

滋賀大学教育学部・大津市教育委員会とおつ教育連携推進協議会の設置に伴う覚書

滋賀大学教育学部（以下「甲」という。）と大津市教育委員会（以下「乙」という。）は、平成27年9月7日付けで締結した滋賀大学教育学部と大津市教育委員会の連携に関する協定書（以下「協定書」という。）第2条に掲げる連携事項の円滑な推進を図るため、次のとおり覚書を取り交わす。

（目的）

第1条 大津市における学力向上事業、教職員の資質向上、教員を志望する滋賀大学学生の資質向上等について協議し、提言を行うことにより、教育の向上を実現することを目的として、滋賀大学教育学部・大津市教育委員会とおつ教育連携推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

（協議事項）

第2条 協議会は、滋賀大学教育学部長又は大津市教育委員会教育長の求めに応じて、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 学力向上の取組（学力調査分析を含む。）に関する事。
- (2) 教職員の研修に関する事。
- (3) 滋賀大学学生の教育実習、インターンシップ及び学生サポーターに関する事。
- (4) 教職大学院にかかる実習及び学校ボランティアに関する事。
- (5) 児童生徒支援にかかる取組（調査分析を含む。）に関する事。
- (6) その他、大津市教育委員会と滋賀大学教育学部の連携に関する事。

（組織）

第3条 協議会は、次に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 滋賀大学教育学部長
- (2) 大津市教育委員会教育長
- (3) 滋賀大学教育学部長が指名する者
- (4) 大津市教育委員会教育長が指名する者

（議長）

第4条 協議会に議長を置き、前条第1号の者をもって充てる。

- 2 議長は、協議会を招集する。
- 3 議長に事故あるときは、あらかじめ議長が指名した者がその職務を代行する。

（専門部会）

第5条 協議会は、必要に応じて専門部会を置くことができる。

- (1) 専門部会は、滋賀大学教育学部及び大津市教育委員会からそれぞれ選出された者をもって組織する。
- (2) その他専門部会に関し必要な事項は、協議会が別に定める。

（事務）

第6条 協議会の事務は、滋賀大学教育学部の事務部及び大津市教育委員会事務局において処理する。

(有効期限)

第7条 この覚書の有効期限は、協定書第4条に定める期間とする。

(その他)

第8条 この覚書に定める事項について疑義が生じたとき又はこの覚書に定めのない事項について必要があるときは、甲、乙が協議して定めるものとする。

この覚書の成立を証するため、本覚書を2通作成し、甲乙署名捺印のうえ、各1通を保有する。

平成30年3月26日

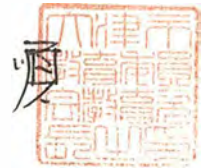
甲 滋賀大学教育学部

学部長 渡部 雅之



乙 大津市教育委員会

教育次長 船見



滋賀県公立学校教員 人材育成基本方針

平成26年3月
滋賀県教育委員会

I 人材育成基本方針策定の趣旨

社会が急激に変化し、先行き不透明な時代にあつて、学校教育を取りまく課題は多様化、複雑化しています。また、子どもたちが21世紀を生き抜くための力として、思考力・判断力・表現力や、主体的に学ぶ力などの育成の必要性が重視されており、新たな学びを支える教員の養成と、学び続ける教員像の確立が求められているところです。

本県においても学力向上への対応や、いじめ・不登校への対応、また、英語教育・情報教育・特別支援教育・キャリア教育の推進等、山積する課題への早急な対応が必要となっています。このため、平成26年3月に策定した「第2期滋賀県教育振興基本計画」により、今後5年間に取り組むべき教育施策を示したところであり、その重点取組の一つとして、教員の教育力を高めることを掲げています。

これをうけて、滋賀県教育委員会では、本県教育の一層の充実を図り、次代を担う子どもたちを育てるために、教員一人ひとりの教育理念の確立と、実践的指導力の育成をめざし、「滋賀県公立学校教員人材育成基本方針」を策定しました。今後はこの基本方針に基づき、関係機関と連携しながら、学校を中心とした人材育成に取り組めます。

