

第4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10月24日（水）13：30～16：30

場所：高知県教育センター分館

検討項目に対する現状・課題及び取組の方向性（案）について（事務局説明：資料1）

- 資料1は、検討項目「(3) 教員の自己啓発の促進」に係る「検討項目に対する現状・課題」や「課題に対して必要と考えられる取組の方向性」等の事務局案をお示ししたものである。
- このうち「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」については、「教育研究団体の活性化」と「教科研究センターの充実」を挙げている。
- 「教育研究団体の活性化」に係る現状・課題としては、県内の教育研究団体の活動は停滞傾向にあり活性化が必要であることや、県内に自己啓発の機会や場が少なく、教科の専門性を高める場も少ないことなどを挙げている。
- 土佐教育研究会や高等学校教育研究会の加盟者数及び部会については、資料のとおり。
- 取組の方向性としては、教育研究団体等への支援の拡充や、研修における教育センターとの共同開催の拡充、指導主事による企画運営への支援等を考えている。
- 「教科研究センターの充実」に係る現状・課題については次のとおり。
 - ・教員の自主的な授業研究や教科研究活動を支援することを目的として、教育センター本館、東部、中部、西部の各教育事務所の4か所に設置
 - ・平日は午後7時頃まで、また土曜日は終日開室している
 - ・指導アドバイザーとして、経験豊富で教科力に実績のある退職校長・教頭を複数配置。リピーターが多くなっているのは指導アドバイザーの懇切丁寧な指導・助言の成果と考えている。
 - ・平成23年度の実績
 - 年間総利用者数 4,356名（対前年度比18%増）
 - 利用学校数 303校
 - 3回以上利用した教員の割合 72%
 - 土曜日開催の授業づくり講座への参加者数 306名（教員、教員志望の大学生）
- 「教科研究センターの充実」に係る取組の方向性としては、アドバイザーの常勤化、開設日や時間の拡充、授業づくり講座や研修会の拡充等を挙げている。
- 検討項目「②意欲を喚起するための仕組みづくりはどのようにあるべきか」に係る現状・課題としては、教員自らが「学ぶ」姿勢を持ち続けるための自己啓発の仕掛けや仕組みが弱いことを挙げているが、これに対する取組の方向性を示すことができていないため、具

体的な助言をいただきたい。

「教員の自己啓発に係る支援体制に関する調査」集計について（事務局説明：参考資料）

- 参考資料は47都道府県の教育センターに調査した集計結果をお示ししたもの。
- 1枚目「1 教員の自己啓発を支援する体制について」のうち、(1)は「教科研究センター」と類似した支援機関の設置状況等であり、現在32都道府県に設置されている状況。
- (2)は都道府県教育委員会からの個人研究等への助成状況、(3)は大学との連携状況をまとめたもの。
- 2枚目は、中・四国地区の教育研究団体の状況であり、採用時に全員加盟という県が多いことが分かった。
- 3枚目は、教員の自己啓発に対する取組等について、自由記述欄に記載のあった県のうち、5県の回答を例示として挙げているもの。
 - ・岐阜県：校長による自己啓発面談を実施
 - ・三重県：eラーニング「ネットDE研修」を実施
 - ・京都府：ライフステージに応じた研修を計画的・継続的に受講できるよう「単位制履修制度」を導入
 - ・山口県：自主的・主体的な研修をサポートする「スキルアップ研修土曜日プラン」を実施
 - ・愛媛県：土曜日開講のホリデーチャレンジセミナーや若者育成塾等を実施

欠席委員からの意見について（事務局報告）

- 人を指導する立場にあって、自己啓発をしないということは一般的な感覚として理解しがたい。多くの教員が自己研さんを積まない状況なのであれば、制度の整理・取組の見える化と評価制度に直結させる仕組みが必要であると思う。企業の評価制度では、どのようなスキルアップを自ら実行し、その成果は何かということも評価の対象である。

各委員からの意見等（資料1について）

- 自己啓発に係る環境整備と意欲喚起という二つの検討項目は、両方重なるものであり、須らく教員一人ひとりのやる気に繋がるということであれば、仕組みの問題として併せて論議をするべきだと思う。
- 教育基本法第9条において、教員は、自己の崇高な使命を自覚して、不断に研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない旨規定されている。また、この規定を受け、教育公務員特例法においても、教員には研修の機会が与えられなければならない等とされており、教員が職務を遂行するためには研修が不可欠であることは、教育関係者にとって当然のこと。しかしながら、教員の任命権者である教育委員会が研修のための施設、

