

和歌山県における教員育成指標の作成，活用の経過 及び新たな教師の学びの姿の実現に向けた展望 －養護教諭，栄養教諭の専門性に係る指標作成と これまでの取組の総括について－

所長 森田 浩二
研修課 指導主事 花光 真由美
指導主事 鈴木 真紀

【要旨】 中央教育審議会は、「令和の日本型学校教育」の構築のために、「新たな教師の学びの姿」の実現と多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を求めている。「新たな教師の学びの姿」の実現に向け、教育公務員特例法は改正され、教員免許更新制の発展的解消とともに、公立学校教員の研修受講履歴を活用した管理職等と教員との対話に基づく受講奨励の仕組みが導入された。また、養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議では、専門性を有する教師としての養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上の方策の検討を求めている。本稿では、和歌山県におけるこれまでの教員育成指標に係る検討，作成等の経緯を概観するとともに、新たに取り組んだ養護教諭及び栄養教諭の指標作成について述べた。加えて、一般企業での人材育成に係る事例を挙げ、学校現場における管理職等と教員との対話に基づく受講奨励の効果に対する期待を述べた。

【キーワード】 新たな教師の学び，教員育成指標，養護教諭，栄養教諭，対話，受講奨励

1 新たな教師の学びの姿

(1) こどもの学びと教師の学びは相似形

令和3年1月，中央教育審議会は、「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～（以下，R3答申と略記）」を答申し，2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の在り方を「全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現」と定義した（※1）。R3答申は，平成31年4月，文部科学大臣から「新しい時代の初等中等教育の在り方について」の諮問を受けて議論されたものであり，その冒頭，諮問理由の記述を次のように始めている。

「今世紀は，新しい知識・情報・技術が社会のあらゆる領域での活動の基盤となっている知識基盤社会と言われており，人工知能(AI)，ビッグデータ，Internet of Things (IoT)，ロボティクス等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられ，社会の在り方そのものが現在とは『非連続的』と言えるほど劇的に変わるとされる Society5.0時代の到来が予想されています。

このような急激な社会的な変化が進む中で，子供たちが変化を前向きに受け止め，豊かな創造性を備え持続可能な社会の創り手として，予測不可能な未来社会を自立的に生き，社会の形成に参画するための資質・能力を一層確実に育成することが求められており，それに対応し，学校教育も変化していかなければなりません。」（※2）

本諮問がなされた同年（令和元年）12月，中国武漢市における原因不明のウイルス性肺炎の発生に関して武漢当局が発表し，翌年（令和2年）1月15日には日本国内で初の新型コロナウイルス感染症患者の確認，2月27日に小学校・中学校・高等学校等について3月2日から春休みまでの臨時休校の要請，4月7日に7都府県に対する緊急事態宣言の発出，4月16日に緊急事態宣言の対象地域を全都道府県に拡大（※3）など，新型コロナウイルス感染症の世界的大流行という困難かつ先行きの不透明な状況に対する粘り強い対応が求められることとなった。各方面では様々な方策が検討され，そして講じられ，労働形態においてはテレワークが，教育の在り方においてはオンライン授業が，ICTを有効に活用して進

められていった(※4)。

上記の R3 答申が出されて間もなく、文部科学大臣は、「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について(以下、R3 諮問と略記)」を諮問し、R3 答申の示す教師の理想的な姿を実現するため、教師の養成・採用・研修等の在り方について、既存の在り方にとらわれることなく、基本的なところまで遡って検討を行い、必要な変革を行うことを求めた(※5)。これを受け中央教育審議会は、まず、教員免許更新制の発展的解消に係る結論を示した「審議まとめ(以下、R3 審議まとめと略記)」を令和3年11月に、そして、答申である「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(以下、R4 答申と略記)」を令和4年12月に出した。

R4 答申では、先の R3 審議まとめで記された「新たな教師の学びの姿」を、次の4点でまとめて示している(※6)。

- ・変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- ・求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- ・新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- ・他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

同じく R4 答申において、R3 答申で示された子どもたちの学び(授業観・学習観)の転換を踏まえた上で、「個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、『主体的・対話的で深い学び』を実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題である。つまり、教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であるといえる。」(※7)と述べている。

(2) 教員に求められる資質・能力を示した道しるべとしての指標

平成28年12月、中央教育審議会は、「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(以下、H28 答申と略記)」を答申し、学習指導要領改訂の基本的な方向性を示した。H28 答申では、「知識・情報・技術をめぐる変化の早さが加速度的となり、情

報化やグローバル化といった社会的変化が、人間の予測を超えて進展するようになってきている」、「とりわけ最近では、第4次産業革命ともいわれる、進化した人工知能が様々な判断を行ったり、身近な物の働きがインターネット経由で最適化されたりする時代の到来が、社会や生活を大きく変えていくとの予測がなされている」、「“人工知能の急速な進化が、人間の職業を奪うのではないか” “今学校で教えていることは時代が変化したら通用しなくなるのではないか” といった不安の声もあり、それを裏付けるような未来予測も多く発表されている」(※8)とした上で、予測困難な時代において、子どもたち一人一人が未来の創り手となるために、2030年とその先の社会の在り方を見据えつつ、学校教育を通じて子どもたちに育てたい姿として、次の3点を示している(※9)。

- ・社会的・職業的に自立した人間として、我が国や郷土が育んできた伝統や文化に立脚した広い視野を持ち、理想を実現しようとする高い志や意欲を持って、主体的に学びに向かい、必要な情報を判断し、自ら知識を深めて個性や能力を伸ばし、人生を切り拓いていくことができること。
- ・対話や議論を通じて、自分の考えを根拠とともに伝えるときにも、他者の考えを理解し、自分の考えを広げ深めたり、集団としての考えを発展させたり、他者への思いやりを持って多様な人々と協働したりしていくことができること。
- ・変化の激しい社会の中でも、感性を豊かに働かせながら、よりよい人生や社会の在り方を考え、試行錯誤しながら問題を発見・解決し、新たな価値を創造していくとともに、新たな問題の発見・解決につなげていくことができること。

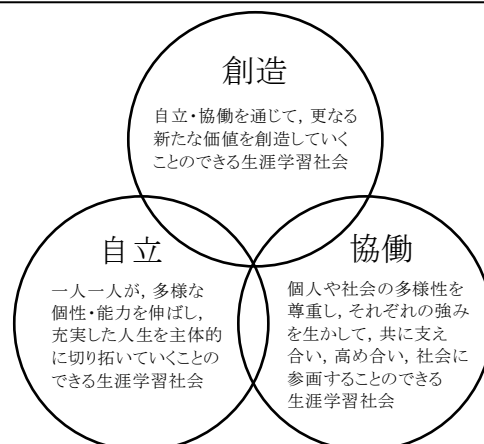


図1 「今後の社会の方向性」の3つの理念

上記枠内の3点の姿は、当時の教育振興基本計画（第2期教育振興基本計画，計画期間：平成25年度～29年度）で示された「今後の社会の方向性」の3つの理念（図1）を強く表したものであるといえる（※10）。

