

令和5年度 福岡市教育センター運営委員会 議事録

- 1 日 時 令和5年11月15日 午前10時～午前11時30分
 2 場 所 福岡市教育センター204研修室（一部委員はオンライン会議による参加）
 3 出席者 運営委員会委員12名 外事務局職員5名

発言者	内 容 等
事務局	<p>教育センターの中長期目標「『新たな教師の学びの姿』の実現と多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」に向けて、まず、協議内容の（1）教職員の「主体的な学び」を推進する研修講座の在り方、について説明します。</p>
事務局	<p>令和3年の中央教育審議会答申以降、「令和の日本型学校教育」の構築に向けて子どもたちの学びと教師の学びは大きな転換期を迎えています。具体的には、子どもたちの学びと教師の学びが、いずれも主体的・対話的で深い学びとなること、教師の学びが子どもたちの学びのロールモデルとなること、教職員は自らの専門職性を高めていく営みであることを自覚し誇りをもって主体的に研修に打ち込むことなどが求められています。</p> <p>このような中、教職員の主体的な学びを推進し、ひいては教師の学びが子どもたちの学びのロールモデルとなるために教育センターの研修がどうあるべきか。現在次の4点について検討しています。</p> <p>1点目は目的に応じた研修講座の整理です。例えば、講義型、対話型、探究型などに整理することで、目的を明確にして受講できると考えています。</p> <p>2点目はコンテンツの充実です。動画コンテンツの充実によってニーズに応じた研修を提供できると考えています。</p> <p>3点目は研修後の振り返りシートの見直しです。「さらに学びたいこと」を項目として加える等、受講者のニーズを細かく把握するための工夫が必要と考えています。</p> <p>4点目はICTを活用した協議や、ファシリテーターとなることを研修の中で経験することです。研修での経験が、現場での実践に役立つと考えています。</p> <p>以上の4点について、またこれらに限らずご意見をください。</p>
委 員	<p>2点目については、子どもの肖像権や教材の著作権等の問題をクリアできるなら、子どもがICTを使って主体的に学んでいる授業を録画して、それを公開したようなコンテンツがあると、ICTを使って主体的に子どもが学ぶということが先生に伝わりやすいと思います。</p> <p>4点目については、実際の授業でも子どもたちがICTを使って検索し、それを先生がまとめる、そういう能力は非常に重要だと思うので、受講者がファシリテーターになる研修は非常に有意義だと思います。またICTに関連して、生成AI等の新しいテクノロジーもあわせて研修していけるといいと思います。</p>
委 員	<p>3点目に関連して2点意見があります。まず、先生方のリクエストに基づいて研修を企画することはいいことだと思いますが、研修は「スキルアップして先生がんばれ」と個人に責任を負わせてしまう、またそう感じさせてしまいがちなので、センターは研修だけじゃないですよ、いつでもサポートしますよといった姿勢が先生方に伝わるつながり方ができるといい、というのが1点目です。</p> <p>もう1点は、先生方の困り感に応じた研修だけではなく教育委員会が主導して行う研修も必要ではないかということです。現場からは出てこないものでも、教育委員会側から容易に楽しく着実に身につくような最新の研修を提供して、それをそれぞれの学校に合う形で活用してスキルアップできるといいと思います。</p>
委 員	<p>2点質問します。まず、昨今、特別支援学級、またそこに通う児童生徒が非常に増えている中、特別支援教育を行う資格を持つ先生が圧倒的に少ないため、資格を持たない先生が特別支援学級を担当していると聞いています。主体的な研修という話もありましたが、特別支援教育をできる先生を増やすための取組みについてはどう考えているのか、というのが1点目です。</p> <p>もう1点は、体調を崩すもしくは学校に来れなくなる先生が増えていると聞いており、教え方というより先生としてのあり方のようなことを研修する必要性についてどう考えているのか、ということです。</p>

発言者	内 容 等
事務局	<p>特別支援教育に関する研修については、特別支援学校の先生や特別支援学級を担当する先生方に対して、障がい種ごとの専門的な内容が学べる研修講座を設けているほか、動画コンテンツも提供しています。また、自閉症・情緒障がい特別支援学級の大幅な増設にあわせて、5年度になってから急遽新たな講座を追加しました。この講座は、実際に担当している先生方が集まって困っていることを共有し、それに対して講師の先生から助言いただくというもので、こういった形式の研修も今後計画していきたいと考えています。</p> <p>次に、休まれたり辞めたりする先生が増えている中でどういった研修があるかということですが、まず、新規採用の先生方に対して、採用前の1月から6回ほど学習指導や学級経営、生徒指導について、4月への準備や心構え等を伝えるウォームアップ研修を行っています。また、採用後は先生方を心理面でも支えていけるよう初任者研修にメンタルヘルスの内容を取り入れています。</p>
