

第1回 学校組織の在り方検討委員会 資料

高知県教育委員会

■ 総合教育会議資料について

P1～P8

■ データからみる高知県の学校について

P9～P12

■ 教員の研修について

P13

■ 求める学校像と課題について

P14・P15

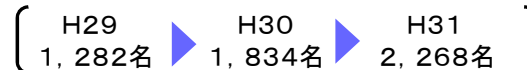
1 優秀な人材の確保に向けた採用審査の実施

平成37年度まで毎年300名超の教員が定年退職を迎える中、教員採用審査の工夫により優秀な人材の確保を推進。

(1) 採用審査の応募者拡大に向けた取組

- ・関西会場の設置、第1次審査を全国一早い6月23日に設定、インターネット出願システムの導入
- ・多様なメディアを活用した周知広報、県内外での採用説明会の開催（32回）、移住相談会への参加

※応募者数(実績)



(2) 優秀な人材の確保に向けた審査方法の工夫

- ・民間・保護者、校長、行政職員、指導主事による面接審査（模擬授業、口頭試問、個別面接）で幅広い視点から人物評価を実施
- ・第1次審査においてクレペリン検査を課し、行動特性を把握
- ・多様な資質と力量を備えた人材確保のための特別選考の実施や、特定の資格に対する加点を実施

(3) 再任用制度の活用

2 教育公務員としての資質向上に向けた研修

(1) 年次別基本研修（悉皆）において服務に関する講義を実施し、服務規律を周知徹底。

- ・臨時的任用教員研修（4月、8月）「教員としての心構え」
- ・採用前講座（3月）「教員としての心構え」
- ・初任者研修（4月）「教育公務員としての心構え」
- ・4年経験者研修（5月）「教員の服務」
- ・新任用等教頭研修（6月、8月）「教育法規Ⅰ・Ⅱ」
- ・新任用管理職研修（3月）「服務規律の徹底について」

新たな
対応

服務に関する講義を実施していない年次研修にも、新たに追加

- ・2年経験者研修（8月）「教職員の服務」
- ・3年経験者研修（7月）「教職員の服務」
- ・中堅教諭等資質向上研修（8月）「ミドルリーダーと服務」

今後、「信頼される学校づくりのために」もテキストとして活用

※新規採用実習助手、学校事務（統括主任級）、新任用事務長研修でも同内容の講座を実施

(2) 具体的な不祥事の事例とチェックリストを示したテキスト「信頼される学校づくりのために」を校内研修に活用（全教職員に配布）

新 3 新たに策定した「不祥事防止研修プログラム」の実施

◆管理職員による横領事案の発生を重く受け止め、全ての市町村立小中学校の教員一人一人が高い倫理観の確立や法令遵守の意識を高め、各学校において組織的に不祥事防止を図ることを目的に、今回の案件を事例とした実践的な研修プログラムを策定。

- ・7月に各市町村で開催される校長研修会において、校長に対して不祥事防止プログラムを実施するとともに、研修プログラムの活用方法の周知徹底を図り、7月から8月にかけて各校長が研修プログラムを活用した校内研修を実施し、不祥事の再発防止を組織的に徹底

【研修内容】 ①事案の概要把握 ②不祥事発生の要因・問題点の共有(演習) ③問題点への考察(演習)
④不祥事を断ち切るための取組を「個人」と「学校組織」の両方の立場で考え、協議する

- ・各校の研修報告を踏まえて必要に応じ改訂し、次年度の管理職研修、初任者研修、若年教員研修においても実施していく

総合教育会議(第1回)における主な発言(不祥事防止対策に関して)

■ 学校組織の環境

- 近年の事例をよく分析して背景を探って、それに対する根本的な対処策は何かを考える必要がある。

■ 学校組織の現状

- 研修は、なぜ不祥事が起きたのかということの本質、背景をよく踏まえて対策をとらないといけない。体罰を起こしたので、体罰の研修をやった。大事だがなぜ体罰を起こしたのかというその原因・背景があるかもしれない。本質、本当の理由は何かを踏まえた対応をする必要がある。

例えば体罰は本当にその人が不心得なのかもしれない。そのとき二日酔いで機嫌が悪かったのかもしれない。毎日飲んでるからアルコール障害のほう
が本当の原因なのかもしれない。毎日忙しい中、毎日子どもたちから先生は暴力を振るわれていたのかもしれない。そういう中つい反撃で一発、暴力を
振るって体罰事案として処分されたという背景があるのかもしれない。研修による対応は大事だが、あくまで表面的な対応にすぎないということだと思
う。

■ 人材育成

- 優秀な人材というのは後から育っていくものだ。チーム学校で、一つの学校で、どう人材を育て上げていくか。不祥事も含めそのようなことがない人に育
て上げていくかというのは、入ってからのほうがはるかに大きい。
- リーダーとして最終的な責任者として、そういう適性を兼ね備えていくための育成プログラムがあって、研修もあって、それを経て教頭先生になり、教頭
先生になってからも、トレーニングの場があって、適性も見て、結果として適性を全てクリアした人が校長先生になるという、プロセスのより一層の徹底に
ついて、改善すべき点がないかということについて、見ていただきたい。

■ 管理職

- 今回は校長先生たちの不祥事事案、若い教員の不祥事を未然に防ぐ役割がある者が不祥事を起こした。また、起こした本人は非常に問題だと思
うが、気付いていたのに是正措置を採っていなかった先生方も問題だと思う。管理職、校長としてチーム学校のチームを率いる先生として、最終的責任者
として身に着けておくべき社会常識という点で、欠如していたと言わざるを得ない。この点についてどう対処していくかということについては、もう一段、別の考
察が必要だと思う。
- 管理職になりチームを率いるというとき、最終的に責任を持つという段階で、どういう自覚で、どういう役割を果たしていくべきか。危機事案に対してはど
ういうふうに対処していくべきなのか、リーダーとしての在り方、責任者としての在り方についての、深い内容を持った教育プログラムが必要ではないかと思
う。そういうものをクリアされて教頭になり、校長になるというプロセスを引いていくことが大事だと思う。

■ 働き方

- 人間として成長途上の先生が、極めて多忙な状況の中でストレスもたまり、一瞬不適切なことをしてしまうことは一定の確率で出てくることだと思う。仲
間なり上司が気付き初期段階で初動対応をして、指導しておけば、すいませんでしたと反省して、改善につながり、より大きい事案を引き起こすというこ
とはつながらないこともあると思う。チーム学校の問題として非常に重要なところだと思う。

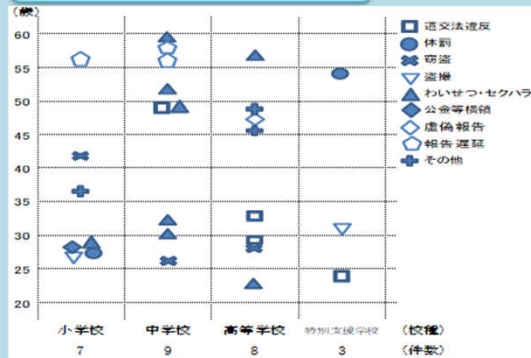
1 不祥事の発生状況

(1) 不祥事行為別件数

H30.7月末現在
()内は女性で内数

年度	道交法違反	体罰	窃盗	盗撮	わいせつ・セクハラ	公金等横領	虚偽報告	報告遅延	その他公送外非行	合計
27年度	1		1(1)	1	3		1(1)			7(2)
28年度	2	1	1		2	1		1	2	10
29年度	1		1(1)	1	3					6(1)
30年度		1						2	1	4
合計	4	2	3(2)	2	8	1	1(1)	3	3	27(3)

(2) 校種別・年齢別分布



(3) 性別

	人数
男	24
女	3
計	27

(4) 配偶者の有無

	人数
無	11(3)
有	16
計	27(3)

()内は女性で内数

【全体の傾向】

- ・わいせつ・セクハラに関する事案が多く発生している
- ・全校種において不祥事が発生している
- ・若年からベテラン教職員まで、不祥事を起こしている
- ・男性による不祥事事案が圧倒的に多い
- ・独身者と妻帯者の差異は見られない

2 不祥事の発生原因

主な原因1 組織的な取組が不十分なもの

- 職場内の体制、気づき、育成、サポートが不足している
 - ・「仕事を先送りすることがあり、普段から優先順位をつけられず、改善しようと思ってもできない」
 - ・「指導や支援の成果がうまく得られず、焦りがあった」
- チェック体制が不足している
 - ・「会計は全て自分たちで行っていた」
 - ・「最後に帳尻を合わせてお金を戻しておけば済むだろうと思った」
- メンタルヘルスの組織的支援が不足している
 - ・「毎日の生活のいるんなことに漠然とした不安を覚えていた」
 - ・「ミスが周りに発覚することが恐ろしく、嘘をついた」

組織内での孤立や1人での抱え込み

管理職のマネジメント

主な原因2 教職員個人の資質に関するもの

- 公務員としての規範意識が不足している
 - ・「ばれなければかまわないだろうと思った」
 - ・「最後に帳尻を合わせてお金を戻しておけば済むだろうという気持ちがあった」
- 感情のコントロールが十分にできていない
 - ・「いけないことだと思ったが、行動を抑えられなかった」
 - ・「自分の欲・感情に負けてしまった」
- 不祥事を自分も起こすことがあると捉えられていない
 - ・「相手の気持ちをあまり考えずに行動してしまった」
 - ・「セクハラやパワハラをしている感覚がなかった」

学習の不足

ストレス

自己中心的な認識

主な原因3 職場環境の整備不足

- 職場環境が十分に整えられていないことで不祥事の発生リスクが高まった
 - ・「この部屋では男女の2人だけで勤務していた」
 - ・「職員室から離れた部屋で、男性教員と女性生徒の2人だけの指導が続いてしまった」
- 管理職員のマネジメントの不足
 - ・「普段からの積み重ねで不満たまっていたようだが、そのことに気づいてやれなかった」
 - ・「今回のような最悪の事態を想定できなかった自分の責任を痛感しています」

管理職のマネジメント

3 不祥事防止対策

人材育成の視点に立ったチーム学校の構築

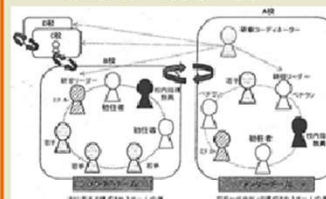
- 学校組織マネジメントの強化による人材育成(不祥事防止を含む)の充実
 - ・校長のみならず、教頭や主幹教諭等が若手教員の人材育成を担っていることを明確にする
 - ・管理職等がチームとして若手教員の人材育成ができる体制を構築する
 - ・そうした取組を通じて部下職員の人材育成ができる管理職を育成する
- 若年者を対象とした人材育成のための支援
 - ・特に若年教員には、メンター制を導入した組織的な人材育成の体制強化する
- 学校のチェック体制の構築
 - ・学んだ会計事務の基礎をもとに、組織でチェックする仕組みを構築する
- 学年会や教科会等によるOJTの推進
 - ・学年主任や教科長による学級経営や授業づくりを中心としたOJTの実施する
- メンタルヘルス対策
 - ・誰でも相談できる体制の構築と、ストレスチェックなどを積極的に活用する

