

# 「長崎県 教員等としての資質の向上に関する指標」 の活用について

平成29年10月

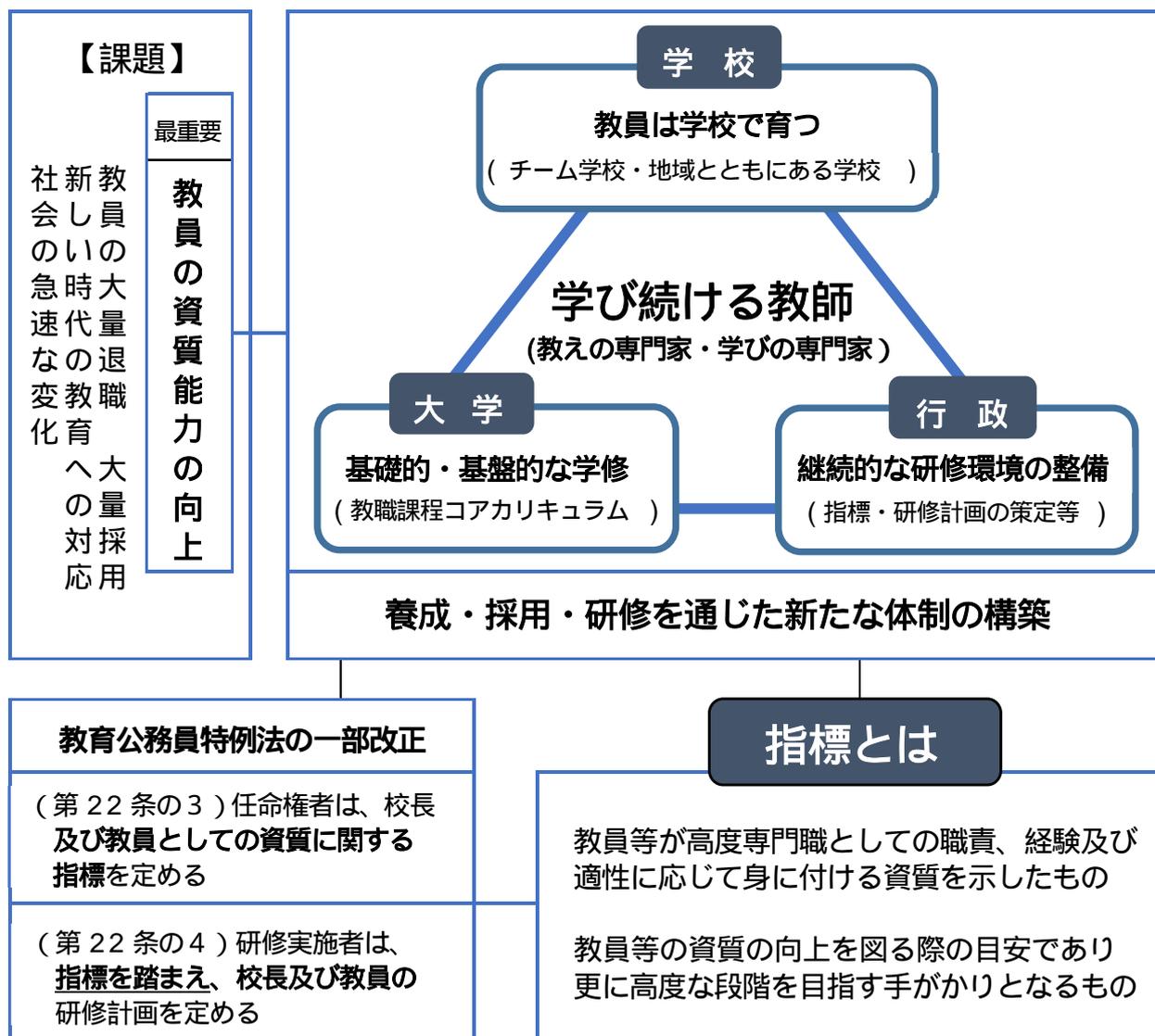
令和5年3月 長崎県教育委員会

## 1 教員等の資質の向上について

教員は、子どもたちの人格の完成を目指し、その成長・発達を支援するという重要な職責を担う高度専門職であり、いかに時代が変化しようとも、自らが子どもたちの道しるべとなるべく、その資質の向上を図り続けることが求められています。

