

第3回教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会 会議録（要旨）

日時：平成24年9月20日（木）13：30～16：30

場所：高知県教育センター本館

検討項目に対する現状・課題及び取組の方向性（案）について（事務局説明：資料）

○資料1枚目は、検討項目「②教育センター等のOff-JTで行われる研修・研究はどうあるべきか」のうちの「研究機能」の部分。教育センター等の研究機能については、大学との連携に関係があることから、本日の議題である「関係機関との連携強化」と併せて議論いただくこととしていたため、再度資料として掲載しているもの。

○「研究機能」では、特にA欄「学力、体力、生徒指導上の諸問題等の基礎データを分析し、教育施策につなげていくような体制が整っていない」といった課題があり、B欄には、「シンクタンク機能を発揮する研究体制を大学・教育センターで共同して構築」していきたいという取組みの方向性をあげている。

○資料2枚目からが、本日の議題「（2）関係機関との連携強化」に係るもの。2枚目と3枚目に、検討項目「①大学等の外部機関とどのように連携していけばよいか」における、A欄「現状・課題」及びB欄「取組の方向性」につき、5つの検討視点別に事務局の考え方をまとめている。

○B欄「取組の方向性」の主なものは次のとおり。

検討視点：教員の研究機能を高めるための大学からの支援

- ・ 県教委と大学が共同で設定した研究課題について、研究生を募集し、研究生への支援・指導を強化すること
- ・ 発達障害等に関する指針に基づく取組に対する専門的な見地からの指導助言
- ・ 高校教員の教科指導専門力を高めるための体制づくり

検討視点：教科専門力を高めるための大学と連携した研修づくり

（本県の小中学校は35%が複式学級を有する学校であり、中山間地域にある学校が70%という状況であることから）

- ・ 小規模校や複式学級への対応のための複式担当教員育成プログラムなど、現職教員研修プログラムの共同開発
- ・ ICTを最大限に活用した大学・大学院等の講座の受講システム及び単位取得のシステムの構築
- ・ 大学と小・中学校が連携して取り組む教科研究モデルの構築

検討視点：大学と教育センターが連携した教員の養成・採用・育成のシステムづくり

(大学での教員養成と採用後の教員研修の連携が十分でないことや、学校現場を取り巻く教育課題が複雑化・高度化されており、若年教員もそれらに対応する力が求められるといった課題があることから)

- ・大学と県教委との連携によって教員の養成から、採用、育成まで、県教委と連携した一貫した仕組みづくりの検討

検討視点：大学と教育センター及び実践研究のフィールドをもつ教員との共同研究の在り方

(「シンクタンク機能を発揮する研究体制」や「実践研究の拠点づくり」、また、本県の教職員は組織やチームで仕事をするという意識が弱く、管理職だけでなく一般教員へのマネジメント研修に取り組んでいく必要があるとの認識から)

- ・校務分掌の中核となる教員のマネジメント力の育成に向けた支援
- ・附属の幼稚園・小学校・中学校、附属特別支援学校との先行研究の実施

検討視点：教員のライフステージに応じた大学院、大学、企業への積極的な派遣

- ・長期派遣による研修の見直し
- ・研修とキャリア形成の一体化

○資料4枚目上段「②市町村教育研究所との連携」に関し、県内の市町村研究所の現状については次のとおり。

- ・県内には17市町に教育研究所が市町教育委員会の規則等に基づいて設置
- ・設置目的「各市町の教育上の諸問題について調査研究を行うとともに、教職員の研修及び教育研究団体の研究の助成と連絡調整等」
- ・人員体制は、高知市教育研究所を除く16の教育研究所の多くにおいて、嘱託の所長と、平均2.3名の研究員(教員)で構成
- ・研究員の在籍年数は2年程度で、学力向上や小中連携、いじめ・不登校などのテーマで研究に取り組んでいるが、役割が市町によって異なるため、校内研修や研究授業での教育センター等との連携が難しい状況
- ・高知市を除く16の教育研究所の主な業務内容
教員研修の企画運営 14機関(全体の88%)
不登校児童生徒のための支援センターの運営や教育相談活動等
12機関(全体の75%)
校内研修支援 12機関(全体の75%)

