



神奈川県
教育委員会

教職員人材確保・育成計画

～ 意欲と指導力のある教職員の確保・育成をめざして ～

平成 27 年 10 月

神奈川県教育委員会

目 次

はじめに.....1

1 教職員人材確保・育成基本計画（平成 19 年 10 月策定）について.....2

（ 1 ）策定の趣旨.....2

（ 2 ）内容.....2

2 改定の背景.....3

3 これまでの成果と課題.....5

4 計画の位置づけと改定の方向性.....9

（ 1 ）計画の位置づけ.....9

（ 2 ）改定の方向性.....10

5 重点的な取組み.....16

6 施策の今後の方向性.....18

（ 1 ）多様で優秀な教職員の確保.....19

ア 教員志望者の拡大.....19

イ 優れた人材の確保.....21

ウ 経験豊かで多様な人材の確保.....22

（ 2 ）指導力の高い教職員の育成.....23

ア 能力開発施策の実施.....23

イ 能力活用施策の実施.....27

ウ 能力・意向把握施策の実施.....27

エ 人材育成支援施策の実施.....28

7 教育環境の総合的な整備.....30

用語集(対象:本文中の * を付した用語).....31

はじめに

神奈川県教育委員会では、子どもたちへの教育をめぐる課題が複雑かつ多様化する中で、明日のかながわを担う人づくりを進めるため、平成 19 年 8 月に、本県の教育の総合的な指針となる「かながわ教育ビジョン^{*}」(以下「教育ビジョン」という。)を策定しました。

教育ビジョンにおいて、第 4 章「展開の方向」では、人づくりを進める上での県の施策展開の方向性として、5 つの基本方針が示され、その中の取組みの一つとして「高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成」を位置づけ、また第 5 章「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。

この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」を具現化し、推進するための個別計画として、平成 19 年 10 月に「教職員人材確保・育成基本計画」(以下「基本計画」という。)を策定しました。

この基本計画では、かながわにおける「めざすべき教職員像」を明らかにし、その実現に向け、教職員人材確保・育成に係る施策体系を構築しています。これまで、基本計画に沿った様々な施策に取り組んできたことで、教職員に対する児童・生徒や保護者・学校評議員^{*}からの信頼は増しているという結果が出る(平成 17 年度と平成 25 年度に実施した「教育に関する意識調査」)など、一定の成果を上げたものと考えています。

こうした中、基本計画の策定から 8 年が経過し、国では「第 2 期教育振興基本計画^{*}」が閣議決定され、本県でも、「神奈川の教育を考える調査会」から最終まとめが提出されるなど、状況が変化していることを受け、平成 27 年に教育ビジョンの一部改定が行われることになりました。

そこで、基本計画も、このような状況の変化に対応するため、教育ビジョンの一部改定と合わせて、見直しを行うこととしました。

今回の改定では、従来と同様、「めざすべき教職員像」など、確保・育成に向けた基本的な方針を示すとともに、施策展開の方向性として、事業体系を整理します。

加えて、現在の社会状況や教育ビジョンの一部改定、県立高校改革基本計画などを踏まえ、今後重点的に取り組む施策について整理し、より実践的な計画としていくことから、計画の名称を「教職員人材確保・育成計画」(以下「計画」という。)に変更することとしました。

今後、改定した計画において整理した施策を推進することで、「意欲と指導力のある教職員の確保・育成」を図り、神奈川県教育力の向上に努めていきたいと考えています。

（１）策定の趣旨

基本計画を策定した平成 19 年当時、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など、学校現場に様々な教育課題が山積していたことから、教職員には、高い指導力をもつことが求められていました。

さらに、大量退職・大量採用時代を迎える中で、優秀な人材を大量に確保することや、経験豊かなベテラン教職員が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した。

こうした状況を踏まえ、教育ビジョンにも「重点的な取り組み」として「意欲と指導力のある教職員の確保・育成」が位置づけられ、これを推進するため、教育ビジョンに基づく個別計画として、基本計画を策定しました。

（２）内容

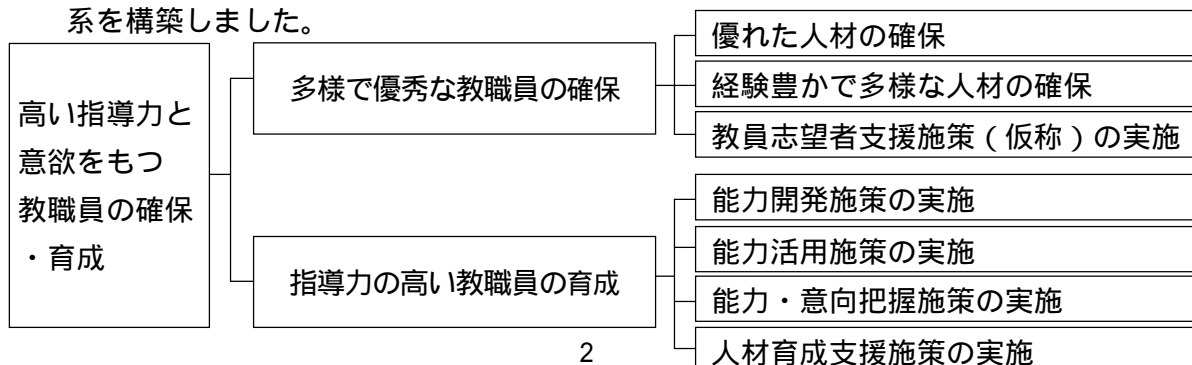
ア めざすべき教職員像

中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」（平成 17 年）に記載された「優れた教師の条件（あるべき教師像）」を踏まえ、かながわ人づくりフォーラム運営推進委員会「かながわの教育ビジョンに関する提言」（平成 18 年）に見られる「県民から求められる教職員像」と「神奈川県職員行動指針*」にある「公務員として求められるあり方」を基に、「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 つの要素に整理しました。

「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、
 「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、
 「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」と捉えています。

イ 施策体系

「めざすべき教職員像」の実現に向けて、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、「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。



基本計画の策定以降、次のような状況の変化が見られます。

(1) 現在の社会状況

基本計画の策定時と比べて、急激な少子化や高齢化により社会活力が低下していることや、さらにはグローバル化や情報通信技術の進展などに伴い、変化が激しく先行きが不透明な社会に移行していることが指摘されています。

(2) 国の第2期教育振興基本計画

「第2期教育振興基本計画」が平成25年6月に閣議決定され、『自立』『協働』『創造』の3つの理念の実現に向けた生涯学習社会*を構築することが今後の社会の方向性として示され、「社会を生き抜く力の養成」等、教育行政の4つの基本的方向性が明示されました。その中で、初等中等教育段階の児童生徒等を対象とした取組みの成果目標として「『生きる力*』の確実な育成」が挙げられ、基本施策「確かな学力*を身に付けるための教育内容・方法の充実」では、子どもたちに思考力・判断力・表現力等の確かな学力を身に付けさせるため、教育内容・方法の一層の充実を図るといった考え方が示されています。

(3) 「神奈川の教育を考える調査会 最終まとめ」

県の厳しい財政状況に対応するため「緊急財政対策本部」が平成24年1月に設置され、教育のあり方については、「緊急財政対策本部調査会」において、「専門家も交えた別の組織を設け、十分に議論を尽くした上で結論を出すべき」との意見が出されたことから、「神奈川の教育を考える調査会」が平成24年9月に設置され、「メリハリのある新たな教育政策」となるよう幅広く議論が行われ、平成25年8月に「最終まとめ」が知事に提出されました。

この「最終まとめ」では、

- ・「小中一貫教育校」導入の検討
- ・再編・統合を通じた新たな県立高校づくり
- ・インクルーシブ教育の推進*
- ・神奈川の教育を支える環境整備（教職員の資質・能力の向上を図る実践的な研修体制、若手教職員に対する実践的な指導技術の継承等）

などの必要性が指摘されています。

(4)「県立高校改革基本計画」

公立中学校卒業生数の減少や上記「神奈川の教育を考える調査会 最終まとめ」、さらに平成 26 年 6 月に県立高校改革推進検討協議会から提出された「県立高校の将来像について(報告)」等を踏まえ、平成 27 年 1 月に県立高校の改革の考え方と取組みの方向性が「県立高校改革基本計画」として取りまとめられました。

