

令和6年度 第1回北海道教員育成協議会 議事録（概要）

日 時 令和6年8月19日（月） 13:30～15:30

会 場 第二水産ビル5F会議室（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	北海道中学校長会	山 田 誠 一	委員
北海道都市教育長会	中 島 正 人	副委員長	北海道高等学校長協会	佐 賀 聡	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
北海商科大学	山 口 晴 敬	委員	北海道高等学校PTA連合会	村 井 為 敦	委員
北海道国立幼稚園・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
北海道小学校長会	高 原 直 樹	委員			

【事務局説明】

- ・北海道教員育成協議会の趣旨・目的
- ・R5の取組「育成指標ガイド」、「実習指導サポートガイド」、「新たな研修制度」に係るアンケート
- ・R5協議会の最終議論「育成指標活用ガイド」の活用促進、研修観の転換、研修環境の整備、管理職の資質向上
- ・R5最終議論を踏まえたR6道教委の取組スケジュール

【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) 事務局説明

「実習指導サポートガイドの全校配付」、「教員養成大学への出前講座の実施」、「本庁各課連携による基本研修等の充実」、「育成指標活用ガイドの活用促進（基本研修、受講奨励）」、「教育大学と連携した管理職の資質能力向上への取組」等

(2) 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）

- ・早い段階から学生に学校現場を経験させることについて、行った先の学校に魅力がなければ、否定的な感情をもつ学生が少なからず生まれてしまう。
- ・学生が教員になりたいと思っている頃感じていた、学校現場のよくない点や疑問について、実際に教職に就いた時にはいつの間にか忘れてしまっている。そうして、魅力のない学校や教師になっていってしまう。あまりにも早く現場に入ってしまうと、客観的に魅力を損なうような点を

見る力が、削れていくように思う。むやみに学校現場を早くから経験させるのはよくないと感じている。

- 学校の先生からも聞く話だが、学校や教職の魅力部分ばかりを伝えられ、実際に学校現場に入った学生や若手教員が魅力以外の部分にギャップを感じ、辛くなってしまう場合が多いと聞く。魅力だけでなく、すべてを織り込んだ上で、実施できると有意義でよいのではないか。

○ 事務局

- 学生の段階での学校現場体験について、魅力ばかりを伝えられると実際教員になった際に魅力ではない部分も体験することはあろうかと思う。ご意見を参考にさせていただきたい。
- 魅力啓発活動の一つとして我々が実施している草の根教育実習は、受入可能な学校へ希望する学生がお邪魔し、様々な体験をするが、参加したほとんどの学生から、「やってよかった。」「経験してよかった。」という感想が寄せられている。まずは、そういった、「よかった。」という気持ちを学生段階で高めてもらいたいと考えているので、今いただいたご意見も踏まえながら、今後の取組を検討してまいりたい。

○ 委員（視点②、③）

- 昨年より委員として携わり、「育成指標活用ガイド」等の作成に関わらせていただいたところ。本校では本日から2名教育実習生を受け入れている。担当教員に「実習指導サポートガイド」の存在を知っているか確認したところ、知らないようであった。まだまだこの存在が浸透しておらず、周知や普及が必要と感じた。
- 現場として今一番の課題と感じているのは、6月から利用開始された Plant をどのように活用していくのかということ。学校現場は「育成指標活用ガイド」よりも、Plant 自体の活用集中しており、どうやってシステムにログインするのか、どのように活用するのかを各校長は手探り状態で進めているのが現状
- Plant の指標チャートと「研修 Link ナビ」の「自己診断シート」のチャートが似た作りなので、Link できるとよい。
- Plant は教員が受講する研修のほとんどが一般研修の位置付けになっており、指標に関わる内容の一般研修を受講しても、教員の育成指標チャートには反映されないため、反映されるよう今後改善が必要で、マネジメントも必要になってくると感じている。
- 教員の校内研修等について、今後大切にしたいと感じているのは、同僚性の下での研修である。若い教員は横のつながりがあまりない状態。本校でもメンター研修は行っているが、自校の範囲に留めずに中学校区の規模でメンター研修を行うことで、近くの若い教員とのつながりを作っている。
- ③の視点について、私自身も中学校区の校長同士で定期的に meet 会議を開き、交流のための時間を作っている。同僚性の下での研修を効果的に進める方法があれば、とてもよいと考えている。
- 今まではオンライン研修の視聴時に学習系システム (Google) のタブレットを使用していたが、学習系システムの使用が不可となり、校務支援システムで実施しなければならないとのことで、私も最近知った。今後、研修実施に支障が出ないか懸念しており、自治体によっては来年度に向けてシステムや予算をどうするのか、といったことを検討している。

