

栃木県教員育成指標の概要

平成30年3月
栃木県教育委員会

1 指標とは

教員一人一人が、自らの職責、経験及び適性に応じて、資質の向上を図る際の目安となるもの、さらに高度な段階を目指す際の手がかりとなるもの

指標策定の背景

- ・近年の教職員の大量退職・大量採用等による教員の年齢構成や経験年数の不均衡
- ・学校が取り組むべき今日的な課題の複雑化、多様化

ミドルリーダーの育成や若い教職員の資質の向上に、総合的かつ組織的に取り組むことが急務

教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成29年4月1日施行）により、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の作成が義務づけられ、「栃木県教員育成指標」を策定

指標に基づいて毎年度「栃木県教員研修計画」を策定
(総合教育センターにおける基本研修・専門研修の計画)

2 指標の内容と構成

(1) 種類

校長、教諭、養護教諭、栄養教諭の4種類です。

なお、小・中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校とも共通となります。

(2) 区分

① 行動規準表の評価区分による区分

校長：「学校経営」、「学校教育管理」、「人事管理」、「意欲・態度」

教諭：「学習指導」、「児童・生徒指導」、「参画・経営」、「意欲・態度」

養護教諭：「保健指導・保健管理」、「児童・生徒指導」、「参画・経営」、「意欲・態度」

栄養教諭：「食に関する指導」、「給食管理」、「参画・経営」、「意欲・態度」

② 経験年数によるステージの区分

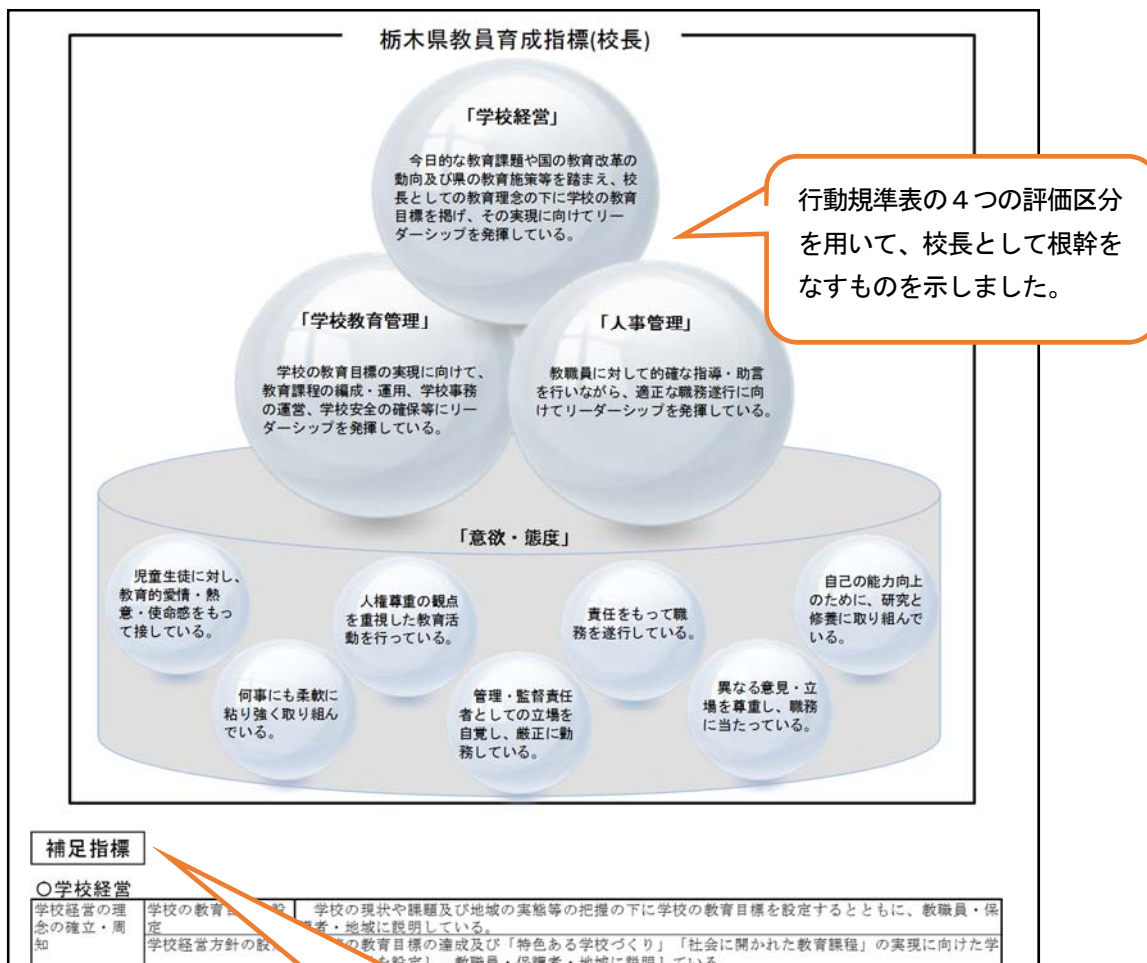
教諭、養護教諭、栄養教諭は、「採用時の姿」～「ステージⅣ」までの5区分としています（行動規準表のステージ区分とは異なります）。

