

令和6年度 福岡市教育センター運営委員会 議事録

- 1 日時 令和6年10月10日 午後3時～午後4時15分
- 2 場所 福岡市教育センター202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14名 外事務局職員5名

| 発言者 | 内容 |
|-----|---|
| 事務局 | <p>センターの中期的目標、「『新たな教師の学びの姿』の実現と多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」に向けて、まず、協議内容（1）多くの教職員に学ぶ楽しさを実感してもらえる研修講座の在り方につきまして説明いたします。</p> |
| 事務局 | <p>本年度より、全国教員研修プラットフォームを導入し、教員が自らのニーズに合わせ、研修を選択し受講したり、これまでの自身の学びの足跡を確認したりすることができるようになりました。また、対話に基づく受講奨励の際、当該記録を活用して管理職等が研修の奨励を含む、適切な指導助言を行えるようになっていきました。これらのシステムも活用しながら、昨年度の運営委員会での協議をもとに、本年度は、広報・内容・方法を充実させるべく取り組んでまいりました。</p> <p>広報活動においては、研修の実施直前まで申込みを可能とし、案内チラシの適時配布や研修計画をデータ化して、いつでも手に取って確認できるよう工夫しました。年度途中での申込みも可能としたことで、先生方が、じっくり考えて講座を選択することができるようになり、よい方向へ向かっているととらえています。しかし総申込者数には大きな変化が見られませんでした。有意義な研修を準備していますので、さらに、より多くの先生方に受講していただきたいところです。</p> <p>スキルアップ講座は、全ての講座を2回の実施としました。本年度、第1回の397人に対し、第2回は429人と、申込者数が、わずかではありますが増加しています。しかしながら、最終的な申込者数を比較すると、減少していることもわかりました。昨今の学校が置かれた状況や働き方改革が推進される中、勤務時間外における研修の在り方も見直す時期にきていると考えています。</p> <p>また、従来の講義型だけでなく、「対話する場を増やすこと」「事前課題や事後の実践を含めた研修にすること」など、内容や方法についても、受講者を主語に据えて、試行錯誤しているところです。受講者の振り返りシートの記述内容にも変化が見られ、研修デザインの重要性を感じているところです。これまでは、知識理解に関する記述が多く見られましたが、対話を通して生まれた新たな気付きや疑問、思考の深まり、学ぶ楽しさなどに触れられているものもあります。</p> <p>こういった教育センターでの学びが、学校内の研修や実践に活かされているのか、また、そこで発見した新たな課題を解決しようと、次の学びにつなげているのかという点につきましては、まだまだ工夫できることがあると考えています。</p> <p>最後になりますが、特別支援教育につきましても、研修の充実を図っているところです。先生方が、障がい種やニーズに応じて学べるよう、講座や動画コンテンツを多数設定し、採用されて4年目までには、特別支援教育に関する基礎的な理解や合理的配慮に対する理解を深め、指導の改善を図りたいと考え、初任者研修3年次の内容の一部を変更しました。</p> <p>本年度の取組みについて、その手応えや課題を踏まえ、次年度の方向性として、2点示しております。</p> <p>1点目は、受講者を増やし、学ぶ楽しさを味わってほしいという視点から、「受講したい」という意欲を引き出させる広報活動を行うこと。</p> <p>2点目は、校外での研修や実習が、そこで完結することなく、次の学びにつなげてほしいという視点から、学びの継続をうながすような研修を計画することです。</p> <p>どちらも、先生方に「学ぶ楽しさ」を予感したり体感したりしていただくことが必要と考えています。そこで、本日は、「多くの先生方に『学ぶ楽しさを実感してもらえる研修講座』の在り方」を協議題として設定しました。広報の仕方という視点や研修の内容や方法といった視点から、忌憚のないご意見をください。</p> |

| 発言者 | 内容 |
|-----|--|
| 委員 | 勤務時間外の研修の在り方について、質問します。見直す時期にきているということですが、具体的な見通しを伺いたいです。 |
| 事務局 | まだ検討段階ではありますが、オンデマンド型での実施を考えています。基礎的・基本的な内容の研修で、必要としている方はいます。無くさずに、オンデマンド化することで、いつでも繰り返し学ぶことができると考えています。 |
