

# 「教員育成指標」を活用するための養成・研修の在り方に関する研究 ～「教員の成長過程に関する調査」の分析を通して～

## A Study on training methods to utilize "Teacher Training Index" —Through the Analysis of 'Survey of Teacher's Growth Process'—

竹本 石樹\*・勘米良 祐太\*\*・太田 正義\*\*\*

原田 年康\*\*\*\*・市川 紀史\*\*\*\*\*・下鶴 志美\*\*\*\*\*

### 1. 研究の背景

学校現場が抱える課題は、複雑化、多様化し、これらの課題に対応できる高度専門職業人としての教員の育成が急務である。このような状況下、中央教育審議会は2015年12月21日「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（答申）」をまとめた。そして、その中で、「大学等と教育委員会の両者が、（中略）養成段階と採用・研修段階の両段階を通じて養成・研修を計画・実施する際の基軸となる教員の育成指標を協働して作成するなど、高度専門職業人としての教員の成長を支えるための連携強化を図る具体的な制度を構築することが必要である。」とし、教員に求められる資質・能力の育成を具現化するための方法を答申している。

静岡県では、このような流れを受け、2016年11月に、県内教員養成大学、静岡県教育委員会、浜松市教育委員会、静岡市教育員会が協働して教員育成指標のフレームワークを作成した。そして、本学の所在地である浜松市においては、2017年4月から、独自の教員育成協議会を開催し、同年10月に「浜松版教員育成指標」を策定するに至った。

今後、高度専門職業人としての教員を育成するために、学校現場、教育委員会、大学が連携・協働し、養成・研修において「浜松版教員育成指標」を有効に活用できるようにする必要がある。

### 2. 問題の所在と研究の目的

「浜松版教員育成指標」では、教員に求められる資質・能力の視点として、「授業構想」「指導技能」「省察」「児童生徒理解」「児童生徒指導」「発達支援教育」「経営能力」「危機管理」「学校内の協働」「家庭・地域との連携」があげられている。また、これらを育成するために、「養成期」、「基礎期」、「向上期」、「充実・発展期」、「深化・貢献期」の5つの段階を設定し、教員の連続的な成長イメージを示している。しかし、教員の成長は決して予定調和ではなく、その成長過程は一人一人、異なっていることはよく知られている。（例え

\*浜松学院大学（教師教育学） \*\*浜松学院大学（国語教育学） \*\*\*常葉大学（教育心理学）

\*\*\*\*浜松学院大学（生徒指導） \*\*\*\*\*浜松市立中瀬小学校（教師教育学） \*\*\*\*\*浜松市教育センター（教育実践学）

ば、山崎, 2005)。

そうであるならば、今回策定された「浜松版教員育成指標」を教員（あるいは教員を目指す者：以降教員等と表記）に強制的に押し付け、資質・能力を一律的に育成しようとするようなことがあってはならない。油布（2017）が、「教師が成長していくということは何かという、教師が十分に教育活動を行うためには教育研究をする必要があって、その主体的な自主性が前提になっている」と指摘するように、教員等の成長に必要なことは、決して画一化ではない。教員等の主体的で自主的な教育研究活動こそが必要なのである。教員育成指標は、教員等の主体的で自主的な教育研究活動を行うための指標であることが重要であり、学校現場、教育委員会、大学は、教員等の成長過程を踏まえた上で、教員育成指標を手がかりとしながら、養成や研修を計画しなければならない。

しかし、現在の「浜松版教員育成指標」は、教員の成長過程における課題については十分考慮しておらず、これを画一的に活用しようとするれば、教員の成長のためのニーズに合っていないため、教員の主体性を引き出せない可能性がある。

そこで、本研究では、教員の成長過程における課題について調査し、調査結果から、教員の養成・研修においてどのようなことに留意すべきかの検討を行い、提案することを試みる。これにより、教員等が養成や研修を「主体的で自主的な研究活動」と自覚し、「浜松版教員育成指標」を道標としながら、自らの資質・能力を高めていくようになってほしいと考える。

|  | 養成期            | 基礎期          | 向上期           | 充実・発展期          | 深化・貢献期        |
|--|----------------|--------------|---------------|-----------------|---------------|
| 授業構想   | 大学教育           | 教員経験<br>1～3年 | 教員経験<br>4～10年 | 教員経験<br>11年～20年 | 教員経験<br>21年以降 |
| 指導技能   |                |              |               |                 |               |
| 省察   |                |              |               |                 |               |
| 児童生徒理解   |                |              |               |                 |               |
| 児童生徒指導   |                |              |               |                 |               |
| 発達支援教育   |                |              |               |                 |               |
| 経営能力   |                |              |               |                 |               |
| 危機管理   |                |              |               |                 |               |
| 協働（学校内）  |                |              |               |                 |               |
| 家庭・地域との連携  |                |              |               |                 |               |
| 教育的素養  | 全ての段階において育成する。 |              |               |                 |               |
| (注)<br>※「浜松版教員育成指標」の現物の各セルには、各段階で求められる姿が具体的に記述してある。<br>※教員経験9から12年は、「中堅教諭等資質向上研修」対象者であり、「向上期」と「充実・発展期」に重なるようにしてある。 |                |              |               |                 |               |

