

第8回 京都市総合教育センター外部評価委員会 議事要旨

1 日 時

平成22年3月11日（木） 午前10時から正午まで

2 場 所

京都市総合教育センター 第2研修室

3 出席委員

梶田委員長，堀内委員，千々布委員，茂木委員，柴原委員，中森委員

※ 西堀委員，青島委員，増川委員，海老瀬委員，北村委員は欠席

4 進 行

(1) 挨拶 永田所長

(2) 出席者紹介

(3) 事務局からの説明

配布資料に基づき，平成22年度教職員研修計画の概要，研究事業及びカリキュラム開発支援センター事業について説明が行われた。

(4) 質疑・意見交換（○は委員，●は事務局を表す）

事務局からの説明のあと，次のような質疑・意見交換が行われた。

- 研究論文について，大学教員が引用するようなレベルになるように努力したいとのことですが，そのためにはさらに勉強され，中教審でも議論されてきた「見せる授業」ではなく子どもに本当の力がつく授業でなければならないといった教育の流れをしっかりと捉えておいていただきたい。

また，カリキュラム開発支援センターへの要望として「教育関係雑誌を貸し出してほしい」という教員のコメントが気になりました。バックナンバーを探したり，より多くの雑誌を読み比べたいということであればよいのですが，教員は専門職なので，自らの学びのための文献は自らで購入すべきです。

現在30～40代の教員は，その前の世代と比べると学んでおられない方が多いと感じています。しっかり学んでこられたベテランの方が若い世代を指導され，方向付けを行っていく必要があるのではないのでしょうか。

- 教育センターの研究体制については，以前は指導主事一人につき一研究として取り組まれていましたが，最近では所属単位や研究所全体で一研究として，実際に研究に携わる指導主事は1～2名というケースが増えています。京都市の場合，研究課への指導主事の配置は少ないですが，多くの長期研究員が一人一研究に取り組み，研究発表会には全国から300名以上の参加があるということは，全国的にも高い研究レベルにあると言えます。また，研究員の所属校以外の学校を「研究協力校」と位置付け，連携しながら組織的に研究が行われている点は先進的です。ただ，研究発表会については，近年あまり変化がなく，そろそろ新機軸を打ち出してもいいのではないかと感じています。

カリキュラム開発支援センターは、来室者数が頭打ち状態ということですが、それでも京都市が相変わらず全国一であることは間違いないと思います。追随する他都市のセンターも、各所とも京都市のスタイルを真似たものです。その点は自負を持っていただきたい。ディスプレイの工夫や指導案・図書・教材などの資料の充実は素晴らしいのですが、こちらもそろそろ新しい動きがほしいところです。

- 現職教員の論文やレポートなどを見ていつも感じるのは、論文を書くための基本的なノウハウを知っていればより良いものになるのではないかということです。研究員の方も、論文作成に多くの労力を費やされると思いますが、書き方の「いろは」を知っていれば、知らなかった場合の半分の労力でより良い成果を出せるかもしれません。そのあたりをさらに意識されるとよいのではないのでしょうか。

次に、主幹教諭や指導教諭の研修については、来年度以降どのようにお考えですか。特に主幹教諭については、今のところ職務内容も学校によって様々なようです。設置されたばかりで、こうした研修以前の問題が整理されていないという課題はありますが、主幹教諭や指導教諭の特性を生かし、今後どういった形で学校の経営改善を図っていくのか、センターとしても早めに検討すべきです。

- 研究事業には、研究成果を現場に発信することと、学校以外の場所で研鑽を積ませることで教員としての力量の向上を図るという2つのねらいがあるようですが、研究員は2年間という限られた期間で現場にアピールできる研究に取り組まねばならず、昨日まで教壇にいた方にそういった高い研究レベルを求めるのは大変なことだと思います。ですから、研究レベルを高めるためには、研究期間を長くして研究員としての専門性を高めるほうがよいということになります。しかし、それでは再び現場に戻って力を発揮してもらいたいという人材育成の目的からは外れてしまいます。研究成果と人材育成のどちらに重きを置くのか、軸をしっかり据えることが大切です。

また、企業でも30～40代の者を、つい「今の若いものは…」と捉えがちですが、50代にはない良い面も持っていると思っています。彼らに何が足りないのかということを考えれば、課題が明らかになるのではないのでしょうか。最近、採用活動を通して強く感じるのは、「読み・書き・そろばん」といったいわゆる基礎能力が不足している若者が結構いるということです。また、個性が感じられません。もっと自分の個性を主張できるような教育が必要だと思います。子どもには基礎能力を育てる時期と個性を伸ばす時期があり、段階に応じた教育が大事なのではないのでしょうか。

- そうした若い世代の問題は、ゆとり教育が進められた中で教材研究・授業研究が以前ほど行われなくなり、子どもに力がつかない見せかけの授業が増えたことが原因だと考えています。国際調査の結果からも、日本の子どもたちの学力の低下は明らかです。そうした教育を受けた「ゆとり世代」が今、社会人になっているのです。この10年ほど、ゆとり教育を見直し、教育をいかに再生するかという議論が様々なレベルでなされてきました。一つ一つの学校や一人一人の教員の取組を着実に改善していくことでしか教育は変わらないということで、現在も様々な取組が進んでいるところです。

企業においてもやはり「ゆとり世代」の教育が課題であると伺っています。これは単なる「昔はよかった」、「今の若者は…」という軽い気持ちで受け止めてよい問題ではありません。ですから、若手教員の研修はどうあるべきかしっかり考えていただきたい。

