

みやぎの幼稚園教諭等に求められる資質能力  
(モデル)

令和7年2月

宮城県教育委員会

## 目次

はじめに .....	2
1 ライフステージに応じた資質能力の向上 .....	2
(1) 教職経験年数に応じた成長段階 .....	2
(2) 管理職等の職能に応じた成長段階 .....	2
(3) ライフステージに応じた幼稚園教諭等像 .....	2
2 幼稚園教諭等に求められる資質能力 .....	3
(1) 本県の幼稚園教諭等に求められる資質 .....	3
(2) 教職経験段階に応じて求められる資質能力 .....	4
① 指導と評価に関する力 .....	5
② 子供と関わる力 .....	7
③ 園を支える力 .....	8
④ 保育への情熱 .....	10
⑤ たくましく豊かな人間性 .....	10
⑥ 自己研鑽力 .....	11
(3) 管理職等の職能に応じて求められる資質能力 .....	11
① 園のリーダーとしての基本的な素養 .....	12
② 園経営能力 .....	12
③ 組織管理運営能力 .....	13
④ 外部連携能力 .....	14
⑤ 人材育成能力 .....	15
3 ライフステージとみやぎの幼稚園教諭等に求められる資質能力 .....	16

## はじめに

宮城県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）では、平成30年3月に、地方公務員特例法第22条の3の規定に基づき、国の「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」（以下「国の指針」という。）を参酌し、任命権者として、本県教員に求められる資質能力についてとりまとめた指標「みやぎの教員に求められる資質能力」（以下「育成指標」という。）を策定した。県教育委員会では、この指標を踏まえ、教員の養成・採用・研修の各段階に通じた資質能力の向上を図っているところである。

一方、市町村立の幼稚園及び幼保連携型認定こども園（以下「幼稚園等」という。）の園長及び教員（以下「幼稚園教諭等」という。）については、任命権者が市町村教育委員会又は市町村長（以下「市町村教育委員会等」という。）となるため、指標の策定は、当該任命権者である市町村教育委員会等が行うものとされている。

県教育委員会では、市町村教育委員会等の判断の下、市町村教育委員会等が幼稚園教諭等を対象とした指標を策定する際に参考として活用できるよう、また、県教育委員会が実施している幼稚園教諭等の研修を体系的かつ効果的に実施できるよう、今回、モデルとして示すものである。

### 1 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

幼稚園教諭等の成長段階については、育成指標における教員の成長段階としての5つの教職経験段階に準じ、次のとおり設けることとした。

なお、幼稚園教諭等については、保育所勤務経験者が幼稚園等へ異動する場合が少なくないことや、採用から早い段階で主任等になるなどの事情があることから、第Ⅰ期（基礎形成期）以降の教職経験年数について、育成指標の教職経験年数よりも2年早めることとした。

- 第Ⅰ期（教職経験： 0年）……………新規採用時
- 第Ⅱ期（教職経験： 1年目～ 3年目）…基礎形成期
- 第Ⅲ期（教職経験： 4年目～ 8年目）…資質成長期
- 第Ⅳ期（教職経験： 9年目～18年目）…資質充実期
- 第Ⅴ期（教職経験： 19年目以上）……………深化発展期

この教職経験段階ごとに、幼稚園教諭等に求められる資質能力を明らかにし、各市町村や幼稚園等の実情に応じ、本県の保育者の資質向上を図るため、参考として活用できるよう、各段階に応じて身に付けるべき資質能力の目安とする。

#### (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、園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、次のとおり設けることとした。

- 主任・ミドルリーダー層…（第Ⅲ期～第Ⅳ期）
- 副園長・教頭……………（第Ⅳ期）
- 園長……………（第Ⅳ期）

#### (3) ライフステージに応じた幼稚園教諭等像

ライフステージに応じた一般的な幼稚園教諭等像は、次のとおり整理した。

## ライフステージに応じた幼稚園教諭等像

保育者としての使命感、教育的愛情を深め、広く豊かな教養や人間性を磨く。				
第0期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅲ期	第Ⅳ期
保育に関する基礎的な知識と技能を備え、幼稚園教諭等としての基本的な力量を身に付ける。	保育、各園務分掌の業務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向上させる。	園組織の一員としての経験をもとに、保育の在り方に関して広い視野に立った力量を向上させる。	幼稚園教諭等として求められる多様な経験を十分に積み、さらに園内における中核的な役割を果たす幼稚園教諭等として全園的視野に立った保育を充実させる。	幼稚園教諭等としての高い専門性を発揮するとともに、園運営上重要な役割を担い、他の教職員への助言・援助など指導的役割や、園や地域全体の保育の質の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		
活力ある園運営に参画するための企画調整力と実践力を養う。	副園長・教頭	
	園経営・運営の補佐及び助言者としての力量を向上させる。	園長 園経営・運営の責任者としてのリーダーシップを発揮すべく、指導者及び園長としての力量を向上させる。

## 2 幼稚園教諭等に求められる資質能力

### (1) 本県の幼稚園教諭等に求められる資質

これまで、本県の教員には、子供たちに最適の学びを提供するため、生涯にわたり学び続けることを求めてきた。これは、今後も変わることはなく、本県の教員に求められる資質の根幹として位置付けられるものである。

