

学び続ける教員のための キャリアデザインノート (幼稚園等・幼保連携型認定こども園)



岡山県総合教育センター

学び続ける教員のためのキャリアデザインノート 目次

- はじめに：キャリアデザインノートとは
キャリアデザインノートの具体的な活用方法 P.1~2
- 学び続ける教員への支援：教員等のキャリアステージごとに求める資質能力と
研修計画 P.3
- キャリアデザイン（例）：就学前教育のエキスパート編 P.4
- 自己成長のマネジメント：自分の歩んできたキャリアの振り返り P.5~10
- 自己成長のマネジメント：自己のキャリアデザインを描く P.11
- 自己成長のマネジメント：初任期教員（3年間）の自己成長記録 P.12
- 自己成長のマネジメント：自己評価票
（セルフチェックシート・自己マネジメントシート） P.13~24
- 各種記入方法 P.25~28
- 参考：教員としての人生設計・キャリアデザイン（例）・管理職に必要な力 P.29~33





あなたは今、どんな「夢（目指す教員像）」をもっていますか
その実現に向けて、どんな取組をしていますか



人は、生涯を通じて社会的役割を果たし、自らを形成しながら成長し続けるといわれています。その成長には段階があり、職業人（組織人）の場合、それぞれの段階で職業人としてキャリアを積んでいく上での克服すべき課題があります。この課題を克服することによって次の段階へ移行していき、充実した職業人生を送ることができるかとされています。課題を克服し成長を続けるためには、自律的にキャリア形成をすること、すなわち、現在の自分を出発点とし、目標を設定しながらその実現に向けて将来を設計することが重要です（自己成長のマネジメント）。

このキャリアデザインノートは、教職人生全体を通じた目指す教員像やそれに近づく過程をキャリアデザインとして描き、キャリアステージごとに求める資質能力に対して、今の自分の姿を知り、目指す教員像に近づくための計画や実践の振り返り等をするためのポートフォリオです。

このノートを活用することにより、自分の「夢（目指す教員像）」の実現を図ってください。

このキャリアデザインノートは「岡山県公立学校教員等人材育成基本方針」及び「岡山県教員等育成指標及び研修計画」を参考に作成しています。

【手順1】岡山県の教員として求められている資質能力や、様々なキャリアを知る

- (1) 教員としてどのような資質能力が求められているかを知る P.3
- (2) 教員としてどのようなキャリアがあるのかを知る P.29
- (3) 教員としてのキャリアの例を見る P.4

【手順2】今の自分の姿を知る（これまでの成果の確認、現状分析）

- (1) 自分の歩みを振り返りキャリアデザインに生かす P.5~10
- (2) 初任期教員（3年間）としての成長を確認する P.12
- (3) 今の自分の姿を知る P.13、P.15、P.17、P.19、P.21、P.23

【手順3】自分の「夢（目指す教員像）」と、その実現に向けた方向性を描く
キャリアデザインを描き、継続的に資質能力を向上させる P.11

【手順4】「夢（目指す教員像）」に迫るための具体的な取組を考える
目指す教員像に迫るための具体的な取組を考える P.14、P.16、P.18、P.20、P.22、P.24

【手順5】取組を振り返り自己評価する
自己評価を行い、自己の取組をチェックする P.13、P.15、P.17、P.19、P.21、P.23

【手順6】成果と課題を確認するとともに、次への具体的な取組を考える
取組に対する成果と課題を確認し、新たな取組を考える P.14、P.16、P.18、P.20、P.22、P.24

学び続ける教員への支援

教員等のキャリアステージごとに求める資質能力と研修計画

教職志望の大学生

- 実践的指導力の基礎となる知識等
- 自らの教員としての適性を考えるとともに使命感を高める

養成段階

大学生

- 岡山県・岡山市教員等育成協議会の開催
- 県内教員養成系大学における養成カリキュラムの改善
- 「放課後子ども教室」、「放課後児童クラブ」での学習支援ボランティアの充実

採用前の自己研鑽

- 人間力を高める研修
- 動画視聴による学び
- ボランティアや読書等の自主活動 等

資質能力

初任期教員

新規採用時

- 保育活動を構想する力
- 幼児理解の力
- 学級経営の力
- 教育課題を解決しようとする力
- コミュニケーション力
- 教職への思い
- 社会人としての自覚
- 向上心

- 幼児の実態を把握する力やそれを保育活動の構想や展開に生かす力
- 幼児との信頼関係を築き、学級（HR）経営等に生かす力
- 今日的な教育課題に対応するための学び続ける力
- 管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れたり、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力
- 家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力

中堅教員

- 個に応じた保育活動を展開できる力
- 実態に即した支援や、人間関係づくり等を積極的に進める力
- 今日的な教育課題への対応を進める力
- 同僚性の向上に取り組んだり、初任期教員に助言したりしながら、分掌間の連携や情報の共有を行う力
- 家庭・地域、他職種や関係機関と連携する力

ミドルリーダー

- 保育活動の改善に向けた助言を行い、組織全体の教育力を向上させる力
- 園内における推進的な調整を行い、幼児の人間関係づくり等を組織的に進める力
- 今日的な教育課題への対応を組織的に進める力
- 園全体のOJTを推進するとともに、解決策の提案や調整等を行う力
- 社会に開かれた教育課程の実現に貢献する力

ベテラン教員

- 魅力ある保育活動を実践し、組織全体の教育力を向上させる力
- 卓越した専門的知識等を発揮し、組織全体の幼児理解の力、人間関係づくりの力の向上に貢献する力
- 今日的な教育課題への組織的な対応を指導する力
- OJTにより技能等を伝承するとともに、豊かな経験に基づいて企画・調整する力
- 家庭・地域、他職種や関係機関とのネットワークを活用し、課題を解決する力

園長

- 組織的・機動的・効率的な園経営に関する強いリーダーシップ
- 適正な能力評価と人材育成に関する指導力
- 社会に開かれた教育課程の実現のための連携・発信力

- 教育に対する高い識見・理念や情熱
- やる気を引き出す力

研修計画

初任期教員

- 新規採用教員研修、3年目研修
- 《研修の重点》
- ・初任期教員と先輩教員が共に育つ研修
- ・環境構成と教師の援助
- ・指導計画に基づいた保育の在り方
- ・幼児理解と評価
- ・障害についての基礎的理解
- ・園具・教具等の工夫
- ・小学校との連携の基本的な在り方
- ・教育の情報化
- ・非認知能力の育成 等

中堅教員（前半）

- 中堅教諭等資質向上研修
- 《研修の重点》
- ・初任期教員と先輩教員が共に育つ研修
- ・新しい学びを推進するための指導力の向上
- ・幼児理解のスキルアップ
- ・特別な教育的ニーズに対応した授業づくり
- ・家庭連携の在り方
- ・園内組織の理解とその推進
- ・喫緊の課題 等
- ※中央研修、内地留学、教職大学院への派遣 等

ベテラン教員

- ・保育活動や指導技術の伝承
- （魅力ある保育活動や園全体の教育力向上、園内組織体制の充実・強化、OJTの推進 等）
- ・担当する分掌
- ・喫緊の課題 等

園長

- ・計画的な人材育成の推進
- ・組織的な園内研修の推進
- ・コンプライアンス研修 等
- ・計画的な人材育成の推進
- ・多様な人材を有効活用するマネジメント力の向上 等

担当者研修等

専門研修・eラーニング

自己研鑽・OJT・校内研修

基本的資質能力形成期

教職の基礎を形成するステージ

実践的指導力向上期

実践力と同僚性を高めるステージ

実践的指導力充実・発揮期

資質の充実と力量発揮のステージ

総合力発揮期

豊富な実践と身に付けた力で学校・地域に貢献するステージ

●強い使命感と情熱

●教員としての誇りややりがい

●高い倫理観

●豊かな教育的愛情

●省察する力

※再任用教員はベテラン教員に、経験年数の短い講師等は初任期教員に準ずる。

キャリアデザイン (例①)

就学前教育のエキスパートの例

(A幼稚園教諭の場合)

【基本的資質能力形成期】

【実践的指導力向上期】

【実践的指導力充実・発揮期】

【総合力発揮期】

Off-JT

On-JT

人事管理

教員生活スタート
学級担任
(教育・保育の充実)

市町村での研修への参加

小学校での実務研修の実施

保育所・幼稚園での実務研修の実施

専門的な指導力向上研修の受講

園の管理・運営力向上研修の受講

園の管理・運営力向上研修の受講及び講師担当

2園目へ異動

中堅教諭等資質向上研修

3園目へ異動

研究主任担当

主任教諭



自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り①



記入方法P.25

経験年数	1	2	3	4	5	6
西暦						
年齢						
+(高い)						
仕事満足度						
-(低い)						
仕事の概要						
主な成果						
身に付けた能力						



