

岡山県公立学校教員等 人材育成基本方針

平成28年3月
岡山県教育委員会

目次

第1	はじめに	1
1	人材育成基本方針の策定に当たって	1
(1)	策定の趣旨	1
(2)	本県教育の現状と課題	1
2	研修を中心とした人材育成の取組	2
(1)	成果	2
(2)	課題と今後の方向性	3
第2	教員等に求める資質能力	4
1	求める教員像	4
2	求める管理職像	4
第3	人材育成の基本方針	5
1	基本方針	5
2	教員等のキャリアステージごとに求める資質能力	7
3	人材育成の方策	8
<参考資料1>	キャリアデザインの例	12
<参考資料2>	主な新規・重点研修等	15
<参考資料3>	キャリアステージと求める資質能力（育成指標）	16

第1 はじめに

1 人材育成基本方針の策定に当たって

(1) 策定の趣旨

グローバル化や情報通信技術の進展、人口減少社会の到来、雇用環境の変化、社会のつながりの希薄化など、教育をめぐる社会情勢がめまぐるしく変化する中、現在本県では、「教育県岡山の復活」を目指した施策を進めてきている。

昨年8月には岡山県教育大綱を、本年2月には第2次教育振興基本計画を策定し、「心豊かに、たくましく、未来を拓く」人材の育成を基本目標とした取組を、計画的かつ強力に進めることとしている。これまでは、教員のライフステージごとに求められる資質能力を示し、人材育成に努めてきたが、教育大綱に掲げる理念や教育振興基本計画で定めた目標を着実に実現していくためには、キャリアステージに応じた人材育成基本方針を定める必要がある。「教育は人なり」と言われるとおり、教育の成果は教員の確かな指導力と豊かな人間性にかかっている。教員としての確固たる信念、強い使命感を持ち、本県教育に情熱を注ぐ人材を育成するため、この人材育成基本方針を定め、平成28年度から平成32年度までの5年間を、全県で集中的に取り組む期間とするものである。

(2) 本県教育の現状と課題

平成25年12月に策定した「晴れの国おかやま生き生きプラン」において、「教育県岡山の復活」を重点戦略の第一に位置付け、学力向上、問題行動等への対応や道德教育の充実等に重点を置いて、学校・家庭・地域が連携して推進しているが、中学校の学力や長期欠席の状況等、依然として厳しい状況があり、一層の取組・改善の推進が必要となっている。

ア 学力及び学習環境等について

児童生徒の学力の基礎・基本の定着や授業以外での平日の学習時間の確保が十分ではないことが大きな課題となっている。このため、まずは落ち着いた環境づくりを進めるとともに、学力向上に向けたPDCAサイクルの確立、教員の指導力の向上や授業改革のさらなる推進、補充学習支援や学習習慣の確立、ICTの活用の推進等を図る必要がある。また、不登校については、一部に改善が見られるものの、依然として予断を許さない状況があり、新たな不登校を生まない取組の強化等が求められる。

イ 徳育の推進と生徒指導上の諸課題について

暴力行為や学級崩壊等の生徒指導上の課題については、一部に改善が見られるものの、依然として厳しい状況にある。子どもたちの規範意識や人間関係構築力、自尊心等、豊かな情操を育むためには、学校教育全体を通じて、様々な体験活動等を交えながら道德教育の充実を図るとともに、関係機関との連携強化や専門家の活用等を一層推進し、子どもの家庭環境等を踏まえた早期からの対応を行っていく必要がある。また、ネット上のいじめやトラブル、ネット依存症などの新たな課題に対応していく必要がある。

ウ 健康・体力等について

運動をする子どもとしない子どもの運動習慣の二極化が進んでいる。また、食習慣の乱れのほか、肥満やアレルギー等の子どもの健康に係る課題も多様化・深刻化しており、学校が家庭と連携し、健康教育や食育を推進する必要がある。

エ 特別支援教育について

全ての学校や学級に発達障害を含めた障害のある児童生徒が在籍する可能性があることから、発達障害を含む様々な障害種に適切に対応できる指導力が求められている。授業のユニバーサルデザイン化や児童生徒の多様性を踏まえた学級づくり、確実な就労支援や障害特性に応じた進路指導等、特別支援教育の観点からの指導の充実を図る必要がある。

オ 家庭・地域の教育力について

家庭は教育の出発点であり、生活体験を通じて子どもたちは様々な能力や意欲を身に付けるが、近年、過保護や過干渉、無責任な放任などの問題が深刻化しており、家庭・学校・地域の連携の必要性が高まっている。学校を地域に開き、保護者や地域住民等が学校運営に理解を深め、協働して子どもを育てるという視点を共有できるよう取り組むことが重要である。

カ 不祥事防止について

平成27年度は教員の不祥事が相次いで発生した。教員には、より高い倫理観が求められており、絶えず使命感と責任を持って行動することが不可欠である。不祥事ゼロを期して、このことを教員一人一人が改めて自覚するとともに、学校全体として不祥事防止に取り組まなければならない。

2 研修を中心とした人材育成の取組

(1) 成果

県教育委員会では、平成19年度県総合教育センターの開設に併せ、教員としてのライフステージに応じた研修体系を作成しており、経験年数別研修等と関連付けながら教員等の資質能力の向上を図っている。

教員の大量退職、大量採用の影響による経験年数の均衡が崩れ始めていることや、複雑化・多様化する教育課題に対応するため、初任者研修に加え、平成25年度から2年目研修、平成26年度から3年目研修を導入し、3年間かけて若手教員を育成するとともに、中核教員の養成のため、平成25年度から総合的ミドルリーダー研修を新設するなど、各種研修の改善・充実に取り組んでいる。さらに、学校力向上サポートキャラバン等指導主事が学校等へ出向いて校内研修を支援する取組も積極的に行っている。

県総合教育センターでの研修受講後のアンケートでは、研修成果を授業や校務で生かせると考える教員が増えており、各種研修が実践的指導力の向上につながっている。

(2) 課題と今後の方向性

これまでの取組の課題と今後の方向性を次のとおり整理する。

ア キャリアステージに応じた人材育成

教員生活全体を見据え、自らの将来像やそれに近づく過程を描く（キャリアデザイン）重要性が高まっている。複数の中から自らに適したキャリアを選択し、ワーク・ライフ・バランスを良好に保ちながら力量を向上させ続けることができるよう、従前の経験年数に応じたライフステージごとに求められる資質能力だけでなく、キャリアステージごとに求める資質能力を明示する必要がある。

イ 指導技術の伝承

ベテラン教員の大量退職、若手教員の大量採用に伴い、教員の経験年数のバランスが崩れ始めていることから、e-ラーニング等も活用しながら、ベテラン教員の指導技術等を確実に伝承することで、若手教員を育成する。あわせて、教員の仕事の魅力ややりがい等を伝えていく。また、近年、中堅教員の割合が低い状況を踏まえ、意図的・計画的なミドルリーダーの育成と管理職養成の充実を図る。

ウ 養成段階からの人材育成

本県の教育課題解決への指導力や学校力のさらなる向上が重要であり、教員には、強い使命感や高い倫理観、コミュニケーション能力や組織の一員としての自覚、本気で子どもたちに関わる中で良さを見だし、引き出す力が必要となっている。こうした資質能力は、養成段階から育成する必要があることから、本方針に基づいて、養成・採用・研修の連動に加え、人事管理までを含めた一体的な取組により、一人一人の教員がキャリアステージに応じて学び続けることのできる環境整備を図る。

エ 新たな教育課題への対応

アクティブ・ラーニングの視点からの改善、ICTを用いた指導法、小学校英語や道徳の教科化への対応、特別支援教育の充実等、新たな教育課題へ対応した取組が求められている。これまで知識伝達に偏りがちであった授業の改善等を図るとともに、これらの新たな教育課題に対応した研修を実施し、中学校区単位で中核となる教員を計画的に育成する。

