

# 「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」 に基づいた人材育成について

企画研究部 企画研究部長 古 谷 一 樹

## 要約

京都府においては、平成30年3月に「求められる京都府の教員像」の見直しを図り、新たに「京都府の教員に必要な5つの力」を掲げるとともに、教育公務員特例法第22条の3に基づき、教員等がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質能力を明確にするため、職種や経験年数に応じた観点別の「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」（以下、「指標」という。）を策定した。

当センターは教員の研修機関として、教育公務員特例法第22条の4に基づく研修計画に基づき、本庁教職員人事課と連携を取りつつ「教職員研修計画」を作成し、教職員の資質能力の更なる向上と京都府の教育課題の解決等を目指している。

本稿では、指標の周知を目指してセンターとして取り組んだ事柄の報告とする。

キーワード：京都府教員等の資質能力の向上に関する指標、キャリアステージ、単位制履修制度

## 1 京都府の指標についての概要

京都府教育委員会では、平成30年3月に「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」を策定し、市内全教職員（京都市を除く。）に対して『教員等の資質能力の向上に向けて』という冊子\*1を配布した。その冊子には、「求められる京都府の教員像」はもとより、「指標の活用例」、「指標に関するQ&A」及び「自己評価チェックシート」なども掲載し、様々な場面で活用できるよう配慮されている。

「はじめに」では、指標について次のように定義されている。

この指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質能力の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提のもと、教職キャリア全体を俯（ふ）瞰（かん）しつつ、自らが位置する段階に応じてさらに高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起する体系として整理しました。

京都府の教員等一人一人が、本指標を踏まえ、計画的かつ効果的に資質能力の向上に向けて取り組むことを期待します。（冊子pp12）

指標の構成については、校種や職種に応じて次の6つの指標が策定されている。（冊子pp13）

### ■ 義務教育諸学校の指標

対象校種：小学校、中学校、義務教育学校

対象職種：首席副校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師

## ■ 高等学校の指標

対象校種：高等学校

対象職種：首席副校長、副校長、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師

## ■ 特別支援学校の指標

対象校種：特別支援学校

対象職種：首席副校長、副校長、総括主事、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師

養護教諭の指標     栄養教諭の指標     校長の指標

上記の3つの対象校種：全ての校種

また、教員一人一人が、これからの教員に必要とされる資質能力を具体的に捉えることができるように、文部科学省の「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」も踏まえて、「基本的資質能力」、「人権」、「学習指導」、「生徒指導」、「マネジメント」、「チーム学校」、「京都ならではの教育」の7つの観点とそれぞれの観点ごとの主要な要素を掲げ、教員に必要とされる資質能力を具体的に捉えることができるよう工夫がなされている。

更に、教職経験年数によるステージ設定については、「教員一人一人が採用されて以降、長期的な視点をもって、計画的にキャリアアップを図っていくため」に「教職生涯にわたる自らの成長像や節目を捉えることができる視点が欠かせないこと」から、その成長段階として、次のような5つのステージ及び目安となる採用後の経験年数が設定されている。

- ・ステージ0（着任時・教職経験0年）
- ・ステージ1（初任期・教職経験1年～6年）
- ・ステージ2（中堅期・教職経験7年～15年）
- ・ステージ3（充実期・教職経験16年～24年）
- ・ステージ4（熟練期・教職経験25年～）

指標の活用については、京都府教育委員会が平成30年度当初に通知で示した\*2他、校長会や様々な場面での活用方法が工夫され実施されている。次の項以下では、センターとして取り組んでいる活用方法について述べていく。

## 2 単位制履修制度とセンター研修

当センターでは、平成21年度から「単位制履修制度」を定めている。教職員個々の学ぶ意欲を大切に、キャリアステージに応じた研修を計画的・継続的に受講できるようにしたものである。これは、「1講座の受講をもって1単位の履修」、「教員の生涯にわたる標準的な単位を60単位」として、教職員の研修意欲の喚起や年齢の多様化に対応しながら、研修を受けやすい環境づくりに配慮している。当センターで行う研修は、次の5つの分類体系で構成されている。

初任期育成研修（1・2年目）と中堅教諭等資質向上研修（従来の10年経験者研修）という該当者全員を対象とする悉皆研修の「基本研修」、教科や領域に関して教職員としての専門的力量向上を図る「専門研修（職能別研修を含む）」、各学校や地域のリーダー・指導者を養成する「指導者養成研修」、各学校や地域で中核となる事務職員を養成する「中核職員養成研修」、国や府の施策及び教育課題解決に対応するため単年度で開催する「特別研修」がある。

