

「第3回 長野県教員研修体系作成会議」議事録

日 時 平成 25 年 9 月 4 日（水）

午前 9 時 30 分～12 時

場 所 県庁 8 階 教育委員会室

1 開会

2 協議事項

（1）長野県教育の理念と教員のミッションについて

- ・長野県教育の理念と教員のミッションについて
- ・長野県の教員に求められる資質能力とこれからの教員研修の在り方について
- ・ライフステージに応じた教員研修について
- ・教員研修における連携・協働について
- ・「学び続ける教員」を支援する研修履歴について
- ・教員研修の評価及び長野県教育研修体系の評価について

（2）その他

3 閉会

(春原教学指導課企画幹兼課長補佐兼総務係長)

皆様、おはようございます。

ただ今から、第3回長野県教員研修体系作成会議を始めさせていただきます。

開会に当たり、長野県教育長伊藤学司がご挨拶を申し上げます。

(伊藤教育長)

皆さん、おはようございます。

本日は大変ご多用の中、朝早い時間からお集まりをいただきまして、本当に感謝申し上げます。

教員をめぐる昨今の状況につきましては、残念ながら、先月にもまた教員の逮捕事案が出るということで、後を絶たない状況でございます。

このような状況を踏まえまして、一昨日でございますが、県内77の全ての市町村教育委員会の委員長さん、もしくは教育長さんにお集まりをいただき、この問題に県全体でどのように対応していけばよいかと会議をしたところでございます。この中でグループ討議という形で、それぞれの委員長さん、教育長さんからご発言をいただきました。私が参加したグループの中では、改めて非違行為防止のための研修を行うことはもちろんだが、それのみでなく、改めて教員が自らの職務を向上させるための研修を行うことを通して、教育基本法9条で謳っているところの教師の崇高な使命をしっかり自覚していくことが大切であるという意見をいただきました。

また先週になりますが、8月27日に全国学力学習状況調査の結果も公表されました。本県の小学校段階では、国語、算数ともに全国平均を上回る成果を修めましたが、中学校段階には課題があり、特に中学校の数学では、今年度は大きな課題を残す結果となりました。

長野県教育の信頼回復という観点から、非違行為を出さないというのは当然の前提ではありますが、それに加えて、子どもたちにしっかりと力を付ける、日々の授業や教育活動の中でしっかりと力を付けていくことによって、初めて信頼回復が成り立つのであらうと思っています。そのためには当然のことではございますが、教員がまさに、生涯に渡って学び続ける存在として、子どもたちに本当の力を付けていくために、どう接していかなければいけないのかを明確にすることが重要でございます。そういった意味で、この会議において教員の生涯に渡る研修体系というものをしっかり作成し、その方向性を出していただくことは、何よりも重要だと改めて感じているところでございます。

さて、これまでの2回の会議で長野県教育の理念と教員のミッションについて様々なご意見を頂戴いたしました。それらを踏まえて、各市町村教育委員会、また学校からもその原案についてご議論をいただいたところでございます。

本日もご検討いただくこととしておりますが、この長野県の教育の理念と教員のミッションに向かって全県で取り組んでいくことで、不祥事防止はもちろんのこと、学校や教員に対する信頼を回復させていきたいと考えています。また、この教員研修体系につきましては、今後、教員研修だけでなく、採用や評価等の他の検討会議にも、生かしていきたいと思っております。

本日は、その研修体系の原案について、それぞれの立場から忌憚のないご意見を頂戴し、活発な議論をお願いしたいと思っております。この会議も次の1回で終了という予定でございますので、最終的な取りまとめに向けて、委員の皆様には積極的なご発言をお願いしたいと思います。

本日もよろしくお願いいたします。

(春原教学指導課企画幹兼課長補佐兼総務係長)

それでは、資料の確認をさせていただきます。

本会議の資料につきましては、長野県教員研修体系（案）等を事前にメールで送付させていただいております。

本日は机の上に、次第を表紙にした会議資料と、長野県教員研修体系（案）、それから前回会議の議事録、A4判1枚の「資料3 教員の年齢構成」をお配りさせていただきました。ご確認ください。

なお、長野県教員研修体系（案）につきましては、各学校において長野県教育の理念と教員のミッション等について議論をしていただきましたので、その結果を受けて事前送付のものを修正させていただいております。申し訳ございませんが、本日配付の資料に基づいて、会議を進めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは会議に入りたいと思いますが、9月に入ってもまだ暑い日が続いております。机の上に水を用意させていただいておりますので、会議を進める中で、順次お飲みいただければと思います。今回も会議の途中で休憩を1回入れたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、松岡座長様、会議の進行をよろしくお願いいたします。

(松岡座長)

皆様、おはようございます。

本日で3回目ということで、会議はあと1回しか残っておりませんが、会議資料が随分と充実してきたと思っております。

学校は子どもが生き生きするのは当然なのですが、先生も生き生きしていて、楽しい学校、子どもが「今日1日よかったな」と思えるような学校にしていくために、教員の研修をどうやっていくのかという非常に重要な任務を、本会議では課せられていると思っております。本日も、各方面からご意見を頂戴できればありがたいと思っております。本日は主に、教員研修体系（案）についてご検討いただくということになっております。

会議の進め方ですが、まず事務局から研修体系の概要について説明をいただきたいと思っております。その後にそれぞれの内容についてご質問、ご意見をいただきたいと考えております。

この体系（案）をご覧ください。内容のまとめりということで、まず1番目は、「長野県教育の理念と教員の使命と任務」と「長野県の教員に求められる資質能力とこれからの研修の在り方」を取り上げます。次は3ページに参りまして、「ライフステージに応じた教員研修」ということ。その下の4ページも二つ目の柱になるかと思

います。三つ目は次の5ページ、「教員研修における連携・協働と研修履歴」と「評価」ですね。今、申し上げた三つに分けて議論していきたいと思っております。

先程、司会の方からお話でしたが、途中で1回休憩を取りたいと思います。

また最後には、言い忘れたとか、ぜひ言いたいとかといったことについて、全体を通してご意見を頂戴したいと思います。このように進めさせていただきますので、ご了解お願いいたします。

それでは、まず事務局から「長野県教員研修体系（案）」についてご説明をお願いいたします。

（武田教学指導課長）

それでは、座って説明をさせていただきますので、よろしく申し上げます。

まず、お手元の会議資料の5ページをお願いいたします。これは、市町村教育委員会からいただいたご意見やご要望を、県教育委員会でまとめたものでございます。

まず1の（2）の「教員のミッション」であります、「『ミッション』という言葉を取って使う必要はない」というご意見をいただいております。それから、2の（1）の「内なる力を引き出す」については、特に「引き出す」という表現が「強い指導を連想させる」というご意見をいただいております。それから、「守り 育み 伸ばす」の「守り」という表現が「やや保守的であり、消極的なイメージを与える」ということや、「分かりにくい」というご意見をいただいております。

次に6ページをお願いいたします。説明の中に、「深雪せる」の林芋村先生の句がありますが、これについては賛否両論がありました。「この句を載せることは非常に大事なことだ」というご意見と、「若い世代に分かりにくい」というご意見です。

続いて7ページですが、これは、第2回の研修体系作成会議で検討していただいた案を、県内の小、中、高等学校、特別支援学校の全ての学校において、夏休みを中心に協議していただいた結果でございます。それぞれのところにA、B、Cと表記してありますが、Aは30校以上、Bが20校から30校、Cが10校から20校の学校からご意見をいただいたものとなっております。少数の意見については、ここでは割愛させていただきました。

例えば1の（2）では、「引き出す」という言葉についてのご意見を20校から30校いただいているということでございます。それから2の（1）では、「ミッション」という言葉に違和感がある」ということで、Aとなっておりますが、実際には100校以上からご意見をいただいております。また（2）の「守り 育み 伸ばす」の「守り」についてですが、これも「守りというのが分かりにくい」ということや、「守りの中身をはっきりさせた方がよい」というご意見をいただいております。

次に8ページの（4）ですが、先程と同じように「深雪せる」の句について、賛否両論がございました。「こういう思いを大事にしたい」というご意見と、「ここに取って書く必要はない」というご意見です。

それから3の（1）ですが、「教育には深い人間愛が不可欠」ということで、Cの学校数ではありますが、「人間愛や子ども理解という言葉を入れた方がよい」というご意見を多くいただいております。

