

教員の資質能力向上プラン(最終案)

～これからの時代に対応した新しい人材育成策について～

【担当部課】 教育庁管理部教職員人事課

問題意識

プラン策定の趣旨

社会の急激な変化を見据えた様々な教育改革を推し進め、複雑化・多様化する教育課題に適切に対応していくため、働き方改革の観点も踏まえながら、これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上を効果的・効率的に図る方策について検討を行う。

背景と課題

1 社会的背景

近年、少子高齢化やグローバル化が急速に進展し、第4次産業革命と言われる人工知能等の研究や活用により、社会や生活の在り方が大きく変化することが予測される中で、様々な分野で活躍できる質の高い人材を育成することが求められており、そのためには学校教育の直接の担い手である教員の資質能力の向上が最も重要である。

2 様々な教育改革への対応

急激に進む社会変化の中で、児童生徒が予測不可能な未来社会を自立的に生き抜き、社会形成に参画していくことができる資質能力を育成するため、新しい学習指導要領を確実に実施し、学校教育の改善・充実に努めていかなければならない。

そのため、教員には、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善、教材研究、学習評価の改善・充実や、教育課程を中心に学校の教育活動全体の質的な向上を図る「カリキュラム・マネジメント」の実現を進める力が求められる。

また、高校教育と大学教育、さらに大学入学者選抜の一体的な改革を行う「高大接続改革」の取組や、グローバル化に対応した外国語教育、道徳教育の充実、ICTの活用といった様々な教育改革に対応できる力量を高めることが必要である。

3 複雑化・多様化する教育課題への対応

近年、学校現場では、いじめ、不登校、暴力行為等の生徒指導上の諸課題、特別支援教育、外国人児童生徒への対応、子どもの貧困問題など、教育課題が複雑化・多様化している。

このような諸課題に対応するためには、校長のリーダーシップのもと、個々の教員が諸課題の解決に必要な知識や専門性、指導力を身に付け、それぞれの立場や役割を認識しつつ、チームとして組織的に課題解決に向けて取り組む必要がある。

4 学校組織体制上の課題

教員の大量退職・大量採用が続き、校種による違いはあるものの、急激に若返りや世代交代が進んでおり、年齢構成や経験年数の不均衡から組織運営上の様々な課題が生じている。

このような中、これまで取り組んできたベテラン教員から若手教員への知識・技能の伝播・継承だけでなく、府教育委員会として教員が自律的に自らのキャリアステージに応じて資質能力を高めていくことができるように様々な支援を行ったり、学校における組織的な人材育成の取組をサポートしていく必要がある。

5 教員の多忙化

教員が担う業務は、授業やその事前・事後の準備を含む学習指導の他に、生徒指導、部活動、地域社会との連携など多岐にわたっており、府教育委員会が平成29年10月に実施した「公立学校教員勤務実態調査」の結果、本府教員の全国平均を上回る長時間勤務の実態が明らかとなっている。

この結果も踏まえ、勤務環境を整え、教員が自らの専門性を高めるための研修の時間を確保できるよう働き方改革の取組を推進しているところであるが、併せて、教員がより効果的・効率的に資質能力の向上を図れるよう、研修の形態や手法、支援の在り方について検討していく必要がある。

6 人材育成のための指標等の策定

教員がこれからの時代の教育に適切に対応していくことができるよう、平成30年3月に教員の人材育成や教員が資質能力の向上を図るための基本的な枠組みとなる「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」を新たに策定するとともに、「求められる京都府の教員像」を改定した。

今後、教員はこの指標等に基づき、キャリアステージに応じて、自らの資質能力を生涯にわたって高めていく必要があり、府教育委員会としても指標を踏まえ、人材育成に取り組んでいくこととしている。

施策推進の基本的考え方

時代の変化への対応、新学習指導要領の実施、若手教員の増加による教員の年齢構成の変化、「指標」の策定などの状況を踏まえ、今後の教員等の人材育成や資質能力の向上に当たっては、教員一人一人がキャリアステージに応じて自ら意欲を持って資質能力の向上に取り組むことのできる環境づくりを目指し、施策を推進することとする。

