

令和8年度 第1回 浜松市教員育成協議会

開催日時：令和8年7月6日（月） 午前10時00分から午前12時00分まで

場 所：教育委員会 教育委員会室

出席者：浜松市教員育成協議会委員

野秋 愛美（浜松市教育長）

倉本 哲男（静岡文化芸術大学文化政策学部 教授）

島田 桂吾（静岡大学教育学部 准教授）

工藤 幸徳（尾奈小学校 校長）

松井 麻紀子（舞阪中学校 校長）

議事内容：

1 開 会

2 教育長挨拶

3 委員紹介

4 副委員長の選出

5 説 明

浜松市教員育成協議会の目的、推進体制、作業スケジュールについて

6 協 議

（1）浜松市教員育成指標の見直しについて

（2）浜松市教職員研修計画について

7 連絡事項

8 閉 会

会議録

(鈴木学校教育部次長兼教育総務課長)

ただいまから、令和8年度第1回教員育成協議会を開催いたします。本日はご多用の中、本会議にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

初めに、野秋教育長からご挨拶をお願いいたします。

(野秋教育長)

本日は浜松市教員育成協議会にご出席くださいますように誠にありがとうございます。ご参加いただいている先生方には、日頃から浜松市の教育行政上、多大なお力添えをいただいております。校長先生方はもちろん、他の先生方にもいろいろなところでご指導いただいていると思っております。本当にありがとうございます。

本協議会は、教育公務員特例法の規定に基づき、本市における教員育成指標のあり方を見直し、来年度の教職員研修計画を策定するためのものです。

ご承知の通り、学校現場は非常に社会の情勢に影響され、変化し、複雑な様々な課題を抱えている現状です。かつてはなかった生成AIが学校の中に入ってくる中で授業や校務で活用することは一面、良い面ではあるわけですが、それに伴う課題も出てきている現状です。いじめや不登校などの多様な児童生徒の問題にも対応せざるを得ません。

個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させ、主体的・対話的で深い学びを実現するという大きな命題に対しても、教職員はこれまで以上に高い専門性と、変化に柔軟に対応する創造的なアプローチをしなければならず、さらに資質を磨いていかなければなりません。

こうした中、本市では昨年度、第4次浜松市教育総合計画をスタートさせました。この計画は、基本理念に描く夢や未来の実現を掲げ、子供を支える教職員が目指す姿として「子供の自分らしさを受け止める教職員」「愛情と情熱、規範意識を持ち続ける教職員」「専門性と指導力を磨き続ける教職員」の3つを設定しております。

これからの時代の教職員は、この姿に向かって自らの資質能力をどうアップデートしていけばいいか、その道しるべとなるのが、本日ご協議いただく浜松市教員育成指標です。一人ひとりが自分の強みや現在地を把握して、これから何を学び、どうキャリアを築いていくのがいいのかを主体的に考えるための羅針盤となるように、この育成指標についてご検討いただければと思います。

その指標に基づいて策定されるのが教職員研修計画です。これについては主体的な学びを支えるものでなければならないこと、これは私が管理職の頃から常に意識している言葉ではありますが「真の教育は子供と接するところにのみ存在する」、このことを実現するために研修は不可欠です。子供と接するところで、子供の成長を促すことができる教員になるために、この研修が本当に必要であると思っています。子供たちへの教育指導と教職員の研修を結びつけて、教職員が自律的に学んで専門性を高めていける仕組みを教育委員会としては構築していきたいと考えております。またこれは、働きがいにも繋がるものである

と思っております。教職員が自らの自分らしさを生かして前向きに研修に取り組んで自信を持って子供と向き合えるように、新しい育成指標と研修計画が、そのような教職員の働きがいの後押しするものであってほしいと願います。

本日、各分野でご活躍されている先生方に専門的な知見を賜りまして、浜松の子供たちの未来のために、そして本市の教育を支える教職員にとってより良い指標と研修を共に作り上げていければと考えます。ぜひとも皆様の忌憚のないご意見をよろしくお願い申し上げます。

(鈴木学校教育部次長兼教育総務課長)

それではここからの進行は、野秋教育長にお願いします。

(野秋教育長)

本日は有識者として、静岡文化芸術大学の文化政策学部教授倉本哲男先生。静岡大学教育学部准教授島田桂吾先生にお越しいただきました。

(倉本委員)

静岡文化芸術大学で教職課程を担当しております倉本と申します。本校は地元の公立大学ですので、地元貢献して価値があるものと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(島田委員)

静岡大学の島田と申します。この育成協議会は、立ち上げの平成 27 年度からずっと関わらせていただいております、原案の段階や修正段階からいろんなプロセスを見させていただきました。現在は学部の方で昨年と今年の教育実習担当をしており、普段は教職大学院で現職の教員のミドルリーダー育成等にも関わっておりますので、大学の教員養成に関わる立場として何か感じる事があれば発言させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

(野秋教育長)

学校関係者は、浜松市立尾奈小学校の工藤幸徳校長先生と浜松市立舞阪中学校の松井麻紀子校長先生です。

(工藤委員)