また、基本研修以外に分類される研修は、①教科（事務職員は実務）、②領域等、③コミュニケーション能力、④チームマネジメント能力の4分野に整理されている。

またこの間、京都府教育員会が平成28年度に策定した「学校の組織力向上プラン」では、当センターには「学校組織マネジメントに関する研修内容の見直し」を行うことが求められた。これを機会として、チームマネジメント能力分野の各講座及び学校運営に係る講座に関して、教員個々の学級経営力や生徒指導力を向上させる視点から研修内容を点検し、セルフマネジメントやメンタルヘルスマネジメントを含む健康管理の観点も意識して、研修講座に関してカリキュラム・マネジメントを実施した。\*3

更に、平成30年3月に策定された「教職員の働き方改革実行計画」では、教員の負担軽減を主眼とした教職員の働き方改革を推進することをうたっており、当センター講座においても研修講座数を精選する一方で、出前回数を年間1回から2回に倍増するなど出前講座を拡充することなどで教員が子どもと向き合う時間を確保しながら学びを進めていけるよう工夫を続けてきたところである。\*4

今回の指標の策定は、これらの「アクションプラン」や「実行計画」と軌を一にして進められた一連の「改革」の流れの中にあると位置付けられる。教職員に求められる基礎的・基本的な資質能力を高め、教職員が持っている長所や個性を伸ばすためにも、具体的な計画が求められている。

### 3 指標の周知（啓発）と研修講座について

平成30年度に（独）教職員支援機構が全国67の自治体を調査対象として実施したアンケートによって分析された結果として報告されているのが「育成指標に関する課題として最も多くの教育委員会があげているのは「指標の周知・理解」である。次いで多いのが「指標に対応した研修効果把握」であり、その次に「指標の改善・見直し」（「指標の改善を図るPDCAサイクルの構築」を含む）となっている。」（大杉昭英2019\*5）ということである。指標を策定したときから、それらの課題に直面することとなる。

そこで、指標策定後、京都府総合教育センターとして取り組んできたことを次に挙げる。

#### ・巻頭に「指標」を掲載し、それを踏まえて「教職員研修計画」を策定

従来、「研修講座の概要」として、各学校に配布してきた冊子を、教育公務員特例法の一部改正に伴い「教員研修計画」（京都府は、事務職員も含めて単位制履修制度のもと、研修を実施しているため「教職員研修計画」という名称を用いている。）という名称に改め、京都府教育委員会として策定することとなった。「求められる京都府の教員像」「指標」を掲載し、その後研修講座についての記載を行っている。

#### ・「教職員研修計画」に「指標」と「研修講座」の対応一覧を掲載

受講を考える教員に自らのステージと該当研修がどのような関係にあるかをわかりやすくするために、対応一覧を掲載した。これにより、教員がそれぞれのステージでつけなければならない能力に対応した研修講座を容易に選択できるようになる。

#### ・研修講座の実施要項に「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標との対応」を明示

当センターでは、研修講座の実施前月の15日に、当センターホームページに研修内容が詳細にわかる「実施要項」を掲載している。受講者は、持参物や準備すべき内容をその実施要項で確認できる。そこに講座のねらいと同時に、指標の「ステージ・観点・具体的な対応項目」を設け記載した。そうすることで、学ぶべきポイントや指標に対する周知・理解が進むことを期待している。

#### ・すべての研修講座のレジュメ表紙裏に、「指標に関する啓発文」を掲載

京都府教育委員会では、平成29年4月の教育公務員特例法の一部改正に伴い平成30年3月に「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」を策定しました。この指標は、みなさんが教職員として資質能力の向上を図るため、キャリアステージに応じて身に付けるべき資質能力

を明確にして整理し、それぞれの段階で求められる役割や資質能力を提示し、さらに次の高度な段階を目指す手掛かりとなるように策定したものです。京都府教育委員会が行う研修はこの指標に沿って編成・実施することとしています。

実施要項に掲載している指標の「ステージ・観点・具体的な対応項目」について、研修講座開始時に司会が、上記の指標の策定経緯とその意義について読み上げ、実施要項の指標の内容を説明することをすべての講座で行うこととした。指標になじみを持ってもらうため、研修のねらいをより明確にするためである。

