

育成指標策定の現状と課題

N | t s

教職員支援機構

大杉昭英

本日の内容

1 策定された育成指標の内容

2 育成指標に係る課題

(1) 育成指標の周知

(2) 育成指標の活用

ア 養成段階

イ 採用

ウ 目標設定とセンター研修

エ 校内研修

3 成長把握のための自己評価

まとめー「指標」に関する課題解決のために

1 策定された育成指標の内容

○全国で策定された「指標」の共通性を捉える。

→「指標」の共通性・独自性と評価の観点から課題を検討したい。

プロジェクト研究の背景と目的

【教員の育成指標例】

成長段階（ステージ）

指標項目の構成

	ステージ1 初任期	ステージ2 若手	ステージ 3中堅	ステージ4 ベテラン
項目A	指標内容a			
項目B	指標内容b			
項目C	指標内容c			
項目D	指標内容d			

- 「指標」策定に関連して、教育委員会は国が示した「指針」を参酌しつつ各地域の実情に応じたものを作成した。特に教員については、指標項目に相当するものは「指針」に示されているが、ステージごとの質的な違いについての記述はなく、様々な指標が作成された。
- そこで、プロジェクト研究では、各教育委員会が策定した「指標」について、ステージが進む時にどのような能力が求められているか、その共通性を分析し、教員の成長像を明確化し、将来の「指標」見直しの手掛かりとなるデータを提供することにした。

調査方法

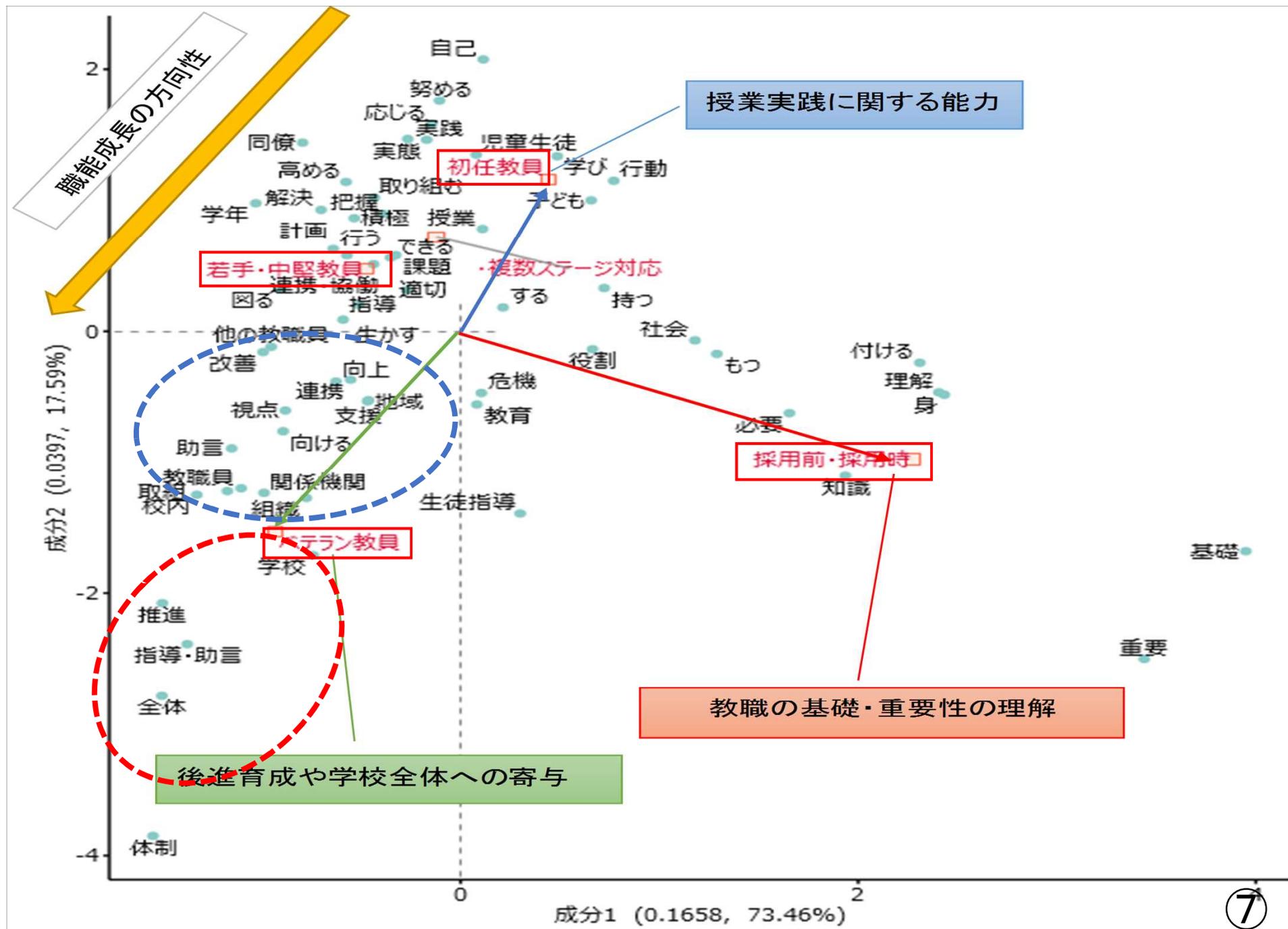
- ステージによる指標の違いについて，各教育委員会で策定された「指標」「指標」がすべて言語（テキスト）で作成されていることから，テキストマイニングの解析手法（形態素解析，テキストの出現頻度の記述，クラスター分析，コレスポネンス分析等）を用いて計量的に分析し，教員の成長像を帰納的に探る。（「指標」の総抽出語数は96,957語）
- 計量分析とともに，質的研究として「指標」に関して，関係者（教育委員会，教育センター，小中学校，教員養成大学）からの聞き取りにより「指標」の現実的活用可能性や課題を具体的に捉え，それを克服する方略を検討する。

