

# 滋賀県公立学校教員 人材育成基本方針

平成26年3月

滋賀県教育委員会

## 目 次

I	人材育成基本方針策定の趣旨	…… 1
II	人材育成に係る現状と課題	…… 2
III	めざす教員像と求められる資質能力	…… 3
IV	人材育成の基本方針	…… 6
V	具体的な推進方策	…… 7

## I 人材育成基本方針策定の趣旨

社会が急激に変化し、先行き不透明な時代にあつて、学校教育を取りまく課題は多様化、複雑化しています。また、子どもたちが21世紀を生き抜くための力として、思考力・判断力・表現力や、主体的に学ぶ力などの育成の必要性が重視されており、新たな学びを支える教員の養成と、学び続ける教員像の確立が求められているところです。

本県においても学力向上への対応や、いじめ・不登校への対応、また、英語教育・情報教育・特別支援教育・キャリア教育の推進等、山積する課題への早急な対応が必要となっています。このため、平成26年3月に策定した「第2期滋賀県教育振興基本計画」により、今後5年間に取り組むべき教育施策を示したところであり、その重点取組の一つとして、教員の教育力を高めることを掲げています。

これをうけて、滋賀県教育委員会では、本県教育の一層の充実を図り、次代を担う子どもたちを育てるために、教員一人ひとりの教育理念の確立と、実践的指導力の育成をめざし、「滋賀県公立学校教員人材育成基本方針」を策定しました。今後はこの基本方針に基づき、関係機関と連携しながら、学校を中心とした人材育成に取り組めます。

## Ⅱ 人材育成に係る現状と課題

### 1 学校教育を取りまく現状

教育への関心が高まる中、本県においては、特にいじめ問題への対応や、全国学力・学習状況調査結果などに対する県民の関心と期待が、今までになく高まっています。また、インターネット環境やコミュニケーションツールの著しい進歩など、児童生徒を取り巻く環境が大きく変化し、学校教育の課題はますます多様化、複雑化してきています。さらに本県においては、今後10年程度、教員の大量退職に伴う大量採用が見込まれています。

こうした状況の中、教員にはこれまで以上に、経験年数や職務に応じた専門的知識や指導力と、様々な教育課題に組織的に対応できる力が必要となり、この力の育成が急務となっています。

### 2 人材育成の課題

- (1) 教員の人材育成については、これまでも、大学での養成や、学校現場・総合教育センターでの研修などの形で行われてきましたが、全体として各取組の体系化が不十分であったため、その成果が学校現場での実践に、十分生かされてきませんでした。
- (2) 教員に求められる資質能力は、経験年数や職務に応じて異なりますが、明確な指標がなく、その獲得は個々の教員に任されてきました。また、学校規模や管理職の考え方、意識の違い等により、学校間でも人材育成の取組に差がありました。
- (3) これまでは、先輩後輩などの同僚同士でお互いの力量を高め合ってきましたが、個々の教員に時間的、精神的な余裕がなくなってきたことから、じっくり議論をしたり相談をしたりするといった同僚性が希薄になってきています。
- (4) 学校の様々な課題には専門的・組織的な対応が必要ですが、これまでは個々の教員に任されることが多く、各教員が役割を持って学校として対応することがあまり行なわれてきませんでした。

### Ⅲ めざす教員像と求められる力

#### 1 滋賀県がめざす教員像

人材育成を進めるにあたり、資質能力向上の明確な目標となるよう、滋賀県の教員採用選考試験の実施要項で示されている先生像をもとに、平成24年8月の中教審答申において新たに示された「これからの教員に求められる資質能力」を踏まえ、「滋賀県がめざす教員像」を示します。

#### 滋賀県がめざす教員像

- 1 **教育者としての使命感と責任感、教育的愛情を持っている人**
  - ・ 教職に対する情熱と誇りを持つ
  - ・ 教職生活を通して自主的に学び続ける
  - ・ 温かいまなざしで子どもたちの成長を見守る
  