そして、H28答申では、学習指導要領を、次の6点に沿って改善することを示し、その第一項目として「資質・能力（注1）」を掲げている（※11）。

- ①「何ができるようになるか」：育成を目指す資質・能力
- ②「何を学ぶか」：教科等を学ぶ意義と、教科等間・学校段階間のつながりを踏まえた教育課程の編成
- ③「どのように学ぶか」：各教科等の指導計画の作成と実施，学習・指導の改善・充実
- ④「子供一人一人の発達をどのように支援するか」：子供の発達を踏まえた指導
- ⑤「何が身に付いたか」：学習評価の充実
- ⑥「実施するために何が必要か」：学習指導要領等の理念を実現するために必要な方策

ここで、改めて教師の学びの議論に戻る。岸田（2017）は、中央教育審議会が平成27年12月に出した答申、「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～（以下、H27答申と略記）」について、その議論を概括し、学び続ける教師を育てるためのシステムを創るにはどうすればよいか、教員として生涯にわたる職能成長を支えるシステムはどうあるべきか、という新しい2つの考え方が底流にあったとし、各キャリアステージに応じた「学び続ける教師像」を支える有効なシステムをどう構築するかという視点がポイントであると述べている（※12）。

H27答申を踏まえ、一部が改正されて平成29年4月1日に施行となった教育公務員特例法では、教員育成に関して、教育委員会、大学、学校等の関係者からなる「協議会」の設置、キャリアステージごとの力を示した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」の策定、体系的かつ効果的に研修を実施するための「教員研修計画」の作成が義務付けられた。これらについて、岸田（2017）は、新たなスキームは、「学び続ける教師像」と「生涯にわたる職能成長」という2つの視点を組み入れて具現化した姿であるということがで

きるとし、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」が、文字どおり指標としての役割だけでなく、個々の教員あるいは各学校で、それぞれのステージにおいてどんな力が求められるのかを確認し、必要となる学びを自らが発見していくための道しるべとして使うことができれば有効であると述べている（※13）。

なお、R4答申において、教師に求められる資質能力が5項目に整理された（※14）。これは、平成29年告示の旧指針（公立の学校等の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）に示された7つの観点をベースとして資質能力の大枠の構造化を図ったものである。この再整理の考え方については、令和3年8月4日に開催された、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会（第3回）・教員免許更新制小委員会（第4回）合同会議における資料2「教師に求められる資質能力の再整理について」を参照されたい（※15）。

（3）教員免許更新制の発展的解消と研修受講履歴の活用

R3諮問では、5つの事項が諮問されたが、その第3の事項である「教員免許の在り方について」では、特に「教員免許更新制」について、教師が多忙な中で経済的・物理的な負担感が生じている、臨時的任用教員等の人材確保に影響を与えているという声があることなども踏まえ、早急に検証を完了することで結論の先行を求めた（※16）。

これを受け、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会は、R3審議まとめにおいて、「教員免許更新制の評価と課題」及び「改善方策とその限界」を示した上で、「新たな教師の学びの姿」を実現するための方策を講ずることにより、教員免許更新制が制度的に担保してきたものは総じて代替できる状況が生じる一方で、教員免許更新制は、「新たな教師の学びの姿」を実現する上で、阻害要因になると考えざるを得ないとし、教員免許更新制の発展的解消の方向性を示した（※17）。これにより、教育公務員特例法の改正を受け、令和4年7月1日、教員免許更新制が解消された。

なお、R3審議まとめでは、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて早急に講ずべき方策の1点目に、「公立学校教師に対する学びの契機と機会の確実な提供（研修受講履歴の

記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけ」を挙げる(※18)とともに、「準備が整い次第講ずべき事項と具体的方向性」の1つとして、「新たな教師の学びの姿」をより高度な形で実現するため、次の3つの仕組みを一体的に構築することを具体的に構想することを求めている(※19)。

- | |
|---|
| <p>①明確な到達目標が設定され、到達目標に沿った内容を備えている質の高いものとなるように、学習コンテンツの質保証を行う仕組み</p> <p>②学習コンテンツ全体を見渡して、ワンストップ的に情報を集約しつつ、適切に整理・提供するプラットフォームのような仕組み</p> <p>③学びの成果を可視化するため、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組み</p> |
|---|

これに伴い、研修受講履歴管理システムと上記3つの仕組みの一体的運用体制として、令和6年度より、独立行政法人教職員支援機構(以下、NITSと表記)が、「研修受講履歴記録システム」と、NITSや大学等が作成・公開するオンデマンド研修コンテンツや都道府県教育委員会等が主催する集合研修・オンライン研修の情報をワンストップ的に集約する「教員研修プラットフォーム」の一体的な運用を開始する(※20)。

なお、R3審議まとめを受けた教育公務員特例法の改正により、「公立の小学校等の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」が改正、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」が策定されるとともに、研修等に関する記録(第22条の5)、資質の向上に関する指導助言等(第22条の6)が、令和5年4月1日から施行されている。

2 和歌山県における教員育成指標の策定及び活用に係る経緯と経過

(1) 指標作成における考え方

H27答申を受け、平成28年11月に教育公務員特例法の一部が改正され、平成29年4月1日より、指標の策定と教員研修計画の作成が教員の任命権者に義務付けられた。

本県では、文部科学省による平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業の「テーマ3 教員育成指標等の策定のためのモデル事業」を受託し、学び続ける教員を支

える仕組み及び環境づくりの研究に取り組んだ。この研究に係る詳細は、梅村(2018)において報告しているが、本稿では、本県指標を構想する初期段階での検討事項について若干の補足を行う。

本県の指標構想に当たり、全都道府県及び指定都市の教育委員会、教育センターのウェブページを閲覧し、教員育成に係る情報収集を行った。当時、いくつかの都道府県、指定都市において、教員育成指標に類する先行的な取組が公表されていたものの、指標作成の基盤となる教員のキャリア段階の区分及び教員に求められる資質能力の要素を理論的に裏付ける明確な記述を見つけることは困難であった。

本県では、鳴門教育大学(2008)及び高知県教育センター(2014)の取組を手掛かりとし、本県指標の枠組みの検討を進めた。

まず、本県指標のキャリア段階は、鳴門教育大学(2008)の考えを参考とした。

鳴門教育大学(2008)は、徳島県教育委員会、徳島県総合教育センターと連携し、教員の実践力向上のための教員研修の評価・改善システムの構築を目指し、教員のキャリア段階に対応した具体的な研修体系やその評価手法を提案している。ここでは、教員のキャリア段階を教職員研修の目的に即したものとして、「実践力養成期間」、「実践力向上期間」、「ミドルリーダー養成期間」、「スペシャリスト養成期間」の4つの期間として設定し、各期間に応じて「初任者研修」、「授業力向上研修(教職3年目研修)」、「教職5年次研修」、「10年経験者研修」、「学校リーダー研修」等の研修を実施している。