○ 委員（視点②、③）

- ・草の根教育実習について、本校では6人、前任校では3人を受け入れ、よい部分だけでなく隅々を見てもらうよう配慮した。現場の実態を見ていただいた上で、学生に適宜判断してもらえたらと思う。いいところだけ見て、就職してから、「私には向いていなかった。」となれば、学生にとってもかわいそうなことだと思うので、いろんな意味で学校を開放し、よりよい就職先の一つとして学校を選んでもらえたらと考える。
- ・教員の研修については、先ほど説明のあった流れでよいと考える。教師自身が自分の現状を「自己診断シート」の活用等により認知し、その後管理職との面談を経て「研修 Link ナビ」や Plant 等のシステムを利用して研修に臨むというのは、令和の時代に適している。きっかけとなる「自己診断シート」の活用や「研修 Link ナビ」の活用は、校内において仕組みを構築していく必要があると感じている。
- ・私が昨年度まで勤務していたのは、最新の教育理念をすべて詰め込んだ新設校で、開校の2年前から学校づくりに携わっていた。開校前に配慮した1つが、教職員の力量の向上について。従前の2倍のスペースの教室面積、各教室に2台のプロジェクター、5台以上の大型ホワイトボードを設置した環境で従前と同じスタイルの授業を行い続けるわけにはいかない。学校の今後を考え、研究推進としての学校ブランドをいち早く確立するため、力量のある教師を集め、開校初年度から自主的な公開研究会を開催して、教員一人一人、学校全体の研修運営スキルを上げるために、全員が公開授業研を行ったことで、一定の効果を得ることができた。「公開授業こそ最高の研修の場である」というのは持論だが、課題も多く見つかった。
- ・一点目、義務教育学校のため、小・中学校の教員がいるが、中学校のアップー層の教員の動きが悪かった。他校の公開研やオンライン研修の参加率が小学校教員は比較的受講数が多いのに対し、中学校のアップー層が内弁慶である傾向が見られた。その結果、各教師間で力量差が大きくなる現象が見られた。
- ・二点目が、得意なことしか頑張らない。個人研修をベースに実施していたが、各個人の考えを優先して外の研修に参加させていた。苦手を改善しようとする教師がいる一方で、自身の興味のある分野ばかりを受講する教師もあり、管理職から、伸ばしてほしい分野の研修受講奨励を行う運びとなった。
- ・三点目はお金と時間の問題。外での研修参加には旅費が必要で、オンラインでも事前の時間割調整が必要となる。研修に目覚めた教員が一定数発生すると、それらを公平にマネジメントする必要が出てくる。
- ・管理職の資質能力研修については先ほど提案いただいたような「研修 Link ナビ」等を活用することとなるが、私自身の研修の取組についてお伝えする。
- ・一点目が、人間性の向上。すべての子ども、保護者、教職員に、人には言えないことがあることを前提に、丁寧かつ真摯に対応し続けて行くには心の強さが必要。この部分が弱いと相対する人に見透かされてしまう。心の強さや倫理観といったものは簡単に作れるものではないと感じている。個人的なことだが、自宅からはテレビを撤去し、趣味は単独登山で、自らに厳しく過ごしている。
- ・二点目に情報収集能力の向上。学校課題の認識がずれていると、学校を誤った方向に導いてしま

う。エビデンスの希薄や校長の願いで学校をまとめてしまうことのないよう注意している。そのため、学校内外のあらゆる情報を収集・分析し、学校の状況を浮き彫りにする能力が必要。これからの時代はビックデータを的確に統計処理する能力が必要となってくる。

- ・最後に組織論。学校は組織的に動くということは浸透してきてはいるが、他業種から見ればまだまだ鍋蓋組織である。一般教師の段階では組織をどう動かすかといった視点はないが、管理職になってからはとても重要。学校を預かる責任から考えると、組織論をどう設立して動かし、自律的に改善させるか、徹底的に学ぶことが必要。