| 委員 | 集合対面やリアルタイム・オンラインではなく、オンデマンドの可能性を検討しておられるということですね。 |
| 事務局 | 実技を伴う研修については、参加者は多くはないのですが、受講後の満足度は非常に高いです。それを実施できなくなるということについては、悩ましく、全面切り替えがすぐにできない理由の一つでもあります。 |
| 委員 | 受講者を増やしたいということでしたが、先生方にはどのようなニーズがありますか。 |
| 事務局 | 受講者の「学びの振り返りシート」には、明日にでもすぐに使えるハウツー的なものを求めている意見も見られます。 |
| 委員 | ハウツーだったら明日使いたいと思うのですが、ただ、子どもの実態を考えると、校内にいる同僚や蓄積された教材もあると思いますので、わざわざセンターの研修ではなくても、校内の研修で済むのかもしれないですね。 |
| 事務局 | ハウツーの提供よりも、対話を通して思考を広げたり深めたりするような研修にしたいと考えています。しかしながら、慌ただしい学校の中で、同僚に遠慮して聞くことができないという声が、特に経験年数の短い先生方から上がっていることも事実です。校内での実践的な研修と、センターでの理論的な研修がありますが、校内の研修につきましては、二つ目の柱で協議していきたいと思います。一つ目の柱について、校長先生や教諭の立場からの意見も伺いたいです。 |
| 委員 | 研修に参加した方々について、多かった年代等、内訳について伺いたいです。 |
| 事務局 | 調査や分析をしていないので詳細は分かりませんが、夏休みの研修については、経験年数に応じた選択研修に位置付けていますので、経験6年目と11年目の先生が多く受講しています。昨年度の統計でお伝えすると、悉皆の経験年数研修が延べ12,420人(回)、悉皆の職務に関する研修が延べ16,402人(回)受講しています。それ以外の自身の希望で受講する研修については、教科に関する研修が延べ1,562人(回)、特別支援教育や今日的課題に関する研修が延べ2,299人(回)、先ほどのスキルアップ講座が延べ896人(回)となっています。 |
| 委員 | 教員にとって、学び続けることは大事なことで、センターのスキルアップ講座で、腕を磨いていくことも大変重要です。そこがしっかり企画されていることは本当にありがたいと思います。一方で勤務時間外というのが気になっています。勤務時間外となると、子育て等の家庭の事情で受けられないということも当然起こってきます。ぜひ、今、検討しているオンデマンド化、または勤務時間内に受講できるようにしてほしいと思います。研修内容を見て、「これを受けたい」と思っている人もいます。その方たちにはきちんと機会を与えてあげるという意味でも、場の設定をお願いしたいです。 |
| 委員 | 前年度と比較し、4月時点で1,000人以上申し込みが少ないことに対して何か考察はされていますか。 |
| 事務局 | 分析はできていません。 |

| 発言者 | 内容 |
|-----|--|
| 委員 | <p>一つは新しいシステムPlantに、まだ現場の先生が追いついていなかったのではないのでしょうか。今もまだ追いついてないのかもしれませんが。職員への周知は管理職に委ねられています。そこに学校間の温度差が出たのかもしれませんが。</p> <p>また、説明にもありましたが、Plantは教職員が研修を振り返る、あるいは受講履歴が蓄積されることで学ぶ喜びや学ぶ楽しみにつながるようなことを期待しています。現在、センター主催の研修のみとなっていて、教育委員会の他の課が所管する研修については全く反映していない。私の学校では、受講者自身で履歴を残すよう指導しています。「5分ぐらいでできるからね」と言っていますが、現場の職員にとってはその5分を捻出することがなかなかできていません。このPlantを今後有効的に活用する上で、センターだけでなく、他課所管の研修についても自動的に履歴が残るようになればよいと思います。そういったことについて、何か動向はありますか。</p> |
| 事務局 | 現在、検討中です。研修は全てPlantで運営できるよう、他課に研修数や対象者数等の調査をしています。 |
| 委員 | それは本年度中に実現しますか。もう少し時間がかかりますか。 |
| 事務局 | 次年度からと考えていますが、まだまだ検討が必要な状況です。 |
| 委員 | せっかくこういったシステムが入ったので、有効活用できるような整備を希望します。 |
