

原著論文

これからの教職を考える

－教員として求められる資質・能力の育成を通して－

田中保樹

横浜市教育委員会事務局教職員人事部教職員育成課

要旨

政治、経済、文化をはじめあらゆる領域で、日々更新されていく新しい知識、情報、技術を基盤とした社会の時代といわれて久しい。このような知識基盤社会において、急速な情報化や技術革新は人間生活を質的に変化させてきた。また、グローバル化は我々の社会に多様性をもたらした。今後もこのような変化の激しい社会において、自立した一人の人間として、自らの力で未来を切り拓く子供の教育を実現させる教員の養成が大切といえる。

現在、教員育成指標を各教育委員会は大学等と協議の上、策定することとなっている。横浜市教育委員会事務局は平成21年度には、それを「人材育成指標」として策定し、これまで教員の研修や人材育成に関する取組に生かしてきた。また、平成29年度までに市内及び県内を中心として52の大学等と協定を締結し、連携・協働による教員の養成を充実させるようにしている。教員の養成について、大学と教育委員会事務局において相互に関わることで、共通の認識を持つことができたり、お互いの立場や考えなどの理解を促したりすることに繋がっている。これらの研修や取組から教員の養成の在り方を捉え、これからの教職について考え、その一考察を示す。

キーワード：教員に求められる資質・能力、教員の養成、教員の研修、チーム学校、教職、教職概論

1 はじめに

中央教育審議会の答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（平成28年12月）」¹の下、平成29年3月、幼稚園、小学校、中学校の学習指導要領が公示された²。高等学校は平成30年度末に公示される予定である。新学習指導要領は、移行措置を経て、平成32年度から年次進行で、幼稚園から順次、全面实施されていく。

答申では、「2030年の社会と、そして更にその先の豊かな未来において、一人一人の子供たちが、自分の価値を認識するとともに、相手の価値を尊重し、多様な人々と協働しなが

ら様々な社会的変化を乗り越え、よりよい人生とよりよい社会を築いていくために、教育課程を通じて初等中等教育が果たすべき役割を示すことを意図している」とある。10年以上先の未来の社会で生き抜いていける人材の育成を鑑み、現在の子供の教育の実現を目指しているといえる。また、答申では「グローバル化は我々の社会に多様性をもたらし、また、急速な情報化や技術革新は人間生活を質的にも変化させつつある。こうした社会的変化の影響が、身近な生活も含め社会のあらゆる領域に及んでいる中で、子供たちの成長を支える教育の在り方も、新たな事態に直面していることは明らかである」としている。これからの変化の激しい時代を自ら生き抜いていける子供の教育を実現させる教員の養成が大切といえる。

本稿では、これからの時代に求められる教員の資質・能力の育成を目指している横浜市教育委員会事務局の研修や取組を通して、これからの教職について考える。

2 これからの時代に求められる教員の資質・能力 —教員育成指標—

これからの時代に求められる教員の資質・能力として、横浜市教育委員会事務局では、「横浜市 教員のキャリアステージにおける人材育成指標（以下、「人材育成指標」）」（資料1）³として示している。このような教員育成指標は、各教育委員会は大学等と協議の上、策定することとなっている⁴。横浜市教育委員会事務局では、「人材育成指標」を平成21年度末に策定し教員の研修等を実施する際の拠り所としている。

また、「人材育成指標」は、社会や教育の在り方の変化に即して改訂している。その際、例えば、中央教育審議会の答申「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～（平成27年12月）」（図1）⁵、経済産業省の「社会人基礎力（平成18年）」（図2）⁶、日本経済団体連合会が毎年実施している「新卒採用に関するアンケート調査」（図3）⁷が参考となる。

教員に求められる資質・能力

中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会教員養成部会
平成27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」
～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～
（答申／中教審184号）

- 教員が備えるべき資質能力については、例えば使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力等がこれまでの答申等においても繰り返し提言されてきたところである。これら教員として不易の資質能力は引き続き教員に求められる。

これからの時代の教員に求められる資質能力

- 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。
- 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の新たな課題に対応できる力量。
- 「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。

図1

職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力

経済産業省(平成18年/2006年)

「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力(12の能力要素)から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年から提唱しています。企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となってきています。

社会人基礎力

前に踏み出す力(アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



- 主体性**
物事に進んで取り組む力
- 働きかけ力**
他人に働きかけ巻き込む力
- 実行力**
目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力(シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



- 課題発見力**
現状を分析し目的や課題を明らかにする力
- 計画力**
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
- 創造力**
新しい価値を生み出す力

チームで働く力(チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



- 発信力** 自分の意見をわかりやすく伝える力
- 傾聴力** 相手の意見を丁寧に聴く力
- 柔軟性** 意見の違いや立場の違いを理解する力
- 状況把握力** 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
- 規律性** 社会のルールや人との約束を守る力
- ストレスコントロール力** ストレスの発生源に対応する力

