

平成30年度第1回山梨県教員育成協議会 会議録

日時：平成30年5月21日(月)午後1時30分～3時30分

場所：山梨県防災新館302会議室

出席者

委員 8人(敬称略)

小島良一(会長)、中村和彦、池田充裕、廣田健、津久井豊徳、井上敬則、田口尚弥、藤川健

事務局 14人

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、高校教育課長代理、高校改革・特別支援教育課長代理、スポーツ健康課長代理、総合教育センター研修指導課長、総合教育センター主幹指導主事、総務課課長補佐、総務課主査

傍聴者などの数 なし

会議概要

1 開会

2 教育次長あいさつ

昨年度3回教員育成協議会を開催し、教員育成指標を作成することが出来た。社会情勢の変化を踏まえ、教員の資質向上が大きな課題となっている。

この育成指標に基づき、研修体制や内容の充実を図り、子供達の効果的指導、支援が行われるようにしたいと考えている。

3 委員自己紹介

4 報告

(1) 平成29年度山梨県教員育成協議会経過報告について

事務局

資料1に基づき、昨年度3回開催した教員育成協議会の内容について報告。

(2) 平成30年度全国研修担当者セミナー報告

事務局

資料2に基づき、4月19日から20日にかけて、全国研修担当者セミナーに出席し、その概要を報告。

(3) 「やまなし教員等育成指標」に基づく研修計画について

事務局

資料3に基づき、「やまなし教員等育成指標」に基づく研修計画について報告

委員

昨年度、事務局や委員の先生方にご苦労されて非常にわかりやすい育成の指標をつくっていただいたことが改めて分かった。

教員について、こういった形での研修の計画的な状況が策定されているが、学校事務職員についてはどのような状況なのか教えていただきたい。

事務局

文部科学大臣が昨年の3月に指針出しており、その指針を参酌しながら育成指標をつくっていくという位置づけの中で作成の方を進めてきたところであり、指針の対象が教員となっており、指針には事務職員という項目がありません。今後、文部科学省の方でも、多忙化の改善の観点で進めるようにというような話もありますのでまた検討していく必要があるかと思えます。ただ指標というもので教員と同じような枠で捉えて資質能力をこうしていくことについてはなかなか難しいものがあるかと思っております。

(4) 平成29年度初任者研修報告及び平成30年度の計画について

(5) 平成29年度中堅教諭等資質向上研修報告及び平成30年度の計画について

事務局

資料4、5に基づき、初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修について報告

委員

校外研修について、通常の教諭は後補充などがあるが、養護教諭の校外研修について後補充が入っていないのではないかと思われるが、その辺についておわかりになりますか。

事務局

校外研修について、養護教諭の全てを後補充はしてはございません。

委員

私の学校は、後補充は全くないですね。ただし、養護教諭の複数配置ですので、1名出て、1名残ると行った形をしている。まれに2名いなくなるケースはあります。

事務局

養護教諭は、根拠が新採研のままであるため後補充が見つからないかと思われます。

委員

多様な子どもが件数的にも非常に増えており、是非、後補充について、養護教諭の人的配置をお願いしたい。

事務局

主担当に確認をして進めていきたいと思います。

委員

12ページ初任研研修計画について、研修時間がそれぞれあるが、これは他の研修が含まれているということなのか、あと、企業研修、ボランティア研修の研修時間について

事務局

1日を分割しておりましてございますので、そのようにとっていただければと思います。企業研修、ボランティア研修については、基本的には出来ないということで、日常のOJTの中で吸収できるような形でというふうに思っております。

