

令和元年度 京都市教員等の資質の向上に関する協議会

日時：令和元年9月30日（月） 15時～17時

会場：京都市総合教育センター1階 第2研修室

1 開 会

2 挨 拶

3 出席者紹介

4 説 明

協議会の設置要綱等について

5 協 議

- (1) 京都市教員等の資質の向上に関する指標の活用等について
- (2) 教員等の資質の向上や養成，採用及び研修に関する取組について
- (3) その他

6 閉 会

京都市教員等の資質の向上に関する協議会の公開について

京都市教員等の資質の向上に関する協議会の公開については、次のとおり定める。

1 会議の公開について

(1) 会議の公開について

会議は、原則として公開する。

ただし、会議の議決で公開することにより公平かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがあると認める場合、その他正当な理由があると認める場合は、この限りではない。

(2) 傍聴者の募集について

会議については、開催する日時、場所、議題、傍聴を認める人数を事前に公表する。ただし、委員長が会議の招集に当たり、全部を非公開とする必要があると認めるときは、傍聴者の募集を行わないことができる。

2 会議の摘録について

(1) 記載事項について

会議の摘録の記載事項は、次のとおりとする。

- ア 開会、休憩、閉会に関する事項
- イ 出席委員の氏名
- ウ 教育委員会からの報告又は説明の要旨
- エ 議題及び議事の概要
- オ 議決事項
- カ その委員長又は会議において必要と認めた事項

(2) 承認について

会議の摘録は、事務局から出席委員宛てに送付し、期日までに異議のない場合には承認されたものとする。ただし、委員中に異議があるときは、修正のうえ決定する。

(3) 公開について

会議の摘録は、公開する。会議の議決をもって非公開としたものはこの限りではない。

(4) 公開の方法について

承認された会議の摘録については、京都市教育委員会のホームページにおいて、速やかに公開するものとする。

京都市教員等の資質の向上に関する協議会設置要綱

(設置)

第1条 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号。以下「法」という。)第22条5の規定により、法第22条の3に規定する校長及び教員(以下「教員等」という。)としての資質に関する指標(以下「指標」という。)の策定等に関する協議を行うため、京都市教員等の資質の向上に関する協議会(以下「協議会」という。)を設置する。

(協議事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項を協議する。

- (1) 指標の策定及び変更に関する事項
- (2) 指標に基づく教員等の資質の向上に関する事項
- (3) その他教員等の養成、採用及び研修に関する事項

(構成)

第3条 協議会は、次に掲げる者により構成する。

- (1) 京都市教育委員会
- (2) 法第22条の5第2項第2号に規定する者
- (3) 法第22条の5第2項第3号に規定する京都市教育委員会が必要と認める者

(運営)

第4条 協議会に委員長を置き、委員長は京都市教育委員会の代表をもって充てる。

2 委員長は、協議会を代表し、その円滑な運営を図る。

(庶務)

第5条 協議会の庶務は、京都市総合教育センターにおいて行う。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会が別に定める。

附則

この要綱は、平成29年11月1日から施行する。

令和元年度 京都市教員等の資質の向上に関する協議会 委員名簿
(敬称略)

氏 名	団体名，職名
植山 俊宏	京都教育大学代表 京都教育大学教職キャリア高度化センター長
原 清治	佛教大学代表 佛教大学副学長・教育学部教授
水本 徳明	京都地区大学教職課程協議会代表 同志社女子大学教職課程センター特別任用教授
森田 真樹	立命館大学大学院教職研究科（教職大学院）代表 立命館大学大学院教職研究科（教職大学院）教授・副研究科長
米村 洋子	京都市立幼稚園長会代表 京都市立中京もえぎ幼稚園長
鳥屋原 学	京都市小学校長会代表 京都市立仁和小学校長
村田 博哉	京都市立中学校長会代表 京都市立京都御池中学校長
竹田 昌弘	京都市立高等学校長会代表 京都市立西京高等学校長
田邊 滋人	京都市立総合支援学校長会代表 京都市立東山総合支援学校長
有澤 重誠	京都市教育委員会 教職員人事課長
佐藤 卓也	京都市総合教育センター 所長
大林 照明	京都市総合教育センター 指導室長
前田 智弘	京都市総合教育センター 教員養成支援室長
酒崎 伸明	京都市総合教育センター 研修課長