これらを踏まえまして、本日配付しました「長野県教員体系（案）」を作成いたしました。ご覧いただきたいと思っております。この形式で作成したらどうかと考えておりまして、表紙には教育長のごあいさつと目次を載せたいと考えています。

1 ページ目は「長野県教育の理念と教員の使命・任務」で、これは前回「ミッション」となっていたところを、先程のご意見を受けて、「使命・任務」と変えてあります。

それから、「長野県教育の理念」ですが、前は「子どもの内なる力を引き出す」としていましたが、「引き出す」だけでなく、更に高め、伸ばしていくというニュアンスを入れるために、「子どもの内なる力を伸ばす教育」と今回は提案させていただきました。

それから、「長野県の教員の使命・任務」ですが、「守り」が分かりにくいということでございますので、最初に「子どもの命と安全を守り、夢や可能性を育む」「専門性を磨き、人間力を高めるために学び続ける」という言葉を置き、それをまとめる形で、「守り 育み 学び続ける」と表記したところでございます。

それから、2 ページの「長野県の教員に求められる資質能力とこれからの研修の在り方」でございますが、本県は「共育クローバープラン」にずっと取り組んで参りましたので、教員の資質能力もクローバーをイメージしたもので表記しました。根に当たる部分を、Aの「高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解」としました。これがベースの核になるところでございますので、前回に加えて「確かな子ども理解」を入れました。そして③として、「子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛」を加えて提案させていただいております。

他の部分についての変更はございません。

それから、「これからの研修の在り方」については、今回新たに提案するところでございます。左側は、県教育委員会はこの方向で研修を変えていくということで、「集める研修から出向く研修へ。校内研修や地域で行われる研修を重視し、日々の教育活動をベースにした研修を重視していく」。それから「広く人と交わること、体験することを重視し、人間力を高める研修へ」ということで、「幅広い教養や視野を持つための教員研修の重視及び講義型と参加・体験型の研修をバランスよく実施し、実効性を高める」。3として「様々な機関と連携・協働し、開かれた研修へ。市町村教育委員会や大学・教育団体をはじめ、民間団体や地域の方々等との連携を深めていく」ということと、「研修結果を確認し、成果を広く還元する仕組みについて研究をしていく」。4として「自主的な研修の重視。自主的な研究団体（同好会等）との連携を推進し、自主的に学んだ成果を評価する方法の検討をしていく」としました。

この結果、先生方にとって、研修がどう変わっていくかということをお右側に記しました。「学校や近隣での研修が多くなります。教員だけでなく、さまざまな方と接することで、多様な見方や考え方を学びます。演習や実習等、体験的な研修から実践的な力が付きます。自己の振り返りをもとに、今後の課題を明確にして、教員としてのキャリアアップを図ります」。それから「研修状況を記録することで、自分の研修の積み重ねを実感できるようになります」と、表現させていただきました。

次に3 ページをご覧ください。「ライフステージに応じた教員研修」ということで、

教員がそれぞれのライフステージにおいてどのように力を付けていくかということをごイメージしたものでございます。初任、5年、10年、20年、30年と大きく分け、それを基礎形成期、伸長期、充実期、熟成期・次世代育成期と、四つの時期に分けました。それぞれの時期については、例えば基礎形成期では、「分からないことや悩んでいることは何でも相談し、よい授業や素晴らしい学級経営に数多く触れよう。また幅広く多くの経験をしよう」と、この時期の目標を示しました。

その下では、先程示した五つの資質能力について、それぞれの時期で重視すべきことを示しております。例えば「高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解」では、「教育関連法規を学び、教員の社会的責務への理解を深める。自己の振り返りと、保護者や地域からの評価等を基に、常に自己を見返す」がありまして、これは初任から教員生活全てに渡って常に大事にしていくことであるとしています。それから、その下の「これまでの子ども観を見返し、さらに児童理解を深める」ということを、概ね10年から20年ぐらいのところで大事にしてはどうかと示したところがございます。

これをもとに、県教育委員会が行うライフステージに応じた研修のあり様を4ページに示しております。1年から3年は初任者研修、5年が5年経験者研修、10年が10年経験者研修、それから43歳から44歳が新規に行うキャリアアップ研修となります。それぞれの研修の改善の方向は、右側に示しているところであります。例えば初任者研修では、「倫理観や遵法精神を高める研修や、今日的な教育課題に対応できる力を付ける研修を充実させる」、「校内や近隣における研修を重視し、勤務校で初任者を育てる仕組みを強化する」、それから「5年経験者とのクロスエイジセッションにより課題解決を支援」。クロスエイジセッションとは異年代の教員とのディスカッションをこのように呼んでいるところがございます。そして、「体験的な研修を充実させ、実践力を向上」。これは他校体験研修や異校種体験研修及び異業種体験研修等でございます。それから後ほど説明いたします「セルフチェックシート等を用いた研修の自己評価」を実施いたします。これは2年次研修で行います。

それから、5年経験者研修については、自分史づくりを行います。5年間の自分の教員生活を自分史として、4ページの下の方にあるようなライフラインで描き、セルフチェックシートと併せて自己評価を行います。それから初任者とのクロスエイジセッションを行い、自分の実践を見返し、今後のライフプランを考えます。

10年経験者研修では、地域の方と連携して進める授業の実践や様々な人と交わる異業種体験研修の充実により人間力を向上させ、ここでも自分史、ライフラインを描き、セルフチェックシートを用いて10年間の自分の研修のあり様を自己評価していきます。それから、新規にキャリアアップ研修が設定されますので、現在、校外研修を10日行っておりますが、この日数を減じて、先生方の校外に出る機会を多くしないという配慮をして参りたいと考えております。

それから、キャリアアップ研修についてですが、この会で前回、「免許更新講習等と関連付けたらどうか」というご意見をいただきましたので、更新講習の1日をキャリアアップ研修としております。左側の図にありますように、現在の免許状更新講習は、必修を12時間、選択を18時間で行っております。6時間を1日としておりますので、5日間で行っていますが、その1日をキャリアアップ研修として位置付けると

いう案でございます。免許状更新講習の選択講習の中に、キャリアアップ研修として行われる「校外研修A」の①から⑥を開設いたします。①から⑥というのは年間6回講座を開き、先生方にはその中の都合のよい日を1日受講していただくというところでございます。

ただ、これは免許状更新講習の選択研修としますので、どうしても別の免許状更新講習を取りたいという先生方には、総合教育センターで開催するキャリアアップ研修を別途、受講していただくという方法もとりたいと考えております。この総合教育センターで開催されるキャリアアップ研修は、免許更新の単位とはなりません。

右側に矢印を引いて示してありますが、講習の中身としましては、少人数グループを中心にした参加・体験型の研修とし、受講者の課題やニーズに応じた研修としていきます。具体的には、「長野県教育の現状と課題」「セルフチェックシートによる研修の自己評価」「学校組織マネジメントと危機管理」それから「感情のコントロールの方法」「ライフプランの作成とそのシェアリング」を1日かけてやりたいと考えております。

左側に戻っていただき、「校外研修B」についてですが、これは1日の研修といたします。この研修は、学校長と相談して、本人にとって今、最も必要と考えられる研修を行うようにしたいと考えております。研修のスタイルは問いませんが、自校以外での研修を原則とします。そして、学校長の指示によって研修を実施します。

それから、キャリアアップ研修の報告書を作成し、学校長と面談をする「校内研修」を1日設定します。「校外研修A」で作成したライフラインやセルフチェックシートをもとに、これからの自分の教員生活あるいは教員としてのあり様を学校長との面談を通して深めていくという研修になります。このようにして、校外研修の2日と校内研修1日のトータル3日をもってキャリアアップ研修とするという案でございます。

5ページをご覧ください。「教員研修における連携・協働及び研修履歴」でございます。「研修における連携・協働」につきましては、市町村教委や大学、教育団体、民間団体のそれぞれの特長を生かして教員研修を実施していただき、その実施について、研修の方法や内容、人材の確保等の連携を一層図って参りたいと考えております。また、児童生徒や保護者のアンケート等による研修結果の評価と、研修の成果が学校現場をはじめ多くの実践に利用され、広く還元できるような仕組みについて研究をしていきたいと考えております。

