

## 令和6年度第2回静岡県教員育成協議会 発言要旨

日時 令和7年1月16日(木)午後1時から3時  
場所 静岡県庁別館 20階第一会議室A

### 1 開会

### 2 協議

#### (1) 研修に関すること

「令和7年度静岡県教員研修計画」の策定

#### ○事務局

(資料1、別添資料①により説明)

#### □委員

大綱と基本計画を見直すという話があったが、大きな方向性としては、これまでの方針を引き継ぐという理解でよいか。

#### □事務局

次期教育に関する大綱の基本的な考え方を示した資料を添付しているが、これまでの大綱と基本的な考えに、大きな変更はないと考えている。

#### □委員

今後の細かい議論は総合教育会議で行う。「有徳の人」という言葉がこれまで使われてきたが、今回は明示的には出ていない。しかし、基本的な方向性として、大きな変更はないと考えている。

#### □委員

7ページの研修の評価について聞く。育成指標との関係性も考慮し、指標に対応した研修が重要であるが、この評価計画には育成指標に対応した評価が明記されていない。資質能力との関係の評価がどのように設定されているか、また今後どのように検討しているか。受講者にとっては、研修内容に特化した目標では、指標に基づく狙いとの齟齬を生む可能性がある。資質能力の育成や指標との関係性を意識した評価のあり方を検討してほしい。これが育成指標との関係性にも繋がる。

#### □事務局

育成指標に示されている資質能力に基づいて研修計画を策定し、それに基づいて研修を実施している。各研修では、目標の達成度を評価しているので、必然的に育成指標で示した資質能力に繋がっていくと考えている。

#### □委員

研修の評価について2点発言する。1つ目は、記名か無記名かについてだ。アンケートの回収率が低いと改善点を把握しにくいので、回収率を上げる方法が重要だ。集合研修ではその場でアンケートを書かせるなどで回収率は上がると思うが、オンデマンド研修では回収率が低くなる可能性がある。研修によって回収率が高い方法を考えるべきだ。また、

6 件法を使うことで評価が細かくなり、研修の評価が分かりやすくなる。2 つ目は、研修をその場限りで終わらせず、追跡調査を行うことが重要だということだ。特に、必要性の高い研修のみを追跡調査するとのことだが、必要性の高い、低いの基準は何か。

#### □事務局

今後、研修の評価を行う際に、どの研修で追跡調査を行うと効果的かを整理して進めていきたいと考えている。例えば、探究型の研修では、研修員が自らの課題を設定し、それを解決する活動を行った場合、自校でどのような実践をし、どのような効果があったかを追跡調査することは非常に効果的だと考えている。このように、どの研修でどこまで追跡調査を行い、評価を進めるべきか、今後しっかりと考えていく。

#### □委員

追跡調査について実際に関わっている者として発言する。追跡調査を行う目的は、現在行っている研修の改善に活かすことにある。しかし、追跡調査は手間がかかるだけでなく、難しい面もある。例えば、研修が終わった翌日からすぐに活かせる研修もあれば、3 ヶ月や 6 ヶ月といった長期間を経ないと成果が現れない研修もある。1 年後に追跡調査を行っても、その結果を研修の改善に活かせるのは再来年になってしまうこともある。このような難しさがあるため、もっと簡便に調べられる方法を模索している。

例えば、研修直後のアンケートに還元意欲を測る質問項目を入れ、業務に活かしたいと答えた研修員と、実際の行動を比較し、仮に関連性があるとすれば、何ヶ月も経ってから追跡調査を行うよりも、効果的な方法が見つかるかもしれないと考えて模索している。

#### □委員

基本方針、資料の 6 ページ 1 に「社会全体のウェルビーイングを目指し、他者と協調して新たな価値を創造する力の育成に向けて、生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として」とあるが、前半部分は、子供につけさせたい力、後半部分は教員につけたい力であるように読めるが、はっきりとせず、分かりにくい表現だ。

