

山口県教職員人材育成基本方針

～ともに学び、ともに育つ～

令和6年3月
山口県教育委員会

I はじめに

1 「山口県教職員人材育成基本方針」に基づく人材育成の推進

「教育は人なり」と言われるように、教育の質や成果を左右するのは教職員であり、教職員は、次代を担う子どもたちを育てるという極めて重要な使命や責任をもつとともに、子どもたちの人格の形成に大きな影響を与える存在であることから、その使命と職責の重さを絶えず自覚し、常に自己研鑽に努めることが必要です。

このため、県教育委員会では、キャリアステージごとに求められる教員の役割や資質能力を示すとともに、本県教育を担う人材の育成に向けた取組の方針を示した「山口県教職員人材育成基本方針」を平成24年に策定し、これに基づき、「山口県教員育成指標」及び「山口県教員研修計画」を作成し、学校、市町教育委員会、県教育委員会、関係機関などが連携して、計画的・継続的に本県教育を担う人材を育成するための取組を積極的に推進してきました。

2 改定の趣旨

平成24年の「山口県教職員人材育成基本方針」の策定から10年以上が経過し、この間、教育を取り巻く環境が大きく変化していることや、国においても「子どもたちの学び（授業観・学習観）とともに教員自身の学び（研修観）を転換し、『新たな教員の学びの姿』（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた主体的・対話的で深い学び）を実現する」とされたこと（※）を踏まえ、子どもたちや他の教職員、地域等の関係者などと「ともに学び、ともに育つ」教職員の育成に向け、このたび、内容について整理・見直しを行うこととしました。

<教育を取り巻く環境の変化>

- 教育ニーズの広がり
 - ⇒ 個別最適な学びと、協働的な学びの一体的な充実
 - ⇒ 子どもたちの多様化
(不登校児童生徒の増加、特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応等)
- 地域連携教育やICT活用
 - ⇒ コミュニティ・スクールやスマートスクール構想を生かした取組の推進
- 教職員を取り巻く環境の変化
 - ⇒ 学校現場の課題が複雑化、多様化していることに伴う業務の増加
 - ⇒ 教員免許更新制の発展的解消及び研修履歴の記録と活用
 - ⇒ 大量退職・大量採用の影響による教員の年齢構成の不均衡

※ 参考 中央教育審議会答申

『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～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（令和4年12月19日）

Ⅱ 教職員に求められる資質能力

1 山口県が求める教職員像

本県教育の充実を図るためには、教職員一人ひとりが常に自己研鑽に努めることができるよう、求められる資質能力を明確に示し、本県教育を担う人材の育成に向けて、学校、市町教育委員会、県教育委員会、関係機関などがその資質能力を共有することが必要です。

本県では、これまで、教員に求められ、期待される資質能力を「山口県が求める教師像」として示していましたが、学校教育においては、事務職員をはじめとする様々な学校職員や支援スタッフが携わり、関わる全ての教職員がチームとして連携・協働することの重要性が高まっていることから、このたび、学校、市町教育委員会、さらには大学や民間企業等の関係者からの意見を踏まえて検討し、「山口県が求める教職員像」として整理し直しました。

山口県が求める教職員像

～ 未来を担う子どもたちにあなたの熱い情熱を！ ～

- ◎ 豊かな人間性と人権尊重の精神を身につけた人
- ◎ 強い責任感や使命感と高い倫理観をもち続けることができる人
- ◎ 児童生徒を共感的に理解し、深い教育的愛情をもっている人
- ◎ 幅広い教養と専門的知識、技能をもっている人
- ◎ 変化を前向きに受け止め、自己研鑽に努める意欲とチャレンジ精神をもっている人
- ◎ 豊かな社会性をもち、幅広いコミュニケーションができる人
- ◎ 明確な目標をもち、自他のマネジメントができる人
- ◎ 学校組織の一員として、家庭、地域・社会等と連携・協働できる人

