

名古屋市教育委員会定例会

平成 31 年 1 月 15 日

午前 10 時 00 分

教育委員会室

議 事

- | | | |
|------|----------|---------------------------------|
| 日程 1 | 第 33 号議案 | 名古屋市博物館条例施行規則の一部を改正する規則案について |
| 日程 2 | 第 34 号議案 | 平成 31 年度名古屋市学校教育の努力目標及び重点事項について |
| 日程 3 | 第 35 号議案 | 平成 31 年度教職員研修の基本方針について |

出席者

杉 崎 正 美 教育長

小 栗 成 男 委 員

梶 田 知 委 員

小 嶋 雅 代 委 員

教育次長始め、事務局員 28 名 ※傍聴者なし

(杉崎教育長)

それではただ今から教育委員会定例会を開催いたします。

ではこれより、日程第 1 第 33 号議案「名古屋市博物館条例施行規則の一部を改正する規則案について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(百合草総務課長)

日程第 1 第 33 号議案について説明させていただきます。

この規則の改正は、博物館本館の駐車場の使用料に関するもので、改正点は 2 点ございます。

1 点目は、納付の特例を追加するものでございます。

博物館の駐車場の使用料は、駐車場を使用しようとする者がその入口においてあらかじめ納付することが原則となっております。例外的な取扱いについては、回数券による場合に、その交付を受ける際に納付することが定められておりますが、これに加えて、教育委員会が特別の事由があると認めるときは、駐車場を使用する者に代わって、当該者以外の

者に使用料を後納、後から納付させることができるようにするものでございます。

2点目は、減免事由を追加するものでございます。

博物館のギャラリーの使用許可を受けた者がその展示物を搬入、搬出等するために、教育委員会の許可を受けて博物館の駐車場を使用するときに使用料を減免することについて、規定を整備するものでございます。

施行期日は、公布の日からでございます。

よろしくご審議くださいますようお願いいたします。

(杉崎教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問がありましたらお願いします。

具体的な改正は、2枚めくったところの新旧対照表、原稿と改正案が書いてあります。

最初に言っていたのがこの30条の2の第4号。裏面がギャラリーの話で、31条に減免のことを追加したと。

(小嶋委員)

市民の方にとって利便性が上がることなので、この博物館の駐車場が有効に利用できればより望ましいのではないかと思います。

(杉崎教育長)

他にご意見もないようですので、第33号議案「名古屋市博物館条例施行規則の一部を改正する規則案について」につきましては、原案どおり可決してよろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし

(杉崎教育長)

ご異議なしと認め、そのように取り扱わせていただきます。

続きまして、日程第2第34号議案「平成31年度名古屋市学校教育の努力目標及び重点事項について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(藤本指導室長)

第34号議案「平成31年度名古屋市学校教育の努力目標および重点事項」について提案いたします。

はじめに「名古屋市学校教育の努力目標」の位置づけについて説明いたします。今日お配りしましたものの3枚目をご覧ください。資料でございます。

名古屋市学校教育の努力目標は、学習指導要領や本市の教育振興基本計画およびナゴヤ

子ども応援大綱の実施状況などを踏まえ、本市の子どもの実態をもとに毎年設定し、各学校園へ通知しているものです。

各学校園では、この通知を受けそれぞれに学校努力点を設定し、学校運営と教育活動の改善に努めておるところでございます。

それでは資料の方戻っていただきましてよろしくお願ひいたします。これまでの努力目標については、概ね3～4年をサイクルに大幅な改訂を行ってきております。

平成31年度は、現行の学習指導要領は継続実施されておりますが、本市におきましては、新しい第3期教育振興基本計画の初年度となっております。また、ナゴヤ子ども応援大綱も30年11月に改訂されました。したがって、努力目標のキャッチフレーズを、次年度に向けては変更させていただきたいと考えており、そこにございますように「なかまと学び 夢を創る」とさせていただきたいと考えているところでございます。キャッチフレーズの下に、枠囲みで示しておりますのが、設定した理由と育てたい子どもの具体的な姿を記述したものでございます。このキャッチフレーズには、名古屋の子どもが、なかまとともに学びながら、自分自身の夢を見つけ、その実現に向けて歩むことができるようにしたいという願ひを込めております。

また、本年度の重点事項を踏まえ、さらに新たな課題を掲げながら学校として取り組んでいただきたい、ということでその下の枠のところに各校種別に重点事項を示しております。

