

令和6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 | 令和6年11月5日（火曜日） 午前10時から午前11時45分まで | | |
| 場所 | 茨城県教育研修センター101研修室 | | |
| 出席者 | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>【外部評価委員】</p> <p>勝二 博亮 委員 植田 みどり委員 (10/22) 荒瀬 克己 委員 沼田 安広 委員 (欠席) 福田 勝之 委員 岡部 佐知子委員 (11/1) 谷津 勉 委員 中村 千秋 委員 (10/18)</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>【茨城県教育研修センター】</p> <p>所長 内桶 博仁 次長 小沼 賢次 次長兼教職教育課長 坂上 有紀 企画管理課長 木村 正之 教科教育課長 小出 岳夫 情報教育課長 工藤 博幸 教育相談課長 坂本 要 特別支援教育課長 内田 隆之 企画管理課指導主事 桧山 龍樹 企画管理課指導主事 畠山 崇</p> </td> </tr> </table> | <p>【外部評価委員】</p> <p>勝二 博亮 委員 植田 みどり委員 (10/22) 荒瀬 克己 委員 沼田 安広 委員 (欠席) 福田 勝之 委員 岡部 佐知子委員 (11/1) 谷津 勉 委員 中村 千秋 委員 (10/18)</p> | <p>【茨城県教育研修センター】</p> <p>所長 内桶 博仁 次長 小沼 賢次 次長兼教職教育課長 坂上 有紀 企画管理課長 木村 正之 教科教育課長 小出 岳夫 情報教育課長 工藤 博幸 教育相談課長 坂本 要 特別支援教育課長 内田 隆之 企画管理課指導主事 桧山 龍樹 企画管理課指導主事 畠山 崇</p> |
| <p>【外部評価委員】</p> <p>勝二 博亮 委員 植田 みどり委員 (10/22) 荒瀬 克己 委員 沼田 安広 委員 (欠席) 福田 勝之 委員 岡部 佐知子委員 (11/1) 谷津 勉 委員 中村 千秋 委員 (10/18)</p> | <p>【茨城県教育研修センター】</p> <p>所長 内桶 博仁 次長 小沼 賢次 次長兼教職教育課長 坂上 有紀 企画管理課長 木村 正之 教科教育課長 小出 岳夫 情報教育課長 工藤 博幸 教育相談課長 坂本 要 特別支援教育課長 内田 隆之 企画管理課指導主事 桧山 龍樹 企画管理課指導主事 畠山 崇</p> | | |
| 次第 | <p>1 開会</p> <p>2 所長あいさつ</p> <p>3 研修講座参観</p> <p>(1) 臨時的任用職員研修講座（高等学校） B班 第2日</p> <p>(2) 中堅教諭等〔前期〕資質向上研修講座（特別支援学校） 第5日</p> <p>(3) 長期研修</p> <p>4 意見交換</p> <p>(1) 質疑応答</p> <p>(2) その他</p> <p>5 閉会</p> | | |

1 開会

2 所長あいさつ

3 研修講座参観

- (1) 臨時的任用職員研修講座（高等学校） B班 第2日
- (2) 中堅教諭等〔前期〕資質向上研修講座（特別支援学校） 第5日
- (3) 長期研修

4 意見交換

(1) 質疑応答

研修講座参観後、事務局から令和7年度茨城県教育研修センター事業（研修）方針（案）について説明し、次のような質疑応答があった。

（○は委員、●は事務局を表す）

- 方針（案）について、採用試験の科目等も変わるなど、教員として様々な経験をもった多様な人材が入ってくることを見越してのテーマ設定という考え方でよいか。
- その考えを含んでいる。PSI3で受験して採用される人材も入ってくる。本県は、特別免許状の授与を積極的に行っており、オリンピックや国体の選手を活用するなど、多様なキャリアを持った人材という視点は、研修講座でも重要であると考えている。そのため、重点方針を「参加者を主語とした研修への転換」～「新たな教師の学びの姿」を実現するための研修観の転換～とした。
- 多様な職種を経験した人材が入ってくるということは、共に伴走しながら学び合っていくことによって、教える側も得るものが大きいという関係があると捉えてよいか。
- そのように捉えている。
- 自らデザインする研修となると、オンデマンドのコンテンツを豊富に用意することや、一人に対して何人の研修生が付くかなどの難しさについて、準備状況はどのようになっているか。
- まだ具体的に決まっていないが、今年度の事例として道徳の希望研修において、道徳教育の課題をもとにした4つのコースから受講者自身がコースを選択し、コースごとに複数の指導主事が対応する形で実施した。
内容は、指導主事が一方的に話して教え込むのではなく、自分が解決したい課題を解決するための複数の資料を準備し、自分である程度の学びを得た上で、グループで交流し考えを深める研修を実施した。事後アンケートにおいて、最上位の回答が向上した。今後もこのような研修を広げたい。
ご指摘のように人的・物的資源に限りがあるので、来年度からはPlantを活用し、オンデマンド資料等を準備することによって研修を充実させていきたい。
- 参加者自身が自らの学びに向き合って、具体的にどう学んでいくかを自分で考えて進めていって自分で評価していくことが理想論である。現実には先ほどの人的・時間的・物的な様々な制約があるが、一つの方法は、回数を重ね、時間をかけることである。一回で成果を求めようとしても得られず、満足感も醸成されない。
長期研修生は、充実感を持っており、学びの時間を得られることに対する満足感と自信に裏付けられて話をしている。一般の先生はそのような自信がないから、このような機会を広げてほしい。
- 長期研修は、自分のこれまでの実践の捉え直し・在り方・省察について、じっくりと向き合うことができる。このような感覚や変革を持てるような研修センターの研修の在り方について検討を進めている。
- 若い先生から「負担です。忙しいです。」という言葉が聞かれる。この方針は概念的には素晴らしいので、やった甲斐がある、これが何につながるのか、そのようなスキームをしっかりとほしい。自分で探究的に課題をみつけて、それを解決していく、この一つのスパイラルが自分ができるようになると、その資質・能力が現場で生きてくる。
提案として、概念的なWhatの部分と、これをHowどのようにやるのかという部分をはっきりした上で、負担感が少ない事前指導と、身に付く資質・能力を明確にした選択研修を実施し、最終的に修了証を発行し、適切な教員評価に生かせるとよい。