- 研修のための計画などを樹立し、その実施に努めることとされているため、教育行政当局が研修を用意することが当然の前提になり、教員がそれに依存するという体質を作りだしてしまっているのではないか。教育行政当局は必要不可欠な部分や基本的な部分の研修に関わり、その他の部分は教員の自発的な研修や協働型の校内研修などを重視しながら展開するなど、各々役割分担して研修全体を充実させていく方向で捉え返す必要があると思う。
- やらされ感があったり、内容が充実していないと行政研修、民間研修いずれであってもうまくいかない。
- 県教委による民間研究団体への助成は、自己啓発に対して強いインセンティブを与えるものだと思うが、同時に、教員が主体的にこうした団体での活動に取り組めるような勤務環境や研修環境の改善も考えるべき課題だと思う。平成18年度の文部科学省調査によると、教員の時間外勤務の平均は月34時間、土日まで入れると43時間という状況であり、十分な教材研究や授業研究ができていないのかという問題がある。学校管理職は教員のタイムマネジメントを、もう少し近代化・合理化する必要があるはしないか。
- 教員に特有なものとして認められている職務専念義務免除研修を、授業に支障がない限り校外研修に活用できるようにすべき。長期休業期間中においても、自宅研修は困るが、職務専念義務免除研修の機会をきちんと確保できるようにする必要がある。現行制度の枠内でできることを意識的に改善していかないと教員の研修環境は整わない。その他にも、部活動指導への外部人材の活用により土日の研究活動に参加しやすくするなど、研修環境の整備というのは、教育行政当局や学校管理職が配慮すべき非常に重要な点だと思う。
- 入職後3年目頃までは教育委員会が行う研修が効果的だと思うが、そこから先は民間研究団体の存在が大きい。他の四国3県に比べ参加率が低いところに弱みがあり金銭的な支援だけでは厳しいため、各ブロック持ち回りで開催している研究大会へ定期的に全員参加するシステムづくりが必要。特に学校規模が縮小している本県では、こうした機会における他の教員との交流が指導力の向上につながる。市町村教育研究所、教育センター、民間研究団体という横の連携を強化すべき。
- ある程度一人前になった後、そこから自己研さんを積もうとする教員と、そこで止まってしまう教員に大きく分かれる。入職後3年間で重要という指摘があったが、自分としては5年間で重要ではないかと思う。自身を振り返っても、当初3年間は目まぐるしくただ授業をし、5年目くらいになって次のステップへの意識をもった経験がある。
- 学校組織が求める人材像に向けて自己を変革していくという自己開発に向けたプロセスが自己啓発だと思う。自己啓発は日々の行動であり、これを習慣化できるどうかは恐らく最初の5年間くらいで決まる。自己啓発は外からの圧力で行うものではないので、うまく習慣づける方法を考えていったほうがよい。
- 入職後3年から5年の間に自己啓発を習慣化できるかどうかについては、教育センターが実施する研修も大事な関わりをもつ。また、文部科学省も「学び続ける教員」という言葉を使っているように、教員自身が常に振り返りを行うとともに、重要な役割を担い貢献

