平成２年度

社会の進展に伴う川崎市教員の研修の体系化についての研究

川崎市総合教育センター 研修研究会議

川崎市総合教育センター研究紀要　4：1-20．1991

社会の進展に伴う川崎市教員の研修の体系化についての研究

研修研究会議

石原由美子[1]（63年度・平成2年度）　大富　康[2]　佐藤悠子[3]（平成元年・2年度）

斉藤　勝[4]（63年度・平成元年度）　吉浜精一郎[5]（平成元年度）

平林　雅雄[6]（63年度）　宮田　進[7]（63年度）　高橋庸之[8]（平成元年度）

岡本　昌司[9]（平成元年度）　平林もと子[10]（平成2年度）　鈴木　浩[11]（平成2年度）

要　約

社会の進展に伴い教育の内容・方法が多様化している現在，教員に求められている課題は大きい。教員の研修についても，従来実施されてきた研修を見なおし，新しい視点から効果的な研修体系の策定を図ることが必要であろう。本研究では川崎市教育委員会主催の研修と総合教育センター主催の研修の体系化を図るべく，研修のモデル体系「試案」を作成した。

63年度は，現在行われている研修の実状を把握し，現行の研修体制の問題点や課題を明らかにした。平成元年度は，教員の研修に対する意識とニーズを調査し，その結果教員の研修に対する要望は，各年代層により異なることが明らかになった。以上のことを踏まえ，平成2年度は教師としての資質・力量の向上を図るために，「各教職期に期待される資質・力量一覧表」を作成した。これに基づき現行の「各研修で期待される資質・力量一覧表」を作成した。

教育委員会主催の研修とセンター主催の研修が相互補完する形の体系化を図ることが，本研究の目的である。そこで，各教職期の職務課題と基本目標を明らかにし，教育委員会主催の研修とセンター主催の研修を各研修企画の意図に沿って各教職期に分け，体系図の試案を作った。

各教職期に期待される資質・力量と各研修で期待される資質・力量から，教員は自己の研修課題を意識し，体系図を参考にして具体的な研修を決められるようにと願っている。研修の企画者と研修の受講者の両者にこれらの研究が機能してこそ，研修の体系化がなされると考える。

キーワード：教員研修，研修体系，教職期，研修課題，教師教育，資質・力量

目　次

Ⅰ　主題設定の理由……2
Ⅱ　研究のねらい……2
Ⅲ　研究計画……2
Ⅳ　川崎市における教員研修の現状と課題…2
Ⅴ　教員の研修ニーズ……5
Ⅵ　研修のモデル体系……9
Ⅶ　研究のまとめと今後の課題……12

[1][2][3][5][9]川崎市総合教育センター研修指導主事　[8][10][11]川崎市教育委員会指導部指導主事

[4]川崎市立子母口小学校教頭　[6]川崎市立長沢中学校教頭

[7]川崎市立上丸子小学校教頭

Ⅰ　主題設定の理由

専門職としての教員の資質は，大学の教員養成課程における教員養成を基点としながら，生涯学習の一環として，教職生活を通して形成され，高められなければならない。

現職教員の研修としては，校内研修をはじめとして，市教育委員会主催の各種研修会および総合教育センター主催の各種研修コース，また，国・県レベルの研修や民間教育団体主催の研修等が，それぞれの立場から実施されている。しかし，その現状を見ると，それぞれの研修の間に必ずしも整合性や一貫性があるとはいえない。その上，重複や欠落が見られ，教員のニーズに合致しているとは言えない面もある。

社会の進展に伴い教育の内容・方法が多様化してきた現時点において，従来実施されてきた研修の問題点をあらい出し，新しい視点から効果的な研修体系の策定を図ることが必要である。

Ⅱ　研究のねらい

本研究は，上記の趣旨を踏まえて川崎市教員研修の現状を見直し，計画的・系統的に研修の体系化を図ることにより，各研修を教職期や職能段階に応じた，より効果的なものにし，川崎市教員の資質向上に資することを目的とする。

Ⅲ　研究計画

第一年次（昭和63年度）……川崎市教育委員会および総合教育センターが主催している研修について，その現状を分析・整理し，実状と課題を明らかにする。

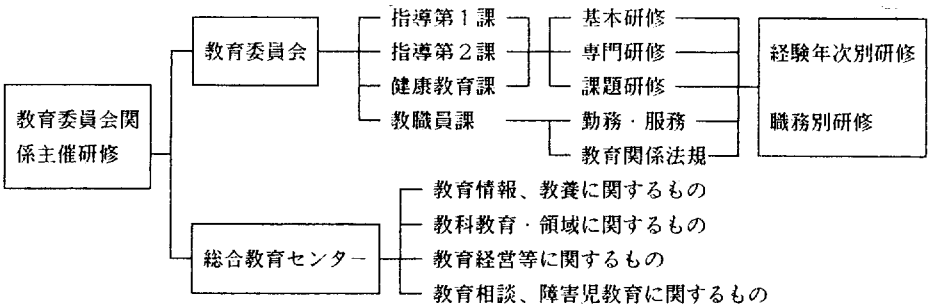
第二年次（平成元年度）……川崎市教員の研修に対するニーズを明らかにする。

第三年次（平成２年度）……教職期や職能段階に応じた研修のモデル体系を試作する。

Ⅳ　川崎市における教員研修の現状と課題

1.　現職教員研修の分類と現状分析の視点

教員の研修には，自己研修と校内研修と校外研修の３種類が考えられる。この内，校外研修として教育委員会が所管する現職教員の研修は下図の通り，教育委員会指導第１課，第２課，教職員課健康教育課が主催するものと，総合教育センターが主催するものとがある。この他に各種研究会と共催している研修があるが，本研究においては対象外とする。



教育委員会の各課が主催するものは，経験年次別および職務別に行われるもので，各研修に該当する教員を対象に実施されている。これに対して，総合教育センターが主催するものは，受講者が希望する研修コースに申込み，その定員内で自由に選択受講できるものである。

表１　教育委員会主催の研修　　（昭和63年現在）

研修名	所管	研修名	所管
新任教員研修	指導課	道徳研修中学校部会	指導課
近代教育研修（５年）	指導課	児童指導担当教員研修	指導課
近代教育研修（10年）	指導課	中学校生徒指導担当教員研修	指導課
教務事務担当者研修	指導課	中学校新任生徒指導担当教員研修	指導課
教務国内研修	指導課・教職員課	女子教員児童生徒指導担当者研修	指導課
校長研修	指導課・教職員課	児童生徒指導父母教員合同研修	指導課
教頭研修	指導課	教育相談宿泊研修	指導課
学校経営研修（教頭・校長）	指導課	障害児学級等新任担当者研修	指導課
新任教頭研修	教職員課	障害児教育研修	指導課
新任校長研修	教職員課	新任養護病院実務臨床見学研修	保健課
同和教育国内研修	指導課	養護教諭学校保健・実務研修	保健課
小・名合同道徳研修	指導課	新任養護教諭大学公開講座受講	保健課
道徳研修小学校部会	指導課	中学校進路指導研修	指導課

表２　総合教育センター主催の研修（昭和63年現在）

研修区分		講座数	研修区分			講座数
教養	一般教養	1	教科領域	体育・保健体育		3
	教職教養	2		家庭・技術家庭		3
教育課題	教育課題	1		英語		6
	パソコン	2		道徳		2
	視聴覚	1		特別活動		2
	国際理解	1	領域外	図書館系		1
	平和教育	1		生活系	学級経営	2
	人権尊重教育	1			児童指導	2
	海外帰国児童生徒	1			生徒指導	2
教科領域	国語	3			幼児教育	2
	社会	3		教育相談系		6
	算数・数学	3		障害児教育系		5
	理科	3		学校保健系		3
	音楽	3	管理運営	校長・教頭研修		2
	図工・美術	3	その他			4

教職の専門能力の成長過程を考慮したときに，研修期をどのように，また何段階に区切るか，職務別研修の内容がニーズに合ったものであるか，各研修間の整合性はどうか，教員のニーズに合った研修コースが組まれているか，また，開催の時期・回数・定員などが適当であるかなどを検討していかなければならない。

