

中央教育審議会初等中等分科会教員養成部会
令和2年12月22日(火)

教員研修の現状と課題

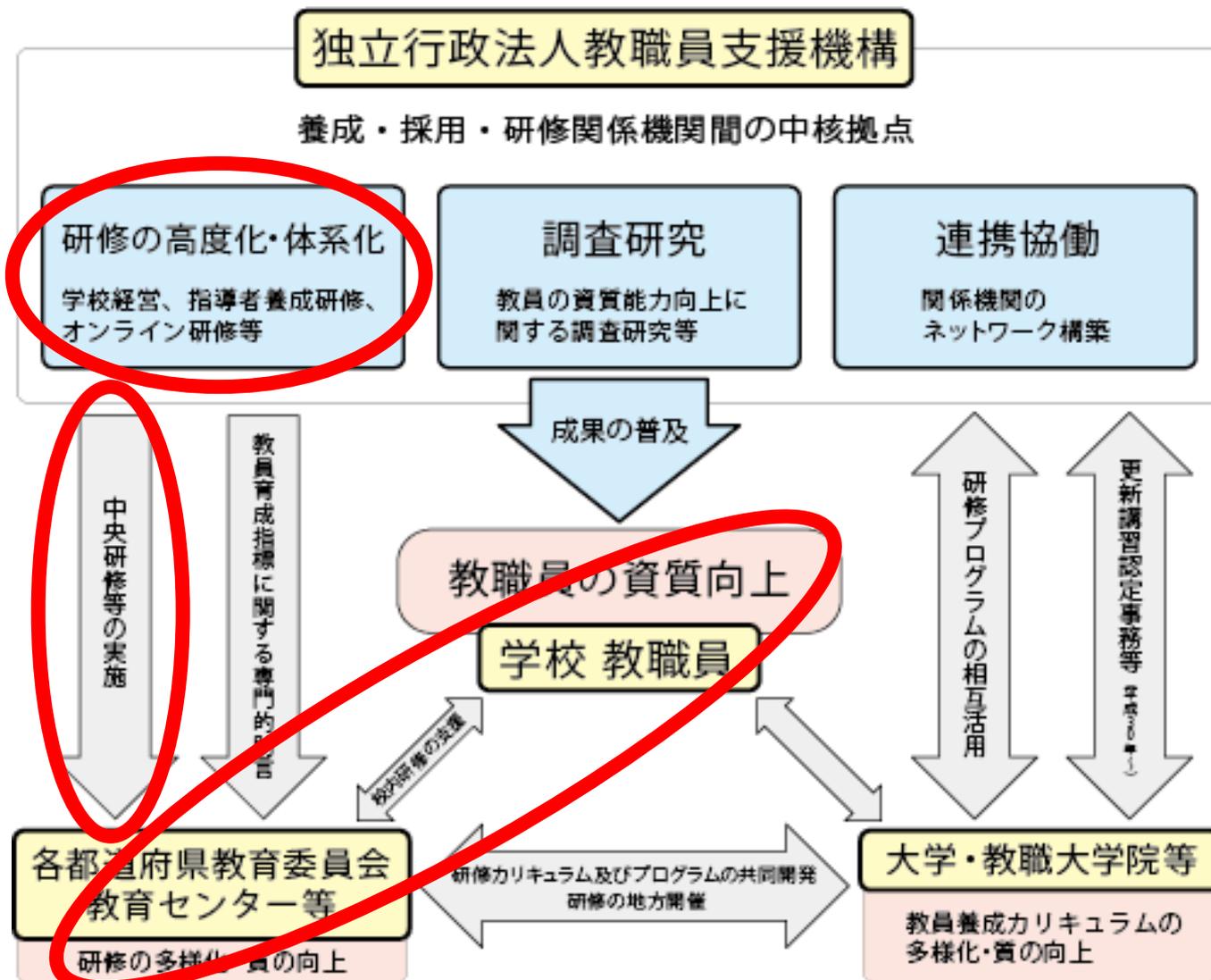
～教職員支援機構(NITS)の取組から～

独立行政法人教職員支援機構

つくば中央研修センター長

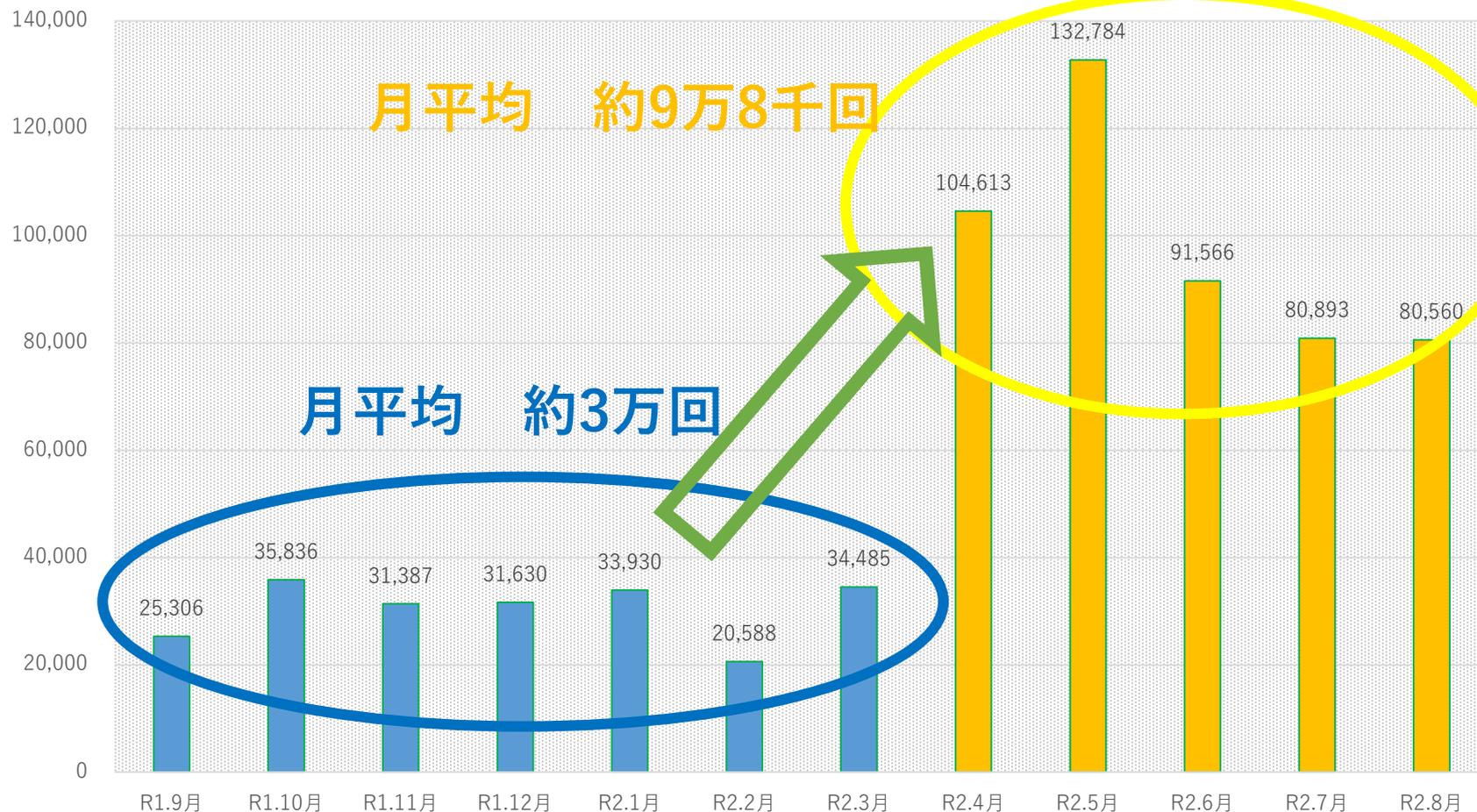
清國 祐二

教職員支援機構(NITS)の概要と本時の報告



NITSオンライン講座の活用実績

校内研修シリーズ 月別再生回数の推移



視聴回数が約**3.2倍**に！

さて、新型コロナ感染は小康状態・・・

7月末からの研修をどうするか？

全ての研修を

オンラインでの実施へ

☆Zoomによる「教職大学院向け集中研修講座」

☆e-learning システムによる「教職員等中央研修」
// 「指導者養成研修」

【参考】教職大学院向け集中研修講座

～令和元年度(集合型研修)との比較～

教職大学院向け 集中研修講座	令和2年度		令和元年度	
	受講者数	大学数	受講者数	大学数
スクール・マネジメント	86	17	57	10
生徒指導(教育相談含)	68	15	2	1
道徳教育	55	14	8	2
カリキュラム・マネジメント	—	—	12	2
幼児教育	—	—	3	1
言語活動	—	—	4	3
合計	209	46	86	19

受講者数、大学数ともに **2.4倍** に増加

オンラインでの研修実施(教職員等中央研修)

令和2年度 独立行政法人教職員支援機構 NITSオンライン研修等事業一覧【予定】

※1:「コマ数」は、各研修ごとに、講義・演習等90分を1コマとして算出しています。

※2: 以下については、いずれも令和2年7月2日現在の予定であり、今後、変更する場合があります。

