

3 校長及び教員としての資質の向上に関する指標について

1 趣旨

全ての教員は、児童生徒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な専門職であり、グローバル化や情報化の進展等、社会が急速に変化する中であって、状況の変化を踏まえた新しい時代の教育に対応できるよう、常に、その資質の向上を図り続けることが求められる。

一方、教員の大量退職、大量採用等の影響により、経験豊富な教員から若手教員への知識・技術等の伝達が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化している。

こうした状況を踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制を構築し、計画的・効果的に資質向上を図るため、改正された教育公務員特例法に基づき、「校長及び教員の資質の向上に関する指標」（以下「指標」という。）を策定する。

2 策定の目的

- (1) 教員等の育成・採用・研修等をそれぞれ担う大学及び教育委員会等の関係機関・団体の共通理解の下、教員等が身に付けるべき資質を明確にする。
- (2) 本県の教員となることを目指す学生や本県の教員が、成長段階に応じて備えるべき資質の目安として、自らの資質を向上させていく。
- (3) 教育委員会等の関係機関・団体において、教員に対して実施する研修が、全体として一貫した体系的なものとなるための基軸とする。

3 県教委のこれまでの教員育成の考え方

人口減少、グローバル化や情報化の進展など、社会が大きく変化している中で、児童生徒の学力向上をはじめ、いじめや不登校の未然防止など、本県における教育課題が多様かつ複雑になってきたこと、さらには職業人としての倫理観、責任感の一層の確立が求められるようになってきたことなどを受けて、県教委では、教員の資質の一層の向上を図るため、「教職員の人材育成に関する検討委員会報告（平成17年3月）」（以下「報告」という。）をまとめ、教職員の人材育成や資質向上を進めてきたところである。

同報告においては、経験年数に応じた段階（ライフステージ）毎に教員に求められる資質として「ライフステージに応じて求められるもの」を、「学習指導」、「生徒指導・生活指導」、「学校運営への関わり」、「教員としての使命感や責任感」の4つの視点から定めている。

4 本県教育を取り巻く環境変化への対応の必要性

(1) 学習指導、生徒指導のさらなる充実

児童生徒数の減少等に伴う学校の統廃合・小規模化への対応、少人数学級の推進、学力向上の取組やいじめ等の問題行動・不登校等への取組などを通じ、「知・徳・体」を総合的に兼ね備えた、社会を創造する能力を育てる「人間形成」に向けた教育を行うことがさらに必要となっている。

また、平成29年3月に小中学校の学習指導要領が改訂されたことを受け、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善、カリキュラムマネジメントの確立等を通じて、社会に開かれた教育課程を実現し、児童生徒の資質・能力を一層確実に育成する必要がある。

(2) 復興教育、産業教育、特別支援教育の推進

東日本大震災津波の教訓を後世に語り継ぎ、郷土を愛し、その復興・発展を支える人材を育成する「いわての復興教育」の充実や本県の地域産業を担う人材の育成が求められている。

また、全ての教育の場において、特別な支援を必要とする児童生徒一人一人の教育的ニーズに応える教育の重要性がますます高まっている。

(3) 環境変化を踏まえた資質の向上、学校マネジメントの必要性

このように教育を取り巻く環境が大きく変化している中、本県においても、教員の大量退職等に伴う年齢構成や経験年数の不均衡への対応は喫緊の課題となっており、今後、経験の浅い教員が増えていく中で、様々な課題に対応できる教員を育成していくため、資質の向上を図っていくことが必要となっている。

また、家庭や地域と連携しながら学校経営を推進し、児童生徒を育てていく必要性が高くなっている。

5 指標の内容を定める際の考え方

(1) 基本的な構成

学校種毎に策定するのではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、教員として共通に備えるべき資質について、指標を策定する。

(2) 職の区分

- ・ 児童生徒の教育をつかさどる「教諭」の指標を策定する。
- ・ 「教諭」とは、職務内容が大きく異なり、専門的な資質が必要となる「養護教諭」及び「栄養教諭」の指標を策定する。
- ・ 学校のリーダーとして教員の指導に大きな責任と役割を担う「校長」の指標を策定する。

