

第1回教員の資質・指導力向上のための人材育成のあり方検討委員会 会議録（要旨）

日時：平成24年7月8日（日）9：00～12：00

場所：高知共済会館 3階「藤」

教育長挨拶

委員の皆さまには本当にご多忙の日曜日にも関わりませず、ご参加いただきましてありがとうございます。私の方からは少し時間をいただきまして、今回のこの検討委員会を発足させることになりました背景ですとか、それから、私ども県教育委員会の課題認識等について少しお話をさせていただきたいと思っております。

今から4年前でございます。知事が新しく交代をして約3月。それから、私が新しい教育長として就任いたしました。その前段の19年に全国学力・学習状況調査が40数年振りに実施されました。その学力調査の状況、高知県は非常によろしくありませんでした。さらに、体力、運動能力も多分低いであろうという状況でしたし、不登校や暴力行為だとか、こういったものもずっと統計的には非常に悪い状況が続いておりました。ちょうど人も変わった時ですので、改めて今の高知県の教育をなんとかしていかなければならないということで、ちょうど4年前の平成20年7月に「学ぶ力を育み心に寄りそう緊急プラン」という冊子を作りました。これは今後4年間に緊急的に県教育委員会として取り組んでいく方向を示した、また、具体的な取り組みを示したものでございます。

この中で一つは学力の問題。一つは不登校や暴力行為の問題、いわゆる生徒の心の問題ですね。それから、翌年に全国体力・運動能力テストが実施されまして、これも全国最下位クラスであったことから、翌21年からは体力・運動能力の向上への取り組みも含めてプランに追加をして取り組みを進めてきたところでございます。この緊急プランには、県教育委員会の戦略も戦術も一緒に書いてございます。県教育委員会として戦略的なものとしては、まず学校経営の質を上げていこうということが大きな戦略でございました。それまでの高知県の状況は、どうしても教員個々の個人の力量に頼って学校現場が動いているという状況がございました。組織としての部分最適を一生懸命追求しているという現状。組織として全体最適を追求するかたちがない、弱いという思いがございました。こういうやり方をしておりますと、例えば、学力を一生懸命やれば体力・運動能力が落ちたとか、体力を一生懸命やっておいたら不登校が増えたとかいう、俗に言うモグラたたきに陥ってしまう恐れがあるのではないかという思いがございましたので、戦略といたしましては、学校経営の質を上げていこうという取り組みをずっと続けてきました。

その最初としまして、平成20年度から学力向上のための学校改善プランというものを

全ての小・中学校で作っていただきました。これはそれまでの高知県の学校文化を考えた時に、いきなり経営全体をやってもなかなか理解がされにくい、あるいはオーバーフローになってしまうんじゃないかという心配もありまして、まずは学力向上のための学校改善プランということで、全ての学校で作っていただきまして、あるべき姿を求め目標を掲げる。俗に言うPDCAを学校現場に持って行こうと、学校現場で回していただくという思いで取り組んでまいりました。その一つのツールとして県教育委員会からは、例えば算数の単元テストですとか、算数、数学の学習シート、あるいは国語学習シートなどのツールを作って学校現場に活用していただくかたちで改善を進めてまいりました。学力と体力・運動能力の改善の状況は、元々が非常に悪かったものですので、その改善の状況は全国トップクラスでございます。ただ不登校ですとか暴力行為の方は、改善の兆候は見られませんが、一番苦戦をしている状況でございます。

そうした状況で4年間取り組んでまいりまして、一定の成果が見えましたので、次の4年間をどうしていこうかということで、改めて重点項目を、策定している教育振興基本計画の重点プランとして位置付けまして、取り組みを進めていくことにしております。その中でも同様に学校の経営の質を上げていくことは引き続いてやっていきたいと考えております。しかしながら、その学校経営の質を上げていく方向、それはそれで追求していきませんが、まだそれでは不足している部分があるかと思っております。例えば、学力テストの状況を見ましても、基本のA問題と、それを活用するB問題があります。B問題は大体高知県はいつも全国平均から比べてより格差がある状況です。中央教育審議会の方でも、これからの方向を検討しておりまして、つい先日の6月25日に最終案が出されたところでありますが、世界的な状況を見ても、考える力とか、あるいは自立する力、生きる力ですね。こういったものをより重視をしていかなければならない方向性がある中で、そういう分野においてはまだまだ高知県は全国よりも立ち遅れているんじゃないかという認識を持っております。