2. 現行の教員研修における問題点と課題

(1) 研修内容について

① 専門領域の深化

教職員の資質として，その専門性は欠かすことができないものである。新任当初の浅い知識・技能も，実践を通して鍛えられ向上していく面もある。しかし，それだけでは内容的に偏らない効率よい深化は望めず，望ましい職能成長に結びつくとは限らない。

教育委員会主催の研修では，新規採用教員の研修，近代教育研修（5年・10年），教務事務担当者研修等を通して，研修の適時性を考慮しつつ実施しているが，回数に制限があり十分効果を上げるに至っていない。また，各研修の内容の整合性についても今後検討していかなければならない。

総合教育センターにおける研修コースでは，幼児教育，養護教諭研修，性教育研修など特定分野を対象とする研修コースへの参加率が非常に高い。これらのコースでは，初任者と経験者に対象をわけるなどして，さらに内容面での深化を図ることが必要となろう。一般的に教科領域に関する研修への関心が高いが，校種，教科によって参加率にかなりの差がある。問題意識，研修に対する必要感，研修自体の内容等多角的視点からこのアンバランスの生ずる原因を考察する必要がある。

② 指導技術の向上

指導技術の向上は，何といっても各学校での授業研究を通して，自分で実践したり他の人の授業を参観したりすることにより実現されるものであるが，校外研修としては委員会の新規採用教員の研修において新任全員を対象にまず基本的な研修を行い，その後に続くものとして教育センターにおける研修コースが設定されている。その間の連携をいかに効果的にするかが一つの課題になっている。教科による参加率のアンバランス，教員の期待する研修内容とのギャップをいかにうめるか等，今後それぞれのコースにおける内容の検討が迫られている。

③ 学校・学年・学級経営に関するもの

学級経営のような，身近な問題に対する関心は高いが，学年や学校経営レベルの問題になると今一つの感を拭えない。教諭の立場から広い視野で学級経営のような身近な問題を考えることができるよう内容を充実することが望まれる。

教育委員会主催の研修では，新規採用教員の研修に始まって，近代教育研修（5年・10年），教務事務担当者研修，校長・教頭等の研修といった一連の流れの中で，それぞれの研修がどのような内容を実施し，相互にどうつながっていくのか，見直す必要がある。また，教務事務担当者研修，教頭研修等では，実務的な内容を多く望む受講者と，分散会での話合いで各校の実態を踏まえた研修を望むものとのニーズに違いがあり，検討を要するところである。

教育センターの研修では，管理・経営・運営の領域に属するものは，校長研修，教頭研修の2コースのみであった。一般教職員が学校経営・学年の運営等について研修できるよう広いコース設定が望まれるということから，運営参加という新しいコースが設定されることになった。しかし，学級経営，児童生徒指導，特別活動など重なる領域での研修も考えられ，内容の整理，検討が必要である。

④ 教育上の課題や教養に関するもの

教師の専門性を考えるとき，教科の内容や指導法の研修だけではなく，教師としての幅広い教養を高めることも大切である。そういった意味では，教職教養，教育課題といった領域への参加率が低いことは一考を要する。コースの内容が受講者の要求を満足させていないのか，教師自身の意識に問題があるのか，検討の余地のあるところである。障害児教育に係わる研修についても該当クラ

ス設置校の参加はよいが，未設置校の参加体制を図っていく必要がある。

教育センターでは，教育課題研修コースをはじめ，パソコン，国際理解教育，人権尊重教育など移り変わる教育の今日的課題に対応できるよう各種の研修コースを設定しているが，コースによっては参加率が非常に低いものもある。パソコンのような必要感のあるものは，関心も高く，参加者も多い。学校が当面する諸問題の解決に役立つ研修内容が組まれているか，内容の見直しを図ると同時に，その要因を検討しなければならない。

⑤　教員のライフサイクルを考慮した研修内容

一般研修における教員の経験年数別申込み数をみると，ちょうど5年ごとに山ができている。経験を積むにつれ，教員自身の仕事や立場の変化，分掌上の役割等により研修に期待する内容も変化してこよう。そういった意味で，教員のライフサイクルを視点にして研修の体系化を考え，それぞれの研修の位置づけと相互の関連性やつながりを考えることは，重要な課題といえる。

(2)　研修方法について

①　研修の時期について

教育委員会主催の近代教育研修5年の一部及び10年研修が夏季休業中に実施されるため，学校行事，部活動の試合などで出席できなくなるケースが出てくる。また女性教員の中には，出産・育児などにより当該年度に出席できない場合がある。

教育センターで企画する研修コースは，原則として理論的なものは学期中に，実技実習を伴うものや連続して行う必要のあるものは夏季休業中に設定しているが，その定員充足率は夏季休業中に行われる研修コースの方が圧倒的に高い。コース内容への関心にもよるが，学期中午後2時半からの研修に出張することは，なかなか難しいともみえる。

②　研修期間について

研修が長期間にわたる場合，研修意識の連続性という面で問題がある。またコースによっては研修回数ごとに参加者が交替する学校もあり，多くの教員に研修の機会が与えられるという面では良いが，各回の研修のつながりという面からは問題がある。

③　校内研修との連携の必要について

学校における教員の仕事が繁雑をきわめ，なかなか校外の研修に参加しえない現状の中で，各学校の実状を考慮し，最も教員のニーズに合わせた研修のできる校内研修のもつ意義は大きい。いかなる時期にどのような研修をもつべきか，重要な課題である。また，委員会主催の研修で研修された内容が，期待されたほど各学校の全教員の啓発に必ずしも役立っていない場合がある。各学校へのフィードバックを考えていく必要がある。

④　研修形態について

研修コース運営における受講者の積極的な参加を考え，受講者自身が意欲的に研修にかかわることによって，消極的な受講姿勢からの脱却を図り，充実感をもつことのできる研修にしていく必要がある。

V　教員の研修ニーズ

第1年次の実態把握に続き，第2年次は，川崎市総合教育センター主催の教員の研修について，川崎市の教員のニーズ等を，次の要領で調査した。

1. 調査の意図

川崎市総合教育センター主催の教員の研修について，第１年次（昭和63年度）は川崎市全教職員の約34％が参加した。参加者からは研修終了時のアンケート等で，ある程度の把握ができるが，66％に及ぶ不参加者の研修に対するニーズが全くつかめない状況であった。そこで第２年次は，全市の教員の研修を受けたくなる動機はどのようなものであろうか，また，どのような研修を希望しているのであろうかということを明らかにするために調査を行った。

2. 調査分析の視点

多様な要求を生む現代の社会状況の中で社会が教師に求める期待は大きい。川崎市総合教育センターでは，社会が要求する教育課題や現代の教育現場から生まれる教育問題，及び教師の専門職としての資質の向上を考えて，年間約88本の研修コースを実施しており，教師は自己の研修ニーズに応じてこれらのコースを自由に選択し，参加できるようになっている。

調査分析の視点として，こうした社会の要求にこたえる専門職としての教師に必要とされる研修ニーズと教師自身が希望する研修とにずれはないか，また，どのような時に研修を受けたくなるかという教師の研修への参加動機を調べ，積極的な研修意欲へつなげる方策を探ってみた。

3. 調査の方法

平成元年４・５月に開催された各教科等研究総会において，これに参加した川崎市小中学校の教員2,108名に対して質問紙法で調査を実施し，その内2,074名の回答を得た。これは市小中学校教員の約45％である。

