

3.6 成果の横展開

3.6.1 成果発表シンポジウムの開催

本委託事業は「教員研修の高度化に資するモデル開発」として、研究成果の幅広い横展開が期待されており、成果発表シンポジウムを次のとおり開催した。

(1) 開催日 令和6年2月3日(土) 12:50~16:15

(2) 会場 かがわ国際会議場 ※オンライン参加も可

(3) プログラム

プログラム		司会進行：柳澤 良明 (香川大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻(教職大学院) 専攻長)
12:00	開 場	受付開始 特設ブース 研究実践協力校及び開発メンバーによる開発システムプロモーション
12:50	開会挨拶 来賓挨拶	上田 夏生 (香川大学 学長) 淀谷圭三郎 (香川県教育委員会 教育長)
13:00	基調講演	『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学び 荒瀬 克己 (独立行政法人教職員支援機構 理事長(第12期中央教育審議会 会長))
14:10	第 1 部	本事業の取り組み及び成果報告 趣旨説明：平 篤志 (香川大学大学院教育学研究科 研究科長) 井上 貞人 (香川県教育センター教職員研修課 課長) 野村 一夫 (香川大学教職大学院教員研修高度化推進室 特命教授)
14:40	休 憩	
14:50	第 2 部	パネルディスカッション コーディネーター 野崎 武司 (香川大学 理事・副学長(教育担当)) パネリスト 荒瀬 克己 (独立行政法人教職員支援機構 理事長(第12期中央教育審議会 会長)) 小柳 和代 (高松市教育委員会 教育長(香川県市町教育委員会連絡協議会教育長部会 部会長)) 廣瀬 尚子 (香川県立香川中部支援学校 校長(研究実践協力校代表)) 井上 貞人 (香川県教育センター教職員研修課 課長) 本田 英貴 (株式会社KAKEAI 代表取締役社長)
16:00	講 評	石川仙太郎 (文部科学省総合教育政策局教育人材政策課教員免許・研修企画室 室長)
16:10	閉会挨拶	藪内 康則 (香川県教育センター 所長)

(4) 概要

参加者数は、171名(会場参加：124名)、オンライン参加：47名)であった。

香川大学学長及び香川県教育長の開会挨拶の後、基調講演として、独立行政法人教職員支援機構理事長(中央教育審議会会長)の荒瀬克己氏から「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学び」についてご講話いただいた。

次に第1部として、本事業の成果報告を行った。まず香川大学大学院教育学研究科(教職大学院)研究科長から取組の概要と趣旨説明を行った後、香川県教育センター教職員研修課長からは、香川県教育委員会及び香川県教育センターと香川大学教職大学院との連携による教員研修の高度化に資する体制づくりの経緯と特色、香川県教員等人材育成方針に基づく指標の趣旨を踏まえた事業の意義などについて、

報告をおこなった。さらに、香川大学教職大学院教員研修高度化推進室の特命教授から、教員の研修ニーズを踏まえたキャリアプランニング支援システムとして開発した「教員と校長の 1on1 対話支援ツール」の特色と意義などについて、説明を行った。

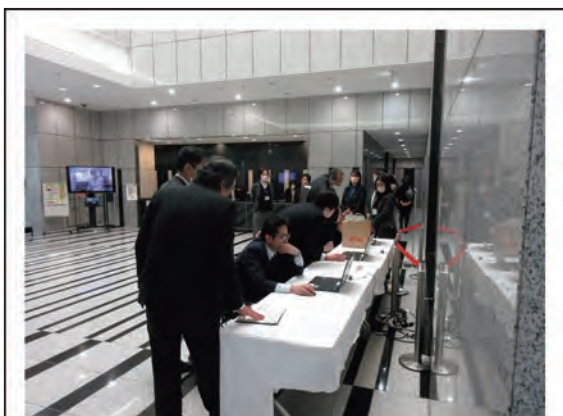
第2部としては、基調提案及び第1部の事業成果報告を踏まえ、香川大学理事・副学長のコーディネートにより、5名のパネリストによるパネルディスカッションを行った。

最後に、文部科学省総合教育政策局教育人材政策課教員免許・研修企画室長の石川仙太郎氏から、オンラインでご講評いただき、香川県教育センター所長の挨拶で閉会した。

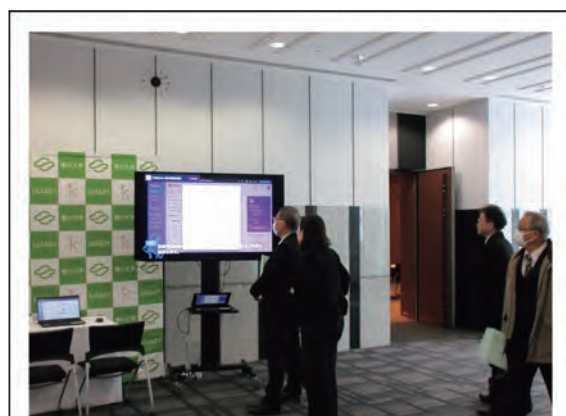
本シンポジウムにおける内容はもとより、運営についても教職大学院と教育委員会との緊密な連携協力により開催することができた。

なお、参加者が開発システムの効果や課題などについて考えていただくためには、実際に操作したり、具体的な説明を聞いたりする必要がある。そこで、会場のエントランスホール内に操作用パソコンや大型ディスプレイを設置し、システムの概要説明を掲示して、試行運用に協力いただいた校長先生方による説明と質疑応答の場と時間を確保するようにした。

【記録写真】



【システムの操作体験】



【システムの説明動画視聴】



【会場内の様子】



【パネルディスカッションの様子】

（５）参加者アンケートの結果

Microsoft Forms への回答を呼びかけたが、周知が徹底せず、１８名の回答に留まった。質問項目は、３.５.２（２）の外部評価委員アンケートと同様の項目であり、その結果は、全項目２以下の回答は無く、大半が４と５であった。

積極的に回答いただけた少数の結果ではあるが、概ね良好との評価が得られたのではないかと考えている。

次に、自由記述での回答は、次のとおりであった。

【香川型研修奨励システム全体に関する意見】

○対話によるフィードバックは校長の自己肯定感につながればよいと思う。中には厳しい意見も聞かなければいけないことも覚悟する必要がある。

○県独自で作成し、それらをしっかりと活用して研修奨励に繋いでいくというシステムに感心しました。しっかりと ICT を活用して教員の育成にもつなげるものになるものだと感じました。

○現場で実際に取り組めるとしたら素晴らしいと思います。

○大学が推進するところに意義がある。

○現場の教員の実態をよく把握しながら進めていただきたい。

○システムとしてはよく理解できました。自らの強みや弱みを掴み、資質能力を伸ばすきっかけになるシステムになりうると感じています。あとは、現場の先生方が研修に向かう余裕があるかが必須かと感じています。研修に参加できなくても自己研修の指針の一つにもなり得たらいいなと感じました。

○子どものより良い学びばかり考えていましたが、そのためには我々教師の学びについて主体的に考えていくことの必要性を感じました。しかし、日々の業務の中ではその余裕がないのが現状です。合理化と効率化による香川型研修奨励システムにある可能性を強く感じました。香川型が全国に広がることを願っておりますし、現場で出会える日を心待ちにしております。

○廣瀬校長先生のお話をお聞きして、教職員の資質能力の向上に加えて好ましい人間関係を構築できるツールであるということがよくわかりました。

○教科研修に偏りがちな通常の研修から、自己の資質・能力から必要な研修へ、自分が現職の頃に欲しかったです。

○すごくわかりやすかったので、ぜひ、使ってみたい。

○大変便利なシステムだと思う。特に、面談スケジュールを互いに打ち込めたり、面談内容を事前に共有できたりするのは、使ってみたい。

○まだ全容が理解できていないが、講演と合わせて必要感、シンポジウムと合わせて効果や実効性を認識できた。

○研修観の転換について自分の「視座」を問い、取り組むことと質の高い教員研修をすることの大切さを学びました。対話と振り返りを通して自律的に学ぶ教職員集団でありたいと感じました。

【教職大学院と県教育センターとの取組に関する意見】

○教員の学びを促進できるような仕組みは素晴らしい。ニーズに合致した、教員が自ら参加したくなる研修を多く用意していただきたい。

○大学と県教育センターとがさらに連携を推進して、研修がさらに素晴らしいものになることを期待しています。

○より結びつきが深まっていけば素晴らしいと思います。

○現場の教員の実態をよく把握しながら進めていただきたい。

○いつも香川大学には支援いただきありがとうございます。毎回、先生方のお話は学びの多いものになっています。講話だけでなく演習を取り入れてくださり、現場の先生方が還元できるものを提供してくださっています。

○教職員の自立した研修の取り組みのためにご尽力いただきありがとうございます。

○これまでに教職大学院と県教委が連携されている研修を受講しました。長年の連携と協力による質の高い研修や取組がなされていると感じています。今後ともよろしくお願いいたします。

○現職の時、センターの研修も教職大学院の発表なども受講していました。それぞれが連携される事で研修機会が充実するとよいと思います。

○連携をすると、両方の良いところが、取り入れられるのでいい。

○大変よい取組だと思う。

○研修観の転換について自分の「視座」を問い、改善しつつ取り組むことのツールであると思いました。コミュニケーションを通じて信頼関係を高めるための手段として活用できればいいと思います。

