

# 教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業 報告書

－テーマ－

高知県の教員として身に付けるべき到達目標に基づいた「高知県若年教員育成プログラム」の見直しと県内3大学の教員養成プログラムの充実

平成26年3月

高知県教育センター

## 目次

はじめに	1
I 研究の推進体制	2
II 『高知県の教員スタンダード』の開発	2
1 高知県の教員として身に付けるべき資質能力の推定	2
2 推定した資質能力における領域の抽出と能力の分類	4
3 資質能力指標の作成	7
4 『高知県の教員スタンダード』の確定	8
III 『高知県の教員スタンダード』に基づく「若年教員育成プログラム」の見直し	11
1 カリキュラムマップの作成	11
2 評価方法の構築	13
IV 県内3大学の教職実践演習の点検及び教員養成プログラムの充実を図るための方向性	14
V 本研究の成果と今後の取組	15
1 成果	15
2 今後の取組	15

### 【参考資料】

「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会」報告書（平成25年2月）

## はじめに

平成19年度の全国学力・学習状況調査結果は、本県にとって衝撃的な内容であった。加えて、暴力行為の発生率全国ワースト1位、不登校発生率ワースト2位等の問題、さらに、平成20年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果による新たな課題等、教育課題が山積していた。これらの課題を解決するために、平成20年7月に「学ぶ力を育み 心に寄りそう 緊急プラン（学力向上・いじめ問題等対策計画）」を策定し取組を進め、平成24年4月からは「高知県教育振興基本計画 重点プラン」を基にさらなるステップアップを目指して取り組んできた。その結果、現在では、学力及び体力・運動能力において改善率が全国トップとなり、また小学6年生の学力は全国平均を上回るなど成果が上がってきている。しかしながら、不登校や暴力行為等の生徒指導上の諸問題は依然として厳しく、教育課題の解決にはまだ道半ばである。

また、本県の公立学校の教員は、40歳未満が全体の約20%で、50歳以上が約47%と年齢構成に偏りがある。さらに、5年後から10年後まで毎年300名を超える退職者数が見込まれるなど、大量退職・大量採用時代に入り、若年教員の質の担保が喫緊の課題となっている。

このような状況を踏まえ、本県では、平成24年7月に県内外の有識者による「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会」を設置し、7回の集中審議のもと、平成25年2月に報告書がまとめられた。その中で、特に若年教員の育成に当たっては、『高知県の教員スタンダード』（採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標）を明確化・体系化した上で、計画的・段階的な資質・指導力の向上等の必要性が示された。また、本県特有の教育課題に対応するためには、採用後の研修をより高度なものとしていく必要があることから、大学と協働して、教員の養成・研修を一体的に進めることなどが示唆された。

そこで、本県の教育理念の実現に向けて、教員一人一人の成長を促すとともに教員集団の協働性に基づく学校力を高めるため、高知県教育委員会では『高知県の教員スタンダード』を策定し、現在実施している若年教員育成プログラムの内容の見直しを図る。また、県内3大学では『高知県の教員スタンダード』を基に教員養成プログラムの点検・検討を行う。

以上、本研究は、『高知県の教員として身に付けるべき到達目標に基づいた「高知県若年教員育成プログラム」の見直しと県内3大学の教員養成プログラムの充実』をテーマに設定し、高知県教育委員会と県内3大学が連携・協働して進めていく。

## I 研究の推進体制

本研究を進めるにあたっての研究推進体制は、以下のとおりである。

### ■県内3大学の研究連絡担当者

- |                            |       |
|----------------------------|-------|
| ・高知大学教育学部附属教育実践総合センター長     | 小島 郷子 |
| ・高知工科大学教職課程支援センター長         | 中村 直人 |
| ・高知県立大学地域教育研究センター教職課程専門委員長 | 羽田 行男 |

### ■研究チーム

- |                 |       |      |      |
|-----------------|-------|------|------|
| ・高知県教育センター指導主事等 | 長岡 辰治 | 竹内 満 | 岡 昌子 |
|                 | 檜尾 文雄 | 草場 実 |      |
| ・高知大学教育学部 講師    | 島田 希  |      |      |

本研究は研究チームを中心に調査研究に取り組み、当教育センターが事務局を行う。

## II 『高知県の教員スタンダード』の開発

### 1 高知県の教員として身に付けるべき資質能力の推定

本県では、これまでに教員として身に付けるべき年次ごとの到達目標が体系的に示されておらず、効果的な人材育成を行う上で課題となっていた。このような状況の中、「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会」の報告がまとめられ、その中で、『高知県の教員スタンダード』（採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標）を明確化・体系化した上で、計画的・段階的な資質・指導力の向上等の必要性が示された。そこで、本研究では、その核となる『高知県の教員スタンダード』の開発を行うこととした。

この開発を行うための手順や手法となる先行研究を調査したが、参考となるものが探せなかったため、本研究のねらいにより近い兵庫教育大学の「教員養成スタンダード」を参考に研究を進めていくことにした。

兵庫教育大学では、教員を目指す学生の質的保障のために、どのような資質能力をもった教員を育てるかを明確にし、その実現に向けて大学の授業を履修させており、その基準となっているものが「教員養成スタンダード」である。また、同大学では開発の手順として国内外の先行事例や指導体制について調査研究を行い、それらのデータを基に質問紙の作成・調査の実施、そして資質能力を共通化及びその妥当性を把握した上で、小学校教員に求められる資質能力の構造化を図っている。

そこで本研究では、まず、高知県の教員として身に付けるべき資質能力の抽出を行うために、全国の都道府県教育委員会及び教育センター等38教育機関から、初任者研修や10年経験者研修等の評価項目及び人事評価等の資料を収集し、それらに本県の評価項目等も含め176項目の資質能力を抽出した。次に、この176項目を、教科指導力、学級経営・HR経営力、教員資質・素養、生徒指導、組織の一員、自己研鑽力、家庭・地域等との連携、キャリア教育、その他高知県の教育課題等の9領域に振り分け、その中で似たような資質能力は整理統合し、最終的に表1の116項目を高知県の教員として身に付けるべき資質能力として推定した。

表1 高知県の教員として身に付けるべき資質能力の推定（116項目）

番号	項目
1	自らの職能成長を図る力
2	体力向上を目指す指導力
3	不登校に対する早期発見・早期対応する力
4	学級・HR経営の実践力
5	児童生徒の実態を把握する力
6	児童生徒と良好な関係を構築する力
7	体罰に対する正しい理解
8	ねらいに沿って学習を進める力
9	人間関係形成・社会形成能力(キャリア教育)
10	人材を育成する力
11	授業を創造する力
12	児童生徒が自ら学ぶ力を育む力
13	提案授業を行う力
14	進路指導力
15	児童生徒とのコミュニケーション力
16	児童生徒を尊重したリーダーシップ力
17	自己管理能力
18	学校種間で連携する力
19	特別支援教育に関する理解力
20	児童生徒に主体的な学習を促す力
21	基本的な生活習慣の確立を目指す力
22	教育相談ができる力
23	教材研究力
24	組織の中でのリーダーシップ力
25	学級・HR経営に関する理解力
26	課題対応力
27	専門性を追究する力
28	教科における指導力
29	学習指導の技術力
30	学級・HRにおける集団をつくる力
31	情報収集力
32	感情をコントロールする力
33	授業を分析する力
34	教育相談の理解
35	教師としての使命感・責任感
36	社会の変化・変革に対応する力
37	教材開発力
38	健全な指導力(セクハラ・パワハラ)
39	児童生徒を理解する力
40	生き方・在り方に関する指導力
41	他者の授業を評価する力
42	学習集団をつくる力
43	理論を実践に生かす力
44	人権尊重の精神
45	校内で連携する力
46	生徒指導の理解
47	思考を促す発問力
48	指導方法を工夫する力
49	発達段階を考慮した指導力
50	ストレスを解消する力
51	情報機器を活用する力
52	自校の生活指導上の課題を発見する力
53	社会人として相互関係を意識した自己主張能力
54	コーチングの理解
55	児童生徒に寄り添う姿勢
56	外部機関との連携力(スクールカウンセラー等)
57	地域の実態に応じた指導力(複式教育等)
58	教員としてのチャレンジ精神

番号	項目
59	保護者への対応力
60	児童生徒の良さを認める力
61	教育公務員としての自覚
62	授業改善能力(PDCAサイクル)
63	教材解釈力
64	年間の指導計画を立てる力
65	教育課題を分析し、考察する力
66	他の教員の模範となる授業力
67	人間関係構築力
68	研修内容を積極的に生かす力
69	児童生徒の個性を引き出す力
70	読書活動を推進する能力
71	教育的視点にたった公正な判断力
72	児童・生徒の興味関心を引き出す力
73	個に応じた指導を行う力
74	単元の指導計画を立てる力
75	児童生徒の思いを理解する力
76	自校の生活指導上の課題を解決する力
77	児童生徒の学習状況を評価する力
78	児童生徒にキャリアプランニング能力を育む力
79	学校の課題を把握する力
80	学習意欲を引き出す力
81	組織構築力
82	社会人としての規範意識
83	配慮を要する児童生徒への対応力
84	他の教員に相談する力
85	同僚に指導・助言できる力
86	地域教材開発力
87	児童生徒の生徒指導上の課題を解決に導く力
88	自ら学び続ける力
89	学級・HR経営の立案力
90	児童生徒と信頼関係を築く力
91	効果的な板書力
92	児童生徒を多面的に捉える力
93	外部への適切な説明力
94	研究を行う力
95	配慮を要する児童生徒への理解
96	自己の健康を管理する力
97	カウンセリングマインド力
98	自己啓発に取り組む力
99	幅広い見識と豊かな教養
100	児童生徒の問題解決能力を育む力
101	児童生徒に将来の夢を育む力
102	自己課題を見つける力
103	外部機関等との円滑かつ迅速な対応力
104	自尊感情を高める指導力
105	自己開示力
106	謙虚に耳を傾ける力
107	人権教育を基盤とする学級・HR経営力
108	温かい居場所づくりができる力
109	自校の問題や課題を提起する力
110	他者から学ぶ力(向上心・貪欲さ)
111	専門的知識を活用する力
112	児童生徒に自己実現を図らせる力
113	自己表現力
114	自己を客観的に見る力
115	同僚や保護者地域とのコミュニケーション力
116	他者に学ぶ謙虚な姿勢

## 2 推定した資質能力における領域の抽出と能力の分類

### (1) 第1次調査の実施

高知県の教員として身に付けるべき資質能力として推定した116項目において、領域の抽出と能力の分類を行うために、第1次調査を実施した。

ア. 調査方法：表1に示した116項目について、7段階で回答を求めた。

具体的な提示方法は以下のとおりである。

(問) 「あなたが、10年経験者研修を終える段階の教員にとって、身に付けておくべき必要があると思う力について、次の7段階でご回答ください。」

- |                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| ① 全く身に付ける必要はない  | ② 身に付ける必要はない         |
| ③ どちらとも言えない     | ④ どちらかと言えば身に付ける必要がある |
| ⑤ 身に付ける必要がある    | ⑥ かなり身に付ける必要がある      |
| ⑦ 絶対に身に付ける必要がある |                      |

イ. 対象者：高知県教育委員会事務局教育政策課及び高知県教育センター指導主事等49名

10年経験者研修受講対象者78名

ウ. 期間：平成25年8月9日～8月16日

エ. 回答者数：126名 (回収率99.2%)

### (2) 領域の抽出と能力の分類

#### ア. 領域の抽出

領域の抽出を検討するために、第1次調査から得られた回答について項目分析を行った。各項目の平均値+標準偏差が7以上となった場合を天井効果とみなし、天井効果の見られた21項目を削除して、残りの95項目の回答について主成分分析(プロマックス回転)を行った。成分負荷量が.40以上の項目を成分とし、固有値の推移と成分の解釈可能性から4成分が妥当であると判断した。そして、二つ以上の成分に負荷が見られた項目を削除し、合計50項目について、再度、主成分分析を行った。

その結果、第1成分は、「学級・HR 経営に関する理解力」「学習集団をつくる力」といった項目をはじめ14項目から構成され、「学級・HR 経営力」と命名した。第2成分は、「教材開発力」「専門性を追究する力」といった項目をはじめ13項目から構成され、「学習指導力」と命名した。第3成分は、「組織構築力」「同僚に指導・助言できる力」といった項目をはじめ13項目から構成され、「チームマネジメント力」と命名した。第4成分は、「自己啓発に取り組む力」、「自己の健康を管理する力」といった項目をはじめ10項目から構成され、「セルフマネジメント力」と命名した。また、これらの成分の信頼性係数(Cronbach  $\alpha$ )は.94～.96であり、それぞれの成分内の項目は、十分な内的整合性を備えていると判断した。以上、これら4つの成分を領域とする(表2)。

