

第2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7月5日（水）午後2時～午後4時

2 場所

愛知県自治センター 4階 大会議室

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、植田 健男、小倉 斉、酒井 敏、
荒川 志津代、高橋 淳、武藤 育雄、小野 伸之、稲吉 久美子、吉田 真、
小島 伸之、黒谷 厚志、伊藤 彰康、林 早希

【代理出席】

人見 明宏（池田 周代理）

【欠席】

なし

【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

4人

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

指標の内容の検討

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内容の説明後、意見交換を行った。

概要は次のとおり。

【A 委員】

資料1「第1回指標策定等協議会で頂いたご意見の指標への反映状況」の9の「自己教育力」は、言葉の使い方として違和感があるため「自己更新力」にすべきではないか。

【B 委員】

「資質」と「能力」について、文部科学省の文章を見ると分けて考えているようだが、私たちは資質と能力は分けていない。素養の4つはこれでいいのかなという思いがある。

また、自分を俯瞰的にみる能力である「メタ認知力」が必要だと思う。入れるとしたら「自己教育力」の欄。例えば「幅広い教養と高い専門性を備えつつ、《自己理解を図り》、向上心を忘れることなく…」とつないでいけばいいのではないか。

【C 委員】

資料2の1枚目について、この育成資料の構えを見ると、「いま不足しているものがあるから、それらを身につけて望ましい形に持っていこう。」という匂いがする。そうではなく、先生方がいま身につけているものを肯定的に捉えて、「教育指導や学校経営の中でその力を十分に発揮してほしい。その中でもし指標を見て不十分だと思う点があれば、そこに成長を求めてほしい。」ということが匂わすことができる。例えば、資料2の1枚目の1つ目の項目「○『教員育成指標』とは」について、「この指標は、教員として《の資質を十分に発揮し、》身に付けたい資質・能力を…」と追加すれば、より教員の皆さんがやる気になるのではないか。

【D 委員】

教育現場では若い世代が増えており、ある自治体においては、6年以下経験者が30%、10年以下経験者が50%。そのため、若い世代にミドルリーダーの資質を要求することがある。学校規模にもよるが、教員数の少ないところは、なかなか3つのステージで分けて対応するのが難しいことを理解していただきたい。

養護教諭は基本的に各学校にひとり配置のため、ここに書かれているシニアリーダーとしての要素が必要になる。

栄養教諭については、現場では栄養教諭と栄養職員が混在している。さらに、給食でいえば、自校給食とセンター方式があり、センター方式の場合、栄養教諭は、学校に所属しているが基本的にセンターで勤務している。こういった実状と合わない指標を求められても現場が困る部分がある。こういった矛盾点をどうしていくか。

【事務局】

栄養教諭と栄養職員の混在については、栄養教諭のみの採用や任用替えを進めているところである。研修等も一緒に行っている現状も踏まえ、当面、栄養職員と栄養教諭は同じように考えていく。学校にいないということも理解している。現状を踏まえながら内容を検討していきたい。

【E 委員】

教諭版の第3ステージの考え方から校長の「トップリーダーとしての…」にはどのようなつながるのか。

【事務局】

シニアリーダーの中からトップリーダーが生まれてくるという考えで作成している。基本的な考え方としては、シニアリーダーとして学校全体を引っ張っていく力や考え方を第3ステージまで身に付けた者が、校長に任用される。校長版は、校長という特別な職務に必要な能力のみ取り出して記載している。

【F 委員】

指標は学校にどのように提示するのか？全学校に紙で配付か、もしくはHPでの掲載か。忙しい人や気のない人は見ない可能性がある。また、研修にはどのようにつながっていくのか。

校長版には「包容力」があるとよいのではないかと。細かいことで指導されると縮こまってしまう人もいる。鷹揚に見ることで力を発揮できる場合もある。記載するとしたら、「素養」の「倫理観・人間性・行動力」の部分ではないかと思う。

