

第5回教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会 会議録（要旨）

日時：平成24年11月30日（金）13：30～16：30

場所：高知県教育センター分館

審議の中間まとめ（案）について（委員長説明）

- 配付資料は、第4回会議における検討結果に基づいて修正した案に対して各委員から提出された意見を反映した箇所及び事務局による構成変更・文言整理を行った箇所を網掛け等で示したものの。
- 配付資料をプロジェクターで投影し、検討結果をこの場で反映させていくこととしたい。
- まず、第4回会議からの続きとして「各論3 教員の自己啓発・自己研さんの促進」及び「各論4 教育行政による支援」を検討し、その後あらためて全体を通した検討を行いたい。

各委員からの意見等（各論3・4について）

- 各論4「①メンター教員（若年教員への支援者）制度の創設」（17ページ）に関して、「指導教諭・メンター教員」と記載している箇所があるが、「職として設置される指導教諭」と「校務分掌としてメンター教員業務を付加」のいずれを指向するのか。例えば、大規模校においては指導教諭の配置をできる限り進めたうえで、配置できない学校においてはメンター教員という職務を校務分掌として割り当てるということができないか。人数の多い50歳代教員を指導教諭又はメンター教員として活用することも一つの案。
- ある程度経験を積んだ教員は皆メンター教員となる可能性があるが、分野によって得手不得手があるため、校務分掌で指定してしまうと十分にその役割を果たせない者も出てくるのではないか。
- 制度化の有無にかかわらず、初任者は先輩に対してメンター的な役割を求めている。
- 財政事情から厳しい面はあると思うが、校務分掌としてメンター教員としての職務を位置付ける場合、当該教員の受持授業時数等の軽減が図られる必要がある。
- どういう人が来ようと、そこで育っていく仕組みが必要であり、学校自体が人を育てる集団になっていることが望ましいことから、すでに一部の学校において設置済みである指導教諭の制度を生かしてさらに充実させるという方向性だと思う。

「① メンター教員（若年教員の支援者）制度の創設」を

「① 指導教諭の充実とメンター教員（若年教員への支援者）の活用」に修正のうえ、次の項目を追加

○指導教諭については、大規模校または中規模校においてできるかぎり配置していくことが望ましい。

○指導教諭の配置が困難な場合においては、校務分掌でメンター教員としての職務を位置づけることが考えられる。

○経験を有する教員が分野に応じてメンター教員としての役割を担うことも考えられる。

○メンター教員については、制度化に関わらず日々の先輩教員の仕事に取り組む姿勢を見せることが重要である。

○メンター教員の位置付けをする際には、当該教員の事務の軽減を図ることも必要である。

○各論4「⑤ 任用体系とリンクした研修（研修履歴のカルテ化）」（19ページ）に関して、そもそも教員はどのような研修を受けたいと思っているのか。教員自身も受けたい研修がないと言いながら、どのような研修を受けたいのかが曖昧な場合もあるため、教員がもつ悩みや課題をきめ細かく把握したうえで研修を組み立てることも必要ではないか。

「⑤ 任用体系とリンクした研修（研修履歴のカルテ化）」へ次の項目を追加

○教員自身が、自らどういった研修を受けるべきなのかという課題意識を持つことが重要である。

○教員が受講したい研修の内容を把握することも必要である。

○各論4「イ 管理職」（18ページ）に関して、管理職の一番大事な役割は学校経営における最大の資産である教員の資質向上を図ることだと思う。その意味から、校内研修の体制をしっかりとマネジメントできる能力をもった管理職が今後必要になってくるのではないか。

「イ 管理職」へ次の項目を追加

○管理職の最も大きな役割の一つは、教員の資質向上を図ることである。研修環境の整備など、研修のマネジメント能力が必要である。

○各論4「⑥ 人事異動によるバックアップ」(19ページ)に関して、教員のモチベーションを上げていくために、優秀教員の表彰制度を充実させてはどうか。処遇とも関連付けることで意義のあるものになると思う。

○いかに教員のやる気を引き出すかは大きな課題。学校組織は横並び意識が強いので、表彰制度においては優秀教員の推薦を行う市町村教育委員会の主体性が問われる。

「⑥ 人事異動によるバックアップ」へ次の項目を追加

○教員の表彰制度をよりきめ細かく運用することで、モチベーションの向上につなげることも考えられる。また、表彰と処遇とのリンクを検討してはどうか。

各委員からの意見等(全体を通して)

