

令和7年度 福岡市教育センター運営委員会 議事録

- 1 日 時 令和7年11月20日 午前10時～午前11時30分
- 2 場 所 福岡市教育センター303研修室（一部委員はオンライン会議による参加）
- 3 出席者 運営委員会委員15名 外事務局職員5名

発言者	内 容 等
事務局	<p>教育センターの事業説明、令和7年度上半期実施状況、本年度の重点及び新たな取り組みにつきまして各係長から資料に沿って説明をし、その後質疑応答の時間を取ります。はじめに研修企画係からです。</p>
事務局	<p>令和7年度教育センター事業についての資料をご覧ください。研修企画係からは、教職員の指導力向上を図る研修についてご報告します。</p> <p>教育センターの研修は、先生方のキャリアや経験等に応じて、どんな力を身に付けていくかを示した福岡市教員育成指標を定めており、これに基づいて研修を行っています。今年度は研修講座が140講座・351回、研修の形態は、「集合対面型」、zoomを用いた「リアルタイム・オンライン型」、そして各々で受講できる「オンデマンド型」で実施しています。</p> <p>研修は大きく4種類に分けられますが、現状、高い満足度を得られております。表に示した満足度は4点満点の平均になっています。先生方のニーズに即した研修講師、そして研修内容を提供できていると認識しています。</p> <p>次に成果のところをご覧ください。この高い満足度の理由としては、講師からの講話だけではなくグループで意見交流する時間を設けて、自分自身の考えを見つめ直すような研修となるよう工夫していることが効果を生んでいると考えています。</p> <p>あわせて、学校現場で校長先生を中心に各先生方と対話による受講奨励に取り組んでいただいている成果でもあると思っています。</p> <p>新たな取り組みとして、今年度重点的に取り組んでいることとして、まず1点目は、福岡市教員育成指標の全面改訂作業を進めています。育成指標は策定から7年が経過しました。策定はコロナ禍前になりますが、このコロナ禍の前後で社会や教育、学校や教員を取り巻く状況は大きく変化しています。指標を見直し、それに即した研修を充実させて教員の指導力向上につなげていきたいと思っています。</p> <p>2点目は、初任者に対するアウトリーチ型の支援です。本人や管理職からの相談を受け付けて、教員経験者である研修指導員や長期研修員の先生を派遣しています。また、今年度はチャットGPTを初任者向けに調整した「先生AI」を実証実験として希望する初任の先生に対し提供しています。</p> <p>3点目は、初めて特別支援学級の担任、通級の担当者となる先生を対象にしたグループ研修の実施です。現場で活躍している講師として、教育センターでの研修だけでなく日常的に相談できる繋がりを作っています。受講されている先生方からは好評を得ております。</p>

	<p>最後に次年度に向けてです。次年度に向けて、1点目は研修形態の良さを生かした講座を計画したいと考えています。対面で交流することには意義や価値、効果があると考えています。もちろん、リアルタイム・オンラインやオンデマンドにもそれぞれの良さがあります。グループ協議をする研修や先生方の繋がりを大切にするような研修には積極的に対面で行うなど、目的に合わせて形態を考えていきたいと思っています。</p> <p>2点目は、研修によって厚みを変えたいと考えています。わかりやすく言いますと、新任、新しく先生になられた方、新しく校長になられた方には手厚く、また逆に、ベテランの先生には必要なことを精選して研修するように工夫したいと思っています。あわせて、学習指導や教科の専門性の充実であったり、あるいは自分のキャリア形成であったりと、自分のニーズに応じて研修できるように研修の選択肢を増やして充実させたいと考えています。</p> <p>3点目は教育センターでの研修を学校での研修、校内研修に還元する仕組みを作ることです。教育センターでの研修において、学校での実践を課題として、その実践したことをまた教育センターでの研修に持ち寄って協議していくという研修方法を取り入れて、校内研修の活性化や、経験の浅い先生方への校内での指導に役立てていただきたいと考えています。</p>
事務局	<p>続いて研究支援係からです。</p>
事務局	<p>研究支援係の事業として大きく3点取り組みがございます。</p> <p>まず1点目は研究推進についてです。取り組み内容として主に三つございます。</p> <p>一つ目は教育センター研究協力校への支援です。研究協力事業は校内研修の推進及び人材育成を図るために、学校と教育センターが協働的にその方途を探り、本市教育の振興充実を目指すことを目的としており、今年度は「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて効率的・効果的な校内研修の在り方を計8校で実践的に研究しています。具体的な取り組みを1つ紹介しますと、原北中学校においては主題を「主体的・協働的に学びに向かう教師の自己成長」、副主題を「新たな教師の学ぶ姿の実現に向けたアウトプット中心の研修を通して」とし、教師自らが問いを立て、実践を重ねながら探究的な学びを自分でデザインすることを昨年度から実践しています。2年目の今年度は、探究活動の成果を生徒及び中学校ブロックの小学校教員に向けて発信することで、学びの循環を生み出し、教師の自己成長を可視化することを最終的なゴールとして設定して取り組んでいます。そのような研究協力校の取り組みについては、来年2月の研究発表会で発表していただく予定です。研究協力校の取り組みにも関連しますが、昨年2月に発行した校内研修推進ガイドブックをもとに、校内研修の取り組みに関するアンケートを今年度5月と6月に校長先生及び研修担当の先生方に協力していただき実施しました。その中で効率的・効果的な校内研修を実施できているという肯定的な回答が90%前後となっており、一つの成果として上げることができました。またガイドブックについても役に立っているとの回答が約90%であり、学校で活用されていることもわかりました。</p> <p>二つ目は、小学校教科等研究委員会の授業公開についてです。小学校の先生方が先進的</p>

