

広島県教員等資質向上指標の策定及び活用について

1 はじめに

これまで広島県教育委員会においては、平成 16 年 9 月に「教職員人材育成等検討会議」を設置し、人材育成の在り方や教職員研修の改善・充実等について検討を行ってきた。この検討会議における検討・協議を踏まえ、平成 17 年 3 月に「人材育成の基本方針」及び「求められる教職員像」を策定・公表するとともに、各市町教育委員会・各学校における人材育成の取組や教職員の自発的な能力開発をより一層推進するために「求められる教職員像」をより具現化した「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を平成 18 年 3 月に定め、教職員の資質・能力の向上に努めてきた。

しかしながら、『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）（令和 3 年 1 月 26 日中央教育審議会）にあるように、人工知能（AI）、ビッグデータ、Internet of Things（IoT）、ロボティクス等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられた Society5.0 時代が到来しつつあり、社会の在り方そのものがこれまでとは「非連続」と言えるほど劇的に変わる状況が生じつつある。

このように急激に変化する時代の中で、我が国の学校教育には、一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるよう、その資質・能力を育成することが求められている。

広島県では、平成 22 年 10 月に「将来にわたって『広島に生まれ、育ち、住み、働いて良かった』と心から思える広島県の実現」を基本理念とした「ひろしま未来チャレンジビジョン」を策定した。このビジョンに基づき、広島県教育委員会では、平成 26 年 12 月に、グローバル化する社会を生き抜くための新しい教育モデルの構築を目指して「広島版『学びの変革』アクション・プラン」を策定し、これからの社会で活躍するために必要な資質・能力の育成を目指した主体的な学びを促す教育活動を積極的に推進することとした。

また、広島県が平成 28 年 2 月に策定した「広島県教育に関する大綱」においても、「幼児期から大学・社会人まで」を見据え、学校・家庭・地域、更には経済界や産業界も含めた「オール広島県」で、「生涯にわたって主体的に学び続け、多様な人々と協働して新たな価値を創造することができる人材」の育成に取り組むこととした。

今後、更に教育の充実を図り、「広島で学んで良かったと思える日本一の教育県」を実現するためには、全ての子供の能力と可能性を最大限高める教育の実現を推進していくことが重要である。全ての子供たちは本来「～できるようになりたい」、「～が分かるようになりたい」といった願いや希望を持っており、それに対し、教育のプロである教員は、保護者や地域、関係機関等との連携・協働を図りながら全力で応えていく必要がある。子供たちが自らの主体的な選択と納得によって自ら学ぶように支援するのが教員であり、教育のプロとして真剣に考えていく必要がある。

そのような中、新しい時代の教育に対応できるよう、教員等の資質の向上を国全体で確実に進めることが必要であることから、平成 28 年 11 月に教育公務員特例法が改正され、「公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標（以下「指標」という。）を定めるものとする」【第 22 条の 3 第 1 項】とともに、「指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ（中略）協議会において協議するものとする」【第 22 条の 3 第 2 項】こととされた。

この法改正を受け、広島県教育委員会では、平成 29 年 8 月に「広島県教員等資質向上協議会」を

設置し、指標についての協議を行ってきた。広島県教育委員会の指標は、文部科学大臣の定める指針を参酌しつつ、既存の『人材育成の基本方針』及び『求められる教職員像』及び「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を踏まえ、現在取り組んでいる「広島版『学びの変革』アクション・プラン」を含む「広島県教育に関する大綱」の要素も加えることとした。

また、広島県では、先述の「ひろしま未来チャレンジビジョン」を令和2年10月に「安心・誇り・挑戦 ひろしまビジョン」と改定し、未来を担う次の世代にしっかりとバトンを託すため、概ね30年後の「あるべき姿」を構想し、10年後の「目指す姿」とその実現に向けた取組の方向性を示した。

さらに、教育については、幼児児童生徒一人一人が主体的に学び続けられるよう個別最適な学びを更に推進するとともに、あらゆる教育活動において日常的にデジタル機器を活用する環境を整え、デジタル対アナログといった二項対立に陥ることなく、状況に応じてデジタル技術を効果的に活用するベストミックスを進めていくこととしている。

なお、広島県教育委員会では、平成28年11月の教育公務員特例法改正を好機と捉え、指標に明記した資質・能力を系統的に育成するための研修体系の再構築を図っている。また、大学と指標を共有するとともに一層緊密な連携を図ることにより養成・採用・研修を一体的に充実させることで、教員等の資質・能力の向上を図っていく。

