

**京都府の「教師力」向上に向けて  
最終まとめ**

**平成19年3月  
「教師力」向上に関する検討委員会**

## はじめに

国際化、高度情報化及び少子高齢化など、社会の大きな変化に伴って、近年の教育は大きな転換期にあります。その変化に対応するため、学校では確かな学力、豊かな人間性、健康や体力などの「生きる力」の育成を基本として、さまざまな教育活動において日々の努力が続けられています。

一方、いじめや不登校などの今日的な教育課題への対応に加えて、指導力に課題を有する教員の問題や、一部教員の不祥事なども厳しく指摘されています。

このような状況の中で、学校においては保護者、地域及び関係機関とも連携し、それらの課題解決を図るために積極的な取組が進められています。

国においても、さまざまな教育改革が進められていますが、平成17年10月の中央教育審議会の答申「新しい時代の義務教育を創造する」においても、教員の資質能力の向上が重要であると指摘されています。

学校教育の成否は、最終的にはその直接の担い手である教員に負うところが極めて大きく、教員一人一人がその資質能力を向上させる、つまり「教師力」を高めていくことが大切です。

加えて、団塊の世代の大量退職・大量採用時代を迎える中、学校の教育力を確保し、さらに充実していくために、今後は養成段階から、採用、研修に至るまで、総合的かつ一貫した人材育成システムを構築し、それに基づいて教員の資質能力向上への取組を計画的に実施していく必要があります。

本検討委員会は、府教育委員会より諮問を受け、「人材育成の基本方針」、「求められる京都府の教員像」及び「人材育成方策」について審議を重ねてきたところであり、このたび検討委員会での協議の内容をとりまとめましたので、ここに報告いたします。

平成19年3月

「教師力」向上に関する検討委員会

委員長 山口 満

## 目 次

はじめに

京都府の「教師力」向上に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第1章 求められる京都府の教員像・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 具体的な人材育成方策・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第3章 人材育成の在り方に関する留意点等・・・・・・・・・・ 10

おわりに

<資 料>

- 1 「教師力」向上に関する検討委員会委員名簿
- 2 「教師力」向上に関する検討委員会開催経過
- 3 人材育成に関するアンケート（概要）

## 京都府の「教師力」向上に向けて

府教育委員会においては、21世紀を担う子どもたちが、夢や希望を持って世界にはばたく人間として育つことを目指し、すでに「『京の子ども、夢・未来』プラン21 京都府の教育改革」に基づき、時代や社会の進展に対応した教育改革が着実に進められている。

本検討委員会では、府民の期待に<sup>こた</sup>える教育を実現するためには、その直接の担い手である教員の資質能力の向上が不可欠であるという視点を最重点に、京都府における教員の人材育成の在り方について検討を進めてきた。

すでに、平成17年10月の中央教育審議会答申において、「国民が求める学校教育を実現するためには、子どもたちや保護者はもとより、広く社会から尊敬され、信頼される質の高い教師を養成・確保することが不可欠である。」として、「あるべき教師像」とともに、養成、採用、研修の各段階における改革が提言されている。

本検討委員会においても、京都府における人材育成の在り方の柱として「どのような教員が求められているのか」、さらに「教員が意欲を持って計画的・継続的に自己の資質能力の向上に努め、やりがいを持って教育活動に取り組むためには、どのような具体的方策が考えられるか」について協議を進めた。

そして、昨年6月に府教育委員会で実施された「人材育成に関するアンケート」の結果も踏まえながら、同年11月20日に、「求められる京都府の教員像」及び「具体的な人材育成方策」について提言としてとりまとめたところである。

今回の「最終まとめ」においては、それらを第1章、第2章として掲げるとともに、今日的な教育課題への対応など多岐にわたって協議した内容を、第3章に「人材育成の在り方に関する留意点等」としてまとめた。これらは養成、採用、研修のそれぞれの段階にとどまらず、保護者はもちろんのこと、地域や関係機関と連携した新たな取組の可能性などを探り、幅広い視点から協議したものである。