4. 調査の結果から

数項目の質問の中から今回は「研修動機」と「希望する研修」について考察を試みた。

図１　どのような時に研修を受けたくなりますか

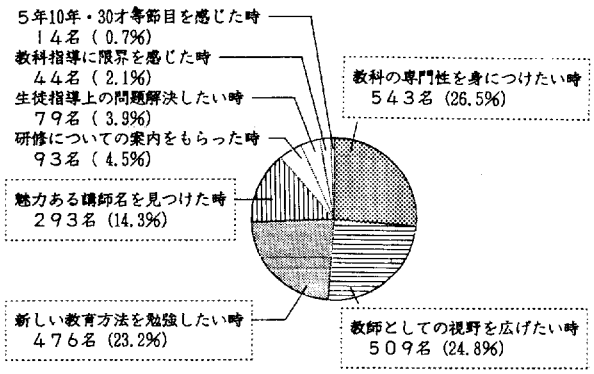
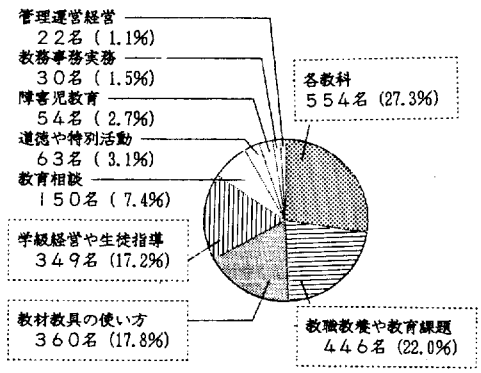


図２　どのような研修を希望しますか



(1) 「経験年数」と「研修を希望する動機」について

前頁のグラフ（図１）の「研修動機」のうち，数の多い４項目について，経験年数別に調べた。

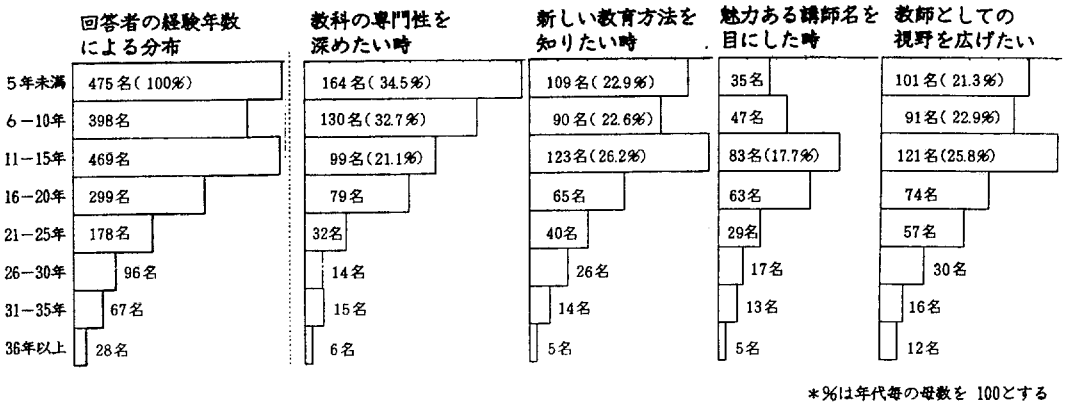
調査の母集団が経験年数が上がるにつれて小さくなり，その差が激しいことから，ここでは実数で表すこととした。回答者の経験年数による分布状況と併せて考察した。

まず，「教科の専門性を深めたい時」を経験年数別に見ると，経験年数が少ないほど多く，経験年数を積むごとに少なくなっている。これは「教師には，まず授業を成立・展開させる力量が必要とされる。教科指導についての十分な知見を自分のものにすることが教師の第一の責務である」という考えであろう。

経験年数６年～15年までの層は「新しい教育方法を勉強したい」と「教師としての視野を広げたい」と答えた数が多い。

ここで注目すべきことは，経験年数11年～15年の研修意欲の旺盛なことである。この年代は他に比べ母集団が大きくはあるが，上で述べた「新しい教育方法を勉強したい」が26.2％，「教師としての視野を広げたい」が25.8％と二つのグラフとも突出している。この年代は，一通り教科の専門的な知識や授業技術をきわめ，教育活動にゆとりをもちはじめる年代である。そこで，この年代が必要とする研修を用意することは，学校現場における教育活動の活性化や教師集団の研修および研究意欲につながるものと考えられる。

図３「どのような時に研修に参加したくなりますか」
［「経験年数」と「研修を希望する動機」について］



＊％は年代毎の母数を 100とする

さらに，「魅力ある講師名をみつけた時」も，研修への相当な動機付けになっている。教育界における思潮や動向に目を向けて講師を準備することも必要である。

(2) 「経験年数」と「希望する研修」について

経験年数と研修意欲の関係をみることは，各年代に合った研修プログラムを組む有力な資料となる。そこで前ページ円グラフ（図２）の「研修希望」のうち，数の多い４項目について経験年数別に調べてみた。

教員の希望する研修の変化をみると，教職経験年数によって影響を受けるものとあまり受けないものとがあることがわかる。

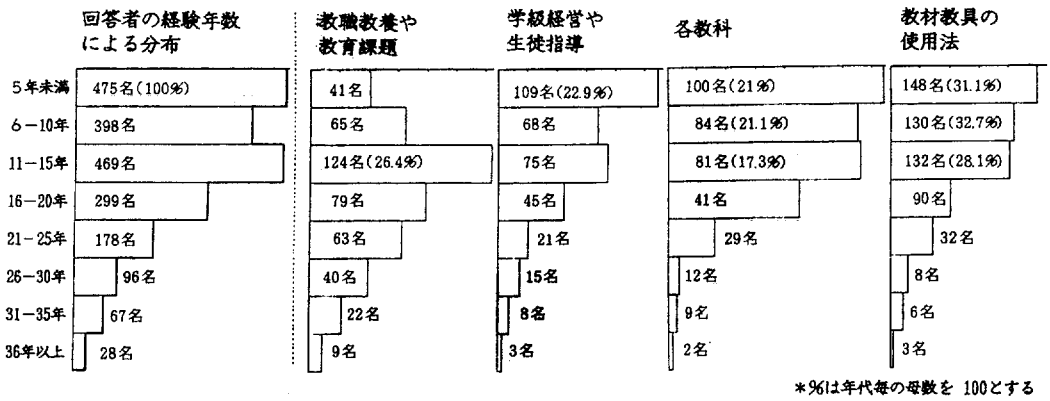
「各教科」の分野では，経験年数によって規定されているようにみえるが，経験年数20年のベテランの域になっても高い研修希望があると考えてもよいだろう。幅広い層で研修希望が多いということで，この分野では経験年数10年未満向けと経験年数11～25年向けに，内容を分けて用意する必要があるだろう。

5年未満の教員に希望者が多いのは「学級経営や児童生徒指導」の22.9％である。やはり5年未満の教員にとって切実な問題であることがわかる。「学級経営や児童生徒指導」は，また，日常的な授業を支える教育の基盤的な分野であることから，経験年数30年に至る層まで手堅く中程度の研修希望が維持されている。

さらに，5年未満の教員に希望者が多いのは「各教科」が31.1％，「教材教具使用法」が21％であった。教科の指導技術を向上させるために教材教具を駆使したいと切望しているのであろう。

経験年数11～15年は「教職教養，教育課題」が26.4％と希望が多い。経験年数を重ねるごとに，関心を高め，この40歳前後の年代で突出している。この年代の教員は，職場での役割も責任ある立場に置かれている。そこで，自分の指導をふりかえり，教科知識の背景に広がる教育思潮の情報や教養などの研修を望むのであろう。

図4　「どのような研修を希望しますか」[「経験年数」と「希望する研修の内容」について]



また，経験26～30年までの母集団の数の割合から考えてみると，他の分野より「教職教養，教育課題」は希望が41.7％と多い。この年代の教員は，指導的な立場にあることから，研修内容も今日的な教育課題を的確にとらえ，広く教育に展望を見い出せるようなものが必要とされるのだろう。

ここまでは，「研修希望」の数の多い4項目について述べてきたが「教育相談」「道徳，特別活動」「障害児教育」「教務事務実務」「管理運営経営」等についても数が少ないからといって軽く扱える分野ではない。教員の資質の向上のためには，むしろ受けて欲しい必要研修である。択一式の調査の中で，これらを選んだ教員がいるということは，当事者にとって切実な必要感があるからであり，この要望を生かすようなコースの組み立てを考えていく必要がある。

Ⅵ　研修のモデル体系

2年次の研究では，教員の研修ニーズについて調査を行った。研修の体系化を図るには，その研修ニーズを考慮し，教職期の各年代層における教員としての資質・力量を分析・検討する必要がある。3年次の研究として，体系化に向けて次のように研究を進めた。

