

令和5年度第1回静岡県教員育成協議会 発言要旨

日時 令和5年6月7日(水) 午前9時30分から11時30分

場所 静岡県庁西館8階教育委員会議室

1 開会

2 説明

- (1) 静岡県教員育成協議会
- (2) 静岡県教員育成指標・静岡県校長育成指標
- (3) 「令和5年度静岡県教員研修計画」

○事務局

(資料1、2、別添資料により説明)

□委員

「教員研修計画」の巻末には、キャリアステージや育成を目指す資質能力に応じて研修が整理されている。この表の特徴に関して、総合教育センターに補足説明をお願いしたい。

□委員

教員研修には悉皆研修、希望研修、推薦研修がある。キャリアステージに着目すると、基礎向上期の教員を対象とした研修プログラムは、研修の回数も含め、充実している。充実・発展期以降の教員については、職務に応じた研修の受講機会が増えていく。深化・熟練期の教員については、定年の段階的な引き上げが進められる中、定年まで意欲を持って職務に従事して欲しいという願いから、近年、研修機会の充実を図った。

□委員

本県には、多様な教員研修プログラムが用意されている。教員自身が自己の現状を把握した上で、研修を通じて得意分野を伸ばしたり、今後、求められる資質能力を育んだりしようとする際に、「教員研修計画」巻末の資料は参考になるのではないかと。

3 協議

- (1) 研修に関すること
 - ア 「令和6年度静岡県教員研修計画」策定の方針(案)

○事務局

(資料3により説明)

□委員

コロナ禍を経て、オンライン研修が定着し、移動時間の節約等の成果を感じているところである。一方、次第に研修を集合で開催する頻度が高まり、受講者同士や受講者と講師の直接的な対話の意義も再認識しているところである。以上を踏まえた研修の在り方についても御意見ををお願いしたい。

□委員

教員養成とともに、今後は教員研修についても大学と教育委員会が連携して取り組むことが

重要と考えている。現在、本学においては国の要請を受け、教員研修に関する動画コンテンツを作製している。これは、国が構築する教員研修プラットフォームにおいて公開されるものである。他にも、本学として動画コンテンツの作製を検討しており、本案の「大学と連携・協働した教員研修プログラム」についても、連携して開発できるとよい。

また、校内研修の充実について、この視点が教員研修計画に位置づけられることは好ましい。県内の好事例を紹介するとともに、校内研修の充実に資する新規研修を立ち上げるということについても期待したい。ただし、校内研修の実情は、校種によって質的にも量的にも異なるものである。研修の企画に当たっては、その点を考慮する必要がある。

○事務局

校内研修の充実に資する新規研修については、校種による違いや特徴等を把握した上で、学校現場のニーズを踏まえたものとなるよう検討したい。

□委員

校内研修の充実について、本市では中学校区を単位として、子どもの実態を踏まえ、どのような力を付けたいのかを考えながら、校内研修を実施している。

研修の成果の確認については、研修の成果を生かす機会を校内外でどのように設けるかという視点が重要であり、たとえば校内研修において研修受講者が研修内容を基に講師を務めるという方法も考えられる。研修受講者が研修の成果を実感したり、研修の受講をその後のモチベーションの向上に繋げたりするための仕掛けが必要である。

新規研修の企画については、研修受講履歴を活用した対話に基づく受講奨励の制度が始まり、校長には、教員がキャリアステージに応じてどのような資質能力を身に付けたいと考えているのかを対話を通じて引き出すメンタリングの力が求められる。研修による対応が必要である。

定年間近の教員の中には、時代の変化に対応できない者や自己の価値観を変えようとならない者、意欲が著しく低下している者などがいる。定年の段階的な引き上げが進められる中、60歳が一つの壁であり、その機会を捉えてどのように対処するのかを考えていかなければならない。教員のモチベーションは、子どもや保護者から何を望まれ、その望みにどのようにして応えようとするのかということと関わってくる。そこにやりがいや自己肯定感、自己有用感が生まれる。豊富な経験や知識を有する教員に、特別支援学級の担任として資質能力を発揮してもらおうということも考えられる。

