

令和5年12月19日

山口県教育委員会会議議案

山口県教育委員会

教職員人材育成基本方針

新旧対照版

旧(現行)

教職員人材育成基本方針

平成24年3月

山口県教育委員会

新

教職員人材育成基本方針

(素案)

～ともに学び、ともに育つ～

令和6年 月
山口県教育委員会

I はじめに

1 策定の背景

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を担う存在であることから、その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。

また、社会性や規範意識の低下など、教育を取り巻く情勢は厳しさを増しており、学校では、確かな学力の育成、いじめや不登校の増加など様々な教育課題への対応が求められています。

これらの教育課題に的確に対応し、活力ある学校づくりを進めるためには、一人ひとりの教職員がそれぞれの資質能力をさらに高めるとともに、これを組織の力につなげていくことができるよう、組織的な学校運営に努めることが必要です。

このような中、本県では、有識者等からなる「山口県教職員人材育成検討会議」を平成18年度から3年間設置し、その提言を受けて、教職員の養成・採用、評価、研修、人事制度等による体系的な人材育成システムの構築に向けた取組を推進しているところ です。

一方で、学校を取り巻く環境は、今後も急速に変化することが予想され、また、教職員の大量退職を迎えることから、これまで以上に、教育に対する高い意欲と指導力を有する教職員の育成はもとより、次代の本県教育を担う人材の養成・採用や経験豊かなベテランの教職員の知識や技能を若手の教職員に継承する体制づくりなどに向けて、これまでの人材育成システムを一層活用しながら、学校、市町教育委員会、県教育委員会が一体となって取り組むことが必要となってきています。

2 策定の趣旨

「教職員人材育成基本方針」は、キャリアステージ（教職経験）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ものです。

今後、学校、市町教育委員会、県教育委員会は、この「教職員人材育成基本方針」を共有し、連携して、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ます。

I はじめに

1 「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「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「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 山口県が求める教師像

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すとともに、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、県教育委員会が一体となって取り組むことが必要です。

本県では、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」に示しています。

「山口県が求める教師像」

～ 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
- ◎ 強い使命感と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
- ◎ 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
- ◎ 常に自己研鑽に努める意欲とチャレンジ精神のある人

「山口県が求める教師像」に示す資質能力は、教職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確かなものとするために、教職生活全体を通じて充実・深化させていくことが大切です。

特に、近年では、学校が直面する教育課題が複雑化・多様化し、教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、学校組織の一員として、他の教職員や家庭・地域等と連携しながら、教育課題の解決に向けて取り組むことができるよう、社会性やコミュニケーション能力等が強く求められています。

また、学校運営は、教員だけではなく、事務職員をはじめとする様々な職員との協働により行われ、また、これらの職員についても、児童生徒と直接ふれあう機会が多いことから、「山口県が求める教師像」に示す資質能力が求められるとともに、その向上に努めることが必要です。

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、関係機関などがそれ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、教員間だけでなく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とのチームとしての連携・協働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確かなものとするために、教職員生活全体を通じて充実させていくことが大切です。

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 キャリアステージごとの役割と求められる資質能力

教員は、一般的に、若手【自立・向上期】、中堅【充実期】、ベテラン【発展期】など、キャリアステージの変化に伴い、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。

■ 若手【自立・向上期】

○ 役割

活力を与える役割

○ 求められる資質能力

実践的指導力

■ 若手の教員には、教員としての自己を確立することが求められるとともに、年齢的にも児童生徒に最も近い存在であることから、教職員の中において、積極的に児童生徒と関わりながら教育活動を行うことにより、学校全体に活力を与える役割が期待されます。

このため、学習指導や生徒指導等を行う際に必要な基礎的な知識や技能を基盤とした実践的指導力や教育に対する使命感や情熱などが求められるとともに、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、教育実践や経験を積み重ねていくことも必要です。

■ 中堅【充実期】

○ 役割

ミドルリーダー

○ 求められる資質能力

高い専門性

■ 中堅の教員には、分掌主任の補佐役等として積極的に学校運営に参画するなど、ミドルリーダーとして行動することが求められるとともに、若手の教員から教育活動等に関する相談を受けたり、指導・助言を積極的に行ったりするなど、人材育成の役割を担うことが期待されます。

