

教員の資質能力向上プラン

～これからの時代に対応した新しい人材育成策について～

(第3回検討会議 資料)

平成30年9月10日

京都府教育委員会

教員の資質能力向上プラン

－これからの時代に対応した新しい人材育成策について－

1 趣旨

社会の急激な変化を見据えた様々な教育改革を推し進めるとともに、複雑化・多様化する教育課題にも適切に対応していくため、働き方改革の観点も踏まえながら、これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上を効果的・効率的に図るための方策について検討を行う。

2 背景・課題

(1) 社会的背景

少子高齢化・グローバル化の急速な進展、人工知能の発達に伴う予測不能な社会の急激な変化

(2) 様々な教育改革への対応

新学習指導要領（授業改善、カリキュラム・マネジメント、道徳教育、外国語（英語）教育改革等）、高大接続改革 等

(3) 複雑化・多様化する教育課題への対応

いじめ、不登校、問題行動、子どもの貧困、特別支援教育 等

(4) 学校組織体制上の課題

大量退職・大量採用に伴う年齢構成や経験年数の不均衡から生じる弊害

(5) 教員の多忙化

研修への参加意欲は高いが、業務多忙や費用、支援が不足

(6) 人材育成のための指標等の策定

本府教員の人材育成や資質能力の向上を図るための基本的な枠組みとして「求められる京都府の教員像」及び「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」を新たに策定（平成30年3月）

3 検討テーマ

指標を踏まえた、人材の育成や資質能力の向上を効果的・効率的に図るための方策や仕組みについて

4 論点

論点① 研修形態や手法、支援策等について

より効果的・効率的に人材育成を図るために有効な研修の形態や手法、支援策やツールの開発・活用等

【検討の観点・視点】

- 1 年齢構成上の課題から生じる組織運営上の課題への対応
(若手教員の育成支援、30歳代教員の資質向上、高齢層教員のモチベーションの維持と活用)
- 2 少子化に伴う学校の小規模化への対応(校内研修への支援等)
京都府の地理的特性の克服(南北に長い、北部地域の少子化・過疎化)
校内研修やOJTへの支援
人材育成を牽引するリーダーやメンターの育成
- 3 子育て支援や女性教員のキャリア形成への支援(産休育休取得者の増加)
- 4 働き方改革及び負担軽減のための効率化(例:WebなどICTの活用等)
- 5 外部との連携(大学や民間企業等)
- 6 講師の資質向上

論点② 研修内容の精選・充実について

様々な教育改革や教育課題に適切に対応できる資質能力を高めるために、今後、重点的に取り組むべき研修内容や分野について整理・充実。

【参考】

授業改善、外国語(英語)教育、道徳教育、特別支援教育、ICT活用、高大接続改革への対応、就学前段階(幼稚園・保育所・認定こども園)との連携 等

論点③ 教員一人一人の働き方に関する研修の実施について

- 1 管理職を対象とした働き方を意識したマネジメント能力の育成
- 2 初任者から熟練期までの各段階に応じた勤務時間を意識した働き方や効率的な業務の遂行、セルフマネジメントを浸透させるための研修の実施

《 論点① 研修形態や手法、支援策等について 》

第1回検討会議（8/2）の意見まとめ

① 環境や条件整備

- 教員を優秀な人材になりたい職として位置付けていくことが大切で、そのためには条件整備や待遇改善が必要不可欠である。
- 教員は子ども的人格や人生に影響を与える職であり、ゆとりを持って生産性を上げるための取組をする必要がある。そのためには、まず、環境や条件面での整備が必要と考える。
- 研修を受講することで確認した啓発点について、本人が現場に戻って資質能力向上のテーマとして取り組む際に、先輩や管理職がどう支援していくのかが重要である。
- 授業力向上のためには、教材研究が大切であり、研修機関が実施する研修も教材研究にシフトしていくのが良い。
- 求められる京都府の教員像の「つながる力」、「展望する力」に関わって、個人の中にあるノウハウをオープンにできるような環境を作る必要がある。

② 校内研修やOJTへの支援

- 新入社員に対して、年齢の近い者を指導役に就けて指導させている。これは、指導役を担う先輩社員の育成にもつながる。
- 教員は職人と似たところがあり、カンやコツを教えながらOJTで人材育成を図ることが必要ではないか。
- 標準化するのではなく、より質の高いものを目指し、教員のやりがいやロマンを感じさせることが大切である。
- 違う部署を回しながら多様な経験を積ませることが大切である。
- 教員の資質能力の向上には、1か所に集合するスクール形式の研修よりは校内研修やOJTなど現場で学ぶ場をサポートしていくべきである。
- 出前講座は今日的課題に学校単位で取り組める有効な制度であり、充実が求められる。
- 教員が一番成長を実感するのは、課題を解決し、困難を乗り越えたときであり、何かをやりきらせる観点からOJTに取り組むことが大切である。

