

I 福岡県教員育成指標について

福岡県教育委員会では、教育公務員特例法第22条の2に基づき、福岡県教職員研修協議会を設置して協議・検討を重ね、令和4年12月15日に「福岡県教員育成指標」（以下「育成指標」という。）を改訂しました。

◇「育成指標」改訂のポイント◇

【教員育成指標】

- 変化の激しい時代において、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させ、教職生涯を通じて学び続けるといった、新たな教師の学びを実現する観点から改訂を行っています。具体的には、これまでの育成指標の資質・能力を「教職としての素養」「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」「ICTや情報・教育データの利活用」の柱から再整理しています。また、「教職としての素養」の中に、「保護者・地域との連携・協働」、「自他の人権を尊重する意識・意欲・態度」の観点を加え、より効果的な教師の資質向上を図る指標となるようにしています。

【校長指標】

- 改正された教育公務員特例法には、研修履歴を活用した資質向上に関する指導・助言等を通じた所属教師の資質向上など、所属教師の人材育成に大きな責任と役割を担う校長に求められる資質・能力を明確化するとともに、校長の指標を、教員とは別に策定することが明記されています。本県では、すでに策定している校長指標の資質・能力を「教職としての素養」「学校経営」「学校管理」「教職員の管理・指導」の柱から再整理し、「教職としての素養」の中に、「関係機関との連携」、「自他の人権を尊重する意識・意欲・態度」の観点を加える等の改訂を行っています。

参照：文部科学省HP 「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」

https://www.mext.go.jp/content/20220901-mxt_kyoikujinzai01-000023812_1.pdf

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目指し、県教育委員会が教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作成したものです。校長及び教員自身の目標設定や教育実践についての振り返りに活用したり、キャリアを見通す目安として役立てたりすることを目的として作成しています。

2 「育成指標」の種類

- ・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
- ・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）

3 求められる資質・能力

○ 教員に求められる資質・能力について下の表のように整理しています。

教職としての素養	○学習指導 ★学校保健の推進 ◆学校における食育の推進	生徒指導	特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	ICTや情報・教育データの利活用
<ul style="list-style-type: none"> ・教育公務員に求められる基礎的な能力（法令遵守） ・教育公務員に求められる基礎的な能力（事務処理） ・教育公務員の使命と責任（使命感と熱意） ・学校組織の理解と参画 ・自己啓発・人材育成 ・保護者地域との連携・協働 ・危機管理 ・自他の人権を尊重する意識・意欲・態度 	<ul style="list-style-type: none"> ○授業構想 ○授業展開 ○授業評価と改善 ★保健管理 ★保健教育 ★健康相談・保健指導 ★保健組織活動 ◆連携・協力 ◆教育指導 ◆個別的な相談指導 ◆栄養管理 ◆衛生管理 <p>※○：教員 ★：養護教諭 ◆：栄養教諭</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒理解 ・指導・支援 		

4 「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経験年数を次表に示しています。
- 各ステージに示す資質・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、校内〇J T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7～11年目	発展① 採用12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関わるとともに、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12～21年目</p> 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>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>
			<p>「発展①後期」 採用22年目以降</p> 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。		

5 「育成指標」の活用の仕方

<校長及び教員>

- 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
 - ・自身の目標設定や教育実践についての振り返りの際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>

- 人材育成の際の目標として活用
 - ・個々の教員に、身に付けてほしい資質・能力に応じた研修等を奨励する。
 - ・それぞれのキャリアに応じた教員への指導・助言に活用する。

<市町村（学校組合）教育委員会>

- 市町村等で実施す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

6 「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、社会や学校を取り巻く状況に応じて、適宜見直しを図る予定です。