

平成29年度 第2回 山梨県教員育成協議会 会議録

I 日時：平成29年8月8日（火）PM13:30～15:30

II 場所：山梨県防災新館 404 会議室

III 出席者

委員 7人（敬称略）

若林一紀（議長）、中村和彦、池田充裕、田中昌弥、津久井豊徳、丹沢公彦、雨宮貴雄

事務局 14人

義務教育監、高校教育監、総務課長、総合教育センター所長、学力向上対策監、義務教育課長代理、高校教育課長、高校改革・特別支援教育課長代理、スポーツ健康課長代理、総務課総括課長補佐、総合教育センター研修指導部長、総合教育センター主幹指導主事、総務課課長補佐、総務課副主幹

IV 傍聴者などの数 なし

V 会議概要

1 開会

2 教育次長あいさつ

若林教育次長

3 前回会議録確認

事務局説明

4 議事

（1）教員育成指標（案）について

議長

山梨県キャリアステージにおける教員等育成指標につきまして説明をお願いします。

事務局

資料1をご覧ください。前回、富士山とひまわりのポンチ絵と方向性とどのような構成で示していくのか認めいただいたところです。これを文書化したのが資料1となります。

（説明内容省略）

以上、第3章までということで第4章につきましては後ほど説明させていただきます。

委員

8ページの（ウ）キャリア教育について、山梨県を支える人間を育てるということ言えば、終わりの山梨の良さを再認識してという部分に加え、例えば「やまなしの良さと未来を叶えることを再認識する」とか、良さだけで終わらない、今後自分たちはもっと山梨をこのようにしていこうという郷土愛に繋げるのも良いかなという感想です。

それから9ページですけど（カ）のaですけど、「生徒の育成」を「児童生徒の育成」じゃないかと。

委員

(エ)第2章4ページ5ページの特別支援教育について、免許状保有率の向上や、個別の支援計画の作成、特別支援学級、通級指導の充実など「専門性の向上の推進が図られた」とあるにもかかわらず、課題として、「指導がまだ不十分」とあり、特別支援教育の資質の向上にはなっていないということなのかなという気がします。

もう一つは障害の多様化、重度化への対応が不十分という評価はいかがなものかと。そういったものを重点化するのではなくて、小中高校における発達障害を持つ生徒への対応を充実する必要があると思います。

特別支援教育＝特別支援学校及び特別支援学級で実施をすれば良いと思われがちであるが、インクルーシブ教育の達成もありますので、小中高校に在籍する児童生徒に対する特別支援教育をどのように実施するのがこれからの課題になると思います。

成果があるにもかかわらず、課題があるというアンバランスを感じました。

議長

確かに、「不十分」という言葉に具体性を欠いています。そういった御意見が出るだろうと思います。

委員

続けて第3章(2)の(エ)特別支援について、障害の重度化、多様化への対応について、必要とする部分はあるが、やはり、発達障害等特別な支援を必要とする児童生徒への教育ニーズを満たすための専門性の高度化があり、解決できない課題が多くなっている。そのために外部の専門家や関係機関との連携が必要になる。いろいろなものが高度化、専門化してきて、学校や家庭だけでは解決できない。そのために外部との連携が必要となると思います。

教員は学習の指導だけではなく、専門性を持ちつつ組織の一人として特別支援教育を運営するシステムが必要であると思います。

議長

今ご指摘の部分は検討させていただくということで。8ページは追加修正でよろしいでしょうか。

12ページまでの部分については、このあとの枠組みに落とし込まれた資料に密接に関係してきますので議論を進める中で修正が必要とか更なる進化が必要とか、そういった御意見もあると思いますので、部分的にペンディングとさせていただいて議論としては先に進ませていただくということでよろしいでしょうか。

この後の進め方ですが、資料2～5まで4つの指標を事務局でまとめて説明したあと、それぞれのペーパー毎に審議いただくということでよろしいでしょうか。

事務局

資料2～資料5について説明

(説明内容省略)