○ 委員（視点②、③）

- ・校内研修について、道教委や道研、Nits研修の講座が充実してきており、それぞれ個別に学ぶため、こういったシステムを活用していることと思う。個人によって差はあるので、その差をどう埋めるのかということについては、職員面談等で確認しながら、研修の受講を奨めているところ。
- ・学校が組織として動くためには全体で情報共有をしていくことが重要で、そのためにも全体で校内研修を行っていくことが重要と考えているが、時間の確保が課題である。進路相談や保護者対応などに追われ時間が足りず、全員参加の研修実施が難しいので、時間確保の取組について検討したいと考えている。スクール・サポート・スタッフ等の支援を活用しながら、研修を実施しやすい環境をつくっていききたい。また、引き続き、そういった体制作りの支援の充実もお願いしたい。
- ・本校では有志の委員会があり、教員の課題意識や興味関心に沿ったテーマで校内研修を行っている。職員会議の議題として盛り込み、校内研修につなげるなど工夫して取り組んでいるが、取り組む時間があるとよいと感じており、校長としても時間を作っていききたいと思っている。
- ・管理職の資質能力の向上について、どの学校種でも取り組んでいることと思うが、高校の校長協会としては、校長協会主催でミドルリーダー研修を全ての管内で実施している。ミドルリーダーの資質能力を高めることが、教頭等の輩出につながると考えている。道教委でも新任教頭・校長研修等、様々な研修機会を与えていただいて感謝している。新任教頭研修について、教頭同士の横のつながりがないので、ぜひ対面実施でとお願いしたところ、対面での実施となった。学校の教頭からは、「非常に不安があったが、仲間ができてやりやすくなった。」という声を聞いている。引き続き対面での研修を今後も実施いただきたい。

○ 委員（視点②、③）

- ・校内研修について、特別支援校長会で集まった際の校長同士の情報共有で、以前よりも職場の中で協議をする研修が増えたという印象をもった。教員は専門性の向上や理論を学ぶよりも、目の前の子どもの障がいの専門性も踏まえ、どう接していったらよいのか、どう接するのが最適なのかといった部分に教員の興味があり、身に付けたい力であるように感じる。それは教員同士でその子どもの情報を話し合うことでしか解決できない内容であるため、同僚性のある研修がとても大切と感じている。オンデマンド研修を見たり聞いたりするよりも、目の前の子どもの指導について校内研修を実施することが、教員の専門性の向上に役立つのでは、と考えている。
- ・視点は変わるが、養護教諭や栄養教諭といった1人職の教諭について、本校の特別支援の養護教員会の会長に最近の状況について問うと、「養護教員会に入る教員が減少しており、80人ほどの

対象者がいるが、会を開いても20人程度しか集まらなかった。しかしながら、集まった際には1人職ならではの悩みや、それぞれの情報共有が行われ、集まる場があるとよいとの要望もあがる。」といった状況とのこと。道教委主催で1人職の教諭研修会等を実施してもらいたい。特に栄養教諭は1人で悩みがちなのでお願いしたい。

- 本校には10人程度の新任者がいるが、最近は辞める若手教諭も多いので、悩み事等を聞き取る機会をつくった。その際に共通して新任者から聞いたのは、「辞めたい時期もあったが、話を聞いてくれる先生がいたので耐えられた」ということ。現場で理想と違う部分があり、苦しんだ時に話せる人がいることが大切で、同僚性のある研修や協議の場はとても大切だと感じた。
- 管理職の資質向上について、現在、特別支援学校長会では、管理職研修や校長研修をどのように進めていくのがよいか協議を行っている。研修会の在り方についても協議を進めるので、道教委としてこういう取組を行ってほしい等の要望があれば、是非お聞かせ願いたい。