- 2 **柔軟性と創造性を備え、専門的指導力を持っている人**
  - ・ 高度な専門的知識と確固たる教育理念を持つ
  - ・ 授業力、生徒指導力、学級経営力等の実践力を持つ
  - ・ 思考力・判断力・表現力の育成等、新たな学びが展開できる
  
- 3 **明朗で、豊かな人間性と社会性を持っている人**
  - ・ 社会の一員として尊敬され信頼される
  - ・ コミュニケーション力を有し、良好な人間関係を構築できる
  - ・ 学校組織の一員として同僚と連携し力を発揮できる
  - ・ 社会の多様な組織と連携・協働できる

## 2 教員に求められる力

教員としての力は、日々の努力や経験の積み重ねにより身に付けていけるものです。このため、まずは教員として早い時期から様々な経験を積み、自己研鑽を通して、力量を高めていくことが重要です。また、年数を経るに従って、期待され、求められる力も変化し、より高度なものになることを意識し、常に向上しようとする姿勢が大切です。

以下に、教員に求められる基本的な力を示します。

### (1) 授業力

学校教育の中心は授業であり、授業力は、求められる専門的指導力の中で最も重要なものです。今日学校教育は、高度化、複雑化する社会に対応できるよう変革が求められており、課題探究型の学習や協働的学び等を通して、児童生徒の学ぶ意欲を高め、思考力、判断力、表現力や、主体的に学ぶ力を伸ばしていくことが必要です。教員自身、専門分野の知識を身に付けるだけでなく、柔軟性と創造性をもって実践力を高め、授業力を十分に発揮していくことが必要です。

### (2) 生徒指導力

生徒指導は、児童生徒の個性の伸長を図りながら、社会的資質や行動力を育てる教育活動です。このため、全ての教員が、授業を含む学校教育のあらゆる場面において、生徒指導力を発揮することが求められます。特に、児童生徒の思いを読み取る感性や、危機管理能力を高めると同時に、児童生徒の行動の背景をしっかりと見立てて、対応する力を向上させることが必要です。

### (3) 学級経営力

学級経営とは、担任が、学級で様々な活動を工夫し、実践することで、児童生徒の豊かな人間性や社会性を育てる教育活動です。学級における望ましい人間関係や集団づくり、児童生徒による活動等を通して、お互いを思いやる心や自主・自律の精神など、社会の形成者として必要な資質を育むことが必要です。

### (4) 組織対応力

学校教育を組織的に推進するには、全ての教員が、コミュニケーション力や連携力、組織貢献力等を身に付ける必要があります。学校が抱える様々な課題に対しては、教員が個々に取り組むだけでなく、専門的な力を活かし組織的に対応する必要があり、そのためには教員自身が組織の一員であると自覚し、進んで同僚と連携して対応することが必要です。また、学校の課題解決や活性化のためには、地域や関係機関との連携がなくてはならないことから、外部の人とも良好な人間関係を築ける力が求められています。

### 3 管理職に求められる資質能力

学校組織は管理職が少ないため、「なべぶた型」組織と呼ばれることがありますが、管理職が全教員に対して、直接教育理念を伝えたり、指導したりすることができる利点があります。しかし、危機管理における対応や、新たな教育課題に対応する際は、校長のリーダーシップのもと、校務分掌の主任や学年主任等の役割を明確にし、「ピラミッド型」組織をおこして取り組むことが必要です。管理職には、このような学校組織の特性を生かして学校経営を進めることが求められます。

以下に、管理職に求められる資質能力を示します。

#### (1) 学校教育の原動力

学校教育の原動力となるものは、児童生徒に対する教育的愛情、教育的信念、教育に対する情熱であり、また、県民の期待に応えようとする姿勢です。これは、教育者としての経験により培われてきた力であり、学校の教育力を向上させ、学校経営方針を具体化するための基盤となるものです。

