

第3回 教員の資質能力向上プラン検討会議（概要）

1 日時 平成30年9月10日（月）午前10時から午前11時30分まで

2 場所 ルビノ京都堀川 2階 ひえいの間

3 出席者（敬称略）

毎野 正樹 兵庫教育大学大学院学校教育研究科 准教授〈検討会議 参与〉

久保 雅子 オムロンエクスパートリンク株式会社 代表取締役社長

鈴木 三朗 株式会社 最上インクス 相談役

山埜 茂彦 京都府立鳥羽高等学校 校長

（事務局） 西村管理部長、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 他関係職員

4 協議

(1) あいさつ 京都府教育庁 管理部長

(2) 報告事項 事務局より説明

(3) 協議事項と主な意見 「教員の資質能力向上プラン 中間案」

- 発達障害等の児童生徒が増えているという状況がある中で、特別支援学校における研修制度が2つ、とても機能して大きな渦となっていると聞いている。1つが府立の校長会が主管する「各教科等を合わせた指導」に関する研究で、もう1つが府立の特別支援教育研究会が行っている研究。これらをさらに支援するような体制をお願いしたい。
- 特別支援学校では、教科書等の文献で学ぶ研修よりは、生活に密着した事柄をどう指導していくのかというスキルを高めることが必要になってくる。その意味で、医療や福祉、当然、障害特性の理解も入ってくるが、高い意識や使命感を育むような研修のあり方を検討していただきたい。
- マネジメントの鉄則で、「新しいことをするためには、先に捨てるものから決めろ。」というものがある。研修の精選とあるが、何をやめるのかをかなり思い切って決めるのが良い。
- 知・徳・体のすべてを学校だけで対応するのではなく、家庭での役割である「自助」の部分と学校で受け持つ「公助」の部分とをタイアップすることで、「共助」が成り立つものだと思う。PTAや保護者に対して、国から、家庭での役割は家庭でしっかりやるべきだと示すべきだと思う。その上で、学校の先生が、教職に対するミッション・使命をしっかりと認識することも必要である。

- この取組は、すごい改革だと思う。教員の方々含め、いろんな方がその改革の目指す方向に動くためのストーリーが必要である。きちんと定義しても、やっぱり曖昧で方向がぶれたりして統合性を失った結果、結局何も変わらずに日常業務に埋没することは、企業でもよくある。資料にある年次目標のKPIのように数字コミットメントをすることによって、「これは皆さんのための改革にもつながる」ということがわかるストーリーが必要である。
- 働き方改革や生産性向上についての提案があっても、ミドル（管理職）がブレーキをかけてしまうことがある。ミドル（管理職）に対するマネジメント力向上の研修では、そうした意識を変えてもらうという趣旨をきちんと示した方が良い。
- スクラップするところはないのかということと、方向性を合わせるために1～8までの項目を示すだけで本当にわかるのかという点で、現状認識や現行研修制度の課題の洗い出し等、精選と重点化をしていく上でのストーリーが必要ではないか。これがないと、一見したときに研修が増えるだけという誤解が生じるのではないか。
- ICT環境の整備については、ハード面（ICT機器）の整備のみと捉えられがちであるが、ソフト面（ICTの活用能力）や研修の在り方等もセットで必要になってくる。
- こうして府が考えていることを現場で実施し、成果が出るまでにはかなりのタイムラグがある。従来からあったものの中からなくすもの、継続するものをきちんと整理して示してやらないと現場はまた次の指示が来たと感じてしまう。本当にやり切らせたいと思うなら重点的に絞った中でもさらに優先順位を決めて、1つか2つを徹底して取り組むということをつけ加えたほうがよい。
- 優先順位ということであれば、今日的教育課題への対応が急務である。今、教育現場ですぐに必要なスキルを身に付けさせる研修や、普遍的な価値観を持った研修等、様々にあると思うが。
- 海外派遣研修は費用もさることながら人数も限られる。それなら、国内の企業にも目を向けて、人材育成の取組等を学んではどうか。企業では、今の職場と違う部署等を経験させる「越境学習」を実施している。我が社でも研修生を受け入れているが、教員も会社に短期留学をして企業の考え方や課題などを体験していただくのも一つ。
- できるだけ無駄な費用・工数を削減し、コミュニケーション上で研修プログラムを充実させることは、研修内容によってはとても有効である。散在した情報ニーズをポータルサイトの中で蓄積することもすごく大事だと思う。また、教員OBの持つ経験や知識を全員で共有できることも大事である。

