

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報告書

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

北海道教育委員会

目次

<u>I 調査研究の概要</u>	P. 1
1 調査研究の背景	
2 調査研究の目的	
3 調査研究の取組内容	
<u>II 北海道教員育成連絡協議会</u>	P. 2
1 趣旨	
2 構成員	
3 開催状況	
4 連絡協議会における委員からの主な意見	
<u>III アンケート調査</u>	P.17
1 目的	
2 実施時期	
3 調査対象	
4 調査方法	
5 回答の期日及び送付先等	
6 調査の流れ	
7 回答率	
8 調査項目	
9 質問・回答形式	
10 アンケート調査結果の傾向	
<u>IV ヒアリング調査</u>	P.38
1 目的	
2 調査期間	
3 調査対象者	
4 調査方法	
5 ヒアリング調査により得られた主な意見	
<u>V 研究事業の成果</u>	P.42

I 調査研究の概要

1 調査研究の背景

学校教育の成否は、子どもたちに直接触れ合う教職員の人間性や指導力によるところが大きく、特に広域分散型で小規模自治体・小規模校が多い本道においては、市町村教育委員会事務局の体制に脆弱な面が見られるとともに、学校内の教職員組織が小さいため、教職員一人一人の果たす役割が大きいことから、資質・能力の向上に向けた継続的な取組が必要不可欠である。

加えて、全国を上回るペースで人口減少が進み、既に中学校が1校しかない自治体が全179自治体中で86あり、小学校が1校しかないのは38自治体となっているが、今後、過疎化が一層進行することが見込まれており、課題の深刻化は確実である。

現在、国において検討されている教員の養成・採用・研修を通じた一体的な改革の動きに関し、北海道においては、道内の教員養成課程のある大学と北海道教育委員会のこれまでの連携は十分ではなく、互いの課題意識が十分に共有されつつ取組みが進められているとは言えない状況にある。

このため、北海道教育委員会としては、今回の改革を契機として、道内の教員養成課程のある大学等との連携を深め、関係機関とビジョンを共有する中で、教職キャリア全体を見通し、特に養成と採用、そして初任期の資質向上について計画的に力量を高める方策を検討する必要がある。

2 調査研究の目的

大学や市町村教育委員会、小中学校の校長会など、教員育成に関わる関係機関と教員育成のビジョンを共有することを目的とする。

3 調査研究の取組内容

(1) 教員育成連絡協議会の設置

北海道において「求める教員像」及び「教員育成指標」を策定するため、「教員育成協議会」の事前段階として、教員育成に関わる関係機関を構成員とする「北海道教員育成連絡協議会」（以下「連絡協議会」という。）を設置し、本道の地域特性等を踏まえた「求める教員像」及び「教員育成指標」の検討を行うとともに、法令により制度化される「教員育成協議会」の構成員について検討を行う。

(2) 北海道における「求める教員像」の策定

本道の地域特性等を踏まえた「求める教員像」や「教員育成指標」の検討の参考とするため、アンケート調査及びヒアリング調査を実施し、これらの結果を踏まえ連絡協議会において、北海道における「求める教員像」を策定する。

(3) 「教員育成指標」の策定

策定した「求める教員像」を踏まえ、国が定める指針の策定状況を確認しながら、整合性を図りつつ、「教員育成指標」の構成（資質能力やキャリアステージの区分）を検討し、教員育成指標を策定する。

II 北海道教員育成連絡協議会

1 趣旨

道教委において本道の地域特性等を踏まえた「求める教員像」や「教員育成指標」の検討を行うに当たり、有識者等からの意見聴取や懇談を行うため、必要に応じて連絡協議会を開催する。

2 構成員

連絡協議会は、大学関係者、市町村教育委員会関係者、校長会関係者、PTA関係者、企業関係者、社会教育関係者の有識者15名以内で構成される。

3 開催状況

(1) 第1回北海道教員育成連絡協議会

ア 日 時：平成28年6月20日（月）

イ 場 所：北海道庁別館（札幌市中央区北3条西7丁目）

ウ 出席者：大学関係委員4名、市町村教育委員会関係委員3名、校長会関係委員4名、PTA関係委員2名、企業関係委員1名

エ 主な協議事項

- ①報告 これまでの経緯（教員の養成・採用・研修の一体的改革）について
- ②報告 北海道教員育成連絡協議会について
- ③協議 「求める教員像」について
- ④協議 新たに「求める教員像」等を策定することによる効果について
- ⑤協議 調査の実施について

(2) 第2回北海道教員育成連絡協議会

ア 日 時：平成28年8月10日（水）

イ 場 所：北海道第二水産ビル（札幌市中央区北3条西7丁目）

ウ 出席者：大学関係委員4名、市町村教育委員会関係委員3名、校長会関係委員4名、PTA関係委員2名、企業関係委員1名、社会教育関係委員1名

エ 主な協議事項

- ①報告 先進地への視察について
- ②報告 ヒアリング調査（中間）について
- ③協議 アンケート調査について
- ④協議 「北海道における教員像」整理の方向性（案）について

(3) 第3回北海道教員育成連絡協議会

ア 日 時：平成29年1月20日（金）

イ 場 所：北海道第二水産ビル（札幌市中央区北3条西7丁目）

ウ 出席者：大学関係委員3名、市町村教育委員会関係委員3名、校長会関係委員3名、PTA関係委員2名、社会教育関係委員1名

エ 主な協議事項

- ①報告 アンケート調査の概要及び結果データについて
- ②報告 アンケート調査結果の傾向・一覧表について

③協議 北海道における「求める教員像」(素案)について

(4) 第4回北海道教員育成連絡協議会

ア 日時:平成29年3月2日(木)

イ 場所:北海道第二水産ビル(札幌市中央区北3条西7丁目)

ウ 出席者:大学関係委員2名、市町村教育委員会関係委員3名、校長会関係委員3名、
PTA関係委員1名

エ 主な協議事項

- ①報告 教育公務員特例法の一部改正等について
- ②協議 北海道における「求める教員像」(素案)について
- ③協議 北海道における「教員育成指標」の在り方について
- ④協議 北海道における「教員育成協議会」の在り方について

4 連絡協議会における委員からの主な意見

(1) アンケート調査及びヒアリングについて

[第1回(H28.6.20開催)]

- 事務局において「アンケート調査」等の目的等を説明した。
- 今、北海道の経済界は人手不足に陥っている。理由は単純明快で学力のある人は東京へ行ってしまいうから。道内の教育レベルを上げてほしい。アンケートでもヒアリングでもよいので、企業関係者を対象に加えることについて検討してほしい。
- 北海道が広域分散型で、市町村の規模も様々であるという特性を考えると、一つ一つの市町村を大事にして、教育委員会と同数のPTAの考え方を把握するというスタンスについては、幅広く理解を得られるのではないか。
- 直接、子どもと触れ合う教員自身も、様々な問題を抱えながらある種の教員像を目指していると思うので、学校現場から意見を吸い上げることも必要ではないか。
- 調査対象が、現場の教員、道内全校の校長にまで及ぶと調査が膨大になるので、校長会の役員・理事単位での回答が望ましい。
- PTAでは、養成・採用・研修の一体的な改革についての意識はほとんどないため、アンケートで教員に求める資質能力を聞かれても答えるのが難しいので、保護者が回答しやすいよう平易な言葉遣いで進めてほしい。
- 北海道PTA連合会の25地区の中で、独立して事務局をもっているPTAは3地区のみで、その他の事務局は学校内にあり、小・中学校の管理職が対応している。PTA・保護者の意見を直接知りたいのであれば、事務局レベルではなく回答者を保護者に限定するなど工夫が必要である。

[第2回(H28.8.10開催)]

- 事務局において、北海道における「求める教員像」等に関するアンケート調査実施要項(案)に基づき、実施方法及び調査様式を説明した。

アンケート調査実施要項(案)【抜粋】

[調査対象]

[調査項目]

① これまで不易とされてきた資質能力

【管理職・教員共通】

- ①使命感や責任感 ②教育的愛情 ③教科や教職に関する専門的知識 ④実践的指導力
⑤総合的人間力 ⑥コミュニケーション能力

② 今後、加えて求められる資質能力

【管理職・教員共通】

- ①自律的に学ぶ姿勢 ②情報を適切に収集し、選択し、活用する能力
③知識を有機的に結びつけ構造化する力 ④新たな課題に対応できる力量
⑤組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力

③ 他都府県で求められる資質能力

【管理職・教員共通】

- ①教養・良識・識見・常識 ②情熱・熱意・やる気 ③健康・たくましさ・体力
④児童生徒理解・子ども理解 ⑤意欲・自己研鑽力・向上心
⑥倫理観・倫理性・規範意識・人権意識 ⑦対人関係能力
⑧積極的・積極性・主体性・チャレンジ精神 ⑨明瞭・快活・明るさ ⑩外部との協力・連携・協働
⑪授業・わかりやすく楽しい授業・授業力 ⑫社会性・社会的良識
⑬教科等の専門的知識（技能）・専門性 ⑭組織の一員としての自覚と協調性
⑮課題対応能力・課題解決能力 ⑯創造性・創造力 ⑰個性 ⑱行動力・実行力
⑲柔軟性・柔軟な発想・柔軟に対応 ⑳成長・発達についての（深い）理解
㉑生徒指導・児童生徒指導力 ㉒豊かな体験 ㉓広い視野
㉔円熟で調和のとれた・穏健・素直に反省 ㉕国際的な視点・国際化
㉖豊かな感性・感性や洞察力 ㉗集団指導力・学級経営力 ㉘学校を支える力
㉙実践的な英語力 ㉚情報化社会に対応できる力

④ 管理職に求められる資質能力

【校長】

- ①危機管理能力 ②管理職としての自覚・使命感 ③教育に関する信念や理念
④勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識 ⑤人間関係調整力
⑥副校長・教頭等と連携する力 ⑦学校の状況に応じた対応力 ⑧心身の健康を維持する力
⑨教職員をまとめていく力 ⑩外部からの苦情処理対応能力 ⑪教職員を指導する力
⑫経営ビジョンを構想する力 ⑬校内外の情報を把握し整理する力
⑭家庭・地域社会との連携・協働 ⑮倫理規範とリーダーシップ

【副校長・教頭】

- ①危機管理能力 ②校長の方針を理解する力 ③管理職としての自覚・使命感
④校長の考えを職員に伝える力 ⑤教育に関する信念や理念 ⑥校長に必要な情報を伝える力
⑦勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識 ⑧人間関係調整力
⑨主幹教諭・主任等と連携する力 ⑩学校の状況に応じた対応力
⑪校長のビジョンを具現化し実践する力 ⑫心身の健康を維持する力
⑬教職員をまとめていく力 ⑭外部からの苦情処理対応能力 ⑮教職員を指導する力

[回答方法]

各資質能力について、「1：全く必要でない」－「2：余り必要でない」－「3：どちらともいえない」－「4：ある程度必要である」－「5：とても必要である」のうち「最も当てはまる番号」を選択

- 調査対象数については、標本数が多ければ多いほどよいが、時間的な制約等を考慮すれば、事務局案が妥当である。
- 現場の教員あるいは全道の校長にまで調査対象が広がると膨大になるので、14管内の校長会でそれぞれの理事が意見を摺り合わせれば、ある程度、学校現場の意見も反映される回答となるのではないかと。
- 集計については、市町村教育委員会、PTA、校長会という三つのカテゴリ毎に分けて集計するなど、特性の差異が反映される集計とするのが望ましい。
- 選択肢が、「1：全く必要でない」－「2：余り必要でない」－「3：どちらともいえない」－「4：ある程度必要である」－「5：とても必要である」の5択だと、教育の現場にそんなに詳しくはない保護者にとっては、アンケートの項目はいずれも必要なもので、回答が分散しないことが考えられる。例えば、とても重要であるとか、ある程度重要であるとか、重要性を聞く方が、回答が分散しやすいのではないかと。
- 今回列挙されている資質能力は、各資質能力を詳細に分析している訳ではないため、類似していたり、互いに関係し合ったりしているようなキーワードも結構あるが、仮に、各資質能力を分析したうえでカテゴリ分けをすれば更に時間を要することとなり、今回はこの分け方でよいのではないかと。
- 質問項目をある程度カテゴリ化すると、最も大切にすると、そうではないものの比較が容易にできるので、必要な資質能力をカテゴリ化することは傾向分析をするうえで有効である。

(2) 北海道における「求める教員像」について

ア 「北海道の求める教員像」の在り方について

[第1回 (H28.6.20 開催)]

- 事務局から、既存の「北海道の求める教員像」と「札幌市の求める教師像」について説明し、「北海道の子どもたちは、道民の手で、地域全体で育てていく」という認識のもと、新たにオール北海道で「求める教員像」等を策定することについて、各委員から意見を求めた。

[北海道の求める教員像]

教育者としての使命感、子どもに対する深い愛情、教科等に関する専門的知識等のほか、多様な資質・能力を持つ豊かな人間性や指導力のある人

[札幌市の求める教師像]

- ・ 教育者としての強い使命感と子どもたちへの限りない愛情にあふれた教師
- ・ 豊かな教養、人間性、社会性を兼ね備えた熱意ある教師
- ・ 子ども理解に優れ、教育の専門家としての確かな力量がある教師

- 今回、オール北海道という視点に立ち、改めて「求める教員像」について関係者が議論することは大変意義深い。
- 「北海道の求める教員像」と「札幌市の求める教師像」を見比べると、修飾語に多少の違いはあるが、根本的部分に大きな差異はないと考えられる。
- 北海道の教員と札幌市の教員に大きな違いがあっては子どもたちがかわいそうである。やはり、北海道の教員が共通の方針の下に育成され、一定水準の資質能力が保障されることが、保護者としての一番の希望である。
- 学校現場といっても、北海道は広域であり、課題等も地域によって異なる。共通の方向性をもつことは大切であるが、札幌市と北海道はそれぞれ独自に採用してきた経緯があり、このことにも留意する必要がある。

[第2回 (H28. 8. 10 開催)]

- この教員像というのは、今ある教員がよりよい教師になるためという目的があるが、学生が将来、北海道の教師になろう、優秀な教師になろうと考える、学生にアピールするものとして、発信するようなことも考えていく必要がある。

イ 教員に求められる資質能力について

[第1回 (H28. 6. 20 開催)]

- 全国小学校長会において全47都道府県を対象に実施した「若手教員の状況と実践力育成上の課題について」のアンケートでは、若手教員に不足している資質能力として、昨年度は、「保護者対応力」が最も上位となり、その他にも、「危機管理能力」が上位になった。また、教員養成段階において育てたい資質能力については、第1位は「コミュニケーション能力」であった。
- 2年前に実施した企業が求める人材に関するアンケートでは、「コミュニケーション能力をもっている人材」が飛び抜けて高い割合を示した。以下、「行動力」、「粘り強さ」という性格的要素が上位となった。また、能力的要素では、「専門性」よりも「論理的思考力」や「課題解決力」が上位を占めた。総合的に考えると、「報告・相談・連絡」や、「チームで課題を解決する能力」を企業は非常に求めていることが分かる。企業サイドとしては「コミュニケーション能力」を非常に求めている。
- 保護者との信頼関係強化や、地域との連携・協働の視点からも、「コミュニケーション能力」はこれまで以上に重要である。
- 教育相談的な業務をしていると、学級担任や教科担任に「児童生徒理解」があれば子どもは潰れてこなかった、そういうエピソードがかなり多い。「熱意」とか「教育的愛情」だけでは子どもは潰れてしまう。
- 学力・体力の向上のため、地域の要望や学校規模・学校特性に適切に応じた実践的な教科指導力が重要である。
- 学校の中核を担う資質能力が大切であり、ミドルリーダーを育成する観点が必要である。

