

教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業 報告書

－テーマ－

高知県の教員として身に付けるべき到達目標に基づいた「高知県若年教員育成プログラム」の見直しと県内3大学の教員養成プログラムの充実

平成26年3月

高知県教育センター

目次

はじめに	1
I 研究の推進体制	2
II 『高知県の教員スタンダード』の開発	2
1 高知県の教員として身に付けるべき資質能力の推定	2
2 推定した資質能力における領域の抽出と能力の分類	4
3 資質能力指標の作成	7
4 『高知県の教員スタンダード』の確定	8
III 『高知県の教員スタンダード』に基づく「若年教員育成プログラム」の見直し	11
1 カリキュラムマップの作成	11
2 評価方法の構築	13
IV 県内3大学の教職実践演習の点検及び教員養成プログラムの充実を図るための方向性	14
V 本研究の成果と今後の取組	15
1 成果	15
2 今後の取組	15

【参考資料】

「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会」報告書（平成25年2月）

はじめに

平成19年度の全国学力・学習状況調査結果は、本県にとって衝撃的な内容であった。加えて、暴力行為の発生率全国ワースト1位、不登校発生率ワースト2位等の問題、さらに、平成20年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果による新たな課題等、教育課題が山積していた。これらの課題を解決するために、平成20年7月に「学ぶ力を育み 心に寄りそう 緊急プラン（学力向上・いじめ問題等対策計画）」を策定し取組を進め、平成24年4月からは「高知県教育振興基本計画 重点プラン」を基にさらなるステップアップを目指して取り組んできた。その結果、現在では、学力及び体力・運動能力において改善率が全国トップとなり、また小学6年生の学力は全国平均を上回るなど成果が上がってきている。しかしながら、不登校や暴力行為等の生徒指導上の諸問題は依然として厳しく、教育課題の解決にはまだ道半ばである。

また、本県の公立学校の教員は、40歳未満が全体の約20%で、50歳以上が約47%と年齢構成に偏りがある。さらに、5年後から10年後まで毎年300名を超える退職者数が見込まれるなど、大量退職・大量採用時代に入り、若年教員の質の担保が喫緊の課題となっている。

このような状況を踏まえ、本県では、平成24年7月に県内外の有識者による「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会」を設置し、7回の集中審議のもと、平成25年2月に報告書がまとめられた。その中で、特に若年教員の育成に当たっては、『高知県の教員スタンダード』（採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標）を明確化・体系化した上で、計画的・段階的な資質・指導力の向上等の必要性が示された。また、本県特有の教育課題に対応するためには、採用後の研修をより高度なものとしていく必要があることから、大学と協働して、教員の養成・研修を一体的に進めることなどが示唆された。

そこで、本県の教育理念の実現に向けて、教員一人一人の成長を促すとともに教員集団の協働性に基づく学校力を高めるため、高知県教育委員会では『高知県の教員スタンダード』を策定し、現在実施している若年教員育成プログラムの内容の見直しを図る。また、県内3大学では『高知県の教員スタンダード』を基に教員養成プログラムの点検・検討を行う。

以上、本研究は、『高知県の教員として身に付けるべき到達目標に基づいた「高知県若年教員育成プログラム」の見直しと県内3大学の教員養成プログラムの充実』をテーマに設定し、高知県教育委員会と県内3大学が連携・協働して進めていく。

I 研究の推進体制

本研究を進めるにあたっての研究推進体制は、以下のとおりである。

■県内3大学の研究連絡担当者

- | | |
|----------------------------|-------|
| ・高知大学教育学部附属教育実践総合センター長 | 小島 郷子 |
| ・高知工科大学教職課程支援センター長 | 中村 直人 |
| ・高知県立大学地域教育研究センター教職課程専門委員長 | 羽田 行男 |

■研究チーム

- | | | | |
|-----------------|-------|------|------|
| ・高知県教育センター指導主事等 | 長岡 辰治 | 竹内 満 | 岡 昌子 |
| | 檜尾 文雄 | 草場 実 | |
| ・高知大学教育学部 講師 | 島田 希 | | |

本研究は研究チームを中心に調査研究に取り組み、当教育センターが事務局を行う。

II 『高知県の教員スタンダード』の開発

1 高知県の教員として身に付けるべき資質能力の推定

本県では、これまでに教員として身に付けるべき年次ごとの到達目標が体系的に示されておらず、効果的な人材育成を行う上で課題となっていた。このような状況の中、「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会」の報告がまとめられ、その中で、『高知県の教員スタンダード』（採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標）を明確化・体系化した上で、計画的・段階的な資質・指導力の向上等の必要性が示された。そこで、本研究では、その核となる『高知県の教員スタンダード』の開発を行うこととした。

この開発を行うための手順や手法となる先行研究を調査したが、参考となるものが探せなかったため、本研究のねらいにより近い兵庫教育大学の「教員養成スタンダード」を参考に研究を進めていくことにした。

兵庫教育大学では、教員を目指す学生の質的保障のために、どのような資質能力をもった教員を育てるかを明確にし、その実現に向けて大学の授業を履修させており、その基準となっているものが「教員養成スタンダード」である。また、同大学では開発の手順として国内外の先行事例や指導体制について調査研究を行い、それらのデータを基に質問紙の作成・調査の実施、そして資質能力を共通化及びその妥当性を把握した上で、小学校教員に求められる資質能力の構造化を図っている。

そこで本研究では、まず、高知県の教員として身に付けるべき資質能力の抽出を行うために、全国の都道府県教育委員会及び教育センター等38教育機関から、初任者研修や10年経験者研修等の評価項目及び人事評価等の資料を収集し、それらに本県の評価項目等も含め176項目の資質能力を抽出した。次に、この176項目を、教科指導力、学級経営・HR経営力、教員資質・素養、生徒指導、組織の一員、自己研鑽力、家庭・地域等との連携、キャリア教育、その他高知県の教育課題等の9領域に振り分け、その中で似たような資質能力は整理統合し、最終的に表1の116項目を高知県の教員として身に付けるべき資質能力として推定した。

