

# 検討項目に対する現状・課題及び取組の方向性(案)

## 【資料2】

検討項目	A 検討項目に対する現状・課題	B 課題に対して必要と考えられる取組の方向性	C 既存の事業・取組	D 委員からの提案内容
(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。				
<p><b>【OJT】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学校の組織の特性を生かしたライン機能の強化と人づくりの機能の強化</li> <li>管理職の人材育成能力の強化(教員の将来を見通した人材育成能力、校内のポストの付け方及びその時期)</li> <li>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</li> </ul>	<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>配置校によってOJTのレベルが異なるため、力量差が生じている(各校の文化や歴史、管理職や先輩教員の意識・力量差)。</li> <li>年次を追ってOJTとして行うべき内容が明確になっておらず、指導すべき内容と質にバラつきがある。</li> <li>校内での教員育成の責任者・担当者や育成方法がシステム化されていない。</li> <li>各教員の成長が、学校全体の組織力や教育力の向上に繋がっていない。</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>OJTに対する的確な指導・助言を行うことができる指導主事等を育てる必要がある。</li> <li>主幹教諭、指導教諭の導入により学校運営が機能的になってきたものの、学校規模が極端にばらつきのある本県においては、その効果は一部の学校に限られている。</li> <li>新しい職に対する管理職の理解が十分でない。</li> <li>大量退職期に入り、5年後が退職のピークとなり、校長 小中39名、県立7名、教頭 小中29名、県立11名が一度に退職する。新たな教頭が80名程度必要となるなど、リーダーの育成が急務である。</li> <li>40代前半に、学校経営を意識させ、リーダーとしての自覚やマネジメントに対する意欲をもたせていく必要がある。</li> <li>人材育成の必要性に対する認識が十分でない管理職がいる。</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おり、また、教職員の人間関係も希薄で職場風土づくりが難しい。</li> <li>大量退職による新規採用者が増加することから、ミドルリーダー層(研究主任・生徒指導主事・教育相談担当等)の底上げが急務である。</li> <li>教科ミドルリーダーをOJTに活用している学校が少ない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>校内OJTにおいて、どの段階でどの程度まで誰がどのように育成するのかを明確化</li> <li>「OJT」「Off-JT」「SD(自己啓発)」を有機的に関連させた人材育成方針の検討</li> <li>地域での合同研修の企画立案や指導助言ができる指導教諭の育成</li> <li>指導教諭の実践や実績を指導主事のキャリアとして反映させるとともに、実践力(学校を支援する力)を身に付けた指導主事を育成</li> <li>主幹教諭等配置校の管理職に対する研修・実践交流の実施</li> <li>強い使命感、広い視野、変化に挑む積極性を有し、本県教育界を牽引していく人材の育成</li> <li>児童生徒理解・学級経営・校内支援体制・チーム援助にかかわるミドルリーダーの養成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校改善プラン及び学校評価の活用による学校経営のPDCAサイクルの構築</li> <li>トップリーダー課題研修(当面する喫緊の教育課題の解決に向けた研修を校長に対して実施)</li> <li>学級づくりリーダー養成研修会(小中学校)、高等学校生徒支援コーディネーター養成研修会(高等学校)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高知県は広く学校規模にも大きな差があるため、環境の違いをよく考えて研修システムを組み立てないといけない。問題とされる中山間地域の小規模校だが、小中連携という戦略を考えた場合は、逆に強みと捉えることができると思う。高知は地域のコミュニティもまだしっかりしており、小学校から中学校へ子どもがそのまま持ち上がるため、地域の小中学校でユニットを組み、校内研修を軸としながら、子どもの理解、教科指導などに一貫性をもたせれば、むしろいい教育になるのではないかと。