

令和6年度第1回 静岡県教員育成協議会 発言要旨

日時 令和6年7月11日(木)午前9時30分から11時30分

場所 静岡県庁別館7階第二会議室B

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6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

資料3ページの「令和6年度(前期)の学校体験活動募集状況」における市町の1件は、具体的にはどのような活動を指しているのか、説明していただきたい。

□委員

昨年のこの会議で、学校からではなく市町の事業も要望可能だとの回答を得た。本自治体では大学生がオンラインで放課後の学習支援を行うという事業を実施しており、信州大学の学生が県外から参加してくれている。県内の学生にもこの支援に参加してもらいたいと考え、募集に手を挙げた。現時点で県内からの応募はないが、県内の学生の参加を期待している。

3 協議

(1) 研修に関すること

- ア 「令和7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

事務局が提案した新規に企画を要する研修、事業以外にも必要なものがあれば、御意見をいただきたい。

□委員

非認知能力の育成は、幼稚園・保育園の年齢から始まる学びだが、系統的な学びを進める上で、幼保小の連携、小中一貫、中高一貫といった連携する視点が重要である。全国教員研修プラットフォームの運用では、教職員への周知が重要。今年度のうちにかなり周知をしていくことが必要だ。「若手管理職を支援する研修パッケージ」では、管理職、特に教頭の労働時間が過労死ラインを超

えることが多く、改善が必要だ。勤務時間内でオンデマンド研修が受けられるよう、時間の確保が課題だ。

□委員

研修の主体性については、受け身ではなく、アウトプットの機会を設けることが重要である。インプットだけでなく、アウトプットすることで学んだ知識が定着し、個人や組織の力が向上する。研修の成果を確認することは重要だが、「テスト」という表現が教職員にどう受け止められるかが懸念される。テストの代わりに「振り返りによる確認」などの表現を検討してはどうか。

若手管理職の研修パッケージでは、若手管理職の定義について、年齢か経験かを明確にする必要がある。特に初めて教頭になった人など、経験が浅い人に対する研修が重要だ。受講する研修を決めるためには、個々でどの資質や能力を高めるべきかを明確にする必要がある。

□委員

若手を年齢で定義するか、経験で定義するか、問題である。多くの場合、年齢が若い方は経験も浅いが、年齢が高くても経験が浅い場合もある。他の職業から教員になり、管理職になる人もいるため、年齢だけではなく経験も考慮する必要がある。必要な資質能力については事務局から説明していただきたい。

○事務局

委員の発言の通り、年齢が低くて経験が浅い場合が多いが、年齢が高くても経験が浅い人もいる。校長が各教頭の状況を見極め、研修の受講を奨励することが重要である。教頭に不足が指摘されている資質能力については、聴き取った限りでは、危機管理面での不安が指摘されている。

□委員

教頭は情報収集能力や判断力を身につける必要があると考えている。組織運営や校長への進言、将来の校長職に備えるため、判断力や決断力の向上が重要である。

□委員

非認知能力の育成について発言する。非認知能力は、教科の学習だけでなく、清掃活動、給食活動、部活、自主的な活動（児童会、生徒会）を通じて育成される部分が多い。アメリカでは家庭の社会経済的環境と非認知能力が一致するが、日本で一致しないのは学校の指導が大きな役割を果たしている。教科の学習に限定すると、これまでの学校での指導が見過ごされる可能性がある。

○事務局

委員の指摘の通りだ。教科以外の場面で育成される非認知能力も非常に大きいため、書きぶりについては今後、検討が必要であると考えている。

□委員

「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」でも指摘されているように、日本の教育は知徳体をバランスよく教育してきた点が高く評価されている。委員の指摘の通り、学校教育全体で子供

たちの力を育てる視点が重要である。そもそも、現行の静岡県教育振興基本計画が前の知事の時代のものを引き継いでいるため、教員研修計画の書き方も見直しが必要ではないか。特に「有徳の人」の概念が現場では理解されにくい。「文・武・芸」三道の鼎立と重点取組が合っていない印象があり、言葉の見直しが必要だと考える。

□委員

県政の基本方針の見直しは、新しい知事の方針に基づき、今年度と来年度で総合計画を見直す予定である。今年度中に経営方針をまとめ、来年度に実行計画を作成する。教育振興基本計画なども見直しが予定されているが、具体的な方法はこれから協議する。内容については現場の声を確認しながら、前倒しの有無も含めて計画の更新を検討する。

