

平成30年度第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30年10月30日（火）午後3時から午後5時まで

2 場 所 ルビノ京都堀川 2階 加茂の間

3 出席者（敬称略）

委 員	所属・職	氏 名
京都府教育委員会	管理部長	西村 文則
京都教育大学	教職キャリア高度化センター長	植山 俊宏
佛教大学	教育学部 教授	原 清治
立命館大学	大学院教職研究科 教授	森田 真樹
京都地区大学教職課程協議会	京都文教大学 准教授	橋本 祥夫
京都府市町村教育委員会連合会	精華町教育委員会 教育長	川村 智
京都府小学校校長会	京丹波町立瑞穂小学校 校長	谷 寿賀子
京都府中学校校長会	精華町立精華中学校 校長	深田 守
京都府立高等学校校長会	府立鳥羽高等学校 校長	山埜 茂彦
京都府立特別支援学校校長会	府立向日が丘支援学校 校長	平岡 克也
京都府PTA協議会	副会長	出藏 裕子

（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、
中島総合教育センター次長、田中人材育成推進参与 他関係職員

4 概 要

■ 挨拶（京都府教育庁 教育次長）

■ 協議（主な意見・質問）

(1) 指標に基づく教員の人材育成の現状について

【求められる京都府の教員像、指標、研修計画等について、事務局より説明】資料1-1

【指標の周知と活用状況、人材育成の現状等について、事務局より説明】資料1-2

- 学校に届いた、冊子「教員等の資質能力の向上に向けて」を手にして、教員像や指標についてわかりやすく書かれていると感じた。教員の手元に届いたのが夏で、4月当初からの活用にはタイミングが合わなかったが、校内研修を設定して校長より説明した。教員自身が、指標をもとにしっかりと自己省察することが大切だと思うので、冊子を手元に置き、折々に開いてみる等の活用が望まれる。

- 教職員の育成や資質能力の向上のための取組である教職員人事評価において、管理職が教員と面談を行う機会がある。その際、今後どんな資質能力を身に付ける必要があるのか、そのために必要な研修内容、総合教育センターで受講できる講座は何かなど、冊子や指標を活用して話ができれば良いと思う。
- 中学校では教科や分掌の部会があり、それぞれのキャリアステージの教員がいるので、それぞれの部会で研修の場を設定したり、それ以外にも各キャリアステージを均等に混ぜた小グループを作って校内研修を実施したりするなど、うまく資質能力を向上させるための場を設定できればと思う。
- 自分のキャリアステージを知ることは大切なことだと思う。指標に示されたキャリアステージを意識することで、学校内でも自分の役割を自覚できる。
- 大学側の実情として、教員採用試験を受験する学生には、指標はものすごく浸透している。丸暗記する学生も居るくらいである。このことから、来年4月以降は、指標をしっかりと理解している教員がどんどん着任していくので、その面からも現場に浸透していくのではないかと。
- 総合教育センターで教員向けの教科教育の講座を担当した際に、ステージ1の教員とステージ2以降の教員が受講していたが、後で受講報告書を分析したところ、指標の学習指導の「内容の系統性も踏まえて」という点について、ステージ1の教員は全然理解していないが、ステージ2以降の教員は理解できているということがあった。人材育成に関して研究的な面から精査する必要もあるかなと思っている。
- 大学の教員に対する浸透度はまだまだこれからであると思う。大学としても、教員養成だけに力を注ぐのではなく、現職教員への研修という点でもしっかりと取り組んでいく必要がある。
- 指標の内容すべてを悉皆的にやろうとするとなかなか難しいと思う。教科の場合はどこを重点化するかとか、教育課題においてはどこを重点化するかとか、キャリアステージ毎に重点化する部分を鮮明にしていく事が必要ではないか。
- 本学では、指標策定の段階から協議会に参加している関係で、学生に対しての周知は十分できていると思うが、京都だけでも教員養成の大学はたくさんある。私立大学については、京私教協という私立大学の協議会があり、指標について京都府、京都市、滋賀県の担当者に説明してもらった機会があったが、国立大学はどうかはわからない。大学によって温度差はあるだろうから、今後も各大学に対して指標を周知していく必要がある。
- 学生に対して、ステージ0（着任時）は非常に重要な資質能力が列記されているので、採用を目指すならしっかりと自分をアジャストさせなさいと言うと、学生は理解できる。

ただし、文言としてはわかるが、具体的にどんな研修を受ければ良いか。例えば、京都府総合教育センターで実施している研修講座を、学生も受講できるようにするなどできないか。学生の意識としてはものすごく高揚すると思う。