ですから、これからの国の動向も踏まえながら、あるいは、これからの高知県の教育の方向を考えた時には、教職員の能力をさらにアップさせていかなければならない。なぜかという、求められるものが非常に増えてきているからです。当然のように家庭の状況ですとか、経済の状況、地域社会の状況とか、どんどん変わってきていますので、学校の先生方に求められるものが非常に増えてきているし、なおかつ、その質も高いものが求められてきている。そういうのがもう見えております。これに今、手を打たなければ、また全国的な趨勢から遅れてしまうのではないだろうかという危機感も持っているところでございます。

そうした意味で、教員が採用されてからその生涯を通じて、どんどん教員自身も能力を高め成長するような方向性、あるいはその仕組みをこれからどうやって作っていくかが、非常に重要だという思いでございます。

併せまして、かつて大量に採用した教職員がこれからどんどん退職をしていきます。今

後10年間で40%を超す教員が、今で言う60歳の定年を迎えます。すごく新陳代謝される時期であり、ベテランの先生方が持っておりますノウハウというものを、どうやって引き継いでいくかが大きな課題です。同時に、職員が大きく変わっていきますので、別の見方をすれば、意識改革をするチャンスだと、こういう視点でも捉えていかなければならないという思いでございます。

そうしたことから、この検討委員会を立ち上げまして、委員の皆さま方には忌憚のないご意見をいただき、高知県のこれからの方向性を指し示していただければという思いで立ち上げたものでございます。どうかよろしくお願いを申し上げます。

本検討委員会の設置運営について（事務局説明）

<設置について>

○教員の資質・指導力の向上を図るとともに、学校における組織的、計画的な人材育成を推進することを目的として設置

○OJTの充実に関すること、Off-JT（研修・研究機能）の充実に関すること、自己啓発の促進に関すること、その他必要な事項について検討

<年間予定について>

○高知県教育委員会においては、本検討委員会の議論に基づき、教員の資質・指導力の向上を目指した今後10年間の実施構想を策定する予定

○実施構想については、平成25年度から平成34年度までの10年間の第Ⅰ期から第Ⅲ期に区分し、第Ⅰ期の3年間、第Ⅱ期の4年間、第Ⅲ期の3年間ごとに具体的な取り組みの計画を策定する予定。

○本年8月から10月にかけては、学校のOJTと教育センター等のOff-JTの充実、関係機関等の連携・強化、教員の自己啓発の推進といった項目につき、まずは来年度からの第Ⅰ期の取り組みに向けた検討をいただき、本年10月下旬を目途に中間報告書の取りまとめをお願いしたい。

○本年11月からは第Ⅱ期、第Ⅲ期に向けた検討をいただき、来年2月を目途に報告書の取りまとめをお願いしたい。

各委員の教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方に係る基本的な考え方

○専門性の向上及び組織人としての習熟性の向上の二点をテーマとし、研修、校内での育成、人事管理によるバックアップといったトータルな方法によって育成を図る必要がある。

○いかに学校を学習する組織へと高めていくことができるかを考えたい。

○教員個々の頑張りが成果に結び付くような学校組織にしたいと考える。

- 一人ひとりが経営やマネジメントの力を持たないといけない。ただ習ったことだけを正確にやるというのでは、生き残れない。
- 人材育成や研修の狙いが教員の資質向上ということでは綺麗事で終わる。個々の教員ではなく学校力を高めるということを狙いにした研修の仕組みと、教育施策と研修を一体化し学校が混乱なく教育活動と研修に取り組めるような方向性を考えたい。
- 個人主義的な研修で学校力が高まるとは思い難い。大学院や研修センターに行っても学ぶ形もあるが、学校に基礎を置き、教員の協働性に基づく研修を中心にして学校力を高めていく方向で考える必要がある。また、教員の専門性は、大学における養成教育を基盤として現場で育つものであるため、学校現場における持続する実践的な研修システムの整備が重要である。