オ コンプライアンスの徹底

学校現場には様々な課題があり、教員が悩みを抱えることも少なくない。日頃からリスクマネジメントに取り組むとともに、積極的に教員同士がコミュニケーションを図り、同僚性を高めることが重要である。心理学など外部の専門家の知見を活かし、不祥事の具体的な背景、行動特性等を検証するとともに、各事例に応じたコンプライアンス研修を行い、自己を律する心を高める。

第2 教員等に求める資質能力

本県の教育課題を解決するために、教員等が自律的に学ぶ姿勢を持ち、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できるよう、求める教員像、管理職像を明示し、全県で共通理解をするとともに、その育成に当たる。

1 求める教員像

○岡山県の教育課題を深く理解し、果敢に立ち向かうことのできる教員

- ・本県の教育課題である学力向上や徳育、生徒指導に関する確かな指導力のある人
- ・地域の教育資源の活用やキャリア教育により、学ぶ楽しさや学ぶ意味を伝える人

○強い使命感と情熱、高い倫理観、豊かな教育的愛情を持った教員

- ・本気で子どもたちと関わる中で、教員としての喜びや意義を見いだせる人
- ・子ども一人一人の良さを認めて、子どものやる気を引き出すことができる人

○多様な経験を積む中で協働して課題解決に当たるなど、生涯にわたって学び続ける教員

- ・多様な経験や校内外での研鑽により、専門性やコミュニケーション能力を高める人
- ・チームの一員として協働して課題解決に当たる力や学び続ける姿勢がある人

「求める教員像」には、本県の教育課題を改善するために、教員一人一人に求められる力を示している。また、学校が直面している教育課題が複雑化・多様化し、教員だけでは対応が困難な事案も生じていることから、教員には他の教職員や家庭・地域等と協働して解決に当たることのできる力も必要となる。

2 求める管理職像

○ 明確な経営理念を持ち、良き伝統を守りつつ、組織を効果的に動かしながら、成果を求めて徹底して改革に取り組む、実行力のある管理職

- ・落ち着いた学習環境の確保に努め、学力向上や問題行動等の解消に徹底して取り組む人
- ・高い倫理観を有し、教育に対する識見と情熱のある人
- ・本県の教育課題を把握し、改革への意欲や使命感、強いリーダーシップのある人
- ・幅広い連携により、開かれた学校づくりや地域貢献を意欲的に推進する人
- ・学校の課題を明確にし、組織的・機動的・効率的な学校経営を行うことができる人
- ・人材育成のための優れた指導力と適正な評価能力のある人
- ・職務遂行に必要な心身の健康を維持している人

「求める管理職像」には、管理職として、社会の急激な変化や複雑化する教育の諸課題に対応するため、一層強いリーダーシップや具体的な成果が求められるとともに、教員一人一人のやりがいや自己肯定感を引き出す力が求められる。

第3 人材育成の基本方針

1 基本方針

本県教育を担う教員等の育成に向けて、全県で共有すべき人材育成の基本方針を定め、本方針に基づき、養成・採用・研修・人事管理等に総合的に取り組み、市町村教育委員会、学校、県内教員養成系大学、県教育委員会が一体となって教員等の育成を図る。

方針1 教員としての人間力の向上

教員一人一人が強い使命感と情熱を持ち、課題の解決に向け、チームの一員として組織的・協働的に取り組むとともに、保護者や地域から信頼される人材を育成する。

【重点的な取組】

- 組織として教員を育てるといふ、管理職の意識の醸成や校内の推進体制を整備する。
- チーム学校として課題解決が図られるよう、学校組織マネジメントに関する研修を充実する。
- 教員一人一人のやる気や自己肯定感、自己を律する心を高めるため、ストレスマネジメント研修やメンタルトレーニング研修等を実施する。
- 人間の幅を広げられるよう、異業種の人との交流や社会体験活動を拡充する。
- 組織として不祥事防止に取り組むため、校内における不祥事防止のための具体的な手立てや、校内研修の手法等を習得させるコンプライアンス研修を実施する。

方針2 大学との連携による養成・採用・研修の一体的改革

大学との連携体制を構築して、教員の養成・採用・研修の一体的な改革を行い、優秀な教員の養成・確保に努める。

【重点的な取組】

- 県内教員養成系大学と県教育委員会との連携会議を定例的に実施し、本県の求める教員像や育成すべき資質能力（育成指標）を共有し、大学の教職課程の充実を図るとともに、教育実習の評価基準の改善やインターンシップの単位認定の促進等に取り組む。
- 教員採用試験においては、コミュニケーション能力等を測るためのグループワークの導入や、特別枠や併願など様々な方法で選考することで、高い専門性や指導力を有する人材を確保する。
- 教員としての使命感や授業力向上のために、また社会人としての自律心・自制心を高めるために、採用前研修を実施し充実を図る。

方針3 チームによる校内研修の改革・充実

○J TとO f f - J Tの連動により、校内での人材育成の推進を強化し、人材育成と処遇等との一体的な取組を行い、教員等の資質能力の向上を図る。

【重点的な取組】

- 若手教員と先輩教員が共に育つことができるようなO J Tシステム（校内チーム制）を構築し、教員としてのあるべき姿やプロ意識等、仕事の進め方を学ぶとともに、指導技術の確実な伝承を行う。
- 校内研修リーダーの養成と校内研修実施のための手段や資源等の整備を推進する。
- 校内リーダーである主幹教諭・指導教諭の選考審査や研修内容の改善・充実を図る。
- e-ラーニング等の充実と活用を図り、校内研修の内容を充実する。

方針4 新たな教育課題に対応する指導力の向上

アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、I C T活用、小学校英語や道徳の教科化、特別支援教育の充実等、新たな教育課題へ対応できる教員の育成を図る。

【重点的な取組】

- 主体的・協働的な学びを推進するため、アクティブ・ラーニングの視点からの授業を行う研修を実施する。
- 教職大学院等への派遣により、新たな教育課題に対応できる中核教員を地域ごとに育成しその研修成果を全校へ広げる。

