

<検討項目(案)> → 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

① 学校のOJT・OJDはどうあるべきか。

【OJT】

- ・学校の組織の特性を考慮したライン機能の強化と人材育成機能の強化
- ・管理職の人材育成力の強化(教員の将来を見通した人材育成、校内のポストの付け方及びその時期)
- ・教員が後輩教員に対して育成指導する仕組み、中堅教員に対するミドルリーダーとしての役割の明確化

【OJD】

- ・校内の教員の役割、位置付けの明確化
(例 学級・HR担任、教科担任、教科長、学年主任、生徒指導主事、研究主任等)
- ・他校でも通用する、各人のキャリアの積み重ねの必要性

② 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。

【研修機能】

- ・実践的指導力とマネジメント力を柱とした若年教員育成プログラム(臨時教員も含む)の在り方
- ・中堅教員のニーズや、現代的課題に対応した専門研修の在り方
- ・研修履歴を反映させたキャリア形成の仕組みづくり
- ・主幹教諭から校長(事務長を含めた)までの管理職育成プログラムの検証
- ・学校のフィールドを活用した実践的な研修の必要性
- ・ICTを最大限に活用した研修システムの構築(テレビ会議システムの活用)

【研究機能】

- ・新しい教授法や教育プログラム等、時代に対応した先見性をもった研究開発の必要性
- ・教科の専門性を支えるための基礎研究(学テの分析、学力検査の分析、学力の現状把握調査)
- ・政策提言のためのシンクタンク機能の構築(教育委員会の施策に必要な調査・研究)
- ・学校現場での研究を支援する仕組みづくり(研究の助成・支援、発表の場づくり)
- ・研究のフィールド、実践研究を検証できる場の在り方(国の指定校の活用等)
- ・若年教員を育てる中核となる学校(モデル校)やモデル教員づくり

③ 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。

【学校支援機能】

- ・OJTを支援する仕組みづくり
- ・学校経営支援・学校コンサルタント機能の在り方
 - ⇒ 学校経営の視点からマネジメントを円滑に進めるための校長支援
 - ⇒ 校長経験者による校長マネジメント支援体制づくり
 - ⇒ 学校経営診断等の分析とその支援の一体化
- ・指導力不足教員への支援(学校段階での支援の在り方も含む)
- ・若年教員へのサポートシステムの在り方

④ 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。

- ・指導方法等を学ぶ実践的な研修の必要性
- ・教育センターと学校の管理職、指導教員等とのベクトル合わせ
- ・配置校研修とセンター等研修との連携強化

(2) 関係機関との連携強化

① 大学等の外部機関とどのように連携していけばよいか。

- ・教員の研究機能を高めるための大学からの支援
- ・教科専門力を高めるための大学と連携した研修づくり
- ・大学と教育センターが連携した教員の養成・採用・育成のシステムづくり
- ・大学と教育センター及び実践研究のフィールドをもつ教員との共同研究の在り方
- ・教員のライフステージに応じた大学院、大学、企業への積極的な派遣

② 市町村教育研究所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教育センターの役割・位置付けを踏まえた連携の在り方
- ・中山間の学校や教員をサポートする拠点となる市町村教育研究所と教育センターとの連携
- ・市町村教育研究所の研究員と教育センター指導主事の連携

(3) 教員の自己啓発の促進

① 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。

- ・教育研究団体の活性化(補助金、共催での研修講座の充実)
- ・教科研究センターの充実

② 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。

- ・資格を活用できるキャリアパスシステムづくり(資格取得をキャリアアップに反映)
- ・教員能力リフレッシュ制度の構築(優良な勤務状況の教員をステップアップさせるために研究・長期研修の奨励)
- ・勤務状況等の評価に基づいたキャリア形成のための指定研修制度の在り方