

平成28年度 文部科学省委託事業

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

教員育成指標モデル開発のための調査研究
成果報告書

国立大学法人福岡教育大学

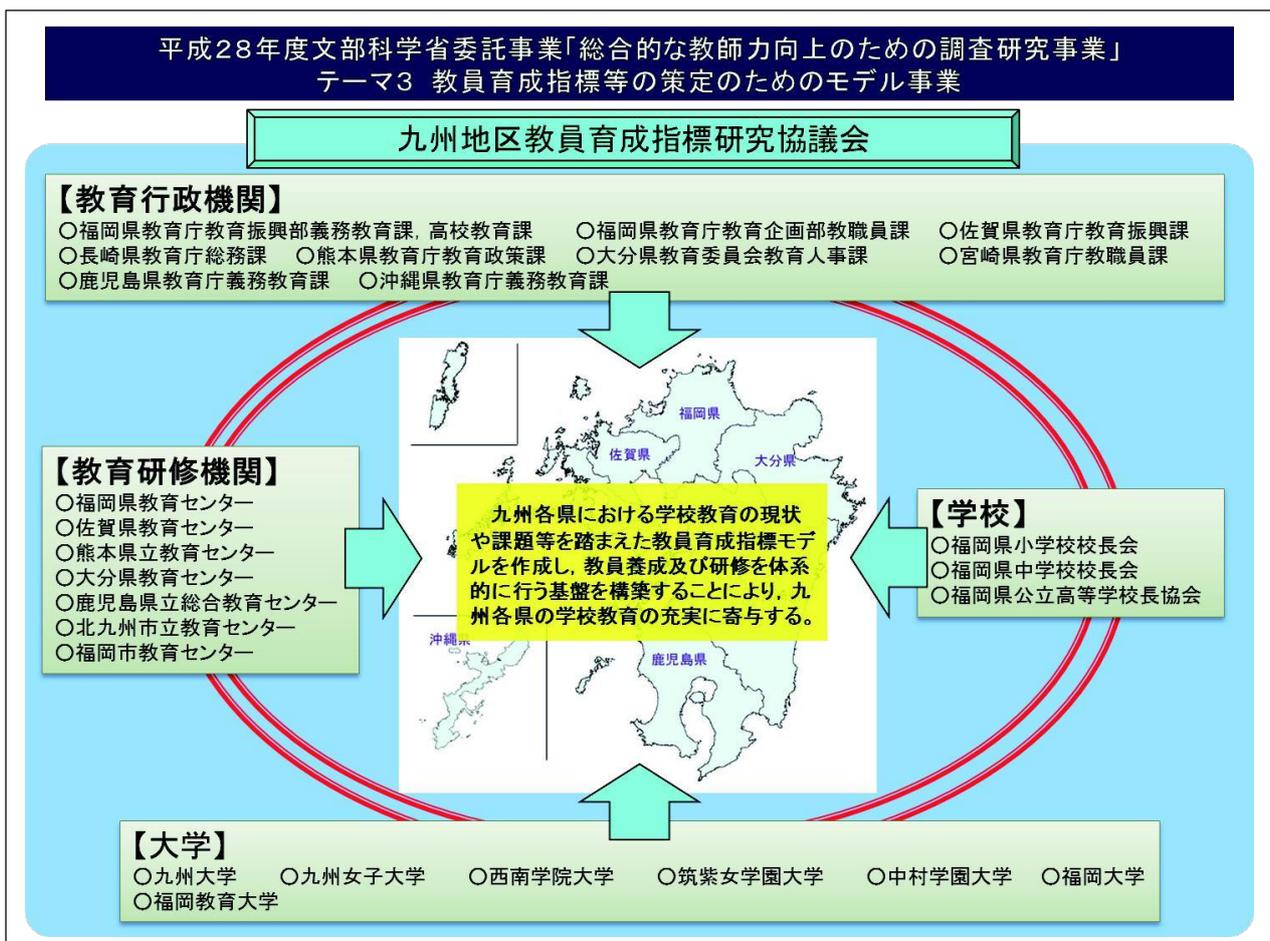
平成29年3月31日

はじめに

「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」が、平成28年11月28日法律第87号をもって公布されました。この法律では、「公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定める」ことを義務づけており、指標の策定は、各都道府県等の喫緊の課題となっています。

本調査研究事業は、今後の九州地域を支える子供の育成に向けた、教員養成の広域拠点の大学と教育委員会・学校現場との密接な連携による教員育成指標モデルの作成、および教員育成指標モデルに基づく教員養成カリキュラムの改善に関する調査研究を目的に展開しました。

本研究は、下図の九州地区教員育成指標研究協議会における協議を基に、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」という。）を策定するプロセス及び実際の指標モデルを作成いたしました。



最後に本事業に御参画いただいた九州各県の教育委員会及び教育センターの皆様、福岡県小学校長会、福岡県中学校長会、福岡県公立高等学校長協会、福岡県内の大学関係者の皆様に感謝申し上げます。

平成29年3月 国立大学法人福岡教育大学 学長 櫻井 孝俊

目次

はじめに

1. 調査研究事業の概要

(1)課題認識	1
(2)現状の取組	2
(3)調査研究の目的	3
(4)調査研究の具体的な内容・取組方法（当初案）	3
(5)調査研究の実施計画（当初案）	4
(6)調査研究の実施体制（当初案）	6

2. 調査研究の実際

(1)教員育成指標の先行事例に関する調査研究	7
(2)九州地区教員育成指標研究協議会の実際	11
①第1回研究協議会（平成28年 8月 4日）	
②第2回研究協議会（平成28年10月17日）	
③第3回研究協議会（平成29年 1月23日）	

3. 校長及び教員としての資質の向上に関する指標策定ガイドブック

(1)指標策定に係る動向の整理	20
(2)指標を活用する目的の設定	22
(3)学び続ける教員に求められる資質・能力の柱の設定	24
(4)目標設定につながるキャリアステージの設定	26
(5)キャリアアップの指針としての指標モデル	28

4. 資料

(1)第1回九州地区教員育成指標研究協議会配付資料	33
(2)第2回九州地区教員育成指標研究協議会配付資料	43
(3)第3回九州地区教員育成指標研究協議会配付資料	55

1. 調査研究事業の概要

1. 調査研究事業の概要

(1) 課題認識

本学では、平成25年12月のミッションの再定義において、教育委員会等との連携強化により、教員養成機能における広域の拠点的役割を目指すことを基本的な目標とし、実践型教員養成機能への質的転換を図ることを掲げている。

この実現に向けての本学の戦略として、福岡県をはじめとして九州各地域の学校教育の課題解決方策等の教育研究、研修に取り組むことで、各地域の学校教育に貢献することが必要と考えている。

また、学部・大学院の教育では、九州地域を対象とした地域創生推薦入試の実施、教員養成に特化して初等教育教員養成課程、中等教育教員養成課程、特別支援教育教員養成課程の3課程において、教育課程の抜本的な改革を図ったところである。特に初等教育教員養成課程では、全国初と考えられる入学定員385名を対象とした教職教育院の主導による小学校教員として全般的な資質・能力を育成する教育課程を実施することとしている。また、大学院では、教職大学院の入学定員の拡大と教育課程の改革、サテライト教室等の活用による現職教員向けの学習機会の拡大、修士課程における学校現場で発揮できる研究力の育成を図ることとしている。

これらの改革の取組では、各課程で各教科等に係る専門的な知識技能のみならず、各学校種の教員として必要な資質・能力を全般的に修得させ、今後の各学校現場で教育活動をリードできる人材を育成することとしている。

これらを背景に、福岡県をはじめとする各地域の教員育成指標の作成を積極的に支援していくことは、広域拠点としての地歩を固めることになる。また、本学の学生の卒業・修了時点、現職教員向けの教育課程又は研修の修了時点で身に付けるべき資質・能力を明確にしていくことが課題となっている中、本学の教育研究・研修の実施に大きな意義等を持つこととなる。また、教育委員会等と役割分担を図るに際しても、福岡県内の学校教育の現状、教員に求められる資質・能力について共通の認識を得ていくことが望まれる。

なお、福岡県教育委員会が策定している「平成27年度福岡県教育施策実施計画」によると、福岡県における教員の育成に係る課題については次のとおりであることが分かる。

- ・ 経験豊かなベテラン教員が大量に退職していくことから、優秀な人材を確保するとともに、ベテラン教員の持つ教育指導に関するノウハウを若い世代に継承し、学校全体の教育力を向上させていくことが課題となっている。
- ・ 優秀な人材を確保するため、教員採用試験においては、実践的指導力や専門的能力を見極めるとともに、教育に対する情熱や使命感、コミュニケーション能力などを的確に評価し、選考する必要がある。
- ・ 教員研修については、学校教育における課題の複雑化や多様化など教員を取り巻く環境の変化に対応しながら、より一層の充実・強化を図る必要がある。

(2) 現状の取組

本調査研究を実施するに際しての基盤となる本学の取組としては、平成 25 年 12 月のミッション再定義において、教員養成機能の広域的な拠点を目指すこととし、その実現のための戦略として、大学院や附属学校、教育総合研究所を有機的に活用し、①教員養成を行う九州の広域拠点大学としての体制整備や②育成すべき教員の資質・能力の内容と水準の策定等を行っている。

【具体的な取組】

1. 教育委員会等との協議を踏まえた本学の教育の質向上の取組

●教員養成の質向上に関する諮問会議

平成 26 年度から、教員養成に対する社会の要請を受け止め、その質の向上を図ることを目的として、教育委員会の幹部職員や公立の連携協力校の長等を構成員として「教員養成の質向上に関する諮問会議」を設置し、平成 26 年度は「本学の教員養成の質向上に向けた方策」、平成 27 年度は「本学教職大学院による教員の資質・能力の高度化に向けた取組方策」について審議し、それぞれについて答申されており、各答申を踏まえて、実践型教員養成機能への質的転換等、教員養成に対する社会の要請を受けとめた大学改革を加速している。

●宗像市教育委員会、福津市教育委員会及び宗像地区小・中学校と福岡教育大学との連携事業連絡協議会

宗像市教育委員会、福津市教育委員会及び宗像地区小・中学校との間で連携事業連絡協議会を開催し、「(1) 小・中学校の教職員研修に関すること」、「(2) 両市教育委員会の特色ある教育事業に関すること」、「(3) 小・中学校でのボランティア事業に関すること」、「(4) 小・中学校及び福岡教育大学での教育・研究に関すること」、「(5) 福岡教育大学学生の教育実習に関すること」について意見交換を行い、その結果を本学の教育の質向上に活用している。

2. 大学のシーズを生かした学校現場の教育実践力向上に寄与する取組

●「年齢構成の急変に対応する新しい教員研修プログラムの開発と教員養成科目の開発—教育委員会と大学の連携・協力による現職教員研修と教員養成の高度化—」

本事業は、平成 24 年度より本学の教育総合研究所研究プロジェクトに登録され、さらに平成 25～27 年度文部科学省特別経費（プロジェクト）に採択されたものである。本事業は、福岡県において今後 10 年間で教員の大量退職・採用に伴って教員の年齢構成が急変し、これまでより少ない経験年数で、従来のライフステージで求められた役割を遂行することが求められるという事態に対応するために実施した。福岡県教育委員会と連携して、学校現場における新たな教員研修プログラムの開発や研修教材を作成し、福岡県教育センターでの中核教員の研修や教職大学院の講義等において試行した。その成果は、本学のカリキュラム改訂に反映させることとしている。