今勤務している学校は全校で 35 名という小さい学校ですが、小さい学校なりの良さ、メリット・デメリット、大きい小さいに限らずいろんなところがあるため、皆様のご意見を聞きながら、現場の先生方がいい形で働くことができるように一緒に話し合っていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

（松井委員）

私は校長２年目になります。舞阪中学校は中学校の中では小さい方の学校に入るかと思っています。小さいながらも新規採用の職員が３名おり、その３名をどのように育てていったらいいか、日々生徒指導などに追われる毎日ですが、その毎日が育成になっているのかと思いつつ、校長としてやれることがあるのかと悩みながら過ごしております。そんな悩みの多い校長ですが、皆さんからいろんなヒントをいただけたらと思います。私も感じたことをお伝えできればと思います。よろしくお願いいたします。

（野秋教育長）

ここで副委員長の選出をさせていただきます。浜松市教員育成協議会設置要綱第３条の２に「協議会に委員長および副委員長を置き、委員長は教育長。副委員長は教育長が指名する者をもって充てる。」とあります。副委員長は静岡文化芸術大学の倉本哲男先生にお願いしたいと思います。

（倉本委員）

よろしくお願いいたします。

（野秋教育長）

ここから次第に沿って進めてまいります。次第の５説明です。教員育成協議会の目的、推進体制について、教育総務課より説明をお願いします。

（教育総務課事務局）

資料の３枚目、令和８年度浜松市教員育成協議会の「１ 目的」をご覧ください。本協議会は、社会や国の動向、また学校の課題について吟味し、教員育成指標や教職員研修計画の見直しや改定を行うために設置されております。協議会の下部組織として推進部会が位置づけられており、具体的な改善策等の協議を行い、教員育成協議会に提案する資料等を作成する役割を担っています。

次に、推進体制についてです。今年度の見直しは、大きく３つの会議体で進めてまいります。１つ目は、教育長や大学の先生方などで構成される、教員育成協議会です。こちらは１２月に２回目を開催する予定です。２つ目は、各課の課長が参加する教育課題検討会であり、これは１０月、１１月に開催して提出案の検討を行ってまいります。３つ目が、関係課による推進部会です。６月に行われた第１回と、９月３０日の第２回を予定しており、進捗状況に応じて１０月にも開催を予定しております。なお、本会議の設置や運営に関する詳細につきましては、要綱をご覧ください。

最後に資料３、年間作業スケジュールについて説明いたします。６月に行われた推進部会から本格的に協議がスタートし、本日を含めて２回の教員育成協議会、各課でのワーキンググループの議論を経て、今年１２月末までに教員育成指標と令和９年度教職員研修計画を完成させる予定です。年明けの令和９年１月以降につきましては、完成した計画等につ

いての刊行物の作成や説明会等を行い、周知を図ってまいります。

（野秋教育長）

続いて協議に移ります。浜松市教員育成指標の見直し等、浜松市教職員研修計画について、教育センターより協議内容の提案をお願いします。

（教育センター事務局）

私からは、教員育成指標見直しの視点等について説明させていただきます。資料1をご覧ください。まず、現行の浜松市教員育成指標について確認いたします。現行の教員育成指標は全部で7種類あります。校長育成指標、浜松市教員育成指標をもとに、他の補助資料等も合わせて7種類です。教員育成指標は、6つの資質能力で示しております。「A 教育的素養」、「B 授業を創る力」、「C 子供と関わる力」、「D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」、「E ICT や情報教育データの利活用」、「F より良い教育を進め高める力」、の6つです。この6つを並列的に示すのではなく、図のように包摂的に示しているのが本市の教員育成指標の特徴です。また、キャリア段階としては、養成期（主に大学生）、1年目から3年目までの基礎期、4年目から10年目までの向上期、11年目から20年目までの充実・発展期、そして21年目以降の深化・貢献期と、5つのキャリア段階で区分しております。これが現行の指標です。

続いて次のページですが、教員育成指標見直しの背景についてです。現行の教員育成指標は令和4年度末に大きな改定を行いました。その改定時に資質能力を6つに再整理したことや、養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭の補助資料を新たに策定したこと、さらに学校事務職員の指標を策定しました。それ以降に第4次浜松市教育総合計画がスタートし、「公立の小学校等の校長および教員の発達段階に応じた資質能力の向上に関する指標の策定に関する指針」という国の指針が一部改正されました。この2つの後に教員育成指標は見直しをしていないため、今回はその2つの視点を加味しながら見直しを行っていきたいと考えております。

具体的にどのような方向性と視点で見直しをしていくかについては、続く3の項目に記載しております。まず事務局からの提案として、育成指標の構造は大きく変更しない方向でよいと考えております。こちらについては、令和4年度のときに大きく改定いたしましたので、今回の見直しではさほど必要ではないと考えております。

次に、キャリア段階ごとの資質能力を高度化するかどうかについては、再確認する必要があると思っております。現行の育成指標の「A 教育的素養」、「E ICT や情報教育データの利活用」に関しては、採用からずっと同じ資質能力として示しておりますので、こういった部分を段階的にするのかわからないのかについては議論が必要だと考えます。さらに、校長育成指標並びに教員育成指標の各資質能力の細かい部分の再確認の必要があると思っております。例えば校長育成指標については、教育DXの牽引や、データの利活用による学校改善を推進する視点、教職員の負担軽減や教育の質の向上、働きやすさと働きがいのある学校作りを推進する視点などを入れ込んでいく必要があるかもしれません。教員育成指標に

