

## 校長及び教員の資質の向上に関する指標について

平成30年2月14日  
令和5年2月1日一部改訂  
青森県教育委員会

### I 背景・趣旨等

#### 1 背景

教員は、児童生徒（特別支援学校の幼児を含む。以下同じ。）の人格の完成を目指し、その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。児童生徒の成長を担う教員には、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、自らが児童生徒の道しるべとなるべく、常にその資質の向上を図り続けることが求められる。

また、グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教員自身も高度な専門職として新たな知識技能の修得に継続的に取り組んでいく必要が高まっているとともに、オンライン研修の拡大や研修の体系化の進展など、教員の研修を取り巻く環境も大きく変化してきた。

このような社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和の日本型学校教育を実現するこれからの本県の「新たな教師の学びの姿」は、「児童生徒一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たすとともに、児童生徒の主体的な学びを支援する伴走者となるよう、そのキャリアや経験に応じて、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ている姿」である。その姿を実現するためには、一人一人の教員の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教員同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要となる。

これらを踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築等のため、教育公務員特例法の一部を改正する法律が平成29年4月1日に施行され、校長及び教員の任命権者に校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「指標」という。）及びそれを踏まえた教員研修計画の策定等が義務付けられた。

そして、令和4年5月18日に公布された教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律では、「新たな教師の学びの姿」を実現するため、公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定が整備されるとともに、普通免許状及び特別免許状の更新制を発展的に解消する等の措置を講ずるものとされた。

以上のことから、県教育委員会では、教育公務員特例法第22条の5に基づく青森県教員等資質向上推進協議会の協議を経て、指標の内容等を再検討し、見直すこととした。

#### 「新たな教師の学びの姿」

- 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- 新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- 他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

※「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」令和3年11月 中央教育審議会

## 2 本県を取り巻く主な教育課題

本県の教員は、真摯に児童生徒に向き合い、粘り強くその指導に当たってきた。児童生徒を大切にしている態度や指導技術は、校内外の研修等を通じて継承されてきたところである。

このような中、公立の小学校、中学校及び高等学校においては46歳以上の教員が半数を超えていること、特に小学校及び中学校においては学校の小規模化が進んでいること等を考えると、これまでの教育実践の蓄積をスムーズに継承していくことが課題の一つと考えられる。

また、令和2年度から小学校、令和3年度から中学校、令和4年度から高等学校で全面実施（高等学校では段階的实施）された学習指導要領への対応とともに、いじめ防止対策をはじめとする児童生徒を守り支え安心して学ぶことができる教育環境づくり、健康長寿県を目指した児童生徒の健康づくり、インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育や持続可能な青森県づくりの担い手となる人財育成等の課題に対応していく必要がある。

## 3 本県のめざす教員像

- 教育者としての使命感や誇り、責任感をもち、教育活動に当たる教員
- 豊かな人間性や社会性をもち、多様な他者と関わることができる教員
- 学び続ける向上心をもち、常により良い実践を追い求める教員
- 児童生徒が生きていく未来社会を見据え、教育課題に挑戦し続ける教員
- 高度専門職としての高い知識や技能、指導力を身に付けている教員
- 家庭・地域社会との連携を図り、学校としての組織的対応ができる教員

## 4 指標策定の趣旨等

指標策定の趣旨は、校長及び教員（以下「教員等」という。）が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化することである。

教員等一人一人の成長の道筋は多様であることは言うまでもない。指標は、県教育委員会等が主催する校外での研修や日常的な職場内研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安であり、教員等一人一人が教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指すための手がかりとなるものである。加えて、教員等の自発的かつ効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起するものである。

## II 校長及び教員の資質の向上に関する指標

### 1 指標の対象

指標の対象は、県教育委員会が任命する公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭及び栄養教諭とする。

### 2 指標

- (1) 教諭、助教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「教諭等」という。）の指標（全校種共通）

