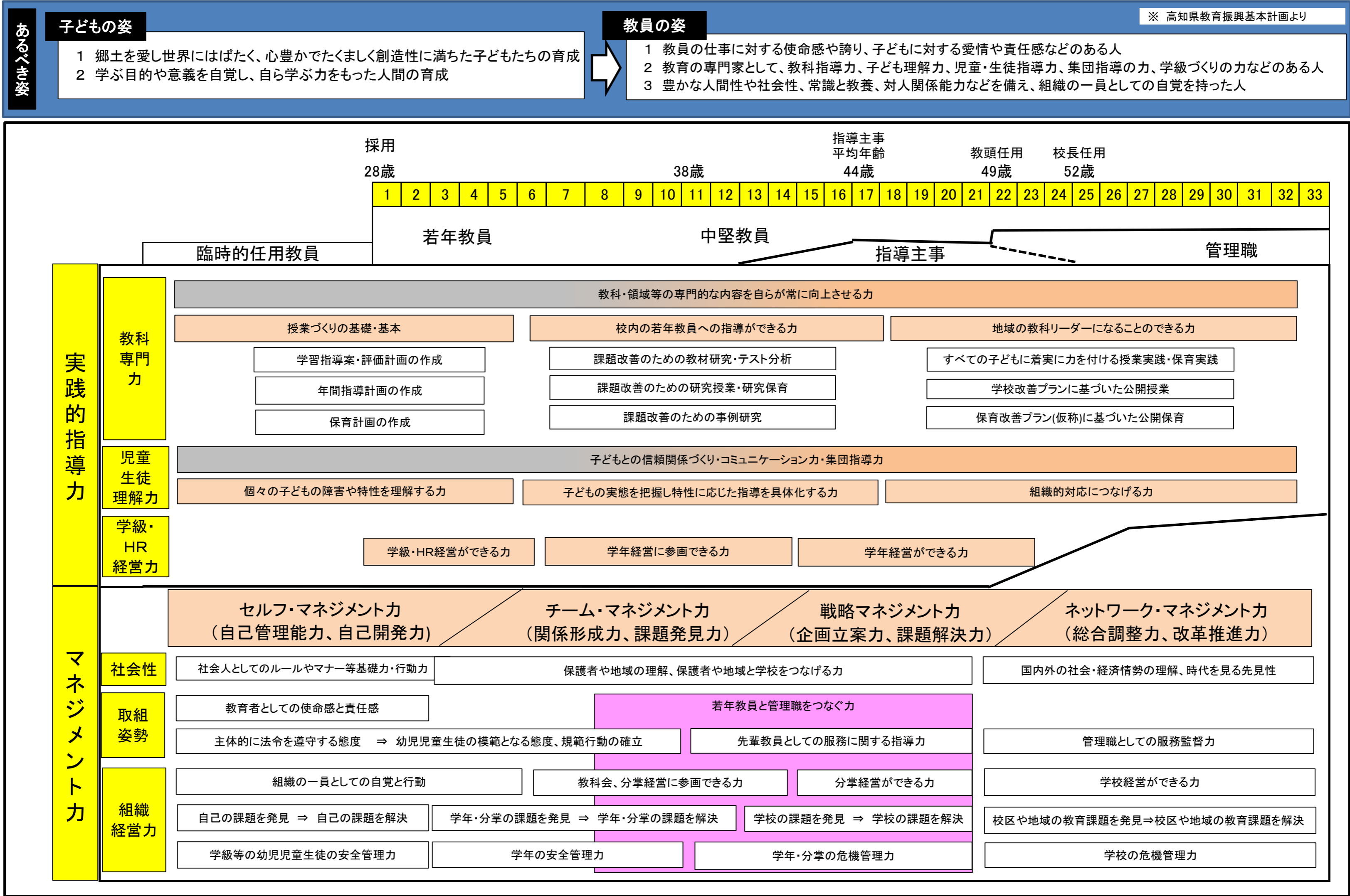


高知県教育振興基本計画 重点プラン **高める** 力のある学校づくり

2 教員等の資質・指導力の向上 4) ライフステージを踏まえた教職員等の研修体系の構築・拡充



■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】 → 教員の成長を支援し、学校力を高めるために

- 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。
- 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。
- 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 ⇒ 授業評価システム等を活用した指導方法の工夫・改善	学習指導要領を基盤とする授業経営	学習指導要領に基づいた教育課程の編成 学校評価をもとにした授業改善への指導力
	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 教科や生徒指導、学級・HR経営等を横断的につなげるコーディネート力		
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
	組織経営力	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

システム等の課題を支援するための

学校 OJT・OJD

- ・教職員の年齢構成がいびつであり、システム的な指導が難しい。
- ・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。
- ・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。

教育センター等 Off-JT

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・研修成果の情報提供が不足している。
- ・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。

自己啓発 SD

- ・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。
- ・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。
- ・県内に自己啓発の機会や場が少なく、県外に出向くには経済的・物理的負担も大きい。
- ・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。

※ 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