については、自身のライフワークバランスを管理する力、多様な背景を持つ児童生徒を包摂する意識、子供の伴走者としての姿勢、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実する力等々、見直しが必要ではないかと思います。私が説明したことについては、次ページ以降のカラーの現行育成指標の資料に、こういった視点が入ってくるのではないかという提案を記載しておりますので、参考にいただければと思います。

資料１の最終ページにつきましては、先日６月１６日に行いました各課グループ長による推進部会の主な議事録になっております。各課グループ長より、校長育成指標や教員育成指標においてこういった視点で見直しが必要ではないかという意見をいただいております。現在各課においても協議をしているところです。私からの説明は以上です。

（野秋教育長）

ここからは、今説明していただいた浜松市教員育成指標についてご意見を伺いたいと思います。説明の中で「３．教員育成指標見直しの方向性として」という四角囲みの部分で視点を示してくれたかと思いますが、どこからでも構いません。いろいろご意見をいただければと思いますので、お願いいたします。

（野秋教育長）

今説明があった内容の１つ目は、育成指標の構造はおおよそ変更しない方向でいきたいということですが、ＡからＦまで６つある観点について、各項目の文言については当然検討の必要があるのではないかということです。

２つ目は、キャリア段階ごとの資質能力を高度化する必要があるかどうか、つまりＡとＥに関してはキャリア段階ごとの区切りをつけておらず、教職生涯に渡って必要な資質能力であるということですが、現状の中でこの見直しは必要かどうかということです。

校長育成指標に関しては、現在大きく４つの資質能力と１４の項目に分かれています。これについて今後追加すべきものがあるかどうか、教員育成指標についても新しい視点を入れていく必要があるかどうか、その辺りを今説明がありました。どこからでも結構ですので、ご意見をお願いします。

（島田委員）

協議１の教職員課の意見で「養成期の内容と基礎期以降は分けて考える方法がある」というコメントがありましたが、具体的に分けるとしたらどのようなイメージで、現段階で考えがあればお聞かせください。

（花井学校教育部次長兼教職員課長）

養成期ということで、浜松市の特色でもあると思うのですが、採用前の大学生、いわゆる教員を目指す方にゼロ段階として自覚を持ってもらう、あるいは浜松市の教員にはこんな資質が求められていると伝えていくことが大事だと考えています。私達としては、採用前の養成期も大事だと捉えています。それらを含めてゼロ段階から段階的に繋がるように

計画されていることと思います。分けて考える方法があるというのは、採用以降のものと採用前のものを切り離す方法もあるし、これまで通りしっかり連続した中で考えることもあるというイメージで私達は捉えています、どちらが良いかという部分は皆さんにご検討いただく点かと思います。

（野秋教育長）

現時点で養成期にこういうことを入れたいという具体的な案があるわけではないのですか。

（花井学校教育部次長兼教職員課長）

私達も採用前ということで教員採用試験や浜松の教育についてのガイダンスを実施しており、その際にこの教員育成指標を示して、浜松市はこういう教員を育成したいと思っているので、学生時代にこんな経験や体験をしておくといいですよという説明や案内をさせてもらっているところです。浜松の特色ということで学生からは非常に好印象を持っています。

（倉本委員）

教育センターから教員養成・採用・研修を一体化させる提案をしていただき、6年目研修を一緒させていただいています。市内に教職課程を持つ小さな大学が集まって、6年目になられた先生方と学生と一緒に研修を受ける取り組みが去年から始まり、非常にありがたいと思っています。そういったこともどこかでわかるようにしていただくと、文科省に対してもすごいアピールになると思います。こういった取り組みは全国的にもなかなかないと思います。

もう一つ思うのは、うちは小さな大学で教師になる学生が少ないのですが、どうしても若者には教職がブラックだというイメージが根付いてしまっています。教員養成のためには、もっと教職のイメージアップが必要だと感じます。学生が就職先を選ぶ際、明らかに自分の時間が持てるか、休みが取れるかという基準を重視する傾向が強くなっています。育成指標に入れていただくときに、若者の価値観も取り入れながら進めていく必要があるのではないかと思います。教師になってしまえばやりがいを感じるのですが、なる前のギャップがかなりあると感じています。今のブラックだという風潮が養成の段階で何とかなるような取り組みが必要だと考えます。

（野秋教育長）

資料の「教員育成指標見直しの方向性として」のところに「自身のライフワークバランスを管理する力」という項目がありますね。これを力と捉えて育成指標に入れ込んでいくとなると、例えば養成段階で力をつけなさいと言うよりも、偏見の除去といった視点も入れ込んでいくことも必要かもしれませんね。

(花井学校教育部次長兼教職員課長)