Ⅱ 人材育成に係る現状と課題

1 学校教育を取りまく現状

教育への関心が高まる中、本県においては、特にいじめ問題への対応や、全国学力・学習状況調査結果などに対する県民の関心と期待が、今までになく高まっています。また、インターネット環境やコミュニケーションツールの著しい進歩など、児童生徒を取り巻く環境が大きく変化し、学校教育の課題はますます多様化、複雑化してきています。さらに本県においては、今後10年程度、教員の大量退職に伴う大量採用が見込まれています。

こうした状況の中、教員にはこれまで以上に、経験年数や職務に応じた専門的知識や指導力と、様々な教育課題に組織的に対応できる力が必要となり、この力の育成が急務となっています。

2 人材育成の課題

- (1) 教員の人材育成については、これまでも、大学での養成や、学校現場・総合教育センターでの研修などの形で行われてきましたが、全体として各取組の体系化が不十分であったため、その成果が学校現場での実践に、十分生かされてきませんでした。
- (2) 教員に求められる資質能力は、経験年数や職務に応じて異なりますが、明確な指標がなく、その獲得は個々の教員に任されてきました。また、学校規模や管理職の考え方、意識の違い等により、学校間でも人材育成の取組に差がありました。
- (3) これまでは、先輩後輩などの同僚同士でお互いの力量を高め合ってきましたが、個々の教員に時間的、精神的な余裕がなくなってきたことから、じっくり議論をしたり相談をしたりするといった同僚性が希薄になってきています。
- (4) 学校の様々な課題には専門的・組織的な対応が必要ですが、これまでは個々の教員に任されることが多く、各教員が役割を持って学校として対応することがあまり行なわれてきませんでした。

Ⅲ めざす教員像と求められる力

1 滋賀県がめざす教員像

人材育成を進めるにあたり、資質能力向上の明確な目標となるよう、滋賀県の教員採用選考試験の実施要項で示されている先生像をもとに、平成24年8月の中教審答申において新たに示された「これからの教員に求められる資質能力」を踏まえ、「滋賀県がめざす教員像」を示します。

滋賀県がめざす教員像

- 1 教育者としての使命感と責任感、教育的愛情を持っている人**
 - ・ 教職に対する情熱と誇りを持つ
 - ・ 教職生活を通して自主的に学び続ける
 - ・ 温かいまなざしで子どもたちの成長を見守る
- 2 柔軟性と創造性を備え、専門的指導力を持っている人**
 - ・ 高度な専門的知識と確固たる教育理念を持つ
 - ・ 授業力、生徒指導力、学級経営力等の実践力を持つ
 - ・ 思考力・判断力・表現力の育成等、新たな学びが展開できる
- 3 明朗で、豊かな人間性と社会性を持っている人**
 - ・ 社会の一員として尊敬され信頼される
 - ・ コミュニケーション力を有し、良好な人間関係を構築できる
 - ・ 学校組織の一員として同僚と連携し力を発揮できる
 - ・ 社会の多様な組織と連携・協働できる

2 教員に求められる力

教員としての力は、日々の努力や経験の積み重ねにより身に付けていけるものです。このため、まずは教員として早い時期から様々な経験を積み、自己研鑽を通して、力量を高めていくことが重要です。また、年数を経るに従って、期待され、求められる力も変化し、より高度なものになることを意識し、常に向上しようとする姿勢が大切です。

以下に、教員に求められる基本的な力を示します。

(1) 授業力

学校教育の中心は授業であり、授業力は、求められる専門的指導力の中で最も重要なものです。今日学校教育は、高度化、複雑化する社会に対応できるよう変革が求められており、課題探究型の学習や協働的学び等を通して、児童生徒の学ぶ意欲を高め、思考力、判断力、表現力や、主体的に学ぶ力を伸ばしていくことが必要です。教員自身、専門分野の知識を身に付けるだけでなく、柔軟性と創造性をもって実践力を高め、授業力を十分に発揮していくことが必要です。

(2) 生徒指導力

生徒指導は、児童生徒の個性の伸長を図りながら、社会的資質や行動力を育てる教育活動です。このため、全ての教員が、授業を含む学校教育のあらゆる場面において、生徒指導力を発揮することが求められます。特に、児童生徒の思いを読み取る感性や、危機管理能力を高めると同時に、児童生徒の行動の背景をしっかり見立てて、対応する力を向上させることが必要です。