	<p>な授業実践を参観できる機会を確保し、自律的な学びにつなげるために小学校教科等研究委員会と連携して取り組んでいます。今年度はこの後の予定も含め全 25 回の授業公開を行うことができました。</p> <p>三つ目は各教科等の研修講師人材バンクについてです。校内研修の充実を図り、授業改善の推進等を目指す目的で今年度新たに人材バンクを作成し、10 月に一覧を各学校に提供しました。それ以降も追加の推薦をいただいております、現在 126 名まで登録が増えています。少しずつではありますが活用が始まっているところです。研究推進の今後の方向性としては、自律的な学びにつながる校内研修の支援をより進めていくために、実践事例等を追加した校内研修推進ガイドブック Vol. 3 を来年 3 月に発行することや、人材バンクの充実を図ることなどを行いたいと考えています。</p> <p>2 点目は、研修員による調査研究についてです。取り組み内容として、主に三つございます。</p> <p>一つ目は長期研修員による調査研究です。今年度は自律的な学び、多様な学び、新たな教師の学びについて 3 グループに分かれて計 12 名の長期研修員が取り組んでいます。現在は各学校で実践を行っている最中であり、この後 12 月からまとめに入り、2 月の研究発表会で研究の成果や課題について発表いたします。</p> <p>二つ目は非常勤研修員による調査研究、G 研です。授業改善領域（探究教科横断的な学びと高校教育の充実）、それと今日的課題領域（新たな教師の学び）で計 15 名の非常勤研修員が取り組んでいます。こちらも来年 2 月の研究発表会で取り組みについて発表いたします。</p> <p>三つ目は研究発表会についてです。今年度はオンライン発表に加え、7 年ぶりに集合対面での発表を来年 2 月 10 日火曜日に予定しています。長期研修員の発表を集合対面で行い、参加者からの意見をしっかりと受け止め、質問に謙虚に答えていくことで長期研修員自身が研究を振り返り、今後の実践につなげていきたいと考えています。また、参加者が学びを深めることができるように発表内容の充実も目指します。</p> <p>調査研究の今後の方向性としては、研究の成果を全市に還元を図るとともに、本市の学校教育をけん引する次世代リーダーの育成に向けて、担当する教科等の本質を追究し、自らの授業改善や本市の教育研究に活かすことができる研究内容を検討していきます。</p> <p>3 点目は派遣研修についてです。主な派遣内容は教職員等中央研修（教職員支援機構＝NITS）への派遣が計 17 名、特別支援教育専門研修（国立特別支援教育総合研究所）への派遣が 1 名となっています。</p>
事務局	続きまして管理調整係です。
事務局	<p>管理調整係の業務は、主に資料 3 ページに記載しています。本館 1 階の照明修繕工事、屋上雨漏り工事等の緊急修繕工事等の実施や、今年度開校した百道松原中学校との各種連絡調整を行っています。また、アセットマネジメント推進プランに基づく計画修繕や設備取替等の工事を実施しました。</p> <p>今後予定されている工事案件は、令和 8 年度に新館屋上防水工事、外壁打診調査、令和</p>

	<p>9年度に東側・南側駐車場エリアの外構改修工事が計画されています。資料中※印は、利用者への影響が大きいと思われる工事案件となります。</p> <p>令和8年度の新館屋上防水工事は、音の出る作業はできるだけ夏休み時期などを中心に実施するなど、学校への影響が最小限となるよう調整を行いながら工事を進めていく予定です。</p> <p>また令和9年度に予定している外構改修工事では、現在の敷地内一方通行走行ができない状態となります。研修利用者や給食公社搬入車等の利用制限が想定されます。今後、運用方法や利用者への周知方法について検討してまいります。</p>
事務局	<p>これをもちまして、各係からの事業説明が終わりました。それぞれの係の事業説明に関して何かお尋ね等がありましたら、この場で出していただけたらと思います。</p>
委員	<p>次年度に向けてのところに、教科等研修強化ということと、若手で経験の浅い教員を指導するミドルリーダーの育成とあります。この二つは連動していると思うのですが、教科等研修を強化して、指導ができるミドルリーダーをどのように育てていくのでしょうか。</p>
委員	<p>給特法の改正に伴って、「主務教諭」という職が入ってきますが、ここにある「ミドルリーダー」は、主務教諭も想定されていると思います。まだ制度として、どのように導入されるかははっきり決まっていないと思いますが、どのように研修をイメージされているのでしょうか。</p>
事務局	<p>教科等の研修に関しましては、来年度段階的な研修を考えています。まず入門編として、オンデマンド動画で配信する基礎的な講座。それから1回限りではありますが、教科等の基本的な話を、外部の先生や研究会等で中心となって活躍している先生方から話を聞くような研修。そして、実践にどっぷりとつかるといった研修。こういった段階的な研修を計画して、教科の専門性を高めていくものにしていきたいと思っています。自分自身の力量や経験に応じた選択ができるような研修の計画をしようと考えています。</p> <p>主務教諭に関しては、教育委員会での議論がなされています。令和9年度以降、主務教諭の位置づけに合わせて研修も組んでいきたいと思っています。</p>
委員	<p>主務教諭に関してはまだ検討中です。どのような層にするか、業務内容をどうするかも未定で、給与面もまだはっきりしないところもありますので、今後検討していこうと思っています。</p> <p>今、教育センターで「ミドルリーダー」と示された方が、主務教諭に当たるかどうかについては、未定です。</p>
委員	<p>承知しました。職として必要な研修とするのか、それとも学校組織の実質上のミドルリーダーへの研修としていくのか。どのような研修内容を今後検討されるかということを確認するために、お尋ねしたところです。</p>
委員	<p>教職員の指導力向上を図る研修について、今年度の重点にある「先生 AI」についてです。ついにここまで入ってきたかと実感しています。ICTの活用については今後しっかり検討されるべき点もありますが、実際どのようなものかももう少し詳細を教えてくださいたいのと、実際に現場の声、つまり評価、活用頻度も含めて、もし情報があれば教</p>

