

## 資料 1

### 「教師力」向上に関する検討委員会からの「提言」

#### 「求められる京都府の教員像」に関する提言

(平成18年11月20日 「教師力」向上に関する検討委員会)

求められる教員像については、校種や地域、学校の状況などにより、求められるものはさまざまであるが、検討委員会での協議内容と「人材育成に関するアンケート」の結果を踏まえて、京都府の教員として「求められること」を5点に整理した。

- 児童生徒に対する教育的愛情と、教職に対する使命感・情熱を持っていること。
- 豊かな感性を持ち、明朗かつ健康で、人間的魅力にあふれていること。
- 高い「授業力」を持ち、児童生徒に確かな学力をつけることができること。
- 社会的良識と自ら学ぶ意欲を持ち、児童生徒や保護者、職場の同僚、地域の人から信頼されること。
- 「ふるさと京都」への理解と愛情を深めるとともに、国際的な視点に立った教育を推進することができること。

#### 解 説 「求められる京都府の教員像」

- 児童生徒に対する教育的愛情と、教職に対する使命感・情熱を持っていること。

教員は、児童生徒に対して、公正・公平に、愛情を持って接し、児童生徒の成長や発達の様子を把握し、一人一人の個性を尊重しながら、自らの教育的信念を持ち、その使命を自覚して、教職に対する情熱を持って指導に当たることが求められる。

○ 豊かな感性を持ち、明朗かつ健康で、人間的魅力にあふれていること。

教員は、自らの健康に留意し、すべての教育活動に積極的に取り組むことが必要である。また、明るく元気で児童生徒から慕われる人間的魅力にあふれ、児童生徒の気持ちの変化や求めているものを感性豊かにくみ取り、個に応じた適切な対応ができることが求められる。

○ 高い「授業力」を持ち、児童生徒に確かな学力をつけることができること。

教員は、児童生徒にわかりやすい授業をし、学ぶことの面白さを伝え、確かな学力をつける「授業力」を身に付けていることが必要である。また、教員としての高い専門性や知識を有し、常に授業を改善していこうとする熱意を持っていることが求められる。

○ 社会的良識と自ら学ぶ意欲を持ち、児童生徒や保護者、職場の同僚、地域の人から信頼されること。

教員は、コミュニケーション能力の向上を図り、児童生徒や保護者、地域から信頼されることが必要である。また、他の教職員との連携・協働を進め、信頼される学校づくりに努め、社会の変化に対応できる力、社会人として模範となる良識、自ら学ぶ意欲を絶えず持ち続けることが求められる。

○ 「ふるさと京都」への理解と愛情を深めるとともに、国際的な視点に立った教育を推進することができること。

教員は、「ふるさと京都」のさまざまな歴史・伝統・地域文化等を尊重し、理解を深めるとともに、次代を担い国際社会で主体的に生きる創造性豊かな人材を育てるために、幅広い視野を持って、日常の教育活動を行うことが求められる。

## 「具体的な人材育成方策」に関する提言

(平成18年11月20日 「教師力」向上に関する検討委員会)

教員の大量退職・大量採用時代を背景に、検討委員会での協議内容と「人材育成に関するアンケート」の結果を踏まえて、今後「新しい人材育成システム」を構築するに当たり、「具体的な人材育成方策」を「養成段階・採用段階・研修段階」という3点で整理した。

### 【養成段階】— 教員志望者の拡大

- 教員を志望する大学生等を対象とした情報提供の機会を充実し、教員志望者の拡大を図る。
- 大学等との連携を進め、教員を志望する学生に対して実践力育成のための支援を充実する。

### 【採用段階】— 優秀な人材の確保

- 教員志望者への説明の機会を拡充し、多様で優秀な人材確保のために採用試験の工夫や改善を図る。
- 採用予定者に対する効果的な事前研修を実施し、学校で意欲と自信を持って教育活動に取り組めるようにする。

### 【研修段階】— 「教師力」の向上

- 時代や社会の大きな変化に対応するため、教員の育成に関して、府・市町村・学校がそれぞれの役割を明確にし、教員の経験や職務に応じた「教師力」向上のシステムを構築する。
- 府総合教育センターの機能を抜本的に見直し、より精選された研修の実施主体となることに加え、学校等への直接的支援機能を強化しながら、京都府の研修全般を一元的にコーディネートする機関に位置付ける。
- 地元京都の大学や経済界、産業界との連携・交流による先駆的・効果的な取組を実施し、モチベーションの向上を図り、教員としての専門性を高め、社会性を身に付けさせる。
- 学校は教員の資質能力を向上させる基本的な場であり、各学校が自律的に人材を育成する仕組みを構築するために、校内研修の活性化を図るとともに、教員が主体的な取組を行うための環境を整備する。
- 今後の大量退職・大量採用に伴う年齢構成などを踏まえ、優秀なミドルリーダーや管理職の育成方策を検討するとともに、意欲ある退職教員を有効に活用するシステムを構築する。

## 解 説 「具体的な人材育成方策」

### 【養成段階】— 教員志望者の拡大

- 教員を志望する大学生等を対象とした情報提供の機会を充実し、教員志願者の拡大を図る。
- 大学等との連携を進め、教員を志望する学生に対して実践力育成のための支援を充実する。

