

# 長野県教員研修体系（案）に対する県民の皆様からのご意見及び長野県教員研修体系への反映の考え方

- 募集期間 平成 25 年 9 月 13 日（金）～平成 25 年 10 月 12 日（土）
- 意見提出数 59 件（19 人）

内容 (ページ)	ご意見の概要	教員研修体系への反映対応案
<p>＜めざす人間像＞ (1 ページ)</p>	<p>「知・徳・体が・・・」の表現は少々硬い感じがし、「自立」というだけではイメージがつかみにくい。日本及び長野県の過去の事実を踏まえての未来の展望が見えない。「人権を尊重し、平和な社会を築く」などはどうか。</p> <p>「社会的に自立」に加えて、平和・民主主義を大切に社会の担い手となる人間に。</p> <p>「知・徳・体のどれかに不足や欠落があっても、支え支えられて共同・協同できる社会を作っていく市民」が＜めざす人間像＞だと考える。現実には、知的な面で成長を阻害されている子ども、心的に病んだ子ども、身体に障害を抱えた子どもがいる。「人権尊重」が叫ばれたり、「インクルージョン教育」が呼びかけられたりする御時世に、ふさわしいとは思われない。</p>	<p>＜めざす人間像＞に掲げた「知・徳・体が調和し、社会的に自立した人間」は、「第2次長野県教育振興基本計画」の基本目標のひとつを、学校教育の観点から位置付けました。</p> <p>子どもたちが、基礎学力や思考力・判断力・表現力、社会の変革に対応する能力を身に付けるとともに、将来への目的意識や社会の一員としての意識を持てるようにしたいと考えています。また、社会性と豊かな人間性を育み、健康の保持増進、体力の向上を図ることを目標としました。</p> <p>いただいたご意見から、「長野県の学校教育の理念」の説明文の中に「自他の人権を尊重する精神を持ち」と付け加えました。</p>
<p>教育の理念 (1 ページ)</p>	<p>長野県教育の理念として内なる力を伸ばす教育とあるが、子どもの自己実現だけでなく市民社会の形成者および地域社会の担い手を育てることも明記すべきである。教育には子どもの自己実現だけでなく、子どもを育てることを通して市民社会や地域社会の担い手を育成する役割があり、それが教師の社会的責任である。</p> <p>「自らが学ぶ」ようになることを理想としているが、「子どもは限りない可能性を秘めており、常に学びたいという欲求をもつ存在である」子ども観には、陥穽があると考え。また、この子ども観は「願望」であって、リアルさを欠く。あまりにも一面的な認識である。</p> <p>私の所属校は「地域高校」として奮闘しているが、地元よりも市街から通う生徒の方が多くなってきている。このような状況では「地域と共に」は困難になるのは必至である。</p> <p>高校の通学区拡大は、地域と歩む学校という理念や、地域の担い手を育てるといふ教師の役割と矛盾している。</p>	<p>これまでの長野県の教育で大事にしてきたことや今後大切にしていきたい点について、全ての公立小・中・高・特別支援学校、及び市町村教育委員会から広くご意見をお聞きしながら、まとめてまいりました。</p> <p>いただいたご意見につきましては、教員研修等を実施していく段階で、ご指摘の点に配慮して推進してまいります。</p>

