

令和6年度 第3回北海道教員育成協議会 議事録（概要）

日 時 令和7年1月27日（月） 10:00～12:00

会 場 道庁別館教育委員会室（対面・遠隔ハイブリッド実施）

出席委員

北海道町村教育委員会連合会	加賀 学 委員長	北海道小学校長会	高原 直樹 委員
北海道都市教育長会	中島 正人 副委員長	北海道中学校長会	山田 誠一 委員
北海道大学	光本 滋 委員	北海道特別支援学校長会	倉科 辰男 委員
北海道教育大学	海老名 尚 委員	北海道PTA連合会	菊川 哲平 委員
札幌大谷大学	萬 司 委員	北海道高等学校PTA連合会	村井 為敦 委員
北海商科大学	山口 晴敬 委員	北海道特別支援教育関係PTA連絡協議会	脇坂 百合香 委員
北海道国公立幼稚園・こども園協議会	牧野 喜充 委員	北海道教育庁	伊藤 伸一 委員

【事務局説明】説明者：北海道教育庁教職員育成課 平嶋課長補佐（人材育成・教育研究所整備推進）

- (1) 「教職員研修に関するアンケート」の結果
- (2) 第2回書面会議の意見及び事務局の対応
- (3) 事務局の取組（魅力啓発の取組、養成大学との懇談・説明の機会、校内研修資料の作成、Plantの運用に係る各種資料の改訂）

【協議】育成指標を踏まえた、教員一人一人の資質能力の向上を図るために、どのような取組が求められるか。

(1) 協議（協議の視点）

- ①養成段階において、大学生が、必要な資質能力を身に付けるためには、教職課程や教育実習はどうあるべきか。
- ②教師を主語にした研修や校内研修の充実を図るためには、どのような取組が必要か。
- ③管理職の資質向上を図るためには、管理職はどのような資質能力を身に付ける必要があるか。
- ④子どもたちや保護者にとって、教員にはどのような資質能力を身に付けてほしいか。

○ 委員（視点①）

- ・大学の教員養成課程の中で重視しなければならないのが、知識に関する内容。大学で学んだことがこの後現場でも長く使われる内容だと考える。ベーシックな内容をどれだけ学ばせることができるかが、大学の使命だと考えている。
- ・加えて、例えばICT等の今日的課題がそこに付随し、そこを構造的にどのように学生に捉えさせて、学校現場が実際にどのような形で実践に取り組んでいるか、ということに分けて理解できるような形で、教職課程の学びを構築していかなければならない時代に入ったと考えている。
- ・その一方、教科の専門性は特に中高に発展していくと高度なものがより求められ、その内容も学習指導要領の改定を伴いながら、徐々に変化していく。特に今年度は、大学入学共通テストでも、情報の科目が入ったことなども含め、教育については、変化が激しい時代に突入していると感じている。教員養成課程における構造化と、学校実践としてのその整合をいかに理解していくか、

それが大学の役目だと感じている。

- ・教育実習については、学校教育実践との接続という視点で、ぜひ実施していただきたい。

○ 委員（視点①）

- ・事務局説明資料の新たな研修制度に係る認識について、14 ページを見ると、教員は今後高めたい能力として「授業力や教科力」を求めているが、13 ページを見ると、新たな研修制度の実施初年度と比較して見られた変容について「特に変化はない」となっている。「授業力や教科力」を求めているが、それが満たされてない。教科力を求めているのに、15 ページでは、重視している自身の学びの機会が、「日常の教育実践や校務」であり、求めていることとその機会の内容がずれている。それは、教員に時間がないからだと推察される。教科力がないということや、教科指導力が向上しないと考えながら、教師生活を続けて行く中で、一体何が必要なのか。私は、大学の教員養成段階において、やはり教科力や教科指導力を身に付けることが必要だと感じた。
- ・私自身が高校職専門のため、高校現場の話になるが、高校はいわゆる開放制の教職課程の先生方が多いので、幅広い教養と専門的な知見が身に付いていると考えている。ただし、大学の講義には、模擬授業や実践力を付けるためのプログラムが薄い。学生に聞くと、1 度も模擬授業の経験のないまま現場に入ってしまうこともあると話している。初任の先生が一番不安に思うのは、模擬授業の経験がないのにいきなり教壇に立つということ。模擬授業の機会をあえて設けないと、教科力の向上の基礎となるものはなかなかできないと感じたため、大学の養成課程で、積極的に模擬授業等を経験させたいと思う。模擬授業において他の学生を生徒に見立てることで、ディスカッションが活性化し、自分に足りないことは何かということのリフレクションし、頭の中に構築することができるので、ぜひそれを実施していきたい。
- ・草の根教育実習のように、学生が学校現場に入る取組は構わない。ただ、春から一貫している意見としては、学生が現場に入りっぱなしにするのではなく、その後に現場上がりの先生ではないアカデミックな先生方を交えてリフレクションを行い、学校や教育を俯瞰しながら、変わり続ける学校現場に求められることをディスカッションしていくことが、現場に入った後、次の段階において大事なことだと考える。
- ・社会に開かれた教育課程や、子どもを社会で育てると言われている中で、社会との接点を多く設けることが必要と考えている。先生を目指している人は、学校文化に恵まれていた人が多いので、その対極にある人と接している人、例えば、学校文化に親和的ではない人と接している市役所の方や、NPOや弁護士の方とのディスカッションやコミュニケーションを踏まえながら社会体験をし、社会全体の様々なことを、学校現場や大学の教員養成課程で見つけるというのが大事だと考えている。
- ・社会体験について、例えば高校で炊事遠足を実施すると、大きな教育的効果が見られる。普段は勉学に励んでいる生徒が、炊事遠足ではすごいリーダーシップを発揮する等、生きる力が付いている様子を見ることができる。一度も教育現場や大学の教員養成課程で、そのような社会体験がなく教師の世界に入ってしまうと、先生自体に「生きる力がないな。」と感じられてしまうので、教員養成課程や教職実践演習等に社会体験を取り入れることも大事だと考えている。

○ 委員（視点②）

- ・第1に、大学の教職課程における教育実習の位置付けについて。本学では、教育実習の事前指導

において、実習の意義は大きく3つあると学生に伝えている。1つ目は教職課程や、その他の大学の教育課程で学んできた理論を実践する、貴重な機会であるということ。2つ目は、自身の教科観、子ども観、教育観を問いただき、学習や研究の課題を確認し、明確化する機会であるということ。3つ目は、現場から学ぶことは大変多いが、同時に、現場が抱える問題についても体験してもらおう、ということ。特に重要なのは、2つ目と考えている。これは「実習指導サポートガイド」においても重要だとされている、「理論と実践の往還」のことだと考えている。