(3) 教諭の指標を定める際の考え方

① 基本的な考え方について

本県のこれまでの教員育成の考え方を踏まえ、報告における「ライフステージにおいて求められるもの」と4つの視点を基にしながら、「キャリア・ライフステージ」に「採用時」の段階を加え、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指針」（以下「指針」という。）に定められている事項、岩手の教育の特徴に関する事項などによる視点などを踏まえ、指標を策定する。

② キャリア・ライフステージ（横軸）について

ア 採用時

教員の任命権者である県教育委員会と教員養成を担う大学とが新規採用教員に対して求める資質の水準を共有する観点から、第1のステージを「採用時」とする。

イ 採用後

教員が身に付けていく資質を基礎力、実践力、総合力と位置付け、各期毎にステージを定めることとする。

ウ 基礎力の形成期、実践力の向上期、実践力の充実期

採用後の一定期間は育成にとって最も重要な期間であり、求められる資質をきめ細かに定める必要があることから、ステージはそれぞれ5年間とし、「基礎力の形成期」、「実践力の向上期」、「実践力の充実期」とする。

エ 実践力の発展期、総合力の発揮期

「実践力の充実期」を経た後の「実践力の発展期」（10年間）、「総合力の発揮期」（13年間）のステージとし、校務分掌等において校内での中核をなす教員に求められる資質を定めることとする。

オ 校長（総合力の発揮期）

学校のリーダーとして、組織マネジメントや教職員の指導力向上などについて、大きな責任と役割を担っている「校長」に求められる資質を定めることとし、教諭の指標との連続性を明らかにするため「総合力の発揮期（校長）」とする。

〔キャリア・ライフステージ〕 ※網掛け以外は報告と同じ。

- ・ 採用時
- ・ 基礎力の形成期（5年間）
- ・ 実践力の向上期（5年間）
- ・ 実践力の充実期（5年間）
- ・ 実践力の発展期（10年間）
- ・ 総合力の発揮期（13年間）
- （・ 校長）

※1 ステージ毎に「目指す教員像」の項目を設け、ステージを通じた目標や特性を記載。

※2 教員としての育成のモデルであることを明確にするため、ステージ毎に、その目安となる経験年数や年齢を表示。

③ 視点（縦軸）について

ア 教員としての素養

教員は、学習指導を行うとともに、児童生徒の人格の完成を目指し、社会のルールやマナーを教える立場でもあり、児童生徒の手本となる存在として、教育に対する使命感、責任感や倫理観を持ちながら、絶えず学び続け、豊かな人間性を身に付けていくことが重要である。

また、教育は、児童生徒や保護者等との信頼関係の上に成り立っており、教員が児童生徒に対して深い愛情をもって接することは勿論のこと、他者の意見に耳を傾けコミュニケーションを取りながら、社会が大きく変化していく中で様々な課題に臆することなく取り組む姿勢が求められている。

これらの資質は、教員が本来備えていなければならない「教員としての素養」であり、視点として設定し、全てのステージを通じて同じ指標とするとともに、指標の最上位に位置付ける。

イ 学習指導力、生徒指導力、マネジメント力

報告においては、「学習指導」、「生徒指導・生活指導」が視点として定められており、現在においても、これらは教員に求められる力の中核をなすものであることから、「学習指導力」、「生徒指

導力」の視点を設定するとともに、同僚職員と連携する力のほか、家庭や地域と連携する力も求められていることから、「マネジメント力」の視点を加える。

ウ 復興教育、キャリア教育、特別支援教育

県教委においては、岩手県の地域の特色を盛り込んだプログラム、指針等に基づき、「復興教育」、「キャリア教育」及び「特別支援教育」の推進に取り組んでいるところである。本県における教員の育成を図る上で重要な要素であることから、これらを視点として設けることとする。

〔視点（教諭）〕

- 1 教員としての素養
- 2 学習指導力
- 3 生徒指導力
- 4 マネジメント力
- 5 復興教育の視点
- 6 キャリア教育の視点
- 7 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への教育の視点
- 8 ICTや情報・教育データの利活用の視点

〔参考：岩手の教員に求められるもの（報告）〕

- 分かりやすい授業ができ、児童生徒に確かな学力をつけることができること
- 児童生徒に対する愛情を持ち、一人ひとりの児童生徒と真剣に向き合うことができること
- 豊かな人間性を持ち、幅広い教養と良識を身につけていること
- 教員としての使命感や責任感を持っていること

