

第12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24年12月20日（木） 午後3時から午後4時半まで

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，千々布委員，原田委員，日下部委員，潮委員，
相原委員，衛藤委員，竹内委員 ※ 堀内委員，倉垣委員，林委員は欠席

4 進行

（1）挨拶 永田所長

（2）事務局からの説明

平成24年度教職員研修の取組状況の説明及び、「教職員研修計画についてのアンケート集計結果」や「教職員の年齢構成」等の資料に基づき、平成25年度研修計画の策定に向けた重点課題についての説明が行われた。

（3）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。

- 資料を拝見すると，指導主事がかなりの回数の学校訪問を行っているという印象を受けます。他県では，学校から要請された教科の指導主事が単独で訪問するのか，あるいは複数チームで訪問し，単独の授業だけでなく通常の授業も参観しながら，学校の体制全体に対する指導をしているという他県の例もあるのですが，京都市ではどのような体制で訪問されているのかお伺いできますか。
- 小学校について申し上げますと，基本的には1名で訪問しますが，授業の参観を通して，授業内容についての指導だけではなく，バックにある研究体制についても助言を行っております。年次別研修で訪問する場合の約7割は初任者への指導で，そのほかは3年目，10年目での授業研修に伴う訪問指導です。また，研究発表会において部会の設定が複数ある場合は，教科担当主事や，教員OBである研修主事等が複数で訪問する場合があります。

- 中学校につきましても、例えば同日に複数の教科で行う場合は、それぞれの教科担当指導主事が複数で訪問することがあります。また、特定の教科の授業であっても、教科横断的な研究テーマの設定がされている場合、例えば「言語活動の在り方」を切り口にして研修をする場合などは、教科指導に限らず研究体制全体への助言を行う場合もあります。
- 学校ごとの様々な課題に応じて訪問指導・支援していく必要があると考えており、要請訪問だけではなく、計画的な訪問指導も始めているところです。教育委員会の立場として必要と考える学校に対しては、要請がなくても指導主事が単独または複数で支援をしていく体制を整えているところです。
- 校園長先生方は学校側の立場として、指導主事の訪問をどのように捉えていらっしゃるでしょうか。
- 訪問指導に来ていただくことは非常にありがたいと思っています。中学校の現状として、若手教員が非常に増えていますが、全員が担任を持てているわけではなく、担任を持たない教員は、担任を通して学ぶ部分の力がつかず、スタートが遅れていくという実態があります。そういった若手教員についても、校内でどういう体制を組んで育成していくのかというのが当面の課題だと考えています。また、50歳前後のベテラン教員について、若手を育てる意識が低いという印象があります。若手にまかせて自分は引退しようという意識が感じられる。そのあたりが現場の悩みでもあります。
- 総合支援学校も大量の若手教員が入ってきており、1・2・3年目、10年目等の年次別研修については、年度当初にしっかり把握し、計画的に実施していく必要があります。初任者については、きめ細かく訪問指導していただいております。本人たちの励みにもなっています。ただ、若手教員の研修は大変充実していますが、若手に範を示せる中堅教員が少ないのが現状です。また、ベテラン教員も2極化している印象があります。総合支援学校では特に、子どもたち一人一人の課題も様々で、きめ細かく子どもたちに関わっていく必要があります。中堅・ベテラン層の教員を校内研修等の中でどのように活性化させていくかということが課題だと思っています。
- 現時点で小学校・中学校だけで2000回近い訪問を行っていますが、それでもすべての学校の要請に応えられているわけではないのが現状です。人員削減が進んでいく将来的な流れの中では、現状あるいは今よりも少ない訪問でも効果的に届く支援をしていくということが重要であると考えております。そのためには各校園内での取組も充実させていただき、それと教育委員会の研修や指導とをうまく連動させていくことが必要になっ

