

### 第3回千葉県・千葉市教員等育成協議会議事録

日時：平成30年1月11日（木）午後1時30分から同4時30分まで

場所：Qiball（きぼーる）11階 社会福祉協議会中央区事務所 大会議室

出席委員（敬称略・名簿順）

保坂 亨，南部 昌敏，内海崎貴子，葉山 幸雄，田中 順勝，中村 祥一，岡田 哲也，  
尾楠 欣也，杉本 秀彰，奥山 慎一，高蝶 武，小畑 康生，佐川 桂子，大野 英彦，  
藤谷 誠，萩原 恭一，北林 栄峰，藤田 武，安藤 久彦，中嶋のり子，櫻井 泉

協議事項

（1）第2回千葉県・千葉市教員等育成協議会議事録について

質問・意見なし。承認。

（2）指標の策定について

ア 指標（案）について

指標（案）の研修部分について、全てのキャリアステージに共通した「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を示す。第2回千葉県・千葉市教員等育成協議会で御意見をいただいた、ステージⅠ～Ⅲのそれぞれのキャリアステージに応じた目標については、指標策定後に検討していく研修体系で示していく。

質問・意見なし。承認。

イ 指標（案）の内容について協議

指標（案）の「千葉県・千葉市が求める教員像」について、指標（案）の4つの柱に応じて、「組織の一員として、責任感と協調性をもち、互いに高め合う教員」を付け加えた。

第2回千葉県・千葉市教員等育成協議会でいただいた意見を踏まえ、表現の統一

(資質・能力と資質能力、力量と資質能力の関係、児童生徒と幼児児童生徒)、「学級経営」が大切との御意見を受け、「幼児児童生徒理解と信頼関係の構築・指導」に「学級経営」を入れる、栄養教諭、養護教諭も含めるので、「学級・教科担当等」と「等」を入れるなど、修正した。

質問・幼児児童生徒と並んでいるのが違和感を感じる。「子ども」という文言は検討したか。求める教員像では幼児という言葉を入れていないが、議論の経過を教えてください。

回答・指標は幼稚園教諭も含めて考えているため、担当する子どもを指す名称として、幼児児童生徒とした。

質問・求める教員像との整合性という点において、気になる。

・幼児児童生徒と並べる文章はあまり見たことがない。

回答・幼児児童生徒という言葉は、幼稚園やこども園を強く意識しているという点が一つ、そして、養成段階にある教職課程コアカリキュラムの標記が幼児児童生徒となっており、養成段階から研修段階へのつながりを考えた。

質問・指標の学校種はどの範囲なのか。

回答・学校種の範囲では、任命権者の立場として指標を策定することとなっているが、県として幼稚園等に関しても指標を示す必要があると考えるのでこの文言とした。

質問・「求める教員像」には幼児が入っていない。採用時にあえて入れなかった理由は。

回答・求める教員像は教員生活を通して目指してほしいものでもあり、採用時の基本的な部分として、持っていてほしいものでもある。採用とも関わるところなので児童生徒とした。

質問・幼児の中には、県立特別支援学校の幼稚部の幼児が含まれている。それも踏まえて、求める教員像をどうするかを考えてほしい。

回答・検討したい。

意見・指標の大枠については了解をいただいた。内容についても前回意見をいただいた点について改善した。今後についても意見を賜りたい。

・協議資料2-1の第3段階に注目した。教員が常に自分自身を振り返りながら、自分の今の教師としての資質能力を振り返りながら自己成長をしていく過程を示しているものと思う。そしてそのステージごとに様々な県の研修がある。気に入ったの

が、「教師自身がいつでも研修履歴を振り返り、資質能力向上のため、意欲をもって学び続けることができる環境づくり」を作っていこうとしているところにある。教師としての「内省力」についても指標の中に盛り込んでいただきたい。

質問・求める教員像に「心身ともに健康」が必要か。

回答・検討したい。

質問・第3段階の「環境づくり」はどのような環境づくりなのか。教師自身が主体的に環境づくりをするのか、それとも系統的に県がやっていくのか。研修をどう生かすのかは環境づくりによる。今後のシミュレーションは。

回答・今後の構想として説明する。研修履歴をどのようにして振り返るかについて、個別に本人が受けてきた研修履歴をネット上で、指標と照らして個別に振り返りのできるような仕組みを考えている。また、市町村の研修もあるので、それも取り込んでいきたい。そのシステムの中に、講義形式のものはeラーニングのような形で取り込める等の機能や、第1段階、第2段階、第3段階がサイクルとして機能する、といったことを念頭に置きながら構想している。それが「自ら学び続ける教員」につながっている。