事務局	<p>続いて、協議内容の(2)研修講座をより選択しやすくするための案内方法、について、説明します。</p>
事務局	<p>教育公務員特例法の改正に伴い、5年度から対話に基づく受講奨励での活用を目的として研修受講履歴の記録が始まりました。現在はエクセルで学校ごとのシートを作成していますが、6年度からは国が開発を進めている研修受講履歴記録システム・教員研修プラットフォームを活用していく予定です。研修計画や講座案内の冊子も改善を進めていますが、現状では日程確認等に用いられることが多く、キャリアステージに応じた資質能力の向上や、強みや専門性を伸ばすための主体的な研修選択には活用できていないと感じています。このような中、教職員が主体的に研修を受けてみたいと感じてもらえるよう、現在次の2点について検討しています。</p> <p>1点目は、育成指標に応じた研修の見える化です。国の研修履歴システムを活用することで、育成指標に沿った研修がピックアップされたり、研修受講後に育成指標との関係をレーダーチャートで表すなど、受講の前後で研修と育成指標との関係を見える化できるのではないかと考えています。また、現在冊子とPDFで配布している研修計画、講座案内も、デジタルで活用しやすく変更する予定です。</p> <p>2点目は、対話に基づく受講奨励での活用を一層推進するための取組みです。5年度から、新年度当初の周知や講座選択に活用できるように、講座案内の配布時期を4月上旬から3月下旬に見直しました。本来であれば、期末面談等で1年を振り返り、受講意欲を高め、希望する研修を検討して、新年度に申し込むというのが理想だと思いますが、3月下旬の配布ではそれに間に合いません。7年度を目途に、翌年度の研修計画を2月中に示せるような見直しを検討しています。講座案内の体裁も、現在は経験年数や職務、職能といった分類で整理されており、こういった方向けのものが分かりにくくなっているため、キャリアステージ別の「おすすめ度」の追加や、専門性を高めるための研修一覧のようなチラシの作成を検討しています。また、現在5月上旬としている研修の申込期限を、オンラインやシステムを活用して締切後の申込みを受け付けられるようにできるのではないかと考えています。</p> <p>管理職として対話に基づく受講奨励を行う際に活用しやすい研修案内について、また受講者として主体的に受けてみたいと思える研修案内について、ご意見ください。</p>
委員	<p>最近採用された先生たちの話を聞いていると、InstagramやX(旧Twitter)を使って情報を集めている先生が増えているようです。こういった新しい学びの姿の存在を前提にしないと、センターからの情報提供は、紙媒体であったり、目的意識がないと選びにくいものであったりするので、「新たな教師の学びの姿」の実現は難しいのではないのでしょうか。例えば、経歴からおすすめの研修が提案されたり、また一つ研修を受講すると次の研修を提案されたり、そういった「主体的」とはとっても、選択をサポートする機能は必要になると思います。</p> <p>また、中堅以上の先生の中にはICTの使い方を若手から教えてもらっていることで、これまでに培った経験や技術を若手に教えにくいということもあるようです。ベテランの経験知とICTを両輪として機能させる工夫が必要だと思います。</p> <p>最後に、若い先生はセンターで研修が行われていることを基本的に知りません。管理職が伝えていないのではなく、4月の忙しい時期に伝えられるので、その時は覚えていても、すぐに忘れてしまう。タイミングを含めて周知の仕方は何とかしないといけないと思います。</p>

発言者	内 容 等
委員	<p>2点目について、キャリアステージと研修を結び付けてしまうとどうしても主体的ではなくなってしまうように感じます。ただレーダーチャートの表示は、自分に足りないところを目で確認することができ、それを補う研修を受講する動機付けになると思うので、いい取り組みだと思います。</p> <p>先ほどもありましたが、今は先生もInstagramやYoutubeを見えています。センターのInstagramやYoutubeチャンネルがあるとPRにはなるのではないのでしょうか。</p>