このため、自分が専門とする領域や得意分野の専門性を高めていくとともに、専門性を生かして、学校運営の一翼を担いながら行動することが求められます。

■ ベテラン【発展期】

○ 役割

様々な校務等の責任者

○ 求められる資質能力

企画力・調整力

■ ベテランの教員には、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の役割が求められるとともに、日常の業務を通して若手や中堅の教員の人材育成にも積極的に取り組むことが期待されます。

このため、学校のめざす方向を理解し、学校運営に積極的に参画するとともに、様々な校務等における企画力・調整力、更には、職務の遂行を通して、他の教員に適宜適切に助言するなどの指導力等が求められます。

■ 管理職

○ 役割

経営者

○ 求められる資質能力

マネジメント能力

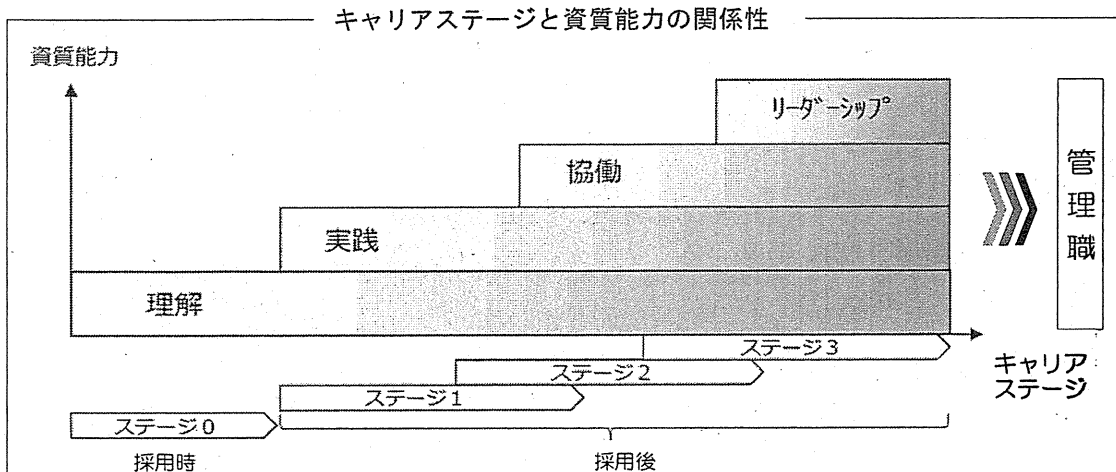
□ 管理職は、学校運営全般において最終的な責任を有する立場にあり、確固たる教育理念に基づく学校運営に係る明確かつ具体的なビジョンをもつことが必要とされます。

このため、人間的な魅力や強いリーダーシップにより、学校教育目標の実現に積極的に取り組み、活力ある学校づくりを進めるとともに、所属教職員の資質能力の向上を図るための指導力、行政機関等との連絡調整能力や情報収集能力、危機管理能力等、学校マネジメントに関する幅広い資質能力が求められます。

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

教職員の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、管理職に求められる資質能力及び姿を以下に示します。

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リーダーシップ、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、学校マネジメント、アセスメントやファシリテーションに関する幅広い資質能力をもち、人材育成に努めている。