【事務局】

周知の方法は、教育委員会のHPへの掲載、記者発表を予定している。もちろん学校にも配付して、一人ひとりに紙で見ていただくことも予定している。また、研修については、指標を踏まえて、今までの研修計画を組み替えていくことになる。

「包容力」については、できるだけイメージができるような言葉を検討していく。

【E 委員】

指標はただ周知するだけか。指標をもって、なんらかの形で指導するのか。

【事務局】

資料2の1枚目のようにメッセージのようなものを付けるので、そこで利用方法や周知の方法について、記載することを検討していく。

【G 委員】

ステージは左から右に段階的に進んでいくような形になっているが、「愛知が求める教師像」はそうになっていないため、表を見たときに違和感がある。

【事務局】

「愛知が求める教師像」は採用選考試験の受験案内に記載しているもので、この6つに時系列や優劣はない。そのため、「愛知が求める教師像」の6つと、表の各ステージとは直接関係ない。表現の仕方については、「愛知が求める教師像」と表の間に言葉を入れて上下を分けるなど、表の形を検討したい。

【H 委員】

教員評価の目標との関わりはどのように考えたらよいか。

【事務局】

文部科学省が教員評価と指標は全く別物であるとはっきりと言っており、愛知県教育委員会としてもそのように考えている。

【I 委員】

前回の意見が多く反映され、愛ある言葉が増えている。

「多様性への理解と教育支援」について、現場で困っているのは子どもたちの貧困、特別な支援、外国人、あとは心臓や筋力が弱い、アレルギーといった保健的な支援がある。第一ステージの「必要に応じて…とともに、合理的配慮を重視した…」の「重視」は「考慮」くらいでよいのではないか。重視しすぎると、色々な保護者の方がみえるので苦しくなる。このあたりは特別支援の先生方に聞くのもよいと思う。

学習指導の中では第2ステージに「授業力」や「マネジメント力」がいきなり出ているが、このマネジメントにプランニングも含まれてくると思ってよいのか。「愛知県の求める着任時の姿」の「指導計画に従い…」は分かるが、今後、新指導要領になった時に、カリキュラムマネジメントをしていくだとか、地域に開かれた教科や領域を踏み止めていく中で、プランニングしていく力をミドルリーダーに期待したい。

養護教諭については、一人だけでやっている状況だが、地域の横のつながりがある。各地域で学校を離れた組織がある。今もやっている地域内でのネットワークを利用するというのを、マネジメント力の項目に加えても良いのではないか。

あまり細分化されていくと、先生方はやらねばならぬと感じてしまう。1枚目の説明文が大事。カラフルにしてもらって、行動するための指標だということを理解できるようにしてほしい。細かくしすぎると思考停止になる人がいる。

この資料は求める姿を提示しているが、一方、現場では求めない姿を整理していくことが必要となるかも。

【事務局】

マネジメント力はプランニング力も含めたものとしている。ステージごとに求められるマネジメント力も違うため、この指標で表すだけではなく、継続的に研修の項目に入れていければと考えている。

【D 委員】

この指標と教職員評価は全くの別物だということだが、この指標がベースになって、教員が目標を決めて、それが評価されるということではないか。だとしたら、全くの別物とは言えないのではないか。

【事務局】

結果として、評価の際に重なることはあるかもしれないが、指標はあくまで教員自身のための目安であり、研修のもととなるものである。

【J 委員】

資料2の1枚目の内容はある程度決定されたものなのか？

【事務局】

決定されたものではない。

【J 委員】

資料2の1枚目の2つ目の項目「〇一人一人の個性や適性を生かすために」で示した例は、指導力がレーンになっている。前回も問題になったが、教員等のキャリアパスは単一のものではなく、全体の学校経営に向かう人もいれば、教科指導の専門性を高める人もいる。そうすると、大きく言えば指導力、なかんずく学習指導ではシニアリーダーの部分として十分活躍できるであろうが、学校経営や地域社会との連携・折衝となればここに書かれているシニアリーダーのところまではいかないようなケースが出てくることもある。こういったことも、マネジメント力で極めて優れた能力を発揮するトップリーダーが、その包容力により許容し、個々の教員の一番良いところを生かして、学校全体を動かしていく。このような回転をしていけば、個々人の努力がトップリーダーとしての校長のマネジメント力のもとにチーム学校を含めた学校力全体の上昇につながっていく。それぞれが最も得意な部分を生かして全体を高める、そのための個々の目標として指標がある、と読めるような物語が資料2の1枚目で組めると、負担や押しつけでなく、みんながこれを目指していけるのではないか。