●学校インターンシップ実習についての取組

平成 28 年度から、本学の教職を目指す全学生が、福岡県内の北九州市、久留米市、飯塚市、田川市、春日市、大野城市、宗像市、古賀市、福津市、糸島市、芦屋町、岡垣町、遠賀町、さらに九州各県・学校（地域創生推薦入試合格者を中心）の協力を得て、学校インターンシップを実施する。

●「広域連携による教育活性化プロジェクト—福岡教育大学 COC 事業—」

学校現場が抱える課題について福岡県教育委員会等と協議を行い、その解決に資する事業として、「小学校の外国語活動に係る授業プログラムの構築」（宗像市、糸島市及び那珂川町と連携）、「小学校の授業における ICT 機器の活用研修会」（宗像市と連携）を実施し、学校現場の教育実践力向上に寄与した。

●「授業力アップ講座」

平成 27 年度に、正規教員に比べて研修の機会が限られている公立小中学校の講師の授業力向上を図るため、福岡県教育委員会との共催により、福岡県内の筑豊、京築地域で講師向けの「授業力アップ講座」を実施した。

(3) 調査研究の目的

教員養成の広域拠点の大学として、地域の学校教育の発展への貢献を目指す本学と福岡県教育委員会等とのこれまでの連携実績を基にして、「教員育成指標研究協議会」を設置する。本協議会は、九州各県における学校教育の現状や課題等を踏まえた教員育成指標モデルを作成し、教員養成及び研修を体系的に行う基盤を構築することにより、福岡県をはじめとする九州各県の学校教育の充実に寄与する。

(4) 調査研究の具体的な内容・取組方法（当初案）

1. 「教員育成指標研究協議会」の設置に向けた準備〔4月～5月〕

「教員育成指標研究協議会」の設置に向けて、先行する取組を実施している都道府県や大学（愛知県総合教育センター・愛知教育大学、和歌山県教育委員会・和歌山大学、兵庫県教育委員会・兵庫教育大学）を対象とした調査を行う。それらの結果を踏まえて、福岡県教育委員会や福岡県教育センター、福岡市教育センター、北九州市教育センターとの間で以下の2点について協議し、「教員育成指標研究協議会」を設置する。同協議会の設置準備においては、小委員会を組織し、福岡県内外の教職課程を有する大学関係者等の有識者や先行する取組を実施している都道府県等の自治体関係者から意見を聴取する場を設定する（2回×6人）。

- ・「教員育成指標研究協議会」に参画する各教育関係機関（学校種や対象地域など）の範囲をどのように定めるか。
- ・「教員育成指標研究協議会」において、汎用性かつ実効性のある「教員育成指標モデル」を作成するために、どのような構成メンバーが適当であるか。

2. 「教員育成指標研究協議会」の設置〔6月〕

3. 教員育成指標モデルの設定

(1) 「教員育成指標研究協議会」の設置準備と並行して、先行する取組を実施している都道府県や政令指定都市（宮城県又は仙台市，横浜市，熊本県）を対象とした調査を行い，整理・分類する。〔4月～5月〕

(2) 「教員育成指標研究協議会」の設置後，「1.」の結果を踏まえて，「2.」で設置した「教員育成指標研究協議会」において，以下の4点について協議し，教員育成指標モデルを作成する。同協議会においては，福岡県教育委員会が実施する現行の教員研修に関する調査結果を基に課題等を把握すると共に，教員育成指標の策定に関する有識者や先行する取組を実施している都道府県や大学の関係者から意見聴取する場を設定する（3回×6人）。〔6月～12月〕

- ・高度職業人としての教員に共通に求められる資質・能力（国の大綱的指針）と福岡県の実情に合わせた教員に求められる資質・能力をどのように定義づけるか。
- ・教員の各キャリアステージをどのように区分し，設定するか。また，学校種ごとの特性を踏まえて，教員育成指標をどのように記述するか。
- ・「現場の教員が研修を受けることで自然と目安になるような指標」であることをどのように担保するか。

(3) 福岡県教育委員会や福岡市教育委員会，北九州市教育委員会は，作成された教員育成指標モデルを基礎資料とし，「教員育成指標」策定の検討を行っていく。また，福岡教育大学は，作成した教員育成指標モデルに対応した教員養成カリキュラムへの反映方策と合わせて，教員が学び続けるモチベーションを維持しつつスキルアップを図ることができるような体制の構築に向けてより具体的な検討を行う。本事業のプロセス及び調査研究内容の成果について事業報告書及び成果報告書にまとめ，教員養成を主たる目的とする全国44大学・学部及び福岡県を除く46都道府県教育委員会に配布する（90箇所発送，300部印刷）。〔2～3月〕

(5) 調査研究の実施計画（当初案）

調査研究の実施計画		
4月	【教員育成指標の先行事例の調査】 ○先行事例の収集及び書面等での情報収集を行う。	【教員育成指標研究協議会の設置準備】 ○「教員育成指標研究協議会」設置に向けた制度・ルール等整備のための小委員会を設置する。

5月	○先行事例を実施している都道府県及び市町村への実地調査を行う。〔愛知県総合教育センター・愛知教育大学，和歌山県・和歌山大学，兵庫県・兵庫教育大学，宮城県又は仙台市，横浜市，熊本県〕	○有識者及び先行事例を実施している関係者への意見聴取及び教員育成指標研究協議会に参画する各教育関係機関（学校種や対象地域など）の範囲等について協議する。〔2回×有識者等6人〕
6月	<p>【教員育成指標研究協議会の設置及び教員育成指標モデルの作成の開始】</p> <p>○教員研修の現状と課題に関する調査や他の都道府県の先行事例を踏まえて，「高度職業人としての教員に共通に求められる資質・能力（国の大綱的指針）と福岡県の実情に合わせた教員に求められる資質・能力をどのように定義づけるか」，「教員の各キャリアステージをどのように区分し，設定するか。また，学校種ごとの特性を踏まえて，教員育成指標をどのように記述するか」について協議するとともに，教員の抱える課題・必要となる資質・能力のアンケート調査やインタビュー調査，有識者や先行事例を実施している関係者から意見聴取等を行う。</p>	
7月	<p>【教員育成指標モデルの作成】</p> <p>○教員育成指標研究協議会において調査結果等を反映させながら教員育成指標モデル（たたき台）を作成する。（3回×有識者等6人）</p>	
8月		
9月	福岡県教育委員会が実施する現行の教員研修に関する調査結果を基に課題等を把握する。	
10月		
11月		
12月	○「教員育成指標モデル（たたき台）」を，福岡教育大学及び福岡県教育委員会，福岡県教育センター，福岡市教育センター，北九州市教育センターで共有し，教員研修計画及び教員養成カリキュラム等との活用方策について関係機関で検討する。	
1月		
2月	○「教員育成指標モデル」を確定するとともに，福岡教育大学においては，教員養成カリキュラムへの反映方策を提示する。また，福岡県教育委員会や福岡市教育委員会，北九州市教育委員会においては，本モデルを基礎資料とし，「教員育成指標」策定の検討を行っていく。	
3月	<p>・事業報告書及び成果報告書の印刷及び配布を行う。</p> <p>（90箇所，300部印刷）</p>	

(6) 調査研究の実施体制(当初案)

1) 実施体制		
所属部署・職名	氏名	役割分担
○副学長	清水 紀宏	研究統括
○教育総合研究所・准教授	礮部 年晃	研究統括の補助
○大学院教育学研究科・教授	森 保之	調査研究における分析等
○同上	西山 久子	同上
○同上	小泉 令三	同上
○同上	納富 恵子	同上
○同上	脇田 哲郎	同上
○同上	青木 哲也	同上
○同上	長谷川 弘明	同上
○同上・准教授	大竹 晋吾	同上
○同上	青山 之典	同上
○福岡県教育委員会義務教育課 ・主幹指導主事	金子 尚文	本調査研究事業における情報 提供及び助言
○福岡県教育委員会高校教育課 ・主幹指導主事	高島 孝一	同上
○福岡県教育センター・教育経営部長	芋生 修一	同上
○福岡市教育センター・所長	相良 誠司	同上
○北九州市立教育センター・所長	太田 敦生	同上
○福岡県小学校長会・会長	安永 純二	同上
○福岡県中学校長会・会長	河野 敏春	同上
○福岡県公立高等学校長協会・会長	上川 明	同上
○福岡教育大学連携推進課・課長	白井 憲	契約・事業実施に係る事務

2. 調査研究の実際

2. 調査研究の実際

(1) 教員育成指標の先行事例に関する調査研究

○ 先進的な都道府県における指標の特徴

自治体名	特徴
宮城県	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職経験年数に基づいて、初任者からⅠ～Ⅳ期の段階で形成 ・ 求められる資質・能力として、①授業力、②生徒指導力、③子ども理解、④学校を支える力、⑤教育への情熱、⑥たくましく豊かな人間性、⑦自己研鑽力の7項目を設定
栃木県	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職経験年数に基づいて、初任者からⅠ～Ⅳ期の段階で形成 ・ 身に付けたい資質・能力として、学習指導、児童・生徒指導、参画・経営、意欲・態度の4つの評価区分から研修目標を設定
熊本県	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職経験年数に基づいて、初任者から「基礎期」「向上期」「充実期」「発展期」「円熟期」の5つの段階で形成 ・ キャリアステージに応じた必要な資質・能力として、「指導力等」「マネジメント力」「総合的人間力」「使命感・倫理観」の4つを設定
島根県	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材育成のコンセプトとして“学び続ける教員の育成”を定め、【人材育成基本方針】として、1 優れた人材の確保、2 研修の充実と支援、3 評価システムの活用、4 適切な配置・登用、5 管理職の育成 の5つを設定 ・ 教職経験年数に基づいて、初任者から「自立・向上期」「充実期」「発展期」の3つの段階で形成（「発展期」の延長線上に「管理職」を設定） ・ 段階ごとに固有の育成する資質・能力を設定
大阪府	<ul style="list-style-type: none"> ・ 着任時の姿を策定 ・ キャリアステージを第0期から第4期までの5段階に分類し、教職に就く前の段階についても設定（第0期：教職に就く前の準備段階、第1期：初任期、第2期、第3期：ミドルリーダーとしての発展・深化期、第4期：キャリアの成熟期）
仙台市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職経験年数に基づいて、初任者から「育成期」「向上期」「充実・発展期」の3つの段階で形成 ・ 教員としての基盤として、1 使命感・情熱、2 高い倫理観、3 人間的な魅力、4 社会性・識見、5 向上心 の5つを設定 ・ 17の力量構成要素を束ねる項目として、【実践的指導力 授業づくり】【実践的指導力 学級づくり】【学校運営力 学校づくり】を設定し、それぞれの項目ごとに力量構成要素を配置 ・ 力量構成要素としては、項目ごとに【実践的指導力 授業づくり】では、1 カリキュラムデザイン、2 授業構想 3 授業実践・評価・改善、4 授業研究、5 情報管理を、【実践的指導力 学級づくり】では、1 児童生徒理解、2 学級づくり、教室経営、組織経営、3 生徒指導・教育相談、4 危機管理・安全管理、5 配慮を要する児童生徒の理解と支援を、【学校運営力 学校づくり】では、1 コミュニケーション、2 職員間の円滑交流・意思の疎通、3 OJT推進・自己啓発・人材育成、4 危機管理・安全管理、5 コンプライアンス、6 協働型学校評価・教育課程の編成、7 地域連携・ネットワークを設定
横浜市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 着任時の姿を設定 ・ 教職経験年数で区分するのではなく、資質・能力で示されるステージを設定 ・ 3つのステージを設定し、第1ステージは「実践力を磨き教職の基礎を固める」、第2ステージは「専門性を高めグループのリーダーとして推進力を発揮する」、第3ステージは「豊富な経験を生かし広い視野で組織的な運営を行う」と具体化 ・ 資質・能力として、「学び続ける教員」を基盤としながら、「教職の素養」と「教職専門性」の2つの項目を設定し、それぞれの項目ごとに資質・能力を配置