研修計画の 3 ページ「3 本県の教員研修」3 段落目の「教育における普遍的な使命である『不易』を実現するため」は、理解できなかった。普遍的と不易はほぼ同義だ。「普遍的な使命である〇〇を実現する」の〇〇が大事だが、大綱が定まっていないため、このような表現になっているのだろう。不易という言葉を使うことで、結局あまりよく分からないことを言葉として使っているという印象を持った。

### (2) 養成・採用に関すること

#### ア 子どものウェルビーイングを実現する非認知能力の育成

#### □事務局

(資料 2 により説明)

#### □委員

次年度より、センターでは非認知能力の育成に関わる課班横断型の新しい研究を 2 本立ち上げる。1 つ目は、子供のウェルビーイングを実現するために、学びに向かう力を高める学びの土壌づくりの研究だ。探究的な学習を核とし、児童生徒の行動指標や教師の指導指標を作成する。これにより、子供たちは自分の状況を客観的に捉え、学びに向かう力に自覚的になることが期待される。教員も子供たちの非認知能力を評価しやすくなり、指導に有効に活用できる。また、指導指標を参考にしてフィードバックを行い、子供たちをさ

らなる高みに導くことができる。これを基盤として、次期学習指導要領を見据えた授業改善につなげていく。

2つ目は、子供の学びに向かう力を引き出すために、教師の個別最適な学びや協働的な学びを支える新しい研修モデルを構築することだ。このモデルは、先ほどの研究成果を踏まえたものにする。現在の研修体系が確定した後も、教師の伴走者としての役割や ICT 活用、非認知能力の重要性など、新たな必要事項が増えている。コロナ禍を経て、研修の形態もオンラインやハイブリッドが求められている。これらの変化に対応するため、研修体系を1から組み直す。研修者の視点に立ち、知識やスキルの習得だけでなく、気づきを生む研修が求められている。教員が自ら問いを立て、実践の振り返りや協働的な対話、知識のアップデートを重ねながら、実践力を磨く研修をデザインするシートを開発する。

## □委員

2点発言する。1つ目は、取組の視点として3つのスキルが示されているが、OECD が示すスキルの中にある「長期的目標の達成」が、今回の3つのスキルに含まれていない。理由は何か。「長期的目標の達成」は、思考や行動に深く関わるため、OECD が重視している。この観点を3つのスキルに組み込むか、明確にする必要があると感じる。自己理解、他者理解、人間関係、他者との協働が、OECD がいうところのスキルと、上手く整理されていないように見える。

2つ目は、非認知能力の習得状況の測定や評価についてだ。これまで問題になってきたように、目に見えない学力の習得状況を測定し、評価する方法論を確立する必要がある。単純な自己評価に陥らないようにし、子供たちの可能性や良さを引き出す評価方法を期待している。

## (2) 養成・採用に関すること

### イ 教職の魅力を感じる教育実習の実現に向けた取組

## □事務局

(資料3により説明)

## □委員

今回の発信は非常にありがたく、大学教員の自覚を促す機会にもなっている。県が発信し、協力してくれることに対して、心から感謝している。教育実習は、学生が教職への適性や進路を考える機会として重要だ。同時に、大学を離れ、実際の学校現場で学ぶことで、大学と学校、教育委員会が共同で次世代の教員を育成する機会にもなる。そうした観点から、この発信の仕方には非常に感謝している。

一方、大学の課題としては、教育実習が、実習校任せになっていることが多いと感じている。特に、教員養成大学でない、開放制教職課程の場合、力が及ばない部分が多いと聞いている。また、他県に所在し、県内の母校で実習を行う場合、大学の教員が関わりきれないケースがあり、学校任せになってしまっている。

こうした課題に対して、大学としては責任を持って教育実習を計画し、実施する必要がある。学生を送り出す際に、教育実習の目的を明確にし、教育活動に関わる適切な場面設定をすることが重要だ。実習は単位取得のためだけでなく、学生が自身の課題を省察し、自分自身の成長を促す機会として活用されるべきだ。

