

令和4年度（2022年度）

第1回熊本県教員資質向上協議会議事録

熊本県教育委員会

令和4年度（2022年度）第1回熊本県教員資質向上協議会

- 1 日 時 令和4年（2022年）9月15日（木）
午後2時から午後3時30分まで
- 2 場 所 教育委員会室
- 3 出席者 委員 古田 亮（熊本県教育庁市町村教育局長）※協議会会長
委員 渡邊 重義（熊本大学大学院教育学研究科教授）
委員 山崎 浩隆（熊本大学大学院教育学研究科教授）
委員 吉本 一成（大津町立美咲野小学校）
委員 作田 潤一（御船町立御船中学校）
委員 岩本 修一（熊本県立八代高等学校長）
委員 牛野 忠男（熊本県立熊本支援学校長）
委員 山口 法子（熊本県PTA連合会副会長）
- 4 欠席者 委員 竹下 良一（西原村教育長）
- 5 議事等
 - 議題1 教育公務員特例法の改正、公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等について
 - 議題2 指標改訂に係る協議事項について
 - ・本県の現行指標
 - ・教員等の指標改訂
 - ・校長等に関する指標策定
- 6 会議の概要
 - (1) 開会（14:00）
 - (2) 会議の公開・非公開の決定
事務局の発議により、全て公開とした。
 - (3) 議事日程の決定
会長の発議により、議題1から順に審議することとした。
 - (4) 議事内容
次のとおり。

【古田会長】

それでは、次第に沿って早速議事を進めていきたいと思っております。本日の会議の進行について説明します。

お手元の資料表紙のとおり、まず、議題1「教育公務員特例法の改正、公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等について」、事務局より資料1から2までを説明した後、質疑の時間をとりたいと思います。

続いて、議題2「指標改訂に係る協議事項について」、事務局より資料3から4まで説明した後、協議の時間をとりたいと思います。そのような形で進めさせていただきます。

それでは、議題1「教育公務員特例法の改正、公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等について」事務局から説明をお願いします。

【事務局】

はい。まず、1ページの資料1を御覧ください。教育公務員特例法及び教育職員免許法の改正の概要について説明します。概要の「2. 普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定の削除等（教育職員免許法の一部改正）」として、今年6月末をもって、①に記載のとおり、教員免許の更新が廃止されました。この免許更新の廃止と併せて、その上の1にあります、教育公務員特例法が一部改正され、①のとおり、任命権者に校長と教員の研修履歴の記録が義務付けられました。ついては、県教育委員会が任命権者となりますので、市町村立学校及び県立学校の校長や教員の研修履歴を、今後記録していく必要があります。

また、②のとおり、「指導助言者は、校長及び教員に対し資質の向上に関する指導助言等を行う。」とする規定が追加されています。この指導助言者は、④の下※2にあるとおり、県費負担教職員の場合は市町村教育委員会、それ以外については任命権者、つまり県教育委員会となります。さらに右側※3にあるとおり、この指導助言は、校長等が実施することが想定されています。②に戻っていただき、その場合、資質向上に関する指標や教職員研修計画のほか、①の研修記録をこの指導助言の際に活用するとされています。今、説明したような内容が右側点線囲みに、新たな研修制度のイメージとして表されています。国の指針を参酌して、任命権者が「(1) 教員育成指標」を策定して、その指標を踏まえて、「(3) 教員研修計画」を策定していたのが、これまでの改正前のところです。

今回の法改正により、「(2) 研修等に関する記録」及びその下の枠囲みにある指導助言に係る対応が追加されました。ページの最下段にある施行期日のとおり、これら1の規定については、令和5年4月1日が施行日となります。つまり、今年度中に研修記録や指導助言という新しい研修制度について整理する必要が出てきたというところです。

続いて、2ページをお願いします。法改正を受けた国の動きとして、「任命権者が教員の資質向上に関する指標を策定する場合に参酌する。」とされている国

の指針についても、先日8月31日に通知がありました。改正の趣旨は、冒頭のとおりですが、「主体性を発揮しながら、個別最適な学び、協働的な学びにより、学び続けるという新たな教師の学びの実現を目指す。」とされています。

その下が改正のポイントで、5点記載がありますが、これらについては次ページ以降で改めて説明します。ページの一番下に記載のとおり、国の法改正を踏まえて、任命権者である県教育委員会として、指標の策定つまり現行指標を改訂し、この指標を踏まえた来年度の教職員研修計画を策定する必要があります。

3ページをお願いします。国の指針改正の中身として、5点のポイントについて説明します。ページ左上に基本的な考え方、左下に基本的な視点が記載されています。

まず、左上の資質向上の基本的な考え方ですが、先ほど法改正の部分で説明しました研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言の具体的内容は、ガイドラインで定めるとされています。2ポツ目から4ポツ目までについては、資質向上の指標に関して、多様な内容によること、現場経験を重視した学び、校外研修や対面・集合型研修などを最適な形で組み合わせるとということが示されています。一番下のポツには、研修成果の確認方法を明確化することが示されています。