倉本先生のおっしゃる通り、働きやすさと働きがいとは両輪で進めていきたいところですが、学生が働きやすさに視点を置いているというのは担当からもよく聞く話で、浜松市としてもそこは重要なポイントだと捉えています。数年前から、教員のオンとオフについて、頑張る時は頑張り、オフの時はしっかりリフレッシュして楽しむという、ワークライフバランスをしっかりと取りながら仕事も一生懸命頑張る教員の具体的な姿をお示しする中で、浜松の教員はこんな風にやっているということが学生にうまく伝わるように工夫をしているところです。ただ、ブラックのイメージはなかなか払拭されない部分もありますので、さらに力を入れていきたいと思います。

(野秋教育長)

とても重要な視点だと思います。

(島田委員)

大学3年の5月に教育実習を3週間行い、6月に事後指導として学生を全員集めてフォローアップを行っており、私がそのファシリテーターを務めました。学生の生の声を聞こうと思い、進路選択で重視したいことを記述してもらいAIで分類したのですが、第1位は「やりがい・楽しさ・好き」で、260人中129人が挙げていました。第2位が「ワークライフバランス・労働環境」で34、5人でした。実習直後ということもあり、長時間労働の大変さや、体力的に疲れてこれでやっていけるか不安だという声が結構ありました。労働環境や大変なことは当然あるけれども、それ以上にやりがいが上回れば続けていけるので、うまくバランスを取ることや、体力面も規則正しい生活をすることで慣れていく部分もあるとフォローしています。ワークライフバランスを重視する傾向は強まっており、実習で疲弊して教員採用試験を絶対に受けないと言う学生も一定数います。大変なこと以上にやりがいがあるということを伝え、支援しているというのが一つです。

もう一つ、国の動きとして教育職員免許法の改正が議論されており、早ければ令和10年度か11年度の入学生から教員免許を取るための大学のカリキュラムが大きく変わる予定です。その中で文科省が新たに追加するよう求めているのが「教師としての適応力・回復力・自己管理能力の育成」という科目です。その代わり、実技的な体育を廃止し、メンタル面の強化を図れる内容を全ての教職課程で扱うよう指示が出ています。その背景には、就任以降の若手教員がメンタルヘルス不調ですぐに退職してしまうケースが多いことがあり、養成段階から授業として展開することが求められています。それが教育的素養の項目に関わってくるかと考えます。養成期段階と基礎期段階で具体的な部分とあえて分けた方がいいところがあるのであれば、適応力や回復力、自己管理能力という視点を新たな視点として組み込んでいくのも良いかもしれません。5年ほど先の話にはなりますが、国の方でこうした動きが出てきているため、先んじて取り入れても良いのではないのでしょうか。

（野秋教育長）

教員が全て自分の責任だと抱え込んでしまうことで、経験のある方でもメンタルを崩してしまう事例を見てきました。仕事として割り切る部分と、心情に落とし込む部分を分けて考えることができるようになる必要があります。今先生がおっしゃってくださった適応力や回復力、自己管理能力は、5年先を待つのではなく、必要なことだと感じました。工藤先生、松井先生はいかがでしょう。

（工藤委員）

専門性を高めると言われても、教師の専門性とは何かという部分が昔と少し変わってきているように感じます。教師と呼ばれて専門性が高いイメージがあった時代と比べ、教員と呼ばれている今は会社員や公務員のようなイメージになっており、ワークライフバランスと言われつつ専門性を高めなさいと言われても、何をすればいいのか迷いがあるように思います。子供に伴走する中で傷つくこともあるでしょうし、メンタルの部分はこれからも非常に大切だと思いますので、若い世代だけでなく年齢を重ねた教員にとっても厳しい部分があると感じました。

（松井委員）

つい先月まで教育実習生を受け入れていたのですが、コミュニケーションが取れる学生は生き生きとしていて絶対に教師になりたいという思いが言葉や態度から出ていました。その反面、子供たちと話せず休み時間になるとすぐ控室に戻ってしまうような学生は、教師としてやっていけるか不安を感じました。適応力や回復力、自己管理能力に関わる部分ですが、人と接することができる経験をたくさん積んでくことで教育実習が実りのあるものになります。若い先生方を見ていると、同僚性が苦手な人はどんどん表情も悪くなっていく傾向があります。育成指標の黄色の枠の部分にある「同僚との協調」といった固有の資質能力ですが、年齢に応じて段階的に深くしていつてもらいたい部分だと感じます。学生の段階から基礎期にかけて、視野が広がるような書き方ができると良いかと思います。

（野秋教育長）

そもそも持っている部分と培われていく部分の両方があるのでしょうか。

育成指標についていくつかご意見をいただきましたが、もう一つ、校長育成指標についてもご意見を伺いたいです。現在4つの資質能力から14項目に分かれています。教育DXが重要になっている中で、校長としての牽引やデータの利活用を通じた学校改善、働きやすさと働きがいのある学校作りといった視点も求められます。この辺りについてはいかがでしょう。