経験年数	7	8	9	10	11	12
西暦						
年齢						
+(高い)						
仕事満足度						
-(低い)						
仕事の概要						
主な成果						
身に付けた能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り③

 記入方法P.25

経験年数	13	14	15	16	17	18
西暦						
年齢						
+(高い)						
仕事 満足度						
-(低い)						
仕事の 概要						
主な成果						
身に付けた 能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り④



記入方法P.25

経験年数	19	20	21	22	23	24
西暦						
年齢						
+(高い)						
仕事満足度						
-(低い)						
仕事の概要						
主な成果						
身に付けた能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り⑤  記入方法P.25

経験年数	25	26	27	28	29	30
西暦						
年齢						
+(高い) 仕事 満足度 -(低い)						
仕事の 概要						
主な成果						
身に付けた 能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り⑥

 記入方法P.25

経験年数	31	32	33	34	35	36～
西暦						
年齢						
+ (高い) 仕事 満足度 - (低い)						
仕事の概要						
主な成果						
身に付けた能力						

夢(目指す教員像)



ベテラン教員や管理職になったときに実現したい教員像

実現するための手立て

中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

実現するための手立て

初任期教員のうちに実現したい教員像

実現するための手立て

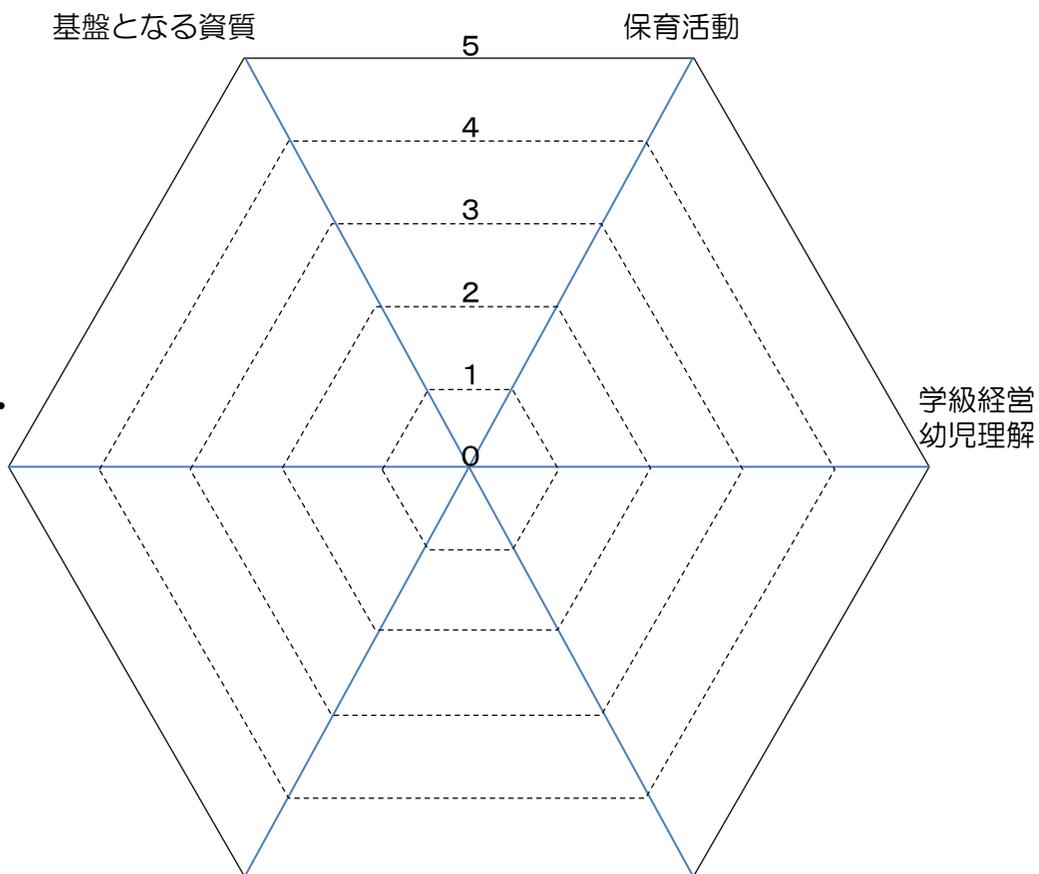
計画・実践・振り返りによる継続的な資質能力の向上

今の自分の姿を知る(キャリアステージに対応した「セルフチェックシート」を活用し、自分の資質能力について、現状を把握する。)

自己成長のマネジメント

初任期教員（3年間）の自己成長記録

● 3年間の自己成長レーダーチャート



OJT・人材育成
リーダーシップ等

今日的な教育課題への対応

- 3年目の年度末（赤色）
- 2年目の年度末（緑色）
- 1年目の年度末（青色）
- 1年目の年度初め（黒色）

● 3年目の記録

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						



● 2年目の記録

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						



● 1年目の記録

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

（ ）年度（教職 1年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付			領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末				年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日				月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	幼児の実態を把握し、保育活動の構想や展開に生かす力	幼児の実態把握などを通して特性を理解し、保育活動に関する現状や課題を把握している。	平均	平均	平均	同僚・家庭・地域とつながる力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。	平均	平均	平均	
		ねらいを達成するために子どもの興味や関心に沿った保育に取り組むことができる。					【OJT・人材育成】 悩みや課題について相談することができる。				
		幼児との積極的な関わりの中で、心情や行動を理解し、適切な指導や支援を柔軟に展開することができる。					【OJT・人材育成】 園外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。				
		幼児の姿や保育を振り返り、次の保育に生かすことができる。					【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職や同僚等に主体的に報告・連絡・相談や提案を適切に行うことにより、目標の達成に向けて効率的に職務の遂行に当たることができる。				
		基本的な指導技術の向上に取り組むことができる。					【リーダーシップとチームマネジメント】 園の一員として協働する中で、自ら行動するとともに他者にも働き掛け、必要に応じて支援しようとするリーダーシップを発揮して課題解決に当たることができる。				
	幼児理解を学級経営等に生かす力	幼児との信頼関係を築き、自己肯定感を育成することができる。	平均	平均	平均		家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力	【連携・協力】 家庭・地域と日常的に適切に情報を共有することができる。	平均	平均	平均
		特別に配慮を要する幼児一人一人の実態に応じた指導や支援をすることができる。						【連携・協力】 家庭・地域と信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。			
		幼児が安定した生活を送れるように、一人一人に応じた柔軟で応答的な環境構成や関わりができる。					基盤となる資質	【使命感と情熱】 保育のもつ社会的役割を理解し、幼児の成長のために保育に携わる意欲がある。	平均	平均	平均
		学級経営の取組方法を学び、先輩教員や管理職に相談しながら適切に集団づくりを進めることができる。						【使命感と情熱】 幼児の興味・関心を引き出すことができる。			
	今日的な教育課題に対応するための学び続ける力	【自己研鑽】 園や市町村の現状や課題を理解するとともに、「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。	平均	平均	平均		【誇りややりがい】 本気で幼児たちと関わることができ、教員としての喜びや意義を見出している。				
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題に取り組むことができる。				【倫理観】 教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守している。					
		【カリキュラム・マネジメント】 幼児に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画や期案を作成し、実践・検証・改善することができる。				【教育的愛情】 幼児の健全な成長のために、教員として幅広い教養を備え、人間的魅力を高めることができる。					
						【省察する力】 多様な経験や園内外での研鑽を通して、自己を見つめ直し、自らの専門性やコミュニケーション能力を高めている。					

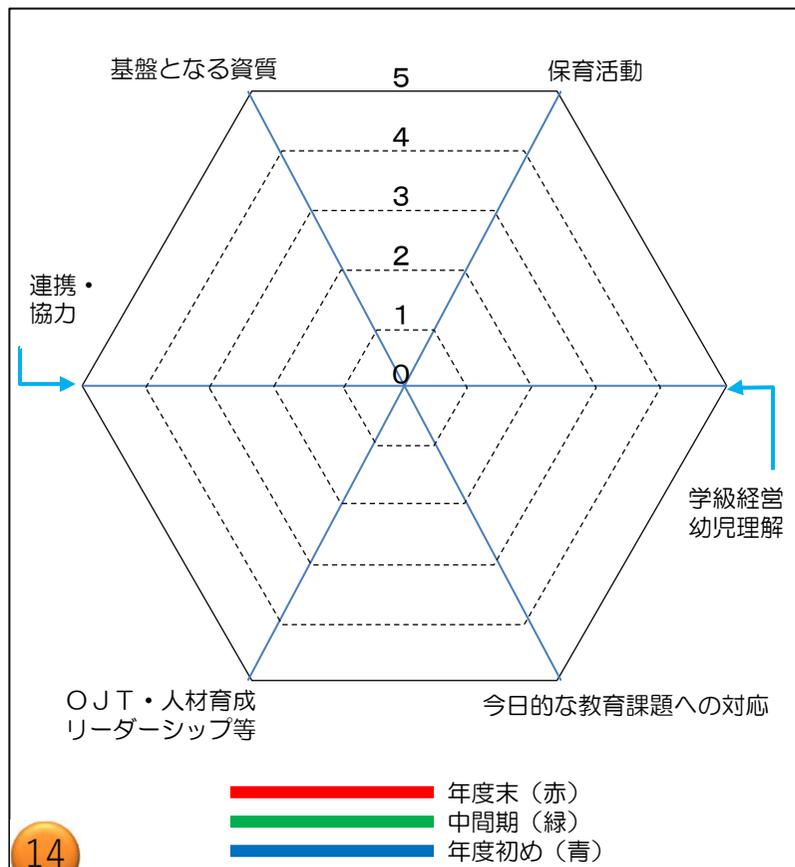
（ ）年度（教職 1年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 初任期教員のうちに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

