

平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業  
「テーマ3 教員育成指標等の策定のためのモデル事業」

## 報告書

平成29年3月  
和歌山県教育委員会

## 目 次

1	本県における初任者研修対象教員の変遷・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	教員育成協議会の設置にむけて・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	(1) 設置要項の策定	
	(2) 協議会委員の選任	
	(3) 協議会の開催	
	(4) きのくに教員育成協議会に係るワーキング会議	
3	校長及び教員の資質の向上に関する指標の策定にむけて・・・・・・・・	7
	(1) 第1回協議会	
	(2) 第2回協議会	
	(3) 県外調査	
	(4) 協力校へのアンケート調査	
	(5) 第3回協議会	
4	次年度にむけて・・・・・・・・・・・・・・・・	16

## 1 本県における初任者研修対象教員の変遷

本県ではここ数年来、教員の大量採用が続いている。(図1)教育センター学びの丘が開所した平成17年度には100人程度であった初任者研修対象者は、その後増加の一途をたどり、平成20年度には200人を超えた。校種別では、平成17年度と平成28年度の採用者を比べると、小学校は約3.5倍、中学校は約3.3倍、高等学校は約1.3倍、特別支援学校は約2.1倍である。また、平成24年度から平成28年度までの5年間には約1200人が採用されている。この人数は、中核市であるため研修を独自に実施している和歌山市の小中学校及び市立高等学校の教員を除いた本県全教員約6200人(平成27年度)のうちのおよそ5分の1に当たる。

同じくこの5年間において、初任者研修対象教員の約半数が22～25歳という年齢であり、ベテランが大量に退職し、20歳代を中心とした若手への急激な入れ替わりが起きている。

さらに、本県小学校教員の年齢構成(図2)に着目すると、50歳代の教員数の割合は、約52%である。これは全国でも2番目に高い割合である。一方、30歳代前半から40歳代前半の教員数の割合は、全国と比べて少ない状況にある。このことは、本県中学校教員の年齢構成においてもほぼ同様であり、50歳代の教員数の割合は全国でも5番目に高くなっている。

このような教員の年齢構成の不均衡は、先輩教員から若手教員への指導技術等の伝達が困難となっている原因の1つと言える。

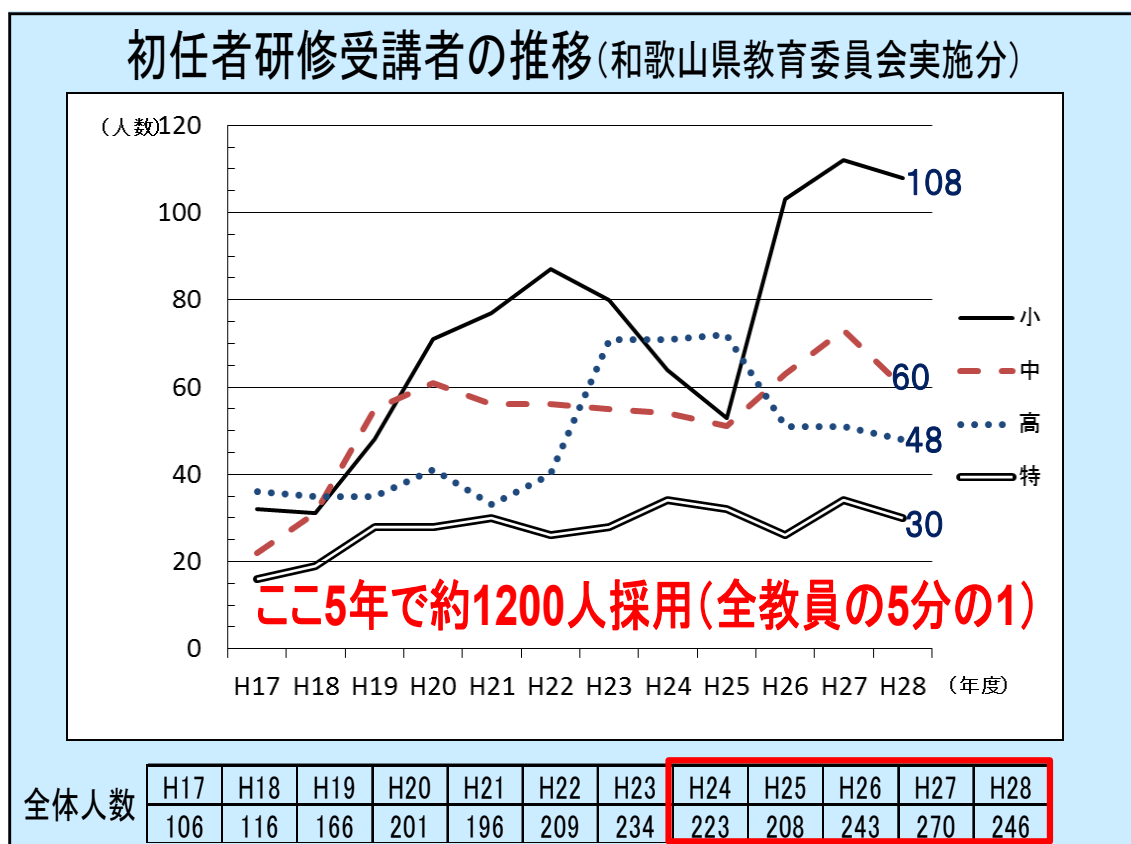


図1 和歌山県における初任者研修受講者の推移

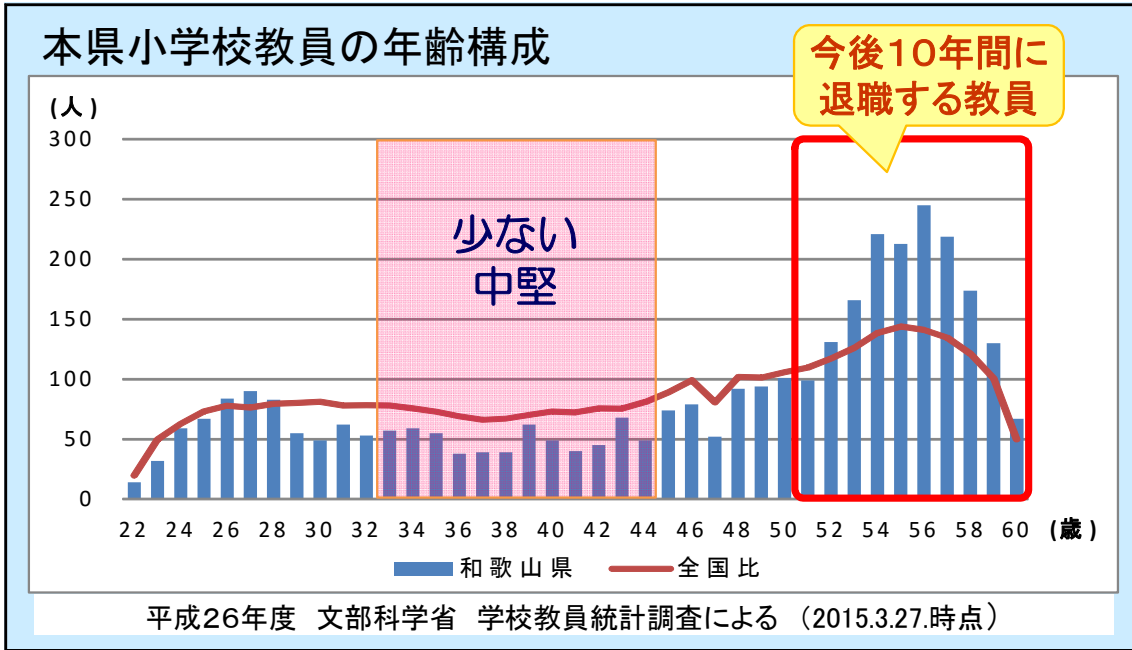


図2 本県小学校教員の年齢構成

多くのベテラン教員が教職を去り、多くの若手が教職に就く。このような教員の世代交代が激しくなると、これまで中堅やベテランが担っていた重要な校務を新規採用後数年の若手教員が担っていかなければならなくなる。また少子化の影響も相まって、小規模中学校では、自身以外に同教科の教員が他にいないことにより、担当教科を一人で担わなければならないことになる。これらから、短い期間で教員としての資質・能力を育成していかなければならない状況が生じている。

