

みやぎの教員に求められる資質能力

平成30年3月

宮城県教育委員会

目 次

I はじめに	1
II 現状と課題等	2
1 本県教育の現状	
2 教員の資質能力の向上に関する本県の取組	
3 教員の資質能力の向上に関する国の動向	
4 教員の資質能力の向上への課題	
III 指標策定の視点	6
1 指標策定の方向性	
2 東日本大震災による影響への対応	
3 学校運営能力の養成	
4 新規に採用する教員に求める資質	
IV ライフステージに応じた資質能力の向上	8
1 教職経験年数に応じた成長段階	
2 管理職等の職能に応じた成長段階	
3 ライフステージに応じた教員像	
V みやぎの教員に求められる資質能力	10
1 本県の教員に求められる資質	
2 教職経験段階に応じて求められる資質能力	
3 管理職等の職能に応じて求められる資質能力	
4 教員のライフステージとみやぎの教員に求められる資質能力	
VI 教員免許	33
1 教員免許の意義	
2 教員免許更新制	
3 特別支援学校の教員の免許状の取得促進	
VII おわりに	35
○ 資料	36

Ⅰ はじめに

教員の資質能力の向上については、平成28年11月に教育公務員特例法等が改正され、「養成・採用・研修を一体的に充実させることで教員の資質の向上を目指す」とされた。

これにより、任命権者は、教育委員会と関係大学等とで構成する協議会を組織し、この協議会において指標に関する協議等を行い、国の指針を参酌しつつ、校長及び教員の職責・経験・適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定めることとされた。また、任命権者は、この指標を踏まえて教員研修計画を定めることとされたほか、これまでの「10年経験者研修」を「中堅教諭等資質向上研修」と改め、中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図ることとされた。

この法改正を受け、県教育委員会では、平成29年4月に新たに「宮城県教職員育成協議会」を組織し、さらに、この協議会に養成部会・採用部会・研修部会を置いて、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」・「新規に採用する教員に求める資質」・「教職員の研修計画」について、それぞれ具体的な調査及び検討を行ってきた。

本指標は、本県教育の現状やこれまでの教員の資質能力の向上に関する本県の取組等を踏まえ、これからの「みやぎの教員に求められる資質能力」について、養成部会及び採用部会において検討を行い、協議会において協議が調った内容を取りまとめたものである。

なお、県教育委員会では、今回の教育公務員特例法等の改正を良い機会と捉え、特に、大学とはこれまで以上に連携を推進して教員の養成段階の充実を図るとともに、教員採用や現職教員の研修についても大学と協力して取り組むことにより、教員の養成・採用・研修の各段階を通じた資質能力の向上を図っていきたいと考えている。

II 現状と課題等

1 本県教育の現状

平成23年3月11日に発生した東日本大震災により、沿岸部を中心に極めて甚大な被害を受けるなど、本県の子供や社会を取り巻く環境は大きく変化しており、復興後を見据えた次代を担う人づくりが重要となる中で、教育が果たす役割はますます大きくなっている。

このような状況の中、本県においては、教育の振興に関する施策の総合的かつ体系的な推進を図るため、平成29年3月に「第2期宮城県教育振興基本計画（以下「基本計画」という。）」を策定したところであるが、基本計画では、本県教育を取り巻く社会の状況を次のとおり整理している。

- (1) 東日本大震災からの復興
- (2) 人口減少社会の到来と地方創生の推進
- (3) グローバル化の進展
- (4) ICT（情報通信技術）の進展
- (5) 雇用情勢の動向
- (6) 子供の貧困率の悪化
- (7) 家庭環境や地域社会の変化
- (8) 文化芸術・スポーツへの関心の高まり
- (9) 国の教育改革の動向

特に、国の教育改革の動向については、平成29年3月に小学校及び中学校の学習指導要領が改訂され、全ての教科等を、①知識及び技能・②思考力、判断力・表現力等・③学びに向かう力、人間性等の3つの柱で再整理し、「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業の見直しや改善を行うこととされたほか、学校全体としてカリキュラム・マネジメントの確立が必要であるとされた。先行する道徳の特別教科化による道徳教育の充実や小学校高学年で外国語科を導入することによる外国語教育の充実などを含め、新たな学習指導要領の趣旨を踏まえながら、本県の教育施策を進めていく必要がある。

これらの本県教育を取り巻く社会の状況を踏まえ、基本計画では、本県教育の課題として次の項目を挙げている。

- (1) いじめ問題への対応
- (2) 不登校児童生徒の増加
- (3) 体力・運動能力の低下
- (4) 基礎的・基本的な学習内容の定着
- (5) 英語教育の推進
- (6) 教育の情報化の推進
- (7) 幼児教育の推進
- (8) 特別な支援を必要とする児童生徒の増加
- (9) 文化財の活用の促進
- (10) 防災体制の確立と次世代への継承
- (11) 教員の資質能力の向上と知識・技能の伝承
- (12) 家庭教育への支援
- (13) 地域の教育力の向上
- (14) 県民の学習ニーズを捉えた生涯学習の推進
- (15) 生涯スポーツ社会の実現に向けた環境の充実

これらの中でも、特に、教員の資質能力の向上については、「学校教育は、教員の力に依拠するところが極めて大きいことから、教員の資質能力の向上を図るため、教員の養成・採用・研修に一貫して取り組むことが重要である」とされ、「本県教員の年齢構成から、今後、若手教員への知識・技能の伝承や、若年化するスクールリーダーの養成が必要である」とされるなど、それ自体が本県教育の課題として挙げられている。

2 教員の資質能力の向上に関する本県の取組

学校教育の水準は、子供たちとの人格的な触れ合いを通じて子供たちの学びを直接支援する教員の指導の在り方によるところが極めて大きい。優れた教育課程や教育方法が子供たちの学びに結び付くためには、教員がそれらの内容を理解し、自らの指導において有効に実践できることが必要である。したがって、学校教育の充実を図る上で、教員の資質能力の向上は最も重要な課題である。

教育行政においては、教員の給与の優遇措置や教員採用選考の見直し、広域人事の推進等により、優秀な人材の確保と全県的な配置に努めているが、何よりも、教員自身が、教員としての高い使命感と教育への強い情熱を持ちながら、絶えず研修に努め、自らの資質能力を向上させることで、高度専門職として社会から高い信頼を得ることができるのであり、学校教育はそのような教員の努力に支えら

れている。

このような認識の下、本県では、子供たちの健やかな成長のために、より一層自らの資質能力の向上を図ろうとする教員の意欲と努力を支援するために必要と考えられる取組の充実について取りまとめた「宮城県教員研修マスタープラン～学び続ける教員のために～」(以下「マスタープラン」という。)を平成20年3月に策定した。

マスタープランは、本県の教員に求められる「7つの資質能力」ごとに「4つの教職経験段階」において必要とされる具体的な要素を示し、求められる資質能力に応じて、本県の総合教育センター等が実施する研修を教職経験段階に体系的に位置付けているものであり、これまで、マスタープランを教員研修の指針として活用し、教員の資質能力の向上を図ってきた。

また、本県では、平成30年度の教員採用選考から、新たに「地域採用枠」・「特別支援学校枠」・「小学校英語採用枠」を設けたほか、教科「情報」の教員を初めて採用するなど、今日的な教育課題に対応できる人材を採用するために選考方法を大きく見直し、採用段階での優れた人材の確保を図っている。

3 教員の資質能力の向上に関する国の動向

国は、これまで中央教育審議会答申等により教員に求められる資質能力を示してきており、マスタープランもそれまでの国の動向を踏まえて策定している。

マスタープラン策定後も、国は、これからの時代の教員に求められる資質能力について、中央教育審議会答申として次のとおり示している。

○ 平成24年8月の中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」

- ・ 教育委員会と大学との連携・協働による教職生活の全体を通じた一体的な改革、新たな学びを支える教員の養成と、学び続ける教員を支援する仕組みの構築(「学び続ける教員像」の確立)が必要である。

○ 平成27年12月の中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」

- ・ これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に

収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。

- ・ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善，道徳教育の充実，小学校における外国語教育の早期化・教科化，ICTの活用，発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応など新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。
- ・ 「チーム学校」の考えの下，多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し，組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

4 教員の資質能力の向上への課題

これまでの本県の取組や国の動向を踏まえつつ，学校教育の水準向上のためには，東日本大震災により被害を受けたことによる社会環境の変化をはじめとして，少子高齢化，グローバル化，情報化や子供たちの生活環境の変化など，現代の激しい社会変化に応じた教育内容や教育方法の改善を踏まえた指導力の向上が重要である。特に，本県においては，いじめや不登校への対応が重要な課題となっていることを踏まえた教員の指導力・対応力の向上が求められる。

また，平成29年3月に改訂された学習指導要領の趣旨を実現するための指導力の充実を図る必要があるほか，「志教育」の推進や「学力向上に向けた5つの提言」の実践による「分かる授業づくり」など，本県独自の取組に応じた教員の資質能力の向上が求められる。

さらに，特別支援教育については，全ての学校において，特別な支援を必要とする子供たちの教育的ニーズにきめ細かく対応することが求められている。今後，共に学ぶ教育環境づくりやインクルーシブ教育システムの構築を推進していく上で，全ての教員が特別支援教育についての専門性を高めることが求められる。