#### (2) 学校経営の推進力

学校経営の推進力とは、学校教育目標を実現するため、教員一人ひとりの実践的指導力を高めるとともに、教育課題に対応できる組織を構築する力です。そのためには新たな情報を取り入れ、常に将来を見据えて、今何をなすべきかを自らに問い、教員に働きかけることが重要です。また、日々児童生徒に向き合う教員を、心身ともに支える気遣いも必要です。

#### (3) 関係機関との連携力

関係機関との連携力とは、外部機関との信頼関係を構築し、適切な折衝を行い連携を構築する力です。現在学校が抱える諸課題の解決や、特色ある教育活動の推進等には、校内的な運営にとどまらず、管理職自らが、積極的に地域や関係機関との連携を進めることが重要です。

校長は、学校の最高責任者として、教育理念を明確にし、教員や保護者、児童生徒に発信していかなければなりません。また、児童生徒が充実した学校生活を送ることができるよう、常に教育課題を把握し、迅速な対応を進めながら、教育の使命を果たしていくことが求められます。

一方、副校長・教頭には、校長の経営方針を実際の教育活動等に具体化することが求められます。教職員との人間関係をより適切なものとする中で、ビジョンや価値観を共有し、学校教育目標を教職員の自己目標につなげることが求められます。また、同時に個々の力を引き出し伸ばす人材育成の力が求められます。

## IV 人材育成の基本方針

教員に求められる力の向上を図るために、人材育成の基本方針として4つの柱を設けました。これらの柱に基づいて具体的な取組を推進していきます。

### 基本方針1

組織的で体系的な取組により授業力の向上を図ります。

### 基本方針2

人事配置や人事評価制度の活用等により組織力の向上を図ります。

### 基本方針3

リーダーシップの発揮により組織力の強化を図ります。

### 基本方針4

教員をめざす人材の養成と採用の工夫・改善を図ります。



## V 具体的な推進方策

### **基本方針 1** 組織的で体系的な取組により授業力の向上を図ります。

授業力を高めるため、各学校においてあらゆる機会を利用し、組織的な取組を推進します。また、教育委員会、総合教育センターと学校とが一体となって、体系的に教員の資質能力の向上に取り組めます。

#### 授業力を高める取組

各学校における授業力を高める取組を推進します。言語活動の充実にかかる取組、評価問題の作成と改善、授業評価の活用、学校評価における重点評価項目の設定、校内における授業研究の工夫、授業研究に関する校種間の交流等、各学校の課題に応じた取組を通して、教員の授業力を高めます。

#### 教科主任の育成

授業力の向上を図るために、全県的な取組として、教科主任を対象とした研修を実施し、教科主任として必要な資質能力を育て、教科指導力のさらなる向上につなげます。小学校、中学校、高等学校、特別支援学校における教科等の研修を実施し、専門的指導力を高めます。

#### 学力向上支援派遣

児童生徒の生きる力につながる学力向上を支援するため、全国学力・学習状況調査結果の分析に基づく授業改善のために行なう校内研修会等に、指導主事や研修指導主事を派遣し、教科指導力向上の組織的な取組の一助とします。

#### 総合教育センターでの研究成果の活用

総合教育センターにおける調査、研究は、今日的課題に対応した教育研究の実践を目的としています。研究成果をさらに県内に普及し、活用を推進することにより、教員全体の資質能力向上の一助とします。

## **基本方針 2** 人事配置や人事評価制度の活用等により組織力の向上を図ります。

適材適所の人事配置を推進するとともに、人事評価における目標によるマネジメントの活用やOJTの取組により、個々の教員の力量を高め、学校全体の組織力の向上をめざします。

### 人事配置

教員個々の特性を生かし、能力が充分発揮できるよう、教科、年齢、適性等を考慮した人事配置に努めます。また、同一校における長年勤務者の異動を促進し、あわせて新規採用者等の適正な配置に努め、郡市間の交流および同一地域における長年勤務者の広域交流を積極的に進めるとともに、校種間の適正な交流等により、全県的な視野に立った組織力の向上と人材育成の推進に努めます。