このことを受け、和歌山県では平成26年度に初任者研修校外研修の内容を大きく見直し、教員としての基礎となる「授業づくり」と「学級経営・生徒指導」の2点に重点を置いた研修を実施している。また、2年次、3年次研修を設定し、「教育課題研究」を課すことで、新規採用から3年間にわたって教員を育成していく研修プログラムを実施している。

国では、平成27年12月の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～」において、これからの学校教育を担う教員の資質能力を向上させるため、学び続ける教員像を具現化する旨の答申が行われた。その中の1つである「自律的に学ぶ意欲を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を、生涯にわたって高めていくことのできる力」を高めていくために、「教員育成協議会（仮称）」の設置が提言された。

これは、都道府県や政令市の教育委員会単位で組織し、地域の実情に応じて教員育成の方策の検討等を行い、養成、採用、研修に係る教育委員会と大学との連携協力の在り方や、養成カリキュラムと研修内容の相互理解をはじめ、具体的な施策等について幅広く議論する場となるものである。また、この協議会には、大学関係者が委員となることが示されており、協議会では、「キャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力」を明確にした「教員育成指標」の策定に向けた協議等を行う

とされている。

「教員育成指標」は、教員の経験や能力、適性、学校種等を考慮しつつ、各地域の実情に応じて、例えば、初任段階、中堅、ベテラン、管理職の段階など、ある程度の段階に分けて策定されることが必要であるとされ、指標をもとに体系的な教員の研修計画の策定へとつながる。

答申を受け、国では、教員養成部会等の議論を重ね、平成28年11月の臨時国会において、教育公務員特例法等の一部を改正する法律が可決された。改正後、公布通知等を経て、3月には文部科学大臣が示す「指標策定に係る指針」が発表される。

施行後は、指標の策定と教員研修計画の作成が教員の任命権者である都道府県や政令市の教育委員会に義務づけられる。

和歌山県では、今年度の総合的な教師力向上のための調査研究事業において、教員育成協議会及び教員育成指標の策定に関する取組を行うことになり、本県教育関係者の協力を得ながら研究を進めた。法改正に伴い、本県では、これまで教員育成指標として協議してきたが、最終的には法律文に合わせ、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（以下、「指標」と表記）に変更した。

## 2 教員育成協議会の設置にむけて

### (1) 設置要項の策定

教員育成協議会の設置に当たっては、まず、協議会の位置付けを考えた。教育の諸課題について考える協議会を設置する場合、条例を設置し、議会承認を経て行うことが一般的であるが、本協議会については、文部科学省が進める施策の一つであるということ、そして教育公務員特例法がその根拠となることから、条例設置は行わず、設置要項を策定することで協議会設置を行うこととした。設置要項策定に当たっては、毎年冬に実施している県統一学力調査の実施に係る協議を行うため設置されている、「和歌山県学習到達度調査実行委員会設置要項」を参考に策定を行い、名称を「きのくに教員育成協議会」（以下、「協議会」と表記）とした。

本協議会設置の趣旨は、近年の教員の大量退職、大量採用等による先輩から若手への知識・技能の伝達が困難となっている現状を解決するため、教員の養成、採用、研修の接続強化及び一体化を行うこととした。また、教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整する「きのくに教員育成協議会」を設置し、協議会において、教員のキャリアステージに応じた学びや成長を支えていくための「きのくに教員育成指標」策定に係る意見交換を行うとともに、体系的な教員の養成及び研修計画の構築につなげることとした。これにより、養成、採用、研修を通じた教員育成について、大学及び教育委員会等の関係者が一同に会して話し合う場を設定することができた。

協議会の運営については、委員長に事務局側の代表者である県教育委員会学校教育局長を、副委員長に主管課室の長である教育センター所長を充てることにした。以下に、協議会設置要項を示す。(図3)

## 「きのくに教員育成協議会」設置要項

### (趣旨)

- 1 近年の教員の大量退職、大量採用等の影響により、教員の経験年数に不均衡が生じ、先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承が困難となっている。この現状について、きめ細かく把握するとともに、教員の養成、採用、研修の接続強化及び一体性を確保するため、教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整する「きのくに教員育成協議会（以下「協議会」という。）」を設置する。

協議会では、教員のキャリアステージに応じた学びや成長を支えていくため、教員の育成ビジョンを共有する「きのくに教員育成指標（以下「育成指標」という。）」策定に係る意見交換を行うとともに、体系的な教員の養成、研修計画の構築につなげる。

### (会務)

- 2 協議会は、次の各号に掲げる事項について、意見交換を行う。
  - (1) 育成指標の策定及び活用に関すること。
  - (2) 教員の養成、研修計画に関すること。
  - (3) その他、育成指標策定のために必要な事項に関すること。

### (構成)

- 3 協議会は、次の各号に掲げる者により構成する。

- (1) 大学教授等
- (2) 市町村教育委員会教育長会代表
- (3) 和歌山県公立幼稚園長会代表
- (4) 和歌山県連合小学校長会代表
- (5) 和歌山県中学校長会代表
- (6) 和歌山県高等学校長会代表
- (7) 和歌山県特別支援学校長会代表
- (8) 和歌山市教育委員会事務局学校教育部長
- (9) 和歌山市立教育研究所長
- (10) 和歌山県教育庁教育企画監
- (11) 和歌山県教育庁学校教育局長
- (12) 和歌山県教育庁学校教育局県立学校教育課長
- (13) 和歌山県教育庁学校教育局特別支援教育室長
- (14) 和歌山県教育庁学校教育局義務教育課長
- (15) 和歌山県教育庁学校教育局学校人事課長
- (16) 和歌山県教育センター学びの丘所長

### (委員長・副委員長)

- 4 協議会には、委員長及び副委員長を置く。
  - (1) 委員長は、和歌山県教育庁学校教育局長の職にある者を、副委員長には、和歌山県教育センター学びの丘所長の職にある者をもって充てる。
  - (2) 委員長は、会務を総理する。副委員長は、それを補佐する。
  - (3) 委員長が会議に出席できない場合は、副委員長がその職務を代理する。

### (庶務)

- 5 委員会の庶務は、和歌山県教育センター学びの丘において処理する。

### (補則)

- 6 ここに定めるものの他、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会で定める。

平成28年5月31日

図3 きのくに教員育成協議会設置要項

## (2) 協議会委員の選任

協議会委員の選任については、大学との連携強化の観点から、養成段階を担当する大学関係者として、平成28年度から教職大学院が設置されている和歌山大学を国公立大学の代表として、また、私立大学代表としては、平成27年度から本県と連携協定を結んでいる大阪体育大学教育学部の教員に依頼した。この他にも、小中学校教員を所管する市町村教育委員会教育長会代表、学校代表として幼稚園を含む各校種の校長会代表、県教育委員会事務局の各課室長、そして中核市のため研修実施主体が別となる和歌山市教育委員会関係者も委員に加わった。幼稚園長会代表を委員に招聘したことについては、指標策定において、幼小連携の視点から、校種間の学びの連続性を意識するためである。結果、後に示すたたき台作成時には、その視点があまり見えなかったが、第1回協議会での議論を経て、校種間の系統性を意識した年間指導計画作成の必要性を指標に反映することができた。