<p>教員の使命・ 任務 (1ページ)</p>	<p>教職員が学ぶのは、さまざまな子どもたちとの出会いのなかで、常に子ども観とその背後にある社会の状況を分析する力を鍛え、豊かな教育を実践するために学びたいという欲求を持つからである。しかし、昨今の教職員の多忙は教職員から学びを奪い取っている。教職員が学ぶことを保障されなければ、子どもたちに豊かな学びを保障できるはずがない。教職員が自主研修できる時間を保障すべきである。</p> <p>「教員の使命・任務」とは昨今の社会情勢には、全くそぐわない言葉。責務とかも含め、公に強制的に使うべきではない。教員が「なるほど、がんばろう」と思える表現をお願いしたい。</p> <p>過去～現在の歩みを踏まえてどうあるべきかを考えて欲しい。抽象的で、長野県ならではのものが見えてこない。</p> <p>「子どもの命や安全を守ること」にはお金が掛かる。耐震強度の不足している建物の補強・建て替えを後回しにしている県が、これを第一に考えているとは信じられない。また、これは、社会の大人の役目として当然のことで、学校や教員のミッションとして、特段、筆頭にあげることとは思われない。</p> <p>公教育の教員のミッションは、「民主主義の精神を育むこと」が第一だと考える。それはお任せ民主主義ではなく、批判的精神を養い、「コミュニティ・社会をよりまっとうなものにしていける主体を確立すること」である。</p>	<p>長野県教育の理念を達成するために、長野県の教員が共通して認識し、取り組むべきことについて、全ての公立小・中・高・特別支援学校、及び市町村教育委員会から広くご意見をお聞きしながら、まとめてまいりました。</p> <p>いただいたご意見につきましては、教員研修等を実施していく段階で、ご指摘の点に配慮して推進してまいります。学校現場の教員が、意欲をもって取り組むことができるように、教員研修の内容や方法を改善してまいります。</p>
<p>教員の使命・ 任務 (林芋村先生の句)</p>	<p>この句の精神論が、現在では通用しにくい状況に教育現場は落ちこんでいる。</p> <p>林先生の想いには共感と尊敬の想いを持つが、勤務縮減に関し、一向に改善されない現状で、これを持ち出すのは、現場のギリギリの過酷な状況を理解されていないことの表れだと思う。</p> <p>林芋村という個人の考えを押しつけて欲しくない。多くの教員が納得し、がんばろうと思える内容にしたい。</p> <p>県が作成する体系に特定の個人を例示すべきではない。なぜ、個人を例示しなければならないのか。</p>	<p>長野県教員研修体系作成会議としましては、林芋村先生の、子どもに想いを寄せ、慈しむ心を大切にしたいと考えて掲載したものであり、決して押しつけようとするものではございません。</p>
<p>教員に求められる資質能力 (2ページ)</p>	<p>「A 高い倫理観と使命感及び・・・」は「A 全体の奉仕者であり、自己の使命を自覚した職責の遂行」とし、①「社会のモラルを守り、自己規律を高め、信頼される存在」へ修正して欲しい。</p> <p>教育は人格と人格との触れ合いだと考えるので、自らより高い人間性を獲得したいと思う。しかし、他所から「高い倫理観」を持ってだの、「豊かな人間性や社会性」を持って、などと言われると、それこそ「教育者としての」「誇り」を傷つけられる</p>	<p>「長野県教育の理念」や「教員の使命・任務」と同様に、全ての公立小・中・高・特別支援学校、及び市町村教育委員会から広くご意見をお聞きしながら、まとめてまいりました。</p> <p>いただいたご意見につきましては、教員研修等を実施していく段階で、ご指摘の点に配慮して推進してまいります。</p>

	<p>ように感じる。</p> <p>県教委は、どのような資質能力を見極めようとして採用試験を行い、どのような資質能力を高めようとして研修を行ってきたのか。これまでの蓄積や反省・総括の上に、新たなものを打ち出すべきではないかと考える。</p> <p>高校現場の教職員は身に付けたい能力や必要な研修について意見を求められなかった。「体系案」には教員に求められる5つに分類された資質能力と研修のあり方が示されているが、研修を受ける当事者である教職員の意見を聴かないまま一方的に示された資質能力や研修が現場の教職員の課題解決や成長につながるとは思えない。</p> <p>科学的なアプローチが不足していて、情緒的・道徳的な言葉ばかりが目立つ。また、一部の考え方の押しつけが強く感じられる。</p>	<p>また、教員に求められる資質能力につきましては、普遍的なものと社会の変化に対応すべきものがあると考えておりますので、常に見直しをしまいたいと考えております。</p>
<p>研修の在り方 (2ページ)</p> <p>(1「集める」 研修～)</p> <p>(3 さまざま な機関と～)</p> <p>(4 自主的 な研修～)</p>	<p>授業を自習にしての研修では生徒に迷惑をかけ、自習課題の作成と点検に時間がかかる。極力、授業を自習にしないような研修にしていただきたい。</p> <p>悉皆研修や経年研修ができるかぎり校内で行われるようにしたい。集める研修から出向く研修には大いに賛成。</p> <p>自主的な研究団体との連携を、是非進めて欲しい。</p> <p>「開かれた研修」が目指されていることはよいが、そもそも「研修に出向く」時間がない。毎日の教材研究をはじめとして、その時間を確保するための具体的方策を示していただきたい。</p> <p>各種民間教育研究会(団体)での研修を積極的に認めたり、自己研鑽(資格取得・上級や他教科の教員免許取得等、人間力を磨き、自分を見つめ直す機会等)の積極的評価と経費補助を取り入れたりする。</p> <p>自主的な研修は、教員の能力を高めるものとして大賛成だが、2項目目に(同好会等)とあり、違和感がある。「自主的な研究団体」だけで、十分。</p>	<p>「これからの研修の在り方」に基づいて、教員研修の計画や準備を進めてまいります。教員に求められる資質能力の向上を図り、有効かつ効率的な教員研修が実施できるよう、取り組んでまいります。</p>
<p>ライフステージに応じた教員研修 (3ページ)</p>	<p>研修の内容や日程を、ライフステージなどというもので枠にはめることに反対。キャリアアップとか、ライフステージという名で、管理職としての素養までも学ばせようとするのは、学校という様々な教員の独自性が尊重されるべき場では、ふさわしいとは言えない。教員一人一人の意志と裁量を十分に尊重してほしい。</p> <p>教員のライフステージを一面的にとらえて押しつけるべきではないと思う。</p> <p>組織マネジメント、リスクマネジメント、管理職としてのより高い倫理観と使命感、管理職としての人間力と学校経営力、管理職として信頼される評価力 etc</p>	<p>教員として採用されてから退職するまでの期間を展望し、年齢や経験に応じた身に付けていきたい資質能力の例をまとめました。ご指摘のとおり、全ての教員に一律に当てはまるものではなく、教員一人ひとりの自主性を尊重したいと考えております。ライフステージに応じた身に付けていきたい資質能力の表についても、整理し直しました。</p>

