

平成20年度調査研究等特別推進経費調査研究報告書

教員-002

教員の資質能力の向上に関する調査研究（資料編）
（二次報告書）

平成21年（2009年）3月

研究者代表 大槻 達也
（国立教育政策研究所 次長）

〈 抜 粋 〉

(1) イングランドにおける教員の専門性の基準¹ (2007年9月以降)

序章

全学校教職員の専門性の基準と職業基準に一貫性を持たせる

1. 教員の専門性基準の枠組みは、全学校種の教職員の基準枠組みの一部である。これには、指導助手 (teaching/classroom assistants) の職業的基準や、より高いレベルの指導助手の専門性の基準に関して、TDA (教職員養成・開発機関) が社会的パートナーやその他の重要な関係者との協議を踏まえて行ったレビュー、並びに、校長を含む管理職教員の役割と責任に関する管理職基準のレビューが含まれる。

これらの基準が対象とするもの

2. 以下に規定する教員の専門性基準の枠組みは、各職階段階における教員の特性を規定する。具体的には、次の者についての専門性の基準を示す。
 - 教員資格 (Qualified Teacher Status: QTS) (Q)
 - 基本給料表教員 (Core) (C)
 - 上級給料表教員 (Post-Threshold teachers) (P)
 - 優秀教員 (Excellent Teachers) (E)
 - 上級教員 (Advanced Skills Teachers: ASTs) (A)
3. 専門性の基準は、教員の専門家としての特性、専門知識・理解及び専門技術について言及したものである。これにより、各職階段階で期

¹本文書で規定する全体的な枠組みは、イングランドにおいてのみ適用される。上級給料表教員、優秀教員及び上級教員の基準は、給与基準であり (『教員給与及び勤務条件に関する文書』に規定)、イングランドとウェールズにおいてのみ適用される。

待される内容が明確化される。専門性の基準は、教員の役割と責任について規定した『教員給与及び勤務条件に関する文書』に記載されている職務と混同されたり、これに取って代わるものではない。

4. 以下の基準枠組みは、次の三つの相互に関係のあるセクションで構成されている。

- a. 専門家としての特性
- b. 専門家としての知識・理解
- c. 専門家としての技能

これらの基準をどのように用いるか

5. これらの基準は、教員のキャリアの枠組みを規定し、目に見える進歩を明確化する。現在のところ、各職階段階に届くために、教員は該当基準を満たす旨を証明する必要がある。証明のための手続きは、関連する基準に応じて異なる。優秀教員又は上級教員を目指す教員は、外部評価プロセスに申請し、その評価を受ける必要がある。上級給料表の適用を希望する教員は、校長の評価を受ける。上級給料表教員、優秀教員及び上級教員の基準は給与基準であり、これらを満たすと認められた教員は該当する給料表の対象となる。

6. これらの基準は、教員が現在の職階段階において維持し、これを基礎とすることが期待される専門家としての特性を明確にする。したがって、初任者研修後も、教員はその枠内で継続的に基本給料表教員基準（以下、「コア基準」とする。）を満たし、専門家としての特性、知識、理解及び技術を広げ、深めることが期待される。この原則は、その後のあらゆる職階段階に当てはまる。したがって、例えば、上級給料表に到達した教員は、コア基準と上級給料表教員基準を満たし、その枠内で、専門家としての特性、知識、理解及び技術を広げ、深めることが期待される。2006年『教員給与及び勤務条件に関する文書』では、上級給料表教員の昇給に関する新たな基準は示されていない。

7. これらの基準は、教員の職能開発ニーズの特定に役立つ。教員が次の職階段階に進もうとする場合、枠組みの次のレベルは、将来の開発を検討する際、すべての教員の基準点となる。一方、必ずしもすべての教員が次の職階段階に進むことを希望するわけではないが、これらの基準は、現状の職階段階でも、教員がその専門性を広げ、深める方法を見出すのに役立つ。