教職員個々の資質の向上

- 研修の充実
 - ・不祥事は誰でも起こしうること、高リスクな職場であることを改めて認識させる具体的な研修を実施

□平成30年7月より
研修プログラムを活用し、全ての学校において、具体的な事例を踏まえた校内研修を実施

<メンター制の一例>



職場環境の整備

- 職場環境の点検と整備
 - ・校務分掌を見直し、男女2人だけで常駐するような体制を避ける
 - ・すりガラスは透明ガラスに入れ替えていく
- 風通しのよい職場づくり

学校組織在り方検討委員会の設置

【目的】

チーム学校の構築に向けて、学校の組織力の向上を図り、組織的な人材育成や不祥事防止対策に資する。

【重点内容】

- ① 若年教職員を中心とした組織的な人材育成の在り方について
- ② 教職員のキャリアパスを踏まえた管理職の育成の在り方について
- ③ 人材育成を軸とした組織的な不祥事防止対策について

【委員】

- ・学校代表者…保育園、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等 (校長、教頭、主幹教諭、養護教諭、事務職員、スクールカウンセラー 等)
- ・専門家(企業コンサルタント、大学教授、有識者 等)

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

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

小中学校

県立学校

■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

■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、全ての中堅教諭に、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 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 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

実現に向けた課題

◆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

	悉皆研修	OJT
若年教員 初任～9年目まで	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>※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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>・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</p>
中堅教諭 10年経験者・指導教諭・主幹教諭	<ul style="list-style-type: none"> 中堅教諭等資質向上研修（10年経験者） <p>※来年度より、中堅教諭を対象としたメンター研修も実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導教諭研修（新任、2年次） 主幹教諭研修（新任、2年次） <p>※人材育成に係る内容を充実</p> <p>教頭任用候補者名簿登載者研修（任用前）</p> <p>※人材育成に係る内容を充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> 校内研修や現場での実践 <p>・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</p> <p>・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</p>
管理職員 教頭・副校長・校長	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>※マネジメントや人材育成に係る内容を充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 新任用校長研修 <p>※マネジメントや人材育成に係る内容を充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> 現場での実践 <p>・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</p> <p>・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</p>

■働き方改革について(多忙化解消)

- 教員の働き方とこの不祥事防止というのは関連性があると思っており、働き方改革ということが単に時間短縮とかいうことではない。働いた後どういう姿に学校がなっているか、子供に向き合う時間が増えているかということと同時に、教職員同士が向き合う時間が増えているか、それも一つの大きな観点だと思う。
- 働き方改革の中のいわゆる指標、改革の改善の観点の中に、例えばチーム会がどれだけできているのかとか、あるいは教務主任や研究主任がどれだけ時間確保して学校の研究、あるいは推進体制を維持できるのかとか、そういった指標も作って不祥事の防止の側面を強化してもらいたい。

■人材育成

- 教職員の人材育成という視点で不祥事の防止策を考えていただくことが大事だと思う。
- 若い人中心に、先輩が後輩を育てることを通じて、若い人だから過ちも犯しがちなところもある、そういうところを早めの段階で是正していく。さらに良いところを伸ばす形で人を育てていくということになる。それが結局不祥事の防止にも通じていくと思う。
- そういう人を育てることのできる人を育てるという視点も非常に大事だ。やはり人が人を育てることとともに、人を育てることのできる人を育てる。人を育てることのできる人が管理職に登用され、最終的に校長先生とかになる流れを学校の中に作っていく点を徹底していく方向が非常に大事だと思う。
- この教職員の不祥事防止対策は、人材育成策と表裏一体で、この人材育成策と表裏一体ということが、ある意味キャリアパスというか、そういうものと表裏一体ということになっていると思う。

対策のポイント

- 教育公務員として身に付けておくべき**コンプライアンス**について体系的な研修を構築する。
- **メンター制**を活用した**OJTシステム**など組織力、人材育成の向上に向けた支援を充実させる。
- 学校組織の在り方検討委員会において学校組織、人材育成の現状を分析のうえ、**学校組織の在り方を協議**し、必要な対策を講じる。

1 現状

- 教職員による不祥事が多く発生している H30.11.30現在:10人 (H29:6人)
- 自分が受けた体罰など過去の経験等に影響を受けた指導が続けられている
- 教職員同士が注意しあったり、上司等への報告が十分にできていない

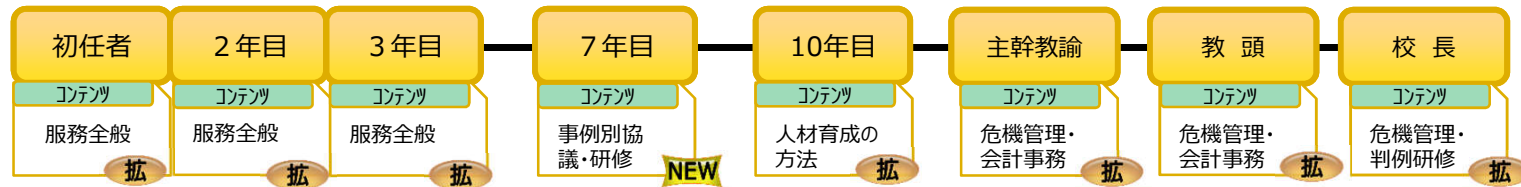
2 課題・原因

- コンプライアンスに関する体系的な研修が十分に行われていない
- 教育活動以外のことについての関心が薄く、その他の活動や法令等に関する意識が弱い
- 教員個々で対応することが多く、組織で取り組むことや、組織的な人材育成が十分にできていない

3 平成31年度取組内容

服務に関する研修の充実

● 教育センターが行う教員研修において、ステージ別に服務に関する個別研修を追加し、教育公務員としての自覚と意識の向上を図る。



組織力向上・人材育成への支援

● 学校は、組織的に人材を育成するOJTの取組が弱いことから、
 ・メンター制等の人材育成の仕組み
 ・県教委職員の訪問指導
 などによる支援等を充実させることで、普段の勤務状況からお互いが指摘できるリスクマネジメントの高い学校組織を目指す。

小・中学校

- 学校経営力支援事業 (小・中学校)
 - ・アドバイザー7名が、年間3回以上訪問し、管理職を対象とした学校経営、組織力の向上のための指導助言
- 小学校の組織力向上
 - ・ベテラン・中堅教員が日常NEW若年教員を育成するためのメンター制を導入したOJTシステムの充実 (8地域)
 - ・メンターチームを週1～2回訪問指導するための研修コーディネーターの配置 (8名)

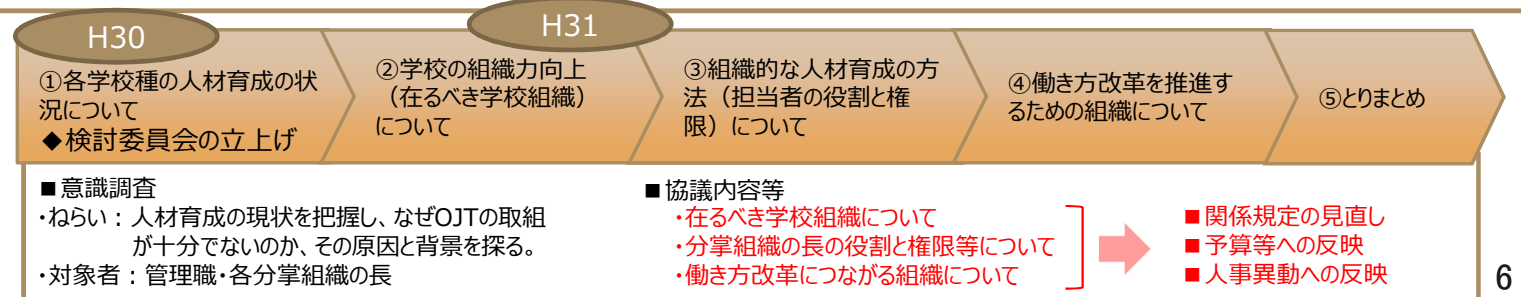
- 中学校の組織力向上
 - ・全ての中学校でタテ持ちや教科間連携を実施し、週1回の学び合いや日常的なOJTの仕組みの構築
 - ・管理職対象の組織力講座を県教委が実施し、校長、教頭、主幹教諭のマネジメント力を向上：(タテ持ち18講座+教科間連携18講座×)3年間 NEW

県立学校

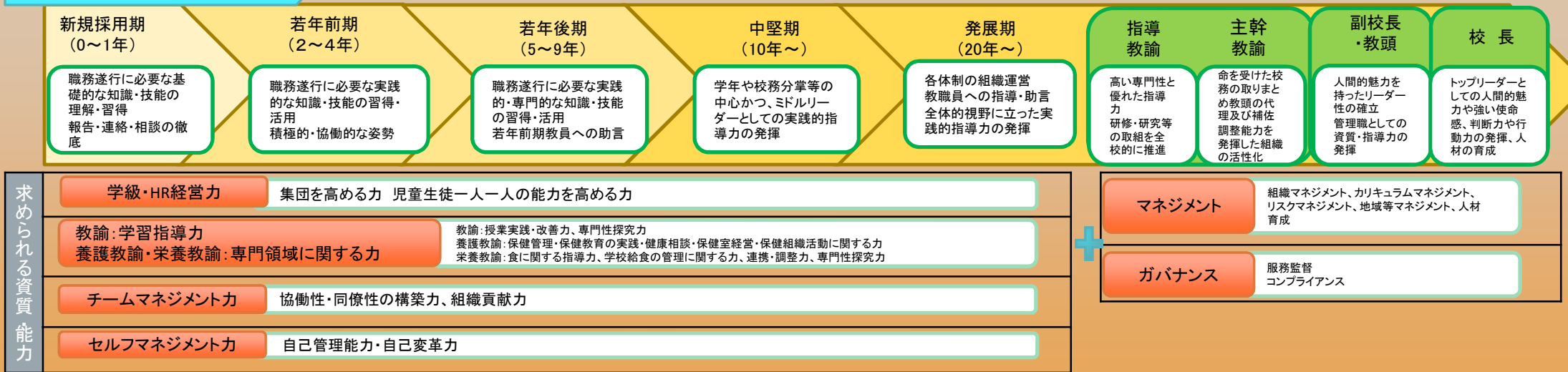
- 県立学校の組織力向上
 - ・課長・企画監等の学校訪問により管理職員の学校経営、マネジメント力向上に向けた指導助言 (年4回以上)
 - ・課長補佐等が全ての学校の副校長、教頭、事務長と面談し、人材育成・OJTに関する取組の確認と指導助言 (年2回)
 - ・支援チーム指導主事と教員の教科会の活性化 (5～8回)
- 主幹教諭の配置を拡大し、総括育成担当者として位置づけ 拡
- 各分掌組織 (5～10)の長を育成担当者とするOJTシステムの構築 NEW