[第2回 (H28. 8. 10 開催)]

- 教員に求める資質能力については、アンケート調査の結果だけではなく、施策として必要なことも盛り込む必要があるのではないかと。具体的には、コミュニティ・スクールへの取組など、地域と共にある学校づくりに取り組む力がこれからは大切である。

- いじめや不登校などへの対応が必要なことから、これまで以上に子ども理解に基づく生徒指導力・進路指導力、学級経営力が必要である。

ウ 北海道における求める教員像（素案）について

〔第3回（H29.1.20開催）〕

- 事務局において、アンケート調査等の結果、及び連絡協議会での議論を踏まえ、北海道における「求める教員像」及び「教員育成指標」の作成に向けた、「キーとなる資質能力」を次のとおり示した。
- アンケート調査結果から

		アンケート項目	アンケート調査結果
1 資質能力 不易の資	ア	使命感や責任感	ア 使命感や責任感
	イ	教育的愛情	イ 教育的愛情
ウ	ウ	教科や教職に関する専門的知識	ウ 教科や教職に関する専門的知識
	エ	実践的指導力	エ 実践的指導力
オ	オ	総合的人間力	オ 総合的人間力
	カ	コミュニケーション能力	カ コミュニケーション能力
2 要とされる 資質能力 今後必	キ	学び続ける力	キ 学び続ける力
	ク	情報を適切に収集し、選択し、活用する力	
	ケ	知識を有機的に結びつけ構造化する力	
	コ	新たな課題に対応できる力量	コ 新たな課題に対応できる力量
3 他都府県等で求めている資質能力	I 基本的な素養	ク	組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力
		サ	組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力
II 専門性	I 基本的な素養	シ	教養・識見
		ス	情熱・熱意・やる気
		セ	積極性・主体性・チャレンジ精神
		ソ	健康・たくましさ・体力
		タ	明瞭・快活・明るさ
		チ	自己研鑽力・向上心
		ツ	社会性・社会的良識
		テ	倫理観・倫理性・規範意識・人権意識
		ト	対人関係能力
		ナ	個性
		ニ	創造性・創造力
		ヌ	行動力・実行力
		ネ	柔軟性・柔軟な発想・柔軟な対応
		ノ	広い視野
		ハ	穏健・素直に反省・内省力
		ヒ	豊かな感性・洞察力
		フ	豊かな体験・経験
III その他	II 専門性	ヘ	児童生徒理解・子ども理解
		ホ	成長・発達についての（深い）理解
		マ	生徒指導・児童生徒指導力
		ミ	集団指導力・学級経営力
		ム	わかりやすく楽しい授業・授業力
		モ	教科等の専門的知識（技能）・専門性
III その他	III その他	ヤ	実践的な英語力
		ユ	外部との連携・協力・協働
		ヨ	組織の一員としての自覚と協調性
		ヨ	課題対応能力・課題解決能力
		リ	国際的な視点・国際化
		ル	園・学校を支える力
レ	III その他	レ	情報化社会に対応できる力
		レ	組織的・計画的に取り組む力

※ゴシックは特に重視

（22の資質能力）

□ ヒアリング調査結果から

- 教職員の不祥事が課題。服務規律の保持を含めて、倫理観の確立が極めて必要
- 学習指導要領の改訂が目前。アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、カリキュラム・マネジメント、ICTを活用した指導、道徳教育、外国語教育、特別支援教育など、新たな教育課題に適切に応じる対応力が必要
- 特別な教育的支援が必要な子どもの特性や保護者からの要望へのきめ細かな対応が必要。全ての教員が特別支援教育の視点をもつことが重要
- 学校力の向上がより一層必要。教員一人一人が学校づくりを担うことを自覚し、課題解決に向かう力を身に付けることが大切
- 大量採用を迎える前に、若手教員を育てる意識を高めることが必要。若手の手本となったり、的確に指導したりする力量が必要

□ これまでの連絡協議会での議論から

- 保護者との信頼関係強化や、地域との連携・協働の観点から、コミュニケーション能力がこれまで以上に重要
- 学力・体力の向上のため、地域の要望や学校規模・学校特性に適切に応じた実践的な教科指導力が重要
- いじめや不登校などへの対応が必要なことから、これまで以上に子ども理解に基づく生徒指導力・進路指導力、学級経営力が必要
- ミドルリーダーを育成する観点も必要。学校の中核となる資質能力も大切
- 北海道として子ども理解は重要。子ども目線で考える必要あり
- コミュニティ・スクールへの取組など、地域と共にある学校づくりに取り組む力も大切

□ 重なりのある資質能力

- ・アンケート調査の結果を踏まえ北海道として重視したい22の資質能力には、重なり合う資質能力もみられることから、整理が必要。
- ・アンケート調査結果の「ア」から「レ」の22の資質能力のほか、「ヒアリング」や「協議

会での議論」で明らかとなった資質能力のうち、アンケート調査結果の22の資質能力では、取り上げられていない資質能力を、新たに5項目を追加。

- ・すべての項目を、中教審で示された「不易の資質能力」と「今後、必要とされる資質能力」の2つに分けて整理。
- ・中教審答申で示されている「ア 使命感や責任感」などを中心に、中教審答申で示された資質能力と重なりのある資質能力を、その下に（ ）書きで整理。

■ 不易の資質能力

ア 使命感や責任感

(テ 倫理観・倫理性・規範意識・人権意識)

イ 教育的愛情

ウ 教科や教職に関する専門的知識

エ 実践的指導力

(マ 生徒指導・児童生徒指導力)

(ミ 集団指導力・学級経営力)

(ム わかりやすく楽しい授業・授業力)

(オ 進路指導力)

オ 総合的人間力

(ツ 社会性・社会的良識)

カ コミュニケーション能力

ス 情熱・熱意・やる気

ヘ 児童生徒理解・子ども理解

■ 今後、必要とされる資質能力

キ 学び続ける力

(チ 自己研鑽力・向上心)

コ 新たな課題に対応できる力量

(○ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、カリキュラム・マネジメント、ICTを活用した指導、道徳教育、外国語教育、特別支援教育など)

サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力

(ヨ 課題対応能力・課題解決能力)

(レ 組織的・計画的に取り組む力)

ト 対人関係能力

ヤ 外部との連携・協力・協働

(○ 地域と共にある学校づくりに取り組む力)

ユ 組織の一員としての自覚と協調性

○ 若手の手本となったり、的確に指導したりする力量

○ ミドルリーダーの育成(学校の中核となる資質能力)

(27の資質能力)

□ キーとなる資質能力

- ・重なりのある資質能力などを、できるだけ簡単に表しながら、かつ、必要な要素が抜け落ちないよう「キーとなる資質能力」として整理。
- ・結果、「不易の資質能力」として8つの資質能力、「今後、必要とされる資質能力」として7つの資質能力の計15の資質能力を、北海道における「求める教員像」と「教員育成指標」の作成に向けた「キーとなる資質能力」として提案。

■ 不易の資質能力

- ・使命感や責任感・倫理観
- ・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（授業力、生徒指導・進路指導力、学級経営力）
- ・総合的人間力
- ・コミュニケーション能力
- ・情熱
- ・子ども理解

■ 今後、必要とされる資質能力

- ・学び続ける力
- ・新たな教育課題への対応力（アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、カリキュラム・マネジメント、ICTを活用した指導、道徳教育、外国語教育、特別支援教育など）
- ・組織的・協働的な課題対応・解決能力
- ・対人関係能力
- ・地域等との連携・協働力
- ・学校づくりを担う一員としての自覚と協調性
- ・人材育成に貢献する力

（15の資質能力）

- 「アクティブ・ラーニング」や「カリキュラム・マネジメント」などについては、保護者にも分かるように注釈をつけるなど工夫が必要。
- 地域文化等への子どもの興味・関心を高めるために、「総合的な学習の時間」の充実に向けた力量等が求められる。
- 「総合的な学習の時間」については、教職課程のある大学においても関心が高い。
- 保護者対応能力が教員の資質として非常に重要である。「保護者」という表現を取り入れることも検討が必要。
- 保護者は、教員の「コミュニケーション能力」を重視している。もっとも重要なコミュニケーションは、子どもと教員間のコミュニケーションである。なお、保護者は、保護者と教員とで情報を共有し、教員に保護者の意を酌んでほしいとも思っている。
- コミュニケーション能力については、ある程度その客体を分かりやすく示すことも検討が

必要なのではないか。

- 「今後、必要とされる資質能力」であると、逆に今まで必要とされていなかったように捉えられないか。
- 「キーとなる資質能力」を、ばらばらに示すのではなく、ある程度カテゴリ分けして教員像として示すことにより、保護者や地域住民等にも分かりやすくなる。
- カテゴリとしては、「基本的な素養」や「専門性」、「学校づくりや組織的な力」などのような大枠で括ることでイメージを膨らますことができる。
- 15の資質能力をある程度まとめて教員像として示すことも考えられる。札幌市では、3つの柱で示している。それを参考に、3つぐらいのカテゴリに分けて文章で教員像を示すと、これまでとの継続性が分かりやすい。
- 保護者の意見を大切にしたり取りまとめとなっており、保護者として安心できる。子どもの成長を、保護者と教員が共に喜び合う「教育的愛情」などを大切にしてほしい。
- 教員養成課程のある大学は、道教委の教員育成指標を参考に、ディプロマポリシー（卒業認定の方針）やカリキュラムポリシー（教育課程の方針）を書き換えていくことになる。
- 「地域等との連携・協働力」は重要である。加えて、保護者との連携もイメージできるように、示し方を工夫してはどうか。
- 「学校づくりを担う一員」とあるが、答申で示されている「チームとしての学校」という表現を取り入れてはどうか。
- 「倫理観」は欠かせない。残念ながら、教職員の不祥事が後を絶たない。保護者等からの信頼を得るためにも、全ての教職員が、教育公務員として高い倫理観を持ち続けるよう示していく必要がある。
- 「人材育成に貢献する力」は大変重要である。教員の成長は、校内で学び合うことが基本となる。教員一人一人に、教え合い、学び合う意識をもってほしい

[第4回 (H29.3.2 開催)]

- 第3回連絡協議会において事務局から提案した「キーとなる資質能力」について、各委員からの意見と、文部科学大臣指針（2月18日案）における「指標の内容を定める際の観点」を踏まえ、改めて「新たなカテゴリ分け」として提案。

- 第3回連絡協議会における意見

1 それぞれの資質能力について

- 「アクティブ・ラーニング」や「カリキュラム・マネジメント」などについては、保護者にも分かるように注釈をつけるなど工夫したい。
- 地域文化等への子どもの興味・関心を高めるために、「総合的な学習の時間」の充実に向けた力量等が求められる。「総合的な学習の時間」については、教職課程のある大学においても関心が高い。
- 保護者対応能力が教員の資質として非常に重要である。「保護者」という表現を取り入れることも検討したい。
- コミュニケーション能力については、ある程度その客体を分かりやすく示すことも検討したい。

2 カテゴリーについて

- 「今後、必要とされる資質能力」であると、逆に今まで必要とされていなかったように捉えられないか。
- キーとなる資質能力を、ばらばらに示すのではなく、ある程度カテゴリー分けして教員像として示すことにより、保護者や地域住民等にも分かりやすくなる。
- カテゴリーとしては、「基本的な素養」や「専門性」、「学校づくりや組織的な力」などのような大枠で括ることでイメージを膨らますことができる。
- 札幌市ではこれまで3点で示してきているので、そこからの連続性や継続性を意識することは、道民にとって理解しやすい。

□ 文部科学大臣指針（2月18日案）

（※2/18 パブリックコメント用案の一部抜粋）

3 指標の内容を定める際の観点

教員等が次に掲げる事項を適切に修得又は実施するとともに、各事項に係る資質を2の成長段階ごとに更に向上させる観点をもちつつ、指標の内容を定めることとする。

- (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、総合的な人間性、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。）

「2/18 パブコメ用案 p12～13」

※ 下線は、道教委が追記（検討が必要な表現）

□ 新たなカテゴリー分け（案）

事務局において次の3つの観点に基づき整理。

- 北海道及び札幌市の教員像との関連を図り、『3つ程度のまとめ』で示すこと
- 連絡協議会での議論を踏まえ、15のキーとなる資質能力を、『素養』『専門性』『学校づくり・組織的な力』の3観点で分類すること
- 大臣指針（案）で示された「指標を定める際の観点」を踏まえた表現で示すこと

新たなカテゴリー分け（案）
<p>【教職を担うに当たり必要となる素養に関連する事項】</p> <p>教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員</p> <p>【キーとなる資質能力】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 使命感や責任感・倫理観・ 教育的愛情・ 総合的人間力・ 情熱・ 学び続ける力
<p>【教育又は保育の専門性に関連する事項】</p> <p>教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員</p> <p>【キーとなる資質能力】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 子ども理解・ 教科や教職に関する専門的知識・ 実践的指導力（授業力、生徒指導・進路指導力、学級経営力）・ <u>新たな教育課題への対応力（主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、カリキュラム・マネジメント、ICTを活用した指導、道徳教育、外国語教育、特別支援教育など）</u>
<p>【連携及び協働に関連する事項】</p> <p>学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員</p> <p>【キーとなる資質能力】</p> <ul style="list-style-type: none">・ <u>コミュニケーション能力（子ども・保護者・同僚等）</u>・ 組織的・協働的な課題対応・解決能力・ 対人関係能力・ 地域等との連携・協働力・ 学校づくりを担う一員としての自覚と協調性・ 人材育成に貢献する力

※波線は、修正・追加箇所

(3) 北海道における「教員育成指標」(スタンダード)(素案)について

[第4回(H29.3.2開催)]

- これまでの連絡協議会の協議を踏まえ、15の「キーとなる資質能力」を縦軸に落とし込んだ「北海道における「教員育成指標」(スタンダード)(素案)」を基に協議を行った。

北海道における「教員育成指標」(スタンダード)【素案】

求める教員像(素案)
 ○教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員
 ○教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員
 ○学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員

【スタンダード：全校種に共通する基本となる指標】

キャリアステージ キーとなる資質能力	養成段階	初任段階	中堅段階	ベテラン段階
使命感や責任感・倫理観	・教育者としての強い使命感や責任感、高い倫理観をもっている。			
教育的愛情	・子どもへの深い教育的愛情をもっている。			
総合的人間力	・人間性、社会性、協調性を兼ね備えている。			
情熱	・教育者として前向きな気持ちをもっている。			
学校づくりを担う一員としての自覚と協調性	(右記を意識して自らの行動を見つめ直している。)	・学校づくりを担う一員として、自分のもつ様々な力をバランスよく発揮している。		
学び続ける力	・教育者として学び続けている。			
コミュニケーション能力(子ども・保護者・同僚等)	・自分の考えを分かりやすく伝え、相手の話に耳を傾け、意思疎通を図っている。 <small>・授業において、多数相手に自分の考えを分かりやすく伝えるとともに、相手の話に耳を傾け、意思疎通を図っている。</small> <small>・子ども・保護者・同僚等に、自分の考えを分かりやすく伝えるとともに、相手の話に耳を傾け、意思疎通を図っている。</small> →			
子ども理解	・子ども一人一人の心や個性を理解している。			
教科や教職に関する専門的知識	・教職の基盤となる知識や技術を身に付けている。 <small>・教育・保育に関する知識・方法及び技術の基礎を概ね身に付けている。</small> <small>・教育・保育に関する知識・方法及び技術の基礎を確実に身に付けている。</small> →			
実践的指導力	・教育の専門家として、授業力、生徒指導・進路指導力、学級経営力などの指導力を身に付けている。			
授業力	・指導案を作成し、意図的に授業を展開できる。	・ねらいを明確にした指導案を作成し、子どもの考えを生かしながら意図的・計画的に授業を展開できる。	・専門性を高め、ねらいを明確にした指導案を作成し、子どもの考えを生かしながら意図的・計画的に授業を展開できる。	・専門性を一層高め、ねらいを明確にした指導案を作成し、子どもの考えを生かしながら意図的・計画的に授業を展開できる。
生徒指導・進路指導力				
学級経営力				
新たな教育課題への対応力	新たな教育課題を理解し、指導に生かしている。			
主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善				
カリキュラム・マネジメント				
ICTを活用した指導				
道徳教育				
外国語教育				
特別支援教育				
組織的・協働的な課題対応・解決能力	・教育に関わる課題に適切に対応し、その解決に向けて組織的・協働的・計画的に取り組んでいる。			
対人関係能力	・子ども・保護者・同僚等と、信頼関係を築いている。			
地域等との連携・協働力	・学校内ばかりでなく、地域をはじめ外部の関係者とも連携・協働している。			
人材育成に貢献する力	・自身の知識・技能や経験を、若手教員をはじめ他の教員等に積極的に伝えるなど、共に成長している。			

