

[資料]

## 教員養成と育成をつなぐ人材育成指標の作成状況調査報告

報告者

青木 哲也            金子 辰美            主税 保徳  
Tetsuya AOKI      Tatumi KANEKO      Yasunori CHKARA

福岡教育大学教職実践講座教育実践力開発コース

(2017年1月27日受理)

平成28年の教育公務員特例法の改正により、新たに校長及び教員の資質向上に関する「教員育成指標」とその指標を踏まえた「教員研修計画」の策定が義務づけられた。各自治体では平成29年度中の自治体での公表を目指し作成を急いでいる。多くは、採用前までを養成期、教職準備期とし、採用後が育成のスタートとしている。教職大学院では、高度な教職実践人として授業カリキュラムを設定し、学部養成にプラスアルファの内容を加え、育成を進めており、学部卒の学生とは異なる資質や能力を習得させようとしている。求める資質や能力には、それぞれの自治体の実情や願いが含まれており、育成の期分けや考え方に特徴が見られ、作成の過程での議論などの話を聴取することができた。今後、これを参考に教職大学院の授業内容の再構成を行い、カリキュラムの見直しをすることが重要であろうと考え、本調査を実施し、その状況を報告する。

キーワード：教員育成指標，教員研修計画，教員の資質能力

### 1 調査・研究の目的

現在、教員になるためには、教員免許法に基づき、大学等において、単位取得のための科目を履修し、単位を認定によって、養成を進めている。一方、自治体は、それぞれの自治体毎に、採用試験を実施し、自治体にとってよりよい教師を獲得しようとしている。大学では、採用しようとする自治体の教師像を十分に把握し、資質や能力を有した教員を輩出することが重要である。

冒頭で述べたように、平成28年の教育公務員特例法の改正により、新たに校長及び教員の資質向上に関する「教員育成指標」とその指標を踏まえた「教員研修計画」の策定が義務づけられた。本学では、「平成28年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業」として、九州地区教員育成指標研究協議会を立ち上げ、九州地区の各県教育委員会、教育研修機関、大学、学校関係者とともに現在の教育状況に鑑み、モデル育成指標作成に取り組み、寄与することを目的として動いている。九州の多くの自治体は、ここでの議論を踏まえ、

他の自治体の動向を見ながら、それぞれで作成を進めてきて、ゴールを迎えようとしている。その中では、「学び続ける教員に求められる資質・能力」を基にして、「教師の素養」「教師の実践」の二つの柱で指標が整理されている。

現在、教員の高度化が言われ、教育学部大学院の多くが、教職大学院への移行を実施し、今後、教職大学院では、学部養成後の育成を視野に入れた踏み込んだ指導とともに即戦力となる教員であったり、多様な視点を身につけたりした、人材の輩出が期待されている。学校現場で実務を適切に対応できる即応力も重要であるが、教員の長い教職人生において、学び続け、キャリアを獲得するには、「学び続けるための視点」が必要であり、現在、本学、教職大学院で標榜している「理論と実践の往還・融合」が必要であろうと考える。学部での教員養成も今後変化するであろうこの時期に当たり、このような観点から、今回の調査を通して、教職大学院で実施している養成側の学修内容の改善を検討することは重要である。採用側である自治体教育委員会の描く教員育成指標の中に、

求める教員像を見だし、授業内容やカリキュラム検討の資料とすることを目的に聞き取り調査を実施した。

## 2 研究大会や研究報告に見る教員育成指標等に関わる調査

### (1) 調査の目標

教職大学院に関連する研究大会や研修会の際に取り上げられる教員育成指標の資料や他大学の学修内容に関する研究発表・実習の概要資料を元に、直接先方等にコンタクトをとったり、訪問したりして、各地の取り組みを調査収集した。

### (2) 調査の概要

①収集の期間：平成29年4月～平成29年12月

②研究対象

教職大学院関係の研究大会・研修や教員養成に関する講演会等における養成・育成に関する発表や配布資料等による情報収集をした。

### (3) 情報収集の計画

下記に示す機会を利用し、情報収集をした。

①平成29年度日本教育大学協会研究集会

②平成29年度日本教職大学院協会研究大会

### (4) 情報収集の実際

①平成29年度日本教育大学協会研究集会

日時 平成29年10月14日(土)9時30分から

場所 「刈谷市総合文化センター(アイリス)」

(事務局 愛知教育大学)

