



# 愛知県教員育成指標

(未確定稿)

平成29年10月

愛知県教育委員会

## 目次

### 第1 はじめに

### 第2 愛知県教員育成指標の位置づけ

### 第3 「あいちの教育ビジョン2020－第三次愛知県教育振興基本計画－」(平成28年2月)における教員の育成に関するビジョンの概要

- 1 教員の養成・採用・研修の改善
- 2 施策体系及び施策の展開

### 第4 今なぜ教員の資質向上に関する指標策定が必要なのか

- 1 教員の知識・技能の的確な伝承の必要性
- 2 新たな教育課題への対応の必要性
- 3 指標策定の必要性

### 第5 指標策定等協議会の設置について

- 1 教員の養成・採用・研修の一体的改革の必要性
- 2 大学と教育委員会との連携・協働

### 第6 指標策定の前提となる愛知が求める教師像について

- 1 指標策定の前提
- 2 明日の愛知を担う子どもたちを育てるために
- 3 愛知が求める6つの教師像について

### 第7 教員育成指標のキャリアステージと資質・能力の項目について

- 1 キャリアステージについて
- 2 資質・能力の項目について

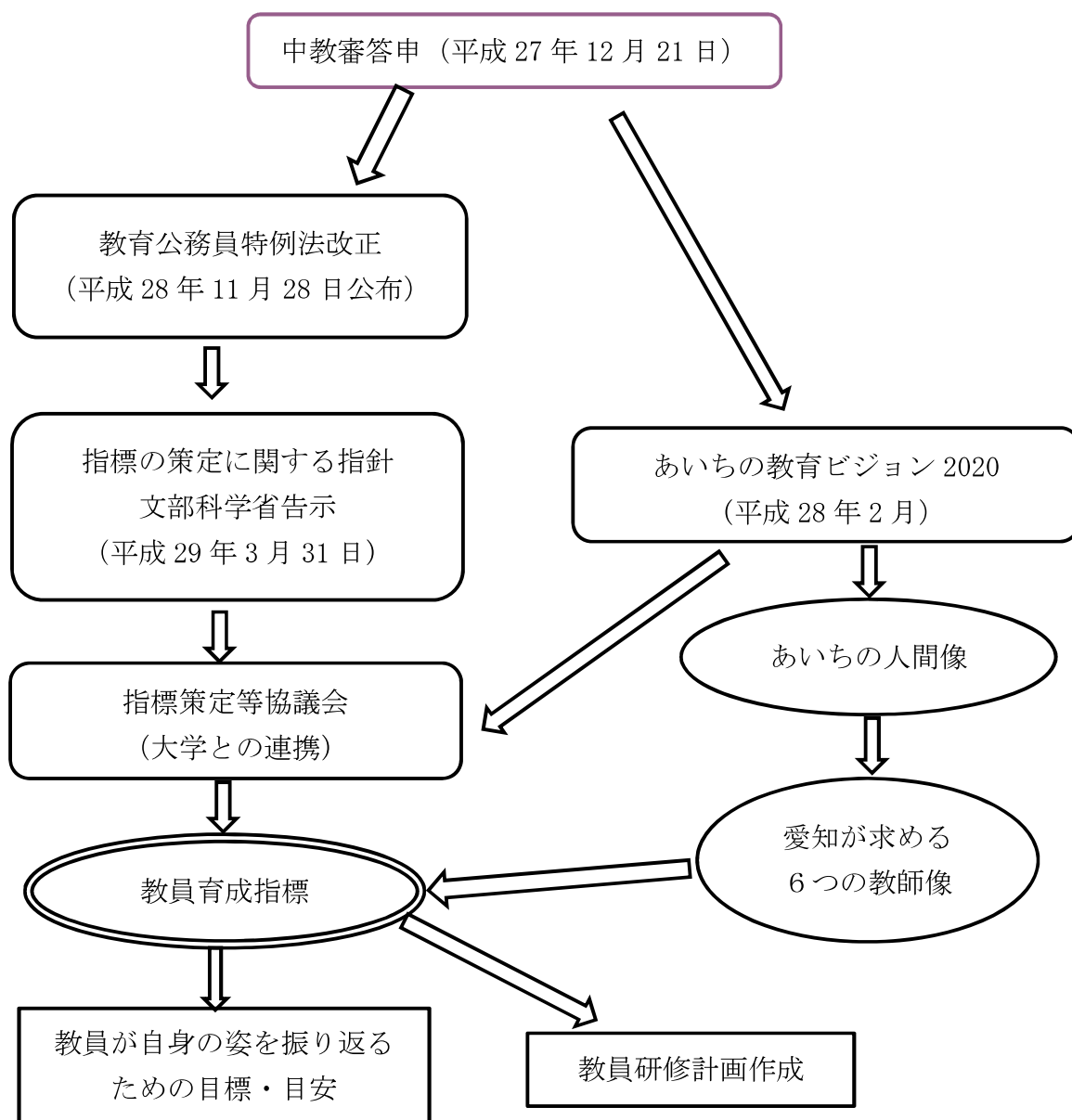
## 第1 はじめに

この指標は、ひとりひとりの教員がその資質・能力を向上させていく過程において、自らが果たすべき役割は何か、次に目指すべき目標が何であるかを知るための目安になることを目的として作成したものである。

さらに、今後はこの指標を踏まえて教員研修計画を作成することになるので、指標は教員育成の支柱となる非常に重要な目標である。

愛知県教育委員会としては、この指標を教員が自らを振り返るきっかけとして活用して頂ければ幸いであると考えている。

## 第2 愛知県教員育成指標の位置づけ



### 第3 「あいちの教育ビジョン2020－第三次愛知県教育振興基本計画－」(平成28年2月)における教員の育成に関するビジョンの概要

「あいちの教育ビジョン2020－第三次愛知県教育振興基本計画－」(平成28年2月)においては、教員育成に関する施策について述べられているので、特に指標策定に関する箇所について簡潔に触れておきたい。

