

教員育成指標に基づく教職大学院院生を対象とした 自己評価票の開発

—地域における教員養成の在り方の検討を通して—

榎 原 範 久*・岩 崎 浩**・松 井 千鶴子*・佐 藤 多佳子*

(令和3年8月31日受付；令和3年11月22日受理)

要 旨

Society5.0へ向けた人材育成を実現するため、学校教育は社会の変化に対応していくことが求められている。複雑化、多様化、高度化する教育課題に対し、教職大学院は「高度専門職業人としての教員養成モデルから、その中心に位置付ける」とされ、教育課題の解決に資することが求められている。また、教育委員会と教職大学院の協働の重要性が示され、両者の協働による地域教育課題の解決が期待されている。本研究では、近隣地域の都道府県が作成する教員育成指標を比較・分析し、教職大学院の学卒院生・現職院生それぞれに求められる教員としての資質・能力について検討した。検討したことを基に、教職大学院の院生を対象とする自己評価票を開発した。教員育成指標の比較・分析を通して共通点を検討し、「Ⅰ教員としての素養」、「Ⅱ学習指導」、「Ⅲ生徒指導」、「Ⅳ学級経営・学校運営」の4つを上位項目として選定した。都道府県の教員育成指標は、キーワードが重複していることが明らかになり、そのキーワードを抽出して質問項目を策定した。理論と実践の両方の習得を評価するため「理論的に理解しているか」と「実践することができるか」の問いを各質問項目に設定した。所定の手続きに従い、実務家教員を中心とする研究チームの協議によって、自己評価票を開発した。本研究を通じて、地域における目指す教員像が明確になり、教職大学院として目指すべき教員養成の在り方について示唆を得た。今後は開発した自己評価票の効果的な活用方法を課題としている。

KEY WORDS

教員育成指標、教職大学院、教員養成、自己評価票、理論と実践の融合

1 はじめに

現代の社会は、知識基盤社会の進展、グローバル化、高度情報化など、構造変化が進んでいる。内閣府は、我が国が目指す社会のフェーズを「Society5.0」という言葉で表現し、サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムによって開かれる社会の到来について述べている⁽¹⁾。そして、文部科学省(2018)⁽²⁾は、Society5.0へ向けた人材育成を求めており、それに伴って学校教育も変化に対応していくことが求められている。

一方で、学校教育においては、教育課題がますます複雑化、多様化、高度化し、教職の専門職化により、教職を「高度専門職業人」とする教師像が求められるようになった。このような状況の中、高度専門職業人の育成のため、教職大学院の設置が進められてきた。

教職大学院は、地域教育委員会・学校との密接な連携の下で、力量ある教員の養成のためのモデルを制度的に提示することを目指して創設された。教職大学院の目的・機能としては、「1 新しい学校づくりの有力な一員となり得る新任教員の養成」「2 管理職候補者をはじめとする指導的役割を果たし得るスクールリーダーの養成」⁽³⁾が挙げられており、現在の教育課題の解決へ資することが期待されている。平成19年度に制度化されて以降、現在は47都道府県全てに設置されている。中央教育審議会(2015)⁽⁴⁾は、教職大学院に期待されることとして「高度専門職業人としての教員養成モデルから、その中心に位置付けることとし、現職教員の再教育の場としての役割に重点を置きつつ、学部新卒学生についても実践力を身につける場として質的・量的充実を図る。」ことを挙げ、現職派遣院生と大学院修学休業制度を利用する現職院生(以下、現職院生)、学部新卒学生(以下、学卒院生)それぞれの実践的課題を克服することを求めている。

前述したように、教職大学院には教員養成の高度化、教職の専門職化を図ることが求められている。渡邊(2019)⁽⁵⁾は、教員養成において「教師としての基礎的・基本的知識・技能の育成」を期待すると述べている。具体的には「①子ども理解と望ましい子ども観の醸成、②教員業務について基本的な理解、③学習指導、児童生徒指導が自立して行

*学校教育学系 **自然・生活教育学系

えるための能力・態度」の三点を挙げている。これらを総合的に捉えると、より学校現場に即した理論の習得や実践力の育成が求められていることが分かる。教職大学院の学卒院生に対する教員養成においても、これらを盛り込んだ教育課程の編成は必須である。これまで教員養成に関わる大学・教職大学院の教育課程に関しては、文部科学省による課程認定の制度によって審査され、一定の質保証がされている。しかしながら、教育課程実施後に学生・院生自身が理論の習得や実践力の育成の状況を自己評価する活動は任意で行われているのみであり、手立ての検討が必要である。

一方で、中央教育審議会（2015）⁽⁶⁾は「教員のキャリアステージに応じた学びや成長を支えていくため、養成・研修を計画・実施する際の基軸となる教員の育成指標を教育委員会と大学等が協働して作成するなど、連携強化を図る具体的な制度を構築することが必要である。」と述べている。教育公務員特例法の一部改正では「大量退職・大量採用の影響により経験の浅い教員が増加する中、教育課程・授業方法の改革への対応を図るため、教員の資質向上に係る新たな体制を構築する。」と明記され、教員の資質向上に関する指標を任命権者が文部科学大臣の示す指針を参酌して策定することを定めた。そして、全国に教員育成協議会が組織され、2018年3月までに全都道府県で「教員育成指標」の策定が終了している。同法では、指標を策定する際には、教員養成に直接関わる大学関係者との協議会の設置を求めている。田仲ら（2019）⁽⁷⁾は「今後は、教員育成指標をどのように活用するか、その成果をどのように把握し改善に繋げるかといった活用と検証についての検討を進めていくこと」が求められると述べ、策定された教員育成指標の活用方法について実践を重ねることの必要性を指摘している。

教員育成指標を活用した実践事例として、後藤（2019）⁽⁸⁾は、調査対象大学の教職課程の学生を対象に、大学が所在する新潟市の教員育成指標を活用して、学生の教員育成指標の理解性について検討した。課題として「教員育成指標をいかに活用し、大学として整合的に理解するか」また「新潟市の指標を利用したが、他の自治体の育成指標と大学毎の特徴を生かした到達目標を設定する必要がある」と述べている。このことから、育成指標を広く取り入れ、大学のカリキュラムを生かすことができるような到達目標を設定することの重要性が示唆されている。また、若松ら（2021）⁽⁹⁾は、学校の校内研修において、教員育成指標を取り入れたOJT推進ツールや自己評価シートを用いて、県が目指す教員像の理解と自己の研修課題の設定が可能であることを明らかにした。このことから教員育成指標を活用することで、教職に関する自己の課題をメタ的に認識することが可能になると示唆されている。

教員養成に関する国の課題として、中央教育審議会（2015）⁽¹⁰⁾は「教員の養成・採用・研修の各段階において教職大学院を含む大学等と教育委員会の連携が必要であり、そのための具体的な制度的枠組みが必要である。」と述べている。さらに、榎並（2019）⁽¹¹⁾は「大学関係者と任命権者が課題を共有し、ますます複雑多様化する教育課題の解決のために、両者がさらなる連携の強化を図っていくことが望まれる。」と述べている。また、竺沙（2016）⁽¹²⁾は、教職大学院の課題について「教職大学院は、教育委員会、学校と連携して、その運営にあたることが求められている。それは、デマンドサイドの意向を踏まえた教育を展開することが必須であるという考え方に基づいている。」と指摘し、さらに「連携、協働して教職大学院を運営していくことは、その地域の学校教育の充実を図ることにより、その地域全体の公教育システムを組織し、経営していくことを目指すものである。」と述べている。古川（2018）⁽¹³⁾は、「大学側もこれまでの固定的な大学と教育委員会の役割分担を見直し、教師の生涯にわたっての成長・発達を両者が協働して実現しようとする姿勢で、学内の教員養成のあり方を改善する取り組みが求められているのではないだろうか。」と述べている。つまり、教員養成の高度化を目指す教職大学院にとって、教育委員会の策定する教員育成指標を活用することは、両者の連携と地域教育課題の解決のため、重要な手立てとなり得ると言える。