委員	<p>例えば問題解決型の学習のスタイルといった、教員の骨となる当然知っているはずのことも知らない先生が多く、そういう先生がコンテンツを見て模倣しても一つ一つの段階の意味を理解していないのでやはりうまくいかない。代表的なモデルがなぜ必要なのか、最終的には他の方法によることになるとしても一旦はそれを身に付けることがなぜ必要なのかを、どこで教えるのか、それが今の課題と感じています。</p> <p>本来は学校ですべきだと思いますが、それにセンターからの情報をどう活用できるのか。やはり校内研修推進のあり方を含めて指導者研修のようなものが必要と感じています。</p> <p>また、先生は日々の授業に精一杯で教材研究等には時間を割いていますが、研修を主体的に選択するということには至っていないようです。そうなるといくらコンテンツがあっても見ないので、そういった実情も考慮した方がいいと思います。</p>
委員	<p>研修後のアンケートの見直しについて、具体的な構想があれば聞かせてほしい。</p>
事務局	<p>今年度から研修後のアンケートを「学びの振り返りシート」に変えて、どのような学びがあったかを書いてもらっています。</p> <p>学びの記録としては意味があるものになっていますが、研修に対しての要望やニーズを問う項目がありません。この研修を受けてもっと学びたいことはあるかとか、どういう話をさらに聞きたいかといった、研修を企画する際に参考にしてほしい項目を入れたいと考えています。</p>
委員	<p>貴重な時間を割いて研修を受講するので、振り返りシートをしっかりと活用してより実践的な研修につなげてほしい。</p>
委員	<p>5年度になってから追加したという特別支援教育の研修には、私どもの学校からも参加しましたが、改めて申込みの時期を見直すのが大事だと感じました。</p> <p>先ほど、2月中に研修計画を学校に示せるようにしたいという説明がありました。1年間過ごした中で出てきたニーズによって研修受講意欲が高まるという意味では理想的なスケジュールだと思いますが、締切が5月上旬だと4月に異動、学級づくりと慌ただしい中でニーズを感じる間もないというのが実情です。例えば夏休みに時期をずらすとか、また締切後も申し込めるようにするという話がありましたが、そういったところを進めていただくと主体的な研修受講につながるのではないかと思います。</p>
委員	<p>大学、企業や学会等で行われている一般向けセミナー等を協力講座のような形でセンターの研修に取り込めると、選択の幅がかなり広がるのではないのでしょうか。</p>
事務局	<p>特別支援教育に関する研修で、既に市民向けのものと同様にしている講座があり、大変好評ですので、ご提案のようにその範囲を広げられないか検討したいと思いま</p>
委員	<p>困り感という言葉が何度か出てきていますが、具体的にどのような方法で困り感を把握していくつもりですか。</p>
事務局	<p>アンケートを見直して把握していきたいと考えています。</p>
委員	<p>現場のニーズの把握については校長会からも情報提供できることがあると思いますので、連携していければと思っています。</p> <p>また、主体的な学びについて、研修を受講していく過程で主体性がそなわってくることもあると思いますので、そんなときには先ほどの1番目の協議項目の中で説明された様々な研修スタイルを取り入れていくというのはとても効果的だと思います。</p> <p>最後に、Youtubeチャンネルですが、既に熊本市等他都市で行われていて、私どもの学校でも若い先生がよく見ているようです。そういった新しい学びの展開・発信というところでも協力していければと思っています。</p>
事務局	<p>センターとしてもニーズの把握は非常に重要ととらえています。待っていても情報は入ってきませんので、いろいろな形で取材活動を行ってほしいと考えています。親しみやすい研修講座にするためには、まずセンターが頭を柔らかく行動を軽くすることが必要だと思っていますので、そのような姿勢で取り組んでいきます。</p>

発言者	内 容 等
事務局	<p>続いて本日の協議項目の最後、協議内容の（３）限られた時間の中で人材を育成するための効果的・効率的な校内研修の在り方、について説明します。</p>