○ 指標における資質・能力の設定状況

[タイプ I : キャリアステージを一貫した資質・能力の設定]

自治体名	大分類	中分類	小分類
宮城県		①授業力	
		②生徒指導力	
		③子ども理解	
		④学校を支える力	
		⑤教育への情熱	
		⑥たくましく豊かな人間性	
		⑦自己研鑽力	
大阪府		①教員としての基礎的素養	人権尊重の精神
			法令遵守
			情熱を持って学び続ける力
		②社会人としての基礎的素養	課題解決能力
			危機管理能力
			事務処理能力
		③教職員の協働による学校づくり	協働的組織力
			ネットワークを構築する力
			学校マネジメント力
		④授業づくりと学習指導	授業を構想する力
			授業を展開する力
			授業を評価する力
		⑤生徒指導と集団づくり	子ども理解力, コミュニケーション能力
			豊かなつながりを生み出す生徒指導力
			子どもをエンパワーする集団づくり
熊本県		指導力等	
		マネジメント力	
		総合的人間力	
		使命感・倫理観	
仙台市		教員としての基盤	使命感・情熱
			高い倫理観
			人間的な魅力
			社会性・識見
			向上心
		実践的指導力 授業づくり	カリキュラムデザイン
			授業構想
			授業実践・評価・改善
			授業研究
		実践的指導力 学級づくり	情報管理 (ICT 活用)
			児童生徒理解
			学級づくり・教室経営・組織経営
			生徒指導・教育相談
			危機管理・安全管理
		学校運営力	配慮を要する児童生徒の理解と支援
			コミュニケーション
職員間の円滑交流・意思の疎通			
OJT 推進・自己啓発・人材育成			
			危機管理・安全管理

			コンプライアンス
			協働型学校評価・教育課程の編成
			地域連携・ネットワーク
横浜市	教職の素養	自己研鑽・探求力	
		情熱・教育的愛情	
		使命感・責任感	
		人間性・社会性	
		コミュニケーション	
	教職専門性	児童生徒指導	児童生徒理解
			児童生徒指導
		授業力	実態把握と目標の明確化
			指導と評価の計画立案
			指導技術、指導形態の工夫
			授業中の指導と評価
			省察及び改善
		研究の推進と研究体制構築	
		マネジメント力	学級経営・学校経営ビジョンの構築
			人材育成（メンターチーム等の活動）
			資源（人・もの・情報・時間・資金等）の活用
危機管理			
連携・協働力	同僚とチームでの対応		
	保護者や他の組織等との連携・協働		

[タイプⅡ：キャリアステージに固有な資質・能力の設定]

自治体名	大分類	中分類	小分類
島根県		自立・向上期	向上心
			児童生徒理解
			コミュニケーション力
			実践的指導力
		充実期	探究心
			同僚性
			専門的な知識・技能
		発展期	高度な専門的知識・技能及び態度
			企画力
			連絡・調整力
			連携・折衝力
		管理職	人材育成力
			高い教育理念
			広い見識
			創造的な企画力

① 採用前段階の設定について

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～」においては、教員の養成・採用・研修の一体的改革が求められている。この点から見ると、養成・採用段階の指標が不可欠となる。しかし、各都道府県等が独自に策定する指標において、採用前段階（着任時・養成段階終了時）の指標を策定することは、大学教育等を拘束することにつながるおそれがある。先進的に指標を策定している都道府県等においても、採用前段階の設定は異なっている。

表 1 先進的に指標を策定している自治体における採用前段階の指標の設定

採用前段階の指標の設定の有無	自治体名
採用前段階の指標を設定している	大阪府，横浜市
採用前段階の指標を設定していない	宮城県，栃木県，島根県，熊本県，仙台市

② キャリアステージの設定区分について

近年、教員の大量退職，大量採用等によって教員の年齢構成や経験年数の不均衡が生じている都道府県等が多く見られる。また、教職員のキャリアアップの実現状況は、個人差が大きいことも事実である。しかし、キャリアステージを経験年数で設定することは、教員個人が自己の経験年数から目標を定めることを容易にするメリットもある。この点については、先進的に指標を策定している都道府県等において、キャリアステージの設定方法が異なっている。

表 2 先進的に指標を策定している自治体におけるキャリアステージの設定方法

キャリアステージの設定方法	自治体名
キャリアステージを経験年数で規定	宮城県，栃木県，島根県，熊本県，仙台市
キャリアステージを求められる職能で規定	大阪府，横浜市

③ 経験年数によるキャリアステージの区分について

表 2 のキャリアステージを経験年数で規定している自治体においては、下の表 3 のように経験年数に応じてキャリアステージを設定している。

表 3 キャリアステージを経験年数で規定している自治体における設定区分の実際

自治体名	採用前	経験年数																																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
宮城県	採用前段階 の設定無し	基礎形成期				資質成長期				資質充実期								深化発展期																						
栃木県		ステージⅠ			ステージⅡ			ステージⅢ									ステージⅣ																							
島根県		自立・向上期				充実期				発展期																														
熊本県		基礎期				向上期				充実期				発展期						円熟期																				
仙台市		育成期			向上期						充実・発展期																													

(2) 九州地区教員育成指標研究協議会の実際

① 第1回研究協議会（平成28年8月4日）

第1回研究協議会は、指標モデルの策定に当たって、本学教育総合研究所が7月までに調査した、先進的な自治体における指標策定の実際に基づき協議を行った。

[協議会参加者（教育委員会関係者）]

所属	役職名	氏名
福岡県教育庁教育振興部義務教育課	主幹指導主事	金子 尚文
福岡県教育庁教育振興部高校教育課	主幹指導主事	高島 孝一
福岡県教育庁教育企画部教職員課	人事管理主事	久保 ひろみ
福岡県教育センター	教育経営部長	芋生 修一
北九州市立教育センター	所長	太田 敦生
福岡市教育センター	研修・研究課長	木下 宏仁
小学校関係	福岡県小学校長会長	大城 友記
中学校関係	福岡県中学校長会長	小野 賢司
高等学校関係	福岡県公立高等学校長協会会長	花岡 俊彦
佐賀県教育庁教育振興課	指導主事	平方 伸之
熊本県教育庁教育政策課	主幹	松岡 征二
鹿児島県教育庁義務教育課	主任指導主事	楠原 豊
鹿児島県総合教育センター	研究主事	小野 修

[協議会参加者（学内）]

役職名	担当	氏名
理事・副学長	企画・教育研究・附属学校 ・教育組織・カリキュラム担当	池田 修
理事・副学長	国際交流・社会連携 担当	檜崎 洋二郎
副学長	博士課程設置・教職大学院 担当	宮内 健二
教育総合研究所	所長・副学長(教育研究高度化担当)	清水 紀宏
教育総合研究所	副所長・教育心理学講座教授	大坪 靖直
教育総合研究所	准教授	磯部 年晃
教職大学院	教授	森 保之
教職大学院	教授	西山 久子
教職大学院	教授	納富 恵子
教職大学院	教授	青木 哲也
教職大学院	准教授	青山 之典

[協議会参加者（文部科学省）]

所属	役職名	氏名
文部科学省初等中等教育局	教職員課更新係	後藤 成美

[協議内容（詳細は「4. 資料」p.33～を参照）]

1. 教員育成指標策定に係る動向について

- (1) 中央教育審議会答申（平成27年12月21日）から
- (2) 教育再生実行会議第九次提言（平成28年5月20日）から

2. 先進的な都道府県の状況について

- (1) 文部科学省がホームページ上で例示している教員育成指標の特徴について
- (2) 平成28年7月8日（金）に視察した大阪府の取組について

3. 九州各県の動向について

- (1) 鹿児島県教育委員会
- (2) 佐賀県教育委員会
- (3) 沖縄県教育委員会

4. 教員育成指標モデル策定に係る懸案事項について

- (1) 採用前段階の設定について（大阪府，横浜市を例に）
- (2) キャリアステージの明確化・複線化について
- (3) 教職経験年数区分の設定の有無について（横浜市を例に）
- (4) 資質・能力の設定について（資質・能力の設定のタイプを例に）
- (5) 教員評価及びキャリアパスについて
- (6) 各県が定める教育大綱とのマッチングについて
- (7) 特にその地域で求められる，資質・能力の明確化について

[協議会における主な意見]

- キャリアステージの複線化のあり方や考え方について，第2ステージにおけるミドルリーダーとスペシャリスト，第3ステージにおけるリーダーとエキスパートについて，関連性が深く全く別のステージとは言いがたい。
- 経験年数との対応関係について，経験年数と求められる職位職能，資質・能力に明確な対応関係があるとはいいがたく，経験年数は目安にはなるが明確な区切りとする必要はないと思われる。
- 教員育成指標のねらいと活用方法を明確化して内容を定めることが大切である。

② 第2回研究協議会（平成28年10月17日）

第2回研究協議会は、第1回研究協議会の協議事項に基づき、実際の指標モデル案を中心に協議を行った。

〔協議会参加者（教育委員会関係者）〕

所属	役職名	氏名
福岡県教育庁教育振興部義務教育課	主幹指導主事	金子 尚文
福岡県教育庁教育振興部高校教育課	主任指導主事	江崎 章
福岡県教育庁教育企画部教職員課	人事管理主事	久保 ひろみ
福岡県教育センター	教育経営部参事	加藤 英也
北九州市立教育センター	指導主事	村上 勝
福岡市教育センター	所長	相良 誠司
小学校関係	福岡県小学校長会長	大城 友記
中学校関係	福岡県中学校長会長	小野 賢司
高等学校関係	福岡県公立高等学校長協会副会長	江口 善雄
佐賀県教育庁教育振興課	指導主事	平方 伸之
熊本県教育庁教育政策課	主幹	松岡 征二
熊本県立教育センター	主幹兼室長	赤峯 達雄
熊本県立教育センター	指導主事	守永 雄一
鹿児島県教育庁義務教育課 企画生徒指導係	主任指導主事兼係長	田中 真一郎
鹿児島県教育庁義務教育課	主任指導主事	楠原 豊
沖縄県教育庁義務教育課	主任指導主事	天願 直光
沖縄県教育庁義務教育課	指導主事	新垣 和哉
宮崎県教育庁教職員課	人材育成担当主幹	榎本 浩之

