

指標の活用例及び留意点について

基本的な考え方

校長及び教職員は、それぞれのキャリアステージや経歴等を踏まえながら、指標に照らして定期的に自己の資質能力や教育実践等を省察することにより、長所や得意な領域のさらなる伸長と課題の克服につながるよう、資質能力の向上に取り組む。

1 面談

校長は、教職員に対して、面談等の様々な機会を捉えて、それぞれのキャリアステージや経歴等を踏まえながら、指標に照らした自己の資質能力の省察を対話によって促し、教職員と共通認識を図った上で、人材育成の視点から適切な指導・助言を行う。

2 研修の受講

校長及び教職員は、府総合教育センター等が実施する研修を受講する際に、指標のキャリアステージごとに求められる資質能力を踏まえ、単位制履修制度に基づき、必要な研修を計画的に受講することにより、資質能力の向上に取り組む。

また、研修受講後には、指標に照らして、どのような成果を得られたか、今後さらに取り組むべきことなどを振り返り、さらなる資質能力の向上につなげる。

3 初任者・新規採用者研修

校長及び指導教員等は、採用時点において指標のステージ0（着任時）に掲げる資質能力に照らした初任者・新規採用者の状況を把握し、初任者・新規採用者と共通認識を図った上で、各自の個性や経歴等を踏まえながら、長所の伸長と課題の克服につながるよう研修に取り組む。

4 校内研修等

指標をもとに、人材育成の場としての校内研修等を実施したり、教職員が相互に議論し、アドバイスし合う場を設けたりするなど、組織的な人材育成を活性化させる。

※ 留意点について

指標は、画一的な教職員像を求めるものではなく、全教職員に求められる基礎的、基本的な資質能力を確保し、各教職員の長所や個性の伸長を図ることを目的とするものであり、教職員の人事評価とは趣旨・目的が異なるものであることに留意すること。

指標に関するQ & A

Q1 なぜ指標を改定することとなったのですか？

指標の策定や改定に当たっては、文部科学大臣の指針を参酌しつつ、教員養成を担う大学等からなる協議会を設置し、協議することとされています。

京都府教育委員会においては、平成29年7月に「京都府教員等の資質の向上に関する協議会」を設置し、教員の任命権者である京都府教育委員会と教員養成を担う大学等とで共通認識を図りながら、平成30年3月に「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」を策定し、必要とされる資質能力を明確化したところです。

このような中、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築のため、令和4年5月に教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律が公布され、8月には『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』が改正されました。

また、第2期京都府教育振興プランにおいても、「優れた教員の確保と資質能力の向上」を掲げ、教員が継続的かつ主体的に、新しい知識や技能を学び続けることができるよう、支援を行うこととしています。

こうしたことを踏まえ、令和5年に教員指標の改定を、令和6年に事務職員指標の策定を行いました。

Q2 指標とはどのようなものですか？

教職員がキャリアステージに応じて資質能力の向上を図る際に「道しるべ」となるもので、7つ（一部の職種は6つ）の観点と5つにステージを設け、マトリックス形式で必要となる資質能力を示したものです。

京都府教育委員会では、職種や校種ごとに、次の7つの指標を策定しています。

- 義務教育諸学校の指標
- 高等学校の指標
- 特別支援学校の指標
- 養護教諭の指標
- 栄養教諭の指標
- 事務職員の指標
- 校長の指標

Q3 指標の対象は、どの職種ですか？

府費負担教職員が対象で、職種は9ページにあるように、校長、首席副校長、副校長、教頭、総括主事、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、事務職員及び講師（教育公務員特例法施行令第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く）が対象となります。

Q4 臨時的に任用された常勤講師や非常勤講師等の職員も指標の対象となりますか？

臨時的に任用された常勤講師や非常勤講師等の職員は対象外となります。

しかし、対象外の者であっても、資質能力の向上のために指標を参考にすることは可能です。その上で、臨時的任用教員等を対象とした教育センター等が行う研修へ参加するなど、資質の向上に努めてください。

Q5 校種による違いはどのようなものですか？

教員として普遍的に求められる資質能力については、共通の内容としています。校種による違いとしては、高等学校では教科の専門性、学校の設置学科・コースの教育目標、進路指導といった要素を盛り込み、特別支援学校では障害の特性に応じた個別の教育支援計画や指導計画、自立と社会参加といった要素を盛り込んでいます。

Q6 養護教諭や栄養教諭の指標を、教諭とは別に設けている趣旨は何ですか？

養護教諭や栄養教諭については、教員として普遍的に求められる資質能力は教諭と共通ですが、児童生徒の安全や健康を巡る課題は、新型コロナウイルスなどの新たな感染症や食物アレルギー等複雑化・多様化しており、養護教諭や栄養教諭がそれぞれの専門性を生かして役割を果たすことが求められることから、教諭とは別の指標を設定することとし、観点としてそれぞれの専門領域を設けています。

Q7 校長の指標を、教諭とは別に設けている趣旨は何ですか？

校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について大きな責任と役割を担う存在です。

その基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理されます。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められます。

