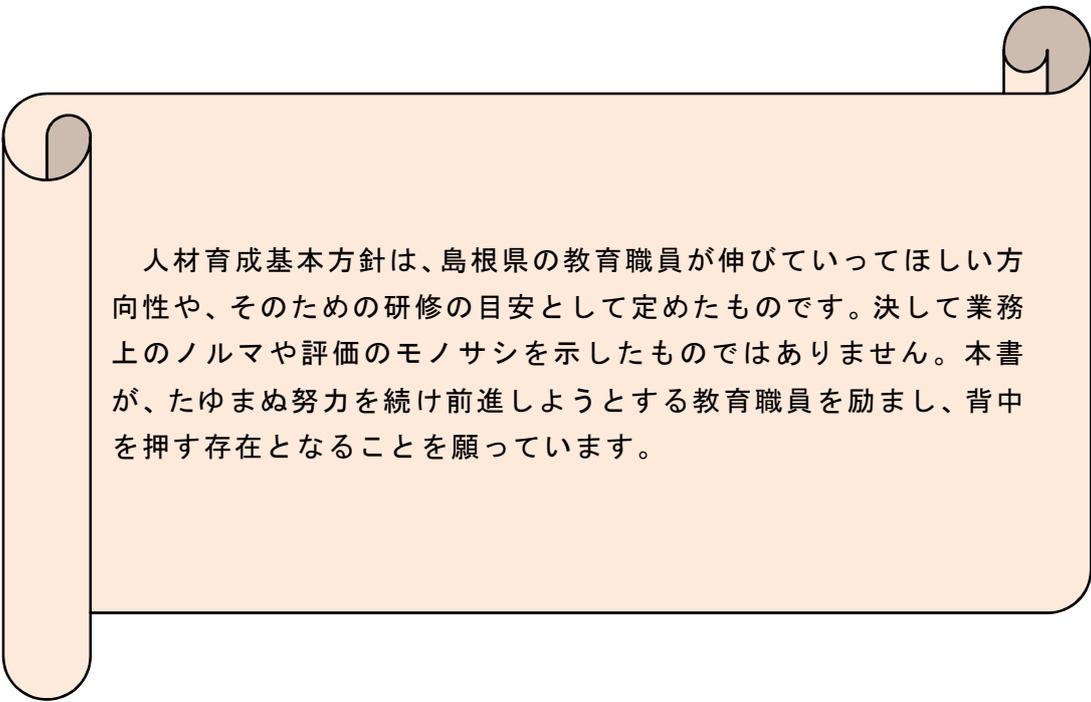


島根県公立学校教育職員 人材育成基本方針

～学び続ける教育職員を目指して～

平成30年2月

島根県教育委員会



人材育成基本方針は、島根県の教育職員が伸びて行ってほしい方向性や、そのための研修の目安として定めたものです。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。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。

目 次

I	はじめに	1
II	島根県公立学校教育職員の育成指標	2
	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	
	採用時	
	自立・向上期	
	探究・発展期	
	充実・円熟期	
	2 管理職	
	(1) 管理職に求められる資質能力	
	3 育成指標	
	(1) 教諭等の育成指標	
	(2) 管理職の育成指標	
III	人材育成基本方針	6
IV	基本方針に関する取組について	7
	方針1 優れた人材の確保	
	(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 適切な配置・登用	
	方針5 管理職の育成	
V	おわりに	10

※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、助教諭、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、主幹教諭、教諭、助教諭、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多様化・複雑化する状況では、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、これからの学校が、子どもの学びと成長の場であるとともに、地域コミュニティの拠点として、地域の将来の担い手育成の役割を果たしていくことが求められている中、地域社会と連携・協働する力、地域課題解決に資する教育活動を展開していく力が求められます。

2 島根県の教育職員を取り巻く現状

教育職員の年齢構成は、特に小・中学校では、50代が一番多く30代、20代が少なくなっています。この経験豊富な50代の層が退職する数年後には、中堅層が少なく若手がやや多いといった年齢構成になると予想しています。教えを請うことが多い経験の浅い若手よりも、それを指導するミドルリーダーとしての経験を有する者が少ないという状況になるのです。すなわち、優秀な教育職員の採用や若手を指導できる力量を持った中堅層の育成が重要な課題となっています。

3 島根県教育職員育成指標の策定

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と、キャリアステージごとに育成すべき姿を見直すこととしました。本書では育成指標という形で示しています。これまでの人材育成基本方針で示してきた資質能力に、新たに「学校組織の一員として考え行動する意欲・能力」、「よりよい社会をつくるための意欲・能力」を加えるとともに、4つのキャリアステージを設けて、採用段階から系統的かつ一貫性のある人材育成ができるようにしています。後半のキャリアステージでは、学校組織をまとめ後進を指導するミドルリーダーとしての役割を求めたものとしています。

