

平成29年度 第3回 山梨県教員育成協議会 会議録

I 日時：平成29年11月1日（水）AM10:00～12:00

II 場所：山梨県防災新館 407 会議室

III 出席者

委員 8人（敬称略）

若林一紀（議長）、中村和彦、池田充裕、田中昌弥、津久井豊徳、武藤郁夫、丹沢公彦、雨宮貴雄

事務局 14人

義務教育監、総務課長、総合教育センター所長、学力向上対策監、義務教育課長、高校教育課長代理、高校改革・特別支援教育課長、スポーツ健康課長代理、総合教育センター研修指導部長、総合教育センター主幹指導主事（3）、総務課課長補佐、総務課副主幹

IV 傍聴者などの数 なし

V 会議概要

1 開会

2 教育次長あいさつ

若林教育次長

3 前回会議録確認

佐野学力向上対策監説明

4 議事

（1）教員育成指標（案）について

議長

山梨県キャリアステージにおける教員等育成指標につきまして事務局から提案をお願いします。

事務局

資料1をご覧ください。14ページまでが文章版に当たるところ、15ページから山梨教員育成指標の一覧表、16ページが養護教諭、17ページが栄養教諭、18ページが校長指標一覧表となっております。

（説明内容省略）

以上、文章版にかかるところでございます。よろしくお願い致します。

議長

ただ今、事務局から13ページののところまで、修正案の提案があったところでございます。この件に関しまして、ご質問ご意見がありましたらお願い致します。

議長

これは、本文の部分でございまして、これを一覧表にした表がこの後順次提案されていく予定でございます。質問ご意見は、本文に戻っていただいてその際にもいただ

けるということに致しまして、次の説明に移らせていただいてもよろしいでしょうか。
それでは、教員育成指標一覧表につきまして、事務局から提案をお願いします。

・教員育成指標一覧表について

事務局

資料1の15ページ説明
(説明内容省略)

議長

ありがとうございました。ただいま育成指標一覧表の案につきまして提案がありましたが、ご質問・ご意見はございますでしょうか。

委員

学校運営のところで、今回、連携・協働、研修、学校安全の3項目ですね、一般教諭、養護教諭、栄養教諭これ、同じ文言で統一されているということで、私も、これはこれでこういうやり方もあるだろうなと思いました。できるだけ、大綱化してどの教員にも共通のものと言うことで入るとするのは、理解ができますし、シンプルで分かりやすいかなと思いました。

ただ、その中で学校安全なのですが、いじめ防止基本方針という、ちょっとここだけ具体的なものが書き込まれていて、一般教諭と養護教諭は分かるんですけども、栄養教諭の方でいじめ防止基本方針が、もちろん必要、理解するべきなんですけれども、若干違和感があって、もしかしたら学校給食の衛生管理基準とか入るかも知れませんが、もしかすると、道德教育の学校の全体計画とか、もうちょっと栄養教諭にも違和感のない方針とか計画の方が、いいかなという気もしないでも無かったです。

いじめのことももちろん大切なのですが、もしかしたら、もっといじめの上にさらにあるような、基本方針のさらに上にあるような学校全体の計画とかですね、それだと栄養教諭も違和感なく入るかなという印象がございました。

議長

ただいま、池田委員から、教員育成一覧表に加えて、栄養教諭の一覧表につきましてもご指摘があったところですが、全体を見ながらご検討もあるかと思しますので、養護教諭、栄養教諭についても説明をしていただいた後に、全体を通してのご意見、ご質問をいただくということでよろしいでしょうか。

- ・養護教諭育成指標一覧表について
- ・栄養教諭育成指標一覧表について

事務局

資料1の16～17ページ説明
(説明内容省略)

議長

それでは、育成指標3種類全般につきまして、説明を受けたところでございます。全体ご覧になりまして、ご意見、ご質問をお願いしたいと思います。

委員

全般的に見せていただいて、かなりご努力いただいて、私の言ったところも含めて意見を反映していただいて作業して下さったなという印象を持っております。もちろん、個々の点においては、前に子供理解とかそうしたところを軸にするとか、私なりの考えは言わせていただきましたが、それを、もちろんこういう文書に全面的に反映できるものだとは思っておりませんので大変ありがたく思っています。そういったできるだけのご努力をされたということで、ありがたく思っている

このようにシンプルにまとめられたことで、それを具体的にどう展開するのかっていうことを、各自あるいは校長先生が指導する場合、具体化を図りやすくなったのではないかという面があるのではないかと。

抽象的、シンプルに書くことで分かりにくくなるなんていうこともある訳ですが、あまり具体的に書いてしまってそれが、守らなければいけない基準のようになってしまうと手を縛ることになりますので、こういうかたちでシンプルにまとめられているのですのでここから自分ならどういう点を展開しようとかですね、学校によってどういう具体化を図ろうということが、かなり可能な案になったのではないかなと、私は理解させていただきました。その上で先ほど手引きあるいはマニュアルというのを作られるのでありましたら、そういう趣旨をまず前提として書かれて、それで分かりにくいと言うことであれば具体例を書かれるということもあるかと思いますが、あくまで例として、それを守らなければいけないという書き方ではないようなかたちで、手引きを作っただけであれば、よりこのようにシンプルにまとめられた趣旨が伝わるのではないかなと思います。

