

## 第2回 学校の組織力向上プラン検討会議（概要）

- 1 日時 平成28年8月31日(水) 午後3時から同4時50分まで
- 2 場所 京都ガーデンパレス 祇園の間
- 3 出席者 委員9名（欠席者：山口委員）  
事務局  
小橋管理部長、古市総合教育センター所長、山本教育企画監  
木上教職員課長、立久井学校教育課長、阿部特別支援教育課長  
角井保健体育課長ほか

### 4 概要

#### ■管理部長挨拶

前回の検討会議においては、京都式チーム学校の推進ということでスクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置、特別支援教育体制の強化、部活動指導員(仮称)の効果的な導入、学校組織マネジメントの向上という4つのテーマについて各委員から意見をいただきました。

本日は、各委員からいただいた意見を踏まえて作成した「学校の組織力向上プラン（中間案）」をお示し、委員の意見を賜りたいと思っております。

本日の会議の内容をとりまとめ、9月12日開会予定の9月定例府議会において本中間案を報告し、10月にはパブリックコメントを実施し、広く府民の意見を頂戴した上で、最終案について検討して参りたいと考えております。

よりよいアクションプランとなるよう、委員から忌憚のない意見をいただくことをお願いし、御挨拶とします。

#### ■中間案の説明

配布資料「学校の組織力向上プラン（中間案）～チーム学校の推進」（第2回検討会議協議用）に基づき、中間案の概要を事務局から説明

#### ■協議（主な意見・質問） [○：委員、●：事務局]

##### 1. スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置

- 特別支援学校にはスクールソーシャルワーカーの配置はなく、副校長や総括主事が福祉との連携窓口となっているが、残念ながら福祉との連携の専門性を持っていない。生徒が就職するときにはジョブパーク、発達検査や療育手帳取得の手続きでは家庭支援総合センターとの連携が欠かせないが、今の現状では想像以上に教員の多忙感・疲弊感を伴っている。スクールカウンセラーについては、特別支援学校11校のうち1校の配置に止まっている。精神科医を定期的に派遣する制度はあるが、カウンセリングのニーズに十分応えられる実態にはない。特別支援学校の実情も踏まえてスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの増員をお願いしたい。
- 中学校にはスクールカウンセラーが全校配置されているが、現在の相談時間ではカウンセリングの順番を待っている生徒・保護者がいるくらい活用されている

状況にあるので、拡充をお願いしたい。まなび生活アドバイザーについても、拠点校への配置に止まっている。現状では、時間的な制約があるのが実態であり、拡充していただくことが教職員の疲労度や仕事量の軽減につながる。

- 組織力を高めていく視点からは、生徒指導上の問題への対応には小中連携の加配が有効に機能している。パイプ役を担う加配教員の活動がそれぞれの情報交換に役立ち、小中学校の生徒指導上の問題が減少するという事例もある。スクールカウンセラーやまなび生活アドバイザーの配置促進だけでなく、小中連携の視点も加えてはどうかと考える。
- 特別支援学校は、これまで障害の重度・重複化、多様化に対応してきたが、近年は軽度の子どももかなり入ってくるという様相になっている。そうすると心理的な側面からのサポートが特別支援学校の生徒、特に高等部の生徒には大切になってくる。ぜひ、特別支援学校にもスクールカウンセラーの配置を進めていただきたい。
- 特別支援学校へのスクールカウンセラーの配置とかかわって、子どもが特別支援学校に通われている保護者は、気軽に相談するところがなく、兄弟の通っている小中学校でのスクールカウンセラーとの面談で話をされることもあり、困っておられる方も多いのではないか。
- スクールカウンセラーには病院臨床の経験はあるが学校臨床の経験が少ない方もいるため、地域や全体の特徴を知らながらアドバイスをするスーパーバイザーの配置は、極めて有効である。
- スクールソーシャルワーカーの担当地域は地理的にも広く、回数もかなり限定されていることから、質の向上の面で特別の難しさがある。スクールソーシャルワーカー個人も研修に努めているが、スーパーバイザーを配置し、組織だったスーパービジョンを充実させることが求められる。
- スクールソーシャルワーカーの質の向上や、資格保有者の充実という観点からすると、現在の勤務状況や不安定な身分などがハードルを高くしている。優秀な人材を確保するためにも、改善してもらいたい。
- 外部の専門家という位置付けから、専門スタッフという位置付けに変わると思うが、これまで以上に管理職や教員と連携していくためには、コーディネーターの役割が重要になる。今は生徒指導主任などが担当しているが、有機的に動けるかどうかには効果が左右されるところがある。専任のコーディネーターも必要なのではないか。
- スクールカウンセラーやソーシャルワーカーは教員でもなれるという資格の問題があって、実際に退職校長や退職教員が就いている場合もある。そうした事例では、保護者側からすると、間に入ってくれているのではなくて、担任側に付いて、2対1で自分が責められているというような感想を漏らす方もいる。教員キャリアの持つバイアスを考慮すると、退職教員ではなく、社会福祉士の資格を持った、あるいは臨床心理士の資格を持った純然たる専門性を軸として展開される