【教員と校長の 1on1 対話支援ツールに関する意見】

○対話の足がかりになり、大変建設的な時間にできると思う。

○普段言いにくいことでもしっかりと事前に準備できることは校長だけでなく、教員にも心に余裕があるときに作成できると思いました。

○教員が校長に、より気軽に相談できるようになれば良いと思います。

○キャリアプランニングシステムを使ってみた。教員用のトップ画面のデザインはPC用になっている。しかし、汎用性を考えるとスマホでの入力の方が便利で選びやすいので少し使いにくい様感じた。今回はデモとして利用したので十分機能を活用できた訳ではないがAIがどのくらい役立つか興味深く感じた。

○これからの校長はたいへんだと思います。

○コミュニケーション力が求められるなど痛感しています。役職ではなく、誰と話をするのかという視座はとても大切です。

○子供も教職員も Win-Win となる学校づくりに欠かせないツールとなる可能性を感じています。

○教職員に対して個別最適な研修が必要だと思いますので、そのために校長が寄り添えるツールだと思います。

○現職でないため、7についてはよく分かりません。各教員が事前にチェック機能を使って対話のための資料が用意されるなど、前向きに活用すれば自己認識が深まると思います。対話については、校長先生方へ事前に配布された資料に添って 1on1 研修が行われることを願います。 カウンセリングにおける傾聴を校長先生方に研修していただき、デジタル技術を活かした多様な研修が進んでほしいと思いました。

○本日参加してよかった。仕組みがよくわかりました。

○何について、しっかり話し合いたい、聞きたい等の要望を教員がもって面談に臨んでいる分かるので、管理職も助言しやすい。

○定着まで時間はかかると思われるが今後の教職員の育成にとって必要かつ有効に機能することが期待される。

○日程調整を双方向で行うことで時間割の調整が事前にできることがいい。日頃のコミュニケーションだけでは十分でない内容の対話を 1on1 でできることにより、教員の資質能力、意欲の向上につながるという。

【教員研修の高度化に関する今後の取組の在り方に関する意見】

○研修に取り組める時間的環境、心理的余裕、必要性を強く感じるプログラム作りが必要だと思う。行かなければいけないから行ってみたいになるようにしてほしい。

○現場の先生方の負担軽減や教職員のやりがいにつながる研修講座の開講をさらに期待しています。

○先生が元気で学ぶ意欲がないと子どもたちも学ぶ意欲が生まれないのはごもっともだと思います。

○一律のデジタル化に役立つと考えられる。

○とにかく、学校現場の状況を踏まえて進めていただきたい。

○現場で子どもたちと関わる身として、自分自身のキャリアプランニングにより関心をもっていきたいと思います。ありがとうございました。

○現場の先生の研修重要性はもしかしたら優先順位でいうと低いかもしれませんが。その中でより良い研修の中身を求めることも大切ですし、なかなか研修に参加できない前向きになれない先生方へどう奨励すればいいかは考えないといけないなあと思いました。今日は大変有意義なシンポジウムになりました。ありがとうございます。

○教職員が自分に足りないものを自覚し、進んで研修を受けられる環境づくりはとても大切です。オンラインで15:30(16:00)から16:30の短時間研修の積み重ね等もあれば、車で移動がなく、補欠の授業を他の教員に頼む必要もないので負担が軽減されると思います。

○現職でベテランと言われる立場であったとき、校内研修ではあまり喋らないようにと指導を受けました。若手が言えなくなることへの配慮だそうです。自己研鑽を積んでいても、後輩に伝える事は難しく、ほとんどできませんでした。自身の反省もこめて、校長との対話を突破口にして、研修場面だけでなく各職員が対話を通して日常的に学べる環境が整うことを願っています。

○一般の教員にも、研修の機会があれば、より浸透すると思った。校長ももっと研修の機会が欲しい。

○講演の内容が非常に良かった。まず行政や管理職に意識変革、そして個々の教職員の理解、意欲かが大切だと思う。

○自由に学び、子どもも教員もやるべきことを実現できるような時間的支援、場所的支援のある取組が必要だと思う。受けやすく、質の高い研修のあり方を考えていきたい。

3.6.2 システム運用に関する体制づくり

(1) 体制づくりに関する協議

開発ツール「教師と管理職との1on1対話支援ツール」は、3.3.3で述べたように全国教員プラットフォームとの一部連携も可能となった。また、公立校試行運用協力校の教員や成果発表シンポジウムの参加者アンケート、外部評価委員アンケート等の結果からも、まだまだ改善の余地はあるものの概ね好評であった。

当初目指した開発コンセプトを達成した支援ツールとして開発できたと考えている。他方、教員と校長の対話支援の観点からすると、ツールが存在するだけでは全く意味を成さない。実際に道具として利活用されることが求められる。

香川県内での運用及び使用が可能となることを目指し、事業開発当初から香川県教育委員会のもとより委託事業者である株式会社KAKEAIとも以下のとおり協議を重ね、体制づくりに取り組んできた。

【表 システム運用に関する協議経過一覧】

日時	協議先	主な協議内容
令和5年 7月7日	香川県教育委員会 (教育長他)	文科省「教員研修の高度化に資するモデル開発」事業の受託報告(学部長) ○協力校(附属校及び公立校)での試行運用を通じて、学校で有効に活用できるシステム開発を目指すことを説明し、協力の理解を得る。
7月24日	株式会社 KAKEAI	「教師のキャリアプランニング支援システム 一式」の開発に係る再委託契約締結 ○仕様書に記載されている「契約期間後香川県内の学校教育機関において無償で利用できるシステムである」との規定を確認し、大学と緊密な連携の下システム開発に取り組むことで合意する。
8月7日	株式会社 KAKEAI (社長他)	システム開発に関する詳細な協議(社長来学) ○国の研修奨励システムとの連携可能性を探ることを確認する。 ※オンライン及びメール協議で開発推進を確認

11月15日	香川県教育委員会 (担当部署)	○開発システムを公立学校等で運用する場合の課題の洗い出しと体制整備に向けた協議を申し入れる。
11月30日	香川県教育委員会 (教育長他)	システム開発の進捗状況の報告(理事・副学部長) ○システムの主な特色と内容等の概要と、国の研修奨励システムとワンストップ(一体的)運用を目指していることを説明し、香川県内の学校での活用するための協議体制について合意する。 ※香川県教育センターを窓口とし、香川県教育委員会事務局総務課が義務教育課、高校教育課及び特別支援教育課との連絡調整を行う。 ※以降、香川大学教職大学院と香川県教育センター間で具体的な方策案を協議した後、総務課との協議を継続。
2月8日	香川県教育委員会 (連携協議会)	協議議題「香川型研修奨励システムについて」 ○教員研修の高度化に関する取組を総称して、「香川型研修奨励システム」を用いることについて合意する。 ○開発システムの運用及び使用に関する協議を踏まえ、体制づくりを整備する方向性について合意する。
3月15日	株式会社 KAKEAI	「教師のキャリアプランニング支援システムの取扱いに関する覚書」及び「教師のキャリアプランニング支援システムにおける個人情報の取扱い等に関する覚書」の締結 ○開発システムの運用やシステムの改修等の在り方及び香川県内の学校等での運用・使用について合意する。

(2) 開発システムの取扱い等に関する取り決め

上記の表で示したように、システム開発とほぼ並行して公立学校で運用するための体制整備に関する協議を重ねてきたが、かなりの時間を要することとなった。

その最も大きな要因としては、次の3点が考えられる。

- ①システム自体が開発途上にあり、機能やその効果等が明確でないことから、具体的なイメージを共有することが難しい。
- ②教育委員会として提供する際には、学校教育の公共性や与える影響の重大性を考慮し、システムの安全性の担保とリスクマネジメントの観点から、慎重な検討が求められる。
- ③デジタル技術を活用してシステムの開発にあたっては、民間事業者との連携協力が不可欠であったが、開発後の運用に関して教育委員会が直接契約を締結することは、慎重な検討が求められる。

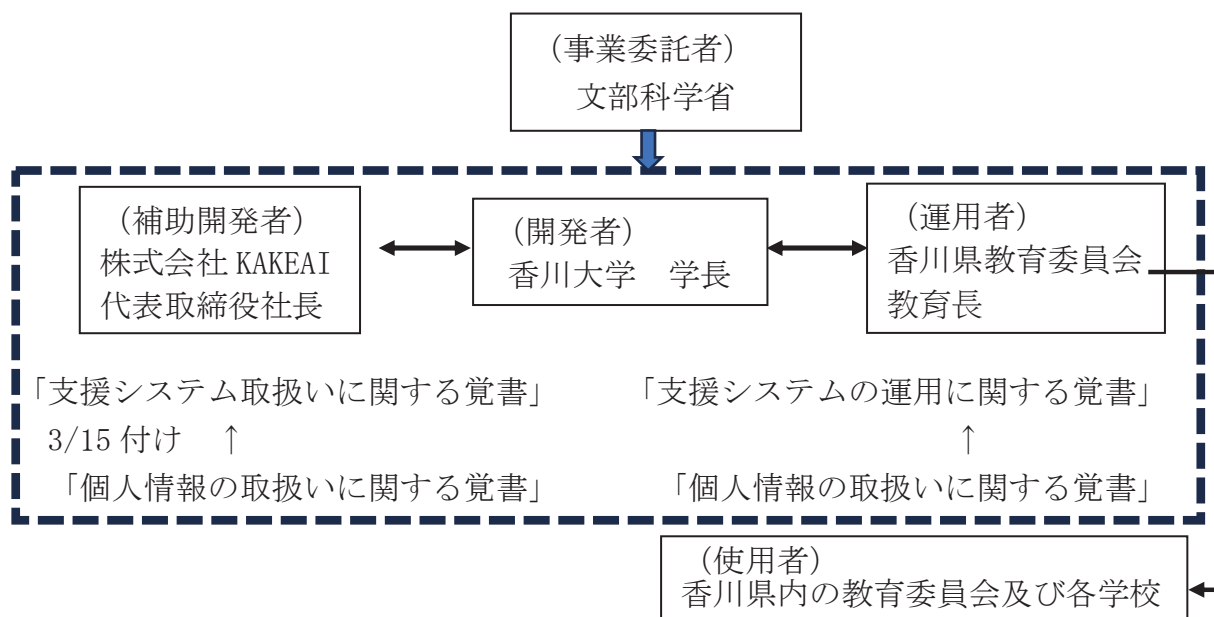
そこで、開発システムの今後の取扱い及び運用等については、「取扱い」と「運用」を分けて協議を行うことにした。また、開発システムの運用等に係る香川大学と開発事業者、香川県教育委員会の役割は、次のとおりである。

