

「第4回 長野県教員研修体系作成会議」議事録

日 時 平成 25 年 11 月 1 日 (金)
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) 長野県教員研修体系(案)について

- ・パブリックコメントで寄せられた意見
- ・キャリアアップ研修の実施について

(2) 長野県教員研修体系に基づいた研修実施に関する諸課題について

- ・教員研修に係る連携の仕組、実施に向けた工程表

(3) 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。

ただいまから、第4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、長野県教育次長、笠原千俊がご挨拶を申し上げます。

(笠原教育次長)

おはようございます。

本日は大変お忙しい中、ご参加いただきましてありがとうございます。

本日、伊藤教育長は公務が重なり、出席することができませんが、委員の皆様にご心より感謝申し上げますとのことでございました。お伝えさせていただきます。

本会議でございますが、今回が最後ということになります。6月からの短い期間でございましたが、委員の皆様には大変中身の濃い議論を重ねていただきました。長野県の教員研修の根幹となる体系ができ上がります。重ねて感謝申し上げます。

さて、7月に作成されました「長野県教育の信頼回復に向けた行動計画」でございますが、本会議をはじめ有識者会議、またはワーキンググループが設置されて検討が進んでいるところでございます。皆様のおかげで、研修等による教職員の資質向上にかかわる項目につきましては、順調に検討を進めることができました。

今後につきましては、他の会議等と連絡、調整を図りながら実施のための取組を進め、信州教育の信頼回復につなげてまいりたいと考えております。

しかしながら、先日も教員による非違行為が報道されたところでございます。何とかこの状況を打ち破る備えがあればと、改めて思っているところでございます。

委員の皆様にお考えいただきました教員研修体系に基づきまして、粛々と教員の研修を実施し、地道に教員一人ひとりの倫理観や使命感を高めていくことが大切だと考えているところでございます。

さて、本日の会議でございますが、第3回の会議を受けて、一ヶ月間ですがパブリックコメントを受け付けたところでございます。この間、意見等を59件、県民の皆様からいただきました。大変高い関心を県民の皆様はお持ちでおられると感じたところでございます。

本日は、そのパブリックコメントを受けて、修正したものをご検討いただくこととなります。併せまして、研修の実施に当たっての諸課題につきましてもご検討をお願いしたいと考えております。

最後になりますが、本会議は本日が終回でございます。新たな教員研修体系に基づいて、来年度から教員研修が円滑に実施されるよう、是非委員の皆様から忌憚のないご意見をいただきたいと考えております。本日は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)

続きまして資料の確認をさせていただきます。本日机上に次第を表紙にした会議資料1、長野県教員研修体系(案)の資料2、教員研修体系への反映の考え方を記した資料3、前回の会議の議事録の冊子をお配りさせていただいております。ご確認いただきたいと思っております。皆様、よろしいでしょうか。

それでは会議に入りたいと思いますが、今回も会議の途中で休憩を入れたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

それでは松岡座長様、会議の進行をよろしく願いいたします。

(松岡座長)

皆さん、おはようございます。朝早くからどうもありがとうございます。今日は最終回ということで、よろしく願いいたします。

いつの時代も「教育は人なり」ということが言われておりますので、学校教育の成否は教員に負うところが大きいというのは言うまでもございません。そこで教員研修は非常に重要な課題ということで、本会議は教員研修の在り方を見直して、効果的な形や内容というものを提案することが求められました。本日は、その最終回となります。長野県の教員研修体系をここで決定するということになりますので、最後のご検討をよろしく願いしたいと思います。

教員の研修につきましては、言うまでもございませんが、教育公務員特例法 21 条、22 条にございます。21 条には「研究と修養に努めなければならない」と書かれておりますし、22 条には「研修を受ける機会が与えられなければならない」とあります。研修は、教員にとって義務であると同時に権利であるとも言えると思います。

教員として必要な資質や力量が形成される研修はどうあったらよいのか、しかも研修が教員のニーズに合っていない、上からただ与えられるというのはまずいので、教員のニーズに沿う研修とか、さらには負担感を増幅しない研修とかということが重要だと考えております。その点から 3 回にわたって、ご意見を伺ってまいりました。本日も、そこを含めて検討してまいりたいと思います。

一方、それを受ける教師の研修意欲も大事ではないかと思えます。いくらよい内容、よい研修ができたとしても積極的にやろうとする意欲がなければ効果を発揮しないと思えます。そのような意味で、教師が自ら成長しようという主体的な研修意欲をいかに持続できるものにするか、モチベーションをいかに高めていくかということも、とても大切だと思います。このことも、研修を実施していくに当たっての諸課題ということで、ご意見を賜ればありがたいと思っております。

それでは会議の進め方でございますが、前半に研修体系の最終案が提示されておりますので、それについてご検討いただきたいと思います。その後休憩を挟みまして、後半は研修実施に関する諸課題についてご意見を頂戴したいと思っております。

それでは最初に、先月まで行われましたパブリックコメントの結果、そして、パブリックコメントを生かして修正した最終案の検討を行います。それから、キャリアアップ研修の具体的な実施について検討したいと思います。

まず、事務局からパブリックコメントについてご説明をお願いします。

(武田教学指導課長)

それでは、パブリックコメントについて説明したいと思います。お手元の資料 3 と資料 2 とを併せてご覧いただきたいと思います。まず資料 3 をご覧ください。先ほども笠原次長が申しましたように、パブリックコメントについて 59 件のご意見をいた

だいたところでございます。1ページでございますが、目指す人間像にかかわって、人権を尊重すること、あるいは人権尊重が叫ばれる時代であるというご意見をいただいたところでございます。資料2の長野県教員研修体系の最終案の1ページをご覧ください。長野県の学校教育の理念の下の文章のところの下線を引いてありますが、「自分を価値ある存在と感じると共に、自他の人権を尊重する精神を持ち」というように、人権尊重ということをご中に入れさせていただきました。

それから教育の理念につきましては、市民社会の形成者、それから地域社会の担い手、あるいは地域とともに生きる担い手を育てるということをご強く言われているところでございます。これについては研修体系でも重視してきた点でございます。実際に運営していく中で重視してまいりたいと考えています。

2ページをご覧ください。教員の使命・任務では、座長さんのお話にもありましたように、「教員が頑張ろうという意欲を持てるような表現」ということをいただきました。これについては後ほどご意見をいただきたいと思っております。

それから、林芋村先生の句については幾つかのご意見をいただいておりますが、これについては当会議でも議論をしてきたところでございます。議論の内容を示してまいりたいと考えております。

3ページの研修の在り方等については、「極力自習にさせない研修」あるいは「校内で行われる研修」というご意見をいただいております。これについては、「集める研修から出向く研修へ」あるいは「校内研修の重視」ということを在り方の基本として盛り込んでおりますし、実施の段階でこのようなご意見を大事にしていくことが必要と考えております。

3ページのライフステージに応じた教員研修のところでは、「ライフステージという名で管理職の素養を高めようというのはふさわしくない」というご意見をいただいております。研修体系の3ページをご覧くださいと思いますが、ライフステージに応じた教員研修のところでは、30年以降に「次世代育成期」と「管理職期」がございます。管理職にかかわる資質能力が、それまでの資質能力の延長線上にある表記となっていたため、このようなご意見をいただいたのだと考えます。そこで、管理職にかかわる資質能力については、左側のその他の資質能力と重ならないように書き直しました。管理職を目指すための研修ではないことが分かるように表記いたしました。