	えてください。
委員	希望する先生に提供ということですが、その希望された割合、人数も教えてください。
事務局	<p>「先生 AI」は、京都橘大学の池田教授が中心となって進めている事業で、今年度は実証実験として行っております。初任者研修1年次の対象者のうち、希望者に導入しております。およそ対象が400人で、そのうち172名が利用登録を行っている状況です。活用頻度は大学の先生から共有されていませんが、今後その効果測定をする予定です。同様のAIは他にもありますが、初任者向けの回答が返ってくるようなチューニングがされてあるものになりますので、今後の継続については検討していく予定です。</p>
事務局	<p>私からも補足しますが、正式名称を「野中信行先生 AI」と言います。神奈川県の実践をしている方で、教育技術等の執筆をされている先生の実践をAIに学習させ、質問によって教育の専門的なアドバイス等が出る点が、普通のChatGPTとの違いです。</p> <p>ただ、それをどれだけ使えているかという点は、データの集約がこちらに来ておりませんのでわかりません。</p> <p>年度末に向けての最終アンケートを利用者に取りますので、効果はこれから検証していきます。ただ、本格的な導入となるとかなり予算はかかりますし、今AIの進化もかなりスピードが早く、種類も様々ですので、その比較も必要だと思います。</p> <p>一部の利用している先生にとっては、業務の改善、例えば事務作業や指導案、生徒指導上の困り感があったときに、ChatGPTのチャット形式で即座に回答が返ってくるので、相談相手になっているという情報は入ってきています。</p>
委員	<p>ご説明ありがとうございます。資料がとても見やすく、突っ込んでお聞きしたいところが色々ありますが、確認したい点をお尋ねします。令和7年度の成果に、全国教員研修プラットフォーム Plant の件があります。昨年はまだ先生方が慣れていなかったのでは、というご発言がありましたが、これは現在もう、かなり慣れてきたという認識でよろしいでしょうか。そこで、学校管理職と教員が対話を繰り返す中で云々と書いてありますが、これは日常的に行われている対話なのか、あるいは年に何回か、いわゆる目標管理等の定期的な面談時の対話を含めて言っている現状なのか、もし教育センターの方で把握されている事例があれば教えてください。</p>
事務局	<p>Plantについては、ある程度、現場での操作について習熟が進んでいるものと認識しています。教育センターの研修だけではなくて、教育委員会内の他の課が行う研修に関してもPlantを活用しており、受講履歴に残るということは、ある程度校内に浸透していると認識しています。次年度は、研修動画もPlantに掲載していく形で、さらに活用を進めていこうと思っています。</p> <p>対話についてですが、期首面談・期末面談が中心になってくるかと思います。教育センターでは育成指標に基づくチェックシートを準備しており、入力すると、おすすめの研修が出てくる仕組みになっています。それをもとに校内で校長先生、教頭先生と面談できるようにしています。受講後のアンケートの中にも、勧められて研修を受けたという方もいますので、対話は進んでいると思います。日常という部分までは把握できていませんが、</p>

	こちらで把握しているものとしては以上となります。
事務局	学校現場での対話に基づく受講奨励、並びに面談の状況等について、校長先生の立場から現状を教えていただけたらと思いますが、小学校の現場ではいかがでしょうか。
委員	<p>今のご質問、それから研修企画係長のご説明と重複するかもしれませんが、学校現場では Plant はだいぶ慣れてきました。慣れてきて、「今の研修の振り返りシートの入力はしましたか」というやり取りもしています。このように受講奨励と受講確認ということ、そしてそれを推進していく中で、教員自身が自分の研修の蓄積を確認できるという有効性もずいぶん実感として捉えられているところだと思っています。</p> <p>活用に関して、特に研修奨励に関してですが、ちょうど今日、今おっしゃった育成指標を基にした自己評価シートを持ってきました。本校は今の質問に関しては、「定期的に」に当たる期首面談の際に、自己評価シートをもとに、今の自己評価とおすすめの研修を見て、どう研修を進めていきますかという話のきっかけにしています。この Plant・育成指標・自己評価シートのリンクが、今年度すごくありがたいです。最後には期末面談に活かして、次年度の方向性に繋がっていくと思っています。</p> <p>最後に、日常的な研修奨励に関してですが、先ほどご説明があった研究委員会とのタイプアップを、去年から実施してくださっており、研究委員会から定期的に授業公開のご案内をいただき、それを回覧したり、各教科主任に紹介したりすることを通して、日常的な研修奨励として、話ができていると思います。</p>
事務局	中学校の現場ではいかがでしょうか。
委員	まず Plant の操作については、もう全然問題なくできています。管理職承認する際には必ず教員が申告しないと気づかないので、そういった意味で対話はできていると感じます。チェックシートは、残念ながらまだあまり活用できていません。どうやって使おうかなと考えていた段階です。ただ、研究発表の案内や、センターからのお知らせは随時回覧して、先生たちに行き渡るようにしています。
事務局	特別支援学校の現場としてはいかがでしょうか。
委員	特別支援学校は、学校規模によって職員数がかかなり多く、Plant には徐々に慣れてきている感じがしますが、期首面談等で、十分な管理職との話がどれぐらいできているかについては、まだよく把握できていないところです。今後、特別支援教育に関する専門性のある講座が出てくることで Plant も浸透していくと感じますので、ニーズのある講座を設定していただければありがたいです。
事務局	今ご発言にありました内容は協議の内容にも関わりますので、また後程皆様からご意見いただきたいと思っています。最後に、高校の現場はいかがでしょう。
委員	今特別支援学校のお話がありましたが、状況的には同じような感じかなと思います。市立高校は4校ありますがそれぞれが個性的で、特に博多工業と福岡女子は令和9年度に学校改革を控え、同じく福翔、西陵もいろいろと構想を練っているところだと思っています。学校教育目標や経営方針に沿って、管理職と教員の対話はそれぞれ個別に進めています。戦略的に教員に研修を受けさせるなど、経営方針と研修がここ数年で強く結びつき始め