幼稚園におきましては、幼稚園教育要領を踏まえ、「多様な動きを楽しみ、工夫して表現する喜びを味わうための活動と指導の充実」を加えました。

小中学校は、「なかまなビジョン」に基づく授業づくりを推進するために、「画一的な一斉授業からのさらなる転換を図り、」という文言を付け加えました。

特別支援学校は、幼稚園から高等学校までを見通した指導をするために、「幼稚園、小中高等学校の教育課程の連続性を重視した教科指導」を加えました。

高等学校は、主体的・対話的で深い学びの実現を推進するために、「画一的な一斉授業からのさらなる転換を図り」を加えました。また、「他者と協働すること」をより明確に示したところでございます。

この学校教育の努力目標及び重点事項につきましては、2月1日に名古屋市立のすべての学校園に文書で発出するとともに、2月の校長連絡会・園長会において、説明をしていきたいと考えております。

その後、各学校園では、子どもの実態に合わせてテーマを設定し、31年度4月より、具体的な教育実践を進めていくものでございます。

教育委員会といたしましては、各学校に対し、一人一人の教師が、子どもの指導について重大な職責を有するという自覚と責任感をもって、創意に満ちた特色ある学校教育の充実と推進に努めていくよう指導してまいります。

よろしくご審議をお願いいたします。

(杉崎教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問等あればお願いします。

かなり前年度とは変わったということだね。

(杉崎教育長)

特にご意見もないようですので、第 34 号議案「平成 31 年度 名古屋市学校教育の努力目標及び重点事項について」につきましては、原案どおり可決してよろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし

(杉崎教育長)

ご異議なしと認め、そのように取り扱わせていただきます。

最後になりますが、次に、日程第 3 第 35 号議案「平成 31 年度 教職員研修の基本方針について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(山村教育センター研修部長)

第 35 号議案「平成 31 年度 教職員研修の基本方針」について提案いたします。

1 枚目が今回提案いたします「研修の基本方針」になります。

この「研修の基本方針」にあたっては、昨年度策定した「教員育成指標教諭版」に今年度新たに策定した管理職版、養護教諭版、栄養教諭版に基づいて、策定いたしました。

第 1 段落は、現在の教育における課題を挙げております。新学習指導要領への対応、いじめ・不登校や、特別支援教育に関わる対応、日本語指導が必要な児童生徒への対応、貧困・児童虐待への対応など、これらの課題に対応するために、教員の資質向上が求められていることを述べています。

めくっていただきまして、資料 1 をご覧ください。中教審「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」の答申においても「2 これからの時代の教員に求められる資質能力」における課題として示されております。

元に戻っていただきまして、第 2 段落は、教員の経験年数や構成のアンバランスから派生する教員の育成に関する課題について述べています。

まためくっていただいて資料 1 をご覧ください。先程の中教審答申の「1 検討の背景」にもありますが、若手の増加と中堅教員の不足によって、これまで校内で自然に行われていた、先輩から若手への教育に関する知識や技能の伝承が滞りがちになってきています。これは、下にあります参考資料の本市教員の年齢別による人員構成のグラフからも読み取ることができます。とりわけ、40 歳代の教員が少なくなっております。急増する若手とべ

テランをつなぐ存在が不足していることが分かります。

また元に戻っていただきまして、第3段落では、こうした社会の要請に応えるために、校園長のリーダーシップのもとで、学校が一丸となって、教育力を高めていく必要があることを述べています。

そこで、第4段落にありますように、本市の教員育成指標に基づき、教職員自らが学ぶことができるように、キャリアステージに応じた、研修計画を策定いたしました。

それでは、本市の教員育成指標を資料2として用意いたしました。資料2-1の「名古屋市教員育成指標教諭版」をご覧ください。

一番左の縦列に5つの資質能力、素養・児童生徒理解力・学習指導力・集団経営力・マネジメント力がございます。それぞれの資質能力に、視点を設けています。一番上段にある素養については、「自己管理能力」「人権意識の醸成」「学び続ける意欲」「コミュニケーション力」の4つの視点を設けております。そして、横軸は、キャリアステージになっています。視点とキャリアステージごとにお手元のような指標を示しております。裏面には、資料2-2として管理職版、資料2-3が養護教諭版、裏面の資料2-4が栄養教諭版になってございます。