委員長の決定

- 委員の互選により内田委員が委員長として決定

副委員長の指名

- 内田委員長の指名により岩塚委員が副委員長として決定

本県の教育の現状と課題について（事務局説明）

- 平成19年度から22年度までの全国学力・学習状況調査の結果によると、小学校では全国平均正答率とほぼ同じ水準まで改善されたが、中学校は依然として全国水準を下回っている。特に学力調査のB問題において、全国平均正答率との差が大きく、学習した内容を活用する力や、考える力が身に付いていないことが課題
- 平成17年度から22年度までの児童生徒の問題行動と生徒指導上の諸問題に関する調査結果によると、平成19年度には暴力行為の発生件数、小中学校の不登校出現率、中途退学の割合が全て全国ワースト2位という非常に厳しい状況であった。その後、徐々に改善傾向にあるが、依然厳しい状況は続いている。
- 平成22年度の全国学力・学習状況調査の児童・生徒質問紙によると、小学校では「①自分には良いところがある」、「②将来の夢や目標を持っている」と答えた児童の割合は、全国平均より低くなっている。また、「⑧近所の人に出会った時は、あいさつをしている」と答えた児童生徒の割合は、小中学校共に全国平均と開きがある。また、小学校と中学校の比較では「①自分には良いところがある」、「②将来の夢や目標を持っている」、「④難しいことでも失敗を恐れなくて挑戦している」などの質問において中学校に大きな落ち込みがみられる。

- 全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果によると、平成20年度の体力合計点から、本県の児童生徒の体力は全国最低水準であるという大変厳しい状況にあったが、平成22年度には小学校男子、女子共に全国40位、中学校男子は34位、女子は36位となり、高い伸び率を示した。しかしながら依然多くの項目で、全国平均値を下回っている。
- 本県の幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学校数は、平成23年5月1日現在で、合計537校、幼児・児童・生徒数は85,979人、教員数は8,778人
- 中学校の卒業者の高校進学率は約98%で、全国平均とほぼ同じである。また、高等学校の卒業者の短大、大学への進学率は45.5%で、全国より8.4ポイント下回っている。教職員の年齢別構成では、50代以降の教職員が多く、平均年齢は約46歳であり、今後10年間で、約43%の教職員が退職していく状況である。

本県の教員の現状と課題、あるべき姿について（事務局説明：資料1）

- 「教員のあるべき姿」は、平成21年度に策定した高知県教育振興基本計画の中で、教員に求められる基本的な資質として謳っているもの。
- 「ライフステージに応じた教員の資質・指導力」については、事務局内で整理したもの。本県の教員は平均28歳で採用され、49歳で教頭に、52歳で校長に任用されるというライフステージを歩む。
- 本県教員の平均的なライフステージを踏まえたうえで、教員のあるべき姿を目指して、資質・指導力を向上させていくために、特に身に付けていく必要がある力として、「実践的指導力」と「マネジメント力」の二つの柱立てを行った。
- 実践的指導力では、教科専門力、児童生徒理解力、学級ホームルーム経営力を、マネジメント力では、社会性、取り組み姿勢、組織経営力を構成要素として、若年教員、中堅教員、管理職のステージごとに具体的な能力や態度を整理している。
- 実践的指導力では、若年教員、中堅教員、管理職に共通している課題として、学習指導要領を基盤とする授業経営やその指導力に弱さがみられることや、いじめ、不登校などの問題行動への組織的な対応が十分になされていないこと等が挙げられる。また、若年教員、中堅教員では教科指導や生徒指導、学級、ホームルーム経営を横断的に繋げるコーディネータ力に課題があると考えている。
- マネジメント力では、特に組織経営力に課題があると考えている。若年教員では組織の一員であるという認識、中堅教員ではチームで仕事をするという意識、管理職では学校評価を基にした学校経営や、人事評価制度を活用した人材育成力が十分でないという所に弱さを感じている。
- 学校のOJTやOJDの課題としては、教職員の年齢構成がいびつで、体系的な指導が難しいことや、小規模校が多く、同僚間での切磋琢磨や先輩からの指導の機会が少な

