

## 令和4年度第2回高知県教員育成協議会議事録

- 1 日時 令和5年1月16日（月） 15時30分～17時
- 2 場所 高知県庁西庁舎2階 教育委員室
- 3 出席者 高知県教育委員会 教育長 長岡 幹泰  
高知市教育委員会 教育長 松下 整  
高知市町村教育委員会連合会 会長 竹内 信人（WEB参加）  
国立大学法人高知大学 教育学部長 小島 郷子  
国立大学法人鳴門教育大学 学長 佐古 秀一（WEB参加）  
高知県小中学校長会 会長 瀬戸 保彦  
高知県高等学校長協会 会長 廣瀬 法民  
土佐教育研究会 会長 藤田 由紀子  
高知県高等学校教育研究会 会長 濱川 智明

### 4 議題等

#### （1）高知県教員育成指標の改訂について

事務局から、第1回高知県教員育成協議会 指標についての委員意見への主な対応【資料1】、高知県教員育成指標「教諭、管理職等」【資料2】に基づき、改訂案について説明があり、各委員からご意見をいただいた結果、以下の意見があった。

（以下、○は委員からの意見等、→は事務局からの回答）

#### 高知県教員育成指標「教諭」【資料2】について

○④「発達支持的生徒指導」は、一般的に使われるか。

→新たに生徒指導提要の改訂でその単語が出てきた。

→生徒指導提要等との関連性を持たせるため用語をそろえた。その中で用語が一般的な用語でないものについては、別途注釈を付けるなどの対応は随時していきたい。

○④「発達支持的生徒指導」の項目名はこれまでは「生徒指導上の諸課題への対応」であったのか。

→生徒指導提要で今回「発達支持的生徒指導」という言葉が出たのは、発達を支えるような生徒指導をやっていくべきだということでの文脈でこのような表現が使われている。④はもともとそういったような傾向が少しあるような文章、項目名、また中身の文章もそういったような内容になっている。全般的に今回の生徒指導提要での生徒指導のとらえ方の違いや関わり方を踏まえて、このような形にした。

○④「発達支持的生徒指導」について、提要を見たが、特定の課題を意識することなく、課題の有無にかかわらず、すべての児童生徒に対して、という意味だと思う。生徒指導は「すべて」ということ。「すべて」という言葉があった方がずっと（入って）くる。

④「発達支持的生徒指導」はすべての児童生徒に対して、⑤が課題を有する、支援の必要な子どもたちに対してだととらえた方がいいかと思う。

⑤「特別な配慮を要する児童生徒への対応」は、おそらくこの若年前期と若年後期が同じ指標がこの教諭だけ8つぐらいある中の一つだが、若年の（2～4年）と（5～9年）を見たときに、配

慮を必要とする児童生徒に対して少し違いがあってもいいかと思う。セルフマネジメント力のH「自己管理能力」も同じような部分もあると思う。支援の必要な生徒に対しては少し違いもあるとよい。例えば、若年の後期には「助言を行える」、中堅期には「具体的に提案をする」となっているので、そういう違いがあるとよい。

○指針の⑥、⑦区別について、⑥「授業構想」と⑦「指導技術の工夫」という二つに分かれ、⑥「授業構想」の方は、教科との関連、教科横断的が、若年前期、若年後期に入った。中堅期には、「教科横断的な授業構想等カリキュラム・マネジメント視点に立って、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を意識した」が入り、指導・助言を行わなければならない。若年後期と中堅期の間のギャップが大きいような感じする。中堅期はかなり難しい問題をやれと言われてるような形の印象。「教科横断」「カリキュラム・マネジメント」「個別最適と協働的な学び」という課題テーマが、ここに入ってくるような印象を持った。

○⑥「授業構想」には「個別最適な学びと協働的な学び」という文言が入っているが、⑥「授業構想」は教科横断を中心にするかどうか。

○⑦「指導技術の工夫」には新規採用期から「主体的・対話的な深い学び」が入っている。個別最適な協働的な学びは、⑦「指導技術の工夫」の「主体的・対話的で深い学び」に統合するなど、関連づけた方が、わかりやすくなるのではないか。