(3つの能力/12の要素)

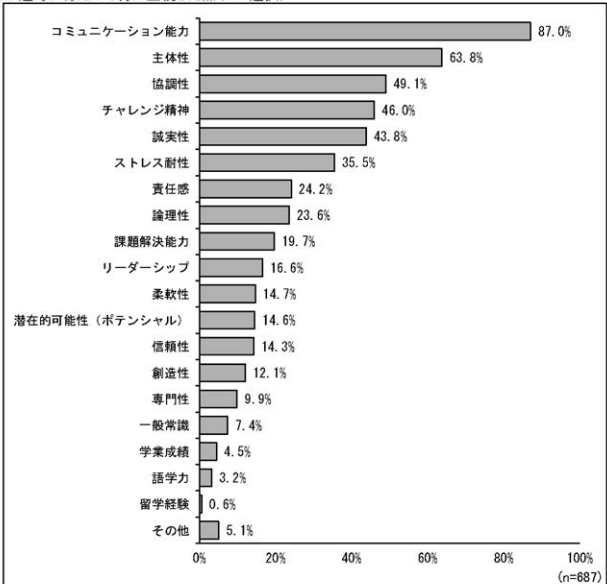
経済産業省Webページから

図2

2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果から

日本経済団体連合会(平成28年/2016年)

2. 選考にあたって特に重視した点(5つ選択)



重視した点	割合
コミュニケーション能力	87.0%
主体性	63.8%
協調性	49.1%
チャレンジ精神	46.0%
誠実性	43.8%
ストレス耐性	35.5%
責任感	24.2%
論理性	23.6%
課題解決能力	19.7%
リーダーシップ	16.6%
柔軟性	14.7%
潜在的可能性(ポテンシャル)	14.6%
信頼性	14.3%
創造性	12.1%
専門性	9.9%
一般常識	7.4%
学業成績	4.5%
語学力	3.2%
留学経験	0.6%
その他	5.1%

日本経済団体連合会
Webページから

図3

「人材育成指標」では、教員の資質・能力を、教職の素養、児童生徒指導、インクルーシブ教育、授業力、マネジメント力、連携・協働力の6つのカテゴリーごとに、第1ステージから第3ステージ別に具合的な姿の例として示している。年次別ではなくステージ別で示しているのは、各教員の学校における役割等は年次で定まるものではなく多様であり、各学校における教員の実態に即して捉えるためである。第1ステージは実践力を磨き教職の基礎を固めること、第2ステージでは専門性を高めグループのリーダーとして推進力を発揮すること、第3ステージでは豊富な経験を生かし広い視野で組織的な運営を行うことを、各ステージの目標としている。また、横浜市が求める着任時の姿も示し、参加は任意である採用前研修と、横浜市立学校を志望する主に大学3年生を対象に実施している「よこはま教師塾『アイ・カレッジ』」に生かしている。

なお、「人材育成指標」は、平成29年度からは、教員用だけでなく、養護教諭と学校栄養職員・栄養教諭も策定され、各研修と研修における振り返りに活用している。また、学校管理職用も別に定めていて、改訂に向けて検討している。

3 大学の教職課程と教員の研修の関わり - 大学と教育委員会の連携・協働 -

横浜市は、平成29年度までに市内及び県内を中心として52の大学等と協定を締結し、連携・協働による教員の養成を充実させるようにしている（図4）⁸。

採用前と採用後 大学と横浜市の連携・協働		
大学との連携・協働による教員の養成の充実		
年度	会合	内容
25	会議1(9月)	横浜市立学校を取り巻く状況と教員育成の課題の提示
	会議2(11月)	連携・協働に関する調査結果を踏まえた方向性について協議
	会議3(3月)	協議会の開催に向けた準備と指標に関する意見交換
26	協議会1(9月)	協定締結式 連携・協働の趣旨・方向性の確認
	協議会2(11月)	教員育成の今後の取組方と教育実習の在り方についての確認
	協議会3(3月)	今後の方向性の確認と、大学と市立学校との交流事例の紹介
27	協議会1(6月)	ワーキンググループ設置に向けた準備
	協議会2(12月)	大学教員による学校教育活動支援の在り方について事例紹介
	4WG(計10回)	「教育実習」「養護教諭」「特別支援教育」「理数教育」
28	協議会1(6月)	協議会を軸とした取組の進捗と方向性、相互交流事例紹介等
	協議会2(12月)	横浜市の人材育成の取組、今後の教育実習について
	3WG(計11回)	「教育実習」「養護教諭」「特別支援教育」