また、指標をより具体的にするとともにOJTの目標や計画について情報共有することで、研修センターの研修との相乗効果を図ることが期待できる。

- 一人一人が自分から学びたくなるような仕掛け、何かに気付いて自分でもう少し学んでみたいと思うような仕掛けを受講者の負担にならない範囲で考えたい。

○ オンデマンド教材の活用状況はどうなっているか。

- 事前研修としてオンデマンド教材を視聴する研修講座がいくつかある。

○ 外部講師の活用状況はどうなっているか。

- 2～3割程度である。

○ 外部の目線も入れるとよい。地域おこし協力隊が民泊体験を実施している事例がある。このような活動を導入すると、地域や経営者として子供たちと関わることができるので、何かの気付きの一助となるように協力したい。

- 教員の研修は、所外研修として企業にご協力いただき、企業のノウハウも取り入れている。

○ 特別支援学校における道徳教育についての研修では、児童の実態よりもレベルの高い協議になっていたのではないかと。例えば「ハツとする。」ことについて知的障害の児童がどれくらい理解できるのかから考えなければならない。

道徳は、これはやってもよいこと、やってはだめというようにルール化することに流れていきがちである。これはよいこと、悪いことというように○×形式になりがちである。

白黒ははっきりしていないものは、知的障害の児童にとって難しいが、それをパターン化して教え込んでしまうこともある。そのような意味で道徳はなかなか難しいところを、ディスカッションを通して、「でも実態はね。」「このままではなかなかうまくいかないよね。」というところを振り返ってもらいたい。

小中学校も道徳の指導は難しく、正解、規範、ルールのようなものを教えがちになるので、正解がないということ、状況によって変わり得るということ、価値観がそれぞれ違うところを、知的障害の児童にどのように指導していくのが、今後の研修の課題である。（意見）

○ 特別支援学校の研修で話し合われていることが、障害のある児童にとってどのような意味があるのか、自分たちの働きかけがどのような効果を生むのか、どのような影響を生じるのかといったようなことについて考えることが大事である。今後、話し合ったことを実践に生かし、前述のことが何らかの形で分かる、体験できるような研修ができるとよい。

臨時的任用職員研修講座で、観点別評価に関して内容的にきちんと説明されていた。観点については、どうしてこの三つの観点なのかを考える機会があってもよい。完璧な評価はありえないので、教員の自覚やプロフェッショナルとしての自信も含めて、評価について踏み込んで考える必要がある。また、個別最適な学びと協働的な学びについて、分かりやすい絵を使って説明してよかった。個別最適な学びとは、指導の個別化ではなく、学習の個性化ということまで見通していたが、学習の個性化は実は非常に難しく、例えば高校の先生方だから、「総合的な探究の時間」の探究のテーマ設定をどうするかということなどにつながっていく。高等学校の教員になろうとする方なのであれば、そのあたりを含めたことを考えてもらうような機会があるとよい。

極めて難しいが、引き続き取り組み、今後の成果を知見として提供してほしい。（意見）

○ 臨時的任用職員の研修は2日間しかないので、あれだけの内容を初めて教員となった方がどこまで消化できるのか心配である。現場に行くと一人の先生として扱われるので、どうしたらよいのか、相談できるのか。評価についての課題もみられる。我々もそのような課題を問題視している。

また、不祥事も起きている。研修センターの研修によるところではないが、県・自治体・全体としてどのように考えるのか。2日間の研修のみで教壇に立たせてよいものか。補充等で臨時的任用職員が増えるが、OJTのシステムもなく課題である。（意見）

(2) その他

- ・事務局から今後のスケジュールについて説明

5 閉会