

第1回 千葉県・千葉市教員等育成指標協議会議事録

日時：令和4年10月24日（月）

午後1時30分から午後3時30分まで

会場：県庁中庁舎9階企画管理部会議室

1 出席委員（敬称略・名簿順）

大野 英彦, 堀子 榮, 足立 大樹, 石川 貢彦, 藤ヶ崎 功, 明石 久実, 山下 秋一郎,
篠木 賢正, 川崎 洋子, 樋口 雅也, 北島 正尋, 川名 正雄, 中田 敦子, 浅尾 智康,
富田 浩明, 西原 正男, 酒井 実, 石川 康浩, 細川 義浩, 荒金 誠司, 齋藤 勝史,
原 義明, 吉本 明広, 金井 一喜, 神子 純一, 稲村 弥

2 次第

(1) 開会

(2) 県教育委員会挨拶

(3) 出席者紹介

(4) 説明

ア 公立の小学校等の校長及び教員としての資質向上に関する指標の策定に関する指針改正及び研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドラインの趣旨・ポイントについて

イ 現行の千葉県・千葉市教員等育成指標について

ウ 千葉県千葉市教員等育成協議会、事務局会議について

エ 大学側からの説明

【千葉大学より】

- ・コアカリキュラムについて
- ・教職課程について
- ・卒業後の進路状況について

【聖徳大学より】

- ・教員養成のカリキュラム編成について
- ・学生の目標到達の確認指標「教員養成スタンダード」について

オ 民間企業での人材育成及びICT分野で求められる資質について

【ベネッセより】

- ・ベネッセでの能力開発、キャリアアップ施策（就職後の資格取得やスキルアップ）について
- ・組織的なDX能力向上プランについて
- ・企業と個人の関係性の変化について
- ・社会人学習者の概況（スキルアップへの意向等）について

(5) 協議

ア 教員の資質向上に関するアンケート集計結果について

イ 千葉県・千葉市教員等育成指標改訂方針及び千葉県・千葉市教員等育成指標改訂案、改訂のスケ

(6) 閉会

3 協議内容

(1) 教員の資質向上に関するアンケートの集計結果について（事務局説明）

質問・ICTに関する資質能力の習得状況についての自己評価については、肯定的な回答が他項目に比べて低い。ICT以外の項目ではどうか。

回答・どの質問項目についても教員に比べ、校長の自己評価が高くなっている。ICT以外は項目ごとに特に大きな差は見られていない。

(2) 千葉県・千葉市育成指標改訂方針及び千葉県・千葉市教員等育成指標改訂案、改訂のスケジュールについて（事務局提案）

意見・研修を受講しなければならない、という義務からではなく、本人が必要に応じて自ら研修に参加していくことが大切と考える。主体性を大切しながら、教職生涯を通じて学び続けることが重要である。研修のための特別休暇など、受講しやすい環境を作ることが大切ではないか。

- ・研修を受けられる手立てを講じる必要がある。自分で何を学びたいか、どのように資質を向上させたいのかを考える機会を与えることが大切である。

- ・特別支援教育に関わる教職経験がない方が小中学校の校長になることが7割を超えているのが現状である。積極的に特別支援教育に関われるよう、校長の指標に入れることができないか。特別支援教育に関する研修を平日の夜に行っているが、多くの教員が参加していることから、特別支援教育についての関心が高まっていることが分かる。

- ・採用から10年以内に特別支援学級の担任を行うなどの経験を積ませる方向性も話題に出ている。

質問・教員の指標についてだが、国の指針では、柱を5つに整理されているが、事務局の案は6つになっている。大切にしていることを再確認したい。

回答・平成29年度策定の現行千葉県・千葉市教員等育成指標は「チーム学校」を大切にしていこうという方針のもと作成された。現行の指標が平成30年3月に施行され、令和3年までの3年間で、やっと浸透してきたところである。今後も継続させたい。

意見・教員採用選考で求める教員像にも「組織の一員」や「協働」があるように、千葉県・千葉市では、チームで高まることを大切にしてきた。個人で高まることと同様に、今後も組織で高まっていくことが大切と考える。