1. 体系化に向けて

(1) 研修の意義

教育活動は一人一人の子どもの望ましい変容，つまり人間としての成長発達を促すことを究極の目的としている。子どもの望ましい変容を期待するには，教師自身の変容がなければならない。そのためには，教師が自ら資質の向上を図り，職能活動や諸能力を高めなければならない。教師としての使命感をもち，指導力を備えた魅力ある教師となるためにも，日々の研修が重要となる。

(2) 研修の目的

教師として求められている資質の一つは，教育者としての使命感や深い教育的愛情をもった人間的資質である。もう一つは，一般的教養，教育理念・方法，教科に関する専門的学力および人間の成長発達についての深い理解に基づいた優れた教育的技術などの職業的・技術的資質である。このような資質の向上を図るのが研修の目的である。

(3) 体系化の必要性

こうした考えに立って教員研修を考えたとき，その基本は，教師自らが常に課題をもち，主体的に自己研修に取り組むことが望まれる。そして，主体的に自己研修を充実させ，資質・力量の向上を図るために，教職の生涯における研修を計画的・系統的に整理した研修体系が必要となる。

さらに，その研修体系が機能するように教員一人一人が自分の生涯を見通した研修体系を立てて実践できるように体系化を図ることが重要になってくる。

(4) 体系化の視点

上記の(1)～(3)を踏まえ，それぞれの教員が研修の意義や必要性についての認識をさらに高め，日常の教育実践と結びついたものにするために，次の三つの視点から研修体系を検討する必要性があると考える。

① 教員個々のより一層の資質・力量の向上を図るために，それぞれの教員が現在，自分に最も必要とされる資質・力量は何かを自覚し，それを整理して具体的・体系的に捉えておく必要があること。

② 教師のあるべき姿，すなわち教員として望ましい資質・力量を備えた教師像を踏まえるとともに，教師としての専門能力の成長の過程を明らかにする。そして，教員個々の研修ニーズとを勘案し，各年代層や職能に応じた段階的・整合性のある研修体系が重要になってくること。

③ 研修の実施方法を，研修の活性化という視点から，その形態・方法・運営などを中心として工夫・改善していく必要があること。

以上の視点を踏まえ，教師一人一人の研修に対する主体的かつ積極的な考え方・姿勢が築かれ，自己啓発に支えられた資質・力量の向上が図られることを目的として体系化の研究を進めてきた。

2. 望ましい教師像をささえる資質・力量

研修の目的は教師としての資質・力量の向上を図ることである。そして，育まれるべき資質・力量は，教師の理想像なしには考えられない。そこで，教育の専門職として職責を全うするための教師像を次のようにあげてみた。

① 人間尊重の精神に裏打ちされた児童生徒への深い愛情をもち，広く豊かな教養と人間性を求めて努力する教師

② 教育への使命感や理念をもち，児童生徒の成長発達について理解を深めようとする教師

③ 教科・領域等に関する専門的知識・技能を磨き，指導の改善に努める教師

④ 児童生徒の心のふれあいを大切にし，実践的な指導力を身につけるよう常に努める教師

⑤ 経営的能力を身につけ，分掌や立場に応じた経営努力をする教師

子どもの望ましい変容と自主性を育てるには，教師自身の変革が必要であり，探究心や自立性をもちつつ学び続ける教師としての視点に立って，教師の資質・力量を捉えるべきであろう。

資質というと生まれつき身についているものと思われるようだが，教師としての資質は，子どもへの理解と愛情，学び続けようとする探究心や向上心，教育に対する責任感など，教職についてから自己研修や子どもとのふれあいの中で育つ場合が多い。力量は形成されるものとしての意味あいが強いが，指導技術や子どもの成長発達への理解などは，やはり教育的愛情や責任感といった資質を基盤として教育現場で生きて働く力となるのである。したがって，ここでは，両者は区別せず「資質・力量」として捉えることにする。本研究では体系化の目的として教師の資質・力量の向上をめざしている。そこで，既に先行研究として千葉県教育委員会が発表した「教職員研修体系化について」を参考にして資質・力量について分析・検討することにした。前述の望ましい教師像に照らし，本研究では教師の資質・力量をその内容に応じて次の七つに分類した。

(1) 基礎的な資質・力量

望ましい教員としては，豊かな人間性と専門分野への深い教養が必要であり，それは，後述の(2)～(6)の基盤になる資質・力量でもある。したがって，教職の全生涯を通して，あらゆる機会に自己研鑽を重ね，幅広い教養や専門分野への教養を深化・充実させていく必要がある。

(2) 児童生徒の実態を把握する資質・力量

児童生徒をよりよく指導するためには，子どもの成長や内面に沿った理解が必要である。子どもの背景にある生活や学習状況，その子ども独自の成長発達や心理，悩みや要求など子どもの本質を深くみつめ，的確に把握することは教師の重要な力である。

(3) 児童生徒を指導する資質・力量

指導は学校の機能の中核をなすものである。教科・領域等について深い知識と理解を不可欠とする。さらに，児童生徒の主体性を重視した指導法と計画的に教育内容を編成する力が必要である。

(4) 環境条件に対処する資質・力量

効果的な教育活動がなされるためには，安全で創意ある学習環境を整えること，さらに積極的に環境による教育を考え，地域や社会環境に働きかける柔軟性が必要とされる。

(5) 事務を処理する資質・力量

教育活動を効果的に円滑に進め，それをささえるための土台として必要な力量である。

(6) 望ましい人的環境をつくる資質・力量

教育は人なりの言葉の通り，学校内での人間関係のみでなく家庭や地域との連携等，相互に高めあう人間関係は学校全体の教育効果を左右する。このような望ましい人的環境をつくる資質・力量は，前述の(1)と密接に結びついた重要な資質・力量である。

(7) 望ましい職能成長を促す資質・力量

前記の六つの資質・力量を形成していくためには，教師は常に自分をふりかえり，自己理解する必要がある。自己の研修課題をもち，何ができて何ができていないか明確にし，主体的な研修意欲をもち続けることが大切である。

以上七つを基本的視点として，さらに教育活動に即して26項目に細分化した。（資料１）

3. 教師としての専門能力の成長過程

本研究で重要視してきたのが教職生涯における専門能力の成長過程である。教師は職務を全うする過程において，職場での年代構成や分掌などの変化によっていくつかの転機をもつものである。それに伴って，教師としての成長の段階がある。このような視点に立って，専門能力の成長過程を明らかにするために教師として職務にある期間を四つの教職期にわけ，各期の職務課題を次のように定めた。

A 初任期

教員としての使命を自覚し，基礎的・基本的な資質・力量の向上を図る。

B 成長期

教員としての専門性を深め，自己の研修・研究の課題をもち，実践的な資質・力量の向上を図る。

C 発展期

中堅教員としての職能を自覚し，理論的・実践的な資質・力量の向上を図る。

D 充実期

学校経営の基本事項についての理解を深め，経営の資質・力量の向上を図る。

教員の各職能段階において，特に必要となる教師としての資質・力量は何かを捉え，それに基づいて作られたのが，「教員のライフサイクルにおいて期待される資質・力量例」資料１である。

教師は，自分の教職生涯のどの時期に，どのような資質・力量が必要であるかを意識し，たえず自己啓発を図っていかなければならない。この表はその指標になるようにと作ったモデルである。不備な点や今後新たに必要とされる資質・力量もあろうが，研修体系を充実させるなかで検討を加えていきたい。

4. 研修で期待される資質・力量

以上述べたような教師の資質・力量の向上をめざすためには，教師としての使命感に基づいた教育の専門職としての職務の重要性を自覚し，意欲をもって不断の研鑽に努めなければならない。

一方，研修は教師のそのような研修意欲にこたえ資質・力量の向上に資するものでなければなら

ない。そして，実際に教育実践から生ずる様々な課題の解決に役立つものでなければならないだろう。

このような考え方に立って，教師自らが主体的・意欲的に研修に取り組むことができるように，26項目の資質・力量を観点にして現行の研修について検討してみた。資料２は「各研修で期待される教員の資質・力量の一覧」である。○は各研修で培われるであろう資質・力量を表し，◎は，特に重視しているものである。しかし，○か◎かはあくまでも研修参加者の意欲や問題意識によって変わるものである。この表はどの研修を受けるとどのような資質・力量が培われるかを示すものである。教師はどの年代に，どのような力をつけるためにどの研修を受ければよいか，資料１と資料２により分かるようになっている。また，研修を企画・実施する側にとっても，どの教職期に照準をあわせるか，そこではどんな資質・力量が養われなければならないか，研修内容等の検討ができるようになっている。

