

報告事項ア

平成29年度第1回鳥取県教職員育成協議会の概要について

平成29年度第1回鳥取県教職員育成協議会の概要について、別紙のとおり報告します。

平成29年9月6日

鳥取県教育委員会教育長 山本 仁志

平成29年度 第1回鳥取県教職員育成協議会の概要について

平成29年9月6日

教育人材開発課

教育センター

校長及び教員としての資質向上に関する指標、並びにその指標を踏まえた研修計画について協議するため、有識者等で構成する標記の会を以下のとおり開催しました。

1 開催日時・場所

- (1) 日時 平成29年8月3日(木) 午後2時～午後4時
- (2) 場所 県庁第2庁舎9階第20会議室

2 出席者

(1) 委員(13名)

小谷 容子	鳥取市立西郷小学校長	小谷 健一	鳥取大学特任教授
岡本 敏明	琴浦町立東伯中学校長	横濱 純一	学校法人藤田学院理事
三王寺孝子	鳥取聾学校長	小川 巖	島根大学教育学部長
梶川 節美	鳥取市立醇風小学校教頭	後藤 弥	伯耆町教育委員会教育長
野口富美代	倉吉市立西中学校事務主幹	半田 雅人	鳥取市教育センター所長
名越佳代子	鳥取工業高等学校事務長	寺谷 英則	県教育委員会教育次長
大黒 恭子	北栄町立大誠こども園長		

※欠席 御船 斎紀(鳥取中央育英高等学校長)、外川 正明(公立鳥取環境大学教授)
浅野 良一(兵庫教育大学大学院教授)、北尾 慶治(米子市教育委員会教育長)

※オブザーバー 加藤 寿朗(欠)、縄田 裕幸(いずれも島根大学教育学部副学部長)

(2) 事務局 教育人材開発課、教育センター、関係各課職員

3 主な内容(事務局より説明)

(1) 校長及び教員の「指標」について

- ・養成段階から採用、育成に至る一貫性を持った流れで教員の資質向上を図るための指標。
- ・校種は共通で、校長と教諭等の指標を策定。
- ・横軸は、採用の段階を第一の段階とし、職責や経験、適性に応じて求められる段階を設定。
- ・縦軸は、教諭等は文科大臣指針を踏まえ、本県の評価・育成制度、教育センターの研修計画等を元に、また校長はその職責を勘案して設定。

(2) 指標を踏まえた教職員の「研修体系」について

- ・大量退職、大量採用の時代の中で、若手教員の育成、ミドルリーダーの育成が課題と認識。
- ・「指標」をもとに、研修体系としてこれまでの「5年目研修」を「6年目研修」へ、また48歳を対象としていた「キャリアデザイン研修」を「16年目研修」として見直し。

4 主な意見・提言

(1) 校長及び教員の「指標」について

<横軸について>

- ・各ステージの段階についての考え方を整理。
- ・充実期(11年目以降)が長いので、もう一段階設定してはどうか。
- ・充実期には将来的に教科指導であるとか、管理職として育成していく視点も必要。

<縦軸について>

- ・「教育相談、進路指導及びキャリア教育、いじめ・不登校対策」を同じカテゴリーにするのは難しさがあるのではないか。
- ・「ICT機器の活用」は、他の項目とも関連する内容のため一体的に捉えることも必要。
- ・「危機管理」について、最近の事例等を踏まえた内容を検討して欲しい。

<校長について>

- ・「学校の特色化・魅力化」に「(効果的な教育課程の編成)」とあるが、丁寧な説明が必要。

- ・「教職員の資質向上（適正な評価と人材育成）」の評価をとおして育成することは重要であるが、狭い範囲にとらわれず、OJTをしっかりとやる必要がある。
- ・「ヒューマンスキル」の表現が、抽象的でわかりにくい。

（２）指標を踏まえた教職員の「研修体系」について

- ・以前も15年目研修が行われていた時期もあったが、新たに16年目研修を実施するに当たり、これまでの研修体系の経緯等を踏まえた説明ができるようにすることが必要。
- ・管理職の退職も一気に進むため、現在よりも早い段階で管理職に登用する時期が来ることが予想されており、ミドルリーダーの育成は重要。
- ・「ミドルリーダー」という職があるわけではなく、自覚のないままに育成することは難しいため丁寧に育成していくことが必要。
- ・学校によっても例えば年齢構成等状況が異なっており、OJTを進めにくい場合もある。