○市町村教育研究所と県の教育センター及び心の教育センターが加わった19機関で「高知県教育研究所連絡協議会」を組織している。本年度からは、共通の研究テーマとして「力のある学校づくりを目指した教職員の実践的指導力の向上」を設定。年2回、研究会を開催しており、春季には、主に県外講師による講演を、秋季には17の教育研究所が持ち回りで、公開授業、研究協議を実施。

○こうした状況を踏まえ、B欄「取組の方向性」としては、「広域での教育研究所の設置の検討」や「教育研究所と教育センター等の連携による研究員の力量向上のための研修の実

施」、「教育研究所との連携強化による不登校等の予防と支援の一体化」等をあげている。

○資料4枚目下段「③その他」としては、「県内の教育研究団体」及び「外部機関」との連携としており、前者に係るB欄「取組の方向性」としては、「教育研究団体等への支援の拡充」や「研修における教育センターとの共同開催の拡充」等を、後者に係るB欄「取組の方向性」としては、県教委が高知先端パワー企業グループや高知新聞社と協定を締結し学校への出前授業や教材開発、教員向け研修会等を開催している状況を踏まえ、「専門性を有した他機関との連携の強化」をあげている。

教育センターが実施する研修の概要について（事務局説明：参考資料）

- 参考資料は、前回の会議において「教育センターの研修は、どういう課題に即し、どういう力を高めようとしているのか、整理する必要があるのではないか」との指摘があったため、研修概要を一覧表にまとめたもの。
- 参考資料1は、1枚目に若年教員育成プログラム等の概要を、2枚目には管理職育成プログラムの概要を、3枚目には、教育センターの主な専門研修の概要を示している。
- 参考資料2は、初任者、2年経験者、10年経験者研修での評価様式をまとめたもの。

欠席委員からの意見について（事務局報告）

- 今回の議題に係る浅野委員からの意見概要は次のとおり。
 - ・中教審特別部会の報告書から考えると、今後は教員の「養成」「採用」「研修」における県教育委員会と大学との連携は欠かせない。
 - ・県教育委員会と大学連携体制の構築に向けて、連携のレベルの着実な深化が必要である。
 - ・県教育委員会と大学との連携には、研修の共同実施・企画や共同研究があり、互惠性をベースにした取り組みが求められる。学校の現状を考えると、連携のテーマは「ミドルリーダーの育成」「指導主事の育成」がふさわしいのではないか。
 - ・県教育委員会と外部機関の連携の中心は、人材育成部門である「教育センター」がふさわしい。この機会に、教育センターの使命の再定義と機能強化が喫緊の課題である。
 - ・外部機関との連携を、教育系大学に限定することなく、知事部局や中核市、そして民間企業も視野に入れた検討をしてはどうか。
 - ・指導主事に対する育成も必要である。その有力な能力開発のテーマは「学校コンサルティング能力」であり、そのための修士レベル化を検討する必要がある。

各委員からの意見等（大学等の外部機関との連携について）

- なぜ大学と連携としなければいけないかという、そもそも論のところをよく考えないと

いけないのではないか。教育センターに人的・予算的リソースが十分に割り振られない状況の中で、教育センターの事業の拡大やあるいは質の深化を図るために外部機関のエクスパティーズやリソースを活用するという観点から連携を探っていく必要があるだろうと思う。理論知や学問知を修得し、それを実践の中で融合させながら展開することによって、学校力、教員力が高まっていくと思われるため、大学院レベルに現場の教員を派遣する、あるいは大学に、中堅的な指導主事などが客員教員の形態で入り、2～3年にわたり教職志望の学生に教育をしながら他方、学校と教育に関する実践的なテーマでの研究をするという形をつくり出してはどうか。