いこと等が挙げられる。

○教育センター等でのO f f - J Tの課題としては、初任者研修や10年経験者研修などの県教育委員会が指定する研修が多く、個別の教員の教科専門力等を高めるための任意での専門研修が少ないことや、新しい教授法やカリキュラム開発等の研究機能が弱いこと、教育センターの研修と学校の実践が有機的に連携できていないこと等が挙げられる。

○自己啓発の課題としては、教員自らが学ぶ姿勢を持ち続けるための仕掛けや仕組みが弱いこと、教員の教材研究や教科研究活動支援のために教育センターや教育事務所内に設置している教科研究センターの資料や体制が十分でないこと、県内の教育研究団体の活動が停滞傾向にあること等が挙げられる。

○これら教員の成長を支援するためのシステムの課題を踏まえたうえで、本県の教員の強みをさらに伸ばすとともに、あるべき姿に向けて課題解決を図るため、本委員会にて検討をお願いしたい論点の3つの柱は、「学校のO J Tと教育センター等のO f f - J Tの充実」、「関係機関との連携強化」、「教員の自己啓発の促進」である。

検討項目（案）について（事務局説明：資料2）

○資料2は、解決策を見出すための論点整理の3つの柱のそれぞれにつき、事務局が本委員会にご検討をお願いしたい項目や、それらの検討、視点を洗い出したもの。

○「（1）学校のO J Tと教育センター等のO f f - J Tの充実」では、①学校のO J T、O J Dはどうあるべきか、②教育センター等のO f f - J Tで行われる研修、研究はどうあるべきか、③教育センター等による学校支援にはどのような機能が必要か、④学校のO J Tと教育センター等の研修を有機的に連携させるためにはどのような手立てが必要か、「（2）関係機関との連携強化」では、①大学等の外部機関とどのように連携していけばよいか、②市町村教育研究所とどのように連携していけばよいか、「（3）教員の自己啓発の促進」では、①自己啓発を支援するための環境整備はどのようにあるべきか、②意欲を喚起するための仕組み作りはどのようにあるべきか、といった項目を掲げている。

○それぞれの検討項目につき、いくつか具体的な検討の視点も掲げているが、これらはあくまでも検討のための叩き台である。

中央教育審議会・教員の資質能力向上特別部会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議の最終まとめ（案））と本県施策の関連について（事務局説明）

<中教審>

○初任者研修の改善「授業力のみならず、様々な教育課題に的確かつ柔軟に対応できる力量を確実に育成するため、初任者研修に加え、採用前研修、2年目、3年目の教員に対する研修を行っている教育委員会もある。こうした取組を参考に、初任段階の教員を複数年

にわたり支援する仕組みを構築する。」

<高知県>

○本年度から若年教員育成プログラムとして、臨時的任用教員研修を含め、初任者、2年経験者、3年経験者の研修を体系的、計画的に実施している。なお、平成25年度には4年経験者研修も加えて拡充を行う。

<中教審>

○「個々の初任者の経験に応じた研修の在り方について、検討が必要である。」

○「複数の先輩教員が複数の初任者や経験の浅い教員と継続的、定期的に交流し、信頼関係をつくりながら、日常の活動を支援し、精神的、人間的な成長を支援することにより相互の人材育成を図る、「メンターチーム」と呼ばれる校内新人育成システムを構築している教育委員会もある。こうした取組は初任者育成だけでなく、校内組織の活性化にも有効である。」

<高知県>

○本年度から新たにチーム協働研修を立ち上げ、10年経験者が初任者のメンターとなるとともに、初任者、2年経験者、3年経験者といった若年教員と10年経験者の中堅教員が協働して学び、同僚性を構築するような研修に取り組んでいる。

中間報告書及び報告書の取りまとめについて（事務局提案：資料3）

○資料3-1は検討項目（案）の「（1）学校OJTと教育センター等のOff-JTの充実」のうちの「③教育センター等による学校支援にはどのような機能が必要か」について、平成25年度の新規事業（案）の一事例として挙げたもの。

