

平成29年度 第1回 山梨県教員育成協議会 会議録

I 日時：平成29年7月6日（木）AM9:00～10:45

II 場所：山梨県防災新館 410 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 13人

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

IV 傍聴者などの数 3人

V 会議概要

1 開会

2 教育委員会あいさつ

若林教育次長

3 本協議会について

（1）教育公務員特例法の一部改正の概要

佐野学力向上対策監説明

（2）山梨県教員育成協議会の設置

佐野学力向上対策監説明

4 議事

（1）今後の教員育成協議会の開催予定について

事務局

本日の第1回協議会の前に幹事会を行い、その前に検討部会を3回ほど行い検討を重ねて参りました。

今日いただいた御意見を参考にして第2回の協議会を8月上旬に実施を予定しております。

第3回の協議会は9月に開催する予定です。3回目の協議会で具体的な育成指標と研修計画を固めていきまして、30年度の予算を含めた研修計画を立てていく形で進めさせていただければと思います。

議長

よろしければご了解いただくということでよろしくお願いたします。

(2) 教員の資質向上に関する指標策定の方向性について

事務局

資料6をご覧くださいと思います。これから教員育成指標を策定するにあたっての基本的な方針をこの資料を使って説明いたします。

まずは育成指標作成の目的ですが、自身のキャリアステージにおける必要な資質能力の把握をしてそれに必要な目標設定の指標として活用をしてもらいたいというものです。

学校及び教育委員会におきましては、教員研修の目標や目的の明確化、研修計画立案の際の指標として活用していくことを考えています。

本県の教育を取り巻く背景について、社会の急速な進展、本県人材の県外流出、更に教員の大量退職、大量採用を迎えております。更に教員の多忙化、また、新学習指導要領については、小中学校に関しては告示がされたところであります。

こういった課題に基づき、特に力を入れる項目につきまして、学力・体力の向上、しなやかな心の育成、キャリア教育の推進、防災教育の充実、ICT活用能力の充実、英語教育の推進、特別支援教育の更なる充実など本県で取り組みを進めていくところであります。これらを踏まえながらこの指標の作成に取り組んで参ります。

基本的な考え方は、必要な使命感や責任感をもち学び続ける教員を目指していく。そのためには教職としての素養を備えた人間に加え、教職としての専門性を身につけていただくためのキャリアステージに応じた指標を定めていきたい、生涯にわたって学び続ける教員であって欲しいことをこの絵に表現しております。

更に資質能力をキャリアステージに応じて定め、更に高めていくことを考えております。また、校長の指標は別途定めていきます。

資料7については具体的な取り組みについて、今はまだ目次段階ではありますが文書化して冊子にすることを考えています。

委員

指標について先駆的なところは横浜市だと思いますけど、率直に言いますと、きつすぎて先生方のやる気をなくすのではないかと思います。実際に横浜市の先生方とも話をしましたが、かなり縛られてしまうと、それだとまずいと思います。山梨県ならではの特色づくりが大事になると思う。

例えば、教育大綱や新やまなしの教育振興プランなどそういったものをベースにしながら、山梨で教員をしたいという人たちをどのように育成していくのが非常に大事になると思う。作ったものを先生方が見たときに「よしやろう」という気になる様な指標を作ることが大事だと思いますし、我々教員養成課程についても山梨で教員になりたいという先生を是非作っていきたい。そのためには、この指標はとても重要なものになる。是非その方向性で検討させていただきたい。

2点目は、教育の世界だけで留めておくのはダメで、いかに一般家庭や地域とか一般社会に理解していただくのが課題になります。県内の、県外も含めて山梨で子育てしたいとか、山梨の教育を受けたいとかそういう保護者や地域の方への発信も重要になると思う。

最後は、教員研修センターとの関係、研修センターも改革を進めるということとこの関係を取りながらやっていくことが重要になると思う。

事務局

山梨で教員になりたいということについて、大量採用の時代を迎えるにあたり、意欲のある方にチャレンジしていただきたいと考えている。その時の目安となるのがこの指標になるので、そういった意見を参考にしながら、育成指標の原案を作成しまして、提示をさせていただきたい。

