

## 令和4年度 京都市教員等の資質の向上に関する協議会 摘録

1 日 時 令和4年10月6日(木) 13時～15時

2 場 所 京都市総合教育センター

3 出席者 高柳委員、原委員、塩屋委員、森田委員、田中委員、國重委員(岡本委員の代理)、長谷川委員、本谷委員、森田委員、松本委員、関委員、大黒委員、東良委員、瑞慶覧委員、酒崎委員、その他教育委員会関係所属職員 ※岡本委員欠席

4 進 行 (1) 挨拶 大黒総合教育センター所長  
(2) 出席者紹介  
(3) 協議

### 5 議事概要等

#### (1) 挨拶

#### (2) 議事

##### 【①京都市教員等の資質の向上に関する指標の改訂案について】

事務局より説明

#### ■協議(主な意見・質問)

##### 【①京都市教員等の資質の向上に関する指標の改訂案について】

- 管理職の全体指標の中で記載してあるアセスメント能力とファシリテーション能力について、両方とも「目標を達成させるための働きかけ」という意味があってもよいのではないか。
- ステージを現行の3段階から4段階に1つ増やし、きめ細かな指標を新たに作成された点については賛成。一方で、この指標に応じた研修を設計していく必要も生じてくる。また、大学側として教員を養成する上で一番ネックになっているのがICT活用能力の育成。
- これまでから学校現場に対しては研修通知の中で、当該研修が指標のどの分類か、また受講を推奨するステージも記載してきたところ。今後、研修履歴を活用した受講奨励の仕組みが制度化されるため、より明確に示していくことが求められる。
- ICT活用能力については、本市では今年度をGIGAスクール構想の充実期として位置づけ、本市の教育DXビジョンを策定すべく協議を進めているところ。教育DXがより具体化すれば大学にもお願いすることが出てくると思う。
- まずは指標の内容を先生方自身が理解していないと、研修と指標を効果的に結びつけていくことは難しい。大学、教育委員会、各学校園がこの指標に基づいてどのように教員を育成していくのかという視点が大切。
- 現在の指標では「～しようと努めている」「～しようとしている」と記載しているところを本市改訂案では「～することができる」と明確に示している点に非常に良い印象を持った。
- 指標における採用時の姿に記載されている文言については、教職課程のコアカリキュラムに記載されている文言と異なる部分もいくつかある。例えば、資料4の6ページ、教職に必要な素養の部分に記載のある「危機管理」という文言はコアカリキュラムでは「学校安全」という文言である。また、7ページの学習指導の部分には「各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら専門的知識を身に付け・・・」とあるが、「各教科等の本質に迫った学びの中で、専門的知識を身に付け・・・」などといった表現にさせていただくと大学側としてはよりわかりやすい。
- 9ページのICTの部分についても京都市では「ICT機器の活用」という表現となっているが、「ICTの活用」とした方がよいのではないか。
- 小学校現場としてもステージを4つに分けることについて賛成。10年目になると、一度初心に立ち返って更に成長していこうとしており、その姿と指標が対応し、より実態に合った指標になると思

う。

- 「～することができる」という表現に明確化したことで、教員が自分自身の能力を確認する上でより活用しやすいものになるのではないか。
- そうした学校現場の実態を踏まえると、ステージⅠⅡの期間をもう少し短くしてもよいのではないか。また、この指標を教員に理解してもらうためにも、分かりやすい周知をお願いしたい。
- 高校では40代の教員が少なく、50代以上が多い構成。その中で主体的な学びのきっかけをつかんでもらえるかが一つの鍵になる。指標のステージや内容について異論はないが、この指標をうまく機能させ、主体的な学びを引き出す実効性のあるものとしていくことが重要。
- 教職に必要な素養の中で「自身の学校の強み・弱みを理解し自らの力だけでできないことを客観的に捉え」という表現はとても良い印象をもった。  
また、これまでは「総合育成支援教育」という文言だけで括られていたところが、日本語指導やヤングケアラー等への対応も含め「特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応」という文言となった点は非常に良く、これが研修内容等に具体的に反映されていくことも期待している。

