

議案第15号

いしかわ新教員研修制度（計画）の策定について

1 提案理由

大量退職する教員の指導力の継承と学校の組織的対応力の向上に向け、本県における新たな教員研修制度（計画）を策定する必要があるため

2 根拠法令

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第23条

3 内容

2～5頁のとおり

「いしかわ新教員研修制度」(概要)

～ 学びの力を育む指導力の継承と専門性の確立を目指して ～

I 学校教育の現状と課題

1 教員の世代構成の変化

- ・近年、毎年350人程度の大量退職が続いており、今後も、50歳以上の教員(46.1%)の大量退職に伴い、大量の新規採用者を迎える。
- ・40歳代・30歳代の比率はそれぞれ20%前後である。

注：採用後約10年間の30歳代前半までを「若手層」、30歳代後半から40歳代前半までを「中堅層」、40歳代後半以降を「ベテラン層」の三つに区分

(1) 教員の大量採用と若手教員の育成

- ・優秀な人材の養成・確保、採用後の早期の育成を図る必要がある。
- ・初任段階では、OJT等の活用により、教科指導、生徒指導等の指導力の基礎を固め、学校運営への参画意識や態度の育成にも取り組む必要がある。

(2) 世代構成の不均衡を打開するための中堅層の資質能力の向上

- ・中堅層が、今後、学校運営や教育活動、若手教員の育成等の中核となって活躍できるようにする必要がある。

(3) 大量退職前のベテラン層の活用と指導力の継承

- ・ベテラン層の指導力や学校経営力等を、あらゆる機会を活用し、この10数年で中堅層や若手層にも継承させる必要がある。

2 学校教育を取り巻く状況の変化

(1) 時代の動向に迅速に対応できる管理職等の資質能力の向上

- ・国の教育改革の進展や求める人間像の変化、保護者・地域のニーズの変化等を的確に把握し、学校の教育目標の具現化を目指し、教職員の意欲と実行力を引き出し、組織的・機動的な学校運営を行うリーダーシップの発揮が必要である。
- ・副校長や教頭、主幹教諭、指導教諭、主任等の縦のラインの人材育成も急がなければならない、管理職等を対象とした研修のさらなる充実が必要である。

(2) 学校現場における課題の複雑化・多様化

- ・いじめ・不登校等の問題行動や特別な支援を要する子供の増加、ICTの急激な進展、家庭や地域の教育力低下など、課題が複雑化・多様化している。

①学校の組織的対応力の向上

- ・教員個々の力量だけでは対応しきれない事案が増加しており、校長をトップに、各組織が分業・協働し、組織としての力を発揮させる必要がある。
- ・各チームの核として問題解決に当たる教員に、高い専門性を身に付けさせる研修を整備充実する必要がある。
- ・学校自身が、直面する課題に即した学校研修を立案し、組織として課題発見力・解決力を高めておく必要がある。

②信頼される開かれた学校づくりの推進

- ・子供や保護者・地域からの信頼を得るには、家庭や地域との連携・協働が不可欠であり、そのための説明力や交渉力を身につける研修が必要である。
- ・地域や規模を同じくする学校同士が連携・協議し、自校の指導方針や特色等を積極的に情報発信する必要がある。
- ・学校が一つの核となり、子供の心身の成長を育むべきであり、そのための学校研修の活性化に繋がる諸施策を進めていく必要がある。

(3) 社会や産業の変化の加速

- ・激しく変化する21世紀を生き抜く力を子供たちに育むため、教員自身が、常に社会の動向に関心を寄せ、新たな教育理論や実践的指導法を身に付けるとともに、視野を広げ人間力を高め続ける必要がある。
- ・子供と向き合う時間を少しでも多く確保する観点から、研修や業務の組織化・効率化を図る必要がある。

Ⅱ 研修制度改革の方向性と対応

1 教員の世代構成の変化への対応

(1) 優秀な資質を備えた人材の確保

- ・県内外の教員養成大学とも連携強化を図るとともに、いしかわ師範塾「プレ・ステージ研修」において、学生等の実践的指導力の一層の修得を図る。

(2) 初任段階における早期の人材育成

- ・初任者を含めた若手層の悉皆研修を充実させ、コミュニケーション力や人間力に加え、学校経営への参画意識等を早い段階から育成する。

(3) 中堅層の学校運営参画意識の強化

- ・中堅後期に「20年経験者研修」を実施する。
- ・学校研修やOJTのリーダー養成研修を実施し、学校運営参画意識を強化する。

(4) ベテラン教員の活用

- ・ベテランによる校内若手育成塾等を開催し、学校研修を活性化する。
- ・OJTによる中堅層の育成を図り、指導力の継承を図る。
- ・マスター教員等の授業公開を近隣校にも拡大する。
- ・新規再任用教員を対象に「ストレッチ研修」を実施する。

2 学校教育を取り巻く状況の変化への対応

(1) 管理職研修等の体系的・計画的な充実

- ・様々なマネジメント能力等の育成を図るとともに、先進的組織対応を行う経営者等の招請やOJTを活用して、管理職研修等を体系的・計画的に充実する。

(2) 様々な課題に対してより高い専門性を身に付けた教員の育成

- ・「プレミアム研修」を実施し、高い専門性を持つ教員と次代の中核的リーダーとなる教員を育成し、学校の組織的対応力を強化するとともに、信頼され開かれた学校づくりを推進する。
- ・具体的には、学校経営に必要なマネジメント能力や生徒指導、特別支援教育、教科指導、情報教育等に関する最新の学問・理論及び実践力を育む研修とする。

(3) 今日の課題に対する解決力の育成

- ・いじめや不登校、発達障害等の今日の課題にチームとして対応するため、教員全体の力の底上げが必要であり、課題選択研修を、各教員の資質能力に応じ基礎・応用・発展の3段階に分けて実施する。

(4) 学校研修の活性化

- ・小規模校同士の連携による学校研修の共同実施を推奨していく。
- ・社会や産業界の急激な変化に対応する企業等の経営感覚や人材育成の取組等を肌で感じ取る研修も有用であり、積極的に推奨していく。

(5) 個人の能力に応じた研修の提供

- ・教員が個々の力量や課題に合わせ常に学び続けることができるよう、教科等の指導に関する課題選択研修についても基礎・応用・発展の3段階に分けて実施する。
- ・自らの資質能力を自己評価し、中長期的な展望を持って研修計画を立案する必要がある、研修履歴の自己管理を推奨していく。

(6) 教員の自主的な研修に対する支援

- ・指導力と人間性の向上を目指し絶えず研究と修養に励む教員の自主的研究会へ指導主事や講師を派遣し、必要な支援を充実させる。

(7) 効率的な研修の実施

- ・能登地区等で研修を実施するなど、研修のサテライト化を拡充する。
- ・スマート・スクールネット（仮称）を構築し、教材等のコンテンツの充実や研修・講義の配信により、学校や自宅においても情報収集や受講が可能な環境を整備する。