2 広島県教員等資質向上指標の基本的な考え方

(1) 指標策定の目的

- 教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、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を明確化すること。
- 研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、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手掛かりとなる指標を示すことにより、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起すること。

(2) 普遍的な事項

広島県教育委員会では、「求められる教職員像」の中で、本県の学校教育に携わる者に求められる「普遍的な事項」として、次のように整理している。この「普遍的な事項」を踏まえて、指標に明記した資質・能力の向上を図ることが求められる。

- 高い倫理観と豊かな人間性をもっている。
子供たちに社会のルールや基本的なモラルなどの倫理観、他人を思いやる心や感動する心などの豊かな人間性を身に付けさせるためには、教職員自らが社会人としても高い倫理観をもつとともに、幅広い教養や人間尊重の精神などに裏付けられた豊かな人間性を身に付けていることが求められる。
- 子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。
子供たちの人格形成に携わるという職責から、教職員には、子供の成長と発達を十分理解しつつ、喜びや悲しみを共有し悩みや思いを受けとめて指導できることなどの教育的愛情と、子供を教え育てるという仕事に対する使命感をもっていることが求められる。
- 専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。
各学校が、子供や地域の状況等を踏まえ、創意工夫を凝らした特色ある教育活動を展開し、子供たち一人一人の個性を生かす教育を行うためには、職種や経験年数、得意分野等が異なる教職員一人一人が、それぞれの専門性を発揮するとともに、自らの職責を自覚し、職務を的確に遂行することが求められる。
- 社会や子供の変化に柔軟に対応できる。
国際化、情報化の急速な進展など変化の激しい社会にあっては、教職員一人一人が社会の変化や動向を踏まえながら、今日的な課題に対応するための知識・技能等を習得するなど、常に資質能力の向上に努める必要がある。
また、子供たちに「確かな学力」を身に付けさせるために、子供の変化やニーズを幅広い視野から的確に把握し、柔軟に対応することなどにより、個に応じたきめ細かな指導を行うことが求められる。

【「人材育成の基本方針」及び「求められる教職員像」】

(3) 校種及び職種

- 各指標は、全校種に共通して求められる基礎的・基本的な資質・能力を示している。
- 「教員等」の範囲については、文部科学大臣の定める指針において「校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（常時勤務の者及び地方公務員法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）である（教育公務員特例法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（平成 29 年政令第 22 号）による改正後の教育公務員特例法施行令（昭和 24 年政令第 6 号）第 2 条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）」とされていることから、校長、教頭、部主事^{※1}、主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭及び栄養教諭の指標を作成した。^{※2}

(4) キャリアステージの設定（教諭・講師、養護教諭及び栄養教諭）

ア 文部科学大臣の定める指針に示されている「教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設ける」を踏まえ、教諭・講師、養護教諭及び栄養教諭については、「採用期」、「充実期」及び「発展期」の 3 つの期を設定した。

(ア) 採用期

文部科学大臣の定める指針に示されている「必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設ける」に相当するものを採用期に示している。

したがって、採用期に示された事項は、教員養成段階における学生が、教員になったときに目指す姿として受け止め、学修に努めることが求められる。加えて、採用後の教員等が、初任時において自身の課題を把握したり、今後の目標を設定する際に活用したりするためのものである。

(イ) 充実期

採用期に示された事項をおおむね身に付けた教員等が、次に身に付ける資質・能力を示している。

したがって、まずは採用期に示された事項の達成状況を自身で確認し、自らの現状を把握することが求められる。充実期に示された事項は、採用期に示された事項の達成現状を踏まえ、次の目標を設定する際に活用できるよう定めており、自身の伸長を図ったり、所属校の教育活動の充実に向けて自らが検討したりする際に活用するためのものである。

(ウ) 発展期

充実期に示された事項をおおむね身に付けた教員等が、次に身に付ける資質・能力を示している。

したがって、まずは充実期に示された事項の達成状況を自身で確認し、自らの現状を把握す

※1 広島県においては、部主事に主幹教諭を充てている。主幹教諭の職務は、「校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに幼児、児童又は生徒の教育をつかさどる【広島県立高等学校等管理規則第 10 条第 7 項】」とされていることに対し、部主事の職務は、「校長の監督を受け、部に関する校務をつかさどる【広島県立高等学校等管理規則第 12 条】」とされていることから、特別支援学校の部主事は他の主幹教諭と職務内容が異なっているため、主幹教諭の指標に加え、部主事の指標を別途策定した。

