

4. 資料



平成28年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業

九州地区教員育成指標研究協議会（第1回）

目次

| | |
|-----------------------|---|
| 1. 教員育成指標策定に係る動向 | 1 |
| 2. 先進的な都道府県の状況 | 2 |
| 3. 九州各県の動向 | 5 |
| 4. 教員育成指標モデル策定に係る懸案事項 | 5 |
| 5. 今後の予定 | 8 |

平成28年8月4日（木）

福岡教育大学教育総合研究所

教員育成指標モデル策定に当たって

福岡教育大学教育総合研究所

1. 教員育成指標策定に係る動向

(1) 中央教育審議会答申（平成27年12月21日）から

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について
～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～
(答申)

4. 改革の具体的な方向性

(5) 教員の養成・採用・研修を通じた改革の具体的な方向性

① 学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築

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、教育委員会と大学等の関係者が教員の育成ビジョンを共有しつつ、各種の研修や免許状更新講習、免許法認定講習、大学等が提供する履修証明プログラムや各種コース等を積み上げ、受講証明や専修免許状取得が可能となるような体制が構築される必要がある。

② 教員育成協議会（仮称）の創設

- ◆ 国は、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ための制度として「教員育成協議会」（仮称）を創設する。
- ◆ 当該協議会においては、教育委員会と大学その他の関係者が教員の育成ビジョンの共有のため教員育成指標（後述）を策定する。
- ◆ 当該協議会は、地域の実情に応じたものとするとともに、各主体の自主性・自律性が生かされる仕組みとする。
- ◆ 当該協議会は、養成、採用、研修における教員の主体的な「学び」を積極的に進めるための協議・調整に取り組むべきであり、国はそのための支援を総合的に実施する。

③ 教員育成指標の策定

- ◆ 高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身につけるべき資質や能力の明確化のため、各都道府県等は教員育成指標を整備する。
- ◆ その際、教員を支援する視点から、現場の教員が研修を受けることで自然と目安となるような指標とする。
- ◆ 教員育成指標は教員の経験や能力、適性等を考慮しつつ、各地域の実情に応じて策定されるものとする。
- ◆ それぞれの学校種における教員の専門性を十分に踏まえつつ、必要に応じ学校種ごとに教員育成指標を策定することとする。
- ◆ 各地域における教員育成指標の策定のため、国は各地域の自主性、自律性に配慮しつつ、整備のための大綱的指針を示す。

※ 下線は、教育総合研究所による。

- ・ 「各地域における教員育成指標の策定のため、国は各地域の自主性、自律性に配慮しつつ、整備のための大綱的指針を示す。」について、国は、9月の通常国会において教育公務員特例法（昭和24・1・12法律第1号）の改正を予定しており、法改正に基づいて大綱的指針を示す予定。

(2) 教育再生実行会議第九次提言（平成28年5月20日）から

全ての子供たちの能力を伸ばし可能性を開花させる教育へ
(第九次提言)

2. これまでの提言の確実な実行に向けて

②学校教育の中核である教師の資質向上，学校の組織運営改革，学校と地域の連携・協働（第五次・第六次・第七次提言関連）

学校を取り巻く複雑かつ多様な課題に的確に対応していくためには，教師の資質向上，学校の組織運営改革，学校と地域の連携・協働に向けた改革を一体的に進める必要があります。このため，平成28年1月に文部科学省が策定した「次世代の学校・地域」創生プラン等に沿って，次の改革を加速させる必要があります。

- ・ 我が国の教育の中核を担うのは何と言っても教師である。教師に優れた人材を確保するため，処遇の確保や，特別免許状の運用の見直し等による外部人材の活用を進めるとともに，養成・採用・研修を通じ，不断の資質向上のための仕組みを構築するべく，教員育成指標の策定，教員育成協議会の設置，初任者研修や校内研修の一層の充実，教員研修センターの機能強化等，法改正を含め必要な施策を実施に移すこと。

※ 下線は，教育総合研究所による。

2. 先進的な都道府県の状況

(1) 文部科学省が HP 上で例示している教員育成指標

①宮城県

○ 特徴

- ・ 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

②栃木県

○ 特徴

- ・ 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

③島根県

○ 特徴

- ・ 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）
- ・ 3つ（管理職を含めると4つ）の段階ごとに固有の育成する資質・能力を設定

④熊本県

○ 特徴

- ・ 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

⑤仙台市

○ 特徴

- ・ 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

⑥横浜市

○ 特徴

- ・ 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

(2) 平成28年7月8日（金）に視察した大阪府の取組

①訪問日時・場所等

- ・ 訪問日時：平成28年7月8日（金）
- ・ 訪問場所：大阪府教育センター
〒558-0011
大阪府大阪市住吉区苅田4丁目13番23号
Tel06-6692-1882 Fax06-6692-1898

②教員育成指標（OSAKA 教職スタンダード）担当者

- ・ 教育企画部企画室 室長兼主席指導主事 天野 誠 様
- ・ 同 主任指導主事 喜多 英一 様

③OSAKA 教職スタンダード作成の経緯

- ・ 大阪教育大学の教員育成プログラムへの協力がきっかけ。
- ・ 初任者研修の手引の改訂作業に伴い、めざす教員像の再定義が必要になった。

④OSAKA 教職スタンダード作成メンバーとスケジュール

- ・ 作成メンバー：大阪府教育センターの各課・室の主任指導主事
- ・ スケジュール：平成25年4月：企画会議
↓
 - ・ 既存の初任者研修の手引をもとに
 - ・ 求められる資質・能力を分析的に同 6月：主任指導主事で分担して執筆作業開始

- ↓
- 同 11月：第1案完成
- ↓
- ・作成途中で室長等，上司からの指導・助言
- ・平成26年1月まで洗練作業
- ・本庁に提出
- 平成26年4月：OSAKA 教職スタンダードの公表
- ↓
- ・大阪府教育センターの研修事業見直し
- ・初任者研修，経10年研修等見直し
- 平成27年4月：OSAKA 教職スタンダードに基づく研修の実施

