

「第2回 長野県教員研修体系作成会議」議事録

日 時 平成25年7月22日(月)

午前9時30分～12時

場 所 県庁8階 教育委員会室

1 開会

2 協議事項

(1) 長野県教育の理念と教員のミッションについて

(2) 教員に求められる資質能力と研修内容について

(教員としての倫理観や遵法精神、「人間力」の養成に係る研修等)

(3) キャリアアップ研修の実施方法について

(4) ライフステージに応じた研修のあり方について

(5) その他

3 閉会

(春原教学指導課企画幹兼課長補佐兼総務係長)

ただ今から、第2回長野県教員研修体系作成会議を始めさせていただきます。
開会に当たり、長野県教育長伊藤学司がご挨拶を申し上げます。

(伊藤教育長)

皆様、おはようございます。

本日は大変ご多忙の中、そして、朝から気温も上がって大変暑い中、お集まりいただき、ありがとうございます。

先般行いました第1回の長野県教育研修体系作成会議では、長野県の教育の理念と教員のミッション、それを受けて、教員に求められる資質能力、資質能力を高めるための教員研修のあり方等について、委員の皆様からご意見を頂戴いたしました。

その議論の概要につきましては、本日の資料の4ページにまとめさせていただきました。理念といたしましては、一人ひとりの子どもを大切にされた教育、生活に根ざした教育、地域と共に歩む学校等、これまでの信州教育が大切にしてきたものを、もう一度しっかりと思い起こしながら、その実現を図るべきであるという意見をたくさんいただきました。また、教員のミッションや求められる資質能力といたしましては、子どもの命を守る教員の姿や授業を公開し合って自ら研鑽する姿が紹介され、様々な観点からご意見を頂戴いたしました。

信州教育の歴史的な積み重ねを大切にしながら、これからの時代に求められる長野県における教育の理念と教員のミッションを明確に示すよう、本日も議論をいただければと思っております。

本日は、前回の議論を基に事務局で作成をさせていただきました長野県教育の理念と教員のミッションの原案につきまして、忌憚のないご意見を頂戴したいと思っております。

また、「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言を基に、キャリアアップ研修の設定という具体的なことについても、今回ご意見を賜ればと思っております。この議論を通しまして、キャリアアップ研修の実施方法や研修内容を具体的にしたいと考えております。教員の資質向上のためにどのような研修が必要で、どのように行うのか、これからの新しい研修に向けてご意見を頂戴できればありがたいと考えております。

前回もお話をしましたが、私としましては、是非、開かれた学校や地域と共にある学校づくりを、これからも長野県教育では大事にしていきたいと考えております。その点からも大事なものは、要となる教員であります。地域の方々の協力をいただき、教員が中心となってコーディネートしながら地域の方々と協働した取組をしていく。このような教員像が今求められていると感じております。

このような教員像を教員研修によってどう実現していくのか、4回という短い会議の中で1回1回濃密なご議論をいただきたいと思います。議論の結果を早く、実際の研修につなげていきたいという思いがありますので、委員の皆様にはご無理をお願いしているところでございます。本日も積極的なご意見を頂戴できればと思います。よろしく願いいたします。

(春原教学指導課企画幹)

ありがとうございました。それでは、ここで資料の確認をさせていただきます。

本会議の次第をはじめとする会議資料と、第1回の作成会議において委員の皆様からご要望いただきました資料等を、事前に郵便で送付させていただきました。本日は、机の上に、次第を表紙にした会議資料と長野県教員研修体系原案、別紙1の冊子、キャリアアップ研修の実施についてと書かれたA4判の1枚の資料を配付しております。資料1から5を事前に配布させていただきましたが、本日は、資料6の広島県の資料、資料7の信州教育の信頼回復に向けた行動計画をお配りさせていただいています。資料7の行動計画につきましては、平成25年3月19日に「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」からの提言を踏まえて、一日も早く県民の皆様からの教育に対する信頼を回復することができるように、県教育委員会等が行う具体的な取組を示すものでございます。7月11日の県教育委員会定例会で決定されたもので、教員研修体系の作成につきましても記載されておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

事前に送付しました資料で修正させていただいたものは、長野県教員研修体系の原案と、別紙1の内容でございます。

それでは、本日も大変暑くなっておりますので、机の上に用意しました水等を飲んでいただきながら会議を順次進めていただきたいと思います。また、前は休憩なしで進めさせていただきましたが、今回は、会議の途中で休憩を入れていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、松岡座長様、会議の進行をお願いいたします。

(松岡座長)

おはようございます。

明日は二十四節気の大暑にあたります。一年中で一番暑さが厳しいというときに早朝からお集まりいただき、ありがとうございます。

前回の会議の後、いろいろな方から「大変ですね」と声をかけられまして、県民の皆様への関心が高いことを実感しております。本日も2時間半の会議になりますが、いろいろなご意見をいただき、よりよい研修制度を作成したいと考えております。

では、まず前回、小山委員はご欠席でしたので、簡単にご挨拶をお願いいたします。

(小山委員)

小山です。上田市の教育長をやっております。以前、高校の教員をしておりました。前回の資料や会議録を読ませていただきましたが、まだ十分に分からない部分、あるいは今日発言する中で、皆さんの了解されていることと違うような部分もあるかと思っておりますが、ご理解いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

(松岡座長)

どうもありがとうございました。

それでは本日の議事についてですが、次第に(1)から(4)まで示されております。途中でお休みをとることになっておりますので、(1)と(2)を前半、(3)

と（４）を休憩後の後半ということにさせていただきたいと思います。

（１）と（２）に関しましては、前回の先生方のご意見を、事務局でまとめております。この点についてさらにご意見を頂戴して、今まで明示されていなかった長野県の教育理念や教員のミッションについて詰めていきたいと思っております。また、それと連動しまして、教員の資質能力や研修内容についても前半で取り扱いたいと考えております。

それでは早速ではございますが、一つ目の長野県教育の理念と教員のミッションの検討に入りたいと思っております。まず、事務局から説明をお願いします。

（武田教学指導課長）

それでは、お願いいたします。お手元にあります「長野県教員研修体系（原案）」というA4判の2枚の資料をご覧ください。

まず、長野県教育の理念ですが、前回「理念とともに、どのような人間を育てようとしているのかを明示した方がよい」というご意見をいただきまして、今回は、「目指す子ども像」として「知・徳・体が調和し、社会的に自立した人間」を示しました。これは今までの教育振興基本計画等で示してきたものと同じ内容になっております。

それから、長野県の学校教育の理念については、「あり方検討会議」の提言の中でも、二つのことが言われています。一つはスチューデントファースト。学習者第一主義で、まず子どもを主体においた教育をするべきであるということ。もう一つは、開かれた学校、あるいは地域と共につくり上げていく学校ということであります。理念については、この二つを取り出してきております。

「子どもの内なる力を引き出す教育」ということにつきましては、子どもたちの本来もっている力を、子どもたち自らが学ぶことによって引き出していく教育ということでございます。もう一つの「地域と共に歩む学校」は、地域の方々、住民の皆様、あるいは社会に学校を開き、地域と共につくっていく学校ということでございます。この二つのことを長野県教育の理念として示させていただきました。この理念を実現することによって、「知・徳・体が調和し、社会的に自立した人間」を育成してまいりたいと考えております。表現をどのようにするかということについては、これからご意見をいただきたいと思いますと思っております。

2ページをご覧ください。続きまして、長野県の教員のミッションでございしますが、これは前回も様々なご意見をいただきました。できるだけ多くの教員が共有できるように、できるだけ短く端的な言葉でまとめるのがいいと考え、一つは「守り 育み 伸ばす」もう一つは「学び続ける」としました。

「守り 育み 伸ばす」につきましては、子どもの命と安全を守り、夢を育み、可能性を伸ばすと考えております。また、可能性の具体としましては、前ページでも言っております「知・徳・体」をバランスよく伸ばしていくことを考えております。

もう一つの「学び続ける」は、教師が常に専門性を磨き、人間力を高めるために学び続けることを使命として明示したところでございます。

それから、2ページの最後のところに、本県の先達である林芋村先生の「深雪せる野路に小さき沓の跡 われこそ先に行かましものを」という句を示すことによって、教師の有様を示したいと考えたところでございます。

