

平成29年 第17回

東京都教育委員会定例会議事録

日 時：平成29年10月26日（木）午前10時00分

場 所：教育委員会室

平成29年10月26日

東京都教育委員会第17回定例会

〈議 題〉

1 報 告 事 項

- (1) 「平成30年度東京都教員研修計画」の策定について
- (2) 「東京都教職課程カリキュラム」の策定について

2 議 案

第74号議案

東京都公立学校長の任命について

教 育 長	中 井 敬 三
委 員	遠 藤 勝 裕
委 員	山 口 香
委 員	宮 崎 緑 (欠席)
委 員	秋 山 千枝子
委 員	北 村 友 人

事務局（説明員）

教育長（再掲）	中 井 敬 三
次長	堤 雅 史
教育監	出 張 吉 訓
総務部長	早 川 剛 生
都立学校教育部長	初 宿 和 夫
地域教育支援部長	安 部 典 子
指導部長	増 淵 達 夫
人事部長	江 藤 巧
福利厚生部長	太 田 誠 一
教育政策担当部長	古 川 浩 二
教育改革推進担当部長	増 田 正 弘
特別支援教育推進担当部長	浅 野 直 樹
指導推進担当部長	宇 田 剛
人事企画担当部長	鈴 木 正 一
(書 記) 総務部教育政策課長	曾 根 稔

開 会 ・ 点 呼 ・ 取 材 ・ 傍 聴

【教育長】 ただいまから、平成29年第17回定例会を開会いたします。

本日は、宮崎委員から、所用により御欠席との届出を頂いております。

本日は、プレス取材はございません。傍聴者につきましては、9名から傍聴の申込みがございました。以上について許可してもよろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、許可いたします。入室させてください。

日程以外の発言

【教育長】 議事に入ります前に申し上げます。

東京都教育委員会において、一度注意してもなお議事を妨害する場合には、東京都教育委員会傍聴人規則に基づき退場を命じます。特に誓約書を守ることなく、退場命令を受けた者に対しては、法的措置も含めて、厳正に対処いたします。

なお、議場における言動に対して、拍手等により可否を表明することや、教育委員会室に入退室する際に大声で騒ぐ、速やかに入退室しないと行った行為も退場命令の対象となりますので、御留意願います。

議事録署名人

【教育長】 本日の議事録署名人は、山口委員にお願いいたします。

前々回の議事録

【教育長】 前々回9月14日の第15回定例会の議事録については、先日配布いたしまして御覧いただいたと存じますので、よろしければ承認いただきたいと存じます。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、第15回定例会の議事録については承認を頂きました。

前回10月12日の第16回定例会の議事録が机上に配布されております。次回までに御覧いただき、次回の定例会で承認を頂きたいと存じます。

非公開の決定でございます。本日の教育委員会の議題のうち、第74号議案につきましては人事等に関する案件でございますので、非公開とさせていただきたいと存じますが、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、ただいまの件につきましては、そのように取り扱わせていただきます。

報 告

(1) 「平成30年度東京都教員研修計画」の策定について

【教育長】 それでは、報告事項(1)「平成30年度東京都教員研修計画」の策定について、指導部長、説明をお願いします。

【指導部長】 それでは、「平成30年度東京都教員研修計画」の策定について御説明させていただきます。

報告資料の(1)を御覧ください。昨年11月に改正されました教育公務員特例法が今年の4月1日から施行されております。この法令改正では、資料の左上にございますように、文部科学大臣には、校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針を定めることが求められております。そして、公立学校の教員の任命権者、東京都教育委員会に対しては、校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定や教員研修計画の策定、協議会の設置といったことが求められております。

東京都教育委員会では、これまで都内公立学校に勤務する教員一人一人の資質の向上を図るための具体的な手立てといたしまして、主に日常的な職務を通して、必要な知識や技能などを計画的、継続的に高めていく取組であるOJT、職場以外の研修機関等で行うOff-JT、自ら課題意識を持って研鑽^{きん}する自己啓発、こうした三つの取組によることを明らかにして推進をしてまいりました。OJTにつきましては、人事部からOJTガイドラインを示しております。Off-JTにつきましては、主に東京都教職員研修センターが研修案内として配布をしております。自己啓発につつま