学校組織の在り方検討委員会

- 検討内容
 - (1) 学校の組織力の向上に関すること
 - (2) 組織的な人材育成の方法について
- 検討委員
 - ・学校代表者 (各校種の校長、教頭、事務長等)
 - ・専門家等



人材育成の過程



高知県教員育成指標で目指す人材を育てる

小中学校

県立学校

■若年教員

- **メンター制の導入**...日常的に相談しやすい環境をつくる。
※ 今後4年間の年次計画で全ての小中学校で実施する。
- (0～4年程度)
 - ・ **5年次程度の教員**が、週1回程度、授業参観やメンターによる研修等の機会を通して、学級経営や授業づくりを中心に指導・助言を行う。若年前期の教員は、授業づくり講座等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する。
- (5～9年程度)
 - ・ **中堅教諭(10年次以降)**が、週1回程度、授業参観やメンターによる研修等の機会を通して、授業づくりや若年教員への指導に関する助言等を行う。若年後期の教員は、自己の資質や指導力の向上とともに、若年前期の教員を指導できる力を育成する。

■中堅教員

- (10年次以降)
 - ・ **分掌組織の長を担うベテラン中堅教諭**が、週1回程度、メンターによる研修、タテ持ち教科会、教科間連携等の機会を通して、授業づくりや学校経営に関する指導・助言を行い、マネジメント力を育成する。
- (20年次以降)
 - ・ **管理職や学年主任、分掌組織の長**が、週1回程度、教科会や学年会、分掌組織の会等において学校組織や服務に関する指導・助言を行い、次期管理職候補としての資質や能力を育成する。

■管理職候補

- ・ **管理職**が、定期的に校長、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)等の機会において、人材育成を含めた学校組織マネジメントに関する指導・助言を行い、管理職や幹部職員が担う力を育成する。

■小中学校管理職

- ・ 県教委が教育事務所に配置している**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。
- ・ 管理職を対象にした組織力講座を開催し、お互いに組織マネジメントを学ぶ機会を増やす。

■若年教員(0～9年程度)

- ・ 教科会や教務部、進路指導部など校務分掌組織の機能強化を図り、**教科主任や教務部長など分掌組織の長**が育成担当者として、日々の指導に携わり授業力や企画力などの力を育成する。
- ・ 分掌組織の長任せとせず**主幹教諭**が総括育成担当者となり、人材育成の全体状況を把握。
※ 今後4年間で複数教頭配置校を除く全ての学校に配置。
- ・ **校長**のマネジメントにより様々な校務分掌を経験させる。

■中堅教員

- ・ **分掌組織の長**が育成担当者となり、全ての中堅教員に分掌の中核を担わせることで、調整力やマネジメント力を養成する。
- ・ **主幹教諭**が総括育成担当者となり全体状況を把握。
- ・ **校長**が校務分掌の中の重要な役割を担わせる。
- **経験豊富な中堅教諭**
 - ・ **校長**が分掌組織の長に登用し、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する。

■管理職候補

- ・ **中堅教員**が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経験を積むことで、教育行政全般に関する力を育成する。

■県立学校管理職

- ・ 県教委に配置している**学校支援チーム企画監(校長OB)**等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。

人材育成は管理職の担当

メンター教員、分掌組織の長、主幹教諭等が人材育成担当者+管理職が責任者

OJTによる人材育成↓不祥事の防止

大綱の実施期間の最終年度を迎えるにあたり、知・徳・体の基本目標の達成に向けて、これまで3年間の施策の実施状況を踏まえ、取組の一層の徹底を図る！

チーム学校の取組の徹底

課題

- 若手教員を育てる仕組みが十分でない
- 高知市の児童生徒の学力の状況の改善に向けて、高知市と連携した取組の一層の強化が必要

ポイント

1 小・中学校における授業改善の取組の徹底

【学力向上に向けて教員同士が学び合う仕組みの構築】

- 各学校におけるOJTの充実を図るため、ベテラン教員等が若年教員に指導・助言を行うメンター制の導入（小学校）
- 学校規模に応じた教員同士の学び合いの仕組みの導入（「タテ持ち」、教科間連携、または両者のミックス型）により、全中学校で組織的な授業改善の取組を徹底（中学校）

【高知市教育委員会と連携した指導体制の構築】

- 高知市教育委員会が設置した「学力向上推進室」への指導主事派遣の強化

課題

- 成果の出始めた授業改善等の取組を更に推進し、生徒の基礎学力の定着、学習の動機づけを図る必要がある

ポイント

2 高等学校の学力・社会性向上に向けた取組の徹底

【基礎学力の定着に向けた「学校支援チーム」の取組の更なる強化】

- 教科指導訪問による思考力・判断力・表現力の育成に向けた授業改善の支援
- 学びの基礎診断（記述式問題・英語4技能）に対応した学力把握検査の実施

【将来に向けて目的を持つことができる生徒育成プランの推進】

- 探究的な学習活動の充実を図るため、各学校において地域おこしや防災など地域の課題解決に向けた地域協働学習を更に推進

課題

- 組織的・効率的に業務を遂行する働き方への意識の転換が必要
- 現在の業務を整理し、効率化・削減を行う必要がある

ポイント

3 教員の働き方改革に向けた取組の推進

【学校組織マネジメント力の向上】

- 業務改善に先進的に取り組む「業務改善加速事業」実践研究校の拡大
- メンター制を活用したOJTの充実（小学校）【再】

【業務の効率化・削減】

- 教務関係事務の負担軽減に向けた統合型校務支援システムの導入
- 調査・アンケートの精選・削減、研修等の見直し

【専門スタッフ・外部人材の活用】

- SC、SSW、スクール・サポート・スタッフ、運動部活動指導員等の配置拡充を図るとともに、新たに中学校の文化部活動指導員の配置を開始

課題

- 不祥事発生の背景に、当事者意識の弱さや組織的な人材育成の取組の弱さがある

ポイント

4 教職員の不祥事防止対策

- 学校代表者や専門家等による「学校組織の在り方検討委員会」を設置し、学校の組織力向上、組織的な人材育成の方法等について検討
- メンター制の活用、管理職対象の組織力講座の開催、分掌主任等の権限の見直しなどにより、各校における組織的な人材育成の取組を推進
- 教育公務員としての自覚と意識の向上を図るため、教育センターの教員研修において、ステージ別に服務に関する研修を追加

厳しい環境にある子どもたちへの支援の一層の強化

課題

- 不登校児童生徒の出現率は全国を上回る状況が継続
- 校内支援会の更なる充実を図るとともに各学校の実態把握・分析が必要

ポイント

1 不登校の予防と支援に向けた体制の強化

【不登校対策チームによる訪問支援体制の構築】

- SC、SSWスーパーバイザー等で構成する「不登校対策チーム」による各学校の取組の分析・検証及び指導・助言

【校内支援会の質的向上】

- 支援の必要な児童生徒の情報を組織内・校種間で確実に共有し、早期に適切な支援につなげるための校内支援会の更なる充実

【高知市教育委員会と連携したチームによる支援体制の構築】

- 「不登校対策チーム」と高知市の「不登校対策アドバイザー」（教員OB等）が連携して市内各校への訪問指導・助言を実施

課題

- 周知を図ってきたが、ニーズの把握はまだ十分でない

ポイント

2 中学校夜間学級の検討

- 地域ごとの広報や入学希望者の把握のため、学校説明や体験授業を行う「夜間中学体験学校」を県内各地で開催

就学前教育の充実

課題

- 円滑な接続に向け、園・学校のさらなる連携が必要

ポイント

1 保幼小連携・接続の取組の推進

- 取組の質の向上・加速化に向けて、定期的な保幼小の「連絡会」の実施等により園・学校間での情報共有を図るとともに、モデル地区を指定し、実践の検証・改善の取組を徹底、成果を他地域に普及

県立高等学校再編振興計画の推進

課題

- 中山間地域の小規模校における教育環境の整備が十分でない
- 津波被害が想定される学校をはじめ、各校の安心安全な教育環境の整備が急務

ポイント

1 後期実施計画の着実な実施

【ICTを活用した学習環境の整備】

- 中山間地域の全高等学校に遠隔教育システムを導入し、県教育センターを配信拠点とした遠隔授業・補習授業を展開

【各校の特色を活かした魅力化の推進】

- 部活動の充実・強化に向けた指導者招へい・施設等の整備や、学習活動の充実のためのICT基盤の整備等により、各校の特色ある学校づくりを支援
- 高知工科大学との共同プログラム開発・高大接続を図る山田高等学校の学科改編など、活力ある学校づくりを推進

【安心安全な教育環境の整備】

- 安芸中・高等学校と安芸桜ヶ丘高等学校との統合
- 清水高等学校の高台移転に向けた用地取得、施設整備の検討

データからみる高知県の学校(平成31年度 小中学校各地区別学級数一覧(標準法による通常学級数))

【小学校】

※平成31年1月10日現在

	1学級	2学級	3学級	4学級	5学級	6学級	7学級	8学級	9学級	10学級	11学級	12学級	13学級	14学級	15学級	16学級	17学級	18学級	19学級	20学級	21学級	22学級	23学級	計
安芸地区	2	1	4	4	2	8		2	1															24
香美地区			1		1	7				2	1			1				1						14
土長南国地区			3	2		10		1				1											1	18
吾川地区			2	3	1	2				1	1													10
高岡地区			9	10	4	16	1				1	2		1										44
西部地区		2	9	10	4	8	1	1		1	1	2												39
高知市				3	1	5	2	1		1	3	7	2	2	1	2		5	1	3		2		41
計	2	3	28	32	13	56	4	5	1	5	7	12	2	4	1	2	0	6	1	3	0	2	1	190

71%の学校が6学級以下の小規模校

【中学校】

	1学級	2学級	3学級	4学級	5学級	6学級	7学級	8学級	9学級	10学級	11学級	12学級	13学級	14学級	15学級	計
安芸地区		5	10			1										16
香美地区			4	1						1		1				7
土長南国地区		2	4		1	1									1	9
吾川地区		1	5					1								7
高岡地区		3	16	1		1		2			1					24
西部地区	2	4	9		2	2	1		1							21
高知市			3			1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	19
県立				1	1	1	1									4
計	2	15	51	3	4	7	4	5	4	4	2	2	1	1	2	107

77%の学校が6学級以下の小規模校

データからみる高知県の学校(平成31年度県立高等学校募集学級数別学校一覧(1学年募集規模))

