

令和元年度 京都市教員等の資質の向上に関する協議会

日時：令和元年9月30日（月）15時～17時

会場：京都市総合教育センター1階 第2研修室

1 開 会

2 挨 拶

3 出席者紹介

4 説 明

協議会の設置要綱等について

5 協 議

- (1) 京都市教員等の資質の向上に関する指標の活用等について
- (2) 教員等の資質の向上や養成，採用及び研修に関する取組について
- (3) その他

6 閉 会

## 京都市教員等の資質の向上に関する協議会の公開について

京都市教員等の資質の向上に関する協議会の公開については、次のとおり定める。

### 1 会議の公開について

#### (1) 会議の公開について

会議は、原則として公開する。

ただし、会議の議決で公開することにより公平かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがあると認める場合、その他正当な理由があると認める場合は、この限りではない。

#### (2) 傍聴者の募集について

会議については、開催する日時、場所、議題、傍聴を認める人数を事前に公表する。ただし、委員長が会議の招集に当たり、全部を非公開とする必要があると認めるときは、傍聴者の募集を行わないことができる。

### 2 会議の摘録について

#### (1) 記載事項について

会議の摘録の記載事項は、次のとおりとする。

- ア 開会、休憩、閉会に関する事項
- イ 出席委員の氏名
- ウ 教育委員会からの報告又は説明の要旨
- エ 議題及び議事の概要
- オ 議決事項
- カ その委員長又は会議において必要と認めた事項

#### (2) 承認について

会議の摘録は、事務局から出席委員宛てに送付し、期日までに異議のない場合には承認されたものとする。ただし、委員中に異議があるときは、修正のうえ決定する。

#### (3) 公開について

会議の摘録は、公開する。会議の議決をもって非公開としたものはこの限りではない。

#### (4) 公開の方法について

承認された会議の摘録については、京都市教育委員会のホームページにおいて、速やかに公開するものとする。

## 京都市教員等の資質の向上に関する協議会設置要綱

### (設置)

第1条 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号。以下「法」という。)第22条5の規定により、法第22条の3に規定する校長及び教員(以下「教員等」という。)としての資質に関する指標(以下「指標」という。)の策定等に関する協議を行うため、京都市教員等の資質の向上に関する協議会(以下「協議会」という。)を設置する。

### (協議事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項を協議する。

- (1) 指標の策定及び変更に関する事項
- (2) 指標に基づく教員等の資質の向上に関する事項
- (3) その他教員等の養成、採用及び研修に関する事項

### (構成)

第3条 協議会は、次に掲げる者により構成する。

- (1) 京都市教育委員会
- (2) 法第22条の5第2項第2号に規定する者
- (3) 法第22条の5第2項第3号に規定する京都市教育委員会が必要と認める者

### (運営)

第4条 協議会に委員長を置き、委員長は京都市教育委員会の代表をもって充てる。

2 委員長は、協議会を代表し、その円滑な運営を図る。

### (庶務)

第5条 協議会の庶務は、京都市総合教育センターにおいて行う。

### (その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会が別に定める。

### 附則

この要綱は、平成29年11月1日から施行する。

令和元年度 京都市教員等の資質の向上に関する協議会 委員名簿  
(敬称略)

氏 名	団体名，職名
植山 俊宏	京都教育大学代表 京都教育大学教職キャリア高度化センター長
原 清治	佛教大学代表 佛教大学副学長・教育学部教授
水本 徳明	京都地区大学教職課程協議会代表 同志社女子大学教職課程センター特別任用教授
森田 真樹	立命館大学大学院教職研究科（教職大学院）代表 立命館大学大学院教職研究科（教職大学院）教授・副研究科長
米村 洋子	京都市立幼稚園長会代表 京都市立中京もえぎ幼稚園長
鳥屋原 学	京都市小学校長会代表 京都市立仁和小学校長
村田 博哉	京都市立中学校長会代表 京都市立京都御池中学校長
竹田 昌弘	京都市立高等学校長会代表 京都市立西京高等学校長
田邊 滋人	京都市立総合支援学校長会代表 京都市立東山総合支援学校長
有澤 重誠	京都市教育委員会 教職員人事課長
佐藤 卓也	京都市総合教育センター 所長
大林 照明	京都市総合教育センター 指導室長
前田 智弘	京都市総合教育センター 教員養成支援室長
酒崎 伸明	京都市総合教育センター 研修課長