方を配置すべきだと思う。そうした人材を配置するためには、処遇の改善が必要である。それは単価の話ではなくて、例えば月収単位でどれだけ保障できているのか、これは配置時間の問題とも重なるはずで、総合的な視点での配置の見直しを進めていただきたい。

- 京都府の学校を中心とした色々な連携を作る絵がないといけない。図示してみることで足りないところが見えてくるのではないか。チーム学校は、官庁の組織図のようなピラミッド型ではなく、色々なところが連携することで相互通信ができる状態で、お互いが何をやっているか分かっていて、お互いに責任がある程度振られているような状態の組織づくりすることが、現場の決断が早くて実情に対応できるということを目指している。そういった絵を描いてみるのも良い。
- 京田辺市教育委員会では、平成25年度から臨床心理士を市独自で配置されており、スーパーバイザーとして各校のスクールカウンセラー等との連携を行い、様々な取組を通じて、各学校に対する実践的・重層的な支援が行われている。教育相談を効果的に進めるためには、管理職との意思疎通や情報共有、教育委員会として活用目的が明確であることなどが留意点として指摘されている。(山口委員提出資料「京田辺市における臨床心理士の活用について」参照)

## 2. 小・中・高等学校における特別支援教育体制の強化

- 特別支援教育コーディネーターの専任化は非常に望ましいことであるが、コーディネーター自身がどれだけ専門性を持っているのかということが課題になる。小・中・高等学校の教員の特別支援学校教諭免許状の保有率の向上と併せて、小・中・高等学校のコーディネーターがどれくらい免許状を保有しているのかを調査していただきたい。
- 高等学校における通級による指導が平成30年度から制度化されるが、他県の文部科学省の指定校で、特別支援学校と連携しながら進めている学校がある。特に特別支援学校のセンター的機能を活用しながら、高等学校の通級指導教室の在り方を検討していくことが必要になっているのではないか。また、中学校卒業生の98%が高校進学するという状況の下で、中高連携をどう進めていくかも課題になってくると考えている。
- 特別支援教育コーディネーターの専任化は非常に大事なことである。専門性の向上という意味では、研修も充実してきており、各地域の特別支援教育のリーダーの育成も計画的に進んできている。一方で、研修を受講させ、特別支援教育体制を確立するためにはスタッフが十分でない現状にある。特別支援教育を充実するためのスタッフとして非常勤講師の配置拡充をお願いしたい。
- 特別支援学校教諭免許状保有率の向上は、結局、どうインセンティブを持たせるかによる。学校組織マネジメントの問題とも関わるが、教員採用の段階で取得を義務付けたらどうかと考える。例えば、採用後10年以内に必ず取得することを採用条件とした上で、その範囲の中で校長が年間の状況を見ながら単位を取得できるようマネジメントする仕組みづくりが必要なのではないか。

- 中学校においても特別支援学校との連携は重要であり、特別支援学校での研修を受講できるシステムが今後できればありがたい。免許を持つ持たないに関わらず、特別支援学校での研修が受けられたり、現場の実態を見ることができれば、進路保障とも関わって重要な取組になるのではないか。
- 他県では、特別支援学校の分教室が高等学校の中に、特に高等部の分教室が置かれているケースが増えてきている。沖縄県の南風原高校では分教室が置かれていて、分教室の教員が高校の特別支援教育コーディネーターを行っているといった例もある。今後も、高等部に進学する生徒も増えてきて地域にある高校と連携しながら進めていくという例がでてくると思うので、その辺りの検討も行っていただきたい。
- 平成30年度から高等学校における通級による指導が制度化されるが、高等学校の場合、これまで特別支援学級を設置して運営した経験が全くないため、平成30年度に向けて、特別支援教育コーディネーターとなりうる人材の育成や、指導スタッフの配置が必要になってくる。
- 発達障害も含めた特別な支援を要する生徒の高校における在籍率は上がってきている。特に発達障害については、高校の教職員に基礎的な知識・経験がほとんどない。発達障害を学ばれた方からすると初歩的なことについても、現場では分かっていないのが実情である。特別な支援を要する子どもたちの増加への対応は非常に大きな課題であり、これまでノウハウを持っていない高校では、緊急に体制整備する必要がある。
- 校内における特別支援教育コーディネーターの立場は、まだまだ弱いのではないかという印象を持っている。小中学校での特別支援教育をしっかりと進めていくためには、コーディネーターがどれだけ主導していけるかが今後も大切になってくるのではないかと思う。