（倉本委員）

校長先生方が目の前にいらっしゃるのでも申し上げにくいのですが、私はリーダーシップ

やカリキュラムマネジメントの領域が専門のため、育成指標の中にリーダーシップという言葉が明確に見えないことが気になります。アメリカでは校長の免許が存在し、その中で最も重視される項目の一つがリーダーシップです。日本の校長育成指標には、生徒指導力や授業力に対する専門的コメント能力（教育的リーダーシップ）などの視点が抜け落ちており、経営力が強調されているように感じます。リーダーシップはトップリーダーシップだけでなく、ヤングリーダーシップやミドルリーダーシップ、エリアリーダーシップでも求められるものですから、リーダーシップという概念が抜けてしまうのは問題かと思います。

（野秋教育長）

これら全てを含めたものがリーダーとしての校長像だというイメージでしたが、リーダーシップという項目や能力を明確に記すべきだということですね。

（倉本委員）

リーダーシップ論は多岐にわたりますので、項目として独立させるか、但し書きのような形で「これらの能力を通してリーダーシップを発揮する」といった表現があると良いかと思います。

（水野教育センター所長）

すべて含めてリーダーシップと捉えていましたが、改めて考えていかなくてはと思います。教員育成指標については、充実・発展期のところにリーダー像を強くしています。11年目くらいになって後輩に指導・助言をしていく構造で作られてはいるのですが、基礎期や向上期においても小さなリーダーシップが必要かもしれません。

（倉本委員）

リーダーシップ論というのがトップリーダーだけというのは誤解ですし、但し書きのようなものがあると良いのかもしれない。

（野秋教育長）

校長のリーダーシップとは何かを明確に示すことは、教育委員会としてこういう校長像を求めていると提示することになり、非常に重要だと感じました。

（島田委員）

リーダーとリーダーシップの違いについて整理すると、リーダーは役職や人につくものであり、リーダーシップは目標に向かってまとめていく力のことです。育成指標の11年目から「組織のリーダーとしてカリキュラムマネジメントの推進を図る」とありますが、これは教務主任などをイメージした役職としてのリーダーを指しているのかと思います。

一方でリーダーシップは誰もが持っているものです。特に校長先生はリーダーとしての

リーダーシップが求められます。言葉としてリーダーシップが明確でないため、職員をまとめて一つの目標に向かっていく力が校長に求められていると明示することで、より分かりやすくなると思います。

（倉本委員）

やはりリーダーシップ論を明記した方が良いと考えます。カリキュラムマネジメントを推進するのはカリキュラムリーダーシップです。究極的にはリーダーシップを発揮してカリキュラムを動かしていくことが、カリキュラムマネジメントと言います。カリキュラムを動かして学校改善を行うわけですから、中心概念としてリーダーシップを明記することは重要です。

（野秋教育長）

とても重要な視点をいただきました。校長先生方はいかがですか。

（工藤委員）

自分自身を振り返ると、校長のリーダーシップを「ビジョンを示して先生方に気持ちよく働いてもらい、同じ方向に向かっていく」というイメージで捉えていましたが、それだけでなく、アドバイスや人材育成、手立てなど色々な要素を含めなければならないのだと改めて感じました。

（松井委員）

リーダーシップというと力のある人が引っ張っていくイメージでしたが、いろんなリーダーシップの形があることを学びました。私が今一番課題に感じているのは、教職員と対話をしながら意欲を向上させ、働きがいを持ってもらうことです。先生方が疲弊している中で、リーダーとしてどのように進めていけばいいか日々悩んでいます。人材育成に繋がるような、働きがいを積極的に推進していける風土づくりについて、もう少し具体的な手立てを考えていきたいです。

（倉本委員）

リーダーシップ論には引っ張るカリスマ型や下から支えるサーバント型など様々あり、状況や人によって引っ張る力と支える力のバランスが異なります。リーダーシップを意識して考えるということが大事です。例えば、先生が生徒に指導することもリーダーシップの一種で、教育的リーダーシップです。職員室で校長先生が先生に指導することも同じです。リーダーシップは正面から取り組んで考えていく方が教育的効果は高まりやすいと思います。

（島田委員）

教員免許法の改正に関連して、各教員が様々な強みや専門性を持ち寄り、チームとして

学校教育の質を向上させることが求められています。例えば ICT や防災、特別支援などの専門性を大学が認定し免許に付与する仕組みが検討されています。誰もが持つリーダーシップを活かし、強みを持つ者が牽引し、そうでない者は支えながら、校長が掲げるビジョンの実現に向けて様々な専門性を持った教師集団をまとめていくことが、これからの校長に求められるリーダーシップの発揮の仕方になると思います。ぜひ育成指標にもそういった視点を取り入れていただければと思います。学生は自治体の育成指標を見て対策を練っていますので、指標の見せ方は非常に大事です。

（水野教育センター所長）

大変参考になりました。各課に持ち帰り、それぞれの教育課題と照らし合わせながら文言等を検討していきたいと思います。

（野秋教育長）

次の協議に移ります。浜松市教職員研修計画について、教育センターから提案をお願いします。

（教育センター事務局）

資料2をご覧ください。次年度の教職員研修計画についてです。今年度は研修数130種類、実施回数316回を設定し、教育センターだけでなく指導課、健康安全課、学校地域連携課、教育支援課等と協力いしながら実施しています。本年度の研修の重点として、6つ示しております。1つ目は授業改善・転換に向けた研修の充実。2つ目は次世代の人材育成に向けた研修の充実。3つ目は校内研修の充実と校内研究との連携。4つ目は多様な教育活動への対応。5つ目は参加者が主体的になる研修プログラムの開発。6つ目は大学や外部機関との繋がり強化です。