表1 高知県の教員として身に付けるべき資質能力の推定（116項目）

番号	項目
1	自らの職能成長を図る力
2	体力向上を目指す指導力
3	不登校に対する早期発見・早期対応する力
4	学級・HR経営の実践力
5	児童生徒の実態を把握する力
6	児童生徒と良好な関係を構築する力
7	体罰に対する正しい理解
8	ねらいに沿って学習を進める力
9	人間関係形成・社会形成能力(キャリア教育)
10	人材を育成する力
11	授業を創造する力
12	児童生徒が自ら学ぶ力を育む力
13	提案授業を行う力
14	進路指導力
15	児童生徒とのコミュニケーション力
16	児童生徒を尊重したリーダーシップ力
17	自己管理能力
18	学校種間で連携する力
19	特別支援教育に関する理解力
20	児童生徒に主体的な学習を促す力
21	基本的生活習慣の確立を目指す力
22	教育相談ができる力
23	教材研究力
24	組織の中でのリーダーシップ力
25	学級・HR経営に関する理解力
26	課題対応力
27	専門性を追究する力
28	教科における指導力
29	学習指導の技術力
30	学級・HRにおける集団をつくる力
31	情報収集力
32	感情をコントロールする力
33	授業を分析する力
34	教育相談の理解
35	教師としての使命感・責任感
36	社会の変化・変革に対応する力
37	教材開発力
38	健全な指導力(セクハラ・パワハラ)
39	児童生徒を理解する力
40	生き方・在り方に関する指導力
41	他者の授業を評価する力
42	学習集団をつくる力
43	理論を実践に生かす力
44	人権尊重の精神
45	校内で連携する力
46	生徒指導の理解
47	思考を促す発問力
48	指導方法を工夫する力
49	発達段階を考慮した指導力
50	ストレスを解消する力
51	情報機器を活用する力
52	自校の生活指導上の課題を発見する力
53	社会人として相互関係を意識した自己主張能力
54	コーチングの理解
55	児童生徒に寄り添う姿勢
56	外部機関との連携力(スクールカウンセラー等)
57	地域の実態に応じた指導力(複式教育等)
58	教員としてのチャレンジ精神

番号	項目
59	保護者への対応力
60	児童生徒の良さを認める力
61	教育公務員としての自覚
62	授業改善能力(PDCAサイクル)
63	教材解釈力
64	年間の指導計画を立てる力
65	教育課題を分析し、考察する力
66	他の教員の模範となる授業力
67	人間関係構築力
68	研修内容を積極的に生かす力
69	児童生徒の個性を引き出す力
70	読書活動を推進する能力
71	教育的視点にたった公正な判断力
72	児童・生徒の興味関心を引き出す力
73	個に応じた指導を行う力
74	単元の指導計画を立てる力
75	児童生徒の思いを理解する力
76	自校の生活指導上の課題を解決する力
77	児童生徒の学習状況を評価する力
78	児童生徒にキャリアプランニング能力を育む力
79	学校の課題を把握する力
80	学習意欲を引き出す力
81	組織構築力
82	社会人としての規範意識
83	配慮を要する児童生徒への対応力
84	他の教員に相談する力
85	同僚に指導・助言できる力
86	地域教材開発力
87	児童生徒の生徒指導上の課題を解決に導く力
88	自ら学び続ける力
89	学級・HR経営の立案力
90	児童生徒と信頼関係を築く力
91	効果的な板書力
92	児童生徒を多面的に捉える力
93	外部への適切な説明力
94	研究を行う力
95	配慮を要する児童生徒への理解
96	自己の健康を管理する力
97	カウンセリングマインド力
98	自己啓発に取り組む力
99	幅広い見識と豊かな教養
100	児童生徒の問題解決能力を育む力
101	児童生徒に将来の夢を育む力
102	自己課題を見つける力
103	外部機関等との円滑かつ迅速な対応力
104	自尊感情を高める指導力
105	自己開示力
106	謙虚に耳を傾ける力
107	人権教育を基盤とする学級・HR経営力
108	温かい居場所づくりができる力
109	自校の問題や課題を提起する力
110	他者から学ぶ力(向上心・貪欲さ)
111	専門的知識を活用する力
112	児童生徒に自己実現を図らせる力
113	自己表現力
114	自己を客観的に見る力
115	同僚や保護者地域とのコミュニケーション力
116	他者に学ぶ謙虚な姿勢

2 推定した資質能力における領域の抽出と能力の分類

(1) 第1次調査の実施

高知県の教員として身に付けるべき資質能力として推定した116項目において、領域の抽出と能力の分類を行うために、第1次調査を実施した。

ア. 調査方法：表1に示した116項目について、7段階で回答を求めた。

具体的な提示方法は以下のとおりである。

(問) 「あなたが、10年経験者研修を終える段階の教員にとって、身に付けておくべき必要があると思う力について、次の7段階でご回答ください。」

- | | |
|-----------------|----------------------|
| ① 全く身に付ける必要はない | ② 身に付ける必要はない |
| ③ どちらとも言えない | ④ どちらかと言えば身に付ける必要がある |
| ⑤ 身に付ける必要がある | ⑥ かなり身に付ける必要がある |
| ⑦ 絶対に身に付ける必要がある | |

イ. 対象者：高知県教育委員会事務局教育政策課及び高知県教育センター指導主事等49名

10年経験者研修受講対象者78名

ウ. 期間：平成25年8月9日～8月16日

エ. 回答者数：126名 (回収率99.2%)

(2) 領域の抽出と能力の分類

ア. 領域の抽出

領域の抽出を検討するために、第1次調査から得られた回答について項目分析を行った。各項目の平均値+標準偏差が7以上となった場合を天井効果とみなし、天井効果の見られた21項目を削除して、残りの95項目の回答について主成分分析(プロマックス回転)を行った。成分負荷量が.40以上の項目を成分とし、固有値の推移と成分の解釈可能性から4成分が妥当であると判断した。そして、二つ以上の成分に負荷が見られた項目を削除し、合計50項目について、再度、主成分分析を行った。

その結果、第1成分は、「学級・HR 経営に関する理解力」「学習集団をつくる力」といった項目をはじめ14項目から構成され、「学級・HR 経営力」と命名した。第2成分は、「教材開発力」「専門性を追究する力」といった項目をはじめ13項目から構成され、「学習指導力」と命名した。第3成分は、「組織構築力」「同僚に指導・助言できる力」といった項目をはじめ13項目から構成され、「チームマネジメント力」と命名した。第4成分は、「自己啓発に取り組む力」、「自己の健康を管理する力」といった項目をはじめ10項目から構成され、「セルフマネジメント力」と命名した。また、これらの成分の信頼性係数(Cronbach α)は.94～.96であり、それぞれの成分内の項目は、十分な内的整合性を備えていると判断した。以上、これら4つの成分を領域とする(表2)。