この「県立高校改革基本計画」では、

- ・教職員のプロフェッショナルな実践的指導力の向上
- ・すべての県立高校で取り組む神奈川の支援教育*の充実

などが、重点項目として示されています。

(5)教育ビジョンの一部改定

現在の社会状況等を踏まえ、平成 27 年 10 月に教育ビジョンが一部改定(第 4 章「展開の方向」及び第 5 章「重点的な取組み」)されました。

こうした状況の変化を踏まえて、基本計画の改定を行うこととしました。



〈 成果 〉

神奈川県教育委員会では、平成19年10月に策定した基本計画において、「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」の2つを柱に据え、「めざすべき教職員像」の実現に向けて、取り組んできました。

この間、「多様で優秀な教職員の確保」という観点からは、独自採用の政令市を除き、本県では平成18年度以降新規採用者が毎年1,000人を越えるという大量採用時代の中、県外会場での1次試験の実施や大学推薦制度を拡充するなど、採用試験の改善により、一定の受験倍率を維持しています。また、即戦力となる人材や多様な経歴をもつ人材をより幅広く確保するため、年齢制限の撤廃などの見直しを行いました。

このほか、教員志望者に対し、学校現場を体験する機会の提供や、指導主事や現職教員等による講座を展開する「かながわティーチャーズカレッジ」を新たに開講しました。
(平成20～26年度 受講者数延べ1,970人、受験者数延べ1,912人、合格者数615人)

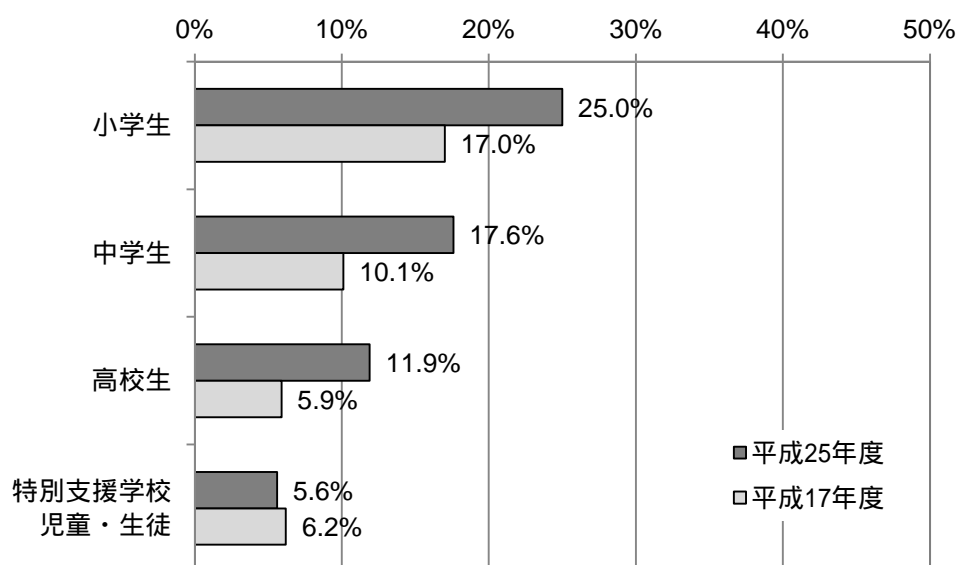
「指導力の高い教職員の育成」という観点からは、採用から3年間を若手対象の育成期間と位置づけ、計画的な研修体系を整備する一方、中堅からベテラン教職員を対象とした研修にあっては、若手教職員育成とOJT*（校内研修や職務を通じた能力開発）活性化を視野に入れたライフステージに応じた研修体系を整備したほか、教職員の意欲向上のための優秀授業実践教員表彰の創設、教頭候補者選考試験による意欲的に学校経営*に取り組むことができる人材の登用、退職校長等の活用による個々の学校の状況に即したきめ細かな教職員の支援の充実を図りました。

また、教職員の世代交代に伴う指導力の継承とともに学校全体の教育力の向上を図るため、授業研究*を生かした校内研修や、学習状況調査、生徒による授業評価等を活用した授業改善など、組織的な取組みを進めてきました。

本県では、教育ビジョンの策定及び一部改定に向けて「教育に関する意識調査」を平成17年度と平成25年度に実施しましたが、両調査を比較すると、教職員に対する児童・生徒や保護者・学校評議員からの信頼は増しているという結果が出ており、基本計画に基づく取組みが個々の教職員の努力と相まって、成果を上げていると見ることができます。

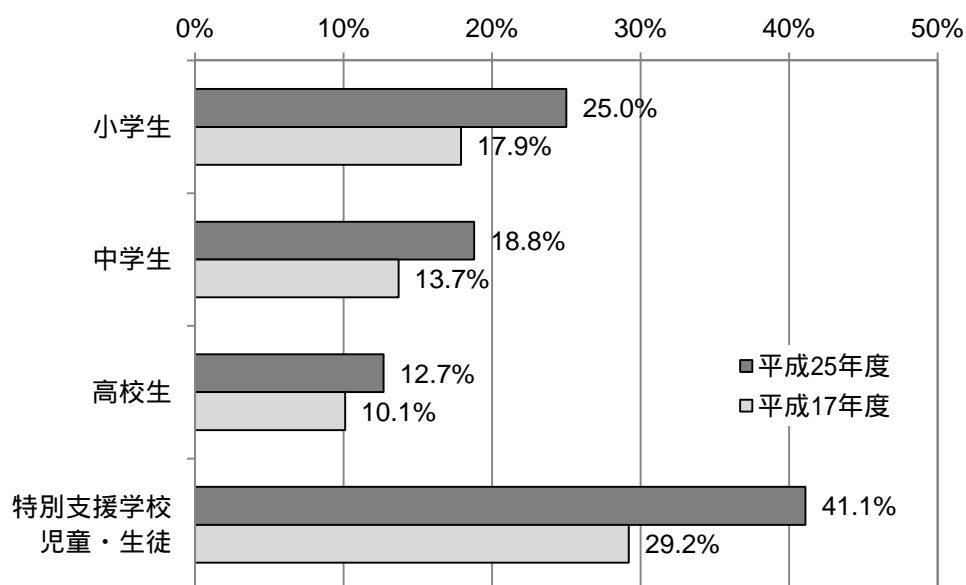
「平成25年度教育に関する意識調査」の結果より

児童・生徒が『自分とかかわりの深いもの』として「学校の先生」と回答した割合



平成25年度 小学生 (n=1,254) 中学生 (n=1,316) 高校生 (n=1,684) 特別支援学校* 児童・生徒 (n=124)
 平成17年度 小学生 (n=1,394) 中学生 (n=1,446) 高校生 (n=1,636) 特別支援学校児童・生徒 (n=65)

児童・生徒が『相談相手』として「学校の先生」と回答した割合



平成25年度 小学生 (n=1,254) 中学生 (n=1,316) 高校生 (n=1,684) 特別支援学校児童・生徒 (n=124)
 平成17年度 小学生 (n=1,394) 中学生 (n=1,446) 高校生 (n=1,636) 特別支援学校児童・生徒 (n=65)

平成25年度教育に関する意識調査報告書p.42～45、p.64～65より作成

「平成25年度教育に関する意識調査」の結果より

『学校・家庭・地域での教育課題』について、保護者・学校評議員が「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した割合

	保護者			学校評議員		
	平成25年度	平成17年度	増減	平成25年度	平成17年度	増減
	n=3,632	n=3,876		n=534	n=515	
学校では確かな学力の定着が図られている	41.5%	26.8%	+ 14.7pt	61.4%	46.4%	+ 15.0pt
学校では一人ひとりに応じた個性を伸ばす教育が行われている	21.5%	13.7%	+ 7.8pt	35.2%	31.7%	+ 3.5pt
学校はいじめや不登校などに適切に対応し、解決に取り組んでいる	32.1%	22.8%	+ 9.3pt	63.8%	54.5%	+ 9.3pt

pt : ポイント

『教員の印象』について、保護者・学校評議員が「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した割合

	保護者			学校評議員		
	平成25年度	平成17年度	増減	平成25年度	平成17年度	増減
	n=3,632	n=3,876		n=534	n=515	
子ども一人ひとりと接する時間が少ない	65.5%	73.4%	7.9pt	67.8%	67.6%	+ 0.2pt
子どもに信頼されている	52.3%	44.2%	+ 8.1pt	65.6%	57.9%	+ 7.7pt
様々な課題にすぐに対応してくれる	46.1%	37.7%	+ 8.4pt	59.2%	55.2%	+ 4.0pt
授業などにいろいろな工夫をしている	43.5%	35.3%	+ 8.2pt	74.9%	65.9%	+ 9.0pt
家庭や地域との連携に積極的である	42.2%	35.2%	+ 7.0pt	65.7%	56.1%	+ 9.6pt
子どものことに熱心に取り組む教員が少ない	42.1%	55.1%	13.0pt	20.8%	33.6%	12.8pt

pt : ポイント

平成25年度教育に関する意識調査報告書p.123～125、p.189より作成

《 課題 》

こうした成果を上げている一方、課題もあります。

「多様で優秀な教職員の確保」における課題としては、引き続き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ことが挙げられます。