	<p>ていると思っています。Plantの活用は、これからの重要な検討事項だと思います。</p>
事務局	<p>現場の状況について、よろしいでしょうか。</p>
委員	<p>昨年度の教育委員会の事務点検評価の際に、私はとても評価させていただいています。このPlantの運用開始で、研修効率あるいは履歴の管理が大きく進んだことは、ものすごく前進ですよ、というコメントをした記憶があり、それがあながち間違いではなかったということがわかって安心しました。</p>
委員	<p>ミドルリーダーの件ですが、福岡市の教育をけん引する次世代リーダーがミドルリーダーのようですが、そのミドルリーダーに向けて教科等の本質を追究できる研修を、教育センターはどう考えているのでしょうか。教科等の本質を追究するために、それぞれの教科が担っているとは思いますが、どうやってその人材を育てていくのでしょうか。</p>
事務局	<p>それについては長期研修員ですね。</p>
事務局	<p>長期研修員の調査研究についてご説明しましたが、現在はチームで取り組んでおり、次年度はそれぞれの専門教科を追究する研究にできないか検討しているところです。</p>
委員	<p>教育センターだけではなく教育委員会指導部も連携しないとできないと思っています。一つは小学校の研究委員会をどう活性化するかを、選択校から調整しないといけないと思います。今は研究委員会のメンバー自体が若く、我々が行っていたときの研究委員会とは異なり、そこに一つ課題があると思います。例えば研究部、サークルとの連携で、勤務時間内にしっかりと研修する。そして、教科の本質は、例えば理科や社会科のように、それぞれの研究会にも歴史があるので、その良さを生かしながらミドルリーダーを育成する必要があります。これまで研究会は研究会、研究委員会は研究委員会、教育センターは教育センターで、バラバラにやっていましたが、そこをしっかりとめていくことによって、人材を育成していくという大きな考えが一つあるものと思います。</p> <p>もう一つは、学校の特色「この学校は国語の学校やね」「この学校は社会の学校やね」ということを復活できないかなと思っています。その中で、校内研究で教科に特化した研究をし、一つの教科を極めることによって、結果的に全部の教科も含めて良くなっていくことを考えたいと思っています。</p> <p>中学校は中学校でももちろん教科一斉研がありまして、研究会もしっかり動いていますので、その活性化を含めてやっていきたいと思っています。</p>
事務局	<p>補足ですが、教育センターで進めている「人材バンク」も、そういった目的も含まれております。次世代リーダーとまではありませんが、各教科等の人材バンクに校長から校内研修で講師ができるような教員を推薦していただいています。構想としましては、研究を進めてはいるが、あまりまだ講師として経験を積んでいないという方を挙げていただき、先ほどもありました各学校の校内研修で、例えば「社会科ってどうやって進めるのだろう」「理科ってどう進めるのだろう」という場面において、研修講師を外部から選ぶ際に、人材バンクに登録されている他の学校の講師を招聘することで、専門性を深めてもらうことを想定しています。その人材を、研究会や研究委員会から出してもらうことで、人材を発掘しながら育てていくことを、教育委員会と校長会と連携しながら進めようと考え</p>

	<p>ているところです。</p> <p>研修講座の講師も、研究会から推薦された方を積極的に活用したいと考えています。講師を務めると、それなりに勉強しないとイケませんので、そこで本質等をしっかり追究していく。片や、もう少し学びたい人には中央研修に派遣したりする等、そういった仕組みがセンターにありますので、しっかりバックアップしていきたいと考えております。</p> <p>質疑はこれで終わりました、続きまして協議に進みたいと思います。先ほど関連するご発言もありましたが、まず一つ目は、魅力ある講座内容について、幅広い立場からご意見をいただきまして、こういう講座が今の先生たちから求められているのでは、こういう講座があってもいいのでは等、いろんな視点からご意見をご提言いただけたらと考えております。</p>
事務局	<p>現在、来年度の研修講座を協議しています。それぞれの立場において、「こんな先生になってほしい」「こんな先生であってほしい」という願いがあるのではないかと考えています。その願いから考えたときに、魅力的な講座とするためには、どんな研修内容や研修方法であればよいか、ご意見をいただければと思っています。取り入れられそうなものは取り入れて、来年の講座を作りたいと思っています。</p>
事務局	<p>教員の方からご意見いただけたらと思いますが、いかがでしょうか。</p>
委員	<p>高校で最近のことを申し上げますと、大学受験がここ数年でずいぶん変わっており、年内入試の生徒がかなり増えています。福翔高校においても3学年生徒の3分の1ぐらいは年内入試、つまり学校推薦や総合選抜を受けるということで、面接や小論文での受験がかなり増えています。その対応に学校現場としてはかなり追われている感じがします。教育センターにお願いしたいのは、小論文の指導について、先生たちがそれぞれ対応していますので、書き方の基礎や、どんなところを評価されるかという内容の講座があれば、皆さんのニーズに合っているかなと思います。</p>
事務局	<p>現場の指導に役立つために、小論文の指導方法等の講座があれば、ということでもよろしいでしょうか。他にご意見はありますでしょうか。</p>
委員	<p>いくつかありますが、一つは若い世代が学校現場の中に非常に多い中で、若い人たちの悩みは保護者対応だとか、生徒指導面での集団づくりのような部分で悩みが多いと聞いています。それは確かに経験でしか得られないものではあります。身近なところで経験を積んだ方の話を聞いたり、こんな時はこんな考え方でいこうと話したりすることで、少し自信になるようなものを重視してもらえたらなと思います。</p> <p>もう一つは、学習等の直接子どもたちの指導に関わる部分ではありませんが、例えばお子さんを育てている世代が非常に多い中、休暇休業の制度等を現場の中でなかなか知識として得る機会がなく、どう働き方を作ったらいいかわからない状況があります。若い時に、こういう勤務制度があって、こういう休みも保障されている、ということを知ることが必要だと思います。これからの働き方改革のこともありますし、安心して働け、潰れずにいろんなところで上手に頑張っていけることは必要だと思います。</p>
事務局	<p>教員の勤務制度をまず「知る」という研修内容も必要ではないか、ということですね。</p>