委員

環境に何時間使ったというような書きの方がわかりやすいのではと思いました。

委員

実施後の評価について、OPPAによる高い評価とありましたが、OPPAの全国的な認知度を教えて下さい。

事務局

研修会協議の中で、10県中2県か3県が認知していた。全国では東京都と5都道府県の実施という感触を持っております。

5 議事

(1) 教員育成指標の活用について

事務局

資料6に基づき、研修履歴表(OPPAシート)について説明

委員

全国研修担当者セミナーについて、非常に高い評価を得たということが良かったと思う。県教育委員会・総合教育センターの先生方に敬意を表したいと思います。

OPPAに関して、全国で教員のみならず色々な職種の方々の生涯にわたる履歴をこ

ういった形で残していくというのはあまり例がないため、最初にこれが絶対良いということではなく少しずつ改善していく方向性をもってOPPAを活用していくことが必要なのではないか。例えば、研修の履歴をデータベース化して見やすくする等必要かもしれない。一番大事なことはそれぞれの研修を受けられた山梨県の教員の皆さんがこれを活用することによって頑張ろうと思うか、あるいは子供の前で良い授業をやりたいと思うか、その気持ちになることが一番大事である。そのために、このポートフォリオをどう活用していくかということが今後の課題だと思う。提案ですが、もし可能であればWGを作り、ポートフォリオの在り方について検討することも必要ではないか。

もう一点、研修を受けられた方は研修の内容を全て理解していたらよしとは私は思っていません。むしろ研修で受けた内容に疑問を感じたとか、あるいは研修を受けた内容についてちょっと自分は違和感を持ったり、その逆で受けた研修にすごく自分は理解を深めたということもあるかもしれないが、それがどこで研修を受けた、受講された先生が変わるかということそれは間違いなく平日頃の現場の実践だと思います。

つまりOJTみたいな普段の実践の中で、受けた研修で気づいたこととか、ここがこうだったんだ、自分はその時わからなかったけどこういうことなんだ、ということでもまた深めていく。あるいは研修の時は理解したが意外とこれは自分がやってみるとちょっと違うのではないかということをもまた気づく。そういったことが本当はOPPAの中に反映できていくと良いと思う。

1枚にまとめるということの難しさ、一方ではそこにあまりこだわることもひょっとしたらなくて、これを書かれる方持たれる方が本当に意味のある研修であり、あるいは実践というものを積み重ねていく、ということにOPPAが活用できれば。

これは主観ですが、他の都道府県にない先駆的な事例だと思いますので、こういったことが山梨から発信して全国の教員の育成に繋がっていくことも大事だと思う。

会長

これをまずはWG等をつくり、先ほど申し上げたようにまだまだ未完成の部分があると思いますが、これからつくりあげていくということに関しましてまずどうでしょうか？

事務局

先ほど設置要綱のところでも申し上げた検討部会がございますので、そちらのほうで今いただいた意見等を参考にさせていただいて、もう少し修正・検討したものを次回等提示できれば提示させていただきたい。また、委員の皆様からもしこうした方がというご意見があればメール等でまた承りたいと思います。

会長

後ほど私共の事務ベースで検証していただいて、協議会にまた持たせていただいて、ご教授いただけるということと、ぜひご意見を事務局にお寄せいただければと思います。

委員

ご協力できることはなんでもしたいと思います。

委員

とても面白い発想を出していただきありがとうございます。一点思ったのが、県教委主催の研修のみによって教師が成長するというところではないということです。教育雑誌が非常に激減しているという話もあったりするのですが、やっぱり自主的な研修であるとか新たな出会いをするのが校外行つての研修だけではなく、校内研究といわれるような分野でもそうですし小中学校でいうと実は山梨県内が8つのエリアに分かれていてその中で全ての教員がいろんな研究部会に入って勉強している。他校の教員と学びあうことによって成長している場面もあると思う。そういった視点でこのポートフォリオを作ることが、先ほどお話があったように非常に難しいところもあると思いますが、自主的な研修も含めた教師の自分の学びの履歴みたいなものが残るような観点をもし取り入れられるようであれば取り入れていただければ面白いものができるのではないかということを感じました。

会長

非常に先進的なものだとお褒めいただいております。1枚で見やすくして、なおかつ掘り下げていけるような仕組みづくりを検討したいと思います。

事務局

WGという声が出てくださっていますので、その中で原案をつくる段階でも市町村が主催する研修をどこに入れるのかというスペースの関係もあり、WGでその点を含め検討させてください。

