

島根県公立学校教育職員 人材育成基本方針

～学び続ける教育職員を目指して～

平成 30 年 2 月
(令和 5 年4 月改定)

島根県教育委員会

目 次

I	はじめに	2
1	これからの時代の教育職員に求められる資質能力	
2	島根県の教育職員を取り巻く現状と課題	
3	島根県教育職員育成指標の改定	
4	学び続ける教育職員の育成を目指して	
II	島根県公立学校教育職員の育成指標	4
1	教諭等	
(1)	教諭等に求められる資質能力	
(2)	教諭等のキャリアステージ	
	・採用までに身に付けておいて欲しいこと	
	・自立・向上期〔1～5年目〕	
	・探究・発展期〔6～15年目〕	
	・充実・円熟期【前期】〔16～概ね25年目〕	
	・ 〃 【後期】〔概ね26年目以降〕	
(3)	教諭等の育成指標	
2	管理職等	
(1)	管理職等に求められる資質能力	
(2)	管理職等の育成指標	
III	人材育成基本方針	10
IV	基本方針に関する取組について	11
	方針1 優れた人材の養成・確保	
	(1) 大学との連携	
	(2) 教育職員採用試験の工夫・改善	
	方針2 研修の充実と支援	
	(1) 校内研修の充実と支援	
	(2) 教育センター等の研修の充実	
	(3) 自己啓発の促進と支援	
	方針3 評価システムの活用	
	方針4 配置・登用の工夫	
	方針5 管理職等の育成	
V	おわりに	13

※本書において「教育職員」とは、校長、副校長・教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、実習主任、実習助手、主任寄宿舎指導員、寄宿舎指導員をさす。「教諭等」とは、教諭、養護教諭、栄養教諭、実習主任、実習助手、主任寄宿舎指導員、寄宿舎指導員をさす。

I はじめに

1 これからの時代の教育職員に求められる資質能力

使命感や責任感、教育や教科に関する専門的知識、実践的指導力など、不易の資質能力は引き続き求められるものです。一方、学校を取り巻く課題が複雑化・多様化する状況では、個々の力量を高めていくのみならず、多様な専門性をもつ人材と効果的に協力・分担し、チームの一員として組織的・協働的に対応する力が一層必要となっています。

また、グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を柱とする「令和の日本型学校教育」を実現することが欠かせません。そのために、すべての教育職員が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受けとめ、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する「伴走者」としての役割を果たすことが求められています。

2 島根県の教育職員を取り巻く現状と課題

(1) 教諭等

本県では、どの校種においてもミドルリーダーとしての経験を有する中堅層（40歳前後）が少なく、経験豊富で知見があるベテラン層（50歳以上）が多いなど、教育職員の年齢構成に偏りがあります。このようなことから、本県では若手を指導できる力量を持った中堅層の育成と学校の運営・指導体制の構築に積極的に参画することが期待されるベテラン層の育成が大きな課題となっています。

また、社会や学校を取り巻く状況が大きく変化している今、これらの変化に対応した教育職員の資質の向上が求められています。特に、情報通信技術（以下「ICT」という。）の発展に伴う学校での利活用、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応、特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応、新学習指導要領に対応した授業改善等が求められています。

(2) 管理職等

学校組織のリーダーである管理職等（校長、副校長・教頭、主幹教諭）は、学校経営や人材育成、関係機関との連携等について大きな責任と役割を担っています。特に、学校経営においては、学力・社会力・人間力を育むために、子どもたちの生活実態や学習等の状況を的確に把握・分析し、実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントを推進していくことが求められています。人材育成においては、国の法改正に伴い「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」により教育職員の指導育成を図っていくことが重要になります。

また、近年、本県でも教育職員の不祥事等が少なからず発生しており、管理職等にはこれまで以上に服務規律の確保や危機管理の強化が求められています。その他にも、県立高校（普通科）の主幹教諭は「高校の魅力化」に係る役割も担っており、地域と連携しながらその取組を推進していくことが期待されています。

3 島根県教育職員育成指標の改定

上記の状況を踏まえ、これからの島根県の教育職員に求められる資質能力をキャリアステージ（管理職等は「職」）ごとに見直しました。主な改定点は以下のとおりです。

(1) 教諭等

① キャリアステージの再整理

- ・「探究・発展期」及び「充実・円熟期」の対象年数の区切りを変更
- ・「充実・円熟期」をきめ細かなキャリア形成を推進するために前期と後期に区分

② 「職務に対する誇りと責任」の強化

- ・自身の将来のキャリア等を意識しながら、常に学び続けようとする姿勢の涵養
- ・危機管理及び児童生徒性暴力等の防止

③「生徒指導の推進」の充実

- ・ 個に応じた指導と集団指導の実践
- ・ 保護者や地域社会・外部機関との連携
- ・ 子どもが自分らしい生き方を実現するための力の育成
- ・ 学校の教育活動全体を通じた連携体制等の構築

④「特別支援教育の推進」の充実

- ・ インクルーシブ教育システムの理念や授業のユニバーサルデザイン化、合理的配慮の考え方等を踏まえた教育活動の実践

⑤「教科等の指導に関する専門性」の充実

- ・ 「学習者中心の授業」への改善等の「カリキュラム・マネジメント」
- ・ 新学習指導要領を踏まえての「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業実践

