

令和元年度 京都市教員等の資質の向上に関する協議会 摘録

- 1 日 時 令和元年9月30日(月) 15時～17時
- 2 場 所 京都市総合教育センター 1階 第2研修室
- 3 出席者 植山委員, 原委員, 水本委員, 森田委員, 米村委員, 鳥屋原委員, 村田委員, 竹田委員, 田邊委員, 有澤委員, 佐藤委員, 大林委員, 前田委員, 酒崎委員
その他教育委員会関係所属職員
- 4 進 行 (1) 挨拶 佐藤総合教育センター所長
(2) 出席者紹介
(3) 説 明「協議会の設置要綱等について」
(4) 協 議

5 議事概要等

(1) 挨拶

全国の教育委員会と同様、本市においても大幅な世代交代が起こっている。特に管理職の多くが入れ替わり、若手教員の増加、割合で言うと5年目までが3割、10年目までの教員が半分を占める。働き方改革、新学習指導要領等の新しい課題への不安感等もあり、厳しい中ではあるが、これから教員になろうとする若い方々に、教員に対する夢と希望、責任感や使命感をもって、教員養成の道に入っただき、採用され、教員研修を受講するという一本の柱を貫く、新しい学校像・教師像も考えていかなければならない。

そのような中、29年度に協議会を設置し、30年3月に指標を策定した。学校・幼稚園においては校長・園長のリーダーシップのもと、ミドルリーダー層の教員を核としたOJTをはじめ、共に学び合い、高め合える教職員組織を構築いただき、指標の活用も行っているところ。校園長先生におかれは、指標が活用しづらい等があったら忌憚ない意見をいただきたい。

今年度実施の本市の教員採用試験は5・6倍で、若干昨年度から低下。ニュースを見ると、自治体によってはもっと低いところもある。何とか志のある方々に京都市を目指していただきたいという思いをもっている。

本日の協議会については、まず指標の活用状況、大学・センター・学校・園でどう活用されていて、どんな改善が必要なのかということと、高校改革に関わる「教育再生会議第11次提言」の中で「指標を常に点検し、見直しを図ることが重要」とも言及されていることから、高校については修正案を提示させていただくので、ご意見いただきたい。また、優秀な方に京都市の教員になっていただくために、大学・教育委員会・学校・園が協力してできること等についてもご協議いただきたい。

多くの課題がある中で、どのように学校の教員を育てていくのか、能力を発揮していただくのか、ということは、これからの社会にとっても重要である。本協議会は、そのために私たちが今それぞれの立場で何を準備し、考えていかなければならないのか、大学・教育委員会・学校園が話し合える素晴らしい場である。忌憚ないご意見いただきたい。

(2) 議事

①京都市教員等の資質の向上に関する指標の活用等について

<説明(事務局より)>

【京都市教員等の資質の向上に関する具体的な活用について】

- 資料4は、大学や学校・幼稚園、教育委員会それぞれにおいて、昨年度の指標の活用状況や、今年度の具体的な取組状況、今後予定している活用方法等について事前にお聞きしたことなどを元にまとめたものである。昨年度の本協議会で「今後の活用方法の検討」で示させていただいた内容、例えば採用後の研修における「各年次別研修等で活用している自己の振り返りシート等の指標に基づく見直し」、「指標に基づき、体系的に研修計画をまとめた資料の作成、発信」など、今年度ほぼ実施できている。

- 資料4-1は、今年度の教職員研修計画冊子の抜粋であり、資料4で示させていただいた「指標と研修計画との関連（体系図）」や「学校教育の重点と指標との関連」等が入っている。実際の冊子には研修会ごとの指標は入れておらず、実施通知に掲載しているが、わかりやすくするために本資料には例として採用1・5・10年目研修の一覧に指標を入れたものを示させていただいている。
- 資料4-2は、ご出席いただいている校園長会代表の先生方に加え、小学校・中学校約20校程度に、指標についての認識や学校・園内研修やOJTにおける活用状況等を事前にアンケートをさせていただいた内容を簡単にまとめたもの。教員との個別面談時に指標を参照してアドバイスをし、学校教育目標実現に向けた方策と課題について指標を基に考える研修を実施する等の具体事例が挙げられている。