ただし、指標に記載している各文言については、「授業」、「児童生徒」、「学習指導要領」、「教科書」等、小学校から特別支援学校までを意識したものとなる。そのため幼稚園等においては、必要に応じてその部分を「保育」、「幼児」、「幼稚園教育要領（認定こども園教育・保育要領）」、「保育教材」等に読み替えを行う必要がある。このことについては、後の指標活用の項で述べる。

## (3) 協議会の開催

協議会の開催については、協議会設置要項に基づき各委員に委嘱状を送付するとともに、委員長等との協議により年3回の協議会を開催することとした。また、協議会の会場は、各委員の所属校等からの距離を鑑みて和歌山市内とした。協議会の開催日程と内容を次に示す。(図4)

回	開催日	内容等
1	7月14日	<ul style="list-style-type: none"><li>趣旨説明（法改正に係る流れ、協議会組織、1年の流れ等）</li><li>指標たたき台の協議（キャリア段階、指標項目の検討）</li><li>今後の方向性（指標素案作成にむけて）</li></ul>
2	10月4日	<ul style="list-style-type: none"><li>指標素案の協議（前協議会からの修正点を受けて、キャリア段階、指標項目を確定）</li><li>学校アンケートの実施について（実施時期と内容）</li></ul>
3	2月14日	<ul style="list-style-type: none"><li>文部科学大臣指針（素案）の説明</li><li>養成段階指標の協議（大学作成）</li><li>指標案全体の協議（養成段階とのつながり等、全体を通して）</li><li>指標活用に係る協議（各市町村教委、学校への周知について）</li><li>次年度以降の方向性について（教員研修計画策定、指標の更新）</li></ul>

図4 きのくに教員育成協議会の内容

(4) きのくに教員育成協議会に係るワーキング会議

年3回の各協議会では、指標策定の進捗状況及びその時点での指標案を提案する。そのためには、事業の方向性を協議し、進捗状況を確認し合う事務レベルの打合せが必要になってくる。そこで本協議会の下部組織として、和歌山大学教職大学院実務家教員、県教育委員会の担当各課及び教育支援事務所、そして教育センター学びの丘担当で組織する「きのくに教員育成協議会に係るワーキング会議」（以下、「ワーキング会議」と表記）を立ち上げることとした。（図5）

ワーキング会議では、各委員が授業力、生徒指導、マネジメントの3つのチームに分かれて教員の育成ビジョンを共有するとともに、協働して教員育成指標案策定に係る協議を行う。このワーキング会議は、協議内容の必要レベルに応じて教育センター学びの丘所内で実施する所内ワーキング会議、大学関係者等を交えた拡大ワーキング会議など規模を考えて実施し、協議会に係る打合せや指標策定に係る情報交換等を実施する。以下に、これまでに実施したワーキング会議の内容を示す。（図6）

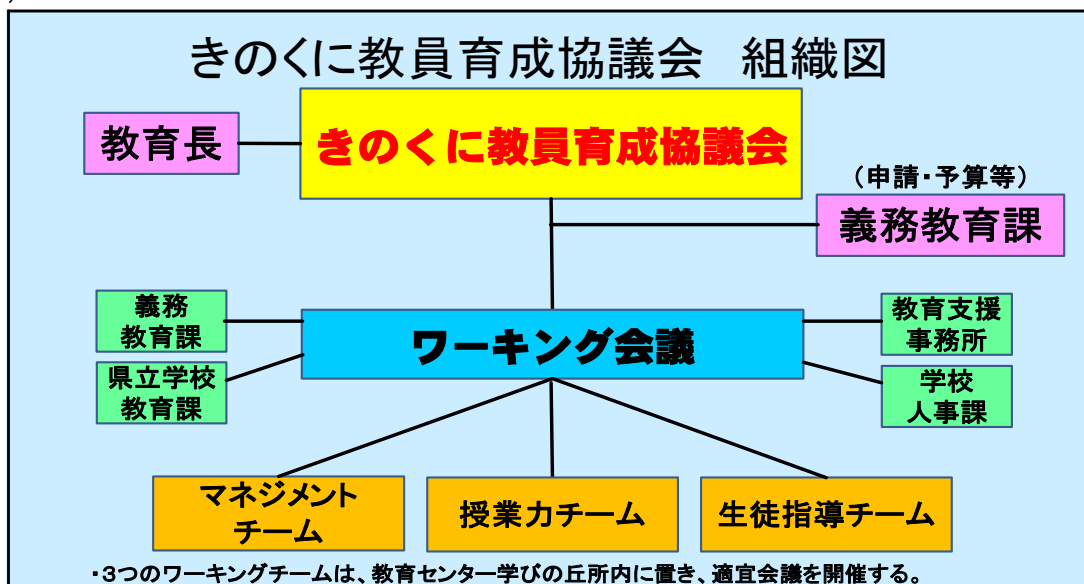


図5 きのくに教員育成協議会に係るワーキング会議組織図

回	開催日	種別	内容等
1	4月26日	所内	・趣旨説明・ワーキンググループ分け・今後の方向性等
2	5月30日	所内	・指標たたき台作成についての方向性確認
3	7月1日	拡大	・指標たたき台の協議
4	9月7日	所内	・第1回協議会の振り返りと今後の方向性確認
5	9月20日	拡大	・指標素案の協議
6	12月9日	拡大	・第2回協議会の振り返りと今後の方向性確認
7	3月14日	拡大	・第3回協議会の振り返りと今後の方向性確認 ・大学作成指標及び指標全体の検討・指標活用案の決定

図6 きのくに教員育成協議会に係るワーキング会議の内容



### 3 校長及び教員の資質の向上に関する指標の策定にむけて

#### (1) 第1回協議会

第1回協議会には、ワーキング会議において協議・作成した指標のたたき台を提案した。(別添資料1)

たたき台作成に当たっては、県内に小規模校を多く抱える本県の現状を踏まえ、次の点に留意することとした。

- ・小規模の小学校では、初任者のうちから主任業務を担当する場合があったり、中学校においては、自身以外に同教科を担当する者がいなかったりすること。
- ・学校規模によっては、身近にメンターとなる先輩教員がいないため、経験年数別でキャリアステージを細かく区切ることが難しい場合があること。

そこで、本県の実態である年代別教員人口の不均衡によるデメリットの解消を図る指標、また自身の教師生活を見通すことで学び続ける教員像を志向することのできる指標をコンセプトとし、以下に示す3点の工夫を行った。

1点目は、キャリアステージを4段階に分割したことである。(図7) 教員採用時を第1段階とし、この部分において、養成段階で身に付けておくべき教職に係る基礎・基本を明記した。そして第2段階を、初任者研修を受講する1年目から、本県で実施する6年次研修受講前までの5年間とした。第3段階は、6年次研修を受講する6年目から、10年経験者研修受講前までの10年目とし、第4段階を11年目以降と設定した。