5. 教育委員会研修と総合教育センター研修の研修体系図

本研究の当初から教育委員会の主催する研修と教育センターの研修が相互に補完する研修の体系化を目指してきた。既に述べてきたように，委員会研修とセンター研修のそれぞれに改善すべき問題点がある。

委員会の新規採用教員の研修・近代教育研修（５年・10年）は全員を対象にしているが，その他の研修は該当者だけの指定研修である。また，研修の回数に制限があるため効果を上げるのに十分とは言えない面もある。そこで，センター研修はこれを補ったり研修の深化を図ったりするものとして位置づけるものであろう。それぞれのニーズにおいて参加できるセンター研修は，年代層にこだわらず問題を感じた時に自由に参加できるという長所がある。この両者の研修の性格や特徴を組み合わせて，表にまとめたのが「川崎市教員研修体系　基本構想（試案）」資料３である。

センター研修は自主参加であるため年代の特定はできないが，研修企画の意図に沿って各教職期に研修を振り分けて構成している。

Ⅶ　研究のまとめと今後の課題

1. 研究のまとめ

(1) 現行研修の実状と教員の研修ニーズ

現在行われている委員会主催の研修とセンター主催の研修の実状を把握するとともに，教員の研修に対する意識と研修ニーズを明らかにし，それらの問題点と課題の検討を行った。

センター研修は，教師個々のニーズにより年代層にかなりの幅がある。したがって，ある教職期に的を絞った研修内容を設定しにくいという問題がある。教員の研修に対する要望は，「研修コースに関する調査」によると研修意欲は旺盛であり，各年代層により研修に期待するものは異なることがわかる。現行の教員研修が各年代層の抱えている課題にこたえ，教師の資質・力量の向上のためにふさわしい内容と方法で実施されることが望まれる。

一方，個々の教師が本研究で作成した教職期別の資質・力量を自己の研修課題として捉え，研修意識を高めていくことも必要であろう。

(2) 期待される資質・力量

教師としての専門性を高めるためには，個々の教員がその年代や経験あるいは立場・分掌に応じて研修をすることが大切である。本研究では，教職期に求められる資質・力量を明らかにし現行の各研修で期待される資質・力量一覧を作成した。今後，これにより，研修内容の精選と構造化を図ることができると考える。

(3) 教員の研修の体系図（試案）の作成

教員の研修ニーズと期待される資質・力量を踏まえ，委員会主催の研修とセンター主催の研修との体系図（試案）を作成した。「体系図（試案）」と「各教職期の資質・力量一覧」と「各研修で期待される資質・力量一覧」を合わせて，「川崎市教員研修体系」とし，本研究とのまとめとしたい。研修体系は個々の教員の研修意識とニーズに合わせて機能してこそ，体系化となり得ると考える。

2. 今後の課題

(1) 本年度までの研究として，委員会主催の研修とセンター主催の研修の体系化を試みたに過ぎない。もちろん両者の研修だけでは教員としての資質・力量の修得は十分とは言えない。自己研修を基本にしながら，学校で行われている校内研修，研究会が行う研修，その他教育団体が行う研修，国や県が行う研修もある。これらの研修も含めて　研修体系は考えていくべきであろう。

(2) 現行の各研修内容を本研究で作った研修体系を一つのモデルとして吟味・検討することにより，よりよい研修の内容・方法が確立されるであろう。また，研修体系も生きて機能するものとなることが期待される。

主な参考文献

・伊津野明弘編	『教師の備えるべき資質・力量はどうあるべきか』	東京学芸大学教育経営研究室	1981年
・岩手県立総合教育センター	「教職員研修の充実に関する研究」		1989年
・岸本幸次郎・久高善行編	『教師の力量形成』	ぎょうせい	1986年
・現代教職研究会	「指導主事調査に基づく教員研修の現状と課題」		1986年
・千葉県教育委員会教職員研修体系化委員会	「教職員研修体系化について（報告）」		1982年
・東京都立教育研究所	「東京公立学校教員研修体系（報告）」		1976年
・日本教育学会教師教育に関する研究委員会編	『教師教育の課題』	明治図書	1983年
・広島県立教育センター	「研修体系モデル案作成の基本的方向」		1977年
・牧　昌見編	『教員研修の総合的研究』	ぎょうせい	1982年
・横浜市教育センター	「横浜市における現職教育の計画実践を効果的に進めるための基礎的研究―教職員研修内容体系化への試みとその考察―」		1983年

資料１　教員のライフサイクルにおいて期待される資質・力量例

資質・力量 ＼ 教職期		A　初任期　　B　成長期　　C　発展期　　D　充実期
(1)人間性・専門性の基礎的資質・力量	1. 豊かな人間性と幅広い教養	・豊かな情操，子どもに対する愛情，教育への使命感や実行力，向上心をもっている。 ・適正な人生観，世界観をもっている。 ・政治，経済，文化，社会など，幅広い見識をもっている。
	2. 専門分野への深い教養	・適正な教育観をもっている。 ・教育及び教科等の専門領域に深い知識や技能をもっている。 ・新しい教育思潮や学問的な理解に関心をもっている。 ・学問と実践を結びつけようとする姿勢をもっている。
(2)児童生徒の実態を把握する資質・力量	3. 学力や考え方を把握する資質・力量	・授業や授業参観から，学力について推測できる。 ・作品や記録物から，学力や考え方の傾向を推測できる。 ・会話や行動の観察を通して考え方の傾向が把握できる。 ・学力や知識について必要な検査や調査することができる。 ・検査，調査結果を適切に判断することができる。
	4. 健康状態や体力を把握する資質・力量	・生活の中から，健康状態を判断できる。 ・授業や学校生活の中で，児童生徒の体力の状態が把握できる。 ・身体測定などが正しい方法で実施できる。 ・健康診断，身体測定などの結果について事後の措置ができる。
	5. 生活態度や心情を把握する資質・力量	・学校での児童生徒との生活から生活態度や性格的な特性が把握できる。 ・児童生徒の作品，ノート，日記などから指導上の情報が把握できる。 ・学級，学年，学校の諸記録や教職員同志の，保護者などの会話から指導上の情報が把握できる。 ・学校生活の中で会話や行動から児童生徒の全体または個別的な悩みや要求を感じとることができる。 ・学校の生活から児童生徒の校外での生活態度について推察できる。 ・地域の人たちの会話，他校や他の関係機関などの情報から指導に必要な方策がたてられる。
	6. 家庭や地域の特性を把握する資質・力量	・保護者との会話を通して意識等を把握できる。 ・情報について広い視野から考えたり確認したりできる。 ・地域住民との接触を通じ地域の特性などを把握できる。
(3)児童生徒を指導する資質・力量	7. 学校教育目標とその具現化計画をたてる資質・力量	・学校教育目標の意義・内容・機能が理解できる。 ・学校，学年教育目標との関連において学級目標が設定できる。 ・学級目標を具現化する計画が立案できる。 ・学校教育目標との関連において学年教育目標が設定できる。 ・学年目標を具現化する計画が立案できる。 ・諸要素を考えて学校教育目標を設定できる。 ・学校教育目標を具現化する年次計画や年度の計画が立案できる。 ・学校教育目標から評価の見通しがたてられる。 ・学校教育目標を受けて教育課程が編成できる。
	8. 教科等の目標とその指導計画をたてる資質・力量	・教育の方向や内容の大綱を学習指導要領から理解できる。 ・児童生徒の実態や発達段階を考慮して単元や毎時の学習指導計画を立案できる。 ・各教科等の指導目標から評価の見通しがたてられる。 ・目標や実態に合わせて教材を選択することができる。 ・教材研究を充実して指導計画に反映させることができる。 ・児童生徒の反応や効果を予測することができる。 ・各教科等の指導目標を系統的に把握することができる。 ・実態や発達段階を考慮して指導の目標を設定できる。 ・各教科等の年度の重点を設定できる。 ・諸要素を考慮して年間指導計画が立案できる。
	9. 個人や集団を掌握する資質・力量	・児童生徒に率先し，共に行動できる。 ・やさしさと厳しさを正しく使い分け，児童生徒との信頼関係をつくる。 ・説得力ある説明や話し方ができる。 ・児童生徒の発達段階に応じて接することができる。 ・個人の特性に応じて，集団の中で活動させることができる。 ・児童生徒活動の組織を作り活動を促すことができる。 ・集団の質を高める方策をもち指導を継続できる。

