

【千葉県・千葉市教員等育成指標】

～信頼される質の高い教員等の育成を目指して～

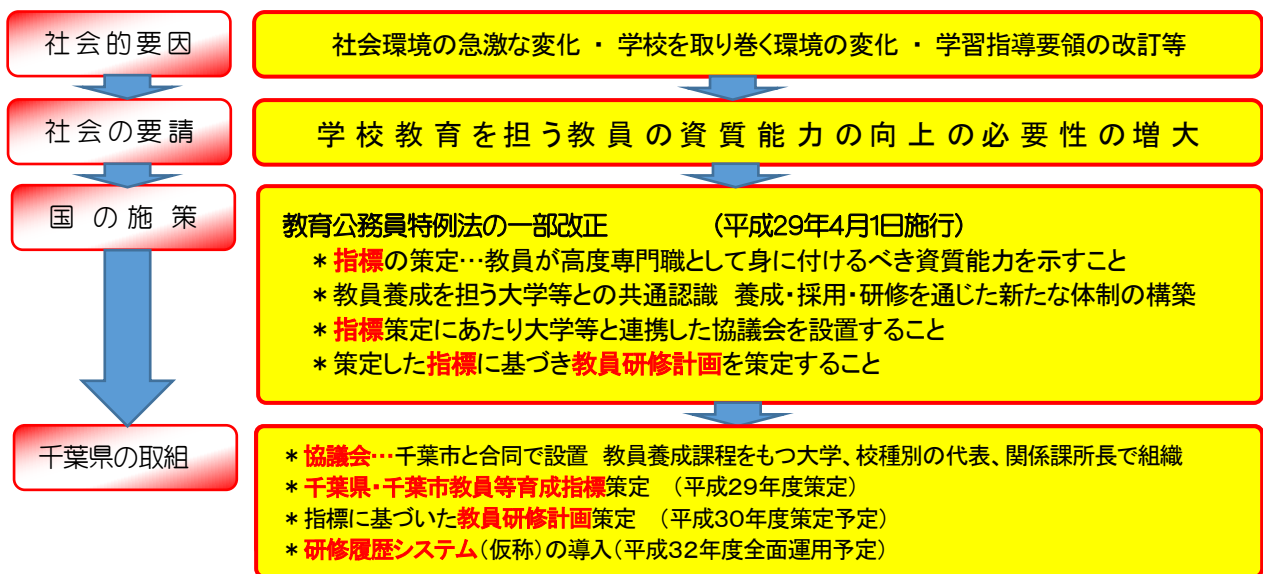
平成28年11月、教育公務員特例法の一部改正がなされ、任命権者は公立学校の教員等の資質の向上に関する指標を定めることが明記されました。同法の一部改正は平成29年4月に施行されたところです。

県教育委員会では、この改正の趣旨にのっとり、自ら学び続ける、信頼される質の高い教員等の育成を目指し、千葉市教育委員会と共同して、千葉県・千葉市教員等育成指標を策定しました。