□委員

「研修成果の確認」について情報提供のみ行う。オンデマンド型研修で課す課題として、掲示板でのディスカッションや、研修を通して学んだことを同僚に説明するチラシ作成などの方法がある。後者は、講習に参加しなかった人にも学ぶチャンスが提供できるというメリットもある。

□委員

静岡県は「誰1人取り残さない教育の実現」という言葉を使っているが、国は「誰1人取り残されない」という言葉を使っている。中学校の教科書でも、「取り残さない」と「取り残されない」が発行者によって異なる。言葉の使い方は、教職員目線で「取り残さない」教育をするのか、子供目線で「取り残されない」教育をするのかで異なる。国と県の使い方の違いを理解し、令和7年度の教員研修計画では、それに応じた対応が必要ではないか。

□委員

SDGsの英語版「No one left behind」は「誰1人取り残されない」という感覚に近い。静岡県の基本計画では「取り残さない」としているが、変更には手続きが必要である。次のバージョンに向けて、今の指摘を考慮して対応していく。

イ 「実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施」を推進するための取組（案）

○事務局

（資料4により説明）

□委員

昨年度、学校や地区の校長会でNITSの動画を活用した研修を行った。その研修は非常に参考になった。今後も研修の時間を設け、アウトプットの機会を大切にする必要があると考えている。

□委員

現在求められている教員研修は、教員の主体性を尊重しつつ、真に受けたいと考えている研修を、管理職が本人のその人の特性を考慮して受講を奨励していく形であるため、義務的な感じがす

る対応は避けるべきである。委員の発言にもあったが、オンデマンドだけでは心配なのでテストを行うという考え方は、果たして適切な対応なのか疑問が残る。数ある研修の中から参加者が自らの意思で選択し、関心を持って視聴しようと思った段階で、主体性は十分確保されているのではないか。認定のための方策より、研修員が主体性を引き出すような工夫が重要ではないか。実施形態について言えば、総合教育センターで行われる研修では、対面形式が多く、研修員のアンケートからも対面式を支持する回答が8割、9割に上ることから、この点も踏まえて最適な組合せを選択していくのがよいと考えている。

□委員

民間企業の視点から研修に関する状況についてアドバイザーに意見を伺いたい。研修のオンライン化で距離の問題が解決される一方、対面では主体的な関わりがあるという利点もある。また、委員からは研修内容のアウトプットを通じた定着方法についても発言があったが、これらのことについて、民間企業の最前線の状況についてお話しいただきたい。

□アドバイザー

研修は、その場だけでなく、なぜ必要か、何を期待するかといった声かけから始まり、それをどう生かすかまでの一連のプロセスまで含めて研修だと考えている。そのため、研修後にはまとめをさせたり、上司のコメントを添えたりしてきた。しかし、昨今のオンデマンド研修では、誰がどのメニューを受講しているのかが分かりづらく、メニューが増えるほど主体性が重要なキーワードとなっている。

そのため、この主体性をどう持たせるかが非常に重要となっており、管理職との1on1の面談を重視するようになってきた。現在は、ただ1on1を行うだけでなく、その質をどう上げるかが問われており、面談者のトレーニングも行っている。たとえば、部長職にはプロのコーチをつけて、面談スタイルや部下との関わり方がうまくいっているかを見直し、自分自身のスキルを高める取り組みをしている。まだまだ改善の余地はあるが、こうした活動が部下の主体性を高めるための有効な手立てであると考えている。

□委員

年次別研修の中で、オンデマンド、集合、対面について話題があった。特別支援学校では、若い教員が精神的に難しくなるケースがあり、休職する方もいる。教員になってから学びを共にしてきた仲間が対面で会うことで、研修以外の時間にも思いを共有できる。例えば、本校では6年次研の職員が校内に一人しかおらず、面談の場で分かち合う相手が少ないと話していたが、対面研修に参加して戻ってきた時には、同年代の仲間と話すことができ、非常に充実していたと話してくれた。このように、集合研修も継続していただきたい。

□委員

先ほどからベストミックスの話が出ているが、コロナ禍を経てオンデマンドの取組が進んだ一方で、従来は校長が出張命令を出し、戻ってきた際にどのように次の職務に繋げるかの報告がセットになっていた。主体性についての話もあったが、教員が研修を受けたいと思うのは、自分のキャリ