### 3. 京都府の実情を踏まえた部活動指導員(仮称)の効果的な導入

- 部活動指導員(仮称)については、非常勤の公務員という位置付けになると、報酬を支給する必要があり、予算的に沢山配置することは難しいのではないか。部活動指導員(仮称)と外部指導者の役割をきちっと分け、どういう部活動に配置するのが効果的か検討する必要がある。例えば、専門指導者がいる部活動のサポートにはどんな人、専門指導者がいない部活動にはどんな人といった方向性を示した方が良い。色々な報告書などを見ていると、中学校の方が専門指導者が少ないので、まずこちらを考えていかないといけない。
- 部活動指導員(仮称)は、単に技術向上だけではなく、人間形成なり道徳的なことも教えることが業務内容になるのだろうと思うが、それを学校の先生と連携してやっていくことが必要となってくるのではないかと思う。教員の研修も含めて、どのように進めていくのか検討いただきたい。

- 中学校のベテラン教員は、技術指導面の専門性というより、多感な中学生の顧問として何十年と指導に携わって培われた指導力を持っており、退職されて終わりではもったいない。「部活動指導ができるなら再任用されても良い。」と持っているモチベーションの高い方もいる。再任用の一つの形として、部活動指導員(仮称)として任用することが今後可能となるならば、学校や他の先生、生徒や保護者にとっても、より効果的なのではないかと思う。
- 保護者の立場から、子どもにとっては部活動指導員(仮称)が先生なのかそうでないのかはすごく微妙であり、中途半端な立場で部活動の主導権を握ってやっていけるのか。生徒が未知の世界に憧れや期待を持って中学校の部活動に取り組んでいる中で、違った方向に行くとしか思えない。先生の負担軽減という意味では、できれば部活動も兼ねてできる先生を加配していただきたい。
- 部活動を学校づくりやカリキュラムの中にどう位置付けていくのかが問題であり、曖昧なまま教育課程外と位置づけ、したがって勤務外であるとするこれまでの部活動の在り方が見直されなければいけない。
- 部活動指導員(仮称)をどれくらいの密度で入れるのかなと想像したときに、焼け石に水としか思えない。中学校の部活動の数からすれば、部活動指導員(仮称)を導入するとしても、結局、特化せざるを得ず、根本的な問題解決にはならないのではないかと思う。
- 部活動の在り方とともに部活動手当の見直しも必要である。教員に対して支払われている部活動手当はあまりにも安すぎる。部活動指導員(仮称)の導入より、手当の増額に予算を回すべきではないかと思う。

#### 4. 学校体制の強化及び学校組織マネジメント力の更なる向上

- 「京都式少人数教育」は、少人数授業又は少人数学級を市町村が柔軟に選択できる。困難な課題を抱える学校では、少人数学級とすることで担任1人が受け持つ生徒数が減少する分、生徒指導に当たる時間や保護者に対応する時間がそれだけ保障され、困難な課題の解決に繋がっていく。学力の面においても、担任が1人1人の生徒にきめ細やかに対応する時間が保障される。子どもの貧困対策等に関わっても、少人数学級とすることで、家庭訪問の時間を十分保障することができる。ただ、現状では全てに対応できる状況にはないため、「京都式少人数教育」を更に充実強化し、中学校における生徒指導や保護者対応等に教員の力が遺憾なく発揮できるような時間の確保ができればありがたい。
- 「学校体制の強化」にかかわって、1行目の「学級担任となりうる教員」、2行目の「特別支援教育充実のための事業を充実」、最後の行の「校長の学校運営を補佐する機能を強化するため、小中学校における事務の共同組織の配置」について、具体的に説明をしてほしい。また、「教員の負担軽減対策」の2行目、「各校の実情に応じた教員の負担軽減対策を推進」にかかわって、8ページの表では「④府立学校の負担軽減対策」となっているが、どちらが正しいのか。