てくると思います。幼稚園での園内研修などの取組の現状はいかがでしょうか。

- 幼稚園では女性教員が多く、ミドルリーダーすなわち 30 代がどうしても産休や育休等で非常に層が薄くなっています。そのため、20 代の時点で、若手向けの研修等でしっかり勉強しておくことが重要で、そのような場を設けていただいているのはとてもありがたいと思っています。また、園長OBに指導助言をいただいたり、先輩教員と一緒に研修を行ったりしており、そういった場が若手にとてもよい影響を与えてくれています。
- 中学校において感じるのは、今の若手教員は学力は非常に高いけれども、コミュニケーション力や生徒指導の力が弱いということです。子どもたちがきちっと前を向いて話を聞いていたら、100%普通に授業ができます。でも子どもたちの現実はそうではない。そういった今の若手教員の弱い部分をセンターでの研修で育成していただきたいと思っています。
- 実際に役に立つのは、大学で学んできた知識よりも、これまで生きてきた経験の中で培ってきたその人の「人間力」であるというようなことを聞きますが、衛藤校長のおっしゃるとおり、実際のところ、今の新採教員は総じて言えばそういう「人間力」が弱いと感じています。これは中学校に限らず小学校であってもそういう傾向であり、今一番の悩みはそこにあります。これはおそらく教員だけでなく民間企業でもそういった傾向があるのではないかと思います。毎年300人を超える新規採用の教員を迎えていますが、そういったコミュニケーション力や人間力の部分の弱さが原因となって不調をきたす方が毎年何人かいます。まずは経験、体験を積み重ねていただくしかないのかなと思います。総合教育センターとしても、採用前研修や初任者研修の中で、出身等を考慮に入れたグループ組みをして仲間づくりのしやすい場を設定する等の工夫をしております。先ほどおっしゃっていた「担任」という部分についても、「確かな担任力研修講座」や「フレッシュせんせい実践力アップ教室」といった担任力を高める若手向けの研修を実施しており、参加率も高い状況です。ただやはりすべてを集合研修で育成するというものではないと思います。一定のモデル的なものとして、総合教育センターで実施し、後は学校の中で育てていくべきではないでしょうか。管理職も中堅教員もそういう意識を持って、若手をきちんと育てるという風土づくりをしてほしいと思っています。民間企業でもやはり同じような課題をお持ちなのではないでしょうか。
- 若い人はいわゆる「学力」という意味では能力が高く、知識も持っていますが、自分で考えるということをあまりしないという実態があります。すぐに正解を求めたがる。そういう教育を受けてきたから仕方がない部分だとも思います。コミュニケーションに関しては、横との関係は得意ですが、上下の関係が苦手で、相手の立場に立って考える

ということが弱い。また叱られ慣れしていない。少し強く言うと辞めてしまう例もある。素材として決して悪くないのですが、なかなか育てるのが難しいという実感を持っています。少し話は変わりますが、今までのお話によれば、学校の先生方は、実際教壇に立たれる中で、あるいは研修等を通して、いわゆる「人間力」や教員としての力量を高めていかれるということですが、中学校や高校での教育の中でそういう「人間力」や「コミュニケーション力」といった力を身に付けられるような授業内容にしていけないのかと感じています。

- 新しい学習指導要領においては、まさにそういう視点で授業改善していくということが示されています。社会に出て、新たな局面に立ったときに、きちんと自分で判断して行動していく力をつけさせないといけない。今回の改訂で学習指導要領の内容は大きく変わっております。若手、中堅層に対しては、そういった新学習指導要領の趣旨について様々な形で研修を行ってきていますが、ベテランの先生方がついて来れていないという現状があります。他都市でも同じような悩みを抱えているようです。
- 色々な学校の現場の状況や若手の状況についてお話いただきましたが、学校訪問の話に戻らせていただくと、指導主事による訪問指導を学校現場が抱える課題の解決に結び付けていくためにはどうしたらよいのか、千々布先生は他都市等の状況もよく御存知かと思いますが、御意見をいただけますか。
- 学校訪問体制についての他府県・市の状況等については、後日まとめて送付させていただきます。ここでは、なぜ授業研究が教師の力量を向上させるのに効果があるのかということについて申し上げたいと思います。先ほど永田所長のお話にもありましたとおり、先輩から教えてもらう等のある意味徒弟制的なものや経験学習的なものもありますが、集団から教えてもらうことの効果というのがございます。統計的に、自己効力感が高い教員は、個別に教えてもらったからではなく、学校全体がまとまっているからであるという結果が出ております。きっちりまとまりのある学校では、例えば担任逃れをする教員とか、そういった教員は出にくいです。そういうことを言いにくい土壌があります。授業研究や校内研究を行うことで、こういった学校全体のまとまり、高まりにつながっていきます。うまく教員の力量の向上の理想的な流れができています。京都府においては、学校体制づくりと指導主事の訪問がきっちり連動しています。また、訪問することによって全体的な学校体制の状況を把握することができます。京都市でも、訪問指導をされる際に、そういった学校体制づくりの部分をさらに意図的に推進していかれると、より効果的に課題の解決に結びつけていけるのではないかと思います。
- 京都市はよくやっておられると思っています。後は目に見える結果としてどう出てく

るかを見ていく必要があります。分かりやすく言うと、1つは学力で1つは不登校の子どもの数です。不登校については全国的に90年代から大きく増え、2001年、2002年頃でピークを迎え、今は落ち着いていて、所によっては増え、所によっては減っているという状況です。全国学力学習状況調査の結果が良くなっているか、不登校の子どもの数が減ってきているか、そういった状況も見据えながら、各学校の課題をきっちり把握した上で訪問指導していただくとよいと思います。保護者や市民から一番見える形にどのように反映されているのかということを、しっかり見ていく必要があると思っています。

