

「人材育成の基本方針」及び「求められる教職員像」

平成 17 年 3 月
広島県教育委員会

1 人材育成の基本方針

新たな「教育県ひろしま」の創造に向け、
教職員一人一人の能力と意欲の向上を図り、
学校の教育力を高める人材を育成する。

2 求められる教職員像

普遍的な事項

高い倫理観と豊かな人間性をもっている。
子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。
社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。

新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項

確かな学力
豊かな心
信頼される学校



確かな授業力を身に付けている。
豊かなコミュニケーション能力を有している。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。

他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。

「人材育成の基本方針」及び「求められる教職員像」

広島県教育委員会

はじめに

現在、国においては、平成13年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」に基づき、真に国民本位の行政の実現を図ることを基本理念として掲げ、国民の立場から公務員制度を抜本的に改革することにより、行政の在り方自体を改革することを目指して、公務員制度の見直しが進められている。

また、文部科学省の諮問機関である中央教育審議会においては、信頼され、安心して子どもを託すことのできる学校づくりを進めていくためには、優れた資質能力を有する教員を養成・確保していくことが不可欠であるとの認識のもと、これからの社会の進展や将来の学校教育の姿を展望しつつ、今後の教員養成や免許制度の在り方等についての審議が行われているところである。

一方、本県においては、新たな「教育県ひろしま」の創造に向け、「確かな学力」「豊かな心」「信頼される学校」を基本方針に教育改革を推進している。これまで、「基礎・基本の徹底」と「学校経営改革」を柱に、「基礎・基本」定着状況調査等の実施、学校評価制度や新たな人事評価制度の導入、主幹制度やエキスパート教員認証制度の導入など、全国に先駆けた取組みを進めてきたところである。

今後は、これまでに取り組んだ「仕組み」を生かしつつ、「ことばの教育」や「キャリア教育」の充実を図るなど、教育の「中身づくり」に精力的に取り組む、教育改革を更に推進していくこととしている。

こうした取組みが真に実を結ぶためには、学校教育の直接の担い手である教職員の果たす役割が極めて重要であり、次代の本県教育を担う教職員の資質向上や育成に積極的に取り組むことが不可欠であると考えます。

このため、人材育成の在り方等について、総合的かつ専門的に検討することを目的として、昨年9月に「教職員人材育成等検討会議」を設置したところである。

これまで、検討会議では、人事管理に関する様々な取組みの前提として、本県の人材育成の在り方の基本的な方向性や本県に求められる教職員像等について検討を進めてきた。

この度、これまでの検討会議における検討・協議を踏まえつつ、「人材育成の基本方針」及び「求められる教職員像」を定め、公表することとした。

今後は、国の公務員制度改革の動向や中央教育審議会における議論等も踏まえながら、各職種ごとに期待される職務遂行能力を明らかにするとともに、職務遂行能力の開発・向上を図るための研修制度や人事評価制度、能力・実績等を適切に反映した給与制度の在り方等について、更に検討を行うこととしている。

1 人材育成の基本方針

新たな「教育県ひろしま」の創造に向け、
教職員一人一人の能力と意欲の向上を図り、学校の教育力を高める人材を育成する。

今日、国際化や情報化、少子化など社会構造の急速かつ大きな変化や、人々の意識や価値観の多様化などに伴い、学校教育に対する要請が、これまで以上に多様で高度なものとなっている。

こうした中、各学校が自らの判断と責任で教育活動を展開し、保護者や地域住民の期待に応えていくためには、個人の力量と組織としての力を高めることが重要である。

このため、教職員一人一人の能力や適性等に応じた研修を行うとともに、教職員自らが具体的な目標を掲げ主体的に能力開発に取り組むことなどにより、個々の教職員の能力と意欲の一層の向上を図る必要がある。

併せて、校長のリーダーシップのもと、多様な得意分野をもつ教職員一人一人が、それぞれの能力を最大限に発揮するとともに、学校経営目標の実現に向け一致協力して教育活動に取り組み、組織として力を発揮し、学校の教育力を高める必要がある。

そこで、本県では、平成15年度から学校評価制度と新たな人事評価制度を導入するとともに、10年経験者研修など一人一人の教職員の能力や適性等に応じた研修を実施している。さらに、本年度からは、教職員の能力や適性等をより一層活用するとともに、学校全体の力を高めるため、主幹制度やエキスパート教員認証制度を導入したところである。

今後は、これまでの取組みを生かしつつ、研修制度や人事評価制度、給与制度など人事管理に関する諸制度を人材育成の観点から、総合的に推進していくことが重要であると考えます。

2 求められる教職員像

普遍的な事項

高い倫理観と豊かな人間性をもっている。
子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。
社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。