○ 委員（視点②、③）

- 今の幼稚園等の最大の課題は少子化に伴う園児数の減少だが、特別な支援を要する園児の割合は年々増加しており、北海道においては16～17%である。これに対し、全国では12%であるため、北海道は高い割合と言える。幼稚園等のほとんどが私立の幼稚園であり、私立に障がいのある幼児が入園しようとする、人手不足や環境が整っていないことを要因に入園を断られる。そして、公立の幼稚園等に入る子どもが増える。札幌の幼稚園では、2～3割が特別な支援を要する園児だと言われている。ところが、幼稚園・こども園は「特別支援学級」がないため、通常保育の中で一緒に過ごすこととなる。しかし、幼稚園・こども園の先生は、小学校等の教諭と違い、特別支援に係る資格を持っている先生はほとんどいない。養成が短大や専門学校のため、資格を取る環境がない。そのため、先生になってから勉強することとなる。最近は特別支援教育センターで段階別にオンライン研修を配信しており、多少改善されたが、業務で忙しい中視聴するのは厳しいので、養成段階で資格取得ができる環境になるとよいと考えている。
- 教育委員会管轄の幼稚園・こども園はほとんどなく、オホーツク管内でも本園1つのみ。指導主事等からの学びの機会がある幼稚園はほとんどなく、問題だと感じている。研修内容や道教委の方針が幼稚園等に浸透しないのは、こういった部分にも要因がある。
- 幼稚園・こども園の先生になりたい学生は多くいるが、地方の高校を出て都会の大学等で学び、就職を機に地方へ戻ってくる人はとても少ない。慢性的な地方の人手不足が起きている。義務教育とは違う部分かと思う。
- 我々、国公立こども園がこうした研修の先頭に立って行かなければならないと感じ、先日、全国の大会を開催したところ。全道の幼児教育施設に対し、研修のリーダーとして尽力しているところだが、難しい部分も多くあり、行政の力を借りたいと考えている。

○ 事務局

- 非常に参考となるご意見が多くあり、感謝申し上げます。
- 先ほど我々の説明の中でも、「子どもの主体的な学びを支援する伴走者である」、「子どもと教員の学びは相似形」といったお話をさせていただいた。教員も主体的な学びを進めていく必要があり、それと同時に研修をデザインしていく我々も、教員の皆さんが主体的な学びを進められるような

研修を提供していくことが必要だと考えており、これから取り組んでいきたい。

- お話の中で、学校現場の多忙化により、時間をどう確保するかといった話が多かったように思う。その上で、今年度から導入した Plant は、時間を確保していくためには有効な手立てだと考えている。教員自身が個別最適な学びを進める際に、自分自身の問題意識で必要な動画コンテンツを見て学ぶことのできる環境の一つ。しかしながら、Plant は6月から本格導入したばかりで、まだまだ使いこなせる状況にない。また、我々が提供している「自己診断シート」が Plant 導入前の形となっているため、Plant を活用した形で、教員が主体的に学べるよう、来年度の研修に向けて進めていく必要があると感じている。
- 学校経営、管理職の視点についてもご意見をいただいた。教員自身が主体的に学ぶ機会、自分自身の問題意識で研修に取り組むことが多いように感じるが、管理職が学校経営の視点で学校の課題に対し、どのように教員一人一人の課題意識を関連させていくのかということも必要な視点と考えている。「受講奨励の手引き」の中にはそういった視点も打ち出している。管理職の皆様の問題意識に沿うような研修を進めていく必要がある。
- 様々なご意見を踏まえ、次年度に向け、私どもである程度考え方をまとめ、またご意見を頂戴できればと考えている。

