

【千葉県・千葉市教員等育成指標】

～信頼される質の高い教員等の育成を目指して～

平成30年3月、県教育委員会では、自ら学び続ける、信頼される質の高い教員等の育成を目指し、千葉市教育委員会と共同して、千葉県・千葉市教員等育成指標（以下、育成指標という）を策定しました。

令和4年8月、文部科学大臣から「教員等の資質向上に関する指針」が出されたことを受け、校長の育成指標を新たに策定するとともに、教員の育成指標を改訂しました。

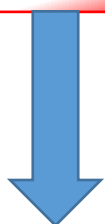
目指せ！
夢チャレンジ
熱血サポーター！



千葉県マスコットキャラクター「チーバくん」

指標策定・改訂の背景・経緯

国の施策



千葉県の取組

教育公務員特例法の一部改正（平成29年4月1日施行）

- * 指標の策定…教員が高度専門職として身に付けるべき資質能力を示すこと
- * 教員養成を担う大学等との共通認識 養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築
- * 指標策定にあたり大学等と連携した協議会を設置すること
- * 策定した指標に基づき教員研修計画を策定すること



教育公務員特例法の一部改正（平成29年4月1日施行）を受け

- * 千葉県・千葉市教員等育成指標策定（平成29年度策定）
- * 指標に基づいた教員研修計画策定（平成30年度策定）
- * Astra（研修履歴システム）の導入（令和2年度全面運用）

社会的要因 教育を取り巻く 環境の変化



国の施策



千葉県の取組

AIやビッグデータ、IoTといった技術が発展した Society5.0 の時代の到来
少子化の進展
特別支援教育を受ける児童生徒数の増加（10年間で約2倍）
教員採用選考試験の採用倍率低下



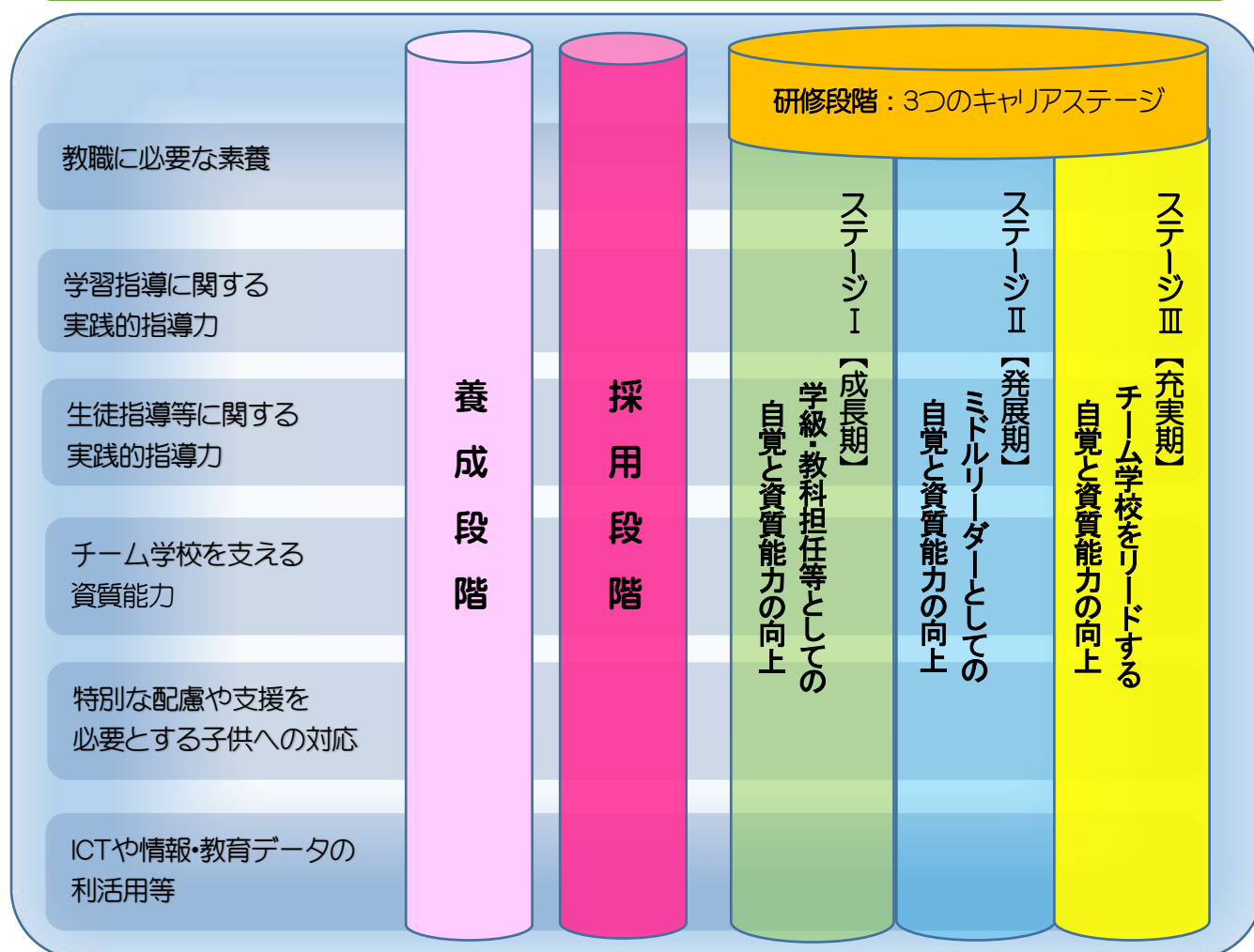
教育職員免許法の一部改正（令和4年7月1日施行）

- ↳ 免許更新制度の発展的解消
- 教育公務員特例法の一部改正（令和5年4月1日施行）
- 教員等の資質向上に関する指針の改正
- ↳ 教師に共通的に求められる資質能力を5つの柱に再整理
- ↳ 教員とは別に校長の指標を策定
- ↳ 研修等に関する記録の作成・校長は研修に関して教員へ指導助言