- 本学の学生はいわゆる進学校の出身者であり、実習は母校で行うことが多い状況にある。その経験は限られたものであるということを頭の中では理解しているが、実感を伴っているかというとなかなか難しいというのが実情である。そこで本学では、教職実践演習において、全員に、札幌市内、或いは函館市内の計5校の定時制高校のうち、1校を見学させ、その後見学を通して考えたことをグループで話し合う。または、進学校とは異なるタイプの学校に勤めている入職から数年程度の若手OB・OGをゲストスピーカーとして招き、教職の経験談を語ってもらい、その内容について考える、などを行っている。そうした取組の中で出された学生の感想を1つ、紹介する。「私は実習に行ったときに、学校の性質上、生徒との関わりがあまりなく、指導教員の常に忙しそうな様子が目についてしまい、実習前よりも教員になりたい思いが下がってしまった。しかし、もう1人の実習生の方は実習が非常に楽しく、忙しいながらも充実していたと感じられたため、教員になりたい思いを強くしていた。もちろん実習によって、教職の現実を見たことに変わりはないので、どちらの感想もリアルなものではある。しかし、この教育実習だけで判断するのは少し危険だと思ったこともある。なぜなら、結局自分がいた環境しか知らない。実習で行った学校は母校一校のみであり、今回、教職実践演習の講義においてお話を聞いた方々のような、別の環境のことは知らない。そして、実際に教員として採用された場合、公立であればどのような学校に配属されるか分からない。もし実習を経て教員になりたいと思っても、実際に教育困難校に配属されたら、理想とのギャップでモチベーションがなくなってしまうかもしれない。そのため、実習だけの感想で教員になるかどうかを決めるのではなく、ゲストスピーカーのように、どのように教育に関わっていきたいのかという軸を持った上で、実習の感想も判断材料の一部とすべきだと思った。」という内容。本学では実習前からの学校体験活動を行うことは多くはできていないが、このような教職課程の座学の部分を通して、「実習指導サポートガイド」も重要だとしている「理論と実践の往還」を、できるだけ作ろうとしているところである。
- 第2に、「理論と実践の往還」は、教職課程の期間だけで終わるものではない。現職の教員は、自身の教員生活や社会生活を通して「理論と実践の往還」を行っていると思うので、本学の教職科目の中では、これをどのように行っているのかについて、現職の公立高校等の教員を招いて話してもらっている。この「理論と実践の往還」は、教員が個人で行う場合もあるが、集団的に行う場合もあり、その例の1つが校内研修ではないかと考えている。本学の教職科目では、教師はどのような研修を受けているか、または行っているのかについて、学生が自身の出身校の教師などに聞き取りを行い、その結果をまとめるというレポート課題も課している。校内研修がどのように行われているのか、私自身は教職の経験がないため、学生のレポートからも学び、教職課程における「理論と実践の往還」をどのように構築していくかということ、を、毎日頃考えている。
- 先ほど事務局から説明のあった教員等アンケートについて、このような私どもの取組にも大変参考になる回答があると考えている。そこで、本日の会議に先立ち、ぜひ回答の原文を読んで、「理論と実践の往還」のヒントを得たいと考え、その旨事務局にお伝えしたが残念ながら原文を見る

ことはできないという回答で、今日抜粋したものが配付されている。時間がなくまだ読み切れておらず、また、原文は大変膨大なものになるかと思うので、事前に読んで参りたかったが、改めて、自由記述の回答を読む機会をいただき、この問題について考えたいと思っているので、対応をお願いしたいと思う。

- ・第3に、実習指導について、「実習指導サポートガイド」は、主に実習指導を行う教員に向けて書かれているので、実習指導に求められる事柄をどのように実現していくか、また実習指導において実習生が直面している困難をいかに克服していくかという課題に対し、助けとなることが求められる。作成にあたり、学校の管理職や実習担当の先生方に意見を聞いたとあるが、意見を聞いた学校は小・中学校だろうか。本学においては、高等学校の免許を取る学生が多いため、高等学校や特別支援学校の先生方にも意見を聴取していただきたい。また、最後にこれも要望になるが、教育大学の学生に意見を聞いたということだが、ぜひ一般大学の学生にも意見を聞いていただきたい。さらに、大学の教員養成を担当している組織へも、各大学の教職課程における教育実習のねらいや、課題をどのように意識しているのかということを知りたいと思う。

○ 委員（視点①）

- ・本学は教員養成の単科大学であり、小中の教員養成が中心であることを前提に聞いていただきたい。
- ・現在の教師に必要な資質能力は、一言で「実践的指導力」だと考えている。
実践的指導力というのは、単なる知識の伝達スキルを身に付けるだけでなく、学校現場が抱える複雑多様化する様々な課題を、ある程度解決できる能力の素地を身に付けることだと、養成段階では考えている。そうした能力や資質を持った教師を養成するには、理論や知識を適用して問題に対応する技術的な熟達者というのではなく、子ども等の相互作用の中で実践知を生み出すような、或いは再構成をしながら問題に対応し、常に自分の言動を省察し、よりよい対応をするために学び続ける、そのような探究的・省察的な実践者としての教師を育てなければならないと考えている。「学び続ける教師」というのが昨今言われているが、その素地を養成段階で作っておらず、訓練もされていない先生がいきなり研修等を受けると言われても、難しいと考えている。そういう意味では、やはり教師自身も学び続けるというのはいかなることかということ、子どもたちと同じような形で経験をしていく必要があるのではないかと考えている。非常に難しいが、自分の頭で考える力を持ち、自分で主体的に学びを展開できる教師、子どもとの相互作用の中で実践知の生成や再構成ができる教師、そのような教師を育てていかなければならない。
- ・そこで本学では、令和5年度から、探究的・省察的な実践家としての教師を育成するため、1～3年次を対象に1年間を通して、省察をベースに、「実践と理論の往還」の繰り返しをするスパイラル管理型カリキュラムを導入している。このカリキュラムでは、学生が実践からの気づきを元にして、実践と省察を繰り返す中で、理論の必要性を自覚する。その中で、その理論をどのようにして自分で学びを展開するか、ということを経験させる形にしていく。取組自体がまだ2年目で検証は不十分だが、このようなことを意図として行っている。学生にとっての主体的な学びを展開させ、その中に教育実習を組み込み、教育実習の成果の最大化を図っていきたいと考えている。
- ・教育実習の課題と展望について、本学でも教育実習は重要な課題として見ており、様々な調査を