【京都市教員等の資質の向上に関する指標 高等学校の留意事項 追記案】

- 資料5についてだが、今年5月に出された「教育再生実行会議」の第11次提言（高等学校改革関係）において、「高等学校の校長などの管理職や教師の指標としてより一層適切なものとなるよう、例えば各学校種ごとに指標を記述するなど常に点検・見直しを図ることが重要である」という提言があった。その提言を受けて、事務局において指標の改訂の必要性について検討したが、指標全体を改訂することは、まだ指標を策定して1年半程度であること、実際の活用や内容の検証もまだ不十分であること等から時期尚早であると考えている。ただ、高等学校の独自性も踏まえ、現在の「教諭」の指標において、幼稚園・総合支援学校等は学習指導の観点に関連して「学習指導に関する校種・職務別の資質・指導力」を職種・職務別に記載させていただいている箇所に、高等学校教諭の独自の資質・指導力を、①生徒の成長段階に応じたキャリア教育の推進、②市立高等学校の多様性と教科の専門性の2点に絞り、追記をした案を提示させていただいている。
- 次年度以降、高等学校だけではなく、指標全体について、活用状況やその効果等について学校・園の管理職や教員にアンケート等を実施し、その結果も踏まえて、指標の効果の検証・見直しを行っていきたいと考えている。

■協議（主な意見・質問）

①京都市教員等の資質の向上に関する指標の活用等について

【京都市教員等の資質の向上に関する具体的な活用について】

○本学の学生は、指標のステージ0・Iまではともかく、ステージII・IIIのイメージはできていない。京都市を受験する学生は、中には指標を丸暗記している者もあり、意識はしている。ところが、学校現場の教員が指標を知らない。附属学校の教員にも指標がどのようなものか知らない者がいる。そのため、今年8月24日に実施した全学研修会で指標についてのシンポジウムを行った。附属の教員が指標を知らなければ、教育実習等において学生に過剰な能力を求めてしまうこともあるため、意識してもらうことを目的で取り上げた。今後何年かすると、ベテラン層がいなくなることで、指標をよりどころにして教員の育成を実施していかなければならないということ、指標が大きくなりどころになることを認識するきっかけになったと思っている。

直近に採用試験を受けた学生が一番指標のことを知っているのではないかと。教員になった卒業生に学校現場で指標について話題になるか聞いてみたところ、話題にならないと言っていた。何年か経てば、指標を理解している教員が増加し、指標が機能していくのではないかと考えている。

○本学で教職課程を取る学生が最初に指標に触れるのが、大学1年次の「学校教育職入門」であることから、担当する大学教員には、各自治体の指標の「採用時の姿」を学生に伝えてほしいと依頼しているので認識してもらっているが、現実に自分のものとして理解しているかは疑問。学校現場においても、教育実習では学生が現場の教員から指標の重要性について聞いてきているようだが、大学4年生が教職課程の総仕上げとして受講する「教職実践演習」において、教員の年次別研修のチェックリストのような、学生自身が何を身に付けていて何ができていないかを確認するチェックリストがあればよいと思う。

○本学の教職課程を担当する教員は、講義やシラバスの内容を検討する際に、各地の指標を参考にしている。京都市を受験する学生には、当然京都市の指標を確認するよう勧めているが、各都道府県等で策定されている指標のそれぞれの地域の特色等が見えるところと見えないところがある。特に

