

## 教師力と学校力を高める教職員研修 —「教員育成指標」の分析からの視座—

田中真秀\*<sup>1</sup> 佐久間邦友\*<sup>2</sup>

### 要 約

本論は、学校の教師力と学校力を高める方策を「教員育成指標」に基づく教員研修に焦点を当て検討を行うことにより、各自治体がどのような計画をしているのかという点を明らかにし、今後の教員研修への示唆を与えることを目的としている。「教師力」の視点における教員研修は、初任者や経験年数があがるにしたがったステージ毎の研修内容がある一方で、教員自身の専門性や課題に応じた、また最新の教職力量や資質能力を高める研修が企図されていた。一方で、「学校力」に関わる指標としては、各ステージにおいて、学校力を高めるために教師個々の力を高めて学校に関わるという視点から、教師個々の力を結集させて学校力を高めるといったマネジメントの視点が、ステージがあがるにつれ意識されていることが確認できた。

### 1. はじめに

本論は、学校の教師力と学校力を高める方策を「教員育成指標」に基づく教員研修に焦点を当て検討を行うことにより、自治体がどのような計画をしているのかという点を明らかにし、今後の教員研修への示唆を与えることを目的としている<sup>†1)</sup>。

近年、教員はこれまでの資質・能力とともに、新たな時代に対応できるような資質・能力が求められている。新たな時代に対応できる資質・能力とは、教員自身が新しい時代に対応できる資質・能力とともに、さらに新しい時代を創る子どもへの指導・支援ができる資質・能力として説明できよう。そのため、昨今では、「学び続ける教師」がこれまで以上に着目され、体系的でかつ教員の個々のニーズに合った教員研修が各自治体で模索されている。特に、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「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの実現に向けて」<sup>1)</sup>では、学校教育の成果を担う教師の力を高めるために「時代の変化に応じた高い資質能力を身に付けた教師」の育成が求められている。特に、この審議まとめの結

果やその後の議論を受け、教員免許更新講習の発展的解消がなされ、体系的でかつ計画的な研修の実施が求められるようになった。教員免許更新講習の発展的な解消の背景には、最新の知識技能を修得する効果があった教員免許更新講習であるが、講習内容や教師の時間的・金銭的な課題もあり、免許更新講習を受講・修了できなかった現職教員が免許状を失効してしまう課題もあった。そのような中で、各自治体における教員研修の充実化により、これらの課題を解消することとなった。

そのために、実際に、自治体の中には「教員育成指標」を用いた体系的な研修の配置がなされている。しかし、筆者が関わる教育委員会主催の研修を例に挙げても、「教員育成指標」のどの資質・能力に紐づく研修であるのかを明確に示している自治体と示していない自治体がある<sup>†2)</sup>。このことは、教育委員会主催の教員研修を教員が受講する際に、現在、どのような資質・能力を高めようとしているのか否かが明確であるケースとそうでないケースがあることを意味する。

さて、「教員育成指標」とは何であろうか。これは、

\*1 大阪教育大学 総合教育系

\*2 日本大学 文理学部

(連絡先) 田中真秀 〒582-8582 大阪府柏原市旭ヶ丘4-698-1 大阪教育大学

E-mail: tanaka-m70@cc.osaka-kyoiku.ac.jp

2015年に示された中央教育審議会答申「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」(答申)(中教審第184号)<sup>2)</sup>の中で、その必要性が示された。教員育成指標は、教育委員会と大学が教員の育成ビジョンを共有するために、「高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身につけるべき資質や能力を明確」にし、「教員を支援する観点から、現場の教員が研修を受けることで自然と目安となるような指標」であり、教員の経験や能力と各地域の実情を加味したものであり、教育委員会としては地域ごとの教員育成指標を踏まえ、体系的な教員研修計画を策定し研修を実施することが示されていた<sup>2)</sup>。このことを受け、各自治体において教員育成指標は作成され、段階的で計画的な教職員研修が実施されることとなった。

次に、「教師力」と「学校力」に着目した理由について挙げる。実際に、「教師力」や「学校力」という言葉は使われているものの、「教師力」や「学校力」に関しては、明確な基準があるわけではない。「教師力」については、多くの自治体で「教師の資質・能力」や「教員の力量」と示している場合がある。その内容に若干の差はあれど、あまり大きな隔たりはない。一方で、「学校力」については、「教師力」よりもその定義が多岐にわたる。

