

議題6：研修奨励について

<要約>

- ・管理から奨励に言葉を変えたのはとても大切
- ・小学校では、勤務時間内で3つの研修はできないので夏休みや土日になる
- ・県や市町の研修の課題は、研修を活性化させること
- ・学校現場では校長が研修を把握し先生方が全体として高まるようにすること
- ・システムを機能させていくのも必要
- ・「教員は企業と違い鍛えられないと伸びない」という昭和的スタンスが転換に繋がる
- ・伸びないというスタンスに立てば、それぞれの役職になるためにはそれだけの研修が必要となる
- ・教員は有能な学び手であると信じ切って委ねられるかがこのシステムの問われるところ
- ・廣瀬校長先生のお話で「うちの学校にこれが必要だ」といった先生がいらっしゃったというのが印象的だった
- ・先生個人の研修で終わらずに学校内にいい学びが広がっていく
- ・最終的に子供に結果が返っていけるようになればすごくいいシステム

<記録>

1、研修履歴をすべて残す方法。「管理」という言葉を「奨励」に変えたというのは非常に大事なところ。勤務時間の中で3つの研修出来るかといったら中学校は空き時間で出来るかもだが小学校は（空き時間が無いので）無理。実質夏休みや土日になる。全部そうじゃないか、もしかしたら管理的なところで人事とか。

2、県とか市町の研修というのはやはり同じような課題。例えば生徒指導で同じ課題を持った集団の方々が集まって学んだことを、4～5人でやっていく。そしてそれを校内研修という形でお互いに高めあっていく。そしてまた「ああここまた課題だな」と個人で学んでいき、教科の研修会とか持ち帰ってできるという形でやっていく。今の県や市町の研修が、幕の内弁当で形になっている。あるけど、食べたくない。習得は個人で頑張ろうという形。それを活性化するというのが市町や県の研修。学校現場で校長が把握していきながら先生方が全体として高まっていくように、それがひいては子供たちに力をつけていくことに繋がっていく。そういうモデルができていく。一方でシステムを機能させていくのも必要。

3、そこはもう言うなれば学びですね。教員も有能な学び手だが、昭和の先生は「教員は教えないと伸びない、私は鍛えられた」といいます。「教員は企業と違って鍛えられないと伸びない」というのは、個人的には昭和的だなと思っている。そこが転換になっていく。伸びないというスタンスに立てば、教頭になるためにはこれだけの研修を積む必要があるということ。教員は有能な学び手であると信じ切って委ねることができるかというところがこのシステムの問われているところだと思う。信じられるかどうか。

4、廣瀬校長先生が実際これを使って面談された中で、何人かの先生が「うちの学校にこれが必要だ」と言ったという話が印象的だった。そういう方向に行けば、先生個人の研修で終わらずに、広がっていく。「それ大事だね」という先生が2～3人集まればすごくいい学びができるし、最終的に子供に返っていけるようになるのではないかな。そのきっかけができればすごくいいシステム。

議題7：録音機能について

<要約>

- ・録音機能は必要ないのではないか
- ・研修の話題になった時だけ録音するか
- ・私が行っている取り組みでは、教員になった学生にインタビューをして記録している
- ・その記録を将来見返したときに育った目で過去の自分を見る材料となる
- ・このような、録音の使用目的を先生方にきちんと伝えれば残したい人もいるのではないか
- ・本システムの特色は、面談の記録は先生に帰属するためいつまでも保持できるので振り返りができること
- ・その先生が学校にいる間は校長先生も記録を見ることができる
- ・懸念点もあるだろうが、信頼関係を結ぶ契機とならないか
- ・録音機能から作成された文章は修正も可能
- ・校長は組織として、先生は教育信念があるので噛み合わない場合もあると思う
- ・録音機能は逆手に取られた場合経営上苦しいので、上手に使わないといけない機能
- ・私の取組でも個人情報なので事前に承諾書を書いてもらい、いつでも辞められ、辞めた際は情報を破棄する約束も取り交わしたうえでやっているの、それくらいの繊細さや配慮は必要
- ・使用者、運用者が必要なものを選んで使えるというのがコンセプト