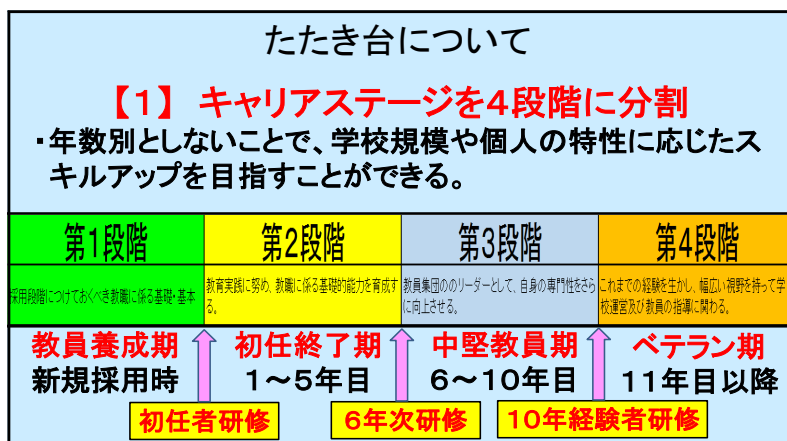


図7 たたき台について (キャリアステージ区分)

2点目は、指標項目を3つの観点に分けたことである。指標の縦軸を示す指標項目については、ワーキング会議の3つのチームを活用し、「授業実践力」、「生徒指導」、「マネジメント」に分けることとした。(図8)

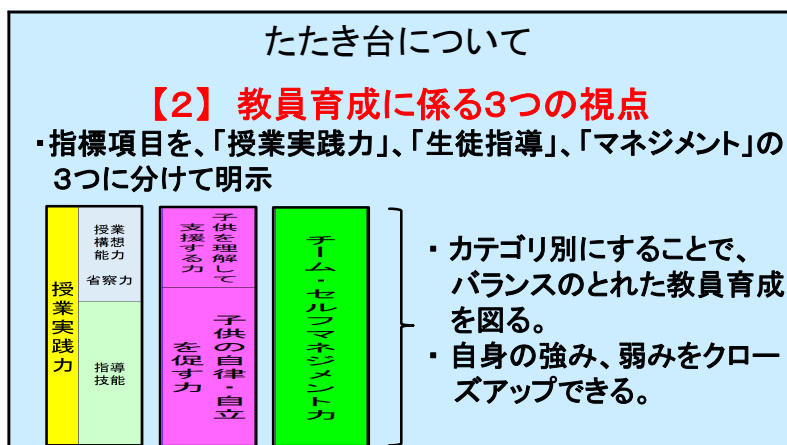


図8 たたき台について (資質・能力区分)

授業実践力は、授業構想することと実践後に振り返ることをセットにした。また、

実際の授業場面での資質・能力として指導技能を位置づけた。

生徒指導は、子供理解という個に対する支援と、子供の自立を促すという集団に対する支援の2つに項目を分け、それぞれに応じた内容を表記することとした。

マネジメントは、チームマネジメントと併せてセルフマネジメントの力も大切にするため、双方について表記することにした。

3点目は、セルフチェック項目の設定である。(図9)各指標項目の下に、各段階で身に付けるべき具体的

な力を明示し、個人または学校長において資質能力が身に付いているかチェックすることができるとともに、次の段階への目標設定として活用することをねらいとした。このことにより、指標の一部分だけを見て、その部分

<b>たたき台について</b>	
<b>【3】セルフチェック項目の活用</b>	
・各段階で身に付けるべき力を明示することで、個人または学校長においてチェックすることができるとともに、次の段階への目標設定ができる。	
<b>評価項目(指標)</b>	板書計画に基づき、丁寧な見やすい文字で板書を行おうとしている。
<b>具体的な評価規準</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 書き順や字形に気をつけて板書することができる。
・指標を縦だけでなく、横に読むことにもつなげられる。 (自身の得意分野、苦手分野をクローズアップできる。)	

分の資質能力のみをチェックするという使い方もでき、自身の得意分野や苦手分野をクローズアップして確認することができると考えた。このような内容のたたき台をもとに、第1回協議会を7月に実施した。

協議会では、各委員から次のような意見が出された。一部要約、抜粋して示す。

<b>横軸の「4段階のキャリアステージ」について</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・11年目以降をイメージする4段階の期間が長すぎる。自律的な学びにつなげたい。</li><li>・20, 30代というように年代別にしてはどうか。(ただし、年代別の課題を踏まえること)</li><li>・5段階目を作ってはどうか。(4段階以降の学びを記載)</li><li>・4段階のキーワードを、ベテラン期ではなく「充実期」や「発展期」などにしてはどうか。</li><li>・キーワードを、宮城県のように「基礎形成期」、「成長期」、「充実期」、「深化発展期」というような言葉にすると、教員の意欲も上がるのではないか。</li><li>・4段階は、教員として必要なことを身に付ける1つの区切り(分岐前の段階)。その後多岐に分かれていく。</li><li>・1段階の大学での養成については、教員養成系大学とそれ以外の大学では、指導差が出るのではないか。</li><li>・大学では、校務分掌など職務のことは指導できない。</li><li>・1段階は、知識なのか、それとも実践力なのか。位置付けが不安定である。</li></ul>

<b>縦軸の「各資質能力」について</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・カテゴリーの大きさが違うものを並列することは難しい。(数年で達成されるものと、追い続けていくもの)</li><li>・空白部分があってもよいのではないか。(この項目は、2段階で完結する等)</li><li>・実際に学びの丘の研修で取り組んでいることを記載してはどうか。(「若手に授業実践の助言ができる」等)</li><li>・文言が具体的すぎる。</li><li>・部活動の項目が必要ではないか。</li><li>・マネジメントのところの「地域、保護者、外部」の文は、「保護者」が先にくるべきではないか。</li><li>・授業の部分の「話し方」と「板書」は、ひとくくりにするべきではないか。</li><li>・大量採用により、3段階以前に学年主任になる者もいる。また、11年目以降となる4段階の期間が長い。</li></ul>

**全体を通して**

- ・「チェック、チェック」ではなく、教員のモチベーションが上がるようなものにした。
- ・大学での教員養成の在り方について考える必要がある。(大学でどこまで養成するのか)
- ・採用と養成をリンクさせたい。
- ・指標の中に、「学び続ける」ということを盛り込むべき。

キャリアステージについては、養成段階を取り出して別表記することにより、養成期と採用期のつながりを明確化すること、4段階を11年目以降とした場合、4段階の期間が長くなってしまいうため、本県の教員研修体系に合わせてもっと長いスパンで教員育成を図っていくこと、またそれぞれの段階での名称を教員の意識が高まるようなものとする等の意見が出された。

指標項目については、全校種を想定した指標とするため、各資質能力を示す文言があまり具体的すぎると校種を限定したような記述になってしまう危険性があること、例えば2段階までに完結するような資質能力もあることから、必ずしも全段階の指標枠に指標項目を記載する必要性はないこと、そして指標項目の数をもう少し減らすこと等の意見が出された。

全体を通しては、学び続けるという視点を入れることや、学校教員の立場を考えると、チェックが中心となる指標ではモチベーションが下がり、指標活用につながるなど等の意見が出された。

**(2) 第2回協議会**

第1回協議会を受けて、ワーキング会議で振り返りを行うとともに第2回協議会で提案する指標素案の策定に取りかかった。大学での養成段階と教員採用段階との接続を意識するため、養成段階を0段階とし、「養成期」と位置付けた。ここでは、大学での教員養成カリキュラムをベースに、大学卒業時に身に付けておくべき知識・技能を明記することで、「任命権者が求める着任時の姿」を明確にするよう心がけた。(図10)

また、キャリアステージについては、本県で実施している法定研修等のプログラムに合わせて区切ることとし、初任者研修及び2, 3年次研修を受講する3年目までを「基礎形成期」、6年次研修を受講する前後となる4～10年目までを「伸長期」、10年経験者研修を契機とし、ミドルリーダーとして校内で中心的な役割を担う年代となる11年目～20年目までを「充実期」、そして教務主任等として、管理職とともに校内

