

島根県公立学校教員 人材育成基本方針

平成 27 年 2 月

島根県教育委員会

目 次

I	はじめに	1
1	趣旨	
2	本県の現状と課題	
II	求められる資質能力	2
1	教員に求められる資質能力	
2	職層（キャリアステージ）に応じて求める姿や育成する資質能力	
	（1）[自立・向上期]	
	（2）[充実期]	
	（3）[発展期]	
	（4）[主幹教諭]	
	（5）[管理職]	
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	終わりに	9

I はじめに

1 趣旨

平成 26 年 7 月、島根県教育委員会は、学校・家庭・地域・行政が連携し県民が一体となって本県教育を進めていくため、本県教育の基本理念や施策の方向性を示した「第 2 期しまね教育ビジョン 21」を策定しました。その中で、島根の教育目標を達成するための基盤「信頼される学校づくり」における今後の方向性の一つに“学び続ける教員の育成”を掲げ、教員採用方針・教員育成方針を策定し、系統的な人材育成を実施するとしています。また、もう一つの方向性として“学校マネジメント^①の確立”があります。これは管理職の意識改革や実践的なマネジメント研修の強化を図るものであり、これも学び続ける教員の育成の延長線上にあるものです。

このことを受け、市町村教育委員会や関係団体と連携しながら、教員の養成や採用、研修、昇任など系統的な人材育成を図るため、この度「島根県公立学校教員^②人材育成基本方針」を策定しました。

2 本県の現状と課題

島根県の人口は、昭和 30 年の 92.9 万人をピークにその後は減少をつづけ、平成 26 年 4 月末には 70 万人を割りました。当然のことながら児童生徒数も減少しており、学校の統廃合の動向や教員定数等にも影響していきます。現在の教員の年齢構成は、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、中堅教員が少なく若手教員がやや多いといった年齢構成になると予想しています。そのため、優秀な教員の採用や若い教員を指導できる力量を持った中堅教員の育成が重要な課題となっています。

また、これからの学校は、児童生徒や保護者、地域から信頼される学校づくりを進めるため、複雑化・多様化した教育課題に的確に対応し克服していかなければなりません。それには、保護者や地域と連携しながら、教職員^③一人一人の努力や高い対応力とともに、教職員が一体となった組織的な課題対応力が必要となります。教職員が今まで以上に組織を意識し、共通の目標に向かって協力・協働しながら学校経営に参画していくためには、管理職の意識改革や学校マネジメント力の向上を図る必要があります。

①学校マネジメント：学校の有している能力・資源を開発・活用し、学校に関与する人たちのニーズに適応させながら、学校教育目標を達成していく過程（活動）のこと。

② 教員：ここでは教育公務員特例法第二条第 2 項に定める教員、及び校長の総称として用いる。

③ 教職員：教員及び事務職員等の総称。

Ⅱ 求められる資質能力

教員に求められている基本的な資質能力を示し、その基本的な資質能力について、職層（キャリアステージ）ごとに求める姿や育てたい資質能力を明示することは、人材育成の各場面において重要なことです。

1 教員に求められる資質能力

「島根県教職員研修計画」において、島根県の教職員としての基本的な資質能力として、次のようなものを求めています。

島根県の教職員として求められる基本的な資質能力

1 豊かな人間性と職務に対する使命感

- ・ 人間理解、人権意識にかかわるもの
- ・ 教職に対する誇りと責任の自覚にかかわるもの
- ・ ふるさとを愛する心にかかわるもの

2 子どもの心身の発達と心の動きに対する理解と対応

- ・ 子ども理解にかかわるもの
- ・ 子どもをとりまく人との関係構築にかかわるもの

3 職務にかかわる専門的知識・技能及び態度

- ・ 教科等の指導にかかわるもの
- ・ 特別支援教育にかかわるもの
- ・ 社会の変化に適応する能力にかかわるもの

また、国においては、平成 24 年 8 月 28 日の中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質の総合的な向上方策について」の中で、これからの教員に求められる資質能力を次のように整理して示しています。