今後、府教育委員会において構築が進められる人材育成システムは、次代を担う子どもたちの教育に直接携わる教員を育てる根幹をなすものである。

この「最終まとめ」の趣旨が生かされ、実効性のある人材育成の仕組みが構築されることを期待している。

## 第1章 求められる京都府の教員像

「教師力」の向上を図るためには、京都府の教員として何が求められ、何を期待されているのか、つまり、その目標となるべき「求められる教員像」がどのようなものであるのかをまず明らかにすることが必要であると考えた。

「人材育成に関するアンケート」の結果では、保護者、市町村教育委員会教育長、管理職、教員の回答者の多くが、教員にとって最も重要なことは、「わかりやすい授業をして児童生徒の学力をつけること」であると考えている（資料3参照）。次いで、「教員としての使命感や責任感」、「児童生徒の気持ちを理解すること」などが続く。

また、府教育委員会の「指導の重点」では、教職員の使命と責任について次のように示されている。

教職員は、教育公務員として公教育に課された使命と責任を自覚し、教育関係諸法令を守るとともに、教職に対する愛着と誇りを持ち、心身の健康管理に留意して、豊かな人間性、広い社会性及び高い専門性を基盤とした実践的指導力の向上を図り、府民の信託と期待に<sup>こた</sup>応えなければならない。

ここに挙げられている「教職に対する愛着と誇り」は、教員であることの前提条件であり、自ら「心身の健康管理」に気を配り、「豊かな人間性、広い社会性及び高い専門性を基盤とした実践的指導力の向上」を不断に心がけることは教員として当然の使命である。

この「指導の重点」に示されている使命と責任の具体的内容や「人材育成に関するアンケート」の結果等を参考にしながら、本検討委員会では「求められる京都府の教員像」に関して協議を重ね、提言としてとりまとめた。

## 「求められる京都府の教員像」に関する提言

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。

## 第2章 具体的な人材育成方策

府教育委員会では、「教師力」の向上を図るために、従来からさまざまな取組が実施されてきた。養成段階では、大学と連携しながら、大学生を中心とする教員志望者に対して、メールマガジンなどによる情報提供や教員養成サポートセミナーなどによる実践的授業力をつけるための支援が行われている。採用段階では、多様で優秀な人材を確保するために、選考方法の工夫・改善や採用予定者事前研修会等が実施されている。そして、教員に採用されてからの研修段階では、初任者研修や10年経験者研修をはじめ、府総合教育センターで実施されている講座を中心とする多くの研修の機会が設けられている。

「人材育成に関するアンケート」によると、今後充実させてほしい研修として、「特別支援教育」、「今日的教育課題」及び「生徒指導」などの項目が上位に並んでいる。また「勤務校における研修」や「中堅教員を対象とした研修」、「教職経験2～5年目教員対象の研修」の充実も望まれている。「大学や民間機関を活用した研修」についても希望する声大きい。

また、府教育委員会の「指導の重点」では、教職員研修について次のように示されている。

教職員は、不断の研鑽<sup>さん</sup>によって自己の人格の陶冶<sup>や</sup>を図るとともに、その職務の遂行に当たっては、社会の変化を的確に把握し、学校教育に寄せられた期待<sup>こた</sup>にこたえるよう努めなければならない。

教員にとって、「不断の研鑽<sup>さん</sup>」は当然のことであり、とりわけさまざまな研修の機会を活用して、自らの資質能力の向上を図ることが重要である。

本検討委員会では、「求められる京都府の教員像」と同様、「指導の重点」に示されている教職員研修の理念を踏まえ、「人材育成に関するアンケート」の結果も参考にしながら、「具体的な人材育成方策」に関して協議を重ね、提言としてとりまとめた。

## 「具体的な人材育成方策」に関する提言

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。

- ・ 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いて初めて、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。