（ ）年度（教職 2年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	幼児の実態を把握し、保育活動の構想や展開に生かす力	幼児の実態把握などを通して特性を理解し、保育活動に関する現状や課題を把握している。	平均	平均	平均
		ねらいを達成するために子どもの興味や関心に沿った保育に取り組むことができる。			
		幼児との積極的な関わりの中で、心情や行動を理解し、適切な指導や支援を柔軟に展開することができる。			
		幼児の姿や保育を振り返り、次の保育に生かすことができる。			
		基本的な指導技術の向上に取り組むことができる。			
	幼児理解を学級経営等に生かす力	幼児との信頼関係を築き、自己肯定感を育成することができる。	平均	平均	平均
		特別に配慮を要する幼児一人一人の実態に応じた指導や支援をすることができる。			
		幼児が安定した生活を送れるように、一人一人に応じた柔軟で応答的な環境構成や関わりができる。			
		学級経営の取組方法を学び、先輩教員や管理職に相談しながら適切に集団づくりを進めることができる。			
	今日的な教育課題に対応するための学び続ける力	【自己研鑽】 園や市町村の現状や課題を理解するとともに、「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。	平均	平均	平均
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題に取り組むことができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 幼児に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画や期案を作成し、実践・検証・改善することができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同僚、家庭・地域とつながる力	管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れ、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 悩みや課題について相談することができる。			
		【OJT・人材育成】 園外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職や同僚等に主体的に報告・連絡・相談や提案を適切に行うことにより、目標の達成に向けて効率的に職務の遂行に当たることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 園の一員として協働する中で、自ら行動するとともに他者にも働き掛け、必要に応じて支援しようとするリーダーシップを発揮して課題解決に当たることができる。			
	家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力	【連携・協力】 家庭・地域と日常的に適切に情報を共有することができる。	平均	平均	平均
	【連携・協力】 家庭・地域と信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。				
基盤となる資質		【使命感と情熱】 保育のもつ社会的役割を理解し、幼児の成長のために保育に携わる意欲がある。	平均	平均	平均
		【使命感と情熱】 幼児の興味・関心を引き出すことができる。			
		【誇りややりがい】 本気で幼児たちと関わることができ、教員としての喜びや意義を見出している。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守している。			
		【教育的愛情】 幼児の健全な成長のために、教員として幅広い教養を備え、人間的魅力を高めることができる。			
		【省察する力】 多様な経験や園内外での研鑽を通して、自己を見つめ直し、自らの専門性やコミュニケーション能力を高めている。			

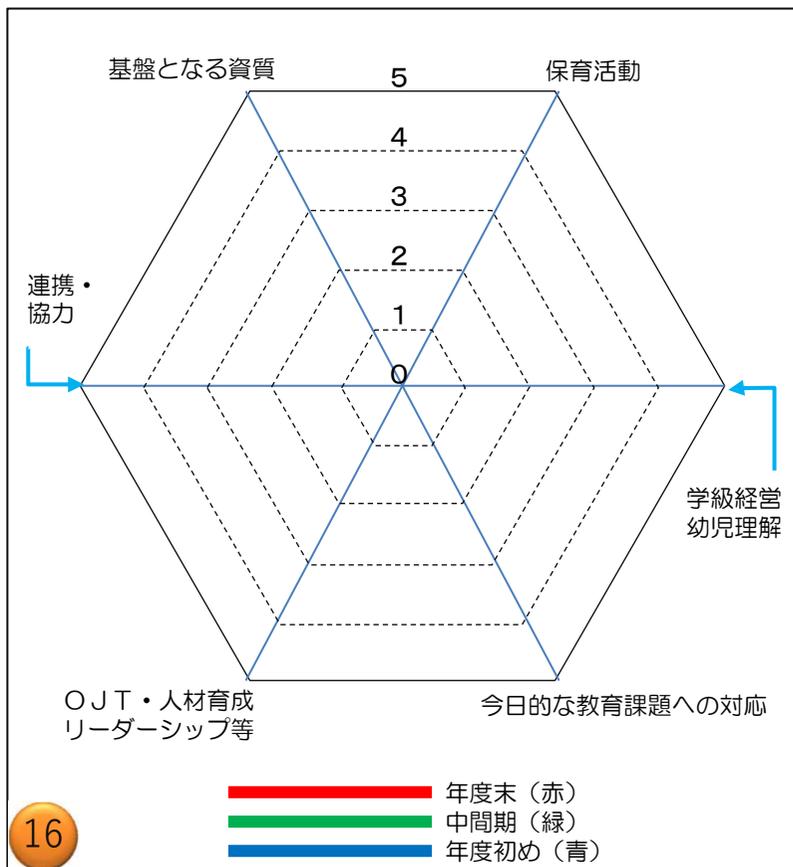
（ ）年度（教職 2年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 初任期教員のうちに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

（ ）年度（教職 3年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	幼児の実態を把握し、保育活動の構想や展開に生かす力	幼児の実態把握などを通して特性を理解し、保育活動に関する現状や課題を把握している。	平均	平均	平均
		ねらいを達成するために子どもの興味や関心に沿った保育に取り組むことができる。			
		幼児との積極的な関わりの中で、心情や行動を理解し、適切な指導や支援を柔軟に展開することができる。			
		幼児の姿や保育を振り返り、次の保育に生かすことができる。			
		基本的な指導技術の向上に取り組むことができる。			
	幼児理解を学級経営等に生かす力	幼児との信頼関係を築き、自己肯定感を育成することができる。	平均	平均	平均
		特別に配慮を要する幼児一人一人の実態に応じた指導や支援をすることができる。			
		幼児が安定した生活を送れるように、一人一人に応じた柔軟で応答的な環境構成や関わりができる。			
	学級経営の取組方法を学び、先輩教員や管理職に相談しながら適切に集団づくりを進めることができる。				
	今日的な教育課題に対応するための学び続ける力	【自己研鑽】 園や市町村の現状や課題を理解するとともに、「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。	平均	平均	平均
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題に取り組むことができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 幼児に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画や期案を作成し、実践・検証・改善することができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同 僚 家 庭 ・ 地 域 と つ な が る 力	管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れられたり、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 悩みや課題について相談することができる。			
		【OJT・人材育成】 園外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職や同僚等に主体的に報告・連絡・相談や提案を適切に行うことにより、目標の達成に向けて効率的に職務の遂行に当たることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 園の一員として協働する中で、自ら行動するとともに他者にも働き掛け、必要に応じて支援しようとするリーダーシップを発揮して課題解決に当たることができる。			
	家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力	平均	平均	平均	
基 盤 と な る 資 質	【連携・協力】 家庭・地域と日常的に適切に情報を共有することができる。 【連携・協力】 家庭・地域と信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。	【使命感と情熱】 保育のもつ社会的役割を理解し、幼児の成長のために保育に携わる意欲がある。	平均	平均	平均
		【使命感と情熱】 幼児の興味・関心を引き出すことができる。			
		【誇りややりがい】 本気で幼児たちと関わることができ、教員としての喜びや意義を見出している。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守している。			
		【教育的愛情】 幼児の健全な成長のために、教員として幅広い教養を備え、人間的魅力を高めることができる。			
		【省察する力】 多様な経験や園内外での研鑽を通して、自己を見つめ直し、自らの専門性やコミュニケーション能力を高めている。			