施策の基本方向

1 環境や条件の整備

資質能力の向上を図るための前提として、「教員」を優秀な人材になりたい魅力ある「職」となるよう、また、現職の教員が、モチベーションを高め、やりがいやロマンを持って教育活動に取り組めるように環境面の整備や充実を促進

2 校内研修やOJTへの支援

「教員は学校で育つ」との考えのもと、他の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修や、自ら課題を持って自律的・主体的に行う資質能力の向上のための様々な取組への支援

3 組織運営上の課題への対応

大量退職・大量採用に伴う年齢構成や経験年数の不均衡から生じる組織運営上の課題解決のため、若手教員や講師の人材育成に向けた支援、中核となる教員の育成を重点的に整備し、併せて熟練期教員のモチベーションの維持向上に向けた取組を推進

4 少子化に伴う学校の小規模化や京都府の地理的特性への対応

児童生徒数の減少に伴い府北部を中心に学校の小規模化や再編・統廃合が進んでいることや、南北に長く地域ごとに特色が異なり、移動にも時間がかかる京都府の地理的特性を踏まえた支援策の検討

5 子育てとキャリア形成の両立への支援

近年の大量採用により、子育て世代の若手教員が増加している状況の中、育児をしながら将来を見通して自らのキャリアアップを図っていくことができるよう支援や環境整備

6 働き方改革や負担軽減への対応

日本の教員は校内研修等でともに学び合い、研修への参加意欲は高いが、業務多忙や費用、支援が不足しているという現状に鑑み、働き方改革や負担軽減の観点も踏まえ、研修を精選し研修形態を工夫することが必要

あわせて教員自身の働き方に対する意識改革を図り、効率的な業務の遂行に関する資質能力の向上を図るための取組を推進

7 今日的教育課題への対応

新しい学習指導要領の実施や高大接続改革などの様々な教育改革や、いじめ、不登校等の複雑化・多様化する教育課題、義務教育就学前の幼児教育との連携等に適切に対応できるよう研修内容や分野を精選するとともに体制を整備

8 基本的資質の確立に向けた取組

児童生徒の模範となり、地域社会や保護者からも信頼される教員であるための基本的資質の確立に向けた取組を推進

また、人権教育推進の担い手として、人権尊重の理念等についての認識を深め、高い人権意識を持つとともに、人権教育に関する実践力・指導力を向上させるための取組を推進

重点施策

1 環境や条件の整備

(1) 指導体制の充実

新たな教育課題や教育改革に適切に対応できるよう、学校組織体制や研修実施体制の充実を検討

(2) 働き方改革の推進

国の動きや府内の公立学校の教員の勤務実態も踏まえて、平成30年3月に策定した「教職員の働き方改革実行計画」に基づき取組を強力に推進

(3) ICT環境の整備

教員が授業や研修で活用できるようICT環境を整備

(4) スペシャリストの育成

優秀な教員が海外で先進的な教育制度や施策を視察する派遣研修を実施し、グローバルな視点をもつスペシャリストを育成

2 校内研修やOJTへの支援

(1) 出前講座の充実

学校や教員からの依頼に基づき、講師が学校や地域に出向き、それぞれの教育課題に応じた研修を実施する「出前講座」の充実

(2) 授業の達人の活用

優れた指導力を有する「授業の達人」を発掘し、メンターや講師として活用できるようリストを作成

(3) デジタルアーカイブの整備

授業の達人等の優れた実践事例や教材等のデジタルコンテンツを作成し、教員が視聴できるよう配信するシステムを整備

3 組織運営上の課題への対応

(1) 若手教員のコミュニティの形成促進と支援

メンターを含む若手を中心とした教員が、継続的、定期的に交流しながら授業研究等に取り組むことができるよう、学び合いのコミュニティ形成を促進し、ネットワークの構築を支援

(2) エリアマネージャー（アドバイザー）の配置・充実

若手教員や学校管理職の様々な悩みや相談に応え、一緒に考えながら解決に向けて導くことができるよう、退職教員等を活用したエリアマネージャーやアドバイザーの配置・充実

(3) 再任用を含む熟練期教員の資質能力の維持・向上に向けた取組

再任用を含む熟練期教員が学び続けるモチベーションを維持しながら、自らの役割を認識し、これまでの経験や知識を活かすことができるよう研修受講率の向上に向けた取組を推進