表2 推定した高知県の教員として身に付けるべき資質能力の主成分分析結果（プロマックス回転）

項目内容/成分	第1成分	第2成分	第3成分	第4成分
第1成分 学級・HR経営力 ($\alpha=.96$)				
25 学級・HR経営に関する理解力	.93	.00	.01	-.15
30 学級・HRにおける集団をつくる力	.87	.09	-.16	-.03
80 学習意欲を引き出す力	.84	-.17	.10	.05
72 児童・生徒の興味関心を引きだす力	.79	.02	-.13	.19
87 児童生徒の生徒指導上の課題を解決に導く力	.79	.15	.12	-.20
107 人権教育を基盤とする学級・HR経営力	.77	.09	-.11	.02
73 個に応じた指導を行う力	.76	-.04	-.10	.27
42 学習集団をつくる力	.71	.10	.06	-.02
104 自尊感情を高める指導力	.67	.08	-.09	.27
100 児童生徒の問題解決能力を育む力	.66	.15	.04	.05
89 学級・HR経営の立案力	.57	.28	.16	-.07
112 児童生徒に自己実現を図らせる力	.56	.20	.31	-.19
108 温かい居場所づくりができる力	.54	.04	-.09	.39
101 児童生徒に将来の夢を育む力	.48	.10	.28	.06
第2成分 学習指導力 ($\alpha=.96$)				
27 専門性を追究する力	.01	.92	.03	-.21
37 教材開発力	-.04	.87	-.02	.06
63 教材解釈力	.01	.81	.08	.04
111 専門的知識を活用する力	-.10	.76	.17	.01
74 単元の指導計画を立てる力	.22	.71	-.12	.10
62 授業改善能力（PDCサイクル）	.21	.70	-.02	-.02
77 児童生徒の学習状況を評価する力	.00	.68	.02	.23
23 教材研究力	.10	.66	-.16	.24
65 教育課題を分析し、考察する力	.15	.63	.25	-.11
91 効果的な板書力	.19	.62	-.16	.18
64 年間の指導計画を立てる力	.26	.62	.13	-.07
33 授業を分析する力	.14	.58	.09	.07
68 研修内容を積極的に生かす力	-.01	.46	.18	.36
第3成分 チームマネジメント力 ($\alpha=.94$)				
81 組織構築力	-.06	.05	.95	-.22
10 人材を育成する力	-.21	.14	.90	-.23
24 組織の中でのリーダーシップ力	.27	-.25	.81	-.14
54 コーチングの理解	-.12	.11	.72	.18
103 外部機関等との円滑かつ迅速な対応力	-.07	-.04	.68	.33
85 同僚に指導・助言できる力	-.04	-.01	.68	.20
41 他者の授業を評価する力	-.01	.29	.60	-.01
13 提案授業を行う力	-.22	.31	.58	.09
52 自校の生活指導上の課題を発見する力	.36	-.10	.58	.07
109 自校の問題や課題を提起する力	.25	-.02	.52	.16
56 外部機関との連携力（スクールカウンセラー等）	.06	-.07	.48	.33
86 地域教材開発力	.30	.02	.45	.00
53 社会人として相互関係を意識した自己主張能力	.14	-.03	.44	.31
第4成分 セルフマネジメント力 ($\alpha=.95$)				
50 ストレスを解消する力	-.10	-.22	.18	.98
44 人権尊重の精神	-.02	.14	-.32	.92
96 自己の健康を管理する力	-.01	-.01	.03	.84
98 自己啓発に取り組む力	.01	.08	.03	.78
71 教育的視点にたった公正な判断力	.18	.11	-.07	.67
17 自己管理能力	-.08	.20	.19	.56
58 教員としてのチャレンジ精神	.24	.12	-.15	.56
97 カウンセリングマインド力	.39	-.24	.20	.52
36 社会の変化・変革に対応する力	-.10	.31	.17	.49
114 自己を客観的に見る力	.16	.13	.11	.49
第2成分	.73	—	—	—
第3成分	.63	.64	—	—
第4成分	.73	.71	.64	—

イ. 能力の分類

4領域の各項目について、単一連結法によるクラスター分析を行った。それらの結果とともに、研究チームの実務経験値に基づく総合的な判断により分類を行った。具体的には、第1領域を「集団を高める力」と「一人一人の能力を高める力」に、第2領域を「授業実践・改善力」と「専門性探究力」に、第3領域を「協働性・同僚性の構築力」と「組織貢献力」に、第4領域を「自己管理能力」と「自己変革力」にそれぞれ分類した。このように、4領域をそれぞれ2つの能力に分類し8能力とした。したがって、『高知県の教員スタンダード』の資質能力は、4領域8能力50項目となった(表3)。

表3 『高知県の教員スタンダード』の資質能力・4領域8能力50項目

領域	能力	番号	項目
学級・HR経営力	集団を高める力	25	学級・HR経営に関する理解力
		30	学級・HRにおける集団をつくる力
		107	人権教育を基盤とする学級・HR経営力
		89	学級・HR経営の立案力
		108	温かい居場所づくりができる力
		104	自尊感情を高める指導力
		100	児童生徒の問題解決能力を育む力
	一人一人の能力を高める力	42	学習集団をつくる力
		80	学習意欲を引き出す力
		87	児童生徒の生徒指導上の課題を解決に導く力
		72	児童・生徒の興味関心を引きだす力
		73	個に応じた指導を行う力
		112	児童生徒に自己実現を図らせる力
		101	児童生徒に将来の夢を育む力
学習指導力	授業実践・改善力	74	単元の指導計画を立てる力
		64	年間の指導計画を立てる力
		91	効果的な板書力
		37	教材開発力
		63	教材解釈力
	専門性探究力	62	授業改善能力(PDCAサイクル)
		77	児童生徒の学習状況を評価する力
		33	授業を分析する力
		68	研修内容を積極的に生かす力
		27	専門性を追究する力
チームマネジメント力	協働性・同僚性の構築	23	教材研究力
		65	教育課題を分析し、考察する力
		111	専門的知識を活用する力
		41	他者の授業を評価する力
		85	同僚に指導・助言できる力
	組織貢献力	103	外部機関等との円滑かつ迅速な対応力
		56	外部機関との連携力(スクールカウンセラー等)
		54	コーチングの理解
		13	提案授業を行う力
		86	地域教材開発力
セルフマネジメント力	自己管理能力	53	社会人として相互関係を意識した自己主張能力
		10	人材を育成する力
		81	組織構築力
	自己変革力	24	組織の中でのリーダーシップ力
		52	自校の生活指導上の課題を発見する力
		109	自校の問題や課題を提起する力
		50	ストレスを解消する力
		96	自己の健康を管理する力
	自己変革力	17	自己管理能力
		97	カウンセリングマインド力
		98	自己啓発に取り組む力
		71	教育的視点にたった公正な判断力
		36	社会の変化・変革に対応する力
		58	教員としてのチャレンジ精神
		114	自己を客観的に見る力
44	人権尊重の精神		

3 資質能力指標の作成

『高知県の教員スタンダード』の資質能力4領域8能力50項目について、資質能力指標を作成した。それらの原案づくりでは、50項目の内容に適する文案の参考とするため、全国の都道府県教育委員会や教育センター等から関連資料を収集した。それらに本県の資料も含めて原案づくりを行った。例えば、【(領域)学級・HR経営力／(能力)一人一人の能力を高める力】における「児童生徒の生徒指導上の課題を解決に導く力」については、兵庫教育大学教員養成スタンダードの「子どもの問題行動の背景を多面的に捉え、対応方法を考えることができる。」という内容と、高知県教育センター10年経験者研修評価項目の「日頃から情報の把握に努めている。」、「個に応じた教育相談ができる。」等を参考に、「認知」と「行動」の両面から構成される文案とし、原案を【児童生徒の実態を把握し、生徒指導上の課題を解決に導くことができる。】とした(図1)。1文に2要素(認知と行動)が入っている場合、到達したかどうかの判断が難しいと危惧する意見もあったが、「高知県の求める人材」という観点から、理論だけでなく、それを踏まえた実践力が求められると判断し、「認知」と「行動」の両面から構成される資質能力指標とした。また、教員が自己評価しやすいという観点も考慮した。