⑥「ICTや情報の利活用」の新設

- ・ ICT利活用の意義の理解
- ・ ICTの効果的な利活用と他の教職員への普及
- ・ 子どもの情報活用能力育成のための授業実践
- ・ 各キャリアステージにおけるICT利活用の資質能力の育成

⑦「他者との連携・協働」の充実

- ・ 後進への助言等による人材育成
- ・ 相互に支え合う体制づくり

⑧「地域資源の活用と地域貢献」の充実

- ・ 幼保小の連携等、学校段階の円滑な接続を意識した実践

(2) 管理職等

① 主幹教諭の育成指標の新設

- ・ 主幹教諭に特に求められる資質能力
- ・ 県立高校（普通科）の主幹教諭に求められる役割

②「職務に対する誇りと責任」及び「服務規律の確保・危機管理」の強化

- ・ 児童生徒への性暴力等の防止
- ・ 安心・安全な学校環境の整備
- ・ 校内研修の実施や教職員一人一人との対話を重視した対応

③「リーダーシップ」及び「人材育成」の充実

- ・ カリキュラム・マネジメントの推進による解決策の実現等
- ・ 対話に基づく研修受講の奨励

④「保護者・地域・異校種との連携・協働」の充実

- ・ 幼保小等、異校種との連携

4 学び続ける教育職員の育成を目指して

子どもたちの成長を担う教育職員に求められるのは、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが子どもたちの道しるべとなるべく、常に学び続け、その資質の向上を図り続けることです。

今日、新たな学びの姿として求められているのは、一人一人の教育職員が、自らの専門性を高めていくことを自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に励むことです。教育職員の資質の向上を図ることは、子どもたちの教育を充実することに他なりません。本書の表紙にある「学び続ける教育職員の育成を目指して」とは、そのような思いを込めたものです。

Ⅱ 島根県公立学校教育職員の育成指標

1 教諭等

(1) 教諭等に求められる資質能力

- 1 豊かな人間性と職務に対する使命感
 - ① 人間理解・人権意識
 - ② 職務に対する誇りと責任
 - ③ ふるさとを愛する心
- 2 子どもの発達の支援に対する理解と対応
 - ④ 生徒指導の推進
 - ⑤ 特別支援教育の推進
- 3 職務にかかわる専門的知識・技能及び態度
 - ⑥ 教科等の指導に関する専門性
 - ⑦ ICT や情報の利活用
 - ⑧ 社会の変化への対応
- 4 学校組織の一員として考え行動する意欲・能力
 - ⑨ 学校組織マネジメント
 - ⑩ 他者との連携・協働
- 5 よりよい社会をつくるための意欲・能力
 - ⑪ 地域資源の活用と地域貢献
 - ⑫ 合意形成に向けた議論の調整・促進

※教諭等に求められる資質能力の5つの柱と各項目(①～⑫)の位置づけについては、P.6のイメージ図を参照

(2) 教諭等のキャリアステージ

【採用までに身に付けておいて欲しいこと】

新規採用された段階。教職課程認定を受けた大学等、養成段階での学修等を通して、教育職員として勤めるための素養や基礎的・基本的な知識及び技能を身に付けていることが必要。

【自立・向上期(1～5年目)】

新規採用時からおよそ5年目までの5年間の期間にあたり、教育職員として授業や学級経営等の実践的指導力を身に付けて自立し、向上心を持って成長していく基盤を固める期とする。

【探究・発展期(6～15年目)】

経験6年目から15年目までの10年間の期間にあたり、教育職員として意欲的に教育活動を実践し、得意分野の開発・探究等により、専門的な知識及び技能の充実を図る期とする。

【充実・円熟期〔前期〕(16～概ね25年目)】

経験16年目以降から概ね25年目の期間にあたり、教育職員として様々な教育実践を重ねることで教科等の専門的知識及び技能を高めるとともに、主任やミドルリーダーとしての自覚や責任を持って教育活動を円滑に進める資質能力を高めていく期とする。

【充実・円熟期〔後期〕(概ね26年目以降)】

概ね経験26年目以降の期間であり、経験豊富で知見があるベテラン層の年代にあたる。教育職員として教科等の専門的知識及び技能をさらに高めていきながら、学校運営にも積極的に参画し、後進にも適切な助言を与えるなど、人材育成を図っていく期とする。

