

校長及び教員の資質の向上に関する指標について

平成30年2月14日

青森県教育委員会

I 背景・趣旨等

1 背景

教員は、児童生徒（特別支援学校の幼児を含む。以下同じ。）の人格の完成を目指し、その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。児童生徒の成長を担う教員には、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが児童生徒の道しるべとなるべく、常にその資質の向上を図り続けることが求められる。

また、グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化する中であって、新しい時代の教育に対応できるよう、教員の資質の向上に向けた環境を整えることが求められている。

これらを踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築等のため、教育公務員特例法の一部を改正する法律が平成29年4月1日に施行され、校長及び教員の任命権者に校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「指標」という。）及びそれを踏まえた教員研修計画の策定等が義務付けられた。

このため、県教育委員会では、教育公務員特例法第22条の5に基づく青森県教員等資質向上推進協議会の協議を経て、指標を策定することとした。

2 本県を取り巻く主な教育課題

本県の教員は、真摯に児童生徒に向き合い、粘り強くその指導に当たってきた。児童生徒を大切にす態度や指導技術は、校内外の研修等を通じて継承されてきたところである。

このような中、小・中・高等学校においては46歳以上の教員が半数を超えていること、特に小・中学校においては学校の小規模化が進んでいること等を考えると、これまでの教育実践の蓄積をスムーズに継承していくことが課題の一つと考えられる。

また、平成32年度以降全面実施される学習指導要領への対応とともに、いじめ防止対策をはじめとする児童生徒を守り支え安心して学ぶことができる教育環境づくり、健康長寿県を目指した児童生徒の健康づくり、インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育や地域資源を生かした環境教育の推進等の課題に対応していく必要がある。

3 本県のめざす教員像

- 教育者としての使命感や誇り、責任感をもち、教育活動に当たる教員
- 豊かな人間性や社会性をもち、多様な他者と関わることができる教員
- 学び続ける向上心をもち、常により良い実践を追い求める教員
- 児童生徒が生きていく未来社会を見据え、教育課題に挑戦し続ける教員

- 高度専門職としての高い知識や技能、指導力を身に付けている教員
- 家庭・地域社会との連携を図り、学校としての組織的対応ができる教員

4 指標策定の趣旨等

指標策定の趣旨は、校長及び教員（以下「教員等」という。）が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化することである。

教員等一人一人の成長の道筋は多様であることは言うまでもない。指標は、県教育委員会等が主催する校外での研修や日常的な職場内研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安であり、教員等一人一人が教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指すための手がかりとなるものである。さらに、教員等の自発的かつ効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起するものである。

II 校長及び教員の資質の向上に関する指標

1 指標の対象

指標の対象は、県教育委員会が任命する公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭及び栄養教諭とする。

2 指標

- (1) 教諭、助教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「教諭等」という。）の指標（全校種共通）

別紙1「教員の資質の向上に関する指標」のとおり。

- (2) 校長及び教頭の指標（全校種共通）

別紙2「校長及び教頭の資質の向上に関する指標」のとおり。

ただし、教頭については、IIの2の(1)に示す指導力の観点にも留意する。

3 職責、経験及び適性に応じたキャリアステージの設定

教諭等の指標については、次に示す(1)～(4)のキャリアステージを設定する。

なお、採用後の年数については一つの目安であり、教諭等個々の職責、経験及び適性に応じて、柔軟に捉えるものとする。

- (1) 採用時

- ・本県の教員として採用される段階

- (2) 形成期（初任から概ね採用5年目までを想定）

- ・教員としての基礎的な力、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける段階

- (3) 向上・発展期（概ね採用6年目から15年目までを想定）

- ・実践力を高め、初任者等へ助言する段階
- ・分掌組織の一員として貢献できる力を身に付ける段階

- (4) 充実期（概ね採用16年目以降を想定）

- ・専門性を高め、他の教員への助言・支援等、指導的役割を担う段階

- ・校務分掌等の運営における中心的な役割を担う段階

4 指標の観点

指標の内容を次に示す（１）～（３）の観点で整理する。

なお、これら３つの観点は相互に深く関連し合っており、資質の向上に当たっては総合的な視点をもつことが重要である。

（１）人間力

「教員としての素養」に関する観点である。この観点は、いずれのキャリアステージにおいても求められるものであり、教員として、また社会人としての経験を積むことによって、その深まりや広がり期待される。この観点では、社会人としての基本的な素養、確固たる倫理観、教員として求められる普遍的な資質、自律的に学び続ける意識や姿勢等に関する指標を設定している。

なお、校長及び教頭については、管理職としての高い素養が求められることから、教諭等とは別に「管理職としての素養」の観点を示している。

（２）指導力

「教科等に関する指導」、「生徒指導」、「多様性への理解と教育支援」に関する観点である。この観点では、多様な教育活動や場面において、児童生徒の人格の完成のために必要な教育の方法や技術を用いて児童生徒の指導に当たるとともに、必要な協働体制の構築や関係機関との連携を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