※「養成段階」…新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質能力
 ※空欄については、協議会での議論を踏まえ事務局において引き続き検討

- 「北海道における「教員育成指標」(スタンダード)(素案)」について
- ① キャリアステージについて
- 文部科学大臣指針(2/18パブリックコメント用案)を踏まえること
 - ・ 教員等の成長段階に応じた目安となる段階であること
 - ・ 新規に採用する教員に対して求める資質を第一段階として設けること
 - ・ 広域分散型で小規模校の多い北海道においては、管内及び学校内の年齢構成が様々であることから、経験年数のみに着目しない設定が望ましいこと
 - 「教員育成指標」については、教員一人一人が資質の向上を図る目安となることが大切であり、教員等にとって、理解しやすい段階であること
 - 教員等の資質能力の向上に向けて、地域等の理解・協力が欠かせないことから、保護者を含めた地域にとっても分かりやすく、一般的で幅広く捉えることができる段階であること
 - 「教員育成指標」については、その後策定する「教員研修計画」につながることから、法定研修として悉皆で実施する「初任段階教員研修」及び「中堅教諭等資質向上研修」との関連が明らかである段階であること
- ② 15の「キーとなる資質能力」について
- 教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであること
 - 資質能力については、「継続してもち続けることが求められる資質能力」又は「高めていくことが求められる資質能力」の区別が分かりやすいこと
 - ・ 「継続してもち続けることが求められる資質能力」→キャリアステージ全体をとおして設定
 - ・ 「高めていくことが求められる資質能力」→キャリアステージごとに段階的に設定
- ③ その他
- ・ まずは、各校種(幼稚園・幼保連携型認定こども園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校)に共通な指標を検討すること
 - ・ 併せて、各校種の各職種(教諭、養護教諭、栄養教諭、講師)に共通な指標を検討すること
 - ・ 各校種・各職種に応じた指標の在り方については、引き続き、検討していくこと
- この協議会でのキーワードは「分かりやすさ」であり、6月以降、その観点で議論を積み重ねてきている。PTAなどに誤解なく伝わるためにも、専門性に偏らないほうがよい。
- 現在、小・中学校などの教職員人事の時期となっている。教員の資質能力については、差があるのが現実である。原因の一つには採用がある。責任感や倫理観については、採用時点から、資質能力としてなくてはならない。
- 採用後には、研修が大切である。議論してきた15のキーとなる資質能力に基づいて、研修の再構築を行い、これらの資質能力が重要であるというメッセージを発信していく必要がある。キャリアステージに応じて、系統立て、効率的で計画的な研修を再構築してほしい。

- 求める教員像素案や教員育成指標スタンダード素案の養成段階については、採用に当たっての道教委からのメッセージとなる。
- 保護者にとっても分かりやすい教員像素案や教員育成指標スタンダード素案であると感じる。
- 北海道は広域で小規模校が多く、キャリアステージについては経験年数のみに着目しないほうがよい。そのほうが、若手教員の励みにもなる。
- 子ども理解が特に重要である。例えば、特別支援教育の知識・技能については、子ども理解にもつながる。今後、特別支援教育の免許の習得促進など、研修と免許のセットで新たな施策を考えていくことも大切である。
- 教員のキャリアには幅があったほうがよい。新卒で採用になる教員もいれば、期限附教員として経験を積み重ねた新規採用教員もいる。全ての教員にとって目標となる教員育成指標であることが望ましい。
- 学校現場に出て、はじめて分かることもある。協働が大切であり、縦横のつながりで取り組むことも多い。
- 大学と連携し、一緒になって人材育成に取り組むことが重要である。
- 事務局から提案のあった教員育成指標スタンダード素案については、全体像がイメージでき、教員にとって研修の手掛かりとなる。教員の意欲を大切にしていきたい。
- 教員育成指標スタンダード素案の細かな表現については、今後、事務局で十分検討してほしい。修飾語を用いて資質を高めていくような表現も考えられるが、より具体的に「～を学ぶと～となる」などのように行動指標として示していくことも検討してほしい。

Ⅲ アンケート調査

1 目的

本道の地域特性等を踏まえた「求める教員像」や「教員育成指標」の検討の参考とするため、道内の市町村教育委員会、PTA（保護者）、園長会・校長会を対象にアンケート調査を実施した。

2 実施時期

平成28年9月20日（火）～10月11日（火） ※3週間

3 調査対象

（1）市町村教育委員会（札幌市教育委員会を含む）

（2）PTA（保護者）

- ①国公立幼稚園・こども園の保護者（園長会の役員等の園の保護者代表等）
- ②北海道PTA連合会（役員・理事等）【小・中学校関係（札幌市を除く）】
- ③札幌市PTA協議会（役員・理事等）【札幌市の小・中学校等関係】
- ④北海道高等学校PTA連合会（役員・理事等）
- ⑤北海道特別支援教育関係PTA連絡協議会（役員・各障がい種代表・理事等）

（3）園長会・校長会

- ①北海道国公立幼稚園・こども園長会（役員・ブロック代表等）
- ②北海道小学校長会（役員・理事等）
- ③北海道中学校長会（役員・理事等）
- ④北海道高等学校長協会（役員・支部長等）
- ⑤北海道特別支援学校長会（役員・各障がい種代表・理事等）

4 調査方法

電子メールの送受信が可能な団体等については、電子メールによりアンケート調査票（word版）を送信した。回答後、電子メールによりアンケート調査票を返信してもらった。

電子メールの送受信が難しい団体等については、郵送によりアンケート調査票（紙媒体）を送付した。回答後、FAX等によりアンケート調査票を返送してもらった。

なお、電子メールにより送付するアンケート調査票（word版）については、回答を、記号等で選択できるようにした。

5 回答の期日及び送付先等

（1）期日

回答済みのアンケート調査票については、平成28年10月11日（火）までに、直接、担当（北海道教育庁総務政策局教職員課人事企画グループ）あて送付してもらった。

（2）送付先

- ①【メール】 kyoiku.kyoshoku1@pref.hokkaido.lg.jp
- ②【ファックス】 011-232-1051
- ③【郵送】 電話連絡を受け、当方から返信用封筒を送付した。

6 調査の流れ

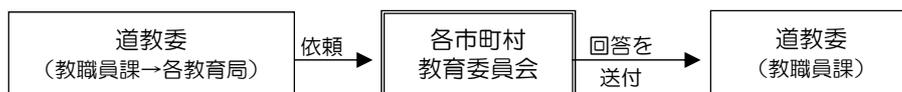
配付数については、北海道の広域性及び各校種の特性を踏まえ、可能な限り最大数となるよう、

P T A（保護者）及び園長会・校長会については、各団体の事務局に協力を依頼した。

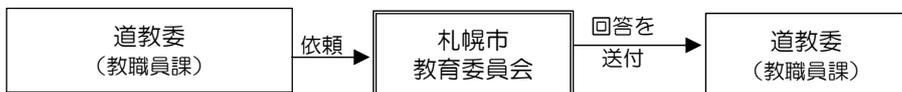
(1) 市町村教育委員会

は、アンケートの回答者

① 市町村教育委員会（札幌市を除く）

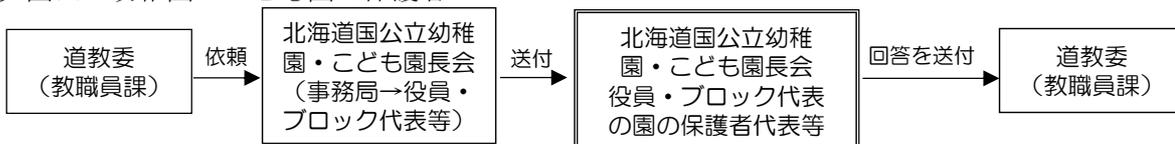


② 札幌市教育委員会

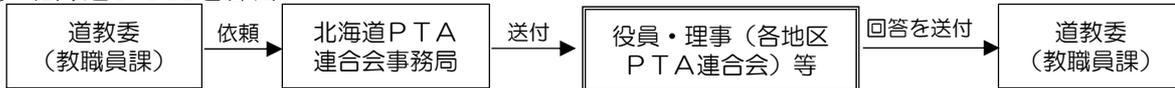


(2) P T A（保護者）

① 国公立幼稚園・こども園の保護者



② 北海道P T A連合会



③ 札幌市P T A協議会



④ 北海道高等学校P T A連合会

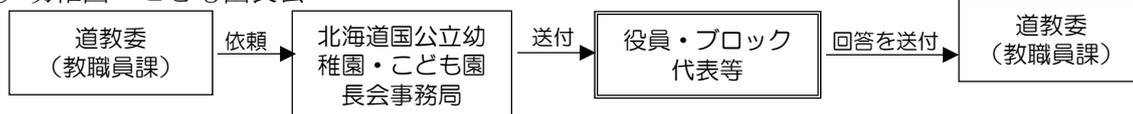


⑤ 北海道特別支援教育関係P T A連絡協議会



(3) 園長会・校長会

① 幼稚園・こども園長会



② 小学校長会



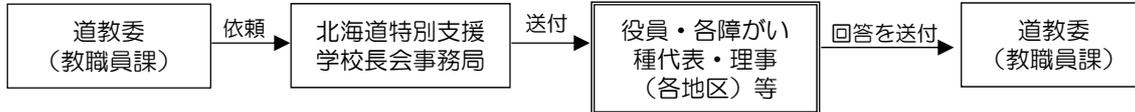
③ 中学校長会



④ 高等学校長協会



⑤ 特別支援学校長会



は、アンケートの回答者

7 回答率

	配付数	有効回答数	回答率 (%)
市町村教育委員会	179	159	88.8%
園長・校長	123	112	91.1%
幼稚園・こども園長	12	12	100%
小学校長	31	31	100%
中学校長	28	24	85.7%
高等学校長	29	26	89.7%
特別支援学校長	23	19	82.6%
保護者・PTA	98	85	86.7%
幼稚園・こども園の保護者代表	12	11	91.7%
小学校PTA	44	17	81.8%
中学校PTA		19	
高等学校PTA	24	21	87.5%
特別支援学校PTA	18	17	94.4%
全体	400	356	89.0%

<参考：校種別>

	配付数	有効回答数	回答率 (%)
市町村教育委員会	179	159	88.8%
幼稚園・こども園 (保護者代表・園長)	24	23	95.8%
小・中学校 (PTA・学校長)	103	91	88.3%
高等学校 (PTA・学校長)	53	47	88.7%
特別支援学校 (PTA・学校長)	41	36	87.8%
全体	400	356	89.0%

8 調査項目

(1) 教員の資質能力

アンケート調査で取り上げた教員の資質能力は、次の42項目である。

		アンケートで取り上げた資質能力		備考
資質能力	1 不易の資	ア 使命感や責任感 イ 教育的愛情 ウ 教科や教職に関する専門的知識 エ 実践的指導力 オ 総合的人間力 カ コミュニケーション能力	6	H27.12.21 付け中教審答申「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」で示された資質能力
	2 要とされる 今後、必 る	キ 学び続ける力 ク 情報を適切に収集し、選択し、活用する力 ケ 知識を有機的に結びつけ構造化する力 コ 新たな課題に対応できる力量 サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力	5	
3 他都府県等 で求めている 資質能力	I 基本的な素養	シ 教養・識見 ス 情熱・熱意・やる気 セ 積極性・主体性・チャレンジ精神 ソ 健康・たくましさ・体力 タ 明瞭・快活・明るさ チ 自己研鑽力・向上心 ツ 社会性・社会的良識 テ 倫理観・倫理性・規範意識・人権意識 ト 対人関係能力 ナ 個性 ニ 創造性・創造力 ヌ 行動力・実行力 ネ 柔軟性・柔軟な発想・柔軟な対応 ノ 広い視野 ハ 穏健・素直に反省・内省力 ヒ 豊かな感性・洞察力 フ 豊かな体験・経験	17	H23.7.22 付け中教審「教員の資質能力向上特別部会 基本制度ワーキンググループ（第1回）」において配付された資料「都道府県・指定都市教育委員会が求める教員像」を基に、キーワードとなる資質能力を3つのカテゴリー（I 基本的な素養、II 専門性、III その他）で独自に取りまとめたもの
	II 専門性	ヘ 児童生徒理解・子ども理解 ホ 成長・発達についての（深い）理解 マ 生徒指導・児童生徒指導力 ミ 集団指導力・学級経営力 ム わかりやすく楽しい授業・授業力 メ 教科等の専門的知識（技能）・専門性 モ 実践的な英語力	7	
	III その他	ヤ 外部との連携・協力・協働 ユ 組織の一員としての自覚と協調性 ヨ 課題対応能力・課題解決能力 ラ 国際的な視点・国際化 リ 園・学校を支える力 ル 情報化社会に対応できる力 レ 組織的・計画的に取り組む力	7	
			42	

(2) 管理職の資質能力

アンケート調査で取り上げた管理職の資質能力は、次の15項目である。

	アンケートで取り上げた資質能力	備考
園長・校長	a 危機管理能力* b 管理職としての自覚・使命感* c 教育に関する信念や理念* d 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識* e 人間関係調整力* f 副園長・副校長・教頭等と連携する力 g 園・学校の状況に応じた対応力* h 心身の健康を維持する力* i 教職員をまとめる力* j 保護者からの相談等に対応する力* k 教職員を指導する力* l 経営ビジョンを構想する力 m 校（園）内外の情報を把握し整理する力 n 家庭・地域社会との連携・協働 o 倫理規範とリーダーシップ	a～o の15の資質能力に関わる内容については、「校長の専門基準2009(一部修正版)」(日本教育経営学会, 2012.6)や「副校長・教頭の職務状況に関する調査結果報告書」(国立教育政策研究所, 2016.3)に記載のあった資質能力
副園長・副校長・教頭	a 危機管理能力* b 園長・校長の方針を理解する力 c 管理職としての自覚・使命感* d 園長・校長の考えを職員に伝える力 e 教育に関する信念や理念* f 園長・校長に必要な情報を伝える力 g 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識* h 人間関係調整力* i 主幹教諭・主任等と連携する力 j 園・学校の状況に応じた対応力* k 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力 l 心身の健康を維持する力* m 教職員をまとめる力* n 保護者からの相談等に対応する力* o 教職員を指導する力*	*は共通項目(10)

<補足>

次の資質能力等については、中教審答申等を踏まえ、アンケート調査票において補足説明を加えた。

「実践的指導力」 …教科指導や生徒指導、学級経営などの指導力

「総合的人間力」 …人間性や社会性、チームで対応する力、連携・協力できる力

「新たな課題」 …アクティブ・ラーニング(子どもが能動的に参加する学習)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活動の早期化・教科化、ICTの活用、発達障がいを含む特別な支援を必要とする児童生徒への対応など