(i) 教職に対する責任感、探究力、教職全体を通じて自主的に学び続ける力

（使命感や責任感、教育的愛情）

(ii) 専門職としての高度な知識・技能

- ・ 教科や教職に対する高度な専門的知識

（グローバル化、情報化、特別支援教育その他新たな課題に対応できる知識・技能を含む）

- ・ 新たな学びを展開できる実践的指導力

（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等の育成のため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力）

- ・ 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力

(iii) 総合的な人間力

（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）

2 職層（キャリアステージ）に応じて求める姿や育成する資質能力

（１）【自立・向上期】 ～新規採用時から経験年数およそ６年目まで～

【求める姿】

- ①積極的に新しいことに挑み、先輩教員に相談したりアドバイスを受けていたりしながら、授業や学級経営等の基礎的な知識・技能や実践的指導力を身に付けていく。
- ②児童生徒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など、児童生徒理解に努めていく。
- ③児童生徒や同僚、保護者、地域との関わりを重ね、コミュニケーション能力等の豊かな人間性を身に付けていく。
- ④学校目標に沿った自己目標を立て、それを達成していく。

【資質能力】 向上心、児童生徒理解、コミュニケーション力、授業や学級経営等の実践的指導力など

（２）【充実期】 ～経験年数およそ７年目から１１年目まで～

【求める姿】

- ①意欲的に様々な教育活動を実践し、得意分野を開発・探究していく。
- ②児童生徒の心身の発達や心の動きに対する理解を深め、より適切な対応方法を身に付けていく。
- ③組織の一員としての役割を理解し、先輩教員から多くのことを学ぶとともに、後輩教員を支援したり同僚と協力したりしながら学校の課題に対応することで、その役割を果たしていく。

【資質能力】 探究心、専門的な知識・技能、同僚性など

（３）【発展期】 ～経験年数およそ１２年目以上～

【求める姿】

- ①様々な教育実践により、教科等の専門的知識・技能及び態度を高めていく。
- ②主任やミドルリーダーとしての自覚と責任を持つとともに、学校経営方針や学校教育目標等を理解し、企画力や調整力を発揮して教育活動を円滑に進めていく。
- ③豊富な経験から他の教員の役割分担や業務の進捗状況を把握・調整し、適切な助言や援助をしながら、後進を育成していく。

【資質能力】 高度な専門知識・技能、企画力、連絡・調整力、人材育成力など

(4) [主幹教諭]

【求める姿】

- ①教職員の意見を取りまとめ、それを参考にして管理職に意見を述べるとともに、教職員に対して、校長の学校経営方針を具体化したものを提示する。
- ②分掌間や学年間の意見を聴取しながら、横断的・総合的な調整を図り、学校としての方針や考え方としてまとめる。
- ③よき相談相手として教職員が抱えている職務上の悩みを把握し、適切な指導や助言を行うとともに、必要に応じて管理職に伝える。
- ④地域や関係諸機関との連携において、学校の窓口として連絡調整をする。
- ⑤校内研修を推進し、教職員へ適切な指導・助言を行い、人材育成に努める。

【資質能力】 企画力、連絡・調整力、連携・折衝力、人材育成力など

(5) [管理職] ー校長、副校長・教頭ー

【求める姿】

ー副校長・教頭ー

- ①学校経営方針に沿った学校教育目標を深く理解し、それを具体化して教職員に示し、それを実現するよう指導・助言する。
- ②教職員の自己目標設定に関わり、設定した目標の達成状況を把握しながら、適切に指導や助言、評価をして資質能力の向上を図る。
- ③地域や関係諸機関との連携において、学校の窓口として連絡調整をする。
- ④PDCAサイクル^④を確立させ、学校経営の実践力を身に付ける。

