

平成30年度広島市教員等育成に関する協議会議事要旨

1 開催日時

平成31年3月11日（月） 13:00～14:30

2 開催場所

広島市役所本庁舎 14階 第7会議室

3 出席者

(1) 大学関係者・学校関係者・教育委員会

今崎 浩 (広島文教女子大学 人間科学部 初等教育学科 教授)
尾形 慎治 (広島文化学園大学 学芸学部 子ども学科 准教授)
小山 正孝 (広島大学 大学院 教育学研究科長 教授)
神野 正喜 (広島女学院大学 人間生活学部 児童教育学科 教授)
立上 良典 (広島工業大学 教職課程センター長)
田中 宏幸 (安田女子大学 日本文学科 教授 教職センター長)
胤森 裕暢 (広島経済大学 経済学部 教養教育部 教授 教職課程委員長)
土屋 英男 (代理) (広島国際学院大学 工学部 特任教授)
鶴田 一郎 (代理) (広島国際大学 教職教室 准教授)
西森 章子 (広島修道大学 人文学部 准教授)
弘中 哲夫 (代理) (広島市立大学 副理事 (教務担当))
佛圓 弘修 (広島都市学園大学 子ども教育学部 子ども教育学科 学科長)
向居 暁 (県立広島大学 人間文化学部 国際文化学科 教授)
山田 恵次 (比治山大学 現代文化学部 子ども発達教育学科 教授)
川崎 文子 (広島市立幼稚園長会 代表 (落合東幼稚園長))
佐々木 知子 (広島市小学校長会 代表 (大町小学校長))
三浦 義之 (広島市公立中学校長会 代表 (国泰寺中学校長))
小林 俊文 (広島市立高等学校長会 代表 (美鈴が丘高等学校長))
中尾 秀行 (広島市立広島特別支援学校長)
荒瀬 尚美 【座長】 (教育委員会事務局 教育次長 (事) 総務部長)
山本 直樹 (教育委員会事務局 学校教育部長)
野間 泰臣 (教育委員会事務局 学校教育部 指導担当部長)
市川 昭彦 (教育センター 所長)
福原 之織 (欠席) (エリザベト音楽大学 音楽文化学科 教授 教養・教職主事)

(2) 事務局

教育企画課長、教職員課長、健康教育課長、指導第一課長、指導第二課長、特別支援教育課長、生徒指導課いじめ対策推進担当課長、教育センター次長

4 意見聴取及び協議（公開）

- (1) 教員としての資質の向上に関する指標の重点化について
- (2) 教員の育成に係る大学と教育委員会の連携について
- (3) その他

5 傍聴人の人数

0名

6 資料

- (1) 資料1 教員の育成に係る意見聴取の結果報告について
- (2) 資料2 教員としての資質の向上に関する指標の重点化について（案）
- (3) 資料3 平成30年度 ひろしま未来教師セミナーについて
- (4) 資料4 「教育相談・支援主任」について
- (5) 資料5 今後の協議会の開催予定等について（案）
- (6) 資料6-1 平成31年度広島市教員研修計画
- (7) 資料6-2 校長及び教員としての資質の向上に関する指標
- (8) 資料6-3 校長及び教員としての資質の向上に関する指標（研修マップ）
- (9) 資料7 指定都市共同研究の冊子
- (10) 資料8 広島市の学校における働き方改革推進プラン

7 議事内容（要旨のみ）

【○：構成員（大学関係者・学校関係者） ●：構成員（教育委員会）・事務局職員】

- 昨年の11月から12月にかけて、各大学の先生方や園長会・校長会の代表者の皆様に対し、本協議会の議題の検討に当たり、教員の育成に関する様々な意見を伺い、資料1のとおり取りまとめている。本日は、その中から特に「指標の重点化」と「教員の育成に係る大学と教育委員会の連携」について意見交換を行うこととする。