次に「研修履歴」でございますが、一つは「研修記録シート」を毎年記入するというものでございます。会議資料の9ページをご覧ください。と思います。「研修記録シート」には、1として「今年度の自己研修の目標」、2として「研修の予定と実施記録」、3として「研修の成果と課題」、そして4として「学校長からのアドバイス」を記入していきます。そしてこのシートを毎年記録し、積み重ねていくことで、研修の実施状況を把握していきたいと考えております。

それから、二つ目に「セルフチェックシートによる自分のキャリアと研修の振り返り」がございます。これは会議資料の7ページをご覧ください。ちょっと小さな字になっていますが、4枚ございます。「セルフチェックシート」の表記の横に括弧があ

りますが、左上は「2年次研修」と書かれております。この他に「5年研」「10年研」「キャリアアップ研修」がありまして、それぞれにセルフチェックをするというものです。チェック項目は五つの資質能力に対応しておりますが、中身はライフステージに応じて若干変えております。自己評価をした根拠や評価を書き、それをもとに自分のキャリアアップを考えていくものでございます。

研修体系（案）の5ページに戻っていただき、これを、2年目、5年目、10年目、キャリアアップの研修の年の、節目の年で行いたいと思います。

これらをもとに、同年代の教員とシェアリングをしたり、異年代の教員とクロスエイジセッションをしたり、校長と面談をしたりします。そして、自己評価、あるいは他者からの評価をもとにして、新たに研修意欲を高め、自己課題を明確化していくという仕組みでございます。

「研修記録シート」につきましては、毎年、先生方にお書きいただき、校長との面談等で活用して、より有効な研修の実施に役立てていただきたいと思います。このシートにつきましては、長野県のホームページ等に掲載して、全教職員が使用できるようにして参りたいと思っております。

最後に6ページの「教員研修の評価」でございます。

今、申しましたように、まず、研修者自身が自己評価を行い、研修を高めていくということが上げられます。そして、研修実施者の評価ということで、県教委やその他の研修実施者が、研修の結果や教員の力量アップにどのような効果があったかを常に把握し、研修内容や方法の改善に努めるということでもあります。

また、研修の結果を広げるということで、研修者が研修の結果を所属校や所属部署で広げることによって、研修の効果を更に上げていくことがあります。これについて、それぞれの管理職には研修の結果を広げるための方策を練っていくことを求めて参りたいと思います。

最後に、この長野県教員研修体系そのものの評価であります。外部の有識者を含む評価組織を設置して、毎年見直しをしていきたいと考えております。

7ページにつきましては、先程のセルフチェックシートです。最後の8ページにつきましては、この研修体系をつくっていただいた委員の方々の名簿を記載し、この全てをもって長野県の教員研修体系としたらどうかと考えております。以上です。よろしく願いいたします。

（松岡座長）

どうもありがとうございました。

全体に渡ってご説明をいただきましたが、部分的に区切って話を進めて参ります。

まず1ページと2ページですね。ミッションを使命・任務と日本語に変えた等、いろいろな変更点がございました。ご質問やご意見を、ぜひお出しいただきたいと思います。

（北澤委員）

お願いいたします。これからの研修の在り方の4点は大事だと思っております。

それで、1番の「集める研修から出向く研修へ」というのが特に大事だなと思いました。それについて、事前いただいた資料では、「県教育委員会は」という主語がありました。本日の案ではそれがなくなっています。どの立場から書かれているのかがちょっと不確かになっていると思います。

そして、「出向く研修」をしていく場合、指導主事や専門主事の先生方の役割が重要になってくると思います。長野県は他県に比べて、指導主事の数が多いたとも聞いています。どのようなビジョンを持たれてこのように書かれているのか、具体的なことをお教えいただきたいと思います。

(武田教学指導課長)

事前にお送りした資料では、1のところ「県教育委員会は」という主語を入れましたが、今回は、1、2、3、4の主語は全て県教委という意味で、その主語を取りました。右側に「先生方の研修はこう変わります」と書いていますので、左側は、研修の主催者である県教育委員会が行うという意味ですが、主語がなくて分かりにくいようでしたら、工夫をしたいと思います。

それから、指導主事と専門主事のお話ですが、他県に比べて多いか少いかは、一概に言えないところです。他県は市町村教委等に指導主事を置いているところが多いのですが、本県は指導主事を置いている市町村は少ないことから、県で置いている数が多いということもあるかと思っています。

今、北澤委員がおっしゃったように、指導主事や専門主事のあり様についても、この研修体系をもとに考えていきたいところでもあります。「教師が育つ一番大事なところは学校や地域だ」というご指摘をいただいておりますので、できるだけ校内研修を充実させたいと思っております。指導主事の学校訪問や専門主事の研修講座の在り方を考えて参りたいと思います。

(大倉委員)

2点、お願いします。

1点目は、1ページ目の説明の文章ですが、林芋村先生の心を「常に持っていたい」と、かなり強い形で書いています。これは確かに大事なことですが、いろいろなご意見にもあるように、林芋村先生の気持ちをそのとおりでと思う人もいれば、距離を感じている人もいます。「常に持っていたい」というよりも、「大事にしていきたい」という表現で、教員の主体性によって、最終的には「常に持っていよう」となっていく方がよいと思います。

2点目は、2ページの最後の島崎藤村の文章です。長野県の文豪として大事にしていることは分かるのですが、教員研修体系がこの「三智」をもとにずっと議論されてきたわけではなく、唐突に出てきたように感じます。言っている意味はよく分かりませんが、まだ議論の余地があると思います。

(松岡座長)

1ページの最後の句についてご意見をいただいたものを拝見すると、「要る」とい

う人と「要らない」という人で、ちょうど二つに分かれているように感じます。県教委としてはこの二つを入れたいとお考えですか。

(武田教学指導課長)

どうしてもということではございません。「深雪せる」のところの書き方につきましても、今、大倉委員がおっしゃったように「大事にしていきたい」とした方がよいのではないかと、私も思ったところございます。島崎藤村につきましては、ご議論いただきたいと思いますと思っております。

(米持委員)

私は、この林芋村先生の句を残してほしいと願っている一人です。ただ、唐突に出てきている感じがありますので、前回も出ていましたように、説明が必要だと思いません。私たち教員が本当に大事にしていかなければいけないものは何か、時代がどんなに変わっても変わらない価値がここにあるのではないかと思っています。

それと、この句から感じられるのは人間愛とか人間味とか人間性とか、そういう部分だと思えます。人間力という表現については、文章の中でも説明していただいています。もっと人間愛、人間性、人間味などが総合された力であるように私は考えています。今回、2ページのクローバーの図で、五つの資質能力をまとめていただきました。その一番の根っこにあるものが人間力と解釈いたしました。それでよいか確認させていただきたいと思えます。

(武田教学指導課長)

この「使命・任務」の3行目にあります「人間力」についてですが、「社会を構成し運営すると共に、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」とかっこ内に説明させていただいています。この定義につきましては、昨年度の「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言の中で説明しているもので、私もこれをもとに「人間力」を理解し、示しているところでございます。今、米持委員がおっしゃられたこともよく分かるところでございますが、この研修体系作成会議の方向性も、あり方検討会議の提言と整合させた方がよいと思ひ、この定義を使わせていただいているところです。

(佐藤委員)

市町村教育委員会の方から寄せられたご意見の中に「林先生は求めるべき教師像のお一人であるが、教員の使命を特定の個人の姿に関連づけることは適切でない」や「優れた先達の言葉がたくさんある中で、なぜこの句を長野県の教員のミッションに組み込むのか」とあるように、私もこの位置付けがよく分かりませんでした。

これは大切な言葉で、それぞれ先生方の心の中に、研修をした後でこういったことが構築されればよいと思ひます。それを先に立って、敢えて提示をしなくてもよいと思ひます。また、個人の方の大事な言葉ではありますが、こういう部分では、個人の言葉を引用しない方がよいのではないかと思ひます。

(小山委員)

出すべきか、出さない方がよいのかという意見ではないのですが、これは恐らく義務教育の先生方はみんなご存じだと思います。それから「三智」についてもそうですが、高等学校の教諭は、まず知らない。「三智」については、10年ぐらい前に校長会の会誌に引用された校長先生がおられました。蘇南高校の校長の経験から、この文言を引っ張ってこられて、とても大切だと書いた校長先生がいました。これについても高校の教員はほとんど知らないと思います。