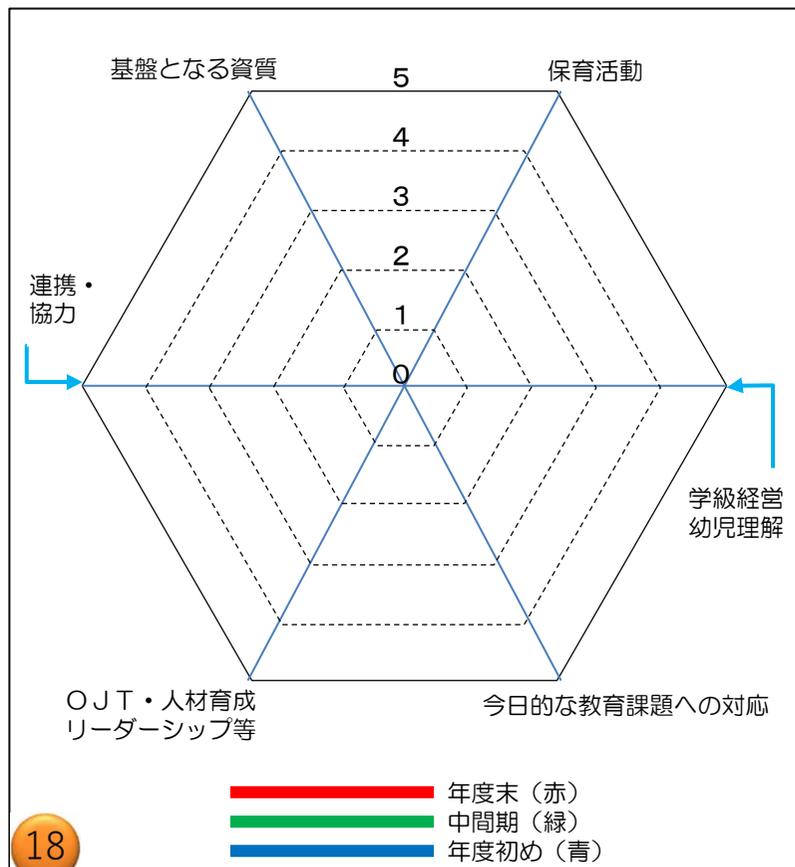
（ ）年度（教職 3年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 初任期教員のうちに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	個に応じた保 育活動を展開 できる力	幼児の実態把握などを通して幼児の特性、興味 や関心を捉え、教材研究を通して意図的・計画 的な環境構成や援助をし、保育に取り組むことが できる。	平均	平均	平均
		研修等に積極的に参加し、幼児の思いや願いを 実現するためのより有効な手立てを探り、創造 的・発展的な教育を展開することができる。			
		幼児の動きや活動の展開を予測して環境の構 成・再構成を行うことができる。			
	人と関わる力 の育成を積極 的に進める力	研修等に積極的に参加し、人と関わる力の育成 等についての効果的な指導方法を習得し、創意 工夫しながら実態に応じた集団づくりを進めるこ とができる。	平均	平均	平均
		様々な情報に基づき、幼児の心情や行動を的確 に理解し、一人一人の成長・発達の実態に即し た適切な指導や支援をすることができる。			
		特別に配慮を要する幼児一人一人の背景や原 因を的確に把握し、適切な指導や支援をすること ができる。			
		適切な安全管理のもとに、安全・安心な環境を整 えることができる。			
	今日的な教育 課題への対 応を進める力	【自己研鑽】 全国及び県の教育の現状や課題を理解し、幅広 く情報収集に努め、自らの識見を高めることが できる。	平均	平均	平均
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への対 応策を探り、実施することができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 マネジメント力を高め、教育活動を見直すことが できる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同僚、家庭・ 地域とつな がる力	同僚性の向上 に取り組んだり、 初任期教員に 助言したりしな がら、分掌間の 連携や情報の 共有を行う力	【OJT・人材育成】 同僚性の向上に取り組みながら、初任期教員 に対してOJTを行い、具体的に適切な助言を行 うことができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 同僚等と互いの悩みや課題について相談でき る。			
		【OJT・人材育成】 支え合う風土づくりに努めることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 効率的に分掌間の連携や情報の共有などを図 ることができる。			
	家庭・地域、他 校種や関係機 関と連携する力	【リーダーシップとチームマネジメント】 主体的に園の課題を把握し、リーダーシップを 発揮して課題解決に向けた取組を提案できる。			
		【連携・協力】 園の課題を把握している。	平均	平均	平均
基盤となる資質	【連携・協力】 家庭・地域、他校や関係機関と必要な連携を行 うことができる。	【使命感と情熱】 保育のもつ社会的役割を理解し、幼児の成長 のために保育に携わる意欲がある。	平均	平均	平均
		【使命感と情熱】 幼児のやる気を引き出すことができる。			
		【誇りややりがい】 本気で幼児たちと関わることができ、教員として の喜びや意義を見出している。			
	【倫理観】 教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守 している。	【教育的愛情】 幼児の健全な成長のために、教員として幅広い 教養を備え、人間的魅力を高めることができる。			
		【省察する力】 多様な経験や園内外での研鑽を通して、自己を 見つめ直し自らの専門性やコミュニケーション 能力を高めている。			

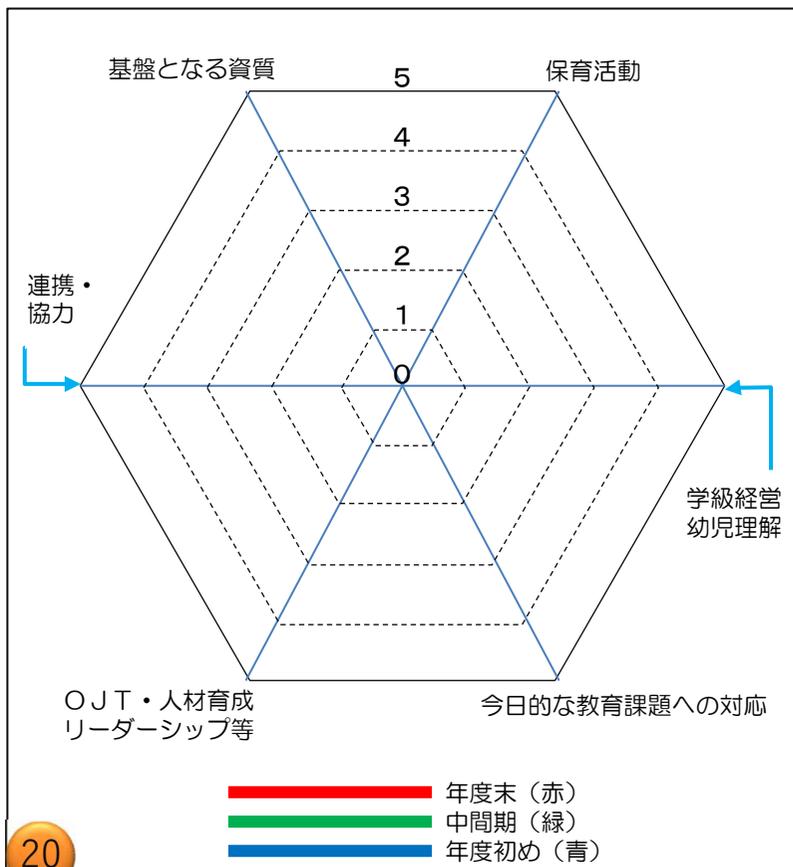
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