研修名		受講期間(選択制)	備考
1. 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修			
教職員等中央研修	校長研修	小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の校長等	① 9月7日(月)～ 9月11日(金)
	副校長・教頭等研修	幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の副校長・教頭、指導主事等	② 9月14日(月)～ 9月18日(金)
	中堅教員研修	小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の教諭	③ 9月28日(月)～ 10月2日(金)
	次世代リーダー育成研修	教職経験概ね10年前後の者で、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の教諭	④ 10月5日(月)～ 10月9日(金)
	事務職員研修	小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の事務職員	⑤ 10月12日(月)～ 10月16日(金)
			⑥ 10月19日(月)～ 10月23日(金)
			⑦ 10月26日(月)～ 10月30日(金)
			⑧ 11月9日(月)～ 11月13日(金)
			⑨ 11月16日(月)～ 11月20日(金)
			⑩ 11月30日(月)～ 12月4日(金)
			⑪ 12月7日(月)～ 12月11日(金)
			⑫ 12月14日(月)～ 12月18日(金)

<特色・配慮した点>

5研修を12週(約4ヶ月間)にわたり受講可能とした。

☆受講者の選択肢を最大限に！(繰り返し視聴も可能に！)

☆研修時間・研修環境の確保への配慮

オンライン研修の特性を踏まえて

令和2年度 教職員等中央研修(NITSオンライン研修)校長研修 日程表(案)

※本日程表は現段階の案であり、変更となる可能性があります。

	9:00	9:30	10:45	11:00	12:00	13:00	14:45	15:00	16:00
月	開講にあたって オリエンテーション	(第1講) 講義・演習 学校組織マネジメント(1) 現代教育改革の全体像と学校経営改革	休憩	リフレクション	休憩	(第2講) 講義・演習 学校組織マネジメント(2) 学校の組織力向上と新たなリーダーシップ	休憩	リフレクション	
火		(第3講) 講義・演習 カリキュラム・マネジメント 授業改善を実現する教科等横断的思考力	休憩	リフレクション	休憩	(第4講) 講義・演習 スタッフ・マネジメント(1) 教職員組織の在り方と教育実践の成果	休憩	リフレクション	
水		(第5講) 講義・演習 スタッフ・マネジメント(2) 組織マネジメントとコーチングの理論・技法	休憩	リフレクション	休憩	(第6講) 講義・演習 リスク・マネジメント 学校における危機管理とケーススタディ	休憩	リフレクション	
木		(第7講) 講義・演習 リスク・マネジメント 災害から教員と児童生徒を守る視点	休憩	リフレクション	休憩	(第8講) 講義・演習 コミュニティ・マネジメント 地域と共にある学校を実現する連携・協働	休憩	リフレクション	
金	(第9・10講) 解説 演習に取り組む 前に	(第9・10講) 課題(研修成果を学校改善へ) 学校組織マネジメントと校長のリーダー シップ	休憩	同左	休憩	研修成果の活用	休憩	閉講にあっ て 事務連絡	