なお，学校運営の在り方についても，学校の自主性・自律性の強化が進められるとともに，各学校の実情に応じた特色ある教育を行うことが重要となっており，学校の組織運営・マネジメントや企画力の向上，学校全体の教育力を高めるための校務分掌の機能強化が重要となっている。特に，学校が教育課程の改善等を実現し，複雑化・多様化した課題を解決していくためには，学校の組織としての在り方や，学校の組織文化に基づく業務の在り方などを見直し，「チームとしての学校」を作り上げていくことが重要である。

III 指標策定の視点

1 指標策定の方向性

教育公務員特例法の規定により、「公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定めるものとする」とされている。

前述のとおり、本県では、これまでマスタープランを教員研修の指針として活用し、教員の資質能力の向上を図ってきた。このマスタープランは、本県の教員に求められる「7つの資質能力」ごとに「4つの教職経験段階」において必要とされる具体的な要素を示すものとなっており、国が指針で示している「指標の内容」や「職責や経験等に応じて成長段階を設定する」という点においておおむね相応するものとなっているため、本県の指標は、本県教育の現状や課題等を踏まえつつ、マスタープランを生かし、発展させる形で策定する。

また、指標は、国の指針に基づき、本県の県立の中学校・高等学校・特別支援学校と仙台市を除く市町村立の小学校・中学校・義務教育学校に所属する、本県の任命権に係る校長・副校長・教頭・主幹教諭・教諭・養護教諭・栄養教諭を対象として策定する。

なお、指標は、学校種ごと又は職ごとに策定するのではなく、上記の対象者に共通して求められる基礎的・基本的な資質能力を示すものとし、それぞれ勤務する学校種又は自らの職の特性等に応じた資質能力が求められる場合は、自ら自発的かつ積極的に学び、必要な資質能力を身に付けることを求めていく。その意味で、指標においては、マスタープランの副題とされている「学び続ける教員」の姿を、引き続き本県の校長及び教員に求められる資質の根幹として位置付けていく。

※ この後、特に断りがない限り、指標の対象者は「教員」と表記する。

2 東日本大震災による影響への対応

震災の教訓から、学校における防災教育の推進体制を整備し、震災の記憶を風化させることなく、子供たちが防災に関する知識を身に付け、災害の発生に備えるため、地域と連携した防災教育に取り組んでいくことが必要である。

被災地や家庭の環境の大きな変化が子供に大きく影響を残している実情から、長期的な視点に立って子供たちの心理的ケアを支えるために、教員が支援技術を

身に付ける必要がある。また、学校と地域の連携によって、地域の子育て機能を強化することが求められていることから、学校と地域の連携による子供の心のサポートに取り組んでいくことが求められる。

3 学校運営能力の養成

教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡が崩れ始め、これまで学校現場において築き上げてきた知識・技能を次の世代に伝承していくということが期待できなくなる状況があるため、継続的な研修を充実させていくための環境整備が必要となるほか、学校内でリーダーとなり得るミドル層の教員の減少に伴う管理職の若年齢化に対応するため、早期の学校運営能力の養成が必要である。

また、校長のリーダーシップの下、「チームとしての学校」を実現するため、管理職やミドルリーダーを積極的に養成することが求められる。

4 新規に採用する教員に求める資質

国の指針により、指標で設定する教員の成長段階には、必ず「新規に採用する教員に任命権者が求める資質」を第1段階として設けることとされているため、これまでのマスタープランの4つの教職経験段階に、新たに「新規採用時」の段階を加える必要がある。

また、新たに加えることとなる「新規採用時」の段階は、大学と教育委員会との接続点という重要な意味を持つことから、新規採用教員に求める資質は、大学における教員養成の在り方と本県が求める教員像が適切に関連し合うよう、十分に調整する必要がある。

IV ライフステージに応じた資質能力の向上

1 教職経験年数に応じた成長段階

国の指針では、「教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため複数の成長に関する段階を設ける」とされている。マスタープランでは、既に、教員に求められる資質能力について、具体的な教職経験年数を明らかにしながら4つの教職経験段階に分けた上で、各教職経験段階において必要とされる資質能力の具体的な要素を示している。これは、教職経験段階と経験者研修をはじめとする各種研修事業の系統的な受講との関連を明確にすることを目的としたものであるが、本県における現在の教員の年齢構成や新規採用時・管理職等登用時の年齢と比較しても相応であることから、指標における「成長段階」は、これまでの教職経験段階の区分を継承することとした。

さらに、国の指針では、「教員等の成長段階に必ず新規に採用する教員に任命権者が求める資質を設ける」とされていることから、これまでの教職経験段階の区分に新たに「新規採用時」の段階を加え、次のとおり5つの教職経験段階とした。

- | | |
|-----------------------|-------|
| ○ 第0期（教職経験：0年） | 新規採用時 |
| ○ 第Ⅰ期（教職経験：1年目～5年目） | 基礎形成期 |
| ○ 第Ⅱ期（教職経験：6年目～10年目） | 資質成長期 |
| ○ 第Ⅲ期（教職経験：11年目～20年目） | 資質充実期 |
| ○ 第Ⅳ期（教職経験：21年目以上） | 深化発展期 |

この教職経験段階ごとに「みやぎの教員として求められる資質能力」を明らかにし、各段階に応じて身に付けるべき資質能力の目安とすることとなる。

なお、この教職経験段階に応じた年齢については、新規採用時の年齢に差異があるため一概には言えないが、参考に大学新卒者の場合で例えてみると、おおむね、第Ⅰ期は23歳～27歳、第Ⅱ期は28歳～32歳、第Ⅲ期は33歳～42歳、第Ⅳ期は43歳以上が相当することとなる。

2 管理職等の職能に応じた成長段階

管理職等の職能に応じた成長段階については、マスタープランにおいては教職経験段階の第Ⅲ期及び第Ⅳ期の中に含まれていたが、学校運営能力の養成の観点から、これを5つの教職経験段階と重ね合わせつつ、次のとおり明確に別に設けることとした。

- 主任・ミドルリーダー層 … (第Ⅲ期～第Ⅳ期)
- 管理職層 …………… (第Ⅳ期)

3 ライフステージに応じた教員像

マスタープランでは、教職経験段階等の設定に当たり、各段階等におけるそれぞれの教員像を併せて示していることから、これに新たに「新規採用時」の教員像を加え、ライフステージに応じた一般的な教員像を次のとおり整理した。

ライフステージに応じた教員像

第Ⅰ期	学習指導・生徒指導に関する基礎的な知識と技能を備え、教員としての基本的な力量を身に付ける。	教員としての使命感、教育的愛情を深め、広く豊かな教養や人間性を磨く。
第Ⅱ期	学習指導・生徒指導，学級経営，校務分掌についての一定の職務遂行能力を身に付けるとともに，学級担任としての力量を身に付ける。	
第Ⅲ期	学級担任，教科主任としての経験をもとに，学習指導はもとより，学級経営・学年経営，生徒指導等の在り方に関して広い視野に立った力量を向上させる。	
第Ⅳ期	教員として求められる多様な経験を十分に積み，さらに校内における中核的な役割を果たす教員として全校的視野に立った指導力を充実させる。	
第Ⅴ期	教員としての高い専門性を発揮するとともに，学校運営上重要な役割を担い，他の職員への助言・援助など指導的役割や，学校や地域全体の教育力向上に貢献できる力量を向上させる。	
	主任・ミドルリーダー層	活力ある学校運営に参画するための企画調整力と実践力を養う。
	管理職層	学校経営・運営の推進者としてのリーダーシップを発揮すべく，指導者及び管理職としての力量を向上させる。

V みやぎの教員に求められる資質能力

1 本県の教員に求められる資質

これまで、本県の教員には、子供たちに最適の学びを提供するため、生涯にわたり学び続けることを求めてきた。これは、今後も変わることはなく、本県の教員に求められる資質の根幹として位置付けられるものである。

また、本県は、東日本大震災により甚大な被害を受けたことから、本県の教員には、この経験を踏まえて子供たちに向き合い、家庭や地域と連携しながら防災教育の充実等に取り組む必要がある。

これらの観点は、新規採用の教員から管理職に至るまで、本県の全ての教員に共通するものである。したがって、指標においては、次の2つの事項を、全ての教職経験段階等を通じて求められる資質として位置付ける。

- 子供たちに最適の学びを提供するため、生涯にわたり学び続ける姿勢を持ち続けること。
- 東日本大震災の経験を踏まえ、宮城の創造的復興を実現し、持続可能な地域社会を作るため、未来を担う人材を育成する志を持ち続けること。

その上で、マスタープランで既に示している7つの資質能力等を基礎として、「みやぎの教員に求められる資質能力」を示していくこととした。

2 教職経験段階に応じて求められる資質能力

国の指針では、「教員等が次に掲げる事項を適切に修得又は実施するとともに、各事項に係る資質を成長段階ごとに更に向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする」とされている。

- (1) 教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項
- (2) 教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項
- (3) 学級経営、ガイダンス及びカウンセリングに関する事項
- (4) 幼児、児童及び生徒に対する理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育等に関する事項
- (5) 特別な配慮を必要とする幼児、児童及び生徒への指導に関する事項
- (6) 学校運営に関する事項
- (7) 他の教職員との連携及び協働の在り方に関する事項

マスタープランでは、それまでの中央教育審議会答申等を踏まえた上で、既に、「教員に求められる普遍的な資質能力」として、次のとおり「7つの資質能力」に区分し、それぞれの資質能力の具体的な内容を示している。

