

平成29年度 教育委員会 第12回定例会 議案

1 日 時 平成29年9月21日(木) 午後1時15分

2 場 所 教育委員会議室

3 日 程

(1) 開 会

(2) 議 事

第17号議案 静岡県教員等育成指標の策定 ……1

<非>第18号議案 職員の懲戒処分 ……非

(3) 報告事項

(4) 閉 会

第 17 号議案

静岡県教員等育成指標の策定

教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）第 22 条の 3 第 2 項の規定に基づき、別紙のとおり校長及び教員としての資質向上に関する指標を策定する。

平成 29 年 9 月 21 日提出

“ふじのくに”の未来を担う「有徳の人」を育むために、学び続ける教員の育成を目指す

静岡県教員育成指標（案）（副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等）

キャリア ステージ	採用時	基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期
	資質 能力	○教育に対する真摯な姿勢を持つとともに、求められる資質能力の基盤を形成しようと努める。	○他者との関わりや仕事上の経験をを経て、教員としての資質能力の向上を目指す。 ○様々な学校の異動を経験する中で、視野を広げる。	基礎・向上期に身に付けた力に加え、 ○自らの立場や役割を自覚して学校運営に参画し、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を目指す。 ○教員としての幅をさらに広げ、自己の強みを確かなものにする。
キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要の資質能力を身に付ける				
教育的素養	教職人生を通して、教育に対する誇り、教育的愛情、教育者としての使命感、倫理観の維持・向上を図っている。			
総合的人間力	教職人生を通して真摯に学び続ける姿勢を持ち、地域社会との関わりの中で豊かな人間性の向上を図っている。また、「有徳の人」づくりを担う一人として、常に児童生徒の模範となるよう行動している。			
授業力 授業づくりに関わる力 ○教科領域専門性 ○児童生徒の実態把握 ○授業構想・授業展開 ○適切な指導 ○評価・改善 など	学習指導要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法について理解し、実践しようとしている。	児童生徒の実態把握や実態に即した目標設定、教材研究、評価、学習環境の整備などを行っている。 主体的・対話的で深い学びを実現する授業や、幼小中高の学びの継続性及び教科横断的な視点を持った授業を計画し、実践・評価・改善している。また、各教科等と地域の人的・物的資源をつなげ、学習の成果を高める授業構想、授業展開を行っている。	自己の専門性を高めるために得意分野の伸長を図るとともに、同僚等に対する指導・助言を行っている。 主体的・対話的で深い学びを実現する授業や、幼小中高の学びの継続性及び教科横断的な視点を持った授業について、実践を深め、同僚等に対する指導・助言を行っている。また、各教科等と地域の人的・物的資源を有効に活用し、高い学習効果を上げる授業構想、授業展開を推進している。	授業力向上のための体制づくりに参画するとともに、自己の確かな実践に基づき、的確な指導・助言を行っている。 学校・家庭・地域の実態・特性等を踏まえ、児童生徒の資質能力を伸ばすために必要な指導計画策定とその実践をリードし、効果を上げている。
生徒指導力 児童生徒理解を深め、健やかな成長を支援する力 ○児童生徒理解 ○生徒指導 ○学級経営 ○人権教育 ○キャリア教育 ○特別支援教育 など	児童生徒の発達等に関する知識を得ることや、多様な児童生徒と接する経験を持つことなどを通して、児童生徒理解に努めている。	児童生徒一人一人に寄り添い、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう支援している。 保護者等との信頼関係を基盤にした連携や協働を行うとともに、個に応じた指導に取り組んでいる。 特別支援教育の対象となる児童生徒一人一人に応じた指導計画を作成するとともに、合理的配慮を踏まえた的確な指導を行っている。	児童生徒一人一人を取り巻く環境を的確に捉え、理解を深めるとともに、よりよい集団づくりを促進している。 外部機関等と連携し、組織的に生徒指導に取り組んでいる。 特別支援教育に関わる専門性を高めるとともに、自らの実践を通して、経験の浅い教職員の指導・助言を行っている。	児童生徒一人一人について、教職員相互の理解・支援を促進するために組織に働き掛け生徒指導機能の充実を図っている。 外部機関等との連携した生徒指導に主体的に取り組み、組織的な生徒指導を推進し、指導・助言を行っている。 児童生徒の社会的自立を目指す特別支援教育について、組織的に教育活動の改善を図っている。
教育業務遂行力 授業力、生徒指導力以外の専門的な力 ○様々な教育課題（グローバル教育、ICT、効率的な事務処理等）への対応 ○管理（危機管理、保健管理、栄養・衛生管理） など	教員の仕事の全体像を把握し、教育に携わる者として、社会の変化や様々な教育課題等について関心と知識を持っている。	様々な教育課題に対応するために必要な知識・技能を習得し、実践している。 安全に配慮した環境等の整備をするとともに、危険を察知した際の報告・連絡・相談、事故等への対応、再発防止の実施等が、迅速にできている。	様々な教育課題に対して協働して改善・解決するとともに、同僚等への指導・助言を行っている。 危険を予測した未然防止の取組、事故等への適切な対応、事後の検証と再発防止が、同僚と協働して組織的にできている。	様々な教育課題に対して模範となる実践を行うとともに、魅力ある学校づくりを推進している。 危険の未然防止や事故等の再発防止のための体制整備を組織的に推進するとともに、適切な指導・助言を行っている。
組織運営力 組織目標を達成するために必要な力 ○対話・協働 ○課題解決 ○コミュニケーション ○人材育成 など	組織の一員としての自覚と責任、自ら進んで課題を発見し解決しようとする姿勢、コミュニケーション力を身に付けている。	組織の一員として、学校経営計画の実現を意識し、自らの役割に課せられた責任を果たすとともに、組織運営について先輩教員から学ぶことができている。	学校経営計画の実現のための取組を、ミドルリーダーとして同僚等に働き掛けて協働的に進めるとともに、多様な意見を尊重して組織的な学校改善を推進している。	学校運営上の課題を分析し、その解決のために ○指導的な立場として、積極的に学校運営に参画している。 ○学校運営をリードする立場として、協働できる組織体制の構築を推進している。