本県の教職員の年齢構成は、ほとんどの校種において50歳代の割合が最も高くなっていることから、今後も当分の間、大量退職・大量採用時代が続くものと考えられ、このような傾向は、近隣の都県や政令市においても同様であり、人材の確保が一層厳しい状況となることが見込まれます。

そこで、多くの優秀な人材を確保するために、教員の養成を担っている大学との連携をより一層進めていく必要があります。

「指導力の高い教職員の育成」における課題としては、大量退職・大量採用時代が続く中で、経験豊かな教職員のもつ教育指導に関する知識・技能を若い世代に継承していくことが挙げられます。

また、多様な経験をもつ人材を確保するため特別選考*や受験年齢制限の緩和、撤廃を実施してきたことにより、経験や採用年齢の幅が広がっており、採用後の経験年数に応じて受講する基本研修*において、年齢や経歴など個々の教職員の状況に応じて、柔軟で主体的な研修受講ができるよう検討していく必要があります。

さらに、社会の急速な変化の中で、教職員には知識・技能の絶えざる刷新が求められていることから、大学と連携し、大学の知見を活用した教職員の育成についても検討していく必要があります。



(1) 計画の位置づけ

一部改定された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4〉に「子どもの人格形成を図る教育の質の向上を担う指導力のある教職員の確保と育成に取り組みます」という取り組みの方向が位置づけられています。また、第5章「重点的な取り組み」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り組みとして、「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。

計画は、教育ビジョンにおける、この分野の個別の計画としてまとめたものです。

「かながわ教育ビジョン」(平成27年10月一部改定)

第4章 展開の方向

〈基本方針4〉

子ども一人ひとりの個性と能力を大切にし、共に成長する場としての学校づくりを進めます

～取り組みの方向～

子どもの人格形成を図る教育の質の向上を担う指導力のある教職員の確保と育成に取り組みます

学校教育の質の向上を図るため、教職への情熱と豊かな人間性をもった教職員を計画的に確保するとともに、指導力の向上のための研修の充実など、次代の人づくりを担う、指導力の高い教職員を育成します。

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 重点的な取り組み

・意欲と指導力のある教職員の確保・育成と活力と魅力にあふれた学校づくり

教育の質を高め、県民の学校に対するゆるぎない信頼を確立するために、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、教職員の人材確保・育成のための計画に基づき、優秀な人材を確保し、高い指導力をもち、これからの時代に対応し、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。

かながわの人づくりを担う教職員の確保・育成の計画的な推進

学校教育の質の向上を図るため、教職員としての人格的資質と教職への情熱をもち、様々な課題に対応するとともに、児童・生徒が主体的・協働的に取り組む授業を実践できる人材の確保・育成に取り組んでいきます。

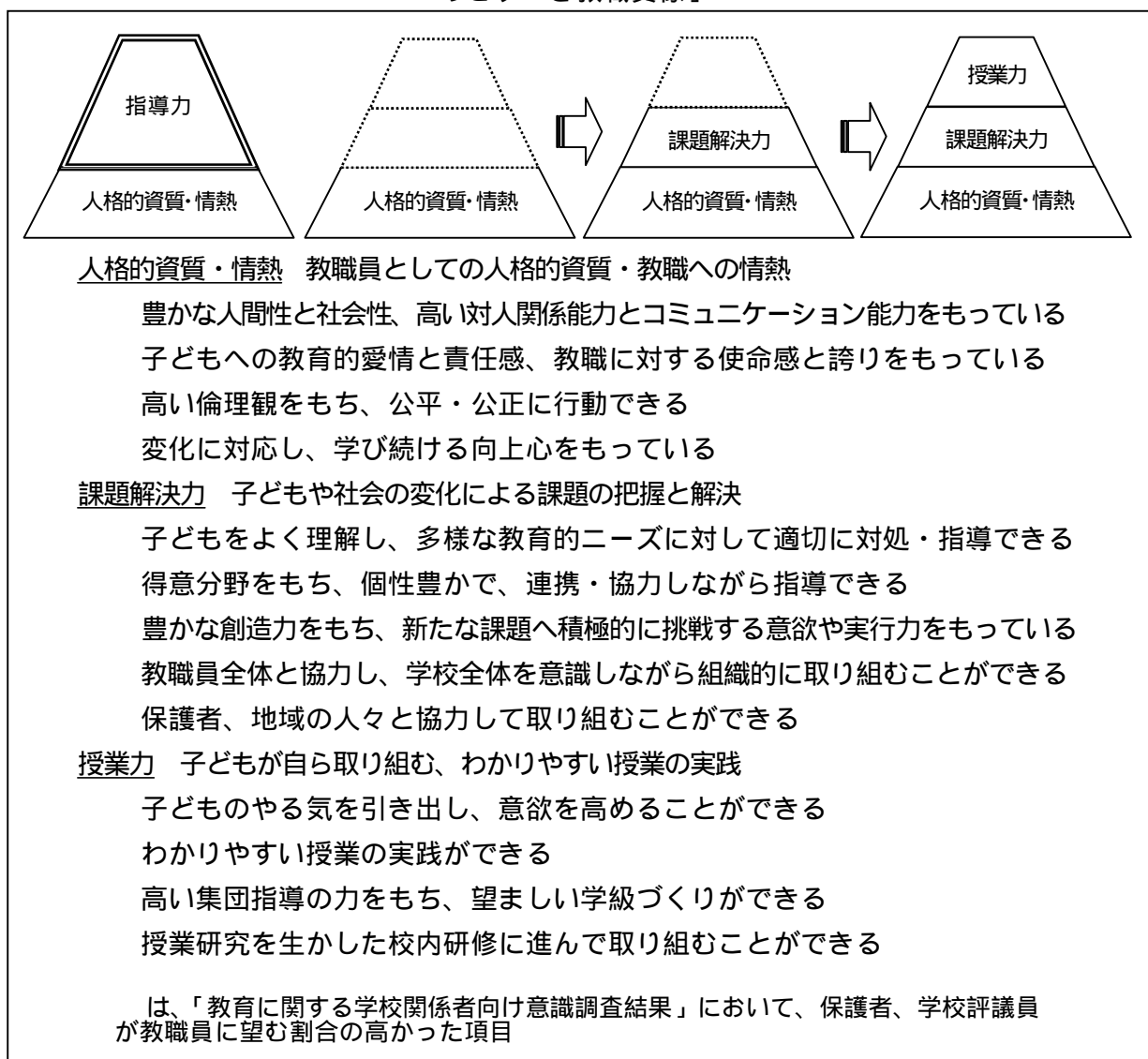
そのため、優秀な人材を計画的に確保するとともに、教職員の専門性や実践的指導力を向上させるため、研修効果が測れる、柔軟で効果的な研修体系への再構築を図っていきます。

(2) 改定の方向性

ア めざすべき教職員像について

平成 19 年 10 月に策定した基本計画では、中央教育審議会答申（平成 17 年 10 月）とかながわ人づくりフォーラム運営推進委員会「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（神奈川県職員行動指針（平成 16 年 4 月））を基に「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。

「めざすべき教職員像」



県民から求められる教職員像
(かながわ教育ビジョン)

公務員として求められる
あり方(神奈川県職員行動指針)

平成 17 年 10 月 中央教育審議会答申 「あるべき教師像」

その後、平成 24 年 8 月の中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」において、これからの教員に求められる資質能力「学び続ける教員像」が示されましたが、この内容は、平成 17 年に整理された項目と、文言や具体的な例示には若干の違いがあるものの、基本的な考え方は変わっていないと言えます。

中央教育審議会答申における教員像

17 年 10 月 「あるべき教師像」	24 年 8 月 「学び続ける教員像」
<p>(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</p>	<p>() 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力 (使命感や責任感、教育的愛情)</p>
<p>(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</p>	<p>() 専門職としての高度な知識・技能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む） ・ 新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力） ・ 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力
<p>(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</p>	<p>() 総合的な人間力 (豊かな人間性や社会性、コミュニケーション能力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力)</p>