香川大学は事業受託によるシステムの「開発者」とし、受託事業の再委託契約に基づいてシステムの構築を行った株式会社 KAKEAI を「補助開発者」、開発システムを学校等での使用に供する香川県教育委員会を「運用者」とした。

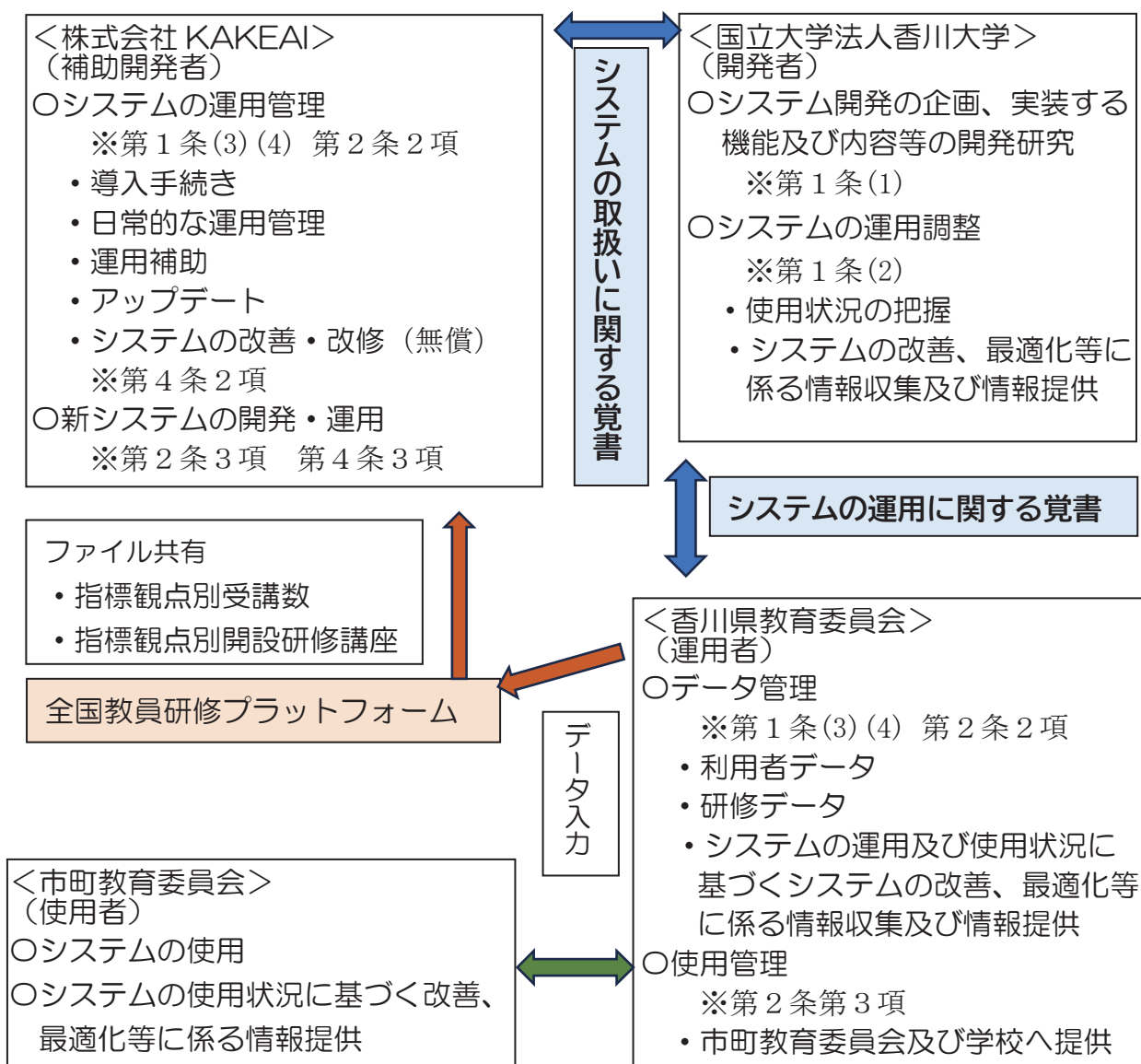
その上で、開発システムの「取扱いに関する覚書」は開発者と補助開発者の間で、「運用に関する覚書」は開発者と運用者の間でそれぞれ締結する方向で協議を進めている。

システムの取扱い及び運営に関する三者間の契約関係及び置付けを図8のように整理した。(注：本事業報告書作成時・令和6年3月5日時点)

教師のキャリアプランニング支援システムの取扱い等に関する関係図】



【契約関係説明図】



4 まとめと今後の課題

4.1 まとめ

4.1.1 「香川型研修奨励システム」の概要

「香川型研修奨励システム」は高度専門職業人としての資質能力の向上に寄与するため、「研修体系の高度化」と「研修奨励を支援するツールの開発」の双方を有機的に繋げることにより、教員が自身の研修ニーズを明確に把握し、個別最適な研修を探索し受講することができるシステムのモデルとして開発した。

モデル開発の方向性は、次のとおりである。

ア. 理論と実践の往還を基調とする研修体制及び内容の充実を図る

イ. 教員の研修ニーズに応じた研修奨励プロセスの最適化を図る

ウ. デジタル技術を活用して、教員研修の合理化・効率化を図る

(1) 理論と実践の往還に基づく、高度で実務に資する研修制度の充実

20年余にわたる香川大学と香川県教育委員会との緊密な連携協力体制を基盤とし、教職大学院開設以降進めてきた教職大学院における授業と教員研修との関連を図る取組の充実と一層の発展を図った。

(研修体制の充実)

- ・教職大学院連携研修講座の拡充
- ・教員研修連携科目の拡充
- ・科目等履修生登録制度

(人的な連携協力の推進)

- ・県教育センター主管の教員研修講座へ大学教員の無償派遣
- ・教職大学院科目の授業における大学教員と教育センター指導主事による連携指導

(研修内容の充実)

- ・理論に裏付けられた研修内容
- ・学校における課題解決を目指す実践的な研修

(2) 教員の研修ニーズに応じた研修奨励プロセスの最適化

教員が自らの学びを振り返るとともに、将来の見通しをもつことができる「教員と校長の1on1対話支援ツール」（以下「支援ツール」）を開発し、高度専門職としてのキャリアプランニングを支援するプロセスの可視化を図った。

支援ツールを用いて、教員が事前に研修ニーズを自己点検（アセスメント）するとともに、教員としての「将来像」について考え可視化されたデータを校長とともに情報共有することにより、対話を通じて、教員の研修ニーズに応じた最適な研修の在り方を求めることが可能となった。

(学校の実情に即した支援ツールの開発に向けた検討)

- ・教員等の育成方針に基づく指標の観点に関する自己点検(アセスメント)方法の開発
- ・「教育研修高度化推進室」の連絡調整により、教職大学院教員と教育センター職員が連携協力して、各観点を構成する「キーワード」の分析と絞り込み
- ・教員が専門職としての今後の在り方を考える際のガイドとして、「今後担いたい職・職務」の検討

(「全国教員研修プラットフォーム」との一部連携)

- ・「研修受講履歴記録システム」から、香川県の教員等育成指標の観点ごとの受講研修数のデータが、支援ツールの観点別アセスメントの結果を示したレーダーチャートに表示
- ・「教員研修プラットフォーム」の研修検索機能のうち、香川県の教員等育成指標の観点に応じて開設されている研修講座の検索が支援ツール内で可能

(3) デジタル技術の活用による教員研修奨励の合理化・効率化

大学、教育委員会及び民間事業者の三者による産学官の連携協力により、デジタル技術を活用したシステムを開発することにより、教員研修奨励の趣旨や目的に応じた対話が可能となった。また、当事者間で対話に係る日程調整ができるとともに、事前に対話内容を考えたりメモを記録しておくなどの準備ができたりする。これらのことから、より深い対話が可能となったり、対話時間が短縮できたりするようになった。

4.1.2 支援ツールを用いた研修奨励に関する対話実施の留意点

研修奨励が効果を上げるのは、資質能力の向上に向けた教員自身の必要感や思いや願いなどと、提供される研修(内容)が合致した時である。また、教員の働き方改革が学校における喫緊の課題となっており、教員研修との両立を図ることが求められる。また、対話により「本音を伝え」、「本音を引き出す」ことができるためには、対話に臨む当事者の「構え」が重要になってくる。

