

# 平成24年度 三重県教育改革推進会議 第4回第1部会 議事録

日 時 平成25年1月9日(水) 9:00~11:45

場 所 プラザ洞津 「孔雀の間」

## 出席者

(委員) 山田 康彦(部会長)、関戸 信、曾我 基子、中津 幹、高屋 充子、  
中村 武志、浜辺 佳子、向井 弘光、  
太田 浩司(欠席)、松岡 美江子(欠席) (敬称略)

(事務局) 副教育長 小野 芳孝、  
教職員・施設担当次長 信田 信行、学習支援担当次長 白鳥 綱重、  
育成支援・社会教育担当次長 野村 浩、研修担当次長 西口 晶子、  
教育総務課長 荒木 敏之、教育改革推進監 加藤 幸弘、  
教職員課長兼総括市町教育支援・人事監 木平 芳定、  
福利・給与課長 福本 悦蔵、高校教育課長 倉田裕司、  
小中学校教育課長 鈴木 憲、研修企画・支援課長 川口 朋史、  
研修指導課長 辻村 大智、  
教育総務課副課長 寺 和奈、教職員課副課長 花岡 みどり、  
高校教育課副課長 松岡 泰之、小中学校教育課副課長 谷口 雅彦、  
研修企画・支援課副課長 後藤 武彦、同課 吉村 元宏、  
教育総務課 辻 成尚、久野 嘉也、宇陀 和彦

## 内 容

### 開 会

(事務局 加藤教育改革推進監)

定刻となりましたので、ただ今から平成24年度第4回第1部会を開催させていただきます。本日はお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日、太田委員様、松岡委員様には欠席のご連絡をいただいております。曾我委員様はこの後、追ってご到着いただけるものと存じます。

本日はこの部会としては最終回となります。3時間に渡る協議となりますが、活発なご議論をお願い申し上げます。

それでは、山田部会長様よろしくお願いたします。

### 1 部会長挨拶

(山田部会長)

皆様、新年明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

新しい年になりましたが、年度としては逆に1年の締めくくりの時になってまいりました。教員の資質向上ということをや夏以降議論してきましたが、三重県の一人ひとりの先生や学校が資質を高めて教育を向上させていくという意味では大事なところになっておりますので、年度末に向けて今回と全体会がございますが、ぜひ、忌憚のないご意見をよろしくお願いいたします。

たいと思います。

それでは、さっそく事項書に即して議論を進めていきたいと思います。

本日は、第3回で審議をしていただいて概ね枠組みとしてはご了承をいただきました「今後の進め方」や「具体的方策」を、前回の議論を踏まえて改めて事務局から「第1部会の審議のまとめ(案)」として提示をいただきました。これについてご審議をお願いしたいと思います。

昨年度と同様に、三重県教育改革推進会議としては「審議のまとめ」を年度末に作成していきたいと思っておりますので、それをまとめましたら教育委員会に報告をしていくという形を予定しております。

本日の資料は、資料1と、参考資料として前回配付したものをお配りしております。主として資料1について審議を行っていただくこととなります。これについては、私たちの部会や推進会議のまとめとしていろいろ案が出ておりますが、いろんな形でご意見をいただいて作っていきたく思っておりますので、たくさんのご意見をよろしく願います。

審議の進め方としては、全体を3つに分けてお願いします。最初に1ページから4ページの5までを議論して、その後、6の重点的な取組事項を2つに分けて、まず7ページまでを議論し、その後、8ページ以降を議論していただきたいと思います。ただ、6の重点的な取組事項は、一つのセットとして全体的に議論していくことも必要に応じて判断させていただきながら進めていきたいと思っておりますので、ご了承ください。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

## 2 審議事項

テーマ：「教員の資質向上」について

(1) 第1部会の審議のまとめ(案)について

(教育改革推進監)

それでは、1ページから説明させていただきますが、今の話にありましたように、この部会から次回2月4日の全体会での議論を経て、「審議のまとめ」ということで、県の教育委員会に対してご提言をいただくという形のものになります。前回までのこの部会での審議を踏まえ、内容的には、より具体的な内容を含んで本日、たたき台として事務局で作成したものですので、このような提言をいただければ県教育委員会としてしっかりと取り組んでいきたいという性質のものになりますので、たたき台についてしっかりご審議いただければ、大変ありがたく思うところです。

なお、事前送付版から一部文言の修正を施したところがございますので、そのあたりも含めて提案をさせていただきます。時間の関係上、ポイントに絞っての説明になりますが、よろしく願います。

それでは、まず1ページの1. 審議テーマについてですが、1段落目、本年度、この部会につきましては、「教員の資質の向上」についてご審議をいただきました。

2段落目、このテーマの「選定理由」ですが、学校教育の充実・発展のために、子どもたちと直接接する教員の果たすべき役割は極めて大きいということで、教員の資質向上が大事である。教育ビジョンのほうにも取組内容がございますが、こういったものを、より実効性のあるものにする必要があるということで、4回に分けてご審議をいただきました。

3段落目ですが、このテーマの内容は大きくは「養成」、「採用」、「研修・人材育成」、この3つの柱からなりますが、第1回、第2回の審議の中でのご意見の大半は、3つ目の「研修・人材育成」に係ったものでした。こういったことも踏まえながら、県教育委員会から、まずは「教員の授業力の向上」の観点に絞って審議をしたいという提案であり、その方向としたということで記述をさせていただきました。

2. 審議の概要について、いろんなご意見をいただきましたが、代表的なものを記述させ

ていただきました。1つ目の、学校現場は忙しくなっており、育てる文化が薄れ、組織的な取組が減っている。2つ目の、研修を受けるべき人が受けられる仕組みが重要であると。4つ目の、素晴らしい研修制度であるが、研修で学んだことを実践でどう生かすかが大事である。2ページの上から3つ目の、よい授業ができる教師は生徒指導等、他の面においても適切な対応ができる。ここは事前送付版から少し表現を改めました。

こういったご意見があったということで、「これを踏まえて具体的な方策の審議を行う」でございませう。

3. 教員に求められる資質についての1段落目は、教育ビジョンに記述のある教員が持つべき資質ということで、「その責務を自覚し、たゆみない研鑽に努め、指導力、人間性を磨き、子どもたちに手本を示すことが求められる」等々のことで、基本的にここはビジョンの記述にしたがって記述をしています。そして、この項の2つ目の段落、「これらを踏まえ」というところですが、子どもたちの学力や学ぶ意欲の向上に向けて、知識や技能を活用する学習活動等々を保障していくために、教員の授業力の向上を図るということの主眼にしたいという書き方で記述しました。

4. 現状と課題です。(1)(2)(3)と分けました。(1)が学校の組織・管理職、組織的な運営関係です。今後10年間に、多数の経験豊かな教員が退職するということが課題としてあるということ。これまでの記述と一部重なる部分もあります。3ページ 校長のマネジメント力向上により、働きやすく風通しのよい職場を実現する必要がある。また、管理職が中心となってOJT、現場での育成を推進する必要がある。こういった現状・課題があるというのが組織・管理職関係です。

(2) 教員個人一人ひとりの資質向上関係ですが、社会の変化に伴い、教員に求められる資質・能力の幅が拡大している。多忙化等により、教員が学校を離れて集合研修を受講することが難しくなっている。研修のあり方について、どこで、誰が、誰に対してなど、現状を踏まえた見直しが必要である。授業研究等を通じた基本的な力量の充実と、それを教員間で共有する環境の整備が必要である。等々の現状・課題があると記述をしました。

(3) その他といたしまして、これは全体的な枠組み関係ですが、県教育委員会と市町等教育委員会とが適切に役割分担、連携を行い、研修を効果的に実施する必要がある。国や県教育委員会が進めている新たな方策の教員免許状更新講習、10年ごとのものです。また、教職員育成支援システム、試行中のものですが、一人ひとりの教員の育成のための仕組みです。こういったものと連動していく必要があるという課題。また、教員の資質の向上にあたっては、県教育委員会が施策上の目標をしっかりと立てたうえでそれを進めていく。今回の場合、授業力の向上ということの一つ掲げたわけですが、そういった視点から研修等のあり方をしっかり位置づけていくことも必要だというような課題として記述をしました。

5. 授業力の向上を図るための基本的な考え方について、繰り返しになりますが、わかる授業、楽しい授業を創造できるよう、授業力の向上を図る。文章で記述をしましたが、前回の資料と重なりますが、四角囲いとして3点にまとめて記述をし直しさせていただきました。

1点目は、今の「わかる授業」、「楽しい授業」ということです。2つ目の は、県総合教育センターでの集合型研修中心から、学校・地域での研修の重視へと転換を図る必要があるのではないかと。また、OJT、現場での研修・育成の活性化、校内研修体制の確立に向けた学校支援の充実を図る、こういった基本的な考え方が必要ではないかというところで、ここまでの部分が総論的な部分としてまとめさせていただいたところです。

ご審議、よろしくお願ひいたします。

(部会長)

それでは、4ページの5までの総論的なところですが、ご意見をどうぞよろしくお願ひいたします。時間的には10時ぐらいまで取っても十分ありますので、よろしくお願ひいたし

ます。いかがでしょうか。

(向井委員)

教育ビジョンやこういう提案は、これを実行することが大事なかなと思います。企業の場合は、比較的簡単ですね。我々の業界だったら、売上高の何%が良い会社だとかになる。この間も東海財務局の方が見えて、びっくりしたのですが、東海地区の企業の72%が税金を払っていない。28%しか払っていないのです。そういうふう具体的に出来るわけです。

学校教育というのは、そういう点で、何番目に位置するかというベンチマークがない。答申されて、本当は、全国のベスト10に三重県は入る、県民総力の教育を上げていくという形ならすぐ分かる。これを全部やったら間違いなくそこへ来ると思います。事業家から見れば。

私もそんな形で三重県の教育に携わらせていただいて、キャリア教育を受けてびっくりするのは、子どもたちに人生の夢とか、どういうふうになりたいとかいうのは、ベンチマークがない。こんな形で夢をもっているから勉強しているんだと。

多くのことを実行する段階に来てるんじゃないかと私は思います。多くの学生からアンケートをもらいましたし、中部経済界を含めて経済界は、学校の学力アップにどれくらい支援できるかということも話し合っているんですね。ところが、要請がないとなかなかしゃしゃり出るわけにいかない。実態的に一つの例で見れば、「働き甲斐のある会社に入った」というのを100とした場合、「私は働き甲斐がない」というのだと40%の実力しか発揮できない。その結果がどうかといえば、100%働き甲斐のある会社に入ったら、3.6%の利益を生み出すが、嫌々入った会社の40%の人たちは、2.6%の赤字になる。企業は、絶対採りませんよね。それが現実には、72%の会社が税金を払わないということを考えたときに、どれだけ子どもたちの育成に尽力をされるか、好きなことを与えていくかということが必要だと思うんですね。

必ずしも学生の学力を否定するとか、先生方の資質が低いとは思わない。どこにターゲットを置くかというときに、子どもたちは将来に何を目標しているのか、どういうことをやりたいのかということ認識しながら教えていくということがすごく大事だと思います。もう、実行の段階に来ている。教育ビジョンをこのままやればいいのか。