「対人関係力」 …子ども、保護者、同僚などと良好な関係を築く力

「人間関係調整力」 …人と人との良好な関係をつくりだし保つ力

9 質問・回答形式

各資質能力について、主に次の質問・選択肢により回答を得た。

(1) 北海道の教員(管理職)にはそれぞれどの程度必要だと思いますか。

選択肢 …1(全く必要でない) - 2(余り必要でない) - 3(どちらともいえない) - 4(ある程度必要である) - 5(とても必要である)

(2) 特に重要だと思う資質能力を1つだけ選ぶとしたら、どの資質能力を選びますか。(不易の資質能力、今後、必要とされる資質能力、他都府県で求められる資質能力(カテゴリー別)ごとに)

10 アンケート調査結果の傾向

(1) 不易の資質能力について

不易の資質能力（6項目）

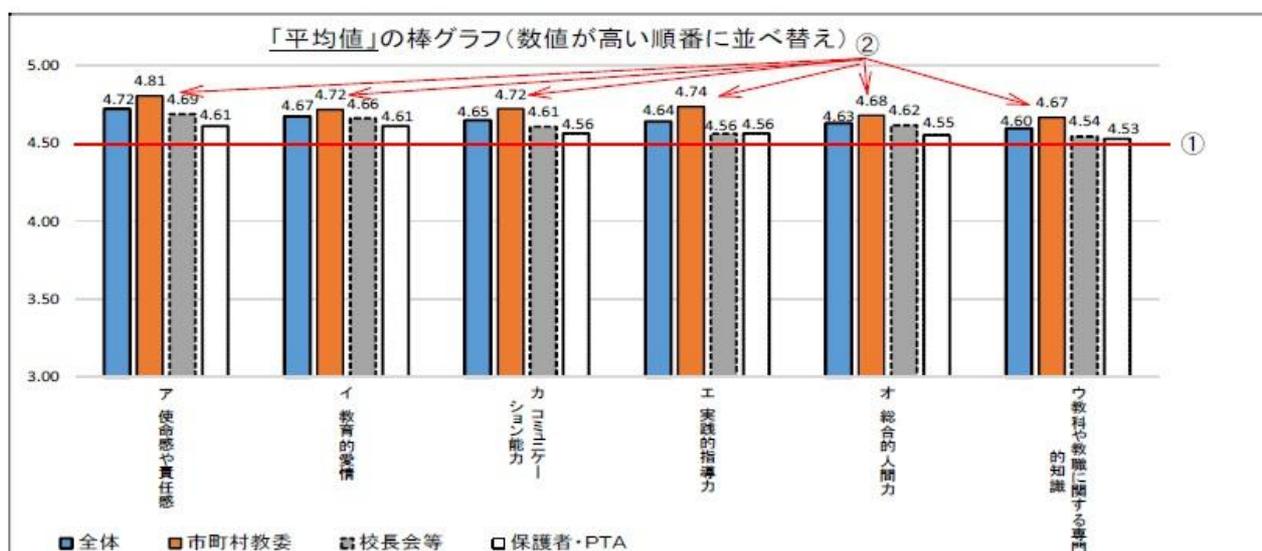
ア 使命感や責任感	イ 教育的愛情	ウ 教科や教職に関する専門的知識
エ 実践的指導力	オ 総合的人間力	カ コミュニケーション能力

上記、ア～カの6つの資質能力については、平成27年12月21日付け中教審答申「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」のp 9に次のとおり記載されている。

<以下、該当ページからの抜粋>

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。

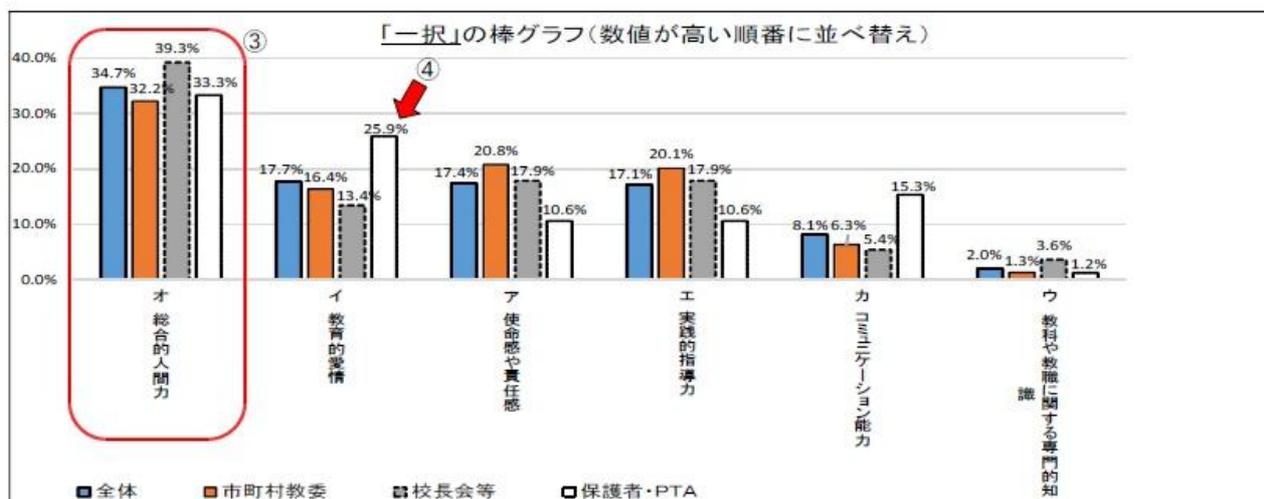
- ア～カの6つの資質能力については、「北海道の教員にはそれぞれどの程度必要だと思うか（1：全く必要でない、2：余り必要でない、3：どちらともいえない、4：ある程度必要である、5：とても必要である）」という質問に対して、どの資質能力も「全体」の平均値が4.5^{*1}以上となっており、その必要度は高い。（← ①）
- また、1つ1つの資質能力について、区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）ごとのニーズで比較すると、どの資質能力においても「市町村教委」のニーズが他の区分より高く、平均値が4.67～4.81となった。（← ②）



※1：「4.5」…結果の傾向を判断する1つの基準として、「5：とても必要である」と「4：ある程度必要である」の中央値である「4.5」を用いている。

○ 次に、ア～カの6つの資質能力のうち「特に重要だと思う資質能力を1つだけ選ぶとしたら」という質問に対して、全ての区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）で、「オ 総合的人間力」と回答した割合が最も高い。（○③）

○ また、「イ 教育的愛情」については、「保護者・PTA」の割合が25.9%で、他の区分より8.2～12.5%高い。（➡④）



結果の傾向

◎ これらのことから、ア～カの6つの資質能力「ア 使命感や責任感」、「イ 教育的愛情」、「カ コミュニケーション能力」、「エ 実践的指導力」、「オ 総合的人間力」、「ウ 教科や教職に関する専門的知識」については、「全体」の平均値が4.5以上となっており、北海道の教員一人一人に共通に求めたい資質能力であると考えられる。

◎ ア～カの6つの資質能力の中でも、「オ 総合的人間力」については、全ての区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）で特に重要であると回答した割合が最も高く、北海道として特に重視したい資質能力の1つであると考えられる。

◎ また、ア～カの6つの資質能力については、園・学校の設置者である「市町村教委」のニーズが高く、特に、所管する園・学校の教員一人一人に求めたい資質能力であると考えられる。

◎ さらに、「イ 教育的愛情」については、「保護者・PTA」のニーズが他の区分より高く、各園・学校の保護者等が教員一人一人に求めたい資質能力であると考えられる。

(2) 今後、求められる資質能力について

今後、求められる資質能力（5項目）

- キ 学び続ける力
- ク 情報を適切に収集し、選択し、活用する力
- ケ 知識を有機的に結びつけ構造化する力
- コ 新たな課題に対応できる力量
- サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力

上記、キ～サの5つの資質能力については、平成27年12月21日付け中教審答申「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」のp 9に次のとおり記載されている。

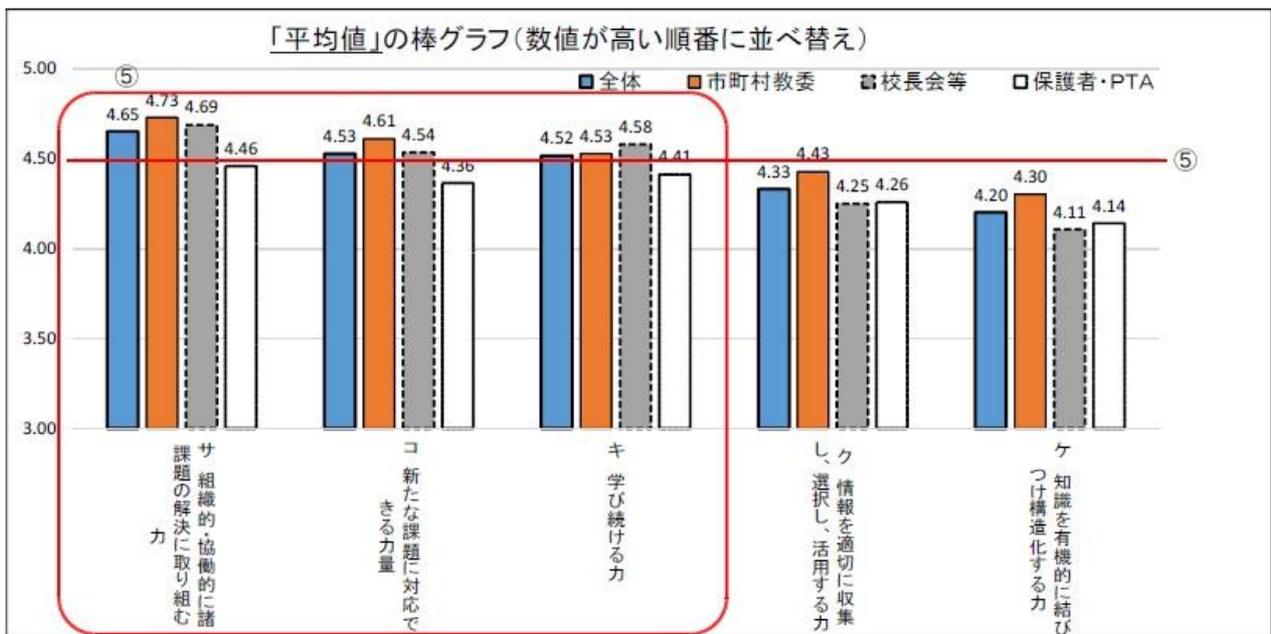
<以下、該当ページからの抜粋>

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。

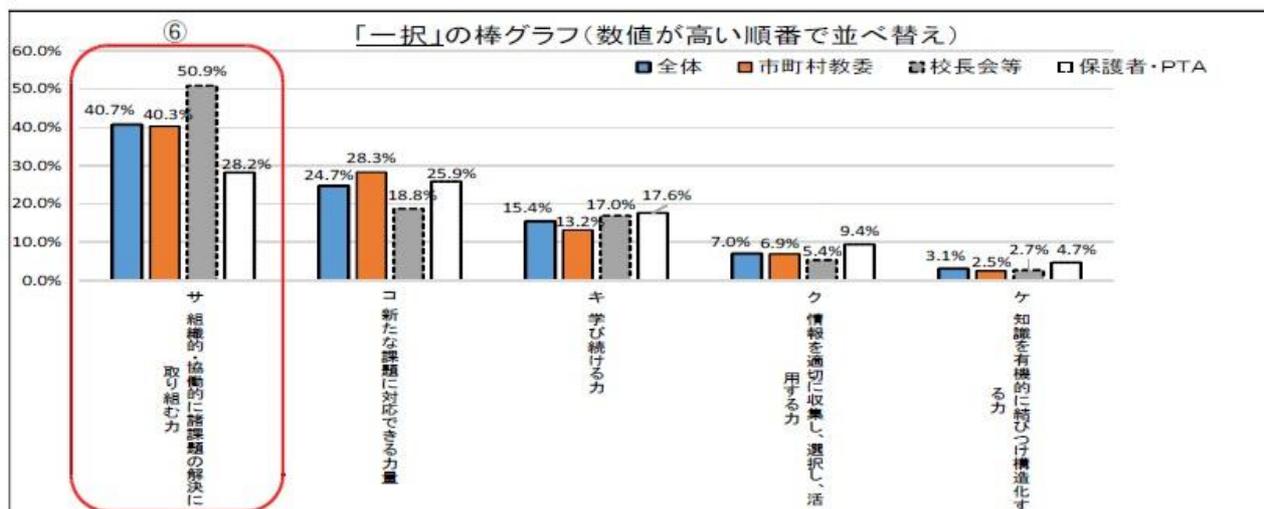
アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。

「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。

- キ～サの5つの資質能力については、「北海道の教員にはそれぞれどの程度必要だと思うか（1：全く必要でない、2：余り必要でない、3：どちらともいえない、4：ある程度必要である、5：とても必要である）」という質問に対して、「全体」の平均値が4.5以上となっている資質能力は、「サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力」、「コ 新たな課題に対応できる力量」、「キ 学び続ける力」の3つであり、その必要度は高い。（⑤）（⑤）



- 次に、キ～サの5つの資質能力のうち「特に重要だと思う資質能力を1つだけ選ぶとしたら」という質問に対して、全ての区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）で、「サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力」と回答した割合が最も高く、その中でも、「校長会等」については50.9%で、他の区分より10.2～22.7%高い。（6）



結果の傾向

- ◎ これらのことから、キ～サの5つの資質能力の中では、「サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力」、「コ 新たな課題に対応できる力量」、「キ 学び続ける力」については、「全体」の平均値が4.5以上となっており、北海道の教員一人一人に共通に求めたい資質能力であると考えられる。
- ◎ キ～サの5つの資質能力の中でも、「サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力」については、全ての区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）で特に重要であると回答した割合が最も高く、北海道として特に重視したい資質能力の1つであると考えられる。

(3) 他都府県等で求められている資質能力について

他都府県等で求めている資質能力（31項目）

【Ⅰ 基本的な素養】（17項目）

- | | | |
|---------------|---------------------|-------------------|
| シ 教養・識見 | ス 情熱・熱意・やる気 | セ 積極性・主体性・チャレンジ精神 |
| ソ 健康・たくましさ・体力 | タ 明瞭・快活・明るさ | チ 自己研鑽力・向上心 |
| ツ 社会性・社会的良識 | テ 倫理観・倫理性・規範意識・人権意識 | |
| ト 対人関係能力 | ナ 個性 | ニ 創造性・創造力 |
| ヌ 行動力・実行力 | ネ 柔軟性・柔軟な発想・柔軟な対応 | |
| ノ 広い視野 | ハ 穏健・素直に反省・内省力 | |
| ヒ 豊かな感性・洞察力 | フ 豊かな体験・経験 | |

【Ⅱ 専門性】（7項目）

- | | |
|-------------------|---------------------|
| ヘ 児童生徒理解・子ども理解 | ホ 成長・発達についての（深い）理解 |
| マ 生徒指導・児童生徒指導力 | ミ 集団指導力・学級経営力 |
| ム わかりやすく楽しい授業・授業力 | メ 教科等の専門的知識（技能）・専門性 |
| モ 実践的な英語力 | |