<p><b>【横軸】 素案について</b></p> <p><b>生涯にわたって学び続ける姿勢をもつことを意識</b></p>					
<p>和歌山県が目指す教員育成(学び続ける教員像の確立)</p> <p>○若手教員の力量向上のための教内研修のしくみをつくり、自らも学び続けながら学校全体の教育力を高めようとする教員</p> <p>○向徳性・協働性を基盤とし、しなやかで創造的な「チーム学校」をつくらうとする教員</p> <p>※教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力(使命感や責任感、教育的愛護)</p> <p>※専門職としての高度な知識・技能</p> <p>※総合的な人間力(豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、開発とチームで対応する力、地域や社会の多様な担い手と連携・協働できる力)</p>					
<p>0段階</p> <p><b>養成期</b></p> <p>(大学卒業・着任時)</p> <p>新卒若手等として大学卒業時に身につけておくべき知識・技能について明確にする。</p>	<p>キャリア段階</p> <p>資質能力</p>	<p>1段階</p> <p><b>基礎形成期</b></p> <p>(目安:1年目～3年目)</p> <p>新卒若手等として身に付けておくべき基礎・基本を築き、よき能力を育成しようとする。</p>	<p>2段階</p> <p><b>伸長期</b></p> <p>(目安:4年目～10年目)</p> <p>教員業務に専ら、教職に関する基礎的・専門的知識を向上させようとする。</p>	<p>3段階</p> <p><b>充実期</b></p> <p>(目安:11年目～20年目)</p> <p>教員業務のリーダーとして、自身の専門性を向上させようとする。</p>	<p>4段階</p> <p><b>貢献期</b></p> <p>(目安:21年目以降)</p> <p>これまでの経験を生かし、幅広い視野を持って学校運営及び教員の指導に携わろうとする。</p>
<p><b>大学での養成・接続を意識</b></p> <p><b>初任者研修</b>    <b>6年次研修</b>    <b>10年経験者研修</b>    <b>新任教務主任研修</b></p> <p><b>本県の教員研修体系との整合性を意識</b></p>					

図10 素案について (キャリアステージ区分)

の学校運営に参画したり，学級担任として培った指導技術等を示しながら若手教員に指導助言をしたりする時期となる21年目以降を「貢献期」と設定した。

指標項目については，たたき台の3つの観点はそのままに，各観点別に以下の修正を実施した。(図11)

授業実践力については，小項目として授業構想能力，指導技能，省察の3つに分類することにした。これは，PDCAサイクルに基づき，授業構想に当たり



図11 素案について（資質・能力区分）

単元や評価計画を立案するP，実際の授業で児童生徒を指導，評価するD，そして授業後に自身の授業を振り返るC，振り返りを次の授業へと生かしていくAとして設定した。これにより，授業の構想，実施，振り返りという授業実践の基本的な流れにおいて，教員が身に付けておくべき資質・能力を明確に示せるのではないかと考えた。

生徒指導力では，これまで子供理解と自立を促す力という2つの観点で考えていたが，学級経営等を考えれば，個や集団への関わりが大きな部分を占めると言えるため，項目を3つに分類し，個に対する支援・指導，集団に対する支援・指導，そして学級を初めとする社会生活の中で，その時々状況を判断しながら取るべき行動を考える力を育成するという社会的リテラシーの視点を加えることにした。

マネジメント力では，高度な専門職としての教員に求められる資質に焦点化する意味において，セルフマネジメントに係る項目を割愛することとした。内容は，学級経営と危機管理，保護者や地域との連携，そして学校組織の一員として取り組むこととし，これらについては，大学を卒業したばかりの教員には身に付けることが難しいものである。そのため，第2回協議会で提案する素案では，第1段階の目標として，指標項目の文末表現を全て「理解する」とした。

また，4段階を迎える頃からは，管理職に登用される教員も多くなっていくことから，学校経営の視点を加えることとした。これらは1，2段階の教員にそのまま適用されるものでもないため，その段階に斜線を引いて区別した。

たたき台で示したセルフチェック項目については，委員からチェックが多いと教員のモチベーションが下がるのではないかという意見があったことを受け，これを廃止することにした。しかしながら，これでは指標の文言のみで教員は資質・能力を読み取ることになるため，自身がその段階に達しているのかどうか判断しにくくなるとい

う問題が生じる。これを解決するために、指標項目の下に「目指す具体的な姿」として表し、指標項目の内容を具体化したものを記載するとともに、各指標項目を概ねどの段階で達成すべきかにつ

<p><b>【縦軸】 縦軸の各項目を、概ねどの段階で達成すべきかについて、別枠に目指す具体的な姿として設定</b></p> <p style="text-align: center;"><b>目指す具体的な姿</b></p>	
<p><b>目指す具体的な姿 (例示)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○合理的配慮に基づいた学級経営(学級経営:全)</li> <li>○子供や保護者、地域の方々の意思疎通と連絡調整(学級通信等)(学級経営/保護者や地域:1~2)</li> <li>○学級経営能力の向上を目的とした学校内外の研修への参加(学級経営:2~4)</li> <li>○年次進行して当該学年の運営計画を見据え、他学年や他年度とのバランスを考えながら計画・実践を行う(学級経営:2~4)</li> <li>○スクールコンプライアンスに基づいた、子供に対する安全管理の意識徹底と教室内外の環境整備(危機管理:1~3)</li> <li>○危機管理マニュアルの作成や見直しや作成への積極的な関与(危機管理:3~4)</li> <li>○管理職等への「報告・連絡・相談」の重要性を理解し、実践しようとする態度(組織の一員:1~2)</li> <li>○子供や授業に対する同僚や先輩教員との協働の実施(組織の一員:1~2)</li> <li>○校務分掌や主任等としての組織的な取組と同僚への積極的な関与(組織の一員:3~4)</li> <li>○保護者や地域等の教育資源の積極的活用や地域との連携強化(保護者や地域:3~4)</li> </ul> <p style="font-size: small;">【凡例】          学級経営…学級経営能力          危機管理…危機管理能力          組織の一員…学校組織の一員としての取組          保護者や地域…保護者、地域、外部機関との連携</p>
<p><b>目指す具体的な姿 (概要)</b> (管理職や教員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○保護者や地域等の教育資源の学校教育への活用(学校経営)</li> <li>○管理職としての校務分掌等への組織的・計画的な取組と積極的な関与(学校経営)</li> <li>○将来的な学校経営のため、ミドルリーダーを育成するとともに、若手教員への指導・助言ができる学校づくり(学校経営)</li> </ul>
<p>(参考)マネジメント力の具体的な姿</p>	

いて示すことにした。(図12) 図12 素案について (目指す具体的な姿)

上記の変更を加え、教員育成指標素案を作成し、10月に第2回協議会を実施した。(別添資料2)

協議会では、各委員から次の意見が出された。第2回協議会では、キャリア段階及び指標項目について概ねの了承を得た後、指標文言を中心に議論を行った。以下に、協議会での協議内容を一部要約、抜粋して示す。