○総論「3(2) 教員の姿」(2ページ)に関して、教員としての普遍的な課題、全県的な課題はもちろんだが、所属している市町村や学校の課題もある。その中でも特に、家庭や地域の教育力低下に伴って生じている課題を考えた場合、地域の中へ入って活動でき、地域や家庭からあてにされる教員が求められていると感じる。

「(2) 教員の姿」へ次の項目を追加

○地域や家庭の状況に柔軟に対応することができる教員

○総論「5」(3ページ)の見出しについては、その手前が「4 人材育成の在り方についての基本的な考え方」となっていることから、今回事務局からの修正案として出されている「具体的な人材育成計画の策定の柱」が適当だと考える。

○総論「5(1)」及び「5(3)」(3ページ)の見出しについては、委員から出された「スタンダード」、「スキルチェック」という表現をそのまま用いていたが、あまり一般的な用語ではないことから、今回事務局からの修正案として出されている「(1) 計画的・段階的な教員の資質向上」、「(3) 点検評価に基づいた育成」とするのが適当だと考える。

○総論「(1) 計画的・段階的な教員の資質向上」に関して、小学校の場合とはとりわけ学級経営力をきちんと一人ひとりの教員が身につけることが、授業力を向上させていく前提となるのではないかと考える。

○学級経営力がつかないと授業力が高まらないということではなく、両者は並列的なものではないかと考える。

「5 具体的な人材育成計画の策定の柱」へ次の項目を追加

○とりわけ小学校においては、授業力を高めるとともに、学級経営力を身に付けることが必要である。

○各論1「(b) 授業研究の拡充」(6ページ)に関して、特に教科担任制の中学校においては、教科の壁を越えて授業を研究し合うという点に大きな課題がある。教科特性だけの授業研究に終わらず学校としてのベクトルを合わせるためには、教科経営の発想に立った授業研究を行う必要がある。

○各論1「(b) 授業研究の拡充」(6ページ)に関して、本県では児童生徒による授業評価を実施してきているが、それを授業改善に十分生かせていないことが課題。

○授業評価は元々児童生徒の目線で授業を改善するためのものだったが、次第に専門的に細かくなり使いにくいものになっているように思う。もう少しストレートに子どもの気持ちが出るような簡単なものでよいのではないか。また、数値化しての分析が難しく教員の主観に留まっているケースがあることも課題ではないか。

○授業評価にこだわらなくても、教員が授業をマネジメントしようと思えば必然的に目標を立て、評価も欲しくなる。評価は自らが欲するものであってやらされるものではない。また、授業評価は因子分析ができるような項目にしておけば、子どもも答えやすく数値化できる部分も出てくる。教育の評価は必ず数値化できるのであって、できないというのは、そのための努力をしてないだけ。これからは教員もこうした勉強が必要。

○評価はあくまで授業改善に生かしてくのだという観点から、評価項目をしっかりとしたものにしていく必要がある。

○教員評価に児童生徒の授業評価を含めると受け取られないような表現にすべき。

「(b) 授業研究の拡充」へ次の項目を追加

○児童生徒による授業評価について、より取り組みやすい手法を検討するとともに、因子分析手法を使うなど、数値化を図ることを通して授業改善に生かしていくことも考えられる。

○教員は、まず自己評価を行うことで、児童生徒による授業評価の必要性を認識し、それを基に授業改善に取り組むことができる。そういったセルフマネジメントの仕組みづくりを検討する必要がある。

○教科特性にとどまらず、教科を越えて学校経営、教科経営の視点に立った授業研究の取り組みが必要である。

- 各論1「(c) シンクタンク機能の構築」(8ページ)に関して、大学と連携して強化したシンクタンク機能を、教育センターの政策提言機能の強化に生かしていく必要があるのではないかと。
- 各論1「イ 優れた授業に関する映像等のアーカイブ化」(9ページ)に関して、アーカイブ化とは要するにカリキュラムセンターの機能強化を図るということであり、それを現場の教員が活用するという見出しにしたほうがよいのではないかと。また、映像教材のアーカイブ化やIT教材の整備についての記述が本文にあるとよいと思う。

