

報告事項ア

平成29年度第3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3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12月27日

鳥取県教育委員会教育長 山本 仁志

平成29年度 第3回鳥取県教職員育成協議会の概要について

平成29年12月27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11月30日(木) 午後2時～午後4時
- (2) 場所 県庁第2庁舎4階第32会議室

2 出席者

(1) 委員(11名)

岡本 敏明	琴浦町立東伯中学校長	外川 正明	公立鳥取環境大学教授
御船 斎紀	鳥取中央育英高等学校長	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	北尾 慶治	米子市教育委員会教育長
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
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
小谷 健一	鳥取大学特任教授		

※オブザーバー 加藤寿朗(島根大学教育学部副学部長)が出席

※欠席 小谷委員(鳥取市立西郷小学校長)、大黒委員(北栄町立大誠こども園長)、野口委員(倉吉市立西中学校事務主幹)、小川委員(島根大学教育学部長)、浅野委員(兵庫教育大学大学院教授)、半田委員(鳥取市教育センター所長)

(2) 事務局 教育人材開発課、教育センター、関係各課職員

3 事務局より説明(主な内容)

(1) 校長及び教員の「指標」について

- ・指標を作って終わりではなく、この指標を踏まえて、学校現場の教職員の資質向上に活かされるよう位置付ける必要がある。

【教員の指標】

- ・第3ステージの「16年目以降」の位置付けについて、「マネジメント能力の成熟」とし、職務研修の「学校経営研修」との連動を図った。
- ・「素養」に、どの経験年数でも当然必要となる法令順守を加え、コンプライアンスを含め「校長」の指針との整合を図った。
- ・キャリア教育に「生き方・進路指導」の文言を「校長」の指標に準じて整理した。
- ・「教育相談」に指導的要素を踏まえた「児童生徒指導」の文言を加え整理した。併せてSC、SSW等関係者との連携について文言を加え整理した。
- ・「地域との連携」や「チーム学校」の位置付け等について、文言を整理した。

【校長の指標】

- ・「素養」の部分「教員」の指標に併せて文言を整理した。
- ・「学校経営」の「判断力と決断力・リーダーシップ」の部分で、「納得」までいくようなコミュニケーション力が必要ではないかということで修正した。
- ・「教職員管理」の「コンプライアンス」の表現を、「教員」の指標に合わせて「法令順守」という観点で文言等を整理した。

(2) 指標を踏まえた教職員の「研修体系」について

- ・「研修体系」を示すことで「学び続ける教職員」の考え方を学校現場の教職員にも意識してもらい、業務に向かっていただきたい。
- ・「専門的指導力」と「マネジメント能力」の育成について、鳥取県職員の人材育成方針等を参考に、視覚的にイメージしやすい図を加えた。

- ・第3ステージについて、基本研修と職務研修のトータルで育成していくという視点で、職務研修部分の図を修正した。
- ・来年度より「16年目研修」を新たに基本研修に位置付けるが、本年度までの「キャリアデザイン研修」からの移行のため、経過措置として今後2年間「キャリアデザイン研修」を実施する。

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>

- ・第3ステージはそのままでも、その中を研修体系と合わせる形で「11年目～15年目」「16年目～」というようにした方が、「16年目研修」の打ち出しを全教員が取り組むべき課題として認識しやすくなるのではないか。
- ・第3ステージの次に、例えば「貢献期」とするなどしてもう一つステージを作ってはどうか。
- ・第3ステージについては、これまでの「専門的指導力」に加え、学校経営に何らかの形で参画していく意識や能力が必要。16年目だから求められるという訳ではないが、目安としては理解できる。
- ・いずれにしても「研修体系」とそろえる形で、教職員にわかりやすく打ち出した方が良い。

<縦軸について>

○「児童生徒理解・指導」について

- ・「教育相談、児童生徒指導及びいじめ・不登校対策」の第1ステージの中の「代表的な理論や技法」について、誤解がないような表現が良い。
- ・「児童生徒指導」という表現は用語として適切か。