また、神奈川県教育委員会が平成 17 年度と平成 25 年度に調査した「教育に関する意識調査」における「望ましい教員像」の回答結果を見ると、保護者が教員に望む割合が高い項目の順位については変化がなく、「子どもをよく理解し、適切に対処・指導してくれる」教員が最上位となっています。また、平成 25 年度においては、保護者と学校評議員の回答結果が同様となっています。

「平成 25 年度教育に関する意識調査」の結果より「望ましい教員像」

		平成 17 年度	平成 25 年度
保護者	1	子どもをよく理解し、適切に対処・指導してくれる (66.8%)	子どもをよく理解し、適切に対処・指導してくれる (69.2%)
	2	子どものやる気を引き出し、意欲を高めてくれる (64.3%)	子どものやる気を引き出し、意欲を高めてくれる (63.0%)
	3	わかりやすい授業をしてくれる (46.1%)	わかりやすい授業をしてくれる (48.5%)
	4	信頼され、尊敬される人格をもっている (40.8%)	信頼され、尊敬される人格をもっている (40.2%)
	5	時代の変化に対応した指導を実践している (14.6%)	時代の変化に対応した指導を実践している (15.6%)
学校評議員	1	子どものやる気を引き出し、意欲を高めてくれる (64.9%)	子どもをよく理解し、適切に対処・指導してくれる (65.0%)
	2	子どもをよく理解し、適切に対処・指導してくれる (64.7%)	子どものやる気を引き出し、意欲を高めてくれる (61.8%)
	3	信頼され、尊敬される人格をもっている (49.7%)	わかりやすい授業をしてくれる (47.6%)
	4	わかりやすい授業をしてくれる (41.2%)	信頼され、尊敬される人格をもっている (46.8%)
	5	時代の変化に対応した指導を実践している (20.4%)	時代の変化に対応した指導を実践している (21.2%)

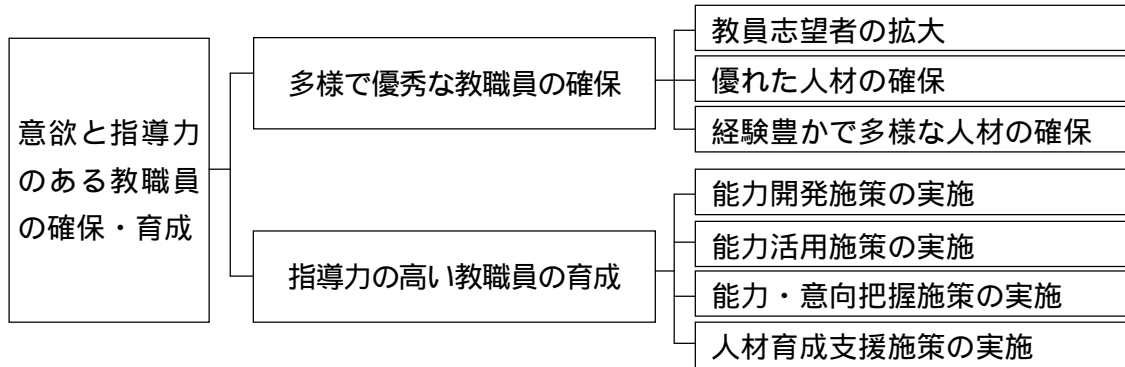
平成 25 年度教育に関する意識調査報告書 p.202 より作成

平成 24 年 8 月の中央教育審議会答申で示された「学び続ける教員像」の基本的な考え方や、保護者や学校評議員が教員に望む項目は基本計画策定時と概ね変わらないことから、基本計画で整理した「めざすべき教職員像」の「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 の教職員像は、普遍的な内容であると考えられます。

そこで、引き続きこの整理に基づき、施策を展開していきます。

イ 施策体系について

施策展開にあたっては、「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、「意欲と指導力のある教職員の確保・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ていきます。



ウ 個々の施策について

この計画に基づく取組みについては、基本計画策定後の状況の変化を踏まえ、見直しを行います。

なお、改定の背景となった

- ・ 現在の社会状況
- ・ 国の第2期教育振興基本計画
- ・ 神奈川の教育を考える調査会 最終まとめ
- ・ 県立高校改革基本計画
- ・ 教育ビジョンの一部改定
- ・ 基本計画を推進する中で明らかになった課題

において、求められている取組みや課題について、「踏まえるべき視点等」として整理し、それらに対応するための施策に重点的に取り組みます。

これら重点的に取り組む施策について、次の5つの項目に整理します。

多様な教育課題に対応する教職員の資質能力の向上
インクルーシブ教育推進のための教職員育成
大学との連携による優秀な教職員の確保・育成
教職員の状況に応じたフレキシブルな育成
若い世代への知識・技能の継承

「踏まえるべき視点等」と「重点的な取組み」の関係については、14、15ページに示したとおりです。

踏まえるべき視点等

：重点的な取り組み

《現在の社会状況》

- ・グローバル化、情報通信技術の急速な進展

《国の第2期教育振興基本計画》

- ・思考力・判断力・表現力等の確かな学力を身に付けるための教育方法・内容の充実

《神奈川の教育を考える調査会 最終まとめ》

- ・「小中一貫教育校」導入の検討
- ・再編・統合を通じた新たな県立高校づくり
- ・インクルーシブ教育の推進
- ・神奈川の教育を支える環境整備
(教職員の資質・能力の向上を図る実践的な研修体制
若手教職員に対する実践的な指導技術の継承 等)

《県立高校改革基本計画》

- ・教職員のプロフェッショナルな実践的指導力の向上
- ・すべての県立高校で取り組む神奈川の支援教育の充実

《教育ビジョンの一部改定》

- ・意欲と指導力のある教職員の確保・育成 ~

《基本計画を推進する中で明らかになった課題》

- ・優秀な人材の確保と大量の人材確保の両立
- ・基本研修におけるフレキシブルな対応
- ・大学の知見を活用した教職員の育成
- ・経験豊かな教職員のもつ教育指導に関する知識・技能を若い世代に継承



踏まえるべき視点等と重点的な取組み

重点的な取組み

指導力の高い教職員の育成

踏まえるべき視点等

- ・情報化、グローバル化、「小中一貫教育校」の導入等、新たな課題への対応、思考力、判断力、表現力等の育成を重視 等

多様な教育課題に対応する教職員の資質能力の向上

踏まえるべき視点等

- ・共生社会の実現に向け、障害のあるなしにかかわらず、できるだけすべての子どもが同じ場で共に学び、共に育つことをめざすインクルーシブ教育の推進 等

インクルーシブ教育推進のための教職員育成

多様で優秀な教職員の確保

踏まえるべき視点等

- ・優秀な人材を大量に確保
- ・大学の知見を活用した教職員の育成 等

大学との連携による優秀な教職員の確保・育成

踏まえるべき視点等

- ・基本研修における個々の教職員の状況に応じた柔軟で主体的な研修の必要性 等

教職員の状況に応じたフレキシブルな育成

踏まえるべき視点等

- ・教職員の大量退職・大量採用による急速な世代交代が進む中、ベテラン教職員から若い教職員への知識・技能の継承の必要性 等

若い世代への知識・技能の継承

「4 計画の位置づけと改定の方向性」で整理した改定の方向性を踏まえ、「多様な教育課題に対応する教職員の資質能力の向上」、「インクルーシブ教育推進のための教職員育成」、「大学との連携による優秀な教職員の確保・育成」、「教職員の状況に応じたフレキシブルな育成」、「若い世代への知識・技能の継承」の5つについて、重点的に取り組んでいきます。

多様な教育課題に対応する教職員の資質能力の向上

不登校、いじめ・暴力行為、子どもたちの体力低下等、従来からの多様な教育課題に加え、情報化、グローバル化、小中一貫教育*の導入等、新たな課題に対応することが求められています。また、社会が急激に変化しており、子どもたちが時代の変化に対応できるよう、思考力・判断力・表現力等の育成を重視した新たな学びを展開していく必要があります。

そこで、多様な教育課題に対応し、豊かな語学力や異文化理解の精神等を身に付けさせるグローバル化に対応した学習、小中一貫教育の導入に向けた取組み、課題探究型の学習等の新たな学びを展開できるよう、教職員の育成に取り組めます。