- 「学校体制の強化」における「困難な課題を抱える学校に対しては学級担任となりうる教員の配置を充実」については、現在、学級担任や授業を持たずに特に困難な課題に対応する生徒指導加配を措置しているが、中間案の作成に当たり、信頼ある学校として生徒や保護者の相談窓口となるのは学級担任が基本であるとの委員の意見も踏まえ、こういう表現で記載している。

2行目の「特別支援教育充実のための事業を充実」については、小中学校における特別支援教育体制を確立するため、週27時間勤務の非常勤講師を全体で約50名配置しているが、多数の要望に対して予算的な制約で十分配置できていない現状があるため、できるだけ充実したいとの思いで記載している。

最後の行の「事務の共同組織の設置を促進」については、小中学校の事務職員は1人配置が基本であるが、校長を中心とした学校運営を行うに当たっては、複数の学校が共同で事務を処理する方がより適正に執行でき、教員の負担軽減にも役立つとの観点から、市町村教育委員会の意見も踏まえて盛り込んでいる。

8ページの工程表にある「府立学校の負担軽減対策」という表記はミスであり、「教員の負担軽減対策」に修正願います。

- 「京都式チーム学校推進校(仮称)による実践研究」について、3つのテーマを例示しているが、「問題意識」に示された「教員の多忙化問題に対しては更なる業務改善の取組」という趣旨をテーマの中にしっかりと盛り込んでおくことが必要ではないか。例えば、「教員の負担軽減対策としてどのような業務を削減できるのか」というようなテーマを例に挙げて実施するのが良いと思う。
- 今年度から「義務教育学校」が創設されたが、文部科学省の調査では、今年度は全国で22校が設置、今年度設置校を含めて136校が設置予定となっている。学校体制の強化及び学校組織マネジメントとかかわって、府内では小中一貫学校が結構増えてきているが、義務教育学校は検討していないのか。
- 義務教育学校の設置については、基本的には市町村において検討されることになると思うが、現在、京都府内（京都市を除く。）では、宇治市、福知山市、亀岡市、綾部市に4校の小中一貫校が設置されている。校種としては、小学校、中学校別々の形態ではあるが、施設一体型で、校長は小中を兼務しており、義務教育学校に似た形態・体制になっている。
- 小中学校については、府独自に「京都式少人数教育」を導入し、随分成果が上がっている。一方、高校の教員定数は何十年と改善が図られていない。高校は小中学校以上に授業の教育に占める割合が非常に高く、進路も多様であることを踏まえると、高校における少人数授業の推進について、国を挙げてもっと真剣に検討すべきだと思う。
- アクティブラーニングについて、生徒1人1人と対話をしながら学びの質を上げていこうとすると、やはり生徒の人数を少なくしないと難しい。教員個人の努力のみに期待するのはあまりに酷であり、一定の環境整備が必要である。京都府としても、高校の授業改善のための加配について是非検討をお願いしたい。
- 学校の組織は、一般的な組織に比べて、全職員に対する管理職の占める割合が非常に少ない。校長1名、教頭又は副校長1名が基本であり、府立学校には事務

長1名が加わるだけである。府立高校の場合、この体制で100名近い教職員とすべての生徒への目配りをしている。副校長の仕事は、朝早くから夜遅くまで本当に膨大であり、倒れないか心配している。他府県では、例えば、副校長と教頭の両方を置いたり、教頭補佐を独自で置いているところもある。主幹教諭は管理職のマネジメントを補佐する職として新たに設置されたが、府立高校全体で10人、4・5校に1人しかいない。学校の組織力向上を図るため、小中学校も含めて、マネジメントを担う管理職や主幹教諭の割合を増やしていただきたい。