自己成長のマネジメント

セルフチェックシート（ミドルリーダー用）

 記入方法P.27

（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	保育活動の 改善に向けた 助言を行い、 組織全体の 教育力を向上 させる力	自ら質の高い保育活動を行うとともに、保育参観や園内研修等で適切な助言を行うことができる。	平均	平均	平均
		園内研究の推進を図るなど、園内における横断的な調整等を積極的に行い、組織全体の教育力向上を図ることができる。			
		幼児の発達段階や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえ、カリキュラム・マネジメントの視点から保育内容の精選や指導方法の改善に取り組むことができる。			
		園全体の環境を視野に入れ、幼児が環境と関わり、豊かな体験を生み出す実践を行うことができる。			
	園内における 推進的な調整 を行い、幼児 の人と関わる 力の育成等を 組織的に進 める力	園内における横断的な調整等を積極的に行い、人と関わる力の育成等を園全体で進めることができる。	平均	平均	平均
		信頼される学級経営に取り組むとともに、学年の幼児の集団づくりや一人一人の個性を踏まえた適切な指導や支援について、助言をすることができる。			
		積極的かつ計画的に園内の特別支援コーディネーター及び関係機関と連携し、特別に配慮を要する幼児への指導や支援を推進することができる。			
		安全・安心な教育環境を脅かす危機に、組織で連携し早期発見、早期対応することができる。			
	今日的な教育 課題への対 応を組織的に 進める力	【自己研鑽】 全国及び県の教育の現状や課題を理解し、教育以外の動向にも関心を持ち、幅広く情報収集に努め、自らの識見を高めることができる。	平均	平均	平均
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への対応の中核として組織的な取組を進めることができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 園内外の環境分析を踏まえ、園全体で取り組んでいけるよう組織運営の改善を提案・調整することができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同 僚、 家 庭、 地 域 と つ な が る 力	園全体のOJTを 推進するととも に、解決策の 提案や調整等 を行う力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等と連携・協働しながら園全体のOJTを推進し、その中心的な役割を担うことができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 互いの悩みや課題を共有し、支え合う風土をつくることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 分掌の要として管理職を補佐し、危機管理や園としての課題の解決策の提案・調整・実践を効果的に行うことができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職に必要なマネジメント力を身に付けようとしている。			
	社会に開かれ た教育課程の 実現に貢献す る力	【連携・協力】 園長のビジョンの周知を図ることができる。	平均	平均	平均
		【連携・協力】 家庭・地域、校種の異なる学校や関係機関との連携・協働を密にして社会に開かれた教育課程の実現に積極的に寄与することができる。			
基 盤 と な る 資 質		【使命感と情熱】 幼児だけではなく、教職員相互の成長のために貢献しようとする意欲がある。	平均	平均	平均
		【誇りややりがい】 家庭・地域と連携して幼児の成長を支援することに、喜びや充実感を見いだしている。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を高め、組織内に法令等を遵守する風土を醸成することができる。			
		【教育的愛情】 幼児の健全な成長のために、園全体で積極的に幼児に関わる意識を高めることができる。			
		【省察する力】 自らの教育実践を振り返り、組織的な園の課題解決につなぐことができる。			

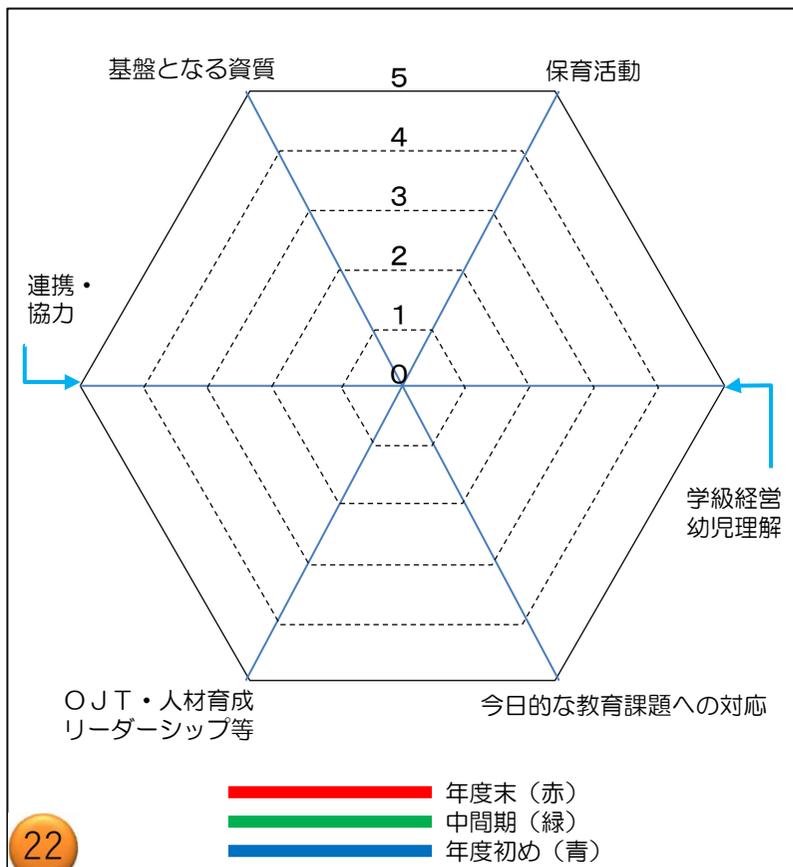
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ）） 

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ）） 

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ）） 

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	魅力ある保育 活動を実践し、 組織全体の教 育力を向上さ せる力	卓越した専門的知識や技能を生かし、保育活動の創意工夫や指導方法の改善を行うことができる。	平均	平均	平均
		小学校との接続や地域の特色を踏まえ、カリキュラム・マネジメントの視点から、魅力ある保育に取り組むことができる。			
		卓越した専門的知識や技能を生かし、園内研修の中心的な役割を担うなど、組織全体の保育の質の向上に貢献することができる。			
		園内の教職員の経験や能力を考慮しながら指導助言を行い、保育力向上に取り組む意欲を高めることができる。			
		職員の意見を反映しつつ、協力して幼児の発達を保障する園環境を構成することができる。			
	卓越した専門 的知識等を発 揮し、組織全 体の幼児理解 の力、人と関 わる力の育成 等人間関係づ くりの力	卓越した専門的知識や技能を生かし、幼児の能力や特性を踏まえた適切な指導体制や支援体制づくりを行う上で、園全体の要になることができる。	平均	平均	平均
		特別支援教育の園内体制の充実に向けて、積極的に関係機関との連携を図り、コーディネーター的役割を果たすことができる。			
		安全・安心な保育環境を脅かす危機に対して、組織で連携し早期発見、早期対応することができる。			
	今日的な教育 課題への組織 的な対応を指 導する力	【自己研鑽】 ○全国及び県の教育の現状や課題を理解するとともに、広く教育以外の動向にも関心をもち、豊かな識見を一層高めることができる。	平均	平均	平均
		【今日的な教育課題への対応】 ○教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への組織的な対応を進める上で、卓越した指導力を発揮することができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 ○園内外の環境分析を踏まえて教育課程を編成し、実施・評価・改善を通して保育活動の質の向上を図ることができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同 僚、 家 庭、 地 域 と つ な が る 力	OJTにより技能 等を伝承する とともに、豊 かな経験に基 づいて企画・ 調整する力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等と連携・協働しながら中堅や初任期教員に対して具体的で適切な助言を日常的に行い、OJTを通して卓越した専門的知識や技能を伝えることができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 互いの悩みや課題を共有し、管理職とともに支え合える風土を積極的につくることことができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 豊かな経験に基づいて、得意分野を中心に他の教職員を積極的に支援し、指導力の向上や成長に貢献することができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 園内外の環境を分析して課題を的確に把握し、園としての取組を効率的に企画・調整することができる。			
	家庭・地域、他 校種や関係機 関とのネット ワークを活用し、 課題を解決す る力	【連携・協力】 家庭・地域、校種の異なる学校や関係機関とのネットワークを活用し、園に対するニーズを的確に把握することができる。	平均	平均	平均
	【連携・協力】 園の課題解決に取り組むことができる。				
基 盤 と な る 資 質		【使命感と情熱】 幼児だけではなく、教職員相互の成長のために貢献しようとする意欲がある。	平均	平均	平均
		【誇りややりがい】 家庭・地域と連携して幼児の成長を支援することに、喜びや充実感を見いだしている。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を高め、組織内に法令等を遵守する風土を醸成することができる。			
		【教育的愛情】 幼児の健全な成長のために、園全体で積極的に幼児に関わる意識を高めることができる。			
		【省察する力】 自らの保育実践を振り返り、組織的な園の課題解決につなぐことができる。			

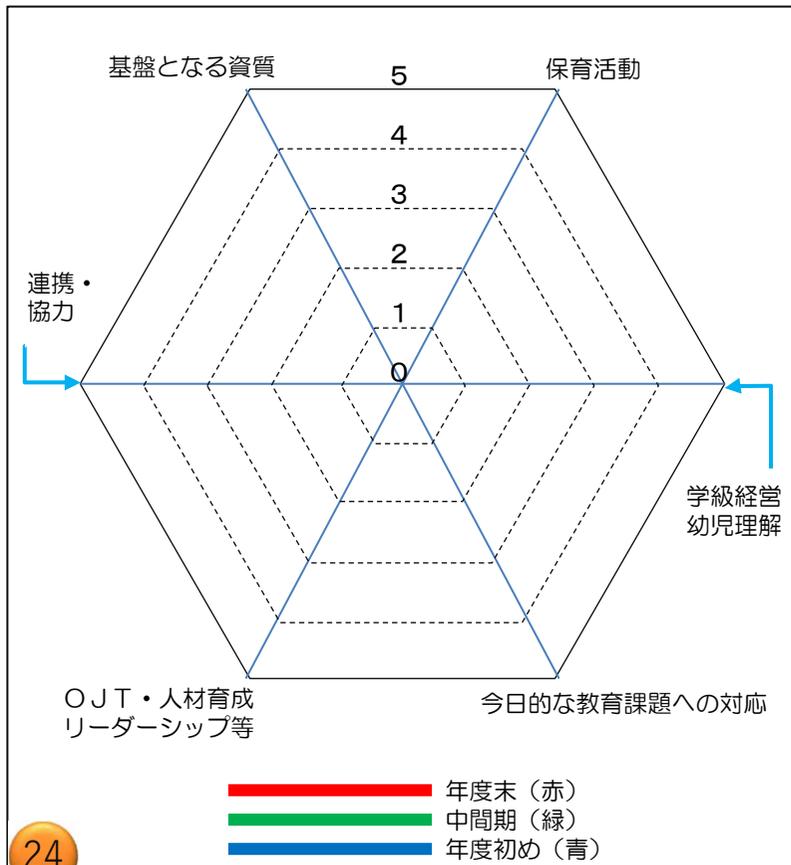
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ ベテラン教員や管理職になったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返りの記入方法