「教科等に関する指導」では、主体的・対話的で深い学びの視点による授業改善に自ら取り組むとともに、教員相互の学び合いを通して教育の方法や技術をより一層高めていくことができる資質等に関する指標を設定している。

「生徒指導」では、児童生徒の健やかな成長のため、児童生徒の発達の段階や個々の状況を適切に理解するとともに、日常生活の指導、問題行動への対応、教育相談等の様々な場面に応じた適切かつ積極的な指導に当たることができる資質等に関する指標を設定している。

「多様性への理解と教育支援」では、特別な支援や配慮を必要とする児童生徒の多様性を理解した上で、特性等に応じた適切な教育支援に当たるとともに、必要な体制の構築や関係機関との連携を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

併せて、養護教諭には「保健管理」、「保健教育」、「健康相談」に関する観点を、栄養教諭には「給食の時間や各教科等における教育指導」、「個別的な相談指導」に関する観点を、それぞれの職の特性に応じて加えている。

（３）マネジメント力

「学級・学年経営及び学校運営」、「同僚との連携・協働」、「地域社会との連携・協働」に関する観点である。この観点では、同僚や地域社会と連携・協働しつつ、教育活動を組織的かつ計画的に行うことができる資質等に関する指標を設定している。

「学級・学年経営及び学校運営」では、教員がそれぞれの職務において、児童生

徒の実態や学校課題に応じた学級・学年・分掌経営等の立案・参画に当たるとともに、学校安全の確保や危機の未然防止に当たることができる資質等に関する指標を設定している。

「同僚との連携・協働」では、組織の一員としての自覚をもち、相互の学び合いや支援など同僚との連携・協働を進めるとともに、組織全体を考慮した計画立案や体制づくりに参画することができる資質等に関する指標を設定している。

「地域社会との連携・協働」では、家庭や地域社会、学校間の連携・協働を進めるとともに、地域の人的・物的資源など教育資源を活用した教育活動を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

併せて、養護教諭には「保健室経営」、「保健組織活動」に関する観点を、栄養教諭には「栄養管理及び衛生管理」に関する観点を、それぞれの職の特性に応じて加えている。

なお、校長及び教頭については、管理職としてのマネジメントの資質が求められることから、教諭等とは別に「学校経営ビジョン構築」、「教育課程の管理」、「人材育成」、「組織運営・経営資源の活用」、「危機管理」、「連携・協働」の観点を示している。

5 指標の活用

(1) 県教育委員会

- ・教育公務員特例法第22条の4に基づいて、指標を踏まえた教員研修計画を策定する。
- ・県教育委員会（県総合学校教育センター、教育事務所等）は、主催する研修等の構築に当たり、指標や教員研修計画を踏まえるとともに、県内の学校や教員等の状況に応じて、不断の見直しを行う。
- ・各市町村教育委員会、各学校に対して、指標の趣旨や内容を周知する。また、県教育委員会ホームページで公開する。

(2) 市町村教育委員会

- ・各学校に対して、指標の趣旨や内容を周知する。
- ・市町村教育委員会は、主催する研修等の構築に当たり、指標や教員研修計画を踏まえるとともに、個々の教員等に応じた指導・助言や支援等を行う。

(3) 教員等

- ・校長及び教頭は、指標を踏まえて、個々の教員に応じた指導・助言や支援、校内研修の充実等に努める。
- ・教員等は自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指すための手がかりとして指標を活用しながら、資質の向上に努める。
- ・教員等は、指標を踏まえて、互いに学び合い、互いの成長を支援し合うよう努める。

Ⅲ 資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

1 指標の改善について

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて、より実効性の高い指標に改善していくため、不断の見直しを図ることが重要である。

県教育委員会は、指標及び教員研修計画を検証し、改善を図るため、青森県教員等資質向上推進協議会を定期的を開催することとする。

2 指標と人事評価について

指標と人事評価については、いずれも教員等の人材育成を目指すものであるが、指標は、教員等の資質の向上を目的として、職責、経験及び適性に応じて、教員等が将来的に身に付けていくべき資質を明らかにするものである。一方で、人事評価は、教職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを主な目的として、職務全般についての取組姿勢、遂行状況を適切に把握して、人材育成・能力開発につなげるため、意欲、能力及び業績の三つの評価要素を設定して、評価を実施するものである。

従って両者はその目的も趣旨も異なるものであり、その趣旨を踏まえてそれぞれに取り組むことが求められる。

3 講師等の臨時職員の資質の向上について

講師等の臨時職員については、教諭等と同様に児童生徒の成長を担っており、Ⅱの2の(1)に示す指標を参考にし、資質の向上を図る必要があることから、県教育委員会は、臨時職員の研修機会の確保等に努める。

また、市町村教育委員会や学校においては、学校訪問や校内研修を通じた指導・助言及び支援等に努める。