資質・力量 ＼ 教職期		A 初任期	B 成長期	C 発展期	D 充実期
(3)児童生徒を指導する資質・力量	10. 実態に応じて指導する資質・力量	・個々の適応状況によって適切な指導ができる。 ・児童生徒の状況に応じて計画を修正して展開できる。 ・児童生徒を指導するための教育情報を収集し，適切に使うことができる。 ・児童生徒が力を十分発揮できるように展開できる。			
	11. 各教科等のねらいに応じて指導する資質・力量	・正確な文字や話し方で指導ができる。 ・ねらいを生かして指導計画を展開できる。 ・指導計画の ねらいを的確に把握することができる。 ・児童生徒の活動の安全を図ることができる。			
	12. 指導を効果的にするために創意工夫する資質・力量	・児童生徒に準備や整理について適切に指示ができる。 ・計画の展開に当たって創意工夫を加えることができる。 ・教具や教育機器を効果的に用いて指導できる。			
	13. 学校，学年，学級経営について評価する資質・力量	・児童生徒の変容，問題点，対策を明らかにすることができる。	・学級，学年経営の改善すべき点や方策を明らかにできる。	・教育課程や年間指導計画など全体計画の実施状況，問題点，対策を明らかにできる。 ・学校の施設設備の改善すべき点や方策を明らかにすることができる。 ・学校の組織運営の改善すべき点や方策を明らかにできる。 ・分掌校務について実施状況や問題対策を明らかにできる。	
	14. 指導計画や方法について評価する資質・力量	・指導の目標達成過程や達成度を適切に評価できる。 ・目標に即したテストなどを作成し評価できる。	・指導の記録や評価を集積して指導改善に生かすことができる。 ・指導計画の目標，内容，方法の改善点や方策を明らかにできる。		
	15. 個々の児童生徒を評価する資質・力量	・各時間や単元で個々の学習状況，目標達成度などを評価できる。 ・評価記録から個々を公正に評価でき，それをもとに指導できる。 ・児童生徒の姿を家庭に連絡し指導に生かせる。			
(4)環境条件に対処する資質・力量	16. 教室や学校環境を構成整備し利用する資質・力量	・教室その他学校環境を清潔安全に保つことができる。 ・児童生徒にとって安定感のある環境にすることができる。 ・児童生徒に働きかける環境として整備し活用できる。 ・児童生徒が十分活動できる環境づくりができる。		・学校環境について計画的に施設設備の整備ができる。	
	17. 地域や社会環境に働きかけ利用していく資質・力量	・地域の潜在危険を察知し，それに対処できる。	・児童生徒の活動の場として地域や地域の施設の利用ができる。 ・地域の環境や素材を指導に利用できる。	・地域の環境等の改善へ働きかけることができる。	
	18. 不測の事態に対処する資質・力量	・事故の際の基本的な救急処置が適切にできる。 ・事故の事後措置を適切にできる。 ・事故予防についての対策を計画し実施できる。 ・災害時に的確な状況判断をして行動できる。	・校舎校地及び施設設備について熟知している。 ・避難訓練を計画し実施できる。	・防災計画を立案し計画的に実施できる。	
(5)事務を処理する資質・力量	19. 記録をとり保管できる資質・力量	・児童生徒にかかわる指導経過等を的確に記録保管することができる。 ・学級，学年経営について実践の経過や評価を記録し，まとめられる。 ・災害時の状況把握とその処理経過を的確に記録保管することができる。 ・記録の取り扱いが慎重にできる。			
	20. 公簿や帳簿を記録し管理・保管する資質・力量	・児童生徒にかかわる記録を的確にとり，保管できる。 （出欠席，健康診断，学業成績，諸検査，目立った行動，家庭状況の変化等） ・分掌校務の処理の経過を記録し保管できる。 ・担当する職務について事務引継書や関係記録によって引継ぐことができる。 ・職務に必要な帳簿の処理や保管ができる。 ・指導要録や健康診断票などの公簿の取り扱いが慎重にできる。		・学校経営上重点的な経過や評価を記録し保管できる。	

資質・力量 ＼ 教職期		A 初任期	B 成長期	C 発展期	D 充実期
(5) 事務を処理する資質・力量	21. 文書や連絡を処理する資質・力量	・文書や連絡の内容を的確に把握し，処理することができる。 ・連絡や報告文書を起案し適切な処理を経て発送できる。			
	22. 物品や金銭を管理する資質・力量	・正確な帳簿処理によって学級，学年，学校の公金を処理することができる。	・学校財産の保全や整備を計画的に行うことができる。	・適切な計画や正確な帳簿処理で学校予算の執行ができる。 ・学校財産の現状を把握し，変動を記録したり処理できる。	
(6) 望ましい人的環境をつくる資質・力量	23. 家庭や地域と連携する資質・力量	・保護者会等を開催し児童生徒の問題を話し合うことができる。 ・必要に応じて保護者と連絡や面接をし連携協力することができる。	・児童生徒にかかわる問題で学級ＰＴＡ，スポーツ少年団等と連絡協調できる。	・校外の関係機関や団体等と適切な連絡や協議をしたり協力を求めることができる。	
	24. 学校運営を円滑に進める資質・力量	・組織を通して学校運営に積極的に参加できる。 ・学校内での児童生徒の指導にかかわる情報を連絡協議して指導に活かすことができる。	・教育実践の計画，指導，評価の各段階で共通理解を図ることができる。 ・学校の教育目標や実践の内容を，組織を通して家庭や地域に理解を求めることができる。 ・事務処理について具体的な指示や指導ができる。	・学校経営の組織を編成し指導することができる。	
	25. 勤務・服務を適正にする資質・力量	・勤務，服務の基本を心得て実行できる。	・教職の悩みや問題について共に考えることができる。	・必要に応じて内規を作成するなど適切な運営ができる。 ・教育関係法規について理解し，教職員に指導助言できる。	
(7) 望ましい職能成長を促す資質・力量	26. 研修（研究）を進める資質・力量	・力量の自己理解をもとにして自己研修の計画を立て，実践できる。 ・校内研修の場に自己の実践とのかかわりから主体的に参加する。 ・問題意識や課題意識をもって校外研修に参加する。 ・校外での研修の成果を校内研修に生かすことができる。 ・実践上の問題について，先輩などに積極的に相談できる。	・自己の課題に応じて研究し，過程や結果をまとめたり評価ができる。 ・教職歴，学校での立場，社会の進展に応じて自己の力量を見直すことができる。	・研修主題の設定は組織的に取り組み，共通理解が図れる。 ・実践上の問題について，指導助言できる。 ・研修に必要な情報や用具の準備，講師の依頼ができる。 ・研修意欲を高めるような雰囲気の醸成や場の設定ができる。 ・研修や研究の過程をまとめたり評価ができ，研究や研修を発展させることができる。 ・教育情報について紹介したり，入手について指導助言できる。	・個々の教員の自己研修計画について指導助言できる。 ・個人の研究や研修の成果を発表したり協議できる場を用意することができる。 ・地域の研修の指導者として指導に当れる。 ・地域の研修計画の立案に参加したり，研修を推進することができる。 ・地域の研修の指導者として，そのための研修会に参加し成果を地域に生かせる。

