

(3) 採用

ア 愛知が求める教師像

- 1 豊かな専門的知識と技能を備えた人
- 2 児童・生徒に愛情を持ち、教育に情熱と使命感を持つ人
- 3 広い教養を持ち、円満で調和のとれた人
- 4 実行力に富み、粘り強さがある人
- 5 明るく、心身ともに健康な人
- 6 穏健、中正な良識のある人



イ 本県の採用試験

- 第1次試験
 - 筆記試験(教職・教養、教科専門、小論文)
 - 口述試験(集団面接)、クレペリン検査
 - 実技試験(音楽、美術、保体、英語、農業)
- 第2次試験
 - 口述試験(集団討議、個人面接)

優秀な教員を確保するために

- 特別選考の実施
 - 「元教諭・講師経験者特別選考」「社会人特別選考」「介護理由退職者特別選考」「英語有資格者特別選考」「外国語(ポルトガル語、スペイン語、中国語)堪能者選考」等
- 「人物重視」の選考
 - 「集団面接」「集団討議」「個人面接」の3つの口述試験を取り入れるとともに、2次試験の面接委員に、臨床心理士やPTA関係者等を起用
- 各地で受験説明会を開催
 - 県内3か所、静岡市、福井市、広島市、摂津市、川崎市

▽平成26年度実施教員採用選考試験の結果

	志願者数(人)	受験者数(人)		受験倍率(倍)
		A	B	
小学校教諭	2,687	2,552	700	3.65
中学校教諭	2,330	2,120	330	6.42
高等学校教諭	2,470	2,185	330	6.62
特別支援学校教諭	685	651	120	5.43
養護教諭	529	501	50	10.02
栄養教諭	113	101	10	10.10
計	8,814	8,110	1,540	5.27

▽新任教員数の推移

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
小中学校	1,191	1,206	1,095
県立学校	486	469	483