8. すべての教員は、その職業人生を通じて、効果的で持続的な、関連する職能開発に取り組むことに、専門職として責任を負うべきであり、すべての教員は、その職業人生を通じて、効果的で持続的な、関連する職能開発を受ける権利を契約上有するべきである。各職階段階を明確かつ適切に区別する、職能開発への取り組みのレベルについて、一連の期待が存在するべきである。教員は、他の教員の職能開発に貢献することを期待されるが、この期待は教員の技術レベル、専門性や経験、学校内での役割を考慮し、かつ、教科や教授法に関する最新の知識を反映したものになるべきである。

9. すべての場合において、業績管理が重要なプロセスである。業績管理は、教員の職業志向とその将来の開発に関し、現在の職階段階あるいはその段階を超えて定期的に議論する状況をつくる。専門性基準の枠組みは、教員の現在の職階段階や目指す職階段階に関連して、教員の業績をどう見るかについての議論の場をつくる。関連する基準を全体的に検討し、教員が得意とする分野とさらに職能開発を要する分野の特定に役立てるべきである。たとえば、上級教員を目指す教員は、上級教員になるために将来の職能開発をいかに計画すべきかを検討し、考察することが必要となる。また、業績管理は、教員が将来申請した際には審査の資料となる。

10. 公営学校及び公営以外の特殊学校に所属する全ての有資格教員は、GTCE への登録が要求される。登録を維持するためには、GTCE の「登録教員の行動・業務規範」に従わなければならない。

11. 教員資格及びGTCE登録の推薦は、認定を受けた初期教員養成 (Initial Teacher Training: ITT) の提供者が、教員資格基準をすべて満たしていることと評価した上で行う。その後、新任教員は初任者研修期間を開始することができる。新任教員は、初任者研修期間が終わるまで、コア基準を完全に達成する必要はない。コア基準は、その後のすべての基準の土台となり、職階段階に進展がない教員の場合でも、現在の職場や将来のより幅広い専門性が求められる職場といったあらゆる職業人生において有効である。一連の各基準は、前の一連の基準を土台としているため、上級給料表教員への移行が検討される教員は、上級給料表教員基準 (P) を満たし、なおかつ、コア基準 (C) を満たす

² 2005年5月25日にSTRBに対して提出された報酬とインセンティブのためのグループ(Rewards and Incentives Group: RIG)の証拠から抜粋 (第9節「新しい教員の専門性」)

必要がある。優秀教員を目指す教員は、当該職階 (E) の具体的な基準を満たし、その前の基準 (C及びP) を満たすことが必要である。上級教員を目指す教員は、当該基準 (A) の具体的な基準を満たすほか、前の基準 (C、P、E) を満たすことが必要である。ただし、教員は、上級給料表教員になる前に、上級教員になるための申請をすることができる。実際、指導の専門性に関する基準は、上級教員と優秀教員に共通であり、三つの追加的な上級教員基準は、他校での任務遂行能力や管理職の役割などが重視されている。

12. 基準の枠組みは、専門家としての特性、知識及び理解、技術開発など、教員に期待される進歩を反映して累進的に構成されており、教員は自らの役割の有効性が増していることを示すことができる。上級給料表教員は、指導と学習の役割モデルとすることができる。学校全体の水準の引き上げに際立った貢献を行い、上級給料表教員としての専門性を継続的に高め、より経験の浅い教員への継続的なコーチングとメンタリングを行なう。優秀教員は、その専門技術を通して他の教員の模範となり、指導力の改善を支援することによって水準の引き上げに主導的役割を果たし、同僚教員に対して効果の高いコーチングとメンタリングを行うことにより、彼らが自らの有効性の改善を行い、教員開発のニーズに近づくことを支援する。上級教員は、優れた革新的な指導の模範となり、自身の技術を活用して学校改善活動や他の教員の継続職能開発 (CPD) に取り組み、これを主導することにより、指導と学習のレベルを高める。上級教員は、多種多様な職場において職能開発に取り組み、自己の学校や他校における活動を改善するため、彼らがこれまでに得た経験 (それがどこで得た経験であるかに関わらず) を活用する。

