

第1回愛知県教員の資質向上に関する指標策定等協議会議事録

1 日時

平成29年5月26日（金）午後2時～午後4時

2 場所

愛知県自治センター 5階 研修室

3 委員等の出欠席（敬称略）

【出席】

永井 勇一、荻原 哲哉、西淵 茂男、池田 周、酒井 敏、荒川 志津代、
高橋 淳、稲吉 久美子、吉田 真、小島 伸之、黒谷 厚志、平岡 将暢、
林 早希

【代理出席】

柴田 好章（植田 健男代理）、
澤田 喜之（小倉 斉代理）、
志賀 浩美（小野 伸之代理）

【欠席】

武藤 育雄

【事務局】

教育企画課、教職員課、高等学校教育課、義務教育課、特別支援教育課、保健体育スポーツ課、保健体育スポーツ課健康学習室、東三河教育事務所、総合教育センター

4 傍聴人等

報道関係者2名

5 挨拶

愛知県教育委員会 永井 勇一 次長兼管理部長が挨拶を行った。

6 議事

指標の項目の検討（指標の縦軸及び横軸の検討）

7 閉会挨拶

愛知県教育委員会 荻原 哲哉 学習教育部長が閉会挨拶を行った。

8 協議会概要

議事について事務局から資料に基づく説明後、意見交換を行った。

概要は次のとおり。

【A委員】

指標と研修計画はどのようにリンクしてくるのか。

【事務局】

研修計画を策定する際には、指標を踏まえて作成しなければならない。この指標は理念や理想となるもの。

【B委員】

網掛け部分の「・」と「○」の区別はなにか。

【事務局】

意味はない。現段階ではあくまでサンプルとして見ていただきたい。

【C委員】

進路指導・キャリア教育はどのように加えるのか。

【事務局】

進路指導はキャリア教育に含まれるという考え。今後の中身の検討によるが、内容の部分に入れる予定である。項目としてはあげていない。○○教育を取り上げるタイミングがないこともあり、項目はなるべくシンプルなものにしたい。

【D委員】

上部にある「愛知が求める教師像」を目指していく必要がある。縦軸と内容を見るとよく網羅されている。そのうえで「素養」のところに「教育的愛情」を入れてはどうか。これは研修を通じて育つものではない。子供に対する教育的愛情が一番大事だと思う。項目として入れてみてはどうか。

【E委員】

宮城県の指標は言葉が非常に魅力的に感じる。学校を見ていて一番大事だと思うのは「感性」であり「教育的敏感さ」に他ならない。やらされる研修ではなく、自ら気づいてこうなりたいと思うことが必要。愛知県は授業を大事にしている県。これが生徒指導や生徒理解につながっている。本校は外国人や特別支援の生徒が多い。このような中で、共に授業をやっていくということを、汗をかきながらやっている。特に愛知に求めることが出てくるようなカテゴライズができるとよい。細かくしすぎるとOJTがしにくくなる。愛知県は外国人の数が日本一であるため、外国人に関することを入れたらどうか。愛知の問題点が逆に売りになる。また、ステージは年齢ではない。役柄、役割によって求めるものが変わってくる。

【F委員】

横浜市の指標はよくできている。素養の面で比較すると愛知県はおおざっぱに感じる。情熱や人間性も分けてよいのではないか。学習指導はもう少し工夫したほうがよい。マネジメントには人材育成をぜひ項目に入れてほしい。ただし、現場としては指標が細かくなると困る。

【G委員】

指導力とマネジメント力の中に「多様性の理解力」のような愛知の一番重要なものを独立して入れてはどうか。多様性よりもインパクトがあるワードがあれば、そのほうがよいのかもしれない。多様性をもっと前面に出して、その中の下位項目に障害児や外国籍児童の問題を入れたらどうか。項目の作り方に工夫も必要。いずれにせよ、多様性の理解や広く世界に目を向ける、色々な人がいるといったことを理解・共感するという部分を出したほうがいい。また、言葉尻になるが、養護教諭・栄養教諭の場合は専門性が入っているが、一般の教諭も教職専門性を求められている。専門性が一般の教諭にはなくて、養護教諭・栄養教諭にはあるというのは、アンバランスに感じる。たが、だからといって、全部に教職専門性を付けるのはどうかと思うため、アンバランスさを解消するために養護教諭・栄養教諭のほうに、造語になるが「領域専門性」のような、専門性という言葉の力を弱めるような言葉を上につけたらどうか。

【H委員】

高度専門職である教員として、自ら学び続けるという自己教育力が非常に重要になる。原案では、素養の「倫理観・使命感・責任感」の中に「自ら学び続ける意欲をもつ」というものがあり、このことを書くことは非常に重要なことだが、意欲を持つだけでは学び続けられるわけではない。自己教育力や研究能力といった項目をひとつ設定してみてもどうか。教師自ら、教師同士で育つといった授業研究や校内研修の在り方も含めて強調してはどうか。

【I委員】

素養の中の学び続ける教師は求めたいので、このことが出てくる表現があるとよい。指導力の一番上が学習指導になっているが、児童生徒理解があつて学習指導は進むものであるため、順番についても考慮したほうがいい。また、指導力とマネジメント力との間の線は、見て理解して活用していくことを考えれば、間の線はわかりにくいため、考えていく必要がある。