※教諭等に求められる資質能力と各キャリアステージのつながりについては、P.7のイメージ図を参照

(3) 教諭等の育成指標

キャリアステージ 資質能力	採用までに身に付けて おいて欲しいこと *2	自立・向上期 (1～5年目)	探究・発展期 (6～15年目)	充実・円熟期 (16～概ね25年目) 【前期】 *3	充実・円熟期 (概ね26年目以降) 【後期】
		1 豊かな人間性と 職務に対する 使命感	①人間理解・ 人権意識 ・生命尊重・人権尊重の精神と、多様な価値観を尊重する態度を有している。 ②職務に対する 誇りと責任 ・教育職員として必要な倫理観、職務に対する使命感・責任感を持ち、自分の将来のキャリアや求められる役割を意識しながら、変化に応じて常に学び続けようとしている。 ・危機管理の知識や視点を持ち、教育活動における事故・災害等に普段から備えている。 ・関係法の理念を十分理解し、教育職員等による児童生徒性暴力等を断固として許さず、子どもの尊厳を保持しようとしている。 ③ふるさとを愛 する心 ・地域の自然・歴史・文化・伝統を理解し尊重する態度、ふるさとを愛する人材育成への意欲を有している。		
2 子どもの発達 の支援に対する 理解と対応 *1	④生徒指導の 推進 ・発達段階を踏まえた子ども理解・子ども支援、キャリア発達など生徒指導に必要な基礎理論・知識を習得している。 ⑤特別支援教育 の推進 ・特別な配慮や支援を必要とする子どもへの指導に関する基礎理論・知識を習得している。	・子どもとのふれあいや観察を通して、様々な行動の内に潜む微妙な心の動き、キャリア発達を共感的に受け止め、良さや可能性を伸ばしながら、学級等の集団づくりを進めることができる。 ・特別な配慮や支援の必要な子どもの実態把握を行い、一人一人のニーズに応じた指導や支援についての計画を立て、実践することができる。	・子どもの心身の発達やキャリア発達に対する理解を深め、個に応じた指導や学年等の集団指導を実践することができる。 ・特別な配慮や支援の必要な子ども一人一人の支援計画・指導計画に基づき、学習上・生活上の支援の工夫、指導の実践を行うことができる。	・キャリア発達の視点をふまえ、教職員と協働したり地域社会や外部機関と連携したりしながら、さまざまな場面をとらえて子どもが自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。 ・特別な配慮や支援の必要な子どもに組織的に対応するための知識や方法を身に付け、家庭や地域等と連携することができる。	・子どもに関わる様々な問題やキャリア発達への対応力を身に付け、学校の教育活動全体を通じた連携体制をつくりながら、子どもの自己実現の達成をめざして支援していくことができる。 ・校内での支援体制の構築や関係機関及び異校種等との連携など、特別支援教育を組織的に推進することができる。
<p><全キャリアステージに共通した指標> ・インクルーシブ教育システムの理念、授業のユニバーサルデザイン化、合理的配慮の提供に関する考え方を踏まえて、教育活動を実践することができる。</p>					
3 職務にかかわる 専門的知識・技能 及び態度	⑥教科等の指導 に関する専門 性 ・教育課程の編成、教科等の指導方法に関する基礎理論・知識を習得している。	・教科等を学ぶ意義を踏まえて指導計画を作成し、教科等の指導を実践することができる。 ・子どもの心身の発達や学習過程に関する理解に基づいて、興味・関心を引き出す教材研究をしたり、学習者中心の授業となるよう工夫したりすることができる。	・教科等の専門的知識及び技能の習得に努めるとともに、カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、その視点をふまえて教科等を相互に関連させながら協働して授業研究を行うなど意図的に教育実践に取り組むことができる。 ・子どもの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善に取り組むなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けた授業を行うことができる。	・教科等の専門的知識・技能及び態度を高め続けることができる。 ・教科等の相互関連や学校段階間の円滑な接続を意識した教育実践を行うことができる。 ・校内研修の中心的な役割を担うことができる。	・教科等の専門的知識・技能及び態度をさらに高め、後進に適切な助言を与えながら、人材育成に取り組むことができる。
	⑦ICTや情報の 利活用 *4	・ICTを活用した授業デザインを実現するための、ICT活用に関する基礎的な知識（情報モラルを含む）や基本的な技能を有している。	・今まで学んできたICT活用や教育データ活用に関する基礎的な知識・技能を教科等の指導や業務に積極的に取り入れながら活用することができる。	・時代に即応した知見を取り入れつつ、さらに専門性の向上をはかりながら、同僚と連携・協働し、校内に広めていくことができる。	・校務の情報化の推進に積極的に参画するとともに、後進に適切な助言を与えながら育成することができる。
	⑧社会の変化へ の対応	・新たな学びや教育課題に対して、積極的に挑戦し試行錯誤しながら粘り強く取り組む意欲や探究心を有している。	・新たな学びや教育課題に対して、適切な対応の仕方を具体的に考え取り組むことができる。	・新たな学びや教育課題に対して、長期的な見通しをもって組織的に取り組むことができる。	・新たな学びや教育課題に対して、より幅広い視点に立って自分自身をさらに向上させていくことができる。
4 学校組織の一員 として考え行動 する意欲・能力	⑨学校組織 マネジメント ・学校教育の社会的・制度的・経営的理解に必要な基礎理論・知識を習得している。	・学校教育目標に沿った自己目標を立て、その達成に向けて取り組むことができる。	・組織の一員としての役割を理解し、学校の課題に対応することができる。	・スクールリーダーとしての自覚や責任を持つとともに、企画力や調整力を発揮して教育活動を円滑に進めることができる。	・学校教育目標の達成を目指し、学校の運営・指導体制構築に積極的に参画することができる。
	⑩他者との連携・ 協働	・集団で活動する際、自己を成長させようとする意欲や態度を有している。	・他の教職員の意見を活かしながら、自らの役割に応じて行動することができる。	・他の教職員の役割分担や業務の進捗状況を把握・調整しながら、相互に支えあう体制づくりができる。	・職場の同僚性が発揮できるような雰囲気づくりをするともに、後進を育成する視点を持ちながら組織を動かしていくことができる。
5 よりよい社会をつ くるための意欲・ 能力	⑪地域資源の活 用と地域貢献 ・学校教育活動を通して、地域社会に貢献することについて、自分なりの考えや意欲を有している。	・子どもと地域社会をつなごうとする意欲を持ち、地域と連携した学校教育活動に計画に基づいて実践することができる。	・学校外の様々な地域資源や機会を活用し、地域と連携した学校教育活動を効果的に実践することができる。	・地域にある他の学校および幼児教育・保育施設や行政との連携・協働について、円滑な接続を意識しながら企画力や調整力を発揮して、主体的・組織的に実践することができる。	
	⑫合意形成に向 けた議論の調 整・促進	・子ども同士の話し合いの場面において、適切に働きかける力を有している。	・子ども同士が協働し、探究していく活動を円滑に実践することができる。	・現実の社会や地域との関わりを意識しながら、子ども同士が議論をしたり、合意形成を図ったりするよう促すことができる。	・地域課題解決型学習などを企画することができ、魅力ある地域づくりに向けた議論を効果的に調整・促進することができる。