# 「京都市教員等の資質の向上に関する指標」の具体的な活用について

資料4

	指標の活用		所属	具体的な活用例		今後の活用方法の検討	
				研修	研修以外	研修	研修以外
採用後	・指標を踏まえた研修計画の策定等、人材育成施策の推進	➡	総合教育センター及び教育委員会各課	・指標に基づく研修内容の分析・計画の策定 ・育成したい資質・指導力を明確にした研修実施案の作成・実施 ・管理職や主幹教諭研修、経験年次別研修等における指標を活用した研修の実施 ・各年次別研修等で活用している自己の「振り返りシート」等の指標に基づく見直し	・指標に基づき、体系的に研修計画をまとめた資料の作成、発信 ・「平成31年度 学校教育の重点」への掲載	・指標に基づく研修内容の分析・次年度研修計画の策定 ・育成したい資質・指導力をより一層明確にした研修実施案の作成・実施	・学校現場等における具体的な活用方法、活用事例の収集・発信 ・大学等へのさらなる指標の周知・発信
	・指標を踏まえたOJT等人材育成の推進 ・自身のキャリアステージにおいて求められる資質・指導力の把握及びその向上 ・総合教育センター等の研修受講及び研修受講奨励等のアドバイス	➡	各学校・園	・職員会議や校内研修等におけるOJT推進 ・経験年次別研修受講前のアドバイス	・「京都市教員等の資質・指導力の向上について」の職員室等への配架 ・指標を踏まえた教員との面談の実施	・指標を活用した校内研修やOJT推進に関する具体的事例の紹介	・個々のキャリアステージに基づき、指標を踏まえた教員との面談実施の更なる奨励 ・個々のキャリアステージに基づく自己評価、研修参加の更なる奨励



			機関等	具体的な活用例	今後の活用方法の検討
採用前	・教員採用の目安として「採用時の姿」の確認	➡	採用前研修	・指標を採用内定者に配布 ・研修時に「採用時の姿」を確認	・現在の活用取組の継続・充実
			採用選考試験	・大学等での採用選考試験説明会で「求める教師像」、「採用時の姿」の発信 ・採用選考試験の面接試験時に目安としての「求める教師像」や「採用時の姿」の確認 ・講師任用説明会や大学訪問の際に、「求める教師像」、「採用時の姿」の発信	・現在の活用取組の継続・充実
	・教員養成の目標として「採用時の姿」の参照 ・教員研修等における連携	➡	京都教師塾	・教育実習研修会での指標の紹介 ・入塾式にて指標を入塾者に配布 ・「採用時の姿」を意識し、その資質・指導力の向上を目指した講座の実施	・教師塾の講座において、学校・園における指標の活用を紹介
			大学等養成機関	・大学内や教授間で指標の内容確認 ・様々な教職必修科目等において指標を紹介 ・学生のニーズに応じた指標の情報提供 ・教職必修科目等で指標を活用した講義等実施 ・学生自身が「採用時の姿」を自己分析に活用し、その自己分析をもとに自身の課題を把握するとともに、具体的なテーマでグループワークを実施 ・採用選考試験対策指導等の場面において、「採用時の姿」を意識した学生への指導を実施	・教育委員会と大学等との連携のもと、指標のさらなる周知・活用状況の発信

# 平成 3 1 ( 2 0 1 9 ) 年度 教職員研修計画について

## 平成 3 1 ( 2 0 1 9 ) 年度教職員研修計画の基本方針

「京都市教員等の資質の向上に関する指標」を基に、校園長の明確な学校経営方針の下、ミドルリーダーを核とした O J T の推進による全ての教職員の資質・指導力の向上を図る

本市教員等がキャリアステージの段階に応じて、磨き、高めていきたい資質・指導力を示した「京都市教員等の資質の向上に関する指標」(以下、「指標」という。)を大学、校園長会の協力を得て平成 3 0 年 3 月に策定し、同指標を基に平成 3 1 ( 2 0 1 9 ) 年度教職員研修計画を定めました。