図1 「浜松版教員育成指標」のイメージ

### 3. 研究の方法

#### (1) 「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」の実施

教員の成長過程における課題に着目し、養成や研修の在り方を検討するため、「調査1：教員の成長過程に関する調査（浜松市）」（図2）を実施した。さらに、調査1のデータ処理終了後、「調査2：教員の成長過程に関する調査（浜松市）－補足調査」（図3）を実施した。

1. 調査主題：教員の成長過程に関する調査（浜松市）
2. 調査視点：「浜松版教員育成指標」に示された資質・能力の視点について、浜松市教員の成長過程を調査した。調査結果を分析し、成長過程における課題を特定し、今後の養成計画、研修計画の参考とする。
3. 調査項目：「浜松版教員育成指標」に示された資質・能力の視点  
設問4:あなたは授業を構想することに自信がありますか。【授業構想】  
設問5:あなたは、授業の指導技能に自信がありますか。【指導技能】  
設問6:あなたは、授業を振り返ることに自信がありますか。【省察】  
設問7:あなたは、子供を理解することに自信がありますか。【児童生徒理解】  
設問8:あなたは、子供をよりよい方向に育てることに自信がありますか。【児童生徒指導】  
設問9:あなたは、発達支援教育に対する理解に自信がありますか。【発達支援教育】  
設問10:あなたは、学級・学年・学校経営に関することに自信がありますか。【経営能力】  
設問11:あなたは、危機管理に対して自信がありますか。【危機管理】  
設問12:あなたは、教育活動を同僚と協力して取り組むことに自信がありますか。【協働(学校内)】  
設問13:あなたは、家庭や地域と連携・協働して教育を行うことに自信がありますか。【家庭・地域との連携】
4. 調査時期：2017年10月
5. 調査対象：有効回答数297名（教員経験5年、教員経験10年、主幹教員・教務主任教員）
6. 調査方法：校務支援アンケートシステムによる質問調査  
(注) 浜松市では、特別支援教育のことを「発達支援教育」としている。

図2 調査1：教員の成長過程に関する調査（浜松市）

1. 調査主題：教員の成長過程に関する調査（浜松市）－補足調査
2. 調査視点：「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」の結果について、インタビューし、成長過程における課題をより鮮明にする。
3. 調査項目：「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」の結果に関する意見
4. 調査時期：2017年11月
5. 調査対象：教員の成長過程に関する調査において、課題を有していると推測される者（20人抽出）
6. 調査方法：電話によるインタビュー調査

図3 調査2：教員の成長過程に関する調査（浜松市）－補足調査

## (2) 「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」の分析と考察

教員の成長過程における課題を特定するために、以下の分析、考察を行う。

- ①調査1のデータを要約し、全体の傾向を把握するために、記述統計を行い、ヒストグラムに表す。そして、その結果から成長過程における課題を明らかにする。さらに、調査2のインタビューから浮かび上がる教員のリアルな実態と調査1の結果を関連させながら考察し、養成・研修の在り方に迫る。
- ②調査1のデータに共通する因子を見つけ出すために、因子分析を行う。そして、共通因子を明らかにし、養成・研修にとって大切な基本的な方向性を明らかにし、養成・研修の在り方に迫る。
- ③因子分析で明らかにした共通因子と教員のプロフィール（経験・性別、経験・学校種）の分散分析を行い、成長過程における課題を明らかにする。また、この課題と調査2のインタビューから浮かび上がる教員のリアルな実態を関連させて考察し、養成・研修の在り方に迫る。