京都市においてはここが特色である、京都市の教員になるためにはこれが大切だ、ということをも具体的に示してもらえればありがたい。

- 本学の教職課程の関連科目には指標に基づいた内容が何らかの形で入っている。しかし、資質・指導力をベースとする指標と、免許法をベースに組み立てられている教職課程の各科目の設置の仕方が必ずしもイコールではないので、全ての科目で関連付けることは難しい。また、本学はキャンパスが府県をまたがって設置されているので、各教職課程科目において、どの府県市の指標を授業で取り込んでいくのかというのは課題である。教職大学院は、初任者研修を終了したぐらいの学生を育てたいというのがもともとのコンセプト。そのため、ステージ0からもう一歩先を考えた姿を意識しており、学部4年間とは差異が出てくる。それを踏まえて、これから指標の活用を検討していきたいと考えている。
- 採用前に学生が指標を読み込んだことが、教員になった後に本当に役立ったと思えるようになるためには、大学と学校との連携が必要である。学生が卒業時に振り返りをする「チェックリスト」の策定についてご意見があったが、採用試験説明会において学生に向けて話をした際、指標のステージ0の内容には、端的にいうと①意欲を持っている問う項目、②技術を身に付けている問う項目がある。②は卒業時に身に付けておいてほしい技術であり、①は京都市の教員を目指すために京都市の教育について調べる、人権を大切にする等の意欲であり、難しいように見えるがそこまで難しくないと、ということの説明をした。そういったことをチェックリストにできればよいと思う。「都道府県ごとで指標が違う」というのは難しい問題。京都市の特色を知ってもらおうというのは必要だと思う。また、教職課程のシラバスと指標の違い、いわばコンテンツとコンピテンシーの違いとも言えると思うが、総合教育センターの研修の内容も様々であり、どこまでどの指標が当てはまるのかということは検討が必要である。
- 5年目研修等の年次研修において、例えば指標の中の「学級づくり」を明示することで、この研修で育てたい資質・指導力は一定明確になっていると思う。研修後のレポートにも指標を意識した内容の記述も見られる。ただ、教員が指標自体を見て「これが達成できている、いない」と認識できているわけではない。
- 研修体系図とともに指標と研修計画の関係図を示すことにより、教員自身が、自分がどの資質・指導力が必要なのかを俯瞰していただいた上で研修を選択することができるように計画を策定している。年次別研修、例えば5年目研修はステージⅠの最終年度で、次はステージⅡに向けて、学校の中核となってもらうための研修であるということを確認しているが、一人ひとりの教員が、指標がどのようなもので、自分の資質・指導力がどの位置にあるのかということを確認するところまで意識していただくのはまだ時間がかかる。今後検証・検討する必要がある。
- 研修体系図は、資質・指導力に応じたステージがよくわかるのだが、指標本体については、「学校づくり」以外は、ステージⅠ・Ⅱ・Ⅲにおいて、「どこまでできたらよいのか」がわかりにくい。ステージⅠの学習指導で例えば板書の技術はどこまでできればよいのか、等のステージ別の内容が書かれていないので使いにくい。例えば「学校教育の重点」は校種別の重点事項が書かれているが、こういう形の方がわかりやすいし、使いやすい。
- 指標の項目をチェックリスト的に噛み砕き、細分化すれば具体的で分かりやすくなるが、細分化しすぎると逆にわかりにくくなる可能性もある。現在の指標は、各学校種の特性も踏まえ、ある程度抽象性をもって策定している。自治体によっては学校種ごとに細分化している指標もあるが、全国の状況も踏まえつつ、この観点での見直しを検討していかなければならない。
- 指標の具体化、下位目標の設定等の必要性は、学校と総合教育センターとの連携が必要であると思う。総合教育センターの研修は、この指標を基に実施しているが、それで足りない部分は学校・園でも補っていただきたい。先ほど板書等の学習指導に関して言及があったが、例えば何年目ならこの程度できなければならない、等の基準はどこまで、どこが作成するべきなのか、というのは非常に難しい問題である。
- 本校は教職員数が多いため、基本的には各教員がセンター研修等で学んできたことを、週1回の教科会で伝達しているが、教科によっては1人いるかないかであり、その教科の教員はやはり不安感はや迷いが強い。そういう教員は研究会やセンター研修で同教科・同世代の他校の教員と交流することで力を蓄えようとしている。また、「学校教育の重点」や「指標」等の内容を、年度初めに教