</li> <li>エリアを広げた横断的な教科会のようなものをもっと行えばいいのではないかと。</li> <li>学校力を上げていくためには、教育委員会事務局の指導主事の力量も高まらないといけない。</li> <li>授業実践は反省の繰り返しだが、成功体験を得た指導主事が現場で指導するという仕組みが高知県は弱いと感じる。</li> <li>リーダーになるためには、リーダーになるための訓練が必要。</li> <li>トップマネジメントは、ほんの一握りの人に対して、この人だという人を育てることが必要。この中から育ててくるだろうではないかと。</li> <li>学校の中でお互い教員同士が授業を見せあって批評しあうような授業研究が教員の指導力を高める上で効果的だと思う。</li> <li>教員の研修環境や勤務環境の改善について県当局の条件整備が必要である。</li> </ul>
<p><b>【OJD】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>校内の教員の役割、位置付けの明確化(例 教科や学級、ホームルーム担任だけでなく、教科長、生徒指導主事、研究主任等)</li> <li>他校でも通用する、各人のキャリアの積み重ねの必要性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教務主任、研究主任の役割・活用が十分でなく、特に小学校では教務主任、中学校では研究主任が機能していない学校が見られる。</li> <li>研究主任研修では経験に応じて研修内容が異なるが、教務主任や進路指導主事、人権教育主任、生徒指導主事については経験の有無に関係なく一律の職務研修であり、ステージ別での育成が必要である。</li> <li>高等学校において教科主任の役割が形骸化されている。(輪番等で決定されており、連絡調整のような役割で、十分な機能を果たせていない。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教務主任や研究主任等の職務研修の充実</li> <li>教務主任や進路指導主事、人権教育主任、生徒指導主事について、経験年数に応じた研修の実施</li> <li>教科主任の選任方法を見直し指導的役割の位置づけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>校内研修を活性化させるリーダー育成事業(初めての研究主任及び校長推薦を受けた研究主任、教務主任、学年主任等を対象に実施)</li> <li>教務主任連絡協議会(県立学校)</li> <li>進路指導主事会(県立学校)</li> <li>人権教育主任連絡協議会</li> <li>生徒指導主事会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の使命感だけに頼るのではなく、例えば教務主任になりたて教員が自分に必要な研修は何か分かるような、キャリアと研修を相互に関連させて人事施策を公平に運用する仕組みを作る必要がある。</li> <li>研修への動機付けとして、指導主事、教科のスペシャリスト、管理職といった教員の複線的なキャリアモデルがあればいいのではないかと。</li> </ul>

検討項目	A 検討項目に対する現状・課題	B 課題に対して必要と考えられる取組の方向性	C 既存の事業・取組	D 委員からの提案内容
<p>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。</p> <p>【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</p> <p>・ミドル、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</p> <p>・研修履歴を反映させた、キャリア形成の仕組みづくり</p> <p>・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</p> <p>・学校のフィールドを活用したより実践的な研修の必要性</p> <p>・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)</p>	<p>◆大量退職に伴い若年教員が増加する。(今後10年間で教職員数の約43%が退職)            ◆採用時の平均年齢は28歳で、10年後には中堅教員として学校運営に参画し、中核となる必要がある。</p> <p>◆H24年度若年教員育成プログラムとして臨時的任用教員から初任者、2年、3年経験者の研修を体系的・計画的に実施している。