○⑨「専門性の追究」と⑩「研究推進」も、一つのことを無理やり分けている感じがする。細かくするよりは、両方同じことではないかと思う。一つにしてもいいような内容。

→⑨「専門性の追究」はまさに個々の先生方の専門性で、⑩「研究推進」は自校の研究テーマというふうに、もう少し幅広いようなニュアンスがあるように見て取れるところもあるが、実際本当に分ける必要があるのかどうかも含め検討させていただければと思う。

#### 高知県教員育成指標「管理職等」【資料2】について

○「校長」「教頭」のB「組織マネジメント」の⑥は、内外環境等のデータを収集して、分析。次に「主幹教諭」「指導教諭」は、内外環境等のデータを収集して確認する。立場の違いを意識すると「主幹教諭」「指導教諭」については、内外環境等とのデータを収集するというのは、もちろん教諭から。学校ビジョンも踏まえて、学年や分掌等の活動推進、或いは学校ビジョンを踏まえて、校内研修を企画にする。とした方が、わかりやすい。

○「主幹教諭」のB「組織マネジメント」の⑦は「校長等と教職員との意思疎通を図り、校長等の意向を踏まえ教職員に対し指導・助言する」。これだと、意思疎通じゃなく、トップダウンで指導を流したとなってしまう。むしろ「主幹教諭」の大事なポイントは、ボトムアップとトップダウンで両方するということのセットなので、トップダウンだけで終わってしまうと意思疎通にならない。教職員等の意向や状況を校長等と共有できるというようなことをどこかに付け加え、トップダウンとボトムアップを「主幹教諭」の役割として作る方がよい。

○「指導教諭」も同様、「教職員に対して指導・助言することができる」とあり、これも校長の意向を踏まえ指導・助言するということ、同時に「教職員等の状況を校長と共有することができる」ということもこの後に付け加える方が、「主幹教諭」「指導教諭」の立場、役割ということに即したものになると思う。

○「主幹教諭」のB「組織マネジメント」の⑦は、「校長等の意向を踏まえ」の前に「校長と教職員との意思疎通を図り」と書いている。学校教育目標、それに基づく学校経営というのはやはり校長が責任を持って作っているのだから、それを各教職員に理解をしてもらいながら、それを実現化していくための「主幹教諭」「指導教諭」の役割というのがあるかと思う。そう考えると、この「意向を踏まえ」だけでは、やはり少しトップダウン的なところはあるのかもしれない。「主幹教諭」にある「校長と教職員との意思疎通を図り」というこの言葉で、校長の目指す学校経営に、組織全体が進んでいくというのが見えてくるのではないかと読み取った。

### 高知県育成指標（教諭、管理職等）改正案へのご意見について【資料2】

→ご意見については、「意思疎通を図り」のところをもう少し丁寧に、「主幹教諭」からもボトムアップをするといったようなニュアンスが出せるような形に少し工夫し検討をさせていただく。

あわせて、「校長」の指標のマネジメントの部分についても、基本的に学校経営ビジョンがあって、それに基づいての組織論というところかと思う。そのビジョンを踏まえてというニュアンスになるよう検討させていただければと思う。

また「教諭」についても、基本的には「個別最適な学びと協働的な学び」という手法を通して「主体的・対話的で深い学び」を実現するということかと思う。⑥授業構想と⑦指導技術の工夫がまさにそれが本来パラレルのはずで、逆転してしまっているというご指摘だと思うのでその点においても、検討の上での今後の計画を図っていく。

○「主幹教諭」「教頭」のコーチング力。前回「コーチング力」という言葉使ったような気がするが。先ほど意思疎通を図って指導助言という言葉が出てきたが。

→前回の話で確かにコーチング力は出てきた。そのコーチング力については教頭や主幹教諭の研修の中に取り込む予定。

長岡会長から、委員からいただいた意見をもとに、さらに事務局の方で検討、修正をさせていただき、修正については、事務局に一任させていただくこと、また修正した資料を案として、教育委員会に付議をさせていただく旨の発言があり、各委員に了承いただいた。