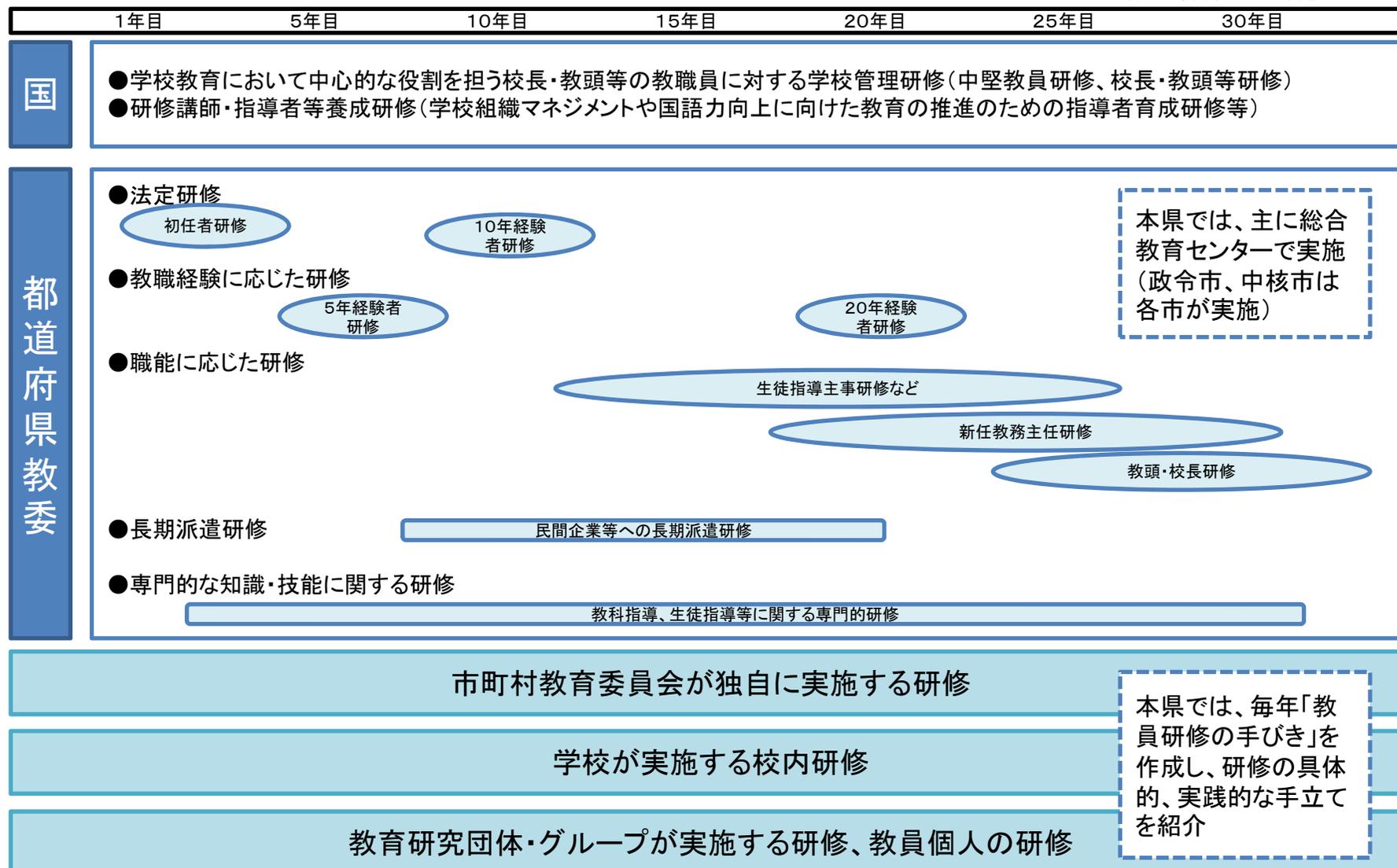
参考：県所管の教職員定数等

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	計
学校数(校)	979	418	150	35	1,582
教職員数(人)	22,660	13,224	9,309	3,704	48,897
他に非常勤	358	231	504	166	1,259
再任用	516	128	338	37	1,019
合計	23,534	13,583	10,151	3,907	51,175

(4) 研修

ア 教員研修の実施体系

資料：文部科学省の資料を元に加工



イ 県総合教育センターにおける研究・研修事業

【研究・研修事業の基本的な考え方】

○教育研究調査事業

- ・ 学校の現状に即した教育課題及び教育行政上の今日的な課題を把握し、中・長期的な展望に立って、それぞれの課題に応えるための先導的な研究を進める。
- ・ 研究調査事業の位置づけを明確にして、実態調査・課題把握、研究実践、成果の還元という見通しをもって研究を進める。
- ・ 成果の還元は、研究発表会、ウェブページ、研修講座等で行う。

○教育関係職員研修事業

- ・ 基本・職務・課題・専門・長期の5分野を通じてライフステージに応じた研修を計画・実施する。
- ・ 教育改革の動向をより早く研修に反映するとともに常に研修方法を見直し、演習や参加・体験型の研修形態及びeラーニング研修を積極的に導入して、教職員の意識改革と資質向上を図る。

研究・研修事業の他、「教育相談事業」「情報収集・提供事業」「生徒実習事業」を実施。



4 学校マネジメントの充実のための取組

(1) 中央教育審議会「チームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会」における検討状況

平成26年11月から検討開始。平成27年7月頃「中間まとめ」、平成27年11月頃「答申まとめ」予定。
検討事項(例)は、以下のとおり。

1. 学校が組織全体の総合力を高め、発揮していくための学校運営の在り方等について

- 学習指導要領等の理念を実現するための、各学校におけるカリキュラム・マネジメントや、学習・指導方法及び評価方法の改善を進めるための学校運営の在り方について、どのように考えるか。特に、育成すべき資質・能力を育むための課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な学びを充実していくためには、どのような学校運営が求められるか。
- 学校をとりまく課題が複雑化・多様化するなか、学校や教職員の職務の在り方について、どのように考えるか。