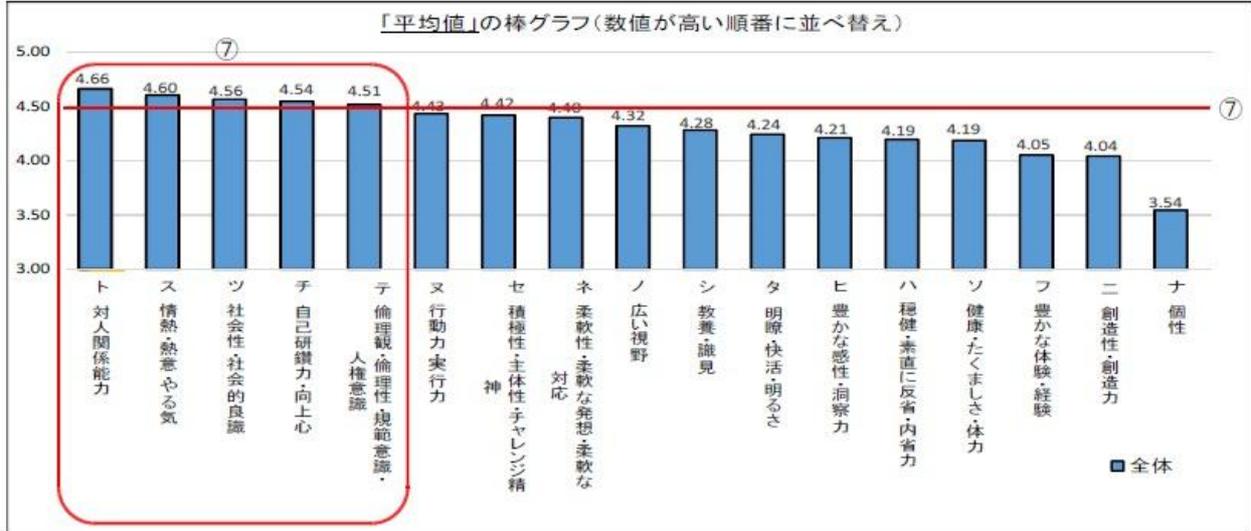
【Ⅲ その他】（7項目）

- | | |
|-----------------|-------------------|
| ヤ 外部との連携・協力・協働 | ユ 組織の一員としての自覚と協調性 |
| ヨ 課題対応能力・課題解決能力 | ラ 国際的な視点・国際化 |
| リ 園・学校を支える力 | ル 情報化社会に対応できる力 |
| レ 組織的・計画的に取り組む力 | |

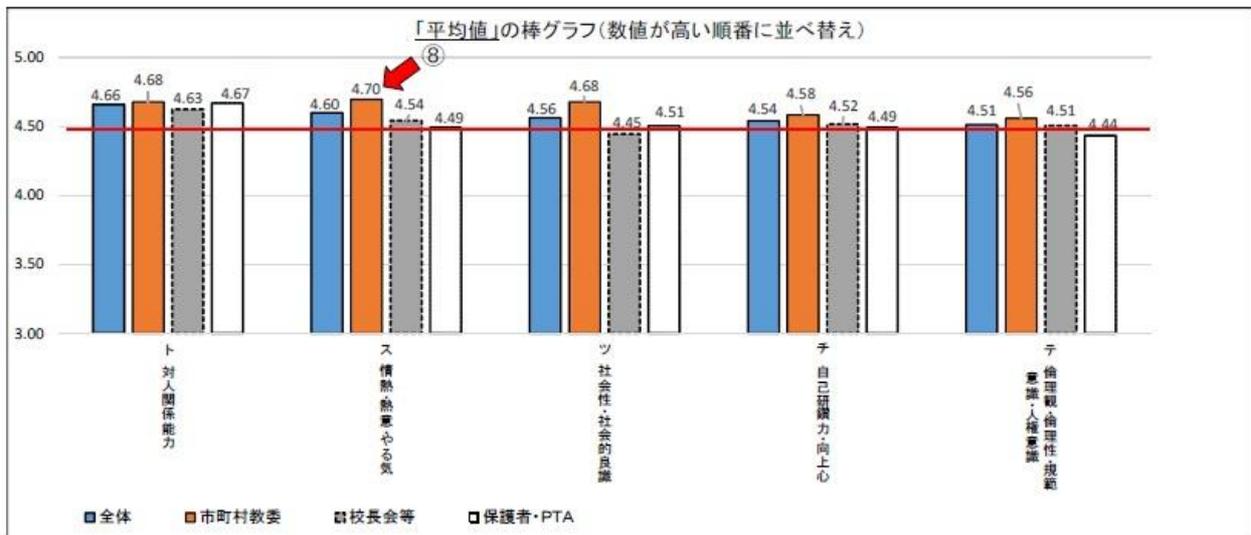
上記、シ～レの31の資質能力については、平成23年7月22日付け中教審「教員の資質能力向上特別部会 基本制度ワーキンググループ（第1回）」において配付・公開された「資料5-3：都道府県・指定都市教育委員会が求める教員像」を基に、北海道教育委員会が関係するキーワードを独自に取りまとめた。

【I 基本的な素養】

- シ〜フの17の資質能力については、「北海道の教員にはそれぞれの程度必要だと思うか（1：全く必要でない、2：余り必要でない、3：どちらともいえない、4：ある程度必要である、5：とても必要である）」という質問に対して、「全体」の平均値が4.5以上となっている資質能力は、「ト 対人関係能力」、「ス 情熱・熱意・やる気」、「ツ 社会性・社会的良識」、「チ 自己研鑽力・向上心」、「テ 倫理観・倫理性・規範意識・人権意識」の5つであり、その必要度は高い。（←⑦）（□⑦）

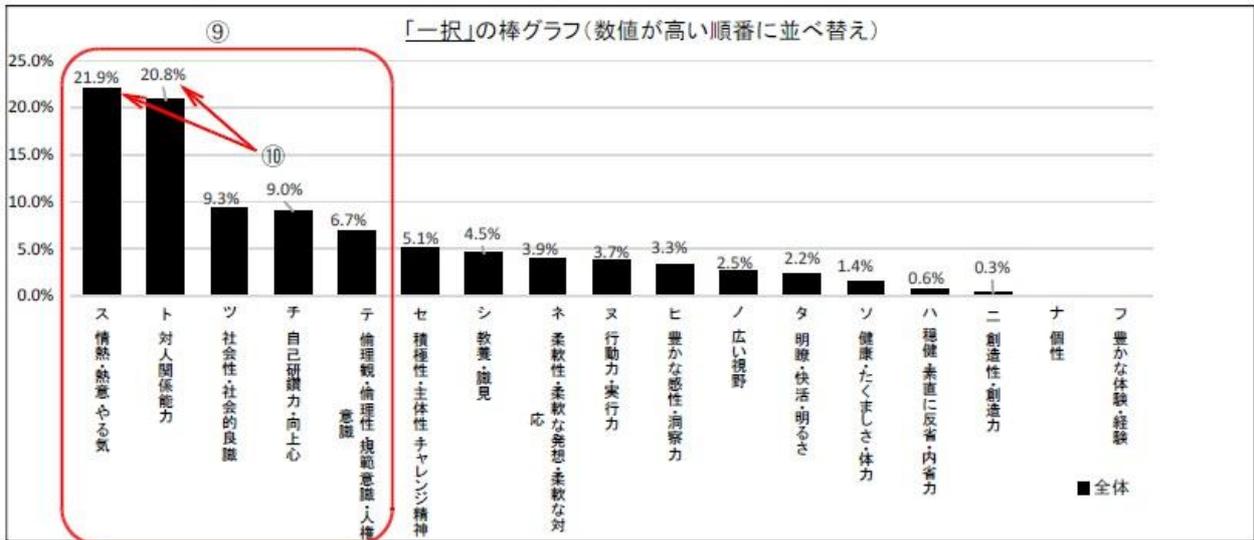


- 上記の5つの資質能力について、区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）ごとに詳しく比較してみると、「ス 情熱・熱意・やる気」については「市町村教育委員会」の平均値が他の項目及び他の区分より高くなっている。（←⑧）

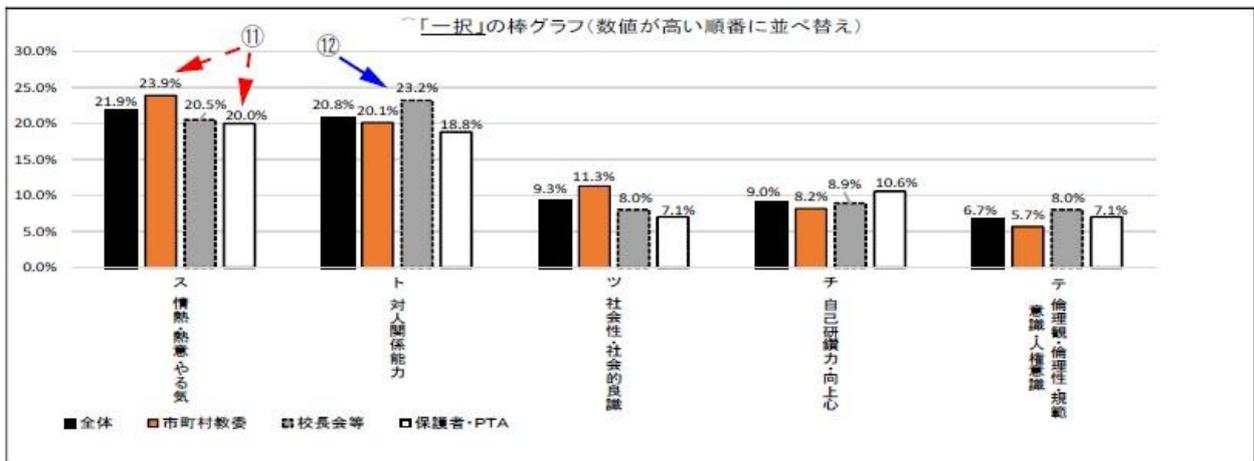


○ 次に、シ～フの17の資質能力のうち「特に重要だと思う資質能力を1つだけ選ぶとしたら」という質問に対して、全体（市町村教委、園長会・校長会、保護者・PTAの合計）での上位5つは、平均値の上位5つと同じ資質能力となった（順位については一部異なる）。（9）

○ その中でも、「ス 情熱・熱意・やる気」と「ト 対人関係能力」については、20%以上となり、他の資質能力より10%以上高い。（← 10）



○ さらに、上記5つの資質能力（ス、ト、ツ、チ、テ）について、区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）ごとに詳しく比較してみると、「ス 情熱・熱意・やる気」では「市町村教委」や「保護者・PTA」（← 11）、「ト 対人関係能力」では「校長会等」（← 12）の割合が高い。



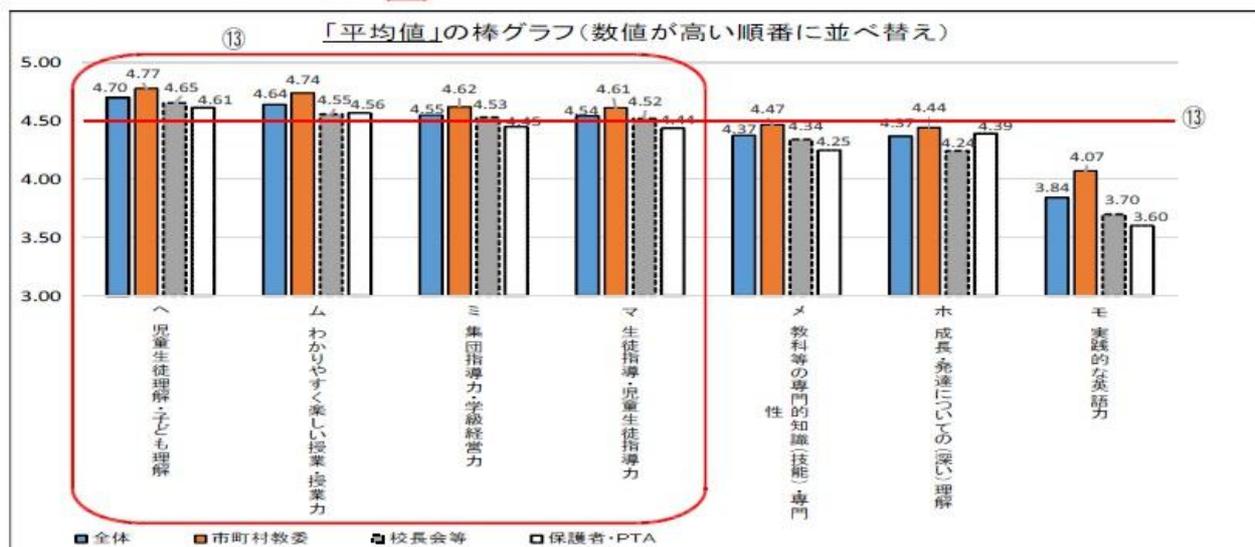
結果の傾向

◎ これらのことから、シ～フ（I 基本的な素養）の17の資質能力の中では、「ト 対人関係能力」、「ス 情熱・熱意・やる気」、「ツ 社会性・社会的良識」、「チ 自己研鑽力・向上心」、「テ 倫理観・倫理性・規範意識・人権意識」については、「全体」の平均値が4.5以上となっており、北海道の教員一人一人に共通に求めたい資質能力であると考えられる。

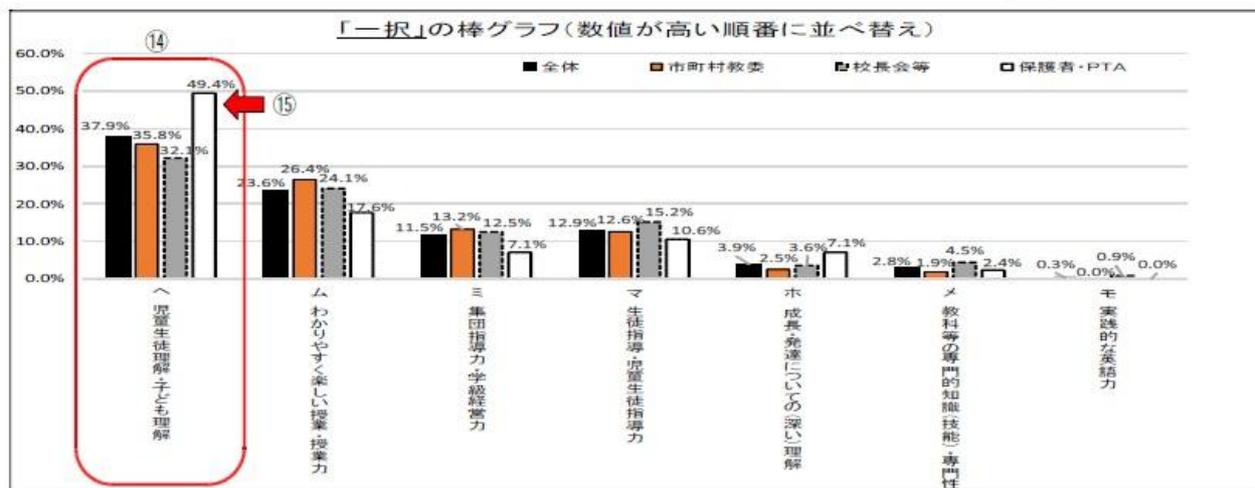
◎ また、「ス 情熱・熱意・やる気」、「ト 対人関係能力」については、特に重要であると回答した割合が他の項目より高く、北海道として重視したい資質能力の1つであると考えられる。

【Ⅱ 専門性】

- へ～モの7つの資質能力については、「北海道の教員にはそれぞれの程度必要だと思うか（1：全く必要でない、2：余り必要でない、3：どちらともいえない、4：ある程度必要である、5：とても必要である）」という質問に対して、「全体」の平均値が4.5以上となっている資質能力は、「へ 児童生徒理解・子ども理解」、「ム わかりやすく楽しい授業・授業力」、「ミ 集団指導力・学級経営力」、「マ 生徒指導・児童生徒指導力」の4つであり、その必要度は高い。（— ⑬）（□ ⑬）