次に、左下の資質向上の基本的な視点ですが、教師一人一人の視点、学校組織・教職員集団の視点、社会・学校の変化の視点とそれぞれの内容が示されています。

次に、ページ右上から、校長に求められる資質能力の明確化、教師に求められる資質能力の構造化、研修機会・体制整備等について記載されています。このうちの上2つが今回の資質向上に関する指標の具体的内容に特に関係してくる部分です。

まず、上の校長の指標ですが、今回の改正で、単独で策定するものとされています。また、人材育成の役割、アセスメント能力、ファシリテーション能力などについて校長に求められる資質能力として明記されています。

続いて、教師に求められる資質能力の構造化の部分ですが、共通の資質能力を①から⑤までの5つの柱で、今回再整理されています。この①から⑤までの5つの柱を体系化したものが、次の4ページです。まず下のところに、教職に必要な素養が基盤としてあり、その上、中央に学習指導と生徒指導に関するものが位置付けられています。今回の改正では、ページ右側のICTや情報・教育データの利活用及びページ左側の特別な配慮や支援に係る対応について、柱立てされています。ICTについても特別な配慮・支援についても、改正前から当然必要な資質能力とされていたものですが、柱立てされたというところが、今回の主な変更点の一つと考えています。

さらに、これら5つの柱の具体的な内容について、次の5ページに示されています。まず上から、教職に必要な素養として、主なものを説明します。1ポツ目、新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割などを理解すると

ともに常に学び続けること、2ポツ目、円滑なコミュニケーションや良好な人間関係の構築、そして4ポツ目、自身や学校の強み・弱みを理解して、家庭や地域など他者との協力や連携協働を通じて課題解決しようとする姿勢などが示されています。

2つ目の学習指導です。1ポツ目、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善と学習者中心の授業創造、2ポツ目、カリキュラム・マネジメントに関する資質能力、3ポツ目、教材研究や授業研究などが示されています。

3つ目の生徒指導です。1ポツ目、子供一人一人の良さや可能性を伸ばす姿勢、2ポツ目、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導の実践、5ポツ目、子供の心身発達の過程や特徴を理解し、子供たちとの信頼関係の構築、可能性や活躍の場を引き出す集団づくりなどが示されています。

4つ目の特別な配慮や支援を必要とする子供への対応です。子供の特性等を理解し、組織的な対応などを身につけ、学习上・生活上の支援の工夫を行うことが示されています。

5つ目のICTや情報・教育データの利活用です。ICTの効果的な活用など、児童生徒等の情報活用能力育成のための授業実践又教育データを適切に活用することなどが示されています。

それでは、次の6ページをお願いします。先ほど説明しました、研修履歴の記録と指導助言等についての国のガイドラインのポイントに関する資料です。なお、このガイドラインを踏まえた本県の対応については、今後検討することとしています。こちらは本日の協議事項ではありませんが、制度の概略について少し説明します。

ページ下段の【1】研修履歴の記録の範囲ですが、都道府県教育委員会が実施する研修など、必ず研修記録するものや任命権者の判断で記録するものが示されています。

次の7ページをお願いします。【2】記録の内容について、2ポツ目にあるとおり、過度な負担にならないよう簡素化に留意することが必要とされています。

【3】記録の方法について、国が全国的なシステムを構築予定と記載されています。

【5】対話に基づく受講奨励の方法・時期について、校長等が期首・期末面談の場を活用して各教員に指導助言をすることが示されています。以上が簡単ではありますが、ガイドラインのポイントです。

次の8ページをお願いします。本日の協議事項にあります指標の改訂ですが、教育公務員特例法の規定により、協議会を設置することが必要となっていますので、熊本県教員資質向上協議会を設置させていただき、協議会を開催させていただくものです。9ページが名簿になります。

10ページをお願いします。資質向上に関する指標の改訂と令和5年度教職

員研修計画の策定に向けたスケジュールについて説明します。左列が本日の協議会に関するスケジュールです。中央と右列については、教育庁内部での検討部分です。本日の協議会の前に各種研修の関係課において、検討を重ねてきています。左列12月のところに指標策定とありますが、一つの目標として検討していくものです。この策定までに本協議会を2回開催させていただき、その後、定例教育委員会への報告を予定しています。指標策定後、教職員研修計画についての検討を行い、計画の策定については、2月を目標としています。

資料1・2についての事務局の説明は以上です。

【古田会長】

ありがとうございました。ただ今、法改正、それから指標の策定に関する指針について説明がありましたが、委員の皆様から、御質問等をお受けしたいと思えます。いかがでしょうか。

【渡邊委員】

少し本質からずれるかもしれませんが、研修の枠組みについて質問です。教育委員会や教育センターが準備しているものを研修として捉えるのか、それとも各学校が独自で行うようなことも研修になるのか。それから、例えば大学等が公開でやっているようなものも研修になるのか。研修というものをどのように捉えているのか、何か決まりがあるのでしょうか。

【事務局】

研修については大きく2点あり、ここである教員研修計画という部分については、研修実施者が策定するようになっており、研修実施者は県教育委員会と規定されています。研修計画に記載する研修は、県教育委員会が実施する研修です。

