

## 第1回 京都府教員等の資質の向上に関する協議会（概要）

1 日 時 平成29年7月6日（木）午後3時から午後5時まで

2 場 所 京都府総合教育センター 第1パソコン研修室

3 出席者 委員10名

事務局

小橋教育次長、前川教育監、山本総合教育センター所長、  
村山教職員人事課長、中島総合教育センター次長

### 4 概 要

#### ■教育次長挨拶

本日は、大変お忙しい中、「京都府教員等の資質の向上に関する協議会」に御出席いただきまして、まことにありがとうございます。また、日頃は、本府の教育の推進に御理解と御協力をいただきまして、心から感謝申し上げます。

さて今日、新たな知識や技術の活用により社会の進歩や変化のスピードが速まる中で、次世代を担う子供たちに、これらの変化にしっかりと対応する力を身に付けさせることが求められており、教員の資質能力の向上というのは最重要課題です。

一方、学校現場では、この間の教員の大量退職・大量採用等の影響により、教員の経験年数が不均衡になっているという現状があります。かつてのように、先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承というものが、うまく図られているのだろうかという課題もあります。このことから、教員の体系的かつ継続的な研修を充実させるなど、資質向上に向けての早急な対応が必要な状況です。

また一方で、学校現場は非常に多忙であると言われており、教員が自らを高めるための時間が十分に確保できていないのではないかという現状もあります。そのため、府教委としても、市町（組合）教育委員会とも連携をし、教職員の働き方改革に鋭意取り組んでいるところです。

こうした中で、教育公務員特例法が改正され、任命権者は、教育委員会と関係大学等とで構成する協議会を組織し、文部科学大臣が定める指針を参酌しながら、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定めることとされ、その指標を踏まえた教員研修計画を定めることとされたところです。

委員の皆様方には、このような背景や趣旨を御理解いただきまして、当該指標の策定に関する協議や教員等の資質能力の向上に関する協議をよろしくお願ひしたいと考えております。

今回を含めまして、秋までに3回の協議会を予定しております。皆様方には、お忙しい中、大変お世話になりますが、どうぞよろしくお願ひいたします。

最後に、本日の会議が、実り多いものとなりますようお願い申し上げます、簡単ではございますが、開会の御挨拶といたします。どうぞよろしくお願ひいたします。

## ■説明

### (1) 教育公務員特例法改正の概要について

(事務局説明) 【資料P2～P3】

### (2) 教員等の資質の向上に関する指標の策定に関する指針(文科省告示)の概要について

(事務局説明) 【資料P4～P5】

### (3) 今後のスケジュールについて

(事務局説明)

今後のスケジュールについては、10月頃を目途に指標の策定を目指し、その指標を踏まえて来年度の研修計画を策定することとしている。

この協議会は、今回を入れて3回程度の開催を予定している。

## ■協議(主な意見・質問) [○:委員、●:事務局]

### (1) 協議会の設置要綱について

(事務局説明) 【資料P6】

この協議会は、教育公務員特例法第22条の5に規定する協議会で、協議会の運営に関し必要な事項は協議会が定めることとされているため、事務局から資料6ページのとおり案を示させていただく。協議会で承認していただきたい。

なお、要綱第3条の(2)にある、法第22条の5第2項第2号に規定する者は、今回は京都教育大学様と佛教大学様をお願いしている。

《承認》

### (2) 教員等の資質の向上に関する指標の枠組みについて

(事務局説明) 【資料P7～P9】

国の指針を踏まえて、京都府としてどのような枠組で指標を策定していくかということで、事務局としての案、たたき台として出させていただく。

資料7ページのとおり、1点目は校種及び職種について。

まず校種については、小・中・義務教育学校をまとめて、義務教育諸学校というくくりで1つ、それ以外に高等学校と特別支援学校で、合計3つの校種の指標を策定する。また、小・中学校の特別支援学級の担任の教員については、ずっと特別支援学級の担任をするわけではないため、基本は義務教育諸学校の指標をベースにしながら、特別支援学校の指標も参照し、資質の向上を図ってもらうという考え方にする。

