

# 教職員人材確保・育成基本計画

～高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成をめざして～

平成 19 年 10 月

神奈川県教育委員会

# 目 次

1	策定の趣旨	1
2	基本計画の位置づけとめざすべき方向性	3
3	めざすべき教職員像	7
4	施策展開の考え方	8
5	施策の今後の方向性	10
(1)	多様で優秀な教職員の確保	10
ア	優れた人材の確保	10
イ	経験豊かで多様な人材の確保	11
ウ	教員志望者支援施策（仮称）の実施	12
(2)	指導力の高い教職員の育成	13
ア	能力開発施策の実施	13
イ	能力活用施策の実施	17
ウ	能力・意向把握施策の実施	17
エ	人材育成支援施策の実施	18
6	教育環境の総合的な整備	19

## 1 策定の趣旨

- 近年、子どもの学ぶ意欲や規範意識の低下、社会性の不足、いじめや不登校、暴力行為等の課題が、複雑化・多様化するとともに、発達障害の子どもへの適切な支援といった、新たな課題も生じてきています。学校現場に様々な教育課題が山積する中で、これからの学校には、一人ひとりの子どものニーズにきめ細かく応えるとともに、保護者への対応をきちんと行うことが求められています。
- 一方、教職員に求められることは、何よりも高い指導力をもつことであり、このことは、本県が実施した「教育に関する学校関係者向け意識調査 調査報告書」の保護者や学校評議員が求める「望ましい教員像」の回答結果として、「子どもをよく理解し、適切に対処・指導してくれる教員」、「子どものやる気を引き出し、意欲を高めてくれる教員」、「わかりやすい授業をしてくれる教員」といった回答の割合が高くなっていることにも示されています。
- さらに、大量退職・大量採用時代を迎える中で、経験豊かなベテラン教職員が大量に退職していくことから、優秀な人材を大量に採用するとともに、ベテラン教職員のもつ教育指導に関するノウハウを若い世代に継承し、学校全体の教育力を向上させていくことが課題となっています。
- このような状況の中で、県民の学校教育に対する期待に応えるためには、教職員一人ひとりが資質を磨き、情熱をより一層高めていくとともに、子どもが自ら取り組む、わかりやすい授業の実践を進め、子ども一人ひとりのニーズや社会経済環境の変化に対応した、様々な教育課題の把握と解決を図っていく必要があります。
- そういった中で、神奈川県教育委員会では、平成17年11月に表明した「かながわ人づくり宣言」を契機として、家庭から学校、社会へと続く成長の過程で、様々な人々がその役割と責任を自覚し主体的に子どもたちにかかわり、協働・連携を進めることのできるビジョンの策定を進め、県民論議の成果として、平成19年8月に「かながわ教育ビジョン」（以下「教育ビジョン」という。）をとりまとめました。
- この教育ビジョンでは、第1章において、教育ビジョン策定の背景として本県の教育を取り巻く現状を整理し、第2章において、本県の教育の「基本理念」及び「教育目標」を明らかにしています。さらに、第3章の「人づくりの視点」では、生涯を通じた人づくりにおける発達段階に応じた主な教育主体のかかわりを整理しています。その上で、第4章の「展開の方向」では、人づくりを進める上での県の方向性として、基本方針を定めて取組みの方向を体系化し、第5章において、「重点的な取組み」を明らかにするとともに、第6章において、「教育ビジョンの推進」に向けたしくみや場づくりについてまとめています。

- そして、第4章の「展開の方向」では、5つの基本方針が示され、その中で、神奈川県教育委員会がめざすべき取組みのひとつとして、「高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成」を位置づけています。また、第5章の「重点的な取組み」においても、「意欲と指導力のある教職員の確保・育成」を掲げています。
- 本県では、これまでも、多様で優秀な人材を確保するため、大学推薦による特別選考等、教員採用試験を改善するとともに、教職員の資質能力の向上を図るため、ライフステージに即した基本研修、学校経営・運営研修、専門研修、教育課題研修等の取組みを実施してきました。
- しかし、近年の様々な教育課題や本県の人材確保・育成の課題も踏まえた上で、諸施策の点検、見直しを行い、体系的に整備することにより、教職員の資質能力の向上をより一層推進していく必要があります。
- そこで、教育ビジョンの中で、重点的な取組みとして位置づけられている「意欲と指導力のある教職員の確保・育成」を推進するため、「教職員人材確保・育成基本計画（仮称）」を策定することとしました。
- 「教職員人材確保・育成基本計画」（以下「基本計画」という。）においては、今後、めざすべき取組みを具現化するために、かながわにおける「めざすべき教職員像」を明らかにし、その教職員像の実現に向け、それを支援するための教職員人材確保・育成に係る施策体系を構築しました。
- また、施策体系の検討を進める上で、教職員の養成・採用から各段階を通じた育成・評価までを一貫した人材確保・育成施策と捉え、経験豊かな教職員のもつ「教育指導力の継承」と「個々の教職員の資質向上」を推進するとともに、「教職員のモチベーションアップ」を図ることをめざしました。
- 今後、基本計画において示した方向性を踏まえて、個性豊かな次代の人づくりを担う、高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成のための施策を、総合的に展開していきたいと考えています。

## 2 基本計画の位置づけとめざすべき方向性

教育ビジョンにおいては、「第4章 展開の方向」に5つの基本方針が示され、その「基本方針2」の中に取組みの方向として「高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成」が位置づけられています。また、「第5章 重点的な取組み」においても、今後、県として集中的・横断的に進めていく重点的な取組みとして、「意欲と指導力のある教職員の確保・育成」が掲げられています。

本基本計画は、教育ビジョンにおける、この分野の重点的な取組みとしてまとめたものです。

### 「かながわ教育ビジョン」

#### 第4章 展開の方向

##### <基本方針2>

教職員の資質・能力と組織力の向上を通して、信頼される学校づくりを進めます

##### ～取組みの方向～

##### ◇ 高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成

個性豊かな次代の人づくりを担う、高い指導力と意欲をもった教職員の確保・育成を図るため、多様で優秀な教職員を確保するとともに、研修を一層充実し、指導力を向上させるシステムの構築に取り組めます。

- 多様で優秀な教職員の確保と指導力の高い教職員の育成

## 第5章 重点的な取組み

### IV. 意欲と指導力のある教職員の確保・育成

かながわの教育の質を高め、県民の揺るぎない信頼を確立するため、優秀な人材を確保し、指導力の高い教職員を育成します。

具体的には、新たに教職員の人材確保・育成のための施策体系を構築し、計画的に優秀な人材を確保し、ベテラン教職員の指導に関するノウハウを若い世代に継承するとともに、実践的な指導技術をもち、様々な教育課題の解決を図ることができる教職員を育成します。