- 学んだ後は個々に考えなさいというのが従来のあり方かもしれないが、理論知や学問知と実践知を実際にどう融合させられるかが問われている。
- 学校力の向上について、知識論では理論知と実践知の融合ということで議論されるが、活動論では協働という形になると思う。協働とは目的を共有するという事。本県教育課題の解決を研究として位置付け、それが実践として跳ね返るという形を考えると、大学と教育委員会の関係は連携ではなく協働として押さえるべき。
- 連携という自らの都合を優先する面もあるが、協働となるとお互いが責任を持つようになる。大学も変わらないといけないし、教育委員会も変わっていくという意味で協働の方が実態を動かせるのではないかなと思う。
- 連携あるいは協働する場合、何を目的に行うかということをもとに整理してから方法論に入るべき。自らの目的を達成した者同士が手を結ばないと寄り合い所帯になる。
- 大学との連携・協働を考える場合、大学養成課程との関連性はどうか。採用後の教員だけをターゲットに議論を進めるのかどうかを整理すべきではないか。
- 養成、初任、中堅、メンターといった対象毎に連携・協働の在り方を整理していかないと分からなくなってしまうだろうと思う。
- 教員は専門職としてプロフェSSIONALを目指す、専門職だけでは組織は成り立たないためマネジメントを担う人間を育てる必要があるが、意識をマネジメントに向けさせるのに一番苦労する。大学との連携においては対象とするワーキングステージの段階を限定したほうが考えやすいのではないかな。
- 協働して実施する具体の事業を考える場合、学校力の向上というのは最終目標としては大切なことだが、一人一人の教員として見た時には、教科専門性とか生徒指導力の向上といった色々なテーマに即して、大学とどういう形で教育委員会や教育センターが協働していくことができるのかという、いわゆる「プロジェクト開発」みたいなものを考えていく必要があると思われる。
- 学校力の向上という側面と個人をターゲットにした人材育成という問題とが、絡まり合いながら議論されている印象。学校力の向上に係る大学との連携については、教育センターの研修マネジメントの下、大学教員に入ってもらって校内研修の高度化を図ることが最も有効であり即効性もあると思うが、全部の学校では展開できないので、拠点校方式を採

- り成果を発信して波及効果を狙う方向があり得る。人材育成に係る大学との連携については、山間へき地の小規模校、複式学級といった本県の特徴に対応するための実習等の要望を県から大学に要求してもらえれば、大学も何らかの形で応えることができる。
- 連携に当たって一番大事な課題の共有化を行うため、大学からもスタッフが入った体制で学力実態調査ができればいいと思う。
 - 教員の資質・指導力の向上には校内研修が大きな役割を果たしているが、小規模校の同じメンバーで回数を重ねてもあまり意味がない。教育センターの研究協力校を指定し、その中に大学教員も入ったプロジェクトチームを置くことで、量から質への転換に取り組むべき。
 - 10年毎に大学で実施される免許更新講習は、リセットした新しい気持ちで意欲が高まるような機会になればいいと思う。
 - 校内研修に大学教員を招く場合、個人的なつながりに頼るのではなく、協働的に運営されているきちんとした窓口が大学にあるという仕組みが必要ではないか。協働して実施するとなれば、依頼を受けたときに担当教員がいない場合も、何とかしようという対応にもなり得る。
 - 国立大学等で設立されている実践的な教育研究センター等は、大学自身の研究機能だけではなく、地域との連携のための協力窓口となって、協働事業を展開するような組織に強化していく必要がある。大学教員は専門領域が細分化されており、地域の教育課題に総合的に関わるといふ現場のニーズに十分対応できていないという課題があるため、複数の大学教員がチームを作る体制が必要かもしれない。
 - 校内における協働的な研修が教員の研修の中心であることを大前提として、校内研修への援助については、まず教育センターが、これまでの座学中心ではなく、指導主事が学校に出向く体制を作ったうえで、さらに大学の力を求める必要があるのかというふうに展開すべき。
 - 大学教員も学校の課題解決に向けた研究教育を行うという方向に変わりつつあるので、学校や教育委員会は大学を上手に使ってほしい。前後の脈絡なく時間つなぎのように研修で話をさせるなどというのは無意味。課題を共有しながら大学教員が働けるようにマネジメントしてほしい。
 - 大学が関わるに当たっては、ある程度継続的に責任を持てる体制をつくったうえで、学校の課題に応じて色々な大学教員がチームで入る仕組みが望ましい。
 - 研修を作る教育センターの指導主事に研修マネジメントの力量が必要。
 - 指導主事や中堅教員を大学に迎え教職志望者に対して実践的な指導を行ってもらうことは大変意義がある。学生の指導をしながら、他方、自らも実践的な研究をするような新しい仕組みを用意してはどうか。
 - 特別支援教育に関しては、大学と市町村教育委員会の共同研究を教育センターがコーディネートし、成果として相談サロンを開設できたという成功事例がある。このシステムを