13. すべての基準は、「*Every Child Matters* (どの子も大切)」に記載された児童及び青少年の五つの重要な成果と、「*Common core of skills and knowledge for the children's workforce* (子ども の技能・知識に共通の柱)」の六つの分野が土台となっている。教員は、その経験と責任のレベルに応じて、児童及び青少年の発達と健全に関する法律を認識して仕事を行うべきである。これらの法律には、2004 年児童法 (Children Act)、1995 年及び 2005 年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Acts) 及び関連のガイダンス、1996 年教育法及び関連の特殊教育ニーズ行動規範 (*Special Educational Needs: Code of Practice*) (DfES2001) に規定される特殊教育の必要性に関する条項、1976 年人種関係法 (Race Relations Act)、その修正法である 2000 年人種関係 (修正) 法 (Race Relations [Amendment] Act)、教育における児童保護ガイダンス (*Guidance Safeguarding children in education*) (DfES2004) がある。

14. 専門性の基準は、教員の法的権利と契約上の権利の枠内で運用されなければならない。
15. 専門性の基準のいかなる内容も、教員が適法な争議行為を行うことを妨げるものではない。

基準において使用する用語について

- 「学習者」という用語は、学習そのものが基準の主対象である場合に「児童及び青少年」の代わりに用いられる。この用語は、特定のニーズを持つ者（例えば、特別な教育ニーズを持つ者、要保護者、英語が第2言語である者、自身の有する可能性に到達していない者、才能豊かな児童など）を含んだすべての児童及び青少年を意味する。
- 「同僚」という用語は、教員とともに勤務するすべての専門職業人について用いる。これは、教職員仲間、それよりも広い意味での教育関係者をはじめ、幼児・保健専門家や児童サービスにおける同僚など、教員が専門的な職業関係をもつことが予想される外部の者も含む。
- 「教室」という用語は、指導と学習が行われる学校内外のあらゆる場所を含んで用いられる。
- 「教育現場」という用語は、教室の内外を問わず、指導が行われる教育的な施設、状況、場面を指す。
- 「教科/カリキュラム分野」という用語は、カリキュラムを通じて構成される学習経験のあらゆる形態について用いられる。たとえば、基礎段階における学習分野、幼児期の遊びを通じたカリキュラム経験や学習という広範な分野、初等段階における理論的に構成された課題、単一科目、職業科目、14歳～19歳のカリキュラム横断的な課題などがある。
- 「授業」または「一連の授業」という用語は、場所、性質、性別、長さを問わず、指導と学習の活動を指し、あらゆる教育段階や状況において用いられる。
- 「父母及び保護者」という用語が用いられる場合、「父母」とは父と母の双方を含むものと考える。
- 「健全」という用語は、児童及び青少年の権利（「Every Child Matters Green Paper」で提示・協議され、次に「児童法（Children Act）2004年」で規定されたもの）を指し、以下の事項に関連する。
 - 心身の健康と精神面での幸福
 - 虐待とネグレクトからの保護
 - 教育、訓練及びレクリエーション

- 児童及び青少年の社会貢献
- 社会的、経済的福祉
- 「個に応じた学習」とは、個人の伸びを重視することを意味し、すべての学習者の学ぶ力を最大限に高め、到達及び参加させることを目的とする。これは、各学習者が全国基準に到達し、生涯を通じて成長し成功するために必要な技能を獲得できるよう支援し、意欲を持たせることを意味する。「個に応じた学習」とは、個人の授業計画や個別化（個別に又は、主として一対一で行なわれる指導）を指すのではない。

イングランドにおける教員の専門性基準の枠組み

1. 専門家としての特性			
教員資格取得者(Q)は、	全教員 (C) は、	上級給料表教員 (P) は、 優秀教員 (E) は、	上級教員 (A) は、
児童・青少年との関係の持ち方			
Q1 児童及び青年の教育の可能性を完全に達成することや、公正で尊敬でき、かつ信頼できる支援的な関係をとることを約束するなど、児童と青少年の高い期待を負う。	C1 児童及び青年の教育の可能性を完全に達成することや、公正で尊敬でき、かつ信頼できる支援的な関係をとることを構築するなど、児童と青少年の高い期待を負う。		
Q2 児童と青少年から期待される、積極的な価値、態度及び行動を示す。	C2 専門的な役割において積極的な価値と態度を維持し、高い行動基準を取り入れる。		