また、本県は、東日本大震災により甚大な被害を受けたことから、本県の教員には、この経験を踏まえて子供たちに向き合い、家庭や地域と連携しながら防災教育の充実等に取り組む必要がある。

これらの観点は、新規採用の教員から管理職に至るまで、本県の全ての教員に共通するものである。したがって、幼稚園教諭等の指標についても、次の2つの事項を、全ての教職経験段階等を通じて求められる資質として位置付ける。

- 子供たちに最適の学びを提供するため、生涯にわたり学び続ける姿勢を持ち続けること。
- 東日本大震災の経験を踏まえ、宮城の創造的復興を実現し、持続可能な地域社会を作るため、未来を担う人材を育成する志を持ち続けること。

## (2) 教職経験段階に応じて求められる資質能力

国の指針では、「次に掲げる事項に係る資質について成長段階ごとに更に向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする」とされている。

- ① 教職に必要な素養
- ② 学習指導
- ③ 生徒指導
- ④ 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ ICTや情報・教育データの利活用

育成指標では、それまでの中央教育審議会答申等を踏まえた上で、既に、「教員に求められる普遍的な資質能力」として、次のとおり「7つの資質能力」に区分し、それぞれの資質能力の具体的な内容を示している。

### 【学校の教育力を構成する実践力】

- 授業力
- 生徒指導力
- 子供理解
- 学校を支える力

### 【実践力の基盤となる意欲・人間性等】

- 教育への情熱
- たくましく豊かな人間性
- 自己研鑽力

この7つの資質能力は、前述のとおり、国の動向を踏まえた上で整理したものであることから、国の指針で「共通的に求められる資質」として示されている上記の事項に照らしてみた場合でも十分なものとなっている。従って、「教員の成長段階ごとの指標の内容」については、この7つの資質能力を継承しつつ、幼児期の教育の特性を踏まえて、次のとおり「6つの資質能力」を示す。

### 【園の保育力を構成する実践力】

- 指導と評価に関する力
- 子供と関わる力
- 園を支える力

### 【実践力の基盤となる意欲・人間性等】

- 保育への情熱
- たくましく豊かな人間性
- 自己研鑽力

幼児教育において、障害のある子供などへの指導に当たっては、個々の子供の障害の状態に応じた指導内容や指導方法の工夫を組織的かつ計画的に行うことが大切である。

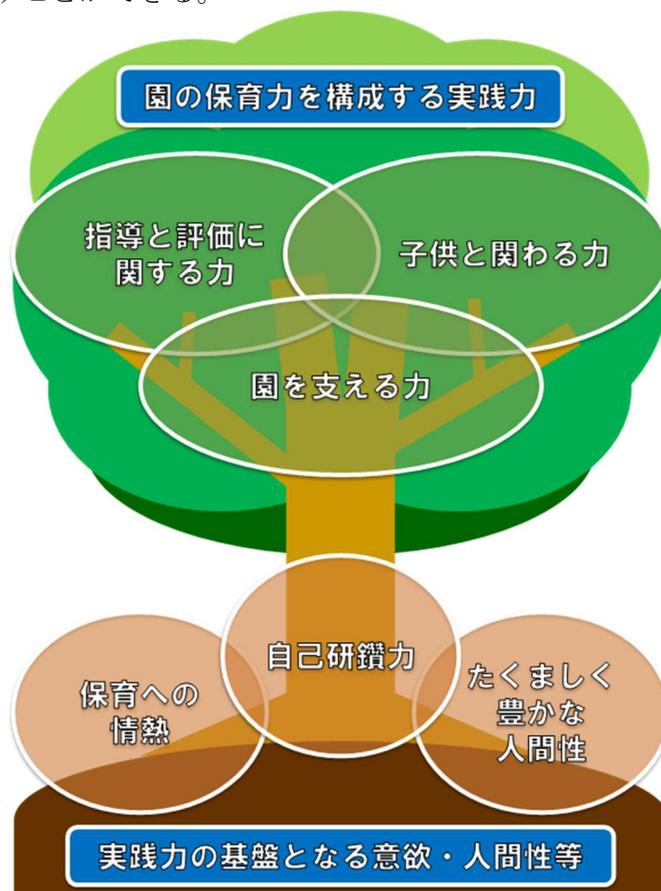
なお、共生社会の実現に向けたインクルーシブ教育システムの構築や、障害のある子供を含め、教育上特別な配慮を必要とする子供が在籍している可能性があることを前提に、園長などの管理職を含めた全ての教員に、特別支援教育に関する知見が求められていることに留意することが重要である。

また、「ICTや情報・教育データの利活用」については、本県で求める6つの資質能力のうち、「園の保育力を構成する実践力」全てに横断的に関わるものであり、プライバシーや個人情報、秘密保持についての法令等の理解を含めて、新規採用の教員から管理職に至るまで、本県の全ての教員に共通するものであるため、全ての教職経験段階等を通じて求められる資質とし

て位置付ける。

なお、6つの資質能力として区分を設けているが、これらの資質能力は、その全てがそれぞれ密接に関連し合いながら向上していくものであり、いずれの資質能力も教員の成長には欠くことのできないものである。