○事務局

対話に基づく受講奨励に際し、校長に求められるメンタリングの能力に関しては、教員研修計画の策定に当たって、視野に入れていきたい。

また、55歳以降の教員を対象とした研修の企画については、子どもや保護者から何を望まれているかという視点も含めて検討していく。

□委員

学校の組織マネジメントにおいて、校長のメンタリング能力は極めて重要であることから、その資質能力の育成に取り組んでいきたい。

□委員

55歳以降の教員を対象とした研修については、賛同する。大きく時代が変わっていく中であって、学習観や授業観、生徒指導観など、様々な観の転換が求められている。一方、経験が豊

富で、成功体験を積み重ねている教員にとっては、観の転換が難しい。本案の研修については、キャリアデザイン研修Ⅰ、Ⅱを含め、観の転換を促す展開に留意したい。研修をとおして教員としての意欲を喚起するとともに、自身の資質を今一度見つめ直す機会となることを期待する。

校内研修の充実に資する研修について、校種ごとにその実態は異なること、焦点化する内容も様々であることを踏まえた上で、どのように校内研修の活性化を図るのかを考える必要がある。学校では年間計画に校内研修が位置付けられているが、組織力を高めるためには、そこに研修主任や管理職がどのように関わるかが重要である。よって、本案の研修は、人材育成の観点が極めて重要であると考えられる。

○事務局

時代が変化する中であって、様々な観の転換を意図的に図る研修の組み立てについて御意見をいただいた。キャリアステージに応じて、必要な要素を遺漏なく研修に反映させていきたい。また、校内研修の充実に資する研修についても、管理職の関わり方など、組織運営力や人材育成力の育成の視点も含め、検討していきたい。

□委員

県立学校でも、研修の年間計画を作成しており、総合教育センターの定期訪問時に校内研修を実施する他、学校独自のテーマに即した校内研修も実施している。

今年度、人事面談の中で各教員の研修ニーズを確認する中で、深化・熟練期の教員の意欲的な姿が確認できた。これは、教員の中に、生徒のニーズに応えるためには自分が成長しなければという思いがあるからだと思っている。生徒のために自分を高めていきたいという意識があれば、研修にも主体的に向かっていくことができる。そのようなマインドを育てていく必要がある。

また、ニーズに即した研修の企画や校内研修の充実は大事なことだが、研修の整備に当たっては、量的負担が増えることよりも、質的な向上を図る方向で検討できるとよい。高校は、カリキュラムオーバーロードの状態である。現行教育課程は、学校や教員に求めることが多様であり、授業やホームルームが終わると、ほぼ勤務時間が終了する時刻となる。教科指導においても、探究科目の増加や教科書の内容変更等への対応により、質的な転換が必要となっている。研修は個々のニーズや教育課程、校種に応じた内容でよいものの、学校が置かれた状況を踏まえると、質的な向上を図る視点が必要である。

□委員

観の転換は、教育の方向性を変えていくという点で、非常に重要な要素である。本案で示された研修観の転換は、教員が研修を受動的に受け止めるのではなく、学び続ける教員として、主体性をもって能動的に取り組むことを意味している。

その視点で55歳以降の教員を対象とした研修を捉えた場合、受講対象年齢を指定する方がよいのか、それとも主体的に研修を選択させる方がよいのかを考えるべきである。研修のニーズは教員によって異なる。たとえば、授業でも、一人一台端末の導入により、授業観が変わってきており、深化・熟練期の教員であっても、基礎・向上期の教員対象の研修をとおして学びたいというニーズがある可能性もある。総合教育センターでは、多様な希望研修が準備されている。仮に指定年齢の研修であったとしても、その中で主体的に研修を選び取る機会があってもよい。