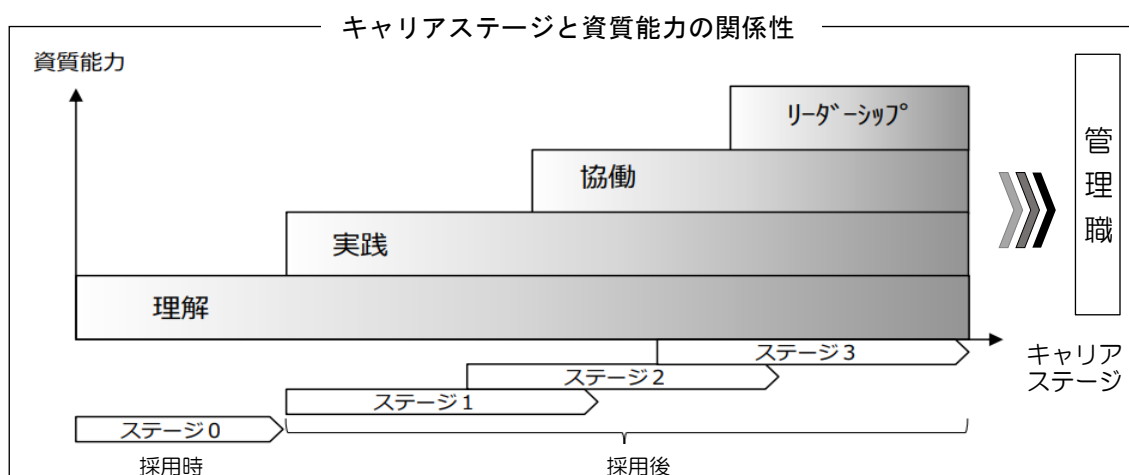
「山口県が求める教職員像」に示す資質能力は、教職員生活を支える土台となるものであり、これらの資質能力をより充実させ、確かなものとすることが大切です。

特に、変化の激しい時代にあって、学校が直面する教育課題が複雑化・多様化し、教職員一人だけでは対応が困難な事案も生じていることから、学校内外の関係者と連携・協働して教育課題の解決に向けて取り組むことができるよう、コミュニケーション能力やマネジメント能力を深化させていくことが求められています。

2 キャリアステージと求められる資質能力・姿

教職員のキャリアステージの変化に応じて、学校における立場や職務、役割も変わることから、これに伴って、求められる資質能力も加わっていきます。

キャリアステージについては、採用時をステージ0、採用後をステージ1から3までとしており、各ステージで求められる資質能力の“キーワード”を、それぞれ「理解」「実践」「協働」「リーダーシップ」とし、その関係性を下図のようなイメージで整理しています。



【各ステージで求められる姿】

■ ステージ0【理 解】

自らの職務に関する基礎的な知識等を習得し、学校教育の意義を理解している。

■ ステージ1【実 践】

教育に対する使命感や情熱をもち、積極的な児童生徒とのふれあいや保護者・地域との関わり等を通して、実践や経験を積み重ねている。

■ ステージ2【協 働】

自らが専門とする領域や得意分野の専門性を高め、その専門性を生かして学校運営の一翼を担うとともに、他の教職員への指導・助言を行ったり、外部人材との折衝を行ったりするなど学校内外の関係者と連携・協働して教育活動を行っている。

■ ステージ3【リーダーシップ】

学校における様々な校務における主任等の責任者として、日常の業務を通して他の教職員に適宜適切に助言するなど人材育成に積極的に取り組むとともに、学校運営に積極的に参画し、様々な校務等における企画力、調整力、指導力等などのリーダーシップを発揮している。

■ 管理職

人材育成において大変重要な役割を担う存在である管理職については、教職員一人ひとりが自らの将来の姿を考える上で大切な視点の一つであることから、求められる資質能力及び姿を以下に示します。

人間的な魅力や強いリーダーシップにより、活力ある学校づくりを進めるとともに、教職員の資質能力の向上を図るための指導力、地域や行政機関等との連絡調整能力や情報収集能力、危機管理能力、マネジメント、アセスメントやファシリテーション等に関する幅広い資質能力をもち、人材育成に努めている。