参考にした内容プログラム及び資料収集の場

・招待講演

テーマ：「教職大学院の充実に向けた施策の動向」

講師：文部科学省

・パネルディスカッション

テーマ：「教員育成指標をめぐる教育委員会との連携について」

登壇者：

縄田 裕幸(島根大学教育学部・副学部長)

北村 高則(横浜市教育委員会教職員育成課・主任指導主事)

加藤 吾郎(愛知県教育委員会教職員課・主幹)

堀江 成孝(名古屋市教育センター・研修部長)

西淵 茂男(愛知教育大学・理事(連携担当)・副学長)

・分科会(研究発表) [13:00～17:40]

(1)第1分科会「学部段階での教員養成」

(2)第2分科会「大学院段階での教員養成」

②平成29年度日本教職大学院協会研究大会

日時：平成29年12月9日(土)

場所：一橋大学一橋講堂

参考にした内容プログラム及び資料収集の場  
基調講演

「10年目を迎えた教職大学院への期待」

講師 義本 博司氏(文部科学省高等教育局長)  
パネルディスカッション

「10年目を迎えた教職大学院の成果と課題

—教員養成改革と教職大学院への期待—」

パネリスト

早川三根夫氏(岐阜市教育長)

石田 周氏(東京都教職員研修センター研修部教育開発課長)

向山 行雄氏(帝京大学大学院教職研究科教授)

高瀬 淳氏(岡山大学大学院教育学研究科教授)

コーディネーター

吉水 裕也(日本教職大学院協会事務局次長・

兵庫教育大学大学院学

校教育研究科教授)

### (5) 情報収集から得られたもの

現在、教員育成指標の作成を契機に、どの自治体でも指標作成とともに、研修内容や評価などの見直しが進められている。しかし、その内容には自治体によって大きく差があり、これまでの数度の改訂を重ねている自治体もあれば、教員の職に応じた教員育成指標を作成している自治体もあった。県は、各市町村への提示もあるため、早めの進捗状況で、それを受けての自治体はやや進捗が遅いものもあった。

また、教員を養成する側の大学や教職大学院は、その動向を見ながら、どのような方法でその養成に取り組むか様々な工夫と模索が見られた。

特に、教職大学院の取り組みでは、10年目を迎える教職大学院と近年スタートを切った教職大学院ではその様相が大きく異なり、年数の長い大学院での、カリキュラムや実習の在り方の見直しが大きく、多く見られ、課題となっていた。

また、教職大学院の所在地やその自治体との関係において、一定のシステムが構築されているところと、そこが、まだ機能しきれてない部分も見られた。

また、学校現場に教職大学院の存在が周知されておらず、理解が進んでいないために、実習が院生にとって有効な学びに結びついていない状況も

報告され、実習の在り方の見直しを進めている例もあった。

### 3 教員育成指標作成の実態を把握する調査

#### 自治体、教育委員会訪問調査による作成の経緯把握と目指す教師像の聞き取り調査

##### (1) 教育委員会訪問調査の目標

本学の人材育成指標連絡協議会に参加の自治体教育委員会に協力を願い、作成担当課を訪ね、作成までの経緯や目指す教師像などを聞き取り、現在、教職大学院が進めている授業内容の課題等を析出する。

##### (2) 教育委員会訪問調査の概要

平成29年10月～12月 九州地域内の複数の自治体、教育委員会にコンタクトをとり、現時点までにできている「教員育成指標」の説明を聞き、これまでの作成の経緯やその困難点などを聞き取るようにした。

訪問調査に当たり、いくつかの質問事項を用意し、予め、知らせておき、その回答をいただくなども実施した。

##### (3) 教員育成指標の作成にかかる取材調査の計画

①研究期間：平成29年11月～平成29年12月

②研究対象

下記に示す自治体、教育委員会の教員育成指標作成担当課を訪問し、取材した。

- a) 自治体A (県)    b) 自治体B (市)  
c) 自治体C (県)    d) 自治体D (市)  
e) 自治体E (県)

