

第4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30年1月19日（金）午前9時30分から午前11時30分まで
- 2 場所 ホテル ルビノ京都堀川 ひえい
- 3 出席者 委員10名
事務局

小橋教育次長、山本総合教育センター所長、村山教職員人事課長

4 概要

■教育次長挨拶

皆様、おはようございます。本日は大変お忙しい中、本協議会に御出席いただきまして、ありがとうございます。

日頃は、本府の教育行政に深い御理解と御協力をいただき、この場を借りまして、厚くお礼申し上げます。

さて、本協議会も、今回が4回目でございます。これまでの間、委員の皆様方には、事務局からお示ししました原案をもとに積極的に御協議をいただき、大変貴重な御意見をいただいたところでございます。

今後の予定といたしましては、本日の協議会で内容の確認をいただき、今年2月には京都府教育委員会として指標を策定するというスケジュールで、作業を進めていきたいと考えております。

そして指標の策定後に、指標に基づく来年度の教員研修計画を策定する予定にしております。

委員の皆様方には、この1年間の御協力、貴重な御意見を賜りましたこと、本当に感謝申し上げます。

本日の協議会につきましても、ぜひ実り多いものとなりますようお願い申し上げ、簡単でございますが、挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございます。

■協議（主な意見・質問） [○：委員、●：事務局]

（事務局説明） 【資料1】、【参考】

最初に【資料1】の「求められる京都府の教員像」についてであるが、改めて経過から説明させていただくと、京都府教育委員会では、平成19年に策定した『『教師力』向上のための指針』の中で「求められる京都府の教員像」を掲げていたところである。

（別紙【参考】を参照）

今回の指標を策定する作業に併せてこれを見直すこととして、教育庁内にワーキンググループを立ち上げ、検討を進めてきた。この教員像については任命権者として定めるものであり、本協議会の協議事項ではないが、指標の最終目標となるものでもあるため、前回の協議会でたたき台として案をお示しさせていただき、今回は最新の案をお示しさせていただいている。第3回の協議会で御意見をいただいたので、それも踏まえ、引き

続きワーキンググループで検討し、今回、ほぼ形となってきたので、その案をお示しさせていただきますものである。

まず構成として、表紙があり、次に「はじめに」として、今回新たに見直すことの趣旨や背景を説明している。

次に2ページにあるように、「京都府の教員に必要な5つの力」を掲げたところである。これは前回の協議会において、振興プランで謳う、子どもに育みたい「3つの力」は教員にも必要な力ではないかという御意見や、わかりやすいようキーワード的、アイキャッチ的にコンパクトに打ち出したほうが良いとのアドバイスをいただいたので、それを踏まえて検討したものである。

「5つの力」の考え方として、前回の御意見では、例として「つながる力」は教員にも大事なものではないかとの御意見をいただいたところであり、他の2つの「展望する力」、「挑戦する力」についても、同様に必要であると捉えた。さらに、児童生徒の変化に気づく、教員としての感性、アンテナの高さ、対応力という要素が大切であるとの複数の御意見をいただいたので、それを「気づく力」として入れた。加えて、やはり教員には、児童生徒が豊かな人生を送ることができるよう、学力面も含め、可能性を最大限に伸ばす力が必要であることから、「伸ばす力」を加え、「5つの力」としたところである。

その次の3ページ・4ページでは、それぞれの力に対応する形で、「求められる京都府の教員像」の文言を整理したところである。平成19年に策定した指針で掲げているものは不易のものとして、これをベースに国の中教審答申や京都府教育振興プランの要素、それから今回策定する指標との関連性を盛り込んだ。

「気づく力」では、教育的愛情、教職への使命感・情熱、人権に関すること、児童生徒への理解、変化を見逃さずに包み込みながら受容的・共感的に指導できること、また、困難な状況におかれている、あるいは特別な配慮を要する児童生徒への理解と支援の必要性という要素を入れている。

