



平成28年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業

## 九州地区教員育成指標研究協議会（第3回）

### 目次

1. 教育公務員特例法等の一部を改正する法律案の概要について	1
2. 教員育成指標策定のねらい	4
3. 「学び続ける教員」の指標として策定する資質・能力の柱	5
4. キャリアステージの設定	7
5. 教員育成指標モデル	10
6. 今後の検討課題（教員育成指標モデルの活用について）	11

平成29年1月23日（月）

福岡教育大学教育総合研究所

# 学び続ける教員の実現を目指す教員育成指標モデル

福岡教育大学教育総合研究所

## 1. 教育公務員特例法等の一部を改正する法律案の概要について

**教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（改正のポイント）**
資料4

**1. 教育公務員特例法の一部改正関係**

**(1) 校長及び教員としての資質の向上に関する指標の全国的整備**

**校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針** 【第二十二條の二(新旧P2)】 **新設**

文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針(以下「指針」という。)を定めるものとする。

指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 公立の小学校等の校長および教員の資質の向上に関する基本的な事項
- 二 指標の内容に関する事項
- 三 その他公立の小学校等の校長および教員の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

**校長及び教員としての資質の向上に関する指標** 【第二十二條の三(新旧P2)】 **新設**

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(以下「指標」という。)を定めるものとする。

指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ協議会において協議するものとする。

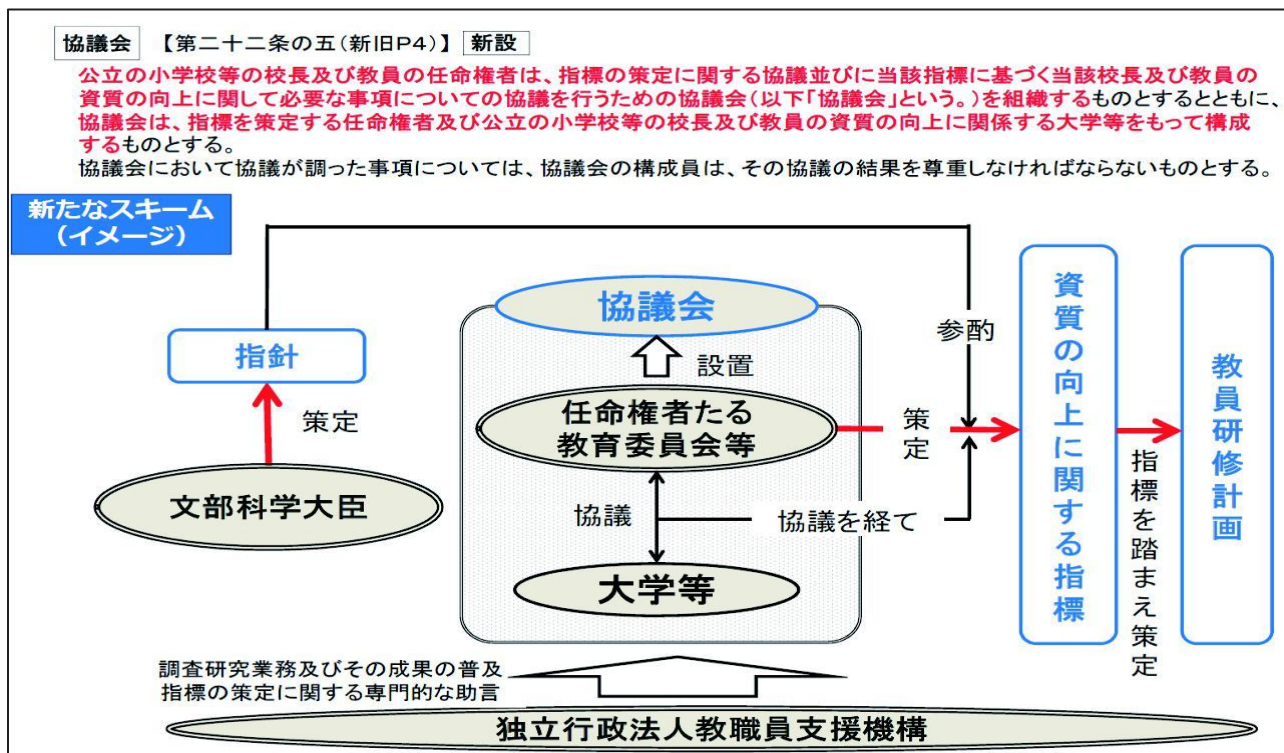
**教員研修計画** 【第二十二條の四(新旧P3)】 **新設**

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画(以下「教員研修計画」という。)を定めるものとする。

教員研修計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 任命権者が実施する初任者研修、中堅教諭等資質向上研修その他の研修(以下「任命権者実施研修」という)に関する基本的な方針
- 二 任命権者実施研修の体系に関する事項
- 三 任命権者実施研修の時期、方法及び施設に関する事項
- 四 研修を奨励するための方途に関する事項
- 五 上記に掲げるもののほか、研修の実施に関し必要な事項として文部科学省令で定める事項