また、研修の実施に当たっては、理論と実践の往還が重要である。研修をとおして理論を学んだとしても、それを実践の中で生かしていかなければ資質向上には繋がらない。管理職に

は、教員の研修後の実践までを含めて指導することが求められる。

校内研修の充実については、校内研修を企画、運営する研修主任の役割や、研修主任を指導する管理職の役割が重要である。その力量を高める機会として、教育事務所主催の研修や市町教育委員会主催の研修、地区の校長会主催の研修等が考えられるが、回数は限定的である。本町では、オンラインのチャット機能を活用して、各学校の研修主任と町教育委員会の指導主事、大学教授を繋げ、研修主任の悩みに寄り添うネットワークを整備している。研修主任の力量を高めるための工夫が必要である。

イ 各学校における校内研修の充実に向けた取組（案）

○事務局

（資料 4 により説明）

□委員

55 歳以降の教員を対象とした研修について、教員が主体的に研修に取り組むことへの配慮は必要である。悉皆研修とはせず、希望研修の選択制とすることで教員の主体性を引き出すことができる可能性はあるが、一方で、教員の選択行動を検証すると、当該教員にとって真に必要な研修を実際に選択できているかという点で疑わしい部分もある。ある面では、悉皆という研修形態も必要ではないかと考える。

また、55 歳以降の教員に身に付けて欲しい資質能力は確かにあり、その対応としてキャリアデザイン研修を立ち上げた。実際に受講者が前向きに研修に取り組む姿が確認でき、受講者自身の評価も良好である。本研修の目的は、定年までの 10 年間でどのようにデザインし、学校に貢献するかを考えることにあり、これは、本日提案のあった研修と趣旨を同じくするものである。

教員のキャリアステージ全体を見た場合、最初の 10 年間程度は、悉皆研修を含めて研修を受講する機会が大変充実している。その後の 10 年間は、職務別研修が中心となるが、今後は研修受講履歴を活用した対話に基づく受講奨励の制度が始まったこともあり、個々の教員が真に必要な研修を受講していくことが考えられる。そして 45 歳を迎えたところで、研修をとおして教員人生を振り返りつつ、今後、学校において自身が果たすべき役割を考え、さらにその 10 年後、55 歳を迎えたところで、やはり研修をとおして残りの教員人生の中でどのように学校に貢献すべきかを考えていく。つまり、既存のキャリアデザイン研修に加え、新たな研修を実施するという方針ではなく、キャリアデザイン研修Ⅰ、Ⅱの位置づけを再考することで、55 歳以降の教員を対象とした研修がよりよく設計できるということを総合教育センターでは考えている。

次に、校内研修について、校種による違いもさることながら、学校間の取組の程度の差を感じている。総合教育センターで実施する研修では汎用的な内容を取り上げているのに対して、各学校で行われる校内研修では、その学校固有の課題を取り上げている。県立学校を対象とした総合教育センターによる全校訪問では、予め学校が希望する研修テーマを聴取した上で、指導主事が訪問し、教育課題の解決に向けた支援を行っている。訪問のフィードバックでは、各学校から高い評価をいただいているところである。以上の取組をとおして学校間の差異を埋めていき、全体の底上げを図るといった考え方が必要ではないか。また、管理職に研修の重要性や効果的な方法などを伝えることも重要である。

□委員

本校においては、研修受講履歴を活用した個別面談を終えたところである。これまでと異な

ることは、教員育成指標や研修ガイドブックを踏まえ、自身の資質能力の状況を確認しながら、教員が主体的に研修を選択しようとする姿が見られたことである。研修受講履歴を記録するシステムがあることで、学校全体として研修を通じて自身が何を学ぶかという姿勢はできていると感じられた。

一部のベテラン教員には、研修の受講に後ろ向きな者もいる。しかしながら過日の職員室において、プールの水位調整を子どもの年齢に応じてどのように工夫するかという話し合いになった時、そのベテラン教員が若手教員に積極的にアドバイスをを行う姿が確認できた。