### 第3章 人材育成の在り方に関する留意点等

教員の人材育成に関しては、次代を担う子どもたちを育てるという大変重要な使命や責任を持ち、その成長や人格形成に深く関わるといふ点で、養成、採用、研修のそれぞれの段階を通じ、一貫した取組が必要である。

本章では、提言に盛り込めなかった内容も含め、教員の人材育成の在り方に関して留意すべき項目について4点に整理した。

「今日的な教育課題」については、「人材育成に関するアンケート」でも「今後さらに人材育成の観点から充実させてほしい研修」の上位に挙がっており、速やかに取り組むことが必要な「いじめや不登校」及び「特別支援教育」について整理した。

また、「すでにある制度等の活用」については、教職員評価制度、学校評価、優秀教職員表彰制度等、府教育委員会として実施している制度を人材育成の観点から整理した。

さらに、「職場の環境づくり」については、教員の資質能力の向上につながる視点から、「地元京都を生かした人づくり」については、京都という土地柄を生かした人材育成への取組の視点から、それぞれ整理した。

#### 【今日的な教育課題について】

- ・ いじめや不登校などの今日的な教育課題に適切に対応できる人材を育成することが必要である。
- ・ LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥/多動性障害）、高機能自閉症等を含め、障害のある児童生徒に対して、適切な指導と必要な支援を行うことができる人材を育成することが重要である。

いじめや不登校などの今日的な教育課題は、児童生徒の豊かな人間性を形成する観点から、その解決に向けて取り組むべき課題である。教員は、このことについても深く認識し、児童生徒一人一人をかけがえのない存在としてとらえ、不易と流行の両側面から学校教育の充実に向けて全力を傾注することが強く求められている。

また、LD、ADHD、高機能自閉症等を含め、障害のある児童生徒に対する教育については、ノーマライゼーションの進展も踏まえ、一人一人の教育的ニーズに応じて、適切な指導と必要な支援を行い、個性や能力の伸長に努める必要がある。

そのためには、教員として全般的に求められる資質でもあるが、採用の段階においては、児童生徒一人一人の状況を的確に把握し、適切な対応ができる力量があるかどうかという観点を重視することが必要である。

また、教員として、鋭い人権感覚を持ち、コミュニケーション能力を高めるなど、児童生徒や保護者の信頼に<sup>こた</sup>え得る資質能力を向上させるために、自己啓発や研修に努めることが重要である。

### 【すでにある制度等の活用について】

- ・平成18年度から実施されている教職員評価制度を、人材育成により一層活用することが必要である。
- ・すでに行われている学校評価、学校評議員制度及び優秀教職員表彰制度を人材育成にも有効に活用することが必要である。

京都府の教職員評価制度は、教職員の資質能力の向上を図るための制度であり、平成18年4月から実施されている。制度のさらなる定着と充実に向けて、評価者のスキルアップを図りながら、教職員に自己の課題を認識させることや研修への参加促進を図ることが必要である。

また、平成16年4月から実施されている学校評価は、学校経営に評価の仕組みを組み込み、全教職員が目標達成に向けて組織的に取り組むものである。学校教育目標に対する学校としての評価を基本とし、児童生徒や保護者、地域の人々などの外部の意見をその評価に生かすことで、妥当性や客観性を高め、評価結果の公表により説明責任を果たすとともに、学校教育の質を高める仕組みであり、学校評議員制度と併せて、学校の組織力を高めるといった観点から、人材育成につなげる仕組みとして充実していくことが必要である。

優秀教職員表彰制度は、教職員の意欲の高揚と学校の活性化を図るための制度である。今後、教職員個人に加えて、優秀な取組を行っているグループも含めて表彰し、制度の充実を図りながら、該当の教員等を研修講座の講師とするなど、教員の人材育成にも有効に活用することが必要である。