「伸ばす力」では、児童生徒の力を引き出し、伸ばすためのベースとなる、豊かな感性、コミュニケーション能力、人間的魅力、それから、教科や教職に対する高い専門性、指導力、高い授業力を有し、質の高い学力を身に付けさせることができること、自己肯定感を高めながら個性や能力を引き出し、最大限に伸ばして将来を生きていく力を育むことができること等を盛り込んでいる。

「挑戦する力」では、自律的に学び、教員としての資質能力を教職生涯にわたって高め、教育改革や教育課題に対応できること、自己研鑽に不断に取り組むとともに人材育成にも関わることができること、また、セルフマネジメントと、効率的な業務の遂行に取り組み、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで自らの人間性を高め、教育活動に還元できること等の要素を入れている。

「つながる力」では、社会的良識とコンプライアンス意識を持ち信頼されること、学校運営への参画、チームの一員として組織的・協働的に対応できることを盛り込んでいる。なお、最終的な文言の整理をする際、この中の3つめの項目の2行目、「チームとしての学校の一員として」とある部分を「チームの一員として」に修正しようと考えている。中教審答申での言葉を引用しつつも、読みにくい表現とならないよう気をつけた

いと考えている。

「展望する力」では、広い視野で社会等の変化を把握し、情報を適切に収集し、選択し、活用したり、知識を有機的に結びつけ構造化したりできること。教育改革や教育課題を的確に把握し、適切に対応できること、京都の自然、歴史、伝統・文化について理解を深めるとともに、多様な文化に興味・関心を持ち、地域創生やグローバル化に対応した教育を推進できること等の内容を盛り込んでいる。

なお、前回の協議会で、指標の7つの観点に対応して示すことや、指標との関連付けができれば良いのではという御意見もいただいていたが、指標との対応を考えると複数にまたがったり全般に関わったりと、なかなか整理がしにくいいため、「5つの力」として打ち出すことと、その5つに関連付けるという整理をした。

また、指標については、協議会で協議をしながら、必要に応じて見直していくものとなっているが、この教員像については、今後、比較的長期間活用することになるため、例えば、今盛んに言われる「働き方改革」などの言葉はあえて使わないことにしている。

次に、6ページからの参考1は、京都府教育振興プランの、子どもに育みたい力の基本理念の部分を抜粋、その後の10ページからの参考2では、中教審答申（平成27年12月）を抜粋したものである。

今後、デザインも含めて精査をしていきたいと考えている。行政機関が出すものであるので、中身のよく練られたものにしていきたい。そのような観点からも御指摘や御意見があれば、お聞かせいただけたらありがたい。

（事務局説明） 【資料2】

引き続き、【資料2】の指標の説明をさせていただく。前回、第3回の会議で各観点の説明資料、キャリアステージの説明資料、そして指標の本体について、案を説明させていただいた。今回の【資料2】は、これらを冊子の形でまとめたものである。

構成としてまず表紙、次に1ページで「はじめに」という前書きを挿入している。ここでは指標を策定する趣旨や背景について、国の指針も踏まえて記載をしている。

次に、3ページでは「指標の構成」として、どの校種や職種毎に指標を策定したかということの説明を入れている。

次の4ページからが、前回もお示しさせていただいた、各観点の説明となっている。

前回の御意見を踏まえた変更・修正点としては、まず4ページの「2 人権」について、京都府で策定をしている人権教育推進のための資料等も踏まえ、例えば他者の人権の尊重や、一人一人を大切にされた教育という文言を入れた。

6ページの「5 マネジメント」について、冒頭で「教員には各キャリアステージに応じて」となっているが、ここは前回の資料では「各成長段階に応じて」としていた。教員には成長という言葉はそぐわないのではないかという御指摘があったため、「各キャリアステージに応じて」という文言にした。全体としても、「成長段階」「ライフステージ」という言葉について、「キャリアステージ」に統一した。