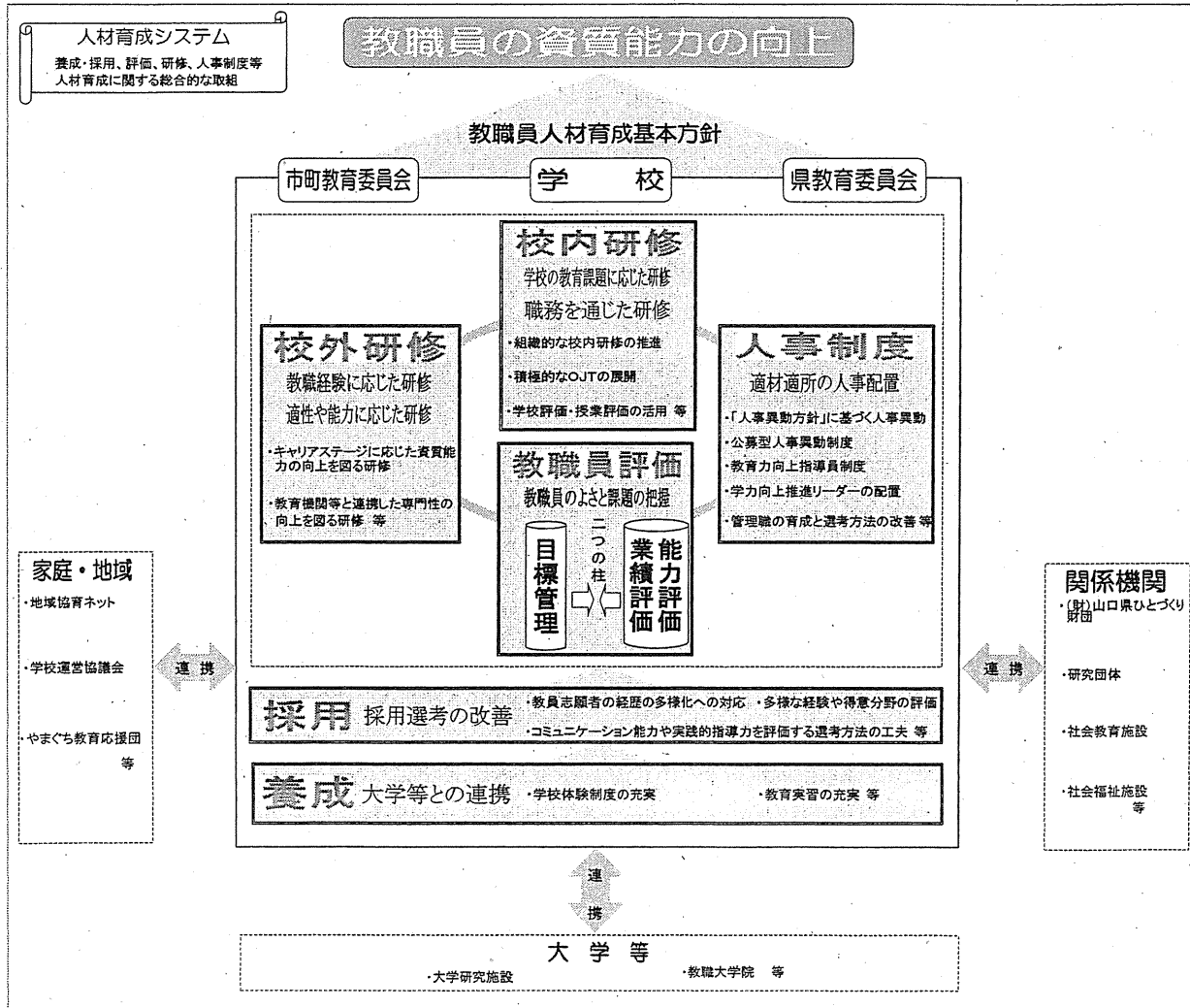
Ⅲ 人材育成の基本方針

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、教職員の養成・採用、評価、研修、人事制度等人材育成に関する総合的な取組である人材育成システムを活用し、学校、市町教育委員会、県教育委員会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 教職員のキャリアステージに応じて計画的・継続的に資質能力の向上を図ります。
- 2 教職員一人ひとりの適性や能力に応じて資質能力の向上を図ります。
- 3 組織的な学校運営を推進し、教職員の資質能力の向上を図ります。
- 4 地域や関係機関等と連携し、地域や学校の中核として活動する教職員を育成します。
- 5 大学等と連携し、優秀な教職員の養成・確保に努めます。