本学学生や本教職大学院生が、これまで教員を志望した自治体を中心に、九州管内で選定した。

また、下記に示す質問項目を事前にお願ひし、その内容を含む形で説明を受け、それに対する質疑をすることで訪問調査とした。

事前質問内容は下記のような内容である。

- 1 人材育成指標作成の過程は、どのように進めてきたか。
- 2 現在、人材育成指標は、どこまで進んでいるか。
- 3 この後、人材育成指標は、どのような過程を経て、どのように活用する予定か。(研修内容、人事評価等)
- 4 ステージや期分けは、どのような考えに基づいて作成を進めたか。(破線、波線や区切り方

(斜め線)などの意図)

- 5 求められる資質は、どのような考えに基づいて作成を進めたか。(教育基本計画や年度計画など)
- 6 現在、人材育成指標に示すような学生が着任しているか。
- 7 人材育成指標に照らして、大学の教員養成に求めることはどのようなことか。
- 8 現在、各県に教職大学院ができていますが、教職大学院修了者は、人材育成指標に照らして、どのような部分を、どの程度延ばしていることを期待するか。
- 9 これまでの福岡教育大学教職大学院修了者がいれば、その姿はどのように捉えているか。
- 10 今後、教職大学院修了者には、どのようなこと(資質等)を期待をするか。
- 11 今後、採用時の猶予期間や大学院修了者の新規採用時の特別な措置は、どのように検討しているか。(新規採用者研修の内容検討、研修内容と単位互換 等)人材育成指標との関係など
- 12 今後、人材育成を進めるにあたって、注目したり、参考にしたりしたい育成の考え方などがあるか。例えば、○リフレクション・省察などの分野、○メンタリング・コーチングなどの分野

##### (4) 教育委員会訪問調査の実際

###### ① A自治体教育委員会(県)

調査期日 平成29年12月1日(金)

訪問者 福岡教育大学教職大学院 教員

対応者 教育委員会 2名

A県は、平成27年12月に「学校教育振興プラン」を策定し、それに基づく教員の指導力や学校の組織力の向上に関する施策を推進している。

本年度の教員の指導力向上に関する教育施策では、次の4点を重点的に推進している。

- ①校内研修・自主研修の推進
  - ②大学や教職大学院等と連携した研修等の充実
  - ③大学等と連携し、実践的指導力を育成
  - ④小学校の英語教育に関する資質・能力の育成
- ②と③では、大学及び教職大学院との連携による教員の指導力向上を重視しており、今後の教員養成・採用・育成の一貫性を見通しているとも捉えることが出来る。

また、本年度の初任者(教職経験1年目)に求

める資質能力としては、次の3点を挙げている。

- ①教育内容に関する専門的知識, 確かな指導技術, 実践的な指導力
  - ②適切なコミュニケーション能力や対人関係能力
  - ③社会人としての基本的な素養 (学校の中の人間関係, 身だしなみ, 言葉遣いなど)
- このため, 1年間の初任者研修では, 次のような研修内容を課している。
- ・学習指導要領の趣旨と授業づくり
  - ・教科指導の基本と学習指導
  - ・学習指導案と授業の実際
  - ・道徳教育と特別の教科道徳 (道徳科) の指導
  - ・外国語活動の考え方と進め方
  - ・総合的な学習の時間の考え方と進め方
  - ・特別活動の基本と指導の実際
  - ・求められる教師の資質能力と自己啓発, 服務, ストレスマネジメント
  - ・学級経営の意義と実際
  - ・生徒指導, カウンセリングの基本と実際
  - ・いじめ問題の早期発見・早期対応
  - ・特別支援教育の考え方と指導の在り方
  - ・健康教育の考え方と今日的課題
  - ・進路指導の考え方と進め方
  - ・学校教育における人権教育の課題と実際

A 県の初任者研修の内容の8割は, 本学教職大学院教育実践力開発コースの授業科目の中で取り扱っている内容と重なっている。

A 県は, 平成29年4月に「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」が施行されたことを受け, 本年度は初任者研修の内容も含め, キャリアステージに応じた研修体系の見直しと教員等の資質向上に関する指標の策定を行っている。このため, 現時点での比較になるが, A 県が採用時に求める教員の資質・能力と本学教職大学院のカリキュラムは, ほぼ対応している状況にあると考える。

ただし, 外国語活動の考え方と進め方, 進路指導の考え方と進め方, 学校教育における人権教育の課題と実際については, 教職大学院の授業科目の中で十分に対応出来ているとはいいがたく, 今後のカリキュラム見直しの際の検討材料の一つになると考える。