他の分野にも広げられればよい。

- 教員養成課程の学生を市町村へ派遣し2週間程度学校で実習を行う応用実習制度は一つの成功事例。学生を媒体に大学教員とつながりもできる。
- 大学は学校現場から理論をバックアップする資料を得、学校は提供した資料を大学で分析してもらい結果を返してもらうというように、大学と学校との関係はギブアンドテイクでよいのではないか。
- 年間数回大学に入ってもらい学校経営の指導を受ける取組みを現在行っている。すでに行っているこの動きを広げていける可能性はあると思う。
- 教員が何年か現場で働いたあと、もうちょっと勉強してみたいという機運が高まった時に、大学院派遣や研究生の制度がうまく当てはまればよいと思う。
- 研修等定数を活用した大学院派遣と大学院修学休業制度の活用の状況を教えてほしい。大学院派遣は研修の一環であると同時に、人材育成として施策の中へ位置付けることで効果を発揮すると考えるがどのように選考しているのか。

<事務局説明>

○大学院派遣の状況

平成24年度 16名（鳴門教育大学大学院7、愛媛大学大学院3、高知大学大学院6）

平成23年度 15名（鳴門教育大学大学院8、愛媛大学大学院1、高知大学大学院6）

○大学院派遣者は勤務成績及び面接に基づき選考しているが、全体的な人事政策に基づいているかどうかについては反省点がある。

○大学院修学休業制度は近年実績なし

○人材育成の政策上、中核的な要員を大学院等で養成するという目的を明確にすべき。

○ここ数年の大学院派遣者は本県教育課題の解決というテーマを背負っているが、税金を使うものであり、位置付けをより明確にしておく必要があるということ。大学側も修業期間を1年にするなど多忙な教員を派遣しやすい仕組みにすることが必要。

○仕事をフォーマットにまとめたり標準化したりといった型どおりのマネジメントは教われればできると思うが、人のマネジメントが一番難しいところ。学校は専門職がフラットに並んでおり、企業のようにヒエラルキーの中で実際に学ぶ面は弱いかもしれないが、色々な人が集まる地域の活動に学校として積極的に関わり教員がリーダーとして動くようにすればマネジメントが身に付くのではないか。

○国の教員研修センターでは、民間活力を導入しながらマネジメントに関する研修事業を展開しているが、多くの大学では、管理職になる教員のマネジメント能力を育成するための専門的なノウハウをもっていないように感じる。