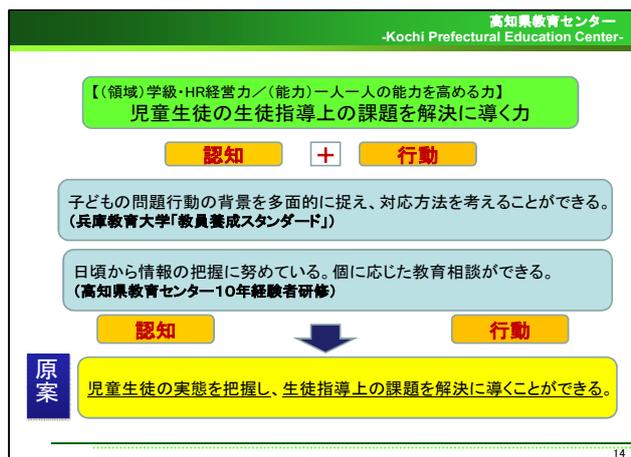


図1 資質能力指標原案作成の手順 例

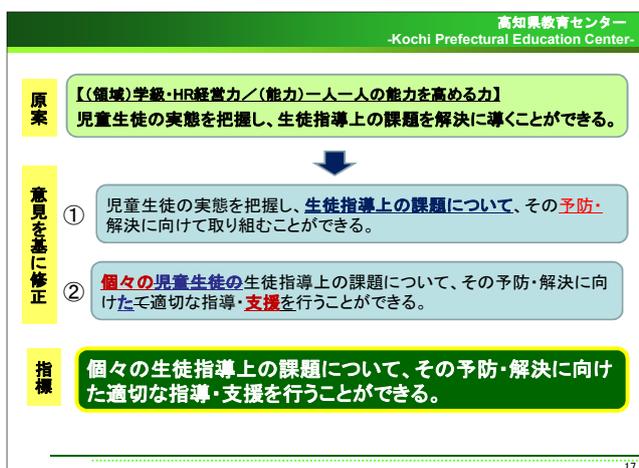


図2 資質能力指標決定の手順 例

らの意見を参考に、再度、指標文案の検討を行った。具体的には、【(領域)学級・HR経営力／(能力)一人一人の能力を高める力】の「児童生徒の実態を把握し、生徒指導上の課題を解決に導くことができる。」の原案に対して、①解決だけではなく予防が重要である、②「一人一人の能力を高める力」なので「個々の」を入れる、③指導だけではなく支援が必要であるなどの意見を基に、「個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。」と修正した(図2)。このような手続きにより、資質能力指標を決定し、これを『高知県の教員スタンダード』の到達目標とした。

から情報の把握に努めている。」、「個に応じた教育相談ができる。」等を参考に、「認知」と「行動」の両面から構成される文案とし、原案を【児童生徒の実態を把握し、生徒指導上の課題を解決に導くことができる。】とした(図1)。1文に2要素(認知と行動)が入っている場合、到達したかどうかの判断が難しいと危惧する意見もあったが、「高知県の求める人材」という観点から、理論だけでなく、それを踏まえた実践力が求められると判断し、「認知」と「行動」の両面から構成される資質能力指標とした。また、教員が自己評価しやすいという観点も考慮した。

資質能力指標の決定にあたっては、教育センターの研修だけでなく、学校のOJT等においても使えるものにしたという考えから、原案の段階で、できるだけ多くの関係者に意見を聞くため、当教育センターホームページで意見を募集した。また、県内大学、各校長会代表をはじめ高知県教育委員会事務局の各所属長及び指導主事等、並びに教職員組合等にも意見を聴取した。その結果、221件の意見が寄せられた。それ

4 『高知県の教員スタンダード』の確定

(1) 第2次調査の実施

『高知県の教員スタンダード』の各到達目標における到達段階を決定するために、第2次調査を実施した。

ア. 調査方法：『高知県の教員スタンダード』の到達目標は、どの段階において到達すれば妥当なのかについて回答を求めた。

具体的な提示方法は以下のとおりである。

(問) 「1から50の到達目標について、次の1～4のどの段階において到達する目標として妥当なのかご回答ください。」

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ① 若年前期 (採用から2年まで) | ② 若年後期 (3年から5年まで) |
| ③ 10年 (6年から10年まで) | ④ その他 |
| ※4を選択した場合は、自由記述欄に適切と思われる到達段階を記述 | |

イ. 対象者：
・高知縣市町村(組合)教育長及び教育委員会指導主事等(教員籍)
・平成25年度初任者・2年・3年・4年・10年経験者研修受講者の在籍校管理職及び初任者研修指導教員
・高知県教育委員会事務局の各所属長及び指導主事等
・高知縣市町村教育委員会連合会長及び各校長会の会長
・各教職員組合等の代表者
・高知大学、高知県立大学、高知工科大学の研究連絡担当者等

ウ. 期間：平成26年1月9日～1月24日

エ. 回答者数：541名

(2) 『高知県の教員スタンダード』の確定

まず、50項目の到達目標が、採用後から10年終了までの教員に必要な資質能力として妥当なものかどうかを判断するため、第2次調査のデータ541名分を、各到達目標において①若年前期、②若年後期、③10年と回答した各比率を合計して、その比率が95%以上かを確認した。その結果、全ての到達目標において各比率の合計が95%以上であり、これらは教員に必要な資質能力として妥当なものであると判断した(表4)。

次に、各到達目標の到達段階を判定するために、以下のア・イの基準を設定した。

ア. ①～③の中で比率が最も高く、かつ2番目との差が5%以上の場合は、比率が最も高い段階を到達段階とする。

イ. ①～③の中で最も高い比率と2番目に高い比率との差が5%未満の場合は、 χ^2 検定を行う。 χ^2 検定の結果、

(ア) 5%水準で有意差がある場合は、比率が最も高い段階を到達段階とする。

(イ) 5%水準で有意差がない場合は、次のa・bにより判定する。

a 比率が最も高く、かつ2番目に高い比率より到達段階が遅い場合は、最も高い比率の段階を到達段階とする。

b 比率が最も高く、かつ2番目に高い比率より到達段階が早い場合は、研究チームの経験値に基づく総合的な判断により到達段階を判定する。

その結果、5番、6番、23番、26番、28番、33番、37番を除く43項目の

到達目標については、アの基準に基づき到達段階を判定した。そして、5番、6番、26番、33番、37番についてはイ（イ）aの基準に基づき判定し、23番と28番についてはイ（イ）bの基準に基づいて総合的に判断した。具体的には、23番は、「今日的な教育の動向を把握し、求められる専門性を追究することができる」という到達目標の内容から、その到達目標が10年では遅いと判断し到達段階を若年後期と判定した。また、28番は、「同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を適切に評価し、自己の学びにつなげることができる」という到達目標の内容から、「適切に評価すること」は若年後期が妥当であると判断し、到達段階を若年後期と判定した。