資料2について

議長

資料2のやまなし教員育成指標一覧表案につて御意見ををお願いします。

委員

大変な作業だったと思います。フレームについて、それぞれのステージでの見せ方だと思います。黄色は強調されているところですが、生涯にわたると4つのステージ

毎に一貫した資質能力を見せるという見せ方と、島根なんかはそうなんです。キャリアステージに固有な資質能力のみを書く。他のものは書かないと。やっちゃっていかどうかはわかりませんが。見せ方によって、見た方の感じが違ってくるのでそこは検討課題だと思います。積み重ねと考えたら、採用時から斜めにだんだんと増えていくとか。このままだとそれぞれのステージで分断された資質能力のように見えてしまうのはもったいないと思う。どこに重点を置くのか捉えることが大事かとそれが1点。

この指標を誰がどう活用するかと、教員個人のキャリアステージと考えて良いと思うけど、こういったものを管理職がきちんと捉えて教員全体のマネジメントに活用すると、これは校長が活用すべきと。もちろん教育委員会も活用すると、更に、教員養成機関がこういったことを目指して授業を組み立てたり、カリキュラムを考えたりするといった活用もある。更に言うと、教員を志望する人、はっきり言うと、高校生が考えることが大事。自分が教員としての資質をどう考えなければいけないかということ考えたときに、山梨県教育委員会はこういった指標を作って高めていくと。5つくらい対象のかたがこの指標を活用すると。この人達が見て理解できるような指標の見せ方をするということが大事かと。その向こうにいるのが子どもなので。山梨の子どもたちを元気にして、山梨の子どもたちの学ぶ力をつけるために作っている訳です。

委員

活用するのは今言われた方々だと思うのですが、保護者や市民も見る可能性がある。若い先生にあたるのとベテランの先生にあたるのと、自分の子どもにどういう影響があるかということに関心を保護者は持っている。学習指導の面からも、最初は「やまなしスタンダードに基づいた授業」、第2ステージになると「主体的・対話的で深い学び」第3ステージになると「深い見方、考え方を身につける」となると、端的に言うとベテランの先生にあると「深い見方、考え方を身につけている」が若い先生にはそれがあたらぬのかということになる。児童生徒にどのような教育が提供されるかということは、教育のステージにかかわらず質が保証される必要がある。例えば、第3ステージに書かれていることが山梨県としての最終目標だとすれば、やまなしスタンダードは外せないでしょうから、「やまなしスタンダードに基づき深い見方、考え方を身につける」を例えば第1ステージから入れておきながら、それにプラス、ミドルリーダーになれば更に教材開発・授業開発を主体的に行っていくとか、或いは、第3ステージになりますと積極的に学校を支えるということから開発にあたり指導的な役割を果たすとか、そういう形で深まっていくと。学校全体を支えるということではベテランになるに従い水準が高まっていくが、でも学級の子どもたちには、若い先生でもベテランと同じように保障されるのですよという形にする必要がありますし、教員側もそういう自覚を持つ必要がある。それは次の学級経営についても同じで、第1ステージは集団だけと言う見方をされても困りますよね。共通して押さえるべき部分と、学校全体を育てるという役割が後になると上がっていくような書き方を、学習指導、生徒指導、キャリア教育で書かれてはいかがかと思う。学校運営とかであれば例えば学校安全の所なんかはマニュアルを生かして学校安全に取り組むのが第1ステージで、第2ステージは取り組みを推進し改善に努めると、第3ステージになると改善を推進すると、高度にはなっているが、生徒に対して変わっているかというといじめ対応などは、第1ステージだろうが第3ステージでも変わらないと。その辺りを工夫されてはいかがか。横のラインの変化のつけ方です。

あとは、若手への伝承ですが、第3ステージあたりになるとメンタル的な役割とか、指導者的な役割とか、そういった部分が入ってきて良いような気がする。

委員

私も同じような観点から、左から右へどのように発展的に繋がっていくのか、学級経営は集団と個を分けるのは学級経営上ないかなと思いますので、第1ステージと、第2ステージはそれぞれ重点的なところが違うということで良いのではないかと思います。

教育課程については第1ステージと第2ステージで同じように見えまして、むしろ第3ステージで「編成」のところは、第2ステージのところでもあると思うので、第3ステージのところは第2ステージにおちて、第3ステージでは、地域や社会の役割とか、連携とか新たな課題がありますから、教育課程の書きぶりが違うのかなと

あと学校経営の採用時について、「今日的課題」は広いので、「学校運営における今日的課題」にした方がはっきりするのかと思った。

上のフレームの「教職としての素養」について、「意欲」は具体的ではない。学び続ける意欲とか、そのようなことのようなので、もう少しわかるような言葉で書いた方が良いのでは。