別紙1「教員の資質の向上に関する指標」のとおり。

- (2) 校長及び教頭の指標（全校種共通）

別紙2「校長及び教頭の資質の向上に関する指標」のとおり。

ただし、教頭については、IIの2の(1)に示す指導力の観点にも留意する。

### 3 職責、経験及び適性に応じたキャリアステージの設定

教諭等の指標については、次に示す(1)～(4)のキャリアステージを設定する。

なお、採用後の年数については一つの目安であり、教諭等個々の職責、経験及び適性に応じて、柔軟に捉えるものとする。

- (1) 採用時

・本県の教員として採用される段階

- (2) 形成期（初任からおおむね採用5年目までを想定）

- ・教員としての基礎的な力、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける段階
- (3) 向上・発展期（おおむね採用6年目から15年目までを想定）
  - ・実践力を高め、初任者等へ助言する段階
  - ・分掌組織の一員として貢献できる力を身に付ける段階
- (4) 充実期（おおむね採用16年目以降を想定）
  - ・専門性を高め、他の教員への助言・支援等、指導的役割を担う段階
  - ・校務分掌等の運営における中心的な役割を担う段階

#### 4 指標の観点

指標の内容を次に示す(1)～(4)の観点で整理する。

なお、これら4つの観点は相互に深く関連し合っており、資質の向上に当たっては総合的な視点をもつことが重要である。

##### (1) 人間力

「教員としての素養」に関する観点である。この観点は、いずれのキャリアステージにおいても求められるものであり、教員として、また社会人としての経験を積むことによって、その深まりや広がりが期待される。この観点では、社会人としての基本的な素養、子どもの権利への理解、確固たる倫理観、教員として求められる普遍的な資質、自律的に学び続ける意識や姿勢等に関する指標を設定している。

なお、校長及び教頭については、管理職としての高い素養が求められることから、教諭等とは別に「管理職としての素養」の観点を示している。

##### (2) 指導力

「教科等に関する指導」、「生徒指導」、「多様性への理解と教育支援」に関する観点である。この観点では、多様な教育活動や場面において、児童生徒の人格の完成のために必要な教育の方法や技術を用いて児童生徒の指導に当たるとともに、必要な協働体制の構築や関係機関との連携を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

「教科等に関する指導」では、計画・実践・評価・省察・改善のPDCAサイクルに基づく主体的・対話的で深い学びの視点による授業づくりに自ら取り組むとともに、教員相互の学び合いを通して教育の方法や技術をより一層高めていくことができる資質等に関する指標を設定している。

「生徒指導」では、児童生徒の健やかな成長のため、児童生徒の発達の段階や個々の状況を適切に理解するとともに、日常生活の指導、問題行動への対応、教育相談等の様々な場面に応じた適切かつ積極的な指導に当たることができる資質等に関する指標を設定している。

「多様性への理解と教育支援」では、生徒指導上の課題の増加、外国人児童生徒数の増加、通常の学級に在籍する発達障害のある児童生徒、子供の貧困の問題等により多様化する児童生徒に対応して個別最適な学びを実現しながら、学校の多様性と包摂性を高めるとともに、必要な体制の構築や関係機関との連携を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

併せて、養護教諭には「保健管理」、「保健教育」、「健康相談」に関する観点を、栄養教諭には「給食の時間や各教科等における教育指導」、「個別的な相談指導」に関する観点を、それぞれの職の特性に応じて加えている。

##### (3) マネジメント力

「学級・学年経営及び学校運営」、「同僚との連携・協働」、「地域社会との連携・協働」に関する観点である。この観点では、同僚や地域社会と連携・協働しつつ、教育活動を組織的かつ計画的に行うことができる資質等に関する指標を設定している。

「学級・学年経営及び学校運営」では、教員がそれぞれの職務において、児童生徒の実態や学校課題に応じた学級・学年・分掌経営等の立案・参画に当たるとともに、学校安全の確保や危機の未然防止に当たることができる資質等に関する指標を

設定している。

「同僚との連携・協働」では、組織の一員としての自覚をもち、相互の学び合いや支援など同僚との連携・協働を進めるとともに、組織全体を考慮した計画立案や体制づくりに参画することができる資質等に関する指標を設定している。

「地域社会との連携・協働」では、家庭や地域社会、学校間の連携・協働を進めるとともに、地域の人的・物的資源など教育資源を活用した教育活動を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