- 学校体制の強化の観点から、学級担任となる教員の増員や特別支援教育を充実するための職員の配置も重要であるが、チーム学校として、専門スタッフを抱えるチーム体制を運営していくためには、やはりコーディネーター役の教員の存在が肝要であると思う。
- 民間では、65歳でも70歳でもバリバリ現役で活躍している方が沢山いる。定年退職された校長先生には素敵な方がおられるので、そういった退職校長を組織力・マネジメント力の向上のために活用されるのが一番早いのではないかと。
- 国の次期学習指導要領の方向性が見えてきたが、アクティブラーニングとともにカリキュラム・マネジメントを重視している。その意味は、教科横断的、発達縦断的に見直して全体の地図を描こうというものである。そうなると、組織マネジメントのレベルで言っていたマネジメントのハードルを大きく上げたことになる。ところが、京都府の研修の構成は組織マネジメントベースであり、抜本的な見直しが必要であると思う。カリキュラム・マネジメントを考えたときに、部活動や特別支援教育の問題も位置付けて、見直せるのではないかと。
- 学校事務の共同組織を提案しているが、事務職員の年齢構成も教員と同様に歪な構成になっていて、各地の共同組織も総括事務主任等のリーダーを欠いたまま動いているところがある。ただ設置するだけではなくて、どういう人事配置計画を採るのかということが重要である。研修についても、事務職員をマネジメントスタッフに数えていくのであれば、管理職並の研修プログラムを設計し、その研修を受けるような仕組み作りに入っていく必要がある。国の答申は、事務職員は忙しくないという前提で書いているが、事務職員だって忙しい。事務職員の業務改善も合わせて検討し、給与・旅費事務のアウトソーシングも視野に入れながら、もっと学校設置者単位の事務に専念できるような仕組み作りを考えていく必要がある。
- 「京都式チーム学校推進校(仮称)による実践研究」のテーマ例「① 学年主任レベルでのコアなチームマネジメント」は、素直に読むと学年主任を集めてマネジメントさせると読めるが、そうではなくて、学年レベルでのチームマネジメントを展開できるような研究が必要であるとの趣旨で前回述べたものである。中学校・小学校を学年団レベルで動けるようにしていくことが、現実的なマネジメントの改善策ではないか。管理職が少ないのは学校の特徴であり、それだけ教職員個々の自立性、セルフマネジメントに依存せざるを得ない。そのため、小さな単位で動かしていく仕組みを作っていくことが、まずは重要である。

## 5. 教育委員会における学校支援体制の整備及び学校支援機能の強化

- 教員の年齢構成の歪さを反映し、指導主事が若齢化してきている。そのため、指導行政の水準が下がりかねないことから、指導主事の研修など、指導主事養成の仕組みを考えていく必要性がますます高まっていくと思う。
- 学校支援アドバイザーの設置や、スーパーバイザーの配置は、とても良いことであり、8ページの工程表にも、その文言を入れてほしい。
- 学校支援アドバイザーとかかわって、教育局に各小中学校の若手教員の指導を担当するアドバイザーが配置され、退職校長が就いているが、最近、若手教員の指導力の向上が見られる。しかし、アドバイザーを活用をしたくても、人員が限られているため順番待ちの実情があると聞いている。今後、教育局単位での人材育成に関わるアドバイザーの配置拡充をお願いしたい。
- 教育局単位や地域単位、学校単位での取組を吸い上げて、他の教育局や地域、学校に対して、中学校・高校などの校種の違いを超えて情報提供するのが教育委員会の一つの役割だと思う。色々な施策を実施しても、お互いがお互いに知らないままに進んでいるのでは、せっかく良いことを実施しても、その地域だけで終わってしまうことも多い。情報を滑らかにするような機能というか、ただ情報を下ろすだけではなくて、吸い上げることを強化すると良い。
- 今年4月に障害者差別解消法が施行され、学校でも合理的配慮が課題に登ってくると思うが、そういった課題に対して、学校体制の整備及び支援が必要になると考えられる。色々な情報を把握して、様々な課題に直面している学校に知らせていくことが大事であり、その辺りを念頭に置いて対応していただけるとありがたい。
- 市町単位や学校単位で解決できるところは補っていかれていると思うが、それだけでは動かないものも色々あったと思う。部活動の問題も、中体連をはじめ、スポーツ協会、更にはオリンピック協会にも繋がっていく話だと思う。例えば、審判員になることを顧問に義務付け、顧問でなければ引率できない。このことについて誰が交渉できるかという点、府教委しかない。スポーツ団体によって様々なルールがあると思うが、そのルールに沿って、本当に今の学校体制で対応できるかどうか点検・見直しして、対応できないことについては、府教委から交渉に入っていただくことも必要ではないか。
- 地方交付税交付金について、様々な教育関係費が地方交付税化されてきた経緯の中で、改めて、ちゃんと教育費に回っているのかどうかの検証も是非していただきたい。