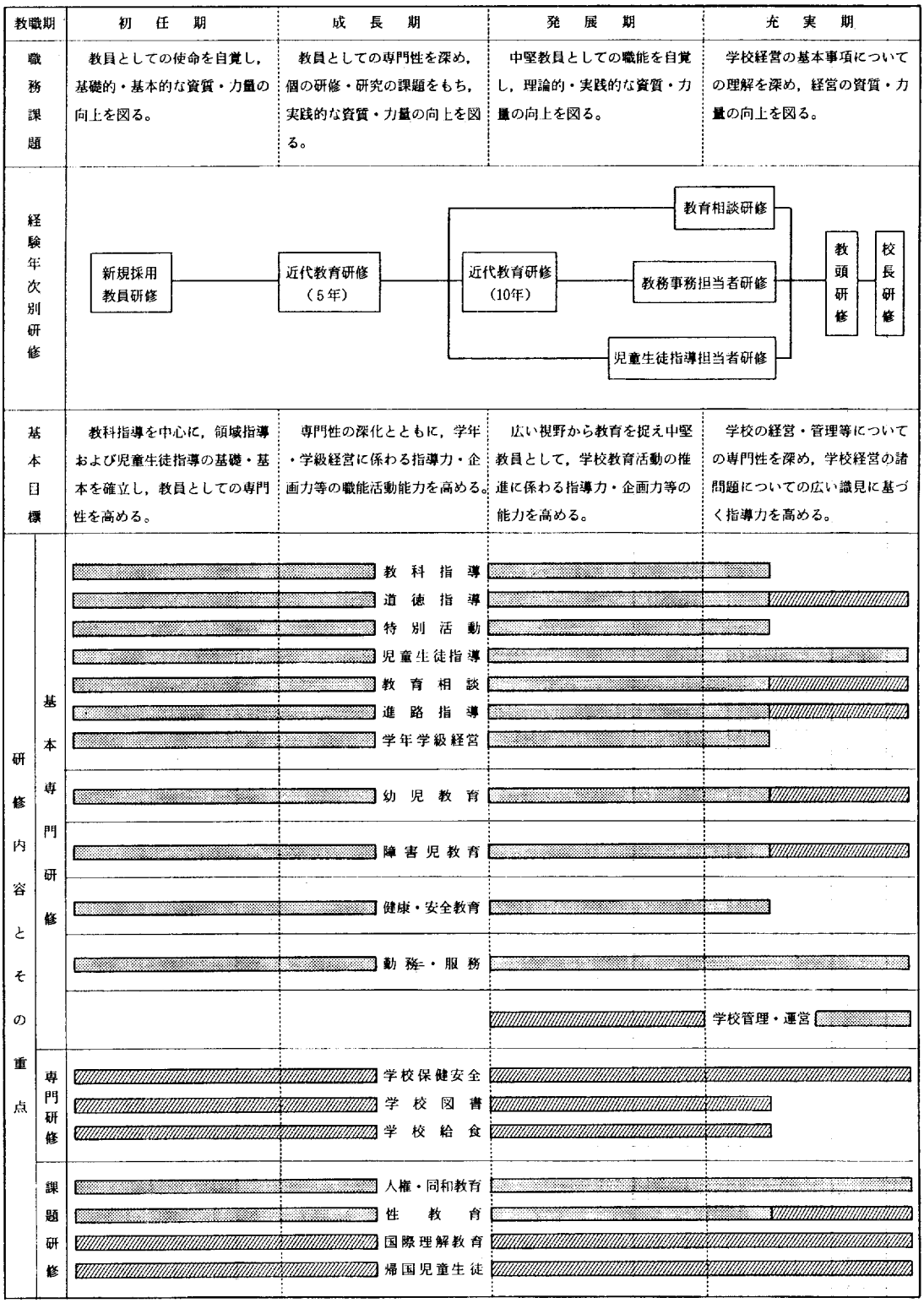
資料 2−1　各研修で期待される教員の資質・力量一覧（教育委員会指導部）

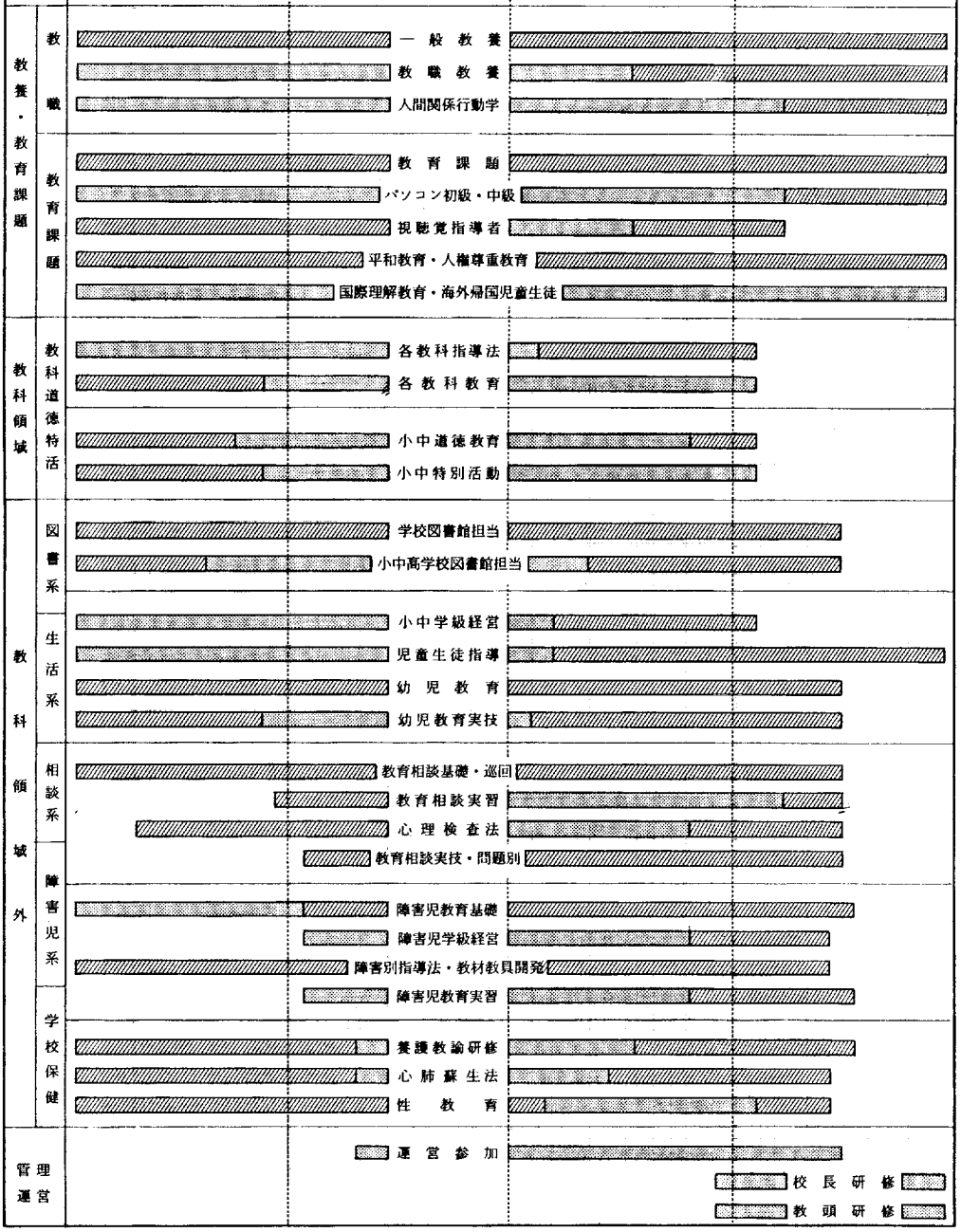
資質・力量項目 ＼ 教育委員会指導部の研修の種類			新規採用の教員	近代教育（五年）	教育課程幼小中	国内研修 同和	小中合同体育保体	道徳研修部会	小中合同道徳	新任生徒指導	女子教員児童生指	児童生指父母合同	教育相談宿泊	障害児教育	児童生徒指導	校長 研究	教頭 研修	教務事務担当者	近代教育（十年）	国内研修 教務	国内研修 中堅	教育課程障害児	障害児学級新担任	養護教諭	幼稚園教員	コンピュータ教育
(1)基礎的資質力量	人間性	1. 豊かな人間性と幅広い教養	◎	◎		◎		○	○	○	○		◎	○	○	◎	◎	○	◎	◎	○	○	○	◎	○	
	専門性	2. 専門分野への深い教養	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○	◎	◎	◎	○	○	◎
(2)児童生徒の実態を把握する資質力量		3. 学力や考え方を把握する	○	○				○		◎	◎		◎	◎	◎	○	○		○		○	○	◎	○		○
		4. 健康状態や体力を把握する	○	○				○		○	○		◎	◎	◎	○	○		○		○	○	◎	◎		○
		5. 生活態度や心情を把握する	◎	◎				○		◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○		○		○	○	◎	◎		○
		6. 家庭や地域の特性を把握する		◎				○		◎	◎	◎	◎	○	◎	○	○		○		○	○	○	○		○
(3)児童生徒を指導する資質・力量		7. 学校教育目標とその具現化計画をたてる	○	◎	◎					○	○			◎	○	◎	◎	◎	◎	○	◎		◎	○	
		8. 教科等の目標とその指導計画をたてる	○	◎	◎		○	○	○					◎				○	◎		○	◎	○	◎	○	
		9. 個人や集団を掌握する	◎	◎	○		○	○	○	◎	◎		◎	◎	◎				◎		○	○	◎	◎	◎	
		10. 実態に応じて指導する	◎	◎	◎		◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				◎		○	◎	◎	◎	◎	
		11. 各教科等のねらいに応じて指導する	◎	◎	◎		◎	◎	◎					◎					○		○	◎	○	○	◎	
		12. 指導を効果的にするために創意工夫する	◎	◎	◎		◎	◎	◎	○	○		◎	◎	○				○		◎	◎	◎	◎	◎	
		13. 学校，学年，学級経営について評価する		◎									○	○		◎	◎	◎	◎	○	◎	○			○	
		14. 指導計画や方法について評価する	○	◎	○		○	○	○				○	○		○	○	○	◎	○	◎	○	○	○	○	
		15. 個々の児童生徒を評価する	◎	◎	○		○	○	○	◎	◎		◎	◎	◎			○	◎		○	○	◎	○	◎	
(4)環境的条件に対応する資質・力量		16. 教室や学校環境を構成整備し利用する	○	○	○					○	○		○	◎	○	◎	◎	◎	○	○	○			○	◎	
		17. 地域や社会環境を利用し働きかける	○		○	○				◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	○	○	○			○	○	
		18. 不測の事態に対処する	◎	○	○		○			◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○			○	◎	○		
(5)事務を処理する資質・力量		19. 記録をとり保管できる	◎																		○	◎	◎	◎	◎	◎
		20. 公簿や帳簿を記録し管理・保管する	◎			◎				◎	◎	○	◎	◎	◎	○	◎	◎				◎	◎	○	◎
		21. 文書や連絡を処理する	○							◎	◎		○	○	◎	○	◎	◎			○		◎	○	◎
		22. 物品や金銭を管理する	○				○							○		○	◎	◎					◎	○	○
(6)望ましい人的環境を作る資質・力量		23. 家庭や地域と連携する	○	○		○				◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○			◎				
		24. 学校運営を円滑に進める		○							○	○	◎	○	○	◎	◎	◎	◎		◎			○	○	
		25. 勤務・服務を適正にする	◎	○										○		◎	◎	◎	○							
		26. 研修（研究）を進める			○	◎	○	○	○	○	○	○	◎	○	○		○	◎	◎	○	◎	○	◎	○	○	◎