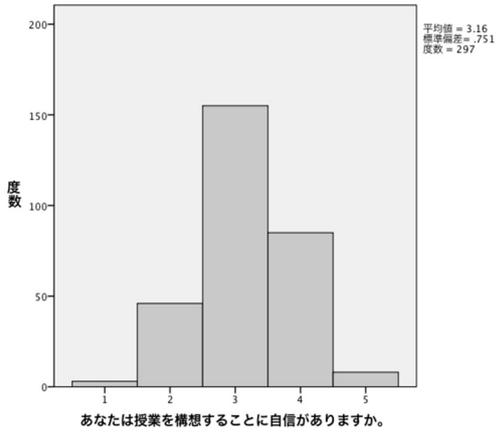
## 4. 調査結果の分析と養成・研修の在り方の検討

### (1) 「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」の記述統計の結果と考察

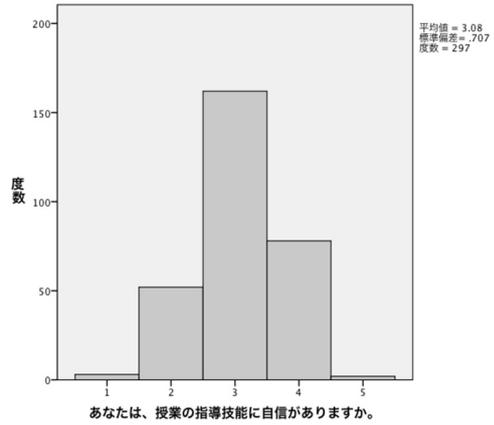
表1には、データの全体傾向を整理してある。また、結果をグラフ群1（グラフ1～グラフ10）にヒストグラムとして表した。

表1 「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」の記述統計量

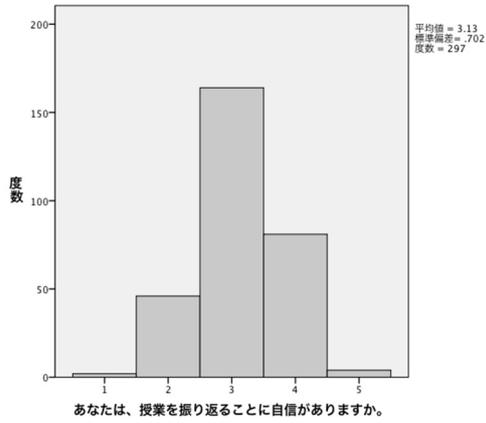
| 設問                                       | 度数  | 最小値 | 最大値 | 平均値  | 標準偏差  |
|--|-----|-----|-----|------|-------|
| 設問4:あなたは授業を構想することに自信がありますか。              | 297 | 1   | 5   | 3.16 | 0.751 |
| 設問5:あなたは、授業の指導技能に自信がありますか。               | 297 | 1   | 5   | 3.08 | 0.707 |
| 設問6:あなたは、授業を振り返ることに自信がありますか。             | 297 | 1   | 5   | 3.13 | 0.702 |
| 設問7:あなたは、子供を理解することに自信がありますか。             | 297 | 2   | 5   | 3.38 | 0.647 |
| 設問8:あなたは、子供をよりよい方向に育てることに自信がありますか。       | 297 | 2   | 5   | 3.29 | 0.656 |
| 設問9:あなたは、発達支援教育に対する理解に自信がありますか。          | 297 | 1   | 5   | 2.93 | 0.806 |
| 設問10:あなたは、学級・学年・学校経営に関することに自信がありますか。     | 297 | 1   | 5   | 3.18 | 0.683 |
| 設問11:あなたは、危機管理に対して自信がありますか。              | 297 | 1   | 5   | 3.04 | 0.713 |
| 設問12:あなたは、教育活動を同僚と協力して取り組むことに自信がありますか。   | 297 | 1   | 5   | 3.61 | 0.699 |
| 設問13:あなたは、家庭や地域と連携・協働して教育を行うことに自信がありますか。 | 297 | 1   | 5   | 3.24 | 0.698 |
| 有効なケースの数（リストごと）                          | 297 |     |     |      |       |