## ② B自治体教育委員会 (市)

調査期日 平成29年12月  
訪問者 福岡教育大学教職大学院 教員  
対応者 教育委員会指導主事

○質問の回答及び説明

・市では期待される教師像を次のように掲げている。

「私たちは, それぞれの個性を十分に生かしながら, 愛する児童生徒のために, 共通の目的に向かって相互に協力しながら全力を投入できる教師でありたい。」

・児童生徒理解を基盤に, 個性を尊重し, 授業や生徒指導ができる教師。

・児童生徒や保護者地域との信頼関係を築くことができる教師。

・自らを正し, 自己反省をして, 絶えず研修することを厭わない教師。

また, 市が求める教師像として,

・公務員としての自覚と高い倫理観, 教師としての情熱と使命感を持つ人。

・広く豊かな教養と社会性を備え, 教育専門家としての確かな力量を持つ人。

・心身ともに健康で, 子どもへの愛情と豊かな人間性を持つ教師

を示している。

また, 初任者研修の内容として, 次のものを実施し, 資料に表記のページ分量を割いている。

【教師として】5頁

・教師になること (職業の特質, 若手教師としての特長, 期待される教師像, 福岡市の求める教師像)

・学校を知ること (市の課題, 学校の教育目標と経営方針, 学校の教育課程と年間計画, 学校経営の仕組み, いろいろな会議)

1章【教師の1日】1頁

2章【指導にあたって】4頁

・学級経営について ・学級経営案のつくり方  
・学級経営の実際

【学習指導について】26頁

・学習指導を進めるための基本的事項

・教材研究の在り方 ・学習指導案

・学習指導の実際 ・評価 ・図書館教育

【道徳科の指導について】2頁

・道徳科の指導にあたっての基本的な考え方

・道徳科の指導の実際

【特別活動の指導について】10頁

- ・特別活動の目標，特別活動の内容構成
- ・学級活動の指導について
- ・児童生徒会活動の指導について
- ・クラブ活動の指導上の留意点
- ・学校行事の指導について
- ・進路指導について
- ・その他の教育課程外の教育活動について（朝の会と帰りの会，清掃指導，給食の指導，遊びの指導）

【総合的な学習の時間の指導について】 4 頁

【小学校外国語の活動の指導について】 5 頁

【人権教育について】 2 頁

【生徒指導について】 3 頁

【特別支援教育について】 11 頁

【教育相談について】 5 頁

【児童生徒の健康と安全について】 10 頁

3 章【教師の姿勢について】

【勤務について】 7 頁

【研修について】 1 頁

【教師の一人として】 4 頁

4 章【資料】

- ・ 服務関係法規と解説 34 頁
- ・ 人権教育関係資料 10 頁

≪資料≫

市が求めている初任者の資質能力

-新任教師のための教育実践の手引 平成 29 年度版 より-

○訪問調査を終えて

・市においても，教師に求める姿や能力は，児童生徒理解の力，他の教員との信頼関係を基盤に組織の構成員として協働する力，保護者や地域との信頼関係を築き学校の問題をともに解決していく力である。

・具体的には，まず始めに，教師像をかかげ，残りの章でその具体的な在り方等を説明している。

1 章からの教師の一日の行動の姿を示し，2 章の学級経営，教科経営，道徳，特活，人権教育，特別支援教育等を網羅し，今日的な教師としての行動を示している。

③ C 自治体教育委員会（県）

調査期日 平成 29 年 12 月 20 日（水）

訪問者 福岡教育大学教職大学院 教員

対応者 県教育委員会 3 名

○説明内容

C 県は，平成 29 年 4 月に「教育公務員特例法

等の一部を改正する法律」が施行されたことを受け，本年度から C 県教員資質向上協議会を開催し，平成 29 年 12 月 12 日に「C 県教員等の資質向上に関する指標（あるべき姿）」を公表している。

ア 指標の策定方針

各教員等のキャリアアップや人材育成の道しるべとして，経験段階に応じて求められる資質・能力を明確化している。また，指標の活用にあたっては，指標に示した画一的な姿を求めるものではなく，指標を基に各教員等の長所や個性の伸長を図ることを留意事項として付け加えている。

イ 指標の策定の基盤

指標の策定にあたっては，保護者や教職員自身など，教育の内外から求められる教職員の目指すべき姿として，平成 17 年 4 月に策定している「C の教職員像」を踏まえている。