表2 推定した高知県の教員として身に付けるべき資質能力の主成分分析結果（プロマックス回転）

項目内容/成分	第1成分	第2成分	第3成分	第4成分
<b>第1成分 学級・HR経営力 (<math>\alpha=.96</math>)</b>				
25 学級・HR経営に関する理解力	.93	.00	.01	-.15
30 学級・HRにおける集団をつくる力	.87	.09	-.16	-.03
80 学習意欲を引き出す力	.84	-.17	.10	.05
72 児童・生徒の興味関心を引きだす力	.79	.02	-.13	.19
87 児童生徒の生徒指導上の課題を解決に導く力	.79	.15	.12	-.20
107 人権教育を基盤とする学級・HR経営力	.77	.09	-.11	.02
73 個に応じた指導を行う力	.76	-.04	-.10	.27
42 学習集団をつくる力	.71	.10	.06	-.02
104 自尊感情を高める指導力	.67	.08	-.09	.27
100 児童生徒の問題解決能力を育む力	.66	.15	.04	.05
89 学級・HR経営の立案力	.57	.28	.16	-.07
112 児童生徒に自己実現を図らせる力	.56	.20	.31	-.19
108 温かい居場所づくりができる力	.54	.04	-.09	.39
101 児童生徒に将来の夢を育む力	.48	.10	.28	.06
<b>第2成分 学習指導力 (<math>\alpha=.96</math>)</b>				
27 専門性を追究する力	.01	.92	.03	-.21
37 教材開発力	-.04	.87	-.02	.06
63 教材解釈力	.01	.81	.08	.04
111 専門的知識を活用する力	-.10	.76	.17	.01
74 単元の指導計画を立てる力	.22	.71	-.12	.10
62 授業改善能力（PDCサイクル）	.21	.70	-.02	-.02
77 児童生徒の学習状況を評価する力	.00	.68	.02	.23
23 教材研究力	.10	.66	-.16	.24
65 教育課題を分析し、考察する力	.15	.63	.25	-.11
91 効果的な板書力	.19	.62	-.16	.18
64 年間の指導計画を立てる力	.26	.62	.13	-.07
33 授業を分析する力	.14	.58	.09	.07
68 研修内容を積極的に生かす力	-.01	.46	.18	.36
<b>第3成分 チームマネジメント力 (<math>\alpha=.94</math>)</b>				
81 組織構築力	-.06	.05	.95	-.22
10 人材を育成する力	-.21	.14	.90	-.23
24 組織の中でのリーダーシップ力	.27	-.25	.81	-.14
54 コーチングの理解	-.12	.11	.72	.18
103 外部機関等との円滑かつ迅速な対応力	-.07	-.04	.68	.33
85 同僚に指導・助言できる力	-.04	-.01	.68	.20
41 他者の授業を評価する力	-.01	.29	.60	-.01
13 提案授業を行う力	-.22	.31	.58	.09
52 自校の生活指導上の課題を発見する力	.36	-.10	.58	.07
109 自校の問題や課題を提起する力	.25	-.02	.52	.16
56 外部機関との連携力（スクールカウンセラー等）	.06	-.07	.48	.33
86 地域教材開発力	.30	.02	.45	.00
53 社会人として相互関係を意識した自己主張能力	.14	-.03	.44	.31
<b>第4成分 セルフマネジメント力 (<math>\alpha=.95</math>)</b>				
50 ストレスを解消する力	-.10	-.22	.18	.98
44 人権尊重の精神	-.02	.14	-.32	.92
96 自己の健康を管理する力	-.01	-.01	.03	.84
98 自己啓発に取り組む力	.01	.08	.03	.78
71 教育的視点にたった公正な判断力	.18	.11	-.07	.67
17 自己管理能力	-.08	.20	.19	.56
58 教員としてのチャレンジ精神	.24	.12	-.15	.56
97 カウンセリングマインド力	.39	-.24	.20	.52
36 社会の変化・変革に対応する力	-.10	.31	.17	.49
114 自己を客観的に見る力	.16	.13	.11	.49
第2成分	.73	—	—	—
第3成分	.63	.64	—	—
第4成分	.73	.71	.64	—

## イ. 能力の分類

4領域の各項目について、単一連結法によるクラスター分析を行った。それらの結果とともに、研究チームの実務経験値に基づく総合的な判断により分類を行った。具体的には、第1領域を「集団を高める力」と「一人一人の能力を高める力」に、第2領域を「授業実践・改善力」と「専門性探究力」に、第3領域を「協働性・同僚性の構築力」と「組織貢献力」に、第4領域を「自己管理能力」と「自己変革力」にそれぞれ分類した。このように、4領域をそれぞれ2つの能力に分類し8能力とした。したがって、『高知県の教員スタンダード』の資質能力は、4領域8能力50項目となった(表3)。

表3 『高知県の教員スタンダード』の資質能力・4領域8能力50項目

領域	能力	番号	項目
学級・HR経営力	集団を高める力	25	学級・HR経営に関する理解力
		30	学級・HRにおける集団をつくる力
		107	人権教育を基盤とする学級・HR経営力
		89	学級・HR経営の立案力
		108	温かい居場所づくりができる力
	一人一人の能力を高める力	104	自尊感情を高める指導力
		100	児童生徒の問題解決能力を育む力
		42	学習集団をつくる力
		80	学習意欲を引き出す力
		87	児童生徒の生徒指導上の課題を解決に導く力
学習指導力	授業実践・改善力	72	児童・生徒の興味関心を引きだす力
		73	個に応じた指導を行う力
		112	児童生徒に自己実現を図らせる力
		101	児童生徒に将来の夢を育む力
		74	単元の指導計画を立てる力
	専門性探究力	64	年間の指導計画を立てる力
		91	効果的な板書力
		37	教材開発力
		63	教材解釈力
		62	授業改善能力(PDCAサイクル)
チームマネジメント力	協働性・同僚性の構築	77	児童生徒の学習状況进行评估する力
		33	授業を分析する力
		68	研修内容を積極的に生かす力
		27	専門性を追究する力
		23	教材研究力
	組織貢献力	65	教育課題を分析し、考察する力
		111	専門的知識を活用する力
		41	他者の授業を評価する力
		85	同僚に指導・助言できる力
		103	外部機関等との円滑かつ迅速な対応力
セルフマネジメント力	自己管理能力	56	外部機関との連携力(スクールカウンセラー等)
		54	コーチングの理解
		13	提案授業を行う力
		86	地域教材開発力
		53	社会人として相互関係を意識した自己主張能力
	自己変革力	10	人材を育成する力
		81	組織構築力
		24	組織の中でのリーダーシップ力
		52	自校の生活指導上の課題を発見する力
		109	自校の問題や課題を提起する力
	自己管理能力	50	ストレスを解消する力
		96	自己の健康を管理する力
		17	自己管理能力
		97	カウンセリングマインド力
		98	自己啓発に取り組む力
	自己変革力	71	教育的視点にたった公正な判断力
		36	社会の変化・変革に対応する力
		58	教員としてのチャレンジ精神
		114	自己を客観的に見る力
		44	人権尊重の精神



### 3 資質能力指標の作成

『高知県の教員スタンダード』の資質能力4領域8能力50項目について、資質能力指標を作成した。それらの原案づくりでは、50項目の内容に適する文案の参考とするため、全国の都道府県教育委員会や教育センター等から関連資料を収集した。それらに本県の資料も含めて原案づくりを行った。例えば、【(領域) 学級・HR 経営力 / (能力) 一人一人の能力を高める力】における「児童生徒の生徒指導上の課題を解決に導く力」については、兵庫教育大学教員養成スタンダードの「子どもの問題行動の背景を多面的に捉え、対応方法を考えることができる。」という内容と、高知県教育センター10年経験者研修評価項目の「日頃から情報の把握に努めている。」、「個に応じた教育相談ができる。」等を参考に、「認知」と「行動」の両面から構成される文案とし、原案を【児童生徒の実態を把握し、生徒指導上の課題を解決に導くことができる。】とした(図1)。1文に2要素(認知と行動)が入っている場合、到達したかどうかの判断が難しいと危惧する意見もあったが、「高知県の求める人材」という観点から、理論だけでなく、それを踏まえた実践力が求められると判断し、「認知」と「行動」の両面から構成される資質能力指標とした。また、教員が自己評価しやすいという観点も考慮した。

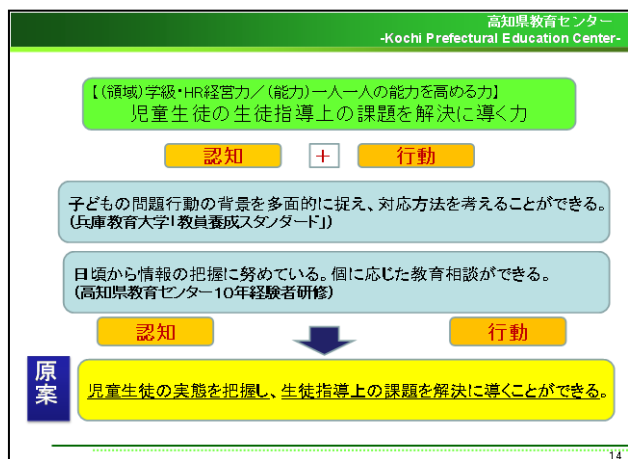


図1 資質能力指標原案作成の手順 例

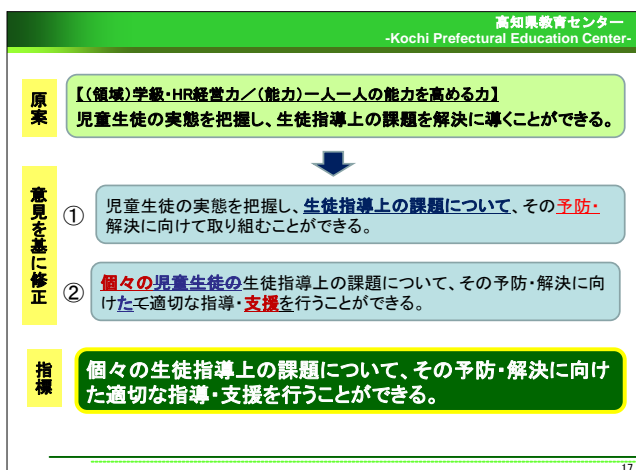


図2 資質能力指標決定の手順 例

らの意見を参考に、再度、指標文案の検討を行った。具体的には、【(領域) 学級・HR 経営力 / (能力) 一人一人の能力を高める力】の「児童生徒の実態を把握し、生徒指導上の課題を解決に導くことができる。」の原案に対して、①解決だけではなく予防が重要である、②「一人一人の能力を高める力」なので「個々の」を入れる、③指導だけではなく支援が必要であるなどの意見を基に、「個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。」と修正した(図2)。このような手続きにより、資質能力指標を決定し、これを『高知県の教員スタンダード』の到達目標とした。

から情報の把握に努めている。」、「個に応じた教育相談ができる。」等を参考に、「認知」と「行動」の両面から構成される文案とし、原案を【児童生徒の実態を把握し、生徒指導上の課題を解決に導くことができる。】とした(図1)。1文に2要素(認知と行動)が入っている場合、到達したかどうかの判断が難しいと危惧する意見もあったが、「高知県の求める人材」という観点から、理論だけでなく、それを踏まえた実践力が求められると判断し、「認知」と「行動」の両面から構成される資質能力指標とした。また、教員が自己評価しやすいという観点も考慮した。

資質能力指標の決定にあたっては、教育センターの研修だけでなく、学校のOJT等においても使えるものにしたとの考えから、原案の段階で、できるだけ多くの関係者に意見を聞くため、当教育センターホームページで意見を募集した。また、県内大学、各校長会代表をはじめ高知県教育委員会事務局の各所属長及び指導主事等、並びに教職員組合等にも意見を聴取した。その結果、221件の意見が寄せられた。それ

## 4 『高知県の教員スタンダード』の確定

### (1) 第2次調査の実施

『高知県の教員スタンダード』の各到達目標における到達段階を決定するために、第2次調査を実施した。

**ア. 調査方法**：『高知県の教員スタンダード』の到達目標は、どの段階において到達すれば妥当なのかについて回答を求めた。

具体的な提示方法は以下のとおりである。

(問) 「1から50の到達目標について、次の1～4のどの段階において到達する目標として妥当なのかご回答ください。」

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| ① 若年前期 (採用から2年まで) | ② 若年後期 (3年から5年まで) |
| ③ 10年 (6年から10年まで) | ④ その他             |

※4を選択した場合は、自由記述欄に相当と思われる到達段階を記述

- イ. 対象者**：
- ・高知縣市町村(組合)教育長及び教育委員会指導主事等(教員籍)
  - ・平成25年度初任者・2年・3年・4年・10年経験者研修受講者の在籍校管理職及び初任者研修指導教員
  - ・高知県教育委員会事務局の各所属長及び指導主事等
  - ・高知縣市町村教育委員会連合会長及び各校長会の会長
  - ・各教職員組合等の代表者
  - ・高知大学、高知県立大学、高知工科大学の研究連絡担当者等