公益財団法人大学基準協会（2018）⁽¹⁴⁾が、「各大学・教職課程ごとに策定する「教員像」と上記「教員育成指標」との関連性の中で、教員の養成機能を担う各教職課程の質的向上を図ることが、現下の大きな政策課題として具現化されつつあるのである。」と指摘しているように、教職大学院として掲げる目指す教員像をより明確にするために、教員の任命権者である自治体が策定する教員育成指標の分析は必要であり、相互を擦り合わせることでさらに現代に求められる教員養成の制度を確立していくことができると考える。また、教員育成指標に基づく教職大学院院生を対象とした自己評価票を開発することで、現場のニーズにあった教員像を明確化することに加え、院生自身が自己の理論の習得や実践の習熟度を認識し、成長の過程を振り返るツールとすることができるだろう。

2 研究の目的

地域の都道府県が作成する教員育成指標を比較・分析し、教職大学院の学卒院生・現職派遣院生それぞれに求められる教員としての資質・能力について検討し、教職大学院で使用可能な自己評価票を開発することを目的とする。

3 研究の方法

3. 1 調査対象の教職大学院

国立大学法人上越教育大学教職大学院

所在…新潟県

沿革…2008年大学院学校教育研究科に専門職学位課程（教職大学院）設置

3. 2 自己評価票の使用を想定する対象院生

- ・学卒院生…大学学部を卒業して入学した大学院生。
- ・現職院生…自治体から派遣される現職経験をもつ院生。10年以上の現職経験をもつ院生が多数。

3. 3 検討する教員育成指標

- ・研究の時期…2019年3月～4月

- ・検討対象…北陸4県（新潟県、富山県、石川県、福井県）の教育委員会が策定する教員育成指標^{(15) (16) (17) (18)}

現在、全国の自治体で教員育成指標が完成している。より地域のニーズにあった教員像を検討するため、調査対象の上越教育大学教職大学院が所在する新潟県を中心として、北陸地域としての結びつきのある都道府県の教員育成指標を検討対象とした。実際に現職院生は新潟県の派遣教員が約3分の2を占めている。学卒院生の就職先は新潟県内が最多で、北陸の都道府県に多く採用されている現状があり、検討対象を上記のように設定した。

3. 4 自己評価票作成の手続き

3. 4. 1 作成の担当者

自己評価票の作成にあたり、小中学校の学校現場の課題やニーズを理解しながら、かつ大学の実務家教員として教育課程について研究実績のある研究者を中心に選出した。

- ・大学教員A…元小学校教員。教員経験20年以上。実務家教員。博士（学校教育学）
- ・大学教員B…元小中学校教員，元生徒指導主事。教員経験15年以上。実務家教員。博士（学校教育学）
- ・大学教員C…元小学校教員，元教頭，元指導主事。教員経験25年以上。実務家教員。修士（教育学）
- ・大学教員D…元附属小学校校長，研究者教員。修士（教育学）

3. 4. 2 作成の手順

自己評価票の作成の手順は以下の通りである。

- ① 研究対象とする育成指標の収集
- ② 育成指標の比較検討
- ③ 質問事項の検討
- ④ 自己評価票の作成

まず、①自治体の教育委員会ホームページから育成指標の原本を収集した。そして②収集した育成指標を比較し、共通のキーワードを抽出し、教職大学院のカリキュラム内で育成可能な点を考慮して自己評価票の上位項目を検討した。③では、比較した育成指標からキーワードを抜き出し、上位項目ごとに3～4問の質問項目を作成した。④質問項目を結合し、自己評価票の形式を作成した。

3. 4. 3 自己評価票の上位項目の検討

自己評価票の上位項目の検討を以下の表1を基に行った。下線A「教員としての素養」、下線B「学習指導」、下線C「生徒指導」の3つは共通事項として抽出することができるため、そのまま上位項目として設定した。下線Dについては「学校運営」「チーム学校を支えるマネジメント」「学校組織マネジメント」「マネジメント・人材育成」など多様な項目名で設定されている。さらに下位項目には「学級経営・学年経営」という項目名がある。対象の教職大学院は学卒院生が多数在籍している現状から、作成の担当者で協議したところ、学校運営のみを上位項目に据えることは難しいと判断した。新任教員に求められるマネジメントの要素として「学級経営」が挙げられることから、「学級経営・学校運営」を上位項目とすることが適切であると判断した。よって「Ⅰ教員としての素養」、「Ⅱ学習指導」、「Ⅲ生徒指導」、「Ⅳ学級経営・学校運営」の4つを上位項目として選定した。

一方、下位項目については4都道府県間で内容や項目数に差異が見られている。そこで、上越教育大学の所在する新潟県を中心として検討する研究方針から、新潟県の下位項目を採用し、その他の県独自で設定している下位項目（例：石川県「OJT・人材育成」、福井県「福井の力」など）は研究対象外とした。

表 1 対象 4 県の教員育成指標の上位項目と下位項目

	上位項目（大項目）	下位項目（観点）	ステージ
新潟県	A 教員としての素養		全ステージ共通
	B 学習指導	授業構想 授業実践 評価・改善	①着任時 X②第 1 期（基礎形成期） （教職経験 1～5 年目）
	C 生徒指導	児童生徒理解・多様性理解 特別支援教育 いじめ等の問題行動への対応 進路指導及びキャリア教育	③第 2 期（能力伸長期） （教職経験 6～12 年目） Y④第 3 期（能力充実期）（特にミドルリーダーに求めるもの） （教職経験 13 年目以降）
	D 学校運営	D 学級経営・学年経営 教職員間の連携・協働 家庭、地域連携 学校安全、危機管理	
	A 教員としての素養	社会人として求められる基礎的な能力 教育公務員の職責	①着任時に求める姿〈理解〉 X②基礎期〈実践〉 （概ね教職経験 5 年程度まで）
	B 学習指導	授業の設計・展開 授業の評価・改善	③向上期〈伸長〉 （概ね教職経験 10 年程度まで）
	C 生徒指導	児童生徒理解 児童生徒指導	Y④充実・発展期〈助言〉 （概ね教職経験 10 年以上）
	特別支援教育・インクルーシブ教育	D 学級経営・学校運営	
	D チーム学校を支えるマネジメント	保護者、地域等との連携・協働 他の教職員との連携・協働	
	社会人に求められる基礎的な能力		
石川県	A 教員としての素養	倫理観・使命感・責任感・教育的愛情 コミュニケーション能力 向上心・創造力・イノベーション力 想像する力	全ステージ共通
	B 学習指導	実践する力 評価する力 改善する力	①養成期（養成段階） X②基礎形成期（若手教員） Y③充実発展期（中堅教員）
	C 生徒指導	児童生徒理解 児童生徒指導 集団づくり	④学校全体への貢献期 （ベテラン教員） ⑤後進の育成期 （再任用教員）
	D 学校組織マネジメント	学校組織への参画 OJT・人材育成 危機管理 保護者や地域・外部機関との連携	※②～④は約 10 年刻みと捉える。
	A 素養	教育的愛情 倫理観・人間性・社会性 コミュニケーション力	①福井県が求める採用時の姿 X②教員としての基盤を固める （概ね教職経験 1～10 年）
	B 学習指導	学び続ける力探究心 教科等の専門性 授業力 福井の教育を支える研究・連携	Y③中堅教員・ミドルリーダーとして教育活動を牽引する （概ね教職経験 11～20 年）
	C 生徒指導	幼児・児童・生徒理解 問題行動への対応 特別な配慮への対応	④経験を生かして指導・助言し、組織的な運営をする （概ね教職経験 21～30 年）
	D マネジメント・人材育成	D 学年経営・学級経営 社会の変化への対応 学校安全危機管理 人材育成	
	連携・協働	組織における協働 家庭や地域社会との連携	①福井県が求める採用時の姿 ②～④は全ステージ共通
	福井の力	「ふるさと福井」の教育	