方針5 キャリアステージごとの育成指標の明示と職能成長の支援

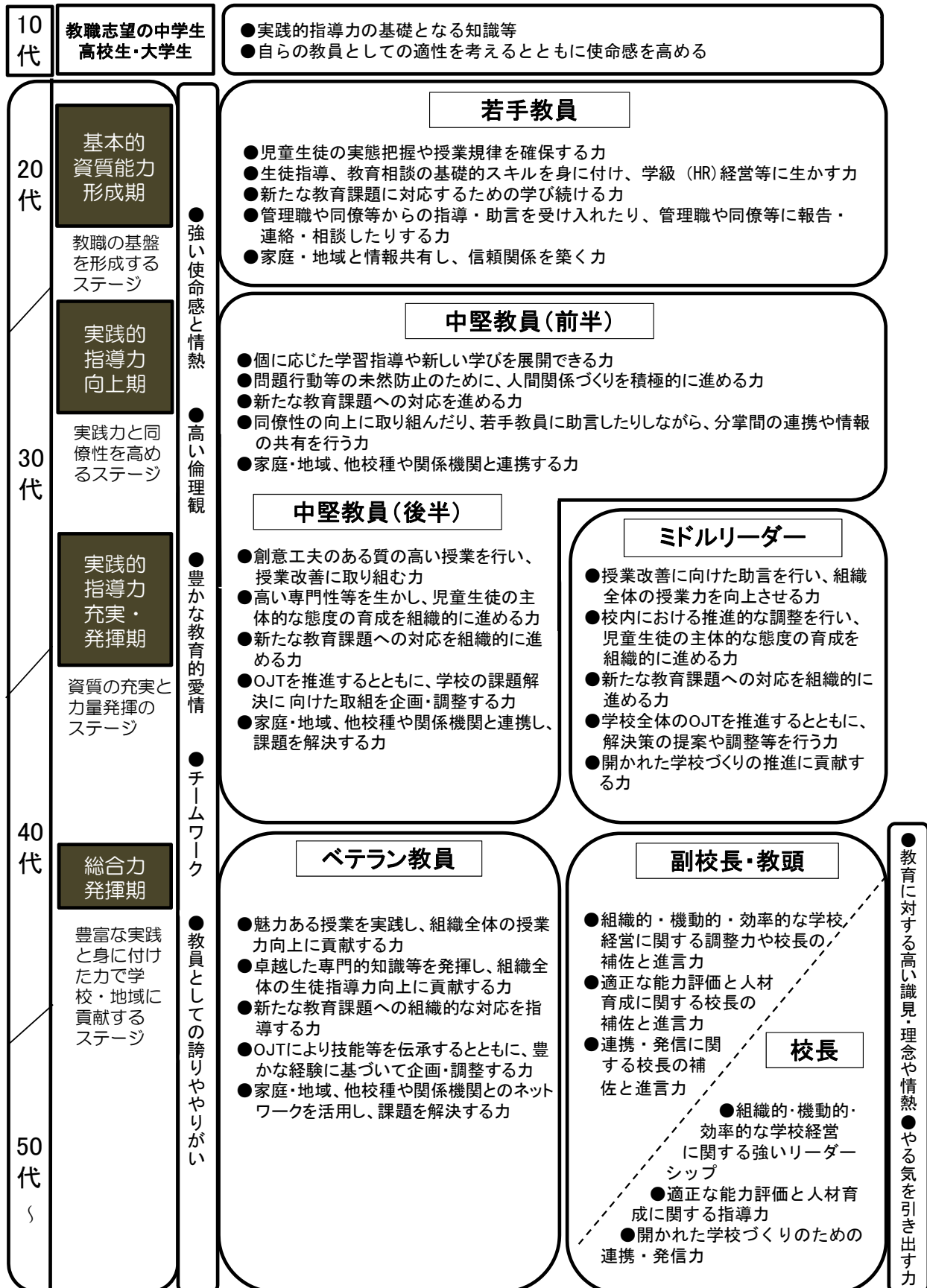
キャリアステージに応じた育成すべき資質能力（育成指標）を明示するとともに育成方策を明確にし、教員等の職能成長を支援する。

【重点的な取組】

- 積極的な人事異動により、様々な地域や異なる規模の学校を経験させることで、教員等の視野を広げ成長を促す。
- 意図的・計画的にミドルリーダーを育成するため、総合的ミドルリーダー研修に加え教科指導ミドルリーダー研修を実施する。
- 強いリーダーシップを発揮できる管理職を育成するために、現職研修に加え、選考前研修、任用前研修を実施する。

2 教員等のキャリアステージごとに求める資質能力

キャリアデザインやキャリアステージに応じた複数の職能成長を踏まえて、キャリアステージごとに求める資質能力を示す。



※再任用教員はベテラン教員に、経験年数の短い講師等は若手教員に準ずる。

3 人材育成の方策

人材育成基本方針に基づき、キャリアステージごとの資質能力の向上を図るため、次のような取組を行う。

キャリアステージ	人材育成の方策	具体的取組
養成段階	中学生 高校生	小学校等での放課後学習支援 [拡充] 児童生徒への放課後等における学習支援ボランティア事業の充実
	大学生	「求める教員像」の共有と教職課程の充実や教育実習の評価基準の改善 【新規】 県内教員養成系大学と県教育委員会との連携会議の開催
		インターンシップの単位認定の促進等 [拡充] 「教師への道」インターンシップの充実 [拡充] 「放課後子ども教室」、放課後児童クラブでの学習支援ボランティアの充実
		自然・社会体験活動の充実による人間関係づくりと社会性、学級経営力の育成 【新規】 県内教員養成系大学における養成カリキュラムの改善
		大学生対象の県教委の研修講座（「教師への道」研修）の充実 [拡充] 「教師への道」研修の充実
採用	採用選考の改善	【新規】 コミュニケーション能力等を測るためのグループワークの導入 [拡充] 特別枠や併願など様々な選考方法の実施 [拡充] 求める教員像や選考試験実施内容等の広報・周知の工夫
採用後	若手教員	採用前研修の充実 【新規】 人間力を高める研修（教員としての使命感の向上、服務規律の徹底、不祥事防止等）の実施 【新規】 事前課題による自己分析と使命感の高揚 【新規】 eラーニングの活用
	初任者研修、2年目研修、3年目研修等、経験年数別研修の充実 【新規】 eラーニングによる反転研修の実施 [拡充] 人間力を高める研修（教員としての使命感の向上、服務規律の徹底、不祥事防止等）の実施 [拡充] 自己マネジメントシートの活用（現状認識と自己課題の把握、教育活動の改善）	
	「岡山型学習指導のスタンダード」の徹底 [拡充] すべての経験年数別研修講座の「学習指導と評価」での活用	
	異業種の人との交流を設定した校外研修の拡充 【新規】 人間力を高める研修（異業種の人からの学び、視野の拡大や社会人としてのマナー向上等）の実施	
	若手教員と先輩教員が共に育つOJTシステム（校内チーム制）の構築 【新規】 OJTガイドブック作成及び活用方法の提示・活用に向けた研修の実施 【新規】 校内チーム制の実施 [拡充] B&S研修の拡充	
	新たな教育課題への対応 【新規】 アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善を行う研修の実施 [拡充] 英語の教科化（小学校）や道徳の教科化に対応した研修の実施	
	自主的研修、地域での研修、校内研修の体系化と支援 [拡充] 県総合教育センターにおける若手教員授業づくり地区研修講座及び中学校少人数担当教科地区研修講座の開催 [拡充] 新任研究主任研修講座の拡充	