<p><b>指標項目の各文言について</b></p> <p><b>【授業実践力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・授業実践力では、1から2段階に移るに当たり、「PLAN」と「DO」では、児童生徒の実態を踏まえた具体的な表現になっているが、「CHECK」と「ACTION」では、一般的な表現にとどまっている。例えば「進んで研究授業等を行い～」では、授業を改善していくような省察に関わる表現があるべき。</li> <li>・授業構想力と言うと、年間指導計画的なものが示されていない。</li> <li>・指導技能の3、4段階、「指導内容に修正～」について、授業中において指導内容に修正を加えるということが実際的なかどうか。指導内容なのか、何か他の言葉があるのかも考える。</li> <li>・授業構想力のPLANの一番右側について、発問だけでなく応答の仕方とか指名の仕方とか色々ある。</li> <li>・授業構想能力について、「教科書等を活用して授業教材研究を行う力」が、第1段階に当たる(1)と書かれているが、穿った見方をすれば、他の段階の教員には必要ないというような誤解をされるかも知れない。</li> <li>・3、4段階の具体的な姿がうまく示すことができていない。貢献期においては、教科書以外のものを用いて教材研究を深めるというようなものが示されれば参考になる。</li> <li>・「教科書等」と示すのではなく「教科書で」と強調する書き方にすべき。また、学習指導要領を基盤として授業を構成するということを、基礎形成期の時にしっかりと鍛え上げないといけない。</li> <li>・教育課程全体や学校教育目標との関係付けや、カリキュラム・マネジメントの視点、学校種間の連携の視点が示されていない。</li> <li>・学習指導要領のような、ポイントにする語句をきちんと入れていく必要がある。表現の中に学習指導要領の文言を盛り込むなども可能。</li> <li>・教材研究や教材理解、興味関心や思考力などの文言が含まれていない。指導技術においてICTが扱われていない。</li> </ul> <p><b>【生徒指導力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・授業と生徒指導が分離しているような気がする。学習規律とか授業の運営は生徒指導力と関係しているので、生徒指導力のどこかに授業運営の基盤としての学習規律や集団形成に係る記述がほしい。</li> </ul> <p><b>【マネジメント力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメント力について、基礎形成期のところが、すべて「理解する」という言葉で終わっている。理解するだけでは不十分。すでに教員となっているのだから、理解してどう動くのかということが求められるはず。</li> <li>・学級経営能力に、「学級組織の一員として、同僚と積極的に関わり、求められている役割を理解する」というのが入っているが、これは学校組織の一員としての取組に組み入れた方がよい。</li> </ul>
--

#### その他・全体を通して

- ・キャリア段階のすぐ下に記載されている文言の第1段階では、「教職に係る基礎基本を自分で身に付ける」というようなイメージの言葉の方がよい。また、文末は「意識」等ではなく、「～しようとする」でもよい。
- ・各段階のすぐ下には書いている文言が「基礎基本」、そして「意識」と示しているところに何を書こうとしているのかが分かりにくい。身に付けていく資質・能力を書こうとしているのか、行動指標的なものを書こうとしているのか。「意識」という文言でよいのか。議論の必要がある。
- ・具体的な姿のところの表記について統一すべき。「授業実践力」では、「～力」や「～姿勢」と表現されているが、具体的な姿だということであれば、「生徒指導力」に示されているような終わり方の表記の方がよい。
- ・和歌山独自の課題、教員養给力の課題を踏まえると、授業実践力の中で何を踏まえてどんな力を付けていくかを、もう一度再整理して指標の中に落とし込んでいく作業が必要。
- ・「学びの連続性」が必要。幼稚園のことを小学校教員がよく知らない、小学校のことを中学校教員がよく知らないために、学びが積み上がっていついていない。この部分を指標に示すべき。
- ・学校経営者としてこの指標を先生方に示すとすれば、今のこの段階ではどれだけ先生方に参考になるか疑問。具体的な例やゴールの例など、もっと明確に分かりやすくすべき。
- ・育成指標は、いうなれば学習指導要領みたいなもの。あくまでも各期での到達目標を示している。育成指標は、ねらいや目標を示したものであるので、本来的には別様式で研修の場とのつながりを示して完成するものだと考える。

### (3) 県外調査

第2回協議会の後、指標策定に係る情報収集のため、11月に2つの教育委員会を訪問した。

A教育委員会では、平成21年度から職階種別（教諭，養護教諭，栄養教諭，栄養職員，事務職員）の研修目標を策定している。管理職については、別途管理職の手引を作成し、その育成に努めている。

各研修目標のキャリアステージ区分については、同県で実施している教員研修（初任研，2年次研，2～5年次研，10年研，20年研）プログラムに沿って設定され、研修目標についても毎年度見直しを図っている。

また、これら法定研修を中心とした研修の他に、専門研修として管理職研修や特別支援学級担当教員研修，自主的希望性研修，そして土曜日に大学生から5年目の講師までを対象とした「教育未来塾」，大学と連携して年間11講座実施する「サマーセミナー」等を行っている。休日を活用したり大学と連携したりしながら、採用前から教員養成に県を挙げて取り組んでいる点が参考となった。

B教育委員会では、平成22年度から教員のキャリアステージにおける人材育成指標を策定し、改訂を加えながら活用を行っている。

キャリアステージは、1～3の3段階及び組織・経営マネジメント力開発・活用期の4つに分かれており、それぞれのステージごとに初任者研修やリーダーシップ開発研修，人材育成マネジメント研修等を受講することにより、キャリアアップの機会としている。

また、「教職員は学校で育つ」をキーワードに、人材育成指標を活用しながらOJTによって教員の実践的指導力を向上させる取組を進めている。OJTにより取組を活性化させるという点では、前述の各リーダー研修を受講した先輩教員がファシリテーターとなったり助言者となったりすることで、若手教員の授業力向上を目指している。

指標策定に当たっては、策定後の学校での活用が大きな意味をもつ。B教育委員会

のように、教員研修体制と指標がリンクすることで、研修受講によりリーダーとしてのノウハウを身に付けた教員が校内におけるOJTの中心となり得ることが考えられる。本県では10年経験者研修の研修内容において、B教育委員会のような形をとっているが、10年に至るまでの段階の教員に対する手立ても今後検討していかなくてはならないと考える。

#### (4) 協力校へのアンケート調査

第2回協議会で出された意見について、12月に実施したワーキング会議において検討、修正を加えた後、12月から1月にかけて、作成した第3回協議会用指標案を協議会委員の学校を中心とする13の協力校(園)に対して、指標活用に係るアンケート調査を実施した。(図13)

実施に当たっては、全ての協力校を訪問し、学校長に趣意説明を行うとともに、指標活用の視点等を説明した。

学校現場では、学期末から学期始めの多忙な時期の実施であったため、管理職をはじめ教務主任や各キャリア段階の教員複数名に指標を見てもらい、活用に係る意見をもらうという負担の少ない形で依頼した。実施後に収集した各学校からの

意見を見ると、概ね指標の必要性については肯定的な回答が多く、大量退職、大量採用の波により、各校においても教員育成の必要性が急務であると感じている様子が窺えた。この他にも各校種の視点で目指す具体的な姿の提示があり、学校現場の声を聞くことで、より指標文言が精査された。以下に、各校からの意見を一部要約、抜粋して示す。

