

第2回 教員の資質能力向上プラン検討会議（概要）

1 日時 平成30年8月29日（水）午後2時から午後4時まで

2 場所 ルビノ京都堀川 3階 アムールの間

3 出席者（敬称略）

毎野 正樹 兵庫教育大学大学院学校教育研究科 准教授〈検討会議 参与〉

久保 雅子 オムロンエキスパートリンク株式会社 代表取締役社長

鈴木 三朗 株式会社 最上インクス 相談役

山埜 茂彦 京都府立鳥羽高等学校 校長

（事務局） 西村管理部長、山本総合教育センター所長、

村山教職員人事課長、中島総合教育センター次長 他関係職員

4 協議

(1) あいさつ 京都府教育庁 管理部長

(2) 報告事項 事務局より説明

(3) 協議事項と主な意見「論点② 研修内容の精選・充実について」

「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」

- 新学習指導要領への対応や教育改革に向けた研修のあり方としては、まずは今の流れをいち早くキャッチし、先を見越して対策を立てる研究的なチームの立場の方と、それを下ろして広めていく立場の方という二段構えの役割分担で京都府として臨んでいく必要がある。
- 京都府が今まで行ってきた授業や進学等に関する質の高さは維持していく必要がある。そのためにも、新学習指導要領や社会が求める力が変化していることを踏まえ、センター講座の切り口を全て洗い直す必要がある。
- センター研修では、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いる。「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」ではキャリアステージごとに求められる役割と資質能力が示されており、これに対応した途中段階の階層の研修も必要ではないか。

- センター講座における最新の課題に関する研修は、その内容に関して最適の方に担当していただきたい。
- 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最近特に思う。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。
- 教育そのものの目的を議論すると難しくなるが、児童生徒に社会で活躍できる資質を育むというのが教育の大きな要素ではないかと思う。学校の先生が一定期間民間企業で実務を体験し、現状を理解するとともに、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のが良いのではないか。
- 超過勤務がたくさんある中で、新学習指導要領に対応するため、さらにたくさんの方を教員は学ばなければいけないという実態がある。研修体系を作る際に集合研修で行うもの、共通項を落とし込みながら学校独自で行うものなどあるだろうが、そのための時間を捻出することが課題。「なぜこれをするのか」をきちんと踏まえる必要がある。
- 研修については、1割は座学、2割はコミュニケーションや対話、残りはOJTで行うのが良い。OJTの手法としては、研修コーディネーターという責任者がついた形で授業を行い、それを何人かが参観し、改善点等をアドバイスするのが良い。また、グルーピングし、それぞれの先生達の授業を見ながら意見交換する手法も考えられる。
企業によっては、実際に任せてやらせて、フィードバックをして、面接もして、気になった点等をアドバイスしている。
- 研修をどう精査するのか。本当に共通で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とか、色々手法はある。例えば授業改善やアクティブ・ラーニング等、何か新しいものがあると、授業改善に収斂する傾向があると感じており、実際におそろしい数の研修をしている。このような状況の中で、さらに追加すべきだとはあまり思わない。
- 現場の先生方は、上から降りてくることに必死で対応しているのが現実だと思う。教育のあるべき姿や本当の課題は何かを最初から考え、必要なことだけに絞って他を除くことで、時間的に余裕が作れないか。プロジェクトチームを作ってテストケースとして実施してみることはできないか。

- 企業は1人あたりの生産性に着目し、契約社員・OB・パートタイムの方を活用し上手くミックスしながら働いている。

学校でも、例えば電話をコールセンターみたいに集約化するとか、契約社員やパートタイムの方を上手く活用するなど、教員にしかできない業務とその他の切り分けを行ってはどうか。
- 仕事の切り分けはなかなか難しいものだと思うが、それがゆえに働き方改革を、組織的に決意を持って進められている。子供と向き合う時間が十分確保できているのか、生徒指導や教材研究などの業務があるが、家に持ち帰らなくても学校でできるのか。今、何に時間を取られているのかを把握し、それぞれの管理職が学校現場の職場改善に取り組んでいる。
- 国の方でも、本来教員が担うべき仕事の範囲や、部活動指導員等の外部の指導者が担うべきものを検討しているが、当然これは財政の措置も絡むものなので、難しい問題である。
- 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。その中で人材育成はどうするのか。この検討会議の意義もそこだが、この時期に研修の中身というものを抜本的に変えないと、時期を逃すと難しくなると思う。
- 校長・教頭やベテランの先生が持つ過去の成功体験は大切だが、その中で「めちゃくちゃ仕事をした」というものがたくさんある。これを若い先生に求めてしまうところを、どう意識改革するかがとても重要である。企業の研修でもマネジメント側の意識改革がテーマになっていることが多い。
- 働き方改革のマネジメント側のスキルに関して、いかに早く、しっかりとした視点を持たせるかという研修が強く求められる。
- 効率化をする具体的なノウハウとかスキルが現場の教員にあまり無いかもしれない。仕事の段取りの組み方や会議の基本的な進め方、また、コミュニケーションの齟齬そごが無いようにする手法など。

PowerPointのスライドのフォーマットを全て統一するなど、やり方を統一することで効率化できるものがある。
- 教員としてのバックボーンとなる考え方を示したものが必要と考えるが、実際の状況はどうか。

- 世間や企業で当たり前のことが、教師の世界では当たり前ではない。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、この曜日は残業をしないなど、トップダウンで上手に落とししていく必要がある。
- 外国語教育について、新しい高大接続に向けて、民間の英語4技能に関する検定の受検料補助をいただいている。これは全国にも誇れるような施策だと思う。それと併せて、小中高を1本に見た視点での研修を行うべき。
- 前回も言ったが、総合教育センターの出前講座はしっかりと機能しており、拡充していただきたい。
- 無駄を省き、より相乗効果を高めていくために、例えば高等学校では教員で組織する教科ごとの研究会があり、これらと色々な研修との連動は必要だと思う。
- 奈良県では免許状更新講習について、必修の12時間を、小学校はプログラミング教育、ICT活用、外国語教育、道徳教育等から選択して受講することを義務化しているとのこと。県内の大学と連携して、施策化している。