アステージを見据えたり、目の前の子供たちや職員の姿、喫緊の課題に応じて必要な研修を求めていたりするからだと思う。

オンデマンド研修を受けた後に、自分が校内でどのように活かすか、自分のキャリアステージにどう活かすかを明確にし、自己の実践と結びつけることが非常に大事だと感じている。また、主体性を持たせるために管理職が教員育成指標を活用することが一つの方法だと思う。

集合やオンデマンドなど様々な形態があるが、オンデマンドにはオンデマンドの良さがあることを感じながら学べる教員になってほしいと考えている。オンデマンドでは対面ではなかなか聞けなかった著名な方々の講義も聞けるようになる。また、子供たちが出ていくこれからの社会ではオンデマンドが普通になると思う。教員もその良さを学び、上手に活用していくことが大事だと感じている。

協議事項(2)ア 静岡県の子供たちのウェルビーイングの向上（SELの推進）（案）

○事務局

（資料5により説明）

□委員

先ほど、SELに関して総合教育会議での説明があったが、少し経緯を補足する。前知事が出席した総合教育会議には、実践委員会という会議があり、その下部組織として「才徳兼備の人作り小委員会」が存在した。この小委員会で、SELに関する具体的な提案がなされた。その結果、実践委員会で静岡県内にSELを定着させる必要があるという意見が出され、総合教育会議の話題となった。

□委員

支援が必要な子供たちにとって、この分野は最も大切に指導すべきところだと思っている。不登校などの問題もあるが、どの生徒にとっても、SELの3点のスキルを育むことが子供たちのウェルビーイングにつながると感じている。具体的な取り組みとして、各教員にどのように意識させていくか、そのプログラムをどう構築していくかは、慎重に検討する必要がある。

私自身も軽度知的障害の子供たちを指導する際に、SELの3点の指導が教科の指導の土台となり、それがあって初めて各教科の指導に向かえると思っている。この取り組みをぜひ進めていただきたい。

□委員

本校では人間関係作りのプログラムやピアサポートを実施している。静岡県版のSELプログラムが出た際には、それを周知し、皆で取り組んでいく機会を作っていくことが重要だと考えている。

□委員

学校現場では、先生方が非常に多忙であり、新しい取り組みが導入されるとき、それを受け入れる過程での疑問や不安があることを理解している。例えば、ピアサポートや人間関係作りのプログラムが県内で定着して役立っていることを考えると、これらがうまく機能しているならば、なぜ変える必要があるのかという疑問もある。新しい取り組みを導入するには、これまでの成果を認め

つつ、新たな取り組みがこれをさらに向上させることを周知し、皆が理解して取り組むことが大切だと思う。

□委員

委員の意見もよく理解できる。私の捉え方としては、教育委員会が、今までとは全く別の新しいものを導入するというのではなく、これまで行ってきた取組を継続していくということなのであろう。以前、アクティブラーニングという言葉が様々な場面で用いられ、「主体的で対応的、深い学び」に対する理解が広く受け入れられたということがあった。最近では非認知能力やSELといった言葉が注目されているが、現場の方はSELと言われてもイメージが湧かない。これらは私たちが大切にすべきことを端的に表すキャッチーな表現なのだろう。

これらについても、既に教員はその重要性を理解しており、これまでも散々取り組んできているが、あえて用語として全面に出すことで、より意識してもらおうという効果があると理解している。

現場の教員からすれば、既に様々な取組をしているのに、また新しく何かを導入するという感覚を抱かないですむよう、これまでの取り組みを大切にしつつ、新たな視点を持ちながらこれまでの良さを生かして進めていくという我々の姿勢を伝えていくべきだと考えている。

□委員

学校現場でさえ、SEL って何なのかという話になるので、やはり社会全体で教育を進めていくという視点で見れば、学校関係者以外の人たちにも、当然その理念を周知していく必要があるのではないかと。やはり、学校の教員が地域の人々や保護者の方々にしっかりと説明できなければ、社会全体での教育の実現には結びつかないのではないかと。

□委員

重要な問題提起をいただいた。新しいものが加わるオーバーロードではなくて、既存の活動をベースにしながら、新しい視点で再体系化していくものなんだという理解が進んでいくといいと思ったところだ。初任者研修での取り扱いについてはどうか。