もう一つ、新たな研修履歴の記録については、どこまでの研修を対象とするのかですが、先ほど説明しました資料の6ページ【1】研修履歴の記録の範囲を御覧ください。ここに、必ず記録する研修は研修実施者、つまり都道府県の教育委員会が実施する研修とあります。そして、その下に、その他任命権者が必要と認めるものが挙げられています。どこまでの研修を記録するのかというのは、任命権者の判断に任されており、その中に市町村教育委員会が実施される研修や大学主催の研修が当てはまるものと考えます。これらの対応については、まだ検討しているところです。

【渡邊委員】

ありがとうございます。おそらく多岐に及ぶ資質能力の向上ということなので、最初に研修計画のようなものを作らなくてはならないとなると、その研修の

幅が狭くなってきて大変になり、個に応じた研修がどれくらいできるのかというのが実施上の大きなポイントになるかと思い、質問させていただきました。

もう一つ、これも具体的には進み始めてからだと思うのですが、研修履歴の保管についてです。先生方に異動があると思いますので、学校で保管されるのか、教育委員会が全部集約されるのか、ICTを使ってクラウドかどこかに保存されるのか、何かこのあたりは、すでにイメージがありますか。

【事務局】

はい。こちらについては、資料の7ページの左中ほどの【3】研修履歴の記録の方法になります。まず前提として、研修記録は任命権者に義務づけられていますので、県教育委員会で一元的に管理する必要があります。それを学校や教員、県立教育センター等から研修履歴の情報提供を受け、それを一元化したところで、教員の方々が必要なときに見られるようなものが今回のシステムの目指すところではないかと思えます。

どのようなシステムかというところですが、任命権者である都道府県等が負担金を支払い、参加するようなシステムを文部科学省でただ今構築中でありまして、実際に稼働するのは令和6年度からと説明を受けています。システム稼働までの間をどうするのかというのは考えなければなりません、最終的には全国統一的なシステムでの管理ができればと思っています。

【牛野委員】

資料6ページの【1】研修履歴の記録の範囲ですが、必須のものと必要と認められるものと2種類あるとあります。この必須の記録研修というのが、これまでの経年者研修のようなもののイメージなのか、それとも熊本県独自のものを新たに付け加えて定めるものなのか、その辺りの基本的な必須記録の考え方について教えてください。

それから、6ページの上段の四角囲み、第3章の研修受講に課題のある教師への対応についてです。部分的な説明では、教員に過度な負担を与えないというようなことが説明された中で、受講に課題があると書いてありますが、逆に受講について非常に優秀だった場合、インセンティブが付与されるみたいなことは今回のガイドラインには入っているのでしょうか。

【事務局】

まず1点目ですが、6ページ下段、必須記録研修というのは、まさにこのガイドラインに明記されているもので、任命権者の判断に関係なく、一律に該当するものです。それ以外の研修をどうするのかというのは②の部分でして、今後、任命権者として検討していくことになります。

2点目のインセンティブについてですが、ガイドラインには研修を受けた量が多いことによって、評価するものではないと示しています。一方、研修を受けたことによって最終的に実績を上げた、成果が出た場合は評価に値する、と人事評価に関する注意事項としてガイドラインに記載されています。

【古田会長】

他にございませんか。また後ほど出てきましたら、後でも構いませんのでよろしく申し上げます。それでは、議題2「指標改訂に係る協議事項について」事務局から説明をお願いします。

【事務局】

はい。まずは11ページ、資料3-1を開けてください。現在の指標について、くまもとの教職員像の「教職員としての基本的資質」「教職員としての専門性」を元にして総合的人間力、使命感・倫理観、実践的指導力等、マネジメント力を資質・能力の4つの柱として定め、採用段階から基礎期、向上期、充実期、発展期、円熟期とそれぞれに求められる資質・能力を段階的に示しています。また、円熟期の一番下には<管理職（校長、副校長・教頭）>の資質・能力をまとめて示しています。

12ページを開けてください。ただ今説明しました現行指標の活用にあたってということで、より細やかに説明しています。項目を見ていきますと、指標の活用例、経験段階（キャリアステージ）について、資質について、対象職種等について、という構成になっています。まず、「3 資質について」ですが、先ほどの資質・能力の4つの柱の右側に資質を構成する要素の例として具体的に示しています。また、「4 対象職種等について」では、養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭について、読みかえの例を示して、現行指標を読みかえて活用するよう示しています。

これらを基にした今回の指標（案）について、14ページから説明します。

まず、熊本県教員等の資質向上に関する指標改訂のポイントについて、「(1) 経験段階（キャリアステージ）」については、現行指標をそのまま活用する形で考えています。

また、「(2) 資質能力について」の「①教員」については、国の指針にあります5つの共通に求められる資質能力について、先ほど事務局から説明しましたが、その資質能力をこれまでの指標に盛り込むようにしています。詳しくは、後ほど実際の指標で説明します。

「②校長」についてですが、教員とは別に新たに指標を作成し、7つの資質能力として、教育者としての資質、的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理のマネジメント能力、アセスメント、ファシリテーションを盛り込んでいます。

また、これは熊本県独自のものですが、「③副校長・教頭」についてです。本県における副校長と教頭の重要性や現状を考慮し、校長指標へ繋がる形で、校長指標とは別に作成する必要があると考えています。

