

令和5年度第2回静岡県教員育成協議会 発言要旨

日時 令和6年1月15日(月)午後2時から4時

場所 静岡県庁西館4階第一会議室A

- 1 開会
- 2 協議
 - (1) 研修に関すること
 - ア 「令和6年度静岡県教員研修計画」の策定
 - イ 各学校における校内研修の充実に向けた取組

○事務局

(資料1、2、別添資料により説明)

□委員

55歳程度の教員を対象とした研修を新たに実施することは評価できる。本研修は、集合研修ではなく、オンデマンド配信型研修として実施することだが、前回の協議会では「ベテラン教員は時代の変化への対応や価値観の転換が難しい側面がある」、「対象年齢の教員も一人だけで考えるとネガティブな思考に陥りがちだが、同年代の仲間と語り合うことによりモチベーションが高まる」等の意見があった。オンデマンド配信型研修では、これらの意見の対応が担保できない可能性が危惧されるが、どのように考えているか。

□委員

「キャリア開発研修Ⅱ」の受講者は、当初において「キャリアデザイン研修Ⅱ」の修了者が対象となる。そのため、研修内容が重複しないように配慮する必要があり、原案ではオンデマンド配信型研修と自己開発研修を組み合わせた形としている。今後、研修を実施する中で、成果と課題を踏まえて実施方法を再考したい。

教員研修における講義は、その形態も変わってきている。今は講義の中でもグループワークができるように配慮し、対話を重視している。既存のキャリアデザイン研修も受講者の受け止めは良好であり、その理由に対話の機会を挙げる受講者は多い。今後も、対話の良さを十分に生かしながら研修を運営していきたい。

- (2) 養成・採用に関すること
 - ア 大学生を対象とした学校体験活動の充実に向けた取組
 - イ 教員志願者数の増加に向けた取組

○事務局

(資料3、4により説明)

□委員

本案は、県と大学が一体となって教員養成に取り組むとともに、教員の養成、採用、研修の基盤ともなり得るものである。そのような中、各案に登場する「大学生」には学年等の指定があるのかを伺う。また、「静岡県が目指す教育実習」に「実習計画を作成する」とあるが、この作成者について確認したい。

○事務局

本案において、対象となる「大学生」の学年等の指定は考えていない。実習計画は、教育実習を受け入れる学校が大学と連携しながら作成するものである。

□委員

「大学生」は教育学部に在籍する学生に限定しているのか。教職課程を選択していないが、興味のある大学生の参画も可能か。あくまで教職志望であることが前提か。

○事務局

教職志望であることが原則であるが、より良い実施となるよう検討したい。

□委員

教育実習における指導方法や指導内容は、時代とともに変化している。しかしながら、この点について大学と学校とで考え方が一致していない現状がある。教育実習を受け入れる学校や指導教員を対象とした研修も必要ではないか。大学側が求めるものと、受け入れる学校側の事情によるミスマッチを解消することが課題であると考えている。

○事務局

御指摘について、今後の協議事項として検討する。

□委員

「静岡県が目指す教育実習」は、学生を受け入れる学校側の留意事項を整理したものであることを確認しておきたい。

□委員

「大学生を対象とした学校体験活動の充実に向けた取組」について、学生には学校において多様な体験をして欲しいと思っている。現状では、県内のいくつかの市町から、同様の協力依頼が本学に届いている。混乱を来すことのないよう、県の取組と市町の取組を整理していただけるとありがたい。その際、交通費を負担する市町があることも考慮する必要がある。

また、教育実習について、県が公開している動画「初めて教育実習の指導教員になるあなたへ」を大学とも共有できるとよい。併せて、大学と教育実習を受け入れる学校とで開催する協議会において「静岡県が目指す教育実習」を配布したいと考えている。

□委員

本校の定時制課程にも、学生がボランティアとして来てくれており、大変助かっている。せめて保険料や交通費は負担してあげたいという思いがあるため、県における将来的な負担について検討して欲しい。また、学校体験活動に参加することによる、学生にとっての大学内でのメリットについて伺う。

□委員

交通費の扱いについては、意見として承る。学校体験活動の単位化については、実践演習としてエントリーすれば1単位を取得できる大学が県内にはある。

□委員

本学には、学校体験活動を単位化する仕組みがある。ただし、単位を不要とする学生が多い。やはり学校体験活動をとおして子どもと触れ合うことそのものに価値を見出しているようである。