図4

「人材育成指標」の更新は、大学との連携・協働の事業として行っている。また、図5のように、相互に関わることで、大学の教職課程と教員の研修の改善と充実を図っている。

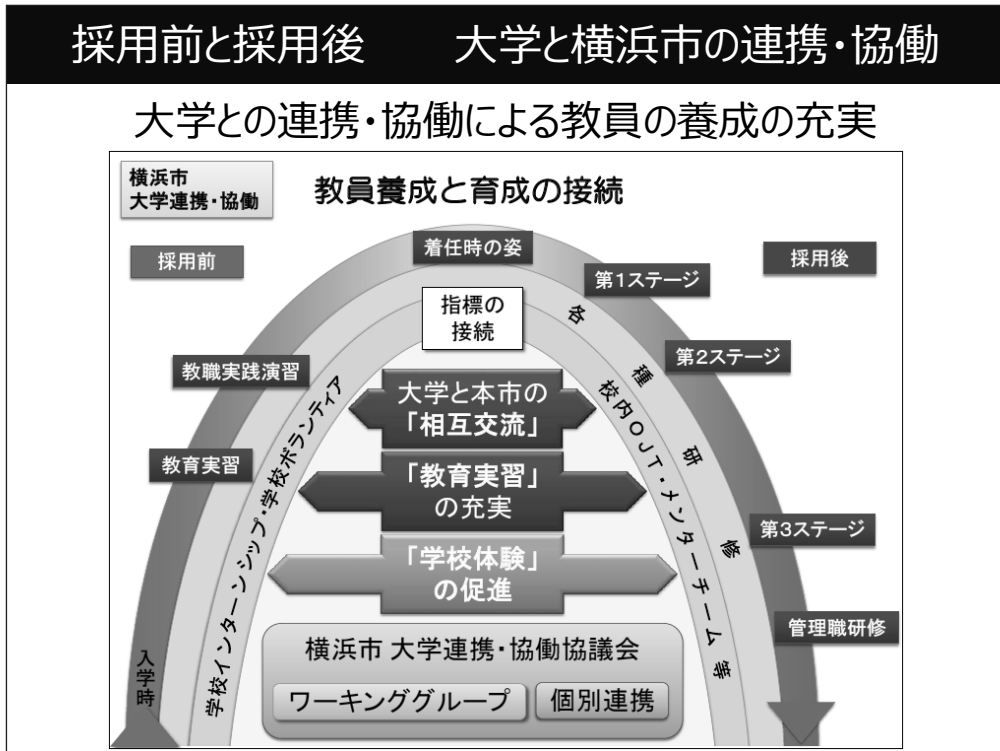


図5

具体的には、「教育実習サポートガイド」(図6)⁹の策定など教育実習の仕組みを整備し円滑に実施できるようにしている。教育実習は実習生と指導に当たる教員の双方にとって、有効な学ぶ機会となっている。まさに教員の養成の充実に資するものとなっている。

また、教育実習における共通の評価票を、大学と教育委員会事務局との協議を重ねることで策定した。そして、教育実習だけでなく、学校ボランティア、学校インターンも、連携・協働の事業として位置付け、その仕組みを整備し、内容の改善と充実を図っている。

このように、大学と教育委員会事務局において相互に関わることで、共通の理解や認識を持つことができたり、お互いの立場や考えなどの理解を促したりすることに繋がっている。

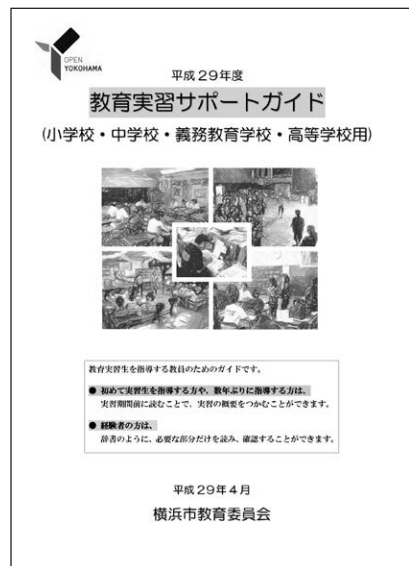


図6

4 「人材育成指標」に基づいた教員の研修体系

横浜市教育委員会事務局における教員の研修は、「人材育成指標」に基づき位置付けられている。それを「横浜市 教員のキャリアステージに応じた教員研修体系」(資料2)¹⁰として整理している。各研修は対象とする受講者のステージに応じた研修プログラムを編成し、各学校における教員の実態に即して効果的に研修の成果を還元できるようにしている。

第1ステージにおける初任者研修では、初任1年目から3年目までの3年間を見通した研修プログラムを編成している。法定必修研修である初任1年目の研修では、社会人基礎力、コミュニケーション能力、教科等の授業や児童生徒指導等における基本的な態度・考え方・指導技術等の育成を図っている。2年目は、メンタルヘルス研修や授業力に関する研修を充実させ、3年目では3年間を通した研修の振り返りを行い、教職生活の基盤を確立するようにしている。

