

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 議題及び議事の大要
- 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	総合教育センター及び教育委員会各課	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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
	各学校・園	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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
	採用前研修	採用選考試験	
採用前	<ul style="list-style-type: none"> ・指標を採用内定者に配布 ・研修時に「採用時の姿」を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の活用取組の継続・充実
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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31（2019）年度 教職員研修計画について

平成31（2019）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

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30年3月に策定し、同指標を基に平成31（2019）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OJT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、OJT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PDCA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】OJT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「OJT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OJTの担い手となる人材の育成やOJT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。

※OJTを効果的に進めるための4つの視点「京都市版OJT」（「OJT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OJT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OJT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OJT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、学校園組織の一員としてOJTに関わる。
3 学校間連携によるOJT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OJT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OJTの推進	★OJT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。

ステージI〔若年教職員〕
(採用1~5年目、講師)

ステージII〔ミドルリーダー教職員〕
(採用6~14年目)

ステージIII〔ベテラン教職員〕
(採用15年目以上)

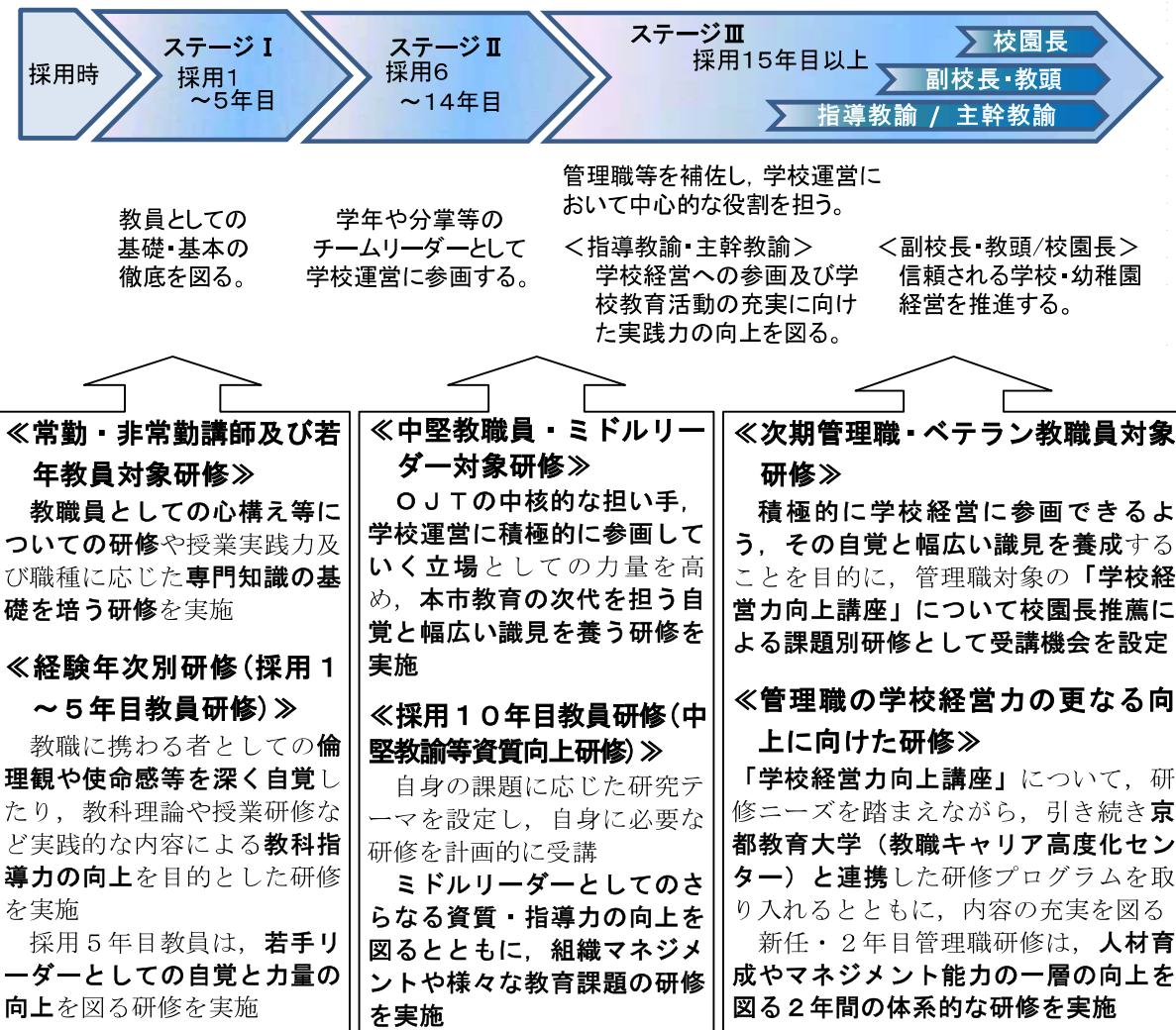
における
OJTに
おける
役割

学校園組織の一員としてOJTに関わり、同僚教員からの指導、助言等を通して自身の資質・指導力を高める。

学年・学校園全体へ視野を広げ、得意分野や専門性を活かし、ステージIIIの教職員との連携や、ステージIの教職員への指導、助言等を通して自身の資質・指導力を高める。

豊富な経験を活かし、広い視野でOJTに関わり、ステージI・IIの教職員への指導、助言等を通して自身の資質・指導力を高める。

【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】 噴緊の教育課題に関する研修

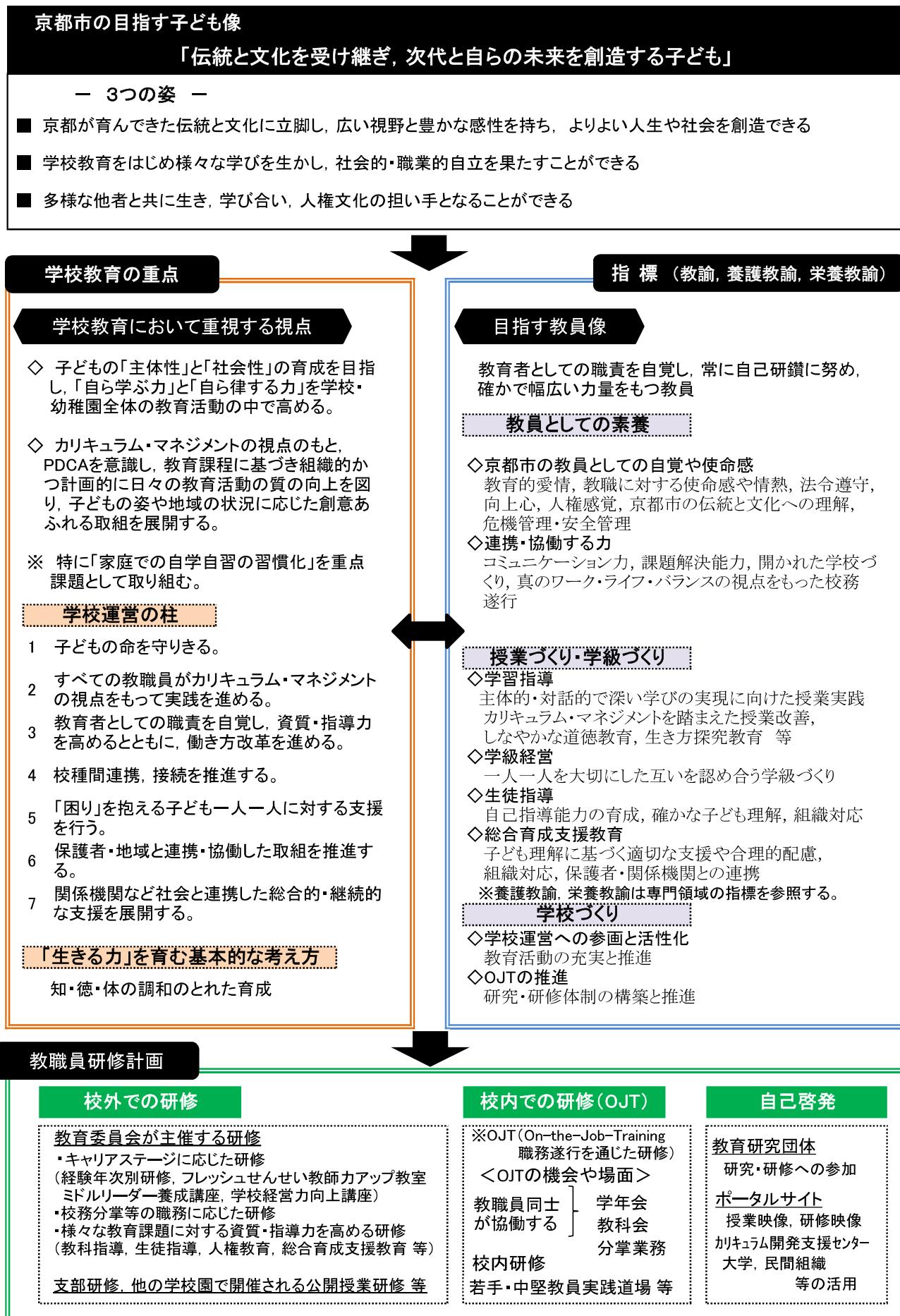
新学習指導要領全面実施に向けて、幼稚園・小学校を対象としたスタートカリキュラムに関する研修、全校種を対象としたカリキュラム・マネジメントに関する研修をはじめ、教科等における幼小接続講座や小中合同講座の充実、プログラミング教育に関する研修、さらには校内研修の核となる研究主任研修の充実等、各種研修の充実を図ります。また、本市の教育活動の推進において重要な役割を担う、教育研究団体の実践的研究を支援するとともに、その成果の普及を図っていきます。

