

第 1 回・第 2 回検討会議の御意見から

【 1 環境や条件整備】

ご意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 教員は子どもの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。 ○ 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、センター講座を精査する必要がある。 ○ 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、時機を逃すと難しくなると思う。
施策案	<ul style="list-style-type: none"> (1) 指導体制の充実 (2) 働き方改革の推進 (3) ICT環境の整備 (4) スペシャリストの育成

【 2 校内研修やOJTへの支援】

ご意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
-----	---

ご意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。
施策案	<ul style="list-style-type: none"> (1) 出前講座の充実 (2) 授業の達人の活用 (3) デジタルアーカイブの整備

【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】

ご意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。
施策案	<p>【3 組織運営上の課題への対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 若手教員のコミュニティの形成促進と支援 (2) エリアマネージャー（アドバイザー）の配置・充実 (3) 再任用教員の資質能力の維持・向上に向けた取組

施 策 案	<p>【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】</p> <p>(1) 若手教員のコミュニティの形成促進と支援【再掲】</p> <p>(2) エリアマネージャー（アドバイザー）の配置・充実【再掲】</p> <p>(3) Web講座の整備・充実</p> <p>(4) 他校との協力や地域ぐるみでの育成の推進</p>
-------------	---

【5 子育てや女性教員のキャリア形成への支援】

ご 意 見	<p>○ 子育て支援や女性への支援が必要である。</p> <p>○ 「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。</p>
施 策 案	<p>(1) 遠隔研修受講システムの整備</p> <p>(2) 子育てをしながら資質能力の向上が図れる環境整備</p>

【6 働き方改革や負担軽減】

ご 意 見	<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>
施 策 案	<p>(1) 教職員の働き方に関する研修の充実</p> <p>(2) 出前講座の充実【再掲】</p> <p>(3) Web講座の整備・充実【再掲】</p> <p>(4) 教員免許更新制度に対応した研修講座の開設</p> <p>(5) 研修のための自己啓発期間の設定</p>

【7 今日の教育課題への対応】

ご意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 外国語教育について、小学校、中学校、高等学校を見通した視点での研修を実施すべきである。
施策案	<ul style="list-style-type: none"> (1) 研修の精選・重点化 (2) 大学や民間企業等との連携・拡充 (3) 幼児教育の推進体制の整備

【8 基本的資質の確立に向けた取組】

ご意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
施策案	<ul style="list-style-type: none"> (1) コンプライアンス研修等の充実 (2) 人権研修の充実