(1) 全日制

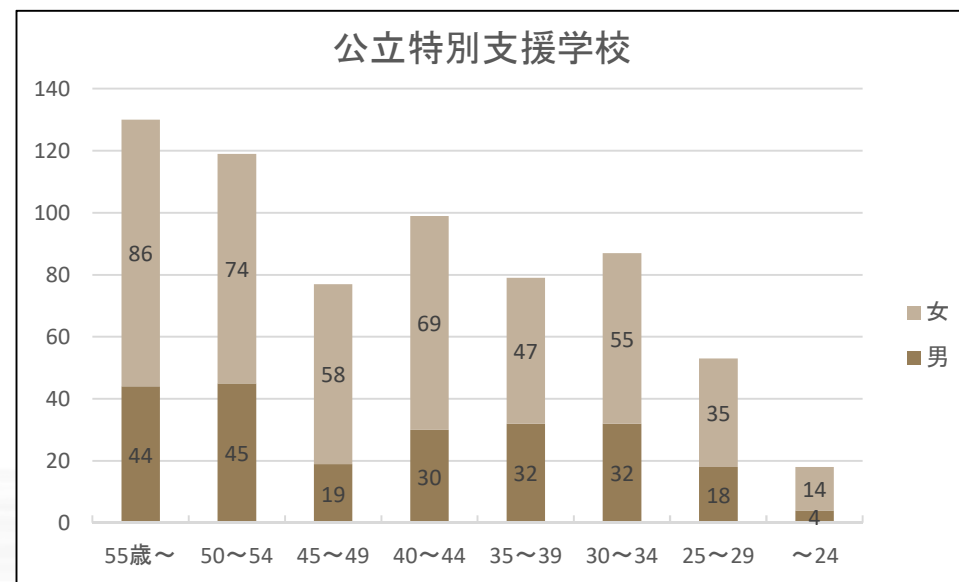
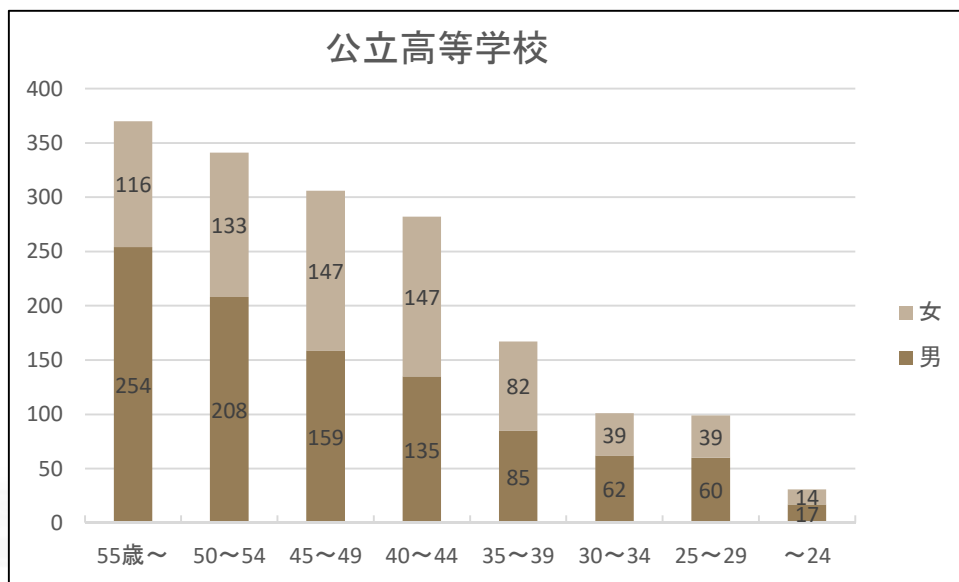
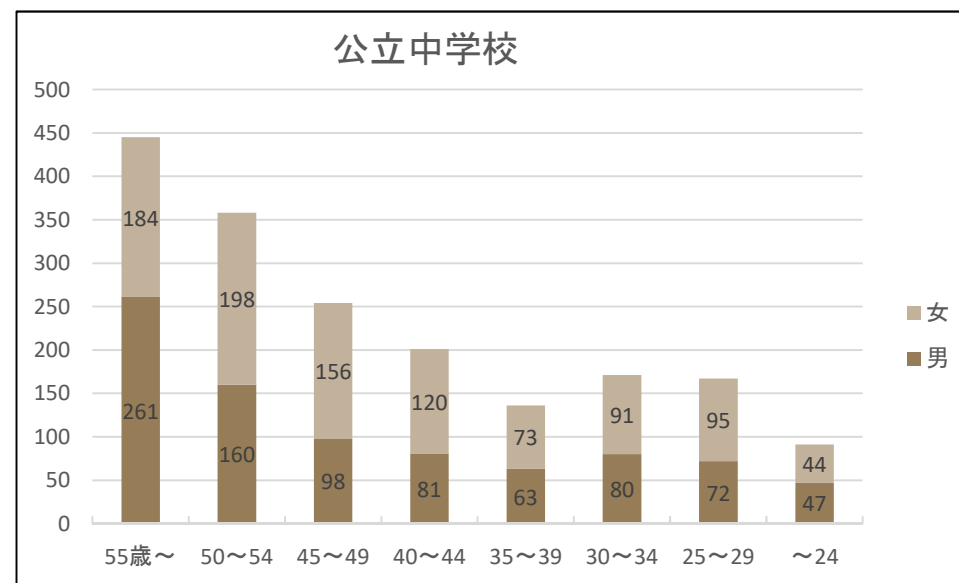
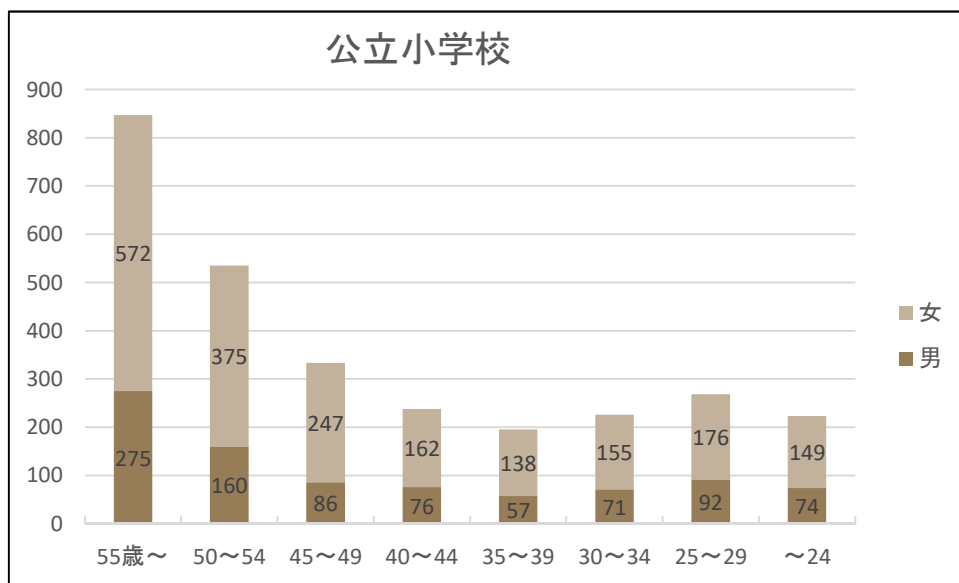
	学科	1学級	2学級	3学級	4学級	5学級	6学級	7学級	8学級	計
東部地域	普通			1						3校 7学級
	工業・商業		1							
	総合		1							
中部地域	普通		2					1	1	16校 82学級
	普通・理数							1		
	普通・外国語							1		
	普通・国際						1			
	普通・音楽					1				
	普通・商業					1				
	農業						1			
	工業					1			1	
	商業					1				
	水産			1						
	総合					1				
	総合・看護							1		
	北部地域	普通	1	1						
高吾地域	普通		4							5校
	普通・工業							1		14学級
幡多地域	普通	1	2			1				7校 21学級
	農業				1					
	工業				1					
	総合			1						
計		2校	12校	2校	5校	3校	4校	4校	1校	33校
規模別学校割合		6.1%	36.4%	6.1%	15.1%	9.1%	12.1%	12.1%	3.0%	

42%の学校が2学級(全6学級)以下の小規模校

(2) 定時制及び多部制単位制

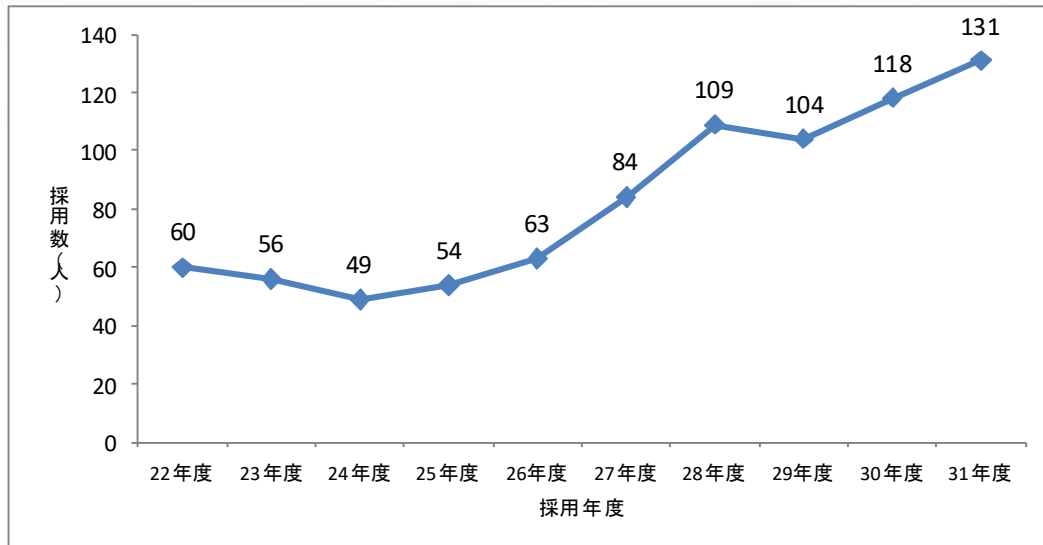
	学科	1学級	2学級	3学級	4学級	計
東部地域	普通	3	定時制昼間部・夜間部含む			2校 3学級
中部地域	普通	3	1	定時制昼間部		5校 10学級
	工業	1	定時制夜間部		1	
高吾地域	普通	2				2校 2学級
幡多地域	普通	3				3校 3学級
計		12	1	0	1	12校

データからみる高知県の学校(公立学校校種別教職員年齢別構成表(H30.4.1現在))