また、同じ「5 マネジメント」のところに、これも前回御意見をいただいた学校安全と危機管理の観点を加えた。

7ページの「6 チーム学校」について、前回の資料では「個人としての対応には限

界がある」という表現としていたところを「個人で対応するだけでなく」と改めた。また、2つ目の段落の、人材育成のことを書いている箇所、前回の資料では「大量退職・大量採用時代にあっては」という言葉が入っていたが、人材育成はそれらの状況に関わらず普遍的に求められるのではないかとの御意見を踏まえ「大量退職・大量採用時代」という表現を削除した。

8ページの「7 京都ならではの教育」について、京都の地の利や京都の力、良さという要素と自尊心の涵養を結びつけられないかとの御指摘があったので、「京都の持つ力や強みを生かし、自尊心を高め、包み込まれているという感覚を涵養しながら」という表現にした。

少し戻り、2段落目のところで、これからの時代を生きる児童生徒に必要な資質について挙げている箇所について、教育再生実行会議の第10次提言に示された要素を、もれなく盛り込む形に修正した。

9ページの養護教諭・栄養教諭の説明において、これは前回の資料では8つ目の番号を振っていたが、この説明は7つの観点とは別の、職に固有のものとして整理し、項目の打ち出し方を変えることとした。

また、全体に関係することとして、「地域」と「地域社会」という言葉が混在していたのを「地域社会」で統一、「資質」という言葉についても「資質能力」で統一した。

さらに、協議会での御意見はなかったが、10ページに校長の指標についての基本的な考え方を説明する文章を加えた。

教育庁内での検討過程を踏まえて修正を加えたところとして、5ページの「3 学習指導」の部分について、毎年、府教委が作成する「学校教育の重点」という資料があり、その次年度版と表現を揃えるための修正をした。

9ページの養護教諭・栄養教諭の説明部分では、心の健康問題、児童虐待、アレルギー疾患、性に関する問題等への対応について、文言を加えたらどうかという意見があったため、点線囲いの中で課題を箇条書きで挙げる形にした。

以上が、観点の説明資料の、主な変更・修正点である。

そして、事務局から御意見をお伺いしたい部分はいくつかある。その1点目として、養護教諭・栄養教諭の説明部分でオリンピック・パラリンピックに関する記述をしているが、教育庁内の意見として、少し大上段過ぎないかとの意見があった。事務局案としては、これは大事な要素なので入れたいと考えているため、今の文言となっている。この部分について協議会での御意見を伺いたい。

2点目として、6ページの「5 マネジメント」において、前々回くらいの協議会で「学校運営」と「学校経営」の文言の定義が必要ではないかという御指摘があり、それを受けて、学校運営と学校経営という言葉の説明を加えた。この部分は、特に何か根拠があつての記載ではなく、一般的な経営、運営という言葉の意味を捉えてこのような説明を加えているところである。この部分は第3回の協議会と変わらないが、この説明で問題がないかについて、御意見をお伺いしたい。

観点についての説明は以上である。

次の11ページからが、キャリアステージの説明になっている。ここについては、前回の資料とほとんど変わっていない。ただ、今の資料で「2 ステージ毎に求められる役

割と、それに必要な資質能力」という部分について、文言がわかりにくいため、「ステージ毎に求められる役割と資質能力」に修正したいと考えている。

変更箇所としては、13ページのステージ4のうち、学校経営を担う者に求められる資質能力の3つめの項目のところに、「服務、勤務時間、健康等の管理ができる人事管理能力」とあるが、これは管理職に固有の職務であるため、主幹教諭は含まれないことを明示するために（管理職）と追加した。

キャリアステージについての説明は以上である。

次の15ページ以降が、指標本体になる。16ページから義務教育諸学校、18ページから高等学校、20ページから特別支援学校、22ページから養護教諭、24ページから栄養教諭、そして26ページが校長の指標となっている。

高等学校と特別支援学校の指標については、義務教育諸学校と異なる表現のところに下線を入れているが、これは作業と検討のためであり、最終的には消す予定である。

前回の御意見を踏まえて修正した部分を挙げさせていただくと、まず全校種共通で、**京都ならではの教育**の中の「京都の伝統文化」という表現について、これを京都府教育振興プランに合わせて「伝統・文化」に改めた。