| 委員 | <p>広報の仕方と、研修の内容と方法についての意見です。広報に関して現場では、まだまだ、「知らない」「わからない」というのを感じます。経験年数の短い先生になればなるほど、研修自体がどんなものなのかの理解も含めて分からないと思います。10分ぐらいの動画で、こんな研修がありますよというような広報の仕方もあるかもしれません。「こんな研修があるなら、ちょっと受講してみようかな」と思いうような動画です。</p> <p>もう一つは、案内を見ても研修名だけでは、どんな研修か分からないということもあります。「テーマだけではピンとこない」「内容が自分のニーズに合っているか分からない」となるので、内容の詳細があるとよいと思います。フローチャートみたいなのがあって、それをたどると、自分のニーズに合う研修が探せるような仕組みもよいかもしれません。こういうところを改善してもらえると現場は使いやすいし、誘いやすいとも思います。</p> |
| 委員 | 新任の先生や、逆に経験年数の長い先生方の受講状況はいかがですか。 |
| 事務局 | スキルアップ講座につきましては、対象を経験年数1～5年目あたりとしていますので、その層の受講が多いです。もちろん、その中に学び直しを希望する経験年数の長い先生もいます。また、経験年数に応じた研修の中に、経験20年目、30年目の先生を対象とするものも位置付け、学ぶ機会を設定しています。 |
| 委員 | 毎年、福岡市PTAから教育委員会へ、先生方が研修を十分受けられるように予算をつけてほしいと要望しているのですが、実際、費用はどのくらいかかるのでしょうか。 |
| 事務局 | センターの予算から申しますと、受講者数によって予算が大きく変わることはありません。学校の予算につきましては、対面の研修受講者が増えると出張旅費として、予算が必要となります。 |
| 委員 | 参考になりました。 |
| 事務局 | 次に協議内容(2)教職員が主体的に参加でき、学びの深まりにつながる校内研修支援の在り方について説明いたします。 |
| 事務局 | 全ての子どもたちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びの実現をめざし、子どもたちの学びの転換が現在進められています。それに伴い、教師自身の学びの転換を図る必要があり、校内研修の充実を進めています。しかし、「時間がない」「若年層の先生が多い」「研修内容や方法が形骸化している」等の状況も見られ、校内研修をどのように実施していくのかを苦慮されている学校も少なくないと聞いています。 |

| 発言者 | 内容 |
|----------------|--|
| 事務局 (前項の続き) | <p> そのような状況であるからこそ、教師も子どもと同様に主体的対話的で深い学びが必要であり、校内研修のアップデートが重要となることから、今年2月に「校内研修推進ガイドブック」を発行いたしました。ガイドブックではこれからの研修に求められるものとして、限られた時間の中で効率的、効果的な研修の実施をしていくこととしています。校内研修において、これまでは何を学ぶかが中心になりやすく、形骸化しやすい面があったかと思いますが、これからは新たな学びを意識しながら目標に応じた内容と方法をデザインしていくことが大切になります。そこで、ガイドブックではアウトプット中心の校内研修へと変えていくことを紹介しております。 </p> <p> アウトプット中心の校内研修の実践事例開発として、昨年度より2校、今年度より4校の計6校が研究協力校として取り組んでいます。その中の協力校の一つでは、アウトプット中心の授業研究会や協議会を行うことで活性化し、より自分ごととして授業実践を意識できるようになったということをはじめ、昨年度と比べ研修の時間を増やしていないが、効率的・効果的な研修になっているなどの報告を聞いています。また別の協力校では、若年教員の意識調査を継続的に行うことで、困り感やニーズを把握し、支援や研修に活かしたり、小集団での研修を異年代、同年代のグループなど、グルーピングを変えながら実施したりすることで、対話がより生まれ、日々の業務に対しても協働性が高まっているなど手応えをつかんでいます。 </p> <p> 今年度、全学校から提出された校内研修計画書の全体目標からは、「主体的に参加できる研修」「協働的探究的な研修」「OJTの視点を大切にしたい研修」等、少しずつ校内研修のアップデートに取り組み始められていることが分かりました。 </p> <p> また、今年度は各学校の研修担当者を対象とする研修において教職員支援機構より講師を招聘し、アウトプットを中心にデザインした研修を実際に体験してもらいました。