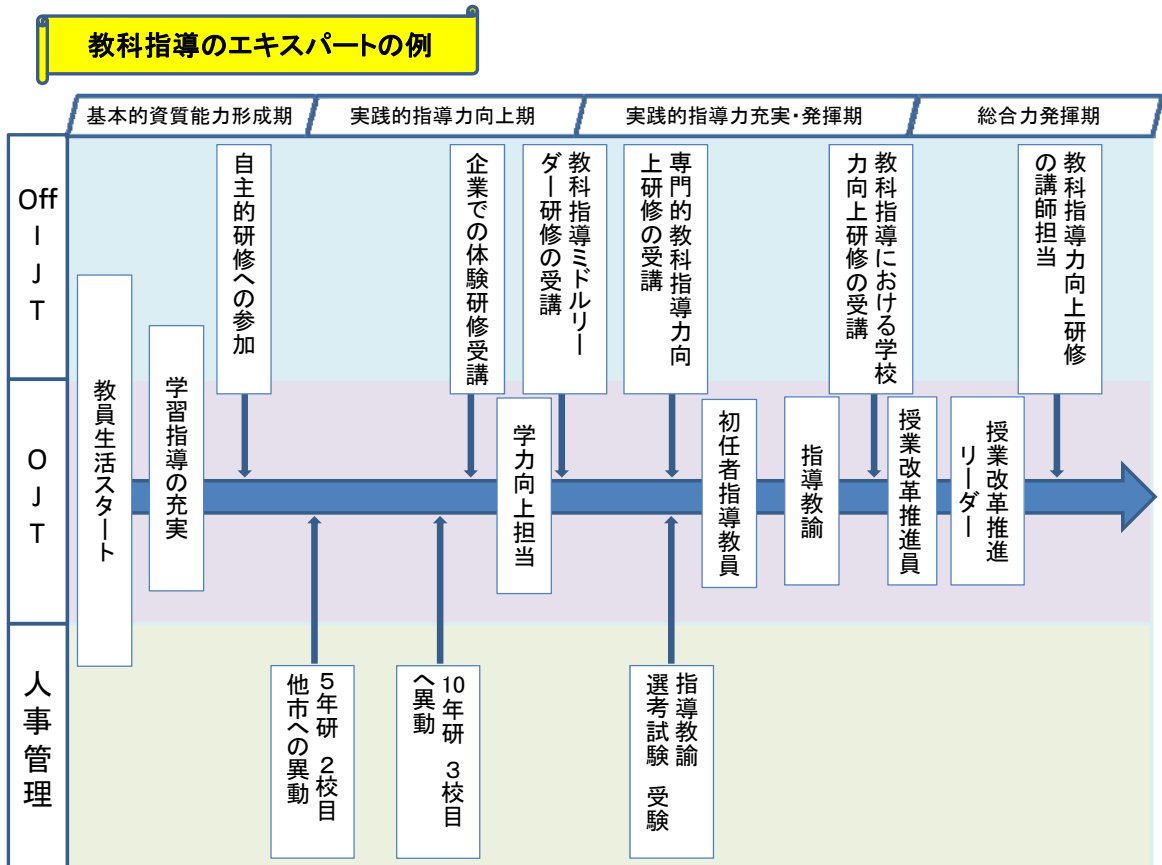
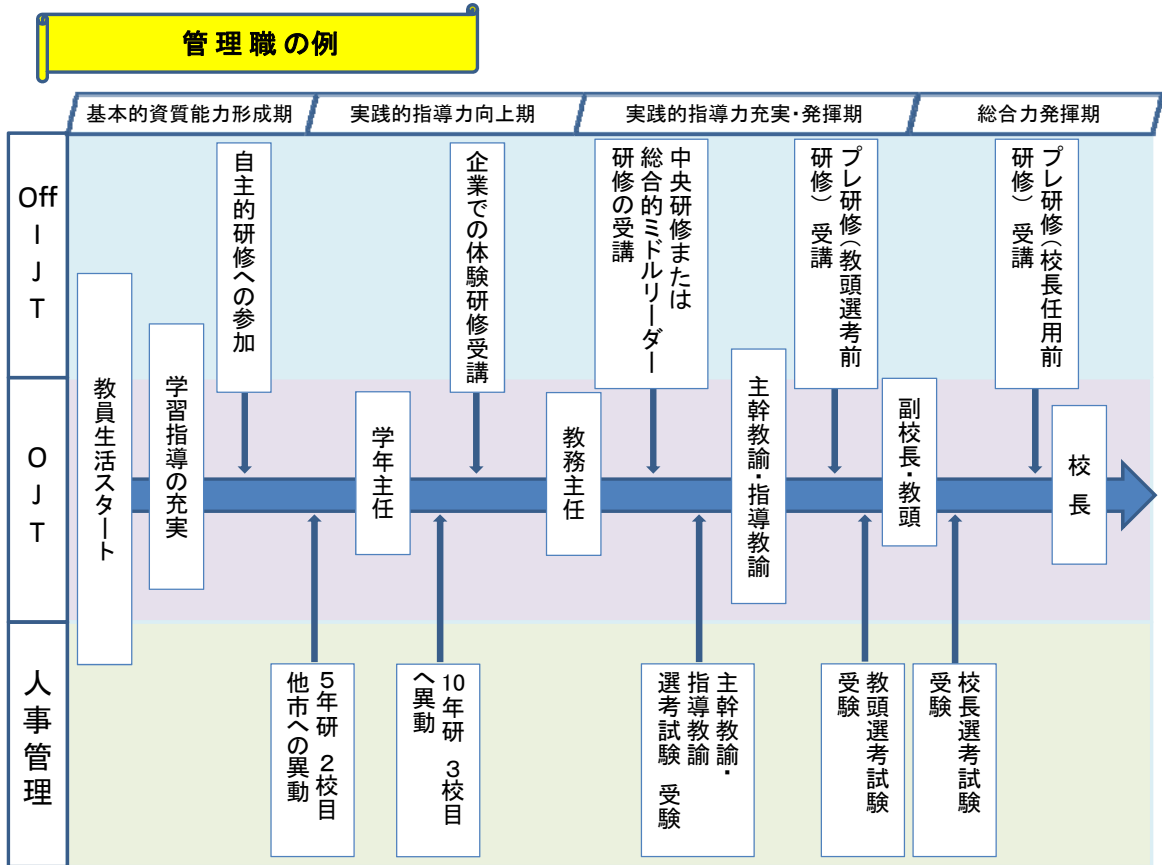
キャリアステージ	人材育成の方策	具体的取組	
採用後	中堅 教員	マネジメント力育成を意図した 校内人事（校務分掌）	[拡充] 意図的・計画的な管理職候補者の育成 [拡充] 主幹教諭・指導教諭等の選考試験の受験促進
		企業等との連携による校外研修 の拡充	【新規】10年経験者研修講座（社会体験）にお ける企業研修（人間力を高める研修）の実施 [拡充] キャリアステージに応じた選択研修の導 入（学校経営系研修（必修）、教科指導系研修、 生徒指導系研修） 希望研修を含めた社会体験研修の充実
		他校種や異なる規模の学校への 異動、他県との交流人事の推進	[拡充] 人事異動要綱・人事異動基準に基づいた 人事異動の実施 [拡充] 県教委と市町村教委との連携強化
		新たな教育課題への対応	【新規】アクティブ・ラーニングの視点からの授業改 善を行う研修の実施 【新規】英語の教科化（小学校）や道徳の教科化に対 応した研修の実施 [拡充] 特別支援教育の観点を取り入れた授業づ くりに関する研修の実施
	ミドル リーダー	意図的・計画的なミドルリーダー 育成につながる研修	【新規】教科指導ミドルリーダー研修の実施 [拡充] 総合的ミドルリーダー研修の充実
		マネジメント力育成を意図した 校内人事（校務分掌）	[拡充] 意図的・計画的な管理職候補者の育成 [拡充] 主幹教諭・指導教諭等の選考試験の受験促進
		中央研修等への派遣と選考試験の 一部免除等による管理職への任用	中央研修等への派遣 [拡充] 副校長・教頭選考試験の受験促進
		教職大学院への派遣	【新規】教職大学院における政策課題研究派遣の実施
		ミドルリーダーとしての視野を 広げる研修	【新規】小学校教員が幼稚園での勤務を経験する 等、校種間の接続を意識した研修の実施
		プレ研修（選考前研修、任用前 研修）の実施	【新規】プレ管理職研修の実施（副校長・教頭選 考前研修、副校長・教頭任用前研修）
	ベテラン 教員	卓越した知識や技能を生かした 授業公開や中堅・若手教員への 指導力発揮の場を設定	[拡充] 中堅・若手教員への指導技術の伝承（講 師等）
		能力・適性を生かした適材適所 の人事異動	[拡充] 人事異動要綱・人事異動基準に基づいた 人事異動の実施 [拡充] 県教委と市町村教委との連携強化
校長 副校長 教頭	プレ研修（任用前研修）の実施	【新規】プレ校長研修（校長任用前研修）の実施	
	不祥事防止のための組織的な取組	【新規】コンプライアンス研修の実施	
	強いリーダーシップやOJTと Off-JTの連動を推進する力の強化	[拡充] 校長研修、副校長・教頭研修の改善・充 実	