#### ○ かながわの学校教育を担う教職員の確保・育成

次代の人づくりを担う教職員の力量の向上が、今後の学校教育の充実には重要になります。かながわの子どもたちが学校でいきいきと輝くことのできる教育活動の実践に向けて、人格的資質\*と強い情熱をもち、様々な課題を把握し解決するとともに、子どもたちが自ら取り組むわかりやすい授業を実践する教職員が求められ、その確保・育成に取り組んでいくことが重要です。そこで、「教職員人材確保・育成基本計画（仮称）」を策定し、教職員の確保・育成（教職員研修）における関連施策を体系的に位置付け、総合的な対応を図っていきます。

#### ○ 学校支援や教職員研修に関するセンター機能の純化と強化

かながわの子どもたちに、確かな学力や、心豊かに、たくましく生き抜くための力などを身に付けさせることができる教職員の育成を一層推進するため、総合教育センターと教育実践の場である学校とが一体となり、それぞれの役割を果たしながら、教職員の指導力向上に取り組んでいくことが重要となります。このことから、教育指導や学校経営等に関する支援や情報提供、教育相談の機能をより充実するとともに、実り豊かな教職員研修を実現するため、人材育成・教育力向上の拠点となる総合教育センターの機能の純化と強化に取り組んでいきます。

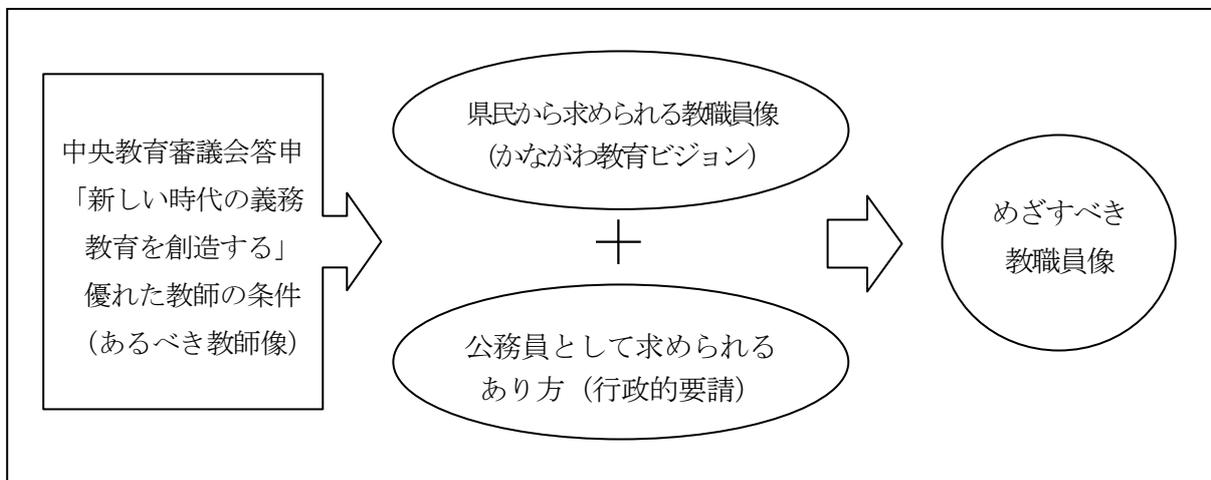
- \* 平成17年10月の中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」では、「教師には、子どもたちの人格形成に関わる者として、豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質を備えることが求められる。」としている。

また、基本計画では、平成 17 年 10 月に出された中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」において示された「優れた教師の条件（あるべき教師像）」を踏まえ、県民論議の成果としてまとめられた、かながわ人づくりフォーラム運営推進委員会の「かながわの教育ビジョンに関する提言」から整理した「県民から求められる教職員像」と、行政的要請としての「公務員として求められるあり方」をもとに、かながわにおける「めざすべき教職員像」を明らかにしました。

そして、その教職員像の実現に向け、教職員の養成・採用から各段階を通じた育成・評価までを一貫した人材確保・育成施策として捉え、施策の今後の方向を示しました。

今後は、基本計画の方向に基づき、施策の具体化を図り、順次実施していくことで、「めざすべき教職員像」を実現するための教職員の人材確保・育成を進めていきます。

### 「めざすべき教職員像」の構築



### 優れた教師の条件（あるべき教師像）

- (1) 教職に対する強い情熱
  - 教師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
  - 変化に対応し、常に学び続ける向上心
- (2) 教育の専門家としての確かな力量
  - 子ども理解力、児童・生徒指導力
  - 集団指導の力、学級作りの力
  - 学習指導・授業作りの力、教材解釈の力
- (3) 総合的な人間力
  - 豊かな人間性や社会性
  - 常識と教養、礼儀作法をはじめとした対人関係能力
  - コミュニケーション能力
  - 教職員全体と協力していくこと

『中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」』

## 県民から求められる教職員像

### 3 提言〔3つの柱・8つの視点・24の提言〕

#### 3 子どもが成長する場としての学校づくり

##### 視点6 学ぶ楽しさやわかる喜びが実感できる学校教育

- 提言14 心を育て、たくましく生きる力を育てる教育を推進する
- 提言15 学ぶ大切さを理解し、意欲をもつてのぞめる教育活動を進める
- 提言16 基礎・基本をしっかり身に付ける授業づくりに取り組む

##### 視点7 協働と信頼に根ざした学校運営

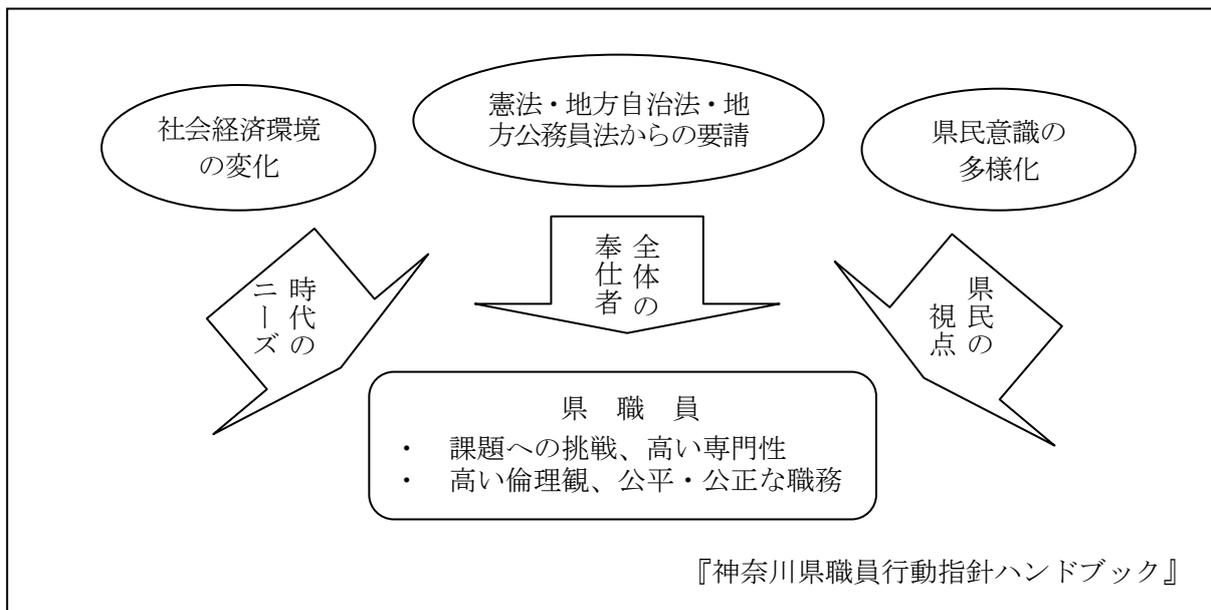
- 提言17 学校の実態に即した創意工夫のある学校づくりを進める
- 提言18 多様な教育的ニーズにこたえ、必要な支援を行える環境を整える
- 提言19 学校を保護者や地域に開き、情報公開して協力を求める
- 提言20 学校評価をいかした効果的な学校経営を行う