※「新旧」= 新旧対照表 1



## 教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（改正のポイント）

### （2）十年経験者研修の見直し 【第二十四条(新旧P5)】

条	旧	新
第24条	<p><b>（十年経験者研修）</b>                      公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、<b>その在職期間が十年に達した後相当の期間内に</b>、個々の能力、適性等に応じて、<b>教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（十年経験者研修）</b>を実施しなければならない。</p>	<p><b>（中堅教諭等資質向上研修）</b>                      公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、<b>公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される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ために必要な事項に関する研修（中堅教諭等資質向上研修）</b>を実施しなければならない。</p>

## 教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（改正のポイント）

### 2. 教育職員免許法の一部改正関係 【第四条、第九条の三、別表第一～別表第四(新旧P9～11、P17～28)】

条	旧	新								
第4条 （特別免許状の種類）	小学校教諭、中学校教諭及び高等学校教諭の特別免許状は、次に掲げる教科又は事項について授与するものとする。 一 小学校教諭にあつては、国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭及び体育	小学校教諭、中学校教諭及び高等学校教諭の特別免許状は、次に掲げる教科又は事項について授与するものとする。 一 小学校教諭にあつては、国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭、体育及び <b>外国語（英語、ドイツ語、フランス語その他の各外国語に分ける。）</b>								
〔別表第一〕 （免許状取得に必要な科目区分と単位数）	（中学校教諭一種免許状の場合） <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #e6f2ff;">教科に関する科目</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e6f2ff;">教職に関する科目</td> <td style="text-align: center;">31</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e6f2ff;">教科又は教職に関する科目</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> </table>	教科に関する科目	20	教職に関する科目	31	教科又は教職に関する科目	8	（中学校教諭一種免許状の場合） <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #e6f2ff;">教科及び教職に関する科目</td> <td style="text-align: center;">59</td> </tr> </table>	教科及び教職に関する科目	59
教科に関する科目	20									
教職に関する科目	31									
教科又は教職に関する科目	8									
教科及び教職に関する科目	59									
〔参考〕	教科に関する科目・・・大学レベルの学問的・専門的内容 教職に関する科目・・・児童生徒への指導法等									
〔新設〕 （教員研修センターへの事務移管）	-	文部科学大臣は、独立行政法人教職員支援機構に、 ① <b>免許状更新講習の認定</b> ② <b>教員資格認定試験の実施</b> ③ <b>免許法認定講習等の認定</b> に関する事務を行わせるものとする。								

## 教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（改正のポイント）

### 3. 独立行政法人教員研修センター法の一部改正関係 【第二条、第三条、第十条（新旧P29～31）】

条	旧	新
第2条	(名称) この法律に規定する独立行政法人の名称は、 <b>独立行政法人教員研修センター</b> とする。	(名称) この法律に規定する独立行政法人の名称は、 <b>独立行政法人教職員支援機構</b> とする。
第3条	<b>(センターの目的)</b> <b>独立行政法人教員研修センター</b> は、校長、教員その他の学校教育関係職員 <b>に対する研修等</b> を行うことにより、 <b>その資質</b> の向上を図ることを目的とする。	<b>(機構の目的)</b> <b>独立行政法人教職員支援機構</b> は、校長、教員その他の学校教育関係職員 <b>に対し、研修の実施、職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及その他の支援</b> を行うことにより、 <b>これらの者の資質</b> の向上を図ることを目的とする。
第10条	(業務の範囲) センターは、第三条の目的を達成するため、次の業務を行う。 一 校長、教員その他の学校教育関係職員 <b>に対する研修</b> を行うこと。 二 学校教育関係職員 <b>に対する研修</b> に関し、指導、助言及び援助を行うこと。 三 前二号の業務に附帯する業務を行うこと。	(業務の範囲) 機構は、第三条の目的を達成するため、次の業務を行う。 一 校長、教員その他の学校教育関係職員 <b>に対する研修</b> を行うこと。 二 <b>校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する専門的な助言</b> を行うこと。 三 学校教育関係職員 <b>に対する研修</b> に関し、指導、助言及び援助を行うこと。 四 <b>学校教育関係職員としての職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及</b> を行うこと。 五 <b>教育職員免許法の規定による教員免許更新講習及び教育職員免許法認定講習に関する事務</b> を行うこと。 六 <b>教育職員免許法に規定する教員資格認定試験(文部科学大臣が行うものに限る)の実施に関する事務</b> を行うこと。 七 前各号の業務に附帯する業務を行うこと。

#### 4. 施行期日

平成29年4月1日(ただし、2. については平成31年4月1日(一部については公布日もしくは平成30年4月1日)、3. の一部については平成30年4月1日又は平成31年4月1日)

教育公務員特例法等の一部を改正する法律に係る当面の作業スケジュールについて(イメージ)