<記録>

1. 録音機能はいらないと思う。(そもそも) 録音押す人いるでしょうか。
2. あくまで研修に特化したシステムなので、研修の話題になったときに録音するのはありでしょうか。
3. 話が逸れますが、養成した学生たちが教員になって、インタビューを録音して文字にしている。私はその人たちを管理職にしようという目的は特になく、その時々で何を悩んでどう考えているかを聴取する。それを記録・発話を（文字に）起こして本人に確かめてもらう。2～3年後、5年、10年後とまた見返したときに、本人たちがその時の自分を違った目で見える。育った目で、その時の自分を見る材料になる。そういう使い方だったら、残しておいてあげる（のも良いのではないか）。どう使うか、その目的が先生方にきちんと伝わったら残したい人も出てきそう。
4. このシステムの特色は、先生個人は（面談の）対話など記録やテキストを保持できること。学校には残らない。その先生がその学校にいる間は、異動してきた校長先生もデータが見られるが、その先生が別の学校に異動すると、その先生のデータは本人だけしか見られない。校長先生自身はその（各教員の）データを持って動くことはできない。なので、自分自身を見ていく上で記録が残っていくのはいいと思う。でも懸念点もある。そこは積極的に信頼関係を結ぶところのシステムにならないか。録音しない、となったら校長先生は信頼されていないのかもしれない。もっというと、落としたテキストは修正できる。「これは言い過ぎだから直そうか」とか。そんなやりとりをしていく中で、校長先生との距離は近くなるのではないか。
5. 信頼の対義は敵対。校長は組織として、先生も教育信念があって、どちらもそれぞれの正義を持つならここが噛み合わない場合がある。そういう中で、これをどう活用するか。すごく上手に使わないといけない機能でしょうね。この機能は逆手に取られた場合、本音として経営上苦しい。
6. 私がやったのだったら個人情報を扱うので事前の承諾書もいるし、嫌ならいつでも辞められます、廃棄しますという約束を交わした上でやっている。それくらいの繊細さや配慮はいると思う。

7. 必要なものを選んで使うというのが今日出たと思いますが、まさにそのためのシステムを作っている。ただこれは1年限りの事業なので、あとは使用者・運用者の方で使うというのがシステムのコンセプト。

議題8：システムの管理・運用について

<要約>

- ・今年度で完成か
→初期モデルは完成だが、KAKEAIと大学との間では使用が始まって不具合があれば改修していくという契約 県は未定
- ・管理はどこがするか
→運用権限は県教委とする方向で協議予定
使用者側が各学校、市町の教育委員会
構想段階だが、システム使用を希望したところへ運用権限を渡し、希望した学校のみ登録する予定
- ・現在教育センターで作っている県と、市町と県が両立している県と、国のシステム待ちで何もしていない県と3種類に分かれている
- ・県教委の一番大きな仕事は国のシステムとどう繋いでいくか
- ・国からExcelデータを貰い、香川県教育センターがリンクできるよう相談中
- ・学校現場の実情としては国のプラットフォームを使用し、校務分掌や人事の時に研修を絡めて話す際にこのシステムを使えたらいい

<記録>

1. 今年度で完成ですか

→初期モデルは完成です。

今日 KAKEAI が言ったようにこれは初期モデルなので、当然システム改修がある。使用してデータをもったら改修していく。県がどう動くかは未決定。KAKEAI と大学との間では、再委託契約する段階で、使用していたらでてくる不具合について連携していく。

2. 管理はどこがしていくのか

→運用権限は県教委が運用する方向で協議しようとしている。

運用を使用者側は各学校、市町の教育委員会ということになる。今の構想段階では、(システムを)使いますと手を挙げたところに運用権限はお渡しして、登録しようとなっている。全部(全ての学校を)登録するのではない。手が上がっていないところは使わない、という話になる。異動があるので、全県下で使えるのがいいと思うが各学校となる。