Ⅲ 人材育成の基本方針

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。

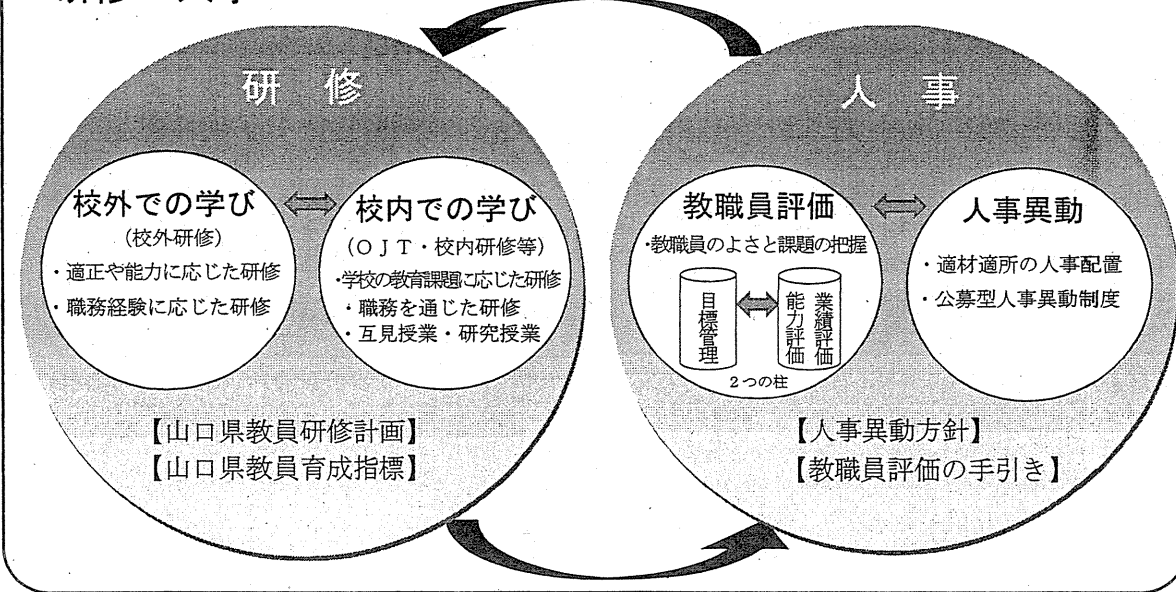
人材育成に向けた5つの基本方針

- 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。

市町教育委員会 学校 県教育委員会
(学校運営協議会)

～養成・採用・研修の一体的な取組～

研修・人事



大学・関係機関との連携

家庭・地域・社会との連携

・地域協育ネット・企業・経済団体・行政機関 等

・教職大学院・大学研究施設
 ・(財)山口県OJTセンター財団
 ・社会教育施設・社会福祉施設 等
 ・(独)教員養成協議会(NITS)

採用 ・人物重視の選考 ・各種特別選考 ・教職の魅力発信 等

養成 ・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 等

【山口県教員養成等検討協議会】

旧(現行)

◆ 人材育成に向けた5つの基本方針

学校、市町教育委員会、県教育委員会は、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、「自ら育つ教職員」の研鑽を積極的に支援します。

基本方針1

教職員のキャリアステージに応じて計画的・継続的に資質能力の向上を図ります。

■ 教職員は、キャリアステージに応じて学校における役割や立場も異なってくることから、それぞれの段階において求められる職責や役割を果たすことができるよう、キャリアステージごとに必要となる資質能力を計画的・継続的に身につける取組を進めます。

◎ 主な取組

教職員評価	面談を通じた教職員一人ひとりのキャリアビジョンの把握	【学校/市町教委/県教委】
校内研修	校内研修や日常の職務を通じた資質能力の向上(OJT)の推進	【学校】
校外研修	キャリアステージに応じた研修の充実	【市町教委/県教委】
	管理職に求められる資質能力の育成と向上を図る研修の充実	【市町教委/県教委】
人事制度	多様な経験を積む積極的な人事異動の推進	【学校/市町教委/県教委】
	キャリアステージに応じた校内におけるジョブローテーション	【学校】

※ OJT ⇒ On-the-Job-Training の略 職場の上司等が職場内で仕事をしながら、機会をとらえて、職務に必要な知識、技能、態度等を、意図的・計画的、継続的に高めていく人材育成活動

※ ジョブローテーション ⇒ 学年や校務分掌等の担当する職務における定期的な異動

基本方針2

教職員一人ひとりの適性や能力に応じて資質能力の向上を図ります。

■ 教職員一人ひとりの資質能力は、経験してきた役割や校務分掌等の積み重ねによって様々であることから、教職員一人ひとりの適性や能力に応じて資質能力の向上を図る取組を進めます。