<具体的な取組み>

- ・不登校やいじめ問題等に対する研修の実施【充実】
- ・ICT*を活用した新たな学びを展開できる教職員の育成【充実】
- ・グローバル人材*育成に対応できる教職員の育成をめざした研修の実施【新規】
- ・「小中一貫教育校」導入を視野に入れた研修の実施【新規】 等

インクルーシブ教育推進のための教職員育成

本県ではこれまでも、様々な課題を抱えた子どもたち一人ひとりの教育的ニーズに、適切に対応していくことを学校教育の根幹にすえた支援教育に取り組んできました。

さらに、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合う全員参加型の「共生社会*」の実現に向け、障害のあるなしにかかわらず、できるだけすべての子どもが同じ場で共に学び、共に育つことをめざすインクルーシブ教育を推進していくことが求められています。

そこで、すべての子どもたちを包み込む「インクルーシブな学校」づくりを推進するための教職員の育成に取り組めます。

<具体的な取組み>

- ・すべての基本研修におけるインクルーシブ教育の推進に向けた研修の実施【新規】
- ・特別支援学級等の担当者に対する専門的な研修の実施【充実】
- ・教育相談コーディネーター*養成研修の充実【充実】
- ・小・中学校、高校と特別支援学校との人事交流【充実】 等

大学との連携による優秀な教職員の確保・育成

優秀な人材を大量に確保するためには、教職員を志望する多くの学生に、かながわの学校を体験する機会を提供すること等により、かながわの教育への理解を深めてもらうことが重要になります。

また、学び続ける教職員を支援し、指導力の高い人材を育成するため、最新の知見を有する大学を活用していくことも必要です。

そこで、教職員の確保・育成にあたり、より一層大学との連携を図っていきます。

< 具体的な取組み >

- ・ 大学推薦の実施【充実】
- ・ 教育実習受入窓口の設置による実習機会の提供【新規】
- ・ 教職大学院研究生の学校での実習受入及び教職大学院への派遣研修の実施【新規】 等

教職員の状況に応じたフレキシブルな育成

教職経験や社会人経験等、多様な経験をもつ人材を確保するため、採用試験受験対象年齢の引き上げや、特別選考を実施してきたことにより、採用時の年齢、採用までの経験等が多様化しており、臨時的任用職員も含め、個々の教職員の状況に応じた育成が重要になってきます。

そこで、年齢や経歴など、個々の教職員の状況に応じた柔軟で主体的な研修受講ができるよう、また、教職員の負担軽減にも配慮した研修の見直しなど、多様化する教職員の状況に応じた育成に取り組みます。

< 具体的な取組み >

- ・ 基本研修における大学の講座や各学校が実施する公開授業研究会等の活用など、個々のキャリアデザインに応じた選択研修の実施【充実】
- ・ 社会人経験者が社会体験研修を他の研修に振り替えるなどの柔軟な実施【新規】
- ・ 臨時的任用職員を対象とした研修等の実施【充実】
- ・ 研修効果が測れる、柔軟で効果的な研修体系の検討【新規】 等

若い世代への知識・技能の継承

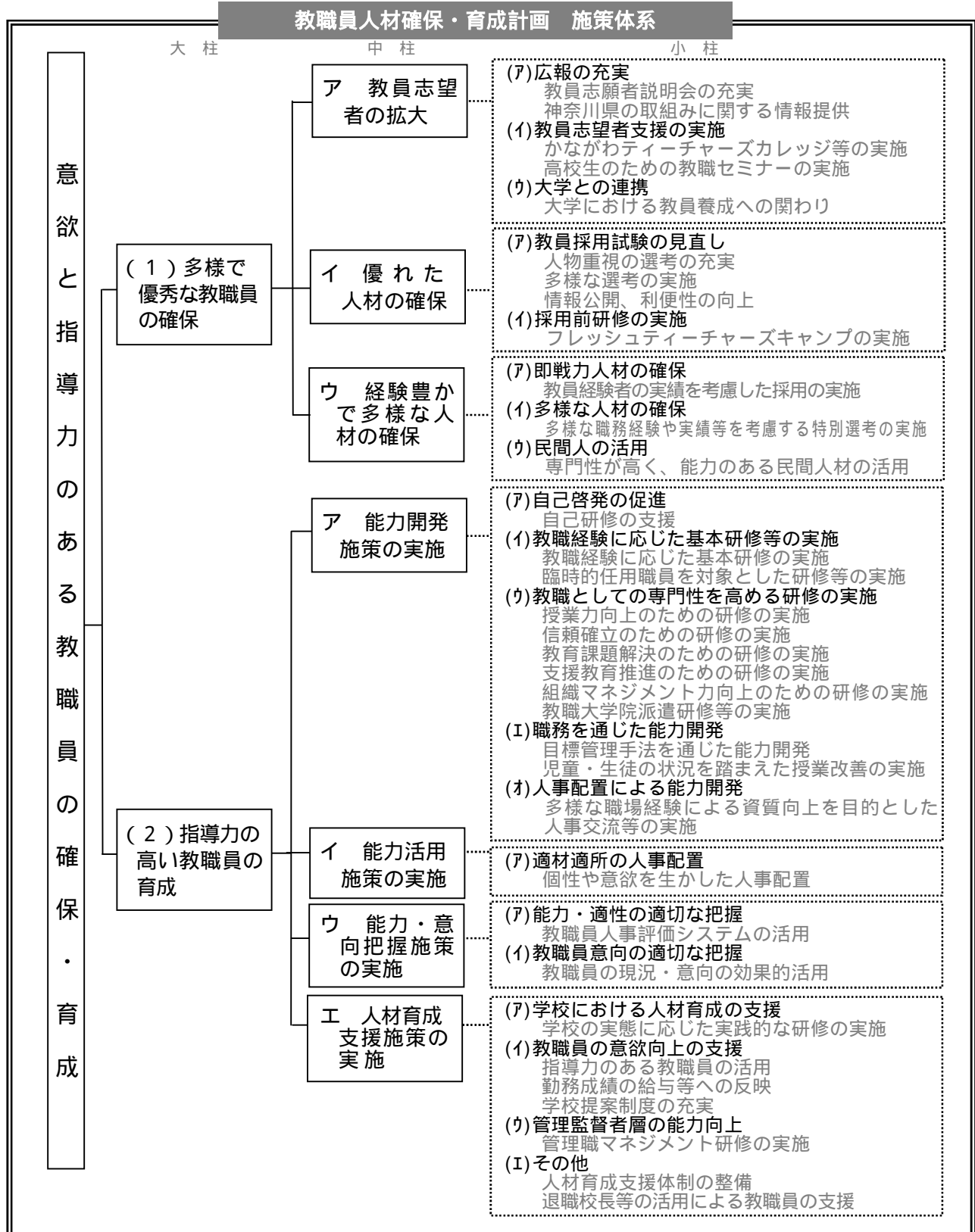
教職員の大量退職・大量採用が続き、学校現場において急激な世代交代が進んでいます。経験の浅い教職員の割合が増える中、ベテランの教職員からの実践的な指導技術や学校運営に関するノウハウの継承が急務となっています。

そこで、学校全体の組織的な取組みによる若手教職員の育成とそれを支援する施策を進めていきます。

< 具体的な取組み >

- ・ 指導主事等の派遣によるOJT推進に向けた組織的な支援【継続】
- ・ 退職校長等の活用による教職員支援【継続】
- ・ すべての基本研修におけるマネジメント力の育成の視点に立った研修の実施【新規】 等

「めざすべき教職員像」や5つの「重点的な取組み」を踏まえ、意欲と指導力のある教職員を確保・育成するため、施策体系に沿って取組みを進めていきます。



今後も、大量退職時代が続くため、引き続き優秀な人材を大量に確保する必要があります。

そこで、大学と連携し、教員志望者の拡大を図るとともに、「めざすべき教職員像」を踏まえた多様で優秀な人材の確保のための施策に取り組みます。

ア 教員志望者の拡大

(ア) 広報の充実

説明会やホームページなどを活用した広報活動の充実を図ることにより、本県で教員として働くことの魅力を始め、神奈川県教育施策について積極的に発信し、教員志望者の拡大に努めます。

<今後の方向>

教員志願者説明会の充実

- ・ 優秀な人材を確保するため、県内・県外の大学に対し、大学の特色に応じた内容を工夫しながら、説明会を実施します。【充実】
- ・ 志願者説明会を県内外で開催し、本県の教員になる魅力を伝えます。【充実】
- ・ 神奈川県公立学校見学会を実施します。【充実】