しては、教員が自らの課題意識に応じて取り組むことができるよう、様々な情報提供を行ってきたところでございます。

今回の法令改正を機会といたしまして、今までのこうした取組をこの研修計画として集約をして、教員が教職におけるキャリア全体を俯瞰^{ふかん}しながら、自らの経験や職層に応じて求められる資質、能力を生涯にわたって高めていくことができるようにしたところでございます。

それでは、具体的な内容を御覧いただきながら御説明をさせていただきたいと思えます。もう一つ、ステープラ留めで、「学び続けよう、次代を担う子供のために」という冊子を付けました。そちらの3ページをお開きください。この3ページから6ページにかけてでございますが、こちらは先般、7月27日の教育委員会定例会で決定していただきました「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を掲載しております。教員研修計画はこの指標に基づくものであるため、この計画の冒頭にこのような形で示させていただきました。

続きまして、7ページ、8ページを御覧ください。まず7ページでございますが、OJT、Off-JT、自己啓発といった東京都における教員の育成に関する全体像を示しております。それから、後ろの8ページには、OJT、Off-JT、自己啓発についての説明がございます。

それから、9ページには、この研修計画の活用の仕方について具体例を示しております。後ほど御覧いただきますけれども、この研修計画は、経験年数、職層ごとに示していますので、教員が自分自身の課題や組織としての課題など、それぞれが置かれている立場によって活用できるようにしております。

10ページをお開きいただきますと、こちらには同じく教員一人一人が自律的に自らの資質向上に取り組むことができるようにするためのマイ・キャリア・ノートの活用についても記載しました。このマイ・キャリア・ノートでございますが、今年度から東京都教職員研修センターが始めたものでございます。これによりまして、自分自身が今まで受講した研修履歴を確認することができます。また、単に研修履歴を閲覧するだけではなくて、経験年数や専門教科等に応じて受講することが望ましいと考えられる講座の情報について確認することができます。さらに、このマイ・キャリア・ノ

ートを使って研修の申込みを行うこともできるようになっております。東京都のおよそ6万4,000人の全ての教員にパスワードを持たせ、パソコンやスマートフォンなど身近な端末を使って自ら手軽にアクセスできるようになっておりまして、自律的な資質向上を支援できるものになっております。

次の11ページ以降が指標に基づく経験年数及び職層に応じた研修計画となります。11ページを例に御説明させていただきたいと思っております。一番左側のボックスに指標の文言を書き込んでございます。例えば学習指導力であれば、学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいに迫るための指導計画の作成及び学習指導を行うことができる。これが1年目から3年目までの目標の一つになります。この指標を達成できるようにするために、OJTではどのように取り組むべきか。例えばその右側を御覧いただきますと、学習指導力を向上させるためにほかの教員の授業を参観すること、学年会や教科会での協議など、具体的な場面を入れております。その右側、Off-JTの欄は、指導部、人事部、東京都教職員研修センターなどが主催する研修の主な例を記載しております。特に東京都教職員研修センターでは、毎年研修案内を冊子で都内全ての公立学校に配布するとともに、ホームページにも掲載していますので、各教員は、この研修の詳細を研修案内等で確認しながら受講していただくという形になります。

今回、この研修計画を作成するに当たりましては、教職課程を有する大学の関係者、区市町村教育委員会の代表、校長の代表で組織しました東京都教員育成協議会で様々な御意見を頂きました。特に今、御覧いただいている11ページのところは、採用1年目から3年目までの教員の指標や研修計画の検討を、大学関係者、校長会と一緒にを行いましたことにより、養成、採用、研修の一体化を図るための具体的な取組の一つになったのではないかと考えております。

次の12ページ以降は、同じように、教員4年目からの計画、次の13ページは主任教諭になったとき、14ページが指導教諭、15ページが主幹教諭、そして教育管理職候補者、教育管理職（副校長）、そして18ページが校長というように、職層ごとに示しております。

19ページから、自己啓発について記載をしております。自己啓発につきましては、その在り方は多様ですので、自らの課題に応じた自己啓発を進めるための参考になる

ように、関係機関のホームページ、これまで東京都教育委員会が発行してきた資料等の紹介をしております。また、下の方には東京都教育委員会が認定をしております研究推進団体一覧を載せております。この一覧は次の21ページまでございます。各校種、教科等に応じたこういった団体がございます。これらの団体は、公立学校の校長先生を会長として、教員による自主的、自発的な研究を通して、教科等の専門性の向上、人材育成など、今までも重要な役割を果たしてまいりました。教員がこれらの団体に積極的に参加し、研鑽^{きん}できるようにする一つの参考の資料にしてほしいと考えております。