理論と実践という話題があったが、ベテラン教員と若手教員との関わりなど、校内のどのような場でどのような学びがあったかを研修受講履歴に残したり、キャリアデザイン研修の中で報告し合ったりするなど、実践と研修が結びつくことによって研修観も変わるのではないかと考えた。

また、特別支援学級の担任を対象とした研修について、現状、若手教員が通常学級だけでなく、特別支援学級の指導の経験も積むという人事が行われている。多様な子どもが在籍する中で、どのように対応したらよいかという点で悩んでいる教員は多い。本案の研修は必要であり、その研修内容は受講者の所属校全体にも生かされていくのではないかと感じている。

□委員

特別支援学校や特別支援学級で学ぶ子どもの数は増えており、そこで必要とされる資質能力は一部の教員だけが身に付ければよいというものではない。本案の研修は、このとおり着実に展開していきたい。

■アドバイザー

業務改善の視点から意見を述べる。学校における働き方改革は、教員が多忙であるが故になかなか進展しない状況にある。そのような中で、校内研修の充実は、現場改善の視点からも取り組むことができるものである。

本案にあるような既存のツールを活用することは、現場の負担軽減に繋がる。また、先程紹介のあったプールの水位に関する事例は、現場をどのように変えていくかということ、自分たちで学びながら実践するものである。ベテランの経験を生かし、若手の活力を活用して現場を変えていく。これは、業務改善の手法そのものである。

現状では、業務改善に資する研修が少ない。研修において業務改善の標準的な方法を学び、その学びを校内研修で取り上げ、実践する。そのような方法もあるのではないかと。

■アドバイザー

当社でもキャリアデザイン研修を実施している。研修の実施に当たっては、今後の人生設定に加え、会社にどのように貢献するかという視点も取り入れている。その中で、新人に新人としての悩みがあるように、ベテランにはベテランの悩みがあるため、相互に悩みを吐露できる機会を設定している。一人だけで考えるとネガティブな思考に陥りがちだが、同年代の仲間と語り合うことにより、モチベーションは高まる。研修受講者の受け止めも良好である。

また、校長の教員への関わり方が話題となったが、企業では、心理的安全性という言葉をよく使うようになった。そのような土壌がなければ、社員は自発的に物事を考えなくなったり、周囲に付度したり、指示待ちの状態になったりする。そこで、コーチングの手法を取り入れることとした。管理職が部下に対して、上下の関係ではなく、隣に座るイメージで課題について共に考えるスタンスである。実施に当たっては、それまでティーチングを主体としてきた管理職に対して、コーチングを可能とするためのマインドセットとともに、必要なスキルを習得させるための取組を行う必要があった。

特別支援に関わる教員について、多様な子どもへの対応が必要なことから、心身の負担の大きな業務であるとの認識を持っている。研修の実施も大事なことだが、福利厚生視点から、教員がリフレッシュできる仕組の整備も必要である。そのことが教員の活力になり、延いては子どもへの支援の充実に繋がる。

□委員

55歳以降の教員が意欲を持ち、豊かな知識や経験を生かして学校教育に貢献することは、自身の自己肯定感を高めるとともに、子どもにとって必ずプラスになる。そのような観点により研修を構築していきたい。

3 協議

(2) 養成・採用に関すること

ア 学校体験活動の充実に向けた取組（案）

○事務局

（資料5により説明）

□委員

教員就職率は低下傾向にあり、当学でも教員志望の学生を増やしていきたいと考えている。現状では、入学者の一割から二割程度は強い志望を持って入学してくるが、一方で一割程度の学生は教職に就く気持ちがないままに入学してくる。その他の約八割の学生は教職に就くかを迷っており、この層に対して、大学として教職に必要な資質を身に付けさせるとともに、教職に向かう意識を少しでも高める取組を行っていきたいと考えている。