キャリアアップ研修につきましては、「免許更新の年齢と重なって負担が大きい」「負担感を増やさないように」というご意見をいただいております。これについては、免許状更新講習と一緒にすることで、先生方の負担を増やさないように制度設計をしていることが十分に伝わっていないと考えられます。教員研修体系の4ページでは、校外研修Aについて、下線部のように「県教育委員会が指定した免許状更新講習の選択講習を受講することで教員研修Aを受講したことになる」と、分かりやすく書き直しました。また、この講習を受講しない方については、総合教育センターで開講される同内容の研修を受講するという表記をしております。

次に、資料3の5ページ以降では、教員研修体系全体についてご意見をいただいております。その中に、「学校が多忙である」「現場の多忙感を解消することが大事」というご意見がございまして、研修をすることが教員の多忙感につながらないように、

今後の運用の段階で十分配慮する必要があると思っております。

それから資料3の7ページに「意見は吸い上げるが回答はしないのか」ということがございますが、このパブリックコメントの回答につきましては、委員の皆様に見ていただいた後、公表することによって回答にかえさせていただきたいと考えているところでございます。

以上、よろしくお願いいたします。

(松岡座長)

どうもありがとうございました。パブリックコメントの概要とその回答についてお聞きしました。ご質問やご意見はございますか。

(米持委員)

私たちはこれを見たときに、今までの経過を知っているので、こういう理由で書かれていると分かるのですが、これだけを見たときに、なぜ今研修体系を作成しなければいけないのかとか、なぜキャリアアップ研修が設定されるのかとかが、お分かりにならないために、このような質問が出されたのかなと思います。

武田課長さんからお話があったように、このような形でパブリックコメントの回答をしていく方法もあると思うのですが、Q & Aのような形で、具体的な議論の経過やここにはこういう意味があるということが分かるようにお返しできるとよいと思います。また、ちょっと迷ったり苦しかったりしたときに戻ってみる「研修の道標」になるような体系でありたいと思いますので、このことは大事に考えていきたいと思っています。

それから、このパブリックコメントの中にはいろいろな課題も提案していただいていると思います。学校現場としては、多忙感とか多忙化の解消を図っていかねばいけないと思いますし、人間関係が希薄な先生方には、人間関係づくりもしていかなければなりません。また、ストレスの対処はどうしたらよいのか等、パブリックコメントの中で、私たちが考えていかなければならない提案をいただいているように思います。

特に、やらされている義務感の研修から、主体的な研修にするにはどうしたらよいのかということ考えたときには、先生方の研修を受ける土壌をきちんと築いておくことが大切だと思います。研修だけではなくて、いろいろなところからの応援があって初めて研修が成り立っていくと考えます。その一つは先生方のメンタルな部分が維持された上で、研修がきちんと座っていくのではないかと考えると、そういうシステム全体も併せて考えたいと思いました。

(松岡座長)

もう少し丁寧に、研修体系を作成する経緯なども入れつつ、Q & A方式のような分かりやすい形にしてはどうかというご提案でした。また、私も冒頭で申し上げましたが、学校現場では、多忙感や多忙化への不安感がおありになるようです。決して私たちはそのように考えたのではなく、もっとゆとりを持って研修に積極的に取り組める

ようにしたいということでやってきましたので、その辺の真意が伝わるような返し方をしたいと思います。事務局ではいかがお考えでしょうか。

(武田教学指導課長)

私どもはこれをもって回答したいと考えておりましたが、今いただいたご意見から、対応できるところはしたいと考えます。

(松岡座長)

県の教育委員会も多忙だと思いますが、大きく研修の形が変わるということで、多くの先生方に「あ、よくなったなあ」と思っていただけのような働きかけや文章づくりを是非していただきたいと思います。私もこのパブリックコメントを拝見して、私たちの思いがきちんと伝わっていない部分があると感じましたので、文章表記で結構ですので、分かりやすく伝えていただければありがたいと思います。

(藤澤委員)

私は、この会議でどういうことを考えてきたかということ、もう一度考えさせられたのがパブリックコメントでした。いろいろなご指摘をいただき、考えることが大変多くありました。

この研修体系によって先生方が、校長先生ともう一度研修について考え直すきっかけになったり、意識改革につながったりしていただけるといいなと思っています。「やらされる感」が余りにもあると重荷ですので、「研修」という言葉も少なくした方がよいと思いますので、何か違う言葉でお伝えした方が分かりやすいかなとも考えています。

パブリックコメントを読ませていただいて、会議の中で考えてきた事と大変温度差があることに驚きました。

(松岡座長)

私たちの思いが本当に伝わっているのか、ちょっと疑問に思う部分もありますが、真意がよく伝わるように、また、説明会等をされると思いますので、そのときに上手に説明していただくということも必要ではないかと考えております。

続きまして資料2の長野県教員研修体系(案)でございますが、パブリックコメントを生かしながら手を加えたということでございます。もう一度簡単にご説明いただけますでしょうか。よろしく申し上げます。

(武田教学指導課長)

お願いいたします。表紙は、目次と教育長挨拶になっております。この教育長の挨拶のところ、先ほど出されたことも含めて、なぜこの教員研修体系を作成することになったのか、どういう考え方を基盤にして作られているのかということ、教育長に書いていただくように考えております。

1 ページでございますが、これまで議論していただきました「めざす人間像」「長

野県の教育の理念」「長野県の教員の使命・任務」については変えてございません。先ほどご説明いたしましたように、「人権を尊重する精神を持ち」という一文を入れさせていただいたところでございます。

2ページの教員に求められる資質能力も変えておりません。右側の「長野県教育委員会はこのような研修をめざします」のところでは、パブリックコメントで「同好会等という表記に違和感がある」というご意見がございました。4のところですが、「自主的な研究会等」という言葉に換えさせていただいたところでございます。

それから3ページの下段で、A B C D Eの資質能力を高めていくために大事にしたいことを提案しているところがあります。この一連の帯が分かりにくいというご指摘をいただきましたので、表記を変えている部分がございます。特に、先ほど説明いたしましたように、管理職期のところは別途抜き出して、一番下段に書いてあります。

それから4ページのライフステージに応じた研修でございますが、初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修については、前回の表記では、研修の日数や時間から矢印を出して改善の方向を示していました。そのため、日数や時間を変えるようなイメージになりやすいところがありましたので、改善の方向は別に表記して、分かりやすくしました。

それからキャリアアップ研修ですが、校外研修Bのところ「弟子入り」という言葉を使っていたのですが、パブリックコメントで「違和感がある」というご意見をいただきましたので、「専門的な技能を持つ人から学ぶ」という表記に変えさせていただきました。

それから5ページにつきましては、教員研修における連携・協働のところの表記をより分かりやすいものにしております。内容については変えてありません。

それから6ページのセルフチェックシートは前回と変わっておりません。

7ページの教員研修の評価につきましても、変更点はないところでございます。

(松岡座長)

どうもありがとうございます。

それでは、研修体系を本日決定していくということになりますが、パブリックコメントでいただいた観点を含めて、ご意見を頂戴したいと思います。

(大倉委員)

2ページに、「先生方の研修はこう変わります」というところがあって、ここは目を引くところだと思います。表記の仕方はなかなか難しいし、注意を持ってもらいたいので、これでもよいのですが、例えば、「校内や近隣における身近な研修を大切にすること」は、過去において全くなされていなかったのかということ、これについて力を入れている同好会や研究会がありました。また、三つ目の「演習や実習等の体験的な研修により、実践的な力が付くようにする」というのも、これまでかなり力を入れてきたことではないかと思えます。ですから、これは全く180度変わるという意味ではなくて、一層の力点が置かれるという趣旨であるわけです。この説明や文章だけでみんなに分かってもらえれば一番よいのですが、今後、校長先生方や一般の先生方に