また、本研究の検討対象としたキャリアステージは、学卒院生向けの自己評価票では、表 1 の下線 X「基礎形成期」（教職経験 1 年～5 年）を基にした。「着任時（採用段階）」を基にしなかったのは、着任時の指標が、大学を卒業した新任教師を対象とした指標である点と、「教職の基礎的な知識・技能を理解している」ことを求めるにとど

まっている点が挙げられる。教職大学院は、年間150時間の学校実習を必修としている。研究対象の上越教育大学教職大学院は、「学校支援プロジェクト」の名称で、近隣の公立小中学校、高等学校で学校実習を行っている。学校実習では、教職大学院の講義で理論的に学んだことを生かし、学校現場の中で実践力として身につけることを目指している。これらのことから、着任時（採用段階）の指標より、1段階上の実践力の内容が指標に含まれる「基礎形成期」が適切であると判断した。現職院生向けの自己評価票は、下線Y「能力充実期」（教職経験13年目以降。新潟県の指標ではミドルリーダーとの表記）に該当する指標を検討対象とした。ミドルリーダーの表記のない県は新潟県の基準「教職経験13年以降」が該当しているステージを選択した。

3. 4. 4 質問項目策定の方法

次に質問項目の策定の方法については、4つの都道府県を相互に比較し、前述した大学教員らが協議を行い、重要事項や重複事項を抜き出し、表2に示すように下線を引き、それを基に質問項目の内容を策定した。

表2 育成指標比較と策定した質問項目（現職用・「I 教員としての素養」の下位項目①）

	新潟県	富山県	石川県	福井県
倫理観・使命感・責任感・教育的愛情	・教育公務員としての崇高な使命を自覚し、教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもつ。 ・高い倫理観、人権感覚をもち、法令や服務規律の遵守を徹底し、責任をもって自らの職務を果たす。	・法令を遵守し、日常の服務を誠実かつ公正に遂行できるように助言する。	・法令を遵守するとともに、公平・公正に職務を行うための高い倫理観と規範意識を持っている。 ・教育公務員としての崇高な使命を自覚し、その職責を果たすことの重要性を理解している。 ・人権尊重の理念を認識し、多様な児童生徒を受容する姿勢を身に付けている。 ・児童生徒に対する教育的愛情を持っている。	・組織的な運営を行う使命感、責任感・学校運営に積極的に参画する責任感 ・確かな人権感覚、子どもの模範となる倫理観 ・人間的な魅力の涵養、信頼関係の構築(子ども、教職員、家庭、地域社会など) ・謙虚な姿勢、法令の遵守、服務の誠実かつ公正な遂行

上記の下線部を基に策定した観点「倫理観・使命感・責任感・教育的愛情」に関する質問項目
「教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもち、法令を遵守して服務を誠実かつ公正に遂行でき、周囲へ助言すること。」

3. 2. 3 回答の方式

中央教育審議会（2006）は、教職大学院の制度設計の基本方針に「高度専門職業人の養成を目的とする大学院段階の課程として、綿密なコースワークと成績評価を前提に、理論・学説の講義に偏ることなく実践的指導力を育成する体系的で効果的なカリキュラムを編成するとともに、実践的な新しい教育方法を積極的に開発・導入することにより、『理論と実践の融合』を強く意識した教員養成教育の実現を目指す。」とある。つまり、理論を理解するだけでなく、実践することができるかという実践力の育成までを教職大学院の教員養成に求めているのである。このことから、本自己評価票においても、理論的に理解しているかを問うため、「項目の意味とその重要性を具体的に説明できる」という点と、実践することができるかを問うため、「この項目について自ら実践する自信がある」という問いを各質問項目に設置した（表3）。回答方式は4件法を採用した。

表3 質問項目に対する回答の形式

質問項目 Ⅲ生徒指導－1
教職員の多様な専門性を活用し、連携協働して組織的に生徒指導を行うこと。また若手教員等に指導・助言すること。
・この項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。
A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない
・この項目について自ら実践する自信がある。
A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない

4 自己評価「教師力自己評価票」の開発

開発する自己評価表について、「教師力自己評価票」と呼称した。上位項目として設定した4つの項目Ⅰ「教員としての素養」、Ⅱ「学習指導」、Ⅲ「生徒指導」、Ⅳ「学級経営・学校運営」それぞれの質問項目の策定について、4県の教員育成指標を比較し、前述した表2の手法で検討した。

4. 1 項目「I 教員としての素養」の検討

「I 教員としての素養」の下位項目は、「倫理観・使命感・責任感・教育的愛情」、「コミュニケーション能力」、「向上心・創造力・イノベーション力」の3点である。学卒院生用の指標として、まず倫理観・使命感・責任感・教育的愛情は、「教職への誇りと愛情、児童生徒への愛情」が共通項として抽出できる。そして、法令の遵守にも言及している。また、「社会人としての一般常識」を身につけていることを求めている。よって、項目I-1の質問項目を「社会人としての一般常識を備え、教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもち、法令を遵守すること。」とした。このように、表4に示すように重要事項や重複事項を抜き出し、下線を引き、新潟県の指標に示された内容を中心にしながら加除修正を行い、質問項目を策定した。