こんなことを言ったら失礼ですけど、山田先生のところで私が90分キャリア教育をやらせてもらって、アンケートを全部もらう。130~140人のアンケート、ほとんどきちっと書いていただいています。ところが、他の大学に行きますね。3割の方が寝ている。ほとんどのアンケートも出てまいりません。こういう実態を見たときに、「あの大学にはリクルート部を行かすな」となってしまいます。やっぱり、そういう人たちに講義をしていて、「寝てください」と。なぜかといえば、深夜のコンビニか何かでアルバイトをしてるから、大学に寝に来るんですね。

しかも、50%が今、大学に入ってるという時代を踏まえると、学校教育のあり方というのは根本から変えないと日本がおかしくなるというふう思う。72%が税金を払わなかったら、おそらく教員の皆様方もこういうふうデフレの場合は物価が安いからいいですが、インフレターゲットをとれば、間違いなくすぐ経済格差がついてくる。身近で、ガソリン価格が上がってくる。輸入物価がものすごく上がってくる。2%のインフレターゲットで、物価はおそらく8~10%上がるだろう。ものすごく格差がついてくる。そういうことを子どもたちに教えていく。「好きなことが今からの人生であるかないか。そしてそのためには勉強をしなきゃいけない」ということを教えてやれば、そこが、供給と企業人とのものを教えていけば、きちっとできるし、アンケートができる。

私もはっきり申し上げて、我々は実行すべきだと。大学から高校、今度は中学校で鈴鹿市でやらせていただいて、全部アンケートをとって、もちろん、こちらに提供させていただくことも可能だと思います。もう実行する段階です。このビジョンを見ても素晴らしいものが

出来上がりつつある。後は実行して、三重県が目指すところはどこなのかということを考えてほしい。たまたま、鈴木知事は、県民総力を挙げての教育の向上ということを言ってるわけですが、できれば、もう実行していくのに、経済界もそういう形の協力は惜しまない。学校教育を終えた人たちが社会に出たときに、ものすごく矛盾が出る。

今まで膨大な費用で新社会人に教育を施してきた。我々は、6ヶ月間、幹部候補生にも何も資質を問わない。わずか20人ぐらいのために7,8千万をつぎ込んでいたのですが、それを3ヶ月ぐらい、それが半分ぐらいの予算です。そうしたら今は何をやるか。人材派遣会社を作る。作ったら大学へ行って、土日に来ていただいて1時間2千円払ってもいい。2年間ぐらい我々のところへ来てもらって、もう内々定してしまう。会社は、そういうふうな資質をちゃんと見る。

おそらく先生たちは、資質は高いと思うのですが、ところが、就職相談では、「社会に出た場合は、こういうふうにしたら採用されるよ」「こういうふうな形を勉強していきなさい」ということで、好きな仕事じゃないのに、そこで採用してもらうための勉強会をしてやってくる。学校の先生も一緒だと聞いた。だから、学校の先生は、「好きなのか」、「子どもたちを、日本の国力を上げるために、学力を上げるために先生が一生懸命に、そういうために先生になったのか」と問うてみたらいいと思います。「なんとなく私は公務員になって、学校だったら給料もよさそうだし、良い旦那さんでも見つかっていいんじゃないか」と、そこと子どもたちの育成とのギャップが出てくる。経済界は、はっきり言って、我々が考えるのは、別に日本人じゃなくていい。インターナショナルでいい。それは、確かめた仕事をしてからやればいいと、完全に我々はそういうふうになりますね。

私の会社でも現実に上場を予定していますが、上場したくないんですよ、実を言いますと。だけど、三重大学でアンケートをとらせていただくと、8割の方が、公務員か、上場会社に入りたいと書いているんです。これを見たときに、上場会社は、たった0.3%しかない。99.7%は非上場です。だから国力は下がってくる。経済界は必死で、人材育成にはどんな形でも惜しまないけど、学校が門戸を開けない。要請しないのです。

なぜなら、校長先生が、アメリカだったら、保護者会があったら、校長先生のリコールが起きると思う。そんなに低い学校だったり、問題が起きたら。それが起きないというのは、おそらく日本では、別にベスト10になっても最下位でも、校長先生の給料も何も関係ない。校長先生がそういうことを問われるのだったら、先生の巡回なり、資質を問うて、「あの先生はだめだよ。じゃ、チェンジしようか」というふうな形になるんじゃないでしょうか。

経済界は今、グローバルにももの考えない限り勝てない。そしたら、それを考える人は欲しい。人材。そういうことを、もう実行する段階です。この文章をみて、いろいろと読むにつけて、これはすごいと。これを実行すべきだ。もうそんなところに来てるんじゃないかと思います。

(部会長)

後はきちんと目標を定めて実行をしていくべきだというご意見ですね。

他にいかがでしょうか。

(浜辺委員)

先生が、資質が向上されている授業をされているかどうかということが、企業の場合では一人単独で仕事をするということはまずなく、チームで仕事をしたりとか、必ず二人以上で仕事をしますが、先生の場合は、担任の先生とか担当の先生お一人でされていらっしゃるわけで、そのときに、授業がしっかりと向上されているかどうか、楽しい授業になっているかということは、生徒が判断するか、私は、小学校が月に1回参観日ですが、保護者が判断するか、それ以外にどういう方法があるのかあまり分からないので、その辺をお尋ねしたいのと、そういったことをしっかりと判断できる仕組みがあるべきなのではないかと思います。

(部会長)

もし他にご意見がありましたら、お聞きしてから、今のご質問、すなわち、先生の教育というものの評価や判断は、実際、誰がどういう形でする仕組みになっているのかということ、それについてお答えいただこうかと思いますが、いかがでしょうか。

(関戸委員)

私自身の私見なのですが、これは学習の主体者である子どもだと思います。わかるか、楽しいか。その子どもたちが、「わかった」、「わからないことがわかった」と、その授業で。あるいは、楽しい授業だということで、その子どもたちが感じてくれることが、本当の評価につながると私自身は思います。だから、先生の自己満足ではなんともならないわけで、やはり学習の主体者である子どもたちが判断すべき。

そして、やっぱり、わかる授業の積み重ねが大事だと思います。そのためにも、わかる授業、楽しい授業を創造するための準備をしっかりとやらないと、その場その場の授業では、なかなか。子どもたちは、特にできる子もいますし、基礎学力が十分定着していない子もいます。いろいろ、本当に様々な子がおります。その中で定着していない子をいかに引き上げるか、いかにわかる授業をするかということに焦点を当てて、いろんな学校で取組をされていると思います。そこが大事だと思います。そういったところで主体者の子どもたちが判断すべきと思っています。

向井委員が言われました、子どもたちに将来に向けての夢、希望を持たせることは非常に大事だと。これは同感です。そのためにいろんな取組もしているわけですが、小中学校の義務教育から高校という一つの競争、入試というのが当然中学校ではあるわけです。そこで自分が夢や希望を持ってこういう職業に就きたいと思って、それぞれ自分に合った、適性に合った高校を選ぶわけですね、それぞれが。その指導もするわけですが、その根底には何かあるかということ、学力の定着なんですね。行きたくても行けない、学力がついてないために、という部分が現実としてある。だから、全員の子が夢や希望を持って自分の将来を見通した高校へ進学できるような学力をつけていく必要があるのではないかと。

今日、この審議を踏まえた答申を見せていただいて、このとおりの目標でいけば、みんなが三重県内の小中学校がこれに合わせてやっていけば、そういった高い理想ですが、全員が夢や希望が持てるようになっていけばいいなという感想を持たせていただきました。

(中津委員)

浜辺委員がおっしゃいました授業の評価ですが、私どもの学校では夏と、この12月に2回生徒の教師に対する評価、自分の勉強に対する評価を調査します。その結果が出てきて、生徒はとても優しく、先生に対する評価はあまり厳しくはないのですが、この先生の授業はよく分かるんだな、この先生の授業は楽しいんだなということは、それを見ると分かります。

それだけでは評価にならないとは思っていますが、今一つ、今回、企業のやっている授業力評価というのを取り入れまして、まだその結果は返っておりませんので、どんなことになるか分からないのですが。やはり公立も厳しいでしょうが、私学に対しては授業料を払っておりますから、結構、親の目も厳しいですし、学校としても教師を育てる責任はあるわけですね。

先ほど、ずっとポイントを言われたときに、私が感じていたことを言われたのですが、確かに研修のことについてはかなり話されたと感じますが、最初の養成ということですね。教師を研修に送っても、自分にそれが実りになるのはなかなか難しいことだと私は今まで感じてきました。学校の中にそういう養成の雰囲気といったものがないと、いくら研修してもそれは育たないと思うんですね。

最近の先生は、特によく勉強はしてきています。大体私どもの学校では、高等学校の先生は大学院を出た先生に来ていただくことにしていますので、学力はありますが、学力と授業力とは別だと思います。自分はわかっていても、それをどう伝えていくか、どうわからせる

かというのは、非常に難しいように思います。

それで、ここ1、2年、そういう学力のある先生、この先生は伸びるだろうと思う先生に対して、今、メンター組織をとっています。非常に教育経験のある公立を退職されたような先生でも、例えば、理科の授業ですと、どういうふうな実験をすれば子どもたちにポイントが伝わるかというのは、自分が実験できても、それを子どもたちにそのことがわからせられるのはなかなか難しいようですね。そのメンターの先生が前もって授業計画を見て、指導していただいとくと、実際の授業のときに、こういうことがいいんだということの一つひとつ体験として分かっていたらいいですね。

後のところでアドバイザーという言葉が出てくるんですね。終わりのほうだと思いますが、そのアドバイザーとメンターとはちょっと違うように思います。教師を養成するには、そういうメンター的なことがこれからも要るんじゃないかなと私は思っていました。

だから、授業力を上げないと先生の信頼度が高まらないので、いろんな面で授業力アップということは本当に大事だと感じております。向井委員が言われましたことも賛成です。グローバルな視点を持ってこれから教育していかないといけないですが、まずは、本当に、教師の授業力アップは、何よりも先決問題だと私は今感じております。

(部会長)

司会の役の立場からもう少しお聞きします。公立の学校でも重要な視点をご指摘いただいているのではないかと思います。中津先生がおっしゃった養成というのは、実際に先生をどうやってより良い先生に養成するかという意味での養成ですね。先生を育てるということですね。

そこで、2つ質問があります。1つは、少し企業的なものも含んだ評価を導入されているとおっしゃっている、そのことをもう少しご説明いただきたいということです。もう1つは、メンターとアドバイザーは少し違うということです。例えば、ニュアンスとして、どこがメンターの大事なところか、メンターはこういうことができるからよいという点があればご指摘ください。それらは、ここで言うアドバイザーの視点にも生かせるかもしれません。

(中津委員)

企業の評価というのは、今までは総務とか教務とかが評価項目を作り、生徒たちに最後の授業でこの9月から12月までに、最初は4月から7月ですね、その授業を見てみて、秋からまた教師が工夫した点でどういうふうに生徒たちを受けとめてくれたかということで評価をしてきたわけですが、やはり教師の目だけで見ていると視野が狭いですね。もっと一般の人の立場からも見て教師に対する評価はどうなのかということで、今、いろんな企業が評価システムを作っております。特に私どもは私立ですから、教師が転勤することもないので、そういうシステムを取り入れないと自己満足に陥ってしまうということも考えまして、企業が作っている評価システムを一度取り入れてみたということです。だから、学校内だけでは気のつかないポイントも入ってきているわけです。

