

茨城県教育研修センター外部評価委員会

1 外部評価委員会委員名簿（平成25年度）

氏名	所属・職
尾崎 久記	国立大学法人茨城大学教育学部長
橋本 昭彦	国立教育政策研究所教育政策・評価研究部総括研究官
尾前 五朗	独立行政法人教員研修センター事業部長
鈴木 祥順	株式会社常陽産業研究所取締役社長
小島 守	関彰商事株式会社人事部長
岩田 伸子	水戸市立笠原中学校長
大沢 修	茨城県立友部高等学校長
立原 雅子	茨城県立つくば特別支援学校長

2 実施計画・結果

第1回外部評価委員会
平成25年7月30日（火曜日）
<ul style="list-style-type: none">・平成24年度事業実績について・平成25年度事業計画について・外部評価委員会の評価結果への対応について・評価方法等の説明及び質疑応答 (年度末における外部評価委員会による評価内容・方法についての説明)・施設見学及び研修講座の参観
第2回外部評価委員会
平成25年10月23日（水曜日）
<ul style="list-style-type: none">・第1回外部評価委員会会議内容の確認・平成25年度各事業の進捗状況・平成24年度外部評価委員会の評価結果への対応等・評価方法等に関する説明・研修講座の取組の紹介（動画視聴）・研修講座の参観
第3回外部評価委員会
平成26年2月26日（水曜日）
<ul style="list-style-type: none">・第2回外部評価委員会会議内容の確認・平成25年度各事業の実績及び成果・外部評価委員の評価のデータを基にした意見交換

平成25年度外部評価委員会評価票の集計

I 次の各項目について、該当するものを選んでください。

- A：そう思う
 B：どちらかといえばそう思う
 C：どちらかといえばそう思わない
 D：思わない

人数(人) (計8人中)			
A	B	C	D

1 研修センターの運営について

- ① 教育研修センターが実施している各事業の目的及び重点課題は、適切であるか。
 ② 教育研修センターが実施している各事業の運営は、適切であるか。

7	1	0	0
5	3	0	0

2 研修センターの組織について

- ① 現在の組織は各事業の遂行に当たり適切に構成されているか。
 ② 現在の組織は、効果的、効率的に機能しているか。
 ③ 職員は、各事業の遂行に当たって適切に配置されているか。

5	3	0	0
5	3	0	0
2	6	0	0

3 研修センターの各事業について

- ① 各事業の内容が具体的で分かりやすくなっているか。
 ② 教職員のライフステージに即した研修体系になっているか。
 ③ 研修事業について
 ア 研修講座は、教職員の資質能力の向上及び指導の改善につながっているか。
 イ 受講者のニーズを把握した研修内容になっているか。
 ウ 講師等の選定及び対応は、適切であるか。
 エ 研修講座の運営は、適切であるか。
 オ 内部評価は、適切に行われているか。
 カ 所員の専門性の向上は図られているか。
 ④ 研究事業について
 ア 各研究分野の内容は、国及び県の教育施策を反映した喫緊の課題に対応しているか。
 イ 研究成果は、学校現場の課題解決に活用されているか。
 ウ 研究発表会は、参加者にとって満足感が得られるものか。
 ⑤ 校内研修支援事業は、学校現場の校内研修の活性化及び課題解決に貢献しているか。
 ⑥ 相談事業は、児童生徒・保護者等の問題解決へ向けて、適切に対応しているか。
 ⑦ 教育情報の収集及び提供に関する事業は、教職員の多様な要望に答えているか。

6	2	0	0
4	3	1	0
4	4	0	0
5	3	0	0
0	8	0	0
3	5	0	0
4	3	1	0
2	5	0	0
7	1	0	0
2	6	0	0
2	6	0	0
6	2	0	0
6	2	0	0
2	6	0	0

4 施設設備の整備等について

- ① 受講者の健康管理・安全管理体制は、確立されているか。
 ② 施設設備の維持管理が十分行われているか。
 ③ 障害者に対して十分配慮されているか。
 ④ 危機管理体制が確立されているか。
 ⑤ 清掃の状況は行き届いているか。
 ⑥ 食堂の対応は受講者への配慮が十分行われているか。

5	3	0	0
4	4	0	0
3	4	1	0
3	5	0	0
7	1	0	0
4	4	0	0

II Iの評価についての意見

1 研修センターの運営について

- 教員の資質能力向上において研修センターの果たす役割は限りなく大きいものである。学校種、経験年数、立場等の様々な対象者に、多様なプログラムを企画運営されていることに敬意を表したい。
- 評価項目で各事業のことしか尋ねないのは、不備だと思う。所内全体の運営や、全事業を通じた企画・実施・評価の適切性などに関する項目があればよい。事業評価シートの記入に際し、担当者の方々が記入法に迷っている様子が見える。評価シートの内容や記入方法についての検討会、研修会などを適宜実施していく必要がある。
- 受講者からのアンケート、自己評価や外部評価など、客観的な評価を行って、研修センター運営の改善に努めている姿勢が強く表れている。
- 各事業の目的・重点課題とも適切に設定され、広範多岐な事業内容にも全体にPDCAがよく機能しており、円滑な運営がなされている。
- 限りある資源（人・物・金）の中で知恵を絞り、工夫され運営されている。また、内外からの評価を真摯に受け止め、改善に努めている。
- 本年度の運営方針「教育研修センターと学校の一体化」の中で、『指導主事と教職員のよりいっそうの連携を図り』に期待している。現場から参加する教職員の課題（ニーズ）とそれを受け止める指導主事の感性（使命感）が一体となって「センターと学校の一体化」が実現すると思う。
- 全般的によい方向に機能している。

2 研修センターの組織について

- センターの組織は構造化されていて、それぞれの役割も比較的分かりやすい。ただし、ここ最近の職員数の減少については、大変気がかりである。
- 適切だと思うが、より適切かつ効率的な在り方があるのか、正直なところ判らない。
- 研修事業の質の向上を図る組織となるよう常に見直しを図っていくことが肝要である。
- 限られた人員と予算の中で、広範な事業内容に対応できる効率的・効果的な組織体制がしっかりととられ、整備されている。今後、優先課題に対処していくために、各事業内容や所員の配置の見直し等、変化に即応できる柔軟な組織対応を図っていくことがますます重要になってくる。
- 今後も、状況の変化にタイムリーに適応できるよう、組織体・人員を柔軟に運用していただきたい。
- 組織が大きく、各課が実施する諸事業も多岐に渡っているため、全体を見通したり連携したりするのは、容易ではない。しかし、研修センターのホームページに載せられている「所長室より」よって、各課の事業内容やその成果について気配りや配慮がされ、全体と個、個と全体といった組織内の双方向が感じられる。
- 複数の課で企画・運営する事業を廃止するような場合、廃止の方向に進むことが難しいと考えられるが、果敢に実施してもらいたい。その際に課を横断するような状況になるものと考えられるが、企画管理課を中心に迅速に対応されることを期待する。