● 保護者の立場から、現在の年齢構成も含めた学校の現状について、あるいは今までのお話をお聞きいただいた中で、どのように思われますか。

○ 年齢構成を見てまず感じたのは、管理職に男性が非常に多いということです。ここ10年間採用試験の面接をさせていただいておりますが、率直に女性の方が学力であったりリーダーシップであったり、力を持っていると感じています。この男女共同参画社会の中でありまして、この構図はまた変わっていくのかなと思います。先生方への研修については、採用された先生方に対しては非常に多くの研修があり、サポートをしていますが、保護者や子どもの立場からすれば常勤講師や非常勤講師の方も同じ「先生」であり、どの立場の先生が担任を持っても、それとは関係なく接しているのが現状ですので、講師の先生方への研修も考えていただきたいと思います。また、若手の先生の規範意識や資質向上については、今大変重要な課題であると思っています。中学校で起こった事件のことも踏まえまして、研修の中で、あるいは校内で、まず規範意識を高めるということをしっかりやっていただきたいと思います。中学校PTAでは「あなたの背中何を語っていますか」という規範意識のポスターを作成し、保護者の意識を変えていこうと取り組んでおります。子どもたちに言うだけでなく、保護者も先生方もまず背中を見せるという意味で、規範意識を高めていく必要があると強く感じています。

○ 講師の先生以外は50代の方ばかりという小規模校で、そのうち5名が昨年度退職されるという状況があり、今年度の始めは慣れるまで大変でした。保護者としてはそのあたりの先生方の配置のバランスも考えていただきたいと思います。ただベテランの先生が多い子どもを安心して預けられますし、学校全体で、保護者も含めて、講師の先生を育てているという雰囲気があるのはとても良いことだと思っています。学校では様々な保護者がいたり、子どもがいる中で、その対応等の中で毎年のように心を病まれる先生がいる現状があります。突然担任が変わったりすることも目の当たりにして、市として、保護者への対応の在り方の研修であったり先生方の心のケアについても取り組んでいただきたいと思います。

- 学校と民間企業とでは違う部分もあると思いますが、これからの人材を育成していく一方、ベテランの方に最後までモチベーションを高めて頑張ってくださいという、その両面において、民間企業ではどのような工夫をされていますか。

○ 民間企業の場合も、年功というのは薄れてきていますが、年齢を重ねてもそれぞれの職位に応じて求められる職務があり、そこに人事評価があります。立場に応じて、後輩の育成であったり中間管理職であれば部下の育成という観点も評価の大きな軸になっており、給与にも反映されます。評価がすべてではないと思いますが、やはりそういうシステムが働いていることも、ベテラン層の活性化につながっていると思っております。

○ 年齢構成については動かしようもないことですし、むしろ3年、5年を見据えてこの年齢構成をうまく活かす方策を考えていくことが重要であると思います。また、途中で退職した教員の辞めた理由を分析することも必要です。教員に向かない人であれば、実際大変な仕事ですし、早く辞められた方がよいと思いますが、サポートの仕方次第では伸びる可能性のある人もいるはずです。

中教審の教員養成部会長を3期6年させていただき、今もメンバーとして、インフォーマルに話し合いをさせていただく中でもよく申し上げているのですが、年齢構成だけでなく、様々なことが今は全国的に「過渡期」であると感じています。一般の方から見れば、学校というものに対しては、先生方の規律の問題や、組織としての在り方の問題など、目につく部分も多いかと思いますが、私としてはやっとなんか回復したというのが率直な意見です。これから次の段階に向けてどうしていくのかということが重要になってきます。総合教育センターとして3年後、5年後のビジョンをもう少し明確に打ち出されてもよいのではないのでしょうか。3年後5年後、どういう学校になってほしいのか、その時推定される年齢構成の下でどういうことに取り組んでいく必要があるのか、そういったことをしっかり検討され、示していかれることが大切だと思っております。

また、新学習指導要領については、趣旨の徹底、理解の度合いが各教育委員会で非常に差があります。今回の学習指導要領は、10年に1回の定例的な改訂でなく、はっきり方向性が変わっています。訪問指導されることは良いことですが、訪問する指導主事がきっちり学習指導要領の内容を理解した上で指導されることが重要であると思っております。

- ありがとうございます。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、25年度の研修計画策定を進めてまいります。

(4) 総合教材ポータルサイトの紹介

平成24年10月に運用を開始した「総合教材ポータルサイト」(カリキュラム開発支援センターで開発した教材や授業に活用できる映像資料, 総合教育センターでの研修の資料や動画などを集約し, 教員が素早く簡単に必要な情報にアクセスできるようにした, 教材・研修に特化したポータルサイト) についての説明及び実演を行った。

- 指導案などを出されるにあたっては, 必ずセレクトをしていただきたいと思います。まずきっちりした発問が準備されている指導案であること。もう1つは指導の手立て, 手順がしっかり示されていることです。いくつかある手順の中から, 子どもの実態に合わせて選択されているかということが重要です。こういったシステムができるとそれだけで安心してしまふところがありますので, ぜひコンテンツの吟味をしっかりといただき, 良いものを出していただけるようお願いしたいと思います。