	他にご意見はありますでしょうか。
委員	<p>いくつかありますが、三つぐらいに整理してお話しします。</p> <p>一つ目は、今「若い」と言われている世代は、小学校でいうと、やはり学級をどうしていくのかという点が一番困っていると思います。学級がうまくいっていないと、いくら授業をしてもうまくいきません。そこも含めてどう子どもと接していくのか、という相談を受けることが多いです。ただ、研修では、「こんなことをしてはいけません、よくない」ということをたくさん言われてくるので、「規律を守らせましょう」ということに傾いてしまって、なかなかうまくいかないのかな、と思っています。先生たちが学級を作っていくという「学級経営」について、私たちは「学級集団づくり」と言いますが、その辺りの行間的なニュアンスを伝えられるような講座があるといいと思っています。また、先生たちの中で「家庭責任論」とか「自己責任論」が出るのが最近多くなったと思っています。公教育としてどうすべきか、という基本スタンスを伝えながら一緒に頑張っていけたらいいなと思っています。</p> <p>二つ目は、先ほど他の委員からも出ていましたが、「ミドルリーダー」がすごく気になっています。4、5年前に確か35歳以下の先生が福岡市の教職員の半分以上ですという話があり、それから大量採用があって、もうすでにそれ以上に増えていると思います。今日も1年次研修の在り方が議題に上がっていますが、1年次が一番相談しやすいのはミドルリーダーより少し上の世代だと思います。この人たちをどう育てていくのかが、とても大事だと思うとき、意外と今職員室で会話が少ないなと思っています。自分の仕事に追われている先生たちが多いので、そこを埋められる研修があったらいいなと思っています。</p> <p>三つ目は、研修にいろいろな選択の幅が広がったというのは、とてもいいことですが、現場からすると出張に出られない先生が多いです。私も本日行くつもりでいましたが、今朝の時点でお子さんの病気等でたくさん年休の方がいらして、出られる状況になく、オンラインにさせてもらいました。皆さんその状況にびくびくしていて、研修を受けるような状態ではないので、自分から研修を受けたいですと言にくい空気感があります。選択もいいですが、必ず受けないといけないという研修も、ある一定数必要ではないかと思います。そういう意味で魅力のあるものを、これ受けたいと思うものはたくさん作っていただいた方がいいと思っています。</p>
委員	<p>最近、特別支援学級が増えており、そこに1年目の先生が担当されて、やはり大変だということを聞きます。特別支援学級に関して、もしかしたらセンターにあるかもしれませんが、わかりやすい研修があったらいいと思います。他の委員の方からも出ましたが、保護者対応とか生徒指導が大変だということを聞きながら、家庭に課題があって学校で対応が必要な子どものために時間を使っていることに、すごく心苦しく思いつつ何かできないかなと思いながら聞いていました。</p>
事務局	<p>大学側から魅力ある講座について、大学の授業の中でもあるかもしれませんが、現場の先生方にこんな研修があったら、ということをお願いします。</p>

委員	<p>魅力ある内容ということですが、魅力を感じるのは受講者自身ですので、大学の教員がこれをぜひと言うのはいかがかなと思いつつ、先ほどのご発言にありました、制度のことを学ぶべきというのは共感するところです。</p> <p>私も大学で「教育法学」という授業を任せられており、私は、使える法を教員も学ぶべきというスタンスで、例えば著作権やクレームに対してどう対応するか、これは一教員だけではなくて管理職と共同でやるべきですが、そういった内容をしっかり学んでおくべきだと思っています。</p> <p>採用されると、次に法のことを学ぶのは管理職試験で、「昔、学んだなあ」と掘り起こして思い出すことになってしまい、実際には法的に対応できることを知らないままに、何とか人間関係で対応しているところがあるのでは、と思います。これは生徒指導面、保護者対応面だけではなくて、ライフワークバランスに関わるようなことも、ぜひ学んでおくべき内容だと思っています。</p> <p>具体的なことは自治体ごと、学校ごとに違うことですので、大学で教えられることは幅広くということになってしまいます。具体的な事例を基に研修を組んでいただくことが一つあると思います。</p> <p>あとは、教職課程の担当者として学生から相談があるのは、先ほどもご意見ありましたが、やはり集団づくりをどうやっていけばいいのか、ということです。配慮することはたくさんの本に書かれてはいるが、そうではなく、1年間を見通してどう設計すればよいかということです。これは実は教育実習ではできないことであり、実習は1か月間、あるいは中高で2～3週間しか滞在することができず、その中で実習担当の先生と話をしてもわからないところもあるので、非常に弱いところです。ぜひ厚めにしていただけると教職課程担当者としてはありがたいです。</p> <p>また先ほど研修に出にくいというお話がありました。研修や学びを後押しする雰囲気・文化・環境もあると思いますが、教育委員会あるいは教育センターの方からメッセージを出し、制度や予算等は難しい部分があると思いますが、研修に参加することが容易になるような雰囲気づくりをお願いしたいです。</p>
事務局	<p>学生のニーズも学級経営や集団づくりにあることがお伺いできました。</p> <p>先ほどミドルリーダーの育成というお話がありましたが、ご意見も含めて講座、研修についてお願いします。</p>
委員	<p>研修講座や内容、方法もちろん重要ではあるのですが、若い先生たちがミドルリーダーの先生に憧れて来る、そこが非常に重要ななと思っています。</p> <p>そういう先生、いわばインフルエンサーとなりうる先生は、各教科の中でどんな先生かという、やはりその教科の本質を踏まえた良い授業ができる先生です。教科の本質を踏まえた良い授業ができる先生の学級は、絶対崩れないです。</p> <p>学生も「学級経営を学ぶ」と言いますが、大体自分たちで勉強しているのはルール作りと人間関係作り、生徒指導です。授業とは全く別個のものとして学んでいますが、もったいないと思っています。「学習集団」という視点がそこになく、「学習集団」という考え方</p>