委員

教員としての資質の必要なものは児童生徒や保護者との信頼関係が一番大きい。そういう文言がない。一番大事なのは教員と子どもプラス保護者が一番基本になる。どのステージでも信頼関係が大切だと思う。もっとこの部分を強調して意識してもらいたい。

委員

大学先生方のおっしゃることは良くわかりますが、現場にいる者から見ると、この指標はよく理解できる。ただし、保護者やいろんな見地で見ると過不足があるのではないかと。教員の立場の指標のつもりでいたのでよく練られたものであるかなと。いろんな角度から見て指標を作るとなると難しいのかなと。

委員

特別支援教育について、採用時と第1ステージの内容が同じ意味ではないか。大学において基礎的知識やスキルを身につけさせて送り出す。端的に基礎的知識やスキルを身につけるとすると、そして、特別支援教育の重要性などの理解などを身につけておく。

第1ステージは教員としての資質能力を発揮する流れになると思う。

第2ステージは効果的な指導をしているということになるが、組織的に特別支援教育を推進していく。

第3ステージは難しいが合理的配慮を提供する。最大限、物理的、人的に準備できるかということ。次期学習指導要領に出てくる、何が準備できるのか。そういったこともあてはまるのかなと考えている。あとは特別支援活動の啓蒙をすべきと、そういった能力の必要があると思う

教員自身がどのように見ていくのか、ポイントが捉えづらいことがある。特別支援教育だけでなく学習指導や生徒指導など全てについて把握しなければならない。解説が欲しい。

委員

先生や保護者がわかるようなガイドブックというかマニュアル本があれば良い

議長

内容についていくつかご指摘いただきました。共通の御意見では、誰がどう活用するのか、関係者がどう捉えるのか、基本的な考え方はどこにあるのかのご指摘がありました。更に御意見はありますか。

委員

丹沢先生がおっしゃるようにメインは教員だと思いますが、これから教員を目指す県民に分かりやすい見せ方が必要になってくると思う。これをいつもポケットに入れておくようなそういうものであるべきかと思う。そのくらい価値があるものだと思う。そのための見せ方とか考えていかなければならない。

委員

感想になります。簡潔にまとめて下さった。前回から見ると遙かに分かりやすい。市民や若手が見てもかなり見やすくなった中での指摘です。

事務局

見せ方は、教員をメインに据えて作った。様々な人からの人の視点も重要なこと。ステップアップするイメージであるが、保護者や子どもから見たとき、これを見て心に思うところが出てきたりして不安感が出ることもあるのかなと思った。そういったことも踏まえ精査したい。余り入れ込むと元に戻ってしまうところもあるが、考えながら出来るだけ反映できるものにしたい。

事務局

最初の原案は2~3倍文字フレームの中に入れていたが削りに削ってようやくここに到達しています。御意見いただいたものを入れるとどうしても増えていく。見やすくすることと中身の充実のジレンマに苦しんでいる。分かりやすい見せ方の中でなおかつ意見を反映する形でよろしいのかアドバイスいただきたい。

委員

例えば海外のスタンダードとかいろいろ見てみましたが、いろんな見せ方があると思います。全部の枠に区切ってしまふとここまできなってしまう。例えば、ヨーロッパのある国のものですが、少し楕円みたいな形で、膨らませるところは膨らませて、例えば黄色の部分は膨らませるとか。到達目標的に見せない方が良いと思います。そういった工夫は考えていただきたいなと思います。明確に区切るような形じゃない方が良いと思います。実際は、先生方、個人によって第1ステージにいる方が第2ステージの資質を身に付けている場合もあると思います。一方で、第2ステージであっても、第1ステージに引きずられている方もいると思う。これはあくまで教員個人が持っている固有のもので、絶対ここまできなければダメだという指標ではないと思います。教員個人が目安として見たときにこの部分のステージは深まってきたけど、ここはまだ不足しているから、ここは個人で何か努力してみようとか、学校の関係性の中で学ぶということを積極的にやっていくようなそういった指標であるべきかなと思います。

議長

資料2資料3への共通の話題ではありますので、表記のありかたについては検討する必要はありますが、内容の大筋の方向性は、検討していくということでご了解いただけますか。ありがとうございます。