##### 視点8 人づくりを担う教職員の確保と育成

- 提言21 豊かな人間性と専門性を身に付けた教職員の養成や確保を図る
- 提言22 授業研究をいかした新たな校内研修づくりを進める
- 提言23 得意分野をもった個性豊かで高い実践的指導力のある教職員を育成する
- 提言24 教師の活動実践や研修成果等をいかした人事等のシステムづくりを進める

『かながわの教育ビジョンに関する提言』

### 公務員として求められるあり方（行政的要請）



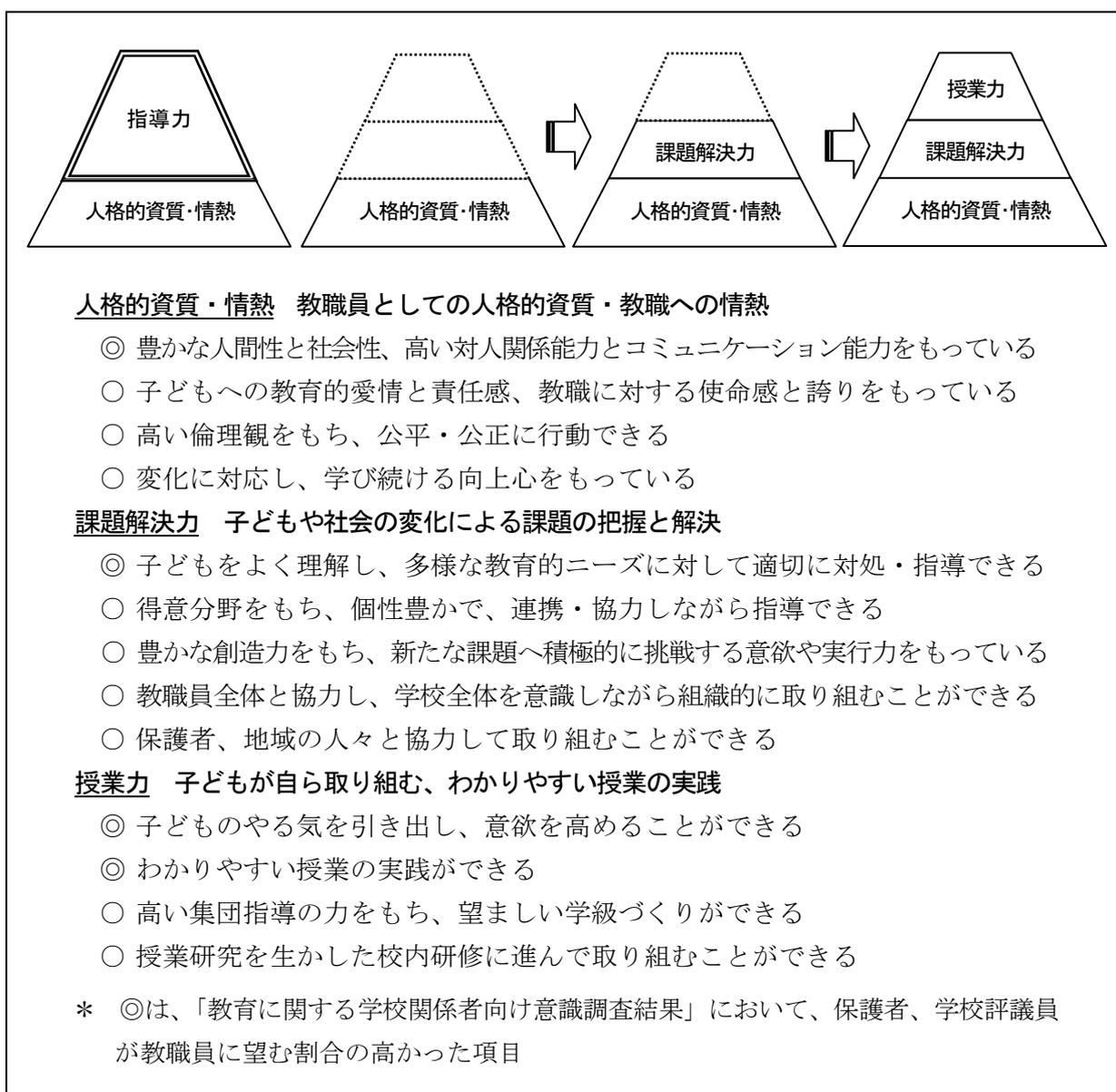
『神奈川県職員行動指針ハンドブック』

### 3 めざすべき教職員像

「優れた教師の条件（あるべき教師像）」を踏まえ、「県民から求められる教職員像」と「公務員として求められるあり方」をもとに、「めざすべき教職員像」を、「人格的資質・情熱」、「課題解決力」、「授業力」の3つの要素と、それぞれを構成する13の教職員像に整理しました。

- ①「人格的資質・情熱」は、教職員としての人格的資質や教職への情熱、
  - ②「課題解決力」は、子どもや社会の変化による課題の把握と解決のために必要な力、
  - ③「授業力」とは、子どもが自ら取り組む、わかりやすい授業の実践のために必要な力、
- とし、「課題解決力」と「授業力」を合わせたものを「指導力」と捉えました。  
 今後は、「めざすべき教職員像」を踏まえた人材の確保と育成を進めます。