表4 「I 教員としての素養」に関するキャリアステージ「基礎形成期」の教員育成指標（学卒院生用）

下位項目	新潟県	富山県	石川県	福井県
倫理観・使命感・責任感・教育的愛情	・教育公務員としての崇高な使命を自覚し、教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもち、高い倫理観、人権感覚をもち、法令や服務規律の遵守を徹底し、責任をもって自らの職務を果たす。	・法令を遵守し、日常の服務を誠実かつ後世に推敲する。 ・危機管理意識を持ち、教育活動を実践している。 ・教育公務員としての使命を自覚している。	・法令を遵守するとともに、公平・公正に職務を行うための高い倫理観と規範意識を持っている。 ・教育公務員としての崇高な使命を自覚し、その職責を果たすことの重要性を理解している。 ・人権尊重の理念を認識し、多様な児童生徒を受容する姿勢を身に付けている。 ・児童生徒に対する教育的愛情を持っている。	・教職への情熱 ・子どもに対する愛情 ・高い人権意識 ・豊かな人間性、広い視野 ・社会人としての一般常識
コミュニケーション能力	・コミュニケーションを大切にしながら、周囲との信頼関係を構築する。	・周囲の状況や相手の思いや考えを汲み取るとともに、自分の考えを適切に伝えるなど円滑なコミュニケーションを行う。	・適切なコミュニケーションにより、他者と信頼関係を築くことができる。 ・相手の思いや考えをよく汲み取るとともに、自分の考えを適切に伝え、意思の疎通を図ることができる。	・他者との意思の疎通と協働
向上心・創造力・イノベーション力	・学び続けることの重要性について理解し、理想の教師像や目指す授業、新たな教育課題の解決に向けて常に努力し続ける。	・富山を愛し、教職への誇りと強い情熱、児童生徒への愛情を持っている。 ・常に自己研鑽に努め、探究心をもって自主的に学び続ける。	・向上心と探究心を持ち、常に専門性の向上に努めている。 ・論理的・批判的に思考・判断し、行動することができる。 ・社会の変化を敏感に感じ取り、新しいことにチャレンジしようとする意欲を持っている。 ・創造力を発揮して課題の解決を図ることができる。	・学びの専門家としての学び続ける意欲 ・多様な社会体験への挑戦

【「I 教員としての素養」に関する学卒院生向けの質問項目】

- ・項目I-1「倫理観・使命感・責任感・教育的愛情」
社会人としての一般常識を備え、教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもち、法令を遵守すること。
- ・項目I-2「コミュニケーション能力」
コミュニケーションを大切にし、他の人の意見を傾聴し、周囲との信頼関係を構築すること。
- ・項目I-3「向上心・創造力・イノベーション力」
向上心と探究心をもって学び続け、新たな教育課題の解決に向けて努力し続けること。

次に現職院生用の質問項目について検討する。ミドルリーダーとしての活躍が期待される現職院生は、新潟県、富山県、石川県の3県に関しては、全ステージ共通の指標を用いている。つまり、表5に示すように、着任時からミドルリーダーまで、教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもち、法令を遵守することについて、継続して必要な資質・能力であることを示しているのである。さらに富山県の指標に「法令を遵守し、日常の服務を誠実かつ公正に遂行できるように助言する。」と示されるように、同僚に助言して良い影響力を周囲に行使することを求める表現が追加されている。それらを考慮して、以下のように質問項目を策定した。

表5 「I 教員としての素養」に関するキャリアステージ「能力充実期」の教員育成指標（現職院生用）

下位項目	新潟県	富山県	石川県	福井県
倫理観・使命感・責任感・教育的愛情	・教育公務員としての崇高な使命を自覚し、教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもつ。 ・高い倫理観、人権感覚をもち、法令や服務規律の遵守を徹底し、責任をもって自らの職務を果たす。	・法令を遵守し、日常のサービスを誠実かつ公正に遂行できるように助言する。	・法令を遵守するとともに、公平・公正に職務を行うための高い倫理観と規範意識を持っている。 ・教育公務員としての崇高な使命を自覚し、その職責を果たすことの重要性を理解している。 ・人権尊重の理念を認識し、多様な児童生徒を受容する姿勢を身に付けている。 ・児童生徒に対する教育的愛情を持っている。	・組織的な運営を行う使命感、責任感・学校運営に積極的に参画する責任感 ・確かな人権感覚、子どもの模範となる倫理観 ・人間的な魅力の涵養、信頼関係の構築(子ども、教職員、家庭、地域社会など) ・謙虚な姿勢、法令の遵守、サービスの誠実かつ公正な遂行
コミュニケーション能力	・コミュニケーションを大切にしながら、周囲との信頼関係を構築する。	・円滑なコミュニケーションにより、互いに助け合い支え合う雰囲気醸成する。	・適切なコミュニケーションにより、他者と信頼関係を築くことができる。 ・相手の思いや考えをよく汲み取るとともに、自分の考えを適切に伝え、意思の疎通を図ることができる。	・同僚性の構築、よりよい教育の実現に向けた教職員間の意思の疎通と共通理解、合意形成の推進 ・子ども、家庭、地域社会などとの円滑な意思の疎通
向上心・創造力・イノベーション力	・学び続けることの重要性について理解し、理想の教師像や目指す授業、新たな教育課題の解決に向けて常に努力し続ける。	(関連する記述なし)	・向上心と探究心を持ち、常に専門性の向上に努めている。 ・論理的・批判的に思考・判断し、行動することができる。 ・社会の変化を敏感に感じ取り、新しいことにチャレンジしようとする意欲を持っている。 ・創造力を発揮して課題の解決を図ることができる。	(関連する記述なし)

【「I 教員としての素養」に関する現職院生向けの質問項目】

- ・項目I-1「倫理観・使命感・責任感・教育的愛情」
教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもち、法令を遵守してサービスを誠実かつ公正に遂行でき、周囲へ助言すること。
- ・項目I-2「コミュニケーション能力」
コミュニケーションを大切に、同僚性を構築し、よりよい教育の実現に向けて周囲と信頼関係を構築すること。
- ・項目I-3「向上心・創造力・イノベーション力」
向上心と探究心をもって学び続け、新たな教育課題の解決に向けて努力し続けること。

4. 2 項目「II 学習指導」の検討

次に「学習指導」に関する項目である。学卒院生用の基礎形成期の指標（表6）では、「児童生徒の実態」を把握、「ねらいを明確にした授業を立案」が挙げられている。そして、授業実践では学習指導要領のポイントでもある「主体的・対話的で深い学び」がキーワードとして挙げられている。また学習指導に関する基礎的な授業技術が高めることも求められている。評価・改善に関しては、「学習状況を把握し、指導を改善する」と学習者への適切な評価とともに、自らの授業改善につなげることを示している。これらの点を考慮して質問項目を策定した。

表6 「II 学習指導」に関するキャリアステージ「基礎形成期」の教員育成指標（学卒院生用）

下位項目	新潟県	富山県	石川県	福井県
授業構想	・児童生徒の実態を把握した上で、単元を通して育む資質・能力とねらいを明確にした授業を立案する。	・学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいに迫るための指導計画の作成及び学習指導を行う。	・教科等の専門性に関する知識を深め、学習指導要領に基づいた指導計画を立てることができる。 ・学級や学年の実態から課題を把握し、児童生徒の発達段階に応じた学習の手立てを講じることができる。	・教科等の専門性の向上 ・教科等の多面的・多角的な視点での研究の推進 ・保・幼・小・中・高を通じた学びの接続の視点での研究の推進 ・子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力の追究

授業実践	・主体的・対話的で深い学びの視点を踏まえ、児童生徒が基礎的・基本的な知識、技能を身につけることのできる授業を展開する。	・学び合い等の場面を取り入れた授業展開を計画する。	・学習指導に関する技術高め、ねらいに応じた授業を展開することができる。	・教科等の特性や本質の理解 ・ユニバーサルデザインの視点を取り入れた楽しくわかる授業 ・主体的・対話的で深い学びへの工夫 ・ICT機器の積極的な活用 ・校内研究への主体的な取り組み、積極的な授業公開の実施
評価・改善	・学習評価のあり方を理解し、評価規準を用いて児童生徒の学習状況を把握し、指導を改善する。	・児童生徒一人一人の学習状況を的確に把握し、児童生徒の指導に生かす。	・評価に関する知識を深め、学習状況を適切に評価し、授業を検証することができる。 ・自己の課題を自覚し、他者からの助言を生かして授業改善を進めることができる。	・指導と評価の一体化に基づく実践 ・子どもの学びの見取りの意義と実践