例えば、栃木県<sup>34)</sup>は「学校の教育力(「学校力」)を強化し、教師の力量(「教師力」)を強化し、それを通じて、子どもたちの「人間力」の豊かな育成を図る」ことを示している。また、栃木県では学校力を「児童生徒を成長させる学校の組織的な働き」と捉え、学校力の向上には、「教育活動を絶えず改善していくための働きを学校内部に創り出していくには、学校組織マネジメントの支援を取り入れ」ることが重要であるとしている。また、学校力の向上には、「教職員が教育専門家集団として力を充分発揮し、「教職員一人一人が学校の課題を意識して、主体的に教育活動を実践していくことが重要」であり、「学校全体で取組を共有することによって、学校における教育活動の質を高め、児童生徒の成長につなげる」ことができると指摘している。

そこで、本論では教師力と学校力を以下のように設定する。

教師力とは、個々の教員の資質・能力のこととする。一方で、学校力とは学校が組織として総合的に持つ力とする。学校力を高めるということは、学校組織全体の力を高めることと同義とし、教師力と学校力は両輪の関係であり、個々の教員の資質・能力

が高まると学校組織全体の力が総合して高まる。しかし、教師力の高まりが学校力の高まりに直結するだけでなく、教員が協働することによって、教員1人1人の教師力の総和以上に学校力が高まる場合も想定できる。このように、学校組織マネジメントの観点から、「学校力」の重要性は示される。今回対象とする「教員育成指標」と教員研修という視点にたつと、おのずと個々の教員の資質・能力に焦点が当てられがちである。今回は、あえて「教師力」と「学校力」という言葉を用いることで、学校マネジメント的側面にもより着目することを意図している。

なお、本論で対象とする教職員研修とは、いわゆる校外研修となる各自治体が計画的に実施している研修に着目している。実際には、学校力を高めるためには、個々の学校で実施されている校内研修による個々の学校における組織マネジメントの意識をもった対応が効果的かもしれない。しかし、今回は、教員育成指標を用いた体系的な研修に着目していることから、教育委員会主導の教員研修に着目している。

現在、法定研修として位置付けられているのは初任者研修ならびに中堅教諭等資質向上研修である。それ以外に、選択研修等もあり、教員は必ず受講しないといけぬ研修と、選択的に受講できる研修がある。

## 2. 調査方法とリサーチクエスチョン

### 2.1 調査方法

本論では、「教員育成指標」とそれと連動している教員研修をホームページで示している2自治体に焦点を当てて検証を行う。ホームページで示している自治体に着目した理由としては、「教員育成指標」に基づく体系的な教員研修の実態を関わる教員や教育委員会に留めるだけでなく、保護者や地域住民等のその自治体で教育を受ける子どもに関わる関係者に情報公開をしているためである。実際に、教員育成指標に連動した体系的な教員研修を一覧として示している自治体の中には、教育委員会(教育センター)内に閉じているケースや、教員に示すに留まっている場合もある。今回は、多くの人に閲覧できる環境にまで教員研修を体系的に示していると仮定し、ホームページで公表している教員育成指標と教員研修、それを統括する教育委員会と教育センター(教育センターかどうかは自治体によって名称が異なる)の情報を検討する。そこで、本論では2点のリサーチクエスチョンの検討を行う。

### 2.2 リサーチクエスチョン

リサーチクエスチョン1点目としては、教師力を

高める教職員研修は、経験年数（教職キャリア）によって研修内容の傾向が分類できるのではないかと。ここでの仮説としては、経験年数が浅い場合、授業構築や授業評価等の学習指導や児童生徒理解等の生徒指導の内容を中心に、教師としての基礎的な素養を養う研修が多く、経験年数が増えるにつれインクルーシブ教育や個に応じた指導・支援等の特別支援・個々の子どもに合わせた研修内容が増えるのではないかと。加えて、コンプライアンスや自己省察といった内容は、経験年数ではなく、要所要所に研修が計画されているのではないかと。

リサーチクエスション2点目としては、学校力を高める教職員研修は、経験年数が増えると多く実施されているのではないかと。ここでの仮説としては、学校運営の参画や家庭・地域との連携といった内容は教職員経験が一定程度ある場合に実施されているのではないかと。