3 研修センターの各事業について

- 該当者が少ないなど、様々な理由があるのだろうが、参加者が極端に少ないプログラムもあり、その点についての検討は必要であろう。
- よく努力・工夫されていることは間違いないと思われる。特に、現場のニーズや、教員のライフステージ・経験に応じた研修内容を工夫され、受講者の希望等を実現するべく、きめ細かに対応している。具体的な成果としてどのような達成目標を狙うかという視点によって、所内の活動は、さらに効率化でき、受講者のニーズに一層応えることができる余地があると考え。その需要に応じるためには、人員や機材の十分な確保が必要であるが、その点の明確なアセスメントをされているかが気がりである。
- 教職員のライフステージに合致した研修体系を構築して研修を行っていることは、評価できる。今後は、教職員のメンタルマネジメントや体罰問題に関する研修も取り入れていくことが求められる。また、学校現場からの評価の高い校内研修支援事業は、(回数増など)更に充実を図るための工夫が必要である。なお、教育相談事業について、Webでの可否について検討してはどうか。
- 研修事業は、年次別・階層別に研修体系・内容が綿密に整備され充実している。各種アンケートで把握した課題・問題に対しても次回の研修に工夫・改善策が反映され、研修内容の向上が着実に図られている。今後は、若手教員の育成が喫緊の課題となってくる中で、特に、評価の高い「校内研修支援」は現場に密着したOJT的性格もあり、若手教員の育成指導にも好適である。所員のマンパワーや各種調整の難しさもあろうが、一層充実を図られてはいかか。さらに、現場で若手教員の直接指導にあたる先輩教員の方々のマネジメント力向上についても、研修内容にもう一段意を用いてみてはいかか。
- 全般的には、年々リクエストが増える研修にどう応えていくのか(例：人間性や社会性を伸ばす研修)などを課題として認識しているであろうが、優先順位を明確にして対応していただきたい。提案として、何点か述べる。
 - ①研修の中に職場内連係を意識するような内容があってもよい。チームワーク ⇒ 全体ネットワークへの有効性が認識され、学校が一体となって子どもたちを育てていくという体制がより強固なものとなる。また、後輩の指導演習や労務管理の知識なども、どの段階かに組み入れてマネジメントへの意識も少しずつ醸成すべきかと思った。
 - ②教務主任研修でグループワークに不慣れな参加者がいたという現実もあり、よりそういった演習を増やしてはどうか。
 - ③進路指導主事研修に企業研修(派遣)を組み合わせるかどうか。民間企業での研修を通じて企業への理解を深め、より実践的なキャリア教育に繋がられるのではないか。
- 全ての事業についてコメントすることは難しいが、教職員(あるいは学校)と指導主事との関わりが密になっており、教職員の学ぶ意欲につながっていると感じる。
- 意欲が減退傾向の教員の意欲を増すことのできる事業を設定されるよう配慮されたい。
- 管理職等に対しての研修でインクルーシブ教育システムの構築について、具体的な内容の充実(合理的配慮の具体例、基礎的環境整備の具体例、就学の仕方の変更等)についても触れていただくとよく理解できると思う。
- 「校内研修支援に関する事業」は、対象が県内公立小中学校及び市町村教育委員会となっているが、特別支援学校の準ずる教育課程の児童生徒(小学部、中学部)への教科の支援も対象としてほしい。

4 快適な施設設備の整備等について

- いつもよく整備され快適な施設設備を維持されていることに敬意を表したい。
- 古い施設設備をよく整備されていて快適である。納税者には充分言い訳が立つと考えられるので、そうしたことがアピールできる評価項目が必要である。また、研修希望者の増加にも、対応が必要のようである。なお、現代的な活用に支障の出る古い機材については、専門的な評価をしてでも改善する必要があると考える。
- 限られた予算内で可能な限りの整備を行っている。
- 大きな設備であり、かつ限られた予算の中で維持管理はかなり大変だと思うが、優先順位（まずは受講者の健康・安全）を良く見極めて対応いただきたい。
- 計画的な修繕を適宜行い、利用者の満足する環境を整えていただきたい。
- 食堂がもう少し広いスペースがあればよかったと思う。
- 喫茶スペースを何か有効活用できることをプラスしていくと、さらに研修センターの雰囲気よくなる。

Ⅲ 茨城県教育研修センターの運営全般についての御意見

- センターで行われている研修活動について、各受講者がどのような位置付けを持って取り組んでいるのかが気になる。（アンケートだけでは真意は書ききれないように思う。）また、センターでの研修は、研修機能とともに、教員相互の情報交換や問題を共有し合う場にもなっている。しかし、研修テーマや内容は毎年変わり、毎年その場限りでのものになっているのが残念である。数ある研修テーマの下で数年間連続した取組を行い、それを参加者が企画運営するのも一案かと思う。
- 見学時の所見と送付された「資料」などから、全体によくやっている印象で、敬服している。センターの運営の中でも内部評価・外部評価の取組について、評価関係に限ってさらに追加で意見を述べる。
 - ①全国でも有数の充実した外部評価体制をとられ、会議の招集・開催、資料作り、見学の準備などに尽力していることで、比類無き透明性を追求している。
 - ②外部評価をすることで、内部の結束や事業の改善の手がかりとなり、所外への説明や広報の材料ともなる。外部評価を使って所外に訴えるべきかどうか（例：施設・設備の更新、十分な人員の確保など）。あれば戦略的に評価項目などを工夫してもよい。また、外部評価の取組自体も評価項目に入れて「評価の評価」をすることもできる。
- 教職員の資質向上を図る上で、教育研修センターの果たす役割は極めて重要であるので、今後も機能強化に努めてもらいたい。
- 茨城県教職員のレベルアップに向けた研修センターの役割の大きさが理解でき、研修センターの職員の日々の努力に感謝する。少子高齢化の進展の下で、教える側の担い手も、教えられる子どもたちの気質も変わり、教育の場は大きな変化にさらされ、かつ変化の速度はこれから一層早まるものと思う。研修センターでは、こうした現在及び将来の課題をしっかりと見据えた対応を取られていると思うが、今後についても現場の状況・実態を丹念に吸い上げながら、変化に機敏に対処していくことで、教職員のレベルアップにますます貢献されていくことを期待している。

- 外部評価において、研修の参観は途中からであり、なおかつ、時間が短いため評価しづらい面がある。事前の補足など、理解を促す工夫を検討いただきたい。また、もし研修が不足と感じる部分があれば、子どもたちが公平な教育が受けられるよう、可能な限り教諭と同じように（期間付き）講師への教育も十分に行っていただきたい。そして、予算的に難しい面もあると思うが、教員だけでなくセンター職員も含め、海外研修なども検討されてみてはいかがか。これだけグローバル化が世の中で注目を浴びるようになり、企業だけでなく、教育界にもその影響がいずれ及ぶのではないか。人材の幅を広げ、海外のよい点を学ぶなどの経験が、その後の指導に役立つと考える。
- 事業評価シートにおいては、各事業の評価の観点として①から⑤まで設定されているが、③④については、現場において一番の効果を期待している。事業評価シートから、研修によって受講生が有効性を感じ、現場での実践に活かしていこうという意識を強くしたことが伺える。今後、時間をかけながら実践に役立て、活かしていくものと確信している。また、「⑤特色ある学校づくりへの有効性」については、評価において判断が難しいと感じている。
- 研修のための研修にならないように、センターが苦勞されているところがうかがえて、たいへん感謝したい。予算が毎年削減され、様々なところに支障の発生が懸念されるが、今後もセンターの志気が衰えることのないように、しかも茨城県教職員の能力向上に向けて尽力されることを期待している。
- 教務主任等講座については、学校評価の活用等の研修があると学校活性化へつながるかと思われる。