支援ツールを用いる際には、次の点に留意しておきたい。

- ア. 令和の日本型学校教育の実現に向けた教員の学びは、これからの子供に求められる学びの「相似形」であり、教員が子供たちのロールモデルとなることの自覚を促すこと。
- イ. 教員自身が自覚している「顕在ニーズ」だけでなく、自覚していない「潜在ニーズ」を顕在化するための支援ツールであることの理解を促すこと。
- ウ. 支援ツールを用いた育成指標で求められている資質能力の自己点検(アセスメント)から実感したことの表出を促すこと。
- エ. 研修奨励に関する教員と校長の対話は人事管理の面談とは異なり、教員の専門性や資質能力の向上するための方策について、語り合う場であることの理解を促すこと。

上記の点を踏まえ、公立学校での試行運用の際には次の資料を配付した。

香川大学教職大学院教員研修高度化推進室

「教員と校長の1on1対話支援ツール」を用いた
研修奨励に係る対話の実施にあたって

自ら求める研修へ

教育公務員特例法第二十二條の六で義務付けられている教員と校長との対話は、先生方の研修計画の作成やキャリアプランニングに資するために実施するものです。

このツールでは、香川県の「目指すべき香川の教員像」に基づいて定められた資質能力を自己点検していただいた結果が「指標の観点」のグラフとして可視化されるようになっています。

そのデータを校長先生とともにご覧いただき1on1対話を実施することを通じて、今後の研修内容の選択や職業人としての在り方などを気軽に話し合ってもらえるよう開発したものです。

このツールを用いた対話は、先生が最適な研修を自ら求め、研修計画の作成を支援するために実施するものであり、人事や業績評価などとは一切関係ありませんので、ご注意ください。

【「教員と校長の1on1対話支援ツール」を用いた面談の手順とポイント】

1. 面談前

<先生方>

1. ツールを開き、ミーティング日程を確定
2. 「この1on1のテーマ」の画面から
☐ 資質能力に基づく対話にチェック
3. 育成指標に示された観点に関連する資質能力についての質問がランダムに33問表示されるので、「6件」の中で、現時点で自分の状況に近いものを選択(Step1)
4. 33項目を回答し終わると、観点別の状況を示すレーダーチャート等が表示されるので、「向上させたい資質能力」の☐をチェック(Step2)
5. 「今後担いたい職務」について、職業人として自身の希望や思いに合った職名と職務の☐をチェック(Step3)

(任意)

面談で話そうと思っていることや、面談時に話したことをメモしておくことができます。

※メモは、「個人内（非公開）」と「校長と共有」の2か所が設定されています。

<校長先生>

1. ツールを開き、ミーティングが可能な日程を入力してください。
2. 対話日が決定され、相手の先生の入力が終わると、育成指標に示された観点に対する「振り返り」の状況がレーダーチャートで示されます。
3. 「今後担いたい職務」についても、先生方の希望や思いが表示されるようになっています。
4. 面談までに、対話予定の先生の可視化されたデータを見ておくことをお勧めします。

(任意)

面談で話そうと思っていることや、面談時に話したことをメモしておくことができます。

※メモは、「個人内（非公開）」と「校長と共有」の2か所が設定されています。

相手が何を求めているのかを把握し、具体的な問いかけをできるだけ多く準備しておくことで円滑な対話が可能になります。

2. 面談時

校長先生は、人事管理や監督などを目的に対話をしないとの自覚の下、面談に望んでいます。心を開いて、できるだけ気楽に対話を楽しむような気持ちで臨むとよいでしょう。

とにかく傾聴することを心がけ、相手の先生がどのようなことを望んでいるのかを把握することから対話が始まります。

【別紙（校長先生用）】

「教員と校長の 1on1 対話支援ツール」を用いた研修奨励に係る対話を円滑に実施するために

1. 事前の趣旨説明を具体的に行い、先生方の理解を得る

- 教特法改正により、研修奨励に係る対話が義務付けられていること
- 研修奨励は、「研修を義務付ける」ものではなく、「自ら（必要とする）研修を求める」のを支援するために実施するものであること
- 校長が助言するというよりも、先生方の思いを聞き、今後の研修内容や職業人としての在り方などを共に考えるために実施するものであること

