

## 「優れた教職員の確保と育成」

- 教職員の能力を活かす採用・人事 -
- 人間力に優れた教職員育成の在り方 -

優れた教職員の確保と育成

教育行政組織の再編・整備

政令指定都市に係る制度改正への対応

教育委員会の機能向上

市独自の取組が可能で学校現場や市民の要望も高い

「優れた教職員の確保と育成」を先行審議

～学校教育の目標達成は教職員の資質に負うところが大～

### < 今回の報告のポイント >

#### 教職員の能力を活かす採用・人事

校長がリーダーシップを発揮しやすく適材適所の人事異動制度  
学校経営能力に秀でた学校管理職の登用  
大量採用時代における優秀な教員の確保

#### 人間力に優れた教職員育成の在り方

教職員のキャリアステージの観点に立った実践的な研修の推進  
学校管理職等のマネジメント能力強化のための研修の充実

#### 【課題】

- 人事異動制度の課題
- ・ 申し出に基づいた異動
  - ・ 異動希望区の偏在化、特定区内の異動による停滞化
- 学校管理職登用の課題
- ・ 学校管理職候補者の確保と的確な登用
  - ・ 学校経営能力の重視
- 教員確保の課題
- ・ 大量教員採用時代

## 第1回 部会 報告

#### 【課題】

- 保護者・市民の教員への期待
- ・ 資質能力
  - ・ 子どもに対する指導力
  - ・ 授業のわかりやすさ
- 教職員研修の課題
- ・ 研修形態の見直し(体験型等)
  - ・ 学校管理職研修の充実
  - ・ IT や国際化への対応力
  - ・ 学力向上への対応力
  - ・ 研修効果の認定・人事への反映

### 次の4点について提言

- ・ 教職員人事制度
- ・ 学校管理職の登用
- ・ 優秀な教員の確保
- ・ 教職員研修

## 教職員人事制度

### 課題

- ✚ 教職員の本人の意向を過度に尊重

### 改善方策 ~ 校長の権限を強化と学校組織の活性化 ~

校長が異動対象者を決定できる制度の導入

校長の判断で異動対象者の決定ができるシステムにするとともに、同一校の最長勤務年数を短縮すべきである。

校長による人材公募制度(TA)、希望指名制度(FA)の導入

教職員の意欲や能力を一層生かし、特色ある学校づくりの推進を図るために、校長による人材公募や、教職員が自らの能力・経験をより生かすことができる学校を選択できるようにする特別な人事異動制度の創設が望ましい。

横浜市教育委員会では当部会の議論を受けて、これらを含む人事制度改善を平成17年度人事異動に向けて実施したところであるが、制度の適切な運用を図るとともに、更なる改善に向けて取り組むべきである。

## 学校管理職の登用

### 課題

- ✚ 学校管理職大量退職の時代を控え有能な人材確保が急務
- ✚ 教職員の専門性を重視しマネジメント能力が軽視されてきた傾向

### 改善方策 ~ マネジメント能力を重視 ~

外部評価も含めた多面的な勤務評価の導入

登用の基本となるべき能力・勤務実績の評価について、校長に加え、さらに多面的評価や外部評価を加える等、より客観性を高めていく方法を研究していく必要がある

外部人材を面接員に含めた選考方法の導入

管理職登用選考において、学校経営能力を試す手法として、企業の人事担当者や経営トップ等を面接員に活用することも検討すべきである。

民間人や教員以外の人材などより多方面からの登用

民間人や教員以外の学校職員からの管理職登用の試みは、今後も継続すべきである。

管理職でないキャリアアップを制度化する「マイスターティーチャー制度」の創設

生涯一教員ですごしたい意向の教員を適正に評価・処遇し、若手教員等の指導にも活用する、いわゆるマイスターティーチャー制度についても、検討を進めるべきである。

## 優秀な教員の確保

### 課題

- 社会増による児童生徒数の増加と退職者の増加による、教員の大量採用時代の到来

### 改善方策 ~ 選考方法の工夫から退職者の活用まで人材確保手段を拡大 ~

採用試験の回数・会場の複数実施等、より積極的な応募者確保  
地方試験会場での採用試験の実施や1年間の複数回数の実施に向けた検討を行うべきである。

定年退職者や育児等を理由とした退職教員免許保持者のより積極的な活用

特に、育児等で教育現場を離れた元教員等を積極的に登用すべきである。

教員養成系大学との連携をより強化した教員養成システムの構築

養成段階から大学と密接な連携を行い、採用に繋げていくようなシステムを研究。

有能な非常勤職員の積極的活用など、終身雇用制からより柔軟な採用形態への転換

優秀な地域人材や専門職を積極的に学校現場に派遣するシステムを早急に検討。

## 教職員研修

### 課題

- 「教職員は学校と地域で育つ」という視点が不十分
- 学校経営の主体者としての管理職研修の充実が必要
- 研修効果の認定や人事への反映が不明確

### 改善方策 ~ 実践とキャリアステージに応じた研修へ ~

実践的な校内研修(OJT)を重視した研修体系への移行

- 校内研修サポートプラン(仮称)の推進
- 校内研修コーディネーターやサポーターの育成
- 「授業改善支援センター(仮称)」の活用
- ITを活用した研修の支援

管理職等のマネジメント能力の育成を重視

校長をはじめ若い年齢層の管理職を育成するワークショップスタイルの「横浜学校経営塾(仮称)」を創設

大学やNPOとの連携等による多様な研修システムの創設

大学との一層の連携や夜間自主講座「横浜教育塾(仮称)」など、研修機会の拡大

研修の単位認定・人事への反映など個人のキャリアアップを支援する方策の導入

単位制や認定制、評価システム、研修効果の測定法を研究・研修の一層の充実