今後、教育委員会や学校との連携協力を積極的に進め、大学が主体的に情報提供や連携を構築することが求められる。学生の学び方や実習の状況を実習校と共有し、教職課程のコアカリキュラムに基づいて、学生がどのような力を身につけているかを伝えることが重要だ。

また、各大学が学生を送り出す際の基準にばらつきがあるため、大学間での自覚と責任ある対応が必要だ。現在の学生は、教育実習だけでなく、学校体験活動など多様な体験機会を得ているが、その質を高めるためにも、学校との相談や連携を強化していくことが求められる。

#### □委員

スライド 22 に「採用時の教員に必要な資質能力の向上を図る教育実習」とあるが、教育実習で全てを解決しようとは思っていない。新任教員は 4 月 1 日に配置された後、学校がしっかり育てていくので、気負わずに学生を送り出して欲しいと思う。重要なのは、チームで働けることや先輩から学ぶ姿勢だ。

教育実習は、学校にとって重荷ではない。実習生を預かる際に、事前に打ち合わせを行うことはもちろんだが、行事のために声を掛けたりしている。例えば、運動会に参加してもらい、教員と一緒に係を担当してもらうこともある。また、採用試験の面接練習も行うなど、実習生との関係を深めている。繰り返すが、学校の負担になることは心配せずに学生を送り出してほしい。心配なケースが出てきた場合は学校から連絡するので、今後とも連携を図っていきたい。

#### □委員

教員採用試験が早まったことで、特に秋に採用試験を受ける学生については、学校側も 2～3 週間の実習期間中にできるだけ良い思い出を作ってもらいたいと考えている。詳細な指導技術や授業の良し悪しよりも、子供たちと接することが楽しいというイメージで実習を終えてもらいたいと思っている。

実習生は高い意識で来てくれるので、受け入れる学校側もオンデマンド動画を活用することで、指導内容が体系化され、指導教員によって指導内容が変わることなく、一貫性が保たれるので非常にありがたい。

#### □委員

特別支援学校は、小中高校とは異なり、学生が経験していない校種だ。特別支援学校に触れる機会が少ないため、大学生にも学校を知ってもらうことから始め、実習に繋げていければと考えている。

例えば、本校では、今年度、看護師の養成課程の学生も含めて約 90 人が実習に来ている。実習を通じてどうだったのかを振り返り、継続してボランティアとして体験する機会を提供している。実際に、静岡大学や常葉大学から 6 名の学生がボランティアとして参加し、その経験を活かして小中学校や特別支援学校の採用試験を受けることもある。

特別支援学校としては、多くの方にまず知ってもらい、職員がやりがいを持って輝いている姿を学生に伝えることが重要だ。小学校や中学校の教育実習も負担になっていないとのことだが、特別支援学校も同様に多くの方に来ていただきたいと考えている。今後、大学側とも連携を図りながら進めていければと思っている。

#### □委員

高校は専門性が高く、教育学部以外の実習生も多い。全国の大学から母校に戻ってくるケースが多いことも、高校の面白いところだ。

このチラシと動画は非常に良い取り組みだと思う。教育実習を受け入れる側が共通の意識を持ち、同じ足並みを揃えることが大事だ。同時に、このチラシは教員目線で書かれているが、全国から来る学生に向けて、言葉を少し変え、「静岡県の学校ではこういう風に皆さんを受け入れますよ」という内容のチラシがあっても良いと思う。教育委員会のホームページに掲載すれば、学生が静岡で教育実習をしようという気持ちを持ってもらえるか

もしれない。

#### □委員

学校によって、教育実習生に対する思いが異なることがあると感じている。例えば、実習生が指導案を書けずに夜中 12 時を超えてしまったという話を聞いたことがある。社会人になることを意識し、基本的な勤務時間の中で実習を行うことも大切ではないか。この点は、ハラスメントの問題にも関わってくる。実習時間は、現実には実習校に任されているため、各学校が悩んでいるところだと思う。社会人として育てるために、工夫しながら対応していく必要がある。