本県のキャリア段階の設定については、実施している研修の実態やねらいに照らし合わせて、表1の4段階とした。

表1 和歌山県におけるキャリア段階の設定

<p>基礎形成期(目安:1~3年目) 「初任者研修」:主に授業力、学級経営・生徒指導力の育成 「2年次研修」、「3年次研修」:授業改善に係る課題探究力の育成</p>
<p>伸長期(目安:4~10年目) 「6年次研修」:同僚と協働して課題を解決する力の育成 ミドルリーダーとしての役割の早期の意識付け</p>
<p>充実期(目安:11~20年目) 「中堅教諭等資質向上研修(10年経験者研修)」 :主体的に学校運営に参画する意欲の向上 「ミドルリーダー育成研修(R2~)」 :学校組織を活性化する実践力の向上 「マネジメント力向上研修(R2~)」 :学校の中核として組織的・協働的な実践力の向上</p>
<p>貢献期(目安:21年目~) 「管理職研修」、「主任等研修」:職務に応じた実践力の向上</p>

次に、本県指標の資質能力の要素については、高知県教育センター（2014）の考えを参考とした。

高知県教育センター（2014）では、教員採用から教職 10 年終了時まで身に付けるべき到達目標について、4 領域 8 能力 50 項目として明確化・体系化した。この 4 領域とは、「学級・HR 経営力」、「学習指導力」、「チームマネジメント力」、「セルフマネジメント力」である。

本県指標の資質能力の要素については、実施している研修の実態や内容に照らし合わせ、「授業力」、「生徒指導力」、「マネジメント力」の 3 つの柱に絞ることとした。

なお、管理職に求められる指標作成においては、梅村（2018）で述べているとおり、まず、本県の求める学校管理職の姿を想定し、次に、日本教育経営学会の「7 つの基準」を参考としながら 3 視点 7 基準を設定した(表 2)。そして、これらの資質能力は、管理職に限るものでなく、教職キャリアの様々な段階においても、役割に応じた獲得が求められる。そのため本県では、どのキャリア段階においても、上記 3 視点 7 基準で示す資質能力の獲得を展望した学びや経験を積むことができるよう、主任等の役割をも含めた「管理職等用指標」として作成した。

表 2 管理職等用指標における資質能力

視点	基準	
組織マネジメント	学校教育目標の達成に向けて行動する力	構想力
		調整力
		行動力
	家庭や地域等と連携・協働する力	連携力
人材育成	教職員の専門性を高める力	育成力
教育に対する使命感	組織においてリーダーシップを執る力	省察力
		垂範力

(2) 指標活用における考え方

指標の文言は、キャリア段階ごとの資質能力が具体的に記述されていることが望ましい。しかしながら、学校種、学校規模や地域性などを踏まえると、極言すれば学校ごとの指標の設定が必要となる。そのため、本県指標は、どの校種においても活用できるようにするために記述文の抽象度を高くするとともに、記述文の具体例として「目指すべき具体

的な姿(例示)」を付した。そして、実際の指標の活用に当たっては、自校の実情に合わせて一定の読み替えを推奨した。

また、指標を活用した「校内研修例」についてのスライド資料及び動画資料を作成した(図 2)。これは、キャリア段階の異なる教員同士 4 人程度で 1 つのチームを構成し、指標を基に自身の実践の省察(振り返り、分析)及び目標を語り合うものである。互いにキャリア段階が異なるため、若手教員はベテラン及び中堅教員の省察・目標を聞くことで、自身の今後の実践の参考・展望とすることができる。また、ベテラン教員及び中堅教員は、自身の成長の契機(一皮むけた経験(注 2))と新たな目標を語ることで、学び続ける教員としての姿勢を有したロールモデルとして若手教員に示すことができる。

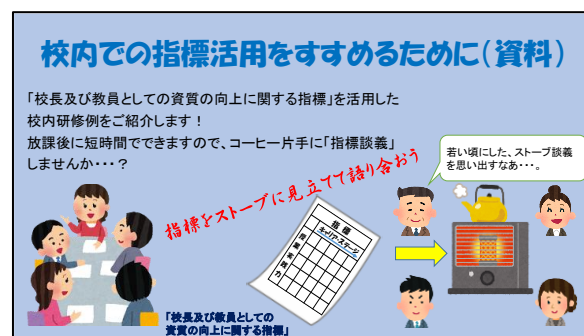


図 2 校内研修例(スライド資料)

この校内研修例は、金井(2002)、金井(2009)を参考とし、かつて学校現場において当たり前の光景として存在した「ストーブ談義」に見立てて作成したものであり、キャリア段階の異なる若手、中堅、ベテランのどの教員においても各キャリア段階に応じた学びを得ることができる。また、例に示す校内研修の機会そのものが、若手教員に対するコーチング、メンタリングの契機となる。つまり、メンターチームとしての機能発揮の一助となるため、ベテランから中堅、若手への多様な知識、技術の継承の場とすることができる。

(3) 指標の作成、修正及び活用に係る経過

上述のとおり、本県では平成 28 年度の文部科学省モデル事業により、教員育成指標の作成に取り組んだ。その後、毎年度、教員育成協議会を開催し、新たな指標の作成や既にある指標の修正、そして、指標を有効に活用した教員育成の在り方について継続して協議している。

本稿末に、資料として、平成 28 年度からこれまでの取組経過を記録として示す。

3 養護教諭及び栄養教諭の専門性に係る指標の作成

(1) 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上について

令和5年1月、文部科学省の初等中等教育に係る有識者会議の1つである「養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議（以下、協力者会議と略記）」は、5回の会議を経て「議論の取りまとめ」を出した。これは、「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方に関する議論の動向並びに当面する学校保健及び食育に関する課題等を踏まえつつ、それらに対応するための方策等について検討がなされたものである。協力者会議では、学校の中であって、養護教諭及び栄養教諭は、「教師」とすると同時に、他の教諭等とは異なる専門性を有するとともに、その職務についても、こどもたちの健康課題に対する個別的な対応を担うなど、授業における教科等の指導を日常的に行う教諭等とは異なる性質を有しているとしている（※21）。また、養護教諭と栄養教諭は、それぞれ「養護」、「栄養」というアプローチこそ異なるものの、児童生徒等の心身の健やかな成長を担うという意味において、目的を同じくするものであるとし、2つの職の資質能力の向上について一体的な検討がなされた（※22）。

この「議論の取りまとめ」では、まず、養護教諭及び栄養教諭を取り巻く現状（法的位置づけ、養成、採用、任用・配置）を確認している（表3）（※23）。

表3 養護教諭及び栄養教諭の現状

	養護教諭	栄養教諭
教員育成指標	対象	対象
教員研修計画	対象	対象
研修履歴の記録	対象	対象
初任者研修	義務付けなし(*)	義務付けなし(*)
中堅教諭等資質向上研修	義務付けなし(*)	義務付けなし(*)
指導改善研修	義務付けなし(*)	義務付けなし(*)
大学院修学休業	対象	対象

(*)法律上実施が義務付けられていないものの、任命権者の判断により、同様の研修を実施することが可能。

次に、養護教諭及び栄養教諭の教職生涯を通じた資質能力の向上を見据えた際の課題となり得る4点を指摘している（※24）。

- ①求められる役割（職務の範囲）の明確化
- ②「資質の向上に関する指標」を基軸とした養成と採用・研修の接続、連携
- ③新たな教員研修制度下における実効性のある研修機会の確保