「学校の最高責任者として、魅力ある学校づくりを推進する校長」の育成を目指す

静岡県校長育成指標 一校長に求められる専門的力量— (案)

資質 能力	項目	具体的行動例
学校経営の ビジョン(分析・企画・検証・改善) の実現する 能力	教職員、児童生徒、保護者、地域等に共有される学校経営のビジョンを示し、その実現のために、社会に開かれた教育課程を編成し、魅力ある学校づくりに取り組んでいる。	
	情報の収集と課題等の把握	○学校の実態(児童生徒の学習・生活、保護者・地域からの期待、地域社会の環境等)に関する情報を広く収集し、学校経営に関する課題等を把握している。
	ビジョンの構築と共有	○社会の動向や国、県、市町の教育施策及び地域の期待や児童生徒の実態を踏まえ、学校経営のビジョン(例:グランドデザイン、経営計画等)を構築し、校内外(全ての教職員、児童生徒、保護者、及び地域等)と共有している。
	必要な諸資源の把握とその活用	○ビジョンを実現するために、教育内容や時間を適切に配分し、地域の教育力をカリキュラムに取り入れた魅力ある教育活動を計画的に推進している。 ○必要な人的・物的な資源を活用するために、地域や他機関と渉外・調整を行っている。
	ビジョンの評価・点検及び改善	○学校全体でPDCAサイクルを確立して教育活動に取り組み、ビジョンの改善を図っている。
管理運営力	児童生徒の実態や個々の教職員の状況を把握しながら、校務分掌等の組織をチームとして編成し、教育活動が計画的・効果的に行われるようにしている。	
	学校運営体制の確立	○チーム学校としての考え方を踏まえ、学校業務の合理化、外部機関との連携・外部人材の活用を図る等、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を構築している。
	危機管理体制の確立	○児童生徒と教職員が、安全・安心な環境のもとで教育活動に取り組めるように、現状を分析し、その後の予測を立てた上で、適切に判断を下している。 ○幅広い危機管理の認識を持ち、教職員と児童生徒が、「命を守る教育」や危機管理を意識した組織的な活動を推進できるような体制を構築している。
	事務管理	○施設・設備の管理、会計処理、事務手続き等、学校事務に関して適切に指導をしている。
	教職員の勤務・サービスの管理・監督	○教職員の勤務状況及び健康状態等を的確に把握し、適切なサービス監督と人事管理に努めている。
人材育成力	教職員が互いに協力しながら教職員としての資質向上を支援するための体制づくり、環境づくり、人づくりを行っている。	
	教育活動活性化への体制づくり	○より質の高い教育活動を実現するために、教職員が意欲的に新たな指導方法等を学び続けることができる体制を構築している。
	働きやすい職場環境づくり	○教職員の間、公正、公平の姿勢・態度、信頼・協働の関係が定着するような環境をつくっている。
	各教職員に対する理解・支援・育成	○教職員一人一人の資質能力やキャリア形成等を的確に把握し、指導・助言をしている。 ○教職員のキャリアステージを考慮し、校内での適材適所の人材配置をしている。