次に、3ページの「長野県の教員に求められる資質能力」についてですが、これも前回、様々な方向からご意見をいただきまして、できるだけ端的に5点にまとめてみました。

1、高い倫理観と使命感。2、確かな人権意識と共感力。3、地域社会と連携・協働する力。4、目標実現に向け、柔軟に対応する力。5、「教育のプロ」としての高度な知識や技能。この五つの資質能力をその下の表の右側でお示ししましたように、十の視点で説明しております。

1の「高い倫理観と使命感」につきましては、①社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在。②として、教員としての責務の自覚。2番目の「確かな人権意識と共感力」につきましては、①全ての人の人権を尊重する態度。②として、子どもや保護者の思いや悲しみを感じ取る力。3の「地域社会と連携・協働する力」としましては、①地域社会の発展に主体的に寄与する態度。②として、郷土を愛し、地域の自然、歴史、文化及びそこに住む人々を尊重する態度。4の「目標実現に向け、柔軟に対応する力」としましては、①知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度。②として、同じ目的に向かってチームで対応する力。5の「教育のプロ」としての高度な知識や技能」につきましては、①教科指導、生徒指導、学級経営を的確に実践する力。②として、グローバル化、情報化、特別支援教育などの新たな課題に対応できる力ということで、十の説明をしております。

続きまして、別紙1の資料をご覧いただきたいと思います。

別紙1の1ページでございますが、今申しました五つの資質能力と十の内容を再掲して表にまとめました。この表の一番右側には、「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言内容とどのように対応しているかを示してあります。概ねあり方検討会議の提言の内容を含んでいると判断しております。

それから、真ん中の黒丸でございますが、現在の研修の中で、これらのことがどの程度扱われているかを比率で表しております。一つの研修においても、二つの能力が重なるところがございますので、概ねとして見ていただきたいと思います。長野県教育委員会が実施する研修、市町村教育委員会や校長会による研修、それから、各学校独自で実施される校内研修、また一番右側は、信濃教育会やその他の教育団体あるいは民間による研修をまとめております。概ねこのような状況になっていると、資料をまとめたところでございます。

それから、別紙2の2ページ以降は、細かな研修内容について説明をしておりますが、これは後半のキャリアアップ研修、あるいはライフステージに応じた研修に関係するところですので、その時にご説明したいと思います。

説明は以上でございます。

(春原教学指導課企画幹)

会議の途中ですが、教育長が所用のため、ここで途中退席させていただきます。よろしくお願いいたします。

(伊藤教育長)

ご議論をよろしくお願いいたします。(退席)

(松岡座長)

それでは、ご説明いただきました長野県教育の理念と教員のミッション、それから教員に求められる資質能力とその資質能力を高める研修について、ご意見をお願いいたします。まず、原案の1～3ページについて、ご意見をお出してください。

(小山委員)

「地域と共に歩む学校」というのが長野県教育の理念の一つということになっていますが、「地域と共にある学校」という考え方そのものが、この一、二年の中で出てきた考え方で、ようやく、その考え方が定着してきたと考えております。そこに「地域と共に歩む学校」という新しい理念を出してしまうと、「地域と共に歩む学校」とはどのような学校だと、改めて説明しなければならなくなると思います。

議事録に書かれているように、「ある」は現状でストップしており、「歩む」の方がよいのではないかということで「歩む」になったようですが、「地域と共にある学校づくり」というのもこの数年の中で出てきている概念で、まずこれをきちんと定着させていくことが大事なのではないかと考えます。ここで「歩む」という新しい表現をするよりは、「地域と共にある学校」あるいは「地域と共にある学校づくり」という表現を使った方がよいのではないかと思います。

もう一つですが、3ページの「教員に求められる資質能力」で使用されている言葉について、「高い」「確かな」「柔軟に」、「柔軟」はまだよいのですが、「高度な」というのは判断用語です。目標に判断用語を使うのはいかがなものかと感じているところです。

(松岡座長)

このことについて、他の委員の皆さんからご意見はございますか。また、事務局からご回答があれば、いかがですか。

(武田教学指導課長)

ご議論いただきたいと思います。

(松岡座長)

前回も「地域」はキーワードの一つとして出てまいりましたが、そこで歩調を合わせて歩んでいくという文にするのか、地域の中にあるということを重視するのか、ご意見をいただければと思います。

(小山委員)

ちょっと違うのです。「地域と共にある学校づくり」というのは、この数年の中で出てきた表現で、昔からある表現ではないのです。「地域と共にある学校」とは、例えば、地域の方々が学校支援で学校に協力をしたり、コミュニティスクールのように地域の方々が学校運営に参画したりするものを表現しています。これは平成23年度ぐらいからです。

(松岡座長)

私の意識ではもっと前から言われていたのではないかと思っていたのですが、平成23年はごく最近ですよ。

(小山委員)

最近、文部科学省が使い出してきました。

(松岡座長)

ただ、教育界の中ではもっと前から、地域と共に学校をつくっていこうとする意識は相当にあったのではないかと思います。地域の方をゲストティーチャーとして招く等、結構以前からやってきたことなので、徐々にその程度は深まっていると認識しています。しかし、小山先生のご意見では、割と新しい概念ということですよ。

(小山委員)

文部科学省では、地域の住民や保護者の方が学校運営に参画するということを表しています。コミュニティスクールという制度ができて初めてそういうことが行われるようになってきているということですよ。

(櫻井委員)

長野西高校の櫻井です。私は高校の教員ですので、今、小山先生がおっしゃったコミュニティスクールとか、地域との連携を大事にする学校経営とかが学校に入ってくるイメージだとすると、「地域と共にある」という表現は誤解される感じがします。

高校では、地域との関係や地域との連携を大事にしたいという思いが、ずっと以前からありました。例えば、中学校の特別支援学級から高校の普通学級に進学している生徒数が全国で一番多いという事実があります。これは、進学を保証するためには高校で受け入れた方がよいという考えがあって配慮していることですよ。このことは、地域と連携し地域のニーズに応えてきたことと捉えています。

それから、就職率が高いということも、地域に人材を輩出するという点から地域を大事にしてきた高校教育の表れであると考えています。

もう一つ、進学校と言われる学校においても、都会にあるような予備校等のない状況で、受験学力を保証するために一切の学力向上を高校で取り組んできたということも、地域のニーズに応えてきたことだと思っています。

このような意味で、高校においても地域を大事にしてきた土壌がありますが、コミュニティスクール等の方向性が示されると、そこまでは行っていないと思います。あまり言葉にはこだわっていませんが、地域を大事にしているということを示すことができればよいと考えています。地域の方と共に、あるいは地域の教育力を学校に取り込んでいく等の、地域との関係を大事にする言葉であればよいかと思っています。

(松岡座長)

「地域」というキーワードについて異論はないと思いますが、表現が難しいですね。

「連携」という表現も出てきましたが、ちょっと固いのかなと、私は感じています。

(北澤委員)

小山先生がおっしゃることはよく分かります。新たなものが打ち出されて、現場がようやくそれを理解して実現に近付いたときに、また新たなものが出されると、そこにたどり着くまでにまた時間がかかってしまうということだと思います。

この原案の下の説明部分はそれを使い分けていると思います。下から2行目では「地域と共にある学校」と言って、目指すのは「地域と共に歩む学校」と言うように、二通り出てきています。この使い分けは、定義付けの問題かもしれませんが、個人的には、「地域と共にある学校」も歩んでいこうというニュアンスはあると思っています。

(松岡座長)

先生としては、「地域と共にある学校」という表現でよいという意見ですね。

(北澤委員)

よいと思います。

(松岡座長)

「歩む」をあえて使わなくてもよいですか。他の方はいかがですか。

(伊藤座長代理)

長野県は非常に広域で、様々な場所に暮らしている方々がいて、各市町村や地域では、その地域で人を育てていくということを非常に重要に考えてきた歴史があります。その地域の中に、小学校、中学校、高校があって、高校再編のお話をするときには「地域の高校を残してほしい」という議論が必ずあります。

先生方のお話のように、地域の中で学校はどうあるのかという仕掛けや仕組みを考えていく機運があるのと同時に、長野県では、地域の中で子どもたちを育てたり支えたりする、地域の要や中心として学校を捉え、大事にしてきたのではないかと感じています。

このような支援とか運営とかの仕掛けについて、先生方がどのように地域と手を組むのかを表現するための言葉として「ある」や「歩む」を使うとすると、より行動的な意味で「歩む」の方がよいと感じています。