激しい世代交代が進み、ベテラン教職員の優れた教育実践等の次代への継承が課題となる中、教職員一人一人が「指標」に照らし、教育者としての職務や使命感を深く自覚し、教職キャリアステージの段階に応じて、自身の資質・指導力の現状を振り返りながら計画的な研修等を通じ、そのさらなる向上を図るとともに、各校園においては「教職員は学校現場で育つ」という強い信念の下、「学校教育の重点」を踏まえ、「指標」等の活用を通して O J T を有効に機能させ、組織的な若手・中堅教職員の育成をはじめ、個々の教職員の資質・指導力と学校の組織力向上を図ることが必要不可欠です。

また、学校における「働き方改革」については喫緊の教育課題であり、総合教材ポータルサイトのコンテンツのさらなる充実を図るとともに、研修の在り方や手法の改善を進め、O J T とセンター等での校外研修を効果的に連動させながら、今後の本市教育の重要な担い手となる若年教職員及び次期管理職や学校経営の核となるミドルリーダー層教職員の養成、さらには女性教職員の一層の活躍の場の拡大等、一人一人の教職キャリアの形成に向けた取組を推進します。

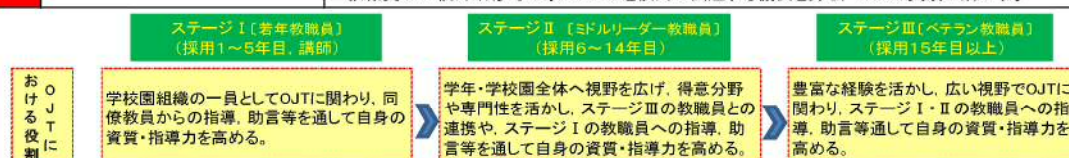
さらに、新学習指導要領全面実施に向け、英語教育、道徳教育の充実や、各校園のこれまでの教育実践を基盤とした「社会に開かれた教育課程」の実現と、適切な P D C A サイクルによる、教科等横断と校種間連携の縦と横の繋がりを意識したカリキュラム・マネジメントの推進、さらには主体的・対話的で深い学びの実現を目指した授業改善のための各種研修の充実を図ります。

## 【研修の柱 1】O J T を支援する研修体制の充実

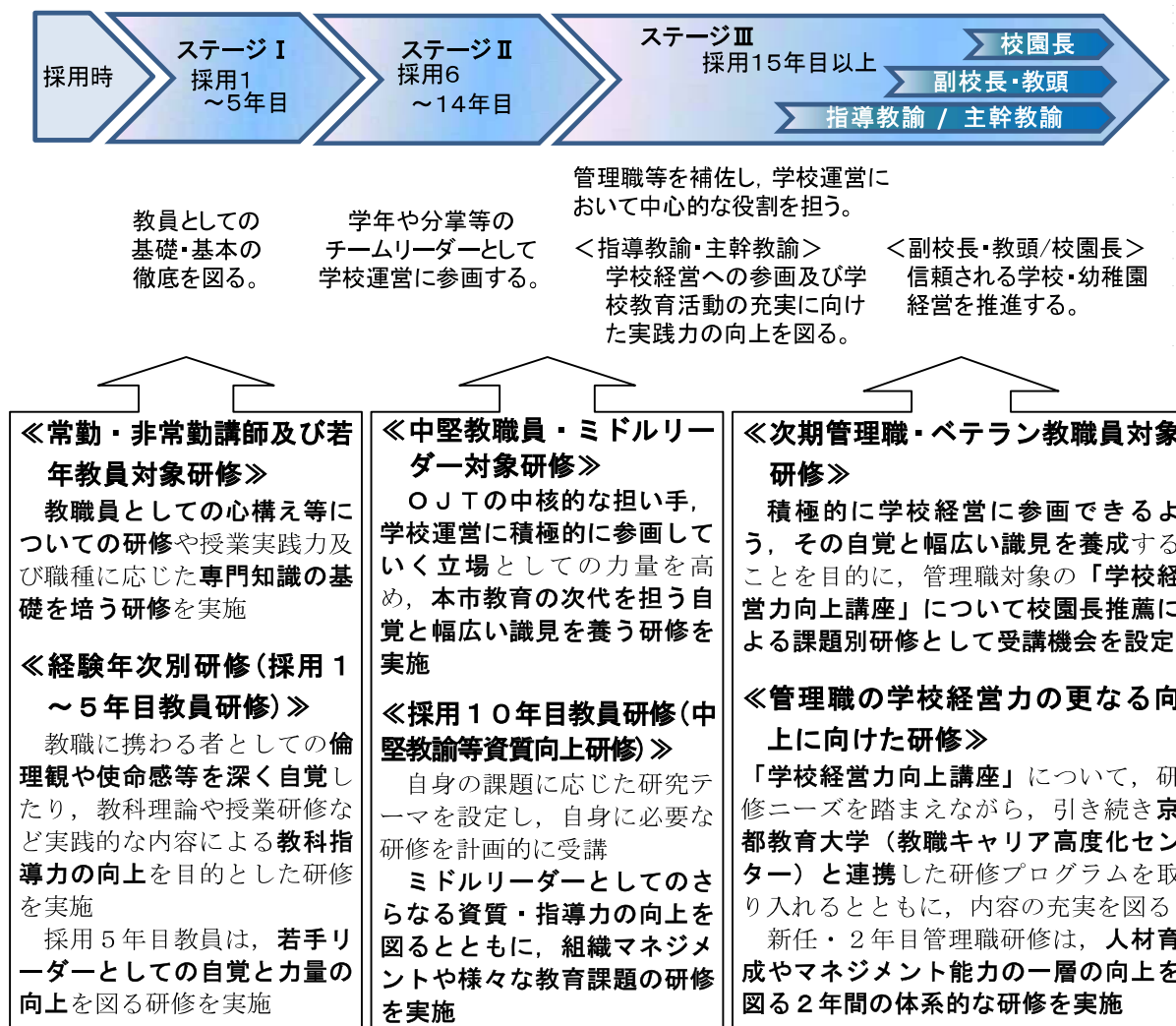
各校園で活発に展開されている創意工夫に溢れた取組手法を広く活用することを目的に作成した「O J T 実践ガイドライン」の内容を踏まえたセンター研修や指導主事等による学校訪問指導を通して、ミドルリーダーをはじめとした O J T の担い手となる人材の育成や O J T 手法等を伝達し、各校園の取組の更なる活性化を図ります。