○資料3-2は検討項目（案）（1）の「②教育センター等のOff-JTで行われる研修・研究はどうあるべきか」について、平成25年度の拡充事業の一事例として挙げたもの。

○本検討委員会で取りまとめられる中間報告書及び報告書は、中教審報告書のような文章によるものに加え、今後10年間の実施構想の柱となるようないくつかの取り組みにつき、できるだけ具体的なイメージが湧くよう、たとえば資料3のような個別事業プランを添付する形でお願いしたいと考えている。

各委員と教育長・事務局との質疑応答

○これまでの研修で教員が伸びた点、依然弱い点はどのように現状認識しているか。

→ 管理職研修（終了校長の占める割合23%）により、学校経営とマネジメントという考えが定着してきている。

→ 4年間取り組んできた学力向上のための学校改善プランについて、本年度からは

知・徳・体それぞれについてプランを作ってもらう段階までようやく辿りついた。今後はすべての校長が単年度の取組みである学校改善プランの前提となる中期的な学校経営ビジョンをもつレベルまで上げていかなければならない。

→ ここ数年間の変化として、全国学力・学習状況調査の結果を受け危機感をもった中学校において、校内研修が非常に活発になり実施割合は全国平均を大きく上回っている。

→ 中堅教員や若手教員の組織の一員としての意識、先輩が後輩を教えていく、チームになるといったところに依然弱さがあると感じる。

○ラインとしての主幹教諭、スタッフとしての指導教諭の設置状況は。

→ 平成24年4月1日現在で、主幹教諭は小学校9名、中学校22名、高等学校4名、特別支援学校2名を配置。指導教諭は、小学校に5名、中学校に6名配置。

○中学校区の学校の設置の現状は。

→ 1町村1小学校1中学校というところはかなり増えている。四万十市の旧西土佐村エリアでは昨年5校が昨年1校になり、大月町では9校の小学校が1校になっている。また来年土佐清水市では、中学校5校が1校になるという現状。加速的にそういう地域が増えている。

○地域における学校間の共同の研修というのも困難な状況なのか。

→ お見込みのとおり。中には、複数市町村が広域で研修をする事例も出てきている。将来的にはこうした取組みを増やさないといけないと考えている。

○人事異動も広域で行われているのか。

→ 小・中学校に関しては、地域性があるため中部、東部、西部の教育事務所ブロックが主体の異動を行っている。

○高等学校の状況はどうか。

→ 公立の高等学校が37校。定時制の高校が3校、全日制の高校が34校。高知市とその隣の南国市を含む高知学区については本県で適正としている4学級から8学級の学校規模が維持できている。一方、高知学区以外については、3学級や2学級規模の学校があり、いずれ中山間地域では2学級の維持も困難な学校が出現することから、現在、再編振興計画の検討委員会を設置して検討を行っている。

→ 中学校卒業生数が現在約7千人であり、10年後には1.3千人程度減少する見込み。中学校卒業生のほとんどは高等学校へ進学、うち1.7千人は私立高校へ進学。

→ 本県は私立高校があらゆる面で非常に強く、公立高校の学力水準が低いのは間違いないが、高めていける余地があるものと捉えている。なお、公立高校における学力面のメルクマールとしている国公立大学への進学者数は、国公立大学が全般に平易化し、私立であった高知工科大学が公立化されたという背景はあるが、ここ数年増加しており、難関大学や医学部を含め卒業生の10%前後の割合となっている。

→ 就職率は約93%で、不景気にもかかわらず過去10年間で最高を記録しているが、

離職率が全国に比べて高い。

→ 学校経営面については、以前から全校において学校経営プランを作成のうえ、年度当初と年度末に教育長が校長と直接面談する手法を採用している。県立高校は県教委の考えをダイレクトに伝えやすく、また、入学試験でシャッフルしているため学校の特色も出しやすい。

○教育センターの事業が行政改革の中で仕分けの対象にはなっていないか。なっているとすれば、例えば大学等の外部機関を教員研修の新たなリソースとして活用することが求められるのではないか。