今までに自分が人生の中で節目だと感じた時期を思い起こし、「▼」を記入する。

西暦と年齢を記入する。

今までの担当職務を通じて、どんな活動をしてきたのか、どのような成果を上げてきたのか、主なものを挙げる。

今までにどんな能力を身に付けることができたのか記入する。能力は、知識・技能・仕事への取組姿勢・資格・人脈といった観点から具体的に記入する。

勤続年数	1	2	3	4	5
西暦	2026	2027	2028	2029	2030
年齢	25	26	27	28	29
仕事満足度					
仕事の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・4歳児担任 ・保健・安全担当 ・人権教育担当 	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳児担任 ・特別支援担当 ・保護者連携担当 	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳児担任 ・情報担当 ・保幼小連携担当 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・5歳児担任(主任) ・行事担当 ・教育研究・研修担当
主な成果	<ul style="list-style-type: none"> ・園行事の成功 	<ul style="list-style-type: none"> ・園行事の立案・実施 ・個人情報共有 	<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページによる情報提供の促進 ・保護者との関係づくり 		<ul style="list-style-type: none"> ・地域の人材を活用した遊び計画 ・保護者の悩み相談
身に付けた能力	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な教材研究の仕方について知る ・基本的な学級事務の進め方について知る ・管理職や先輩教員への報告・連絡・相談をする 	<ul style="list-style-type: none"> ・Excelの活用 ・基本方針に基づいた保育 ・保幼小連携の基盤づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・効率的な事務処理の仕方を知る ・机上や教室環境の整理術を学ぶ ・保育園・小学校等との連携の在り方について学ぶ 		<ul style="list-style-type: none"> ・効率的な仕事の進め方について知る ・学校地域支援本部について学ぶ

「仕事の概要」と「主な成果」をもとにその時々を思い起こし、仕事満足度のラインを描く。急激なラインの変化が見られた時、その変化は何によってもたらされたのかその時々の出来事をラインの余白に記入する。

今までの勤務した学校、担当職務（担当学年、担当教科、校務分掌、各種委員会、部活動等）を記入する。

年度初めに、①～④の順で記入する。

③と④については、自分のキャリアステージに対応した箇所のみ記入する。

自分の「夢」として目指す理想の教員像を書く。

※自己マネジメントシートでの振り返り等で、必要に応じて加筆修正することも可能。

②

夢（目指す教員像）

幼児一人一人に思いを寄せ、幼児の気持ちや欲求など目に見えない心の声を聞いて、幼児の内面が理解できる教師



③

ベテラン教員や管理職になったときに実現したい教員像

園内の職員と連携しながら、幼児の主体的活動としての遊びと、教師の役割について確認しながら、保育を進められる教師

中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

幼児の発達段階を踏まえ、保育内容や指導方法の改善をすることができる教師

初任期教員のうちに実現したい教員像

幼児の姿や保育を振り返りながら、柔軟に環境を再構成し次の保育に生かすことができる教師

計画・実践・振り返りによる継続的な資質能力の向上

実現するための手立て

教職員や保護者と幼児期の教育について情報交換の機会や保育参加などを設定し、幼稚園教育を具体的に理解したり共通理解を図ったりする。

実現するための手立て

幼児の生活する姿を捉えた具体的な指導計画を作成する。また、学級や学年の幼児たちが、どのような次期にどのような道筋で発達しているのかという発達の過程について理解する。

実現するための手立て

幼児のやり遂げたいという気持ちを大切に、幼児が自分なりにやり遂げることができるように援助する。一人では、やり遂げられない場合には、友達と一緒に遊ぶ機会を設けるなど、支援していくようにする。

④

①

今の自分の姿を知る

キャリアステージに対応した「セルフチェックシート」を活用し、自分の資質能力について、現状を把握する。

各キャリアステージになったとき、そのキャリアステージの間に実現したい力について書く。

※自己マネジメントシートでの振り返り等で、必要に応じて加筆修正することも可能。

セルフチェックシートやキャリアの振り返りを活用し、自己評価を行う。

③を実現するための具体的な手立てを書く。

自己成長のマネジメント

セルフチェックシートの記入方法

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付					
			年度初め		中間期		年度末	
			4月20日	8月23日	3月1日			
確 かな 指 導 力	活動の構想や展開に生かす力	① 年度初め、中間期、年度末の3回実施し、セルフチェックした日付を記入する。	3	平均	3	平均	3	平均
		理解を深め、課題を把握している。	2		2		3	
		園や市町村の現状や課題を理解し、保	2	2	2	2.2	3	2.4
		育のために子どもの興味や関心に関わり	1		2		2	
		組むことができる。	2		2		1	
	幼児理解を学級経営等に生かす力	幼児との信頼関係を築き、自己肯定感を育成することができる。	2	平均	2	平均	2	平均
		特別に配慮を要する幼児一人一人の実態に応じた指導や支援をすることができる。	1		2		2	
		幼児が安定した生活を送れるように、一人一人に応じた柔軟で応答的な環境構成や関わりができる。	2	2	2	2.3	3	2.5
		学級経営の取組方法を学び、先輩教員や管理職に相談しながら適切に集団づくりを進めることができる。	3		3		3	
	基盤となる資質	【自己研鑽】園や市町村の現状や課題を理解するとともに、「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。	2	平均	2	平均	3	平均
② 5段階で評価し、数値で記入する。		1	1.3	1	1.6	2	2.3	
教育課題に取り組		1		1		2		
【倫理観】教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守している。		1	2	2	2.2	2	2	
【教育的愛情】		2		2		2		
同僚・家庭・地域とつながる力	管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れ、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力	【OJT・人材育成】管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。	1	平均	1	平均	2	平均
		【OJT・人材育成】悩みや課題について相談することができる。	1		1		2	
		【OJT・人材育成】園外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。	1	1.2	1	1.2	1	1.6
		【リーダーシップとチームマネジメント】管理職や同僚等に主体的に報告・連絡・相談や提案を適切に行うことにより、目標の達成に向けて効率的に職務の遂行に当たることができる。	1		1		1	
		【リーダーシップとチームマネジメント】園の一員として協働する中で、自ら行動するとともに他者にも働き掛け、必要に応じて支援しようとするリーダーシップを発揮して課題解決に当たることができる。	2		2		2	
	家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力	【連携・協力】家庭・地域と日常的に適切に情報を共有することができる。	1	平均	2	平均	2	平均
		【連携・協力】家庭・地域と信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。	1	1	1	1.5	1	1.5
		【使命感と情熱】保育のもつ社会的役割を理解し、幼児の成長のために保育に携わる意欲がある。	2	平均	3	平均	3	平均
		【使命感と情熱】幼児の興味・関心を引き出すことができる。	2		2		2	
		【誇りややりがい】本気で幼児たちと関わることができ、教員としての喜びや意義を見出している。	2		2		1	
基盤となる資質	【倫理観】教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守している。	1	2	2	2.2	2	2	
	【教育的愛情】	2		2		2		
	③ 求める資質能力ごとに平均点を出し、小数第1位（小数第2位は四捨五入）までを表す。	3		2		2		
	【使命感と情熱】	2		2		2		
	【誇りややりがい】	2		2		2		