教育実習や学校体験活動が、学生が教職の魅力を感じる貴重な機会であるとのデータがある。一方で、教育実習は、学習指導案の作成など、日々様々な事務に追われ、疲弊して終わってしまったという学生もいる。学校体験活動は、教育実習とは異なる雰囲気の中で、子どもと触れ合うことの楽しさや子どもの成長に関わることの充実感を感じる場として貴重である。

しかしながら、学校体験活動の充実には、大学が単独で取り組むことは難しい。本案にあるとおり、養成部会を通じて県内の他大学とも情報共有をしながら取組を進める必要がある。

□委員

学生が教職の魅力を感じる機会について、教育実習は確かにその一つではあるが、その他にも学校現場には様々な機会がある。学校体験活動を通じて、そのような機会に触れることは意義のあることであり、可能ならば単発ではなく、ある程度の期間で継続的に行うことや、短期であっても集中的に行うことができるとよい。

一方、受け入れ側である学校に対しては、実際に受け入れた学校の好事例を紹介できるとよい。このような時期にこのような内容で受け入れ、学校としても成果があったということを示すことによって、多忙を理由に受け入れに消極的な学校でも検討しやすくなるのではないかと。

□委員

事例紹介により、学校側の捉え方、参加した学生の捉え方、子どもの捉え方等を踏まえて学校体験活動を展開することができる。校種別の2、3事例を、授業支援や学校行事等の種類別に紹介できるよう考えていきたい。

□委員

資料5では授業支援や放課後等学習支援など、場面ごとに実態を整理しているが、子どもはその時々で様々な姿を見せるものである。学校体験活動を場面ごとに捉えることもよいが、一日の日課の中で複数の体験ができるようにすることにより、学生が子どもの様々な姿を知ることになり、教職の魅力をより感じるようになるのではないか。仮に場面ごとの体験に限られたとしても、たとえば後日開催する学校行事への参加を案内するなど、学校から学生にアプローチすることも考えられる。

□委員

学校体験活動について、大学のカリキュラムにおいて単位化することができれば、学生の背中を押すことにならないか。

□委員

本学では、「学校支援ボランティア（基礎・発展）」の授業について、学校体験活動を単位として認定している。ただし、選択授業であるため、教員への思いが強い学生が選択する機会が多くなる。学校体験活動は、1、2年生のような進路が明確に定まっていない時期に行うことが望ましい。1、2年生の段階で放課後や休日などを活用して学校教育に関わり、教員を志望する意識を高め、3、4年生で更に学校体験活動に参加する。1、2年生は比較的多忙な学年ではあるが、そのような形になるとよい。

□委員

教員を志望する理由として、自分自身が子どもの頃に出会った教員への憧れを口にする者は少なくない。学校教育が充実し、子どもたちにとって教員の姿がより魅力的に映ることが、教員志望者を増やす最も効果的方法だと考える。

一方、今後は教員採用選考試験の早期化に伴い、教育実習をいつ頃に実施するかを含めて、様々な変化が予想される。大学の教員養成カリキュラムの中に学生が学校教育に直接関わる機会を設定することで、教職に就くことを迷っている学生が、改めて教員の魅力に気付くことができる」とよい。

また、当町では学生に関わって欲しいという思いがありながらも、居住する学生自体の人数が少ないという実態がある。そこで、昨年から放課後の学習支援にオンラインで学生に関わってもらおうという取組を始めた。子どもたちが学習をする中で、分からないことがあった時に学生に質問をするという方法である。このような方法を取ることで、都心部から離れた遠隔地であっても、学生が子どもたちの支援に関わることはできる。

□委員

オンラインを活用することで可能性が広がる。たとえば、県外の大学生でも、静岡県の教育に携わりたいと思っている学生にオンラインでの学校支援を依頼するという方法もある。