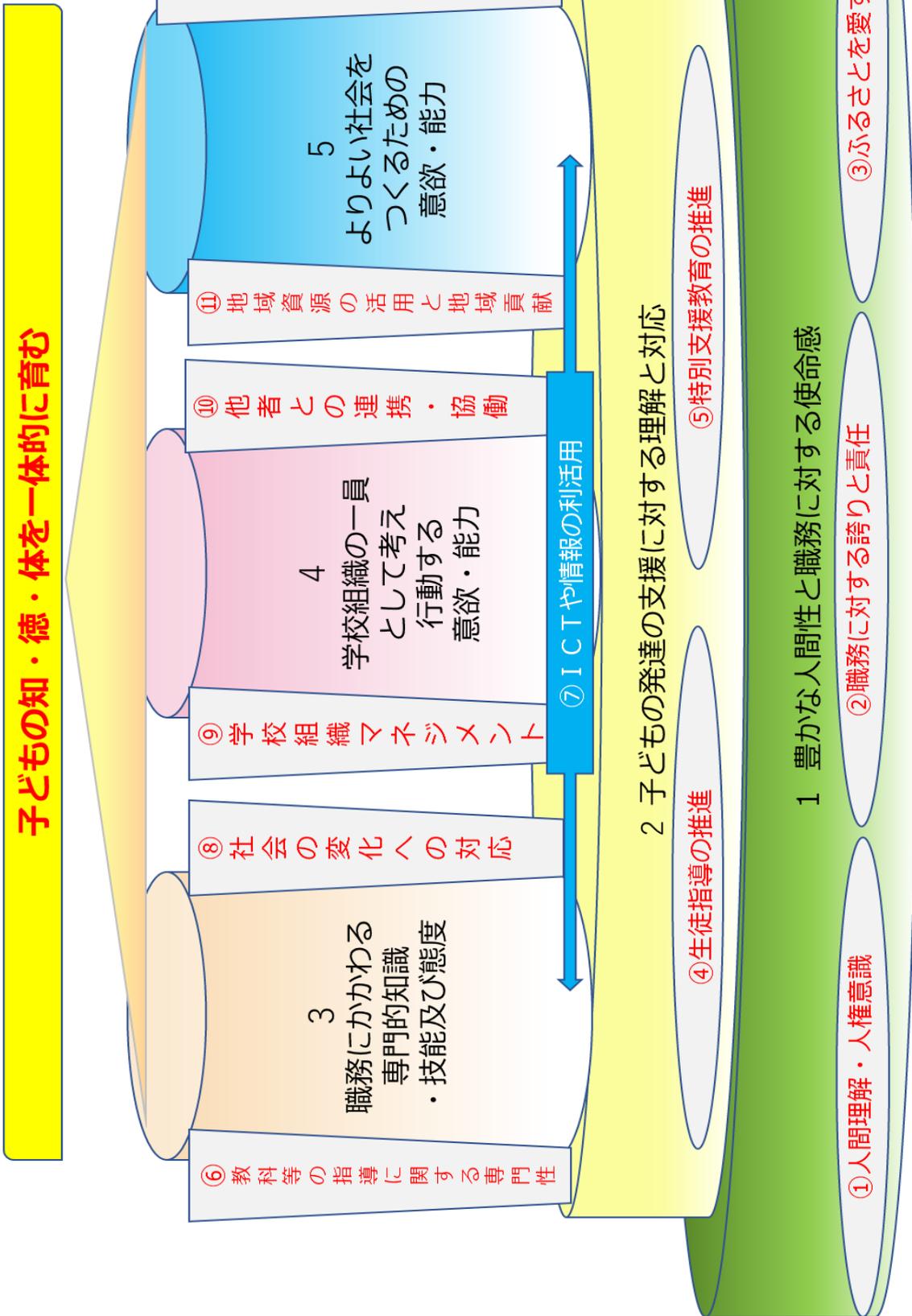
*1 この指標において「子ども」とは幼児・児童・生徒のことである。

*2 「採用までに身に付けておいて欲しいこと」は、採用時における資質能力の目安として示した。

*3 「充実・円熟期」の「前期」と「後期」の境目は概ね25年目を目安とするが、個々の教員の実態に応じて柔軟に運用してよいものとする。

*4 指標⑦「ICTや情報の利活用」について、求められる資質能力と実態差がある場合には、技能に応じたキャリアステージを起点としつつ、可能な限り早期に自分のキャリアステージの資質能力を身に付けていくこととする。