改めて、完成に近づいた物を見せていただきますと、我々大学が学生に対して目標として掲げているのは、イメージ的には第2ステージなんだなという気がしております。

つまり、学習指導であれば山梨スタンダードということのをベースにしながら、それを振り返り体験するということは、第1ステージでしている。第1ステージであることはもちろん良いと思うのですが、おそらく大学としては主体的な深い学びを展開し、適切な評価ができるということを狙いとして指導している気がするんですね。

採用時で書かれていることとか、実態に即して言えば、そうでした、第1ステージも実態に即して言えばそうなので、この書き方は非常に実態に合っていると思いますが、中には非常に優秀な学生、卒業生は、第1ステージの年齢くらいで、かなり自分で独自の実践を展開しているという例もあります。実践報告を送ってくれるのを見ると、なかなか良い実践をしているという人も中にはいるんですね。

そうした場合、あなたは採用から5年目までなのでそのようなことはせずに第1ステージの幅にとどまっておきなさいという趣旨では、もちろん無いわけですし、もちろん第1ステージの所をしっかり育てると言うことは前提としてありますが、それを超える力量を発揮している方、第2ステージの年齢だけでも、第3ステージレベルの仕事をされている方は、それに応じた評価をされると言いますか、あなたはそれをやる年齢ではありませんよとって押しえられるものではないという確認、もし、書き方は難しいかも知れませんが、手引きか何かにその趣旨を伝えられるときには、一項入れていただけるとやりがいが出るかなという気が致します。

委員

分かりやすくまとめていただきまして、ありがとうございます。大変な作業だったと思います。今の田中先生のお話しと関連するのですけれども、これをぱっと見たときに、自分はこのステージにいるからここまでという見方よりは、この先どういう風に資質能力というものがこの先展開されるのかなというところが、見えるような、

そのような見せ方、この指標一覧表はこれで良いと思うんですけども。

そういったマニュアルというか追加資料、そういうものが出てくると、どこを目指しているのか、いわゆる望ましき教師像みたいなものですね、山梨県教育委員会ではこういう教師を目指しているというのが見えて、そこに至るまでにこういったステージがあって、そのステージごとに資質能力を培っていくことが大事だと言うことが分かるような資料が必要、この全般のところを書いてある部分も含めて必要なと思っています。

たまたま、うちの学生にHP上で公開されているものを学生に見せまして、学生はこれを見て、このようなことを現場の教育では求められているんだな、ということを理解していました。

具体的な物は何なのか、大学もきちんとフォローしながら、質の高い教師を養成していく、それが最終的には育成に繋がっていくということが大切かなと思います。

委員

養護教諭と栄養教諭の方を拝見しまして、養護教諭もいじめのことが健康相談のところにもたくさん書かれてありますので、もしかしたら養護と栄養教諭の方は学校安全でしたら、保健安全計画とかの方がふさわしいのかなと思いました。

委員

2点よろしいでしょうか。信頼感について「児童一人一人に愛情をもち」と記載しているが、引っかかるのは、愛情を持つのは教師ですよ、子供はどう感じているか、双方向でないことがちょっと心配になる。例えば、具体的に言えば教師が「これやりたい」と言って、それ愛情ですよ、一種の。押し込んでやっていった成果を上げようとして、それが子供がどう思っているのか、それも見ようによっては愛情を持ってやっているんだけど、双方向でないことがちょっと気になります。

もう1つ、最近福井県の池田中学校でしたか、大きな事件がありました、学校あるいはクラスの閉鎖性の中であのような事が起こった。あのことばかりでなく、例えば、担任のこととか部活動の指導で行き過ぎた指導というか、思いで、自殺までいくとか、そこまできなくても子供が被害を被るというのがありました、そういうのを防ぐのは、この項目でいうとどこなのかな、連携・協働かなと思うのですが、その辺をどのようにお考えか。あるいは、それを防ぐこと、教師がそういう目を、心構えを付けるというのは大事だと思うので、そのことをどの辺りで意識しているのかお答えいただきたいと思います。

委員

1回目の時に中村委員さんから、1つは研修の指標そのものは、地域に合ったもの、特に山梨の良さというものを前面に出していった方が良いのではないかな。もう1つは、どんなに良い物を作ったとしても伝わらなければ意味が無い。そういう意味ではシンプルで分かりやすいものというお話があったかなと思います。

それに沿って、事務局の方々が非常に努力して作業してくださっているな、声を反映させながら進めてくださっているなど非常に感謝しております。

特に山梨というところに拘った感想の中で、大村さんがノーベル賞受賞なさったときに山梨大学の学生が、急に胸を張って、あちこちで「僕、梨大出身です」「今梨大で頑張っています」というようなお話があったかなと、県民の皆さんも、「大村先生のいる山梨です」と、よそへ出たときの会話が、だいたいそうになっていたかなと思います。