教員採用選考試験が早期化する中で、どのようなタイミングで学生と学校を繋げていくかという問題と、物理的にその場に来るのは難しいかもしれないが、静岡県内での教育に携わって欲しい学生をどのように学校に繋げていくかという問題の二点について、今後、検討していきたい。

イ 教員の魅力を語り合うフォーラムの開催（案）

○事務局

（資料6により説明）

□委員

教職の魅力は、子どもとの関わり合いの中で、日々子どもの成長を感じたり、様々な感動を味わったりするなど、他の業種では体験できないところにある。その体験を共有した子どもたちが、教職を志すようになる。一方、本案において対象としているのは県内の学生であるが、教職のやりがいを訴えたところで、学生の心を動かすことはできない。むしろ、ブラックな職業であることを一層印象付けるだけである。よって、フォーラムの開催に当たっては、どのような内容を取り上げるのかを十分に検討すべきである。働き方改革の現状や見直しなども含め、必要なことを適切に伝えるようにしなければ、教職就職率の向上には結びつかない。若手教員と話をする、想像以上に厳しい職業だとの感想が聞かれる。採用後1、2年の教員が離職していく現状から見ても、教職のやりがいで押し通すことには限界を感じている。

○事務局

フォーラムは、学生の声や思いを反映したものにしたいと考えているが、労働環境など、ただいま頂戴した御意見も含め、学生とともに考えていきたい。

□委員

かつて学生に教職の魅力を伝えるために、現場の様々な先生に話をしてもらおうという取組を行っていたが、参加した学生からは「やはり教職は厳しい」という感想が寄せられていた。そこで、昨年度は教育委員会に依頼し、働き方改革や福利厚生について話をしてもらった。たとえば、教員の離職率は民間企業よりも低く、その中でも静岡県は全国的に低い水準にあるといった話があり、学生の教職に対する印象も変わったようであった。

本案では、学生による実行委員会を組織することになっており、フォーラムの開催に当たって学生が主体的に関わる仕立てになっている。学生自身が教職の魅力を発見し、それを能動的に発信する場として開催されることを期待する。

また、県内の複数の大学と教育委員会が連携し、オール静岡で取り組む事業であることも好ましく、実現に向けた推進を期待したい。

□委員

小、中学校の教員が子どもから憧れを抱かれる存在であること、それが高校生や大学生になっても教員を志望する動機の原点である。一方で、実際には、とりあえず教員になろうとする学生や教員を生涯に亘って続ける意識のない学生、早々に教職に就くことを諦める学生がいる。その一因には、長時間勤務など、過酷な職業であるという教員のイメージがある。

若手教員の職業に対する意識も、かつてとは変わってきている。昨年度末の人事異動でも、意に沿わない校種への異動や校務分掌の打診を理由に、辞職を申し出るケースがあった。

働き方改革については、本県の今後の方向性が示されることの必要性を感じている。また、給特法が改善されることによってモチベーションは上がっても、それが業務改善には繋がらない。その課題については、やはり定数改善をお願いしたいところである。

4 その他

研修受講履歴記録システム（文部科学省）の活用

○事務局

（資料6により説明）

【講評・感想】

●アドバイザー

教員を目指す学生に対し働く不安を取り除く方法について、先ほど話をしたとおり、民間企業において業務改善に取り組む場合でも、ベテランの社員と若い社員を組み合わせることが効果的である。学校における業務改善を推進する場合において、若い職員と共に、学生に関わってもらう方法も考えられる。それを学校体験活動として実施し、その成果を教員の魅力を語るフォーラムで報告する。これにより、学生自身が教育現場を改善する活動に直接参加することで学校現場が業務を改善する努力をしていることを肌で感じることができるため、働く不安が軽減され、働く原動力につながることを期待できると考える。

●アドバイザー

現状のインターンシップは、学生も採用してもらおうと必死であり、自分の可能性を探るものにはなっていない。企業側の意識も、自社への就職を促す機会という捉えから、たとえば静岡県の魅力を感じてもらおう機会、モノづくりのよさを感じてもらおう機会という捉えへ変えていかなければならない。