資料 3・4 について

委員

養護教諭に関して気になったのは、いじめの対応などの言葉もないが、学校安全をどこかに入れる必要があるのではないかというのが一つ。

保健室経営について、第2ステージと第3ステージが一緒になっている。なぜここは一つになっているのか。第3ステージは、保健室経営の評価とか、地域の保健委員会とか、第3ステージの責務や発展性があると思うのですが。一つにしているのはそれでいいのかなと。

逆に「道徳性の涵養」について、第2ステージが判断力と第3ステージが実践とで分けていて、一般教諭の場合、道徳科の先生ということでもこういうこともあるのかなということではありますが、養護教諭の場合判断力と実践力で2と3を分けるのは若干違うかなと。第3ステージの養護教諭だと命のこととか、様々な経験を踏まえた子どもたちへの指導力発揮できるとか、もっと違う書きぶりが出るのではないかと思います。

事務局

ご指摘のとおり学校安全につきまして、検討の際、保健管理、栄養管理のところでも特に専門性ということに関わっていただくということで特化した形で記述しようとしたところです。

委員

学校安全が専門性に細分化されたのかと最初思ったのですが、いじめの問題とか心の問題が大きかったり、災害時対応もあるのでそこが専門性にあるのかなと思いましたが、ないようなので、そこが踏み込まれていない気がしたので。細分化されたのであれば、もっといじめのこととか入れた方がよいのではないかと思います。

委員

教員の場合は各年代が揃っており互いに補填できますが、養護教諭や栄養教諭の場合は各学校に1人が多いので、第3ステージまで全てが守備範囲になる。養護教諭は専門性ということで、学校の中で頼られる存在ですので、私は第1ステージの人間だからというわけにはいかないだろうなど。養護教諭や栄養教諭の場合、ステージ毎というのはどういうものかと判断に迷うところです。

委員

第1ステージの養護教諭の場合、他の部分は、管理職の先生がこれを見ながらどうカバーするのかなということを考えながら学校経営をするのかなと思います。逆にこういう形にすることによって、この部分をカバーしなければいけないんだという目安になるのではないかという気がしました。

委員

あと、分掌もある。養護教諭だけで学校保健をやっているわけではない。若手養護教諭の場合、ベテランの保健主事をおくことは、管理職やミドルリーダーも把握をしながらということ、教諭、養護教諭、栄養教諭毎に指針を出すことは良いことだと思います。

委員

養護教諭としての専門性の上から2つ目、学級担任等に含まれていると思いますけど、「等」は保健体育の先生方と連携しているかもしれませんが、むしろ「等」の方が

大きいと特に中高はですね。

下から2つ目の連携・協働のところで、「同僚」は学校の中の先生の意味もあるけど「養護教諭同士」の繋がりも強く、そこでの学びも大きい。そういった意味も踏まえた同僚として捉えた方が良いと思います。養護教諭、栄養教諭は圧倒的に数が少ないですから年齢構成も難しい中でどのように指標を作っていくのかがカギになると思います。

議長

養護教諭については、次の栄養教諭と同じ専門職でありますので、資料4の栄養教諭について御意見をお伺いしたいと思います。

具体的な指摘がなければ全体の中でまた検討させていただくということによろしいでしょうか。

事務局

精選し作っていくとだんだん視野が狭くなってしまいます。改めて御意見を頂き参考にしながら、指標について取り入れさせていただければと思います。

議長

全体を通じて何か御意見があればお願いしたいと思います。

資料5について

委員

連携・協働のところで、「学校運営協議会等を活用」とあるが、まだ多いわけではないので、どの学校にもあてはまるような機関名を書いた方が良いのではないかと

委員

私は、教育学会で学級崩壊が起こったときの調査チームに入っていたが、その時に校長がどれだけ見識があって、的確な対応をできたのかが非常に大事なことであった。それが上手くいかないと何人も先生が休職に追い込まれるし、上手くいくとかなりの割合で立ち直れるということがあった。その時に個々には書かれているが、リーダーシップの素養のところでは、時代の趨勢を見極めることと、児童生徒と教職員の実態把握ということは、教育的愛情のところには「児童生徒及び教職員一人一人を信頼、理解し」とありますので、繋げばなるのかもしれませんが、児童生徒及び教職員一人一人の実態を把握することがリーダーシップの前提にあると思う。それが基本的愛情と分けて書かれたときにイメージとして湧くかどうかちょっと気になるところです。