その教職員像は，「教職員としての基本的資質」と「教職員としての専門性」の 2 つを柱にし，表 1 のとおりそれぞれに 3 つの具体像を示している。

ウ 求められる資質・能力の整理

C 県は，「C の教職員像」が各学校や各地域，教員採用等において広く周知されていることを踏まえ，表 1 のとおり「教職員としての基本的資質」の①～③を総合的人間力と使命感・倫理観に，「教職員としての専門性」の①～③を実践的指導力等とマネジメント力に整理している。

C の教職員像	
教職員としての 基本的資質	教職員としての 専門性
①教育的愛情と 人権感覚	①児童生徒理解と 豊かな心の育成
②使命感と向上心	②学習の実践的 指導力
③組織の一員 としての自覚	③保護者・地域住民 との連携
↓ ↓	
総合的人間力 使命感・倫理観	実践的指導力等 マネジメント力

表 1

今回の資質向上に関する指標の策定では，「C の教職員像」をつくり変えていない。九州地区教員育成指標研究協議会における協議内容を参考にするとともに，今後の教育の動向や国が示す求められる教師像等を考慮に入れて，表 2 のとおり新しく 4 つに整理している。

エ 経験段階の設定

教職員の経験段階と求められる資質・能力の関

係は、表2のとおりである。

求められる資質・能力	経験段階	基本的な資質		専門性	
	採用段階	総合的 人間力	使命感・倫理観	実践的 指導力等	マネジ メント力
	基礎期 (1～5年)				
	向上期 (6～10年)				
	充実期 (11～16年)				
	発展期 (17～25年)				
	円熟期 (26年～)				

表2

基本的な資質と専門性を経験段階に応じて細分化することにより、人材育成に関わる指標としての役割を持たせている。併せて、各教員が自らの長所や個性の伸長を図ること出来るように、研修意欲を喚起するとともに学び続ける教師の指標にもなっている。今回、経験段階に応じた細かな資質・能力については省略する。

オ 採用段階で求められる資質・能力

また、C県では経験段階の中に採用段階に求められる資質・能力についても、表3のように明示している。このことは、国が推進している「教員の養成・採用・研修の一体的改革」を念頭に入れているからである。また、教員養成機関への要望と期待の表れでもある。

経験段階	総合的 人間力	使命感 倫理観	実践的 指導力 等	マネジ メント 力
採用段階	人権尊重の精神を基盤に教育的愛情を持って行動し、コミュニケーション力や協性を発揮する能力	教育公務員としての使命感や責任感を持つて児童生徒に接する姿勢	養成段階で身に付けるべき教科の専門性を基盤にした学習指導・生徒指導等の基礎的な能力	養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力

表3

○訪問を終えて

新学習指導要領では、「チームとしての学校」や「開かれた教育課程」など、組織として機能する学校づくりやマネジメント手法の導入が重視されている。具体的には、保護者や地域住民との教育目標の共有化や教育活動の指導・支援に関する連携強化、学校内外の強みの活用などである。このため、今後はそれらを推進するための教職員の資質・能力の育成が求められることになる。

これらは、高度専門職業人の養成を目指している教職大学院のカリキュラムの編成及び改善に関する見直しの視点の一つになると考える。

#### ④ D自治体教育委員会（市）

調査期日 平成 29 年 12 月 5 日（水）

訪問者 福岡教育大学教職大学院 教員

対応者 教育センター主幹指導主事 1 名

○質問の回答及び説明

・人材育成指標作成の過程は、従来から作成していた人材育成指標を文部科学省から降りてきた情報を元に再構成した。原案作成は、関係者委員会での話し合い（教育委員会事務局，市教育センター指導主事，校長会代表，PTA 等の第三者，大学等二校含む）を進めた。今後は、教育委員会での教育委員への説明及び校長会への説明の手順が残っている。