「(3) 対象職種について」も、現行指標と同じように読みかえをしていただくことで対応してもらおうよう考えています。

それでは、2の協議内容について協議していただきたい内容を説明します。

(1) ①の2ポツ目です。「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」と「ICTや情報・教育データの利活用」については、「実践的指導力等」に文章を新たに挿入することとしています。この2つの経験段階の分け方については、他の資質能力と比べてはつきりと分けることが困難なことから、経験期を大きく2つに分けて整理しています。

また、4ポツ目で、各課で求める資質能力、要素について、実施している研修や今後実施を必要とする研修等を念頭に置いて内容を作っています。

そして5ポツ目で、本県としての課題や施策に対しても、盛り込むべき資質能力を要素の中に含めています。

「②校長、副校長・教頭指標の構成と内容」についてです。こちら先ほど説明したように、7つの資質能力を盛り込むこととしています。

また、4ポツ目ですが、校長選考時の求める能力と校長の指標との整合性の確保についても留意し、整理しているところです。

「(2) その他の協議事項」として、キャリアステージの設定や資質の設定、対象職種についても、御意見等がありましたらお願いします。

それでは、教員指標、校長指標、副校長・教頭指標について、実際の(案)を見ながら説明します。16ページを開けてください。前方右側のモニターにも同じ資料を映しています。まずは、国の指針の資料の中で、求められる資質能力が5つの柱として整理されていました。これらを新しい指標のどこに入れ込むのかと考えながら作成しています。まずは、画面の上の青で囲んだ部分、これは現行指標とほぼ同じものです。現行指標を上から順に見るのではなくて、左から右に見ていくようなイメージで御覧いただければと思います。これらの中に、先ほど説明しました5つの柱を盛り込みました。

1つ目は、教職に必要な素養、赤枠で囲んだ部分です。それから、学習指導、生徒指導、そして新たに特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、それからICTや情報・教育データの利活用。これらを盛り込んでいますけれども、先ほど説明しましたように、特別な配慮や支援を必要とする子供への対応及びICTや情報・教育データの利活用については、実践的指導力等の中に文章として新たに盛り込んでいます。経験期の分け方についても、先ほど説明しましたとおり、他の資質能力とは異なる分け方をしています。そして、本県としての課題や施策、防災やSDGs等についても、右側の具体的要素の中に盛り込んでいます。

それでは、現行指標と違って、指標の右側に新たに加えた「資質能力を構成する具体的要素の例」について説明します。国の指針の資料に、資質能力の5つの柱それぞれに、細やかな説明が示されています。その文章をもとに、要素として抜き出しました。その上で、現行指標の「指標の活用にあたって」にもあります要素と重なる部分等がないように作り、先ほどの指標の右側、具体的要素の例として示しているものです。全体的に現行指標よりも情報量が多くなっていますが、この具体的要素の例によって、研修を受ける方にも助言をする方にも、より分かりやすく示しています。

続いて17ページ、校長指標（案）について説明します。現行指標に＜管理職＞として一番下に書かれていた部分で、資質能力の4つの柱は継続しています。国の指針で示された7つの資質能力については、資質能力を構成する要素の例に盛り込んでいます。この青線で囲んだ部分が現行指標から移したところ、現行指標の要素が入っているところです。さらに、国の指針が示した7つの資質能力の教育者としての資質、的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理のマネジメント能力、アセスメント、ファシリテーションを要素中にも盛り込んだところです。

次に、指標の右側の資質能力を構成する要素の例及び具体的行動例についてです。具体的行動例について、藤色で示した画面の上の指標の上半分、総合的人間力や使命感・倫理感、実践的指導力等についての部分ですけれども、これまでの指標や他県の資料等を参考に、具体的な行動例を記述しています。また、緑の枠で囲んだクリーム色で示した部分についてのマネジメント力については、校長の人事評価の能力評価基準をベースに策定しました。そのような形で校長の指標を作成しています。

最後に、18ページの副校長・教頭指標（案）です。先ほども説明しましたが、本県における副校長・教頭の重要性、それから市町村立学校等では、教頭の経験が少ないうちに校長になるという現状もあると聞いています。そのようなことも考慮しながら、校長指標に繋がる形で、校長指標とは別に作成する必要があると考えました。全体的な指標の構成は、校長指標とほぼ変わりません。ただ、大きく変わるのは、今、画面の上の緑の枠で囲んだマネジメント力です。こちらについては、副校長、教頭、校長の能力評価を元に作っています。副校長と教頭の能力評価の内容については、重なる部分も多く、重ならない部分は、副校長のものに合わせた構成にしています。

以上で協議事項等の説明は終わります。様々な御意見をいただければと思っています。よろしくお願ひします。

【古田会長】

今、事務局が説明しましたが、7月に免許更新制が解消されて、8月から先ほどスケジュールで言いましたように、各課の班長や課長が出席した企画調整

委員会等を経て、実質1カ月あまりでここまで来ているところです。補足をしますと、資料11ページに現行指標がありますが、参考資料の77ページを見ていただくと、教育センター等の研修で使っている「伸ばす主な資質」が追記された横置き資料があるかと思えます。このあたりをベースに、事務局が説明しました「資質能力を構成する具体的要素の例」を作っていきたいというものです。指標が縦から横になっていますが、この77ページの資料をベースに作り直しているところです。