理解していただく上では、そういった説明も必要になってくると思っています。

私も代案を考えてみたのですが、非常に難しいものでした。ここのところに力点を入れたという意味合いで捉えてもらいたいと思っています。

(伊藤座長代理)

今のお話ですが、この研修体系を検討する会議の前提となりました研修専門部会でも、重要と考えなければいけないこととして出されていきました。「集める研修から出向く研修へ」とまとめてくださってあるのですが、日々の教育活動をベースにした先生方同士のコミュニケーションとか、問題が発生したときに、先生方が連携してお互いに人間関係をきちんとつくりながら目の前の課題に対応するとかいうことが大切だと、部会の中では出されました。「集まって研修しましょう」というような、公民型や集合型、ワークショップ型というものではなく、日々の教育活動の実践の中で、先生方が校内において集い合う、話をし合う、相談し合う、他と連携し合う、そういう機会や場を増やしていくことが重要だと出され、研修の名称で言えば「校内研修」として位置付けた経緯がございます。

校内や近隣という場所を大事にするような表記となっておりますが、身近な場所で先生方が支え合い、向かい合い、課題を共有し合い、その中で解決していくようなニュアンスが伝わるような形にさせていただけるとよいと思いました。研修専門部会では、非常にそこを重要と考えていて、先生方の日々の教育活動の中で何を共有したり考えたりする時間を設けていただくかということが重要であり、その点で管理職の先生方の役割というものが必要になるというお話も出ていました。

上の欄の、「日々の活動をベースにした研修の重視」というところはそのままでよいと思うのですが、下の表記を、今まで教育センターに来ていたのが学校や近隣で行われるようになりますよと、単純に場所移動的な話ではないということがご理解いただけるように、少し工夫をしていただければと思います。

(松岡座長)

それに異論はないと思います。校内研修をいかに活用していくか。先生方は、日々授業をしていること自体が研修だと思しますので、それを効果的にどう変えていくのかということですね。

3ページも分かりやすく手を加えられておりますが、この形でもよろしいでしょうか。資質能力の一番下のラインに管理職を位置付けてありますが、全体の教員の中で管理職になる方というのは半数近くでしょうか。どのぐらいの方がこのラインのところに乗っていくのかちょっと分かりませんが…。

(笠原教育次長)

申しわけございませんが、数値的なものを今持っていません。松岡先生が言ってくださったように、割合で表せば、半分までは行かないと思います。

(松岡座長)

半分弱ぐらい。ほんの少しかなと思っていましたが、管理職になられる方もそれなりの数いらっしゃるのですね。

(藤澤委員)

先ほどお話をさせていただきましたが、2ページの「長野県教育委員会はこのような研修をめざします」という枠の中で、「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」というのを、「研修」という言葉から「機会の設定」と変えてみたらどうかと私は思います。ちょっと研修という言葉が目につくので、機会をそこに設定するので、そこから皆さんが何か考えたり気付いたりしてください、人間力を高めてくださいという提案はどうかと思いました。皆さんのご意見はいかがでしょうか。

(松岡座長)

研修という言葉が多く使われておりますが、部分的に外してもよいのではないかと、違う言葉で書いてみたらどうかというご提案です。

このような研修をめざしますと頭を書いてございますので、これを違う言葉で置き換えるのもなかなか難しいかなと感じます。

(藤澤委員)

人間力を高めたい、幅広い視野を持ってほしいという思いがありますので、機会を設定することで、人それぞれにいろいろな捉え方をしてもらってよいと思うのです。そういう幅広さを持ってよいのかなと思いました。

(松岡座長)

他に修正点がございましたらお出しいただけますでしょうか。

(大倉委員)

4ページのキャリアアップ研修についてお願いします。

これが、今回の大きな目玉になると思います。この研修の意図は、校外研修2日、校内研修1日の3日をやればキャリアアップ研修が修了ということではなく、きっかけをつかむと言うか、中堅として研修が大事だということを見直す契機にすることだと思うのです。この捉えが非常に大事になってくると思いますし、特に校外研修Bを重視することだと思います。

実際に校長先生が校内の先生とお話をされるときに、ここをどうするかが大きなポイントになってくると思います。それは5ページのところの一番上にある教員研修における連携・協働というところと関係してきて、校外研修Bで外へ出るときには、例えば市町村教委や大学、教育団体、民間団体の行っている研修への参加も多くなると考えられます。ここで、他機関との連携・協働が大切だと書かれると、分かりやすくなると思うのです。要するに4ページと5ページはどこでつながっているのかというところが見やすくなるとよいと思います。これも文言で書き加えるか、あるいは説明

のところでも丁寧にさせていただくかということが考えられると思います。

例えば、連合教科研究会とか、私ども信教がやっております全県研究大会の研究会とか、そういったものに 40 代の方が参加して、ご自分の研修をしながら、会をリードすることも大事な研修になると思います。このような参加を認めて、県教育委員会も後押ししてくださっていると受け止められると、対象者の方が安心して学校を出て、そういうところで活躍することができるのではないかと思うのです。記述の仕方については考えていただければと思います。

(櫻井委員)

先ほどの議論にもありましたが、この冊子を見たときに、なぜこの研修体系が作成されたのか、なぜ新たにキャリアアップ研修が求められたのかを説明する必要があると思います。この「ライフステージに応じた教員研修」のところ、その前提として、一生学び続ける教員の姿を一言入れてもらおうとすっきりし、なぜ研修が大切なのかというメッセージになると思います。

(松岡座長)

私も、なぜこの研修体系を作ったのかということをしっかり伝えていくことが、非常に大事なポイントになると思います。少し書き加えていただくということと、今回新しいものはキャリアアップ研修を入れたということですね。ですから、キャリアアップ研修を新設したということ、特に 40 代は大事なミドルリーダーになるときです。そういう研修を付け加えた意図が必要かと思えます。

初めて見る方が分かりやすいように、説明会で説明するのは当然なのですが、この冊子は一人歩きしていくと思いますので、これを見て正確に伝わるようにした方がよいかと思います。

(櫻井委員)

これは前に議論していただいたことで結果が出ているのですが、校外研修 B がなぜ校外としなければいけないのかということで、ずっと納得しない思いがあります。

前にも申し上げましたが、校外研修 A では校外の研修も必要ですが、ミドルリーダー的な 40 代の人たちに校内で研修していただくということも学校の教育力や全体の教育力を上げる意味で大切だと思います。それから教員間で共有することや、お互いに研修していこうという雰囲気を醸し出すという意味もあるので、なぜ校外を優先しなければいけないのかというのは今一つ自分の中では腑に落ちていません。

(松岡座長)

校外研修 A はもともとやらなければならない免許状更新講習ですから、もう一つ校外研修があってもよいのかと私は思いました。

(櫻井委員)

校外研修がだめだと言っているわけではなくて、自主的に自分の課題に合わせた研

修でよいのであれば校外でなければいけないという理由もなく、選んでよいのではないかと思っているのです。校内研修の最後の1日についてはちょっと意味合いが違うかと思っていて、今まで実施してきた研修を整理する内容だと思うのです。

研修Bで、研究授業みたいなことを校内でやって、自分もマネジメントしてもらうことも大きな研修ではないかと思えます。

(米持委員)

