

指標における教員のライフステージの考え方について

1 ステージの設定

教職員一人一人が採用されて以降、長期的な視点をもって、計画的にキャリアアップを図っていくためには、教職生涯にわたる自らの成長像や節目を捉えることができる視点が大切であることから、「指標」には、成長段階として、5つのステージと目安となる採用後の経験年数を設定したところです。

このステージや経験年数は、大学卒業後すぐに採用された教員をもとに設定していますが、教員の経歴や採用時の年齢は様々で個人差があることから、一律に当てはめることが困難な場合も想定されます。このため、各教員は、指標のステージや経験年数を目安に、自身の経歴やキャリアを踏まえて自らが今どの位置にあるのかを常に省察しながら、キャリアアップを図っていく必要があります。

また、これまで指標がなかったことから、教員が一定の経験を積んだ段階では、一人一人の経歴や経験の違いにより、生徒指導や学習指導等の各分野や領域毎の専門性に差異が生じている場合が想定されます。このため、一人一人の教員のある段階を捉えた場合に、指標において該当するステージが観点によって異なるような場合もあり得ますが、今回、指標を策定することを踏まえ、特に経験が浅い、早いステージにおいては、同じステージの全ての観定の資質をバランス良く身に付けるよう努力することが大切です。

2 ステージ毎に求められる役割と、それに必要な資質

各ステージにおいて観点毎に求められる具体的な資質については、「指標」で示しています。以下では、各ステージがどのような段階で、大枠としてどのような役割や資質が求められるのかを示しています。

ステージ0（着任時・教職経験0年）

新規採用の段階で求める資質は、大学等における教員養成の目標であるとともに、京都府教育委員会が新規に採用する教員に対して長い教職生活の出発点に当たって求めるものであり、教員採用選考において志願者に示すものである。

〈求められる資質〉

- 教職に対する使命感、児童生徒への教育的愛情、教員という職に適した基本的な人間性
- 学習指導や生徒指導をはじめとする教育活動全般にわたる基本的な知識と基礎的な指導技術
- 京都府の教育施策に対する知識と理解、その実現に向け他者と連携して取り組む意欲と姿勢

ステージ1（初任期・教職経験1年～6年）

大学等で学んだ知識や教育技術を生かしながら、初任者研修や2年目研修等の受講や日々の業務遂行におけるOJT等を通して、学習指導や生徒指導等の専門性や指導技術等の基礎・基本を身に付け、教職生涯の基盤を構築する段階

〈求められる資質〉

- 教育公務員としての自覚・使命感
- 管理職や先輩教職員等から積極的に学び、その学びを自身の教育実践（学習指導、生徒指導、学級経営等）に生かす力
- 校務分掌組織の一員として、責任を持って役割を果たし、学校運営に参画しようとする意欲・態度

ステージ2（中堅期・教職経験7年～15年）

研修や経験を通して実践的指導力を高め、自己の指導スタイルを確立し、ミドルリーダーとして校務分掌の業務を遂行するとともに、先輩教職員から学びつつ、若手教員に対して経験や年齢に近い立場から助言するなど、人材育成に関わる段階

〈求められる資質〉

- ミドルリーダーとしての自覚・責任感
- 安定した教育実践（学習指導、生徒指導、学級経営等）と課題に応じた工夫ができる実践的指導力
- 校務分掌組織の中心として他の組織とも連携しながら学校運営に積極的に貢献できる力

ステージ3（充実期・教職経験16年～24年）

研修や経験を通して実践的指導力をさらに高めるとともに、学校内外に幅広い視野を持って教育実践を発展させながら、主要な校務分掌組織の主任等として学校経営に参画し、同僚や後輩教職員への助言・支援も行うなど、中核教員としての役割を担う段階

〈求められる資質〉

- 中核教員としての、自己の役割と責任の自覚
- これまでの教育実践を省察し、さらに積極的に実践的指導力を高める姿勢や自らの経験をもとに、同僚や後輩教職員に適切な助言・支援ができる優れた教育実践力
- 校務分掌組織をまとめて導くリーダー性、分掌間の連携等を円滑に進める調整力

ステージ4（熟練期・教職経験25年～）

豊富な経験と継続的な自己研鑽に裏打ちされた優れた教育実践力、他の教職員の模範となる安定感や信頼感を有し、さらなる工夫・改善にも不断に取り組むとともに、各分野におけるリーダー（副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭等を含む。）として学校経営に積極的に参画する段階

〈求められる資質〉

- 校内のリーダーとしての、学校内外における自己の役割と責任の自覚
- 経験や高い専門性をもとに、広く周囲に適切な指導・助言ができる優れた教育実践力及び人材育成能力
- 企画力、実行力、分析力、判断力、リーダー性

ステージ4のうち、学校経営を担う者（副校長、教頭、総括主事、主幹教諭）には、さらに以下の資質が求められる。

〈求められる資質〉

- 学校教育のさらなる充実に向けた改善意欲
- 学校教育目標の達成に向け、校長を補佐し円滑に組織を動かすマネジメント能力
- 教職員の育成や、服務、勤務時間、健康等の適切な管理ができる人事管理能力

校長については、学校を統括する者としてのリーダーシップ等、校長に特に求められる資質を他の職と区別するため、別の指標を設けることとする。

【採用からの年数の目安について】

- **ステージ1（初任期）**は、基礎・基本を形成する期間として、新規採用以降1年目から6年目として設定
- **ステージ2（中堅期）**以降は、キャリアラインの分かれ目となる40歳代半ばまでの期間を9年ずつに分け、前期の7年目から15年目を**中堅教諭等資質向上研修**の対象となる期間を含む**ステージ2（中堅期）**、後期の16年目から24年目を**ステージ3（充実期）**として設定
- **ステージ4（熟練期）**は、キャリアラインが分かれる時期である40歳代半ば以降の期間として設定

ステージ4（熟練期）の中に、**学校経営を担う者**として、副校長、教頭、総括主事、主幹教諭に求められる資質の枠を設定