家庭、地域、一般社会に向けて理解していただけるものあって欲しい。新学習指導要領も社会に開かれた教育課程を強く謳っている。一層、各学校でも進めていくべきものであると思う。指標に関してもオープンな形で示していきながら不断の見直しについて、協議会を通じて行っていきたい。

教員研修センターも教職員支援機構という形で改められ、育成指標の指導助言もいただけることになっている。関わりが深いところですので、都度、指導を仰ぎながら進めて参りたいと思っている。

委員

先ほどの委員の意見に賛成である。都留文科大学における山梨県出身者は多くなく、全国から来ている。学生が採用試験を受けるとき、指標などで縛るところは受けたがらない。受かりやすくても、そういう所は受けたくない。多少難関でも自分の創意工夫が生かされるところを受けたがる傾向がある。これは楽をしたいということではなく、自分が抱えてきたものが尊重される雰囲気があるとか、自分がやりたいことが出来る所を選ぶ傾向がある。それは大事なことで、今回の指標が励まされるようなもので現場の創意工夫が生かされるようなものであってもらいたい。

委員

学校現場の目線の中で話をしたい。一つは夢、一つは連携について話をしたい。

夢について、子どもたちの将来の夢はと聞くと、女子のNO1は教員、男子はスポーツ選手で次に教員が入ってくる。子どもたちは教員にあこがれを持っている。それをかなえられるようにするのが教員や大人の仕事だと思う。研修についても積極的に学びたい気持ちは持っているが、教員の多忙の部分や、研修の中身に魅力を感じず、やらされていると感じている人もいる。そのあたりを変えていく必要がある。夢が持てるような仕組みを作れるように頑張っていければと思う。

もう一つは、山梨大学学部長と県教育長が握手しているシーンが放映された。なぜもっと早く連携できなかったのかと驚いている。郡内は都留文科大学があるが、小中学校と良い関係にある。部分部分のみの連携ではなく、いろんな素材をくっつけていくことが大事である。センターや義務や教育事務所の指導主事が改革をしている努力を感じている。現場の声を反映しながらやっていただくとありがたい。是非現場目線の中で、大学の先生達は専門的目線の中で、是非導いていただければと思う。

委員

OECD諸国など養成や研修などを一体的に捉えて各段階でのコンテンツを明確にするということは世界的潮流ですので当然この様なシステム作りは必要と考えている。

ただ、中教審でも指摘されていたが、大学と教育委員会、養成課程と初任研の繋がりが良くない。新しい教職養成課程でもインターンシップが教育実習に加えて入ってくる。養成課程においても総合教育センターに入っていただくことより立体手金菜良いものになると思う。

県立大学では半分ほど県外から学生が来ていますけど、神奈川、静岡、横浜などの教育委員会、教育センターを中心に2・3年生の活動に対し様々な指導をしていたらいい。そういったものがあればその自治体に就職したいという学生も多くなる。なぜ山梨にはそういうものが無いのかという声はある。私たちが甲府市とかボランティアで学生を出させていただいていますけど、ボランティアだとどうしてもばらつきがあって、学生にも差がある。体系的に養成段階からコミットしていただけると大学側も安心して送り出せますし、山梨県を愛する学生、山梨県採用も増えるかと思う。より実効性のある指標を作っていただきたい。

あと他県には大学推薦があるが、本県はそれがない。潜在能力が高く、是非教員になって欲しいという学生もいる。これとは関係ないかも知れないが、大学推薦も作っ

ていただきたい。

委員

一つは情熱が大切。授業に興味をもったり、学級活動を熱心に行ったり、そういった教員は教育に対し興味を持ち、10年後に活躍していくことを感じた。

一方、この人は学力は高いかも知れないけど教員に向いているのか感じる人もいる。大学の推薦は有効な手段かなと思った。向いているということは非常に大事な要素だと思いました。

委員

全て網羅された研修体系を作るとなると窮屈になるのかなと思う。研修制度を発展するにはある程度裏付けがあってしっかりとした研修を積み重ねるためにはお金をかけてしっかりとした施策をもって実行していかないとならないと思う。研修制度を発展させていくためには、それだけのお金をかけていかないと、今ある予算の中でとただけだと厳しいのではないかと、研修の要求度とマッチしていないのかなということはある。