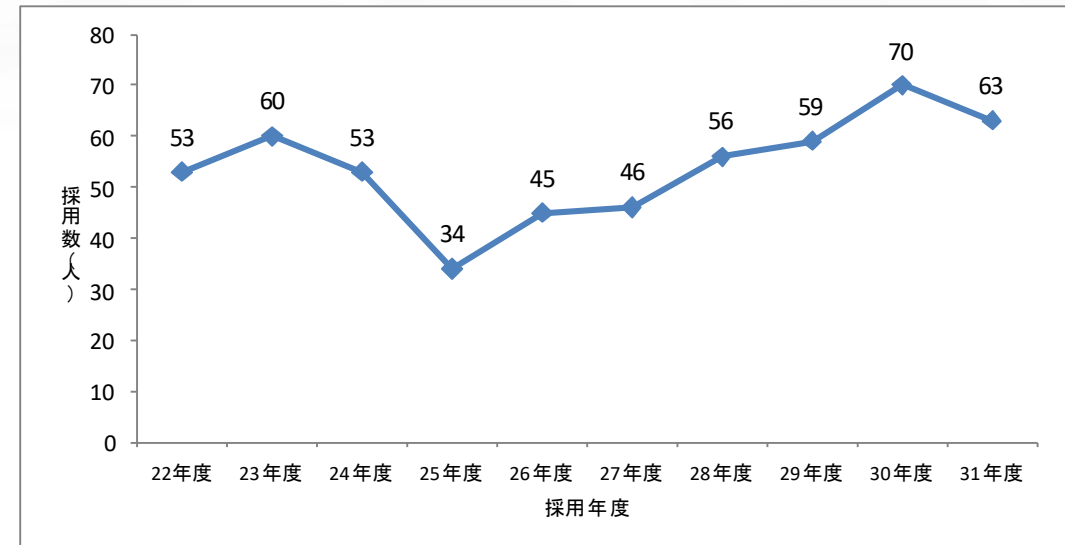


データからみる高知県の学校(高知県公立学校教員採用数推移(H22年度～H31年度))

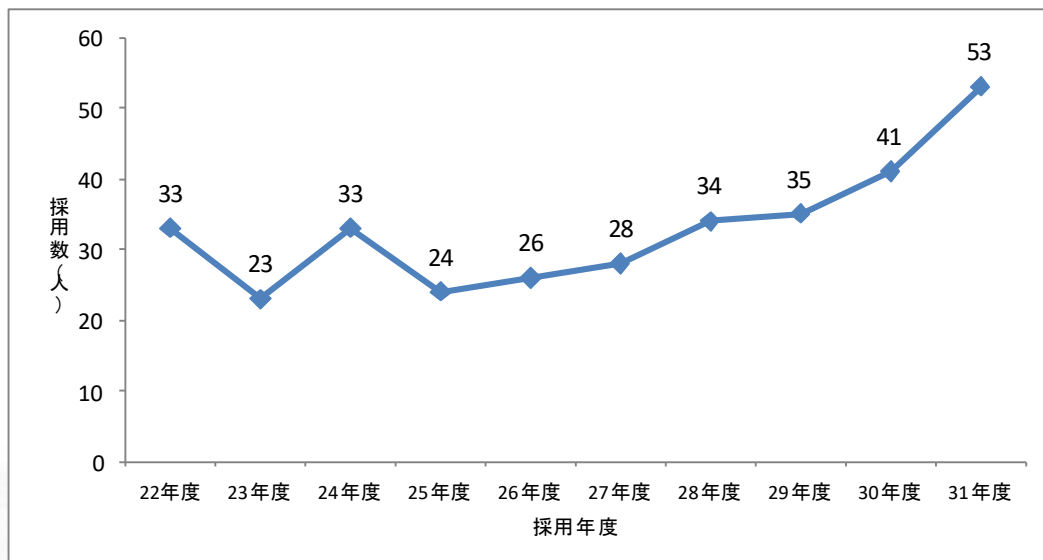
小学校



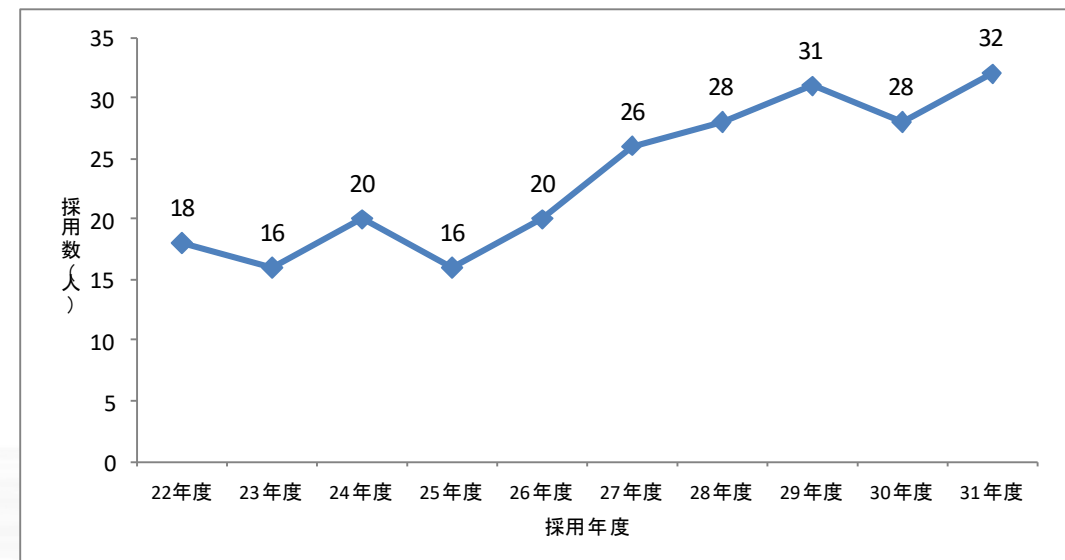
中学校



高等学校



特別支援学校



採用前

- 教育公務員としての自覚をもった教育実践
- 児童生徒理解
- 学習指導要領の趣旨に基づく授業づくり
- 質の高い授業
- 特別支援教育の理解

養成段階

- 【県内大学との連携】
- ・指導主事派遣(教職実践演習・教職キャリア形成支援ガイダンス)
 - ・教師教育コンソーシアム高知

臨時的任用教員研修

年度途中から任用になった者には、オンデマンド教材の活用を促し、研修の補填を行う。

ステージⅠ

- 【第1回】
- ・教育公務員としての心構え、教員に求められる資質・能力等、児童生徒理解
 - ・4月に2回に分けて実施(いずれかを受講)
 - ・対象は、期限付講師に加え、時間講師にも拡大
- 【第2回】
- ・学習指導要領の趣旨を踏まえた授業づくり、児童生徒や保護者との人間関係づくり
 - ・7月に実施
 - ・対象は、第1回を受講した者
 - ・授業づくりについては、オンデマンド配信を活用

ステージⅡ

- ・教育公務員としての心構え、授業における基礎的・基本的な学習指導力を育成
- ・8月に実施
- ・対象は、直近3か年度にステージⅠを受講した期限付講師に拡大

教科研究センター

- ・自主的な授業研究・教科研究活動を支援(経験豊富なアドバイザーが授業づくりや教材作成に関する相談に対応)
- ・教科研究センター講座
 - * 「授業づくりのスタンダード」を意識した学習指導案
 - * 模擬授業で学ぶ魅力的な授業づくり
 - * 特別支援教育の視点に立つ授業づくり
 - * 「授業づくりで大切にしたいこと(教材研究、板書の基礎・基本、発問 等)」

採用候補者

- 高知県の教育課題の理解
- 教育公務員としての意識の醸成
- 児童生徒理解
- 教育公務員に求められる資質や能力についての理解

採用候補者への啓発

4月からの円滑な職務遂行・職場への円滑な適応

採用前講座

- ・3月に実施
- ・教育公務員としての心構え、先輩に学ぶ、児童生徒理解、社会人としてのなどの講義・演習

採用前レポート作成

- ・採用候補者となった思い
- ・教育に対する使命・情熱・決意
- ・高知県の教育の現状と課題を踏まえ、採用後、どのように取り組むか
- ・2、3、4年後に目指す自分の姿

自己研鑽

- ・初任者研修で活用する教材
- ・オンデマンド教材
- ・教科研究センターの活用
- ・教科研究センター講座

採用後

- 確かな資質・能力を身に付けた「学び続ける教員」の育成
- 「チーム学校」構築に向かう人材育成

若年教員研修

初任者研修 16日間

- ◆児童生徒理解力に基づいた学級経営力・学習指導力の育成
- ◆セルフマネジメント力の向上
 - * コミュニケーションマナー
 - * メンタルヘルス

- ・基礎研修 6日
- ・授業基礎研修 6日
- ・チーム協働研修 1日
- ・教育事務所研修・県立学校研修 3日

2年経験者研修 5日間

- ◆児童生徒理解力に基づいた学級経営力・学習指導力の向上
- ◆セルフマネジメント力の定着

3年経験者研修 3日間

- ◆集団としての力や児童生徒一人一人の能力を高める学級経営力の向上
- ◆学習評価を生かした学習指導力の向上
- ◆チームマネジメント力の向上

7年経験者研修 1日間

- ◆チームマネジメント力の定着

チーム協働研修

- ◆初任者、中堅教諭等を対象に年次を越えたチームを編成
- ◆初任者と中堅教員等の協働性・同僚性を目指す

中堅教諭等がメンターとしての役割

教頭任用候補者名簿登載者研修(教職員・福利課)

- ◆管理職としての自覚を醸成
- ◆教頭に求められる基本的資質の習得

OJTによる効果的な育成

校内研修を活性化し、教員のOJTによる効果的な育成に関する研修を実施する。

管理職研修

【新任用指導教諭・主幹教諭研修】
面談演習において、若年教員に助言する場を設定

【教頭研修ステージⅠ・Ⅱ・Ⅲ】
若年教員育成の内容を実施、OJT活性化に向けての取組を課題に指定

【新任用校長研修】
若年教員育成の内容を実施

中堅教諭等資質向上研修 11日間

- ◆学校運営を視野に入れたチームマネジメント力や実践的指導力を高める。
- ◆主体的に研修を行うことを通して、自己の能力を開発する

中堅教諭等として必要とされる資質の向上を図る研修を強化
・カリキュラム・マネジメント、コーチング、ミドルリーダーとしての在り方 等

- 初任者研修指導教員研修(小・中・高・特)
- 初任者研修教科指導教員等研修(中・高・特)
- 初任者研修メンター方式研修(小)