- 次に、へ～モの7つの資質能力のうち「特に重要だと思う資質能力を1つだけ選ぶとしたら」という質問に対して、全ての区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）で、「へ 児童生徒理解・子ども理解」と回答した割合が最も高く（□ ⑭）、特に、「保護者・PTA」については49.4%で、他の区分より11.5～17.3%高い。（← ⑮）

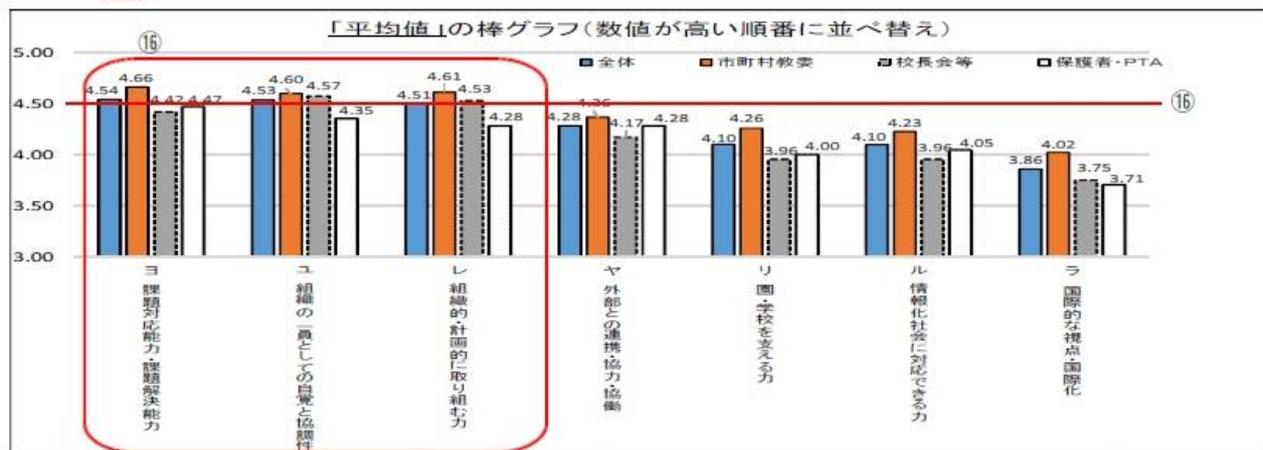


結果の傾向

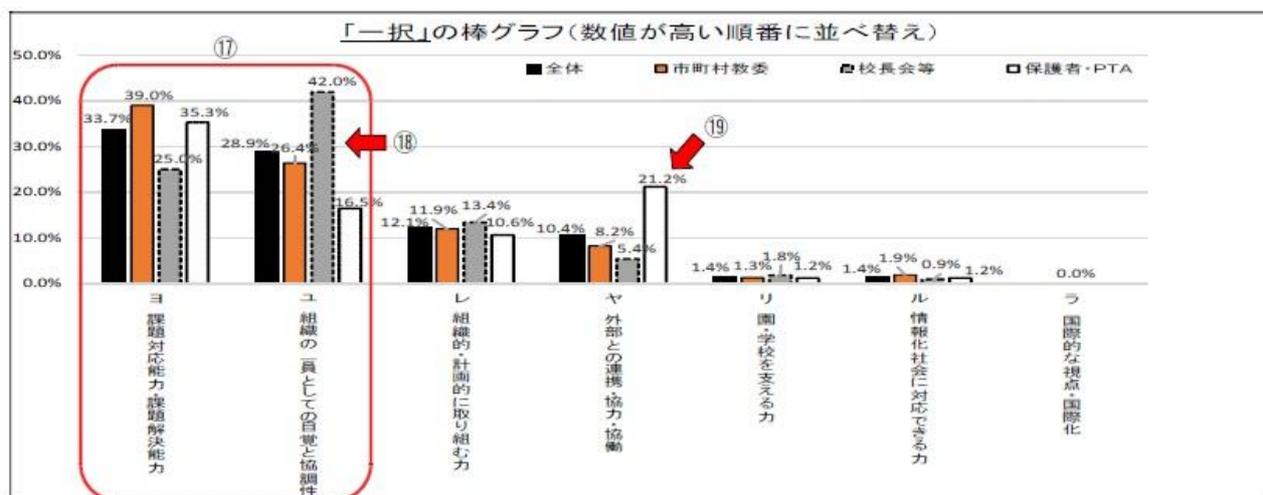
- ◎ これらのことから、へ～モ（Ⅱ 専門性）の7つの資質能力の中では、「へ 児童生徒理解・子ども理解」、「ム わかりやすく楽しい授業・授業力」、「ミ 集団指導力・学級経営力」、「マ 生徒指導・児童生徒指導力」については、「全体」の平均値が4.5以上となっており、北海道の教員一人一人に共通に求めたい資質能力であると考えられる。
- ◎ 上記4つの資質能力（へ、ム、ミ、マ）の中でも、「へ 児童生徒理解・子ども理解」については、全ての区分で特に重要であると回答した割合が高く、そのうち、「保護者・PTA」の割合については他の区分より10%以上高いことから、北海道として特に重視したい資質能力の1つであると考えられる。

【Ⅲ その他】

- ヤ～レの7つの資質能力については、「北海道の教員にはそれぞれの程度必要だと思うか（1：全く必要でない、2：余り必要でない、3：どちらともいえない、4：ある程度必要である、5：とても必要である）」という質問に対して、「全体」の平均値が4.5以上となっている資質能力は、「ヨ 課題対応能力・課題解決能力」、「ユ 組織の一員としての自覚と協調性」、「レ 組織的・計画的に取り組む力」の3つであり、その必要度は高い。（— ⑬）
 ⑬



- 次に、ヤ～レの7つの資質能力のうち「特に重要だと思う資質能力を1つだけ選ぶとしたら」という質問に対して、各区分（全体、市町村教委、園長会・校長会、保護者・PTA）で、「ヨ 課題対応能力・課題解決能力」や「ユ 組織の一員としての自覚と協調性」と回答した割合が高い。（ ⑭）
- 特に、「ユ 組織の一員としての自覚と協調性」においては、「校長会等」が42.0%で、他の区分（全体、市町村教委、保護者・PTA）より13.1～25.5%高い。（← ⑮）
- また、「ヤ 外部との連携・協力・協働」においては、「保護者・PTA」が21.2%で、他の区分（全体、市町村教委、校長会等）より10.8～15.8%高い。（← ⑯）



結果の傾向

- ◎ これらのことから、ヤ～レ（Ⅲ その他）の7の資質能力の中では、「ヨ 課題対応能力・課題解決能力」、「ユ 組織の一員としての自覚と協調性」、「レ 組織的・計画的に取り組む力」については、「全体」の平均値が4.5以上となっており、北海道の教員一人一人に共通に求めたい資質能力であると考えられる。
- ◎ また、「ヤ 外部との連携・協力・協働」については、「保護者・PTA」のニーズが他の区分より高く、各園・学校の保護者が教員一人一人に求めたい資質能力であると考えられる。

(4) 管理職に求められる資質能力について

管理職に求められる資質能力(15項目)

<園長・校長>

- a 危機管理能力* b 管理職としての自覚・使命感* c 教育に関する信念や理念*
d 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識* e 人間関係調整力*
f 副園長・副校長・教頭等と連携する力 g 園・学校の状況に応じた対応力*
h 心身の健康を維持する力* i 教職員をまとめる力*
j 保護者からの相談等に対応する力* k 教職員を指導する力*
l 経営ビジョンを構想する力 m 校(園)内外の情報を把握し整理する力
n 家庭・地域社会との連携・協働 o 倫理規範とリーダーシップ

<副園長・副校長・教頭>

- a 危機管理能力* b 園長・校長の方針を理解する力
c 管理職としての自覚・使命感* d 園長・校長の考えを職員に伝える力
e 教育に関する信念や理念* f 園長・校長に必要な情報を伝える力
g 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識* h 人間関係調整力*
i 主幹教諭・主任等と連携する力 j 園・学校の状況に応じた対応力*
k 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力 l 心身の健康を維持する力*
m 教職員をまとめる力* n 保護者からの相談等に対応する力*
o 教職員を指導する力*

*は共通項目(10)

上記、a～oの15の資質能力に関わる内容については、「校長の専門基準2009(一部修正版)」(日本教育経営学会,2012.6)や「副校長・教頭の職務状況に関する調査結果報告書」(国立教育政策研究所,2016.3)に次のとおり記載されている。

<以下、該当資料からの抜粋>

※校長の専門基準2009(一部修正版)

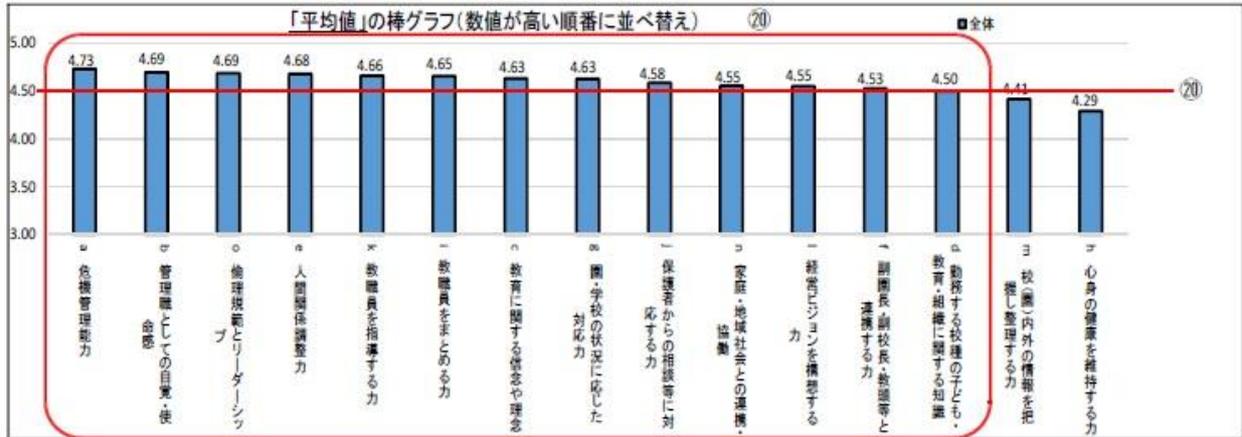
- 基準1「学校の共有ビジョンの形成と具体化」
基準2「教育活動の質を高めるための協力体制と風土づくり」
基準3「教職員の職能開発を支える協力体制と風土づくり」
基準4「諸資源の効果的な活用」
基準5「家庭・地域社会との協働・連携」
基準6「倫理規範とリーダーシップ」
基準7「学校をとりまく社会的・文化的要因の理解」

※「副校長・教頭の職務状況に関する調査結果報告書(副校長・教頭に必要とされる資質・能力の必要度)」

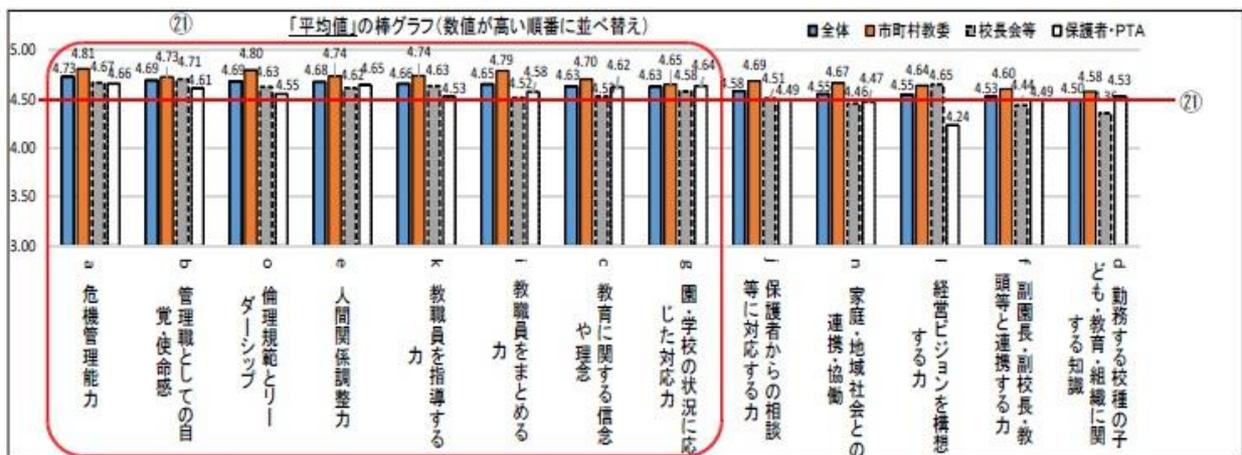
- ・危機管理能力 ・校長の方針を理解する力 ・管理職としての自覚・使命感
 - ・校長の考えを職員に伝える力 ・教育に関する信念や理念
 - ・校長に必要な情報を伝える力 ・勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識
 - ・人間関係調整力 ・主幹教諭・主任等と連携する力 ・学校の状況に応じた対応力
 - ・校長のビジョンを具現化し実践する力 ・心身の健康を維持する力
 - ・教職員をまとめていく力 ・外部からの苦情処理対応能力 ・教職員を指導する力
- (以上、上位15項目)

【園長・校長】

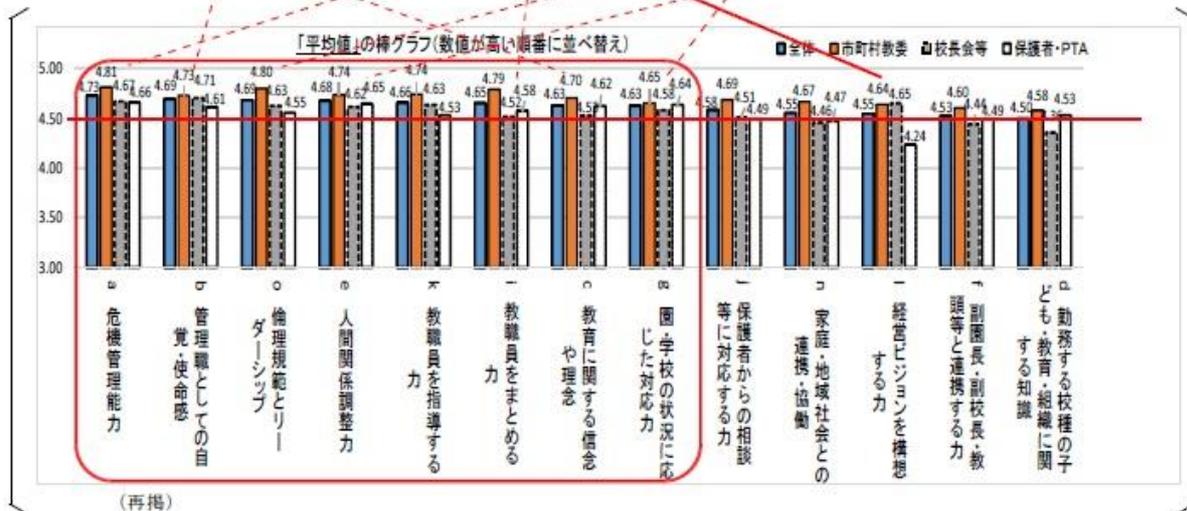
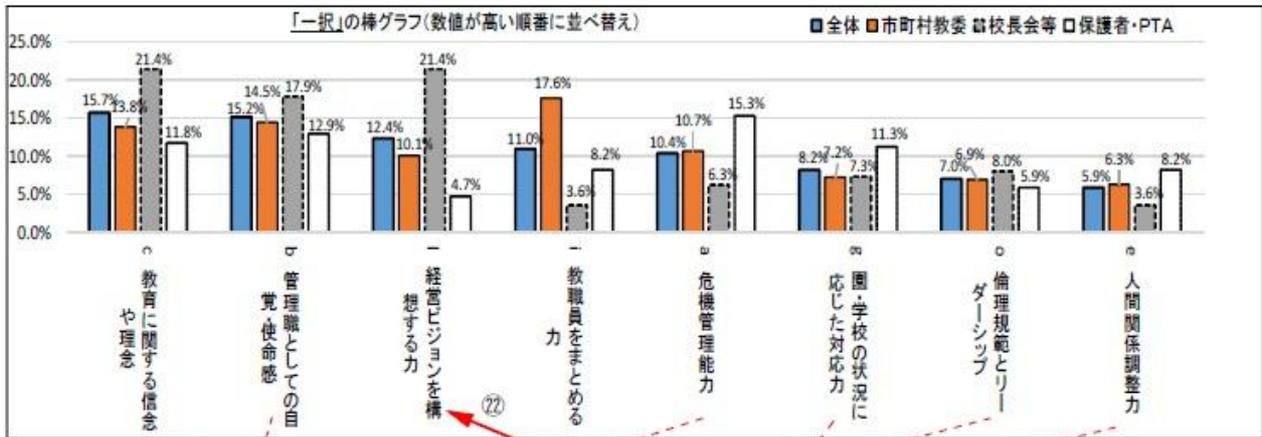
- a～oの15の資質能力については、「北海道の管理職にはそれぞれの程度必要だと思うか（1：全く必要でない、2：余り必要でない、3：どちらともいえない、4：ある程度必要である、5：とても必要である）」という質問に対して、「全体」の平均値が4.5以上となっている資質能力は、「a 危機管理能力」、「b 管理職としての自覚・使命感」、「o 倫理規範とリーダーシップ」、「e 人間関係調整力」、「k 教職員を指導する力」、「i 教職員をまとめる力」、「c 教育に関する信念や理念」、「g 園・学校の状況に応じた対応力」、「j 保護者からの相談等に対応する力」、「n 家庭・地域社会との連携・協働」、「l 経営ビジョンを構想する力」、「f 副園長・副校長・教頭等と連携する力」、「d 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識」の13であり、その必要度は高い。（ 20）（ 20）



