

第4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11月6日（火）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〉
石井 英真 京都大学大学院教育学研究科 准教授
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） 小橋教育次長、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 教育次長
- (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 最終案」

- この間に各種会議で、学校関係者からコメントをいただく機会があり、その中では学校現場のOJTを支援することが一番ありがたいということであった。プランにはしっかりと盛り込まれているので、評価していただいているものと思う。
- 若い人たちが主体的に学べる場を設定することはとても良いアイデアである。ただ、ここには良きアドバイザーが必要になってくる。その良きアドバイザーが、若い人たちが主体的に学ぶことを本当にサポートできるような、その人選をしっかりとお願いしたい。
- ロードマップが示されており、来年から3か年計画でとのことだが、今ある事業や施策の精選と重点化については、できるだけ早く手をつける必要があり、可能なものからでも今年度中に動き出すべきである。
- 教員はとにかく授業、そのための研修も含めてたくさんの時間を確保するために、デジタルアーカイブの整備や授業の達人の活用はもちろん必要である。しかし、教員が本来注力すべきコアの仕事以外の、周辺部分のスクラップ&ビルドをしっかりとやるべきで、新たな取組を開始することでビルド&ビルドになってしまわないかを懸念している。

- 民間企業でも社員のストレスチェックを行い、産業医へ相談することを勧めることがあるが、相談することが不利になると考えてしまう社員がいるようだ。エリアマネージャーやアドバイザーについても、守秘義務のことも含め、役割の整理が必要である。
- 今の時代、全員が正職員というのは難しいと思う。学校現場においては、時間割のコマ数によって上手に講師を活用すれば良いと思うが、やはり授業を担当するとなると資質能力の向上は必須であり、施策に盛り込まれたことは良いことだと思う。
- 児童生徒の集団としても、教師の集団としても、共同体としての学校というものが、西洋とは異なる、日本の学校の特徴である。文化祭や体育祭を作ることを通して、自治の力や協働する力を学んでいくところは、諸外国からかなり注目されている部分である。
- 教師のコミュニティとして、学校の職員室で日常的に話し合う場があること自体が、日本の教育現場が持つ強みである。また、これまで日本の教員が力量形成をしてきたのは、学校の枠をも越えた教育サークルみたいなものがあり、そこで手弁当の研究会等を通して勉強してきた文化がある。近年その活動がしぼんできてしまっているものを、現代的な形で作り替えていく必要がある。
- 教員の年齢構成がいびつになっていることから、特にミドル層が薄い。1つの学校の中には居なくても、近隣まで含めるとそこそこ居るので、学校を越えたコミュニティを組織することでミドルから「斜めの関係」で学べるという状況を作っていくべきである。
- エリアマネージャー、アドバイザーなどは、それぞれの役割をどう考えるかが大切である。今後は、管理職はもちろん指導主事や研究主事等も若返りが予想される。リーダー的な存在の教員も若返りが予想される中で、各学校へのスーパーバイズ機能をどう担保するのかを整理する必要がある。退職教員を活用する場合には、その豊富な経験が生きる形で活用していく必要がある。
- 指導主事の役割については、他の都道府県でも議論されていることである。エリアマネージャーや指導主事について、それぞれがどのような立場で、どのような役割があるのかを、京都府として改めて明確な役割設定をしていけば良いのではないか。
- Web講座やデジタルアーカイブの整備について、単純に今実施している研修講座を配信するだけではもったいないと思う。コミュニティ形成に関わって、学校の中だけでは難しいものを、学校を越えてコミュニケーションできる環境として活用できると良い。
- プランにあるエリアマネージャー（アドバイザー）は、指導主事や研究主事とは違った役割や視点を持つと良い。また、例えば、若手コミュニティの支援については、エリアマネージャーはあまり年の離れていない年齢層の者がコーディネートをする、アドバイザーは退職校長が見守るというように、役割と併せて名称も整理すると良い。

- アクションプランの実施については、スピード感を持ってお願いしたい。できるものは今年度から、精選・重点化については特にお願いしたい。新学習指導要領の先行実施が始まることもあり、来年度からでは後手後手になってしまうだろう。
- 年齢構成に関する課題は、学校でも民間企業でも同じだと思う。民間企業でも中間層が少なく、若い人が若い人を指導せねばならなくなっている。コミュニティ形成もどういう考え方をするかが大事で、課題であると感じている。その意味からすると、学校と民間企業との交流会のようなものが、もっとあっても良いのではないか。立場は違っても、お互いにヒントが見出せるのではないか。
- プランにはたくさんの要素が盛り込まれている。掲げるときにはこれで良いが、実施に際しては取捨選択を工夫しないと現場が大変な思いをする。また、現場の先生が本当に困っていることを確認し、その解決につながることを示していかないと、実施に向けてのエネルギーが出てこないのではないか。
- 民間企業でも、若手の学び合いが進んでいる。会社の枠を越えて、早朝に実施するなどしている。会議室を借りて実際に集まることもあれば、Web上で会議をすることもあるようだ。
- 学校現場で困っていることを聞いたときに、次に何に困るかわからないという不安、今まで経験したことのない問題に対してどう対応すべきかわからないという不安等があるようだ。先を見通すことが難しい中で、どう対応力を身に付けていくかという所も、民間企業と同様の課題かもしれない。
- グローバルな会議を実施する際に、日本人がなかなか議論に参加できない。通訳の有無の問題ではなく、相手のことを知り、相手の意見を尊重しながら、その上で自分の意見を伝えるという、コミュニケーションの部分でうまくいっていない。このような力を育むするには、小・中・高の時代がすごく大切だと思う。
- 学校の先生も、やはり一労働者であると思う。長時間労働は絶対に、誰のためにも良いことはない。良い授業、良い指導というアウトプットのためには、やはり本を読んだり、色々なところに触発されたり、セミナーに参加したりと、インプットする余裕が必要である。今回の施策で少しずつ良くなればと思う。
- 民間企業でも、全社員の声を聞く取組を実施している。第三者機関に依頼をしているので誰の声であるかはわからないが、上の者が意図していることが、下には全く伝わっていないという状況が判明することがある。こういう状況を確認し、今後の取組に生かすことが大事ではないかと思う。

