

滋賀県公立学校教員人材育成基本方針の概要

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。
本県における、学力向上の取組、いじめ・不登校への対応、英語教育・情報教育・特別支援教育・キャリア教育の推進。
→ 第2期滋賀県教育振興基本計画における重点取組として、「教職員の教育力を高める」ことを挙げている。
→ 基本方針に基づき、関係機関と連携しながら、学校を中心とした教員の人材育成に取り組む。

策定の趣旨

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

学校教育の課題: いじめ問題への対応や学力向上への関心と期待
児童生徒を取り巻く環境: インターネット環境や
コミュニケーションツールの進歩など
教員の年齢層の変化: 大量採用に伴う育成の必要性

2 人材育成の課題

- (1) 人材育成の取組の体系化が不十分だった。
- (2) 求められる資質能力に明確な指標がなかった。
- (3) これまでのような同僚性が希薄になってきている。
- (4) 学校として専門的・組織的な対応が不十分だった。

現状と課題

III めざす教員像と求められる資質能力

1 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、教育的愛情をもっている人
- 2 柔軟性と創造性を備え、専門的指導力を持っている人
- 3 明朗で、豊かな人間性と社会性を持っている人

めざす教員像と
求められる資質能力

2 教員に求められる力

- (1) 授業力 主体的に学ぶ力を伸ばす実践力
- (2) 生徒指導力 児童生徒の思いを読み取る感性や
危機管理能力
- (3) 学級経営力 社会の形成者として必要な資質を育む力
- (4) 組織対応力 学校教育を組織的に推進する力

3 管理職に求められる資質能力

- 校長: 最高責任者として教育理念を発信、教育の使命遂行
副校長・教頭: 学校経営方針の具体化、人材育成
- (1) 学校教育の原動力
 - (2) 学校経営の推進力
 - (3) 関係機関との連携力

4つの
基本方針

IV 人材育成の基本方針

- 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。

基本方針に沿った具体的な推進方策

V 具体的な推進方策

1 組織的で体系的な取組による授業力の向上

- 授業力を高める取組
- 教科主任の育成
- 学力向上支援派遣
- 総合教育センターでの研究成果の活用

3 管理職のリーダーシップによる組織力強化

- 管理職のリーダーシップ
- 管理職塾の取組
- 管理職選考
- 中堅教員の育成

2 人事配置、人事評価の活用等による組織力向上

- 人事配置 校内人事
- 人事評価制度の活用
- OJTの仕組みづくり
- OJT推進にかかる研修
- 市町教委、教育研究所、各校長会等との連携

4 教員をめざす人材の養成と採用の工夫・改善

- 教員をめざす生徒の養成
- 養成—大学との連携、教師塾の取組
- 養成—採用予定者に対して
- 養成—臨時講師に対して
- 採用—説明会、選考方法の工夫