<特色・配慮した点>

集合型に比べて、講義の内容を厳選して収録、リフレクションの時間を充実。

課題レポートの提出により修了証の付与。

【参考】教職員等中央研修(9月～12月実施)

～令和元年度(集合型研修)との比較(12月14日現在)～

教職員等中央研修	令和2年度 受講者数	令和元年度 受講者数	昨年度 比
校長研修	170	166	1.02
副校長・教頭等研修	602	524	1.15
中堅教員研修	768	706	1.09
次世代リーダー育成研修	195	187	1.04
事務職員研修	383	297	1.29
合計	2,118	1,880	1.13

受講者数は横ばい **1.13倍** に微増

【参考】指導者養成研修(11月～12月実施)

～令和元年度(集合型研修)との比較(12月14日現在)～

指導者養成研修	令和2年度 受講者数	令和元年度 受講者数	昨年度比
学校組織マネジメント指導者養成研修	561	303	1.85
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	607	313	1.94
生徒指導指導者養成研修	301	135	2.23
教育相談指導者養成研修	257	97	2.65
いじめの問題に関する指導者養成研修	431	397	1.09
道徳教育指導者養成研修	580	900	0.64
人権教育指導者養成研修	170	123	1.38
幼児教育指導者養成研修	320	91	3.52
体力向上マネジメント指導者養成研修	176	110	1.60
健康教育指導者養成研修	370	230	1.61
食育指導者養成研修	241	135	1.79
学校安全指導者養成研修	253	159	1.59
学校教育の情報化指導者養成研修	865	124	6.98
合計	5,132	3,117	1.65

受講者数は**1.65倍**に

*「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」は1月に実施

受講者アンケートの概要(中間まとめ)

提供形態: 一方向のオンライン研修

「有意義」率(「大変有意義」+「有意義」)

ほぼ例年通り、全ての研修で95%超

「大変有意義」率(「大変有意義」のみ)

例年を下回り、70%~90%のばらつき

オンライン研修への「要望」と「謝意」

二大要望

講師との交流(質問)／受講者同士の演習

謝意

繰り返し視聴／移動に伴う時間・経費削減
(育児・介護等家庭との両立)

そもそも、

○教職員支援機構の提供する
教職員研修はどうあるべきか？

○平成29年の「機構化」は
教職員研修に何をもたらしたか？

目標：「学び続ける教員像」の具現化

→新しい知識・技術を身に付けることなのか？

「問い続ける」「考え続ける」

「挑戦(改善)し続ける」態度の育成！

強化してきたこと (H29年度以降)

- 学校のあらゆる「マネジメント」を
中核とする中央研修への転換を図った
(学校組織、カリキュラム、スタッフ、コミュニティ、リスク、
メンタルヘルス、タイム等のマネジメント関連科目)
- 各科目では「考える課題」を提供し、
小グループで「考え抜く」演習を取り入れた
(「問い・考え・改善し続ける」の実現に向けて)
- 学校改善に向けた研修成果の活用のため
1年後に成果活用レポートの提出を課した

【参考】成果活用レポートの様式紹介（NITS大賞と統一）

① 解決すべき課題：

文部科学省の有識者会議（H29.8月）の報告にあるとおり、附属学校の存在意義が問われている。本研修で学んだカリキュラム・マネジメントの考え方を活かし、本校のよさを活かした魅力ある学校づくりを校長の立場でいかに取り組むか。魅力ある学校がその存在意義につながる。

② 目標・方針：

学校教育目標の実現を目指し、カリキュラム・マネジメントの考え方を、特にPDCAサイクルを効果的に活用した学校総体としての取組を工夫することで、学校の活性化と魅力ある学校づくりにつながると考えた。

○そのために、①教職員の意識を変え、②学校組織を工夫し、その成果を③検証・改善する。

○魅力ある学校づくりの指標を、①教育の質の向上と関係者の有用感、②地域貢献（本校の存在意義）とし、学校評価等で検証する。まずは①に重点を置き、教育の質を向上させ、②へ。