以上の手続きに基づいて、図3のとおり『高知県教員スタンダード』を確定した。

表4 『高知県の教員スタンダード』の到達目標における到達段階の比率

番号	到達目標	比率(%)				
		①	②	③	④	①～③
1	児童生徒の実態に応じた、よりよい人間関係づくりや集団づくりを理解することができる。	71.0%	26.0%	2.4%	0.6%	99.4%
2	児童生徒のよさを認め、児童生徒が安心・安全に過ごせる温かい学級・ホームルームづくりに取り組むことができる。	64.6%	31.9%	2.4%	1.1%	98.9%
3	児童生徒との関わりの重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。	84.1%	13.1%	1.7%	1.1%	98.9%
4	児童生徒に公平かつ受容的・共感的に関わることができる。	75.8%	19.6%	3.5%	1.1%	98.9%
5	学校教育目標を理解し、その実現に向けた学級経営案やホームルーム計画を立てることができる。	44.8%	48.3%	6.6%	0.2%	99.8%
6	不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組むことができる。	45.0%	46.1%	7.7%	1.1%	98.9%
7	自尊感情を育むための手立てについて理解し、児童生徒の自己肯定感を高める取組を行うことができる。	36.3%	49.8%	13.1%	0.7%	99.3%
8	教職員や家庭・地域と連携しながら、開かれた学級・ホームルーム経営を進めることができる。	23.8%	59.8%	16.1%	0.4%	99.6%
9	児童生徒一人一人のよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。	51.8%	43.2%	4.8%	0.2%	99.8%
10	個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。	21.8%	61.4%	16.4%	0.4%	99.6%
11	児童生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境などを多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。	21.6%	55.2%	22.5%	0.7%	99.3%
12	児童生徒の自己実現や将来の夢に向けて、個に応じた適切な働きかけを継続的に行うことができる。	16.2%	50.6%	32.5%	0.7%	99.3%
13	年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。	54.8%	39.7%	4.8%	0.6%	99.3%
14	学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。	71.2%	25.3%	3.0%	0.6%	99.4%
15	発問や板書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。	51.5%	43.7%	4.1%	0.7%	99.3%
16	学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。	73.2%	23.8%	2.2%	0.7%	99.3%
17	学校目標を踏まえ、具体的な教育活動を示した年間指導計画を作成することができる。	36.9%	50.7%	12.4%	0.0%	100.0%
18	授業の見方・観点について理解し、自他の授業分析から目標の達成に向けた授業を実践することができる。	22.1%	59.4%	17.9%	0.6%	99.4%
19	問題解決的な学習の在り方について理解し、自ら学び考える力の育成を目指した授業を実践することができる。	15.9%	59.6%	23.8%	0.7%	99.3%
20	学習評価の在り方を理解し、評価規準を用いて児童生徒の学習状況を把握することができる。	35.6%	51.1%	12.9%	0.4%	99.6%
21	P D C A サイクルを生かした学習指導について理解し、指導方法の工夫・改善を行うことができる。	24.0%	55.0%	20.5%	0.6%	99.4%
22	専門書等で知識を得たり、県内外の研修等に参加したりすることで、専門的知識・技能を習得することができる。	30.3%	45.2%	23.2%	1.3%	98.7%
23	今日的な教育の動向を把握し、求められる専門性を追究することができる。	13.7%	44.8%	39.9%	1.7%	98.3%
24	教科における自校の教育課題を分析・考察し、学力の定着・向上に取り組むことができる。	16.1%	54.6%	27.9%	1.5%	98.5%
25	自ら学び考える力の育成を目指し、指導方法や指導技術を高めることができる。	22.7%	49.6%	26.8%	0.9%	99.1%
26	確かな学力の向上を目指し、児童生徒の実態に応じた創意工夫した教材を開発することができる。	13.7%	41.7%	43.0%	1.7%	98.3%
27	地域の行事等に参加するなど、地域との連携を図ることができる。	51.3%	35.8%	11.4%	1.5%	98.5%
28	同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を適切に評価し、自己の学びにつなげることができる。	45.4%	43.2%	10.9%	0.6%	99.4%
29	同僚と協働することの意義を理解し、問題解決に向けてチームで対応することができる。	33.8%	45.4%	20.3%	0.6%	99.4%
30	保護者や地域等との連携の必要性を理解し、円滑かつ迅速に対応することができる。	24.2%	48.7%	25.5%	1.3%	98.3%
31	学年・学校内での共通認識のもと、外部の専門機関等と連携を図ることができる。	11.6%	46.7%	41.0%	0.7%	99.3%
32	同僚の教育実践における課題について、学び合う意識をもって助言することができる。	9.0%	38.0%	52.2%	0.7%	99.3%
33	組織の一員として自己の役割を自覚し、全体最適の視点から学校運営に貢献することができる。	21.2%	37.6%	39.9%	1.3%	98.7%
34	同僚の特性や強みを見取り、それらを生かしたよりよい組織づくりに貢献することができる。	5.5%	30.1%	61.8%	2.6%	97.4%
35	現状にとどまることなく、よりよい組織の構築に向け、リーダーシップを発揮することができる。	1.5%	9.6%	85.8%	3.1%	96.9%
36	学校を取り巻く状況を把握・分析し、学校組織の課題を発見することができる。	2.6%	28.2%	66.6%	2.6%	97.4%
37	自校の課題に対して、職員会議等において建設的に意見を述べるすることができる。	8.9%	44.8%	45.4%	0.9%	99.1%
38	うまくいかないことがあっても、あきらめず前向きに対応し続けることができる。	88.9%	7.6%	0.9%	2.6%	97.4%
39	自己のストレス解消法を見つけ、明日への活力につなげることができる。	75.6%	19.2%	3.0%	2.2%	97.8%
40	健康的な生活習慣を維持し、自己の健康管理を行うことができる。	86.2%	8.3%	2.2%	3.3%	96.7%
41	教育公務員として勤務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	94.6%	2.2%	0.7%	2.4%	97.6%
42	言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応ができる。	93.7%	3.3%	0.2%	2.8%	97.2%
43	仕事とプライベートの区別をつけることができる。	94.5%	2.4%	0.6%	2.6%	97.4%
44	スケジュール管理に努め、時間や提出期限を守ることができる。	92.3%	4.4%	0.9%	2.4%	97.6%
45	悩みや困ったことが生じた場合等には、管理職や同僚に相談することができる。	93.2%	4.4%	0.6%	1.8%	98.2%
46	教員としての役割を理解し、教育的視点に立った公正な判断をすることができる。	76.4%	19.4%	3.3%	0.9%	99.1%
47	管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り自己の成長につなげることができる。	86.0%	10.9%	1.5%	1.7%	98.3%
48	チャレンジ精神や向上心をもち、常に新たなことに取り組むなど自己研鑽に努めることができる。	71.6%	23.8%	3.0%	1.7%	98.3%
49	人権尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人権意識を高めることができる。	63.3%	28.8%	5.5%	2.4%	97.6%
50	社会情勢等を冷静に分析し、先見性をもって社会の変化に柔軟に対応することができる。	29.9%	41.0%	27.7%	1.5%	98.5%