◎ 主な取組

教職員評価	目標管理の取組に基づくよさの伸長、課題の解決	【学校/市町教委/県教委】
	教職員評価に係る評価者研修会の充実・活用	【学校/市町教委/県教委】
校内研修	日常の職務を通じた継続的な資質能力の向上(OJT)の推進	【学校/市町教委/県教委】
校外研修	派遣研修等、専門性の深化を図る研修の充実・活用	【学校/市町教委/県教委】
人事制度	個々の教職員の資質能力の向上と各学校の教育課題の解決に向けた人事異動	【学校/市町教委/県教委】
	意欲を生かし、能力の発揮を促す公募型人事異動制度の推進	【学校/市町教委/県教委】
	積極的な校内人事による新たな校務分掌等の職務の経験	【学校】

◆ 人材育成に向けた5つの基本方針の主な取組

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
- ・ 「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3

組織的な学校運営を推進し、教職員の資質能力の向上を図ります。

- 教職員の資質能力は、学校教育目標の達成に向けた他の教職員との協働実践などを通して向上することから、組織的な学校運営を推進し、教職員の資質能力の向上を図ります。

◎ 主な取組

教職員評価	学校教育目標を踏まえた自己目標の設定	【学校】
校内研修	学校の課題解決と教職員の資質能力の向上を図る校内研修の充実	【学校/市町教委/県教委】
校外研修	学校組織マネジメントに関する研修の充実	【学校/市町教委/県教委】
人事制度	教職員一人ひとりの専門性を生かす校務分掌への配置	【学校】
	ミドルリーダーを育成する人事異動や校内人事の推進	【学校/市町教委/県教委】

基本方針4

地域や関係機関等と連携し、地域や学校の中核として活動する教職員を育成します。

- 本県教育の充実に向けては、各学校が、地域や学校の現状を踏まえ、教育活動全体の改善・充実に努める必要があることから、地域や関係機関等と連携し、地域や学校の中核として活動する高い専門性と行動力にあふれる教職員を育成します。

◎ 主な取組

教職員評価	目標管理の取組による専門性の向上	【学校】
校内研修	地域の人材を活用した校内研修の推進	【学校/市町教委/県教委】
校外研修	地域における社会体験等を通じた視野の拡大と派遣研修等による専門性の深化	【学校/市町教委/県教委】
人事制度	公募型人事異動制度の活用など、積極的な人事異動による地域や学校の中核となる人材の育成	【学校/市町教委/県教委】
	教育行政や地域の関係施設等における多様な経験の蓄積	【市町教委/県教委】
	マネジメントに関する研修等による計画的な管理職候補者の育成	【学校/市町教委/県教委】

基本方針5

大学等と連携し、優秀な教職員の養成・確保に努めます。

- 今後、教員の大量退職が予想されることから、新規採用者の増加を見据え、大学等と連携し、教員志望者の増加と優秀な教員の確保に向けた取組の一層の充実を図ります。

◎ 主な取組

養成	学校体験制度の充実による教職に対する意欲の向上	【学校/市町教委/県教委】
	教育実習の充実による実践的指導力の向上	【学校/市町教委/県教委】
採用	意欲と実践的指導力を有する人物評価を重視した選考方法の改善	【県教委】
	新規採用予定者に対する研修会の充実	【県教委】
研修	臨時的任用教員の資質能力の向上に向けた研修会の実施や勤務校における取組の推進	【学校/市町教委/県教委】

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正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

- ・ 教職員が課題を一人で抱え込むことなく、組織的に相談、協働できる職場環境の構築とコミュニケーションの良好な職場づくり

【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

旧(現行)

Ⅳ キャリアステージごとの人材育成に関する取組の活用

教職員は、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、教職員評価、研修、人事制度等の人材育成に関する取組を活用して自らの資質能力の向上に努めるとともに、管理職は、これらの取組を活用しながら、教職員一人ひとりの適性や能力に応じて計画的・継続的に支援していくことが重要です。

■ 若手【自立・向上期】

若手の教員には、教育に対する強い使命感や情熱をもち続けるとともに、学習指導や生徒指導等を行う際に必要な基礎的な知識や技能を基盤とした実践的指導力を身につけることが求められます。