4 学び続ける教育職員の育成を目指して

島根県教育委員会は、「島根の子どもたちに身に付けてもらいたい力」を、「変化の激しい社会の中で生き抜いていく力、言い換えれば、主体的に課題を見つけ、様々な他者と協働しながら、定まった答えのない課題にも粘り強く向かっていく力」と示しています。変化の激しい社会を生き抜いていく人材を育成していくためには、教育職員自身が時代や社会、環境の変化を的確につかみ取り、その時々状況に応じた適切な学びを提供していくことが求められます。そのためには、常に探究心や学び続ける意欲を持つことがきわめて大切なのです。表紙にある「学び続ける教育職員を目指して」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
 - ・ 人間理解・人権意識
 - ・ 職務に対する誇りと責任
 - ・ 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
 - ・ 子ども理解・子ども支援
 - ・ 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
 - ・ 教科等の指導に関する専門性
 - ・ 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
 - ・ 学校組織マネジメント
 - ・ 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
 - ・ 地域資源の活用と地域貢献
 - ・ 合意形成に向けた議論の調整・促進

(2) 教諭等のキャリアステージ

【採用時】

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である。

【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（6～10年目）】

およそ6年目から10年目までの5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とする。

【充実・円熟期（11年目以降）】

経験11年目以降の期間にあたる。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を持って学校経営に積極的に参画していける資質能力を高めていく期とする。

2 管理職

(1) 管理職に求められる資質能力

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

～参考：国における状況～

平成 27 年の中央教育審議会答申「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～」では、これからの時代の教員に求められる資質能力を、次の 3 点にまとめて示している。

- ・ これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自立的に学ぶ姿勢を持ち、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のできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に構造化する力
- ・ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量
- ・ 「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力

3 育成指標

(1) 教諭等の育成指標

資質能力	キャリアステージ		採用時	自立・向上期 (1～5年目)	探究・発展期 (6～10年目)	充実・円熟期 (11年目以降)
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、学び続ける意欲を有している。				
	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	④子ども理解・子ども支援	・発達段階を踏まえた子ども理解・子ども支援、キャリア発達に必要な基礎理論・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、キャリア発達を理解し、学級等の集団づくりを進めることができる。	・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、より適切な対応方法を身に付け、学年等の集団づくりを進めることができる。	・子どもに関わる様々な問題やキャリア発達への対応力や異校種等を含めた連携体制をつくることができる。	
	⑤特別支援教育の推進	・特別な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。	・特別な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。	・特別支援教育について理解を進め、ユニバーサルデザインの視点を取り入れた授業を行うことができる。	・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。	
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。	・教科等の専門的知識及び技能の習得に努めるとともに、教科等を相互に関連させながら意欲的に教育実践に取り組むことができる。	・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。	
	⑦社会の変化への対応	・新たな学びや教育課題に対して、積極的に挑み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、適切な対応の仕方を提案し、協働して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。	
4 学校組織の一員として考え行動する意欲・能力	⑧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。	・主任等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。	
	⑨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。	・経験豊かな職員からの助言を受け入れ、自らの役割に応じて行動することができる。	・経験豊かな職員から多くのことを学ぶとともに、同僚と連携・協働することができる。	・他の職員の役割分担や業務の進捗状況を把握・調整し、適切な助言をしながら、後進を育成することができる。	
5 よりよい社会をつくるための意欲・能力	⑩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を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や行政との連携・協働について、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。	
	⑪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。	

* 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) 管理職の育成指標

資質能力		副校長・教頭	校長
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。	
	②職務に対する誇りと責任	・管理職として必要な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。	
	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学校経営ビジョンの構築	・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、教職員の能力、適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。 ・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。 ・状況を的確に把握・分析し、関係者等の意見を踏まえつつ、解決策の実現に向けて行動することができる。
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。 ・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。	・教職員の服務規律を確保することができる。 ・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	・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。	・教職員一人一人の育成方針を策定し、長期的な視点に立って、指導育成を行うことができる。
	⑨適正な評価	・教職員一人一人を適正に評価し、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。	・教職員一人一人を適正に評価し、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、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。 ・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。 ・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に向けて具体的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。