1. 専門家としての特性				
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、	優秀教員(E)は、	上級教員(A)は、
枠組みに従う姿勢				
<p>Q3 教員の専門的な職務と、その勤務の制度的枠組みに関する最新の知識と理解を維持する。また、機会均等の推進を目指すなどの教育現場の方針と活動の策定、実施及び評価に貢献する。</p> <p>(a) 教員の専門的な職務と、その勤務の制度的枠組みを認識している。</p> <p>(b) 教育現場の方針と実践について認識しており、その実施のための共同責任を負う。</p>	<p>C3 教員の専門的な職務と、その勤務の制度的枠組みに関する最新の知識と理解を維持する。また、機会均等の推進を目指すなどの教育現場の方針と活動の策定、実施及び評価に貢献する。</p> <p>P1 適切な場合には、教育現場の方針と活動の実施に大きく貢献し、共同責任を推進する。</p>	<p>E1 教育現場の方針と活動の策定、その実施に向けた共同責任の推進に主導的な役割を果たす。</p>	<p>A1 所属する教育現場や他の教育現場において、その方針と活動を策定し、その実施に共同責任を負い、これを推進するため、戦略的、主導的な役割を積極的に果たす。</p>	

1. 専門家としての特性			
教員資格取得者(Q)は、	全教員 (C) は、	上級給料表教員 (P) は、	上級教員 (A) は、
コミュニケーションと協働			
Q4 児童、青少年、同僚、父母及び保護者と効果的にコミュニケーションをとる。	C4 (a) 児童、青少年及び同僚と効果的にコミュニケーションをとる。 (b) 父母及び保護者と効果的にコミュニケーションをとり、到達、目標、進歩及び健康に関する関連情報を適宜知らせる。 (c) コミュニケーションは双方向プロセスであることを認識し、父母や保護者に、児童と青少年の進歩、発達、健康に関する討議への参加を勧める。		
Q5 児童及び青少年の発達と健康に対する、また、到達レベルの引き上げに対する同僚、父母及び保護者の貢献を認識し、敬意を払う。	C5 児童及び青少年の発達と健康に対する、また、到達レベルの引き上げに対する同僚、父母及び保護者の貢献を認識し、敬意を払う。		
Q6 協働や共同作業に対しコミットする。	C6 適切な場合には、協働や共同作業に対しコミットする。		

1. 専門家としての特性				
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、	優秀教員(E)は、	上級教員(A)は、
自己変革				
Q7	(a) 活動を反省及び改善し、責任を持って職能開発のニーズを特定し、達成する。 (b) 初任者研修の場面において、初任者の職能開発の優先度を特定する。	C7 自身の業績を評価し、適切な職能開発を通じて実践の改善を約束する。		
Q8	革新を目指して創造的で建設的な批判を行い、メリットと改善が認められる場合、その活動を取り入れようとする。	C8 革新を目指して創造的で建設的な批判を行い、メリットと改善が認められる場合、その活動を取り入れようとする。		
Q9	助言とフィードバックに対応し、コーチングを受け入れる。	E2 革新的なカリキュラム活動を調査及び評価し、研究成果やその他の外部証拠を引き出し、自身の実践と同僚の実践を報告する。		
Q9	助言とフィードバックに対応し、コーチングとメンタリングを受け入れる。	C9 助言とフィードバックに対応し、コーチングとメンタリングを受け入れる。		

2. 専門家としての知識・理解			
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、 優秀教員(E)は、	上級教員(A)は、
指導と学習に関する知識・理解			
Q10 指導、学習、生徒指導戦略に関するさまざまな知識と理解を有し、それを個に応じた学習を個に応じた学習やすべての学習者に対する自己実現の機会を提供したり適用したりするに活用している。	C10 指導、学習、生徒指導戦略に関する十分な知識と理解を有し、それを個に応じた学習やすべての学習者に対する自己実現の機会を提供したり適用したりするに活用している。	P2 すべての学習者に対して自己実現の機会を提供する法など、一連の指導、学習、生徒指導戦略の活用や適合の方法に関する広範な知識と理解を有する。	E3 すべての学習者に対して自己実現の機会を提供するための個に応じた学習への取組みの選択・活用の方など、最も効果的な指導、学習、生徒指導戦略を批判的に理解している。