○教育学においてマネジメントはほとんど未開拓の領域だが、学校力を高める状況や体制をつくるためには不可欠なもの。学校の特性に合うマネジメントの手法については、実

践・研究ともに進展しつつあると思う。

- 子ども・教員関係を中心にした単層構造論的な学校文化が戦後長らくあり、そこにはマネジメントという意識は基本的になかった。昭和46年の中教審答申以降、重層構造論への理解が深まり、教頭職の法制化や主任制の導入が実現され、校長のリーダーシップの下に校務分掌体制を整え調和のとれた学校経営を推進するシステムが整備され始めた。また、平成19年には学校教育法改正により副校長や主幹教諭の設置が可能となり、組織体制は制度上整えられつつあるが、マネジメントが学校文化の中で意識されだしてから比較的日子が浅いため、実際の組織力についてのノウハウや専門的知見は十分な蓄積はまだどこにもない。マネジメント力のある民間人校長の登用という議論が起こりがちなのはそのため、学校の中でマネジメント力を育成するというのは今日的な新しい課題だと思う。
- 4町村で共同開催する夏季研修において、中堅教員の全員を対象とするマネジメント研修を実施している。マネジメントは管理職のジャンルという意識もあったが、受講者からは非常に目新しい内容だったとの感想が多く寄せられた。本来は任命権者である県が行うべき研修だろうが現在はメニューにない。教育センターの研修の質を転換させることがこれからの課題だと考える。
- 学校現場はマネジメントという視点や意識がない組織であり、自分自身も認識し始めたのは校長になってから。プロフェッショナルを目指す教員を異なる方向にシフトさせるのは難しいが、地域の活動に参加させるとか学校でコミュニティー関係のリーダーをさせるなど機会はたくさんある。学校においてマネジメント力を育てる一番のチャンスは、生徒指導部などの部長になった時。教育委員会も研修のそうした時機を見分ける必要がある。企業は人材を外から連れてくればいいが、学校は現場で人材を育てるべきであり、民間校長というものには少し疑問を感じる。
- リーダーになった時にタイミングよく大学や研修に出会うためには、教育委員会と学校現場が密接に連携することや、教育委員会側できちんと人を見ているといった、ごく日常的な取組みが必要。
- 学校現場にマネジメント力を育成するだけの組織と体制が整備されているのかという問題から、中央研修においても座学と演習を組み合わせたO f f -J Tによりマネジメント能力の育成を図ろうとしている。マネジメントは組織マネジメント、カリキュラムマネジメント、リスクマネジメントの3つで構成されるが、中心的な課題は「学校の管理運営の正常化・適正化」から「学校のマネジメント能力、経営能力」へと転換しており、管理職にとって重要になるのはカリキュラムマネジメントとリスクマネジメント。この能力を育成するための取組みを重点的に考えるべき。
- 日常的なマネジメントとして重要なのは、個々の教員が意欲的に働くことができ、なおかつ教員同士がまとまりを持って協力し合える状況をいかに具体化するかということ。管理職でなくても、後輩の指導、同僚との調整、教科や分掌の長など教員にもキャリアに応じたマネジメント力が求められる。キャリアに応じたプログラムにすれば育成はそれほど

困難なことではないと考える。

○研修を評価し改善できるよう、大学が研修成果の効果測定を行う役割を担ってはどうかと思う。

各委員からの意見等（市町村教育研究所、県内教育研究団体、外部機関との連携について）

○市町村教育研究所が行う研修の中には全県に広めたらよいものが随分あるが、域内に留まっており、この点で教育センターとの連携が図れないかと思う。研究内容もどんどん公開するようにすればよい。

○全県的あるいは県境を越えたつながりをもっている教育研究団体と市町村教育研究所が合体できれば教員の視野が広がると思う。それぞれがよい研究成果をもっていながら垣根がある印象。

○市町村研究所同士の連携や県全体としての組織力の弱さに課題がある中、本年度から高知県教育研究所連盟に共通の研究テーマが設定されたことは画期的。教育研究団体の加盟者数は極めて少なくなっているが、これは各教科部会が個々のテーマで研究しており研究組織としてのまとまりがないことが原因。教育センターが中心になってメスを入れることがキーポイントになると思う。