平成25年度茨城県教育研修センター第1回外部評価委員会記録

日 時	平成25年7月30日 午後1時30分から午後3時40分まで
場 所	茨城県教育研修センター国際教育研修室
出 席 者	<p>○外部評価委員会</p> <p>尾崎 久記 委員 尾前 五朗 委員 鈴木 祥順 委員 小島 守 委員 岩田 伸子 委員 大沢 修 委員 立原 雅子 委員</p> <p>○茨城県教育研修センター</p> <p>所長 武井 一郎 次長 塚田 貞男 次長兼教職教育課長 増田 年男 企画管理課長 永塚 実 教科教育課長 金子 敏久 情報教育課長 米永 勇人 教育相談課長 仁平 伸一 特別支援教育課長 谷田部 孝子 企画管理課企画係指導主事 渡邊 聡 企画管理課企画係指導主事 園山 和彦</p>
次 第	<p>1 開会 2 所長あいさつ 3 委員委嘱 4 出席者紹介 5 教育研修センターの概要 6 委員長・副委員長選任 7 議事</p> <p>(1) 報告</p> <p>ア 平成24年度事業実績について イ 平成25年度事業計画について ウ 外部評価委員会の評価結果への対応について エ 茨城県教育研修センター事業評価</p> <p>(2) 質疑応答 (3) その他</p> <p>8 施設見学・研修講座参観 9 閉会</p>

1 開会

2 所長あいさつ（要旨）

本教育研修センターは平成4年に開所し、今年度で22年目になる。これまで、研修や教育研究、教育相談等の事業を通して、茨城県の教職員の資質能力の向上に努めてきた。この教職員の資質能力の向上に関しては、教員の大量退職・大量採用が見込まれる今日において喫緊の課題であり、本教育研修センターの役割は大変大きいものと考えている。事業の実施にあたっては、昨年度に引き続き「教育研修センターと学校の一体化」という運営方針を掲げ、指導主事と教員との密接な関係を構築し、より一層の連携を図りながら、学校が抱える教育問題の解決や教職員の資質能力の向上を図っていききたい。

事業の評価については、昨年度より外部評価を取り入れた総合的な事業評価を進めている。昨年度の外部評価委員会では、幅広い視野から貴重な意見をたくさんいただき、事業の改善・充実に生かすことができた。今年度も、教育研修センターの取組が教職員の資質能力の向上にどれだけ貢献してきたか、適切な評価を行い、その結果を今後の研修センターの各事業に反映させたいと考えている。委員の皆様方には、忌憚のない御意見を頂きたい。

3 委員委嘱

委嘱状を交付し、委員を委嘱した。

4 委員の紹介

外部評価委員会委員及び茨城県教育研修センターの職員を紹介した。

5 教育研修センターの概要（要旨）

(1) 沿革等

沿革，設置根拠，組織・現員，施設概要について説明した。

(2) 事業評価

内部評価，外部評価，その他について説明した。

6 委員長・副委員長選任

委員長に尾崎久記委員を，副委員長に鈴木祥順委員を選任し，承認された。

7 議事（要旨）（○は外部評価委員会委員，●は茨城県教育研修センター職員を表す）

(1) 平成24年度事業実績及び平成25年度事業計画について報告し，次の質疑・意見交換を行った。

- 講座数が増えている。例えば，3年次研修にはどのようなねらいがあるのか。
- 初任から3年次までで若手教員研修が完成する，という位置付けをしている。平成23年度の初任者から該当となっており，昨年度2年次研修を，今年度3年次研修を新設している。
- 大変意欲的な取組である。研修講座全体の受講者が約6,600人ということは，茨城県の教職員約2万人に対して約3分の1の教職員が何らかの形で研修をしていることになる。研修センターの役割は，大変重要である。
- 研修講座で減らしたものはないか。
- 平成24年度から平成25年度で廃止した講座はない。
- 受講者が「0」という講座があったようだが，いかがか。
- 受講対象者が「0」という年度がある。その場合でも講座の準備は毎年行っている。
- 法定研修である10年経験者研修の実施率が低くなっているのは，どうしてか。
- 寄宿舎指導員，実習助手，栄養教諭，学校栄養職員等の研修において，受講対象者が「0」であったので開講していない。
- 希望研修講座は定員にばらつきがあるようだが，希望があれば受け入れているのか。
- 選定には様々な条件を内規として持っており，基本的に定員を守るようにしている。しか

し、実際には受講者のニーズに応えられるよう、多少多めに受講者を受け入れている。

- もう一度受けたいなどの積極的な要請は教員の意欲につながるので、今後も検討してほしい。
 - 希望者の多い講座については、定員を増やすなどの対応を取っているが、研修室の定員等の難しい状況もある。講座によっては数年にわたって受講申し込みを行い、受講が叶った喜びのコメントをアンケートで見るといったようなこともある。受講者のニーズを考えて講座構築を行っていききたい。
 - いじめ対応など、現場の悩みに対応した新しい講座は学校にとって大変ありがたい。若手教員の2・3年次研修も同様である。
 - 大学は、教員養成という送り出す立場にある。大学を卒業後、ソフトランディングさせてもらっているという工夫を感じる。実践的なトレーニングを積んでいるという意味では、大変心強い。
 - 小・中学校には、県立学校と違って複数の任意団体の研究会がある。その会ごとにも多様な研修があり、多少多忙感がある。課題をもって研修に参加すればそれに応じた成果は得られるが、授業の振り替え等が必要な状況もある。
 - 研究会と研修センターの研修では、内容が重なっているのか。
 - 内容は異なるが、教職員には多忙感があるように思う。
 - 研修センターでは、若手教員研修に関して負担が過重にならないように、従来22日間でやっていたものを、18日、2日、2日と3年間に分けて研修を行っている。
 - 若手の先生方は、年を追うごとに多様な校務分掌を担当し、部活動においても主顧問となるなど、負担を感じている部分がある。
 - 高等学校ではどうか。
 - 若手教員は、研修後、その成果を機能させることができているだろうか。私は、あまり機能していないように感じている。個人的には、研修の回数は多くなくてよいと考える。学校に任せてほしいとは言えないが、教員同士で研修が機能するようなシステムを模索していく必要がある。そのためには、校長のリーダーシップも重要である。
また、研修センターでの研修に十分な意欲をもつことができない教員もいるが、どのように対応していったらよいか。校長としても考えているが、なかなかうまくいっていない。外部評価委員はその分析を行うことはできないが、研修センターの支援はできるのではないかと。
 - 小・中・高・特別支援学校では、研修についてのニーズに温度差がある。問題は、教員同士による研修を研修センターも含めてどう機能させていくか、あるいは補完的に補い合えるか、このように複眼的に捉えていくことが大切と考える。各種の研究団体も研修における活動の繁栄には寄与しているが、そのような中で研修センターがどのような役割を果たしていくか。法定研修からミニ研修に至るまで、その役割は大変大きいと考える。
- (2) 外部評価委員会の評価への対応及び茨城県教育研修センター事業評価についての説明に続いて、次の質疑・意見交換を行った。
- 資料の外部評価委員会評価の結果は、とりわけ各委員からの具体的な意見が大変参考になる。評価全般について意見をお願いしたい。
 - 資料には、A B C Dの4段階での評価がまとめられているが、必要だろうか。
 - 資料のA B C Dの各評価人数は、委員全体の傾向をつかむためのものである。いただいた意見については、A B C Dの評価では表せないものとして参考にしており、全3回の委員会の議事録についても同様である。
 - 日頃から思うことだが、評価のための評価にならないようにしたい。評価したことが、その後の事業の運営に反映されることが望ましい。
 - 本校では、研修センターでの研修が有意義なものとなるように、研修の前後で面談を行うようにしており、研修センターの研修をフォローしている。
 - 評価票のA B C Dの評価は、必要ないのではないかと。今年度は、ほぼ同じメンバーであり、あまり変わらない結果が出るのではないかと。