④職務遂行のインフラとしてのICTの積極的な活用

上記①について、養護教諭及び栄養教諭は、学校経営等において、他の教諭等と同様に参画するほか、その専門性を生かした職務として表4のように示されており、実施主体として学校保健や食育の推進に向けた取組を実施するだけでなく、全校的な推進体制の中核として、教職員間の連携をコーディネート（調整）することが求められている（※25）。

表4 養護教諭及び栄養教諭に求められる役割

養護教諭	栄養教諭
<ul style="list-style-type: none"> ◇保健管理 <ul style="list-style-type: none"> ・救急処置、健康診断、健康観察、疾病の管理・予防、学校環境衛生管理 ◇保健教育 <ul style="list-style-type: none"> ・各教科等における指導への参画 ◇健康相談及び保健指導 <ul style="list-style-type: none"> ・心身の健康課題に関する児童生徒等への健康相談 ・健康相談等を踏まえた保健指導 ◇保健室経営 ◇保健組織活動 	<ul style="list-style-type: none"> ◇食に関する指導 <ul style="list-style-type: none"> ・給食の時間における食に関する指導 (教室での指導のほか、他の教師への資料提供、喫食状況の確認) ・各教科等における指導への参画 ・食に関する健康課題のある児童生徒等への個別的な相談・指導 ◇学校給食の管理 <ul style="list-style-type: none"> ・学校給食実施基準に基づく栄養管理(献立作成) ・学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理(管理、分析、確認、指導・助言)

上記②について、「資質の向上に関する指標」は、養護教諭や栄養教諭の職務の専門性に鑑みれば、他の教諭等と共通ではなく、個別に策定するしないしは指標を定める事項を追加することが望ましいと考えられるとしている（※26）。

上記③について、養護教諭及び栄養教諭は、多くの学校において一人配置であること、業務の代替が困難なため研修機会の確保が難しいこと等の課題が指摘されており、上記④のICTの効果的な活用も踏まえた対応が求められるとしている（※27）。

ここで、上記③に関連して、養護教諭における先行研究を確認する。平川(2016)は、養護教諭が各学校に1名ないし2名しか配置されないことから、所属する校内において、自身の実践を見てもらって同職から指導を受けたり、ベテラン養護教諭の実践を見て学んだりすることが極めて少ないため、活動の成果や養護教諭としての成長について自他ともに確認しにくく、職務遂行の期間を通して学び続けるためには、学習の機会及び養護教諭自身の資質能力向上に対する意識と行動が鍵となると述べている（※28）。

また、今野(2018)は、養護教諭に求められ

る資質能力としての調査，研究能力の重要性について，次の3点を挙げている（※29）。

- 第一 研究は教育職員である養護教諭にとっての義務であり権利である。
- 第二 研究は専門職である養護教諭にとっての責務である。
- 第三 研究は養護教諭の行う活動の根拠を明確に示すために必要であり，養護実践の拠り所となる「養護学」の確立に貢献するものである。

さらに，平川（2018）は，養護教諭として採用後の主たる学習の機会，実務経験年数に関わらず「教育委員会及び養護教諭の研究団体が主催する研修会等」という実態があり，教育委員会及び研究団体による研修会の企画・運営に際し，学習ニーズや時期，取り上げる内容と方法などについて十分な検討を行い，横断的な研修の設計をすることが養護教諭の資質能力の向上を促すと考えられている（※30）。

これら養護教諭に係る先行研究による指摘は，同じく専門職としての栄養教諭にも当てはまるものと考えられる。

（2）養護教諭及び栄養教諭の指標についての全国の作成状況

養護教諭及び栄養教諭が，各キャリア段階で身に付ける資質能力を示した指標についての全国の状況を確認する。

まず，NITSは，教育公務員特例法の改正により，指標の策定に関する専門的な助言，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が新たな業務として追加された（※31）ことを受け，平成29年度より，「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標策定に関するアンケート調査」を毎年実施（平成29年度は4回，平成30年度は3回，その他の年度は1回の調査）しており，その結果をウェブページに掲載している（※32）。

本県では，平成28年度の文部科学省モデル事業で策定した指標において，校種，職種，学校規模や地域性等の特性の全てを表現することは困難であると考え，**図3**（強調のために太枠を付して示した。）の指標活用を推進する資料において，必要に応じた読み替えを前提としていることを示している。しかし，上記のNITSによるアンケート調査においては，本県は養護教諭及び栄養教諭の専門性に係る指標を明示していないため，その旨の回

答を行ってきた。

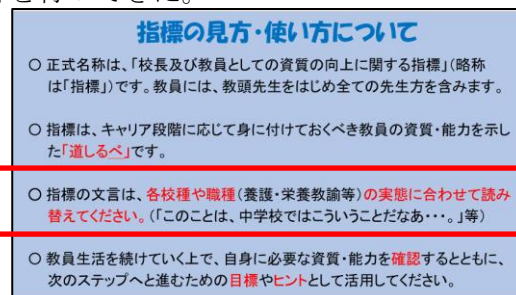


図3 校内研修資料（読み替えに係る表現）

次に，NITSのウェブページ内に掲載されている「教育委員会等で公表している『指標』」ページ（※33）から，47都道府県教育委員会が作成した指標を全て確認し，養護教諭及び栄養教諭についての指標の明示の有無について調査した結果を**表5**に示す。

本県においては，前述したとおり，養護教諭及び栄養教諭の資質能力は，教員用指標を基に読み替えて活用することを想定しているものの，教員用指標のページ内に読み替えに係る記述を明示していないため**表5**のB③に含めた。

表5 養護教諭及び栄養教諭の指標に係る調査

	【調査項目】及び<委員会数>
調査日：R5,9/1 調査対象：47都道府県教育委員会 調査方法：NITS「指標」ページのリンクを利用	A【養護教諭，栄養教諭の指標を明示】 ①教員用指標に，専門性に係る指標を追記 <26> ②専門性に係る指標の部分を別枠で明示 <12> B【養護教諭，栄養教諭の指標を明示していない】 ①教員用指標の対象として，「養護教諭，栄養教諭を含める」等の記述あり <2> ②「教員用指標の項目の一部を，専門性に読み替えて活用する」等の記述あり <3> ③「教員用指標の項目の一部を，専門性に読み替えて活用する」等の記述なし <4>

（3）本県における養護教諭及び栄養教諭の専門性に係る指標の新規作成

3（2）のとおり，全国においては，養護教諭及び栄養教諭の専門性に係る指標について，教員用指標に追記又は別枠で示す等により明示している自治体が多くある。また，3（1）に示した協力者会議の「議論の取りまとめ」を踏まえ，本県においても養護教諭及び栄養教諭に求められる資質能力を明示した指標を新規に作成することとした。なお，養護教諭及び栄養教諭は，その専門的な職務のみならず，授業実施及び日常的な生徒指導の機会も有するため，本県では，専門性に係る