③ 活動内容：

○教職員の意識の变革・・・学校教育目標等の周知、成果と課題の共有

→ 人事評価制度の活用（課題と目標の設定、目的意識）〈図1〉

○学校組織の工夫・・・学校総体としての全教職員の参加と協働

→ 部会制の活用（目標と課題、方策の共有）〈図2〉

○成果の検証・改善・・・学校評価等の活用 → 積極的な活用と改善 〈グラフ1、図4〉

○教職員の意識の变革・・・学校教育目標等の周知、成果と課題の共有

→ 人事評価制度の活用（課題と目標の設定、目的意識）〈図1〉

○学校組織の工夫・・・学校総体としての全教職員の参加と協働

→ 部会制の活用（目標と課題、方策の共有）〈図2〉

○成果の検証・改善・・・学校評価等の活用 → 積極的な活用と改善 〈グラフ1、図4〉

【参考】成果活用レポートの様式紹介（NITS大賞と統一）

④

活動の成果：

- 魅力ある学校づくりにつながった。← 学校への満足度 <グラフ1、図3>
- 学校の活性化につながった。← 教育の質の向上、地域貢献 <図3>
- 組織力の向上につながった。← 部会制の活性化、教職員の達成感 <図2、5>
- 教職員の人材育成につながった。← カリ・マネの意識化、学校経営参画意識の向上 <図5>
- ・これらの取組や成果等を研究発表会で報告し、高い評価を得た。<図3>
- ・これらの成果を本年度の学校経営に反映し、魅力ある学校づくりにつなげることができた。<図4>

⑤

アピールポイント（アイデアや工夫）：

- 成果が生まれた背景には「カリキュラム・マネジメントの考え方」を活用した学校経営がある。
- PDCA サイクルを効果的に回し、「学校評価等を活用」することで、学校教育目標等の達成が明確になった。その結果、教育活動の質の向上が図られ、魅力ある学校づくりにつながった。
- 「人事評価制度を活用」し、教職員の意識改革（前例踏襲的な意識の打破、職員の学校経営参画意識の向上等）が図られた。その結果、学校の活性化が図られ、人材育成にもつながった。
- どの学校でも行われている学校評価や人事評価制度をカリキュラム・マネジメントの考え方で有効に活用することに汎用性があり、人材育成や組織力の向上など予想以上の効果があった。

【参考】成果活用レポートの様式紹介 (NITS大賞と統一)