- 教員免許法の改正を受けて、各大学の教員養成課程において、再課程認定の作業が進んでいる。いま、教員養成の大学関係者の意識や労力がそちらに向かってしまっている現状がある。秋には区切りがつくだろうから、今後とも指標を周知していただく、大学関係者が勉強する機会を作っていただきたい。
- 教員養成課程も新しくなるので、指標で挙げられているICT活用やチームとしての学校などの話題があるが、来年の4月に大学に入学する学生にとっては、通常のカリキュラムとして今の新しい話題を学んでいくことになる。その学生が就職していくことで、養成段階と現場とのつながりができていくのではないか。
- 大学が教育課程を編成する際、教育思想や教育社会学など領域で科目をおいていくが、指標は資質能力を示す形で作られている。このギャップをどういう形で埋めていけば一番良い形になるのかは、大学に課せられた研究課題と思っている。ただ、京都府に採用される教員は、京都府の大学で学んでいるとは限らないので、指標の周知についてはまだまだ課題があるだろう。
- 京都地区大学教職課程協議会の役割として、加盟大学に対して指標を周知する責任があると思っている。同時に大学として何ができるかを考える必要があると思う。
- 養成・採用・研修のうち、採用と研修は教育委員会で行うので連動はしやすいだろうが、養成と採用についてはまだ段差があると思う。この協議会で大学が参加している趣旨もそこだと思う。それぞれの思惑で、ある意味手探りで行っている部分があるが、例えば教員研修において大学と教育委員会が相互に連携していくことで、共通理解が広がっていくのではないか。
- 全国に教員養成大学があることから、大学はそれぞれの地域の実情に合わせた教員養成を行うことで良い形ができると思う。中には全国から学生が集まるような大きな大学もあるが、規模の小さいところでは地元で教職に就きたい学生が多いと思う。共通の指標としてのコアカリキュラムがあるが、やはりこの協議会という場があり、任命権者が示す指標に沿った教員養成をしていくことが望ましい。今後いろんな形で連携ができていけば良いと思う。
- 採用の時点でも何らかの観点に基づいて判断するが、全て満点という方だけを採用しているわけではない。指標でも、各キャリアステージに示されていることがミニмумであれば全て揃えていないといけないし、マキシмумならこれからの目標となる。画一的な教員というよりは、最低限のものは備えた上で個性を伸ばして欲しいと思う。

- 私の学校ではステージ1の段階にある若手教員のいわゆる勉強会を、臨時的任用の常勤講師も含めて、特に学習指導に関して実施している。ステージ2以降の教員がアシストする形をとっている。
- 京都ならではの教育にグローバルに関することが入っているが、探究型の学習や課題研究への取組がまだ浸透していないため、外部講師を呼んで校内研修を実施している。これは20代から50代まで、さらには他の学校にも呼びかけて実施している。学校現場では、人権問題、特別支援教育、高大接続改革、新学習指導要領など、今日的な教育課題や教育改革の推進が山積みであり、これらは経験年数を問わず、随時実施していかなければならないと思っている。

【教員の資質能力向上プラン（中間案）について、事務局より説明】資料1-3

- このプランは、学校現場において非常にありがたい施策がたくさん盛り込まれていると感じる。学校現場では本当に若手教員が増えており、専門性の向上や、教員としての生き方を身に付けることが課題である。
- 若手教員には、テクニカルな部分も精神的な部分も、支える教員の存在が大きい。公文書の書式、保護者対応など、先輩教員から学べる体制の整備は必要であるし、施策として位置付けられた方がそばにおられることは、現場としては大変助かる。
- 学校経営を成り立たせるためには、子育て世代の先生方にもしっかりと働いていただきたいし、そのための体制を整備することは是非ともお願いしたい。
- 再任用の方々も必要な戦力である。どうしても、一旦退職された方の資質能力の向上については、モチベーションの維持も含めて、今まで曖昧になってきたところがある。周囲から期待される存在として、必要な力を現場で発揮していただきたいと思っている。
- 指標が策定され、冊子の形にまとめられたことで、先生方が研鑽に研鑽を重ね、愛情と信頼と期待とで包み込みながら子供たちを育てようとしていただいていることが伝わってくる。子供が先生の話の聞くという姿勢は、家庭での教育で培われることだと思うので、保護者としても頑張っていきたいし、PTAでも共有していきたい。
- 先生方は、本当に朝早くから夜遅くまで、登下校の送迎も含めて、子供の一人一人にしっかりと寄り添い、関わってくださり、本当にありがたい。PTAとしても教職員の働き方改革にはしっかりと協力していきたいし、プランの中にある自己啓発期間の設定も、リフレッシュしていただくことで先生がゆとりをもって子供に関わることに繋がれば良いと思う。
- 現場でも20代の教員が増えて、40代が少ないという状況がある。若手教員のコミュニティ形成は必要だが、若手だけで導きがないとうまくいかないと思うので、エリアマネージャーやアドバイザーがうまく関わりながらコミュニティが形成されると良い。また、