2. 教員と事務職員、様々な人材との役割分担や連携の在り方について

- 教員が専門職として教育活動に専念できるよう、教員と事務職員の役割分担等について、どのように見直し改善するか。
- 心理や福祉などの多様な専門性や経験を有するスタッフの学校への配置や処遇の在り方について、どのように考えるか。
- 教員と教員以外の者がそれぞれ専門性を連携して発揮し学校組織全体の総合力を一層高めていくための学校マネジメントの在り方について、どのように考えるか。

3. 教員の評価や処遇等の在り方について

- 人事評価が法制度上位置付けられたことを踏まえ、頑張る教員が専門職としての自信と誇りを持ち、教育指導に全力を注ぎ、その能力を伸ばしていけるような評価や処遇等の在り方をどのように考えるか。

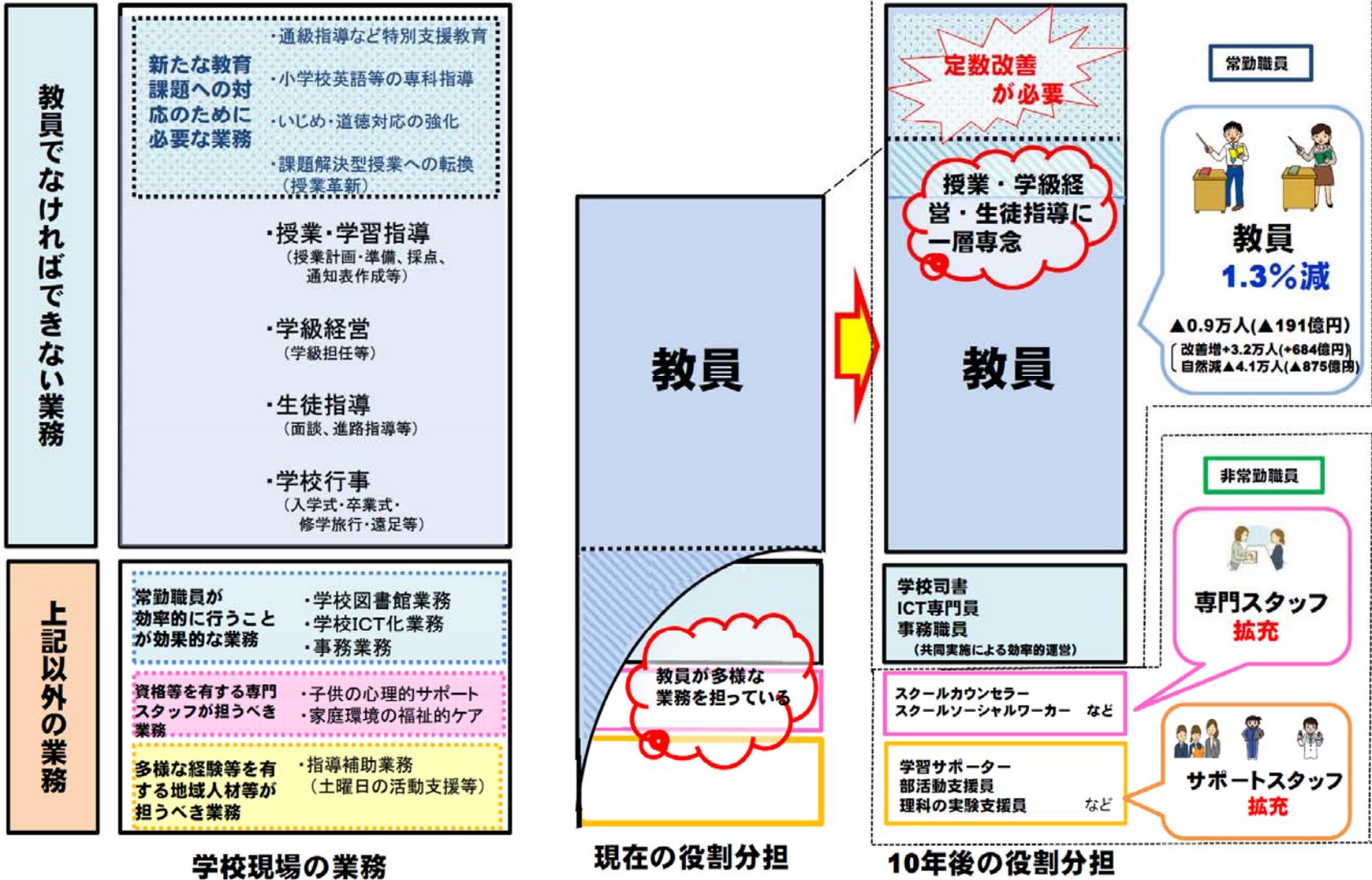
4. 管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等の在り方について