ただ、私はこの句を非常によい句だと個人的に思っていますので、載せるべきではないと言うことはちょっと言い難いです。この句が読まれた背景も分かっていたと思いますが、これは何ヵ月か前の「信濃教育」に載っていました。だから「信濃教育」を読んでいる方は分かっている。でも、高校の教員で「信濃教育」を読んでいる方はほとんどいないという状況があります。

それからもう一つ。「集める研修から出向く研修」の方向性はよいと思うのですが、高等学校の場合、生徒指導の専門指導員以外に学校訪問をすることはあまりありませんので、もう一工夫が必要かと思います。この記載を実質化していくときに、具体的に考える必要があると思います。

(北澤委員)

夏にこの「理念とミッション」について校内研修をしました。やはりこの句については意見が出ました。知っていたのは下伊那の先生と、50代以上の先生。かつて県議会でこの句が引用されたという話をしたら、そういうことかということで納得はされました。やはり、注釈を付ける必要があると思います。

(松岡座長)

実際に話し合っていて、ご存じなのはお歳の高い方とか、ある地域の方とかということだったようです。私も、研修を実際にやる時に、この句を取り出してお話されるというのはよいことだと思うのですが、オフィシャルなものに書くことは若干の疑問があります。また、絶対入れなければ困るというものでもないと思いますが、どうでしょうか。

(伊藤座長代理)

今回の研修体系というのは、長野県教育委員会のいわゆるメッセージだと思います。この句についても、現場の先生方が読んで、「これ何？」とひっかかる部分があるというのは、私はある意味でおもしろいと思います。それによって、「これはこうじゃないか」「いやこうだ」とか、私たちに「関係ある」「ない」とか、または「聞いたことがある」「ない」とか、議論が始まるというのは、いろいろな先生方の教育観とか考え方を改めて知っていく上でよいのかなと、今の議論をお伺いして思いました。

また米持先生がおっしゃった、人間性とか人間愛とか人間力というものについて、

この句は、現場の実践の中でどこにまなざしを置いて子どもを見ればよいかということを表しているのではないかと思いましたが、この句を示す意味があるように思います。教員に求められる資質能力が上げられる中で、自分たちは日々の実践のどこに軸を置いて、この瞬間の子どもをどのように見ていくことが大事であるのかを具体的に示すという意味で、先生方がこの句にひっかかって立ち止まるということならば、私はこの句を入れることもメッセージとしての意味があるのではないかと感じております。

今回の教員の不祥事について全体的に見てみますと、広がりがあるというよりは、学校や先生方ご自身の狭い世界とか、目の前のこととかに閉じこもっていくような犯罪性を感じる部分があります。先生方が目指すところは、大きく豊かな広がりであって、自分たちの実践をどう深めていくか、広げていくかということについて立ち止まって考えられるように、こういった句を入れていくのも、私はよいのではないかと考えています。

(大倉委員)

私も入れていただければと思います。

この句が何を訴えたいかと言いますと、子どもに限りなく思いを寄せるということだと思っております。そういうところを、教員として大事にしたいということ、この句で代弁したいと思っております。私どもがどうしたらよいかということ、この句は分かりやすく示していると思っております。

(松岡座長)

子どもに限りなく心を寄せるというのは大切なことです。「持っていたい」という表現はちょっと強いので、「大事にしていきたい」というように変えることで、それほどの反対は出てこないかなとも考えられるところです。

(櫻井委員)

今回、学校現場でもこの「長野県教育の理念と教員のミッション」について議論をしていただいたわけですが、一番の主体である教員を巻き込むことができ、大変によかったと思っています。ちょっとタイミング的には大変だったということがありますが、私どもの学校でも厳しい日程の中で議論をいたしました。グループ討議にしたため、具体的な言葉は聞いていませんが、まとめの言葉の中に「教員として学び続けなければいけないのだ」という言葉が出てきていて、ありがたかったと感じています。

それで、感想ということで3点お聞きいただければと思います。

まず、「守り」という言葉ですが、私自身としましては、命、安全はもちろんですが、人権についても意識をしていました。いじめ、体罰の事件もあり、広い範囲を守りたいと考えますので、「命と安全を守り」と言った中に「人権」のことが入っていると明確に伝えたいと思っております。

それから2点目ですが、Aの「高い倫理観と使命感」の①の「信頼される存在」についてです。私の感覚では、この「信頼される存在」というのが教員にとって一番大

事な言葉じゃないかという気がしていて、「信頼される存在」という大事な言葉がこのベースにあるというのはよいことだと思っています。ただ、もうちょっと高い位置というか、研修の末にたどりつくような位置にさせていただくのがよいかと思います。どうすればよいという案がなかなかないのですが、「信頼される」というのは受け身のことで、他のものは「こういう力を付けましょう」「こうしましょう」「ああしましょう」と言えるのですが、これは結果として「周りから信頼される」という位置付けになると思います。

もう一つが、これからの研修の在り方です。これも県とすれば大きい決断だと思うのですが、4番の「自主的な研修の重視」というところです。ここでは「自主的な研究団体（同好会等）との連携を推進」とありますが、自主的な研修の推進は、研究団体と連携することだけではないと考えています。個人が自主的に、前向きに研修に向かうという意味なので、連携だけのことのように読めてしまうので、そこを変えていただけるとよいかと思います。

（武田教学指導課長）

今の「自主的な研修の重視」のところについてですが、ご意見を聞いていて、なるほどと思ったところです。右側の「先生方の研修はこう変わります」の四つ目の「自己の振り返りをもとに、今後の課題を明確にして、教員のキャリアアップを図ります」ということが自主的な研修に係るところなので、左側にもこういう内容を入れたらよいかということをおもいました。今後、検討させていただきたいと思います。

「信頼できる存在」については、大きな問題となりますので、ご議論いただきたいと思います。

（櫻井委員）

一つの案として、「教員に求められる資質能力」に付け足して、その後に「信頼される存在を目指して」を入れるのもあるのかなと思いました。

（伊藤座長代理）

櫻井先生がおっしゃってくださった「人権」についてですが、これは「命」に含まれることで、大事なことだと思います。先生方にきちんとこの部分を意識していただくためには、やはり、この説明の中にきちんと「人権」の言葉を入れていくことがよいと思います。研修の中にも意識してそういうものを組んでいただくこともできると思いますので、きちんと言葉を入れることが大事だと思っています。

あと、「信頼される存在」という言葉を、先生方に大切に意識していただくように、上の方に表記してみたらというご意見はとても大事なことだと思いました。いろいろな方から信頼される存在として、先生方が自分自身の中で迷ったり、自分自身の価値観とは違うところで、どのように自分が生きていくかと迷ったり、いろいろな視線を感じることで踏みとどまったりすることが大事なのだと感じました。

（大倉委員）

別の点ですが、よろしいでしょうか。

2 ページの「これからの研修の在り方」の枠の右側に、「先生方の研修はこう変わります」というところがありますが、私がこの表記でちょっと工夫していただきたいと思うのは、「学校や近隣での研修が多くなります」という点です。

今、現場で心配していることは、多忙感が増すということです。私がこの会議を通して思うのは、質の高い研修をするために、今までの研修を整理して、先生方の主体性や自主性を大事にするということです。このことがストレートに伝わるとよいと思います。

今、多忙感が問題になっているのは、子どもと接する時間を奪われてしまうとか、教材研究ができないとか、あるいは同僚と語り合う時間が少なくなってしまうということです。この会議では、むしろこういったものを増やしてほしいと思いますので、「多くなります」ではなく、「学校や近隣での身近な研修を大切にしていきます」という方がよいと思います。

(松岡座長)

時間の関係もありますので、次の3 ページ、4 ページの方に移っていきたいと思います。ご質問、ご意見等、お願いできますでしょうか。

とりあえず 10 時 50 分で区切り、11 時から再開のめどで進めて参りたいと思います。

(小山委員)

4 ページの一番下のグラフの意味がよく分かりません。

(武田教学指導課長)

このグラフは、横軸が年齢で、縦軸に仕事の充実度を示しています。例えばこの曲線は、初任のころは非常に充実していましたが、あるときに何らかのことがあって、充実した仕事ができなくなったことを表しています。また、それが何らかのきっかけでまた上向きになっていったという、自分の人生、教員生活の波みみたいなものを表しているということでございます。

(松岡座長)

説明をしないと分からないグラフですね。この充実度も主観ということになるのですが、真ん中のラインが普通ということですか。

(武田教学指導課長)