〔協議会参加者（学外）〕

所属	役職名	氏名
九州大学	大学院人間環境学研究院（教育学部門）教授	元兼 正浩
中村学園大学	教育学部長・教授	笠原 正洋
中村学園大学	教育学部長補佐・准教授	野上 俊一
西南学院大学	人間科学部児童教育学科教授	田代 裕一
西南学院大学	人間科学部児童教育学科教授	渡邊 均
九州女子大学	人間科学部人間発達学科准教授	城 佳世

〔協議会参加者（学内）〕

役職名	担 当	氏 名
理事・副学長	国際交流・社会連携 担当	檜崎 洋二郎
教育総合研究所	所長・副学長(教育研究高度化担当)	清水 紀宏
教育総合研究所	副所長・教育心理学講座教授	大坪 靖直
教育総合研究所	准教授	磯部 年晃
教職大学院	教授	森 保之
教職大学院	教授	西山 久子
教職大学院	教授	岡井 正義

〔協議会参加者（文部科学省）〕

所属	役 職 名	氏 名
文部科学省初等中等教育局	教員免許企画室室長補佐	伊野 哲也

〔協議内容（詳細は「4. 資料」p.43～を参照）〕

<p>1. 「次世代の学校・地域」創世プラン」（平成28年1月25日）について</p> <p>2. 教員育成指標策定のねらいについて</p> <p>3. 「学び続ける教員」の指標として策定する資質・能力の柱について</p> <p>（1）平成17年10月「教師に対する揺るぎない信頼を確立する ―教師の質の向上―」</p> <p>（2）平成27年12月「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」</p> <p>（3）求められる資質・能力を指標として整理する柱について</p> <p>4. キャリアステージの設定について</p> <p>（1）キャリアステージの区分について</p> <p>（2）ステージの高まりと資質・能力の関連について</p> <p>（3）キャリアステージと改訂が見込まれる基本研修等との関連のイメージについて</p> <p>5. キャリアステージに応じた人材育成指標モデル</p>

〔協議会における主な意見〕

- 教員育成指標の位置づけについて、各教員をしぼるものと誤解されないように留意する必要がある。
- 資質能力の設定について、「学び続ける教員」という視点が大切である。
- キャリアステージの区分について、複線化は有効であるが、資質・能力の観点からはミドルとして求められる資質・能力は複線化しないように思われる。また、ミドルのステージが長期にわたるので、そのステージ区分を検討すべきである。

③ 第3回研究協議会（平成29年1月23日）

第3回研究協議会は、第1回及び第2回の研究協議会の協議事項に基づき、指標モデル案（改訂版）を中心に協議を行った。

〔協議会参加者（教育委員会関係者）〕

所属	役職名	氏名
福岡県教育庁教育振興部義務教育課	主幹指導主事	金子 尚文
福岡県教育庁教育振興部高校教育課	主任指導主事	江崎 章
福岡県教育庁教育企画部教職員課	人事管理主事	久保 ひろみ
福岡県教育センター	教育経営部長	芋生 修一
北九州市立教育センター	所長	太田 敦生
福岡市教育センター	所長	相良 誠司
小学校関係	福岡県小学校長会長	大城 友記
中学校関係	福岡県中学校長会長	小野 賢司
高等学校関係	福岡県公立高等学校長協会会長	花岡 俊彦
佐賀県教育庁教育振興課	指導主事	平方 伸之
佐賀県教育センター研修課	短期研修担当係長	日吉 敬子
熊本県教育庁教育政策課	主幹	松岡 征二
熊本県教育庁教育政策課	指導主事	佐藤 美津子
熊本県立教育センター	教科研修室長	平岡 馨
熊本県立教育センター	指導主事	守永 雄一
鹿児島県教育庁義務教育課	主任指導主事	楠原 豊
鹿児島県総合教育センター	研究主事	上栗 博文
沖縄県教育庁義務教育課	主任指導主事	天願 直光
沖縄県教育庁義務教育課	指導主事	新垣 和哉
宮崎県教育庁教職員課	人材育成担当主幹	榎本 浩之
大分県教育委員会教育人事課	企画・研修班主幹（総括）	安部 志郎
大分県教育委員会教育人事課	企画・研修班主査	中津熊 勝典
大分県教育センター総務企画部	指導主事兼主幹	塩月 光久
長崎県教育庁総務課企画広報班	参事	松崎 耕士
長崎県教育庁総務課企画広報班	主任主事	三浦 陽一

〔協議会参加者（学外）〕

所属	役職名	氏名
九州大学	大学院人間環境学研究院（教育学部門）教授	元兼 正浩

中村学園大学	教育学部長補佐・准教授	野上 俊一
西南学院大学	人間科学部児童教育学科教授	深谷 潤
西南学院大学	人間科学部児童教育学科教授	渡邊 均
九州女子大学	人間科学部人間発達学科准教授	城 佳世
福岡大学	人文学部教育・臨床心理学科教授	高妻 紳二郎

[協議会参加者（学内）]

役職名	担 当	氏 名
教育総合研究所	所長・副学長(教育研究高度化担当)	清水 紀宏
教育総合研究所	准教授	礪部 年晃
教職大学院	教授	森 保之
教職大学院	教授	岡井 正義

[協議会参加者（文部科学省）]

所属	役 職 名	氏 名
文部科学省初等中等教育局	教職員課課長補佐	大江 耕太郎

[協議内容（詳細は「4. 資料」p.55～を参照）]

<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育公務員特例法等の一部を改正する法律案の概要について 2. 教員育成指標策定のねらいについて 3. 「学び続ける教員」の指標として策定する資質・能力の柱について 4. キャリアステージの設定 <ol style="list-style-type: none"> (1) キャリアステージの区分について (2) ステージの高まりと資質・能力との関連について (3) キャリアステージと改訂が見込まれる各種研修等との関連のイメージ 5. 教員育成指標モデルについて 6. 今後の検討課題（教員育成指標モデルの活用について） <ol style="list-style-type: none"> (1) 教員研修の体系化への活用について (2) 教育センター等の研修受講の指針としての活用について

[協議会における主な意見]

- 第3ステージにおけるキャリアステージの複線化は妥当であると思われる。
- 誰のための、何のための指標なのか、目的を明確化することが大切である。
- 九州地区教員育成指標研究協議会において作成されたモデルとしての指標は、「コア」になるものであり、各任命権者が策定する指標には、それぞれの実情を反映した「オプション」が加味され整理されていくことで、その活用が期待される。

3. 校長及び教員としての資質の向上に関する 指標策定ガイドブック

平成28年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業

「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」
策定ガイドブック

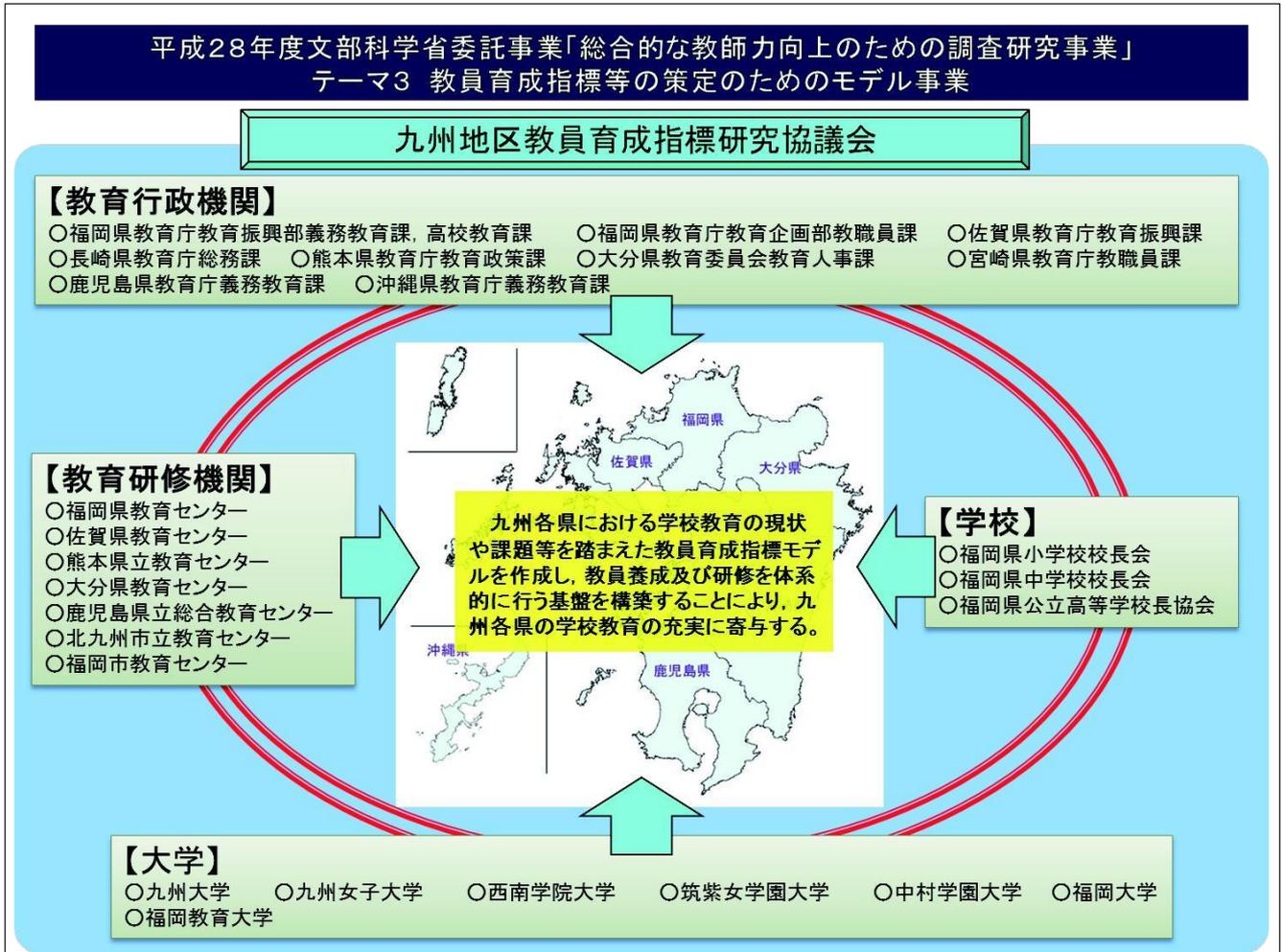
平成29年3月

九州地区教員育成指標研究協議会

福岡教育大学教育総合研究所

はじめに

本ガイドブック（以下「本ガイド」という。）は、各自治体が校長及び教員としての資質に関する指標を策定する際にお役にいただくことを目的として、平成28年度文部科学省委託事業「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の一環として開催した、九州地区教員育成指標研究協議会（以下「本研究協議会」という）における協議を踏まえ、福岡教育大学教育総合研究所がまとめたものです。