これらの制度等の活用によって、教育実践と人材育成が相まって学校の教育力を一層高めていくことが重要である。

## 【職場等の環境づくりについて】

- ・ 教員が日常の教育活動にやりがいを持ち、意欲を持って自己啓発に取り組める職場の環境づくりが重要である。
- ・ 教員に対して、研修に参加しやすい環境をつくる必要がある。

教員は学校の中で互いに連携・協力し、学び合うことで資質能力を高め、児童生徒の成長を喜びとして、日々の指導に当たっている。職場環境の在り方は、教員の日常の教育活動におけるやりがいに大きな影響を与えるとともに、積極的な研修への参加や自己啓発の取組の前提となるものである。

このことから、意欲的に取り組める職場の雰囲気醸成や、保護者及び地域社会の支援と協力が不可欠であり、教員同士が相互に力量を高め合いながら教育活動に専念できる環境づくりが必要である。さらに、学校外での研究・研修活動に対する「場」を提供し、教員の主体的な教育実践活動を支援することが必要である。

## 【地元京都を生かした人づくりについて】

- ・ 地域の人々が教育に関わり、人材を育てていく京都府独自の取組を進めていく必要がある。
- ・ 京都ならではの環境を生かし、日本の伝統文化など、日本人としての豊かな教養を身に付けた人材の育成が求められる。

地元京都で活躍する地域の人材を、教員研修や児童生徒の学習活動に積極的に活用することが必要であり、そのためには、各学校において保護者をはじめ、地域の人々と連携する仕組みを充実させることが求められる。

また、児童生徒の心身の成長に直接関わる教員にとって、高い専門性のみならず、日本人としての豊かな教養を身に付けることが大切である。平成9年の教育職員養成審議会答申においても、未来に生きる子どもたちを育てる教員に求められる基本的資質能力の一つとして、「自国の地域の歴史・文化を理解し尊重する態度」が挙げられている。

地域の歴史・文化を伝えることは教員の役割の一つであるが、日々の教育活動の中で、教員の言葉や態度から、児童生徒は自然に影響を受けることになる。このことから地元京都にある数多くの文化的財産を、自己研鑽に積極的に生かすことが求められる。

教員自らが、歴史や伝統文化への造詣を深めるとともに、府内各地域の文化のすばらしさに触れる感動体験を積み重ねることが望まれる。

## おわりに

本検討委員会は、昨年7月から議論を重ね、京都府における「教師力」の向上に向け、その基本的な方向性について、総合的な視点から検討し、ここにとりまとめたところです。

今後、府教育委員会が、この「最終まとめ」の内容を踏まえて人材育成システムを構築し、市町村教育委員会、学校及び関係機関と緊密に連携を図りながら、さまざまな取組が実施されることを望んでおります。

昨年12月に施行された改正教育基本法においては、新たに養成と研修の充実を図ることの重要性が示されており、その趣旨が今後の人材育成において生かされることも大切です。

また、さまざまな教育課題に対応するためには、教員の努力に加えて、保護者や地域の人々の理解と協力、行政の支援が不可欠であることはいうまでもありません。

今後、より質の高い教師力の向上に向けて取組を進めていただき、京都府の教育がさらに充実発展することを期待しております。

## 資 料

- 1 「教師力」向上に関する検討委員会委員名簿
- 2 「教師力」向上に関する検討委員会開催経過
- 3 人材育成に関するアンケート（概要）

資料 1

「教師力」向上に関する検討委員会委員名簿

(敬称略 五十音順)

氏 名	役 職 等	備 考
あし だ とみ お 芦田 富男	長岡京市教育委員会教育長	
き むら まさる 木村 勝	精華町立精華中学校長	
たか み しげる 高見 茂	京都大学教授	
た しろ よしひさ 田代 淑久	府立洛西高等学校長	副委員長
ふじ い しょうぞう 藤井 昭三	京都新聞社論説委員	
ほそ お まさ お 細尾 真生	(株)細尾代表取締役社長	
や まき とし こ 八槨 敏子	向日市立向陽小学校長	
やま ぐち みつる 山口 満	筑波大学名誉教授 びわこ成蹊スポーツ大学教授	委員長
やま もと こう いちろう 山本晃一郎	府高等学校 P T A 連合会顧問	