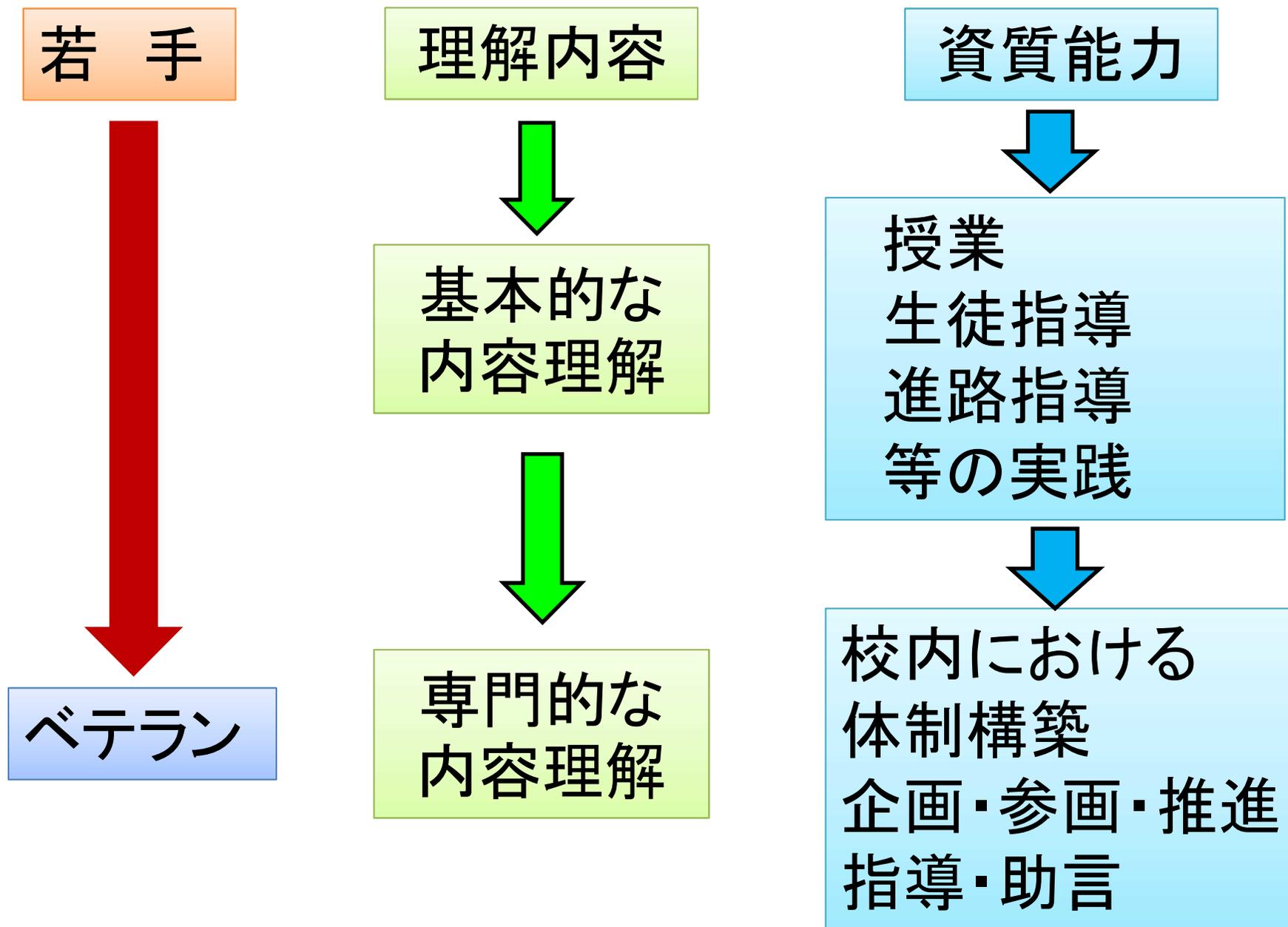
教員の育成指標の分析

各テーブルの頻出語句（上位20語）

マスタ		(ステージ) テーブルA		(指標項目) テーブルB		(指標内容) テーブルC	
抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
理解	836	ステージ	63	力	160	理解	798
児童生徒	672	充実	36	授業	64	児童生徒	636
教育	625	発展	30	指導	60	学校	587
学校	617	採用	28	対応	60	教育	565
指導	548	基礎	21	教育	59	行う	529
行う	541	段階	20	生徒指導	53	指導	480
授業	437	形成	18	組織	40	組織	386
組織	427	経験	18	地域	40	適切	379
課題	410	養成	18	学習指導	39	課題	377
適切	380	教職	14	管理	38	授業	373
実践	365	概ね	13	連携	38	実践	323
地域	362	教諭	13	児童生徒	36	地域	322
対応	346	以降	12	能力	36	連携	288
連携	326	深化	12	理解	36	対応	286
知識	296	向上	11	使命感	34	知識	285
向ける	275	資質	10	課題	33	活動	268
活動	273	実践	10	実践	32	向ける	267
推進	273	教員	9	学校	28	積極	259
力	267	姿	9	危機	28	推進	255
支援	264	着任	9	家庭	26	支援	245
		能力	9	教職	26		

資質能力とステージ区分の配置図





中堅以降の育成指標例(複数教育委員会事例)

指標項目	中堅以降の指標内容
学習指導	主体的・対話的で深い学びを組織的に推進し、適切な指導・助言を行いながら、授業改善を進める。
生徒指導	経験を踏まえて問題提起や情報提供をしながら、経験の浅い教職員に適切な助言をする。
学校経営や組織への参画・貢献	学校教育目標の具現化のために、学年・教科経営や校務分掌組織運営の中心となって同僚への助言や支援等ができる。

2 育成指標に係る課題

○各教育委員会では、策定した「指標」に関して、どのようなことが課題となっているのだろうか？

- 機構が実施したアンケート調査結果から探ると、
- ・「指標」の周知・理解
 - ・「指標」の活用
 - ・「指標」に対応した研修効果把握

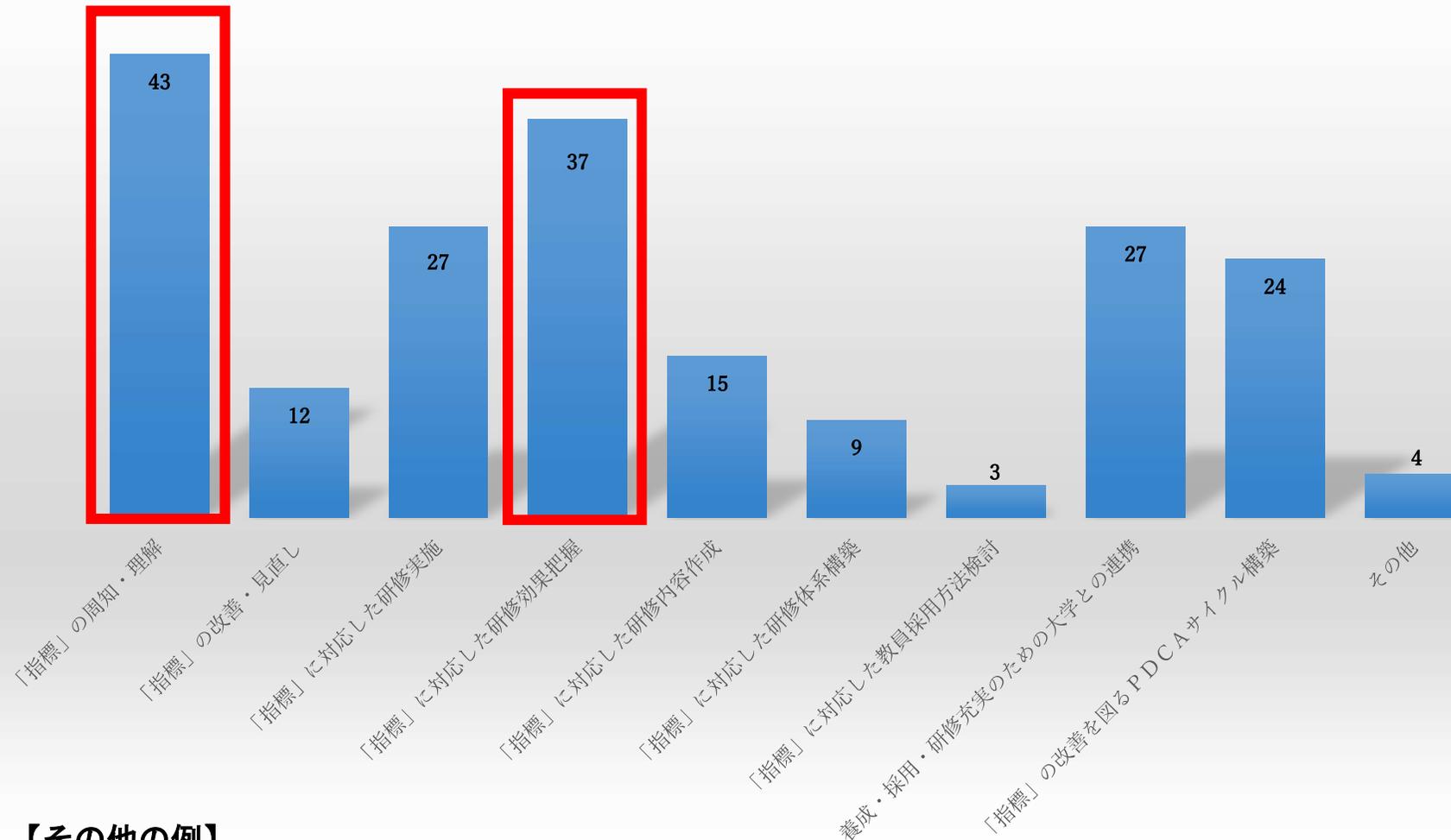
等が課題として挙げられた。

平成30年度 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
指標策定に関するアンケート(第2回)調査結果

調査基準日 12月14日

「指標」に関して現在、優先順位の高い課題と考えられるもの

(回答数: 67自治体/67自治体中 *該当するもの3個選択)