資料6



## 2. 教員育成指標策定のねらい

教員育成指標に係る先行研究として、日本教育経営学会が策定した「校長の専門職基準2009（一部修正版）」においては、基準の活用方法を次のように示している。

【基準の活用方法】	
(ア)	将来の校長を目指して自分自身の力量を見つめ直し、課題を明確にする拠所として
(イ)	校長候補者を対象にした教育委員会・研修センター等で実施される短期的な研修プログラムを開発する際の枠組みとして
(ウ)	校長の養成をねらいとする大学院教育のカリキュラム開発あるいは授業づくりの共通基盤として
(エ)	校長の選考・採用時における評価基準の作成における枠組みとして。
(オ)	現職校長を対象に教育委員会・研修センター等で実施される短期的な研修プログラムを開発する際の枠組みとして
(カ)	現職校長が自分自身の職務遂行のあり方や自身の力量を振り返り、見つめ直す拠り所として

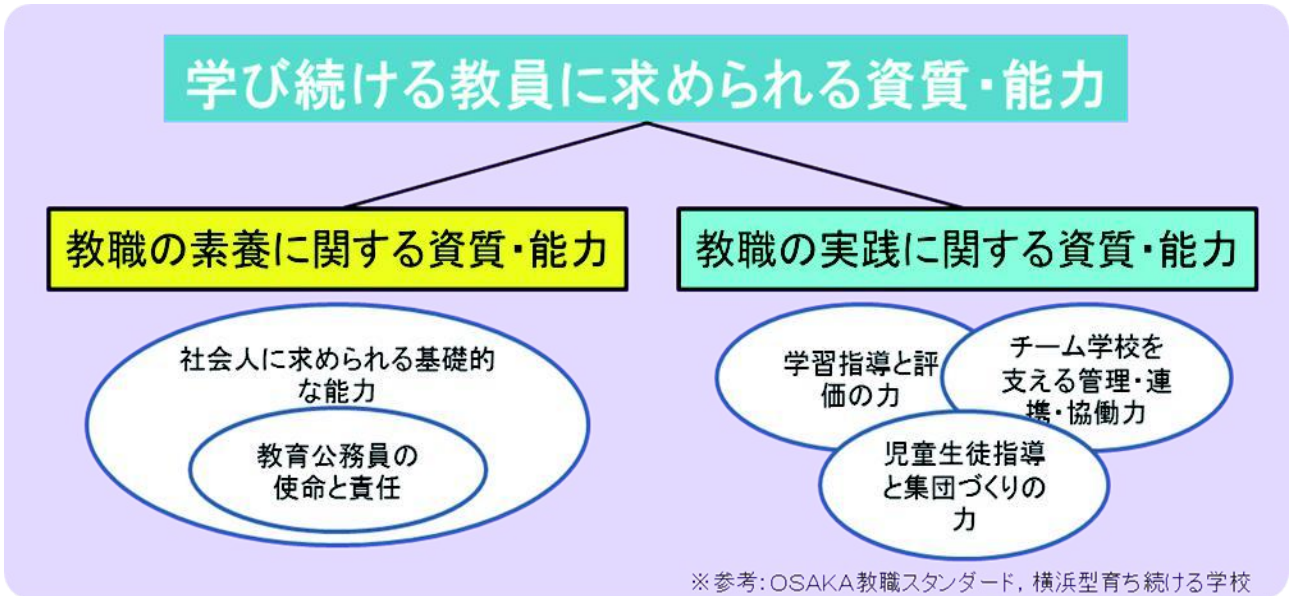
本教員育成指標モデルでは、学び続ける教員（教員集団）の実現に向けて、次の5つの立場から、教員育成指標を活用する目的を設定している。

対象	活用方法
教職員	○自己の現時点における資質・能力を把握するために ○自己のキャリアアップを図るための目標を設定するために
学校長（学校組織）	○学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のために ○校内OJTにおける組織的な人材育成の指標として
教育委員会等	○研修体系の再構築及び体系化，研修プログラムの開発のために ○教員採用の指針を明確にするために
教員養成機関	○教員養成カリキュラムの改善のために ○教職大学院のカリキュラム改善のために ○教育委員会と連携した研修プログラム等の開発・研究のために
教員をめざす人	○求められる教員像の把握のために ○自己の学習・学修の目標や方向を設定するために

### 3. 「学び続ける教員」の指標として策定する資質・能力の柱

中教審答申において求められる資質・能力を、それぞれ独立した資質能力として明記し、教員育成指標として示すことは、目標を分散させることとなり、教職員が目標設定する際にも、教育委員会が研修等を実施する際にも有効に機能しないと考えられる。

そこで、本研究においては、学び続ける教員としての資質・能力を、次の「教職の素養に関する資質・能力」「教職の実践に関する資質・能力」の二つの柱から整理し、二つの柱にそれぞれ重点的な事項を設定し整理する。



また、この柱立てを基に、先進的に教員育成指標を策定している宮城県、栃木県、熊本県、仙台市、大阪府、横浜市の指標における資質・能力を概観すると、次の表1のように整理できる。