→ 今やっていることが無駄だというような議論は全くないが、本検討委員会の報告を受け取組みを拡充するとなった際には、優先順位を付けてメニューを見直す必要が当然出てくるものと考えている。

○市町村教育研究所の設置の実態と、県の教育センターとの連携の現状は。

→ 34市町村のうち17市町に教育研究所がある。県との連携については、昭和62年頃から県の教育センター及び心の教育センターが加わった19機関が集まり高知県教育研究所連絡協議会を設置し、年2回ほど研修会を開催。本年度のテーマは「力のある学校づくりをめざした教職員の実践的指導力の向上」。他県と比較して市町村教育研究所の数が多く強みと考えているため、さらに連携を強化したい。

各委員からの意見等

○教育センターがこれまでのようにO f f – J T 中心から、学校現場におけるO J T に関わってコンサルティング業務を行うというのは非常に良い傾向だと思う。この際に再任用問題との関わりの中で、優れた指導技術等を有する退職教員等をうまく活用するなど教育施策面からの条件整備ができないものか。

○法定研修である初任者研修も今のような取組み方ではなく、ドイツにみられるような「試補センター」のようなものを設けて、試補である教員がそうしたセンターに在籍し必要な講義や演習等を受けながら、学校に出向いて授業を受け持つという手法も、検討できるのではないか。初任者教員の実践的指導力をしっかりと養成するために、一旦教育現場から引き離すような条件整備が整うならば、初任者に対して手厚い教育指導ができる。

○文部科学省が行った教員の勤務実態調査に表れているように、月平均の時間外残業が平均34時間で、休日を入れると43時間という教員の勤務の実態では、なかなか教員が子どもと向き合える時間や教材研究や授業研究の時間が確保できないことは明らかで、教員の研修環境や勤務環境の改善について県当局の条件整備が必要である。

○各論に入る前に、学校力を高めるためのプランの全体像が見たい。それにより議論の焦点、重複や欠落が明らかになる。

○学校力の向上については、アウトプットとアウトカムを整理したうえで議論すべき。最

終的な成果は目指すべき児童生徒の姿に近づくことである。

- 学校力を上げていくためには、教育委員会事務局の指導主事の力量も高まらないといけない。指導主事を計画的に育成するため、教員のライフステージには指導主事も入るべき。
- 全体のコンセプトとして、一人ひとりの教員の成長ということだけではなくて、教員の協働性に基づき個々人を成長させて、学校力を高めていくというような方向性を盛り込むことが必要である。
- 資料1・2について、実践内容、支援の仕組み、目的に整理するなどもう少し構造的にする必要がある。
- 学校の小規模化に伴い学級数が減り、これに基づく教員の配置数が減少している。教科指導力については、中学校では1教科1教員の学校が多いため、以前のように教員間で切磋琢磨する機会が少なくなっており本人任せの傾向がある。一方、児童生徒理解については経験によるところが大きくOJTに任せる部分が多い。また、学級・学校経営については、自らが学ぼうという姿勢がないとなかなか難しいところがあると思う。

<事務局説明>

- この10年間で本県の小・中学校は85校減。児童生徒数も1万人減で現在5.4万人程度。教員の定数も1千人減。現在322校の小・中学校があるが、うち35%が複式学級を有しており、さらにこのうち中山間地域の学校が7割。一方、高知市及び平野部の中学校ではおよそ20校程度が3学級以上という、極めていびつな体制になっているため、教員同士が学校の中で学ぶという旧来のスタイルでは到底対応できない。
- 4年前からミドルリーダークラスの育成を始め、去年までの4年間で180名程度を育成。ただし、基幹5教科に限っており、その他の教科までは対応できていない。