(3) 学級経営力

学級経営とは、担任が、学級で様々な活動を工夫し、実践することで、児童生徒の豊かな人間性や社会性を育てる教育活動です。学級における望ましい人間関係や集団づくり、児童生徒による活動等を通して、お互いを思いやる心や自主・自律の精神など、社会の形成者として必要な資質を育むことが必要です。

(4) 組織対応力

学校教育を組織的に推進するには、全ての教員が、コミュニケーション力や連携力、組織貢献力等を身に付ける必要があります。学校が抱える様々な課題に対しては、教員が個々に取り組むだけでなく、専門的な力を活かし組織的に対応する必要があり、そのためには教員自身が組織の一員であると自覚し、進んで同僚と連携して対応することが必要です。また、学校の課題解決や活性化のためには、地域や関係機関との連携がなくてはならないことから、外部の人とも良好な人間関係を築ける力が求められています。

3 管理職に求められる資質能力

学校組織は管理職が少ないため、「なべぶた型」組織と呼ばれることがありますが、管理職が全教員に対して、直接教育理念を伝えたり、指導したりすることができる利点があります。しかし、危機管理における対応や、新たな教育課題に対応する際は、校長のリーダーシップのもと、校務分掌の主任や学年主任等の役割を明確にし、「ピラミッド型」組織をおこして取り組むことが必要です。管理職には、このような学校組織の特性を生かして学校経営を進めることが求められます。

以下に、管理職に求められる資質能力を示します。

(1) 学校教育の原動力

学校教育の原動力となるものは、児童生徒に対する**教育的愛情、教育的信念**、教育に対する情熱であり、また、**県民の期待に応えようとする姿勢**です。これは、教育者としての経験により培われてきた力であり、学校の教育力を向上させ、学校経営方針を具体化するための基盤となるものです。

(2) 学校経営の推進力

学校経営の推進力とは、学校教育目標を実現するため、**教員一人ひとりの実践的指導力を高めるとともに、教育課題に対応できる組織を構築する力**です。そのためには新たな情報を取り入れ、常に将来を見据えて、今何をなすべきかを自らに問い、教員に働きかけることが重要です。また、日々児童生徒に向き合う教員を、心身ともに支える気遣いも必要です。

(3) 関係機関との連携力

関係機関との連携力とは、外部機関との信頼関係を構築し、適切な折衝を行い連携を構築する力です。現在学校が抱える諸課題の解決や、特色ある教育活動の推進等には、校内的な運営にとどまらず、管理職自らが、積極的に地域や関係機関との連携を進めることが重要です。

校長は、学校の最高責任者として、教育理念を明確にし、教員や保護者、児童生徒に発信していかなければなりません。また、児童生徒が充実した学校生活を送ることができるよう、常に教育課題を把握し、迅速な対応を進めながら、教育の使命を果たしていくことが求められます。

一方、副校長・教頭には、校長の経営方針を実際の教育活動等に具体化することが求められます。教職員との人間関係をより適切なものとする中で、ビジョンや価値観を共有し、学校教育目標を教職員の自己目標につなげることが求められます。また、同時に個々の力を引き出し伸ばす人材育成の力が求められます。

滋賀県教員のキャリアステージにおける人材育成指標【教諭】

【滋賀県がめざす教師像】 1 教育者としての使命感と責任感、教育的愛情を持っている人 2 柔軟性と創造性を備え、専門的指導力を持っている人 3 明朗で、豊かな人間性と社会性を持っている人

教員として必要な基本的な資質・能力	(1) 教職に対する情熱と誇りを持ち、温かいまなざしで子どもたちの成長を見守ることができる。 (2) 教育公務員としての高い倫理観や道徳性を兼ね備え、服務規律を遵守し、言葉遣いやマナーなど、社会通念や社会人としての規範を意識した行動ができる。 (3) 学び続ける教職員として、自主的に研修や研究会に参加し、研鑽を積み、自己の専門性の向上や指導の改善に努めることができる。
滋賀県教員として特に磨いてほしい資質・能力	(1) 滋賀の自然や伝統・文化・環境などに関する知識、学校教育に関する基礎的知識、および専門分野に関する豊かな知識を持っている。 (2) 特別な教育的配慮を要する児童生徒や、外国人児童生徒等への学習支援など、共生社会に向けた多様な教育的ニーズに対応できる。 (3) いじめや差別を許さない確かな人権感覚を持ち、人権尊重の視点に立った児童生徒の理解や指導を行うことができる。