また、交通費について、大学付近や地元の学校での活動であれば、交通費を必要としない。仮に遠方の学校での活動であれば交通費があるとありがたいが、学校体験活動を希望する学生の多くは交通費が無くても行くだろう。

□委員

本学では単位の実質化を柱としており、学校体験活動の単位化にも、それに見合う内容が必要という考え方に基づき、現時点では、学生たちが自主的にボランティアとして参加する活動として推奨している。実際に、学生は自身が教育実習を行った学校から声が掛かり、ボランティアに参加するというケースが多い。その場合、居住地の近隣ということになり、交通費も必要とはならない。一方、遠方の学校を避ける学生は多く、これは移動に時間が掛かり、授業にも支障が出るからである。

□委員

本案は無償ボランティアであるかということ、また、市町教育委員会が学生と直接やり取りをして、例えば放課後サポート学習にボランティアとして参加してもらうということが可能かを伺う。

○事務局

基本的には無償である。市町教育委員会が学生と直接やり取りを行う方法については検討したい。

□委員

市町教育委員会と学生が直接やり取りをすることができれば、当自治体で行っている放課後サポート学習にも県内の学生が参画してくれるのではと期待する。

□委員

教員志願者数の減少が課題となる中、「静岡県が目指す教育実習」の内容を、校長だけでなく、教職員全員が理解した上で教育実習を行うことが重要である。教員が従来の教育実習のイメージで指導を行った場合、若者のニーズと乖離し、志願者数の更なる減少に結び付く可能性もある。動画「初めて教育実習の指導教員になるあなたへ」も、初めて指導員を務める者だけでなく、経験者も視聴できるように配慮が必要である。

□委員

年度当初に、何らかの方法で「静岡県が目指す教育実習」を教職員が目にする機会を設定したい。また、動画についても御意見を踏まえ、対応を検討したい。

□委員

本校に県外の学生が教育実習に来たことがあった。その学生の出身地は静岡県であるが、教員採用試験は在学する大学所在地の自治体を受験し、合格した。静岡県ではなく、他県を受験した理由を問うと、体験活動を行った学校との関係が良好であったからとのことであった。このことから、在学中における学校現場との関わりが、学生にとって大きな意味を持つことが分かる。その学生曰く、当該自治体では学校体験活動が教員採用試験の加点対象となっているとのことであった。

□委員

教員採用試験の加点制度については、他県の取組を調べた上で、対応を検討したい。

□委員

人事評価面談と対話に基づく受講奨励は、学校の実状を考えると同一のタイミングとならざるを得ないが、人事評価は期末勤勉手当や昇給等に影響し、今後は給与にも関わるセンシティブなものである。そのようなタイミングで受講奨励を行うことは、場合によっては教員が研修の押し付けと受け取ることが危惧され、それは教員の主体性を損なうことになる。よって、今後は対話によって教員の意欲を引き出すメンタリングのスキルが学校管理職には必要となり、本案の新規研修はそのニーズに対応するものである。

□委員

対話に基づく研修の受講奨励について、学校の実情を伺いたい。

□委員

年度当初は各教員が一年に対して期するものが大きいため、期首面談にも、教員はそれぞれどのような資質を身に付けたいかという思いを持って臨んでくれている。また、教員研修計画に「受講奨励等のスケジュール(例)」が掲載されることは、校長も教員も一年間の見通しを持って取り組むことができるという点で有用である。

3 意見交換

(1) 「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」の改訂

○事務局

(資料5により説明)

□委員

I C Tを活用する資質能力は重要だが、昨今は学校における生成A Iの活用という視点も求められるようになった。「I C T」という文言ではなく、今後はA Iに関するより広義の用語も登場するのではないか。

○事務局

国の動向及び県の方針を踏まえつつ、時代の変化に応じた内容となるよう留意する。

□委員

生成A Iが教育にどのような影響を与えるかについては県議会でも議論になっている。総合教育センターでは、その点についてどのように考えているかを伺う。

□委員

生成A Iと同様に、今後も様々な教育課題が表出する可能性があるため、教員育成指標に使用する文言については、柔軟に対応すべきと考える。

総合教育センターでは、生成A Iを活用する能力は教員に必要な資質の一つと捉え、まずは所員自身が活用するところから始めている。また、所員向けの講演会も開催したところである。