島根県 教諭等に求められる資質能力のイメージ



島根県 教諭等に求められる資質能力のイメージ

採用前

新規採用された段階。教職課程認定を受けた大学等、養成段階での学修等を通して、教育職員として勤めるための素養や基礎的・基本的な知識及び技能を身に付けていることが必要。

自立・向上期（1～5年目）

新規採用時からおよそ5年目までの5年間の期間にあたり、教育職員として授業や学級経営等の実践的指導力を身に付けて自立し、向上心を持って成長していく基盤を固める期

探究・発展期（6～15年目）

経験6年目から15年目までの10年間の期間にあたり、教育職員として意欲的に教育活動を実践し、得意分野を開発・探究していくなどにより専門的な知識及び技能の充実を図る期

充実・円熟期【前期】（16～概ね25年目）

経験16年目から概ね25年目までの期間にあたる。教育職員として様々な教育実践を重ねることで教科等の専門的知識及び技能を高めるとともに、主任やミドルリーダーとしての自覚や責任を持って教育活動を円滑に進める資質能力を高めていく期

充実・円熟期【後期】（概ね26年目以降）

概ね経験26年目以降の期間であり、学校運営に積極的に参画し、後進にも適切な助言を与えるなど人材育成を図っていく期

キャリアステージ

教諭等に求められる資質能力

5 よりよい社会をつくるための意欲・能力

- ⑪ 地域資源の活用と地域貢献
- ⑫ 合意形成に向けた議論の調整・促進

4 学校組織の一員として考え行動する意欲・能力

- ⑨ 学校組織マネジメント
- ⑩ 他者との連携・協働

3 職務にかかわる専門的知識・技能及び態度

- ⑥ 教科等の指導に関する専門性
- ⑦ ICTや情報の利活用※
- ⑧ 社会の変化への対応

2 子どもの発達の支援に対する理解と対応

- ④ 生徒指導の推進
- ⑤ 特別支援教育の推進

1 豊かな人間性と職務に対する使命感

- ① 人間理解・人権意識
- ② 職務に対する誇りと責任
- ③ ふるさとを愛する心

子どもの知・徳・体を一体的に育む

※「⑦ICTや情報の利活用」により、他の取組がより効果的に行われる。

2 管理職等

(1) 管理職等に求められる資質能力

<p>1 高い教育理念と広い識見</p> <p>① 人間理解・人権意識</p> <p>② 職務に対する誇りと責任</p> <p>③ 学び続ける意欲</p> <p>2 学校経営</p> <p>④ 学校経営ビジョン</p> <p>⑤ リーダーシップ</p> <p>3 学校管理・運営</p> <p>⑥ 服務規律の確保・危機管理</p> <p>⑦ 事務管理</p> <p>4 人材育成</p> <p>⑧ 指導育成</p> <p>⑨ 適正な評価</p> <p>5 外部との連携・折衝</p> <p>⑩ 保護者・地域・異校種との連携・協働</p> <p>⑪ 学校の説明責任・情報発信</p>
--

※主幹教諭については、上記の資質能力のうち3項目（⑥、⑦、⑨）は職務に該当しないため、育成指標を記載していない。また、上記の資質能力のうち2項目（⑤、⑩）については、高等学校（普通科）に配置された主幹教諭に求められる役割を別途記載している。

【参考】国の指針改正～校長の指標～

文部科学省「公立学校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標の策定に関する指針改正」（令和4年8月31日改正）において、校長に求められる資質能力が以下のとおり明確化。

(1) 校長に求められる基本的な役割

- ・学校経営方針の提示
- ・組織づくり
- ・学校外とのコミュニケーション

(2) 校長に求められる資質能力

- ・教育者としての資質
- ・的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力
- ・アセスメント能力（様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有する能力）
- ・ファシリテーション能力（学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化する能力）