2. 専門家としての知識・理解			
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、 優秀教員(E)は、	上級教員(A)は、
評価に関する知識・理解			
Q11 指導の訓練を受けた教科/カリキュラム分野について、公的試験や資格に関連した教科/カリキュラム分野について、公的試験や資格に関連したものを含めて、評価の要件と取り決めについて知る。	C11 指導の訓練を受けた教科/カリキュラム分野について、公的試験や資格に関連したものを含めて、評価の要件と取り決めについて知る。	P3 指導の訓練を受けた教科/カリキュラム分野について、公的試験や資格に関連したものを含めて、評価の要件と取り決めについて幅広い知識を得、十分な情報により理解する。	P4 各種資格や仕様、それらが学習者のニーズをどの程度満たすかについての最新の知識を得、理解する。
Q12 形成的評価の重要性など、幅広い評価方法について知る。	C12 形成的評価の重要性など、幅広い評価方法について知る。		
Q13 指導の効果を評価し、指導対象者の進捗をモニタリングし、達成状況を引上げるための、地方及び全国の統計情報の活用方法を知る。	C13 指導の効果を評価し、指導対象者の進捗をモニタリングし、達成状況を引上げるための、地方及び全国の統計情報の活用方法を知る。		
Q14 学習者の強み、弱み、到達、進歩、開発分野に関し、改善活動計画など、正確で建設的なフィードバックを学習者に与えるために、報告書や評価関連の外部情報の活用方法について知る。	C14 学習者の強み、弱み、到達、進歩、開発分野に関し、改善活動計画など、正確で建設的なフィードバックを学習者に与えるために、報告書や評価関連の外部情報の活用方法について知る。		
Q4 学校全体の指導と学習の効果を評価するための統計情報の分析など、教育現場における評価活動の有効性の改善方法を知る。	E4 学校全体の指導と学習の効果を評価するための統計情報の分析など、教育現場における評価活動の有効性の改善方法を知る。		

2. 専門家としての知識・理解			
教員資格取得者(Q)は、	全教員 (C) は、	上級給料表教員 (P) は、	優秀教員 (E) は、
上級教員 (A) は、			
教科とカリキュラムに関する知識・理解			
Q14 訓練を受ける対象年齢範囲及び能力範囲にわたって効果的に指導できるよう、教科/カリキュラム分野とそれに関連する教授法に対する知識・理解を確保する。	C15 教科/カリキュラム分野と関連教授法の知識と理解を確保する。 P5 学習がどのように進行するか等、教科/カリキュラム分野における知識と理解をさらに発展させる。		E5 自身の教科・カリキュラム分野と、それに関連したより広範な職業ネットワークへの参加などを通じて得られた関連する教授法とについて、幅広く深い知識と理解を有する。
Q15 訓練を受ける対象年齢範囲及び能力範囲に適用される、教科/カリキュラム分野やその他の関連のイニシアチブに向けた、国の戦略(National Strategies)により提供されるものを含めた、制度的及び非制度的枠組みについて知り、これを理解する。	C16 教育対象の年齢範囲及び能力範囲に適用される、教科/カリキュラム分野やその他の関連のイニシアチブに向けた、国の戦略(National Strategies)により提供されるものを含めた、制度的及び非制度的枠組みについて知り、これを理解する。		

2. 専門家としての知識・理解			
教員資格取得者(Q)は、	全教員 (C) は、	上級給料表教員 (P) は、優秀教員 (E) は、	上級教員 (A) は、
読み書き、計算及びICTに関する知識・理解			
Q16 読み書き、計算及び情報通信技術 (ICT) の専門技術テストに合格している。			
Q17 指導や、それよりも広い専門的な活動を支援するため、読み書き、計算、ICT の技術の活用法について知る。	C17 指導や、それよりも広い専門的な活動を支援するため、読み書き、計算、ICT の技術の活用法について知る。		