【学校の教育力を構成する実践力】

- 授業力
- 生徒指導力
- 子供理解
- 学校を支える力

【実践力の基盤となる意欲・人間性等】

- 教育への情熱
- たくましく豊かな人間性
- 自己研鑽力

この7つの資質能力は、前述のとおり、国の動向を踏まえた上で整理したものであることから、国の指針で観点として示されている上記の事項に照らしてみた場合でも十分なものとなっている。したがって、「教員の成長段階ごとの指標の内容」については、これまでの7つの資質能力の区分を継承することとした。

その上で、それぞれの資質能力の具体的な内容を、本県教育の現状と課題や指標策定の視点等の観点から見直すこととした。

なお、7つの資質能力として区分を設けているが、これらの資質能力は、その全てがそれぞれ密接に関連し合いながら向上していくものであり、いずれの資質能力も教員の成長には欠くことのできないものである。

そして、この7つの資質能力の相互の関係性については、次のとおり一人一人の教員を「櫨の木」に例えて表すことができる（次頁参照）。

大地にどっしりと根ざし、大空に向かってそびえ立つ櫨（教員）は、しっかりとした根や太い幹（実践力の基盤となる意欲・人間性等）に支えられて、大きな枝を伸ばし、たくさんの葉を茂らせる（学校の教育力を構成する実践力）大樹へと成長する。

学校の教育力を構成する実践力

授業力

子供理解

生徒指導力

学校を支える力

教育への
情熱

自己研鑽力

たくましく
豊かな
人間性

実践力の基盤となる意欲・人間性等

大地にどっしりと根ざし、大空に向かってそびえ立つ櫟（教員）は、しっかりとした根や太い幹（実践力の基盤となる意欲・人間性等）に支えられて、大きな枝を伸ばし、たくさんの葉を茂らせる（学校の教育力を構成する実践力）大樹へと成長する。

さらに、新たに加える「新規採用時に求められる資質能力」については、採用後の「みやぎの教員に求められる資質能力」につながるものでなければならぬため、7つの資質能力と同じ区分により整理することとした。

また、「新規採用時」の段階は、大学と教育委員会との接続点と位置付けられるものであることから、本県の教員となる者には、採用されるまでに、本指標で示す「新規採用時に求められる資質能力」を大学の養成段階等において身に付けておくことが求められる。そして、本県の教員採用選考に当たっては、この資質能力が評価の観点となるが、特に、採用されるまでの日々の学びや様々な人たちとの関わり、サークル活動やボランティア活動などの体験を通して「実践力の基盤となる意欲・人間性等」が十分に身に付いていることが、その後の資質能力の向上や実践力につながる基礎となることから、本県ではこの点を重視しているほか、本県の教員として採用された後の資質能力の伸長の可能性までを含めて受験者を評価していくことになる。

以上の点を踏まえ、次に、この7つの資質能力の個別の具体的な内容について、「Ⅳ ライフステージに応じた資質能力の向上」の項で設定した教員のライフステージと関連させながら整理していく。

授業力

授業は、子供たちにとっても教員にとっても最も長い時間を費やす学校教育の基本であり、教員の職務の根幹をなすものである。このことから、教員は高度専門職としての「授業のプロ」であることが求められる。

- 「授業のプロ」であるための基盤として、教科等に関する専門的知識や技能を有するとともに、学問の発展や社会状況の変化に応じてその水準を不断に高めること。
- 学習指導要領の目標や内容を達成するための教育の方法や技術を身に付けるとともに、その専門性を不断に高めること（「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善、英語教育や道徳教育の指導法、ICTを活用した授業方法等を含む。）。
- 本県の取組である「学力向上に向けた5つの提言」に基づき、学ぶ意義や楽しさ、学ぶことの意味を感じられる「分かる授業づくり」の視点を持つこと。
- 学校と社会とのつながりを踏まえた教育課程を社会と共有する「社会に開かれた教育課程」の視点を踏まえ、綿密に教材研究を行い、子供たちの身の回りの事物や地域の物的・人的資源を教材化して授業に活用できること。
- 教科等横断的な学習の充実と「主体的・対話的で深い学び」の充実のため、カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた授業展開や授業改善を実践することができること。
- 特別な支援を必要とする子供など一人一人の教育的ニーズを把握し、関係機関と連携しながら適切な指導及び必要な支援を行うため、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成できること。

教職経験段階に応じて求められる資質能力（授業力）

第0期 【新規採用時】 0年	第Ⅰ期 【基礎形成期】 1年目～5年目	第Ⅱ期 【資質成長期】 6年目～10年目	第Ⅲ期 【資質充実期】 11年目～20年目	第Ⅳ期 【深化発展期】 21年目以上
教科等に関する 専門的知識・技能 を有していること		教科等に関する 高度な専門的知識・技能 を有していること	教科等に関する 最新の高度な専門的知識・技能 を有していること	
学習指導要領の目標等を達成するための 教育の方法・技術 を身に付けていること		学習指導要領目標等を達成するための 高度な教育の方法・技術 を身に付けていること	学習指導要領目標等を達成するための 最新の高度な教育の方法・技術 を身に付けていること	
分かる授業づくりの視点を持つこと				
社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた 教材研究・教材化の必要性 を理解していること	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた 教材研究・教材化 ができること	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた 教材研究・教材化への助言 ができること	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた 教材研究・教材化への助言・指導 ができること	
カリキュラム・マネジメントの 意義や重要性 を理解していること	カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた 授業展開・授業改善の実践 ができること	カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた 授業展開・授業改善を実践し、教育課程の編成への助言 ができること	カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた 授業展開・授業改善を実践し、教育課程の編成への助言・指導 ができること	
特別な支援を必要とする子供などの 個別の教育支援計画・個別の指導計画 を作成する 意義と方法 を理解していること	特別な支援を必要とする子供などの 個別の教育支援計画・個別の指導計画 を関係機関と連携して作成できること	特別な支援を必要とする子供などの 個別の教育支援計画・個別の指導計画 の 関係機関と連携した作成への助言 ができること	特別な支援を必要とする子供などの 個別の教育支援計画・個別の指導計画 の 関係機関と連携した作成への助言・指導 ができること	
		授業づくり等に関する 若手教員への助言 ができること	授業づくり等に関する 若手・中堅教員への助言・指導 ができること	

※ ライフステージにより内容が異なる箇所は「太字・下線」としている（以下同じ。）。

生徒指導力

生徒指導は、一人一人の子供たちの人格を尊重し、個性の伸長を図りながら、社会的な資質や行動力を高めることを目指して行われるものである。このことから、教育課程の内外において子供たちの健全な育成を促し、子供たちが自ら現在及び将来における自己実現を図っていくための自己指導能力の育成を目指す積極的な生徒指導の充実を図ることが求められる。

- 学校や学級等の集団内での指導の中で、子供たちの人間性や社会性、生活習慣や規範意識を育むための適切な生活指導ができること。
- 子供たち同士又は子供たちと教員との共感的な人間関係を構築するため、意図的・計画的で適切な学級等の経営と良好な学習環境の確立ができること。
- 授業による学習指導と併せて生徒指導的観点から指導・支援を行うため、子供たちが充実感や自己存在感を得られるよう教育課程を編成することの重要性を踏まえ、授業や学校行事を改善する視点を持つこと。
- いじめや不登校の問題を理解する姿勢を常に持つとともに、学校全体での組織的対応と未然防止・早期発見・早期対応の視点を持つこと。
- いじめや不登校への早期対応や問題行動の未然防止、心のケアへの対応のため、教育相談の知識と技法やカウンセリングに関する基礎的な知識と技法を身に付けること。
- 組織的に生徒指導に取り組むため、教職員間や保護者、地域社会、関係機関との信頼関係の下、行動連携することができること。

教職経験段階に応じて求められる資質能力（生徒指導力）

第0期 【新規採用時】 0年	第Ⅰ期 【基礎形成期】 1年目～5年目	第Ⅱ期 【資質成長期】 6年目～10年目	第Ⅲ期 【資質充実期】 11年目～20年目	第Ⅳ期 【深化発展期】 21年目以上
生活習慣や規範意識を育むための <u>適切な生活指導について理解</u> していること	生活習慣や規範意識を育むための <u>適切な生活指導</u> ができること	生活習慣や規範意識を育むための <u>組織的で適切な生活指導</u> ができること		
適切な学級等の経営について <u>理解</u> していること	適切な学級等の経営と <u>良好な学習環境の確立</u> ができること	適切な学級等の経営と <u>全校的な視点から良好な学習環境の確立</u> ができること	適切な学級等の経営と <u>全校的・地域的な視点から良好な学習環境の確立</u> ができること	
生徒指導的観点から <u>授業や学校行事を改善することについて理解</u> していること	生徒指導的観点から <u>授業や学校行事を改善する視点</u> を持つこと	生徒指導的観点から <u>授業や学校行事を改善し、教育課程の編成への助言</u> ができること	生徒指導的観点から <u>授業や学校行事を改善し、教育課程の編成への助言・指導</u> ができること	
<u>いじめや不登校の問題を理解する姿勢と学校全体での組織的対応の視点を理解</u> していること	<u>いじめや不登校の問題を理解する姿勢を常に持ち、学校全体での組織的対応の視点を持つ</u> こと	<u>いじめや不登校の問題を理解する姿勢を学校全体で常に共有し、組織的対応と体制整備を支援</u> できること	<u>いじめや不登校の問題を理解する姿勢を学校全体で常に共有し、組織的対応と体制整備を主導</u> できること	
<u>教育相談やカウンセリングの基礎的な知識・技法</u> を身に付けていること		<u>教育相談やカウンセリングの最新の知識・技法</u> を身に付けているとともに、 <u>若手教員への助言</u> ができること	<u>教育相談やカウンセリングの最新の知識・技法</u> を身に付けているとともに、 <u>若手・中堅教員への助言・指導</u> ができること	
教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で <u>行動連携することの重要性を理解</u> していること	教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で <u>行動連携する視点</u> を持つこと	教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で <u>行動連携を支援</u> することができること	教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で <u>行動連携を主導</u> することができること	