次に職種について、校長、教諭、養護教諭、栄養教諭の4つに分けることとし、教諭については各校種ごとに作成することを原案としている。また、ここでいう教諭には、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、助教諭、講師等を含む。

〈参考〉は、これらの校種と職種の関係を表に整理したものである。

2点目は成長段階の設定について。

まず、最初の段階であるステージ0として、文科省の指針でも必ず設けることとされている、着任時に京都府として求める資質を設けている。

次に、ステージ1からステージ3までは、現在の京都府総合教育センターの単位制履修制度のステージをベースに、ステージ1を初任期、ステージ2を中堅期、ステージ3を充実期ということで設けている。ステージ2の中堅期については、今回の教特法の改正に併せて、10年経験者研修を中堅教諭等資質向上研修とする法改正が行われており、これに基づいて10年前後の時期を想定している。ステージ3の充実期は、各学校において中核となって活躍いただく時期を想定している。

ステージ3の次の段階は、キャリアパスに応じて2つに分かれることとして、ステージ4-1とステージ4-2を設けている。ステージ4-1は、管理職に向かうのではなく、たとえば指導教諭等、専門性を極める教員を想定し、ステージ4-2は管理職に向かう教員を想定しており、ここには教頭や副校長も含むこととしている。

なお、目安となる年数を入れていますが、この年数は、大学を卒業後すぐに講師経験や社会人経験等のないまま採用された者をベースに設定した。しかし、教員の経歴は多様なため、機械的に当てはめることはできないと考えている。

3点目は指標を定める際の観点について。

今回の原案では、7つの観点を挙げている。次の資料8ページに内容を載せており、右側の文部科学省指針の観点は、指針に記載のある観点であり、左側の京都府の観点の原案との対応を示している。文科省の観点を踏まえて、京都府としての特色も持たせながら検討していきたいと考えており、そのたたき台として示している。

1つめの枠の「基本的資質・能力」は、責任感、コンプライアンス意識、社会性、人間性、自己研鑽といった基本的な事項はもちろん、特に、今後の人工知能の発達等、社会の急激な高度化や変化に対応するため、高度情報化社会等への対応といった要素を盛り込んだ。

2つめの枠は「人権」で、これは京都府として重点的に取り組んできた、そして今後でも取り組んでいく重要な分野である。また、ノーマライゼーション、ユニバーサルデザイン、合理的配慮といったことへの対応も踏まえ、すべての教育活動に関わる要素として、特別な配慮を要する児童生徒への指導を、この人権の枠の中に入れていく。

3つめの枠は「学習指導」である。ここは、教育課程の実践、カリキュラムマネジメント、指導方法、指導技術、学習評価といった基本的な要素を挙げている他、これからの授業改善に求められる情報機器や教材の活用に関することとして、ICT活用という要素も盛り込んだ。

4つめの枠の「生徒指導」については、基本となる各項目のほか、今日的な課題である情報モラルについての要素も挙げている。

5つめの枠の「マネジメント」は、ベースとなる学校運営への関わりのほか、現在の大きな課題である教員の多忙化や業務改善の視点から、働き方改革への取組も含めて、効率的な業務の遂行という要素を盛り込んだ。また、これも教員に不可欠な要素である、学校安全や危機管理という要素も挙げている。

6つめの枠の「チーム学校」は、本来マネジメントに含むこともできる観点だが、これからの教員に求められる非常に大切な観点であるということから、別枠として設け、さまざまな連携・協働、あるいは人材育成への関わり等を、要素として盛り込んだ。

最後の7つめの枠は、これも京都の特色として「伝統文化・グローバル」という観点を挙げ、京都の伝統文化の理解と発信、それからグローバル化社会への対応としてのコ

コミュニケーション能力の育成といったことを盛り込んだ。

2点目で示した成長段階と、3点目で示した観点とを、表の形にしたイメージが次の9ページになる。この表は、職種として教諭のものを想定しているが、基本的には全校種共通で考えており、校種ごとに異なる要素が必要な部分、違いを持たせる必要がある部分等については、枠内の記載内容の文言で対応したいと考えている。