小山先生がおっしゃったように、「ある」という表現ですと、イコール支援のこと、学校運営のこと、コミュニティスクールのこととイメージを重ねてしまいがちだと思います。今回出していく研修体系の原案としては、もっと違う形で、地域と共に学校を考えていく一つのスタートとして掲げたいという意味もありますから、私は「地域と共に歩む」を使ったらよいと思っています。

(松岡座長)

原案通りというご意見ですが、現場の先生方は、「ある」と「歩む」を違って、受

け止めているのでしょうか。

(大倉委員)

地域によって、学校によって、連携や結び付きの強さには差があると思います。学校評議員会発足以前の昔から、地域の方が自由に学校にものを伝えたり、PTA活動をやったり、あるいは行事を学校と一緒にやったりする取組はなされてきました。

私の家の近くに穂高商業高校がありますが、雪が降ると、野球部の生徒が地域の道路の除雪をしてくれます。また、ランニングをしている子どもたちが、挨拶の声を私たちにかけてくれます。ここ数年来、特に徹底して教育しておられるなど思っています。

そうすると、義務も高校も「共にある」というのは、進んでいると感じられるので、ここからもう一步先に進めるとすれば、「歩む」というのがよいと思います。内容的にかけ離れたことをやるのではなくて、今までの積み重ねの上に立って、その先を目指していくという意味で、また、インパクトを感じてもらえるような表現だと理解しています。

混乱を感じさせてはいけないという、実際の行政をやっている小山先生がおっしゃることもわかりますが、一層力を入れていくという立場で、フレッシュな表現を使っていくのも一つの方法だと思います。

(松岡座長)

「ある」と「歩む」の両方のご意見を頂戴いたしました。

また、小山先生からは、資質能力の「高い」「確か」の表現についてご意見をいただいています。この点はどうですか。事務局では何かありますか。

(武田教学指導課長)

特にはございませんが、この研修体系作成会議のスタートが、教員の非違行為の連続によって発足した「あり方検討会議」の提言を基にしておりますので、倫理観や使命感については、きちんと「高い」ものにしていく必要を感じているところであります。小山先生がおっしゃるように、判断基準を示すときに、高い、低いという表現はいかなものかということも分かりますが、私どもが「高い」という案を出させていただいたのは、このような理由でございます。「確かな」も同じ立場からの表現です。

(松岡座長)

倫理観、使命感は非常に大事だということで、そこにあえて「高い」という表現を付けているわけですね。小山先生、いかがですか。

(小山委員)

目標とするものに対して判断用語はやはり避けるべきだというのが基本的な考え方です。

(松岡座長)

ただ、方向目標と考えれば、方向性を示す表現として問題はないと思いますが。

(小山委員)

目標として「低い」倫理観を求めるということはあり得ないので、あえて判断用語を加えるというのはいかがなものかという感じを持ちます。

(松岡座長)

「高い」という表現を使った場合も、その「高い」は何を指すのかという議論になりますので、今後、その内容を詰めていただきたいと座長としては思います。

それでは、他の点についてご意見はございますか。

(櫻井委員)

「目指す子ども像」については、前回の議論を基に、このような二段立てにしていたのだかなと思っていて、自分としてはすごく座りがよくなったと思っています。

それから、「目指す子ども像」の「知・徳・体」については、「全人教育」という言葉でいいのではないかと思います。これも長野県でやってきたことですし、それが自分としては新たなキャリア教育という言葉になって、その方向性を指し示していると思っています。

また今、議論されました「地域と共に」ということも、伊藤先生がおっしゃいましたように、本当に長野県の歴史から欠かせない言葉ということで、教育の理念として据えていただくのがよいと思っています。

下の方の内容で、1ページに「学校の敷居が高い」という表現がありますが、ここはちょっと実感としてひっかかるものがあります。実際に今、敷居は高いのでしょうか。子どもとすれば地域の力をお借りしたいし、一緒にやっていきたいという思いがありますが、「敷居が高い」と感じられるのであれば、どこか直さなければいけないと思うわけです。子どもとすれば、本当にウエルカムでやっていきたいという思いがあります。

(松岡座長)

保護者の立場から感想を述べていただくとよいかもしれません。佐藤委員はいかがでしょう。

(佐藤委員)

「敷居が高い」ということは、自分自身としてはそれほど感じたことはありません。子どもが複数名おりました、小・中・高、どの学校にもお邪魔させていただいておりましたが、そういった感想はありません。ただ、自分が育ってきた昔を振り返りますと、以前は学校の敷居が高かったということがあって、学校側の努力もあって、現在は敷居が随分低くなったのではないかと推測しています。

今、櫻井先生がおっしゃったように、ウエルカムな雰囲気もありますし、ものもかなり言いやすくなっていると思います。

(松岡座長)

下の方を読むと、「昨今は」と書いてありますが、現在は逆にだんだん低くなってきている印象があります。昔は本当に敷居が高くて、保護者の方も遠慮されていたように思いますが、最近は積極的にものを言うようになってきていると思います。

(櫻井委員)

私は、「敷居が高い」ということよりも、保護者の方や地域の方が求めていることと、学校がずれているのではないかとということが心配です。学校と一緒に歩もうとしていても、目指していることが違うことで孤立してしまうのではないかとといった点が心配です。そのようなことも表現されるとよいかと思いました。

(藤澤委員)

2 ページ目に「教育は教員と子どもの人格の触れ合いによってなされるものである」とありますが、地域と共に歩む学校という幅広い考え方をもっていく上では、ちょっと限定的な言葉過ではないかと感じました。

(松岡座長)

そうですね。教員だけでなく、子ども同士とか、PTAの方とか、地域の方とか、総合的なものとして子どもの教育というものはあります。限定的な表現を変えた方がよいというご意見ですね。

(大倉委員)

「教育は教員の主体的、創造的な営みである」と以前から言われてきております。上から「このようにやりなさい」「このようにすべきだ」ということを言われたときに、それを教員が主体的に受け止められればよいわけですし、命や安全については、教員が課せられることだというのは、異論の余地のないところであります。ただ、可能性を発見し、知・徳・体をバランスよく伸ばしていくということについては、教員が創造力を働かせ、主体的に取り組まなくてはいけない要素があります。ですから、「こうしなくてはいけない」「こうしなさい」という表現の他に、何か自分の創造性や主体性を大事にするような表現があればよいなと思っています。

この2番目のところの「なすべきことである」というところが、すぐに代案があるわけではなく、「心がけることである」というのでは意味が弱くなってしまうと思いますが、一人ひとりの教員が主体的、創造的に受け止められるような表現になるとよいと思います。心底自分の全力を挙げてやりたい、それに生き甲斐を感じるというようにもっていければ、成果も大分違ってくるのではないかと思います。

(米持委員)

大倉先生のお話にありましたように、目指す子ども像の「社会的に自立した人間」、それから2 ページ目の教員のミッションの「夢を育み可能性を伸ばす」の兼ね合いが実に大事だと思っています。

「子どもの夢を育むことは、子どもたちが将来にわたって豊かに生きていく上で重

要なことである」これはそうだと思うのですが、もうちょっと切り込んで、「夢の実現」というのはまず「自己実現を図る」ことではないだろうかと考えました。目指す子ども像の「社会的に自立した人間」というのは抽象的ですが、もうちょっと切り込んだ言葉で「自己実現を図れる」とか「自己肯定感が持てる」とか、そのような言葉を使用してはどうかと思いました。それが先ほど櫻井先生がおっしゃられた、キャリア教育にもつながっていくのではないかと考えています。

(伊藤座長代理)

今、米持先生がおっしゃられた子ども像のところも大事なところでございまして、自分がどのように社会に参画していくのか、社会を支えていく人間として、どう社会の中に自分を位置付けていくのかということが、自分の夢を実現するということと同時に、非常に重要だと感じております。

現場の方とお話をしていると、「今の職業は私のやりたいことではないのですが、やっていてよいのですか」と、自分のやりたいことを職業にすることのみを夢の実現や自己実現であると、偏った狭い視点で社会を見てしまう子どもたちがいます。このような現実を見たときに、社会を支えていく重要な一員として、自分をどのように位置付けていくのかというところで、自己肯定感を持って社会に出ていくという観点が必要だと感じました。

(松岡座長)

「目指す子ども像」や「長野県の学校教育の理念」は大きくは異論のないところだと思います。細かい表現についてもご意見をいただきましたので、原案の修正を考えていきたいと思えます。