キャリアステージ (教職経験)	ステージ区分	準備ステージ	第Ⅰステージ	第Ⅱステージ	第Ⅲステージ
		採用前段階	1年目～3年目	4年目～15年目	16年目以降
		基礎習得期	実践力形成期	成熟発展期	深化・応用・円熟期
教育実践の内容		基礎的・基本的な教職に関する知識や技能の習得	学級・教科担当等を中心とした実践	学年・分掌等を見据えた実践	学校全体を見据えた実践
ステージに応じた主な教職研修			□若手教員研修(初任者・2年次・3年次研修)	□6年次(G-OJT)研修 □中堅教諭等資質向上研修 □ミドルリーダー研修 □教科指導力向上研修 □主幹教諭研修	
教員に求められる資質・能力		育 成 指 標			
授業力	児童生徒の理解	児童生徒の発達段階に応じた教材研究や教材づくりに必要な基礎的な知識や技能が身に付いている。滋賀の自然や伝統・文化・環境などに関する知識を学んでいる。	児童生徒の学習の理解度や定着度を踏まえた指導ができる。	児童生徒の発達段階ごとの特徴を理解し、学習の理解度や定着度を見極めながら指導ができる。	児童生徒一人ひとりのおかれた状況等を踏まえた、豊かで共感的な理解に基づく指導ができる。
	教材の解釈と開発		教科書の学習内容に基づき、育てたい力を明確にしながらか教材研究ができる。滋賀の自然や伝統・文化・環境などに関する教育資源を活用した授業ができる。	児童生徒の実態を踏まえ、学習指導要領に基づく、より学習効果が期待される補助教材の作成や、新たな知見に基づく教材の工夫や開発を行っている。	専門分野に関する豊かな知識に裏づけされた教材への深い理解から、独自に開発した教材を同僚にも提供して指導できる。
	指導技術	学習指導要領の目標や内容を踏まえた学習指導案が作成できる。板書や発問などの基礎的な指導技術が身に付いている。	指導内容を踏まえ、学習形態の工夫や板書、発問、机間指導、時間配分等を適切に行うことができる。	児童生徒自らが新たな課題を見つけられるよう、課題発見・解決のプロセスを重視した授業を実践している。経験により身に付けた教科に関する豊かな指導技術を用いた授業ができる。	児童生徒自らが新たな課題を見つけられるよう、課題発見・解決のプロセスを重視した授業を実践している。経験により身に付けた教科に関する豊かな指導技術を用いた授業ができる。
	指導の評価と改善	学習指導要領等の目標や内容を踏まえ、単元目標に応じた評価規準が設定できる。	年間指導計画や単元の指導計画に基づき、本時で付けたい力、評価の重点を明確にして指導できる。児童生徒の「知識・技能」「思考・判断・表現」「主体的に学習に取り組む態度」を観点として評価し、この評価に基づいて授業改善ができる。	児童生徒自らが新たな課題を見つけられるよう、課題発見・解決のプロセスを重視した授業を実践している。経験により身に付けた教科に関する豊かな指導技術を用いた授業ができる。	指導をどのような視点や手だてで改善していけばよいかについて学校全体で共有し、互いに評価し合うための校内研修を設定して学校全体の授業改善を進めることができる。
	児童生徒が主体的に取り組む授業	主体的・対話的で深い学びの重要性を理解している。	児童生徒が見通しをもって主体的に取り組み、学習活動を振り返ることによって深い学びにつながる授業ができている。	対話的な学習活動を通じて、児童生徒自らが考えを広げ、深める授業ができるとともに、積極的に研究授業を行うなど、授業改善に努めることができる。	児童生徒が主体的に学ぶ学びのサイクルを作り出し、自ら学ぶ力の向上を図るための授業改善に努め、模範となる授業ができる。