また、養護教諭、栄養教諭も別のものを作る予定だが、この教諭の枠をベースに、職に応じた専門性の観点を盛り込む必要があり、併せて検討したいと考えている。

さらに、校長については、学校経営を担うリーダーとして、教員とは違った観点が必要であることから、この教諭に必要な要素も踏まえ、ステージの考え方も含めて今後検討し、次回以降にお示ししたいと考えている。

以上が指標の枠組についての検討案であり、さまざまな御意見をいただいた上で、検討を加えていきたいと思っている。

- 特別支援学級の担任について、事務局から説明のあったように、義務教育諸学校のところに位置付けながら、特別支援学校の資質能力も参照してもらいたい形が良いと考えるが、特別支援学校のところにカッコ書きで書いてしまうと、誤解を生むかもしれない。
- 職種の分け方で、教諭という枠組には副校長から講師まで幅広く入っているが、たとえば副校長・教頭あたりは管理職として別枠でもいいのではないかと感じる。一緒にしたことについて、何か詳しい理由などあれば教えていただきたい。
- 副校長・教頭、特に教頭は授業に関わる要素があるので、教諭の最後のラインが分かれるところの管理職の枠組の中で捉えたいと考えている。校長については、国の指針にもあるとおり、やはり学校経営のトップとしてのリーダーシップ等、特別な要素が必要なので、校長用のものをと考えている。そういう趣旨で教頭・副校長については教諭に含めたいと思っている。
- 京都府の特別支援学校には総括主事という職がある。今の枠組では教諭の枠に含まれることになると思うが、「等」という表記に含めるのではなく、明示してほしい。
- 確かに総括主事の職もあるので、明記することとしたい。また、先ほどの意見の中にもあったように、「教諭」という括りの中に副校長・教頭・総括主事を含めることについて、若干違和感を持たれる場合もあるため、「教諭」という表記自体をどうするか、検討を加えたい。
- ステージ4-2の管理職の枠について、「成長段階の設定」としての管理職というのは、「管理職を目指す」者なのかそれとも「管理職の指標の枠組」なのか。どちらか？
- この案では、教諭の枠のステージ4-2については、教頭・副校長も含んでおり、管理職の指標となっている。ただ、この取扱いが適切かどうかもあるので、いろいろご意見をお伺いしたい。

- 新規採用者でも講師経験があるとか、いろいろなキャリアを持った者がいる。ある程度は年数で分けるといっても必要だとは思いますが、分け方の区分というのはあまり固定をしないで考えるというのはどうか。たとえば管理職でも、いじめなどの問題への対応に関連して、もう一度生徒指導に関する研修を受けることもできるような柔軟性があるとか。そういう学び直しのようなことや、あるいは必要な研修だけを受けられるような柔軟性は必要ではないか。
- 初任期を1年目～6年目のように年数を表記しているが、無い方が良いという意見もあるかもしれない。年数の表記がない方が柔軟に考えやすいと思われる。
- 柔軟にすべきだが、年数を示さない場合、教員の中にはこういう目安がないとなかなか研修を受けられない場合もある。あるいは、校長が研修の指示をする際に言いにくいというケースもあると思う。柔軟にするけれども、目安としては年数があつた方が良いのではないか。
- 管理職の枠に、管理職を目指す人も含むということであれば、主幹教諭は当然含まれると思うが、「目指す人」の範囲がどこまでか、少しイメージが持ちにくい。
- 今の想定は、管理職である教頭・副校長や、そこに向かう直前の段階の人も含むということ考えている。ここの表記の仕方として「管理職」とするからわかりにくいのもかもしれない。表記については再度検討するが、そもそも考え方の部分で違う方が良いという御意見があればお聞かせいただきたい。
- 「管理職」と書くなら管理職が特化されるようになってしまうと思う。幅を持った考え方ならば、表記の問題としてとらえても良いと思う。ただ、その「目指す」というところも少し曖昧なところがある。既に主幹教諭が発令されている等の、直近の先生たちは含むとのことだが、そうではなくて将来的に「目指したい」と思っている人たちの場合は随分違うのではないか。
- 国の指針では、「教諭から主幹教諭を経て管理職に至り学校運営を担う者」「教諭から指導教諭に至り学校内において他の教員の指導を担う者」「生涯にわたって教諭としての職位を全うし特定の分野において高度に専門的な知識及び技能を有する者」とあり、例として3つ挙げている。指標の枠組にそのまま落とし込むとすれば、ステージ3まではみんな均一に設定し、「あとは道が分かりますよ、それは選んでもらって構いません」という表記になる。表記の仕方は非常に難しいが、少し工夫は必要かなと感じた。
- 教諭職についてはステージ0～4というのは非常に見やすい表になると思う。ところが、ステージ4-2の「管理職」だけは、先ほどから出ているように別枠のように思う。また、校長については別の指標を作るとのことだが、その指標は当然ステージ0から始まるわけではないので、この形と違った指標になると思うが、そうすると「管理職」の