* 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。

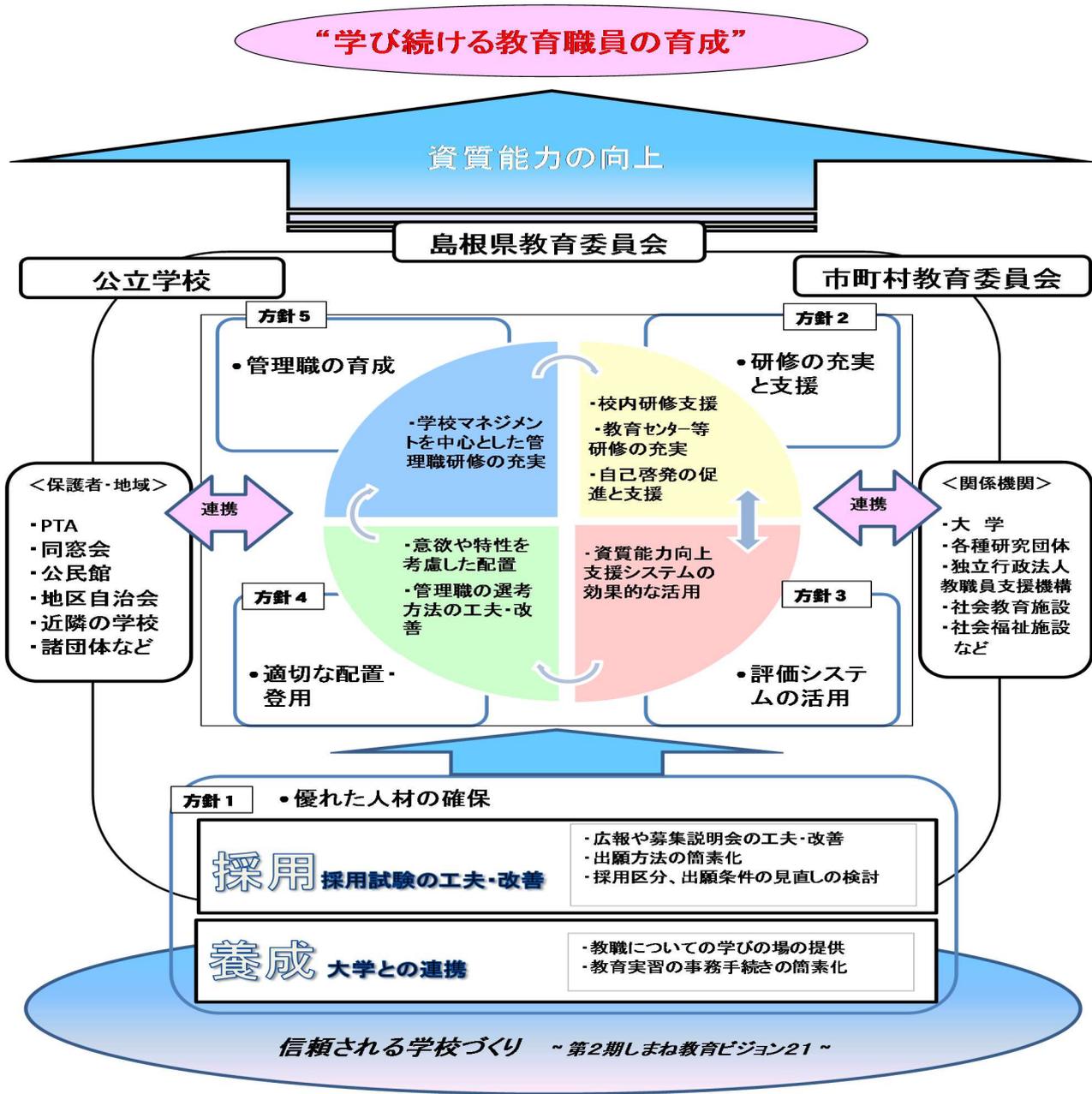
Ⅲ 人材育成基本方針

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つの基本方針を設けました。

人材育成のコンセプト：“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、O J T^①やO f f - J T^②などにより、絶えず研修に努めなければならず、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（O J T）となっています。

【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って、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。

①O J T : 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。

②O f f - J T : Off the Job Training の略。職場外研修のこと。

(2) 教育センター等の研修の充実

教育センター等で実施される研修（O f f – J T）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】

- ・法定研修を中心とし、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研究の改善に関する新しい研修を実施する。
- ・管理職や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。

(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。

【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、自己課題に気づき、自己啓発が促進され、そして課題解決へとつながっていくような効果的なものとなるよう、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経験することは、視野を拓き資質能力を向上させるよい機会となります。

【主な取組】

- ・いろいろな地域や異なる規模等の学校で多くの経験を重ね、人的交流をすることで、教育活動の質や教育職員の資質能力、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を工夫・改善し、適任者の登用を図る。

方針5 管理職の育成

管理職も学び続ける教育職員でなければならず、その管理職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系統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。

この人材育成基本方針が島根の子どもたちのために日々の教育活動の実践に取り組む皆さんの一助になることを望んでいます。