3. 県の教育センターとしては、教員のプラットフォームという体でやっていた Excel のデータ。全国の中学校長会の理事会があった時に、教育センターで一つ作っているところと、市町と県が両立しているところと、国のシステム待ちで何もしてない県の3種類に分かれている。今から県教委がするのは、国のシステムとどう繋いでいくかが一番大きな仕事ではないか。

4. そこ(国)から香川県が Excel データを貰い、教育センターが上手くリンクできるようには相談している。学校現場の実情としては国のプラットフォームが現場に降りてきて、そのプラットフォームを使いながら校務分掌が決まった時や人事の時に、研修絡めてどんな話をするか。そこに上手に使えたらいい。

議題 9：先生との面談について

<要約>

- ・学校規模によって研修受講履歴が変わってくる
- ・面談時に先生も校長先生も構えるが、このシステムがあると話題があるのが良い
- ・レーダーチャートの突出している部分を褒めるところから会話できる
- ・興味を持ち続けられるよう更新はしていきますか
→してきます
- ・このシステムで育った人が良さを分かった上で下へも同様に接すると切り替えとなる良いツールになる
- ・教頭や校長がこうなりたいという姿を見せることが前提
- ・先生の数と給料を三倍にしたら、こうなりたいという姿を見せられるのではないか
- ・人材離れと、仕事が多すぎるので、IT化を取り入れたり人を増やしたり
- ・ただし、相対的に人口が減っているので願うこともできませんが

<記録>

1. 研修受講履歴も学校の規模によって、違ってくる。例えば、県の学習状況調査の結果を活用した事業改善について現職教員一人ずつ研修に来なさいとなったら、60 人の中の 1 人と 6 人の中の一人。（6 人の中から 1 人だと）毎年当たるようになる。行きたくて行ったわけではなくて、罰ゲームみたいになると（良くない）。
2. 面談するときに、先生方も構えるし、校長先生も構える。でもこれがあればとりあえず話題がある（のが良い）。
3. レーダーチャートが出てきて、突き出ているところがあったら「先生普段からこれよくやっているよね」から入れる。
4. 更新はしていきますよね。興味を抱き続けてくれるように。
→していきます
5. 臆せずに発言して、認められて力をつけていくのが一番理想の形。これで育った人が良さを分かった上で、下に対してもそう接する。ちょうど切り替えをするツールになるといいと思う。
6. 現場の教頭や校長がこうなりたいという姿を見せるのが前提。
7. 学習観とか研修観とか振り返ると、やはり親を見て子は育つが、先生の姿も見て学んでいる。その姿を見せられるかどうか。時代が変わって私の小学校の頃とは違い、難しくなっているだろうが。私は、先生の数を三倍にして給料を三倍にすれば大分変わると思う。それで本当に解決するのではないかと思う。人材が離れていくのと、やることが多すぎるので、そこを IT 化すると人を増やすのと組み合わせて。相対的に人口が減っているのですんなことは願うこともできないですが。

議題 10：育成指標・レーダーチャートについて

<要約>

- ・例えば医者それぞれの進歩が速いため職に入った時点で専門を決める
- ・教育は生徒指導も学習指導もすべてに精通しようという育成指標なので厳しい

- ・高校では育成指標の自己点検はどうしているか

→初見です 管理職志向もどれくらいあるか

育成指標も捨てている人が多い

すべての職種が書いてあり、文章の抽象度が高いため頭に入ってこないのが原因かも

- ・育成指標は一文を分解してあげないと、質問をしても何を答えていいかわからない人が多い
- ・育成指標がステージ1、2とぶつ切りなので学校経営や後輩育成の視点が育ちににくい
- ・このシステムで、資質能力を図る設問が育成指標を分解して33項目になっていたのが良かった