○ 委員（視点②）

- 昨年度の本協議会での議論の概要にある、「研修観の転換を図るには」、「研修内容の充実」、「研修環境を整える」、「時間の確保」、これらは学校現場が校内研修を進める上での大きな課題だと考えている。1人1台端末は授業において日常的に活用される時代となり、手探りの中、使用頻度に個人差はあるが校内研修の在り方という部分で転換を求められており、その必要性が増しているのではないかとと思う。
- この中で、研修観をどう転換していかなければならないのかについて、我々は今後模索していかなければならないことだと感じている。これまで我々が受けてきた研修と今後の若者が受ける研修を、どう転換し変えていくべきなのか。今の私たちが考えていかなければならないことだと感じている。そのヒントとして、関西外国語大学の新井肇先生が著書の中で、生徒指導の視点から、OJT について記されている。熟練した者（ベテラン層）が未熟な者（若手層）をトレーニングする、いわゆる on the job training の場というよりも、校内研修の場が、お互いに学び合う on the job learning、OJL の場として学び合う同僚性を高めていく必要があるのではないかと述べられている。“教えてもらう研修”から、“主体的に自分たちが学んでいこうとする研修”への転換が必要になってくるのでは。既に取り組んでいる学校もあるかと思うが、これからはより強く求められるようになる。
- 学校訪問の事例の一つを紹介する。校長先生の巧みなコーディネートが見られる事例である。校内研修の充実よりも、教員一人一人の自己肯定感を高めようとしている取組。ベテラン層も若手層の先生も皆一人一人がこの学校に勤めている、という自己肯定感や自己有用感を高めるために、全員が年1回は得意分野の講師となる、15～20分程度のミニ研修の場を設けている。ミニ研修を意図的に年間スケジュールに組み込み、継続的に実施している。校長自身は中学校の体育教員の経験があるため、マット運動の実技研修を行い、ベテラン層の教員は、板書や発問等の授業づくりの基礎を徹底的に指導する研修、若手教員はベテラン層よりも ICT の活用非常に長けてい

る先生が多いため、ICT活用の研修を行い、一生懸命アプリの使い方を習うベテラン層の教員がいた。そういった研修を進めている学校があり、今後に求められる校内研修の姿が見られるのでは、と感じた。まさしく方針にある、すべての教員が経験年数や専門性等に応じた資質能力を高めることのできる研修体系の整備である。これをどう作っていくかが、これからの問題になると感じている。

- ・一方で、実技研修だけでなく、授業研究や公開研究会を通じた学校全体としての研究というの必要であるため、いかに同じベクトルで先生方を目標に向かって進めさせていくか、進めてもらうかということについて、校長先生のリーダーシップが求められていると感じる。そういった意味でも、管理職の資質向上というのは今後も必要であると考える。

○ 委員（視点②、①）

- ・本学の教職課程の授業を10年程担当しており、今年度から所属部局の教職課程委員会の責任者となり、その関係で今回本協議会の委員に加えてもらったところ。協議題の②の発言を求められているが、実際の教員の研修状況については詳しくないため、こういった協議会で学び、勉強させていただきたいと考えている。抽象的な話となるかもしれないが、ご了承いただきたい。
- ・「研修」という言葉は、当協議会設置の法的な根拠でもある、教育公務員特例法の22条で定められているが、公務員の一般研修とは異なる書き方がされており、このことは、教員の専門性を担保する上でも極めて重要な意味をもつということは我々も承知しているところ。教職課程の授業内においても、学生に伝えている。すなわち、教員は研修を通じ学び続けていかなければならないため、研修機会を与えられなければならないといった、異例の規定の仕方をしている。つまりこれは教師の責務というよりは、任命権者の責務であって、教師に研修の機会を与えることが教職の専門性の向上に不可欠であるからこそ、研修の機会を保障しなければならない。ではこれをどのように活用しているのかというと、今までのお話を受け、実態は厳しいということを理解したところ。
- ・困難な中で様々な取組も行っており、今後も進めて行かれることと思うが、大学に結び付けてお話しする。大学においては、“研修”という言葉もちろんあるが、FD (Faculty Development) や、SD (Staff Development) という言葉を使っている。この、Developmentという言葉に大変意義があると感じており、個人が勉強の機会をもって学ぶことによって個人的な資質能力は高まるが、その個人の資質能力向上というのが、組織の中が変わっていく要素になると思っている。お話にもあったが、同僚の方にきちんと話を聞いてもらえることが本人の職務継続、知的な刺激、職務の課題の改善につながることもある。組織をどうするか、ということが研修の大事な課題なのではないかを感じている。そういったところに学び、我々大学も組織的な研修を重視している。全く同じ内容とはいかないが、学校現場で検討いただく際にも組織の活力をどう高めるかといった視点は不可欠ではないかと思う。組織の自律性が担保されているか、ということも重要で、先ほどから出ているような、同僚性、組織の文化の在り方も重要。また、近年非常に課題となっており、研修自体を困難にしている職場の多忙や教員の不足をどう解決していくかといった観点も欠かせないと思う。この協議会で済む問題ではないかもしれないが、そういった課題も念頭に置きながら進めていく必要があると考える。
- ・①の協議題について、大学で養成をしている立場で、教員の育成指標については、専門性の向上