そして、この6つの資質能力の相互の関係性については、次のとおり一人一人の教員を「樺の木」に例えて表すことができる。



大地にどっしりと根ざし、大空に向かってそびえ立つ樺（幼稚園教諭等）は、しっかりとした根や太い幹（実践力の基盤となる意欲・人間性等）に支えられて、大きな枝を伸ばし、たくさんの葉を茂らせる（園の保育力を構成する実践力）大樹へと成長する。

以上の点を踏まえ、次に、この6つの資質能力の個別の具体的な内容について、「1 ライフステージに応じた資質能力の向上」の項で設定した幼稚園教諭等のライフステージと関連させながら整理していく。

### ① 指導と評価に関する力

学校教育のはじまりを担う幼稚園教諭等は、幼児期の教育の基本を踏まえた上で組織的・計画的な指導を行う必要があるとともに、幼児期の教育において育みたい資質・能力として、「知識及び技能の基礎」、「思考力・判断力・表現力等の基礎」、「学びに向かう力、人間性等」の三つを一体的に育むよう努めることが重要である。

このことから、幼稚園教諭等は高度専門職としての「保育のプロ」であることが求められるとともに、小学校以降の教育や生涯にわたる学習とのつながりを見通しながら、心身の調和のとれた発達を図るために、子供の自発的な活動としての遊びを通しての総合的な指導・評価・改善を行うことが重要である。

- 「保育のプロ」であるための基盤として、教育・保育等に関する専門的知識や技能を有するとともに、研修を重ね、学問の発展や社会状況の変化に応じてその水準を不断に高めること。
- 幼稚園教育要領等の目的及び内容を達成するための保育の方法や技術を身に付けるとともに、その専門性を不断に高めること。幼稚園教育の基本は、幼児期の特性を踏まえ環境を通して行うものであり、あらかじめ設定したねらいや内容を修正したり、環境を再構成したり、必要な援助をしたりするなど、適切に指導することができること。
- 宮城県幼児教育推進指針「みやぎの学ぶ土台づくり」に基づき、子供たちが豊かな心情や学ぼうとする意欲、健全な生活を送る態度などを身に付ける視点を持つこと。
- よりよい学校教育を通じてよりよい社会を作るという目標を社会と共有する「社会に開かれた教育課程」の視点を踏まえ、綿密に教材研究を行い、子供たちの身の回りの事物や地域の物的・人的資源を教材化して活動を豊かにすること。
- 教育課程に基づき、組織的かつ計画的に組織として日々の保育を見直し、保育の質の向上のために、カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた保育の展開や評価、改善を実践することができること。
- 特別な支援を必要とする子供など一人一人の教育的ニーズを把握し、関係機関と連携しながら適切な指導及び必要な支援を行うため、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成・活用できること。
- 子供の発達と学びの連続性を確保するために、幼児教育と小学校教育との円滑な接続が図られることが大切であることを踏まえ、保幼小連携・接続を理解した保育の実践と振り返りができること。

教職経験段階に応じて求められる資質能力（指導と評価に関する力）

第0期 【新規採用時】 0年	第1期 【基礎形成期】 1年目～3年目	第2期 【資質成長期】 4年目～8年目	第3期 【資質充実期】 9年目～18年目	第4期 【深化発展期】 19年目以上
保育に関する専門的知識・技能を有していること	保育に関する <u>研修を重ね、最新の高度な</u> 専門的知識・技能を有していること			
幼稚園教育要領等の目標等を達成するための保育の方法・技術を身に付けていること	<u>研修を重ね、幼稚園教育要領等の目標・内容を達成するための最新の高度な</u> 保育の方法・技術を身に付けていること			
子供たちが豊かな心情や学ぼうとする意欲、健全な生活を送る態度などを身に付けるための保育の視点を持つこと				
社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・環境の構成や援助の必要性を理解していること	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・環境の構成や援助が <u>できること</u>	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・環境の構成や援助への <u>助言</u> ができること	社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・環境の構成や援助への <u>助言・指導</u> ができること	
カリキュラム・マネジメントの意義や重要性を理解していること	カリキュラム・マネジメントの <u>視点を踏まえた</u> 保育の展開・評価・改善の <u>実践</u> ができること	カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた保育の展開・評価・改善の <u>実践と教育課程編成への助言</u> ができること	カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた保育の展開・評価・改善の <u>実践と教育課程編成への助言・指導</u> ができること	

特別な支援を必要とする子供などの個別の教育支援計画・個別の指導計画を作成する意義と方法を理解していること	特別な支援を必要とする子供などの個別の教育支援計画・個別の指導計画を <u>関係機関と連携して作成・活用</u> ができること	特別な支援を必要とする子供などの個別の教育支援計画・個別の指導計画の <u>関係機関と連携した作成・活用・助言</u> ができること	特別な支援を必要とする子供などの個別の教育支援計画・個別の指導計画の <u>関係機関と連携した作成・活用・助言・指導</u> ができること
発達や学びの連続性を大切にしたい保育の基本を理解していること	発達や学びの連続性を大切にしたい <u>保育の実践と振り返り</u> ができること	発達や学びの連続性を <u>長期的に見通した上で、保幼小接続の意義</u> について理解し、 <u>若手教職員への助言</u> ができること	発達や学びの連続性を <u>長期的に見通した上で、保幼小接続の意義</u> について理解し、 <u>具体的な実践について若手教職員への助言・指導</u> ができること