第2ステージの研修は、対象者が校内においてミドルリーダーの候補としての働きができるようになることを目指し実施している。教職経験4年目から10年目までの間に必修で受講するリーダーシップ開発研修では、授業力向上研修、課題解決研修、短期企業等研修派遣を位置付け、実践的な指導力の向上を目指すとともに、一人一人の教員が自らの教職生活をメタ認知する機会を設定している。また、法定必修研修である経験10年目研修を人材育成マネジメント研修とし、教職経験11年目から13年目までの期間に受講することとしている。これまでの教職生活を振り返りながら自己課題の明確化を図り、その解決に向けた方策を考えたり、ファシリテーションに関するスキルを磨いたりする研修を実施している。

第3ステージでは、学校全体を動かす立場にある主幹教諭、教務主任、学年主任、児童支援専任教諭・生徒指導専任教諭等を対象に、各校の課題を整理するとともに、自分の強みを生かしたマネジメントができるようになることを目指し、組織的な教育課程の管理・運営、危機管理、学校組織マネジメント等に関する研修を実施している。

5 校外研修と校内研修の接続 — 「人を育てる 自分も育つ」から —

校外における集合研修の成果の還元を各学校において図ることと、受講者が研修で学んだことを定着させたり、さらに教員としての資質・能力を向上させたりするために、受講者に次のような役割を課している。

- ・第1ステージの初任者(1年目から3年目)は、各学校において公開授業研究会を実施する。
- ・第2ステージのリーダーシップ開発研修の受講者は、第1ステージの初任者の校内における公開授業研究会のコーディネイトと当日の運営を実施する。
- ・第2ステージにある人材育成マネジメント研修の受講者は、リーダーシップ開発研修

の受講者及び初任者も含めた校内研修におけるコーディネートやメンタリングを行う。

- ・第3ステージの新任主幹研修受講者は、初任2年目研修の代表授業研究会の指導・助言を行う。

これらの校外研修と校内研修の接続を通して人材の育成を図ることは、平成24年度から26年度にかけて実施した東京大学総合教育センターの中原研究室との共同研究において作成、編集、発行した「校内人材育成の鍵ガイド編第2版 横浜型育ち続ける学校」(図7)¹¹の表紙にある「人を育てる 自分も育つ」という考え方や共同研究で明らかになった知見に基づいている。このことは、限られたミドル層やベテラン層の下、増加する経験の浅い教員の育成を図ることに寄与している。各々のステージにある受講者が校外研修で学んだことや考えたことを学校におけるOJTの場面で活用できるように動機付け、校内人材育成の風土の形成とその活性化を図ることを目的とするものであり、校外における集合研修と校内研修の成果を相互に高め合うとともに、教員の資質・能力の育成に資するものである。



図7

6 OJTやメンタリングによる教員の資質・能力の育成

各校における人材の育成が図られている背景に、校内におけるメンタリングという学校文化がある。横浜市教育委員会事務局及び横浜市立学校では、校内でメンタリングを行う組織を「メンターチーム」と呼んでいる¹²。企業等において、知識や経験のある仕事上の指導者(メンター)が、経験の浅い新入社員など(メンティー)に関わり、精神的なサポートをする場合があるが、市立学校における「メンターチーム」は、複数のメンターと複数のメンティーがチームを作って、学校の中で人材育成を行う環境となっている(図8)¹³。

経験の浅い教員が増加している現状に鑑み、その必要感から平成18年度以降、学校に草の根的に広がり、現在は90%を超える学校にそうした組織が根付いている。メンバー構成や取組内容は、学校により様々であるが、近年は、校長が「メンターチーム」を人材育成や組織マネジメントに戦略的に位置付け活用しているケースもある。「メンターチーム」の良さは、その自律性、親和性にある。そのことから、メンターにとってもメン



図8

ティーにとっても、その学校や組織の実情に合った切実感のともなうものとして活用されていくことが望まれる。また、横浜市には、教科等のカリキュラムや授業を研究する教育研究会や、児童生徒指導を確実に機能させるための児童支援専任・生徒指導専任協議会がある。横浜市立学校においては、研究会会員による教科等ごとの学習会や研究会が定期的に開催されている。また、児童支援・生徒指導専任による情報共有と共同的な研究や研修が、区、市単位で毎月開催されている。さらには、横浜型小中一貫教育推進の単位となる小中一貫ブロックにおいて、児童生徒指導の連携や授業研究会が実施されている。教育研究会、専任協議会、小中一貫ブロックのそれぞれが、多様なメンター、メンティーの関係を内包しており、教員の資質・能力の育成に資するOJTの場ともなっている。