(2) 指標の改善及び更新に向けて

事務局

資料7に基づき、指標の改善及び更新に向けてについて説明

委員

教育関係の予算を指摘するためにはエビデンスをといたことが叫ばれる中、教育における色々な取り組みは遅効性・じっくり効く、20年30年の時間経過の中で成果が出るといった事柄もあります。

色々な調査アンケートについては教育における不易の部分もしっかりと見つめていただいて、やっていただければということ強く感じております。

会長

教育に関わる様々な計画等見直しがある中で、事務局の方でもしっかり改善をしていく必要があるかどうかを見極めながら、この協議会の方々のご意見をしっかりと承ったうえでということになりますので、そのところを宜しく願います。

(3) 研修について

事務局

資料8に基づき、31年度以降の研修の方向性について説明

委員

三点ほどお話をさせていただきたい。

一点は評価についてです。講習会後のアンケートをどういった項目で聞いてくるのか。大学で我々の授業も全て学生に評価をしてもらっています。例えば、100人の受講生がいる授業だとしたら100人が全員私に対して、授業の終わりに全員評価をしている。かなり厳しい事もでてくる。それを含めて受講生が講習会または講師の方に評価をするということも大事だし、一方で講師側が受講生を評価することも大事。もう一つ大事なのは、自己肯定感を高めていくとしたらそれぞれの自己評価も大事。講師は自分で持った研修について自己評価をする。今度は受講される先生方も自己評価をする。そして今のお話の中では初任研を担当されるセンターまたは教育委員会の先生方が観察的評価・第三者評価ということになる。こういった様々な評価の方向性を持って、どちらかという、良かったというよりはダメだった・厳しかったところを見出していく方が改善に繋がっていくと思う。実践や授業というのは、ベストはない。よりベターなものを見つけていくことが大事。

二点目は、今文部科学省は我々教員養成大学等に強く求めてきているのは養成と採用と研修の一体化である。基本的には我々三つの大学は山梨県内に設置されておりますのでこのやまなし教員等育成指標が非常に大きな教育の目安になっている。我々が授業の中でやまなし教員等育成指標のことを学生に向けて説明する、もちろん説明はしているつもりだが、もしできれば県の先生においでいただいて、こうい

ったものを何のためにつくったのか、こういう風な内容になっているということを解説していただいて理解を深めていただくことも今後の質の高い教員の育成に繋がっていくのではないかと思います。最終的には教員養成の大学というのは大学院のカリキュラムの中に育成指標をいれていくということを考えているので、そこに向けたファーストステップと一緒に話していただけるとありがたい。

三点目は、我々の大学の教員を微力ながら様々な研修に講師を派遣している訳ですが、自己努力ももちろんやりますが、講師側に、やまなし教員等育成指標をきちんと理解してもらい、認識してもらうことが非常に大事。講習をされる講師の方がこのことをきちんと理解しなかったら、一番肝心なところが抜けてしまうのではないかと。

講師をされる・講師をする我々の学部の教員ですが、教学が講師として伺う教員に対して、我々の方も努力をしますがなんらかの形で県と一体化して講師側の研修をすることも考えていく必要がある。

事務局

三点お話をいただきまして、先ほど私共の方から提案させていただいた今後の研修の方向性の中には評価という視点が薄かったように思いますので、そこは私共で丁寧に検討していきたいと思っております。

これから教職を目指す大学生に育成指標について理解をしてもらうという話をいただきましたが、私共から職員を派遣して学生に直接お話をする機会をいただくことは願ってもないことですのでぜひ具体的になればありがたいと思っております。

講師の先生方に研修の内容目的についてきちんと理解していただくということでございますけれども、私共センターの職員もそれぞれセンターの研修の全てに担当に分かれておりまして、事前に十分連絡を取り合っているつもりですが、まだまだ努力できる部分はあると思っておりますので頑張っていきたいと思っております。

委員

我々大学側の自己努力もありますが、できれば連携をしながらウイニングランをさせていただきたい。

会長

県内の大学ともしっかり連携をとっていくことが一番大事だと思っているのでまたこの協議会はもちろんですが、これ以外にもさまざまな点でご相談・ご連絡を取り合って進めてもらいたい。