私は、学校内でできないことの研修の機会をいただいたと捉えたいと思っています。先生方の課題を解決するために、校内でできることは多分やられていると思います。いただいた時間の中で外へ飛び出して、いろいろな風を受け、刺激を受け、そして磨かれてくるような、外でしかできない研修というように私は捉えていて、ありがたい研修体系かなと考えていました。

(櫻井委員)

その意義がないと言っているわけではなくて、そういう場合もあるでしょうし、校内の研修の方が、学校にとってあるいはご本人にとって、効果があるという判断もあると思うのです。だからあえてここで校外としてしまうとそちらになってしまう。校外が優先されるということについて疑問を感じているわけです。外へ出る研修ももちろん大事だと思っていて、キャリアアップ研修なりの異業種での体験も良いと思うのです。ただ、そこら辺をどのようにするのかということも見えないので、不安があります。

(武田教学指導課長)

この後ご議論いただこうと思っているところに触れられているので、ちょっとご説明をしたいと思っています。資料1の5ページ以降がキャリアアップ研修の具体的な概要について提案をしているところです。その7ページをご覧ください。校外研修Bについてですが、学校長と相談し、キャリアアップ研修の対象者にとって最も必要と思われる研修を行うということで、ここでは校外ということは表していませんが、一応名称を校外研修Bとしています。それで例として、研修実践校の視察と専門的な技能を持つ人から学ぶ等としています。ここでアスタリスクを付けて自校以外での研修を原則とすると書かせていただいています。

研修でありますので旅費が発生することになります。1日ですので海外に行く方はおられないと思うのですが、かなり遠くに行かれる方まで旅費を保障するということはちょっと厳しさもありますので、「県内の研修について旅費を支給する」という限定をかけたいと思っていますのでございます。

今、櫻井先生のおっしゃることについて、その先生にとって今は校内のことをするのが一番大事だというご判断もあると思うのですが、そのようなことをどんな表記や説明をしていくと効果的になるのか考えているところであります。私どもが心配しているのは、校内でやった何らかのことを校外研修Bと変に位置付けられて、なし崩しになってしまうことです。この辺をどのようにしたらよいかも、是非ご議論いただけ

たらと思います。

(松岡座長)

なかなか外に出ていけない先生方に、外に出ていくチャンスを与えるということを基本的に考えているということで、旅費は県内なら支給しますということでした。

常に学校の中で先生方は授業研究とか職員会議とか教科会とかいろいろなものを通して校内で研修をされているので、外に行けるということは、ひとつ権利を獲得したと肯定的に考えることができると思います。普段は、外に出て1日研修をしたいと言っても、旅費も出ないし時間もない。ところがこういう形で提示があることで、このチャンスを生かして、是非ミドルリーダーとして、自分を成長させていただきたいと私はと思いますが、いかがでしょうか。

私は、せっかく県が旅費を出してくれるというのですから、当初の表記どおり校外と位置付けておいてほしいと思います。

でも櫻井先生のようなご意見もございますので、そこをどう生かすかですね。研修を一緒に決める管理職も、非常に重要な役割を担うと思います。

(大倉委員)

5ページの真ん中に図がありますが、その真ん中のところに4項目あります。この表記を見るとシェアリングとかセッションとか面談とか、研修者自身がこういうことをするという表記になっているのですが、一番下だけ「保護者の受け止めや反応」となっていて、記述の仕方が違うと思います。ですから、ここのは「児童生徒や保護者の反応の受け止め」とすれば、研修者が主体となった表現となり、評価にもつながっていきますので、そのようにまとめた方がよいかと思います。

(松岡座長)

ありがとうございます。そのように修正していただきたいと思います。

先ほどのキャリアアップ研修の具体的な実施というところの説明をまだいただけていませんでしたので、それをお願いできますでしょうか。

(武田教学指導課長)

それでは資料1の5ページを見ていただきたいと思います。キャリアアップ研修の具体的な実施ですが、校外研修Aと校外研修B、それから校内研修を1日、この3日をもってキャリアアップ研修といたします。

6ページをご覧ください。議論の中にあつたように、キャリアアップ研修の実施については、免許状更新講習等の所定の講座を受けることによって、校外研修Aは満たされるということにしております。来年度の実施の場合、免許更新制のいわゆる第6グループ、昭和45年4月2日から46年4月1日にお生まれになった先生方ということになります。予想される受講者数は以下のとおりでございます。500名弱ということでございます。今後の実施につきましては、以下のように教員免許更新講習のグループと同一になってまいります。

今申し上げましたように、県教育委員会が指定する免許状更新講習の選択講習を受講することによって校外研修Aを受講したことになりますので、先生方にとってはもともと受けなければいけない講座であり、負担増とはならないとご議論いただいていたところですが。

校外研修Aの中身については後ほどご説明いたします。

校外研修Bについては今ご議論いただいたところでございます。

それから校内研修の1日は、校外研修A、Bで得た成果と、校内における自己の役割、校外研修実施についての振り返りをもとに、学校長との面談を通して今後の自己のあり方をまとめ、報告書を作成することによって校内研修1日といたします。これは1日中校長と面談をしているということではありませんので、そういうことを校内で行っていただくことによって校内研修とするということでございます。

流れでございますが、実施は2年間でやっていただくことになります。2年間の初年の4月に計画書を作成していただき、2年間終わった最後のところで報告をしていただいて修了という流れになります。報告書については義務の先生については市町村教育委員会と県教育委員会、高校、特別支援学校の先生については県教育委員会に提出をしていただくということになります。

8ページをご覧ください。これは、様々な理由で所定の年度にキャリアアップ研修を受講できない先生方も予想されますので、それについての対応を書いております。基本的には猶予願や延長届を出していただければ所定の2年間で受ける必要はないということございまして、これは現在行われている5年経験者研修、10年経験者研修と同じ扱いになっております。現場の先生方にはお分かりいただいているところだと考えております。

10ページは、校外研修Aについての説明でございます。開設期日は、年間6講座を開設し、小中学校の先生と高校の先生は別講座にした方がよいのではないかと考えております。以下のような土曜日また日曜日を講習日とし、この中からご都合のよい日を選んでいただくこととなりますが、実際には今後詰めてまいります。できるだけ県内広く会場を用意して、できるだけ近いところで受けていただくように考えてまいります。

時間につきましては、免許状更新講習として行いますので、所定の時間で行うこととなります。

研修の主な内容につきましては、自己を振り返り、高めてきた資質能力を実感することから始めます。学校における危機管理の在り方について学んでいただき、自分自身の感情と向き合うことの必要性とその方法、ストレスマネジメントやアンガーマネジメントの内容を行います。それから、今後のキャリアアップと自己の研修の計画等について考え、グループ内でシェアリングをしていただくというような内容です。この会議でも、講義型からできるだけ主体的にできるようにということが出されていましたが、講習の形態につきましては、講義はできるだけ短い時間で行い、グループ協議や個別の演習等を行うように考えております。

12ページをご覧ください。これは横にして見てください。この表の見方ですが、左側に22歳採用というところがあります。これを横に追って見ていただくと、22歳で

採用された方は、23歳と24歳、25歳の3年間で初任者研修を受けていただくこととなります。そして、27歳で5年経験者研修、32歳のときに10年経験者研修を受けていただき、33、34歳で免許状更新講習がございます。キャリアアップ研修は43、44歳ということになります。10年経験者研修以降に悉皆の研修がないということでここへキャリアアップ研修が位置付くこととなります。

以下同様に年齢を見ていただきたいのですが、例えば32歳採用の方を見ていただきますと、32歳採用の方は33、34、35歳で初任研になります。37歳で5年経験者研修、42歳で10年経験者研修となり、43、44歳と続けてキャリアアップ研修ということになります。同様に見ていただきますと、33歳の方と34歳の方はキャリアアップ研修と10年経験者研修が重なることとなります。