(2) 管理職等の育成指標

職		主幹教諭	副校長・教頭	校長
資質能力				
1 高い教育理念と広い識見	①人間理解・人権意識	・子どもの実態やその背景の理解に努めるとともに、管理職等としての高い人権意識と特別支援教育への深い理解をもとに、一人一人の人権が大切にされる教育現場の実現に取り組むことができる。 *1		
	②職務に対する誇りと責任	・管理職等として必要な確固たる倫理観を持つとともに、教育に対する県民の期待を理解し、組織の責任者としてその職責や義務を自覚して職務に取り組むことができる。 ・関係法の理念を十分理解し、教育職員等による児童生徒性暴力等を断固として許さず、子どもの尊厳を保持し、安全・安心な学校環境を整えることができる。		
	③学び続ける意欲	・国や県、市町村の教育施策等を理解するとともに、常に教育に関わる情報、社会情勢、地域の実態等に関心を持ち、積極的かつ謙虚な姿勢で研究と修養に努めることができる。		
2 学校経営	④学校経営ビジョン	・校長が示す学校経営ビジョンの実現を目指し、副校長・教頭を補佐しながら、創意工夫を活かして実践することができる。	・校長が示す学校経営ビジョンを分かりやすく教職員に伝え、教職員の共通理解のもと、組織をまとめ動かすことができる。	・長期的な視点に立ち、「魅力ある学校づくり」を目指した具体的な学校経営ビジョンを立てることができる。
	⑤リーダーシップ	・学校経営ビジョンの実現に向けて、教科・分掌の垣根を越えて、管理職とともに自らがリーダーとして教育活動を推進することで、組織を活性化させることができる。 ・ 【高等学校】 *2 グランドデザインに基づく魅力化のPDCAサイクルをコンソーシアム等の協働体制を活かして構築するプロセスを学ぶ合うことで知見を共有し、取組を推進することができる。	・学校経営ビジョンの実現に向けて、教職員の能力、個性が発揮されるよう、組織の主任等に適切に指示を出し、組織を活性化させることができる。 ・生活実態や学習等の状況を的確に把握・分析するとともに、関係者等の意見を集約し、解決策の実現に向けて校長を補佐することができる。	・学校経営ビジョンや課題に応じて、校内組織の再編成や適正な人事配置を行い、組織を活性化させることができる。 ・生活実態や学習等の状況を的確に把握・分析し、実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントを推進しながら解決策の実現に向けて体制づくりをすることができる。
3 学校管理・運営	⑥服務規律の確保・危機管理	—	・校長の指導助言のもと、教職員の服務規律を確保することができる。 ・服務規律に関する校内研修の実施にあたっては、関係法令や最新の事例などの新しい知見を取り入れながら、説得力のある内容を提供することができる。 ・学校事故への対応を予め想定し、備えるとともに、緊急時には組織的に対処することができるよう校長を補佐することができる。	・関係法令や最新の事例などを踏まえながら、教職員の服務規律を確保することができる。 ・日頃から教職員一人一人との対話を重ねながら個々の状況を把握し、適切な指導助言を行うことができる。 ・学校事故への対応を予め想定し、備えるとともに、緊急時には学校の責任者として組織的に対処することができるよう、すみやかに適切な判断を下すことができる。
	⑦事務管理	—	・教育活動の実施を適切に管理するとともに、予算執行、施設設備維持について、事務職員と連携して適切に処理することができる。	・教育活動の実施、予算執行、施設設備維持について、適切に管理することができる。
4 人材育成	⑧指導育成	・学校課題や教員のニーズに応じた校内研修を積極的に推進してOJTの気運を高めながら人材育成に努めることができる。 ・人材育成の重要性を理解し、教職員に対してキャリアステージに応じた指導助言をすることができる。	・校長が示す育成方針のもと、必要な研修の機会を与えたり、校内での研修を効果的に進めたりすることができる。 ・中堅等場の場を利用しながら、校内で指導的な役割を任せするなどミドルリーダーとしての資質を育成する環境を整えることができる。	・育成指標のキャリアステージに基づいて教職員一人一人の育成方針を策定しつつ、対話をしながら適切な研修の受講を奨め、指導育成を行うことができる。 ・教職員個々の適性を見きわめながら、将来の管理職として相応しい人材を育成することができる。
	⑨適正な評価	—	・教職員一人一人を総合評価制度等の観点を踏まえて評価し、面接や他の機会を捉えて課題を具体的に認識させることができる。	・教職員一人一人を総合評価制度等の観点を踏まえて評価し、面接や他の機会を捉えて課題を認識させ、目指す方向を的確に示すことができる。
5 外部との連携・折衝	⑩保護者・地域・異校種との連携・協働	・保護者や地域社会と積極的に交わり、その思いや願いを的確に把握し、管理職と共有しながら、「開かれた学校づくり」を推進することができる。 ・ 【高等学校】 地域資源(県内大学/地元企業/住民等)を校内に積極的に取り込み、地域協働の推進役として、高大連携を意識した取組を学校の実情に応じて行うことができる。	・保護者や地域社会と積極的に交わり、その思いや願いを的確に把握し、校長に報告するとともに、学校運営に活かすことができる。 ・幼保小の連携を含め、学校段階間の系統性や円滑な接続を意識した教育活動を展開するため、組織の主任等に適切に指示を出したり、調整したりすることができる。	・保護者や地域社会と積極的に交わり、その思いや願いを捉え、学校経営に活かすことで魅力ある地域づくりに資することができる。 ・幼保小の連携を含め、学校段階間の系統性や円滑な接続を意識した教育活動を展開することができる。
	⑪学校の説明責任・情報発信	・学校評価において、保護者や地域からの意見を積極的に受け入れ改善に努めるとともに、教育活動の成果や課題を校外と共有し、今後の活動に活かすことができる。	・学校評価において、保護者や地域からの意見を積極的に受け入れ改善に努めるとともに、教育活動の成果や課題を校外に向けて具体的なかつ詳細に説明することができる。	・学校評価において、保護者や地域からの意見を積極的に受け入れ改善に努めるとともに、学校経営ビジョンや教育活動の成果や課題を校外に向けて明確に発信することができる。