Ⅲ 人材育成の基本方針

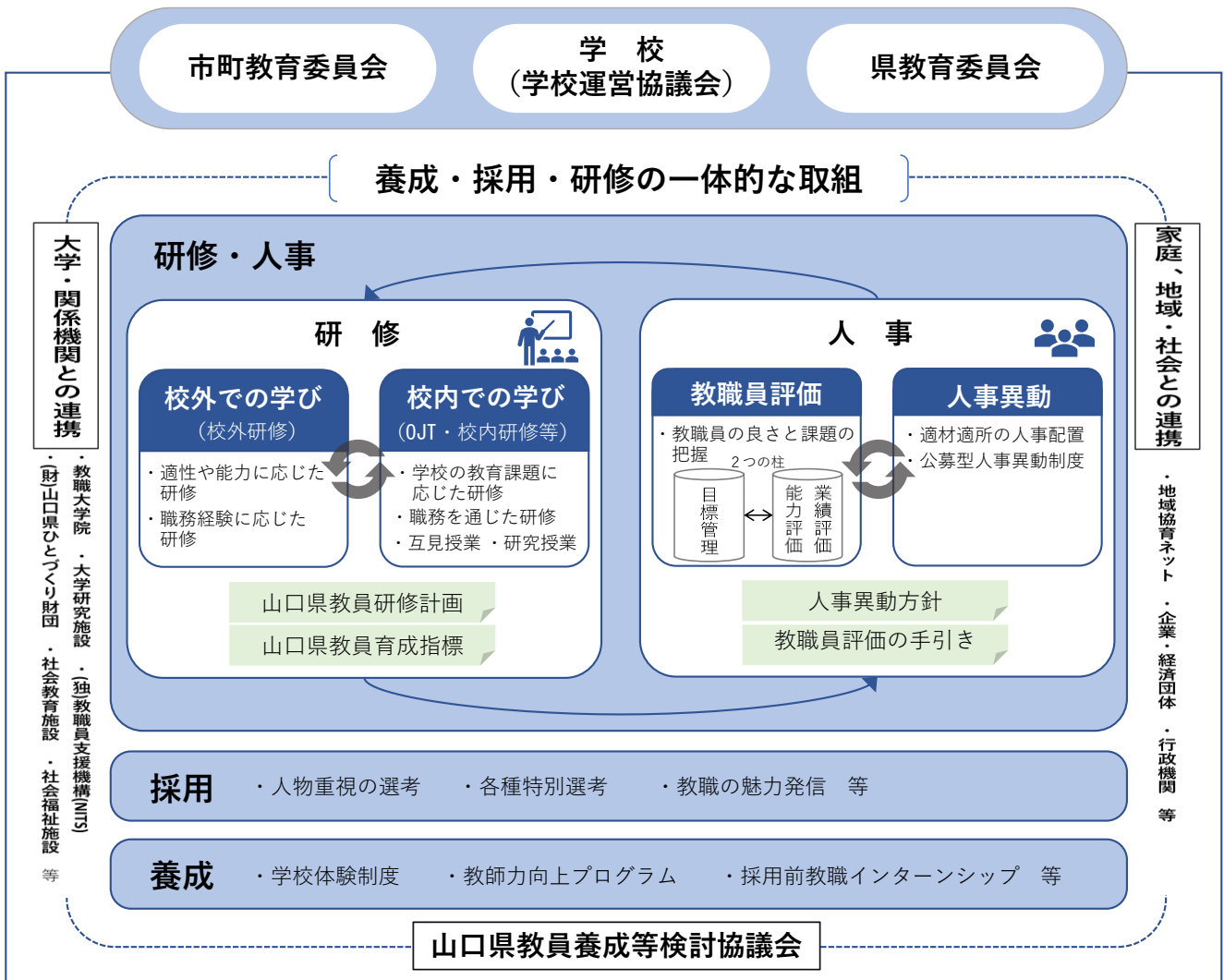
1 5つの基本方針

本県教育を担う教職員の育成に向けて、学校、市町教育委員会、県教育委員会、関係機関などが共有すべき方針を「人材育成に向けた5つの基本方針」として示します。

この基本方針に基づき、学校、市町教育委員会、県教育委員会、関係機関などが一体となって教職員の人材育成に取り組みます。

人材育成に向けた5つの基本方針

- 1 地域・社会等と連携・協働し、教員の養成・採用・研修の一体的な取組を推進します。
- 2 大学等と連携し、優秀で意欲のある教員の養成を図ります。
- 3 人物重視の選考や採用制度の改善を通して、教員の確保を図ります。
- 4 教職員研修の充実を図り、キャリアステージや適性等に応じた資質能力の向上を図ります。
- 5 適切な目標管理や適材適所の人事異動により、教職員一人ひとりの主体的な成長を図ります。