	<p>という言葉が散見する。教員研修体系には子どもたちに豊かな学びや学校生活を保障するために必要な自主研修を奨励するしるしを示すべきである。</p> <p>「ライフステージ」という発想が適切かどうか大いに疑問。垂直型の一般企業をモデルにするのがよいとは思えない。また、教職経験を積んだ「プロの教職員」と学校の「管理職」とは、求められる資質は同じではないと考える。また、教職員のステップアップの到達点は「学校長」というのは間違いである。子どもの「個性的な学び」を保障するためには、教職員の個性（多様性）を保障する必要がある。</p>	
キャリアアップ研修 (4ページ)	<p>「体系案」の一定年齢で一律に課すキャリアアップ研修は研修の目的も曖昧であり、内容も教職員の必要性に答えるものではない。新たな指定研修を設けるのでなく、子どもたちや学校の課題を共有する教職員が校内で互いに学び合えるよう校内研修を充実させたり、現在の自己申告による教職員評価制度をその成果を子どもたちに還元できるよう工夫したり、個々の教職員の自主研修を後押しすべきである。</p> <p>43～44歳の年齢でなぜ実施するのか不明。免許更新の年齢と重なっており、負担が大きい。免許更新と重なり履修忘れなども心配される。</p> <p>「弟子入り」という言葉に違和感を覚える。 だれが「力のある」とするのか。また、校外研修にする意義がわからない。</p> <p>「キャリアアップ研修」の「校外研修」について、センターでの研修はイメージできるが、「スタイルは問わず、自校以外で」というところにあいまいさを感じる。実施しただけになってしまう感じがする。</p> <p>採用年齢によって、初任研・5年研・10年研と教員免許講習やキャリアアップ研修が重なった場合に研修年度をずらすことを願います。</p>	<p>キャリアアップ研修につきましては、「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言（平成25年3月）に基づいて設定することとしております。その中に「一定の年齢（例えば40歳）を対象とする」「免許状更新講習との有効な位置付けを検討する」等があり、10年経験者研修以後の教員の、資質能力の向上を図りながら、より受講しやすい研修となるように配慮し、計画しております。</p> <p>免許状更新講習の一つとして位置付けることで、教員の新たな負担とならないようにしております。説明に分かりにくい部分がありましたので、文章を変更しました。また、ご意見をいただいた「弟子入り」という言葉につきましては、表現を変えました。</p> <p>その他のご意見につきましては、キャリアアップ研修の実施を検討する段階で、参考にさせていただきます。</p>
セルフチェックシート (5ページ)	<p>シートの記入を義務づけることは、やられている研修という意識が強くなり、教員の主体性が阻害されるのではないか。</p> <p>セルフチェックシートという画一的な評価は果たして教員の力を伸ばしたり、モチベーションを高めたりしていくことにつながるだろうか。</p> <p>「専門性を磨き、人間力を高める」ことは当然。ただし、それを「セルフチェックシート」で確かめたり、評価と結びつけたりする方法が適切かどうかは疑問。</p> <p>地域での活動に積極的に加わる勤務実態ではない。勤務校の課外活動の指導やPTA作業等と重なり、地区の運動会や資源回収等のボランティア活動には参加できていない。地域からも「どうせ教員は多忙だから頼めない」と言われている。</p>	<p>セルフチェックシートは、他者評価を目的とするものではなく、自己評価した結果を今後のライフプラン作成に生かしていくものです。節目となる指定研修において実施してまいりたいと考えております。この目的を、新たに明記いたしました。</p> <p>いただいたご意見につきましては、教員研修等を実施していく段階で、ご指摘の点に配慮して推進してまいります。</p>

