

I 愛知の教員育成について

1 本県で育成する人材

平成28年2月に策定した「あいちの教育ビジョン2020-第3次愛知県教育振興計画-」では、『自ら高めること』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』を基本理念とし、愛知に生きる人間の理想とする姿を5つの観点からとらえている。

めざす「あいちの人間像」

【共に生きる】

自他の命を大切にし、多様な人々の存在を尊重して生きることのできる人間

【自分を生かす】

互いに切磋琢磨し、自らの力を社会に生かすことのできる人間

【学び続ける】

生涯にわたって健やかな体と心をつちかい、学び続けることのできる人間

【あいちを創る】

あいちの伝統と文化、「ものづくりの精神」を継承し、新たな価値を生み出すことのできる人間

【世界にはばたく】

次代を展望し、世界に視野を広げ活動することのできる人間

2 愛知の教員に求められる資質・能力

「あいちの人間像」をめざす子どもたちを育てる教育の展開、学校現場の諸課題への対応を図るためには、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に同僚と協調し、地域と連携して対応する教員が必要である。

また、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であり、教員が探求力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である。

愛知が求める教師像

- ① 広い教養と豊富な専門的知識・技能を備えた人
- ② 児童生徒に愛情をもち、教育に情熱と使命感をもつ人
- ③ 高い倫理観をもち、円満で調和のとれた人
- ④ 実行力に富み、粘り強さがある人
- ⑤ 明るく、心身ともに健康な人
- ⑥ 組織の一員としての自覚や協調性がある人

育成に関する基本的な考え方

- ① 養成段階・・・学校における教育活動充実のためには、教職に対する強い情熱を持ち、指導力に優れ、人間性の豊かな人材の養成とともに、資質・能力の向上に向けてこれまで以上に大学との連携が必要である。
- ② 採用段階・・・教員の採用においては、幅広い視野を持ち個性豊かでたくましい人材を確保することとあわせて、一層多様化している子どもたちの興味・関心に対応するため、教科や指導法について、より高い専門性を持った人材の確保を図る。
- ③ 研修段階・・・変化の激しい社会を生き抜いていける力を持った子どもたちを育成していくため、教員自身が常に学び続ける意識を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を、生涯にわたって高めていくことが必要である。

3 愛知県教員育成指標

それぞれの教員等が、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かを示すものとして、教育公務員特例法の規定に基づいて、平成29年11月に策定した。

教員育成指標の概要

- ① 学校種及び職の範囲
学校種は小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校すべてに共通のものとし、職の範囲は「教諭」「校長」「養護教諭」及び「栄養教諭」の4種類とした。
- ② ステージ
キャリアごとに、求められる姿を明らかにするため、教員の成長段階に応じて4区分（着任時・第1～第3ステージ）を設けた。なお、教員等のキャリアアップの実現には、個人差があるため、経験年数や年齢で一律に区分するのではなく、自分がどこに当てはまるか判断する目安とした。
- ③ 資質・能力
「愛知が求める教師像」を踏まえ、大きく「素質」「指導力」「マネジメント力」の3つに区分し、それをさらに職種ごとに細分化した。

II 愛知県の教員研修改革について

1 指標を踏まえた研修体系・研修計画の再構築

(1) 課題

- 教員育成指標の策定に伴い、教員育成指標で求められる資質・能力の向上を図るための研修となるように見直しを図る。
- 県総合教育センターが行っている研修とは別に県教育委員会各課室等がそれぞれ必要な研修を行っており、それら全てを整理する。
- 現場のニーズに合った研修とするとともに、教員の多忙化解消に資する効果的・効率的な研修体系を整える。

(2) 再構築の方針

①「愛知県教員育成指標」を踏まえた「教員研修計画」の見直し

- 県全体の研修について、指標を基に研修体系を再構築する。
- 県総合教育センターと県教育委員会各課室等が実施している研修を研修体系に位置付け、役割分担を調整しながら、総量を減らす方向で、見直しを図る。
- ねらいや内容が重複又は類似している研修については、統合・廃止を進める。
- 指標や現状を踏まえ、必要に応じて新たな内容の研修を効率的に実施する。