2 5つの基本方針の取組

学校、市町教育委員会、県教育委員会、関係機関などは、この基本方針を共有し、連携して、本県教育を担う教職員を育成するとともに、「ともに学び、ともに育つ」教職員の研鑽を積極的に支援します。

基本方針 1

地域・社会等と連携・協働し教員の養成・採用・研修の一体的な取組を推進します。

○主な取組

- ・ 学校、市町教育委員会と教員養成課程を有する県内全ての大学等で構成する「山口県教員養成等検討協議会」での協議を踏まえた教員養成や採用選考等の改善・充実
- ・ 「山口県教職員人材育成基本方針」「山口県教員育成指標」「山口県教員研修計画」「人事異動方針」「教職員評価の手引き」の活用による計画的・継続的な人材育成の推進

基本方針 2

大学等と連携し、優秀で意欲のある教員の養成を図ります。

○主な取組

- ・ 「教員をめざす学生の学校体験制度」「教師力向上プログラム」「採用前教職インターンシップ」を一連の流れとする「山口県の教師塾」の取組の改善・充実
- ・ 高校生や大学生向けの説明会の実施など、教職の魅力や山口県教育の強み等の積極的な情報発信

基本方針 3

人物重視の選考や採用制度の改善を通して、教員の確保を図ります。

○主な取組

- ・ 教員としてのコミュニケーション能力、実践的指導力等を多面的に評価するなど、人物評価を重視した選考試験の実施
- ・ 多様な専門性や背景を持つ人材を教員として取り入れるための特別選考の工夫・改善
- ・ 新規採用予定者が自信をもって4月からの教職生活をスタートできるよう、着任するまでの心構え等について学ぶ研修会の実施
- ・ 教職に就いていない免許保有者等に向けた教職入門セミナーの実施

基本方針 4

教職員研修の充実を図り、キャリアステージや適性等に応じた資質能力の向上を図ります。

○主な取組

- ・ 「山口県教員育成指標」及び「山口県教員研修計画」に基づいた計画的・継続的な研修の実施
- ・ 研修履歴記録システムや教員研修プラットフォームを活用した、管理職等による教員との対話に基づく適切な研修奨励の実施
- ・ 学校運営協議会や校内研修における教職員と地域人材との交流など、コミュニティ・スクールの強みを生かした人材育成の取組の推進
- ・ オンラインなどのICTを活用した柔軟な工夫による研修を推進

【校内での学び】

- ・ 校内研修年間計画等を活用した計画的な校内研修の実施
- ・ 教職員間の対話の活性化によるOJTの推進

【校外での学び】

- ・ やまぐち総合教育支援センターにおける、研修事業、調査研究事業、教育相談事業、教育情報提供事業等の総合的な実施
- ・ キャリアステージに応じた計画的・継続的な研修の実施
- ・ 教職員一人ひとりの適性や能力に応じた専門性を高める研修の実施
- ・ ミドルリーダーや管理職に必要な素養であるリーダーシップやコミュニケーション能力、マネジメント能力等の向上に向けた研修の実施
- ・ 独立行政法人教職員支援機構（NITS）山口大学センターと連携した研修の実施