この会議でも議論していただいたように、10年経験者研修の校外研修については、キャリアアップ研修が行われますので、現在行われている日数を減らしたいと考えています。現在10日行っているのですが、キャリアアップ研修の校外研修が2日ありますので、その2日分は10年研から減らすという方向で考えてまいりたいと思います。そうしたときに、10年経験者研修とキャリアアップ研修が重なってしまう方については、先ほど申しましたように、免許状更新講習をすることによって校外研修Aは取れることとなりますし、後は校外研修1日と校内研修でございますので、この34歳の採用の方までは10年経験者研修とキャリアアップ研修を43歳、44歳でやっていただきたいと考えています。

問題は35歳から上の方ですね。35歳採用の方は10年経験者研修より前にキャリアアップ研修を行うという年齢設定になってしまいます。私どもといたしましては、キャリアアップ研修の本来の目的が10年経験者研修以降に悉皆研修がないということでございますので、10年経験者研修を終えた人がキャリアアップ研修を行うという設定で考えたいと思います。ですから35歳採用以降の方については、10年経験者研修においてキャリアアップ研修で行うような内容をやっていただくようにして、キャリアアップ研修は行わないことにしたいと思っております。これについてご議論をいただきたいと思います。

13ページは、そのように考えたときの該当の先生方の人数でございます。今申しましたように、35歳採用以降の方がキャリアアップ研修を行わないということになりますと、平成25年度の採用者で見ますと約60名の方、約15%がキャリアアップ研修の対象にならないということになります。これを含めてご議論いただけたらと思います。

(松岡座長)

今、キャリアアップ研修について具体的な内容のご説明がございました。まず、全体的なご意見はございますか。

11ページで気になったのが、表記の仕方なのですが、講習の形態に丸が付けてありましたよね。選んだということですが、ちょっと分かりにくいと思いますので、余計なものはカットして書いていただいた方がよろしいかと思っております。

では、今のキャリアアップ研修を受けない人が60名ほど出るという話でございますが、このことについてご意見はございますか。

採用年齢が非常に様々ですので、年数だけで切っていくと難しいところが出てまいります。今のところは 60 人ということでそれほど多い人数ではないようです。この先生たちは例外とするということですが、よろしいでしょうか。研修の順番が逆というのは、研修の目的とか対応とかがございますので、やっぱりまずいと思います。最初にキャリアアップ研修をやってから 10 年経験者研修をやるというのはちょっとおかしいと思います。免除するか、ちょっとずらしてもやっていただくか、この二つではないかと思いますが、事務局案としましては、実施しないという提示でございました。

(米持委員)

質問よろしいですか。今、ご説明いただいて分かったのですが、10 年経験者研修を、キャリアアップ研修をやることによって減らす年代が出てきますね。キャリアアップ研修を行わない先生の場合は、10 年経験者研修の校外研修は今まで通り 10 日で行うという解釈でよろしいですか。

(武田教学指導課長)

その作業は事務的に非常に煩雑な作業になってしまいますので、10 年経験者研修については、全ての年代の方において校外研修を減じるというようにしたいと思っています。

(伊藤座長代理)

ちょっと質問ですが、35 歳採用の先生方は 53、54 歳で免許状更新講習を受けることになっています。その中でキャリアアップ研修と同じ講習を受けていただくことは可能でしょうか。民間から途中で移っていらした先生方についても、教育公務員としての倫理観を高める必要があると思います。民間から入ってきたからこそ非常に経験豊かで、発想も広がりのある先生方であるだろうなあと期待するところですが、いろいろな報道を拝見していて、教育公務員として育てていただくという必要もあると思うのです。35 歳以上のキャリアアップを受けない先生方について、この 53、54 歳の更新講習のときに、改めてその講習だけを受けていただくことは可能なのか、いかがでしょうか。

(武田教学指導課長)

まず民間から来られた方々につきましては、基本的には年齢のいかんにかかわらず、初任者研修はやっていただくこととなります。初任者研修の中において、伊藤委員がおっしゃったような公務員としての有様とか自覚とかの内容については行っています。

それから、35 歳以降の方に、53、54 歳の更新講習で何らかの講座を受けていただくということについては、実施は可能だと思います。技術的な面では可能だと思っております。

(伊藤座長代理)

キャリアアップ研修の目的は、自分を振り返っていただく機会をどのように提供するか、きっかけをつかんだり窓を開けたりすることだと思えます。35歳以上で採用された先生方についても、50歳代の半ばで、教育公務員としての有様について、ご自身を改めて振り返っていただく機会として、キャリアアップ研修のAの部分を受講していただくというのがよいかと思えます。

(武田教学指導課長)

はい。可能だと思えます。ただ来年度からというのは、これからの作業を考えたときに、お約束はできないところがあります。その方向で検討することは可能だと思っています。

(松岡座長)

自己を振り返るきっかけでございますので、可能なら入れていただくということでご検討いただければと思えます。

まだまだご意見があろうかと思えますが、ここで休憩をとりたいと思えます。ご意見につきましては、会議終了後、明日ぐらいまでに、事務局にお出しいただきたいと思えます。本日、この研修体系をブラッシュアップするようなご意見をいろいろ頂戴いたしましたので、事務局で修正して、来週中には委員の皆様へ最終のご確認をしていただくようにしたいと思えます。そして先ほど説明がございましたが、11月14日の定例教育委員会で、最終案を報告しまして、了承の上、公にしていくという段取りです。

それでは休憩とします。再開は11時からということでお願いします。

(休憩)

(松岡座長)

会議を再開いたします。後半は、長野県教員研修体系に基づいた研修実施に関する諸課題について検討をお願いします。事務局からまず、教員研修に係る連携の仕組と実施に向けた工程表についてご説明をお願いいたします。

(武田教学指導課長)

お願いします。資料1の4ページをご覧いただきたいと思えます。これは、研修体系の概要版ですが、今後様々な場面で私どもが説明をしていくときに、分かりやすいように一枚にまとめたものです。これについて、ご意見がありましたらお願いしたいと思えます。

それから14ページをご覧いただきたいと思えます。前回の会議において、伊藤座長代理から、校長会や市町村教委を含めて、この研修体系が実際に機能するような仕組を考えていく必要があるとご意見をいただいたところでございます。私どもといたしましては、14ページにあることにまず取りかかってまいりたいと思っているところでございます。

まず長野県教育委員会ですが、組織図にありますように教学指導課を事務局としまして、教育事務所、総合教育センター、局内の各課の担当者を含めた内部の委員会を常設したいと考えております。現在それぞれのところで研修をしているわけですが、この常設委員会を設置することによって情報共有をしたり、ダブった研修をなくしたり、あるいは今必要なことを各課等が共有して、重点的にやっていったりという機能を高めてまいりたいと考えております。

左側に校長会とありますが、校長会は研修を実施していく上で非常に重要な役割を担っていただいているところでございます。県の小学校、中学校の校長会や高等学校の校長会、あるいは特別支援学校の校長会で、研修にかかわる委員会というものが既にあるところとそういう機能を持っているところとがございまして、そういう委員会と、今まで以上に連携・協働を進めていくことによって、研修の成果が出るようにしたいと思っております。また義務の小中学校においては、郡市の校長会の中で、様々な研修や自主的な取組をされておりますので、それらと県教育委員会は積極的にかかわって支援をしていくようにしてまいりたいと思っております。