(1) 教員としての資質の向上に関する指標の重点化について

資料2に基づき、事務局が説明。出席者の主な発言は以下のとおり。

- 重点化するとは、指標を「しぼる」という意味なのか。
- 43の項目のうち、例えば「○番と○番を選ぶ」ということを重点化と考えている。
- （項目を）減らす、重点的なものだけをやっていく、という意味なのか。
- 若手教員の自己評価が比較的低い項目がある。こうした状況を養成段階の大学にお示しし、傾向を踏まえていただきたいという思いから、重点化を図ろうとしている。
- 各大学のカリキュラムで、指標の各項目は網羅していると思う。教育センターでもそれを基盤として育成を行っている。それにも関わらず、評価が比較的低い結果が出ているのであれば、養成・研修に工夫が必要なのではないか、という見方を提案したということである。
- 重点化の定義について伺いたい。3年次教員の自己評価を基にして重点化を図るということは、3年次教員がウィークポイントと考えているところを強化する、カバーする、というのが重点化の定義なのか。
弱い部分、不十分な部分を強化していくという考え方が「育成」なのか。教員として、重要な「このような力を付けてほしい」という力を鍛えていくという考え方が「育成」なのか、考え方を教えてほしい。
- 養成・研修段階を通して、効果的な研修を行うという意味での重点化である。
ウィークポイントの強化なのか、真に求められる力の育成なのか、という点につ

いては、両方と言いたいが、この指標は全方位的、網羅的に項目を設定していることから、広島市として身に付けてほしい力の中でも、特に重要なものを重点として示したいと考えている。

- 3年を経過した教員が、自己評価を行い、ウィークポイントと考えているところを強化していくことが、教員の資質向上であると考えてよいのか。
- 自己評価の信憑性についての御指摘かと思われるが、この自己評価は、所属長も確認している内容であり、本人の考えだけに依拠するものではないと考えている。考え方は、言われたとおりの方向で考えていきたい。
- 「重点化」というのは「しぼっていく」という意味なのか。
- 25の内容は、全て身に付けなければならないものと考えている。その前提を基に、本人の自己評価と所属長の確認を加えたもので重点化していく。25の内容は全て必要な力として育成することを基本として、その中で特に補うべきところを明確にして、大学と教育委員会が連携しつつ、養成・採用・研修を進めていきたいと考えている。
- 育成指標として挙げられているものは、管理職あるいは教育委員会が「重要である」というものをリストアップしていると考えているが、お話を伺うと、3年を経過した教員が自己評価をし、ウィークポイントであると考えているところを強化するというように聞こえるが、それでいいのか。
- 私たちの提案は、申し上げたとおりである。ただ今、広島市の課題に対応するための重点化、という意味の御意見を頂いたので、それらを踏まえて、今後、事務局としての考え方を整理し、提案したいと考えている。これでコンプライートした、ということではない。
- 誰が重みを付けるのかということから考えると、教員の自己評価をベースにすると、重みを付けるのは教員になってしまう。広島市が求める資質能力ということを見ると、その方向性での重み付けが大切だと思う。教員の自己評価だけによる重み付けを行うのであれば、説明が付かないのではないかと思う。
- 承知した。ただ、お分かりいただきたいのは、用いる評価は教員のみ自己評価ではなく、学校長の客観的な判断が入っている。一個人の自己評価だけに基づいた判断ではない、ということを確認させていただきたい。
- 指標の重点化というのは、指標に示されているものを基にした、若手後期の先生方の重点的課題の資質能力の明確化と考えてよいか。もちろんそれが、本市としての4年目以降の研修の在り方や具体を編み出すために使われたり、若手教員個々の先生方、そして関係の大学の指導の中にも踏まえられる、そのように理解してよいか。
- 我々の思いとしてはそのとおりである。
- 2の「重点化の方法」の2つ目の内容について、「その中から」を、「それらを中心にして重点を決定する」という表現にしてはどうか。
研修講師が、研修後に提出物を求めた際に、受講者が研修の意図と異なる、つまり理解できていない状況を示しているのに、受講者の教員が「身に付きました」と自己評価しても、指導した講師は「身に付いていない」という判断になってしまう。