<校長について>

- ・「学校危機管理」部分に、説明責任を含めた保護者や外部への適切な対応等を明示した方が良い。
- ・「学校の特色化・魅力化」の部分に、家庭や地域との協働連携が見えるような形で表現した方が良い。
- ・「教員」の指標「児童生徒理解・指導」中にある「関係機関との連携」は、校長にもあった方が良い。
- ・「通して」という表現がいくつかあるが、目標の部分と取組の部分の表現の整理が必要。
- ・「実践する」を「推進する」とするなど、管理職の指標としてはわかりやすい表現が良い。
- ・「素養」の部分に、校長としての専門性として、教諭等と異なる部分も必要ではないか。一方、校長には教諭以外も就くことができるため、「教科等に関する専門的～」とあることをどう考えていくか。

(2) 指標を踏まえた教職員の「研修体系」について

- ・指標の項目がどの研修の内容に位置付けられているかわかる方が良い。
- ・専門研修で隔年開催や内容が年によって変わる場合があることは理解できるが、いろいろなニーズを踏まえながら講座等の検討をお願いしたい。
- ・スキルや経験に応じた段階的な研修があっても良いのではないか。
- ・学校現場にとって、若い先生方の力を付けるのに役に立つのは校内研修やOJTである。ぜひ力を入れて取り組んで欲しい。

5 今後の予定等

- ・この回をもって、基本的に「指標」および「研修計画」についての協議は終了。今回の議論を踏まえた最終案については、会長（寺谷教育次長）に一任で了承いただいた。なお、研修計画等分科会については、本年度の研修の評価等のご意見をいただくため、2月上旬に開催予定。
- ・最終案については1月定例教育委員会委員協議会に提案し、決定については2月定例教育委員会で諮る予定。

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(案)