②法律の改正に基づく「中堅教諭等資質向上研修」の新たな体系づくり

- 現場のニーズに応じて研修の実施時期の弾力化を図る。
- ミドルリーダー育成のため、マネジメント力の向上を図るプログラムへと研修内容の見直しを図る。

③研修を円滑に実施するための支援

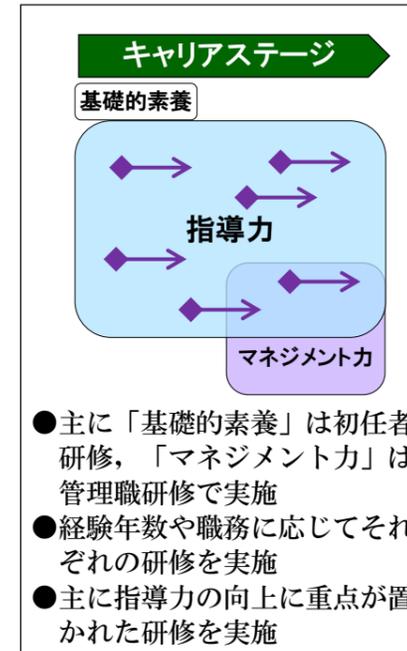
- 各教員に必要な研修や受講履歴を一元的に整理する「研修受講管理システム」の導入を進める。
- 管理職や教員個人が受講履歴を確認し、キャリアステージに応じた研修を主体的に受講できるようにする。

④実施形態の工夫とOJTの積極的活用

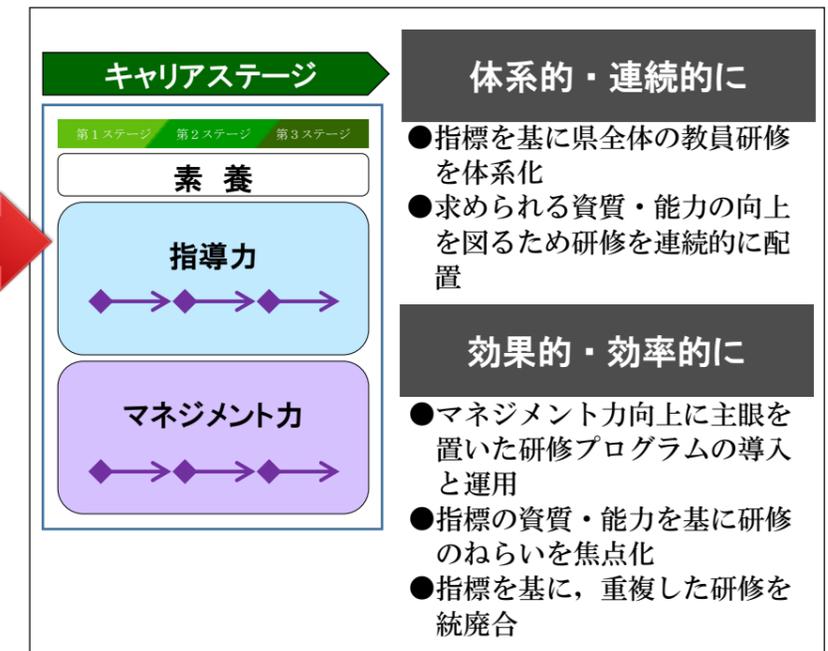
- 集合研修については、ねらいや内容に応じて、伝達講習形式への変更や地区別での開催を検討する。
- 「教員は学校で育つ」という考えの下、集合研修の内容を精査し、OJTの効果的運用と充実を図る。

2 指標を踏まえた研修計画策定の視点

■現行の研修のイメージ



■目指す研修のイメージ



3 令和2年度以降の教員研修改革のポイント

■基本研修における体系の再構築

今まで初任者研修と10年経験者研修に集中して実施していた研修プログラムを「学び続ける教師」という理念のもと、初任者から中堅に至るキャリアに応じた研修体系となるよう研修プログラムの分散化・弾力化を図り、再構築する。

1 初任者研修及び少経験者研修の再構築について

- (1) 全校種の初任者研修で、これまで夏季休業中に実施していた「社会奉仕体験活動(2日間)」を、令和2年度より廃止する。
- (2) 県立学校2年目研修、3年目研修の現行プログラムを再編し、令和2年度より2年目研修は年間1日半、3年目研修は1日にして実施する(県立学校の養護教諭・栄養教諭を含む)。
- (3) 小中学校において、新たに2年目研修、3年目研修を令和3年度より、それぞれ課業日に年間1日ずつ実施する(小中学校の養護教諭・栄養教諭を含む)。

2 中堅教諭等資質向上研修の再構築について

- (1) 令和3年度より、5年経験者研修を廃止し、10年経験者研修を前期・後期制の中堅教諭等資質向上研修とする。前期と後期中堅教諭等資質向上研修を合わせて法定研修として扱う。
- (2) 令和2年度より、校内研修において、OJTを取り入れた研修を推進する。

OJTとは、職場において研修の時間を新たに設定して取り組むものではなく、研修者自身が、研修の目的意識をもちながら、自ら調べたり、同僚に相談したり、先輩や管理職に具体的な指導・助言を仰いだりしながら、日常の業務を遂行する中で、資質・能力を高めていく活動である。