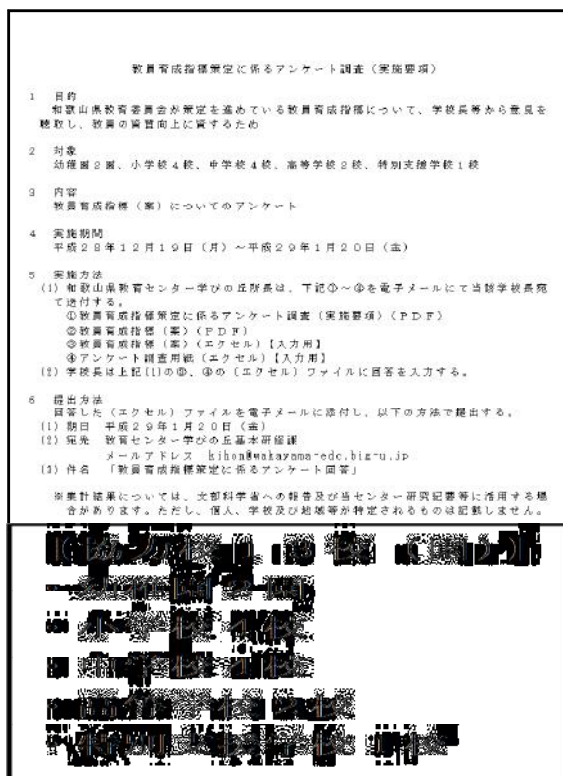


図13 アンケート調査実施要項及び協力校・園

**指標について**

- ・育成指標は必要。一覧できるものがあると分かりやすい。
- ・教員として必要となる力、自身の位置や足りない部分分かる。
- ・人材育成で重要なのはOJT。個人の意欲や能力の向上を学校教育課題と連結させることで、個人・組織の両方がスキルアップする。
- ・段階別(年数別)、具体的な姿があるので分かりやすい。
- ・統一されたものさしがあることで、転勤等にも対応できる。
- ・1段階が、教師としての人格形成に大変重要となる。
- ・0段階では、大学で指導可能な基礎的レベルを示すべき。
- ・「自己指導能力」の意味、とらえ方が難しい。
- ・具体的な姿は、(全)をはじめにした方が見やすい。
- ・生徒指導力の具体的な姿が多すぎる。精選か分類が必要。
- ・具体的な姿にある、キャリア段階を示す数字は不要ではないか。講師経験の有無によって実態が変わる。
- ・ボランティアや特別支援教育の視点を取り入れるとよい。
- ・4段階で学校経営、後輩育成の視点があるのは分かるが、同時に開発、開拓の視点も必要と考える。

#### 指標活用について

- ・人事評価に係る自己申告書との連動を考えてもよい。
- ・指標の配付だけで終わらず、指標を使って話し合う工夫が必要。
- ・指標を焦点化し、ポイントを押さえた概要版やチェックリストがあるとよい。
- ・より具体的にするため、校種別の指標策定が必要。
- ・内容は理解できるが、自身を改善するための手立てが必要。
- ・小規模校（園）では、学校事情で研修を充実させることが難しいことがある。研修体制の確立・充実及び研修時間の確保が必要。
- ・授業や部活動等で時間的、精神的余裕がない中、これら項目について評価、改善していけるか不安。精神面での配慮が必要。

#### （４）第３回協議会

協力校アンケートで得た意見をもとに、ワーキング会議において再度指標案に加筆修正を加えたものを第３回協議会に指標案として提案した。

キャリアステージ及び指標項目については第２回協議会で了承を得たため、第３回協議会で示す指標案は主に指標項目の文言を精査するとともに、表記のゆれを修正したものとした。（別添資料３）

併せて、これまで養成段階を示す指標の部分が空白のままであったが、指標の枠組みが決定した第２回協議会后に和歌山大学に作成を依頼し、第３回協議会において協議することにした。養成段階の指標の提案を受け、養成時の０段階から採用時の１段階へのつながりが見え、本指標において今回の法改正で目指す教員の養成、採用、研修の一体化を表すことが可能となる。

協議会では、事務局から第２回協議会及び協力校へのアンケート調査を踏まえて修正した部分について説明した後、和歌山大学の委員が養成段階の指標について説明を行った。（別添資料４）以下に、協議会での協議内容を、一部要約、抜粋して示す。

#### 養成段階の指標について

- ・学校実践力基礎のところは網羅的な細部にわたっているのが、現実的にカリキュラムに落としにくい。
- ・「教育に関する理念や理論」のところは、教育課程コアカリキュラムの方で議論がされている。これは実際に授業をすることになっているため、その授業との関連性で大学できちんとカリキュラムに落としながらやっていけるだろう。
- ・「学校実践の基礎」のところは、教育実習の中で身に付ける視点のようなものとして、レベルの異なるかなり具体的なものまで示されている。スリム化して重点化した方がよい。
- ・「真理探究・自己実現」のところは、大学全体の中で学術的な学びは必要なのでよい。
- ・教科専門についての指標が盛り込まれていない。大学での学びとして、教科専門の力をしっかりと身に付けるための枠組みを考える必要がある。
- ・この養成期の０段階のものというのは、教育委員会が提示するもの。教育委員会側からすると、採用段階では、「こんな力をつけて」ということを教育委員会として明示しているという指標でもある。０段階で求める力と採用で問うような中身において、一定の関係性を持たせていく必要がある。
- ・教職課程コアカリキュラムから出てくるもの等を勘案すると、教職実践演習を中心とした実践力の強化というところになる。
- ・「授業実践の基礎」は、カリキュラムに求められていないが、学習評価についての基礎的な枠組みや、指導案の中に評価の観点を盛り込んでいくということについて、そのようなものを盛り込んだ方がよい。
- ・「学習評価の仕組みを理解して学習指導案に示すことができる」等が必要ではないか。実際はワークシート、中高ではテストで評価をする。どこまで大学でできているのかかわからないが、必要ではないか。
- ・「１時間の授業を授業者として展開できる」は、１時間に限らずもう少し多い時間を想定することが必要では。
- ・現実どこまで大学が指導できるのかというところの兼ね合いが、「学校実践の基礎」というところでは難しい。



#### 1～4段階の指標について

- ・今実施している研修の中に落とし込み、力を付けるというのは現実的に一部しかできない。学校現場でこういう力を当然付けていくのだが、その学校現場に落とし込んでいく方法が難しい。
- ・育成指標を作るのは、自分で学び続けるという中で、省察的な気づきを促す1つの指標として個々の教員が照らし合わせながら振り返るという役割を果たす。
- ・指標を見ながら、「こういうこと言っているのだな。」とみんなで考えて、みんなで評価し合うということが大事な活用方法なのかと感じる。
- ・0段階で示すものは、県が求める着任時の姿。後は、採用後に我々が力を付けていくのでという任命権者がそのときに求める姿を表す。
- ・活用の段階で、学校の中のOJTとして指標を話題にする。学校全体として学んでいくような仕組み作りに役立ててもらいたい。
- ・OJTで学んでいくものだとしたら、パーツパーツで校外での研修があるとしても残りは校内研修、それぞれの議論ということになる。ゴールを明確に提示するのではなく、議論しながらブラッシュアップする材料に使ってもらえるような提示の仕方の工夫が必要。
- ・大学の指標がもし最低基準だとしたら、大学としても示すことが難しい。指標を基本的なものとして扱い、項目によっては、これに達していないマイナスのものもあるけどプラスのものもある。マイナスのものをプラスにするという努力の方向性を示すという形で用いるべき。
- ・最低基準の考え方が出てくると、基準的な考え方が強くなっていく。規準でよいと思う。