**ウ. 期間**：平成26年1月9日～1月24日

**エ. 回答者数**：541名

### (2) 『高知県の教員スタンダード』の確定

まず、50項目の到達目標が、採用後から10年終了までの教員に必要な資質能力として妥当なものかどうかを判断するため、第2次調査のデータ541名分を、各到達目標において①若年前期、②若年後期、③10年と回答した各比率を合計して、その比率が95%以上かを確認した。その結果、全ての到達目標において各比率の合計が95%以上であり、これらは教員に必要な資質能力として妥当なものであると判断した(表4)。

次に、各到達目標の到達段階を判定するために、以下の**ア・イ**の基準を設定した。

**ア.** ①～③の中で比率が最も高く、かつ2番目との差が5%以上の場合は、比率が最も高い段階を到達段階とする。

**イ.** ①～③の中で最も高い比率と2番目に高い比率との差が5%未満の場合は、 $\chi^2$ 検定を行う。 $\chi^2$ 検定の結果、

(ア) 5%水準で有意差がある場合は、比率が最も高い段階を到達段階とする。

(イ) 5%水準で有意差がない場合は、次のa・bにより判定する。

a 比率が最も高く、かつ2番目に高い比率より到達段階が遅い場合は、最も高い比率の段階を到達段階とする。

b 比率が最も高く、かつ2番目に高い比率より到達段階が早い場合は、研究チームの経験値に基づく総合的な判断により到達段階を判定する。

その結果、5番、6番、23番、26番、28番、33番、37番を除く43項目の

到達目標については、アの基準に基づき到達段階を判定した。そして、5番、6番、26番、33番、37番についてはイ（イ）aの基準に基づき判定し、23番と28番についてはイ（イ）bの基準に基づいて総合的に判断した。具体的には、23番は、「今日的な教育の動向を把握し、求められる専門性を追究することができる」という到達目標の内容から、その到達目標が10年では遅いと判断し到達段階を若年後期と判定した。また、28番は、「同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を適切に評価し、自己の学びにつなげることができる」という到達目標の内容から、「適切に評価すること」は若年後期が妥当であると判断し、到達段階を若年後期と判定した。

以上の手続きに基づいて、図3のとおり『高知県教員スタンダード』を確定した。

表4 『高知県の教員スタンダード』の到達目標における到達段階の比率

番号	到達目標	比率(%)				
		①	②	③	④	①～③
1	児童生徒の実態に応じた、よりよい人間関係づくりや集団づくりを理解することができる。	71.0%	26.0%	2.4%	0.6%	99.4%
2	児童生徒のよさを認め、児童生徒が安心・安全に過ごせる温かい学級・ホームルームづくりに取り組むことができる。	64.6%	31.9%	2.4%	1.1%	98.9%
3	児童生徒との関わりの重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。	84.1%	13.1%	1.7%	1.1%	98.9%
4	児童生徒に公平かつ受容的・共感的に関わることができる。	75.8%	19.6%	3.5%	1.1%	98.9%
5	学校教育目標を理解し、その実現に向けた学級経営案やホームルーム計画を立てることができる。	44.8%	48.3%	6.6%	0.2%	99.8%
6	不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組むことができる。	45.0%	46.1%	7.7%	1.1%	98.9%
7	自尊感情を育むための手立てについて理解し、児童生徒の自己肯定感を高める取組を行うことができる。	36.3%	49.8%	13.1%	0.7%	99.3%
8	教職員や家庭・地域と連携しながら、開かれた学級・ホームルーム経営を進めることができる。	23.8%	59.8%	16.1%	0.4%	99.6%
9	児童生徒一人一人のよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。	51.8%	43.2%	4.8%	0.2%	99.8%
10	個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。	21.8%	61.4%	16.4%	0.4%	99.6%
11	児童生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境などを多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。	21.6%	55.2%	22.5%	0.7%	99.3%
12	児童生徒の自己実現や将来の夢に向けて、個に応じた適切な働きかけを継続的に行うことができる。	16.2%	50.6%	32.5%	0.7%	99.3%
13	年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。	54.8%	39.7%	4.8%	0.6%	99.3%
14	学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。	71.2%	25.3%	3.0%	0.6%	99.4%
15	発問や板書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。	51.5%	43.7%	4.1%	0.7%	99.3%
16	学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。	73.2%	23.8%	2.2%	0.7%	99.3%
17	学校目標を踏まえ、具体的な教育活動を示した年間指導計画を作成することができる。	36.9%	50.7%	12.4%	0.0%	100.0%
18	授業の見方・観点について理解し、自他の授業分析から目標の達成に向けた授業を実践することができる。	22.1%	59.4%	17.9%	0.6%	99.4%
19	問題解決的な学習の在り方について理解し、自ら学び考える力の育成を目指した授業を実践することができる。	15.9%	59.6%	23.8%	0.7%	99.3%
20	学習評価の在り方を理解し、評価規準を用いて児童生徒の学習状況を把握することができる。	35.6%	51.1%	12.9%	0.4%	99.6%
21	P D C A サイクルを生かした学習指導について理解し、指導方法の工夫・改善を行うことができる。	24.0%	55.0%	20.5%	0.6%	99.4%
22	専門書等で知識を得たり、県内外の研修等に参加したりすることで、専門的知識・技能を習得することができる。	30.3%	45.2%	23.2%	1.3%	98.7%
23	今日的な教育の動向を把握し、求められる専門性を追究することができる。	13.7%	44.8%	39.9%	1.7%	98.3%
24	教科における自校の教育課題を分析・考察し、学力の定着・向上に取り組むことができる。	16.1%	54.6%	27.9%	1.5%	98.5%
25	自ら学び考える力の育成を目指し、指導方法や指導技術を高めることができる。	22.7%	49.6%	26.8%	0.9%	99.1%
26	確かな学力の向上を目指し、児童生徒の実態に応じた創意工夫した教材を開発することができる。	13.7%	41.7%	43.0%	1.7%	98.3%
27	地域の行事等に参加するなど、地域との連携を図ることができる。	51.3%	35.8%	11.4%	1.5%	98.5%
28	同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を適切に評価し、自己の学びにつなげることができる。	45.4%	43.2%	10.9%	0.6%	99.4%
29	同僚と協働することの意義を理解し、問題解決に向けてチームで対応することができる。	33.8%	45.4%	20.3%	0.6%	99.4%
30	保護者や地域等との連携の必要性を理解し、円滑かつ迅速に対応することができる。	24.2%	48.7%	25.5%	1.3%	98.3%
31	学年・学校内での共通認識のもと、外部の専門機関等と連携を図ることができる。	11.6%	46.7%	41.0%	0.7%	99.3%
32	同僚の教育実践における課題について、学び合う意識をもって助言することができる。	9.0%	38.0%	52.2%	0.7%	99.3%
33	組織の一員として自己の役割を自覚し、全体最適の視点から学校運営に貢献することができる。	21.2%	37.6%	39.9%	1.3%	98.7%
34	同僚の特性や強みを見取り、それらを生かしたよりよい組織づくりに貢献することができる。	5.5%	30.1%	61.8%	2.6%	97.4%
35	現状にとどまることなく、よりよい組織の構築に向け、リーダーシップを発揮することができる。	1.5%	9.6%	85.8%	3.1%	96.9%
36	学校を取り巻く状況を把握・分析し、学校組織の課題を発見することができる。	2.6%	28.2%	66.6%	2.6%	97.4%
37	自校の課題に対して、職員会議等において建設的に意見を述べるすることができる。	8.9%	44.8%	45.4%	0.9%	99.1%
38	うまくいかないことがあっても、あきらめず前向きに対応し続けることができる。	88.9%	7.6%	0.9%	2.6%	97.4%
39	自己のストレス解消法を見つけ、明日への活力につなげることができる。	75.6%	19.2%	3.0%	2.2%	97.8%
40	健康的な生活習慣を維持し、自己の健康管理を行うことができる。	86.2%	8.3%	2.2%	3.3%	96.7%
41	教育公務員として勤務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	94.6%	2.2%	0.7%	2.4%	97.6%
42	言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応ができる。	93.7%	3.3%	0.2%	2.8%	97.2%
43	仕事とプライベートの区別をつけることができる。	94.5%	2.4%	0.6%	2.6%	97.4%
44	スケジュール管理に努め、時間や提出期限を守ることができる。	92.3%	4.4%	0.9%	2.4%	97.6%
45	悩みや困ったことが生じた場合等には、管理職や同僚に相談することができる。	93.2%	4.4%	0.6%	1.8%	98.2%
46	教員としての役割を理解し、教育的視点に立った公正な判断をすることができる。	76.4%	19.4%	3.3%	0.9%	99.1%
47	管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り自己の成長につなげることができる。	86.0%	10.9%	1.5%	1.7%	98.3%
48	チャレンジ精神や向上心をもち、常に新たなことに取り組むなど自己研鑽に努めることができる。	71.6%	23.8%	3.0%	1.7%	98.3%
49	人権尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人権意識を高めることができる。	63.3%	28.8%	5.5%	2.4%	97.6%
50	社会情勢等を冷静に分析し、先見性をもって社会の変化に柔軟に対応することができる。	29.9%	41.0%	27.7%	1.5%	98.5%

# 『高知県の教員スタンダード』

◆『高知県の教員スタンダード』とは、本県の教員が採用後から10年終了までに身に付けるべき到達目標のことである。

◆到達目標の到達段階は、若年前期(採用から2年まで)、若年後期(3年から5年まで)、10年(6年から10年まで)と区分して示している。

4領域	8能力	番号	到達目標	若年前期	若年後期	10年
学級・HR経営力	集団を高める力	1	児童生徒の実態に応じた、よりよい人間関係づくりや集団づくりを理解することができる。			
		2	児童生徒のよさを認め、児童生徒が安心・安全に過ごせる温かい学級・ホームルームづくりに取り組むことができる。			
		3	児童生徒との関わりの重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。			
		4	<b>児童生徒に公平かつ受容的・共感的に関わることができる。</b>			
		5	学校教育目標を理解し、その実現に向けた学級経営案やホームルーム計画を立てることができる。			
		6	不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組むことができる。			
		7	自尊感情を育むための手立てについて理解し、児童生徒の自己肯定感を高める取組を行うことができる。			
		8	教職員や家庭・地域と連携しながら、開かれた学級・ホームルーム経営を進めることができる。			
	一人一人の能力を高める力	9	児童生徒一人一人のよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。			
		10	個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。			
		11	児童生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境などを多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。			
		12	児童生徒の自己実現や将来の夢に向けて、個に応じた適切な働きかけを継続的に行うことができる。			
学習指導力	授業実践・改善力	13	<b>年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。</b>			
		14	学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。			
		15	発問や板書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。			
		16	学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。			
		17	学校目標を踏まえ、具体的な教育活動を示した年間指導計画を作成することができる。			
		18	授業の見方・観点について理解し、自他の授業分析から目標の達成に向けた授業を実践することができる。			
		19	問題解決的な学習の在り方について理解し、自ら学び考える力の育成を目指した授業を実践することができる。			
		20	学習評価の在り方を理解し、評価規準を用いて児童生徒の学習状況を把握することができる。			
	専門性探究力	21	PDCAサイクルを生かした学習指導について理解し、指導方法の工夫・改善を行うことができる。			
		22	専門書等で知識を得たり、県内外の研修等に参加したりすることで、専門的知識・技能を習得することができる。			
		23	今日的な教育の動向を把握し、求められる専門性を追求することができる。			
		24	教科における自校の教育課題を分析・考察し、学力の定着・向上に取り組むことができる。			
		25	自ら学び考える力の育成を目指し、指導方法や指導技術を高めることができる。			
		26	<b>確かな学力の向上を目指し、児童生徒の実態に応じた創意工夫した教材を開発することができる。</b>			
チームマネジメント力	協働性・同僚性の構築力	27	地域の行事等に参加するなど、地域との連携を図ることができる。			
		28	同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を適切に評価し、自己の学びにつなげることができる。			
		29	同僚と協働することの意義を理解し、問題解決に向けてチームで対応することができる。			
		30	保護者や地域等との連携の必要性を理解し、円滑かつ迅速に対応することができる。			
	組織貢献力	31	学年・学校内での共通認識のもと、外部の専門機関等と連携を図ることができる。			
		32	同僚の教育実践における課題について、学び合う意識をもって助言することができる。			
		33	組織の一員として自己の役割を自覚し、全体最適の視点から学校運営に貢献することができる。			
セルフマネジメント力	自己管理能力	34	<b>同僚の特性や強みを見取り、それらを生かしたよりよい組織づくりに貢献することができる。</b>			
		35	現状にとどまることなく、よりよい組織の構築に向け、リーダーシップを発揮することができる。			
		36	学校を取り巻く状況を把握・分析し、学校組織の課題を発見することができる。			
		37	自校の課題に対して、職員会議等において建設的に意見を述べることができる。			
		38	うまくいかないことがあっても、あきらめず前向きに対応し続けることができる。			
		39	自己のストレス解消法を見つけ、明日への活力につなげることができる。			
		40	健康的な生活習慣を維持し、自己の健康管理を行うことができる。			
	自己変革力	41	教育公務員として勤務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。			
		42	<b>言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応ができる。</b>			
		43	<b>仕事とプライベートの区別をつけることができる。</b>			
		44	スケジュール管理に努め、時間や提出期限等を守ることができる。			
		45	<b>悩みや困ったことが生じた場合等には、管理職や同僚に相談することができる。</b>			
		46	<b>教員としての役割を理解し、教育的視点に立った公正な判断をすることができる。</b>			
47	管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り自己の成長につなげることができる。					
48	チャレンジ精神や向上心を持ち、常に新たなことに取り組むなど自己研鑽に努めることができる。					
49	人権尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人権意識を高めることができる。					
50	社会情勢等を冷静に分析し、先見性をもって社会の変化に柔軟に対応することができる。					

