

第7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21年12月14日（月） 午後3時から午後5時まで

2 場 所

京都市総合教育センター 第1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，西堀委員，柴原委員，青島委員，
増川委員，海老瀬委員，北村委員 ※ 中森委員は欠席

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21年度研修事業の成果と課題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。

- 学校長へのアンケート調査は，調査項目が多いので回答が大変なのですが，ほとんどの学校が回答していることから，研修に寄せる期待が大きいことがわかります。
必要な研修項目の上位に「人権教育」がありますが，「人権教育講座」の受講者評価は低いようです。項目別の集計や分析だけでなく，是非クロス集計なども試みてほしいと思います。量の削減には大賛成ですが，あわせて質の向上も図っていただきたい。
- 今年度は，児童虐待や携帯電話の問題など新しい人権教育の課題を取り上げました。しかし，一般教養的な内容になってしまい，研修内容を学校での実践にどう結び付けていくのかがわかりにくかったために，受講者の評価が低くなったと考えています。
- 講師との事前の打合せが不十分で，結果として表面的な内容に終始した感があります。研修で新しい何かを得ることができなければ，受講者の満足度は低くなります。課題の設定自体はよいと思うのですが，その中で伝えるべき内容を絞り切れていなかったことは反省点です。
- 「人権教育」については，表面的な話であればたいいの教員は聞き飽きているはずですが。具体的な内容がどう焦点化されているのか，それが一人一人の教員のものになっているのかが重要です。
例えば，以前，不登校の子どもたちの体験発表会に参加したことがあり，これには非常に感銘を受けました。また，子どもたち自身の力でどうやっていじめ防止に取り組んでいるのか，児童会や生徒会の代表者による実践発表会にも参加しましたが，これも大変良いものでした。両者に共通することは，内容が極めて具体的であることです。

一般論だけではなく、もっと受講者の心の奥底を揺さぶり、今までの認識を変えてしまうような研修内容であってほしいと思います。

- 管理職のニーズや受講者の期待とのミスマッチが起こったということは、講師の選定を含め、企画側に何か問題があるということです。我々企業の研修でも、講師の話が期待外れに終わることはあります。そうすると、次回は別の講師に依頼するなど、改善に向けて検討しますが、教職員研修ではそういった改善のプロセスはどのようにされているのでしょうか。問題の原因を一つ一つ紐解いていかないと、全体として良い研修にはならないと思います。
- 研修の企画は、分野に応じて、総合教育センターだけでなく、教育委員会事務局の担当各課でも行っていますが、各研修会で受講者にアンケートを実施し、その結果はすべて担当課や担当者にフィードバックし、必要があれば見直しと改善を促しています。
- 研修の見直しには2つの視点が必要です。

まずは、どういった内容の研修をするのか、思い切って課題を絞り込むことです。また、絞り込んだ課題に対する研修が、学校現場に本当に必要なのかどうかの検討も必要です。

もう一つは、ワークショップや実技、講義など、研修形態をどうするかという運営方法の検討です。

また、研修の良し悪しも、受講者が満足か不満足かだけで判断すべきものではありません。研修内容を理解している人ほど、不満も書きやすいものです。機械的な読み取りだけではなく、評価の数字が意味するものは何か、きちんと議論していくことが重要です。
- 今、議論されている「人権教育」の研修のニーズは、管理職が教員に受けさせたいという意味のニーズであり、評価は実際の受講者の評価ですから、対象が異なります。また、受講者である教職員と管理職では年齢も経験も違うので、課題に対する認識も違います。それぞれ次元の違う話であり、合わせて議論するのは難しいと思います。まずは、「人権教育」という大きな枠の中で一番の課題や現場のニーズは何なのか、そこに焦点を合わせないと、管理職が期待することを受講者にも伝えることができないのではないのでしょうか。

また、教職員の負担軽減のために研修を削減されたということですが、負担を減らすことと研修を減らすこととは、やはり次元の違うことだと思います。研修は、やればやるほどニーズに対してきめ細やかな対応ができ、教職員にとって意義あるものになるはずです。負担感が大きいのは企画側であったり、日程や会場の問題もあつたのではないのでしょうか。