### (2) その他

事務局から、令和5年度の研修体系及び研修一覧【資料3】に基づき説明があり、各委員からご意見をいただいた結果、以下の意見があった。

○校長が教諭等に指導していく中で、この研修を受けなさいとか、こういう研修はどうだろうかというような研修をこの育成指標のところに入れたのか。

→まだ完璧なものにはなっていないが、研修履歴が積み上がったら、この育成指標の何が満たされていて、何が満たされていないかわかるようになる。そのときに、この指標を見ながら、この研修を受けたらいいというアドバイスをするような想定。来年はまだ研修履歴が積み上がっていないので、活用できないかもしれないが、研修のコンテンツ自体も県教委として増やしていこうと思っており、これだけにはとどまらない内容から選んでいただくことを将来的には考えている。

○校長としては、具体的な職員との対話でも、こうした研修一覧が受講奨励のツールになっていくと思う。

→実際のこの内容と、その受講奨励のあり方等については、すべて教員研修計画の中に書き込む予定。また併せて、高知県教員育成指標とはほぼ同時期のタイミングで、高知県教員研修計画も学校現場にお届けする。その2セットで校長先生が先生に行う研修の受講奨励というのは、その2セットを見れば、一定できるような形にはしていく。それは年度内には出すので、そういう形で来年度から、随時運用していければと考えている。

またこういった趣旨については、昨年からも少しずつ各学校関係者の皆様や市町村教育委員会の皆様にはご説明をさせていただいており、よりに詳しいご説明については、関係者の皆様が集まる会でも随時ご説明していければと考えている。

○経験段階ごとの受講する研修の目安のようなものはないか。

→指定研修は全員受けなければいけないので、希望研修をどうするかという受講奨励が大きいところがあると思う。基本的には希望研修については、今回育成指標との関連性も説明したが、例えば、ゆくゆく履歴が残って、この人は育成指標のAよりBを受けているけどC、Dが受けてないとかそういったようなのがわかるような形になる。また指標との関連でこの方に足りてない力が、どこかというのがわかるような形にはなっていくというのが一つ。

また加えて、個別最適という話もあるが、必要に応じ、個別にカテゴリーの中から校長先生にご紹介していただくような形になる。そのような考え方等々については、教員研修計画にお示しするが、中堅期でここまでとか、若年期でここまでというような正解があるわけではないので、そういった考え方で、是非とも受講奨励をしていただければというような方向性を示しつつ、最終、現場でご判断をいただくといったようなところにはなってくるかとは思っている。そこはうまくバランスを取りながらやっていけるのが一番理想というふうには考えている。

○あまり細かくする必要はないが、更新制そのものが10年で、大体これぐらいというの目処があったわけなので、例えば10年までにこれぐらいはという数値が出てくるかなと思っただけの質問。

→数値はないが、ゆくゆくの目指すべき姿は育成指標で現れているような形になるので、10年後に、例えば若年後期だった方が10年後には中堅になり、それ以降の形になる。ここを目指すにあたってこれぐらいというのを各校長先生に、個々の目の前の先生方をご覧いただきながら、随時この力をという形で受講奨励をしていただくといったようなのが、理想かというふうには考えている。何もなしに先生方をお願いをするというのも、やはりなかなか難しいところであり、少なくとも初年度、2年目はやりながらということにはなるかと思うが、一定の考え方は、国から出されてる文書も踏まえながら、県から示せるかと考えている。

また、随時、各学校や市町村教委とやりとりをしながら、どのような形でより良いものが出ていくのか、次年度以降も変えていく可能性もあるので、そういった中で皆様と作っていければというふうに考えている。

○感想になるが、ますます校長が育成指標や県の研修体制、系統等、それぞれの研修についての内容をしっかりと理解して教員と対話を重ねながら研修の受講奨励を進めていかなければならない。校長自身の力量も問われてくると痛感した。

→（この研修は）センターだけだが、この他にも大学や土佐教育研究会など、色々な研修がある。基本的にやはり校長、育成者はそういうところに精通していく必要がある。そこに、適時、適材を、こういう勉強して欲しいというお話をしていただければというのが、一番だと思う。またそこは、教育委員会も大学等の力等お借りし、一緒に作っていきたい。

最後に、長岡会長から、本日の協議会で貴重なご意見を賜ったことに感謝申し上げ、閉会とした。