これらの取組を通して、受講者の意識が指標と研修を結びつけて、自らのステージでの学びとこれからの取組について意識を高めていくことを目標として、現在も継続している。

#### 4 「教員の資質能力向上プラン」の具現化について

京都府教育委員会は、指標策定後、キャリアステージに応じて自らの資質能力を生涯にわたって高め指標を踏まえた人材育成に取り組むため、平成30年12月に「教員の資質能力向上プラン～これからの時代に対応した新しい人材育成策について～」を策定した。\*6

これは、「社会の急激な変化を見据え、様々な教育改革が進められる中、これからの時代の教育に適切に対応できるよう、効果的・効率的に教員の資質能力の向上を図るためのシステムや方策を検討する」という策定趣旨のもと、「教員の資質能力向上プラン検討会議」を設置して4回の検討を経て策定に至ったものである。

施策の基本方向は8項目挙げられ、それに対してそれぞれ重点施策が示されている。たとえば、スペシャリストの育成では、教職員人事課が担当し海外の教育先進国（オーストラリア）への研修を実施しており、それぞれの担当部署で重点施策について対応策を検討しているが、研修実施機関としての当センターは平成31（令和元）年度にどのように取り組んできたか、また今後も取り組んでいくかを重点施策ごとに箇条書きの形式でまとめてみた。\*7

##### 「重点施策」

##### 1 環境や条件の整備 (2)～(4)は京都府全体での取組

- (1) 指導体制の充実・・・研修実施体制の充実  
→単位制履修制度の趣旨及び指標との関連を、管理職をはじめ学校教職員に徹底
- (2) 働き方改革の推進・・・研修講座の精選  
→精選に加え、質的な担保を行うために、内容の充実した研修講座を実施
- (3) ICT環境の整備・・・環境整備に伴う京都みらいネット回線の効果的運用
- (4) スペシャリストの育成・・・研修講座の講師・実践発表者として活用

##### 2 校内研修やOJTへの支援

- (1) 出前講座の充実・・・出前回数の拡充(1→2)、内容の多様化  
→回数に加え、現状を分析し開講内容(重点科目・領域等)の拡充を図る。
- (2) 授業の達人の活用・・・研修講座講師や実践発表者として活用  
→すでに初任者研修における「授業参観講座」等で講師として活用。更に一般講座の「実践発表者」や若手教員のメンターとして活躍の場を準備
- (3) デジタルアーカイブの整備・・・センターホームページ(ITEC)の精選と充実  
→古いコンテンツ等を整理し、新規コンテンツの作成や、研修に有効なリンクを掲載する等、ITECの大幅な見直し実施

### 3 組織運営上の課題への対応

- (1) 若手教員のコミュニティの形成促進と支援・・・センターとしての協力・支援  
→キャリアステージⅠ及びⅡの教員がグループで新学習指導要領を踏まえた教科指導研究を行うコミュニティづくりを支援
- (2) エリアマネージャー(アドバイザー)の配置・充実(→本庁・教育局で担当)
- (3) 再任用教員の研修受講率の向上に向けた取組・・・興味ある講座内容を工夫
- (4) 講師の資質向上への取組・・・講師対象講座の内容充実(南北各2講座計4講座)  
→コンプライアンスや新学習指導要領の学び(校種別)も加える。京都府志望の大学生への門戸開放も教職員人事課で検討。

### 4 少子化に伴う学校の小規模化や京都府の地理的特性への対応 (1)(2)は再掲省略

- (3) Web講座の整備・充実・・・既存のWebコンテンツを有効活用  
→(独)教職員支援機構、(独)国立特別支援教育総合研究所及び京都教育大学がそれぞれ作成しているWebコンテンツを視聴し、「2講座視聴+レポート(A41枚程度)の提出」をもって、指標に示すステージごとに、各1回を上限に「1単位」を認定
- (4) 他校との協力や地域ぐるみでの育成の推進・・・教育局・市町教委中心に展開

### 5 子育てとキャリア形成の両立への支援

- (1) 遠隔研修受講システムの整備・・・4(3)の活用  
→特に、育児休業から復帰にあたって「教職員支援機構」のコンテンツでは新学習指導要領に関する学びを15～20分程度の「隙間時間研修」が可能
- (2) 子育てをしながら資質能力の向上が図れる環境整備・・・研修講座の特定講座で「育児ルーム」を設置し、育児休業中の研修受講を認める 令和元年度は京の教育『みやび』講座(11/1)で実施(2件の利用) 令和2年度は、免許更新講習実施講座で2講座程度設置予定