学生に行っている。その調査の中で、教育実習は結局、教員志望の意欲を高める重要なポイントであり、逆に意欲を低下させる点でも、最も大きな要因になっている。教員の志望者を増やし教員不足に対応するためにも、教育実習の改善・充実は喫緊の課題だと捉えている。本学の調査分析によると、教職意欲を高めている事業として教育実習が評価されているが、その理由は一般的に言われているように、学生が教育実習でやりがいや楽しさを実感できたことが特に挙がる。我々の時代からも同様だった。しかし、その一方で、教育実習で教員非志望に変わってしまう。3年生の教育実習の前後から徐々に他のところに行こうかと考える。そんな契機にもなっており、それはある意味、教育実習が両刃になっているということ。学生になぜ非志望になっていくのか、教員を目指したくなくなってしまったのかを確認すると、非常に多くの割合で、教育実習を経験する中での「教員としての自信の喪失」というものが挙がる。「教職に魅力ややりがいをすごく感じているが、だからこそ、そうした仕事が自分にできるのだろうか。」と。そういった不安を持った学生が、教員非志望に変わっていくということが見えてきている。その中には当然、保護者対応への不安、子どもの将来を左右することの責任の重さもある。もう1つ、今の学生の特徴として、過度に失敗を恐れる部分がある。失敗したくないという思いがあり、教育実習を通じて教師という仕事は、自分にはできないのではないか、という思いを強くしてしまう。その結果、学生の志望が教員以外のものに変わっていく傾向が見えている。これらを踏まえると、教師不足への対応として、教師の魅力発信だけでは、全然対応できてないということになる。学生は十分、教職の魅力は分かっている。しかし本学でも、真面目な学生ほど、そうした魅力的な教師の仕事を、果たして自分ができるのかという不安を持ってしまう。そういう学生は、当然、自己分析ができる真面目な学生だからこそ、学び続ける素質も十分に持っている。しかし、だからこそやめてしまう。こうした部分をしっかりと考えていかなければならないと思っている。さらに学校現場において、教員は失敗が許されないという社会的な風潮も学生にとっては相当なプレッシャーになっている。そのような中で、学生の教職離れは本学においても拍車がかかっている。こうした状況を変えるためにも、教育実習を通じて、教師という仕事が自分でもできるといった安心感、何とか自分でもやれるという実感を学生に持たせていきたい。

そのためにも、実習後のフォローとして、挫折感なり落ち込んでいる学生をどのようにして、もう1度気持ちを奮い立たせるか、そのようなところを今現在、本学では検討しているところ。幸い、教育実習については道教委も教育実習の重要性を認識しており、教育実習生を育てる先生方のための「実習指導サポートガイド」を作成し、現場の先生にも色々な形で指導いただいているところ。それも非常にありがたいが、本学からも一般の公立学校に対し、こういう意図で実習を行っているということを伝えていきたいと考え、新しい手引きを作成し配付することを、来年度以降考えているところ。今後も教員志望の増加に向け、道教委と連携をし、教育実習の改善に努めていきたいと考えている。

○ 事務局

- ・ご意見等、感謝する。委員から要望のあったアンケートについて、小中高特の管理職と教員に回答いただいているところ。今年度は私どもが作成をする教職員研修計画の作成に生かすという目的で回答いただいているアンケートのため、その内容について外部の有識者の方々に知らせ活用することは了解を得ておらず、全部を公開するという形はとれなかった。来年度も当該アンケー

トを継続し、経過を見ていきたいと考えているので、アンケートの実施方法等を検討しながら進めていきたい。

- いただいたご意見の中で、「理論と実践の往還」というお話がある。私たち教育委員会もその姿勢で取組を進めており、特に、実践という部分で、学校現場の経験を重視して取り組んでいくということが中教審の答申にも示されている。その際、地元の教育委員会と連携して進めていくということが示されているところ。先ほど委員から話があった、教育実習に行くと不安になり教職を諦めてしまうというような学生も、実際1割程度いることが国の調査で判明している。教育実習の1校のみの経験ですべてを判断している学生も多いため、可能な限り多くの学校現場を体験していただきたいと考えている。学生は1～2年生の段階で教員になるかどうか、免許を取るかどうかの判断をしている、というアンケート結果もあり、教員を増やし、裾野を広げていくためにも、ぜひ1～2年の早い段階で、多くの学校に行ってもらって、多種多様な学校を理解し、教員の魅力を感じてもらい、まずは教員の職業選択をしていただきたいと考えている。
- 実習を体験しても不安になる、教員としてやっていけるかどうか、学生自身が真剣に考えているというお話もあった。今、我々が大学を回って各学生に説明しているのは、現職になってからも、しっかりとした研修を道教委が行っているということ。他県や札幌市では1～2年で初任段階教員研修が終わる傾向にあるが、道教委は5年間をかけ、各年次で必要な研修を行っている。学生からも、研修をしっかり行っていることがわかった、という声もある。現職になっても、こういった形で支援をしているということ、現職の教員から学生に語ってもらうこともしているので、大学でも現場体験を増やし、実践力のある教員を増やせるよう、お願いしたい。
- 事務局からの説明でもあったが、実習は受け入れしていただける学校があつてこそ成立する。学校現場も大変な部分があるのは重々承知しているが、ぜひ、小中高特の学校の皆様には、ご理解、ご協力をお願いしたい。特に「草の根教育実習」については、学生が自分で行くことになっているため、実習に参加しやすい地域の学校に受け入れを拡大していきたいので、よろしく願いたい。

○ 委員長

「実習サポートガイド」の作成にあたり、小・中学校だけでなく高等学校や特別支援学校の意見も取り入れ、教員養成大学以外の一般の大学にも意見を聞いていただきたいという要望があつたが、令和7年度に向けて検討ということによろしいか。

○ 事務局

よろしいです。

○ 委員長

では、その部分については今後検討していただけるということで、よろしく願います。
今の事務局の発言に、他に何かあるか。

○ 委員

道教委が実施したアンケートについて、道教委が作成する教職員研修計画の作成に生かすことを目的とするものであるということは理解している。そのため、この北海道教員育成協議会の委員へ