生徒指導力 学級経営力	児童生徒理解に基づいた適切な指導	児童生徒理解に基づいた指導の大切さを認識している。	学級や教科指導において、児童生徒を注意深く観察することにより、個々の教育的ニーズや課題を把握し、適切な指導ができる。	児童生徒の理解に努め、いじめや不登校等、問題行動の未然防止や早期発見、早期対応を組織的にできる。	児童生徒の問題行動等の未然防止に向けた予防的な指導を行うとともに、学校全体の取組につなげることができる。
	支援を要する児童生徒の理解と支援	支援を要する児童生徒に対する基礎的な配慮事項の必要性について理解している。	支援を要する児童生徒の実態を把握し、安心して過ごせる学級づくりができる。	支援を要する児童生徒に応じた適切な指導・支援を校内の関係分掌と連携して進めることができる。	関係機関や外部専門家と連携し、積極的・計画的に支援を進めることができる。
	学級経営・学級づくりについての知識や実践	学級集団形成についての基礎的な理論や知識を身に付けている。公平で受容的な態度で児童生徒に接することの重要性を理解している。	児童生徒一人ひとりの理解と把握に努めるとともに、望ましい集団づくりのための指導ができる。児童生徒の学習活動がより効果的にできる、美しく、安全・安心を確保した教室環境の整備ができる。基本的な生活習慣を確立するための指導を適切に行うことができる。	児童生徒一人ひとりの理解と把握に努めるとともに、望ましい集団づくりのための指導ができる。児童生徒の学習活動がより効果的にできる、美しく、安全・安心を確保した教室環境の整備ができる。児童生徒の社会性や自主性を育むため、学年行事等の企画ができる。	保護者との連携を大切にし、学年・学級経営を計画的に実施するとともに、常に改善に努めることができる。
組織対応力	コミュニケーション能力	社会人としてふさわしい言動がとれ、他者と良好な人間関係を築くことができる。	同僚との日常的なコミュニケーションを大切に、協働して教育活動を行うことができる。	若手教員育成のためのOJT活動に積極的に取り組むことができる。	同僚の持ち味や強みを引き出し、よりよい組織づくりの構築に向けた提案ができる。
	連携力	報告・連絡・相談の大切さを認識している。	報告・連絡・相談を意識し、いじめや不登校等の課題への対応を、学校の方針に従い行うことができる。保護者との連携を大切にした教育活動を進めることができる。	保護者や地域と良好な人間関係を築き、その力を教育活動に活かすことができる。校務分掌にかかわらず、積極的に自分の役割を見だし、連携・協力しながら校務にあたることができる。	地域や保護者、関係機関との円滑な連携・協働に努め、効果的な教育活動を行うことができる。
	組織貢献力	組織の一員として、保護者・関係機関と連携・協働して力を発揮することの大切さを認識している。	組織の一員として自己の役割を自覚し、同僚と協力して学校運営に参画することができる。	学年や分掌において、積極的に提案し、学校改革を進めようとする姿勢を持っている。自身の力量の向上のみならず、後輩教員に適切な指導ができ、よきモデルとなっている。	学年や分掌においてリーダーシップを発揮し、全校的な視野を持って学校運営に参画できる。組織マネジメントの大切さを理解し、学校の教育課題把握に努め、課題解決に向けた企画や取組について提案する。
	危機管理能力	学校事故の未然防止、事故発生時の適切な対応の重要性を認識している。	事故発生時の対処の方法について学び、適切な対応をすることができる。	学校事故の未然防止のための対処行動を意識し、同僚や保護者と連携して迅速な対応を取ることができる。	安全に対する意識を高く保ち、地域や保護者、関係機関との連携を図りながら、非常変災や緊急事態等に組織的に対応することができる。