④ 視点内の項目について

本県の教育現場の現状や報告、指針で定める観点、学習指導要領、生徒指導提要などを参考にしつつ、視点の中にこれを構成する項目を設定する。

各項目においては、**ステージ毎に身に付けるべき重要な資質を具体的に記載し、それまでに身に付けた資質の上に、次のステージで新たな資質を身に付けていく指標とする。**

また、学校への期待の高まりや学校教育課題の複雑・多様化に伴い、様々な課題に立ち向かうことのできる力強い教員を育成する必要があることから、「**課題に立ち向かう力**」を項目として設けるものとする。

なお、各視点毎に、教員に求められる重要な柱となる資質を「1～5年目」から「26年～」までのステージを通じて記載する。

〔視点内の項目（教諭）〕

- 1 教員としての素養
 - 自ら学び続ける意欲・探求心
 - 使命感、責任感、倫理観
 - 教育的愛情、人権意識
 - 豊かな人間性
 - コミュニケーション力
 - 課題に立ち向かう力
- 2 学習指導力
 - カリキュラム・マネジメント
 - 教科教育等の専門性
 - 確かな学力を育む授業
- 3 生徒指導力
 - 発達支持的生徒指導
 - いじめ等の問題行動・不登校等への対応
 - 教育相談
- 4 マネジメント力
 - 学校組織における連携・協働
 - 危機管理
 - 関係者等との連携・協働
- 5 復興教育の視点
- 6 キャリア教育の視点
- 7 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への教育の視点
 - 特別支援教育
 - 多様性への配慮
- 8 ICTや情報・教育データの利活用の視点

「教員等育成指標」における各視点（総論）

1 教員としての素養

○自ら学び続ける意欲・探究心

全ての児童生徒の可能性を引き出すため、「個別最適な学び」「協働的な学び」など「令和の日本型学校教育」を理解するとともに、時代や社会の変化、キャリア・ライフステージに応じて求められる資質を高めながら、自律的に学び、探究する姿勢をもち続けている。

○使命感、責任感、倫理観

教員としての使命や責任、岩手の教育を担う一員であることを深く自覚し、教育への情熱と誇り、高い倫理観を持っている。また、岩手の未来を担う児童生徒の生命を尊重し、自ら、そして組織におけるコンプライアンスの徹底に取り組んでいる。

○教育的愛情、人権意識

教育に携わる者として児童生徒に対する深い愛情をもち、真剣に向き合っている。また、「子どもの権利条約」や「こども基本法」などの理念を踏まえ、人権尊重の意識を身に付けている。

○豊かな人間性

豊かな人間性をもち、社会人としての常識や幅広い教養を身に付けている。

○コミュニケーション力

学校内外の様々な背景・価値観を持つ人々との対話を通して、円滑なコミュニケーションを図るとともに、チームとして課題解決に取り組むことの重要性を深く認識している。

○課題に立ち向かう力

心身共に健康で、様々な状況でも感情をコントロールしながら、忍耐力とチャレンジ精神を持って、新たな教育課題を含む様々な課題解決に取り組んでいる。

2 学習指導力

○カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、組織的かつ計画的に、教育課程の編成、実施、評価、改善を図るなど、教育活動全体を通して児童生徒の資質・能力を育成している。

○各教科等に係る資質・能力を育むために必要となる知識を身に付け、「指導と評価の一体化」を意識しながら、継続的に専門性の向上に取り組んでいる。

○児童生徒の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を図るとともに、児童生徒の主体性を育みながら、学習者中心の授業を実践している。

○「いわての授業づくり3つの視点」に基づいた授業を実践し、児童生徒のつまづきなどに応じて授業を工夫・改善しながら、主体的・対話的で深い学びを実現している。

3 生徒指導力

○常にカウンセリングマインドをもち、他の教職員や関係機関等と連携しながら、日常の児童生徒との人間的な触れ合いや問題行動への毅然とした対応を通じて信頼関係を築き、相互関係にある個と集団を高めることを意識して指導している。

○人権に関する深い認識のもと、児童生徒一人一人の人格や価値観を尊重し、学校生活のあらゆる場や機会を捉え、健全な成長を促し、自ら自己実現を図るための自己指導能力を育成している。