基本方針 5

適切な目標管理や適材適所の人事異動により、教職員一人ひとりの主体的な成長を図ります。

○主な取組

【教職員評価】

- ・ 「教職員評価の手引き」を活用した教職員一人ひとりの資質能力や意欲の向上と活力ある学校づくりの推進を図るための教職員評価の充実

【人事異動】

- ・ 「人事異動方針」に基づいた適切な人事配置、管理職の採用・昇任
- ・ キャリアステージを意識した計画的な管理職候補者の育成と選考

Ⅳ 研修・人事におけるステージごとの求められる教職員の姿

採用後、研修や人事の各取組を通して、キャリアステージごとに求められる資質能力を意識しながら、自らの資質能力の向上に努めることが重要です。

区 分		■ ステージ1【実践】	■ ステージ2【協働】	■ ステージ3【リーダーシップ】
研 修	校内での学び	<p>校内研修において実践的指導力の向上を図っている。</p> <p>OJTにより資質能力の向上を図っている。</p>	<p>ミドルリーダーとして校内研修を牽引している。</p> <p>他の教職員等と連携・協働し、OJTを積極的に展開している。</p>	<p>校内研修等において指導的役割を果たしている。</p> <p>他の教職員の資質能力の向上に向け、OJTを積極的に展開している。</p>
	校外での学び	<p>初任者研修・新規採用研修等の計画的・継続的な研修により、実践力の向上を図っている。</p> <p>異校種体験等により、見方、考え方など視野の拡大に努めている。</p>	<p>中堅教諭等資質向上研修等により専門性の深化やマネジメント力の向上を図っている。</p> <p>「学習指導等の指導分野」や「マネジメント分野」等に係る研修により、専門性の伸長や課題の解決を図っている。</p>	<p>大学院派遣や社会体験等により、専門的知識や技能の修得及び活用を図っている。</p> <p>高い専門性を地域の教育力の向上など幅広い範囲で発揮するなど指導的役割を果たしている。</p>
	共通	研修履歴を活用した学びの振り返りや管理職との対話等により主体的に研修を行っている。		
人 事	教職員評価	<p>目標管理の取組を通して把握したよさや課題に基づく自己研鑽に努めている。</p>	<p>キャリアビジョンの明確化を図るとともに、専門性や学校運営における役割を踏まえ、自己目標を設定している。</p>	<p>教職経験を積み重ねることに伴う立場や役割の変化にを踏まえ、新たな視点に基づく目標管理に取り組んでいる。</p>
	人事異動	<p>ジョブローテーション等の機会を生かし、多様な経験を積み重ねている。</p>	<p>専門性の一層の伸長に向け、公募型人事異動制度の活用を検討するなど、自らのキャリアビジョンの具現化を図っている。</p>	<p>人事配置や校務分掌配置において自らの適性や能力を踏まえて役割を果たそうとしている。</p>

管理職が、研修・人事において下記のような取組を円滑に行うためには、組織的に相談、協働できる職場環境の構築やコミュニケーションの良好な職場づくりが求められます。

区 分		■ 管理 職
研 修	校 内 で の 学 び	<p>(自らについて)</p> <p>校内研修等の機会をとらえ、自らの知識等をアップデートしようとしている。</p> <p>(教職員に対して)</p> <p>リーダーシップを発揮し、教職員の意欲及び資質能力の向上に向けた校内研修体制の構築やOJTの推進を図っている。</p> <p>地域・社会、関係機関等との連携により、効果的な校内研修を推進している。</p>
	校 外 で の 学 び	<p>(自らについて)</p> <p>リーダーシップの向上や地域・社会、関係機関等との連携強化を図るため、積極的に研修会や地域等の集会に参加している。</p> <p>(教職員に対して)</p> <p>教職員のよさや課題に応じた適切な研修機会を創出している。</p> <p>学校運営に関する研修等によるマネジメント能力の一層の向上を図っている。</p>
	共 通	<p>(自らについて)</p> <p>自らの研修履歴に基づき、必要な研修の受講に努めている。</p> <p>(教職員に対して)</p> <p>研修履歴を活用した教員との対話に基づき、適切に研修を奨励している。</p>
人 事	教 職 員 評 価	<p>(自らについて)</p> <p>学校運営の責任者という視点から、自己の能力開発を図っている。</p> <p>(教職員に対して)</p> <p>目標管理や業績評価の取組を通して把握した教職員のよさや課題に応じた適切な指導・助言を行っている。</p> <p>教職員面談等の場を活用して、管理職の役割や責任、やりがい等を伝え、教職員が管理職をめざす意欲の向上を図っている。</p>
	人 事 異 動	<p>(自らについて)</p> <p>全県的な視野に立った人事異動において自らの適性や能力を踏まえて役割を果たそうとしている。</p> <p>(教職員に対して)</p> <p>明確な学校運営ビジョンと教職員の適性に応じた人事異動を図っている。</p> <p>教職員一人ひとりのキャリアステージや専門性に応じた校務分掌など校内の適切な人事配置を行っている。</p>

山口県教職員人材育成基本方針

令和6年（2024年）3月

山口県教育委員会

教職員課人事企画班

TEL: 083-933-4550

Mail: jinki@pref.yamaguchi.lg.jp