等は教員養成の在り方を考える上で重要と考えている。教員免許状について、本学では毎年約 100 人が取得している。全道的に見ると 2 番目に多いそうだが、実際教職に就く学生は、20~30 人程度である。大学院に進学した後、教職に就く者もいる。また、教職を志望しているが、一旦民間に就職してから教職に就くという学生が最近かなり増えてきている。潜在的な教員志望者は決して少なくないが、学生が直ちに教職に就かないケースや、教員関係の民間企業、NPO 法人を立ち上げる学生もいる。これは何を意味しているのか考えると、旧来の教職課程ですと、大学の学問の上に、様々な教師に求められる実質的な指導力を追加し、教員免許が与えられていたというように思う。学生が考えている“教育の課題”が、教師個人の問題である、どう教えるか、どう子どもと向き合うか、といったことよりも、もう少し社会問題の解決といった部分に大きな関心を持っており、教職を通してそれを解決したいという学生もかなりいるように思う。そういったことから、教職課程で教職の意義や課題を、広い視野から教える必要があるというように考える。本学は一般大学であるため、貧弱な体制で教職課程を実施しているのが実情である。道内外の他大学の取組に学び、教育実習は非常に多岐にわたるため簡単ではないが、実習校と率直な意見交換を行いながら、課題を考えていくというところにまずは力をいれていきたい。直ちに育成指標を活かせるかという点、少し距離があるかもしれないが、尽力していきたい。

○ 事務局

- ・昨年度皆様にご議論いただいて、研修計画を今年度策定したが、この研修計画は“教員が外に出て研修を受ける”ということが主眼になった研修計画となっている。今、皆様からお聞きし、校内研修も非常に重要だと改めて考えている。教員は当然ほとんどの時間が校内にいるため、校内で行われる研修が充実することで、より同僚性も高まると考えている。よりよい校内研修、それぞれの教員が納得できる校内研修を進めるには、当然、管理職の関わりが非常に重要と考えており、来年度に向け、校内研修について意識し、我々の取組を進めていきたい。貴重なご意見をいただき、感謝する。

○ 委員（視点④）

- ・この会議に引き続き委員として参加しており、他の研修にも参加している。教育に関しては素人ではあるが、こういった会議に参加して思うのは、先生方は非常に大変だということ。昨年度、本協議会での議論の概要部分に「子どもとの時間を確保するために必要な研修の精選や、新たな研修が負担にならないことが大切」とあるが、自分が出した意見である。研修は非常に大事だし、必要であることは我々保護者も理解している。研修を受けることについて、都市部と町村で差は出ないのか、といった話も昨年は出させていただいた。今日の話を受け、校内研修の充実や、Plant といったシステムを活用することで教員も労力を使わずに研修を受けられるのかなど、少し安心した。保護者として言わせていただきたいことについて、教員育成指標等の作成に私も携わったが、これが今、各学校や教員にどのように使われていて、この効果がどう出ているのかというのが気になるところである。
- ・「令和の日本型学校教育」において実現すべき教員の理想の姿「子どもの主体的な学びを支援する伴走者」というのが、まさしく保護者が望むもの。教員 1 人当たりが接する子どもの人数について、小さい学校であれば教員 1 人に対し 10 人以下、高校であれば教員 1 人に対し 40 人と、差が

ある中で、子ども一人一人に対してどこまでできるのか。先生達の資質能力もあるかもしれないが、様々な時間の確保が大切になってくると思う。

- ・自身の話となるが、私には子どもが4人おり、4人全員が小中高同じ学校を卒業していることもあり、先生達のこと詳しくなり、付き合いもあった。子ども達は先生達に非常に影響を受ける。自分の成人した子どもも、未だに、先生に言われたことやその話をするほど。それは、先生方が一人一人の子どもにきちんと接していただいているからこそだと思い、大変感謝している。
- ・保護者は先生方が大変なのは理解している。その大変な中でも、なるべくスムーズにうまくやっていただくには、校長、教頭の采配も必要だが、教育委員会や文科省が現場のことを考えていただいて、引き続き、研修をいかにスムーズに、各地で差がなくやってもらえるようなシステムにしていだけたらと思う。