図3 『高知県の教員スタンダード』の確定

### Ⅲ『高知県の教員スタンダード』に基づく「若年教員育成プログラム」の見直し

高知県では、平成24年度より「若年教員育成プログラム」として、初任者研修から4年経験者研修までの若年教員研修を体系化し、実践的指導力及びセルフマネジメント力を柱とした研修を実施してきている。このプログラムのねらいは、研修を体系化することで目指すべき教員の姿の明確化や、受講者がより目的意識をもち主体的に参加することのできる研修の場の提供とともに、本県の教育課題に対応した実践的指導力のある教員の育成である。

それに伴い、平成24年度から3年経験者研修を、平成25年度から4年経験者研修をスタートさせ、併せて年次を越えた教員の同僚性の構築や組織として学校運営に関わることのできる教員の育成を目指した「チーム協働研修」に取り組んでいる。

#### 1 カリキュラムマップの作成

『高知県の教員スタンダード』の到達目標と「若年教員育成プログラム」の研修内容との関連を整理した上で、それを基に一部見直しを図るとともに、次年度の取組の方向性を明確にすることとし、次の三つの視点でカリキュラムマップを作成した(図4)。

- ア. 50項目の内容が各年次研修の研修内容に含まれているか
- イ. 研修内容等の偏りがないか
- ウ. 学校でのOJTとの関わりがあるか

まず、50項目の到達目標が、「若年教員育成プログラム」の各年次研修の主だった研修内容に十分取り入れられていると考えられる場合は○印、研修方法や内容を一部改善することで目標が達成される場合は△印、内容が不十分である場合は▼印でチェックした。次に、学校のOJTとのリンクの視点から、教育センター等での理論知を中心とした研修内容と、学校での実践をつなげるための方策について検討を行った。

その結果、以下のような例が挙げられた。

#### ■内容を十分取り入れている研修

##### ○【(領域) 学級・HR 経営力／(能力) 集団を高める力】

「児童生徒の実態に応じた、よりよい人間関係づくりや集団づくりを理解することができる。」(到達段階は若年前期)

- ・初任者研修から2年、3年経験者研修の中に位置付けられている。
- ・初任者研修における配置校での研修において必須研修(校外研修とリンクさせ必ず配置校で実施する研修内容)に位置付けられており、校外研修でも十分な支援を行っている。

#### ■内容が不十分である研修

##### ○【(領域) 学級・HR 経営力／(能力) 集団を高める力】

「不登校やいじめの教育課題について理解し、その予防や解決に取り組むことができる。(到達段階は若年後期)」

- ・現在、研修を実施しているが、時間配分や研修内容の検討が必要である。
- ・不登校やいじめ等の教育課題について、理解を中心とした内容が多く、その予防や対応の具体的な内容について検討する必要がある。

このように、『高知県の教員スタンダード』の開発によって、若年教員育成プログラムの見直しの根拠が明確となり、次年度の研修がより充実できると考える。



## 2 評価方法の構築

現在、高知県教育センターで行っている初任者研修では、実施要項に基づき配置校研修における年間指導計画、指導報告書、初任者研修調査票の報告を定めている。また、2年から4年経験者研修では、校外研修と1年間の在籍校での実践とを振り返る「授業実践シート」を記述させ、管理職の所見とともに報告を定めている。

これまでの評価方法（初任者・10年経験者研修）は、教育センター等で示した評価項目について、自己評価とともに、学校長と面談等を行いながら達成状況を確認する方法であった。したがって、それぞれの教員の課題に対応した具体的な指標となりにくく、その点が課題であったことから、今回、『高知県の教員スタンダード』の開発を基に評価方法の見直しを行った。具体的には、開発した『高知県の教員スタンダード』の到達目標における「自己の達成規準」を作成し、それらを基に1年間の実践に取り組み、自己評価を行う方法とする。

### ■到達目標を達成するためのPDCAサイクル（図5）

- ① 到達目標の内容を理解する。
- ② 1年後の自己の到達目標を達成した姿をイメージする。
- ③ そのイメージを実現するために具体的な達成規準を作る。これを到達目標に対する「自己の達成規準」とする。
- ④ 実践する。
- ⑤ 達成目標に対する「自己の達成規準」を3段階（3：十分できている 2：できている 1：できていない）で自己評価し、自分自身の教育実践を振り返る。
- ⑥ 自己の振り返りを基に、次年度のスタートにつなげる。

「自己の達成規準」をどれだけ具体的に表現できるかがキーポイントとなることから、活用のためのリーフレットを作成するとともに、次年度の「チーム協働研修」の中に研修内容として位置付ける。そして、若年教員が『高知県の教員スタンダード』を具体的に活用し、本県が求める教員として、また自己の目指す教員像を明らかにすることで、教育実践に主体的に取り組むとともに、学び続ける教員を育成していきたいと考えている。

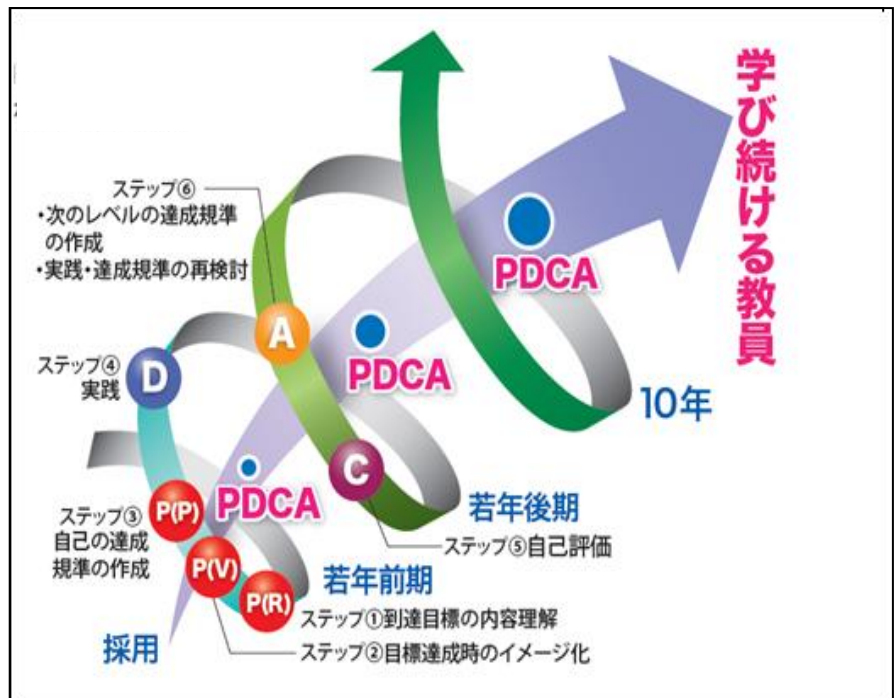


図5 到達目標を達成するためのPDCAサイクル

## IV 県内3大学の教職実践演習の点検及び教員養成プログラムの充実を図るための方向性

平成18年7月の中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」を踏まえ、文部科学省では、平成19年に教育職員免許法施行規則の一部を改正した。それに伴い、各大学では普通免許状に係る所要資格を得るために修得が必要な「教職に関する科目」として「教職実践演習」を新設することとなった。この教職実践演習の趣旨・ねらいは、「教職課程の他の授業科目の履修や教職課程外での様々な活動を通じて、学生が身に付けた資質能力が、教員として最小限必要な資質能力として有機的に統合され、形成されたかについて、課程認定大学が自らの養成する教員像や到達目標等に照らして最終的に確認するものであり、いわば全学年を通じた『学びの軌跡の集大成』として位置付けられるものである。学生はこの科目の履修を通じて、将来、教員になる上で、自己にとって何が課題であるのかを自覚し、必要に応じて不足している知識や技能等を補い、その定着を図ることにより、教職生活をより円滑にスタートできるようになること」としている。

本県では、高知大学、高知県立大学及び高知工科大学において、平成25年度から「教職実践演習」を実施している。この中で、当教育センターから高知大学には、学校教育教員養成課程以外の学生を対象に10教科及び学級経営における模擬授業等の講義・演習に14名の指導主事等を、高知県立大学には国語、英語、家庭、養護教諭及び栄養教諭を含めた合同集中講義と教科の模擬授業等の講義・演習に10名を、高知工科大学には工業及び理科における模擬授業等の講義・演習に1名、合計25名の指導主事等を派遣した。

このたび、本研究において開発した『高知県の教員スタンダード』は到達目標に対して到達段階をそれぞれ示したことから、各大学の教員養成段階においては、身に付けるべき能力を明らかにすることが可能となった。また、現在、指導主事等が一部担当している「教職実践演習」を、『高知県の教員スタンダード』を基に点検し充実を図っていくことも期待できる。

一方、教員を目指す学生にとっては、『高知県の教員スタンダード』のうち、特に若年前期の到達目標を理解することで、大学卒業までに本県の教員として身に付けるべき資質能力が明確となり、学生が自己研鑽を行う上での指標としても活用することができる。また、教員としての適性が自分自身にあるかどうかを学生自身が考える上で、『高知県の教員スタンダード』は自己判断の基準としても活用することが考えられる。

このように、県内の3大学が『高知県の教員スタンダード』に基づき、教職実践演習を点検するとともに、教員養成プログラムにこれを活用することでさらに内容充実へと繋がり、若年教員育成プログラムの研修内容（学校でのOJTも含む）の見直しと併せて、両者のプログラム内容が『高知県の教員スタンダード』を軸に繋がることで、養成と研修の一体化が期待できる。



## V 本研究の成果と今後の取組

本研究における成果及び今後の取組は、以下のとおりである。

### 1 成果

- (1) 妥当性が一定担保された『高知県の教員スタンダード』の開発
- (2) 若年教員研修プログラムの見直しのためのカリキュラムマップの作成
- (3) 『高知県の教員スタンダード』を活用した評価方法の構築
- (4) 『高知県の教員スタンダード』活用のためのリーフレットの作成
- (5) 『高知県の教員スタンダード』を基にした「教職実践演習」の充実

### 2 今後の取組

- (1) 「若年教員育成プログラム」の見直し
  - ア. 高知県教育センター等研修との有機的な関連を図る学校OJTプログラムの開発
    - ・初任者育成のためのOff-JTとOJTとを関連付けた効果的なOJTプログラムの開発
    - ・「OJT研修ハンドブック（仮称）」等の作成
  - イ. 『高知県の教員スタンダード』に基づいた評価システムの構築
    - ・自己の振り返りや今後の目標設定に生かせる各評価項目（自己評価、管理職評価、指導主事等評価 等）の見直し
- (2) 「教職実践演習」の見直し
  - ・当教育センター指導主事等が一部担当する「教職実践演習」の内容を、より実践的な講義・演習にするための『高知県の教員スタンダード』の活用

教員の資質・指導力の向上のための  
人材育成の在り方検討委員会

報告書

平成25年2月

# 教員の資質・指導力の向上のための 人材育成の在り方検討委員会 理念

## ■人材育成の目的は、教員の成長を促し学校力を高めること

教員の資質・指導力の向上のための人材育成は、高知県の教育理念\*<sup>1</sup>の実現に向けて、教員一人ひとりの成長を促すとともに、教員集団の協働性に基づく学校力\*<sup>2</sup>を高めることが目的である。