</p> <p>◆初任者及び10年経験者を中心に、2年、3年、4年経験者(4年は平成25年度から)が年次を越えて共に研修を受講する「チーム協働研修」を実施している。10年経験者が中心となって協働した学びを構築し、同僚性を育むことをねらいに取り組んでいる。</p> <p>◆現在の教員養成には、学級経営や集団づくりに関するカリキュラムがないことから、児童生徒理解を基盤とした学級経営や授業改善のための研修が必要である。</p> <p>◆10年経験者のキャリアにはバラツキがあり、個人の力量に差が生じている。</p> <p>◆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。            ◆特定の領域だけの単発の研修では、その領域のこまごまと理解することができないので、領域を横断化した複合的な研修を増やす必要がある。</p> <p>◆教科以外でのミドルリーダーが養成されていない。</p> <p>◆平成15年度以降の研修受講記録(研修名、受講者名、受講日数など)はデジタル化し保管している。            ◆平成17年度からは、年次研修において受講者の研修記録や自己評価等をポートフォリオ形式で保管しているが、データベース化されていないため、機能的・効果的な活用ができない。</p> <p>◆県内外の大学・大学院等への長期派遣は、教育センターが保管している研修履歴には反映されていないなど、有機的な運用ができていない。</p> <p>◆平成24年度から任用2年次主幹教諭に対して、新任用教頭研修の一部を前倒して、組織マネジメント研修等を実施している。            ◆いじめや虐待等今日的な教育課題が複雑化しており、人権教育や生徒指導等に関する危機管理能力の向上が必要である。            ◆事務長や総括主任研修が、管理職育成プログラムの中に位置づけられていない。            ◆知事部局と県立学校事務職員との間で、平成22年度から人事交流を行っている。</p> <p>◆高知大学と教育センター、教科研究センターの3ヶ所をテレビ会議システムで結び、発達障害をテーマとした研修を実施し、年間延べ161名(H23)が受講している。</p>	<p>◆若年教員育成プログラムの拡充</p> <p>◆チーム協働研修の拡充</p> <p>◆児童生徒理解・学級経営に関する研修の実施(採用1～3年間の間に集中)</p> <p>◆10年経験者研修の見直し</p> <p>◆教員のレベルに応じた段階的な研修の実施            ◆発展的な内容の講座や基礎基本の内容が確認できる講座の設定</p> <p>◆教科以外のミドルリーダーの養成研修の実施</p> <p>◆人事記録、人事異動調書、研修実績記録の一体的・系統的な整備</p> <p>◆長期派遣による研修の見直し</p> <p>◆事務長、総括主任へ対応したプログラムの構築            ◆総括主任を資質向上専門職(スタッフ)として教育センターに配置し、巡回指導の実施</p> <p>◆ICTを最大限に活用した専門研修の充実(県内外の大学講座を受講)</p>	<p>◆若年教員育成プログラム(臨時的任用教員、初任者から3年経験者までを体系的に実施)</p> <p>◆チーム協働研修</p> <p>◆教育相談講座Ⅰ・Ⅱ、専門研修(希望者)            ◆Q-Uアンケートを活用した温かい学級づくり応援事業</p> <p>◆10年経験者研修</p> <p>◆高知CST(理科の中核教員)養成プログラムの実施(高知大学との連携事業)</p> <p>◆教科ミドルリーダー育成事業(基幹教科のみ)</p> <p>◆県外交流、大学院等派遣研修、企業派遣研修</p> <p>◆管理職育成プログラム(教頭を中心に新しい職を含めた管理職等に対して、組織マネジメントを中核に据えた研修を実施)</p> <p>◆高知大学教育学部の双方向会議システム「Fresh Voice」を活用した「発達障害教育相談演習」の聴講</p>	<p>・教員に社会人としての基本的な資質や態度を身に付けさせる点については大学の養成教育や入職後の現職研修の中で十分に行われていないという問題点がある。</p> <p>・重要なのは社会の価値観が大きく変容する中で、どこに行っても仕事ができる基礎力をどう養うかということだと思う。</p> <p>・教員には社会参加を促す教育活動を学校で指導できる力が必要。            ・最近では、企業派遣研修等との関係で実際に担任をもたせるのが採用3年次くらいからになるが、できれば最初の5年間程度は一人前の力量を身に付けることができるようステップアップさせたい。</p> <p>・教員の現職研修は、学校に基礎を置くのが基本であり、その意味でOJTが大切だが、教員の協働性に基づきチームとしての教員集団全体の資質能力の向上を図っていく必要がある。