事務局	<p>教育公務員特例法の改正を受けて発出された文部科学省告示や中央教育審議会答申では、教師自身の学び（研修観）を転換し、新たな教師の学びの姿として、個別最適な学びと協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学びの実現」が求められ、研修については、教員等の多忙化にも配慮した効果的・効率的な実施等が求められています。</p> <p>これは、これまでの研修をすべて変えるということではなく、社会の要請にあわせて進化させる「アップデート」が求められているということだと考えています。教師自らが学び続けていけるよう、受け身ではなく主体的に校内研修や日常的なOJTに取り組んでいく研修観への転換が求められているということです。</p> <p>校内研修をアップデートするポイントとして、次の４点を考えています。第１に研修に対する考え方を変えること、第２にファシリテーション能力を育てること、第３にあえてICTを活用すること、最後に上手に校外研修を活用することです。特に１点目が大切だと考えています。これまで受け身が主だった研修を共に考え学ぶ場に変えていくこと。全体研修が中心だった研修方法を見直し、小集団での研修や個人研修等を取り入れることで、限られた時間の中で効率的に行うこと。そういったことが必要ではないかと考えています。</p> <p>校内研修を充実させ、日常的にOJTを活用していくために、11月中の発出を目標に学校で活用できるガイドラインとハンドブックを作成しているところです。</p> <p>限られた時間の中で効率的に校内研修をアップデートするための取り組みやアイデアについてご意見ください。</p>
委員	<p>校内研修はとても大事ですから、アップデートは必要だと思います。ただ、私個人としては、古い考え方かもしれませんがアップデートするにあたってやはりリーダーが必要だと感じています。私はG研に参加して育てられましたが、G研の中で主体的・対話的で深い学びが行われていました。しっかり深く学んだ者が、それぞれの学校で学びを深めていく、OJTを進めていくというのはとても良かったと思っています。新しい効率的なことだけを進めるのではなく、別の場で深い学びを、もちろん勤務時間の中で行うことで、リーダーの育成をしながらアップデートしていくことが必要だと思います。</p> <p>※ G研：異校種の非常勤研修員によるグループで、教育課題の解決や授業改善に向けた実践研究を行う活動の通称。</p>
委員	<p>OJTは、限られた時間で研修を推進するために非常に重要だと思います。ただ、校内でそれを指導できる教員がどれくらいいるのでしょうか。</p> <p>また、今のセンターの研修は個人向けのものになっていないかということが気になっています。校外研修は、個人を育てる側面ももちろんありますが、私は情報収集だと考えていて、校外研修に行った教職員には、校内で報告をしてもらうことにしています。これは昨年度も話したことですが、国の中央研修への派遣も単に個人を高めることで満足してしまっていないでしょうか。あれは指導者養成研修なので、自治体によっては受講者が1年間指導者として学校をまわるところもあると聞いています。そう考えると、センターの研修は個のニーズに応じるだけでなく、そこで得られる情報の活用を想定した内容であることが非常に大事だと思います。</p> <p>年齢層に応じた研修、還元方策を想定した研修を企画し、校長会等と連携して若年層を育てていく、こういったことを検討していくのも一つのやり方ではないかと思えます。</p> <p>いくらコンテンツがあっても、その中から選択する力が具わっていない先生も、特に若年層にはいると思います。コンテンツの作成においても活用方法を想定しておくことが大事だと思います。</p>

発言者	内 容 等
委員	<p>説明の中で、ファシリテーションとか協創力といった文言がありました。令和の日本型教育の個別最適とか協働というのは、全員が全科目で最高点を目指す必要はなくて得意な子に得意でない子を教えてもらうというのが理想だと考えていますが、そういったところを踏まえたファシリテーション能力の向上ということでしょうか。</p> <p>グループワークをすると、しゃべっているのはだいたい同じ子で、ほかの子は黙っているということが多いと思いますが、そういう状況を理解した上でファシリテーション能力の向上に取り組むということでしょうか。</p>
事務局	<p>教員は、これまで教えることを中心にしてきましたので、子どもの力を引き出す、聞いて伸ばすということにまだ慣れていない者もたくさんいます。そういった意味で子どもの力を引き出し、それを授業に活用するというのを研修の中で訓練することが必要ではないかと考えています。</p>
委員	<p>本日の議論の前提として国の方針の話が出てきましたが、国の理想と現実との乖離は大きいと思いますので、現場の先生方がどう対応しているのかということを質問しました。</p>
事務局	<p>まだまだ不十分なところもあると思います。</p>
委員	<p>なかなか難しいところだとは思いますが、よろしく願いいたします。</p>