先日、全日中の校長の記念大会が東京であった訳ですけど、残念なことに私は小学校ですから参加できなかったのですが、参加した校長先生達が、すごく嬉しそうな

顔で喜んで帰ってきました。それは何故かという、記念講演で大村先生がお話しをなさった、その話の中身が、人柄、山梨の良さを本当に分かりやすく伝えてくださった。最後に言ったのは、「教師である以上学び続けなさい」というお話を最後にしめくりながらしてくださった、ということで、胸を張って、元気づいて帰ってきたというような話を聞きました。

そういう意味では、一番の目的は、山梨の良さをどのように出して行くか、特に大学のそれぞれの色々な特性を持った大学のカラーを出して下さって全国の子供たちが寄ってくるような取り組みを新聞なんかで拝見するのですけれども、やはり、ここへ来て良かった、あるいは、山梨の子供達が山梨の大学へ行って良かった、とそういうイメージの中で教員を目指せるような、そういう意味では、指標づくりがそういう意図で、だんだんと近づいているとすごく感じています。

中村先生が先ほど言った、学生にこれを見せて話をしたということですが、我々も校長先生方に「是非意見をください」と、話をしました。

これを身のあるかたちにしていくためには、上からもご示唆をいただきながら、我々は現場から素朴な意見を出しながら、是非、より良いものにしていけたら嬉しいなと思っています。

委員

大変ご苦労なさって、その経緯がよく見えてきました。教員全体がこの指標を作り上げていくという姿勢をもっていく。

高校現場ですと、今第3ステージの人たちが60%以上の状況です。正直、第1ステージの先生方は、数少ないものですので、先ほど大学の先生方も第2ステージの感覚が大学生へ教えている内容だということころは、よく分かるところです。

全体的に流れを持っていきながら、学校現場へ行けば、現実には若手が多い学校もあれば、逆に、非常にベテランが多い学校もある。年齢構成バランスが崩れていますので、そういうところがありますので、指標を全体的に眺めながら、自分の立ち位置とか目標を定めやすいのかなと思いますし、トータルに考える指標という意味では、非常に良くできていると思います。

委員

指標の中に、「特別支援教育」というのが特別支援学校だけではないということが、採用を目指す生徒、学生から、特別支援教育が必要であるということが位置づけられたということは、本当に良かったと思います。

それぞれの職種の中で、この段階について特別支援教育の流れが分かるというのは、非常に大切だなと思っていますところですが、1点、採用時のところ、各職種の中で求められている特別支援の基本、基礎的資質能力については、それぞれの職種の中で専門性があるわけですから、同じ基礎的な知識、内容ではないだろうと考えております。

ここで具体的に示すことはできないと重々承知して発言しておりますが、現場の校長、特別支援の校長として、色々な先生方に来ていただく中で、例えば教員の中では、ユニバーサルデザイン、誰もが理解できる授業の展開又は提案というものが浸透していけば、この中で言われている基礎的な特別支援教育の基礎的な専門性というものが、もう少しレベルアップしていくのだろうと思います。

例えば、栄養教育の中の基礎的な基本的な知識と言ったときに、教員と同じではなくて、栄養教諭の中の特別支援の専門性とはいったい何だろう、皆さんに提案した時に、例えば障害種のことかなとか、思いがちかも知れませんが、例えばこれに関しては、食べること摂食機能ですとか、食べることに関して、とても前段階の子供たちがいる、要するに普通の食事が摂れない、食形態の問題ですとか、またはアレルギーの問題は全部の学校に関わることで、そういった中での栄養教員としての、特別支援の専門性、基礎的なものはここだよ、という是非、理解というか、学生がこれを

見て分かるようなものにしていただけるといいなと思っております。

議長

ただいま、各委員から育成指標一覧表全般につきまして、ご意見いただいたところでございますが、その中にはご質問ご意見がございました。事務局の方からコメントがありましたら、お願いします。

事務局

池田委員からありましたように、栄養教諭ですと、学校給食摂取基準に基づいた安全が求められてくるという話もありましたので、ただ、上の方は、共通項目というかたちで書かせていただいていますので、教諭と同じかたちで学校一体となってやっていくという意味で見ていただきたいと思えます。

養護教諭、栄養教諭の専門性の資質のところに入れて込んでいくことになると思えます。栄養管理ですとか衛生管理のところに、学校給食衛生管理基準に基づき、学校給食摂取基準に基づき、とか言った標記もありますので安全性にも十分に含めてやっていくという意味合いで、栄養教諭、養護教諭の先生方がこれを書いてくれています。細かな部分は、少しマニュアル本といいますか解説本の方で記していくのかなと思っています。

津久井委員から双方向というご意見をいただきました。「児童生徒一人一人に愛情を持ち」というのは、やはりこれは、教員サイドの考え方になる訳ですが、これは子供のためだというかたちで、教員がある程度負荷を与えるというかたちで、そういったかたちでの指導というものも愛情の一つとしてはあるのかも知れないのですが、昨今問題にもなっていますので、双方向という所は特に非常に重要な部分でないかと思っています。生徒指導の所になるかと思えますが、例えば児童生徒理解のところで、「児童生徒の気持ちに寄り添った指導」、日々の声かけや面談等しながら、様子をきちんと把握していく、あるいは、第2ステージの所でもきめ細かな観察、励まし、カウンセリングの技法等を用いながら、子供の心に寄り添って意欲を高めるようにしていくような部分がございます。