まず、委員の皆様から御発言いただきたいと思えます。吉本委員から順に御発言をお願いします。

【吉本委員】

教員指標の資質能力に新たに付け加えられた部分です。実践的指導力等の中にICT関係がありますが、まず、そのすみ分けについてです。基礎期と向上期、それから充実期、発展期、円熟期と大きく二つにすみ分けされていて、後者には全校的視野に立った視点や組織的な指導力向上という表現があります。

しかしながら、昨今ICTについては、若手が非常にリーダーシップをとっているという現状もあり、この経験段階においてスムーズに分けられるのか、またここで分けられているのはなぜなのかというところをお聞かせください。

【古田会長】

他の委員の皆様、これに関連して何かありますか。

【渡邊委員】

私も意見しようと思ったのですが、おそらくICTは、今あるものが最先端ではなくて、次から次へと新しいものが出てくると思えます。そのときに若手の方がそうしたものに強いのは間違いありません。ですので、個々の経験段階に応じて熟達していくという考え方がうまくマッチするのかということで、今回、上手に二つに分けられているなと思いました。ここでは、おそらく後者は、教育活動においてICT機器を効果的に使うようなことに熟達すること。ICTそのもののスキルということではなく、教育活動においてはICTありきではないですから、しっかりと教育活動の中で効果的に使うための方策などを検討することができる、吟味することができる能力ということであれば、すみ分けは可能かと思えます。

【事務局】

関連して、このICTの部分については今仰っていただきましたように、実際は若手の方がICT機器を使うことが上手だとかそのようなことも考えていま

した。ただ、国の指針においても、ICTは学習指導や生徒指導等を効果的に行うための手段とあり、そして一概に経験期で分けにくいというのが現実的な部分だと思っていました。

では、それをどうして基礎期・向上期を一括り、それから充実期から円熟期までを一括りと分けて考えたかといいますと、基本的には、基礎期・向上期というのはICT機器、それから教育データ等をしっかりと使えるようにしていき、指導の工夫を行っていく能力を高めていく期間と考えます。そして、充実期以降については、10年を経験したミドルリーダーから円熟期にあたる学校の中でのリーダーとなる立ち位置を考えたときに、学校全体を見通して、ICTを効果的に活用するという分け方をしてはどうかと考えたところです。

先ほど渡邊委員からいただいた御意見についても、しっかりと考えていきたいと思えます。

【古田会長】

ありがとうございました。吉本委員、今の回答でいかがですか。

【吉本委員】

ありがとうございます。納得しました。

【古田会長】

続いて作田委員いかがですか。

【作田委員】

お尋ねですが、アンダーラインが入っているところについては、新しく加わった部分という捉え方でよろしいですか。

【事務局】

すみません。実はアンダーラインが引いてある部分については、もちろん新しく加わった部分ですが、前回の企画調整委員会資料にて各課からの意見をさらに修正した部分にアンダーラインを残していました。これも、説明の必要があればと思って残しましたが、実際ないものとして見ていただければと思います。

【作田委員】

わかりました。学校において、若い先生方を見ていて思うのは、特に総合的人間力の部分、具体的要素の例の2番目にある社会性、これがとても課題と感じていますし、十分育成する必要があると考えているところです。

また、資質能力に新しく加わった特別支援教育の視点やICT等情報・教育デ

一タ利活用の視点も十分大事ですが、従来からある学習指導や生徒指導と同じ横並びの項目ではないように思います。学習指導や生徒指導をもう少し重点化して分量を多くしてもよいのではないかと考えました。ただ、よく綿密に考えて作成してあるなと思いました。

もう一つ、具体的要素の例の生徒指導・児童生徒支援の真ん中あたりに合理的配慮があり、その下の特別支援教育にもあるわけですが、これはどのように理解すればいいのか説明していただけますか。

【事務局】

ありがとうございます。合理的配慮についてですが、実は生徒指導・児童生徒支援と特別支援教育、この枠をどのように考えていくかというところで悩んだ部分です。生徒指導・児童生徒支援についても、障がいを持っている・いないに関わらず、合理的配慮の必要はあると考えますが、実際は、特別支援教育に関わる部分もこの生徒指導・児童生徒支援のところに关わる部分じゃないかとも考えました。生徒指導と児童生徒支援を切り分けて、児童生徒支援と特別支援教育を一緒にし、特別な配慮を要するという部分で書く方法も考えていましたので、ここの要素については、もう少ししっかりと検討してさらに精選を図る必要があると感じているところです。

【作田委員】

今、考えられているところが両方同じ表現になっていますので、学校で見ると意味合いが分かるようにしていただけるとありがたいです。

【古田会長】

ありがとうございます。今、具体的要素の例の生徒指導・児童生徒支援、特別支援教育のところで重なっている部分について御指摘がありましたけれども、ここはもう少し整理をしていくということですね。今、悩んでいるところもあるということです。後ほどこれに関しても御意見いただければと思います。

それでは、岩本委員お願いします。

【岩本委員】

はい。事前に資料をいただきましたので、可能な限り資料4には目を通してきたつもりです。まず、今までの御説明の中で、平成29年度に作られた指標をベースとして、今回の案を提示していただいているという認識でいます。

