

「佐賀県公立学校の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

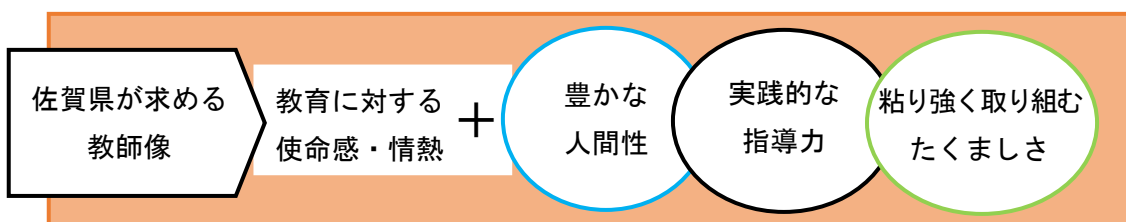
令和8年 3月
佐賀県教育委員会

はじめに

佐賀県教育委員会は、事務職員を含めた教職員自らが生涯にわたって、キャリアに応じて求められる資質の向上に努められるように「佐賀県公立学校の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」）」を策定しています。

【佐賀県が求める教師像】

様式には、教職員を志した原点を確認し、日々の教育活動の原動力となるよう佐賀県が求める教師像を示しています。事務職員は佐賀県が求める人材を示していません。



【様式】

それぞれの職におけるキャリアアップが図れるよう、6つの様式で示しています。また、臨時的任用職員についても研修が推進されるよう位置づけています。



- | | | | |
|------------|-----------|------------|-------------------|
| 様式1 | 校長、副校長、教頭 | 様式4 | 養護教諭、養護助教諭、養護主幹教諭 |
| 様式2 | 主幹教諭・指導教諭 | 様式5 | 栄養教諭、学校栄養職員 |
| 様式3 | 教諭、講師 | 様式6 | 事務職員 |

【キャリアパス】※1

キャリアパスを「職」と「立場」の2段階の設定としています。「立場」として示した「若手」「中堅」「ベテラン」は、経験年数を基盤としながら、年数では測れない経験値を加味した設定です。



○ 教諭等のキャリアパス

キャリアパス	職	採用前	教諭、講師		
	立場		若手	中堅	ベテラン

○ 校長、副校長、教頭のキャリアパス

キャリアパス	職	教頭	→	校長	→ 矢印は昇任・採用を表す
		教頭	→	副校長 → 校長	

【キャリアステージ】※2

ライフステージを基盤とし、教員という高度専門職としての職責、経験、適性に応じるためのキャリアステージを設定しています。経験年数の積み重ねとともに、指標に示す内容を達成している状況であれば、経験年数に関わらず次のキャリアへ進んでいけるよう「学び続ける」ための設定です。

様式1では、管理職としての「基礎期①」「基礎期②」「深化・充実期」「発展期」を示しています。様式2は、教諭からの「発展期」を示し、様式3から様式6はそれぞれの職におけるキャリアステージとして設定しています。

○ 教諭、講師、栄養教諭、学校栄養職員、事務職員

養成期	基礎期	深化期	充実期	発展期
-----	-----	-----	-----	-----

○ 養護教諭、養護助教諭、養護主幹教諭

養成期	基礎期	深化・充実期	発展期①	発展期②
-----	-----	--------	------	------

※1 「キャリアパス」：その職や立場に就くために必要な資質・能力の順序を示したもの。

※2 「キャリアステージ」：経験年数を節目とするライフステージを基盤とし、達成状況を節目として設定したもの。

【文部科学省指針を参酌する】

教育公務員特例法第22条の3「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、(途中省略)指標を定めるものとする。」に沿って、文部科学省指針との整合性を図っています。

「近年の学校を取り巻く状況の変化の視点」などの現代的教育課題は、研修計画策定等に関する要綱に基本方針として規定しています。

【関連】

校長及び教員としての資質の向上に関する指標

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、当該校長及び職員の職責、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。

教員研修計画

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を踏まえ、当該校長及び職員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画を定めるものとする。

協議会

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会を組織するものとするとともに、協議会は、指標を策定する任命権者及び公立小学校等の校長及び教員の資質の向上に関係する大学等をもって構成するものとする。

おわりに

佐賀県公立学校の教職員における急激な世代交代を踏まえ、複雑化・多様化する教育課題解決のため、佐賀県の児童生徒の自己有用感※3を高め、学び続ける教職員の資質向上に資するよう指針を策定するものです。

※3 「自己有用感」：自分と他者（集団や社会）との関係を自他共に肯定的に受け入れられることで生まれる、自己に対する肯定的評価。「生徒指導リーフ18」国立教育政策研究所