(4) 講師の資質向上に向けた取組

講師の資質向上のため、研修機会の拡大を図るとともに、研修に参加しやすい環境を整備

4 少子化に伴う学校の小規模化や京都府の地理的特性への対応

(1) 若手教員のコミュニティの形成促進と支援 【再掲】

メンターを含む若手を中心とした教員が、継続的、定期的に交流しながら授業研究等に取り組むことができるよう、学び合いのコミュニティ形成を促進し、ネットワークの構築を支援

(2) エリアマネージャー（アドバイザー）の配置・充実 【再掲】

若手教員や学校管理職の様々な悩みや相談に応え、一緒に考えながら解決に向けて導くことができるよう、退職教員等を活用したエリアマネージャーやアドバイザーの配置・充実

(3) Web講座の整備・充実

教員の負担軽減を図り、研修期間を短縮するため、従来の集合型研修を見直し、Web配信により勤務校等に居ながら研修を受講できるシステムの整備・充実

(4) 他校との協力や地域ぐるみでの育成の推進

1校だけにとどまらず、他校と連携するなど地域ぐるみでの人材育成を推進

5 子育てとキャリア形成の両立への支援

(1) 遠隔研修受講システムの整備

育児休業中の教員が、最新の教育課題や教育改革の動向を把握し、復帰後、円滑に教育活動にあたるよう自宅に居ながらにして研修を受講でき、単位認定もできる、Webを活用した遠隔研修の受講システムを整備

(2) 子育てをしながら資質能力の向上が図れる環境整備

育児休業中の教員が研修を受講したり、情報交換や交流をしたりできるよう育児（保育）ルームの設置を検討

6 働き方改革や負担軽減

(1) 教職員の働き方に関する研修の充実

管理職に対するマネジメント力の向上に向けた研修、教員に対する効率的な業務の推進やセルフマネジメントに関する研修の充実

(2) 出前講座の充実 【再掲】

学校や教員からの依頼に基づき、講師が学校や地域に出向き、それぞれの教育課題に応じた研修を実施する「出前講座」の充実

(3) Web講座の整備・充実 【再掲】

教員の負担軽減を図り、研修期間を短縮するため、従来の集合型研修を見直し、Web配信により勤務校等に居ながら研修を受講できるシステムの整備・充実

(4) 教員免許更新制に対応した研修講座の開設

免許状更新講習に換えることのできる研修講座を開設

(5) 研修のための自己啓発期間の設定

教員が学校を離れて自主研修や自己研鑽に取り組むことができるよう、夏季休業期間中に3週間程度の自己啓発期間を設定

7 今日の教育課題への対応

(1) 研修内容の精選・重点化

今日の教育課題に適切に対応できる知識や専門性、指導力をより高めるために、研修内容の精選・重点化を図りながら、研修内容や方法等を一層充実

(2) 大学や民間企業等との連携拡充

大学と連携した研修や、民間企業等において企業経営を学ぶことにより、幅広い視野や見識、豊かな想像力、コスト意識、府民の視点に立った発想力や行動力を養う研修の拡充

(3) 幼児教育の推進体制の整備

幼稚園・保育所・認定こども園を通して幼児教育の質の充実を図るための体制整備を検討（幼児教育支援アドバイザーの配置等）

8 基本的資質の確立や人権教育推進のための取組

(1) コンプライアンス研修等の充実

教育公務員としてのコンプライアンス意識の向上を図るための研修等の充実

(2) 人権研修の充実

いじめ、体罰をはじめ、子どもの貧困問題や社会情勢の変化等により顕在化している課題等のあらゆる人権問題について、各学校での日常的・系統的な研修や総合教育センターの研修講座等を充実

教員の資質能力向上プラン(最終案概要)

教員の資質能力向上プラン策定の趣旨

社会の急激な変化を見据えた様々な教育改革を推進し、複雑化・多様化する教育課題に適切に対応していくため、働き方改革の観点も踏まえながら、これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上を効果的・効率的に図る方策について検討を行う。

