

校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定について

1 趣旨

国では、教員の大量退職、大量採用の影響により経験の浅い教員が増加することから、教育公務員特例法等を一部改正し、教員の資質向上に係る新たな体制を構築することとしている。

この取組みのひとつとして、「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。）を全国的に整備することとしており、本県でも指標を策定しようとするもの。

2 策定の目的

- (1) 養成・採用・研修と一貫した教員の資質の向上を図るため、大学及び教育委員会等の関係機関・団体がそれぞれの役割について共通理解を図ること。
- (2) 教員が備えるべき資質を成長段階に応じて定め、本県の教員となることを目指す学生や本県の教員が自らの資質を向上させていく上での目安とすること。
- (3) 教育委員会等の関係機関・団体が教員に対して実施する研修について、全体として一貫した整合的なものとするための基軸とすること。

3 県教委のこれまでの教員育成の考え方

少子高齢化や人口の減少、情報化の進展など、社会の動きが大きく変化している中で児童生徒の学力向上、いじめや不登校への対応など、本県の教育を取り巻く環境が多様かつ複雑になってきたこと、さらには不祥事や指導力不足教員の存在などが指摘される中で、教員の資質の一層の向上を図る必要が生じた。

このため、県教委では、「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、研修を進めてきたところである。

この報告においては、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

少子化による学校統廃合・学級減への対応、少人数学級の推進による学力向上の取組やいじめ・不登校への取組などを通じ、「知・徳・体」を備え調和のとれた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、「主体的・対話的で深い学び」の観点から授業改善を行うことが必要とされたほか、学校全体としてカリキュラムマネジメントの確立が必要とされ、新たな学習指導要領の趣旨を踏まえた教育施策を進めていく必要がある。

(2) 復興教育、産業教育に必要な人材

本県は、東日本大震災津波により、沿岸部を中心として極めて甚大な被害を受け、被災からの復興や、そのための産業の育成に必要な人材も求められている。

(3) 特別支援教育への転換、学校マネジメントの必要性

特殊教育から特別支援教育への転換が進むとともに、家庭や地域と連携しながら学校経営を推進し、子どもを育てていく必要性が極めて高くなっている。

(4) 環境変化を踏まえた資質の向上

このように本県の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、これらの様々な課題に対応できる力強い教員を育成していくため、その資質の向上をさらに図っていくことが必要となっている。

5 指標の内容を定める際の考え方

(1) 基本的な構成

学校種に関わらず教員として備えるべき資質は共通しており、学校種毎に策定するのではなく、共通の指標として策定する。

(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年間の期間とし、「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

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 指標上部に「求められるもの」の項目を設け、ステージ毎に、その期の目標や特性を記載。

※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 総合的人間力

教員は、児童生徒に学習指導をするだけでなく、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とともに、児童生徒から信頼される存在であることが望まれるものであり、また、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必要であることを踏まえ、「総合的人間力」の視点を設けることとする。

また、総合的人間力は、教員にとって本来備えていなければならない素養であるため、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、学校経営、学年経営、学級経営などを行う力のほか、他の教員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）〕 ※網掛けは報告に追加・新設するもの。

- 1 総合的人間力
- 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
- 6 キャリア教育
- 7 特別支援教育

〔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、学校保健安全法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し、ステージ毎に中心的に身に付けるべき資質を具体的に記載する。

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）〕※（）書きは根拠となるもの。

1 総合的人間力	(指針)
○ 使命感、責任感	(報告、指針)
○ 倫理観	(指針)
○ コミュニケーション	(指針)
○ 自ら学び続ける意欲	(指針)
○ 豊かな人間性	(報告)
○ 課題に立ち向かう力	
2 学習指導力	(指針)
○ 確かな学力を育む授業改善	(学習指導要領等)
○ 指導方法・指導技術の定着	(指針)
○ 教育課程の検討・評価・改善	(指針)
3 生徒指導力	(報告、指針)
○ 望ましい人間関係作り	(生徒指導提要)
○ 個別の課題を抱える児童生徒への指導	(生徒指導提要)
○ 教育相談	(指針)
4 マネジメント力	(指針)
○ 学級、学年経営	(報告、指針)
○ 学校組織の一員としての取組	(報告、指針)
○ 学校保健、学校安全	(学校保健安全法、指針)
○ 家庭や地域社会、関係機関との連携協働	(報告、指針)
5 復興教育	(本県の教育の特徴)
6 キャリア教育	(指針、本県の教育の特徴)
7 特別支援教育	(指針、本県の教育の特徴)

(4) 校長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、さらに学習指導、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）〕※（）書きは根拠となるもの。

○ 総合的人間力	
・ 使命感、責任感	(報告、指針)
・ 倫理観	(指針)
・ 自ら学び続ける意欲	(指針)
・ コミュニケーション	(指針)
・ 豊かな人間性	(報告)
・ 課題に立ち向かう力	
○ マネジメント力	(指針)
・ 学校教育目標の達成と教育課程編成	(学習指導要領)
・ 教職員の指導力向上	(指針)
・ 関係機関等との連携協働	(報告、指針)
・ 学校保健、学校安全	(学校保健安全法、指針)
・ 事務管理	(指針)

(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。加えて、教諭の指標の視点に設けていた「マネジメント力」の中の「学級、学年経営」については、養護教諭、栄養教諭の職務にはないことから、指標の視点とはしないこととする。

【視点内の項目（養護教諭）】 ※ () 書きは根拠となるもの。

2 養護教諭の専門領域における職務

- 保健管理（救急処置、健康診断、疾病予防、環境衛生） (指針)
- 保健教育 (指針)
- 個別の保健指導、健康相談 (学校保健安全法)
- 保健室経営 (指針)
- 保健組織活動 (中央教育審議会答申(子どもの心身の健康を守り、安全・安心を確保するために学校全体としての取組を進めるための方策について (H20.1.17)))

【視点内の項目（栄養教諭）】 ※ () 書きは根拠となるもの。

2 栄養教諭の専門領域における職務

- 学校給食の管理 (指針)
 - ・ 栄養管理 (文部科学省冊子(栄養教諭を中核としたこれからの学校の食育 (H29.3)))
 - ・ 衛生管理 (文部科学省冊子(栄養教諭を中核としたこれからの学校の食育 (H29.3)))
- 食に関する指導 (指針)
 - ・ 給食の時間等における食に関する指導 (文部科学省冊子(栄養教諭を中核としたこれからの学校の食育 (H29.3)))
 - ・ 個別的な相談指導 (文部科学省冊子(栄養教諭を中核としたこれからの学校の食育 (H29.3)))

6 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、必要に応じて、改定していくこととする。

(「いわての復興教育」プログラム、いわて特別教育推進プランは H30 まで、いわてキャリア教育指針は H31 までの計画期間となっている。)