「京都市教員等の資質の向上に関する指標」の具体的な活用について

資料4

	指標の活用	所属	具体的な活用例		今後の活用方法の検討	
			研修	研修以外	研修	研修以外
採用後	・指標を踏まえた研修計画の策定等、人材育成施策の推進	総合教育センター及び教育委員会各課	・指標に基づく研修内容の分析・計画の策定 ・育成したい資質・指導力を明確にした研修実施案の作成・実施 ・管理職や主幹教諭研修、経験年次別研修等における指標を活用した研修の実施 ・各年次別研修等で活用している自己の「振り返りシート」等の指標に基づく見直し	・指標に基づき、体系的に研修計画をまとめた資料の作成、発信 ・「平成31年度 学校教育の重点」への掲載	・指標に基づく研修内容の分析・次年度研修計画の策定 ・育成したい資質・指導力をより一層明確にした研修実施案の作成・実施	・学校現場等における具体的な活用方法、活用事例の収集・発信 ・大学等へのさらなる指標の周知・発信
	・指標を踏まえたOJT等人材育成の推進 ・自身のキャリアステージにおいて求められる資質・指導力の把握及びその向上 ・総合教育センター等の研修受講及び研修受講奨励等のアドバイス	各学校・園	・職員会議や校内研修等におけるOJT推進 ・経験年次別研修受講前のアドバイス	・「京都市教員等の資質・指導力の向上について」の職員室等への配架 ・指標を踏まえた教員との面談の実施	・指標を活用した校内研修やOJT推進に関する具体的事例の紹介	・個々のキャリアステージに基づき、指標を踏まえた教員との面談実施の更なる奨励 ・個々のキャリアステージに基づく自己評価、研修参加の更なる奨励



		機関等	具体的な活用例		今後の活用方法の検討	
			採用前研修	採用選考試験	採用前	採用後
採用前	・教員採用の目安として「採用時の姿」の確認	採用前研修	・指標を採用内定者に配布 ・研修時に「採用時の姿」を確認	・現在の活用取組の継続・充実		
		採用選考試験	・大学等での採用選考試験説明会で「求める教師像」、 「採用時の姿」の発信 ・採用選考試験の面接試験時に目安としての「求める教師像」や「採用時の姿」の確認 ・講師任用説明会や大学訪問の際に、「求める教師像」、「採用時の姿」の発信	・現在の活用取組の継続・充実		
	・教員養成の目標として「採用時の姿」の参照 ・教員研修等における連携	京都教師塾	・教育実習研修会での指標の紹介 ・入塾式にて指標を入塾者に配布 ・「採用時の姿」を意識し、その資質・指導力の向上を目指した講座の実施	・教師塾の講座において、学校・園における指標の活用を紹介		
		大学等養成機関	・大学内や教授間で指標の内容確認 ・様々な教職必修科目等において指標を紹介 ・学生のニーズに応じた指標の情報提供 ・教職必修科目等で指標を活用した講義等実施 ・学生自身が「採用時の姿」を自己分析に活用し、その自己分析をもとに自身の課題を把握するとともに、具体的なテーマでグループワークを実施 ・採用選考試験対策指導等の場面において、「採用時の姿」を意識した学生への指導を実施	・教育委員会と大学等との連携のもと、指標のさらなる周知・活用状況の発信		

平成 3 1 (2 0 1 9) 年度 教職員研修計画について

平成 3 1 (2 0 1 9) 年度教職員研修計画の基本方針

「京都市教員等の資質の向上に関する指標」を基に、校園長の明確な学校経営方針の下、ミドルリーダーを核とした O J T の推進による全ての教職員の資質・指導力の向上を図る

本市教員等がキャリアステージの段階に応じて、磨き、高めていきたい資質・指導力を示した「京都市教員等の資質の向上に関する指標」(以下、「指標」という。)を大学、校園長会の協力を得て平成 3 0 年 3 月に策定し、同指標を基に平成 3 1 (2 0 1 9) 年度教職員研修計画を定めました。

激しい世代交代が進み、ベテラン教職員の優れた教育実践等の次代への継承が課題となる中、教職員一人一人が「指標」に照らし、教育者としての職務や使命感を深く自覚し、教職キャリアステージの段階に応じて、自身の資質・指導力の現状を振り返りながら計画的な研修等を通じ、そのさらなる向上を図るとともに、各校園においては「教職員は学校現場で育つ」という強い信念の下、「学校教育の重点」を踏まえ、「指標」等の活用を通して O J T を有効に機能させ、組織的な若手・中堅教職員の育成をはじめ、個々の教職員の資質・指導力と学校の組織力向上を図ることが必要不可欠です。

また、学校における「働き方改革」については喫緊の教育課題であり、総合教材ポータルサイトのコンテンツのさらなる充実を図るとともに、研修の在り方や手法の改善を進め、O J T とセンター等での校外研修を効果的に連動させながら、今後の本市教育の重要な担い手となる若年教職員及び次期管理職や学校経営の核となるミドルリーダー層教職員の養成、さらには女性教職員の一層の活躍の場の拡大等、一人一人の教職キャリアの形成に向けた取組を推進します。