### 6 働き方改革や負担軽減 ((2)(3)は再掲のため省略)

- (1) 教職員の働き方に関する研修の充実・・・各ステージのマネジメント講座の充実  
→現在の「校長講座」や「副校長・教頭・事務長講座」、「企業から学ぶマネジメント講座」、「多忙化への対応とセルフマネジメント講座」等で実施している組織マネジメントの内容の質的充実を図る。
- (4) 教員免許更新制度に対応した研修講座の開設・・・令和元年度は5講座を試行実施  
→令和元年度は348名の認定 令和2年度は「本格実施」の年に当たるため、中堅教諭等資質向上研修2講座を含む10講座を開講する予定。
- (5) 研修のための自己啓発期間の設定・・・4(3)のWeb講座等の受講促進等

### 7 今日的教育課題への対応

- (1) 研修の精選・重点化・・・「教職員研修計画」に掲載。
- (2) 大学や民間企業等との連携・拡充・・・4(3)はじめ、地元京都の大学・企業と連携して実施  
→令和元年度実績:大学連携講座38講座 企業連携講座10講座
- (3) 幼児教育の推進体制の整備・・・幼小連携講座の充実  
→「学びをつなぐ幼児教育&生活科講座Ⅰ・Ⅱ」等、関係各課・知事部局・市町教委と連携

### 8 基本的資質の確立や人権教育推進のための取組

- (1) コンプライアンス研修等の充実・・・教育法規演習講座や講師対象講座でも実施
- (2) 人権研修の充実・・・初任者対象人権教育講座、人権教育講座Ⅰ(LGBT)・Ⅱ(同和教育) 子どもの貧困と学習支援講座等

人材育成に関わるプランであるから当然のことながら、ほぼすべての項目について当センターには役割があり、今後も更に内容の充実を図っていくことになる。

## 5 おわりに

平成30年3月に策定された指標に関しては、現在2年目の終わりを迎えようとしている。全都道府県・政令指定都市の指標は、独立行政法人教職員支援機構のホームページから容易に閲覧できる。また、研究者による研究も進んできており、たとえばキャリアステージ区分の実態を調査してその果たす機能について論究したもの\*8や、大学の教員養成・教職課程の立場でいわゆるステージ0（着任時・教職経験0年）について論究したもの\*9等がある。いずれも、指標をどのように活用していけばそれぞれのステージに応じた人材育成につながるかについて論じられている。

当センターのような研修機関としては、大杉2019でも指摘のあった「指標に対応した研修効果把握」が急務である。従来の受講報告書の「様式見直し」や、研修受講前後での行動変化などを把握できる「受講者の負担にならない方法での」調査の在り方など、研究していく内容は多く、これからの課題である。

### <参考資料等>

- \* 1 京都府教育委員会2018『教員等の資質能力の向上に向けて（平成30年7月）』
- \* 2 「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」の活用について（通知）（平成30年4月10日付け 0 教人第179号通知）
- \* 3 拙稿 京都府総合教育センター平成28年度研究紀要（第6集）pp1～pp5
- \* 4 同実行計画を踏まえて、当センターも研修講座数の精選を図り、平成28年度に「333講座」実施していた講座数を、令和元年度には「258講座」とし、75講座の削減を図った。一方で、学校等に所員が出向く「出前講座」について、講座を拡充したり、年間訪問回数を1回から2回に増やしたりと、子どもに向き合う時間の確保を支援している。
- \* 5 大杉昭英2019.3『本プロジェクト研究の背景と目的』平成30年度「育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト」報告書「育成指標の機能と活用」（pp2～pp3）独立行政法人教職員支援機構
- \* 6 『教員の資質能力向上プラン～これからの時代に対応した新しい人材育成策について～』  
[http://www.kyoto-be.ne.jp/kyoshoku/cms/?page\\_id=319](http://www.kyoto-be.ne.jp/kyoshoku/cms/?page_id=319)
- \* 7 この施策のうち令和元（平成31）年度の多くは、「平成31年度 教職員研修計画」（京都府教育委員会平成31年3月発行）に掲載
- \* 8 櫻井直輝、阿内春生、佐久間邦友2019.3『教員育成指標にみるキャリアステージ区分の態様に関する研究』国立教育政策研究所紀要
- \* 9 白石崇人2018.3『現代日本の教育政策における教員養成の課題』広島文教女子大学教職センター年報