『高知県の教員スタンダード』

◆『高知県の教員スタンダード』とは、本県の教員が採用後から10年終了までに身に付けるべき到達目標のことである。

◆到達目標の到達段階は、若年前期(採用から2年まで)、若年後期(3年から5年まで)、10年(6年から10年まで)と区分して示している。

4領域	8能力	番号	到達目標	若年前期	若年後期	10年
学級・HR経営力	集団を高める力	1	児童生徒の実態に応じた、よりよい人間関係づくりや集団づくりを理解することができる。			
		2	児童生徒のよさを認め、児童生徒が安心・安全に過ごせる温かい学級・ホームルームづくりに取り組むことができる。			
		3	児童生徒との関わりの重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。			
		4	児童生徒に公平かつ受容的・共感的に関わることができる。			
		5	学校教育目標を理解し、その実現に向けた学級経営案やホームルーム計画を立てることができる。			
		6	不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組むことができる。			
		7	自尊感情を育むための手立てについて理解し、児童生徒の自己肯定感を高める取組を行うことができる。			
		8	教職員や家庭・地域と連携しながら、開かれた学級・ホームルーム経営を進めることができる。			
	一人一人の能力を高める力	9	児童生徒一人一人のよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。			
		10	個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。			
		11	児童生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境などを多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。			
		12	児童生徒の自己実現や将来の夢に向けて、個に応じた適切な働きかけを継続的に行うことができる。			
学習指導力	授業実践・改善力	13	年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。			
		14	学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。			
		15	発問や板書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。			
		16	学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。			
		17	学校目標を踏まえ、具体的な教育活動を示した年間指導計画を作成することができる。			
		18	授業の見方・観点について理解し、自他の授業分析から目標の達成に向けた授業を実践することができる。			
		19	問題解決的な学習の在り方について理解し、自ら学び考える力の育成を目指した授業を実践することができる。			
		20	学習評価の在り方を理解し、評価規準を用いて児童生徒の学習状況を把握することができる。			
	専門性探究力	21	PDCAサイクルを生かした学習指導について理解し、指導方法の工夫・改善を行うことができる。			
		22	専門書等で知識を得たり、県内外の研修等に参加したりすることで、専門的知識・技能を習得することができる。			
		23	今日的な教育の動向を把握し、求められる専門性を追求することができる。			
		24	教科における自校の教育課題を分析・考察し、学力の定着・向上に取り組むことができる。			
		25	自ら学び考える力の育成を目指し、指導方法や指導技術を高めることができる。			
		26	確かな学力の向上を目指し、児童生徒の実態に応じた創意工夫した教材を開発することができる。			
チームマネジメント力	協働性・同僚性の構築力	27	地域の行事等に参加するなど、地域との連携を図ることができる。			
		28	同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を適切に評価し、自己の学びにつなげることができる。			
		29	同僚と協働することの意義を理解し、問題解決に向けてチームで対応することができる。			
		30	保護者や地域等との連携の必要性を理解し、円滑かつ迅速に対応することができる。			
		31	学年・学校内での共通認識のもと、外部の専門機関等と連携を図ることができる。			
		32	同僚の教育実践における課題について、学び合う意識をもって助言することができる。			
	組織貢献力	33	組織の一員として自己の役割を自覚し、全体最適の視点から学校運営に貢献することができる。			
		34	同僚の特性や強みを見取り、それらを生かしたよりよい組織づくりに貢献することができる。			
		35	現状にとどまることなく、よりよい組織の構築に向け、リーダーシップを発揮することができる。			
		36	学校を取り巻く状況を把握・分析し、学校組織の課題を発見することができる。			
セルフマネジメント力	自己管理能力	37	自校の課題に対して、職員会議等において建設的に意見を述べることができる。			
		38	うまくいかないことがあっても、あきらめず前向きに対応し続けることができる。			
		39	自己のストレス解消法を見つけ、明日への活力につなげることができる。			
		40	健康的な生活習慣を維持し、自己の健康管理を行うことができる。			
		41	教育公務員として服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。			
		42	言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応ができる。			
		43	仕事とプライベートの区別をつけることができる。			
		44	スケジュール管理に努め、時間や提出期限等を守ることができる。			
	自己変革力	45	悩みや困ったことが生じた場合等には、管理職や同僚に相談することができる。			
		46	教員としての役割を理解し、教育的視点に立った公正な判断をすることができる。			
		47	管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り自己の成長につなげることができる。			
		48	チャレンジ精神や向上心を持ち、常に新たなことに取り組むなど自己研鑽に努めることができる。			
		49	人権尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人権意識を高めることができる。			
		50	社会情勢等を冷静に分析し、先見性をもって社会の変化に柔軟に対応することができる。			

図3 『高知県の教員スタンダード』の確定

Ⅲ 『高知県の教員スタンダード』に基づく「若年教員育成プログラム」の見直し

高知県では、平成24年度より「若年教員育成プログラム」として、初任者研修から4年経験者研修までの若年教員研修を体系化し、実践的指導力及びセルフマネジメント力を柱とした研修を実施してきている。このプログラムのねらいは、研修を体系化することで目指すべき教員の姿の明確化や、受講者がより目的意識をもち主体的に参加することのできる研修の場の提供とともに、本県の教育課題に対応した実践的指導力のある教員の育成である。

それに伴い、平成24年度から3年経験者研修を、平成25年度から4年経験者研修をスタートさせ、併せて年次を越えた教員の同僚性の構築や組織として学校運営に関わることのできる教員の育成を目指した「チーム協働研修」に取り組んでいる。

1 カリキュラムマップの作成

『高知県の教員スタンダード』の到達目標と「若年教員育成プログラム」の研修内容との関連を整理した上で、それを基に一部見直しを図るとともに、次年度の取組の方向性を明確にすることとし、次の三つの視点でカリキュラムマップを作成した（図4）。

- ア. 50項目の内容が各年次研修の研修内容に含まれているか
- イ. 研修内容等の偏りがないか
- ウ. 学校でのOJTとの関わりがあるか

まず、50項目の到達目標が、「若年教員育成プログラム」の各年次研修の主だった研修内容に十分取り入れられていると考えられる場合は○印、研修方法や内容を一部改善することで目標が達成される場合は△印、内容が不十分である場合は▼印でチェックした。次に、学校のOJTとのリンクの視点から、教育センター等での理論知を中心とした研修内容と、学校での実践をつなげるための方策について検討を行った。

その結果、以下のような例が挙げられた。

■内容を十分取り入れている研修

○【(領域) 学級・HR 経営力／(能力) 集団を高める力】

「児童生徒の実態に応じた、よりよい人間関係づくりや集団づくりを理解することができる。」(到達段階は若年前期)

- ・初任者研修から2年、3年経験者研修の中に位置付けられている。
- ・初任者研修における配置校での研修において必須研修(校外研修とリンクさせ必ず配置校で実施する研修内容)に位置付けられており、校外研修でも十分な支援を行っている。