さらに、23ページからでございますが、東京都教育委員会研究指定校や、教員の資質・能力の向上に関する委員会等の一覧を載せております。校長の人材育成方針や学校経営計画に基づいて、これらの研究指定校が行う公開授業や研究発表に教員を派遣できるようにしたところでございます。この研修計画は平成30年度から開始したいと考えていますが、この開始に当たりまして、先ほど御紹介しましたマイ・キャリア・ノートを通して、教員がいつでも見ることができるようにしてまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。よろしくお願ひいたします。

【教育長】 本件につきまして御意見・御質問がございましたらお願ひいたします。

【遠藤委員】 子供が小学校に通っている頃、保護者として一番心配だったのは、初任の教員が担任になるのではないだろうか。保護者の立場からすると、教員と一般のサラリーマンとの最大の差は何かというと、一般のサラリーマンは入ってから3年間ぐらいは全くの新入社員で、業務経験が全くゼロということで人がついて、OJT、Off-JTを両方やるわけです。しかし、教員は新人の時から担任を持ったり、子供の指導をする、要するに10年選手と同じことをする、そして、保護者が気に掛けるような子供の教育を行うということで、ものすごく大切だと思うのです。ですから、一定の中堅から、あるいは主幹、主任というところについても経験値なのでしようけれども、一番力を入れなければいけないのは、1年目から、ここにあります3年目までだと思います。いわゆるOJT、Off-JTにおいて、具体的な問題点と

いいですか、苦勞といいですか、教員たちの研修を通じての感想といったものをまたフィードバックするという努力、あるいは研修の中で現場でのOJTをやるのだとすると、現場の保護者とか先輩の教員などの声みたいなものを研修に反映する、そういうことも多分考えておられるのだと思うのですけれども、大切なのではないかと思います。

そういう新任の教員自身も不安だと思えますけれども、それを受け持った保護者の方の心配とか、そうしたものもその研修の中に反映しているのだと思うのですけれども、この辺の状況についても何か気付いていることがあれば教えてください。

【指導部長】 保護者の様々な声が研修に効果的に反映できるようにというのはとても大事なことだと思います。そういった意味で、やはり現場の学校で行うOJTで、11ページの一番上に指導教諭等とありますけれども、この指導教諭は初任の教員を指導することが多い教員ですので、子供たちがこういう反応をしていますよ、保護者がこのように感じていますよとか、そういったことを常にフィードバックしながら、一人一人の教員の課題を認識させて、それに応じた研修を行う、そういったことは今までもやっておりますし、この計画を策定することによって、より一層きちんと体系的にやっていければと考えております。

【北村委員】 非常に整理された形で枠組みを示していただいているので、教員がこういった職能や資質を身に着けるべきかというのが非常に明確に示されていると思うのですが、ここでお示しになられているものというのは、恐らく一番基本的なところで、学習指導力、生活指導力等々、全ての先生が身に着けるべきものなのだと思います。ただ同時に、先生によって得手不得手というか、あるいは自分のキャリアプランの中でこういったところをより力を伸ばしていきたいという基礎的なものの上に、各教員が自分らしい教員像を目指して自分の資質、能力を伸ばしていく、そこをサポートしていくこともすごく大事だと思ひまして、もちろんそれがOJT、Off-JT、さらには自己啓発という形で期待されているところだと思うのですけれども、今の枠組みでは、例えば教員が身に付けるべき力で四つの枠がありますが、基礎的なものと、そこから更に伸ばすというイメージがいまいち見えない部分もあるような気もするのですね。ただ、恐らく計画されている中ではそういったことをイメージ

されていると思うのですけれども、これは本当に基礎的に身に着ける力であって、この上に更に伸ばすところ、そして、それに対してはまた東京都としてもこういうサポートをしていきますというようなメッセージが教員の方々にもう少しあるといいかなと個人的に思ったのですけれども、どのようにお考えになられているのかなと思っております。