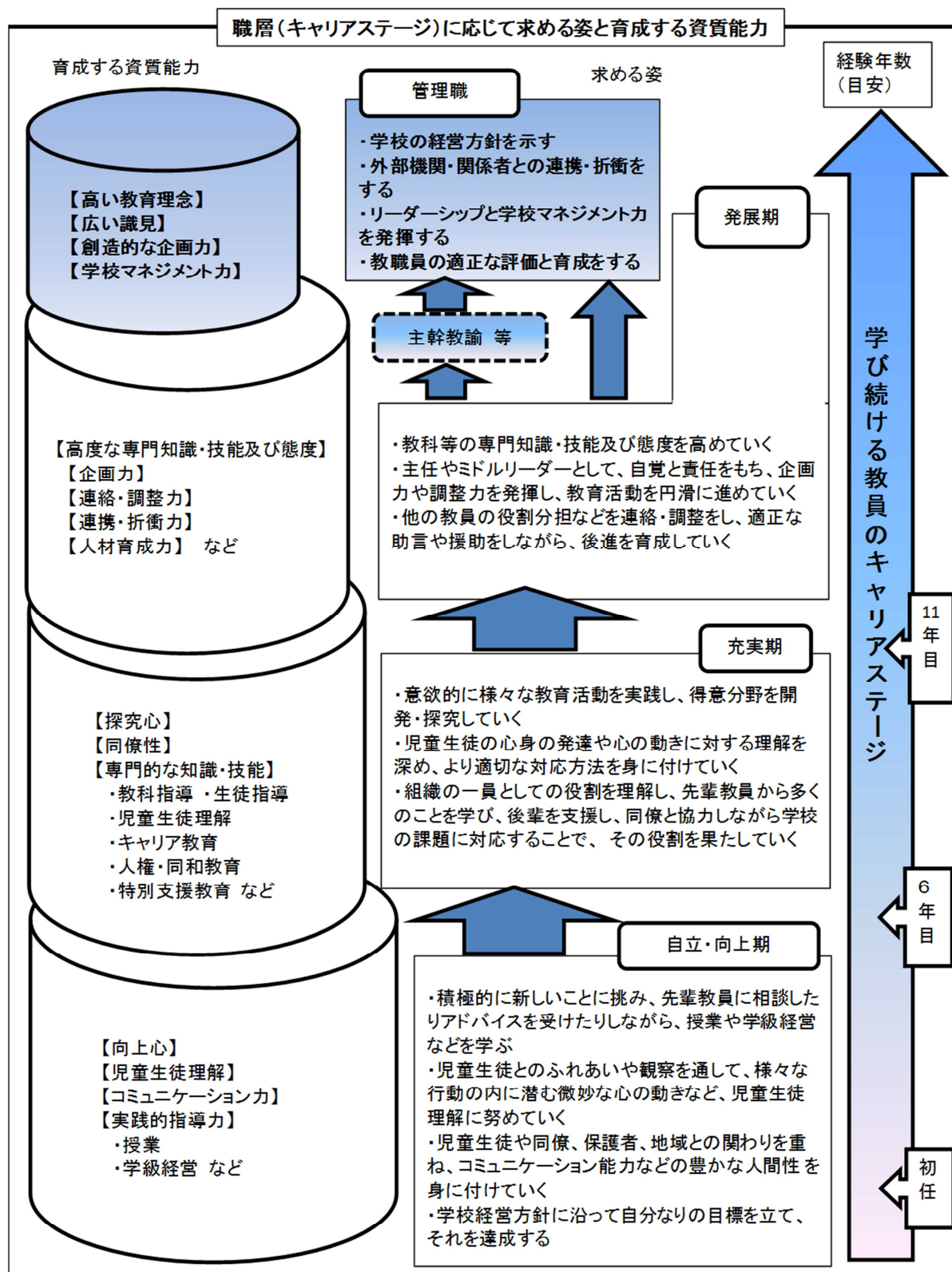
【求める姿】

ー校長ー

- ①学校や地域の実態・課題を把握し、その解決のための学校経営方針や学校教育目標を設定する。
- ②学校経営方針や学校教育目標を教職員に理解させ、保護者や地域に説明する。
- ③教職員の資質能力の向上を図る。
- ④組織的な教育活動を実現し、学校教育目標を達成する。
- ⑤教育活動を評価し、学校経営方針や学校教育目標の修正・改善につなげる。

【資質能力】 高い教育理念、広い識見、創造的な企画力、学校マネジメント力など

^④ PDCAサイクル：Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Action（改善）を繰り返し、継続的に業務を改善していく手法のこと。