大学等における教員養成段階から採用・研修を通じた指標とするため、「採用時の姿」をステージの第一段階に位置付けました。

(3) 構成

① 校長

「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」（平成29年3月31日付文部科学省告示第55号）において、学校組織のリーダーとして校務をつかさどる校長の指標については、他の職とは明確に区別できるように留意することとされています。その点を踏まえ、まず校長の指標として根幹をなすものを示し、さらにそれらを具体化させた補足指標を定めました。



行動規準表の4つの評価区分を用いて、校長として根幹をなすものを示しました。

「学校経営」、「学校教育管理」、「人事管理」の3区分について、補足する指標を具体的に示しました。

※教頭については、校長を補佐する立場であることから、校長の指標を準用してください。

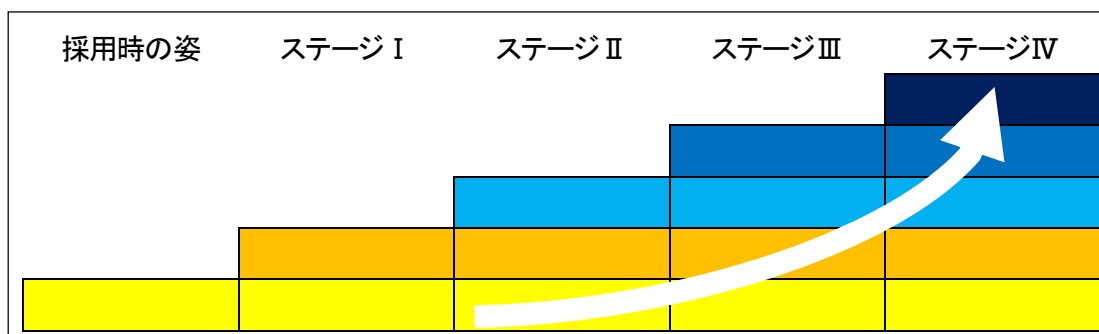
② 教諭、養護教諭、栄養教諭

栃木県教員育成指標(教諭)																								
とちぎの求める教師像 ～自信と誇りをもって子どもたちと向き合える教師～ 人間性豊かで信頼される教師 幅広い視野と確かな指導力を持った教師 教育的愛情と使命感を持った教師																								
採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)																				
全体指標 教員としての基礎・基本を理解するとともに、教職生活を通して自律的に学び続けようとする強い意志を持っている。	教育活動に必要な基礎的・基本的な知識・技能を身に付けるとともに、同僚からの助言等を得ながら職務を遂行している。	専門的な知識・技能や、新たな教育課題に対応する実践的指導力を身に付けるとともに、同僚と協働しながら職務を遂行している。	学校の課題を活性化させ、リーダーとして学校運営に積極的に参加している。	学校経営をリードし、積極的に学校経営を支え続けている。																				
<p>教諭、養護教諭、栄養教諭によって、総括的にまとめたものが全体指標です。</p>																								
<p>ステージごとに下表のとおり、キーワードを設定しました。このキーワードが「全体指標」、「学習指導に関する指標」、「児童・生徒指導に関する指標」、「参画・経営に関する指標」にも反映されています。</p>																								
<p><キーワード></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>採用時の姿</th> <th>ステージⅠ</th> <th>ステージⅡ</th> <th>ステージⅢ</th> <th>ステージⅣ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> ★教員としての基礎・基本の理解 ★「学び続ける教員像」の認識 </td> <td> ★基礎・基本の習得 ★同僚からの助言等の活用 </td> <td> ★実践的指導力の習得 ★同僚との連携・協働 </td> <td> ★組織の活性化 ★企画力・実践力の発揮 </td> <td> ★リーダーシップの発揮 ★学校経営への積極的な参画 </td> </tr> </tbody> </table>					採用時の姿	ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ	★教員としての基礎・基本の理解 ★「学び続ける教員像」の認識	★基礎・基本の習得 ★同僚からの助言等の活用	★実践的指導力の習得 ★同僚との連携・協働	★組織の活性化 ★企画力・実践力の発揮	★リーダーシップの発揮 ★学校経営への積極的な参画										
採用時の姿	ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ																				
★教員としての基礎・基本の理解 ★「学び続ける教員像」の認識	★基礎・基本の習得 ★同僚からの助言等の活用	★実践的指導力の習得 ★同僚との連携・協働	★組織の活性化 ★企画力・実践力の発揮	★リーダーシップの発揮 ★学校経営への積極的な参画																				
<p>○学習指導に関する指標</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>採用時の姿</th> <th>ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)</th> <th>ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)</th> <th>ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)</th> <th>ステージⅣ (おおむね20年目～)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> 学習指導全般 学習指導の基礎・基本を理解するとともに、指導力の向上を目指して学び続けようとする強い意志を持っている。 </td> <td> 学習指導の基礎・基本を身に付けるとともに、児童生徒の実態をとらえ、同僚からの助言等を得ながら、指導の工夫・改善を図っている。 </td> <td> 指導計画や研修会への参加、同僚との情報交換等を通して、実践的な学びを促す学習指導の工夫・改善を図っている。 </td> <td> 学習指導上の課題解決に向けた対策を積極的に提案するとともに、学年や部、教職員間の連絡・調整及び実践においてミドルリーダーとしての役割を果たしている。 </td> <td> 若手・中堅教員等に学習指導の範を示すとともに、課題解決に向けて、教育課程の見直しや授業改善等にリーダーシップを発揮している。 </td> </tr> <tr> <td> 指導計画等の立案・実施 教育目標の実現に向けて、指導計画に基づいて学習指導を行うことの大切さを理解している。 </td> <td> 学習指導要領や年間指導計画等に基づき、指導目標や評価計画、指導内容等を適切に設定して学習指導案を作成している。 </td> <td> 学習指導上の課題を把握し、同僚と情報交換を行いながら指導計画の工夫・改善を図っている。 </td> <td> 学年間の接続や教科横断的な視点などから、学校全体を視野に入れた指導計画の工夫・改善を図っている。 </td> <td> 学校の教育目標の実現に向けたカリキュラム・マネジメントの改善・充実にリーダーシップを発揮している。 </td> </tr> <tr> <td> 指導方法・授業の基本技術 授業展開の仕方や教材研究の工夫を理解している。 </td> <td> 話し方、板書の仕方、発問の仕方等の基本技術を身に付けるとともに、児童生徒の理解度や反応などを的確に捉え、同僚の助言等を得ながら、指導方法の工夫・改善に努めている。 </td> <td> 研修会への参加や同僚との情報交換等を通して、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。 </td> <td> 児童生徒の実態を踏まえ、教科や学年を越えて同僚と協働しながら、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。 </td> <td> 教職生活を通して培った授業力をもとに同僚への支援・助言を行うなど、学校全体の授業力の向上に積極的に取り組んでいる。 </td> </tr> </tbody> </table>					採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)	学習指導全般 学習指導の基礎・基本を理解するとともに、指導力の向上を目指して学び続けようとする強い意志を持っている。	学習指導の基礎・基本を身に付けるとともに、児童生徒の実態をとらえ、同僚からの助言等を得ながら、指導の工夫・改善を図っている。	指導計画や研修会への参加、同僚との情報交換等を通して、実践的な学びを促す学習指導の工夫・改善を図っている。	学習指導上の課題解決に向けた対策を積極的に提案するとともに、学年や部、教職員間の連絡・調整及び実践においてミドルリーダーとしての役割を果たしている。	若手・中堅教員等に学習指導の範を示すとともに、課題解決に向けて、教育課程の見直しや授業改善等にリーダーシップを発揮している。	指導計画等の立案・実施 教育目標の実現に向けて、指導計画に基づいて学習指導を行うことの大切さを理解している。	学習指導要領や年間指導計画等に基づき、指導目標や評価計画、指導内容等を適切に設定して学習指導案を作成している。	学習指導上の課題を把握し、同僚と情報交換を行いながら指導計画の工夫・改善を図っている。	学年間の接続や教科横断的な視点などから、学校全体を視野に入れた指導計画の工夫・改善を図っている。	学校の教育目標の実現に向けたカリキュラム・マネジメントの改善・充実にリーダーシップを発揮している。	指導方法・授業の基本技術 授業展開の仕方や教材研究の工夫を理解している。	話し方、板書の仕方、発問の仕方等の基本技術を身に付けるとともに、児童生徒の理解度や反応などを的確に捉え、同僚の助言等を得ながら、指導方法の工夫・改善に努めている。	研修会への参加や同僚との情報交換等を通して、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。	児童生徒の実態を踏まえ、教科や学年を越えて同僚と協働しながら、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。	教職生活を通して培った授業力をもとに同僚への支援・助言を行うなど、学校全体の授業力の向上に積極的に取り組んでいる。
採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)																				
学習指導全般 学習指導の基礎・基本を理解するとともに、指導力の向上を目指して学び続けようとする強い意志を持っている。	学習指導の基礎・基本を身に付けるとともに、児童生徒の実態をとらえ、同僚からの助言等を得ながら、指導の工夫・改善を図っている。	指導計画や研修会への参加、同僚との情報交換等を通して、実践的な学びを促す学習指導の工夫・改善を図っている。	学習指導上の課題解決に向けた対策を積極的に提案するとともに、学年や部、教職員間の連絡・調整及び実践においてミドルリーダーとしての役割を果たしている。	若手・中堅教員等に学習指導の範を示すとともに、課題解決に向けて、教育課程の見直しや授業改善等にリーダーシップを発揮している。																				
指導計画等の立案・実施 教育目標の実現に向けて、指導計画に基づいて学習指導を行うことの大切さを理解している。	学習指導要領や年間指導計画等に基づき、指導目標や評価計画、指導内容等を適切に設定して学習指導案を作成している。	学習指導上の課題を把握し、同僚と情報交換を行いながら指導計画の工夫・改善を図っている。	学年間の接続や教科横断的な視点などから、学校全体を視野に入れた指導計画の工夫・改善を図っている。	学校の教育目標の実現に向けたカリキュラム・マネジメントの改善・充実にリーダーシップを発揮している。																				
指導方法・授業の基本技術 授業展開の仕方や教材研究の工夫を理解している。	話し方、板書の仕方、発問の仕方等の基本技術を身に付けるとともに、児童生徒の理解度や反応などを的確に捉え、同僚の助言等を得ながら、指導方法の工夫・改善に努めている。	研修会への参加や同僚との情報交換等を通して、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。	児童生徒の実態を踏まえ、教科や学年を越えて同僚と協働しながら、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。	教職生活を通して培った授業力をもとに同僚への支援・助言を行うなど、学校全体の授業力の向上に積極的に取り組んでいる。																				
<p>※養護教諭、栄養教諭も同様の構成になっています。</p>																								

