

## 令和5年度第1回とくしま教員育成協議会 概要

- 1 目 的 人材育成に識見のある大学や企業等と、今後の教員育成のビジョンを共有し、とくしま教員育成指標の見直しをはじめとする教員の資質・能力の向上に係る事項の調整及び協議を行う。
- 2 日 時 令和5年7月11日（火） 午後1時から午後2時30分まで
- 3 場 所 教育委員室（オンライン会議）
- 4 協 議

【協議1】「キャリアステージに応じた研修体系、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」について

**目標設定面談等を活用した受講奨励の進捗状況と研修履歴の活用について、ご意見を伺いたい。**

**(受講奨励の進捗状況について)**

- ・必要に応じて、中間面談を実施し、受講の確認をする場合もある。
- ・民間では年6回、所属長が面談して研修等の進捗状況を確認しているところもある。
- ・手引きを見ると目標設定面談だけでなく、中間面談や日常のコミュニケーションの場など、「期を捉えて柔軟に場を設定すること」や「対話が重要視されている」ことがよくわかる。
- ・受講奨励の鍵は、校長の力量ではなく、「校長が対話による受講奨励ができるような仕組みが備わっているかどうか」である。
- ・受講奨励をする際、どのような研修があるのか分かりにくいというえ、それぞれの教員の進捗状況の把握が難しいことが課題である。

**(研修履歴の活用について)**

- ・教員自身がどこに強みがあって、どこに課題があるかを考える良い機会となる。
- ・管理職にとっては、教員の育成状況の把握に活用でき、校務分掌を考える際などには適材適所の配置が可能になる。管理職、学校にとってメリットがある。
- ・今後、学校現場に生かされる研修履歴の記録となしてほしい。
- ・校長が教員一人ひとりの研修履歴をどのように把握していくか、その人たちがどうキャリアを形成していくかということに対して、大学あるいは教育委員会は、支援できるツールを提供できるよう考えなければならない。

**5つの柱で再整理を行った育成指標について、ご意見を伺いたい。**

- ・この育成指標は人材育成の根幹をなすものと捉えており、大学の養成段階の指導にも効果的に活用していきたい。
- ・再整理を受け、大学においても学生との年次面接の到達目標を設定し直した。
- ・今回の育成指標に示されているように、これまでの管理職は組織マネジメントをはじめ学校経営能力が必要だと言われてきたが、これからの学校管理職には、それに加えて所属教員の力量形成、人材育成が必要である。

## 【協議 2】 研修の充実について

### 校内研修の充実に向けて、様々な角度からご提案をいただきたい。

- ・最終的には授業が命。教員の意欲、授業の改善につなげていくための研修の充実には、その研修のファシリテートの仕方について検討してほしい。
- ・現在の取組は素晴らしい。働き方改革を推進し、校内研修がより充実するようしてほしい。
- ・教職員研修にオンライン研修を多く取り入れているのが良い。需要が高いのではないかと考えている。今後も大学等のWeb講座を活用してほしい。

### 今年度から「研修内容の教育実践への反映」を記す研修アンケートに変更したが、それについて、ご意見、ご提案をいただきたい。

- ・受講者が実践を通して、経験したことをアウトプットすることは大変良い。
- ・受講した研修内容を実践したものの、子どもの変容が見られなかったとか、上手くいかなかったことも報告してもらうことで、研修の改善につながると考える。それが、受講した教員の経験や能力の不足によるものならば、受講奨励にもつながっていく。
- ・受講者に実践を促すことで、授業が変わっていくことにより、子どもの変容につながる取組であり、非常に良いことだ。
- ・文部科学省の行政説明の中で、研修の報告とかレポートについては、軽減の方向で考えているとの話もあった。レポート内容を考える際には、効果と負担のバランスについて考慮してほしい。

### 【まとめ】

- 各校で、目標設定面談等で受講奨励の取組を進めているが、そのための時間の確保や奨励すべき個々の研修の内容の把握が今後の課題である。
- 研修内容について、児童生徒の指導に還元できるよう、教職員研修を効果的に実施していくとともに、研修履歴の作成が負担過重とならないようにしていくことも重要である。
- 育成指標の効果的な活用については、管理職任せではなく、県教育委員会としても何らかの仕組みづくり等が必要である。