また、キャリアステージの説明資料に「教職員の健康等の管理等の人事管理能力」との文言があるが、この指標本体に記載されていなかったため、「学校経営を担う者」の**マネジメント**の枠に記載を加えた。

24ページからの栄養教諭の指標において、**栄養教諭としての専門領域**の枠で、食物アレルギーに加えて「食中毒」という文言を加えた。

26ページの校長の指標で、校長が自校に対する誇りやプライドを持ち、それを児童生徒に醸成できることが必要ではないかという御意見があったことを踏まえ、**基本的資質能力**に「自校の役割やアイデンティティを確立し、明確に発信しながら、教職員と児童生徒に自校への誇りと愛着を醸成することができる。」と加えた。

同じく校長の指標において、「統括」という言葉ではなく「指揮・統率」という強い表現のほうが良いのではないかという御意見もあり、その表現の方が適当と思われる部分について修正した。

また、養護教諭の指標に関連して、進級の際の校種間の連携について盛り込んだ方が良いのではないかという御意見もいただいたが、個人情報等の取扱い等の様々な配慮が必要であることと、他に関連して読み取れる表現の部分もあるため、具体的な文言としてはあえて入れないこととした。

さらに、教育庁内で再点検する中で修正を加えた部分として、**学習指導**において、前回までは、「主体的・対話的で深い学びの実現に向けて」という文言が義務教育諸学校の指標にだけ記載してあり、高等学校ではこの部分を「設置学科やコースの特色や教育目標を踏まえる」、特別支援学校では「障害の特性を理解した個別の指導計画に基づく」という内容に置き換える形になっていた。この「主体的・対話的で深い学び」という要素は、やはり全校種に共通する、次の学習指導要領の主要な要素であるということから、高等学校、特別支援学校の指標にも記載することとした。そのため、高等学校、特別支援学校の指標では、「主体的・対話的で…」の文言を盛り込むことと併せて、前回までの資料でも盛り込んでいた「設置学科・コースの特色」や「障害の特性を理解」という

要素も入れる形にした。

また、**マネジメント**で、カリキュラム・マネジメントの文言をステージ3（充実期）以降にしか記載していなかったが、この視点についてももう少し早い段階から求められると考え、ステージ2（中堅期）から盛り込むこととした。

なお、先日、本日の資料を事前にお送りをしたところであるが、その段階からも変わっている部分がある。事前にお送りしていた段階では、**学習指導**においてICT活用に関する記述を削除したものとなっていたが、今回配布している案では、再度、復活している。これは検討過程で紆余曲折があり、校長会等様々なところから、現実として全ての学校現場にICT環境が整っているわけではなく、難しいのではないかという御意見が複数あったことから、授業改善等の文言に含むこととする整理で、言葉を削除していた。しかし、ICT活用は国の指針にも項目として明記されており、これからの教育を進めるための授業改善や新しい指導方法の中でも重要な要素であるため、やはり文言を明記することとした。

併せて、養護教諭や栄養教諭のICT活用ということについても、授業での活用以外に、この両職については事務処理上のデータ処理や集計・分析、生徒の健康状況や栄養の管理等といった、教諭とは少し異なる、両職に固有のICT活用の意味合いがあるためそのことを踏まえた表現に改めた。

なお、指標本体についても、事務局から御意見をお伺いしたい部分がある。

御意見を伺いたい3点目として、校長の指標の**生徒指導**において、今は項目が3つあるがここだけ隙間が多く、あっさりしたイメージになっている。ここの部分に、今、いじめ等が問題になっているので、「いじめや不登校、生徒指導上の問題事象の未然防止や解決に向け、法や制度的な枠組みを踏まえ、危機管理意識と見通しを持って組織的な対応を指揮・統率できる。」という項目を書き加えたらどうかと検討している。この点について、協議会での御意見を伺いたい。