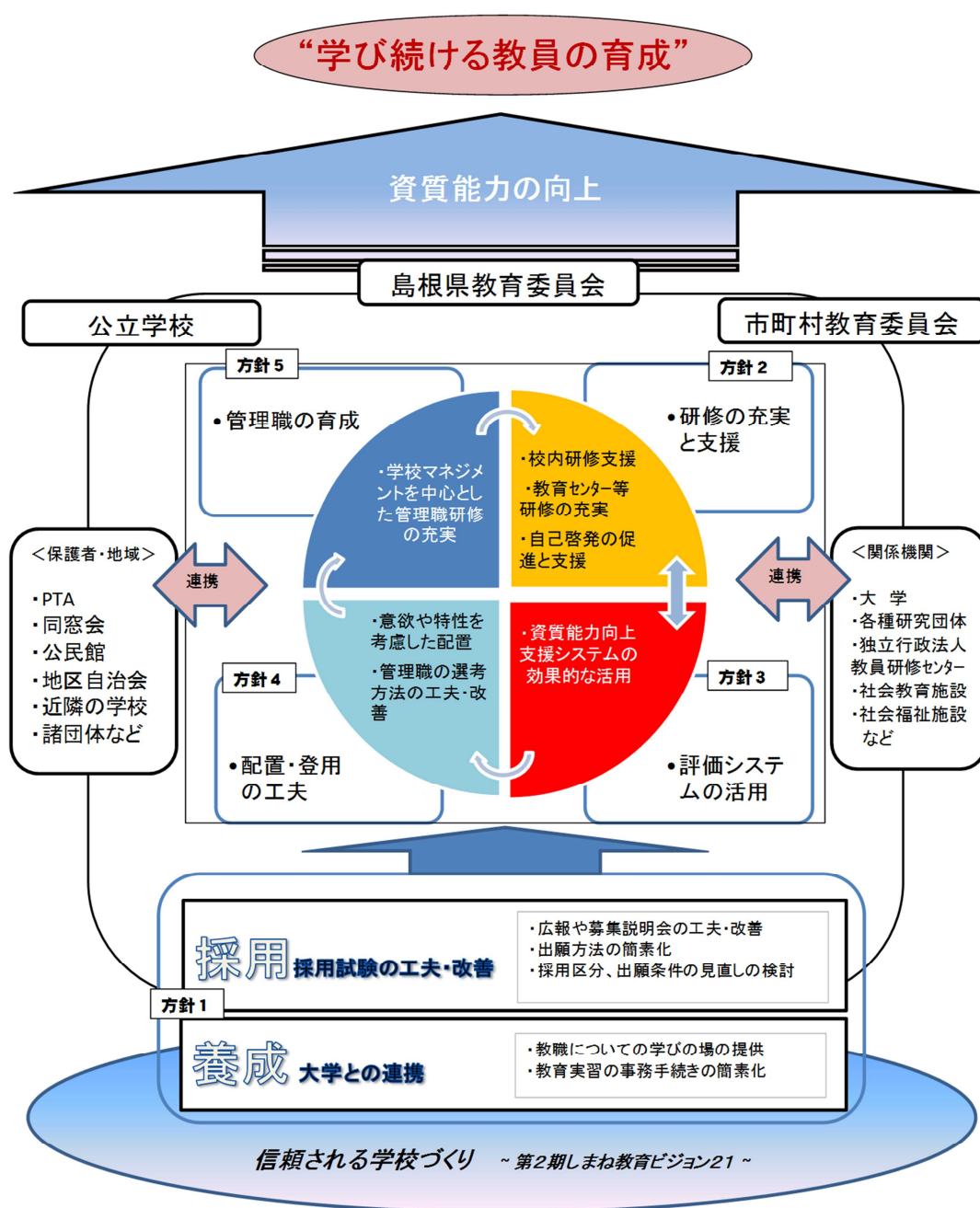
Ⅲ 人材育成基本方針

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

教員は、O J T^⑤やO f f - J T^⑥などにより、絶えず研修に努めなければならない、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。

^⑤ O 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。

^⑥ O f f - J T : Off the Job Training の略で、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、学び続ける教員のあるべき姿です。

【主な取組】

- ・意欲のある教員を支援するため、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、視野を拡げ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、教育活動の質や教員の資質能力、組織力の向上を図る。
- ・教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 管理職の育成

管理職も学び続ける教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 終わりに

この人材育成基本方針に基づいて、“学び続ける教員の育成”を進めていきますが、今後の急速な社会の変化や国の動向なども考慮する必要があります。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。