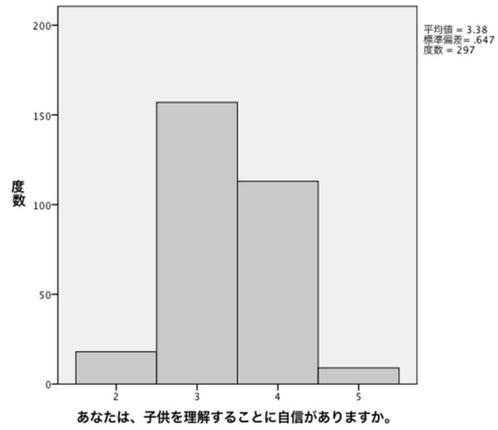
グラフ 1 : 設問 4 のヒストグラム



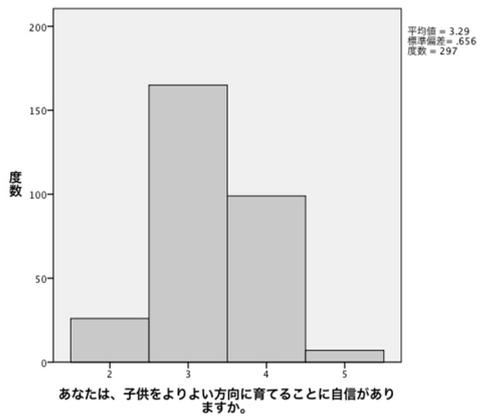
グラフ 2 : 設問 5 のヒストグラム



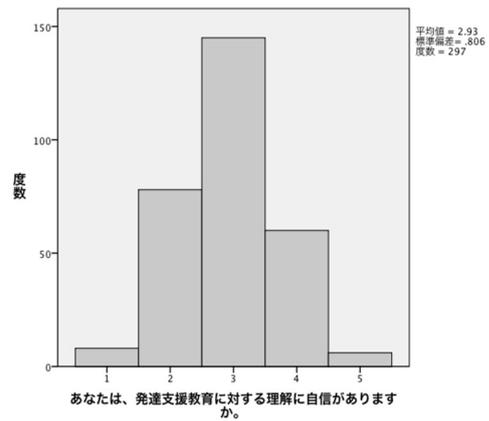
グラフ 3 : 設問 6 のヒストグラム



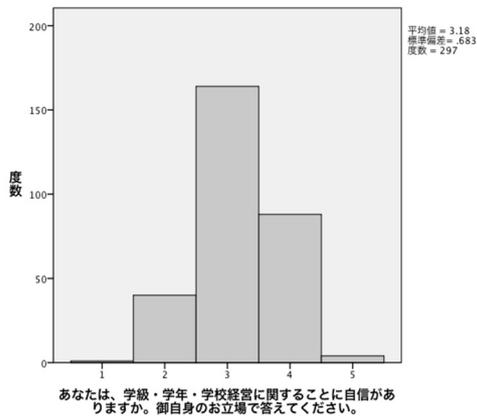
グラフ 4 : 設問 7 のヒストグラム



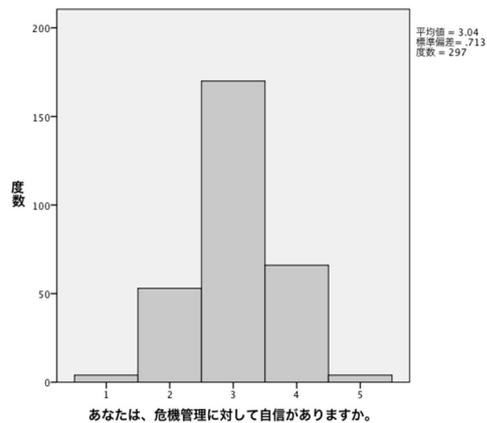
グラフ 5 : 設問 8 のヒストグラム



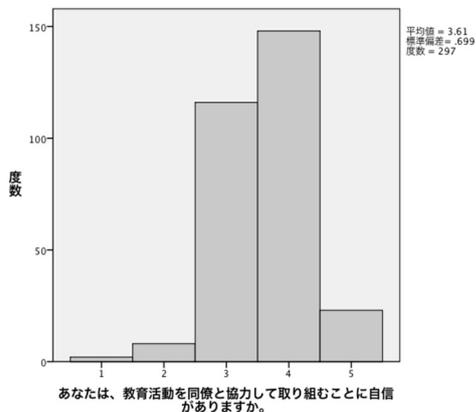
グラフ 6 : 設問 9 のヒストグラム



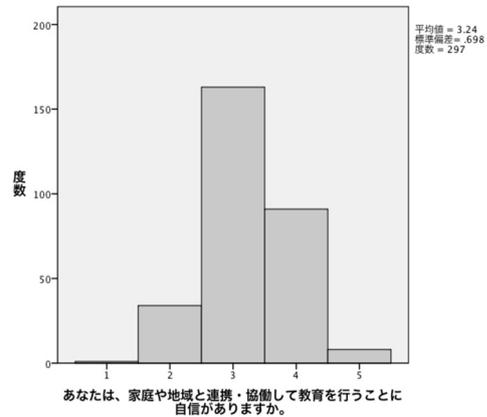
グラフ7：設問10のヒストグラム



グラフ8：設問11のヒストグラム



グラフ9：設問12のヒストグラム



グラフ10：設問13のヒストグラム

グラフ群1（グラフ1-10） 「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」のヒストグラム

表1「設問9：あなたは、発達支援教育に対する理解に自信がありますか。」の結果に着目する。他の設問の平均値は 2.93 であるので、他の数値よりも低い。標準偏差も 0.806 であり、回答が散らばっている様子が分かる。また、上のグラフ群1からグラフ6に着目すると、発達支援教育のヒストグラムは低い得点の方にシフトしており、底上げが必要であると言える。

図4は、調査2の一部であり、「なぜ、グラフ6のようになったと考えるか」の質問に対する回答である。

- ・学校に発達支援を必要としている子供が増えており、喫緊の課題である。(10年研・男性) 他12人
- ・研修で学んだ通りやっても、うまく指導できない。(5年研・女性) 他10人
- ・市では「発達支援教育を根幹に据えた教育」に取り組んでいるのでニーズが高い。(主幹・男性)他10人
- ・このような子を指導できないと、全体に大きく影響するから。(5年研・男性) 他3人

