

第2回 宮崎県教員育成協議会 議事録概要

1 日時

令和5年1月31日（火） 午後1時30分から午後3時

2 会場

宮崎県防災庁舎 防53号室

3 出席者

宮崎県教員育成協議会委員14名

4 内容

(1) あいさつ (副教育長)

(2) 説明及び協議

○ 新しい研修制度について (教職員課)

<質疑応答>

委員：過去の研修記録はどうなるのか。

事務局：人事評価の右端に研修履歴を残している。それを活用しつつ、指導助言を行ってほしい。

委員：研修で学んだことをどこで生かすか、記録できるとよい。

委員：3月に職員におろすスケジュールとなっている。年度末で人事等でバタバタしているので、4月に新しい体制できちんと職員に周知できるような記載が必要ではないか。

事務局：御意見を反映させたい。

委員：対話に基づく受講奨励は、小規模校では可能だが、中・大規模校では、校長が全員に行うのは難しいのではないかと。中間ミーティングでも、一人あたり10分でも13時間かかる。ここに、研修の受講奨励まで入ると、時間の確保が難しくなるのではないかと。

事務局：学校規模によっては、副校長や主幹教諭も受講奨励を行う対象と考えている。それぞれの学校の実態に合わせて行っていただきたい。

委員：研修はきっかけの1つであるので自分で学ぶ意欲を持って欲しい。研修の成果報告をどうするかは、各学校で工夫して欲しい。自ら学ぶ姿勢を導く形で実施して欲しい。

委員：研修記録シートを校長がチェックした印等が必要か。誰がチェックするのか。

事務局：現在協議中である。県教委等が把握する必要があるとは考えているが、主体的な学びにつながりにくくなるのではないかと考えている。御意見をいただきながら考えていきたい。

委員：履歴がない初期のミーティングでどのように対話をすれば良いのか。

事務局：次年度は難しいとは思っているので、3月の説明会で説明する。

委員：どこまで記載するかは学校長の裁量か。

事務局：Q A 4で示してあるとおり履歴を残して欲しい。校内研修も含めるか等は、学校長の裁量である。現在作成中であるが、詳細版のリーフレットを送付したいと考えている。

○ 宮崎県教員育成指標の修正案について（教職員課）

委員：プレステージの文末表現が、他のステージと異なるのはなぜか。

事務局：教職員に採用されてからは、「～できる」とし、採用前は、「努力目標」としている。

委員：本学の教育実習も11月から評価項目をこの指標に置き換えた。今後精査する必要もあるが、使いやすくなった。

委員：臨時的任用講師等もこれを活用すると考えてよいか。

事務局：よい。

委員：「地域や保護者への対応力」について「地域や保護者との積極的な連携」は文科省が推奨しているのか。働き方改革等でここは難しくなりつつあるか。

事務局：推奨はしていると考え。働き方改革との兼ね合いがむずかしいと考えるので、校長先生との対話をとおして進めてほしい。

委員：ICTについて、不登校の子どもたちが増え、オンラインでの授業を進めてほしいとの考えもあるが、教員の力量が付いていない。ICTの利活用を進める上では、今の文面では、そのメッセージが弱いと感じる

事務局：ここは推し進めたいところなので、言葉の使い方については考える。

委員：プレステージは新卒を想定していると思うが、40代50代の新採教員もいる。この方々の指標も今後考えるとよいのでは。

事務局：2年目からトップステージレベルを求められる新採もいると思う。校長先生のお力を発揮してほしい。

委員：産休育休、病休等で講師が多い。履歴は講師はしないのか。

事務局：法的に受講奨励の対象ではないが、校長の判断により、対話に基づく受講奨励の対象とすることができる。

委員：管理職のなり手がいない。10年経過、15年経過の際に、管理職を考慮することができるような指標の追加も必要では。

事務局：「教職に必要な素養」にうまく入れられないか考えたい。

委員：校長の「緊急課題」の部分に、「危機管理」というのが欠かせないと思う。今後ますます必要になる。「緊急課題」に包括されるのか。

委員：「危機管理」の方が広い意味である。予防的な意味も含まれるので、検討して欲しい。

委員：校長の学校経営ビジョンとして新しいことを取り入れるのに必死。学校が守り続けてきたところを考えることも大切と思う。文言として落とし込むのは難しいとは思いますが、何でも改善すればそれで良いではないと思う。伝統を守っていくのも校長のつとめであると思う。

委員：そのお話しも大切なこと。評価制度は1年ごとに変わっていると思う。そのような中、評価シートの中身を分かっていない管理職もいる。

委員：わかりやすい言葉で言えば、「校風」。校内で吹かれている風が伝統を築いていく。見えにくいが大切である。

委員：校長の指標のマネジメントの始めの部分に、「文化とか伝統」を入れてはどうか。スクールポリシーやアドミッションポリシーなどを定めている。そこが反映できるようなものにしてはどうか。

事務局：いただいた御意見を踏まえ、事務局で最終案を作り、2月27日に各学校に配布する予定。概要版については別途連絡する。また、研修資料は紙媒体での配布はしない。令和5年度からホームページ上からダウンロードすることとする。

○ 宮崎県教員研修計画について（教育研修センター）

委員：管理職研修の「2年目、4年目」の意図は。

事務局：可能であれば3年目もと考えていたがお忙しいということで、3年目は、選択研修を受講してもらうようにした。現在でも積極的に受講してもらっている。

委員：「次世代リーダー育成研修」は、女性管理職の登用につながる研修もほしい。

事務局：リーダー研修を幅広くしていこうということで義務教育課と話し合っこのような形にした。

委員：行政職の希望が少なくなっている。やりがいの部分を30代に提供してほしい。

事務局：管理職研修の中でも「若い先生方に刺激を与えて欲しい。」との意見があった。これを生かして計画を立てた。

委員：女性管理職の登用は全国でも課題となっている。採用した時点でキャリアプランについて考えていけるようにした方が良い。

事務局：新採向けのキャリアデザインの講義の中で取り入れていきたい。

委員：3年目の研修は必要ではないか。

事務局：3年目は「主体的に学ぶ」というところをみたいと考えた。

事務局：以上で議事は終了する。