



愛 知 の 教 員 育 成

平成29年11月

愛知県教育委員会

目 次

第 1 教員等の資質の向上に関する指標策定の背景及び趣旨

第 2 本県教育の課題と現状

第 3 本県で育成する人材

第 4 愛知の教員に求められる資質・能力

1 愛知が求める教師像

2 育成に関する基本的な考え方

第 5 育成指標の基本的枠組み

1 学校種及び教員等の職の範囲について

2 「ステージ」について

3 「資質・能力」について

第 6 育成指標に基づく研修体系

第 1 教員等の資質の向上に関する指標策定の背景及び趣旨

近年、教員の大量退職・大量採用等の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、従来の学校組織において自然に行われてきた先輩教員から若手教員への知識・技術等の伝承が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化しています。

また、グローバル化、情報化の進展等、世の中が急速に変化する中であって、こうした状況変化を踏まえた新しい時代の教育に対応し、学習指導要領の趣旨を踏まえた教育が学校で展開されるよう環境を整えることが不可欠になっています。

平成 28 年 11 月、教育公務員特例法の一部改正法が公布され（施行は平成 29 年 4 月）、教員等の養成・採用・研修を通じた一体的な改革を推進するため、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、地域の実情に応じ、教員等の資質の向上に関する指標（以下「育成指標」という。）を定め、育成指標を踏まえた教員研修計画を定めることとされました。

こうした状況を踏まえて、愛知県教育委員会は、教員の養成を担う大学等との共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身につけるべき資質・能力を明確化するため、「育成指標」を策定し、キャリアを通してそれぞれの段階で求められる資質・能力の向上に努められるようにしました。

第 2 本県教育の課題と現状

学校を取り巻く課題は年々増え、複雑・多様化しており、県民の教育へのニーズや学校への期待も多岐にわたっております。また、発達障害のある児童生徒や日本語能力が十分身に付いていない外国人児童生徒への対応、いじめ・不登校や自殺防止対策、キャリア教育・防災教育・英語教育・道徳教育等への課題に加えて、新学習指導要領に対する対応など、新しい時代への変化に対応できるよう、教員の資質向上に向けた環境を整えることが求められています。

一方、愛知県の教員の状況は、大量退職・大量採用が続いたことで、現在、採用後 5 年までの教員が約 23%、10 年までの教員が約 44%と、若手教員の割合が非常に高くなっており、こうしたことから、実践的指導力や学び続ける意識を持った人材育成が大きな課題となっております。

第3 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次愛知県教育振興基本計画-」では、『自らを高めること』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つの観点から捉えております。

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

第4 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働し、地域と連携して対応する教員が必要です。

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す。

そこで、以下に愛知県教育委員会が求める教師像と、教員の養成から研修までの一体的な育成に関する考え方について述べておきたいと思っております。

1 愛知が求める教師像

愛知県教育委員会においては、愛知が求める教師像として、以下の6つの教師像を従来から定めております。

(1) 広い教養と豊富な専門的知識・技能を備えた人

教師の仕事の基本は授業です。専門的知識や技能なくしては、授業は成り立ちません。しかし、児童生徒を人として成長させるためには専門的知識や技能だけでなく、その土台となる幅広い教養が必要です。

(2) 児童生徒に愛情をもち、教育に情熱と使命感をもつ人

教師は、保護者から大切な子どもを預かっています。教師が児童生徒に愛情をもって接し、情熱と使命感をもって教育にあたることがなければ、保護者からの信頼は得られません。

(3) 高い倫理観をもち、円満で調和のとれた人

教師に対する世間の目には厳しいものがあります。教師は、学校内で児童生徒に対して規範を示すだけでなく、学校の外においても一社会人としてのみならず教師としてより高い倫理観を持ち良識ある行動をとる必要があります。

また、周囲から信頼される教師として円満で調和のとれた人格を磨くことも必要です。

(4) 実行力に富み、粘り強さがある人

教師には、行動力やフットワークの軽さが求められます。授業のみならず、運動会、学芸会、修学旅行などの学校行事においては、教師は綿密な計画に基づいて行動しますが、時には臨機応変な対応も求められます。素早い対応ができる瞬発力、行動力も必要になります。

一方、様々な問題を抱える児童生徒に対する対処方法として、堅実に粘り強く当該児童生徒等と向き合う忍耐力、持久力も必要になります。

(5) 明るく、心身ともに健康な人

教師は、児童生徒の前では、常に明るく振る舞うことが望まれます。教師の笑顔は、心身の健康からもたらされるものであり、まずは心身ともに健康であることが望まれます。

(6) 組織の一員としての自覚や協調性がある人

学校は、教師一人の力で運営できるものではありません。学校の教育目標に向けて教師が一丸となって課題に対処することが求められる職場です。組織としての活動を円滑に進めるためには協

調性やコミュニケーション能力が求められます。

また、周囲に対しても気配りや目配りをするすることで、円満な職場環境を作ることができる人材が求められています。

2 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教育委員会との連携が必要です。

(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ります。

(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す。

第5 育成指標の基本的枠組み

1 学校種及び教員等の職の範囲について

育成指標の策定にあたっては、学校種間での違いがそれほど大きなものではないこと及び愛知県においては異校種間異動が活発に行われていることから、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種類としています。

校長は、学校組織のトップリーダーとして、教員の人材育成に大きな責任と役割を担っています。教育者としての資質のほか、的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理を含む組織のマネジメント力が求められることを踏まえ、個別の指標を策定しています。

養護教諭にあっては、保健管理、健康相談や保健室経営に関する項目等、栄養教諭にあっては食に関する指導や学校給食の管理に関する項目等専門的な職能にも配慮し、個別の指標を策定しています。

2 「ステージ」について

育成指標では、キャリアごとに、求められる姿を明らかにするため、「着任時の姿」を含め4段階の「ステージ」を設定しております。教員等のキャリアアップの実現には、個人差がありますので、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いたしました。

○「愛知県が求める着任時の姿」

大学が行う教員養成の目標となる、新規採用の教員に対し求める資質・能力。

○「第1ステージ」

採用から、キャリアの幅を広げ、実践力を磨く基盤づくりの段階。

○「第2ステージ」

ミドルリーダーとして、若手教員を育成するとともに、指導的な立場や役割を経て、教員としての幅をさらに広げる段階。

○「第3ステージ」

シニアリーダーとして、自己の専門性の更なる向上と若手・中堅教員への指導・助言の力量を高める段階。

3 「資質・能力」について

「資質・能力」としては、「愛知が求める教師像」を踏まえ、大きく「素養」、「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ております。

「素養」では、主に教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力について、「指導力」では、学習指導、生徒指導など主に専門職としての高度な知識・技能について、「マネジメント力」では、同僚との連携・協働など、主に総合的な人間力を身に付ける項目を設定しております。

「養護教諭」、「栄養教諭」では、それぞれの専門分野を考慮し、現場での自分のあるべき姿をイメージし、活用しやすいものとするため、保健教育や給食管理など個別の指標項目を設定しております。

第6 育成指標に基づく研修体系

任命権者は、指標を踏まえ教員等の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画を定めることとなっています。

変化の激しい社会を生き抜いていける力を子どもたちに育成していくために、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す。

今後、教員育成指標の策定を受け、これまで県総合教育センターや教育委員会事務局の各課が行ってきました各種研修を整理・精選し、現行の研修体系の見直しを行うとともに、学校現場が直面している教育課題に、よりの確に対応できるよう、教員研修計画を再構築してまいります。