- 評価票のA B C Dの評価については、評価の目安として考えている。質問項目と内容については、検討していきたい。各質問項目については、意見をいただくための参考にもなると考えている。
- 評価票のA B C Dの評価については、マイナスにでているところがある。例えば、「講師の選定及び対応は、適切であるか。」がそれに当たるが、先ほどの評価への対応で説明されていた。他に、「内部評価は、適切に行われているか。」も同様に対応されている。どちらかというによくはない評価が出ている部分については、対応されていると考える。
- 評価は、次の活動に反映されれば生きてくる。ところが、評価票のA B C Dは、判断基準そのものが各委員で異なる面もあり、評価を度数で出すことに無理があるように思う。国の様子では、いかがか。
- 評価をどのように行うかということは、大変難しい課題である。個々の評価から全体へと積み上げていく必要がある。県において評価を受けるという部分では、方法を変えるのが難しいのではないか。文章だけで評価をすることも難しいと考える。尺度は違って個人の評価を出し、A B C Dで評価した中でどう文章として答えていくのか。もしもC・Dの評価があれば、当然意見にも出てくるはずである。そのような意味で、現状の評価方法は妥当と考える。
- この外部評価の結果については、県に説明するような機会があるか。
- 研修センターの運営協議会を毎年7月に開催しており、外部評価の結果について報告を行っている。また、ホームページにおいても、評価票の集計と各委員からの意見を載せている。
- 評価票の質問項目は、個々の側面を捉えるものと全般を問うものが混在している。また、「そう思う」のようなアンケート的な計測方法をとっている。2年目は、このような点を改善し、次への展開につながるとよい。
- A B C Dの集計結果は、私が初めての参加なので、みなさんがどのように見ているかということを知る意味で参考になった。
- 評価は、一つの結果として必要である。委員会での意見は記述としてまとめてあり、先ほどの説明にあったように、平成25年度の事業に反映されているものもある。これらは貴重な意見であるので、これらの意見の採用予定等について検討した結果を、委員にフィードバックしてほしい。
- 部分的に対応したものとそうでないものがあり、今回は、対応したものを口頭で何点か説明した。第2回外部評価委員会には、明文化してお示したい。
- このような取組が外部評価を有効に活用されていくことになる。事業については、年間1億5千万円ほどの運営費と約70人の職員の人件費がかかっている。外部からは、どれだけの成果があるのかという点を、コストの面からも見ている。私は、研修センターの事業はコストパフォーマンスが高いと考えているが、外部からはそれが見えにくい。外部へ見せるという観点からは、工夫改善の余地がある。

(2) その他

外部評価委員会の年間スケジュールについて説明した。

8 施設見学・研修講座参観

次の研修講座を順に見学した。

- (1) 10年経験者研修講座（特別支援学校） 第4研修室
研究協議「特別支援教育におけるI C Fの活用」を参観した。
- (2) 10年経験者研修講座（小・中・高、選択研修：生徒指導） 情報教育第1研修室
演習「関係機関との組織的な連携」を参観した。
- (3) 新規採用養護教諭研修講座 特別支援教育第2研修室
研究協議「保健室の課題」を参観した。

(4) 図画工作・美術研修講座 第5研修室

演習「鑑賞教材を活用した授業づくり」を参観した。

(5) 参観後の感想等

- 一つ見ても熱気を感じる。今日は初任者の養護教諭の研修があったが、養護教諭は学校に1人である。このような研修は、情報交換をしたり、自分自身の仕事を確認したり、とても意味がある。実際に話を聞いてみても、同期の連帯感や教員同士のつながりを生み出す足場となっており、研修センターでの研修は有機的なつながりをつくっていると感じている。
- 個人的には、大変目新しく感じた。資料からは、厳しい予算となっている中で、力を合わせてパフォーマンスを上げていると感じた。民間も同様であり、効率化という中でパフォーマンスを維持し、実効性が得られるような方策を考えていく必要がある。そのような意味でも一生懸命に取り組んでいるという印象を持った。多様な課題は出てくるであろうが、できることから一つずつ着実に取り組んでほしい。
- 一つ一つの講座が充実していると感じた。学校では、これらを十分に生かしていく必要があると感じた。
- 四つの講座を見て、それぞれに経験年数や学校種ごとの雰囲気の違いを感じた。10年経験者研修においては、他校の教員との交流によって自分がどの位置にいるかを確かめるよい機会になっている。切磋琢磨し、それぞれの学校種のレベルアップにつなげてほしい。
- 独立行政法人教員研修センターでは、指導者や中核となるリーダーの養成など、国が行う研修を担っている。県が行う研修は、教育現場の教員の研修を担っている。国と県がうまく連携し、当センターで研修を受けた教員が、県での研修の講師を務めていかなければならないと改めて感じた。また、先生方が忙しい中で夏休みも研修をがんばっているという姿は、外に向けて発信していかなければならないと、自身の自戒も込めて感じた。
- 先生方は、夏休みも休みなくがんばっているということを改めて感じたので、それを見習いたい。弊社でも3年次までの研修は、一律に行っている。最近行った3年次研修の中で、「これからはみなさんの努力次第」という話をした。受講者がそれらをどう捉え、どう生かしていくかは、民間も学校もその人自身の課題であり、成長につながる。また、先生方は、我々にとって特別な存在でもある。子どもたちを教えている先生方には、誇りをもって取り組んでほしい。研修センターの先生方には、それを支えてほしい。
- 私の学校では、学校評議委員会を行っている。ここでは、学校での立場とは異なる立場で参加している。どこまでが実現可能で不可能なこととは何か、どこまで話をしてよいかと難しい立場であると感じている。これからも意見を述べていきたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