	<p>を理解していくと、全部の研修がつながっていくような気がします。</p> <p>熊本県では全教科で人権教育を核に据えて教科の指導案を書かせています。その時に、人権教育の資質能力を育てるためにどうするのかということ、生徒指導の3機能を使え、としています。指導案の中に生徒指導の3機能を入れながら、この段階でこうするというのを先生たちは指導案に書いていきます。だから、授業が成立する過程で、生徒指導の機能が発揮されている。そしてその一番核になるのは人権感覚の育成です。このようなことは、初任者は分かっていなくても、ミドルリーダーの人たちはわかっていないといけません。若い先生たちに教科の本質を獲得させるときに、学習集団づくりが同時に編み込まれる、そういうミドルリーダーの人材を育成していただきたいと思っています。</p>
事務局	<p>我々がミドルリーダー像をしっかり持って、求められている資質能力を盛り込んだ研修を構築していかないといけないと思いました。他にご意見ありましたらお願いいたします。</p>
委員	<p>当大学の学生は、割と教職希望が多くて、おかげさまで1年生の中で800人ぐらい手をあげます。実際に教員免許を取るのが300~350人という規模感です。その中で学生が1番気になっている、ぜひ現場の先生から講話をいただきたいという意見で1番多いのが、「教職はブラック職業っていうのは本当ですか」です。さらに、部活は自分が苦手なものかもしれないのか、先生はローンが組みやすいと聞きましたが本当ですかなど、教職、先生としてのキャリアを想定する上で、聞きたいことはたくさん盛りです。そういったことは、私ども大学教員が話せないのも、ぜひ、リクルートも含めて研修前の研修、養成期の研修という形ででも、いろいろなアイデアがあるといいなと思いました。</p>
事務局	<p>採用前研修のニーズとして把握できましたので、参考にしたいと思います。</p> <p>では、次の協議に移ります。続いては、研究発表会の在り方について、今年度の取り組みも含めてお話いただけたらと思います。まずは研究支援係から説明いたします。</p>
事務局	<p>今年度の研究発表会は、来年の2月10日を予定しております。昨年度までと大きく違う点は、集合対面を復活させたことです。長研の発表をセンターで行うとともに、昨年同様のオンラインも残しつつという形で考えております。</p> <p>対面によって、対話そして協議が深まると思います。またオンラインは、先生方が学校を離れなくても参加しやすい、というところで残しています。今年度はこの方向で行いますが、来年度以降よりよい発表会にするために、現場の先生方のご意見等も伺いながら検討したいと思っています。オンラインの良さは気軽に参加できますが、どうしてもグループ協議などで分かれるときに、ファシリテーター役等を立てられません。その点、対面の良さはありますが、先ほどもありましたように、学校から離れにくい事情や、センターの研修室の部屋に限りがあります。その両方の良さを出しながら考えておまして、ご意見を伺えればと思っています。</p>
事務局	<p>今年度のテーマは、「研究を広げる、そして研修を進める新たな教師の学び」としています。今後よりよい研究発表会を行うために、様々な面からご意見を伺えたらと思いますがいかがでしょうか。</p>

<p>委員</p>	<p>来年度以降のことになりますが、「自律的な学び」「多様な学び」とありますが、「自由進度学習」というキーワードをテーマにしたときに、私は本質が入ってこない気がします。ICTもそうです。これからは「本質」を見ていかないといけない。自律的な学びというのは、本質を追究する授業の中で現れてくるものでしょうし、多様な学びもそうあるべきです。思い切って、各教科の本質について、インフルエンサーになりそうな人を集めて議論、発表したらどうでしょうか。</p> <p>私も小学校理科の本質とは何だろうか、と思います。理科は4つの領域に分かれていますが、地球領域の本質とは何か、粒子領域の本質とは何か、自律的な学びや多様な学びはその本質をとらえる授業をするときに、どこに現れてくるものだろうか。若い先生方は、ミドルリーダーやインフルエンサーの話を憧れて聞くとおもいます。</p> <p>古いかもしれないけど、やはり研修は「人」だろうと思っています。私は社会科の人間ではありませんが、〇〇先生のようになりたいと憧れていました。それで、厳しく言われながら、というのは今の若者には合わないとは思いますが、憧れているから少々きつい話でも聞ける。憧れてない人から言われても、逃げるだけだと思います。やはりミドルリーダーと言われる人たちはインフルエンサーであり、教科の本質を踏まえた授業、そして学習集団が作れる、そういう人たちこそ、理想ではあるけれども核になってほしい。</p> <p>佐藤学さんは、今学校現場が抱えている危機はたくさんあるが、最大の危機は学校現場からプロフェッショナルなラーニングコミュニティが消失しかけていることだと書いています。これは1回消えてしまうともう出来上がらない、それを作るためには何十年もかかるだろう、もう今がギリギリのところだとありました。私もそんな気がしています。</p>
<p>事務局</p>	<p>教科の本質や教科をどうするかという話は、長期研修員の在り方にも関係しています。今の若い先生たちは授業を見る機会が乏しく、すばらしい授業を見て「こんな授業をしたいな」というモデルケースがなくなってきた。今、教育委員会指導部と連携しながら、先生たちが授業を見る機会をいかに作るかが、一つの大きなテーマで、先ほど言った研究委員会とも連携をしたり、中学校の教科研とも連携したりしながら、授業参観、「授業に学ぶ」ということをしていく。</p> <p>一方で今年の長期研修の在り方は、私が4月に来てもう変えることはできなかつたのですが、「自律」「多様」な学びについてグループ研修しています。しかし、特にその「自律」「多様」が、何となく目的化しているような気がします。本来それは、手段です。グループで研究していると、研究そのものが、先ほども言ったような自分の学び、自分の磨きにならない。</p> <p>次年度は個別の研修に変える、という方向性を話し合っているところです。今は4人同一のテーマについて、各教科でどうするかと話をしています。しかし来年度は、自分はこの教科でこんなことを追究していきたいということを、自分の発表として、しっかりと真摯に子どもの姿で、それをいろんな先生に聞きたいと考えています。</p> <p>一方で、研修講座の話に戻りますが、今のセンターの研修講座で教科に特化した研修がありません。例えば小学校国語の研修講座、今はだんだんと講座が減っており、授業づく</p>