静岡県教員等育成指標

(教育政策課)

1 背景

- ・学校現場における教員の大量退職・大量採用等の影響による年齢構成や経験年数の不均衡等、教員をめぐる環境の大きな変化
- ・次期学習指導要領の趣旨を実現するための環境整備の必要

中央教育審議会答申【平成 27 年 12 月 21 日】

「『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』
 ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～ (中教審第 184 号)」
 ⇒ 「国は、教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整するための制度として『教員育成協議会』を創設する」
 ⇒ 「教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化のため、各都道府県等は『教員育成指標』を整備し、教員育成指標を踏まえ、体系的な『教員研修計画』を策定し研修を実施する」

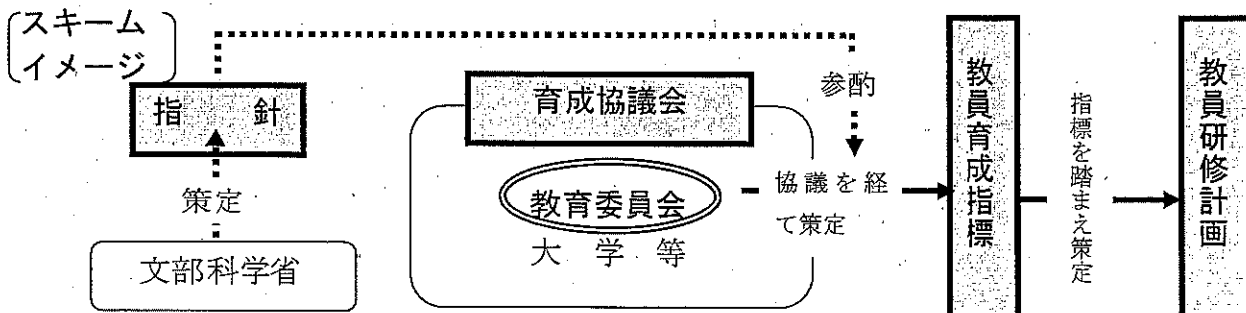
教育公務員特例法の一部改正(平成 28 年 11 月 28 日)

【校長及び教員の資質の向上に関する指標の全国的整備】

- ・文部科学大臣は、以下に述べる教員の資質の向上に関する指標を定めるための必要な指針を策定する。
- ・教員等の任命権者は、教育委員会と関係大学等とで構成する協議会を組織し、指標に関する協議等を行い、指針を参酌しつつ、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定めるとともに、指標を踏まえた教員研修計画を定めるものとする。

文部科学大臣指針 (文部科学省告示第 55 号 平成 29 年 3 月 31 日)

教員等の資質向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等が共通認識の下、教員の育成に教員等が高度専門職としての職責、経験、適性に応じて身に付けるべき資質を明確化する