7 これからの教職

横浜市立学校の教員は、以上のような人材育成の下、学校における様々な課題（例えば、児童生徒のより良い成長、資質・能力の育成、言語活動の充実、主体的・対話的で深い学び、児童生徒理解と児童生徒指導、いじめの防止、道徳教育、インクルーシブ教育、合理的な配慮、キャリア教育、カリキュラム・マネジメント、チーム学校の構築、法令の遵守、保護者・地域との関係の構築等を挙げられる）に向き合い、その最適解を見いだそうと、日々の授業をはじめとする教員としての仕事に従事しながら、実践的な学びを蓄積している。また、教員一人の力で解決することが困難な課題も多い。チーム学校の一員として、まわりの教職員とともに、協働して課題の解決に取り組んでいる。これらの解決すべき課題は、多様であり、高度化、複雑化している。また、現在の学校は、保護者や地域の多様なニーズに応えなければならない状況にある。学校はチーム学校として、内外の専門家等と連携・協働して、目的的、組織的に見通しを持って運営に当たることが大切となる。特に経験の浅い教員は、一人で問題を抱え込まず、周りの教職員に相談、連絡、報告を行い、チーム学校の一員として業務を進め、チームとして課題の解決を図っていくことが大切である。一人でできることには限界がある。常に状況を素直に受け止め、謙虚さを大切に物事に当たるようにしたい。

教員となつての成長は、こうした仕事と学びの連続性の日々にとどのように参画し、どのようにその後の成長をコントロールできるかにかかっている。

以上は、横浜市教育委員会事務局及び横浜市立学校における教員の研修や教員の実態からの一考察である。各教育委員会や学校によって状況や実態は違う。それぞれの教育委員会や学校の方針や実態に即して柔軟に対応できる実践力が大切となる。児童生徒や保護者から見れば、初任も中堅、ベテランも、同じ教員である。教員という職業は、入職時から教員として最適なパフォーマンスを求められる。「人材育成指標」で示す着任時の姿は1つの例ではあるが、学校の設置者が求める教員候補者像を示すメッセージでもある。教職を目指すに当たり、教員に求められる資質・能力、マインドなどに照らして、自己の適性

を考えたり、目標設定したりする際の参考となる。大学等の教職課程における教職概論等を通じて、採用前までに身に付けておきたい。

8 おわりに

図3の日本経済団体連合会が毎年実施している「新卒採用に関するアンケート調査」における「選考にあたって特に重視した点」において、「コミュニケーション能力」は13年連続で第1位、「主体性」は7年連続で第2位であり、「チャレンジ精神」、「協調性」、「誠実性」も10年以上にわたって5位以内である（図9）¹⁴。

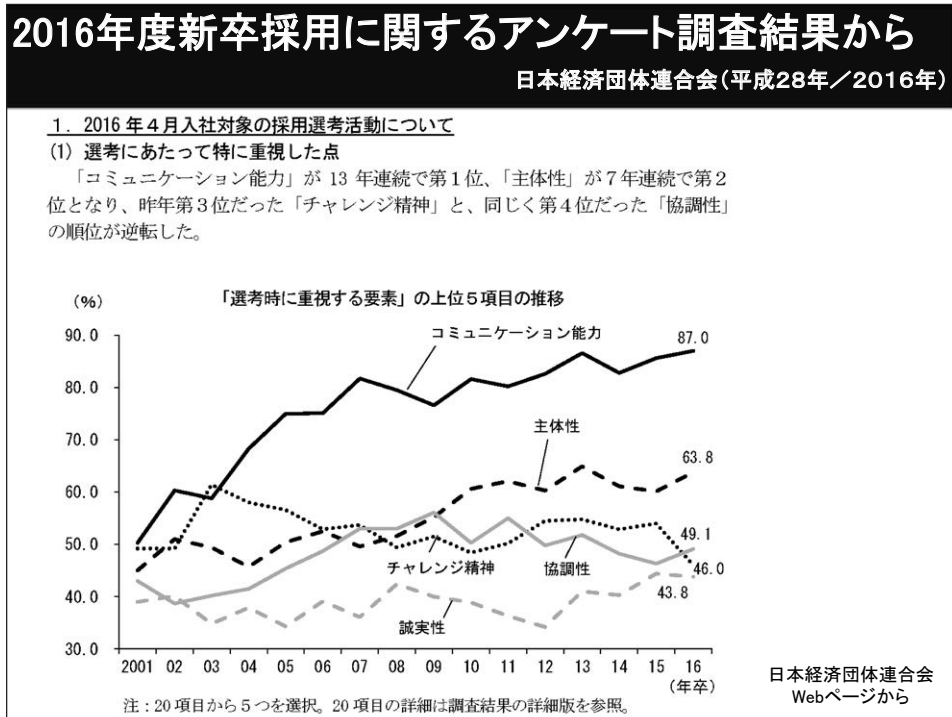


図9

これらの資質・能力は、教員としての不易の資質・能力ともいえる。特に、児童生徒、保護者、地域の方等と日々接する教員にとって、コミュニケーション能力は必要不可欠な資質・能力である。また、ほかにも、教職や教科に関する専門的な知識や指導技術等の習得、情報の収集や活用する能力、課題解決能力、組織的・協働的に課題の解決に取り組む力、使命感や責任感、教育的愛情、人間性・社会性、柔軟性、謙虚さ、学び続ける態度等、教員として求められる資質・能力を挙げればきりが無い。それは、教員という仕事は、目の前の児童生徒の安全安心を担保し、児童生徒の未来を切り拓く職業だからである。