【指導部長】 一人一人の状況に応じてというのは、校長が毎年、自己申告の面接を行いますので、そこで教員一人一人の課題ですとか、この人はこういった長所がある、こういったところが課題だということを把握しております。その上で、先ほど東京都教職員研修センターの研修担当とお話ししましたが、それも職層とか経験、能力に応じて、基本的な段階、それから進んだ段階、更に進んだ段階と層に分かれていますので、校長の方でこういった研修を受けたらどうかということを勧めていただけるような枠組みを作っています。そういった取組を通して伸ばしていければと考えています。

【秋山委員】 細かい計画の策定をありがとうございました。この策定を6万4千人に周知していくわけですけれども、この冊子を渡すだけではやはり難しいのではないかと思いますので、この周知をする説明会を行う方法を教えていただきたいのと、また、これを管理する、指導する方々も必要ではないかと思うのですけれども、それを進める人材はどなたがやられるのか教えてください。

【指導部長】 これにつきましては、校長連絡会ですとか、様々なところできちんと周知をしていきたいと考えています。それから、先ほど申し上げたように、マイ・キャリア・ノートというのは、一人一人がスマートフォンでもすぐに見ることができますので、それを通していつでも見られるような形をとっているということも併せて周知をして、徹底していきたいと思っております。

それから、人材育成はそれぞれの職層を通してやっていかなければならないと思っていますけれども、特に主任教諭からは若手を育成していく役割を担いますので、最終的には校長の責任ですけれども、それぞれの役割分担をきちんと位置付けていただいて進めていきたいと思っておりますし、そういったことが主任教諭や主幹教諭、指導教諭という監督層の方たちの役割であるということもこの中には明記しております。

【山口委員】　これが機能すると非常にすばらしいなと思うのですが、教員の皆様は日頃から非常に多忙で大変な感じがするのですが、こういった計画をして、きちんと研修を受けなければいけないわけですが、これがまた押し付けられる的な、またかと、いや、自分たちは一生懸命やっている、もうこれ以上というふうに思われると、どんなにいい計画を立てても受ける側が負担に感じてしまうというのはあまり良くないと思うのです。子供たちを指導するときも同じだと思うのですけれども、やはり大事なものは、その人のやる気をどうやって引き出すか、そこが一番の肝だと思うのです。ですから、その辺りのところには是非この計画が生かされるように少し配慮をお願いしたいと思います。

また、これだけの研修を行うということは、生の声を聞けるチャンスですので、やはり教員が日頃から抱えていること、また教員サイドが提案したいこと、このようにすれば学校運営とか指導上ももっとうまくいくのではないかと、そうなってくると双方向でのやり取りが可能になるので、押し付けられているというよりは、あそこで自分たちも意見を言えるよねというように、メリットではないですけれども、いい点があるように少し工夫をしていただいて、私たちにもフィードバックしていただければと思います。よろしくをお願いします。

【指導部長】　委員御指摘のように、負担感が感じられないようにと、それはとても大事なことだと思っています。先ほど御紹介させていただいたマイ・キャリア・ノートですけれども、自分の将来にわたってのステージをずっと見ることができ、その中でどこで研修を受ければいいのかということも計画できるようにしています。ですので、ちょうど担任が終わって一区切りついたところですか、それぞれのライフプランに応じてできるような工夫をしていますので、できるだけ負担にならず、自主的、自発的に研修を受けられるようにしたいと考えています。

それから、教員の生の声を聞ける、それも御指摘のとおりで、研修のときには必ずアンケート等をとって、その結果どうだったか、それから全員というわけにはなかなかいきませんが、その後のフォローアップをして、研修をした後、学校でどのように活用しているかといった辺りも丁寧に見取っていくことを今やっていますので、そういった形で教員の声も反映させながら、お互いに高め合っていけるような取組ができ