- ・設問文章が短く、キーワードで短く質問に答えられるのも直感的に答えられて良い

- ・キーワードをクリックすると説明文章もでてくる

- ・設問は33個必要か

→11種類あるので1種類3つだと必要

- ・人間ドックのようにやることで意識が向くのは大切

- ・レーダーチャートでなぜ平均表示する機能を入れたのか

→自分の位置を意識して、せめて平均にしたいという人情を引き出すため

- ・説明する側にも平均は大事

・「こうあるべき」という印象は受けてしまうが、採用時期やキャリアが違うので世代やステージごとの平均があると話しやすく危機感も持てる

- ・多様を大事にするというコンセプトでなぜ平均と比べるか疑問

- ・レーダーチャートは均等に見えるので、本当の円がどういう形かを平均で示せたら良いか

・平均や、今回だけでなく過去のレーダーチャートも表示されますが表示選択機能があった方が
いいか

→不要

経験を積まないと高得点にならない項目（生徒指導等）もあるので皆の傾向が出てくると思う

（選択機能をつけても）平均は心情として見たいと思う

自分を客観的にみる機会はない（ので平均はあっても良い）と思う

<記録>

1. 専門職としてお医者さんを例に出しますが、お医者さんも養成段階は全部の科をやっていくが、職に入った時点で専門を決めていく。それでないとそれぞれの進歩が速すぎてできない。今教育もそうなりつつある。生徒指導も学習指導も何もかも精通するなんてありえない話。まだそうやって育成指標を作られてやっていこうとしている。本当に専門として、その分野でそれぞれの先生が力を発揮させていくのか。あるいは、苦し紛れですが学校全体という形で学びあっていき、それぞれの先生が強みを出してやっていきましょうという今の形か。現実としてはやはり厳しい。

2. 育成指標の在り方もかわってくる。率直に、高校では育成指標の自己点検の仕組みはどうされているのですか。

3. 現場の先生方にとって育成指標はおそらく初見。管理職志向はどれくらいあるか。最初面談やった時「育成指標をいただけますか」という人が何人もいた。すでに配ってあっても捨てている。

→文字が多く、すべての職種が書いてあり、抽象度も高いので頭に入ってこないのが原因かもしれない。

4. 育成指標は一文が長すぎるので分解してあげないといけない。これで質問を作ってみても、何を答えて良いかわからないという人が多い。また、基礎段階をきちんと作ってあげると後はそれ

をどう伸ばしていくのかという話になっていく。これにより、「学校もう少し広く見ていかなきゃ」とか「後輩の育成に努めていかなきゃ」という視点が出てくるはずだが、(育成指標が)ステージ1、2とぶつ切りにしているので、私には関係ないとなってしまう。

5. 今回の(システムで資質能力を図る設問を)育成指標を各項目で分解して33項目にしたのはよかった。

6. 短い言葉になっているのが特に良かった。キーワードを見ながら短く質問に答えられるから時間もかからない。捉える方も深く組み込んだらすべてに丸が付かなくなってしまう。

7. それ(短く質問に答えること)が理想ですが、試行段階ででてきたの(意見)では、キーワードだけでは分からないので説明がみたい、というのがあったのでキーワードをクリックしたら(説明が)出てくるようにした。使い方としては直感的な方がいい。

8. 33は必要?

→11種類あるから、1種類3つだとどうしても…。

9. 年に一回の人間ドックですね。要再検査とでたら研修を受けに行く。人間ドックも毎年やるから気を付ける。意識が向くのはすごく大事。

10. レーダーチャートで自分の「今」、「前回」、「同じステージの平均」とあるが、なぜ平均を入れたのか。

→自分の位置を意識するため。自分もせめてそこに行きたいという人情があるのではないかな。

→「ここにいるべき」ではなくということですね。わかりました。

11. 説明する側にも平均は大事だと思う。時期によって人数も違いますし、キャリアも全然違う。今も30後半から50の手前までは少ないため、学年主任も任されていない。逆に若い子はたくさん与えられている。世代ごとの基準があると思う。やはり(平均が出ることで)こうでないと、という印象は受けると思うが、危機感をもつし話もしやすい。

