

第6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10月16日（金） 午後2時から午後4時まで

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，千々布委員，茂木委員，西堀委員，柴原委員，青島委員，
中森委員，海老瀬委員，北村委員 ※ 堀内委員，増川委員は欠席

4 進行

(1) 挨拶 永田所長

(2) 出席者紹介

(3) 委員長選出

委員の互選により，梶田叡一委員を委員長に選出

(4) 事務局からの説明

配布資料に基づき，平成21年度研修計画について説明が行われた。

(5) 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。

- 初任者研修について，学校を離れて行う研修だけで力がついたという話はあまり聞きません。なるべく効果的に初任者を学校で指導することを考えるべきではないでしょうか。
ただ，小学校の場合は同じ学校の教員の教え合いが有効ですが，中学校の場合は同教科の教員同士で研鑽をしたほうが理解しやすい面があります。校内に同教科の教員が少ない学校もありますので，2・3年目教員の研修に取り入れられているチームによる授業研修会の手法はよいと思います。
- 学力調査の分析結果を，もっと研修に取り入れてもいいのではないのでしょうか。
学力とは，「習得・活用・探究」を力として子どもの身につけさせることであり，それを「習得させたつもり」「力が付いたと思う」といった主観ではなく，客観的な結果で示さなくてはなりません。授業は見かけだけ盛り上がっていてもだめです。学力調査の結果を勘案すれば，見かけだけなのか，本当に力がつく授業ができていのかが見えてくるはずですが。
見かけだけの授業をする言わば素人の教師を，プロの教師にしていくのが研修だと思えます。是非，調査の分析結果を研修に生かすことを考えていただきたい。
- 免許更新制廃止のニュースも出ているところですが，研修数が削減されていることは，保護者の立場からすると，その分のフォローができていのか心配です。
学力の向上も大切ですが，家庭・地域との連携が盛んに言われている中で，地域の行事などに参加する教員の割合が非常に少ないように感じています。

- 学校を訪問した際、私はいろいろな場面で教員の方にも声をかけていますが、挨拶を返されない方もいて、そういった方が教育の現場にいるということに不安を感じます。学力の向上はもちろんですが、きちんと「人づくり」ができる教員を育成してもらいたいと思います。
- 「教育は人なり」ですから、人としての資質と日々の授業における指導力向上は教員にとって非常に大切な条件です。小学校では、一つの教科を切り口として授業力を向上させる校内研修の取組を長年積み重ねてきました。それが学力調査の結果にも反映されたと思っています。やはり、一時間一時間の授業を大事にできる教員を、教育センターと学校がうまく連携しながら育てていくということが大切なのではないでしょうか。
- 初任者研修で取り組んでいただいている授業設計と評価は、中学校においては一番の課題だと考えています。子どもと同じように、教員にも基礎・基本を徹底的に叩き込む時期が必要です。若いうちはいろいろな授業手法を取り入れ、設計図どおりやってみることも大切だと思います。
- 特別支援教育だから特別ということではなく、子どもたちに学力をつけるということに関しては共通するものがあります。やはり、教科指導の技術や学級経営など、教員として学ぶべき要素は初任者のうちに身につけないといけません。基礎・基本がわからないのに応用だけでやっても、独りよがりや自己満足で終わってしまうのではないかと強く感じています。
- 学校のマネジメントをする管理職の課題認識や教員の問題意識は何なのか、子どもや保護者といった企業で考えれば顧客にあたる人たちの満足度はどうなのか、行政としての課題認識は何なのかといった部分がまだよくわかりません。校種や年齢層によってニーズや課題が異なると思いますので、根本的な課題やその対応について、もう少し説明をいただきたい。
年齢構成の不均衡は大きな問題だと思います。資料によると、10年後にはベテラン層が一週に退職してしまい、教員が不足すると考えられます。しかし、一方で子どもの数が減少すれば教員数が過剰になるとも思われます。これはこの場の議論で解決できる課題なのでしょうか。対策はどうなっているのでしょうか。
- 課題の把握については、総合教育センターが実施するほぼすべての研修について、受講者アンケートを実施しております。また、学校長にも研修事業についてのアンケート調査を実施しており、それらをもとに毎年研修計画を見直しております。
次回の会議において今年度の状況をもとに課題を分析したものをお示しし、御説明したいと考えております。
- 年齢構成の問題は全国共通です。50歳以上の膨れあがっている部分は、ベビーブームによる子どもの急増期に大量採用された世代です。その後、子どもの減少に伴って採用数も減ってきており、京都市の児童・生徒数は、30年前と比べると半減しています。
しかし、近年は少人数学級やティームティーチングの導入など、きめ細かな教育を行うことが求められおり、団塊世代の大量退職による不足を補うための大量採用が行われている状況です。
- 年齢構成の不均衡を平準化するためには、人事上の取組が必要です。数年前、大阪府が他都市の中堅教員を優遇して採用しようとしたことがありました。また、最近では採用試験の年