・現在、人材育成指標は、公表はまだできない状況にある。教育委員会で審議した後、市小学校長会や中学校長会で提案する予定である。

・この後、人材育成指標は、全ての人材育成に係るものが、育成指標及び評価資料として活用していく。特に研修内容や人事評価等を考えている。

・期分けは、従来の人材育成指標と同じであり、経験上から考えても妥当と考える。5～6年の節目を得て人材の成長が考えられる。

・求められる資質は、文部科学省からの資料及びこれまでの本市の考え方に基づいて作成している。教育基本計画や年度計画などに盛り込まれている。

・新卒学生が「着任時に求められる姿」は、人材育成指標に示す姿の学生が、着任しているとは、まだその段階でない。

・人材育成指標に照らして、大学の教員養成に求めることは、児童生徒理解にたつて、授業や学級経営に対応ができる自立した学生を送り出して欲しい。また、多忙な中でも、同学年や組織の一員として対等に教育活動ができる人材が欲しい。

・教職大学院修了者は、授業づくりや学級経営については、学部から学校に入る初任者とは異なり、基礎作り期を卒業し、向上期に入り、多くの課題に対応できる力を期待している。若手のリーダーとして機能して欲しい。また、タフであること。教職員と協働できること。児童生徒や保護者との信頼関係を築くことができること。なども期待される。

・今後、採用時の猶予期間や大学院修了者の新規採用時の特別な措置は、新規採用者研修の内容検討、研修内容と単位互換等と人材育成指標との関係などは今後の課題である。

・今後、人材育成を進めるにあたって、注目したり、参考にしたりしたい育成の考え方などは、特設設定してない。

・福岡教育大学教職大学院修了者は、本市には、入ってきていない。

《資料》

・「市教員等の資質向上に関する指標」の活用について（平成 29 年 11 月 1 日）

・キャリア・ステージとしての教職員研修体験  
 ・市「〇〇」の資質向上に関する指標（職毎の指標  
 校長（教頭）・園長・教員（小・中・高）・養護  
 教諭・栄養教諭・学校栄養職員・幼稚園教諭）

○訪問を終えて

人材育成指標作成の基本として、従来までの本市が作成してきた人材育成に係る指標と文部科学省からの情報をもとに作成している。また、特長を出すことは可能かという問いに対して、文部科学省の考え方を踏まえているので、難しい状況であるとの回答であった。

## ⑤ E 自治体教育委員会（県）

調査期日 平成 29 年 12 月 13 日（水）

訪問者 福岡教育大学教職大学院 教員

対応者 県教育委員会 2 名

○説明内容

・E 県においては、福岡教育大学で行われている、「九州地区教員育成指標研究協議会」に参加し、そこで議論されている基本的な形を参考にしながら作成している。ほとんど、他県と変わらないものであると考えている。

・育成指標の作成に当たっては、資質能力では、①教職としての素養、②教職の実践を挙げ、特に使命感や倫理観を大切に考え、教職員像に盛り込んでいる。

・キャリア・ステージとしては、5 つステージを考え、第 0 ステージ「養成期」、第 1 ステージ「基礎形成」、第 2 ステージ「発展」、第 3 ステージ「充実・深化期」、第 4 ステージ「円熟期」を設定している。採用時に求められる姿は、第 0 ステージ「養成期」に記載しており、ここに示すような資質能力をもった人の採用を目指している。

・採用時には、新卒者や講師など、人それぞれの状態であるので、一様とは思えないが、早い時期に第 1 ステージに進んでもらいたいと考えている。

・教員育成指標の作成に当たっては、県内の教員免許の取れる大学関係者と教育委員会で協議体を作り、様々な意見をもらおうと共に、県の考えを伝えて、作成してきた。

・E 県の教員採用試験は、県内の大学のみでなく、県内から県外大学に進学して、戻ってくる学生も多いため、養成期の姿は、一般的で、地元色の強い指標作成は控えた。

・採用試験受験者には、講師経験者も多く、教職大学院の学生であっても、指標の上では、特別な力を求めたり、位置付けたりはしていない。もっている力を、採用時や採用後にいかに発揮するかが、重要である。

・教職大学院においては、採用後のその教員が、その後、伸びていくような力を付けることを期待している。

・学校での研修やその他の研修で、教職員としての力量形成を願っている。特に学校での研修の充実が重要であると考えている。

・E 県教育委員会としても、この教員育成指標の実現に向けて、研修の内容や在り方の見直しを図っている。

・教員の免許更新講習などでは、中堅教員に関して、教育センターの研修を兼ねて、講習の開設を行い、無料で免許更新講習が可能な状態を作っている。

・E 県でも「E 県公立学校教職員の人材育成方針」を作っており、平成 28 年度 3 月に改訂したところである。

・また、推進プラン第 2 ステージ ～E 県版「チーム学校」実現プラン～として、教育プランの具現化の次のステージプランを平成 29 年 3 月に策定し、それまでの分析と新たな目標を決め、人材育成の方針もその中に盛り込んでいる。