※ ライフステージにより内容が異なる箇所は、「下線」で示す（以下同じ。）。

## ② 子供と関わる力

幼児期にふさわしい教育を行う際には、一人一人の子供に対する理解を深めることが必要である。

子供を理解することが保育の出発点となり、そこから、一人一人の子供の発達を着実に促す保育を生み出すことが求められる。

また、集団生活における、幼児期にふさわしい生活を展開する中で、子供の遊びや生活といった直接的・具体的な体験を通して、人と関わる力や思考力、感性や表現する力などを育み、人間として、社会と関わる人として生きていくための基礎を培うことが大切である。

- 子供たちと信頼関係を構築することを基盤として、子供たちの心の変化や人間関係、集団への適応状況などを適切に把握し適切な指導・援助を行うため、共感的コミュニケーションの力を備えているとともに、常に向上させるよう努める姿勢を有していること。
- 集団生活の中で、子供が主体的に活動し多様な体験ができるように援助していくことが必要であるため、子供たちの発達に関する知識を有していること。
- 保護者同士の情報を共有するための記録や報告、また、子供理解の場面等においてICTを活用するなど、客観的な手段・方法による理解に加えて、子供たちの立場や思考に寄り添った内面的な理解、子供たちが持つ個性に焦点を当てた独自性の理解、発達障害を含む特別な配慮や支援を必要とする子供の理解、子供たちが置かれている家庭環境などを含め、子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持つこと。
- 東日本大震災からの心の復興を目指す心の教育の意義・重要性を理解し、心のケアの充実のため、子供たちの心の変化や状況を長期的・継続的に把握する視点を持つこと。
- 集団生活の観点から教育課程を編成することの重要性を踏まえ、保育や園行事を改善する視点を持つこと。
- 幼児期にふさわしい生活を理解する姿勢を常に持つとともに、園全体での組織的対応の視点を持つこと（教育データの分析・検討を含む。）。
- 教職員間や保護者、地域社会、関係機関との信頼関係の下で連携・協働することができること。

第0期 【新規採用時】 0年	第I期 【基礎形成期】 1年目～3年目	第II期 【資質成長期】 4年目～8年目	第III期 【資質充実期】 9年目～18年目	第IV期 【深化発展期】 19年目以上
共感的コミュニケーションの力を備えていること				
子供たちの発達に関する基礎的知識を有していること		子供たちの発達に関する <u>専門的知識</u> を有していること	子供たちの発達に関する <u>最新</u> の専門的知識を有していること	
発達障害を含む特別な配慮や支援を必要とする子供の理解など、子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持つこと		発達障害を含む特別な配慮や支援を必要とする子供の理解など、子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持ち、 <u>他の教職員への助言</u> ができること	発達障害を含む特別な配慮や支援を必要とする子供の理解など、子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持ち、 <u>他の教職員への助言・指導</u> ができること	
子供の心の変化や状況を長期的・継続的に把握する視点を持つこと				
集団生活の観点から保育や園行事を改善することについて理解していること	集団生活の観点から保育や園行事を改善する <u>視点</u> を持つこと	集団生活の観点から保育や園行事を改善し、 <u>教育課程の編成への助言</u> ができること	集団生活の観点から保育や園行事を改善し、 <u>教育課程の編成への助言・指導</u> ができること	
幼児期にふさわしい生活を理解する姿勢と園全体での組織的対応の視点を理解していること	幼児期にふさわしい生活を理解する姿勢を常に持ち、園全体での組織的対応の <u>視点</u> を持つこと	幼児期にふさわしい生活を理解する姿勢を園全体で常に共有し、組織的対応と <u>体制整備を支援</u> できること	幼児期にふさわしい生活を理解する姿勢を園全体で常に共有し、組織的対応と <u>体制整備を主導</u> できること	
教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で連携・協働することの重要性を理解していること	教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で連携・協働する <u>視点</u> を持つこと	教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で連携・協働を <u>支援</u> できること	教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で連携・協働を <u>主導</u> できること	

### ③ 園を支える力

園の運営及び教育活動は、個々の活動の集積によって成り立ち得るものではなく、園長のリーダーシップの下、教職員や園内の多様な人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、園全体が一つのチームとして機能することで最大の効果を発揮するものである。幼稚園教

論等は、この「チームとしての園」の一員としての自己の役割を自覚し、その責任を果たしながら、園を支えることが求められる。

- 園の教育目標を共有し、他の教職員との有機的な連携の下、教育目標の実現に向けて園づくりに積極的に参画し、担当する園務分掌等における自己の役割と責任を自覚すること。
- 園を組織的に支えるため、管理職、主任、各園務分掌の担当など自らが園運営上担うべき役割を適切かつ効率的に果たすこと（園運営に必要な教育法規に関する基本的な知識・ICTの活用による効率的な園務処理等を含む。）。
- 他の教職員とのコミュニケーションを保つとともに、協働できる協調性を持つこと。
- 園の社会的役割を踏まえ、子供たちの教育への責任を共有する地域及び保護者や教職員以外の専門家及び関係機関と良好なコミュニケーションを保つとともに、信頼関係を構築し、必要な調整を行い、連携・協働した教育活動を実践すること。