⑤OSAKA 教職スタンダードの特徴

- ・ 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
- ・ 明確な学的背景に依拠しているのではなく，これまでの初任者研修の手引等に示しためざす教師像や学校への調査研究（聞き取り調査），国の答申等に基づいて教員として共通に必要なとされる資質・能力を5領域15項目に分類

| 番号 | 領域 | 項目 |
|----|------------------|-------------------|
| 1 | 教員としての基礎的素養 | 人権尊重の精神 |
| 2 | | 法令遵守 |
| 3 | | 情熱を持って学び続ける力 |
| 4 | 社会人としての基礎的素養 | 課題解決能力 |
| 5 | | 危機管理能力 |
| 6 | | 事務処理能力 |
| 7 | 教職員の協働による学校組織づくり | 協働的組織力 |
| 8 | | ネットワークを構築する力 |
| 9 | | 学校マネジメント力 |
| 10 | 授業づくりと学習指導 | 授業を構想する力 |
| 11 | | 授業を展開する力 |
| 12 | | 授業を評価する力 |
| 13 | 生徒指導と集団づくり | 子供理解力 コミュニケーション力 |
| 14 | | 豊かなつながりを生み出す生徒指導力 |
| 15 | | 子どもをエンパワーする集団作り |

⑥大阪府教育センターにおける OSAKA 教職スタンダードの展望

- ・ 大阪府教育委員会が作成（予定）の評価育成指標とのマッチアップを図ること
- ・ 京都府が実施しているキャリアステージのポイント制をもとに，キャリアパスを構想すること

3. 九州各県の動向（調査研究）

（1）鹿児島県教育委員会

①日 時：5月30日 10:00～11:00

②担当者：楠原主任指導主事

③概 要：○鹿児島県は、国の大綱を受けて教員育成指標の策定に着手する予定
○研修の特徴としては、複式教育の研修を基本研修に設定。

（2）佐賀県教育委員会

①日 時：6月6日 14:00～15:00

②担当者：尾鷲教育振興担当係長

③概 要：○佐賀県は、国の大綱を受けて教員育成指標の策定に着手する予定
○研修の特徴としては、ICT教育に関する研修を採用前研修から設

（3）沖縄県教育委員会

①日 時：6月10日 14:00～15:00

②担当者：天願主任指導主事

③概 要：○沖縄県においては、教員育成指標の策定の検討段階
○沖縄県は採用数が増えているので、質の保証が喫緊の課題
○「学校教育における指導の努力点」を作成し、平成28年度から3年計画で実施

4. 教員育成指標モデル策定に係る懸案事項

（1）採用前段階の設定について（大阪府、横浜市を例に）

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について
～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～
(答申)

3. 教員の養成・採用・研修に関する課題

（2）教員採用に関する課題

豊かな知識や識見、幅広い視野を持ち個性豊かでたくましい人材や特定の教科や指導法についてより高い専門性を持った人材を教員として確保する必要がある。そのため、多様で多面的な選考方法を促進する必要があり、各教育委員会が実施する採用選考試験への支援方策が必要である。また、教員の採用に当たって、学校内における年齢構成の均衡に配慮し検討することが必要である。

※ 下線は、教育総合研究所による。

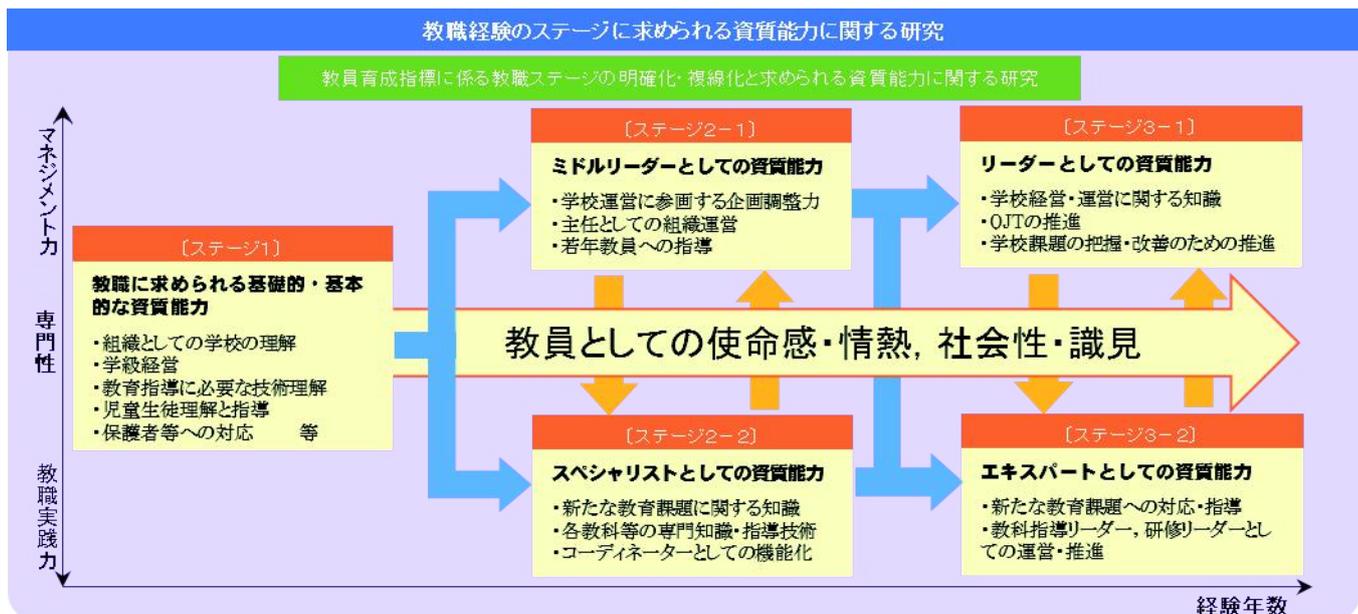
（2）キャリアステージの明確化・複線化について

これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について
(第七次提言)(平成27年5月14日)

(教職生活全体を通じた育成指標の明確化等)

○ 教師の養成・採用・研修の各段階を通じて、教師の能力形成を体系的に支援するため、国、地方公共団体、大学等が協働して、教師がキャリアステージに応じて標準的に修得することが求められる能力の明確化を図る育成指標を策定する。その際、英語教育、特別支援教育、アクティブ・ラーニングや効果的なICTの活用等の指導方法の改善、地域と連携した学校運営などの新たな課題に対応した内容とすることが不可欠である。あわせて、教師の育成指標に照らして、能力形成の状況を的確に把握するため、教員評価の充実も重要である。また、こうした取組の中で、校長や副校長等の管理職への昇任とは別に、指導教諭や教職大学院の教員など、優れた指導力を生かすことができる教師のキャリアパスを明確にする。