それが1点と、先ほどのメンターというのは、アドバイザーの場合は、私はちょっとよく分かりませんが、メンターの場合は、ある程度その教師に寄り添っていくということですので、育てることが中心ですね。だから、どう違うかと言われると非常に難しいんですが、メンターというのは同伴するというものです。その辺がちょっと・・・

(部会長)

教えるというよりも支えるような役割ですね。

(中津委員)

そうですね。ですから、何かやってみてアドバイスするのとちょっと違うわけですね。それで、私は、養成ということは、確かに研修や人材育成のことはよく話されたなど、まとめを読んでみて、そう感じました。でも、確かに今、私たちが取り組んでいる養成というのは、あまり話してこなかったということを考えて、メンターということを考えました。

(部会長)

なるほど。ちょっとこの辺で先ほど浜辺委員から出された質問について、関戸委員と中津委員が答えてくださいましたが、教育委員会として、それぞれの先生の教育についての評価なり判断について、付け加えてお願いできますでしょうか。

(西口次長)

教育で一番大事にしていかなければならない授業の評価についてご質問をいただきました。関戸委員からは、学習の主体者である子どもが「わかる」「楽しい」と感じるのが一番であると言われました。そのとおりで、私どもも、子どもたちがよくわかるというような顔をして授業を受けている、あるいは授業後にその授業の感想を聞いてみて、よくわかったということの後で評価してみることも大事にしながら、ただ、もう一つ大事にしているのは、なんでも子どもたちが楽しければいい、わかったと言うだけでいいというのではなく、その授業は学習指導要領等がきちんと押さえられたうえで指導がなされているかという点の見直しも大事です。それが関戸委員がおっしゃっていただいた今後につながる学力になっていくと思っています。その点につきましては、例えば、指導主事が学校に出向かせていただいたり、アドバイザーの話も出ましたが、アドバイザーが出向かせていただいたりして、研修という立場の中で評価をさせていただくこともありますし、一日の中で、教員同士がお互いに情報交換をしながら評価し合うこともありますし、管理職から今の授業はこうだよというような評価もすることもあります。そのようなことを持続的にいながら教員の資質の向上を考えています。以上でございます。

(向井委員)

教育側というのは、ぼくらの経済界がとり組む教育というのは全く違うんですね。

実を言いますと、「楽しく」とか何とかというのは、24時間を、プログラムを作ってみれば、学校で勉強する6時間とか8時間というのをきちんと書いたときに、これは本当に「楽しくて」ということでいいのか。要は、8時間寝て、ゲームが好きだとかスポーツが好きだということで、好きな時間をちゃんと割り振りをしてあげて、学校って、あなたの夢と人生をすべてをもらうのに、そんな「楽しく何かをやる」という時間が24時間の中にあっているのか。そんなことでいいのかな。本当に自分の夢を叶えるとか何とかってというのは、ものすごく過酷なものだと思うんですね。

一例で言えば、アスリートを見れば分かると思うんですよ。石川遼君なんか高校出てすぐやっているんですけど、英語は堪能、どこでも通用する国際人になっている。彼はきっと、楽だとか何だとかは考えたことがないと思うんです。悩み、トレーニングし、苦しみ、そういうことを楽しくする学校なんて、そんな24時間ずっと楽しく、何か、寝てるか喰ってるか、楽しんでいるのか、社会はそんな人を受け入れませんよね。

やはりある時間、学校で勉強しなければいけません。なぜ勉強するのか、先生がいなくたって休みがあったっていいじゃないか。そういう教え方をしていく。先生がむしろ楽な方法を考える。

本田技研のラインを見ていただくと、班長とか係長とか主任は、ほとんど考えるほうに回る。その人たちが終わった後何をするかといえば、改善提案を出してきて、過酷であるならそこを改善してください。8時間は秒単位で管理されているわけです。そういう形からみて、社会はものすごく厳しい。我々は、全部序列が並ぶ。極端なことを言えば、営業成績とかサービス、お客様からの苦情はあなたに集中しているとか、職種が間違っているんじゃないかと。会社はいくらでも職種があるわけですから、替えていくことも可能です。

学校教育は、そんなに楽しくて、どこが学校教育だと。人生の一つのもので、キャリア教育でどこかへ職場体験に来たと。なんか大変そうだと。大変だったらどこでやるのだということを考えてほしい。いつも学生に教えるのは、「生きる力というのは、一生懸命働いて稼ぐことなんだ」と。でもそれだけだったら、年齢が来たらだめですよ。昔の人は考えて、『一



両千両万両』と。だからそこに考えることが必要なんですね。考えるということは、学ぶということと一緒にだね。人生の成功は、生きる力、考える力、学ぶ力が必要だと。では、それを逆にとったときに、学校生活で学ぶ力、考える力、生きる力をつける。学生のときにそうやって教えてやればいいじゃないか。なんでそんなに甘やかすのか。たった8時間か6時間で、自分の夢を叶えるのに、もっと極端に言えば、「あなたは学校のクラスで何位だ」と、そうやって言ってやればいいじゃないか。

我々が大学に行ったら、あなたの1年後、3年後、遊びも書いてください。全部マニュアルを作ってやるんですね。これを、中学校で初めて鈴鹿市でやらせていただくと思っていますが、子どもたちにある一定の時間は、人生に生き抜く力を教えるんだ。「楽しく」なんて、僕らからすれば、そんな子どもたちは要らない。仕事というのは、急に過酷になるわけですから、その間は、自分たちが勉強して、「何で先生がいなきゃ勉強しないの。あなたの人生のお手伝いをしているんだ」と。夢のお手伝いをしているんだと訊いてみたらよい。そういう授業を僕らはしてほしい。そして、それが、先ほど言ったように、「全国で何位であるか」、「あなたは、クラスで何位であるか」ということもやればよい。そして上の子に教えてあげたらいい。

私も孫がいますが、小学校から家庭教師を付けて、中学校は全寮制に入れて、ちゃんと育てようと家族で話しています。おそらく先生はお聞きになっていると思いますが、お医者さんの家庭は、最初からそう指導していますよ。おそらくそれが普通の人生だと思っている。でも、学校が楽しくて遊んでいる。それでは、ずっと24時間楽しいじゃないか。家で何か緊張感があるのか。そこを考えてほしい。

僕らは、国際的に通用する人材を育てる。海外に行ったら、極端に言えば、学べない人たちがいっぱいいる。その中で学ぶ人たちの真剣な目、これは日本人にはないです。そんな人を探ったらよい。いくらでも採れるんです、日本の給料を払えば。3ヶ国語ぐらい堪能。そんなときに通用する人材は何ですかと。おそらくみんなが、国力が落ちていく。人生、仮に80歳、90歳まで生きたとすると年金なんてばんばん下がってくる。本当に先生っていい仕事なんだろうけど、もう1回、人間づくりというのは、軍国主義の時代はいけませんけど、ある程度人生の厳しさがあたっていい。それはスポーツであってもいいし勉強であってでもいいけど、ある期間は、ちゃんと子どもたちに教えてあげないといかんと思う。

僕らがもし教育界でやらせていただいたら、ちゃんとプログラムを持って、あなたの24時間を書いてください。やはり、遊ぶ、楽しい思い出のために、6時間は全力であなたの夢を叶えるために基礎学力をつけてください。中学生だったら分かりますよね。僕はここに書かれているすべての教育力アップというのは、今になって、会社は全部序列を付けられる、売上高、利益率、そこの持っている社員の質まで。それは、お客様に支持されるかと。それが急にそこへ入って、教育費はもうなくなった、明日からどうなるのか。おそらく経済界はなんぼでも成果を上げる人だったら採りたいと思っている。成果が上がらないから採らないだけです。たったそれだけのことです。いくらでも雇用は増やせるとみんなが言ってるわけです。質が悪すぎる。そこが問題じゃないかと経済界は思っている。だからこれを実行するか否か、ということ僕らは強く思う。

(中村委員)

本日がまとめということで、この文章が次の全体会議に出るということは、この部会の責任で一定出すのかということも思いながら、ちょっとページを追いながらお尋ねしたいことや思っていることを言わせていただくかと思っています。

1ページの「なぜ授業力の向上か」という、全体として私、この審議のまとめというのは、一定良くできているというような言い方はおかしいですが、十分理解できるものだろうと、現場教職員にとっても、ということ前提にしながらですが、審議テーマについて後段の部分で、授業が子どもたちにとって学校生活の大半を占めているというような文言を入れて

いただけないかと。授業が充実していないと、楽しいという言葉を使うと誤解を招くかわかりませんが、学校が楽しくなくなるんじゃないか。そのことで教員の果たす責務は大きいというところを入れていただきたいと思います。

2 ページ目の の2 つ目は日本語の問題かと思うんですが、資質向上には教員以外の体験を持つことが必要であるということ。どこかの、例えば、行政職なり企業なりの人だけ採用するのかというふうにも読めなくもありませんので、これは学校教育というエリアを離れて勉強することも大事だという趣旨だとしたら、分かりやすく書いていただけたらどうかと。

3 番目の後段の部分ですが、これは前回の部会で山田部会長がおっしゃったことは、私、非常になるほどと思って、ある意味、大きく受けとめておりますが、学力・学習状況調査を振り返ってみると、基礎・基本は三重の子どもたちは、言葉がいいかどうかわかりませんが、そこそこですよ。ただ、発展的な課題にチャレンジする精神は随分欠けているのではないかと、これは、大きな問題なのかと思っています。

少し長くなりますが、授業なんですよ。講義でもなければ講習でもないし、研修でもないんです。私が先輩から教えられたこと、自分が大事にしていたことを言えば、いろんな個性なり力を持った子どもたちが集まって、格好よく言えば、真理を追究していく場所なのか。その中で様々な力、計算の力や話を聞く態度、ものの言い方というところを身につけていくんだらうと考えた場合に、先ほどの山田部会長のお話に戻りますが、学ぶ意欲や真理を追究する力が三重の子どもたちが落ちてるとすれば、やはり、これは大きな問題なんだらうと。そういうことが分かるような文章にならないかな。最後の4行ですが、「子どもの学力や学ぶ意欲」ですが、学力の中には学ぶ意欲も入っていますね、細かいことを言えば。

それと、「新たな学び」というのが突然出てきますので、ここら辺整理できないか。例えば、「子どもたちが意欲を持って真理を追究できる学びを保障するための」いいかどうかわかりませんが、というようなところを書いていただけたらどうかと思います。

3 ページは質問ですが、一番最後、( 3 )その他の です。教員の資質の向上にあたっては、県教育委員会云々、これが私の力では何を意味しているのかわかりませんので、教えていただきたい。

以上、ページに沿ってですが、最後に、皆さん十分お分かりだと思いますが、日々の授業でどういう営みを教員が行っているかを若干お話をさせていただきたいと思います。先ほど授業の評価をどうするのか、子どもたちがこの授業をわかったか、楽しかったかということもありますが、教員自身が日々の授業を評価するんです。それがないと、次の授業ができないんです。ですから、ある授業が終わりました。次、こういう授業をしますといったときに、私、社会科の教師でしたが、この質問をしたら、30人の子どもがいたら、その30人がどうやって答えるだらうかということ予想して臨むんです。つまり子にはどういう手立てを打つかということの繰り返しです。ここの力がついてないと、先生だけが何か変わった教材を持ってきてしゃべって、それについてくる4、5人の子どもたちが一生懸命ものを言って、あまりよく分からない人たちから、元気な授業でしたねと自己満足して帰ってくる。というふうな授業を何回かして、よく先輩に叱られたことを思い出したのですが、子どもをしっかり見抜く力といいますか、その部分がないと資質の向上にもつながらないのかと思っています。