*1 この指標において「子ども」とは幼児・児童・生徒のことである。

*2 高等学校に配置された主幹教諭のための指標である。

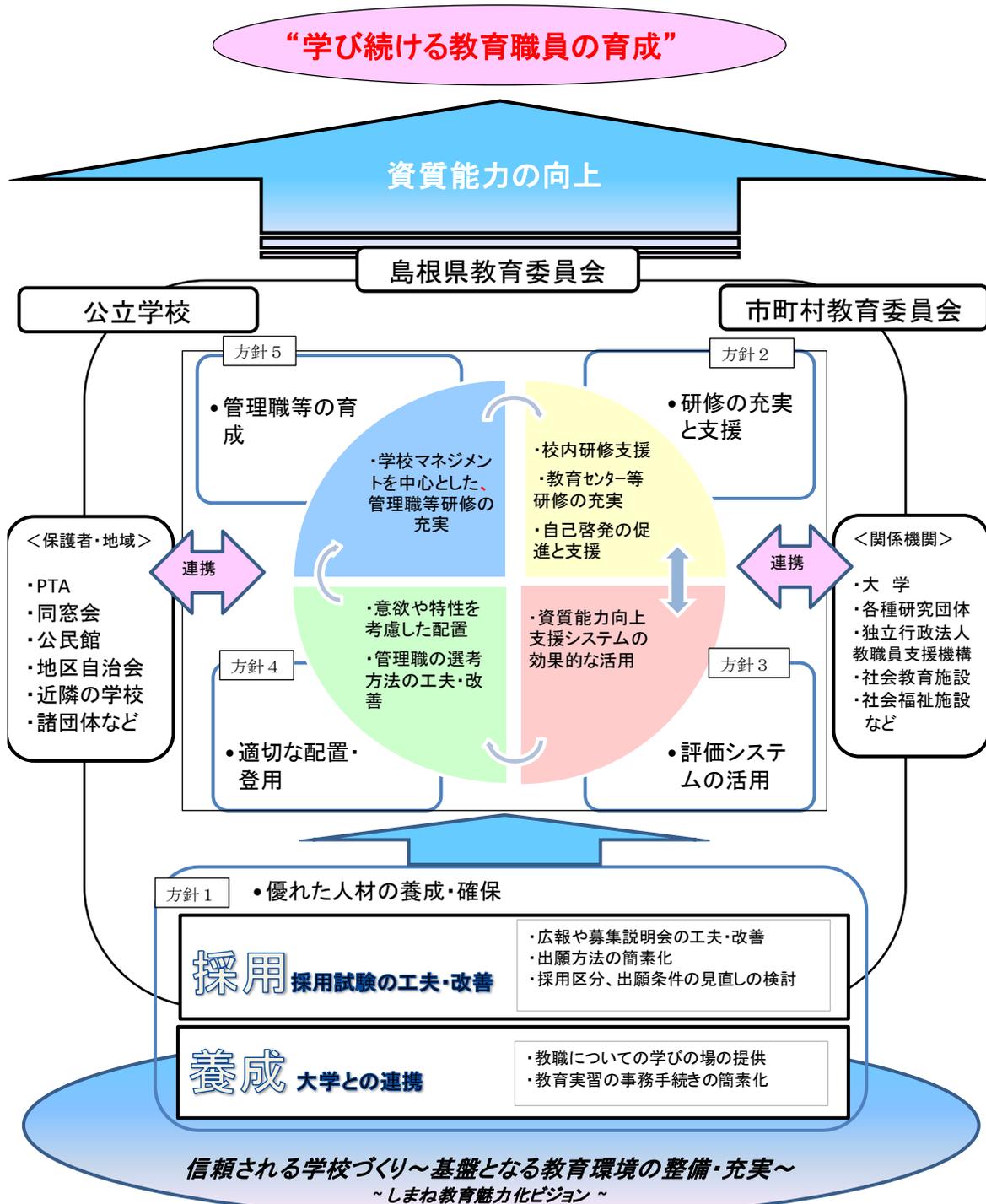
Ⅲ 人材育成基本方針

人材育成のコンセプト（基本概念）を“学び続ける教育職員の育成”とし、次の5つの基本方針を設定。

人材育成の基本概念「学び続ける教育職員の育成」

【人材育成基本方針】

方針1	優れた人材の養成・確保	方針2	研修の充実と支援
方針3	評価システムの活用	方針4	適切な配置・登用
方針5	管理職等の育成		



IV 基本方針に関する取組について

方針1 優れた人材の養成・確保

島根県の教育職員として求められる基本的な資質能力を備え、学び続けようとする人材の養成と確保を図ります。

(1) 大学との連携

教職課程のある大学と連携し、教員志望者の養成を図ります。

【主な取組】

- ・大学と連携しながら、島根県の教職への理解を深め、その魅力が伝わり、教育への意欲が高まるような学びの場を提供する。
- ・本県の求める教師像などについて、情報の共有を図る。
- ・教育実習の事務手続きの簡素化を図る。