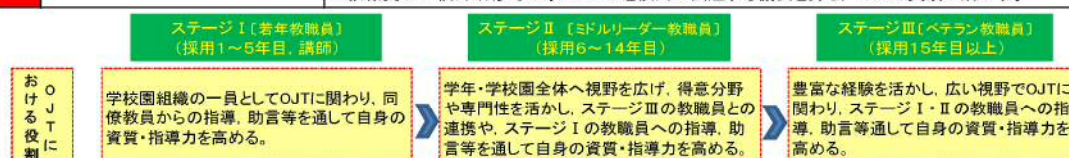
さらに、新学習指導要領全面実施に向け、英語教育、道徳教育の充実や、各校園のこれまでの教育実践を基盤とした「社会に開かれた教育課程」の実現と、適切な P D C A サイクルによる、教科等横断と校種間連携の縦と横の繋がりを意識したカリキュラム・マネジメントの推進、さらには主体的・対話的で深い学びの実現を目指した授業改善のための各種研修の充実を図ります。

【研修の柱 1】O J T を支援する研修体制の充実

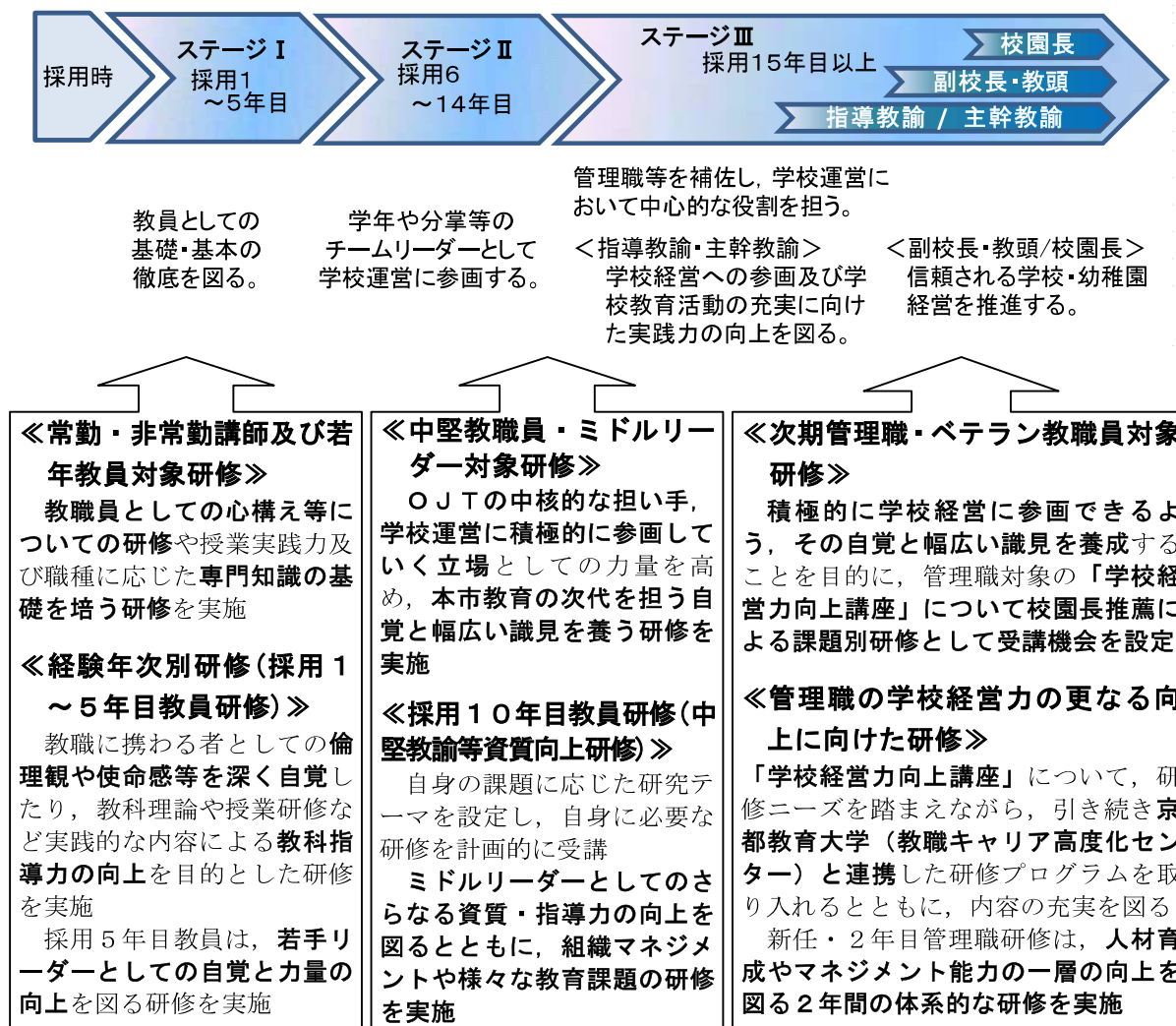
各校園で活発に展開されている創意工夫に溢れた取組手法を広く活用することを目的に作成した「O J T 実践ガイドライン」の内容を踏まえたセンター研修や指導主事等による学校訪問指導を通して、ミドルリーダーをはじめとした O J T の担い手となる人材の育成や O J T 手法等を伝達し、各校園の取組の更なる活性化を図ります。

※O J T を効果的に進めるための 4 つの視点「京都市版 O J T 」(「O J T 実践ガイドライン」から)