ご意見をいただきたいと思います。縦軸も最初、「幸福度」としたのですが、ちょっと違うということで、充実度とか満足度とかを考えました。この表現も悩んでいるところです。

(松岡座長)

悩んでいるところですか。もうちょっとこれは練った方がよいかもしれませんね。

他の部分で、私が気になったところがあります。

3 ページの E の横の部分です。「信頼される評価力を身に付ける」とありますが、この評価力とは何ですか。年齢の高い人に特に大事ということですが、何の評価力なのか。

(武田教学指導課長)

これは、校長、教頭、管理職の教員評価力です。分かりにくくて申し訳ありません。

(松岡座長)

そうすると管理職にならない人は関係ないのですね。管理職と管理職にならない人とを一緒の表にしているところが分かりにくいのかなと思います。上の方の「倫理観と使命感」にも、管理職の人用かなというものがありますね。

あと、「充実期」というところの解説に、「開かれた学校づくりのため、地域社会とのかかわりも深めよう」と言うのがあります。ここで唐突に地域社会が出てくるように私は読んでしまったのですが、これはないとまずいのですか。20 年ぐらいのときに書かれていることも根拠が薄いように思いますが、どうですか。

(武田教学指導課長)

おっしゃるとおりですが、ここに敢えて書いた理由は、管理職になる前に、学校を開いていくという経験や思考を身に付けておく必要があるという考えからです。管理職になってから開かれた学校づくりを考えても遅く、管理職になる前に、身に付けておく必要があるという意味です。

(松岡座長)

それでしたらもっと前からやっている方がよいのではないですか。

(武田教学指導課長)

そのため、C の「地域社会と連携・協働する力」のところの一番上の欄に「教員が社会的な存在であることを自覚し、地域社会に開かれた学校づくりを具体的に実践する」ということを、教員生活全てで行うという提案をしております。確かに、座長がおっしゃるように、ちょっと分かりにくいということも、今お聞きして思ったところでございます。

(藤澤委員)

3 ページの D、「目標実現に向け、柔軟に対応する力」の右端ですが、「職員の持っている力が十分発揮できるように人間力と経営力を獲得」というものがあります。ここで言う「経営力」とはどのようなものでしょうか。

(武田教学指導課長)

ここで言う「経営力」とは、管理職の「学校経営力」になります。

(松岡座長)

先程も申しましたとおり、管理職向けのメッセージと管理職にならない先生へのメッセージが一緒になってしまっているところが、わかりにくさを生んでいるようです。もう一度、整理していただくとよいかと思えます。その他にはございますか。

4 ページのキャリアアップ研修ですが、前回の会議で教員免許状講習と合体させるということで、私も信州大学の本部と一緒にいきまして話して参りました。このような形になりましたが、何かご意見をいただければありがたいと思えます。

(櫻井委員)

今も、現場では「評価・支援シート」というのがあって、年3回、私も先生方と懇談する際に、そのシートを提出していただきます。記入する項目は四つありますが、その中にほとんどの先生が「研修」という項目を入れています。今年の研修はこういう目的で、こういうふうにやりますと。また、最後に出していただくときには、結果はこうでしたと、評価も出していただいています。

だからそのシートとの整合性というか、整理をしていただくとよいのではないかと思えます。どのようにというのは、私も整理ができていなくて申し訳ないのですが、そこら辺をご検討いただければと思えます。

(武田教学指導課長)

そうですね。「評価・支援シート」というのがございますね。このシートは校長が保管することになっていきますし、転勤すれば転勤先にも送ることになっていきます。これを「研修記録シート」と併用すればよいと思われそうですが、現行のままでは、ちょっと難しい点もありそうです。

(櫻井委員)

このキャリアアップ研修に位置付けてある校長との面談も、今の校長の教員評価の面談とリンクさせていくと、もうちょっと整理できるのではないかと思いました。

(米持委員)

「人間力」という言葉が3 ページに二つ出てきます。それは熟成期・次世代育成期に二つ出てくるのですが、この時期だけに求められる力ではないですよ。1 ページの説明だと「社会を構成し運営すると共に、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」とありますので、Aの欄に「人間力」というものを位置付けた方がよいのではないかと思われそうです。また、私は、五つの資質能力を向上させていくことで「人間力」も向上していくのだと考えていたのですが、敢えてここに「人間力」というものを位置付けた意図をお示しいただければと思えます。

(武田教学指導課長)

まず、熟成期・次世代育成期のところですが、先程の議論をお聞きしていて、管理

職というのを明確に分けた方がよいかと考えているところであります。

それから、この時期に敢えて「人間力」を位置付けた理由でございますが、この時期まで、おっしゃるように教師自身がかなり「人間力」を高めてきているとイメージしています。その上で、この時期は「管理職としての人間力」というものが必要になってくるし、後進を指導し、技術を伝承していくための「人間力」も必要になってくると考えております。このように、今までの「人間力」を更に高めていく時期にあるという考えから、ここで敢えて「人間力」という記述をしているところでございます。

(藤澤委員)

4ページのキャリアアップ研修の内容についてですが、「感情のコントロール」という表記があります。感情をコントロールするというよりは、相手の言葉を聞く力を持ちながら、いろいろなことを提案していく力を付けるような研修がよいように思います。感情をコントロールするというのは、違和感を持ちました。

(伊藤座長代理)

これは、ストレスマネジメントやアンガーマネジメントをイメージされているお話だと思います。アンガーマネジメントは、刺激に対してどう自分が反応しているのかを理解していきます。例えば、子どもがちょっと自分に侮辱的な言葉を発したとか、子どもが片付けていなかったとか、相手にこういう行動をしてほしい、こういう行動をすべきだとかいうときに、自分がかつとなるとか、体がこういう反応を起こすとか、を客観的に知るようにします。それは、先生方が現場にいるからこそ身に付けてきた反応や持ってきた倫理観なのですが、自分は何を大事に生きてきたからなのかとか、そういうときに相手を大事にするためにはどうしたらよいのかとかを考えるようにするわけです。

コントロールと言うと、押さえつけるとか、強制的に何かをするように感じるかもしれませんが、実際には、現在の自分に気付くということ、これからどのように自分自身が周りの環境や人々と感情を整理しながら行動していくかを考えていくプロセスとなります。

(武田教学指導課長)

ただ今、ご説明をいただいたとおりなのですが、この表記については誤解もあるということが分かりましたので、検討したいと思います。

(小山委員)

4ページの「ライフステージに応じた教員研修」というところで、キャリアアップ研修が43歳から44歳という年代になっているのですが、もうちょっと「40代前半」のように広く設定することはできないでしょうか。

例えば、校外研修Bは1日の実施となっていますが、40代前半のところで、生徒指導研修に参加することもあるわけです。私が受けたときは1年間に3回ぐらいあって、一泊二日ということもありました。この研修を校外研修Bに当てはめたいと考えた場

合に、1日以上の研修を行っているわけですし、43歳前に受ける場合もあります。それから、私は生徒指導研修が終わって何年後かに、今度は教務主任研修にも行っています。身近なところで最も必要な研修と言うのだけれど、推薦されて参加するような研修もあるので、もう少し緩やかな実施ができるとうよいと思います。

また管理職は、40代前半でミドルマネージャーを何とか養成したいという意識を持ちますので、ミドルマネージャーを養成していく観点から研修を設定していただくのもよいかなと思います。

(武田教学指導課長)

そうですね。校外研修Aは免許状更新講習とリンクしますので、この年齢になりますが、小山委員がおっしゃるように、校外研修Bは幅を持たせることも可能かもしれません。

(松岡座長)

私も、校外研修Bと校内研修については緩やかでも構わないというように思いました。その辺が分かるような表記にさせていただくとよいかもしれません。

それでは今から10分間、休憩としたいと思います。11時5分から再開いたしますので、よろしくお願いいたします。

(休憩)

(松岡座長)

会議を再開いたします。

事務局で説明していなかった資料がございますので、まず、資料3の「教員の年齢構成」について、ご説明をお願いします。

(武田教学指導課長)

申し訳ありません。先程の説明で落としていました。

資料3の「教員の年齢構成」をご覧ください。これは平成22年度の学校教員統計調査です。ちょっと古いものですが、傾向は変わっていないとお考えください。

小学校の教員を見ますと、長野県は20代の教員が8.3%です。大阪は20代の教員が23.9%で、4人に1人は20代の教諭ということになります。小学校の50代を見ますと、長野県は36.7%で、その下の32という数字は全国順位を表しています。1位は和歌山県で、54.1%が50代の教員ということになります。つまり和歌山は、10年後には半分以上の教員が退職をしてしまうということになります。

