

第3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9月20日（水）午前10時～正午

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、池田 周、植田 健男、小倉 斉、
酒井 敏、荒川 志津代、高橋 淳、武藤 育雄、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】

志賀 浩美（小野 伸之代理）

【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

1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の11番について、「外国人児童生徒」という言葉をそのまま使用することだが、資料4「Point3研修日程における内容の見直し」にあるとおり「帰国・外国人児童生徒」としたほうがより広い対応ができるのではないか。

【B 委員】

養護教諭について、私どもの大学で検討したものをご披露させていただきたい。文部科学省から平成29年度に委託を受けて、養護教諭育成事業に参加している。（愛知養護教諭育成協議会という組織をつくっており、）県内の養護教諭500名に対して郵送調査を行ったところ370名からの回答があった。その中で愛知県が示したパブリックコメント版について主に2つの意見があった。1つ目は、第3ステージの「シニアリーダー」という言葉が年寄りをイメージしてしまい抵抗感がある。例えば岐阜県は「スタートライン、基礎の形成期、資質向上期」といった表現であるので、見直してみてもどうかということ。2つ目は、養護教諭の固有の資質・能力について、平成20年度の中教審で示された養護教諭の役割は「保健教育」「健康相談」「保健室経営」「保健管理」「保健組織活動」の5項目であり、これらの内容が不十分ではないかということであった。今日配付された資料を拝見すると、パブリックコメントや大学からの意見を多く取り入れていただいていると思う。

【C 委員】

資料3「教員育成指標【養護教諭】」のマネジメント力について、「保健管理」と「保健組織活動」は、「学校安全・危機管理」、「同僚との連携・協働」、「地域社会との連携・折衝」の3つと重なるところがあるのではないか。

【事務局】

「保健組織活動」は健康教育、「学校安全・危機管理」は安全をイメージして作成したが、今後検討させていただく。

【D 委員】

指標はそれぞれの経験年数に応じて機械的に分けられるものではなく、自分の能力によって立ち位置を把握し次のステージを目指すという表し方をしている。研修については、現状だと6年経過後に5年経験者研修を受講しなければならないようになってきている。それを資料4によると小経験者研修、中堅教諭等資質向上研修というように時期に幅を持たせるとのことだが、これは勤務校の事情や能力の有無に応じて今後は段階的な受講が可能になると考えていいのか。

【事務局】

理想はその形を目指していきたいが、すべての希望に対応できるかはキャパ等の関係もあり、今後詰めていかないといけないと思う。例えば、学校が組織上必要であり希望があれば受講させるなどの柔軟化を検討してみたい。また、受講履歴の管理も非常に重要となってくる。現在は受講履歴を総合教育センターにて手作業で処理しているが、各自が受講履歴を確認できて受講忘れがないようにしなければならない。

【E委員】

資料4によると今後は研修の時期を分けるとのことだが、現在実施している初任者研修の内容は見直されるのか。個人の意識の差によって、2、3年目というのは立派な教員に成長するかの大きな分かれ道になる。

【事務局】

初任者研修は、例えば高等学校に関するものは高等学校教育課が担当しているため、今後は各担当課と協議して内容を詰めていきたい。2、3年目にどのくらいの分量を持っていくのかは現段階では申し上げられないが、多忙化に配慮しつつ、時期に合った研修を受講することで成長できるようなものにしていく。

【E委員】

センターで受講するような研修もあるが、学校で主たる目標を達成することを目指すOJTのような研修もある。若い先生も増えて研修によって学校が空になることも想定されるので、校長先生を中心に現場に任せる研修の在り方もあるのではないかと考えている。

【B委員】

現職の養護教諭に「新任養護教諭に求めたい姿」について聞いたところ、特に求めたい能力に「プレゼンテーション能力」や「発言力」があった。このことから、養護教諭の専門性をアピールしていきたいという意欲を持った人が多いことが見て取れる。研修にはこのような実態をとらえて工夫して企画してほしい。また、大学の立場として申し上げたいが、教育公務員特例法の一部改正の法の趣旨は、大学と自治体が協働していなければならないというもの。大学では「着任時の姿」を目指して、教育内容を見直す動きをしているため、この指標が重要になってくる。養成・採用・研修の一体的改革により、大学にも自治体の研修に協力することが強く求められている。また、8月29日に文部科学省から出された有識者会議の報告によれば、教職大学院を活用して教員の学び直しをしていくことが記載されている。今回出席している6大学はすでに総合教育センターとつながりがあるが、大学との協力体制をイメージ図に反映させていってほしい。

【F委員】

教員養成に携わる大学が養成の段階でできるのは、少なくとも「着任時の姿」を整えて送り出すことだと考える。この指標が一つのものとして独立するわけではなく、「着任時の姿」が定まってきた段階で、大学の教員養成に対するご意見を伺っていきたい。それに答えることが県内の大学としての義務だと思う。

【G委員】

大学で教員養成課程の見直しを議論している中で、育成指標の内容をどれだけ盛り込んでいくかがひとつのポイントとなる。県内だけでなく、遠隔地から来て故郷に帰る学生もいるため、他の都道府県の作る指標の多様性をどのように加味していくかが難しい。

【A委員】

「着任時の姿」を考慮にいたした上で大学として教員養成をしていく必要がある。今回の議論を参考にしながら大学としての指標を策定していきたい。また、本学は県内の市と提携を結んでおり、教員養成に関し地域との連携を重視し、相互に教員を研修に派遣するなどしている。このように大学をもう少し活用する動きが出てくればいい。

【D委員】

他の都道府県の指標と比べながら愛知の特性を出したいと考えてきた。本学は下宿生が多く、他県への就職を希望する生徒も多い。この指標に書かれていることを自覚させておけば、他の都道府県や市に送り出してもよいものになると思う。特性でいえば、それぞれの学部で養成する教員の強みは何かと考える。この指標を検討してきた中で、教員になってからも長いステージがあることが改めて実感できた。

【H委員】

この会議に出席したことで、ぼんやりとしか分かっていなかったことが、具体的な言葉で定着させることができた。授業ができることはもちろん大切だが、なぜそれを教えるのかという根底にある教育についての本質論を一度大学でやる必要があるのではないか。プレゼンテーション力などは、これまでもある程度は取り組んできたつもりであるが、まだまだ足りないのかなと感じた。できることは限られているが、いい教員を養成していきたい。

【事務局】

貴重なご意見ありがとうございました。今一度内容を検討してみたいと思う。ここで今後の予定を説明させていただく。今回の皆様のご意見を踏まえた指標最終案を作成後、皆様方に再度お送りして必要あればご意見をいただくこととしたい。その上で、10月の教育委員会会議に諮り承認を得たのち、10月末までに記者発表していきたいと考えている。

【J委員】

資料3のP1「第1 はじめに」に今なぜ指標が必要なのかを示してほしい。教育現場は多忙であるため、この指標が策定された意図が分からなければ、真剣に取り組めない。資料3の冒頭の総論部分は教員には配らないのか。

【事務局】

資料3の総論部分は一般県民向けに作成したもの。教員には1枚メッセージと指標を送付するだけにしたいと考えている。

【C委員】

どうやって教員に示していくかが課題。教員は一方で多忙化解消を求められている。法律、文部科学省の告示を受けたものであることを示すことを検討してみて欲しい。また、本学では産休育休取得者が多く、併せて補充の講師も多い。こういった教員の学び直しと講師の力をつけるためにも、今後指標が有効に活用できるとよい。

【事務局】

本日は様々のご意見をいただきましたので、更に検討していきたいと思います。本日はありがとうございました。