それから、4点目として、全体に関わり、教員が助言・支援・指導を行う対象として「教員」と「教職員」という言葉が混在していた。今お示ししている案では、**学習指導**と**生徒指導**は「教員」とし、それ以外の部分では、教員以外の職も含め、学校の教職員全員へという視点で「教職員」という整理をしている。ただ一方で、**人権や京都ならではの教育**など、いわゆる教育内容面に捉えられる部分でも「教職員」でいいのか、事務局の中でも議論がある。この部分について、協議会での御意見を伺いたい。

説明については以上である。もう最終の段階に入ってきており、一言一句、文章としての繋がり、不整合がないか等についても、事務局としても点検していくが、細かい部分も含めてお気付きの点あれば、御指摘いただきたい。

特に、この表の、指標本体については、これだけの文章量になるため、今後も十分にチェック、精査する必要であると考えている。これも行政機関が出すものとして、練られたものとしていく必要があるため、御協力いただきたい。

(委員長)

示された資料をもとに協議をするが、まずは事務局から特に意見を聞きたい点として

4点の提起があった。本日の進め方として、まずその4点について協議をいただくこととしたい。

まずは1点目、指標の観点の説明部分、6ページの「学校運営」と「学校経営」について説明をしている箇所について、よろしくお願ひしたい。

- 小学校現場においても、同様に根拠はないが、今の説明文と同じイメージで捉えていると思う。「運営会議」というものを開催する際には学年主任も入ったメンバーで行うが、「経営」ということに関しては、管理職や主幹教諭が中心になると思うので、現場の持つイメージとはそれほど外れていないのではないか。
- 私も、今の事務局案で大体整理がつくのかなと思う。とりわけ「学校経営」については、管理職の教育目標達成に向けての意図というものが十分に反映されて行われるという、そのところが明記されているので、これで整理がつくと思っている。
- 7ページの2行目のところ、「継続的、計画的に」との表現があるが、目標が先にあるという考え方からすると、「計画的」が先にある方が良いのではないか。
- 今、実際の指標本体の中に「学校経営」という文言を探したが、うまく見つけられない。これはどの部分に出てくるのか教えてもらいたい。
- ステージ4（熟練期）の中に「学校経営を担う者」として括っている部分がある。また、校長の指標においても「学校経営」を用いている。
- その上で申し上げたい。管理職については、先ほど他の委員から出た御意見と同様に感じるが、一般職員の円熟期の者に「学校経営」という概念を持ち込むことに違和感がある。学校現場としてはどうなのか。
- **マネジメント**の枠の中、ステージ3・4で、言葉を変えているが、「学校全体のマネジメント」と表記しているところ、ここの部分も「学校経営」にあたる部分である。ステージの若い段階では「学校運営」への寄与という概念がある中で、ステージ3・4の段階では「学校経営」に積極的に参画や、指導的役割としているところである。
- ベテラン層がどんどん抜けている現場の感覚から言うと、やはりステージ4（熟練期）や、その手前あたりで「学校運営」から「学校経営」への感覚を養うことが求められるのではないか。現場の肌感覚としてはそう感じる。学校の組織の名称でも、以前は「学校運営会議」としていた、校務分掌の部長が参画する会議を意図的に「学校経営会議」と名付けたり、「企画経営会議」と名付けたり、そういう形式をとる学校も特別支援学校の中でも多くなってきている。
やはり、管理職+αの裾野を、学校経営的な観点を持って広げていって、そして校長の意図が学校経営の中で反映されるような、そういう学校経営というものが必要ではな

いかと考えると、私はこの事務局の原案のとおりで良いのかなと思っている。

- 私も、今の意見のように、若いうちから参画まではいかなくても意識を持つことはすごく大事だと思っている。先ほどの「展望する力」を打ち出したことも踏まえ、学校経営に「関わる」までいかなくても、こういう論理で学校が動いているんだということを徐々に「意識」していくことは大事である。
- 文言について、「学校全体のマネジメント」と書いてしまうことで、同じ枠の中にある「カリキュラム・マネジメント」との関係性が、意味の違いなど余計な解釈をしそうに感じる。言葉遊びというわけではないが、その点も踏まえてうまく整理してもらいたい。