【その他の例】

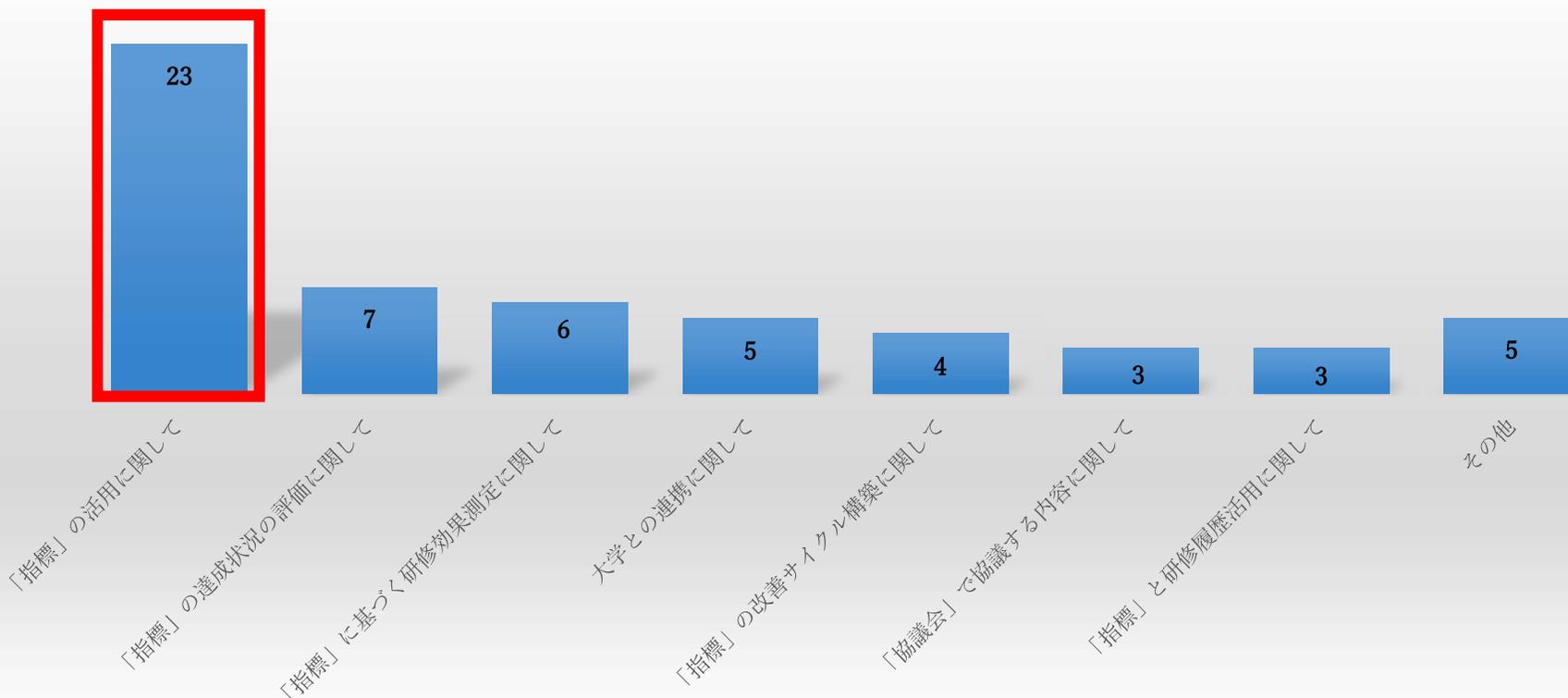
- ・研修履歴システムの円滑な活用に関すること。
- ・指標策定効果(指標策定の目的達成状況)の把握。等

平成30年度 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 指標策定に関するアンケート(第2回)調査結果

調査基準日 12月14日

今後アンケートで取り上げれば役立つ情報

※自由記述(「今後、本アンケートでどのような内容を取り上げて実施すれば、貴自治体にとって役立つ情報が得られますか」という質問の内容の回答例)
(回答数: 34自治体/67自治体中 ※複数回答)



【その他の例】

- いわゆる「ベテラン期」における指標に基づいた育成方法。
- 職種別の指標の作成状況及び作成方法。
- 各都道府県の指標と教育の現状と課題(指標策定の根拠・背景を知りたい)。
- 協議会の立ち上げ、指標の策定段階では全都道府県アンケートが有効であったが、今後は全都道府県を対象にしたアンケートではなく、指標の活用について秀逸な取組を集めた事例をホームページ上に掲載するなど、具体的な取組の情報提供をしていただきたい。 等

(1) 育成指標の周知

○課題となった「指標」の周知・理解について教育委員会ではどのような工夫を行っているだろうか？

→管理職の周知

- ・校長会・副校長会・教頭会で説明されている。

→教員への周知

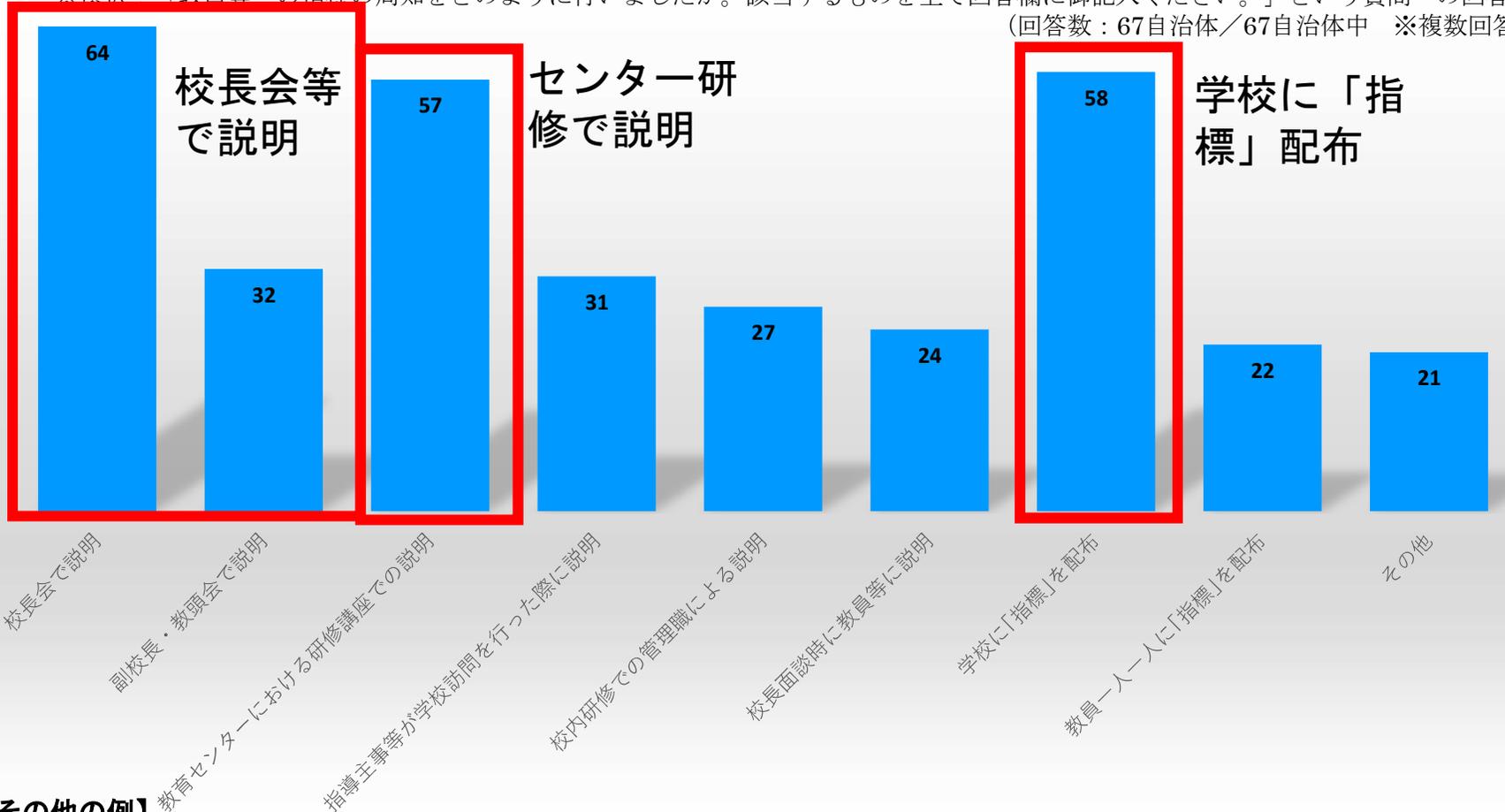
- ・新任から中堅までは、初任者研修・中堅教諭等資質向上研修など悉皆研修で説明されている。
- ・ベテラン教諭層への浸透が課題である。

平成30年度 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
指標策定に関するアンケート（第3回）調査結果

調査基準日 3月31日

指標の周知方法

※選択：「教員等への指標の周知をどのように行いましたか。該当するものを全て回答欄に御記入ください。」という質問への回答
(回答数：67自治体/67自治体中 ※複数回答)



【その他の例】

- ・若手教員を指導する教員に説明を行った。
- ・リーフレットを作成し公立学校へ配付するとともに、県教育委員会ホームページに掲載。
- ・初任者研修対象者配置校の管理職の集まる「初任者研修実施説明会」で説明した。
また、初任者研修対象者配置校の指導教員が集まる会で説明した。
- ・指標のポスターを作製し、各校に掲示依頼。
- ・校務支援システム掲示板への掲載。