1	教職キャリアステージを意識した O J T の推進	★管理職・教職員が個々の役割を踏まえ、共通認識を持って O J T に取り組むことが大切です。 □管理職は…教職員の経験や役割に応じて力を発揮できる組織づくりと環境づくりを行う。 人材育成の視点に立った校務分掌・職務の分担を重要視する。
2	学校全体での組織的な O J T の推進	□教職員は…自己の役割を認識し、得意分野や専門性を活かし、学校組織の一員として O J T に関わる。
3	学校間連携による O J T の推進(保幼小、小小、小中連携、支部内連携等)	★管理職・教職員が学校間連携の取組を人材育成の場と捉え、その成果を自校の O J T に活かすことが大切です。
4	校外での学び(センター研修、研究会活動)や「総合教材ポータルサイト」を活用した O J T の推進	★O J T と校外研修・自己啓発との関連を図り、自身の資質・指導力の向上だけでなく、学校園の組織力向上を図ることが大切です。 □管理職は…一人一人の様々な学びが教職員同士で共有し実践できるよう、仕組みをつくる。 □教職員は…校外研修等で学んだことを校内で伝達する機会を持ち、日々の実践に活かす。



【研修の柱2】「指標」を踏まえた教職キャリアステージに応じた研修体系の構築



【研修の柱3】喫緊の教育課題に関する研修

新学習指導要領全面実施に向けて、幼稚園・小学校を対象とした**スタートカリキュラムに関する研修**、全校種を対象とした**カリキュラム・マネジメントに関する研修**をはじめ、教科等における**幼小接続講座**や**小中合同講座の充実**、**プログラミング教育に関する研修**、さらには校内研修の核となる研究主任研修の充実等、各種研修の充実を図ります。また、本市の教育活動の推進において重要な役割を担う、**教育研究団体の実践的研究を支援**するとともに、その成果の普及を図っていきます。

また、**英語教育に関する研修**について、小学校においては教科化を見据え、新たに、各学年担当教員を対象とした**英語研修**を実施したり、ALTとのコミュニケーションや英語指導力の向上を目指した課題別研修等の研修を実施し、より体系的な研修の充実を図ります。また、中学校及び高等学校においては、英語指導力向上に向けたより実践的な内容の講座を開講するとともに、引き続き各種資格試験の受験機会を確保します。

道徳教育に関する研修についても、道徳教育推進教師研修会や道徳主任研修会において、各校における道徳教育の在り方や、道徳の授業における指導の在り方や評価についての研修を行うとともに、課題別研修や経験年次別研修においても内容の充実を図ります。

さらに、育児休業で学校現場を長期間離れた教職員に対し、復帰への不安解消や復帰後の教育実践の充実に繋げる研修を行うとともに、「おうちポータル」を活用した自己研鑽の機会の充実を図るなど、職場復帰に向けた研修支援を継続します。

「学校教育の重点」と「京都市教員等の資質の向上に関する指標」との関連について

京都市の目指す子ども像

「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を創造する子ども」

－ 3つの姿 －

- 京都が育んできた伝統と文化に立脚し、広い視野と豊かな感性を持ち、よりよい人生や社会を創造できる
- 学校教育をはじめ様々な学びを生かし、社会的・職業的自立を果たすことができる
- 多様な他者と共に生き、学び合い、人権文化の担い手となることができる

学校教育の重点

学校教育において重視する視点

- ◇ 子どもの「主体性」と「社会性」の育成を目指し、「自ら学ぶ力」と「自ら律する力」を学校・幼稚園全体の教育活動の中で高める。
 - ◇ カリキュラム・マネジメントの視点のもと、PDCAを意識し、教育課程に基づき組織的かつ計画的に日々の教育活動の質の向上を図り、子どもの姿や地域の状況に応じた創意あふれる取組を展開する。
- ※ 特に「家庭での自学自習の習慣化」を重点課題として取り組む。

学校運営の柱

- 1 子どもの命を守りきる。
- 2 すべての教職員がカリキュラム・マネジメントの視点をもって実践を進める。
- 3 教育者としての職責を自覚し、資質・指導力を高めるとともに、働き方改革を進める。
- 4 校種間連携、接続を推進する。
- 5 「困り」を抱える子ども一人一人に対する支援を行う。
- 6 保護者・地域と連携・協働した取組を推進する。
- 7 関係機関など社会と連携した総合的・継続的な支援を展開する。

「生きる力」を育む基本的な考え方

知・徳・体の調和のとれた育成

指標（教諭、養護教諭、栄養教諭）

目指す教員像

教育者としての職責を自覚し、常に自己研鑽に努め、確かで幅広い力量をもつ教員

教員としての素養

- ◇ 京都市の教員としての自覚や使命感
教育的愛情、教職に対する使命感や情熱、法令遵守、向上心、人権感覚、京都市の伝統と文化への理解、危機管理・安全管理
- ◇ 連携・協働する力
コミュニケーション力、課題解決能力、開かれた学校づくり、真のワーク・ライフ・バランスの視点をもった校務遂行