指標を表5のA②のスタイルで明示(注3)し、既存の教員用指標との双方の資質能力が求められるものとした。なお、当然のこととして、養護教諭及び栄養教諭においても、本県の管理職等用指標に示す資質能力の獲得をも期待している。

4 実効性のある取組とするために

(1) 教員が育つ環境の構成

H27 答申にも述べられているように、数年来の教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の偏在化が顕著になっている。かつては経験豊富な先輩教員から経験の少ない若手教員に対して知識・技能が継承されるインフォーマルな場面も多く見られ、これにより、若手教員の資質能力の向上が図られることもあった。しかしながら、近年では、教育課題の多様化、複雑化も相まって、教員の勤務は多忙となり、上記のような自然発生的な教員育成の機会を期待することは難しいと考える。

このような中、R3 審議まとめでは、教員免許更新制の発展的解消を述べるとともに、「新たな教師の学びの姿」の実現に向け、教育委員会における教員の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みの構築を求めた。この点に関連し、R3 審議まとめに向けた中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(第3回)・教員免許更新制小委員会(第4回)合同会議における資料1「学校管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方の基本的考え方」を見ると、前回の特別部会での審議ポイントをいくつか示す中に、次の記述がある(※34)。

- ・「経験を振り返ることを基礎とした学び」は、OJT や校内研修、授業などの学校現場での学びであり、教師の持続的成長の中核となるものである。
- ・「他者との対話から得られる学び」は、教師の同僚性を生かした校内研修や授業研究などの教師同士の学び合いと、学校管理職やリーダーとの面談等によって、客観的なコメントや助言、気づきなどから得られるものである。
- ・学校自体を、教師の学びのコミュニティと捉えて、自律的な研修組織として機能させていくことが重要であり、その推進役となる学校管理職やリーダーの果たす役割が大きい。

加えて同資料では、「令和の日本型学校教育」において、学校管理職(特に校長)に求められる資質能力として、次の2つの能力を示す(※35)とともに、教師の持続的な成長を支える環境の在り方の目指すべき姿として、職場における協働性・心理的安全性の確保、教職員同士の関わり合いを軸に、自らの学校が直面している教育課題を克服しようとする校内文化の醸成を挙げている(※36)。

【アセスメント能力】

- ・学校経営方針の策定に向けて、学校教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報(自らの学校の強み・弱み、昨今の学校教育を取り巻く課題など)について、収集・整理・分析して教職員間や学校運営協議会で共有
- ・適切な状況・課題把握を踏まえ、新たに取り入れるべき知識や技能に関する教職員間での認識の共有 等

【ファシリテーション能力】

- ・多様な背景、経験、専門性等を有する教職員が円滑にコミュニケーションを取れる心理的安全性の確保
- ・学校運営協議会などの学校・家庭・地域等の関係者間の協議における学校運営改善に向けた相互作用の促進 等

(2) 対話に基づく受講奨励に向けて

ここで、梅村(2018)においても示した一般企業における人材育成での議論を確認する。松尾(2011)は、図4のとおり人の成長における経験(直接経験、間接経験)の重要性を述べ、成長を決める要素の比率を紹介している(※37)。

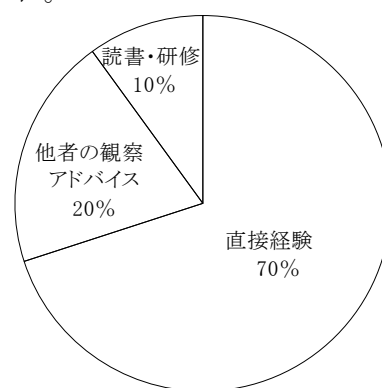


図4 職場における人の成長を決める要素
松尾(2011)を基に作成

中原・金井(2009)は、企業における28～

35歳の若手・中堅のビジネスパーソンに対する調査を基に、他者との関わりを通して彼らはどのように学び、成長しているのかについて述べている。これによると、上司や同僚、また、回答としては少ないものの顧客などとの関わりから、「業務支援」「内省支援」「精神的支援」(注4)の3つの支援を得ていることが明らかとなり、若手・中堅のビジネスパーソンがもつ「成長感(経験を通じた個人の変化の実感)」には、「業務能力の向上」「他部門理解の促進」「部門間調整力の向上」「視野の拡大」「自己理解の促進」「タフネスの向上」の6つが認められた。また、分析によると、図5のように、他者からの「内省支援」は、6つの成長感のいずれにも大きな影響を与えているが、他の2つの支援は成長感にはほとんど結びついておらず、「精神的支援」がかろうじて「視野の拡大」に役立っているとの認識を述べている(※38)。

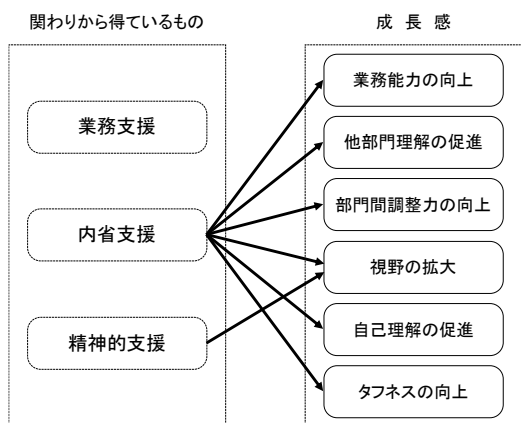


図5 関わりから得ているものと成長感との関係 中原・金井(2009)を基に作成

図4、図5は、一般企業の人材育成に係る研究であるが、教員の資質能力の向上においても成人教育(注5)という文脈で言えば相違ない。そのため、中原・金井(2009)の示す上記の「内省支援」は、教員の「成長感(経験を通じた個人の変化の実感)」につながるものと仮定できる。だとすれば、R3審議まとめ、R4答申を経て改正された教育公務員特例法第22条の5(研修等に関する記録)、同第22条の6(資質の向上に関する指導助言等)、つまり、研修受講履歴の記録等を用いた学校管理職等と教員との対話に基づく研修受講の奨励は、その効果が大きいと見込まれる。また、4(1)で述べたように、学校管理職等が、教職員個々の強み等を的確にアセスメントし、職場における各教職員の織り成す相互作用を、学校のビジョン実現の方向にファシリ

テートすれば、チームとしての学校の力を大いに発揮することができる。

(3) 終わりに

本稿は、和歌山県における養護教諭、栄養教諭の専門性についての指標作成に当たり、これまでの指標作成に係る背景と経緯を総括するとともに、「新たな教師の学びの姿」の実現は、こどもたちにおいても求められている学びの姿と相違ないことを述べた。こどもたちが学習指導要領を基に、各教科等における「主体的・対話的で深い学び」を通じて身に付ける多様な「資質・能力」に当たるものとして、教員においては、キャリア段階ごとに求められる「教員育成指標」として明示されている。「令和の日本型学校教育」においてこどもたちに求められている「個別最適な学び」及び「協働的な学び」の実現は、教員においても同様であり、まさしく相似形である。