- 小規模な学校の課題というのは確かにあるが、教員は誰しも力をつけたい、子どもと向き合いながら一生懸命やりたいという思いをもっているため、あまり規模の論議だけに終わることのないようにしたいと思う。
- 教員の現職研修は、学校に基礎を置くのが基本であり、その意味でOJTが大切だが、教員の協働性に基づきチームとしての教員集団全体の資質能力の向上を図っていく必要がある。しかしながら学校が小規模化している現状では、広域的な研修を新たに組織する必要があるのではないか。
- 高知県は広く学校規模にも大きな差があるため、環境の違いをよく考えて研修システムを組み立てないといけない。問題とされる中山間地域の小規模校だが、小中連携という戦略を考えた場合は、逆に強みと捉えることができると思う。高知は地域のコミュニティもまだしっかりしており、小学校から中学校へ子どもがそのまま持ち上がるため、地域の小中学校でユニットを組み、校内研修を軸としながら、子どもの理解、教科指導などに一貫性をもたせれば、むしろいい教育になるのではないか。

- エリアを広げた横断的な教科会のようなものをもっと行えばよいのではないか。
- どの段階で大規模校に配置するといった人事施策面でのバックアップも必要。
- きちんとした教育環境を求めて県外に出ていき戻ってこない子どもは一定存在している。一方で、地域の現状を知った子どもが自ら学び、さらにはそういう子どもが周りの子どもを牽引する事例も見てきた。基礎知識を身に付けさせることと併せて、高知という社会の一員として何を学ぶ必要があるのかということから自ら考えさせるためのカリキュラムが必要ではないか。また、子どもに自ら考えさせるためにはSNSによる情報交換も有効であると考えられることから、教員のOJTにもSNSの活用を新しい手法として組み込み、自律的に様々な立場の人と繋がって色々なことを学ぶようにしてはどうか。
- 教員の指導力向上については、あくまで学校現場での実践において、チームとしての教員が省察を行いながら理論知と実践知を融合させていくことが不可欠。
- 教員はあまりにドメスティックな狭い世界にいる。もっとインターナショナルな視点ももてるような外部からの刺激も必要。
- 当面は学力、体力という問題があるが、高知の子どもの10年後を見据えた時には「社会参加」がキーワードになると思う。そのためには、自主的に考えるとか、進んで物事に取り組むとか、人と協働するというような力を社会の中で発揮貢献できるよう自律させるため、教員には社会参加を促す教育活動を学校で指導できる力が必要。
- 子ども達は地域の中で育ち、地域の中に生き、地域の様々な活動に参画していくものだと思う。そのための仕組みをどう作り出すかが大切で、ただちにグローバル化ということにはならないのではないか。高知という社会の中で活躍できる人材をどう作り出すかという視点で教師の指導力を育成する必要がある。

<教育長説明>

- 平成9年から10年間、教員の資質向上による教育向上を最大のテーマとする土佐の教育改革という取組みを行った。この際の議論で、学校の中だけで過ごしてきた教員は社会性に欠ける面があるとして、採用2年次で半年間の企業派遣研修を行うこととなった。しかしながら、採用数が増加する一方で、研修させる価値のある受け皿企業が確実に不足するため、今後の検討課題となっている。

- 学校の中でずっと居続けるため、社会との風通しは確かに悪くなる面がある。一方、教員に社会人としての基本的な資質や態度を身に付けさせる点については大学の養成教育や入職後の現職研修の中で十分に行われていないという問題点がある。
- 社会人としてのマナーはどこからでも学べる。民間派遣研修も単なる楽しい経験に留まり、真にシビアな面を味わってないとすればあまり意味がない。重要なのは社会の価値観が大きく変容する中で、どこに行ったとしても仕事ができる基礎力をどう養うかということだと思う。発想して何かを作り出すということが生きる力であり、SNSなど身の回り