※採用後のすべてのキャリアステージにおいて、人材育成の方策として育成・評価システムを活用する。

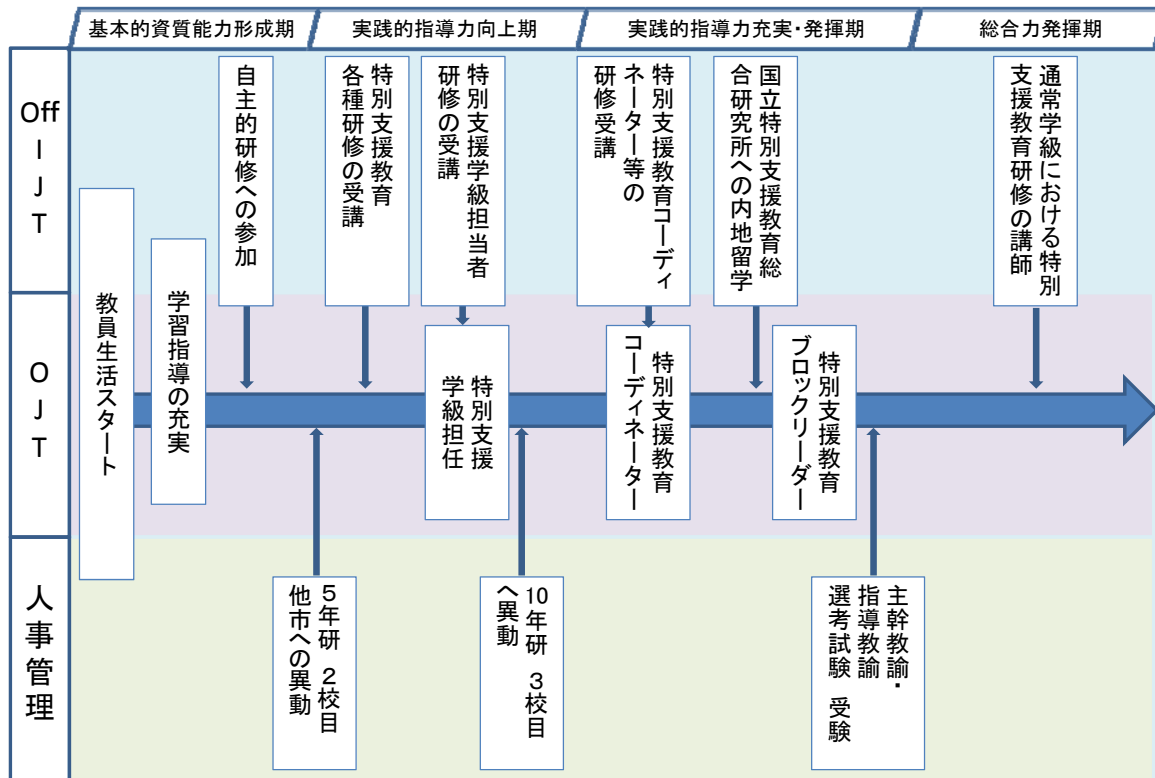
※教員の職能成長を支援するため、研修履歴を確認できるシステムを構築する。

参 考 资 料

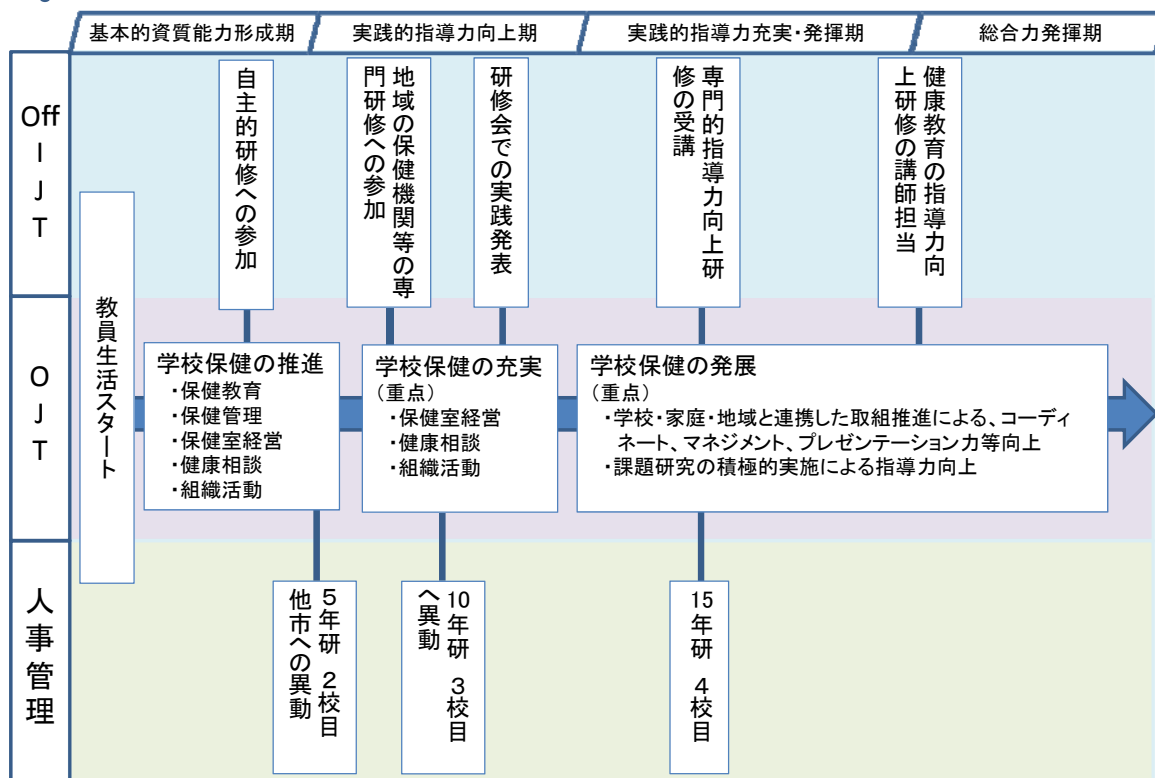
<参考資料1> キャリアデザインの例



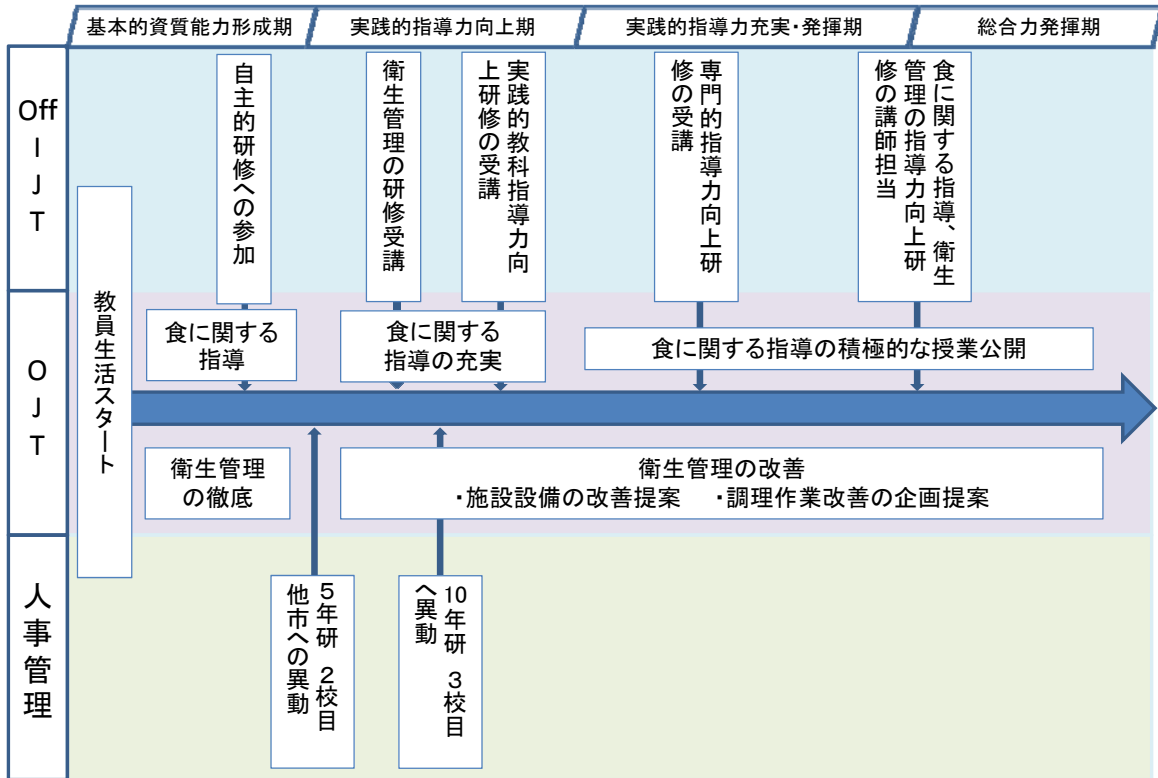
特別支援教育のエキスパートの例



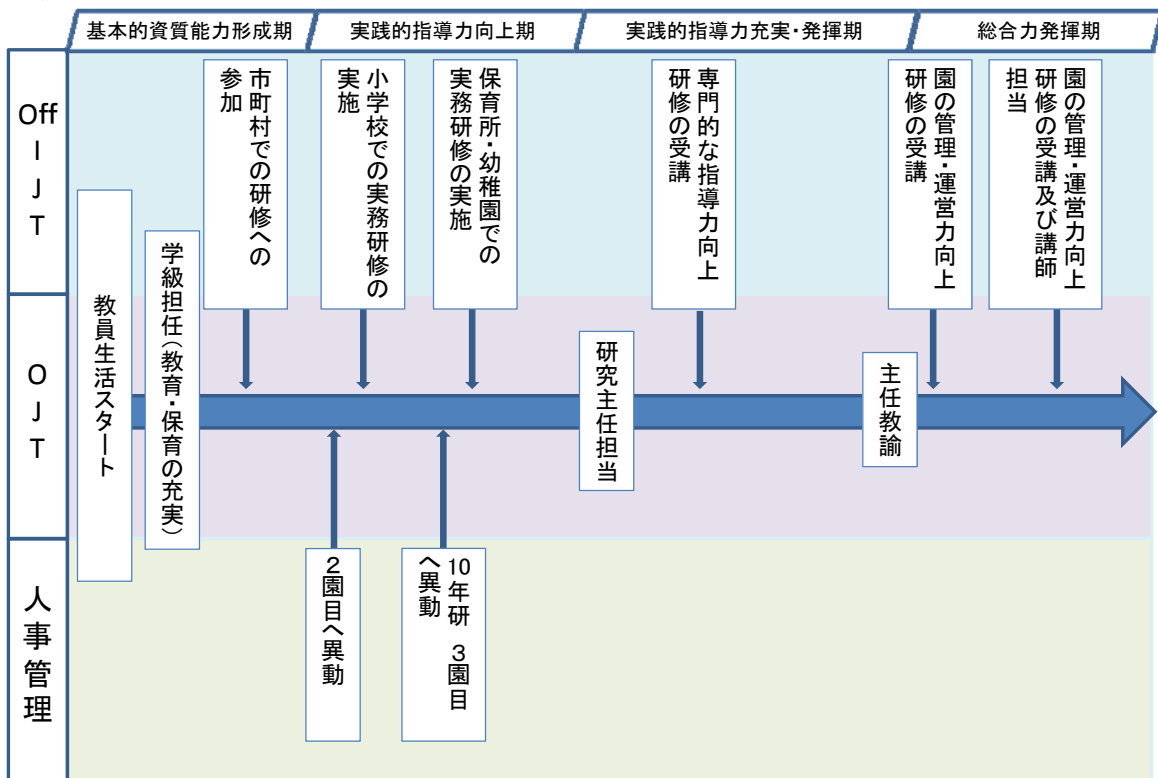
健康教育のエキスパートの例



食育のエキスパートの例



就学前教育のエキスパートの例



＜参考資料2＞ 主な新規・重点研修等

キャリアステージに応じた資質能力を向上させるため、平成28年度は次のような新規・重点研修等を県総合教育センターが中心となって実施する。

養成段階	中・高校生 [拡充]・児童生徒への放課後等における学習支援ボランティア事業 大学生 【新規】・県内教員養成系大学と県教育委員会との連携会議の開催（「求める教員像」の共有、教職課程の充実、教育実習の評価基準の改善） ・県内教員養成系大学における養成カリキュラムの改善 [拡充]・「教師への道」（インターンシップの単位認定の促進等） ・「放課後子ども教室」、放課後児童クラブでの学習支援ボランティアの充実
【採用選考方法の工夫】	・「放課後子ども教室」、放課後児童クラブでの学習支援ボランティアの充実

採用前研修	【新規】・人間力を高める研修 ・事前課題による自己分析と使命感の高揚 ・eラーニングの活用 ・eラーニングの学びによる若手教員研修への接続
--------------	--

【若手とベテランが共に育つ校内チーム制】	若手教員研修