こうしたことがあるので、「他（の資質能力）も入る余地がある」という意味で表現を変えてはどうかと思う。

- 御意見を踏まえ、今後検討して、改めて提案したい。

- 自校に新採が14名いるが、資料のグラフの、丸印の付いた（ポイント数の比較的低い）項目は、校長としては身に付けてほしい項目だと思った。重点項目としては、なるほどと思った。ただ、固定してしまうのではなく、広く見ながら重点化を図ることは必要だと思う。

- （資料2のグラフの）3年次教員の自己評価の低いところは、教員として大切な力であると思う。3年次の示した自己評価は、先輩教員等から、日常の中で指摘を受けたことを踏まえた自己評価なのかなと思って見せてもらった。しかし、この資料は一つの参考として、本協議会の構成員等の専門的な視点も踏まえて考える方がよいのではないか。

- 自己評価について、4段階評価の、それぞれの評価基準の表現を教えてほしい。また平均値ではなく、到達目標型も大切な視点ではないか。平均値は集団に依存してしまう。広島市の案に反対ではなく、平均値も一つの指標ではあるが、広島市の教員としては、ここまでは身に付けてほしいという到達規準と比べて、ここが弱い気がすると思われる項目を重点とする考え方もあるのではないか。

- 基準は、4が「概ねできている」、3が「どちらかというとできている」、2が「どちらかというとできていない」、1が「ほとんどできていない」である。

所属長は、本人の自己評価を確認し指導する。本人のみの思いのものとはなっていない。このように、他者（校長）の声を聴きながら、現状を把握していく、というようになっている。

御意見を踏まえながら、どのように重点をまとめていくのか考えていきたい。

(2) 教員の育成に係る大学と教育委員会の連携について

資料3、4に基づき、事務局が説明。出席者の主な発言は以下のとおり。

【平成30年度 ひろしま未来教師セミナーについて】

- 教職志望の学生が広島市の教育を学べることは大変よいことである。

また、教職志望の学生から「先生（としての勤務）はきついですか。」等の質問がある。これまで教師の働き方に対する質問はなかったが、今、学生が気にしている実態がある。本セミナーにおいて、教職の厳しさとやりがいに関わる内容を扱っているか。

- 最終日の特別講演会において、明治大学の諸富祥彦先生を招聘した。その中で、教職は生易しい仕事ではないといった趣旨の話があったが、学生は聞きながら聴いており、教職の大変さについて認識があるものと感じた。一方で、子どもと関わり、子どもが成長していく喜びを感じられる仕事であるということ、嬉しそうに聴き、活発な議論をしていた。教職は大変である一方で、喜び・楽しさを感じられる仕事であると受け止めたものと感じている。このようなことを積み重ねていくことで、教師を志す心がしっかりとできていけばと思っている。今後も継続して取り組みたい。

- 本セミナーはとても良い取組だと思うが、座学は「良かった。」で終わる可能性がある。学校は子どもの成長の姿が如実に分かる。その姿に寄り添いながら教師としての自分も成長できるということを実感できるのが現場である。本セミナーでも学生が現場で子どもたちと触れる機会をもってはどうか。モチベーションを高めるこ

とが目的であれば、体験は大きな力になる。若い人が現場に来るのは歓迎である。学生が現場に来ることは、その人を育てるために若い教員の自覚を促す機会にもなるし、若い人がいると学校が活性化する。先生っていいなと思っている子どもがまた広島の子どもたちを教える先生になる、こうした循環型の教育のスタートラインに本セミナーが立つものとして応援している。

- これまでも大学生による学校支援活動に参加していることを応募要件にしているが、これに参加できない学生が本セミナーに参加できないことにつながっていると大学から伺っている。よって、来年度は集合研修に学校での訪問や体験を位置付けていくよう検討している。頂いた御意見を受け止め、準備したい。
- 広島特別支援学校では、学生や実習生を積極的に受け入れている。子どもたちと接する先生方の姿を見たり、学校の雰囲気を感じてもらったりするために、現場を体験することは大切である。学校はそれが実現する努力をしていきたい。セミナーの充実を願う。
- 事務局としても、教職は大変ではあるが、人を育てる素晴らしい職業であることを学生に感じてもらえるように工夫していきたい。

