

第3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10月6日（金）午後2時から午後4時まで
- 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

本日は、皆様方におかれましては、大変御多用の中、第3回「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、厚くお礼申し上げます。

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、その推進に向け多大の御尽力を賜っておりますことに、心から感謝申し上げます。

さて、今回で3回目となります本協議会においては、教員の資質向上に向けて様々な御意見をいただいております。

第1回協議会におきましては、事務局から指標の枠組みについて原案をお示しし、御意見をいただいたほか、求める教員像については、主に着任時に求められるものについて協議をいただきました。

また、第2回協議会におきましては、第1回にいただいた御意見も踏まえまして、事務局から教員のライフステージに応じて求められる資質能力と、指標そのものの原案をお示しし、協議をいただきました。

今回、第3回協議会ということで、第2回までにいただいた御意見を踏まえながら事務局で整理をし、原案を資料として出させていただきます。

是非とも忌憚のない御意見を出していただきまして、事務局として、それを踏まえて指標の策定に向けて作業を進めていきたいと考えております。

本日の協議会が実り多いものとなりますようお願い申し上げます、御挨拶といたします。

■協議（主な意見・質問） [○：委員、●：事務局]

（事務局説明） 【資料1～3】、【参考】

【資料1】は、指標における7つの観点と主要要素についての考え方を示した資料として作成したものである。前回の会議で御意見をいただいたこともあり、指標の説明資料として用意をさせていただいた。

基本的資質能力では、教員という職に必要とされる、いわば不易の資質を挙げている。

人権では、基本的な人権の尊重や人権教育の推進に加え、貧困対策の観点やノーマライゼーションの考えに基づく特別な配慮を必要とする児童生徒への支援の要素も盛り込んでおり、これらは京都府教育振興プランで謳っている「包み込まれているという感覚」

にも繋がるものでもある。

学習指導では、児童生徒に「質の高い学力」を身に付けさせることや、そのために学習指導要領等の内容を理解し、各種学力テストの結果を活用して、「学校教育の重点」でも取り上げている『学び』をつなげるカリキュラム・マネジメントを意識しながら、不断の授業改善を行い、高い授業力を身に付けることが必要であるということを謳っている。第2回協議会で御意見のあった道徳科については、この観点説明資料の中で文言を明記することで対応している。

生徒指導では、いじめ問題等、児童生徒を巡る様々な課題がある中で、あらゆる場面でカウンセリングマインドを持った児童生徒理解と一人一人を大切にされた受容的・共感的な指導が必要であるということや、特に学級経営が大切であるということ、さらにキャリア教育の要素も盛り込んでいることを説明している。

マネジメントでは、教員には分掌組織の一員やリーダーとして各成長段階に応じて学校運営に積極的に関与する資質が必要であること、また、管理職等については、学校経営的なリーダーシップが求められること、さらにカリキュラム・マネジメントの観点、多忙化解消、働き方改革の視点を踏まえたセルフマネジメントや、業務改善を図っていくことの重要性を説明している。加えて、第2回協議会で御意見のあった、学校運営と学校経営の考え方の違いについても、説明を盛り込んだ。

チーム学校では、保護者や地域、多様な専門性を持つ人材、また学校内における他の教職員との連携・協働の重要性、また、人材育成へ関わることの必要性を含めて、チーム学校の重要性を説明している。

京都ならではの教育では、現代の教育を巡る課題として、児童生徒の自己肯定感の低さ、社会の急速な変化が予想される中でこれからの子供にはどのような資質・能力が求められるのか、そしてそれを踏まえて、京都府教育振興プランで目指す教育と、その実現に向けて教員に求められる資質を説明している。また、次代の子供に必要な要素として、第2回協議会で御意見のあった、アントレプレナーシップの要素に繋がる表現を盛り込んだり、教員に必要な視野の広さや俯瞰的に物事を捉えることの重要性を盛り込んだりしている。

最後に養護教諭と栄養教諭の、職の特性に応じて必要な資質を挙げている。児童生徒を巡る教育課題の複雑多様化や、東京オリンピック・パラリンピックの開催、和食のユネスコ無形文化遺産登録等という大きな背景の中で、両職の専門性を活かすことの重要性等について説明している。