- 日本の学校や日本の教育の質が低いとか壊れていると言われるが、そんなことは全然無い。学力低下の根拠としてPISA調査も挙げられるが、1億を超える人口規模で上位を占める国は日本以外にはほぼ無い。日本の教育はかなりうまくいっているシステムだが、今急速に崩れつつあるということ認識するべきである。
- 日本の教員はもともと聖職者意識が強く、良い仕事をたくさん残している。一方で、労働者として考えるべきこともある。それを統合する考え方が、専門職としての教師という考え方である。教職が聖職でなくなり、労働という面ではブラック企業と言われ、イージーワークで誰でも勤まるというように、イメージがすごく小さくなってしまっているため、教職が専門職として、社会からリスペクトされる職業にしていく必要がある。教員の働き方改革も、教員のステータスを下げる方向に向かってはいけない。
- 教員は児童生徒と関わるのが本業であるが、統計データによると本業に当たるものがどんどん減り、一方で事務仕事や会議、保護者からのクレーム対応等に追われるようになっていく。もともと教員の信頼が厚かったが、それが急速かつ過度に崩された結果、不要な仕事が増えている。学校への信頼を高めることで不要な仕事を減らし、先生方も伸び伸びとやれた結果、教育の質が向上するという状況を作っていくべきだ。
- 部活動の線引きは難しいところがあるが、文化祭等の学校行事は特別活動としてカリキュラムに位置付けられている。児童生徒はそれらの活動の中で、折り合いをつける力や社会性等を身に付けていく。特別活動をカリキュラムから削ってしまうと、日本の学校の良さを放棄してしまうことになる。諸外国では学校の機能を拡張して、教科以外に社会性等も身に付けて一人前に育てましようということが大きな方向性だが、それにも逆行することになってしまう。
- 教員が手応えを感じる時は、児童生徒の変化・成長を感じたときである。負担はあっても手応えがあればやりがいや達成感につながるが、不要な仕事で疲弊して疲労感という状況を解決する必要がある。行政としても条件整備のところまでサポートできるか考えていくべきである。
- 教員に採用され、生徒に関わっていく中で、その生徒の変容を見届けることが教員としての喜びである。その喜びを味わって、教職を一生の仕事にしようと。そう感じる前に潰れさせてはいけないと思う。教員が後進にも「良い仕事だよ。」と自信を持って言えるようにしていきたいと思っている。
- ものづくりの企業でも、納期に追われたりクレーム対応に追われたり、それだけでは疲弊してしまうが、しんどくてもやりきったとき、ものを作り、完成したときに、やりがいや誇りを感じるようになる。頑張っている若手が成長する段階に達するまでに潰れるということが民間でも起こっている。

- ある程度負荷がかかり、それを乗り越えたときに人は成長すると思う。いつも長時間労働ではいけないが、時には集中してやり切るということも成長するためには必要であり、働き方改革と言って単純に時間で区切ってしまうことで成長の芽を摘んでしまわないかという思いがある。常々悩んでいるところだが、若い時に越えるべき壁を越えさせてあげるということが成長のプロセスだと考えている。
- 丁寧さと生産性は相容れないものなのか、どのようにしたら解決するかということは、企業でも課題となっている。学校教育ほど大事なものはなく、今後も議論が必要なこともあるだろうが、学校の先生が本当にリスペクトされるような、良い学校を作っていただきたい。
- 人生100年社会と言われ、少なくとも70歳定年が当たり前になると予想される中で、教員にも自分のキャリアをどう作っていくのかの展望が求められる。プランには大学での研修等も入っているが、長いキャリアを考えると、サバティカル制度のような、教員であることを一旦中断するという、ある種の遊び性も必要ではないか。
- 教員には、従来は相当程度の自主研修が認められており、フリーに学ぶために活用ができていた。怠けていると言われたこともあり、難しくなったのかもしれないが、今は民間企業でもフレックスに働くことが広がりつつあるので、教員が余裕を持って働くために、自由に学ぶ時間が確保できる制度を考えても良いのではないか。
- 「効果的な指導」のための研修というと、内容も指導技術に収れんしていく傾向があるが、教育とは人間を操作して作り替えるのではなく、児童生徒が教材を通して新たな考え方や文化と出会い、活動する中で学んでいく部分が大きいので、教員が教材研究を行い、その教材の価値を発見していくことが重要である。