

会 議 録

発言者	発言内容
<p>事務局報告(政策)(1)</p> <p>岐阜県「教員のキャリアステージ」における資質の向上に関する指標について</p>	
<p>教育研修課長</p>	<p>指標策定の経緯は、教員の大量退職・大量採用の影響によって経験の浅い教員が増加する中、教育課程や授業方法の改革への対応を図るため、教育公務員特例法の一部が改正され、平成29年4月1日施行された。この中で、職責、経験及び適性に応じて資質の向上を図るため、「校長及び教員の資質の向上に関する指標の全国的整備」と「指標を踏まえた教員研修計画を定めること」が示された。これを受けて本県では、平成29年度に岐阜県教育委員会教員育成協議会を設置し、「教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力を明確化した到達目標」として、すべての校種と養護教諭、栄養教諭、管理職について、育成指標を策定した。その後、令和3年1月26日に中教審答申として『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」が出された。その中に、「ICT活用指導力」と「特別支援教育」に関する指標の策定が示され、今回の改訂に至る。</p> <p>改訂版では、「特別な配慮や支援を必要とする幼児児童生徒への対応」と「ICTや情報・教育データの利活用」の2つの観点を新たに加え、5つの観点で教員の資質の向上に関する指標を再整理した。来年度の研修の構築については、この改訂版の育成指標に基づいて行っている。</p> <p>当指標は、教員自身が自己課題を明確にしたり目標を設定したりする際、又は管理職が教員との「対話」を通して、資質向上に向けた指導助言をする際の拠りどころとして活用するよう、周知を進めている。</p>
<p>村上委員</p>	<p>この指標には、何らかの達成レベルの設定はないのか。</p>
<p>教育研修課長</p>	<p>まずは自分の資質能力について管理職と対話することを考えている。自分が今、どこにいるのかということの拠り所にまずはしてもらいたいと考えている。</p>
<p>村上委員</p>	<p>自己評価ということか。</p> <p>自分でここまで達成できたというものを管理職と本人が共有して、課題を明確にし、課題解決に向けた今後の取組を明確にする面談を行うとよいと考える。</p>
<p>稲本委員</p>	<p>岐阜県の求める教師像を徹底することが大切だ。しかし、これはとても抽象的だ。このめざす教師像と、「ICT教育」「特別支援教育」をどのように結びつけるかだ。</p> <p>書かれていることが抽象的だと、目標を立てるのが難しく、評価も難しい。具体的な目標設定のためには、もう一段階ルール決めが必要なのではないかと。本人の自己申告では課題が曖昧になる。</p> <p>ICTについては管理職や先輩職員より若手職員の方が堪能である。目標に向かって役割分担をどのようにするのが大切であるから、それについても明確にした方がよい。</p>

教職員課長	<p>関連することだが、教員にも人事評価がある。「能力評価」と「業績評価」を行うが、法律上行わなければならないものである。その評価の観点が、この育成指標の項目と関連している。自己評価を行うとともに、管理職との面談を行っていく。自己評価と管理職の評価により、能力が育っているかの確認をしていく。さらにきちんと教員の評価を行っていきけるよう対応していきたい。</p>
稲本委員	<p>企業でもこの評価は行っている。管理職は自分自身の評価とともに、部下の評価も行う。そこで、部下に納得させるということが非常に難しい。企業の場合は、数字で明確にすることができるが、教員の場合はそういうことができない。納得できないままだと、人間関係のわだかまりになる。こういった評価が難しいと分かっていたら気を付けるからまだいいが、分かっているといないと気を付けられないからトラブルになる。</p>
野原委員	<p>評価項目について達成が難しい教員もあり、ストレスになることも考えられる。管理職が評価を盾にして教員への指導を強化されすぎると、ハラスメントに繋がることにならないか心配する。</p>
村上委員	<p>評価では「どこまで成長できたか」を指摘しながらも、ここは課題であるというようにコメントするということが大切である。</p>
教育研修課長	<p>「対話」の部分が非常に重要だと考えている。育成指標については、「自ら学ぶために必要なツール」として「ねばならない」ではなく、自分の資質・能力を見極めるためのものである。具体的には、自分の能力の状況について丸を付けて管理職と面談をするという活用の仕方もあると考えている。管理職との面談では、具体的な成長を確認する対話を通じて、育成指標を前向きに使ってもらえるようにしたい。</p>
稲本委員	<p>1つは、企業では自分で目標をつくり、上司との合意点を目標にして達成目標を決め、達成率を検証する。最初の達成目標を数値化することが大事だ。もう1つは、達成度を生徒および保護者に客観的に評価してもらう。欧米の学校では、生徒からの評価を数値化している。そうすると、生徒に人気をとろうとする教員も出てくる可能性もあるが。管理職と教員とのコミュニケーションをよくすることは大前提である。</p>
教 育 長	<p>いろんな学校を訪問すると、「学習指導、生徒指導、経営・分掌」が基礎にあり、その上で今日的な改訂部分があると思う。このようなものを発行するときには、変わらない基礎の部分を確実に確認しながら、新しい部分も紹介していくということを大切にしてほしい。改訂ばかりに目が行かないようにしてほしい。</p>
稲本委員	<p>いじめ問題で北海道で自殺問題がマスコミに取り上げられている。直接は関係ないが教師と子どものコミュニケーションの問題である。</p> <p>岐阜県は、いじめの報告数が多いけれど、だからこそ大きな問題になっていないことを自信をもって言いたい。</p>
事務局報告(その他)(1)岐阜県における全国レベルの表彰について	
教育総務課長	<p>10月は、岐阜農林高等学校が「農業鑑定協議会」で最優秀賞を獲得している。他は、学校歯科保健優秀校の表彰、学校保健および学校安全の表彰、学校保健功労者表彰である。</p>

事務局報告(その他)(2)令和3年度教育委員行事予定について	
教育総務課長	2月22日に定例教育委員会と総合教育会議を開催するので予定をお願いしたい。
村上委員	1月の小中学校管理職・主管教諭2次選考の日程について、開始時間が先に案内いただいているものと違う。
教職員課長	確認して連絡する。
報第1号 教育委員会事務局職員の人事異動について (非公開案件)	
教育委員会事務局職員の人事異動について諮り、承認された。 本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。	
議第1号 教育に関する事務に係る議案に対する意見について(知事及び副知事の給与に関する条例等の一部を改正する条例)(岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例) (非公開案件)	
教育に関する事務に係る議案に対する意見について(知事及び副知事の給与に関する条例等の一部を改正する条例)(岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例)について諮り、可決された。 本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。	
議第2号 教育に関する事務に係る予算(令和3年度12月補正分)に対する意見について (非公開案件)	
教育に関する事務に係る予算(令和3年度12月補正分)に対する意見について諮り、可決された。 本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。	
議第3号 教職員の懲戒処分について (非公開案件)	
教職員の懲戒処分について諮り、可決された。 本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。	
その他	
教育総務課長	大型提示装置の設置状況は、普通教室の場合の数字でしかないが、全国の平均値は7割くらいである。岐阜県は、小中学校すべてを含めて8割くらいである。全国的には進んだ状況である。
閉会	
午前11時30分、閉会を宣言する。	