



## 府教委「研修受講履歴の記録の取り扱い」の通知 2023（令和5）年度は限定的・暫定的な内容

府教委は4月19日付に「令和五年度の研修履歴の記録について」を市教委宛に通知しました。研修履歴の記録は昨年の「教員免許更新制」廃止にともなって導入が決められ、そのガイドラインを文科省が示しています。教員の研修を管理し国や教育委員会の望むようなものに限定し、強制されかねない恐れのある仕組みです。

### 記録は委員会で、府・市教委研修限定、振り返りの記録も求めず

大阪府の今回の通知の内容では、文科省のガイドラインそのままではなく、令和5年度に限っては限定した内容を示したものとなっています。

他府県ですでに出されている実施要項では、「伸ばしたい資質項目」「自分が当てはまる研修ステージ」なども記入するなど、研修版ミニ「自己申告書」のような項目さえ含まれています。

| 令和5年度の研修履歴の扱い(大阪府・他府県比較) |                                   |              |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------|
|                          | 府の今回の通知                           | 他県の例(福島県)    |
| 記録シート                    | 令和5年は府の記録シートに記録、令和6年以降は文科省システムに移行 |              |
| 記録対象                     | 府費の教員                             | 講師、市費講師も対象   |
| 記録者                      | 委員会で記録                            | 教員で記録        |
| 記録する研修                   | 府・中核市の研修                          | 校内研修、自主研修も記録 |
| 振り返り・成果                  | 記録を求めず                            | 振り返り、成果を記入   |
| 記録内容                     | 研修名、場所、主催                         | 研修名、場所、主催    |
| 受講奨励(面談)                 | 通知で示さず                            | 年2回、人事面談に合わせ |

### 大教組、枚方教組、免許更新制廃止前から、危険性を指摘、

#### 委員会へ負担軽減と、管理の強化を行わないよう対応を要請

大教組、枚方教組は免許更新制廃止前から廃止後の新研修制度の問題点、危険性を何度も訴えてきました。教育委員会に対しても、記録作成の負担や成果をはかるためのテストを行わないこと、受講奨励(研修の面談)を通じて教職員自身の自主性・自律性を損なわないようにすることを申し入れてきました。

とりわけ、研修状況に課題のある教員に対して、職務命令で受講させたり、改善しなければ処分も可能としています。

今回の通知では、令和5年度については限定的な内容となっていますが、本格実施となる令和6年以降の実施内容がどのようになるかは予断を許しません。

#### 文科省ガイドライン「指導不適切教員」の扱いを拡大・強化

さらに、今回の府の通知では触れられていませんが、「研修履歴に基づく受講奨励」は「指導不適切教員」の扱いの改定ともセットです。

文科省は、「指導が不適切」な内容について、「求められる資質能力に課題がある」の項目に「新しい教育課程への対応、特別支援教育、ICT、データ活用など時代の変化」への取り組みに課題があることを含めるとしています。

さらに、「指導不適切教員への対応」校長任せにせず、教育委員会と積極的に関与、弁護士も整備し、「不適切に至らない、指導に課題のある教員」に個別研修計画、研修奨励、指導助言によって「未然防止」をおこなうことを示しています。(「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドラインの改定」文科省)

この間文科省が強調している、「教員の主体的で自律的な学び」を実現するためには、これらのような管理や統制、命令や処分を背景にした対応・制度を行うべきではありません。教員の今後研修履歴の本格実施も含めて府・市教委がどのような内容を示していくのかが問われます。

## 全国学力テスト テスト中心の授業・学校生活に 市教委「速やかに、組織的な自校採点」

4月18日に全国学力テストが行われました。新中3生にとっては、1月のチャレンジテスト、2月期末テスト、3月全国学テとテストが続きます。

市教委も、これに関連して「学力向上」の取り組みを強調して、様々な課題が学校に求められ、とりわけ「すみやかに組織的な自校採点」を行うことを求めています。

しかし、本当に、今学校にとって何が必要か、子どもたちのそれぞれテストだけで計ることの出来ない学力にとって何が必要かを考えるべきではないでしょうか？

### テストのための授業、教育に！？

#### 「答えのない問いにどう立ち向かうか」が問われているときに・・・

「私たち一人一人、そして社会全体が、答えのない問いにどう立ち向かうのかが問われている。」「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」(中教審答申 令和3年)

市教委は校長会で「すみやかに組織的な自校採点」を学校にもとめ、「授業改善に活かす」という点を強調しています。また、教員が「自校採点」をもとに、問題分析を行うこと以外にも、例示として「間違い直し」の授業を実施し、どのような力が求められている火を児童・生徒に理解させる」といった事例まで挙げています。

中教審も子どもたちの学びの転換を掲げているときに、すべての子どもに学力テストを受けさせ、その結果で学校の取り組みを評価し、さらなる「学力向上」の取り組みを求める。このような学力テストの在り方が問われています。

### 全国学力テストは目的から外れ、失敗！(川口俊明・福岡教育大准教授)

#### 現場は「教員不足」「授業準備の時間が取れない」が重要課題

「自校採点」で早期に自分の学校の課題を分析して、その後の「学力向上」の取り組みに生かすとしていますが、学期初めの多忙で、学級経営、授業づくりの初めの重要な時期に、本当にこのような取り組みの意味や必要性があるのか、現場の教職員の多くが持つ疑問です。

ましてや、現場の教員不足や未配置状況の起きている職場では、この疑問に拍車がかかります。

現場の先生は、自校採点どころか授業準備の時間さえ取れない。これで「授業改善」とは思えません。

福岡教育大の川口俊明准教授も、「学力調査」なら、全数調査でなく、普段の状況をはかれる抽出調査、文科省の政策の検証に活かすことこそふさわしい、「授業改善」なら、日々授業を実施し、その結果を直接見られるように、教師のつくったテストや課題こそ望ましいとして、全国学力テストは失敗と結論づけています。