#### その他

- ・養成段階の実践力のところの細かい指標についてもう少し大きくまとめてよいのではという意見もあるが、相手が学生のため、「具体的な姿」が参考という学生は全くイメージできない。ある程度「具体的な姿」ということについても、具体的に扱うということが望ましい。「具体的な姿」をもとに話し合う。「具体的な姿」の1つ1つについてだと、グループのディスカッションもはずむと思うので、「具体的な姿」の使い方について、あまり両極端にならない形でうまく使えるようなモデルを提示すべき。
- ・法化できるまでのモデル的な事業を、今年度やってきた。4月から法として成り立つため、毎年見直しをする必要もあるし、協議会を設置することとなる。全ての校種に共通するものというイメージで作ってきたが、実際活用するとすると、それぞれの校種又は職種によっていろんなことが出てくる。和歌山県としては、今年作成していただいた物をもとにして協議会で協議していき、実際このモデルを活用しながら、現場の意見を聞いていきたい。それにマッチした研修も少しずつ追加しながら、埋めるものとしてOJTの提案もしていく必要があるのかと考える。
- ・これは事前研究の指標なので、当然これに基づいて来年度、法に基づく育成協議会を作る。出発点としては、骨格となるものを作った。来年以降は、文部科学大臣の指針案にもあるように、少なくとも管理職は別表にする。校種・職種についても別表にするかを含めた議論が中心となってくるのかと思う。
- ・中教審等ではチーム学校の話をするときに、管理職の資質能力の向上ということが非常に言われている。登用時の研修を行うが、その前の研修でどういう資質能力を持ったものを管理職にするのかというところを明確に考える必要がある。
- ・大学も教職課程コアカリキュラム検討委員会から今後提案が出てくると、今示したものと大きく変わる可能性がある。
- ・教頭までは分かるが、校長は民間校長もいるし、教頭経験者もいる。分けるならば校長だけという案を個人的には持つ。
- ・校長というものは、ステップ段階で表せるほどの経験年数がない。長くて約10年。このステップを指標に表す方法があるのかなと思う。校長の仕事というのは、渉外等の部分がかなりを占めてくる。そういう部分で和歌山県では、教員としての充実期が校長の基礎期になるのかと思う。

協議会では、養成段階を含めた各指標項目を最低基準としてとらえるのではなく、あくまで目指す具体的な姿としてとらえ、教員一人一人がそれぞれの勤務校やキャリアステージの実態に合わせて、自身のこれまでを振り返るとともに教職人生の次のステップを目指す上での目標となるものにすべきと確認した。

協議会では、指標案の協議に加えて、各学校での指標活用を行うに当たっての研修例の提案も行った。(別添資料5)

活用例では、指標をかつて学校で行われていたストーブ談義のストーブに見立て、

協議の分散を避けるため、「授業実践力」、「生徒指導力」、「マネジメント力」のいずれか1つの項目に焦点化して研修を行う方法を提案する。流れは、複数人で指標を囲んで自身のキャリアを振り返り、先輩教員自身が一皮むけた体験談等を語り合い、協議のまとめとして自身のキャリアアップのための目標を設定するというものである。若手教員にとっては、先輩が一皮むけた経験を聞くことが間接的な体験の機会となり、未来への見通しをもつきっかけとなる。また、経験を語る先輩教員にとっても、自身の教職人生を整理し、キャリアアップのきっかけについて内省したり表出したりする場となり、自身のキャリアアップのためのモチベーション向上や目標設定につながると考える。

以下に、指標活用例で提案した協議の流れを示す。(図14)

順	内容	備考
0	・ 指標を読み、自身のキャリア段階及び資質・能力の位置を確認する。	・ 研修前に行う。
1	・ 複数人でグループを作り、机に指標を広げる。 ・ 1人ずつ自身の現状を色分け（○を付ける等）して指標内に示していく。	・マジック等で色分けを行う。
2	・ 目指す具体的な姿を付箋に記入する。	・ 付箋を使用
3	・ 付箋をカテゴリーに分け、それぞれがどのキャリア段階で身に付けるべき力かについて話し合う。	・ 別紙に付箋を貼り、作業を行う。
4	・ 教職人生において、自身が一皮むけた体験を語り合う。 (初任者からのインタビューに答える形をとる。)	
5	・ これから高めたい資質・能力について、1人ずつ今後の目標設定（決意表明）を行う。	

図14 校内研修における指標活用の流れ

第3回協議会での意見を踏まえ、3月のワーキング会議において、養成段階の指標を含め、指標項目の文言等に最終の修正を加え、指標を完成させた。(別添資料6) 年度末には、協議会委員に最終の確認を依頼し、了承されたものを今年度モデル事業として取り組んだ指標成案として、4月に和歌山県教育センターウェブページに指標活用例とともに掲載する。

#### 4 次年度にむけて

次年度は、4月の法改正により、法に基づく新たな教員育成協議会を組織し、指標の策定及び指標に基づく教員研修計画の作成を行う。

今年度策定した指標については、次年度の第1回協議会でのたたき台とし、モデル事業で策定した指標に引き続き修正を加えていくこととしたい。

また、文部科学大臣指針案では、「校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな責任と役割を担っており、教員の自律的

な成長を促すべき存在である。また、校長は教育者としての資質のほか、的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理を含む組織のマネジメント力が求められるものである。こうしたことを踏まえ、校長については、個別の指標を策定することを検討するなど他の職とは明確に区別できるよう留意する」とあることから、次年度は、校長の指標策定について検討する必要がある。しかし、校長職に就いた場合、長い者でも10年程度と、教員のような複数のステップ段階で表せるほどの経験年数がない。このステップを指標に表す方法について、研究を重ねていきたいと考える。併せて、校長職は、渉外等の業務が多くを占める。そういう部分の資質・能力を育成するための段階についても研究が必要となってくる。

しかし、教員としての充実期を校長の基礎期と考えれば、今年度策定した指標の第3段階あたりまでは、校長として最低限身に付けておくべき資質・能力ではないか、言うなればここから新たな学びが始まるのではないかと考える。新たに策定することになる校長用の指標については、モデル事業で策定した指標の学校経営力の部分をたたき台とし、協議会やワーキング会議で協議を行いながら個別の指標として独立させていく方向で考えている。

教員研修計画については、モデル事業で策定した指標に基づいて、本県で実施する教員研修の内容を調査しながら作成を進めていきたい。具体的には、次年度に県教育委員会をはじめとする各関係機関で実施している教員研修を調査し、精査していく必要があると考える。

### 資料 調査研究の実施記録

月日	内容等	備考
4月26日(火)	所内ワーキング会議	研究体制について協議
5月16日(月)	調査研究事業委託契約締結	
5月30日(月)	所内ワーキング会議	たたき台について協議
5月30日(月)	きのくに教員育成協議会発足(設置要項策定)	協議会委員の委嘱
7月 1日(金)	きのくに教員育成協議会に係る第1回ワーキング会議	たたき台の作成
7月14日(木)	第1回きのくに教員育成協議会	たたき台の協議
9月 7日(水)	所内ワーキング会議	第1回協議会振り返り等
9月20日(火)	きのくに教員育成協議会に係る第2回ワーキング会議	指標素案の作成
10月 4日(火)	第2回きのくに教員育成協議会	指標素案の協議
11月21日(月)	先進県視察(栃木県・横浜市)	指標策定に係る情報収集
11月22日(火)		
12月 1日(木)	教育公務員特例法等の一部改正する法律に関する説明会	
12月 9日(金)	きのくに教員育成協議会に係る第3回ワーキング会議	指標案の作成
12月19日(月)	「教員育成指標等の策定のためのモデル事業」のヒアリング	進捗状況の報告等
12月～1月	県内協力校への「指標に係るアンケート調査」実施	県内13校(園)で実施
2月14日(火)	第3回きのくに教員育成協議会	指標案の協議
3月14日(火)	きのくに教員育成協議会に係る第4回ワーキング会議	指標案最終確認・修正
3月31日(金)	指標完成・委託事業完了	

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、《受託者の名称》が実施した平成〇〇年度「総合的な教師力向上のため調査研究事業」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が必要です。