- 体系的・計画的な管理職の養成・研修システムを構築するためにどのような方策が考えられるか。
- 主幹教諭や主任の在り方など学校の組織運営体制を充実するための方策をどのように考えるか。
- 地域全体の学校の指導力の向上や若手教員の育成を図るため、指導教諭や指導主事の養成や活用の在り方など指導体制を充実するための方策をどのように考えるか。

5. 学校と地域等との連携の在り方について

- 学校をとりまく課題が複雑化・多様化するなか、学校と地域等との連携の在り方について、どのように考えるか。

「チーム学校」の実現による学校の教職員等の役割分担の転換について（イメージ）



資料：中央教育審議会資料より

(2) 本県の取組状況

ア 実効性のある校内生徒指導体制の確立に向けた取組

○小中学校に3つのキーワード(「チームで見る」,「チームで関わる」,「チームでつなぐ」)を提示し、“学校全体で”を意識した生徒指導の展開に向けて普及・啓発を実施

3つのキーワード	学校の実践例
①チームで見る	子どもの状況を的確に把握するための方法や大切なポイントについて、全教職員で確認、検討を行う。 ※定期・不定期それぞれのアンケートのねらいを明確にした上で、項目や時期、方法等を見直すとともに、実施する際の留意点を確認
②チームで関わる	子どもの作品やノートに書く教師の言葉を「伸びしろコメント」と名付け、技術を学びあう研究を行う。 ※教師の願いを込めたコメントにより、教師に話しかけてくる子どもが増えてきている。
③チームでつなぐ	校内で行う研究授業に、スクールカウンセラー、民生児童委員、警察、地域の方に見ていただき、意見交流を行う。 ※スクールカウンセラーの助言により、学校の先生たちの苦勞や努力を地域の方々に理解していただく場にもなった。

【チームを円滑に機能させるためのチェックリスト】

1 チームの雰囲気、信頼関係を高めるために

- 校内で明るい表情で過ごすよう努めていますか。
- 同僚に自ら進んであいさつをしていますか。
- 「ありがとう」「助かりました」の言葉をよく使っていますか。
- 「ごめんなさい」「間違っていました」が素直に言えていますか。
- 気になる子どもの情報共有を日常の会話の中で行えていますか。

2 チームで支援していくために

- 学年や学校全体の子どもを見るという意識をもっていますか。
- 子どものちょっとした変化など、良い面の情報も共有していますか。
- 生徒指導部会等、会議で検討された内容を確実に伝えようと努めていますか。
- 適応指導教室に通っている子どもなどへの対応について、関係機関や一部の教職員に丸投げにせず、積極的にかかわろうとしていますか。
- 子どもの可能性、良さを認めるプラス思考の発言をしていますか。

県教育委員会義務教育課ホームページ「生徒指導リーフ」より

イ 管理職研修(学校マネジメント関係)

【小中学校新任校長研修】

○事前に、e-ラーニング研修課題として、「自校の内外環境の分析と方策の検討シート(自校のミッション探索シート)」を作成



○小中学校長を講師に、「学校組織マネジメント」について、5人程度のグループで「検討シート」を活用しながら、グループワークを実施(半日)

【県立学校新任校長研修】

○事前に、ケーススタディ用の研修テキストを配布し、仮想の学校の現状について、プラス要因とマイナス要因を合わせて、30項目程度洗い出す。



○午前中に県立学校長を講師として、「学校組織マネジメント」について講義。
午後に県立学校長及び総合教育センター職員を講師に、仮想の学校の現状に関するケーススタディを中心とした演習を実施。