【「Ⅱ 学習指導」に関する学卒院生向けの質問項目】

- ・項目Ⅱ－１「授業構想」
児童生徒の実態に応じて、ねらいを明確にした授業を立案すること。
- ・項目Ⅱ－２「授業実践」
基礎的な授業技術をもとに、主体的・対話的で深い学びの視点を踏まえて授業を展開すること。
- ・項目Ⅱ－３「評価・改善」
学習状況を適切に評価し、授業改善に生かすこと。

次に現職院生用の指標では、授業構想として「専門性」、「効果的な指導法」などに関連する語句がある（表７）。授業実践では、「主体的・対話的で深い学び」、「組織的に推進」、「学校内で示範となる授業実践の推進」といった自らの授業だけでなく、周囲への影響力も兼ね備えた実践力を求めているのが特徴である。評価改善では、「授業評価」に加えて「授業改善を組織的に行う」など、本項目でも同様に周囲とともに評価を授業改善へ組織的に繋げていくことを求めている。これらのことを考慮して、以下のように質問項目を定めた。

表７ 「Ⅱ 学習指導」に関するキャリアステージ「能力充実期」の教員育成指標（現職院生用）

下位項目	新潟県	富山県	石川県	福井県
授業構想	・高い専門性を基に、周りにある教育資源や新しい指導法を効果的に取り入れ、他の教員の模範となる授業を行う。	・自校や地域の特色に応じたカリキュラムを編成する。 ・個や集団に応じた効果的な指導方法を工夫して実践する。 ・若手教員等の指導上の課題に対して、提案した <u>り助言</u> したりする。	・教科等の確かな専門性を生かして指導計画を立てるとともに、若手教員等に指導・助言をすることができる。 ・学校全体の実態から課題を把握し、自校のカリキュラムマネジメントに対して適切な提案をすることができる。	・教科等の専門性の向上 ・教科等の多面的・多角的な視点での研究の推進 ・保・幼・小・中・高を通じた学びの接続の視点での研究の推進 ・子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力の追究
授業実践	・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。	（関連する記述なし）	・学習指導に関する確かな技術を生かして授業を展開するとともに、若手教員等に指導・助言を <u>する</u> ことができる。	・広い視野での授業改善 ・教科等の特性や本質を理解した実践 ・資質・能力を培う授業の提案 ・主体的・対話的で深い学びの深化 ・学校内の中心で示範となる授業実践の推進 ・校内研究の中心として組織を運営 ・学校内外の教職員への指導、助言

評価・改善	・学力向上や授業評価、授業改善等の視点を持ち、学年内や教科内の授業改善を組織的に行う。	・授業力向上に向けた自校の取り組みの課題を明らかにし、普段の授業改善を推進する。 ・自らの実践や研修会で得た情報を基に教職員に助言するなど、自らの知見を自校の教育活動に生かす。	・評価に関する確かな知識を生かして、学習状況を適切に評価し、授業を検証するとともに、若手教員等に指導・助言をすることができる。 ・自ら授業改善を進めるとともに、若手教員等に指導・助言をすることができる。	(関連する記述なし)
-------	---	---	--	------------

【「Ⅱ 学習指導」に関する現職院生向けの質問項目】

- ・項目Ⅱ－１「授業構想」
自らの専門性をもとに教材研究に努め、効果的な指導方法を取り入れた授業を提案すること。
- ・項目Ⅱ－２「授業実践」
主体的・対話的で深い学びを組織的に推進し、学校全体の授業の質を高める働きかけを行うこと。
- ・項目Ⅱ－３「評価・改善」
授業や教育課程の評価をもとに、授業・教育課程の改善を組織的に行うこと。

4. 3 項目「Ⅲ 生徒指導」の検討

3つ目は、生徒指導に関する項目である。学卒院生用の基礎形成期の指標（表8）では、児童生徒との関わりに関して「公平」「受容的」「共感的」とのポイントが示されている。また「信頼関係を築く」ことは複数の自治体の指標で重要性が示されている。特別支援教育に関する項目では、「合理的配慮」が共通のキーワードとして挙げられている。また「個々の個別な教育的ニーズにおうじた指導方法を工夫」することも求められている。そして、いじめ等の問題行動への対応の項目では、「いじめの早期発見と即時対応」をするために、「日常的な観察や会話、アンケート調査、面談」などの学級担任として取り組むべき生徒指導の機会が示されている。進路指導やキャリア教育については、新潟県のみ項目であったので、その内容を基に質問項目を策定した。

表8 「Ⅲ 生徒指導」に関するキャリアステージ「基礎形成期」の教員育成指標（学卒院生用）

下位項目	新潟県	富山県	石川県	福井県
児童生徒理解、多様性理解	・児童生徒と積極的にコミュニケーションを図るとともに、 <u>公平かつ受容的・共感的に関わる</u> 。 ・児童生徒の多様性を理解し、多様性を生かした教育活動を実践する。	・家庭環境を意識して、児童生徒一人一人に向き合う。 ・ <u>児童生徒と信頼関係を構築</u> して、学習や生活の規律を確立する。	・児童生徒理解に関する知識を深め、個々の児童生徒の背景を理解することができる。 ・児童生徒指導に関する知識を深め、児童生徒との <u>信頼関係を築く</u> ことができる。 ・望ましい集団づくりに関する知識を深め、児童生徒間の共感的な人間関係を育てることができる。	・子どもの個性、特性の理解 ・認め合い高め合う学級経営の実践 ・家庭などとの信頼関係の構築、連携・協働 ・学校の生徒指導方針に対する理解
特別支援教育	・個々の特別な教育的ニーズに応じた指導方法を工夫し、 <u>合理的配慮等</u> に基づいた指導を行う。	・合理的配慮について理解し、教育活動を実施する。 ・特別な支援を必要とする児童生徒一人一人の <u>教育的ニーズを把握</u> し、適切な指導及び必要な支援を行う。	・特別な配慮を必要とする児童生徒の支援のために、組織の一員として連携・協働することができる。	・子どもの個性、特性に応じた特別支援教育の理解、実践 ・ <u>合理的配慮</u> に対する理解、実践
いじめ等の問題行動への対応	・日常的な観察や会話、 <u>アンケート調査、面談等</u> をとおして <u>いじめの早期発見と即時対応</u> 、不登校の未然防止に努める。	・生徒指導上の問題を察知し、必要に応じて他の教員と連携しながら解決する。	・児童生徒の課題解決に向けて、組織の一員として連携・協働することができる。	・子どもの個性、特性に応じた指導、支援 ・子どもの特性を理解した原因分析力 ・報告・連絡・相談を通じたチームで対応する指導の実践
進路指導及びキャリア教育	・ <u>キャリア教育の必要性と意義</u> 、 <u>育成すべき諸能力</u> を理解している。	(関連する記述なし)	(関連する記述なし)	(関連する記述なし)

【「Ⅲ 生徒指導」に関する学卒院生向けの質問項目】

- ・項目Ⅲ－１「児童生徒理解，多様性理解」
児童生徒と公平かつ受容的・共感的に関わり，信頼関係を築き，児童生徒間の共感的な人間関係を育てること。
- ・項目Ⅲ－２「特別支援教育」
個々の特別な教育的ニーズに応じた指導方法を工夫し，合理的配慮等に基づいた指導・支援を行うこと。
- ・項目Ⅲ－３「いじめ等の問題行動への対応」
日常的な観察や会話，教育相談等を通して，いじめ等の問題行動の未然防止や即時対応をすること。
- ・項目Ⅲ－４「進路指導及びキャリア教育」
キャリア教育の意義や育成すべき諸能力について理解し，学年に合わせたキャリア教育を行うこと。