神奈川県の取組みに関する情報提供

- ・ 教員採用試験ホームページについて、必要な情報を探しやすいとともに、学校の様子を紹介する動画を掲載するなど、情報提供を充実します。【充実】
- ・ SNS*（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等を活用し、教員採用試験の情報をよりタイムリーに提供します。【充実】
- ・ インクルーシブ教育の推進を始め、本県の教育施策について情報提供します。【充実】



(イ) 教員志望者支援の実施

教員志望者に対し、学校現場を体験する機会の提供や、指導主事や現職教員等による講座を展開する「かながわティーチャーズカレッジ」を実施し、教職に求められる使命感や責任感の醸成と実践力の向上を図るとともに、かながわの教育に理解を深めてもらうことにより、優秀な人材の確保につなげます。

また、学校におけるボランティアの受入れを進めるとともに、教育実習受入窓口を設置し、教育実習を通じて本県の学校の魅力を伝えられるよう、実習機会を提供します。

< 今後の方向 >

かながわティーチャーズカレッジ等の実施

- ・教員志望者に対し、教職に求められる使命感や責任感の醸成と実践力の向上を図るとともに、神奈川県教育への関心や理解を深める「かながわティーチャーズカレッジ」を実施することにより、優秀な人材の確保を図ります。

【充実】

- ・教員を志望する学生が、神奈川県内の学校の雰囲気を知り、本県の採用試験の受験につなげるため、教育実習受入窓口を設置し、県立高校等での教育実習を受け入れます。【新規】

- ・学習活動や部活動支援のために、大学生等を県内公立学校に受け入れます。

【継続】

高校生のための教職セミナーの実施

- ・教員を志望する高校生に対し、キャリア教育*の一環として、将来の職業としての教職に対する理解を深める「高校生のための教職セミナー」を実施します。【新規】

(ウ) 大学との連携

大学と連携した優秀な人材の確保の方策について検討します。

< 今後の方向 >

大学における教員養成への関わり

- ・大学から教員養成のための講義の要請に対して、神奈川県教育委員会の職員を派遣します。【充実】

- ・採用試験における大学推薦について、大学から一人でも多くの優秀な学生の推薦が得られるよう、本県の求める教職員像について、大学と共通理解を図ります。【充実】

- ・大学と連携し、「かながわティーチャーズカレッジ」の充実を図ります。

【充実】

- ・教職大学院と連携し、研究生の実習を県立高校等で受け入れます【新規】

イ 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、「めざすべき教職員像」を本県が求める人材として受験者に明示し、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。

<今後の方向>

人物重視の選考の充実

- ・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。【継続】
- ・面接試験の工夫、面接員を対象とした研修の充実、実技試験や模擬授業等の充実、身体に障害のある受験者への配慮を図るなど、選考方法を工夫・改善します。【充実】

多様な選考の実施

- ・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。【継続】
- ・スポーツ・芸術実績者や英語資格所有者を対象とする特別選考の受験資格要件等について、見直しを行います。【継続】
- ・優秀な受験者の確実な確保に向け、大学推薦の対象とする校種・教科の拡大等を検討します。【充実】
- ・「かながわティーチャーズカレッジ」のチャレンジコース修了者を対象とした特別選考を実施します。【充実】

情報公開、利便性の向上

- ・試験の透明性を図るため、選考基準、選考結果をホームページに公表します。【継続】
- ・受験者の負担軽減及び利便性の向上を図るため、特別選考の一部を除き、教員採用試験のインターネット申込みを実施します。【継続】

(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>

フレッシュティーチャーズキャンプの実施

- ・新規採用予定者が、教職に就くにあたっての不安解消を図り、教員生活をスムーズにスタートできるよう、研修を実施します。【継続】
- ・多くの採用予定者が参加できるよう、魅力的な講座内容、参加しやすい日程設定等を工夫します。【充実】

ウ 経験豊かで多様な人材の確保

(ア) 即戦力人材の確保

即戦力と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します。

< 今後の方向 >

教員経験者の実績を考慮した採用の実施

- ・ 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。

【継続】

- ・ 特別選考の対象となる教員歴の内容、年数等の扱いについて検討します。

【継続】

(イ) 多様な人材の確保

多様な人材を確保するために、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 >

多様な職務経験や実績等を考慮する特別選考の実施

- ・ 民間企業、官公庁等経験者や、青年海外協力隊経験者を対象に実施している特別選考について、学校の求める人材や受験者の状況を踏まえ、受験資格等について検討します。【継続】

(ウ) 民間人の活用

複雑・多様化する教育課題に対応するため、様々な社会経験と、特定分野の高度な知識・技能を有する民間人材の活用を図ります。

< 今後の方向 >

専門性が高く、能力のある民間人材の活用

- ・ 民間経験を生かした新たな発想を、キャリア教育など教育内容の充実につなげていくため、特別免許状制度*の柔軟な活用も含め、民間人材の円滑な登用方法を検討します。【継続】
- ・ 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。【継続】
- ・ これまで実施してきた民間人校長登用について、課題や効果を検証した上で、制度のあり方について検討します。【継続】

「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すとともに、ベテラン教職員がもっている教育指導力を、若い教職員に継承する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、さらには学校現場での人材育成に対する支援や教職員の意欲向上を図るための施策を、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、基本計画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、多様な教育ニーズや新たな課題に対応する教職員の資質能力の向上をめざします。また、教職員の状況に応じて、経験者研修を柔軟に受講できる研修体系を整備するほか、大学との連携による研修の検討等、教職員の人材育成施策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 >

自己研修の支援

- ・総合教育センターや体育センター等が、インクルーシブ教育などの最新の情報や、喫緊の教育課題に関する資料など、教育情報の提供機能の充実を図るほか、授業づくりや学級経営などの相談に対する指導・助言等の実施など、自己啓発を支援するとともに、環境整備について検討します。【継続】

(イ) 教職経験に応じた基本研修等の実施

大量退職・大量採用時代の中で、経験豊かなベテラン教職員の有する教育指導力を継承することが求められていることから、若手教職員や中堅教職員を早い段階から育成していく必要があります。また、採用時の年齢、採用までの経験等が多様化しており、臨時的任用職員も含め、個々の教職員の状況に応じた育成が重要です。

そこで、教職経験に応じた基本研修の見直しを行うとともに、増加する臨時的任用職員への研修等を充実します。

< 今後の方向 >

教職経験に応じた基本研修の実施

- ・若手教職員と中堅教職員を早い段階から育成するとともに、キャリアデザインに応じた研修を実施できるよう、研修体系の枠組みを検討します。【充実】
- ・勤務校において、教職員が主体的に取り組む「実践研究*」を通じて、教育力の継承を図ります。【継続】
- ・受講者が自身のキャリアデザインにより主体的に研修を受講できるよう、大学の講座や各学校が実施する公開授業研究会等を選択研修の一つとして位置づけるなど、選択研修の充実を図ります。【充実】
- ・他校種訪問や、県立学校における地区研修の実施など、現場での実践的な研修の充実を図ります。【新規】
- ・社会人経験者については、社会体験研修を他の選択研修へ振り替えることも可能とするなど、柔軟に実施します。【新規】
- ・すべての基本研修において、インクルーシブ教育の推進に向けた研修の充実を図ります。【新規】
- ・すべての基本研修において、マネジメント力育成の視点に立った研修を実施します。【新規】
- ・教職生活全体を通じて学び続ける教職員を育成するため、個々の教職員の状況に応じた柔軟で主体的な研修受講ができるよう、研修効果が測れる、柔軟で効果的な研修体系について検討します。【新規】

臨時的任用職員を対象とした研修等の実施

- ・臨時的任用職員の増加に対応した研修の充実を図ります。【充実】
- ・臨時的任用職員等に対する相談窓口の設置により、臨時的任用職員等の不安解消を図ります。【継続】



(ウ) 教職としての専門性を高める研修の実施

多様な教育課題に対応し、教職員としての専門性を高めるために、教職員が主体的に取り組むことのできる研修を実施します。

< 今後の方向 >

授業力向上のための研修の実施

- ・課題探究型の学習、協働的な学びなど、新たな学びを展開するための実践的な指導力や、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、組織的な授業改善*を推進します。【充実】
- ・ICTを活用した新たな学びを展開できる教職員を育成します。【充実】

信頼確立のための研修の実施

- ・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、研修を実施します。【継続】
- ・人権教育推進のための研修を実施するとともに、教育的ニーズを抱える生徒への理解等、意識啓発を図ります。【充実】
- ・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。【継続】