質問・柏市教育委員会では、市の教員等育成指標を本市の実態を踏まえて作成しているところである。国の指針では指標の柱を5つで示したが、千葉県・千葉市が6つにする場合、研修履歴のシステム（アストラ）への対応は可能なのか。

回答・研修履歴システムについて、国の動向を注視している段階である。県の研修履歴システム（アストラ）を継続するかどうかは、国の研修履歴システムが出てから改めて考えたい。

意見・「教職に関する教養」の構成要素が現行のものの変更がないが、よいのか。

- ・校長の指標には、学校評価・学級経営・安全管理等があるので、教員等にも入れる必要があるのではないか。学校評価を1年目から考えていくことが大切だと考えるので、指標の中に文言として

入るとよいのでは。

- ・チーム学校の研修体制という、現状は学校の校内研修にあたるのではないか。アストラが反映できるのは総合教育センターの研修等の一部でしかない。
- ・研修履歴は、どの範囲まで残していくのか。広げていくのであれば、校内研修を入れていくのかどうかなど、県の教育委員会として今後決めていく必要がある。
- ・特別支援に関する柱で、構成要素の文言を統一するなどの修正が必要である。
- ・千葉県・千葉市独自の項目があつてとてもよい。ICTについては国の指針の文言と同じなので、千葉県・千葉市の実情を踏まえた言葉にするとよい。また、「学習指導に関するICT活用指導力」にある「校務等にICTを効果的に活用」は「教育データの蓄積・分析・利活用とICTによる校務効率化」の構成要素に入れるのはどうか。
- ・指標の文末に「努めている」という表現があるが、「～している」など行動として分かる文末表現にするべきである。
- ・「～できる」という文末表現だと何が足りないのかが自覚できるのではないか。
- ・「チーム学校」の柱にある「積極的・主体的に」の部分は、「～しなければならない」ではなく、教員の自主的な活動であるとよい。「自律的」という文言に変えたらどうか。
- ・指標は目標となるため、指導者（管理職）だけでなく学習者（教員等）にとっても見通しがもてるもの、スキルマップ的なものとして活用することが理想である。若い人ほどキャリアに悩み、焦ることがある。指標を活用することで若年層の離職を減らしたい。
- ・指標を確認することで、自分の資質能力の現状が明らかになるとよい。
- ・校長の指標の3つの柱において「学校経営」に占める範囲が多いのではないか。「人材育成力」も「学校経営力」に入るのではないか。名前の付け方や分け方について、検討が必要である。
- ・3つの柱について、国の指針で出ている「ファシリテーション」「アセスメント」など、片仮名表記にするといろいろな解釈となる恐れがあるので、このまま「学校経営力」等の名前でよいのではないか。校長の基本的な役割の中に「人材育成」の視点を入れる方がよいだろう。
- ・国の指針で示された校長の役割は、「学校経営方針の提示」「組織づくり」「学校外とのコミュニケーション」である。これらの役割を果たす意味で求められる能力として3つある、という整理だと認識している。文言と指針についてはもう一度確認が必要である。
- ・役割の中にある「学校経営方針の提示」は校長にとってとても重い大きな仕事である。カリキュラムマネジメント等が入るとよい。
- ・校長の指標の1つ目の柱の構成要素「教育成果の向上に向けた学校経営方針の策定」の「リスクを恐れないビジョン」は分かりにくい。
- ・校長の指標の「コミュニティスクールの活用」について、「協議」という文言を文部科学省が使用している「熟議」と変える方がよい。
- ・校長の指標は、人事評価との整合性を最終的に提示できるとよい。
- ・学びや研修の受講が本人の能力を向上させることにつながる、それが働き方改革や魅力につながる、ということを現場に丁寧に伝えていくことが大切である。
- ・校長が所属教職員に研修制度等の意図を正しく伝えられるようにしていきたい。教職員にとって必要な人間力・教育力・情熱については所属教職員に伝えるだけでなく、校長自身も持つことが大

切である。

- ・できるだけ分かりやすい表現にし、学校現場の教員に伝わりやすくすべきである。