

「地域に根ざした教育」のあり方について (検討結果)

地域に根ざした教育のあり方検討ワーキンググループ

地域に根ざした教育のあり方の検討状況 (経過)

- H25. 5. 20 第5回協議の場：WG設置の提案
 - H25. 11. 12 第6回協議の場：経過報告
 - H26. 5. 12 第7回協議の場：中間まとめ報告
- < 県と市町村・市町村教育委員会によるワーキンググループ (WG) 7回開催 >

論点 ○地域に根ざした教員の人事・資質向上のあり方 ○地域に開かれた学校づくり

「地域に根ざした教育のあり方」検討の3つの視点

I 市町村立学校への帰属意識の向上

- ・異動した市町村教育委員会の服務監督権内に入ることを確認し、地域の子どものために自覚を持って勤務する

II 地域の一員としての意識改革

- ・開かれた学校づくりを地域とともに進める
- ・地域との信頼関係を構築
- ・学校の課題に地域とともに取り組む

III I、IIを推進するための人事制度構築

- ・地域に根ざした教員の育成を人事面で後押し

WG協議と具体的取組

I

採用や異動の際の宣誓手続きの見直し

- 「信州教育」の大切にすべき点や目指すべき教師等さらには、より地域に根ざした意識の喚起を図るため、宣誓のあり方について検討
- 県費負担教職員の地域への帰属意識の向上についての取組を市町村教育委員会へ依頼 (H26. 3月)
- 市町村教育委員会で取組

III

採用・異動、人事権の移譲の方策の検討

- 他の都道府県の採用・人事の状況を調査し幅広く検討
- 校長の1校での在職期間長期化 (H26 人事異動～)
- 教員採用選考の「求める教師像」として「地域の方々の協働」の観点を設定 (H27 採用選考～)

II

信州型コミュニティスクール (CS) の普及・推進

- 地域とともに学校運営に当たることによって教員の意識が変わることを期待し検討
- 信州型 CS モデル校
H25：3市町村 11校指定、H26：2市 14校指定
※H25 年度末 76校 (13.6%) H29 までに全県に拡大

地域意識を醸成する研修

- 地域社会と連携・協働する力を身に付ける研修について検討
- 長野県教員研修体系において「地域社会と連携・協働する力」を資質能力として位置づけ研修を実施 (H25. 11 月体系策定、H26～研修実施)

中間まとめ

- 引き続き具体的な取組を推進します。
- 構成員の中でも様々な意見が出されている教員の採用・人事のあり方については、他の自治体の取組等を参考にするとともに、国の動向を踏まえながら、更に研究・協議を進めます。

WGから教職員の人事・採用の新たな取組を提案

- 現状・採用時と最初の異動は本拠地以外のブロックへ配置
- ・東信、南信、中信、北信ブロックのうち少なくとも3ブロックの経験が必要

教職員が地域に根ざした教育を実践できるようにするために 人事異動に次の新たな取組を提案します

- 全県人事を基本としつつ…
 - 1 採用後の初期段階で本拠地の勤務を経験
 - 2 ライフステージに応じて、本拠地もしくはそれに近い地域での勤務を可能とする柔軟な人事異動システムの構築
 - ・従来の4ブロックを細分化した地域設定による人事異動など
- 加えて…
 - 市町村の特色ある教育活動 (ICT 教育、外国語教育の推進など) を実現するための意欲ある教員を、市町村が確保できる仕組みづくり
 - ・市町村が特色ある教育活動をPR ← 教職員 (異動希望)

期待される効果

- 全県人事の効果
- ・全県的な教育環境の維持
 - ・異なる地域や学校での勤務により教育経験を積むことができる

- < 1 の効果 >
- 地域に対する帰属意識が醸成されるとともに地域を担う人材育成につながる

- < 2 の効果 >
- 子育てや介護などのライフステージに応じた、また、教員としてのスキルアップにつながる柔軟な人事異動が可能になる

- ・市町村にとっては、特色ある教育活動を実現するための意欲のある人材確保につながる
- ・教員にとっては、教育に対するモチベーションの向上につながる

地域に根ざした教育の実践

※これらの取組について市町村教育委員会と協議のうえ、速やかに今後の人事異動の仕組みに反映することを要望