2 ページ目の「長野県の教員のミッション」については、どうですか。

これは、県民に向かって説明するものと捉えてよいのでしょうか。教員に対して言うものと、もっと広く多くの人たちに言うのとでは、ちょっとメッセージのニュアンスが変わってくると思えます。

(武田教学指導課長)

「あり方検討会議」の提言で、「教員が自らの使命や任務等をもう一度認識すべきだ。自覚すべきだ」と言われ、この作業に入っております。そのため、基本的には教員に向けたメッセージだと私どもは認識しております。ただ、教員に向かって示すことは、ほぼ県民の皆さんに示していることと同じだと考えております。

(松岡座長)

では、なるべく県民にもご理解いただけるように、下の文章の記述についてもご意見をいただきたいと思えます。

(北澤委員)

感想のようで申し訳ないのですが、今まで大切にしてきたものをこのように明文化して、再確認することは大事だなと思えました。すっきりとまとまっていると思いま

す。これまで各学校で長野県の教育ということをきちんと掲示するようなことはなかったもので、こういうものが各学校で共有できればすごく意味があると思いました。

(櫻井委員)

私の感想も同じです。1回目の会議で出された、「分かる授業」とか「地域に信頼される」とか、いろいろな言葉がありましたが、それを全てまとめて「守り 育み 伸ばす」という三つの言葉にまとめられたと思いました。

また、教員の姿勢として「学び続ける」ことが使命であると訴えたことがとても大事だと思います。今回の研修体系をつくるという私たちに課せられたテーマも、これに尽きるのではないかと思っています。「学び続ける」「守り 育み 伸ばす」ために、専門性を高めることが大事であり、研修も積極的に取り組まなければいけないという流れになると思います。この「学び続ける」ということを教員には強く訴えなければいけないと、私自身そう思います。

ひとつ、最後の句についてですが、わかりにくいところもあるので、解説をしていただいた方がよいのではないかと思います。

(武田教学指導課長)

かつて長野県議会で、当時の教育委員長であった藤本三郎先生がこの句を用いて、長野県の教育や教員はこうありたいと答弁されたことがございました。多くの長野県の教員にとって、重視してきたことであります。ここで改めて、教員の有様を見詰め直したいということで記載したところでございます。もしこれを出すことにご異論がなければ、もう少し解説を加えた方がよいかもしいですね。

(松岡座長)

若い先生はきっと分からないのではないかと思います。ある程度、年を重ねた人ならば分かると思うのですが。

教員のミッションについては「守り 育み 伸ばす」「学び続ける」といったようなところでよろしいでしょうか。

(米持委員)

「人間力」という表現についてですが、これから先のキャリアアップ研修の中身にも直結してくると思いますが、その意味や中身は今後、検討されていくのですか。

(武田教学指導課長)

2ページの第3段落目に「人間力」という言葉を使わせていただいて、括弧の中で説明をしております。この説明文については、「あり方検討会議」の提言の中でこのように定義をしているのをそのまま書いているところでございます。

(松岡座長)

それでは、ミッションについてはこのぐらいにして、3ページのところはいかがでしょう。

(小山委員)

これも表現ですが、2番目の「人権意識」について、「人権感覚」という言葉もありますよね。「共感力」という表現にもちょっと抵抗があります。

(武田教学指導課長)

ここは悩んでこの表現にしたところです。

「人権意識」につきましては、今、小山先生がおっしゃった通りに「人権感覚」という言葉もございます。是非ご意見をいただきたいところでございます。

「共感力」につきましては、出典があります。これは過日お配りした資料4の「長野県行政・財政改革方針」の6ページをご覧ください。この言葉は長野県の行政職員に求められる資質の中にあるもので、その「共感力」「発信力」「政策力」を基に考えさせていただきました。

(松岡座長)

長野県の行政の方針の中で求められているもののうちの一つとして「共感力」というのがあるそうですが、一般的には「共感する力」の方がよい感じがします。好みの問題かもしれませんが。

(藤澤委員)

資質能力の説明で、「子どもや保護者の思いや悲しみ」という表現がありますが、「悲しみ」というのをここに入れてよいのかなと思いました。「思い」を感じるだけでもよくて、「悲しみ」は要らないのではないかと思います。

(荒井委員)

本日配布された別紙1の「教員に求められる資質能力と研修実施の状況（平成24年度）」の文言が一部異なる表現があるのですが、どちらが最終案なのか教えていただきたいと思います。

(武田教学指導課長)

申し訳ありませんでした。最初の案では、「痛みや悲しみ」であったのです。検討する中で、「子どものマイナス面ばかりを共感しても」ということがございまして、「痛み」を「思い」と直させていただき、本日の提案となりました。本日提案した3ページの方が私どもの最終提案となります。

(荒井委員)

一般的に「喜びも悲しみも」という表現がありますが、教員には楽しいことは楽しい、悲しいことは悲しいと、子どもたちや保護者、そして、地域住民と共に共感できることが自然と求められると思います。細かいことになりますが、「喜び」と「悲しみ」は並立的関係で、「思い」の中に「悲しみ」も含まれるのではないかという印象を持ちましたが、いかがでしょうか。

(伊藤座長代理)

「あり方検討会議」では、非違行為にかかわった方のヒアリングですとか、問題とかをたくさん検討させていただきました。その中で、通常の学校運営や、何らかの問題が発生したときの情報公開のあり方や、管理職の先生方の問題との向き合い方、そして、その行為を起こした方の対応が、どれだけ被害に遭われた方の思いを感じ取れないものであったかということをお私たちは突きつけられました。感じ取る力がなく、子どもたちにそういった行為を続けた人もいます。

通常の学校運営の中で、先生方は細やかに子どもたちに目を注いでいると思います。しかし、孤立していたり切り離されていたりする子どもの悲しみや痛みというものを、ただ、毎日登校して来ているから大丈夫と、日常の中で普通に見てしまっていることもあると思います。そういったことを私たちは忘れてしまわないように、この人権の意識と、悲しみや痛みの表現が出てきたところがあります。

今のお話の通り、喜びや悲しみというものは並列のものであり、もちろん喜びも共感していくということは重要であると思います。しかし、ここで改めて私たちが見ていかなければいけないのは、長野県の教育の中で、ものすごい悲しみやものすごい痛みを理解してもらえずにいる子どもたちや保護者の人たちと、もっともときちんと向き合っていかなければいけないのではないですかということ。こういった問題意識が前提にあります。この言葉を単純に丸めて表現せずに、あえてこれをここに出すということで、改めて先生方に「何でわざわざ悲しみなんて入っているの」と思っていたことに意味があると思います。言葉だけ読んで整理すれば「喜びと悲しみ」が一般的で、先生方がおっしゃった通りですが、なぜ、私たちがここで議論をしなければいけない状況になっているのかを改めて考えると、悲しみや痛みを感じながら学校の中にいる人たちのことを感じるという意味で、残していただく意味があると思っております。

(松岡座長)

「あり方検討会議」の立場からのご意見でした。「あり方検討会議」の考え方は分かりましたので、これを前提に考えていただけたらと思います。

私の個人的な感想としては、「共感力」ですから、単に痛みと悲しみだけを過度に強調するのもどうかと感じております。経緯は分かりましたが、これをずっと背負って歩くわけではないので、痛みと悲しみというふうにマイナスの表現だけを残すのではなく、悲しみと喜びと一緒にしたらと思いました。

よいことがあっても、教師が「うん、そうなの」だけでは困りますよね。「本当によかった」って、「私もうれしい」と、そのように言ってもらえれば、子どもも何倍もうれしくなりますよね。そういう共感する力というのもとても大事だと思っております。

その他、お気付きの点をどうぞ。

(小山委員)

もう一つよいですか。3番目のところで、「地域社会」とありますが、これは「地

域」ではなくて「地域社会」であるという理由がありますか。説明文にも「地域社会」があります。

(武田教学指導課長)

おっしゃる通りでございます。この表現もいろいろ考えたところでございます。冒頭の「地域と共に歩む学校」の「地域」と言うと、学校サイドから地域の住民であったり、保護者であったり、そういう部分が強くイメージされますが、「地域社会」の場合は、もう少し、地域の産業界とか、民間の方々とか、そういった方も含めたものを指していて、こういった方と学校は連携していくべきですし、教育資源として考えるべきではないかと考えているところでございます。「地域社会」という言葉が、それに一番近いとイメージして、使っているところでございます。

