

校長及び教員としての資質の向上に関する指標

三重県教育委員会

1 はじめに

学校教育の充実と発展は、教員の資質の向上とその意欲的な実践にかかっており、教員の果たす役割はきわめて重要です。

子どもたちを取り巻く環境が大きく変化し、教育課題が多様化・複雑化する中で、子どもたちの成長を担う教員には教職生活全体を通じて学び続ける意欲と探究心を持って、専門性をより高めることが一層求められます。

また、学校現場では、今後、経験豊かな教員の大量退職により、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、これまで行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識や技術の伝達が困難になることなどが予想されます。

このような状況をふまえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制を整備するために、教育公務員特例法の一部改正が行われ、教員の任命権者は協議会を設置し、校長及び教員の職責、経験、適性に応じて向上を図るべき資質に関する指標を定めることとなりました。

三重県教育委員会では、これまで、教員の資質向上を「三重県教育ビジョン（平成28年3月策定）」の重点項目の一つとして設定し、授業力の向上や多様な教育課題への対応などに取り組んできたところですが、法改正をふまえ、教員の養成を担う大学等との共通認識のもと、校長及び教員が教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験等に応じて効果的・継続的に資質能力の向上に努めることができるよう、各ライフステージ（成長段階）で求められる資質能力を示す「校長及び教員としての資質向上に関する指標」を策定しました。

2 校長及び教員としての資質の向上に関する指標【別紙】

- (1) 教員としての資質の向上に関する指標
- (2) 教頭・准校長及び校長としての資質の向上に関する指標
- (3) 養護教諭に必要な事項（専門領域）
- (4) 栄養教諭に必要な事項（専門領域）

3 指標の構成

資質能力にかかる項目ごとに、各ライフステージで求められる資質能力を指標として示しています。

(1) 対象となる学校種・職

①対象となる学校種（これらの学校種に共通の指標としています。）

公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校

②対象となる職

校長、准校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭

(2) ライフステージ〈横軸〉

①教諭、指導教諭、主幹教諭

まず、新規に採用する教員に求められる資質能力として、「教職着任時」の指標を示しました。これは、大学が行う教員養成の目標となるものであるとともに、教員採用後の資質向上の前提となるものです。

「教職着任時」以降は、教職の経験年次に応じて、「第1ステージ(基礎形成期)」、「第2ステージ(伸長期)」、「第3ステージ(充実期)」、「第4ステージ(発展期)」の4段階としました。特に早い段階で教員としての基礎を固め、伸長することが求められることから、第1・第2ステージについては、第3・第4ステージより短い5年としています。ライフステージが進むにつれて、身につける資質能力が積み上がっていくよう記述しています。

②校長、教頭・准校長

管理職については、「教頭・准校長」、「校長」に区分しました。

【資質能力の向上のイメージ】

教職着任時	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ	教頭・准校長	校長
	初任～教職経験5年次	教職経験6年次～10年次	教職経験11年次～20年次	教職経験21年次以降		
	基礎形成期	伸長期	充実期 (指導教諭、主幹教諭 含む)	発展期	管理職としてのマネジメント	校長として 身に付けた資質能力
					教頭・准校長として 身に付けた資質能力	→
				発展期に 身に付けた資質能力		→
			充実期に 身に付けた資質能力			→
		伸長期に 身に付けた資質能力				→
	基礎形成期に 身に付けた資質能力					→
教職着任時に 身に付けた資質能力						→

(3) 資質能力にかかる項目〈縦軸〉

①教諭、指導教諭、主幹教諭

資質能力にかかる項目は

- ・教職を担うにあたり必要とされる素養
- ・教職を担うにあたり必要とされる専門性

の2つに大別して示しました。

「素養」は、社会人としての素養（倫理観、責任感、コミュニケーション力など）と教員としての素養（教育的愛情、学び続ける意欲など）が求められます。

「専門性」は、児童生徒の直接的な指導にかかる専門性（児童生徒理解、授業力など）と学校組織運営力（学校運営への参画、チームワークなど）が求められます。本県ではこれらに加え、教員には社会の変化をとらえ、多様な教育課題に対応することが求められるという視点を重視して、「教育課題への対応力」として、グローバル教育・郷土教育、キャリア教育など、8つの項目を設定しました。教育課題は多岐にわたり、ここに示されていない教育課題については、これら8つの指標を参考にして、資質能力を高めていくこととなります。

また、各項目は、一つひとつが独立したものではなく、例えば、「授業力」については、児童生徒の状況を的確に把握する「児童生徒理解」や授業規律を確立する「生徒指導」などの側面も必要であるように、相互に関連しているものであることから、そのことを意識して向上を図る必要があります。

②校長、教頭・准校長

管理職として、組織力を高めることを重視した指標としました。管理職には「素養」の面でも教職員の模範となることが求められるとともに、「専門性」については、教職員の指導力の向上に加えて、学校組織を運営するマネジメント力が求められることから、「管理職として必要とされるマネジメント力」を、資質能力の項目として設けました。

③養護教諭、栄養教諭

養護教諭については、保健管理や健康相談等に関する項目、栄養教諭については栄養管理や衛生管理等に関する項目が専門領域として求められることから、これら項目に関する指標を、教員としての指標に追加する指標として位置づけています。

4 指標の活用

指標は、教員の各ライフステージで求められる資質能力をそれぞれの項目ごとに示したものです。

県教育委員会、市町等教育委員会及び学校は、指標をふまえて教員の資質能力の向上が効果的かつ効率的に図られるよう、指標を策定した趣旨と内容を共有し、互いに連携しながらそれぞれの役割を果たすとともに、教員の養成を担う大学・短期大学とも連携して取り組んでいく必要があります。

具体的には、県教育委員会は、教員が資質向上に必要な知識や技能などを身に付けることができる研修を体系的かつ効果的に提供できるよう、指標をふまえた研修計画を毎年度策定します。また、市町等教育委員会や大学等と連携して、教員等の研修を実施していきます。

学校においては、教員は指標をふまえ、教職生活全体を俯瞰し、自らが位置するライフステージで求められる資質能力を確認しながら、職責や経験、適性に応じて、日々の教育実践や必要な研修の受講、OJTなどを通じて、資質能力の向上に取り組むこととします。その際、教員によって講師の経験や民間企業での勤務の有無など、採用に至るまでの経緯が異なることから、一人ひとりが自身の経験や能力に即して指標を活用することが必要です。校長をはじめ管理職は、自らの資質能力の向上に努めるとともに、教員が指標で求められる資質能力を着実に向上することができるよう、一人ひとりの職責や経験、適性をふまえ、日常的な指導・助言に加え、必要な研修の受講の推進、OJTなどを通じ、人材育成を進めます。

市町等教育委員会においては、教員の資質の向上にかかる研修や施策が、指標の内容をふまえて一層効果的に実施されることを期待します。

教員の養成を担う大学や短期大学においては、教職を志す学生がこの指標に示す「教職着任時」の姿を目指して自らの資質能力の向上を図ることができるよう、県教育委員会や市町等教育委員会、学校現場と連携して教員の養成に取り組むことを期待します。

5 指標の管理

指標は、社会や学校を取り巻く状況の変化や教育制度改革などをふまえ、教員育成協議会の協議を経て、必要に応じて見直しを行います。