表1 教員育成指標モデルの柱立てに基づく各都道府県等の指標の整理

柱	教職の実践に関する資質・能力				教職の素養に関する資質・能力		
宮城県	授業力	子ども理解	生徒指導力	学校を支える力	教育への情熱	自己研鑽力	豊かな人間性
栃木県	学習指導	児童・生徒指導		参画・経営	意欲・態度		
熊本県	指導力等			マネジメント力	使命感・倫理観	総合的人間力	
仙台市	実践的指導力【授業】	実践的指導力【学級】	学校運営力		教員の基盤		
大阪府	授業づくりと学習指導	生徒指導と集団づくり		協働による学校組織づくり	教員としての基礎的素養		社会人としての基礎的素養
横浜市	授業力	児童生徒指導		マネジメント力 連携協働力	教職としての素養		

自治体によって資質・能力を区分する柱の名称は異なるが、大別すると、「教職の素養に関する資質・能力」と「教職の実践に関する資質・能力」の二つに整理することができる。

さらには前頁の図式を基に、中教審答申等で示された資質能力を整理すると、次のようになる。

#### 柱1：教職の素養に関する資質・能力

##### (1) 社会人に求められる基礎的な能力に関すること

- 豊かな人間性や社会性，常識と教養，礼儀作法をはじめ対人関係能力，コミュニケーション能力などの人格的資質
- 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

##### (2) 教育公務員の使命と責任に関すること

- 教師の仕事に対する使命感や誇り
- 子どもに対する愛情や責任感
- 変化の著しい社会や学校，子どもたちに適切に対応するため，常に学び続ける向上心を持つこと
- 教員は，常に探究心や学び続ける意識を持つこととともに，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

#### 柱2：教職の実践に関する資質・能力

##### (1) 学習指導と評価に関すること

- 学習指導・授業作りの力，教材解釈の力
- 各教科等の指導に関する専門知識を備えた教えの専門家としての側面
- 教科等を越えたカリキュラム・マネジメントのために必要な力
- 学習評価の改善に必要な力
- アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善，道德教育の充実，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の新たな課題に対応できる力量
- 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

##### (2) 児童生徒指導と集団づくりに関すること

- 子ども理解力，児童・生徒指導力
- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題
- キャリア教育・進路指導への対応
- 集団指導の力，学級作りの力

##### (3) 学校組織と連携・協働に関すること

- 他の教師や事務職員，栄養職員など，教職員全体と同僚として協力していくこと
- 保護者や地域との協力関係の構築など
- 幼小接続をはじめとした学校間連携等への対応
- 学校安全への対応
- これからの時代に生きる子供たちをどう育成すべきかについての目標を組織として共有し，その育成のために確固たる信念をもって取り組んでいく姿勢
- 「チーム学校」の考え方の下，教員は多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し，教員とこれらの者がチームとして組織的に諸課題に対応
- 保護者や地域の力を学校運営に生かしていくこと
- 学校作りのチームの一員として組織的・協働的に諸課題の解決のために取り組む専門的な力

#### 4. キャリアステージの設定

##### (1) キャリアステージの区分について

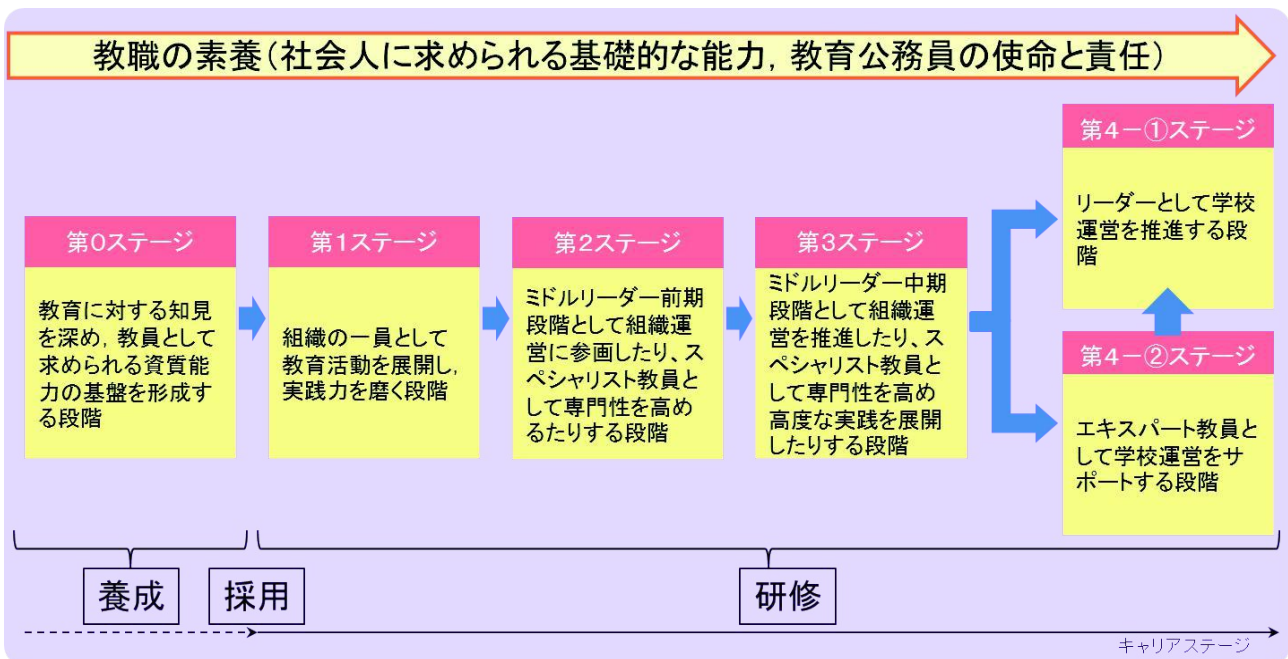
先進的に教員育成指標を策定している宮城県、栃木県、島根県、熊本県、仙台市の各教育委員会においては、下の表2のように経験年数に応じてキャリアステージを設定している。