右側の市町村教育委員会との連携については、市町村教育委員会の研修担当者への研修会を県教育委員会が実施することによって、様々な研修の情報を共有したり、課題を共有したりという機能を高めてまいりたいと思っております。

いずれにしても、この三者が今まで以上に連携・協働を進めていくことが、この研修体系を実行化していく上で重要であると思っております。

それから、大学等外部機関と情報共有や研修実施の支援につきまして、更に連携を深めていきたいと考えております。先ほど大倉委員からも、このことについてご意見をいただいたところでございます。

また、これらの研修の実施については、改善委員会を設置して、研修の結果等を検証し、改善点等を指摘していただきながら、よりよい研修が実施されるように進めてまいりたいと考えております。

それからその次のA3判、三つ折りのページを見ていただきたいと思います。先ほど座長がおっしゃったように、11月14日の定例教育委員会において正式に了承していただき、研修体系としてまいりたいと思っております。私ども事務局としましては、それぞれの研修において研修要綱や実施の手引書等を作り変えていく必要がありますが、それ以上に、この研修体系を現場に周知し、ご理解をいただくということが大切です。平成26年度から、この研修体系によって実施してまいりたいと考えておりますので、来年の3月まで、市町村教育委員会や校長会、その他において説明をしながら、共有を図っていくことが、非常に大きな取組になろうと考えています。以上でございます。

(松岡座長)

どうもありがとうございます。先ほど伊藤委員と話していたのですが、今回完成する長野県の教員研修体系は、見直しではなく、今まで何もなかったものを新たに作ったというものです。他県の資料も何回か前の会議に出ておりましたが、このようなものを作っている県というのはほとんどございません。資料を見せていただきましたが、広島が比較的斬新に作っていますが、あとは研修の目的と内容が中心で、各県の教育

の理念とか目標とか目指す人間像とか、そういうものから研修までを、ずっと一連の流れの中で体系化している県というのはほとんどありませんでした。広島ではやっていますので、初めてとは言いませんが、それに次ぐ位の勢いで長野県では研修体系を作ったということで、私たちはそれなりの仕事をしてきたのだと改めて感じました。

ですから、長野県の教育の目標から発して、どのような教師が求められるのかという説明があり、そのための研修の方向性を今回示したわけでございますので、より実効性のあるものにしていきたいと思います。絵に描いた餅にならないよう、せっかく良いものができたのだから、現実に効果が上がるようにしていくために、実施上の課題を解決していきたいと思います。

まず連携ということを出していただきましたが、ご意見頂戴できますでしょうか。もうちょっとこんなところを重視してほしい等、ご意見を伺って実効性の高いものになりたいと思っております。

(大倉委員)

この大事な研修体系を官民一体となって成功させ、実のあるものになりたいという願いがあります。大学等外部機関との連携に着目してお話したいと思います。

特にキャリアアップ研修について申しますと、ここには幾つかの縛りというか基本的なものが必要で、1日であるということ、長期休業をできるだけ使うということ、旅費は県内を原則とすることの、三つかなと考えています。ただ、私が心配しているのは中身ではなく、形から入ってしまう方もいらっしゃるかなということです。例えば長期休業に限定すると、現在行われているいろいろな研修会で、そこに位置付いていないものも多くあります。そのところは、あくまでも子どもたちへの授業の手当ができれば、いろいろなものの措置ができれば、原則であって必ずしも長期休業でなくてもよいという腹構えが必要ではないかと思えます。

もう一つは、1日ということですが、専門家のところへ行って何かを教わってきたときに、1日というのはなかなか頼みにくい実状があります。また、「この夏休み中に3日間、民間の方からいろいろ教わりたい」というような場合、1日という位置付けはよいのだけれど、残り二日も学校として、応援してくれるような体制ができればよいと思うのです。もっと言えば、県外の研修に出たいというようなときも、旅費は一部支給でもよいから、柔軟に対応できるとありがたいと思います。せっかくやる研修ですから、研修者にとって受けやすいものになりたいと思いますし、民間の行っているようなこともできるだけ利用していただきたいと思えます。

また、今後のことでよいのですが、県の教育委員会や校長会や市町村教育委員会のところはこの図でその仕組が分かるのですが、大学等外部機関の中身のところがちょっと見えないので、ある程度把握できるように記されるとありがたいと思います。

(松岡座長)

なるべく縛りを小さくして柔軟に対応できるようにしてほしいというご意見だと思いますが、可能でしょうか。

(武田教学指導課長)

この委員会でも、学校長の裁量を重視しているところで、学校長と相談して、柔軟に実施していただきたいと考えております。ただ、旅費については、「どこへ行ってもよい」と言えればよいのですが、私どもといたしましては、県内に行かれる方についてのみの手当を考えております。県外に行ってはいけないということではないので、その辺をどのようにするかはもう少し検討させていただけたらと思います。

(松岡座長)

そうですね。経済的なことはなかなか難しいと思います。ご自分で持ち出しても行きたいというのであれば、管理職も許可することもあり得ると思います。まだ、やり始めていないので、やり始めていろいろな問題点が出てくると思いますので、それを再度詰めていく作業も必要になるかと思えます。

また、他のところはいっぱい書き込んであるのに、大学等外部機関というのは、随分手薄な感じがします。私も大学におりますが、国立の教育学部としては教員を県に大量に送り出しておりますので、大学で教育するだけでなく、教員になってから後の研修にもかかわっていきたいと考えております。文部科学省もそのようなことを勧めております。今、信州大学には教職大学院がございませませんが、教職大学院をつくるように文部科学省からの要請もございませるので、つくっていくことになると思えます。教職大学院ができますと、より一層、県教育委員会と大学の連携ができるのではないかと考えておりますので、このことも視野に入れておいていただきたいと思えます。先生方は1年間とか2年間、大学院に来て勉強するのですが、福井大学ではそれを現場の学校でなるべくできるようにやっているのです、そのようなものを参考にすると負担感もなく、効率的に修士の学位が取れるようになるのではないかと思えます。また、大学だけではなく、民間の様々な機関もございませるので、そういうところとどのように連携を密にしていくかということもとても大事なことでと考えております。

他にございませるか。

(櫻井委員)

単純な質問なのですが、ここで説明いただいた資料はどのような位置付けの資料になるのか、外へ公表されるものになるのか、あるいはここで議論する資料ということなのか、説明してください。

(武田教学指導課長)

これは先に説明しなければいけなかったことで、申し訳ありませんでした。

これについては、研修体系の中に入れるとは想定しておりませせん。運用をしていく一つの指針として、これをもとに進めてまいりたいと考えている資料です。

(櫻井委員)

はい、分かりました。14ページの研修連携の仕組が、とても分かりやすく、ありがたいと思えました。ただ1点、現場の校長として研修を組もうと考えたときに、どこ

でどう相談したらよいのか、どこに行けば何があるのかが分かるようにしていただけるとありがたいと思います。県教育委員会、校長会、市町村教育委員会が連携するのは分かるのですが、ここにこういう相談をするとよいとか、大学のどこに相談したらよいとか、むしろ知りたいのはそちらの方ではないかと思うのです。外部の方、大学や外部の企業等でどう対応をしてくれるのかということを知りたいと思います。

(松岡座長)

具体的な実施の段階になると、そのようなことはとても大事ですよ。管理職の役割というのは大事なので、そのようなことが分かるような資料にしていただけるとありがたいですね。

(伊藤座長代理)