しかしながら学校が小規模化している現状では、広域的な研修を新たに組織する必要があるのではないかと。</p> <p>・高知県の中学校教員は集団づくりができていないというのが率直な印象。学級の集団指導力を基軸において、そのうえで教科指導を行うということが喫緊の課題。</p> <p>・自己効能感を育てるような授業づくりがなされていないがゆえに、基礎学力も育たなければ、生徒・生活指導上の問題にも広がっていつてしまうという問題があるのではないかと。</p> <p>・採用から11年を過ぎると自己のスタイルが固まってしまうので10年次までが大切。            ・平成8年以降なくなってしまったが、教育センターで行われていた夏季の教科研修講座において他の実践を研究することで自分も力をつけた。</p> <p>・研修カルテが必要ではないか。これがあれば管理職が人材育成を考えるうえでの大切な資料となる。教員の研修は、教員個々人の恣意性に委ねられるものではなく、子どもたちの学びの向上に還元するため不断に自己研さんを行う責務があるという意味で「義務的権利」と言えるが、受動的に捉えられることのないよう、教員が主体的に研修を受講することは職業倫理であるという意識を醸成する必要がある。</p> <p>・どの段階で大規模校に配置するといった人事施策面でのバックアップも必要。</p> <p>・教員の研修環境や勤務環境の改善について県当局の条件整備が必要である。【再掲】</p> <p>・民間派遣研修も単なる楽しい経験に留まり、真にシビアな面を味わってないとすればあまり意味がない。</p> <p>・教員のOJTにもSNSの活用を新しい手法として組み込み、自律的に様々な立場の人と繋がって色々なことを学ぶようにはどうか。</p>

検討項目	A 検討項目に対する現状・課題	B 課題に対して必要と考えられる取組の方向性	C 既存の事業・取組	D 委員からの提案内容
<p><b>【研究機能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい教授法や教育プログラムなど、時代に対応した先見性をもった研究開発の必要性</li> <li>・教科の専門性を支えるための基礎研究(学術的分析、学力調査の分析、学力の現状把握調査)</li> <li>・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)</li> </ul> <p>・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、教員の意欲の喚起)</p> <p>・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)</p> <p>・若年教員を育てる中核となる学校(モデル校)・モデル教員づくり</p>	<p>◆教育センターは、法定研修を中心に、学習指導要領に基づく授業改善・学級経営に資する研修に重点が置かれ、研究体制・機能が脆弱である。指導主事の研究に対する指導レベルの向上が必要である。</p> <p>◆学力、体力、生徒指導上の諸問題等の基礎データを分析し、教育施策につなげていくような体制が整っていない。</p> <p>◆指定校方式の研究以外では、財団等が募集する研究奨励に依る他には研究費を獲得することが難しい。</p> <p>◆長期研修制度に基づく研究生との共同研究に取り組んでいるが、研究成果が県内の実践として広がらない。</p>	<p>◆教育データの一元的な管理、詳細分析、施策への提言</p> <p>◆シンクタンク機能を発揮する研究体制を大学・教育センターで共同して構築</p> <p>◆指導主事の修士レベル化を図り、専門性の高度化、研究能力を向上</p> <p>◆他校で利用できる情報(作成した教材等のツールやノウハウ)を公開・提供することを条件に、研究費の助成</p> <p>◆研究生の研究後の活躍、活用場の提供</p>	<p>◆全国学力・学習状況調査の実施、運営</p> <p>◆県版学力調査の作成、実施、運営</p> <p>◆生徒指導上の諸問題・県単調査の集計・分析</p> <p>◆指導主事研修会(県教委事務局の全指導主事を対象に、H22年度から年2回実施)</p> <p>◆高知県教育公務員長期研修生制度</p> <p>◆在職研究員制度</p>	<p>・教育センターの指導主事は、研究をする力、教科の専門力の高さ、匠の力が必要である。</p> <p>・教育現場での「エクセレンス」を教育センターが集約して、それを県下の教員に広く活用してもらえるような仕組みづくりがとて大切。</p>
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。				