- 校長裁量で個々の教員の力量や資質に応じて研修を受講させるという観点は非常に大事で、そういった方向性を打ち出していただいたのはありがたいことです。

本校では、1人あたり年間3回の研究授業を課していますが、カリキュラム開発支援センターのおかげで、特に若い教員については、指導案を作る力がついたと感じています。ただ、センターなどで学んだ情報や資料を、自分の学級の子どもを目の前にしてどうアレンジするのかというところに教員の力量が関わってきます。本校では、自分の学級の子どもがどう反応するか予想し、それに対して教員はどう対応するのか、声かけと働きかけを明記した独自の指導案を作っています。教員の力量を高めるための仕掛けを作ることが、管理職として大事なことだと考えています。

研究課の研究内容については、専門性を問うていかないと成果が十分に現場に伝わらないと思います。また、管理職としては、研究員の人事についても配慮していただきたいと思っています。
- 人事については、研究員だけでなく、大学への派遣についてもなかなか決定しないという現状があります。少なくとも1年ほど前にノミネートができるようなシステムにできないでしょうか。先を見通した人事を行うことは、本人にとっても、学校にとっても、受け入れ側にとってもよりよいものになるはずです。
- カリキュラム開発支援センターや研究事業については内容・設備とも素晴らしいと思います。先生方には、そこで学ばれたことを是非とも現場で生かしていただきたい。

また、「フレッシュせんせい授業交流会」は、PTAでも見学をさせていただき、受講者が生き生きと議論されていて非常によいものだったと聞いております。ただ、任意参加ということで、本当に研修が必要な教員が受講されていないのではないかと思います。教員への意識づけが大切ですが、御意見をお伺いして、管理職の先生方の指導も重要だと感じました。

研修成果を学校現場に還元するというのも大事ですが、教員個人のライフステージに応じたやりがいをみつけられる研修内容であってほしいと思います。
- カリキュラム開発支援センターでは、今、多忙などの理由により来室時間を確保できない教員をサポートするために、情報発信機能を強化する必要があると考えています。

例えば、単元ごとにまとめた英語活動の教材セットを貸出しておりますが、一時的に貸出し希望が殺到して、セットが不足するといった状況がありました。そこで、こうした問題を解決し、すべての学校に還元するために、自作の教材を作成し、CD-ROMに収めて配布しました。これにより、センターに足を運ばなくても、学校でこちらが発信したリソースを簡単に利用できるようになりました。また、教育の一定水準を維持するため、特に若い教員向けには最低限のマニュアル的なものを整備しておく必要があると考え、イントラネット上で指導案が閲覧できるようにもしました。

利便性を向上させ、必要な時に必要な人に来てもらうことが大切なのであって、来室者数が頭打ちであるということを必ずしもマイナス要素とは捉えておりません。
- 主幹教諭・指導教諭については、まだ配置数が少なく、各校によって職務内容や位置づけが異なっています。具体的な職務内容については今後検討が必要であり、同時に職務に応じた研修を考えていかななくてはなりません。ただし、いずれも教員のエキスパートを対象に研修を行うわけですから、内部講師だけでは難しいところもありますので、大学などと連携し

ながら取り組んでいく必要があると考えています。

また、こうした新しい職ができたことによって、若手教員の指導の在り方が変わることも期待しています。30年前と今の若手教員との違いは、育ってきた環境の違いもありますが、個人の力量・資質の差だけではなく、学校体制の変化も要因として考えられます。今は学校規模が小さくなり、先輩教員が若手に関わって学び合うという機会も少なくなってきました。センターではこれを課題と捉え、改めて学校全体で若手教員を育てる文化を構築していきたいと考えております。したがって、管理職の先生方には、教員一人一人を把握し、学校として必要な教員には必要な研修を受けさせるようにしていただくことをお願いしています。

○ 兵庫県教委は、3～4年前から新任管理職・指導主事の研修実施を大学に委託し、大学教員がコーディネーターとなって年間10日間程度の基礎教養の研修を実施しています。受講者にとっても、外部の環境で学ぶことは新鮮で評判もよいようです。管理職対象以外の研修も含め、大学との上手な連携の仕方を考えてみてはどうでしょうか。

○ 以前から学校経営に関する大学の講座に、管理職候補の教員を中心に受け入れを行っていますが、主幹教諭が管理職に準ずる職と位置付けられるならば、これらの講座のねらいや内容が職務内容とほぼ一致します。是非、大学とタイアップして、主幹教諭には1年間大学で学んでもらうようなシステムを作っていただきたい。

● 本日は厳しい御意見もいただきました。

当センターは開所以来、何とか教員全体の力量を高めたいと様々なシステムや仕組みを考えてまいりました。研修も当初はなかなか出席していただけない状況があったために、指名研修の形で実施してきたものが多くありました。しかし、取組がある程度成熟した今となつては、各学校や地域、子どもたちの実態に応じた取組をするという本来あるべき姿に戻り、研修についても学校長の裁量権を拡大し、学校長の判断で研修を選択すると同時に責任も持っていただくといった体制にしていくことを考えております。

カリキュラム開発支援センターについても、今後は数ではなく質が問われてまいります。学校現場のイントラ整備やICTの導入も進んでおり、こうした環境を有効に活用し、さらなる教員サポートの充実を図っていきたいと思っております。

今後も、よりよい事業の改善に向けて、忌憚のない御意見を頂戴したいと考えております。本日はありがとうございました。