- * 協議会…千葉市と合同で設置 教員養成課程をもつ大学、校種別の代表、関係課所長で組織
- * 千葉県・千葉市教員等育成指標の改訂（令和4年度）、千葉県教職員研修体系の改訂（令和5年度予定）
- * 新たな指標に基づいた教員研修計画策定（令和5年度予定）

教員の資質向上に関する指標を構成する6つの柱と「養成・採用・研修」各段階との関連図



校長の資質向上に関する指標を構成する4つの柱

校長に必要な素養

学校ビジョンの構築・提示

一人一人の強みを生かしたチーム学校の実現

学校外との連携

教員が身に付けるべき資質能力の6つの柱

教職に必要な素養 とは？

教職に就く者として必要な使命感・教育的愛情・倫理観をもち、服務規程を遵守するとともに、他の教職員や子供、保護者、地域住民等と円滑なコミュニケーションをとることや良好な人間関係づくりが求められています。また、教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、探求心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続けることが必要となります。

学習指導に関する 実践的指導力 とは？

教科等についての専門性をもつとともに、子供の実態に合った授業実践力や指導技術を身に付け、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を図ることが求められています。

生徒指導等に関する 実践的指導力 とは？

子供の心身の発達の過程や特徴、個々の状況を把握、理解するとともに、信頼関係を構築し、学級経営、個別の指導、進路指導等について、適切に行う力が求められています。また、生徒指導上の課題等に対しては、共感的に対応し、家庭・地域・関係機関等との連携を図ることが必要となります。

チーム学校を 支える資質能力 とは？

学校教育目標の実現に向け、教育課程を確実に実施するとともに、組織の一員として学校運営を支える力となり、他の教職員と連携・調整しながら、自らの役割を果たそうとする姿勢が必要となります。また、研修履歴をもとに自らの学びを振り返り、積極的・主体的に研修に参加することが求められます。

特別な配慮や支援 を必要とする子供 への対応とは？

特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、他の教職員や保護者、関係機関等と連携しながら個別最適な学びの実現や状況に応じた生活上の支援の工夫を行うことが必要となります。

ICTや情報・教育 データの利活用等 とは？

ICTはこれからの学校教育を支える基本的なツールとして必要不可欠なことを理解し、授業や校務、教育相談、いじめ・不登校の対応、特別支援教育等、様々な場面でICTの利活用に努める必要があります。また、自身の情報活用能力、データリテラシーの向上を図ることが求められます。

自ら学び続ける教員として、キャリアステージ3段階で目指すもの

ステージⅠ【成長期】 (学級経営、担当教科指導等)	【学級・教科担任等としての自覚と資質能力の向上】 ○組織の中で、学級・教科担任等としての自分の職務を理解し実践できるようにするとともに、担当分掌についても組織の一員として職務を遂行できる力量をもつことが期待されます。
ステージⅡ【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等のミドルリーダー)	【ミドルリーダーとしての自覚と資質能力の向上】 ○学級・教科担任等としての職務について常に資質能力の向上に努めることが必要です。 ○学校教育目標の実現を目指して、学年主任や校務分掌主任等ミドルリーダーとしての自覚をもち、連絡・調整、他の教員等への指導・助言等、その役割を果たすことに加え、人材育成や組織マネジメント等の資質能力も習得し、学校運営に参画することが期待されます。 ○幅広い知見を得ることや自身の資質能力をより向上させる研修の場として、長期研修に取り組むことや異なる学校種、区域外の勤務、行政の経験等も有効です。
ステージⅢ【充実期】 (学校運営等、職員全体へ指導・助言)	【チーム学校をリードする自覚と資質能力の向上】 ○学級・教科担任等としての職務について経験を生かしながら、新たな教育課題に率先して取り組むなどして、常に資質能力の向上に努めることが必要です。 ○学校全体が協働して校務を遂行する上で、チーム学校をリードする自覚をもち、企画立案、他の教員等への指導・助言等、その役割を果たすことが期待されます。

自ら学び続ける教員等育成のための全体構想

～教員等としての資質能力の向上に向けての学びのサイクル～

第1段階

目標、課題の明確化

千葉県・千葉市教員等育成指標

*平成29年度策定、令和4年度改訂

●養成・採用・研修の全体像

※特に教員の研修については、キャリアステージに応じた役割や、全てのキャリアステージに共通した「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を示しています。

自分の仕事や立場に合わせた
目標・課題を、指標に基づいて
しっかり自分のものにしよう！

第2段階

目標、課題にあった研修の選択・受講

千葉県教職員研修体系

*平成30年度策定、令和5年度改訂予定

※今後10年を見越した計画

●研修の目的

●6つの柱に対応するキャリアステージごとの目標

各ステージにおける「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を確認し、必要な研修を見つけることができるようにします。

●研修の全体像

【研修体系の具体化】

単年度で見直す研修事業計画

・千葉県公立学校教職員研修事業総合計画

自分の目標、課題に合わせて、
研修を選択、受講！
学びつつ実践、実践して学ぶ！

第3段階

研修履歴の確認、新たな問題意識

研修履歴の活用

*Asttra(研修履歴システム)

●教員自身が資質向上のため、意欲をもって学び続けることができるよう、いつでも研修履歴を振り返り、必要な研修を受けられる環境づくりを進めます。

研修履歴を振り返り、
新たな課題意識をもって、
次のステップへ！