(4) その他 指標の見方のポイント

Q ステージⅢにあたる人は、ステージⅢだけ見ればいいのですか。

A 指標は、前のステージで身に付けた資質の上に積み上げていく構造となっています（下図イメージ参照）。ステージⅢの方は、採用時の姿、ステージⅠ、Ⅱに示された指標の達成状況も確認してください。



Q 特別な配慮を必要とする児童生徒への指導に関する記述はないのですか。

A 障害のある児童生徒、外国籍の児童生徒、貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒など、特別な配慮を必要とする児童生徒への指導に関しては、「児童生徒の実態を捉え」、「児童生徒の理解度や反応などを的確に捉え」、「児童生徒一人一人に関する様々な情報を学年や学校全体で共有」、「児童生徒一人一人に対する理解を深め、共感的・受容的に」といった表記の中に含めました。

Q 「意欲・態度」については、ステージの区分をしないのですか。

A 採用時から教職生活を通じて変わらず持ち続けなければならないことから、ステージの区分はしていません。

Q 主幹教諭の指標は、ないのですか。

A 主幹教諭の指標は定めていませんが、教諭のステージⅣと捉えて、自身の資質の向上を図ってください。

3 指標の活用について

指標は、採用時から始まり、教職生活全体を見通して段階的・継続的な視点で設定しています。各自が今身に付けるべき資質を確かめるとともに、振り返りまたは将来を見通す際にも活用できます。

また、指標の構成は行動規準表をベースとしているため、内容は行動規準表の表記と一致する部分がありますが、今日的な教育課題やこれからの社会の変化を見据えた内容も含まれています。各自が行動規準表の目標を設定する際に、指標の内容も参考にしてください。

なお、管理職や校務分掌のリーダーは、所属職員の資質の向上を図るために、指導・助言等の際の参考としても活用してください。