平成29年4月1日、改正教育公務員特例法が施行され、任命権者には、「校長及び教員としての資質に関する指標」の策定が義務付けられ、長崎県教育委員会では、文部科学大臣が示す「指針」を参酌し、「指標策定に関する協議会」を経て、「長崎県 教員等としての資質の向上に関する指標」(以下「指標」という。)を策定しました。

令和4年度には、令和4年8月の国の「指針」改正を受けて、平成29年に策定した指標の見直し等を行いました。





# 【校長等】用

校長は、組織の最高責任者であり、求められる資質能力は経験年数、組織の大小等にかかわらず共通のものであることから、複数のステージは設けていません。

縦軸には、「求められる姿（資質能力）」の視点を置いています。この視点は、文部科学大臣が示す「指針」を受け、「学習指導要領」「長崎県教職員研修体系要綱」及び「本県の特性や課題」等を踏まえて設定しています。

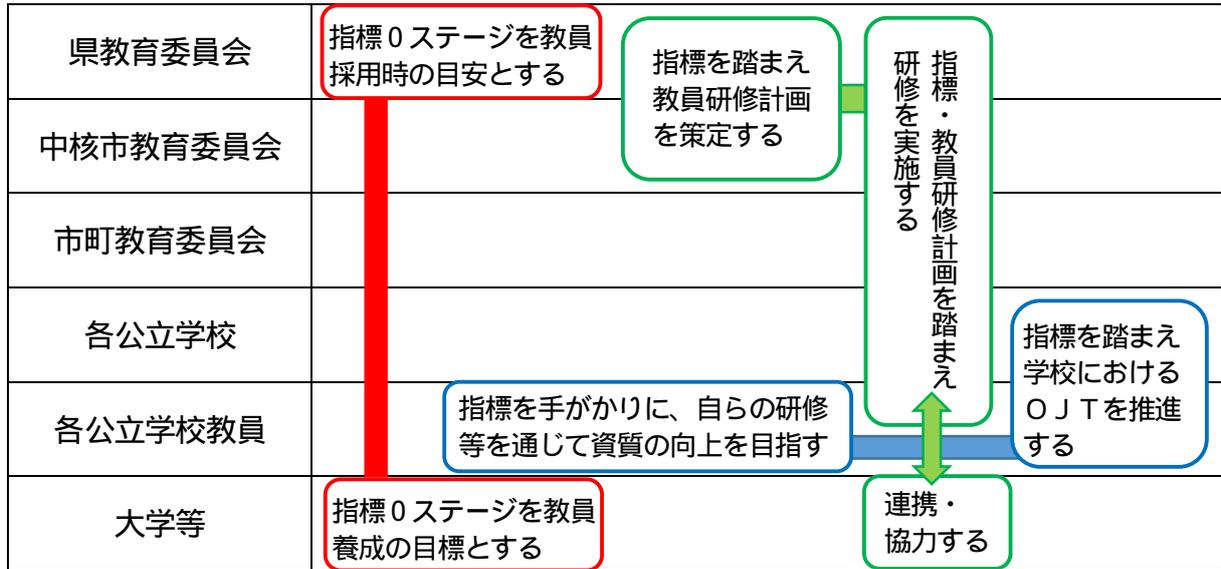
長崎県 校長等としての資質の向上に関する指標（令和5年3月改訂）		職名	校種
		校長等	小中高特
求められる姿	学校の最高責任者として、校務をつかさどり、所属職員を監督し、学校経営を展開する	<b>管理職員として取り組むべき課題</b>	
(1) 高い識見	A 教育理念 人間理解と深い洞察に基づく教育理念をもち、その理念の実現に向けた学校経営をすることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○研修と自らの経験を踏まえた教育理念の形成</li> <li>○人間理解と洞察力の深化</li> <li>○教育理念を踏まえた学校経営の構想</li> </ul>	
	B 社会的視野 時代の変化をとらえ、国内外の動向及び教育行政施策等の内容を理解するとともに、学校経営に反映させることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○国内外の動向の把握</li> <li>○国や県・市町等の教育施策等の理解</li> <li>○教育施策等に応じた取組の構想と実践</li> </ul>	
	C 児童生徒への愛情 管理職員としての深い自覚のもと、県民、地域住民、保護者、児童生徒等の願いや期待を受け止めた学校経営をすることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○管理職員の職務の理解</li> <li>○県民、地域住民、保護者、児童生徒等の願いや期待の把握</li> </ul>	
	D 長崎県への郷土愛 地域を理解し、その実態を踏まえた、「夢・憧れ・志」を育む教育活動を展開するとともに、ふるさと長崎県に誇りをもつ児童生徒を育成することができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「夢・憧れ・志」を育む取組についての理解</li> <li>○地域の実態を踏まえた自校ならではの取組の構想と実践</li> </ul>	
(2) 組織マネジメント	E ビジョンや目標の設定と検証 自校の現状を適切に分析したうえで、ビジョンや目標を設定するとともに、その実現に向け、教職員のよさを生かした組織的運営や進捗管理をするとともに、その検証を行い、改善を図ることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自校の実態の分析</li> <li>○ビジョンや目標の設定とPDCAサイクルでの実践</li> <li>○教職員の適材適所の配置</li> </ul>	
	F サービス管理 遵守すべき服務について、適切に指導監督をし、コンプライアンスを徹底するとともに、個々の心身の健康に配慮した学校経営をすることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職務上、身分上の監督の意義や在り方の理解</li> <li>○不祥事背景の理解と根絶のための不断の取組</li> <li>○働きやすい職場の条件整備</li> <li>○関係法規、学習指導要領、通知・通達等の理解</li> </ul>	
	G 人材育成 個々の教職員を適正に評価し、その能力や課題に応じて指導するとともに、次代の教育を担う人材を発掘し、計画的に育成することができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○個々の教職員の能力や課題の適正な把握</li> <li>○授業や校務分掌等、日々の指導の実践</li> <li>○教職員への教育理念の継承</li> </ul>	