図1 人事評価制度を活用 PDCA サイクル

学校教育目標と個人の目標設定とをつなげる。実態と課題、目標をつなげ、数値目標は学校評価と関連させる。PDCA サイクルを効果的に回す。

目標設定面談・・・PDCA の意識化、学校評価との関連
 確かな学力、豊かな心身・・・学級経営目標
 校務目標・・・部会目標と整合させる。

教育実践・・・教育実践の反省 目標の明確化
 反省を次の行事や取組につなげる。

育英面談・・・進捗状況把握 取組の焦点化 修正

評価・・・学校評価等で評価 分析

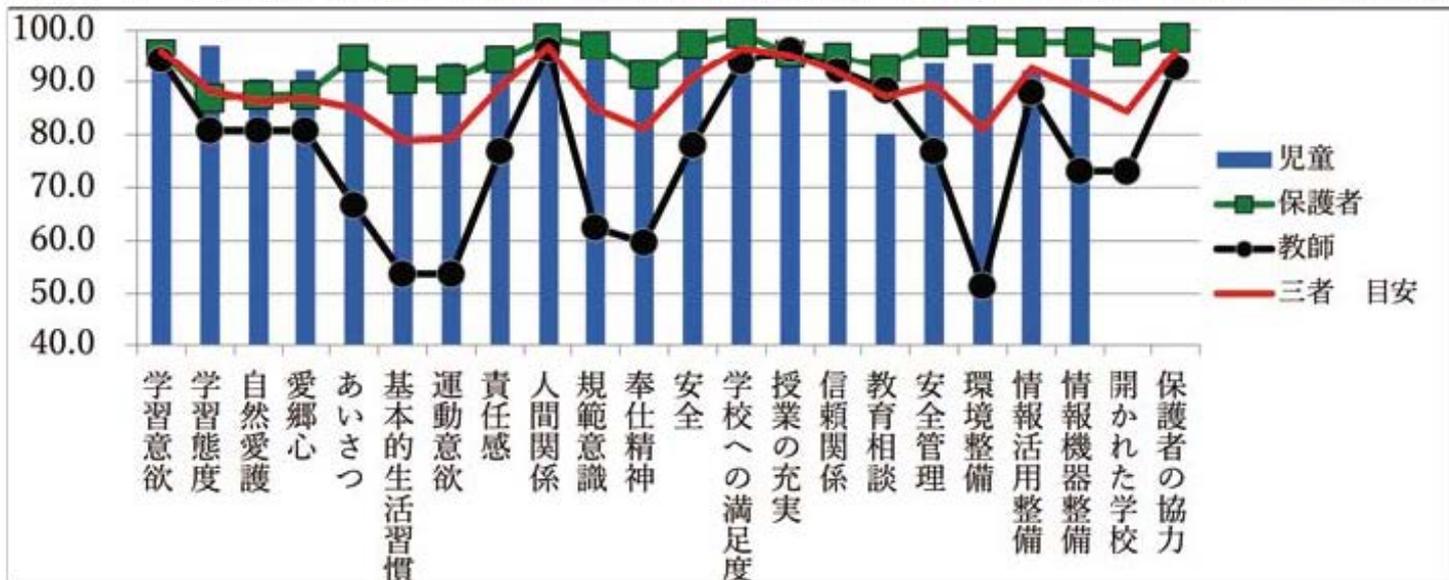
改善・・・部会での改善の具体化 学級経営の反省
 教科等横断的な視点 人的物的資源確保

図2 学校組織の活性化

実働的な組織へ→成果を人事評価と関連させる。
 ※目標を設定し、PDCA サイクルで評価・改善

教頭	教務部	・・・教育過程・学力向上	知
	研究部	・・・研究推進・学力向上	
	生活部	・・・生徒指導・安全指導	徳
	校務部	・・・教育環境・情報教育	
	体育部	・・・健康教育・食育	体
	実習部	・・・教育実習運営	
	事務部	・・・予算執行・外部連携	
主幹	学年部	・・・学年・学級経営	

グラフ1 学校評価（児童・保護者・教職員の相関関係）本校の教育活動・目指す児童像の点検



直接研修以外に (H29年度以降)

○オンライン講座(20分動画)を

“YouTube”にて学校・教職員に届ける

- ・校内研修シリーズ(学校改善に向けて)
- ・新学習指導要領編(教員の自己学習の促進)
- ・研修プランシリーズ(アクティブラーニングの普及)

○調査研究プロジェクトを通じて

学校教育の課題に迫り、成果を還元する

- (例: 育成指標に基づく管理職研修の現状と課題、
成果活用の調査研究に基づく中央研修の改善、等)

改めて、

○予測困難な時代を生きる子供達に
責任を果たす教職員の「資質・能力」は？

○その資質・能力を達成するための
手段としての「研修」はどうあるべきか？

- 【視点】☆養成・採用・研修の接続と連携
☆教職大学院・教育センター等との連携・協働
☆機構と全国各地との新たな関係構築

教育人材育成の体系化への寄与
ネットワークの要としての機構の役割

「新しい生活様式」の中で

○職階別の「教職員等中央研修」は
集合・宿泊型研修を軸にしつつ、
オンラインとの組合せで効果を高める

- ・地域リーダーの育成と全国ネットワークの構築
- ・3年間でベストミックスを追求し、確立する

○教育課題別の「指導者養成研修」は
オンライン研修へ移行し、
多くの教職員が各地で受講可能とする

- ・実施方法や形態については調査研究と連動させる
- ・3年間でハイブリッド化を図り、モデルを提供する

学習指導要領における

「学校改善」の達成のため

教職員研修では、
学校・授業・指導・支援・地域連携・・・

リ・デザインする力

＝

新時代の教職員の力

おわりに