自由記述部分の原文を公開できないとの回答があったことについて、もう少し説明をお願いしたい。

○ 事務局

このアンケートに回答いただいた皆さんに、本協議会で使用することについて理解を得てアンケート実施をしていないということがあり、今回は控えさせていただいた。

○ 委員

どのように説明されているのか。

○ 事務局

教職員の研修計画を作成する上で、「現場の実態を理解するため」という趣旨で、回答いただいている。1つ1つの個別の回答について、公開をするというような形で了解はいただいております。道教委の中で検討する資料として活用するというので、理解をいただいて回答していただいている。

○ 委員

研修計画を道教委が策定することに対して、本協議会は協力しているのではないか。

協力者である協議会の委員が、そのような目的で行ったアンケートの自由記述回答を読めないという理由がよく分からない。

○ 委員

- ・他の委員も突然の内容で分からないと思うので、簡単に事情を説明し、今後の考え方についても併せて説明させていただきたい。
- ・今回教職員研修に関するアンケートにおいて、幅広く意見を聴取するため、今年度からアンケートの方法を変えた。これまでは校長会等に依頼をして、数名から回答をもらっていたが、今回は幅広く、Webアンケートの形式で実施した。その際に、回答については、あくまでも研修計画を作成するために声を聞く、また、各学校でどのように研修の工夫をしているのか、ということのヒントをいただくため、実際どういうことが行われているのかを教えていただくためのアンケートということで、実施したもの。回答いただいたものについては、本育成協議会の中で協議を行う旨、事前にアンケート実施要綱の中に明記しておけば、こういった議論にならなかったため、改善しなければならない点だと考えている。アンケートの取扱いとしては、道教委の研修資料を作るためということを前提に実施していた、ということが1つ。
- ・その中で、今回の本協議会の中でも、これからの教職員の校内研修の改善に向けて、使えるデータではあるので、数値や割合として表せるものは提供できると考え、提供しているところ。
- ・加えて、それぞれの学校で、工夫した内容のいわゆる自由記述に書かれている内容については、トータル件数は約1,500件あり、その中の主な項目について、先ほどの資料の18ページの中にキーワードだけを示したものがあつた。この資料を事前に各委員へお知らせしたところ、委員から「元々得たアンケートの自由記述の生の文書の原文を見せていただけないか。」というご相談があつた。しかしながら、このアンケートの前提が最初に話した通りのものであり、原文をそのままご提供することはできない。そういうやりとりを数回、メールで行つた。それを踏まえて、原文そのままではないが、記述式アンケートの回答の管理職版と教員版と2ページに分け、約

1,500件あった回答を読み込み、カテゴリーに分け、重複した意見は整理したものを本日提供したところ。委員からの要請もあったので、原文ではなく事務局の方で一旦まとめたものではあるが、今回の協議会の資料として提供できるのではないかと思ひ、お渡ししたところ。

- ・手続きのところで詰まってしまうと、本来の協議内容に深まりの時間が取れないので、申し訳ないが、そのような経過をご理解いただきたい。
- ・今日の協議会については、アンケートで得られた記述式の回答で、事務局でカテゴリー別に分けたものではあるが、ぜひこれを参考にしていただきながら、教員研修について協議を深めていただきたい、というのがお願いの1点。
- ・もう1点は、アンケートを取る際には、回答していただく方へ、何に活用するかということ丁寧な説明しないと、正直な回答をためらう方もいるので、今後私たちがアンケートを依頼する際には、趣旨と活用方法を改めて明記し、次年度以降工夫させていただきたいと考えている。

○ 委員

私も手続き論ではなく、この協議を深めるために、自由記述の対応を読むことが必要だと考え、お願いをした次第。それについては、私の発言中にもあったとおり、現場の先生方が行っている研修の工夫の中に、まさに、「理論と実践の往還」を深めるヒントがたくさんあるのではないかと感じただため、このようなお願いをしている。引き続き検討いただきたい。今回のアンケートは正直に書かれたものだと、だからこそ読みたいと思っているので、ご理解いただきたい。

○ 委員長

いずれにしても、令和7年度に向けては今いただいたようなご意見も踏まえ、改善に向けて検討していくということで、事務局は準備をお願いします。

○ 委員（視点②、③）

- ・当団体は今45団体が加盟しているが、来年は札幌の幼稚園が4園減り、研修をリードしてきた函館教育大の附属幼稚園がなくなる。全道的にも少子化により廃園や統合する園が増えている。北海道の幼児施設の8～9割は私立の幼児施設ということになる。幼児施設と言っても、幼稚園、子ども園、保育所、それから公立、市立、私立、認定こども園、不認可子ども園、カトリック系、仏教系の幼稚園と様々な施設があり、それによって方針や内容も変わる。なおかつ、教育委員会管轄の幼児施設は、そのうちの半分以下であり、ほかは福祉的な協議会が担当している。そのため、道教委が進めている研修制度も現場にたどり着くのが難しいという話も聞いている。当団体としては、本件を普及するのも役割の1つと考えている。
- ・小学校等で研修時間の確保が難しいという話だが、幼児施設はさらに難しい状況。特に子ども園は0～5歳までおり、朝8時～夜6時まで子どもたちをお預かりしていると、研修時間は全くとれない。その中で工夫をして、複数回に分けるなどして実施しているが、私立の施設になると、更に難しい。子どもをもつお母さん先生が多いため、容易に研修に行けないという実態もある。その中、道教委で行っているリモート研修は大変助かっている。ただ、長時間保育を外れての受講が難しいので、短時間でいろんな項目があればいいという要望もあるので、是非その点は検討をお願いしたい。
- ・子ども園、幼稚園教諭は、そのほとんどが専門学校卒。大学卒も、8～9割は短大卒の先生。幼

児教育の専門性が問われており、その必要性は非常に高まっている。そういう中で、四大での、一種免許または専修免許を持っている方は少ない。大学の先生も、幼稚園教育の専門の先生はいるが、子ども園を熟知している先生は少ない。行政の方で、今の実態に合った養成をお願いしたい。

- ・管理職の資質について。幼稚園等の園長は、退職した校長というケースが半分以上である。60歳を過ぎてから幼児教育を学ぶことは大変難しいが、メリットとしては、経営能力や研修の仕方について知識があるということ。幼児施設は異動が少なく、昔ながらのやり方で経営等行っているところがあるため、そうした中で退職校長が園長になり、今、道教委や国がどういう政策をしているのかを現場に浸透させることも、我々の仕事と感じている。退職校長が幼稚園の園長になる前の研修等も取り入れていただければありがたい。