委員

特別支援教育という立場では、専門性の高い知識と技能を持っていないと対応できないようになってきている。特別な能力をもっている教員が必要になっている。特別なケアに対応できる専門性を持った教員が各学校に1名2名はいなければならない。この部分は大丈夫、これについてはこの先生に任せようというような雰囲気生まれてくるような、そういったものを評価できる指標になればと思う。

もう1点がキャリアステージ、各ステージを意識して対応しているかということではないと思う。どのように先生方に意識づけるのか、校長の力量かかもしれませんが、県としての方向をアピールしていただけると、我々も指導しやすくなるだろうと思います。

議長

全ての委員から指標の基本的なあり方について提言いただいたところです。それぞれについて深い課題であると思います。これらを踏まえ事務局で今後進めていただきたいと思います。

(3) 教員育成指標のフレームについて

事務局

資料8をご覧ください。先ほど資料6で説明申し上げました図表に基づき、このようなフレームの方を一覧表として枠の方を考えております。

まず、先ほど申し上げましたステージについて、採用段階から退職までマックスで38年間を3ステージを考えているところです。

縦軸については、先ほどのひまわりの絵及び、資料2の文科省の方で3月に公表しました「育成指標の策定に関する指針」を参考に本県の教員がステージごとに身に付けていって欲しいような資質能力の項目分けを考えていったところです。ひまわりが一番下の土の部分に関わる部分、教職としての素養に関わる部分ですが、法令遵守と、教員としてではなく人間として社会人として当たり前に必要な分もあるということ、それから教員として一般の社会人よりも強い使命感責任感、教職は全うしていくもの、それから教育的な愛情、意欲、研究能力こういうものは、教員としての必要な素養であると思いますので、項目として設けさせていただきました。

ただ、こういったものに関しましては1ステージから3ステージまで、ステージア

ップしていくようなそういうようなイメージではなく、一貫して身に付けていってもらいたい資質能力として考えていますので、枠の中ではステージごとには切らずに、通して123ステージ通して、指標の方に入れていきたいというふうに考えています。

それから、ひまわりの花の部分が教職として身に付けていってもらいたい資質能力ということになります、1つは学習指導力、それから、生徒指導に関わる資質能力と、学級経営に関わる資質能力、児童生徒理解に関わる資質能力、道徳性の涵養に関わる資質能力というふうにここでは設定させていただいているところです。

それから、キャリア能力としての資質能力、特別支援教育に関わる資質能力、学校運営に関わるということ、こちらの方もいくつかに分けさせていただいておりますが、教育課程に関わる部分、連携・協働というのは、教員の校内での同僚との連携・協働もありますし、もちろん、保護者、地域、関係機関とも連携・協働していくような資質能力とということイメージしているところです。

それから、研修ですが、校内でさまざまなかたちで研修等が企画されたり、自ら研修に向かうような姿勢が必要となりますので、そういったことをイメージして研修という項目を設けさせていただきました。

それから、学校安全、危機管理等に関わるような部分というところで、1項目を設けさせていただいているところです。これらが学校運営に関わるということ、4項目に具体的には小項目を設けるようなかたちで枠の方を考えているところです。

それから、1番下が、新たな教育課題というところで、グローバル化への対応、ICT活用ということが非常に重要視されて、新学習指導要領でも小学校からプログラミング教育などが必修化になったりしているところを受けまして、情報教育の推進というものが新たな教育課題として、この項目を設けて指標を策定して、先生方にも意識しながら身に付けていって欲しい資質能力を明確にしていきたいということで、ICT活用能力、それから、情報モラルに関わる部分ということで項目を設けさせていただきました。

このようなステージと、縦軸の方が項目立ての方、原案として提示させていただきますのでご検討いただければと思います。

委員

情報教育の推進のところをお聞きしたいんですが、ICT活用能力、指導能力等も含めてということよろしいのですか。

事務局

はい、そうです。指導能力と教員自身も活用したり、子供たちが活用していくための指導力、それも含めてです。

委員

連携と協働というところですが、今のお話しですと校務分掌的な部分と地域との連携は一緒というお話でしたけれども、何となく別じゃないかなという気がする。同僚との校務分掌の連携、各種の役職を担うというのも重要ですし、学外での地域、保護者、他の専門職との連携ということと若干レベルが違うような気がして、一緒にしていいのかなどうか、先生方のご意見伺いたい。地域連携ということ強く各種の答申でも言っている中で、そこを一緒にしちゃっていいのかなというの少し考えるところがある。