#### 「めざすべき教職員像」



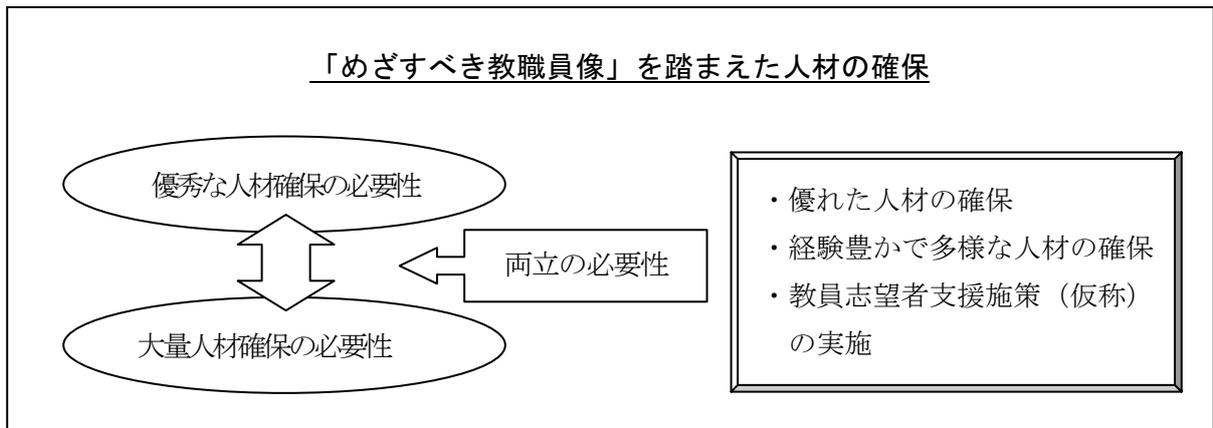
#### 4 施策展開の考え方

本県では、今後、大量退職・大量採用時代を迎える中で、次代の人づくりを担う教職員の確保と育成が極めて重要な課題となっています。

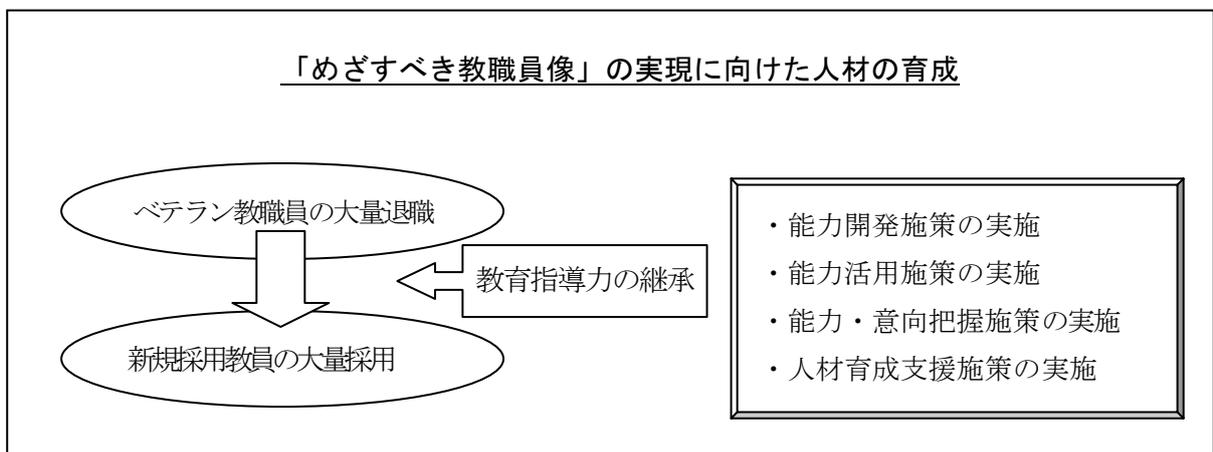
人材確保においては、優秀な人材を確保することと、大量の人材を確保することを両立していく必要があります。また、人材の育成においては、経験豊かなベテランの教職員が大量に退職していくことから、彼らのもつ教育指導に関するノウハウを若い世代に継承し、学校全体の教育力を向上させていくという課題があります。

そこで、「めざすべき教職員像」の実現に向け、教職員の養成・採用から各段階を通じた育成・評価までを一貫した人材確保・育成施策と捉え、経験豊かな教職員のもつ「教育指導力の継承」と「個々の教職員の資質向上」を推進するとともに、「教職員のモチベーションアップ」を図ることをめざし、「高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成」として、3つの柱からなる「多様で優秀な教職員の確保」に関する施策と、4つの柱からなる「指導力の高い教職員の育成」に関する施策をもとに、体系を構築しました。そして、それぞれの施策を、相互に連携して展開させることで、教職員の総合的な人材確保・育成を進めていきます。