校内指導体制の構築及びOff-JtとOJTを関連させながら、初任者指導を円滑かつ効果的に行うための指導力の向上を図る。

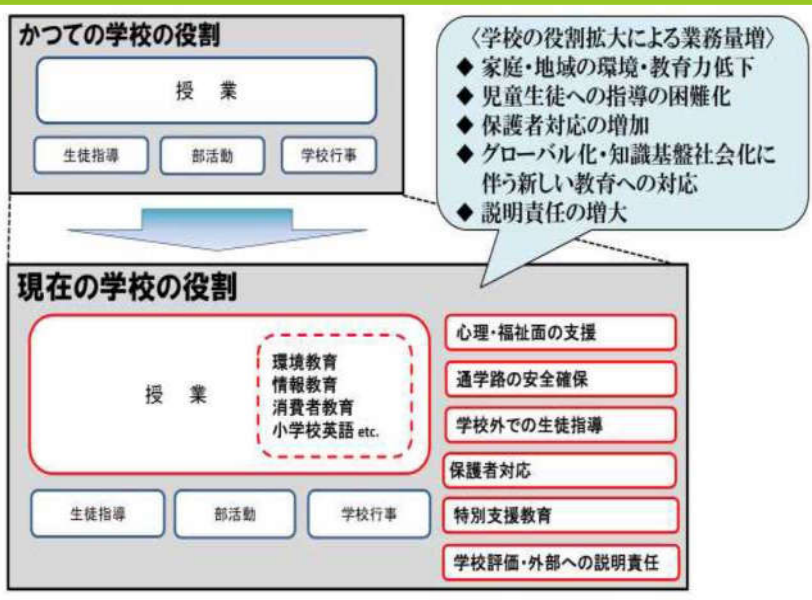
◆若年教員研修の充実 ~個々の課題に応じた継続的できめ細かな指導・配置校研修におけるOJT充実への支援~

- ・若年教員育成アドバイザーの活用
 - ◀ 学校訪問による初任者への4月段階からの支援・授業改善、学級経営及び校内指導体制への助言、研修時の教科等指導 ▶
- ・配置校への学校訪問指導(授業支援及びOJT充実へのアプローチ)
- ・センター等研修と配置校研修を有機的に関連付けた若年教員育成プログラムの充実

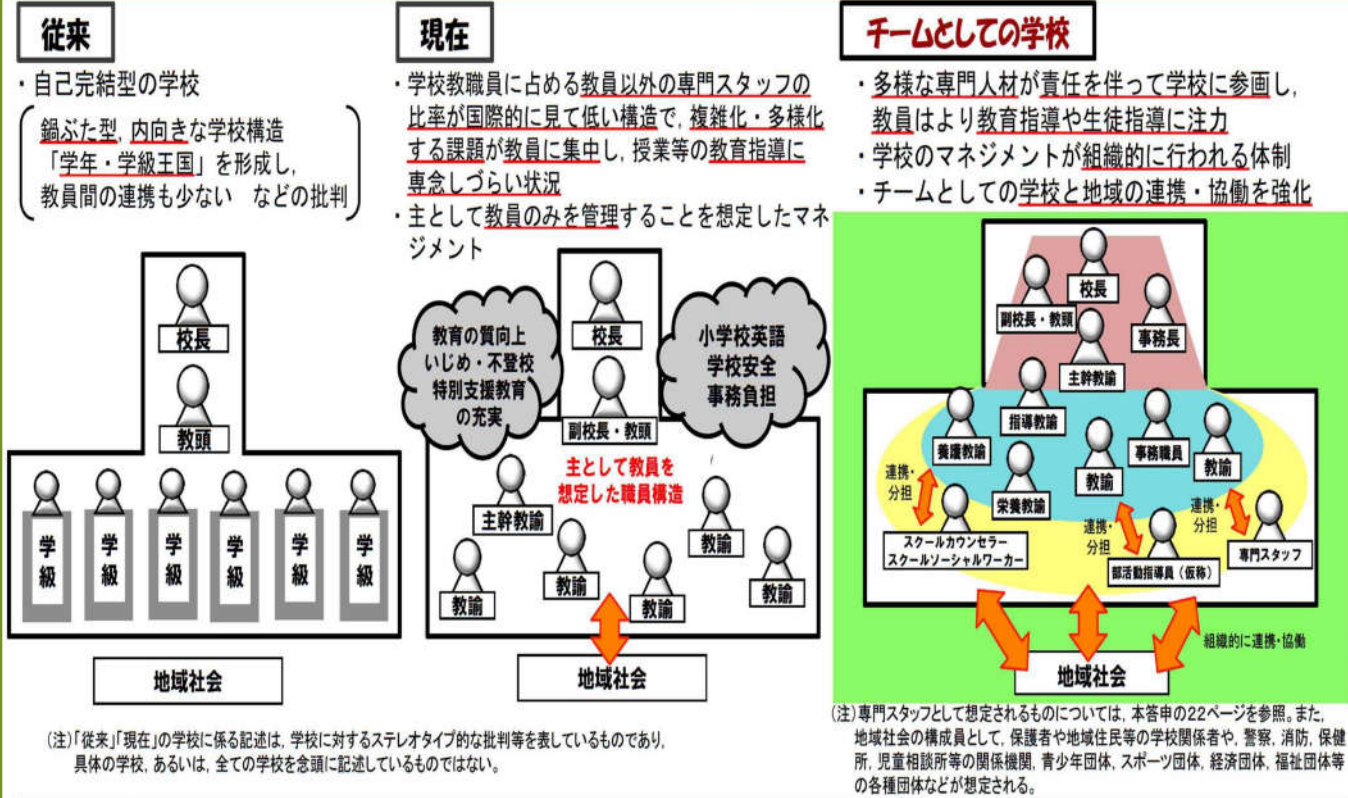
求める学校像と課題

(H27.12中央教育審議会答申)

- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や特別支援教育の充実への対応など、**学校の抱える課題が複雑化・多様化**。
- 貧困問題への対応など、**学校に求められる役割が拡大**。
- 課題の複雑化・多様化に伴い、**心理や福祉等の専門性**が求められている。



「チームとしての学校」像 (イメージ図)



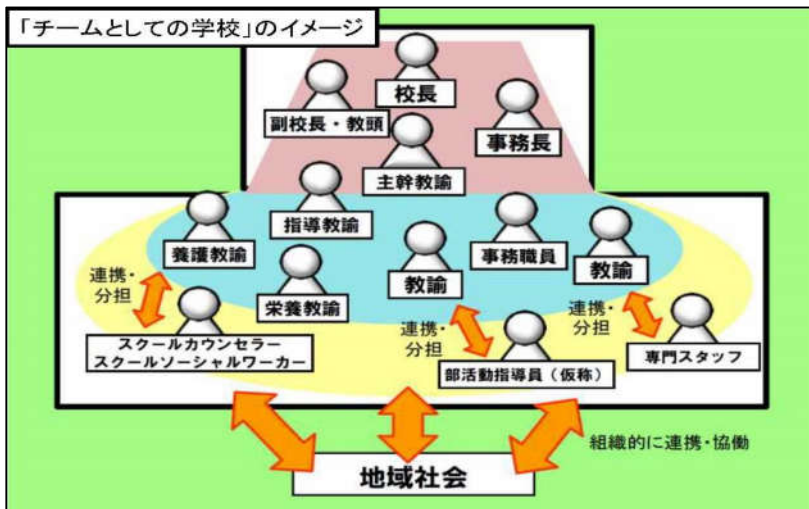
(注) 専門スタッフとして想定されるものについては、本答申の22ページを参照。また、地域社会の構成員として、保護者や地域住民等の学校関係者や、警察、消防、保健所、児童相談所等の関係機関、青少年団体、スポーツ団体、経済団体、福祉団体等の各種団体などが想定される。

①「チームとしての学校」を実現するための3つの視点
 「専門性に基づくチーム体制の構築」、「学校のマネジメント機能の強化」、「教員一人一人が力を発揮できる環境の整備」の3つの視点に沿って検討を行い、**学校のマネジメントモデルの転換を図っていくことが必要**。

②「チームとしての学校」と家庭、地域、関係機関との関係
 学校と家庭、地域との連携・協働によって、**共に子供の成長を支えていく体制を作る**ことで、学校や教員が教育活動に重点を置いて取り組むことができるようになることが重要である。また、学校と警察や児童相談所等との連携・協働により、**生徒指導や子供の健康・安全等に組織的に取り組んでいく必要がある**。

授業	・教員による一方的な授業への偏重	・変化する社会の中で、新しい時代に必要な資質・能力を身に付ける必要	・アクティブ・ラーニングの視点からの不断の授業改善
教員の業務	・学習指導、生徒指導等が中心	・学習指導、生徒指導等に加え、複雑化・多様化する課題が教員に集中し、授業等の教育指導に専念しづらい状況。	・専門スタッフ等との協働により複雑化・多様化する課題に対応しつつ、教員は教育指導により専念
学校組織運営体制	・鍋ぶた型の教職員構造 ・担任が「学年・学級王国」を形成	・主幹教諭の導入等の工夫 ・学校教職員に占める教員以外の専門スタッフの比率が国際的に見て低い構造	・カリキュラム・マネジメントを推進 ・多様な専門スタッフが責任を持って学校組織に参画して校務を運営
管理職像	・教員の延長線上としての校長	・主として教員のみを管理することを想定したマネジメント	・多様な専門スタッフを含めた学校組織全体を効果的に運営するためのマネジメントが必要
地域との連携	・地域に対して閉鎖的な学校	・地域に開かれた学校の推進	・コミュニティ・スクールの仕組みを活用 ・チームとしての学校と地域の連携体制を整備

「チームとしての学校」を実現するための具体的な改善方策



(1) 専門性に基づくチーム体制の構築

教員が、学校や子供たちの実態を踏まえ、学習指導や生徒指導等に取り組むことができるようにするため、指導体制の充実を行う。加えて、心理や福祉等の専門スタッフについて、学校の職員として法令に位置付け、職務内容等を明確化すること等により、質の確保と配置の充実を進める。

①教職員の指導体制の充実

- アクティブラーニングの視点からの授業改善やいじめ、特別支援教育、帰国・外国人児童生徒等の増加、子供の貧困等に対応した必要な教職員定数の拡充
- 指導教諭の配置促進等による指導体制の充実

③地域との連携体制の整備

- 地域との連携を推進するため、地域連携担当教職員(仮称)を法令上明確化

②教員以外の専門スタッフの参画

- 心理や福祉に関する専門スタッフの学校における位置付けを明確にし、配置充実につなげるため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを法令に位置付け
- 学校図書館の利活用の促進のため、学校司書の配置を充実
- 教員に加え、部活動の指導、顧問、単独での引率等を行うことができる職員として、部活動指導員(仮称)を法令に位置付け
- 医療的ケアが必要な児童生徒の増加に対応するため、医療的ケアを行う看護師等の配置を促進

(2) 学校のマネジメント機能の強化

専門性に基づく「チームとしての学校」を機能させるため、優秀な管理職を確保するための取組や、主幹教諭の配置促進、事務機能の強化などにより、校長のリーダーシップ機能を強化し、これまで以上に学校のマネジメント体制を強化する。