2. 専門家としての知識・理解			
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、 優秀教員(E)は、 上級教員(A)は、	
生徒の到達度と多様性に関する知識・理解			
Q18 児童と青少年の発達 の仕方を理解し、発達、社 会、宗教、人種、文化、言 語などの影響により、学習 者の進歩と健全性が影響を 受けることを理解する。	C18 児童と青少年の発達の仕方を理解し、発達、社会、宗教、人種、文化、言語などの影響により、学習者の 進歩、発達のペース及び健全性がどのような影響を受けるかを理解する。		
Q19 英語を第2言語と する者、特別な教育ニーズ や障害のある者などを指 導する場合の効果的な個 に応じた指導法について 理解し、多様性を考慮し、 平等で統合的な指導方法 について知る。	C19 英語を第2言語とする者、特別な教育ニーズや障害のある者などを指導する場合の効果的な個に応じた指 導法について理解し、多様性を考慮し、平等で統合的な指導方法について知る。 E6 指導における平等性、統合性及び多様性に関する 内容について、幅広い知識を有する。		
Q20 特別な教育ニーズ や障害、その他の個別の学 習ニーズ等を伴う学習者 に対して特有の責任を負 う同僚の役割を理解する。	C20 特別な教育ニーズや障害、その他の個別の学習ニーズ等を伴う学習者に対して特有の責任を負う同僚の役 割と、児童と青少年の学習、発達、健全性に対するこれら教員の貢献について理解する。 C21 児童及び青少年の保護や特別な教育ニーズと障害などに責任を負う同僚の専門性を引き出したり、外部の 機関からの情報、助言及び支援を求めたりするべき時を知る。		

2. 専門家としての知識・理解			
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、 優秀教員(E)は、	上級教員(A)は、
健康と健幸			
Q21	C22 児童と青少年の保護、健幸の推進に関する現在の法的要件、国の方針及びガイダンスについて知る。		
(a) 児童と青少年の保護、健幸の推進に関する現在の法的要件、国の方針及びガイダンスについて認識する。	C23 児童と青少年の保護に関する地域の取り組みについて知る。		
	C24 児童虐待またはネグレクトの可能性を特定する方法について知り、保護手順の方法を遵守する。		
(b) 個人的な環境変化又は困難によってその進歩、発達又は健幸が影響を受ける児童及び青少年を特定して支援する方法について、また、専門家としての支援を受けるために同僚に問い合わせる時について知る。	C25 個人的な環境変化又は困難によってその進歩、発達又は健幸が影響を受ける児童及び青少年を特定して支援する方法について、また、専門家としての支援を受けるために同僚に問い合わせる時について知る。		
		P6 児童及び青少年の発達と福祉に関して助言ができるよう、十分に深い知識と経験を持つ。	

3. 専門家としての技能				
教員資格取得者(Q)は、	全教員 (C) は、	上級給料表教員 (P) は、	優秀教員 (E) は、	上級教員 (A) は、
計画立案の技能				
Q22 授業及び一連の授業における効果的な学習の連続を設計し、教科/カリキュラム知識についての確実な知識に基づいて指導対象の年齢範囲と能力範囲にわたる進歩を計画する。	C26 授業及び一連の授業における効果的な学習の連続を設計し、教科/カリキュラム知識についての確実な知識に基づいて指導対象の年齢範囲と能力範囲にわたる進歩を計画する。	P7 授業及び一連の授業における学習の連続を、効果的であつて一貫して学習目的と学習者のニーズに沿って設計することが、柔軟かつ創造的に行えるほどに熟達していること。また、これが科目/カリキュラムの知識に関連する発展など、最近の発展を統合していること。		
Q23 学習者が読み書き、計算、ICT 技能を伸ばす機会を計画する。	C27 学習者の段階や状況に合った読み書き、計算、ICT、思考力、学ぶ力を伸ばす機会を計画する。	E7 (a) 効果的な実践を推進するため、同僚と協働し、率先して計画立案する。 (b) 計画立案における教科/カリキュラムの分野内及び分野間の関連性を見極め検討する。		
Q24 学習者の進歩を維持し、学習を伸ばし強化するため、宿題や課外の課題を計画する。	C28 適当な場合、学習者の進歩を維持し、学習を伸ばし強化するため、宿題、その他の課外の課題及び試験のコースワークを計画、実施及び評価する。			