#### 1 教員の養成・採用・研修の改善

平成27年12月には、中央教育審議会により、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申)」が取りまとめられ、教員研修の機会の確保や研修制度、研修体制等を見直す必要性が示された。

教員が教職生活の全体を通じて資質・能力を向上させていくためには、養成・採用・研修の各段階において、大学と教育委員会が連携しつつ、教員のキャリアステージに応じた学びや成長を支えていくことが求められた。

#### 2 施策体系及び施策の展開

##### (1) 大学との連携による人材の養成

国の検討状況を踏まえ、大学と教育委員会を主たる構成員とする「教員育成協議会」(仮称)の創設を検討する。

教員に求められる能力を明確化する「教員育成指標」を策定する。

「教員育成指標」を踏まえた体系的な教員研修計画を策定する。

##### (2) 優秀な教員の確保に向けた多様な選考の推進

教員としての適格性を有する多様な人材の確保に向けて、特別選考の充実を図る。

教員採用試験の受験者数の増加に向けたPR活動を強化する。

##### (3) 「わかる授業」の実現や多種多様な課題への対応に向けた研修の拡充

学校内のミドルリーダーとなる人材を育成することにより、校内研修の充実を図る。

##### (4) 教員の資質・能力の向上を支援する組織体制の強化

研修の中核的な役割を担う愛知県総合教育センターの機能強化に向けた検討を行う。

体系的な教員研修計画の推進に向け、教育委員会事務局体制の強化を図る。

#### 第4 今なぜ教員の資質向上に関する指標策定が必要なのか

##### 1 教員の知識・技能の的確な伝承の必要性

近年、教員の大量退職、大量採用等の影響により年齢構成や経験年数の不均衡が生じており、ミドルクラスの教員層が薄い状況にある。

その結果、授業を通して先輩教員から若手教員に指導助言するというこれまで普通に行われてきたことがだんだん難しくなり、知識や技能の伝承が的確に行われにくくなっているとの懸念が生じている。