その時に、自己啓発にもなりますが、豊かな教養だけでなく、今の教育がどうなっているのかということです。これはリーダーシップの時代の趨勢の意味ということもあるのですが、今の教育は、子どもの現状はどうなっていて、だからこういう教育が必要なんだと、教育学的な見識がある校長と、ない校長の差がありますので、それぞれ書かれているから良いような気もしますが各校長が見たときに、統合して機能するようになればいいなという気はします。

それと、喫緊の課題に即応する体制を組織できるということですね。これもリーダーシップということになるかもしれませんが、割と全体で見たときに平常時にしっかり組織を組むことが書いてある印象になっていて、緊急事態に的確な判断と組織をまとめるべきことをどこかにながしかの表現があると良いと思いました。

もう1点、若手教員の困難ということで調べていきますと、若手教員の指導に校長が的確な判断をすると、ミドルリーダーが若手の指導をしていくと、それが上手くいかずに若手が潰れてしまう事例があると、その時に校長が両方の言い分を聞きながら

的確な対処をするか、それが出来ずに若手が潰れてしまうというのが大きくありまして、教職員管理の人材養成の所でこの様な書き方でも良いのですが、例えば、自律的な成長の前に各ステージの課題に応じた自律的な成長とか、各教員のそれぞれの指標の中での、「あなたはどのような力を持つ必要があります、若手に対しこういう対応をする必要があるんだよ」とミドルリーダーをミドルリーダーらしく育てられるのかと、そういうあたりの指導支援が校長先生には求められている。人材育成ではあるがもう少し積極的に各ステージの教員を育てる上での的確なリーダーシップを発揮することを求められているので、少し書き加えていただければと思う。

委員

私もこれを読まさせていただいて、平時というか、その時の状況を伸ばそうという校長の指標という気がしました。この校長の指標の中に危機管理という言葉は要らないのかなということを感じました。いじめとか、体罰、天災など、校長の初期対応がその後、解決するのか、こじらせるのか、新聞を見ているとその様な場面が多いので、危機管理という言葉は是非入れて欲しいと個人的には思いました。

議長

ここまでを振り返って何か意見があれば伺いたいと思います。

皆様から頂いた意見を踏まえ検討を深めたいと思います。事務局でコメントがあればお願いします。

委員

研修との結びつきについて、マッチングしながら作られるべき、指標を先行させて研修に結びつけるのはちょっと厳しいのかなということが1点

根本的な考え方として、研修は大事なきっかけ作りだと思うが、教員は学校の教育実践の中で、子どもと関わったり、同僚と関わったりする中で、ここに書いてあるような能力を発揮していったり、能力が不足していることに気づくことはすごく大事だと思うので、是非研修をやって気づくだけではなくて、日頃の教育実践の中で能力について気づいてもらうとか、考えてもらうとかという形のものが出来れば良いかなと思う。

教員のふり返る指標とかがあると良いと思う。私案を出させていただきたい。

事務局

研修につきましては指標と平行して研修計画を作っていくべきだと思います。センターや義務教育課などの研修について整理をしているところです。第3回の協議会には指標を修正したものと30年度の研修計画を出させていただきたいと考えています。ただ、どうしても指標作成に力点がおかれて、研修の整理が進んでいない状況ですが、こちらを進めていきたいと思っています。今、整理をしていく中で、センターの研修と、本庁の研修で多少、かぶっているところもあるところですが、来年度いきなりまとめるか削るかという話になると難しい話もありますので、そのへんをあぶり出しながら整理する方向でまとめていきたいと思っています。

次回、素案を提示できればと思います。よろしくお願いします。

議長

もう一つ議事がありますので何か御意見があればその後でお願いしたいと思います。

(2) 中堅教諭等資質向上研修について

議長

事務局から説明をお願い致します。

事務局

資料6のA4版両面刷りの資料の方をご覧ください。昨年11月の教育公務員特例法の改正を受けまして、従来教員として採用されてから11年目に悉皆で行っております法定研修である十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に変わることになりました。ミドルリーダーの育成に向けて実施時期の弾力化を図るなど各都道府県ごとに研修計画を定めていくことになっております。それを受けまして資料6番の2番の所に中堅教諭等資質向上研修の目的、学校運営等において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等に必要とされる資質向上、ミドルリーダーとしての資質向上を図る目的でそういった研修を行っていくということ。それから、現在本年度この名称で研修を行っているわけですが、3番の所にありますように移行措置としまして、従来やっておりました十年経験者研修を名称のみ本年度は「中堅教諭等資質向上研修」に変更して実施をしております。

