

教員のあるべき姿

- 1 教員の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感などのある人
- 2 教育の専門家として、教科指導力、子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級づくりの力などのある人
- 3 豊かな人間性や社会性、常識と教養、対人関係能力などを備え、組織の一員としての自覚を持った人

ライフステージに応じた教員の資質・指導力

		採用 28歳										38歳										教頭任用 49歳		校長任用 52歳										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
		臨時的任用教員		若年教員										中堅教員										管理職										
実践的指導力	教科専門力	教科・領域等の専門的な内容を自らに常に向上させる力																																
	児童生徒理解力	子どもとの信頼関係づくり・コミュニケーション力																																
	学級・HR経営力	個々の子どもの障害や特性を理解する力 / 子どもの実態を把握し特性に応じた指導を具体化する力 / 組織的対応につなげる力																																
マネジメント力	社会性	セルフ・マネジメント力 (自己管理能力、自己開発力)										チーム・マネジメント力 (関係形成力、課題発見力)										戦略マネジメント力 (企画立案力、課題解決力)					ネットワーク・マネジメント力 (総合調整力、改革推進力)							
	取組姿勢	社会人としてのルールやマナーの理解・行動										保護者や地域の理解、保護者や地域と学校をつなげる力										国内外の社会・経済情勢の理解、時代を見る先見性												
	組織経営力	教育者としての使命感と責任感										主体的に法令を遵守する態度 ⇒ 幼児児童生徒の模範となる態度、規範行動の確立										若年教員と管理職をつなぐ力					先輩教員としての服務に関する指導力							
		組織の一員としての自覚と行動										教科会、分掌経営に参画できる力										分掌経営ができる力					管理職としての服務監督力							
		自己の課題を発見 ⇒ 自己の課題を解決										学年・分掌の課題を発見 ⇒ 学年・分掌の課題を解決										学校の課題を発見 ⇒ 学校の課題を解決					校区や地域の教育課題を発見 ⇒ 校区や地域の教育課題を解決							
		学級等の幼児児童生徒の安全管理力										学年の安全管理力										学年・分掌の危機管理能力					学校の危機管理能力							

■本県教員の強みをさらに伸ばすとともに、「あるべき姿」に向けて課題解決を図る。

【解決策を見出すための論点整理】 → 教員の成長を支援するために

- (1) 学校のOJTと教育センター等のOff-JTの充実
  - ・学校のOJT・OJDはどうあるべきか。
  - ・教育センター等のOff-JTで行われる研修・研究はどうあるべきか。
  - ・教育センター等による学校支援にはどのような機能が必要か。
  - ・学校のOJTと教育センター等の研修を有機的に連携させるためにはどのような手立てが必要か。
- (2) 関係機関との連携強化
  - ・大学等の外部機関とどのように連携していけばよいか。
  - ・市町村教育研究所とどのように連携していけばよいか。
- (3) 教員の自己啓発の促進
  - ・自己啓発を支援するための環境整備はどのようにあるべきか。
  - ・意欲を喚起するための仕組みづくりはどのようにあるべきか。

「あるべき姿」に対する現状の課題

		若年教員(1年から9年)										中堅教員(10年以降)										管理職(教頭49歳・校長52歳)	
実践的指導力	教科専門力	学習指導要領の理解 ⇒ 学習指導要領を基盤とする授業経営										授業評価システム等を活用した指導方法の工夫・改善										学習指導要領に基づいた教育課程の編成	
	児童生徒理解力	いじめ・不登校などの問題行動への対応										子どもの現状把握や分析										いじめ・不登校などの問題行動への組織的対応	
	学級・HR経営力	学習指導要領や学校教育目標、学校経営方針等に基づいた学級・HR経営										特別な支援を必要とする児童生徒への理解と指導											
マネジメント力	社会性	コミュニケーション力 ⇒ 保護者や地域を巻き込む力										子どもや学校の状況を発信する力										今日的な教育課題を広い視野からとらえる力	
	取組姿勢	教員の職責や使命感の理解 ・主体的に指導や助言を求める姿勢										模範となる態度や行動 ・若年教員を育てるという意識										リーダーシップ力	
	組織経営力	学校は組織であり、教員は組織の一員であるという認識										チームで仕事をするという意識、チーム・マネジメント力										学校評価をもとにした学校経営 ・危機管理能力 ・人事評価制度を活用した人材育成力	
		保護者や地域との関係づくり ⇒										保護者や地域との好ましい関係づくり ⇒										保護者や地域とのネットワークづくり	

教員の成長を支援するためのシステム等	学校 OJT・OJD	教育センター等 Off-JT	自己啓発 SD
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の年齢構成がいびつであり、体系的な指導が難しい。</li> <li>・小規模校が多く、同僚間での切磋琢磨や先輩からの指導の機会が少ない。</li> <li>・先輩が後輩を「教える」といった文化そのものが衰退している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員によって、研修に対する取組姿勢や意識に格差がある。</li> <li>・指定される研修が多く、個別の教員の専門性や力量を高める希望研修が少ない。</li> <li>・新しい教授法やカリキュラム開発、課題解決等のための研究機能が弱い。</li> <li>・研修成果の情報提供が不足している。</li> <li>・教育センターの研修と学校の実践が有機的に連携できていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員自らが「学ぶ」姿勢を持ち続けるための仕掛けや仕組みが弱い。</li> <li>・教科研究センターには、教材研究や教科研究活動を積極的に推進していくだけの資料・設備・機能・体制が十分でない。</li> <li>・県内に自己啓発の機会や場が少なく、県外に向くには経済的・物理的負担も大きい。</li> <li>・県内の教育研究団体の活動は停滞傾向にあり、活性化が必要である。</li> </ul>

※ OJT: On the Job Training の略    OJD: On the Job Developmentの略    Off-JT: Off the Job Training の略    SD: Self Developmentの略