あるいは学校経営の方でも、集団の変容というものを常に注意深く見ていくということもありますので、そういった中で子供に寄り添って、決して一方的に押しつけて、子供を成長させるが故に過剰な要求をしていくとかということではなく、子供の心情に寄り添いながら、発達段階も見ながらというようなかたちで対応していく、接していくというところが生徒指導の所で書かせていただいておりますので、ご理解をいただきたいと思えます。

福井の件もそうかと思えますが、学校の閉鎖性ですとか問題にはなるところですが、ある意味、積極的に学校がどういった教育活動をしているか、どういった指導、方針を進めているか、様々な場面で積極的に公開をしていく、情報を提供していくと言うことが重要ではないかと思っています。

学校運営のところの教育課程の項目で、学校が色々な教育課程を編成して実施をして教育活動を行っている訳ですが、特に第3ステージのところになります。新指導要領でも一つのキーワードになっております「開かれた教育課程」というのがございますが、どういった教育活動をしているかという事を積極的に公開して地域や県民とのつながりの中で学校運営をしていく、県民や保護者の方々に理解をしていただく学校運営をしていくということで、閉鎖的な部分も取り除いていければと思っておりますが、これも見た目だけでは分かりにくいですので、細かな部分については、マニュアル本、解説が必要になるのかと思ったところです。ご意見を反映させて行ければと思

っております。

議長

ステージの適用に関して、個人の能力発揮の状況に応じて柔軟にすべきではないかというご提案もあったところですが、この点に関する考え方はいかがでしょうか。

事務局

その通りだと思っております。

決してそこで、能力をその枠に留めてしまうということではなく、先生方の中には、資質能力もものすごく秀でていらっしゃる先生方もいらっしゃいますし、ステージとして既に全て第3ステージに移っている先生方も、ミドルリーダーでありながら、管理職とまでは行かないまでも、それを補佐するレベルという先生方もいらっしゃると思いますので、指標を柔軟に活用していただくということを、ガイドブック等で付け加えたり、先生方に説明していく際に付け加えて行ければと、思っておりますのでよろしく願います。

議長

先ほどいただいた意見等を踏まえて、事務局からのコメントがあった訳ですが、これに関しましてあるいはさらに関連致しまして、ご質問ご意見がありましたら願います。

指標一覧表を見ていただいておりますが、先ほど本文のところをさらっと流してしまいましたので、本文についてのご意見でも結構です。

議長

先ほど皆様方が、共通していただいた意見としますと、かたちはできているものの、これを実際に現場であるいは、教育委員会事務局も含めてどのように適用していくか、未来志向で繋げていくのかということが大切だというご意見をいただいたと受け止めましたので、今後具体化していく中で、事務局と致しまして十分精査させていただきたいと考えております。

事務局

文章版の7ページの3行目、4行目にかけて、先ほどのステージに関しての文言を追加しております。「目安と考え、個々の教員の年齢、経験年数、能力を勘案して」柔軟に対応していく指標としていただきたいという意味合いでございます。

議長

特にご指摘ご意見等なければ、次の議事に進ませていただいてもよろしいでしょうか。それでは、続きまして校長指標一覧表について説明をお願いします。

・校長指標一覧表について

事務局

資料1の18ページ説明
(説明内容省略)

委員

先ほど教員育成指標の所の第3ステージの中では、学校全体とか教師集団とか組織的という言葉が結構入ってしまっていて、それが非常に重要なことだと思うのですが、校長指標ですと、当たり前の前提ということかもしれませんが、組織という言葉

葉はマネジメント力の学校安全のところに入っていますが、あと、チーム学校ということがそういうことなのかも知れませんが、何となく教職員の管理のところでも「教職員一人一人」という表記になっていまして、これはもちろん重要なのですが。

教師集団を率いていくと言いますか、組織をリーダーシップのところ、ビジョンを示して取り組むというのでも分かるのですが。

組織をうまく運営して引っ張っていくというところが、どこかでもう少し付け加わるといいかと思うのですが、その点はいかがでしょうか。

校長が引っ張ろうとしても、組織が一丸となるための組織運営の能力が必要だと思いますが、その辺りはいかがでしょうか。

議長

事務局として、組織マネジメントという観点での記述、考え方はいかがでしょうか。

事務局

校長としてイメージするのは、組織を統率していくのが当たり前というイメージになってしまっている部分がありますので、あまり言葉を一つ一つの項目には入れてはいない訳ですが、確かにおっしゃる部分もあるかと思えます。

安全のところは、組織という言葉を入れてありますし、一つは素養のリーダーシップのところ、明確なビジョンを示して、チーム学校として具現化に取り組むというところ、その下の教育の管理も当たりのことになってしまっていますが、自校の現状と課題を把握しながら、教育施策を踏まえて、学校教育目標を設定してその具現化に取り組むということですので、上のリーダーシップのチーム学校に繋がってくるわけですが、リーダーシップを発揮していくという部分は、書かせていただいていると思っはいますが、やはりぱっと見たときに、組織を引っ張っていくぞと言う言葉が少ないというのは確かだと思います。