### 校内人事

校内人事は、学校経営方針に基づき、校長が所属教員の能力、実績、適性等を踏まえて配置するものであり、学校組織を円滑に機能させることにつながる重要な事項です。同時に、校内人事には人材育成の視点も必要であり、特に若手教員については、授業力の向上に集中させるよう配慮をしながら、可能な限り様々な分掌を経験させてジョブローテーションを図るなど、長期的な見通しのもとに配置することも重要です。また、できるだけ多くの教員を、学校運営に関わる立場に配置することにより、意識の高い教員集団に育てることも必要です。

### 人事評価制度の活用

人事評価は、学校組織の活性化と教職員の資質、能力および意欲の向上を目的としており、校長による面談や授業観察等によって、成果を生み出しています。校長が自分の教育理念や学校経営のビジョンを各教員に伝え、それらが個々の教員の目標と取組に反映されるようにするためには、制度の実効性を高める必要があります。

教員の自己目標の設定にあたり、校長をはじめ管理職と教員とが共通理解できるよう、求められる力を示し、目標設定の指標とします。また、評価者研修会等において、人材育成の重要性について周知を図り、目標によるマネジメントの活用を推進します。

### ○ J T の仕組みづくり

若手教員の力を育て、組織力を高めるには、学校内において、経験者から若手教員に対する指導や、同僚同士の学び合いといった○ J T (職場における研修)を実施することが重要です。しかし、同僚性の希薄化が進んでいる現在、これまでのように自然発生的な○ J Tが行われている学校は多くありません。○ J T推進指針(仮称)を作成し、全ての学校で、意図的に○ J Tの取組が行えるよう、方向性を示します。

### ○ J T 推進にかかる研修

若手教員の育成を推進するうえで、指導者となる管理職や中堅教員に対する研修は重要です。総合教育センターにおけるマネジメント研修や、新任教務主任研修等において、組織的な若手教員の育成を推進するために、人材育成や○ J Tの進め方等の内容を充実させます。

若手教員が、採用後早い段階で基礎的・基本的な力を習得し、その後も意欲的に教員生活を送るためには、まず自ら学ぶ姿勢を身につけることが重要です。初任者研修から3年目までの若手教員研修や、5年経験者研修において、○ J Tの取組を位置づけ実施することで、先を見通した育成に努めます。

### 市町教育委員会、教育研究所、校長会等との連携

人材育成の取組においては、市町教育委員会、教育研究所等とも共通理解を図り、協力関係の中で互いの取組を行うこととします。また、校長会(校長協会)、教育研究会等と連携し、それらが主体となる研究や研修の場でも人材育成が図られていくことをめざします。

### **基本方針3** リーダーシップの発揮により組織力の強化を図ります。

管理職や中堅教員対象の研修、セミナーをより実践的な内容とし、強いリーダーシップを発揮した組織力の強化を図ります。

#### 管理職のリーダーシップ

学校教育目標を達成するためには、機能的な組織づくりと人材育成が重要であり、そのためには、校長が明確な教育理念と学校経営のビジョンを示し、リーダーシップを発揮する必要があります。このことについて全県的な共通理解を図り各学校における具体的な取組を推進するために、従来行ってきた管理職(校長)対象の研修を、より体系的なものとなるよう見直し、内容や日数等を検討し、さらなる充実を図ります。

#### 管理職塾の取組

管理職の専門性を高め、学校の組織力を向上し、教育改革を積極的に進めるため、管理職自身の資質向上をめざします。管理職が教職員の人材育成を最重要課題と認識し、強力なリーダーシップを発揮できるよう、希望者を対象に管理職塾を実施し、より戦略的な内容について講義・演習を行うことにより、滋賀の教育のさらなる充実と発展をめざします。