■内容が不十分である研修

○【(領域) 学級・HR 経営力／(能力) 集団を高める力】

「不登校やいじめの教育課題について理解し、その予防や解決に取り組むことができる。(到達段階は若年後期)」

- ・現在、研修を実施しているが、時間配分や研修内容の検討が必要である。
- ・不登校やいじめ等の教育課題について、理解を中心とした内容が多く、その予防や対応の具体的な内容について検討する必要がある。

このように、『高知県の教員スタンダード』の開発によって、若年教員育成プログラムの見直しの根拠が明確となり、次年度の研修がより充実できると考える。

『高知県の教員スタンダード』を基にした若年教員育成プログラムカリキュラムマップ

		▼弱い△意識																					
		現在の若年教員育成プログラムでの位置づけ																					
		初任者研修															プログラムの改善の視点						
4領域	8能力	番号	到達目標	到達段階	基礎研修	履修研修	研修	チーム	専務研修	専務研修	共同研修	授業研究	チーム	専務研修	専務研修	授業実践	授業実践	理解	実践	配置校・在籍校	備考		
チーム・HR関係能力	集団を高める力	1	児童生徒の表情に反応し、よい人間関係を築くことができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク A-A		
		2	児童生徒の姿を認め、児童生徒が安心・安全に過ごせる温かい学校・ホームルームづくりに取り組むことができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク A-A		
		3	児童生徒との関わり的重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	3年	新リンク	子どもとの関わり方(実践)	
		4	児童生徒に公平かつ受容的・共感的に関わることができる。	前期	▼	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任(人権)	2年	リンク	センター等: 具体的実践	
		5	学校教育目標を理解し、その実現に向けた学習指導要領やホームルーム計画を立てることができる。	後期	▼	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初 2年	3年	リンク イ		
		6	不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組むことができる。	後期	▼	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初 弱い		新リンク	センター等
		7	自尊感情を育むための手立てについて理解し、児童生徒の自己肯定感を高めることができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	新リンク	センター等
		8	教職員や家庭・地域と連携しながら、開かれた学校・ホームルーム経営を進めることができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	3年	新リンク	地域はあるが家庭がない
	一人一人の能力を高める力	9	児童生徒一人一人のよさを発見し、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	具体的実践を添って
		10	個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		11	児童生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境などを多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	3年	リンク	
		12	児童生徒の自己実現や将来の夢に向けて、個に応じた適切な働きかけを継続的に行うことができる。	後期	△	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任		リンク	校内体制の中で
授業実践・改善力	13	年間指導計画に留意し、教材の精選と教材研究を行うことができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2年	3~4年	履修・実践ノット	教材研究の質の向上をねらう	
	14	学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
	15	発問や発意、前問指導を効果的に用い、児童の学びに促すことができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	※具体実践集(H26ハンドブック)	
	16	学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	3年	リンク	※具体実践集(H26ハンドブック)	
	17	学校目標を踏まえ、具体的な教育活動をめぐる年間指導計画を作成することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	3年	4年	履修・実践ノット	POCAサイクルの計画に年計を入れる	
	18	授業の見方・観点について理解し、自他の授業分析から日頃の授業に活かすことができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
	19	問題解決的な学びの在り方について理解し、自ら学び考える力の育成を目指し、授業を実践することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	センター等(H26)ハンドブック	
	20	学習評価の在り方を理解し、評価標準を踏まえ、児童生徒の学習状況を把握することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2~4年	リンク	具体的実践を添って	
	21	POCAサイクルを生かした学習指導について理解し、指導方法の工夫・改善を行うことができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任-2年	2~4年	リンク	具体的実践を添って	
	専門性探究力	22	専門書等で知識を得たり、県内外の研修等に参加し、専門的知識・技能を習得することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
23		今日的な教育の動向を把握し、求めらるる専門性を涵養することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
24		教科における自他の教育課題を分析・考察し、学びの定着・向上に貢献することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
25		自ら学び考える力の育成を目指し、指導方法や指導技術を高めることができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
26		豊かな学力の向上を目指し、児童生徒の実態に応じた学習工夫・教材を開発することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
チームマネジメント力		協働性・円滑性の構築力	27	地域の行事等に参加するなど、地域との連携を図ることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク
	28		同僚の授業を観望し、そこから見える成果や課題を適切に評価し、自己の学習につなげることができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
	29		同僚と協働することの意義を理解し、問題解決に向けてチームで対応することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
	30		保護者や地域等との連携の必要性を理解し、円滑かつ定着を図ることができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
	31		学校・学校内の共通認識のもと、外部の専門機関等と連携を図ることができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
	32		同僚の教育実践における課題について、学び合う意識をもって発言することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
	総務員能力	33	組織の一員として自己の役割を自覚し、全体意識の観点から学校運営に貢献することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		34	同僚の特性や強みを見取り、それを生かしたよい働きかけを行うことができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		35	病休にとどまらず、よい働きかけの機会を捉え、リーダーシップを発揮することができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		36	学校を取り巻く状況を把握し、学校課題の解決を図ることができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
セルフマネジメント力	自己管理能力	37	自らの課題について、教職員等において建設的に意見を述べることができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		38	うまくいかないことがあっても、あきらめず前向きに取り組むことができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		39	自己のストレス解消法を見つけ、明日への活力につなげることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		40	健康的な生活習慣を確立し、自己の健康管理を行うことができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		41	教育公務員として職務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		42	言葉遣いやマナーなどの社会人としての職業を身に付け、対応することができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
	自己変革力	43	仕事とプライベートの区別をつけることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		44	スケジュール管理・時間や期限を守ることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		45	悩みや困ったことが生じた場合には、管理職や同僚と相談することができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
		46	教員としての役割を理解し、教育的観点に立って公正な判断をすることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク	
自己変革力	47	管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り自己の成長につなげることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
	48	チャレンジ精神や向上心を持ち、常に新たなことに挑戦し自己研鑽を続けることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
	49	人間尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人間性を高めることができる。	前期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		
	50	社会情勢等を踏まえ、先見性をもって社会的責任に果たすことができる。	後期	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	初任	2年	リンク		

図4 『高知県の教員スタンダード』を基にした若年教員育成プログラムカリキュラムマップ

2 評価方法の構築

現在、高知県教育センターで行っている初任者研修では、実施要項に基づき配置校研修における年間指導計画、指導報告書、初任者研修調査票の報告を定めている。また、2年から4年経験者研修では、校外研修と1年間の在籍校での実践とを振り返る「授業実践シート」を記述させ、管理職の所見とともに報告を定めている。

これまでの評価方法（初任者・10年経験者研修）は、教育センター等で示した評価項目について、自己評価とともに、学校長と面談等を行いながら達成状況を確認する方法であった。したがって、それぞれの教員の課題に対応した具体的な指標となりにくく、その点が課題であったことから、今回、『高知県の教員スタンダード』の開発を基に評価方法の見直しを行った。具体的には、開発した『高知県の教員スタンダード』の到達目標における「自己の達成規準」を作成し、それらを基に1年間の実践に取り組み、自己評価を行う方法とする。