年齢制限を撤廃するところが増えてきています。しかし、いずれの場合も根本的な解決策にはなっていません。そうなる、この歪な年齢構成を前提として、いかに管理職を確保するのかということ、大量採用により採用者の資質や力量にバラつきが出てくる中で、どうやって資質の向上を図っていくのかということが課題になってきます。

京都市の場合、管理職相当の年齢層が膨れています。これは一方で管理職にならない人も多いということです。そういった人たちのモチベーションを失わせないような施策が必要です。

- 若手の育成につきましては、私どもも毎年多くの採用者がいる中で、いろいろと課題がございます。

よく「社会人基礎力の強化」が話題となりますが、社会人以前の基礎力強化が必要な者の中にはおります。そういった世代が、教壇に立って子どもたちを指導していることを考えますと、本当に大きな課題であると思います。

私どもでは、新規採用者に対して「何のために働くのか」ということを徹底して指導いたします。自分で考えさせ、理解させ、納得させた上で働くことが大切だと考えています。それは、教員であれば「学校教育とは何なのか」とあると思います。そこで上司にあたる校長先生などが「教育とは何か」について指導し、「何のために教員になったのか」「教員として何を実現したいのか」を明快にし、職務に対する使命感を持たせた上で、教科指導などの力量を向上させていくことが必要だと思います。

課題の二つ目といたしましては、択一で答える選択問題等には長けているのですが、物事を進める手順を一から自分で行うことが苦手なものがございます。原因の一つといたしましては、物事の根本を理解していないことがあげられます。

教員であれば、行政が進めている方向性や施策があるわけですが、それを根本として各教員がきちんと把握し、自分に求められている役割を理解させることが大事であると考えます。

- 近年、教員養成を見直そうという動きがあります。教職課程の定められた単位を揃えただけでは不十分であり、ひ弱な優等生では教師にはなれません。大学では、単位には認定されませんが、教師になるための心構えや子どもとの接し方を学んでもらうための合宿やボランティア活動などの取組を進めているところです。

以前に比べれば、教員の資質は随分と向上しているのですが、より一層高めていくためには、やはり研修が必要です。ただし、研修はきっかけづくりに過ぎません。研修をきっかけにして、自分で変わっていつてもらわないとならないのです。

- 若手の育成について、課題は多くあります。

京都市の採用試験では、PTAや民間企業の方々にも参加していただき、1次試験から受験者全員の面接を実施しておりますが、資質というものは目に見えず、数値化できない要素も多くあります。先ほどのお話にもあったように、学力があるからといって必ずしも良い教員になるとは限りませんので、数値化できない部分をどのように把握し、見極めていくのかといったことを考えなくてはなりません。

採用後も、多くの教員は意欲的に日々の実践に取り組んでおり、そういった教員の力量・資質をさらに高めていくことが総合教育センターの使命だと思っております。本日いただいた御意見をより良い取組につなげていきたいと考えておりますので、今後ともお気づきの点はどんどん御指摘をいただきたいと思っております。