- ・ 京都府は、教員志望者に対して、メールマガジンの発行などにより教員養成・採用に関わる情報提供を行っている。
- ・ 今後さらに大学等との連携を進め、教員志望者等に対して、教職に対する使命感や意欲、教科指導力を含めた総合的な実践力の育成を支援するため、教員養成サポートセミナーや学生ボランティア等の施策を充実する必要がある。

### 【採用段階】— 優秀な人材の確保

- 教員志望者への説明の機会を拡充し、多様で優秀な人材確保のために採用試験の工夫や改善を図る。
- 採用予定者に対する効果的な事前研修を実施し、学校で意欲と自信を持って教育活動に取り組めるようにする。

- ・ 京都府は、志願者拡大のために、各大学へ出向き、採用試験に関する説明会を実施するとともに、教員志望者を対象に、京都府の教育や採用試験の概要を紹介する「教員採用セミナー（HEARTセミナー）」を開催している。
- ・ 採用選考試験についても、人物重視の観点から、スペシャリスト特別選考を実施するなど、採用試験の工夫・改善を行っている。
- ・ さらには採用に向けて自覚を高めるとともに、準備を進めるための採用予定者事前研修会を実施している。
- ・ 今後、大量採用の時代を迎えて、優れた人材を確保するため、教員採用試験の一層の工夫・改善が必要である。

## 【研修段階】 — 「教師力」の向上

○ 時代や社会の大きな変化に対応するため、教員の育成に関して、府・市町村・学校がそれぞれの役割を明確にし、教員の経験や職務に応じた「教師力」向上のシステムを構築する。

・ 京都府においては、府総合教育センターの設置以来、大きな教育課題の一つとして教員の資質能力の向上を掲げ、初任者研修の実施をはじめとする研修の体系化を進め、研修内容の充実等に取り組んできた。しかし、教育課題の多様化、地方分権の進展及び大量退職・大量採用に伴う問題など、今日的な変化に対応するため、教員の経験や職務等ライフステージに応じた研修体系に見直し、「教師力」向上のシステムを構築する必要がある。

○ 府総合教育センターの機能を抜本的に見直し、より精選された研修の実施主体となることに加え、学校等への直接的支援機能を強化しながら、京都府の研修全般を一元的にコーディネートする機関に位置付ける。

・ 現在の府総合教育センターの機能を抜本的に見直し、従来の研修事業を精選して実施するとともに、学校等で実施する研修の指導者養成や講師派遣、ITを活用した情報提供などの支援や研究機能を強化し、併せて本府における教員の資質能力向上の全体像を掌握し、研修全般のコーディネート機能を発揮する機関となる必要がある。

○ 地元京都の大学や経済界、産業界との連携・交流による先駆的・効果的な取組を実施し、モチベーションの向上を図り、教員としての専門性を高め、社会性を身に付けさせる。

・ 地元京都の大学等の高等教育機関と連携し、その人的・物的資源を活用した派遣事業、研究及び研修等の取組や、経済界・産業界と連携し、民間のノウハウを活用した先駆的かつ効果的な取組を進めることによって、教員のモチベーションを高め、意識改革を促し、教科・領域などの専門性を高め、広い社会性を身に付けさせる必要がある。

○ 学校は教員の資質能力を向上させる基本的な場であり、各学校が自律的に人材を育成する仕組みを構築するために、校内研修の活性化を図るとともに教員が主体的な取組を行うための環境を整備する。

- ・ 学校現場は、教員が職務を遂行する場であると同時に、教育実践を通して自らの指導力を高め、成長していく場でもある。したがって、教員の授業研究やカリキュラム開発等の主体的な取組を支援しながら、学校評価や教職員評価制度を適切に運用するとともに、日常的な取組を含めて、学校の活性化を図る必要がある。
- ・ 初任者研修などの校外における研修についても、校内での実践と結びつけて初めて、その成果を得ることができることから、研修と実践を有機的に関連付けた取組を進める必要がある。
- ・ 学校以外の場面でも、教員が互いに学び鍛え合う仕組みを充実することで、個々の教員の資質能力向上につなげるとともに、府全体の教科・領域面でのリーダーとなる人材を育てる必要がある。
- ・ 優秀教職員として表彰を受けた者をさまざまな場面で積極的に活用することや、府総合教育センターの研修をはじめ、国の研究機関や民間企業、大学等、学校外での研修成果の効果的な還元方法を検討することが必要である。

○ 今後の大量退職・大量採用に伴う年齢構成などを踏まえ、優秀なミドルリーダーや管理職の育成方策を検討するとともに、意欲ある退職教員を有効に活用するシステムを構築する。

- ・ 団塊の世代以降の大量退職やそれに伴う大量採用は、学校における教員の年齢構成にも大きな影響を及ぼすことになるため、近い将来のミドルリーダーや管理職の育成方策を検討するとともに、若手教員のうちから、一人一人の経験や職務に応じたマネジメント能力を育成し、学校経営に参画する意識を持たせることが必要である。
- ・ また、日常的に先輩教員が若手教員を指導できる機会を増やし、優れた実践経験を持つ団塊の世代等が、退職後もさまざまな形で教育現場を支援するシステムを構築する必要がある。