第0期 【新規採用時】 0年	第1期 【基礎形成期】 1年目～3年目	第2期 【資質成長期】 4年目～8年目	第3期 【資質充実期】 9年目～18年目	第4期 【深化発展期】 19年目以上
担当する園務分掌等における自己の役割と責任を自覚すること				
園務を適切かつ効率的に遂行するための手法（教育法規の知識・ICT活用等）を身に付けていること	<u>園運営上自らが担うべき役割を適切かつ効率的に果たすことができること</u>	<u>園運営上自らが担うべき役割をより広い視野から適切かつ効率的に果たすことができること</u>	<u>園運営上自らが担うべき役割を全園的な視点から適切かつ効率的に果たすことができること</u>	<u>園運営上自らが担うべき役割を全園的・地域的視点から適切かつ効率的に果たすことができること</u>
他の教職員との協調の重要性を理解していること	他の教職員との <u>コミュニケーションを保ち、協働に向けた協調性を持つこと</u>	他の教職員との <u>コミュニケーションを保ち、協働に向けた協調性を持つとともに、若手教職員の意見等の把握・調整ができること</u>	他の教職員との <u>コミュニケーションを保ち、協働に向けた協調性を持つとともに、若手・中堅教職員の意見等の把握・調整ができること</u>	他の教職員との <u>コミュニケーションを保ち、協働に向けた協調性を持つとともに、若手・中堅教職員の意見等の把握・調整ができること</u>
地域及び保護者や園外の専門家及び関係機関との信頼関係の重要性を理解していること	地域及び保護者や園外の専門家及び関係機関との <u>良好なコミュニケーションを保ち、信頼関係を構築</u> できること	地域及び保護者や園外の専門家及び関係機関との <u>良好なコミュニケーションを保ち、信頼関係の下、必要な調整を行い、連携・協働した教育活動を実践</u> できること	地域及び保護者や園外の専門家及び関係機関との <u>良好なコミュニケーションを保ち、信頼関係の下、必要な調整を行い、連携・協働した教育活動を主導し、若手教職員への助言が</u> できること	地域及び保護者や園外の専門家及び関係機関との <u>良好なコミュニケーションを保ち、信頼関係の下、必要な調整を行う効果的な連携・協働の在り方について若手・中堅教職員への助言・指導が</u> できること

#### ④ 保育への情熱

教員には、教育公務員としての自己の崇高な使命を深く自覚して、子供たちに対して深い愛情を持ち、成長の途上にある子供たちの可能性を信じ、その成長に喜びを感じられることが求められる。

- 子供たちに対する深い愛情と子供たちの成長を手助けする保育者としての高い使命感と情熱を持ち、惜しみなく子供たちを支援する積極性と粘り強さを備えていること。
- 東日本大震災の経験を踏まえ、子供たちの命を守るという強い覚悟を持つこと。
- 子供の命を守るという観点から、災害安全だけではなく生活安全や交通安全も含め、園を安全で安心な生活の場とする心構えを持つこと。
- 「児童の権利に関する条約」や「こども基本法」等に示されている子供の諸権利を尊重するとともに、子供たちに対する体罰、ハラスメント行為や性暴力行為等は絶対に許されないことを常に確認し、子供たちや地域及び保護者の信頼の基盤となる、保育者としての高い倫理観と責任感を持つこと。

第0期 【新規採用時】 0年	第Ⅰ期 【基礎形成期】 1年目～3年目	第Ⅱ期 【資質成長期】 4年目～8年目	第Ⅲ期 【資質充実期】 9年目～18年目	第Ⅳ期 【深化発展期】 19年目以上
子供たちに対する深い愛情を持つこと				
保育者としての高い使命感と情熱を持つこと				
子供の命を守る強い覚悟を持つこと				
園を安全で安心な生活の場とする心構えを持つこと				
子供の諸権利を尊重し、保育者としての高い倫理観・責任感を持つこと				

#### ⑤ たくましく豊かな人間性

教育は、子供たちと教員の全人格的触れ合いの中で行われるものであるため、教員は、子供たちを惹きつける魅力的な人物であることが求められる。

- 困難から目を背けず、子供たちのことを第一に考え、課題等の解決に向けて取り組むことができる精神的なたくましさを備えていること。
- 教員自身が幅広い視野を持ち、様々な経験を積むことにより、広く豊かな教養と常識を身に付けること。
- 教職員間の関わり、保護者への対応など、コミュニケーション力が求められる場面は多くあるため、他者の話に謙虚に耳を傾け、自らの考えや思いを他者と通わせることができるコミュニケーション力を備えていること。
- 他者を思いやる心を持ち、自らの心身の健康の保持に努め、適切に自己管理ができること。