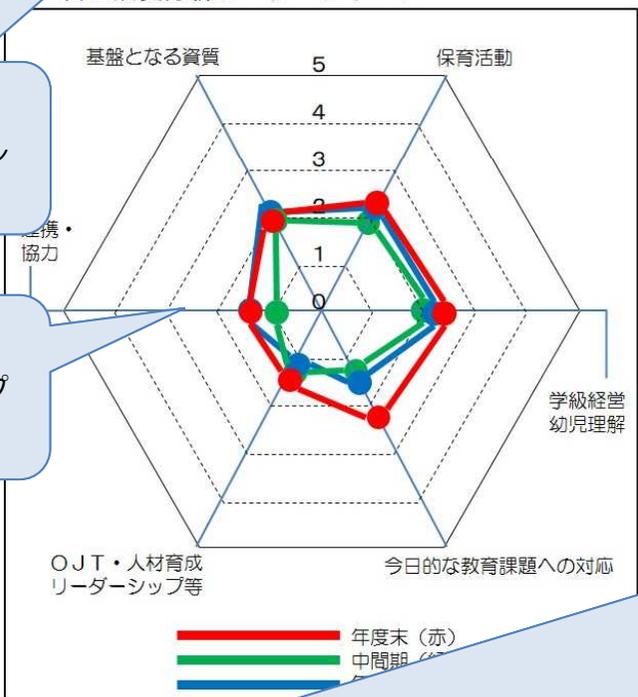
◎ 初任期教員のうちに実現したい教員像

幼児の姿や保育を振り返りながら、柔軟に環境を再構成し次の保育に生かすことができる教師

セルフチェックシートの平均点

	保育活動	学級経営 幼児理解	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末	2.4	2.5	2.3	1.6	1.5	2
中間期	2.2	2.3	1.6	1.2	1.5	2.2
年度初	2	2	1.3	1.2	1	2

自己成長分析レーダーチャート



① 「自己のキャリアデザインを描く」(P.14)で記述した、各キャリアステージにおける「実現したい教員像」を転記する。

② セルフチェックシートに記入した平均点を転記する。

③ 平均点をレーダーチャートにプロットする。

④

- ・ レーダーチャートを見て、自己の現状分析を行う。
※中間期、年度末においては、具体的な取組に対する省察（成果と課題）を行う。
- ・ 「実現したい教員像」に迫るため、特に伸ばしたい資質能力（1つ～2つ）と具体的な取組を記入する。

● 年度末（3月1日（金））

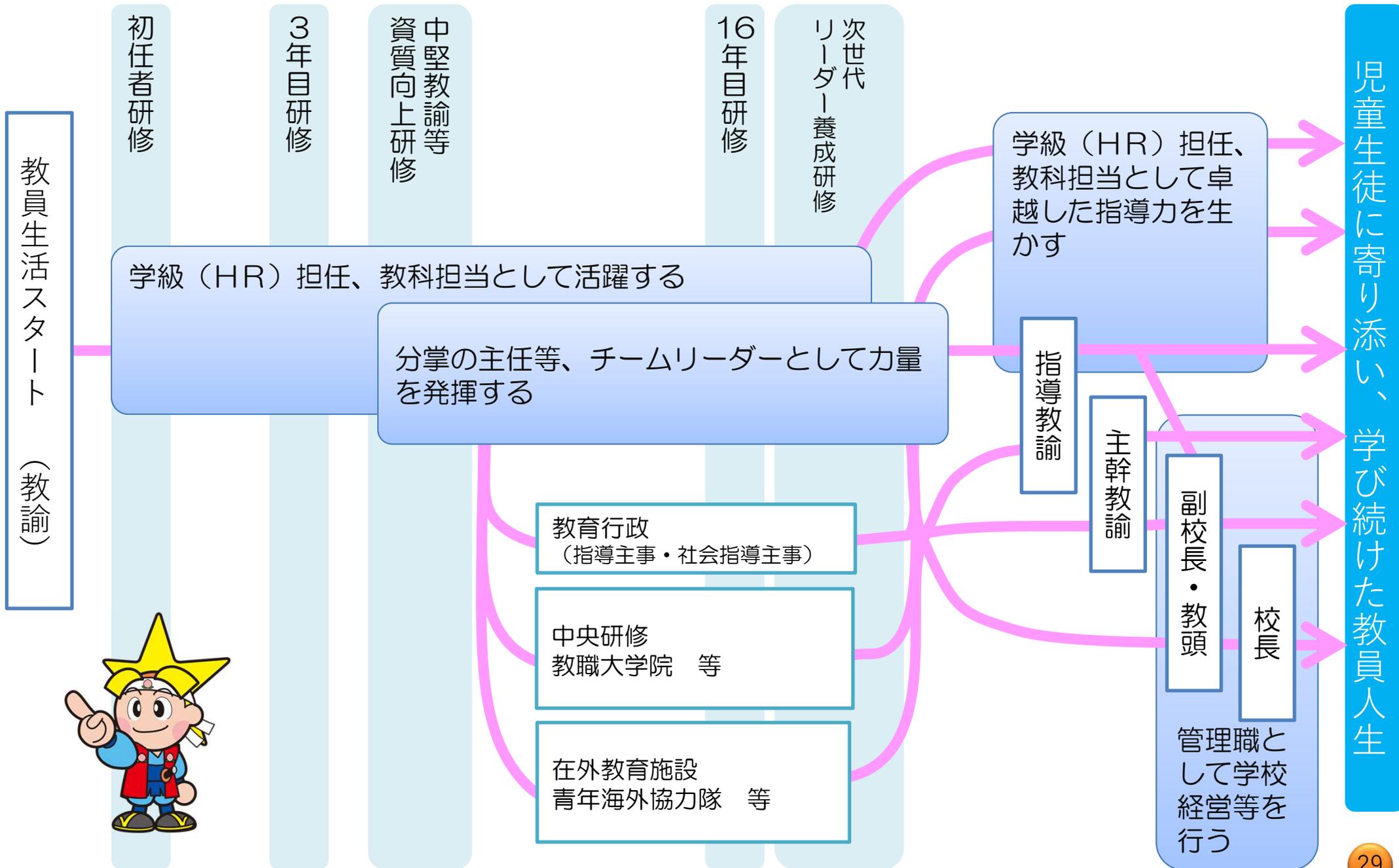
◎に向けて伸ばしたい資質能力 保育活動	具体的な取組 幼児の安全を確保するため、必要に応じて、厳しく指示したり、注意したりする。その際には、必ずなぜそうしてはいけないのか考えさせるようにする。
具体的な取組に対する省察	
(成果) 友達と楽しく遊ぶためには遊びのルールに従うことが必要であることを何度も繰り返すうちに、幼児同士で意識することができるようになってきている。	(課題) きまりを守れない幼児に対して、いつも厳しい口調で制することが多く、幼児の心に響かないようである。

● 中間期（8月23日（木））

◎に向けて伸ばしたい資質能力 幼児理解	具体的な取組 日々の生活の中で決まりを守らなかったために起きた問題を探り、決まりの必要性を幼児なりに理解できるように説明し、守ろうとする気持ちを持たせる。
具体的な取組に対する省察	
(成果) 少しずつではあるが、教師の声かけに対して反応したり、真似したりする幼児が増えてきた。	(課題) きまりを守れない幼児がおり、それが学級の中でトラブルの原因になっている。

● 年度初め（4月20日（木））

◎に向けて伸ばしたい資質能力 保育活動	具体的な取組 幼児が友達とのかかわりを深められるように援助するとともに、教師が思いやりのある行動をするモデルとなったり、友達の感情に気付くような声かけを行う。
現状分析	
(強み) 幼児と積極的に関わり、幼児の気持ちを引き出すことができる。	(弱み) 幼児が自己中心的になり、友達の気持ちに気付くように促せない。



キャリアデザイン (例①)