(委員長)

7ページについては、学校経営に参画するという「意識」を持つという点では良いのではないかという御意見であるので、学校現場として違和感がなければこのような方向で整理するというところでよろしいか。

また、「学校運営」、「学校経営」、「学校全体のマネジメント」、「カリキュラム・マネジメント」といった言葉についての整理も必要である。

これらの点については事務局の方で再度整理をしていただきたい。

それでは2点目、9ページの養護教諭・栄養教諭の説明部分について、2020年の東京オリンピック・パラリンピックや和食のユネスコ無形文化遺産への登録について、大上段に構えすぎではないかと事務局から提起があった。原案としては盛り込みたいとのことであるが、これについて御意見をお願いしたい。

- 「求められる京都府の教員像」については、一定期間、長く使われるものであるのに対して、「指標」については適宜改訂が考えられるとのことであれば、やはり2020年というのは大きな項目であり、特に栄養教諭・養護教諭が意識する点としては、今の指標に盛り込むことに無理はないのかなと感じる。

(委員長)

指標については見直しがあることも踏まえ、今は必要ではということで御意見をいただいた。このような方向でよろしいか。

それでは3点目、16ページからの指標本体の中で、「教員」と「教職員」を使い分けている。事務局の整理としては**学習指導**と**生徒指導**のところで「教員」とし、他は「教職員」とのことであった。ここについて御意見をいただきたい。

- それぞれの項目が、教員独自のものかそうでないかという視点で考えている。学校現場において、生徒指導は本当に教員だけだろうかとか、学習に関しても支援員さんが入る場合はあるのかなとか、様々な場面を思い浮かべると、教員だけだと簡単に結論を出して良いのかなと迷いがある。

(委員長)

他の支援員さんとの関係だと、**チーム学校**の「教職員との連携」にあたるのではないかと。学習指導と生徒指導に限って言えば、項目の1つ1つは指導という中身のため、教員と限っても良いのではないかと思う。

- 今の整理であれば、例えば**生徒指導**のステージ1（初任期）のところ、「他の教員と協力して対応できる」としているところを、「指導できる」という形にすればいいのではないかと。「対応」という表現では曖昧なのではないかと思う。

(委員長)

「指導」とすることで整理させていただくということによろしいか。

それでは4点目、校長の指標において、**生徒指導**のところにも一文、例としてあげられたのは「いじめや不登校、生徒指導上の問題事象の未然防止や解決に向け、法や制度的な枠組みを踏まえ、危機管理意識と見通しを持って組織的な対応を指導できる。」とか「指示できる」のような文言を加えたいとのことであった。これについてお願いしたい。

いじめの問題、薬物乱用の問題など、大きな問題になっている。校長としての的確に問題を把握し、分析し、指示を出して組織を動かしていくことは非常に重要になっているので、事務局の提案どおりでよろしいか。

- 入れることには大賛成だと思っているが、それを**生徒指導**のところに入れるのか、例えばいじめであれば**人権**ではないかとも考えられる。また、これらの問題の解決には保護者との関係が不可欠である。問題の解決能力ということであれば、**基本的資質能力**の方に入るような気もする。
- 他の部分にも言えることだが、文言の整え方として、例えばいじめや不登校の問題に対して組織的に対応する際に、「こういうシフトでやってくれ」というような指示ができるということもきっちり書いておいた方が良く思う。
- いじめや不登校等の問題について具体的に書き込むことは、私も賛成である。しかし、校長の指標に書き込むのに対して、義務教育諸学校など教諭の各ステージの部分に出ないことが逆に気になった。
また、先ほどの提案にある「危機管理意識」という言葉については、マネジメントにも「危機管理」という言葉があるため、文言は整理したほうが良いと思った。