3. 専門家としての技能	教員資格取得者(Q)は、	全教員 (C) は、	上級給料表教員 (P) は、	優秀教員 (E) は、	上級教員 (A) は、
指導の技能					
Q25	<p>訓練を受けた対象年齢範囲及び能力範囲にわたって、授業や一連の授業を以下のように指導する。</p> <p>(a) e ラーニングなど、幅広い指導戦略と資源を活用し、多様性を実践的に考慮し、平等性と統合性を推進する。</p> <p>(b) 従前の知識に基づき、コンセプトとプロセスを策定し、学習者が新しい知識、理解、技術を応用できるよう、コンセプトとプロセスを策定する。</p> <p>(c) 指導する学習者に合った言語を採用し、新しい考えとコンセプトを明確に取り入れ、説明、質問、ディスカッション、全員参加を効果的に取り入れる。</p> <p>(d) 個人、グループ、クラス全体の学習を効果的に管理し、授業段階や学習者のニーズに合わせて指導を適切に修正する。</p>	<p>C29</p> <p>指導対象となる年齢範囲及び能力範囲にわたって、深く考えさせ、しっかりと構成された授業及び一連の授業を以下のように指導する。</p> <p>(a) e ラーニングなど、学習のニーズを満たす適当な指導戦略と資源を用い、多様性を実践的に考慮し、平等性と統合性を推進する。</p> <p>(b) 学習者に学習目標を達成させ、進歩を持続させるため、指導対象とする者の従前の知識と到達度の上に積み上げる。</p> <p>(c) 学習者が新しい知識、理解、技術を応用できるよう、コンセプトとプロセスを策定する。</p> <p>(d) 指導する学習者に合った言語を採用し、新しい考えとコンセプトを明確に取り入れ、説明、質問、ディスカッション、全員参加を効果的に取り入れる。</p> <p>(e) 個人、グループ、クラス全体の学習を効果的に管理し、授業段階や学習者のニーズに合わせて指導を適切に修正する。</p>	<p>P8 従前の到達度からさらに、学習者を進歩させる指導技能を有し、全国と同じような学習者と同程度、またはそれ以上進歩させる。</p>	<p>E8 すぐれた結果と成果につながる指導力を有する。</p> <p>E9 すぐれた、革新的な教授法の実践を示す。</p>	

3. 専門家としての技能				
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、	優秀教員(E)は、	上級教員(A)は、
指導の技能				
Q25 (前頁から続く)				
(c)指導する学習者に合った言語を採用し、新しい考えとコンセプトを明確に取り入れ、説明、質問、ディスカッション、全員参加を効果的に取り入れる。				
(d)個人、グループ、クラス全体の学習を管理し、授業段階に合わせて指導を修正する能力があることを示す。				

8. 専門家としての技能			
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、	優秀教員(E)は、
上級教員(A)は、			
評価・フィードバックの技能			
Q26 (a) 一連の評価、モニタリング、記録に関する戦略を効果的に活用する。 (b) 深く考えさせると学習目標の設定のために、指導対象者の学習ニーズを評価する。	C31 深く考えさせると学習目標を設定したり学習者の進歩と達成レベルをモニタリングしたりする基として、適切な範囲の観察、評価、モニタリング及び記録に関する戦略を効果的に活用する。		E10 査定及び評価の卓越した能力を示す。
Q27 学習者の到達度、進歩及び開発分野に関するタイムリーで正確かつ建設的なフィードバックを提供する。	C32 学習者の到達度、進歩及び開発分野に関するタイムリーで正確かつ建設的なフィードバックを提供する。		E11 学習者の到達度、進歩及び生徒の進歩を推進する開発分野について、タイムリーで正確かつ建設的なフィードバックを学習者、同僚、父母及び保護者に提供する卓越した能力を有する。
Q28 学習者が学習を反省し、進歩を特定し、自身の新たなニーズを特定できるよう、学習者を支援し指導する。	C33 学習者が学習を反省し、進歩を特定し、改善の積極的な目標を設定することができるよう、また、うまく自立した学習者となれるように、学習者を支援し指導する。 C34 学習者のニーズを診断し、改善のための現実的かつ努力を必要とする目標を設定し、将来の指導を計画するために、指導の一環としての評価を活用する。		