等

(2) 育成指標の活用

○課題となった「指標」の活用について教育委員会では、養成－採用－研修全般について、どのような活用を考えているだろうか？

→大学での活用

・カリキュラム・授業のねらいを改善する等

→教育委員会での活用

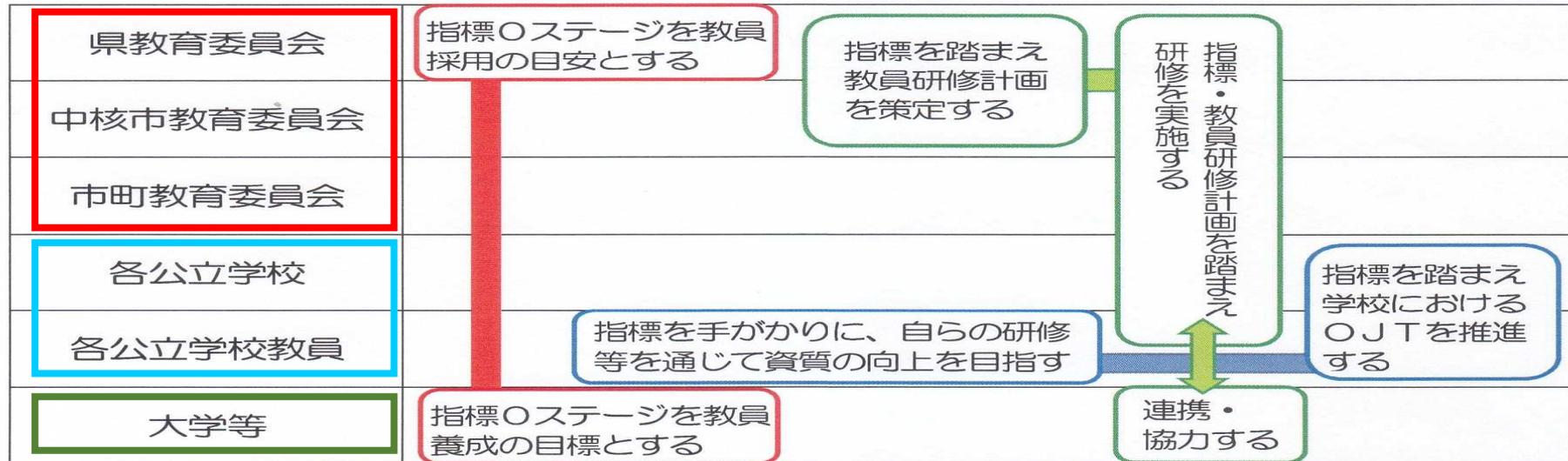
・採用、センター研修のねらいや内容編成等

→学校での活用

・校内研修での若手教員とベテラン教員の活動 ⑮

3 「指標」の活用について

本指標は、「教員の養成・採用・研修」の一体的取組の促進と個々の教員等の資質能力の向上のために活用します。



<具体的な活用方法>

■管理職員として

- ① OJTにおける指導助言
- ② 目標管理の面談等
- ③ 校内研修の推進
- ④ 校内における初任者研修等の指導
- ⑤ 教育センター等の校外研修の奨励

■教員等として

- ① 各ステージにおける教員として求められる姿の把握
- ② 定期的な自己評価と自身の状況の明確化
- ③ 自身の課題改善やさらに高度な段階を目指す取組の実践
(OJT、自主研修、校内研修、法定研修及び校外研修 等)

※ PDCAサイクルに基づき資質能力の向上を目指す。

【留意すること】

- 指標は、画一的な教員像を求めるものではなく、全教員に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保し、各教員の長所や個性の伸長を図るものとする。
- 指標は、教員の人事評価と趣旨・目的が異なるものであることに留意する。
(教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行について(通知)から)

福岡市教員育成指標の活用について



指標は、それぞれの立場から、以下のような活用ができます。

教員志願者は・・・

福岡市の先生になるには、
こんな力が必要なんだ。



教育実習では、こんな力が
身に付くようがんばろう。

こんな力を身に付けるために、
こんな勉強をしよう。

- 福岡市で求められている教員像を把握することができます。
- 自己の学習・学修の目標や方向性を決める際の参考にすることができます。



教員は・・・

今の自分に、こんな力は
身に付いているかな。

教員〇年目、こんな力も必要かな。
今年は、この研修講座を受講して
スキルアップしよう。

ミドルリーダーとして
役割を果たすには、
どんな力が必要かな。



若手にアドバイスするときに
何を伝えたらいいかな。

- 日々の実践を振り返り、今の自分に必要な資質・能力を考える際の手がかりにすることができます。
- 教育センター等で行われる研修講座を選ぶ際に、自分のキャリアステージや身に付けたい資質・能力に合った講座選択の参考にすることができます。
- 校内でOJTを進めるにあたって、先輩教員から後輩教員にアドバイスを
する際の参考にすることができます。



管理職は・・・

学校経営を進めるにあたって、
管理職として求められる力を
発揮できているだろうか。

〇〇先生は、そろそろ〇〇期にあたるだろう。
校務分掌の〇〇を〇〇先生に任せよう。

〇〇先生は〇〇期にあたるから、
こんな内容を学んでほしい。
この研修講座をすすめてみよう。



- 自校の学校経営を振り返る際の目安にすることができます。
- 校内でのOJTにおける組織的な人材育成の目安にすることができます。
- 自校の教員に対して必要な資質・能力を示し、研修講座をすすめたり、キャリアステージに応じた指導助言の手がかりにしたりすることができます。

教員養成機関は・・・



- 指標に示された必要な資質・能力を踏まえ、教職課程、教職大学院のカリキュラム改善の参考にすることができます。
- 教育委員会と連携した研修プログラムの研究・開発の参考にすることができます。



教育委員会は・・・

- 指標に基づいて研修体系を整理し、研修計画を立案します。
- 研修講座において、自己の振り返りのために活用し、セルフマネジメントを促します。



子どもの人格の完成をめざし、「学び続ける教員」であることが大切です。キャリアステージに応じて、指標を活用しながら学び続け、自らの資質・能力を高めていきましょう。

(2) 育成指標の活用 ア 養成段階

○養成（大学）段階において、具体的にはどのような活用が求められているだろうか。

→「指標」で示された資質・能力を身に付けるように授業のねらい等を改善するなどの取組が行われている。

【北海道における「教員育成指標」に関するアンケート調査票】

北海道教育委員会

平成28年11月に一部改正のありました教育公務員特例法に基づき、道教委では、大学関係者、市町村教育委員会関係者等の有識者からなる「北海道教員育成協議会」（以下「協議会」という。）における当該指標の策定に向けた協議を経て、平成29年12月に「北海道における『教員育成指標』（以下「指標」という。）を策定しました。

道教委としましては、教員の養成に関する具体的な手法等については大学の自主性、自律性に委ねられるべきであることを十分に踏まえつつ、本指標を大学との目標共有や連携のために活用し、教員の養成・採用・研修を効果的に繋げていきたいとの趣旨から、昨年2月に、

①指標と貴大学の現行の教職課程との関係

②指標と貴大学の平成31年度以降の教職課程（再課程認定申請予定）との関係

について、アンケート調査を実施させていただいたところです。

今年度におきましても、昨年と同様、**指標と貴大学の平成31年度の教職課程との関係**について、アンケート調査を実施させていただきたく、趣旨への御理解と回答への御協力につきましてお願いします。

【参考】

「北海道教育推進計画」（平成30年度から平成34年度）における「教員の養成・採用・研修の一体的な改革」に関する目標指標

○道教委が策定した「教員育成指標」を踏まえたカリキュラムの検討・実施→5年間で100%

〔平成30年度アンケート結果〕

指標に掲げたすべての資質能力に関係する授業科目がある大学の割合 48.6%

【回答の取扱い等について】

回答いただきました内容につきましては、全体の集計結果や傾向等のみを基礎資料として活用させていただきます。各大学の個別の回答内容につきましては、すべて匿名のものとして取り扱い、公表することはありません。

道教委では、北海道の教員としての理想の姿を、「北海道における『求める教員像』」として明確にした上で、その実現に向けて、「求める教員像」に合わせて教員の養成・採用・研修を行う際の「キーとなる資質能力」を設定しました。
 また、教員の養成を担う大学との共通理解を図るため、道教委が新規に採用する教員に対して求める資質能力を明らかにし、キャリアステージの一番最初の段階として「養成段階」を設定しています。

1 教職を担うに当たり必要となる素養に関連する観点

道教委では、「教職を担うに当たり必要となる素養に関連する観点」に立ち、次のとおり「求める教員像」と5つの「キーとなる資質能力」を設定するとともに、各資質能力の「養成段階」における「指標」を設定しました。

求める教員像	
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	「養成段階」における「指標」・・・道教委が新規に採用する教員に対して求める資質能力
使命感や責任感・倫理観	・教育公務員として遵守すべき法令や職務等を理解している。
教育的愛情	・子ども一人一人のよさや可能性に目を向けようとしている。
総合的人間力	・社会体験等を通して、人間性、社会性、協調性を身に付けている。
教職に対する強い情熱・人権意識	・人権意識に基づき、地域のボランティア活動や実習先の学校（園）の教育活動において、すべての子どもを尊重しようとしている。
主体的に学び続ける姿勢	・研修の法的な位置付けや、情報の収集・選択・活用の重要性を理解している。

■問 1

貴学の平成31年度の教職カリキュラムと、今回、道教委が設定した上記の5つの「キーとなる資質能力」との関係についてお聞きします。該当するものを、次のA～Dの中から1つ選んでください。

- A：当該資質能力を重点的に育成するための授業科目がある。**（例えば、当該資質能力を「講座名や科目名」「シラバス（授業のねらい、到達目標、授業概要）」等において明記するなどしている。）
- B：当該資質能力を育成するための授業科目がある。**（例えば、「講座名や科目名」「シラバス（授業のねらい、到達目標、授業概要）」等において明記していないが、「授業計画」（各コマ）の中に明記し育成している。）
- C：当該資質能力の育成と関係する授業科目がある。**（例えば、当該資質能力を「講座名や科目名」「シラバス（授業のねらい、到達目標、授業概要）」等や、「授業計画（各コマ）」において明記していないが、関連する資質能力として間接的に育成している。）