\* 1 高知県教育振興基本計画（平成21年9月 高知県教育委員会）

「基本的な教育理念～目指すべき人間像～」

(1)郷土を愛し世界にはばたく、心豊かでたくましく創造性に満ちた子どもたちの育成

(2)学ぶ目的や意義を自覚し、自ら学ぶ力をもった人間の育成

\* 2 学校課題（地域や家庭の教育的ニーズ等を含む）の解決に向けて組織的に取り組む力

## ■目指すべき姿

### 【学校の姿】

- 教員一人ひとりの力が相乗効果として発揮される学校
- 教員の努力が成果に結び付く学校
- 組織的、継続的に学び合う学校

### 【教員の姿】

- 社会の変化に対応し時代が求める確かな教育観を持った教員
- 子どもたちの創造性を伸ばし社会参加を促す教育実践ができる教員
- 授業力、学級・ホームルーム経営力等の実践的指導力を高めるために学び続ける教員
- キャリアや役割に応じたマネジメント力を発揮し協働できる教員
- 地域や家庭の教育的ニーズを十分に理解し、柔軟に対応することができる教員

## 第1 総論

### 1 高知県の教員を取り巻く状況

#### 【年齢構成の偏り】

- 県内の公立学校\*<sup>3</sup>の教員\*<sup>4</sup>数は、平成24年5月1日現在、6,466名である。このうち、40歳未満は全体の約20%であり、50歳以上は約47%という割合で偏った年齢構成となっている。退職者数は、6年後から11年後までの間、毎年300名を超える状況が続く見込み\*<sup>5</sup>である。
- 管理職は、校長342名、副校長・教頭440名で教員全体の約11%である。5年後には退職者数がピークを迎え、80名を超える退職が見込まれている。これに伴い多くの管理職の登用が必要となる。

\*3 公立の小・中学校、高等学校（高知市立高知商業高等学校全日制は除く。）及び特別支援学校

\*4 養護教諭、栄養教諭及び再任用職員は除く。

\*5 再任用制度の影響は考慮していない。

#### 【少子化による環境の変化】

- 県内の公立学校の児童生徒数は、平成24年5月1日現在、68,935名で、10年前と比較すると、14,727名（約18%減）減少し、これに伴って学級数も3,730学級から3,336学級（約11%減）に減少している。
- 34市町村のうち10町村では、1小・1中学校しか設置されていない。
- 小学校208校のうち、複式学級を有する学校が78校と、約4割を占めている（平成24年5月1日現在）。
- 中学校114校のうち、1学年1学級の学校は71校であり、約6割である。そのうち、中学校区内に1小学校しかない学校は55校で、全体の約5割を占める。また、各教科に専門の教員が配置可能となる1学年3学級以上を有する学校は22校であり、2割に満たない（平成24年5月1日現在）。
- 高等学校36校のうち、適正規模1学年4～8学級（高知県教育委員会基準）\*<sup>6</sup>に該当する学校は、20校と約56%である（平成24年度）。平成24年3月における国公立の中学校卒業生は7,072名であり、現小学校1年生が中学校を卒業する平成33年3月には、5,746名と1,326名（約18%減）減少する見込みである。これを1学級の生徒数40名で換算すると33学級に相当する。

\*6 適正規模1学年4～8学級（高知県教育委員会基準）とは、生徒の個性・能力や進路希望などの多様化に対応した習熟度別の学習指導等による学習集団の柔軟な編成や総合選択制等による弾力的な教育課程の編成などにより、きめ細かな学習指導を行うために適正であると考えられる規模

#### 【教育課題の状況】

- 平成24年度全国学力・学習状況調査では、高知県の小学校は、国語、算数の正答率においてほぼ全国水準であるが、国語B問題は2.2ポイント低い。一方、中学校は、国語、数学ともに全国水準を下回っている。特に、数学の正答率は全国平均より約4ポイント低い。また、学校質問紙調査結果からは、数学の指導として「補充的な学習の指導」や「発展的な学習の指導」については、全国に比べ肯定的回答が約5ポイント上回っているものの、「調べたことや考えたことをわかりやすく文

章に書く」といった言語活動を促進する授業や、「適切にノートをとる」などといった学習方法に関する指導が全国に比べ低い傾向にある。

- 平成23年度の児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査においては、小・中・高等学校における暴力行為の発生件数がワースト2位、小・中学校の不登校児童生徒の割合がワースト3位、高等学校の中途退学率はワースト2位と厳しい状況である。一方で、平成24年度の児童生徒質問紙調査結果では、高知県の児童生徒は、「将来の夢や希望を持っている」「人の役に立ちたい」「学校の規則を守っている」「いじめはどんなことがあってもいけない」などへの肯定群は、ほぼ全国水準にある。
- 発達障害等通常の学級に在籍する特別な教育的ニーズのある児童生徒数は年々増加する傾向にあり、平成23年度の校種別在籍率（カッコ内は、前年度に対する増減ポイント）は、小学校6.6%（0.4ポイント増）、中学校6.2%（1.1ポイント増）、高等学校1.9%（0.4ポイント増）である。また、平成23年度特別支援教育体制整備等状況調査結果では、県内のすべての公立学校において、特別支援教育コーディネーター\*7（高知県では、特別支援教育学校コーディネーターと称す）の指名配置や校内委員会の設置、発達障害等の実態把握が行われている。

\*7 特別支援教育コーディネーターとは、各学校において特別支援教育を推進するために、学校内の関係者や外部の関係機関との連絡調整や、保護者に対する相談の窓口、担任への支援、校内委員会の運営や推進役などの役割を担う教員

## 2 教員の人材育成を図る上での現状と課題

### 【育成環境】

- 高知県の教員として身に付けるべき年次ごとの到達目標が体系的に示されていないため、人材育成に関し、学校や個人の裁量に任される部分が多く、教員のキャリア形成や教員研修等との連動も十分ではない。
- 大量退職・大量採用時代に入り、若年教員に短期間で指導力を身に付けさせることが必要となってきている。
- また、高知県では、採用時の平均年齢が28歳であり、およそ6年間、臨時教員を経験してから採用される現状がある。臨時教員は学校の中で不可欠な存在となっており、正規教員同様の力量が求められることから、臨時教員の指導力をどのように付けていくかは重要な課題である。
- こうしたことから、若年教員（臨時教員を含む）を県全体で組織的に育成していくため、取組方針や到達目標等を明確化・体系化し、すべての学校で効果的な人材育成を行う必要がある。その際には、若年教員を指導する教員の明確な位置付けについても検討が求められる。
- 高知県では、授業づくりのスタンダード（一定水準の教育を行うために、学校全体で授業改善に取り組む際の目安）が示されているものの、管理職や指導主事等がこれを生かした指導を徹底できていないため、教員は経験則に依存した自己流な授業を実施しがちとなり、学力の目標も個人によってばらつきがある。

- 指導主事など教員を指導する役割を担う教員についても、求められる能力等が明確にされておらず、意図的・計画的な養成もなされていないため、指導の方法や内容に関して個々の指導主事等の経験や力量に依存している現状である。
- 学校の課題が多様化・複雑化し、個人レベルでの対応には限界があるといった状況の中、高知県の教員は、組織やチームで仕事をするに対する意識の希薄さが指摘されている。また、学校運営における校長のリーダーシップについては、平成20年度全国学力・学習状況調査の学校質問紙調査の結果から、小学校では全国平均より5.7ポイント、中学校では7.7ポイント下回っており、学校が組織的な取組を進めていく上で校長のリーダーシップの育成が急務となっている。
- 現在、新任用から3年目までの教頭を対象に、組織マネジメントを中核とした管理職育成プログラムを実施しているが、このプログラムを修了し登用された校長は、全体の約23%にとどまっている。(平成24年4月1日現在:小学校13.3%、中学校28.2%、県立学校58.5%)。
- また、組織マネジメントの考え方が学校にとっては新しい概念であり、管理職がこうした考え方について未消化であることなどから、教員に十分に浸透しておらず、学校全体としての組織力の弱さにもつながっていると考えられる。
- なお、学校及び教員の役割が多様化しており、教員の多忙感が増している。教員の業務の見直しや効率化を図るとともに、主体的な研究・研修活動を促していくためにも、管理職のマネジメント力が必要である。

### 【学校のOJT・Off-JT】

- 教員にとって学校のOJT<sup>\*8</sup>は、実践を行いながら、それを省察して指導力や経営力を高めていくという観点から必要不可欠である。しかしながら、現状では学校のOJTが十分機能しているとは言い難い。その理由としては、学校は構造上フラットな組織であるため、教員は授業や学級経営を一人で準備して行う傾向が強いこと、また、管理職以外は職務上の立場が対等であり、上司と部下、指導する側とされる側という関係が成り立ちにくいことなどが挙げられる。
 

\*8 OJTとは、On the Job Trainingの略で、日々の仕事を通じて、上司や先輩が、部下や後輩に対して、あるいは、教員同士が協働して、職務に必要な能力(知識・技術(技能)・態度)を育成していく過程のこと
- 主幹教諭や指導教諭等の新しい職を導入し、学校組織をフラット型から階層型へ移行していくことも必要である。しかしながら、高知県では小規模校が多いため、新しい職をすべての学校に配置することは難しい状況である。このため、校務分掌のリーダーである教務主任や学年主任、生徒指導主事等を学校の中で指導的立場として位置付けながら、OJTを機能させる仕組みを検討していく必要がある。
- また、すべての学校で年間を通して行われている「校内研修」は、本来、教員が相互に学び合い、課題解決に向けて共通理解を図る場であり、学校のOJTが最も発揮されなければならない。しかしながら、実状は、形式的でこなし型、学校経営方針と研修テーマが不一致、担当教員に任せきり等の課題が指摘されており、抜本的な見直しが必要である。

- 加えて、教員間の人間関係が希薄化し、先輩が後輩を教えるといった文化も衰退しつつあり、教員集団として協働する意識も不足しがちである。このようなことから、教育センターでは、平成24年度から、年次を越えたチームで同僚性・協働性を育む研修<sup>\*9</sup>を始めており、今後さらに、そういった教員集団の協働性を向上させる取組や継続的支援が求められる。

<sup>\*9</sup> 初任、2年、3年、10年を対象に年次を越えたチームで構成し、10年が若年教員のメンター（支援者）となり、同僚性・協働性を育む研修

- 教育センター等のOff-JT<sup>\*10</sup>研修は、個人を対象とし、各ステージにおける個人の能力を高めることに主眼が置かれているため、新しい知識や教授法等の習得が学校改善につながりにくい状況がある。学校の課題に焦点を当て、具体的な事例を基にした研修を行うなど、学校のOJTと密接に関連したOff-JT研修が求められる。

<sup>\*10</sup> Off-JTとは、Off the Job Trainingの略で、職場外研修のこと

### 【高知県特有の教育課題に対応するための教員の力量】

- 小学校の約4割が複式学級を有していることから、小学校の教員は複式学級においても単式学級と同様の学力を付けるだけの授業力が求められる。
- しかしながら、大学の教員養成課程の4年間は、主として単式学級の授業を想定した指導法等の教授が中心となっており、複式学級での指導法を教えるには時間と内容が不足している。
- 中学校においては、専門の教員を全教科に配置している学校が2割弱であり、多くの学校では、一人の教員が複数教科や免許外の教科を担当するケースが見られる。このため、中学校の教員に対しては、保有免許教科だけでなく免許外で担当する教科に関する授業力の向上についても具体的な支援策が必要である。
- また、小規模校では、子どもたちは、小学校から中学校までの9年間全く変わらない人間関係の中で過ごし、そこでは非常に濃密で固定した人間関係が形成される。一方で、大規模校では中学生の荒れが依然として大きな課題となっている。さらに、発達障害等のある児童生徒への対応について多くの学校で取り組んでいるが、指導方法や指導体制に課題を抱えている。このように、学校規模等により学級経営での課題も異なることから、多様な学校に対応できる集団指導力や学級経営力が求められる。
- しかしながら、大学の教員養成課程では、授業力を身に付けることに重きが置かれる傾向があり、学級経営や集団づくりあるいは教育上配慮を要する子どもたちへの指導法等に関するカリキュラムは十分でない。また、採用後の初任者研修においても、授業力を重視した研修内容となっている。
- 全国学力・学習状況調査結果から、小・中学校ともに、目的や意図に応じて資料を的確に読み取ったり、自分の考えをまとめたり、理由を説明したりする力に課題があることが明らかになっており、このための授業改善や授業力が求められる。
- 高等学校においては、中途退学率が全国平均より高く、就職後の離職率にも課題があることから、生徒の学ぶ意欲を高め、将来の目標に向かって生徒の自己実現を支援し促す実践的指導力が求められる。

- こうした高知県特有の教育課題に対応するためには、現状の大学における教員養成課程だけでは十分ではない。また、採用後の研修についても、より高度なものとしていく必要がある。教員の専門性は、大学における「理論知」と学校での「実践知」を融合することによって結実するものである。
- このため、養成段階も含め地域の課題に即しながら教職生活全体を通じて、教員の資質・指導力を向上させることが求められ、大学と協働して教員の養成・研修の体系的な取組を検討していく必要がある。