これについては、小山先生がご指摘されることがよく分かるところでありますので、そういった説明をする部分が必要ではないかと考えているところです。

(松岡座長)

では、要検討ということでよろしいでしょうか。

それでは、これで前半を終わりにしまして、休憩にしたいと思います。11時から再開いたしますので、よろしくお願いいたします。

(休憩)

(松岡座長)

後半は、キャリアアップ研修の実施方法とライフステージに応じた研修のあり方を中心にご意見をいただきたいと思っております。それでは、事務局からご説明をお願いします。

(武田教学指導課長)

本日お配りしましたキャリアアップ研修の実施についてという、A4判1枚の資料を見ていただきたいと思います。

キャリアアップ研修でございますが、図にありますように、初任研、5年研、10年研、これらは定められて全員が受けるべき研修なのですが、その後に全ての教員が受けるべき研修はありません。昨年の「あり方検討会議」の中で、やはりここに一つ研修を設けることが必要ではないかというご意見をいただきました。

もう少し詳しくご説明をいたしますが、本日お配りしました別紙1の最後にA3判の資料がございます。現在の教員研修の実施状況です。

表の上段が経験年数で、初任から30年までを表しています。身に付ける資質能力の下に、文部科学省の制度による研修というのがございまして、33歳から34歳、43歳から44歳、53歳から54歳の教員については、免許状の更新講習が行われます。これは5日間行われるものでございます。

その次に悉皆研修でございますが、最初に初任者研修がございます。これは1年目に校内研修を300時間行います。ここには指導教員が付いて、授業づくりに関する直

接指導や、教員の一般的に必要なことについて指導を行います。この他に、自己課題に関する研修等を合わせて 300 時間となります。これは 1 年次でございます。その他に 1 年次、2 年次、3 年次と合わせて 25 日間の校外研修を行います。1 年次の欄を見ていただきたいと思います。授業づくり、子ども理解等の研修を総合教育センターや教育事務所等で 10 日間、宿泊研修を 3 日間、市町村教委の研修を 2 日間行います。センター研修というのは、総合教育センター等での研修を自分で選択するものでございます。それから他校体験研修というのは、自分の学校の近隣の学校に行き、そこにいるベテランの先生等に学んでくる 1 日の研修でございます。

それから 2 年次に 5 日間行います。2 番目の異校種体験研修につきましては、小学校の先生は中学、高校、特別支援学校等の自分の勤めている学校種とは別の校種を、1 日経験するものでございます。あと選択研修ということで、総合教育センターとか公開授業の参観があります。

3 年次は子ども理解等の研修と異業種体験研修ということで、これは教員以外の職業を体験するもので、2 日間行います。

それから、5 年経験者研修につきましては、2 日間の校外研修がございます。授業づくりに関する研修を、初任者と一緒に行き、子ども理解の研修を 1 日行います。

それから 10 年経験者研修については、20 日間の校内研修、これは自己課題による研修です。それから、その他に 10 日間の校外研修を行っております。これは 10 年目の自己課題や教育課題等を 3 日、市町村教委で 1 日、研修を行います。それから高等学校ではコミュニケーション研修ということで 1 日、ここで異業種体験研修を 2～3 日行うということで、ここでも教員以外の職業を経験する研修がございます。3 年目と 10 年目で合わせて 4 日～5 日の異業種体験をすることになっております。

ここまでが定められた研修でありまして、それ以降の研修はありません。点線で囲んであるように、そこにキャリアアップ研修が必要ではないかと、「あり方検討会議」から提言をいただいております。ここでは一定年齢で研修をし、できるだけ対象者が受講しやすい仕組みをつくって、教員としての使命と誇りを自覚し、今後のライフプランを考える研修、ストレスマネジメントに関する研修、専門的な指導力を高める研修、学校組織マネジメントに関する研修等を行う必要があると提言されているところでございます。

その下の黒の白抜きの部分に、役職に応じた研修というものがございます。特別支援教育担当者研修、体育主任研修というようにありまして、その一番右側の方に教頭研修、校長研修があります。これは校長、教頭の全てに行っている研修ですが、10 年経験者以降、校長、教頭にならない方については定められた研修がなく、自分で希望し、選択して研修をするという現状がございます。

この希望研修の中身につきましては、下の段に記載してあります。長野県の総合教育センターで講座を開講してありまして、昨年については 317 講座、5,067 名の教師が受講をしております。お概ね 50% の教員と考えていただければ結構でございます。

その下に内訳があります。教科等研修は、先ほど申しました専門性にかかわる教科等の研修ですが、137 講座、2,535 名の参加と見ていただきたいと思います。その下に体育センターにおいても研修会を行っておりまして、これが 36 講座、1,211 名でございます。それから、県教育委員会各課における研修がございまして、これはこの資

料の 5 ページから 10 ページに詳しく掲載してあります。

それから、その下に市町村教育委員会や校長会による研修の覧がございます。全てをご説明する時間がないのでいたしません、市町村教委で独自の研修を行っております。例えば市町村内の全職員が参加する研修会や、新任職員だけの研修、あるいは地域へ出て行つての研修、あるいは授業研究。その他、様々なものがございます。

それから、その他の研修で、信濃教育会の研修については、大倉委員にご協力いただいてまとめたものでございます。臨地講習等、数多くの研修がございます、これらに参加している教員もかなりおります。これは別紙 11 から 13 ページでございますので、後ほどご覧ください。

それから、教科等の研修団体というのが別途ございまして、例えば小・中学校のところを見ていただきますと、長野県国語教育学会に 385 名が加入しております。これは自主的な同好会でございます、自ら求めて参加しているものでございます。それが小・中学校、あるいは高等学校にそれぞれあります。それから、その他といたしまして、信州大学附属学校園の研究会や統計教育の研究会等があります。

それから、校内研修としまして、それぞれの学校で行っている研修がございます。小・中学校においては、開催回数はいろいろでございますが、全ての学校で授業研究会を校内研修として行っています。また、教員が自己課題を持って校内で授業公開等をしている、いわゆる一人一公開と言われるものがありますが、これも小学校では 90.8%、中学校では 72.2%行われております。

それで、先ほどのキャリアアップ研修の 1 枚のペーパーに戻っていただきたいと思ひます。10 年研以降に全ての教員が受ける研修会をつくりなさいというのが、「あり方検討会議」からいただいた提言でございます。

対象者については一定の年齢で、検討会議では、例えば 40 歳ぐらいと例をいただいているところでございます。また、日数や仕組等、できるだけ受講者が受講しやすくし、教員の研修はこの他にも数多くございますので、なるべく先生方の負担増にならない仕組を考えることも言われております。それから、免許状更新講習がございますので、これとの有効な位置付けについても検討することとされております。

裏面をご覧ください。先日、資料 5 としてお配りしたものを再掲しておりますが、各都道府県でどんな研修が行われているかを表しております。初と書いているのが初任研でございます。これは法定の研修でありますので、全ての都道府県で行っております。2 年目、3 年目、4 年目もやっている都道府県がありまして、5 年目についてはほとんどの県で行っています。それから 10 年研があり、これも法定研修ですが、10 年目にやっている県と、10 年が終わったところ、つまり 11 年目にやっている県とがございます。

それから、その他のところに、例えば岩手県ですと 34、44、54 歳で、あるいは福島県では 20 年目に、埼玉県でも 20 年目に、石川県では 40 歳に、県単独で研修会をしております。

これらを含めまして、キャリアアップ研修及び教員の各年齢、キャリアに応じた研修をどのように実施していくかということについてご検討をお願いいたします。

(松岡座長)

それでは、「あり方検討会議」からキャリアアップ研修について提言があったということで、ご説明をいただきました。「あり方検討会議」の案では、ある一定年齢のところでは実施した方がよいということですが、この他に内容や方法についてご意見をいただきたいと思います。

今のご説明をお聞きして、教員研修は随分いっぱいあるのだなと、かなりやっているなと感じましたが、10年研以降で、免許状更新講習以外の研修を受けた先生というのはどのぐらいになりますか。

(武田教学指導課長)

先ほどの「教員研修の実施状況」の中に「役職に応じた研修」というものがございしますが、例えば特別支援教育の担当者の研修、これは特別支援教育の担当者が受けます。それから、体育主任になりますと、全ての体育主任が、スポーツ課が主催する体育主任研修を受けるわけです。それからこの他に、養護教諭は保健厚生課が主催する研修会に出るわけです。ですから、役職に応じて受ける研修もありますから、役職になる方とならない方というのを全てトータルして集計できませんので、座長のご質問については正確にお答えできないところであります。