※ 下線は、教育総合研究所による。



(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）

① タイプ I：キャリアステージを一貫した資質・能力の設定

| 都道府県名 | 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 |
| | | ④授業づくりと学習指導 | 授業を構築する力 |
| | | | 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 |
| | | | 情報管理（ICT活用） |
| | | 実践的指導力 学級づくり | 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 |
| | | | 配慮を要する児童生徒の理解と支援 |
| | | 学校運営力 | 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 |
| 連携・協働力 | 危機管理 | | |
| | 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 | | |

②タイプⅡ：キャリアステージに固有な資質・能力の設定

| 都道府県名 | 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 |

| | | | |
|--|--|-----|-----------------|
| | | 発展期 | 同僚性 |
| | | | 専門的な知識・技能 |
| | | | 高度な専門的知識・技能及び態度 |
| | | | 企画力 |
| | | | 連絡・調整力 |
| | | 管理職 | 連携・折衝力 |
| | | | 人材育成力 |
| | | | 高い教育理念 |
| | | | 広い見識 |
| | | | 創造的な企画力 |
| | | | 学校マネジメント力 |

(5) 教員評価及びキャリアパスについて

単位制履修制度早分かり表（教諭の例）

| 必修 | | 年期 | 年 | 選択 |
|--|------|-----------|----|-----------------------------------|
| 初任者研修 | 20単位 | 初任期 育成 | 1 | 4単位 |
| 2年目教員 ステップアップ研修 | 8単位 | | 2 | |
| 京都府の教育公務員として 基盤となる基本事項 | | 2～6年目 | 3 | |
| | | | 4 | |
| | | | 5 | |
| | | | 6 | |
| 10年経験者研修 | 7単位 | 7～12年目 | 7 | 5単位 |
| | | | 8 | |
| | | | 9 | |
| ◇教職への使命感と職責への 自覚の向上 ◇教育をめぐる現状と今日の 課題を知り、問題解決 への意識を向上 ◇他校種体験 等 | | 13年目以降 | 10 | 3単位 |
| | | | 11 | |
| | | | 12 | |
| | | | 13 | 13単位 指導的力量 向上に向け、 標準的な単位 |
| 14 | | | | |
| | | | ∴ | |
| 35単位 | | | | 25単位 |

管理職、主幹教諭・指導教諭等は
職能に応じて

教諭の生涯にわたる標準的な単位 60単位
 ・今後の教育を取り巻く環境・状況の変化に伴い、変更する場合があります。
 ・国・京都府教育委員会・教育局実施の研修の一部も単位として認定します。

(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

5. 今後の予定

- 9月初旬：先進県視察②熊本県教育委員会視察
- 9月中旬：先進県視察③横浜市教育委員会，教員研修センター視察
- 10月中旬：教員育成指標研究協議会（第2回）
- 11月下旬：教員育成指標研究協議会（第3回）



平成28年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業

九州地区教員育成指標研究協議会（第2回）

目次

| | |
|-------------------------------|----|
| 1. 教員育成指標策定に係る動向 | 1 |
| 2. 教員育成指標策定のねらい | 4 |
| 3. 「学び続ける教員」の指標として策定する資質・能力の柱 | 4 |
| 4. キャリアステージの設定 | 8 |
| 5. キャリアステージに応じた人材育成指標モデル | 10 |

平成28年10月17日（月）

福岡教育大学教育総合研究所

学び続ける教員の実現を目指す教員育成指標モデル

福岡教育大学教育総合研究所

1. 「次世代の学校・地域」創生プラン（馳プラン）（平成28年1月25日）※下線は教育総合研究所

1. 策定の趣旨

一億総活躍社会の実現と地方創生の推進のため、学校と地域が一体となって地域創生に取り組めるよう、平成27年12月にとりまとめられた中央教育審議会の三つの答申（※）の内容の具体化を強力に推進するべく、「次世代の学校・地域」創生プランを策定する。

2. 目指す方向

我が国は、高齢者人口の増加と生産年齢人口の急激な減少や、グローバル化の進展に伴う激しい国際環境の変化の中であって、学校の抱える課題の複雑化・多様化、地域社会のつながり・支え合いの希薄化、家庭の孤立化などの様々な課題に直面している。

（中略）

文部科学省は、一億総活躍社会の実現と地方創生の推進には、学校と地域が相互にかかわり合い、学校を核として地域社会が活性化していくことが必要不可欠であるとの考えの下、上記三答申の内容を実現するため、学校・地域それぞれの視点に立ち、「次世代の学校・地域」両者一体となった体系的な取組を進めていく。

その際、学校にかかる観点からは、「社会に開かれた教育課程」の実現や学校の指導體制の質・量両面での充実、「地域とともにある学校」への転換という方向を、地域にかかる観点からは、次代の郷土をつくる人材の育成、学校を核としたまちづくり、地域で家庭を支援し子育てできる環境づくり、学び合いを通じた社会的包摂という方向を目指して取組を進める。

3. 具体的な取組施策

（3）教員制度の養成・採用・研修の一体改革

各学校の教育環境に即して充実した教育活動ができるよう、「社会に開かれた教育課程」の視点に立って改訂の検討が行われている次期学習指導要領を着実に実施する環境の整備を行うとともに、大量退職・大量採用を背景とした若手教員への知識・技能の伝承の停滞を克服するため、養成・採用・研修の一体改革を進める。

① 教員養成改革

- 大学の創意工夫により質の高い教職課程を編成することができるよう、「教科に関する科目」と「教職に関する科目」を統合（科目の大きくくり化）する。

【平成28年中を目途に教育職員免許法の改正案を提出】

- 教員の養成を通じた全国的な水準の確保のため、大学が教職課程を編成するに当たり参考とする指針（教職課程コアカリキュラム）を作成する。

【平成28年より検討に着手】

- 教職課程の学生が学校現場を体験する機会を充実するため、学校インターンシップを導入する。

【平成28年中を目途に教育職員免許法施行規則を改正】

- 教職課程を置く大学において、全学的に教職課程を統括する組織の設置や教職課程の評価を推進することにより、教員養成の質の保証・向上を図る。

【平成28年中を目途に教育職員免許法施行規則を改正】

- 採用の際のミスマッチを防止するとともに、新規採用の教員が円滑に教職を開始できるようにするため、モデル事業による「教師塾」方式の普及など、円滑な入職のための取組を推進する。