教育課題解決のための研修の実施

- ・キャリア教育や道徳教育等、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の充実を図るとともに、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。【充実】
- ・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。【継続】
- ・グローバル人材育成に対応できる教職員の育成をめざした研修を実施します【新規】
- ・「小中一貫教育校」の導入を見据え、小・中相互の良さを学び合い、他校種における指導技術を向上させるなどの研修を検討します。【新規】

支援教育推進のための研修の実施

- ・かながわの支援教育についての理解を深めるとともに、発達障害や不登校、いじめ問題等に対応した研修を実施します。【充実】
- ・特別支援教育推進のための研修を実施します。【充実】
- ・インクルーシブ教育の推進に向けた研修を実施します。【新規】
- ・インクルーシブ教育の推進に向けて、支援体制の核となる教育相談コーディネーター養成の充実を図ります。【充実】

組織マネジメント力向上のための研修の実施

- ・組織経営、組織運営の実践力の向上を図るため、新任総括教諭等研修講座や、総括教諭マネジメント力向上研修講座を実施します。【充実】

教職大学院派遣研修等の実施

- ・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育成するため、大学院や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させ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。【継続】
- ・派遣研修等の成果について、効果的に地域や学校へ還元する方法を検討します。【継続】
- ・産業教育に関する最新の知識・技能を習得するための派遣研修を実施します。【継続】

(エ) 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、教職員自身の創意工夫や主体的な取組みの促進を図るとともに、達成状況の確認を行うことで達成感や今後の課題の認識につなげるなど、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>

目標管理手法を通じた能力開発

- ・教職員人事評価システムにおいて、教職員が職務遂行上の重点目標（自己目標）を設定し、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・能力開発を促進します。【継続】
- ・評価者が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して、年間を通じた指導・助言を行います。【継続】

児童・生徒の状況を踏まえた授業改善の実施

- ・各高等学校における教職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、県立高等学校学習状況調査の分析を行い授業改善の方法等について、検討を進めます。【継続】
- ・小・中学校等の児童・生徒の意見や学習状況調査の分析を踏まえた授業改善の実施を推進します。【継続】
- ・各学校からの要請等に応じて、校内研修や校内授業研究の場に指導主事等を派遣し、OJT推進に向けた支援を実施します。【継続】

(オ) 人事配置による能力開発

研修による能力開発に加えて、多様な職場や業務を経験することで、自己の新たな適性の発見や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・能力の向上を目的として、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、他県の学校等への派遣研修を実施します。

<今後の方向>

多様な職場経験による資質向上を目的とした人事交流等の実施

- ・多様な職場や業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、インクルーシブ教育の推進を図るために、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。【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。【継続】
- ・県立高等学校の教職員を他県の学校に派遣し教育実践研修を実施します。【継続】

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 >

個性や意欲を生かした人事配置

- ・ 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より一層の活用を図ります。【継続】
- ・ 管理職として学校経営に携わる教頭に求められる適性、能力及び意欲を多様な方法で評価し、適任者を選考する教頭候補者選考試験の効率的な運営方法等を、引き続き検討します。【継続】
- ・ 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、インクルーシブ教育の推進を図るために、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を促進します。(再掲)【充実】



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 >

教職員人事評価システムの活用

- ・ 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・助言を、引き続き実施します。【継続】
- ・ 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、昇給制度と勤勉手当成績率に反映します。【継続】

(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、教職員の能力が十分に発揮できるよう、引き続き教職員の現況・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 >

教職員の現況・意向の効果的活用

- ・ 管理職と教職員の意思疎通を促進するため、教職員の現況・意向を把握するための調書の効果的な活用を図ります。【継続】

エ 人材育成支援施策の実施

(ア) 学校における人材育成の支援

学校が抱えている教育課題は、それぞれの学校がおかれている状況によって千差万別です。これらの課題への対応方法は、一般的な集合研修だけでなく、学校現場での日常的・実践的な人材育成（OJT）を通して培われるものです。このため、OJT推進に向けた支援を進めます。

<今後の方向>

学校の実態に応じた実践的な研修の実施

- ・各学校からの要請等に応じて、校内研修や校内授業研究の場に指導主事等を派遣し、OJT推進に向けた支援を実施します。(再掲)【継続】
- ・勤務校において、教職員が主体的に取り組む「実践研究」を通じて、教育力の継承を図ります。(再掲)【継続】
- ・他校種訪問や、県立学校における地区研修の実施など、現場での実践的な研修の充実を図ります。(再掲)【新規】
- ・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引き続き実施します。【継続】

(イ) 教職員の意欲向上の支援

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、優れた授業を実践している教員の表彰制度や、勤務成績の給与等への反映により、教職員の意欲向上を支援します。また、学校提案制度の充実を図ります。

<今後の方向>

指導力のある教職員の活用

- ・教職員全体の意欲と資質能力の向上に資するため、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ます。【継続】
- ・優れた授業を実践し、頑張っている教職員のやる気を高めるため、高い指導力のある優れた教職員を位置づける職のあり方について検討します。【継続】

勤務成績の給与等への反映

- ・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、昇給制度と勤勉手当成績率に反映します。(再掲)【継続】

学校提案制度の充実

- ・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、引き続き教育委員会E-提案制度*の充実を図ります。【充実】

(ウ) 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指導、助言を、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 >

管理職マネジメント研修の充実

- ・組織的・機動的な学校運営体制の構築、教職員人事評価システムの適切な運用、学校評価*を活用した学校経営の改善、さらに教育的なニーズを抱える児童・生徒への理解や、障害のあるなしに関わらず支援を要する児童・生徒に適切に対応するための学校経営の構築に向け、管理職のマネジメント能力等の向上をめざした研修を実施します。【充実】
- ・教頭候補者選考試験の合格者を対象とした研修を実施します。【新規】

(エ) その他

教職員の人材育成を効果的に進めるために、初任者に対する指導教員や、指導主事、退職校長等による支援の充実を図ります。

< 今後の方向 >

人材育成支援体制の整備

- ・初任者に対する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。【充実】
- ・指導主事の資質向上を図るため、指導主事研修の内容の充実を図ります。【充実】
- ・初任者研修を終了した若手教職員に対して、継続的にフォローアップできる研修体制の充実を図ります。【充実】
- ・大学と連携し、教職員育成の研究を踏まえた研修を検討します。【新規】
- ・校務用パソコンを整備し、知識・技能の継承の充実を図ります。【充実】

退職校長等の活用による教職員の支援

- ・臨時的任用職員等に対する相談窓口の設置により、臨時的任用職員等の不安解消を図ります。(再掲)【継続】
- ・県立学校において、新任校長が赴任した学校を中心に、学校経営支援に係る相談を受ける体制の充実を図ります。【充実】

「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・大量採用時代が続く中、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、ICT環境整備、健康診断やメンタルヘルス対策等の健康管理事業を実施するなど、教育環境の総合的な整備を一層進めます。

併せて、現在、善行庁舎と亀井野庁舎の2庁舎体制となっている総合教育センターの集約化を図りつつ、さらに隣接する体育センターと一体的な整備を進める中で、社会の変化に柔軟に対応できる新たな教育機関として再整備を図ります。



用語集（対象：本文中の*を付した用語）

あ行	I C T p.16	Information and Communication Technology の略で、コンピュータやインターネット等の情報通信技術のことをさす。
	生きる力 p.3	学校教育で子どもたちに身に付けさせたい力の総称のことで、文部科学省が提唱しているもの。知識や技能に加え、自分で課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決するなどの「確かな学力」、他人を思いやり、感動したりするなどの「豊かな心」、及びたくましく生きるための「健やかな体」などから構成されている。
	インクルーシブ教育の推進 p.3	インクルーシブ教育とは、本県では、支援教育の理念のもと、共生社会の実現をめざし、すべての子どもが同じ場で共に学び共に育つことを通して、相互理解の機会を増やし、お互いを理解し尊重し合うことの大切さを、すべての人に働きかける教育のこととしている。 インクルーシブ教育の推進とは、本県では、共生社会の実現をめざし、インクルーシブ教育を段階的に進めるために、障害のあるなしにかかわらず、できるだけすべての子どもが同じ場で共に学び共に育つしくみづくりや、理解啓発等に取り組むことをさす。
	S N S p.19	Social Networking Service の略で、メッセージの交換や仲間の募集などができるインターネット上の会員制サイトのことをさす。
	O J T p.5	On the Job Training の略で、学校における職務を通じた人材育成のことをさす。
か行	学校経営 p.5	学校の管理・運営において、継続的・計画的に、学校の使命や目的、教育目標等を効果的に達成させるための諸条件を整備することとされている。
	学校評価 p.29	子どもたちがよりよい教育を享受できるよう、その教育活動等の成果を検証し、学校運営の改善と発展をめざすための取組みのことをさす。具体的には各学校が、自らの教育活動その他の学校運営について、めざすべき目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取組みの適切さ等について評価することで、学校として組織的・継続的な改善を図る。また、自己評価及び保護者など学校関係者等による評価の実施とその結果の公表・説明により、適切に説明責任を果たすとともに、保護者、地域住民等から理解と参画を得て、学校・家庭・地域の連携・協力による学校づくりを進める。さらに、各学校の設置者等が、学校評価の結果に応じて、学校に対する支援や条件整備等の改善措置を講じることで、一定水準の教育の質を保証し、その向上を図る。