表2 先進的に教員育成指標を策定している自治体におけるキャリアステージの設定

自治体名	採用前	経験年数																																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
宮城県		基礎形成期				資質成長期					資質充実期										深化発展期																			
栃木県	採用前段階 の設定無し	ステージⅠ				ステージⅡ					ステージⅢ										ステージⅣ																			
島根県		自立・向上期				充実期					発展期																													
熊本県		基礎期				向上期					充実期					発展期					円熟期																			
仙台市		育成期				向上期										充実・発展期																								

上記のキャリアステージに共通していることは、初任者から経験年数5年までの「基礎期」を設定していることである。経験年数5年までに教職の基盤を形成することを意図していることがわかる。一方、経験年数が20年を超えるキャリアステージに関しては、熊本県を除いて広く設定されていることがわかる。20年近くが一つのキャリアステージとして設定されると、そこに示される資質・能力は抽象度が高くなる。これでは、教員個人が目標を設定することが難しく、経験年数に応じた研修の設定も難しくなると考えられる。熊本県のように「円熟期」のようなステージの設定が求められると考えられる。

また、上記のキャリアステージの設定区分においては、所謂、「ミドルリーダー期」が明確でなく、学校長が教職員に自覚を促すことが難しいと考えられる。今般の教特法等の改正においては、中堅教諭等の資質・能力の向上が強く求められている。そして、それに対応するキャリアステージの設定が求められていると考えられる。さらには、教職員のキャリアアップの実現状況は、個人差が見られ、各自治体や学校の中で、職員の年齢構成や経験年数のアンバランスが生じている実態がある。そこで、キャリアステージを経験年数で一律に捉えるのではなく、求められる役割や人材育成ビジョンを明確にするために採用前の第0ステージを出発点として第4ステージまでの5つのステージで設定する。





各ステージの詳細は、次の通りである。

**【第0ステージ】教育に対する知見を深め、教員として求められる資質・能力の基盤を形成する段階<sup>※1</sup>**

○教育公務員として教育実践を展開するまでに自己研鑽を積む。

**【第1ステージ】組織の一員として教育活動を展開し、実践力を磨く段階<sup>※2</sup>**

○主に学級担任や教科担当として教育活動を展開する上で、教職としての基盤を固め、実践力を磨く。

**【第2ステージ】ミドルリーダー前期段階として組織運営に参画したり、スペシャリスト教員として専門性を高めたりする段階<sup>※2</sup>**

○分掌主任、学年主任等として、校内で推進力を発揮する。

○教科指導や児童生徒指導、喫緊の教育課題等の対応等、学校教育全般についての視野を広げ、研鑽を積む。

**【第3ステージ】ミドルリーダー中期段階として組織運営を推進したり、スペシャリスト教員として専門性を高め高度な実践を展開したりする段階<sup>※2</sup>**

○主幹教諭、指導教諭等として、校内で推進力を発揮する。

○教科指導や児童生徒指導、喫緊の教育課題等の対応等の専門性を高めたスペシャリスト教員として高度な実践を展開する。

**【第4ステージ】リーダーとして学校運営を推進したり、エキスパート教員として学校運営をサポートしたりする段階<sup>※3</sup>**

○学校リーダーとして、第1ステージ、第2ステージでの豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な運営を展開する

