

II 教職員に求められる資質能力



1 求められる教職員像

○ J Tによる人材育成を具体的に進めるに当たっては、「学校の果たす役割」を踏まえて、教職員に何が求められているのかを明確にすることが、教職員の資質向上を図る上で大切です。

そこで、本県では、「教職員人材育成プラン」での考え方や、「第二次宮崎県教育振興基本計画」策定時の調査結果、中央教育審議会答申等を参考にしながら、「教職員の資質向上実行プラン」の中で以下のように教職員像を整理しています。

【求められる教職員像】

○ 愛情と情熱・使命感

子どもに対する愛情と教育に対する情熱・使命感をもち、子どもとの信頼関係を築くことができること。

○ 高い専門性

分かりやすい授業を行い、子どもに確かな学力を育成するなど高い専門性を身に付けていること。

○ 幅広い社会性、倫理観、人間性

社会人としての幅広い教養と良識や倫理観、心の豊かさを身に付けていること。

○ マネジメント力

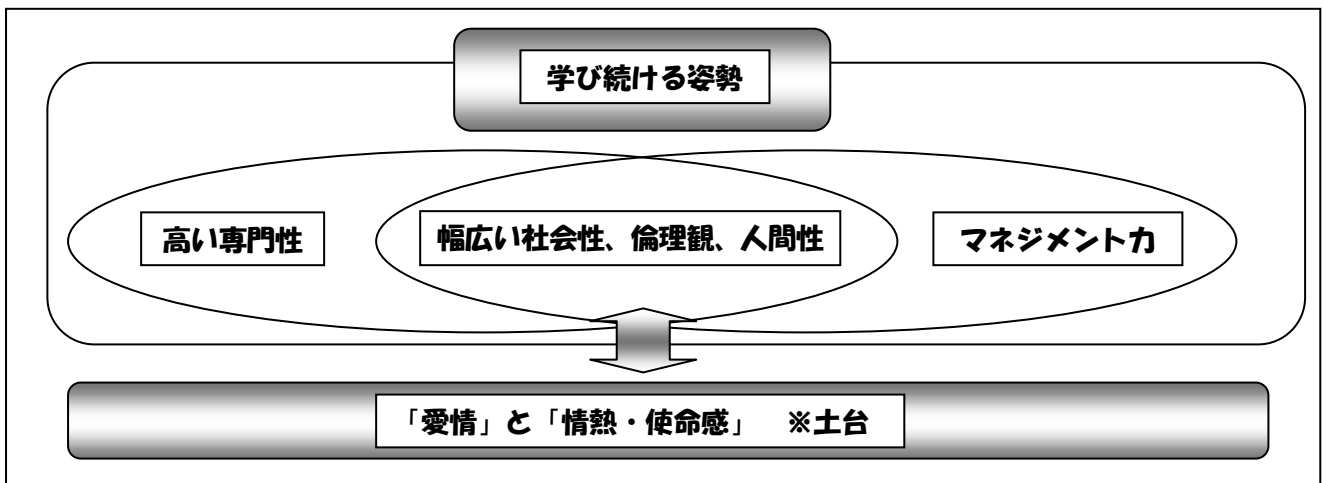
学校組織を運営する高いマネジメント力を発揮できること。

○ 学び続ける姿勢

絶えず学び続け、自らの資質能力を高めること。



この「求められる教職員像」においては、「愛情」と「情熱・使命感」が土台となり、絶えず「学び続ける姿勢」をもって、「高い専門性」、「幅広い社会性、倫理観、人間性」、「マネジメント力」を教職員が身に付けていくことをイメージしています。





2 教職員のライフステージに応じて求められる資質能力

教職員の資質能力は、経験年数を積むにつれ、求められる水準が高くなるとともに、新たに求められる資質能力も加わってきます。

そこで、「教職員の資質向上実行プラン」では、ライフステージに応じて求められる資質能力を以下のように明確にしています。

区分	年齢	ライフステージに応じて求められるもの	特に求められる資質能力
管理職		<ul style="list-style-type: none"> 校内のトップリーダーとして、学校に期待される役割・目標の達成のために明確なビジョンをもち、その実現に向け、教職員一人一人の能力を生かしながら学校経営を行う。 校内研修の工夫・改善やOJTの推進等、教職員の人材育成に努める。 管理職として自ら範を示し、資質能力を高めていく。 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップ ビジョン構築力 人間的な魅力 信頼感 外部折衝力 判断力・決断力 職場の環境づくり 人材育成力 創造的企画力 危機管理の徹底やコンプライアンスの推進
ベテラン教職員	40歳代後半以上	<p>能力発揮期Ⅱ（教職経験21年～）</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分自身の高い能力や専門性を発揮するとともに、指導的教職員として、学校や地域全体の教育力のレベルアップ、人材育成に貢献する。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域や保護者への対応力 組織や学校経営への貢献 企画力 リーダーシップ 若手教職員の育成 幅広い知識・教養 高い授業力 児童生徒理解・指導力 危機管理やコンプライアンス意識の徹底
中堅教職員	40歳代前半～ 30歳代後半	<p>能力発揮期Ⅰ（教職経験11年～20年）</p> <ul style="list-style-type: none"> 教職員としての専門性を発揮し、組織のミドルリーダーとして活躍するための能力を身に付けると同時に、自身のキャリアプランを確立する。 	
若手教職員	30歳代前半～	<p>能力拡充期（教職経験6年～10年）</p> <ul style="list-style-type: none"> 教職員として必要な基礎的・基本的な能力を確立すると同時に、専門性を深め、得意分野を伸ばす。 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション力 基礎的な授業力 素直さ・謙虚さ 学ぶ意欲 チャレンジ精神 積極性 情熱 危機管理やコンプライアンス意識の徹底
	20歳代	<p>能力育成期（教職経験1年～5年）</p> <ul style="list-style-type: none"> 教職員として必要な基礎的・基本的な能力を身に付けていくと同時に、様々な業務に積極的にチャレンジする。 	

（注）平成21年度に設置した新たな職である副校長は管理職に、主幹教諭及び指導教諭は中堅・ベテラン教職員に区分。年齢は、大まかな目安として表記。