2. 傾聴を基本とするが、対話が途切れそうな場合は、次のような具体的な問いなどを準備しておく（香川大学理事・副学長 野崎武司氏提案を参照）

（1）将来の展望についての問い

「これからどういう方面で活躍したい？」

「どういう力量を高めていきたい？」

※校長としての思いや願いを押し付けることにならないよう留意する

（2）研修履歴や自己点検のグラフの振り返りについての問い

「何か新しい気付きはない？」

「自分のために、今後どのようにしたい？」

※客観的なデータとして、どのような分析をしているのかを引き出すよう心がける

（3）傾聴を基本とすること

（相手の発言の微細なニュアンスを聞くような傾聴は、相手自身の自己理解を進化させる）

「うん、なるほど」「そうか、そうか」「いまのはどういう意味かな？」

※（要注意）相手の発言を否定したり、説教じみたりしたことは決して言わない

（4）必要に応じて、学校等の在り方への思いを尋ねる問い

「いまの学校をどのように感じている？」

「香川県では〇〇を推進しているようだけど、どのように思う？」

※学校運営に係る方針を伝えるのではなく、率直な思いを引き出すよう心がける

最後に、信頼と期待を伝える言葉かけを行う

「率直な話を聞かせてくれて、ありがとう」「あなたならきっとできるよ」

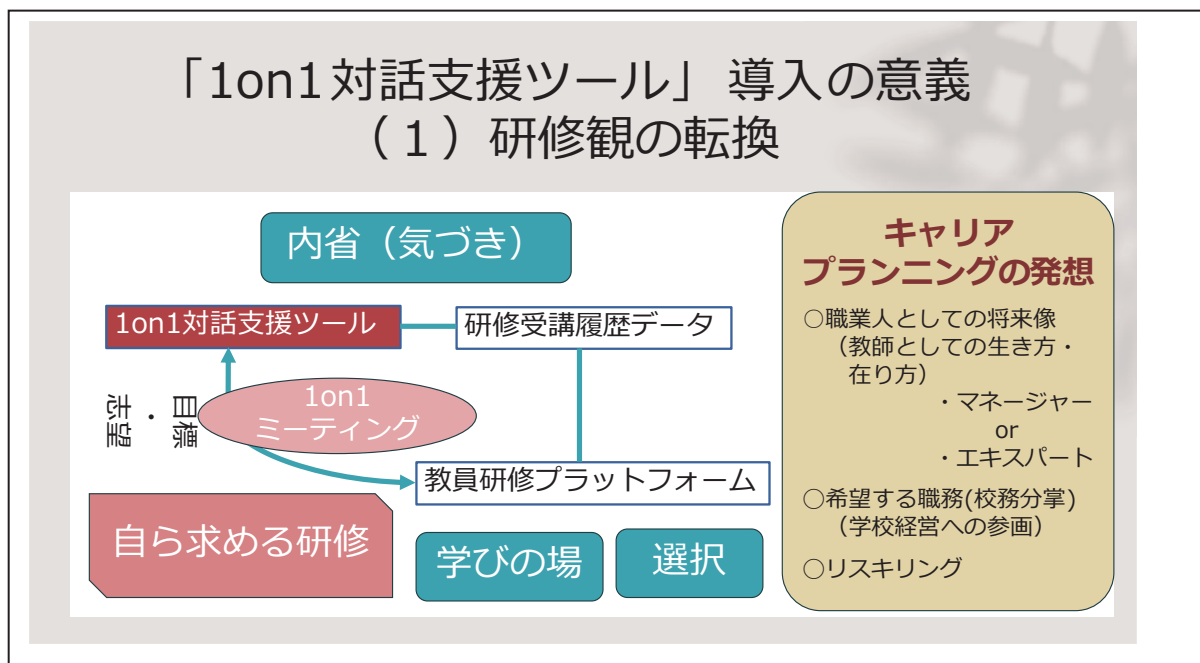
「おおいに期待しています」

※励ましというよりは、円滑な対話ができたと伝える

1on1 対話を通じた校長の役割転換 「ティーチング」から「コーチング」へ

4.1.3 支援ツールを導入することの意義

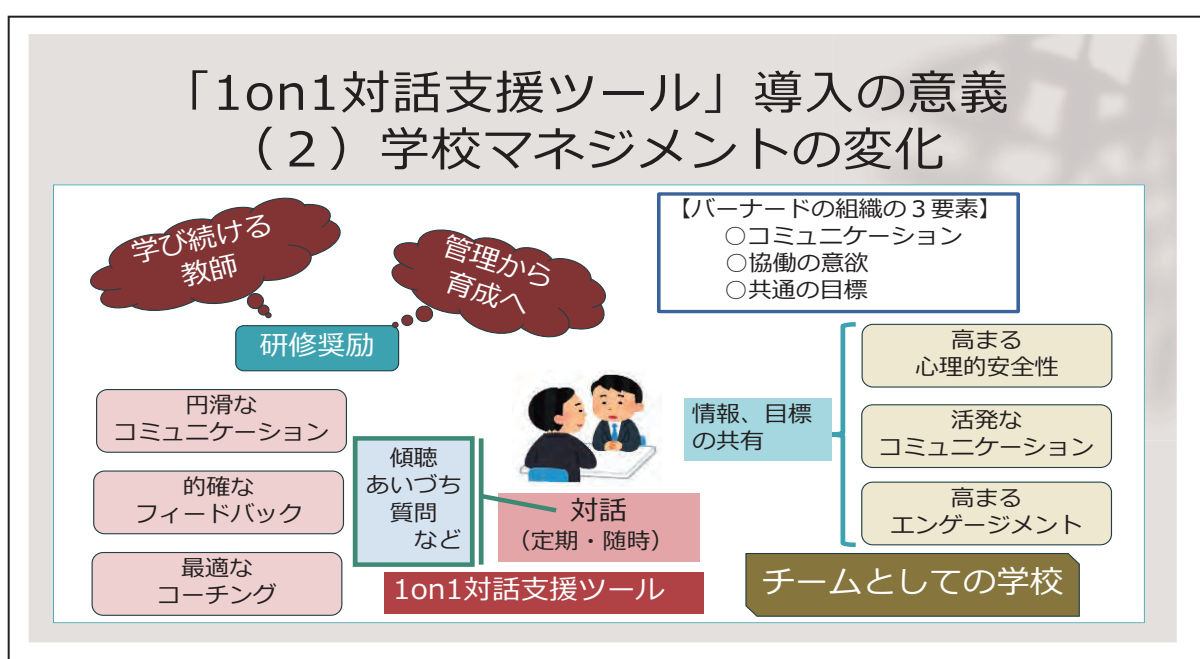
支援ツールを導入することの意義については、次のように考えている。



育成指標に示された資質能力を客観的に「振り返り可視化すること」の意義が最も大きいとの回答が「試行運用後」教員からあった。

古代ギリシャの哲学者タレスは「人生で最も困難なことは自分自身を知ることであり、最も容易なことは他人に忠告することである」との格言を残している。支援ツールを活用して研修の潜在ニーズが可視化されることは、自分を知ることになり、育成指標に対する「気づき」が促される。

さらに可視化された結果をもとに、教員が自らの志望や目標を考え、校長が適切なコーチングを行うことができると、教師のキャリアプランがより具体的で最適な計画になるのではないかと考える。



研修の在り方について教員と校長が定期的また随時に対話することが継続されるようになると、円滑なコミュニケーションや目標の共有、協働意欲が高まると考えられる。これらは、バーナードが提唱した「組織の3要素」であり、学校の組織力が強化され、校長と教員の信頼関係を基盤とする「チームとしての学校」が実現するのではないかと考える。

そのためには、ツールの良さを生かしてどのように活用するかを考えるとともに、上司である校長は、教員の本音を引き出せるよう「傾聴やあいづち」に努めたり、具体的かつ適切な質問を用意しておいたりすることが必要と考えている。上司である校長は、教員自身が研修ニーズを的確に把握し、最適な研修計画が立てられるよう留意することが求められる。つまり、教員との対話においては、「指導から支援へ」、「ティーチングからコーチングへ」を心がけることが必要である。

支援ツールを利用することは、教員自身が事前に客観的データとして研修の潜在ニーズを把握しており、「自ら考え、判断する」契機となると考える。また教員と校長が対話を通じて、教員が描く将来像にとって最適の研修の在り方を探ろうとする雰囲気醸成する役割も果たすことができると考えている。

「1on1対話支援ツール」導入の意義 (3) 校長の資質能力の向上

1on1対話支援ツール

(実装する付帯機能)



【1on1のテーマ】

○より効果的な力量形成のために

★より良く仕事に取り組むために

- ・業務の進捗や進め方
- ・人間関係
- ・心身の状態
- ・プライベート
- ・学校の方針

1on1の感想

1on1の感想

自分のことや状況を知ってもらえました
相手のことや状況を知れました
すっきりしました
助かりました
やる意が出ました
ほっとしました
気づきがありました
よく考えてみます
挑戦してみます
もう一度会話したいです

1on1の満足度

今回の1on1全体

資質能力 × その他

この話をしなかった

校長のメタ認知能力の向上

教員の研修ニーズに応じた最適な研修の在り方を探るには、対話の質が重要になる。これまで多くの校長は、面談の効果を振り返ることはあっても、その効果を教員から直接聞くことはできていない。

支援ツールでは、面談後に次の10の感想の中から教員が複数選択できる機能を実装している。

- ・自分のこと状況を知ってもらえました
- ・相手のことや状況を知れました

- ・ すっきりしました
- ・ 助かりました
- ・ やる気が出ました
- ・ ほっとしました
- ・ 気づきがありました
- ・ よく考えてみます
- ・ 挑戦してみます
- ・ もう一度会話してみたいです

これらの感想は、いずれもポジティブなものである。校長はフィードバックされた結果をみて、嫌な感情をもたず冷静に自己分析できるのではないだろうか。教員が選択した感想の内容はもとより、選択数も対話の効果を知る手がかりになる。例えば、感想の選択がなかった教員は何らかの不満があるのかもしれない。そのことを念頭に、教員との日常の会話や接し方を考えることは、教員との人間関係を醸成する上で不可欠なことではないだろうか。

また面談の評価として、全教員の満足度のデータが集約され、多様な分析法を用いて客観的に分析できる機能を実装している。

これらの機能により校長は、教員との対話の在り方を検討し、改善することができ、教員との円滑な人間関係づくりや組織マネジメントなど、リーダーとしての資質能力を高めることになるのではないかと考えている。

4.2 今後の課題

支援ツールの公立学校での試行運用後や成果発表シンポジウム後、外部評価委員会後に実施したアンケートの回答から、「現場の状況が疲弊している」や「現場の教員の実態をよく把握しながら進めていただきたい。」、「現場の先生の研修重要性はもしかしたら優先順位でいうと低いかもしれません。」、「学校における働き方改革と研修の充実の両立は至難の業である。既存の研修の見直しが急務であり、研修が過重負担とならないよう、総合的に設計する必要がある。」などが見られた。

学校を取り巻く状況が急激に変化し、様々な課題の解決が求められている学校の現状の中で、「研修」に時間を割く余裕がないといった雰囲気広がっているのではないかと懸念される。

令和5年4月28日に公表された「教員勤務実態調査（令和4年度）【速報値】」によると、小学校と中学校ともに、「校内研修」及び「校務としての研修」時間の減少傾向が明らかになっている。

そうした中では、教員自身が研修の必要性を実感し、研修の機会と時間が確保されることにより「自ら求める研修」が実現すると考える。

教員研修の高度化に資するモデルとして開発した「香川型研修奨励システム」では、

- ①教員が自己の研修ニーズを把握し、校長との対話を通じて最適な研修の在り方を検討することを支援すること
- ②各教員が描く「将来像」をプランに基づいて個別最適な研修が可能となる体制を整備すること

に取り組んできた。これらの成果を踏まえ、今後、次の点に取り組みたい。

4.2.1 対話支援ツールの利活用

① 支援システムの導入支援

「教師のキャリアプランニング支援システムの取扱いに関する覚書が、香川大学と株式会社 KAKEAI との間で締結（令和6年3月15日）されており、これに基づいて、香川大学と香川県教育委員会との間で「運用に関する覚書」を締結し、香川県教育委員会との緊密な連携協力の下、香川県内の各学校での導入を促進していきたい。

② 支援ツールのサポート体制の構築

デジタル技術を活用したツールの操作等については、教員間での格差があることから、学校や教員からの質問等に応じ、サポートできる体制を整備する必要がある。

なお現時点では、教員の勤務実態等を踏まえ、原則としてメール対応が妥当ではないかとの協議が継続されている。

また教員からの質問等を集約して、幅広く周知することも必要と考える。

③ 支援ツールのアップデート

支援ツールの機能充実のみならず、ツールを使用した教員の感想や意見などを踏まえ、必要に応じてアップデートする必要がある。

なお、「取扱いに関する覚書」においては、香川県内の各学校等が使用に伴うシステムの改善及び最適化に関する改修は、無償で実施されることが規定されている。

4.2.2 研修内容の高度化と研修機会の多様化

① 教職大学院と教育委員会との連携協力体制の強化

教員研修の高度化に係る体制整備を強化するため、「教員研修システム共同開発委員会設置要項」が改正（参照：参考資料(1)③）された。このことを踏まえ、これまでの取組を不断に見直し、一層の充実を図っていきたい。