○主幹教諭、指導教諭、メンターチームリーダー等として、校内で推進力を発揮する。

○エキスパート教員として、第1ステージ、第2ステージでの豊富な経験を生かし、広い視野で学校運営に資する専門性を発揮し、組織全体に発信していく。

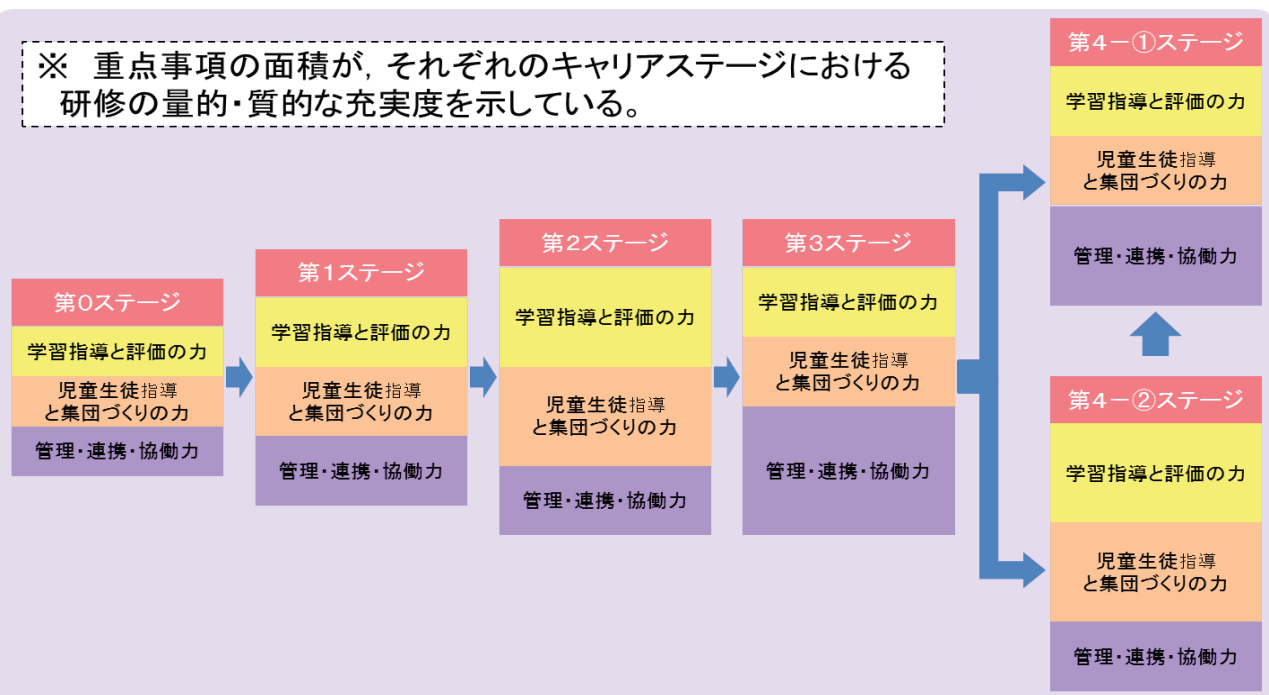
※1 第0ステージの内容は、養成の段階であり、採用前に確実に身に付けることが求められる資質・能力を獲得する段階である。

※2 第1、第2、第3ステージは、それぞれの段階を確実に経験することが求められる段階であり、次のステージの基盤となる資質・能力を獲得する段階である。

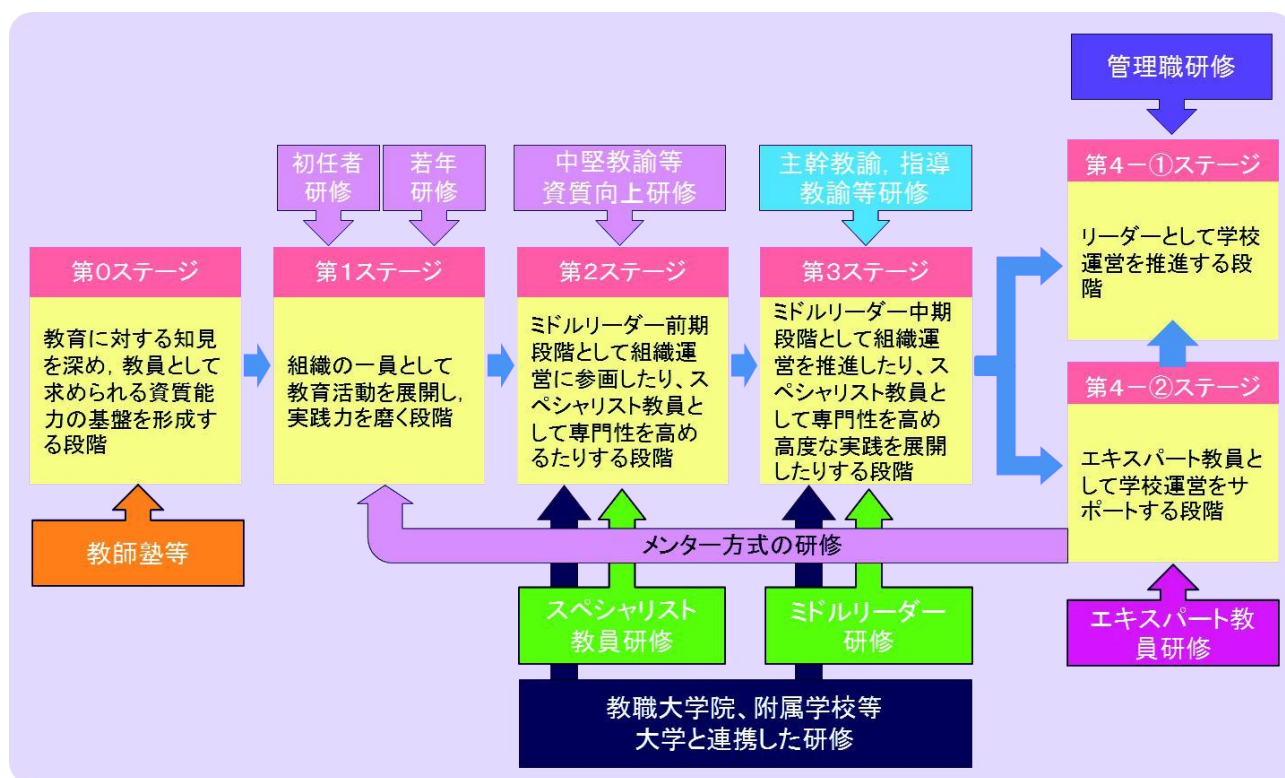
※3 第4ステージは、教職員個人の希望、キャリアステージの高まりに応じて進路選択が異なる。