今年、高校1年生からの学習指導要領が改訂されましたが、前回、平成24年度に改訂されたときに、文部科学省の調査官から、例えば「必履修科目なので、最後は育むという言葉で終えています」「選択の場合は、培うという言葉を使っ

ています」というように、なぜこの言葉を使っているのかという丁寧な説明を受けたと記憶しています。そのことによって、現場に下ろして行く際に、こういう理由でこういう言葉を使っているという説明が当時できていたと思います。

今、この資料を見させていただいたときに、例えば使命感・倫理観のところ、経験段階が左から右に行くにつれて、「高い」倫理感や「深い」倫理感というように、高いや深いという言葉が使っているのですが、これらの言葉が入ったことによって、どのように状態が変わるのでしょうか。これが指標としてはできているかもしれませんが、現場に立って、校長として現場の先生方に伝える際に、「先生はこういう状態だから、まだ高いという域に達していないよね」などと言えるわかりやすいものがあると非常にありがたいと思いました。

今の人事評価における能力評価の場合には、いくつか項目があって、このうちいくつかクリアすると、SやAやBになるというある程度の指針になるようなものができるかと思うのですが、そのようなものがあると、どこの学校の校長であっても、ぶれずに先生方への指導が適切に行われていくのではないかと感じました。

【古田会長】

はい。校長先生方がお揃いですが、指導助言されるのは実質、校長先生方ですので、確かに言葉の使い方、また、先ほどの合理的配慮もそうですけれども理由を明確にしていきたいと思います。

牛野委員お願いします。

【牛野委員】

先ほど御説明いただいた資料4ページに、三角形で教職に必要な素養ということで中心になっていくのは学習指導と生徒指導とあります。そこへの入り込みについて、欄外下の注意書きにあります。特別な配慮や支援を必要とする子供への対応は、学習指導と生徒指導を個別最適に行うものとしての位置付けだと記載してあります。ICTについてもその下を書いてありますが、学習指導・生徒指導それから特別な配慮や支援を必要とする子供への対応を効果的に行うための手段としての位置付けだということで、今回、指標にも上手な入り込みを置いてあるのだらうと思って見せていただきました。

特別支援の方ですが、令和3年1月に新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告というものが出されていて、皆さん御存知の通り、発達障害等を含む支援が必要な子供が通常学級の中に6.5%ほど在籍をしているということから、すべての先生方に基礎的な知識が必要だということが謳われています。この報告の中に、教師に求められる専門性という部分で、全ての先生方に求められる資質・専門性と特別支援学級と通級による指導を担当する先

生方の資質・専門性。それから特別支援学校に務めておられる先生方の資質・専門性ということで大きく三本立てで整理してあります。まさにこの全ての先生方に求められる資質・専門性というところの記載がこちらの一般的な障がいについてということで、基礎期・向上期にまとめてあるのだなと大変嬉しく思ったところです。

本県教育委員会においても、いわゆる特学の先生だけではなくて、通常の先生方それから高校の先生方を対象とした指導力向上研修というのを、全国に先駆けて平成27年から足かけ5年ほどかけて取り組まれてきた経緯があります。その中で、合理的配慮に関する理解や個別の教育支援計画・指導計画というものを全員に対して研修を行いました。まさにこれが指標として表してあるのだろうなと大変ありがたく思いました。

【古田会長】

ありがとうございます。またお気づきを教えていただきたいと思います。
山口委員から保護者の立場で御意見いただけますか。

【山口委員】

本日の議題から少し離れるかもしれませんが、今教員不足が大きな問題とされていることを考えると、逆に教員の資質を下げてしまうのではないかと保護者としては少し心配に思っています。資質を上げるためにいろいろ考えられてはいるのですが、現実、教員不足が問題になっているので、少し心配するところではあります。保護者と地域住民との連携がありますが、コロナ禍でなかなか連携が取れなくて、先生方の顔も分からない、担任以外の先生は分からないという保護者の方もいらっしゃって、そのような中で信頼関係を作るのが非常に難しいと保護者としては思っています。

それから、先ほど特別支援のお話をされましたけれども、我が子も10年ほど前、発達障害という診断を受けて不登校等になってしまいました。おそらくそういう方が少しずつ増えてこられて、特別な配慮や支援を必要とする子供への対応ということを柱に入れていただけたのだと思います。そこはこれからの保護者として非常に安心だと思えます。私もとても悩んで、いろいろなところに相談に行ったのですが、本当に悩んだ何年間かがありましたので、これは素晴らしいなと思えました。

働き方改革の中、これからの先生方は柱が増えて大変だと思えますが、保護者としても協力できることを協力していきたいと思いました。

【古田会長】

ありがとうございます。本当に教員不足はありますけれども、こういう指標を

もとに、若い先生も今多くなってきていますので、校長先生を中心に我々県教育委員会でもしっかり応援して育てていかななくてはいけないと思っているところです。ありがとうございます。

教員を育てる立場の山崎委員、いかがでしょうか。

【山崎委員】

まず、文部科学省から出ている資料を拝見しますと、これからはこの指標に達するまでの、研修の内容・方法が非常に重要になってくるだろうと思います。そのことについては、今後検討されていくと思いますが、十分御検討いただきたいというのが一つです。