度が高まることで自己啓発への意欲も増すと思うので、例えば5年目辺りで意図的、計画的に何らかの事務局を任せてみるということも考えてみたらどうか。

- 教員自身の課題・必要性に応じて組み立てられるのが民間研修の特色。参加率を高めるためには、動機をもった教員が無理なく参加できるような環境整備が大事であるとともに、研修の魅力を高めることが必要。全県的な民間研究団体は大きな組織であるため、より小回りが利く市町村単位の研究団体が行政とタイアップすることも一つの方策ではないか。実際に両者が協働のうえ、ほぼ全員参加で研修を実施している事例もある。
- 自主的な民間研修へとつながる課題意識をもってもらうためのきっかけとして行政研修の内容も工夫する必要がある。
- 教科研究センターについては、以前に紹介した京都市のカリキュラムセンターのように、すべての学校の学習指導案や優れた学習指導案あるいは視聴覚教材だけでなく優れた教材などをしっかりと整備してほしいと思う。
- 入職後3年から5年の間にどの学校へ赴任するかで、その教員の方向性が決まるといっても過言ではない。地域・保護者や校長からの期待や要望に基づく使命感によって教員としての自覚が芽生え、研修に向かう気持ちが出てくる。その際に民間研究団体の存在は重要となるが、活動を充実させるためには、教員が参加するための時間を確保することと併せ、団体事務局の体制にもメスを入れる必要がある。会長が校長の兼務では手が回らない。専任の担当者を置くというのも検討すべき視点だと思う。
- 民間研究団体の一部会当たりの人数は、教科によっては30名程度であり、多くの教員が交流できる効果的な研修とするためには、地域の教員が全員参加している市町村教育研究所主催の研究会や教育センターとの連携が必要。また、教育センターが行っている教科の研修講座は民間研究団体の力を頼っても構わないのではないか。
- 民間研究団体は会費が必要であり、市町村教育研究所主催の研究会も会費が必要な場合があるため掛け持ちが難しいという意見がある。会費の問題を整理し、本県教員として採用されたら全員が研究団体へ入る仕組みを作り、配置先の市町村で研修ができ、県でも研修ができ、そして研究大会を通して県内の教員と交流ができる、そういう形が望ましい姿だと思う。
- 教科研究センターの具体的な活動内容を教えてほしい。

<事務局説明>

- 教員の自主的な教材研究活動に対する支援を行っている。
- 具体的には、教材や学習指導案事例などの資料提供、指導アドバイザーの設置、グループ利用できるスペースの提供、教材づくりのためのパソコン、拡大器、カラーコピー機の設置など。

- 参考資料にある岐阜県の研修履歴を送付するという取組みは、おそらく内容が行政研修

のみと思われるが、各教員の様々な研修履歴を網羅した研修カルテを作成し、校長がこれに基づいて必要となる研修を提案するという取り組みができないかと思う。教員評価のために行われる面談の場においてこれを活用することで、行政研修だけでなく、校内研修、民間研修、自己啓発研修、大学院派遣など様々なものが教員の研修として存在していることを学校管理職と教員の双方に意識付けすることが大切。これにより民間研究団体の活動も活性化できる可能性が出てくるのではないか。

- 人事異動調書へ民間研修の履歴はほとんど記載されない。同僚の手前、好きな研修に一人で行くというのは難しいという声もよく聞くため、民間研修の履歴をきちんと位置付ける取組みは重要。
- 教科指導力を向上させたい思いは誰しもあるが、入職後3年目頃から校内で重要な役割を担うことが多く多忙となるため、研修に足が向きにくくなる。

各委員からの意見等（資料2・総論について）

- 現状と課題は一つにまとめてはどうかという意見があったが、現段階では二つに分けて整理をしておいてはどうか。
- 「教員の人材育成を図る上での課題」に関し、「教育に対する人材育成が体系化されていないため、教育メニューや研修制度等、キャリアが連動していない。」としてはどうかとの意見があったが、「教育メニュー」という表現が少し分かりにくく感じるため、「体系化されていないため、研修制度とキャリアが連動していない」としてはどうか。
- 「教員の人材育成を図る上での課題」に関し、「教育研究制度が整っていないため、自己研さんは個人の自由となっており、評価も伴わない」としてはどうかとの意見があったが、「個人の自由となっており」というのは少し表現が強いため、「個人任せにならざる」としてはどうか。「整っていない」という断定表現についても検討が必要。
- 「本県の教員を取り巻く現状」に関し、「これまでとは異なる年齢構成」、「採用調整により、教員の年齢構成に偏りがある」としてどうかとの意見があったが、何がこれまでとは異なるのかが少し分かりづらい。また、児童生徒数の増減に伴う採用者数の偏りという背景をもった問題であり、「採用調整により」とは必ずしも言えないのではないか。
- 「大量退職時代に入り若年教員が急増」としてはどうかとの意見があったが、今後教員採用が急増する傾向にはあるかもしれないが、児童生徒数の減少に伴う教員の自然減も一方でみられるわけなので、「急増」と断定するのは適切かどうか。

<教育長説明>

○大量退職時代に入り若年教員が増える見込みであったが、再任用制度の義務化に伴い状況が変わってきている。

○この検討委員会では若手教員の育成に力点が置かれているが、50歳代教員のモチベーションをどう維持するかということも、人材育成上の大きな課題ではないか。

○「大量退職時代に入り教員の年齢構成に偏りが生じている」という表現でどうか。

○「教員の人材育成を図る上での課題」に関し、「教員に対する人材育成が体系化されていない」としてはどうかとの意見があったが、県の教育センターも一定体系的な研修システムを用意しているはずで、それが十分かどうかの問題はあるかもしれないが、「体系化されていない」といっては身も蓋もないのではないか。研修システムがキャリア開発と十分に連動していないというのをどう捉えるかという問題だと思う。