この点につきましては、検討させていただきまして、結果についてはメール等で送らせていただくことになるかも知れませんが、少し考えさせていただければと思います。

委員

チーム学校というと、なんとなく外との連携という感じがして、まず教師集団をちゃんと運営しないと。

校長が旗を振っても、教師があまりついてこないとか、中のもめ事でうまくいってないという学校も時々拝見しますので、その辺り注意していただければと思います。

議長

その他の委員の皆様、ご意見ご指摘はございますでしょうか。

特にご意見は、よろしいでしょうか。

委員

最初にご説明いただいた、文章版の中の各文言の文末が「求められている」

これは指標として出すものだから、これでいいのかも知れませんが。

「求められている」のは、どこから求められているのか、要請があって求められているのか、そこが見えないですね。こういった力を求められているのか、実際には育成指標だから、こういった力を育成することが大切であるとか、そういう言い方をしてもよろしいのかな、と思いました。ちょっとそれを感じました

この後も、この指標を先生方にどうやってお示していくかという議論にも繋がる

と思うのですけれども。ちょっと、違和感を感じてしまいました。

議長

ここは、標記、それから今後の展開につながってくるかと思imasので、今のご意見を参考に整理をしていただくということによろしいでしょうか、それでは、次の議事に移らせていただいでよろしいでしょうか。

次のページ、教員等育成指標に基づく研修体系につきまして、説明をお願いします。

・教員等育成指標に基づく研修体系図について

事務局

資料1の19ページ説明

(説明内容省略)

議長

ただいま、研修体系について説明があったところでありますが、この件につきましてご質問、ご意見をお願い致します。

委員

タイトルの「教員等育成指標」としている、そこに「等」がつく意味合いは何でしょうか。どういう意味合いがあるのでしょうか。

事務局

資料1の冊子のタイトルが「等」となっております。この冊子の構成が、文章版がございまして、その後第4章が、育成指標一覧表ということで教員と養護教諭、栄養教諭と校長が入って教員等育成指標という冊子ということで、提案をさせていただいております。

この中にはもちろん、養護教諭や栄養教諭の専門的な研修も入ってきますので、全部含めた上でのネーミングということで見ただけであればと思います。

委員

イメージ図の方を見ると、「教員育成指標」のイメージ図、ポンチ絵的なものはどちらかに統一した方がよろしいのではないかと思いますけれども。

議長

確かに「等」が入っているものとそうでないものがありますね。等が入っているものは他のものも全部含んでいるという使い分けのようですね、ただ、分かりにくいところがあるかも知れませんので、事務局として検討していただきたいと思います。

委員

先々週、英語圏でかなり教員養成で影響力を持っているクランディニンというカナダの研究者をお招きして、学会とか東京学芸大とかで講演をしていただくコーディネートをしたのですけれども、その中でその先生が言われていたのは、今アメリカでもカナダでも非常に教員の離職率が問題になっている。つまり途中で辞めてしまう、特に若手がどんどん辞めてしまつて、力量のあるミドルリーダーとか上の方に確保できなくなっている。

若手が育たないので、途中採用しますがそういう人は、年齢は上でも実力がなかなか伴わない。そういうことで、教員が辞めてしまうのをどう防ぐかということが、かなり課題になっている。

その時に重要なのが、この場でどう位置づけるか難しいのですが、外側からスキルを身に付けるのという研修ももちろん重要なんですけれども、スキルを身に付ける中軸としての、教員としてのアイデンティティ、自分は何で教員をやっているのかとか、この子達にとって自分は一体何なのか、とかですね。保護者との関係で揺るがされたときに、でも私はこういう考え方を持っているという、しっかり保護者を納得させる説明というのは、本人の底力といいますか、こういう技術を持っていますからという以前の教師としてのアイデンティティがどれくらい作られてきているか、ということが一番重要なんだという話がありまして。それに向けての、研修というか若手支援を言ってらっしゃった。それは、州の政府とかでも取り入れられているというお話があったんですね。ここで書かれていること、それぞれについて、こういう研修を受けることは必要だと思うのですが、教師としてのアイデンティティを確認するというような、それは本人の内から自分を振り返りながら、教師としての考え方を確認し、または修正していく。初めにもった信念とか情熱でずっとやり通すと言うことは、いろんな所でトラブルを巻き起こすという場合もあって、いろんな子供や保護者の意見を入れながら、それを受けたうえで、でも、自分はこうなんだという見方をどのようにもってもらおうかということが、今後の研修で重要だろうというお話を、特に東京学芸大で講演された時にしていました。そういうのをこの研修体系の中で位置づけるのか、内容の方で考えるか、自分を振り返って専門性を立て直す場を、考えていく必要はあるのではないかと思います。