次に現職院生用の指標では，児童生徒理解に関する項目として「教職員の多様な専門性を活用」「関係機関との連携・協働」「組織的な指導・支援」などの言葉がキーワードとして挙げられる（表９）。特別支援教育でも「関係機関との連携・協働」といった外部連携と組織的に連携する動きを求めている。そしていじめ等の対応でも，「いじめや不登校等の現状について常に情報を収集」することに加え，外部と連携しながら「組織的な対応」ができるようになることを求めている。これらのキーワードを踏まえて，以下のように質問項目を策定した。

表９ 「Ⅲ 生徒指導」に関するキャリアステージ「能力充実期」の教員育成指標（現職院生用）

下位項目	新潟県	富山県	石川県	福井県
児童生徒理解，多様性理解	・教職員の多様な専門性を活用し，連携・協働して組織的に児童生徒の指導・支援を行う。	・児童生徒理解について，教職員相互で共通理解を図ることができるように，組織の環境を整える。	・個々の児童生徒や学年の状況を的確に把握することができる。 ・望ましい集団づくりのための組織的な取組を主導することができる。	・組織的な学年経営と学校全体の子どもの理解 ・子どもの個性，特性に応じた組織的な生徒指導の企画，運営
特別支援教育	・個別的教育支援計画に基づき，必要に応じて関係機関との連携や活用を進め，組織的・継続的な支援を行う。	・学校全体の視点から教育活動や基礎的環境の改善を推進する。 ・特別支援教育に係る関係機関との連携を推進する。	・特別な配慮を必要とする児童生徒の支援のための組織的な取組を主導することができる。	・チームの責任者として，子どもの個性，特性に応じた組織的な対応の企画・調整と教職員への指導，助言 ・関係機関と協働した課題の改善，解決
いじめ等の問題行動への対応	・いじめや不登校等の現状について常に情報を収集し，予防や解決に向けて組織的な対応による適切な指導や支援を行う。	・児童生徒の観察や他の教職員からの情報を基に，自校の生徒指導上の課題を捉え改善策を提案し，組織的な対応を推進する。	・児童生徒の自己を律する力を育成するための組織的な取組を主導することができる。 ・児童生徒の課題解決に向けて，専門家や外部機関と連携・協働して指導することができる。	・チームの責任者として教職員に対する指導，助言 ・子どもの個性，特性に応じた組織的な指導方針の立案 ・チームの責任者として役割と責任を明確にした組織的な対応の企画・調整 ・速やかな情報の共有と適切な管理・家庭や地域，関係機関との連携・協働
進路指導及びキャリア教育	・小・中・高との連携を図りながら，進路指導やキャリア教育の指導計画の整備に参画する。	（関連する記述なし）	（関連する記述なし）	（関連する記述なし）

【「Ⅲ 生徒指導」に関する現職院生向けの質問項目】

- ・項目Ⅲ－１「児童生徒理解，多様性理解」
教職員の多様な専門性を活用し，連携・協働して組織的に生徒指導を行い，若手教員等に指導・助言すること。
- ・項目Ⅲ－２「特別支援教育」
特別な配慮を必要とする児童生徒の支援のために，SCや関係機関と組織的な連携・協働を推進して指導・支援を行うこと。
- ・項目Ⅲ－３「いじめ等の問題行動への対応」
いじめや不登校等の現状について情報を収集し，予防や解決に向けて組織的な対応による指導・支援を行うこと。

・項目Ⅲ－４「進路指導及びキャリア教育」

幼・小・中・高との連携を図りながら、進路指導やキャリア教育の指導計画の整備や実践を行うこと。

4. 4 項目「Ⅳ 学級経営・学校運営」の検討

4つ目は「学級経営・学校運営」に関する項目の検討である。表10の学級経営・学年経営の項目では「学級内での良好な人間関係づくり」を行い、学級・学年を「組織的に活動」させることと指標に示されている。教職員間の連携・協働では、「教職員と積極的に関わる」「同僚から積極的に学ぶ」「同僚性の構築」によって、「自己改善」に繋がっていくことを求めている。家庭、地域連携の項目では、「家庭や地域と積極的に関わる」ことで、「良好な関係を築く」ことの重要性が指標に示されている。学校安全、危機管理では、「いじめや心のケア」など、学級内での安全管理を中心に学級担任として適切に対応できることを求めている。これらの点を考慮して、質問項目を策定した。

表10 「Ⅳ 学級経営・学校運営」に関するキャリアステージ「基礎形成期」の教員育成指標（学卒院生用）

下位項目	新潟県	富山県	石川県	福井県
学 級 経 営・学年経営	・教育目標を理解し、児童生徒の実態を踏まえ、 <u>学級内での良好な人間関係づくりに努め、組織的に活動</u> させる。	・学校教育目標を理解し、学年・学級経営等の方針を立て、実践する。	(関連する記述なし)	・学級目標の達成に向けた子どもたちの協働的な学級作りの指導 ・スクールプランの達成に向けた教職員の協働的な実践
教職員間の連携・協働	・他の教職員と積極的に関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら <u>自己改善を進める</u> 。	・研修や同僚から積極的に学び、校内の課題に対して当事者意識をもって対応する。	・組織の一員としての自覚を持って自己の役割を果たすことができる。	・報告・連絡・相談による教職員間の協働 ・ <u>教職員間の同僚性の構築</u> ・チームで対応することへの理解と実践
家庭、地域連携	・ <u>家庭や地域と積極的にコミュニケーションをとり、良好な関係を築く</u> 。	・保護者地域等と積極的に関わり、連携の土台となる信頼関係をつくる。	・保護者や地域等との信頼関係の重要性を理解し、連携・協働することができる。	・家庭、地域社会、関係機関との連携、協働のネットワークの形成 ・家庭、地域社会への積極的な情報発信と良好なコミュニケーションの構築 ・学校内外の諸活動に対する積極的な参画
学 校 安 全、危機管理	・いじめ、心のケア、アレルギー対応等、その未然防止と安全配慮義務について理解し、 <u>適切に対応</u> する。	(関連する記述なし)	・危機管理に関する基礎的な知識を深め、リスクを想定した行動ができる。 ・問題が発生したときに、速やかに報告・連絡・相談することができる。	・学級や集団の適切な安全管理 ・勤務校の危機管理体制に対する理解

【「Ⅳ 学級経営・学校運営」に関する学卒院生向けの質問項目】

- ・項目Ⅳ－１「学級経営・学年経営」
学級内の良好な人間関係づくりを行い、組織的に活動させること。
- ・項目Ⅳ－２「教職員間の連携・協働」
教職員と積極的に関わり、自己改善を進めること。
- ・項目Ⅳ－３「家庭、地域連携」
家庭や地域とコミュニケーションをとり、良好な関係を築くこと。
- ・項目Ⅳ－４「学校安全、危機管理」
事故、いじめ、心のケア等の緊急事態に適切に対応すること。