2 静岡県教員育成協議会の設置

(1) 構成員

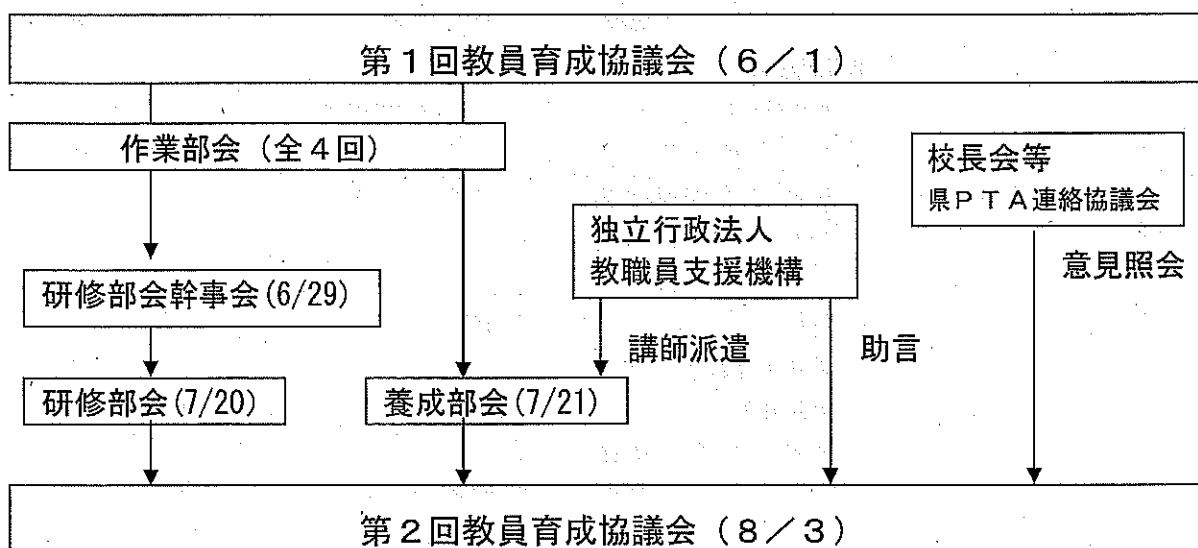
区 分	構 成 員 案
県教育委員会関係者	教育長（会長）、教育次長、教育監、理事（人材育成担当）、総合教育センター所長
大学関係者	静岡大学、常葉大学 ※研修に協力する大学（教職大学院を有する大学）
市町教育委員会関係者	静岡県都市教育長協議会代表、静岡県町教育長会代表
公立学校関係者	静岡県高等学校長協会代表、静岡県校長会代表（小・中各1名）、静岡県特別支援学校長会代表

※静岡大学、常葉大学以外の教職課程を置く県内大学については「養成部会」に参画

(2) 部会の設置

静岡県教員育成協議会の円滑な協議に資するため、養成、採用、研修に特化した部会を置き、政令市や就学前教育関係者とも連携して協議する。

3 指標策定に向けたこれまでの取組



4 静岡県教員等育成指標の概要

(1) 学校種の範囲

小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校が同一の指標を用いる。

(2) 教員等の職種の範囲

- ・教員育成指標における職種の範囲は以下のとおり
副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭及び講師（非常勤講師及び臨時的任用教育職員は除く）
- ・校長育成指標と教員育成指標は分ける

(3) 教員等育成指標の定義

教員等がキャリアステージに応じて標準的に修得することが求められる資質能力を明確化したもの（到達目標）

(4) 教員等育成指標の概要

ア 静岡県教員育成指標 (案)

・ キャリアステージを4つに区分

①採用時、②基礎・向上期、③充実・発展期、④深化・熟練期

・ 教員に求められる6つの資質能力を規定

①教育的素養、②総合的人間力、③授業力、④生徒指導力、⑤教育業務遂行力、
⑥組織運営力

※現場の教員が分かりやすいよう表記を工夫 (具体的に求められる力など)

イ 静岡県校長育成指標 (案)

・ 校長に求められる3つの資質能力を規定

①学校経営のビジョンを実現する力 (分析・企画・検証・改善)、

②管理運営力、③人材育成力

※現場の校長が分かりやすいよう資質能力の項目及び具体的行動例を明記

5 教員等育成指標の活用方法

静岡県教員育成指標・静岡県校長育成指標策定後 (平成30年度以降)



教員 育 成 指 標	学校	教員 ・ 自己の成長を確認するための目安、自己目標を立てる際の参考 管理職等 ・ 学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のための目安 ・ キャリアステージに応じた個々の教員への指導助言の参考
	教育委員会	・ <u>教員育成指標に基づく研修計画の策定</u> ・ 教員採用試験への反映 ・ 人事異動方針への反映 ・ 研修内容等への反映、活用の促進 ・ 学校訪問での周知、活用の促進
	大学	・ 教員養成カリキュラム、教職大学院のカリキュラムの改善の参考 ・ 教育委員会と協働した研修プログラム等の開発・研究 ・ 教職志願者への指導・情報提供 (求められる教員像の把握、自己の学修の方向を設定する際の参考)

