

令和3年度 宮崎県教員育成協議会 意見概要

【資料1】教員育成指標に基づく本県の研修についての御意見等	御意見に対する考え方
教員育成指標によって求められる資質・能力が明確に示されており、その育成に向けた研修がしっかり組まれ、研修の充実が十分に図られると考える。	<p>研修につきまして、様々な御意見等をありがとうございます。次年度の研修につきましては、研修推進委員会と教員育成協議会を連動させ、より効果的な研修となるように改善を図る予定です。</p> <p>教職員の評価方法につきましては、宮崎県教育研修センターのHP上にあります、教職員課の「教職員評価制度」のページに評価方法等について掲載がありますので、御参照ください。</p>
新規採用者が増加している中、若手の人材育成が必須となる。そういう中、ファーストステージの充実はもちろん、指導助言や人材育成が求められるミドルリーダーの育成が急務である。ミドルステージとトップステージの人材育成に係る研修の充実をさらに図る必要がある。	
ファーストステージにおいて、「保護者対応」の研修が位置付けられていることや、全ステージで「特別支援教育」に関する研修が位置付けられていることは大変良い。	
セカンドステージに「不登校」の研修があるものの、児童生徒にどのように接して支援すればよいかを悩む若手の職員は多い。いじめ対応等も含めた「生徒指導」に関する研修も内容に加えた方がよい。	
令和3年1月に出された中教審答申を先取りして、「個別最適な学び」「協働的な学び」「教科横断的な指導」「STEAM教育」「教育で取り組むSDGs」なども行ってほしい。	
教員採用試験の年齢制限が撤廃され、初任者の年齢差、教職経験差が大きくなっている。研修に当たっては、このような現状も踏まえた内容の工夫が求められる。	
教員の初期段階では多くの基幹研修があるが、ライフステージ後半には、選択研修が主となり、自分のニーズに応じて教員自身が必要と思う研修を選択できるようになっている。	
ファーストステージからセカンドステージまでの10年間に身に付けるべき「児童生徒理解・指導力」として、ぜひ「愛着障害」への対応を取り上げて欲しい。望ましい教師の条件として、子どもに向き合い寄り添う必要が挙げられるが、教師としてどうすれば愛情不足の子ども達の世話をすることが出来るのか。具体的な研修課題として取り組むべき時が来ていると思われる。	
評価方法について、開示できる分について開示をお願いしたい。	
評価方法について、開示できる分について開示をお願いしたい。	
【資料2】教員育成に係るアンケート調査結果についての御意見等	御意見に対する考え方
<p>【問1】あなたは、現在、教員を志望していますか。</p> <p>○ 「教員を志望している」「どちらかといえば志望している」がR2、R3と少し増加傾向にあることはよいことである。</p> <p>○ 教員志望状況については、どの学年においてもR1年度とR3年度を比較すると、教員志望者が増加している。また、1年生と3年生を比較すると、3年生の方が志望者の増加は大きい。</p>	<p>これまでも「宮崎のよさ」等についてPRしてまいりましたが、新たな視点での魅力発信についても検討してまいります。</p> <p>県外における教員志願者説明会の実施を充実するとともに、本県の教員になるよさ、教員の魅力を伝える新たな動画を作成しました。今後も様々な手法で教員の魅力発信に努めていきます。</p> <p>関係大学との連携につきましては、御紹介いただいた事例を参考に、さらに組織的に取り組んでまいります。</p> <p>「教員を志望しなくなった理由について」の調査はありませんが、（視点1）の委員からの御意見の中に、理由の1つと考えられる記載がありますので御参照ください。</p>