本ガイドでは、次の構成で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」という。）を策定するプロセスを解説しています。

1. 指標策定に係る動向の整理
2. 指標を活用する目的の設定
3. 学び続ける教員に求められる資質・能力の柱の設定
4. 目標設定につながるキャリアステージの設定
5. キャリアアップの指針としての指標モデル

最後に指標モデルの策定に御参画いただいた九州各県の教育委員会及び教育センターの皆様、福岡県小学校長会、福岡県中学校長会、福岡県公立高等学校長協会、福岡県内の大学関係者の皆様に感謝申し上げます。

平成29年3月 福岡教育大学教育総合研究所

1. 指標策定に係る動向の整理

「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」が、平成28年11月28日法律第87号をもって公布されました。この法律では、「公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定める」ことが義務づけられており、指標の策定は、各都道府県等の喫緊の課題となっています。

指標の策定に向けての第一歩は、次世代の学校づくりを推進する校長及び教員に求められる資質・能力に関する国の考え方の動向を整理することから始めることが大切です。

<ポイント1：動向のリサーチから、指標策定に係る確かな方向性の確立を！>

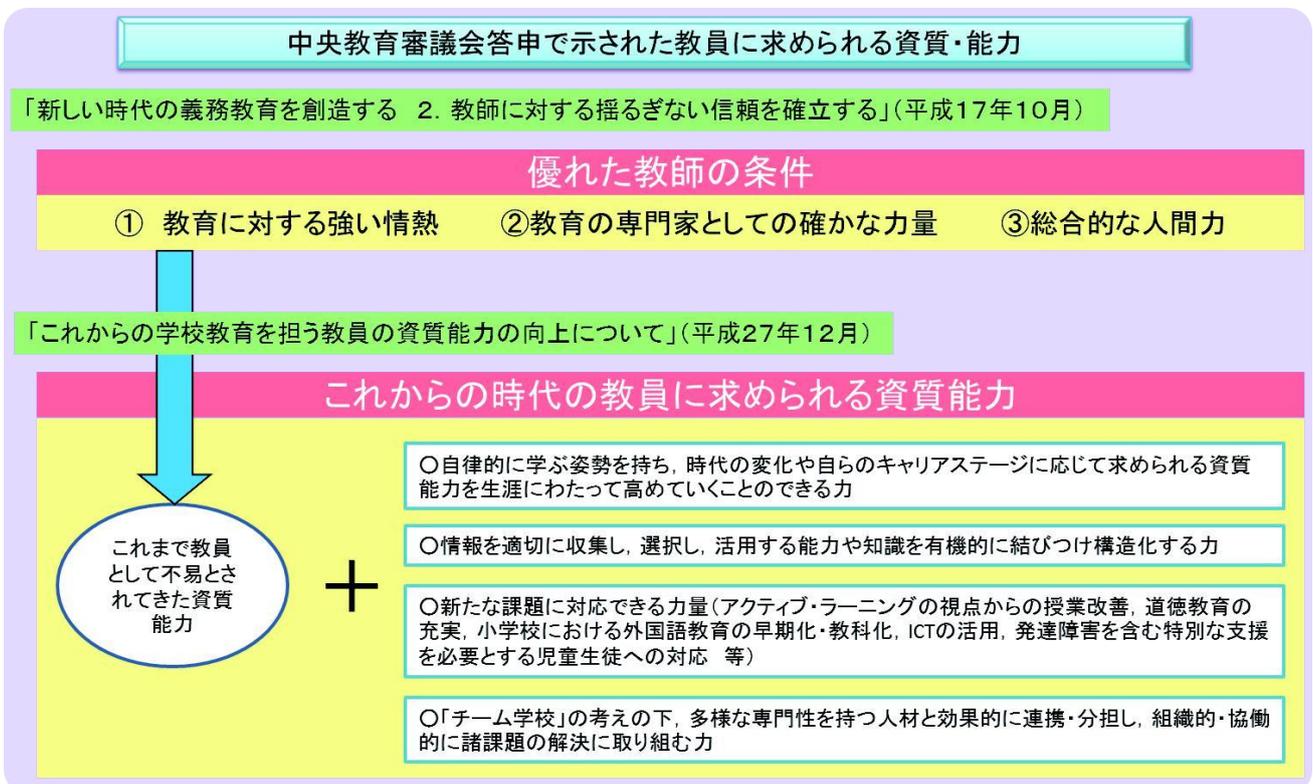
- (1) 教員に求められる資質・能力に関する国の動向についての整理
- (2) 先進的に指標を策定している都道府県等へのリサーチ

(1) 教員に求められる資質・能力に関する国の動向についての整理

指標の策定に係る中央教育審議会答申には、次の2つがあります。

- ①「新しい時代の義務教育を創造する 2. 教師に対する揺るぎない信頼を確立する 一教師の質の向上」(平成17年10月)
- ②「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～」(平成27年12月)

この答申の内容を整理すると、次のようになります。



(2) 先進的に指標を策定している都道府県等へのリサーチ

校長及び教員に求められる資質・能力を具体的に捉えるためには、先進的に指標を策定している都道府県等の指標が参考になります。文部科学省のホームページでは、宮城県、栃木県、大阪府、島根県、熊本県、仙台市、横浜市の指標が掲載されています。公開されている指標をもとに、指標の目的やキャリアステージの設定の在り方及び具体的な資質・能力の項目等について整理することで、指標に盛り込むべき事項が明確になります。

指標の目的や具体的な資質・能力の項目等の分析とその成果は、次の章から解説していきますが、まず、次の事項について十分に検討することが必要です。

<指標策定に係る検討課題>

- ① 採用前段階（着任時・養成段階終了時）の設定の有無について
- ② キャリアステージの設定区分について（経験年数での規定 or 職能での規定）

① 採用前段階の設定について

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～」においては、教員の養成・採用・研修の一体的改革が求められています。この点から見ると、養成・採用段階の指標が不可欠となります。しかし、各都道府県等が独自に策定する指標において、採用前段階（着任時・養成段階終了時）の指標を策定することは、大学教育等を拘束することにつながるおそれもあります。先進的に指標を策定している都道府県等においても、採用前段階の設定は異なっています（表1）。

表1 先進的に指標を策定している都道府県等における採用前段階の指標の設定

採用前段階の指標の設定の有無	都道府県等名
採用前段階の指標を設定している	大阪府、横浜市
採用前段階の指標を設定していない	宮城県、栃木県、島根県、熊本県、仙台市

② キャリアステージの設定区分について

近年、教員の大量退職、大量採用等によって教員の年齢構成や経験年数の不均衡が生じている都道府県等が多く見られます。また、教職員のキャリアアップの実現状況は、個人差が大きいことも事実です。しかし、キャリアステージを経験年数で設定することは、教員個人が自己の経験年数から目標を定めることを容易にするメリットもあります。この点については、先進的に指標を策定している都道府県等において、キャリアステージの設定方法が異なっています（表2）。

表2 先進的に指標を策定している都道府県等におけるキャリアステージの設定方法

キャリアステージの設定方法	都道府県等名
キャリアステージを経験年数で規定	宮城県、栃木県、島根県、熊本県、仙台市
キャリアステージを求められる職能で規定	大阪府、横浜市

この2つの検討課題については、地域の実情を勘案し、実際に校内OJTを推進する学校長等と十分な検討が必要となります。

2. 指標を活用する目的の設定

「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」において、指標の策定に係る協議会を「指標を策定する任命権者及び公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関係する大学等をもって構成するものとする」と示されたとおり、指標を実際に活用する様々な立場に基づいた目的を設定する必要があります。また、指標を実際に活用する立場が多様であることを前提にすると、指標策定の目的を設定する際には、次のことを明確にする必要があります。

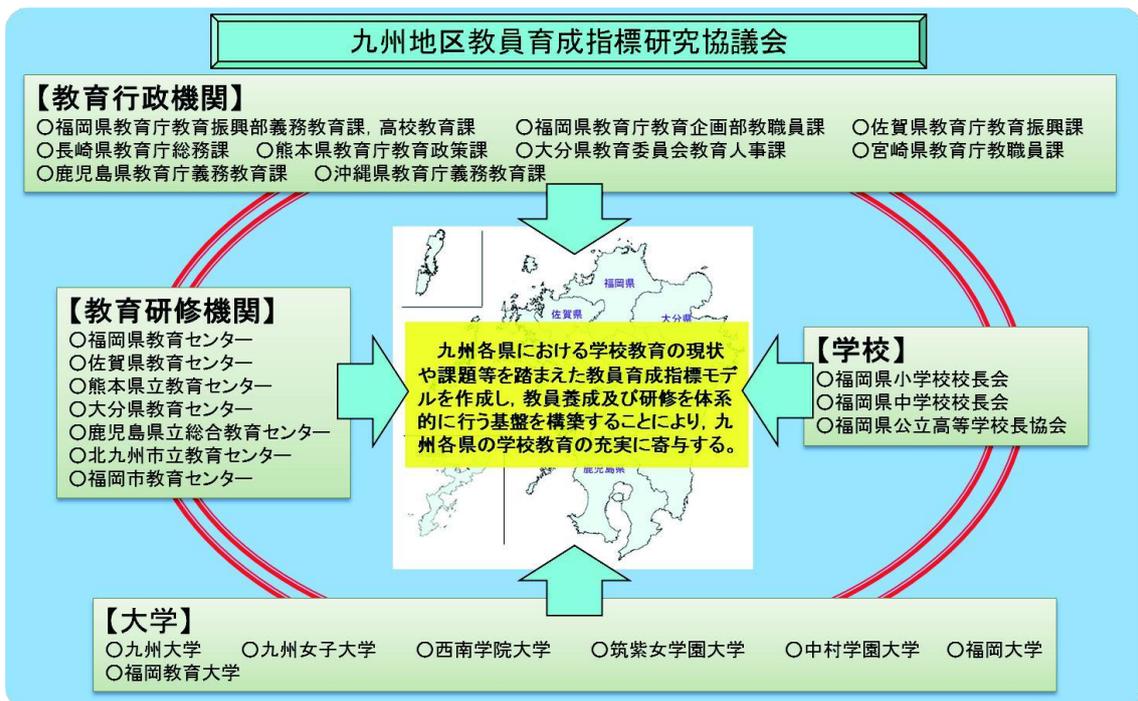
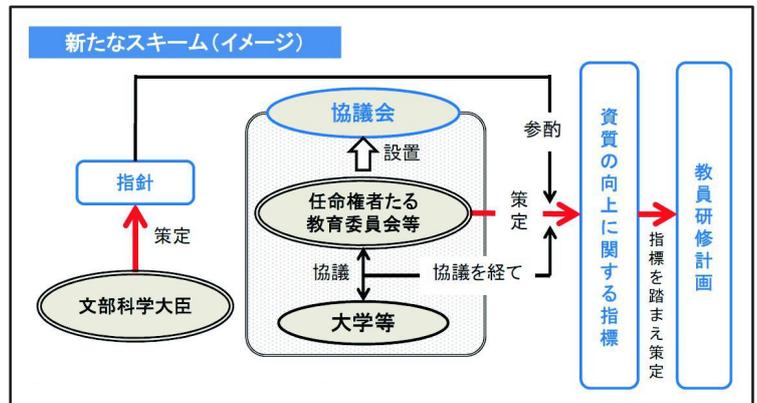
<ポイント2：指標策定の目的の設定においては、「だれのための」指標かを明確に！>