□委員

既に県内の大学においてSELの理念を浸透させるという方向性も示されていることから、初任者研修でも伝えていきたいと考えている。ただし、御存じの通り、初任者研修の研修員には、他にも克服すべきさまざまな課題がある。大学生と対話をした際、実際にどのようなことに不安を感じ、どのような研修プログラムを希望しているか聞いてみたことがあるが、特性を持つ子供たちの指導や対応が難しい子供たちへの適切な対応を挙げる学生が多かった。教員は、採用初日から教壇に立って授業を担当しなければならない。資料に中堅教諭等と記載してあるのはそうした背景を踏まえての記載である。初任者の抱える状況にも配慮しながら、当然、初任者にも様々なプログラムの中でSELの理念を伝えていきたいと考えている。

協議事項(2)イ 教職の魅力を感じる教育実習の実現に向けた取組 (案)

○事務局

(資料6により説明)

□委員

教育実習について、まず御理解いただきたいのは、学生たちはまだ教員としての学びの途中にいるということだ。彼らはこれまで学んだことの集大成として実習に来ているわけではない。本学教育学部では、3年生の5月に最初の実習を行い、9月に再度実習を行う。つまり、最初の実習は2年間しか学習していない段階で行われるため、学生たちはまだ十分な知識や経験を持っていないことが多い。この実習を通じて、学生は多くの課題を見つけ、それを今後の学習に活かしていくことが期待されている。

実習先の学校の先生方には、この段階の学生たちがどのような状況にあるのかを御理解いただきたい。「なぜこれができないのか」といった形で厳しく指摘されると、学生の教職に対する意欲が失われてしまう恐れがある。学生により学習状況は異なるので、よく確認し、大学と協力して学生を指導し、彼らが教員として成長できるよう支援していただけると大変ありがたい。

□委員

小中学校では、教育学部の学生が多いかもしれないが、高校ではさまざまな学部の学生が実習に来る。例えば、英語や国語の教員を目指す学生は文学部、数学や理科の教員を目指す学生は理学部などから来る。したがって、教育学部の学生とは学び方が少し異なる部分がある。教育学部の学生は教職についてしっかり学んでいるが、高校に来る実習生は自分の専門分野を深く学び、その面白さを伝えたいという気持ちが強い傾向がある。これが高校の良さでもある。それでも、実習に来た学生には「教職って面白い」と感じて帰ってもらいたいと私たちも思っている。大学と連携しながら、実習の目指す方向性をより具体的に良い形にして、静岡県の学校で共通の理解を持って進められるようにしたい。改善についてぜひ進めていただきたい。

□委員

先々週、教育実習の学生を受け入れた。3週間という短い期間だったが、私たちは子供たちとの良い出会いを提供し、教職の魅力を最大限に伝えたいと思い、実習生に対してさまざまな支援を行った。しかし、2週目には学生が疲れてしまい、熱を出して休んでしまった。

このような状況を考えると、教育実習生を受け入れる前に、大学側ともう少し話し合いをしておくべきだったと感じている。私たちは、教育実習が現場に出るために必要なことを一生懸命伝えようとしているが、大学で学生がどんなことを学んでいるのか十分に理解していない部分がある。また、学校現場も毎日さまざまな出来事がある。実習生はこのような現場に飛び込んでくるので、事前の調整がとても重要だと実感した。

□委員

本校は生徒数が500人弱だが、毎年3~4人の教育実習生を受け入れている。令和2年度策定版の「採用時の教員に必要な資質・能力の向上を図る」という目標は、非常に高いハードルだと感じ

ている。それよりも、教職の魅力を伝えることに重点を置いた方が良いのではないかと思う。

本校では、地元の小中学校出身の学生が実習に来ることが多い。彼らに対しては、実習から採用試験合格まで支援するような形を取っている。例えば、運動会に呼んで係活動を担当してもらったり、放課後の補習学習に参加してもらったりしている。最近では、採用試験を受ける学生のために面接の練習も行った。また、教育実習生の背後にいる大学の先生方との連携も大切にしている。例えば、美術の教員をゲストティーチャーとして招くこともあり、これにより子供たちや先生方にとっても多くの学びがある。

教育実習の受け入れは積極的に行っていきたいと思っているが、高すぎる目標は設定しない方が良いのではないかと感じている。

□委員

特別支援学校は、多くの学生にとって、これまで経験したことのない校種である。そのため、まずは特別支援学校のことを知ってもらうことが重要であると考えている。県内の特別支援学校の校長会でも、特別支援学校の魅力をどうやって学生に伝えるかについて話し合っている。特にコロナ禍で中断していたボランティアを積極的に受け入れよう進めている。教育実習の際には、先生方が学生に特別支援学校の魅力をどう伝えるのかも含めて取り組んでいきたいと思っている。