### 3 人材育成の基本的な方向性

#### 1 高知県教員人材育成計画の策定

高知県の教員スタンダード\*<sup>11</sup>を明確化・体系化した上で、計画的・段階的な資質・指導力の向上、集中的な育成期間の設定、点検評価に基づいた育成などを柱とする高知県教員人材育成計画を策定し、それに基づいて徹底した人材育成を行うこと。策定に当たっては以下の4点に留意すること。

\*11 高知県の教員スタンダードとは、採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標

##### (1) 若年教員の集中的な育成

若年教員については、臨時的任用期間も含め採用後の3年間程度を集中的な育成期間として設定し、その間は、メンター教員（若年教員の支援者）を配置して育成すること。

##### (2) 指導主事等の計画的な養成と配置

学校の教科及び生徒指導等のリーダーである指導教諭、地域の初任者を指導する拠点校指導教員、県全体の教育実践のリーダーである指導主事等について、それらの職の位置付けを教員の複線的なキャリア形成の検討と併せて整理した上で、計画的に養成、配置すること。

##### (3) 次世代の学校リーダーの意図的、計画的な養成

学校力を高めるために、高度なマネジメント力を持ち、それを十分発揮できる次世代の学校リーダーを中堅教員の中から意図的、計画的に養成すること。

##### (4) マネジメント力の体系的な育成

管理職のマネジメント力の育成を強化するとともに、若年教員から管理職までのステージに応じたマネジメント力を体系的に育成すること。

#### 2 学校のOJTの充実、OJTとOff-JTとの関連強化

学校経営や校内研修に対してコンサルティング（問題点を把握し対策を提案）を行う支援チームを創設するなど、学校のOJTの充実を図り、学校における組織的な人材育成機能を向上させること。また、Off-JTにおいては、学校のOJTへの支援を中核に据えた研修内容（学校の事例・ケーススタディを基にした演習等）を加えるなど、学校のOJTとの関連を強化した新しい研修スタイルを構築すること。

#### 3 大学等との協働

高知県特有の教育環境・課題に対応できる指導力を身に付けた教員の育成を目指し、養成・研修や研究を一体のものとして、大学等との協働を積極的に進めること。



## 第2 各論

### 1 学校のOJTと教育センター等のOff-JTの充実

#### (1) 高知県の教員スタンダードに基づいた人材育成

##### ① 計画的・段階的な教員の資質向上（年次ごとの到達目標）

- 高知県の教員として採用後1年・2年・3年・5年・10年までに身に付けるべき到達目標（高知県の教員スタンダード）を示すことが必要である。これにより、教員はゴールイメージを持って自らの資質・指導力の向上に取り組むことができる。併せて、管理職に対するスタンダードも検討すべきである。
- 例えば、1年目の教員がまず身に付けなければならない力は授業力である。加えて、小学校においては、授業力を高めるとともに学級経営力を身に付けることが必要である。
- 大学の教員養成課程においても、高知県の教員スタンダードを意識して取り組んでもらうことで、養成と採用・研修の一体化が期待される。

##### ② 若年教員の集中的な育成

###### ア 集中的な育成期間の設定

- 授業づくりのスタンダードをはじめ、高知県の教員として身に付けなければならない基礎的スキルは、初任者の期間（採用後1年間）で徹底的に指導していく必要がある。
- しかしながら、この期間だけでは、高知県特有の教育課題に対応する力を十分に身に付けることは難しく、3年間程度は継続して育成していくことが望ましい。
- このため、採用（臨時的任用も含む）後の3年間程度を集中的な育成期間として設定することが必要である。
- その際には、指導教員や指導主事等が授業づくりのスタンダードを踏まえた上で、実践的な知識・技能や経験を伝えることが重要である。

###### イ メンター教員（若年教員への支援者）の配置

- 初任者の配置校においては、初任者研修（配置校研修150時間）のための指導教員や教科指導員が位置付けられている。しかしながら、これらの指導教員等については、授業等の時間軽減が図られておらず、非常に負荷がかかっている状況である。小・中学校においては、専任の指導教員も配置しているが、拠点校方式をとっており、一人の拠点校指導教員が複数の学校、場合によっては複数の校種の初任者を指導しているため、きめ細かな指導が困難な状況である。  
こうしたことから、指導教員の専任制や教科指導員の授業等の時間軽減、一人の拠点校指導教員が指導する初任者数の減など、指導体制を拡充させる必要がある。

- 加えて、採用後3年間は非常に重要な時期であることから、メンター教員の設置を検討していく必要がある。また、その際には、臨時的任用教員に対するメンター教員についても併せて検討することが望ましい。
- メンター教員は若年教員に及ぼす影響が大きいため、慎重な人選と適切な研修が必要である。なお、メンター教員を位置付ける際には、当該教員の授業等の時間軽減を図ることが求められる。
- なお、日々先輩教員が仕事に取り組む姿勢を見せることが重要であり、経験を有する教員が分野に応じてメンターとしての役割を担うことが求められる。

#### ウ 若年教員育成プログラムの拡充

- 集中的な育成期間においては、共通の研修メニューが必要である。他方、初任者の職務経験や臨時的任用教員の経験等に応じた受講システムの検討も必要である。
- 若年教員を対象とした研修を組み立てる際には、O f f - J T研修で習得した指導技術が、現場での経験や実践を通じた省察により、技能として身に付いていく過程を想定する必要がある。
- また、学校での指導教員による実践的な指導と、教育センター等での指導技術に関する研修の関連を強化させていく工夫が必要である。
- 平成24年度から、若年教員育成プログラムとして臨時的任用教員から初任者、2年、3年、4年経験者（平成25年度から実施）の研修を体系的に実施している。今後ともその推進が求められる。
- このプログラムの中のチーム協働研修は、理論を身に付けるとともに、身近な先輩の実践を学び、課題の解決にチームで取り組む模擬体験の場として、学校のO J Tの充実につながる有効な研修であり、さらなる充実が期待される。
- ドイツの試補センター（初任者教員を在籍させ、講義や演習等のO f f - J Tを実施する組織）の取組などを今後研究してみてもどうか。

### ③ 点検評価に基づいた育成

- 各教員の採用前の職務経験や、採用後の資質・指導力の修得度合いは一律ではないため、教員一人ひとりの育成計画を策定することが重要である。
- 具体的には、高知県の教員スタンダードに照らし、年次ごとの目標の到達状況を確認（スキルチェック）し、次の目標年次に向けた育成計画を策定する必要がある。
- その際には、自己評価と管理職による適切な助言が必要である。また、外部の評価を取り入れることも望ましい。
- この計画に基づく育成に確実に取り組んでいくためには、学校のO J TとO f f - J Tの関連強化が必要であり、能力に応じた研修を設定するとともに、O f f - J T研修に参加しやすい環境を整備することが求められる。

## (2) マネジメント力の育成

### ① 校長（管理職）のマネジメント力の育成

- 管理職には、対外的な対応や組織に関するマネジメントとともに、教育課程の編成や特色ある教育内容の構築などカリキュラムマネジメントの力も求められる。また、南海トラフ巨大地震などのさまざまな危機発生時に迅速かつ的確に対処することや、日々の教育活動における子どもたちや教職員の安全管理などリスクマネジメントも身に付けておく必要がある。
- また、教員の業務が多様になっており、教員が子どもと向き合う時間や、教材研究を行うための時間、自己啓発・自己研さんのための時間を十分に確保することが難しい状況にあるため、管理職には教員研修を含め教員の勤務時間管理についてのマネジメントが求められる。

### ② 教員のマネジメント力の育成

- マネジメント力は、管理職とともに、各教員においてもステージごとの役割やキャリアに応じて発揮することが求められる。
- 校務分掌の主任等として業務を推進することは、マネジメント力の育成につながる。例えば、教務主任や研究主任はカリキュラムマネジメント力、学年主任は組織マネジメント力、生徒指導主事や人権教育主任はリスクマネジメント力の育成に有効であると考えられる。このため、校長は、マネジメント力の育成の観点から、校務分掌に係る各主任の役割と責任を明確にした上で適切に割り振り、意図的に経験させていく必要がある。
- 加えて、地域活動の中にもマネジメント力を磨く場があることから、勤務に支障のない範囲で教員に地域活動への参加を促し、リーダー性を高める工夫を検討してはどうか。

## (3) 学校のOJTの充実

### ① 校内研修の見直し

#### ア 課題を解決するためのベクトル合わせ

- 学校の課題を解決するためには、教員集団の協働的な校内研修を通してベクトル合わせを行い、具体的な解決策等を見いだしていくことが必要である。
- 校内研修の大きな目的の一つは、学級の壁、学年の壁を越えて学校全体としてのベクトルを合わせることである。このため、校内研修のテーマを設定する際には、学校や児童生徒の強み、弱み等について整理し、それらを教員間で共有することが求められる。

#### イ 授業研究の質の向上

- 授業研究を伴う実践的な校内研修を年間11回以上行っている割合は、小学校では約25%、中学校では約40%となっている（平成22年度）。中学校の実施割合は、全国平均を約21ポイント上回っており、組織的に授業改善に

取り組む意識は高まってきている。さらに授業研究の質を上げていくためには、教科を中心とした内容に加え、自校の課題を踏まえた教科経営についても研究を行っていく必要がある。

- 加えて、発達障害等のある児童生徒への対応が、多くの学校で課題になっていることから、それらの子どもたちへの指導方法や指導の在り方について、授業研究と関連付けながら学校挙げて取り組む必要がある。
- また、授業研究を通して互いに学び合い、批評し合うことが教員の指導力を高める上で効果的であり、他教科の教員であっても意見を出しやすい校内研修の運営を工夫する必要がある。
- 授業実践では、教員の自己評価とともに児童生徒による授業評価が重要である。児童生徒による授業評価は、より取り組みやすい手法を検討するとともに、数値化の工夫を図り、具体的な授業改善に生かすことが求められる。
- なお、地域や保護者への授業公開を積極的に進め、それらの意見を教員の授業改善にうまく返す仕組みがあるとよいのではないかと。

#### **ウ 校内研修の広域化**

- 小規模校では、教科一人配置が多いことや校内研修における研修手法が限定されやすいことなどから、学校だけで教科指導力を育てることが難しい。このため、近隣校との連携や市町村単位での研修の在り方を考える必要がある。
- 1小・1中学校しか設置されていない町村では、小中連携を基軸として、児童生徒理解や教科指導等に一貫性を持った校内研修を行う工夫が必要である。
- 加えて、複数の学校や町村を対象とした広域的な研修体制を構築することが求められる。

#### **エ 校内研修の高度化**

- 校内研修の高度化には、大学教員の活用が有効であることから、現行の単発招聘型から継続協働型に移行し、大学教員が一定期間、見通しを持って学校に関わる仕組みが求められる。
- また、複数の大学教員によるチームで関わることも検討してはどうか。

### **② 学校のOJTとOff-JTとの関連強化**

#### **ア 校内研修のマネジメント**

- 教育センターが校内研修をマネジメントし、校内研修の質の向上を支援していくことが望ましい。まずは、重点的に支援する学校を指定し、その成果を発信することで波及効果を狙う拠点校方式を検討してはどうか。
- 具体的には、校内研修への指導主事の派遣、大学教員の講師招聘などが考えられる。

## イ 学校コンサルチームの創設

- 教育センターがOff-JTに加え、学校のOJTを支援するため、学校経営や校内研修のコンサルティング業務を行うことは、学校の実態に即して学校力を高める上で有効であると考えられる。このため、教育センターに学校コンサルチームを設置し、学校現場の研修活動に関するコンサルティング業務に取り組むことが望ましい。
- その際には、教員の再任用制度を活用し、学校マネジメントに力量を発揮した校長等を任用することを検討してはどうか。
- 学校コンサルチーム派遣事業の特徴（良さ）の一つは、教員が生き生きと目標に向かって活動している姿を校長が見ることで、教員の新たな側面を知るとともに、校長自身がどういう学校経営をしたら良いかを考えるところにある。このようなことから、管理職育成プログラムの充実と併せて、学校経営の現状に課題意識のある校長への支援を積極的に進めていく必要がある。

## ウ ユニット型研修の構築

- 個々の教員を対象とした研修だけでは、教育センター等で習得した知識やスキルを、学校改善に結び付けることが難しいため、学校の課題解決に向けては、学校全体で知識や思いを共有し、ベクトルを合わせて実践できるようにすることが必要である。
- 教育センター等での研修成果や情報が、学校で共有されず受講者だけにとどまっていることから、それらを学校全体に広げ、組織的に生かす仕組みづくりや校内体制が必要である。
- このため、校長と教頭、教頭と研究主任等、一定のユニット（学校改善のユニット）を対象に研修を行い、同じ知識、スキル、考え方を習得することが有効であると考えられる。加えて、学校での実践の成果を、教育センターでの研修等に持ち寄り、他校の教職員とともに交流・検討する研修が設定されれば（Off-JT⇒OJT⇒Off-JTのサイクルの仕組みをつくれれば）、教育センター等の研修が学校の実践に有効に機能することが期待される。