■到達目標を達成するためのPDCAサイクル（図5）

- ① 到達目標の内容を理解する。
- ② 1年後の自己の到達目標を達成した姿をイメージする。
- ③ そのイメージを実現するために具体的な達成規準を作る。これを到達目標に対する「自己の達成規準」とする。
- ④ 実践する。
- ⑤ 達成目標に対する「自己の達成規準」を3段階（3：十分できている 2：できている 1：できていない）で自己評価し、自分自身の教育実践を振り返る。
- ⑥ 自己の振り返りを基に、次年度のスタートにつなげる。

「自己の達成規準」をどれだけ具体的に表現できるかがキーポイントとなることから、活用のためのリーフレットを作成するとともに、次年度の「チーム協働研修」の中に研修内容として位置付ける。そして、若年教員が『高知県の教員スタンダード』を具体的に活用し、本県が求める教員として、また自己の目指す教員像を明らかにすることで、教育実践に主体的に取り組むとともに、学び続ける教員を育成していきたいと考えている。

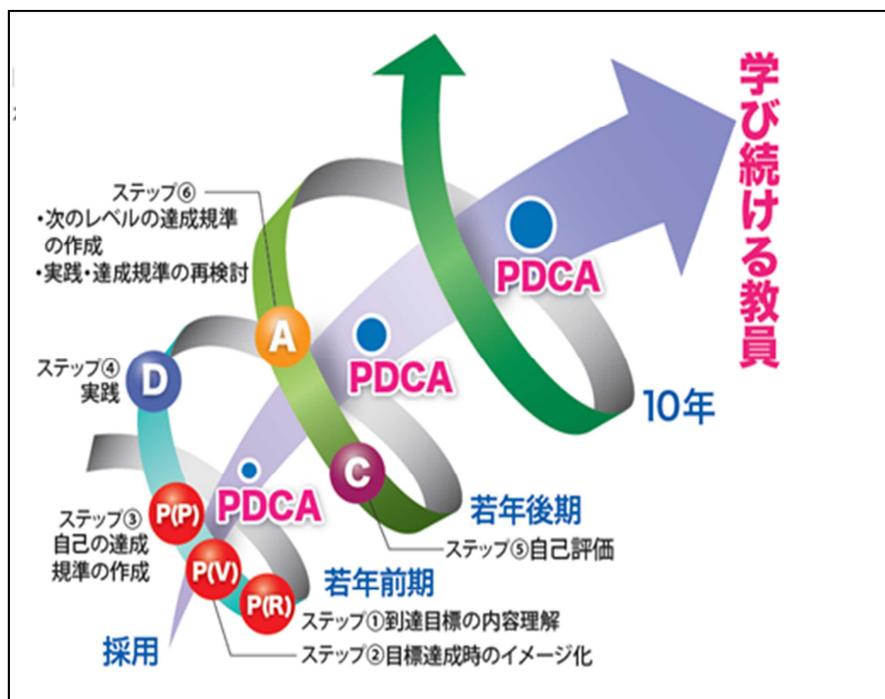


図5 到達目標を達成するためのPDCAサイクル

IV 県内3大学の教職実践演習の点検及び教員養成プログラムの充実を図るための方向性

平成18年7月の中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」を踏まえ、文部科学省では、平成19年に教育職員免許法施行規則の一部を改正した。それに伴い、各大学では普通免許状に係る所要資格を得るために修得が必要な「教職に関する科目」として「教職実践演習」を新設することとなった。この教職実践演習の趣旨・ねらいは、「教職課程の他の授業科目の履修や教職課程外での様々な活動を通じて、学生が身に付けた資質能力が、教員として最小限必要な資質能力として有機的に統合され、形成されたかについて、課程認定大学が自らの養成する教員像や到達目標等に照らして最終的に確認するものであり、いわば全学年を通じた『学びの軌跡の集大成』として位置付けられるものである。学生はこの科目の履修を通じて、将来、教員になる上で、自己にとって何が課題であるのかを自覚し、必要に応じて不足している知識や技能等を補い、その定着を図ることにより、教職生活をより円滑にスタートできるようになること」としている。

本県では、高知大学、高知県立大学及び高知工科大学において、平成25年度から「教職実践演習」を実施している。この中で、当教育センターから高知大学には、学校教育教員養成課程以外の学生を対象に10教科及び学級経営における模擬授業等の講義・演習に14名の指導主事等を、高知県立大学には国語、英語、家庭、養護教諭及び栄養教諭を含めた合同集中講義と教科の模擬授業等の講義・演習に10名を、高知工科大学には工業及び理科における模擬授業等の講義・演習に1名、合計25名の指導主事等を派遣した。

このたび、本研究において開発した『高知県の教員スタンダード』は到達目標に対して到達段階をそれぞれ示したことから、各大学の教員養成段階においては、身に付けるべき能力を明らかにすることが可能となった。また、現在、指導主事等が一部担当している「教職実践演習」を、『高知県の教員スタンダード』を基に点検し充実を図っていくことも期待できる。

一方、教員を目指す学生にとっては、『高知県の教員スタンダード』のうち、特に若年前期の到達目標を理解することで、大学卒業までに本県の教員として身に付けるべき資質能力が明確となり、学生が自己研鑽を行う上での指標としても活用することができる。また、教員としての適性が自分自身にあるかどうかを学生自身が考える上で、『高知県の教員スタンダード』は自己判断の基準としても活用することが考えられる。

このように、県内の3大学が『高知県の教員スタンダード』に基づき、教職実践演習を点検するとともに、教員養成プログラムにこれを活用することでさらに内容充実へと繋がり、若年教員育成プログラムの研修内容（学校でのOJTも含む）の見直しと併せて、両者のプログラム内容が『高知県の教員スタンダード』を軸に繋がることで、養成と研修の一体化が期待できる。

V 本研究の成果と今後の取組

本研究における成果及び今後の取組は、以下のとおりである。

1 成果

- (1) 妥当性が一定担保された『高知県の教員スタンダード』の開発
- (2) 若年教員研修プログラムの見直しのためのカリキュラムマップの作成
- (3) 『高知県の教員スタンダード』を活用した評価方法の構築
- (4) 『高知県の教員スタンダード』活用のためのリーフレットの作成
- (5) 『高知県の教員スタンダード』を基にした「教職実践演習」の充実

2 今後の取組

- (1) 「若年教員育成プログラム」の見直し
 - ア. 高知県教育センター等研修との有機的な関連を図る学校OJTプログラムの開発
 - ・初任者育成のためのOff-JTとOJTとを関連付けた効果的なOJTプログラムの開発
 - ・「OJT研修ハンドブック（仮称）」等の作成
 - イ. 『高知県の教員スタンダード』に基づいた評価システムの構築
 - ・自己の振り返りや今後の目標設定に生かせる各評価項目（自己評価、管理職評価、指導主事等評価 等）の見直し
- (2) 「教職実践演習」の見直し
 - ・当教育センター指導主事等が一部担当する「教職実践演習」の内容を、より実践的な講義・演習にするための『高知県の教員スタンダード』の活用

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、高知県教育委員会が実施した平成25年度「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。