※ O J T を効果的に進めるための 4 つの視点「京都市版 O J T」(「O J T 実践ガイドライン」から)

1	教職キャリアステージを意識した O J T の推進	★管理職・教職員が個々の役割を踏まえ、共通認識を持って O J T に取り組むことが大切です。 □管理職は…教職員の経験や役割に応じて力を発揮できる組織づくりと環境づくりを行う。 人材育成の視点に立った校務分掌・職務の分担を重要視する。
2	学校全体での組織的な O J T の推進	□教職員は…自己の役割を認識し、得意分野や専門性を活かし、学校組織の一員として O J T に関わる。
3	学校間連携による O J T の推進(保幼小、小小、小中連携、支部内連携等)	★管理職・教職員が学校間連携の取組を人材育成の場と捉え、その成果を自校の O J T に活かすことが大切です。
4	校外での学び(センター研修、研究会活動)や「総合教材ポータルサイト」を活用した O J T の推進	★O J T と校外研修・自己啓発との関連を図り、自身の資質・指導力の向上だけでなく、学校園の組織力向上を図ることが大切です。 □管理職は…一人一人の様々な学びが教職員同士で共有し実践できるよう、仕組みをつくる。 □教職員は…校外研修等で学んだことを校内で伝達する機会を持ち、日々の実践に活かす。



## 【研修の柱2】「指標」を踏まえた教職キャリアステージに応じた研修体系の構築



## 【研修の柱3】喫緊の教育課題に関する研修

新学習指導要領全面実施に向けて、幼稚園・小学校を対象とした**スタートカリキュラムに関する研修**、全校種を対象とした**カリキュラム・マネジメントに関する研修**をはじめ、教科等における**幼小接続講座**や**小中合同講座の充実**、**プログラミング教育に関する研修**、さらには校内研修の核となる研究主任研修の充実等、各種研修の充実を図ります。また、本市の教育活動の推進において重要な役割を担う、**教育研究団体の実践的研究を支援**するとともに、その成果の普及を図っていきます。

また、**英語教育に関する研修**について、小学校においては教科化を見据え、新たに、各学年担当教員を対象とした**英語研修**を実施したり、ALTとのコミュニケーションや英語指導力の向上を目指した課題別研修等の研修を実施し、より体系的な研修の充実を図ります。また、中学校及び高等学校においては、英語指導力向上に向けたより実践的な内容の講座を開講するとともに、引き続き各種資格試験の受験機会を確保します。