校 長 育 成 指 標	学校	校長 ・ 自校の学校経営を振り返るための目安 ・ 副校長や教頭等と共有し、校内で管理職を育成するための参考 登用試験受験者 ・ 校長に必要な資質能力を把握するための参考
	教育委員会	・ <u>校長育成指標に基づく研修計画の策定</u> ・ 管理職登用試験とのリンク ・ 研修内容等への反映、活用の促進
	大学	・ 教職大学院派遣研修の参考 ・ 教育委員会と協働した研修プログラム等の開発・研究

(参考) 教育公務員特例法等の一部を改正する法律 抜粋

(校長及び教員としての資質の向上に関する指標)

- 第二十二條の三 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標（以下「指標」という。）を定めるものとする。
- 2 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ第二十二條の五第一項に規定する協議会において協議するものとする。
 - 3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。
 - 4 独立行政法人教職員支援機構は、指標を策定する者に対して、当該指標の策定に関する専門的な助言を行うものとする。

(教員研修計画)

第二十二條の四 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下この条において「教育研修計画」という。）を定めるものとする。

第二十二條の四 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下この条において「教育研修計画」という。）を定めるものとする。

- 2 教員研修計画においては、おおむね次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 任命権者が実施する第二十三條第一項に規定する初任者研修、第二十四條第一項に規定する中堅教諭等資質向上研修その他の研修（以下この項において「任命権者実施研修」という。）に関する基本的な方針
 - 二 任命権者実施研修の体系に関する事項
 - 三 任命権者実施研修の時期、方法及び施設に関する事項
 - 四 研修を奨励するための方途に関する事項
 - 五 前各号に掲げるもののほか、研修の実施に関し必要な事項として文部科学省令で定める事項
- 3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、教員研修計画を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。

(協議会)

第二十二條の五 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会（以下「協議会」という。）を組織するものとする。

- 2 協議会は、次に掲げる者をもつて構成する。
 - 一 指標を策定する任命権者
 - 二 公立の小学校等の校長及び教員の研修に協力する大学その他の当該校長及び教員の資質の向上に関係する大学として文部科学省令で定める者
 - 三 その他当該任命権者が必要と認める者
- 3 協議会において協議が調った事項については、協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
- 4 前三項に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第12回定例会 報告事項

番号	項 目	Page
1	運動部活動の適正化	1
2	<非>平成30年度静岡県公立学校教員採用試験実施概要・結果	非
3	<非>教職員の懲戒事案に関する報告	非

運動部活動の適正化

(健康体育課)

1 要旨

部活動は、規範意識や社会性、自主性を高め豊かな人間性を高めるなど教育的意義が高いとされる一方、一部で活動に適切な休養をとらずに、行き過ぎた活動となることがあり、生徒・教員ともに様々な無理や弊害をもたらすこととなっている。このため、生徒の健全な成長の促進や、教員の業務負担軽減を目指し、部活動の指導運営の適正化を図るための取組を実施する。

2 課題

- (1) 成長段階における生徒の身体的な負担の考慮と学校生活全体でのバランスの検討
- (2) 担当部活の経験がない部活動顧問に対する技術指導や長時間労働の改善

3 課題への対応

- (1) 適切な練習時間、休養日の設定による指導の充実
- (2) 外部指導者の効果的な活用

4 具体的な取組

- (1) 部活動ガイドラインの作成
 - ア 部活動の現状把握
 - イ 部活動の意義
 - ウ 休養日、活動時間
 - エ 指導体制の整備
- (2) 外部人材の活用
 - ア 部活動指導員の任用：任用規準（資格、身分、服務等）・任用方法
 - イ 人材バンクの活用
 - ウ 民間企業等の活用：外部指導者の確保等の連携

5 推進体制

- (1) 検討委員会の設置（9月13日）
委員：有識者、スポーツ関係団体、学校職員、県教育委員会
- (2) ワーキンググループ
有識者、県中・高等学校体育連盟、市教育委員会、県教育委員会

6 今後の進め方

運動部活動検討委員会の開催(12月・2月予定)
ワーキンググループの開催(10月・12月・2月・3月予定)
部活動実態調査(10月実施予定)
運動部活動ガイドライン作成・配付