職員にいかにかコンパクトに周知するかがカギ。私は自らパワーポイントを作成し、研修体系図も活用して、15分～20分くらいで伝達研修している。また「現場の教員は現場で育てる」ために、「若手道場」を行い、若い教員もベテラン教員も講師となる研修として設定し、月1回研修を実施している。ただ、時間の捻出はなかなか難しい。

- 指標を活用した校内研修は実施できていないが、教職員面談時や年度当初の「学校教育の重点」を基にした学校教育目標の説明時に活用している。また学校経営ではないが、小学校長会において新任校長向けに激励する場面で、指標についても触れながら話をさせてもらった。また、全市教務主任会でも、指標のステージⅢ・指導教諭・主幹教諭の指標の文言を使いながら、教務主任として意識してほしいこと等について話をさせていただいた。

校内における授業研修では、採用1年目でも10年目の授業でも、できる・できないはあるものの、高い目標を設定して作り上げようとしている。「採用何年目だからここまでできていればよい」ということはどの学校も考えていないのではないかと。

総合教育センターの研修に、若手教員に行ってもらいたいとは思っているが忙しいのでなかなか難しい。センターの年次別研修で教員を育てていただいているのはありがたいと思っている。センター研修と校内研修との内容が被らないように校長が意識していかなければならないと思っている。

- 「学習指導・生徒指導・学級経営」の指標は、教諭は全て1段階共通としているが、これは策定時に議論になったが、採用何年目だからここまでできていればよいと示すのは難しく、最終的に目指す姿を示したという認識。そのため、「学校づくり」は3段階に、その他は1段階となっている。活用していくためには、それぞれの立場で工夫改善をしていかなければならない。

- 幼稚園の中には、教員構成が「園長・教頭・新採」の3人という園もある。全員で勉強していかなければならない。本園では指標自体を扱った研修はしていないが、「学校教育の重点」の説明の際に、指標についても織り込んでいる。小規模な園はステージⅠもⅡも求められる姿が変わらないという状況があるので、総合教育センターで年次別研修や中堅教員向け研修を実施していただいているのはありがたい。先ほど指標をチェックリスト化するという話もあったが、幼稚園としてどこまで細分化するのがよいかという判断は難しい。現状、現在の指標を幼稚園に読み替えて活用しているというのが園長の認識。

- 総合支援学校には8校700人以上の教員がおり、1校150人を超える学校もある。総合支援学校長会として、指標が策定された際に、各校長に各学校の職員会議で周知することを確認し、また、校長がどんどん入れ替わる時期であることから、教頭会においても研修を行ったが、定着させるためには果たして初年度だけでよかったのか、と思っている。今後継続していく必要性も感じている。

指標については、「学習指導」の留意事項の中に、総合支援学校の項目、総合育成支援教育についての項目があることは、非常にありがたいことだと思っている。

総合支援学校においては、教員がステージⅠの間は年次別研修の受講等をはじめ、指標を意識してキャリアを考えていくことが非常に大切だが、ステージⅡ・Ⅲに進んでいくほど、指標を意識しなくなる傾向がある。ステージⅡ・Ⅲになっていくほど、総合支援学校においては、専門的な福祉・医療の知識、さらに保護者とどう連携するかが重要になってくる。これは学校において研修をしていかなければならない。また、スペシャリストとなる教員、マネジメントを行う教員等、キャリアも人によってどんどん枝分かれしていき、指標に示される内容とズレてしまう。ただ、こういった枝分かれしていく部分を学校種別の指標に落とし込んでいくべきかどうかは検討課題である。

- 採用試験における活用だが、指標を意識して面接を実施している。指標には採用時の姿が示されているが、京都市の教員になる方には、20～30年先も教師として続けてもらえる方に入職してもらいたいと思っている。そのためには柔軟性・しなやかさが必要でありそういった部分を面接で確認したい。面接官にもその点については意識していただいている。

【京都市教員等の資質の向上に関する指標 高等学校の留意事項 追記案】

- 概ねこれでよいと思っている。「生徒の成長段階に応じた適切なキャリア教育を展開することができる」、その通りである。しかし、京都市として、子どものキャリア教育について、それぞれ幼・小・中・高…という子どもの発達段階に応じた共通理解ができているかと言えばできていないのではないかと。次年度から導入される「キャリア・パスポート」が京都市としての共通理解になると思うが、説