- 上記の13の資質能力について、区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）ごとに詳しく比較してみると、「a 危機管理能力」、「b 管理職としての自覚・使命感」、「o 倫理規範とリーダーシップ」、「e 人間関係調整力」、「k 教職員を指導する力」、「i 教職員をまとめる力」、「c 教育に関する信念や理念」、「g 園・学校の状況に応じた対応力」の8つの資質能力については、全ての区分で平均値が4.5以上となっており、その必要度は非常に高い。（ 21）（ 21）



- 次に、a～oの15の資質能力のうち「特に重要だと思ふ資質能力を1つだけ選ぶとしたら」という質問に対して、全体（市町村教委、園長会・校長会、保護者・PTAの合計）での上位8つについて、平均値の上位8つと同じ資質能力は7つであった。（順位については異なる）。
- 特に、平均値の上位8つの資質能力ではないものの、「特に重要だと思ふ資質能力を1つだけ選ぶとしたら」で上位3つ目となった「l 経営ビジョンを構想する力」については、「校長会等」の割合が、他の区分より9～16.7%高い。（ ← ㉓）

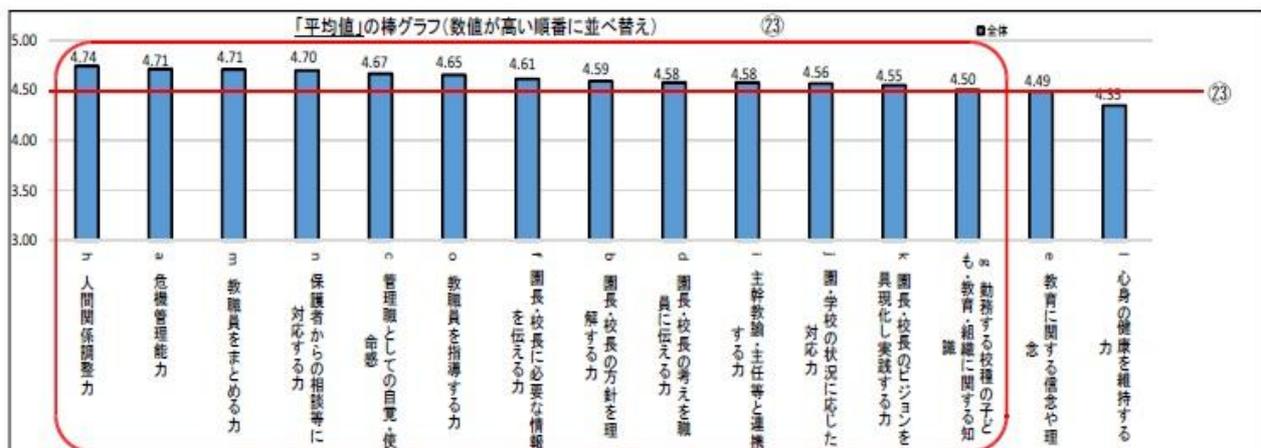


結果の傾向

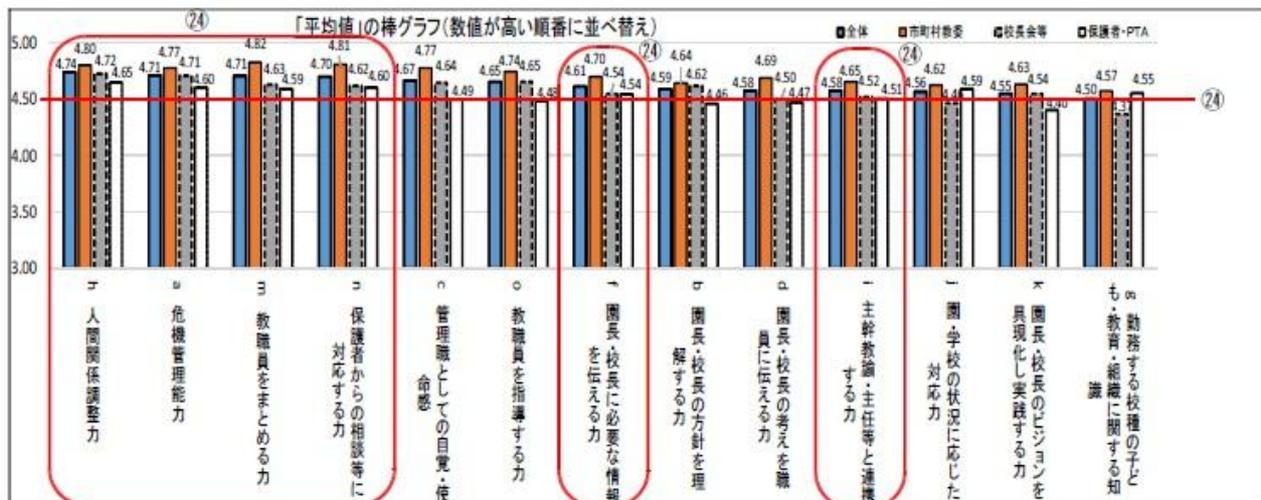
- ◎ これらのことから、a～oの15の資質能力の中では、「a 危機管理能力」、「b 管理職としての自覚・使命感」、「o 倫理規範とリーダーシップ」、「e 人間関係調整力」、「k 教職員を指導する力」、「i 教職員をまとめる力」、「c 教育に関する信念や理念」、「g 園・学校の状況に応じた対応力」、「j 保護者からの相談等に対応する力」、「n 家庭・地域社会との連携・協働」、「l 経営ビジョンを構想する力」、「f 副園長・副校長・教頭等と連携する力」、「d 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識」については、「全体」の平均値が4.5以上となっており、北海道の管理職（園長・校長）一人一人に共通に求めたい資質能力であると考えられる。
- ◎ また、「l 経営ビジョンを構想する力」については、「校長会等」を中心として北海道として重視したい資質能力の1つであると考えられる。

【副園長・副校長・教頭】

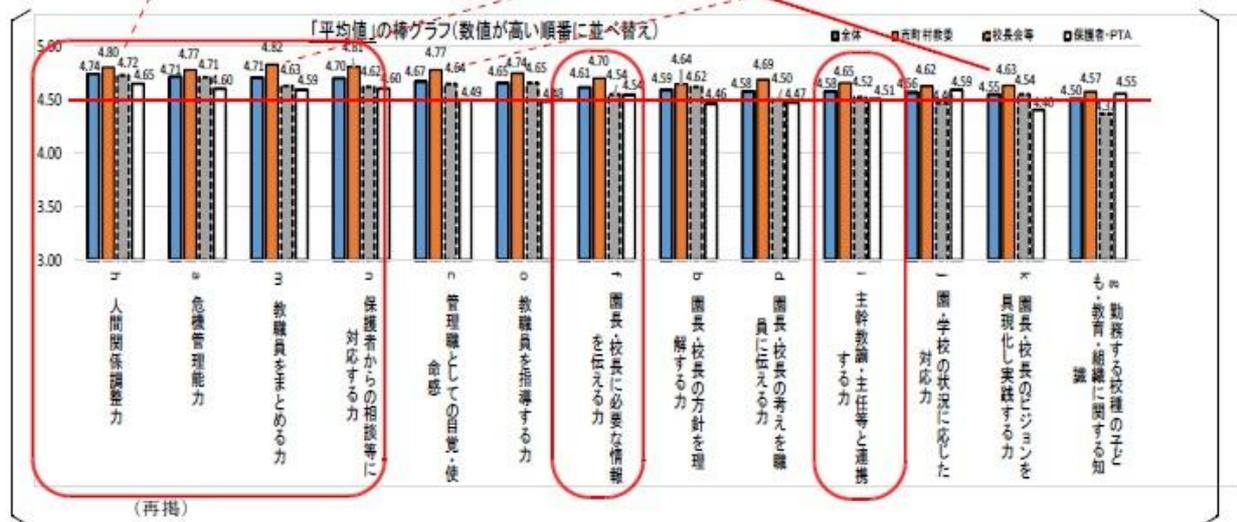
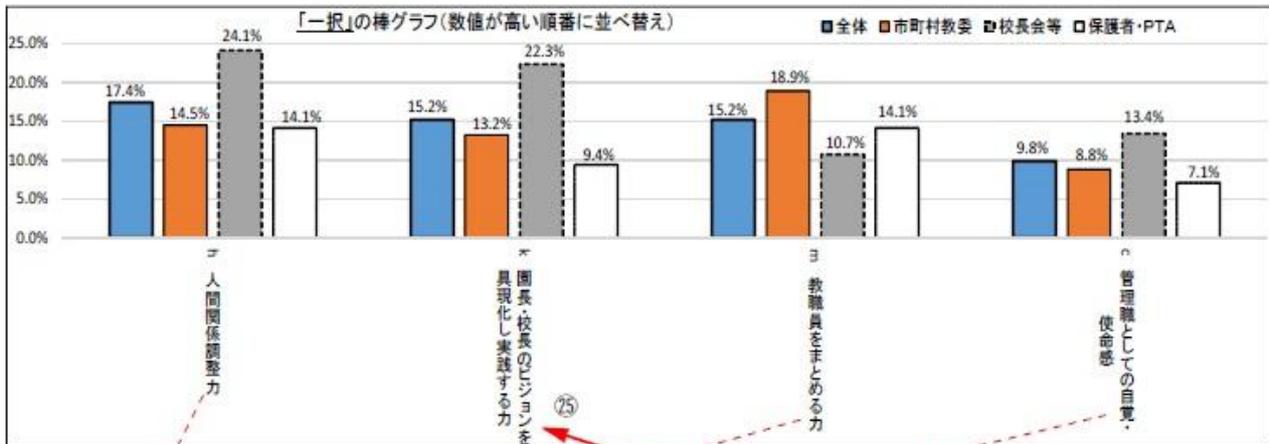
- a～oの15の資質能力については、「北海道の管理職にはそれぞれどの程度必要だと思うか（1：全く必要でない、2：余り必要でない、3：どちらともいえない、4：ある程度必要である、5：とても必要である）」という質問に対して、「全体」の平均値が4.5以上となっている資質能力は、「h 人間関係調整力」、「a 危機管理能力」、「m 教職員をまとめる力」、「n 保護者からの相談等に対応する力」、「c 管理職としての自覚・使命感」、「o 教職員を指導する力」、「f 園長・校長に必要な情報を伝える力」、「b 園長・校長の方針を理解する力」、「d 園長・校長の考えを職員に伝える力」、「i 主幹教諭・主任等と連携する力」、「j 園・学校の状況に応じた対応力」、「k 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力」、「g 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識」の13であり、その必要度は高い。（— ㉓）
 ㉓



- 上記の13の資質能力について、区分（全体、市町村教委、校長会等、保護者・PTA）ごとに詳しく比較してみると、「h 人間関係調整力」、「a 危機管理能力」、「m 教職員をまとめる力」、「n 保護者からの相談等に対応する力」、「f 園長・校長に必要な情報を伝える力」、「i 主幹教諭・主任等と連携する力」の6つの資質能力については、全ての区分で平均値が4.5以上となっており、その必要度は非常に高い。（— ㉔）
 ㉔



- 次に、a～oの15の資質能力のうち「特に重要だと思う資質能力を1つだけ選ぶとしたら」という質問に対して、全体（市町村教委、園長会・校長会、保護者・PTAの合計）での上位4つについて、平均値の上位4つと同じ資質能力は3つであった。（順位については異なる）。
- 特に、平均値の上位4つの資質能力ではないものの、「特に重要だと思う資質能力を1つだけ選ぶとしたら」で上位2つ目となった「k 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力」については、「校長会等」の割合が、他の区分より7.1～12.9%高い。（← ㉕）



結果の傾向

- ◎ これらのことから、a～oの15の資質能力の中では、「h 人間関係調整力」、「a 危機管理能力」、「m 教職員をまとめる力」、「n 保護者からの相談等に対応する力」、「c 管理職としての自覚・使命感」、「o 教職員を指導する力」、「f 園長・校長に必要な情報を伝える力」、「b 園長・校長の方針を理解する力」、「d 園長・校長の考えを職員に伝える力」、「i 主幹教諭・主任等と連携する力」、「j 園・学校の状況に応じた対応力」、「k 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力」、「g 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識」については、「全体」の平均値が4.5以上となっており、北海道の管理職（副園長・副校長・教頭）一人一人に共通に求めたい資質能力であると考えられる。
- ◎ また、「k 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力」については、「校長会等」を中心として北海道として重視したい資質能力の1つであると考えられる。