D：A～Cに該当する授業科目はない。

キーとなる資質能力	回答欄	A～Cを選択した場合は関係する授業科目名等その内容をご記入ください。
ア 使命感や責任感・倫理観		
イ 教育的愛情		
ウ 総合的人間力		
エ 教職に対する強い情熱・人権意識		
オ 主体的に学び続ける姿勢		

新潟県教員等育成指標の活用状況【新潟大学】

1 大学教員のFD・研修等における活用

- 教育学部及び教職大学院において、育成指標に関するFDを実施した。
- 教職大学院のフォーラムにおいて、育成指標の活用をテーマに、策定に関わった教育委員会関係者を招聘し、シンポジウムを開催した。

2 授業における活用

<学部>

- 教職入門（1年次対象）で講義した際に育成指標を配付した。
- 教育実践研究Ⅱ（3年次対象）の「基本的な授業技術を確認し、模擬授業を行う」内容の講義において、育成指標を配付し、卒業時まで必要とされる資質・能力について説明した。特に、授業構想や授業実践については、繰り返し指導した。
- 教育実践研究演習Ⅱ（4年次対象）「矛盾を抱える現場の教育実践を対象として、目的に応じた実践方法を選択する力を養う」内容の講義で、同じく育成指標を配付し、卒業時まで必要とされる資質・能力について説明した。特に、特別支援教育、いじめ等の問題行動への対応、学級経営、家庭連携、危機管理について指導した。
- 他学部向けの「教職入門」の授業において、育成指標を取り上げた。

<教職大学院>

- 教員採用試験の対策の一貫として、学生・院生に、育成指標策定の趣旨及び着任時に求められる姿について説明した。

3 今後の活用

- 平成32年度から「学校教員養成プログラム」に一本化する予定で、現在、教育学部のディプロマポリシー、カリキュラム・ポリシーに育成指標の観点を盛り込むべく、各ポリシーの文案を検討中である。

(2) 育成指標の活用 イ 採用

○採用において、具体的にはどのような指標の活用が考えられているだろうか。

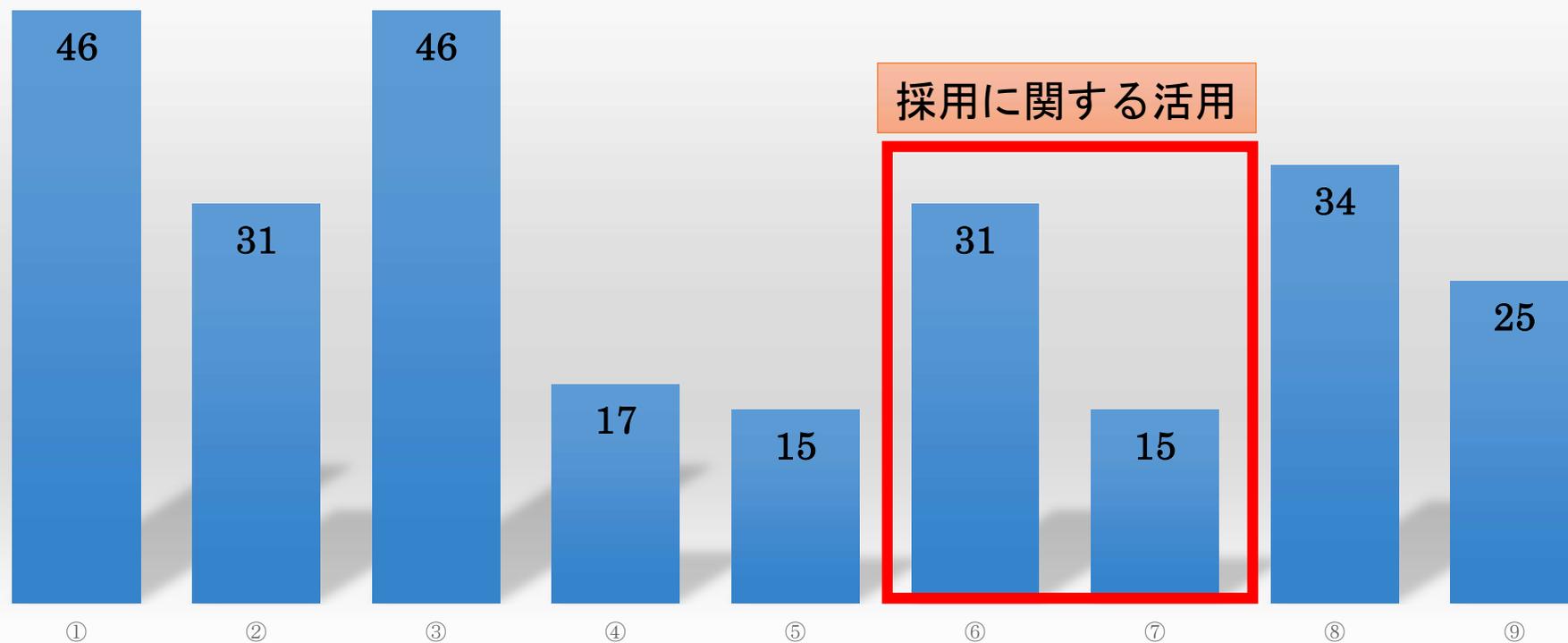
→面接や模擬授業での観点として検討されている。

令和元年度 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
指標策定に関するアンケート（第1回）調査結果

調査基準日 8月1日

指標の活用

※「貴自治体で、研修計画の策定以外に、指標を活用することを奨励しているのは次のどれですか。」と
いう質問への回答
(回答数：67自治体/67自治体中 ※複数回答)



- ① 校内研修における指導主事等の指導・助言
- ② メンターが主導する若手研修
- ③ 教育委員会主催の教科別の研修
- ④ 校長会が実施する研修会の内容検討
- ⑤ 副校長・教頭会が実施する研修会の内容検討

- ⑥ 教員採用における面接の観点等の検討
- ⑦ 教員採用における模擬授業の観察視点の検討
- ⑧ 教育委員会(指導主事等)の学校視察における視察の観点
- ⑨ その他

(2) 育成指標の活用

ウ 目標設定とセンター研修

○目標設定とセンター研修について「指標」を具体的にどのように活用すればよいか？

→目標設定とセンター研修

- ・年度当初の目標を設定する際に、指標を基に自己を振り返って目標を立てる。
- ・自分の目標達成状況を確認して研修を受講する。

◆ 育成指標の使い方

教員生活を続けていく中で、異動や悉皆研修のタイミング、また、受けもつ校務分掌などの視点で、育成指標を絡ませながら自身のキャリアデザインを描いている先生方の姿を以下に例示しました。

- ・いつ?…年度当初の目標設定時はもとより、OJT※1、校内研修などの場面で。
- ・だれと?…個人内で。同僚同士で。メンター、メンティ※2と。
- ・どのように?…目標を設定するとき。目標を達成できたか行動を振り返るとき。自己啓発のため受けたい研修を選ぶとき。研修内容を企画するとき（校内研修係等）。

主体的に、また計画的・効果的に学び続けるために、育成指標を目安にしながら資質向上を図っていきましょう。

※1 OJT…職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し具体的な仕事を与えて、その仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動。

※2 メンター…支援、指導、助言する立場
メンティ…支援、指導、助言される立場



教員

◆**初任者**「期限付き教諭の経験があるので、学習指導力は少し自信があったけれど、育成指標を見るとまだまだです。今後、どんな力を付けていけばよいのか、育成指標を見て今年度の目標を立てたいと思います。」

◆**ステージⅡの教員**「今年度はステップアップ研修の年。指標を見ながら自己評価を行ってみました。生徒指導主任を担当しているので、生徒指導力はもちろんのこと、他の資質もさらにレベルアップを図れるようバランスよく研修を受けたいと思います。」

◆**ステージⅣの教員**「ステージⅣと言っても、全ての資質が円熟期に当てはまるとは言いがたいところです。しかし、メンターとして、自分が積み上げてきた教育実践を同僚に積極的に伝え、支援していきたいと思っています。」

◆**養護教諭**「私は養護教諭ですが、養護教諭の業務をイメージして読むと、チーム学校の一員としてレベルアップを図るべき資質は何か見えてきますね。今年度は、特別支援教育に関する研修を申し込みます。」

◆**ステージⅢの教員**「研修係として、校内研修をリードしています。育成指標の『連携協働力』のうち、『同僚性と自らの成長』の項目を取り出して教育実践を語り合う校内研修を企画しました。」