	多忙な残業や持ち帰り仕事で私的な時間がないところ、ますます時間が無くなり、余裕は奪われ、ストレスから不祥事を起こしかねない環境をますます整えることになりはしないだろうか？	
研修の計画 (5ページ)	研修計画を柔軟に修正変更できるものにする。学校現場の実態に応じて研修内容や教師の問題意識も変化するのは当たり前。年度当初の研修目標に縛られていると後が苦しくなる。	研修の計画や記録(履歴)、評価等の一連の流れにより、教員の自己課題を明確にするとともに、研修意欲を高めて、「学び続ける教員」を支援していきたいと考えました。 いただいたご意見につきましては、研修の成果が教育実践に生きるものとなるよう配慮してまいります。
研修の履歴 (5ページ)	決められた項目のセルフチェックシートや研修の履歴は意味があるのか。重要なのは研修の履歴ではなく、子どもたちにいかに豊かな学びを保障できるかということである。研修は個人や学校が直面する課題を乗り越えたいという必要性から自主的に行うものである。その成果は実践で試され、試行錯誤を重ねるなかで力となるはずである。	
研修の評価 (7ページ)	チェックシートや自己評価等が研修者の仕事を増やすことにならないことを望む。	
その他 (学校の多忙化解消)	<p>「長野県教員研修体系(案)」に反対。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第一に長時間且つ過密な教員の勤務実態がまったく考慮されておらず、教員をさらに多忙化することが確実。</li> <li>第二に、研修の実施により、職員が学校を空けることで、子どもたちは自習的な学習をすることとなり、子どものよい教育を受ける権利の侵害につながる。</li> <li>第三に、一律に与えられる研修は、その内容において教員の課題意識から出発した研修ではないため、実効ある研修とはなり難い。</li> </ul> <p>学校の深刻な長時間過密労働を改善するため、教職員を大幅に増やすことが求められる。子どもたちにゆきとどいた教育を実現するために、管理統制ではなく、自主自立の健康な学校現場の実現をめざした施策を強く希望する。</p> <p>勤務時間が終わり家に帰っても学校の仕事をしている。今行われている「教員評価」も学校で作れず家で考えている教員がたくさんいる。研修が教員を苦しめるものにならないよう注意していただきたい。</p> <p>研修そのものがないほど、学校は多忙。やらなければならない事務処理や校務分掌業務があり、残業や持ち帰り仕事でなんとかやりくりしている。また、登校日の研修は補充の職員もままならない。</p> <p>現場の超多忙な実態を何とかした上での研修でないと、その無理が別のところにしわ寄せとして出る。今大事なのは、子どもたちが帰った後に同僚と授業や子ども</p>	学校の多忙化につきましては、教員研修体系作成会議においても、課題としてとらえ、教員の負担感とならない効率的な研修の在り方について様々な意見が出されたところです。 教員研修体系に基づいた研修につきましては、学校や教員の状況を把握し、的確な実施に努めてまいります。