## 資料 2

### 「教師力」向上に関する検討委員会開催経過

開催年月日	検討内容等
第 1 回 平成18年 7 月12日(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委員長、副委員長選出</li> <li>・ 求められる京都府の教員像（協議）</li> <li>・ 人材を育てるためには（協議）</li> </ul>
第 2 回 平成18年 8 月28日(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 具体的な人材育成方策（協議）</li> <li>・ 求められる京都府の教員像（提示・協議）</li> <li>・ 人材育成の基本的な考え方（協議）</li> </ul>
第 3 回 平成18年10月19日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 求められる京都府の教員像[提言案]（協議）</li> <li>・ 具体的な人材育成方策[提言案]（協議）</li> <li>・ 人材育成の基本的な考え方（協議）</li> </ul>
提言受領 平成18年11月20日(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「求められる京都府の教員像」（提言）</li> <li>・ 「具体的な人材育成方策」（提言）</li> </ul>
第 4 回 平成18年12月14日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材育成の基本的な考え方（協議）</li> <li>・ 最終まとめについて（協議）</li> </ul>
第 5 回 平成19年 1 月29日(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最終まとめについて（協議）</li> </ul>

## 資料3

### 人材育成に関するアンケート（概要）

#### 1 調査の目的

教員の資質能力向上・人材育成に関しての保護者、市町村（組合）教育委員会教育長、管理職、教員の意識を把握し、教員の人材育成の在り方を検討する際の参考資料とする。

#### 2 実施主体

京都府教育委員会

#### 3 調査対象（抽出調査）

- (1) 府立学校 11校、府内公立小中学校 39校（小26校、中13校）  
（全校長・教頭（府立は副校長）・全教員・各校保護者3名程度）
- (2) 全市町村（組合）教育委員会教育長 27名（重複なし）

#### 4 回収結果

##### (1) 保護者標本数（有効回収率 86%）

	有効回答数	標本数	有効回収率	対象校数
小学校	88	104	85	26
中学校	46	52	88	13
高等学校	30	36	83	9
盲聾養護学校	7	8	88	2
計	171	200	86	50

##### (2) 教育長標本数（有効回収率 100%）

	有効回答数	標本数	有効回収率	対象校数
計	27	27	100	27

##### (3) 管理職標本数（有効回収率 100%）

	有効回答数	標本数	有効回収率	対象校数
小学校	52	52	100	26
中学校	27	27	100	13
高等学校	20	20	100	9
盲聾養護学校	11	11	100	2
計	110	110	100	50

##### (4) 教員標本数（有効回収率 79%）

	有効回答数	標本数	有効回収率	対象校数
小学校	368	418	88	26
中学校	224	248	90	13
高等学校	351	509	69	9
盲聾養護学校	89	135	66	2
計	1,032	1,310	79	50

## 人材育成に関するアンケート結果から

【求められる京都府の教員像】に関連して

問 1 教員にとって重要であると考えられることは何か。

(%)

順位	保護者	教育長	管理職	教員
1	わかりやすい授業 (67)	わかりやすい授業 (81)	わかりやすい授業 (85)	わかりやすい授業 (86)
2	児童生徒の自主性 や個性の尊重(51)	使命感や責任感 (67)	使命感や責任感 (62)	児童生徒の気持ち理 解(47)
3	使命感や責任感 (46)	生活態度やしつけ 指導(52)	他の教職員との協 力(48)	児童生徒の自主性や 個性の尊重(42)
4	児童生徒の気持ち 理解(44)	公正・公平な態度 (37)	保護者との信頼関 係(48)	学び続ける意欲(41)
5	公正・公平な態度 (44)	他の教職員との協 力(37)	児童生徒の気持ち 理解(40)	人間的な魅力(39)
5	人間的な魅力(44)	人間的な魅力(37)	人間的な魅力(40)	—————