もう一つ、この指標の中でお尋ねしたいのは、資料5ページに教職に必要な素養とあり、この1番上に中教審の中で出てきました『「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育』、つまり個別最適な学びや協働的な学びが教職に必要ということで、最初に掲げられていますが、指標の中のどこに該当するのかがわからなかったです。どこかにあるのか、あるいはこれから加えていくのかをお尋ねできればと思います。やはり改正の趣旨として、「変化の激しい時代において、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め」というところが冒頭に来ていますので、まず、平成29年度の指標から改訂するにあたっては、ここに視点を当てた指標が必要になるのではないかと思います。

【事務局】

ありがとうございます。大前提であると思いながら作成を進めていったところです。「令和の日本型学校教育」の個別最適な学びと協働的な学び、これを言葉としてどう落とし込むかというところは、正直十分検討しきれなかったかもしれません。しかしながら、それを意識しながら、例えば1番上の教職としての素養の「個に合わせて考える力」や社会性の「良好な人間関係」「他者との協力や関わり」など、各様々な要素の中になんか広範な部分で溶け込んでいたようなイメージでございました。

そして、例えばICTの利活用などには個別最適な学びは非常に関わってきますし、特別な配慮や支援を要するという部分についても個別最適な学びや協働的な学びというのは非常に色濃く入っていると思いながら作成したところです。ただ、言葉として明確にした方がよいという御意見であるならば、さらに検討していきたいと思います。

【山崎委員】

ICTについても、ICTが最初に来ていますよね。学びのためにICTを活用するという考え方は重要になってくるのではないかと思います。ICTが

全面に出ていると、何はともあれICTを使う必要があると捉えられかねないと思います。渡邊委員も仰っていましたが、授業をどう作りあげるか、その中でICTをどう効果的に活用できるかという能力は、基礎期から高まって熟達しながらICTの効果的な活用が考えられるようになっていくと思います。個別最適な学び、協働的な学びが前面に出ながら、その中でそれぞれの要素がどのように関わっていくのか、もう少し見えるようになっていけばありがたいと思いました。

【古田会長】

ありがとうございます。今後の検討ということで、回答させていただきます。渡邊委員お願いします。

【渡邊委員】

先ほど、すでに御指摘があったことと少し重なりますが、私が今一番危惧しているのが、この実践的指導力です。他府県では、教員採用試験で中学校の教員でも教科の模擬授業をせずに、場面指導等のみで採用が行われているところもありまして、これから先、実践的指導力という一番本丸に置かれているところがどうなっていくのかというのは非常に不安です。それを踏まえたときに、今回の指標で先ほど御指摘があったように、言葉の問題として、基礎的な知識、実践的・専門的な知識、高度な知識などと一応経験段階において変えられてはいますが、例えば、どんな教育感を持つのか、どんな学習感を持つのかによって、ここでいう知識や技能の捉え方が多少変わってくる可能性もあります。教師が汗をかきながら子供たちに一生懸命説明をしているような授業感を持っているのか、子供たちが共に学び合うような授業感を持っているのか、探求型と言われている、今求められているような授業をイメージするのかによって、ここで言う基礎的な知識や技能というものの考え方が違ってくる可能性があって、ここは慎重に具体的に吟味していく必要があるかなという気がします。私は理科教育が専門ですけれども、小学校で理科の実験観察の指導ができない教員は、たまたま苦手意識が強いので、そういうことはできなくてICTで全部済ましてしまう。子供たちに経験をさせられない教師が増えてくるのもすごく危惧していて、やはり何が基本的な実践的指導力として重視されるのか。そこはもう1度しっかりと見た上で、あとは助言される先生方も混乱されないようにしておくのがいいかなと思いました。それから、これは個人的感想ですけれども、教員養成に携わっていますので、教員養成の段階でどのように生かしていけばいいのかなと思った次第です。

【古田会長】

ありがとうございました。確かに、実践的指導力のボリュームあたりも今から

考えていかななくてはいけないですし、やはり大学から我々の採用まで繋いでこの指標を共有できるとより良いのかなと思います。

さて、校長指標、副校長・教頭指標についても御意見をいただきたいのですが、先ほど事務局から説明しましたように、校長については、新たに策定が義務づけられています。本県では別に副校長・教頭指標も作っています。これは、先ほど説明しましたが、副校長・教頭の役割からしっかり育てていかないといけないという課題意識を持っているためです。これに関して、委員の皆様でお気づきがありましたら御意見をいただきたいのですが、いかがでしょうか。

吉本委員、校長の立場から見ていかがですか。

【吉本委員】

アセスメントとファシリテーションが明確に入ってきたところについては、私達の職務がこういうことを大事にしないといけないと明確になり、非常に良いと思って見ていたところです。