【資料2】は、基本的には前回の第2回協議会で示した資料がベースである。冒頭にステージや目安となる経験年数に関する前置きを加えた。その中で、御意見を踏まえ、経験年数は大学卒業後すぐに採用された教員をもとに設定していること、教員の経歴や採用時の年齢は様々で個人差があることから一律に当てはめることが困難な場合も想定されること、そのため各教員は、指標を目安に、自身の経歴やキャリアを踏まえて、自らが今どの段階であるかを常に省察しながらキャリアアップを図っていくことが必要であることを説明している。

また、これまで指標がなかったため、教員が一定の経験を積んだ段階の状態において

は、生徒指導や学習指導等の分野や領域毎の専門性に差異がある場合も想定されるが、特に経験が浅い段階においては、当該ステージの全ての観点の資質をなるべくバランス良く備えるように努力することが大切であることも説明している。

さらに、各ステージの説明において、それぞれどのような段階で、どのような資質が求められるのか、いわゆる人物像的なイメージを記している。

ステージ1（初任期）は校務分掌組織の一員として、ステージ2（中堅期）は校務分掌組織の中心として、ステージ3（充実期）は校務分掌組織のリーダーとして、ステージ4（熟練期）は校内全体のリーダーとして、求められる資質や役割を想定した内容としている。

【資料3】が指標本体であり、前回までの協議会での御意見等を踏まえて修正を加えている。

主な修正点としては、字数が多く細かいためにできるだけ表現をまとめ、内容の重複がみられた箇所を統合し、具体的に文言を示していなくても理念や要素として含んだ表現とするなどの整理をした。また前回までの「幼児児童生徒」という言葉についても、高等学校は「生徒」であるが、他は幼児も含めた表現として「児童生徒」に統一した。

観点に関わっては、カリキュラム・マネジメントの要素について、前回の御意見も踏まえ、**学習指導**から**マネジメント**へ変更した。**学習指導**においても教育課程の編成や授業改善等、カリキュラム・マネジメントの要素を挙げているが、教科横断的な教育内容の配列や、それらに必要な人的・物的資源の活用、PDCAサイクルの確立等、いわゆる一連の学校全体の取組については**マネジメント**の要素が強いと判断したためである。

ステージに関わっては、他への教員の関わりの考え方として、充実期までは「助言・支援」、熟練期は「指導・助言」を中心とした表現とした。また、学校経営を担う者のところでは、学校全体の取組を推進したり、学校全体の体制を構築したりという役割を意識した表現としている。

なお、最後に【参考】として付けている資料は、「求められる京都府の教員像」についての資料である。「求められる京都府の教員像」については、平成19年に策定をした『『教師力』向上のための指針』において定めているが、平成27年の中教審答申や今年度の指標策定を機に見直すこととしている。

これは任命権者として、京都府教育委員会が定めるものであり、今後庁内各課で連携して作業していく予定であるが、指標とも関連するものであるため、参考として示させていただいたものである。

(1)では、京都府の求める教員像を考える上で前提となる、京都府教育振興プランの基本的な理念や、主要な要素に当たる部分を説明している。

(2)では、これからの時代に求められる資質として、これまでの不易の資質能力に加えて、これからの時代には教員にはどのような資質能力が求められるのかを、中教審答申の内容を中心に説明している。

これらに基づいて、(3)において、どういう教員像が求められるのかを述べているところである。6ページから「基本的資質」、「人権」、「学習指導・生徒指導」、「マネジメ

ント」、「資質向上・人材育成」、「社会の変化や課題への対応」、「京都府の教員として」
として、それぞれ求められる教員像を挙げているところである。

ここまで説明してきた、【資料1】の観点、【資料2】のステージ、【資料3】の指標、
【参考】の求められる教員像、これらの資料を、最終的な成果物（リーフレットとなる
か冊子となるか等は未定）として一体化したものを作成する予定で作業を進めていき
たいと考えている。配布した資料の文言の多くを「です・ます調」にしているのは、最
最終的なものを見据えた表現としているからである。

本日いただく御意見も踏まえて修正をし、さらに精度を高めていきたいと思っている。

お忙しいところ、たいへん申し訳ないが、12月頃を目途に第4回協議会を開催し、そ
こで最終形に近いものをお示ししたいと思っている。よろしくお願ひしたい。

(委員長)

