

令和7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	令和8年2月24日(火曜日) 午後1時30分から午後3時30分まで	
方法	Web会議システムによるオンライン会議	
出席者	<b>【外部評価委員】</b> 勝二 博亮 委員長 植田 みどり委員 荒瀬 克己 委員 沼田 安広 委員 福田 勝之 委員 木野内 喜久恵 委員 谷津 勉 委員 中村 千秋 委員(欠席)	<b>【茨城県教育研修センター】</b> 所長 宮崎 薫 次長 佐藤 義一 次長兼教職教育課長 坂上 有紀 企画管理課長 福田 純子 教科教育課長 小出 岳夫 情報教育課長 小林 正士 教育相談課長 坂本 要 特別支援教育課長 阿部 富和 企画管理課指導主事 桧山 龍樹 企画管理課指導主事 島山 崇
次第	1 開会 2 所長あいさつ 3 資料確認 4 議事 (1) 令和7年度各事業等の実施状況及び内部評価について (2) 外部評価委員による意見交換等 (3) その他 5 閉会	

1 開会

2 所長あいさつ

3 資料確認

4 議事

(1) 令和7年度各事業等の実施状況及び内部評価について(事務局より説明)

資料1「令和7年度茨城県教育研修センター事業等の実施状況」

資料2「令和7年度研修に関する事業の成果と課題等」

(2) 外部評価委員による意見交換等

(○は委員、●は事務局を表す)

○ 参加者を主語にした研修に重点を置いたが、リフレクションアンケートにおいて、一人一人の個性に即して学ぶオンデマンド教材等への積極的な活用が増加しなかったのはなぜか。例えば、研修の教材がオンデマンドに十分対応できなかったとか、原因を分析したのか。

● オンデマンド教材等について、事前の準備や委員からいただいた視点での分析が不十分なので、今後、受講者の学びを深める時間の工夫や、新たな視点から分析を行う。

- 参加者が主語になって研修に取り組むためには、キャリアイメージに応じた育成指標と研修内容がクロスした形の研修への意欲を持たせることが重要である。それには県教委との兼ね合いがあると同っているが、今後、県教委と連携し、どのような方向性になるのか。
- プラントを活用する方向性の骨組みや下地はできているが、今後、県教委と協議を重ねながら課題の解決を図っていく。
  
- 研修の内容について、学校でフィードバックすべきものを峻別し、その特徴に合わせて軽重を付けながら分析することで、実態の課題を浮き彫りにすることができるのではないか。
- ご指摘のように課題を分析するとともに、学校現場の管理職等と情報交換しながら、効果的なフィードバックの方法等を示すことができるように努める。
  
- 参加者を主語にするには、自分で考えた様々な課題や具体的な取組の結果などを振り返る省察が大切である。参加者一人一人の省察の時間や質をどのように確保するのか。
- 省察の時間をできるだけ多く確保し、話しやすい環境を作るために、インターバル研修でじっくり語り合えるような工夫に努めている。学校現場と情報交換しながらよい方法を検討していく。
  
- 高度専門職制について、教室に心理的安全性を確保できることが非常に重要である。職階別や教科別以外にも、専門性を高めるという視点からの研修を追究していくことが大切である。
- 育成指標に則って研修を構築しているが、現状やニーズに応じた研修を立ち上げていくことも大事である。希望研修等に対応をしているところだが、その視点から研修の在り方を見直したい。
  
- リフレクションアンケートで、「よく当てはまる」が堅調に伸びた講座について、参加者の追跡調査の分析によって本年度の成果が確認できるが、そのような個別の分析は行っているか。
- 今回は、全体の傾向が横ばいだったため、講座ごとの傾向について分析を行った。ご指摘のリフレクションアンケートと追跡調査の比較までは及んでいないので、今後の分析に生かしたい。
  
- 研修内容の共有については、それぞれの事情があることが分かったが、共有だけではなく、授業等の現場でうまく生かしていくことに重きを置くことも有益ではないか。
- 貴重なご意見をいただき、今後の検討事項としたい。
  
- 専門研修の推薦の受講者数が増加している理由は何か。
- 収容人数等の関係で、県内5地区を年度で分散しており、今年度は人数の多い地区が該当した。また、教職員マネジメント研修の後期がスタートしたことも影響している。
  