子供理解

学習指導や生徒指導は、その時々状況に応じた最良の指導を行う必要があるが、その基盤として、子供たちの学習面の習熟度や生活面に関する実態など担当する一人一人の教育的ニーズについて常に的確に把握し、理解することが求められる。

- 子供たちの心の変化や人間関係、集団への適応状況などを適切に把握するため、共感的コミュニケーションの力を備えていること。
- 子供たちの心理を的確に把握して信頼関係を構築し、子供たちの状況を的確に理解するため、子供たちの成長の段階等に応じた心理に関する知識を有していること。
- 客観的な手段・方法による理解に加えて、子供たちの立場や思考に寄り添った内面的な理解、子供たちが持つ個性に焦点を当てた独自性の理解、発達障害等への理解、子供たちが置かれている家庭環境などを含め、子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持つこと。
- 東日本大震災の心の復興を目指す心の教育の意義・重要性を理解し、心のケアの充実のため、子供たちの心の変化や状況を中長期的に把握する視点を持つこと。

教職経験段階に応じて求められる資質能力（子供理解）

第Ⅰ期 【新規採用時】 0年	第Ⅱ期 【基礎形成期】 1年目～5年目	第Ⅲ期 【資質成長期】 6年目～10年目	第Ⅳ期 【資質充実期】 11年目～20年目	第Ⅴ期 【深化発展期】 21年目以上
共感的コミュニケーションの力を備えていること				
子供たちの成長の段階等に応じた 心理に関する基礎的知識 を有していること		子供たちの成長の段階等に応じた 心理に関する専門的知識 を有していること	子供たちの成長の段階等に応じた 心理に関する最新の高度な専門的知識 を有していること	
子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持つこと			子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持ち、 若手教員への助言 ができること	子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持ち、 若手・中堅教員への助言・指導 ができること
心のケアの充実のため、子供たちの心の変化や状況を中長期的に把握する視点を持つこと				

学校を支える力

学校の運営及び教育活動は、教員個々の活動の集積によって成り立ち得るものではなく、校長のリーダーシップの下、教職員や学校内の多様な人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、学校全体が一つのチームとして機能することで最大の効果を発揮し得るものである。教員は、この「チームとしての学校」の一員としての自己の役割を自覚し、その責任を果たしながら、学校を支えることが求められる。

- 学校の教育目標を共有し、他の教職員との有機的な連携の下、教育目標の実現に向けて学校づくりに積極的に参画するため、担当する授業や校務分掌における自己の役割と責任を自覚すること。
- 学校を組織的に支えるため、管理職、主任、各校務分掌の担当など自らが学校運営上担うべき役割を適切かつ効率的に果たすこと（学校運営に必要な教育法規に関する基本的な知識・ICTの活用による効率的な校務処理等を含む。）。
- 他の教職員とのコミュニケーションを保つとともに、協働できる協調性を持つこと。
- 学校の社会的役割を踏まえ、子供たちの教育への責任を共有する地域及び保護者や教職員以外の専門家及び関係機関と良好なコミュニケーションを保つとともに、信頼関係を構築し、連携・協働した教育活動を実践すること。

教職経験段階に応じて求められる資質能力（学校を支える力）

第0期 【新規採用時】 0年	第Ⅰ期 【基礎形成期】 1年目～5年目	第Ⅱ期 【資質成長期】 6年目～10年目	第Ⅲ期 【資質充実期】 11年目～20年目	第Ⅳ期 【深化発展期】 21年目以上
担当する授業や校務分掌における自己の役割と責任を自覚すること				
<u>校務を適切かつ効率的に遂行するための手法（教育法規の知識・ICT活用等）を身に付けていること</u>	<u>学校運営上自らが担うべき役割を適切かつ効率的に果たすことができること</u>	<u>学校運営上自らが担うべき役割をより広い視野から適切かつ効率的に果たすことができること</u>	<u>学校運営上自らが担うべき役割を全校的な視点から適切かつ効率的に果たすことができること</u>	<u>学校運営上自らが担うべき役割を全校的・地域的視点から適切かつ効率的に果たすことができること</u>
他の教職員との <u>協調の重要性を理解</u> していること	他の教職員とのコミュニケーションを保ち、協働に向けた協調性を持つこと	他の教職員とのコミュニケーションを保ち、協働に向けた協調性を持つとともに、 <u>若手教員の意見等の把握・調整</u> ができること	他の教職員とのコミュニケーションを保ち、協働に向けた協調性を持つとともに、 <u>若手・中堅教員の意見等の把握・調整</u> ができること	他の教職員とのコミュニケーションを保ち、協働に向けた協調性を持つとともに、 <u>若手・中堅教員の意見等の把握・調整</u> ができること
地域及び保護者や学校外の専門家及び関係機関との <u>信頼関係の重要性を理解</u> していること	地域及び保護者や学校外の専門家及び関係機関との良好なコミュニケーションを保ち、 <u>信頼関係を構築</u> できること	地域及び保護者や学校外の専門家及び関係機関との良好なコミュニケーションを保ち、 <u>信頼関係の下、連携・協働した教育活動を実践</u> できること	地域及び保護者や学校外の専門家及び関係機関との良好なコミュニケーションを保ち、 <u>信頼関係の下、連携・協働した教育活動を主導し、若手教員への助言</u> ができること	地域及び保護者や学校外の専門家及び関係機関との良好なコミュニケーションを保ち、 <u>信頼関係の下、効果的な連携・協働の在り方について若手・中堅教員への助言・指導</u> ができること

教育への情熱

教員には、教育公務員としての自己の崇高な使命を深く自覚して、子供たちに対して深い愛情を持ち、成長の途上にある子供たちの可能性を信じ、その成長に喜びを感じられることが求められる。

- 子供たちに対する深い愛情と子供たちの成長を手助けする教員の仕事に高い使命感と情熱を持ち、惜しみなく子供たちを支援する積極性と粘り強さを備えていること。
- 東日本大震災の経験を踏まえ、子供たちの命を守るという強い覚悟を持つこと。
- 子供の命を守るという観点から、災害安全だけではなく生活安全や交通安全も含め、学校を安全で安心な学びの場とする心構えを持つこと。
- 子供たちに対する体罰やハラスメント行為等は絶対に許されないことを常に確認し、子供たちや地域及び保護者の信頼の基盤となる、教育者としての高い倫理観と責任感を持つこと。

教職経験段階に応じて求められる資質能力（教育への情熱）

第Ⅰ期 【新規採用時】 0年	第Ⅱ期 【基礎形成期】 1年目～5年目	第Ⅲ期 【資質成長期】 6年目～10年目	第Ⅳ期 【資質充実期】 11年目～20年目	第Ⅴ期 【深化発展期】 21年目以上
子供たちに対する深い愛情を持つこと				

教員としての高い使命感と情熱を持つこと				

子供の命を守る強い覚悟を持つこと				

学校を安全で安心な学びの場とする心構えを持つこと				

教育者としての高い倫理観と責任感を持つこと				

たくましく豊かな人間性

教育は、子供たちと教員の全人格的触れ合いの中で行われるものであるため、教員は、子供たちを惹きつける魅力的な人物であることが求められる。

- 困難から目を背けず、子供たちのことを第一に考え、課題等の解決に向けて取り組むことができる精神的なたくましさを備えていること。
- 教員自身が幅広い視野を持ち、様々な経験を積むことにより、広く豊かな教養と常識を身に付けること。
- 他者の話に謙虚に耳を傾け、自らの考えや思いを他者と通わせることができるコミュニケーション力を備えていること。
- 他者を思いやる心を持ち、自らの心身の健康の保持に努め、適切に自己管理ができること。

教職経験段階に応じて求められる資質能力（たくましく豊かな人間性）

第Ⅰ期 【新規採用時】 0年	第Ⅱ期 【基礎形成期】 1年目～5年目	第Ⅲ期 【資質成長期】 6年目～10年目	第Ⅳ期 【資質充実期】 11年目～20年目	第Ⅴ期 【深化発展期】 21年目以上
精神的なたくましさを備えていること				

広く豊かな教養と常識を身に付けていること				

コミュニケーション力を備えていること				

他者を思いやる心を持ち、心身の健康を保持し、適切に自己管理ができること				

自己研鑽力

教員は、自らが高度専門職としての教育公務員であるという自覚を持ち、教育基本法及び教育公務員特例法に定められているとおり、絶えず研究と修養に努め、より良い教育の実現を目指すことが求められる。

- 自らが高度専門職としての教育公務員であることを自覚し、教員として最も重要な基礎である「自ら学び続け、成長し続ける」意欲を持つこと。
- 子供たちの状況・教育的ニーズの変化、学術の進歩・社会情勢や社会の価値観等の変化による教育内容の変化、教育方法の進歩を踏まえ、現状維持や前例踏襲ではなく、常に課題意識を持って改善に努め、変革する挑戦心を持つこと。
- 自らの職責・経験・適性に応じて必要となる資質能力について、客観的な自己分析ができること。
- 教員としての目標・理想像を明確に持ち、他の教職員等からの指摘や意見に謙虚に耳を傾け、教員同士が同じ教育の専門家として、相互に支援し合いながら、共に学び高め合う意識を持つこと。