しかし、昨今においては、カリキュラム・マネジメントが学習指導要領で示され意識される過程において、経験年数の浅い教員においても、学校教育目標を意識した上で、自身の実践を組み立てることが重視されていることから、経験年数の浅い教員の研修においても、組織の一員としての振る舞いや学校教育目標をと自身の実践につなげるという内容は行われているのではないかと。

この観点での検討を行うこととする。

### 3. 結果

#### 3.1 山梨県における教職員研修の実態

本項で対象とする山梨県の事例は、山梨県のホームページの中の教育委員会のサイトにある教育育成協議会で示されている資料（育成指標の改訂や指標そのもの、活用ガイド等が提示されている）や内容をもとにして<sup>5)</sup>。

##### 3.1.1 山梨県の「教員育成指標」の概要

山梨県教育委員会では、教育公務員特例法の一部改正に伴い、同法第22条の3第1項に規定する「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（「やまなし教員等育成指標」（以下「指標」という）を平成29年度に策定し（令和2年3月に一部改訂 令和5年3月に改定）、指標に基づき、教員等の資質向上を図っている。また令和5年度には、教員等育成指標の理解を深めるとともに、育成指標に基づく研修について確認することができる「やまなし教員等育成指標活用ガイド」を作成した。

教員育成指標の主な内容は、教諭（養護教諭、栄養教諭を含む）では、キャリアステージを、採用時、実践力養成期、専門性充実期・協働力養成期、指導力・

協働力完成期の4つに区分している。そして教員に求める資質能力として、教職としての素養、教職としての専門性（学習指導、生徒指導、学校運営、特別な支援を必要とする児童生徒への対応、ICTや情報・教育データの利活用、自ら学ぶ姿勢）をそれぞれ具体的に示している。なお養護教諭、栄養教諭については、その領域における専門性についても具体的な項目を示している。

校長に関する指標として、校長として目指す姿を「リーダーシップやマネジメント力を発揮し、信頼される学校運営を行う」と明確化し、校長として必要な素養としてマネジメント力、アセスメント力、ファシリテーション力を掲げ、学校経営を行う上での資質能力をそれぞれ具体的に示している。

指標の活用方法については、校長及び教員には、「自身のキャリアステージにおいて必要となる資質能力を把握するとともに、その向上の目安として活用」、学校・教育委員会には、「研修の目的や目標を明確にし、研修の計画や内容の立案に向けて活用」、県教育委員会には、「教員の採用や大学との連携等による教員養成・育成体制の充実等に向けて活用」することが示されている。

なお、前掲の「やまなし教員等育成指標活用ガイド」とは、指標についての理解を深め、積極的な活用を図るために、改定のポイント等について詳しく解説している資料であり、指標に基づく総合教育センターの研修計画や研修内容を確認することができるようになっている。

##### 3.1.2 「やまなし教員等育成指標」の改訂の視点

Society5.0時代や先行き不透明な予測困難な時代となった昨今、子どもたちの多様化（特別支援、外国人児童生徒、貧困、いじめ、不登校など）しており、あわせて教員の長時間勤務、多忙化などの諸問題により、教員の働き方改革も求められている。

そのような状況を勘案し、①教員主体の授業から児童生徒主体の授業への転換（個別最適な学び、協働的な学び、ICTの活用などの視点）、②全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育（誰一人取り残さない視点⇒特別な配慮、合理的配慮、いじめ等問題行動、ヤングケアラー）、③研修の強化（外部と連携した研修）に着目した育成指標の改定であった。

山梨県では、「ICTを活用し、多様な子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを実践しながら、『自ら考え行動し、他者と協働していく児童生徒』を育てる教員」を求める教員像として示している。これは、最新のデジタル技術を活用することで、子供一人一人の興味・関心や特性、学習進度に応じた重点

的な指導、教材等の工夫や課題の提示等を、効果的に行うことが可能となり、個に応じた指導による「個別最適な学び」や、他者と共によりよい考えを生み出す「協働的な学び」を実践することで、誰一人取り残さず、多様な子供たち一人一人の可能性を開花させチャンスを保障し、子供たちの学びを深める子供主体の教育を実現が可能となるという。そのため、山梨県では、「ICT活用指導力を発揮しながら『子供主体による質の高い教育』を実現できる教員」を求めている。