(委員長)

それでは、校長の指標にこの要素を書き込みこと自体は良いが、どの観点に書くのか、さらに一般教員の指標への対応をどうするのか等を事務局に再度検討してもらおうということによろしいか。

- 一般教員の指標においては、**生徒指導**の観点で児童生徒理解のことや受容的・共感的な関わり、課題の解決等の表現に意味が込められている。スペースが理由になってはいけなかもしれないが、いじめのこと、不登校のこと等をそれぞれ書き込むとスペースも足りないという問題もある。

特に校長については、他府県で問題となっている事例からも、法の枠組みもある中でそれに則った対応、危機管理意識を持ち、見通しを持って組織的に対応することの重要性を盛り込む必要があると考えている。

また、校長という職の性質上、全ての項目が**基本的資質能力**に当てはまると言えるし、**マネジメント**に当てはまるとも言える。その中で、校長の指標についても教諭と同じ7つの観点を設けているため、より近い観点ということ言えば、**生徒指導**の枠に書き込むことが適当ではないかと判断した。

- 今の事務局の考え方で良いと思う。ここでのいじめや不登校は例示的に出されるものであって、本来触れるべきは、それらに限らない、新たな生徒指導上の教育課題である。他にも、例えばコミュニケーション力の不足や、その背景にあるネットの問題等も含まれる。場合によっては課題への対応以外に予防も含まれる。そういう意味で、**生徒指導**の観点に入れ込んでおくことに意味はあると思う。

(委員長)

今まとめていただいたが、このような方向でよろしいか。いただいた御意見を踏まえて事務局で再整理をお願いしたい。

ここまでは、事務局から特に御意見を伺いたいと提起された4点について協議をいただいた。それ以外のところで、指標本体が中心になると思うが、御意見があればお願いしたい。

- とてもよく練られたと思うし、高く評価しても良いと思っている。1点だけ、1・2ページの「はじめに」の部分について。ここを読むと「求められる京都府の教員像」との関係がなく、このままでは2つのものを新しく、並列に作ったことになってしまうのではないか。実際は「求められる京都府の教員像」があって、そのために必要な「指標」を策定するので、この関係がしっかり表現されている方が良いのではないか。

- 概ね国の指針との整合性を図りながら文章を構成している。法律改正等の動き、それらの趣旨、そして京都府教育振興プランとの関連という流れだが、確かに「求められる京都府の教員像」が抜けている。その記述を盛り込む方向で検討したい。

- 私もよくできた指標と感心している。細かいことだが、複数の場所で「～～を生かした」という表現があり、おそらく「生」の字で統一されているものと推察するが、校長の**生徒指導**の観点だけ「活」の字が用いられているため、統一された方が良いと思う。

(委員長)

それでは、「求められる京都府の教員像」についても、何かお気付きの点があればお願いしたい。

- 国の中教審の論点整理や答申の中でずいぶん出てきた「問題解決」、「課題解決」と「協働的」という言葉がある。学習指導要領を告示する段階ではかなり薄くなってしまったが。2ページの「挑戦する力」では個人で「諸課題の解決に向け挑戦する」とあり、「つながる力」では「組織的・協働的な諸課題の解決に向け」とある。これは区別して使われていると受け取ってよろしいか。
- 「挑戦する力」についてはどちらかというと自分を高めるという意味合いで、「つながる力」については様々な人とチームとして繋がりながらという意味合いである。そういう意味では違いを持たせている。
- どこに書き込めば良いのかを考えながら発言する。「指標」の校長の**基本的資質能力**なのか、「求められる京都府の教員像」の「展望する力」なのか…。

京都の教育の、例えば小学校・中学校等を見せていただくと、学校間の連携、小学校同士の連携や小学校と中学校との連携に、もう少し目配りできる管理職や先生方が求められるのではないか。

学校の規模が地域によって全然違う。それぞれの学校が、それぞれの学校を良くしようとしているマネジメントに関しては、全く疑いようのない努力を不断にされていることは容易にわかる。