質問・現場の先生方は、目標申告制度がある。人事評価もある。現場はあれもこれもと抱えすぎてしまう。それも含めて、環境づくりについての考えはあるか。

回答・人事評価については教職員課が担当している。今回の事務局については教職員課も一緒にやっている。研修体系とこのシステムを作っていく段階で、先生方の負担にならずに研修を受けてもらえるような形を常に念頭に置いて、検討をしていく。

意見・求める教員像の「組織の一員として」はチーム学校を進めていく中で大事なこと。協調性のある職員を現場として求めている。そして、「互いに高め合う」という文言が入ったのがすばらしい。チーム学校は、教員は切磋琢磨してお互いに伸び合うという意味も持っている。

・細かい部分だが、文言の語尾表現を統一できないか。例えば、生徒指導の「指導している」、教職に必要な素養の「関わっていく」。もう一度文末の表現は精査していただきたい。

意見・研修履歴の活用は、忙しい現場の事務負担が増えないようにしてほしい。また、バランスの良い研修は初期の段階だけであって、年数を重ねれば、自分がもっと深めていきたい研修もある。また、現場で当面の課題解決のためにどのような研修をした

ら良いか、例えば発達障害の研修があれば、現場の需要もある。体系的に考えることも必要だが、今、実際に何が必要とされているかというところも考えていただきたい。

質問・「組織の一員としての」は必要だと思う。ただ、あえてなぜ今入れたのか、そういう声が現場から上がっているのか。教員採用をしてみて、そういった部分が不足しているのか。

回答・5つ目の組織・協調性については、これまでの教員像に内包されており、その中で示してきたと考えていたが、社会に開かれた教育課程を実現させるために学校組織全体として進めていく必要がある、というところが今まさにクローズアップされているので、それをより一層明確化する必要があると判断した。

意見・千葉市でも参考にさせていただきたい。

- ・第3段階について、千葉市でも、目標申告を作成する時期と研修の見直しの時期が同じであるため、負担感無く活用していくためにはどうしたらよいか考えていきたい。

意見・研修履歴は、教員が自分で自分を振り返るというイメージで作ればよいと思う。4月当初に確認したり振り返ったりするものではないと思う。その上で管理職が相談の一手として助言やアドバイスのできるようなもので、負担感の無いものにしていけばよい。

意見・指標の文言整理等、事務局で進めてもらいたい。今後のスケジュールはどうか。

回答・今後、パブリックコメントを行う。パブリックコメントに寄せられた意見を受けて、3月の教育委員会会議で決定し、リーフレット等で県内の学校に周知していく。その後、研修体系等を検討していく。

～休憩～

(3) 指標策定後に検討していく、指標を踏まえた研修体系について

意見・指標策定後に検討していく、指標を踏まえた研修体系の在り方について意見が欲しい。

- ・協議資料2-3のステージⅡ「若手の先生」は今後使われないのではないか、敢え

て言うのであれば、「ステージⅠ成長期の先生」という修正案を提示したい。

- ・参考資料4（H22研修体系）の12ページの研修履歴は、地域のリーダーを発掘して研修講師にするための研修履歴。それに対して、今回の研修履歴は、全員が自分のために振り返る事業。意義あることだ。
- ・今後の研修履歴の把握は電子化されていく。一方で免許も電子化されていく。研修履歴と免許が何らかの形で一体とならないか。大学では、養成段階の一番の本丸は免許。しかし、現職教員は免許を重視していないのでは。二種免許から一種免許にする認定講習が行われているが、こちらは教職員課がやっているということで、研修とかなり離れて見える。免許を上進すること自体も研修の中に入っている。養成と採用と研修の一体化が今後の研修体制の見直しで議論されないのはおかしい。免許更新を考えると重要なポイント、ぜひ議論してほしい。

回答・免許・免許更新との関係については、教職員課免許班と連絡を取り合い、履歴を振り返ることとつなげることができるように考えている。

意見・幼稚園の教員は2種免許が主である。1種・専修にしたいという意欲が低い。幼児教育は小学校に上がる前の段階の基礎基本を培う場所であり、そこに専門家を配置することで幼児の発達がより良い傾向となるという研究結果も出ている。保幼小連携も自治体で進んでいる。求める教員像に幼児が入っていないが、研修段階には入ってきている。こういった指標で研修を積んでステージを進んで、教員としての能力を積み重ねているんだということを示すことは、公立・私立幼稚園の先生方にも大切なことではないだろうか。

