

指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドラインの改定のポイント①

※黄色マーカー部分が主な改定内容

<全体構成>

はじめに

1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方
2. 「指導が不適切である」教諭等の定義
3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請
4. 専門家等からの意見聴取の在り方
5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等

6. 指導改善研修

- (1) 研修内容等
- (2) 研修期間

7. 指導改善研修終了時の認定

8. 指導改善研修後の措置

9. 教員の指導力の維持・向上のための取組

10. その他

はじめに

- ・ 指導が不適切な教員の人事管理の厳格化に係る提言等を踏まえ、平成19年6月教育公務員特例法が改正され、任命権者である教育委員会は、「指導が不適切である」と認定した教諭等に対して、指導改善研修を実施することを義務付け
- ・ 改正法の趣旨に則った人事管理システムを整備し、公正かつ適正に運用するためのガイドラインを策定（平成20年2月）
- ・ **教員育成指標・教員研修計画の策定（平成28年改正法）、研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導助言等（令和4年改正法）** など、研修を取り巻く制度改正等を踏まえてガイドラインを改定（令和4年8月）

1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方

- ・ 教員としての必要な資質能力を確実に保持するため、必要な施策を総合的に講じていくことが重要であり、教員が継続的に指導力を維持・向上していくことが必要
- ・ 指導が不適切な教員の問題は、たとえ一部の教員の問題であっても、教員全体に対する社会の信頼を揺るがす要因
- ・ ガイドラインは、「指導が不適切である」教諭等の認定について、把握及び報告・申請の段階から研修後の措置までを一連の人事管理システムと捉え、公正・適正な実施を目的

2. 「指導が不適切である」教諭等の定義

- ・ 「指導が不適切である」教諭等とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質能力（※）に課題があるために、日常的に児童等への指導を行われることが適当ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者

※ **資質能力には、新しい教育課程への対応やICT・データの利活用、特別な支援を必要とする児童生徒等への対応など、時代の変化に対応して身に付けるべきものも含まれる**

指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドラインの改定のポイント②

3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請

- ・ 校長等による日常的な観察、指導主事等による観察や面談、保護者からの意見や苦情等により、指導状況等を把握（人事評価に係る取組を効果的に活用することも考えられる）
- ・ 指導状況の記録等の負担感やその後の対応の不安感等から、対応を先延ばしするようなことがあってはならない
- ・ 校長は早期に教育委員会と情報共有を図るとともに、教育委員会は学校任せにせず、積極的に関与。また、教育委員会においては、弁護士等への相談体制の整備が望まれる。
- ・ 校長は、指導に課題がある教諭等に対し、情報提供や指導助言を行って実施された研修によってもなお指導の改善がみられず、校内等での対応だけでは指導の改善が見込まれないと判断する場合、教育委員会に報告・申請

4. 専門家等からの意見聴取の在り方

- ・ 「指導が不適切である」教諭等の認定等にあたり、教育学、医学、心理学等の専門家（弁護士も可）及び市町村等の区域内に居住する保護者から意見を聴取

5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等

- ・ 専門的知識・技術等や指導方法、児童生徒理解等の観点及び観点ごとの評価項目を設定し、評価するなどして、その結果に基づいて総合的に判断（子どもたちの授業における理解の程度や反応等も含め、多様な観点から判断）
- ・ 原因が精神疾患等による場合、治療に専念させることが必要
- ・ 対象となる教諭等から意見聴取の機会を確保する必要

6. 指導改善研修

- ・ 能力・適性等や研修履歴を踏まえ、個別研修計画書を作成（教員育成指標等を活用し、向上を目指すべき資質等について共通理解を得る）
- ・ 教育委員会等が設置する教育センターを活用（必要に応じて、所属の学校等での実地研修を実施）
- ・ 指導の改善状況を適切に記録する必要
- ・ 研修期間は1年を越えない範囲（延長しても2年）

7. 指導改善研修終了時の認定

- ・ 指導改善研修終了時に「指導の改善の程度に関する認定」を実施（専門家等、教諭等本人からも意見聴取）

8. 指導改善研修後の措置

- ・ 学校復帰のほか、未だ「指導が不適切である」場合、①研修再受講、②分限免職、③教員以外の他の職に転任等を実施（教員の適格性を欠く者は、分限処分を的確・厳格に実施）

9. 教員の指導力の維持・向上のための取組

- ・ 「指導が不適切である」教諭等には至らない「指導に課題がある」教諭等について、指導が不適切な状態に陥らないよう、校長等や指導主事等による指導助言、個別計画書の作成や研修奨励、校内研修の工夫、学校内又は教育センターにおける集中的な研修の実施等により、未然防止・早期対応