教職経験段階に応じて求められる資質能力（自己研鑽力）

第Ⅰ期 【新規採用時】 0年	第Ⅱ期 【基礎形成期】 1年目～5年目	第Ⅲ期 【資質成長期】 6年目～10年目	第Ⅳ期 【資質充実期】 11年目～20年目	第Ⅴ期 【深化発展期】 21年目以上
高度専門職としての教育公務員であることを自覚すること				
自ら学び続け、成長し続ける意欲を持つこと				
課題意識を持って改善に努め、変革する挑戦心を持つこと				
客観的な自己分析ができること				
教員同士で共に学び合う意識を持つこと				
		同年代や後輩教員の学びを支援し、必要に応じて助言ができること	OJTを支援し、若手教員への助言ができること	OJTを支援し、若手・中堅教員への助言・指導ができること

3 管理職等の職能に応じて求められる資質能力

管理職等の職能に応じて求められる資質能力については、これまで7つの資質能力の中に包含されていたが、学校運営能力の養成の観点から、7つの資質能力とは別に明確に示すこととした。

本県の目指すべき管理職・リーダーの人物像については、学校及び地域の実情等から多種多様であると考えられるが、おおむね次のとおりと捉えている。

- 県民が納得できる確固たる教育理念及び教育観が確立されているとともに、豊かな人間性を有し、学校経営者としての自覚の下、リーダーシップを持って子供たちにとってより良い学校となるよう積極的に取り組むことができること。
- 社会情勢の変化及び地域等の実情を踏まえて、先見のかつ大局的な展望を持ちながら学校の目指すべき方向性を明確に示し、保護者及び地域等の外部と連携しながら、適切な決断及び実践を行うことができること。
- 教職員一人一人の特性を踏まえて、能力を伸長させ、モチベーションを高めながら、学校の活性化を図ること。

これらの管理職・リーダーの人物像と7つの資質能力を踏まえ、本県の管理職に求められる資質能力については、「学校運営能力」として、次のとおり整理した。

【学校運営能力】

- 学校のリーダーとしての基本的な素養
- 学校経営能力
- 組織管理運営能力
- 外部連携能力
- 人材育成能力

なお、管理職には7つの資質能力が必要ないということではなく、7つの資質能力を十分に備えた上で、それに加えてこれら5つの資質能力が求められることとなる。

また、これら5つの資質能力の一部については、管理職になる前の主任・ミドルリーダー層の教員が身に付けておくべき資質能力も含まれている。

次に、この5つの資質能力の個別の具体的な内容について述べていく。

学校のリーダーとしての基本的な素養

学校のリーダーには、教育への理想と熱意を持ち、学校管理職としての使命感を備えた人物が求められる。

- 県民が納得できる確固たる教育への理想・教育観及び豊かな人間性・品格を有し、学校教育をより良くするため積極的に取り組むこと。
- 所属の教職員の模範となるとともに、学校管理職としての使命感を有し、最終的な責任を負う覚悟を持つこと。
- 学校に対する県民の期待と学校の果たすべき役割を理解し、その責任を果たすことができるよう、常に課題意識を持って学校改善に努める変革の意思を有し、それを実践すること。

職能に応じて求められる資質能力（学校のリーダーとしての基本的な素養）

主任・ミドルリーダー層	管理職層
確固たる教育への理想・教育観を持つこと	
豊かな人間性と品格を備えていること	
学校を支える職としての使命感 を持つこと	学校管理職としての使命感 を持つとともに 最終的な責任を負う覚悟 を持つこと
課題意識を持って学校改善に努める意思を有し、 管理職を支援する ことができること	課題意識を持って学校改善に努める意思を有し、 改善に向けて実践する ことができること

学校経営能力

校長のリーダーシップの下、「チームとしての学校」の実現に向けて、的確な情報収集に基づく学校ビジョンや経営計画を設定・具体化し、教職員の能力や適性に応じて、適切に組織化・運用することが求められる。

- 学校の実情を踏まえて、適切な学校ビジョン及びそれを実現するための経営計画を策定するとともに、それらを教職員一人一人と共有し、リーダーシップを持って学校全体で教職員と共にその実現に向けて行動すること。
- 社会情勢の変化や地域及び保護者の意向を積極的に把握し、国や地方公共団体の教育政策の動向を踏まえ、学校でどのように実践するか考察し、行動すること。
- 風通しの良い職場環境づくりに努め、面談、人事評価及び授業参観等を通じて、所属する教職員の長所及び短所並びに業務を行う上での得手・不得手を的確に把握し、適切な助言や指導ができること。
- 教職員に適切な校務分掌を割り振るとともに、子供たちの実態等に即した指導組織及び教職員配置を柔軟に行い、教職員の役割及び相互の関係を明確にした責任体制を整えること。

職能に応じて求められる資質能力（学校経営能力）

主任・ミドルリーダー層	管理職層
学校ビジョンと経営計画を教職員と共有するための支援 ができること	適切な 学校ビジョンと経営計画 を策定し、 教職員と共有 できること
社会情勢の変化や地域・保護者の意向等の情報を的確に把握できること	社会情勢の変化や地域・保護者の意向等の情報を的確に把握し、 学校の教育実践に活かす ことができること
風通しの良い職場環境づくりに向けて管理職を支える ほか、 教職員の能力や適性を的確に把握し、適切な助言 ができること	風通しの良い職場環境づくり とともに、 教職員の能力や適性を的確に把握し、適切な助言・指導 ができること
教職員の能力や適性に応じて 学校を適切に組織化し、運用する視点 を持つこと	教職員の能力や適性に応じて 学校を適切に組織化し、運用 できること

組織管理運営能力

学校組織を管理運営していく上で必要不可欠な教職員の指導監督や教育課程・学校事務の管理に加え，東日本大震災を経験した本県の重要課題である危機管理を適切に行うことが求められる。

- 災害に限らず，事件・事故・犯罪被害等の現状を正確に把握し，学校事故の未然防止，発生を想定した組織的な対応の準備，発生した際の適切な対応等の学校安全に的確に取り組むこと。
- 教職員が不祥事等の事故を起こさないよう服務規律の徹底を図るための指導監督を行うとともに，教職員一人一人の心の健康状態を注視し，悩みを抱える教職員に対するカウンセリング等の適切な対処を行うこと。
- 特色ある教育課程の編成やカリキュラム・マネジメントに関する指導，法規に基づく文書管理・予算管理・施設等管理等を適切に行うため，学習指導要領や教育法規に関する十分な知識を有していること。

職能に応じて求められる資質能力（組織管理運営能力）

主任・ミドルリーダー層	管理職層
学校事故の未然防止や組織的対応など 適切な危機管理を支援 することができること	学校事故の未然防止や組織的対応など 適切な危機管理 を行うことができること
教職員への 服務規律の徹底を図るための支援 ができること	教職員への 服務規律の徹底を図るための指導監督 を行うことができること
教職員の メンタルヘルスに関する対応への支援 ができること	教職員の メンタルヘルスに関する適切な対応 ができること
学校の実情等に応じた教育課程の編成を行うとともに，教育課程に応じた 授業実践等への適切な助言 ができること	学校の実情等に応じた教育課程の編成を行うとともに，教育課程に応じた 授業実践等への適切な助言・指導 ができること
学校事務管理への適切な助言 ができること	適切な学校事務管理 を行うことができること
組織の管理運営に必要な学習指導要領や教育法規に関する十分な知識を有し， 適切な助言 ができること	組織の管理運営に必要な学習指導要領や教育法規に関する十分な知識を有し， 所属の教職員への指導監督を実践 できること

外部連携能力

子供たちや地域及び保護者から信頼される学校づくりに向けて、学校と地域がパートナーとして相互に連携・協働していくため、関係者の理解の醸成を図ることが求められる。

- 家庭や地域の意見及び要望を的確に捉えて学校運営に活かすとともに、学校の取組に理解を得ながら必要な連携を図ること。
- 学校及び子供たちの状況を踏まえ、学校をより活性化させるために外部の関係機関等と必要な連携を図ること。
- 学校の取組に理解を得るため、学校のホームページ等を活用して地域等に積極的に発信すること。

職能に応じて求められる資質能力（外部連携能力）

主任・ミドルリーダー層	管理職層
家庭や地域の意見・要望を踏まえて必要な家庭・地域との連携・協働ができること	家庭や地域の意見・要望を踏まえて必要な家庭・地域との連携・協働ができること
学校の実情等を踏まえて必要な 外部機関との連携を支援 できること	学校の実情等を踏まえて必要な 外部機関との連携 ができること
ホームページ等の活用など学校の取組等を広報するための 積極的な情報発信を支援 することができること	ホームページ等の活用など学校の取組等を広報するための 積極的な情報発信 ができること

人材育成能力

教職員の資質能力の向上のための適切な助言・指導等を行うほか、本県教員の年齢構成から、今後、若手教員への知識・技能の伝承や、若年化するスクールリーダーの養成を着実に行うことが求められる。