- ・全国で46大学に教職大学院があるが、文部科学省から、各都道府県教育委員会の教育センターと連携して各研修に積極的に関わるようにという要望が出されている。教員養成に関わっている大学が、県教委と総セに具体的にどのような形のお手伝いができるかを詰めていきたい。具体的な例では、和歌山県では、初任者研修を一手に和歌山大学の教職大学院が引き受けている。それが全国に広まりつつある。研修体系の中に、県内の大学をうまく活用していただくような内容を盛り込むことを検討いただけないか。
- ・集合型研修と、OJTの研修を整合性をとりながら、ステージⅠ～Ⅲの研修を体系的に構造的に仕組みを作ることが大切。
- ・免許更新も含め、大学と連携したい。OJTや大学との連携を含め、一番良い形の

研修を構築したい。

- ・教職大学院と千葉市で連携したい。免許更新について来年度センターでできることはないかと計画を立てている。
- ・それぞれの研修で、集合研修やO J T研修の特性を活かした研修体系を作っていただきたい。
- ・自主的研修を促すというところを大切にしているので、新しい研修体系を作成するときには、この観点も残していただきたい。
- ・研修体系策定に向けた計画について、良くできてきている。問題はその後どう進めていくか。
- ・町村の課題は学校が小規模化されて、校内研修ができないこと。若手を学校で教えていくシステムが崩壊している。では、どこに研修を求めていくか、それは県や各教育事務所の研修に求めていくしかない。そうした体系をお願いしたい。
- ・学級経営力についても研修の中でしっかりと位置付けてほしい。
- ・大学の研修に加えて、専門学校等での研修や、資格取得についても研修履歴に反映できると良い。自主研修で取得した資格などが、授業の中で有効に使われている状況がある。
- ・学校で5年経験者研修と中堅教員等資質向上研修を行っている職員がいる。系統だった内容の濃い良い研修をしているなど感じた。校長が必ず研修に関わるようになっている。職員まかせではない、また研修をしてくれる組織まかせではないということで、管理職の意識を高めるものであり、よい。
- ・総合教育センターで夏に集中的に良い研修をやっているが、なかなか職員を行かせる余裕がないのが管理職としての反省点。職員が研修に行くことができるようになるのが、管理職としての責務であると痛感している。
- ・職員が自分の付けたい力のための研修を見つけるシステムがあると良い。また、研修を受けた結果が免許に反映できると良い。
- ・国や県の中心的な研修を受けた職員が、他校から講師の依頼を積極的に受けている。授業の参観も受け入れている。
- ・長期研修も素晴らしい制度である。長期研修を終えた職員、来年度受ける職員もいる。地域の核となる人材であるので、今後も続けていただきたい。
- ・幼稚園の先生方は、年間に3回、例えば千葉大とか中央から先生方を呼んでお話を

聞くなど、非常に研修に飢えている。こういった先生方を対象にする講座があれば、需要があるのでは。

- ・一番研修させなければいけないのが校長。また、校長は職員の状況を把握し、必要ならば研修を命じるなど、研修には校長の意識がかなり影響している。
- ・中学校の実態等を捉える中でどういった研修が必要か考えていただきたい。
- ・中堅教諭等資質向上研修の内容についても体系の中で考えていきたい。免許状更新講習との関係や多様な課題に対応するための資質向上を図らなければいけない一方で、先生が子どもと向き合う時間を確保しながら先生方の資質をどう向上させていくかという相反する課題に対応していかなければならないという意味においては、県として環境整備を図りながら考えていきたい。
- ・指標の段階ではあるが、意見をいただいているので、これまでの県の研修で培ってきたものを大切にしながら、新しい課題に対応できるような研修体系を大学とともに作っていきたい。

質問・総合教育センターの研修に私立の先生を受け入れることは考えているのか。

回答・毎年研修計画を立てており、それを私学の先生方にも提供して、希望があれば参加していただいている。特に幼稚園は私立が多いので、幼稚園の初任研はほとんどが私学の方が参加している。ニーズがあれば、提供するものを活用していただいている。

- ・県の幼児教育の推進体制構築事業では、研修カリキュラム等を検討してその成果を体系に入れていきたい。

### (3) 諸連絡