○「教員に対する人材育成が十分に体系化されてない」、「研修制度とキャリアとの連動が十分でない」という表現でどうか。

○「教員の人材育成を図る上での課題」に関し、「自己研さんには評価が伴わない」としてはどうかとの意見があったが、教員評価の中において研修が評価に全く反映されていないのかどうか、県当局の事実認識を踏まえて書き表すべき。

○「自己研さんの評価が十分なされていない」という表現でどうか。

○「教員の人材育成を図る上での課題」に関し、「OJTが脆弱化している」としてはどうかとの意見があったが、「脆弱」ではあると認識しているものの、益々「脆弱化」しているという認識は必ずしも当たらないのではないか。校内研修の充実については、この検討委員会で大いに議論されてきている事項である。

○「脆弱である」という表現でどうか。

○「教員の人材育成を図る上での課題」に関し、「個々のマネジメント能力の不足が、学校全体としての組織力の弱さに繋がっている」としてはどうかとの意見があったが、この問題は、学校管理職のマネジメント能力が、とりわけ重視されないといけない事柄であって、個々の教員のマネジメント能力が不足しているから、組織力の弱さに繋がっているという見方には疑問を感じざるを得ない。

○一人ひとりがマネジメント能力を身につける方向性は、この検討委員会で合意されていると思うが、課題として書いてしまっているのかどうか。

○「校長のスタンダード」が必要だという意見との関連で、校長を中心とした「マネジメント能力」が不可欠だろうと思う。校長のマネジメント能力が十分でないことが組織力の弱さに繋がっていると考えざるを得ないのではないか。

- 「校長（管理職）のマネジメント能力が十分でなく、学校全体としての組織力の弱さにつながっている」という表現でどうか。

＜教育長説明＞

- 管理職以外にもマネジメント能力は必要だと考えているが、あまり求めすぎてもいけないという思いがある。

- 「個々のマネジメント理解が十分でなく」というような文言も付け加える形でどうか。

- 「目指すべき姿」については、学校力を高めるということと、どういう力を持った教員を目指すかという二点を併せ、「学校力（学校課題の解決力に組織的に取り組める力）の高い学校を実現する中で、すべての教員が児童生徒に社会で活躍する様々な力を高いレベルで指導する力を身につける」という表現でどうか。

- 義務教育を一応の完成教育と見た場合、教員の役割というのは基礎基本をしっかり身につけさせて社会的な自立を促すことにある。そうすると「社会で活躍する様々な力を高いレベルで」という表現は義務教育の完成の姿にはふさわしくないのではないかと。

- 社会で活躍するうえでの様々な力を保証してほしいという保護者の願いはある。

- 「すべての教員が児童生徒に社会的自立を指導する力を身に付ける」という表現でどうか。

- 「教員の姿」と「学校の姿」の順序については、教員は個人事業主ではなく、学校組織の一員として協働して取り組むことが大切なので、「学校の姿」を先にしてはどうか。

- 「教員の姿」のうち、「教育に関する力量（専門性）」を「教育指導に関する確かな力量」に置き換える意見は、少し曖昧な表現を明確にしようというものであり、適切だと考える。

- 「教員の姿」のうち、「組織人として成熟した（組織の中で上手に仕事をしていく技術を持った）教員」を「教員としてのキャリア、役割に応じた協働力、マネジメント力を発揮する教員」に置き換える意見については、検討委員会の中で非常に大事にしてきた「協働力」や「マネジメント力」という言葉で組織人の成熟を表現しようというものであり、適切だと考える。

- 「人材育成の方向性」については、修正意見にある「人材育成の在り方についての基本的な考え方」にするのが適切だと考える。

- 「人材育成方針策定の柱」に関し、校長あるいは管理職のスタンダードも必要ではないかという意見があり、そういう文言を加えておくかどうかということと、中長期的にキャリア開発をしていくような視点をどこかに書いておく必要がないかという検討視点がある。