図4 質問「なぜ、グラフ6のようになったと考えるか」

ここからは、現状、指導に課題を抱えている教員の姿、主体的に発達支援教育に取り組もうとする教員の姿が見て取れる。養成段階における学生は、図4のような子供の実態について十分な理解ができていないので、まずは、実体験の中で学ばせ、課題意識を持った上で、特別支援について学ぶことが必要であると考え。また、研修段階においても、発達支援教育の正しい理解や子供への対応方法を学びたいという教員の主体性を尊重し、教育センター研修、校内研修における発達支援教育の内容を充実させる必要があると考える。

## (2) 「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」の因子分析の結果

養成や研修の基本的な方向性を見つけ出すため、教員に求められる資質・能力の10の視点に対して、最尤法による因子分析を行った。個体値の減衰状況と因子解釈可能性から2因子解を採用した。最尤法プロマックス回転を行った因子分析結果を表2に示す。

第1因子は、刻々と変わる教育現場の状況を判断し、適切に対応しながら教育実践を展開することに関する項目で構成されているため「状況を適切に判断し、対応する力」因子と名付けた。第2因子は質の高い授業を行うことや質の高い授業へ改善することに関する項目で構成されているため「質の高い授業を創り出す力」因子と名付けた。下位尺度の内的整合性を検討するために $\alpha$ 係数を算出したところ、「状況を適切に判断し、対応する力」で $\alpha = .87$ 、「質の高い授業を創り出す力」で $\alpha = .89$ と十分な値が得られた。

表2 教員育成指標の因子分析結果（Promax 回転後の因子パターン）

| 因子（設問4～13）                               | I    | II   |
|--|------|------|
| 設問13：あなたは、家庭や地域と連携・協働して教育を行うことに自信がありますか。 | .77  | -.04 |
| 設問11：あなたは、危機管理に対して自信がありますか。              | .71  | -.03 |
| 設問7：あなたは、子供を理解することに自信がありますか。             | .70  | .13  |
| 設問12：あなたは、教育活動を同僚と協力して取り組むことに自信がありますか。   | .67  | -.07 |
| 設問8：あなたは、子供をよりよい方向に育てることに自信がありますか。       | .59  | .22  |
| 設問10：あなたは、学級・学年・学校経営に関することに自信がありますか。     | .57  | .20  |
| 設問9：あなたは、発達支援教育に対する理解に自信がありますか。          | .39  | .28  |
| 設問4：あなたは授業を構想することに自信がありますか。              | -.03 | .94  |
| 設問5：あなたは、授業の指導技能に自信がありますか。               | -.05 | .93  |
| 設問6：あなたは、授業を振り返ることに自信がありますか。             | .09  | .71  |
| 因子間相関                                    |      | .72  |
| $\alpha$ 係数                              | .87  | .89  |

表3 教員養成指標下位尺度の平均値および標準偏差

| 共通因子            | 平均   | 標準偏差 |
|-----------------|------|------|
| 状況を適切に判断し、対応する力 | 3.24 | 0.52 |
| 質の高い授業を創り出す力    | 3.13 | 0.65 |

本因子分析で見つけ出した2つの力について、表3のように整理した。今後、教員の意識を表す平均値が上がり、全体の散らばりを表す標準偏差が小さくなるように努力していくことが必要である。「状況を適切に判断し、対応する力」は、学校における様々な状況の中で育成される力であり、このような力を育成するためには、養成・研修で学校のリアルな課題を適切に解決する訓練が必要になる。養成段階においては、学校で起きていることを幅広く知ることや子供理解を深めることが必要である。そのためには、インターンシップや教育実習をさらに充実させ、学校や子供と関わりながら学ぶことができる機会を設ける必要があると考える。また、研修段階においては、OJTをさらに充実させ、リアルな課題から学ぶことが必要となると考える。

「質の高い授業を創り出す力」は、教員個人の授業観、指導観、教科観等によるところが大きい。そのため、自らの授業スタイルを獲得し、絶えず磨き続け、自分の授業を更新し続けることが必要になる。養成段階においては、最低でも学習指導要領が求めている内容を習熟させ、基本的な授業方法を身に付けさせることが必要であると考え。また研修段階では、絶えず自らの授業を改善するための努力が必要であり、自己研鑽の習慣化が必要である。