「(c) シンクタンク機能の構築」を

「(c) シンクタンク機能・政策提言機能の強化」に修正

「イ 優れた授業に関する映像等のアーカイブ化」を

「イ カリキュラムセンター機能の強化」に修正のうえ、

次の項目を追加

- IT教材等の整備や優れた授業に関する映像等のアーカイブ化を進めることが必要である。

- 各論1「(b) 10年経験者研修の研修内容の見直し」(8ページ)に関して、「自己課題をテーマにレポートを作成する」というのはよいことだと思うが、10年目だけではなく、例えば20年目までの間において5年ごとに作成させるようにし、自己の研究が継続するようにしてはどうか。これがあれば研修に臨む姿勢や実践も変わってくると思う。
- 研修に臨む姿勢については、教員自身の意識に加えて、学校の課題を解決するために参加するという意識ももたせる必要がある。現状は教員に対するこうした負荷の掛け具合が不足している。
- 「5年ごと」が悉皆だとすれば課題がある。現在でも10年経験者研修と免許更新講習との重複による研修疲れという議論もされており、研修に参加するための条件整備や環境整備が不十分な状況の中で教員に負荷を上乗せするのが適切かどうか。また、各教員が考えたテーマに基づく「自己研究」ということでよいのか。10年経験者研修でも各教員の個別課題に即した研修が行われていると思うが、その個別課題はあくまで学校の課題として設定されたものであるはず。
- 10年経験者研修と同じように行う必要はないと思う。5年ごとの区切りとして自己の成長のために取り組んだことをまとめて報告するという程度でよいのではないかと。また、

自己研究というのは個人的なものではなく、例えば当初5年目までは教科指導、10年目までは校務分掌、15年目までは希望分野に係るマネジメントの基礎理解、その後の20年目までは教科のスペシャリストや組織マネジメントを行う者を養成する期間にするという仕組みにする。研究を継続し自己を成長させようとしている姿を次の世代に見せることが大事ではないかと思う。

○第1回会議の配付資料における「ライフステージに応じた教員の資質・指導力」の図を、よりきめ細かくしたうえで、これとリンクした研修をセットで整えていくことが必要である。

「(b) 10年経験者研修の研修内容の見直し」に次の項目を追加

○例えば、20年目までの間において、5年目（教科指導）、10年目（校務分掌の実践）、15年目（教科経営、分掌経営）、20年目（スペシャリストとしての教科経営、マネジメントとしての学校経営）といった区切りごとに、論文やレポートをまとめるといったことが必要ではないか。そうした機会を設けることで、日々の研修に向かう教員の姿勢が変わるのではないか。他方、全員一律に、さらなる負荷をかけるかどうかといったことは課題である。

○リーダーによって組織は大きく変わると感じている。管理職になってからの研修も大事だが、例えば、教務主任歴を任用の必須条件にするといった管理職の養成システムを整理することも必要ではないか。

○単に座学だけではリーダーはつukれないので、Off-JTとOJTとを連携させて養成する必要がある。さまざまな校務分掌を的確に与えて多様な経験をさせることがシステム化されれば、学校現場における管理職養成プログラムになるのではないか。また、管理職になる前の研修が乏しいので、難しい面もあるかもしれないが、教育センターも管理職候補生に対する養成講座のようなものを用意する必要があると思う。

○各論4「② トップリーダーの育成」（18ページ）へ管理職の養成システムを記述してはどうか。

「② トップリーダーの育成」に次の項目を追加

○○JT、Off-JTの両面から、リーダー育成のシステム化を図ることが必要である。例えば、OJTでは、さまざまな校務分掌の経験をさせることなどが考えられる。

○各論4「イ 管理職」(18ページ)に関して、「教育課程や教育内容にも強いことが求められる」との記述があるが、教育課程に精通していることが主軸なのであって、「にも」ではないのでは。県外の学校では校内研修の講師は当該校の校長が務めている。

「イ 管理職」について、

「○管理職は、対外的な対応や組織管理だけでなく、教育課程や教育内容にも強いことが求められる。」を

「○管理職は、対外的な対応や組織管理だけでなく、教育課程や教育内容に強いことが求められる。」に修正