<p><b>【学校支援機能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・OJTを支援する仕組みづくり</li> </ul> <p>・学校経営支援・学校コンサルタント機能の在り方(マネジメント力に課題のある学校へのチーム支援) ⇒ 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 ⇒ 学校経営診断の分析とその支援の一体化</p> <p>・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)</p> <p>・若年教員へのサポート制度の在り方</p>	<p>◆組織マネジメントを中核とした管理職育成プログラムを修了した校長の占める割合は23.1%(小13.3、中28.2、県立58.5)と低い。</p> <p>◆学校経営の質を高めるためには、校長のマネジメント力を更に向上させていく必要がある。</p> <p>◆管理職育成プログラムの充実と併せて、自校の現状に課題意識を持つ校長に対する支援を積極的に進めていく必要がある。</p> <p>◆指導力不足教員として認定された教員の平均年齢は49歳で、勤務年数は25年である。これらの教員の大半は、採用10年目頃から1～2年の異動を繰り返している。</p> <p>◆指導力不足教員にさせないためには、力量に差が生じる10年経験者に焦点を当て、基礎力が減退している教員を発見・支援していく必要がある。</p> <p>◆若年教員サポートシステムは、拡充を図った年次研修との内容の重なりが多くなったほか、制度の趣旨に対する認識が十分でない管理職もいる。</p> <p>◆H23年度から「相談機能」は、教育センターから各特別支援学校に移管している。</p> <p>◆教育相談の業務を担当する教員の力量を高めるためには、スキルアップ研修の充実とともに、指導主事の相談業務に係る実践的なスキルを向上させる必要がある。</p>	<p>◆学校が意図的・計画的に行うべきOJTの方法を、具体的に作成し周知徹底</p> <p>◆管理職育成プログラム修了者以外の管理職の学校を重点的に支援</p> <p>◆10年経験者研修を通して基礎力が減退している教員の発見と支援</p> <p>◆若年教員サポートシステムの見直し</p> <p>◆特別支援教育に関する相談機能の充実</p>	<p>◆学校訪問指導</p> <p>◆学校経営サポート(教職員の意識を調査・分析することで、学校の組織状態を診断し、校長による学校経営を支援)</p> <p>◆若年教員サポートシステム(3年次・4年次の教員が配置されている学校(校長)のOJTを指導主事が支援)</p> <p>◆教育相談・心理検査実技等スキルアップ研修</p>	<p>・再任用を活用して、ベテラン教員が若手教員や校内研修の指導にあたるシステムづくりができないものか。</p> <p>・教育センターがこれまでのようにOff-JT中心から、学校現場におけるOJTに関わってコンサルティング業務を行うというのは非常に良い傾向だと思う。この際に再任用問題との関わりの中で、優れた指導技術等を有する退職教員等をうまく活用するなど教育施策面からの条件整備ができないものか。</p>
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。				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導方法などを学ぶ実践的な研修の必要性</li> </ul> <p>・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</p> <p>・センター等研修と配置校研修との連携強化</p>	<p>◆教育センター等の研修の成果を受講者だけに留めるのではなく、学校全体の研修に広げていくといった校内体制や仕組みづくりが不十分である。</p> <p>◆初任者研修では、児童生徒理解と学級・HR経営の実際については、センター等研修と配置校研修を必ずリンクさせて実施している。理論が実践につながり研修効果は高い。</p>	<p>◆教育センター研修の受講内容の校内での共有化や、発表の場づくりの設定</p> <p>◆センター等研修と配置校研修との連携強化</p>	<p>◆初任者研修・配置校研修での必須研修</p>	<p>・法定研修である初任者研修も今のような取組み方ではなく、ドイツにみられるような「試補センター」のようなものを設けて、試補である教員がそうしたセンターに在籍し必要な講義や演習等を受けながら、学校に出向いて授業を受け持つという手法も、検討できるのではないかと。初任者教員の実践的指導力をしっかりと養成するために、一旦教育現場から引き離すような条件整備が整うならば、初任者に対して手厚い教育指導ができる。</p> <p>・あくまで学校現場での実践において、チームとしての教員が省察を行いながら理論知と実践知を融合させていくことが不可欠。</p>