- (1) OJT, OFF-JT 研修の構築を見据えた協議会委員の選定
- (2) 「だれのための」指標になるのかを明確にした、指標の活用目的の設定

(1) OJT, OFF-JT 研修の構築を見据えた協議会委員の選定

「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」の説明資料では、大臣指針を参酌した協議会の設置イメージを右の図のように示しています。

本研究協議会においては、この設置イメージに基づいて、下の図のように、指標を策定する教育委員会関係者、指標を基に OFF-JT 研修を企画・立案・実施する教育センター関係者、学校での OJT を推進する学校長の代表、教員養成学部を設置する大学関係者で協議会を構成し、指標に基づいた教員研修の構築を見据えた指標モデルを協議しました。



(2) 「だれのための」指標になるのかを明確にした、指標の活用目的の設定

指標が真に校長及び教員としての資質の向上に寄与するためには、指標を活用する対象を明確にすることが大切です。

例えば、日本教育経営学会が策定した「校長の専門職基準2009（一部修正版）【基準の活用方法】」においては、指標を活用する対象とその方法を次のように整理しています。

【基準の活用方法】

- (ア) 将来の校長を目指して自分自身の力量を見つめ直し、課題を明確にする拠所として
- (イ) 校長候補者を対象にした教育委員会・研修センター等で実施される短期的な研修プログラムを開発する際の枠組みとして
- (ウ) 校長の養成をねらいとする大学院教育のカリキュラム開発あるいは授業づくりの共通基盤として
- (エ) 校長の選考・採用時における評価基準の作成における枠組みとして
- (オ) 現職校長を対象に教育委員会・研修センター等で実施される短期的な研修プログラムを開発する際の枠組みとして
- (カ) 現職校長が自分自身の職務遂行のあり方や自身の力量を振り返り、見つめ直す拠り所として

これらの活用方法には、次のような特徴があります。

- ・校長志望者、候補者および現職校長に活用が想定されていること
- ・校長の養成、採用、研修における活用が視野に入れられていること
- ・基準を活用する主体として、校長（志望者、候補者、現職）、教育行政機関、教育研修機関、校長養成の大学院が網羅されていること

上記の先行研究を参考にすると、次の5つの立場から、指標を活用する目的を設定することが妥当であると考えられます。

対象	活用方法
教職員	○自己の現時点における資質・能力を把握するために ○自己のキャリアアップを図るための目標を設定するために
学校長（学校組織）	○学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のために ○校内OJTにおける組織的な人材育成の指標として
教育委員会等	○研修体系の再構築及び体系化、研修プログラムの開発のために ○教員採用の指針を明確にするために
教員養成機関	○教員養成カリキュラムの改善のために ○教職大学院のカリキュラム改善のために ○教育委員会と連携した研修プログラム等の開発・研究のために
教員志願者	○求められる教員像の把握のために ○自己の学習・学修の目標や方向を設定するために

3. 学び続ける教員に求められる資質・能力の柱の設定

文部科学大臣から示された「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」においては、指標の内容を定める際の観点として次の事項が示されています。

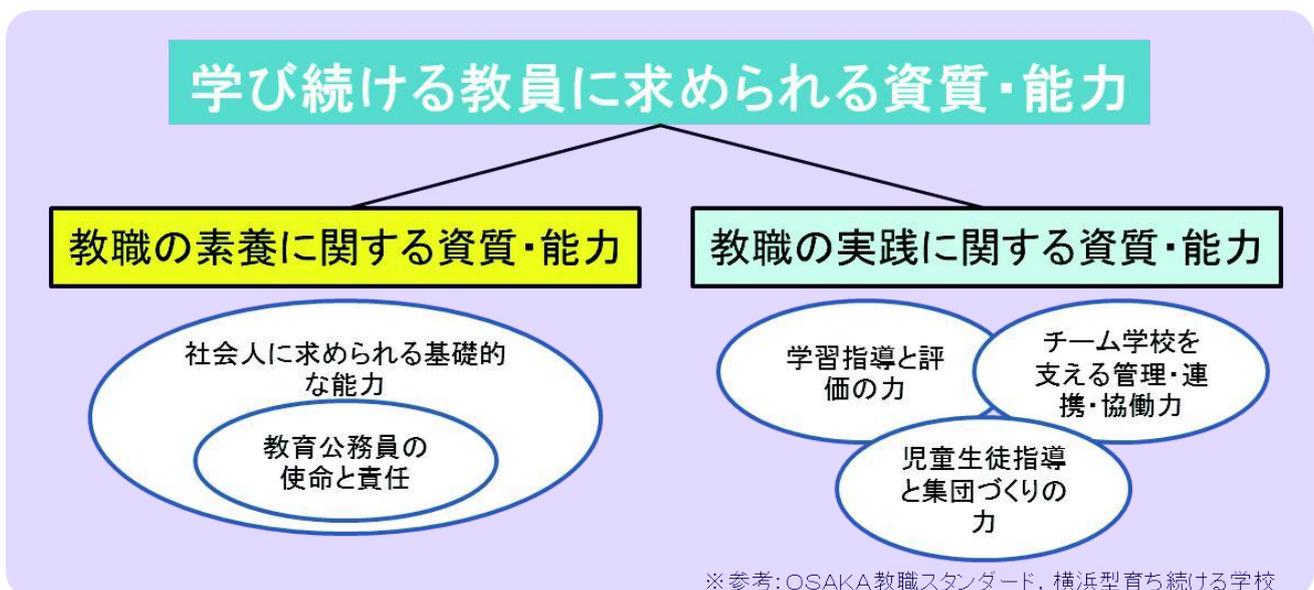
- (1) 教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項（倫理観，使命感，責任感，教育的愛情，総合的な人間力，コミュニケーション力，想像力，自ら学び続ける意欲及び研究能力を含む。）
- (2) 教育課程の編成，教育又は保育の方法及び技術に関する事項（各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントの実施，主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善，情報機器及び教材の活用に関する事項を含む。）
- (3) 学級経営，ガイダンス及びカウンセリングに関する事項
- (4) 幼児，児童及び生徒に対する理解，生徒指導，教育相談，進路指導及びキャリア教育等に関する事項（いじめ等児童生徒の問題行動への対応，不登校児童生徒への支援，情報モラルについての理解に関する事項を含む。）
- (5) 特別な配慮を必要とする幼児，児童及び生徒への指導に関する事項（障害のある幼児，児童及び生徒等への指導に関する事項を含む。）
- (6) 学校運営に関する事項（学校安全への対応，家庭や地域社会，関係機関との連携及び協働，学校間の連携に関する事項を含む。）
- (7) 他の教職員との連携及び協働の在り方に関する事項（若手教員の育成に係る連携及び協働に関する事項を含む。）

上記の指針及び中央教育審議会答申等において求められる事項（資質・能力）を，それぞれ独立した事項（資質・能力）として列記し，指標として示すことは，目標を分散させることにつながりかねません。また，求められる事項（資質・能力）が多岐にわたると，教員が自己の目標を設定する際にも，教育委員会が研修等を実施する際にも指標が有効に機能しないと考えられます。

そこで，指標で明示する教員に求められる資質・能力を設定する際には，次のことを明確にする必要があります。

<ポイント3：教員の目標設定，研修の体系化につながる資質・能力の柱立の工夫を！>

本指標モデルにおいては，学び続ける教員としての資質・能力を，次のように「教職の素養に関する資質・能力」「教職の実践に関する資質・能力」の二つの柱から整理し，二つの柱にそれぞれ重点的な力を設定し整理しています。



前頁の柱立てを基に、先進的に指標を策定している宮城県、栃木県、熊本県、仙台市、大阪府、横浜市の指標における資質・能力を概観すると、次の表3のように整理できます。

表3 指標モデルの柱立てに基づく各都道府県等の指標の整理

	教職の素養に関する資質・能力			教職の実践に関する資質・能力			
宮城県	教育への情熱	自己研鑽力	豊かな人間性	授業力	子ども理解	生徒指導力	学校を支える力
栃木県	意欲・態度			学習指導	児童・生徒指導		参画・経営
熊本県	使命感・倫理観	総合的人間力		指導力等			マネジメント力
仙台市	教員の基盤			実践的指導力【授業】	実践的指導力【学級】	学校運営力	
大阪府	教員としての基礎的素養		社会人としての基礎的素養	授業づくりと学習指導	生徒指導と集団づくり		協働による学校組織づくり
横浜市	教職としての素養			授業力	児童生徒指導		マネジメント力 連携協働力

また、指標として明示する資質・能力の柱を設定することで、普遍的に求められている教員の資質・能力や新たな課題への対応として求められる資質・能力を整理することができます。本指標モデルの策定に当たって、前頁の図式を基に、中央教育審議会の答申等で示された資質・能力の位置づけを検討すると、次のように整理できることが明らかになりました。

柱1：教職の素養に関する資質・能力

(1) 社会人に求められる基礎的な能力に関すること

- 豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質
- 自律的に学ぶ姿勢を持ち、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

(2) 教育公務員の使命と責任に関すること

- 教師の仕事に対する使命感や誇り ○子どもに対する愛情や責任感
- 変化の著しい社会や学校、子どもたちに適切に対応するため、常に学び続ける向上心を持つこと
- 常に探究心や学び続ける意識を持つとともに、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力

柱2：教職の実践に関する資質・能力

(1) 学習指導と評価に関すること

- 学習指導・授業作りの力、教材解釈の力
- 各教科等の指導に関する専門知識を備えた教への専門家としての側面
- 教科等を越えたカリキュラム・マネジメントのために必要な力
- 学習評価の改善に必要な力
- アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量
- 情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力

(2) 児童生徒指導と集団づくりに関すること

- 子ども理解力、児童・生徒指導力 ○いじめ・不登校などの生徒指導上の課題
- キャリア教育・進路指導への対応 ○集団指導の力、学級作りの力

(3) 学校組織と連携・協働に関すること

- 他の教師や事務職員、栄養職員など、教職員全体と同僚として協力していくこと
- 保護者や地域との協力関係の構築など ○幼小接続をはじめとした学校間連携等への対応 ○学校安全への対応
- これからの時代に生きる子どもたちをどう育成すべきかについての目標を組織として共有し、その育成のために確固たる信念をもって取り組んでいく姿勢
- 保護者や地域の力を学校運営に生かしていくこと
- 学校作りのチームの一員として組織的・協働的に諸課題の解決のために取り組む専門的な力