施策推進の基本的な考え方

時代の変化への対応、新学習指導要領の実施、若手教員の増加による教員の年齢構成の変化、「指標」の策定などの状況を踏まえ、今後の教員等の人材育成や資質能力の向上に当たっては、教員一人一人がキャリアステージに応じて自ら意欲をもって資質能力の向上に取り組むことのできる環境づくりを目指し、施策を推進することとする。

求められる京都府の教員像



背景と課題

- ①社会的背景
少子高齢化、グローバル化の急速な進展、社会の急激な変化
- ②様々な教育改革への対応
新学習指導要領、高大接続改革、英語教育の充実、ICTの利活用
- ③複雑化・多様化する教育課題への対応
いじめ、不登校、問題行動、子どもの貧困、特別支援教育
- ④学校組織体制上の課題
大量退職・大量採用に伴う急激な若返り、年齢構成及び経験年数の不均衡
- ⑤教員の多忙化
研修への参加意欲は高いが、業務多忙、勤務環境の整備
- ⑥人材育成のための指標等の策定
育成指標の策定(H30.3)、京都府の教員像を改定(H30.3)等々

1 環境や条件の整備

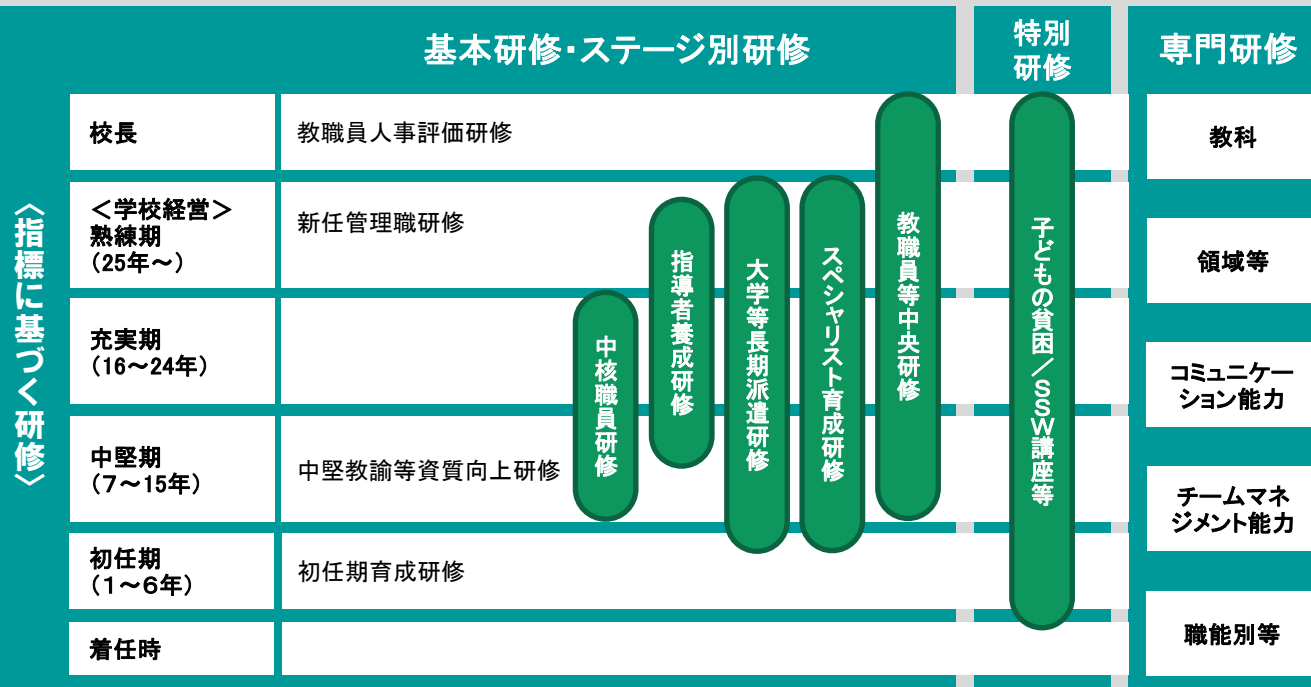
- (1)指導体制の整備
 - (2)働き方改革の推進
 - (3)ICT環境の整備
 - (4)スペシャリストの育成
- 海外の教育先進国へ研修(スペシャリストの育成)

