

平成 29 年度岩手県教員等育成協議会（第 2 回）会議概要

（開催日時）平成 29 年 9 月 21 日（木）9：00～11：30

（開催場所）サンセール盛岡

○議事

1 報 告

第 1 回育成協議会及び第 2 回作業部会における協議概要について

2 協 議

校長及び教員としての資質の向上に関する指標策定について

○概要

1 指標の内容を定める際の考え方

（1）ライフステージ（横軸）について

- ・ ライフステージに年齢を記載しているが、採用前に、講師を経験する教員も多いので、**年齢は、「目安」とした方が良い。**
- ・ **「ミドルリーダーとしての指導力発揮期」**のライフステージのみに、学校組織における立場を表す**「ミドルリーダー」**の記載があり、**違和感**がある。
- ・ **「ミドルリーダー」**の位置付けは校種や学校規模によって様々であるが、32 歳から 36 歳を**「ミドルリーダーとしての準備期」**とか**「充実期」**とし、47 歳以降は**「ミドルリーダーとしての総合力発揮期」**とする方法もある。
- ・ 主任職の**3つのライフステージを「ミドルリーダー」**のステージとして括り、それぞれの**資質の段階とする方法**もある。
- ・ **「ミドルリーダー」**は、ライフステージの欄には記載せず、**「3 マネジメント」**などの指標の中に記載することもできる。
- ・ 小、中、高、特支の各校種で**「ミドルリーダー」と呼ばれる層が違うので、様々な立場の教員が当てはまるような工夫が必要**である。
- ・ 沿岸部の特別支援学校では、20 代で主任になることもあり、**「ミドルリーダー」**を広く捉えても良い。ライフステージのスパンは原案どおりで良い。
- ・ ライフステージの欄に、**その期の特性や目標などの説明を入れると、より分かりやすくなる**と思う。
- ・ **「ミドルリーダーとしての充実期」**は**10 年程度**あっても良い。
- ・ **「基礎の形成期」**は5年となっているが、**初任研を実施する3年間で基礎を形成する**ようにしてほしい。その後続くライフステージのスパンについては、原案のままでよいか検討していただきたい。
- ・ ライフステージのスパンは、現行の研修体系に合わせて整理しているところ、**目指すべき研修体系などに合せてライフステージのスパンを整理することもできるのではないか。**

（2）視点（縦軸）について

ア 「学習指導」について

- ・ 「わかる授業」の項目以外にも、これからの子供達に必要な学習指導に関する項目を設けてもいいのではないか。
- ・ 「わかる授業」は、他の小項目「生徒指導」「教育相談」とは異なる表現になっていて違和感がある。
 - ・ 当該項目中に記載があるとおり、授業の改善は不断に行っていることなので、例えば、「わかる授業」を「学力を育む授業改善」へ修正することも考えられる。
- ・ 「わかる授業」は、小項目とせず指標の中に盛り込む方法もある。

イ 「3 マネジメント」について

- ・ **学級経営**は、学習指導、生徒指導と密接に関わってくるので、「マネジメント」の括りでいいのか、「学習指導」、「生徒指導」の括りがいいのか検討が必要である。
- ・ 「マネジメント」の中の「学級経営、学年経営」は、学校経営に繋がり、校長の資質にも繋がる。

「学級経営、学年経営」を「マネジメント」の中の一括りにしていいのか検討が必要である。他県では、「学級経営力等」としているところもある。
- ・ 「マネジメント」の項目の内容は、**経営マネジメント、組織的マネジメントが中心に見えるので、カリキュラムマネジメントの指標を盛り込む必要があるのではないか。**

「復興教育」、「キャリア教育」、「特別支援教育」も、カリキュラムマネジメントとの関連で、「マネジメント」のところで括ることができるのかもしれない。
- ・ 「マネジメント」は**経営的な部分とカリキュラムに関する部分を分け、更に本県独自の課題への対応として復興教育とか、特別な支援を要する児童生徒への指導の在り方という括り方もある。**

ウ 「4 使命感、責任感、倫理観」、「5 総合的な人間性」について

- ・ 「4 使命感、責任感、倫理観」「5 総合的な人間性」は分けずにまとめる方が、収まりがいいのではないか。
- ・ 「使命感、責任感、倫理観」は、初任者でも50歳でも一貫して必要な資質である一方で、「総合的な人間性」は、経験を積むごとに視野が広がっていくイメージがあるので、別の視点としてもよいのではないか。
- ・ 年代によって組織の一員としての役割りが違ってくることから、「使命感」などは、ライフステージごとに能力伸長した形にできると思う。
- ・ 「4 使命感、責任感、倫理観」と「5 総合的な人間性」は、ライフステージごとに分け、能力伸長させることは難しいのではないか。
- ・ 横浜市の指標のように、能力伸長させずに、**全ステージ一貫するものとして記載するのが自然だ**と思う。
- ・ 「人間的強さ」では、記載されている指標のほかにも教員に必要な強さがあるのではないか。

例えば、苦情対応に適切に対応する力、屈しない力、適切に対応する力、課題に向かう姿勢、課題を解決する力なども「人間的な強さ」ではないか。「**学校課題に対応していく力、解決していく力**」という視点とすることもできるのではないか。
- ・ 国の指針にも記載がない「人間的強さ」を教員に必要な資質能力として位置付けるのは適