実習とは少し異なるが、大学のプログラムに「介護等体験」というものがある。コロナ禍が始まる前は、年間700人ほどの学生が県内の特別支援学校で2日から3日の体験を行っていたが、コロナ禍になってからの4年間は実施されていなかった。そのため、特別支援学校を知る機会が大幅に減ってしまった。この点についても、県、大学、学校現場でしっかり考えていかなければならないと感じている。

□委員

先ほど、教育実習を受け入れる教員に対する研修について話が出たが、委員に伺いたい。私が以前大学に勤務していたとき、教職担当の教員が2人いて、実習の最初と最後に見に行くことが基本だった。しかし、忙しい時期にはゼミの指導教員が代わりに見に行くこともあり、私も2~3回その役を担った。現在でも、担当の大学の先生が現場を見に行くことはあるのか？

□委員

もちろん実施している。必ず現場に行くように指示している。附属学校の場合は複数の学校を掛け持ちで回ることもあるが、公立学校にお願いする場合には必ず実習校に行くようにしている。

以前は、研究授業を見た後に、実習校と大学の指導教員が3人で事後検討を行うことが多かったが、現在は教員が多忙であることに配慮し、大学教員が1対1で学生と話し合い、そのまま帰ることが増えている。

大学のカリキュラムでは、実習から帰ってきた後に決まった流れがあり、個々の教員が学生を指導する際や研究室での共有に実習の経験を活かしている。ただし、学部全体での共有は行っていないと思う。

○事務局

(資料7により説明)

□委員

静岡県教員育成指標についての説明があった。これらの指標は来年度までを見通した計画であり、今後改訂を進めていく必要がある。文部科学省の指針を参考にしつつ、時代に合った内容を取り入れる必要がある。例えば、国の教育振興基本計画を参考にすること重要だが、静岡県の改訂のタイミングとずれることがある。

令和4年8月に文部科学省が出した指針は、多くの要素を盛り込んでいるが、今後の時代に合わせて教員に求められるものを再考する必要がある。たとえば、指針には「マネジメント」という言葉も含まれているが、日々の業務の中でそれを育てるのは難しく、計画的に育成する必要がある。また、40代半ばの「ミドリーダー」が少ない状況や、特別支援学校の経験の浅い教員を次世代のリーダーとして育成することも課題だ。教頭になる前にマネジメントのスキルを身につけるなど、計画的な育成が重要だ。

これらを指標に盛り込むことは研修の計画とも密接に関連している。さまざまな見方や考え方を出し合い、指針の策定に向けて進めていくことが必要だ。

□委員

資料の20ページにある参考3についてだが、多くの自治体が基本的に同じ方針で取り組んでいる。ICTは授業改善のための道具だけでなく、生徒の健康管理など、さまざまな面で活用されている。そのため、現実的にはこの図式が近いと考える。ICTを授業力の一部とすることには問題があると感じている。

□委員

AIが教育にどの程度影響を与えるかも考慮する必要がある。委員が述べた内容に加えて、教員がAIを活用する部分も重要だ。また、「授業力」や「生徒指導力」という言葉が静岡県の指標に出ているが、これらを単なる言葉として捉えるのではなく、多様性や総合的な視点を持たせる工夫が必要だと感じている。

□委員

校務のDX化は現在、多くの学校で取り組まれており、全教職員で協力して進められている。特に教務主任などが中心となって推進しており、学校全体の校務のDX化に不可欠なものとなっている。ICTの活用は個々の教職員のレベルや差異に現れ、特に授業に大きな影響を与えていると感じる。委員の話から授業だけでなく、教職員の学びをどう繋げるかという力が重要であると感じるが、その整理は非常に難しいと思う。

静岡県の校長の指標は、校長に求められる資質能力を明確に示しており、国の基準に沿って整理されていると考えている。しかし、校長としてのリーダーシップにおいては、判断力や決断力が不

可欠であるという点が重要だ。危機管理体制の確立においても、適切な判断力が求められると考えている。

□委員

学校現場において、校長の迅速で的確な判断力については、本市では不安や悩みを感じている。特に、コロナ禍の経験を通じて、ベテランと若手の校長の対応に違いがあった。若手校長は新しいアイデアや生徒の声を取り入れて学校を運営し、その柔軟さが印象的だった。一方で、個々の校長の判断力や対応力にはばらつきがあり、一部の校長は問題が発生した際に孤立してしまう傾向もある。校長会においては、組織としての支え合いが機能しており、重大な問題が生じた際には教育委員会と連携し対応している。校長会の組織力は実感しているところであるが、個々の校長の迅速な判断力やリーダーシップについては、さらに注目すべき点だと感じている。学校の組織を円滑に運営するためには、校長の迅速な判断力の強化が重要だと感じている。