### (3) 「教員の成長過程に関する調査（浜松市）」の分散分析

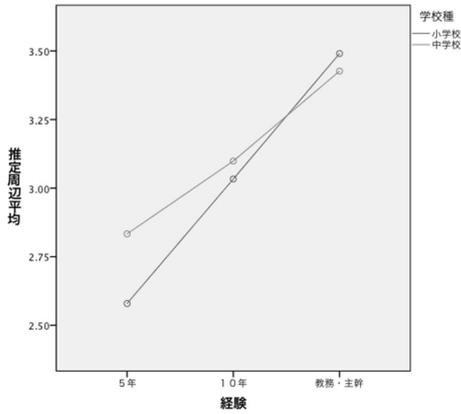
因子分析で明らかにした2つの共通因子について、変動の要因を推定するため、学校種、性別に着目した分散分析を行った。その結果、以下の特徴が明らかになった。

- グラフ11では、「質の高い授業を創り出す力」において、小学校の伸びに比べ、中学校の伸びはゆるやかであること。経験10年目以降、小中学校間で逆転があること。
- グラフ12では、「状況を適切に判断し、対応する力」において、小学校は経験5年目から教務・主幹になるまで順調な成長を見せるが、中学校は経験5年目と経験10年目の間に伸び悩みがあること。
- グラフ13では、「質の高い授業を創り出す力」において、全体的に男性が女性を上回っていること。経年比較では、男女ともほぼ同様な伸びの傾向を見せること。
- グラフ14では、「状況を適切に判断し、対応する力」において、男性の経験5年目と経験10年目の伸びが著しいことが注目されること。
- グラフ15では、「質の高い授業を創り出す力」において、女性が経験10年の地点で著しい落ち込みを見せること。
- グラフ16では、「状況を適切に判断し、対応する力」においては、グラフ15と同様に、