委員

どの項目も大事な点だと思うが、生徒指導の中に児童生徒理解というのがありますね。都留文科大学は学生を育てる時に何が軸になるか、つまりいろんな事を並べて見

つけようとしている。軸のある教師、一番中心軸になる物を設定して、それがいろいろな枝分かれをして発展していくというような観点で捉えている訳ですが、その時に設定しているのが子供理解、児童生徒理解ですね。要するにここがしっかりしていれば、学習指導の方でも子供が興味を持つ教材を開発できるでしょうし、生徒指導はもちろん、教育課程もこれからカリキュラムマネジメントということが言われるようになるわけです。先日の OECD でもありましたけれども、子供から学びながら設定していく、教えるべき内容は当然あるわけですがけれども、何が子供の興味関心と繋がるのかということは、目の前の子供から学びながら作る必要がある。と言うことが出てきた。もちろん特別支援ということも児童生徒理解が中心になりますよね。そういうふうを考えますと、児童生徒理解と言うのを生徒指導の中だけに置くというのは、やや誤解を招かないか。先ほどの委員が仰ったように学力だけはある教員が子供を理解せずに、自分の知識を披瀝するような授業をするというような学習指導になってしまっただけは困る。児童生徒理解が他の複数の部分に関わるような配置が表にしたときにどうするかはちょっと難しいとは思いますが、そういう見方があっても良いと思います。

それから、こういう指標というのは、非常に細かすぎるとするのが問題というのがありました。大学も今度文科省は、教職コアカリキュラム案というものを出示しましたけれども、10年前から各大学にコアカリキュラム的な物とか指標を作る、学生指導の指標を作る要因というのがあったんですが、初期の大学というのは異常に細かい表をつくってしまっていて、そうすると学生や自分自身が記憶できないほどの量になりますと、日頃学んでいく指針にならない。そうすると日頃から先生方がここで肝心なのはこの点だな、ということを経験に留めてそこから常に物事を具体化できるような物に精選するというんですか。あまり、具体的なことを書くよりは、敢えて抽象的な書き方をして、それをどう具体化するかを各先生に任せられる、各先生の創意工夫、膨らませ型が可能になるような書き方になるような、これは表の次の段階なんですけれども、そういう風にした方がいいかなと言う印象として持ちました。

委員

先ほどの2人の委員の意見とほぼ同じなんですけれども、採用時から含めて3つのステージがずっと、あるべき姿というのがすごくスライドしていくようなイメージではなく、何かを重点的に、例えば採用時ではこういったところを山梨県の教員としてとりたいたいとか、初任のところではこんな力を主に付けて、そこから中堅とか第2ステージ第3ステージ、平行ではなく重点をそれぞれのステージで置くということも必要なのかなと思う。他県とか他市の育成指標を見ていきますと、ただ並べて書いてあるだけで、まさに苦しくなってしまう。

あとは、途中にあるキャリア教育と特別支援教育というのは、非常に大事だと私は思います。

もう一つは、一番下の新たな教育課題は柔軟に書かれて、今の時点ではどんな事が課題になっていて、その課題という物がその後どのように繋がっていくのかということを明記していくことが大事だと思う。

委員

今ご意見にあったように、余裕のない学校に力を発揮しろと言ってもなかなかできないんじゃないか。昨日も夜遅くまで学校にいたんですけども、必ずいるのは新採用の先生、朝は7時に出勤して、帰宅するのは9時、10時。「苦痛か」と聞いたけれども「苦痛ではない」と言う。研修なんかも苦痛じゃあない。ただ、時間が足りない。新採用の先生もベテランの先生と同じ事をやっていく。毎日全てが初めての事。一番の苦痛は何かと言ったら、初めての事をどうやって解消するかということにずいぶん悩んでいるということなんです。ですから、いろんな研修に行ってきた資料を見せても

らう。すごい厚い資料をもらってくる。行く度にもってきて、知識としては身につけていくかなあと思うのですけれども、今、欲しい物は何かと言えば、明日の子供たちとの対応、教材研究、すぐ役立つ物が欲しいというのが新採用の先生の本音だと思う。