4. 目標設定につながるキャリアステージの設定

今般の「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」においては、「10年経験者研修」が、「中堅教諭等資質向上研修」へと見直されました。これにより実施時期の弾力化が図られ、従来のように全国一律の研修の実施ではなくなり、研修目的や研修内容等の見直しが求められています。また、教員の体系的かつ継続的な研修を充実させていくための環境整備を図ることが急務となっています。

そこで、教員が生涯を通じて学び続けるキャリアステージを設定するに当たり、次の課題についての対応が必要になります。

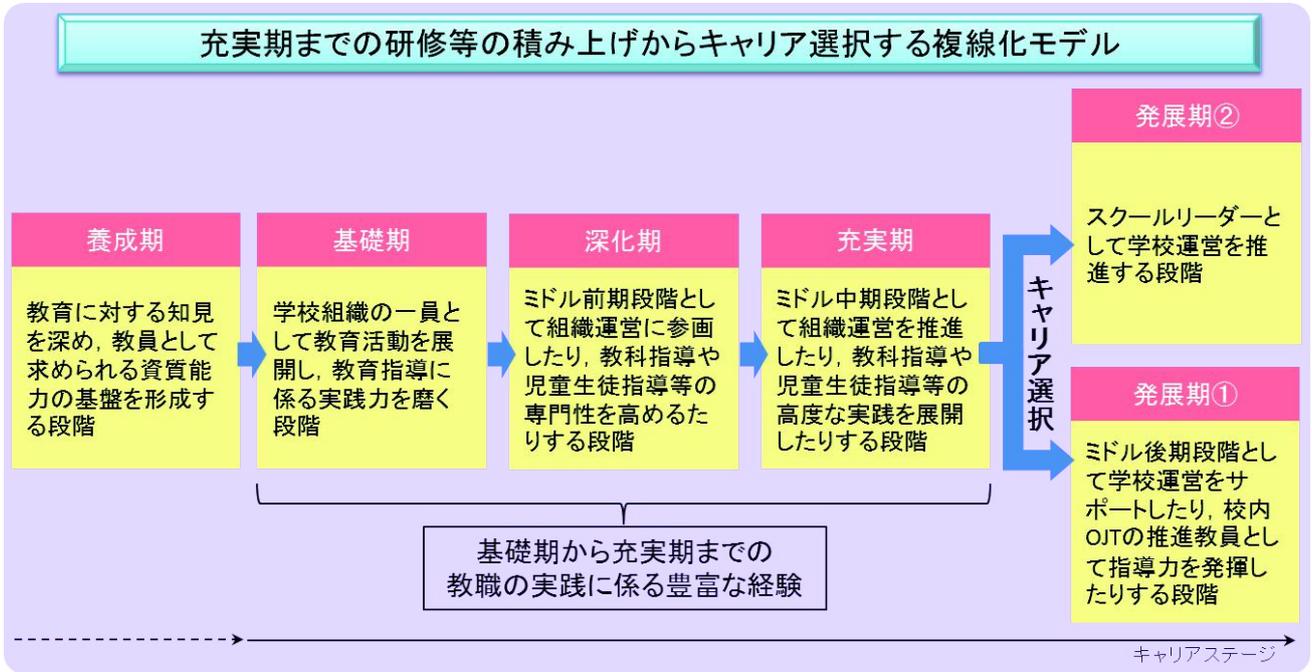
<ポイント4：経験年数に縛られない（柔軟な）目標設定が可能になるステージ設定を！>

- 役割が増大している、ミドル層を育成するプロセスを明確にすること
- キャリア後期（経験年数が20年を超える）の教員の目標を明確にすること
- 経験年数によらないキャリアステージを設定すること

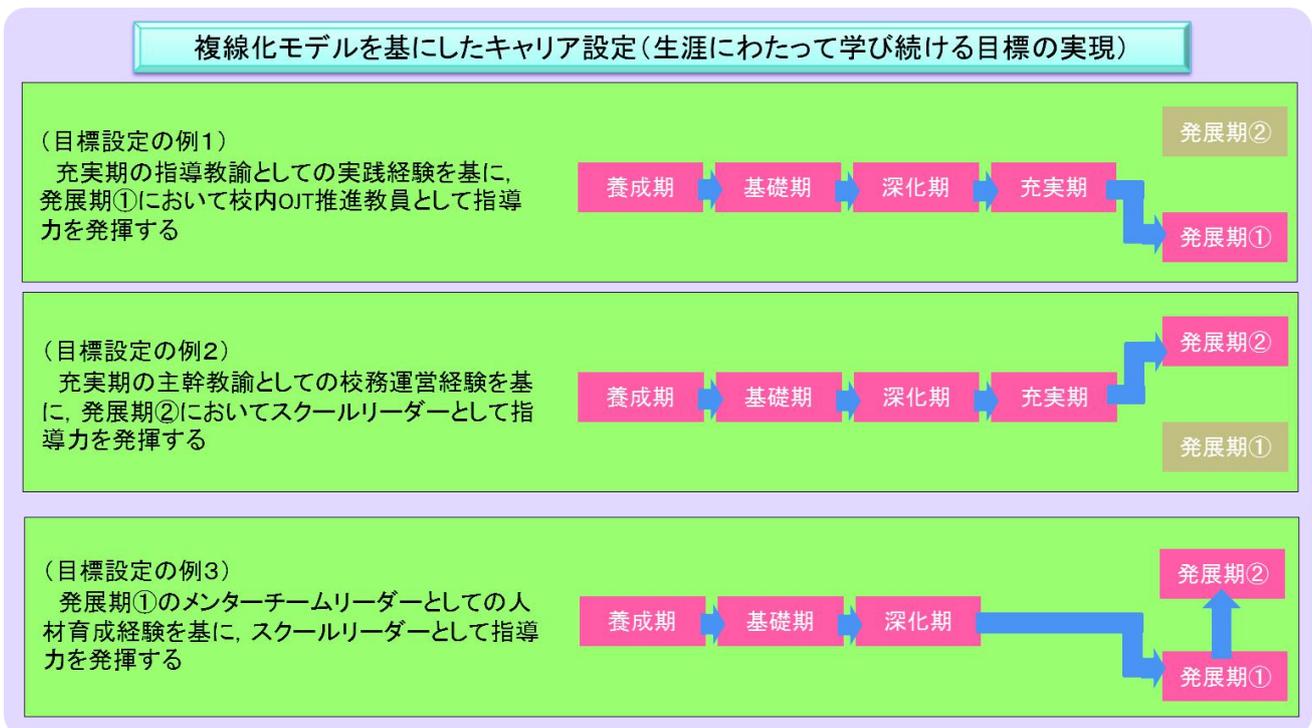
本研究協議会においては、上記の懸案事項の中でも特に、教職員のキャリアアップの実現状況は個人差が見られる実情を基に、経験年数によらないキャリアステージの設定が可能になるかどうかについて検討を進めました。また、学校において求められる役割に応じて、個々の教員が目標を設定することが可能となるよう、次のようにキャリアステージを設定し、大学等の養成段階に当たる「養成期」から採用後の「基礎期」「深化期」「充実期」「発展期」の5つのステージを設定しました。



また、教員の生涯にわたるキャリアの高まりを考えると、次の図のようにキャリアステージを発展期において複線化することで、キャリア後期における進路選択が可能になるとともに、教員が生涯にわたって学び続ける目標を持ち続けることができると考えました。さらには、キャリア後期における教員の目標となる役割を設定することで、校内での自己の役割を自覚し、積極的に自己の役割を発揮できると考えました。



このように複線化したキャリアステージを設定することで、次の図のように、教員のキャリアステージについて多様な展望を持つことが可能になると考えます。



5. キャリアアップの指針としての指標モデル

ステージ		養成期		基礎期		深化期		充実期		発展期	
		教育に対する知見を深め、求められる資質・能力の基盤を形成する		組織の一員として教育活動を展開し、実践力を磨く		ミドル前期段階として組織運営に参画したり、教科指導や児童生徒指導等の専門性を高めたりする		ミドル中期段階として組織運営を推進したり、教科指導や児童生徒指導等の高度な実践を展開したりする		〇リーダーとして学校運営を推進する 〇ミドル後期段階として学校運営をサポートする	
教職としての素養		社会人に求められる基礎的な能力		法令遵守		事務処理能力		使命感と熱意		教育公務員としての責任	
		法令遵守		法令を遵守することの重要性を理解することができる。		法令を遵守した教育活動を展開することができる。		法令遵守の精神を教職員に指導助言することができる。		法令遵守の精神を職員に指導することができる。	
		事務処理能力		学校事務の内容について理解することができる。		学級事務の正確・丁寧な処理ができる。		学級・学年事務の正確・丁寧な処理ができる。		学校事務の処理ができ職員の事務について点検できる。	
教職としての素養		教育公務員としての責任		使命感と熱意		教育公務員としての責任		教育公務員としての自覚の深め、分掌主任、学年主任等として同僚へ助言をすることができる。		教育公務員としての自覚の深め、主幹教諭、指導教諭として同僚への指導助言をすることができる。	
		使命感と熱意		教育公務員の崇高な使命を理解することができる。		教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができる。		教育公務員としての自覚の深め、分掌主任、学年主任等として同僚へ助言をすることができる。		教育公務員としての自覚の深め、主幹教諭、指導教諭として同僚への指導助言をすることができる。	
		教育公務員としての責任		教育公務員としての責任		教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができる。		教育公務員としての自覚の深め、分掌主任、学年主任等として同僚へ助言をすることができる。		教育公務員としての自覚の深め、主幹教諭、指導教諭として同僚への指導助言をすることができる。	
教職の実践		学習指導と評価の力		授業構想力		授業展開力		授業評価と改善		児童生徒指導と集団づくりの力	
		授業構想力		学習指導要領を理解するとともに、授業のイメージをもつことができる。		学習指導要領に基づき、指導計画の適切な実施ができる。		学習指導要領及び自校の指導方針に基づく指導計画の適切な実施ができる。		学習指導要領及び自校の指導方針に基づいた指導計画を立案し実施することができる。	
		授業展開力		授業展開に必要な基礎的なスキルを獲得している。		基礎的なスキルを生かした授業展開ができる。		児童生徒の実態に応じた授業展開ができる。		児童生徒の実態に応じた授業展開と同僚への指導助言ができる。	
教職の実践		児童生徒指導と集団づくりの力		児童生徒理解		児童生徒指導		学校組織の理解と運営		チーム学校を支えるマネジメント力	
		児童生徒理解		児童生徒指導の意義と重要性を理解することができる。		学級の児童生徒を取り巻く環境を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。		学年の児童生徒を取り巻く環境を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。		学校の児童生徒を取り巻く環境を理解し、学校全体に発信することができる。	
		児童生徒指導		個や集団を指導するスキルを理解することができる。		保護者や校内組織と連携して、個に応じた指導ができる。		関係機関等と連携した学年全体の指導ができる。		関係機関等と連携した学校全体の指導や同僚への指導助言ができる。	
教職の実践		チーム学校を支えるマネジメント力		学校組織の理解と運営		人材育成		危機管理		保護者、地域との連携	
		学校組織の理解と運営		学校組織や校務分掌を理解するとともに、学級担任の役割と職務内容を理解することができる。		学校教育目標の理解と学級経営及び教科経営の方針を策定し、実践することができる。		分掌主任、学年主任として、組織運営や教科経営を積極的に推進することができる。		主幹教諭、指導教諭として、組織運営や教科経営を積極的に推進するとともに、同僚への指導助言ができる。	
		人材育成		学び続ける教員の重要性や職員の協働性について理解することができる。		組織の一員として、役割を自覚し、教職員と協働した教育活動の展開ができる。		分掌主任、学年主任として、課題を共有できる環境作りをすることができる。		主幹教諭、指導教諭として、課題を共有できる環境作りと同僚の積極的支援ができる。	
教職の実践		危機管理		危機管理		危機管理		危機管理		危機管理	
		危機管理		危機管理の重要性及び危機を察知した際の行動を理解することができる。		安全に配慮した教室環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な連絡ができる。		危機を予測した未然防止の取組と、危機を察知した際の迅速な連絡ができる。		危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見、早期対応ができる。	
教職の実践		保護者、地域との連携		保護者、地域との連携		保護者、地域との連携		保護者、地域との連携		保護者、地域との連携	
		保護者、地域との連携		ボランティア活動等を通じて、保護者や地域連携の重要性を理解することができる。		保護者、地域と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。		保護者、地域、関係機関と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。		保護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークの確立ができる。	