これらを重点としながら今年度実施し、次年度の方向性として、各課の教育課題をしっかり踏まえた研修を設定していくことが一番大きな柱だと考えております。これまでは教育センター主導で研修を作成していましたが、各課の声に耳を傾けながら構築していきたいと考えております。

2つ目として、先生方が自律的・継続的に学ぶ支援を引き続き行っていきます。令和4年度以降「自律的・継続的」を合言葉に研修を行ってきましたが、実践を通して力がつくという観点から「学びのサイクル」の中に実践を組み込み、よりわかりやすい形に見直していきます。さらに、知識の獲得に限らず、自分の実践を価値づけたり、教育観を見つめ直したりするため、対話を多く盛り込んだ研修を作っていきたいと考えております。本年度の研修130種類を掲載しており、最終ページには6月16日の推進部会での各課からの意見をまとめております。私からの説明は以上です。

（野秋教育長）

今の説明で何か確認したいことはございますか。

（花井学校教育部次長兼教職員課長）

様々な研修のメニューを組んでいただきありがたいと思っています。先ほどの話とも重なりますが、メンタルの部分で苦しんでいる若手教職員の現状があります。何かうまくいかなかった時に自分のせいだと思い込み、悩みを深めてしまう若手教職員がいます。発達課題に関する研修や専門性を高める研修はもちろんですが、うまくいかないことが自分のせいだけではない、自分を追い込むような心の持ち方でなくても良いという研修も大事かと思っています。教職員を守る立場で考えることがあります。

（水野教育センター所長）

アサーティブジャパン谷澤久美子さんを講師にお招きし、人間関係を豊かにするコミュニケーションとメンタルを保つための方法について学ぶ研修を1つ設けました。谷澤先生は過去2年、事務職員向けに伝えにくいことを伝えるコミュニケーション力の研修をしてくださっている臨床心理士です。谷澤先生に浜松の教職員の現状をお伝えし、コミュニケーション能力だけではなくメンタルを保持することについても入れていただきたいと依頼しました。新規採用の先生方がメンタルで心配な部分もあるため、指導する拠点校指導教員や特例校指導教員の方々にも、若手のメンタルや必要なケアについて理解していただく必要があります。これは教育委員会が連携している富士EAPセンターにやっていただきます。

（野秋教育長）

本人だけでなく周りも理解していかなければなりません。拠点校指導員は年配であり、自分が教員として育ってきた時代と大きく異なります。上手くコミュニケーションが取れなかったり、良かれと思ってした指導がパワハラのようになってしまうたりと、指導員側も悩みを抱えています。この辺りを研修の仕組みで対応できると良いと思いますが、先生方から教えていただけるものはありますか。

（島田委員）

2、3年前に講師で呼ばれ、Z世代の特徴について話をしたことを思い出しました。まさにすぐ転職して、うまくいかなければ次へと考える傾向があります。一方で、教員を諦める学生の層は、非常に真面目で、教師の仕事は正義感を持ってやる職業だと認識しています。そして、それが務まらない、責任感を全うできる自信がないと考え、公務員でも同じはずなのに教師という仕事を諦めてしまいます。グレーゾーンの学力が高い子が諦めるケースが多い印象があります。自分の責任だと思うことが正義だと思っている学生もまだ多いです。それをどこで補うかという、チームとして対応していくことになります。同期との関わりについて、定期的に行っている研修や就労先での同期との会話がありがたい関係だと聞いています。教える研修よりも、少し雑談する機会でも良いので、フォーマルとインフォーマルの間くらいの場があっても良いかと思っています。

関連して前回の改定時に、働き方改革に抵触するということでオンライン研修を増やした記憶があり、今回もオンラインやオンデマンドが多いです。今の学生はオンデマンドよりも直接話すことを好みます。一方的な説明の授業を1回やったら、アンケートに「今日の授業はオンデマンドで良かった」と書いてくる世代です。対面だからこそ良いことと、オンデマンドで良いことの精査がされた結果だと思いますが、対面も1つの価値として現場から離れる意味でも大事かと思いますので、ご検討ください。

（野秋教育長）

コロナ禍もありオンラインが増えています。現場にいてオンラインやオンデマンドばかりになることへの危惧はありました。その視点で見直しをしていく必要がありますね。

（倉本委員）

島田先生のおっしゃる通りです。オンデマンドとオンラインについてお尋ねします。オンデマンドは録画されたものを見る、オンラインはZoomなどでディスカッションが付いてくるという理解でよろしいですか。オンデマンドの研修効果がどうなのか気になります。働き方改革やコロナ禍の影響もありますが、学生を対象にしているとオンデマンドは真面目にやっているとは思えません。教員は違うかもしれませんが研修効果が気になります。オンラインであればまだお互いにコミュニケーションが取れます。

もう1つお尋ねします。学びのポートフォリオについて、各教員が何を学んでどういう発達段階にあるのか、先ほどの説明で理解できなかったのも、各教師の学びのポートフォリオについて教育センターから説明をお願いします。