ですから、それぞれのステージで何が一番求められているかをしっかり押さえながら作っていかないとどんなにいい物を作っても、現場の先生たちが学ぼうという意識になっていかないとしますので、その辺の声を聞きながら進めていただければありがたいなと思います。

委員

今まで出たのと重複する部分もあるかと思いますが、やはり、これは委員会の立場でいうと網羅しなければならないと思う。心の中に持っておいていただきたいのは、全部が全部吸収しようとなると大変な時間的にもエネルギーを必要とすると思う。けれども、やっぱり、今教員が持っているいいもの、例えば、先ほど言いましたように特別支援教育を経験して、そこでものすごくいい物を自分自身も学んだし、周りの教員も学んだと思います。例えばさっき言った、生徒理解を得意な分野にしている、そういったものを大事にして、そこから膨らんでいく、現場の教員から見れば全部を持っていると言う人はそんなにいない、全部の能力があるという人はそんなにいないと思う。何かしら得意分野というのがあって、自分がこれやってみようというのがあってそこから教師としてのやってみようというのが順に膨らんでいるのが現実的には多いように思うので、その辺のことを含んでおいていただいて、例えばこういうものを伝える場合とか研修会なんかでは、そういったものも口頭でというか、是非伝えてもらいたい。全部が同じようにこうやってしまうと、受け取った側はものすごい量がばつときたりして、そういう圧迫感があるのではないのでしょうかと思いました。

委員

情報の共有というか、ある程度の情報を処理することでスキルが上がるということはあると思います。もう一つは研修を受けて伸ばしていかなければならないと思う。項目は増えても個人個人の目標設定を見定めることが大事かなと思います。情報については幅広く提供できるような形をもって民間の教育関係の業者もいろんな観点を持っている現場に取り入れているので、塾やインターネットなど外部から情報を得ている訳で、学校が孤立しないように実社会の教育環境を把握できるようにしなければならぬのかなと思います。

事務局

貴重な御意見をありがとうございます。育成指標はこれからマスが埋まってくるとありますが、これを全部やらなければならないのかというイメージを持たれるかと思っています。直ぐ全部やりなさいという指標というより各ステージ毎に自分の教育活動を振り返って、得意なところと欠けているところを参考にしながらステージの中で目指していくような意味合いになればという感じで作っているものなので、指標の活用や趣旨を正しく情報提供することは痛感したところです。先生方を縛るということより教員の理想像に近づけるための指標ですので、得意なところ弱いところがあって当然ですのでそういったことを位置づけて活用していくようなものとしていければと思います。

部分部分の項目立てについては検討部会幹事会を通じて、中身も埋めて提示していくこととなりますが、今日の御意見を参考にして次の会の提案にさせていただきたいと思います。

委員

ひとつ、違った観点から、この指標を作ったときに山梨県の先生が自分のものとして受けとめるにはどうしたら良いのかなど。教員養成系大学では2年の後期に教員実践演習をやっている教員として4年やってきた学び以外に担当の履修カルテというか教員の履歴みたいなもので自分にはこういったものが足りないとか気づいて自ら学んでいけるような工夫があると良いと思う。教職大学院では、1年目から必ずポートフォリオで履歴を書いてもらう。分析してフォーラムなどで報告してもらうが、これはかなり有効で自分が気づかないところに目が行く。研修を受ける中でこんなことを学べたこともある。これからセンターを中心にした研修制度の中でそのことが身になれば次の研修に行くとか情報共有するとか持って行くことが大事になる。それぞれの気づきや、意欲が高まるような工夫も大事かなと思いました。

議長

貴重なご意見をありがとうございました。今のご意見は指標の枠組みや基本的な考え方から一歩先にたって実際適用したときに効果的な運用を図るべきかというご提言かと思いますが、今後の課題として今後も議論する機会があろうかと思えます。

基本的な枠組みはこの案でご了解いただく中で、いろんな意見をいただいておりますのでこれらを踏まえて事務局の中で再度お諮りするということで整理させてもらってよろしいでしょうか。それではまた検討を進めて参りたいと思えます。

予定された議事は以上でございます。

5 報告・連絡

(1) 次回協議会の日程等について

次回は8月を予定している。

(2) その他

指標のうち特に採用段階の指標については、大学の先生方の御意見を伺いたい。

6 閉会