##### 2 新たな教育課題への対応の必要性

また、発達障害のある児童生徒や日本語能力が十分に身に付いていない外国人児童生徒への対応、いじめ・不登校や自殺についての防止対策、キャリア教育・防災教育・道徳教育等への対応など、新たな教育課題が増加し、教員はこうした複雑化・困難化した課題に取り組まなければならない状況にある。

##### 3 指標策定の必要性

そこで、指標を策定し、これを見れば、現在の自分に必要とされている教員としての資質・能力が何であるか、様々な教育課題への基本的な取り組み方の目安がわかるものを明文化して示すことが必要であると考えた。

#### 第5 指標策定等協議会の設置について

##### 1 教員の養成・採用・研修の一体的改革の必要性

教員育成の在り方については、国、地方公共団体、大学及び教育現場等においてこれまで幾度も議論がなされてきたが、特に大学と教育委員会との関係において、それぞれが個別に役割分担するのではなく、両者が連携・協働すべきであるとの意見が有力になってきた。そして、教員の育成は、大学での養成段階から始まって、教育委員会による採用段階を経て、その後の研修までを一体的に捉えて改革すべきであるとの答申が、上記第2の1のとおり中央教育審議会から出された。

##### 2 大学と教育委員会との連携・協働

そこで、指標策定に向けて、教育関係の必要な分野から参加して頂き連携して協議会を立ち上げることにした。

特に大学との連携に当たっては、指標策定等協議会に、県内の教員養成に関わりの深い大学の中から6つの大学に参加して頂いた。

そして、参加して頂いた大学からはもちろん、それ以外の教員養成に関わる35の大学にも指標の素案について意見照会し、貴重な意見を頂くこ

とができた。

## 第6 指標策定の前提となる愛知が求める教師像について

### 1 指標策定の前提

愛知県教育委員会には、指標の前提になるものとして、「愛知が求める教師像」がある。これは、愛知県が教員を採用する際のひとつの目安として活用してきたものであるので、これについて以下に説明する。

### 2 明日の愛知を担う子どもたちを育てるために

平成28年2月に策定された「あいちの教育ビジョン2020 -第3次愛知県教育振興基本計画-」の「第1章あいちの教育がめざす姿」、「1. 基本理念」では、「自らを高めること」と「社会に役立つこと」を基本的視点とした「あいちの人間像」を定めている。

そこには、愛知の子どもたちをどのような人間に育てていくべきかについて、めざす「あいちの人間像」として、「共に生きる」、「自分を生かす」、「学び続ける」、「あいちを創る」、「世界にはばたく」の5つが挙げられている。

この「あいちの人間像」の実現を図るため、愛知県教育委員会の教員採用選考試験においては、次のような教師を求めて、優秀な人材の確保を目指している。

### 3 愛知が求める6つの教師像について

#### (1) 広い教養と豊富な専門的知識・技能を備えた人

教師の仕事の基本は、授業である。専門的知識や技能なくしては、授業は成り立たない。しかし、児童生徒を人として成長させるためには専門的知識や技能だけではなく、その土台になるものとして、幅広い教養も必要になる。

#### (2) 児童生徒に愛情をもち、教育に情熱と使命感をもつ人

教師は、保護者から大切な子どもを預かる立場にある。教師が児童生徒に愛情をもって接し、情熱と使命感をもって教育にあたることがなければ、保護者から信頼を得ることはできない。

#### (3) 高い倫理観をもち、円満で調和のとれた人

教師に対する世間の目には厳しいものがある。教師は、学校内で児童生徒に対して模範を示すだけではなく、学校の外においても一社会人としてのみならず教員としてより高い倫理観を持ち良識ある行動をとる必要がある。

また、周囲から信頼される教員として円満で調和のとれた人格を磨く必要もある。

#### **(4) 実行力に富み、粘り強さがある人**

教師には、行動力やフットワークの軽さが求められる。授業のみならず、運動会、学芸会、修学旅行などの学校行事においては、教師は綿密な計画に基づいて行動するが、時には臨機応変な対応も求められる。素早い対応ができる瞬発力、行動力も必要になる。