2 校内研修やOJTの支援

- (1)出前講座の充実
- (2)授業の達人の活用
- (3)デジタルアーカイブの整理

3 組織運営上の課題への対応

- (1)コミュニティの形成促進・支援
- (2)エリアマネージャーの配置・充実
- (3)再任用を含む熟練期教員の資質能力の維持・向上
- (4)講師の資質向上



8 基本的資質の確立や人権教育推進

- (1)コンプライアンス研修等の充実
- (2)人権研修の充実

7 今日的教育課題への対応

- (1)研修内容の精選・重点化
- (2)大学や民間企業等との連携
- (3)幼児教育の推進体制整備

4 少子化に伴う学校の小規模化や京都府の地理的特性への対応

- (1)コミュニティの形成促進・支援
- (2)エリアマネージャーの配置・充実
- (3)Web講座の整備・充実
- (4)他校との協力・地域での育成

Web講座の整備

5 子育てとキャリア形成の両立への支援

- (1)遠隔研修受講システム整備
- (2)子育てしながら資質能力の向上が図れる環境整備

遠隔研修受講システム整備

6 働き方改革や負担軽減

- (1)働き方に関する研修の充実
- (2)出前講座の充実
- (3)Web講座の整備・充実
- (4)免許更新制度に対応した研修講座の開設
- (5)研修のための自己啓発期間の設定

免許更新

工程表（ロードマップ）

施 策	2019年(平31)	2020年	2021年以降
1環境や条件の整備 ①指導体制の充実 ②働き方改革の推進 ③ＩＣＴ環境の整備 ④スペシャリストの育成	体制の充実 改革の推進 順次整備 育成		
2校内研修・OJT ①出前講座の充実 ②授業の達人の活用 ③デジタルアーカイブの整備	講座の充実 リスト作成 整備・充実	活用	
3組織運営上の課題への対応 ①若手教員のコミュニティの形成促進と支援 ②エリアマネージャー等配置 ③再任用・ <u>熟練期</u> 教員への取組 <u>④講師の資質向上への取組</u>	取組開始 配置開始 取組開始 <u>取組開始</u>		
4小規模化や府の地理的特性 ①若手教員のコミュニティの形成促進と支援 ②エリアマネージャー等配置 ③Web講座の整備・充実 ④他校や地域での育成の推進	3のとおり 3のとおり 整備・充実 推進開始		
<u>5子育てとキャリア形成の両立</u> ①遠隔研修受講システム ②育児ルームの設置	整備開始 検討開始	導入 設置	
6働き方改革や負担軽減 ①研修の充実 ②出前講座の充実 ③Web講座の整備・充実 ④免許更新に対応した研修 ⑤自己啓発期間の設定	研修の充実 2のとおり 4のとおり 体制の検討 期間の設定	研修開始	

施 策	2019年(平31)	2020年	2021年以降
7今日的教育課題への対応 ①研修内容の精選・重点化 ②大学との連携、民間企業等研修 ③幼児教育の推進体制整備	精選等開始 組替実施 整備開始	→	→
8基本的資質の確立・人権教育 ①コンプライアンス研修の充実 ②人権研修の充実	研修の充実 研修の充実	→	→

その他関連情報

【検討会議の開催状況・予定】

第1回	(日 時) 平成30年8月2日(木) (場 所) ホテル ルビノ京都堀川	午後2時～同3時45分 銀閣の間
第2回	(日 時) 平成30年8月29日(水) (場 所) ホテル ルビノ京都堀川	午後2時～同4時 アムールの間
第3回	(日 時) 平成30年9月10日(月) (場 所) ホテル ルビノ京都堀川	午前10時～正午 ひえいの間
第4回	(日 時) 平成30年11月6日(火) (場 所) ホテル ルビノ京都堀川	午前10時～正午 ひえいの間

【検討会議委員名簿】

(五十音順・敬称略)

区 分	氏 名	役 職 等
参 与	毎 野 正 樹	兵庫教育大学大学院学校教育研究科准教授
政策立案メンバー	石 井 英 真	京都大学大学院教育学研究科准教授
	久 保 雅 子	オムロンエキスパートリンク株式会社 代表取締役社長
	鈴 木 三 朗	株式会社 最上インクス相談役
	山 埜 茂 彦	京都府立鳥羽高等学校長