示された資料をもとに協議をするが、進め方として、まず【資料1】～【資料3】の
指標について協議をいただきたい。後半に【参考】「求められる京都府の教員像」につ
いて御意見をいただきたい。

- 前回に比べてとても見やすくなり、工夫もされているので良いものになっていると思
う。
- 【資料1】について、7つの観点を示すとしながら、読み進めると8つめの項目があ
るため、読み手が矛盾を感じるのではないか。表現について整理してはどうか。
- 【資料1】の**マネジメント**について、主な要素である学校安全と危機管理に関しての
説明が脱落している。「安心安全な環境づくり」など、何らかの文言が必要ではないか。
- 前回よりも大変わかりやすくまとめていただいております、非常にポイントが絞られてい
ると感じた。
- **チーム学校**では、「地域」と「社会」、さらに「地域社会」という言葉が出てくる。主
な要素では「家庭や地域との連携」となっている。いずれも非常に大事にすべき言葉で
あると考えるので、きちんとした使い分けをするべきではないか。
- 【資料1】が出されたことで、非常にわかりやすくなった。【資料2】と合わせて指
標の縦と横について説明していただいたことになり、「京都府の求める教員像」をどん
な観点で読み解いているのかがわかり、理解しやすくなった。また、各観点が求めている
専門性のようにも読み解けるような印象を受けた。
- 大変いろんな意見をまとめていただいていると感じた。

- 【資料1】の**人権**の1行目に「京都府ではこれまでから児童生徒の命や人権を大切に
する観点……」とあるが、京都府教育振興プランでは、自らのことだけでなく、他者を
思いやり尊重する心についても力を入れて書かれている。こういう意味合いを含んだ表
現にしたほうがよいのではないか。
- 「他者への思いやり」という要素があるので、ベースとなる基本的な人権の一番大切
な部分として盛り込んでいきたい。
- 【資料1】の**マネジメント**で、「教員には、各成長段階に応じて……」とあるが、教
員に対して「成長」という言葉を使うのはいかがかと思う。「成長」は子供たちに対し
てはよく使うが、教員は採用されたときから一人前の教員として教育に責任を負う立場
であるため、「成長が未熟である」という表現は良くないのではないか。例えば、「熟達」
「成熟」「円熟」など、「完成度が高まっていく段階」という表現の言葉が良いのではな
いか。
- おっしゃる通り、「成長」「育成」という言葉には児童生徒のイメージがある。事務局
としても、段階を追った、ステージ毎に応じて、というイメージで検討をしていきたい。
- 【資料1】の**チーム学校**で、「様々な課題に教員が個人として対応することには限界
があることから、……」とあるが、この表現だと、個人では限界があるからチームでと
いう、マイナスのイメージに捉えられてしまわないか。例えば、「個人として対応する
だけではなく」というような、並列した書き方のほうがさらに「チーム」ということを
強調できるのではないか。
- 同じく【資料1】の**チーム学校**で、「大量退職、大量採用の中であって、校内におけ
る教員同士の学び合い……」とある。大量退職・大量採用の中でなくても教員の資質向
上を図ることはとても大切である。しかし、大量退職・大量採用というのは事実である
ので書き方を工夫いただき、学校の中でチームとして動く大切さがいつの時代でも大事
なんだ、ということが強調されるような一文にしてはどうか。
- 文部科学省の指針などの資料から言葉を引用していることもあるが、誤解のない表現
となるよう、検討していきたい。
- 【資料2】で、以前の資料では「資質能力」とあった部分が「資質」となっている。
整理した経緯を含め、何か理由があれば教えていただきたい。
- 理由は、国の法令や文部科学省指針で「資質」とされていることに合わせた表現にし
たためである。これについては事務局内でも議論がある。文言の考え方も含めて、この
協議会で御意見を伺いたい。

- 私は、統一感があれば特にこだわらない。
- 中教審答申が「資質能力」としているのので、それに倣って「資質能力」としてはどうか。言葉は「資質能力」としつつ、意味を広く捉えていくとするのはどうか。区別しようとする余計複雑になってしまうと思う。

(委員長)