<p>学校評議員 p.1</p>	<p>学校評議員は、地域に開かれた学校づくりをより一層推進する観点から、学校や地域の実情に応じて、学校運営に関し、保護者や地域住民の意向を把握・反映しながらその協力を得るとともに、学校としての説明責任を果たしていくことができるようにするために置くことができる「学校評議員制度」によるとされている。学校評議員は、学校外から多様な意見を幅広く求める観点から、当該学校の職員以外のもので教育に関する理解及び識見を有する者のうちから、校長の推薦により、設置者が委嘱する。学校評議員は、校長の求めに応じ、学校運営に関し意見を述べるができる。</p>
<p>かながわ教育ビジョン p.1</p>	<p>明日のかながわを担う人づくりを進めるため、平成19年8月に定めた本県の教育を推進する総合的な指針。かながわ教育ビジョンは、概ね20年間を見すえて策定されたものであるが、社会状況の変化に柔軟に対応するため、本県の教育施策をまとめた第4章の「展開の方向」及び第5章の「重点的な取組み」について平成27年度に改定を行った。</p>
<p>神奈川県職員行動指針 p.2</p>	<p>県民からの信頼に応え、県民全体の奉仕者として常日ごろから職員が意識し、行動すべき事項について、既に法令や指針等に定められている内容を整理したものを指し、次の3つの項目から成る。</p> <p>職務遂行にあたっての基本的姿勢</p> <p>職員として積極的に取り組んで欲しい奨励的な行動</p> <p>地方公務員法等で定められた服務規律として義務的な行動や禁止される行動</p>
<p>基本研修 p.8</p>	<p>教職経験に応じて、教員に必要な知識、技能及び教科指導の技術などを身に付けるために行う研修のことをさす。</p>
<p>キャリア教育 p.20</p>	<p>一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達（社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程）を促す教育をさす。</p>
<p>教育相談コーディネーター p.16</p>	<p>本県では、支援を必要とするすべての児童・生徒に対応し、学校の教育相談体制の中心的な役割を果たす教員のことをさす。学校（高校は課程）ごとに、校長が所属する教員の中から各校の実態に応じて1名以上を指名している。国では「特別支援教育コーディネーター」という。</p>
<p>教育委員会E-提案制度 p.28</p>	<p>本県において、教職員の意欲と能力の向上を図り、学校の主体的な取組みを促進するとともに、様々な教育課題の解決を図ることを目的として実施している制度のこと。県立学校から、「かながわ教育ビジョン」に基づき、今後取り組むべき課題に関する提案を募り、学校は、先進的な研究を進め、また、その成果は新たな施策や事業化に活用していくこととしている。</p>

	共生社会 p.16	中央教育審議会（特別支援教育の在り方に関する特別委員会）報告（平成24年）によれば、これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障害者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会のことで、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会のこととされている。
	グローバル人材 p.16	グローバル人材育成戦略(平成24年6月4日グローバル人材育成推進会議審議まとめ)によれば、グローバル人材の概念には、概ね以下のような要素を含むとされている。 要素：語学力・コミュニケーション能力 要素：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感 要素：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー
さ行	支援教育 p.4	「共に学び共に育つ教育」を基本とし、すべての子どもたち一人ひとりの教育的ニーズに、適切に対応していくことを根幹にすえた教育のことをさす。
	実践研究 p.24	基本研修の研修プログラムの一つとされている。受講者が校外研修で得た知見やこれまでの経験等をいかして、自身や勤務校の教育活動に係る課題の解決に向けて実践的な研究に取り組み、その成果を校内で発表する。
	授業研究 p.5	よりよい授業のあり方について、研究した成果を実際の授業を通して検証するわが国独自の研究方法のことをさす。一人の教師が授業を行い、その授業を同じ学校の教師や他校の教師が参観して、授業後に全員で検討することで研究を進める。教師の力量を高める効果が高いことから、アメリカをはじめ、多くの国で教職員研修の方法として取り入れられつつある。
	生涯学習社会 p.3	教育基本法では、国民一人ひとりが、自己の人格を磨き、豊かな人生を送ることができるよう、その生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に生かすことのできる社会のこととされている。
	小中一貫教育 p.16	本県では、小・中学校が、同じ教育目標のもと、めざす子ども像を共有し、義務教育9年間を一貫した系統的な教育課程を編成し、それに基づき行う教育のこととしている。
	組織的な授業改善 p.24	県内のすべての教員が共通理解をもち、組織的な校内授業研究を進め、各学校が求める生徒の「確かな学力」の育成を図るため、県立高校が進めている取組みのこととしている。
た	第2期教育振興基本計画 p.1	教育振興基本計画は、教育基本法に示された理念の実現と、わが国の教育振興に関する施策の総合的・計画的な推進を図るため、同法に基づき政府として策定する計画をさす。平成25年6月14日付けで、第2期の教育振興基本計画を閣議決定した。(対象期間：平成25年度～平成29年度)

		<p>なお、地方公共団体は、この計画を参酌し、その地域の実情に応じ、当該地方公共団体における教育の振興のための施策に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならないとされている。</p>
	<p>確かな学力 p.3</p>	<p>知識や技能に加え、学ぶ意欲や自分で課題を見付け、自ら学び、主体的に判断し、行動し、よりよく問題解決する資質や能力等まで含めたものとされている。</p> <p>学習指導要領では、確かな学力を育成するために、基礎的・基本的な知識・技能の確実な習得、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力その他の能力を育むこと、さらに、学習意欲を向上させ、主体的に学習に取り組む態度を養うこと、家庭との連携を図りながら、学習習慣を確立することを重視している。</p>
	<p>特別支援学校 p.6</p>	<p>従来、障害種別に分かれていた、盲学校、ろう学校、養護学校を、複数の障害に対応する障害種別を超えた学校としたもの。児童・生徒の障害の重度・重複化に対応するとともに、小・中学校などへの支援を行うセンター的機能を有する学校をさす。</p>
	<p>特別選考 p.8</p>	<p>教員採用試験において、教職経験や民間企業等での勤務経験を有する者、英語に係る資格をもつ者、スポーツ・芸術での技能や実績をもつ者等、特定の資格や経歴等をもつ者を対象とした選考。</p>
	<p>特別非常勤講師 p.22</p>	<p>多様な専門的知識・経験を有する者を教科の学習に迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や活性化を図ることを目的とした制度をさす。教員免許状を有しない非常勤講師が、教科の領域の一部を担当することができる。</p>
	<p>特別免許状制度 p.22</p>	<p>教員免許状を持っていないが優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図るため、授与権者（都道府県教育委員会）の行う教育職員検定により学校種及び教科ごとに授与する「教諭」の免許状をさす。授与を受けた都道府県においてのみ10年間有効。</p>
は行	<p>発達障害 p.2</p>	<p>発達障害者支援法に「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」と定義されている。早い段階で障害を認識し、発達支援を行うことが求められている。</p>
	<p>不登校 p.2</p>	<p>平成4年3月の文部省（当時）の学校不適応対策調査研究協力者会議報告では、「一般に何らかの心理的、情緒的、身体的、あるいは社会的な要因・背景により、児童生徒が登校しない、あるいは登校したくてもできない状態（病気や経済的な理由などを除く）のこと」とされている。</p>

教職員人材確保・育成計画

～意欲と指導力のある教職員の確保・育成をめざして～

発行 平成 27 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

教育委員会教育局行政部教職員企画課
横浜市中区日本大通 33 ㊦ 231-8509
電話(045)210-8187 (直通)
FAX(045)210-8938
<http://www.pref.kanagawa.jp/div/4003/>