9 閉会

平成25年度茨城県教育研修センター第2回外部評価委員会記録

日 時	平成25年10月23日 午前9時00分から午前11時40分まで
場 所	茨城県教育研修センター国際教育研修室
出 席 者	<p>○外部評価委員会</p> <p>尾崎 久記 委員 橋本 昭彦 委員 尾前 五朗 委員 鈴木 祥順 委員 小島 守 委員 岩田 伸子 委員 大沢 修 委員</p> <p>○茨城県教育研修センター</p> <p>所長 武井 一郎 次長 塚田 貞男 次長兼教職教育課長 増田 年男 企画管理課長 永塚 実 教科教育課長 金子 敏久 情報教育課長 米永 勇人 教育相談課長 仁平 伸一 特別支援教育課長 谷田部 孝子 企画管理課企画係指導主事 渡邊 聡 企画管理課企画係指導主事 園山 和彦</p>
次 第	<ol style="list-style-type: none"> 1 開会 2 所長あいさつ 3 委員等紹介 4 資料確認・日程説明 5 議事 <ol style="list-style-type: none"> (1) 報告 <ol style="list-style-type: none"> ア 第1回外部評価委員会会議内容の確認 イ 平成25年度各事業の進捗状況 ウ 平成24年度外部評価委員会の評価結果への対応等 エ 評価方法等に関する説明 (2) 質疑応答 (3) その他 6 研修講座の取組の紹介（動画視聴） 7 研修講座参観 8 閉会

1 開会

2 所長あいさつ（要旨）

今年の8月末に、4月に行われた平成25年度全国学力・学習状況調査の結果が公表された。茨城県の正答率は、悉皆方式で行われた平成21年度に比べ、8分野全てで全国順位を上げるなど、躍進がみられた。この点については、県教育委員会と本教育研修センターが連携し、様々な事業を展開してきた成果と思われる。そして、このような成果を生かしつつ、本県が掲げる「一人一人が輝く活力ある学校づくり」というテーマを更に推進していくためには、教員の資質能力の総合的な向上を図る必要がある、ますます本教育研修センターの果たすべき役割は大きくなっていくと考えるところである。

現在、本教育研修センターでは、これまでの実施してきた事業の反省を踏まえ、来年度の事業について検討をしているところである。特に、新規採用者の増加に伴う講座の改編、限られた予算の中での研修等の事業の充実及び施設・設備の整備は、今後の重要な課題となっている。

本日は、今年度上半期の各事業の進捗状況とともに、2月の評価に向けた評価内容や評価方法についてご確認いただく。本教育研修センターの事業の改善に向けた評価が円滑に実施できるよう御協力をお願いしたい。

3 委員等紹介

外部評価委員会委員及び茨城県教育研修センターの職員を紹介した。

4 資料確認・日程説明

資料の確認と日程を説明した。

5 議事（要旨）（○は外部評価委員会委員、●は茨城県教育研修センター職員を表す）

(1) 第1回外部評価委員会会議内容の確認、平成25年度各事業の進捗状況、平成24年度外部評価委員会の評価結果への対応等、評価方法等に関する説明の各議題について一括で報告を行った後、次のような質疑・意見交換があった。

○ 平成24年度外部評価委員会の評価結果への対応等について、センターとしての対応も丁寧にとまとめているが、何かないか。

○ 評価についていろいろ意見を書いたのは私だが、よく対応していただいた。センターとしての誠意を感じる。

○ 予算削減のため図書等の新規購入は限定されているということであるが、センターとしては図書等を整備していきたいという趣旨での記述と思う。先生方の図書室（ライブラリー）やその蔵書の利用については、いかがか。

● 予算の面からは事業費で可能な専門書を購入している。しかし、一般書のような誰もが広く利用できるというものを購入することはできていない。整備しているライブラリーの利用は少なく、今は長期研修生が利用している。

● ライブラリーの利用については、センターに来所した方は、長期研修生に限らず、午前10時から午後5時まで館内での利用ではあるが、事前予約なく自由に利用できるようになっている。

○ 長期研修生も同様の時間の利用か。

● 長期研修生は、勤務時間内の利用となるので、午前8時30分から利用が可能である。

○ 長期研修生にとってライブラリーは重要な情報源であるが、その活用状況はいかがか。

● 利用の際は、名簿への記入をお願いしている。長期研修生の利用は多い。

○ 必要な書籍等があった場合、県立図書館等との連携などで対応することは可能か。改善する余地があればお願いしたい。

● 県立図書館等の連携は、特に行っていない。長期研修生からの問い合わせも特にはない。しかし、長期研修生がすぐに読めるなどは大事なことであるとする。

○ 受講生などから問い合わせがないということは、それだけあてにされていないとも捉えられ

る。調べ方が分からないか、センターが情報機能を発揮していないかのどちらかである。問いかけがあるほうがよいと思う。

- 長期研修生の研究のスタイルは、文献による専門的研究と実践による研究の二つがある。センターでは実践研究に重きが置かれており、大学における研究と比較すると理論研究が若干少ない。要望がないということについては、この点に関係していると考えるが、文献による研究も実践による研究と同様に重要であり、他の図書館の連携等については検討していきたい。
- 図書館相互間はネットワークシステムがあり、機能性が高まっている。教育関係の書籍や資料は研修センターに行けばある、というようになるとよいので、今後の課題かと思う。

- 研修へ送り出す立場としては、各学校でどのように考えているか。
- 小中学校教員と高校教員では、研修への関心や意欲などに差があると感じる。また、若手と経験のある教員でも、研修への意識が少し違ってきている。高校の若手の教員は、是非はともかく、小中学校の教員に似てきている。学びたいという意識の高まりは感じられるものの、教育に関する哲学的な理論よりもノウハウを求める傾向が強い。こちらとしては、ノウハウよりも理論が先にあると考えるが、若手の教員には理解してもらえない。このような点において、センターの役割、意義は県の教育界において大きく、私は機能していると思う。
- 初任者研修などの様子をうかがうと、高校教員の研修への取組は大変まじめな態度である。確かに生徒指導、教科ともノウハウを吸収しようという意欲を感じるが、それを身に付けないと業務に支障がでると意識が強まっているからであり、学習指導、保護者対応、いじめなど、学校現場での要求の高まりを感じているからであろう。初任者の高校教員は、以前よりもまじめであり、吸収しようとしており、ノウハウを得ようとしているように感じる。

- センターは時代とともに多岐にわたる役割を求められつつあり、ノウハウ的なことも対応せざるを得ないようになってきている気もする。
- ノウハウが求められている原因の一つには、学校が学力や体力の向上を強く求められていることがあり、この点は行政からの強い要請もある。管理職としては、WhatやWhyを大切にしていきたいが、教員の層が薄くなってきており、先輩教員から学ぶ機会も少なくなっている。
- 一方では、若い教員の「伸びやかさ」「らしさ」が失われているように感じる。