「資質能力」の方向で検討を進めてよろしいか。

- 【資料1】の**京都ならではの教育**において、日本の子供たちの自尊感情の低下について触れている。一方、京都においては、歴史・伝統を尊重する感情は高いと考える。これらをうまく結びつけ、たとえば「京都の歴史・伝統を尊重する感情とともに自尊感情を高めていく」とか、うまく連結させて考えられないか。京都の地の利というか、京都だからこそできる、児童生徒の自尊感情を高める教育があるのではないか。
- 私も、確かに**京都ならではの教育**として京都のすばらしさと自尊感情をつなげていくのも大事だと思う。
- 自尊感情の部分は前回も御意見をいただいていたところであり、また国の教育再生実行会議の第十次提言でも議論されている大変重要な要素であると思うので、この場所に盛り込んでいる。おっしゃっていただいた観点も踏まえ、2つのつながりを持たせることができるよう工夫したい。

(委員長)

では、【資料3】について御意見をいただきたい。まずは校長について。

- その学校の良さや教育方針などを形成する、大学でいうところの自校教育をするのが管理職ではないかと思う。校長先生自身が自分の学校に対する誇りやプライドを強く持ち、自校に対する誇りを児童生徒にもしっかりと醸成する役目を担うということ、どこかの観点に書き込むべきではないか。
- 要素としては**マネジメント**の「ビジョンを定めてリーダーシップを発揮しながら」という部分に含まれると思うが、どの観点に入れるかも含めて強いメッセージ性を持たせることができないか検討したい。
- 以前も申し上げたが、学校経営を担う者と校長とで、意図的に書き分ける箇所以外については、同じ内容ならば同じ文言を使った方が、統一感が出るのではないか。
- まだ精査できてない部分がある。今後よく見直し、整合性を図っていきたい。

- 自校に対する誇りを持たせることに同感。例えば、北部の小中学校には南部の先生も多く赴任され、中にはその学校の特徴や良さを先生自身が紹介できない場合がある。例えば、ある市では教員向けに町を紹介するテキストを作成し、教員研修で使用しているようだ。管理職には「我が学校」だけでなく「我が町」もよく知ってもらい、それについて教員に指導できる力を持ってほしい。これは大変重要だと思う。どこかの観点に明確に入れ込むべきではないか。

(委員長)

はっきりと指標に位置付けることで検討をお願いしたい。

- 校長らしいと思える文言が「統括」くらいしかなく、表現が弱いのではないか。例えば場面に応じて、体制については「指揮統率」、取組については「指揮推進」という表現を思い切って書いてはどうか。そして、学校経営を担う者には「それを補佐する」という文言を入れてはどうか。私はそう考えるが、今日は現場の校長先生方もいらっしゃるので御意見をお伺いしたい。
- やり方は人それぞれだと思うが、組織のトップとしての自覚を持ち、その組織をどう動かすのかを考えることは大切である。教職員の数が少ない学校では組織という意識が薄くなる場合もある。どんな言葉でどこに書き込むかは難しいかもしれないが、自覚してもらうためには必要なことではないか。
- 例えば、危機管理であれば「指揮」や「統括」という言葉がふさわしい。これは場面によって文言が変わる。また、副校長・教頭についても、校長を補佐する場面、教職員を指導する場面など様々あり、しっかりと書き分ける意義は理解できる。
- 確かに「統括する」という言葉でまとめられているところが多い印象は持った。「統括」という言葉をどう捉えるかにもよる。これを組織的にリードしていくという意味で捉えるのならば、このままでもいいと思うが、やはり学校の最終意思決定としての意味合いを強く解釈できるような言葉の方が、我々にもその意識が芽生えると思う。
- 小学校には、各担任の個性を生かしながら、校長がそれを統括していく部分がある。会社組織であれば「指示」がふさわしいと思うが、学校現場では「統括」という言葉が合うのではないか。
- 教員として働いていた経験からすると、私も「統括」がいいと思う。副校長・教頭が指揮をとりながら動き、校長はその後ろで構えているほうが教員にとって安心感があるように感じる。

(委員長)

この部分については、また事務局に検討していただきたい。

- **京都ならではの教育**の主要要素で、2行目「京都の伝統文化」とあるが、そのほかでは「伝統文化」「伝統・文化」、京都府教育振興プランでは「伝統と文化」という言葉が使われている。すべて意味合いが変わってくるのではないか。ほかの職種も含めて統一すべきではないか。
- 基本的には京都府教育振興プランがベースになっているが、全体に統一感を持たせるように見直したい。
- 【資料2】のステージ4、学校経営を担う者に求める資質に「教職員の健康等の適切な管理ができる人事管理能力」とあるが、【資料3】では含まれていないように思う。
- 校長の指標には明確な記載があるが、教諭の学校経営を担う者においては、**マネジメント**の文言に含んでいる。これを明記するように検討していきたい。