教職員の問題なのか、運営上の問題なのか、どの次元の改善を行うのかで課題は変わります。改善を見通した分析をすることが重要です。
- 教職員の負担軽減については、教育委員会全体で取り組んでいるところです。各所属とも、業務の見直しと整理を進めており、研修についてもそういった観点から削減した一面もあります。また、マナー化した研修について、各所属の担当者に研修の在り方を問い直し、いかに今日的課題に対応したものとするのか、今一度中身をしっかりと考えてもらいたいというねらいもありました。

本日のお話をお伺いし、センターとしてもアンケートの調査項目や統計上の見方について検討が必要であると感じております。

- 教職員の力量向上に最も効果があるのは、授業研修や校内研究、研究会活動などの自主的な研修・研究であり、それらに時間を割いてもらうためには集合研修を減らしてもよいというのが私の持論です。校内研修・研究との連携充実については本日の資料にも触れてありますが、人材育成の方針として教職員の自主的な学びに重点を置くという点を、もっと前面に出されたほうが良いと思います。

次に、研修会の講師についてですが、民間の方は「ニーズがどこにあるのか」、「ニーズにふさわしい研修内容は何か」ということを、時間をかけてきちんと準備されるので、通常は受講者評価も高くなります。しかし、それだけの報酬も要求されますので、民間の講師ばかりで研修を行うのは不可能です。そこで私が期待したいのは、自前講師の育成です。指導主事であればいくらかでも高い要求ができます。指導主事の育成システムや人事、予算の問題などをこの場で議論してもいいのではないのでしょうか。

- 研修の削減については、指名研修を中心に見直しをしています。初任者研修などは、日数削減に伴って、指導主事の訪問指導回数を増やすなどの対応をしており、質的な転換を図っているところです。

- 教職員は、現場の実態をよく知る指導主事などの「身内」の話だけでなく、大学教授や民間講師などの実態とは少し離れた広い観点の話も含め、多様な研修内容を求めていると思います。研修の多様性をどう構築するのが重要です。

- やはり、先生方には社会人としての視野が狭いと感じることがあります。教師の思いや指導は、子どもたちに如実に反映されます。多様な研修を受けていただき、そこで得たものを子どもたちへの指導でかえしてほしいと思います。

- 先日見学した研修会では、夜間にも関わらず多くの先生方が参加されていて、熱心で活気があって素晴らしいと思いました。研修にも様々な工夫があり、特にワークショップの手法には有効性を感じました。教員同士の輪が広がるという意味でも、校外研修は大切だと思います。

先ほどから議論されている「人権教育」については、保護者懇談会においても難しい問題ですが、私自身は講演などを聞くたびに大変勉強になります。やはり、内容がニーズにあっていること、タイムリーであることが重要です。

また、先生方も保護者も、まだメディア教育の重要性をそれほど感じていない傾向があるようです。これからは携帯電話の問題も含め、メディアリテラシーの向上が課題だと思います。

- 研修メニューは非常に豊富ですが、研修の趣旨や目的を受講者にきちんと伝えることが大切です。なぜこの研修を実施するのか、何を学ばばいいのかという趣旨を明確にすれば、受講者もいっそう目的意識を持って学べると思います。

また、講義形式の研修の評価が低い傾向にあるようですが、それは私どもが実施する研修においても課題と認識しております。今後は、見たり読んだりすればわかることを、わざわざ集めて研修するという非効率的な形態を改善したいと思っています。例えば、受講者がeラーニングやDVD教材を活用し、自宅や職場において一定の知識を身につけたうえで集合研修を実施すれば、より効率的・効果的な研修が実施できるのではないのでしょうか。

- 勤務校で実施した公開研修の参加状況を考えても、研修のニーズは多様になっていると感じます。また、ニーズに応じた研修を学校現場でどう活用していくかということも重要です。
- もともと教員数が少ない幼稚園では、指名研修には園長が出席せざるを得ないことが多かったのですが、研修の精選をしていただき、課題に応じた選択肢が広がり、良くなってきていると感じています。
また、他校種の教員と一緒に研修に参加することも視野を広げる意味で大事ですが、校種独自の課題に対応した研修の機会の保障をしてもらいたいと思います。
- 今後は、本日いただいた御意見をふまえながら、課題について見直しと改善を進め、22年度の研修計画策定を進めてまいります。ありがとうございました。