### その他

- 学校がなんでもかんでも抱え込んできた歴史があり、そのために本来業務が十分できない状況がある。子どもの全生活を抱え込んで、それなりに学校教育の成



果も上がり、進展してはいるが、このような現状をこの機に改善・払拭してということが大事だと思う。例えば、長岡京市ではシルバー人材センターの方が戸締まりなどの校舎の管理を全てやってくれるので、教頭も時間になったら帰れるという状況がある。また、シルバーの方がボランティアとして月1回来校し、校内の環境整備、主に草刈りや植木の剪定をやってくれている。多くの学校では、校長や教頭がそういった校舎管理や環境整備に当たっており、結構時間を取っている。この際、本来業務に絞ってやっていく仕組みに変えていくことで、随分と組織力向上という本来の仕事に費やす時間が出てくるのではないかと。その他、地域行事や教育委員会主催の土日行事が沢山あるので、縮小していくことも必要ではないかと考えている。

- 学校の組織力向上と特別支援教育に関連して、管理職によってかなり温度差があるという印象を持っている。小学校、中学校、高等学校の校長会等で、様々な啓発を進める働きかけ等を行うことが大切であると思う。
- 他県の例であるが、郡部の高等学校で定員割れを起こすと統廃合の対象になるということで、中学校に対する説明会に力を入れると今までは入学しなかったタイプの生徒も増えてきており、高等学校でもユニバーサルデザイン授業に取り組むようになってきている。
- 大阪では、特別支援学級が設置されている高校が10校ほどある。それに伴い、高等学校を卒業して社会に出て行くような段階になってドロップアウトしてしまう生徒も多く見られるので、その辺も特に意識して取り組んでいけたらと感じている。
- 高等学校が抱えている課題の質が変わってきている。例えば、20年位前はどの学校も校内喫煙の生徒指導に追われ、生徒指導に関するエキスパートの先生がプライベートな時間も潰して指導することで解決するという時代があった。今は生徒指導上の課題も大きく変化し、全日制では喫煙はほとんど無い。一方、発達障害と思われる生徒の暴力的な行為など、これまでの経験や手法では解決できない状況に変わってきており、1人2人のカリスマ教師で課題解決できる時代ではなくなった。そのため、スクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラーなど、教員以外の専門性を持った人材と連携・分担し、組織的に課題解決に取り組んでいくことが、これから求められる方向性であると認識している。
- 京都府では、重大事案が起きた場合に緊急的に出動するCCSTというチームが組織されているが、CCSTという大きな組織が動くまでもないけれども、日常的な関わりだけでは解決できない緊急支援事象が学校で毎年起こっている。スーパーバイザーが力を発揮するケースの一つが、こういった事象であり、日常のスクールカウンセラー業務と緊急支援事象の場合の対応では、内容が違う。例えば、子どもがケガする事象が校内で起きてショックが広まったような場合は、スーパーバイザーのアドバイスを受けながら対応することがフォーマットとして活用されている。これを機会にスーパーバイザーの配置を促進していただいた場合、緊急支援事象が起こっても、被害を最小限に抑えられることが可能になると思う。

- 一般教員や子どもたちが、この問題についてどう考えているのか気になる。一例として、部活動顧問に関しては、先輩教員から「俺も若い頃やっていたのだから、お前もやれ。やったら分かる。」と言われて引き受けさせられた例など、顧問割り当ての問題がある。そういう中で、「やっぱりやって良かった。」と思う教員もいる一方で、「無理矢理にやらされて…」と言う教員もおり、その差の問題もあるのではないか。また、子どもたちからも、先生が顧問である方が良いのか、それとも外部人材でも指導力量があれば良いのか、どちらなのだろうか。これも生徒によって意見が分かれてくると思う。そうした点が若干気になる。
- 京都教育大学を中心とした教職大学院と京都府教育委員会が連携した取組が必要ではないかと思う。養成・採用・研修の3つが一貫していくことが必要であり、そのことについての考えがプランで示されると良い。
- 今回、様々な職を設置する方向性を示しているが、その職を設置することで本当に効果が上がったという証拠が必要になる。中間案の段階では、エビデンスをそろえることはできないと思うが、最終案の作成に向けて、エビデンスを集めて回ることも必要なことだと思う。