○戦後の教育刷新委員会が教育研究所の役割を重視し複数県単位での設置を提言したことを踏まえると、市町村教育研究所が十分な機能を発揮できるよう広域化を図り、これに対し県が手厚い定数措置を行うことが必要ではないか。

○あくまで民間である教育研究団体について、教育センターがどう関わるかというのは大事なポイントだが、市町村教育研究所との関係性はそれほど意識できないかもしれない。

○教育センターと市町村教育研究所でオーバーラップする義務教育籍の教員に対する研修について、いかに役割分担し連携・協働するかということも機能的に考える必要がある。

○市町村教育研究所は果たして必要なのか。存在意義が非常に分かりづらい。教育センターの機能強化という方向でリソースを集中させる選択肢もあるのではないか。

○教育センターを機能強化すると市町村の教育研究所の存在意義は薄れてくる。

○市町村立学校に対しての基本的な責任を負うのは市町村教育委員会だという基本に立つと教育センターだけを充実すればいいというわけにはいかない。市町村は教育センターとも十分連携しつつ、広域化も含め教育研究所の機能充実を考え、市町村立学校の教職員の研究・研修の充実を図っていく必要があると思う。

○教育研究所をある程度の規模に広域化して機能強化するという方向はあると思うが、問題はそこで何をするのかということ。

○本県の場合、市町村教育研究所の研究会が存在していれば教育研究団体には入らないなど随分足の引っ張り合いが起こっている気がする。他の四国3県は教育研究団体の組織率が100%に近いと思うが事務局に情報はるか。

<事務局説明>

- 調査した結果、3県とも伝統的に採用と同時に自動加盟になるとのこと。次回会議に向け他県の状況調査を行う。
- 土佐教育研究会は県に頼らず自主的な研究を行うという趣旨で発足したものだが、加盟者数の減少を受け、組織の立て直しが真剣に検討されており、県からも機能強化のための連携を呼び掛けている。

○加盟者数の減少をどう考えるか。魅力がないのか、他に魅力的な研修がありそちらに動いているのか。あるいは全体的にやる気がないのか。ここをどう考えるかは自己啓発の促進とも関係する。他に学ぶ場があるのだとすれば加盟者数の減少にあまりマイナスイメージはない。

○全員参加型の教育研究団体には歴史的な背景があるのではないか。以前勤務していた県では高等学校教育研究会という教育研究・研修の団体がつくられていたが、これも学校運営の正常化という課題の中から生まれた教員の自主的な研究会であった。

○国は、全国的な教員研究団体に対する補助金を昭和40年代にスタートさせて50年代の終わり頃に打ち切っているが、本県が民間の教育研究団体に奨励補助金を交付して期待をかけるころ大だという姿勢を示していることは重要であって、ぜひ民間における教育研究の推進を後押ししてほしいと思う。

○外部機関との連携に関し、以前勤務していた県では教育委員会の専門的スタッフを知事部局のポストへ登用するという試みがあったが、高知県でもこうした人事交流が進めばよいと思う。

<教育長説明>

- 人事交流については、職歴の浅い学校事務職員を知事部局へ入れ、高等学校の事務長に知事部局の行政職を入れている。
- 県教委事務局は教員と知事部局から派遣された職員で構成しているが、人材育成の観点から、最近では学校事務職員を意識的に少し多くしている。
- 教員を知事部局へ入れることは行っていない。

○新聞社との協定締結により学校でマスコミ関係の資料を教材として使うことができるようになったのは非常にいいことだと思う。企業が応援してくれる動きについて情報収集しないといけない。

<教育長説明>

○新聞の活用について補足すると、授業への活用はこれまでも問題なかったが、それを例えば廊下に貼り出したり、授業以外に使う場合には著作権法をクリアする必要があったもの。また協定を結んだとしても高知新聞社の著作権はクリアするが、共同通信からの配信記事や肖像権などなどの問題は別途残る。