○ 事務局

- ・研修は、教員自身が主体的に学びたいと思うことを学べる研修を実施していくことが必要だと感じている。これまでは講師目線が重視されて、講師の思いを伝え、それを聞いて帰るような研修が多かったように思う。国も新しい研修を打ち出しており、教員自身が学びたいことを主体的に学び、それを自分自身で振り返り、学校に持ち帰って授業実践に還元していくという形の研修を進めていこうというように考えており、道教委としても教員が主体的に学べる研修を進めていきたいと考えている。貴重なご意見、感謝申し上げます。

○ 委員長

- ・教員が研鑽に努めて自らの資質能力を向上させていくということは、これからの予測困難な時代や社会を生きていく子ども達の成長には欠くことのできないものと認識している。
- ・今後とも教員育成指標や本協議会での意見等を踏まえた取組を着実に進めていくことが、教員の専門職性を高め、魅力ある教職の実現につながると考えている。
- ・こうした取組を進めることが、今日の大きな課題でもある教員不足や教員志願者の減少、こういった課題への一助となると期待しているところである。
- ・本日の円滑な進行にご協力いただき、感謝申し上げます。

○ 事務局

- ・本日は貴重な時間を頂戴し、熱心な協議をしていただき、感謝申し上げます。
- ・様々な視点から協議いただき、教員養成段階における教職課程の在り方では、幼稚園関係についてもご意見があった。
- ・教師を主語にした研修については、「同僚性」というキーワードが出ていた。
- ・管理職の資質能力は、組織論なども含めてリーダーシップを高めていく必要性があることや、それぞれの教員の資質能力を引き上げるアセスメントや、ICTの必要性についてもご意見があった。
- ・保護者の皆様からは特に温かい言葉で、先生の学びや研修が進むようにとの配慮があり、特に伴走者として、また、子ども達のロールモデルとして、研修受講機会に地域差がないようにというお話もあった。非常に貴重なお話をいただいた。
- ・教員に限らず、若い層の方々が就職先を選ぶ観点の一つに、自分の資質能力は伸びるのか、パフ

パフォーマンスが伸びる職場であるかどうか、という点を観点にしているという話を聞いたことがある。そうしたときに、教職課程をとっている学生の中には、教員になろうという気持ちや、いくつかの選択肢の内の1つとして、教員になるという選択肢がある。教育実習の参加で様々な教育現場を経験し、教職になろうと選ぶ。選ぶ観点の一つには、自分自身がもっているパフォーマンスや、コミュニケーション能力のよさや、数学や理科等の専門性を高められるのではないかと、いった思いがあるので、そういうものが伸びる職場であると感じられるような職場環境をつくっていくことが大事だと感じている。

- 教員として採用され実際に職場に入った時には、今日の話の中でも出ていた「相談ができる環境づくりの中で、私は辞めることを思いとどまった。」という内容に留まらず、この職場環境、この先輩との中で過ごすことが自分の教員としての能力が高まるのだと思った瞬間、そのスイッチが入った時に、教員の自律性の下で研修が進み、多くの人の手助けを得ながら伸びていくのだろうと思う。自分自身もそのような環境の中で、ここまで育てていただいた経験がある。
- 職場の中で、先輩がチャレンジしている姿を見ている若者ほど、自分が新しいプロジェクトを立ち上げたいと感じる、といった内容の随筆を読んだことがあり、こういった部分にもつながるといように感じる。
- 教師は子どもの成長を直接感じ取れる非常に素晴らしい職業だと感じている。一方で子どもへの言葉のかけ方、接し方一つで、その子の成長について本当にふさわしい接し方であったかどうか、常に自分自身を振り返らなければならない、ある種、厳しい職業だとも思う。
- 今日は様々な立場の方から、心より思うところをお話いただいた。私達はよりよい教員の研修環境を整え、よい研修を提供していきたい。
- 今、教員研修の在り方が大きく変わる、まさに過渡期が始まったところである。こうして始まり、変わったのだという実感を、教員と子ども達や社会全体が感じるまで、進めていかなければならないと感じている。
- 今後、皆様方と緊密に連携をとりながら、私達の取組や議論を進めてまいりたいと考えている。本協議会での貴重なご意見、改めて深く感謝申し上げます、閉会の挨拶とさせていただきます。