ればと考えています。

【遠藤委員】 また最初の質問と関連するのですけれども、やはり1～3年目の研修のOJTの項目を見ておきますと、全て5項目に指導教員の役割が明記されているのです。そうすると、このところずっと教育委員会で議論している中で、先生の多忙、忙しいという話があります。この指導教員の年齢層というのは、いわゆる中堅、ベテランだと思うのですけれども、今、山口委員も御指摘になっていましたとおり、その教員たちの層というのはただでさえ忙しくて大変だと、その上、新任教員の指導教員の役割を果たされる。今、教員の人口ピラミッドがどうなっているか頭の中になのですが、全体と漠然としてあるのはベテラン層が抜けていく、そういう中で人材のばらつきがある。そうすると、一番大事な新任層の研修の指導教員の役割をする人たちの能力と物理的な厚み、この辺についてはきちんとにらんでいるのかどうか。あるいは、これは東京都の教育委員会というよりも、各区市町村の教育委員会が区市町村立の学校の実態を把握しているのだと思いますけれども、そうしたものについて、1～3年目のOJTに対する指導教員の対応状況も是非把握しておいて、多分ばらつきがあるのではないかと思うのですね。そうしないと、教員によってはそこで脱落していくような教員も出てくるのではないかと思いますので、これで結構ですけれども、この実態、現場でどう反映していくかという意味では、研修というのは人次第なのです。ですから、各区市町村の教育委員会の指導の方もよろしくお願ひしたいと思います。

【指導部長】 この指導教員は、今回初めて置くわけではなく、今までもずっと置いています。そういった中で、特に指導層になる主任教諭、主幹教諭には、やはり東京都教育委員会としても研修を行って、その中で生の声も聞いたりしていますので、指導教員に相当する人たちの負担感にならないように、様々な形でケアしていきたいと考えています。ただ、若手が増えているということは間違いのない状況ですので、そういう状況も踏まえながら対応していきたいと思います。

【北村委員】 今の山口委員の教員が多忙という話から、一つコメントという形なのですけれども、やはり最近の報道でもよく教員の方が管理職になりたがらないと。忙しさだけではなく、もちろん子供と接する時間が欲しいとかいろいろな意味で管理

職になりたがらない教員も増えてきているという中で、資質向上のこういうフレームワーク、例えば6ページの教育課題に関する対応力の具体的な項目を見ると、こういうことをしなければいけないということがいろいろあるわけですが、例えば管理職になるとこんなことができる、こういう立場になるともっとこういうことができるようになるよという前向きなメッセージも今後入れていくと、教員が、今の自分ではこういうことはできないけれども、もう一つ職階が上がることによってこんなことができるようになるのだという少しポジティブな方向になるのではないかと。これだと偉くなればなるほどこういうことをやらなければいけないのだ、こういう責任が生じるのだ、もちろんそれはすごく大事なことなのですが、教員をもっと元気付けるような方向でもキャリアを示していけるといいなと思いましたので、コメントということですが、よろしくをお願いします。

【指導部長】 その辺りについては、人事部で、管理職にはこんな魅力があるというリーフレットを作っています。そのリーフレットは、先ほどのマイ・キャリア・ノートにも入れたりしていますので、そういったことと併せて、管理職のやりがいといったことをきちんと周知できればと考えています。

【教育長】 では、よろしゅうございますか。

では、本件につきまして、報告として承りました。

(2) 「東京都教職課程カリキュラム」の策定について

【教育長】 次に、報告事項(2)「東京都教職課程カリキュラム」の策定について、指導部長、説明をお願いします。

【指導部長】 それでは、引き続きよろしくお願いたします。報告資料の(2)になります。今の議論とも少し重なるところがあるかと思えますけれども、まず、この資料の策定の狙いのところから御説明させていただければと思います。

先ほど遠藤委員からもお話がありましたけれども、一般的に教員というのは1年目から担任を持つことが多いわけですが、教員免許は、大学において教育職員免許法に定められている科目を履修して、その単位を修得することがこの免許取得の要件にな

ります。しかし、東京都が求める教員としての最低限必要な教科指導力、学級経営力などの実践的な指導力が育成されているかという点、必ずしも十分ではない実態もあるというのが現実かと思えます。

そこで、東京都の教員を目指す学生が採用段階で身に付けてほしい最小限の資質、能力を教職課程を有する大学に提示することで、各大学における教職課程のカリキュラムを編成するときの参考にしてもらって、大学での養成段階と、採用、研修段階が一体となって若手教員の育成を図ることを狙いとして策定するものでございます。

この策定の背景でございますが、都教育委員会では、平成22年度に「小学校教諭教職課程カリキュラム」というのを策定し、小学校の教員養成課程を設置している全ての大学にこのカリキュラムを提示したところでございます。当時は、教員の大量退職、大量採用の影響によって、教員の年齢構成や経験年数のバランスが崩れ始め、若手教員の育成が喫緊の課題になっていました。とりわけ小学校の教員は、採用後すぐに学級担任となるケースが一般的であることから、授業づくりや学級経営などに関わる資質、能力の素地を養成段階から身に付けていく必要があります。それから、この間、体罰などの服務事故の根絶、いじめ、不登校の問題への適切な対応など、教員が直面する教育課題が複雑化、多様化しております。さらには、教育公務員特例法が改正されたり、学習指導要領が改定されたりするなど、国の教育改革も進行しています。