同じように本県を見ていただきますと、高等学校におきましては20代が4.5%で、50代が43.0%となりますので、小・中学校よりも20代の比率は少なく、50代の比率が多いという傾向になっております。

各県によって、若干、傾向に違いはありますが、本県におきましても、小・中学校の教員、特に小学校の教員については10年後に約40パーセントの教員は退職し、入

れ替わるということでございます。今、研修体系をご検討いただいておりますが、教員に力を付けていくということは、喫緊の課題でもあると思われるところでございます。以上です。

(松岡座長)

どうもありがとうございました。

このようなデータは見たことがなかったものですから、なかなかすごいなと思いました。このような資料も参考にしながらご意見を頂戴していきたいと思っております。

それでは、先程の続きということで、3ページと4ページについて、更にご意見、ご質問をお出してください。

(大倉委員)

40代の比率が非常に高いということですし、今回の研修体系でもキャリアアップ研修というものが非常に注目されてくると思います。キャリアアップ研修の校内研修の内容を見てみますと、研修報告書を作成して学校長と面談すると書いてありますが、この研修報告書とはどのような内容をイメージされているのか教えてください。

(武田教学指導課長)

このキャリアアップ研修報告書は基本的に二つのものを考えております。一つは先程申しましたセルフチェックシートです。40代におけるセルフチェックシートとなります。もう一つは、そこにある自分史のライフラインです。この二つを主なものとして、校外研修Aの最後のグループ演習でライフプランを作成し、シェアリングをして、あと十数年間の教員生活や自分のあり様を考える機会としたいと計画しております。

(大倉委員)

今回の教員研修の見直しの目玉の一つは、身近な研修の充実が大事だという点なので、この40代の方の報告書の中に、自校の研修で自分はどんな役割を担ってきたのか、どんな影響を与えてきたのかということをご丁寧に戻っていただければありがたいと思います。

3ページにも、「地域にある素材を積極的に教材化する」とか、「教科会や学年会を運営するためのスキルを身に付ける」とか、「先輩教員の技に学ぶ」「後輩への教育技術を伝達する」「よい授業を数多く見る」と、身近にできることがかなり入っています。ですから、校内研修が本当に充実してきているか、自分は校内でリーダーシップを取っているか、ということをご、この研修報告書の中でしっかり振り返っていただければ、よいキャリアアップ研修になると思われました。

(荒井委員)

2点確認があります。一つ目は、このキャリアアップ研修は、校外研修A、校外研修B、校内研修の三つを全て受講することで要件を満たすということでしょうか。

二つ目は、校外研修Bについてですが、これは先程の話にありましたように、別の

研修とリンクさせるということなのか、別立てで受講するのかということですが、校内研修は自分自身のライフプランを再考することを前提としていますので、校外研修Bとリンクすることになりますが、このことについて少し教えていただけたらと思います。

(武田教学指導課長)

1点目のご質問でございますが、荒井委員がおっしゃるとおりでございます。校外研修A、B、それから校内研修の全てが終わったところでキャリアアップ研修が終わります。最終的には一連の報告書、または修了したということが確認できるようなものを提出していただくことも必要だと思っております。

2点目のご質問ですが、今のところ考えておりますのは、この学校長との相談において、学校長の裁量を幅広く見ようと考えております。学校長との面談の中で、その教職員にとって、今この役職をすることが非常に必要なことであるから、この分掌とリンクした研修を受けさせたいということもあるでしょうし、分掌とは関係のない幅広いものを学校長が提案することもあるだろうと思っております。校外研修Bにつきましては、学校長のリーダーシップにかなりお任せしようと思っております。

(荒井委員)

そうしますと、校長の裁量権や力量が非常に問われてくると思います。前提としまして、キャリアアップ研修の趣旨や全体像、自分史づくりの方法や活用方法等について、丁寧に、周知徹底していただかなければ教育現場が混乱すると思います。今回の研修の趣旨や意味をきちんと理解していただく必要があると思います。

(北澤委員)

私もそう思います。本年度は、初任研で事前研修をやめて、各校で学校長が初任者を指導するようになりました。校長の職責だと思うのですが、私もそれなりにやらせていただきました。ただ、相当にばらつきも出ているのではないかなと思うのです。

この会議において、ここまでは全体的な統一感をもって議論を進めてきたのですが、現場に行ったところでばらついてしまうのではもったいないと思うのです。校長一人一人に全てを委ねてしまうと、ばらつきが出るのではないかと心配しますので、県と学校との間に、複数の校長で地域の教員を見るような中間的な仕組みがあるとよいかなと思っております。

(伊藤座長代理)

キャリアアップ研修の4ページにあるグラフについてですが、これはキャリアカウンセリングでよく使うライフラインチャートというものだと思います。ライフラインチャートは基本的なキャリアカウンセリングのツールなので、これを書いていただきながら、いかにキャリアカウンセリングをしていくかということが問われます。これを描いていくときに、その方の価値観について、どのようなものに充実感を覚えるの

か、お金なのか、それともやりがいなのか、そういったやりとりができるかどうかというカウンセリングの力量がすごく左右します。これを書いて提出してもらえば終わりということではありません。

今、先生方がおっしゃってくださったように、この研修体系を進める上で、実効性のある組織や動かしていく仕組みについて、是非次回までに示していただきたいと思います。

例えば、校外研修Aに対する校長先生方へのサポート体制。地域の校長会もあるでしょうし、複数の校長先生がグループになってお互いに指導し合っていくようなものもあるでしょう。教育事務所の指導主事の役割もあると思います。組織や体制を今までと変えないまま、研修体系だけを新たにつくったとしても、余り意味がないのではないかと思います。

また、管理職の先生方の力量の差というものを、校長先生内の組織や教頭先生内の組織でどのように支援し合い育み合うのかということや、指導主事の先生をはじめ、実際に学校や教育現場で指導される方々の研修をどうしていくかも問題になると思います。そこから考え方ややり方を変えていかなければ、現場の力を育むという方向には向かって行かないのではないかと思います。

研修体系を進めるに当たっての体制というものについては、まだ資料などにはほとんど出てきていないので、教育委員会内の組織体制や支援体制をもう少し書き込んでいただき、次回の最後の会議までに整理して出していただきたいと思います。

(松岡座長)

組織の在り方というのは大事だと思いますので、事務局は大変だと思いますが、次回には出していただくということで、よろしく願いいたします。

また、今ご指摘がありましたように、自分史づくり、ライフラインを描くことについては、カウンセリングの手段として書かせるということですから、そういうことができるテクニックを校長先生に持っていただく必要もあります。この手だても必要かと思うところです。

(櫻井委員)

この体系の中で一番大事なところだと思うのですが、その割に私も理解ができてなくて、悩んでいるところです。まず、キャリアアップ研修を実施するというので、全体の計画書というか筋道がないといけないような気がします。この書き方のままだと、筋道がなく、「Aをやらなきゃ」「次はBをやらなきゃ」というような感じになってしまうと思うので、本人の計画があつてこのように進むというのが見えればもう少しすっきりするのかなと思います。

それから、校内研修が1日と書いてありますが、学校長と面談をすることで1日とカウントするという意味でよいのですか。私たち管理職の立場からすると、もうちょっと自分たちの力量を高めることをしないと、この研修に立ち向かうことができないような感じがします。伊藤委員がおっしゃったように、組織として対応できるような形もつくっていただかないと、すぐに実施するのはなかなか難しいのではないかと感

じております。

もう1点ですが、校外研修Bは自校以外での研修を原則とするということですが、その理由についてお聞きしたいと思います。このキャリアアップ研修を実施する目的としては、対象の先生の力量を高めてもらうということとともに、学校内の力を高めていく意味もあるようです。それも大きな目的と考えると、例えば、研修してきた先生が校内で研修会を開くとか、その先生がみんなを巻き込んでやるとかということも考えられると思います。むしろ校内の研修とした方がよいのではないかと思います。

(武田教学指導課長)

最初の会議で米持委員から、初任校を訪問した先生がいて、もう一度初心に返ることができて、非常によい研修になったというお話をお伺いして、そのことを強くイメージして考えた研修でございます。校内研修でもよいということも当然、議論としてあると思うので、ご検討いただければと思います。