・このような点から考えると、学校の組織の中で、教員として働いたり、子供と向き合ったり動いたりすることができる教員の成長を期待している。

## ○質疑

◇これまで作成上の問題点や課題は、なにか。

◆どの自治体も作成が求められ、今回、この形に表した。これまでも、教員像の形は違うが示されてきたが、今後、これを元に教職員に周知していくことが大切である。

◇これまで、教職大学院修了者を受け入れてみて、特に教職大学院に求めることは何か

◆学部新卒者は、学校のことをあまり知らない。教職大学院では、学校のことを学部生以上に、理解した学生を送り出してもらいたい。

◇講師との違いはどのように感じられているか。

◆講師は、授業や実務において理解をしているが、そこは、教職大学院修了者も学部学生と同様、経験不足が感じられる。教育に関する知識や教養はあるのであろうが、発揮できているかは、はっきりと言えるほどの数がない。

◇リフレクション、コーチング、メンタリングなどの内容は、どのように取り扱われているか。

◆その重要性は認識しているので教員に対する研修内容の中に、取り入れようとしている。大学等の専門家を招いて、講演をしてもらおうなどもある。まだ、それほどに先生方に周知していない現状でもある。

## ○訪問を終えて

・育成指標を機会に、研修内容の見直しや教員への目標をもってもらうとする動きがわかった。

・教職大学院の修了者の採用への期待は、感じるものの、教職大学院でどのような学修が行われ、どのような資質や能力が育成されているかが知られておらず、修了生が少ないことから、まだ、成果を実感できていない状況であった。

・県や学校現場は、学校経験と高い見識をもった優秀な人材を求めている。その判断は、各自治体を実施する採用試験のみでの判断である。教職大学院に対する採用試験枠や広がりつつある採用の猶予期間などの期待に応える学修の内容が求められている。

特に、学校現場を実際に知る機会を増やし、学校現場での戸惑いや不適應が起きないように、十分な覚悟と準備ができてることが願われている。また、教員としての素養として、誠実な人柄や子供と向き合う使命感をもっていることが重要と捉えているようである。

## 4 大学院学修との関連

福岡教育大学の教職大学院においては、次の人

材像を掲げて、教育課程を編成し、学修内容を設定してきた。

ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）

カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）

アドミッション・ポリシー

特にアドミッション・ポリシーで示している育成する人材像は、次のものであるが、

・学部段階で修得した教員としての基礎的・基本的な資質能力を前提に、教育状況を俯瞰する広い専門的視野をもち、確かな学校教育活動の即戦力となる実践的指導力を持った教員を養成する。

・即戦力となる実践的指導力の具体としては、授業力と、学級経営力および人間関係形成能力

こうした力を蓄積することにより、教育現場の新しい教育実践を構想・開発し、将来のリーダー的役割を担う教員を養成する。

これらの姿は、各自治体が教員育成指標に関わる求める教師像に近く、これまでの教職大学院の学修の確かさを感じた。

## 5 総合的考察

今回の教員育成指標の作成を機に、各自治体では、教員への資質・能力への注目が高まっている。養成は大学で行うが、育成は採用した自治体、あるいは学校で育てるという意識が強く感じられた。それに伴って研修内容を大幅に組み替えようとしている自治体が多くみられた。教科や学級担任としての指導力が中心で会った内容が、今後どのように変化した形で出てくるのかが注目である。本学、教職大学院でこれまで行われてきた学修は、教育の指導法や技術を理解し、単なる経験を多く積んだ新人教員ではなく、教育を俯瞰し、課題や今求められていることを理解でき、立ち向かえるだけの力量や教員を組織できる力を目指してきた。方向性は間違っておらず、今後は、さらに各自治体が育成の中で高めたいものも情報収集し、学修内容に反映させていくことが重要である。

本件に関しまして、協力いただいた各自治体教育委員会の皆様には、お礼を申し上げます。

## 主な引用・参考文献

九州地区教員育成指標研究協議会 2017 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 福岡教育大学教育総合研究所  
他各自治体 育成指標やそれに関わる具体の計画