【平成28年度より順次実施】

- 教職大学院を活用して教員の資質・能力の向上が図れるよう、モデル事業を通じて、履修証明制度

の活用等による教職の高度化を促進する。

【平成28年度より順次実施】

② 教員研修改革

- ミドルリーダー不足の解消や免許更新制と十年経験者研修の関係を整理するため、十年経験者研修の実施時期を弾力化し、ミドルリーダーを育成する研修への転換を図る。

【平成28年中を目途に教育公務員特例法の改正案を提出】

- 教員の大量退職に対応した若手教員育成のため、初任者研修の弾力的な運用を可能とする初任者研修の運用方針の見直しなどにより、初任者に限らず、2年目、3年目など経験年数の浅い教員に対する研修（初期研修）への転換を図るとともに、モデル事業を通じたメンター方式の導入の促進などにより、若手教員の研修体制を充実する。

【平成28年中を目途に運用方針の見直しを実施】

③ キャリアシステムの構築

- 教員の育成、資質・能力の向上を保証するシステムの構築のため、文部科学大臣が教員育成指標の整備のための大綱的指針を提示し、各地域における教員育成指標や教員研修計画の全国的な整備を図るとともに、教育委員会と大学等が相互に議論、調整し、教員の養成等が実効あるものとするための制度として「教員育成協議会」を創設する。

【平成28年中を目途に教育公務員特例法の改正案を提出】

1. 「次世代の学校・地域」創生プランの目指す方向

一億総活躍社会の実現！ 地方創生の推進！

我が国が抱える主な課題

高齢者人口は増大する一方で生産年齢人口は減少

グローバル化の進展に伴い激しく国際環境は変化

学校の抱える課題は著しく複雑化・多様化

地域社会の支え合いの希薄化、家庭の孤立化

「次世代の学校・地域」の創生を車の両輪として課題を克服！

「次世代の学校・地域」の創生

学校

- 「社会に開かれた教育課程」の実現
 - 知識・技能とそれを活用する力、他者と協働する力の育成
 - アクティブ・ラーニングの視点に立った学びの推進
- 「次世代の学校」創生に必要な指導体制の質・量両面での充実
 - 教員が生涯を通じて研鑽できる環境づくり
 - いじめや不登校、発達障害等に教員と心理・福祉等の専門スタッフが連携・分担して対応
- 「地域とともにある学校」への転換

地域

- 次代の郷土をつくる人材の育成
 - 地域の資源を学校教育、社会教育に活かす
- 学校を核としたまちづくり
 - 生徒と地域住民が主体的に課題を発見・解決し、地域課題に向き合う
- 地域で家庭を支援し、子育てできる環境づくり
 - 放課後・早朝の子供の居場所、学習・部活動支援
- 学び合いを通じた社会的包摂
 - 若者・大人も子供・地域のためにできることを考え、自己実現

馳プラン
を策定！

中央教育審議会3答申(平成27年12月21日)の内容の具体化を強力に推進
➢ 「次世代の学校・地域」が両輪となった体系的な施策を展開！
➢ 文部科学省として今後取り組むべき具体的施策と改革工程表を明示！

1

2. 「次世代の学校・地域」創生プランの具体的施策

「次世代の学校・地域」の創生に向け
一体改革として
<3本の矢>を放つ！

地域と学校の連携・協働に向けた改革(コミュニティ・スクール、地域学校協働活動の推進)

学校の組織運営改革(「チーム学校」に必要な指導体制の整備)

教員制度の一体的改革(子供と向き合う教員の資質能力の向上)

「次世代の学校・地域」の創生

「次世代の学校・地域」の創生に向けた具体的施策

地域と学校の連携・協働に向けた改革

□ コミュニティ・スクール(CS)を推進・加速する！

- 学校運営協議会の設置の努力義務化、教職員の任用に関する意見の柔軟化等(法改正)
- CS導入に伴う学校の体制強化、類似の取組からの移行支援等(予算等)
- 首長や教育長への働き掛け強化等(マニュアルの策定や教育委員会規則の制定推進等)

□ 地域学校協働活動を地域創生の基盤に！

- 教委による地域学校協働活動推進のための体制整備(法改正)
- 若者から高齢者までが活躍し地域を創生する場として、地域学校協働本部を全小中学校区をカバーして整備
- 郷土学習、地域行事等の地域学校協働活動を支援
- 放課後子供教室・家庭教育支援の充実による子育て環境の整備
- 先進事例の収集・発信、全国フォーラム等の開催(以上、予算等)

学校の組織運営改革

□ 教職員の指導体制を充実する！

- 平成32年度からの指導要領の全面实施を踏まえた指導体制の充実(法改正・予算等)

□ 専門性に基づくチーム体制を構築する！

- SCやSSW等専門職員の職務の明確化・配置促進(法令改正・予算等)

□ 学校のマネジメント機能を強化する！

- 主幹教諭の配置充実(予算等)、事務体制の強化(法改正・予算等)等

□ 地域が学校のパートナーとして子供の教育に関わる！

- 地域コーディネーターと地域連携担当教職員(仮称)の配置の促進(法令改正・予算等)
- 教員が子供と向き合う時間の確保
- 学校施設の有効利用、管理の工夫による地域への学校開放の促進

教員制度の一体的改革

□ 大学での養成を充実する！

- 教職科目の大括り化(法改正)、学校インターンシップ制度化(省令改正)等

□ 教員研修を充実する！

- 教員研修計画の整備(法改正)、メンター方式実施(予算等)等

□ キャリアシステムを構築する！

- 教員育成協議会の構築、教員育成指標の整備(法改正)等

□ 地域と連携・協働する教員の養成・研修！

- 地域との連携・協働を円滑に行うための養成・研修の充実
- 教員を目指す学生の放課後子供教室、土曜学習等への参加の拡大
- 地域課題を題材にしたアクティブ・ラーニングの視点に立った学びやICTを活用した学びの推進

改革工程表に基づき施策を計画的に展開し、「次世代の学校・地域」の創生を着実に実現！

2

「次世代の学校・地域」創生プラン(馳プラン)

資料3

～中教審3答申の実現に向けて～

答申③←教育再生実行会議第7次提言

教員改革
(⇒資質向上)