授業づくり・学級づくり

- ◇ 学習指導
主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業実践
カリキュラム・マネジメントを踏まえた授業改善、しなやかな道徳教育、生き方探究教育 等
- ◇ 学級経営
一人一人を大切にしたい互いを認め合う学級づくり
- ◇ 生徒指導
自己指導能力の育成、確かな子ども理解、組織対応
- ◇ 総合育成支援教育
子ども理解に基づく適切な支援や合理的配慮、組織対応、保護者・関係機関との連携
※養護教諭、栄養教諭は専門領域の指標を参照する。

学校づくり

- ◇ 学校運営への参画と活性化
教育活動の充実と推進
- ◇ OJTの推進
研究・研修体制の構築と推進

教職員研修計画

校外での研修

教育委員会が主催する研修

- ・キャリアステージに応じた研修
(経験年次別研修、フレッシュせんせい教師力アップ教室
ミドルリーダー養成講座、学校経営力向上講座)
 - ・校務分掌等の職務に応じた研修
 - ・様々な教育課題に対する資質・指導力を高める研修
(教科指導、生徒指導、人権教育、総合育成支援教育 等)
- 支部研修、他の学校園で開催される公開授業研修 等

校内での研修(OJT)

- ※OJT(On-the-Job-Training
職務遂行を通じた研修)
- ＜OJTの機会や場面＞
- 教職員同士 } 学年会
が協働する } 教科会
分掌業務
- 校内研修
- 若手・中堅教員実践道場 等