(松岡座長)

よくわからないのですね。では、10年研以降の教務主任研修については、悉皆研修ですか。

(武田教学指導課長)

教務主任研修は悉皆ではありません。「役職に応じた研修」の中にも、悉皆のものとはそうでないものが含まれております。全員が出るものもあれば、希望のものもあるわけです。

(松岡座長)

要するに何%の教員が受けているかということについては、なかなかつかみにくいのですね。

それでは、キャリアアップ研修に関してご意見を頂戴できればと思います。また、ご質問も結構ですので、どうぞお出しただければと思います。

(大倉委員)

他県のいろいろな研修について参考に見させていただいています。福井県は長野県と同じように「教員研修体系」となっていますが、千葉、広島、岩手県は「教職員」となっております。また、一覧表の中には「学校事務実務者研修」とか、「非違行為防止研修」等は、全職員参加とか新任職員参加とかがあって、「教職員」という部分も含まれていると思います。

焦点化しているのは「教員」だと理解しているのですが、事務職員や庁務員さんの仕事は学校経営ではかなり大きな部分を占めているので、どのような対応を考えられ

ているのか教えていただきたいと思います。

(武田教学指導課長)

「あり方検討会議」では「教員研修体系」と言われております。3回目、4回目でご議論いただければと思っておりますが、市町村教委やその他の関係機関との研修のかかわりについても検討することを提言されております。この部分は、大倉先生がおっしゃるようないわゆる教職員全体を含んでいるところでございます。ですから、教員の研修体系をつくるところでございますが、その他の連携の部分として、事務職員やその他の方、全部を含んだ研修のあり方について、一度検討していただきたいと思っております。

本日については、いわゆる教員の研修についてご議論いただければと思います。

(伊藤座長代理)

付け加えさせていただくと、「あり方検討会議」の中でも教員の定義は何ですかというお話があり、回答としては、県で採用されている正規の先生方となりました。そうすると、例えば講師の先生ですとか、市町村採用の先生方ですとか、それから、市の小学校ですと市役所の職員さんが学校内の校務に入らっしゃるとか、正規の教員の他にも学校に勤務している方は多くいらっしゃいます。しかし、保護者の側からすると、学校にいる方々を教員であるとか、職員さんであるとかいうように分けて見ていることはありません。

そこで、県が採用する教員の研修体系を一つしっかりとつくることによって、それを基に、各市町村採用の先生方や職員さんの研修体系を整理していただくことがよいというお話が出ておりました。そうすることで、こちらの会議で検討する意味があると考えています。

(松岡座長)

ありがとうございます。とりあえずは正規の教員に限定して検討し、そこをまずきちんと固めていきたいと思っております。

(米持委員)

キャリアアップ研修の内容が提言されてますが、「あり方検討会議」で四つぐらいの研修が不足している、もしくはさらに必要ではないかと考えられたと解釈してよいでしょうか。

(武田教学指導課長)

まず、非違行為をした方の年齢層として、案外ベテランの方も多いということが、「あり方検討会議」で議論されたところでございます。40歳ぐらいで、ここに書いているように、もう一度教員としての資質と誇りについて再確認する必要があり、これからの教員生活についてプランをきちんとつくって、教員生活を見直す機会にしたいということが出されました。

それから、ストレスマネジメントにつきましては、教員もその位の年代になります

と、いろいろな係とか重責とかがあって、そのことのストレスとどのように向き合うかについても研修する必要があるだろうと出されています。

そのようなことを含めまして、ここにある四つは、今までの研修で不足していたというよりは、この時期にこの研修を設定することが、その教員にとってよいのではないかということをございます。特に研修部会から言われたことは、教員としてのやりがいとか生きがいとか、そういったものをもう一度見直して、先生たちが生き生きとリフレッシュできるようなことを大事にしてほしいということでした。

(伊藤座長代理)

少しだけ付け加えさせていただくと、非違行為だけに焦点を合わせているわけではなく、先生方がキャリアアップしていくときに、この辺りから管理職へ向かって行く先生方と、もっとご自身の専門性を深めていく先生方がいらっしゃるかと伺っております。そういう中で、管理職の校長先生や教頭先生が、どう具体的に先生方にかかわられるかということも非常に重要だと私たちは考えました。先ほどの話にありましたように、先生方がどういう研修をどのように受けているのかという実態もなかなか把握できない状況で、管理職の先生方が一人一人の先生方と向き合うきっかけとなる研修も必要ではないかと考えています。

先生方が自分でどのようにキャリアアップを進めていくのか。他県ではエキスパート系とか、マネジメント系とかいうスタイルもあるようですが、長野県では特に決めていません。また、先生方の自己研鑽に対する向き合い方にばらつきがあって、ほとんど研修を受けていない方と、自分なりに今年はどういう研修を受けていきますと計画的にされている方と、差異があります。特にこの辺りからその差が大きくなっていくのではないかとということで、管理職の先生方とのかかわりを重要に考えるという観点から位置付けたいということもあります。

(北澤委員)

今のお話で、やっぱり研修履歴をどうやって管理していくかということが非常に大きな問題だと思いました。現在は、研修に出ても出なくても何の差異もない状況です。これは教員の自主性の問題なのかもしれませんが、きちんと履歴を管理していくことが大事だと思います。

質問にもなりますが、この都道府県別の研修状況を見ると、長野県の悉皆研修の状況は平均よりもちょっと少ないと思いました。機会の3回のカウントの仕方がちょっと分からないのですが、例えば山梨県も同じところに丸が付いていますが、5回になっています。

また、年齢で区切っているところは何県かあるのですが、例えば石川県は40歳で行っていますが、備考の欄を見ると「中堅教職員研修 15年次」とあり、これに当たるのかどうか。年齢で行うということは、定年が一緒なのでどこかで揃えられればいいと思っていますが、どうでしょうか。

(武田教学指導課長)

山梨県の5回は、初任と2年と3年と5年と10年をカウントして5になります。

実は、この表の作成年度が平成 23 年度でございまして、この年度につきましては、長野県は初任研と 5 年研、10 年研しかやっていなかったのが 3 になっております。平成 24 年度から 2 年次、3 年次を加えましたので、現在は 5 になっています。そのカウントがずれているところがございます。

それから、年齢で区切っているかどうかについては、そこまでは確認をしていないところでありまして、年齢で区切っているところと経験年数で区切っているところがあると思います。例えば岩手等は、34、44、54、これはきちんと年齢で区切っていると承知しているところです。

(北澤委員)

1 点、質問で、初任者の年齢というのは大体幾つぐらいなのか。

(武田教学指導課長)

平均年齢ですか。

(北澤委員)

平均というか、モードですね。最頻値。大体一番多いのは何歳ぐらいですか。

(笠原教育次長)

それは多分 24 歳から 26 歳辺りだと思います。今、正確にデータを持っていませんが、新卒から若干年数が経ったところで採用される方たちが、今、一番多くなっている把握しております。

(北澤委員)

高校の方は。

(笠原教育次長)

高校はもうちょっと高いと思います。今年、民間から移行された方で、55 歳の方もいらっしゃいました。

(松岡座長)

そうすると、ちょうど 40 幾つだからと、初任研とキャリアアップ研修を一緒にやる方が出てくるわけですね。

(武田教学指導課長)

ただ、過去に教員をやっておられて、子育てとかの何らかのご事情で退職されて、ご自分がもう一回教員ができる状況になって、再度合格される方もいらっしゃいます。そういう方は初任研が免除されますから、過去の経験によって初任研をするかどうかを判断することもあります。

(荒井委員)

四点ほどあります。

まず一点目は、議論の範囲についてです。長野県における既存の教員研修の制度や仕組みの全体を抜本的に見直す議論をこの場でさせていただいてよいのかどうかという点です。現在、すでに初任者研修制度や5年経験者研修、10年経験者研修が行われていますが、教育研修体系の見直しという本来の趣旨からすれば、これら既存の研修制度の内容や設計が質・量ともに必要にして十分なものとなっているのか、その効果検証、政策評価をまず行う必要があると思うのですが、いかがでしょうか。それとも、議論の範囲を限定して、今回ご提案のあった「キャリアアップ研修」に焦点を当てた議論をしていくべきでしょうか。