資料2−2　各研修で期待される教員の資質・力量一覧（総合教育センター）

資質・力量項目 ＼ 総合教育センターの研修の種類			一般教養	人間関係	教職教養	教育課題	国際理解	平和教育	人権尊重	各教科教育	各教科指導法	道徳教育	特別活動	学級経営	児童生徒指導	性教育	視聴覚	海外帰国児童	教育相談	教育相談巡回	障害児教育	心肺蘇生法	校長研修	教頭研修	運営参加	障害児学級経営	養護教諭	幼児教育	ワープロパソコン	英語巡回	英会話	心理検査法	学校図書館
(1)基礎的資質力量	人間性	1. 豊かな人間性と幅広い教養	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○		○	○		○
	専門性	2. 専門分野への深い教養	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
(2)児童生徒の実態を把握する資質力量		3. 学力や考え方を把握する			○					○	◎	○		○	○			◎	○	○	◎					○		○	○	○		○	
		4. 健康状態や体力を把握する			○				○	○	◎	○	○	○	◎	◎		◎	○	○	◎	◎				◎	◎	◎	○				
		5. 生活態度や心情を把握する		○	○		○	○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎					◎	◎	◎				◎	○
		6. 家庭や地域の特性を把握する					○		○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎		◎	○	○	○					◎	◎	◎				○	○
(3)児童生徒を指導する資質・力量		7. 学校教育目標とその具現化計画をたてる			○		○	○	○	○	○	○	◎	◎	○								◎	◎	◎	○	○	○				○
		8. 教科等の目標とその指導計画をたてる								◎	◎	◎	◎			○				○					○			◎	○	○			○
		9. 個人や集団を掌握する		○	○				○	○	◎	◎	◎	◎	◎	○		○	○	○	○		○	○	○	○	◎	◎	○	○			
		10. 実態に応じて指導する		○	○		○	○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	○		◎	○	○	◎					◎	◎	◎	○	○			
		11. 各教科等のねらいに応じて指導する								◎	◎	◎	◎			◎	○	○								○	◎	○	◎				○
		12. 指導を効果的にするために創意工夫する		○						○	◎	◎	◎	○		○	◎	○			○					○	○	◎	◎	◎			○
		13. 学校，学年，学級経営について評価する			○						○	○	○	○									◎	○	◎	◎							
		14. 指導計画や方法について評価する			○					◎	◎	◎	◎			○					○				○		◎	○	○			○
		15. 個々の児童生徒を評価する								○	◎	○	○	○							○					○		○	○				
(4)環境的条件に対応する資質・力量		16. 教室や学校環境を構成整備し利用する			○					○	○		○	◎							◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎					◎
		17. 地域や社会環境を利用し働きかける					○		○	○	○	○	○		○	○					○		◎	◎	◎	○	○	○					
		18. 不測の事態に対処する			○					○	○	○	○	○	◎	○		○		◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎					
(5)事務を処理する資質・力量		19. 記録をとり保管できる								○			○	◎			○	○	○	○	○					○	◎	○			○		
		20. 公簿や帳簿を記録し管理・保管する								○													○	◎	○		◎		○		○	◎	◎
		21. 文書や連絡を処理する																				○	○	○	○		○		○				
		22. 物品や金銭を管理する																					○	◎	○		○		○				○
(6)望ましい人的環境を作る資質・力量		23. 家庭や地域と連携する			○		○	○	○			○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	◎	◎	◎	○	○	○					
		24. 学校運営を円滑に進める		○	○								○	○						○	○		◎	◎	◎	○	○						
		25. 勤務・服務を適正にする																				○	◎	◎	◎								
		26. 研修（研究）を進める	○	○	○	○				◎												○	◎	◎	◎								

資料 3−1　川崎市教員研修体系基本構想（試案）（川崎市教育委員会）



資料3−2　川崎市教員研修体系基本構想（試案）（川崎市総合教育センター）

教職期	初任期	成長期	発展期	充実期
職務課題	教員としての使命を自覚し，基礎的・基本的な資質・力量の向上を図る。	教員としての専門性を深め，個の研修・研究の課題をもち，実践的な資質・力量の向上を図る。	中堅教員としての職能を自覚し，理論的・実践的な資質・力量の向上を図る。	学校経営の基本事項についての理解を深め，経営の資質・力量の向上を図る。
基本目標	教科指導を中心に，領域指導および児童生徒指導の基礎・基本を確立し，教員としての専門性を高める。	専門性の深化とともに，学年・学級経営に係わる指導力・企画力等の職能活動能力を高める。	広い視野から教育を捉え中堅教員として，学校教育活動の推進に係わる指導力・企画力等の能力を高める。	学校の経営・管理等についての専門性を深め，学校経営の諸問題についての広い識見に基づく指導力を高める。