- ある先生の講義をWebで見ることは重要ではなく、その受講者が意見を持つことと、それぞれで意見交換できる環境が重要である。それぞれの場所でどのようにディスカッションできるかの環境を整えていくことが大事である。
- 予算の話になると、どうしてもICT等の話題に目が行きがちになるが、コミュニティ形成への支援等、現場の先生方が喜ぶ実質的な支援に予算が回ると良い。
- メンター、授業の達人、エリアマネージャー（アドバイザー）などカテゴリーが多様であり、マネージャーとプレイヤーの位置付けの整理やそれぞれの役割がうまく連動するように制度設計すると良い。
また、指標をベースにキャリアラダーをはっきりさせると良い。
- 授業の達人は選考にバイアス（偏り）がかからないよう、エリアマネージャーは身近でアクセスしやすい存在となるよう、裾野を広くとることが大切である。
- 現場で学校改革を進めるスクールリーダーや教育委員会の指導主事も若返っていくため、その専門性を高めるための取組も必要である。
メンター同士の交流の場、スクールリーダーや指導主事の情報交換の場があっても良い。
- 民間企業との連携では、
 - ・管理職は経営哲学を学ぶという点では意味はあるかもしれない。
 - ・教員については、社会性の無さに関連付けて考えるなら、違った空気感を味わわせるという意味では派遣研修等も大切だと思うが、本来、学生時代に身に付けておくべき事なのではとも思う。研修も含め、どのタイミングでの実施が効果的かを考える必要がある。
 - ・世間の常識や社会の動き、市民感覚や大人として一人前かどうかということが問われている。「先生」と言われ続けることが良くない。よく民間人校長の学校経営の話を耳にするが、外から教員がどう見えているかを検証する必要があるのではないか。
 - ・教育と企業との接点がどこにあるのかという視点が大切。
- コンプライアンスに関して言えば、教員の事象はマスコミに大きく取り上げられるが、本当に教員だけが多いのか、エビデンスに照らして実際にどうなのか、問題の根源がどこにあるのか見えない。
- 全体に関わっては、項目で整理した各論はこの案が良いが、カテゴリーが多様なので、指標と関連付けた全体の概念の整理が必要ではないか。指標を踏まえたキャリアイメージがあって、ロードマップを貫くコンセプトやビジョンがあっても良いのではないか。
- コンプライアンスについても、日本の中でどの組織においても優先度高くやっておられるし、教員がとりわけ出現率が高いのか低いのかに関してのデータが何かあるわけでもないで、これはベースとしてしっかりやるという位置付けで良いのではないか。

- 若手教員のコミュニティの形成促進と支援の理念は大変有益。こうしたことに取り組む場合は、若手が主体性を持って切磋琢磨できるような工夫があってほしい。
- エリアマネージャーやアドバイザー、授業の達人等には教員OBを活用できないか。意欲があり、積極的に関わってくれる方も多いのではないか。
- 改革など、様々な取組について、実際に取り組む先生それぞれがやりたいと思うようなテーマを設定することが重要である。
- 塾へ通う子どもが多いが、塾は行かないといけないものなのか。なぜ学校だけで終わらないのか疑問である。
- 今まではお金に余裕ができたときにどう使うかを考えたが、考える基準がお金から時間に変わる。働き方改革で時間に余裕ができたときに、家庭や学校がやるべきことをきちんとやることで、共助というものが成り立っていくようにすることが大きな概念ではないか。
- 企業の中では、若手リーダーの育成が急務になってきている。とにかく仕事を任せて褒めてフォローする。若手教員が管理職の下にいるという構造を考えると、管理職に対するフォローも大事。
- 若手リーダーの育成の中で「手上げ式プロジェクト」をしている。これは、自分たちが考える課題をポータルサイトに上げて参加者を募り、参加者みんなで考えるもの。この「みんなで考えさせる場」というのがすごく大事だと思う。
- OBの活用ももちろん大事であるし、教員だけが人格形成に携わるわけではないので、地域社会や保護者を巻き込んで取り組むことが大切。
- 数年前にビジネスの世界ではWhyを説明することが流行った。そのとき文部科学省の方と「教育界ではWhatとHowの説明には長けている。Whyなんて言わなくても学ぶことが当たり前となっているからWhatとHowで十分だ」という話をしたことがある。Whyをきっちりと伝えながら現場で推進できるように進めていただきたい。