(委員長)

続いて、養護教諭・栄養教諭の指標について御意見を伺いたい。

- **栄養教諭としての専門領域**において、ステージ4の5つの項目のうち上から2つは隣の学校との連携について書かれている。これはセンター方式を意識しているのか。また、食に関する指導とアレルギーだけでなく、食中毒への対応も入れるべきではないか。
- 重要な観点であると思うので、栄養教諭の指導主事の意見も聞き、調整していきたい。
- 養護教諭についてであるが、校内組織の連携や地域との連携というのが謳われており、指標としてとても機能すると思う。
- 子供の健康状態やアレルギーなどの記録について、進級などに伴う学校種間の連携をどう書けばいいのかと思った。もしそこまで指標として記載する必要がなければ結構だが、現場ではどのようにされているのか教えていただきたい。
- 小学校から中学校への進学に伴う場合など学校種間で連携が図られていることと思う。横のつながりという意味では養護教諭の会議等で連携していると思うが、その部分の資質も必要であれば入れていきたい。現場の実態など、御意見があれば参考にしたい。
- 小学校と中学校の間では、様々な連携を図っており、養護教諭が関わる場面もある。連携する力が養護教諭に備わっているということは、非常に大事なことだと思う。このままでもそういった意味を読み取ることはできるが、この指標が教員の育成や振り返りのために使う資料になると考えれば明確に書かれているほうがいい。

- 特別支援学校は1つの学校に小・中・高等部があり、同じ養護教諭が連携の中心になっている。健康状態や病気、障害の状態等をしっかりと把握し、情報を整理して担任等と連携する役割を担っている。そういう意味では就学に関わっても大きな役割を果たしているといえるので、学校種間の適切な連携について役割を果たしていくというのを明記いただいたほうがよい。
- 小学校では保育所や幼稚園から上がってくる子供について、養護教諭に関わることは少ない。中学校へ進学する際には必要な連携を行っている。そのあたりをうまく書けたらよいかと思う。
- 実際には、児童生徒の情報をそのまま引き継ぐということはやっていないと思う。それは、プライバシーの問題等が理由だろう。ただ、アレルギーなど、申し送らなければならないことがあれば、保護者も含めてしっかり連携する必要があるだろう。

(委員長)

続いて、求められる京都府の教員像に関わって御意見等いただきたい。

- この【参考】のような資料が提示されるのはとても大事なことだと思う。
- 【参考】の後ろの6・7ページについている見出し項目について、少し強引かもしれないが、我々が検討してきた【資料1】～【資料3】と対応しているとさらに見やすくなるのではないか。
- 京都府教育振興プランの中で大事にしてきた文言が、【参考】の(3)に具体的な項目として出てくる必要があるのではないか。例えば「つながる力」は、振興プランにおける重要なキーワードの一つである。京都府の教員として求められる資質として、その先生自身が「つながる力」を持っていないといけない。これを資質として備えている教員が必要であることを書くべきである。
- 資質と言えるかが定かではないが、児童生徒の変化に対応できる、教員としての感性というべきかアンテナの高さというべきか、そういうものも求めるべきではないか。社会の変化に伴って児童生徒の行動や考え方も変化し、例えばいじめ問題についても、その構造が変化している。京都府教育委員会として、教員に、そういう変化に気づき、対応できる力を求めていく必要があるのではないか。
- 御意見を聞いて、私も人権の感覚や意識を磨くということも含めて、子供の変化に敏感になれる感性は必要になると感じた。
- 感性か資質かと聞かれるとわからないが、それは「教師の技」でもあり「教師らしさ」ではないかと思う。担任がホームルームに行ったときに生徒の様子の変化に気づけるか

どうかは非常に大切なことで、必要なものだと思う。これは言葉で表現しにくいかもしれないが継承されていくべき教師力。継承するにはどうしていくべきか、日々悩んでいるところである。