養成・採用・研修を通じた
不断の資質向上

現職研修改革

- ・管理職研修の充実
- ・マネジメント力強化

ベテラン段階

中堅段階

1～数年目

採用段階

養成段階

採用段階の改革

- ・採用試験の共同作成
- ・特別免許状の活用

養成段階の改革

- ・インターンシップの導入
- ・学校現場や教職を早期に体験
- ・教職課程の質向上

教員育成指標

育成指標策定方針

- ←都道府県が策定
- ←国が大綱的に提示

要・法改正：免許法、教員センター法、教職法

答申②←教育再生実行会議第7次提言

学校の組織運営改革
(⇒チーム学校)



要・法改正：学校教育法、地方教育行政法

答申①←教育再生実行会議第6次提言

地域からの学校改革・地域創生
(⇒地域と学校の連携・協働)

コミュニティ・スクール

学校運営協議会

- ・校長のリーダーシップを応援
- ・地域のニーズに応える学校づくり

要・法改正：地方教育行政法

地域学校協働本部

保護者・地域住民・企業・NPO等

地域の人々が学校と連携・協働して、
子供の成長を支え、地域を創生

学校を核とした地域の創生
次代の郷土をつくる人材の育成、まちづくり

「地域学校協働活動」の推進

- ・郷土学習・地域行事・学びによるまちづくり
- ・放課後子供教室・家庭教育支援活動等

要・法改正：社会教育法

「次世代の学校」の創生に必要な不可欠な教職員定数の戦略的充実

子供たちが自立して活躍する「一億総活躍社会」「地方創生」の実現

2. 教員育成指標策定のねらい

学び続ける教員（教員集団）の実現に向けて、以下の事項における具体的な指標として活用できるようにする。

- | | |
|-----------|---|
| 【教職員（個人）】 | ○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（校長）】 | ○校長のビジョンに基づく、組織的な人材育成のために |
| 【教育委員会】 | ○主催する研修体系の再構築及び体系化のために |
| 【教員養成機関】 | ○教員養成の不断のカリキュラム改善のために |
- 《参考：横浜型「育ち続ける学校」校内人材育成の鍵ガイド編第2版》

3. 「学び続ける教員」の指標として策定する資質能力の柱

これまでの中央教育審議会答申では、教員に求められる資質・能力を次のように示している。

（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－

＜優れた教師の条件＞

①教師に対する強い情熱

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などである。また、教師は、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も大切である。

②教育の専門家としての確かな力量

「教師は授業で勝負する」と言われるように、この力量が「教育のプロ」のプロたる所以である。この力量は、具体的には、子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級作りの力、学習指導・授業作りの力、教材解釈の力などからなるものと言える。

③総合的な人間力

教師には、子どもたちの人格形成に関わる一人の人間として、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を備えていることが求められる。また、教師は、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が大切である。

※ 下線は、教育総合研究所による。

（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」

～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～

1. 検討の背景

＜社会に開かれた教育課程とチーム学校＞

- ◆ 教育課程の改善に向けた検討と歩調を合わせながら、各教科等の指導に関する専門知識を備えた教員の専門家としての側面や、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、アクティブ・ラーニングの視点から学習・指導方法を改善していくために必要な力、学習評価の改善に必要な力などを備えた学びの専門家としての側面も備えることが必要である。
- ◆ 教員が多様な専門性を持つ人材等と連携・分担してチームとして職務を担うことにより、学校の教育力・組織力を向上させることが必要であり、その中心的役割を担う教員一人一人がスキルアップを図り、その役割に応じて活躍できるようにすることとそのための環境整備を図ることが重要である。

2. これからの時代の教員に求められる資質能力

- ◆ これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、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

や、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などが必要である。

- ◆ 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を高めることが必要である。
- ◆ 「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

教員が備えるべき資質能力については、例えば使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力等がこれまでの答申等においても繰り返し提言されてきたところである。これら教員として不易の資質能力は引き続き教員に求められる。今後、改めて教員が高度専門職業人として認識されるために、学び続ける教員像の確立が強く求められる。このため、これからの教員には、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も必要とされる。

また、変化の激しい社会を生き抜いていける人材を育成していくためには、教員自身が時代や社会、環境の変化を的確につかみ取り、その時々状況に応じた適切な学びを提供していくことが求められることから、教員は、常に探究心や学び続ける意識を持つこととともに、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を身に付けることが求められる。

さらに、子供たち一人一人がそれぞれの夢や目標の実現に向けて、自らの人生を切り開くことができるよう、これからの時代に生きる子供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が必要である。

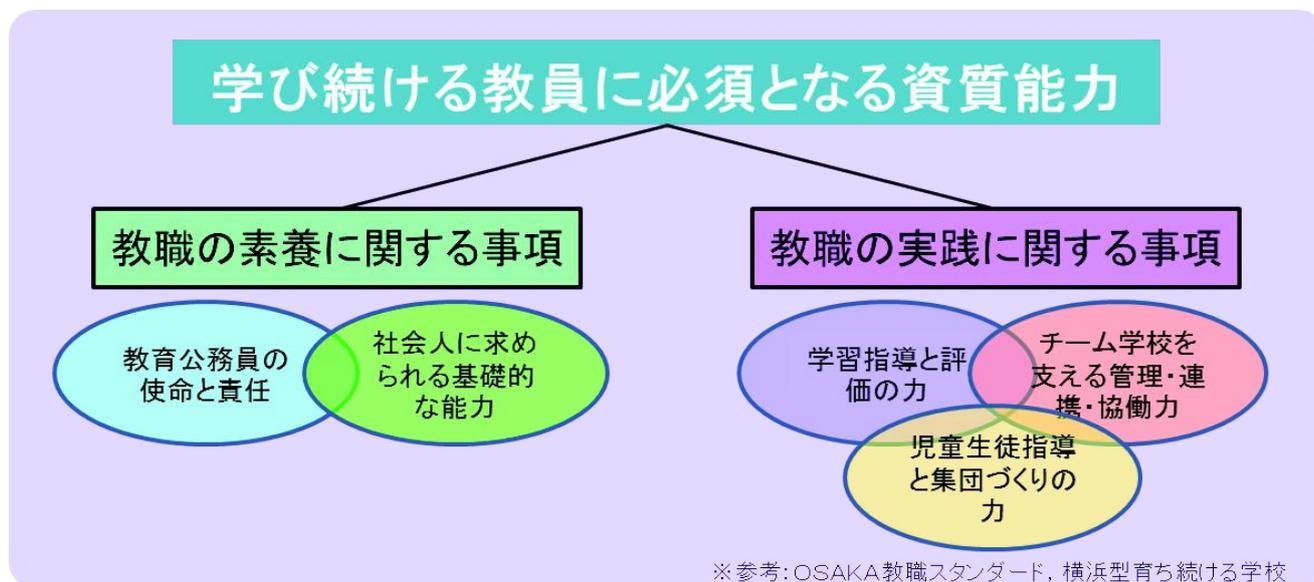
一方、学校を取り巻く課題は極めて多種多様である。いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や貧困・児童虐待などの課題を抱えた家庭への対応、キャリア教育・進路指導への対応、保護者や地域との協力関係の構築など、従来指摘されている課題に加え、さきに述べた新しい時代に必要な資質能力の育成、そのためのアクティブ・ラーニングの視点からの授業改善や道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、インクルーシブ教育システムの構築の理念を踏まえた、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応、学校安全への対応、幼小接続をはじめとした学校間連携等への対応など、新たな教育課題も枚挙にいとまがなく、一人の教員がかつてのように、得意科目などについて学校現場で問われる高度な専門性を持ちつつ、これら全ての課題に対応することが困難であることも事実である。