教員として必要な素養として、豊かな人間性と人

権意識、優れたコミュニケーション能力、崇高な使命感と責任感、高い倫理観と規範意識、常に学び続ける力、ふるさと山梨の未来を担う人材を育成する力の6つを挙げている（表1）。

次に教員ステージごとに目指すべき姿についてみると、「採用時」「第1ステージ」「第2ステージ」「第3ステージ」の4段階に分かれており、第1ステージは採用から5年目まで、第2ステージは6年目～20年目まで、第3ステージは21年目～退職までを目安としてイメージしているという（表2）。

そのため重点項目として、①教員主体の授業から

表1 山梨県が示す教員として必要な素養

豊かな人間性と人権意識	グローバル社会において、豊かな人間性や社会性、人権意識など、国際社会で必要とされる基本的な資質は、教員としての信頼を得ていく上で重要です。
優れたコミュニケーション能力	他の教職員や児童生徒、保護者、地域住民等と、自らの意見も伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取りながら、良好な人間関係を作る力が必要です。
崇高な使命感と責任感	教育者としての崇高な使命感や誇り、教職への強い情熱、児童生徒への教育的愛情や責任感は、いつの時代にも求められる教員として大切な資質です。
高い倫理観と規範意識	専門的な知識とともに、倫理観や規範意識を一層高め、サービスの厳正に努め、保護者や地域住民等から信頼・尊敬される教員として、真摯に取り組めます。
常に学び続ける力	変化の激しい中、教師は常に最新の知識技能を学び続けることが求められ、主体的に学ぶ教師の姿は、児童生徒にとって重要なロールモデルとなります。
ふるさと山梨の未来を担う人材を育成する力	豊かな自然や人とのふれあい等、ふるさと山梨のよさを強みととらえ、次代を担い、山梨の未来を支え、志高く活躍できるグローバル人材を育成します。

表2 山梨県が示す各ステージにおいて目指す姿

各ステージにおいて目指す姿	採用時	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ
			実践力養成期	専門性充実期・協働 力養成期
教育に対する情熱と使命感を有し、今日の教育的課題を積極的にとらえようとしている		実践力を磨き、教員としての基礎を築くとともに、資質能力の向上を目指している	専門性を高め、ミドルリーダーとして組織を活性化させるとともに、資質能力の向上を図っている	豊富な経験と広い視野から指導力・協働力を発揮して学校運営を支えるとともに、後進を育成している

児童生徒主体の授業への転換，②全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育，③専門性に関する項目を挙げ、教員として必要な専門性を示している。

具体的には、教員主体の授業から児童生徒主体の授業への転換では、学習者中心の授業を実践し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に取り組む（例：よのなか科）、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の授業を実践していることや一人一人の特性を理解し、児童生徒の可能性を引き出す集団づくりを行うことが求められる。

全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育では、児童生徒の気持ちに寄り添い、児童生徒の理解を深め、課題解決に向け取り組むことや合理的配慮や教育的ニーズに応じた指導の実践、ヤングケアラーや不登校等特別な配慮や支援を要する児童生徒に対し、関係者と連携、協働し適切な支援が求められている。

専門性に関する項目では、児童生徒が自分らしい生き方を実現するための力を同僚と協働し育成していること、教員として学び続け、広い視野をもって自己研鑽を積んでいることが求められている。

### 3.2 山口県における教職員研修の実態

本項で対象とする山口県の事例は、山口県のホームページの中の教育庁のサイトにある「山口県教員育成指標」及び「令和5年度山口県教員研修計画」で示されている資料（育成指標の改訂や指標そのものの、研修計画が提示されている）や内容をもとにしている<sup>6)</sup>。