（水野教育センター所長）

浜松市はPlantというシステムを使っており、Plantを使っている自治体はおそらく日本で一番多いのではないかと思います。研修が終わりましたら、得られた気づきを記入し、退職まで積み重ねていくものです。あの時こんな気づきがあったと振り返ることができる仕組みを整えております。

（野秋教育長）

時間をかけずに簡易的にできるようにしていますが、それが有効かどうかというところだと思うのですが。

（倉本委員）

大学にも教職の学びのポートフォリオのようなものがありますが、私は全然使えていません。学生は一杯書いてくれますが、それを還元して次の学びに生かしているかという心が痛い。教員研修のポートフォリオの活用で次の研修効果を上げていくサイクルは、言うのは簡単ですがやるのは難しく、大学教育の中では気になっています。

（島田委員）

前回の法改正で研修奨励が入り、更新講習が廃止されました。校長先生方が研修奨励をどのように行っているのかお聞きしたいです。この先生にこういう力をつけてほしいという希望と、本人の希望が一致する場合とそうでない場合があります。校長先生が研修を行う中で成果だと思う点と課題だと思う点を教えてください。

（工藤委員）

私は以前教育センターにいたので、研修計画が来ると自分で見て、この先生には今年こういう研修が良さそうだとチェックしておきます。面談の前に「こんな研修があるけどどう？」と声をかけています。「何か研修をやってみたかった」と反応する教員もいます。オンデマンドだと食いつきが悪いというか、先生方は忙しいので「オンデマンドならいつでも見られるから夏休みにこれを入れておくか」と勧めているのが現状です。オンデマンドはやりやすい反面、内容によると思います。自分が学びたいと思っただけで見るかどうかは重要です。

（松井委員）

今お話を聞いてドキッとしました。そんなに熱心に勧めていなかったと反省しています。今年は面談の時に、先生方1人1人に今年何をやりたいか、強みは何かを聞きました。その時に「これやってみたい」と言ってくれる先生には、このような研修をと勧める程度でした。オンデマンドとオンラインの話ですが、先日発達支援教室の設置校のオンデマンドで研修を受けた際、オンデマンドの良さは何回も聞ける点であり、前向きにやってくれる先生には良いのだと思います。オンラインも「出張に行く回数が減ってありがたい」という声は聞きますが、私はとても苦手です。グループディスカッションをされていて、切る時にすごく寂しいです。自分が大昔、新採の時に荒れた学校にいたので、出かけるのが楽しくて学校から離れられるだけで喜んで行っていました。対話ができる場をもう少し増やしても良いと思いますし、オンラインで打ち切られるよりは顔を合わせて喋る方が良いと個人的に思います。

（野秋教育長）

受講奨励に関しては、自分が勤務していたのが割と大きい学校だったので、工藤委員のように細かくはできませんでしたが、必ず自分が行ってみたいと思うものを聞くようにしていました。旅費の関係など色々ありますが、希望を1つくらい聞くのが現状かと思います。

（工藤委員）

自分が教育センターにいた時に、なかなか13時や14時に出るのが難しい、出たくないという声があったので、授業が終わってから参加できる15時や15時半からのオンラインのミニ研修を入れてみました。現状どのように進めて、どのくらい効果がありそうか教え

ていただけますか。

（水野教育センター所長）

工藤先生がいらっしゃった時に比べると、オンラインミニ（短時間で受講できるデジタル研修）は少なくなっています。ただ、今は突発的な問題や課題が出た時にオンラインミニでやろうという体制です。例えば去年は、キーボードの問題で業務主任さんが困っているからオンラインミニでやるとか、一昨年に高知県で水泳の事故が起きたため、緊急にやらなければいけない研修だということでオンラインミニの枠を使わせてもらいました。工藤先生の際はこの研修はオンラインミニと決まっていたと思いますが、今は内容を決めずにオンラインという構造だけ残して、突発的な問題が出たらやります。授業が終わってから参加できる研修ですので、内容が良ければたくさんの方が参加されます。

（倉本委員）

教育センターはたくさんの研修を様々なバージョンで運営されており、多忙な中で本当によくやっていらっしゃるに敬意を表します。ほぼ私達が思うような教育トピックを網羅されています。

令和の教育といえば、外国にルーツを持つ子ども達の多様性の保障や、AIなどの情報化や国際化の流れにどう対応するかが大きな課題であり、それらも踏まえられています。私は国際文化学科に所属していますが、多文化共生といってもバラバラです。日本語を教えていれば多文化共生と思われがちであったり、フェアトレードといえば多文化共生と思われがちであったり、1つ1つが繋がっていません。社会システムレベル、組織レベル、個人レベルと3段階があり、体系性と効果性に疑問に思う時があります。それらの要素が繋がっていくような研修にしていきたいです。私達も教師ですから、最終的には「あなたはどうするの」というところに行き着くと思います。社会構造の理解も大事ですが、日本語の教授法を通して、共生する生徒指導や人格の形成など、何を教えているのかが大学の中では気になっています。研修の中でも、最終的には「教師であるあなたはどうか」という点に行くべきではないかと常々感じています。