## （４）教育センター等のOff-JTの充実

### ① 研修メニューの整備

- Off-JTの実施に当たっては、高知県の地域性（高知市一極集中、中山間地域の小規模校化、複式学級化など）を踏まえた研修とする必要がある。
- また、研修の仕組みを整備する際には、教員の抱えている課題と研修メニューのマッチングなど、教員の目的意識を高める工夫が必要である。加えて、教員が主体的に研修を選択し、自らの資質・指導力を高めていくといった研修意欲の醸成も必要である。
- 教育センターの研修は、法定研修を中心に、学習指導要領に基づく授業改善・学級経営に資する研修に重点が置かれ、教員のニーズやキャリア形成に応じた専

門研修が必ずしも十分でない。基礎的なスキルを身に付けた後は、例えば、「こういう教科をもう少し上手くできるようになりたい」「教務主任に必要な力を身に付けたい」といった教員のニーズに応える研修メニューの整備が必要である。

- 今日の課題や社会的ニーズを踏まえて、コーチング力（職員の可能性を引き出し、その職員の自主的な前進を支援するコミュニケーションスキル）の育成など、新たな内容を加えていくことで研修の質の向上を図っていく必要がある。

## ② 10年経験者研修等の内容の見直し

- 10年経験者は、学校運営に参画し中核となる必要があるが、そのキャリアにはバラツキがあり、個人の力量にも差が生じている。このため、10年経験者研修の中の選択研修を拡充する必要がある。
- 10年経験者研修と免許状更新講習においては、研修内容や受講対象者が重複することから、受講者の負担軽減を行うためにも10年経験者研修と免許状更新講習との整理を行い、より効率的な実施内容を検討する必要がある。
- 10年経験者研修に、これまでの自分の教育実践を振り返り、自己課題をテーマにレポートを作成する研修内容を取り入れてはどうか。また、プレゼンテーション能力や文書作成能力を確実に鍛える必要もある。
- なお、5年目（教科指導）、10年目（校務分掌の実践）、15年目（教科経営、分掌経営）、20年目（スペシャリストとしての教科経営、マネジメントとしての学校経営）といった区切りごとに、論文やレポートをまとめる機会を設けることで、日々の研修に向かう教員の姿勢が変わるのではないかという意見があった。他方、全員一律に、さらなる負荷をかけるべきかといった課題も指摘された。

## ③ シンクタンク・政策提言機能の強化

- 高知県特有の教育課題に対する詳細な分析や、先進的な取組等の資料収集・情報提供は、教育センターの重要な役割の一つである。しかしながら、現在の教育センターには、県全体の学力や体力、生徒指導上の諸問題等の基礎データを総合的に分析し、教育施策につなげていく研究体制（シンクタンク機能を付加した体制）が整っていない。このため、大学との協働などによる研究体制の整備が必要である。
- 加えて、少人数学級の効果の測定など、より実践的なテーマについて分析を行い、それに基づく政策提言を行う必要がある。
- その際には、教育センターが教育課題に応じて研究協力校を指定し、大学教員も入ったプロジェクトチームで実践研究に取り組むことも考えられる。
- なお、外部資金の導入や外部資源の活用を積極的に検討することも有効であると考えられる。

#### ④ カリキュラムセンター機能の強化

- 授業を教室だけの閉ざされた環境にせず、優秀な教員の授業を模範にして、それぞれの教員が自己の授業力を磨いていくことが重要である。このため、全国の優れた教員の授業や、学習指導案を収集・整備するとともに、IT教材等の整備や授業に関する映像等のアーカイブ化を進める必要がある。
- 教育現場での優れたもの、「エクセレンス」を教育センターが集約し、県内の教員に広く活用してもらう仕組みづくりが必要である。
- 教育センターでは、県内4か所に教科研究センターを設置して、すべての子どもに質の高い授業を提供し、教員の自主的な授業研究・教科研究活動を支援している。現在、教育図書2,720冊、学習指導案は約2,100本を所蔵している。平成23年度の年間の総利用者数は、4,356名（前年度比18%増）であり、利用回数が3回以上のリピーターは72%と非常に多い。利用者は、授業づくりや教材研究、学習指導案の作成等について指導アドバイザー（教科等指導力に実績のある退職校長等）から、きめ細かな指導・助言を受けることができ満足度が高い。

このようなことから、教員が創意工夫した授業づくりを自主的に行うため、教材・教具の整備、授業改善や教材開発のためのツールの充実など、環境整備を進めて行く必要がある。

## 2 学校力を高めるための関係機関との連携強化・継続的な取組

### (1) 大学との連携

#### ① 大学と県教育委員会による新たな組織づくり

- 大学と県教育委員会との連携には、研修の企画や共同実施・共同研究がある。大学教員と学校の教員、指導主事等とが互恵的な関係をつくり、実践的な取組を行っていくことが望ましい。
- 現在、県内大学とは、教科指導に関する共催講座や高知県教育公務員長期研修生（研究生・留学生）への研究支援で連携しているが、高知県の課題である学校経営や組織マネジメント等の共同研究はなされていない。今後は、大学等関係機関と県教育委員会、学校が教育課題を共有することによって、連携の深まりとその実質化が期待される。その際の連携のテーマは、「管理職のマネジメント力の育成」「ミドルリーダーの育成」「指導主事の育成」等が考えられる。
- 校内研修や出前授業に大学教員を招へいしているが、大学と学校とをつなぐ窓口が一本化されておらず、組織的な対応がなされていない状況である。また、事前・事後指導や評価等についての打ち合わせが十分でなく、単発的な取組となり成果が上がりにくい。このため、大学と県教育委員会とで共同研究ができる部署（シンクタンク）や、協働で運営する統一窓口が必要である。また、大学が継続的にある程度責任を持ち、かつ県教育委員会との共同研修の在り方について検討してはどうか。
- こういった仕組みを大学と県教育委員会が協働してつくることはできないか。

#### ② 養成・研修の一体化

- 教員養成課程の4年間では、授業の基本形を教えることはできても、へき地の小規模校や複式学級での授業方法を教えるには時間が不足している。このため、高知県の教育課題に対応できる実践力を身に付けることは、現行の教員養成課程の4年間だけでは難しいことなどから、教員の養成・研修における大学と県教育委員会との連携が必要である。
- 高知県の教員スタンダードを大学と県教育委員会との協議の場を通じて明示することで、大学の教員養成の在り方にも良い影響を及ぼすことが期待される。大学と県教育委員会が求められる教員像を共有することで、教員養成の質的な変化がもたらされ、例えば、採用後の基礎的な技能の習得期間が3年間から2年間に短縮されることや、初任者研修の見直し等につながることを期待される。
- 10年に1度の免許状更新講習は、教員が新しい知識を吸収するとともに、リフレッシュし、意欲を高めて学校で指導するための専門知識の習得の機会として活用すべきである。このため、大学と県教育委員会が連携して、学校現場の課題を踏まえた内容となるように検討していくことが求められる。
- 中堅的な指導主事を客員といった形で2～3年大学に派遣し、教職志望者を教育しながら自分自身も自らの教育実践を踏まえた「理論知」についての研究を深めることができる仕組みが必要である。



- 退職教員でなく、現職教員が大学の養成学部の教職課程の中で、任期付きで指導しながら、自らも研究する仕組みを大学側につくれないか。

### ③ 大学院等への長期派遣

- 高知県教育公務員長期研修生制度を活用し、理数系教員（コア・サイエンス・ティーチャー：CST）養成拠点構築事業の一環として、高知大学へ留学生を派遣している。また、大学院等の長期派遣では、平成24年度に高知大学大学院に3名、鳴門教育大学大学院に3名（教職大学院を含む）、愛媛大学大学院に3名の計9名を派遣している。これらの派遣については、人材育成の観点から捉え直し、希望者の派遣ではなく、人事施策の中に大学院派遣等の長期研修を位置付けることで、より効果を発揮するのではないか。
- 県教育委員会として人材育成の施策上の狙いを持って、中核的な教員を大学院（教職大学院）等で養成するといった仕組みに切り替えるべきではないか。
- 人材の育成・活用という観点から、大学院修了生の成果を吟味した上で、派遣と修了後の人事配置等の在り方についても、一定の施策を打ち出すことが望ましい。
- 大学院等への長期派遣の制度が利用しやすくなるために、県教育委員会から大学に対して、修学期間1年の大学院の設置や、大学院修了生へのフォロー等を働きかけてはどうか。

### ④ 大学附属学校における実践研究

- 大学附属学校は、大学と教育センターが協働で取り組む実践研究の場として期待される。
- 大学附属学校における研究成果を県内の学校に生かしていく仕組みづくりが必要である。
- 大学附属学校での教職経験は、教員のキャリア形成にとって有効であり、大学附属学校との人事交流を密にすることも検討してはどうか。

## （2）市町村立教育研究所との連携

- 34市町村のうち17市町に教育研究所が設置されており、他県と比較して、設置率は高い。しかしながら、高知市教育研究所を除く16教育研究所の多くは、嘱託の所長と、研究員として派遣された教員2～3名による体制である。また、研究員の在籍年数は2年程度である。これら16教育研究所の主な業務内容は、教員研修の企画運営（14機関）、不登校児童生徒のための教育支援センターの運営や教育相談活動等（12機関）、校内研修支援（研究授業の指導助言を含む）（12機関）となっている。

教育研究所は、市町村によって役割が異なり、研究所の体制の格差も大きい。また、児童生徒数減少により、研究員減を余儀なくされるところもあり、研究体制は盤石とは言えないことから、今後、教育センター等の支援の在り方を検討していく必要がある。

- これらの教育研究所と高知市教育研究所、高知県教育センター、高知県心の教育センターの19機関で、高知県教育研究所連絡協議会を組織している。この連絡協議会は年2回の研究会を開催し、公開授業や研究協議を実施している。平成24年度からは、共通の研究テーマ「力のある学校づくりを目指した教職員の実践的指導力の向上」を設定し取り組んでいる。

また、教育研究所の研究員は学力向上や小中連携、いじめ・不登校などのテーマで研究に取り組んでいる。これらの研究は、ローカルな研究ではあるが、その研究成果は他の市町村でも十分に活用できる内容である。このため、教育センターが中心となって、これらの研究成果の普及や研究推進体制づくり、教科研究の機会を確保するシステムづくりに取り組むことが望まれる。

- 具体的には、教科研究を深めるために、教育研究所による教科研究会を複数の地域や学校で取り組んでいくことを検討してはどうか。自治体と自治体がつながることが重要であり、市町村や学校の境界を越えて研修をしていく必要がある。各地の教育研究所と教育センターが協働で研修を運営していくことも検討すべきである。
- さらに、中山間地域には教育研究所が設置されていない町村があり、その地域の教員の研究力を担保するため、近隣の教育研究所によるネットワーク化や複数町村での共同設置などが求められる。

### (3) その他外部機関との連携

#### ① 企業研修等の見直し

- 高知県では、平成9年度から、若年教員を6カ月間企業等に派遣する「長期社会体験研修」を開始し、採用2年次に全教員（一部免除）を派遣してきたが、採用者数の増加に伴い、現在は、採用2年次から5年次までの4年間に分けて派遣している。
- 今後、若年教員については、集中的な育成期間の中で、授業づくりのスタンダードをはじめ、高知県の教員として身に付けなければならない基礎的スキルを徹底的に指導していく必要があるため、企業研修の成果と課題を整理した上で、他の研修との優先順位付けなどについて検討を行うべきである。
- また、平成13年度には、「中堅教員民間派遣研修」を開始し、年間5名程度を1年間派遣しており、現在までに、63名が17企業等に派遣されている。平成15年度からは、「現任教頭等民間派遣研修」を開始し、年間2名程度を1年間派遣しており、現在までに、23名が5企業等に派遣されている。これらの中堅教員や教頭等の企業研修については、より一層、マネジメント力の育成に資する内容とする必要がある。
- 教員を知事部局や市町村長部局に派遣するシステムも検討してはどうか。

## ② 民間活力の活用

- 県教育委員会は、平成24年度に高知新聞社と「児童・生徒の言語活動充実と新聞活用に関する協定」を締結し、協働で教材開発や教員向け研修会を開催している。また、県内51社でつくる「高知先端パワー企業グループ」とも事業協定を締結し、キャリア教育の充実に向けて、会員企業が保護者や生徒を対象とした講演会や見学会、就業体験などを行っている。