①管理職の適材確保

- 教職大学院等への派遣や、主幹教諭等を経験させることによる、管理職の計画的な養成
- マネジメント能力を身に付けさせるための管理職研修を充実させるためのプログラムの開発

②主幹教諭制度の充実

- 管理職の補佐体制の充実のため、加配措置の拡充による主幹教諭の配置の促進
- 主幹教諭の活用方策等の全国的な展開のため、具体的な取り組み事例に基づく実践的な研修プログラムを開発

③事務体制の強化

- 事務職員について、管理職を補佐して学校運営に関わる職として、学校教育法上の職務規定を見直し
- 学校の事務機能強化を推進するため、事務の共同実施組織について、法令上明確化

(3) 教員一人一人が力を発揮できる環境の整備

教職員がそれぞれの力を発揮し、伸ばしていくことができるようにするため、人材育成の充実や業務改善等の取組を進める。

①人材育成の推進

- 教職員の意欲を引き出すため、人事評価の結果を任用・給与などの処遇や研修に適切に反映
- 教職員間や専門スタッフとの協働を促進するため、文部科学大臣優秀教職員表彰において、学校単位等の取組を表彰

②業務環境の改善

- 「学校現場における業務改善のためのガイドライン」等を活用した研修を実施
- 教職員が健康を維持して教育に携わることができるよう、ストレスチェック制度の活用など、教職員のメンタルヘルス対策を推進

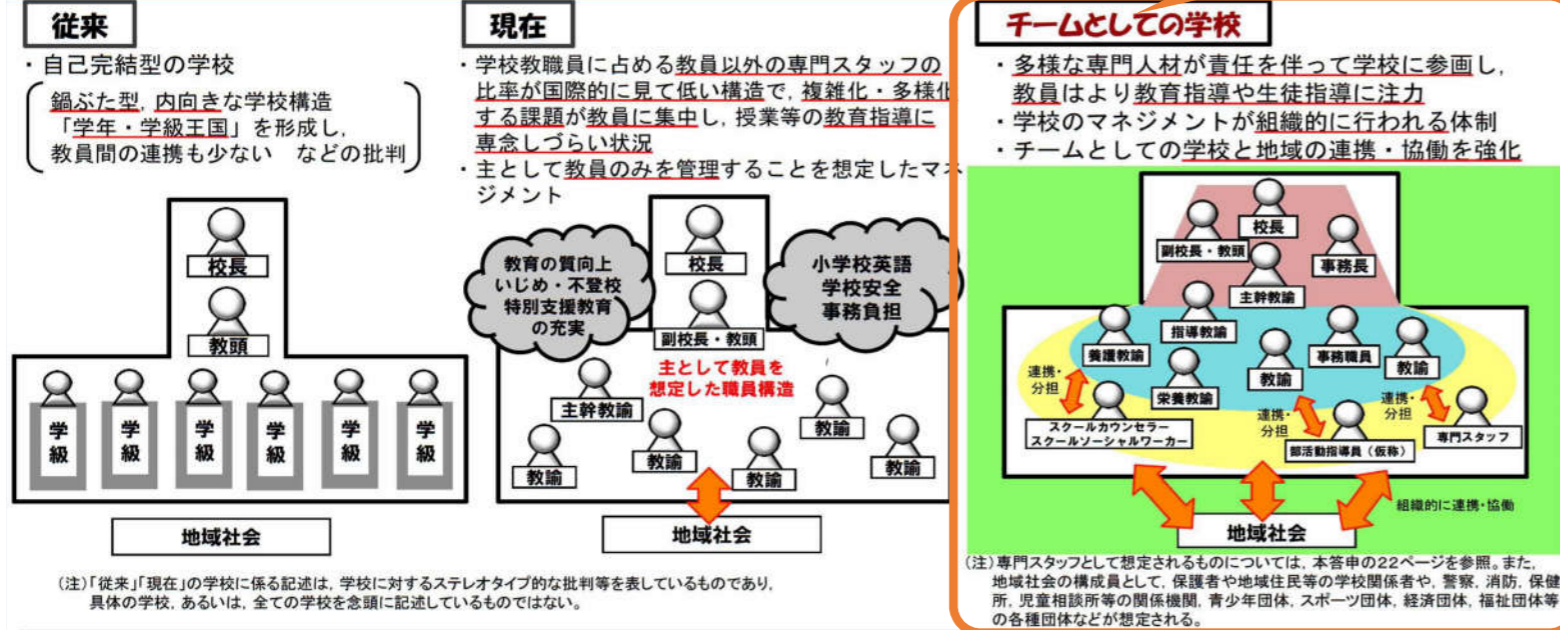
③教育委員会等による学校への支援の充実

- 学校の指導方法の改善等を支援するため、小規模市町村において、専門的な指導・助言を行う指導主事の配置を充実
- 弁護士等による、不当な要望等への「問題解決支援チーム」を教育委員会が設置することへの支援

■ 求める学校像 (H27.12中教審答申)

求める学校組織像

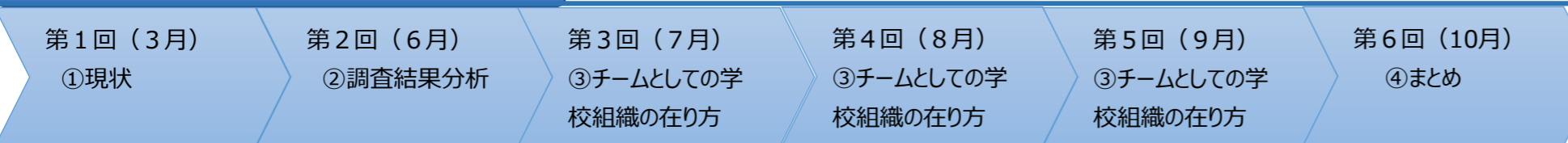
「チームとしての学校」像 (イメージ図)



■ 課題

- **学校組織の環境**
 - ・ 教員個業の文化が残っている
 - ・ ライン機能が働かず組織の取組みが弱い
 - ・ 教員と事務職員等の連携が不十分
- **本県公立学校組織の現状**
 - ・ 小規模校が多く、副校長、主幹教諭等をすべての学校に配置できない
 - ・ 一人が何役もこなさなければならない
- **人材育成**
 - ・ 主任や部長が若年教員を育成するという視点が弱い
 - ・ 研修が活かされていない
 - ・ キャリアパスを意識した研修になっていない
- **管理職**
 - ・ 組織マネジメントの視点が弱い
 - ・ 管理職を希望する者が少ない
- **地域等との協働**
 - ・ 学校は、地域の力を借りる、地域と協働する視点が弱い
 - ・ 行政や関係機関との連携が弱い
- **職の明確化**
 - ・ 今の職では権限、役割の明確化がはっきりしていない
 - ・ 外部の専門人材の役割・権限が明確になっていない
- **働き方改革を推進 (多忙化解消)**
 - ・ 教員の長時間勤務
 - ・ 学校・教員が担う業務が多岐にわたっている

■ 検討委員会スケジュール



- ① **現状**
総合教育会議について
本県の学校の現状
人材育成・研修状況
- ② **調査結果の分析**
教職員の意識調査を踏まえて
- ③ **チームとしての学校組織の在り方**
 - ア 組織
 - ・ ライン機能の充実
 - ・ 専門スタッフ、事務職員等を含めた組織づくり
 - ・ 組織的に行われる教職員の体制
 - イ 人材育成
 - ・ 分掌等主任の役割の明確化
 - ・ キャリアパスを踏まえた研修の在り方
 - ・ 管理職の育成の在り方
 - ウ 地域と学校の連携協働
 - ・ コミュニティスクールの活用
 - ・ 外部人材・地域との協働
 - エ 働き方改革
 - ・ 教員の業務と意識改革
- ④ **まとめ**

平成27年12月中教審答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」を踏まえたチーム学校について、小規模校が多く教職員数が少ない本県の現状を踏まえた組織の在り方を議論

■ 第2回検討委員会に向けて

アンケート調査

人材育成に関するアンケート(仮称)を教職員に実施し、学校組織に関すること、人材育成に関すること、地域連携に関することなどについてのデータを得る。
それらを校種別、役職別、学校規模別等に分類し、現状を明らかにする。
(調査内容)
対 象：小学校、中学校、高等学校、特別支援学校
(校種別、地域別、規模別に抽出する)
調査対象：管理職員、学年主任等分掌の長、若年教員、事務職員
調査項目：受け持つ業務内容、OJTの方法、人材育成への関わり方、組織的な取組、研修の活用方法、地域等との協働、働き方など

平成31年度教育センターの事業(研修等)

1 ライフステージを踏まえた研修

若年教員育成プログラム

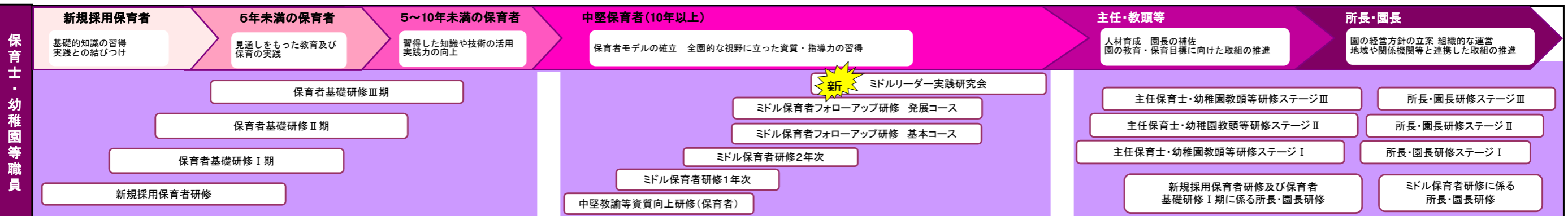
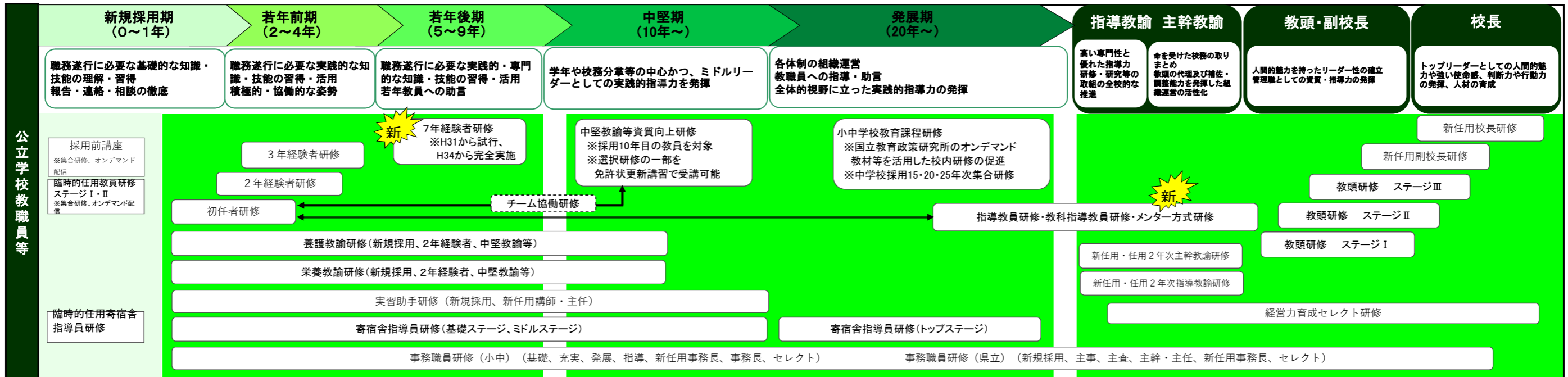
授業や学級経営、児童生徒理解などの実践的指導力とセルフマネジメント力の向上のために、臨時的任用教員等から採用4年目までを対象に集中的に実施