(2) ステージの高まりと資質・能力との関連について

※ 重点事項の面積が、それぞれのキャリアステージにおける研修の量的・質的な充実度を示している。



(3) キャリアステージと改訂が見込まれる各種研修等との関連のイメージ



## 5. 教員育成指標モデル

ステージ		第0ステージ	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ
		教育に対する知見を深め、求められる資質・能力の基盤を形成する	組織の一員として教育活動を展開し、実践力を磨く	ミドルリーダー前期段階として組織運営に参画したりスペシャリスト教員として専門性を高めたりする	ミドルリーダー中期段階として組織運営を推進したりスペシャリスト教員として専門性を高め、高度な実践を展開したりする	〇リーダーとして学校運営を推進する 〇エキスパート教員として学校運営をサポートする
資質・能力						
教員としての素養	社会人求められる基本的な能力	法令遵守 法令を遵守することの重要性を理解することができる。	法令を遵守した教育活動を展開することができる。	法令を遵守した教育活動を展開することができる。	法令遵守の精神を教職員に指導助言することができる。	法令遵守の精神を職員に指導することができる。
	公務員としての責任	事務処理能力 学校事務の内容について理解することができる。	学級事務の正確・丁寧な処理ができる。	学校事務の正確・丁寧な処理ができる。	学校事務の正確・丁寧な処理ができる。	学校事務の処理ができ職員の事務について点検できる。
教職の実践	学習指導と評価の力	使命感と熱意 教育公務員の崇高な使命を理解することができる。	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができる。	教育公務員としての自覚の深め、分掌主任、学年主任等として同僚へ助言をすることができる。	教育公務員としての自覚の深め、主幹教諭、指導教諭として同僚への指導助言をすることができる。	教育公務員としての崇高な使命について、全校の視座に立った指導をすることができる。
		授業構想力 学習指導要領を理解するとともに、授業のイメージをもつことができる。	学習指導要領に基づき、指導計画の適切な実施ができる。	学習指導要領及び自校の指導方針に基づく指導計画の適切な実施ができる。	学習指導要領及び自校の指導方針に基づいた指導計画を立案し実施することができる。	自校や地域の特色に応じたカリキュラム編成ができる。
		授業展開力 授業展開に必要な基礎的なスキルを獲得している。	基礎的なスキルを生かした授業展開ができる。	児童生徒の実態に応じた授業展開ができる。	児童生徒の実態に応じた授業展開と同僚への指導助言ができる。	カリキュラム及び授業展開や授業改善への指導・助言ができる。
	児童生徒指導と集団づくりの力	授業評価と改善 学習評価の意義と方法について理解することができる。	一人一人の学習状況の把握と適切な指導・助言ができる。	適切な授業評価に基づく授業改善ができる。	適切な授業評価と授業改善を同僚に指導助言ができる。	自校の取組の評価とカリキュラムの改善ができる。
		児童生徒理解 児童生徒指導の意義と重要性を理解することができる。	学級の児童生徒を取り巻く環境を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	学年の児童生徒を取り巻く環境を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	学校の児童生徒を取り巻く環境を理解し、学校全体に発信することができる。	学校の児童生徒を取り巻く環境について、教職員相互の理解を促進することができる。
	チーム学校を支えるマネジメント	児童生徒指導 個や集団を指導するスキルを理解することができる。	保護者や校内組織と連携して、個に応じた指導ができる。	関係機関等と連携した学年全体の指導ができる。	関係機関等と連携した学校全体の指導や同僚への指導助言ができる。	関係機関等と連携する環境の整備と連携の推進ができる。
		学校組織の理解と運営 学校組織や校務分掌を理解するとともに、学級担任の役割と職務内容を理解することができる。	学校教育目標の理解と学級経営及び教科経営の方針を策定し、実践することができる。	分掌主任、学年主任として、組織運営や教科経営を積極的に推進することができる。	主幹教諭、指導教諭として、組織運営や教科経営を積極的に推進するとともに、同僚への指導助言ができる。	・学校運営についてのビジョンの策定及びプランの構築ができる。 ・エキスパート教員としてビジョンの策定やプランの構築への参画ができる。
		人材育成 学び続ける教員の重要性や職員の協働性について理解することができる。	組織の一員として、役割を自覚し、教職員と協働した教育活動の展開ができる。	分掌主任、学年主任として、課題を共有できる環境作りをすることができる。	主幹教諭、指導教諭として、課題を共有できる環境作りと同僚の積極的支援ができる。	・人材育成の重要性をふまえた環境の整備ができる。 ・校長の人材育成ビジョンに基づく人材育成の展開ができる。
		危機管理 危機管理の重要性及び危機を察知した際の行動を理解することができる。	安全に配慮した教室環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な連絡ができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機を察知した際の迅速な連絡ができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見、早期対応ができる。	危機の未然防止のための学校環境の抜本的改善及び危機の再発防止の推進ができる。
		保護者、地域との連携 ボランティア活動等を通じて、保護者や地域連携の重要性を理解することができる。	保護者、地域と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	保護者、地域、関係機関と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	保護者、地域、関係機関と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	保護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークの確立ができる。