女性が経験10年の地点で著しい落ち込みを見せること。

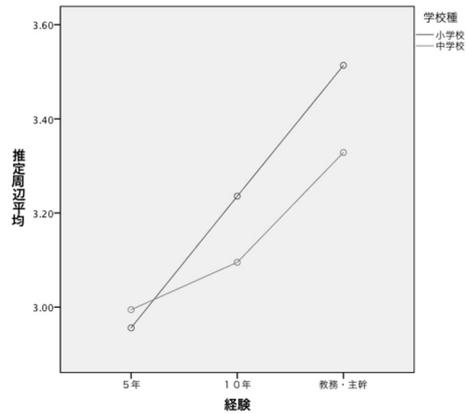
グラフ11:「質の高い授業を創り出す力」の

推定周辺平均（経験年数×学校種）



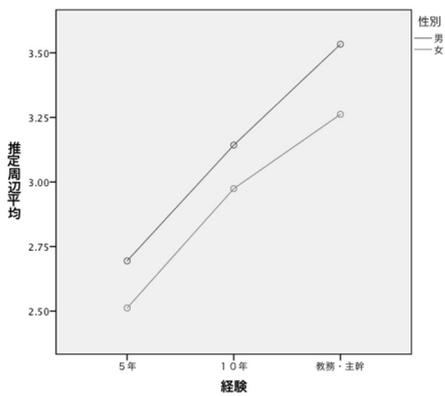
グラフ12:「状況を適切に判断し、対応する力」の

推定周辺平均（経験年数×学校種）



グラフ13:「質の高い授業を創り出す力」の

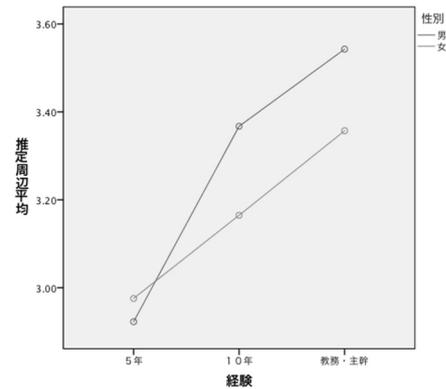
推定周辺平均（経験年数×性別）



<学校種:小学校>

グラフ14:「状況を適切に判断し、対応する力」の

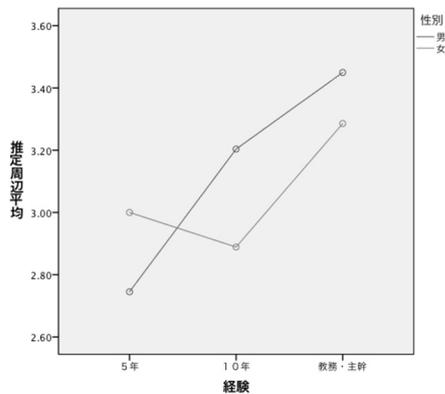
推定周辺平均（経験年数×性別）



<学校種:小学校>

グラフ15:「質の高い授業を創り出す力」の

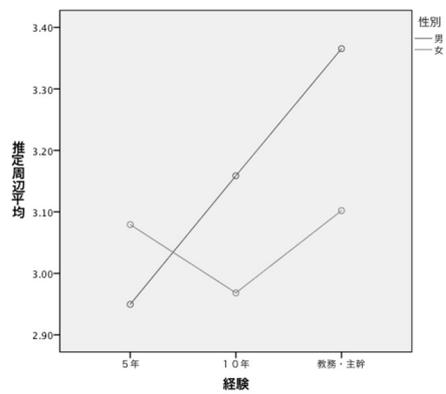
推定周辺平均（経験年数×性別）



<学校種:中学校>

グラフ16:「状況を適切に判断し、対応する力」の

推定周辺平均（経験年数×性別）



<学校種:中学校>

グラフ群2（グラフ11-16） 学校種、性別に着目した分散分析グラフ

図5は、調査2の一部であり、「なぜ、グラフ11からグラフ16のようになったと考えるか」の質問に対する主な回答である。

<グラフ11について>

- ・生徒指導や部活動で多くの時間を割くので、授業研究が十分にできない。(10年研・男性) 他15人
- ・小学校においては、学年で教材研究をする機会が多い。(5年研・男性) 他10人
- ・小学校の方が中学校よりも授業研究が充実している。(5年研・女性) 他13人
- ・中学校の教員は、若いうちは教科の専門性があるので、授業に自信がある。(主幹・男性) 他5人

<グラフ12について>

- ・中学校の教員は、若い時は、部活動に時間を費やしている。(5年研・女性) 他10人
- ・中学校は、小学校よりも組織が大きいので、小学校よりも若い時に「状況を適切に判断し、対応する力」を育成する場面が少ないかもしれない。(主幹・男性) 他10人
- ・「状況を適切に判断し、対応する力」は、学校の教育活動を行う際に、大変重要なので、もっと意識して伸ばせるようにしなければならない。(主幹・男性) 他3人

<グラフ14について>

- ・小学校で、男性の経験5年目と経験10年目の伸びが著しいのは、この期間に男性が「状況を適切に判断し、対応する力」を発揮するような校務分掌を任せられるからではないか。(主幹研・女性) 他10人
- ・女性は男性よりも、学校の中心となるような校務分掌を任せられることが少ないためではないか。男性の方が、時間を気にせずに職務に打ち込んでいるような気がする。(5年研・女性) 他10人
- ・女性は、家庭と仕事の両立を図ろうとするため、男性より伸びが緩やかなのではないか。(10年研・女性) 他10人

<グラフ15について>

- ・女性は、出産のための一時離職が大きく影響している。(10年研・女性) 他18人

図5 質問「なぜ、グラフ11からグラフ16のようになったと考えるか」

以下、グラフ11からグラフ14について、学校現場や教員の状況を反映させるため、図5を参考にしながら考察を行う。

グラフ11に関しては、小学校と中学校の教材研究の時間の違い、研究授業の充実度の違いについて指摘する教員が多かった。養成・研修においては、学校教育における授業の重要性について再認識を促す必要がある。中学校においては部活動も大切であるが、それに多くの時間を費やし、授業研究がおろそかになってはならない。また、授業研究の時間が増えるだけでは、教員の資質・能力は向上しない。授業研究の質の向上を図ることが必要である。

グラフ12に関しては、中学校において部活動の時間が多いこと、学校組織において中学校の若い教員の活躍する機会が少ないことを指摘する教員が多かった。経験5年目から経験10年目までの中学校教員には、自らが伸ばすべき力を明確に意識させる機会を設けることが重要であり、また、それらを伸ばす環境（時間、機会）を整えることが必要であると

言える。

グラフ 13 に関しては、特に気になる意見は聞けなかった。小中学校において、男性、女性ともに順調に成長を遂げていると言える。

グラフ 14 に関しては、男性と女性の校務分掌の違いやワーク・ライフ・バランスの違いについて指摘する教員が多かった。各々の特徴を生かして活躍できる場面（校務分掌等）を設けることが必要であると言える。

グラフ 15、グラフ 16 に関しては、女性の出産や育児のための一時離職に関して意見を聞くことができた。女性が、研修しやすい環境を整えることが重要である。

## 5. 総括的な考察と今後の養成・研修への提案

以上、調査結果からの考察を行ってきた。ここでは、これらの考察を踏まえ、今後の養成・研修への具体的な提案を整理する。(図 6)