一方、様々な問題を抱える児童生徒に対する対処方法として、堅実に粘り強く当該児童生徒等と向き合う忍耐力、持久力も必要になる。

#### **(5) 明るく、心身ともに健康な人**

教師は、児童生徒の前では、常に明るく振る舞うことが望まれる。教師の笑顔は、心身の健康からもたらされるものでもあるので、まずは心身ともに健康であることが望まれる。

#### **(6) 組織の一員としての自覚や協調性がある人**

学校は、教師一人の力で運営できるものではない。学校の教育目標に向けて教師が一丸となって課題に対処することが求められる職場でもある。組織としての活動を円滑に進めるためには協調性やコミュニケーション能力が求められる。また、周囲に対しても気配りや目配りをすることで、円満な職場環境を作ることができる人材が求められる。

### **第7 教員育成指標のキャリアステージと資質・能力の項目について**

#### **1 キャリアステージについて**

本県の指標のステージは、広い意味で言えば、「着任時の姿」、「第1ステージ」、「第2ステージ」、「第3ステージ」、「校長」の5つのステージに分かれることになる。

教員のキャリアは、それぞれ多様であるため、第1から第3のステージは、経験年数や年齢で明確に区分せず、自分がどこに当てはまるかは大体の目安として自分で判断してもらうことを前提としている。

#### **2 資質・能力の項目について**

教員の資質・能力の項目については、大きく3つに分けて、「素養」、「指導力」、「マネジメント力」とした。その中の小項目については、概ね文部科学省の指針に沿った内容とした。

## 愛知県教員育成指標について

愛知県の小中学校、高等学校、特別支援学校に勤務している全ての教員のみなが、どのような資質・能力を発揮し、どのような姿を思い描きながらキャリアを積んでいけばよいのかを指し示す羅針盤として、この『教員育成指標』を作成しました。

### ○『教員育成指標』とは

この指標は、教員として磨いていきたい資質・能力を縦軸に、着任時の姿から基盤づくり、ミドルリーダー、シニアリーダーというキャリアステージを横軸に、それぞれの目指す姿を示した表となっています。

教員である自分を見つめ、現在、どのキャリアステージにいて、どのような力を発揮すればよいのか、次に何を目指していけばよいのかを考え、行動するための指標となるものです。

なお、養護教諭や栄養教諭の指標については、教諭とは違った専門的な職能を入れ込んで示してあります。また、校長については、さらに専門性を加え、管理職として学校をリードするという立場に必要な資質・能力を示しました。そして、教頭については、シニアリーダーの資質・能力を目指すとともに、校長の指標も意識しながら、校長の補佐としての役割を担えるようにと考えました。

### ○一人一人の個性や適性を生かすために

教員も人間であり、さまざまな個性や適性があります。それぞれの得意分野を生かしつつ、苦手分野にも取り組みながら、学校における教育活動に貢献できる教員となってもらいたいと考えています。

例えば、自分の得意分野について考えるとき、「私は、指標を眺めると、特に『児童生徒理解』や『生徒指導』の第2ステージの姿に近いな」と思えば、まずは、そこで十分に力を発揮してほしいと考えています。そして、さらに右隣の第3ステージの姿を表から読み取り、その姿を思い描いてその実現にも努めてほしいと思います。生徒指導主事や進路指導主事という立場でなくても、同僚として支えたり、経験を生かした助言をしたりして、学校全体に目を配り、他の資質・能力も高めながら、周りの教員をリードできる魅力ある教員を目指してほしいと思います。

また、校長は、そんな一人一人の教員の個性や適性を「チーム」として生かしながら、より活力ある学校を目指していただきたいと考えています。

そして、初任者は、「これから教員としてどのように歩んでいこうか」という目標を定める中で、指標に示された具体的な理想とする教員像を、経験を積み重ねながら、目指してほしいと考えています。

この『教員育成指標』を活用することにより、愛知県の教員一人一人が、目標をもって生き生きと仕事に取り組み、これからの社会をたくましく生きる子どもたちを育成するための教育活動が、ますます推進されることを願っています。