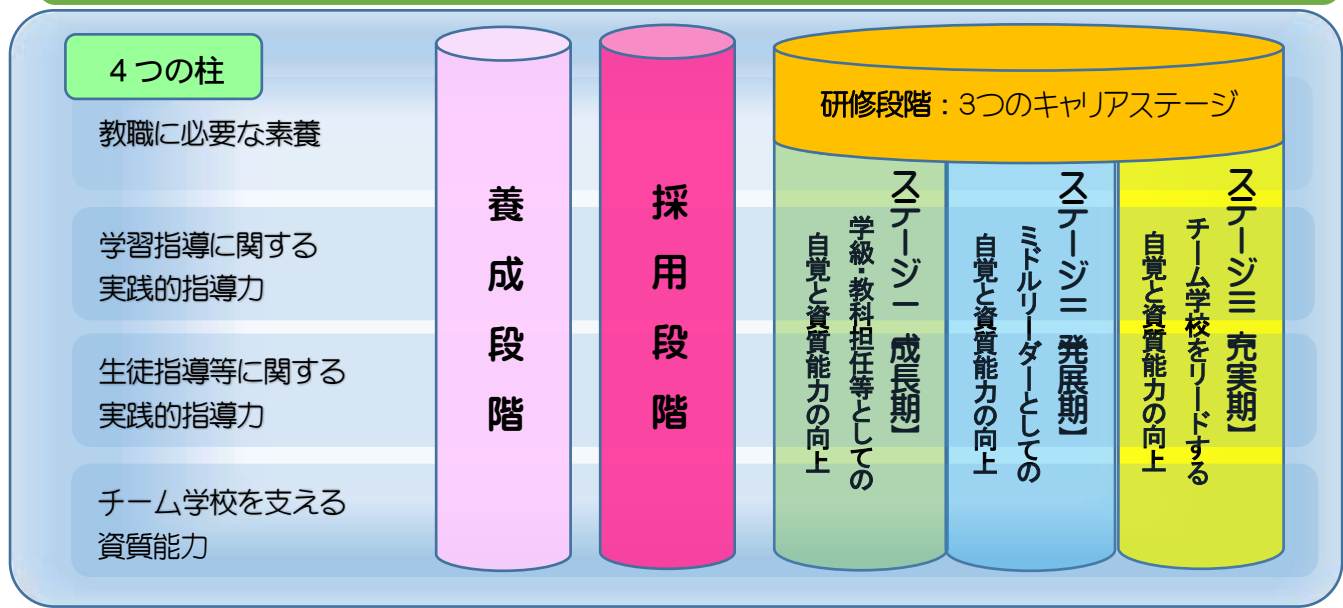


千葉県マスコットキャラクター「チーバくん」

指標策定の背景・経緯



千葉県・千葉市教員等育成指標を構成する4つの柱と「養成・採用・研修」各段階との関連図



千葉県・千葉市教員等育成指標

目標 信頼される質の高い教員の育成を目指して

「千葉県の教育の振興に関する大綱」「千葉市の教育に関する大綱」及び
第2期千葉県教育振興基本計画「新 みんなで取り組む『教育立県ちば』プラン」より

四つの柱	構成要素	養成段階	千葉県・千葉市が求める教員像	ステージⅠ 【成長期】 (学級経営、担当教科指導等) 学級・教科担任等としての 自覚と資質能力の向上	ステージⅡ 【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等のみドルリーダー) ミドルリーダーとしての 自覚と資質能力の向上	ステージⅢ 【充実期】 (学校運営等、職員全体へ指導・助言) チーム学校をリードする 自覚と資質能力の向上	
				教員としての職務に対する使命感、責任感、教育的愛情をもち、教職に対する強い情熱をもっている。また、教育公務員として高い倫理観をもち、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行している。	社会性、コミュニケーション能力等を備え、職務に応じて積極的に他の教職員と協働し、幼児児童生徒、保護者、地域等と関わっている。	広い視野をもち、教員としての資質能力の向上のため、研究と修養に努め、新たに必要とされる知識や技能を取り入れ、実践にあたっている。	
教職に必要な素養	○使命感 ○責任感 ○教育的愛情 ○高い倫理観 ○服務規律の遵守	○教職の意義 ○教員の役割 ○教職への意欲 ○課せられる義務等	千葉県・千葉市が求める教員像	○人間性豊かで、教育愛と使命感に満ちた教員	○高い倫理観をもち、心身ともに健康で、明朗、快活な教員	○幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員	○幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止め、支援できる教員
	○社会性 ○コミュニケーション能力	○教員としての広い視野や教養等を身に付けるとともに、学び続ける意欲やコミュニケーション能力を育む。					
	○広い視野 ○学び続ける意欲 ○社会の変化への対応	○教育の理念・歴史・思想や社会的・制度的・経営的事項等についての基礎的知識(選択)					
	○教職に関する教養	○教育の理念・歴史・思想や社会的・制度的・経営的事項等についての基礎的知識(選択)					
実践的指導に関する力	○教科等についての専門性	○学習指導要領、幼稚園教育要領に示された教科領域の目標・ねらい・内容	○幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員	○高い倫理観をもち、心身ともに健康で、明朗、快活な教員	○幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員	○幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止め、支援できる教員	
	○授業実践 ○指導技術	○基礎的な学習指導理論 ○発達・学びの過程 ○指導技術 ○具体的な授業設計・保育を構想する方法					
	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒への学習上の支援	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒に対する学習上の困難の把握と支援の方法					
	○幼児児童生徒理解 ○信頼関係の構築 ○生徒指導	○幼児児童生徒の心身の発達の特徴・特徴 ○生徒指導の意義・原理・進め方					
実践的指導に関する力	○教育相談 ○個別指導	○学校における教育相談の意義・理論 ○教育相談を進める際に必要な基礎的知識	○幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員	○高い倫理観をもち、心身ともに健康で、明朗、快活な教員	○幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員	○幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止め、支援できる教員	
	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒の理解 ○生活上の支援	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒の特性・心身の発達 ○生活上の困難の把握と支援の方法					
	○人権教育の推進 ○問題行動等への対応	○人権教育の理念 ○理念に基づく、いじめ等の問題行動に対する適切な対応の在り方					
	○進路指導 ○キャリア教育	○進路指導とキャリア教育の意義・理論、指導の在り方等					
チーム学校を支える資質能力	○教育課程の管理・運用	○各学校で編成される教育課程の意義・編成の方法 ○各学校の実情に合わせてカリキュラム・マネジメントを行うことの意義	○組織の一員としての責任感と協調性をもち、互いに高め合う教員	○高い倫理観をもち、心身ともに健康で、明朗、快活な教員	○幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員	○幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止め、支援できる教員	
	○校務分掌 ○他の教職員との連携・調整	○指導以外の校務を含めた教員の職務の全体像					
	○家庭や地域社会、関係機関との連携・協働	○取組事例を踏まえた家庭・地域との連携・協働の仕方 ○学校の担う役割が拡大する中、内外の関係機関との連携や、分担して対応することの意義・方法					
	○研修(研究)体制	○研究と修養による資質能力の向上の意義・方法					