	<p>りはありますが、小学校国語が学びたい人はいおいてという研修講座がありません。そうした講座をしっかりと位置付けることによって、教科の専門性を高めていく。それに関わる先生たちを講師として呼ぶことによって、教える側からも高めていく。そういうミドルリーダーも学ぶ人たち、という研修を、全てではできませんが、一つの仕組みづくりを指導部と教育センターで作りたいなと思っています。先ほど言われた発表会の建て付けも、少し個人の研究にシフトしたいと思っています。</p>
委員	<p>昨日ある学校へ授業を参観に行きました。委員が仰るように、学級経営がすごく良くなってきた。しかし、授業を参観したとき、やはり教科の本質をとらえていない。その学校の校長先生に「ここまでできたのなら、今度は教科の本質よね」と伝えました。昨日社会科や理科等いっぱい授業があったのですが、そこを学校で取り組むことで、研究会に入らなくても、その学校にいたら教科の本質を学べるという仕組みを作りたいと思っています。</p>
事務局	<p>次の協議題に移らせていただきます。3点目が1年次研修の在り方です。今年度から1年次研修の充実に向けて取り組んでいますが、来年度以降もっと充実したものにするために、来年度の構想を一枚物で作っています。研修企画係から説明します。</p>
事務局	<p>1年次教員の「年間研修ストーリー」をご覧ください。1年次の先生方を対象とした研修の在り方ですが、「ストーリー」つまり「物語」風に発想をしてみたところです。3ヵ月ごとにキャッチコピーを作り、春は「教壇デビュー」、夏は「先生らしさを模索する夏」、秋は「力を蓄え自律への扉を開ける」、そして「ラストチャプター振り返りの冬」。こうした成長ストーリーを描きながら研修内容を配置したら、どうなるかという発想で作ってみました。あわせて1年次途中で退職される方や、病気休暇、休職も課題として捉えております。</p> <p>教育センターとしましては、研修は集まって行いますので、同期の横のつながりというのを構築できる場でもあるととらえ、お互いのメンタルケアができないかと考えています。例えば1日研修をしたり、レクリエーションの研修をしたりと、研修だけでなく、お互いに今の状況を話したり交流したりして、何か悩みが解決されたり、リフレッシュしたりということもできるのではと思っています。</p>
事務局	<p>1年次研修についてご意見いただければと思いますが、いかがでしょうか。</p>
委員	<p>昨日初任研があったと思いますが、本校は2人受講しており、終わった後に「どうだった？」と聞いたところ、「すごく良かったです、もっと早く聞きたかった」という意見を言っていました。このストーリー自体はいいと思いますので、このストーリーを例えば今の初任者に示して、意見を聞くという機会を設けてもらうといいと思います。</p>
事務局	<p>ニーズについては、当事者に聞くのが一番早いというのは確かですね。他はいかがでしょうか。</p>
委員	<p>3点あります。1点目は、初任者同士が互いに知り合いになり、深まることは本当にありがたく思っています。そのような機会を年間通して繋ぐことは、私たちの時でも、研修が大きな機会になっていたと思います。初任研に行くと、帰りに同期の仲間でお茶を飲ん</p>

	<p>で、学校で言えないことをお話しして帰って、話しているときは自分に落ち込んで、でも明日は元気になってまた頑張ろうって思う、たまっているものを吐き出すことによってまた新たな風を入れられる、というのが当時あった気がします。そういう意味ではこのグループメンバーとの出会いが、年間通して同期として続いていくというのは、すごくありがたいと思っています。話ができる、そして次につながる話ができる仲間づくりの機会は、ありがたいなと思っているのが1点です。</p> <p>2点目が、充実期の秋の授業公開参加ですが、私が初任研を担当したときには代表授業というのが確かあったと思います。学年でグループを編成して、その中から学年代表授業研をして、それをみんなで協議をする、多分そのイメージがこれだと思います。代表授業する人自身にも責任があるし、参観する側は、同じ年代の人の授業を見て、同じ学年の子どもを自分のクラスの子とも比較して、自分の学級経営を振り返るという意味では、すごくいい機会だと思います。ここにセンターの長研の方や指導員の方が入ってくださって、授業づくりのモデル授業提示や、授業に至るまでの足跡も提示してくださると、たどり着くまでのその人の頑張りとか、委員が仰った授業を通して学級づくりをすることに繋がる足跡になると思います。</p> <p>最後に、本当に他愛無いことですが、大学を卒業してすぐに社会に出てくる職員が続いています。一生懸命、元気に頑張っていますが、学生から急に社会人になると、これはどの会社でもそうだと思いますが、なかなか社会との接点がわからないと思います。これも自分の経験ですが、接遇研修が当時対面であっていました。保護者等を案内する時は、斜めからこうやって前に行きながら斜め45度で案内するのですよと、当時「どういうことだろう!？」と思いながらでしたが、今でも忘れていないのです。電話の取り方も、それを知っておくだけで実は生徒指導の電話の取り方が一つ間違わない。「うんうん」と聞いている電話が、「うんうんじゃないでしょ」と叱られることなく、「ええ」とか「はい」で聞けば、保護者とずれないで済む。こうしたことをフレッシュな時に、未来に起こり得る可能性も含めて、おそらく初日に行っているであろう教員としての心構えの研修の中に、できればロールモデルとまではいかないまでも、教員ではない、すてきな接遇のモデルの人が来てくださって、お話ししてもらいたいと思っています。</p>
事務局	まさに仰っているようなことを来年度盛り込んで計画しているところです。
委員	<p>卒業生が大体5月ごろに悩みを抱えて帰ってくるという印象です。その後、この研修ストーリーどおりに仲間ができて学生はいいのですが、ずっと1年間苦しみ続けている学生もいるかもしれません。</p> <p>おそらくコミュニケーションが課題だと思います。同僚、同学年とのコミュニケーションはもちろん、子どもとのコミュニケーションもうまくできず、管理職の先生にも話せない。拠点校指導員の退職校長先生にも話せない。保護者と話すことも、子どももいないのにどうお話ししたらいいのかと悩んでいる。多様な年齢層、多様な職業層とのコミュニケーションが求められる。</p> <p>大学生に対してもコミュニケーション講師を招いて学ぶ機会を設けています。そこで</p>