【新規】・人間力を高める研修(異業種の人からの学び、視野の拡大や社会人としてのマナー向上等) (初任者研修) ・校内チーム制 (OJT チーム研修) (初任者～3年目研修) ・アクティブ・ラーニング研修 ・センターチーム制研修 (少人数グループでの「担任」指導主事による指導) (初任者～3年目研修) ・実習助手研修 ・eラーニングによる反転研修 [拡充]・人間力を高める研修 (教員としての使命感の向上・服務規律の徹底・不祥事防止等) ・「岡山型学習指導のスタンダード」「家庭学習のスタンダード」「保幼小接続スタンダード」の活用徹底 (初任者～3年目研修) ・英語の教科化 (小学校) や道徳の教科化に対応した研修 ・ワークライフバランス研修 ・若手教員と先輩教員が共に育つ研修 (初任者-5年経験者研修、2年目-10年経験者研修、3年目-総合的ミドルリーダー研修) ・子ども同士の人間関係づくり研修 <継続>・道徳教育の推進 (初任者研修、5年経験者研修、道徳教育研修)	

【若手とベテランが共に育つ校内チーム制】	中堅教員研修
【新規】・人間力を高める研修 (10年経験者研修 (社会体験) における企業研修) ・アクティブ・ラーニング研修 ・英語の教科化 (小学校) や道徳の教科化に対応した研修 ・マネジメント力の育成(学校経営系研修) (10年経験者研修) ・校内チーム制(OJT チーム研修) (5年～15年研修) ・主権者教育に対応した研修 (中学校社会、高等学校地歴・公民研修) ・特別支援学校におけるキャリア教育、就労支援についての研修 ・実習助手研修 ・外国語教育リーダー研修会 [拡充]・新任研究主任研修 ・特別支援教育の観点を取り入れた授業づくりに関するサテライト研修 ・社会体験研修 ・ワークライフバランス研修 ・不祥事防止研修 ・デジタル教材を活用した授業づくり研修 <継続>・心豊かなおかやまっ子育成研修 ・いじめ(ネットいじめを含む)の未然防止を考える研修 ・スマホ・ネット問題等情報モラル研修 ※ 中央研修、内地留学、教職大学院、長期研修等	

ミドルリーダー研修
【新規】・教科指導ミドルリーダー研修 ・プレ管理職研修(副校長・教頭選考前研修、副校長・教頭任用前研修) ・情報モラル教育推進リーダー育成研修 <継続>・ワークライフバランス研修 ・不祥事防止研修 ・総合的ミドルリーダー研修 ・生徒指導におけるチームで取り組むための体制づくり研修 ・特別支援教育コーディネーターの実践力向上に関わる研修 ※ 中央研修、内地留学、教職大学院、長期研修等