② 多様な研修機会と方法の検討

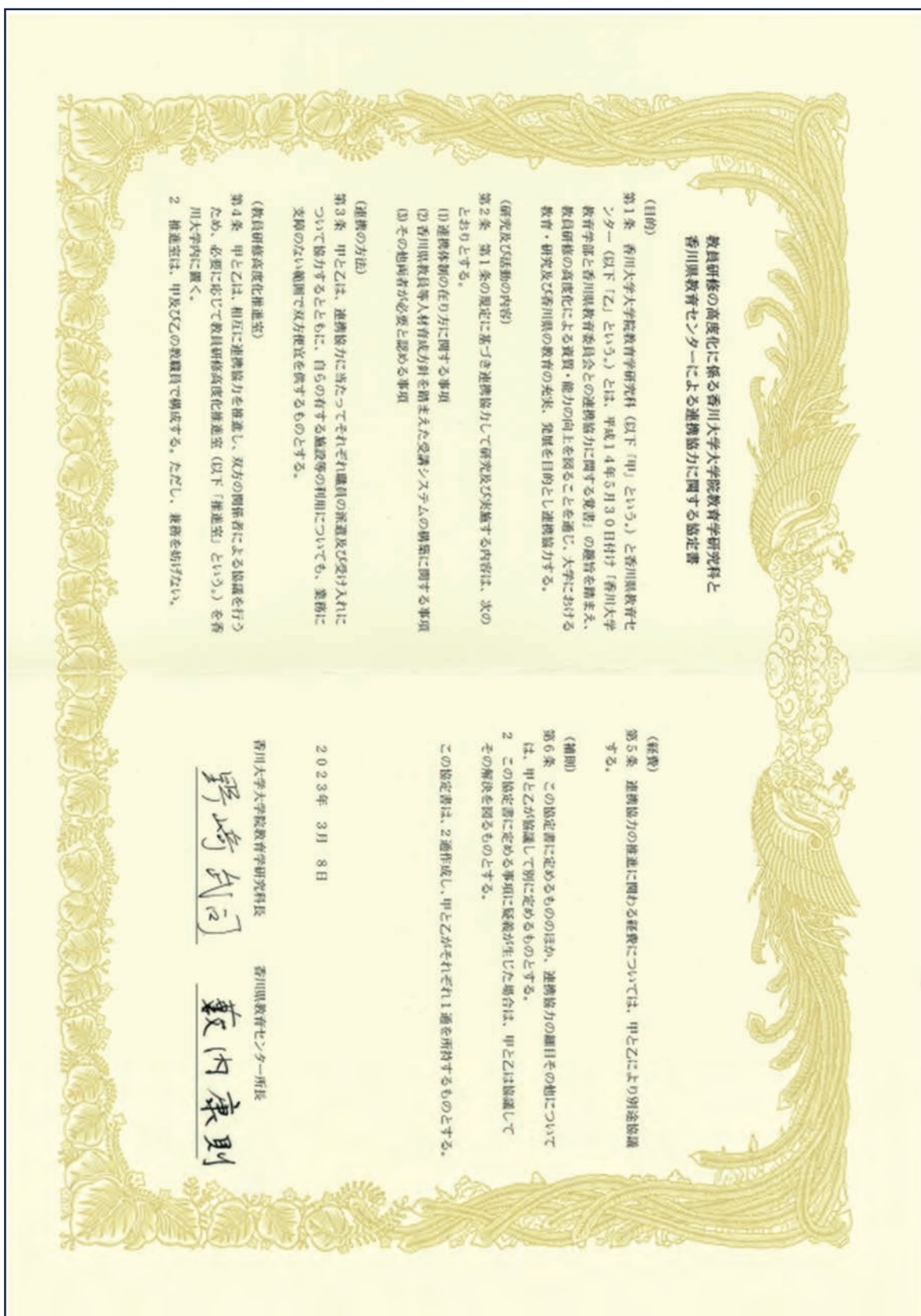
多様化する教員の研修ニーズに対応できるよう、「全国教員研修プラットフォーム」を活用し、幅広い研修の機会を準備するとともに、オンラインによる遠隔会議システムを活用するなど、「学びたいことを、学べる時に」を目指して検討していきたい。

最後に、香川型研修奨励システム構築の中核となった教師のキャリアプランニング支援システム「教員と校長の 1on1 対話支援ツール」を用いた対話を通じ、教員の「研修観の転換」が進むこととともに、教員と校長の対話を通じて培われた人間関係を基盤とした学校の組織改革が行われるなど、「令和の日本型学校教育」の実現に向けた学校づくりが行われることを期待したい。

【参考資料】

(1) 教員研修の高度化に資する教職大学院と教育委員会との協定等

①教員研修の高度化に係る香川大学大学院教育学研究科と香川県教育センターによる連携協力に関する協定書



② 教員研修高度化推進室の運営に関する申合せ

教員研修の高度化に係る香川大学大学院教育学研究科と香川県教育センターによる
連携協力に関する協定書に基づく教員研修高度化推進室の運営に関する申合せ

令和5年10月18日

(趣旨)

第1条 この申合せは、教員研修の高度化に係る香川大学大学院教育学研究科（以下「研究科」という。）と香川県教育センター（以下「教育センター」という）による連携協力に関する協定書（令和5年3月8日締結。以下「連携協定」という。）第4条の規定に基づき設置される教員研修高度化推進室（以下「推進室」という。）の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(設置)

第2条 香川県における教員研修の高度化に資するため、推進室を香川大学内に設置する。

(職員)

第3条 推進室は、研究科及び教育センターの教職員で構成する。ただし、兼務を妨げない。

(職務)

第4条 推進室の職員は、連携協定第1条の教員研修の高度化による目的を達成するため、研究科長及び教育センター所長の指示に基づき、次の事務をつかさどる。

- (1) 教員研修の高度化に関する調査、研究、資料の収集及び情報提供に関すること。
- (2) 教員研修の高度化に関する事業の連絡調整に関すること。
- (3) 香川型研修奨励システムの運用に関すること。
- (4) 教職員の教員研修についての相談に関すること。

(その他)

第5条 この申合せに定めるもののほか、教員研修の高度化推進に関して必要な事項は、研究科と教育センターが相互に協議し別に定める。

附 則

この申合せは、令和5年10月18日から施行する。

③ 教員研修システム共同開発委員会設置要項の改正

教員研修システム共同開発委員会設置要項

(目的及び設置)

第1条 香川大学教育学部と香川県教育委員会の連携のもとに、教職生活の全体を通じて学び続ける教員を支え、教員の資質能力の多様化及び高度化を図るために、香川大学教育学部と香川県教育委員会との連携協議会要項5の規定に基づき、専門委員会を設置する。

(名称)

第2条 専門委員会の名称は、「教員研修システム共同開発委員会」(以下「委員会」という。)とする。

(任務)

第3条 委員会は、教員研修システム開発のため次の事項について協議する。

- (1) 教職大学院を中心とした大学との連携による教員研修に関すること
- (2) その他教員の資質能力の多様化及び高度化の促進に関すること

(組織)

第4条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 香川大学教育学部(教職大学院を含む。)から選出された者
- (2) 香川県教育委員会・香川県教育センター・高松市教育委員会・高松市総合教育センターから選出された者

(任期)

第5条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。

(委員長及び副委員長)

第6条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長及び副委員長は、第4条の委員の中から互選により選出し、委員長は委員会を主宰する。
- 3 委員長に事故があるときには、副委員長が職務を代行する。

(事務)

第7条 委員会の事務は、幸町地区統合事務センター事務課(幸町北キャンパス担当)及び同センター教務課において処理する。

(雑則)

第8条 この要項に定めるもののほか委員会の運営等に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

- 1 この要項は、令和6年2月8日から施行し、この要項による教員研修システム共同開発委員会(以下「新委員会」という。)が、香川大学教育学部と香川県教育委員会との連携協議会で認定を受けた日(令和5年2月9日)(以下「認定日」という。)から適用する。
- 2 認定日の前日において、教員研修システム共同開発委員会設置要項(平成30年2月9日施行。以下「旧要項」という。)による教員研修システム共同開発委員会(以下「旧委員会」という。)が現に行っている業務は、認定日以降、新委員会として教員研修システム共同ワーキングが引き継ぐものとする。
- 3 この要項の施行により、旧委員会は廃止し、旧要項はその効力を失う。

（２）外部評価委員会議事録

外部評価委員会 議事録

日付: 2024/02/03

時刻: 16 : 20-17 : 40

参加者: 外部評価委員・香川大学教職大学院

外部評価委員

新潟大学 大学院教育実践学研究科 研究科長 高木 幸子 様

鳴門教育大学 大学院学校教育研究科 教授 葛上 秀文 様

高松市教育委員会 教育長 小柳 和代 様

四国新聞社編集局整理部 部長 山田 明広 様

高松市立栗林小学校 校長 溝内 哲也 様

善通寺市立西中学校 校長 大谷 伸一 様

香川県立高松商業高等学校 校長 山本 主税 様

香川大学教職大学院

香川大学教職大学院 特命教授 野村 一夫

香川大学教職大学院 特命教授 久保 朗

香川大学教職大学院 特命教授 倉沢 均

I. 開会

香川大学教職大学院 特命教授 倉沢 均

II. 挨拶

香川大学教職大学院 特命教授 野村 一夫

シンポジウムの内容や資料を踏まえ質疑応答いただいた後、お感じになったことを率直にお話してください。なお、本会議は事業報告の作成資料のため、お許しいただければ、ボイスレコーダーで録音させていただきます。記載にあたっては、ご氏名等入れない形でさせていただきますのでどうぞよろしくお願いいたします。

III. 概要説明

香川大学教職大学院 特命教授 野村 一夫

この事業は令和4年度の第二次補正予算で「教員研修の高度化に資するモデル開発事業」というものがあり、その中の複数のテーマより、本学は「教員と校長の対話促進」でモデル開発をしています。開発テーマは「香川型研修奨励システムの構築」といたしました。香川型と名づけたのは大学です。香川県が中心となって開発したのではなく、香川に貢献すべく、というところで香川型と名付けております。中核にあるのは「校長と教員の1 on 1 対話支援プロセスの最適化」です。

三つの柱につきまして。研修奨励システムの一本の柱は、二十年あまり、立ち上げからここまで実際に動いてきたことです。教育委員会と教職大学院と県の教育センターが教員研修に係るところで連携を図りながら様々な取り組みをしていきたいというのが一つの柱としております。

二本目は、対話支援をするツール開発です。校長と先生の対話は制度化されましたが、研修だけの会話はできにくいのではないかと、というところからスタートしています。と言いますのも、先行して人事管理に関する対話は行われていますが、そこへ研修奨励の対話が一緒になっていくときに、研修についての対話は後回しになってしまう。香川県教育センターの藪内所長とも話し合

う中で、育成指標に目を向けてもらえたら良いというところからスタートし、たまたま予算が付き、そこからモデル開発に係ったというのが実情です。その中で出来上がったのが、本日第一部でご報告した内容となります。ここについては説明や動画をご覧になってお考えになったところを含めてご意見いただけたらありがたいです。