□委員

教員育成指標の④「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」、⑤「ICT や情報・教育データの利活用」については、外に出して示すべきだと考えている。現在、子供たちの多様化、価値観の多様化が進んでおり、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」は全ての分野に影響を及ぼすと考えられる。また、「ICT や情報・教育データの利活用」も今、「心の天気」など生徒指導にも関わっているだけでなく、働き方改革にも大きく寄与していると感じているため、浜松市や静岡市の指標における資質・能力の示し方の工夫は素晴らしいと感じている。

また、校長育成指標についても、時代に合ったように変えていく必要があると感じている。「質の高い教師の確保特別部会」の審議まとめでも、働き方改革を加速させていく上で、指標として謳っていくことが議論されている。校長育成指標については、慎重に検討し、時代に適した内容に改めていくことが重要であると感じている。

□委員

管理職の大量交代期の到来で、これまで校長会の中で培われてきたことが、引き継がれる前に退職してしまうことで失われてしまい、迷ったり、一人で抱え込んだりしている校長もいることであろう。校長や養護教諭など一人職の職員が困ることのないよう、自身の立ち位置を確認する上でも、指標は重要であると思われる。資質能力の示し方の枠組みについては、子供たちの多様化や時代の変化を踏まえ、その時々で柔軟に調整していく必要性を感じる。

□委員

教員育成指標について、他の委員の考えと同じく、特別な支援が必要な生徒や ICT の重要性に関して、文科省の整理が包括的で適切だと感じた。本県の指標では授業力や生徒指導力という言葉を用いてきたが、学習指導や生徒指導という表現の方が適切ではないか。教職に必要な素養については、高いレベルが求められるが、そのハードルはなるべく低めに設定し、実務を通じて学んでいくという形の方が良いのではないか。校長に関しては、文科省の指針は重要であるが、コミュニケーション能力は学校外だけでなく学校内でも重要であること、指針における3つの整理の下にも多岐にわたる能力が示されており、結局のところ求められる資質能力は、これらだけではないと考えている。管理職においても、先ほどアドバイザーが発言していたように、教員とのコミュニケーション

ンやコーチングが必要であり、それをどう盛り込んでいくか考える必要がある。ただ、これもあまりハードルを上げず、校長として最終的に目指す姿というくらいの仕様の方が良いのではないか。

□委員

以前、育成指標を作成する際に、副校長や教頭の育成指標について議論したことを思い出す。本日も若手の教頭の指導に関する研修計画が話題になった。今後も教頭としてどのようにあるべきかを示す指針があると良いと感じた。

□アドバイザー

業務改善や働き方改革という観点から発言する。全国教員研修プラットフォーム「プラント」の利用が拡大し、教員が自律的に学ぶ環境が増えていることは素晴らしいと感じている。一方で、先ほども教頭職の時間外勤務の話があったが、教員の働き方を考えると、研修を受けるための時間と環境の確保は重要である。職員室での受講で受講していたり、落ち着いた環境を求めて視聴覚室まで移動して受講したりするといった実態を聞いている。ある自治体では、テレワークを推進するきっかけとして、集中して研修に取り組めるよう自宅での受講を認めている。このような環境の提供をきっかけに、教員の働き方を考えても良いのではないか。

また、プラントを通じて学びのチャンスが広がったが、提供される教育コースが多すぎて、何を受講するべきか選択に迷うという状態に陥る。この場合、自分の経験と向上したい分野を見極め、それに基づいたナビゲーションやアセスメントをするシステムがあれば良いのではないかと思いつつ聞いている。

指標の改定について、最近、感じていることだが、70歳定年制などといった言葉も聞くが、60歳以降の教員の役割が変わりつつある中で、この年代の教員に向けて、意識の向上も含め、指標について考えていっても良いのではないか。

□アドバイザー

協議会の中では、不足している点に目が行きがちだが、現在上手く機能している部分も確かに存在する。こうしたポジティブな要素をどう生かしていくか、そこに重要なヒントがあるのではないか。ただ、こうした良い面はしばしば取り上げられることが少ないように感じる。静岡県や日本の教育で成功している取り組みにフォーカスし、それをさらに発展させていく議論があってもいいのではないかと感じた。