#### 3.2.1 山口県の「教員育成指標」の概要

山口県も山梨県と同様に教育公務員特例法第22条

の3第1項に規定する「校長及び教員としての資質の向上に係る指標」として、「山口県教員育成指標」を策定し（令和4年8月に改正された「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」に基づき、教員養成等検討協議会や教育委員会会議等での協議を経て、令和5年3月に改定）、同法第22条の4第1項に規定する教員研修計画として「山口県教員研修計画」を策定している。山口県のホームページによると、「大学等の教員養成機関、学校、市町教育委員会、県教育委員会が共有し、連携して本県教育を担う人材を育成するための取組を推進するとともに、一人ひとりの教員が、自らのよさと課題を踏まえ、本指標を参考にしながら次にめざす目標を設定し、研修等を通じてその資質能力の向上を図る」ことを企図している。対象とする校種は、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校であり、対象とする職種は、教諭、養護教諭、栄養教諭、管理職について、職の専門性を考慮し策定を行っている。キャリアステージに関しては、ステージ0（養成課程における到達目標）、ステージ1【実践】、ステージ2【協働】、ステージ3【リーダーシップ】の4期に分類されている。

教諭に共通的に求められる資質能力として、教職に必要な素養に関すること、学習に関すること、生徒指導に関すること、学校教育全体を通じた活動に関すること、特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応に関すること、ICTや情報・教育データの利活用に関すること、横断的な要素としてコミュニケーションとマネジメントの視点を挙げている。

表3 山口県が示す教諭の教員育成指標

教職に必要な素養	コミュニケーション、マネジメント
学習指導	教科指導、総合的な学習（探究）の時間、道徳教育
生徒指導	児童生徒理解、教育相談、いじめ・不登校・問題行動への対応、学級経営、学校安全
学校教育全体を通じた活動	人権教育、特別活動、キャリア教育
ICTや情報・教育データの利活用	
家庭、地域・社会、関係機関等との連携	授業における活用、校務における活用
特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応	

### 3.2.2 山口県の教員研修一覧に基づく視点

山口県では、研修講座として、職能成長研修（例：はじめての教務主任、はじめての学年主任等）、ミドルマネジメント研修としてのマネジメント研修（例：働き方、カリキュラム・マネジメント）、キャリアアップ研修では教科研修や教育相談研修、特別支援教育研修、情報教育研修、課題別研修や社会教育研修がある。

### 4. まとめ

このように本論で示してきたことを踏まえると以下のことが言えよう。

リサーチクエスチョン1点目としては、教師力を高める教職員研修としては、経験年数によって研修内容の傾向が分類できるのではないかという点については、仮説の通り、初任者研修において学習指導や生徒指導、特に授業構築等の内容が多く示される一方で、初任者においてもインクルーシブ教育等の様々な研修が企画されていることが示された。これは、教員育成指標においても、若手教員の時期では実践力を高めることを目的に網羅的な内容を実施することが示されている。自己省察においては、研修の機会だけでなく、自ら学ぶ環境の提示という視点から検討する必要性がある。

リサーチクエスチョン2点目としては、学校力を高める教職員研修は、経験年数が増える수록多く実施されているのではないかについては、実際にステージ（経験年数）があがるにつれ、学校の一員として

関わるという内容の研修から学校組織そのものを動かすといった研修が増えることが示された。

これらの点から、「教師力」の視点における教員研修は、初任者や経験年数があがるにしたがいステージ毎の研修内容がある。一方で、教員自身の専門性や課題に応じた、また最新の教員力量や資質能力を高める研修が企画されていた。一方で、「学校力」に関わる指標としては、学校力を高めるために教師個々の力を高めて関わるという視点から、教師個々の力を結集させて学校力を高めるために学校組織をいかにまとめるかというマネジメントの視点に経験年数によって変化があることが示された。

今回は2つの事例から検討を行ったことにより、本論において教職員研修の全体像を十分に議論できなかった。今後は、様々な教師の認識を通して、教職員研修の実態を明らかにする。

同時に、今後の課題については、教師力や学校力の視点に合わせた体系的な教員研修の実施がなされ、その研修による効果検証を行う必要がある。また、本論では、教員育成指標を教員研修に明確に位置づけてその内容をオープンにしている（ネット公開している）自治体2つに着目して議論を進めた。今後の研究としては、今回取り上げなかった教員育成指標を教員研修に位置づけている自治体だけでなく、ネット等の誰でもアクセスできる状況ではないものの教員育成指標を教員研修に内々に位置づけている自治体への調査も行うこととする。