そのため、教員が上記のように新たな課題等に対応できる力量を高めていくのみならず、「チーム学校」の考え方の下、教員は多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、教員とこれらの者がチームとして組織的に諸課題に対応するとともに、保護者や地域の力を学校運営に生かしていくことも必要である。このため教員は、校内研修、校外研修など様々な研修の機会を活用したり自主的な学習を積み重ねたりしながら、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についても醸成していくことが求められる。

※ 下線は、教育総合研究所による。

(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

前頁のような求められる資質能力を、それぞれ独立した資質能力として明記し、教員育成指標として示すことは、学び続ける教師としての目標を分散させることとなり、教職員が目標設定する際にも、教育委員会が研修等を実施する際にも有効に機能しないと考えられる。そこで、学び続ける教員としての資質・能力を、次の「教職の素養に関すること」「教職の実践に関すること」の二つの柱から整理し、二つの柱にそれぞれ重点的な事項を設定し整理する。



上記の図式を基に、前頁の中教審の答申で示された資質能力を整理すると、次のようになる。

柱1：教職の素養に関すること

(1) 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
- 教員は、常に探究心や学び続ける意識を持つこととともに、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

(2) 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

柱2：教職の実践に関すること

(1) 学習指導と評価に関すること

- 子ども理解力、児童・生徒指導力、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員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
- アクティブ・ラーニングの視点から学習・指導方法を改善していくために必要な力

- 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，道德教育の充実，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

- 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供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
- 「チーム学校」の考え方の下，教員は多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し，教員とこれらの者がチームとして組織的に諸課題に対応
- 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. キャリアステージの設定

(1) キャリアステージの区分について

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。また、各自治体や学校の中で、職員の年齢構成や経験年数のアンバランスが生じている実態がある。そこで、キャリアステージを経験年数で一律に捉えるのではなく、求められる役割や人材育成ビジョンを明確にするために第0～第3の4つのステージで設定する。

【第0ステージ】教育に対する知見を深め、教員として求められる資質・能力の基盤を形成する段階^{※1}

○教育公務員として教育実践を展開するまでに自己研鑽を積む

【第1ステージ】組織の一員として教育活動を展開し、実践力を磨く段階^{※2}

○主に学級担任や教科担当として教育活動を展開する上で、教職としての基盤を固め、実践力を磨く

【第2ステージ】グループリーダーとして組織運営を推進したり、スペシャリスト教員として専門性を高めたりする段階^{※2}

○分掌主任、学年主任、指導教諭、主幹教諭として、校内で推進力を発揮する

○教科指導や児童生徒指導、喫緊の教育課題等の対応等の専門性を高めたスペシャリスト教員として高度な実践展開する

【第3ステージ】リーダーとして学校運営を推進したり、エキスパート教員として学校運営をサポートしたりする段階^{※3}

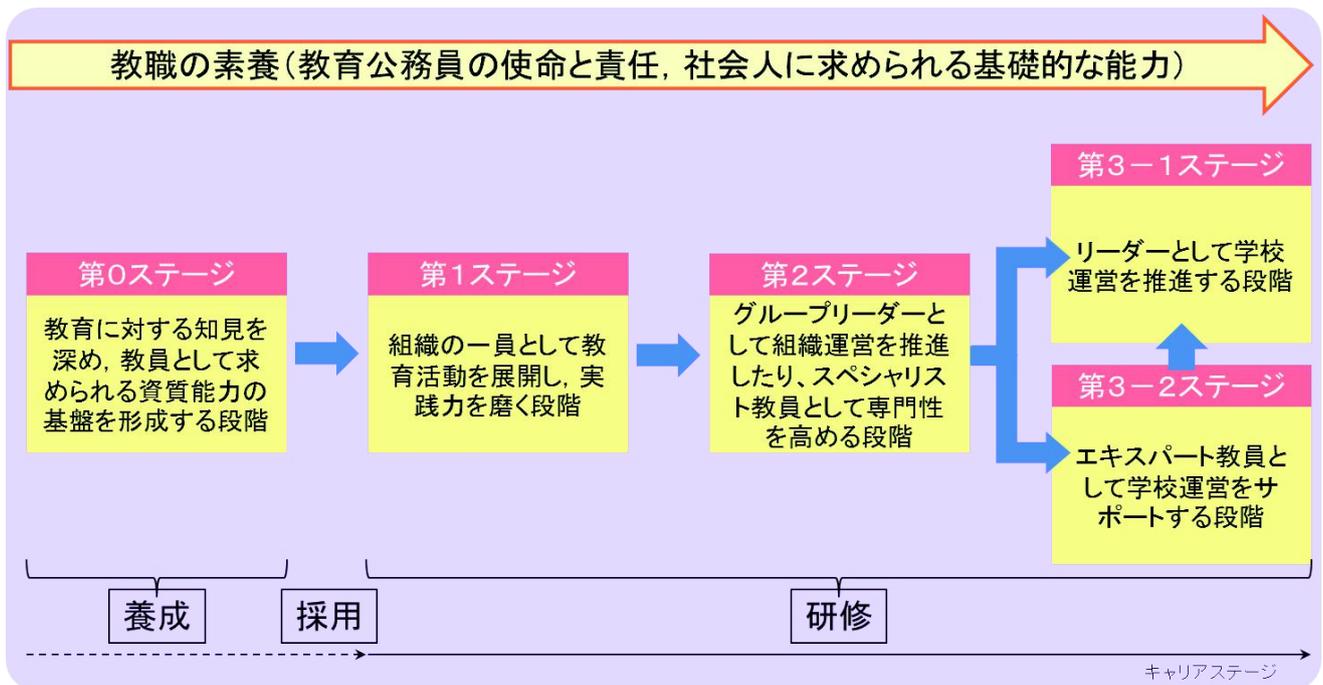
○学校リーダーとして、第1ステージ、第2ステージでの豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な運営を展開する