※2 実習助手、寄宿舎指導員、学校栄養職員及び事務職員並びに臨時的任用職員及び会計年度任用職員については、「校長」、「教諭・講師」等の各指標を参考にし、自らの職責、経験及び適性に応じて資質・能力の向上を図ること。

ることが求められる。発展期に示された事項は、充実期に示された事項の達成現状を踏まえ、次の目標を設定する際に活用できるよう定めており、自身が行う研究の充実を図ったり、所属校の教育活動の充実に向け、その中心として取り組んだりする際に活用するためのものである。

イ 勤務校の実態等により経験する校務分掌等が異なることに加え、区分ごとの指標の達成状況については個人ごとに異なるため、自らの現状を指標に照らして自己評価し、自らがどの期に位置付き、今後何ができるようになるかを区分ごとに定めることとしている。

自己評価の結果を踏まえ、全ての教員等が、自らの資質・能力の向上に向けて主体的に研究と修養に励む際、指標を参考とすることができるようにしている。

(5) 資質・能力の区分について

- 区分の名称は、既存の「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を職務内容で分類し、分類されたそれぞれの内容を踏まえたものである。
- 区分は、広島県の特徴を踏まえて表現したものである。

具体的には、校長・教頭・部主事の区分「カリキュラム・マネジメント」は、学習指導要領において重視されていることに加え、全国に先駆けて取り組んできた「広島版『学びの変革』アクション・プラン」の内容を含め、広島県の特徴を出す項目として設定している。主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭及び栄養教諭については、区分「授業」、「学校保健」又は「食に関する指導」の中に、「カリキュラム・マネジメント」に係る内容を定めた。また、区分「保護者・地域・関係機関等との協働」については、学習指導要領において、今後社会との連携及び協働が更に求められるようになることとされていることに加え、「広島県教育に関する大綱」にある「地域とともにある学校づくり」の推進を目指していくことを表現している。
- 各区分の内容は、それぞれ独立したものではなく相互に関連しているため、指標の中には複数の区分に当てはまるものもある。

例えば、校長の区分「人材育成」の指標「授業観察・面談等を通して、教職員の人事評価を適切に行うことにより、教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚、能力開発を図ることができる。」は、区分「カリキュラム・マネジメント」にも関連する。

3 指標の活用

(1) 広島県教育委員会及び市町教育委員会

- 指標に基づき、キャリアステージに応じた人材育成に取り組む。
- 指標に基づいた体系的な研修計画を整備することで、より効率的・効果的な研修への改善を図る。
- 研修の実施に当たり、指標を踏まえた内容となるよう工夫する。
- 大学等と緊密な連携を図り、教員等としての資質・能力の向上に関する指標を共有し、教員養成段階における履修内容と初任者研修等の研修内容の系統性を持たせるようにする。

(2) 幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校

指標を活用する際には、次のア、イに示す事項を踏まえ取り組んでいくことが求められる。その際、指標に示す内容を自身に当てはめたときに、どのような姿が達成した具体的な姿であるかを念頭においておくことが必要である。

ア 管理職

- 自校の教員等の人材育成計画や研修計画の作成に当たり、指標を踏まえた内容となるよう工夫するなどし、人材育成に取り組む。
- 自校の教員等の職務の遂行に際して、指標に示された内容を達成できるよう指導助言を行う。
- 自校の状況や課題等を踏まえた独自の指標を追加するなどの工夫を行い、積極的に教員等の人材育成に取り組む。
- 資質・能力の向上を図るため、指標に照らして自己評価を行い、自らの課題等を明らかにした上で、意欲を持って職務に取り組む。

イ 教諭等

- 資質・能力の向上を図るため、指標に照らして自己評価を行い、自らの課題等を明らかにした上で、意欲を持って職務に取り組む。
- 他の教員等の職務の遂行に際して、指標に示された内容を達成できるよう助言及び支援を行う。

(3) 大学

- 教職志望者は、広島県の求める教員像を把握し、自己の学修の目標を設定する際の参考にする。
- 教職課程や教職大学院のカリキュラム、大学等が提供する教員研修プログラム等を改善・開発する際に参照する。

4 指標の見直し

今後は、様々な状況の変化に応じて指標の見直しを図るために、必要に応じて広島県教員等資質向上協議会を開催する。