二点目は、キャリアアップ研修の対象者についてです。他の都道府県の研修制度の運用状況等を見させていただくと分かるように、研修の組み方には大きく分けて経験年数で区切る場合と、実年齢で純粋に区切る場合の2つのパターンがあります。先ほどのお話にもあったように、高校の教員ですと、30代で初めて教壇に立つことになる方も少なくないわけです。キャリアアップ研修が想定する網掛けを40代で設定しますと、その方は10年研より前にキャリアアップ研修を受ける場合も出てくることとなります。経験年数主義か実年齢主義か、研修の対象者の設定も論点の一つかと思えます。

三点目は、キャリアアップ研修の内容についてです。一律かつ均一的な研修内容を全ての教員が受けるという純粋な悉皆研修にするのか、キャリアアップ研修という研修自体は悉皆で実施するものの、研修内容は柔軟性に富んだ応用可能な、選択可能なものとして設計するかも論点になるはずですが。例えば、免許状更新講習のように、必修の部分と選択の部分とを設けるとか、合計ポイント数をあらかじめ設定しておいて、ポイント積み上げ式にして日頃の自主研修もカウント可能なものとし、様々なタイプの研修を受けることで合計ポイント数を網羅してもらうなど、研修の仕組みの設計段階で様々な選択や応用の余地がまだあると思えますが、いかがでしょうか。

最後に、四点目は、研修体系の見直しと同時に、教職生活において受けてきた研修の「履歴」についても何らかの形で検討してもよいのではないかと思います。教員は基本的には「反省的実践家」として自己研鑽していくべきものですのでどのような方法にするかは慎重に議論する必要がありますが、管理職の側としても教員の側としても、自身が受けてきた研修の履歴を「見える化」と言いますか、可視化しておく必要があるのではないかと思います。私自身、研修の講師の仕事をしていましたと、自身が受けてきた研修の把握が構造化されていないため、教育実践を意識的に省察したりフィードバックする機会が乏しい側面があるのではないかと感じることがあります。研修体系の見直しという観点からは、自主研修やキャリアアップ研修も含めて、初任研から定年までの38年間の教員としてのライフステージ全体を展望できるような「研修ポートフォリオ」のような履歴を残していくことも検討されていいように思います。

以上、四点ほど論点を提示させていただきました。

(松岡座長)

どうもありがとうございます。幾つかご質問のところもありましたので、そこだけ

お答えいただけますか。

(武田教学指導課長)

キャリアアップ研修そのものを考えるのか、この研修全体を見直すのかというご質問でございますが、ここでキャリアアップ研修を10年研以降に入れることによって、初任研、5年研、10年研トータルで一度見直していきたいと考えています。そうするとキャリアアップ研修がどのような内容になるかによって、初任研、5年研、10年研についても、中身を見直す必要が出てくると考えております。

それから、キャリアアップ研修の中身について、一律なのか柔軟性をもたせるのかとありましたけれど、それも含めて是非ご議論いただきたいと思っています。

それから、最後におっしゃられた、先ほど北澤校長先生もおっしゃられたことですが、研修をどのように見える化して、教員がどんな研修を受けてきたかをわかるようにすることは、私どもも課題として感じておるところです。ですから、この作成会議の3回目、4回目のところで是非、そのことについても議論していただく場をつくりたいと思っています。

(松岡座長)

対象者の年齢ということもご質問にありましたけれど、「あり方検討会議」からは一定年齢を対象にするということが出されているのですよね。

(武田教学指導課長)

年齢も経験年数も、案としてはどちらもあったのです。ただ、先ほど座長代理さんがおっしゃったように、40歳から45歳位の年齢のところは、一番研修が必要ではないと言われております。年齢にしなければいけないとか、経験年数にしなければいけないというところまでは言われておりません。それも含めてご検討いただけたらと思っています。

(松岡座長)

わかりました。ここで決めていくということですね。その他、どんな視点からでもよいのですが、お願いします。

(小山委員)

メンタルヘルス研修は年齢でやっていますよね。何年ごとだったのか忘れてしまったのですが。

(武田教学指導課長)

別紙1の8ページをご覧ください。この上から6つ目に「ライフステージ別メンタルヘルス研修会」というのがございます。3年、15年、25年でございます。

(小山委員)

キャリアアップ研修の中にストレスマネジメントに関する研修というものがあ

すが、メンタルヘルス研修とは重ねない方がよいだろうと思います。

それから、教務主任研修や生徒指導主事研修というのは悉皆でやっているわけではないのだけれど、結構、生徒指導主事や教務主任については受講する機会が多くなると思います。そうすると、40歳から45歳位まででミドルリーダーになるような人を育成していくという観点から言うと、教務主任になる手前、生徒指導主事になる手前で、そのことに向けて研修を受けさせたいという思いがあります。ですから、年齢で何歳と設定するよりは、何歳から何歳までの何年間の内に、この研修を受講しなさいというのがよいと思います。どのような研修を受ければ効果的なのか、その人によっても違ってくるとは思いますが、その中には分掌と絡まない教科の指導力だとか、人間力を育てていくものとか、様々なものを混ぜて何回かやるようにしたいと思います。

そのためには、当然、先ほどから出てきている研修履歴をきちんと作っていかないといけないだろうと思います。ただ、信濃教育会の研修だとか、同好会のものだとか、それらとの整合性をどうやって図っていくのかということも課題になると思います。教育センターで受けた研修だけについて言えば、研修履歴をつくるどころまでは行っていないにしても、かなり可能ではないかと思えます。

(松岡座長)

メンタルヘルス研修会というのは、何年目というように決まっているのですね。他の研修ともバッティングしないように考慮して、研修も余り増やすと先生方はかえって疲れてしまうので、もっと効率よく、今あるものを壊して再構築するという必要だと思えます。

(伊藤座長代理)

私は、今回、教員研修の状況をA3判にまとめていただいて改めて思うのですが、免許状の更新講習が43歳から44歳でちょうど行われます。これをキャリアアップ研修と上手にリンクさせるようにできないかと考えています。他県でも、免許状更新講習を年代ごとの研修の中に入れて例があるので、こちらの内容をその研修と合わせる形で行うことが可能だと思います。

先生方も多忙であるので、研修専門部会から提言させていただいたときも、新しく何か付け加えていく形でキャリアアップ研修を想定するよりも、今までの研修体系を整理して、先生方がこういったミッションに向かって、こういったものをやることによって、こういう力が伸びると明確にしていきたいということが出されました。私自身としてはこの免許状更新講習というものを、長野県内の先生方のキャリアアップに有意に関与させることができると考えております。

(松岡座長)

免許状更新講習と合体させるというのは私も最初から考えていました。ただ、そうするには内容を随分詰めていかなければなりません。長野県では信大が主にやっていますが、信大としては、県教委とすり合わせて内容を変えていくことについて異論はないと思います。そういう方法にすると、新たにやるのではなくて、今ある免許状更新講習を作り変えていくという対応でできますね。

(大倉委員)

40歳代前半の研修については、個人差が大きいと思っています。例えば、大学院に内地留学で行っているとか、信濃教育会の教育研究所に行っているとかがあります。そこで1年間研修されて、2年目は現場で研修するとか、あるいは信濃教育会で研究調査委員として来ている人は年に5～6回の委員会に来て、終日、例えば道徳の資料集をつくるとか、人間関係づくりの事例研究をするとかをやっています。そういった個人差に対応するには、やはり研修履歴というものを整備する必要があると思います。

もう一つは、何かを増やすならば、何かを精選しないとパンクするわけですので、いろいろな研修を整理して、個人差に応じて、必要な人に必要な研修をするというようにしたいと思います。卑近な例で失礼ですが、非違行為の研修では、飲酒運転等について、各学校の校長は口をすっぱくして年度当初からいろいろな機会に話をしている。だけど起きてしまう。そのときに、やってしまった人に原因を聞いてみると、「自分のことだとは思わなかった」という答えがあって、他人事の原因があります。すなわち、十把一からげで悉皆研修の形だけでやっていくと、いろいろな無理や無駄が出ます。個人にいかに対応していくのかということがこれからの大きな課題になってくると思います。

(松岡座長)

確かにそれはおっしゃる通りだと思います。どういうふうに研修を組み立てていけばいいのかは課題になりますね。

(伊藤座長代理)