○児童生徒の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の多様性を踏まえながら信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行っている。

○教育相談の意義や理論を理解し、児童生徒一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行っている。

4 マネジメント力

○学校経営計画のもと、学校内外の教育資源（人・物・資金・情報・時間等）を効果的に活用し、評価・改善の視点を持って業務を推進している。

○児童生徒や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等を常に意識し、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

○育てたい児童生徒像や目指すべき教育ビジョンを保護者や地域住民と共有し、目標の実現に向けて連携・協働する姿勢を身に付けている。

5 復興教育の視点

○東日本大震災津波の教訓を継承し、児童生徒が生きていく上で直面する課題を乗り越えていけるよう、命の大切さや人・地域とのつながり、安全などについて、実際の体験を通じた学びを推進することにより、郷土を愛し、その復興・発展を支える人材の育成に取り組んでいる。

6 キャリア教育の視点

○「いわてのキャリア教育指針」を理解し、地域社会や企業等と連携しながら、児童生徒に、総合生活力と人生設計力を育成するなど、教育活動全体を通じてキャリア教育を推進している。

7 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への教育の視点

○「いわて特別支援教育推進プラン」に基づき、障がいに関する知識や配慮等についての理解を深めるとともに、特別支援教育コーディネーター等の関係者と連携を図り、個に応じた指導や多様な価値観等に配慮した指導を行うことで、「共に学び、共に育つ教育」を推進している。

○特別な配慮や支援を必要とする児童生徒に対する多様性と包摂性の視点を持ち、組織的に対応するために必要な知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行っている。

8 ICTや情報・教育データの利活用の視点

○学校におけるICT活用の意義を理解し、授業や校務等での積極的・効果的な活用を図るとともに、児童生徒の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行っている。

○幅広く教育データを活用し、自らの指導と、児童生徒の学習の改善を図ることで、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に取り組んでいる。

(4) 校長に関する指標の内容を定める際の考え方

校長の指標は、教諭の指標に定めた資質は当然備わっていることを前提とし、学校のリーダーとしての資質や、学習指導、生徒指導を含めた**管理職としてのマネジメント力が必要**となることから、学習指導力等を含む**マネジメント力を中心とした指標**とする。

〔視点内の項目（校長）〕

<ul style="list-style-type: none">○ 校長としての素養<ul style="list-style-type: none">・ 教諭として高めてきた素養・資質・ 教育者としての高い見識	<ul style="list-style-type: none">○ マネジメント力<ul style="list-style-type: none">・ 学校経営計画の達成・ 教職員の管理・ 教職員の人材育成・ 危機管理・ 事務管理・ 関係者等との連携・協働・ 学校をとりまく情報の収集・分析等
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(5) 養護教諭及び栄養教諭の指標の内容を定める際の考え方

教員としての基本的な資質に変わりはないことから、**教諭の指標をベース**として策定する。

また、教諭とは職務内容の異なる「学習指導力」の視点を、「**養護教諭及び栄養教諭の専門領域における職務**」の視点として設定する。

〔視点内の項目（養護教諭）〕

<p>2 養護教諭の専門領域における職務</p> <ul style="list-style-type: none">○ 保健管理○ 保健教育○ 個別の保健指導、健康相談○ 保健室経営○ 保健組織活動

〔視点内の項目（栄養教諭）〕

<p>2 栄養教諭の専門領域における職務</p> <ul style="list-style-type: none">○ 学校給食の管理<ul style="list-style-type: none">・ 栄養管理・ 衛生管理○ 食に関する指導<ul style="list-style-type: none">・ 給食の時間等における食に関する指導・ 個別的な相談指導

6 指標の運用及び活用について

- (1) 基本研修を含めた各教員自身の振り返り
ライフステージ毎の基本研修（自己研修を含む）の際の振り返りを含め、全ての教員が日々の実践を自ら振り返る際の基本とする。
- (2) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励
各学校の管理職による基本面談等の際、各教員の状況を確認する目安とする。
- (3) 採用試験、登用試験での評価への活用
教員採用試験、管理職登用試験における評価の視点に反映させる。

7 指標の改善と更新

指標については、様々な状況の変化に応じた不断の見直しを図ることが重要であるため、今後、その活用状況等も適宜把握しながら、必要に応じて改定していくこととする。