<p>【問2】あなたが教員になりたいと思いだめたのはいつですか。</p> <p>○ 「教員になりたい」と思いだめた時期が中学生、高校生の時期が多いことから、中高生に対するガイダンス等も確かに必要であるが、「教員になりたい理由」として「あこがれる先生がいたから」が大変多いことから、中高生の時の先生との出会いや先生からの影響が、教員になりたいと思う気持ちに大きく影響していると考えられる。教育に情熱をもち子どもにしっかりと向き合えるような教師の人材育成が大切になると考える。</p>	
<p>【問3】あなたが教員になりたいと思ったのはなぜですか。</p> <p>○ 「あこがれる先生」というものの存在は大きい。その先生は児童生徒のために親身になって寄り添い、語り、叱った先生だと思う。</p> <p>○ 教員になりたい理由は、R3年度には「人を育てる仕事だから」「教科の勉強が好きだから」「専門的な仕事だから」が多くなっている。教員の専門性に対する理解が増したことがうかがわれる。</p>	
<p>【問9】教員を志望しないことを考え始めたのはいつですか。</p> <p>○ 「大学入学時から志望していない」「大学入学後に志望しなくなった」の理由をしっかりと分析して対策を練る必要がある。</p> <p>○ 教員を志望しなくなった理由についての調査はあるのか。もともと教職希望であった学生が志望を変更するとすれば、そこに教員確保の課題があるのではないかと思う。</p>	
<p>【その他】</p> <p>○ もう少し、宮崎のよさをアピールして、宮崎で教員になりたいと考える人を増やす必要があるのではないか。その部分では、郷土愛だけでなく、宮崎県の教育に対する興味や貢献したいと思わせる何かを考える必要がある。</p> <p>○ 県外から本県に進学し、学んでいる学生に宮崎県の魅力をもっと知ってもらえるとよい。</p> <p>○ 宮崎県で教員になりたいと考えている宮崎県出身者はR3年度若干の増加が見られる。宮崎県で教員になる意義が、中高生に浸透したのではないか。</p> <p>○ 県教育委員会と教職課程大学とが連携して、組織的に教員志望者を育成するような事業を検討・開始すべきではないか。</p>	

<p>養成期段階における研修の在り方についての御意見等 視点1…教員免許取得予定者の教員志願者増に向けた取組について</p>	<p>御意見に対する考え方</p>
<p>「子供が好きだから」という感情を大切にしつつ、そこから人に関わり人を育てることへの意義の理解を深め、<u>教員の仕事へのやりがいを感じさせるような取組が必要である</u>と考える。そのようなことから、高校生や大学入学後のできるだけ若い時期に現場で実際に子供たちと関わり、最前線で働く教員の姿を見たりするなどして、教育を実際の肌で感じるような体感的な研修や体験の機会の充実をより図る必要があるのではないかと考える。</p>	<p>教員のやりがいや魅力につきましては、次年度に向けた新しい動画を作成しているところです。今後とも様々な手段で発信していきたいと考えております。</p>
<p>宮教委によるガイダンスの充実が必要である。</p>	<p>また、「学校体験活動」の授業について、本県のスクールトライアル事業と連携していただけますと、さらに充実したものになると考えております。</p>
<p>働き方改革を推進し、教師の勤務状況の改善をもっと推進する必要がある。同時に、以前と比べると勤務状況が改善していることもPRしたい。</p>	<p>ガイダンスについては、今後も充実させていきたいと考えております。</p>
<p>県内在住の宮崎県出身者の場合には、高い割合で教員を志望しているため、<u>宮崎県外の大学で教員免許を取得予定の学生や県外出身者へのアピールを考えていく必要がある</u>。</p>	
<p><u>1、2年生の早い段階から学校現場体験</u>をすることで、宮崎県の素晴らしい教育や先生方と出会い、その姿勢に触れることで、もっと教職を希望する学生が増えると思います。</p>	
<p>本学では、教員になりたいと入学してくるが、教員としての資質・能力を身につけるためには、まず基礎学力や教科教育法などかなりの勉強をしなければならない。そのため、勉強の苦手な学生は進路に迷いが生じて、2年次には教員希望者が減少するようである。しかし、3年生に進級後、後期に教育実習などを経験すると、希望者はまた増加する。従って、教員になりたいと希望して入学してきた学生を教員採用試験日まで、教員になりたいというモチベーションを維持することが重要であると考えている。</p>	
