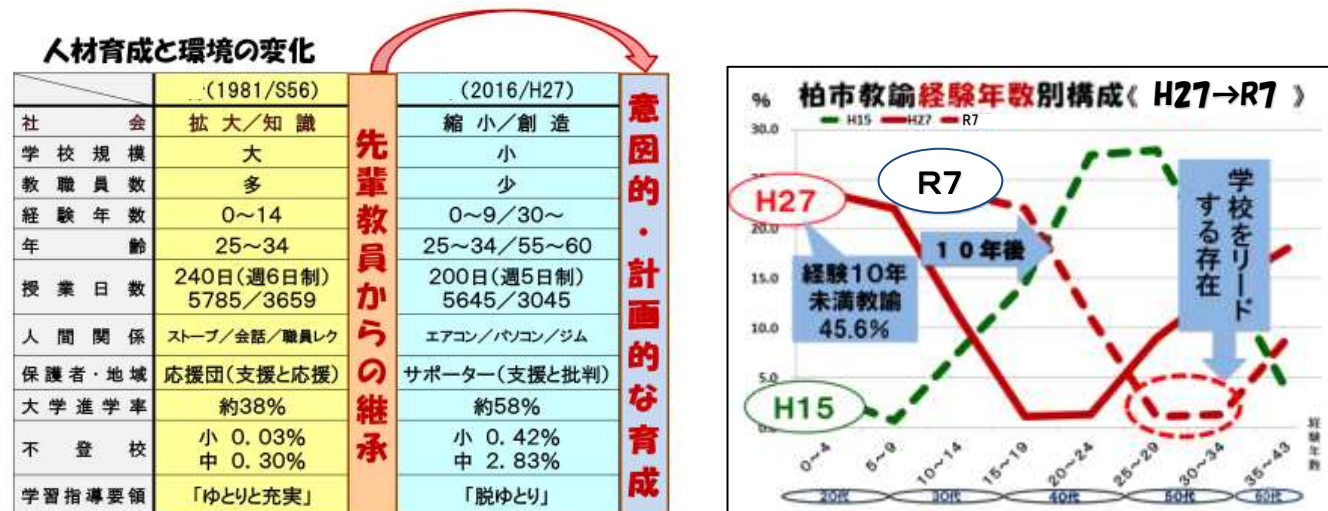


柏市教職員人材育成指針

I 人材育成指針策定の趣旨

- 社会が急激に変化し、学校教育を取り巻く課題は複雑化・高度化し、今までの経験や方法では対応しきれない状況がある。
 - 教職員の大量退職・大量採用により、指導力や指導技術の継承が困難な状況がある。
- 教職員の人材育成を意図的・計画的なものへ転換するため「柏市教職員人材育成指針」を策定する。

II 人材育成を取り巻く現状と課題



- 《現状》**
- ◆ 学び方の変化
 - ◆ 組織力の弱体化
 - ◆ 若年層教職員の急増
 - ◆ 主任層・管理職の若年化
 - ◆ 教育課題の複雑化・高度化
 - ◆ 教職員の多忙化・多忙感
 - ◆ 学校の小規模化
 - ◆ 知的財産の喪失
 - ◆ ミドルリーダーの不在
 - ◆ 同僚性の希薄化
 - ◆ 人材育成方針の学校差
 - ◆ 研修時間の確保の困難

- 《課題》**
- ◇ 「新たな学び」への対応
 - ◇ 各職層に応じた資質能力の向上
 - ◇ 同僚性の強化と経験知の継承
 - ◇ 学校組織マネジメント力の強化
 - ◇ 目指す教職員像の共通認識
 - ◇ 効果的・効率的な人材育成の推進
 - ◇ 教職員のメンタルヘルス

意図的・計画的な人材育成

III これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（中教審の答申）

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について （中教審の答申抜粋 1/2）	
【研修】 ○ 教員の学ぶ意欲は高いが多忙で時間確保が困難 ○ 自ら学び続けるモチベーションを維持できる環境整備が必要 ○ アクティブ・ラーニング型研修への転換が必要 ○ 初任者研修・十年経験者研修の制度や運用の見直しが必要	主な課題
【全般的事項】 ○ 大学等と教育委員会の連携のための具体的な制度的枠組みが必要 ○ 幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等の特徴や違いを踏まえ、制度設計を進めていくことが重要 ○ 新たな教育課題（アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、ICTを用いた指導法、道徳、英語、特別支援教育）に対応した養成・研修が必要	

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について （中教審の答申抜粋 2/2）	
○ 養成・採用・研修を通じた方策 ～「教員は学校で育つ」ための、 教員の学びを支援～	
○ 学び続ける教員を支える キャリアシステムの構築のための 体制整備	

IV 柏市の目指す教職員の姿

教育者としての愛情と使命感を持ち、相互に力量を高め合い、連携協力して課題を解決する教職員
（柏市教育振興計画より）

V 人材育成基本方針

- 1 「柏市教職員人材育成指針」に基づいて、効果的・効率的な人材育成を図る。
- 2 教職員のキャリアステージに応じて資質能力の向上を図る。
- 3 社会の変化に対応した「新たな学び」を支える「学び続ける教職員」の育成を図る。
- 4 「校外研修」、「校内研修」、「自己研鑽」の3つが相互に関連し合い、補完し合う体制の整備を図る。

《これまでの人材育成》

- ◆ 求める教職員像（資質能力）が不明確
- ◆ 取り組むべき人材育成の方向性が不明瞭
- ◆ 各校の方針や個人の意欲に委ねて資質能力を向上
- ◆ 先輩教職員から知識・技術を継承

《これからの人材育成》

- ◇ 求める教職員像（資質能力）を明示
- ◇ 意図的・計画的な人材育成の仕組みを構築
- ◇ 「校外研修」、「校内研修」、「自己研鑽」の3つの視点から資質能力を向上
- ◇ 教職員相互が支え合い、学び合い、高め合う環境を構築

3つの学び（育成）の場の関連



「人材育成指標」の活用



VI 教職員に求める資質能力（16要素）

《A教職に必要な素養》

- ① 使命感・責任感・教育的愛情
高い倫理観・服務規律の順守
- ② 社会性・
コミュニケーション能力
- ③ 広い視野・学び続ける意欲・
社会の変化への対応
- ④ 教職に関する教養

《B学習指導に関する実践的指導力》

- ⑤ 教科等についての
専門性
- ⑥ 授業実践・指導技術
- ⑦ 特別な支援を必要とする
児童生徒への学習上の
支援

《C生徒指導等に関する実践的指導力》

- ⑧ 児童生徒理解・
信頼関係の構築・生徒指導
- ⑨ 教育相談・個別指導
- ⑩ 特別な支援を必要とする児童
生徒の理解・生活上の支援
- ⑪ 人権教育の推進・
問題行動への対応
- ⑫ 進路指導・キャリア教育

《Dチーム学校を支える資質能力》

- ⑬ 教育課程の管理・運用
- ⑭ 校務分掌・他の教職員
との連携・調整
- ⑮ 家庭や地域社会、関係
機関との連携・協働
- ⑯ 研修（研究）体制