委員

振り返りを、教師がいつも自分の底力にするような、そういったポートフォリオみたいなものを、きちんと先生方がお持ちになって、それがまさに、自分の初任からずっと同じ考えと言うことはまずなくて、いろんな波風があって、むしろその波風が教師を育てるといえることがあると思うんですね。

そういうのを含めた、自分のそれぞれの年齢とか、ステージに応じてどう変わってきたかとか、自分はどういう方向に向いているのかとか、きちんと書けるものが必要なのかなと思っています。

2点目は、この後の研修の中身のことに関連して、ちょっと先走ったお話しなのかもしれませんが、指標を土台にしながら、研修体系を作られた訳ですから、研修の中身というのがものすごく大事になってくると思うんですね。その研修の中で、どんなことを先生方に知ってもらいたいとか、学んでもらいたいとか、あるいは感じてもらいたいとかということ、逆に研修をする講師側、がきちんと理解すること。多分、県立大学さん、都留文科大学さん、私どもも含めて、例えばここでいうと免許状更新講習なんかやらせていただいております。様々な研修会で講師として、採用していただいていることが多いものですから、その理解というのは、我々大学としてきちんと努力しなければいけないし、そういったことに対して、県からご説明いただく部分もあったりですとか、今後必要なのかなと思います。

むしろ、この初任者研修の前の部分、我々の養成の部分で言うと、採用時というのがあるのですが、そこに向けてもやはり、我々としては県教育委員会と連携をしながら、是非、育成指標についてお話しをしていただきながら、ステージの資質能力に向けてすすんでいるんだということを、明確にしていきたい。

免許更新講習でやっている内容というのは本当にそれが、それぞれの更新講習に来ている先生方のどういう部分について、先生方に私たちは伝えているのかということに関しては、大いに反省する部分があると思います。我々大学の教員として、そこは今後の課題だと思いますし、今後具体的なところを詰めていかれると思いますから、大学との連携、大学へも色々な注文をつけていただいて、遠慮していただかなくて結

構ですから、そういう連携を持ちながらやっていくことが、山梨の先生方の育成に繋がっていくと思います。

委員

研修の中身が一番問題だと思います。

それから、教師が持つ、各教員が持つスキルアップのための研修というところで、組織的にどうなのか、自分自身でどうなのかという意識をちゃんと持ったうえで研修する。これまでは、外に出向いてとか、組織的にやっているんですけども、もっと組織で共通意識を持つのは当然ですけども、自分が欲するところで研修ができるようなかたち。あまりにも時間を割いてですとか、今回でいうと、一つ研修が増えるような話になるとよろしくないと思います。

絶えず、先生方が、日常学校の生活の中で、教員の生活の中で身に付けられるような事を考えていっていただきたいと思います。

委員

見た目に拘った時に、研修体系の図を見た時に、文字数のバランスの中で年代でいうと、第2第3ステージの幅がちょっと気になります。

特に管理職のところの、教頭と校長の研修のつながりが、よく言われるのは教頭研修を受けて教頭をこなしてきても、ぱっと翌年には校長になる、その時に初めて新校長の研修をしても学校現場はやっていけないという声を良く聞きます。そういう意味で、見た目でそこに隙間がない方がよろしいのではないかと感じます。

2つめは、自主研修の一番下のところですけども、田中先生が先ほど仰っていた、教員の中にもやはり有能な教員がたくさんいるんですよ、私の学校にもそのように意欲を持って、年齢に合わないくらい研修を受けに行っている先生がいて、特に土日に大学の講座とか、積極的に行くような職員がいるのですけれども、そういう意味で、体系図として現していただくことで、意欲を持った教師が気持ちよく参加できるようなかたちがとれるとありがたいなと思います。教育委員会も体制づくりを最近はずごくしてくださっていますので、大変ありがたいと感じています。

もう1つ。先ほどの「等」の捉え方の中で、どちらでも良いかなと思いますが、等を残すのであればこういうこと、削るのであればこういうことも含めて、お願いしたい。

「チーム学校」というのが校長指標のリーダーシップの中にあるのですけれども、内部のということでは「学校事務職員」の部分があります。自分のところは、事務職員が2名、事務官と一般がいるのですけれども、事務官は素晴らしい能力を持っていて、学校運営にも協力的にやってくださっています。でも、事務官になって、名前は変わったけれども、研修そのものは満たされた状況になっていない。そんな話を良く聞いています、是非こういう機会ですので、事務職員の研修の体系化というのも考えていただくと嬉しいなと思います。そういうのを含めた中で等を消すであれば、いいかなと思うし、含めた中で等を入れてもよろしいかなと。是非その辺の視点も押さえていただくと、現場の先生方は喜ぶと思います。

議長

ただ今、委員の皆様からその体系、さらにはその体系の中身を構成するコンテンツの問題、あるいは量であるとか進め方であるとか様々なご意見いただいたところがありますが、今後これは詰めていく話になるのかもしれないのですが、事務局からコメントがありましたらお願いします。