第0期 【新規採用時】 0年	第Ⅰ期 【基礎形成期】 1年目～3年目	第Ⅱ期 【資質成長期】 4年目～8年目	第Ⅲ期 【資質充実期】 9年目～18年目	第Ⅳ期 【深化発展期】 19年目以上
精神的なたくましさを備えていること				
広く豊かな教養と常識を身に付けていること				
コミュニケーション力を備えていること				
他者を思いやる心を持ち、心身の健康を保持し、適切に自己管理ができること				

## ⑥ 自己研鑽力

教員は、自らが高度専門職としての教育公務員であるという自覚を持ち、教育基本法及び教育公務員特例法に定められているとおり、絶えず研究と修養に努め、より良い教育の実現を目指すことが求められる。

- 自らが高度専門職としての教育公務員であることを自覚し、教員として最も重要な基礎である「自ら学び続け、成長し続ける」意欲を持つこと。
- 子供たちの状況・教育的ニーズの変化、学術の進歩・社会情勢や社会の価値観等の変化による教育内容の変化、教育方法の進歩を踏まえ、現状維持や前例踏襲ではなく、常に課題意識を持って改善に努め、変革する挑戦心を持つこと。
- 自らの職責・経験・適性に応じて必要となる資質能力について、客観的な自己分析ができること。
- 教員としての目標・理想像を明確に持ち、他の教職員等からの指摘や意見に謙虚に耳を傾け、教員同士が同じ教育の専門家として、相互に支援し合いながら、共に学び高め合う意識を持つこと。

第0期 【新規採用時】 0年	第I期 【基礎形成期】 1年目～3年目	第II期 【資質成長期】 4年目～8年目	第III期 【資質充実期】 9年目～18年目	第IV期 【深化発展期】 19年目以上
高度専門職としての教育公務員（保育者）であることを自覚すること				
自ら学び続け、成長し続ける意欲を持つこと				
課題意識を持って改善に努め、変革する挑戦心を持つこと				
客観的な自己分析ができること				
教職員同士で共に学び合う意識を持つこと				
		同年代や後輩教員の学びを支援し、必要に応じて助言ができること	OJTを支援し、若手教職員への助言ができること	OJTを支援し、若手・中堅教職員への助言・指導ができること

## (3) 管理職等の職能に応じて求められる資質能力

本県の目指すべき管理職・リーダーの人物像については、園及び地域の実情等から多種多様であると考えられるが、概ね次のとおりと捉えている。

- 県民が納得できる確固たる教育理念及び教育観が確立されているとともに、豊かな人間性を有し、園経営者としての自覚の下、リーダーシップを持って子供たちにとってより良い園となるよう積極的に取り組むことができること。
- 社会情勢の変化及び地域等の実情を踏まえて、先見のかつ大局的な展望を持ちながら園の目指すべき方向性を明確に示し、保護者及び地域等の外部と連携しながら、適切な決断及び実践を行うことができること。
- 教職員一人一人の特性を踏まえて、能力を伸ばさせ、モチベーションを高めながら、園の活性化を図ること。

これらの管理職・リーダーの人物像と6つの資質能力を踏まえ、本県幼稚園等の管理職等に求められる資質能力については、「園運営能力」として、次のとおり整理した。

### 【園運営能力】

- 園のリーダーとしての基本的な素養
- 園経営能力
- 組織管理運営能力
- 外部連携能力
- 人材育成能力

管理職等は6つの資質能力を十分に備えた上で、それに加えてこれら5つの資質能力が求められることとなる。

なお、これら5つの資質能力の一部については、管理職になる前の主任・ミドルリーダー層の教員が身に付けておくべき資質能力も含まれている。

特に、園長に求められる能力として、国指針では、「これからの時代においては、特に、様々なデータや園が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること(アセスメント)や、園内外の関係者の相互作用により園の教育力を最大化していくこと(ファシリテーション)が求められる。」とされている。

さらに、園長は、「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」に基づき、対話により、教員の資質能力の向上を図るための研修履歴等を活用して助言・指導することが求められている。そのため、園長はもとより、園長になる前の副園長・教頭には、これらの能力を身につけることを求めることとする。

次に、この5つの資質能力の個別の具体的な内容について述べていく。

#### ① 園のリーダーとしての基本的な素養

園のリーダーには、教育への理想と熱意を持ち、園管理職としての使命感を備えた人物が求められる。

- 県民が納得できる確固たる教育への理想・教育観及び豊かな人間性・品格を有し、園教育をより良くするため積極的に取り組むこと。
- 所属の教職員の模範となるとともに、園管理職としての使命感を有し、最終的な責任を負う覚悟を持つこと。
- 園に対する県民の期待と園の果たすべき役割を理解し、その責任を果たすことができるよう、常に課題意識を持って園改善に努める変革の意思を有し、それを実践すること。

主任・ミドルリーダー層	副園長・教頭	園長
確固たる教育への理想・教育観を持つこと		
豊かな人間性と品格を備えていること		
園を支える職としての使命感を持つこと	副園長・教頭としての使命感を持つとともに <u>その責任を果たすこと</u>	園長としての使命感を持つとともに <u>最終的な責任を負う覚悟を持つこと</u>
課題意識を持って園改善に努める意思を有すること		