5 今後の予定

- ・次回、いただいた意見等も踏まえ「指標」については検討。「研修計画」については、さらに詳細な研修内容等について提案。

鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標

平成29年7月20日

職		教諭・(養護教諭)・(栄養教諭)・主幹教諭・教頭・副校長				
ステージ		キャリアスタート期 (教員養成完成時) (採用時)	育成期(第1ステージ) (1~5年目)	向上期(第2ステージ) (6~10年目)	充実期(第3ステージ) (11年目以降)	
鳥取県 評価育成表	観点 指針の配慮項目番号 キーワード	文科大臣指針 職責・経験等 段階設定	キャリアスタート期 (教員養成完成時) (採用時)	育成期(第1ステージ) (1~5年目) 教員としての必要な基礎的素養・指導技術を広く習得し、実践的指導力を身に付けるとともに、学校組織の一員としての自覚を高める。	向上期(第2ステージ) (6~10年目) 第1ステージの経験をもとに、学習指導や学級経営の専門的知識・技能を習得するとともに、得意分野の開発と実践的指導力の向上及び視野の拡大を図る。	充実期(第3ステージ) (11年目以降) 第2ステージの経験をもとに、職務に関する専門性をより一層高め、広い視点から学校運営に積極的に参画する姿勢を自覚するとともに、指導的・管理的立場としての力量を高める。
	観点を 指針の配慮項目番号 キーワード	文科大臣指針 観点①~⑦				
素養	①教職を担うに当たり必要となる素養	理解力、教育的愛情 専門的知識・技能、指導力 創造力、対応能力 自覚、協調性 教養、人権意識	児童生徒に対する深い理解と教育的愛情を有している。 教科等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有している。 課題解決に向けた柔軟な発想と対応能力を有している。 組織の構成員としての自覚と協調性を有している。 社会人としての豊かな教養、優れた人権意識を有している。			鳥取県 求める教師像
	②教育課程の編成、教育の方法及び技術	各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントの実施 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善 情報機器の活用	・教育課程の編成に関する基礎理論・知識を習得している。 ・学習指導要領の趣旨・内容を理解し、担当教科・領域の年間指導計画を作成するとともに、児童生徒の実態を把握し、その実態に応じた単元構想や教材づくりに取り組んでいる。 ・学習指導法に係る基礎理論・知識を習得している。 ・情報教育機器の活用に係る基礎理論・知識を習得している。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を理解し、担当教科・領域の年間指導計画を作成するとともに、児童生徒の実態を把握し、その実態に応じた単元構想や教材づくりに取り組んでいる。 ・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的な学びを実現させるための授業を実践している。 ・情報機器等を積極的に活用した授業を実践している。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を理解し、学年や教科の系統性を踏まえた年間指導計画の工夫・改善をするとともに、児童生徒の実態や学校、地域の特色を生かした単元構想や教材開発に取り組む、専門性の向上を図っている。 ・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的な学びを実現させるための授業を実践するとともに、他教員に情報機器等の効果的な活用方法を助言している。 ・情報機器等を活用した教材を開発し、授業を実践することで、児童生徒の学びの質の向上を図っている。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を理解し、学年や教科の系統性を踏まえた年間指導計画の工夫・改善をするとともに、児童生徒の実態や学校、地域の特色を生かした単元構想や教材開発を行い、校内研究会等で改善案を提案している。 ・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的な学びを実現させるための授業を実践するとともに、他教員に情報機器等の効果的な活用方法を助言している。
学習指導(授業力)	③学級経営、いじめ・不登校対策、特別支援教育等	児童生徒の理解と学級経営 教育相談、進路指導及びキャリア教育、いじめ・不登校対策 特別な配慮を必要とする児童生徒への指導	・学習集団形成に必要な基礎理論・知識を習得している。 ・生徒指導、進路指導、教育相談に必要な基礎理論・知識を習得している。 ・特別な配慮を必要とする児童生徒への指導に関する基礎理論・知識を習得している。	・学級経営の具体的な方策を立案している。 ・教育相談や生徒指導を適切に行う上で必要な代表的な理論や技法について理解し、児童生徒の特性や人間関係、家庭環境等を把握し、それらを考慮した指導・支援を行っている。 ・児童生徒の実態や学校(学科)の特色、地域の実情など様々な視点から現状を把握するとともに、児童生徒に、卒業時点で「何をできるようにさせたいか」を具体的に定めている。 ・いじめ・不登校等の対応を、一人で抱え込まず、他の教員への報告・連絡・相談を密にして問題解決に向けて対応している。	・学級経営において、児童生徒の個別理解を図り、学級集団の状況を把握している。 ・学年全体の児童生徒一人ひとりの特性や人間関係、家庭環境などを多面的に捉え、個に応じた適切な指導・支援を行っている。 ・児童生徒の「実態(現状)」と「目標」の「差」に注目し、キャリア教育をおして達成すべき課題を設定している。 ・同僚の生徒指導上の悩みを理解し、問題の解決に向けて指導・助言を行っている。	・学級の現状に応じ、設定した学級経営目標と学級の現状とのずれを埋めていくための具体的な方策を提案している。 ・学校全体の児童生徒の実態を的確に捉え、個に応じた適切な指導・支援を組織的に継続して行っている。 ・キャリア教育の全体計画、年間指導計画を作成し、自校ならではのキャリア教育をデザインしている。 ・学校全体の生徒指導上の問題について共通理解を図るとともに、問題解決に向けて組織的に対応している。
	④学校運営の他の教職員との連携及び協働	学校安全への対応 家庭・地域とつながる力 組織として連携・協働する力(同僚、関係機関、異職種)	・危機管理 ・学校、家庭、地域との連携 ・目標・業務改善 ・事務 ・外部 ・チームマネジメント ・協働的教員集団づくり	・学校教育の社会的・制度的・法的・経営的理解に必要な基礎理論・知識を習得している。 ・地域社会に貢献することについて、自分なりの考えを持ち、実行しようとしている。 ・集団で活動する際、自らの役割に応じて適切に行動し、力を発揮している。	・危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、児童生徒が安心して過ごすための適切な対応及び未然防止に努めている。 ・家庭・地域と連携し、児童生徒を共に育てていこうとする関係を築いている。 ・管理職や先輩教員・同僚の助言を受け止め、組織での自己の役割、責任に気付き、その一員としての責務を果たしている。	・危機管理体制(危機管理マニュアル等)を把握し、必要に応じて危機管理体制の点検や改善をしている。 ・家庭・地域・異職種・関係機関等と連携し、組織的な対応をしながら児童生徒の指導を推進している。 ・学年や教科等の組織から学校全体を広く見渡す視点に立って、自校の特色について把握し、その特色を生かした実践をしている。
	⑤特別支援教育等					