併せて、養護教諭には「保健室経営」、「保健組織活動」に関する観点を、栄養教諭には「栄養管理及び衛生管理」に関する観点を、それぞれの職の特性に応じて加えている。

なお、校長及び教頭については、管理職としてのマネジメントの資質が求められることから、教諭等とは別に「学校経営ビジョン構築」、「教育課程の管理」、「人材育成」、「組織運営・経営資源の活用」、「危機管理」、「連携・協働」の観点を示している。

#### (4) ICT、情報・教育データ活用力

授業の充実及び校務の効率化に向けたICT活用力に関する観点である。

「ICT活用力」では、教員が、全ての児童生徒の可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びを実現する上で必要不可欠であるICTとこれまでの実践を組み合わせて、授業の質を向上させることに関する指標を設定している。

「情報・教育データ活用力」では、ICT活用スキルのみならず、教員等、様々な教育データを生かして児童生徒の学びを把握したり、各種教育データを分析し、その結果を学級経営等に生かすことに関する指標を設定している。

また、情報化が加速度的に進むSociety 5.0時代を生き、情報活用能力など学習の基盤となる資質能力を児童生徒に育む必要があることから、情報モラル教育に留まらず、より広い概念としてデジタル・シティズンシップ（※）教育に関する指標も設定している。

#### ※デジタル・シティズンシップ

デジタル技術の利用を通じて、社会に積極的に関与し、参加する能力のこと

#### 【出典】

文部科学省 GIGAスクール構想に基づく1人1台端末の円滑な利活用に関する調査協力者会議資料 国際大学GLOCOM 豊福晋平（2021/8/30）

### 5 指標の活用

#### (1) 県教育委員会

- ・教育公務員特例法第22条の4に基づいて、指標を踏まえた教員研修計画を策定する。
- ・県教育委員会（県総合学校教育センター、教育事務所等）は、主催する研修等の構築に当たり、指標や教員研修計画を踏まえるとともに、県内の学校や教員等の状況に応じて、不断の見直しを行う。
- ・各市町村教育委員会、各学校に対して、指標の趣旨や内容を周知する。また、県教育委員会ホームページで公開する。

#### (2) 市町村教育委員会

- ・各学校に対して、指標の趣旨や内容を周知する。
- ・市町村教育委員会は、主催する研修等の構築に当たり、指標や教員研修計画を踏まえるとともに、個々の教員等に応じた指導・助言や支援等を行う。

#### (3) 教員等

- ・校長及び教頭は、指標を踏まえて、個々の教員に応じた指導・助言や支援、校内研修の充実等に努めるとともに、研修履歴を活用して、対話に基づき教員等の資

質向上に関する指導助言等を行う。

- ・教員等は自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指すための手がかりとして指標を活用するとともに、研修履歴から自らの学びを俯瞰し、客観視した上で、更に伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発したい分野・領域を見出しながら資質の向上に努める。
- ・教員等は、指標を踏まえて、互いに学び合い、互いの成長を支援し合いながら、自身の「主体的・対話的で深い学び」の実践に努める。

### Ⅲ 資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

#### 1 指標の改善について

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて、より実効性の高い指標に改善していくため、不断の見直しを図ることが重要である。

県教育委員会は、指標及び教員研修計画を検証し、改善を図るため、青森県教員等資質向上推進協議会を定期的に開催することとする。

#### 2 指標と人事評価について

指標と人事評価については、いずれも教員等の人材育成を目指すものであるが、指標は、教員等の資質の向上を目的として、職責、経験及び適性に応じて、教員等が将来的に身に付けていくべき資質を明らかにするものである。一方で、人事評価は、教職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを主な目的として、職務全般についての取組姿勢、遂行状況を適切に把握して、人材育成・能力開発につなげるため、意欲、能力及び業績の三つの評価要素を設定して、評価を実施するものである。

したがって両者はその目的も趣旨も異なるものであり、その趣旨を踏まえてそれぞれに取り組むことが求められる。

#### 3 講師等の臨時職員の資質の向上について

講師等の臨時職員については、教諭等と同様に児童生徒の成長を担っており、Ⅱの2の(1)に示す指標を参考にし、資質の向上を図る必要があることから、県教育委員会は、臨時職員の研修機会の確保等に努める。

なお、市町村教育委員会や学校においては、学校訪問や校内研修を通じた指導・助言及び支援等に努める。