本研究協議会では、学び続ける教員に求められる資質・能力とキャリアステージの高まりに基づいて、左のページのように、キャリアアップの指針としての指標モデルを作成しました。

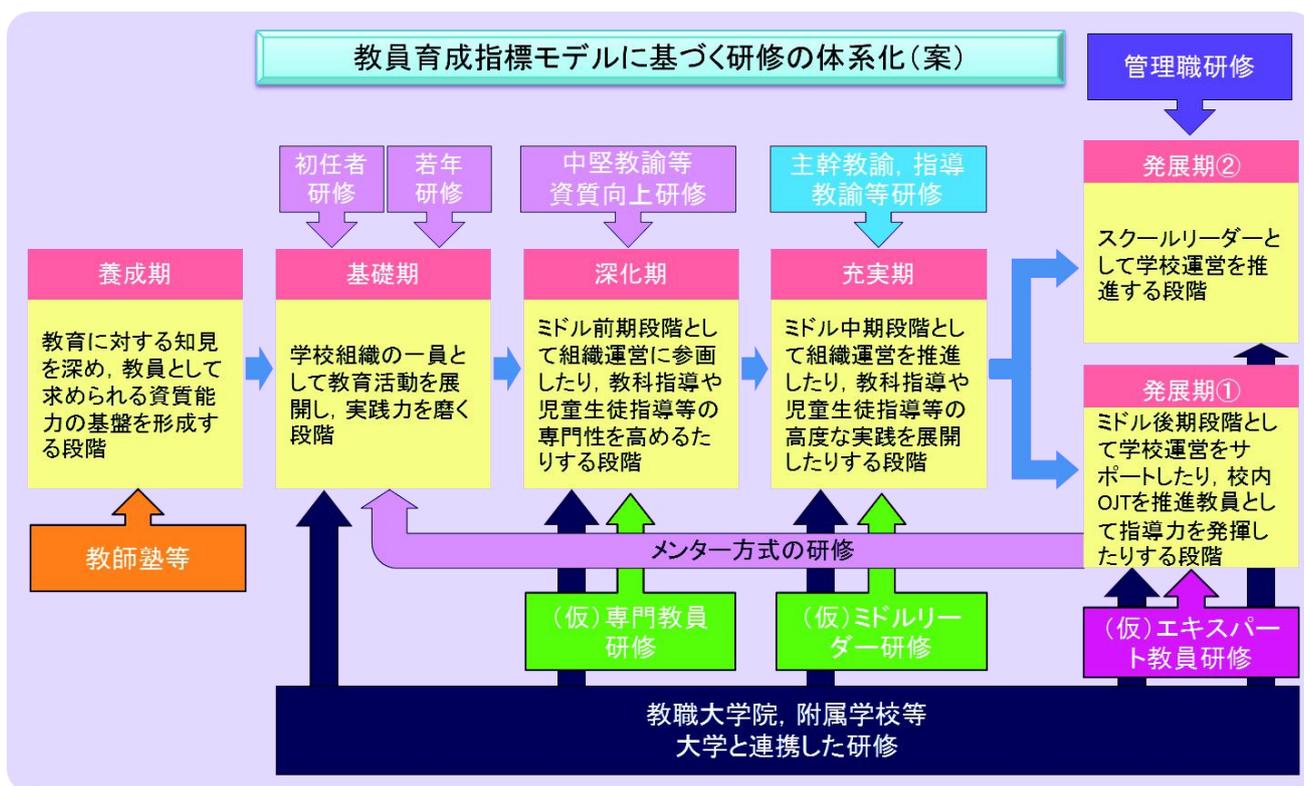
この指標モデルを基に、教員が生涯を通じて学び続けるための基盤整備として、次のような課題についての対応が求められます。

<ポイント5：教員の職能を向上させることができる研修の整備を！>

<指標を基に研修を整備していく上での課題>

- 教員が生涯を通じて受講する研修の目安の設定
- 教職大学院や附属学校等、大学等の外部機関と連携した研修の在り方の検討
- 指標に基づく教育センター等での研修の点検と整備

本研究協議会では、下の図のようにキャリアステージに基づく研修を想定しています。今後は、下の図に基づいて研修の単位化等を用いた受講研修数の目安の設定や、教職大学院との単位互換、教育センター等で実施される職能開発研修の点検と整備等、よりよいあり方について検討を進めることとしています。



おわりに

指標の策定をきっかけに、学校、教育行政機関、教育研究機関等と大学等との強い連携が生まれ、「社会に開かれた教育課程」を推進する校長及び教員の資質の向上に向けた取組が推進されることを祈念しています。

平成28年度九州地区教員育成指標研究協議会 参加者

※ 所属、役職は、平成29年1月23日現在

<教育行政機関関係者>

所属	役職名	氏名
福岡県教育庁教育振興部義務教育課	主幹指導主事	金子 尚文
福岡県教育庁教育振興部高校教育課	主幹指導主事	高島 孝一
福岡県教育庁教育振興部高校教育課	主任指導主事	江崎 章
福岡県教育庁教育企画部教職員課	人事管理主事	久保 ひろみ
佐賀県教育庁教育振興課	指導主事	平方 伸之
熊本県教育庁教育政策課	主幹	松岡 征二
熊本県教育庁教育政策課	指導主事	佐藤 美津子
鹿児島県教育庁義務教育課企画生徒指導係	主任指導主事兼係長	田中 真一郎
鹿児島県教育庁義務教育課	主任指導主事	楠原 豊
沖縄県教育庁義務教育課	主任指導主事	天願 直光
沖縄県教育庁義務教育課	指導主事	新垣 和哉
宮崎県教育庁教職員課	人材育成担当主幹	榎本 浩之
大分県教育委員会教育人事課企画・研修班	主幹(総括)	安部 志郎
大分県教育委員会教育人事課企画・研修班	主査	中津熊 勝典
長崎県教育庁総務課企画広報班	参事	松崎 耕士
長崎県教育庁総務課企画広報班	主任主事	三浦 陽一

<教育研修機関関係者>

所属	役職名	氏名
福岡県教育センター	教育経営部長	芋生 修一
福岡県教育センター	教育経営部参事	加藤 英也
北九州市立教育センター	所長	太田 敦生
北九州市立教育センター	指導主事	村上 勝
福岡市教育センター	所長	相良 誠司
佐賀県教育センター	研修課・短期研修担当係長	日吉 敬子
熊本県立教育センター	主幹兼室長	赤峯 達雄
熊本県立教育センター	教科研修室長	平岡 馨
熊本県立教育センター	指導主事	守永 雄一
大分県教育センター	総務企画部指導主事兼主幹	塩月 光久
鹿児島県総合教育センター	研究主事	小野 修
鹿児島県総合教育センター	研究主事	上栗 博文

<学校関係者>

所属	役職名	氏名
小学校関係	福岡県小学校長会長	大城 友記
中学校関係	福岡県中学校長会長	小野 賢司
高等学校関係	福岡県公立高等学校長協会会長	花岡 俊彦
高等学校関係	福岡県公立高等学校長協会副会長	江口 善雄

<大学関係者>

所属	役職名	氏名
福岡教育大学教職大学院	教授	森 保之
福岡教育大学教職大学院	教授	西山 久子
福岡教育大学教職大学院	教授	小泉 令三
福岡教育大学教職大学院	教授	納富 恵子
福岡教育大学教職大学院	教授	脇田 哲郎
福岡教育大学教職大学院	教授	青木 哲也
福岡教育大学教職大学院	教授	長谷川 弘明
福岡教育大学教職大学院	教授	大竹 晋吾
福岡教育大学教職大学院	教授	岡井 正義
福岡教育大学教職大学院	准教授	青山 之典
九州大学大学院人間環境学研究院（教育学部門）	教授	元兼 正浩
筑紫女学園大学人間科学部人間形成専攻	准教授	石原 努
中村学園大学教育学部	学部長・教授	笠原 正洋
中村学園大学教育学部	学部長補佐・准教授	野上 俊一
西南学院大学人間科学部児童教育学科	学科長・教授	門田 理世
西南学院大学人間科学部児童教育学科	教授	田代 裕一
西南学院大学人間科学部児童教育学科	教授	渡邊 均
西南学院大学人間科学部児童教育学科	教授	深谷 潤
九州女子大学人間科学部人間発達学科	准教授	城 佳世
福岡大学人文学部 教育・臨床心理学科	教授	高妻 紳二郎

<事務局>

所属	役職名	氏名
福岡教育大学教育総合研究所	所長，副学長(教育研究高度化担当)，教授	清水 紀宏
福岡教育大学教育総合研究所	副所長，教授	大坪 靖直
福岡教育大学教育総合研究所	准教授	礪部 年晃
福岡教育大学連携推進課	事務局次長兼連携推進課長	村山 嘉審
福岡教育大学連携推進課	副課長（研究支援担当）	豊村 雅義
福岡教育大学連携推進課	主査	石本 明子
福岡教育大学連携推進課	主査	川崎 由紀江
福岡教育大学連携推進課	課員	秦 矩之
福岡教育大学連携推進課	事務補佐員	森本 雪美
福岡教育大学連携推進課	事務補佐員	牧田 智子
福岡教育大学連携推進課	事務補佐員	河端 淳子
福岡教育大学連携推進課	事務補佐員	福永 ふみ

【作成・編集】

九州地区教員育成指標研究協議会
(事務局：福岡教育大学教育総合研究所)

【発行】



国立大学法人福岡教育大学

〒811-4192

福岡県宗像市赤間文教町 1 番 1 号

TEL 0940-35-1609 (教育総合研究所)

この冊子は、福岡教育大学の Web ページからもダウンロードすることができます。
(<http://ww1.fukuoka-edu.ac.jp/~kenkyusho/index.html>)