- 教職員と円滑なコミュニケーションを図り、意思疎通と信頼関係を築きながら適切な指導や情報提供を行い、教職員一人一人に課題を与えて動機付けるとともに、課題を克服した教職員には適切な評価を行うこと。
- 学習指導要領を踏まえた学習指導、生徒指導、特別な支援を必要とする子供たちへの支援等について、教職員に助言・指導するために必要な専門的知識を有していること。
- 教職員の資質能力の向上を図るため、学校の現状を踏まえて校内研修体制を組織化し、効果的に企画及び実施すること（OJTの効果的な活用を含む。）。

職能に応じて求められる資質能力（人材育成能力）

主任・ミドルリーダー層	管理職層
教職員と円滑なコミュニケーションを行い、意思疎通と信頼関係の構築ができること	
管理職が 教職員の評価を適正に行うために必要な支援 ができること	教職員の 能力・適性等に応じた動機付け を行うことができるとともに、 適正な評価 を行うことができること
学習指導・生徒指導・特別支援教育等に関する 助言を行うために必要な高度な専門的知識と技能 を有していること	学習指導・生徒指導・特別支援教育等に関する 助言・指導を行うために必要な高度な専門的知識と技能 を有していること
校内研修体制の組織化と効果的な運用を支援 できること	校内研修体制の組織化と効果的な運用 を行うことができること

4 教員のライフステージとみやぎの教員に求められる資質能力

ここまで「みやぎの教員に求められる資質能力」として示してきた「教職経験段階に応じて求められる7つの資質能力」と「管理職等の職能に応じて求められる5つの資質能力」の具体的な内容は、本県の全ての教員に共通して求められる基礎的・基本的なものであるが、資質能力の性質によってはライフステージに応じて求められる水準や時期が異なっているものもある。

「Ⅳ ライフステージに応じた資質能力の向上」の項で設定した教員のライフステージと本項で示した「みやぎの教員に求められる資質能力」との関係を一覧として整理したものが次頁の表である。

なお、前述のとおり、これらの資質能力は、基礎的・基本的なものであることから、それぞれの教員が勤務する学校種又は自らの職の特性等に応じた資質能力が求められる場合は、自ら自発的かつ積極的に学び、必要な資質能力を身に付けて成長していくことが求められる。こうした教員の在り方こそが、本県の教員に求められる「子供たちに最適の学びを提供するため、生涯にわたり学び続ける姿勢を持つ」という資質につながるものである。

※ 講師に求められる資質能力

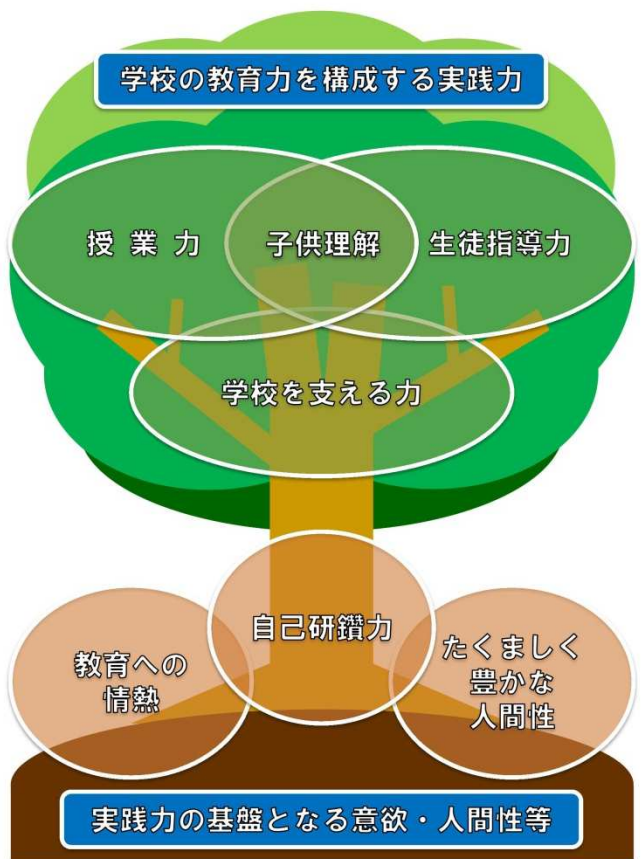
講師は、本指標の教職経験段階の区分を適用することが困難であるほか、学校教育法施行規則等の規定により主任に充てることができないなど、校務運営面において教諭とは担当できる業務内容や責任の範囲が異なるため、本指標の対象とはしていない。

しかしながら、講師も教壇に立つ以上、子供や保護者との関係においては教諭と同じであり、子供たちに最適の学びを提供するという重要な役割を担い、本県の教育を共に支えることが期待される人材であるため、当然に一定の水準の資質能力が求められる。

講師は、学校教育法上「教諭に準ずる職務に従事する」とされていることから、求められる資質能力も教諭に準ずるものとし、教職経験段階の区分の適用が困難であることと併せて、講師には本指標における教員のライフステージの「第Ⅰ期（基礎形成期）」に示す資質能力は備えるよう努めることが期待される。

教員のライフステージとみやぎの教員に求められる資質能力

経験段階 教職経験	第0期【新規採用時】 0年	第1期【基礎形成期】 1年目～5年目	第2期【資質成長期】 6年目～10年目	第3期【資質充実期】 11年目～20年目	第4期【深化発展期】 21年目以上	
みやぎの 教員に 求められる 資質能力	子供たちに最適な学びを提供するため、生涯にわたり学び続ける姿勢を持ち続ける。 東日本大震災の経験を踏まえ、宮城の創造的復興を実現し、持続可能な地域社会をつくるため、未来を担う人材を育成する志を持ち続ける。					
	学習指導・生徒指導に関する基礎的な知識と技能を備え、教員としての基本的な力量を身に付ける。	学習指導・生徒指導、学級経営、校務分掌についての一定の職務遂行能力を身に付けるとともに、学級担任としての力量を身に付ける。	学級担任、教科主任としての経験をもとに、学習指導はもとより、学級経営・学年経営、生徒指導等の在り方に関して広い視野に立った力量を向上させる。	教員として求められる多様な経験を十分に積み、さらに校内における中核的な役割を果たす教員として全校的視野に立った指導力を充実させる。	教員としての高い専門性を発揮するとともに、学校運営上重要な役割を担い、他の職員への助言・援助など指導的役割や、学校や地域全体の教育力向上に貢献できる力量を向上させる。	
教員としての使命感、教育的愛情を深め、広く豊かな教養や人間性を磨く。						
授業力	教科等に関する専門的知識・技能	教科等に関する高度な専門的知識・技能	教科等に関する最新の高度な専門的知識・技能			
	学習指導要領の目標・内容を達成するための教育の方法・技術	学習指導要領の目標・内容を達成するための高度な教育の方法・技術	学習指導要領の目標・内容を達成するための最新の高度な教育の方法・技術			
	分かる授業づくりの視点 社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・教材化の必要性の理解 カリキュラム・マネジメントの意義や重要性の理解	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・教材化 カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた授業展開・授業改善の実践	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・教材化への助言 カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた授業展開・授業改善の実践と教育課程編成への助言	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・教材化への助言・指導 カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた授業展開・授業改善の実践と教育課程編成への助言・指導		
	個別的教育支援計画・個別の指導計画の作成の意義と方法の理解	関係機関と連携した個別的教育支援計画・個別の指導計画の作成	関係機関と連携した個別的教育支援計画・個別の指導計画の作成への助言 授業づくり等に関する若手教員への助言	関係機関と連携した個別的教育支援計画・個別の指導計画の作成への助言・指導 授業づくり等に関する若手・中堅教員への助言・指導		
生徒指導力	適切な生活指導の理解 適切な学級等経営の理解	適切な生活指導 適切な学級等経営と良好な学習環境の確立	組織的で適切な生活指導 適切な学級等経営と全校的視点での良好な学習環境の確立	適切な学級等経営と全校的・地域的視点での良好な学習環境の確立		
	生徒指導的観点からの授業や学校行事の改善の理解	生徒指導的観点からの授業や学校行事の改善の視点	生徒指導的観点からの授業や学校行事の改善の実践と教育課程編成への助言	生徒指導的観点からの授業や学校行事の改善の実践と教育課程編成への助言・指導		
	いじめや不登校の問題を理解する姿勢と組織的対応の視点の理解	いじめや不登校の問題を理解する姿勢と組織的対応の視点	いじめや不登校の問題を理解する姿勢の学校全体での共有と組織的対応の体制整備の支援	いじめや不登校の問題を理解する姿勢の学校全体での共有と組織的対応の体制整備の支援		
	教育相談やカウンセリングの基礎的な知識・技法	教育相談やカウンセリングの最新の知識・技法	教育相談やカウンセリングの最新の知識・技法と若手教員への助言	教育相談やカウンセリングの最新の知識・技法と若手・中堅教員への助言・指導		
子供理解	教職員間・保護者・地域社会・関係機関との信頼関係下での行動連携の重要性の理解	教職員間・保護者・地域社会・関係機関との信頼関係の下での行動連携の視点	教職員間・保護者・地域社会・関係機関との信頼関係の下での行動連携の支援	教職員間・保護者・地域社会・関係機関との信頼関係の下での行動連携の主導		
	共感的コミュニケーション力 子供の心理に関する基礎的知識 子供を多面的・総合的に理解する視点	子供の心理に関する専門的知識	子供の心理に関する最新の高度な専門的知識 子供を多面的・総合的に理解する視点と若手教員への助言	子供を多面的・総合的に理解する視点と若手・中堅教員への助言・指導		
	子供の心の変化や状況を中長期的に把握する視点					
学校を支える力	適切・効率的な校務遂行のための手法（教育法規・ICT活用等） 他教職員との協調の重要性の理解	自己の役割と責任の自覚 適切・効率的な校務遂行 他教職員とのコミュニケーション・協調性	広い視野からの適切・効率的な校務遂行	全校的視点からの適切・効率的な校務遂行	全校的・地域的視点からの適切・効率的な校務遂行	
	地域・保護者や学校外の専門家・関係機関との信頼関係の重要性の理解	地域・保護者や学校外の専門家・関係機関との信頼関係の構築	地域・保護者や学校外の専門家・関係機関との信頼関係の下での連携・協働した教育活動の実践	地域・保護者や学校外の専門家・関係機関との信頼関係の下での連携・協働した教育活動の主導	地域・保護者や学校外の専門家・関係機関との信頼関係の下での効果的な連携・協働の在り方への若手・中堅教員への助言・指導	
教育への熱	子供たちに対する深い愛情 教員としての高い使命感・情熱 子供の命を守る強い覚悟 学校を安全で安心な学びの場とする心構え 教育者としての高い倫理観・責任感					
たくましく豊かな人間性	精神的なたくましさ 広く豊かな教養・常識 コミュニケーション力 他者を思いやる心 心身の健康・適切な自己管理					
自己研鑽力	高度専門職としての教育公務員であることの自覚 自ら学び続け、成長し続ける意欲 課題意識と改善努力・変革する挑戦心 客観的な自己分析 教員同士で共に学び合う意識					