鳥取県公立学校の校長としての資質の向上に関する指標

平成29年7月14日

観点 キーワード		職	校 長
素 養	鳥取県の求める教師像	教育的愛情	児童生徒に対して深い理解と教育的愛情を持って接するとともに、教育に対する使命感や責任感を持って意欲的に行動する実践力を有している。
		専門的な知識・技能と指導力	教科等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有している。
		柔軟な発想と対応能力	問題を多角的に捉え、その解決に向けた柔軟な発想力と対応能力を有している。
		倫理観・協調性	教育公務員としての倫理観を有し、法令や職場の規律を順守するとともに、組織の構成員としての自覚と協調性を有している。
		豊かな教養と人権意識	社会人として広い視野と深い洞察力を有するとともに、豊かな教養、優れた人権意識を有している。
学 校 経 営	理念・ビジョン	確固たる教育理念	豊かな教養や優れた人権意識を有するとともに、将来の国や県を担う児童生徒の心身ともに健全な育成に向けて、教育的識見に基づく明確な教育理念を有している。
		学校経営ビジョンの構築	国や県の教育改革の動向や今日的な教育課題を認識し、自校における適切な教育目標を設定するとともに、その目標達成に向けた総合的な経営ビジョンや経営戦略を構築している。
		学校の特色化・魅力化 (効果的な教育課程の編成)	今日的な課題や児童生徒の実態、また保護者や地域等からの要望等を総合的に勘案し、学校としての目指す方向性や学校教育活動の柱を明確に定めるなど、学校の特色化・魅力化づくりを積極的に行っている。
		判断力と決断力・リーダーシップ	学校課題を的確に把握し、その解決に向けた取組の方向性を主体的に判断するとともに、教職員の理解を得ながら学校全体の組織的な行動につなげるリーダーシップを有している。
学 校 管 理 運 営	マネジメント力	学校危機管理	危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、教育活動や学校施設等、学校全体を広く見渡す視点に立って危機の未然防止策を講じるとともに、危機発生時には児童生徒の安全確保に向けて迅速かつ的確な対応を行っている。
		授業改革の推進	学習指導要領の内容を十分に理解し、今後の社会で求められる人材育成の視点に立って、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業の在り方を積極的に研究・実践するなど、授業改革の取組を推進している。
		キャリア教育(生き方・進路指導)	児童生徒の実態や学校の特色、地域の実情などの現状を把握し、「キャリア教育の全体計画・年間指導計画」の作成などをとおして、児童生徒が「何をしたいのか」、「何をできるようにになりたいのか」という将来の生き方のビジョンを描くことができるようなキャリア教育を推進している。
		特別な配慮を必要とする児童生徒への対応	特別な配慮を必要とする児童生徒の実態を的確に把握するとともに、「個別の教育支援計画」「個別の指導計画」に基づき、保護者及び関係機関等と密接な連携を図りながら、学校全体として組織的に対応する体制を構築するとともに、児童生徒一人ひとりの教育的ニーズに応じた適切な指導を実践している。
		児童生徒の個別課題への対応 ・教育相談、カウンセリング体制の構築 ・いじめ、不登校への対応	学校全体の児童生徒指導上の個別課題について共通理解を図るとともに、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の関係者との連携を密にし、課題解決に向けて組織的に対応する体制を構築している。
教 職 員 管 理	ヒューマンスキル	教職員との信頼関係	自らが自身の人間性を高めることに努めるとともに、教職員それぞれの個性や能力、適性等を理解し、教職員が思いや悩み事を管理職に相談しやすい雰囲気を作るなど風通しの良い職場づくりに努めることで、教職員との適切な信頼関係を構築している。
		教職員の健康管理及びメンタルヘルスケア (勤務状況の把握)	教職員の日常の勤務状況等を的確に把握し、適切に業務分担を行ったり、適宜相談に応じたりするなどの配慮をとおして、教職員の健康管理(メンタルケア)に努めるとともに、教職員が意欲的かつ自主的に職務に専念できるような職場環境づくりに努めている。
		教職員の資質向上 (適正な評価と人材育成)	教職員が職務上の課題を認識して主体的に職務に取り組み、その職務遂行状況(能力や実績)を教職員の育成段階に応じて公正かつ適正に評価することをおして、教職員の人材育成及び資質能力の向上を図ることで、学校組織の活性化に努めている。
		教職員の連携・協働体制の構築	児童生徒や保護者への対応、地域等との連携などの様々な学校課題に対して、教職員が課題やトラブルを一人で抱え込むことがないよう、「チーム学校」の意識醸成や体制づくりに努めることで、教職員の連携・協働体制を構築している。

平成30年度教職員研修体系の概要(案)

鳥取県教育センター

ステージ	資質・能力の育成(第1期)	資質・能力の向上(第2期)	資質・能力の充実(第3期)	
	1年～5年	6年～10年	A:11年～15年	B:16年～
重点内容	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導の基礎 生徒指導の基礎 自己成長のマネジメント及び組織貢献の基礎 	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導の専門的知識や技能の習得 生徒指導・学級経営の充実 自己成長のマネジメント及び組織貢献の充実 	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導・生徒指導の専門性や指導力の拡充 メンターとしての自覚と組織開発 学校運営の中核としての企画・運営やチームマネジメントの展開 	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導・生徒指導の専門性や指導力の向上 メンターとしての実践力の向上と組織開発の展開 学校組織マネジメント能力の習得とリーダーシップの発揮
基本研修	<p>若手育成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規採用研修 初任者研修 2年目研修 3年目研修 	<p>6年目研修【5年目研修から変更】</p>	<p>中堅教諭等資質向上研修 (11年目研修)</p>	<p>16年目研修【新設】</p>
職務研修	<p>学校経営研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ミドルリーダー研修 学校リーダー研修 新任主幹教諭研修 教頭・副校長研修 校長研修 新任事務長研修 新任教頭研修 新任副校長研修 新任校長研修 事務長研修 <p>主任・主事等研修</p> <p>職務に応じた研修</p>			
専門研修	<p>幼児教育、教科指導等、情報教育、特別支援教育、教育相談・生徒指導・学級経営、各種教育等</p> <p>島根県教育センターとの連携講座</p>			
その他	<ul style="list-style-type: none"> 教科・領域指導力向上ゼミナール 若手育成セミナー 	<ul style="list-style-type: none"> 土曜自主セミナー 自治体向けのICT活用出前研修 		