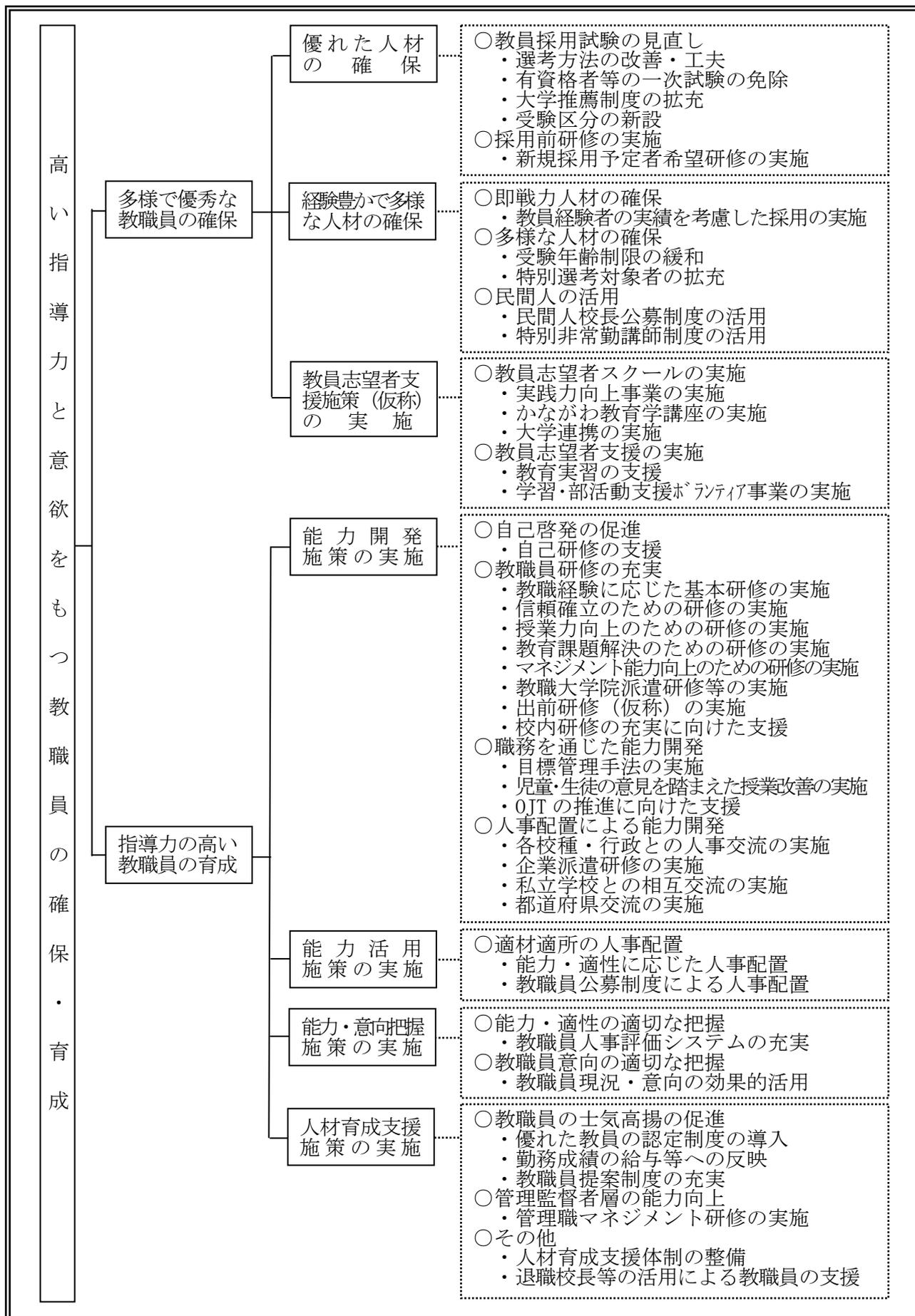
##### 多様で優秀な教職員の確保



##### 指導力の高い教職員の育成



今後の人材確保・育成に係る主要施策体系



## 5 施策の今後の方向性

「めざすべき教職員像」を踏まえ、高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成を進めるため、次の方向に基づき施策を展開していきます。

### (1) 多様で優秀な教職員の確保

今後、教職員の大量退職時代を迎える中で、大量の人材を確保するとともに、優秀な人材を確保する必要があります。

そこで、「めざすべき教職員像」を踏まえた、優れた人材の確保、経験豊かで多様な人材の確保のための施策に取り組みます。

また、大学と連携し、大学卒業見込みあるいは修了見込み者に限らず、今後、教員をめざす人に対しても、神奈川県内の学校において、実際に教員の仕事を体験する場を提供することで、教員志望者への支援を行うとともに、神奈川県における学校現場や教育環境を知ってもらうことにより、神奈川県での就職希望者の拡大を図るため、教員志望者支援施策（仮称）を実施します。

### ア 優れた人材の確保

#### (ア) 教員採用試験の見直し

優れた人材を確保するため、人物を重視した選考の一層の充実を図るとともに、受験者の経験、資格、実績等に着目し、より専門性を重視した多様な選考を実施します。

また、大学推薦制度の充実を図るとともに、新たな受験区分を新設するなど、専門的な人材の確保を進めます。

#### <今後の方向>

- ① 選考方法の改善・工夫（充実）
  - ・より人物を重視した選考や、受験者の経験・実績等に応じた多様な選考を実施します。
  - ・面接試験の工夫、面接員の充実、実技試験や模擬授業等の充実、障害者対応の充実を図るなど、選考方法を改善・工夫します。
- ② 有資格者等の一次試験の免除（充実）
  - ・資格や実績に着目し、より専門性を重視した人材の確保を進めます。
  - ・スポーツ・芸術分野の実績評価基準や英語資格所有者の受験資格等、特別選考の運用の見直しを行います。
- ③ 大学推薦制度の拡充（充実）
  - ・優秀な受験者の確実な確保に向け、大学推薦による推薦者数を拡充します。
  - ・実績に応じた推薦人数の設定、校種・教科等の拡大を検討します。
- ④ 受験区分の新設（新規）
  - ・特別支援教育に関する専門的な教育を担う人材を確保するため、平成19年度実施試験から、特別支援学校の区分による募集を実施しました。

## (イ) 採用前研修の実施

教員採用試験の合格者のうち、希望者に対して、採用前研修を実施します。

### <今後の方向>

- ① 新規採用予定者希望研修の実施（充実）
  - ・これまで、県立学校の新規採用予定者に対して実施していた希望研修を、より多くの新規採用予定者が参加できるような日程を検討するなど、充実を図るとともに、小・中学校の新規採用予定者への実施について検討します。

## イ 経験豊かで多様な人材の確保

### (ア) 即戦力人材の確保

即戦力になる人材を確保するため、教員経験者の実績を考慮した試験を実施するとともに、経験に応じた給与上の処遇をします。

### <今後の方向>

- ① 教員経験者の実績を考慮した採用の実施（充実）
  - ・正規教員経験者及び臨時的任用職員経験者の実績を考慮した試験を実施します。
  - ・特別選考対象とする教員歴の内容、年数等の扱いについて検討します。
  - ・平成 19 年度から、新規採用職員の初号制限\*を廃止しました。

\* 民間経験等を有する者の初任給（給料月額（号給））決定にあたり、その経験年数に応じて号給の上積みを行えるが、上積みできる号給の上限（頭打ち）を定めたもの。

### (イ) 多様な人材の確保

多様な人材を確保するために、受験年齢制限を一層緩和するとともに、多様な職務経験や実績等を評価する特別選考を実施します。

### <今後の方向>

- ① 受験年齢制限の緩和（充実）
  - ・平成 19 年度から、正規教員経験者、臨時的任用職員経験者、社会人経験者、スポーツ・芸術実績保有者の特別選考による受験者について、受験年齢制限を 50 歳未満としました。
- ② 特別選考対象者の拡充（充実）
  - ・平成 19 年度から、多様な経験を有する優秀な人材を確保するため、民間企業での経験を有する者、青年海外協力隊での経験を有する者等を、特別選考の対象者としましたが、今後も特別選考の対象について検討します。

## (ウ) 民間人の活用

社会の変化や子どもの多様化等に対応し、魅力と特色ある学校づくりを進めるため、民間企業等で培った柔軟な発想や企画力等をもった多様な民間人材等の活用を図ります。

### <今後の方向>

- ① 民間人校長公募制度の活用（充実）
  - ・ 県立学校では、平成 18 年度までに 10 名を採用し、9 名が民間企業等で培った柔軟な発想、企画力を取り入れた学校運営を行っていますが、今後、これまでの成果と課題を整理し、各学校における学校運営に活用します。
- ② 特別非常勤講師制度の活用（充実）
  - ・ 民間人等、多様な人材を特別非常勤講師として、より一層活用できるよう検討します。