委員

私の学校は非常に若い先生たちが多く、初任者を毎年4人ずつとっています。もう5年か6年前になると思いますが、教員が50名で半分がだいたい初任から5、6年くらいまでの教員が多くて、とって若くて意欲を持って情熱を持って教育にあたってくれています。ですが、年度末に校内文書の希望表をとると、研究部と書く先生が全くいない。いても一人という感じを持っています。一生懸命授業づくりをする先生、みんなで授業づくりをしましょうとか、そういった校内研の充実がなかなかうまくいかない。例えば研究主任みたいなリーダー、引っ張ってくれる先生方をどうつくっていいのかなというのが自分の学校での課題だなと思っています。うちは50代の先生方が3人くらいしかなくて、本当にどうやって今まで先生たちが頑張ってきたことを伝えていこうかというのが課題になるのですが、一つの学校だけでやっていくのは段々難しくなっている。学校を超えての校内研修会とかそういったものも考えていく必要があるという感じを受けました。

会長

年齢構成の課題があるなかで校内ではなかなかできないため、地域において複数校が連携をするような形で研修校内研をできないかというお話ですがその辺はどうですか。

事務局

小中学校については校内研に指導主事が何う中で共同してやっており、あと全体でセンターの研修・研究で地域からの要請で指導主事が行ってその学校に複数の教員が入って研修を進めているというような研究テーマでセンターもやっている。そういう部分とも連携しながら研修がどの位置にあるか、先ほどのキャリアステージのどの位置の研修が相当するかも踏まえたうえで、見直しを進めていきたいし充実させていきたい。

会長

小中学校は規模の大きいところ小さいところ色々ありますが、非常に若い人が多いところそうでないところあるかもしれないので、そういうところについては事務局が仲介をするという形でできるだけ良い方向に進めていければ、学校でやるのが難しければSOSを事務局に出していただくという形が可能だと思います。事務局としても考え方進め方をまたご検討いただけたらと思います。

委員

関連ですが、高校では各校で芸術・家庭科は講師が一人しかいないということで高校教育課の指導主事が音頭をとっていただいて合同で研究授業を連携しております

すのでその手法をまた考えていければいいと思う。

委員

先生方と話をしていて、学校で実際に問題になっていることを一つか二つ抜き出してそして学校ごとにこういう解決をしようじゃないかということ話し合い、これを研修に充てている学校がいくつかあった。主任等役についている人たちは役との関係でいろんなことを構想していくが、他の先生もなにかしなきゃという気持ちはあるがなかなかそういう風にはなれない。自分たちで少し課題を洗い出すような、例えばやり方なんかを指導してやっていて、それを学校でやることを研修化していくと良いんじゃないか。

もう一つ面白かったのが、ちょうど三段階はリーダーになってやっているということで、そういうことをやった時に第一段階第二段階の人たちにその話を聞かせて自由に質問会みたいなものを作って、フラットな形で話し合いを進めて、それが一つの研修になっていて市町村なんかはやっていたところがあるので、第三段階のときに役に付いてない先生方がどういう風に学校に積極的に関わるか、自らが主体的に洗い出しをやるのを上手く研修の中に入れてもらう、できればそれを校内に発表するなりあるいは質問をとるといような形にするのも面白いと思う。

事務局

それまでセンターの研修というどうしても学習指導中心、教科指導中心でやってまいりました。育成指標をつくっていく段階でこれもやれよと言われたのが下の方の大きな段の二段目、学校運営、教育課程、連携・共同、研修、学校安全、こういったあたりに該当する部分でして、この大きな黄色い表、今年度育成指標に揃えて作ったのですが、作ったところこの育成指標と合致してみると凸凹があることが判明しました。キャリア教育の研修会は一つしか実施できていない。同じように学校運営に関わる研修会というのもそれ程数は多くないです。ですので、若い人たちが学校運営に参画するということを考えていくというところで、こちらでも研修会を設置していなかったという反省に基づいて今聞かしていただいております。徐々に増やしていこうと思っておりますのでそのようにご承知いただければと思います。