#### ② 園経営能力

園長のリーダーシップの下、「チームとしての園」の実現に向けて、的確な情報収集に基づく園ビジョンや経営計画を設定・具体化し、教職員の能力や適性に応じて、適切に組織化・運用する

ことが求められる。

- 園の実情や情報を収集・整理・分析し、その結果を踏まえた、適切な園のビジョン及びそれを実現するための経営計画を策定するとともに、それらを教職員一人一人と共有し、リーダーシップを持って園全体で教職員と共にその実現に向けて行動すること。
- 社会情勢の変化や地域及び保護者の意向を積極的に把握し、国や地方公共団体の教育政策の動向を踏まえ、園でどのように実践するか考察し、行動すること。
- 風通しの良い職場環境づくりに努め、面談、人事評価及び保育参観等を通じて、所属する教職員の長所及び短所並びに業務を行う上での得手・不得手を的確に把握し、適切な助言や指導ができること。
- 教職員に適切な園務分掌を割り振るとともに、子供たちの実態等に即した指導組織及び教職員配置を柔軟に行い、教職員の役割及び相互の関係を明確にし、責任を果たすことのできる体制を整えること。

主任・ミドルリーダー層	副園長・教頭	園長
園のビジョンと経営計画の具現化に向けて教職員をリードすることができること	<u>園の現状や情報を収集整理し、園長へ意見、具申するなど、適切な園のビジョンと経営計画の策定に積極的に関わり、教職員を生かした上で、保護者、地域と共有しながら運営する補佐</u> ができること	園の現状や情報を収集・整理・分析し、その結果を踏まえた適切な園のビジョンと経営計画を策定し、教職員を生かした上で、保護者、地域と共有しながら <u>運営</u> することができること
社会情勢の変化や地域・保護者の意向等の情報を的確に把握できること	社会情勢の変化や地域・保護者の意向等の情報を的確に把握し、園長と共有するとともに、 <u>園の教育実践に生かすための補佐</u> ができること	社会情勢の変化や地域・保護者の意向等の情報を的確に把握・分析し、園の教育実践に <u>生かす</u> ことができること
風通しの良い職場環境づくりに向けて管理職を支えるほか、教職員の能力や適性を的確に把握し、適切な助言ができること	風通しの良い職場環境づくりとともに、教職員の能力や適性を的確に把握し、 <u>園務分掌や役割、相互の責任を果たすための適切な助言・指導</u> ができること	風通しの良い職場環境づくりとともに、教職員の能力や適性を的確に把握し、 <u>適切な園務分掌を割り振り、役割や相互の責任を果たせる組織体制を築く</u> ことができること
教職員の能力や適性に応じて園を適切に組織化し、運用する視点を持つこと	教職員の能力や適性に応じて園を適切に組織化し、運用する <u>補佐</u> ができるとともに、 <u>効率的・効果的な園経営の補佐</u> ができること	教職員の能力や適性に応じて園を適切に組織化し、運用できるとともに、 <u>効率的・効果的な園経営</u> ができること

### ③ 組織管理運営能力

園組織を管理運営していく上で必要不可欠な教職員の指導監督や教育課程・園事務の管理に加え、東日本大震災を経験した本県の重要課題である危機管理を適切に行うことが求められる。

- 園と地域が連携しながら子供の命を確実に守るため、災害・事件・事故等の現状を正確に把握し、園事故の未然防止、発生を想定した組織的な対応の準備、発生した際の適切な対応等の園安全に的確に取り組むこと。
- 教職員が不祥事等の事故を起こさないよう服務規律の徹底を図るための指導監督を行うとともに、教職員一人一人の心身の健康の保持増進、悩みを抱える教職員に対するカウンセリング等の適切な対処を行うこと。
- 特色ある教育課程の編成やカリキュラム・マネジメントに関する指導、法規に基づく文書管理・予算管理・施設等管理等を適切に行うため、幼稚園教育要領等に関する十分な知識を有していること。

主任・ミドルリーダー層	副園長・教頭	園長
園事故の未然防止や組織的対応など適切な危機管理を補佐することができること	園事故の未然防止や組織的対応など適切な <u>危機管理を行う</u> ことができること	
服務規律を遵守し、他の教職員の手本となることができること	<u>教職員への服務規律の徹底を図るための助言・指導を行う</u> とともに、自ら率先して模範となることができること	教職員への服務規律の徹底を図るための <u>指導監督を行う</u> とともに、自ら率先して模範となることができること
教職員の心身の健康の保持増進に向けた、環境づくりに取り組むことができること	教職員の心身の健康の保持増進に関し、 <u>園長と情報を共有</u> するとともに、 <u>組織的な対応</u> ができること	教職員の心身の健康の保持増進に関して、 <u>組織的な対応</u> ができること
園の実情等に応じた教育課程の編成に主体的に参画するとともに、教育課程に応じた保育実践等への適切な助言ができること	園の実情等に応じた教育課程の <u>編成を補佐</u> するとともに、教育課程に応じた保育実践等への適切な助言・指導ができること	園の実情等に応じた教育課程の <u>編成を行う</u> とともに、教育課程に応じた保育実践等への適切な助言・指導ができること
文書や会計等の管理が適切に行えるよう、必要な助言ができること	<u>園事務管理への適切な助言・指導</u> ができること	<u>適切な園事務管理を行う</u> ことができること
組織の管理運営に必要な幼稚園教育要領等に関する十分な知識を有し、適切な助言ができること	組織の管理運営に必要な幼稚園教育要領等に関する十分な知識を有し、 <u>所属の教職員への適切な助言・指導</u> ができること	組織の管理運営に必要な幼稚園教育要領等に関する十分な知識を有し、 <u>所属の教職員への指導監督</u> ができること