- アンケートの回答率はどのくらいか。
- 全受講者がおおよそ9,400人で、回答者がおおよそ7,300人なので、回答率は77.7%である。
  
- 講義型の内容と参加者が協議をするような内容とのアンケート結果の違いはあるか。
- 研修講座は、講義と研究協議等のバランスを図って実施している。アンケートにはそれぞれのよさが反映されている。
  
- 正解を求めるだけでなく、例えば、共同で問題解決を図り、みんなで納得解を見いだすような研修も有意義であると思う。  
(意見のため回答なし)

- ベテラン教員研修のアンケート結果から、所属校への貢献、運営の参画に関して、意欲の高まりが感じられる。ミドルリーダーの育成について高く評価する。  
(意見のため回答なし)
- 授業づくりについての希望研修の参加者が減っている。一方、研修支援は増えている。希望研修が学校のニーズに合ったものなのか、研修センターではどのように考えているか。
  - 希望研修については、教員が学校を空けにくいと感じている状況を伺っている。また、授業実践がある研修を避けているのではないかと感じられる状況もみられる。研修支援の増加は、申込時期の変更に起因するものである。
- 内地留学の在り方について、補充の教員が配置されないなどの課題について検討してほしい。
  - 内地留学の仕組みについて、長期研修の協議会等で、現在のニーズに合った見直しの必要性について共有している。教員の補充については、人事担当課との連携、調整を図りながら、しっかりと働きかけていく。
- 研修内容の共有について、伝達研修とともに、個人がスキルアップして児童や生徒に還元していく実践を、他の職員にも伝えることも伝達の一つとして有効な手段だと思う。
  - 限られた時間の中で効率的に共有できる形や、共有していく必要性を、現場の校長をはじめ教員に理解いただけるよう、今後も努めてまいりたい。
- 参加者を主語とすることは、受講者が主体的に研修に取り組んでいくということであり、プラントを活用しながら、県教委や関係機関と連携を図り、個々の教員や管理職をはじめ、学校全体で意識や意欲を高めていくことが今後の課題である。  
(意見のため回答なし)
- 初任者研修のフィードバックについては、人に何かを伝えることによって自分のものになるし、校内で共有するということまでをフィードバックと捉えることで、他の教員も初任者のスキルアップを支援しているという自覚も生まれ、新しい知識や技能も学校全体として循環していくのではないかと。  
(意見のため回答なし)
- 協働的な学びの視点から、例えば、いじめや不登校などの対応について、職階別や教科別だけでなく、ベテランや若手も、教諭や養護教諭なども交え、様々な学校から様々な教員が集まり、垣根なく研修できるような講座があってもよいのではないかと。  
(意見のため回答なし)
- いばらき教師塾について、学ぶ視点が研修センターから明確に示されており、教師を目指す学生が、理想や夢と現場の現実とのギャップを埋めることで、意欲の向上にとても役立つメニューだと思った。
  - 学生のニーズを把握するとともに、採用後に疲れてしまう教職員が年々増えている状況に対応するため、採用前に教師塾で扱う内容や枠組みについて、大学関係者や関係機関からご教示いただいた。今後も、課題を改善しながらより良い形にしていきたい。
- 児童生徒への性暴力やハラスメント等について、研修センターの果たす役割はどのようなものか。
- 研修が、専門性を高めていくための学びの場を提供するという機能を果たすと同時に、初等中等教育における人権教育や根本的に人を大事にする教育をしていくことが大切である。また、教師としての専門性として捉えるならば、心理的安全性の確保につながるような学びの場や体験的に身に付けていく場を設けていくことが大切である。
  - 教育相談課が心理的安全性について研究を進めている。子供たちの人権に配慮し、安心して学べる学校づくりを目指し、次年度、さらなる実践を踏まえて、研究の成果を発表する予定である。

- 教員不足の対策として教員免許保有者に向けた研修や多様な人材の活用などについて、県教委や研修センターではどのような取組をしているのか。
- 教育現場を離れて久しい方や、教員免許状を取得しながら教員として働いたことがない方を対象とした教員再チャレンジ研修を実施している。そこで、現在の学校教育について研修し、希望者は講師登録をしていただく。多様な人材の採用については、特別免許により外国人の方を英語のスペシャリスト教員として採用したりICT関係者を別枠で採用したりしている。
  
- 特別免許状について、県教委や大学等と連携して、教員としての専門性や資質能力等に関するプログラムを開発し、認定の判断に生かすことも考えられる。  
(意見のため回答なし)

### (3) 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