それでは、育成指標に基づいた平成31年度の研修の重点について説明をさせていただきます。

教員研修の基本方針の裏面をご覧ください。

特に、重要課題としては、①新学習指導要領への対応、②特別支援教育の充実、③働き方改革への対応の3点を考えました。

研修の重点としましては、教員育成指標の資質能力に基付いて、大きく4つに分類しています。1から4までゴシックで示しています。対応している育成指標につきましては、育成指標のどの部分にあたるか、分かるように該当する育成指標の資料番号と視点をここに書き込んでいます。

まず「1 豊かな人間性や教職に対する使命感を養うための支援」これは、育成指標の資質能力の素養にあたる部分になります。自己管理する力や児童生徒や職員との信頼関係を築く力を培ったり、障害のある子どもへの合理的配慮について学ぶことで、多様性についての理解を深めたりすることを重点とします。下線②がついてありますが、下線②は、重要課題の②、つまり特別支援教育の充実に該当するという意味です。

「2 的確な幼児児童生徒理解力を培うための支援」これは、育成指標の児童生徒理解にあたるものです。児童生徒の悩みや苦しみの解決に向けた、指導・支援のあり方について学ぶことで、児童生徒への理解を深めたり、障害のある子どもの特性や、個別の対応・支援のあり方、インクルーシブ教育システムについて学ぶことで、障害のある子どもへの理解を深めたりすることを重点とします。

「3 実践的指導力を高めるための支援」これは、育成指標の学習指導、集団経営にあたるものです。まず、「(1) 学習指導」につきましては、新学習指導要領への対応に向けて、

プログラミング教育、小学校外国語活動についての基本的な指導法を学ぶことで、実践的指導力の向上を図ったり、知的障害のある子どもの各教科の指導法について学ぶことで、実践的指導力の向上を図ったりすることを重点とします。次に「(2) 集団経営」につきましては、子どもに対する見方・捉え方を広げる教育相談のあり方や学校生活アンケート Q1 を基にした集団作りのあり方を学ぶことで、集団作りにおける実践的指導力の向上を図ることを重点とします。

「4 組織の一員として学校力を高めるための支援」これは、育成指標のマネジメントにあたるものです。中堅教員を中心に学年経営、人材育成等について学ぶことで連携・協働する力を培ったり、管理職を中心に、働き方改革の実現に向けた職場作りや、教職員の資質向上を図る校内研修のあり方について学ぶことで、学校組織をマネジメントする力を培ったりすることを重点とします。

最後に、この育成指標をもとに、教員のキャリアステージに応じて、教育センターの研修を体系化したものを、資料 3 として用意いたしました。

それでは、資料 3-1 をご覧ください。表の見方ですが、一番上には 5 つの資質と 4 つのキャリアステージが示してあります。それぞれの研修がどの資質能力の育成につながるかが、一目で分かるようにしています。裏面の資料 3-2 が管理職版、資料 3-3 が養護教諭版、裏面の資料 3-4 栄養教諭版になっています。

以上、平成 31 年度の教職員研修の基本方針の説明でございます。よろしくご審議お願いいたします。

(杉崎教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問等ございましたらお願いします。

特に来年度は特別支援とかインクルーシブの関係に力を。

(小栗委員)

以前に提案が出たときもお話をしましたし、事前にお話があったという前提でもう一度確認のために質問をさせていただきたいんですが、資料 2-1 のところの、教員育成指標の中の、ここところがですね、先ほど、教育を変えていかないといけない、グローバルゼーションの中で、文言としてはよくわかるし、そのキャリアがとても大事だということはわかるんですが、なんかそういう点を真っ向から、先生自身の能力のつけ方とか、この段階っていうものを一回こう、ブレイクアウトするっていうことも考えていくタイミングということをちょっと頭に入れていただけるとありがたいなと。

もちろん先生が、卒業されて教職免許を取られて、一番最後の段階に行くには、採用が 22 歳としても 48 歳。広い視野で様々な役割を果たすという経験値になってくるし、これまでの流れで行けばそのようにみなさんお考えだと思うんですが、もう今の時代っていうのは IT がこれだけ発達しているし、それからお子さんたちも IT を含めてデータでいろ

いろやっていくなかに、ここまでの年数が必要だったり、ここでもう広い視野っていうのはいろんなことを頭に入れていかなきゃいけないので、もう入って1〜2年目とかでもこの言葉っていうのは適応できるんじゃないかなと思っていましたので、言葉としてはもうこれでお決めになっていくことなんですが、そういった、本市としての教育の考え方みたいなことをこういう研修の中できちんとお話をしていただけるといいなという風にお願いしたいと思います。

