

IV ライフステージに応じた資質能力の向上

1 教職経験年数に応じた成長段階

国の指針では、「教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため複数の成長に関する段階を設ける」とされている。マスタープランでは、既に、教員に求められる資質能力について、具体的な教職経験年数を明らかにしながら4つの教職経験段階に分けた上で、各教職経験段階において必要とされる資質能力の具体的な要素を示している。これは、教職経験段階と経験者研修をはじめとする各種研修事業の系統的な受講との関連を明確にすることを目的としたものであるが、本県における現在の教員の年齢構成や新規採用時・管理職等登用時の年齢と比較しても相応であることから、指標における「成長段階」は、これまでの教職経験段階の区分を継承することとした。

さらに、国の指針では、「教員等の成長段階に必ず新規に採用する教員に任命権者が求める資質を設ける」とされていることから、これまでの教職経験段階の区分に新たに「新規採用時」の段階を加え、次のとおり5つの教職経験段階とした。

- | | |
|-----------------------|-------|
| ○ 第0期（教職経験：0年） | 新規採用時 |
| ○ 第Ⅰ期（教職経験：1年目～5年目） | 基礎形成期 |
| ○ 第Ⅱ期（教職経験：6年目～10年目） | 資質成長期 |
| ○ 第Ⅲ期（教職経験：11年目～20年目） | 資質充実期 |
| ○ 第Ⅳ期（教職経験：21年目以上） | 深化発展期 |

この教職経験段階ごとに「みやぎの教員として求められる資質能力」を明らかにし、各段階に応じて身に付けるべき資質能力の目安とすることとなる。

なお、この教職経験段階に応じた年齢については、新規採用時の年齢に差異があるため一概には言えないが、参考に大学新卒者の場合で例えてみると、おおむね、第Ⅰ期は23歳～27歳、第Ⅱ期は28歳～32歳、第Ⅲ期は33歳～42歳、第Ⅳ期は43歳以上が相当することとなる。

2 管理職等の職能に応じた成長段階

管理職等の職能に応じた成長段階については、マスタープランにおいては教職経験段階の第Ⅲ期及び第Ⅳ期の中に含まれていたが、学校運営能力の養成の観点から、これを5つの教職経験段階と重ね合わせつつ、次のとおり明確に別に設けることとした。

- 主任・ミドルリーダー層 … (第Ⅲ期～第Ⅳ期)
- 管理職層 …………… (第Ⅳ期)

3 ライフステージに応じた教員像

マスタープランでは、教職経験段階等の設定に当たり、各段階等におけるそれぞれの教員像を併せて示していることから、これに新たに「新規採用時」の教員像を加え、ライフステージに応じた一般的な教員像を次のとおり整理した。

ライフステージに応じた教員像

第Ⅰ期	学習指導・生徒指導に関する基礎的な知識と技能を備え、教員としての基本的な力量を身に付ける。	教員としての使命感、教育的愛情を深め、広く豊かな教養や人間性を磨く。
第Ⅱ期	学習指導・生徒指導，学級経営，校務分掌についての一定の職務遂行能力を身に付けるとともに，学級担任としての力量を身に付ける。	
第Ⅲ期	学級担任，教科主任としての経験をもとに，学習指導はもとより，学級経営・学年経営，生徒指導等の在り方に関して広い視野に立った力量を向上させる。	
第Ⅳ期	教員として求められる多様な経験を十分に積み，さらに校内における中核的な役割を果たす教員として全校的視野に立った指導力を充実させる。	
第Ⅴ期	教員としての高い専門性を発揮するとともに，学校運営上重要な役割を担い，他の職員への助言・援助など指導的役割や，学校や地域全体の教育力向上に貢献できる力量を向上させる。	
	主任・ミドルリーダー層	活力ある学校運営に参画するための企画調整力と実践力を養う。
	管理職層	学校経営・運営の推進者としてのリーダーシップを発揮すべく，指導者及び管理職としての力量を向上させる。