	<p>元気を回復し、仲間ができ、コミュニケーションスキルを身に付けて、復帰できたケースがありました。</p> <p>大学でも「コミュニケーション能力」という授業がありますが、講義なのでコミュニケーションスキルが身につくところまではできません。だから、コミュニケーションスキルが身につくような研修があると、助かるのではないかと思います。</p>
委員	<p>関連して、「組織の中の人間関係作り」がこの研修ストーリーの中にも含まれていますが、実際そのような研修が行われてきたのであれば、具体的にどんなことをしているかを聞きたいです。初任者に限らず、組織の中の人間関係で悩んで、場合によっては休んだり退職をしたりという方も少なくないです。ミドルの人たちが初任者の方との関係性に悩み、ミドルの方が病んでしまうことも非常に多いので、どんなことをしているかをお聞かせください。</p>
事務局	<p>今年度は、福岡子ども短期大学の武部愛子先生にお願いして、主に心理面から、組織の中でどんな心構えていたらよいか、どんなことを大切に受けとめていけばよいか、というお話をさせていただきました。組織の中で具体的にどう行動するか、ということではなくて、心構えのを中心にお話をさせていただいております。</p>
委員	<p>学校で初任研の担当をしております。1学期の初任者へのアンケート結果で、初任者が気になっているところとして、「専門的なことを相談できる相手がいなかった」「日ごろ気軽に相談できる人がいなかった」が上位にありました。学校の雰囲気もあるとは思いますが、初任者の方が悩んでいることを教育センターの方が知ってくださって、例えば学校長にお話しされる等、どう学校に還元しているか、お聞かせください。</p>
事務局	<p>この1年次研修での悩みについてのアンケート結果は、校長会役員意見交換会の中で、教育センターから資料を提供して、今の1年次の状況を校長先生方にお伝えしているところです。それを受けて、フォローアップ体制や、研修内容を構築する中で、このストーリーができあがった経緯もあります。これからも幅広くいろいろなところで、当事者の声も聴きながらより良いものを作り、毎年改善を重ねていきたいと考えております。他にご意見ありましたらお願いいたします。</p>
委員	<p>成功体験の話聞くようなことは、自分にとっても役に立つというところがあります。好事例や事例紹介を数多く聞けるような場を設定することで、直接参考にならないことや、学校の事情で変わるところはあったとしても、一定程度は解決の糸口が見つかることもあるので、そういった場があるといいと思います。</p>
委員	<p>授業をやっていると、学生は失敗談に非常に興味があります。例えば信用失墜行為を行った場合、その結果どうなって、そしてどんな影響があったかということに関心が高い。何をしてはいけないか、そのラインがわからないということもあると思います。よくある失敗や、これをやるとどういった影響が出るなど。</p> <p>成功例も大事で、成功例はモデルとして示す必要がありますが、やってはいけない事項として、こんなことがあると教えていただけるといいかなと思います。</p>
委員	<p>今のストーリーについて、拠点校指導員の先生と校内初任者指導の先生と校内研修が、</p>

	<p>リンクしているとわかりやすいです。中身がたくさん入っているので、これを全部入れるのは難しいと個人的に思います。いろいろな立場、先ほど出た研究委員会や研究会等とどうリンクするのも考えていく必要があります。近隣校での授業参観もあるので、横の広がりをもって、みんなで初任者を育てていくことが確認でき、さらにそれを各学校に周知することができれば、うまくいくと思います。</p>
事務局	<p>委員の皆様、様々な視点からの貴重なご意見ありがとうございました。本日の協議を終わらせていただきたいと思います。最後に所長よりお礼を申し上げます。</p>
事務局	<p>改めまして、ご協力ありがとうございました。初任者研修は拠点校指導員の先生たちと一緒に進めない限り、初任者は育ちません。また、教科研修についても研究委員会の先生方、あるいはその代表校長と一緒に進めないといけません。初任研の研修回数は1年間で11回しかありません。その中で、例えば秋にあった「組織の中での人間関係作り」を見直して、4月に持ってきています。</p> <p>1年次のアンケートを6月と7月に取りましたが、保護者対応の研修をしてほしいとか、いろんな研修をしてほしいという意見がありました。そのため、4月と5月の2回しか研修がない中、どうするかを今一生懸命考えています。</p> <p>また、教科に特化していきながら、教育センターとして発信できるような研修、影響力ある研修ができるような教育センターになりたいと思っています。本日の貴重な意見を基に、この後教育センターの方でしっかりと考えて、来年度少しでもいい報告ができるように、この1年間頑張っていきたいと思っています。今後ともどうぞよろしく願いいたします。</p>