- 先生方一人一人の個性を生かしていきたい。
- 若手教員研修の感想からは、休憩時間や終了後の会話からも情報交換ができたとの様子が分かり、このことは大切なことと考えている。このような時間は、正論だけでなく広く学べる場となっているようである。初任者研修においては、宿泊時のナイトセミナーや懇親会での語り合いがよかったという感想が大変多い。この点に関しては、今後、語り合う機会や場所として、講座修了後に研修室を自由開放するなどのアイディアを、若手教員のサポートとして探していきたい。
- 企業の立場からはいかがか。
- 企業においても若い人たちは、マニュアル世代であり、失敗を嫌う傾向がある。知識の吸収意欲は高いが、組織の中で学んでいくようなコミュニケーション力は今ひとつである。先輩から学んだり技を盗んだり、細かいことよりも全体的な理解のもとで仕事ができるということが分っていない。知識を詰め込むノウハウも重要だが、何かあると「教えられていないので、できません」のような状況である。コミュニケーションの取り方などを教えたいが、このことは学校の現場であっても難しいように思う。
- そのような若手教員が20年後などに部長、教頭、校長などの立場になったときに、全体をみて動くことができる人が少なくなるのではと危惧している。企業における解決策、問題意識はいかがか。
- 全員ではないが勉強熱心だが実務がうまくいかない状況がみられるが、原因はコミュニケーションの取り方もあろう。上司は「こうあってほしい」と思っても、若手は「自分はこうやって精一杯」のような状況等々である。手を替え品を替え、見放すことがないように指導

するほかないと思う。

- 時代に合わせた研修の在り方は今後の検討課題であろう。このような観点からみたときには、管理職研修も今後の課題となるが、センターだけで取り組んでいく問題ではないであろう。現在、大学では、教職大学院を設置しようとしている。センターと行政、大学が連携して、学校運営や学校管理などの機能をパワーアップするなど、現職のスクールリーダーをどう育てていくかという点も大きなテーマとなる。
- 評価について何かあるか。
- 内部評価における各種様式について説明願いたい。
- 様式1から3が各研修講座の事業評価である。研修を担当する指導主事が、受講者の感想や担当者の振り返りをまとめて作成している。初任者研修講座のような複数の課が関わる場合は、課を越えて検討し、課題等をまとめている。様式4は、研修講座以外の事業についての評価をまとめている。

6 研修講座の取組の紹介（動画視聴）

研修講座の様子をまとめた動画を視聴した後、次のような意見交換がなされた。

- 電子黒板の普及は、どのようになっているのか。
- 地域によって差があるが、小中学校では1台程度を設置しており、現在進んでいる状況である。高校はこれから整備を進めていくような状況である。
- 初任者研修では、ある特定の教員がどのように変わっていくのか、成長していくのか、という検証にも興味がある。今後、取り組み方などを検討してみしてほしい。

7 研修講座参観

次の研修講座を順に参観した。

- (1) 10年経験者研修講座（高等学校）選択研修・生徒指導 第6研修室
演習「チームよる支援の進め方」
- (2) 発達障害等のある児童生徒への指導法（発展）研修講座 大会議室
実践発表「学校における指導の実際」
- (3) 若手教員〔初任者〕研修講座（小学校）情報教育 情報教育第1研修室他
実習「教育情報ネットワークの利用」「学校におけるICT機器の活用」

8 閉会

平成25年度茨城県教育研修センター第3回外部評価委員会記録

日 時	平成26年2月26日（水） 午前10時00分から午前11時50分まで
場 所	茨城県教育研修センター国際教育研修室
出 席 者	<p>○外部評価委員会</p> <p>尾崎 久記 委員 橋本 昭彦 委員 尾前 五朗 委員 鈴木 祥順 委員 小島 守 委員 岩田 伸子 委員 大沢 修 委員</p> <p>○茨城県教育研修センター</p> <p>所長 武井 一郎 次長 塚田 貞男 次長兼教職教育課長 増田 年男 企画管理課長 永塚 実 教科教育課長 金子 敏久 情報教育課長 米永 勇人 教育相談課長 仁平 伸一 特別支援教育課長 谷田部 孝子 企画管理課企画係指導主事 渡邊 聡 企画管理課企画係指導主事 園山 和彦</p>
次 第	<p>1 開会</p> <p>2 所長あいさつ</p> <p>3 委員等の出席状況報告</p> <p>4 議事</p> <p> (1) 報告</p> <p> ア 第2回外部評価委員会会議内容の確認</p> <p> イ 平成25年度各事業の実績及び成果</p> <p> (2) 外部評価委員の評価のデータを基にした意見交換</p> <p> (3) その他</p> <p>5 閉会</p>

1 開会

2 所長あいさつ（要旨）

委員の皆様には、先立って評価票を作成していただき、それぞれの項目に対して適切な評価をいただくとともに、丁寧で暖かいご意見を頂戴し、大変ありがたく思っている。

現在、本教育研修センターでは、今年度の事業を概ね終了し、これまで実施してきた事業の振り返りを踏まえ、来年度の事業に向けての準備を進めている。例を挙げると、5年次や10年経験者といったライフステージに応じた研修の時期や内容の見直しを進めており、併せて、今後の教員採用における優秀な人材の確保とその育成などについても検討している。また、事業統合として、従来の水戸生涯学習センターの「教育・子育て電話相談」と本教育研修センターの「子どもの教育相談」を統合し、本教育研修センター「子どもの教育相談」がスタートとなる。さらには、「心の教育」や「学力向上」なども重要な課題であり、本教育研修センターとしては、教職員の研修を通してこれらの課題解決に努めていきたい。

本日は、第3回の委員会ということで、今年度最後の委員会となる。各委員の評価を基に意見交換していただくことで、今後の教育研修センターが取り組むべき課題等をお示しいただければ幸いである。

3 委員等の出席状況報告

外部評価委員会委員、茨城県教育研修センター職員の出席状況を報告した。

4 議事（要旨）（○は外部評価委員会委員、●は茨城県教育研修センター職員を表す）

(1) 第2回外部評価委員会会議内容の確認、平成25年度各事業の実績及び成果について報告を行った後、次のような質疑・意見交換があった。

- 校内研修支援訪問回数の制限を3回から4回に増やすことは、需要増加の現れと考えるが、実際の対応はハードになるのか。
- 学校現場の需要に応じることを第一に考えている。ただし、限度なく受け入れるということではなく、研修講座等の兼ね合いにより制限を設けている。訪問要請の増加については、再任用職員の増員等により、ある程度の対応はできそうである。
- 訪問要請の増加は、この事業の定着と考えてよいか。
- この事業は、訪問件数等のデータ以上に効果が上がっていると考えている。訪問時の管理職との懇談やアンケートによると、研修講座では学校として一人や二人の参加者が校内で伝達しなければならないが、この訪問事業は、関係職員全員が参加できるために効果が高いという感想があった。

(2) 外部評価委員の評価票のデータを基にした意見交換を次のように行った。

- 全般的には、よくやっている。幅広い学校種や様々な教育課題に対応して、多様な研修講座を運営している。その中で気になったのは、極端に受講者の少ない講座があること。受講者の決定については、工夫の余地や広がりがあるとよい。受講に関しては、他県において、受講者が研修講座をつくりあげる例があった。先生方が能動的に参加し、互いに切磋琢磨できるような研修形態を構築することができないか。
- 研修においては、研修センターのプログラムに対して自分の意思でコミットできるような方法もあるので、受講者の能動的な活用に耐えられるような研修について考えてほしい。つまり、研修センターを活用して、一人一人の教員がレベルアップしていくような研修センターであってほしい。
- 評価結果の資料は、各委員の意見を分かりやすくまとめて提示しており、センター側にも参考となるデータであろう。外部評価の運営についても素晴らしいと思っているが、それを評価する項目がないのは残念である。