明会が実施されるとしても、キャリア教育についての共通理解という視点から説明されるのかどうかは疑問。「キャリア・パスポート」を小・中学校から受け取った高校がどうしていくのか、高校はどうしていくのか。大学、そのさらに次につなげていくことが必要で、そういった部分はこの文言によくまとめられていると思っている。

- 「成長段階に応じたキャリア教育」が示すものが抽象的でさらっとしすぎている。キャリア・パスポートの活用もあるので、「京都市としてキャリア教育をどう考えるのか」「小学校段階からどういった力を育てていくのか」が示されれば、現場感が出てくるし使いやすいものになるのではないか。
- 「生徒層」という言葉が気になる。高校の成績上位層、下位層、その下に高校に入学していない総合支援学校の生徒がいる、ということを想起させるのではないか。「生徒の多様性に応じた」等の表現なら受け入れられるのだが、この表現は再検討してほしい。
- 検討する。

②教員等の資質の向上や養成、採用及び研修に関する取組について

- 教員が足りない・いない状況がある。教職課程を履修する学生が減っていると聞くが、教員養成系の学生は減少しているのか。教育実習を行う学生は減っていないが、大学としてはどう認識されているか。
- 本学の入試の倍率は低下していない。一定層教員志望の学生はいるのだと考えている。5～10年前、「若い先生は頑張って夜10時まで帰らない」ということを手柄話的にする者もいたが、今は自分の生活もきちんと維持でき、職務にも誇りを持てるということを説明する必要があると思っている。「働き方改革」が推進される中、学生には「今教員になっておいたら、3年後ぐらいには働きやすい職場になっているはず。」と話している。

先ほど出ていたキャリア教育において、「非認知的能力（見取る力）」をどう扱うかが大きな問題になっている。この能力は幼稚園でばかり重要視されているが、さらに上の発達段階において、子どもの持っている力と自己肯定感とのアンバランスさ、これが教職に就く者にとって大きな課題である。それ相応の自信を持ってくれない子どもたちをどう教えていくのかは難しい。指標策定の際にあまり反映できなかったのだが、できればキャリア教育とつなげて指標に書き込んでいき、ステージごとに見取っていく、指導力もあって肯定感も高められて、将来の職業に対するキャリアも持てる、という新たな教職像を盛り込んだものにしたい。「こういうことが“できなければならない”ではなく「今後どういう教員になりたいか」を考え、夢を語れる部分がほしい。今の学生は下手をすると折れてしまう可能性がある。「何があってもタフに生き抜け」とは言えない状況になっているのが現状だと思う。

- 教員養成課程を持つ全国の大学が集まる会議においても、教員養成系大学の志願者数の減少、教職課程を履修する学生の減少が話題になった。学校のブラック職場イメージも教員が敬遠される大きな要因だが、同時に景気がよいために民間企業等の就職先が数多くあること、さらに最近の学生は親も含めて、就職先を早く決定したがる傾向があることが、さらに教員になる学生が減っている原因ではないか。民間企業は早い段階で内定を出せるが、教員採用試験は、大学4年生の夏以降にしか合否が出ない。そうすると、早く内定が出る民間企業に優秀な学生が流れて行ってしまう。

せっかく教員になっても早期離職する原因を調べると、リアリティショックがある。自分が子どもだった時の学校や教員像のイメージと、実際に教壇に立った時とは、相当大きな乖離がある。それをどう埋めるかが教員養成の課題。教育実習の4週間は、教科指導を中心に行うため、その他の部分含めた学校現場の全体が学生には見えない。インターンシップ等も含め、中長期的に学校現場と学生との関わりを構造的に作る必要がある。