現職院生用の指標では、表11にまとめたように、学級担任としてだけでなく、「主体的に学級・学年経営を推進」することを通して、「学校づくりへの参画」を求めていることがわかる。また教職員間の連携・協働では、「教職員の特性を踏まえ」、理解するとともに「経験に応じた効果的な人材育成の環境を整える」役割を示している。家庭地域連携でも、「家庭、地域、関係機関」と学校とが「連携・協働のネットワークを形成」することの重要性を示し、学

校の連携・協働の要となることを求めている。学校安全、危機管理では学校の「緊急事態発生の対応」について「迅速かつ組織的に対応」することができるように学校全体に影響する活躍が期待されている。これらの点を考慮して質問項目を策定した。

表11 「Ⅳ 学級経営・学校運営」に関するキャリアステージ「能力充実期」の教員育成指標（現職院生用）

下位項目	新潟県	富山県	石川県	福井県
学 級 経 営・学年経営	・教育目標や学校の経営方針を踏まえ、同僚の教職員に適切な支援、助言を行いながら主体的に学級・学年経営を推進する。	・学校教育目標の実現に向けて、創意工夫を生かした特色ある <u>学校づくり</u> に参画する。	・望ましい集団づくりについて、若手教員等に指導・助言をすることができる。	・学級間、学年間の連携を意識した学校経営への参画 ・スクールプランの達成に向けて学年や分掌の責任者としての組織的な運営・協働するネットワークの構築と指導、助言
教職員間の連携・協働	・学校全体の教職員の特性を踏まえ、役割分担を調整するとともに、経験に応じた効果的な人材育成の環境を整える。	・特色ある学校づくりに向けて、OJTを実践するとともに、企画・調整の力を発揮して、組織としての教育力を高める。	・事項の課題を的確に把握し、組織的な対応策を企画し、実行することができる。	・チームの責任者として同僚性が発揮できる職場環境の構築
家庭、地域連携	・家庭、地域、関係機関からの要望等の情報収集に努め、 <u>連携・協働のネットワークを形成</u> する。	・保護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークを形成する。 ・保護者等への対応について、教職員に助言する。	・保護者や地域等との連携・協働について、若手教員等に指導・助言をすることができる。	・家庭、地域社会、関係機関との連携、協働のネットワークの形成 ・家庭、地域社会への積極的な情報発信と良好なコミュニケーションの構築 ・学校内外の諸活動に対する積極的な参画
学 校 安 全、危機管理	・緊急事態発生の対応について日頃から中核的な役割を担い、未然防止に努め、 <u>事故へ迅速かつ組織的に対応</u> する。		・リスクを想定し、未然に防止するための対策を実施することができる。 ・問題が発生したときに、組織の一員として <u>迅速かつ適切に対応</u> することができる。	・チームの責任者としての学校安全、危機管理のマネジメント ・学校の事件、事故の対処と未然防止に対する教職員の指導、助言

【「Ⅳ 学級経営・学校運営」に関する現職院生向けの質問項目】

- ・項目Ⅳ－１「学級経営・学年経営」
学級・学年経営を中心に学校運営に参画し、教育活動を活性化すること。
- ・項目Ⅳ－２「教職員間の連携・協働」
教職員の特性や経験を踏まえて人材育成の環境を整えること。
- ・項目Ⅳ－３「家庭、地域連携」
家庭、地域、関係機関の連携・協働のネットワークを形成すること。
- ・項目Ⅳ－４「学校安全、危機管理」
事故、いじめ、心のケア等の緊急事態に迅速かつ組織的に対応すること。

5 まとめ

本研究では、地域の都道府県が作成する教員育成指標を比較・分析し、教職大学院の学卒院生・現職派遣院生それぞれに求められる教員としての資質・能力について検討した。そして、教職大学院で使用可能な自己評価票を開発することを目的として研究を行った。上越教育大学教職大学院の所在する新潟県を中心として、北陸地域の都道府県の教員育成指標を分析した。教員育成指標の比較・分析を通して共通点を検討し、「Ⅰ教員としての素養」、「Ⅱ学習指導」、「Ⅲ生徒指導」、「Ⅳ学級経営・学校運営」の４つを上位項目として選定した。さらに各上位項目に３～４の下位項目を設定した。それぞれの教員育成指標は、文章表現は異なるが、それぞれのキーワードは重複している部分があることが明らかになった。それらのキーワードを基に質問項目を策定した。各質問項目に対する回答方法は、理論的に理解しているかを問う設問と、実践することができるかを問う設問を各質問項目に設置した。実務家教員を中心と

する研究チームの協議によって、所定の手続きに従い、自己評価票の作成を完了した（巻末資料「教師力自己評価票」）。

地域の都道府県の教員育成指標を参照し、自己評価票の開発を通じて、地域における目指す教員像が明確になり、教職大学院として目指すべき教員養成の在り方について示唆を得た。

6 自己評価票の活用の展望

今後は、本自己評価票を活用する研究が期待される。現職院生、学卒院生それぞれに、年に複数回、自己評価をする機会を設け、院生の変容を検証する方法を検討している。そうすることで、院生自身が自己の理論の習得や実践の習熟度を認識し、成長の過程を振り返るツールとなりうるだろう。一方で、教職大学院側としても現在のカリキュラムの効果の検証を行うことができるだろう。そして、教育委員会と教職大学院の協働の重要性が示されている昨今、地域の教員育成指標を基に開発した本自己評価票の活用によって、教職大学院の教員養成カリキュラムを再検討し、「理論と実践の融合」の実現へと繋げていくことを今後の研究の展望とする。

謝辞

本研究では、文化庁国語課長 柳澤好治様（前文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長）より、大学視察に来られた際に、研究デザインや自己評価票の作成についてご示唆をいただきました。また、上越教育大学教職大学院 教科教育・学級経営実践コースの教員の皆様には、研究の遂行にあたりご協力をいただきました。この場を借りて深く感謝申し上げます。

引用及び参考文献

- (1) 内閣府「Society 5.0とは」（閲覧，2021.8.17）https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/
- (2) 文部科学省：Society 5.0 に向けた人材育成－社会が変わる，学びが変わる－，Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会 新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース，2018.（閲覧，2021.8.17）
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/other/detail/_icsFiles/afiedfile/2018/06/06/1405844_002.pdf
- (3) 中央教育審議会：今後の教員養成・免許制度のあり方について（答申），2006.（閲覧，2021.8.17）
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1212707.htm
- (4) 中央教育審議会：これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について－学び合い，高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて－（答申），2015.（閲覧，2021.8.17）
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afiedfile/2016/01/13/1365896_01.pdf
- (5) 渡邊直美：「教職課程コアカリキュラム」作成の意義と教員育成の今日的課題，日本教科教育学会誌，第41巻第4号，pp.69-73，2019.
- (6) 前掲書（4）
- (7) 田仲誠祐・佐藤学・鎌田信・細川和仁・秋元卓也：教員育成指標に基づくアンケート調査による小学校初任者教員に関する一考察，秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要，第41号，pp.69-74，2019.
- (8) 後藤康志：教職課程履修学生の教員育成指標の了解性の検討，新潟大学高等教育研究，第7巻，2019.
- (9) 若松優子・鈴木久米男・多田英史：校内組織を生かすOJT推進の手立て－育成指標を踏まえた研修ツール開発－，岩手大学大学院教育学研究科研究年報，第5巻，pp.165-180，2021.
- (10) 前掲書（4）
- (11) 榎並隆博：東京都が求める教員像と大学における教員養成－「教員育成指標」及び「東京都教職課程カリキュラム」－，日本教育行政学会年報，No.45，pp.196-199，2019.
- (12) 笠沙知章：これからの人材育成と教職大学院の課題，日本教育研究学会紀要，第58号，pp.24-35，2016.
- (13) 古川治：教員育成指標策定に関する研究－先行事例を通して見る教育行政と大学の連携－，甲南大学教職教育センター年報・研究報告書，2017年度，pp.21-36，2018.
- (14) 公益財団法人大学基準協会：教職課程における質保証・向上に係る取組の調査研究報告書，p.119，2018.（閲覧日，2021.8.17）
https://www.juaa.or.jp/common/docs/research/research_report_02.pdf
- (15) 新潟県教育委員会：新潟県教員育成指標について，2017.（閲覧，2021.8.17）
<https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/attachment/66744.pdf>
- (16) 富山県教育委員会：「富山県公立学校の教員等の資質向上のための指標」策定，教諭の資質向上のための指標，2017.（閲覧日，2021.8.21）
<https://www.pref.toyama.jp/documents/10011/01088861.pdf>
- (17) 石川県教員総合研修センター：石川県教員育成指標，2017.（閲覧，2021.8.21）
<https://cms1.ishikawa-c.ed.jp/center/wysiwyg/file/download/1/55>
- (18) 福井県教育委員会：福井県教員育成指標，2019.（閲覧，2021.8.21）