(小山委員)

今のお話と先程の大倉委員のご指摘から、校内で様々な役職を担った先生方が、その担っていることを振り返ってもらうことも、これはもう立派な研修であると思いました。そういう意味で言うと、校内の仕事について校長や教頭と、こういう点をこうやってもらえないかと話し合うことも研修になるのだらうと思います。それから、先程私が言ったように、教育センターへ行って、他の学校の取組を知ったり他の学校の生徒指導主任と交流したりしながら生徒指導について考え直すということも、非常に刺激のあることです。ですから、校内も校外も上手に取り入れていただくのがよいと思います。先程、計画を明確に立てるという話がありましたが、その計画の中でそのように考えていただければよいのではないかと思います。

恐らく免許状更新講習は教員にとって負担があるので、できるだけその中に埋め込みたいという思いがあると思うのですが、校内研修においても、通常業務の中に研修として入れていくことができれば、新たな負担とはなりませんので、考えていただきたいと思います。

(伊藤座長代理)

4ページには、初任研や5年研等の改善の方向と、キャリアアップ研修のやり方だけが書いてあるのですが、学校現場の状況について小山委員に教えていただきたいと思います。それは、学校内の役割について、もうちょっとこのようにしてほしいということを校長先生とかとお話されるというのは、通常の組織内の報告や連絡、相談の中で行われることではないでしょうか。しかし、今のお話では、そういうこともゆっくりできないような状況が高校にはあるから、研修として設定をしなければいけないということになるのでしょうか。それとも学校内での役割についてのお話を敢えて研修という形でやることに意味があるというお話なのでしょうか。

このキャリアアップ研修でねらっている効果と、今のお話の校内における役割分担についての要望を校長先生や教頭先生とやりとりすることを研修とするということ

は、ねらっているところが違うように感じます。この研修を校内研修としたときに、通常の活動を何でも研修にしておけばよいという話にしてしまわないように線引きができないと、非常にあいまいな運用となってしまうと思います。

(小山委員)

確かにあいまいさが残ります。先程、櫻井委員が言われたように、校長は先生方と1年間に3回の面接をします。また、学校の課題があって、特にそのことの解決のためにぜひ取り組みたいというときに、この人にはこういうふうに動いてほしいと話をします。全ての人にではありません。この場合、次年度に向けて用意をしていく3月にその人を呼んで、こういう仕事のこの係をやってほしいと話をします。全員にそのような役割を担っていただくのではないのですが、その都度どうなっているかと話を聞いていきます。このようなことも、校内研修としても位置付けられるのではないかと思うのです。ただ、その人以外については同じようにはいきませんので、強弱があり、あいまいさが残ることになります。

そういう意味で、先程の校長の裁量権というものを認めてもらうとよいのではないかと思うのです。

(武田教学指導課長)

原案も「自校以外での研修を原則とする」という表記にしてありますので、自校でも校長が認めれば研修になるという意味になりますが、いかがでしょうか。

(米持委員)

多分、本校でやった研修が有効であったという話を私からさせていただいたので、このように書いていただいたのかと思います。学校にはできない研修が絶対にあると思いますし、この時期だからこそ必要だという研修もあるということを、研修をされた先生方の感想をお聞きして、私は実感しているところであります。

校内でもそれがかなうのであればよいのですが、今まで学校の中だけにおいて、自分の足場を学校に置いてきた先生方が、ちょっと違うスタンスで、学校や自分を外から見えてくることも大事だと思います。それにはやはり学校を出て異業種体験や様々な経験をすることが大切で、その中で先生方も息を吹き返してくるという状況が見て取れます。

ですから、40代の教員人生の半ばに差し加かった頃に、もう一度原点に戻って、教員とは何なのだろうとか、自分はどのようにして教員になったのだろうとか、これからの教員人生をどうしていこうとか、自分の人生のあり様や生き方を大きなスタンスで考えていただければよいなと思っています。

また、先生方のお一人お一人が、与えられた研修ではなくて、自分で企画してやっていくという主体的な研修になったこともよかったと思っています。4ページの校外研修Bについては、「校長の指示により研修を実施する」と書かれていますが、この指示というのがちょっと厳しい表現だとも思いました。

(藤澤委員)

校外研修Bについては、本人が学校長と相談をし、本人にとって最も必要とされる研修を行うという考え方で、幅があり視野を広げると思いました。校内だけではない体験で、米持委員からお伺いしたものがすごく含まれているということを感じていたところでした。

県教育委員会の教学指導課さんが開催していらっしゃいます「未来塾ながの」というものがありますが、高校生が企業に行かれて体験をするのですが、就労体験と言うより、何のために働くのかということを考える機会を体験します。以前、社員の方が涙を流しながら、自分がいろいろ体験してきたことを高校生に対して語ってくれたということがありました。そのような場で、みんなが共有し、感動し合うことで、気づき、変化するきっかけになるのではないかと思います。企業ではインターンシップなどもありますので、そのようなことも含めたキャリアアップ研修にさせていただけるとよいのかと思います。

(櫻井委員)

私は異業種体験とか先生方が外に出て研修していただくということは大事だと思っています。異業種体験については、実際に10年研でも行われていますし、3ページの指針の中にも、「幅広い経験をしましょう」とあります。

ただ、今、考えているキャリアアップ研修の時期とすると、学校の中核としてマネジメント能力を高める時期になると思います。そのための能力を高めるために校外の研修も必要でしょうし、逆に校内で、校内の問題を解決するための能力を高めるというのも一つの手だと考えます。

(荒井委員)

キャリアアップ研修に議論が焦点化されているところ恐縮ですが、質問させてください。10年経験者研修の校外研修の10日を減らすという表記があるのですが、現段階で分かっている範囲で結構ですので、具体的にどの程度減る予定なのかということ、検討状況や内容も含めて教えていただけたらと思います。

(武田教学指導課長)

まだ具体的に何日ということは決めていませんが、キャリアアップ研修で校外研修が2日増えますので、現在の10年研で2日減ずるようなイメージでいます。

(伊藤座長代理)

先程の話に戻るのですが、全体の流れの中で、私が今回注意して見ていきたいなと思っていることは、先生方がキャリアを上げていくプロセスの中で、だんだん視点が学校の中だけになり、偏ってしまっているのではないかと思います。非違行為の報告を見ていて、極端な言い方をすれば、タコつぼ的な犯罪に走ってしまう傾向があるのではないかと感じています。

自分の価値観や行動というものを制約せずに、いかに組織の中で責任と自覚を持ち、

そして広い視野と柔軟性を持って自分の立場を見詰めていけるようにするのかということが大事だと思います。

特に 40 歳前後は、これから自分が管理職的な位置に付くのか、または専門的に教えていく立場になるのかという、キャリアの転換点となる時期です。そこに、敢えて校外研修 B を位置付けたわけですから、管理職の方々は、学校の中の君の位置、君の立場、君に期待したいことはこういうことだよと、しっかりと伝えていただきたいと思います。また同時に研修者が手に入れてほしいのは、重要なポジションに自分が位置付けられていく年代であり、広い視野とバランスをきちんと持っていかなければいけないという自覚です。そういった視点をいかに養っていくのかということ、管理職の先生方には考えていただきたいと思います。

(松岡座長)

キャリアアップ研修の中身が問われているところではありますが、本日はこの他にも検討したいことがたくさんありますので、次の 5 ページ、6 ページの方をお願いしたいと思います。

「教員研修における連携・協働と研修履歴」「教員研修の評価」のところでご意見頂戴できますでしょうか。よろしく申し上げます。

(北澤委員)

研修記録シートについて、私も櫻井委員と全く同じことを考えていたのですが、今、行っている教員評価とどのようにかかわってくるのかということ。当然、事務局サイドもそのことは考えられていると思うので、教えていただきたいと思います。

それと、研修記録シートを見ると、五つの項目について研修予定と実際に行った研修を記録するようになっているのですが、出向く研修というのが具体的に決まってきたときに、例えば学校単位でも地区単位でもよいのですが、研修すべき内容として全ての項目が悉皆で位置付けられてくるのか、そうしたときにこの A、B、C、D、E について全て研修機会が与えられるようになるのか、ということをお願いしたいと思います。

(武田教学指導課長)