#### 管理職選考

管理職としての意欲と能力を有し、学校経営を推進できる人材を確保するため、選考方法の工夫と改善を図ります。また、マネジメント力を重視し、早い段階から学校経営に目を向けることができるよう人材を育成し、積極的に昇任させる環境づくりを進めます。

#### 中堅教員の育成

学校組織の要となりうる中堅教員については、学校運営に対する理解を深め、管理職候補としての意識を高めることが必要です。ミドルリーダー研修の日程と内容の充実を図るとともに、研修を通して視野を広げさせ、マネジメント力を育成し、学校の組織運営への積極的な参加を促します。

#### **基本方針4 教員をめざす人材の養成と採用の工夫・改善を図ります。**

大学との連携や「滋賀の教師塾」の取組をさらに充実させるとともに、中学校、高等学校の生徒を対象とした、教員をめざす人材の養成を図ります。また、採用の工夫・改善を図ります。

#### **教員をめざす生徒の養成**

高等学校では、生徒を対象としたセミナーなどを開催して具体的なアドバイス等を行い、教員をめざす人材の養成を図ります。また、高校生に、小学校や中学校の授業のサポートや放課後の個別指導の機会を提供するなどの取組を進めます。

中学校においては、授業の中で、生徒が「教える」ということにかかわる活動を積極的に取り入れ、教える楽しさや、教えることによって学ぶ喜びをできるだけ多く体験させることにより、早い段階から教育に魅力を感じる機会を設けます。

また、中学生チャレンジウィークの中で、小学校教員の仕事を体験する取組を設けるなど、教員という職業に対する興味・関心を高めます。

#### **養成－大学との連携**

滋賀県がめざす教員像を、大学と県教育委員会との協議の場を通じて明示するなど、大学における教員養成の充実につながるよう連携を図ります。教員志望の学生が、早い時期に、教職の魅力を実感し、教育に対する意欲を高めることができるよう、大学1、2年生段階で「滋賀の教師塾」を体験できるような機会を検討します。

また、教育実習においては、より効果的に実践的指導力を培うことができるよう、教育実習に臨む際のポイントや留意事項等を示した手引きの作成および活用を検討します。

#### **養成－「滋賀の教師塾」の取組**

平成19年に開始した、「滋賀の教師塾」の取組は、教員をめざす仲間と議論したり、教育について深く考察する機会を提供するものとなっています。学校実地研修をより充実させ、学校教育における多様な経験を積む機会を提供することにより、教員という職の魅力を実感し、教育に対する意欲を高める機会を整えます。

### 養成－採用予定者に対して

採用予定者を対象として、学級経営、特別支援教育等に係る講座等、実践的な指導力を養成するための講座の実施を検討します。小学校の採用予定者に対しては、年度当初から適切に指導できるよう、体育、音楽等の実技教科に係る講座の実施を検討します。

### 養成－臨時講師に対して

臨時講師には、基礎的な知識や技術を学ぶ機会が少ないため、特に初めて学級担任をする場合、年度当初の研修が必要です。小中学校の臨時講師に対して実施している年間3回の研修に加えて、年度の初めに、学級経営に関する研修を実施することにより、当該年度にわたる円滑な学校経営を導くとともに、次年度の採用に向けた、本人自身の力量の向上につなげます。

### 採用－説明会

本県における教員の採用に関する大学への広報を工夫するとともに、採用説明会の回数を増やすなどして、出席者の確保に努めます。また、SNSを利用するなど、学生等個々の希望者へのより効果的な広報の方法についても研究します。

### 採用－選考方法

教育に対する熱意があり、教員としての適性を備えた人材を確保するため、選考方法のさらなる工夫と改善に努めます。大学から受験者を推薦してもらう制度や、得意分野を有する豊かな人材を確保するための選考方法を検討します。また、子どもたちがよりスポーツに親しむことや、子どもたちの個々の可能性を引き出し伸ばすことをめざして、優秀な指導者を確保するための「スポーツ推薦」等の選考方法を検討します。