すべての回答者において「わかりやすい授業をして児童生徒の学力をつけること」が最も多かった。

保護者が重視している項目は、「児童生徒との関わり」とほぼ同じ割合で、「教員自身の使命感や責任感」、「公正・公平な態度」及び「人間的な魅力」が上位に挙げられている。

教員が重視している項目は、「児童生徒との関わり」と自らの「学び続ける意欲」及び「人間的な魅力」であった。

教育長や管理職が重視している項目は、「教員としての使命感や責任感」、「他の教職員との協力」及び「人間的な魅力」であった。教育長は「しつけ指導」及び「公正・公平な態度」が、管理職では「保護者との信頼関係」及び「児童の気持ち理解」が挙げられている。

【研修について】に関連して（教育長・管理職・教員）

問2 「初任者研修の資質能力を高める研修に関して重点実施すべきもの」について

(%)

順位	教育長	管理職	教員
1	教科指導力(81)	教科指導力(86)	教科指導力(77)
2	生徒指導力(78)	生徒指導力(75)	生徒指導力(71)
3	児童生徒の心の豊かさ(33)	対人関係スキル(61)	児童生徒の心の豊かさ(44)
4	対人関係スキル(33)	児童生徒の心の豊かさ(42)	対人関係スキル(43)

教育長、管理職及び教員ともに、「教科指導力」と「生徒指導力」の2項目が、70%を超えて、他の項目を引き離して上位であった。

「児童生徒の心の豊かさを育てる研修」及び「対人関係スキル・コミュニケーション能力」も割合が高く、後者は管理職で61%にのぼった。

問3 「総合教育センターの研修（悉皆研修以外）」について

(%)

順位	教育長	管理職	教員
1	重要性を比較してその都度指示をする(33)	重要性を比較してその都度指示をする(49)	校務を優先させたいので参加しづらい(37)
2	機会あるごとに教員に勧めたい(30)	機会あるごとに教員に勧めたい(26)	大学や民間機関の活用(20)
3	大学や民間機関の活用(15)	大学や民間機関の活用(11)	重要性を比較して管理職の指示を仰ぐ(17)

管理職の「授業や校務と研修内容の重要性を比較してその都度指示をする」が49%で最も高い割合であった。

教員は、センター研修の意義を認めながらも、37%が「校務優先で、参加しづらい」と考えている。「機会があるごとに参加している」は4%しかなかった。

「センターだけでなく、さらに大学や民間機関の活用の充実」を挙げた者は、教員20%、教育長15%、管理職13%であった。

問4 「今後さらに充実させてほしい研修(内容)」について

(%)

順位	教育長	管理職	教員
1	生徒指導(56)	対人関係スキル(55)	特別支援教育(46)
2	特別支援教育(44)	特別支援教育(49)	今日的課題(46)
3	対人関係スキル(41)	今日的課題(45)	生徒指導(39)
4	今日的課題(41)	生徒指導(36)	対人関係スキル(37)

教育長、管理職及び教員ともに、「対人関係スキル」、「特別支援教育」、「今日的課題」及び「生徒指導」の4項目の割合が高かった。

問5 「今後さらに充実させてほしい研修(対象等)」について

(%)

順位	教育長	管理職	教員
1	中堅教員研修(81)	中堅教員研修(75)	勤務校研修(38)
2	2～5年目研修(67)	2～5年目研修(61)	初任者研修(34)
3	初任者研修(48)	初任者研修(42)	2～5年目研修(34)
4	勤務校研修(41)	センター研修(29)	中堅教員研修(30)

教員は、「勤務校研修」、「初任者研修」、「2～5年研修」及び「中堅教員研修」が、それぞれ30%を超えた。

教育長、管理職は、「中堅教員研修」、「2～5年目研修」及び「初任者研修」の3項目の割合が高かった。また教育長については、「勤務校研修」も41%あり、他の項目の割合に比べて高かった。