三番目の柱は DX 化です。学校は中々DX 化が進んでいない中で、国のシステムの費用にプラスしてこのシステムが有償となったら当然入らない。もう一点はデジタルを推進すると言いながら全県統一システムが香川にありません。それをこの機会に開発でき、かつシステムを無償とすることで皆様方が入りやすくなると、学校における DX 化を一步進めることを目指して三番目の柱といたしました。

なお、このモデル開発については開発するだけではなく成果の横展開が求められています。その一つがシンポジウムの開催です。もう一つは各市議長の県立学校及び校長会・教育長会の方で進捗状況のご紹介をいたしました。

国のシステムと本システムがバラバラでは意味をなさないので、国と一体的に動けるように文科省と協議をしています。導入について了承は得ているが、国のシステム開発会社の「研修受講履歴システム」の運用開始が2月1日から中旬からはずれ込んでいるので、国のシステムができた後で連携するという協議になります。文部科学省の石川室長も仰っていたように、プラットフォームの一体的な運用については個人情報と関わりがないので連携しやすいです。システムでデータをファイル共有できたら、本システムへ検索機能を取り込むことを検討しています。ただし、研修受講申し込みと結果については国のプラットフォームに飛ぶような形です。対話を通じて、研修ニーズを教員自身が自覚するとともに、最適な研修を共に探るところまで校長先生とできるようなシステムにしたいと思っています。受講については先生方が個人で受講申し込みをする形で切り分けたいと考えています。「研修受講履歴」の記録システムの方からは、香川県の観点別の受講回数、受講研修数をデータとして貰えることになっているので、そこを観点に割り当てて一括で出てきます。これをもってワンストップ、一体化と申し上げているところです。いずれにしてもツールが二個あるのでは一切使えないということなので、うまくいくように2月下旬から3月にかけて一体的なシステム開発をしたいというのが今の進捗状況です。本事業は文部科学省からの委託事業なので、システム開発をしている香川大学の方で運用することは許諾をいただいています。ただし、香川県が使うときには香川大学が使用を持っていて、そこに運用者としての協定を結ぶことになるので、実際の運用にあたっては香川県と香川大学との協定待ちということになります。今すぐに使う、ということではなく、国のシステムが動き始めるところで動けるよう進めているというのが進捗状況です。

実際に現場の声を聞きながら、動き始めるのは6月くらいからのスタートになると思いますので、そこまでに整うようにします。直近の目標としては香川大学と香川県教育委員会とのツールの運用に関する協定を三月までにできるよう目指しています。最近できたプロモーションビデオも踏まえながらお話いただけたらと思います。

IV. 質疑応答

Q 1 : 完成形のイメージとしては、国のプラットフォームのシステムに香川県版では香川県のオプションが乗っかるというイメージですか。

A 1 : (国のプラットフォームシステムへの) 入口とします。

< 答えの背景 >

入り口を『香川型 1on1』として、そこにデータとして、「研修受講履歴から受講する」というのが、レーダーチャートの周りに出るようなデータを共有する。また、教員研修プラットフォームの「研修検索機能」をこちらのシステムへ実装する。

Q 2 : 香川が上に乗っかるということですか。

A2：そうです。

入り口は香川から入っていった方が、より先生方にとっては使いやすいのかなと思っています。

Q3：国と併せるということは、全国展開も視野に入っていますか。もしくは県内の先生方のシステムに国のシステムを組み合わせようという考え方ですか。

A3：全国への展開については、そこまではなんとも言えません。

<答えの背景>

そもそも育成指標が各県によって違うのでそのまま使えない。そのこともあって、文科省とのやり取りの中では、連絡共有することについては良いがこれを使うことで先生方の研修転換等色々な効果があるのであれば、(全国展開について)今後考えていきますという話です。試行的な、まさにモデル開発とのところで取り組んでいます。

Q4：香川はやった結果・受けた結果等、評価はどうされているのですか。

<質問の背景>

鳴門は研修履歴と今回のシステムは完全に切り離そうとなっています。研修履歴は何のために県は使うのかというと、管理職の管理のためです。そうではなく、研修を個人ではなく学校組織で学んでいくという視点。学校をより良くしていくために、それぞれの先生が学校の中でどのような役割を果たしていくか。その時に、この先生はどんな役割を担って欲しいかというのを校長と先生方がすり合わせていくという仕組みにしたいという中でスタートした。

学校全体という形で、学校教育目標。それぞれがこういう学校になっていきたいと、いわゆる個別最適な学びを実践していきたいという学校目標。学習面だけでなく例えば生徒指導という側面で行くと、個々の生徒たちが自己管理や自己コントロールする力を培い、ICTを活用し、個別の支援が必要な生徒を理解していかないといけない。そうしたことをトータルとしてそれぞれの先生方が自分に必要なところを発揮していくという形じゃないといけない。育成指標を一人で全部伸ばしていくというのは不可能なので、育成指標を高めていく時の理想という形でシステムを使っていきたいというところがあった。

我々としては研修の対話に限定しました。幅広く聞いて、人事とか悩み事とかまでやりだすと校長がパンクするし、受けてくれる学校もないので、研修という部分で先生が自己評価する場。管理職は先生の評価を聞き、一般的にこういう評価している人はこんなことしているよという三者が見える形にしていき、その中で目標作りとやったことを評価していきましょうという仕組みを作った。

A4：自己評価はプラットフォームで受講したものの評価・研修・受講履歴に返ってきて反映される。このシステムは先生側に重きを置いて作成した。

<答えの背景>

先生方の自己点検、そこに基づいて自分で選んでいくということでない、研修観は転換されないと我々は思ったので、育成指標を「こうやりなさい」という対話は念頭に置いてない。なので、本田社長も言っていましたが「上司と本音で話せるか」が難しい。校長室のドアを叩くのも辛いという人もいるし、話をする時に構えてしまう人もいる。その部分を少しでもクリアにしたい。今日、実践校にお配りした資料も配布しましたが、人事管理とは切り離すという共通理解はこのシステムに必ず必要だと思っています。「本音できちんと話せるような関係にしていましょーう」という前提として、このシステムは作られた。重きが校長側か、先生側どちらにあるかと言われたら、我々のシステムは先生側に重きを置いて作った。

Q5：先生側に重きを置くというのは、どういう意味ですか。

A5：先生がメタ認知を生かす。ご自身の資質能力がどうなのか、改めて鏡としてシステムを使っていたく。

< 答えの背景 >

例えば、自分は改革意欲が高いとしている先生がいたが、校長と面談している中で疑問に思った、という話があった。第三者である校長先生の目を通して自分のメタ認知とすり合わせることで、より自分に必要な研修ニーズを明らかにしていくことになるのではないかとこのシステムの肝。

Q6：教員の側に重きを置くのであれば、なおさら、校長先生と話して良かったかどうして聞く必要があるのか。

< 質問の背景 >

今日の講演でも仰っていた（校長先生へのフィードバックを）「良い言葉から選ぶ」や、企業さんが「企業もそうしている。選ばないということもあり」というご回答があった。そこに違和感がある。話したことによって「自分の新しい気付きは何だったのか」、「何を新しい学びとしてやりたいと思ったか」等、そっち（先生）へのフィードバックが必要では。校長先生はあくまで黒子の立ち位置でシステムを作るのだとしたら、校長先生がほっとする必要はない。最後は予定調和のような、結局NOと言えないシステム、という違和感がある。企業と教員は別で、教員は機嫌よく働いてもらうだけではなく、その後ろに育てる子供たちがいる。

A6：校長先生の「面談がうまくいった」という思い込みにより先生方とすれ違いが起きないために、校長へのフィードバックが必要だと思います。

< 答えの背景 >

（校長へのフィードバック）システムは、私は必要だと思っています。面談しているが、校長先生の上手くできたという思い込みで、面談が今までずっと続いているのではないかと。厳しいかもしれないが、（校長へのフィードバックがないと）上司側がどうなのかを感じることができない。ご自身が学校マネジメントしていく上で、先生方とのすれ違いは大きなもの。逆に（校長へのフィードバックを）押しにくいかもしれないが、あえて1つしか押さなかった人と3つ押した人だったら、人間関係の機密さは違う。その中にも関係を持ちながら学校経営をされて、もっと提案型の学校作りになると良いなと思いました。

Q7：一年目の人も、退職間近の人も全く同じシステムですが、質問項目も全部一緒ですか。

A7：質問はステージに合わせて変えています。

V. 意見交換

議題1：対話後の評価について

< 要約 >

- ・人材育成へ繋がる必要がある
- ・厳しいことを言ったときに、意義を感じて頑張ってくれてくれる人の評価が見えるようになると良い
- ・意見が噛み合わなかったとき、本人の希望を汲みながら学校全体としてどう生かしていくのか

< 記録 >

人材育成ということを今回かなり強調されていた。この仕組みというのは、人材育成という仕組みに繋がっていく必要がある。人材育成していくためには、教員からすると耳が痛いことも言わないといけない。ただそれを伝えたときに、意義を感じてやってくれるのか、あるいは臍を曲げてやらないのか。ご本人の希望を組み入れていきながら、学校全体としてこの先生をどう生かしていくのかと、あるいは意義を感じてやってくれる先生なら無理を言っても頑張っても