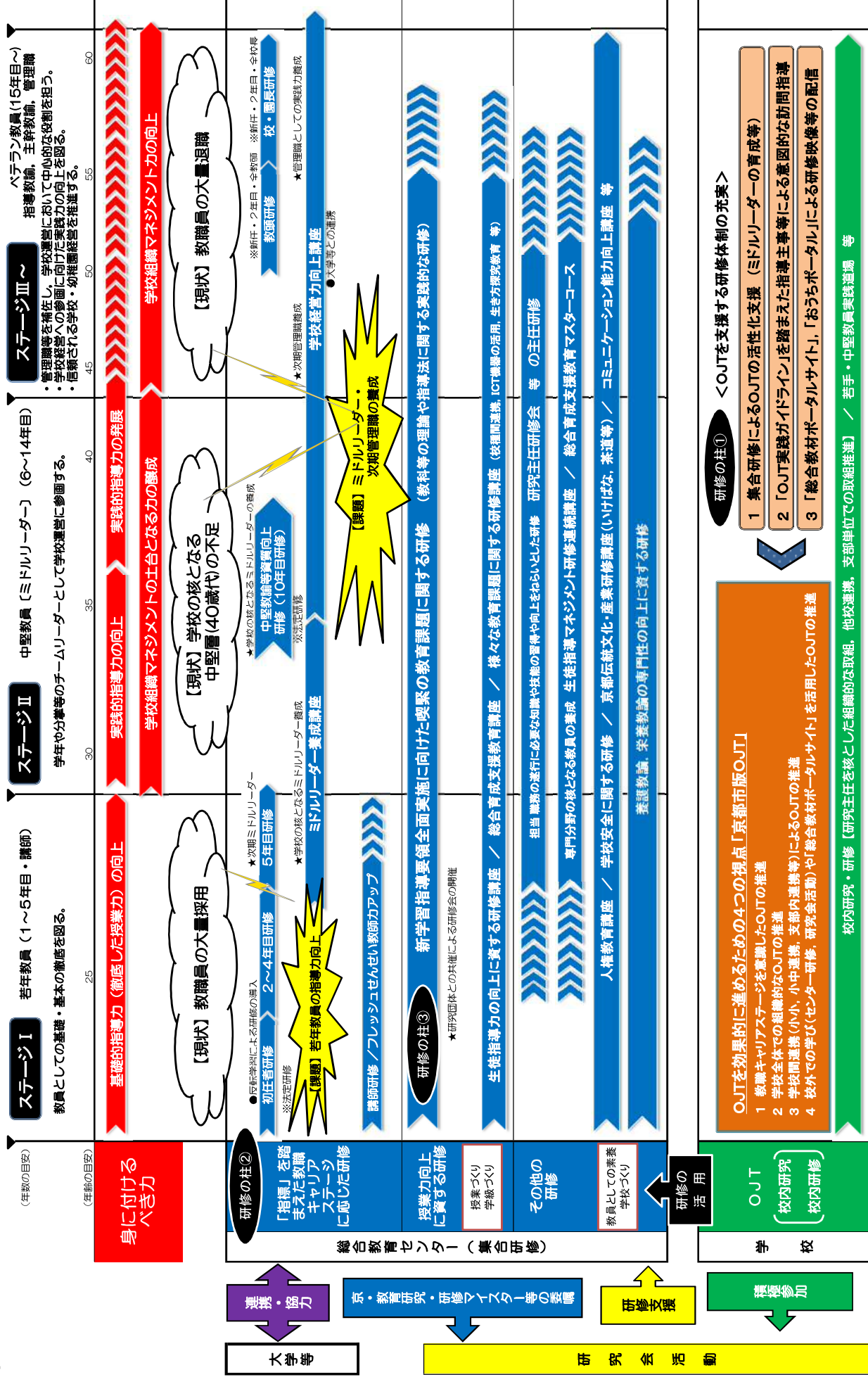
自己啓発

教育研究団体

- 研究・研修への参加
- ポータルサイト
授業映像、研修映像
カリキュラム開発支援センター
大学、民間組織
等の活用

京都市教職員研修体系図 平成31（2019）年度基本方針

『「京都市教員等の資質の向上に関する指標」を基に、校園長の明確な学校経営方針の下、ミドルリーダーを核としたOJTの推進による全ての教職員の資質・指導力の向上を図る』



キャリアステーション(横軸)

資質・指導力(縱軸)

【京都市教員等の資質の向上に関する指標】

教諭の指標

教員としての素養

	採用時の姿	ステージⅠ・Ⅱ・Ⅲ、指導教諭、主幹教諭共通
京都市の教員としての自覚や使命感	○本市教育の理念である「一人一人の子どもを徹底的に大切に」という子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱をもっている。 ○本市教育の目指すべき方向について理解し、その実現に向け、取り組む意欲や姿勢がある。 ○子どもや保護者と信頼関係を築きながら、子どもと共に学び、共に成長していこうとする姿勢がある。 ○教員の職務内容の全体像や教員に課せられる服務上・身分上の義務を理解し、法令遵守を含め社会人として求められる倫理観をもっている。	○本市教育の理念である「一人一人の子どもを徹底的に大切に」という子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱に裏打ちされた教育実践を進めることができる。 ○本市の目指す「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を切り拓く子ども」の育成に向けた教育活動を推進できる。 ○法令を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに教育公務員としての使命を自覚し、子どもや保護者との信頼関係を築こうと努める。 ○社会の変化を意識し、広い視野と向上心をもって学び続けるとともに、幅広い教養や体験に基づいた指導力と豊かな人間性の涵養に努める。 ○人権に関する確かな理解と豊かな人権感覚をもち、子ども一人一人の個性・特性や多様な価値観を尊重した教育活動を進めることができる。 ○「見逃しのない観察」「手遅れのない対応」「心の通った指導」を常に念頭に置き、一人一人の子どもと向き合い、課題や問題に対し、その背景を的確に理解し、適切な指導と支援に努める。 ○子どもの命を守りきる教育活動・学校運営の徹底に向け、安全管理に対する自身の意識を高めるとともに組織的な取組を進めることができる。
連携・協働する力	○人権尊重の精神をもち、子ども一人一人の人権や多様な価値観を尊重した教育活動の重要性を理解している。 ○周囲と円滑なコミュニケーションを図ろうとし、多様な考え方を柔軟に受け入れ、謙虚に学び続ける意欲や姿勢がある。 ○課題発見に繋がる観察力やその解決に必要な情報を収集・分析し、幅広い知見を活用して解決する力を有している。	○学校・幼稚園教育目標の実現に向け、子どもへの丁寧な見取りや教職員間の情報共有等から多角的に自校・園の課題を捉え、それを適切に分析し、解決に向けて取り組むことができる。 ○保護者や関係組織、地域との連携の重要性を理解し、「開かれた学校づくり」に向けて積極的に関わることができる。 ○多様な考え方を柔軟に受け入れ、謙虚に学ぶ姿勢を持ち、周囲と円滑なコミュニケーションを図ろうと努める。 ○多様な人材が活躍できる職場づくりを努めるとともに、「真のワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭、社会貢献の調和)」の視点も踏まえながら、学校における「働き方改革」を意識し校務を遂行することができる。

〔注1〕基礎的・汎用的能力(次ページ 学習指導関連事項)

「京都市生き方探究(キャリア)教育スタンダード(平成28年3月)」の中で、生き方探究教育でつきたい力として示している「人とともに社会を生きる力」、「自分を知り、律する力」、「課題を見つけ、解決する力」、「夢や希望をつくりあげる力」を参照。

〔注2〕学習指導に関する校種、職務別の資質・指導力(次ページ 学習指導関連事項)

【幼稚園】

- 幼児一人一人の遊びの志向性の理解と具体的な行動の予想に基づき、幼児の主体的な活動を促す教育環境の構成と一人一人に願いをもって援助をすることができる。
- 「安心・安定」、「自己発揮」、「協同性」を軸にした幼児期の発達過程を見通し、“子どもが夢中になって遊び込む”保育を目指すことができる。

【総合支援学校】

- 三者の願い(本人・保護者・指導者)に基づいた「個別の包括支援プラン」を作成し、計画的な授業を実施、評価・改善することができる。
- 「個別の包括支援プラン」に基づく、保護者、関係機関等と連携したケース検討を実践することができる。