【K 委員】

「多様性への理解と教育支援」の項目についてみると、問題に対応していかなくてはならないという印象を受ける。多様性をもっとポジティブに捉えるべき視点や側面もあるのではないか。色々な子どもがいることは結果的にいいことにつながるという側面もあると思う。

「地域社会との連携・折衝」では、地域にすでにある文化資産や人的資産を取り入れていくことがどこかにあるといい。

「学習指導」の中で教育課程のマネジメントの側面も入れたほうがよいのではないか。

表現について、「外国人」ではなく「外国につながりのある子ども」が最近では主流のため、一度検討してほしい。

【L 委員】

「生徒指導」の第2ステージの「…組織的・継続的に児童生徒に対応する」は、「積極的に」だとかに言葉に変えつつ、第1ステージに持ってきてほしい。

養護教諭の「保健室経営」は、専門性が高い。第2ステージは、教諭の内容の一部とほぼ同じ表現となっているが、養護教諭ならではの保健室経営にかかわる内容を入れたほうがいいのではないか。第3ステージについても同様である。

【M 委員】

児童生徒理解の第1ステージの「…心情を汲み取る」の「汲み取る」は、表現として「読み取る」という言葉にしてみてもどうか。

【N 委員】

表のいたるところに「児童生徒一人一人」という言葉が多く出てくるが、「学習指導」では第1ステージの「…個に応じた指導」しか出てこないのが気になる。もう少し個々の学力に気を使う必要がある。例えば、「愛知県の求める着任時の姿」は、「…を身に付け、《児童生徒一人一人の学力に注視しつつ、》指導計画に従い…」としたらどうか。

【B 委員】

「生徒指導」の第3ステージに「進路指導」がいきなり出てくる。「愛知県の求める着任時の姿」では「キャリア教育」となっているが、これは同じ言葉に替えられないか。

「多様性への理解と教育支援」の第3ステージに「自他の命」という言葉があるが、これは「愛知県の求める着任時の姿」にあるべきではないか。

「学級経営・学年経営・学校運営」の第3ステージの「…、他の教職員に学級・学年経営に適切な…」について、「に」と「に」がつながって読みづらい。

校長版の「マネジメント力」の「企画・構想力」に「市民感覚」とあるが、これだと町民村民が抜けるため「住民感覚」に替えてもらいたい。

【C 委員】

「生徒指導」の第1ステージの「キャリア教育」が「社会的資質や行動力の向上」となっているが、意図していることがわかりにくいため、文科省の定義に替えたほうがいいのではないか。

「地域社会との連携・折衝」の「愛知県の求める着任時の姿」に「教職公務員」とあるが、この言葉でいいのか。

校長版の「教職員理解・人材育成」に「分担した教職員の業務を見守り、…」とあるが、校長であるため「管理」という言葉がどこかに必要でないか。

【O 委員】

前回よりも表が見やすくなっている。自分は教師ではないが、これを受け取ったら少なからず重くのしかかる部分もあると思う。

【J 委員】

「多様性への理解と教育支援」の「理解」ではなく「尊重」にできないか。ここで尊重が使えれば、多様性に対して肯定的な言い方になるのではないか。

【C 委員】

第1ステージの「学級・担当教科等」、第2ステージの「学年・分掌等」、第3ステージの「学校全体」に「()」を付けられないか。

【事務局】

各委員から様々なご意見をいただきましたので、事務局で一度検討してみたいと思います。