校内で…

◆**研修係**「機会を捉えて、校外で行われる様々な研修を同僚に紹介しています。“○○○という研修がありますが、どなたか受けませんか?”と声を掛けさせていただくのはもちろんですが、育成指標で自分の段階や高めたい資質をチェックしてもらい、“自分は今、□□□の状況なので、○○○の研修を受けたい。”と自ら受けたい研修を探してみましょと同僚に働きかけています。」



管理職

◆「自分自身も管理職の指標を基に目標を定めました。管理職として学び続けて、育成指標の姿を目指したい。
今年度は特に、安全管理・危機管理に関して、計画的に研修を深めたいと考えています。」

◆「年度当初、学校経営方針を職員に語る際に、育成指標を示しました。“この育成指標で自分自身の今の段階を見つめてみてほしい。”、“本年度、向上させたいのはどんな力ですか。”と語りました。」

◆「職員一人一人に今の段階を現す“道しるべ”として活用してもらおうよう、校内研修の機会に、育成指標を基に先生方の資質向上について話しています。自分自身の成長を実感したり、目標を設定したりするとき、また、成果を振り返るときに手元に置いて確認してほしいと思います。」

◆「育成指標にある『鹿児島の教員としての素養』については、初任者の先生方、ミドルリーダー、ベテランの全ての先生方に、機会を捉えて語るように心がけています。」

◆「研修を企画する際には、対象となる先生方のキャリアステージ、求められる資質を目安にして、内容を決めています。育成指標については、研修の手引や資料に掲載し、研修と育成指標がリンクしていることを先生方に意識してもらっています。」

教育委員会、総合教育センター



(3) 育成指標の活用

エ 校内研修

○校内研修で「指標」は具体的にどのように活用できるだろうか？

→中堅・ベテラン教諭が、校内研修組織づくりや運営等、若手教諭への助言活動を行うことで、「指標」に示された指導力、企画・推進力を養う「場」となる。



教職員の学びを支える指標活用ガイド



校長及び教員としての資質の向上に関する指標

教職員の学びを支える指標活用ガイド

- ① 指標とは?
- ② 指標の閲覧
- ③ 平成31年度 教育センター学びの丘が実施する教職員研修計画
- ④ 指標の活用(例)

(動画)指標を活用した校内研修例

① 指標とは?

指標の目的や意義についての説明が掲載されています。

教師としての資質の向上に関する指標 (以下、「指標」と表記します。)

指標とは? 教師が、子どもが理解できるように指導し、自らも成長できる指導者になるための指標です。この指標は、自己評価や他者評価の基準として活用します。また、指導や授業、研修などを通じて、指標の「達成」や「向上」を確認し、指導や授業の改善につなげます。

4つのスキルアップ領域

- 1. 指導力 (授業力、評価力)
- 2. 指導力 (授業力、評価力)
- 3. 指導力 (授業力、評価力)
- 4. 指導力 (授業力、評価力)

3つの成長・能力

- 1. 指導力 (授業力、評価力)
- 2. 指導力 (授業力、評価力)
- 3. 指導力 (授業力、評価力)

② 指標の閲覧

教員用指標、管理職等用指標の閲覧ができます。

教師としての資質の向上に関する指標

校長・教頭及び主任等に求められる資質・能力に関する指標

③ 教員研修計画

学びの丘が実施する教職員研修計画を掲載しています。

平成31年度 教育センター学びの丘が実施する教職員研修計画

実施月	1段階	2段階	3段階	4段階
10月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
11月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
12月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
1月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
2月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
3月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
4月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
5月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
6月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
7月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
8月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
9月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)
10月	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)	基礎研修 (自覚・自励・自強)

④ 指標の活用(例)

指標を活用した校内研修例を紹介しています。

指標を活用した校内研修例

【方法】話し合うテーマを決める。例えば、「授業実践力」など、自身の実践を振り返り、指標の上で、自分の位置を定めてみる。より実践力を高めるための学習について、世代を超えて話し合う。ベテラン教員や中間教員は、自身の力量が向上した(一歩むけた)経験を、若手教員に伝える。どの教員も、さらに成長していくための機会とする(メンターチームとしての役割を生かした研修)。

【効果】各教員の実践のつながり。知識、情報等の伝達につながる。関係性や信頼性を高める。チームとしての学習の力を高める。

校内での指標活用をすすめるための資料

短時間でできる、指標を活用した校内研修(例)の資料を掲載しています。

【校内研修(例)の主な流れ】

① 自身の振り返り(当日までに)

【授業実践力の振り返り】(白浜先生・初任者)

- 和歌山の授業づくり基礎・基本3か条に沿って、本時のねらいを板書し、子供に書くなどの考えさせる時間をとっている。
- 45分間で授業が終わり、振り返りの時間がとれないことがある。

② 指標を使った自身の位置を確認する



私の授業スタイルってこれだよのから。



桃山先生・6年目

③ めざす具体的な姿を考える

1段階	2段階	3段階
明確な発問や指示ができる。	分かりやすい指示や質問を行う。	発問指導で子供の考えを促す。
発問・指示	1時間の授業から順番に。	系統的に理解して単元計画を立てる。
話す速さや時間を意識する。	進んで授業を公開する。	子供の理解解に合わせた個別の支援。
教師の姿勢	指導技能	指導計画

系統性を意識した授業を行うことが大切だと思います。



有田先生・13年目

④ 一皮むけた経験を語る

担当する学年や分掌を持った時に、学ぼうという意欲が高まりますね。



勝浦先生・32年目

⑤ 今後の目標発表

分かりやすい発問・指示について学びます。



白浜先生・初任者

・詳しく知りたい方は、ウェブページをご覧ください!!

・校内研修(例)の動画も掲載しているので、あわせて活用して下さい!!

(3) 「新潟県 教員等育成指標」活用ガイド

「新潟県 教員等育成指標」の活用ガイド

教員等育成指標 Q & A

Q1 教員等育成指標はどのように使ったらよいのですか

A1 教員等育成指標は、キャリア段階に応じて身に付けておくべき教員の資質・能力を示した「研鑽のガイドマップ」です。教員として成長していく上で、自身に必要な資質・能力を確認するとともに、次のステージへ進むための目標や研修テーマとして活用してください。

Q2 教員等育成指標に示されている全ての内容をその期の中で達成しなければならないのですか

A2 教員等育成指標は、各期における最終的な到達してほしい教員としての姿を示しています。しかし、画一的な教員像を求めているのではなく、全教員に求められる基礎的・基本的な資質・能力を確保し、各教員の長所や個性の伸長を図るために活用してください。

Q3 なぜ全ての校種で同じ指標なのですか

A3 校種によって求められる専門性は特有のものがありますが、新潟県の教員として、全校種に共通して求められる資質・能力の多くは共通しています。また、養護教諭、栄養教諭も児童生徒を指導するために必要な資質・能力の多くは共通しているものがあります。それぞれの校種や職種に応じて、実態に合わせて読み替えて活用してください。

具体的な活用方法

◆管理職として

- ① OJTにおける指導助言
- ② 目標管理の面談等
- ③ 校内研修の推進
- ④ 教育センター等の校外研修の奨励



◆教員として

- ① 各ステージにおける教員として求められる姿の把握
- ② 定期的な自己評価と自身の状況の明確化
- ③ 自身の課題改善やさらに高度な段階を目指す取組の実践（OJT、自主研修、校内研修、法定研修及び校外研修 等）

校内研修での活用例

活用例1…初任者研修等

◇校内における研修で目指すべき姿として活用する。

活用例3…研究授業

◇研究授業において、経験年数に応じた指導力の目標を研究主任や授業者が設定する等、授業改善の視点として活用する。

指標	キャリア段階			
	新卒	1年	3年	5年
1. 教育活動の推進
2. 学校運営の推進
3. 教員としての資質・能力の向上
4. 地域社会との連携
5. 自己研鑽の推進

活用例2…学年・学級経営・教科指導

◇学年・学級経営、教科指導等の部会において、各課題を解決する上での取組とともに、必要となる資質・能力を高めるために、先輩教員から若手教員に自身の経験を語り伝える際の視点として活用する。

活用例4…授業改善・学校運営

◇教育活動や学校運営について設定した目標や教科で作成したシラバス等と指標とを照らし合わせ、自らの経験年数に求められる資質を確認するとともに教諭としての成長目標を設定する。
◇組織における自己の役割を考えて、組織の改善につなげていく。

(2) 校内での人材育成の参考にする ～ 職員会議・校内研修等の中で ～

学校の教育活動は、全て「児童生徒に〇〇の力を付ける」という意図をもって計画されていますが、教育活動を通して「教員に〇〇の力を付ける」という視点で語られることは、ほとんどないのではないのでしょうか。

しかし、「教員は学校で育つ」という言葉があるように、全ての教育活動を通して、児童生徒と一緒に教員も育っていることに着目し、意図的な人材育成を行う取組を紹介します（この取組は、体育大会を例にしましたが、全ての教育活動に応用できます）。