実施内容としましては、校外研修9日間で10回を総合教育センター等において1年間で実施をしております、それとあわせて校内研修20回を立案・実施し、校長より報告書を提出していただいているところでございます。

そういったかたちで今までの十年研を今年に関しては移行措置ということで中堅教諭等資質向上研修で行っているところです。

4番ですが来年度からどのように変えていくかということで、このようなかたちで考えております。まずは、中堅教諭等資質向上研修の趣旨に、教特法の趣旨に基づいて研修の見直しを特に総合教育センターを中心に今検討をいただいているところです。

それから2番目で校外研修について現在9日間10回行っておりますが、8日間で8回、1日研修を8回という形に少し減じていきたいという風に考えております。現在は、11年目の教員を対象に行っていますが、これからは複数年で実施をしていきたい。それから、教員免許状更新講習の一部を中堅教諭等資質向上研修の一部に読み替えるとかたちをとっていきたい、このような形で来年度からは変更をしていきたいと考えております。

変更の理由としましては時代の要請により、ミドルリーダーの育成、カリキュラムマネジメントについての研修を導入していく必要がある、などそういったことに基づきまして育成指標を作っているわけですがそれでもそれに基づいて見直しを行う必要があるということ。

それから日数については多忙化のことがかなり話題になってきている昨今でございますので、生徒とふれ合う時間を確保するために、質をある程度高めていくようなことを中心に考えていきながら若干でも少し出張する機会を減らしていければというふうに考えているところで、今のところ8日間8回を視野に入れて検討しているところです。

複数年の実施ですが、ちょうど中堅研ミドルリーダーに当たる年代ですと、校務・部活動の中心となっている先生方がほとんどですので、指定された特に夏休み等の期日の研修を受けることが非常に難しくなっており、そのことを見据えながら複数年実施をしていきたいということ。

複数年にわたって研修を選択・受講することにより教員一人一人に自身のキャリアパスにおける研修についての意識を喚起することも期待できるであろうということです。

それから免許状の読み替えについては、教特法の改正の趣旨のところでもいわれて

いるところではありますが、ちょうどミドルリーダーに当たるところが、最初の免許更新講習が免許取得してから10年目に更新をすることになりますが、ちょうどその時期と中堅研のこの時期が重なってくることもありますので、先ほどの多忙化の改善ということとも絡めまして内容等、大学等と連携をしていきながらなるべく軽減をしていければというふうに考えているところです。

そこで6番になりますが、特に校外研修8日間実施していくことについてになります。中堅教諭等資質向上研修として5日分を、経験11年目から、これは現在の十年研とほぼ同じになりますが、11年目から15年目までの5年間の任意の年に先生方の状況に応じて受講をしていただく。経験6年目から15年目までの10年間の間にちょうどそのところで最初の免許更新講習が必ず入ってくる時期だと思っておりますので、免許更新講習を受けた一部を中堅教諭等資質向上研修の中の3日分として認めていくという形を考えております。

これによりまして8日間ということですが、そのうちの3日間は免許更新講習で受講した3日分がちょうど振り替えられるようになるかと思っております。このような形を現在考えて検討を進めて、実施に向けて準備をしているところでございます。

想定される問題点としましては、総合教育センターの研修情報システムを少し修正をしていく必要がある、複数年に亘って先生方を登録していくシステムに変えなければいけませんので、こういったところで若干変更する必要があると出てくるということ。

場合によっては、16年目にずれこんでくるような15年間で受けられない先生方もいますので、その辺の対応も考えていく、そこに校長の意見書により受講を申請していくということになってはいますが、そういった対応も考えていく必要があるということ。

免許の更新講習の読み替えで一部申請しなかったり、できないような受講者も出てくるのが予想されますので、そういった先生方のために対応する研修を3日間は免許更新講習を振り替えるんですが、それがうまくいかない先生も中にはでてくる可能性もございますのでそういった先生方に対応する3日分の研修も用意していく必要があるのではないかとということです。