【育成学級担任】

- 一人一人の子どもの教育的ニーズに応じた「個別の指導計画」を作成し、交流及び共同学習等の計画的な授業実践・学習評価を行うことができる。
- 子どもの自立と社会参加を目指し、校内での共通理解や幼小、小中、中高といった学校間段階の円滑な接続等、学びの連続性を重視した教育を実施することができる。

【通級指導教室担当教員】

- 一人一人の子どもの適切な実態把握を行い、「個別の指導計画」の作成に積極的に参画し、それに基づく、自立活動の指導・学習評価を行うことができる。
- 子どもの自立と社会参加を目指し、在籍学級担任や学年との連携、学校間段階の円滑な接続等、学びの連続性を重視した教育を実施することができる。

学校づくり

	採用時の姿	ステージⅠ (主に採用1～5年目) 教員としての基礎・基本の徹底を図る。	ステージⅡ (主に採用6～14年目) 学年や分掌等のチームリーダーとして 学校運営に参画する。	ステージⅢ (主に採用15年目以上) 管理職等を補佐し、学校運営において 中心的な役割を担う。
参画校と運営性への	○「報告・連絡・相談」を徹底し、他の教職員と協調しながらチームとして仕事を進めることの大切さを理解している。 ○学校教育活動の推進のためには保護者や地域、関係機関との協働が重要であることを理解し、自身も積極的に関わろうとする意欲や姿勢がある。	○校務分掌や学校運営の仕組みを理解し、自分に課された校務分掌の仕事に責任をもって果たすことができる。 ○チーム学校という考え方や保護者、地域等と連携することの意義を理解し、管理職や他の教職員に「報告・連絡・相談」をしながら教育活動の充実に取り組むことができる。	○効率的に分掌間の連携や情報共有を図るとともに、分掌の要として、自校園の課題解決に向けた取組を企画・調整することができる。 ○保護者・地域、他校種や関係機関との連携の意義をステージⅠの教員に伝え、また、自分自身がそうした連携に積極的に関わり、教育活動の充実に取り組むことができる。	○分掌主任に対する助言を行うとともに自校園の課題を捉え、管理職や主幹教諭、指導教諭等と協働しながら、その解決に取り組むことができる。 ○保護者・地域、他校種や関係機関との連携において、管理職を補佐し、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
OJTの推進		○学校組織の一員としてOJTに関わり、自身の資質・指導力を高めることができる。 ○校外研修や研究会活動等で学んだことを積極的に同僚に伝えること等を通して、自校園の組織力の向上に貢献できる。	○学年・学校全体へ視野を広げ、得意分野や専門性を活かし、ステージⅢの教員との連携やステージⅠの教員への指導、助言等を通して自身の資質・指導力を高めることができる。 ○教職員間で、課題や悩みに気付き、支え合える環境をつくるとともに、ステージⅠの教員を組織的に支援し、力を発揮できる組織づくりを行うことができる。	○豊富な経験を活かし、広い視野でOJTに関わり、ステージⅠ・Ⅱの教員への指導、助言等を通して自身の資質・指導力を高めることができる。 ○管理職等と連携・協働しながら、ステージⅠ・Ⅱの教員に対し、具体的に適切な助言を日常的に行い、OJTを通して専門的な知識や技能を伝え、自校園の組織力の向上に取り組むことができる。

授業づくり・学級づくり

授業実践力等の向上に向け、キャリアステージを踏まえ段階的に磨き、高めます

ステージⅠ

・学習指導、生徒指導等の教育活動全般において採用前から習得してきた基礎的な知識や技能を活用し、組織の一員として職務が遂行できる。

ステージⅡ

・学習指導、生徒指導等の教育活動全般において実践的、専門的な知識や技能を習得、活用し、学年や分掌等のチームリーダーとして助言ができる。

ステージⅢ

・学習指導、生徒指導等の教育活動全般において、より高度な知識や技能を習得、活用し、学校全体の教育力の向上に向け、他の教職員へ助言ができる。

指導教諭・主幹教諭

・学習指導、生徒指導等の教育活動全般において更なる深化を図り、熟練の知識や技能を活かし、他の教職員の模範となる取組を推進することができる。
・今日的な教育の動向や学校実態を踏まえ、豊かな学びに繋がる教材の開発や多様な指導方法を効果的に取り入れた授業実践を展開する等、学校全体の教育力の向上に貢献できる。