全国学力テストに毎年約35億円、大阪の小・中のテストに合計6億円以上毎年つぎ込むよりも、教員増、少人数学級の拡大にこそつぎ込むべきです。

# 現場の先生、職場に求められる「心理的安全性」

Google が解明、個々の優れた能力より、力を発揮しやすい職場環境

日々の授業、学級指導だけでも大変なのに

研修、研究授業、厳しい評価が若い先生にのしかかる

日々の授業や学級指導、保護者対応だけでも忙殺されている若い先生に、次々と市教委などの研修や研究授業、「評価育成システム」、「授業アンケート」「学校自己診断」などの厳しい評価がのしかかってきます。初任について枚方では年3回、1学期からの研究授業を求めています。(他市では年2回のケースが多い)

この間の国や教育委員会の「強い指導」と「厳しい評価」にもとづいて、教員に努力を強いることで、「教員が力をつけて頑張れば学校や教育が良くなる」という前提で進められてきた政策と言えます。

しかしこの中で、現場の実態にかみ合わない高度な課題が次々増やされ、カバーすべき業務も広がり、高い目標や成果が求められてきました。

その結果、長時間労働や、増え続ける学校業務、無限定の責任の大きさを敬遠して、教員不足、教職希望者の減少に苦しみ、現場が破綻しかねない所まで追い詰められてきました。

Google が解明「心理的安全性」の重要性

メンバーの優秀さより、組織としての環境こそ重要

Google は組織のあり方を調査研究した結果、最も「効果のあるチームの要素」を解明、その要素の中でも最も重要としたものが「心理的安全性」でした。

そこでは個々のメンバーの優れた能力より、チームとしてメンバーがパフォーマンスを発揮して総合的な力を発揮できる組織こそ効果があると強調されています。

誰もが「予測困難で不確実」なこれからの社会では「優れた人の正しい答え」だけでは対応不可能であり、メンバー同士が経験やアイデアを共有し合い、一人一人がアイデアや力を発揮しやすくして、互いに連携して「総合力」を発揮できる組織が求められているとされ、企業でも大きく注目されています。

経験の少ない新任教員、若い先生たちに、業務・責任の大きさがかかっている上に、研修、人事評価などで結果的に厳しい視線が注がれる学校、教育の現場においても、きわめて重要な視点と言えます。

中教審・文科省も求める「研修観（教師の学び）の転換」

2022年12月に中教審が出した研修についての答申では、現在の学習指導要領で進められる「子どもたちの学びの転換」とともに「自ら主体的に目標を設定し、力を身につける」必要性など「教師の学び(研修観)の転換」の必要性を強調しています。

「心理的安全性」とはチームのメンバー全員がおくすることなく発言・行動できる状態を指します。「こんなことを言ったら否定されるのでは」「能力が低いと思われるのでは」といった不安や恐怖を感じずに、仕事に取り組める状態といわれます。さらに、この状態はメンバー観の「仲の良さ」などの個人的関係ではなく、組織のあり方であるとされます。

(『効果的なチームとは何か』を知る) Google re:Work より)

「予測困難で、不確実な未来」で「決まりきった指導や指示をそのまま受け入れるのではなく、未知なる環境の中を自力で歩みを進め、意味のある、また責任意識を伴う方法で、進むべき方向を見出す」(OECD ラーニング・コンパス(学びの羅針盤)2030)という視点が入り入れられています。

中教審・文科省がしめす「教員の主体的な学び」は自ら述べるように業務の根本的な見直しによる「働き方改革」による学びやすい環境作りとセットです。

教員に研修を求める教育委員会に、従来の研修のあり方、指導助言のあり方を根本的に見直す必要があると言えます。ましてや、研修記録、受講勸奨の面談などでさらなる「上からの必要な研修」を求めるようなことがあってはなりません。

授業準備の時間もとれないのに、研修、研究授業、振り返り・・・

若い先生が求める「教師の学び」

市教委の研修では、法律で義務とされている初任研修、10年目を中心とする中堅教諭研修を弾力化して範囲を広げ、1年目から10年目までを切れ目なく「法定研修」の一環と位置づけて実施しています。

しかし、研修のこれからの形は教員自身が主体的に、自分に必要な研修を選び積極的に受講する必要性が中教審の答申などで強調されています。

本当は多くの先生たちが、現場の先生の経験、実践、教材から、参考にしたいもの、取り入れたいと思うものを学びたい。さらにはそれを可能とするゆとりが欲しいのが本音ではないでしょうか？

新歓まなび庵では現場の先生たちが、自分の経験、教材、実践アイデアをもちより交流して、参加者に大きな好評を得ていました。

「去年は初任で余裕がなく参加出来ず、学級開きも不安なまましてしまっただけで、今年はしっかりと参加してたくさん吸収することができてよかったです。とくに、学級通信は他の先生方がどう書いているのかとても気になっていたのが参考になりました。」(新歓まなび庵参加者の感想から)

市教委の研修、研究授業だけでなく、校内研修・研究授業も含めた「研修観の転換」が求められています。

## めぞう!! 仲間とともに 教採試験学習会(「めぞとも」)

↓ まだ申込み可能です

第1回 4/29(土) 13:30 エルおおさか(4/24(月)締め切り)

教育法規、時事、合格者体験談

第2回 5/14(日) 13:30 たかつガーデン(5/8(月)締め切り)

面接ポイント、面接練習、

第3回 6/10(土) 13:30 たかつガーデン(6/5(月)締め切り)

エントリーシートの書き方、面接練習

事前の Web 申込みが必要

右の QR コードから⇒

参加費 第1回は500円、他は各1000円