一番気になったことは、研修講座の担当者が、事業評価シートの書き方を迷っている点である。達成目標は、点検と評価が可能な具体的なものにするべきだが、「向上」や「高める」など、言わずもがなのところがある。達成目標を具体的にすることによって、評価がしやす

くなり、改善にもつながる。また、評価の記述において、「～努力（投入）したので効果が上がった」というものは短絡的である。達成度評価は、どのような成果が上がったかを提示した上で、評価をするべきである。

事業の評価の「a b c d」欄は、高く評価し過ぎと考える。aが標準のような状態で、ほとんどcは見られない。1ランク下げてbを標準にし、aは、他県に向けて発表できるような取組とし、その特筆すべき内容を記述してはどうか。

結論としては、すばらしい外部評価の取組を進めているので、もう少し戦略的に使っていくと、この外部評価の意味も倍増する。

- 外部評価委員による評価票は、評価しにくい表現が含まれているので、項目を精査していきたい。例えば、最初の項目では、センターの運営方針、実施状況などを評価していただき、更に各課の運営方針、目標、対策などを項目として考えてみたい。また、外部評価自体に対する評価も項目として加えていくように検討していきたい。

- 全体的によく取り組まれているという印象である。しかし、喫緊の課題や国の施策を反映した研修に関しては、教職員のメンタルマネジメントや体罰防止などに関するものが見えなかった。どこかで取り組まれているとは思いますが、資料を一読する限りでは分からなかった。

校内研修支援訪問の回数制限を3回から4回に増やす点は、評価できる。再任用職員が訪問に当たるということも、研修を重ねていくことで対応可能と考えるので、続けてほしい。

教育相談事業のWeb利用については、電話やフェイスtoフェイスも大切だが、それも難しい状況の時に、まずはメールの対応もよいのではないか。

評価票でC（1項目）とした理由は、限られた予算の中で苦勞されていることは理解しているので、予算がさらに付くとよいという期待を込めたものである。

研修体系については、センターが組んだ体系においても、受講者個々の立場を考え、ポイント制や単位制など、自身の積み上げが見えるような方法も検討してはいかかか。

- 予算や職員の確保などの厳しい状況の中で、工夫しながら広範囲な事業を円滑に運用されている。評価は、資料を基に判断したが、研修講座の参観や資料から、全ての項目を判断するのは難しいと感じた。

各事業については、全てaだから問題がないということではないので、各担当が次の事業の運営に反映させてほしい。ただ、現在は、この点についてはうまく進めていると感じている。事業評価を一つ一つ見ると、参加人数の多い講座をまとめるのは、非常に大変だという印象を持った。大変な労力をかけていると思うが、その中でPDCAを機能させている。しかし、これらの評価は、形成的な評価となっており、各担当による甘辛が出ている。やむを得ない部分もあろうが、評価は、どれだけ成果が上がったかを見ていく反面、受講者のニーズをどれだけ把握できるかという側面もある。よくやっているということを前提に、評価のレベルアップと、課題・問題の掘り下げ力をさらに磨いていってほしい。

施設面においては、古くなっているものがあるので、よりよい研修を実施していくためには、機器等の更新が必要である。更新の可否は心配であるが、優先度を決めて進めてほしい。

- 評価票や事業評価シートなどは、見直しが必要な時期と考えている。
能動的な研修については、1年に1回のような研修講座では難しいが、日数が多く継続的に取り組む研修講座では、指導主事の企画・運営の工夫により導入が可能かもしれない。ゼロからの構築は難しいと思われるので、できるところを検討したい。
- 教職員のメンタルヘルスマネジメントについては、全校種の初任者と新任教頭の研修講座で講義を行っている。その内容は、精神疾患による休職者の状況、ストレスへの気付きや対処法、自発的な相談などである。また、センターのWebページで資料をアップし、校内研修にも活用している。

体罰防止の内容の講座は、センターでは行っていない。

教育相談のWebによる対応は、平成26年度からの事業統合により、メールやFAXでの受け付けを24時間行うことにする。ただし、相談活動については、まず相談者の話を十分に聴き、その中で相談者の気付きや感情の変化を捉えることを大切にしている。このような理由

から、センターでは、メールやFAXで対応するのではなく、電話相談と来所相談を進めていくことにする。

- 体罰防止に関して、高等学校では、教育庁高校教育課主催の研修に数回参加している。
- 同じく、小・中学校では、校長を対象に何度も研修を行っている。その内容は、校内研修において、チェックシート等を活用しながら伝達している。
- アンガーマネジメントに関する研修は、教育庁保健体育課が主体となって平成26年度以降広めていく予定である。
- この課題は、いずれクローズアップされると思うので、検討を進めてほしい。

- 2年間、外部評価に携われたことに感謝している。企業の立場で参加することは、私自身が社員の教育に関わる者として参考になることが多くあった。同時に、子を持つ保護者としても、評価について考えることができた。

年次研修においては、教員個々の資質の向上も重要であるが、仲間同士の学びによる相乗効果やチームワークの醸成が進むような企画・運営を期待したい。この点は、学校全体、さらには教育界のネットワークづくりにもつながる。

新任教務主任の研修講座において、グループワークが苦手という記述が気になった。弊社の研修においても、参加者意識を高め、学んだことを吸収しやすくするために、グループワークを取り入れている。センターの研修でも積極的に取り入れてほしい。

弊社において、3か月の企業研修を受け入れている。民間企業から学ぶよさもたくさんあると思うので、進路指導主事の研修講座に企業研修の一部を組み入れてはどうか。

外部評価の運営全般について、この委員会の中だけで研修の内容等を理解するのが難しかった。研修講座参観の時間は短いので、事前の補足説明等、理解を促す工夫が必要である。

学校には期間付きの講師の先生がいるが、講師の先生方に対してはどのくらい研修があるのかが分からなかった。ぜひ、学ぶ必要性があると考えられるので、講師の先生方を対象にした研修も検討してほしい。

弊社でも、海外研修を進めている。参加者からは、異文化と触れ合う経験により学びが多かったという感想があり、効果は大きいものと考えている。教育界においても、他県の取組等は研修されていると思うが、可能であれば海外研修の実施を進めてほしい。

- 外部評価委員会への参加は、研修センター独自の視点等に触れ、自分自身も勉強になった。外部の評価は、その基準に違いがあってもよいと思うが、内部の評価は、ある程度基準を合わせる必要がある。昨年度は、改善の視点に関して疑問があり、Cを付けた項目もあったが、今年度はその部分で努力をしている状況が分かった。脈々と続いているものを見直していくことは、大変なエネルギーを要すると思う。センターのWebページにある「所長室より」を読むと、その取組の様子や思いが伝わってきたので、評価を上げた。