	【主任・ミドルリーダー層】	【管理職層】
学校のリーダーとしての基本的な素養	活力ある学校運営に参画するための企画調整力と実践力を養う。	学校経営・運営の推進者としてのリーダーシップを発揮すべく、指導者及び管理職としての力量を向上させる。
	確固たる教育への理想・教育観 豊かな人間性・品格 学校を支える職としての使命感	学校管理職としての使命感と最終的な責任を負う覚悟
学校経営能力	課題意識と学校改善の意思・管理職の支援	課題意識と学校改善の意思・改善の実践
	学校ビジョン・経営計画の共有の支援 的確な情報把握 風通しの良い職場環境づくりの支援と教職員の能力・適性把握・適切な助言	学校ビジョン・経営計画の策定と共有 的確な情報把握と教育実践への活用 風通しの良い職場環境づくりと教職員の能力・適性把握・適切な助言・指導
組織管理能力	学校の適切な組織化・運用の視点	学校の適切な組織化・運用
	適切な危機管理の支援 服務規律徹底のための支援 メンタルヘルスに関する対応の支援 教育課程の編成と授業実践等への適切な助言	適切な危機管理 服務規律徹底のための指導監督 メンタルヘルスに関する適切な対応 教育課程の編成と授業実践等への適切な助言・指導
外部連携能力	学校事務管理への適切な助言 学習指導要領・教育法規等の知識と適切な助言	適切な学校事務管理 学習指導要領・教育法規等の知識と指導監督
	家庭・地域との連携・協働 外部機関との連携の支援 情報発信の支援	外部機関との連携 積極的な情報発信
人材育成能力	教職員との円滑なコミュニケーション・意思疎通・信頼関係の構築 教職員の適正な評価のために必要な支援 学習指導等に関する助言に必要な高度な専門的知識・技能 校内研修体制の組織化・運用支援	教職員への動機付け・適正な評価 学習指導等に関する助言・指導に必要な高度な専門的知識・技能 校内研修体制の組織化・運用

VI 教員免許

1 教員免許の意義

教員の免許とは、教員となる資格のあることを公証するものである。すなわち、教員として必要な知識及び技能を身に付けていることの証であり、「新規に採用する教員に任命権者が求める資質」と密接に関連するとともに、「みやぎの教員に求められる資質能力」の基盤となるものでもある。

教育職員免許法（以下「免許法」という。）は、教員の資質の保持と向上を図ることを目的としているため、大学の教職課程において、教員となるために必要とされる専門的知識及び技能を着実に身に付ける必要があるとともに、次に述べる教員免許更新制等を活用し、教職経験年数の経過とともに変化する社会情勢や教科等に関する知識及び技能について、常に学び続け、教員免許が保証する質の維持向上に努めなければならない。

また、教員は、全て免許法により授与する各相当の免許状を有する者でなければならないとして、相当免許主義が徹底されていることから、例えば、有する学校種その他教科の教員の免許や特別支援学校の教員の免許などキャリアに応じて教員免許を新たに取得することにより、自らの資質能力の幅を広げることも推奨される。

2 教員免許更新制

教員免許更新制は、変化の激しい現代において、教員として必要な資質能力が確実に保持されるよう必要な刷新を行うため、平成21年度から導入されており、有する免許状の有効期間の満了日等に応じた時期に、有する免許状の種類等に応じた内容の免許状更新講習を受講するなどして教員免許更新の手続きを行わなければならない。

教員免許は個人の資格ではあるが、教員免許制度は教員の資質能力を担保する基本的な制度であり、教員免許更新制導入の趣旨を踏まえながら、この機会を活用して指導力向上に積極的に努力することが期待される。

3 特別支援学校の教員の免許状の取得推進

今後、特別支援教育の充実に向けて教員の専門性の向上がますます重要となるが、免許法の規定により、特別支援学校の教員については、原則として、特別支援学校の教員の免許状に加えて、それぞれの学校の各部に相当する学校の教員の

免許状を有する者でなければならないと規定されているところ、免許法の経過措置により、特別支援学校の教員の免許状を有しない者が現に特別支援学校の教員として勤務している実態がある。また、国においては、この経過措置の廃止も見据え、平成32年度までの間におおむね全ての特別支援学校の教員が相当免許状を所持することを目指すとされていることから、このような状態は早期に解消していかなければならない。さらに、全ての学校で特別支援教育を充実させていく観点から、特別支援学校以外の教員も特別支援学校の教員の免許状取得に努めるなど、専門性の向上を図ることが望ましい。

このための方策のひとつとして、本県では、特別支援学校の教員の免許状取得を目的とした免許法認定講習の開設の充実を図るとともに、他県が開設する免許法認定講習等の情報について周知を図るなど、教員の免許状取得を支援している。

また、本県では、現職教員の免許状取得を促進するだけでなく、新規に採用する教員についても、平成30年度の教員採用選考から新たに「特別支援学校枠」を設けるなど、特別支援教育に関する専門性を有する人材の積極的な確保に力を注いでいくこととしている。

VII おわりに

本指標の中でも触れているように、教員は、教育基本法及び教育公務員特例法により「絶えず研究と修養に努めること」が義務付けられている。したがって、本指標を資質能力向上のひとつの手掛かりとして、子供たちに最適の学びを提供するため、生涯にわたり学び続ける姿勢を持つことが求められる。

本指標は、本県の教員に共通して求められる基礎的・基本的な資質能力を示した。本指標に示していない「各教員が長所や個性等に応じて目指す教員像に向けてそれぞれ必要となる資質能力」は、教員が自ら自発的かつ積極的に学び、身に付けていかなければならない。

また、教員は、大学における養成等により必要な専門的知識や技能等を学び、その資質能力を教員免許という形で保証され、子供たちに教育を行うことを特に許可された者であることを強く自覚しなければならない。そして、みやぎの教員が、単に教員免許を有しているだけの者と大きく違うのは、教員として採用された後においても、教育公務員として自己の崇高な使命を深く自覚し、教育現場の実態等を踏まえ、研修等により絶えず自らの資質能力を向上させなければならないところにある。これこそが、教員の高度専門職としての社会的な認知と、子供たちや保護者・地域からの高い信頼の拠って立つところとなっているのである。

本指標は、今後、本県教育の状況や課題の変化等に応じて不断の見直しを行っていくものである。一方、それぞれの教員自身も、子供たちのことを第一に考え、社会状況等の変化を的確に捉え、常により良い教育実践や教育環境整備のために前進する姿勢を持ち、教員として生涯学び続け、不断に資質能力の向上に努めることが求められる。

○ 資料

目 次

・ 宮城県教職員育成協議会運営要綱	3 7
・ 宮城県教職員育成協議会構成員	4 1
・ 宮城県教職員育成協議会 養成部会構成員	4 2
・ 宮城県教職員育成協議会 採用部会構成員	4 3
・ 指標策定検討経過	4 4

宮城県教職員育成協議会運営要綱

(趣旨)

- 第1条 この要綱は、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号。以下「法」という。）第22条の5第4項の規定に基づき、宮城県教育委員会が組織する同条第1項の協議会の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(名称)

- 第2条 前条の協議会は、宮城県教職員育成協議会（以下「協議会」という。）と称する。

(協議事項)

- 第3条 協議会は、次に掲げる事項を協議するものとする。
- (1) 法第22条の3第1項に定める校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「指標」という。）の策定及び変更に関すること
 - (2) 指標に基づく校長及び教員の資質能力の向上に関すること
 - (3) その他校長及び教職員の養成、採用及び研修に関して必要な事項に関すること

(構成員)

- 第4条 協議会は、別表1に掲げる者で構成する。

(会議)

- 第5条 協議会の会議は、宮城県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が必要に応じて招集し、教育長がその議長となる。
- 2 前項のほか、構成員（教育長を除く。）は、必要に応じて、教育長に対し、協議会の招集を求めることができる。
 - 3 教育長は、必要に応じて、構成員以外の者の出席を求めることができる。