に溢れるツールについても、その在り方ではなく、負の側面も踏まえてどう使いこなすかということをお教える必要がある。

- マナーも必要。名刺を持たず、名刺交換の仕方も知らないというのは問題。
- 教員として最も大切なのは地域との信頼関係。指導力もちろん必要だが、人間としての信頼性が非常に大切である。
- 最近、企業派遣研修等との関係で実際に担任をもたせるのが採用3年次くらいからになるが、できれば最初の5年間程度は一人前の力量を身に付けることができるようステップアップさせたい。
- 教育研究所、教育センター、教育事務所に配置された指導主事が教員を上手に育成することによって教科の指導力向上につながる。平成8年以降なくなってしまったが、教育センターで行われていた夏季の教科研修講座において他の実践を研究することで自分も力をつけた。
- 市町村が行う教育研究所中心の研究は非常にローカルで、県下に広がっていない印象。大勢の前で授業を行うとか、他県の教員の前で授業を行う経験があれば授業力形成に効果があると思う。市町村教育研究所と教育センターの連携により教科研究の機会を設け、教員が積極的に参加を促すシステムづくりが必要。採用から11年を過ぎると自己のスタイルが固まってしまうので10年次までが大切。
- 学校の中でお互い教員同士が授業を見せあって批評しあうような授業研究が教員の指導力を高める上で効果的だと思う。
- 再任用を活用して、ベテラン教員が若手教員や校内研修の指導にあたるシステムづくりができないものか。
- 現状は力量のある教員に初任者の指導教員になってもらっているが、現場としてはそういう方には教務主任、学年主任をやってもらいたいため、再任用教員にその役割を担ってもらえることができればありがたい。
- 教員の研修に対する意欲を喚起することは容易ではないが、一方的に研修の仕組みを整備するだけでは残念な結果となる。本人の使命感だけに頼るのではなく、例えば教務主任になりたい教員が自分に必要な研修は何か分かるような、キャリアと研修を相互に関連させて人事施策を公平に運用する仕組みを作る必要がある。
- 研修カルテが必要ではないか。これがあれば管理職が人材育成を考えるうえでの大切な資料となる。教員の研修は、教員個々人の恣意性に委ねられるものではなく、子どもたちの学びの向上に還元するため不断に自己研さんを行う責務があるという意味で「義務的権利」と言えるが、受動的に捉えられることのないよう、教員が主体的に研修を受講することは職業倫理であるという意識を醸成する必要がある。
- 中学校の学力問題は、おそらく不登校など他の問題とつながっている。高知県の中学校教員は集団づくりができていないというのが率直な印象。学級の集団指導力を基軸において、そのうえで教科指導を行うということが喫緊の課題。

- 中学生の意識調査において、「自分には良いところがあると思う」あるいは「将来の夢や目標を持っている」という回答割合が極めて低い。自己効能感を育てるような授業づくりがなされていないがゆえに、基礎学力も育たなければ、生徒・生活指導上の問題にも拡がってってしまうという問題があるのではないか。
- 高知県ではQ-Uアンケートは実施されているものの、その活用が十分でない。
- 主体的に考え自らを高めていくという目指すべき教員像は誰しも同じだと思うが、それを個人に委ねるのではなく、組織としてシステム化する必要があると思う。
- 研修への動機付けとして、指導主事、教科のスペシャリスト、管理職といった教員の複線的なキャリアモデルがあればよいのではないか。いつ指導主事になるか分からないというのでは不安で勉強できない。他県では指導主事を試験で選抜している例もある。
- 授業実践は反省の繰り返しだが、成功体験を得た指導主事が現場で指導するという仕組みが高知県は弱いと感じる。
- 会社の場合、最初の10年間程度で基礎的な力を付けた後はコンピテンシーが中心となる。コンピテンシーのポイントは自分で計画を立てさせて半年ごとに上司と共に振り返るということと、成果を数値化することだが、教員の場合、成果の一つは生徒からの支持だと思う。生徒からの投票ということにすれば、AKBのように皆センターを目指すのではないか。あとは優秀な教員の実践を一般の人も含めて映像で共有するなど。自己研さんに対するモチベーションを高めるためには、キャリアと研修をつなげることも大事だが、面白味がなかったら負担になる。面白い取り組みには保護者からの注目も集まる。
- 教育現場での「エクセレンス」を教育センターが集約して、それを県下の教員に広く活用してもらえるような仕組みづくりがとても大切。力のある学校は、一人の飛び抜けて優秀なカリスマ教師一人によって作りだせるものではない。チームとしての教員集団の教育力をどう向上させるかという視点が必要であると思う。
- 他県に比べ教員の自己研さんに対する意欲が低いように思う。うまくいっている他県の事例があれば事務局から紹介してほしい。