また、教育公務員特例法の改正により、管理職等と教員による対話に基づく研修受講の奨励が義務付けられた。この対話を通じて、各教員は、「現在の自己の姿」を見つめて内省し、そして「将来の自己のあるべき姿」を展望することができる。各教員は、自身の成長や、関係教職員との協働による業務の成果を実感することができる、つまり、効力感が高まれば、各種教育活動に対するモチベーションは向上するだろう。これにより、各教員の、そしてチームとしての学校のウェルビーイング(注6)の実現につながるものと考えられる。

<注 釈>

注1 現行の学習指導要領では、『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)』pp.14-15 中央教育審議会(2016)のとおり、資質と能力を分けず、「資質・能力」という一体的に捉えた用語が使われている。また、『同答申』p.30では、資質・能力をコンピテンシーとして捉え、これからの時代に求められる「生きる力」を具体化して示したものとしている。

本稿では、中教審答申等で、これまでに教師を対象とした場合において歴史的に用いられてきた「資質能力」についても、コンピテンシーとして捉える。

なお、本県指標においては、平成28年度の作成当初から、あえて「資質・能力」として表現し、コンピテンシーとしての意味合いを強く込めている。

注2 金井(2002)は、人の成長は漫然と漸進的にず

- とゆっくり進むのではなく、ここぞというときに大きなジャンプがあるとしている。また、大きなジャンプの契機となった経験のことを「一皮むけた経験」と表現している。
- 注3 本稿末に、新たに作成した養護教諭及び栄養教諭の専門性に係る指標を添付する。
- 注4 中原・金井(2009)では、「業務支援」とは、業務に必要な知識やスキルを提供してもらったり、業務をスムーズに進められるよう取り計らってもらったりすること、「内省支援」とは、自分自身を振り返るきっかけを与えてもらうこと、「精神的支援」とは、息抜きや心の安らぎを与えてもらうことを意味するとしている。
- 注5 赤尾(2004)によると、成人教育とは、自己の所属する社会によって成人とみなされる人々が、その能力を発達させ、知識を豊かにし、技術的もしくは専門的な資格を向上させ、さらに全面的な人格の発達及び均衡がとれかつ独立した社会的、経済的、文化的発展への参加という二重の展望において彼らの態度ないし行動について変化を生じさせるものであるという定義が、最大公約数的なものであると述べ、成人教育概念には、職業訓練も含まれるため、教育(education)と訓練(training)の二つの概念の混在を指摘している。また、マルカム・ノールズ(2002)は、成人教育のプロセスは、組織の成長と発展のための基本的なツールであると述べている。
- 注6 第4期教育振興基本計画では、ウェルビーイングとは身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続的な幸福を含むものである。また、個人のみならず、個人を取り巻く場や地域、社会が持続的に良い状態であることを含む包括的な概念であるとしている。
- <引用文献>
- ※1 中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)』 p.1 (2021)
- ※2 文部科学大臣『新しい時代の初等中等教育の在り方について(諮問)』 p.1 (2019)
- ※3 厚生労働省『令和3年版厚生労働白書(令和2年度厚生労働行政年次報告)－新型コロナウイルス感染症と社会保障－』 p.373 (2021)
- ※4 総務省『令和2年版情報通信白書』 pp.149-157 (2020)
- ※5 文部科学大臣『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について(諮問)』 p.2 (2021)
- ※6 中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申)』 p.22 (2022)
- ※7 中央教育審議会『前掲(答申)※6』 p.22 (2022)
- ※8 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)』 p.9 (2016)
- ※9 中央教育審議会『前掲(答申)※8』 p.13 (2016)
- ※10 文部科学省『第2期教育振興基本計画』 pp.5-6 (2013)
- ※11 中央教育審議会『前掲(答申)※8』 p.21 (2016)
- ※12 岸田正幸「教員養成・研修における大学の役割について－中教審答申と法改正を踏まえて考える－」『教育行財政研究第44号』 pp.35-36 (2017)
- ※13 岸田正幸『前掲書』 p.36 (2017)
- ※14 中央教育審議会『前掲(答申)※6』 p.29 (2022)
- ※15 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(第3回)・教員免許更新制小委員会(第4回)合同会議 資料2『教師に求められる資質能力の再整理について』 pp.11-23 (2021)
- ※16 文部科学大臣『前掲(諮問)※5』 p.3 (2021)
- ※17 中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて(審議まとめ)』 p.33 (2021)
- ※18 中央教育審議会『前掲(審議まとめ)※17』 p.18 (2021)
- ※19 中央教育審議会『前掲(審議まとめ)※17』 pp.24-30 (2021)
- ※20 中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会(第138回) 資料3『研修受講履歴記録システム及び教員研修プラットフォーム』の構築について』 pp.1-4 (2023)
- ※21 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議『議論の取りまとめ』 p.1 (2023)
- ※22 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議『前掲※21』 p.6 (2023)

- ※23 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議『前掲※21』 p. 4 (2023)
- ※24 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議『前掲※21』 p. 6 (2023)
- ※25 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議『前掲※21』 pp. 6-10 (2023)
- ※26 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議『前掲※21』 pp. 10-11 (2023)
- ※27 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議『前掲※21』 pp. 12-15 (2023)
- ※28 平川俊功『養護教諭の資質能力の向上』学事出版株式会社 p. 9 (2016)
- ※29 今野洋子「養護教諭に必要な資質能力」『新訂養護概説』ぎょうせい p. 74 (2018)
- ※30 平川俊功「養護教諭の教育」『新訂養護概説』ぎょうせい p. 94 (2018)
- ※31 文部科学省初等中等教育局『教育公務員特例法等の一部を改正する法律の公布について(通知)』(2016)
- ※32 独立行政法人教職員支援機構(NITS)『指標に関する情報』<https://www.nits.go.jp/service/shihyo/>(参照 2024-03-07)
- ※33 独立行政法人教職員支援機構(NITS)『教育委員会等で公表している「指標」』<https://www.nits.go.jp/service/shihyo/shihyo.html#kanto>(参照 2024-03-07)
- ※34 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(第3回)・教員免許更新制小委員会(第4回)合同会議 資料1『学校管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方の基本的考え方』pp. 2-3 (2021)
- ※35 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(第3回)・教員免許更新制小委員会(第4回)合同会議『前掲※34』 p. 14 (2021)
- ※36 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(第3回)・教員免許更新制小委員会(第4回)合同会議『前掲※34』 p. 4 (2021)
- ※37 松尾睦『職場が生きる人が育つ「経験学習」入門』ダイヤモンド社 p. 49 (2011)
- ※38 中原淳・金井壽宏『リフレクティブ・マネジャー 一流はつねに内省する』光文社 pp. 82-101 (2009)