○メンターチームリーダー、エキスパート教員として、第1ステージ、第2ステージでの豊富な経験を生かし、広い視野で学校運営に資する専門性を発揮し、組織全体に発信していく

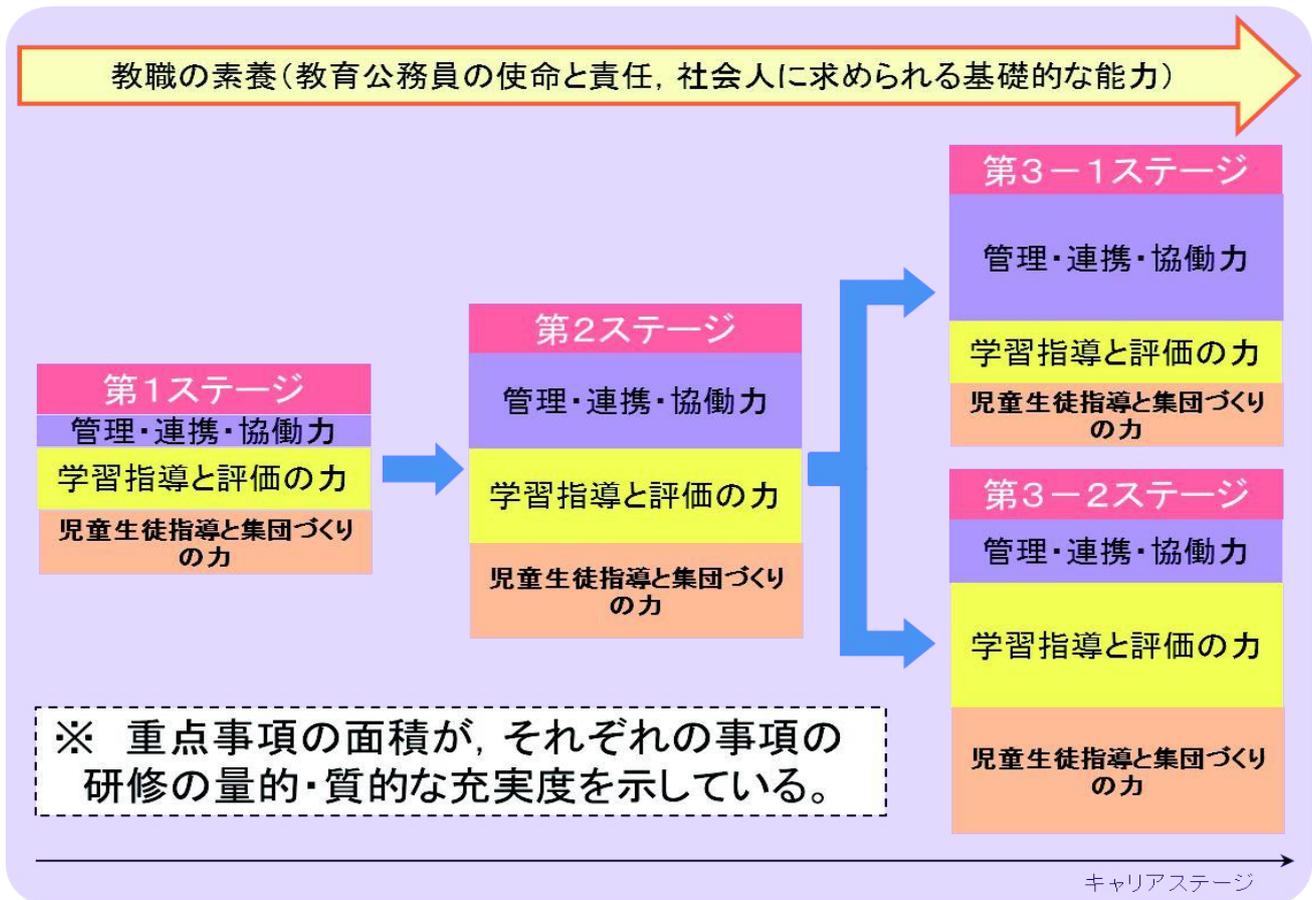
※1 第0ステージの内容は、主に学部段階で確実に身に付けることが求められる資質・能力