12. 多様を大事にするといいながら、何故平均と比べるか疑問だった。

13. レーダーチャートは均等に見えてしまうので、本当の円がどういう形にあるかを平均であつたらいい。

14. 平均が消せる機能があった方がいいでしょうか。

→例えば生徒指導とか、ある程度経験を積まないと高得点にはならないから皆の傾向が出てくると思う

→見え方として、今回だけじゃなくて過去も見られるのですが、そこも含めて選択機能があつたらいいということですね。本人が必要かどうかというところで見ていく。

→でも平均は絶対見たいと思う。心情として。

→自分を客観的にみる機会は本当にないと思う。

議題11：共有パソコンの使用について

<要約>

・面談の際に共有パソコンは使用されるか

- ・使用する場合前の人のデータが見えると良くないが対策はあるか
- ・共有パソコンは使用しない
- ・共有パソコンを使用する場合、毎回ログインし直している 自分の ID でログインしないと授業もできない
- ・共有パソコンは指紋認証ログインを取り入れている
- ・学校の先生はパソコンを一人一台もっていないのか
→学校によって違う
- ・Wi-Fi 環境はあるのか
→学校により Wi-Fi が実用レベルでないところもあるが、そういう学校は遅れている方
- ・本システムのログイン ID は国のシステムの ID と共通のものを使用し、国のシステムとファイル共有できるようにしている
- ・パスワードは初期パスワードから任意のものへ自分で変更する仕様

<記録>

1. 一つ現場の声をお聞きしたいのですが、（面談の際に）皆個人のパソコンで、公務用のパソコンは持ってこられないでしょうか。

2. 共通パソコンは使用しないので、大丈夫です。

3. 学習用の共有パソコンを使うとなったときに、複数の人が1つのパソコンを使うと前の人の（データ）が見えるのはまずいが対策はあるか。

4. 更新して、（パソコンは）本人でログインするようになっている。中学校は、今まで担任用の ID で授業ができたが、今は自分の ID でログインしないとできないため、全員ログインし直しているから大丈夫。

→本校はパソコン指紋認証です。休んだ先生のカラーコピーで取ってもログインできません。

5. （今回開発したシステムの）ID は国の ID を使います。共通（の ID）で入って、（国のシステムと）ファイル共有をできるようにしています。初期パスワードはこちらで用意し、最初は配付したパスワードで入ってもらい、即座に個人のパスワードに変えてもらう。

6. 学校の先生って一人一台の PC じゃないのですか。

→学校によって違うと思う。生徒には一人一台渡しているが、先生方に行き渡っていないケースもある。

7. Wi-Fi の環境はあるのですか。

→学校によりまちまち。Wi-Fi がまだ実用レベルでない学校もある

→それは結構遅れています。市教委が調節しないと。

VI. 閉会

香川大学教職大学院 特命教授 久保 朗

[事業推進 (PT) 検討会議構成メンバー]

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)	(副学長 野崎武司、研究科長 平 篤志、専攻長 柳澤良明) 特命教授：野村一夫、久保朗、倉沢均、事務職員：金澤彩
香川県 教育センター	(所長 藪内康則) 課長：井上貞人、主任指導主事：一田幸子、指導主事：樽本導和

令和 4 年度第二次補正予算

文部科学省委託事業「教員研修の高度化に資するモデル開発」成果報告書
(テーマ3) 教師と管理職の対話と奨励におけるプロセスの最適化に関すること

<研究テーマ>

香川型研修奨励システムの構築

ー教員と校長の 1on1 対話支援プロセスの最適化を中核としてー

発 行 所 美巧社
発行年月 令和6年3月29日
発 行 者 国立大学法人香川大学