小学校特別支援教育のエキスパートの例

参考

【基本的資質能力形成期】

【実践的指導力向上期】

【実践的指導力充実・発揮期】

【総合力発揮期】

自主的研修への参加

特別支援教育における各種研修の受講

特別支援学級担当者の研修の受講

特別支援教育コーディネーター等の研修の受講

国立特別支援教育総合研究所への内地留学

通常学級における特別支援教育研修の講師

教員生活スタート

学習指導の充実

特別支援学級担任

特別支援教育コーディネーター

特別支援教育ブロックリーダー

2校目へ異動

中堅教諭等資質向上研修

3校目へ異動

主幹教諭・指導教諭
選考試験
受験

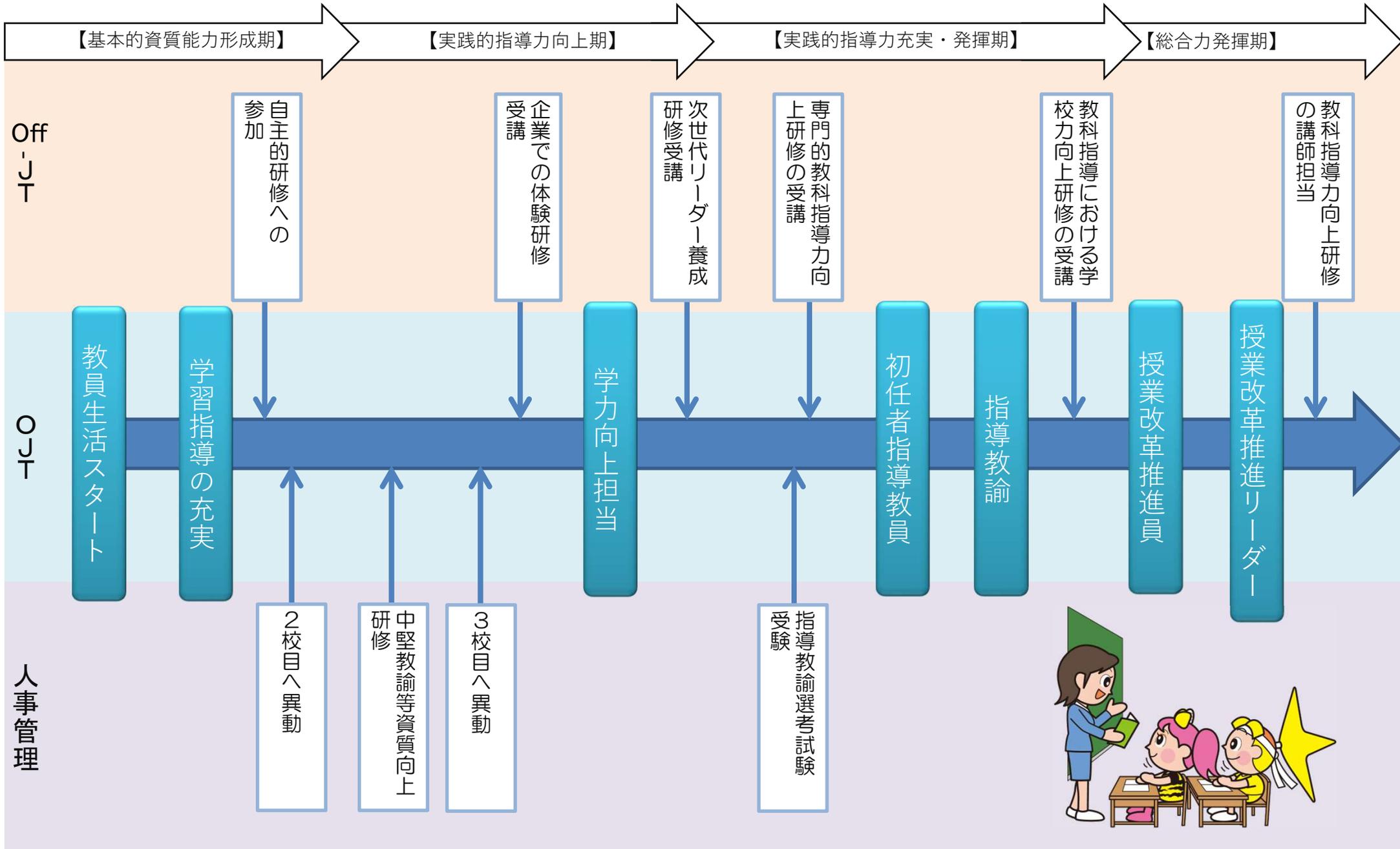


人事管理

キャリアデザイン (例②)

小学校教科指導のエキスパートの例

参考



【基本的資質能力形成期】

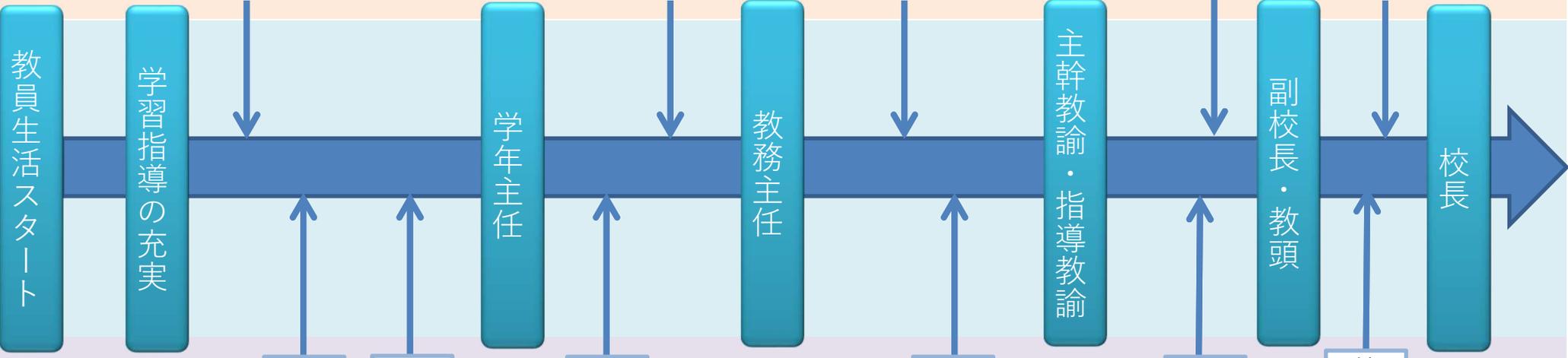
【実践的指導力向上期】

【実践的指導力充実・発揮期】

【総合力発揮期】

Off-JT

On-JT



自主的研修への参加

企業での体験研修
受講

中央研修または
次世代リーダー養成
研修受講

プレ研修(教頭任用
前研修)受講

プレ研修(校長任用
前研修)受講

教員生活スタート

学習指導の充実

学年主任

教務主任

主幹教諭・指導教諭

副校長・教頭

校長

2校目
他市への異動

中堅教諭等資質向上
研修

3校目へ異動

主幹教諭、指導教諭
選考試験 受験

副校長・教頭
選考試験 受験

校長選考試験
受験

人事管理



【園長】

キャリアステージ		園長	
領域	ステージごとの資質能力	目標	
求める資質能力	マネジメント力	●組織的・機動的・効率的な園経営に関する強いリーダーシップ	【課題把握とビジョンの設定】 ○園内外の環境分析等により園の課題を分析・把握し、先を見すえた提案力を発揮して園経営ビジョン等を設定することができる。
			【園経営の実践・検証・改善】 ○ビジョンに基づき方向性を示して園経営計画を策定するとともに、経営資源を活用した効率的な経営を行い、働き方改革の視点も持って検証・改善することができる。
			【カリキュラム・マネジメント】 ○教員等への指示・指導・助言を通して、園のミッションや実態を踏まえた適正かつ特色のある教育課程を編成し、適切に実施・検証・改善することができる。
		【危機管理】 ○全体を見ながら適切に情報収集を行い、危機管理に努めるとともに、いじめ等の事案に適切で迅速な対応力を発揮することができる。	
		【保育環境の管理】 ○保育施設や公金の管理、諸帳簿等の整理を適切に行うことができる。	
		【自己研鑽】 ○園長に必要なマネジメント力を一層高めようとしている。	
	●適正な能力評価と人材育成に関する指導力	【人材育成】 ○一人一人の能力や適性等を把握し人材育成を進めるとともに、適正な人事評価を行うことができる。	
		【保育指導への指導力】 ○自らの卓越した指導力をもとに、保育活動の構想・展開、幼児理解や学級経営等において、具体的な指導・助言を行うことができる。	
		【教職員管理】 ○教職員とコミュニケーションを図り、適切なメンタルヘルスマネジメントに努めるとともに、一人一人の能力や適性等に応じた園務分掌の配置等を適切に行うことができる。	
		【労務管理】 ○法令等を熟知した上で労務管理を適切に行うことができる。	
	●社会に開かれた教育課程の実現のための連携・発信力	【連携・協力】 ○家庭・地域、関係機関等と連携・協力しながら園経営を行うことができる。 ○園が保護者からの相談に応じるなど、地域における幼児期の教育センターとしての役割を果たすことができるよう、園経営を行うことができる。	
		【発信】 ○園の現状やビジョン等を家庭や地域等に分かりやすく発信し、社会に開かれた教育課程の実現を積極的に進めることができる。	
	基盤となる資質	【保育に対する高い識見・理念や情熱】 ○落ち着いた保育環境の確保に努め、課題解決に徹底して取り組むことができる。 ○本県の教育課題を把握し、改革への意欲や使命感、強いリーダーシップを有している。 ○幅広い連携により、社会に開かれた教育課程の実現や地域貢献を意欲的に推進することができる。	
		【やる気を引き出す力】 ○園の課題を明確にし、組織的・機動的・効率的な園経営を行うことができる。 ○人材育成のために優れた指導力と適正な評価能力を有している。	



平成31年3月発行 令和8年3月改訂

学び続ける教員のためのキャリアデザインノート

(幼稚園等・幼保連携型認定こども園)

編集兼発行所 岡山県総合教育センター

〒716-1241 岡山県加賀郡吉備中央町吉川7545-11

TEL (0866)56-9101

URL <https://www.pref.okayama.jp/soshiki/215>

E-MAIL kyoikuse@pref.okayama.lg.jp

お問い合わせ 企画部 TEL (0866)56-9102

Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

所属名(1園目)

所属名(2園目)

所属名(3園目)

所属名(4園目)

所属名(5園目)

氏名()