○ 委員（視点②、③）

- ・先生方が研修に参加しない、できない状況の背景にあるものは、研修の内容が先生方のニーズに合っていないとか、望まれている研修内容が提供できていないということではないと考えている。時間とお金があれば、学びたい先生が本当にたくさんいるが、その時間とお金がないから研修に行けない。だから、長期休業中等に研修が集中している。ただ、行ける時期でも、お金がないから出られない現状があると思っている。オンラインの研修も多くなり、時間の工夫はだいぶできるようになってきたが、今後は出張旅費等のお金の面も考えていかなければならないと考えている。
- ・本校の状況も踏まえた研修の工夫について、先生方が求めるものには「実践的な研修」と「キャリアアップの研修」この2種類がある。キャリアアップの研修は、例えば、特別支援の免許を持ってない先生が、免許を取得したいというケース。これはオンラインで受講が可能であるためか、受講の割合が増えてきている。しかし、近年増えている義務教育学校においては小学校免許しか持っていない先生が、教科の免許を取得したいとなると、2～3年大学へ通うことになり、勤務しながら、となるとハードルが高い。司書教諭の免許も同様。教科等の免許についても、今後オンライン等で取れるような体制、環境づくりがされていくとよいと思う。お金については、実践論文を書くことに対して、企業が研修や旅費をサポートしてくれる制度があり、本校の教諭もICT関係の東京の研修に行くことができた。他にも論文等により予算をもらえるような機会や制度は多くあるので、そういうものを活用して予算を工面すると学ぶ機会を増やせるのではないかと感じる。その辺の周知があるとお金の面も少し改善されるのではと感じる。
- ・本校ではメンター研修を、オンラインと集合で市内において実施している。今まで自校だけで実施していたが、これからの時代は2～3校合同で実施するようになっていくと思っている。特に小規模校は2～3名の先生しかおらず、研修をするにも深まりが少ない。これを合同で、管内が違っても一緒に研修を進めていくことが今後可能になればいいと思う。研修方法に課題は様々あると思うが、考えようによっては、うまく進められる部分もあると考えている。
- ・そのためにも、管理職の資質向上と合わせ、管理職の情報収集・発信が大事だと思っている。当職の研究大会における経営ビジョンがテーマの分科会でも、ファシリテーションやアセスメント能力の重要性が確認されている。自校の課題をどのように捉え、具体的な方針を立てて取り組んでいくかを、教職員で共有していくことになるので、そのためにも管理職がどれだけ情報を持っているか、どのような現状や課題があるのかを常日頃意識して過ごさなければならない。自分自身も、市内の校長とオンラインで交流し、お互いのリアルな課題や悩みごとを共有して、意見を

いただいたりする。小中連携についてお互いに課題があるのなら、こうして解決していこうと呼びかけができる。そういった情報共有や課題解決方法の案などを交流する機会が、日常的にどんどん増えていけばいい。管理職だけではなく、教職員のそれぞれの悩みもマッチングさせて、解決に結び付けるのも面白いと思う。今、教科毎に集まる研究団体等がどんどん廃れていっているが、教科ではなくその授業方法や、簡単な悩みの共有を同じ人間で集まって考える。悩み事が解決すれば、その集団のままである必要はないので、また違う集団を作ったりするような、そんな結び付きが、今後、ICTの発達でできるようになっていけばいいという思いはある。

○ 委員（視点②、③）

- ・ 第1回の会議における各委員の発言及び第2回の書面会議、さらには、全道教職員を対象とする丁寧な質問紙調査の実施に、道教委の皆様の職員研修、資質能力の向上への思いを感じる。また、会議の内容と、質問紙調査の結果を丁寧に組み入れた、次年度の道教委の取組の方向性が示されたことに感謝申し上げる。
- ・ 1点目の教師を主語にした研修のあり方について。事務局説明資料の14ページには、教員が高めたい能力として、「専門性」、「授業力」といったキーワードがある。また、15ページには、教員が重視している学びの機会は、「日常の実践」とされている。こういった現場のニーズや学びの様相、実際の様相というものを踏まえ、資料31ページにおいては、道教委における校内研修の支援の重点として、現場の経験を重視した学びが示されていることは、研修の時間の確保という課題にも対応した即効性があるものとして、期待が高まるどころ。
- ・ 校内研修を進めるにあたり、12ページにおいては、「教員同士が連携協働すること」を、管理職は重要と考えており、それらを反映した31ページにおける、「他者との会話を通して、自己のあり方を発見、見直す」という手法は、現場の同僚性を高めるものとして、こちらも期待できるものとする。30ページの校内研修全般を支援する資料の作成も、コロナ禍で一旦途切れた協働的な教師の学びの活性化に繋がるものとする。可能ならば、この30ページの資料の第1項目の新たな教師の学びの姿において、教師という職業の果たすべき目的など、大きな枠組みや高所な見地からの人間性の向上を取り扱っていただきたい。これは先ほど申した、教員が高めたい専門性、授業力と、対になる資質と考えている。教員個々が自らの研修テーマに沿った形で学ぶには研修リンクナビとPlantの組合せがよいとする。この移行と更新が進められるとのことで、授業の空き時間等に研修を進め、深められることが一層可能となり、こちらも期待が高まるどころである。
- ・ 最後に管理職に必要な資質能力について。基本的には16ページの質問紙調査の結果が大切であるとする。加えて、組織論、教育情勢も重要とする。個人的には、一般教員と同様に人間性が最も重要と考えており、この人間性の定義というのは難しいところではあるが、人と人とは対等である。共同体の一員としての奉仕の精神を持つといった心のあり方と考えている。

○ 委員（視点②、③）

- ・ 校内研修の充実について、「理論と実践の往還」や、普段の指導を振り返り、その暗黙知を形式知として返還していく、という校内研修はとても大切だと資料を読んで感じたところ。
- ・ そこに行き着くための話になるが、まず1点目、暗黙知を形式知に変えるには、根拠を持った分析が必要だと思う。大学等の養成段階で理論を教える場があると思うが、その根拠は日々変わる

ものなので、エビデンスの部分をオンラインや、Plant を使った研修で補う。実際の分析の整理は各学校現場でないとできないことだと思うので、自分の指導に対して、結果がよくも悪くもそれを分析していくような校内研修ができればいい。それを補完するためのオンライン、例えば特別支援学校であれば特別支援教育センターの研修講座等が望ましい。先生たちが知識を得て、それを元に分析するような校内研修が理想型。もう1つは、スーパービジョンがあると、自分自身助かった場面がある。若手の時に、体育の授業で、体育をよく知る先生から、指導を褒められた際に、自分自身で納得のいくものがあった。校内研修でスーパービジョンを活用できる機会があるか不明だが、大学の先生や療法士等の様々な専門家のビジョンを校内研修に組み込めるような取組があると、教員の納得感が高まると思う。