6. 今後の検討課題（教員育成指標モデルの活用について）

(1) 教員研修の体系化への活用（横浜市教育委員会の取組を例に）



(2) 教育センター等の研修受講の指針としての活用（大阪府教育センターの取組を例に）

研修目標の設定・研修実施計画作成のための着眼点

(1) キャリアプランニングの観点からの目標設定

## - OSAKA 教職スタンダード -

「OSAKA教職スタンダード」とは  
 ・教員として必要とされる資質能力をキャリアステージごとに整理して「OSAKA教職スタンダード」を作成しました。  
 ・キャリアステージは、第0期から第4期までの5段階に分けています。教職に就く前の準備段階を「第0期」とし、教職に就いてからは、初任期にあたる「第1期」からはじまり、ミドルリーダーとして発展・深化する「第2期」「第3期」を経て、キャリアの成熟期にあたる「第4期」までの4段階に分け、あわせて5段階のキャリアステージに対応づけています。  
 ・また、教員として共通に必要なとされる資質能力については、下記のとおり、5領域15項目に分類しました。  
 ・教員をめざす時も、また、教員になってからも、自ら学び続けることによって、子ども・保護者・地域から求められる専門性を身に付けた教員となることを願っています。

必要能力	第0期	第1期	第2期	第3期	第4期
1 人権尊重の精神	人権意識、人権感覚を身に付ける ・個人の尊厳をはじめ、他人の人権を尊重することの意義や必要性を学ぶ。 ・人権に関する基礎的知識、人権尊重の態度及びスキルを身に付ける。	人権尊重に基づいた子ども理解ができ、指導することができる ・人権に関する知識を身に付けるとともに、子どもの気持ち、願い、背景を理解した上で適切な指導ができる。 ・子ども一人一人を尊重するとともに豊かな人間関係を形成する集団づくりに努める。	学校の人権教育推進のために行動できる ・学校の人権課題を把握し、課題解決に向けて取組を進める。 ・学校の教育活動全体を通じて、人権尊重の教育を推進し、経験の少ない教職員に助言することができる。	学校の人権教育及び地域啓発を企画・推進し、教職員を指導できる ・学校の人権課題を把握し、課題解決に向けた企画・推進の中心的役割を果たす。 ・地域・関係法機関と連携して、人権尊重の教育を推進し、教職員に助言することができる。	人権尊重を基盤とした学校づくりができる ・人権尊重の行動の規範となる存在として、全校職員に適切に指導することができる。 ・人権尊重の理念に基づき、学校経営計画を策定することができる。
	2 法令遵守	一般常識を身に付ける ・社会人としての一般常識を身に付けるとともに、法令遵守の意味を理解する。	教育公務員として法令を遵守する ・教育公務員として法令を遵守し、日常の業務を誠実かつ公正に遂行する。	教育公務員として法令を遵守する ・教育公務員として法令を遵守し、日常の業務を誠実かつ公正に遂行する。 ・経験の少ない教職員に助言することができる。	法令遵守の精神を教職員に助言する ・教育公務員として法令を遵守し、日常の業務を誠実かつ公正に遂行する。 ・法令遵守の大切さを他の教職員に助言できる。
3 学情把握力	省察力を身に付ける ・省察力（自ら振り返り、直し處を考えることができる力）を身に付け、常に成長しようとする意識を持つ。	先輩教員から学ぶ ・先輩教員から学ぶとともに、自らの課題を見出し、自己成長を図るための努力をする。	幅広い専門性を高める ・省察力を活かし、幅広い専門性に基づくキャリアプランを立て、教員としての成長意欲を持ち続ける。	最新情報を収集し、実践を発信する ・学校外から最新の情報を収集し、自らの実践を振り返り改善し続けるとともに、積極的に発信することができる。	学校教育目標達成のための情報を収集する ・府や国等の情報を収集する。 ・学校教育目標達成のための課題を明確にし、改善に向けてのビジョンを示し、教職員を指導・育成することができる。

文部科学省委託事業 総合的な教師力向上のための調査研究事業  
テーマ3：教員育成指標等の策定のためのモデル事業  
教員育成指標モデル開発のための調査研究成果報告書

平成29年3月 初刷刊

編 著 福岡教育大学教育総合研究所

発 行 国立大学法人福岡教育大学

〒811-4192

福岡県宗像市赤間文教町1-1

電 話 0940(35)1609

印 刷 所 城島印刷株式会社

〒810-0012

福岡県福岡市中央区白金2丁目9番6号

電 話 092-531-7102