**道徳教育に関する研修**についても、道徳教育推進教師研修会や道徳主任研修会において、各校における道徳教育の在り方や、道徳の授業における指導の在り方や評価についての研修を行うとともに、課題別研修や経験年次別研修においても内容の充実を図ります。

さらに、育児休業で学校現場を長期間離れた教職員に対し、復帰への不安解消や復帰後の教育実践の充実に繋げる研修を行うとともに、「おうちポータル」を活用した自己研鑽の機会の充実を図るなど、職場復帰に向けた研修支援を継続します。



# 「学校教育の重点」と「京都市教員等の資質の向上に関する指標」との関連について

## 京都市の目指す子ども像

「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を創造する子ども」

### － 3つの姿 －

- 京都が育んできた伝統と文化に立脚し、広い視野と豊かな感性を持ち、よりよい人生や社会を創造できる
- 学校教育をはじめ様々な学びを生かし、社会的・職業的自立を果たすことができる
- 多様な他者と共に生き、学び合い、人権文化の担い手となることことができる

## 学校教育の重点

### 学校教育において重視する視点

- ◇ 子どもの「主体性」と「社会性」の育成を目指し、「自ら学ぶ力」と「自ら律する力」を学校・幼稚園全体の教育活動の中で高める。
  - ◇ カリキュラム・マネジメントの視点のもと、PDCAを意識し、教育課程に基づき組織的かつ計画的に日々の教育活動の質の向上を図り、子どもの姿や地域の状況に応じた創意あふれる取組を展開する。
- ※ 特に「家庭での自学自習の習慣化」を重点課題として取り組む。

### 学校運営の柱

- 1 子どもの命を守りきる。
- 2 すべての教職員がカリキュラム・マネジメントの視点をもって実践を進める。
- 3 教育者としての職責を自覚し、資質・指導力を高めるとともに、働き方改革を進める。
- 4 校種間連携、接続を推進する。
- 5 「困り」を抱える子ども一人一人に対する支援を行う。
- 6 保護者・地域と連携・協働した取組を推進する。
- 7 関係機関など社会と連携した総合的・継続的な支援を展開する。

### 「生きる力」を育む基本的な考え方

知・徳・体の調和のとれた育成

## 指標（教諭、養護教諭、栄養教諭）

### 目指す教員像

教育者としての職責を自覚し、常に自己研鑽に努め、確かで幅広い力量をもつ教員

### 教員としての素養

- ◇ 京都市の教員としての自覚や使命感  
教育的愛情、教職に対する使命感や情熱、法令遵守、向上心、人権感覚、京都市の伝統と文化への理解、危機管理・安全管理
- ◇ 連携・協働する力  
コミュニケーション力、課題解決能力、開かれた学校づくり、真のワーク・ライフ・バランスの視点をもった校務遂行

### 授業づくり・学級づくり

- ◇ 学習指導  
主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業実践、カリキュラム・マネジメントを踏まえた授業改善、しなやかな道徳教育、生き方探究教育 等
- ◇ 学級経営  
一人一人を大切にしたい互いを認め合う学級づくり
- ◇ 生徒指導  
自己指導能力の育成、確かな子ども理解、組織対応
- ◇ 総合育成支援教育  
子ども理解に基づく適切な支援や合理的配慮、組織対応、保護者・関係機関との連携  
※養護教諭、栄養教諭は専門領域の指標を参照する。

### 学校づくり

- ◇ 学校運営への参画と活性化  
教育活動の充実と推進
- ◇ OJTの推進  
研究・研修体制の構築と推進

## 教職員研修計画

### 校外での研修

#### 教育委員会が主催する研修

- ・キャリアステージに応じた研修  
(経験年次別研修、フレッシュせんせい教師力アップ教室、ミドルリーダー養成講座、学校経営力向上講座)
- ・校務分掌等の職務に応じた研修
- ・様々な教育課題に対する資質・指導力を高める研修  
(教科指導、生徒指導、人権教育、総合育成支援教育 等)
- 支部研修、他の学校園で開催される公開授業研修 等

### 校内での研修(OJT)

- ※OJT(On-the-Job-Training 職務遂行を通じた研修)
- ＜OJTの機会や場面＞
- 教職員同士が協働する } 学年会  
教科会  
分掌業務
- 校内研修
- 若手・中堅教員実践道場 等