	H ファシリテーション 保護者・地域・関係機関等との連携 「地域とともにある学校」の実現に向け、保護者や地域住民等の意見や要望等を把握し、的確に対処するとともに、学校内外の関係者の教育活動への参加を促し、外部人材を適切に活用しながら学校の教育力を高めることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「地域とともにある学校」の理念の理解</li> <li>○保護者や地域住民等の意見や要望等の把握と教育活動への参加促進</li> <li>○様々な広報手段の開拓と活用</li> <li>○児童福祉等の関係機関や地域団体等との連携</li> </ul>	
	I 安全管理 学校安全の確保に向けて、学校安全計画や危機管理マニュアル等を整備し、危機の未然防止と早期発見・早期対応の取組を組織的に行うことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自校の実態に応じた学校安全計画や危機管理マニュアルの作成</li> <li>○学校安全の確保に向けた各施策の教職員への周知と指導</li> <li>○いじめ、体罰及びハラスメントの未然防止</li> </ul>	
	J 事務管理 学校経営方針に基づき、効率的・効果的な予算編成や事務処理をするとともに、適正に執行管理をすることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校経営方針に基づく予算編成と執行</li> <li>○ICT機器の活用等効率的・効果的な事務処理体制の構築</li> <li>○働き方改革やコスト意識等に関する教職員への指導</li> <li>○組織的な管理、監査による適正な執行管理</li> </ul>	
	K 教育課程の管理 日々の授業実践や校内研修を充実させ、PDCAサイクルに基づくカリキュラム・マネジメントや主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を図り、「社会に開かれた教育課程」を実現させることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「社会に開かれた教育課程」の理念の理解</li> <li>○研修環境の整備及び校内研修に係る指導助言</li> <li>○全校的なPDCAサイクルによるカリキュラム・マネジメント</li> <li>○主体的・対話的で深い学びの実現に向けた不断の授業改善</li> </ul>	
	L 生徒指導 教育相談 生徒指導上の諸問題や、児童生徒の悩み等に対応できる教職員の能力を高め、校内の指導・支援体制を機能させるとともに、必要に応じて関係機関との連携を適切に図ることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○生徒指導上の自校の課題の把握</li> <li>○教職員の児童生徒理解力と対応力の向上</li> <li>○校内指導・支援体制の強化</li> <li>○児童福祉や警察、医療等の関係機関との連携</li> <li>○「学校いじめ防止基本方針」の定期的な見直しと実践</li> </ul>	
M 特別支援教育	小中高 特別支援教育の理念に基づき、個々の状況や教育的ニーズに沿った教職員の対応力を向上させるとともに、すべての児童生徒にとって望ましい教育活動を展開できる体制を機能させることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○特別支援教育の理念の理解</li> <li>○個々の障害の状況や教育的ニーズに沿った対応の推進</li> <li>○「インクルーシブ教育システム」の構築</li> <li>○福祉や医療等の関係機関及び特別支援学校との連携</li> </ul>	
	特 特別支援教育の理念に基づき、個々の状況や教育的ニーズに沿った教職員の専門的な対応力を向上させるとともに、地域における特別支援教育のセンターとしての役割を果たすことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○特別支援教育の理念の理解</li> <li>○個々の障害の状況や教育的ニーズに沿った専門的な対応の推進</li> <li>○「インクルーシブ教育システム」の構築</li> <li>○福祉や医療等の関係機関及び小・中・高等学校との連携</li> <li>○特別支援教育のセンターの機能の発揮</li> </ul>	
N 教育に関するアセスメント	様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有することができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>○データ収集・整理・分析・共有</li> <li>○エビデンスに基づいた客観的判断と経験に基づいた専門的判断による意思決定</li> </ul>	