事務局

様々な視点から貴重なご意見をいただきましたので、どこまで反映させられるか、

これから検討していきたいと思います。今の事務職員のお話しもそうですし、教員のアイデンティティを振り返り、立て直していくというご意見も確かに、途中で教員も様々抱えている中で、傷病休暇というかたちになっていく先生方もいらっしゃいますので、研修を位置づけていくというのも大事なかと、ご意見を伺いまして思ったところでございます。

いただきましたものを踏まえながら、もうちょっと細かい研修計画・体系図も直していければと思っております。ありがとうございました。

議長

それでは、議事の(1)の一番最後のイメージ図について、説明を受けたいと思いますが、お願いします。

事務局

資料の2-1と2-2をご覧ください、

前回、中村委員から育成指標の見せ方として、様々な県民がこれを見ていくことになるので、分かりやすい物が必要ではないかというご意見をいただきました。

どうしても、育成指標一覧表になりますと、言葉をシンプルにしたとは言え、様々な項目の中に、それから様々なステージの中に指標となる文章が入っておりますので、ぱっと見ると非常に細かく見えてしまうという部分があるかと思えます。

そういったものを分かりやすく教員育成指標というものは、こういうものだということを理解してもらえようイメージ図を作成してみました。

基本的には構成は同じになっています。

(説明内容省略)

議長

イメージ図についての提案があったところです。

見せ方の問題とその内容について、ご意見をいただければと思います。

委員

私は、第2案が非常に見やすいと、個人的には思います。1案も分かるのですが、一般の人が見た場合、例えば、道徳性は第2ステージにあるけれども、第1や第3はどうなのかというような、そういう混乱というか、余計な疑問を持たれる可能性があるので、私は2案の方がシンプルでよろしいのではないかなと思います。基本的な観点もこういうことなんだろうなと思って見せていただきました。

委員

1案と2案で言うと、やはり2案の方が分かりやすい。

育成指標の方は、基本的に教師が見るのですが、一般の方が見たとき、言葉を少し直した方が良いのかなと思います。一般の方には分かりにくい。例えば、ミドルリーダーって何のことを言っているのか、とか。第3ステージの指導力って言った場合に、一般の人は子供に対する指導力と見がちですよ。我々はこれを作っていますので、全体的な学校経営を含めた指導力と見るのですけれども。その辺を分かりやすくした方がよろしいのかなと思います。

それから、もう1つは、矢印がずっと上に来ているということは、情熱を持ちながら、実践力を培いながらと、だんだんステージに応じて資質能力を蓄えていく、蓄積していくという意味だと思うのですけれども、もうちょっと良い見せ方があると。ひ

よつとすると採用時は、情熱を持っていれればいいし、見る方によっては、ここは実践力でいいし、専門性でいい、と見られてしまうと、育成指標の元々の根幹が見えにくくなってしまいますので、情熱を持ちながら、実践力を高めて、専門性を高めて、最終的にトータルに教師としての資質能力を、山梨県では、こういったことを教師に求めているし、教師もこういった力を付けるべき、今、研修も含めてやっているんだと言うのが見えるような出し方があるといいかなと思いました。

委員

図の中で言うと、中村先生が仰るように、膨らむ状況の方が、見せ方としていいのかな。段階的に上がっていくというところもあるんですが、持ち合わせているものが徐々に大きくなって行って、確たるものになっていくと言う見せ方の方がいいのかなと思いました。

委員

一番下の法令遵守の所、カテゴリーを2つに分けている理由は何かあるのでしょうか。

事務局

一覧表の中で、社会人として当然あるべき素養と、特にその中でも教員として求められる素養というかたちでピンクの部分で2つに分けてありますので、そのように見ていただければと思います。

委員

ここ2つ分かされると、採用時と第1ステージが「法令遵守、協働・創造」の土壌で、第2、第3ステージは「使命感、教育的愛情、研究能力」に見られるので、この土壌は、くっつけた方が良くないかなと思います。

委員

法令遵守と協働・創造というのは、当然最初から植え付けているもので、その上のものも、これから入れていきますよということで、これやっぱり膨らむものですよ、イメージ的には、中心的なものから広がっていく膨らんでいくイメージの方がいいかな。

議長

色々ご意見いただく中で、誰にこれを見せていくのか、1つターゲットの問題と、それから、こういうかたちよりも膨らむイメージ、積み重ねていくイメージの方が理解しやすいのではないかと、あるいは内容を現しているのではないかと、というご指摘もいただいたところでありますが、これは完成版ということではなくて、更に詰めていくということですので、今いただいた意見を十分参考にさせていただきながら、今後また、より精査をしていくということで、委員の皆様よろしいでしょうか。

それでは、ただ今のイメージ図をもちまして、(1)の教員育成指標(案)全般についてご検討いただいたわけですが、全般振り返って何かこの際、仰っていただけることがあれば、お願いします。

よろしいでしょうか。それでは、いただいた意見をもとにさらに詰めて行きたいと思っておりますのでよろしくお願い致します。

それでは、続きまして(2)の平成30年度の研修につきましてに移らせていただ

きます、それでは、説明よろしくお願ひ致します。

事務局

資料 3 について説明
(説明内容省略)