来年度以降の中堅教諭等資質向上研修の進め方、持ち方ということで、今事務局の方では考えているところですので、これに関してご意見をいただければと思っております、よろしくお願い致します。

議長

ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、ご質問ご意見がございましたらお願い致します。

委員

今の免許状更新講習のところですが、想定されている科目は基本的には必修の所を想定ということで考えてよろしいですか。

事務局

はい、そうです。

委員

そこに関して、私もなんですが、今、免許更新講習12時間必修でそのうち6、6で必修領域と選択必修領域に分けてまして、18時間が選択になっていますね。なので3日となると18時間選択というイメージがあるのですが、必修だと12時間2日しかないの、1日足りない分選択の一部だけとるとするのはちょっとイメー

ジをしにくいところですが、私とするとやっぱり必修は海外の教育動向とか、学習指導要領の話とか講座ですので、中堅の方は受けていただく必要もないのかなと思うんですけども、選択は非常に少人数で演習的なもの、それぞれの教科に従って解説を各大学しておりますので、18時間3日分というのは中堅の方にも適当な講座なのかなとも思いますし、あと選択必修の方も、例えば本学今年は、子どもの貧困ですとか特別支援のことですとか、やっぱりワークショップをやりましたので、少人数です。選択必修も中堅の方受けてもらってもたぶん、何か学んでいただけたところあるんじゃないかなとか。やってる側としますと、4日間で選択必修と選択を4日間とかちょうどいい内容かなとは思うんですけども。そこ、ちょっと免許更新講習の実態に合わせて3日分のどこなのか、4日分でもこちら側としてはいいような気もするんですけども、ちょっとその辺、またその辺ご検討いただけたらと思います。

事務局

すみません、先ほど必修というふうに申しましたが、センターの方で想定しているのは3日分、教科の方の選択の1日6時間かける3日間18時間を想定しているということです。

委員

意見というか、是非ですね、私の所も運営させていただいておりますが、免許更新講習ですね。やはりこういう状況になった時に山梨県の教員の中堅教諭等資質向上研修に値するかどうかということはぜひ精査してください。それは私たちにとっても非常に大事なことでして、今まで少しその辺は、我々から見ても緩いと思っています。確かに文科省が認可をするんですけども、ある意味かなり自分の独自なことをやられている先生が。そういう方がいてもいいんですけども、少なくとも全部が自由に選ぶのではなくて、この科目は中堅教諭等資質向上研修に振り替えに使えるって、いうところをきちんと精査してもらった方がいいと思っていますし。それは私たちの大学の教員の資質を高めることに繋がると考えていますので、是非そこは具体的に進めたい。

議長

ありがとうございます。この案件につきまして、その他ご意見ありますでしょうか。

では、事務局今のご意見は受け止めていただいて検討材料としていただくということでしょうか。

それでは、資料6につきましては、以上で審議終了ということでしょうか。ありがとうございます。また、ご意見を踏まえまして検討させていただきたいと思っています。

以上で予定されていた議事(1)(2)終了致しましたが、最後に何かございましたらいかがでしょうか。

委員

すごい大変な作業を短時間でやられていますので、ただ、大変なことなので少し時間をゆっくりかけてもいいのかなというふうには個人的に思っています。あまり3回の中で決めてしまうよりは、せっかくの企画ですからもう少しじっくり考えてもいいのかなというふうには個人的には思っています。

議長

ありがとうございます。なかなか厳しい日程の中で根を詰めてやっているようです。

ので。精神的な余裕を持ちながらやるようにして参りたいと思っております。

それでは、以上をもちまして審議事項は終了させていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。

みなさまのご協力ありがとうございました。

5 報告・連絡

(1) 次回協議会の日程等について

第3回を9月7日(木)に予定している。

(2) その他

事務局

今中村先生から貴重な最後お話伺ったんですけれども、なかなか宿題が大きくて、一生懸命事務局で作っているんですけれども、今度9月7日が最終回ということになってどのくらいまで精度の高い物ができるのか不安はあるんですけれども、その状況に応じてその後も色々ご相談させていただくことができたと思います、是非よろしくお願い致します。

6 閉会