

## 校長及び教員の資質向上に関する指標 「神奈川県のめざすべき教職員像の実現に向けて」Q&A

Q1. 「校長及び教員の資質向上に関する指標」とは何ですか。

A1. 「校長及び教員の資質向上に関する指標」（以下、「指標」という。）は、全教員に求められる基礎的、基本的な資質能力を確保し、各教員の長所や個性の伸長を図ることを目的として、県教育委員会が策定したものです。

自らの教育活動の取組みを振り返り更なる成長の目標にしたり、今後の自分のキャリアを見通したりする際の目安としてください。

なお指標は、画一的な教職員像を求めるものではなく、また教員の人事評価とは趣旨が異なるものとなりますので、注意してください。

Q2. 「めざすべき教職員像」とは何ですか。

A2. 神奈川県の教職員の確保や育成において、めざしている人物像です。国が示した「あるべき教師像」を基に、県民意見や行政的な指針も合わせて検討し、平成19年10月に県教育委員会が決めました。

「授業力」、「課題解決力」、「人格的資質・情熱」の3つの要素と、それらを構成する13の教職員像で、構成されています。

Q3. 自分は「開発期」、「充実期」、「発展期」のどの段階に当たりますか。

A3. 各時期に書かれた教職経験年数や年齢をご覧ください。また、採用時の年齢や現在の勤務校で求められる役割などを踏まえ、適宜ご判断ください。

Q4. 「養成期から発展期までのすべての時期に共通して身に付けるべき項目」とは何ですか。

A4. 「めざすべき教職員像」の要素のうち特に重要な項目について、教員の成長段階を限定することなく帯状に書き表したものです。その下の4つまたは5つの教職員像の記載内容を総括したものではありませんので、ご注意ください。

Q5. 教員採用試験を受ける学生は、どこを参考にすればいいですか。

A5. 「養成期」をご覧ください。この段階は採用前の時期に相当しており、教員を志望する方が、教職生活をスタートする前に身に付けておくべき資質を記載しています。教職課程で学ぶ際にも、参考としてください。

Q6. 校長に必要な資質は「学校経営力」だけですか。

A6. 違います。校務をつかさどり所属職員を管理するために必要な「学校経営力」のほか、教員生活を通じて身に付けてきた、発展期の「課題解決力」や「人格的資質・情熱」なども必要です。また、「学校経営力」の中には、「アセスメント能力」や「ファシリテーション能力」も含まれます。

Q7. 副校長版や教頭版の指標はないのですか。

A7. 副校長や教頭に特化した資質は定めていません。指標には、職の違いによらず教員として求められる共通の資質を示しています。副校長や教頭の方は、発展期の「課題解決力」や「人格的資質・情熱」を中心として、校長を補佐するために必要な「学校経営力」も併せて参照してください。なお、令和3年3月に策定した「かながわ学校管理職育成指針」にも、管理職等に求められる資質・能力等を示しています。

Q8. 養護教諭や栄養教諭に必要な資質は「専門力」だけですか。

A8. 違います。養護教諭や栄養教諭の方は、「専門力」に加えて、ほかの教員と同様に「課題解決力」と「人格的資質・情熱」を身に付けるよう、これらの資質向上に努めてください。また、令和5年1月の改定で、「専門力」に「ICTや情報・教育データ等を効果的に用いる」ことなどを加えました。

Q9. 自立活動教諭はどこを見ればよいですか。

A9. 自立活動教諭に特化した「専門力」は定めていません。自立活動教諭の方は、「課題解決力」や「人格的資質・情熱」に加え、「授業力」をご自身が指導する自立活動の内容に読み替え、教育活動に活用してください。

Q10. 学校栄養職員や実習助手、寄宿舍指導員は指標の対象となっていますか。

A10. 教育公務員特例法では、指標の対象とされていません。しかし、県教育委員会としては、それぞれの職務に応じて、適宜、指標を参照し、必要な資質の向上に役立ててほしいと考えています。

Q11. 臨時的任用職員、非常勤職員は指標の対象となっていますか。

A11. 教育公務員特例法では、指標の対象とされていません。しかし、教壇に立って授業を行う教員としての責務を踏まえ、積極的に指標を活用し、資質向上に役立ててください。

Q12. 指標は毎年度、策定されるのですか。

A12. 指標に記載される教員が必要とする資質は、普遍的なものが多いことから、1年ごとに変更するものではないと考えています。しかし、社会情勢や国・県の施策の状況の変化に応じて、適宜見直しを行い、令和5年1月に改定しました。