意識はしていても言葉となったことでどのようなことができるのかということに繋がっていきますので、そういう意味では良いかなと思います。

【古田会長】

では、作田委員いかがでしょうか。

【作田委員】

副校長・教頭指標を新たに本県独自で作られているお考えは、とても大事なことだと思います。やはり、冒頭の会長の御挨拶でもありましたけれども、義務制の場合、1校だけ教頭を経験して、すぐ校長になるような現状も生まれています。そういうことを考えますと、副校長・教頭のときに管理職として大事な資質能力を示し、指標を設けてその育成を図るのは、とても大事だと思います。比べてみて、苦労して作っておられるなと思いました。

【古田会長】

岩本委員、高校の立場からいかがでしょうか。

【岩本委員】

先ほどの教員指標と違って、こちらには具体的行動例が書いてありますので、より分かりやすくなっていると思いました。

学校現場で感じているのは、副校長に期待するものがこれだと教頭と一緒にイメージを持ってしまって、どちらかというと私の感覚では、副校長は校長に近い形で求めた方がいいのではないかという気はします。これもあくま

でも個人的なところで、学校現場でそのあたりの見解は違うのかもしれませんが、教頭と副校長が同じ指標という括り方は、また少し検討されてもいいのではないかと思います。

【古田会長】

分かりました。義務制と県立で人数も違いますし、役割もまた変わってくるでしょうから、参考に再検討させていただきます。

牛野委員、いかがでしょうか。

【牛野委員】

はい。お求めの質問に答えるような内容ではないかもしれませんが、現場にいて感じるのが、管理職を希望する者が大変減っています。「そんな減相もございません」というようなことを言う先生方が非常に多くいます。そうしたときに、この指標が共有され、先生方の指標と管理職の指標に大きく隔たりがあるのではなく、なだらかなものでなければならないなと思っています。見せ方として、教職のプレーヤーかマネジメント職かみたいなところもあるかもしれませんが、こちらの協議の段階にも、やはり人材育成やマネジメント等を加えつつ、なだらかに管理職の指標に移れるようにすると、先生方も子供への指導の延長線上に学校というマネジメントがあるのだというような気持ちでやっていただけるのではないかと思います。なかなか難しい仕事かもしれませんが、そのようなことを思ったところです。

【古田会長】

ありがとうございます。なだらかにということで、校長指標が高すぎるのかどうか等また御意見を頂きたいと思います。

山口委員、校長指標についていかがですか。

【山口委員】

私が校長先生、教頭先生と日頃接する中で、教頭先生の仕事が非常に多いなと保護者として感じています。働き方改革と言っているにも関わらず、朝は早くから来られていて、夜もPTAの会議等あるといらっしゃいます。この間もPTAの会議があって本当に申し訳ないなと思っていました。そういう観点もこの指標に入れていただけると良いなというのが、保護者からの意見です。

【古田会長】

ありがとうございます。どう入れるか、なかなか難しいような気もしますが、ただ本当に教頭職の忙しさはよく認識していますので、そのあたりは考えてい

かねばならないですね。

山崎委員、お願いします。

【山崎委員】

教員養成の立場から、冒頭に教職員に対する深い教育的愛情や豊かな人間性、包容力が掲げてありますので、とてもありがたいと思います。やはり、未熟なままで採用される学生もおそらくいると思いますので、校長先生、教頭先生方に育てていただいて、途中で辞めることなく教職を続けていき、子供たちのために努力する教師になってほしいと思います。

【古田会長】

ありがとうございます。最後に渡邊委員いかがでしょうか。

【渡邊委員】

先ほどから言われているように、教員に対し、指導助言しなくてはいけないのに、その管理職の先生方が評価されなくてはいけないというのが大変な状況だと思います。一方で、先ほどの言葉と同じですが、今の教員養成でもリーダーシップが発揮できるような学生が減っていると感じているのですが、学校におけるリーダーシップというのも、私がイメージしているものと現状と求められるものとあり、何がリーダーシップなのだろうというところがあります。先生方の個性もあると思いますので、これが答えというのではないと思うのですが、このあたりをどう評価するのかなと気になるころがありました。

【古田会長】

ありがとうございました。急ぎ足でいろいろと御意見をいただきました。先ほども申しましたように、全体を通して時間的に厳しい状況もありまして、来年4月には始めなければいけません。タイトなスケジュールの中、本日、本庁各課長・審議員、それから教育センター副所長にも来てもらっていますし、教育庁全体で取り組んでいかなければ間に合わない状況にあるということです。

最後に何か言っておきたいことがあれば是非御発言いただければと思います。

【吉本委員】

具体的要素の例がたくさん挙げてありますが、羅列してあるような感じが否めないと思います。確かにそこは大事な部分としてそれぞれを見ると思いますが、何か順序性やそれぞれの経験段階に応じた流れ等で整理していただくと、さらに見やすくなるのかなと思いました。

【古田会長】

ありがとうございました。要素についても、先ほどいくつか御指摘いただきましたので、言葉も含めて検討していきたいと思えます。

最後に1番左にあります「くまもとの教職員像」についてですが、平成17年に策定したものでして、いろいろな御意見の中で、この辺りも考えていかななくてはならないという課題意識を持ちながら、先生方の指標としてきちんとした目標となり、やる気が湧くような研修の土台になるものです。是非第2回もありますので、その間皆様お気づきがあれば遠慮なく教育委員会へ御意見頂ければありがたく思えます。

(5) 閉会 (15:30)