併せて、ベンチマーキングとか三重の今の教育の現状というところが、この会議でも、またいろんな場でもお話をさせていただいておりますが、教育ビジョンには明確に数値目標も掲げてありますので、たちまちとは言いませんが、もっと他の段階で、今現状はどうなのかということ推進会議にもお知らせをいただけたら、また議論も活発になるのではないかと思います。最後はこの審議のまとめとは直接関係がありませんので、申し訳ありませんでした。

(高屋委員)

私の希望ですが、1 ページからずっと見ていくと、「多忙」という字がすごく目立ちます。

私は学校の先生において、多忙かもわかりませんが、この多忙という字を見てしまったら、この多忙に甘えてしまうような気がしますので、この多忙を違う文言に替えるか、抜いていただくほうが、私はいいかと思います。

中村先生がおっしゃった、見抜く力はすごく大事だと思います。この見抜く力そのものの準備として、段取りを先生はたぶん、授業をした後、自分がこうやりたいということななっていたと思うんです。でも、その段取りができたなら、私は、多忙という言葉はあまり必要でなくなるような気がします、単純に考えて。ですので、多忙というのは、先生にとってはあまり良くない文言だと私は思うのと、親から考えて、元親ですが、抜いていただいたほうがいいなと思います。

もう一つ、「先生方の適性」と書いてありましたが、先生方の適性、学校の授業がよくわかるとかの前に、先生そのものの人間性にすごく左右されてくると思います。その人間性が子どもたちにどのように波動を与えていくか。それによって子どもたちは、学校の勉強が楽しかったとなっていくと思いますので、その人間そのものの資質を採用するときに見抜いていただくような、茶道では「目利き」とか「目当て」と言いますが、ものの本質を見るところにあたりますが、そういうところで、教育委員会が採用するときにくれぐれもそういうところを見ていただけたらと。あと、校長先生になった段階でも、自分たちの後輩を見抜く力というのは必然とついていると思いますので、よろしく願いできたらと思います。

校長先生そのものは、私はあまり好きではないですが、何かいつも、校長先生になった時点で教育そのものは自分自身では終わっているというような、いつも話していて、「もう教育は私はいいんです」という感じで、いつもそういう感じが、関戸先生は違うかわかりませんが、思いますので、くれぐれもそのところで、自分が定年退職をするまでは教育者であるということは、絶対に忘れないでいращるためにも、後輩を見抜く力を持っていたきたい。そして、子どもたちを引っ張っていく先生の力をつけるために校長は力を惜しまない、嫌われることははっきり言う、そういう校長であってほしいと私は思います。ここを書いていただきたいとは思いますが、そういうことを望みます。

(西口次長)

中村委員のご質問にお答えしなければならないと思っています。先ほど中村委員がご指摘いただきました(3)ののところですが、読んでいただいて分かりにくいということで、文言を考え直したいと思うのですが、これは、県の教育委員会にはいろんな課がありまして、それぞれの課ごとに現状を改善していくために施策を考えますが、それは研修担当も知ったうえで、必要な研修を企画・提案、立案していきたいという意味を込めて書かせていただいております。

(部会長)

中村委員のご発言だけではなく、いろいろご発言いただきましたが、また最後に全体会に出していく段階で、事務局と相談しながら、文言は検討して必要な修正をし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。

そろそろ次に移りたいのですが、私から一つだけ、ここはこの段階で言っておかないといけないという点があります。

それは何かというと、2番に「審議の概要」というのがありますが、これはあまりタイトルとしてふさわしくありません。審議の概要というと、第1部会の審議全体の概要というふうに理解をされてしまいますので、私もこの部分が必要かどうかということで見直してみても、この審議の概要のところでは全部で9つぐらいありますが、確かに、多くが後ろのほうで改めて指摘をされていることですが、それでも半数弱は、後ろのほうでは指摘されていないことがあるので、そういう点ではこの部分を残すことはいいかなどは思いますが、例えば、「全般的課題について」とか、何らかタイトルを変えないと、この審議の概要ということと中身が、少しギャップがあるように思いますので、ご検討いただければと思います。

それでは、もう少し議論を進めていきたいと思えます。

4ページの6から途中の7までになりますが、先ほどの2番目のところですが、説明をよろしく願います。

#### (教育改革推進監)

今までの部分でご指摘いただいたところにつきましては、文言等について、また全体会に向けて必要な修正等を施し、部会長にもご確認いただいたうえで全体会に臨みたいと思えます。よろしく願います。

それでは、4ページの一番下、6.重点的な取組事項以降のところでは、これまでのものをご意見を踏まえながら具体的な記述にさせていただいたところでは、5ページ(1)学校における「わかる授業」「楽しい授業」とは、ということもあるかと思えますが、タイトルとしてこのようにしております。「～を創造する授業力の向上」ということで、具体的な方策の

新学習指導要領に即した授業改善モデル(実効的な指導案・効果的な教材)の開発及び活用促進ということで、学習指導要領が新しくなっておりますが、この趣旨・内容を踏まえて教科毎に、この「教科毎に」のところ、事前配付版から文言を今回追加をしています。「教科毎に授業改善モデルの開発を行う」、これを、「実践推進校における授業の公開や研修会の開催等を通じて県内に普及していく」ということが1つ目です。

指導主事、学力向上アドバイザー、授業改善アドバイザー等の学校訪問体制の充実、小中学校です。学校からの訪問要請のねらいに的確に応じられるよう、これらの指導主事等の派遣体制を充実していく。これらの派遣を通じ、新学習指導要領の趣旨・概要や、で策定する授業改善モデルといったものを普及あるいは支援等を行っていくということと。

6ページです。今度は、高等学校教育における特性を踏まえた支援ということで、高等学校の場合は、学校ごとに課題が大きく異なる状況がありますので、その特性に応じて学校現場を中心に基礎的な学力の定着や、発展的な学力の育成等々を図っていくということで3つあります。ア)基礎的な学力の確実な定着。義務教育段階の学力の確実な定着、いわゆる学び直しといったことです、を含めた基礎的な学力の定着・向上を目的に、各高校ごとの実態・課題を的確に把握し、課題を明確化して効果的な指導方法につなげていく取組をする必要があるのではないかとこのところでは。

イ)発展的な学力育成への支援ということで、こういった発展的な学力、いわゆる大学進学等が多い高等学校等が念頭にありますが、こういった学校における教育課程の工夫・改善、効果的な課外授業のあり方等について、教育委員会からの支援とともに、関係する学校間の連携を深めて指導力の強化、また、理数教育や英語教育の充実を図っていくということです。

ウ)職業教育の充実です。農業・工業・商業等の専門学科で、学科ごとの専門性が高い高等学校教育の特色を加え、県教育委員会の指導主事等による支援を充実していくことと、こういった学校では、高度な技術あるいは資格を身に付けられるように取り組んでおりますので、専門性を持った教員の育成を目的に、大学や研究機関、企業等と連携して教員研修を充実していきます。

(2)校長によるOJTの活性化・校内研修体制の確立ということで、校長や教頭等のリーダーシップが大事である。7ページ 授業力の向上等を組織的に推進するための新任管理職研修の改善ということで、ア)マネジメント力向上をテーマとした新任校長研修の改善・充実です。校長は学校のトップリーダーであるということで、管理職に求められる学校経営力・人材育成力向上といった観点から研修プログラムを見直していく。また、新たに学校評価、教員の指導力向上、いじめ防止等の内容も触れています。

イ)は、新任教頭研修です。学校のサブリーダーとして求められる外部交渉力・識見の向上の視点から研修プログラムの見直しを行ってまいります。また、学校評価、教員の授業力

向上、いじめ防止等の内容を含むということと、コミュニケーション力を教頭がつけることが非常に重要ということで、コーチング研修等を必修とします。

授業力向上に向けた校内研修活性化のためのマネジメント研修ということで、こういった校内研修が活発に行われるように、校長が学校の中で授業力向上のためのマネジメント力を上げていくことが非常に重要であるということで、少し事前配付版から文言を付け加えておりますが、上記(1)、一番最初のほうに、教科ごとの授業改善モデルの開発をする学校がありますが、こういった学校を主な対象として指定をしながら、学校での実践と組み合わせた研修を実施していき、その成果を普及していくと記述しました。

校長等との面談による的確な教員育成ということで、教職員育成支援システムで期首、中間、期末に面談を行ってまいります。校長等と教員との面談の場を活用して、一人ひとりの教員の強みと弱みに応じて、授業力向上のための研修や自己研鑽の意識向上に助言等を行います。

ここまでです。よろしく申し上げます。

(部会長)

これからは、今ご説明いただいたように、重点的な取組事項ということの前半になります。

こちらについては、前回大きな項目だけ示されていましたが、それを更に詳しく述べるといって、新たに取り組んでいくこととか、力を注いでいくものとか、見直しをしていくという重点になっているところが書かれております。こちらについてもいろいろご意見をいただければと思います。いかがでしょうか。(1)は、学校における「わかる授業」「楽しい授業」を創造する授業力、(2)が校長先生や学校全体のマネジメントのことですが。

(向井委員)

私、先ほどから言わせていただいておりますが、「楽しい授業」というのでいいんだろうかと。

「わかる授業」という形なら、社会人としての旅立ちへの授業とか、人生設計なんていったらおかしいですが、夢実現とかそういう形なので。学生に、「勉強楽しいですか」と訊いたら、みんなが「はい」って手を挙げるのでしょうか。よく分かりませんが。

(部会長)

私自身の率直なところを言いますと、今の子どもたちは本当の意味で学ぶ喜びといいましょうか、前に向井委員がおっしゃっているような、いろんな試練があって、いろいろ取り組んだことによって苦しさもあるけれども、そこに喜びが生まれますよね、そういう、自分がいろいろ取り組んだことに対しての充実感というか、喜びみたいなものが、今の学校の中で十分に感じられない事態に子どもたちはあるということは確かで、ですから、楽しいということ、もしかして表面的に思われるかもしれないですが、本当の意味での学ぶ喜びを体験できるような授業をやってほしいと、そういう意味がここに込められているんじゃないかと私は理解をしているんです。

(向井委員)

すごく分かりやすいですね。喜びというのですか、そういうふうなところで、楽しいという形で教育が成れば、それは一番最高ですが、現実の社会は、現実に出たら今は就職できないということですから、喜びという形で文言を変えていただいたほうがいいんじゃないか。

それと、高校になりますと義務教育じゃないですよ。学生は選択できるわけですから。学校教育のあり方というのは、学生は専門性とか大学へ行くとかという形の中で、大学進学は50%ということ、高校へ行かれる方はどれくらいいるのでしょうか。中学で就職される方はいるのですか。

(部会長)

今、どのくらいでしょうか。

(教育改革推進監)