指標はある程度の幅しかない。このステージ4まで進んだ中で、さらに管理職に進んだ場合の指標がいいのではないかと思う。

- 養護教諭・栄養教諭については多くの場合、学校に1人の配置となる。たとえば教諭であれば、中堅期になったら若手への指導が入ったり、充実期であればそれぞれの主任という立場が入ったりすると思うが、学校に1人の場合は初任であっても10年目であってもすべきことが多く重なってくる。すると、またこの表も少し変わるのではないか。
- 校長のステージの考え方として、ステージをなしにする考え方もあれば、昇任時すぐ、それから校長の中堅期といった形で2～3に分けるという考え方もあるかと思う。他にも、教頭・副校長と校長をあわせて管理職だけの指標を作るという考え方もあるかと思う。本日、多様な観点から協議していただき、今後はその内容も踏まえて検討していこうと思っている。
- 京都府の観点で「人権」が入ることは大変重要だと思う。資料では文科省指針の(5)と関連付けてあるが、むしろ(1)の資質、あるいは倫理観あたりに結びつくのではないか。たとえば部落差別の解消の推進に関する法律ができたが、そこで特別な配慮を必要とするものをどう捉えるかというとなかなか難しい。むしろ、今言われているのは、過去の関係する法律が失効した後、教員が人権の感覚について薄くなっているとの指摘を受けている。教員全員についてそういう知識が必要だとすると、文科省指針の(1)に結びつくのではないか。
- 人権のところに「特別な配慮を必要とする児童・生徒への指導」という形の言葉で挙げているが、これはインクルーシブ教育システムの理念を踏まえ、発達障害の子供が増えているあたりも含めた意味ということでは理解できる。しかし、文言として「指導」となった場合、それが人権という観点に含まれていることに若干違和感がある。「理解」という表現が良いかなとも思うし、逆に「指導」であれば学習指導の観点に含めながら、すべての学校種の中にいる障害のある児童・生徒への指導、という形のほうが良いのかなと感じる。御検討いただきたい。
- 「人権」という観点は、御指摘のとおり、他の観点にも一般の部分にも広く関わる要素であり、最も関わりがあるのは確かに「基本的資質・能力」の部分だと思う。特にこの中の「人権尊重」の部分に同和教育の流れを汲む要素もあり、本来は「基本的資質・能力」に含むべきものだと思う。また、特別な配慮を必要とする児童・生徒への「指導」という言葉は、「支援」等の、別の言葉のほうが適当かもしれないが、これも学習指導、生徒指導の両方に関わることになる。そこで、あえて、人権尊重の考え方・枠組と、特別支援の考え方を合わせて「人権」という独立した観点を設けた。いただいた御意見をもとに、今後も検討させていただきたい。
- 8ページの資料を見ると、文科省指針の観点(1)に「コミュニケーション力」というものがある。これは教師として対生徒、対保護者で当然このコミュニケーション能力と

というのは必須だと思う。一方で、京都府の観点では一番下の「伝統文化・グローバル」でコミュニケーション能力があるが、これはどちらかと言うと外国語や異文化理解という意味でのコミュニケーションなので、観点が異なるのではないか。また、振興プランの理念を活かして「伝統文化・グローバル」という観点をここに入れられたのだと思うが、今の段階だと突出して見えてしまう気がする。