そのために、学び続ける教員、そして、何よりも児童生徒にとって、より良い教員であって欲しい。

資料1

横浜市 教員のキャリアステージにおける人材育成指標

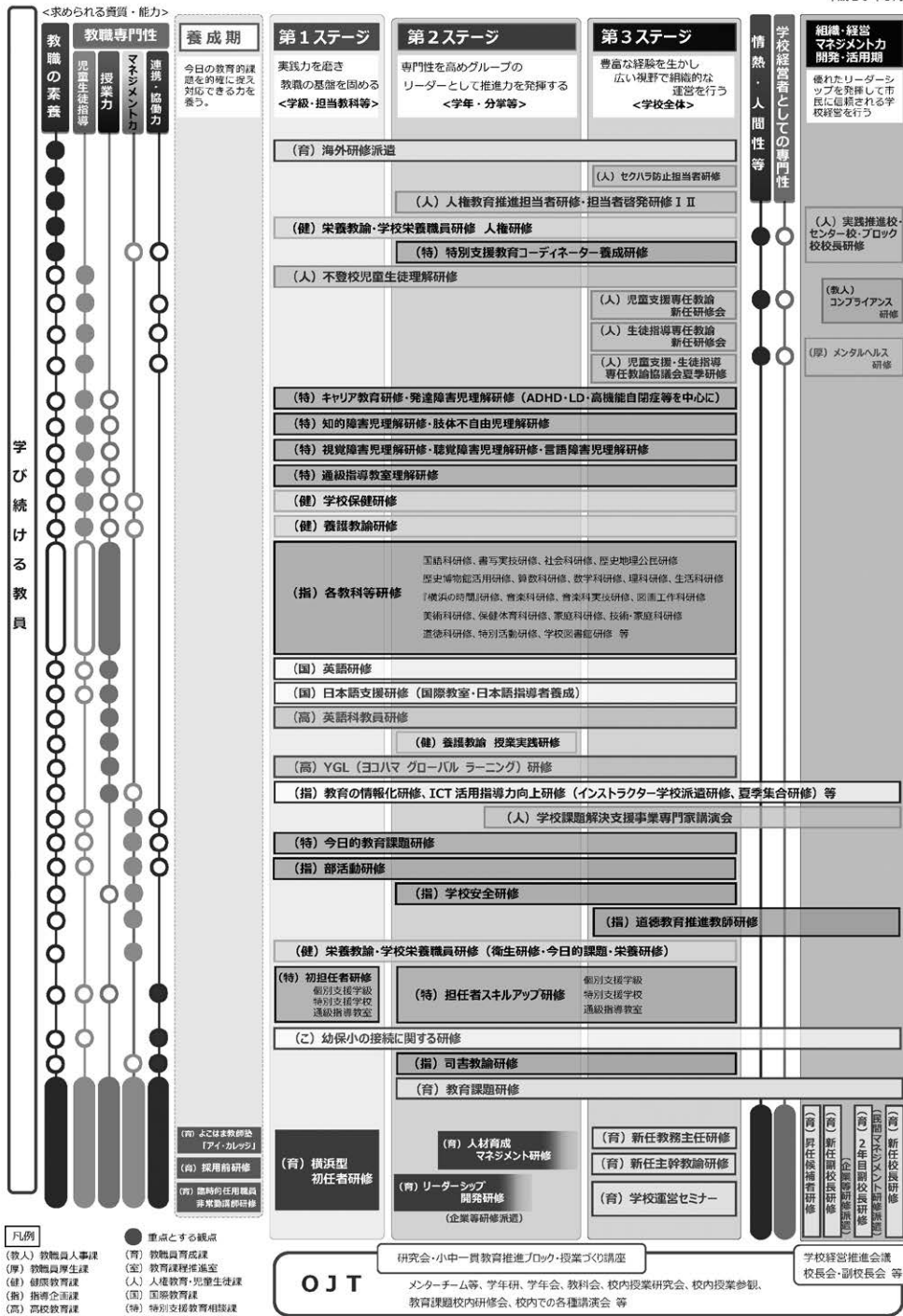
平成22年2月策定
平成29年3月改訂

資質・能力	ステージ	キャリアステージ			
		第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	
		実践力を磨き 教職の基礎を固める (学級・学年等専任)	専門性を高め グループのリーダーとして 指導力を発揮する (学年・分掌等)	最先端研修を生かし 広い視野で革新的な 実践を行う (学校全体)	
教職の 養成	自己理解・探求力	常に自己研鑽に努め、探求心をもって自主的に学び続ける。			
	情緒・教育的態度	愛情を養い、教職への誇りと強い信頼、児童生徒への愛着をもつ。			
	教育観・責任感	教育公務員として、生涯の崇高な使命を深く自覚し、法令及び「横浜市公立学校教職実践行動規範」を遵守する。			
	人間性・社会性	豊かな人間性や広い視野・深い人間感覚をもち、児童生徒や教職員・保護者・地域等との信頼関係を築く。			
	コミュニケーション	周囲の状況や相手の思いや考えを読み取るともに、自分の考えを適切に伝え、積極的に助け合い実を合す。			
専 門 性	児童生徒理解	児童生徒理解の重要性を認識し、一人ひとりに適切に働きかけようとしている。	一人ひとりの資質を認識して、児童生徒に向き合う。	児童生徒を取り巻く環境を的確に捉え、一人ひとりの特性を把握する。	教育現場互で共通課題を把握する ことができるように、広範な調査を積極的に行う。
	児童生徒指導	指導実践を継続するための工夫や実践方法を工夫し、実践しようとしている。	保護者等との関係や校内関係と連携しながら、個々や場面に応じた指導を行う。	関係機関等と連携して、学年全体の児童生徒指導を行う。	様々な関係機関等と連携して 実践を蓄え、適切な指導を推進する。
	イテラティブ学習システムへの理解	イテラティブ学習の理念と基本的な考え方を理解している。	児童生徒一人ひとりの学習や発達を把握し、適切な指導及び必要な支援を行う。	児童生徒の多様な発達を把握し、向き合いながらチーム学校としての組織的な支援や関係機関との連携を推進する。	イテラティブ学習システムの理念に基づいた実践に取り組みとともに、関係機関や地域との連携を図り、学校からの発信を行う。
	特別支援教育	特別支援教育に関わる理解、実践の重要性や専門性について理解している。	児童生徒一人ひとりに応じた指導の計画を作成するとともに、校内関係者と連携した指導を行う。	特別支援教育に関わる内容について、組織の強い教職員の指導・支援を行う。	校内関係者間で学校全体の視点で互に、学校教育活動の改善・支援を行う。
	児童生徒理解と指導の明確化(PLAN)	学習指導要領を把握し、児童生徒の学習の目標を明確にして実践しようとしている。	学習指導要領等を把握し、児童生徒の発達を把握したうえで目標を明確にする。	学校の特色を考慮し、実践した内容を想定して目標を明確にする。	学校の特色も考慮した学習目標を行い、多岐の目標設定に 向かためる発信を行う。
	指導と評価の計画立案(PLAN)	評価の目的を明確にし、評価計画を立案しようとしている。	評価の目的を把握し、指導と評価の計画を立てる。	目標を達成するために、効果的な評価の機会を設定し、指導と評価の計画を立てる。	校内の指導と評価の計画を把握し、効果的な実践を行う。