Hを「ファシリテーション 保護者・地域・関係機関との連携」に整理し、「教育に関するアセスメント」の視点としてNが加わりました。

各指標を踏まえ、校長等が継続的に取り組むべき課題を設定しています。管理職員（校長、副校長、教頭、部主事）は、日頃からこの課題を意識し、自身の資質の向上を図るものとしています。

### 3 「指標」の活用について

本指標は、「教員の養成・採用・研修」の一体的取組の促進と個々の教員等の資質能力の向上のために活用します。



#### < 具体的な活用方法 >

##### 管理職員として

研修履歴を活用した対話に基づく  
 受講奨励  
 業績評価等の面談等  
 校内研修の推進  
 校内における初任者研修等の指導

##### 【 留意すること 】

指標は、画一的な教員像を求めるものではなく、全教員に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保し、各教員の長所や個性の伸長を図るものとする。指標は、教員の人事評価と趣旨・目的が異なるものであることに留意する。  
 (教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行について(通知)から)

##### 教員等として

各ステージにおける教員として求められる姿の把握  
 定期的な自己評価と自身の状況の明確化  
 自身の課題改善やさらに高度な段階を目指す取組の実践  
 管理職との対話により各種研修会への参加を決定  
 (OJT、自主研修、校内研修、法定研修及び校外研修 等)  
 PDCAサイクルに基づき資質能力の向上を目指す。

#### < 参考 >

(1) 「指標」及び「指標の活用について」は以下に掲載しています。

[https://www.edu-c.news.ed.jp/?page\\_id=55](https://www.edu-c.news.ed.jp/?page_id=55)

(2) 関係法規・通知等

「教育公務員特例法」

「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」(H27.12.21 中教審答申)

「教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行について」(H29.3.31 通知)

「改正教育公務員特例法に基づく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の改正等について」(R4.8.31 通知)

『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」

(R4.12.19 中教審答申)