3. 専門家としての技能				
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、	優秀教員(E)は、	上級教員(A)は、
自らの指導を振り返る技能				
Q29 指導がすべての学習者の進歩にどの程度影響したかを評価し、必要な場合、計画及び授業を修正する。	C35 教育の効果と、それが学習者の進歩、到達度及び健全性に与えた影響について検討し、必要な場合は取組みを改善する。			
	C36 学習者に提供したフィードバックの影響を検討し、到達度の改善方法について学習者を指導する。			
		E12 (a) 学習者の進歩と到達度を比較する相対的基準、(b) 指導効果の判断方法、及び(c) 指導と学習の改善の根拠を提示するため、地方と国の統計データやその他の情報を活用する。		

8. 専門家としての技能			
教員資格取得者(Q)は、	全教員 (C) は、	上級給料表教員 (P) は、 優秀教員 (E) は、	上級教員 (A) は、
学習環境を整える技能			
Q30 学びにつながる意図的で安全な学習環境を設け、学習者が校外で学ぶ機会を特定する。	C37 (a) 学習者が安心して、十分に自信を持って学習や学校に積極的に貢献できるよう、児童と青少年の保護と健康に関する現在の法的要件、国家政策及びガイダンスを遵守した、意図的で安全な学習環境をつくる。 (b) 児童と青少年の保護に関する地方の施策を活用する。 (c) 学校内外の学習をリンクさせ、学習の個別化の機会と可能な場合校外での学習の拡大の機会を特定し、これを活用する。		
Q31 学習者の行動を建設的に管理し、自己管理能力と自立心を伸ばす教室のさまざまな明確な枠組みをつくる。	C38 (a) 学校の行動方針に従い、明確で積極的なさまじりの枠組みをつくり維持して、学習者の行動を建設的に管理する。 (b) 幅広い生徒指導方法や戦略を用い、学習者の自己管理能力や自立心を伸ばすために必要なものを取り入れる。 C39 学習者の社会的、感情的、行動的な技術を伸ばすことにより、彼らに自己管理能力、自立心、協力の態度を身につけさせる。		

3. 専門家としての技能				
教員資格取得者(Q)は、	全教員 (C) は、	上級給料表教員 (P) は、	優秀教員 (E) は、	上級教員 (A) は、
Q32 チームの一員として活動し、同僚との協働の機会を特定し、効果的な実践の展開を共有する。	同僚と協働する技能			
	C40 チームの一員として活動し、同僚との協働の機会を特定し、適宜仕事を管理し、効果的な実践の展開を共有する。	P9 チームの一員として効果的な協働と協力を推進する。	E13 管理職チームと密接に協力し、学校の改善に貢献する方針と実践について、その策定、実施及び評価に主導的役割を果たす。	A2 管理職チームの一員として、または密接に協力して、自らの所属する教育現場及びその他の教育現場において、学校の改善に貢献する方針と実践について、その策定、実施及び評価に主導的役割を果たす。

3. 専門家としての技能				
教員資格取得者(Q)は、	全教員(C)は、	上級給料表教員(P)は、	優秀教員(E)は、	上級教員(A)は、
同僚と協働する技能 (前頁から続く)				
Q33 協働する同僚が学習の支援に適切に関わることを保証し、彼らが果たすことが期待される役割について理解する。	C41 協働する同僚が学習の支援に適切に関わることを保証し、彼らが果たすことが期待される役割について理解する。	P10 コーチングやモニタリングを通じて同僚の職能開発に貢献し、効果的な実践を示し、助言とフィードバックを与える。	E14 同僚の職能開発に、彼らのニーズに合った広範な技術と技能を活用して貢献し、彼らが質の高く効果的な実践を行えるようにする。	E15 助言を求められる状況において十分な根拠に基づいた評価を行い、授業を観察する高い技能を使って同僚の勤務評価と助言を行い、児童と青少年の学習ニーズを満たし、児童生徒の成果の改善につながる効果的な戦略を策定し、これを実施する。
				A3 自らの学校外でも、教職員や管理職チームと効果的に協力するために必要な分析技術、対人関係の技術及び組織的な技術を有する。