### 【①教員等の資質の向上を推進する体制整備（研修受講履歴システム含む）について】

事務局より説明

#### ■協議（主な意見・質問）

### 【②教員等の資質の向上を推進する体制整備（研修受講履歴システム含む）について】

- 本市の研修プラットフォームとして「SMART PORTAL」を昨年旧ポータルサイトをリニューアルして運用を開始。現在国が開発を進めている研修プラットフォームには、各自治体が独自で作成したコンテンツの他、大学や民間の講座についても共有できる機能が備えられる。そうした流れも踏まえて、大学の多彩なコンテンツの活用による研修の充実、更には大学との共同でのコンテンツ作成の可能性などについても今後相談していければ。
- 受講奨励に際しては人事面談等を活用して行っていくことが想定されている。先生方の負担軽減の観点から既存の様式に受講奨励の要素を取り入れるなど工夫していきたい。
- できればすべてが記述式ではなく、簡単なセルフチェックができる様式にすることで、入力する教員にとっても、その内容を確認する管理職にとっても効率的なものにしていただきたい。
- 具体的な様式については、現場からの意見を伺いながら作成を進めていきたい。自身の強みや弱みを客観的に捉え、自身に必要な研修を主体的に選択していけるよう考えていきたい。
- 日常的に行われる校内研修のすべてを必ず記録することにした場合、先生方の負担になるので、どの範囲まで記録するのかについてはある程度先生方に任せていきたい。
- 大学の学生に対しても自身の学習プロセスや成果をポートフォリオに蓄積させている。教員の研修履歴についても同様で、これまでの自身の学びの歩みを見える化し、自身を振り返るツールになればよいと期待している。
- なお、文部科学省の受講履歴システムについては令和6年度から稼働予定であるため、令和5年度については本市独自で様式を定めてデータで記録してもらうことを想定。
- 本学の学生も履修カルテというポートフォリオを作成し、学生の成長過程やどこに課題があるのかなどについて振り返ることができており、効果的な活用が進んでいる。
- 学校現場では、若い教員が多くステージⅡ（伸長期）の教員がステージⅢ（発展期）の役割を担っている場合も多い。
- 指標のステージ分類が必ずしも現場の実態に完全に合致するものではないことは承知しており、あくまでも目安。
- 自身の反省でもあるが、教員は自分の授業実践等の取組を振り返る機会があっても、自身の学びそのものを振り返る機会が少ない。研修履歴を活用して、学び続けるきっかけを作っていくことができれば、子どもたちの教育活動の質の充実にもつながっていくと期待している。
- 教員と面談する際には、指標ごとの振り返りに加えて、当該年度に特に重点的に取り組むべきことを記入してもらい、重点を意識して面談できれば良いと思う。

- 振り返り結果は、当該年度だけでなく過去についても確認できれば本人の学びの成長過程をより振り返りやすくなる。
- 全体像を見ようと思うと、1枚ものがわかりやすい。手軽に出力できればいいなと思う。ベテラン教員に他都市や民間等の他業種の方等との交流の機会があれば、様々な刺激を得ることができる。ぜひ、研修にそうした仕掛けも取り入れていただければありがたい。
- 学校では様々な面談を実施していただく必要があるが、これが現場の負担増につながることを常々懸念。学校現場とも相談しながら、ベストな方法を引き続き探っていければと考えている。
- 国で議論になっている、教員採用試験や教育実習の早期化や免許の在り方についても大学と教育委員会とで、引き続き様々な議論をしていければと考えている。教員の魅力は知っていても教職課程には進まない学生に対してどのようにアプローチしていくかについても検討していければと考えている。
- 大学としては教員を志望する学生が年々減少してきていることが課題となっており、どのように教員志望者を増やしていくことができるのか等について、教育委員会と議論する場を設けられればと考えている。