The development of a self-evaluation sheet based on the teacher training index for graduate students of the teaching profession: An examination of teacher training in the region

Norihisa SAKAKIBARA*・Hiroshi IWASAKI**・Chizuko MATSUI*・Takako SATO*

ABSTRACT

This study compared and analyzed the qualities and abilities of teachers required for graduate students and incumbent graduate students of the Professional School for Teacher Education based on the teacher training indexes prepared by prefectures. It subsequently used the analysis outcomes to develop a self-evaluation sheet for use at the graduate school for the teaching profession. Teacher training indicators were employed centering on Niigata prefecture and created by prefectures in the Hokuriku region. Commonalities were examined through comparison and analysis of teacher training indicators. Four components were selected as a result: background as a teacher, learning guidance, student guidance, and class/school management. In addition, three to four items were selected under each element. It was clarified that every teacher training index uses discrete statements and expressions, but keywords are duplicated. Those keywords were utilized to formulate a question, which could be answered in two ways: first, to query theoretical understanding, and second, to inquire whether the concept can be applied. Such dual questions were established for each item. Finally, a self-assessment form was created according to the prescribed procedure.

* School Education ** Natural and Living Science


【資料】地域の教員育成指標を基に開発した「教師力自己評価票」 ・学卒院生用

第1回(4月) ・ 第2回(7月) ・ 第3回(11月) ・ 第4回(2月)
<p>上越教育大学教職大学院 教師力自己評価票 【学卒院生用】</p> <p style="text-align: center;">学籍番号() 名前()</p>
<p>【評価項目Ⅰ 教員としての素養】</p> <p>評価項目Ⅰ-①: 社会人としての一般常識を備え、教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもち、法令を遵守すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅰ-②: コミュニケーションを大切にし、他の人の意見を精聴し、周知との信頼関係を構築すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅰ-③: 向上心と探究心をもって学び続け、新たな教育課題の解決に向けて努力し続けること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>【評価項目Ⅱ 学習指導】</p> <p>評価項目Ⅱ-①: 児童生徒の実態に応じて、ねらいを明確にした授業を立案すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅱ-②: 基礎的な授業技術をもとに、主体的・対話的で深い学びの視点を踏まえて授業を展開すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅱ-③: 学習状況を適切に評価し、授業改善に生かすこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>【評価項目Ⅲ 生徒指導】</p> <p>評価項目Ⅲ-①: 児童生徒と公平かつ受容的・共感的に関わり、信頼関係を築き、児童生徒間の共感的な人間関係を育てること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p>

(表面)

<p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅲ-②: 個々の特別な教育的ニーズに応じた指導方法を工夫し、合理的配慮等に基づいた指導・支援を行うこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅲ-③: 日常的な観察や会話、教育相談等を通して、いじめ等の問題行動の未然防止や即時対応をすること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅲ-④: キャリア教育の意義や育成すべき能力について理解し、学年に合わせたキャリア教育を行うこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>【評価項目Ⅳ 学校運営・学校運営】</p> <p>評価項目Ⅳ-①: 学校内の良好な人間関係づくりを行い、組織的に活動させること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅳ-②: 教職員と積極的に関わり、自己改善を進めること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅳ-③: 家庭や地域とコミュニケーションをとり、良好な関係を築くこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅳ-④: 事故、いじめ、心のケア等の緊急事態に適切に対応すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>

回答終了後、結果
を見ながら、以下の
QRコードに貼付



(裏面)


・現職院生用

第1回(4月) ・ 第2回(7月) ・ 第3回(11月) ・ 第4回(2月)
<p>上越教育大学教職大学院 教師力自己評価票 【現職院生用】</p> <p style="text-align: center;">学籍番号() 名前()</p>
<p>【評価項目Ⅰ 教員としての素養】</p> <p>評価項目Ⅰ-①: 教職への誇りと情熱、児童生徒への愛情をもち、法令を遵守して職務を誠実に遂行でき、周知へ働きかけること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅰ-②: コミュニケーションを大切にし、同僚性を構築し、よりよい教育の実現に向けて周知と信頼関係を構築すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅰ-③: 向上心と探究心をもって学び続け、新たな教育課題の解決に向けて努力し続けること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>【評価項目Ⅱ 学習指導】</p> <p>評価項目Ⅱ-①: 自らの専門性をもとに教材研究に際し、効果的な指導方法を取り入れた授業を提案すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅱ-②: 主体的・対話的で深い学びを組織的に推進し、学校全体の授業の質を高める働きかけを行うこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅱ-③: 授業や教育課程の評価をもとに、授業・教育課程の改善を組織的に行うこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>【評価項目Ⅲ 生徒指導】</p> <p>評価項目Ⅲ-①: 教職員の多様な専門性を活用し、連携協働して組織的に生徒指導を行うこと、また若手教員等に指導・助言すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p>

(表面)

<p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅲ-②: 特別な配慮を必要とする児童生徒の支援のために、SO や関係機関と組織的な連携・協働を推進し指導・支援を行うこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅲ-③: いじめや不登校等の現状について情報を収集し、予防や解決に向けて組織的な対応による指導・支援を行うこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅲ-④: 幼・小・中・高との連携を図りながら、進路指導やキャリア教育の指導計画の整備や実践を行うこと。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>【評価項目Ⅳ 学校運営・学校運営】</p> <p>評価項目Ⅳ-①: 学校・学年経営を中心に学校運営に参画し、教育活動を活性化すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅳ-②: 教職員の特性や経験を踏まえて人材育成の環境を整えること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅳ-③: 家庭、地域、関係機関の連携・協働のネットワークを形成すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>
<p>評価項目Ⅳ-④: 事故、いじめ、心のケア等の緊急事態に迅速かつ組織的に対応すること。</p> <p>この評価項目の意味とその重要性を具体的に説明できる。</p> <p>A. 十分できる B. ある程度できる C. あまりできない D. ほとんどできない</p> <p>この評価項目について自ら実践する自信がある。</p> <p>A. 十分にある B. ある程度ある C. あまりない D. ほとんどない</p>

回答終了後、結果
を見ながら、以下の
QRコードに貼付



(裏面)