- 私も非常に大事なところだと思っており、【参考】の中で当てはまるとしたら、**人権**の部分ではないか。私は、この感性は、高めることができると思っている。担任1人ではなく、複数の教員で同じ児童生徒を見ることができれば、その複数の感じ方をシェアすることができる。経験の浅い先生も、ベテランの先生の感じ方から学ぶことができるのではないか。この部分を今回の指標でいうとすれば、**マネジメント**や**チーム学校**に当てはまるように思う。
- 「人権」を文言として表すと意識、感覚などの言葉で表現される。生徒指導であれば児童生徒理解という。この根底にあるのがその感性で、教員志望の大学生たちには「そういうものが身につけていることが前提だよ」ということを教えていただければ、学校の教員になってからも、**人権**や**生徒指導**の領域で高めていくことができるのではないか。
- 教員としての感性については非常に大切だと思っている。感性を高め、アンテナを高く保ち、特に、困難な状況におかれた子供たちにも「包み込まれているという感覚」を実感できるようにしていくことが教育に関わるものの責務であるということ、京都府教育振興プランにも書き込ませてもらっている。
このことを「求められる京都府の教員像」にも改めて書き込む必要があると考える。
- **人権**の2つ目の項目や、最後の「京都府の教員として」という根本理念的なこととして入れているつもりであるが、もう少しわかりやすく盛り込んでいきたい。
- 【参考】において、6～7ページにわたって書かれたものを「求められる京都府の教員像」とすることについて、文章量が多すぎると思われるか。要素がたくさんあるため物理的にこれ以上コンパクトにできるかどうかという問題もあるが、見る側への工夫をする上で何かアドバイス等をいただければありがたい。
- 振興プランでは「展望する力」「つながる力」「挑戦する力」とわかりやすく整理がされている。「求められる京都府の教員像」についてもそういうわかりやすさがないと、なかなか現場の先生方に見ていただけないだろう。わかりやすい言葉を提示して、それぞれについての説明があるほうがいいのではないか。
- 先ほどの意見に賛成である。この指標は、一体誰が読むのかと思っていた。とても大切なことが書いてあるので使う場所はいろいろと考えられるが、現職教員や教員を目指す学生たちがこれを読む機会はありませんか。府教委として、任命権者としてどんな教員が求められているのかをできるだけコンパクトに提示し、わかりやすくどこでも使えるようなものの方が効果的ではないか。たくさんある要素の中から、教員

を目指す人たちに特に知っておいてほしいことや現職教員の方々に基本的に知っておいてほしいことがコンパクトに示されているほうが後で使いやすいだろう。

- 私も同じ意見である。今でも非常にわかりやすく書いてあるとは思いますが、アイキャッチ的なことも含めてポイントを絞った文言があり、それを補完する資料としてこういったものがあってもよいのではないか。キャッチコピーを考えていただくのは難しいと思うが、その方がより手に取ってもらいやすいものになる。

(委員長)

そうした整理をしていくことでよろしいか。

- 総合教育センターへの質問です。今後、この指標などにある力をつけるための研修等について、どのように運用をしていく予定か、教えていただきたい。
- 指標の内容をセンターの研修講座だけですべてカバーすることは不可能なため、ポイントとなる講座を組み立てていきたい。また、各校において校内研修を実施される際には、センター職員が出向くなど、お手伝いができればと考えている。
- 今年度の協議会では、法に定められた指標の策定に焦点を絞り、委員の皆さまから御意見をいただいているところである。今後、これを効果的に活用するにはどうすべきか、具体的なことは来年度以降に運用しながら検討していきたい。指標に基づく各種研修、センター研修だけではなくOJTや人事配置、各校における校務分掌、本庁各課や教育局・市町村教育委員会が行っている研修の在り方等、様々な視点から整理していきたい。協議会としても、来年度以降もお世話になりたいと考えている。
- 働き始めて10年ほど経つと自分なりの仕事のやり方が出来上がってしまい、講習会等に参加してもなかなか新しいことを受け入れられない方が多くいると感じる。先ほどあった様々な変化にも対応できるように、中堅期までの教員研修を増やしていただければ、熟練期になった方でも意識を変えていけると思う。ぜひとも御検討いただきたい。

(委員長)

今日も熱心な御協議をいただいたことに感謝申し上げたい。今日いただいた意見を基に事務局で検討を重ね、第4回の協議会では完成品に近い状態で御報告をできればと考えているので、よろしく願いたい。