### 自己啓発

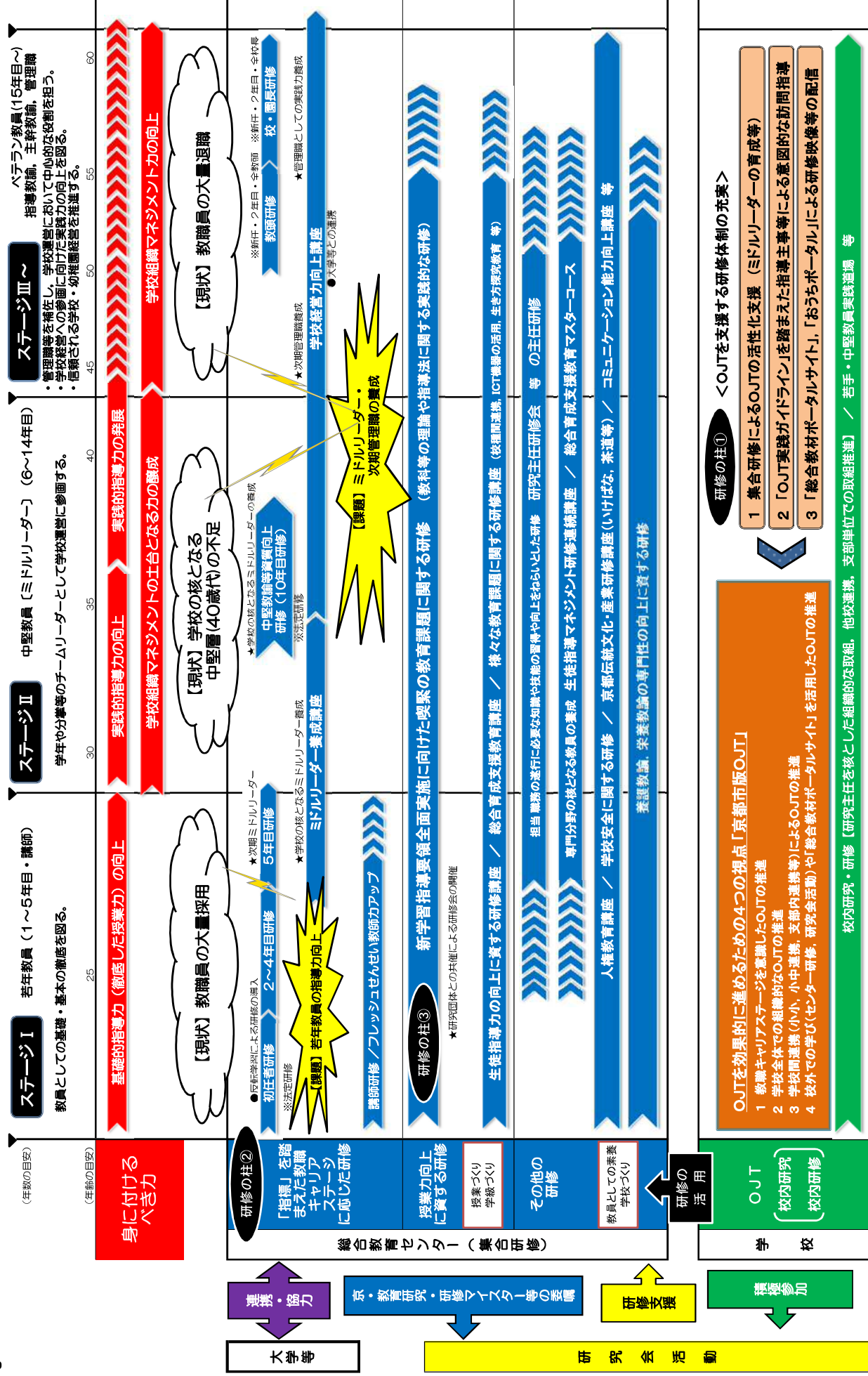
#### 教育研究団体

- 研究・研修への参加
- ポータルサイト  
授業映像、研修映像
- カリキュラム開発支援センター
- 大学、民間組織 等の活用



# 京都市教職員研修体系図 平成31（2019）年度基本方針

『「京都市教員等の資質の向上に関する指標」を基に、校園長の明確な学校経営方針の下、ミドルリーダーを核としたOJTの推進による全ての教職員の資質・指導力の向上を図る』



キャリアステーション(横軸)

資質・指導力(縦軸)