<参考文献>

- ・赤尾勝己「成人教育学－M・ノールズの理論をめぐる」赤尾勝己(編)『生涯学習理論を学ぶ人のために』世界思想社 pp. 5-32 (2004)
- ・梅村尚史「和歌山県における「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」の策定と活用に係る一考察」和歌山県教育センター学びの丘『平成 29 年度研究紀要』 pp. 1-10 (2018)
- ・金井壽宏『仕事で「一皮むける」 関経連「一皮むけた経験」に学ぶ』光文社新書 pp. 15-34 (2002)
- ・金井壽宏『「一皮むけた経験」を使用したエクササイズのおすすめ－時間軸にそっての経験の内省、語りと共有、議論を通じて、キャリア発達のなかにはリーダーシップ開発を捉えるライブケースの可能性－』神戸大学大学院経営学研究科 Discussion Paper (2009)
- ・高知県教育センター『高知県の教員として身に付けるべき到達目標に基づいた「高知県若年教員育成プログラム」の見直しと県内3大学の教員養成プログラムの充実』(2014)
- ・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)』(2015)
- ・鳴門教育大学『教育実践力量形成に資する教員研修の評価・改善システムの開発』(2008)
- ・日本教育経営学会『校長の専門職基準 2009(一部修正版) 一求められる校長像とその力量一』(2012)
- ・日本教育経営学会第Ⅱ期実践推進委員会『校長の専門職基準(2009年版一部修正) 解説書－理論から実践へー』(2012)
- ・マルカム・ノールズ 監訳 堀薫夫・三輪建二『成人教育の現代的実践－ペダゴジーからアンドラゴジーへー』鳳書房 pp. 7-32 (2002)
- ・文部科学省『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン』(2022)
- ・文部科学省『公立の小学校等の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』(2022)
- ・文部科学省『第4期教育振興基本計画』(2023)
- ・和歌山県教育委員会『平成28年度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」報告書』(2017)

資料 和歌山県における指標に係る検討，作成の経緯

年度	主な取組(◇)及び参考事項(◆)
H28	<p>◇文部科学省 平成 28 年度総合的な教師力向上のための調査研究事業の「テーマ3 教員育成指標等の策定のためのモデル事業」を受託。</p> <p>◇「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を作成。学校管理職として求められる資質能力は、同指標の資質能力の要素「マネジメント力」の中に位置づけて表現。</p> <p>◇校内研修例として、「校内での指標活用をすすめるために(資料)」を作成し、当センターのウェブページに掲載。</p>
H29	<p>◆教育公務員特例法の改正により、教員等の任命権者には教育委員会と関係大学等とで構成する協議会を設置し、指標及び教員研修計画を策定することが義務付けられる。(4/1)</p> <p>◇独立した管理職等用指標としての「校長・教頭及び主任等に求められる資質・能力に関する指標」を作成。</p> <p>◇「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」及び「校長・教頭及び主任等に求められる資質・能力に関する指標」の「見方・使い方」を作成。</p>
H30	<p>◇ビジュアルガイド(A4 判1枚で表現)「教職員の学びを支える指標活用ガイド」を作成。</p> <p>◇「指標を活用した校内研修例」に係る動画を作成。</p>
R1	◇副校長，主幹教諭の設置に伴い，管理職等用指標を改訂し，「校長・副校長・教頭・主幹教諭及び主任等に求められる資質・能力に関する指標」を作成。
R2	◇校長，副校長，教頭，主幹教諭及び主任等のそれぞれに求められる資質・能力についての達成度を確認することができる「求められる資質・能力 自己評価シート」を作成。
R3	<p>◆和歌山県が独自に整備した「きのくに教職員研修管理システム」の運用開始。研修の申込み，履歴管理をインターネット経由で行う。(4/1)</p> <p>◇教員のキャリア段階に応じて求められる資質・能力についての達成度を確認することができる「教員に求められる資質・能力 自己評価シート」を作成。</p>
R4	<p>◆教育公務員特例法の改正により，教員免許更新制の発展的解消。(7/1)</p> <p>◇「公立の小学校等の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」が改訂されたことに伴い，資質・能力の要素を「5つの柱」とした「教員としての資質の向上に関する指標」を作成。</p> <p>◇教育公務員特例法の改正に伴い，「研修履歴活用ガイド」を作成。</p>
R5	<p>◆教育公務員特例法の改正により，研修履歴の作成及び研修履歴を活用した管理職等と教員との対話に基づく研修の受講奨励の仕組みが開始。(4/1)</p> <p>◇養護教諭，栄養教諭の専門性についての指標を独立して作成。</p> <p>◇R6 から教職員支援機構が一体的に運用する「教員研修プラットフォーム」・「研修受講履歴記録システム」の活用に向けた検討，準備。</p>
R6	◆教職員支援機構(NITS)が一体的に運用する「教員研修プラットフォーム」・「研修受講履歴記録システム」の運用開始。(4/1)

養護教諭としての資質の向上に関する指標

0 段階養成期（着任時）

教員を志す者として大学等卒業時に付けておくべき知識・技能について理解しようとする。

資質・能力：こどもの心身の健やかな成長や健康課題に対する個別的な対応を担っていく態度が身に付いている。
こどもの健康状態及び環境衛生の実態を的確に把握し、こどもの健康の保持増進に関する指導を行う職務について理解している。

キャリア段階	1 段階				2 段階				3 段階				4 段階				
	基礎形成期 (目安：1年目～3年目)				伸長期 (目安：4年目～10年目)				充実期 (目安：11年目～20年目)				貢献期 (目安：21年目以降)				
資質・能力		健康教育を担う（教壇に立つ）者として身に付けておくべき、教職の基礎・基本を実践しようとする。				教育実践に努め、教職に係る基礎的能力を伸ばそうとする。				教員集団のリーダーとして、自身の専門性を更向上させようとする。				これまでの経験を生かし、幅広い視野をもって学校運営及び教員の指導に関わろうとする。			
養護教諭に必要な事項（専門領域）	保健管理	こどもの心身の健康課題を把握し、教職員や関係機関と連携しながら保健管理を実践することができる。				こどもの心身の健康課題を的確に把握し、教職員や関係機関と連携しながら実態や発達段階に応じた効果的な保健管理を実践することができる。				保健管理に係る高度な専門性を身に付け、こどもの心身の健康課題の解決に向けた組織的対応ができるように、校内の連携を推進することができる。				保健管理に係る高度な専門性を生かして、こどもの心身の健康課題の解決に向けた確に対応する組織づくりや、後進の指導的な役割を果たすことができる。			
	保健教育	学級担任や教科担当等と連携し、専門性を生かした保健教育を実践することができる。				こどもの実態や特性に応じた保健教育を計画的に実践し、評価・改善しながら効果的に推進することができる。				家庭や地域、関係機関と連携しながら教育活動全体を通じて組織的に保健教育を推進することができる。				専門的な立場から学校運営に参画し、教育活動全体で、保健教育の充実を図り、後進の指導的な役割を果たすことができる。			
	健康相談・保健指導	こどもの心身の健康課題を捉え、保護者や関係機関と連携を図りながら、適切な健康相談を実施することができる。				こどもの心身の健康課題を的確に捉え、保護者や関係機関と連携し、校内の支援体制づくりができる。				こどもの支援体制の充実を図るために、教職員や地域などの校外との連携におけるコーディネーターとしての役割を担うことができる。				校内外の連携におけるコーディネーターとしての役割を担い関係機関を含めたこどもの支援体制づくりや後進への指導・助言を行うことができる。			
	保健室経営	保健室の学校保健活動のセンター的機能を生かし、こどもの実態を踏まえた保健室経営を実践することができる。				教職員や保護者、関係機関と連携・協働しながら保健室経営を推進することができる。				学校組織目標に基づき計画的、組織的に保健室を経営するとともに、その成果と課題を捉えて改善を図ることができる。				地域の学校保健担当者をはじめ関係機関との連携・協働を通じた保健室経営の推進や後進の指導的な役割を果たすことができる。			
	保健組織活動	校内の保健組織活動の重要性を理解し、企画、運営に参画することができる。				校内の保健組織活動において、中心的な役割を担い、組織の活動の改善を図ることができる。				保健組織活動において、関係機関との連携を図り、組織的な活動を企画・運営することができる。				広域的な保健組織活動の活性化に向けて、学校、家庭、地域、関係機関に対し、指導的な役割を果たすことができる。			