また、教育センターでは、初任者と保護者（29名）、10年経験者と県内企業（22社）がそれぞれのテーマで協議し、連携や相互理解を図る研修を実施しており、受講者からも、参加した保護者や企業からも高い評価を得ている（平成24年度実施）ことから、このような民間の力を生かした研修を検討していく必要がある。

- 10年先を見通した学校力の向上を考えると、もっと大胆に外部機関を取り込んでいく必要があるのではないか。
- 学校力の向上のために民間活力を活用する仕組みづくりが検討できないか。例えば、教育センターが地域の人材を特別非常勤講師として学校に派遣する仕組みを構築するなど、教育センターが社会と学校とをつなぐハブ機能を持つことが重要である。
- ノウハウを持っている民間の教育シンクタンクとの連携も必要ではないか。
- 教育課題に対して支援する民間団体等についての情報収集も必要ではないか。
- プレゼンテーション能力やコミュニケーション能力に関する研修を実施する際等に、外部の専門機関を利用できないか。

### 3 教員の自己啓発・自己研さんの促進

#### (1) 社会の変化に対する意識の醸成

- 教員は、社会の変化に敏感であることが求められる。
- しかしながら、例えば、多くの教員は知識習得に偏重した学力観に固定しがちであり、これからの時代を生きる子どもたちに求められる力（PISA型学力\*<sup>12</sup>、キー・コンピテンシー\*<sup>13</sup>など）についての理解が十分でないため、これからの社会で要請される力とこれまでの学校で教えてきた力との間にミスマッチが生じている。また、子どもたちがSNS\*<sup>14</sup>を活用したネットワークなどを通して、さまざまな人たちと交流している状況にある。このようなことから、教員も狭い世界にとどまらず、異業種交流やSNSを活用したネットワークづくりなどを通して、社会とつながる必要があるのではないか。

\*12 OECD「生徒の学習到達度調査」で問われている、読解力、数学的リテラシー、科学的リテラシーの3分野における学力

\*13 キー・コンピテンシーとは、これからの社会において求められる主要能力（知識活用能力、人間関係形成能力、自立的に行動する能力）のこと

\*14 ソーシャルネットワークサービス：個人間のコミュニケーションを促進し、社会的なネットワークの構築を支援するインターネットを利用したサービスのこと

#### (2) 自ら学び続ける教員像

- 教育課題が多様化する中、これからの学校には、教職生活全体を通じて継続的に学び続けることのできる教員が求められる。
- 学び続ける教員とは、自己啓発の習慣化ができている教員である。採用後一定期間が経過し、教員としての授業力や学級経営力のある程度身に付けた後、さらに自己研さんを積もうとする教員と、新しい事を学んでいこうとするモチベーションを維持することが難しい教員とに分かれる傾向がある。このため、業務以外に具体的なテーマを持って研究を行うことや指定校研究、自主的なサークル活動等を積極的に取り組むことなどを推進することが望まれる。
- 学び続ける教員を支える仕組みとして、行政研修・校内研修を整備することが必要である。こうした環境が整備されることで、教員の自己啓発も喚起されると考えられる。
- 行政研修は本質的に必要不可欠な部分や基本的な部分を担い、それ以外は校内研修（学校のOJT）、自己啓発で担うといった役割分担が必要である。
- 加えて、教員の自己啓発と行政研修・校内研修を接合するためには、教員それぞれの具体的実践に基づく研修内容を重視することが求められる。
- なお、教員は、研修せざるを得ない環境に自分自身を置くことが教員としての責務であり、地域や保護者の熱い期待・要望が学校の文化や伝統、校風を守っていることを自覚する必要がある。

### (3) 身近な教員モデルの設定

- 若年教員にとっては、目指すべきモデルとなる教員をどうやって見付けるかが重要である。しかしながら、教員間のネットワークが弱まり、自己啓発の促進に資する教員モデルと出会う機会が少なくなっている。若年教員は、身近にモデルとなる教員がいなければ、集中的な育成期間後の目標を設定しづらいことから、教員のネットワークづくりを進めていくことが必要である。
- 加えて、教育研究所や市町村教育委員会には、一人ひとりの教員と、モデルとなる教員とを結び付ける役割が期待される。

### (4) 教育研究団体の活性化

#### ① 参加体制や条件整備づくり

- 教員は、自己啓発とともに、自己研さんのために研究団体に参画していくことが期待される。特に、若年教員育成プログラム終了後は、民間研究団体の研修が、自らの指導力向上のための意欲の持続につながると考えられる。
- 県内の主な教育研究団体の状況（平成24年9月現在）

教育研究団体名	部会数など	加盟者数 (H24年度当初)	対象校種の全教職員 に対する割合
土佐教育研究会	5支部19部会	1,400名	27.1%
高等学校教育研究会	14部会	703名	29.8%
産業教育研究会	6部会	564名	—

- 県レベルでの教育研究団体への加入率は、高知県は約30%と、全国と比べて低い状況となっている。全員参加の体制づくりが必要である。
- 一方、市町村レベルの教育研究団体への加入率はほぼ100%に近く、熱心な取組や研究がなされている。これら市町村レベルの研究を県レベルへとつなげることで、県の教育研究団体を活性化させることが期待される。
- また、民間研究団体は、個々の教員の課題や悩みをテーマとして研修する場であり、魅力ある研修内容を実施することで活性化していくと考えられる。このため、民間研究団体の研修に参加できる体制や条件整備が必要である。例えば、部活動への外部講師の導入なども検討してはどうか。
- 土佐教育研究会等研究団体の事務局体制の整備の在り方や、大学の関わり方についても検討してはどうか。

#### ② 行政研修と民間研究団体等の研修の関連強化

- 教育センターは、平成15年度の音楽科セミナーを皮切りに、土佐教育研究会や高知県音楽教育研究会等との共催講座を実施している。平成23年度は、土佐教育研究会の算数数学・国語部会において4講座1,003名、高知県音楽教育研究会において2講座93名が受講している。このような状況を踏まえ、教育センターの教科研修と土佐教育研究会等の研修会とを関連付けていく取組を進めてはどうか。

### ③ 各団体の横の連携の必要性

- 県レベル、四国レベルの規模での公開授業等は、授業力の向上や人的なネットワークの構築に大きな効果が期待される。
- 各研究団体が合体できれば、教員の視野が広がるのではないか。
- 市町村の研究団体と教育研究所の連携を進めるべきである。加えて、教育センターとの連携等により、教科研究の機会を確保するシステムづくりが必要である。

## 4 教育行政による支援

### (1) 指導主事等の養成・配置

- 指導教諭については、大規模校または中規模校においては、できる限り配置することが望ましい。ただし、指導教諭の配置が困難な場合には、メンター教員の配置を検討してはどうか。
- また、指導主事が配置されていない町村教育委員会の指導行政を強化していくため、複数町村等広域エリアでの指導主事の配置の検討も必要ではないか。
- 学校や市町村教育委員会に信頼される知見を持った指導主事が求められており、指導のための経験や実力を備えた上で、指導主事に任用されるべきである。指導主事への任用のための試験の実施も有効ではないか。
- なお、教育センターの指導主事には研修をマネジメントする力量が求められる。

### (2) 次世代の学校リーダーの養成

- 管理職に登用される前に、学校経営を意識させ、リーダーとしての自覚を持たせる研修が必要である。特に、次世代の学校を牽引するリーダーを養成するためには、この人だという人を育てることが望まれる。このため、学校のOJT、Off-JTの両面から、リーダー育成のシステム化を図ることが必要である。
- 学校のOJTにおいては、次世代の学校リーダーの養成は校長の役割であることを明確にするとともに、高知県で行っている教員評価システムについても、その点を評価する必要がある。他方、Off-JTにおいても、次世代の学校リーダー等の養成に重点的に取り組むことが求められる。
- 教員に多様な経験を与え、教員評価を人事異動に反映させながら、次第にキャリアラダーを積み重ね、適材者を次世代の学校リーダーとして選択し、管理職に登用していく仕組みが必要である。
- なお、管理職への登用は、単なる筆記試験だけではなく、学校でのキャリアや経験を総合評価しながら、適材者を登用していくシステムが必要である。

### (3) 退職教員の活用

- 新たな再任用制度の導入も踏まえ、退職教員の雇用を確保するとともに、退職教員を意図的・効果的に活用することが求められる。このため、退職教員の専門性や特技を登録した人材バンクを整備していく必要がある。
- 優れた退職教員が若年教員を指導するシステムづくりや、校内研修の指導役として関わっていく仕組みづくりなどを検討できないか。
- 退職教員の活用は、教員への指導等に限定するのではなく、学校経営に力を発揮した、あるいは、学校を立て直したといった実績を持つ退職校長を、学校経営へのサポート役として活用することも検討してはどうか。その際には、前校長が現校長に対して直接的に経営サポートを行うのではなく、学校外の部署において、学校経営のバックアップをすることが望ましい。

- また、保護者への対応等に関するアドバイスを行うサポートセンター（第三者的な仲介機関）を設置し、ベテランの退職教員を配置することを検討してはどうか。

#### **（４）キャリアの複線化（教科のスペシャリスト系やマネジメント系）**

- 教員が、自らの将来の方向性を見極めて努力していくことができるよう、モデルキャリアの提示を行う仕組みが必要である。
- 例えば、30歳代後半で教育行政に関わる道、または、いわゆる教科のスペシャリストとして指導主事になる道、あるいは、マネジメントを行う管理職になる道など、複線的なキャリアの提示が求められる。
- 複線的なキャリアの中から、教科のスペシャリストの道を選んだ教員に対しても、マネジメントを中心とした研修（メンタルヘルス、目標設定、学校経営の考え方など）については、しっかりと実施する必要がある。
- なお、教員のモチベーションを失わせないため、何らかの形でポストや処遇を考えていく必要がある。

#### **（５）任用体系と関連付けた研修（研修履歴のカルテ化）**

- 教員一人ひとりについて、必要な研修の分野や領域を検討するためには、過去の研修状況の把握が不可欠であり、研修履歴を資料として積み重ねていく仕組みづくりが必要である。
- 年次研修における受講者の研修記録や自己評価等は、ポートフォリオ形式で保管されているが、データベース化されていないため、教育センター等での研修履歴が人事管理とリンクされていない。このため、教員一人ひとりの研修（行政研修、民間団体が実施する研修、校内研修や自己啓発の研修、大学院等での学修等）の履歴を個人カルテとして整備し、そのカルテを基に研修計画を策定することが望まれる。
- どのような研修を受け、どのような成果を上げたかを人事施策の運用とリンクさせる仕組みが必要である。特に、大学院派遣等については、これまでの研修成果や学校での実績に配慮した人選を行うべきである。
- 教員自らが、どのような研修を受けるべきなのかという課題意識を持つことが重要であり、管理職は教員が受講を希望する研修の内容を把握する必要がある。また、教員が自発的に取り組んでいるさまざまな研修を含め、総合的な研修履歴をカルテとして整理した上で、例えば、研修に偏りがあれば校長が指導し、キャリアアップにつなげるなど、活用の仕組みを考えていくことが求められる。加えて、過去の目標設定における自己評価などを教員自身が把握できるようにし、教員自身が研修、あるいは、キャリアの選択を考える際に活用できる仕組みを検討してはどうか。



## (6) 人事異動等によるバックアップ

- 高知県の公立学校教職員の人事異動方針では、学校が組織として機能し、教職員一人ひとりの特性や能力が十分に発揮できる適材適所の配置を行い、全県的に教育水準を高めていくことが示されている。特に、新規採用教員については、人材育成を念頭において、地域性や学校規模、教員構成等を勘案して配置を行うこととなっている。子どもの成長を継続して見届けるとともに、地域に根ざした教員を育成するため、集中的な育成期間は一つの学校で勤務させることが望ましい。
- 中長期的な人材育成の観点から、どの段階で大規模校に配置するか等、計画的な人事異動や配置が必要である。
- F A制度や公募制度等、意欲を引き出す仕組みを検討してはどうか。
- 採用10年までは、小規模校、中規模校、大規模校をそれぞれ経験させるように配置し、その後は自分の希望する学校規模に異動するシステムづくりが検討できないか。
- 教員の表彰制度は、表彰と処遇とをリンクさせることで教員のモチベーションを向上させていくことが期待される。
- 教員の意欲を高め、良いところを伸ばす人材育成が重要であり、教員のキャリア開発を支援する施策が必要である。

## (7) 教育施策と研修の一体化

- 高知県が重点的に取り組む教育施策と教育センター等が実施する研修の内容とを十分に関連させることが、教員の研修意欲の向上や学校への研修成果の還元につながると思われる。このため、教育施策と研修の一体化を図ることが求められる。
- また、研修日程の設定を行う際などには、学校の円滑な教育活動に支障を来さないよう配慮すべきである。

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、高知県教育委員会が実施した平成25年度「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」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きが必要です。