(例) 体育大会を通じた人材育成

職員会議等に体育大会の目標を共有する際、児童生徒の目指す姿だけでなく、各教員の自分自身が目指す姿を考える時間をもつ。

体育大会において、自分のキャリアステージで求められる役割を意識し、どのような取組をするか考えてみましょう。

具体的な行動を考える際は、教員育成指標を参考にしましょう。

ミドルリーダーとして
若手やベテランを生かすための
学年全体への働きかけは？
危機管理面での未然防止策は？
保護者や地域との連携・協働は？

初めての学級担任として
授業では？
学級の人間関係づくりでは？
特別な支援の必要な児童生徒には？
組織の一員としては？



教員個々で考えた取組を、職員間で共有するとさらに効果的です。

そのメリットとして、以下のことが考えられます。

- ・ **基礎・向上期の教員**にとっては、先輩教員の取組もうとして知っていることを知ることにより、10年後、20年後に到達していきたい自分の姿を見据えることができる。
- ・ **充実・発展期の教員**にとっては、自分のミドルリーダーとしての立場や役割を自覚することにより、若手とベテランをつなぐことを意識し、学校運営に参画することができる。
- ・ **深化・熟練期の教員**にとっては、指導的な立場として、運営全体のサポート役や校内の人材育成のリーダーとしての視点を持つことにより、組織的に教育活動を推進させる原動力となることができる。
- ・ 全体として、共通の目標（学校経営目標、体育大会の目的等）に向かって自らの立ち位置や役割を自覚し、取り組むべきことや身に付けたいことが明確になり、それを組織的に共有できる。

3 成長把握のための自己評価

○「指標」を活用して設定した目標の実現を把握するためにどのような工夫が行われているか？

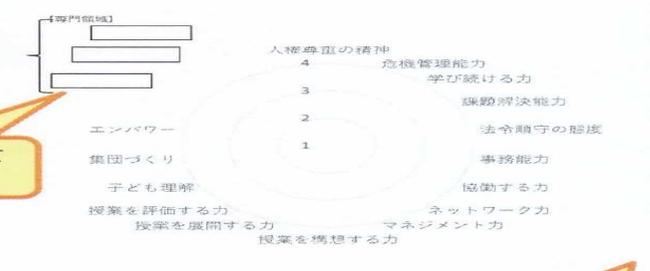
→「指標」を基に設定した目標の実現状況を「自己評価シート」等のメタ認知機能をもつシートを使って把握している。

4 教員一人ひとりの資質・能力の向上に向けて②

ビジョンを持つためのステップ > 自己評価シート > 研修の活用 > OJT > メンタリング > コーチング > 学校力の向上

記録すること

下記の「自己評価シート」を活用して、自分の目標、実践、成果と課題を記録してみましょう。
 ビジョンや目標などを書き出すことで、自分のめざすべき方向性が明確になります。また、記録しておくことで、後で実践記録とすることもでき、次への取組みの参考にもなります。
 研修などの資料や自分が作成した教材、指導案などをファイル等にまとめておくことで振り返りや後輩への指導に使うこともできるでしょう。

自己評価シート		名前	記載日 (年)	月	日
所属	府立〇〇学校/市立〇〇学校		教職経歴年数		
			年度初め・年度末に記入し、成果を確認		
			年度初め	年度末	年度初め
I 人権尊重の精神 危機管理能力 学び続ける力			IV	授業を構想する力	
II 法令順守の態度 事務能力 協働する力				V	授業を展開する力
III ネットワーク力 マネジメント力			VI		授業を評価する力
② キャリア、校内での役割、高めたい資質・能力など					子ども理解
『OSAKA教職スタンダード』の第1期から第4期を記入				集団づくり	
③ 中・長期の見通し				子ども理解	
『OSAKA教職スタンダード』の現状より1～2段階上位に到達することを中・長期目標としている				エンパワー	
④ 今年度の研修目標（短期）				エンパワー	
⑤ 成果と課題、次年度に向けて（年度末に記入）				エンパワー	
			受講予定の研修等		
			左記の目標に合致する研修やセミナーをピックアップ（別途、受講手続きを行う）		
			上記の中・長期目標から、今年度重点的に取り組むことを取り上げる		

専門領域について記入

『OSAKA教職スタンダード』の第1期から第4期を記入

『OSAKA教職スタンダード』の現状より1～2段階上位に到達することを中・長期目標としている

左記の目標に合致する研修やセミナーをピックアップ（別途、受講手続きを行う）

上記の中・長期目標から、今年度重点的に取り組むことを取り上げる

4 教員一人ひとりの資質・能力の向上に向けて④

大阪府

ビジョンを持つためのステップ

自己評価シート

研修の活用

OJT

メンタリング

コーチング

学校力の向上

記入例2：教職10年目の教員

自己評価シート	名前	記載日 (年)	月 日	月 日				
所属	府立〇〇学校/市立〇〇学校	教職経験年数		年				
[専門領域] 	年度初め・年度末に記入し、成果を確認							
		資質・能力	年度初め	年度末		資質・能力	年度初め	年度末
	I	人権尊重の精神	1	2	IV	授業を構想する力	2	2
		危機管理能力	1	3		授業を展開する力	1	2
		学び続ける力	3	3		授業を評価する力	3	3
	II	課題解決能力	1	2	V	子ども理解	2	3
	法令順守の態度	2	4	集団づくり		1	2	
	事務能力	1	3	エンパワー		2	2	
III	協働する力	3	3	VI				
	ネットワーク力	1	3					
	マネジメント力	2	3					

② キャリア、校内での役割、高めたい資質・能力など
 教職10年目を迎えるにあたり、学習指導、学級経営、そして子どもを理解し、豊かな集団をつくっていくための指導力を高めたい。さらに今年度は同じ学年に初任者や3年目の教員も所属していることから、積極的に助言を行い、ともに学びながら、教員間のネットワークを構築することにも力を注ぎたい。

③ 中・長期の見通し

◆ 今後3年程度で以下の達成をめざす

(1) 授業づくりと学習指導

- 積極的に授業を公開するとともに他の教員の授業構想への助言に努める。
- 授業研究の取組みを組織的に評価し改善していく体制づくりをめざす。

(2) 学級経営と集団づくり

- あらゆる場面で子どもの特性に合わせた適切な関わりを、他の教員に示すように努める。
- 様々な事例を学び、問題事象の未然防止のための提案に努める。

(3) 教職員の協働による組織的な学校づくり

- 組織の一員として、協働できる知識や事務能力を身につけ、自ら課題解決できるようになる
- 校内のメンターチームを活性化し、経験の少ない教員の資質向上に努める。

④ 今年度の研修目標（短期）

◆ 授業づくりと学習指導

- 子どもが主体的に学び、確実に目標に到達するための授業のあり方を追究する。
- 子どもの学びを見とり、次の授業づくりに生かせるような学習評価の方法を学ぶ。
- 研究授業や研究協議をする際の、授業参観のポイントのあり方やその分析の仕方について研究する。