滋賀県教員のキャリアステージにおける人材育成指標 【管理職】

管理職として必要な資質・能力		(1) 教育者としての使命感と責任感、教育的愛情を持って学校の経営や運営にあたっている。 (2) 人権尊重の視点に立った児童生徒の理解、教育に対する情熱、県民の期待に応えようとする姿勢を持って職務遂行にあたっている。	
キャリアステージ (教職経験)	ステージ区分	管 理 職	
		副校長・教頭	校 長
		学校の教育課題を把握し、校長の学校経営方針に基づき、学校教育目標の実現のため、教員を指導し、教育活動の企画、調整等を行い、校務の運営を行う職	学校の最高責任者として、リーダーシップを発揮し、学校教育目標の実現のための学校経営を行い、経営の責任を負う職
教育実践の内容		学校全体を見据えた、組織マネジメントの実践	
ステージに応じた主な教職研修		<input type="checkbox"/> 副校長・教頭研修	<input type="checkbox"/> 校長研修
管理職に求められる資質・能力		育 成 指 標	
		副校長・教頭	校 長
学校教育の原動力		学校の教育課題把握に努め、課題解決に向けた企画や取組について提案するとともに、より効果的に実行するための校内体制の整備を図る。	学校経営方針を明確に示し、常に教育課題を把握し、リーダーシップを発揮し、迅速な対応を進めながら、学校の教育力向上や学校教育目標の実現を目指す。
学校経営の 推進力	ビジョンの構築と共有	校長の学校経営方針を教育活動等に具体化するため、ビジョンを共有し、学校教育目標を教職員の自己目標につなげる調整を図る。	学校教育目標の実現のため、新たな知見を取り入れ、明確な教育理念と学校経営のビジョンを示し、教職員と意識や取組の方向性の共有を図る。 カリキュラム・マネジメントを計画的・組織的に推進する。
	危機管理対応	危機管理のために、教員の服務管理を徹底するとともに、教職員との情報共有を密にし、迅速・適切な判断や対処ができる体制の構築を図る。	危機管理を徹底し、学校危機の未然防止や発生した時の対策を講じるとともに、教職員の規範意識を高め、スクールコンプライアンスの確立を図る。
	人材育成	教員の授業力や生徒指導力向上のための指導や助言などコミュニケーションをとり、教員一人ひとりの指導力の向上を図る。 校長に校務分掌の配置等への助言を行う。	若手教員やミドルリーダー、管理職となる人材を育成するために、組織内でのコミュニケーションを大切に、校務分掌の配置を工夫するなど、学校の組織力向上を念頭に置いた経営を行う。
	働きやすい環境づくり	教職員一人ひとりの勤務状況等に目を配り、適切な声かけや助言をすることで、働きやすい職場環境づくりに取り組む。	教職員一人ひとりに心身ともに支える気遣いができ、心のゆとりややる気を喚起するワークライフバランスの取組を推進し、働きやすい職場環境づくりに取り組む。
関係機関との 連携力	連携・協働	地域や保護者、関係機関との連携・協働を円滑に進めるため、双方向の情報交換を図るなど、信頼関係の構築を図る。	学校が抱える諸課題の解決、特色ある教育活動や、働き方改革の取組の推進等のため、積極的に地域や保護者、関係機関との連携・協働を図る。
	安全な学校づくり	教職員との間で情報共有を図り、関連法令や、国や県の通知文等を踏まえ、学校安全に配慮し、非常変災や緊急事態等に適切に対処できる体制を整備する。	非常変災や緊急事態等に対処するため、地域や関係機関との連携・協働を図りながら、児童生徒の安全な学習環境を保持するための体制を確立する。

【資料 8】 改組計画（教職大学院への移行）の概要

改組前(2020年度まで)				改組後(2021年度より)			
課程・専攻	コース	対象学生	入学定員	課程・専攻	コース	対象学生	入学定員
【専門職学位課程】 高度教職実践専攻 (教職大学院)	学校経営力開発コース	現職教員	5	【専門職学位課程】 高度教職実践専攻 (教職大学院)	学校経営力開発コース	現職教員	5
	教育実践力開発コース	現職教員 学部卒生	7 8		教育実践力開発コース	現職教員	7
	小計		20		授業実践力開発コース	主に学部卒生	15
【修士課程】 学校教育専攻	教育科学コース	学部卒生 現職教員	6		ダイバーシティ教育力開発コース	学部卒生 現職教員	8
	障害児教育コース	学部卒生 現職教員	6		計		35
	教材開発コース	学部卒生 現職教員	23				
	小計		35				
計			55				

【資料 9】

【資料 9】 改組後のコース編成のイメージ図