今後は、国や県のガイドラインを踏まえつつ、学校における効果的な活用法とともに、不適切な活用法等について発信していくことを考えている。引き続き、検討を進めていきたい。

□委員

教員育成指標にICTや生成AIという文言を直接用いるか、あるいは「ICT等の先進的な技術」など、今後の展開も想定した文言とするかについて、伺う。

□委員

義務教育の在り方ワーキンググループでも、生成AIを念頭に置いた様々な議論がなされている。生成AIの一層の発展を前提に、いま問われているのは問いを生み出す力であること、フェイクニュースに騙されないような基本的な知識技能を身に付ける必要があること等の発言があった。そのような議論の一方で、学校の存在意義や普遍的な価値が、コロナ禍を経て見直されている。最近の飛行機事故や地震による避難所生活において秩序を保った行動ができるのは、日本の教育の成果である。これらを両輪と捉えつつ、教員育成指標を定めることが必要と考えている。時代が変化する中であっても、確固とした教育観を持つ教員が求められる。

□委員

「教育振興基本計画」には、目標11として「教育DXの推進・デジタル人材の育成」が謳われている。その推進に当たっては個別最適な学び、協働的な学び、探究的な学びを軸とした学習者中心の学びが重要であり、そのことはVUCAの時代にあつて、かねてから指摘されてきたところである。その中で活動スキルや探究スキル、また、プログラミング、情報モラル等の情報活用能力の育成が重視されており、AI活用能力はその一つと考えている。

深く考えるための思考ツールとしてAIを活用することは、今後、必ず求められるものである。同時にプロンプトや対話の資質を高めていく必要があり、AI活用能力という文言を教員育成指標に用いても良いのではないか。

(2) 校長及び教員の資質向上

○事務局

(資料6により説明)

□委員

指標の改訂に当たって留意すべきことの一点目は、ウェルビーイングの視点である。教員や教育に携わる者はもちろん、社会全体にとって、教育活動全体を通じたウェルビーイングの向上は大きな課題である。二点目は、教員の主体的な学びを実現する視点である。「主体的・対話的で深い学び」は子どもだけでなく、教員自身の学びの姿として実現する必要がある。教員が指標を踏まえて自ら課題を見出し、その解決に向けて校長が指導をしたり、研修を受講したりする。指標の在り方があらゆることに関わってくる。三点目は、校長の管理能力の視点である。キーワードは、共創による管理マネジメントである。教員の自己目標や目指す姿と、校長が当該教員に求めるものとの調整する力が校長には求められ、そのためには、共創型のマインドを身に付けることが重要である。

□委員

インクルーシブ教育の推進については、すべての教員が特別支援教育に関わる基礎的な知識技能を身に付けること、また、特別支援学校以外の学校の校長にも、特別支援教育の基礎的な知識や経験が必要ということが、国から示されているところである。本県においても、校長の育成指標に特別支援教育に係る資質能力が示されることが望ましい。インクルーシブ教育は、教育界全体で推進していかなければ、実現は困難であると感じている。

□委員

高等学校における特別支援教育の現状について伺う。

□委員

高等学校にも多様な生徒が在籍しており、その対応のため、教員も必要な学習をしている。

時代の変化とともに、教員に求められることが益々積み上がっていく状況である。一方、それに対応するための時間の確保や体制整備については十分に議論がなされていない。増加する業務への対応と業務改善について、同時に成果を出すことの難しさを感じている。研修の充実も必要なことではあるが、校内研修の充実は、業務改善に相反するものである。今後は、校内研修においても個別最適な学びを推進し、校内研修は一斉で行うものとする価値観から脱却すべきではないかと考えている。

○事務局

校内研修については、教員の主体的な学びを支援する仕組みづくりが課題であると考えている。本日提案したリーフレットには、県内学校の実践事例を紹介しているが、教員のニーズに応じたもの、学びを校内で共有するものなど工夫された事例がある。これらの事例を県内の学校に広げたい。

□委員

教育観の転換が求められる中であって、これからの時代に必要な教育とは何かということを議論する場があっても良い。ウェルビーイングを実現するためには何が必要か、そのために身に付けるべき資質能力は何か、そこに向かって教育はどうあるべきか、以上を研修の中で取り上げたい。