教員の魅力を語り合うフォーラムの開催について、当社でも同様の企画を実施しており、参加者とともにモノづくりの魅力は何か、企業の良さや課題は何かということを語り合う場としている。今の時代は、よいところばかりを語り合うのではなく、課題や欠点等も共有し、透明性を高めていくことが信頼の獲得に繋がる。透明性を高めることによって、そこに参画しようとする意欲を持つ人も出てくるのではないか。

○委員

時代の変遷の中で、ベテランの教員と若手の教員の間で生じたギャップを、県教育委員会としてしっかり受け止める必要がある。ベテラン教員の根底に因習や成功体験に基づく価値観が根強くあり、変わっていかねばならない部分を変えられないでいる状況がある。そのことを踏まえながら、研修を組んでいかなければならない。

また、学生が教育現場に関わる機会を増やす取組を推進していきたい。現在、探究活動の展開やしずおか寺子屋の実施などの場において、学生に参画してもらっている。たとえば、寺子屋も、リアルとバーチャルを組み合わせる方法もあると感じた。寺子屋のよさは高校生と大学生が一緒になって、小学生、中学生を教えるところにある。高校生が県外の大学に進学しても、夏休みには帰省して指導に復帰する、またはオンラインで参加する、そのような方法もあるのではないか。

学生が、学校における業務を体験することを通じて学ぶ方法があることも知った。その場合、その業務自体にどのような学びのポイントがあるのかをしっかりと示す必要がある。

○委員

本日の協議を踏まえ、研修部会や養成部会で具体的な検討を進めていきたい。

教員には授業力の他、生徒指導力や進路指導力など、様々な資質能力が求められる。そのた

め、採用後 10 年間程度は、悉皆研修等を通じて様々なことを満遍なく学ぶことになっている。一方、ベテランには残りのキャリアをデザインする中で、自分の得意分野を生かしつつ、後進の育成に取り組むことが求められる。キャリアデザイン研修でもその点を意識したい。研修全体について、教員の多忙化にも配慮しながら、大学にも協力を得て、必要な研修を整備する必要がある。

また、研修を評価する視点は重要で、研修を改善するための主催者側の評価とともに、受講者側の自己評価も大事である。研修満足度だけでなく、研修をとおして何を身に付け、自身がどう変わったのか、所属校にどう還元したのかを含めて評価することが必要ではないか。単なる研修の事後評価に止まらず、受講者が予めそれらを意識しながら研修を受講できるようにしたい。

○委員

55 歳以降の教員について、組織としてベテランの熟練した経験を生かしながら発展していくことができるのか、モチベーションを維持することができずに質が低下していくのかの岐路に立っている。

今後、定年が段階的に引き上げられる中であって、教育委員会として、また学校として、ベテランの教員にどのような役割を期待するのかを明確に示す必要がある。それを複数提示することにより、ベテランの教員が定年までのキャリアをデザインする際の参考とすることもできると考える。

○委員

教員免許更新制が発展的に解消され、教員にとっての研修の位置付けが変わろうとしている。そのような状況の中、本日は教員研修について充実した議論ができた。定年引上げを見据えた 55 歳以降の教員を対象とした研修は、受講者の動機付けとともに、学校や子どものことを考えた時、どのような資質を育むことが必要かという視点から、研修を再構築する必要がある。その際、教育課題の多様化、複雑化に伴う学校の負担感を考慮し、量的な拡充よりも、質的な転換を意識しながら、働き方改革と両輪で進めていきたい。

また、学校に学生がどのように関わるかという視点が重要であるという認識も、この場で共有することができた。学生の参画に当たっては、学校現場のよいところとともに、課題も明確にすることによって、透明性を高めながら取組を進めていきたい。そして、未来ある学生が静岡県教育に携わってくれるような施策の展開に留意することとする。