当ではないと思う。

- ・ 「人間的強さ」は、大学の通常カリキュラムでは育成することが難しい。「人間的な弱さを自覚している。」という表現の方が、子どもと接するような特別支援教育では必要である。

エ 岩手の教育の特徴「復興教育」、「キャリア教育」、「特別支援教育」について

- ・ 「学習指導」等の視点と岩手の教育の特徴である「復興教育」、「キャリア教育」、「特別支援教育」の視点との関連性が分かりにくいので、明確にしておく必要がある。
- ・ 高校では、学習指導、生徒指導、進路指導の3つが業務の中心である。小中学校では、進路指導はほとんどなく「キャリア教育」と同じと思われる。キャリア教育は、「学習指導」、「生徒指導」に跨るので、どこに位置付けるか難しい。
- ・ 「キャリア教育」は、学校の教育活動、全ての教科を通して行うものであり、**指標案は分かりやすい。**
- ・ 「いわての復興教育」は少しずつ変化してきているが、**本県の教育の特徴として指標を設けた方がよい。**
- ・ 「復興教育」の採用時の指標について、「いわての復興教育の理念や基本的考え方を理解している。」と書かれると、いわての独自の復興教育を理解させなければいけない。
- ・ 「特別支援教育」は、小中高どこの校種も必要であり、**指標の視点として設けるのは適当である。**
- ・ 特別支援教育は、通常学級、どこの学校であっても、特別な支援を必要とする児童生徒に対して行うものであり、**指標を設け、その趣旨・内容を確認できるようにすることが大事である。**

オ 視点（縦軸）の並び順について

- ・ 視点の項目の番号は、活用する際便利である。**便宜的な付番はいいと思う。**
- ・ 視点の順番については、教員としての素養や在り方を最初に記載するのが自然だと思うので、「使命感、責任感、倫理観」「総合的な人間性」をまず記載し、その後に「学習指導」、「生徒指導」「マネジメント」の順に記載するのがよい。
- ・ 「総合的な人間力」を使うならば、「総合的な人間力」の中に、「使命感、責任感、倫理観」を入れる形で、資質の状態を示し、その上で、教員として必要な能力である「学習指導」、「生徒指導」、「マネジメント」として括る形もある

(3) 養護教諭、栄養教諭の指標について

- ・ 養護教諭、栄養教諭が、管理職に登用されれば、専門的な資質のほかに、学習指導や生徒指導の視点が必要である。
- ・ 養護教諭と栄養教諭の**視点とその項目は網羅された内容となっている**と思う。
- ・ 養護教諭や栄養教諭も教員として学校のキャリア教育の考え方を理解しておく必要があるため、それぞれに「キャリア教育」を盛り込んだ方がよい。
- ・ 薬物乱用や性教育など、健康教育が保健教育の項目に含まれていることを確認し、必要があれば修正した方がよい。
- ・ **伝染病等の発生に関しての適正な対応等について、はっきり分かるようにした方がよい。**

(4) 指標の内容について

- ・ 指標の記載方法は、一文とすることもできるし、箇条書きにすることもできると思う。
- ・ ライフステージに説明があれば、どのような表現でも分かりやすくなる。各ライフステージに期待する**目標のようなものを書かないのであれば、説明的な指標とする必要**である。
- ・ 指標に「**生徒指導の意義**」と記載があると、それがどのような内容か再度調べなければなら**ないので、指標を見て分かるようにしてほしい。**
- ・ 「**～意義を理解している**」という表現については、「**～重要性を認識し、それに必要な知識を身に付けている。**」や「**～に必要な知識を有している。**」などに修正した方がよい。
- ・ 指標の「**意義**」の捉え方などについては、教員が共通認識を持つことができるように運用することが必要である。

(5) その他

- ・ 全体が非常に細かく、読むだけで大変なので、**1枚に収まるように工夫**してもらいたい。
- ・ **主幹教諭や指導教諭の資質は、ステージの後半で記載し、また、教諭であっても主幹教諭等の役割を発揮する意識を持てる指標とした方がよい。**
- ・ 指標の**運用・活用方法を見据えて、縦軸・横軸・指標の内容を作っていくことが大事**である。
- ・ 指標は、各研修の目的や趣旨に繋がるので、研修と関連付けることにより受講の目標にもなる。
- ・ **養護教諭と栄養教諭の研修**について、復興教育や特別支援教育など共通する内容は、教諭と同じ講座の中で実施するなど、**見直しを行って**いただきたい。
- ・ 基本研修で、教諭の一般の講座において、例えば、栄養教諭が共通する復興教育とかキャリア教育を受講できるよう配慮している。教育センターに養護教諭、栄養教諭や、保健体育の専門の職員もいないところであるが、今回の**指標を活用し関係課と連携を強めて**いきたい。
- ・ **採用時の指標は、大項目のみとしてもいいのではないか。**
大学では**知識の取得や理解が重要**であり、それをイメージした指標とするとよいのではないか。
- ・ 指標をシンプルにするため、**各ステージに身に付けるスキルを示し矢印で引くという方法**もある。
- ・ 指標は**全体をイメージするものと、求められる資質をフォーカスして詳しく分かるもの**があってもよい。

(6) 第3回育成協議会の開催について（予定）

第3回育成協議会は、11月中旬頃を予定している。

掲載資料

- ・ 平成29年度岩手県教員等育成協議会（第1回）会議概要・・・「資料NO. 1」
- ・ 校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定の考え方・・・「資料NO. 2」