(2) 教育職員採用試験の工夫・改善

島根を愛し、島根の教育に対して情熱を持った人材の確保・採用を図ります。

【主な取組】

- ・教育職員採用に関する広報や募集説明会等を工夫・改善し、受験者の確保を図る。
- ・試験日程や出願方法等を工夫・改善し、受験者の負担軽減を図る。
- ・広く人材を募集するため、出願資格や区分等の見直しを検討する。

方針2 研修の充実と支援

教育職員は、OJT^①やOff-JT^②などにより、絶えず研修に努める必要があり、自主的に学び続ける力が求められます。

(1) 校内研修の充実と支援

学び続ける教育職員の育成が日常的に行われているところは職場です。各学校で計画的に実施されている研修会だけでなく、管理職等の指導・助言や同僚との協働、先輩からのアドバイスなどもよい研修(OJT)となっていることから、校内研修の更なる充実を支援します。

【主な取組】

- ・学校の求めに応じて、教育センター等の指導主事による訪問指導や情報提供等の支援により、校内研修の充実を図る。
- ・互いを高め合うような議論や協働によって教育活動の活性化や組織化がなされるよう、教育職員に対して学校マネジメントの意識化を図る。
- ・管理職等の人材育成に対する意識や理解、授業観察力等の向上を図る。

(2) 教育センター等の研修の充実

教育センター等で実施する研修(Off-JT)について、効果的・実践的で受講者の主体性や意欲を喚起するものとなるよう、教育職員等の研修内容や方法の工夫・改善を行います。

【主な取組】

- ・法定研修を中心に、ICT活用等の今日的な課題や社会のニーズを踏まえた研修や教科等の専門的な研修の質的向上を図る。
- ・校内研修の充実や授業改善等に関する新しい研修を実施する。
- ・効果的なオンライン活用等を通して、受講者の負担軽減を図る。
- ・管理職等及びミドルリーダー等の研修において、学校マネジメント力の強化を図る。
- ・教育施策の一層の推進のため、指導主事等研修の充実を図る。

①OJT：On the Job Training の略。職場における日々の実践の中で個々の資質向上を図ること。

②Off-JT：Off the Job Training の略。職場外研修のこと。

(3) 自己啓発の促進と支援

職務について自己啓発に努めることは、能力の開発や向上にとって重要なことであるとともに、学び続ける教育職員のあるべき姿であることから、その環境づくり等に取り組みます。

【主な取組】

- ・意欲のある教育職員を支援するため、自主研究組織の活性化を図る。
- ・自己啓発を促すような職場環境の整備を推進する。
- ・様々な機会を捉えて研修会等の情報提供を行い、自己啓発を支援する。

方針3 評価システムの活用

教育職員の評価システムは、「資質能力向上支援システム」及び「勤務評価」で構成しています。また、この評価システムは教育職員の資質能力の向上や職務に対する意欲の向上、学校組織の活性化、自己啓発の促進などの支援策であり、活力ある学校づくりをねらいとしています。評価システムの更なる周知と理解に努め、各学校における有効な活用を図ります。

【主な取組】

- ・初任者研修や経験者研修、管理職研修等において、評価システムの基本的な考え方や概要の周知を図る。
- ・「資質能力向上支援システム」が、自己啓発の促進や自己課題の解決へとつながっていく効果あるものとなるよう、また、「勤務評価」が公正かつ適正で客観性のあるものとなるよう、評価者研修（管理職研修）の充実を図る。

方針4 適切な配置・登用

人事異動によりいろいろな職場や仕事を体験することは、視野を広げ資質能力を向上させるよい機会となります。教育職員の人材育成の観点を踏まえ、適切な配置や登用を工夫します。

【主な取組】

- ・多様な地域や異なる規模の学校で多くの経験を重ね、人的交流をすることで、教育活動の質や教員の資質能力、組織力の向上を図る。
- ・教育職員の意欲や特性と学校の実態を考慮した配置になるよう努める。
- ・管理職の採用・昇任候補者選考試験について、受験条件や試験方法等を工夫・改善し、適任者の登用を図る。

方針5 管理職等の育成

主幹教諭を含めた管理職等も学び続ける教育職員でなければなりません。管理職等が学校マネジメント力を発揮することで、校内における人材育成も円滑に行われることとなります。

【主な取組】

- ・管理職に昇任する前の段階から昇任後も含め、学校マネジメントを中心とした研修プログラムを策定し、学校マネジメント力を身に付けた管理職等の育成を図る。

V おわりに

島根県教育委員会では、この基本方針に基づき、養成、採用、研修、評価、人事配置などを活用して体系的な人材育成を進めていきますが、具体的な取組については、引き続き見直しをしながら、必要に応じて新たな取組も行っていきます。

最後に、この基本方針の中で示された育成指標は、決して業務上のノルマや評価のモノサシを示したものではありません。島根県の教育職員が伸びてほしい方向性を示すもの、あるいはそのための研修の目安となるものとして定めています。本書が、たゆまぬ努力を続け前進しようとする教育職員を励まし、背中を押す存在となることを願っています。