	<p>の様子を話す時間を持てる余裕である。自主的な研修や日々の教材研究ができる環境作りを先ず願いたい。</p> <p>教職員の多忙な現状の見直しなくしては、本物の研修につながらない。研修を重視することはよいが、まず、現状の見直しを望む。</p> <p>校内研修や自主的な研修を重視することは大いに評価したいが、第一に対処すべきは教職員の多忙の解消である。現場の教職員は多忙のために研修をする時間や精神的ゆとりを奪われている。また、教員評価が教職員を競争させるものであれば、校内で同僚と互いに学びあうという学校づくり（職場づくり）ができなくなる。教員評価が教職員の学び合いを奨励するものになるよう教育委員会と学校は工夫と努力をすべきである。</p> <p>余裕を持って研修ができる状況を作り、研修のための旅費を増やしていただきたい。また、研修の場としての職員会の確実な実施を願いたい。</p>	
(校務分掌の適正化)	<p>研修をしても、不祥事の有効な対策になっていないのは実証されている。「頭で分かっている、理性でおさえられない」状況に対し、理性を取り戻せるような労働環境を整えることが必要。校務分掌の適正化が必要。</p>	
(教員の増加)	<p>障害児学校の教職員定数を法令通り配置し、小中学校の教員配置も増やしていただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場が多忙のため、研修で留守にすることに罪悪感がある。</li> <li>・臨時の教員を減らし、正規採用を増やす。</li> </ul>	
(職場での人間関係づくり)	<p>職場での人間関係が希薄。以前は休息时间等子どもたちのことを語り合う時間があつた。職場での人間関係を育てることが大切である。</p> <p>教職員の仕事は、チームワークで行われる。現在行われている教員自己評価制度ですら、現場の協働を促進するどころか阻害しかねない機能を果たしている。今後、設計される研修制度が、教職員の協働を妨げることに繋がらないように願う。</p>	<p>校内の教員同士のコミュニケーションにつきましては、「学び合う」という研修の観点からも大切にしたいと考えております。</p>
(パブリックコメント等の対応)	<p>ものごとは現場から発想していく方が良いと考える。現場の意見に十分耳を傾けることをせずに、「意見聴取はした」というカタチばかりで、手順を踏んだ・形式を整えたというのが学校で教える「民主主義」とは大きく違う。県民からの声（意見）を募集するこのパブリックコメント募集についてもしかり。</p> <p>高校現場には、7月10日付け教学指導課長名の依頼文書（25教指第171号）で意見を聞くようなそぶりを見せながら、7月22日の第2回研修体系作成会議で、すでに「長野県教員研修体系（原案）」が提示されているという事実。議論の進め方には「誠実さ」を感じない。誰の方に顔を向けて議論をしているのかを疑う。</p>	<p>パブリックコメントは、県民の皆様に、施策等の計画段階からその内容をお示しすることにより、公正で透明性の高い県政を目指して行っております。そして、いただいたご意見を施策等に反映することで、県民の皆様と共に歩む県政の推進を図っております。</p> <p>長野県教員研修体系の検討につきましては、長野県教員研修体系作成会議で話し合うとともに、並行して、小・中・高・特別支援学校や市町村教育委員会においても議論をお願いしてまいりました。また、このパブリックコメントに</p>

	<p>何よりも教育現場で実際に子どもたちと関わっている教職員の声を聞くべきである。この案が何を目的として、誰に向けて発表されたものかは知らないが、研修の対象が教員であるならば、また、県の教育にとって有意義なものにしようとするならば、現場の声をしっかりと聞くべきである。外に向けて形だけつくり、理念だけ示したところで実効性のあるものになるとは思えない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員自身の教育や研修に対する思いを聞くこと</li> <li>・内容について、なぜそうするのか、なぜそのように変えるのか、目的や意義を明らかにすること</li> </ul> <p>意見は吸い上げるが回答はしないのはなぜか。</p> <p>発表されてからパブリックコメント締め切りまでが1カ月もない。ほとんどの教員はこの制度について知らない。問題はないか。</p>	<p>より、広く県民の皆様にもご意見をいただいております。</p> <p>パブリックコメントの期間については、規定とされている1ヶ月で実施させていただきました。また、いただいたご意見については、ホームページ上で回答させていただいております。</p>
(作成会議の委員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討委員に教員（教諭）が入っていないのはなぜか。</li> </ul>	<p>教員研修体系作成会議の委員は、「教員の資質能力の向上を図る研修の在り方を検討し、より効果的な研修体系を作成する」という目的から、外部有識者を含めた学識経験者で構成されています。</p> <p>昨年度の「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の「研修専門部会」では、ヒアリングの機会を設けて教員の声を聞き、本会議にも生かしているところです。</p>