

令和4年度 第2回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5年1月20日（金） 15時～16時45分

2 場 所 京都市総合教育センター

3 出席者 高柳委員、塩屋委員、森田委員、豊田委員（田中委員の代理）、岡本委員、
蒲田委員（長谷川委員の代理）、本谷委員、森田委員、松本委員、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
※原委員、田中委員、長谷川委員、関委員欠席

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）

○OJTについて、「学校現場における教育実践を活かした取組」というニュアンスが伝わればより良い。

○本日ご欠席の原委員より、指標改訂案については「大学側の意見をうまく反映していただき、丁寧に指標作成いただいている」とご意見をいただいている。

【②研修履歴の記録と対話に基づく受講奨励について】

■事務局より説明

■協議（主な意見）

○研修履歴の記録と対話に基づく受講奨励の「目的の明確化」が必要。全員が目的と手段を理解し、目的と手段をはきちがえないよう、共通認識を持つことが大切である。

○キャリアアップシートについて、よく考えられている。研修履歴の記録内容（案）の振り返りや気づきについては必須項目としてもよいのではないかと。

○記録の目的を考えると、任意の記入部分についても記載いただき、自身のポートフォリオのように活用いただければと考える。例えば、同じ研修を複数回受講しても、前回とは違う学びや気づきがあることもある。

○令和5年度は研修履歴の国システムが稼働しておらず、本市独自のExcelでの研修履歴の記録とする。

○キャリアアップシートについて、他都市の例と比較しても非常によくまとめられており、わかりやすく見やすいと思う。ただ、学校現場の負担にならないか。例えば、校内全体で研修履歴・キャリアアップシートの作成時間を確保するなど一案ではないかと。

○文科省においても、教員の労働時間の見直しは議論されており、本市としても、夜間研修の在り方を

含め、検討の必要性を認識している。

○年に1度は、自身を振り返る機会が必要だと思う。自由記述欄の幅が広すぎるので、例えば、3における記載内容を「今年度取り組みたいテーマ」「力をつけたい分野」等と一定絞るのも一案では。また、学校長が各教員に伸ばしてほしいと考える力と、本人が伸ばしたい力が異なる場合もある。年度末に次年度の目標を考えることも必要だと思う。

○本日欠席の原委員から「振り返りシートも、自己分析できる形になっており、ビジュアルに訴えることができる。イメージもつかみやすく、よいと思う。また、研修受講によって、なぜ自分が伸びたのか、何が伸びたのかを教員自らが振り返り、自分でアクションプランを作れたら、より良い。」とご意見をいただいている。

○キャリアアップシートの自由記述欄における順序について、まず、自己を振り返り、できたこと・できなかったことを書き出す。その2点を踏まえて受講予定の研修を考えるようにすべきではないか。また、2と4は類似内容であり、まとめてもよいのではないか。

○キャリアアップシート上部、1「今年度の経営方針を踏まえた最優先目標・具体的取組等」において、学校教育目標を意識していただくこと、さらに、指標の意義や、キャリア形成を考えながらキャリアアップシートを作成いただくことが効果的な研修受講につながると考える。

○現場では「どうしたら効率的に時間を活用できるか」について常に考えており、最近は研修動画も倍速機能を活用している。夏季・冬季休業期間に教員と話す時間を確保することは難しく、対話の時間をどこで確保するか、校長は考えていかなければならない。また、人事課から面談の種類や時期、まとめて実施が可能な面談についての案内をいただいているが、受講奨励面談も効率的に実施していきたい。

○令和5年度は、研修履歴をプロジェクトフォルダで管理するため、校園長が随時確認することはできないが、令和6年度から、もし国システムを活用するのであれば、リアルタイムでの確認が可能となる見込み。受講奨励の面談や対話のタイミングも柔軟に考えていただけるであろう。

○支援学校においては、教員の数が多く、記述式の自己目標申告書より、プルダウンで選択でき、データで管理が可能なキャリアアップシートは、教職員・管理職とも負担が少なくなり、ありがたい。また、自己目標申告書を年度初めに作成することは、学校現場において定着しており、キャリアアップシートも問題ないであろう。なお、講師経験によって分野別の力に差があることもあるが、指標と教員のキャリアステージが連携していることは良い。