□委員

最も大事なことは、命を守ることである。地震を受けて設置された避難所において、受験を控えた子どもたちが率先して手伝いをしている。自助共助の考え方として、やはり自分の命は自分で守るということや、地域では中高生の働きが期待されていることなど、しっかりと指導していく必要がある。本自治体の校長会でも、県の作成した防災アプリを紹介するなど、防災教育により一層取り組んでいく。

また、多様性を認め合う「ダイバーシティ」の構築も課題である。LGBTQIAについては、児童生徒や教員にも当事者がいる。養護教諭は研修を通して学んでいるが、全ての教員が学ぶ必要がある。今後の人権教育の推進においては、以上を踏まえることを期待する。

○事務局

来年度は、本県の重点項目に「多様性の尊重」を据える方向で検討している。全ての子どもが居場所があると感じながら、温かい雰囲気の中で過ごしていくためには何ができるかを、教員が念頭に置きながら子どもと関わられるようにしたい。

□委員

来年度の教育課程の編成に向けて、校内で会議を行っている。やるべきことは多いが、その中でも学校として何に最も重点を置くかを話し合っているうちに、目の前の子どもたちをどのようにしたいかが明確になってくる。校長のリーダーシップは大事であり、最終的には校長の決断によるが、教職員が話し合う場を設定するからこそ、共通理解を図ることができると思っている。

しかしながら、話し合いで決まった内容が必ずしも正解とはならない時代である。常に実践を振り返り、修正しながら前に進んでいく。校長には、このような時代にあっても資質を発揮できることが必要である。

□委員

管理職に必要なマインドは、教員の個性やポテンシャルを引き出し、それを組織の力として最大化することである。

また、研修については、従来の研修の形態を再考する時期に来ている。必要なことは研修観の転換であり、何を、どのように転換するかは議論が必要である。研修における講義や話し合いも必要だが、例えば研修実施の数か月後に研修内容を踏まえた実践や組織の中での活用などを振り返る機会を設けるなど、研修をトータルで捉えることも考えられる。今後は、研修観の転換をどのように実現するかを考えたい。自由な発想で挑戦し、事例を作って発信することで、静岡県の教育力の底上げが図られることを期待する。

■アドバイザー

校内研修のリーフレットは有用である。企業でも、好事例は社内で徹底的に横展開を行う。部署によって運営方法は異なるが、好事例はそれぞれの部署において、必要に応じてカスタマイズして実施される。横展開は非常に効果的であり、また、学校において話し合いを行うきっかけづくりにもなる。

次に、教育実習や本案のフォーラムについてである。企業では、例えば学生に対する効果的なアプローチは年配者が考えても良い知恵が出ないため、若手社員のリクルーターとしての効果的な活動について研究している。教育実習においても、若手教員の視点は参考になるのではないか。若手教員は学生の思いや考えに共感できるため、学生にとって魅力的な活動に繋がる可能性がある。

また、企業では対話の機会をワンオンワンと呼び、積極的に設けるようにしている。その狙いは、社員一人一人の能力開発や組織力の最大化である。学校で行われる面談は、時間の確保が課題の一つであろう。学校の規模が大きいほど、校長先生がワンオンワンの時間を確保することが難しくなる。今後は、面談における中間層の教員の関わりを検討すべきであろう。

■アドバイザー

Society5.0に向けて、子どもたちは最新のデジタル技術を活用していかなければならない段階に来ている。今年度、県内の私立高等学校で、最新のデジタル技術に関する講義を複数回行った。内容はDXや生成AI、メタバース等である。そこで感じたことは、最新のSNS等のデジタルを使いこなす生徒の状況である。今後は、教員を対象とした最新のデジタル動向や、デジタル技術を授業や業務に活用するための研修を企画しても良いのではないか。また、指標のICTの文言については、本日の議論のとおり、今後はAIの活用といった項目も必要になると考えられる。

情報セキュリティリスクに対する意識の向上については、研修等による継続的な対応が必要である。企業でも、情報セキュリティ事故は無くならないため、最新かつ正確な知識の習得と継続的な啓蒙活動を行っている。

また、働き方改革については、管理職の役割が大きい。管理職には、正しい知識を身に付け、実践の場を提供し、サポートやアドバイス、成果の監視等を行うことが求められる。

4 その他

5 閉会