事業の評価は、アンケートや受講者の変容、実績等を見て行うであろうが、見えない部分も多くある。数人を抽出しての追跡調査などを進められるとよい。

指導主事の受講者への関わりは、大変重要である。指導主事の言葉で、教職に対する意識や人生観が変わるようなこともある。

- 学校内におけるチームとしての体制、課題に対応するチーム力などについては、一人で抱え込まずにチームで対応していくこと、報告・連絡・相談・確認の手順など、具体例を挙げて研修講座で取り上げている。また、チーム体制や組織づくりは、学校長に求められる力であるので、全校種の新任校長研修講座で取り上げている。

常勤の講師への研修は、県立高等学校や特別支援学校において研修センターで2日、小・中学校において各教育事務所で1日の研修を行っている。他に、管理職の指導の下、校内での研修も進めている。

- 教員の海外研修制度はあるのか。
- 独立行政法人教員研修センターの研修に参加する形で存在する。
- 参加人数はどうか。
- 以前に比べると減っている。

- 今の時代は、若い人たちが海外へ行く機会も多いので、見聞を広める意味では大変よい。
- 教員研修センターでは、海外派遣プログラムとして、それぞれの団ごとに研修課題を設定し、15団（1団：20人程度）で合計約300人を派遣している。旅費の対応は都道府県によって違っており、予算的にも厳しい状況なので都道府県によって派遣人数は異なる。また、英語教員を対象にした2か月研修もあり、アメリカやイギリスへ30人程度派遣している。
- 海外研修は、まったくフリーにして参加させた方が、自分で段取りするなど、よい研修になるのではないかと。また、海外の教育システムを学ぶことによって、まったく違った考え方を学んでくることになり、その後の教育活動に生かされる。
- 海外研修の経験は、視野の広がりやものの見方が変わり、それらはグローバル化等の社会の変化へ対応するための力となるであろう。

- 外部評価については、学校評議委員会等、我々にも同様の経験があるが、とても勇気が必要なことに取り組んでいる。この委員会には、常陽産業研究所や関彰商事といった民間企業から委員として参加していることもよい。教育現場と直結しない立場から客観的な意見をもらうことが、とても重要なことと思っている。

私は、研修のための研修にならないようにしてほしいということを、これまでも繰り返してきた。先程の意見のように、参加型、自分たちでつくり上げていく研修を作してほしい。しかし、この点は総論として分かるが、具体案としては難しい。センターの今後の課題であろう。

新規事業は、時代に沿ったものを増やすことはよいが、ただ単純に労力が増えてしまうのではよくない。減らす事業や、労力をかけずに進めることも考えてほしい。

意欲が低下してしまっている教員がいるという課題がある。研修センターで、研修の場や機会を設定できないだろうか。

この会議の資料は、多すぎるのではないかと。紙を減らし、会議を効率的に、そして有意義にしていく方法を検討してほしい。

- 各事業等の評価は、課題解決に向けて聴き取り調査を行うなど、忙しい中で大変な努力をされている。たくさんある研修講座を教員のために生かすという点で考えると、管理職の意識の向上は大切である。学校に多忙感はあると思うが、教員のレベルアップのためには研修が不可欠である。そのために、校長会のような場で所長から直接PRがあると理解が深まる。

本校において、基礎研修講座の修了者に、パネル発表会を設定した。分かりやすいパネルを作成して発表したけど、職員から厳しい指摘を加える場面などもあった。その様子を見ていて、本校の教員もレベルアップしていると感じた。

校内の研修も大切だが、同世代の他校の教員と研修を行うことも大切である。どれくらい自分がレベルアップできたか、同世代の中で自分の立ち位置を測るためには、研修センターでの研修講座が一番である。

私は、学校評価の活用に関する講座の設定を要望したい。管理職にはとても大切なものであり、併せて校内のミドルリーダーの意識の向上も必要である。学校評価を活用してどのように学校経営に生かしていくか、将来の管理職を育成するという視点においても、これを教務主任や学年主任などの研修講座に入れてほしい。

喫茶スペースを、有効に活用できるアイデアはないだろうか。工夫によって、研修に来た先生方の憩いの場などになるとよい。

- 研修のための研修にならないようにという点については、センターの課題と捉えている。参加型であり能動的な研修が理想ではあるが、現実には異なる部分もある。センターとしては、先生方の研修に対する意識の持ち方も変えていけるような研修講座を構築していきたい。

事業のスクラップ&ビルドにおいて、スクラップするところも検討したい。

教員の意欲向上について、どのように働きかけをしていくかは、大きな課題と捉えている。今後、本県の教員においても大きな世代交代が進んでいくが、業務や研修への取組の意欲向上については、具体策を検討していきたい。

多忙感の中でも研修意識を高めることが大切であるという話題について、校内における基礎研修のパネル発表は大変すばらしい取組である。

教務主任等の研修講座において、学校評価の内容を入れてほしいという件は、新任教務主任研修講座で検討したい。しかし、教務主任全員を対象とした新しい講座の構築は、難しい。

- 夏に予算編成の準備をするので、施設・設備等に関する意見を参考にしたい。
喫茶コーナーは、業者も含めて利用の仕方等を検討したい。現状としては、食堂の利用（食数）も年々減っている。採算の面においても厳しい状況なので、今後は、まず、環境的に向上できるように話し合っていきたい。食堂は、今後も継続予定なので、センターも業者も努力できるようにしていきたい。
- 喫茶コーナーの話題に関して、喫茶室は、イベントの設定等の仕掛けの場として検討することができる。研修センターは、他校の先生方と交流する場という話があった。組織的に交わるという意味で、喫茶コーナーは重要な場であり、研修センターの存在意義にも関わるような話題であったと思う。
- 教員の意欲という話題に関して、研修係の中に授業アドバイザーという係を設け、月に1回授業を見て後輩の指導に当たるという取組を行ったことがあった。まずは、職員会議で全員に紹介をし、授業を見て指導できる形を整えたところ、よい研修体制を築くことができ、意欲の向上にもつながった。
- 評価の見直しについては、同時に受講者アンケートも、各研修講座の目的と到達・達成された成果を確かめられるような内容にしてほしい。
- 外部評価の評定は、委員によって異なるなど評価基準のずれが見られる。この点も念頭において検討してほしい。
- ここまで、委員による評価を基に意見交換を行ってきたが、今回の評価や意見を参考にし、センターの事業の改善、拡充、充実が図られるように、ぜひお願いしたい。

(3) その他

事務局から議事録の作成、Webへの掲載、運営協議会への報告などについて提案をした後、委員の委嘱の任期満了について確認した。

(4) 所長あいさつ（要旨）

長時間にわたり、本教育研修センターのために親身になって意見交換していただき感謝している。

意見にあったように、事業評価や受講者アンケート、評価票の在り方について検討したい。教員が主体となって取り組む研修講座は大変難しい課題であると感じているが、他県の例があるということなので、まずは調査してみたい。なお、校長会等での所長による事業のPRについては、センターWebページの「所長室より」の充実と併せて、積極的に取り組んでいきたい。

今回で委員の方々の任期が満了し、一つの区切りとなる。このような外部評価委員会の形ができたのも、ここにいる委員の方々のお陰である。これまでの関わりに感謝するとともに、今後も引き続き御指導をお願いしたい。

5 閉会