新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項

確かな学力
豊かな心
信頼される学校



確かな授業力を身に付けている。
豊かなコミュニケーション能力を有している。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。

人材育成の観点から人事管理に関する諸制度を総合的に推進するためには、改めて本県の教職員に求められるものとは何かを明らかにする必要がある。

求められる教職員像については、職種や校種、校内での役割、さらには学校の状況等によって求められるところや強調されるところは様々であると考えられるが、ここでは、本県の学校教育に携わる者として一般的に求められる事項を、「普遍的な事項」と「新たな『教育県ひろしま』の創造に向けて特に求められる事項」に分けて整理した。

(1) 普遍的な事項

高い倫理観と豊かな人間性をもっている。

子どもたちに社会のルールや基本的なモラルなどの倫理観，他人を思いやる心や感動する心などの豊かな人間性を身に付けさせるためには，教職員自らが社会人としても高い倫理観をもつとともに，幅広い教養や人間尊重の精神などに裏付けられた豊かな人間性を身に付けていることが求められる。

子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。

子どもたちの人格形成に携わるという職責から，教職員には，子どもの成長と発達を十分理解しつつ，喜びや悲しみを共有し悩みや思いを受けとめて指導できることなどの教育的愛情と，子どもを教え育てるという仕事に対する使命感をもっていることが求められる。

専門性を発揮し，的確に職務を遂行できる。

各学校が，子どもや地域の状況等を踏まえ，創意工夫を凝らした特色ある教育活動を展開し，子どもたち一人一人の個性を生かす教育を行うためには，職種や経験年数，得意分野等が異なる教職員一人一人が，それぞれの専門性を発揮するとともに，自らの職責を自覚し，職務を的確に遂行することが求められる。

社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。

国際化，情報化の急速な進展など変化の激しい社会にあっては，教職員一人一人が社会の変化や動向を踏まえながら，今日的な課題に対応するための知識・技能等を習得するなど，常に資質能力の向上に努める必要がある。

また，子どもたちに「確かな学力」を身に付けさせるために，子どもの変化やニーズを幅広い視野から的確に把握し，柔軟に対応することなどにより，個に応じたきめ細かな指導を行うことが求められる。

(2) 新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項

確かな授業力を身に付けている。

子どもたちに確かな学力や豊かな心などの「生きる力」をはぐくむためには、何よりも学校教育活動の中心である日々の授業を、より質の高いものとする必要がある。

このため、各学校においては、学習の到達目標や評価基準を含めた年間授業計画を作成し、これに基づいて個に応じたきめ細かな指導を行うとともに、授業の成果を適切に評価しその結果を分析して、その後の授業改善に生かすといった取組みが行われている。また、各学校においては、公開授業研究も含め、授業を通して教員同士が学び合い、鍛え合うといった取組みが行われている。

このような授業改善の取組みが、各学校において推進される中で、更に質の高い授業が展開されるためには、確かな授業力を身に付けていることが求められる。

豊かなコミュニケーション能力を有している。

国際化や情報化の進展、あるいは、核家族化や都市化の進展に伴い、主体的な情報獲得の体験や人と人との間での生きたコミュニケーションが不足していることから、情報を処理し発信する力やコミュニケーション能力等の育成が求められており、その基礎を培うものとして学校教育における「ことばの教育」の重要性が高まっている。

このため、本県では、相手に分かりやすく伝える、感受性を働かせ豊かに表現するなどの「ことばの力」を子どもたちにはぐくむために、平成15年度から「ことばの教育県づくり」に取り組んでおり、この取組みを推進するためにも、豊かなコミュニケーション能力を有していることが求められる。

新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。

本県では、新たな「教育県ひろしま」の創造に向け、これまで「基礎・基本」定着状況調査等の実施、学校評価制度や新たな人事評価制度の導入など、全国に先駆けた取組みを進めてきたところである。

今後、これまでに築いてきたこうした「仕組み」を生かしつつ、教育の「中身づくり」を推進するためには、教職員一人一人が、新たな課題に積極的に挑戦する意欲をもち、その解決に向けて取り組むことが求められる。

他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。

各学校において、地域の状況等に応じて特色ある学校づくりを推進するためには、学校が自らその権限を責任をもって適切に行使していかなければならない。そのためには、個々の教職員の活動を有機的に結び付け、組織的な学校運営を行うことが必要である。

このため、本県では、学校評価制度と新たな人事評価制度により組織の目標と個人の目標を結び付けるなど、学校全体の力を高める取組みを行っている。

このような中、組織的な連携のもと、教職員一人一人が意欲と自覚をもって学校運営に参画し、連携・協働し一丸となって教育活動を展開することが求められる。