ところが、例えば同じ地域の小規模校同士がどう連携するのかなど、これから京都が抱えていく大きな問題の1つだと考えている。それに目配りできる管理職が必要だし、それに目配りできる先生方を育てていくというか、そういう先生方になっていただくことが重要である。

それを、「指標」なのか「求められる京都府の教員像」なのか、どこかで読み取れるようにできないか。御一考いただけないか。
- 前回も感性がすごく大事だという話が出ていて、それを受けて「5つの力」のところで「気づく力」を打ち出されたものだと思う。中身はそれでいいとを感じるが、学校現場の感覚としては気付くことも含めて児童生徒を丸ごと捉える力が必要だなと思っている。

自分のイメージとしては「捉える力」という表現が当てはまると感じる。その中に「気づく力」も含まれている。ただの感想だが。
- キャッチコピー的なわかりやすい表現をとということも含めて、「5つの力」としてどのような表現が適切かを教育庁内の各総括指導主事・社会教育主事の先生方の御意見もお伺いしながら検討してきた。前回の協議会の御意見も参考にし、まずはアンテナの高さ、拾い上げる力など、最前線の先生方の意識の高さというものが、問題解決の重要なポイントとなると考えた。様々な表現が案として出たが、「気づく力」という打ち出し

方が最も簡潔明瞭であろうと判断したところである。他に文言の案があればお伺いし、参考にさせていただきたいが、「気づく力」は「5つの力」のうち最初に掲げ、現場の先生方へのメッセージ性も込めているところである。

- 文言を変えてほしいとかではなく、丸ごとを「捉える」ということのスタートと考えており、説明を聞かせていただいたのでよくわかった。
- 私も、「捉える」ということは、「気づく」の前提だと思う。まずは児童生徒のおかれている状況や全体像をしっかりと把握すること。また、4つめの項目に「困難な状況」や「特別な配慮を必要とする」児童生徒についての理解とあるが、ここだけの記述になっていることを含め、もう少し整理ができれば良いと思う。
また、文章の整理の観点から、ここに「状況」という言葉が2回出てくるが、「状況」という表現が良いのか、「状態」とすべきなのか、事務局にお預けしたいと思うが、この文章はもう少し精査が必要だと思う。
- 私も児童生徒を捉える、把握するということが大事だと思うが、あくまでキャッチフレーズ、わかりやすい文言という意味では、「気づく力」という打ち出し方が良いのではないかと思う。実際には私も今の議論と同じ考えで、「捉える」ことが大事だと思っているが、それを直接打ち出すよりも、取っつきやすさも含めて、「気づく力」という表現が良いのかなと思う。

(委員長)

キャッチフレーズとしてはこのままが良いという御意見もあったので、今の「気づく力」のままで、中身についてはさらに精査していくということで、教育庁内で作業を進めていきたい。

それでは、時間も迫ってきたので区切りとさせていただきたい。

今年度の協議会で委員の方々には本当にたくさん、素晴らしい御意見をいただきながら、事務局でここまで整理を進めていくことができた。心から感謝申し上げたい。本日いただいた御意見も踏まえ、さらに事務局で精査し、2月には京都府教育委員会として指標を策定したい。またその結果については、委員の皆様方に御報告させていただく。

今後は、指標の策定と、それを踏まえた来年度の教員研修計画の策定が必要となる。これは、総合教育センターで作業を進めている。そして来年度以降は、指標の見直しも含め、京都府教育委員会としての人材育成を整理したい。総合教育センターでの研修、本庁各課や教育局が行う研修、各市町（組合）教育委員会が行う研修、その他にも研究団体や大学でお世話になる研修など、様々な研修がある。これらを効果的にどう結びつけていくのか、整理を図っていきたい。

最後になったが、4回の協議会において、進行が不十分な点もあったと思うが、委員の皆様方から示唆に富んだ素晴らしい御意見を賜り、本当に感謝申し上げます。