※千葉県・千葉市教員等育成指標は、千葉県教育委員会ホームページ
(<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/shidou/gakuryoku/2011/documents/sihyoukakuteian.pdf>) に掲載しております。

教員等が身に付けるべき資質能力の4つの柱

教職に必要な素養
とは？

教職に就く者として必要な使命感・教育的愛情・倫理観をもち、服務規程を遵守するとともに、幼児児童生徒及び地域と積極的に関わる社会性やコミュニケーション能力が求められています。また、広い視野や学び続ける意欲をもち、社会の変化へ対応すること等も必要となります。

学習指導に関する
実践的指導力
とは？

教科等についての専門性をもつとともに、幼児児童生徒の実態に合った授業実践力や指導技術を身に付け、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善に取り組む能力が求められています。また、特別な支援を必要とする幼児児童生徒について、その状況を把握し、家庭や関係機関と連携して学習上の支援をすることが必要となります。

生徒指導等に関する
実践的指導力
とは？

幼児児童生徒の心身の発達の特徴、特別な支援を必要とする幼児等も含めた個々の状況を把握、理解するとともに、信頼関係を構築し、学級経営、個別の指導、進路指導等を適切に行う力が求められています。また、生徒指導上の課題等に対しては、共感的に対応し、家庭・地域・関係機関等との連携を図ることが必要となります。

チーム学校を
支える資質能力
とは？

学校教育目標の実現に向け、教育課程を確実に実施するとともに、組織の一員として学校運営を支える力となり、他の教職員と連携・調整しながら、自分の役割を果たそうとする姿勢が必要となります。また、校内研修体制づくりや地域とともに歩む学校づくりにそれぞれの立場から積極的に取り組む力が求められます。

自ら学び続ける教員等として、キャリアステージ3段階で目指すもの

ステージⅠ【成長期】 (学級経営、担当教科指導等)	【学級・教科担任等としての自覚と資質能力の向上】 ○組織の中で、学級・教科担任等としての自分の職務を理解し実践できるようにするとともに、担当分掌についても組織の一員として職務を遂行できる力量をもつことが期待されます。
ステージⅡ【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等のミドルリーダー)	【ミドルリーダーとしての自覚と資質能力の向上】 ○学級・教科担任等としての職務について常に資質能力の向上に努めることが必要です。 ○学校教育目標の実現を目指して、学年主任や校務分掌主任等ミドルリーダーとしての自覚をもち、連絡・調整、他の教員等への指導・助言等、その役割を果たすことが期待されます。
ステージⅢ【充実期】 (学校運営等、職員全体へ指導・助言)	【チーム学校をリードする自覚と資質能力の向上】 ○学級・教科担任等としての職務について経験を生かしながら、新たな教育課題に率先して取り組むなどして、常に資質能力の向上に努めることが必要です。 ○学校全体が協働して校務を遂行する上で、チーム学校をリードする自覚をもち、企画立案、他の教員等への指導・助言等、その役割を果たすことが期待されます。

自ら学び続ける教員等育成のための全体構想

～教員等としての資質能力の向上に向けての学びのサイクル～

第1段階

目標、課題の明確化

千葉県・千葉市教員等育成指標 *平成29年度策定

- 養成・採用・研修の全体像
- ※特に研修については、キャリアステージに応じた役割や、全てのキャリアステージに共通した「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を示しています。

自分の仕事や立場に合わせた
目標・課題を、指標に基づいて
しっかり自分のものにしよう！

第2段階

目標、課題にあった研修の選択・受講

千葉県教職員研修体系 *平成30年度策定予定

※今後10年を見越した計画

- 研修の目的
- 4つの柱に対応するキャリアステージごとの目標
- 各ステージにおける「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を確認し、必要な研修を見つけることができるようになります。
- 研修の全体像

【研修体系の具体化】

単年度で見直す研修事業計画
・千葉県公立学校教職員研修事業総合計画

自分の目標、課題に合わせて、
研修を選択、受講！
学びつつ実践、実践して学ぶ！

第3段階

研修履歴の確認、新たな問題意識

研修履歴の活用 *研修履歴システム(仮称)平成32年度全面運用開始予定

- 教員自身が資質向上のため、意欲をもって学び続けることができるよう、いつでも研修履歴を振り返り、必要な研修を受けられる環境づくりを進めます。

研修履歴を振り返り、
新たな課題意識をもって、
次のステップへ！