	採用時の姿	ステージⅠ・Ⅱ・Ⅲ、指導教諭、主幹教諭共通
学習指導	○学習指導要領(幼稚園教育要領)を理解し、それを踏まえて指導計画、学習指導案を作成し、指導、評価ができる指導技術を身に付けている。 ○校種間連携や教科間連携の重要性を認識するとともに、ICT機器の活用、学校図書館の利活用等により、主体的・対話的で深い学びの実現に向けて授業(保育)を改善する意欲をもっている。	○学習指導要領(幼稚園教育要領)、京都市指導計画を基盤として、子どものよさや可能性を最大限に伸ばす指導と評価を充実させながら、「わかる喜びと学ぶ楽しさ」が実感できる授業(保育)を展開することができる。 ○教科間連携、校種間連携の重要性を理解し、「カリキュラム・マネジメント」を踏まえた主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業(保育)改善を進めることができる。 ○お互いの生き方や価値観の違いを認め合い、そのよさを伸ばしつつ、共通して守るべきものはしっかりと身につけていく「しなやかな道徳教育」の実践を組織的、計画的に推進することができる。 ○国際化、情報化がさらに進展する社会を見据えて、子どもたちの情報活用能力や社会への関心を高めるために、ICT機器や学校図書館の利活用等を進めることができる。 ○社会的・職業的自立の基盤となる「基礎的・汎用的能力」(注1 前ページ参照)を育成するために、子どもの発達を踏まえ、地域社会と連携・協働しながら、教育活動全体を通じて、生き方探究教育を進めることができる。 ※幼稚園、総合支援学校、育成学級担任、通級指導教室担当者については(注2 前ページ)も参照。
学級経営	○多様性を大切にしながら、子ども一人一人が生き生きとした学校生活を過ごすことのできる学級風土を築こうとする意欲や姿勢がある。 ○特性や背景を理解し、子ども一人一人を大切にすることの重要性とそのための具体的な方策について実地に学び、理解している。	○特性や背景を理解し、子ども一人一人を大切にすることの教育理念を具現化しようとする。 ○多様性を大切にし、子ども一人一人が自己肯定感や自己有用感を高めながら、互いを認め合う学級を築くことができる。
生徒指導	○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断ができるよう、適切に指導しようとする意欲や姿勢がある。 ○問題行動やいじめ等の課題に関する知識を有し、適切に指導するための具体的な方策について実地に学び、理解している。	○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断をし、社会的資質や行動力を高めるように支援や指導ができる。 ○それぞれの特性や家庭背景等を踏まえて、一人一人を理解し、個や集団に応じた支援や指導ができる。 ○問題行動やいじめ等の課題に対して、正しく情報を共有し、関係機関を含め、組織的な対応をすることができる。 【幼稚園】 幼児期が教師との信頼関係に支えられて、友達との関わりを深め、自己調整力や協調性、自尊心等といった、いわゆる非認知的能力を育む発達時期であることを理解し、個々に応じた援助をすることができる。
支援・総合教育	○特性や背景を理解した上で、「困り」に対する適切な支援を行う重要性を認識するとともに具体的な支援の在り方について理解している。	○一人一人の特性や背景を理解し、「困り」に対する適切な支援や合理的配慮を行うことができる。 ○就学前からの「就学支援シート」の活用や「個別の指導計画」の作成、緊密な校種間連携による確実な引き継ぎを行い、切れ目のない指導や支援を推進することができる。 ○多様な実態について校内の共通理解を図り、適切な支援のために保護者や関係機関等と連携することができる。

学校組織の活性化に向け、キャリアステージを踏まえ段階的に磨き、高めます

指導教諭	主幹教諭
○学校教育目標の達成のため、高度な知識や豊富な経験を活かして的確に職務を遂行することができる。また、学校における人材育成と教育指導の充実の要として、率先して職務に主体的に取り組むことができる。 ○学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、学校の課題把握に努め、その解決に向け、企画・計画・実施するなどして、学校運営への参画とその活性化に取り組むことができる。 ○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、適切かつ効果的な自校の教育指導計画に基づいた教育活動に取り組むことができる。また、指導の改善及び充実のために教諭その他の職員に対して必要な指導・助言を行うとともに、他の教職員や保護者・地域等と連携し、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。	○学校教育目標の達成のため、教職員の職務の進捗管理を補助するとともに、高度な知識や豊富な経験を活かして的確に職務を遂行することができる。また、校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、教職員の職務の総括に関し、責任を持って的確に補助することができる。 ○学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、学校の課題把握に努め、その解決に向け、企画・計画・実施するなど、学校の中核的な存在として、主体的に学校運営への参画とその活性化に取り組むことができる。 ○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、適切かつ効果的な自校の教育指導計画に基づいた教育活動に取り組むことができる。また、学校の中核的な存在として、他の教職員や保護者・地域等と連携し、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。
○日常業務や公開授業等を通じて、他の教職員に適切な支援・指導・助言を行うとともに、円滑な職場運営を図ることができる。 ○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むことができる。 ○学校における人材育成の要として、校内研修の充実・活性化を図るため、教務主任、研究主任等を支援し、又は自らが企画運営を行うことができる。また、管理職や前任者指導教諭等とともに指導方針・計画の立案に参画し、他の教員と連携しながら若年教員の育成を行うことができる。	○日常業務を通じて教職員に適切な支援・指導・助言を行うとともに、円滑な職場運営を図ることができる。 ○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むとともに、組織的な人材育成の取組に積極的に参画することができる。