○キャリアアップシートは、管理職にとっても確認しやすい。面談の時間設定については、計画通りにいかないことも多く、難しさを感じる。また、多彩な研修動画があるが、対面受講も教員へ勧めたい。ただし、校内事情によっては、教員が研修参加のために校外へ出ることは厳しく、各自で動画視聴し、その後学びを共有する形が実施しやすい。また、「受けさせられている感」「教えてもらう」という意識を「学びとる」「探究する」に変えていく必要があると思う。

○研究課実施のOJTアンケートにおいても、校内での学びの共有が十分でないことが明らかとなっている。自身の学びを校内で共有することで、受講した研修を自分事として捉えることに繋がるのではないか。また、対面で受講いただいた際には、どのように限られた時間の中で効果的な研修を実施しているのか、研修の内容だけではなく仕組みも持ち帰っていただければと思う。

○幼稚園は他校種より規模が小さいため、面談はスムーズに実施できている。研修履歴やキャリアアップシートの作成について、負担感・抵抗感を感じないように工夫していきたい。また、研修履歴において、研究会活動も記載が可能なことで、自身の学びや頑張りが可視化され、やる気を向上させ、得意分

野をより伸ばそうとする先生もいるはず。なお、代表者が受講し、学びを校内で共有する形が目指すべき形であり、学ぶ姿勢や管理職の声掛けが大切。最終的に学びの記録・ツールとして研修履歴が定着すれば、より良い。

○自己目標申告書をうまく1つにまとめていただき、ありがたい。高等学校は専門性の高い職員が多く、それが高校の強みでもあり弱みでもある。管理職や教育委員会が将来を見据え、教員の強みを伸ばして学校全体の力を向上させていくために、意図して導いていくことが大事だと思う。

○研究会活動については、熱心に取り組む教員が多く、各教員の頑張りを知ってもらうことが必要。研修履歴に記載することで、自己のアピールにもなる。また、本人の普段の取組を管理職が知ることで校内業務に活かすきっかけとなればよい。

○いただいたご意見を踏まえ、「京都市教員等の資質の向上に関する指標」の改訂の手続を進めていく。もし、指標文言等でご意見があれば、1月中にご連絡いただきたい。

【③その他（教員研修高度化推進支援事業の検討状況、配信動画の時間について）】

○国の補正予算において、教職研修プラットフォームを充実させるためのオンライン研修コンテンツの充実にかかる事業が示されている。各大学での検討状況を教えていただきたい。

○国の研修プラットフォームの詳細やコンテンツ提供における規制があるのか等、検討に必要な情報がまだ出されていないため、NITSの本部に確認をしながら、今後検討していく。

○教員研修の高度化モデル開発について、効果的な研修はどのようなものなのかについて、研究する方向で進んでいる。コンテンツ開発については、国の正式要綱の通知後、対応できそうであれば参加を前向きに検討する。

○大学における講義は比較的時間が長く、学校現場において見づらいという声もあるが、実際、学校現場において何分ぐらいの動画が見やすいのか。

○SMART PORTALにおいても、動画速度を調整できる機能をつけており、学びの効率化につながっていると思う。

○60分以上は時間確保が難しく、空き時間で視聴と考えると30分が妥当。

○「研修履歴の記録と対話に基づく受講奨励について」の先ほど行った説明や資料は、教員向けの内容であったのだが、どうだったか。また、校園長向けの受講奨励する側の説明動画があった方がよいかご意見を伺いたい。

○コンテンツに使用するイラストが惹かれるので見やすかった。視覚的效果も大切だと思う。

○校園長であれば、本日の説明内容を自分自身で管理職向けに変換できると考える。

○教員にとって研修は重要であり、自身の授業はどうだろうと振り返り、学び続けることが大切。管理職の先生方においては、受講奨励や対話を進めていただくようお願い申し上げます。