ベテラン教員研修
【若手とベテランが共に育つ校内チーム制】 [拡充] ・中堅・若手教員への指導技術の伝承 (講師等) (アクティブ・ラーニング、ICTを用いた指導法、道徳教育、外国語教育、特別支援教育等)

副校長・教頭研修
【新規】・プレ校長研修 (校長任用前研修) ・コンプライアンス研修 [拡充]・ワークライフバランス研修 ・不祥事防止研修 ・多様な人材活用に向けたマネジメント力の向上 (先輩校長や民間企業の講師による「人材育成」「リーダー論」の講義等)
校長研修
[拡充]・多様な人材活用に向けたマネジメント力の向上 (先輩校長や民間企業の講師による「人材育成」「リーダー論」の講義等)

校内研修

※教員の職能成長を支援するため、研修履歴を確認できるシステムを構築する。

＜参考資料3＞ キャリアステージと求める資質能力(育成指標)

これまでの研修の成果と課題、求める教員像、求める管理職像を踏まえ、教員及び管理職について求める資質能力を、「領域」「ステージごとの資質能力」「目標」の3階層で整理した(次頁以降参照。)最も大きなカテゴリーを「領域」とし、その下位に、キャリアステージが進むにつれて質的に高まっていく過程を「見える化」した「ステージごとの資質能力」を、さらに、最も小さなカテゴリーとして、質的高まりが具体的に分かるよう記述した「目標」を設定してある。

なお、この資質能力(育成指標)は、中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」(平成27年12月21日)の中で、今後国は各地域の自主性、自律性に配慮しつつ、整備のための大綱的指針を示すこととしており、その動向を注視しつつ、今後改訂を検討する。

【教員】

キャリアステージ		養成段階	若手教員		中堅教員(前半)	
領域	ステージごとの資質能力	ステージごとの資質能力	目標	ステージごとの資質能力	目標	
確かな指導力	●実践的指導力の基礎となる知識等	●児童生徒の実態把握や授業規律を確保する力	【学習指導】 ○児童生徒の実態把握などを通して特性を理解し、学習に関する現状や課題を把握することができる。 【学習指導】 ○岡山型「学習指導のスタンダード」「家庭学習のスタンダード」等に基づき、基礎基本を徹底し、授業規律を確保した学習指導を実践するとともに、適切な学習評価を行うことができる。	●個に応じた学習指導や新しい学びを展開できる力	【学習指導】 ○児童生徒の実態把握などを通して特性を理解し、習熟度別指導と個に応じた適切な学習指導・学習評価を行うことができる。 【学習指導】 ○研修等に積極的に参加し、新たな学びを展開できる効果的な指導方法を習得することができる。	
		●生徒指導、教育相談の基礎的スキルを身に付け、学級(HR)経営等に生かす力	【学級(HR)経営・生徒指導】 ○児童生徒との信頼関係を築き、児童生徒の規範意識と自己肯定感を育成することができる。 【学級(HR)経営・生徒指導】 ○学級(HR)経営や問題行動等への対応、教育相談の手法について、基礎的・基本的な知識や技能を身に付け、生かすことができる。	●問題行動等の未然防止のために、人間関係づくりを積極的に進める力	【学級(HR)経営・生徒指導】 ○研修等に積極的に参加し、学級における人間関係づくりについての効果的な指導方法を習得することができる。 【学級(HR)経営・生徒指導】 ○児童生徒の実態を把握し、問題行動の未然防止や早期解決などに率先して取り組むことができる。	
		●新たな教育課題に対応するための学び続ける力	【自己研鑽】 ○学校や市町村の現状や課題に関心をもつとともに、「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。 【新たな教育課題への対応】 ○自己研鑽を基に、新たな教育課題に取り組むことができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実	●新たな教育課題への対応を進める力	【自己研鑽】 ○全国及び県の教育の現状や課題に関心をもち、幅広く情報収集に努め自らの識見を高めることができる。 【新たな教育課題への対応】 ○自己研鑽を基に、新たな教育課題への対応策を探り、実施することができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実	
同僚、家庭・地域とつながる力	●自らの教員としての適性を考えるとともに使命感を高める	●管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れたり、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力	【OJT・人材育成】 ○管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。 ○校外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。 【チームマネジメント】 ○マネジメントに基づいて効率的に職務の遂行に当たるとともに、管理職や同僚等に報告・連絡・相談を適切に行うことができる。	●同僚性の向上に取り組んだり、若手教員に助言したりしながら、分掌間の連携や情報の共有を行う力	【OJT・人材育成】 ○同僚性の向上に取り組みながら、若手教員に対してOJTを行い、具体的に適切な助言を行うことができる。 【チームマネジメント】 ○効率的に分掌間の連携や情報の共有などを図るとともに、学年経営に参画するなどミドルリーダーとして必要なマネジメント力を身に付けようとしている。	
		●家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力	【連携・協力】 ○家庭・地域と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。	●家庭・地域、他校種や関係機関と連携する力	【連携・協力】 ○学校の課題を把握し、家庭・地域、他校種や関係機関と必要な連携を行うことができる。	
		基盤となる資質	●強い使命感と情熱	●高い倫理観	●豊かな教育的愛情	

