# 平成30年度第1回静岡市教員育成協議会　会議概要

1　日　時　　平成30年10月22日（月）午前９時～10時30分

2　場　所　　静岡市役所清水庁舎　第１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 |
| --- |
| 協議：平成31年度経年研修の体系と平成31年度研修計画 |

・43歳の学年主任研修の対象は？
・43歳以上の悉皆　山間部は要相談（教育センター）
・50代が多い。同僚にはっぱをかけながら研修を進めてほしい。
・研修を考える上で大切なポイント、省察的な気付きを研修の中に位置付ける。学年主任研修は内容的な部分がある。教員として資質能力はかなり限定的になる。省察的な気付きとして求めていくならば、もう少し広い意味でチームが学校の課題を考えるのがこの段階ではないか。全員の方がスクールリーダーという意識をもって学校運営にあたる時期に入るべき。スクールリーダー研修みたいな形で位置付ける。スクールミドルリーダー研修など大きな枠で意識をさせて内容的に落とし込んでいった方が先生方全員が育っていくのではないか。これまでの実践を振り返り、自分で考えて、また気付いて次に生かしていく自分の中でのPDCAがうまく回っていくような研修が必要。チーム学校のリーダーとしての研修をきちんと位置付けていく。その中に学年主任研修があればいい。

・全体的な体系図はよくできていると思う。１０年目というのは教員としてほぼできあがってるので、これから積極的に学んでいくというよりは自分の力を確認する意味あいが強かった。それよりは８年目の段階は適切だと考える。１５年次研修というのは意図を見ると次なるキャリアに向かう時期。この時点でキャリアが分化してくる。３分の１くらいが管理職。管理職としての成長を考えるのか、それとも教諭としての成長を考えるのか分かれるのがこれくらい。現状はもう少し遅いが今後退職が早まるのでこれくらいが適切だと考える。なってから考えるでは遅い、その前に考えることが大切。
・深化期の意味は、学年主任というのは管理職のラインとは別に設けることを確定させていく。それをどう考えるか。学校全体の総括をするというよりは学校内の小集団をまとめつつ、後進の育成を図る。ここにこの研修があたってくる。
その時に考えなければいけないこととして授業力がある。授業力で引っ張っていくのは重要。授業力を磨かないのに後進の育成といっても説得力が乏しい。
・15年研のときにある程度自分のキャリアを見据えてもらい、それ以降は教諭としてやっていくなら授業力の向上と後進の育成、2本が中心。
・学年主任研修＋教科の指導力の要素がかなり入ってくる。
・（キャリアシートについて）仕立てがすべてを貫く形になっていく。今ある自己目標シートを変えることなのか、プラスアルファでつくるのか、教員評価との連動か。その辺りが見えやすくなると次の形が分かりやすくなる。

| 学校給食課 |
| --- |
| 静岡市事業説明及び報告 |

・いい案。３年後に栄養教諭の試験を受け、栄養教諭になる。栄養職員のままの人もいるが、栄養教諭と同様に指標にあるようなことをやっていただかないと子どものためによろしくない。指標の通りやることが資質能力の向上に寄与する。
・栄養教諭として大学を卒業しても、栄養職員としてスタートするのか？
・小中学校栄養士という形で採用を行っているので、着任時は学校栄養職員という身分。（教職員課）
・着任時と基礎期の姿が栄養教諭との差別化がされずにいっしょに学ばせていくということか？
・そのとおり。管理栄養士養成、栄養士養成から学校栄養職員として入ってきたとしても栄養教諭として学んだ学生の方が詳しく学んでいるが問題がないのではないかと考える。（学校給食課）
・最終は？
・何校かを掛け持ち、地域、部会などで中心的な役割を担ってほしい。（学校給食課）

| こども園課 |
| --- |
| 静岡市事業説明及び報告 |

・よくここまでやった。初任研を受けていない保育士、管理職研を受けていない園長が存在する。自主研が多い。非正規職員の研修をどう進めていくのか、大きなこと。深化期になっているが初期研修を受けていない人への対応。復習をしながら研修を行っていく必要があるか。
・非正規のフォローアップ。半分の人がいる。
・現状では正規、非正規、パート関係なく参加している。しかしすべての人を網羅しているわけではない。参加者も継続参加しているわけではなく、単発参加。正規への研修の位置づけを考えないといけない。正規の研修が落ち着いてから、その他の研修も考えていきたい。（こども園課）
・食育、保健衛生の研修も取り組んでいるところ。

| 最後に |
| --- |

・具体的。指標活用。育成指標に基づいた研修を行っていくとより一層教員が受け身になっていく。この育成指標の通り、まじめにやっていけば教員人生は充実していくという錯覚をもつ。教員が主体的にやらないといけない。委員会からは研修体系をきちんとつくっていく。評価との連動は難しいが、教員の側から見た場合、その研修が委員会主催なのか、自主的にやっているかどうでもいい。関連させながら自分の道をつくっていく。あるべき姿。ストーリーを作ること自体を促すためにはどうしたらいいのか。この仕組みをつくっていかなければ、教員の成長はない。教育委員会主催の研修も含めた様々な研修機会を発掘して、学ぶか。
・ラーニングポイント制との連動もある。教員の研修（自主研も含めた）をどう残していくのか。
人事と連動を高めていく。評価との連動もありますという姿勢を見せることが教員の研修へ臨む姿勢は変わってくる。
育成指標は補佐するもの。成長させるのは自分自身。こんな仕組みを検討してほしい。

・自分自身の育成をどういう風に自分が把握をして、新たに向上のための目標。他県の情報からもご指導を。
・（部活ガイドラインについて）募集要項に部活必須の文はない。初任、２年目でも部活の研修の提案を。部活の共通研修ない。しかし、親からの期待は大きい。やりがいをもてるような研修があるといい。
・学校職員の総量規制がかかる可能性。長期的には部活を外（スポーツクラブなど）にだす。そこに関わる。教員は希望、プラスアルファの専門性を身に付けられる仕立てにする。部活と働き方改革の双方を見据えた戦略を。
・（学年主任研修）数年後単学級が増えると一人で学年を見ることが若手でも起こってくる。初任や2年次でもあり得る。学校全体を見ないといけなくなる。（研修履歴）人員が少なく、研修に出しにくい現状がある。この体制が改善されると研修履歴も主体的に考えられる。