○外部機関との連携に関し、資料に出ているもの以外で事務局が考えているものはあるか。

<事務局説明>

○財団法人教育研究振興会からの研究助成により、高知新聞社と教育センターとで今年9月からの1年間、新聞を活用し書く力を育成する教員研修プログラムの開発を行っている。
○土佐の教育改革（H9～）に端を発し、これまで教員に社会性を身に付けてもらうための企業派遣研修に取り組んできた経緯から、教員の専門性を高めるための外部機関との連携が手薄になっている。

○教員はコミュニケーションが得意ではない。コミュニケーションスキルを身に付けるという視点で外部機関と連携できる部分があるのではないか。

○外部機関との連携事例として、学校に新聞社の部長を招き、限られた字数で自分の思いを表現することについて子どもたちに授業を行ってもらったが、教員もこれまでそんな研修は受けたことがなく目から鱗が落ちた。新聞社は記者をいつでも無料で派遣することなので今後は大いに利用したいが、こうした情報の提供を行うことも教育センター等の大事な役割かと思う。

○外部人材に特別非常勤講師として授業を行ってもらうことは、これからの教育を考えるうえで大切なことだと思う。教育センターが外部人材の発掘、データバンク化、学校へのあっせんというシステムづくりを担うことが考えられるのではないか。

○優れた取組みを行っている国立大学附属学校や他府県の学校との人事交流は、教員の能力開発を図るうえで有意義であり今後も推進すべき。

<事務局説明>

○現在は東京都、広島県、香川県、徳島県と人事交流を行っている。

○国立大学付属学校とも交流は行っているが小規模に留まっているため、交流を拡大できるように、本県の課題と附属学校の研究課題を関連付けるための準備をここ数年行っている。

○文科省管轄の財団法人文教協会が研究助成を行っているが、教育センターが学校課題に

係る実践的な調査研究や研究開発の申請をすれば、採択される可能性というのは十分ある。もっと積極的に外部資金の導入を図っていくことも考えてはどうか。

○マネジメントで難しいのはハウツーではなくその在り方であり、この点については給料を払って人を動かしてきた人に勝る者はいない。企業との連携については、単に講演だけで終わりということではなく、学校の中に入ってもらい協働する仕組みを作れば色々な行動や発言から多くのことが学べると思うので、こうした機会をもっと大胆に増やすべきではないか。学校と企業の双方がプラスになる派遣の仕組みが必要。

○成果をあげるための高度なノウハウが詰まった民間教育シンクタンクとの連携も必要ではないか。

○どこと連携するかということよりも何を学んでほしいかという中身が大事。単なるハウツーではなく、あり方や生き方、思いを持った取り組みなどを学んだ教員こそが子どもたちの能力をグンと引き出せる、今の社会に合うのではないか。

<教育長説明>

○学校はマネジメントが難しい組織だが、校務分掌を通じて担当教員のマネジメント力を育成するなど工夫の余地はあると思う。

○学校課題の解決に向け大学と協働し成果もあがっているが、それが他の学校へと効率的に広がっていかない傾向にある。

○学校によって課題や状況が違うのでオーダーメイドで対応しているが、現状分析により課題を明確にしてから実践に移していくという基本的なパターンはある。子どもがどう変わったかではなく、取り組みのプロセスを成果として大学と一緒にうまく発信すれば他の学校にも役立つ。

○たまたま条件が揃ったから成果があがったが、人が替わったら結局また元へ戻ったというのが非常に教育界は多いので、そこを何とか突破したいところ。校務分掌の研究や研修化について何かもっと考えたいと思う。

○教員に様々な校務分掌を経験させながら、校長がリーダーシップをもって中核的な人材のマネジメント力を意図的に育成するという系統的な仕組みを考える必要があると思う。

○後輩ができる、チームリーダーになるなどのキャリアの節目に必要な能力を身につけることができるような研修の仕組みを整備すれば強力に機能すると思う。