評価・支援シートとの関連というお話ですが、これもあり方検討会議の提言を受けて、別途、教員の評価について検討をしているところでもあります。その議論を注視しながら考えてまいりたいというところですが、こちらが先行して議論しておりますので、現在このような考え方をしているということを伝えていきたいと思っております。

また、研修記録シートですが、今のご質問のように、まだ書き方を研究する必要があると思っています。A、B、C、D、E の研修はその年に全部やるというイメージではありません。ですから、自分なりに、今年、B のところに力を入れようと目標をつくり、どんな研修をするかということを決めていただければよいと思います。シートの表記が分かりにくいようなので、考えなければいけないなど今お聞きし

て思ったところでございます。

(松岡座長)

シートについてどのようにしたらよいか、よいアイデアがあれば出していただきたいと思います。また、既存のものとの関係で、なるべく重複を避けたいと思います。

(佐藤委員)

今のお話を受けて、効率化ということを考えると、研修と評価をリンクさせることが、一番効率よいのかもしれませんが、まだ別立ての段階だということで、ぜひ要望しておきたいと思います。

今まで私はこの研修履歴のお話をあくまでも先生方のキャリアアップとか、スキルアップとか、そういう部分で生かせるツール、そういう部分に役立つツールとして使えると感じて、前々回のときも賛成いたしました。しかし、これが評価とリンクするということが出てくると、評価を意識した研修を組み立てる可能性も出てきます。そういうことの意識をされるよりは、先生方がスキルアップをされて、それが現場に反映し、ひいては子どもの育ちに生かされるということを重視していただきたいと思います。これは保護者の要望として、評価の部分と別立てで、ぜひ研修履歴の方を考えていただくように要望したいと思います。

(小山委員)

評価についても、改めて新しい評価のあり様を検討していくということなのですが、今までの評価・支援シートは処遇に反映しないということを前提につくられてきています。今後、新しい評価については処遇に反映するというようなことも含めて検討をされるのか、ちょっと教えていただければと思います。

(伊藤教育長)

今、ご議論いただいているところでございますが、基本的にはこれまでの評価の枠組みを変えるような形ではないという前提で動いています。

しかしながら、幾つかの問題点というものも示されていて、例えば業績評価にしても、全て同じ幅の中に収まってしまっていて、何のための評価かとか指摘をいただいております。また、新しい視点としては、学習者による評価ということで、生徒の評価とか保護者の評価とかをどう組み込んでいくのか、最終的には任命権者が評価をするのですが、その中にどう新たな視点として取り入れていくのかということがございます。

処遇との連動ということに関しましては、これまでの評価について改善することがあるだろうということで議論が進んでございますが、ダイレクトにそここのところを連動させようというような議論を前提に、あり方検討会議からの提言もいただいております。それを踏まえて、今の議論もその方向で動いているということでございます。

(米持委員)

このごろ自治研修所からのメールを見ていましたら、こんな言葉がありました。「術は極められるが、道に終わりはない」研修とはそういうものだという事だと思います。ちょっとどきつとしたのですが、それぞれにアクセントのある5年研、10年研、それからキャリアアップ研修、こういったアクセントになる節目の年に術は極められるが、やはり道はずっとあり続けるのだろうなと思います。それは、私たちの学び続けることにつながっていくのだろうと思います。そうしたときに、研修の評価はどんな形であれやっていかなければいけないことで、それが継続してつながって、本人にとって目に見える研修結果となるような、何かそんなものがあればよいなと思います。

その一番手っ取り早いのが評価・支援シートではないかとも思っています。大勢の先生方は必ず研修という項目を挙げて取り組んでいらっしゃると思いますので、この形を継続していけるような方法が取れるとよいと思います。

(松岡座長)

先程来、出ているお話で、既存のものを活用することが大事ではないかというご指摘でした。研修記録シートはまだ完成しているわけではなく、まだ検討が必要だということですので、皆様方でよいアイデアがありましたら、会議終了後でも後日でも結構ですので、事務局の方にお伝えいただければありがたいと思います。

(荒井委員)

全体を通じての要望になりますが、市町村教委員会や学校からの要望について、今後も丁寧に伝えていく必要があると思います。本日の議論で論点として挙がらなかった部分も多々あります。例えば、そもそも論になりますが、教員だけではなくて、学校に勤務する全ての教職員を対象にしてほしいといったものもありますし、「内なる力」の意味内容など、より丁寧な説明が必要な部分もあるかと思います。個人的には、研修体系自体はスローガンの意味もありますので、余り細かくしなくてもよいというのが個人的な意見ですが、現場の方々から理解されないという意味がありませんので、ご検討いただけたらと思います。

(松岡座長)

教育委員会とか学校からご意見を頂戴しているので、再度チェックして、できる範囲で説明していった方がよいというご指摘でした。これもとても大事な事だと思います。

(武田教学指導課長)

「教員」を「教職員」というご意見は、学校の方からもいただいているところでございます。これもそもそも論になってしまうのですが、あり方検討会議の方からは「教員」の研修体系を作成すべきだということですので、今回は「教員」の研修体系をつくっていただいたという立場でございます。

それから、幾つかの質問や意見について真摯に対応したいということがございましたが、できる限りそのように対応して参りたいと考えております。具体的には説明文の中や、学校現場にこれをおろすとき等に配慮して参りたいと考えております。

(松岡座長)

今回の研修体系というのは、教員に対する研修ということですが、非常勤の先生方の研修というものもやっぱり必要ではないかと思えます。時間で来てもらっているから、時間外は何もしなくてよいというものではないと思えます。現実的には何か研修をやっているのですか。

(武田教学指導課長)

非常勤の先生にも研修を用意しているところではありますが、お聞きするところによりますと、非常勤の先生は学校を出にくいという状況があります。より受けやすい研修の仕方ということも工夫していかないといけないということを承知しております。

(櫻井委員)

まだ議論中ではありますが、この体系で大きく変わるの、キャリアアップ研修を導入するということだと思えます。この体系が外に出るときに、学び続ける教員を目指すために、新たに研修の機会をつくったという、その目的が見えるようにしたいと思えます。きっと教育長さんの「ごあいさつ」の中に入るのだと思えますが、こういう目的で新たにこういう研修を置くことにしましたというものがしっかり見えると、見ていただく方には分かりやすいと思えます。このままだとなぜ入ったのか、どこが変わったのかがちょっと分かりにくいという気がします。

(武田教学指導課長)

次回、最終回ということで、研修体系の議論についてはおまとめいただくわけですが、この後パブリックコメントを広く県民の皆様から求める予定となっております。

本日いただいた議論をもとに、私どもの方でもう一度修正し、加えるところを加えるなどして、できるだけ早い機会に皆様のところへメールもしくはファクスでお送りします。すみませんが、見ていただいて、ご意見等をお寄せください。今週中ぐらいには送りたいと思えますので、よろしくお願いたします。

(松岡座長)

パブリックコメントはいつからやるのですか。

(武田教学指導課長)

9月、来週ぐらいからできたらと思っています。パブリックコメントも基本的に1ヵ月募集するということになりますので、逆算していきますと、来週中ぐらいには始めたいと考えています。

(松岡座長)

どのように広報していくのですか。

(武田教学指導課長)

ホームページで。

(松岡座長)

見ていただけるのですか。私も県のホームページを始終見ているわけではないのですが、多くの意見を集められるように工夫することも必要かもしれません。「ホームページに出しましたが、余り意見は来ませんでした」では、もったいないと思います。なるべくいろいろな方、年齢も職種も様々な方に興味を持っていただくことが大事ですので、多くの意見が集められるように工夫をお願いします。

それでは、今週中に委員の皆様方に修正された案がお届けされるということですので、またお気づきの点をお寄せください。

最後は、私の方で事務局と相談をして決定させていただくようにいたしますので、ご了解よろしく願いいたします。

それでは、時間になっておりますので、まだ言い足りないこともおありかと思いますが、それはぜひご意見として、パブリックコメントの前にお出しいただければ、なるべく反映したいと思います。

それでは、本日の議事はこれで終了しますので、司会お返しいたします。

(春原教学指導課企画幹兼課長補佐兼総務係長)

それでは、長時間にわたるご議論ありがとうございました。

次回の期日につきましては、本日ご提出いただきました日程調整表をもとに決めて参りまして、後日ご案内を申し上げたいと思います。よろしく願いいたします。

では、以上をもちまして、第3回長野県教員研修体系作成会議を終了させていただきます。

本日はどうもありがとうございました。