担当者自らが実際に体験することで、スライドに記載のような対話を通して「自分では考えないようなことも考えることができた」「疲れたことはしっかり学べた証だと思う」など、その良さを実感することができたようです。さらに自身の学校の校内研修をアウトプット中心にし、一人一人が主体的に参加できる研修を作り上げていきたいという考え方や、むしろ変えなければならないというような意見もあり、校内研修のアップデートに前向きな振り返りが多く見られました。その他に学校への支援として主に3点取り組んでおります。 </p> <p> 1点目の校内研修支援プログラムは、教育センター長期研修員を学校に派遣し、先生方にアウトプット中心の研修を実際に体験してもらうものです。 </p> <p> 2点目の研究発表会では、校内研修推進の取り組みや新たな教師の学びについて発表を聞くだけでなく、交流場面を設定するなど校内研修の一部としても活用できるものとして考えています。 </p> <p> 3点目は、現在のガイドブックに実践事例を付加したアップデート版を来年2月末に発行し、より活用しやすくする予定にしています。 </p> <p> 今年度の成果としては、対話を通じた研修の良さを実感する声が増えたり、年間の研修回数や内容を見直し、効率的に実施する学校がみられたりするようになったということです。また、校内研修のアップデートに取り組むことで協働性が高まることも分かってきました。課題としては、校内研修計画書や各校の研修担当者の声から、アウトプット中心の校内研修への意識や取り組みの変容には学校間で差が見られることや、授業研究や協議会が参加者の学びの深まりに必ずしもつながっていないケースもあるということが挙げられます。本年度の成果と課題を踏まえ、次年度の方向性をアウトプット中心の校内研修をより多くの学校に広げたいという視点と、授業研究や協議会を参観者の学びの深まりにつなげたいという視点から、アウトプット中心の校内研修の定着に向けた支援を行いたいと考えています。 </p> <p> 「教職員が主体的に参加でき、学びの深まりにつながる校内研修支援の在り方」を協議課題とし、アウトプット中心の校内研修をより多くの学校に広げるといった視点や、学びの深まりにつながるといった視点から、忌憚のないご意見をください。 </p> |

| 発言者 | 内容 |
|-----|--|
| 委員 | <p>ICT活用を支援すると考えたとき、新たな時代の教育についての支援、例えば生成AIとどう向き合っていくか、それをどのように授業に、また業務改善に使っていくのかといったことについて、方向性を示してほしいです。今各学校が各自取り組んでいるとは思いますが、教育委員会としての研究も重ねてほしいと思います。</p> <p>もう1点、少し本題からずれるかもしれませんが、センターの魅力を上げるという視点で、研修室のレイアウト等も含めた工夫があるとよいと思います。講義型ではなく対話中心の研修をするのであれば、最初からグループで着席できるような部屋をあらかじめ用意するとかも考えられると思いました。</p> |
| 事務局 | <p>生成AI等につきましては、他課とも協働して検討していきたいと思います。</p> <p>研修室の工夫につきましては、組み合わせ方を変えることで、大小様々なグループをつくることのできる台形の机を購入し、研修室の一つをグループワーク中心のレイアウトにするなど、少しずつ進めているところです。</p> |
| 委員 | <p>小学校においては、テーマ研究が校内研究の中心となっています。現場の忙しさも要因の一つかもしれませんが、マンネリ化することもあります。中期的目標にもある「多様な専門性を有する」というところでは、学校の中に様々な専門性をお持ちの先生がいらっしゃるので、ある一つの教科に絞って研究するという形からは脱却する必要があるとも感じています。一つの教科をみんなで一緒に考えて突き詰めていくことのメリットも当然あります。しかしながら、例えばICTに専門性のある先生や、音楽にすごく堪能な先生など、それぞれからのアプローチの仕方があるので、すでにそういった学校もありますが、一つの教科に絞らずに研究を進めていくという考え方もあると思います。</p> |
| 委員 | <p>アウトプット中心の研修ということについては、アウトプットするものがあるのかを考えないといけないと思います。インプットしていないのに、アウトプットはできないと思うし、インプットする力もつけないといけないと思います。他県の例になりますが、校長先生と研究主任と一緒に出張して研修を受け、校内研修の在り方や学校をこんな風にしたいという思いを共有しているところがあります。これは非常に効率がいいのではないかと思います。その中で校長先生がファシリテーターなりジェネレーターを学校の中で育てて、その人がまた育成側にまわる仕組みがいると思います。</p> |