	指導計画・指導の工夫(PLAN)	指導計画や指導の基本的な考え方を把握し、実践しようとしている。	「習得・評価・開発」の学習を重視し、学び合い等の場面を取り入れた実践の機会を計画する。	身に付けた実践を生かし、思考力・判断力・表現力等がさらに高められる工夫をする。	身に付けた実践を生かし、思考力・判断力・表現力等がさらに高められる工夫をする。
	授業中の指導と評価(DO)	「習得と評価の一体化」の考えを把握し、児童生徒の学びを促しながら実践しようとしている。	授業中の一人ひとりの学習状況を把握し、適切に指導・調整を行う。	学習状況に応じて、適切に教育的・発見的な指導・調整を行う。	学習状況を適切に把握し、状況に応じた教育的な指導方法で実践するとともに指導を行う。
	学習状況の把握(ACTION)	授業中の学習状況を把握し、実践しようとしている。	一人ひとりの学習状況を把握し、次時や次年度の指導に活かす。	適切な実践評価を行い、継続的な実践改善に取り組みとともに自己の専門性向上に努める。	自校の実践力向上に向けた取組の展開を促すとともに、卒業指導者等との改善を行う。
	研究の推進と研究体制構築	研究や実践から課題を抽出し、実践しようとしている。	校内研究会や他校の授業研究会に積極的に参加し、実践に活かす。	校内研究会、校外研究会の企画・運営に携わり、実践力やマネジメント力の向上を図る。	研究会で得た学習や自らの実践を広く発信し、自校の教育活動に活かす。
	学校運営・学校経営ビジョンの構築	学校経営の理念や目標内容を把握し、実践しようとしている。	学校教育目標を把握し、学校経営や教育活動の方針を立て、一貫性のある指導を行う。	組織運営や教育活動に積極的に携わり、学校教育目標の達成に向けて工夫実践を行う。	学校運営について創造的なビジョンの構築やプランの構築に積極的に参加し、教育活動を活性化させる。
	人材育成(メンター等)の活用	学び続けることの重要性を認識し、アドバイスを受け、自らを伸ばし、実践しようとしている。	高学年や後進を指導したり、学習し合ったりしながら、自らの実践力を磨く。	正しい指導や悩みを傾け、受け入れられる環境をつくることにも、組織の強い教職員を積極的に支援する。	人材育成の意識を高め、実践の経験に基づいた効果的な人材育成の環境をつくる。
	実践(人・もの・時間・空間・資金等)の活用	学校内外の資源の活用やそのための計画・実践を把握し、実践しようとしている。	身の回りの資源を積極的に教育活動に活かす。	教育活動に資する資源を見極めて活用する。	状況や課題に基づいた適切な活用方法を考え、教育活動全体の充実を図る。
	危機管理	危機管理の重要性を認識し、実践しようとしている。	安全や教育活動に配慮した実践を推進し、課題について「報告・連絡・相談」を徹底に行う。	危機を予測し連携して事前対応、早期対応に努める。	平常時の未然防止、抜本的改善を推進するとともに、事後対応を積極的に推進する。
	組織・チームでの対応	組織の一員としての役割の重要性を認識し、実践しようとしている。	組織の一員として教職員と連携して実践し、求められる役割を適切に果たす。	互いの長さを認め合い、それぞれの力を活かして対応する。	組織の特性をふまえて、広い視野をもって対応力を高める。
実践・指導力	実践や指導の重要性を認識し、実践しようとしている。	保護者、地域と積極的に関わり、連携・協働して対応する。	保護者、地域、関係機関との関わりを高め、連携・協働して対応する。	保護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークを形成する。	