- 「伝統文化・グローバル」の観点を挙げたコミュニケーション能力の育成については、京都の伝統文化の理解と発信も含めて、児童・生徒にその力をつけさせる指導の部分での要素を謳ったものである。いま御意見をいただいた、教員に求める「コミュニケーション能力」については、当然「基本的資質・能力」に含まれる要素と考えているが、ここでは挙げていない。各観点到どのような要素を挙げるのかも含めて整理していきたいと考えている。まだまだ検討段階なので、忌憚のない御意見をお願いしたい。
- 「ICT活用」の要素が取り立てて項目が起こしてあることについて、ステージ0から順番にどんな言葉が入るのかと考えている。授業等での指導のためにICTを使うということだと、ある意味「指導方法、指導技術」と重なる部分があるのではないか。
- 御意見のとおり、ICT活用は、当然「指導方法、指導技術」の中にも入ってくるものである。文科省の指針でも「情報機器及び教材の活用に関する事項を含む」となっている。あえて京都府としての特色を持たせようという観点から抜き出して書いているものなので、指標の中身を決めていく段階で無理が生じる可能性はある。いただいた御意見も参考にして検討を進めていきたいと思う。
- 観点として7つの項目があり、それぞれに細かな一つ一つの要素があるが、9ページの右側の枠の中、要素の項目ごとにすべて触れていくのか？
- 現段階では、マスで空いている所に、この小項目のいくつかある要素も踏まえて、文章で表すようなイメージをしている。このそれぞれの要素を網羅するような形の文章になるのか、箇条書きとなるのかかわからないが、そういうことを落とし込んでいくというイメージをしている。
- 私も、文章で書かないと、すべての項目について1つずつとなると大量になり、難しいのではないと思う。そうすると、ある程度項目数を減らしておかないと、たとえば「生徒指導」だけでも6つあれば6つとも書く必要がでてくる。それぞれの項目で主だったものにしておくという考え方が良いのではないか。

### (3) 求める教員像について

#### (事務局説明) 【資料P10～P11】

「求める教員像」について、資料の説明をする。

先ほどの枠組でステージ0として設けている枠の部分にも関わる話についてである。

資料の10ページは、任命権者側として採用段階でどういった観点を重視するか、ということについてまとめたものである。

4つの大項目は、「使命感・責任感」、「教員としての素養」、「専門性」、「豊かな人間性・社会性」としており、それぞれに書いてあるような観点を重視している。

また、資料の11ページは、「京都府教育振興プラン」の冊子のコピーで、京都府が目指す教育、児童・生徒にはぐくみたい力を示したものである。この教育理念を実現に向けて取り組む教員を求めるとともに、この力は教員自身にも必要で、伸ばしてほしい力であると考えている。

指標の作成にあたり、京都府教育委員会としてどのような教員像を求めていくべきかというものはベースになる部分なので、大学側で送り出す際のディプロマ・ポリシーとのつながりも含めて御意見をお伺いし、共通認識を図っていく必要があると考えている。

#### (委員長から)

京都府がステージ0のところで期待している項目について、事務局から説明があったが、この点を協議するにあたり、初めに大学の先生方から、大学での教員養成の目標などについてお話をいただき、その後、みなさんで着任時に求める教員像について、協議を進めたいと思う。

着任時の話の後には、その後の各段階について自由に御意見をいただけたらと考えている。

#### ◎京都教育大学から

大学では基本的に、入学の時のアドミッション・ポリシー、就学のためのカリキュラム・ポリシー、卒業のためのディプロマ・ポリシーの3つの段階がある。その中のカリキュラム・ポリシーが、先ほどの7つの観点、それからその中の要素に当てはまる形で取り組んでいるところである。ほぼ網羅できているが、いかんせんステージ0まであり、ステージ1として考えると課題がある。また逆に、「ステージ0に向けて大学でこうしてくれ」との御要望も受けていきたいと考えている。

求める教員像として挙げられている4つの項目は、当然私たちも重要なものとして受け止めている。これに向けて教員養成に力を尽くしているが、付け加えることとして、心身ともに健康で勤めるということを目指したい。精神的なタフさという言葉が良いかどうかはわからないが、大勢の子供たちの教育に携わるため、まず本人がいろいろな意味で健康であることと、その健康を維持していける努力ができることが大切な資質だと考えている。これは「使命感・責任感」の中にある「学び続けようとする姿勢」にも繋がることである。大学側の認識も、3月の卒業式を迎えて一安心という考え方は欠けているところがあって、どう学び続けようとしているのか、という姿勢を見極めていく必要もあり、またその姿勢をきちんと培っていきたいと考えている。