(部会)

- 第6条 協議会に、第3条の協議事項について調査及び検討させるため、次に掲げる部会を置き、それぞれ当該各号に掲げる事項を所掌する。
- (1) 養成部会 指標及び教員の養成に係る諸課題に関すること
 - (2) 採用部会 教員採用選考に関すること
 - (3) 研修部会 教職員の研修の企画、計画及び運営等に関すること
- 2 部会は、それぞれ別表2から別表4までに掲げる者で構成する。
 - 3 部会にそれぞれ座長を置き、養成部会及び採用部会にあつては宮城県教育庁の教職員課長、研修部会にあつては宮城県総合教育センターの所長を充てる。
 - 4 座長は、必要に応じて部会を招集し、部会の事務を総括する。
 - 5 座長に事故あるとき又は欠けたときは、あらかじめ座長の指名する部会の構成員が、その職務を代理する。
 - 6 座長は、必要があると認めるときは、それぞれの部会に構成員以外の者の出席を求め

ることができる。

(事務局)

第7条 協議会並びに養成部会及び採用部会の事務局を宮城県教育庁教職員課に置き、研修部会の事務局を宮城県総合教育センターに置く。

(雑則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、協議会及び部会の運営等に関し必要な事項は、教育長が協議会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成29年4月13日から施行する。

別表 1 協議会構成員

宮城県教育委員会教育長	議長
国立大学法人宮城教育大学長	
宮城県市町村教育委員会協議会教育長部会長	
宮城県小学校長会長	
宮城県中学校長会長	
宮城県高等学校長協会長	
宮城県特別支援学校長会長	

別表 2 養成部会構成員

宮城県教育庁	教職員課長	座長
	教職員課小中学校人事専門監	
	教職員課県立学校人事専門監	
	教職員課課長補佐（総括担当）	
	教職員課教員任用班長	
	教職員課研修免許班長	
	教育企画室室長補佐（総括担当）	
国立大学法人宮城教育大学	学長が指定する者	
宮城県教育委員会が教員として採用した者のうち当該大学を卒業した者の数に応じて座長が指定する宮城県内の私立大学	学長が指定する者	
宮城県内の市町村教育委員会	宮城県市町村教育委員会協議会教育長部会長が指定する者	仙台市教育委員会を除く

別表3 採用部会構成員

宮城県教育庁	教職員課長	座長
	教職員課小中学校人事専門監	
	教職員課県立学校人事専門監	
	教職員課課長補佐（総括担当）	
	教職員課教員任用班長	
	教職員課研修免許班長	
	教育企画室室長補佐（総括担当）	
国立大学法人宮城教育大学	学長が指定する者	
宮城県教育委員会が教員として採用した者のうち当該大学を卒業した者の数に応じて座長が指定する宮城県内の私立大学	学長が指定する者	
宮城県内の市町村教育委員会	宮城県市町村教育委員会協議会 教育長部会長が指定する者	仙台市教育委員会を 除く

別表4 研修部会構成員

宮城県総合教育センター	所長	座長
	副所長	
	企画調整班長	
	教職研修班長	
宮城県教育庁	総務課職員人事班長	
	教育企画室企画班長	
	教職員課研修免許班長	
宮城県仙台教育事務所	教育班長	
国立大学法人宮城教育大学	学長が指定する者	
宮城県教育委員会が実施する研修に協力する宮城県内の私立大学で座長が指定する大学	学長が指定する者	

宮城県教職員育成協議会 構成員

(敬称略)

所 属	職 名	氏 名	備 考
宮城県教育委員会	教育長	高 橋 仁	議長
国立大学法人宮城教育大学	学 長	見 上 一 幸	
塩竈市教育委員会	教育長	高 橋 睦 磨	宮城県市町村教育委員会協議会 教育長部会長（平成29年4月まで）
大崎市教育委員会	教育長	青 沼 拓 夫	宮城県市町村教育委員会協議会 教育長部会長（平成29年5月から）
名取市立増田小学校	校 長	吉 木 修	宮城県小学校長会長
塩竈市立第一中学校	校 長	桂 島 晃	宮城県中学校長会長
宮城県仙台第一高等学校	校 長	加 藤 順 一	宮城県高等学校長協会会長
宮城県立光明支援学校	校 長	櫻 村 恵 三	宮城県特別支援学校長会長

宮城県教職員育成協議会 養成部会 構成員

(敬称略)

所	属	職名	氏名	備考
宮城県教育庁	教職員課	課長	山本 剛	座長
	教職員課	小中学校人事専門監	小野 聡子	
	教職員課	県立学校人事専門監	久保 義洋	
	教職員課	副参事兼課長補佐(総括担当)	八島 英明	
	教職員課	課長補佐(総括担当)	岩 渕 健一	
	教職員課	課長補佐(教員任用班長)	山 中 弘 記	
	教職員課	主幹(研修免許班長)	吉 田 光 輝	
	教育企画室	室長補佐(総括担当)	黒 澤 治	
宮城教育大学	教育学部	教授	松 岡 尚 敏	
尚綱学院大学	教職課程センター	センター長(教授)	田 村 嘉 勝	
仙台大学	教職支援センター	教授	菊 地 博	
仙台白百合女子大学	人間発達学科	准教授	大 迫 章 史	
東北大学	教育学研究科	教授	野 口 和 人	
東北学院大学	教養学部	教授	紺 野 祐	
東北工業大学	教職課程センター	教授	渡 邊 幸 雄	
東北生活文化大学	家政学部家政学科	准教授	植 松 公 威	
東北福祉大学	教育学部	准教授	菅 原 敏 彦	
宮城大学	看護学群	准教授	鹿 野 裕 美	
宮城学院女子大学	教育学科	教授	竹 田 幸 正	
大崎市教育委員会	学校教育課	副参事	佐々木 誠道	

宮城県教職員育成協議会 採用部会 構成員

(敬称略)

所	属	職名	氏名	備考
宮城県教育庁	教職員課	課長	山本 剛	座長
	教職員課	小中学校人事専門監	小野 聡子	
	教職員課	県立学校人事専門監	久保 義洋	
	教職員課	副参事兼課長補佐(総括担当)	八島 英明	
	教職員課	課長補佐(総括担当)	岩 渕 健一	
	教職員課	課長補佐(教員任用班長)	山 中 弘 記	
	教職員課	主幹(研修免許班長)	吉 田 光 輝	
	教育企画室	室長補佐(総括担当)	黒 澤 治	
宮城教育大学	教育学研究科	教授	梨 本 雄太郎	
石巻専修大学	人間学部人間教育学科	教授	木 村 民 男	
尚綱学院大学	進路就職課	事務	里 見 こずえ	
仙台大学	教職支援センター	教授	末 永 精 悦	
東北学院大学	教養学部	教授	八 幡 恵	
東北工業大学	教職課程センター	准教授	中 島 夏 子	
東北生活文化大学	家政学部生活美術学科	教授	瀬 戸 典 彦	
宮城大学	看護学群	准教授	鹿 野 裕 美	
宮城学院女子大学	教育学科	教授	中 込 雄 治	
大崎市教育委員会	学校教育課	副参事	佐々木 誠 道	

指標策定検討経過

- 平成29年度第1回宮城県教職員育成協議会
 - ・ 日時 平成29年4月13日(木) 午後1時30分～3時30分
 - ・ 議事 (1) 協議会の運営に関して必要な事項を定めることについて
(2) 指標及び研修計画の検討状況及び今後の検討予定等について

- 平成29年度第1回宮城県教職員育成協議会養成部会・採用部会
 - ・ 日時 平成29年6月15日(木) 午前10時～正午
 - ・ 議事 (1) 指標策定の方向性等について
(2) 指標の検討に関する論点整理等について
- ※ 共通する議事のため養成部会と採用部会を合同開催

- 第6回宮城県総合教育会議
 - ・ 日時 平成29年7月24日(月) 午後1時30分～2時30分
 - ・ 報告 教育公務員特例法等の一部改正への対応について

- 平成29年度第2回宮城県教職員育成協議会養成部会・採用部会
 - ・ 日時 平成29年7月27日(木) 午前10時～正午
 - ・ 議事 (1) 宮城県総合教育会議への報告事項について
(2) 本県の教育をめぐる状況等の整理について
(3) みやぎの教員に求められる資質能力の具体的内容について
- ※ 共通する議事のため養成部会と採用部会を合同開催

- 平成29年度第3回宮城県教職員育成協議会養成部会・採用部会
 - ・ 日時 平成29年10月6日(金) 午前10時～正午
 - ・ 議事 校長及び教員としての資質の向上に関する指標(素案)について
- ※ 共通する議事のため養成部会と採用部会を合同開催

- 平成29年度第4回宮城県教職員育成協議会養成部会・採用部会
 - ・ 日時 平成29年12月20日(水) 午前10時～正午
 - ・ 議事 (1) 校長及び教員としての資質の向上に関する指標(最終案)について
(2) 平成31年度教員採用候補者選考について
- ※ 共通する議事のため養成部会と採用部会を合同開催

- 平成29年度第2回宮城県教職員育成協議会
 - ・ 日時 平成30年1月23日(木) 午前10時～正午
 - ・ 議事 (1) 校長及び教員としての資質の向上に関する指標について
(2) 平成31年度教員採用候補者選考について
(3) 平成30年度教職員研修計画について