教職員評価	○ 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
校内研修	○ 校内研修による実践的指導力の向上 ○ OJTによる資質能力の向上
校外研修	○ 初任者研修等を中心とした継続的な研修による学習指導や生徒指導、学級経営等に関する実践的指導力の向上 ○ 異校種体験等による見方、考え方など視野の拡大
人事制度	○ 校内におけるジョブローテーション及び積極的な人事異動による多様な経験の蓄積

■ 中堅【充実期】

中堅の教員には、専門分野の力を伸ばすとともに、身につけた専門性を生かし、ミドルリーダーとして学校運営の一翼を担うことが求められます。

教職員評価	○ 目標管理の取組を通じたキャリアビジョンの明確化 ○ 自己の専門性や学校運営における役割を踏まえた自己目標の設定
校内研修	○ 将来的に学校教育の中核となることを自覚し、ミドルリーダーとしてOJTを積極的に展開
校外研修	○ 10年経験者研修を中心にした専門性の伸長、課題の解決 ○ 「学習指導等の指導分野」や「マネジメント分野」等の適性に基づく能力開発
人事制度	○ 専門性の一層の伸長に向けた積極的な人事異動 ○ 公募型人事異動制度の活用等による積極的な人事異動

新

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。

		■ 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	<ul style="list-style-type: none"> 校内研修において実践的指導力の向上を図っている。 OJTにより資質能力の向上を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ミドルリーダーとして校内研修を牽引している。 他の教職員等と連携・協働し、OJTを積極的に展開している。 	<ul style="list-style-type: none"> 校内研修等において指導的役割を果たしている。 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。
	校外での学び	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 異校種体験等による見方、考え方など視野の拡大に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 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充実を図っている。 「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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
人 事	教職員評価	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職経験を積み重ねることに伴う立場や役割の変化による新たな視点に基づく目標管理に取り組んでいる。
	人事異動	<ul style="list-style-type: none"> 積極的なジョブローテーション及び人事異動により、多様な経験を積み重ねている。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門性の一層の伸長に向け、公募型人事異動制度の活用等による積極的な人事異動に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校における様々な校務等の責任者として、自らの適正と役割を踏まえた校内人事及び人事異動に努めている。

旧(現行)

■ ベテラン【発展期】

ベテランの教員には、これまでのキャリアステージにおいて身につけた高い能力や専門性を発揮し、学校における様々な校務等を通して、学校運営に積極的に参画したり、若手や中堅の教員の人材育成に積極的に取り組んだりすることが求められます。

教職員評価	○ 教職経験を積み重ねることに伴う立場や役割の変化による新たな視点に基づく目標管理への取組
校内研修	○ 校内研修や日常の職務等において指導的役割を果たすことによる自らの資質能力の向上 ○ 若手や中堅の教員の資質能力の向上に向けたOJTの積極的な展開
校外研修	○ 大学院派遣、社会体験等による専門的知識、技能の修得と活用 ○ これまでのキャリアステージにおいて培った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
人事制度	○ 学校における様々な校務等の責任者として、能力や専門性の発揮 ○ 「学習指導等の指導分野」や「マネジメント分野」等の適性を踏まえた校内人事及び人事異動

■ 管理職

管理職には、地域の期待や学校の状況・教育課題を的確に把握した上で、学校運営に係る明確かつ具体的なビジョンをもち、学校教育目標の達成に向けて、マネジメント能力を発揮するとともに、教職員の協働意識を高めながら、資質能力の向上を図り、活力ある学校づくりに努めることが求められます。

また、組織的な学校運営による学校の総合力の向上に向けた取組の推進にあたり、家庭や地域社会と一層の連携を図るとともに、地域人材の学校教育活動への積極的な参画を推進することも必要です。

教職員評価	○ 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 ○ 学校運営の責任者という視点からの自己の能力開発
校内研修	○ 教職員の意欲及び資質能力の向上や、学校教育目標の達成に向けた校内研修体制の構築やOJTの推進 ○ 関係機関等との連携による効果的な校内研修の推進
校外研修	○ 教職員のよさや課題に応じた適切な研修機会の提供による人材育成 ○ 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
人事制度	○ 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 ○ 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

		■ 管理職
研 修	校内での学び 校外での学び	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。
	人事	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。
	人事異動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。

教職員人材育成基本方針

2024（令和6）年 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