## ウ 教員志望者支援施策（仮称）の実施

### (ア) 教員志望者スクールの実施

大学と連携して、教員志望者に対し年間を通じて、学校現場を体験する機会の提供や、現役教員等による講座の開設を行うなど、教員としての自覚の醸成と実践力の向上を図るとともに、神奈川の教育に興味を深めてもらうことにより、優秀な人材確保を図ります。

### <今後の方向>

- ① 実践力向上事業の実施（充実）
  - ・ 教員志望者に対して、学校や教員の実状を把握できるようにするため、県内学校現場での実地体験を実施します。
  - ・ 周知・募集方法や実施校数・校種の拡大等、より魅力ある事業となるよう検討します。
- ② かながわ教育学講座の実施（新規）
  - ・ 教員志望者を対象に、現役教員等が講師になり、教員の資質・能力等について学ぶ、教育学講座を開設します。
  - ・ 効果的な実施に向け、実施時期や時間等について検討します。
- ③ 大学連携の実施（充実）
  - ・ 大学から教員養成のための講義の要請に対して、県教育委員会の職員が大学に出向いて講義（出前講座）を実施します。
  - ・ 大学との連携の中で、教職教養公開講座を実施します。

## (イ) 教員志望者支援の実施

教育実習や学習・部活動支援ボランティアの受け入れを支援します。

### <今後の方向>

- ① 教育実習の支援（充実）
  - ・学校間の連携調整や受け入れ調整の窓口を設置するなど、教育実習の支援について検討します。
- ② 学習・部活動支援ボランティア事業の実施（充実）
  - ・学習や部活動支援のための大学生・高校生を、県内公立学校に受け入れます。
  - ・効果的な実施に向け、実施時期や調整方法等について検討します。

## (2) 指導力の高い教職員の育成

「めざすべき教職員像」を実現するための人材育成を効果的に進め、教職員の能力や可能性を最大限に引き出していくとともに、ベテラン教職員がもっている教育指導力を、若い教職員に継承していくシステムを構築していくためには、能力開発や活用のための施策だけでなく、職務上発揮した能力や意欲、教職員の意向等を把握するための施策、さらには人材育成を支援していくための施策を、総合的に整備・拡充し、相互に連携した展開を推進していく必要があります。

そこで、「人材育成マスタープラン～活力と魅力あふれる県政の実現を目指して～」(平成11年6月)において整理された、能力開発施策、能力活用施策、能力・意向把握施策、人材育成支援施策の4つの柱に基づき、教職員研修体系を再構築するとともに、総合教育センター機能の見直しにより、教職員の人材育成の拠点を再整備し、教職員の人材育成を総合的に展開していきます。

### ア 能力開発施策の実施

#### (ア) 自己啓発の促進

能力開発の基本は、自らが主体的に取り組む自己啓発であり、教職員は絶えず授業力の向上等の自己研修に努めていく必要があります。

そこで、教職員の自己研修を支援するために、教育情報の提供機能の充実を図るとともに、環境整備について検討します。

### <今後の方向>

- ① 自己研修の支援（充実）
  - ・総合教育センターや体育センター等が、教職員の自己研修に役立つ教育情報、教材・教具等の収集提供や、相談に対する指導・助言等による支援を実施するとともに、環境整備について検討します。

## (イ) 教職員研修の充実

学校現場に様々な教育課題が山積する中で、県民の学校教育に対する期待に応えるためには、教職員一人ひとりが資質を磨き、情熱をより一層高めていくとともに、子どもが自ら取り組む、わかりやすい授業の実践を進め、子ども一人ひとりのニーズや社会経済環境の変化に対応した、様々な教育課題を把握し、解決を図っていく必要があります。

また、大量退職・大量採用時代を迎える中で、経験豊かなベテラン教職員の有する教育指導力を継承し、学校全体の教育力を向上していく必要があることから、今後は、授業研究等を生かした校内研修づくりを推進していく必要があります。

そこで、教職経験に応じた現場重視の研修、県民からの信頼の確立のための研修、授業力向上のための研修、教育課題解決のための研修、マネジメント能力向上のための研修、教職大学院等への派遣研修を実施するとともに、指導主事等の派遣による校内研修の充実に向けた支援の充実に図ります。

### <今後の方向>

- ① 教職経験に応じた基本研修の実施（充実）
  - ・国の教員免許更新制導入も踏まえ、基本研修の見直しについて検討します。
  - ・教職経験に応じた基本研修を実施するとともに、CD-ROM 等による研修など、研修効果を高めるための様々な取組みについて検討します。
  - ・基本研修では、授業力の向上を目指し、模範授業の演示を行うとともに、自己の課題を把握するためのアセスメント（評価）の実施を検討します。
- ② 信頼確立のための研修の実施（充実）
  - ・事故・不祥事は、県民の教育への信頼を大きく損なうことを教職員一人ひとりが認識し、その防止に努めるよう、事故・不祥事防止のための研修を実施するとともに、様々な研修を活用して、徹底を図ります。
  - ・人権・同和教育推進のための研修を実施するとともに、様々な研修の中で意識啓発を図ります。
  - ・保護者や地域に開かれた学校運営を推進するため、情報提供や情報公開への対応、個人情報の取扱い等の研修を実施します。
- ③ 授業力向上のための研修の実施（充実）
  - ・教科指導や特別支援教育等に関する授業力向上のための研修を実施するとともに、研修効果を高めるための様々な取組みについて検討します。
  - ・授業力向上のための研修では、模範授業の演示を行います。
- ④ 教育課題解決のための研修の実施（充実）
  - ・子どもや社会の変化による様々な教育課題解決のための研修を実施するとともに、研修効果を高めるための様々な取組みについて検討します。
  - ・より専門性の高い教員免許状を取得するための認定講習を実施します。

- ⑤ マネジメント能力向上のための研修の実施（充実）
  - ・組織的・機動的な学校運営の実践力の向上を図るため、危機管理も含め、総括教諭等の力量を高めるための研修を実施するとともに、研修効果を高めるための様々な取組みについて検討します。
- ⑥ 教職大学院派遣研修等の実施（新規）
  - ・地域や学校における指導的役割を果たす上で必要な、確かな指導理論と実践力・応用力を備えた人材を養成するため、教職大学院等への派遣研修を実施するとともに、専門分野の実践的指導力を向上するための大学等への派遣研修、総合教育センターや体育センターへの長期研修等を実施します。
  - ・派遣研修等の成果について、効果的に学校へ還元する方法を検討します。
- ⑦ 出前研修（仮称）の実施（新規）
  - ・多様な研修の展開方策として、平成 19 年度から、総合教育センターにおいて、出前研修を実施します。
- ⑧ 校内研修の充実に向けた支援（充実）
  - ・各学校の実情や要請等に基づき、本庁各課、教育事務所、市町村教育委員会、総合教育センター、体育センター、武道館による OJT（校内研修や職務を通じた能力開発）支援の取組みとしての指導主事等の派遣を実施し、各学校の校内研修を促進します。
  - ・総括教諭等を対象とした校内研修コーディネーターを養成するための研修を実施します。
  - ・授業研究の活性化に向け、優れた授業を実践している教員の授業公開を実施します。