年齢で、いわゆる年功序列型っていう日本の、いい面でもあり、一方でちょっとグローバルの中ではもう一度見直さないといけないなっていうところが、年齢で区切っちゃってますので、果たして本当に年齢だけで今対応できるのかっていうところも、この教育の中で言葉として含んでいただいて、検証を進めていただけるといいなという風に思います。

(山村教育センター研修部長)

ありがとうございます。こちらの4つの段階のキャリアステージなんですけど、これはあくまでも目安ということで、その辺は臨機応変に。教員になる段階で講師経験だとか様々な経験を経て教員になっている人もいますので、それは臨機応変に対応させていただきたいと思っております。

(小栗委員)

おそらく、これまでの制度のいい点、それから変えていかないといけないという点でいきますと、どうしても定年というのがあると思うんですね。そうするとその入ってずっと永久就職的な教員の世界っていうものが、これからのグローバルで考えていくと、いい点っていうのはしっかり先を見てみなさんお仕事ができると。ところがこのグローバリゼーションの中で考えていかなきゃいけないっていうのは、年齢だけではない部分、能力の部分っていうのは今すごく求められるので、こういったことも重要だと思いますけれども、もうひとつ視点を変えてこれからの教育っていうのを考えていただけるといいかなという風に、昨年も説明を受けて十分理解をしているうえで、ちょっと感じたことを申し上げさせていただきました。

(杉崎教育長)

教員としての研修はこういう段階かもしれないけども、人として、世界がどう動いているかとか、そういうことがもう当たり前のように若くても知ってなきゃいかんよということですよ。

(小栗委員)

年齢の幅が1年からこれでいくと5年とか、ここでいくと5年、4年。次で4年、8年。11年、20年。その20年ということは、例えば校長先生が、若い人で40何歳だということを

お聞きしましたが、そうするとどうしてもその前後ぐらいっていうふうに、校長先生の役職ってずっと決まっていくなじゃないか。早くてほしいそれぐらいだっていう。そうすると例えば本当に 20 代とか 30 代で校長先生が仮にできるような制度があるのかなのか、仮にできた場合に今度は年齢の高い人たちのモチベーションとか、定年の概念がどうだとか、そういったことも制度の中で、この研修の中でなにかこう話し合いがされていくといいかなという気がしましたね。

(杉崎教育長)

だから研修の、年齢や経験に応じてじゃなくて、教員として知ってほしいような教養というか社会情勢という、そういった研修もあるんでしょう。

(山村教育センター研修部長)

あります。

(杉崎教育長)

誰が来ても、みんな知ってなきゃいかんよねっていう、社会情勢とかそういうグローバル化とか。そういうのも基礎になるでしょう。

(梶田委員)

先日、Society5.0 で、教育も変わるという中で、子どもたちの教育も学年に囚われない、年齢の幅をもたせて教育していくんだというような、たぶん、先生方も同じかなと思うんで、早い段階でおよその基準をなしにしちゃったほうがいいんじゃないかなと。どうしてもこれに囚われてしまうので。1 年から 5 年とかに囚われてしまうんで、ここからなくしたほうが、もっともっとフレキシブルに、素養を身に付けたらどんどん高い研修を受けられるんだという風にした方が、それはいいんじゃないかなと。

(杉崎教育長)

およそ 1 から 5 年目とか、そういうのを取っちゃうと。

(梶田委員)

そう。あえて、ここからなくすと。

(杉崎教育長)

基礎を培う段階についても、あまり 1 年から 5 年だけで終わりにしておく。

(梶田委員)

ものの常識が変わっていくので、30 年前にパワハラなんていう言葉はなかったし、そんなハラスメントなんて言葉はなかった時代と、今との基本的な素養って違ってきてるんじゃないかなって思うんですよ。

(杉崎教育長)

だから基礎を培う段階とか専門性を高める段階っていうのは、別に段階なのでいいと思うんですけど、それが勤続何年だとこんなもんだよとリンクさせるとちょっと変だよな。

(山村教育センター研修部長)

そのところにつきましては、教員に説明している段階では、これは本当にあくまで目安ですので。ただ、全体を知ることは必要ですので、例えばベテランまで含めてどういった資質能力が必要かというのを知っていくことは必要ですので、それを知っていただいたうえで、ご自分の目標設定については、段階はあくまで目安と。ということで、職場で置かれている状況もそれぞれ人によって違いますので、その辺は臨機応変に対応していただくようにということで説明をさせていただいております。

(杉崎教育長)

ここに書いてあるとやっぱり見ちゃう。年数が書いてあったらその年数かと思ってしまいうんだけど。

(梶田委員)