23年度の卒業生ですが、県内の中学校卒業者の高等学校等進学率が98.4%です。

(向井委員)

ほぼ100%に近いわけですね。でも、退学というのも当然出てくるでしょうね。高校もそんなとこまで来ているという形なら、三重県が考えるより、中学校から高校ぐらいまでは一貫的にそうやって社会で通用する人たちの教育に特化していくべきでしょうね。

僕も、高校生の採用を強化しろという話をさせていただいて、別にその人たちに教育を施して、専門学校へ行く程度の資格を取らせたらどうだという話も今は進めてはいるんです。現実には、社会に通用するという形で考えるなら、間違いなくこの辺は企業と連携しないと先生も大変だと思うんです。高校の段階になると間違いなく、ただ大学へ行っただけだと、大学の就職率の厳しさは、おそらく想像以上じゃないですかね。だから、大学へ行くよりも、むしろ高校で、そうやってやったほうがよいという時に来ているのではないかと思います。

おそらく工業高校だと、0.3%の上場会社から、上位5名は学校推薦で全部採りますという形で、ずっと上からおそらく20位ぐらいまではそうやって大企業に入っていくわけですね。では、大学を出て普通の99.7%が非上場に入って、そのときにどれだけの格差がつくかということが分かってくると思うんです。会社というのはとことん教えていきますし、やはり20位以内に勉強しているわけですから。

そういうふうなことを考えたときに、もっともっと専門性が必要になりますね。好きなとこに学ばせていくということが。だから、高校と中学の区分けを考えていく。しかも中学校で基礎をつけさせていくということを目の当たりに説明していく必要があると思いますね。社会とのかかわりをもうちょっとオープンにしたっていいんじゃないか。それなら先生もゆとりがあるし、本当に僕らも、格差ってこんなについていいんだらうかと。

現実には無茶苦茶な話ですが、トップ営業と下位の営業との生産性は8倍とかそんなふうに変わってきてるんですね。それで、8倍の人たちのそれは、日本一の才能を持っている。でも、この人がマネジメントができるかといったら、できない。その人がやっていると、みんなひょっとしたら、極端なことを言えば、「こんな資質でよくやっているな」と。だから、部下がみんな未熟に見えるから、マネージャーをさせると大変なことになる。それはそれで生きると。その方に教育をさせると非常に上手なんです。だから、車でいうなら1ヶ月30台、21日しか出勤しないのに30台を超えていって、片方は5台しか売らないと。この人を教えたら、すぐに10台ぐらいまではいくということです。

おそらく学校教育もベテランの人たちが退職していくということで、高校からはものすごく差がついてくるんですね。そのときに中部経済界なんかは人材を派遣します。商工会議所もやります。先生が勉強する機会をサポートさせていただけると思うんです。経済界は間違いなくこちら辺は応援させていただきます。ここはもっとコラボを組むべきだ、三重県が推奨して。そういうことで、我々は今のところ、実験をさせていただきますし、今、多くの人を、ただ自分の体験とか自慢話をしないでください、というふうなことで一つの定義付けをしていますから、それが出来上がりましたら、企業からは応援させていただきます。

高校に関してはそんな形の中で、実写的な形で教えてほしい。大学へ行くのもちゃんとした定義で、ニートとかにならないことを言っただけもらわないと。高校で、はっきり言えば、大学へ行かないほうがいいよと、むしろ。高校の就職率は高いですよ。高校の卒業生で採用するといったら、専門学校へ行ってるから、就職率は高いんじゃないの。

(部会長)

最近落ちていますが、昔ほど高くはありませんが、でも、まあ、はい、お願いします。

(倉田高校教育課長)

昨年の就職の内定率は、約96%が内定しているということです。

(向井委員)

そうですね。だから、大学よりずっと高いですよ。90何%なんか無茶苦茶高いと思

うんですね。だから、高校生で社会に出ようとする人たちのスキーマが結構ある。ある程度の会社へ入れば、間違いなく教育をしていく。それは、大企業に見られるように、もう、製造の現場でエキスパートが必要だから、その人たちが、今はどんな方が教えるかといったら、ほとんど海外に行かせる。国内はいわゆる研究のラインだけだと。やったやつを伝授していくということですから、別に高校を出たからといって就職が不利になることはない。そういうことは教えてあげたほうがいいと思うんですね。勉強しなかったら大学へ行かないほうがいい。そういうことも社会はちゃんと教えてやらないといけないのではないかと考えているんです。

それと、成長戦略に国から出ている業種が決まっているんです。分かっていますよね。医療とか介護の世界はいくらでも人が必要だというのは分かっているのに、子どもたちにそこまで教えているのか。ここは雇用を生み出しますということをちゃんと教えてあげているかということも、僕ら経済界は心配ですね。こんなにアンマッチした職種を選んでいいんだろうか。そんなことも含めて、ここからは社会とかかわる教育というのをもう少し考えたほうがいい。経済界はどれくらいの人をくれるかということとは分かりませんが、そうやって予算も人材も全部取っていますし、そういうことは可能であると。

おそらく三重県は大いにそれを使ってほしいと思っていますし、海陽学園ですか、あそこはトヨタを中心とした、JRさんなんかが高高一貫とあって、今年も一応大学に目標があるから、東大に10人ほど出したいということでトライしていることは事実です。世界のリーダーたちを育成するという、はっきりと経済界がお金を出してやっていることは間違いのないことです。それを別に、三重県の公立校に導入したっていいんじゃないかと思っています。

先生は、そういうふうな形で少し勉強したりなんかする時間をもう少し取れるような仕組みも考えてほしい。ぜひとも高校からはそんな形でお願いしたいと思っています。

(部会長)

今の向井委員のご指摘は、例えば、昨年度の推進会議でもっと全般的に、高校教育の中でキャリア教育なんかも取り入れていかなければいけないというまとめをしてきたと思います。逆に言えば、昨年度の教育全般に対する推進会議の議論が、今度、授業というか、学力といったところでその観点をもう少し生かしていただいてもいいんじゃないかということであるかもしれないですね。この辺もちょっと検討していかないといいないかと思っています。

(向井委員)

それで、関戸校長、そういう経済界のあれを使ったら、割に教育が混乱しますかね。

(関戸委員)

難しい質問ですが、評価の面とかいろいろご意見をいただいています。やはり、第2回の部会でしたか、教育現場と民間の違いというのは、対象になるものが生身の子どもたちという現場ですね。そういうところで企業をそのまま適用することについてはなかなか難しい、馴染まない部分があると思います。実際の仕事内容、あるいはそういう面でそのまま持ってくるというのは、

ただ、民間の進んでいる部分、あるいは優れている部分を参考にしながら取り入れていく姿勢は大事だと思いますが、そのままそっくりというのは馴染まないところが、私はあると思います。

前回の会議で、ここにも書かれていますが、教職員育成支援システムということで、校長は各教員と期首、中間、期末というふうに目標を立てて進捗状況を、そして、最後の評価ということで自己評価をさせて面談をするわけです。そういうところについて、前回も出ましたが、教員の待遇であるとか給与であるとか、民間は当たり前ですね、そういうことをすると、教育界についてはなかなか基準というものがないんです。企業というのは生産性をきっちり上げていく、この辺が大きな目標になってくると思いますが、我々はいろんな様々な子どもたちの少しずつの努力によって高めていくのが使命ですので、なかなかきちとした基



準というものが難しい部分がありますので、その辺はなかなか、導入は私自身は反対ですし、抵抗があると思っております。具体的に言えば、その辺でいろいろ話を何回か聞いておって、やはりギャップがありますね、そういう面では。

(向井委員)

我々経済界は、子どもたちについて批判していいんだろかということを行っているわけです。こんなに就職ができない、しかし、我々は要望がある。しかし、そこに資質が問題。こんなに教育界と経済界が乖離して、いい社会なんてできるんだろか。全部ほとんどが、結構有名といわれるところが、極端に言えば国際的な採用をする。しかも、10月入社という二手に分かれていくという形も言われています。これだけ人材育成をするほうと、長い30年とか35年という社会に出た人の乖離があっただろか。ものすごくギャップを感じます。

だから、我々は、成功物語とはこうあるべきだと結論づけて、だらだら話すのはいけない。だから、そういう点ではそういうふうにちゃんと作ってしよう。そこの校長先生に見ていただいて、そして話していく。ある普通高校で、当社のサービスマンを講師として派遣し、授業を何回もやっていると、サービスの仕事が好きになってきます。それは、専門学校に推薦でどんどん入学していけるということで、6年ぐらい取り組んでいるのですが、そんなふうに社会とのかかわりをもう少しやっただろかというのではないかと私は思います。

(部会長)

今の議論を踏まえながら(1)と(2)他にいかがでしょうか。

(関戸委員)

今、楽しいということにこだわった議論があったと思いますが、「楽しい授業」というのはキーワードになっている重要な言葉だと私自身は思っています。「わかる授業」はもちろんのこと、楽しいの反対は苦しいで、授業がわからないというのは、例えば中学校では50分、小学校では45分、わからないのに机に座っている子の苦痛というのは大変なものがあると思います。それが1時間だけじゃなくてずっと続いていくわけですね。そういう子たちにやはり「わかる喜び」「楽しい授業」、そういったことを目指していくということは、楽しさを与えていく。苦しい、苦しい、苦しいでは、どこの世界もそうだと思いますが、長続きはしないと思います。何かどこかで楽しみがあって、そこで伸びた、わかったというところがあって前進していくと私は思っておりますので、「楽しい」というのは、一つの大きいキーワードだと思います。そういった下を向いている子、そういう苦しさが連続している子、こういう子たちが今の不登校に結びついていたり、いろんな諸問題が出てきているとも思います。

(白鳥次長)

今のその点に絡んでですが、あくまで私どもの施策は、三重県教育ビジョンを踏まえて実施をしています。この学力の育成に関しては、大きく3つ、学力の要素があるとされておりますが、その1つに、主体的に学習に取り組む態度、いわゆる学習意欲の育成ということに絡んだ要素がございます。その中に、先ほど来ご指摘ただいております学ぶ喜び、そして、わかる喜び、これを経験させていくことが学習意欲の向上につながるということから、授業力の向上が必要だと書かれています。

私ども、県のほうでも「わかる授業」「楽しい授業」というふうにさせていただいておりますのも、こうした内容を踏まえてのことです。向井委員ご指摘のとおり、これが単に楽しければいいのかということではない、あくまで学習意欲をいかに高めるかという観点で今のようにならざるを得ない喜び、学ぶ喜びをきちんと経験できるような形でしっかりと授業展開をしていく。そうしたことを通じて学習意欲を高めていく、主体的に学び行動する意欲を高めていくことが、非常に重要だと思っております。

これは先般、基本方針という形で策定をさせていただいております「みえの学力向上県民運動」の中でも一つの大きな要素として位置づけをしているところです。ですから、わかる