また、教員の視点として、児童生徒に対して意識を注ぐ反面、社会に対しての意識



が弱いところがある。それと関連して、児童生徒が将来社会に関わっていく、という強い見通しを十分持ち切れていないところがあるのではと考える。自分が担当する間だけ力を尽くす、という視点では課題がある。

もう1点、「京都府」ということに即して、やはり地方創生ということに関して、教員としてどう力を尽くしていくべきかを考えていかなければならない。大学としても今は模索中で、4年間もしくは大学院を含めて6年間で、教員として育てていけるかということに取り組んでいるところである。

最後に、これだけの大きないろいろな観点があるが、全体をきちんと把握した、教師としての世界観を持つことが大事ではないか。一つ一つの観点のチェックではなく、教員とは社会の中でこう位置付けられて、将来の社会にこのように寄与していく、という世界観をきちんと持つことも、1つの教育力ではないかと考えている。

#### ◎佛教大学から

私からは3点挙げさせていただく。

教員養成の基本的な段階の中で必要なのは、まずは何よりも高い指導力だと思っている。その指導力の根底にあるのは、先ほどの協議にもあった生徒指導の力も、教科指導の力も、いずれも含んだものだと思っている。

2つめの大きなポイントは生徒理解の力だと思う。

それから3つめは、教師としての人間的な魅力というか、感性というか。共生の社会の中で、子供に対するしっかりとした人間的な魅力を伝えられる教師でなければならない。

このようなことを踏まえながら、教員養成をこれまで続けてきたつもりでいる。

#### ◎京都学園大学から【資料P12～P15】

本学の教員養成の理念と方針は資料の12ページから掲載していただいている。こちらは、教員養成に関する情報公開を文部科学省から求められており、ホームページにアップしたものの一部である。

本学では基本的に、12ページの上の方にある下線部2か所、「知的な専門性と指導力に富み、地域に根ざした教育環境の向上に寄与する教員の養成」という部分と「深く広い専門知識、そして青少年の心身の発達に即した濃やかな指導性」という部分を重視している。これは、資料10ページにあった「京都府の求める教員像」とほぼ重なるのではないかと考えている。

本学の場合は教育学部がないため、12ページの下からの各学部の目標、高い専門性と教職というものをどう合わせていくかが、長く課題と認識して取り組んでおり、まだすべてができていないわけではないので、今後しっかりとやっていきたい。また、14・15ページにあるが、本学では免許教科別に1年次～4年次のそれぞれの段階で目標達成計画を作っている。これも、一度作って終わりというものではないと認識しているので、逆に今日この場で、いわゆるステージ0の段階にどういったことを求められているのかというお話を聞かせていただき、本学のほうでも修正して、より質の高い教員養成を行っていきたいと考えている。

- 校長の立場から、新採の教員に3つの力が欲しいと思っている。
  - 1つめは、精神的なたくましさで、先ほどの話でも心身ともに健康とあったが、担任を持つと上手くいかないことが必ず出てくるし、保護者からもいろいろと意見をもらうこともある。その中で、体の強さではなく精神的なタフさがないと難しい。
  - 2つめは広い視野で、社会の中の学校、学校の中の自分の学級の在り方、学級の子供たちのそれぞれの様子という、広い視野を持っていないと難しい。
  - 3つめはコミュニケーション能力で、最近の若い方は、話すことは上手だが一方通行な場合が多い。自分の話をして相手の話を聞いて、双方向的なコミュニケーション能力が必要なのではないかと。
  
- 保護者として幼稚園、小学校、中学校、高校でいろいろな先生方を見てきた。また、PTAとしても先生方と話をすることも多い。子供たちの話や保護者の話を聞き、子供一人一人を尊重し、個にあった指導をしてくれる先生がいてくれるとありがたい。今は多くなってきていると思うが、中には一人一人を見きれていないのでは、と思える先生もいる。そのようなときに、保護者が指摘するのは難しい。直接言ったこともあるが受け入れてもらえなかった。問題点は様々で、保護者にもいろいろな人がいるとは思いますが、やはり先生にはコミュニケーション力が必要だと思う。
  