委員	<p>個別最適な学びと協働的な学びについてですが、学習指導要領に示されているとおり子どもたちが絶対に身に付けないといけない資質能力というものは確かにあります。それを身に付けるためにICTを使った方がいい子もいれば、先生が寄り添ってわからせていくようなやり方がいい子もいて、子どもの持つ力を引き出せるアプローチは子どもによって様々ですよというのが、個別最適な学びということだと思います。</p> <p>そして、協働的な学びというのは、これまでは一斉に教員が指導する形で行われていた学習活動に、友達との話し合いや協力活動を取り入れて、教員は子供たちの主体的な学びを導き出す伴走者となっていくということで、その教員と子どもの新しい関わり方にファシリテーション能力が求められるということだと思います。</p>
委員	<p>そういった基本的なところから研修するということでしたら納得しました。</p>
委員	<p>センターは、校内研修の内容を把握していますか。もしそういったデータベースを学校と共有できるなら、校内研修の参考となるので、ある意味でコンテンツの充実ということになると思います。</p> <p>また、ファシリテーションやICTについては大学の授業で教えていますので、新規採用の先生の方がむしろ得意だと思います。効果的・効率性ということであれば、新任の先生はそういった研修よりもっと技術的なものを求めていると思います。</p>
事務局	<p>校内研修の内容については、研究主題は把握していますが、それ以上の詳細は把握できていません。6年度に向けて校内研修計画の集約やまたその学校への提供に取り組んでいきます。ファシリテーションとICTについてのご意見も参考にします。</p>
委員	<p>先生たちの基盤、思いや目標がある程度共通でないと、研修を効果的・効率的に行うことは難しいと感じます。</p> <p>現場では、子どもたちとつながって実態を把握することに難しさを感じる先生が増えています。働き方改革によって失われているものもあるのかもしれませんが、自分でテストの採点をせずにその結果を把握しないまま先に進んでしまうとか、教科担任制の教科を初任者が担当して一人で3・4クラスの授業をするのに誰もその面倒を見ないとか。日常に追われて授業時間を大過なく過ごすことに精一杯になっていて、子どもたちの姿を見られなくなっているようです。</p> <p>そこで、センターが先生方の共通基盤となるべき方向性を打ち出して、同じスタートラインから研修を進めていけると効果的・効率的になるのではないのでしょうか。コンテンツや手段も大事だと思いますが、そういった土台を大切にすることも必要ではないかと思っています。</p>

発言者	内 容 等
委 員	<p>今の意見と重複しますが、福岡市の先生全体が「みんなで力をつけていこうよ」という気持ちで進んでいけたら、それは理想というか、したいと思います。ただそれは、センターだけではなく（教育委員会内の）指導部や職員部はもちろん、学校と連携して、一緒にやっっていこうというものでないといけない。</p> <p>今、先生たちは、予測困難な社会の中で多様化する子どもたちや保護者に直面して大きな負担感を持っていると思います。それを軽減できるのは、やはり授業づくりではないでしょうか。人権教育も生徒指導も規範意識も人間関係作りも、授業の中に詰まっている。若い先生が道に迷ったときに、教員のあるべき姿を示せる、授業づくりに力を入れた研修をしていくことが必要だと思います。</p> <p>授業をして子どもも先生も自分の成長を実感できること、それが何より教員の幸せだろうと思っています。研修をすることで、授業力を中心とした指導力が向上し負担感も軽減され、教員として本来の力が発揮できる。その時に、若い先生が「やっぱり先生になってよかったな」、ベテランも「30数年やってきてよかったね」と思えたらいいなと。そんなことを一緒に考えていけたらいいなと思います。</p>
委 員	<p>新規採用者のウォームアップ研修について、集合型研修だと県外在住者は参加しにくいと思いますが、オンラインでも行われているのでしょうか。</p>
事務局	<p>全6回のうち5回はオンラインで実施していて、遠方に在住の方も数名参加しています。</p>
事務局	<p>最後に、本日欠席の委員から文書でご意見・ご質問をいただいています。ご質問には直接回答する予定ですが、ご意見で「センターのウェブサイト上のふくおかe研修の動画コンテンツの一層の充実を期待します」といただいています。</p> <p>6年度から運用を開始する国の教員研修プラットフォームでは、国や大学、他の自治体で作成されたコンテンツも利用可能になっていくと考えており、そういったものも活用しながら動画コンテンツの一層の充実を図りたいと思います。</p>
事務局	<p>本当に様々なご意見をいただきありがとうございました。</p> <p>限られた時間の中でどう人材を育成していくのかというのは、どの学校でも大きな課題になっていると思います。今日いただいた意見をセンター内で練り直して、いろいろな方々と協力して、人材育成が少しでも良い方向に進むようにしていきたいです。今後ともご協力ください。</p>