| 事務局 | <p>ガイドブックを作る際に、まず校内研修に先生方が主体的に取り組めるようにという入り口として「アウトプット」という言葉を使いました。今後、目指すところとして、学校課題や自己課題を探究していく自律した学びにつなげていきたいと考えています。理論と実践の往還がないと深まっていけないと思いますので、もちろんインプットする時間も必要です。ただ、今まではどちらかというとインプットする時間が多かったので、それを例えば全体で共有するものだけに絞るとかオンデマンドを活用する等工夫しながら、アウトプットの時間を増やしていこうとしています。</p> <p>校長先生と研究主任の研修につきましては、NITSでも実施されています。福岡市からも令和5、6年度の2年間、令和6、7年度の2年間で、各1校ずつ派遣しています。</p> |
| 委員 | <p>似たような研究テーマの学校が合同で研修会をして、アウトプット中心の協議をしている例もあるようです。</p> |
| 委員 | <p>先ほどの話に付け加えて、校内研修やセンターの研修に携わる立場からお話します。例えば、私が担当する学校マネジメント研修では必ず校長先生と担当者をセットで受講するようお願いしています。一校だけでなく、拡大していく必要があると思います。</p> |

| 発言者 | 内容 |
|---------------|--|
| 委員 (前項の続き) | <p>先ほど生成AIの話もありましたが、生成AIの研修を必要とする学校と全くそれを必要としない学校と、やはり学校ごとに研修に対して意識の差があります。受講側のニーズと教育センターや行政が提供したい必要課題にギャップがあるということです。こちらが来てほしい研修になかなか来てもらえないし、現場からしてみると、自分たちが学びたい講座がない、さらには、研修名だけでは内容がわからないといったモヤモヤ感もあるので、その辺を丁寧に調べてギャップを埋めていかないと来年も同じ議論になると思います。</p> |
| 事務局 | <p>校務のため途中退席した委員から、事前にいただいたご意見を紹介します。</p> <p>まず、協議内容（１）について、大きく二つあります。１点目が、教育センターが担うべきことと学校で行うことをしっかり伝えていくことが必要であること。２点目が、若年者が多い現在、数年先を見越した研修計画が必須であることです。また、これらについて、具体的な提言も受けています。</p> <p>協議内容（２）については、研修参加にあたり、自分のためではなく研修してきたことを学校に還元することを意識して研修に臨ませることが大切であること。センターでの研修を学校内での研修に生かす校内研修の在り方について学校で考え、実践事例を報告させていくことなども良いのではないかとのご意見です。</p> <p>特別支援教育に関する研修の充実という点についてもご意見いただきました。特別支援教育が特別なものである、自分の領域ではないという意識をなくしていくための研修が必要であるということ。特別支援教育推進に向けたマネジメント研修を行うことが必要であるということです。管理職の先生方が特別支援教育の指導ができるということが必須であることから、校長、教頭、主幹等に対して自校の特別支援教育の推進に対する実践を対話形式で協議するなどしながら、自分意識をもって特別支援教育をマネジメントするための研修等を行うことが望ましいのではないかと等のご意見をいただきました。次年度に向けて、参考にしていきます。</p> <p>それでは、本日の協議内容以外で、何か全体的にご意見等があればお願いします。</p> |
| 委員 | <p>昨年度の議事録を読むと、教育センターの教職員に対するサポート体制についての記述があります。とても大事なことだと考えます。救いを求めている先生方へ手を差し伸べるということも、大学側も含め、考えていく必要があると感じています。</p> |
| 事務局 | <p>困っている、疲弊している先生方が多くいる中、できることを考えていきます。様々なご意見、本当にありがとうございました。</p> <p>私たちが必要と考えている研修、それから学校現場に必要とされている研修にずれがあるというところは大きな課題です。実施する研修に手応えは感じているものの、受講者が増えない現状もあります。皆様方からのご意見を参考にし、令和7年度に向けた準備をしていく、あるいは本年度中に実施できることを考えていきます。来年のこの委員会で、ぜひ、よい報告ができ、新たな次のステップに進めるような形ができればと思います。今後ともよろしく願いいたします。</p> |