研修部会で出た意見は、現場の先生方の目の前にある問題や課題を解決していくために、周りからサポートする仕組みをどのように作っていただけるかということでした。もちろん、自分たちの課題は自分たちで解決していただくことも多々あると思うのですが、例えば校長先生にご相談すると、校長先生が「外部のこういう機関でこういう連携がとれる」とか、「こういう外部資源を利用できる」とか、「そういう問題については、市町村教育委員会に学びの仕掛けがある」とか、「地域の中でこういう機関とつながれる」と示してくれるとよいと思うのです。

「こういう体系だからこういう研修を進めてください」と上から示すのではなく、現場の先生方を支える土台として、あくまで現場の問題を吸い上げて、コーディネートして、企画して、外部資源を利用して、みんなで手をつなぎ合わせて解決していくようなネットワークの図にしていきたいと思います。

今までも話のように、管理職の先生方が重要なキーマンになられると思います。大倉先生のおっしゃられたように、校長先生がキャリアアップ研修を進めるときに、「管理職としてはこういうノウハウを持っています」「校長会でこうやって共有しています」「校長会は外部のこういった方々とも連携をとっています」と言えるようにしておきたいということです。現場の校長会の方で、こういうところを進めていただければと思います。

それから、指導主事の先生方がそういうところに、主体的、積極的、具体的にかかわっていただくことが大切だと思います。現場に通用する現場力とか企画力とか、こういう中で、指導主事の先生方にも是非高めていただきたいと思います。

先生方が、指導主事の先生、校長先生、それから地域の教育委員会、こういった方々を窓口にして、自分たちの問題を解決していけるのだと分かるようにしておくことが大事だと思います。

また、多忙感という言葉がたくさん出てくるのですが、それは先生方が個人で抱えて解決することではなくて、いろいろなネットワークの中でいろいろな専門性をつないで解決しなければいけない時代になっていると思います。そういう意味で、現場の先生方が、「あ、このように変わったのだ」「だから、自分たちがこういう方向に向かって資質向上を図っていくために、こういう人たちが支えてくれているのだ」と、

解決の入り口が分かり、実感を持てるような形で仕組を整理していただけるとありがたいと思います。

(松岡座長)

ありがとうございます。ご指摘いただきましたように、校長、教頭がいかにかこのキャリアアップ研修とか校外研修、校内研修について理解しているか、そして、それを実行していく能力を持っているかということが大きなポイントになると思います。そういうときにいろいろなネットワークを利用していく必要があって、それを踏まえて県教委は、様々な情報を提供する役割があるのではないかと思います。「校内研修だから、校内で責任をもってやってください」というのでは多分うまくいかないと思います。ですから、特に教頭、校長研修の中で、校内研修をどうやってやるのかというガイドラインやポイントを示していただけるとよいのではないかと思います。

授業研究をするときには校内だけではなくて、外部からも参加してもらって、指導主事とか大学の教員とかを招いてやると、緊張感がありますよね。せっかくの校内研修ですので、どのような資源を活用していくのかというようなこともあると思います。

(荒井委員)

関連して、実施段階で是非検討していただきたいことがあります。この仕組は来年度から運用が開始されるわけですが、ぜひベストプラクティスとか事例集のようなものを作っていたらと思っております。これは、特にキャリアアップ研修の校外研修Bを実施する上での提案となりますが、ある先生はこういう研修をした、こういう研修の選択肢もあるといったような、研修内容や研修方法、研修場所などに関する事例を数多く紹介することで、後続の先生方にとって研修の選択肢の幅が広がることになり、キーマンとなる管理職にとっても先行事例として参考にすることができ、スムーズな運用ができるのではないかと思います。

(松岡座長)

はい、どうもありがとうございます。とても大事なことだと思います。先生方、個々の研修が個人の中、学校の中だけで終わってしまうのではなく、よりよいものは県内全部の先生と共有できるとよいように思います。よりよい研修は簡単な冊子にして、今、ベストプラクティスとおっしゃいましたが、そのような形で紹介していくことは、なかなかよい方法ではないかなと私も思います。そのようなことも考えていただければありがたいと思います。

(米持委員)

仕組の図についてですが、この図の中に研修の主体が存在していないのです。先生方が研修の主体だと思うのですが、この図の中にはその主体者が書かれていません。先生方から出発して、最後は先生方に返っていくという研修にしたいので、その位置付けをお願いしたいと思いました。

(松岡座長)

どうもありがとうございます。ご指摘のとおりですので、その辺も表していただければと思います。

(荒井委員)

2点お願いします。一つはキャリアアップ研修の校外研修Aに関してです。校外研修Aは、免許状更新講習と連動して運用するということですが、ご存知の通り、免許状更新講習には「資格認定・資格審査」という意味がございます。他方で、キャリアアップ研修はその名の通り、教員の資質向上を目的として県が中心となって実施する「研修」ですので、そもそも意味合いや位置付けが異なるという原則を確認しておく必要があると思います。例えば、校外研修Aを免許状更新講習の選択講習として実施する場合、その講習を受けた方々に対する評価を誰がどのような観点・指標でどのように行うのかといった点を慎重に詰めておく必要があると思います。

2点目ですが、外部機関として教員研修改善委員会を設置するという点に関してです。この委員会に関しても、どのような性格を持たせて、いかなる観点で評価を行っていくのか、制度を運用する上で非常に重要となります。これについても今後論点として踏まえておいていただけたらと思います。

(武田教学指導課長)

概ね想定はしております、大学などと今後詰めてまいるところでございます。

(松岡座長)

大学と一緒にやるということになりますと、評価も共同で行うということになり、大学は、他の講習とはまた違う対応をすることになるかと思えます。ただ、最後に試験をしなければならぬ免許状更新講習ですので、そこのところはよく伝えておいていただくことになろうかと思えます。

もう1点、長野県教員研修改善委員会がまだ少ししか書いていないので、よく分からないということがあります。事務局から何かご説明がありますか。

(武田教学指導課長)

はい。今まで、初任者研修や10年経験者研修に関する運営委員会が、市町村教育委員会や校長会等の代表者を含めた委員により、年1回行われていました。その組織を改める方向で考えておまして、そこには学識経験者や民間の方、場合によっては保護者の方も含めて、教員研修の在り方について、外部の方々の目を入れていただくことで、より開かれた研修になり、より先生方にとってよい研修となるようにしたいと考えております。委員その他については今後詰めてまいりたいと考えております。

(松岡座長)

分かりました。まだ具体的なところは決まっていないということでございますね。

当事者の先生方も入った方がよいですね。外部の方からは客観的な見方ができま

すが、実際に研修は受けていないですね。そうすると、なかなか実際に評価するということが難しいので、研修に参加させてもらうチャンスとかも提供しないと、評価が空洞になってしまうかなと思います。この委員会の任務とかメンバーとか、具体的な内容等、今後、考えていただければよいかなと思います。

(小山委員)

今のお話をお聞きしながら、新たに行うキャリアアップ研修と教員研修体系とは分けて考えておいた方がよいかなと思いました。

例えば、この教員研修に係る連携の仕組みは、教員の研修全体についての連携の仕組みであってキャリアアップ研修だけが当てはまるものではありません。キャリアアップ研修は来年度スタートするのだから、来年度1年が終わったところで直ちに直しがあるでしょうが、研修体系は1年だけで直しをすることはまず困難だろうと思います。そういう意味で、キャリアアップ研修と研修体系とを分けて考えておく必要があるかなと感じました。

それから今回の会議に総合教育センターが余りかかわっていませんが、総合教育センターが果たす役割や担う仕事というものを、教学指導課で検討した方がよいかなと思っています。

(伊藤座長代理)