資料2

横浜市 教員のキャリアステージに応じた教員研修体系

平成 2 9年 3月



参考文献

- 1 中央教育審議会『幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）』平成28年（2016年）12月21日
- 2 文部科学省『幼稚園学習指導要領』平成29年（2017年）3月
文部科学省『小学校学習指導要領』平成29年（2017年）3月
文部科学省『中学校学習指導要領』平成29年（2017年）3月
- 3 横浜市教育委員会『横浜市 教員のキャリアステージにおける人材育成指標』平成29年（2017年）3月／2017年12月Webページから取得
<http://www.edu.city.yokohama.jp/tr/ky/k-center/shihyou-1.pdf>
- 4 文部科学省初等中等教育局長『教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行について（通知）』28文科初第1803号、平成29年（2017年）3月
- 5 中央教育審議会『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～（答申）』平成27年（2015年）12月
- 6 経済産業省『社会人基礎力』平成18年（2006年）／2017年12月Webページから取得
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>
- 7 日本経済団体連合会『新卒採用に関するアンケート調査』2016年11月／2017年12月Webページから取得 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/108.html>
- 8 横浜市教育委員会『大学との連携（教育実習、教育実践ボランティア、相互交流、大学連携だより、活動履歴）』平成29年（2017年）／2017年12月Webページから取得
<http://www.edu.city.yokohama.jp/tr/ky/k-center/daigakurenkei.html>
- 9 横浜市教育委員会『平成29年度 教育実習サポートガイド』平成29年（2017年）4月／2017年12月Webページから取得
<http://www.edu.city.yokohama.jp/tr/ky/k-center/daigakurenkei/support-guide.pdf>
- 10 横浜市教育委員会『横浜市 教員のキャリアステージに応じた教員研修体系』平成29年（2017年）3月／2017年12月Webページから取得
<http://www.edu.city.yokohama.jp/tr/ky/k-center/kenshu-kankei/h29kenshu-taikeizu.pdf>
- 11 横浜市教育委員会『校内人材育成の鍵ガイド編第2版 横浜型育ち続ける学校(改訂)』平成27年（2015年）3月／2017年12月Webページから取得
<http://www.edu.city.yokohama.jp/tr/ky/k-center/ikuseiguidebook15.pdf>
- 12 横浜市教育委員会 編著『「教師力」向上の鍵 『メンターチーム』が教師を育てる、学校を変える！』時事通信社、2011
- 13 横浜市教育委員会『人材育成の鍵はOJT 教職員は学校で育つ』平成28年（2016年）3月／2017年12月Webページから取得
<http://www.edu.city.yokohama.jp/tr/ky/k-center/ojtguide16.pdf>
- 14 前掲書7
- 松原雅俊『時代要請に応じ、学校のサステナビリティを高める教員の養成・育成 - 教員の養成と育成を繋ぐ横浜市における取組の概要 -』教師教育研究第30号、一般社団法人 全国私立大学教職課程協会、平成29年（2017年）