### 3 意見交換

#### ア 「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 4、別添資料②③により説明)

#### □委員

I C T や情報教育、データ活用を項目に入れることは重要だ。生成 A I については、まだ発展途上であり、今後どうなるかは不透明だが、現時点では「生成風」とも言える段階だ。I C T や情報データ、生成系 A I は、使い方を誤ると教育効果が下がることは実感としてある。「活用し」ではなく、「適切に活用し」といった言葉を入れることで、ただ使えば良いというわけではないことを強調することができるのではないかと。

#### □委員

次の学習指導要領も、資質能力を前面に出すとのことなので、「〇〇力」とするのは良いと感じる。しかし、例えば「授業力」では、「採用時」にはどのような授業をすれば良いかイメージしやすい記述だが、「深化・熟練期」になると、同僚の授業を高めるためにどのような振る舞いをすれば良いかという視点に変わる。単純に「授業力」とは言えない部分があり、検討する必要があるのではないかと。

#### □委員

「授業力」という言葉について、教授学の立場から見ると、「授業」は狭い範囲の言葉であり、戦後は「学習指導」という言葉が使われるようになった。文科省も「学習指導」という言葉を使っているため、「学習指導力」という言葉の方が適切だと思う。「学習指導」という言葉はカリキュラムマネジメントも含めることができるため、より広い意味を持つ言葉だ。

「生成系 A I」という言葉について、最近では「生成系」の「系」を取って「生成 A I」と呼ばれることが多いようだ。「生成 A I」の活用ルールや学校現場での取り扱いについては、県で明示されているならば、明確に示すべきだが、まだ途上であるならば、文科省が出している「I C T の活用」や「教育データの利活用」と同様に、大括りに捉える方が良いかもしれない。

指標の改訂そのものについて、随時見直すことは良いことだが、教員にとってどの程度活用されているかが気になる。指標が変わった場合、その背景や方向性を周知徹底することが求められる。県で育成すべき教員、あるいは目指す教員像は、ある程度できているため、今後の作成においては、もう少し大括りで指標を作り、個々の教員が自己目標を立てて取り組めるような形にすることが重要だと思う。これにより、教員の育成がより効果

的になるのではないか。

#### □事務局

(欠席した委員の意見について報告)

委員からの御意見として、暫定版では、Eの力がA B C Dの基盤となる力として示されているため、Eができてその上にD、C、B、Aがあるように見えるということであった。つまり、A BはC、D、Eの上に成り立っているように見えるため、順位性があるように取れてしまう可能性があるとのことだ。そのため、これまで通り区切って示した方が良いのではないかという意見であった。今回のように意図があって説明したいのであれば、補助資料で示した方が良いという御意見もいただいた。

#### □委員

校長が様々な問題に対して判断し、決断を下すことは、非常に大変だと感じている。外部や地域とのやり取りも含め、校長には高いマネジメント力が求められる。生徒指導や教員の問題、地域とのやり取りなど、多岐にわたる課題をどのようにマネジメントするかが重要だ。

学校運営体制の確立において、マネジメント力が重要であると感じた。また、人事評価シートの中で教員育成指標を意識し、その項目と一致させることで、校長が改めて意識付けを行うことができるのではないかと思う。教員の育成指標と人事評価をどのように結び付けていくかを考える必要がある。

#### □委員

働き方改革を管理運営力の中にも含めることについて、国が示した文言には「学びの専門職としての働きやすさ、働きがい」という言葉がある。働きがいは人材育成に関わるが、長時間労働の是正やメンタルヘルスに関する管理監督者という面でいえば、管理運営力でもある。経営資源としての時間の確保という面で考えれば学校経営に関わるなど、多岐にわたるため、どこに位置付けるかは難しいと感じる。