委員

育成指標や OPPA という素晴らしいものをつくっていただいたと思うのですが、これを具体的にどのように提示するのか、またこれをどう利用するか具体的な考えがあったらお聞きしたい。

事務局

お手元の指標は冊子の方が完成しましたので各学校の教員の方にはこちらの方をお配りしております。それから校長会等で紹介をさせていただきながら今後の活用が大事であるという話をさせていただき、自分のキャリアステージの立ち位置が今どういうところにあるかということと、自分自身のキャリアを振り返りながら、ステージに見合ったような指標の目指す姿になっているのかも受講・評価等していただきながら、本年度研修をどのように受けていくか、自己観察書というのを毎年記入をして管理職と面談のうで決定をし、それを一年かけて目標設定がどのように進捗していくか、年度末には管理職と面談をしてその達成状況について評価をしていくような形で、人事評価の方もやっているわけです。管理職の先生はキャリアステージ・指標を活用していただいて面談に役立てていただいてその目標設定が妥当かどうか、そういったところも指導助言をお願いしたいというような話を校長会の方でさせていただいております。その中で現場の声なども参考にしながら例えば自己観察書の様式をもう少し変える必要があるのかなど検討していければと思います。

ポートフォリオの方はまだここで原案という形で提案させていただいたのでまた事務局を中心に検討してまいりまして、今年のこのあとの協議会等でも提示をさせていただきながら、年度末までにできるようにしたらまた来年度はそれを一人ひとりの先生方に提供できればと思っております。

事務局

研修について説明いたします。先ほど説明いたしました研修計画の大きな A3 判についてはセンターの HP の中にありまして、全先生方がアクセスして DL することができます。それと、実施している研修の冒頭に、この研修の目的の中に指標においてどのような位置にあって、この研修はどのような目的でやるのかをきちんと経緯を担当者がしたうえで研修を進めていこうと考えております。

委員

今聞いていて思ったのが、確か学校で教員評価という制度もあると思うのですが、教員評価でも自分の教科指導等書く欄があったかと思います。これも校長面接があると言っていたが教員評価も確か校長面接があったと思う。これをやると2本になる。多忙化と含めて検討できないか？

教員評価がボリュームアップしたんじゃないかと、そういうことがないようにしてほしい。

事務局

確かに今、多忙化の問題もございますので、教員育成指標に基づく評価と、学校ですでに実施されている人事評価あるいは教員評価がございますが、それが別物となるとどっちどうなのかということも起こってきますので、基本的には先ほど自己観察書というのを今行っている教員評価・人事評価の部分で書いていくもので、目標設定等にはぜひこの教員育成指標等を活用していただきながら目標設定を考えていただくということになります。

ただ、人事評価は給与と結びつく形の評価になってきますと、育成指標というのは、これか身に着けていくべき資質能力もあるのでとりあえずそのステージの中で目指していく方向を示した指標でございますので、それが達成できないからじゃああなたは給与と結びつく評価もCですよBですよAにはなりませんよとなるのは非常にまずい。文科省の方もそこは求めておりませんので給与体系と結びついた人事評価は標準職務遂行能力というもので別途評価基準がありますのでそちらを指標として、もうすでに実施して発揮された能力を元に評価をしていくことになるかと思えます。

育成指標の方は今年目標を立ててうまくいかないとしても、ステージの中でやはり目指していくべき目標でありますのでそういったところを管理職の先生にはご理解いただきながら、指導助言していただきながら今後もモチベーションを持って研修等に励んでいけるようなものに結びついていけるような評価をしていただくような形になります。また校長会等の折に触れて説明をさせていただければと思っております。

会長

特になければ、綿密に連携をしながら進めていきたいと思っておりますので気づいた点があれば遠慮なく事務局の方におっしゃっていただければと思っております。

(4) その他

特になし

6 報告・連絡 今後の日程等について

事務局

次回の開催は、各委員の日程調整をさせていただきお知らせしたいと思います。概ね10月の上旬、中旬を予定しています。

7 閉会