- もう1つは発表の機会。自身でまとめたものを発表する機会は、自分の資質を高めると考える。以前、他の校長先生との会話で、「書くことは大切だよ。書くことは、研修ではなくて、鍛錬だよ。」という話を聞き、同感した。自分の行ったことを、書いて、整理する、それだけではもったいないので、それを発表する機会を作る。以前は校種毎に教育課程研等で集合してその機会を設けていたが、コロナもあり、オンライン化も進み、その機会がなくなってしまった。オンラインの利点もあるが、集まって話をするのは、発表の場としては最適だと思うので、そういう機会を作ることも資質向上や校内研修の充実に繋がるのではないかと感じた。
- 管理職の資質について、私はまさしくマネジメント能力だと思っている。その学校の雰囲気や、それまでの歴史を踏まえた上でのマネジメントが必要であり、一律に、理論だけではない。他校の管理職との対話等により、成功体験や失敗談を共有することが大切だと感じる。私の年代は、教頭時代から集まる機会があったが、コロナ後はそういった機会が少なくなった。管理職になると脂っばい話もあり、顔を知らない人に相談できないのが実情。教頭になってからも、他校の同じ立場の教頭と会って話す機会等を少しでも充実させていくことが、結果的にマネジメント能力の向上に繋がると思う。

○ 委員（視点②、③）

- 1つ目に「教師を主語にした研修や校内研修の充実を図る」ということで、どんな取組が必要かと考えた際に、よく、「何々を主語とした」「子どもを主語として」というような言葉が今多く使われている。こういうテーマで研修を進めていった先に、私たちはどんな先生を目指して欲しいのか。どんな教員に育てて欲しいのか、というところを考えると、先生が誰かにこうやらされるのではなくて、主体的に学ぼうとする先生になって欲しい、と私は願っている。また、それを学び続けていくような教師であって欲しい。もう1つ言えば、それを誰かと学ぶことを楽しめるような教師であって欲しい。今回の中教審の諮問の中で、「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について」の中でも、「教職生涯全体を通じ、学び続ける教師の実現に向け」というところがある。まさしく、私たちが今協議している中で、先生方一人一人が必要な資質能力を学んでいくことを楽しめるような育成の方法や、校内、校外も含めての研修であり、環境整備を考えていく必要があると感じている。現状、先生方一人一人は年齢も経験も違い、興味関心や専門性、強みや弱み、困り感もそれぞれ違う。個々に応じた校内研修をどう工夫するのがよいのかと考えると、校長先生、または研修担当の先生は日々悩みながら、何とか、目の前の子どもたちをどうしていくかということをも1つ大きな柱としながら、校内研修を進めているのではないと思う。そこでやはり、対話による受講奨励の質を上げていくことが大事だと感

じている。校長先生が主になって、先生方との対話を通じて個々のニーズに応じた研修や学級経営等の様々な話題に対応されていると思うので、その精度を上げていただきたい。校長先生、教頭先生に、または研修担当のミドルリーダーに求められているのは、まずは、先生方が研修を面白いな、もうちょっと勉強してみたいな、そう思わせてくれるようなマネジメントだと思っている。

- ・説明資料の12ページにおいて、「受講奨励対応を円滑に行うために、教員と日常的に信頼関係を構築すること」が新たな教師の学びの姿を実現するために重視している項目で、管理職の38%以上の回答が示されていた。逆に、対話を通すことで信頼関係を構築できるよう、相乗的にこの受講奨励が先生方の研修意欲も高め、管理職との信頼関係も高めていけるような、そんな手段になるとよい。しかし、まだ始まったばかりなので、実際の成果や取組の効果の部分を、道教委がまとめて、受講奨励対応を通して先生方の学ぶ意欲や、主体性、それを楽しんでいけるような、そんな先生を増やしていくことが、我々に必要なことではないだろうか。
- ・文部科学省の諮問中にも「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の進捗状況の検証や、学校管理職のマネジメント能力の強化」と示されているので、1つのポイントとして今後進めていくことが必要。

○ 事務局

- ・ご意見、感謝申し上げます。本協議会の1回目でも校内研修の重要性について意見をいただき、来年度に向けて校内研修を進める取組を計画している。また、もう1つの柱立てである研修に関して、今まで受け身の研修が多かったと思うが、まず他者との対話を重視すること、自分の在り方を発見し、必ず振り返りも行うことによって、自分自身の学んでいく内容などを振り返り、自身の実践につなげるということを打ち出し、説明資料の来年度の研修計画の重点を掲げたとおり、来年度は取り組もうと進めているところ。
- ・研修時間の話も出たが、今日配付している記述式の管理職・教員版の回答の中にも、「ミニ研修」のワードが随所に出ており、学校現場で時間を工夫して研修を行っていると思っている。ミニ研修について、各学校にお知らせしたい。また、対話や話し合い、意見交換というワードも随所に出ており、そのような形式で学校内での研修を進めているということでも、我々と学校現場の研修の方向性は、基本的には同じ方向に進んでいるのではないかと考えている。その方向性を支援できるような校内研修の資料を作成しようと考えているところ。ぜひ、学校現場の実践につなげていただきたい。
- ・校内研修をどうデザインするかということを考える中で、管理職も現場の課題などを踏まえ、それに対応してどう校内研修を進めていくのか、という管理職自身の力量を高めることにも繋がっていると感じている。そこも支援していければと考えている。全道的に少子化で学校規模が小さくなってきており、1校だけでは研修が進んでいけないという状況もあるので、各学校が連携して校内研修を進めることも含めて、オンライン研修を進める取組を進めたい。
- ・受講奨励が始まって2年目だが、やりっ放しではなく、振り返りのような過程が必要と考えている。どのような受講奨励が行われ、各教員にどういう影響を与えたのか、検証が必要との意見があり、新たな視点をいただいたと感じている。
- ・時間の確保については、Plantに大きな役割があると考えており、記述式回答の中でも随所にICTを活用した研修というワードが出ているので、こちらもぜひ進めていきたい。