#### □アドバイザー

「働き方改革」は、教育業務遂行力の一部として位置付けるのが適切だと思う。教員の業務の根幹に関わる部分であり、業務を効率化しながら働き方を変えていくことが重要だ。業務遂行力の中にも含めることで、よりじっくりくるのではないかと思う。

「生成A I」について、最近「生成系A I」ではなく「生成A I」と呼ばれることが多い。生成A Iは日々進化しており、しっかりと活用できる状況を整える必要がある。文言については、I C T機器とデジタルツールの活用という形で表現するのが良いかもしれない。デジタルツールの中には、データ分析や生成A I、R P Aなどが含まれる。これらを適切に活用することで、教育の質を向上させることができる。

#### □委員

管理運営力の括りの文言について、教育活動の文脈で児童生徒の実態や個々の教職員の状況の把握が重要とされているが、ここには、地域の実態も含めるべきだと考える。現在、学校は地域との連携が強化されているため、児童生徒や地域の実態を把握し、学校の魅力を高めることが重要だ。したがって、「地域」という言葉を追加することを提案する。

## イ 校長及び教員の資質向上に向けた取組

### □委員

大学の教員養成課程は、県教委としてアクセスし得るチャンネルだが、教育学部に限定せず、教職課程を取っている学生たちに、学生のうちにどのような資質能力を、あるいはマインドセットを身につけてほしいか、学校現場の感覚で意見をいただきたい。

### □委員

高校の教員は、学習指導力と教科指導力がしっかりしていることが非常に重要だ。これが弱いと、教員としての基盤が揺らいでしまう。学習指導力がしっかりしていることがまず大切。次に重要なのは、人と関わる姿勢だ。子供とどう関わるか、教員同士や親とどう関わるかなど、人との関わりを嫌がらずに丁寧に積極的に行える人は、どの学校でも非常にありがたい存在になる。

### □委員

特別支援学校では、学校の状況を知ることが大切だと思う。障害のある方と触れ合う機会を多く持つことが重要だ。今年、看護実習できた大学生が「なぜこの学校の先生方のチームはこんなにしっかりしているのか」と質問してきた。委員が言ったように、人とどう関わるかが特別支援学校では重要だ。

大学時代に様々な経験を積むことが大切だ。特別支援学校には障害種5領域があり、学生時代に全く学んでいない障害種の学校に赴任することもある。その際、各学校でしっかり研修を行っているので、その基本となる人間関係を築く力が重要だ。

特にコロナ禍で人と接する機会が少なかった大学生が学校来ると、まじめで良い学生ほど先輩教員からの指導を全て受け入れてしまい、「自分はできていない」と感じメンタルの不調に陥ることが多い。人と接する機会が少なかったことが大きな影響を与えていると感じている。

### □委員

中学校では、高校受験や就職試験があり、義務教育の最終学年で次のステージに進むため、教科の専門的な指導力が求められる。一方、多感な時期でもあるため、コミュニケーション力も重要だ。特別な支援を必要とする子供たちへの対応も増えており、辛いことも嬉しいこともコミュニケーション力で発信できる人材が求められる。発信力のある人材は非常にありがたい存在だ。

### □委員

委員が学習指導力について話されたが、採用試験の段階で学力が評価されることを考えると、アクティブラーナーであることが重要だと思う。自ら問いを立て、解決に向かう力や新しいことを楽しむ力が必要だ。また、教員になった途端に立場が上になったと感じ、子供たちを威圧するような教員もいるが、古い価値観は捨ててほしい。一番でなければならぬとか、みんなで勝ちたいという考え方や、特別な配慮を要する子供たちを普通の子供たちと同じように叱りとばすような、同調圧力は捨てるべきだ。子供たちの方が、価値観が進んでいることが多いため、若い教員が、自分たちが教わったようにふるまってしまうと、子供たちとの間で不適合や軋轢が生じることがある。

さらに、子供たちの前に立つためには、ある程度の求心力が必要である。デジタルツールの活用については、若い教員が活躍する機会が多いため、どのような場面でもリーダーシップを発揮できるようたくましさが求められる。