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悉皆研修を実施したり、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設するとともに、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。

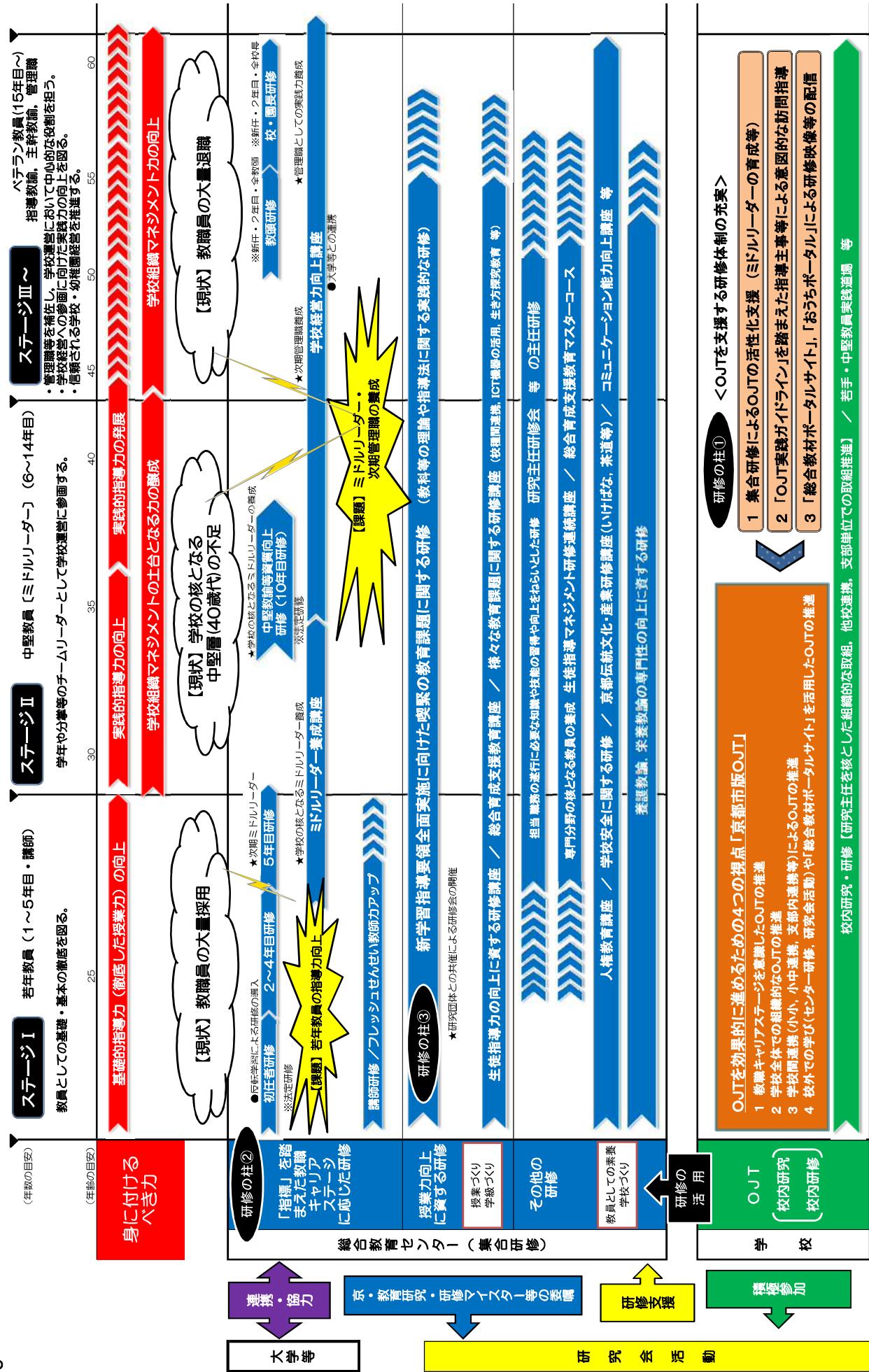
さらに、育児休業で学校現場を長期間離れた教職員に対し、復帰への不安解消や復帰後の教育実践の充実に繋げる研修を行うとともに、「おうちポータル」を活用した自己研鑽の機会の充実を図るなど、職場復帰に向けた研修支援を継続します。