### 注

- †1) 本論では、基本的に「教員」という用語を用いる。これは、教員研修や「教員育成指標」に着目しているためである。一方で、「教師力」に着目しているのは、「教師力」とする。
- †2) 筆者の経験を記載することは、論文としては適切ではないかもしれないが、ここでこの例を挙げた理由を簡単に示す。複数の自治体から教員研修の依頼を受ける際に、「教員育成指標」のこの観点とこの観点を育成して欲しいといったオーダーがある場合と、「〇〇といった内容の研修を行ってほしい」というオーダーでは、同じ項目の依頼でも意識することが異なる。特に、複数の視点を示されるケースや、「教員育成指標」のどのステージ（キャリア）の教員を対象としているので、「教員育成指標」のこの観点をに入れて欲しいと示されるケースでは、通常の内容面だけの依頼よりも、その自治体に沿った内容に組み替えることとなる。また、自治体によっては、この観点以外に該当する観点はあのかといった依頼の方法もあり、その際に、「教員育成指標」全体像の中で実施予定の体系化された研修の一覧と照らし合わせ、まだ実施されていない内容を盛り込むといったこともある。このような指定がある場合とない場合があり、少なくとも、研修講師としての立場でも意識が異なる実態を示すためである。また、実施に研修の冒頭に、本研修の目的や到達度等を示す際に、教員育成指標の観点を示すことで、教員自身はその研修によってどの観点を身につけようとしているのか意識することができる。

### 文 献

- 1) 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：「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの実現に向けて。

[https://www.mext.go.jp/content/20211124-mxt\\_kyoikujinzai02-000019122\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20211124-mxt_kyoikujinzai02-000019122_1.pdf), 2020.

(2024.3.12確認)

- 2) 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）（中教審第184号）—。  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365665.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365665.htm), 2015. (2024.3.4確認)
- 3) 栃木県教育委員会：指導資料・とちぎの子どもたちの学力向上のために：「学校力」・「教師力」を高めよう。  
<https://www.pref.tochigi.lg.jp/m03/education/gakkoukyouiku/shidoushiryou/documents/h18gakuryokukouzyou.pdf>, 2015. (2024.3.12確認)
- 4) 栃木県総合教育センター：栃木の「学校力」の向上（平成24年度調査研究事業）。  
[https://www.tochigi-edu.ed.jp/center/cyosa/cyosakenkyu/gakkoryoku\\_h24/index.htm](https://www.tochigi-edu.ed.jp/center/cyosa/cyosakenkyu/gakkoryoku_h24/index.htm), 2013. (2024.3.12確認)
- 5) 山梨県：教員育成協議会。  
<https://www.pref.yamanashi.jp/kyouiku-kikaku/somkikaku/somkikaku/ikuseikyougikai.html>, 2024. (2024.3.12確認)
- 6) 山口県：「山口県教員育成指標」及び「令和5年度山口県教員研修計画」。  
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/178/26367.html>, 2023. (2024.3.12確認)

(2024年5月13日受理)

## Teacher Training to Enhance Teachers' and Schools' Capabilities: Perspectives from the Analysis of "Teacher Development Indicators"

Maho TANAKA and Kunitomo SAKUMA

(Accepted May 13, 2024)

Key words : teacher training, teachers' and schools' capabilities, "Teacher Development Indicators"

### Abstract

The purpose of this paper is to clarify what kind of plans each local government is making and to provide suggestions for future teacher training by examining measures to enhance teachers' and schools' capabilities, focusing on teacher training based on the "Teacher Development Index". Teacher training from the perspective of "teacher capabilities" was intended to be based on the number of years of experience. In addition, it was intended to provide training to enhance the latest teaching competencies, qualifications, and abilities according to the teachers' own expertise and issues. On the other hand, in terms of the index of "school ability," when the number of years of experience is small, the viewpoint was that the individual teachers would improve their abilities and get involved in the school. As the years of experience passed, I became aware of the perspective of management to enhance the strength of the school by bringing together the strengths of individual teachers.

Correspondence to : Maho TANAKA

OSAKA KYOIKU UNIVERSITY

4-698-1 Asahigaoka, Kashiwara, 582-8582, Japan

E-mail : [tanaka-m70@cc.osaka-kyoiku.ac.jp](mailto:tanaka-m70@cc.osaka-kyoiku.ac.jp)

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.34, No.1, 2024 125 – 131)