平成29年11月27日

職		教諭等・主幹教諭・教頭・副校長					
鳥取県評価育成表		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)		
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	文科大臣指針 観点①~⑦	鳥取県 求める教師像	16年目以降 (マネジメント能力の成熟)		
素養	①教職を担うに必要となる素養	理解力、教育的愛情	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するとともに、教育公務員としての倫理観、及び法令順守の精神を有している。	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。
	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	・教育課程の編成に関する基礎理論・知識を習得している。 ・年間指導計画・単元構想・学習指導案	・「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。	・校長の示す学校教育目標や学校として目指す方向性、及び教育活動の在り方を理解し、学校の特色化・魅力化づくりに積極的に関与している。	
学習指導(授業力)	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善	主体的・対話的で深い学び	・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。	・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。	・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、これからの時代に求められる資質・能力の育成を図っている。 ・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。	・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、教科横断的な視点を持って校内での推進にあたっている。 ・情報機器等を活用した教材を開発し、授業を実践するとともに、他の教員に情報機器等の効果的な活用方法を助言している。	
	児童生徒の理解と学級経営	児童生徒との関わり	・学習集団形成に必要な基礎理論・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。	・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。	
	教育相談、児童生徒指導及びいじめ・不登校対策	個への対応	・児童生徒指導、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。	・教育相談や児童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。 ・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。 ・同僚の児童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。 ・いじめ・不登校等の問題について、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーと連携し、問題解決に向けて組織的に対応している。	・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。 ・学校全体の児童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、児童相談所等の関係機関と連携しながら組織的に対応している。	
	特別な配慮を必要とする児童生徒への指導	特別な支援教育の視点	・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。	・児童生徒の実態把握に基づいた「個別的教育支援計画」「個別の指導計画」を作成し、一人ひとりの教育的ニーズに応じた適切な指導・支援を行っている。	・関係機関と連携しながら、「個別的教育支援計画」に基づき「個別の指導計画」の作成と活用を行っている。	・組織的な校内支援体制を構築し、関係機関と連携を図り、合理的配慮を行っている。	
キャリア教育(進路指導)	生き方指導	・キャリア教育(進路指導)の重要性を認識している。	・キャリア教育(進路指導)に必要な知識を活用し、児童生徒に将来の夢や希望を持たせる指導を行うとともに、地域や故郷への愛着を育む指導を行っている。 ・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。	・児童生徒の夢や希望及び実態を的確に把握し、キャリア教育(進路指導)の視点に立って、個に応じた適切な指導を行っている。	・キャリア教育の全体計画や年間指導計画の内容を理解し、その意味を児童生徒に理解させるとともに、系統だった指導を学年団等の組織をまとめながら適切に実践している。	・学校教育目標や学校の目指す方向性を理解し、育成したい児童生徒像を明確に把握しながら、その生き方指導の基本となる全体計画や年間指導計画の構築に取り組んでいる。	
学校運営・教職員連携	学校安全への対応	危機管理	・学校教育の社会的・制度的・法律的・経営的理解に必要な基礎理論・知識を習得している。	・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。	・危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、学年や学校全体を広く見渡す視点に立って、過去の事例に学びながら、迅速な対応及び未然防止に努めている。	・学校全体の視点に立って、危機の未然防止策や危機発生時の具体的な対応策について、校長に進言したり、教職員に指示したりするなどの対応を行っている。	
	家庭・地域とつながる力	学校、家庭、地域との連携	・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。	・家庭・地域と連携し、児童生徒を共に育てようとする関係を築いている。	・家庭・地域・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。	・保護者、地域等との適切な連携、調整役として、保護者や地域等の協力を得ながら学校の課題解決に向けた取組を推進する役目として率先して行動している。	
	組織として連携・協働する力(同僚、関係機関、異職種)	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	・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。	・管理職や同僚の指導・助言を受け止め、組織の中における自らの役割や責任を自覚するとともに、その一員としての業務を遂行している。	・同僚と協働しながら適切に業務を遂行するとともに、関係機関・異職種との連携を適切に行っている。 ・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。	・学校の課題解決に向けて、関係機関・異職種との連携を計画的かつ積極的に行い、組織力を向上させている。 ・組織全体について、自己の経験を生かしながら内外の環境要因を広く見渡し、その特色を生かした「チーム学校」(組織)としての教育活動を展開している。 ・様々な学校課題の解決に向けて、教職員間や関係機関等の連携・協働体制の構築に向けて、校長を補佐しながら「チーム学校」(効果的・効率的な組織)作りに努めている。 ・教職員の意見を積極的に吸い上げるなど、風通しのよい職場作りに努めるとともに、働き方改革の推進に取り組んでいる。	

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11月27日

観点 キーワード		職	校 長
素 養	鳥取県の求める教師像	理解力、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。
		専門的知識・技能、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。
		創造力、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。
		自覚、協調性、倫理観	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。
		教養、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、教職員の理解と納得を得る的確なコミュニケーション力によって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、「個別的教育支援計画」「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	人材・組織育成	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)	教職員が法令を順守しながら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とおして、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」(連携・協働)の意識醸成に努めることで、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	育成期(第1ステージ)	向上期(第2ステージ)	充実期(第3ステージ)	
	1～5年目	6～10年目	11～15年目	16年目以降
	<p>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。</p> <p>若手教員の育成</p>	<p>育成期の経験をもとに、学習指導や学級経営の専門的知識・技能を習得し、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。</p> <p>次期ミドルリーダーの育成</p>	<p>向上期の経験をもとに、職務に関する専門性をよりいっそう高め、広い視点から学校運営に積極的に参画する態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。</p> <p>ミドルリーダーの基礎力の充実</p>	<p>ミドルリーダーの実践力の充実</p>
	<p>専門的指導力</p>		<p>マネジメント能力</p>	
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>【5年目 6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>	<p>※キャリアデザイン研修 H31年度まで実施</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 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 教頭・副校長研修 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>鳥取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・領域指導力向上セミナー 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 		