こうしたことを踏まえ、校長については個別の指標を策定しています。

Q8 観点はどのようなもので、どのような考え方で設けているのですか？

文部科学大臣の指針で挙げられた観点を踏まえ、京都府としての特色も持たせて次の7つ（一部の職種は6つ）を設けています。

- 基本的資質能力
 - 人権
 - 学習指導
 - 生徒指導
 - マネジメント
 - チーム学校
 - 京都府ならではの教育
- ※ 養護教諭、栄養教諭及び事務職員は、学習指導・生徒指導に替えて、それぞれの専門領域を設けています。

京都府としての特徴は、「人権」の観点を独立して掲げていることです。本府が重点的に取り組んできた人権教育に関すること、多様性の尊重や合理的配慮といった考え方を含め、特別な配慮を必要とする児童生徒への支援を、全ての教育活動に関わる要素として掲げています。

また、「マネジメント」と「チーム学校」については、それぞれ独立した観点として設けています。

さらに、「京都ならではの教育」についても京都府の特色として設け、第2期京都府教育振興プランの実現や京都の伝統・文化の理解と発信、児童生徒に「新たな価値を生み出す力」や「コミュニケーション能力」等を身に付けさせることを掲げています。

詳細は、10～16 ページに記載しています。

Q9 キャリアステージは、どのような考え方で設けているのですか？

教員のキャリアステージは次のように設け、それぞれの目安となる経験年数を示しています。

- ステージ0（着任時）
- ステージ1（初任期）1年～6年
- ステージ2（中堅期）7年～15年
- ステージ3（充実期）16年～24年
- ステージ4（熟練期）25年～

文部科学大臣の指針で必ず設けることとされているステージ0（着任時）は、大学の教員養成の目標であり、教員となってから資質能力の向上を図る際の前提となるものです。

それ以降は、学校運営における役割を例にすると、ステージ1（初任期）は校務分掌組織の一員、ステージ2（中堅期）は校務分掌組織の中心、ステージ3（充実期）は校務分掌組織のリーダー、ステージ4（熟練期）は学校内外のリーダーという考え方です。

さらに、ステージ4（熟練期）の中に、学校経営に参画するために必要な資質能力の枠を設けています。

また、事務職員については、教員に準ずる考え方の下、キャリアステージを次のように設け、それぞれの目安となる職位を示しています。

- ステージ0（着任時）
- ステージ1（初任期（主事））
- ステージ2（中堅期（主任））
- ステージ3（充実期（事務主任））
- ステージ4（熟練期（専門幹））

※職位はあくまでも参考であり、採用までの経歴等も踏まえてキャリアステージを活用してください。

Q10 キャリアステージの年数等は、全ての教職員に一律に当てはめるのですか？

キャリアステージや採用からの経験年数は、卒業後すぐに採用され、着任する教職員を想定にしています。

ステージ0（着任時）に求める資質能力は、採用段階で志願者に求めるものであるとともに、大学等における教員養成の目標となるもので、全ての学生に対して求めるものです。

ただし、ステージ1以降については教職員の着任時の年齢や経歴は様々で個人差があるため、一律に当てはめることが困難な場合も想定されます。

各教職員が、ステージや経験年数を目安に、自身の経歴やキャリアを踏まえて常に自己評価を繰り返しながら、キャリアアップを図ることが必要です。

Q11 指標とセンター研修等には関連性がありますか？

国のガイドラインでも示されているように、京都府教育委員会（京都府総合教育センター）が実施する研修については、指標の観点やキャリアステージに沿って実施しています。

資質の向上を図るに当たっては、研修の受講そのものを目的化するのではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点を常に持つことが必要であり、各自が自身のキャリアステージに応じて様々な研修を主体的に受講することが望まれます。

Q12 各学校における指標の活用について、どのような方法がありますか？

例えば、次のような活用方法が考えられます。

(1) 教職員一人一人が自己評価し、研修等の受講やOJT等によって資質能力の向上を図る際の手掛かりとして指標を活用する。

※ 自己評価チェックシートも適宜活用してください。

(2) 指標をもとに、資質能力の向上に向けて必要なことを相互に議論したりアドバイスし合ったりするなど、学校における対話を通じた人材育成の取組に活用する。

(3) 校内研修を計画・実施する際に、過去の研修内容が特定の観点到に偏っている場合に異なる観点到にしたり、校内の教職員が受講したセンター研修等の履歷から手薄な観点到にしたりと、観点到ごとのバランスを意識するために指標を活用する。

Q13 指標を活用するに当たって、留意すべきことはありますか？

教員の指標活用においては、「求められる京都府の教員像」を目標として意識しながら取組を進めてください。

指標は、画一的な教員像を求めるものではなく、全教員に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保しながら、各教員の長所や個性の伸長を図ることを目的としており、教員の人事評価とは趣旨・目的が異なるものであることに留意する必要があります。

自らの得意な観点・分野について、さらなる資質能力の向上を図り、専門性を磨くとともに、周囲にも還元する（長所や個性を生かす）。または、自らが課題と考える観点・分野について、資質能力の向上を図る（弱点を克服する）等、「求められる京都府の教員像」を基盤とし、それぞれが描くキャリア像に従って資質能力の向上に取り組むことが望まれます。

また、事務職員においては、専門性を磨くとともに、自らが課題と考える分野について省察し、さらなる資質能力の向上に取り組むことが望まれます。