【J委員】

インクルーシブ教育とは先生の中では一般的な当たり前の表現なのか。

【事務局】

学校、指導の中でよく使われる言葉である。

【J委員】

マネジメント力の「外部との連携・折衝」について、外部という表現が開かれた学校という意味では、明らかに内と外となっているため表現を変えたほうがよい。最近、文科省で協働という言葉がよく使われている。先生方との協働もそうだが、地域社会との協働についても一考したらどうか。

【B委員】

縦軸は細かくする必要はない。高校、中学校、小学校で随分と立場が違う。そして、外国人や特別支援についても地区によって違う。一般の教諭は、人材活用よりも、人間関係がうまくできるかだとか、上司の言うことをきちんと聞けるか、といったことを示すべき。人事評価とは全くの別物だということだが、どうしてもリンクしてしまう可能性がある。教員の立場を考えても、それほど詳しく書かないほうがよい。あまり細かくなると扱いづらくなる。

【D委員】

学び続ける、自己教育力といった話があったが、愛知教育大学でも学び続ける教師像ということで文部科学省の委託を受けて、3年ぐらい研究してきている。これを項目として起こすと、かなり色々なところが入り込む。だが、非常に重要なことであるため、例えば縦軸の一番左に「指導力を高め続けて」といったようにカテゴリーの大きいところに入れるべきではないか。代案が良くないかもしれないが、現場の先生が見たときに強調される。学び続けることが求められていることをイメージとして強く打ち出すべきではないか。

【A委員】

養護教諭・栄養教諭の項目は実際の業務から拾い出したのか。

【事務局】

実際の業務から拾っている。

【B委員】

校長に必要な資質として、判断力、決定力、情報収集能力があると思うが、これらはどこで触れられるのか。

【事務局】

項目の中身で触れられることになる。

【H委員】

同じ教員でも多様性があり、それぞれのキャリアパスにどう対応するかに対して、資料3・11ページに複数の指標を策定することも可能であるということが書いてある。愛知県として、「複数ではなく、一つの指標にする」ということであればそれでいいと思うが、そうだとしたら中身においてこれらの多様性を吸収するような仕組みを指標に入れるとよい。横軸を考えていくうえで、第2、第3ステージあたりでだんだんと枝分かれしていくイメージをどのように入れていくかが検討課題ではないか。

【K委員】

この指標を使って各年代の先生方と話をする際、横軸で見たときに5年後、10年後にどの位置にいるのか？といった活用ができる。難しいのは各ステージのちょうど斜めの線の間にいる人。主任になっている人、なっていない人といった違いなどがある。年数ではなく、枝分かれのような表現が加わるとよい。また、校長については財務管理の項目があるが、現場の校長がやる気になるような表現になるとよい。

【L委員】

横軸について、ステージとした場合の斜めの線の切り方が難しいのであれば、最終的な自分の役割分担や、いま学校の中で果たしている役割に対して、目標を達成していると自己確認できるようなまとめ方ができるとよいのではないかと。つまり、グラデーションではなく、観点別の必要な項目の表し方はできないか。また、素養を維持したり、新たに高めたりするという「方法」もある。その具体的な方法の例を書いたらよい。このままでは素養が抽象論になってしまい、自分がどのようにしたらよいかという指標にはならないのではないかと。

【M委員】

原案の横軸をみると斜線はあるものの、段々と学校全体を経営していきなさいというモデルに見える。これだと、資料3・11ページの「生涯にわたって教諭としての職務を全うし、特定の分野において高度に専門的な知識を有する」というコースがはっきり見えない。

指標はこのような先生になってくださいという目標ではあるが、実際には教師も一人ひとり人間であるため、自分の個性を伸ばしながらやっていかないと自己研鑽のモチベーションは続かない。全体を通して教員の多様性や個性に配慮しつつ、各教員のそれぞれの位置から指標の目標を達成できるようにすべき。また、自己管理の能力についてということが具体的に入っていない。指標に従って動く機械ではなく、人間として認めているというメッセージが何らかの形でこめられるとよい。横軸がもうちょっとフレキシブルになれば、それがメッセージになるのではないかと。

【M委員】

資料6によると多様な研修ができるようになって見えるが、その一方で、回数と時間が増えるのではないかという印象を持つ。ステージの進み方と研修の関わりはどうか。

【事務局】

多忙化解消プランもあるため、研修の負担が増えることはない。今後決定していく。

【M委員】

研修に時間の幅を持たせるのはいい。大学では、必要な時に必要な授業が履修できるようなカリキュラムが取れるように工夫している。何年目にこの研修を受けると決めるのではなく、必要な時に必要に応じて各研修を受けられるよう形にしたらどうか。大学と連携し情報共有してやっていけば、多忙にもならずモチベーションも高まり、必要な時期に必要なものという考えに近づくのではないか。

【F委員】

現在の研修は1年目に非常に集中しており、疲弊する新任教員が多い。資料6によると、今後は研修が分散されていくとのことであれしく思う。指標に沿って研修が分散され、現場の負担が軽減されるよう配慮していただきたい。

【N委員】

高等学校の教諭については専門性が命綱になる。高等学校の立場からすると、「教科専門性」という言葉をぜひ入れてほしい。また、先日の全国校長会で若手の育成について発表した。その資料作成のために現場の声をリサーチした際、5年未満の若手教員からの困りごととして割合が高かったのが保護者対応だった。保護者対応を入れてくれということではないが、教員が困っていることをリサーチして指標に反映してほしい。