#### ④ 外部連携能力

子供たちや地域及び保護者から信頼される園づくりに向けて、園と地域がパートナーとして相互に連携・協働していくため、関係者の理解の醸成を図ることが求められる。

- 園運営への活用や必要となる連携のため、保護者や地域の意見及び要望を的確に捉えること。
- 園及び子供たちの状況を踏まえ、園をより活性化させるために、保護者や地域、多様な専門性を持つ人材、外部の関係機関等と必要な連携・協働ができること。
- 園の取組に理解を得るため、園のホームページ等を活用して地域等に積極的に発信すること。

主任・ミドルリーダー層	副園長・教頭	園長
園運営や必要となる連携のため、保護者や地域の意見・要望を的確にとらえることができること		
保護者や地域、専門人材、外部の関係機関との連携・協働に主体的に取り組むことができること	保護者や地域、専門人材、外部の関係機関との連携・協働体制の構築の補佐ができること	園のビジョンや経営計画を踏まえ、保護者や地域、専門人材、外部の関係機関との連携・協働体制を構築できること
ホームページ等の活用など園の取組等を広報するための積極的な情報発信に主体的に取り組むことができること	ホームページ等の活用など園の取組等を広報するための積極的な情報発信を補佐し、保護者や地域の理解・協力を得ることができること	ホームページ等の活用など園の取組等を広報するため積極的に情報発信し、保護者や地域の理解・協力を得ることができること

### ⑤ 人材育成能力

教職員の資質能力の向上のための適切な助言・指導等を行うほか、本県幼稚園等教職員の年齢構成から、増加している若手教職員や、若年化する主任・ミドルリーダー層の養成を着実にを行うことが求められる。

- 教職員と円滑なコミュニケーションを図り、意思疎通と信頼関係を築きながら適切な指導や情報提供を行い、教職員一人一人に課題を与えて動機付けるとともに、課題を克服した教職員には適切な評価を行うこと。
- 幼稚園教育要領等を踏まえた教育・保育、特別な支援を必要とする子供たちへの支援等について、教職員に助言・指導するために必要な専門的知識を有していること。
- 教職員の資質能力の向上を図るため、園の現状を踏まえて組織的・効果的な園内研修を企画及び実施する（OJTの効果的な活用を含む。）とともに、研修受講等の助言・指導ができること。

主任・ミドルリーダー層	副園長・教頭	園長
教職員と円滑なコミュニケーションを行い、意思疎通と信頼関係の構築ができること		
管理職が教職員の評価を適正に行うために必要な補佐ができること	教職員の能力・適性等に応じた動機付けを行うことができるとともに、 <u>適正な評価を行う</u> ことができること	
保育・特別支援教育等に関する助言を行うために必要な高度な専門的知識と技能を有していること	保育・特別支援教育等に関する助言・指導を行うために必要な高度な専門的知識と技能を有していること	
園の現状を踏まえた園内研修の企画及び実施に主体的に参画し、組織的に教職員の資質能力の向上に取り組むことができること	園の現状を踏まえ、 <u>組織的・効果的な園内研修の企画及び実施を補佐</u> するとともに、 <u>教職員の資質能力を高める研修受講等の助言</u> ができること	園の現状を踏まえ、 <u>園外の人材活用も図りながら、組織的・効果的な園内研修の企画及び運営</u> ができるとともに、 <u>教職員の資質能力を高める研修受講等の助言・指導</u> ができること

### 3 ライフステージとみやぎの幼稚園教諭等に求められる資質能力

ここまで本県の幼稚園教諭等に求められる資質能力として示してきた「教職経験段階に応じて求められる6つの資質能力」と「管理職等の職能に応じて求められる5つの資質能力」の具体的な内容は、本県の全ての幼稚園教諭等に共通して求められる基礎的・基本的なものであるが、資質能力の性質によってはライフステージに応じて求められる水準や時期が異なっているものもある。「1 ライフステージに応じた資質能力の向上」の項で設定した幼稚園教諭等のライフステージと本項で示した「みやぎの幼稚園教諭等に求められる資質能力」との関係を一覧として整理したものが次頁の表である。

なお、前述のとおり、これらの資質能力は、基礎的・基本的なものであることから、それぞれの教員が勤務する幼稚園等又は自らの職の特性等に応じた資質能力が求められる場合は、自ら自発的かつ積極的に学び、必要な資質能力を身に付けて成長していくことが求められる。

こうした教員の在り方こそが、本県の教員に求められる「子供たちに最適の学びを提供するため、生涯にわたり学び続ける姿勢を持つ」という資質につながるものである。