## □委員

新規採用者が一番不安に感じることは、保護者対応や特別な対応が必要な子供への対応だ。そのため、大学の養成段階で身につけてほしいのは、レジリエンス（しなやかさ）である。全国で教員採用試験の倍率が下がり続けており、教員になるハードルが低くなっていることを考えると、教育的愛情、あるいは教員になるという覚悟というものを持ってほしい。ハードルが下がった中で教員になり、「こんなはずじゃない」と感じて離職することが増えることが懸念されており、これらの素養をしっかりとっておいてほしいと思う。

## □委員

養成段階だけでなく、教員全てに身につけてもらいたいことが多いと感じた。新規採用者の中には特休に入ってしまう人も少なからずいる。そういう人たちは自分の中で溜め込んでしまい、発散できないことが多い。コミュニケーション力が重要で、人との関わりの中で自分の思いを話せるような機会を作ることが必要だ。協働性も重要である。みんなで何かを作り上げる中で意見を言い合い、人と関わる場面を多く設定することが必要だ。

最近、「エージェンシー」という言葉をよく目にする。長崎県立大学の学長、浅田さんも変化を起こすために自分で目標を設定し、振り返り、責任を持って行動する能力が重要だと言っている。受け身で決められたゴールに向かうのではなく、自分で目標を設定し、それに向かって行動する力が教員にも必要だ。大学の授業でもグループワークなどを経験しながら、教員としての力を身につけることが重要だと思う。

## □委員

各委員の発言は、大学の学生たちの現状と一致しており、私たちの課題感と同じだ。俗な言葉で言うと、「へこたれない力」をつけることが重要だと思う。今、卒論や修論を出す時期だが、テーマを決められない学生が多い。結局、やり通すことができず、最後は便利な道具に頼ってしまうことになる。自分で決めたことを最後までやり通す力を養うことが大切だ。「へこたれない力」を色んな場面で育てていかなければならないと考えている。

## 講評

### □アドバイザー

いつもは、業務改善の観点からコメントしているが、今回は前向きな仕事を実施するための意識向上について話す。ウェルビーイングの推進は非常に重要だ。私の会社でも、社員一人ひとりが価値観に基づいたパーパス（目的）を設定するという研修を行っている。それを毎年更新して社内のホームページに掲載している。私のパーパスは「人と人の思いを繋げて社会に貢献する」だ。教員においても、価値観を共有するという観点では、このような取組をやってもいいのではないか。価値観の振り返りを行い、教員の働きがいをも文化するイメージにもつながると思うので、ぜひ検討してほしい。

### □アドバイザー

今日の議論も非常に参考になった。特に感じた点として3点話す。1点目は、働き方改革は、単に業務改革や残業を削減する話だけでは、良い働き方にはならないということだ。働き方改革は、自分たちがどのような姿になりたいかということテーマにし、「働きがい」や「やりがい」の部分をどうするのかということに主眼に置いて進めなければ、方向を誤ってしまうのではないか。

2点目は、「養成段階で身につけておきたい資質能力」だが、企業と学校の違いを考えてみた。企業では、どれだけ尖がった人材であっても、個人の得手・不得手はチームでカバーできるが、教員はある程度、個々に完璧さを求められる点が異なる。ただし、完璧を



求めすぎると、多様性や新しいアイデアが生まれにくくなる懸念がある。教員だから何でもできることを目指していくということは、若者には重荷となるのではないか。今後はチームでの対応も考えるべきだと思う。

3点目は教育実習だ。企業でのインターンシップに相当するが、興味を持ってほしいということを前面に出してしまうと、教職に向いている、向いていないという二択にしかないのではないか。仮に教職が向いていないと感じたとしても、人を教えることや関わることを広義でとらえると、教職に関連する職業は他にもたくさんある。少子化の中、若い人の将来を一緒に考え、人を育むということに繋がる取組にできれば良いのではないか。