- 学生たちは学校をイメージで捉えており、学校現場の実態をわかっていない。先ほど指標について、京都市の特色を明確に打ち出してほしいと話したが、京都市の教員が初任期でどのような困難に直面しているのか、どのような働き方をしているのかのデータがこれだけあるから、この様な内容の指標が策定された、ということを示してほしいということである。リアリティショックも、そういったことがわからないまま入職してしまうことから起きるのだと思う。「京都市の教員になるならばこのような困難に立ち向かうことができる人を送り出してほしい」ということをデータで示して、リアルな教員のありようを伝えてもらいたいと思う。

また、教員の仕事が自分でコントロールできる仕事だと思われていない。自分たちで自分たちの仕

事を作っていけるという希望を作ることが長期的に必要。昨今、教員を「高度専門職化」する構想があるが、「高度専門職」とするには、自分で仕事をコントロールできる職にするべきである。そういったことを考えていく場もあればよい。

- 本当の現実部分を見せると、学生が教員を目指さなくなるのではないかと、という危惧もある。ただ、その現実を、高度専門職の楽しさ、やりがい、誇り等と併せて伝えていければよいのではないかと。学校含めて関係者全体で伝えていかないといけないことである。
- 教職課程履修者は、正確なデータがあるわけではないが、10年前と比較して6割ぐらいに減少しており、また教員免許状を取得しても教員にならない学生も増加していると感じている。「いかに教職課程に力のある学生を呼び込むか」は大きな課題で取り組まねばならないと思っている。教員のしんどさだけではなく魅力を伝えなければならない。1年次において今後のキャリアの話をする際、以前は教員というのは自分の一番身近な働く大人だったため、わかりやすい、目指しやすいということがあったが、今は変わってきてしまっている。
- 教員の早期離職の数字は細かく分析できていないが、リアリティショックは大きいと思う。学生が学校現場を知らないことから起きるとするのはその通りで、学生が学校現場を知る機会が必要。知ることで、学校のブラック化のイメージを減らし、魅力を伝える機会になると思う。ブラックイメージが影響しているのか、教員採用試験を受ける者の中で、教員を専願する者は減っているという声を聞く。教員は、採用された4月からすぐに、担任する児童生徒を理解し、保護者を掌握し、さらに教材研究を行う等、しなければならぬことが多すぎるのが実際。個人的な意見だが、学生の中に、教科書をしっかり勉強して教材研究の基礎を作ってもらい、4月に採用された際に児童生徒理解等に専念できる状況にするとよいのではないかと考える。
- 教育実習の受け入れ数は減っていない。しかし、総合支援学校希望者が大幅に増加、その他の校種・職種は減少傾向である。教員養成支援室として、教育実習だけで終わらず、継続して学生ボランティア等で学校教育活動に関わってほしいとアピールしている。また毎年教員になった教師塾卒塾生の追跡調査の中で、「もっと学校にボランティア等で行っておけばよかった」という感想を書いている卒業生は多い。塾生は学校へのボランティア等に積極的に行っているはずだが、それでもそういった実感を持っている。さらに学生にボランティア等に参画することを発信していきたい。
- 優秀な学生に教員になってもらうためには、制度上難しいだろうが、本当は採用試験の合格発表を前倒ししてもらうのが一番よい。教員を目指す教員は、もともとポテンシャルが高いが、そういった学生は、早々に民間企業の内定が出てしまい、どうしても学生は早く決まった方に行ってしまう。
学生のボランティア参加の促進については、京都府には、ボランティア受け入れのための教員加配をしている学校もある。簡単ではないが、そういった手段も検討されたらどうか。
- 今までも当然、それぞれの年次で求められる資質・指導力をイメージして研修計画を策定していたが、指標が策定されたことによる一番大きな意味は、「見える化」されたことで、指標について意見交換できるようになったことである。一度策定したら、しばらく変更しない方がよいという意見もあるが、指標を皆様の意見を取り入れながら見直し・修正することは重要であり、また文言は変わらずとも本日もいろいろなご意見もいただいたので、「教育課程履修への誘いの方策」、「教員になった後のギャップ」、「教員一人ひとりのキャリアアップ」の課題について、今後もご意見・ご協力をいただきたい。また、高校の指標の追記案については、今回いただいたご意見を踏まえてまた検討させていただきたい。