

## 第2回「教師力」向上に関する検討委員会の概要

### 検討委員会での委員の主な意見

- 1 日時 平成18年8月28日(月) 14:00～16:00
- 2 場所 ホテルルビノ京都堀川

#### 協議事項1 「求められる京都府の教員像」

第1回で議論された「普遍的な教員像」はすべて必ず持っていなければならない。

お互いの信頼関係を作るため、保護者と教員が接する機会を、学校が作ることが必要である。

「使命感や責任感」「高い志」についても、求められる教員像に入れておくべきである。責任感や使命感はビジョンを持つためのエネルギーとなる。

学校全体を「信頼できるイメージ」として地域に根付かせる必要がある。

#### 協議事項2 「どうすれば人材(教員)を育てることができるか」

中堅以上の教員がどれだけ高いモチベーションを維持できるかが課題。

人間力を高めることを実効性のあるものとするために「人に投資すること」も必要である。

校内の勤務校研修で、中堅以上の教員に、若い教員を育てる喜びを持たせる。

「研修を受けたいが行けない」ならば「研修は受けなければならない」という前提で、「活力を生み出すシステム」を作る。

5年目研修以降が問題。校内外での研修のあり方を考えていくべき。(教科主任の位置づけや任命のあり方なども考えるべき。)

学校から離れたところをにらんで行う研修も必要ではないか。

初任者研修では、勤務校研修を増やして直接的な研修ができればよい。

指導教員が初任者を勤務校で研修させ、その後初任者がセンターで学ぶことで、研修が生きたものになる。

初任者や若い先生にベテラン教員が教えるというような「組織的な校内研修」を日常的に行う仕組みを作ると、教師力の向上とモチベーションアップの両方に効果がある。

研修には社会性を持つことが必要で、様々な社会の変化に対応し、社会に「窓」を開いてもらうことが大切。

マネジメント能力向上のための講座も必要。ミドルリーダーの育成。

研修講座の講師を務めることで力がつく。

地域へ出て、自分の持っている力を発揮することは大切。地域との温もりのある関係(=京都らしい)を日ごろの教育実践につなげていく先生を求めるメッセージを出す。

いろいろな分野の外部の講師を(ボランティアで)積極的に活用する。各地域の「すごい人」と接点を持って、地域の独自色を生かす。