受講予定の研修等

- 10年経験者研修
- 〇〇研修（△月）
- セミナー（〇月××大学）

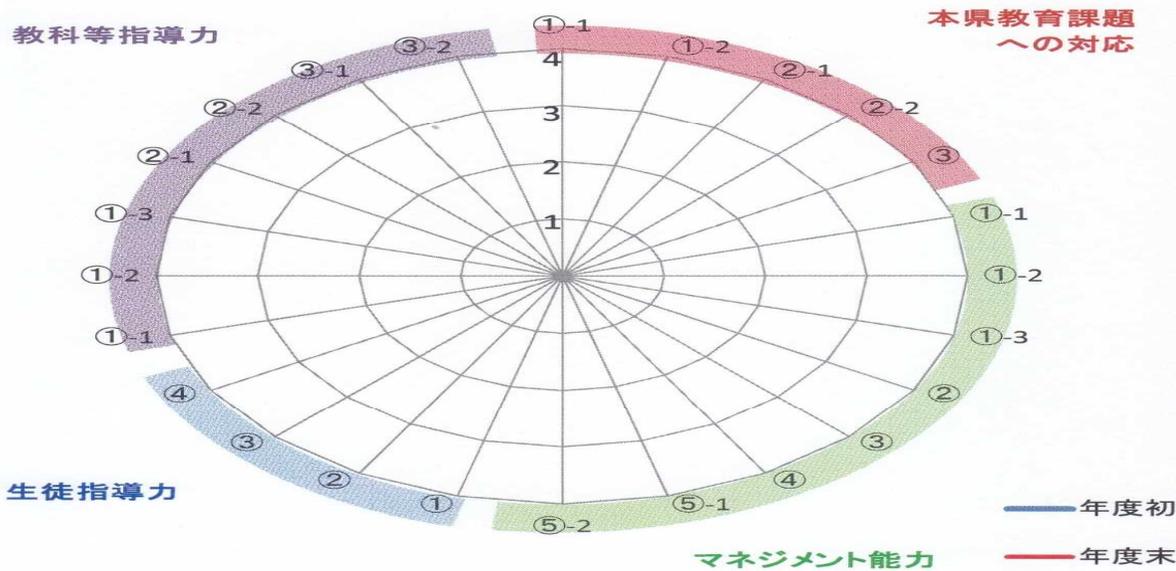
左記の目標に合致する研修やセミナーをピックアップ（別途、受講手続きを行う）

⑤ 成果と課題、次年度に向けて（年度末に記入）

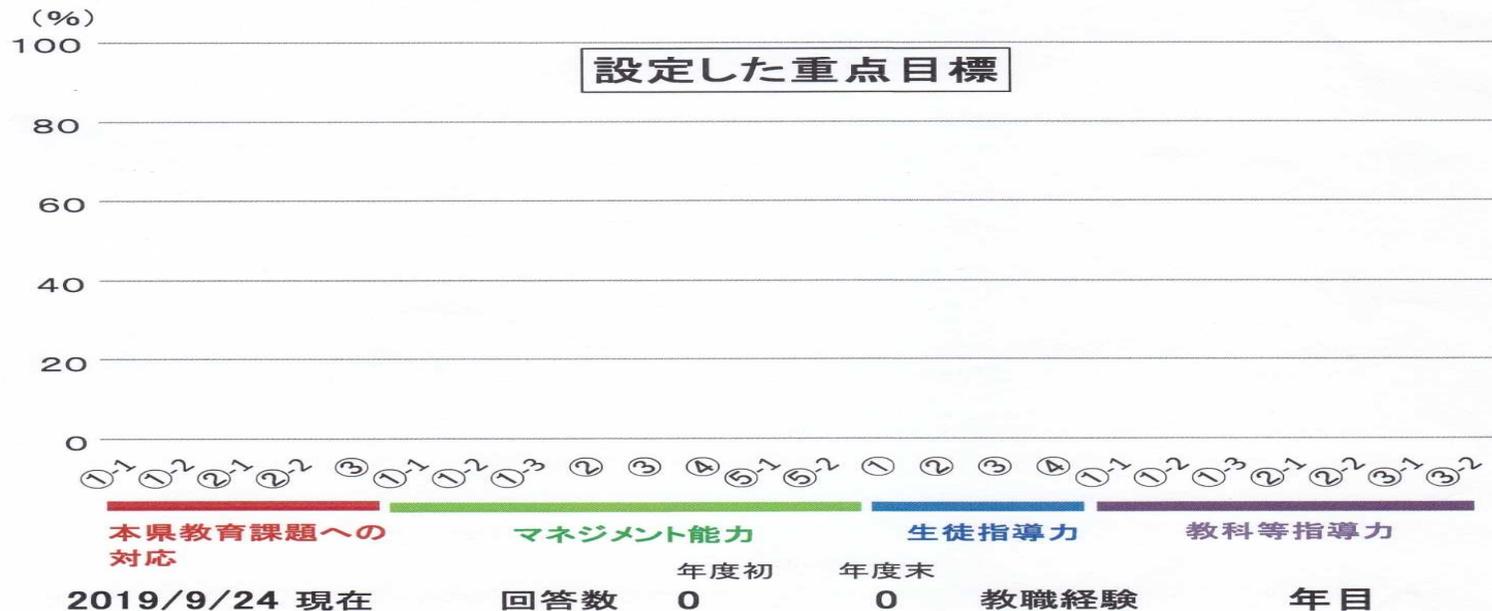
上記の中・長期目標から、今年度重点的に取り組むことを取り上げる

平成31年度「あきたキャリアアップシート」集計結果
第1ステージ(目安:初任～3年目)実践的指導力習得期

資質能力状況の自己評価 ● 年度初平均 ● 年度末平均



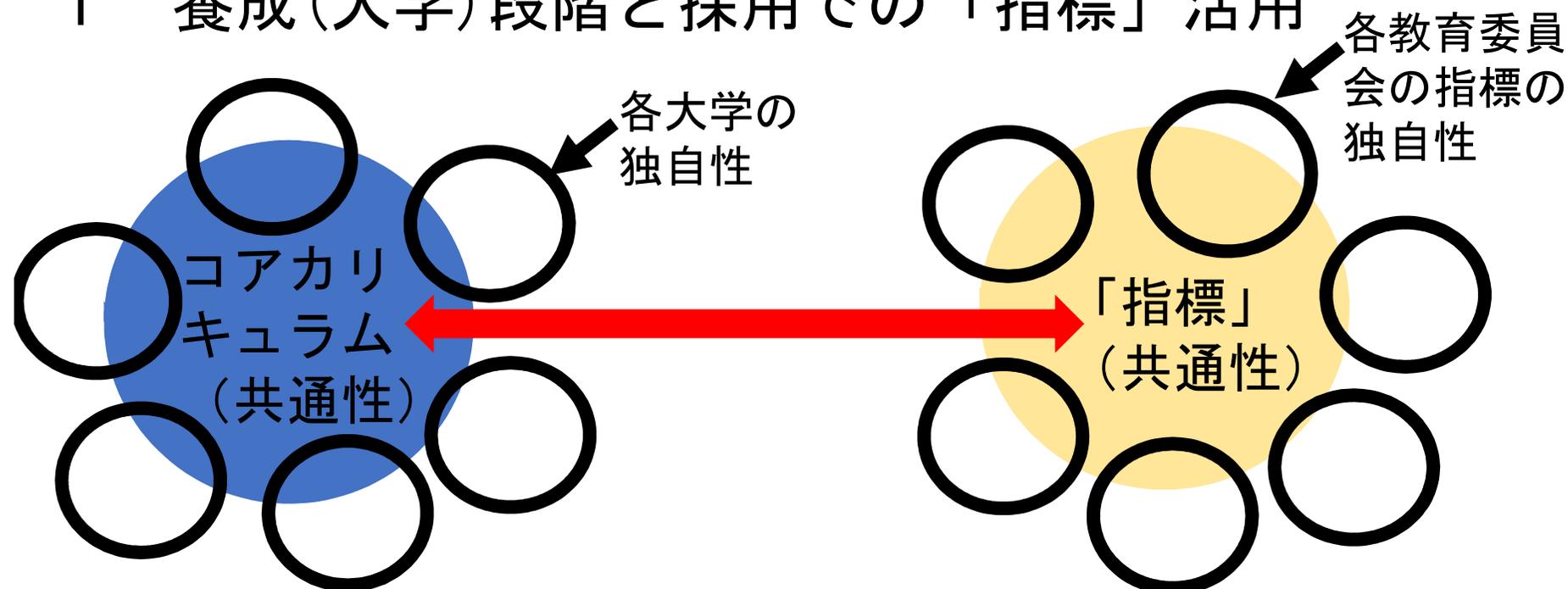
項目	
本県教育課題への対応	①-1 キャリア・ふるさと教育の理解
	①-2 地域に根ざしたキャリア教育の理解
	②-1 「問い」を発する子ども」の育成
	②-2 「問い」を発する力の育成基盤
	③ 自己の諸課題を解決する手段・方法
マネジメント能力	①-1 学級担任としての責任の自覚
	①-2 学級経営の基本的な理解
	①-3 共感的理解に基づく保護者対応
	② 学校・学年経営方針の理解
	③ 校務分掌の役割理解と協働的遂行
生徒指導力	④ 担当における安全管理の意識付け
	⑤-1 地域人材・資源の把握と活用
	⑤-2 ICT活用の基本的理解
	① 児童生徒の内面理解と組織対応
教科等指導力	② 生活習慣確立の指導
	③ 保護者連携を生かした生徒指導
	④ 特別な支援を要する子どもへの支援
	①-1 学習指導要領に基づく授業
	①-2 単元及び単位時間の授業構想
	①-3 教材研究と教材開発
	②-1 探究型授業の理解と推進
	②-2 主体的・対話的で深い学びの授業
③-1 校内研究会の重要性の理解と活用	
③-2 研究の成果と課題からの授業改善	



まとめ—「指標」に関する課題改善のために—

【共通性・独自性と評価の観点から】

1 養成(大学)段階と採用での「指標」活用



養成と採用段階での「指標」の活用を考えると、共通性を評価する採用システム、例えば、採用統一試験などの検討が必要ではないか（人は評価されることに向かって努力する。センター試験（共通テスト）しかり）。

2 教員の成長支援（研修）システムの整備

センター研修に関わって、研修履歴を参照しながら、教員が「指標」に示された姿に届いてない個所を成長させるための研修メニューを紹介できるようなソフト開発が必要ではないか。

3 「指標」に対応した研修の効果把握

研修等を通して成長する教員の姿をとらえるパネル調査（長期的追跡）とその結果を育成協議会に毎年度報告するなど、「指標」策定の結果責任を明確化し、「指標」の活用を実質化することが必要ではないか。