* 校内とは、幼稚園内・認定こども園内・保育所内を含む。

「指標」は、キャリア段階等に応じて身に付けておくべき教員の資質・能力を示した「道しるべ」です。上記の専門性に関する指標に加え、共通に求められる資質・能力として、「教員としての資質の向上に関する指標（1～4段階）」と「校長・副校長・教頭・主幹教諭及び主任等に求められる資質・能力に関する指標」とも合わせて、次のステップへと進むための目標やヒントとして活用してください。

教員としての資質の向上に関する指標 (1～4段階)



URL http://www.manabi.wakayama-c.ed.jp/kensyuu_ikusei-sihyou/kyouin_shihyou1-4.pdf

各種指標活用ツール 研修履歴活用ガイド



URL http://www.manabi.wakayama-c.ed.jp/kensyuu_ikusei-sihyou/kensyuu_ikuseisihyou_top.html

校長・副校長・教頭・主幹教諭及び主任等に 求められる資質・能力に関する指標



URL http://www.manabi.wakayama-c.ed.jp/kensyuu_ikusei-sihyou/kouchou_shihyounew.pdf



栄養教諭としての資質の向上に関する指標

0 段階養成期（着任時）

教員を志す者として大学等卒業時に付けておくべき知識・技能について理解しようとする。

資質・能力：こどもの心身の健やかな成長や健康課題に対する個別的な対応を担っていく態度が身に付いている。

食に関する指導及び学校給食の管理を一体のものとして行う職務について理解している。

キャリア段階		1 段階		2 段階		3 段階		4 段階	
		基礎形成期 (目安：1 年目～3 年目)		伸長期 (目安：4 年目～10 年目)		充実期 (目安：11 年目～20 年目)		貢献期 (目安：21 年目以降)	
資質・能力		健康教育を担う（教壇に立つ）者として身に付けておくべき、教職の基礎・基本を実践しようとする。		教育実践に努め、教職に係る基礎的能力を伸ばそうとする。		教員集団のリーダーとして、自身の専門性を更に向上させようとする。		これまでの経験を生かし、幅広い視野をもって学校運営及び教員の指導に関わろうとする。	
栄養教諭に必要な事項（専門領域）	食に関する指導	給食の時間の指導	食に関する指導の全体計画に基づき、学校給食を活用した教室指導や資料提供などを、学級担任等と連携して行うことができる。	各教科等と学校給食を相互に関連付け、学級担任等と連携し、給食の時間の食に関する指導の充実を図ることができる。	学級担任等と連携し、食に関する指導を総合的かつ効果的に実践するとともに、家庭・地域と連携しながら指導することができる。	食に関する指導の全体計画に基づいた給食の時間の指導の充実について、豊富な経験と高度な専門知識を生かして後進の指導的な役割を果たすことができる。			
		各教科等における指導	学級担任や教科担当等と連携し、専門性を生かした指導や、資料提供をすることができる。	各教科等の目標達成のために、学級担任や教科担当等と連携し、専門性を生かした指導をするとともに、近隣の学校と連携し、食育を推進することができる。	専門的な立場から学校運営に参画し、各教科等やその他の教育活動において、体系的・継続的に食育を推進するための中核的な役割を担うことができる。	豊富な経験と高度な専門知識を生かして、教育活動全体を通じた食に関する指導を推進し、後進の指導的な役割を果たすことができる。			
		個別的な相談指導	食に関する健康課題を有するこどもの実態を把握し、校内組織や保護者と連携しながら専門性を生かした指導をすることができる。	個別的な相談指導に関する専門性を高め、校内組織や保護者と連携し、こどもの実態に応じた適切な指導をすることができる。	個別的な相談指導体制を整備するとともに、こどもの食に関する健康課題を総合的に判断し、組織的に対応するとともに、評価・改善をすることができる。	個別的な相談指導に関し、豊かな経験と高度な専門性を生かして、後進への指導・助言を行うことができる。			
	学校給食の管理	栄養管理	こどもの食生活の実態を把握し、適切な栄養管理のもと、地域の食材を活用した献立の作成を行うことができる。	食事状況調査や残食調査等による実態把握の実施により、課題に応じた適切な栄養管理を行うとともに、創意工夫ある献立作成に取り組むことができる。	こどもや地域の健康課題を把握し、適切な栄養管理を行うとともに、家庭・地域への積極的な情報提供を行うことができる。	こどもや地域の健康課題を把握した適切な栄養管理について、高度な専門性を生かして、後進の指導的な役割を果たすことができる。			
		衛生管理	学校給食衛生管理基準に基づき、衛生管理責任者として日常的に施設設備、食品を管理するとともに、調理従事者に対する適切な衛生管理をすることができる。	学校給食衛生管理基準についての理解を深め、日常的な衛生管理に加え、学校給食の衛生管理について教職員に対して適切な指導・助言をすることができる。	衛生管理に関する高い専門性を身に付け、日常的に適切な衛生管理を行うとともに、地域の学校給食関係者に対して必要な指導・助言をすることができる。	学校給食における衛生管理に関して、他の栄養教諭を支援するなど、地域においても指導的な役割を果たすことができる。			

「指標」は、キャリア段階等に応じて身に付けておくべき教員の資質・能力を示した「道しるべ」です。上記の専門性に関する指標に加え、共通に求められる資質・能力として、「教員としての資質の向上に関する指標（1～4 段階）」と「校長・副校長・教頭・主幹教諭及び主任等に求められる資質・能力に関する指標」とも合わせて、次のステップへと進むための目標やヒントとして活用してください。

教員としての資質の向上に関する指標 (1～4 段階)



URL http://www.manabi.wakayama-c.ed.jp/kensyuu_ikusei-sihyou/kyouin_shihyou1-4.pdf

各種指標活用ツール 研修履歴活用ガイド

校長・副校長・教頭・主幹教諭及び主任等に 求められる資質・能力に関する指標



URL http://www.manabi.wakayama-c.ed.jp/kensyuu_ikusei-sihyou/kouchou_shihyounew.pdf



URL http://www.manabi.wakayama-c.ed.jp/kensyuu_ikusei-sihyou/kensyuu_ikuseisihyou_top.html