○教員が研修に参加するための環境整備が不十分であったり、教員がいろんな課題を抱えて疲れているというようなことも、現状としてしっかり捉えておく必要があると思う。

○いいところを伸ばしてやらないと人材育成にならないので、課題は少し目をつぶっておくぐらいでもいいと思う。「人の良さを引き出す」とか「学校の強みを引き出す」というトーンであれば、教員のモチベーションも高まるのではないか。自分で直そうと思わない限り、指摘されてもなかなか課題は改善できないもの。

各委員からの意見等（資料2・各論について）

○「学校のOJT・OJDの充実」のうち「教員のマネジメント力の育成」に関し、網掛け及び見え消しの内容でどうかとの修正意見が出ている。

○校務分掌の割り振りは校長のリーダーシップ・経営力の問題だと思う。人材育成の視点を十分意識してもらいたい。

○校長あるいは管理職の姿に関する項目があってもよいのではないか。

○「校内研修の活性化」に係る修正意見の中に「課題を共有し」という表現があるが、学校の強みを活かすという視点が弱いのではないか。

○「学校力の向上のためには、学校の強みを活かして、学校としての課題を共有」という表現でどうか。同様に「学校の課題解決に向けてのベクトル合わせ」についても、「強みを活かす」、「学校の状況に応じて」といった表現を盛り込んでどうか。

○自校の強みや課題があり、それに自分の教科がどう役に立つのかという視点がない限り、中学校の校内研修はできない。教科経営の研究視点を授業研究の中に入れてほしい。

○「広域の校内研修・教科会」の中へ表現を盛り込んでどうか。

○「授業研究の積極的な公開」に関し、学校評議員制度や学校運営協議会制度が設けられ、学校運営に地域の方々の協力を得、参画してもらうという学校改革の方向性からすれば、授業についても地域・保護者の方々が参観に来られるような場づくりが必要になってくるのではないか。

○「外部の」という表現には内側を連想させるニュアンスがあるので、「地域や保護者あるいはその他の」という表現でどうか。

○授業研究である以上、中心となるのは教員からの意見ではないか。

○教員同士の高め合いという側面だけでなく、保護者・地域の視点も踏まえて資質向上が図られていく部分があると思う。

○「地域あるいは保護者の意見を加味する」という文言を入れることで、却って教員同士

の部分も明確になるとすれば、そういう項目を一つ加えてはどうか。

- 「教育センター等のOff-JTの充実」に関し、「不断の自己研さんを行う責務」など最初の二項目は教員の姿勢を問うような事柄であり削除してよいのではないか。
- 修正意見のうち「研修参加への目的意識を持たせる」ことは大事だと思うが、「研修経歴等とキャリアを対応づけた人事・研修システム」とまで言えるものなのか。

- 「ユニット型研修」に関しては、教育センターの研修を集合研修中心から学校を核とした研修へと組み直していったらどうかというもの。学校力を高めるための研修だというトーンが読み取れればよいと思う。

- 「10年経験者研修の見直し」に関して、免許更新講習との関係をどう整理するのかということの一つの課題。法定研修なので廃止は難しいにしても、より簡素・合理化すべきではないかという議論はあり得る。
- 「研修内容の見直し」としてはどうか。

- 「大学との連携」に関して、免許更新講習はもっと大学側が現場の課題を理解したうえで、新しい情報を出していかなくてはいけない。形骸化しないよう「学校の実情に応じて」、「教師の課題を踏まえて」といった表現を加えてはどうか。

- 「大学院等への長期派遣」に関して、1年コースの創設など制度を利用しやすくするための工夫についての表現があってもよいと思う。
- 「大学院修了生の成果を吟味しながら、人材の育成・活用という観点から、派遣と修了後の処遇のあり方についても一定の施策を打ち出す」という修正意見について、結果的にポストが上がって処遇改善に繋がることはあるにしても、派遣を直ちに処遇に結びつけるという考え方は少し乱暴に感じる。
- 「処遇」という言葉をもう少し不都合のない表現にしてはどうか。大学の責任として卒業後における教員の質も意識しないとイケないというニュアンスも加味されているのではないかと思う。
- 大学院派遣に人材育成の役割をもたせ、帰任後に教科のスペシャリストとなるのか、マネジメントする立場を担うのかということ、本人に分からせたいうで実施してはどうか。また、教科のスペシャリストにも役職が必要ではないか。
- 大学院等の長期派遣が、人材育成の長期的な視点においてどのように位置付けられるのかということをもう少し書き込んでどうか。