今の大倉先生のお話にもあった、お一人お一人の個人差が大きいということについて、ご自分の初任地を訪ねる研修をされた先生がいらしたという、米持先生のお話を思い出しました。このように、管理職の校長先生と現場の先生お一人お一人が向かい合い、今後のライフプランを考えるという研修を位置付けることはとても大事なことです。キャリアアップ研修の中にも、その先生の力を向上させるために、管理職の先生が、どのような研修が必要かと一緒に考え、一緒に工夫するような日程を取り入れてはいかがかたと感じております。

(米持委員)

今お話をいただいたところですが、キャリアアップ研修の実際を考えますと、まず5月に先生方と面接をします。その際に、「これから先17年間教員生活が残っていますが、どのように先生は教員として生きていきますか」と問います。しかし、なかなか答えは返ってこないでしょうね。まして研修のプランがないという中だと、最初に掲げていただいた「教員としての使命と誇りを自覚し、今後のライフプランを考える研修」という目的が、とても大事なことだと思っています。できる限り先生方と一緒に計画を立てながらつくっていくようにと思っています。このキャリアアップ研修については、形はどうあれ、みんなで学ぶ機会がもう一つつくられるということで、実は大変ありがたいことだと捉えています。まさに多忙感の中で行う研修になりますが、

今あるものの中できちんと意味付けや位置付けをしながら、みんなで共通理解を図って進めていくことがとても大事だと思っています。

(藤澤委員)

私は研修といいますと、教室タイプの、講師がいて講演を聞くというものをイメージしてしまう部分があります。先ほど、メンタルヘルスの研修を何回かやっているということですが、お話を聞いて、本当に力を付けられるのかと思うところもあります。

私は長野県の産業界に提案しているものに、ワークショップ的な林業体験をしたり、地域とのかかわりとして村長に車座でお話を聞いたりという研修があります。今、開催している研修は 57 歳から 27 歳という年齢の幅もある方たちが、15 名参加している研修です。まず、それぞれの企業からお見えになるものですから、お一人お一人いろいろな企業観を持ちながらそこに参加されます。一泊二日を 10 講座開催します。だんだん会を重ねていくごとに、本当に言い合えたり、腹を割って話したりという状況が見えてきます。

教員の方たちがお時間をとれないというのはもちろん分かっているのですが、本当に話し合いができたり、自分たちでよりよいものに高めていくために指摘し合ったり、こうすればもっとよくなるという研修を、長野県としてもできないかと思います。

米持先生が前回おっしゃった、教員の皆様が人間力を広げるということで、いろいろな経験をされる研修を、研修という名目だけではなくて、もう少し導入していけたらよいと考えています。

(松岡座長)

一般的に研修というと机に座って、講義形式で行うものをイメージされる方が多いと思います。しかし、県の方では、そういうことだけではなくて、演習とか実習とかを含めて考えていらっしゃると思います。是非そういう形のものをうまく組み込んでいただきたいと思います。

(北澤委員)

前半の議論で、「目指す子ども像」から始まって、順番に「求められる資質能力」を五つに絞っているのですが、この観点で今ある研修の内容をきちんと見直す必要があると思います。そうしないと、理念と研修の整合性がとれないと思うのですよね。ですから、この五つを大事にして、これを具体化して教員研修体系をつくっていく必要があると思っています。

研修履歴を整理していく上でも同様だと思います。ただ、研修ばかりに出ていってもらっても困るのですよね。だから、出ていく研修よりも、もっと校内で指導者に来ていただいて、短時間でもいいからみんなでまとまって研修ができる仕組みをつくっていく必要もあると思います。そうしないと、ゆがみが出てくるかなと考えています。

また、指導者をどうやって養成するかということも問題です。大学との連携を考えたときに、福井県を見るとすごいのですよね。大学は、卒業した学生を本当に教員として通用しているかどうかチェックするようです。

前半の議論を核にして、いくつかの観点からそれぞれを見て、整合させる必要があ

と思います。

(松岡座長)

前半の議論と研修の実際は別ではないので、そういう視点で整理していただけるともっとわかりやすくなるかなと思います。

確かに研修と言うと、外に出ていくことをイメージしがちですが、校内研修を充実させていくということも非常に大事なことだと思います。できれば学校内で、同僚といろいろな意見を交わしていく、そうすると、いろんな教科、いろんな場面で議論が深まっていきますよね。同じ学校ですと、子どもは一緒ですから、子ども理解などは有意義な議論ができます。

時間がだんだん無くなってきていますが、今日、私に課せられたのは、この初任研、5年研、10年研というライフステージに応じた研修と、校長、教頭の管理職の研修とか、ミドルリーダーの研修をどう充実させていくのかという点がありました。何か、ご意見はございますか。

(櫻井委員)

このキャリアアップ研修を免許状更新講習等とリンクさせてというのはとてもいいことだなと思うのですよね。新たにやると新たな負担になってくるので、大事な視点かなと思うのです。

また、個人のキャリアアップとして研修を位置付けたと思うのですが、もう一つの視点として、学校全体の力をアップさせるということからの位置付けでもいいのではないかなと思うのですね。その年代の人たちに研修をしていただくことで、学校で欠けているところを見つけて、学校の課題として明確にしてもらおう。校長もかかわる研修であるわけだし、先生たちの仲間同士で問題や課題を共通にしてもらおう。学校のための研修という位置付けもできるのではないかなと思うのです。

(松岡座長)

これまで、個人のライフコースに応じて個人がどう伸びていくかという観点で話が出されてきましたが、プラスアルファということで、学校のために、学校の力をアップさせるためにという観点からのお話を出していただきました。非常に大切な視点かなと思います。

(櫻井委員)

同僚性とかの観点も大事かなと思います。

(松岡座長)

問題行動を起こす先生は、学校の中でストレスがたまっているとか、子どもとうまくいっていないとか、PTAとよい関係がつかれないとかのことが多いようです。自分が満足して、子どもから慕われて、親からも慕われて、そうすれば本当に教育に力を注ぐことができます。そういう状況をどうやってつくっていくのかということが基本になると思います。

(武田教学指導課長)

ありがとうございました。

今までのご議論の中で、免許状更新講習とこのキャリアアップ研修をうまくリンクさせたらどうかというご意見をいただきましたので、このことについて検討させていただきます。

現在、免許状更新講習については、信州大学を始め県内の大学で行っておりますし、免許状更新講習でこんなことをやりなさいという大枠は文部科学省から示されているところでございます。この中で、どのようにできるかということをお次回までに研究させていただいて、次回の中で、具体的にご提案できるようにしたいと考えております。

(松岡座長)

それでは、免許状更新講習といかにリンクしてキャリアアップ研修を行うかということについては、次回ご提案していただくということで、よろしく願いいたします。

管理職の研修については、管理職になった人でないとどんなことをやってるのかわかりませんが、北澤先生、どうですか。

(北澤委員)

私も出ていますが、自分でもよく整理できていないので、また考えてきます。

(松岡座長)

それでは、時間も後一、二分ということですが、言い残したことはございませんか。

(米持委員)

前回、キャリアアップ研修は 40 歳前後がよいと、ただ、何の根拠もありませんという話をして、自分でもいけなかったなと思いました。

22 から 26 歳位で採用されたときに、ちょうど教員としての折り返し地点が、その辺りにいくかと思われまふ。今まで精いっぱいやってきたけれども、先が見え始めてきた。しかも、係や役割ももらえてきている。そのときに、自分のキャリアを振り返り、自分はこれからどうあるべきかを考えるキャリアアップ研修を位置付ける意味は大きいかと思ひます。教員も成人式ではないですけど、新たな気付きの場となるキャリアアップ研修を位置付けていただければと思ひました。

(松岡座長)

前回のつけ足しということでした。

それでは、時間になりました。本日はいろいろご意見をいただき、ありがとうございました。ご意見をいただくことで、研修体系をつくっていくときのポイントで、まだ抜けているところがあるなと思ひました。次回もよろしくお願ひします。

それでは、議事はこれで終了いたしますので、進行の方にお戻しいたします。

(春原教学指導課企画幹)

長時間にわたるご議論、本当にありがとうございました。

次回の会議につきましては、本日議論いただきました内容を事務局の方で整理いたしまして、研修体系の概要を作成しますので、その検討をまたお願いしたいと思えます。

期日につきましては、本日ご提出いただきました日程調整表を基に日程を決めまして、後日ご案内を差し上げたいと思えますので、よろしくお願いたします。

それでは、以上で第2回長野県教員研修体系作成会議を終了させていただきます。

どうもありがとうございました。