#### （ウ）職務を通じた能力開発

教職員人事評価システムにおける目標管理手法を通して、業務の課題や目標を明確にして、教職員自身が創意工夫しながら主体的に仕事に取り組むとともに、達成状況の確認を行うことで達成感や今後の課題を認識するなど、効果的な能力開発を図ります。

また、児童・生徒による授業評価を実施し、授業改善を図るとともに、OJT の推進に向けた支援を充実します。

#### <今後の方向>

- ① 目標管理手法の実施（充実）
  - ・教職員人事評価システムにおいて、職務遂行上の重点目標（自己目標）を設定してその達成に向けて取り組み、その達成状況やプロセス等を評価する目標管理手法を通して、人材育成・能力開発を一層促進します。
  - ・評価者の授業観察等による職務遂行状況把握や、それぞれの教職員の伸ばすべき点や問題点等に関する年間を通じた指導・助言について、一層の充実を図ります。

② 児童・生徒の意見を踏まえた授業改善の実施（充実）

- ・各高等学校における教員の指導力の向上や授業改善を図るために生徒による授業評価を実施するとともに、分析や授業改善の方法等について、検討を進めます。
- ・小・中学校等の児童・生徒の意見を踏まえた授業改善の実施を推進します。

③ OJT の推進に向けた支援（充実）

- ・各学校が OJT を推進するための検討をするとともに、OJT 支援のため、組織的な取り組みとして、指導主事等の派遣を行います。
- ・総合教育センターや体育センター等による教育情報、教材・教具等の収集提供や、相談に対する指導・助言等による学校支援を実施します。

**(エ) 人事配置による能力開発**

研修による直接的な能力開発に加えて、多様な職場や業務を経験することで、自己の適性の発見や幅広い視野の養成、能力の蓄積が図られることから、意識改革、視野の拡大、資質向上を目的として、各校種間や行政との人事交流を促進するとともに、民間企業、私立学校、他県の学校現場等への派遣研修を実施します。

県立学校では、人材育成の視点に立った人事異動のあり方について検討を進め、特に、能力開発期においては、若い人材の積極的な人事交流を図ります。

**<今後の方向>**

① 各校種・行政との人事交流の実施（充実）

- ・多様な職場や職務を経験することによる能力向上や幅広い知識・技能の習得を図るために、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の各校種間での人事交流や行政との人事交流を促進します。

② 企業派遣研修の実施（充実）

- ・民間企業や社会福祉施設等への派遣研修を実施します。
- ・教育現場の諸課題に対応した研修が行えるよう、派遣領域を拡大します。

③ 私立学校との相互交流の実施（充実）

- ・県立高等学校の教員を県内私立学校に派遣して研修を実施するとともに、私立学校から、教員を県立高等学校に受け入れる相互交流を実施します。

④ 都道府県交流の実施（充実）

- ・県立高等学校の教員を他県の学校現場に派遣し教育実践研修を実施します。

## イ 能力活用施策の実施

### (ア) 適材適所の人事配置

学校が組織としての総合力を高め、円滑な遂行を図るために、教職員の個性や意欲を生かし、もてる能力を最大限に発揮できるよう、適材適所の配置を一層推進していきます。

#### <今後の方向>

- ① 能力・適性に応じた人事配置（充実）
  - ・個性や意欲、開発した能力等を生かし、もてる能力を最大限に発揮できるよう、適材適所の人事配置を一層推進します。
  - ・校長からのヒアリング等を通して、教職員一人ひとりの個性や能力を的確に掴み、より適正な人事配置を促進します。
- ② 教職員公募制度による人事配置（充実）
  - ・県立学校教職員の自主性や意欲の向上、人材の育成に資するため、人事異動に係る教職員公募制度の充実を図ります。
  - ・実施方法等の検証、実施校数の拡大に向けて検討します。

## ウ 能力・意向把握施策の実施

### (ア) 能力・適性の適切な把握

教職員人事評価システムにより、教職員の能力・意欲・実績等を的確に把握し、一人ひとりの職責や役割に応じたきめ細かな人材育成・能力開発を行います。

#### <今後の方向>

- ① 教職員人事評価システムの充実（充実）
  - ・教職員人事評価システムの客観性、信頼性を高めるため、評価者の授業観察等による職務遂行状況把握や、それぞれの教職員の伸ばすべき点や問題点等に関する年間を通じた指導・助言について、一層の充実を図ります。
  - ・教職員人事評価システム及びその仕組みを活用して判定した勤務成績を、新たな昇給制度と勤勉手当成績率に反映します。

### (イ) 教職員意向の適切な把握

教職員の職務に対する適性や意向を把握し、人事配置等に活用していくことにより、教職員の適性や能力が十分に発揮できるよう、引き続き教職員現況・意向を把握するための調書等の活用を図っていきます。

### ＜今後の方向＞

- ① 教職員現況・意向の効果的活用（充実）
  - ・教職員現況・意向、面接等を効果的に活用することにより、教職員の意向を的確に把握し、管理職と教職員の意思疎通を促進するとともに、教職員現況・意向を把握するための調書の効果的な活用方法等について検討します。

## エ 人材育成支援施策の実施

### （ア）教職員の士気高揚の促進

能力開発、能力活用、能力・意向把握の各施策を、より実効性のあるものにするためには、教職員のやる気を引き出し、意欲を高めて、自信をもって取り組むことができるようにしていく必要があります。

そこで、教職員の士気高揚を促進するため、優れた授業を実践している教員の表彰制度を導入するとともに、勤務成績を給与等へ反映します。また、教職員提案制度の充実を図ります。

### ＜今後の方向＞

- ① 優れた教員の認定制度の導入（新規）
  - ・平成 19 年度から、授業実践に優れ、教員の模範として推奨すべき教員を表彰し、顕彰するとともに、教員全般の意欲と資質能力の向上に資するため、優れた授業を実践している教員の表彰制度を導入しました。
  - ・優れた授業を実践し、頑張っている教員のやる気を高めるため、高い指導力のある優れた教員を位置づける職のあり方について検討します。
- ② 勤務成績の給与等への反映（新規）
  - ・管理職員に対して実施している新たな昇給制度と勤勉手当成績率について、一般教職員へも導入します。
- ③ 教職員提案制度の充実（充実）
  - ・県立学校教職員の意欲の向上と教育課題の解決に資するため、教育委員会職員提案制度（E－提案）について、募集内容や審査方法等を見直し、その充実を図ります。