- ・教員養成系大学へお願いしたいこととして、教員に向けての研修コンテンツをPlantに掲載いただきたい。今現在の掲載は、国立の教育養成系大学が主だが、ぜひ各大学の教員養成課程で課題となっている内容の対応を、コンテンツ化して掲載していただければ、現場の教員の研修の選択肢が広がると考えている。全道の教育関係者全員で、教員研修を支援し進めていきたいと考えているので、ご協力をお願いしたい。

○ 委員（視点④）

- ・このような会議に出て、改めて学校の先生は本当に大変だと感じている。様々なキーワードが出たが、働き方改革や、授業に対する準備、授業以外の業務、先生方の使える時間が限られている中で、本当にやるが多すぎる。それに加え、研修をどんどん進めようという中で、実際問題、そこまで対応できるのか。一保護者として心配している。あまりにも投げかけると、パンクしてしまうのではないかと、それが新しい先生方のギャップ等にも繋がっているのかなと感じている。
- ・出てきたキーワードは点ではなく、全部繋がっている。結局は今、働き方改革が進み、残業も抑えていきたいと思いますとして、ICTの活用等も進んでは来たが、先生方の業務量は増えている。根本的なものを変えていかないと、研修しかり、何を言ってもできないので、根本的な、先生方の働きやすい環境を整えていけたらよいのではないかと、一保護者として考える。
- ・子どもたちにとって、保護者ではない一番身近な大人は学校の先生である。学校の先生が発する言葉やその姿は、子どもたちの将来に大きな影響がある。授業のスキルも大事だと思うが、保護者としての願いは、大人と接することによる学びの時間を増やして欲しい。学校は教科を学ぶだけではない。子どもたちが成長する上での、社会を学ぶ場であって欲しい。学校という場所は、少しでも子どもたちに寄り添う場であって欲しい。先生は、子ども達に寄り添う先生であって欲しい。「学校でこんなことがあったよ、先生はこんなこと言ってたよ。こんなことやるんだよ。」と、子どもから伝わるそれが、保護者の学校に対する理解に繋がる。
- ・広く様々な意味で、全部線としてとらえて、学校運営によって教育現場のよりよい向上につなげていただきたいと思います。

○ 委員（視点④）

- ・先ほどの委員からの意見が、親として非常にいいことを言っていると感じた。私も様々な会議に出ているが、教員の方たちの大変さは、毎度感じている。そんな中、教員の資質能力の向上ということで、本当に親として頭が下がる思いである。働き方改革も叫ばれている中、研修受講時間の確保が難しく、お金の話も厳しいことも本日知り、改めて、先生たちの大変さを感じた。
- ・アンケートの中で、学校種に応じた研修モデルの確立について、学校間、教員間の情報共有は必要。いいものは広げて、意味のないものはやらない。そういう情報の共有が非常に大事だと感じた。
- ・教育実習の重要性について、実習を受けることで、先生になるという選択肢がなくなるというパターンがあることに驚いた。一般的には、「こういう仕事に就きたい。」というものが決まったら、「じゃあ、それをやっているこの会社で働きたい。」という流れが自然だが、先生を目指す、働きたい学校を決められないという点が一般の就職と大きく違う。かといって、教育実習の際にお客さん扱いして、いい面だけ多く見せるのも当然違う。現在、先生のなり手が減っている。それがイコールと言ったら失礼かもしれないが、よい人が先生になるチャンスがなくなり、減ってい

るのではないかと感じる。教員になりたいと志した人には、実現してもらいたい。そのために1つ、教育実習は大変な要素なのだと感じた。

- ・この会議が教員の資質能力の向上だから仕方ないが、「子ども」や「保護者」というワードが出てこない。新たな研修制度については開始から間もないが、これによって、実際の子どもたちへの恩恵や、保護者はそれをどう感じているのかという結果が出てくれば、そういうものも聞けるのでは。私立の高校や大学では、学生が先生を採点する制度がある。公立の小中高で実施が必要とまでは思わないが、先生たちの資質能力向上を目的に研修も頑張っているならば、それがどのように子どもたちに影響があるのかということも知りたい。
- ・先ほどもあった、資質能力の高い先生はありがたいが、「結局は人間性が最も重要。」という言葉が、親としては、一番響くところである。

○ 委員（視点④）

- ・会長になって1年目であるため、一保護者として、子どもが在籍している特別支援学校に関しての話になるため容赦いただきたい。自分の子どもは、重複障がいがある最重度の児童生徒が在籍している。全員合わせて約30名程度の小規模の学校に通っている。
- ・教員の資質能力の点で、児童生徒は1人として同じ子はいないので、それぞれの医療的ケアや特徴があり、その特色を見極めて臨機応変に、柔軟に対応できる能力が必要である。そして、先生にはそれぞれの特徴を尊重して関わって欲しい。医療的ケアは身体の状態に合わせた必要なケアであって、家族とその子、主治医などと決めてきた歴史があるということをもっと理解して欲しい。児童生徒だけではなく、その子を取り巻く環境（放課後デイや訪問看護、訪問リハビリや通院等）で、どんなことを普段行っているのか、家での過ごし方など、疑問を持って、広い視野で関わるのが大事。そうすると、必然的にその家族単位での困りごとや楽しみなどに、先生方や学校が目をつけることができるのではないかと。
- ・教員一人一人の得意分野は様々あると思うが、うちの学校は少人数の支援学校なので、他の学校と比べて児童生徒1人との関わりが深い分、その子との関わりや悩み事や困りごと、先生の困りごととも学校内で共有し検討して、実践につなげて欲しい。
- ・教育実習の在り方について、生徒一人一人の特性があるということの理解を深めていただきたい。うちの学校は医療的ケアで、例えばたんの吸引や、呼吸器をつけていたり、胃瘻からの注入等がある。介護の分野にはなるが、学生にも理解いただき、前向きに学んで欲しい。学生が教育実習で教室にいる状態を保護者として見たことがない中の意見だが、学校の児童生徒は重度心身障がいのため、知的能力も低いかもしれないが、親としては、ある程度は実年齢に合わせた取組も行っていたらと思う。
- ・その他、保護者や子どもの困りごとに対し、教員から様々な視点での提案が欲しい。例えば、他の子や経験での例等を提案いただけたら嬉しい。保護者も、自分の子を取り巻く世界しか見えないこともあるため、授業でも、医療的ケアの面でも、多くの例があれば、保護者や家族のメリットになる。教員一人一人の知識や経験を学校全体で共有してもらい、知識や情報として教員の身に付けてもらえたら、子ども達への対応の選択肢等も広がっていくと思う。
- ・小学部においては、地域の普通学校に特別支援学校の先生と一緒にいき、地域の学校と一緒に学ぶ取組があるかと思う。小学部の頃は、音楽の授業と一緒に参加させてもらっていたが、中学部になると地域の学校での授業内容が難しい、勉強に忙しくなかなか参加できる授業がないと、