喜び、学ぶ喜びといったことを、これは三重県教育ビジョンに書かれているところですが、これを踏まえた部分での「わかる授業」「楽しい授業」という形で展開をしているということ、まず確認をさせていただきますとともに、あと、論点としては、関係はしますが、向井委員からご指摘いただきました社会とのかかわりについてです。キャリア教育とも絡みますが、やはり社会にそれぞれの個人がどういうふうに関与できるのかといったことを、学校教育の中を通じてでもきちんと理解をし、行動に移せるような人材を育成していくことが必要だろうと考えております。この学力向上の県民運動の中においても、先ほどの主体的に学び行動する意欲という部分についても、そのようなキャリア教育の視点が非常に重要になってくると考えております。その社会との接点ということをも十分留意した形での教育活動が展開されるように、キャリア教育の視点も重視しながら進めていきたいと考えておりますし、また、全体としては、自己肯定感、自尊感情といったところがベースになるところもございしますので、この学力向上県民運動の中では、そうした授業力の向上ということと併せて、子どもたちの学び、育ちを安心していかに実現できるかという環境づくりも当然必要になってきますので、そういった学力向上についての施策を総合的に展開していく、そうした中で社会とのかかわりもきちんと留意しながら進めていきたいと考えています。以上、補足させていただきます。

(高屋委員)

これを送っていただいて読んでいったときに、気になったのが、重箱の隅を突つくようなことで悪いのですが、5ページの四角囲みの中に、「学校における」と書いてありますが、学校におけるというのは、児童生徒と置きかえることはできないですか。私は、学校ということが建物のように思えて、わかる授業、楽しい授業を受けるのは子どもたちですので、児童生徒に変えることはできないのですか。変えるとおかしい、何か意味があるのですか、学校におけるということは。

(教育改革推進監)

この「学校における」という部分がどこに係るか分かりにくい部分があったかと思っておりますが、「わかる授業」「楽しい授業」にもかかりますが、授業力の向上というのは、やはり学校現場中心でやっていく必要があるということにも係っていると思っております。そのあたりの表現が分かりにくい部分もあるかと思っておりますので、少し表現について考えさせていただきます。

(中村委員)

文言のような大きな話になるようなところですが、6ページですが、私のとらえ方が間違っていたらご指摘をいただきたいのですが、「基礎的な学力」というのがあるのだろうかと思っております。「基礎・基本」というのはありますが、学力というのは、学ぶ意欲とか真理を探究する力とか、そのためにどんな人間関係をつくっていくかということのも全部含めてのものですよね。とすると、小学校1年生と高等学校3年生を比べて、どちらが学力があるかというのは、また別の話になってくるのかな。これはやはり「基礎・基本の確実な定着」になるのではないかと。「発展的な学力」ということよりも、「より高度な知識・技能の獲得への支援」とか、そんな形になるのではないかと思います。

(2)のところ、校長によるOJTの活性化、おっしゃるとおりですが、いろんなところがここは含まれていて、タイトルと、書かれていることにいくつか齟齬があるような。は、管理職研修の改善なんですね。ただ、新任と書いてありますので、新任でない管理職はほったらかしになってしまいます。は、授業力向上の校内研修、管理職のマネジメント向上と書いてあるけれども、その後で地域中学校区に普及する。もそうですが整理をして、(1)に含まれる部分もあれば、あとから議論する(3)に含まれるものもあるだろうと。より分かりやすくなるのではないかと思います。

とりわけ、管理職の方々、三重県は本当に一生懸命頑張っておられますが、ときとしてマ

マネジメント能力と自らの個性の発揮を同一視される方がおられるので、自らの子ども観や自らの授業観を押しつけるだけではうまくいかない。今、教員がどこでつまずき、どこで悩んでいるのかというところを、それこそ見抜く力が、マネジメント能力の基盤になるのではないかと考えております。

(浜辺委員)

素朴な疑問で、質問をしたいのですが、学校が「わかる授業」をされていらっしゃる中で、学校によって違うと思いますが、塾に行かれていますお子さんの割合とかを学校自体は把握をされていらっしゃるのか。進学校であれば進学のために塾に行かれていますのかとか、その辺はどのように把握されていらっしゃるのか疑問なのですが。

(部会長)

これについてはどなたかお答えいただけますか。特にお訊きになった意図と言いますか、それがありましたらお話しいただけたら。

(高校教育課長)

教育委員会として各学校の生徒がどれぐらいの割合で塾へ行っているか、把握は当然していません。各学校の中で、例えばクラスの中で担任の先生が、いろんな進学目的などで各生徒に尋ねていることはあるかも知れませんが、全体的にどれぐらいの割合で塾へ行っているかというのは、少なくとも高校としては持っていません。

(部会長)

全体的には、三重県は通塾率が高いというようなのはありますが。

(鈴木小中学校教育課長)

小中学校についてですが、全国学力・学習状況調査の児童生徒質問紙の中で、「学習塾(家庭教師を含む)で勉強していますか」というような質問がありますので、それを見ますと、通塾率もわかる状況ではございます。これは小中学校についてです。

(部会長)

ある程度は把握できるということですね。

(向井委員)

私もさっきから公立の学校のあれは分かるわけですが、塾の教育を受けている人、全く受けてない、学力も何も勉強していない人、一体どこにフォーカスして教育を施しているかと。僕らはそこがものすごく知りたいです。総花的に真ん中より上の人がかわいそう。勉強しなくても、「私がやってることを、またやってるわ」、下の子は、分からんまま終わっている。これは我々が考えると不幸ですよ。わからないのは、社会だとそういう人たちを集めてとことん研修をしていく。そして、学びを楽しんでいく。1学年に30人いて、それがどうなっているかというのが分からない、把握してないというのは、僕らから言うと信じられない。どこに視点を置いて授業を推進しているのか。聞くのは普通じゃないですか。塾へ行っているか行っていないか。そういう人たちと全くやっていない人のどこに基準を置いて、そうしたら、こっちも学力がどんどん下がっていく。塾だけの学校になってしまう。こちらはそこまで高度なことをやってない。そんなのだったら、たくさんのわからない人たちに楽しいことは集めて教えてあげればいい。僕らはそんなふう思う。

学校教育というのは限界があるんだなと僕は初めて感じるし、社会とこれだけギャップができています。これだけ世界が近づいているときに、学校はこれだけ格差がついていくというのは、絶対ずっとおかしくなると思う。しかも、それがインフレーターゲットなんていったとき、それが経済格差が無茶苦茶ついてきます。そういうことをもう一度、学校は把握すべきだと。家庭教育をちゃんとやって塾に行ってる人と行ってない人、同じ学校に何でもやれる子とやれない子と一緒に入れているなんて、僕らに言わせたら信じられない。どこを基準に勉強を教えるんですか。絶対それは学力のあらゆる意味で総花的な感じで何も感じなくなるとは思いますけど。現場を見たことがないので、僕らは学校の先生がどんな教え方を

していただいでどれくらいかって、インタビューをしてみたりアンケートを取ればすぐ分かると思うんですね。私は、行ったら全部アンケートをもらうから、全部チェックしてますよね。本当に子どもたちの反応のすごさは感じますよ。

(部会長)

現場のクラスの担任の先生は、ほとんど把握はしていると思いますが。

(小野副教育長)

今、向井委員のおっしゃったことについて、担任等は、高等学校ですね、つかんでいると思いますが、授業に関して言えば、まず、入学試験がありますね、選抜。それと、入ってきた時点で、ほとんどの学校で業者の試験を採用して、そこで英・数・国を中心にですが、どのぐらいの実力を持っているかということも含めて把握していると。それに基づいて習熟度授業や、単位制でしたら少人数教育がありますので、どこにターゲットを当ててやっているかということについては、細かくやっているところはご理解いただきたいと思います。ただ単に一斉授業の場合もありますが、一斉授業の場合でも、クラスの偏りがないように、先ほど言ったような物差しを使ってクラス分けもしておりますし、細かく割って習熟度別に授業もやっているというような実態もございます。

(教育改革推進監)

1点、先ほど中村委員からご指摘がありました「基礎的な学力」の関係、6ページの部分ですが、記述としては、高等学校の特性を踏まえたア)イ)ウ)の中で、ア)の基礎的な学力ということと、イ)の発展的な学力と並べて書くという、種類分けをする書き方でここは記述をしています。学力そのものは複雑になりますが、学力の3つの要素として基礎的・基本的な知識・技能ということは、小中高どの段階においてもそれぞれの段階における基礎的・基本的な知識・技能が、学力の3つの要素の1つになりますし、あとの2つとしては、思考力・判断力・表現力等と主体的に学習に取り組む態度が学力としてはあるわけですが、それらを総合した学力の中で、高等学校の段階になりますと、ア)のほうで義務教育段階の確実な定着等、いわゆる学び直しをすることが必要な高等学校等がありますので、そういったところの課題に応じた資質向上にかかるところで、基礎的な学力と表現をし、イ)のほうでは発展的な学力ということで、大学等に多数進学する高等学校等々を念頭に置きながら記述をしています。この基礎的な学力、発展的な学力という書き方が本当にこれでいいのかどうかは確認したいと思っておりますが、そういった思いで記述しております。

あと、記述の中に「普及」の関係のことが後ろのほうと重なって記述されているところもご指摘のとおりだと思いますので、そのあたり、文言等を確認していきたいと思っております。

(部会長)

この辺で、2時間近く白熱したご議論をいただいておりますので、10分ぐらい休ませていただきます。

(休憩)

(部会長)

それでは、再開します。

では、最後の部分です。6の後半部分の説明をよろしくお願いたします。

(教育改革推進監)

8ページです。(3)教員一人ひとりが授業実践の基礎・基本を身に付けるための支援の充実ということで、若手教員を中心とする教員の基盤をどうつくっていくかということです。

若手教員の授業力向上に向けた研修の体系化ということで、ア)が、基礎的能力向上をテーマとした初任者研修の改善・充実です。実施方法ですが、現行では校外研修を25日間と校内研修を300時間行っておりますが、これを、校外研修を1年目20日間以内と2年

目 4 日間に分けて実施をするということで、授業力の向上の視点を重視することとともに、2 年目については、社会体験研修を必修として実施をしてはどうかということです。

イ) 授業力向上をテーマとした教職経験 5 年研修です。5 年目の教員対象ですが、5 日間の研修のうち、4 日間を学校における授業実践研修として実施をします。

ウ) 専門性とリーダーとしての資質向上をテーマとしたということで、教職経験 10 年目の研修の改善・充実です。現在行っているこの研修を、校外研修 10 日間と校内研修 15 日間で実施していきたいということです。このうち、校外研修については、広く社会を知り視野を広げるということで、2 日間の社会体験研修の必修等をしていきます。また、15 日間の校内研修の内容について、県総合教育センターにおける研修講座か、県教育委員会と市町等教育委員会が連携して県内各地域で実施をしますブロック別研修講座で代替できるようにしてはどうかということです。

学校における授業実践研修のより効果的な実施ということで、先ほどの 5 年研修等にも出てきましたが、教職経験の異なる教員、初任者、5 年・10 年の者が教科別の班を構成し、お互いの授業を見て事後協議を行い、相互に学び合う取組を行っておりますが、これを更に検証して内容を改善し、総合教育センターにおります研修主事による助言等を充実し、授業力向上に一層つながるようにしていきます。

は、指導に不安や課題がある教員に対するフォローアップの研修ということで、こういった教員等を対象に学習指導等に関して、5 日間の集合研修と各学期 2 回程度の所属校における授業実践研修を実施してはどうかということです。以上が、若手を中心とした教員の育成です。