議長

ただ今の提案につきまして、ご質問ご意見がありましたら、お願ひ致します。

委員

誤字と用語のことなのですけれども、4 ページのところ、PTCA と書いてありますが、これは誤植でしょうか。

道徳の時間と書かれているのですが、道徳科ではないかというような気も致しますけれども。道徳科では、先生方評価ということで通知表も指導要録も、ご負担のところなのですが、道徳の時間ですとこれで良いのかもしれませんが、総合学習評価に関する研修というものが設けられていて、道徳科だと評価というものも大変重いのではないかと思いますので、その辺ももしかしたら総合学習のように別立てで、評価に関する研修を設けるのは、道徳科でしたらあるのかなど、そこも少し感じました。その 2 点です。

事務局

義務教育課の担当の先生に作成してもらっております、確認致しまして後日きちんとご呈示させていただきます。

議長

誤植等につきましては、また整理をさせていただいた上で、再度ご提示をさせていただきたいと思ひます。

その他、無ければ次の議事に移らせていただひてよろしいでしょうか。

次の議事の、中堅教諭等資質向上研修について、お願ひ致します。

事務局

資料 4 について説明
(説明内容省略)

議長

ただ今の提案につきまして、ご質問ご意見ありましたらお願ひ致します。

委員

先週一般教員の先生方を中心とした研究会が開かれていたのですけれども、教育長さん達もお見えになってくださって、我々も来賓で案内されたのですけれども。

ちょうど台風が接近してひて、そういう悪天候の中でも若い先生達も含めて、校長、教頭も自主的に参加したかたちの中で、体育館に満杯、教室に満杯という状況が発生してひました。現場の先生達は、根本的にはすごひまじめで、研修意欲はすごく高いかなと思ひてひます。

そういったことを踏まえながら、例えば中村先生が、先ほど免許の更新についてもお話しをなさったのですけれども、うっかりすると、免許の更新をするためにただ行

っているだけという状況も発生しているような中で、中堅部分の研修の中にその両方をうまく取り入れながら、多忙感も解消しながら、計画を練ってくださっているというところに現場の先生達はすごく喜んでいました。

是非これだけでなくて、そういう視点の中で、改善できる部分は改善をしながら、しっかり押さえられるものは押さええて行くような、そういう制度にさせていただけるとありがたいということが1つ。

もう1つは、みんな研修をしたいけれども、特に通常日の研修については、非常に現場が厳しくて、例えば、うちの学校には中堅の先生が2人いるのですけれども、その先生の話の聞くと、研修はすごくありがたがって、しっかり学んできて、環流報告なんかの資料を見せてもらおうと、すごく良いものが用意されていて、非常に現場の先生方にも役立っているなどと思う。

しかしながら、その先生達も学校に残っている先生達も、非常に厳しいのは、中堅の先生が2人抜ける、その補充をどのようにしていくかということを考えて時に、学校体制が厳しい。うちは大きい学校ですけれども、小さい学校なんかは、1人抜けるだけでも大変な状況になっているということで、抜けたところの条件整備を、是非、制度的にも工夫しながら考えていただければありがたいです。

免許に伴って、人材確保という部分で行くと、非常勤講師の先生方も含めて見つからないんですよね。これは、全国でも同じような悩みを持っているのですけれども、研修を充実させる裏付けとして、そういう条件整備も是非何とか知恵を出してやっていただけるような配慮をいただきたいなどと思います。

また、大学の先生方にもお願いは、教員の資格を持ってそういう応援ができるという学生がいると思うのですけれども、その辺のところも、我々に力を貸していただけるようなシステムが構築できると嬉しいなどと思っています。

委員

今の武藤先生のお話ですが、この後の来年度の検討事項に出てくるのだと思うのですが、今の先生が仰ったお話、逆に我々、教員養成の大学としては、学校インターンシップ、教職ボランティアについては、是非受入をしていただきたいと思っておりますので、できるだけ、学生が自分の時間を使って、現場の先生方とあるいは子供たちと触れ合う時間を多くしたいと思っていますので、積極的に言っていただければ協力をしたいと思っていますので、是非よろしく申し上げます。

議長

ただいま、要望意見がございましたので、こういったものを十分反映しながらご検討いただきたいと思います。

それでは、議事の(2)平成30年度研修につきましては、以上で閉じさせていただきます。

長時間に亘り、ご協力いただきまして、ありがとうございました。

5 報告・連絡

(1) 今後の予定について

- ・育成指標策定・公表は11月中を目処に考えている。
- ・平成30年度研修体系・研修計画は、指標を踏まえて1月に第4回運営幹事会を開催し検討。委員へはメールで報告させていただく。(来年度第1回協議会で正式に報告する。)

(2) その他

事務局

資料5の`説明
(説明内容省略)

委員

先ほども発言したのですが、是非、これを機に我々養成の方と連携をしていただきたい。遠慮しないで、先ほどの学校インターンシップもそうですが、我々も育成指標に基づいた養成を心がけていきたいと思っておりますので、いつでも、連携をしていきたいと考えております。

是非、『チーム山梨の教育』で、一緒に教育委員会さんと大学でやっていきたいと思っております、よろしくお願い致します。

6 閉会