担任の先生から伝えられた。学校行事や給食の時間といった授業外のことで、ふれあいができないのかな、そういう提案はないのかな、と感じた。相手方の学校も地域学習の時間を作るのが難しいとのことで、寂しい話だなと感じた。小学部の頃は、年に1回や2回、地域の学校との交流があったが、それが中学部で途絶えてしまい、残念に思った。

- 他には、教職員に子どもたちの体調や様子を細やかに見て欲しい。授業を一生懸命やってくれているのは目に見えてわかるが、医療的ケアやちょっとした体調の変化に気付いてもらいたい。1年間を通して、担任として子どもたちを見ていれば、いつもと違う様子なのはわかると思うので、そういう状況を教えて欲しい。例えば、夜に子どもの体調がいつもと違うとなった時に、1日のいつから体調が変わってきたのか、様子が違ったのかを教えていただきたい。
- こういった会議に出席するのは初めてで、協議会の話聞き、自分の関わる学校についてもっと知りたいと感じた。自身の資質能力もこの会議を通して、少しでも上がったのではないかな、感じている。

○ 事務局

- ご意見、感謝する。今、「人間性」というワードや、子どもや保護者からの目線といった話をいただいた。教員育成指標で求める教員像の中に、教育者として、強い使命感、倫理観、子どもへの深い教育的愛情を常に持ち続ける教員としているように、3つある中の1番目に掲げている。今までは実践的な指導力にも力を入れていたところだが、まず、最初のスタートラインである「子どもへの深い教育的愛情を常に持ち続ける教員」という面も意識しながら、教員研修をデザインしていきたい。また、管理職へも、こういう点を意識して教員育成を進めるということをお話していきたい。

○ 事務局

- 私は学校教育局を担当しているため、日常的な業務は今日の教員育成の他に、義務教育や高校教育、特別支援教育、いわゆる学校でどう教えていくのか、という教育の分野、それから生徒指導や健康教育などを所管している。学校の先生方の業務そのものを見ているというような立場でもあり、今は教育委員会の職員であるが、私自身もこれまで15年、中学校の教員として教職の経験もある。そうした立場で今日の協議を聞きながら、感じたことを1点だけ述べたいと思う。
- 印象に残ったのは、教員育成の話の中に、様々な要素が出てきたが、最後に共通して、人間性だとか、教員としての人間力、という言葉がキーワードとして残っていく。これはいつの時代でも変わらない、不易の部分だなということを改めて感じている。加えて、なぜこの言葉が印象に残ったかという、実はこれの裏返しで、先生方の中には、「失敗」をしたくない先生がおり、学生の中でも教育実習を通して「失敗」することへの恐れなど、「失敗」というのも、併せてキーワードになった。人間性という言葉は持って生まれたものではあるが、私たちが普通の日常生活に使う文脈としては、人間性を磨くとか、人間性を高めるというように、今あるものよりも常に高みを目指し、切磋琢磨しながら、または自分で学び続けながら、人間力を高めていくということが、本来使っている文脈である。そうすると、最初からうまくいかないことだと、織り込み済みの中で、うまくいかないこともありながら、それを通して人間力を磨く教員としては、指導力や教科の実践力を磨いていく、ということになる。先生方が、うまくいかないことを通しながら、人間力を高めていくその様子に、子どもたちは魅力を感じるであろうし、一生懸命活動されている様

子を見て、保護者の皆様方も信頼を寄せていただけると感じている。

- ・生徒と向き合うことは、私自身は楽しさだけではなく、苦しさを伴うことだと思っている。そうした中で、日常的に行われる研修を通して、先生方が肌を感じられる、人間性を高めていく方法をこれから考えていきたい。加えて、これからは、いわゆる大学卒業者新卒の学生だけではなく、期限付き教員を経験し、30代から改めて教職で正規の教職員になる方、加えて、教員として教壇立つのは1年目だが、社会人経験としては10年または15年、そういった経験を持つ、様々なキャリアを経た方々を受け入れた職員室、多様性のある職員室がこれからは形成されていくのだろうと考えている。多様なキャリアを持つ先生方のさらなるキャリアアップはどうあるべきなのかということも、次年度以降、一緒に考えていかなければいけないかと併せて感じた。

○ 委員長

- ・本日は教育の向上のために必要な取組内容について、委員の皆様にご発言をいただいた。感謝申し上げます。
- ・私自身、委員長という立場だが、教育委員会で学校現場に近いところにいる者として、今一番危惧しているのは、このところの教員志願者の減少。志願者が減っているということは、正規に配置されるべき教員が欠員になっているということ。それから、学校の中で産前産後の休暇や育児休業を取られる先生、病気で休まれる先生の代替教員の配置ができないということ。これも現実問題、現場として起こっている。今、非常に危惧されている現場としての、或いは教育委員会としての実態である。国の方では、教員の処遇改善ということで、手当の増や新たな手当の創設も、今の国会に提案されている予算の中に盛り込まれているが、それが果たして教職を目指す人材の増加に繋がるかどうか、まったくそこは今の時点では判然としないところだと考えている。
- ・今日のような、育成指標に基づく取組などを通じて、教員の専門性を高めて子ども達に必要な力を身に付けさせる。こうした取組を不断に実践し、成果を広く周知していく。こういうことによって、まさに教職の魅力の向上に繋がればと私自身考えているところである。
- ・本日の協議会の意見もまた踏まえ、引き続き、北海道教育委員会においては、教員育成に関わる様々な施策に取り組んでいただくことを切にお願いし、また期待をしている。

○ 事務局

- ・閉会にあたり、一言挨拶申し上げます。本日皆様方から貴重な意見を賜り、感謝する。
- ・今年度は新たな研修制度実施2年目ということで、それぞれの立場からいただいた貴重な示唆を、今後の取組に生かして参りたい。教員一人一人が変化の激しい時代に対応できる、また、主体的に学び続けることができるよう、今後とも取り組んで参るので、引き続きお力添えいただければ幸いである。
- ・結びになるが、次年度においても、本道教育の充実発展に向け、ご理解とご協力を賜ることをお願い申し上げます、閉会の挨拶とする。