### （イ）管理監督者層の能力向上

教職員の能力開発、活用を効果的に進めていくためには、管理監督者層がその役割を十分に認識するとともに、教職員の適性を把握し、職務の遂行を通じた助言、指導を、より適切に行うようにする必要があります。そこで、管理職マネジメント研修の充実を図ります。

### ＜今後の方向＞

- ① 管理職マネジメント研修の実施（充実）
  - ・組織的・機動的な学校運営体制の構築や教職員人事評価システムの適切な運用に向け、管理職のマネジメント能力等を向上するための研修を実施します。

### （ウ）その他

教職員の人材育成を効果的に進めるために、指導主事や拠点校指導教員、退職校長等による支援の充実を図ります。

### ＜今後の方向＞

- ① 人材育成支援体制の整備（充実）
  - ・拠点校指導教員の実践力向上を図るための研修について、内容の充実を図ります。
  - ・初任者研修終了後のフォローアップ体制の整備について検討します。
  - ・指導主事研修についての内容の充実を図ります。
- ② 退職校長等の活用による教職員の支援
  - ・退職校長等の活用による教育指導力を継承するシステムを検討するなど、教職員支援の充実を図ります。

## 6 教育環境の総合的な整備

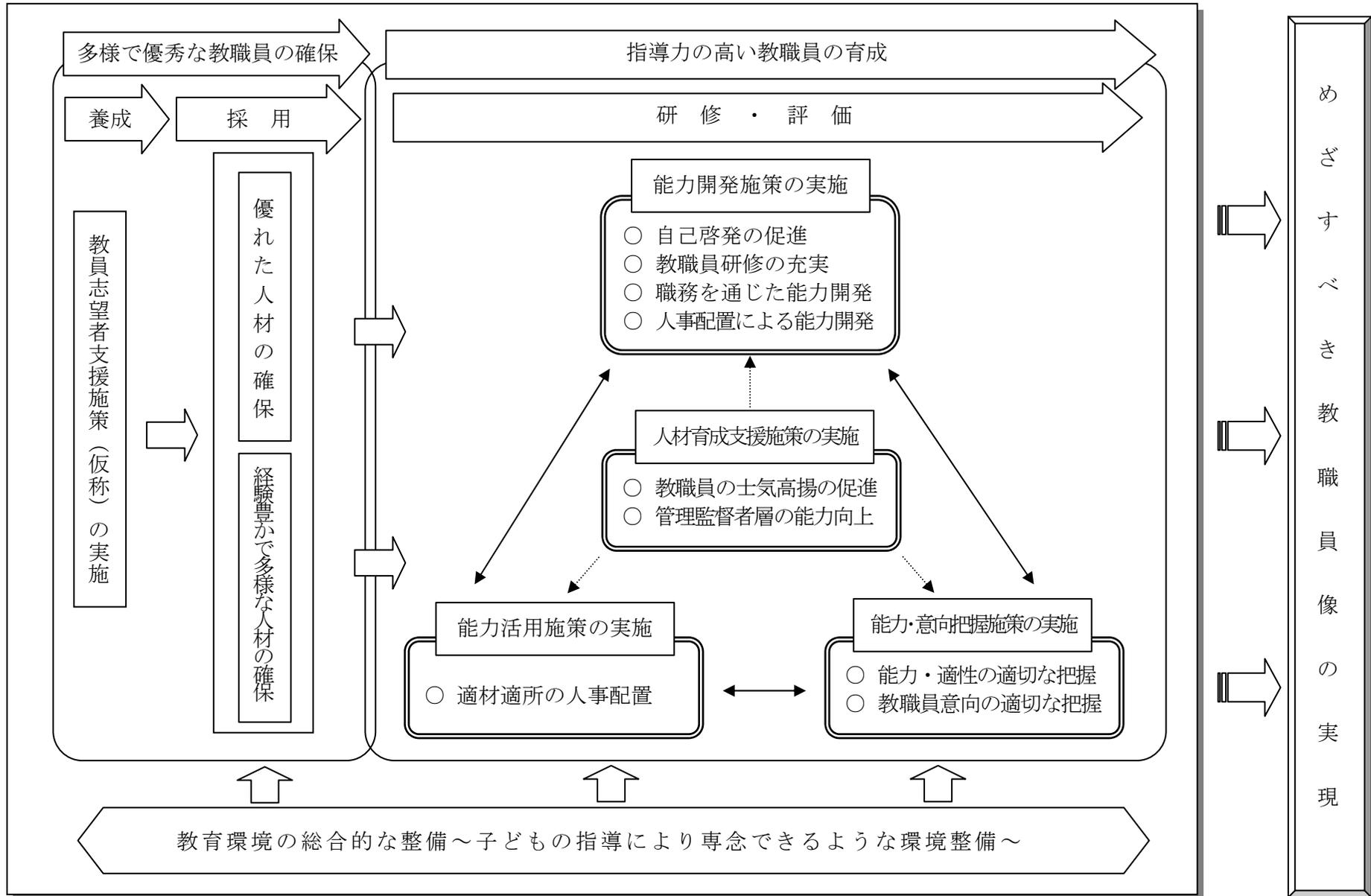
「めざすべき教職員像」を踏まえた、教職員の人材確保・育成の施策を具現化していくためには、「施策の今後の方向性」に示した施策について、各実施機関が、それぞれの役割に基づき着実に推進していくとともに、相互に連携を図って展開していく必要があります。

また、大量退職・大量採用時代を迎える中で、経験豊かなベテラン教職員の有する教育指導力を継承していくためには、OJTの推進が不可欠であり、各学校に対する支援のシステムを充実させていく必要があります。

このような教職員の人材確保・育成施策は、教職員が子どもの指導に専念できるような環境整備が基盤にあって、はじめて効果的に展開することができるものと考えられます。

そこで、今後、学校運営体制の整備、指導時間及び教材研究の時間の確保、児童・生徒理解及び学習指導への支援、情報機器の整備・活用等、教育環境の総合的な整備を一層進めます。

# 教職員の人材確保・育成施策の相互に連携した展開



## 教職員人材確保・育成基本計画

～高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成をめざして～

発 行 平成 19 年 10 月

発行者 神奈川県教育委員会

〒231-8509 横浜市中区日本大通 33

TEL (045)210-1111 (代表)



神奈川県

神奈川県教育委員会教育局教職員課

〒231-8509 横浜市中区日本大通 33

TEL (045) 210-8156 (直通)

FAX (045) 210-8938

<http://www.pref.kanagawa.jp/sosiki/kyouiku/4003/index.html>



古紙パルプ配合率100%再生紙を使用