9 ページの真ん中下、(4) 中堅・中核教員の育成ということです。今後 10 年間に多くの経験豊かな教員が退職するというので、学校・地域での教科等研修、今日的教育課題対応研修の実施ということで、学校現場もしくは学校に近い場で教員を育成するという趣旨から、現在は、県総合教育センターで実施している教科等に関する研修や、10 ページの今日的教育課題対応研修の概要を表したでございますが、につきまして市町等教育委員会との役割分担や連携を行い、学校や各地域でこれを実施していくとともに、内容についても更に精査をしてはどうかということです。

教員免許状更新講習の機会の活用ですが、教員免許状を取得後 10 年ごとの講習が必要となり、そこにありますような時間の講習が義務づけられております。この更新講習の機会を活用し、総合的な資質能力・指導力の形成が図られるように、内容について県教育委員会から、これの実施機関である関係大学に対しての働きかけを行っていきます。

校内研修の活性化のための授業研究担当者の育成。先ほどのところでは校長が中心となった授業研究の充実でしたが、こちらは学校での授業研究を中心とした校内研修を企画運営できる教員を育成するというので、最初の(1)の 実践推進校、授業改善モデルの開発を行う学校ですが、こういった学校を主な対象として、学校での実践と組み合わせた研修を実施していく。ここについては、事前送付版では少し具体的な校数まで入れた部分がありましたが、そのあたりは更に検討していきたいということで、少し記述を簡略化しました。

円滑な学校運営体制の確保ということで、組織運営体制、指導体制の充実のために新しく設置が可能となった主幹教諭、指導教諭、具体的には後ろの のところにありますが、これを配置することについて、今後、検討していきたいと記述しています。

最後、(5) すべての学校への研修成果等の普及ということで、実践推進校と限られた学校で行っていることをどのように県内すべてに普及していくかということです。11 ページ 実践推進校等での取組成果の普及ということで、授業研究に係るこういった取組について、公開授業研究会等を通じて周辺の学校に普及していくことが 1 つ。それから、県内全域で実践されるということで、県内 4 地域において、各学校にそれぞれの学校の校内研修の中心となっている研修主任等がいますので、こういった者を対象とした研修会を実施していく。さ

らに、実践交流会といったものも実施しながら、こういったところでの取組を広く普及していくことが非常に重要であろうと考えて記述しました。

インターネットを活用した教育情報の提供ということで、研修等の取組から得られた成果としての、例えば学習指導案や教材等、また、各種教育情報等のデータ等を活用しやすくしていくことということで、県教育委員会が集約をして一元管理をしたうえで、インターネットを使って各学校の教員が活用できるようにしていけるようにすべきであるということで記述しました。

研修の効果検証と改善ということで、研修が確実に授業改善等につながるように、現在もアンケート等を利用しておりますが、研修終了後、一定期間が経過した段階で、事後アンケートやフォローアンケートを実施して、研修内容の改善等に確実ににつなげていくことを充実していく必要があるということで記述をさせていただきました。以上でございます。

(部会長)

それでは、後半です。今ご説明いただいた8ページ以降のところについて、前に戻っても結構ですので、主に8ページ以降のところについてご意見をよろしくお願いいいたします。

それでは、文言のところ、私のほうで今、委員の皆さんにお考えいただいている間、確認をしたいと思います。

質問ですが、8ページから9ページにかけてのところ、2つあります。1つは、これは、私が中身を分かっていないので質問ですが、8ページの(ウ)の最後の数行ですが、「校内研修15日については、そういう校外の何らかの研修講座の受講と代えることができる」と記入されていますが、これは校内研修15日という校内研修の趣旨と、この外での研修とは性格や目的が違ってくるといえることはないのですか。ここが、分かってない人にとっては理解できなかったということ、校内研修が校外研修に代えられるという意味が分からなかったため、質問させていただきたいということです。

それから2つ目は、その下の(エ)と次のページの(ウ)で、「授業実践研修」という言葉が使われていますが、(エ)と(ウ)でその意味が違うのではないかと思います。どうでしょうか。

つまり、(エ)は、初任、5年・10年の公的な研修の中で3つの段階の方が一緒に授業を中心にした研修についてやるということで、かなり固有名詞的な意味で使われていると思いますが、(ウ)のほうは、自分のやっている授業実践を素材に研修するという意味で使われているような気がして、これを読む者にとっては、非常に混乱するという感じがいたします。その辺、応答していただくと助かりますが、いかがでしょうか。

(辻村研修指導課長)

まず、最初に、8ページの(ウ)の校内研修の扱いについてですが、これは確かに先生がおっしゃいましたように、校内研修の枠の中で校外研修をするというのは、内容が違っていているわけですので、校内研修については、基本的に学校内で校長先生のご指導の下に研修をいただくものでございますが、ただ、校外研修、私どもが10日間の日程の中で設定している項目以外に、校長先生と当該の方とのやり取りの中で、この部分が必要だろう、あるいは、こういった点を更に深めて研修することが必要だねという要望には応えられるように、学校の近く、あるいは地元の市町教委等で開催されている研修会等に参加できる道を開くということで、必ずそうしなさいというわけではないのですが、そういう裁量といたしますか、その方の必要に応じて選択ができるように道を開いておこうという趣旨でございます。

それから、8ページの(ウ)、9ページの(ウ)にかけての授業実践研修の意味が違うのではないかと。確かに同じように書いてしまいましたので混同が起きてしまっているのですが、内容は確かに違います。ですから、ここの表記については、私どもも見直さなくてはならない、今、ご指摘いただいてそのとおりだと思います。なお、授業実践研修につきましては、初任、5年・10年のいろいろ法定研修の対象の方々を一堂に集めて、それをまず教科別、校種別

に班を組んでお互いの授業を公開し合う中で、授業研究を通じて研修を深めていこうというもので、それを年間4回、最後の4回目は、校種を違えて合同のような形で行います。小学校の方が、例えば高校を見に行くとか、高校の教員が小学校の授業を見に行くとか、そういう形で授業研究をして研修をしていくという趣旨のものでございまして、の枠とはスタイルが違うということは理解をいただけるものと思います。

(川口研修企画・支援課長)

のほうですが、これにつきましては、授業実践研修、同じような名前を使ってしまいましたので、分かりにくくなって申し訳ございません。こののフォローアップ研修というのは、若手の先生の中で、自分の中で授業がうまくいかないとか、生徒指導の部分、生徒の接し方も含めて自分の中で課題を感じている、一定、学校の中ではもちろん校長先生をはじめ、同僚からいろんな指導を受けながらやりますが、それでも自分がまだ少しできないという先生方に希望してセンターへ来ていただいて、実際にセンターの指導員にいろんな基礎的なことを学ぶとともに、模擬授業を実際にやり、その後、模擬授業をした結果を実際自分の学校に戻って児童生徒の前で授業をやり、こういうことを授業実践研修と言ってしまったので、分かりました、検討して変えます。

(部会長)

他にいかがでしょうか。

では、また続けて私のほうから。私のほうは全般的な点について、4ページからのつながりの、6の「つくり方」について意見がございまして、発言させていただこうかと思います。

本当にいろいろな、例えば、今ご説明いただいたような、少し授業に不安や課題がある先生にフォローアップの研修をすとか、いろいろな手立てが研修の形でつくられているという形で、体系的で多様なシステムがつくられているとは思いますが、どうも1点すっきりしていないところがあります。それはどういうことかと言いますと、4ページに、基本的な考え方の要点として3つございまして、全体に授業力の向上を図るんだと。そのためには、学校、地域での研修の重視に転換するということと、OJTとか校内研修の体制を確立すると、これが基本的な観点なわけですね。

そうした場合には、まず、具体的な取組事項となったら、一番ポイントになるのは、それぞれの学校でどういう授業力向上の取組と研修が行われていくのかということと、それぞれの先生がそういう力を発揮するようになる取組なり研修が行われるということがまずはあって、そして、それを保障するために様々な授業改善モデルがあったりアドバイザーがあったりとか、いろいろな研修制度があったりというような枠組みになるのではないかと、この流れから見るとそういうふうに思います。

そうすると、やはりまず、基本として置かれなくてはいけないのは、例えば5ページの(1)学校における授業力の向上としたときに、では、それぞれの学校が授業力を向上させていく取組としては、何らかの手を打たないといけないのではないかと。単に 授業改善モデルがあって、のアドバイザーというの、主には実践推進校のアドバイザーですね、だから、普通の学校に先ほど中津委員がおっしゃったメンターとかいうような、それぞれの学校でのそれぞれの先生をいろいろ支えていくようなことではないですね。なので、何かそういうある一部のモデルがあって、それを広めていこうという枠組みで、それも大事ですが、まずは、それぞれの学校でどういう取組なり、そこで必要な研修をしていくということがないといけないのではないのでしょうか。

そして、8ページの(3)の教員一人ひとりが授業実践の基礎・基本を身につけるための支援の充実。基礎・基本となるから、こういう若手の先生とか5年とかの研修の形、そこだけが対象になるかもしれないですが、何よりも重要なのは、先ほど言ったように、それぞれの学校で授業力を高めていくこと、一つひとつの学校の一人ひとりの先生が、どうやってより授業力を高めていくのかということです。それがまず最初にあって、初めて(1)の「教員

一人ひとりが」というものが生きてくるのではないかと思うのです。

当然、それをもっと集中的に支えるうえで、初任、5年・10年とか、より困っている方にフォローアップとか、それはあると思いますが、何か、本当に一人ひとりの先生の授業を支えるような何か工夫が、当然今の学校の中で行われているとは思いますが、その取組をもっと支えると言いましょか、先ほど言いましたように、先生一人ひとり、そして、一つひとつの学校の授業力を高めるうえで、今、何が課題になっているかをきちっと押さえながら、それを支えていくと言いましょか、そういうところをまず押さえた施策を出していただくと、非常に総合的だなと思うのです。ぜひ、その辺、非常に難しいことだろうとは思いますが、せっきゃくこついう「基本的考え方の要点」というふうに出した限りは、思い切ったことが必要ではないかと思いましょ。ぜひ、この辺、私も含めて検討したいと思いましょ。

あまり私も学校現場のことを分かっていないで言っているのだと思いましょが、何かもう少し一つひとつの現場に直接入った形で支援できるようなことはないのかなと。そうしないと、本当に三重県の子どもたち一人ひとりの学力が高まっていくことが本当に実現していくのだろうかというのが、とても心配ということで発言させていただきました。

また、いろいろご意見をいただければと思いましょ。

(向井委員)

変なことをお尋ねしますが、先生の異動は5年とか、校長先生は何年とかいうのは決まっているのですか。

(信田次長)

一般的には、何年経てば異動というのは決まっております。長年月といいまして8年以上になれば転任を積極的に行うというのはありますが、一律の基本というのはございません。例えば、新採の方は自分の生活の本拠地のところへは配属しないとか最長6年ぐらいで異動というのはございましょが、一律の基準等についてはございません。

(向井委員)

よく分かりませんが、同じところにずっといる。そして、変化もない。そして、そのベンチマークも上がらないというのが分かっていたとしたら、学校というのは評価がないんですよね。

(部会長)

今はされています。一応。

(信田次長)

評価と言いましょと。

(向井委員)

学校運営に県の教育委員会が求めるベンチマークをちゃんとやっているか。そして、そこへ向いてスキルアップをしているかというベンチマークですよね。

(信田次長)