主任・ミドルリーダー育成プログラム

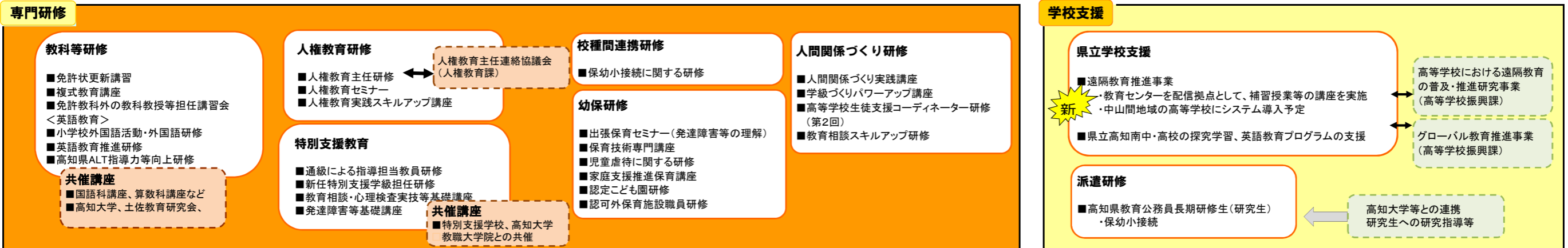
企画立案力や課題解決力など、チームでマネジメントできる力の向上のために、主任、ミドルリーダーを対象に実施

管理職等育成プログラム

総合調整力や課題解決力、改革推進力、人材育成力などのマネジメント力の向上のために、指導教諭、主幹教諭から校長・園長までを対象に、体系的・継続的なプログラムを実施



2 喫緊の教育課題に対応した研修等



3 指導主事等(メンター教員)育成のための研修

- 指導主事研修
- 高知県教育研究所連絡協議会 等

4 教員の自主的な学びを支援する『教科研究センター』

- 基礎講座 「授業づくりのスタンダード」を意識した学習指導案づくり、模擬授業で学ぶ魅力的な授業づくり、特別支援教育の視点に立つ授業づくり、授業づくりで大切にしたいことⅠ、Ⅱ
- 専門講座 NIE、郷土資料の活用

H30 管理職研修(新任用指導・主幹教諭研修)

I	学校組織マネジメント概論【教セ】	
	引き出す聞き方【NHK】	
II	特別支援教育【教セ】	
	スクール・コンプライアンス 【福岡教育大学 河内准教授】	
III	学校組織マネジメント(実践交流)【教セ】	
	教職員がチームワークを生み出す学校づくり【愛媛大 露口教授】	

H31 管理職研修(新任用指導・主幹教諭研修)

I	学校組織マネジメント概論【教セ】	講師
	引き出す聞き方【NHK】	継続
II	特別支援教育【教セ】	
	スクール・コンプライアンス 【福岡教育大学 河内准教授】	継続
III	学校組織マネジメント(実践交流)【教セ】	
	教職員がチームワークを生み出す学校づくり【愛媛大 露口教授】	継続

H30 新任用副校長・校長研修

新任用副校長研修として単独の研修はなく、集合研修は新任用校長研修Ⅰと合同実施(校長に昇任した場合、新任用校長研修Ⅰは免除)

I	リーダーシップとマネジメント 【元校長 垣内先生】	変更
	校長としての覚悟 【嵯峨美術大学 村上教授】	
II	校長職と人材育成 【兵庫教育大学 廣岡元教授】	
	キャリア教育【筑波大学 藤田教授】	
III	チーム学校の実現に向けて (特別支援教育の理解と学校組織マネジメントの実践)【特別支援教育アドバイザー 後野先生】	

H31 新任用副校長・校長研修

新任用副校長研修として単独の研修はなく、集合研修は新任用校長研修Ⅰと合同実施(校長に昇任した場合、新任用校長研修Ⅰは免除)

I	校長としての覚悟 【嵯峨美術大学 村上教授】	講師
	危機管理 【佞法律事務所 植村弁護士】	新規
II	校長職と人材育成 【兵庫教育大学 廣岡元教授】	継続
	キャリア教育【筑波大学 藤田教授】	継続
III	チーム学校の実現に向けて (特別支援教育の理解と学校組織マネジメントの実践)【特別支援教育アドバイザー 後野先生】	継続

H30 管理職研修(教頭研修ステージⅠ～Ⅲ)

I	1	人事評価【教セ】	
	★	学校組織マネジメント概論【教セ】	
		管理職に望むこと【高知県教育長】	
		法規Ⅰ【教セ】	
	★	情報公開と個人情報保護【文書情報課】	
		電子情報管理とICT活用【教セ】	
	★	法規Ⅱ【教セ】	
		法規Ⅲ【職員厚生課】	
★	学校組織の理解とマネジメントの必要性 【鳴門教育大学 佐古副学長】		
	学校組織マネジメント実践のポイント 【鳴門教育大学 佐古副学長】		
★	開発的な生徒指導の推進【人権教育課】		
	校内研修活性化への取組【校長】		
★	指導力向上に向けた授業研究のあり方 【宮城教育大 相澤名誉教授】		
	発達障害と二次障害 【教育ジャーナリスト 品川氏】		
★	教頭職と人材育成 【兵庫教育大学 廣岡元教授】		
	児童生徒の視点に立った生徒指導のあり方(施設訪問)		
★	施設訪問の情報交換【教セ】		
	人権教育Ⅰ【教セ】		
★	危機管理【九州大学 元兼教授】		
	危機管理演習【教セ】		
★	課題解決研修説明【教頭 教セ】		

内容・法規Ⅰ～Ⅲを統合。一部の研修を登録前研修に移行

30分増

10分増

削除

講師変更

H31以降はこれまでのⅠとⅡを合わせた内容で実施。

※★は任用2年次主幹教諭研修と合同実施

H31 管理職研修(教頭研修ステージⅠ～Ⅲ)

I	1	人事評価【教セ】	
	★	学校組織マネジメント概論【教セ】	
		管理職に望むこと【高知県教育長】	
		法規Ⅰ【教セ】	
	★	情報公開と個人情報保護【文書情報課】	
		電子情報管理とICT活用【教セ】	
	★	開発的な生徒指導の推進【人権教育課】	
		法規Ⅱ【職員厚生課】	
★	学校組織の理解とマネジメントの必要性 【鳴門教育大学 佐古副学長】	継続	
	学校組織マネジメント実践のポイント 【鳴門教育大学 佐古副学長】	継続	
★	教頭職と人材育成 【高知大学教職大学院 永野教授】	新規	
	発達障害と二次障害 【教育ジャーナリスト 品川氏】	継続	
★	児童生徒の視点に立った生徒指導のあり方(施設訪問)		
	施設訪問の情報交換【教セ】		
★	人権教育【教セ】	継続	
	危機管理Ⅰ【九州大学 元兼教授】	継続	
★	危機管理Ⅱ【教セ】		
	課題解決研修説明【教頭 教セ】		

※ステージⅠは、H31年度から8日間から7日間に縮小

1	課題解決研修の準備【教セ】	
	職場復帰サポートシステム 【教職員・福利課】	
2	教職員のメンタルヘルス 【臨床心理士 濱川先生】	
	学校事務等総論【県内事務職員】	
◆	校内研修の活性化【教セ】	
	課題解決研修中間報告【教セ】	削除
3	組織活性化に向けたリーダーシップ 【鳴門教育大学 佐古副学長】	
	人権教育Ⅱ【教セ】	
4	学校評価の活用 【国立教育政策研究所 小松名誉所員】	
	次年度課題解決研修の準備【教セ】	
◆	カリキュラム・マネジメント 【甲南女子大学 村川教授】	

削除

H31のみ。H32以降は実施しない。

※◆は任用2年次指導教諭研修と合同実施

1	課題解決研修の準備【教セ】	
	職場復帰サポートシステム 【教職員・福利課】	
2	教職員のメンタルヘルス 【臨床心理士 濱川先生】	継続
	学校事務等総論【県内事務職員】	継続
◆	校内研修の活性化 【鳴門教育大学 前田教授】	新規
	働き方改革【教職員・福利課】	新規
3	組織活性化に向けたリーダーシップ 【鳴門教育大学 佐古副学長】	継続
	人権教育Ⅱ【教セ】	
4	学校評価の活用 【国立教育政策研究所 小松名誉所員】	継続
	次年度課題解決研修の準備【教セ】	
◆	カリキュラム・マネジメント 【甲南女子大学 村川教授】	継続

※ステージⅡはH32年度に5日間から4日間に縮小予定

III	1	課題解決研修計画書修正【教セ】	
	2	学校組織の機能化・活性化 【兵庫教育大学 浅野教授】	
		OJD活性度診断【教セ】	
3	学校経営品質【株式会社ヤマオコーポレーション 鬼澤代表取締役】		
	次年度の構想発表 人材育成【教セ 所長】		

III	1	課題解決研修計画書修正【教セ】	
	2	学校組織の機能化・活性化 【兵庫教育大学 浅野教授】	継続
		OJD活性度診断【教セ】	
3	学校経営品質【株式会社ヤマオコーポレーション 鬼澤代表取締役】	継続	
	次年度の構想発表 人材育成【教セ 所長】		

学校組織の在り方検討委員会 スケジュール（案）

年度	月	回	内 容	備 考
H30	3月	第1回 検討委員会	○高知県の学校の現状 ○今後の進め方	
H31	4月		□教職員への意識調査	
	5月		□アンケート分析	
	6月	第2回 検討委員会	○教職員の意識調査を踏まえた学校組織 ○チームとしての学校の在り方	
	7月	第3回 検討委員会	○チームとしての学校の在り方	
	8月	第4回 検討委員会	○チームとしての学校の在り方	
	9月	第5回 検討委員会	○チームとしての学校の在り方	
	10月	第6回 検討委員会	○報告書まとめ	
	11月	(予備)	○報告書	