どうしても一番目に入るところですよな。自分の年数と置き換えて、この辺かなというふうに。

(杉崎教育長)

当然その年数までにはこのくらいのことはクリアしてきているという前提があつてなんだと思いますけど。梶田委員が言われたように別に学校でもそういう 1 年生と 5 年生と一緒に授業するんだったらベテランと若手が一緒にやった方が本当は技術の伝承とかノウハウの伝承ってしやすいよね。同じ年数の人だけで研修しているより。

(山村教育センター研修部長)

それは校内のマネジメントにおいてそれぞれ行われているということだと思っております。

(杉崎教育長)

ちょっと課題ということにさせていただいて。ちょっとまたこれで、あまり年数別でや

っていると。そういう課題が指摘されたと。

(小嶋委員)

今回の、31年度の重要課題が新学習指導要領への対応、特別支援教育の充実、働き方改革への対応ということは非常にいいのではないかなと思うんですが、教職員研修の基本方針のこの第一段落には、そういった特別な支援を要する障害児の方への対応、日本語指導の必要な児童生徒への対応、貧困・児童虐待などの課題を抱えた家庭への対応など書いてあって、それを本当に今とても重要なことであると思うんですけども、次のページの研修の重点のところにはこの3つの重要課題に沿って4つに分けて書いてくださっているんですけども、そもそも特別支援教育の対象のお子さんというのが特化されてしまうような感じがするんですね。ただ、今学校教育で必要としているのは、こういった「この部分」ではなく、グラデーションになった様々な困難を抱えたお子さんの一人ひとりの特性に合わせて指導するっていうことになっていくと思うので、ここで「障害のある子ども」っていう風にぴしっとなっていると、せっかくここまで広げてきているのが縮こまってしまっているようで残念なんです。ちょっとぱっと思いつかばないですが、この障害のあるお子さん、をもう少しふくらませた、困難を抱えた子どもへの対応っていう風なニュアンスがここに入ることができると、おそらくより現場の対応にも近づくと思いますし、私たちの目指す方向にもなるかなと思うんですが。せっかくこの基本方針にはそういった広い範囲で困難を抱えた子どもに対応するという風になっていて、また実際のこの研修体系もそういったかたちになっているので、この研修の重点っていうわかりやすくまとめられたところにももう少し広い範囲での困難を抱えた子どもへの対応というのが入っていくといいなと思います。障害、となるとかなり狭まってしまう。

(杉崎教育長)

個別の対応支援のあり方。最後のところがまた、「障害のある子どもへの理解を深める」となっているからやっぱり障害に特化しているようにみえますね。

(小嶋委員)

そうですね。せっかく広がっていたものが。

(山村教育センター研修部長)

今回こういう表現になっておりますが、ただ意味合いとしましては、特別支援学級担当の教員だけではなくて、通常の担当も含めてですね、初年研、5年研、10年研で幅広く学ぶようにはしておりますので。

(小嶋委員)

そうだと思います。そうだと思うんですが、それがこの研修の重点というこの文章の中でもわかるような風だといいなと。

(杉崎教育長)

個に合わせてでいいんでしょう。

(山村教育センター研修部長)

意味合いとしてはそういう意味も全部ひっくるめてはございますが。個別の対応支援も含めて、インクルーシブも含めてですね、幅広くやっていくということについてはその意味合いで書かせていただいております。

(杉崎教育長)

どうしますか。ちょっと一回中の書き込みを考えますか。これっていつ出すの。

(山村教育センター研修部長)

今日出させていただきますと。

(小嶋委員)

じゃあまた次のときにでも。

(杉崎教育長)

今年、これからインクルーシブ教育っていうことを勉強して、ということもありますので、今年限りではないということでちょっといっぺん来年に向けた課題ということで。来年は新しい、画一斉教育の転換ということも研修の中で。

(山村教育センター研修部長)

はい。そちらも方向性が明らかになってきますので。

(杉崎教育長)

今回なにも入っていないので。

(山村教育センター研修部長)

研究調査の段階ですので。

(杉崎教育長)

また来年度以降の研修の重点にしてもらえるといいかな。

他にご意見もないようですので、第 35 号議案「平成 31 年度教職員研修の基本方針について」につきましては、原案どおりでよろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし

(杉崎教育長)

ご異議なしと認め、そのように取り扱わせていただきます。

これで、本日予定の案件は全て終了いたしました。

以上で教育委員会定例会を終了いたします。

午前 10 時 30 分終了