らおうかみたいな形が、1つ対話の評価のときに見えて欲しいなと。鳴門でもシステムを作っている時に大切にしたい。

議題2：校長先生との関係性について

<要約>

- ・先生方が各時点での自己把握ができることはメリット
- ・面談相手が校長先生だけというのが気になる
- ・校長先生一人で多面的にみられるかどうか
- ・校長先生と話すのが辛いというが、関係はフラットではないのか
- ・大規模校であれば校長先生一人で全ての先生の問題を把握するのも難しい
- ・校長先生と話したくない、という関係性の場合参加できない

<記録>

このシステムを使って各先生方がその時点の自分を把握することについてはとてもメリットがあると思う。ただ、校長先生との1on1というのはひっかかる。個々人のところに人間の魅力はある。それを評価してくれるのが学校長だと思う。私の小中高の経験から行くと、生徒に人気があるのは大体校長や教頭が嫌な先生だった。今では許されませんが、社会学習とか言って勝手に連れ出すような先生。経験積んできた方たちが学校長をされて、タイプの違う先生方をたくさん見てきた先生方が評価していく。この評価の中に「学校長との対話」というのをそっくりそのまま含んでしまっているのかどうか。「この先生はこういう結果だけど、いやいやこういう面もあると思っているよ」というような。そこが学校長の役目というか、校長たりうる資質だろうと思う。また、私は学校の職員ではないので分かりませんが、校長と話すのがそんなに辛いのか。僕の職場はとてもフラットな環境。廣瀬先生みたいに100人以上先生がいると難しいが、一人一人の先生の、例えば子供がいるとか受験生を抱えているとかすべて把握するのは難しいと思う。システムの中の『校長との1on1』というのはちょっと外して、評価した後の部分のやりとりができるように。なにか、システムの評価までが一つになると良い。もう一つは先生が話したくない校長もいると思う。そうすると参加できなくなってしまうのでは。

議題3：システムの使用有無について

<要約>

- ・このシステムの使用と面談はセットなのか
- 制度として研修奨励の話はしないといけないが、それにこのシステムを使用するかは校長判断
- ・異動の際に、前の校長がシステムを使用していたか等探るのはストレス
- ・校務分掌が決まる4～5月の最初に面談ができると効果的
- ・このシステムの使用開始のタイミングが大切
- ・面談準備の情報や資料としては内容を考えるきっかけづくりになる

<記録>

1. 回答したら必ず直接対話がセットなのか。

同じ学校の中でもシステムを使って日程をちゃんと作った上で面接する先生もいれば、ちゃんと作っても面接はしない先生がいても構わないのでしょうか。

→制度として研修奨励の対話はしないといけない。

それをこのシステムを使うか使わないかというのは、校長判断です。

2. 校長が(このシステムを使用することで)学校は変わっていくので、前の校長はどうだったか、面談したか等探るのはストレス。私も自分が個人目標と学校目標に対して先生と面談して、応援

するよと言ってみたが、中々応援の仕方が見えなかった。もう一方では、私個人では大変なクラスとか困っている分掌を活性化してほしいから、校務分掌や役職・役割等、人材育成を図ってみようというのが想っている部分。分掌が決まって動き出す4・5月あたりで、最初に面談をもってあげると対話ができる。このシステムをいつ軌道に乗せて一年間やっていくのかということも大切。私たちは職員が60～70人規模なので、中々時間を割いていくのは難しいところがあるけれど、ただ（面談の）準備をするのに一つ情報・資料という、考えるきっかけづくりにはなる。それ以外の情報が重要な職員もいっぱいいるだろうが。

議題4：研修受講奨励の面談タイミングについて

<要約>

- ・システム使用の時期も任されているのか
- ・最近の校長先生はよく校内巡視をしており、教員と学校運営や生徒指導について頻繁に会話している
- ・さらに校長先生との目標面談が最低年2～3回ある
- ・キャリア形成に焦点を絞った対話の機会はなかったが、既存の面談にプラスでどう取り入れていくかが一番難しい
- ・キャリアプランや相談を聞く機会と、具体的に研修を選ぶ機会が2回必要か
- ・面談は現場感覚で年2回なので、1回増やして研修奨励のための面談を追加するのはNG
- ・4月の校務分掌を伝える目標申告と、12月の教職員調査票を基に人事が絡んだ話
- ・人材育成の面談に研修奨励の話が組み込まれることになるか
- ・研修受講についてだけの対話だと内容が薄い
- ・対象教員の資質を自己評価に基づき評価し研修奨励する視点と、経営者として若手を早く中核となる人材へ育成するという課題がある
- ・システムで将来なりたい役職や校務分掌の目標を明記するのは良い
- ・レーダーチャートは研修の話にも繋がり、次の役職の話もできるのでとても良い
- ・ただし、現在の研修は校務分掌に対して定食のようになっているので、バイキング形式で受けたいとなった場合が難しく、研修量としてもパンクしてしまう
- ・国のシステムと両方照らし合わせ使用方法を複数示さないと、先にこのシステムを押し出すと重い印象

<記録>

1. システムを使う時期も任されているのでしょうか。

最近の校長先生は校長室にこもって出てこないという人はいない。始終学校の中を、教室の様子を見て回っているので学校運営や子供についての対話は頻繁に会話していると思う。ただ、キャリア形成にまで焦点を絞って対話する機会は中々無かった。その他にも校長先生と個人的に目標面談というものが最低年間2～3回とる学校もありますが、これをどう取り入れていくか。今日説明を聞きながら思ったのが、例えば「来年度は先生どんな研修する？」というような、そこまで話題を絞っての面談となってしまうと、薄い対話で終わってしまうと思う。その人の資質を自分が自己評価した物に基づいて、できているところは評価し、力をつけてほしいところは研修奨励へ向かい、本人を伸ばすという視点もある。また経営者として、いま中堅教員がとても少ないので、若手をいかに早く、戦力を身に付けさせて学校の核となる人にするかというのが高松は近々の課題。そうした時に、この人がどういう方向に伸びたいと思っているかと、校長が探りながら、経営・組織運営の視点で面談をしていくことも求められている。いかに育てて回すかというのが大事。そういう視点でいくと、来年、2～3年後、4年以降、と自分の目標を文章で書く機会がある。そういうことを知るというのも校長にとっていい機会だし両方の視点から見たいかなと感じました。

このシステムをどう運用していくかは、年間その先生と何回面談の機会があって、どこに入れるかが一番難しいところ。研修の予約というのは、4月に県の教育センターの研修計画等が出されて初めて申し込む。その時校長先生は変わっているかもしれない。だから私のイメージとしては、その人のキャリアプランというか、相談についてじっくり話を聞く機会と、校長先生と話した内容に基づいていざ具体的にこの研修って選ぶステージと、二回必要なかと疑問に思った。

→それはこれから。国のシステムが出てこない（決められない）。

→両方照らし合わせてしないと「先にこうします」とすると、校長先生は重さしか感じない。もうちょっと全容が見えて、やり方を複数示せるようにならないと。

2. 面談は現場の感覚として年2回。4月にあなたは校務分掌こうなったからと言ひ含めるのが前期の目標申告。後期の目標申告は教職員調査票がでてきて、人事に絡んだ話が12月とか年の終わりにある。校長の面談2回はすでにあつて、マストのところは人材育成の面談。だから人材育成の面談は既にある。そこにさらに研修受講奨励のための面接が入ってくるのはたぶんNGなので、おそらく人材育成の面談の中に研修奨励が組み込まれていく。

すごく良いなと思ったのはレーダーチャート。これは非常にありがたい。1つは研修（の話ができる）だろうし、1つは次の職の話ができるので人材育成の中に1on1が位置づけるのは非常にありがたい。だがこれが研修に特化した場合、例えば「レーダーチャートでこうなったから社会科の研修したい」となったときに、県の教育センターが用意する研修という食事がバイキング形式になっているかどうか。現状としては、自分の校内分掌に対しての定食のように（研修が）用意されている。受講奨励の時に「じゃあ（校務分掌以外のこの研修も）食べたい」となった時に、センターにはないので校内でどうするか、トレーニングするか、近隣のあの先生に聞いてみるか、という話是可以する。なので、県の教育センターも確かに準備は必要だが、すでに定食が並んでいるので、それ以上バイキングまで手を出すとパンクしてしまう。その、研修を促す入り口としてはいいのかな。

議題5：研修の種類について

<要約>

- ・3つの研修メニューは多く、選択も可能だが知らない教員が多いのでシステム使用で分かりやすくなるという
- ・研修の種類を明らかにするために各大学院がコンテンツを開発している
- ・国との協議では、香川県教育センターが研修を香川県の育成指標へカテゴリー分けして登録したものは香川県の研修としてシステムに乗ることになった
- ・実際には、研修はたくさんある

<記録>

1. バイキングでいくつか思うのが、3つの研修メニューってすごく並んでいる。あれを知らない教員はいっぱいいると思う。今も研修を選べるが、教員は知らない。このシステムと連動してやってきて、いつでも見られるところにあれば、これだな、と（なるのが良い）。

2. 補足すると、今言われたバイキングというか定食というか、そこを明らかにする必要がある。そうするために、各大学院がコンテンツを開発している。そのこと（研修を香川県の育成指標へカテゴリー分けすること）について国とどこまで協議が進んでいるかということ、研修を香川県の育成指標に出したときに、3つの生徒指導はこの生徒指導に位置付けますよと県が全部登録するので、そこに（研修が）入っていたら、それは香川県の研修としてシステムに乗っていく。センターもそこまでやるといっている。実際に（研修は）いっぱいある。それをどの育成指標と照らし合わせていくか紐づいたらシステムの中で動くというのが文科省の見解。