（野秋教育長）

個別に存在しているものを、1つのテーマで見た時に見えるものがあるのでしょうか。多文化共生は浜松にとって大事にしている概念です。アドバイスをいただきたいのですが、研修そのものが負担となっては学ぶ意欲が湧きません。教員の内発的動機によって意欲を持つのが理想ですが、日々の忙しさに翻弄される中で腰を据えて研修を行うのは難しいです。教員の状況と学んでほしいというお願いをどう両立させれば良いのか常々考えていました。大学や他県ではどのように考えて進めていらっしゃるか教えてください。

（島田委員）

大学の教職大学院で授業をする際、地元自治体の教育政策や教育振興基本計画や教育委

員会の政策を意図的に学習する機会を入れています。中堅の教員は授業と生徒指導で成り上がってきた方が多く、それが何のためにやっているのか見えていないことがあります。自分が言ってきたことがなぜ言われてきたのか、教育委員会の政策を勉強して位置づけています。自分を俯瞰する機会を入れ、今までやってきたことを振り返り、現場に戻ってからどう生かすか個人に落とし込みます。研修を目的ではなく手段として位置づけ、どう使っていきたいのかという目的がなりたい教師像に繋がってきます。その各装置がPlantなどのシステムであり、記録として残っていくものです。以前幹部にヒアリングした際、お薬手帳のように記録していき、自分の特性やアレルギー反応を見返す中で処方を受けるための研修履歴にしたいと言われました。ただ、書くことが目的になり、その先に進まないギャップを感じる場合があります。書く意味を改めて説明して、実践でどうなったかという小さな成功体験を積み重ねることが学ぶ意欲を高める突破口になります。

（倉本委員）

島田先生の言う通りです。トライアングルを意識する必要があると思います。中央研修、県市教育センター、そして静岡大学の教職大学院の3つの三角形の中で研修計画を考えることが重要です。また、他県の例ですが、研究指定校の文化がかなり盛んです。指定校があると、伸びていきたいという若い先生達の姿が見られます。大学側から研究指定校に関わり、3年間同伴して発表の日を迎える中で若い先生方が伸びていく姿にたくさん接してきました。負担はありますが、それ以上に地域の教育力の底上げには研究指定校の人事考課が非常に有効だと思っています。他県では、研究指定校で学んだ若い人たちが人事異動で広がっていった人事考課で教育の質の底上げをするというシステムが回っています。

（野秋教育長）

かつては浜松市にも毎年2校ほど研究指定校がありました。私自身が指定校を担当する指導主事を経て所管する課長になった際、その必要性を痛感しましたが、こちらから声をかけてお願いしないといけない現状の中で数を減らしてきました。今年は調整授業時数制度の「サキドリ」をテーマに研究をお願いしていますが、140校ある中の3校ですので決して多くはありません。やりがいを感じるようにどうすれば良いか悩む中で、大々的な発表会を少し縮小した時期もありました。これについてもアドバイスをいただければと思います。

（島田委員）

計画の10ページに、Plantで受講が終了した研修を振り返る枠があり、振り返りましようとしてあるのは素晴らしいと思いますが、どれくらい振り返っているかが気になりました。振り返りが上手く機能し、研修奨励に繋がってくるのかと思います。

（水野教育センター所長）

振り返りについては、センター内で必ず起案されて共有されます。振り返ることによって言葉に整理し、落とし込まれる効果を感じ取ることができます。受講者もそうですが、我々の立場からしても意見を吸い上げることは大変有効です。教育課題を踏まえて研修を設定しますが、各課が主体的に研修を設定することが大きな刺激になります。オンデマンドのような知識の刺激だけだと終わってしまいますが、対話や議論があると「他の人はこんなことを考えていたのだ」という刺激が入り、自分の実践や動機づけに繋がります。オンデマンドの良さもありますが、参集して対話していく良さをしっかり見極めて設定することが必要です。今後、教員の研修時間が確保されとなれば、オンデマンドを活用する機会も期待できます。新学習指導要領の動きに沿った研修を設定していく必要があります。

（倉本委員）

研修で視覚化・自覚化・共有化が重要であるとしています。学習シート等を書いて視覚化し、研修を受けて自分の実践の価値を実感していただき自覚化し、一番大事なものは職場に戻ってから他の方とどう共有化するかです。視覚化・自覚化までできたとしても個人のことであり、その後どう共有化してより良い学校の環境を育てるかが課題です。私個人は試行していますが、共有化に繋がる研修がうまくできません。研修で大事なものは受けた後にどう共有化できるかのスキルを考えることだと思います。

（野秋教育長）

そもそも校長が各教員の振り返りを見ていませんでした。見られる仕組みにはなっているため、そこから始めなければなりません。校長自身が確認し、他の先生に共有したり振ったりすることで学んだことが生きていくのだと思います。皆様からいただいた意見を整理し、センターで良いものを作り上げていきたいと思っています。本日の協議は以上とさせていただきます。事務局にお返しします。

（鈴木学校教育部次長兼教育総務課長）

次回の開催は12月3日木曜日10時からとなります。以上で令和8年度第1回教員育成協議会を閉会いたします。ありがとうございました。