【「教育相談・支援主任」について】

- 教育相談・支援主任の立場が、「道徳推進教師」と連携する形で校内組織の要として位置付くものであれば、道徳科の取扱内容としての「いじめ問題」等を丁寧に扱うことができる上に、道徳科のカリキュラムとしてのコーディネートまでできる教員となると、経験・知見の豊かな教員が適任であると思う。
職位が「主任」であるということからも、そのような経験・知見の豊かな教員がその任に当たると考えてよいのか。
- 教育相談・支援主任に求められる役割は非常に多岐に渡るものであり、学校教育の基盤となる重要なものである。
生徒指導主事が、生徒指導に係る対応において、教員集団をより組織的に動かしていくためには、個々の子どもたちの実態を的確に把握する必要があり、その部分を教育相談・支援主任が補完する形で生徒指導主事と連携できればよいと考えている。
したがって、御指摘のとおり、ある程度実績や能力のある教員を選任する学校もあれば、学校規模によっては、次の生徒指導主事の育成といった人材育成の視点で選任する学校もあると考えている。
- 教育相談・支援主任の設置の趣旨、そのポストの重要性はよく理解できる。
しかしながら、子どものことをよく知り、よく理解している上に、教育相談にも詳しく、かつ、学級経営能力も備えているような教育相談・支援主任として、本当に適任な教員を配置することができるのかという現実的な問題があるとも思う。
このことについて、教育委員会として、どのような見通しをもっているのか。
- 教育相談・支援主任としては、御指摘のとおり資質・能力を持っていることが望ましいが、教育相談に関してそれなりの専門性を有した教員を配置できるようになるには、相当の期間を要すると考えている。
その一方で、教育相談・支援主任は、教員がスクールカウンセラーからコンサルテーションを受けながら対応できるようにするなど、コーディネーターとしての役割も担っているので、まずは、教育相談の分野に興味を持ち、その中心的な役割を担うことに意欲を持っている教員を配置することができればよいと考えている。

- 校長として、次年度から教育相談・支援主任をどのように校内組織に位置付け、どのように取組を進めていくかを検討しているが、まずは、位置付けることによつて、教員に対し、教育相談とそれに基づく支援の重要性を理解させることができるということに、大きな意義を感じている。

例えば、中堅教員を教育相談・支援主任とすることにより、当該教員が、その資質・能力を高めていくチャンスであると考えている。子どものために設置される教育相談・支援主任ではあるが、これを機会に教員がより成長してくれることも、校長として期待している。

- 高等学校の場合、多くの学校で教育相談係などを位置付けているので、それをそのまま教育相談・支援主任としてもよいのではないかと考えている。また、教育相談・支援主任が中心となって、生徒の特性を的確にアセスメントし、適切な支援を行っていく取組を進めることが重要であることから、各学校に位置付けられている特別支援教育コーディネーターとの兼務も考えられると思う。

本校では、教育相談係が2名おり、いずれも、学年会に位置付けて、当該学年の生徒の実態・状況や、教員の悩み等について情報収集し、必要な助言・支援を行っているところであるが、今後、ますます、別添資料に示されているような取組を組織的に進めていかなければならないと考えている。

そのためにも、教育相談・支援主任を対象とする研修会においては、是非、同じ地区の小・中・高等学校が交流する場を設定してほしいと願っている。小・中学校から生徒に関する情報を得られにくい現状にある高等学校にとっては、小・中学校の実態、取組状況について知ることができる大変貴重な機会となるので、是非、お願いしたいと思う。

(3) その他

資料5～資料8に基づき、事務局が説明（意見等なし。）。

【その他全体を通しての発言内容】

- 特別支援学校を含め、児童生徒の実態が多様化している。そのような子どもたちに対して先生方がどのように受け止めて、理解するかが大切であるが、先生方の力だけでは非常に難しいと思う。

次の世代を育てる意味での大学との連携、福祉・医療の面での専門機関との連携が欠かせないと思う。

「広島市の先生になってよかった」「こういう先生の下で学べてよかった」と先生や児童生徒が思えるような人材育成をしなければならないという責務を管理職は担っていると思う。