

# 福岡県教職員育成指標について

福岡県教育委員会では、平成29年4月に施行された教育公務員特例法等の一部を改正する法律を受け、福岡県教職員研修協議会を設置して協議・検討を重ね、平成30年3月22日に「福岡県教職員育成指標」（以下「育成指標」という。）を策定しました。

## 1 「育成指標」の目的

- 「育成指標」は、主体的に学び続ける教員の育成をめざし、県教育委員会が教職員として求められる資質・能力をキャリアステージごとに整理して策定したものです。校長及び教員自身の目標設定や自己評価に活用したり、キャリアを見通したりする目安として役立てることを目的として作成しています。

## 2 「育成指標」を策定した経緯

- 平成29年3月31日に告示された「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」及び平成29年4月に施行された教育公務員特例法等の一部を改正する法律に示された以下の事項を受けて策定しました。
  - ・ 大量退職・大量採用に対応するため、教員の資質・能力の向上に係る新たな体制の構築が必要であること
  - ・ 校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて、資質・能力の向上を図るために必要な「育成指標」を策定すること
  - ・ 教員の任命権者である教育委員会等は、「育成指標」を踏まえた「教員研修計画」を策定すること

## 3 福岡県教職員研修協議会の構成

- 福岡県教職員研修協議会の委員は、以下のとおりです。  
県教育委員会、市町村教育委員会、小学校・中学校・高等学校の学校長、幼稚園長、教員、学識経験者、教育養成関係大学の関係者、保護者

## 4 「育成指標」の種類

- 職の専門性を考慮して7種類に整理し、策定しました。
  - ・ 市町村（学校組合）立学校教員育成指標
  - ・ 市町村（学校組合）立学校長指標
  - ・ 県立学校教員育成指標
  - ・ 県立学校長指標
  - ・ 市町村（学校組合）立学校及び県立学校養護教諭育成指標
  - ・ 市町村（学校組合）立学校及び県立学校栄養教諭育成指標
  - ・ 市町村（学校組合）立幼稚園教員育成指標（市町村等参考資料）

## 5 求められる資質・能力

○「教職としての素養」と「教職の実践」から下の表のように整理しています。

「教職としての素養」		「教職の実践」		
教育公務員に求められる基礎的な能力	教育公務員の使命と責任	学習指導と評価の力	生徒指導と集団づくり	連携協働力
○法令遵守 ○事務処理	○使命感と熱意	○授業構想 ○授業展開 ○授業評価と改善	○児童生徒理解 ○指導・支援	○学校組織の理解と参画 ○自己啓発・人材育成 ○危機管理 ○保護者・地域等との連携

## 6 「育成指標」におけるキャリアステージ

- キャリアステージは、採用時からの経験年数で一律に捉えるのではなく、採用前の経歴や個人の資質・能力を考慮した階層として捉えます。おおよその目安として下表に示した経験年数等を想定しています。
- 各ステージに示した資質・能力は、そのステージまでに身に付けたい資質・能力です。
- キャリア選択ができる「発展」期からは、学校運営をサポートしたり、校内OJTの推進教員として指導力を発揮したりする「発展①」と、学校運営を推進する「発展②」「発展③」を設定し、弾力的なキャリアパスを想定しています。

養成 採用時	基礎・向上 採用1～6年目	充実・深化 採用7～13年目	発展① 採用14年目以降	発展②	発展③
教員として、教育に対する志を高め、求められる資質・能力の基盤を形成する段階です。	若年教員として、教育に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する段階です。	中堅教員として、主体的に組織運営にかかわるとともに、教育に関する専門性を高める段階です。	<p>「発展①前期」 採用14～21年目 ベテラン教員として、組織運営を活性化するとともに、教育に関する経験や学びを生かし、優れた実践を展開し、同僚性を発揮する段階です。</p> <p>「発展①後期」 採用22年目以降 エキスパート教員として、磨かれた経験知をもとに、専門的で高度な実践を教育活動全般で展開し、指導性を発揮する段階です。</p>	<p>主幹教諭・指導教諭として、教育や組織運営に関する専門的な資質・能力を身に付け、学校経営に参画するとともに、教職員に指導・助言を行う段階です。</p>	<p>副校長・教頭として、校務運営に関する総合的な知見や資質・能力を発揮して、校長を補佐するとともに、教職員を適切に管理し、指導・助言を行う段階です。</p>

## 7 「育成指標」の活用の仕方

### <教職員>

- 自身の現状の自己分析や、キャリアに応じた目標設定に活用
  - ・自己評価票の作成の参考資料として利用する。
  - ・キャリアに応じて必要な研修等を主体的に受講する。

### <学校>

- 管理職が、人材育成をする際の目標として活用
  - ・個々の教職員の身に付けてほしい資質・能力に応じた研修等を勧める。
  - ・それぞれのキャリアに応じた教職員への指導・助言に活用する。

### <福岡県教育委員会>

- 県の教員研修体系の枠組みの見直しに活用
  - ・県の研修計画の研修目標、内容及び方法等を計画するための基礎資料とする。
  - ・キャリア発達に応じて目指す教師像を明確にする。

### <市町村（学校組合）教育委員会>

- 市町村等で実施される研修プログラムを開発する際の枠組みづくりに活用
  - ・職種に応じた研修、経験年数に応じた研修等の内容構成の参考にする。
  - ・市町村等で目指す教師像の目標設定の参考にする。

### <教員志願者・教員養成機関>

- 福岡県が求める教師像を把握するために活用
- 教職課程、教職大学院のカリキュラムの改善や研修プログラムの開発のために活用

## 8 「育成指標」を踏まえた「教員研修計画」の実施

- 平成 31 年度から新研修計画での基本研修・課題研修を全県（指定都市を除く。）で実施します。

## 9 「育成指標」の見直し

- 「育成指標」に設定されている資質・能力は、普遍的なものが多いことから、1年ごとに変更するものではありません。しかし、社会や学校をとりまく状況に応じて、3年を目安に適宜見直しを図る予定です。