<p>宮崎県教育委員会主催の「ひなた教師塾」は、学生にとって教員になりたいというモチベーションを維持・再確認・向上させるために非常に役立っており、本学では学校インターンシップ（必修）の目標と一致していることから「指定」させてもらっている。非常に良い取り組みとして高く評価しており、今後とも継続して推進していただきたい。</p>	
<p>大学における「教員育成指標」を踏まえたカリキュラムの検討や実施状況が知りたい。</p>	
<p>養成期段階における研修の在り方についての御意見等 視点2…これからの教員に求められる資質・能力について</p>	<p>御意見に対する考え方</p>
<p>大量採用の中、能力育成期の教師としての基本的な資質・能力の向上をより図る必要がある。特に能力育成期と能力拡充期の教員の同僚性を高めあうような教職員同士の関係や職場の雰囲気につながる、教員のコミュニケーション能力の育成が大切になってくる。お互いが高め合える職場になることによって、様々な教員として必要とされる資質・能力を高めることにつながっていくと考える。さらに、そういう環境を作り上げるミドルリーダーやトップリーダーの資質の向上が必要になってくる。働きやすい環境づくりや充実感を味わえるような職場環境づくり、雰囲気づくりができる能力発揮期のミドルやトップの資質・能力の向上が必要であると考えてる。</p>	<p>各委員からいただいた御意見等は、次年度、宮崎県教員育成指標の見直しに生かしていきたいと考えております。</p>
<p>教員としての基本姿勢に、「チャレンジ精神」「積極性」が示されているが、前向き、積極性だけではなく、「忍耐力」－逆境に負けない、打たれ強いなどの資質・能力も必要ではないか。</p>	
<p>高校の情報科教員の育成が危機的であり、その配置についての見通しが出ていない。教科「情報」の今後のあり方について、教育委員会の見解を示して欲しい。</p>	
<p>宮崎県はICT機器環境の整備、および、ICTを活用して授業を行う能力が低いという調査結果がある。現場では、ICT機器の利活用に長けた教員が少なく、OJTも十分ではない。ICT活用能力を育てる必要があり、そのための研修にはニーズが多いと思われる。</p>	
<p>ICTの活用、SDGs、探究の時間、など次々と新しい教育内容や方法が求められてきています。これらの改革にポジティブに対応できるような人材が、これから重要になっていくように感じる。</p>	
<p>全体的に特に意見はないが、教員としての基礎的な教育力（教科・教育法）をしっかりと身につけないといけないという明確な表現を入れる必要があるのではないか。</p>	
<p>保護者対応能力も、コミュニケーション力や社会力の中にも含まれるのかも知れないが、問題となったケースを見ると、別次元の話が多い。従って、別途、明確な資質・能力として加える必要はないか。</p>	
<p>免許更新制廃止後の研修の在り方についての国の動きと連動させて検討する必要がある。</p>	
<p>R5年度から義務付け予定の「校長及び教員ごとの研修の受講等に関する記録・管理」と「対話に基づく受講奨励」については、受講履歴の記録の範囲、内容、方法、時期、受講奨励の方法・時期等について、令和4年度に全庁的な組織（教員育成協議会の活用が考えられる）で、スケジュールを定め、検討し、決定する必要がある。</p>	
<p>国の方向性が出た時点で、宮崎県における「新たな教師の学びの姿」について、教員育成指標の見直しや教職員の資質向上等について、教員育成協議会を中心に検討していくことが望まれる。</p>	
<p>現在の育成指標や研修計画、資質向上プランの、学校現場における活用状況やニーズ等を把握し、見直しに反映していくことが重要である。</p>	