平成30年度第2回静岡市教員育成協議会　会議概要

1　日　時　　平成31年１月16日（水）午前10時～12時

2　場　所　　静岡市役所清水庁舎　312会議室

3　協議会委員

所属・団体	役職	氏名（敬称略）
国立大学法人静岡大学教職大学院	教授	武井（たけい）　敦史（あつし）
静岡県公立大学法人静岡県立大学食品栄養科学部	教授	桑野（くわの）　稔子（としこ）
学校法人常葉大学教職大学院	教授	安藤（あんどう）　雅之（まさゆき）
学校法人常葉大学短期大学部	教授	八木（やぎ）　いくみ
静岡市	市長	田辺（たなべ）　信宏（のぶひろ）
◎　静岡市	教育長	池谷（いけや）　眞樹（まさき）
静岡市	教育統括監	望月（もちづき）　敬剛（よしたけ）
静岡市	子ども未来局次長	安本（やすもと）　一憲（かずのり）
静岡市	教育局理事	甲（かぶと）　猛志（たけし）
静岡市	教育局教職員課長	寺部（てらべ）　晃（あきら）
静岡市	教育局学校教育課長	川島（かわしま）　広己（ひろき）
静岡市	教育局児童生徒支援課長	堀田（ほった）　弥寿史（やすし）
静岡市	教育局学校給食課長	坂井（さかい）　義則（よしのり）
静岡市	教育局教育センター所長	瀧浪（たきなみ）　泰（やすし）
静岡市	子ども未来局こども園課長	青野（あおの）　志能生（しのぶ）
静岡市	教育局学校教育課特別支援教育センター担当課長兼所長	渡邊（わたなべ）　俊夫（としお）
静岡市校長会	安東中学校長	清水（しみず）　昭博（あきひろ）
静岡市校長会	大川小中学校長	岡島（おかじま）　均（ひとし）
静岡市校長会	新通小学校長	武田（たけだ）　篤（あつし）
静岡市校長会	蒲原東小学校長	桂山（かやま）　洋一（よういち）

◎会長

4　協議内容

教育センター
提案：平成31年度育成指標に即した研修体系とキャリアプランシートについて

・（希望研と悉皆研について）2020年度からの管理職以外のマネージメント研修の視点は大事。基礎期の方は経年研など順序だった研修の機会はあるが充実期、深化期のベテラン層に学校の中でどういうポジションを取ってもらいたいのか願いが込められているような研修の用意は大事。この1年間どういうことを目指していくのか目標をもちやすくなる。
・（キャリアプランシートについて）職務評価シートとリンクできる部分があるといい。その人がどういう力を伸ばしていこうとしているのか、これまでどんな力を伸ばしてきているかがこの一枚のシートに入ってくると先生方にとっても伸ばしたいところが見えてくる。
・50代の先生方のモチベーションをどう高めていくのか。若手だけでなく40代、50代のモチベーションアップにつながるキャリアプランシートにしてほしい。
・深化期の先生方のモチベーションが話に上がっている。ただ動機がないと大きな成果は得られない。てこ入れしようと思うなら定年以降の人生を考えること。学校の先生は子どもの未来は考えているが、自分の未来は考えない傾向にある。定年以降はその時になって考える。学校の先生のスキルは他の職種に使いにくい。自分自身で自分の人生を作り上げるという観点が必要。教委の評価とは切り離して、職務とは切り離して（キャリアプランシートを）作っていくのが望ましい。

・今の50代は人数が多く管理職や主任など役割を当てられない方もいる。一方で年代の少ない世代では能力・経験の少なさにかかわらず重要な役割を与えざるを得ないこともある。その辺りに違いがある。そこの見通しはどう考えているのか。

・（50代のモチベーションの低下した状態で設定した研修会だが、今後10年後もこのような研修体系・内容でいくのかに関して）30代・40代の先生方が学校の管理職やリーダーになったとき、マネージメントを十分やっていけるような内容の研修を考えている。
・（希望研修の内容）深化期・充実期に同じ内容の研修会が並んでいる。同じであっていい部分と差をつけないといけない部分がある。検討が必要。
・（キャリアプランシートについて）ただ書き込むだけではないというのが大前提。（希望研修の一覧から）ただ羅列的に並んでいると、ただどこを選ぼうかなということになり目的がポイントを集めるだけになる。なりたい自分にはつながらないのではないか。ある程度のモデルプランが必要ではないか。マップ的なものをデザインすることが大事。こういう形の研修をやるとこういう形で方向づけできるというゴールを示しながら研修内容を提示していくのも先生方のキャリアをつくるときの参考になる。
・（深化期）後輩育成もあるがその先生の強みを再確認していただいて地域とか社会に還元できるような自己づくりが大きなテーマになる。深化期における内容も地域・自治会など社会の動きを見据えるような共同性まで踏み込めれば先生方の目も広がる。先生方を学校に閉じ込めて終える（退職する）ような研修プログラムではなく、外に広げていくような深化期であってもいいのではないか。
・50代のモラルやモチベーションの話がでているが、これまでは将来の道筋を若い内から立てられなかったという実態がある。今回提案の研修体系では自分の思う道筋を今の内から青写真を引いてみましょうという体系になっている。
・キャリアプランシートの活用の仕方が問題になってくる。シートにはこの人がどういう研修をやってきたのか書かれている。そしてそれがどう活用されてきているのか。ただやっただけでは活用や周りへの影響はわからない。また次の学校へどういう形で送られていくのか、そこでその人にはこれまで積み上げてきたものを使っていただきたい。自信を付け、退職までの道筋が明らかになっていく。シートの継続の仕方を検討していただきたい。
・モチベーションが下がっているという話から最近は各校においてそういう方たち（50代）にミッションを与えたところ意欲的に取り組んでいるという話がある。校長先生がその人としっかり話し合って、ミッションを共有しているとしたらモチベーションは上がっていく可能性はある。また今までのシートの活用もしっかり考えていくことも必要。