|        | 養成   | 研修   |
|--------|--|--|
| 4(1)から | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 発達支援教育の理念や支援が必要な子供への対応策を学べる科目の設置。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 支援が必要な子供への対応策を学ぶ研修の充実。</li> </ul>   |
| 4(2)から | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 学校や子供と関わりながら学ぶことができるよう、インターンシップの新設や教育実習の充実。</li> <li>● 学習指導要領の内容の習熟、基本的な授業方法の獲得。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● リアルな課題を同僚と解決するための OJT の充実。</li> <li>● 授業力向上のための自己研鑽の習慣化。</li> </ul>   |
| 4(3)から | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 授業の重要性についての再認識。</li> <li>● 教員としての成長イメージを持つためのキャリア発達について考える機会の導入。</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自らのライフコースについて考える機会(初任研、5年研、中堅教諭等資質向上研修等)の導入。</li> <li>● 各々の教員が資質・能力を最大限に伸ばすことができるような適材・適所への校内分掌配当。</li> <li>● 育児・出産等により、研修機会が少なくなっている女性教員が資質・能力を最大限に伸ばすための配慮。例えば、e-learning のような時間的、空間的制約を超えた研修ツールの導入。</li> </ul> |

図 6 今後の養成・研修への提案

## 6. 成果と課題

教員は、子供たちを成長させるために自らが研鑽を積み、成長していかなければならない存在であり、「2」で述べた通り、教員には自主性や主体性が大切である。教員育成指標は、押しつけられるものではなく、「教員が自己の職能成長について思いをめぐらせ将来設計するときの手がかりとなるもの（松木 2017）」でなくてはならない。

教員が教育育成指標を自己の職能成長についての手がかりとするためには、教員の成長過程における課題を考慮する必要がある。本研究では、これらについて明らかにし、教員の意見を参考に、養成や研修の在り方を提案できたことが成果である。

しかし、教員の実態については、さらに多面的・多角的に調査しなければ、教員が自主性、主体性をもって自己研鑽する機会を創ることができないと考える。今後は、教員の成長過程における課題をさらに多面的・多角的に調査する必要があると考える。そして、その上で教員の資質・能力を育成するための養成・研修段階の在り方を検討していく必要がある。

資料：浜松版教員育成指標

浜松市教員育成指標

| 浜松市が目指す教職員の姿         |  | 専門性と指導力を磨き続ける教職員  |   |   |   |   |     |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|-----|
|                      |  | 0段階   | 1段階   | 2段階   | 3段階   | 4段階   |     |
|                      |  | 達成期   | 基礎期   | 向上期   | 充実・発展期  | 深化・貫通期  |     |
| キャリア段階               | 児童がみえる<br>児童がみえる<br>児童がみえる   | 児童がみえる<br>児童がみえる<br>児童がみえる                                      | 児童がみえる<br>児童がみえる<br>児童がみえる                                      | 児童がみえる<br>児童がみえる<br>児童がみえる                                      | 児童がみえる<br>児童がみえる<br>児童がみえる                                      | 児童がみえる<br>児童がみえる<br>児童がみえる                                      |     |
| 経験年数(目安)             |  | 1   | 2~3   | 4~10  | 9~12  | 11~20   | 21~ |
| 【参考】<br>教育センターにおける研修 |  | 採用  | 採用  | 採用  | 採用  | 採用  | 採用  |
| 教育的素養                | 教師人生を通して、豊かな人間性、教育に対する情熱、誇り、教育的愛情、教育者としての使命感の維持・向上を図りながら、たゆまぬ自己改革に努めている。 | A0<br>A1<br>A2  | A3<br>A4  | A5<br>A6  | A7<br>A8  | A9<br>A10   |     |
| 求められる資質・能力           | 未来創造へのつくり・市民協働によるつくりの推進  | AO<br>A1<br>A2<br>A3<br>A4<br>A5<br>A6<br>A7<br>A8<br>A9<br>A10 | B0<br>B1<br>B2<br>B3<br>B4<br>B5<br>B6<br>B7<br>B8<br>B9<br>B10 | C0<br>C1<br>C2<br>C3<br>C4<br>C5<br>C6<br>C7<br>C8<br>C9<br>C10 | D0<br>D1<br>D2<br>D3<br>D4<br>D5<br>D6<br>D7<br>D8<br>D9<br>D10 | E0<br>E1<br>E2<br>E3<br>E4<br>E5<br>E6<br>E7<br>E8<br>E9<br>E10 |     |

<引用文献・参考文献>

- 1) 中央教育審議会(2015)「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(答申)」, <[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_ics\\_files/afieldfile/2016/01/13/1365896\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_ics_files/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf)>2017年5月アクセス.
- 2) 山崎準二(2005)「教師という仕事・生き方ー若手からベテランまで 教師としての悩みと喜び、そして成長」, 日本標準
- 3) 油布佐和子(2017)「教員養成の再編ー行政主導の改革のゆくえ」, 日本教師教育学会, 『どうなる日本の教員養成』, 学文社, pp. 46-69
- 4) 松木健一(2017)「教員需要の減少と教師の高度化・専門職化のはざまのなかで」, 日本教師教育学会, 『どうなる日本の教員養成』, 学文社, pp. 10-22