地域毎、学校毎にコミュニティができて、例えば教育局単位でも、それらが交流する場があると、さらに良いものになると思う。

- 大学や学校、教育委員会との連携拡充により、大学としても積極的に教員研修に参画することが非常に大切だと思うし、そのことが養成段階にも良い形で影響していくと思う。
- 自己啓発期間の設定は大切である。若い先生が自分の見識を広げることが重要だが、学校が忙しく難しい状況がある。しかし、若いときこそ外に出て、様々な学校の取組を見に行ったり、大学等の研修の機会を活用したりすることで、教員の幅も広がると思うので、積極的に取り入れてもらいたいと思う。
- プランの内容が大変豊富であり、全て実現すると良いが、実現できるのかという不安もある。何箇年計画で実現するのかという部分も含めて、PDCAをはっきりさせて取り組まないと、謳い文句だけになってしまうと思う。
- 自己啓発期間の設定は、例えば名古屋市でも2週間、自分で研修できる期間を設けているとのこと。それ以外についても、例えば本日の資料にもあった文部科学省の教師力向上フォーラムもそうだが、他府県の情報を仕入れて、先進的にやっているところから学ぶと良いと思う。全てがすごい取組というわけではないが、いくつかはそのまま取り入れても良いかなというのものもある。良い知恵は拝借するという形で進めていくのが良いと思う。
- 大学のイベントで、教育委員会の後援をもらうことがある。後援だけでなく、認められるなら、そのイベントに参加することでセンター研修の単位に認定するなど、もっと踏み込んだ連携も考えられないか。特に教職大学院は、つくばの教職員支援機構と包括協定を結んでいることもあり、国とも連動したプログラムを教育委員会が活用できるようなことも考えていければ良い。
- 資質能力の向上のためには、最終的には教員自身の自己省察がとても必要だが、やはり誰かが誘導してあげることが大切である。プランにも盛り込まれているが、チューターというか、そういう役割を果たす人、またはその仕組みを構築することが必要である。

(2) 教員の養成・採用・研修を通じた人材育成について

【教員の人材育成に関する他府県の事例について、事務局より説明】資料2-1

【京都府の教員養成・採用に関する取組の概要について、事務局より説明】資料2-2

- 教員養成サポートセミナーに参加した学生の声として、皆が共通して「行かせてもらってすごく勉強になる」と言う。参加した学生の印象も非常に良好な上、採用試験に関しても合格率が高いこともあり、京都府の採用試験を受験する学生にはどんどん行くようにと言っている。

- 採用試験でうまくいかなかった学生たちに、ステージ0の指標に照らして、「君にはこの力がこの程度足りない」とフィードバックしてもらいたいような仕組みがあれば、その学生にとっても今後の自己研鑽の方向性を考えやすくなるのではないかと。今回の指標がこういう形で活用されても良いのではないかと。
- 京都市内や山城地域などに大きな規模の学校があるのに対して、北部地域は小規模校も多い。35人、40人に対する授業しか想定せずに教員養成課程を経て小規模校に赴任した教員が、ネガティブな意識を持つと、教育にネガティブな影響が出てしまう。逆に、養成段階から小規模校に対してもポジティブな視点を持つことができれば、子供たちに向ける眼差しも温かくなり、僻地教育、複式学級がマイナスではないという意識を持つことができる。京都府の指標を今後改定される際には、このような視点を盛り込まれてはと考える。
- 私も北部の小学校で授業していた経験があり、その4年間で児童数が半減した。小規模校の課題を学力問題でとらえがちだが、学力はそんなに厳しいわけではなく、むしろモチベーションや自尊感情、自己肯定感の部分に注目すべきである。地理的に不便さのある地域では学習状況調査などを参考にしながら、自尊感情を高めることを重点的に取り組むことなどが必要である。相楽東部でも同様のことが考えられる。
- 大学で養成段階を経て、すぐに採用されて教員になる人ばかりではなく、採用前に何年間か講師をして、それから採用される人もいる。講師をしながら採用を目指す方の資質能力の向上について、勤務校によっても温度差があるようだ。単に採用試験の対策をするという意味ではなく、講師として勤務しながら資質能力を向上させるための仕組み作りも大事な視点であると思う。
- 北海道では、養成段階で僻地校に泊まり込みで教育実習を行う、僻地実習というものを実施している。京都の大学がすぐにそのようなカリキュラムを組むのは難しいが、例えば教師力養成講座のインターンシップに組み込んでいただくなど、教育委員会の方で小規模校での勤務に向けた取組をリードしていただけないか。そのような機会があると、学生の力も更に伸びると思う。