協議：経年研修における「深化期」の研修及び内容について

・（経営マネジメント研修に）生徒指導に関して（の研修）がない。昔と生徒指導が変わってしまった。仕組みの改正も続いている。一度勉強してもすぐに変わってしまう現状がある。学年主任として、自分たちの学年にアドバイスできる力も大事ではないか。
・次代のリーダー候補として何人かを学年主任にしようとすると自分にはその自信はないという声が多い。そういう中でこの研修は重要。付けたい力にリーダー性（決断力　判断力　統率力）が入っていないことに違和感がある。困ったときに前に出られないのが若手の課題と感じる。人間関係調整力や人材育成力をもっている若手は多い。リーダー性の育成に関する研修もお願いしたい。

・21年目以上となっているが静岡市として学年主任はその年代にしようとする意図があるのか。ないのであればまずい。
・その意図はない。表現の仕方を再考したい。（教育センター）

学校給食課

協議：①栄養教諭等育成指標について
②栄養教諭等育成指標に即した研修計画とその体系化について

・（研修との関係表から）センターの希望研修や推薦研修があり意味はあると思うが実際できるのか。
・栄養教諭の業務の半分が食育指導、半分が給食管理。食育指導に半分の力を注いでいくなら当然研修が必要。

・栄養教諭、栄養職員といろいろな職種の職員がいる中で計画が立てにくかった。子どもの目線から見ると栄養教諭として指導を受けてもらいたい。そういった研修があれば受けさせてあげたい。教員としてそのような研修を積ませてあげたい。栄養教諭がいて栄養職員がいていろいろなことがややこしい。原因は何か。栄養教諭はまだ10年目で新しい。47都道府県のうち32県が教員としての採用に代わってきている。政令市21市中12市が教員採用試験になっている。最初から教員として採用されている。このような時代背景がある。この辺りから変えていただきたい。栄養職員での採用ではなく。栄養教諭としての採用に代わるといい。栄養教諭であっても学校の先生として食育を担う教員としての形での研修となっている。とてもいい。

・アレルギーのことなど保護者の声に耳を傾ける姿勢は大事。生徒指導には児童生徒理解（の研修）は入っているが家庭・地域との連携・協力に家庭との連携（の研修）が入っていない。その研修も意識してほしい。
・個別の対応はしているが、全体の研修についても検討していく。
・（栄養教諭の業務の半分が食育指導、半分が給食管理という話に対して）栄養教諭の実態として参加は可能か。調理員が欠席した場合、代わりに入るなど臨機応変に対応している。業務が重なり合っている。また栄養職員として入っている方が栄養教諭としてのキャリアの到達としているのかなど今後栄養教諭としての位置づけをきちっとしていく必要があるのではないか。

・調理員不足によって研修時間を取られている現状がある。研修との関係の表にある研修会は今あるものをまとめたものがほとんどである。（学校給食課）

こども園課

報告：指標に即した研修体系と経年研修の見直しについて

・受け身でなく、活用してキャリアアップしていくという意欲が大切。キャリアアップのストーリーを自分でつくっていくことが大切。キャリアアップシートの在り方としてこのシートに何かを書けばいいではなく、自分自身で自分の人生と保育者人生を同化させていくかという俯瞰した図があるといい。
・専門的にというよりは浅く広く求められるが、自分としてはここというところはもってほしい。自分として見通しがもてるものがいい。人生マップになるようなものになるといい。学び続ける覚悟をもって職に就くことを大事にしてほしい。

・その人がどういう子ども観をもっているかが重要。校長や園長が子どもの表われをどう価値づけているかを教諭は見ている。そこからその人の人柄を見るし、この人は信頼できるななどことを考えている。リーダー性など言う前にその人がどういう子ども観をもっているかを大事にしている。鋭い見方をしている、子どもと繋がれる、共感できるなどが教員のコアに位置づく。子どものために何ができるかが大切。どこに軸足を置くかが大切。
・保護者との関係、人間と人間との関係がつくれないと知識やスキルも使えない。親との信頼関係をどう高めていくかの視点を入れていきたい。

最後に

・（キャリプランシート　評価の問題）勝手に教員が研修を受けて伸びていく感覚がある。研修を教師の励みにしていく。評価してあげることも大事なポイント。どう研修を取ってきているかどういう方向に進もうとしているか事実の面からも位置付けられることが大切。
・官製研修はごく一部。ほとんどが日々の授業改善の中で培われていく。また同僚との学び、自分自身で行う職務外・内での学びがあり、さらに大学や外部の講演等で学ぶ研修がある。教員の成長がセンターでの研修だけでなく、全体を見据えたものでないとこの議論はできない。このことはキャリアプランシートの在り方に関わる。教員がどう育つかという話は教員の育つ機会全体を捉えたものにする必要がある。これが次回以降の最大の課題になってくる。