文部科学省は、大学の教職課程において、共通して履修すべき内容を示した教職課程コアカリキュラムを策定しております。今後、各大学は、このコアカリキュラムを踏まえて、教職課程の再課程認定を受けるため、教職課程カリキュラムの見直しを行うこととなります。こうした時期に、今までの「小学校教諭教職課程カリキュラム」を踏まえ、新たに「東京都教職課程カリキュラム」を策定し、各大学に提示することは、任命権者としての大切な役割でもあると考えています。

このカリキュラムの位置付けでございますが、大学における教職課程は、先ほど御説明いたしました教職課程コアカリキュラムに基づきまして、各大学の実態に応じて作成されることとなります。その際、各大学におきましては、実践的な指導力を育成できるよう、「東京都教職課程カリキュラム」を参考にさせていただきたいと考えてい

ます。

例えばということですが、この冊子の26ページをお開きいただければと思います。26ページの縦軸には教職課程コアカリキュラムを置いています。横軸に「東京都教職課程カリキュラム」を置いています。これはそれぞれ重なりも多く、密接に関連しているわけですが、例えば教職課程コアカリキュラムの一番上に各教科の指導法という欄があります。これをずっと見ていただくと、各教科等の指導法を身に着けるために、大学の教職課程でどのようなことを指導してほしいかということについて入れているわけですが、一重丸がついているものは、私ども都として取り扱うことが望ましい内容、そして二重丸は重点的に取り扱ってほしい内容を入れています。27ページは、ほとんどのところに二重丸をつけていると思いますが、この二重丸はどのような内容かという、前に戻っていただいて9ページに、領域2「各教科等における実践的な指導力に関する領域」とあります。例えば学習指導要領では、先ほど見ていただいた二重丸は②のところについていますが、9ページの学習指導要領のところ①、②、③とありますけれども、特に②学習指導要領における目標と内容を、学年や各教科等の系統性や関連性を踏まえて理解している。こういったところについて重点的に取り扱ってほしいということをここで示しております。

このように、このカリキュラムは大学に対して都教育委員会が新たに別途負荷をかけるというものではなくて、実践的な指導力を育成するために重点的に取り扱ってほしいということを任命権者として情報提供を行って、大学と一緒に教員を養成していくためのものであると考えております。

また資料(2)に戻っていただいて、策定のポイントでございますけれども、先ほど申し上げましたように、平成22年度には小学校教諭教職課程カリキュラムを策定いたしました。これは先ほど申し上げた理由で、小学校教員の養成課程を有する大学ということで周知をし、一定程度浸透してきたところでございます。今般、大学の先生方や現場の校長先生らで構成する東京都教員育成協議会でこのカリキュラムを話題にいたしました。そうしたところ、小学校だけではなくて、中学校や高等学校の教員養成課程にも是非情報提供してほしいという要望がございました。また、採用間もない若手の教員が児童・生徒と適切な人間関係を構築するとともに、服務事故を絶対に

起こさないようにするためにも、養成の段階から、例えば法令、服務規律についても指導する必要があるのではないかとといった御意見も頂きました。さらに、複雑化、多様化する教育課題に対する基本的な理解を図る必要があるといった御意見も頂いたところです。

こうしたところから、小学校教員に限定していたカリキュラムを、中学校、高校の教員を目指す学生にも広げていく形で全校種に対象を拡大いたしました。また、教員にとって必要不可欠なコミュニケーション能力、服務の厳正など、教育公務員としての自覚に関わる内容をより一層充実させたところがございます。さらには、世界で活躍できるグローバル人材の育成、道徳教育の充実など、現在、東京都における喫緊の教育課題に関わる内容も充実させました。こうしたことによりまして、実践的な指導力を確実に身に着けることができるようにしたいと考えております。