- 資料に書かれていることが力として全てあれば申し分ないが、なかなか難しい。昨今のいじめ問題がよく報道されている中で、先生が一人で悩み、いじめ対応のプロセスが踏めないケース、相談ができない先生などのことがよく言われている。上手に他人を信用して自分を出すという力があれば、他者との繋がりの中でも学ぶことができ、良い回転に入れる。課題のある先生は、良い回転に入れず、ある意味下手だと感じる。その辺りをどうしたら良いのか難しいが、現場では問題なのではないか。
  
- 特別支援学校にも毎年新任者が着任し、喜びを感じ、遮二無二子供たちに向かって、時間を惜しまず働いている姿をよく見る。一年間の中で山あり谷ありで、その中でいろいろな人と協働することが何より求められている資質かと思う。
  - 心身ともに健康に勤めることは、本当にそうだと感じる。精神的なタフさは素養として求められるし、今の働き方改革という中で、自分の働き方を工夫できる力、遮二無二働くことも新任者にとっては大事かもしれないが、長い教員人生のスタート地点として、働き方を身につけていく力も必要なのではないかと。
  
- 京都府の求める教員像として挙げてある内容は全くそのとおりで、わかりやすくクリアだと思う。高等学校では学力伸長、社会的自立の大きな二本柱が必要である。その中の社会的自立にも関わり、社会環境の変化は大きくても素早く対応できるような資質も必要になってくるのではないかと。
  - もう1つは教員として学び続けようとする姿勢である。試行錯誤や努力の繰り返しなど、基本的なことかもしれないが、大切なのではないかと。

- 実践力を初任の段階でどこまで求められるのか。大学ではボランティアやインターンシップなどの取組をしているが、ステージ0に盛り込む必要があるのか考えるべき。  
また、教職の高度化の議論が一方である。高度化というものを考えたときに、ステージ0の段階で何が必要なのかを議論する必要もあるのではないかと。
- 教師は、ただ経験を積み成長していくというわけではなく、ねらいや目的、見通しを持って、そこに向けてどう努力・工夫していくかにかかってくる。ただ、個人の努力のみになると、やってみて少しずつわかるという、修行のようになる。そうではない。教師に成長の節目があるとすればどのような節目があるのか。ステージ0段階である程度、学生にも議論させておく必要があるのではないかと。  
先生の役割も、学級担任の次は学年担当、その次は学校全体など、視野が広がっていく。その節目をどのようにとらえていくのか。今の大学では、現場で学びなさいとしか言っていない部分をどうするかも含め、議論していきたい。今後、初任者が増えていく中で、自分で考えなさいというだけでは、なかなか上手いいかないのではないかと。成長像、節目を今回の指標の中に取り込んでいく必要があるのではないかと。
- 常々思うのが、素質や能力を持っている人を見つけるのか、力をつけさせるのか、力をつけさせるのであればどうしたら良いのか、ぜひ協議会の中で、議論を通じて見つけていきたい。自分の経験だが、小学校勤務のときに教育実習生を指導して、自分で授業ができるという力と、後輩の教員を指導するのは全く違うと感じた。年齢構成の変化などで先輩から後輩にうまく伝達できない状況もある。職種の中で指導教諭というのがあるが、その役割についても考えていく必要があるのではないかと。
- 資料10ページに書かれていることの中で、「能力」や「力」という言葉が散見されるが、着任時の段階で力があることを求めるのか。着任時には、その資質や能力に向けた素地とか要素ではないかと。そういったものを身につけさせることやトレーニングなども必要である。高校と大学でも連携交流し、異校種の交流もやっている。
- 京都府の指標を作るので、京都府教育振興プランとの関係性を、指標の中に盛り込むような意見が、次回に向け出てくると良いと感じている。

(委員長)

時間となったので、着任時以降のことについては次回の議題としたい。着任時については、大学での教員養成、保護者、校長、行政の各立場から意見をいただいた。大学の先生からいただいた意見も踏まえ指標作りを進めたい。事務局で案をつくり、次回示させていただき、更に意見をいただきたい。