(5) 傾向を踏まえた一覧表

アンケート調査結果及び考察を踏まえると次のとおり取りまとめることができる。

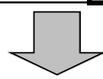
【教員】

	アンケートで取り上げた資質能力	北海道として重視したい資質能力
1 不易の資質能力	ア 使命感や責任感 イ 教育的愛情 ウ 教科や教職に関する専門的知識 エ 実践的指導力 オ 総合的人間力 カ コミュニケーション能力	ア 使命感や責任感 イ 教育的愛情 ウ 教科や教職に関する専門的知識 エ 実践的指導力 オ 総合的人間力 カ コミュニケーション能力
2 される資質能力 今後、必要と	キ 学び続ける力 ク 情報を適切に収集し、選択し、活用する力 ケ 知識を有機的に結びつけ構造化する力 コ 新たな課題に対応できる力量 サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力	キ 学び続ける力 コ 新たな課題に対応できる力量 サ 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力
3 他府県等で求めている資質能力	I 基本的な素養 シ 教養・識見 ス 情熱・熱意・やる気 セ 積極性・主体性・チャレンジ精神 ソ 健康・たくましさ・体力 タ 明瞭・快活・明るさ チ 自己研鑽力・向上心 ツ 社会性・社会的良識 テ 倫理観・倫理性・規範意識・人権意識 ト 対人関係能力 ナ 個性 ニ 創造性・創造力 ヌ 行動力・実行力 ネ 柔軟性・柔軟な発想・柔軟な対応 ノ 広い視野 ハ 穏健・素直に反省・内省力 ヒ 豊かな感性・洞察力 フ 豊かな体験・経験	ス 情熱・熱意・やる気 チ 自己研鑽力・向上心 ツ 社会性・社会的良識 テ 倫理観・倫理性・規範意識・人権意識 ト 対人関係能力
	II 専門性 ヘ 児童生徒理解・子ども理解 ホ 成長・発達についての(深い)理解 マ 生徒指導・児童生徒指導力 ミ 集団指導力・学級経営力 ム わかりやすく楽しい授業・授業力 メ 教科等の専門的知識(技能)・専門性 モ 実践的な英語力	ヘ 児童生徒理解・子ども理解 マ 生徒指導・児童生徒指導力 ミ 集団指導力・学級経営力 ム わかりやすく楽しい授業・授業力
	III その他 ヤ 外部との連携・協力・協働 ユ 組織の一員としての自覚と協調性 ヨ 課題対応能力・課題解決能力 ラ 国際的な視点・国際化 リ 園・学校を支える力 ル 情報化社会に対応できる力 レ 組織的・計画的に取り組む力	ヤ 外部との連携・協力・協働 ユ 組織の一員としての自覚と協調性 ヨ 課題対応能力・課題解決能力 レ 組織的・計画的に取り組む力

※ ゴシックは特に重視

【管理職】

	アンケートで取り上げた資質能力	北海道として重視したい資質能力
園長・校長	a 危機管理能力 b 管理職としての自覚・使命感 c 教育に関する信念や理念 d 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識 e 人間関係調整力 f 副園長・副校長・教頭等と連携する力 g 園・学校の状況に応じた対応力 h 心身の健康を維持する力 i 教職員をまとめる力 j 保護者からの相談等に対応する力 k 教職員を指導する力 l 経営ビジョンを構想する力 m 校（園）内外の情報を把握し整理する力 n 家庭・地域社会との連携・協働 o 倫理規範とリーダーシップ	a <u>危機管理能力</u> b <u>管理職としての自覚・使命感</u> c <u>教育に関する信念や理念</u> d <u>勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識</u> e <u>人間関係調整力</u> f <u>副園長・副校長・教頭等と連携する力</u> g <u>園・学校の状況に応じた対応力</u> i <u>教職員をまとめる力</u> j <u>保護者からの相談等に対応する力</u> k <u>教職員を指導する力</u> l 経営ビジョンを構想する力 n 家庭・地域社会との連携・協働 o 倫理規範とリーダーシップ
副園長・副校長・教頭	a 危機管理能力 b 園長・校長の方針を理解する力 c 管理職としての自覚・使命感 d 園長・校長の考えを職員に伝える力 e 教育に関する信念や理念 f 園長・校長に必要な情報を伝える力 g 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識 h 人間関係調整力 i 主幹教諭・主任等と連携する力 j 園・学校の状況に応じた対応力 k 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力 l 心身の健康を維持する力 m 教職員をまとめる力 n 保護者からの相談等に対応する力 o 教職員を指導する力	a <u>危機管理能力</u> b 園長・校長の方針を理解する力 c <u>管理職としての自覚・使命感</u> d 園長・校長の考えを職員に伝える力 f 園長・校長に必要な情報を伝える力 g <u>勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識</u> h <u>人間関係調整力</u> i 主幹教諭・主任等と連携する力 j <u>園・学校の状況に応じた対応力</u> k 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力 m <u>教職員をまとめる力</u> n <u>保護者からの相談等に対応する力</u> o <u>教職員を指導する力</u>



下線は、園長・校長、副園長・副校長・教頭で共通

共通	<input type="checkbox"/> 危機管理能力 <input type="checkbox"/> 管理職としての自覚・使命感 <input type="checkbox"/> 勤務する校種の子ども・教育・組織に関する知識 <input type="checkbox"/> 人間関係調整力 <input type="checkbox"/> 園・学校の状況に応じた対応力 <input type="checkbox"/> 教職員をまとめる力 <input type="checkbox"/> 保護者からの相談等に対応する力 <input type="checkbox"/> 教職員を指導する力	園長 校長	<input type="checkbox"/> 教育に関する信念や理念 <input type="checkbox"/> 副園長・副校長・教頭等と連携する力 <input type="checkbox"/> 経営ビジョンを構想する力 <input type="checkbox"/> 家庭・地域社会との連携・協働 <input type="checkbox"/> 倫理規範とリーダーシップ
		副園長 副校長 教頭	<input type="checkbox"/> 園長・校長の方針を理解する力 <input type="checkbox"/> 園長・校長の考えを職員に伝える力 <input type="checkbox"/> 園長・校長に必要な情報を伝える力 <input type="checkbox"/> 主幹教諭・主任等と連携する力 <input type="checkbox"/> 園長・校長のビジョンを具現化し実践する力

IV ヒアリング調査

1 目的

地域や学校ではどのような教員が求められているか、また、多様な視点から、これからの教員には、どのような資質能力が求められるかについて、道内の教員や、企業関係者などへヒアリング調査を行う。

2 調査期間

平成28年6月～12月

3 調査対象者

- ① 校長・教員等
- ② 札幌市教育委員会から推薦があった教育関係者
- ③ 企業関係者

4 調査方法

基本的に面談形式により、ヒアリングを実施した。

5 ヒアリング調査により得られた主な意見

(1) 校長・教員等からの意見

ア 北海道の教員のよさ

- ・ バランスがよいこと
- ・ 教員一人一人が堅実であり真面目であること
- ・ おおらかであること
- ・ こだわりが少ないこと
- ・ 教員としてオールラウンドであること
- ・ 穏やかであること

イ 北海道の教員の課題

- ・ 効率的ではない面もあること
- ・ 組織がフラットなため、組織力が弱いこと
- ・ 研修の質（研修は多いが、行きたい研修が少ないこと）
- ・ 専門性など一人一人の強みがわかりにくいこと
- ・ 合理性
- ・ 危機管理意識が希薄なこと
- ・ 教員同士のつながりが希薄なこと

ウ 理想とする教員像

- ・ バランスよく学び続ける教員
- ・ 子どもに寄り添うことができる教員

- ・ 子ども、保護者、同僚から信頼される教員
- ・ 学び続ける教員
- ・ 子どもと向き合える教員
- ・ 組織を大切にす教員
- ・ 授業力が高く、後輩の手本となつて的確に指導ができる教員
- ・ 課題対応能力が高い教員
- ・ 子どもを大事にする観点をもつ教員

エ 教員にとって重要な資質能力

- ・ コミュニケーション能力
- ・ 教科指導力
- ・ 協調性
- ・ 使命感、責任感
- ・ 授業力（教科の専門性）、実践的指導力
- ・ 授業を通して、保護者からの信頼を得る力
- ・ 全ての教員が特別支援教育の視点をもつことが重要であること
- ・ アンテナを高く張る力
- ・ 組織的に取り組む力
- ・ 学級経営力
- ・ 校務分掌業務能力

オ その他

- ・ 保護者からの信頼は、指導力がベースとなること
- ・ 初任者の配置校によって身に付く資質能力に差があること
- ・ 学校内の学ぶ雰囲気により教員のモチベーションが左右されること
- ・ 学校力の向上がより一層必要であること
- ・ 教員一人一人が学校づくりを担うことを自覚し、課題解決に向かう力を身に付けることが大切であること
- ・ 初任期から高い意識を持つことが重要
- ・ よき先輩との出会いが資質能力の向上につながる
- ・ 教員にとっての研修の場は現場であり、自校で学ぶことができる環境づくりが大切であること
- ・ 目標の共有が大切であり、管理職の働きかけが重要であること
- ・ 教員は校内研修によって指導力を高めていくこと
- ・ 若手同士で切磋琢磨するなど自校の中で、学び合える環境づくりが大切であること
- ・ 初任4年目（先輩教員となり、発言力が高まる時期）で、資質能力の高まりが顕著に感じられる。

（2）札幌市教育委員会から推薦があつた教育関係者からの意見

ア 特に対応が必要とされる新たな課題

- ・ 小・中学校の教育活動とのつながりを意識していくこと
- ・ 外国語教育の充実に向けた対応が必要であること
- ・ アクティブ・ラーニングの視点など不断の授業改善が欠かせないこと
- ・ カリキュラム・マネジメント

イ 教員にとって特に重要である資質能力

- ・ 子ども理解
- ・ 6年間の子どもの発達を理解すること
- ・ 教員からにじみ出てくる人間的な魅力
- ・ 使命感とわかりやすい授業（授業力）、生徒への細かい配慮

ウ 札幌市など、都市部の学校に勤務する教員に、特に必要と思われる資質能力

- ・ 学び続ける姿勢
- ・ 授業力、特に若手の授業力向上は欠かせないこと
- ・ 豊かな社会体験、コミュニケーション能力
- ・ ベテランが多く、ベテラン同士の協調性が求められること

エ 答申等で示されている「チーム学校」について

- ・ チームで動くことが基本
- ・ プロジェクトチームや外部人材の活用など、機動性のある組織的な取組
- ・ 持ち味や長所等を生かした組織的な学校
- ・ 部活動外部指導者の導入などより一層の充実

オ 教職員の不祥事

- ・ 教育公務員であるという自覚を促す管理職の関わり
- ・ 意図的・計画的な研修
- ・ より高い倫理観
- ・ 一人一人の意識

(3) 企業関係者からの意見

ア 新社会人について

- ・ 知識は豊富だが、打たれ弱く、考えて答えを見つけるのが苦手な傾向
- ・ 視野が狭いように感じること
- ・ 人間関係が浅いように感じること
- ・ 話し言葉が気になること

イ 学校教育への期待

- ・ 読解力・文章構成力を身に付けること
- ・ 自立する力を身に付けること
- ・ 自主的・自発的な集団での学びや遊びの中で人間関係を調整する力を身に付けること

- ・ 学力を身に付けること

ウ 採用の視点・工夫

- ・ たくましさとコミュニケーション能力
- ・ 自分のことを自分の言葉で語るができるかどうか
- ・ 円滑な意思疎通ができるか
- ・ 自分の意見をハッキリと伝えることができるかどうか
- ・ やる気のある者
- ・ 自分の長所が分かっている者は伸びること

エ 人材育成の工夫

- ・ 若手とベテランなど人と人との組み合わせを工夫
- ・ 上位職位への登用要件の一部として、通信講座・資格試験・検定試験などを単位制度として活用
- ・ 管理職になる立場の人への研修を特に重視
- ・ 建設業界では、全国的な研修支援としてCPDS（継続学習制度）のような、個々が技術力を高められる制度があること

オ 教員への期待

- ・ 倫理観は大切
- ・ 柔軟な思考
- ・ 打たれ強くたくましく活躍すること
- ・ 豊かな体験や経験に裏打ちされた広い視野
- ・ 学校内の学ぶ雰囲気により教員のモチベーションが左右されること
- ・ 教員は、地域の人材をもっと活用すべきであること
- ・ 子どもの長所を認め、小さな努力をほめ、自己肯定感をもたせてほしいこと

V 研究事業の成果

本調査研究事業をとおして得られた成果は次のとおりである。

1 道内の教員養成課程のある国公立大学との連携強化

北海道においては、これまで、道内の教員養成課程のある国公立大学と北海道教育委員会の連携が、必ずしも十分とはいえなかったが、今回、道内の国公立大学代表者が連絡協議会の委員として加わり、協議を進めることで連携強化を図ることができた。

2 有識者からの幅広い意見

新たに「北海道における「求める教員像」」等を検討するに当たり、養成・採用・研修の主体となる教員養成課程のある大学や市町村教育委員会等の関係者のみならず、PTAや企業関係者、社会教育関係者等の有識者が連絡協議会の委員として加わることで、幅広く多角的な意見を得ることができた。

3 アンケート調査結果

「求める教員像」や「教員育成指標」を検討するに当たり、道内のすべての市町村教育委員会、PTA（保護者）、園長会・校長会を対象に実施したアンケート調査では、全道各地の対象者それぞれが考える教員にとって必要な資質能力について、比較的重要度合いの高い資質能力の傾向を把握することができた。

また、例えば、「教育的愛情」は、市町村教育委員会や園長会・校長会と比較してPTA（保護者）が、より重要であると認識していることなど、重要とされる資質能力は、団体毎、校種毎に異なることが確認できた。

4 札幌市との共通理解

札幌市教育委員会が連絡協議会の委員として加わり、「北海道の子どもたちは、道民の手で、地域全体で育てていく」という認識のもと協議を重ねることで、北海道教育委員会と札幌市教育委員会が新たに「求める教員像」を策定するに当たり共通理解を図ることができた。

5 15の「キーとなる資質能力」

計4回の連絡協議会における協議を経て、北海道の教員に必要とされる「キーとなる資質能力」を計15の資質能力に絞り込むとともに、3つの項目毎にカテゴリー化することができた。

6 「教員育成指標」策定の方向性

「教員育成指標」について、キャリアステージを設定する際には、広域分散型で小規模校の多い北海道においては、管内及び学校内の年齢構成が様々であることから、経験年数のみに着目しない設定が望ましいこと、また、各ステージの具体的な指標を策定する際には、教員等の資質能力の向上には地域等の理解・協力が欠かせないことから、保護者を含めた地域にとっても分かりやすく、一般的で幅広く捉えることができる段階であることが求められることなど、今後、北海道において「教員育成指標」を策定するに当たって、貴重な知見を得ることができた。

北海道における求める教員像 (素案)

【教職を担うに当たり必要となる素養に関連する事項】

教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員

キーとなる資質能力

- 教育者としての強い使命感や責任感、高い倫理観をもっている。【使命感や責任感・倫理観】
- 子どもへの深い教育的愛情をもっている。【教育的愛情】
- 人間性、社会性、協調性を兼ね備えている。【総合的人間力】
- 教育者として成長し続けている。【学び続ける力】
- 教育者として前向きな気持ちをもっている。【情熱】

【教育又は保育の専門性に関連する事項】

教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員

キーとなる資質能力

- 教職の基盤となる知識や技術を身に付けている。【教科や教職に関する専門的知識】
- 教育の専門家として、授業力、生徒指導・進路指導力、学級経営力などの指導力を身に付けている。【実践的指導力（授業力、生徒指導・進路指導力、学級経営力）】
- 新たな教育課題を理解し、指導に生かしている。【新たな教育課題への対応力（主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、カリキュラム・マネジメント、ICTを活用した指導、道徳教育、外国語教育、特別支援教育等）】
- 子ども一人一人の心や個性を理解している。【子ども理解】

【連携及び協働に関連する事項】

学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員

キーとなる資質能力

- 自分の考えを分かりやすく伝え、相手の話に耳を傾け、意思疎通を図っている。【コミュニケーション能力（子ども・保護者・同僚等）】
- 教育に関わる多様な課題へ適切に対応し、解決に向けて取り組んでいる。【組織的・協働的な課題対応・解決能力】
- 子ども・保護者・同僚等と、信頼関係を築いている。【対人関係能力】
- 学校づくりを担う一員として、自分のもつ様々な力をバランスよく発揮している。【学校づくりを担う一員としての自覚と協調性】
- 学校内ばかりでなく、地域をはじめ外部の関係者とも連携を図り、協働して取り組んでいる。【地域等との連携・協働力】
- 自身の知識・技能や経験を、若手教員をはじめ他の教員等に積極的に伝えるなど、共に成長している。【人材育成に貢献する力】

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28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。