



愛 知 の 教 員 育 成 (案)

令和 4 年 2 月 3 日 版

令和 4 年 3 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 育成の各段階における基本的な考え方

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、学校現場では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学校文化・経験知・指導技術等の伝承が困難となるなど、教員を取り巻く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、学習指導要領に基づいた学校教育が展開されるよう環境を整えることが必要です。

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。）を策定し、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。

こうした状況を鑑みて、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付けるべき資質・能力を明確化するため、平成 29 年 11 月に「愛知県教員育成指標」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。

また、令和 3 年 2 月に「あいちの教育ビジョン 2025－第四次愛知県教育振興基本計画」が策定されたことに伴い、「愛知の教員育成」と「愛知県教員育成指標」を改正することとしました。

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加し、複雑・多様化しており、県民の学校への期待や教育のニーズも多岐にわたっています。例えば、特別な支援を必要とする児童生徒や日本語能力が十分に身に付いていない外国人児童生徒等への対応、いじめ問題や不登校児童生徒への対応や自殺防止対策、感染症予防対策、キャリア教育・防災教育・外国語教育・道徳教育等の課題に加えて、学習指導要領の趣旨を踏まえた教育の展開、ICT や先端技術等を活用した教育の推進などがあります。

教育を取り巻く環境は刻々と変化しており、Society5.0時代に対応できるよう、教員の資質・能力の向上や知識・技能の更新のための環境整備がいつそう求められています。

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22%、10年までの教員が約43%と、若手教員の割合が非常に高く、こうしたことから、実践的指導力やマネジメント力、教員として常に学び続ける姿勢を奨励する人材育成の重要性が増しています。

さらに、信頼される教員であるための自覚を高めることや、学校が担う役割を整理しながらワークライフバランスの視点から働き方を見直すことが必要です。そして、教員が誇りや情熱を失うことなく、意欲・やりがいを高め、健康で充実した働き方を続けられるようにしていかなければなりません。

第3 本県で育成する人材

令和3年2月に策定された「あいちの教育ビジョン2025-第四次愛知県教育振興基本計画-」では、本県における教育を次のように示しています。

「自らを高めること」と「社会の担い手となること」を基本とし、ふるさとあいちの文化・風土に誇りをもち、世界的視野で主体的に深く学び、かけがえのない生命や自分らしさ、多様な人々の存在を尊重する豊かな人間性と「知・徳・体」にわたる生きる力を育む、あいちの教育を進めます。

愛知県・愛知県教育委員会は、子供たちが、自らのよさや可能性を伸ばし、自己実現を目指すとともに、社会を担う主体となることで、多様な人々と協働して様々な課題を乗り越え、これからの社会をよりよいものにし、豊かな人生を送ることを目指しています。

そのために、変化の激しい社会にあっても、子供たちが自分を見失わず、これからのあいちや日本、世界を担っていく気概と意欲をもって活動できるように、自らのよりどころとなるふるさとを大切にする心や、広い視野で物事を多面的に捉える見方や考え方、よりよく課題を解決できる力を育てます。

また、子供たちが夢や希望をもちながら自らの人生を切りひらい

ていくとともに、平和で誰もが認められる共生的な社会を実現できるように、自他の生命を大切に思いやりの心や、自らを律しつつも自らのよさを発揮できる力、多様な人々の存在を、それぞれ一人の人間、同じ仲間として尊重する態度を育てます。

こうしたことに重点を置きつつ、子供たちが「知・徳・体」の調和のとれた生きる力を身に付けられるように、確かな人材育成に取り組めます。

第4 愛知の教員に求められる資質・能力

本県で育成する人材を踏まえた「あいちの教育」を展開し、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、子供たちの思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に他の教職員と協働し、地域と連携して対応するマネジメント力を有する教員が必要です。

また、教職生活全体を通じて、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、教員が探究心をもち、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を示すこととします。

1 愛知が求める教師像

愛知県教育委員会は、「あいちの教育」を展開するうえで求められる教師像として、従来から以下の6つを定めています。

(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。高度専門職として、質の高い授業を創り上げるための深い専門的知識、優れた技能を備えていなければなりません。また、広く社会に関わりながら、社会人としての幅広い教養をもち、社会の変化に対応できる力を備える必要があります。

(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、保護者から大切な児童生徒を預かっています。教職とは、児童生徒の伸びようとする姿を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じることができる職業です。児童生徒の未来を真剣に考えるとともに、将来を担う児童生徒の成長を請け負う使命感や責任感を自覚し、情熱をもって児童生徒の教育に当たることが期待されます。

(3) 高い倫理観をもち、円満で調和のとれた人

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、学校外においても一社会人として高い倫理観をもち良識ある行動をとる必要があります。

また、日頃から自らを高め、児童生徒の目標や憧れとなるような人間的な魅力や、周囲から信頼されるような円満で調和のとれた人格を備えていることが期待されます。

(4) 実行力に富み、粘り強さがある人

教師には、行動力や機動力、改革意識が求められます。現状の課題解決に向けて、前例踏襲ではなく、絶えず工夫・改善を図り、実行していく力が必要です。さらに、急なトラブルや変更にも臨機応変に対応できる柔軟さや瞬発力なども重要です。

また、様々な問題を抱える児童生徒に寄り添い指導・支援するために粘り強く当該児童生徒や保護者等と向き合う根気強さ、忍耐力、信念が大切です。

(5) 明るく、心身ともに健康な人

教師の明るく元気な振る舞いは、児童生徒に安心感を与えます。教師の笑顔は、心身の健康や教職への充実感からもたらされるものです。日頃から心身ともに健康であるように努め、教職にやりがいを感じながら教育活動に当た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

教師は組織の一員としての自覚をもち、学校の教育目標の実現に向けて、他の教職員との協働により児童生徒の指導に当たります。教育活動を円滑に進める上で、協調性や豊かなコミュニケーション能力が必要不可欠です。周囲に対する気配り、目配り、心配りを大切にし、同僚性を築き、円満で働きやすい職場環境を自分からつくることのできる人材が求められています。

2 育成の各段階における基本的な考え方

(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もち、指導力に優れ、人間性の豊かな人材の養成が求められます。そのためには、教職を目指す学生の資質・能力の形成に向けて、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、幅広い視野をもち個性豊かでたくまし

い人材を確保することと併せて、多様化している子供たちの特性や興味・関心に対応するため、教科や指導法について、より高い専門性を備え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もった子供たちを育成していくために、教員自身が常に学び続ける意識をもち、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、義務教育学校、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」、「養護教諭」、「栄養教諭」、「校長」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」を設定しています。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て求める資質・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います。

「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、同僚等との連携・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います。

「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います。

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もった子供たちを育成していくために、教員自身が常に学び続ける意識をもち、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。

令和3年度までの5年間をかけて、県総合教育センターと教育委員会事務局の各課、教育事務所により研修計画を見直し、各種研修を整理・精選し、研修体系の再構築を行いました。今後も、社会の変化や学校現場が直面する教育課題等に対応して効果的かつ効率的な研修を実施できるように、教員研修の見直しをしていきます。