「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

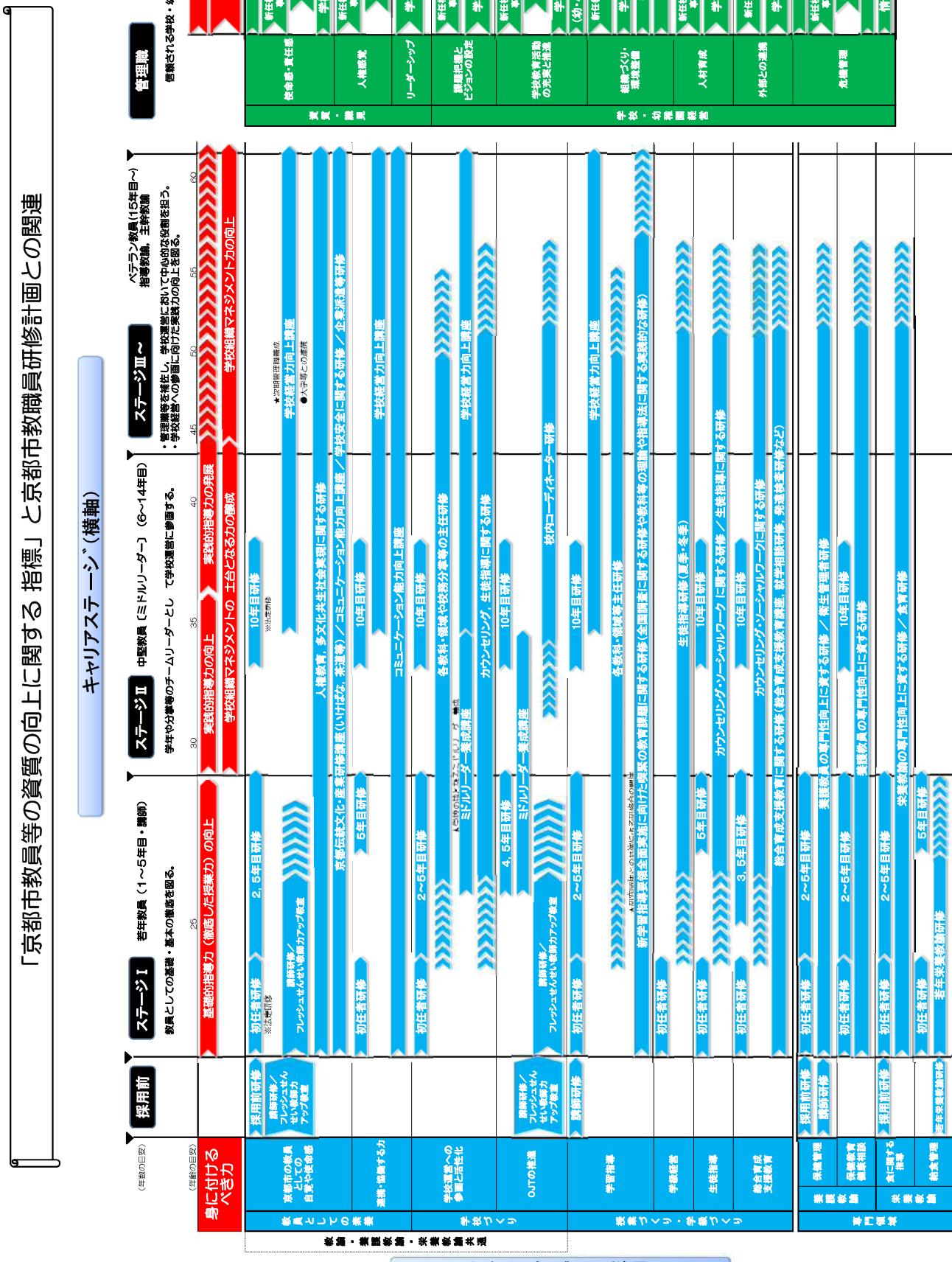


京都市教職員研修体系図 平成31（2019）年度基本方針

『「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による全ての教職員の資質・指導力の向上を図る』



「京都市教員等の資質の向上に関する 指標」と京都市教職員研修計画との関連



資質・指導力(縱軸)