それは学校ごとでございましょか。

(向井委員)

学校運営と、そこにいる子どもたちの学ぶ授業や楽しい授業をちゃんと実行しているか。

(信田次長)

各学校が年度初めに校長先生の改革方針と言いまして、その学校をどうしていくかというのがございましょ。その中には子どもたちに関することもありますし、学校運営をどうしていくか、すべてございましょるので、そういったものを基にさせていただいていることになります。

各教諭の方については、先ほど関戸委員がおっしゃったように、教職員の育成支援システムで、各先生方が今年度の目標を立てまして、それに応じて校長先生が初期、中間と最後のところの期末の面談をしながら自己評価を、校長先生がそれに対して、また評価をするという形で来年度以降につないでいくというのはございましょ。

また、県立学校については、先ほどの校長先生の改革方針を、教育委員会と共有させていただいて、それぞれの結果を来年度につなげていくということをやっております。

(向井委員)

ただ、それがその人の評価と言いますか、その学校経営に対する評価というのは、あまり、責任と言ったらおかしいですが、そういうのはあまり問わない。

(信田次長)

一般職員の育成支援システムについては、そういう評価をやっているとして、翌年度にどうつなげていくかというのはやっております。あと、管理職につきましては、評価というのがございまして、手当の中に勤勉手当等がございますので、そういった評定等はやっております。反映をさせていただいております。

(向井委員)

よく分かりませんが、多くの経験豊かな人が大量に退職すると。では、この退職が新しい改革を生むのか、経験豊かな人たちの知恵が必要なのかということも、ちゃんと検証しておかないといけませんね。だから、非常に高いレベルの人、よく分かりませんが、スポーツの指導力の大変高い先生がそこへ行くと一気に全国レベルになる。それを調べてみたら、学生がその先生のところへ行きたくて、その学校に遠隔地からでも集まって、勝てる仕組みができていくという話を結構お聞きしたりします。学校も、よい学校づくりを県が求めているのなら、そういう形の中で今年の課題を校長先生が出して、課題をクリアしてくれているのかということが、評価というのはあまりAとかBとかCとかいう評価はないわけですね。

(信田次長)

校長先生、例えば県立学校ですと、教育委員会としまして、その中で評価はさせていただいております。

(向井委員)

それは、給料格差とかいろんな手当の格差がついていくというのはあるのですか。

(信田次長)

期末勤勉手当というのがございまして、その中の勤勉手当に反映をさせていただいております。

(向井委員)

なるほど。低い人は自分で分かっているわけですね。

(信田次長)

それはすべて、評価を通知をさせていただいて、そこは話し合いをさせていただいておりますので、評価につきましては、管理職各人に通知をさせていただいております。

(向井委員)

僕らもよく分かりませんが、先生が大きな変わり目で大きな変化を感じ取れるのか。それから、我々は鈴鹿市に所属しております、教育長といろいろ話をさせていただいているわけですが、裁量というのは結構、市のほうが持っているわけですね、市町が。中学校と小学校ですか。

(信田次長)

それは、県の人事異動に関してでよろしいのでしょうか。

(向井委員)

いやいや、人事でも、学校のレベルを上げていくのに。

(信田次長)

設置者としましては、小中学校につきましては鈴鹿市になりますので、サービスを含めてまずは鈴鹿市の教委の方でしていただいております。

(向井委員)

そうですね。なぜそういうことを聞くかということ、全く経験のない行政の方が教育長にな



られる。ごろっと変わりますね。そういうふうな形で、評価を県のほうはちゃんとしてくれているのかなという形もありますし、変わったことによって違う変化が起きていることも事実です。県としてこういうビジョンを出したり、先生のこれからのいろんな資質向上という形を見たときに、本当に本気で変えようとしているのか、どこにどういう形の中で向上していこうとしているのかというのは、僕らはあまり感じない。

学校の先生の、中を見に行っただけで、父兄が行かれるというのですけれど、教育委員会が、学校の先生がどんな教育をしているかというのは分からないですね。だから、アンケートも年に2回は実施するという形なら、それはすぐ把握できると思います。校長先生でも教室へよく行かない人、行く人といろいろあるわけですが、それを1週間に何回は必ず行きなさいということは、『三現主義』ということがあるわけですが、そういうものも提示されてない。

(副教育長)

開かれた学校ということで、授業を保護者も含めて依頼があればいつでも見ていただけるということは徹底しています。

また、高等学校の場合、授業公開週間というのを年に2、3回、週間デーを設けて、そこに保護者、あるいは自治会の方、あるいは企業の方にも声を掛けて来ていただいて、日常的にも授業を見たいという依頼があれば、見ていただいているという実態があります。

それと、改革方針等の話が出ましたが、今まではそれを自己評価していたわけですが、今年度から小中学校も相当高いパーセンテージで実施されていますが、高等学校の場合は今年から義務化されて学校関係者評価というのがございます。これは有識者の方、あるいは向井委員のような企業の方、あるいはPTAの方、自治会の代表等、そういうような方に委員になっていただいて、年2~3回、今年の改革方針について説明したり、あるいは中間評価していただいたり最終評価していただいて、次の学校の改革方針に活かしていくというようなシステムです。外の目から見た学校改革、開かれた学校ということについては、重点的にやっているというのが現状です。

(向井委員)

ありがとうございました。そこまでしているし、大量にベテランの先生が退職される、そういう手立ても考えてはいるのでしょうか。

(副教育長)

その辺のミドルリーダー的なことは、この10年間で大量退職者が出ることは各校長も認識しておりますし、県教育委員会も認識しておりますので、研修等々を通じて若手の育成、中堅の育成について力を入れていく方向であります。

(向井委員)

我々企業もそうですね。公的年金が65歳だと。60歳で退職するという形ですね。ほとんど今は65歳まで、第一線でやることはない、後進の指導、コーディネーターシステムという形でさせていただいています。この優秀な皆様方が、県のほうで予算を組んでいただいて、そして、そういう形でやっていただくことも、今後考えていただく必要があるのではないかと。そんなことをぜひとも議会に出していただいて、ただ、中堅や中核を育成するというのではなく、社会にもう一回、同じ給料を払うということはよく分かりませんが、65歳ぐらいまでそういうことが可能であるなら、企業は今、選択制ですが、ほとんど65歳までは勤める仕組みがあるので、お願いします。

(副教育長)

学校現場も60歳定年ですが、再任用制度というのがありまして、それも希望ですが、その制度を活用して学校に教諭と同じように配置して、授業を当然持ってもらいますが、若手の育成等々に活用できるような制度になっています。

(部会長)

他にご意見いかがでしょうか。長時間になってきましたが、もう少しお時間はありますが、曾我委員、よろしくお願いします。

(曾我委員)

いろいろなお話聞かせていただきありがとうございます。

すばらしい研修体制を勉強させていただき、体系的な多様なシステムを私もこの場でいろんな委員さん方のお話を聞かせていただき、学ばせていただきました。

幼稚園でも、新規採用研修を県のほうからいろいろお世話になっております。うちの園でも去年、新規採用職員がおりまして、その研修を受けさせていただきました。その中で指導教官の先生がとてもすばらしくて、その教師自身は元より、園全体でいろいろなことを学ばせていただきました。一日、園に来ていただいて、しっかりその先生の、教師の言葉かけ、環境、態度、保護者対応を事細かに現場に即した指導をしていただき、これはありがたいシステムだと痛感しております。ぜひこれからも続けていただきたいと感じております。

私事ですが、うちの娘も小中学校でお世話になっております。上の子が2年間、三重県でお世話になりましたが、結婚で他県に替わりました。そのときに、「お母さん、三重県の新採研の研修はすばしかったわ」ということをすごく言っておりました。この研修体制、他県に出て初めて分かったということも申しております。やはり、中身の充実は三重県が誇るべきものがあるのではないかと思いますので、この研修がこれからも更に中身の充実を図っていただいて、形だけに終わらずに、そして、幼稚園のほうも小中学校と同じように、この研修を活かして活用していけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

(部会長)

それでは、本日はこのような形でこの部会を閉会しようかと思っております。本当に長い時間、ご審議ありがとうございました。

本日、いろいろなご意見を活発にいただきまして、そういう点ではいろいろ改めてまとめの文言を検討していかなければいけないと思っております。次は2月4日に全体会がございまして、そこで、本日ご意見いただいたものを検討して修正させていただいたものを提案させていただく形になると思います。新しく2月4日に提案するものにつきましては、事務局と私で相談させていただきながら提案させていただきたいと思っております。その点、ご了解いただきたいと思っております。

(中村委員)

1点よろしいでしょうか。先ほど山田部会長がおっしゃった指摘について、事務局から何もお話がないわけですが、大きな話ではないのかと思っておりますが、そのことについて、何も議論せぬまま2月4日を迎えてもいいのか悪いのか、どうなのかと思っております。部会長のご発言ですので、かなり重いと思っておりますが、いかがでしょうか。

(教育改革推進監)

すべての学校に係ってどういうふうに資質向上を図って行くのかということが、まずあるべきだと、そういうご指摘だったと思っております。後ろのほうに細かくいろいろある中でも、例えば育成支援システム等々、今も議論になりましたが、すべての学校できっちり授業力向上に結びつけていくこと等々、後ろにある内容の部分ですべての学校に係っていく部分については、やはり相当にしっかり記述していくこと等も含めて、どうやってすべての学校でこれをやっていくか。一部の学校から普及していくということだけではなくて、ということだと思いますので、そのような文言について、特に(1)の前にどう記述していくかについては、精査させていただきます。

(部会長)

それについては、私もぜひ議論に当然参加しながら考えていきたいと思っております。

それでは、そういうことで2月4日に提案させていただきたいと思っております。今回もそうですが、事前にその提案につきましては、各委員さんに配付させていただくと思っておりますので、

2月4日を待たずにでも、いろんなご意見がありましたら、事務局のほうにお寄せいただければと思います。

それから、もう1点ですが、今回の第1部会の議論は教員の資質向上ということテーマにしてきたわけですが、最初の議論からありましたように、資質向上は、「養成、採用・研修・人材育成」という3つぐらいの観点があって、その中で、特に今回は、授業力向上ということで「研修・人材育成」に絞って議論をしたわけですが、やはりそれだけでは不十分なところがございますし、先ほどの中津委員のご指摘は、養成というご指摘で、それはある意味で教員になってからの人材育成という形でもあろうかとは思いますが、そういう養成についてのご発言もありましたし、今後、特に来年度以降、この教育委員会にももう少し資質向上全体について考えて検討していただいて、また推進会議でも報告をしていただこうかと思っていますので、よろしくお願いいいたします。そういう形でもよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、本当に本日は活発な議論をありがとうございました。これで、本日の部会の議論を終了させていただきます。では、事務局、よろしくお願いいいたします。

## 閉 会

(教育改革推進監)

山田部会長様、議事進行等、誠にありがとうございました。

それでは、今後のスケジュールは今までのお話の中にも出ておりますが、お手元に参考ということでスケジュール表も配付をさせていただきました。2月4日月曜日です。今回と同じプラザ洞津で9時から12時という、朝の早い時間からで申し訳ございませんが、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

以上をもちまして、教育改革推進会議第4回第1部会を閉会させていただきます。本日は、誠にありがとうございました。