※2 第1ステージ、第2ステージは、全ての教員がそれぞれの段階で確実に身に付ける資質・能力であり、次のステージの基礎となる資質・能力である。

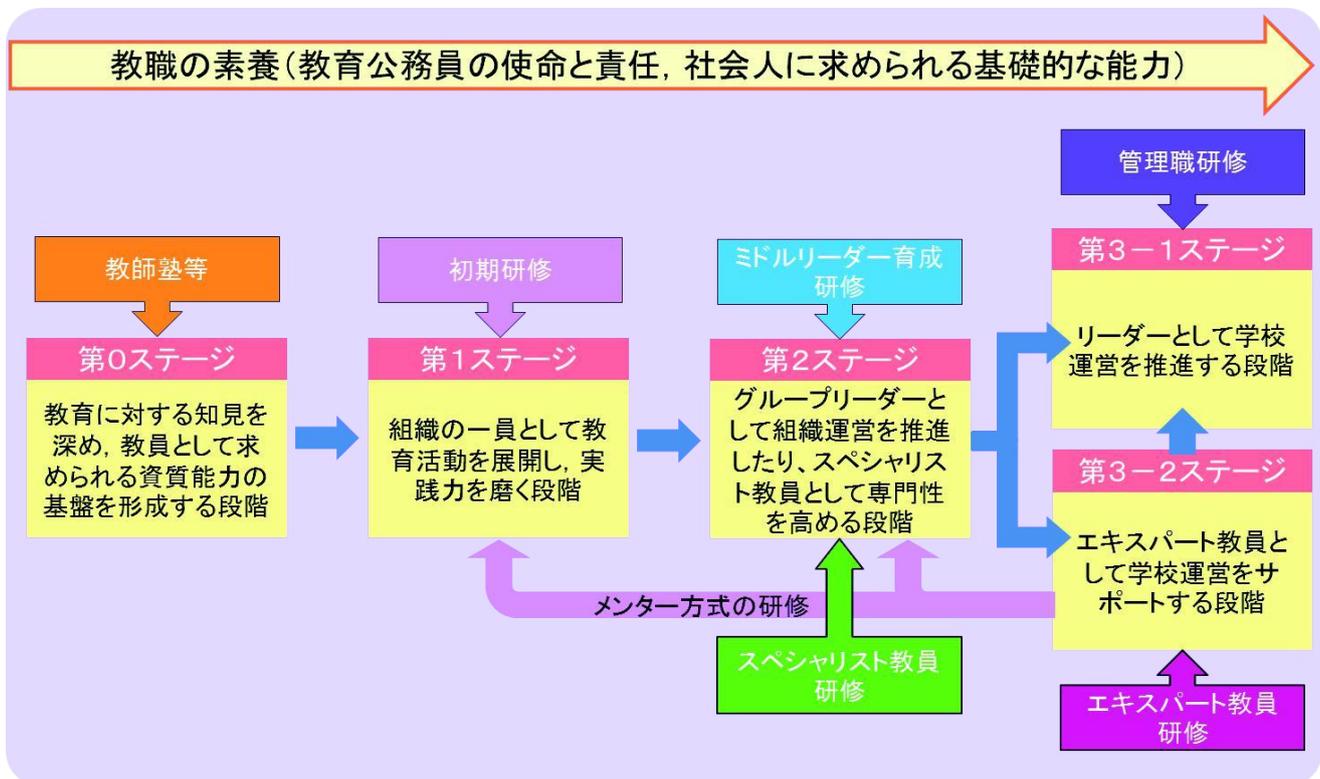
※3 第3ステージは、教職員個人の希望、キャリアステージの高まりに応じて進路選択が異なる。



(2) ステージの高まりと資質能力の関連について



(3) キャリアステージと改訂が見込まれる基本研修等との関連のイメージ



5. キャリアステージに応じた人材育成指標モデル

| | | ステージ | | 第0ステージ | 第1ステージ | 第2ステージ | 第3ステージ |
|-------|--------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---|--|
| | | 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 | グループリーダーとして組織運営を推進し、専門性を高める | ○リーダーとして学校運営の推進 ○エキスパート教員として学校運営をサポートする | |
| 資質能力 | 教育公務員としての素養 | 教育公務員の使命と責任 | 使命感と熱意 | 教育公務員の使命の理解 | 教育公務員としての自覚、組織の一員としての行動 | ・教育公務員としての自覚の深化 ・ミドルリーダーとして若年教員への助言等学校運営への参加 | ・教育公務員としての崇高な使命の理解 ・全校的視座に立った指導力の発揮 |
| | | | 人権尊重 | 人権意識、人権感覚の獲得 | 人権尊重に基づく子供理解と指導の展開 | 人権教育の企画・推進 | 人権尊重を基盤とした学校づくりの推進 |
| | | 社会人に求められる基礎的な能力 | 法令遵守 | 法令遵守の重要性の理解 | 法令を遵守した教育活動の展開 | 法令遵守の精神を教職員に助言 | 法令遵守の精神を職員に指導 |
| | | | 事務処理能力 | 学校事務の理解 | 学級事務の正確・丁寧な処理 | 学校事務の正確・丁寧な処理 | 学校事務の処理と点検 |
| 教職の実践 | 学習指導と評価の力 | 授業構想力 | 学習指導要領の理解 | 学習指導要領に基づく指導計画の適切な実施 | 学習指導要領及び自校の指導方針に基づく指導計画の立案と実施 | 自校や地域の特色に応じたカリキュラム編成 | |
| | | 授業展開力 | 授業展開に必要な基礎的なスキルの獲得 | 基礎的なスキルを生かした授業展開 | 子供の実態に応じた授業展開 | カリキュラム及び授業展開や授業改善への指導・助言 | |
| | | 授業評価と改善 | 学習評価の意味・意義の理解 | 一人一人の学習状況の把握と適切な指導・助言 | 適切な授業評価と授業改善 | 自校の取組の評価とカリキュラムの改善 | |
| | 児童生徒指導と集団づくりの力 | 児童生徒理解 | 児童生徒指導の意義と重要性の理解 | 学級の児童生徒を取り巻く環境の理解 | 学年の児童生徒を取り巻く環境の理解 | 学校の児童生徒を取り巻く環境の教職員相互の理解の促進 | |
| | | 児童生徒指導 | 個や集団を指導するスキルの理解 | 保護者や校内組織と連携した個に応じた指導 | 関係機関等と連携した学年全体の指導 | 関係機関等と連携する環境の整備と連携推進 | |
| | チーム学校を支える管理・連携・協働力 | 学校マネジメント | ・学校組織・運営や校務分掌の理解 ・学級担任の役割と職務内容の理解 | 学校教育目標の理解と学級経営及び教科経営の方針の策定、実践 | グループリーダーとして組織運営や教科経営の積極的な推進 | ・学校運営についてのビジョンの策定及びプランの構築 ・エキスパートとしてビジョンの策定やプランの構築への参画 | |
| | | 人材育成 | 学び続ける教員の意義、職員の協働性についての理解 | 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 | 課題を共有できる環境作りと若年教員の積極的支援 | ・人材育成の重要性をふまえた環境の整備 ・校長の人材育成ビジョンに基づく人材育成の展開 | |
| | | 危機管理 | 危機管理の重要性の理解と危機を察知した際の行動の理解 | 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 | 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 | 危機の未然防止のための学校環境の抜本的改善及び危機の再発防止の推進 | |
| | | 保護者、地域との連携 | ボランティア活動等を通じた保護者や地域連携の重要性の理解 | 保護者、地域と積極的に関わり、連携・協働した対応 | 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 | 護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークの確立 | |

