

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

■説明

- (1) 教育公務員特例法改正の概要について
- (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
- (3) 今後のスケジュールについて

■協議（主な意見・質問）

- (1) 協議会の設置要綱について

※ 特に意見なし。

- (2) 教員等の資質の向上に関する指標の枠組みについて

（はじめに事務局から、資料について説明）

- 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、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。
- 特別支援学校には総括主事という職があるのでわかりやすく表記してほしい。
- 新規採用者でも講師経験等、いろいろなキャリアを持つ者がいるので、年数で分ける場合の分け方の区分はあまり固定をしないで考える方が良い。
- 年数を示さない場合、校長や教員が研修を受ける際の見当がないので、柔軟にするけれども、目安としての年数はあった方がよいのではないかと。
- ステージ 4－2 の「管理職」の枠は、教頭や副校長などの管理職を指すのか、管理職を目指す人も含むのか整理が必要である。
- ステージ 4－2 の枠に管理職でない者も含む整理とするなら、「管理職」という表記は、管理職に特化する印象になってしまうので、表記の工夫が必要である。
- 国の指針では、キャリアパスの例として 3 つ挙げてあるが、指標の枠組に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、あとは道が分かれて、選べるという表記になる。表記の仕方は非常に難しいが、工夫が必要だと感じた。

- 「教諭」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が、ステージ4－2の「管理職」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く、ある程度の幅しかないので、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とするのがいいのではないか。
- 養護教諭・栄養教諭については多くの場合、学校に1人の配置となり、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。
- 京都府の観点で「人権」が入ることは大変重要だと思う。過去の同和対策関連の法律が失効した後、教員が人権の感覚について薄くなっているとの指摘もあり、基本的資質や倫理観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」と挙げているが、「指導」ならば学習指導に入るのではないか。「人権」の観点で捉えるならば、たとえば「理解」など別の表現がふさわしい。
- 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。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、観点が異なるのではないか。
- 「ICT活用」について取り出されているが、ステージ毎にどのようなことが求められるのか。「指導方法、指導技術」と重なる部分があるのではないか。

(3) 求める教員像について

(はじめに事務局から、資料について説明)

(次に各大学から、大学における教員養成の理念について説明)

- 校長の立場から、精神的なたくましさ、広い視野、コミュニケーション能力の3点が、特に必要だと感じる。
- 保護者としていろいろな先生方を見てきた中で、子供の話や保護者の話を聞き、子供たち一人一人を尊重し、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。中には一人一人を見きれていないと感じる先生もいる。保護者の思いを受け入れられるコミュニケーション力も必要である。
- いじめ問題にかかわって、先生が一人で悩み、相談ができない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学ぶことができ、良い回転に入れる。

- 特別支援学校にも毎年初任者が着任し、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みるが、山あり谷あり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、本当に大切で、精神的なタフさが素養として求められるし、今の働き方改革の中では、長い教員人生のスタート地点として、自分の働き方を工夫できる力を身につけていくことも必要なのではないかな。

- 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が、社会的自立に関わって、社会環境の変化が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な。

もう1つは教員として学び続けようとする姿勢として、基本的なことかもしれないが、試行錯誤や努力の繰り返しが大切なのではないかな。

- 大学ではボランティアやインターンシップ等の取組をしているが、実践力を初任の段階でどこまで求めるのか検討が必要である。また教職の高度化の議論がある中で、ステージ0の段階で何が必要かを議論する必要がある。

- 教師は、ただ経験を積みば成長していくというわけではない。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な。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もあり、議論していきたい。

- 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。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な。

- 求める教員像の中で、「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。着任時では、その資質や能力に向けた素地とか要素ではないかな。

- 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。