

# 人材育成における「チーム学校」の仕組みの構築（方向性）

経験豊富な教員が若手を指導するなど、学校内で教員同士がサポートし合い、若年教員から管理職になるまで「チーム学校」として組織的にOJTを通じた人材を育成する仕組みを構築することで、授業力の向上はもちろんのこと、ミスの組織的な是正や不祥事防止につながる職場環境をつくり上げていく

## 現在の人材育成の状況

## 新たな人材育成の仕組み

### 悉皆研修

### OJT

今後は、人材育成面においても「チーム学校」による対応を図ることとし、「OJTの仕組み」の強化を図っていく

### 学校内における人材育成

「チーム学校」での人材育成を図るため、OJTを通じた若年教員の人材育成を中堅教諭や管理職が担うこととし、こうした人材育成能力やマネジメント能力を有する中堅教諭や管理職を組織的に育成していく

### 実現に向けた課題

#### 若年教員

初任～9年目まで

- 指導力向上
- ・初任者研修
  - ・2年経験者研修
  - ・3年経験者研修
  - ・4年経験者研修
- ※来年度より、5年次以上を対象としたメンター研修も実施

- ・初任者研修指導員による指導
  - ・若年教員アドバイザーによる指導
- ・教科会などの取組をスタートしたが、**教員としての指導力向上が中心**

#### 中堅教諭

10年経験者  
・指導教諭  
・主幹教諭

- 職位に応じた内容
- ・中堅教諭等資質向上研修（10年経験者）
- ※来年度より、中堅教諭を対象としたメンター研修も実施
- ・指導教諭研修（新任、2年次）
  - ・主幹教諭研修（新任、2年次）
- ※人材育成に係る内容を充実
- 教頭任用候補者名簿登載者研修（任用前）
- ※人材育成に係る内容を充実

- ・校内研修や現場での実践
- ・現場で経験を重ねることでマネジメント力が磨かれるが、**学校内では経験の機会や役割が限られ、OJTも十分でない**
- ・小学校や小規模校では、主任や部長の校務経験も組織管理能力育成にはつながりにくい

#### 管理職員

・教頭  
・副校長  
・校長

- 組織マネジメント
- ・教頭研修ステージⅠ（新任）
  - ・教頭研修ステージⅡ（2年次）
  - ・教頭研修ステージⅢ（3年次）
  - ・新任用副校長研修
- ※マネジメントや人材育成に係る内容を充実
- ・新任用校長研修
- ※マネジメントや人材育成に係る内容を充実

- ・現場での実践
- ・難しい事案を判断する場合に、**専門的な助言や指導を得る機会が少ない**
- ・校内での職員に対するOJTは**管理職によって濃淡がある状況**

### 小中学校

- 若年教員（3年次まで）
  - ・5年次程度のメンター教員が学級経営や授業づくりを中心に指導・助言を行い、授業づくり講座に自ら参加するなど教員として主体的に学ぶ姿勢を育成（5年次程度）
  - ・中堅教諭が、校内や地域の若年教員に対しメンターとして指導・助言を行い、自己の資質や指導力の向上とともに、若年教員を指導できる力を育成
- 中堅教諭（10年次程度）
  - ・教科主任等を担うベテラン中堅教諭が、メンター制、タテ持ち教科会、教科間連携等の組織の中心として授業づくりや学校経営に参画する中において指導・助言を行い、マネジメント力を育成（10年次以降）
  - ・管理職や学年主任、教科主任等が指導・助言を行い、主要な校務分掌の他、指導主事、主幹教諭等を経験するなどマネジメント力を発揮する役割を持たせて、次期管理職候補としての資質や能力を育成
- 管理職候補
  - ・管理職が、校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、学年主任等で組織する幹部会（企画委員会）等の機会を通して組織的なOJTを実施し、管理職や幹部職員を担う力を育成

### 県立学校

- 若年教員
    - ・教科会や学年会の機能強化を図り、**教科主任や学年主任**が育成担当者として、授業力や生徒指導力を向上させる
    - ・**主幹教諭が総括育成担当者**
    - ・**校長**が様々な校務分掌を経験させる
  - 中堅教諭
    - ・**各校務分掌の長**が育成担当者となり、全ての中堅教員に、調整力やマネジメント力を養成
    - ・**主幹教諭が総括育成担当者**
    - ・**校長**が様々な校務分掌を経験させる
  - 経験豊富な中堅教諭
    - ・**校長**が各校務分掌の長に登用し、学校の中核的な役割を経験させ、学校経営に参画できる力を育成
  - 管理職候補
    - ・**教育委員会事務局等**への人事交流により、学校以外で勤務する機会の中で経験を積むことで、教育行政全般に関する力を育成
- ※主幹教諭  
・主幹教諭の配置を拡充し、人材育成の総括として位置づけ、**管理職**の指導のもとに段階を踏んで昇任させる仕組みを構築

### 県教委等と連携した人材育成

- 県教委や市町村教委が連携し、組織マネジメント力やリスク管理能力を備え、OJTのリーダーとして活躍できる校長の人材育成を図る
- 教頭・**県教委と地教委**が連携し、教頭に本来求められる職能が発揮できる体制づくりや働き方改革を推進
  - 校長・**県教委**による校長研修の充実を図り、教育行政の推進役としての意識の向上、次の管理職を育成する視点を持って業務を推進する力を養成する
  - 小中学校管理職
    - ・県教委が教育事務所に配置する**学校経営アドバイザー（校長OB）**の学校訪問により、学校経営や組織マネジメントの力量を高める
  - 県立学校管理職
    - ・県教委に配置する**学校支援チーム企画監（校長OB）**の学校訪問において、学校経営に対する指導・助言の強化を図ることで学校経営や組織マネジメントの力量を高める

◆学校内での役割と権限の明確化

◆小規模校にも配慮した人事の仕組み

◆教員定数との関係の整理

◆管理職昇任希望者の確保

◆教頭や主幹教諭の業務量の増

可能なものから実施しながら、検討委員会において課題を整理し、取組の精度を高めていく