

令和6年度京都府教員等の資質の向上に関する協議会(概要)

- 1 日 時 令和7年2月5日(水)午前10時～同10時40分
- 2 場 所 京都府庁第3号館 6階 記者会見室
- 3 出席者(敬称略)

協議会委員	
仲井 宣夫	京都府教育庁管理部長
原田 信一	京都教育大学教職キャリア高度化センター長
原 清治	佛教大学副学長
森田 真樹	立命館大学大学院教職研究科教授
池田 恭浩	京都地区大学教職課程協議会 京都先端科学大学教授
國府 常芳	京都府市町村教育委員会連合会 南丹市教育委員会教育長
植野 正美	京都府小学校校長会 京丹後市立いさなご小学校校長
杉本 悟	京都府中学校長会 相楽東部広域連合立和束中学校校長
川口 浩文	京都府立高等学校長会 府立洛北高等学校校長
山本 直之	京都府立特別支援学校長会 府立舞鶴支援学校校長
横須賀生也	京都府PTA協議会理事
事務局職員	
大路 達夫	京都府教育庁教育次長
山本 康一	京都府総合教育センター所長
吉岡 伴幸	京都府教育庁管理部教職員人事課長
その他関係職員	

4 概要

- (1) 挨拶 京都府教育庁教育次長
- (2) 協議等(主な意見・質問)
(凡例:○…各委員、●…事務局)

協議「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」と「京都府の教員に必要な5つの力」及び
「求められる京都府の教員像」との関連性の整理について

● 事務局から資料説明(別資料参照)

○ 指標と「5つの力」の関連について整理いただき、見る側からすると非常に見やすくなったと思

う。論点整理としてはこれで良いと考える。ただし、中長期的な視点から次の見直しを機に、5つの力と7つの観点について根本的に議論する必要があると感じる。教員養成の立場からも、時代とともに学生の質が変わり、それに伴い、求められる能力も変わってきていると認識している。現状はこれで進めてよいが、次の見直しを機に改定の議論を行うべきと考える。

○ 現場の感覚として、5つの柱を基に時代の流れに応じて検討するのであれば、「粘る力」や「辞めない力」が重要であると実感している。

○ いずれ全体を見直す機会があると思うので、その際に「5つの力」の表現の仕方について再度検討してもよいのではないか。今回の色付き資料をみると、項目によって色の入り方が異なり、5つ全てがあるような部分と、1つだけの部分がある。構造を複雑にすると立体図のようになり良くないが、各観点に「5つの力」を入れる発想もあるかもしれない。ただし、新しいものを入れるすぎると「指標のオーバーロード」になるかもしれない点には留意が必要ではないか。新しいスローガンやキーワードは数年ごとに出てくるが、その全てを「指標」に取り入れるのは難しい。今後も中教審の議論等で新しいキーワードが出てくることが予想されるが、何を「指標」に加えるのかを慎重に検討し、いつの時代にも必要なものと、新しく必要になるものとのバランスの検討が必要であると感じる。

○ 現場で指標がどのように活用されているかについて教えていただきたい。現場で使いやすく、きちんと活用できるものが重要である。現在の指標は良いが、現場の意見を反映し、今後はさらに活用しやすいものにすることが望ましいと感じる。

● 基本的な活用として、総合教育センターの研修において、各研修がどのキャリアステージの対象者向けであるかを明確にし、その対象者に適した研修を行っている。また、人事評価面談などの際に、現在のステージに応じて必要な事項を説明し、指導している。

● 補足すれば、初任者研修においては、初任者はセンター講座を受講後、自身の振り返りを7つの観点のうち5つほど選び、個人内評価で成長を確認し、センターの指導者がそれを確認する。現場でも校務研修等で初任者がこれを意識しながら進めていると考える。

○ 先日、校長会を開き、自己申告と面談を丁寧に行うよう指示した。冊子の最後にある表を基に、先生方に自身の経験から評価を行い、面談をするよう指示した。先生方が多忙で客観的に見るのが難しいため、この工夫を取り入れた。これにより、先生方が自身の分野での成長を確認する機会となることを期待している。

○ この指標は非常によくできているが、教員が常にチェックする余裕はない。指標に慣れている

層が増えてきているが、ベテランの教員は指標を参照する習慣が少ない。初任者研修などで指標を浸透させることが重要である。

「5つの力」と指標は、ずれることがあり、各領域で働きやすい力と働きにくい力がある。根幹を支える力と実務的な力があり、各領域にどう関わるかを検討する必要がある。確かに粘り強さも求められていると感じる。

- 初任期の先生方はセンター研修に熱心に取り組んでおり、指標に対する意識も高い。他府県の指標も見したが、京都府が「人権」を一つの観点として取り上げていることは、人権教育に携わってきた者としてありがたい。「気づく力」や「人権」はすべての根幹にある部分であるので、「5つの力」と横並びであることには違和感がある。

若い先生方には中堅の先生方の授業を見学するよう指導している。本校にはステージ3の先生が少ないと感じている。

- 学校現場やセンターでの活用について聞き、それぞれのステージの方が面談や研修を通じて目標を持ち、研鑽していくことが非常に重要であると感じた。

作成された指標が有効に活用されていることを認識した。

- この指標や「5つの力」は非常によくまとめられている。確かに教員の「辞めない力」や「粘る力」が必要であると感じる。保護者対応などのストレス耐性の研修も重要であり、教員に対して何らかのアプローチが必要であると感じる。

- 指標は今回整理されて、わかりやすいと感じている。センター研修では「5つの力」を意識して研修が行われている。一方、普段現場で教員が指標を意識はできていない。管理職が目標を提示したり、ステージごとのマネジメントを行ったりすることでより活用を進めていきたい。

- 指標と「5つの力」の関連性について、教員として重要な点を明確にするため、今後教育委員会として取り扱う。また、この指標および「5つの力」は平成30年に議論されたもので、策定から一定の年数が経過している。時代の変化に伴い、若手教員の資質や求められるものも変化しており、国の教育方針も、例えば探究的な学びを求めるようになっているなど変化している。これらを踏まえ、今後の根本的な議論が必要であると改めて感じている。