③ 組織運営上の課題への対応

④ 少子化に伴う学校の小規模化や京都府の地理的特性への対応

- 管理職と教員のような「垂直の関係」に加えて、年齢の近い先輩教員との「斜めの関係」がうまく機能すると良い。
- 校種により年齢構成の違いがあるので、そのことに配慮した取組が必要である。
- 学校の規模や年齢構成は学校や地域によって異なるので、教員が一つの学校ではなく、近隣校や地域単位など学校を超えてつながり、横の連携を図りながら学び合うことができるコミュニティを作っていくと良い。
その際、自主的サークルのようなゆるい形態のつながりが好ましく、メンターとなれる教員が加わって、メンターチームとして、授業力向上に向けた授業研究を中心に取り組むのが良い。
- 桃太郎に従者を付けるイメージで、ベテラン社員に若手社員を数名付けて、技能を指導する体制を取っている。
- エリアマネージャー的な人物を配置し、要求に応じて地域を回って悩みの相談を受けたりレクチャーしたりする制度があれば良い。
- Skype等のICT機器を使って、場所や時間を問わずに、同じ質の情報交換や議論を行っている。

⑤ 子育てや女性教員のキャリア形成への支援

- 子育て支援や女性への支援が必要である。

⑥ 働き方改革や負担軽減

- 教育については、企業における「生産性」と相性が悪いと思われがちだが、業務を分解して、効率化や標準化ができるものはやるべきである。
- 早く帰れない人にも色々なタイプがあり、管理職がタイプに応じてアドバイスをしていく等、各年代の教員に対する意識改革が必要である。

⑦ 今日的教育課題への対応

- 各機関が実施する研修の精選と、校種間連携等も踏まえた新たな視点での研修の実施が必要である。

第2回検討会議（8/29）の意見まとめ

論点② 研修内容の精選・充実について

- 京都府がこれまで実施してきた授業や進学等に関する質の高さは維持しつつ、新学習指導要領等への対応のために、総合教育センター講座を精査する必要がある。
- 初任者研修、2年目研修から中堅教諭等資質向上研修までの間が空いており、途中段階の研修も必要ではないか。
- 教員が民間企業で一定期間実務を体験し、現状や社会として、どういうことを期待しているのかを肌で感じる機会を作ると良いのではないか。
- 研修については、1割が座学、2割がコミュニケーションや対話、残りはOJTで行うと良い。研修コーディネーターがつき、グループごとに意見交換する手法も考えられる。
- 研修の精査について、本当に共通で（一斉に）やらないといけないのか。最初に牽引役となる人を鍛えて、その人たちを現場で活躍させる手法もある。
- 学習指導要領の改訂や授業の形態の変化など、社会の変革に対する教育界の対応が必要になる。その中で人材育成をどうするのか、いま研修の中身を抜本的に変えないと、時機を逃してしまい難しくなると思う。
- 外国語教育について、小学校、中学校、高等学校を見通した長期的視点にたって研修を実施すべきである。
- 社会人経験の無い新規採用の方を見ると、社会性というか、公に対する捉え方が全然違うと思う。どうしても自分中心に物事を考えてしまうところがあり、それが本人の成長に大きなブレーキになるのではと危惧する。

論点③ 教員一人一人の働き方に関する研修の実施について

- 校長・教頭やベテランの先生の意識改革がとても重要である。
- 業務の効率化をする具体的なノウハウやスキルが不足しているかもしれない。仕事の段取りの組み方や会議の基本的な進め方等を工夫する必要がある。
- 教員の意識を変えるためには、授業準備などにかかる時間の見える化と、残業をしない日をうまくトップダウンで指示することなどが必要である。
- 無駄を省き、より相乗効果を高めていくために、教員で組織する研究会等と研修との連動が必要である。
- 担任を受け持つということは、クラスの運営能力、つまりマネジメント力が必要となる。教員自身がセルフマネジメントすることが自分自身を守ることにつながる。
- 「センター」の位置付けが、今後重要になってくる。例えば、育児休業中の方が学校現場とは少し違う「センター」に集まることによって、同じ境遇、同じ環境の人たちとの横のネットワークが広がる。



教員の資質能力向上プラン

平成30年9月10日

●策定に向けてのスケジュール

- ◆ 平成30年8月 2日（木） 第1回検討会議
- ◆ 平成30年8月29日（水） 第2回検討会議
- ◆ 平成30年9月10日（月） 第3回検討会議（中間案まとめ）
-
- ◆ 平成30年9月11日（火） 定例教育委員会へ報告（中間案）
- ◆ 平成30年9月27日（木） 府議会へ報告（中間案）
- ◆ 平成30年10月上旬 パブリックコメントの実施（1ヶ月間）
-
- ◆ 平成30年11月 第4回検討会議（最終案）
-
- ◆ 平成30年12月 府議会へ報告（最終案）、公表