中堅教員(後半)		ミドルリーダー		ベテラン教員	
ステージごとの資質能力	目標	ステージごとの資質能力	目標	ステージごとの資質能力	目標
●創意工夫のある質の高い授業を行い、授業改善に取り組む力	【学習指導】 ○高い専門的知識や技能を生かして教材等を創意工夫し、質の高い授業を行うことができる。	●授業改善に向けた助言を行い、組織全体の授業力を向上させる力	【学習指導】 ○質の高い授業を行うとともに、適切な助言等を通して、授業改善に向けた教員の意識を高めることができる。	●魅力ある授業を実践し、組織全体の授業力向上に貢献する力	【学習指導】 ○卓越した専門的知識や技能を生かし、教材等の創意工夫や指導方法の改善を行い、魅力ある授業を実践することができる。
	【学習指導】 ○高い専門的知識や技能を生かした授業を積極的に公開するなど、授業改善に取り組むことができる。		【学習指導】 ○校内における横断的な調整等を積極的に行い、組織全体の授業力向上を図ることができる。		【学習指導】 ○卓越した専門的知識や技能を生かし、校内研修の中心的な役割を担うなど、組織全体の授業力向上に貢献することができる。
●高い専門性等を生かし、児童生徒の主体的な態度の育成を組織的に進める力	【学級(HR)経営・生徒指導】 ○一人一人の特性等を十分把握しながら、高い専門的知識や技能を生かして、人間関係づくりを行うことができる。	●校内における推進的な調整を行い、児童生徒の主体的な態度の育成を組織的に進める力	【学級(HR)経営・生徒指導】 ○校内における横断的な調整等を積極的に行い、望ましい人間関係づくりを学校全体で進めることができる。	●卓越した専門的知識等を発揮し、組織全体の生徒指導力向上に貢献する力	【学級(HR)経営・生徒指導】 ○卓越した専門的知識や技能を生かし、児童生徒の能力や特性を踏まえた望ましい人間関係づくりを行う上で、学校全体の要になることができる。
	【学級(HR)経営・生徒指導】 ○高い専門的知識や技能を生かし、児童生徒の主体的・実践的な課題解決の態度の育成を組織的に進めることができる。		【学級(HR)経営・生徒指導】 ○校内における横断的な調整等を積極的に行い、児童生徒の主体的・実践的な課題解決の態度の育成を組織的に進めることができる。		【学級(HR)経営・生徒指導】 ○卓越した専門的知識や技能を生かし、児童生徒の主体的・実践的な課題解決の態度を育成する上で、学校全体の要になることができる。
●新たな教育課題への対応を組織的に進める力	【自己研鑽】 ○全国及び県の教育の現状や課題を理解するとともに、広く教育以外の動向にも関心をもち、自らの識見を高めることができる。	●新たな教育課題への対応を組織的に進める力	【自己研鑽】 ○全国及び県の教育の現状や課題を理解し、教育以外の動向にも関心をもち、幅広く情報収集に努め、自らの識見を高めることができる。	●新たな教育課題への組織的な対応を指導する力	【自己研鑽】 ○全国及び県の教育の現状や課題を理解するとともに、広く教育以外の動向にも関心をもち、豊かな識見を一層高めることができる。
	【新たな教育課題への対応】 ○自己研鑽を基に、新たな教育課題への対応について、組織的な取組を進めることができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実		【新たな教育課題への対応】 ○自己研鑽を基に、新たな教育課題への対応の中核として組織的な取組を進めることができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実		【新たな教育課題への対応】 ○自己研鑽を基に、新たな教育課題への組織的な対応を進める上で、卓越した指導力を発揮することができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実
●OJTを推進するとともに、学校の課題解決に向けた取組を企画・調整する力	【OJT・人材育成】 ○管理職や同僚等と連携・協力しながら、若手教員に対して日常的に適切な助言を行い、OJTを通して高い専門的知識や技能を伝えることができる。	●学校全体のOJTを推進するとともに、解決策の提案や調整を行う力	【OJT・人材育成】 ○管理職や同僚等と連携・協働しながら学校全体のOJTを推進し、その中心的な役割を担うことができる。	●OJTにより技能等を伝承するとともに、豊かな経験に基づいて企画・調整する力	【OJT・人材育成】 ○管理職や同僚等と連携・協働しながら中堅や若手教員に対して、具体的に適切な助言を日常的に行い、OJTを通して卓越した専門的知識や技能を伝えることができる。
	【チームマネジメント】 ○学年経営に参画するとともに、分掌の要として、課題解決に向けたチーム学校としての取組を、効率的に企画・調整するマネジメント力を発揮できる。		【チームマネジメント】 ○分掌の要として管理職を補佐し、危機管理やチーム学校としての課題の解決策の提案・調整・実践を効率的に行うとともに、副校長・教頭に必要なマネジメント力を身に付けようとしている。		【チームマネジメント】 ○学校内外の環境を分析して課題を的確に把握し、豊かな経験に基づいて、得意分野を中心に効果的なチーム学校としての取組を効率的に企画・調整するマネジメント力を発揮できる。
●家庭・地域、他校種や関係機関と連携し、課題を解決する力	【連携・協力】 ○家庭・地域、他校種や関係機関に対して連携・協働を行い、学校の課題解決に取り組むことができる。	●開かれた学校づくりの推進に貢献する力	【連携・協力】 ○校長のビジョンの周知を図り、家庭・地域、他校種や関係機関との連携・協働を密にして開かれた学校づくりの推進に積極的に寄与することができる。	●家庭・地域、他校種や関係機関とのネットワークを活用し、課題を解決する力	【連携・協力】 ○家庭・地域、他校種や関係機関とのネットワークを活用し、学校に対するニーズを的確に把握するとともに、学校の課題解決に取り組むことができる。
	●チームワーク		●教員としての誇りややりがい		

【校長、副校長・教頭】

キャリアステージ		副校長・教頭	
領域	ステージごとの資質能力	目標	
求める資質能力	マネジメント力	<p>●組織的・機動的・効率的な学校経営に関する調整力や校長の補佐と進言力</p>	<p>【課題把握とビジョンの設定】 ○校内外の環境分析等により学校の課題を分析・把握し、先を見すえた提案力を発揮して学校経営ビジョン案等を考え、校長に進言することができる。</p> <p>【学校経営の実践・検証・改善】 ○校長を補佐し、ビジョンに基づき方向性を示して学校経営計画案を取りまとめるとともに、経営資源を活用したチーム学校としての効率的な経営のための調整を行い、検証・改善することができる。</p> <p>【学校経営】 ○校長を補佐し、主任等への指示・指導・助言を通して、学校のミッションや実態を踏まえた適正かつ特色のある教育課程を適切に実施することができる。</p> <p>【危機管理】 ○校長を補佐し、全体を見ながら適切に情報収集を行い、危機管理に努めるとともに、いじめ等の事案に適切で迅速な対応力を発揮することができる。</p> <p>【教育環境の管理】 ○教育施設や公金の管理、諸帳簿等の整理を適切に行うことができる。</p> <p>【自己研鑽】 ○校長に必要なマネジメント力を身に付けようとしている。</p>
	家庭・地域とつながる力	<p>●適正な能力評価と人材育成に関する校長の補佐と進言力</p>	<p>【人材育成】 ○一人一人の能力や適性等を把握し、校長を補佐しながら人材育成を進めるとともに、適正な人事評価を行うことができる。</p> <p>【教育指導への指導力】 ○自らの卓越した指導力をもとに、校長を補佐しながら、学習指導、学級（HR）経営、生徒指導等において具体的な指導・助言を行うことができる。</p> <p>【教職員管理】 ○教職員とコミュニケーションを図り、適切なメンタルヘルスマネジメントに努めるとともに、一人一人の能力や適性等に応じた校務分掌の配置等について校長に進言することができる。</p> <p>【労務管理】 ○校長を補佐し、法令等を熟知した上で労務管理を適切に行うことができる。</p>
	基盤となる資質	<p>●連携・発信に関する校長の補佐と進言力</p>	<p>【連携・協力】 ○家庭・地域、関係機関等と適切に対応・交渉を行うことができる。</p> <p>【発信】 ○校長を補佐し、学校の現状やビジョン等を家庭等に分かりやすく発信し、開かれた学校づくりを積極的に進めることができる。</p>
		●教育に対する高い識見・理念や情熱	

校長	
ステージごとの資質能力	目標
●組織的・機動的・効率的な学校経営に関する強いリーダーシップ	【課題把握とビジョンの設定】 ○校内外の環境分析等により学校の課題を分析・把握し、先を見すえた提案力を発揮して学校経営ビジョン等を設定することができる。
	【学校経営の実践・検証・改善】 ○ビジョンに基づき方向性を示して学校経営計画を策定するとともに、経営資源を活用したチーム学校としての効率的な経営を行い、検証・改善することができる。
	【学校経営】 ○副校長・教頭や主任等への指示・指導・助言を通して、学校のミッションや実態を踏まえた適正かつ特色のある教育課程を適切に実施することができる。
	【危機管理】 ○全体を見ながら適切に情報収集を行い、危機管理に努めるとともに、いじめ等の事案に適切で迅速な対応力を発揮することができる。
	【教育環境の管理】 ○教育施設や公金の管理、諸帳簿等の整理を適切に行うことができる。
	【自己研鑽】 ○校長に必要なマネジメント力を一層高めようとしている。
●適正な能力評価と人材育成に関する指導力	【人材育成】 ○一人一人の能力や適性等を把握し、人材育成を進めるとともに、適正な人事評価を行うことができる。
	【教育指導への指導力】 ○自らの卓越した指導力をもとに、学習指導、学級（HR）経営、生徒指導等において具体的な指導・助言を行うことができる。
	【教職員管理】 ○教職員とコミュニケーションを図り、適切なメンタルヘルスマネジメントに努めるとともに、一人一人の能力や適性等に応じた校務分掌の配置等を適切に行うことができる。
	【労務管理】 ○法令等を熟知した上で労務管理を適切に行うことができる。
●開かれた学校づくりのための連携・発信力	【連携・協力】 ○家庭・地域、関係機関等と連携・協力しながら学校経営を行うことができる。
	【発信】 ○学校の現状やビジョン等を家庭や地域等に分かりやすく発信し、開かれた学校づくりを積極的に進めることができる。
●やる気を引き出す力	