それでは、このカリキュラムの構成についてでございます。一番最初の目次から御覧いただければと思います。Ⅰ東京都教職課程カリキュラム、次のページのⅡ東京都教育委員会における教育課題への対応方針と主な取組など、全部で6章立ての内容になっております。ずっと見ていただきますと、まず6ページからが領域1「教育の在り方に関する領域」でございます。ここでは本当に基本的なところ、身だしなみ、服装、基本的な法令の理解、服務の厳正といったことを主な内容にしております。

それから、9ページをお開きください。9ページからは、領域の2「各教科等における実践的な指導力に関する領域」でございます。授業づくり、指導計画の作成、学習評価、授業改善などに関する内容をここにしております。

それから、14ページからは、領域3「教育課題への対応に関する領域」を設けております。貧困対策、日本語指導、E S D、グローバル人材の育成、人権教育、防災教育など、都教育委員会が直面している教育課題に関する内容でございます。

それから、22ページからは、「学級経営に関する領域」でございます。学級経営の意義や、児童・生徒理解、教育相談、保護者や地域との連携などが主な内容になっております。

第2章は31ページからになります。31ページからは、喫緊の教育課題に関わる都教育委員会の方針や主な取組など、大学で学生を指導する際、参考となるような最新の

情報を掲載しております。

それから、41ページから3章以降になりますけれども、教育実習、教職課程の4年生の最後の段階で履修する教育実践演習等で活用できる資料をこちらに掲載しております。今後は、このカリキュラムをホームページに掲載するなど、教職課程を設置している全ての大学に幅広く提示するとともに、策定の趣旨などについて丁寧に説明を重ね、大学と都教育委員会との連携をより一層深めてまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

【教育長】 ただいまの説明につきまして御意見・御質問がございましたらお願いいたします。

【北村委員】 教職課程カリキュラムの策定そのものは本当に素晴らしいことだと思いますし、御意見が出たように、ほかの学校種へも拡大していくということは大事なことかと思うのですが、同時に、小学校の教員免許を取る課程に入学している学生は、やはり比較的教員になる意思がそれなりに高いというか、そういう意思を持っている学生が多いのではないかと思うのです。その一方、やはり中学、高校に関しては、一部の教員養成に特化したようなプログラムで勉強されている学生はそれなりに高いかもしれないのですが、それ以外の僕が今接している通常の学生たちもそうですが、教員も一つの選択肢ではあるけれども、必ずしも教員になることを最初から決めているわけではない学生たちにとって、彼らに教員という職業に求められるものをどのように伝えるかというのは、やはり意識を高く持っている学生とそうでない学生というのはかなり違う部分があると思いますので、学校種を広げたときに、単に同じものを提示しても伝わらない部分というのはどうしても出てくるのではないかとということが1点。同時に、拝見していると、やはりこれは社会人になる上での基礎的な能力でもあるのだということも強調できるかと思っておりますので、教員になる上でこういうことが大事ですよと、そこに教員という職業の魅力もあるのだということをお伝えするとともに、そもそも社会人になる上でこういった能力は大事なことから、あなたたちが大学の教職課程で勉強する中で、こういった能力を身に着けることは必要ではないですかというようなアプローチの仕方もあるかと思うのです。これはコメントではありませんが、そういった形で、学校種を広げていくときに、同じように広げるだけでは少し

足りないかと思うのですが、いかがでしょうか。

【指導部長】 御指摘のとおりかと思えます。私どもも、このカリキュラムを広げていくに当たって、教職課程を持っている大学の連合体のようなものがありますので、そのこのところにこの趣旨をきちんと周知していきたいと考えています。それから、大学から要請があれば私どもの指導主事も派遣して、そこで説明をしたり、講義を一部受け持たせてもらったりということもやっていますので、そういった取組も併せて周知させていただいて、一緒に育成できればと考えています。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

よろしゅうございますか。それでは、本件につきまして報告として承りました。

参 考 日 程

(1) 教育委員会定例会の開催

11月9日(木) 午前10時

教育委員会室

【教育長】 次に、今後の日程について、教育政策課長、お願いします。

【教育政策課長】 次回の教育委員会定例会は、11月の第2木曜日であります11月9日午前10時から、ここ教育委員会室にて開催を予定しております。

以上です。

【教育長】 次回の日程についてはただいまのとおりでございます。

日程以外の発言

【教育長】 そのほかについて、この際何かございましたらお願いいたします。

よろしゅうございますか。

それでは、これから非公開の審議に入ります。

(午前10時42分)