今回、初めて長野県における教員研修体系を出すということで、子どもたちを真ん中に置いて、先生方が学び続けていかれることを、こういう仕掛けで支えていきますと示しました。これを進めていく上で、同時に、管理職になられる先生方をどのように育てていくか、管理職になる先生方にどのような資質をきちんと身に付けていただくかということも重要な課題だと思うのです。この管理職の先生方に対する研修体系と言いますか、新たな時代に対して長野県はこういう管理職になっていただくのだというものを、小中高校、特別支援学校も含めて、それぞれの校種で課題が異なっていますので、ご検討いただきたいと思っています。

(武田教学指導課長)

先ほどからお話になられているように、長野県教員研修体系という長野県の教員の研修の最も土台になるところを、今回作っていただきました。これを運用していくために、今お話にあるように、総合教育センターではどのように行うのか、あるいは管理職の研修、中堅教員の研修、初任者の研修等、具体的な研修の中身をどうしていくのかを検討する必要があると認識しております。そういうときに、特に管理職の研修をどのように見直していくかが課題だと認識をしているところであります。

(松岡座長)

私も管理職のリーダーシップが最も大事ではないかなと思っています。各学校が、自分の組織を生かして教育活動の質を高めていくためには、教頭先生とか校長先生の意識改革と粘り強いリーダーシップが不可欠だと思っています。では、今までどの

ような管理職研修をしてきたのかは、この会議でも具体的には出てこなかったのだから分かりませんが、これから校内での研修を重視する方向にシフトしてまいりますと、管理職研修の充実は是非手を付けていただきたいことだと私は思っております。

その他にございますか。

今日はお休みの北澤先生が、以前、研修履歴のお話をされていたのですが、事務局から少し説明していただいてもよろしいでしょうか。

(武田教学指導課長)

はい。研修体系の5ページをご覧ください。これまでの議論の中で、教員の研修の計画や実施の状況について、履歴のようなものを考えていくという議論がありました。現在の教員評価の中に「評価・支援シート」というものがありまして、その中に研修にかかわる計画や実施状況について書く部分がございます。委員の方々からは、それをより有効に活用していくことがよいのではないかとのご意見をいただいておりますので、それを今まで以上により有効に活用していこうと考えております。

それから、私どもの方で先生方が自由に使えるような、研修の計画や実施を書き込めるようなシートを別途用意して提供することを考えております。先生方ご自身が自己評価しながら自分自身の研修を進めていくことが主でありますので、そういった内容を記入できるようにしたいと思います。

(松岡座長)

自分の研修の積み重ねが分かるように、自分で記録していくということですね。いつどんな研修をやって、こんな成果が上がったとか、問題があったとか、もっとこれをやりたいとかいうようなことをファイリングして行って、その履歴を自分でたどれて、その履歴の中から新たな成長のヒントももらえるというようなことかと思えます。現存しているものをなるべく活用するということでしたが、そのシートというのは、教員の方が現在持っている何かに差し込むという形式でしょうか。

(武田教学指導課長)

いえ。現在は差し込む形にはなっていません。

(松岡座長)

そうですか。自分でやっぱりきちんと研修の履歴を把握しておくということはとても大事になると思います。

その他、お気づきの点がございましたらお出しいただければと思います。

工程表についてはよろしいですか。なかなかこれから大変だなと思いますが、これに沿って進めていただきたいと思います。

この研修体系は、教員一人ひとりに配布するのですか。

(武田教学指導課長)

はい。一人ひとりの先生にお届けするようにしてまいりたいと思います。

(松岡座長)

そうでしたね。そうでないとなかなか周知が進まないように思います。

(米持委員)

研修体系の3ページにある横長の図ですが、パブリックコメントにも出されたことから、管理職期と次世代育成期の資質能力を分けて書いていただきました。ここはやっぱり説明をきちんとしていかないと誤解を招くと私も感じています。パブリックコメントの中でも「教職員のステップアップの到達点は学校長というのは間違いです」とあって、そういうふうに捉えられる方もいらっしゃると思います。管理職もきちんと学び続けて、さらにリーダーシップを発揮しながらやっていくのだということが伝わるとよいと思いますので、どこかで説明を補足していただけるとありがたいと思います。

(松岡座長)

確かに管理職が到達点ということではないし、管理職も学び続けて先生方の指導的な立場にならなければなりません。教職員一人ひとりの資質能力をいかに引き出すかということになりますよね。管理職はそういう役割を求められているということで、管理職になったら終わりみたいな捉えにならないようにしたいですね。

(小山委員)

実は、今のところが気になっていて、ただ、あまり本質的な問題ではないと思ったもので、言わなかったことがあります。今回のこの研修体系は教員が学び続けるというのが一つの軸になっているわけですが、この次世代育成期のところにだけ学び続けるという表現が入っているのです。50代になっても学び続けようという意味は分かるのですが、全ての年代で全てのところに学び続けるという表現がないことに違和感がありました。

(松岡座長)

どうもありがとうございます。そのような意見も確かにあると思いますので、事務局で生かしていただければと思います。この体系に関して、まだお気付きの点がございますか。この後、事務局では、いつまで修正していただけますか。

(武田教学指導課長)

来週の火曜日まで。

(松岡座長)

では、来週の火曜日までに事務局にご意見を出していただきまして、その後修正をしていただきます。来週の金曜日には再度、委員の皆様方に最終案をお戻しいたします。ご確認いただきたいと思います。

それでは時間になりました。意見もたくさん出していただきましたので、これで終

了したいと思います。

4回にわたりましてご熱心に議論をいただき、本当に長野県の教員研修体系、全国でも非常に珍しいきちんとしたものができ上がろうとしております。委員の皆様方のご協力に感謝申し上げます。どうもありがとうございました。

それではお戻ししますので、お願いします。

(春原教学指導課企画幹兼課長補佐兼総務係長)

長時間にわたるご議論、本当にありがとうございました。

座長様からお話がございましたとおり、教員研修体系の修正につきましては、いただいた意見をもとに事務局で修正いたしまして再度皆様にお送りいたします。ご覧いただいた上で、11月14日の長野県教育委員会定例会に提出し、了承をいただくようにしたいと思います。よろしく願いいたします。

では、本日が最後の会議になりますので、笠原教育次長から御礼の挨拶をさせていただきます。

(笠原教育次長)

本日も大変活発に意見交換をしていただきまして、誠にありがとうございました。新たな教員研修体系を練り上げることができたと思っているところでございます。

この体系につきましては、長野県教育の理念、また教員の使命・任務から立ち上げて、長野県の教員が持つ資質能力についても整理したものでございます。まさに、本県の学校教育の根幹をなすものとなったと考えているところでございます。

6月に第1回の会議を開催させていただいてから5ヶ月に満たない期間でございませう。このような大きな成果を上げていただきましたことに、重ねて御礼を申し上げるところでございます。

なお、ご発言の中にも多くございましたように、こうした体系等は、その時々状況等に対応していくものでなければなりませんし、そのために常に評価し、見直しを図ってまいることは大切なことであると思うところでございます。

最後になりますが、教員の非違行為が後を絶たない状況でございませう。何としても不祥事を根絶するため、長野県教育に対する信頼の回復を図る取組を続けてまいるところでございませう。是非、委員の皆様のご意見やご協力を引き続きお願いしたいと思います。

大変お忙しい中で、時間と労力を割いていただき、この会議を進めていただきました。心よりお礼を申し上げさせていただきます。

委員の皆様、どうもありがとうございました。

(春原教学指導課企画幹兼課長補佐兼総務係長)

では、以上をもちまして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。どうも長い間ありがとうございました。