

兵庫県教員研修スタンダードの構築とそれに基づく研修の工夫改善について

企画調査課	主任指導主事兼課長	村中 利章
	主任指導主事	近藤 直樹
	主任指導主事	藤田 俊正
	指導主事	尾田 貴之
義務教育研修課	主任指導主事兼班長	足立 延也
高校教育研修課	主任指導主事兼班長	藤原 生也
情報教育研修課	主任指導主事兼課長	岩井 高士

はじめに

社会環境の急速な変化や学校教育を取り巻く諸課題が多様化・複雑化しており、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や、アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善・ICTの活用など学習指導上の課題に加え、資料作成や保護者対応など学校現場で教員は様々な事務や対応に追われている。このような状況の中でも、教員の資質・能力の向上は喫緊の課題であり、現場の教員が研修を受けることで、必要な知識や技能などを計画的に身に付けることができるような支援が必要である。

国では、平成27年12月、中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（以下、「答申」と表記）において、教員の養成・採用・研修を通じた改革の具体的な方向性の一つとして、学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のための体制整備が打ち出された。

答申では、高度専門職業人として教職キャリア全体を見通しつつ、教員の養成・採用・研修の接続を強化し一体性を確保するために、大学と教育委員会が目標を共有し、連携を図りながら、教員育成指標を整備するよう示され、国の指標例が検討されているところである。こうした指標の体系的な整備により、教員の高度専門職業人としての地位の確立に寄与することが期待され、キャリアステージに応じた力を身につけることで、教員が自信と誇りを持ちつつ、指導に当たることが可能になると考えられる。

本県では、これまで小・中学校の初任者研修は任命権者として、県教育委員会事務局義務教育課、教育事務所、県立教育研修所（以下、「当所」と表記）が、また、学校の設置者として市町組合教育委員会が分担して行ってきたが、平成27年度から、教員の研修体系の再編にともない、これまでの県立高等学校に加え、小・中学校の初任者研修、10年経験者研修などの年次研修を当所で一元的に実施することになった。

限られた研修期間の中で教員の資質・能力と実践的指導力を高めるため、初任者を含む導入期、5年次相当、10年経験者、15年次相当のキャリアステージに応じた「職務研修」と、学校や教員のニーズに基づく選択により専門性の向上を図る「一般研修」を効果的に実施することが必要となる。そこで、キャリアステージに応じて、身につけておきたい資質・能力の具体的な目標を示し、その目標を市町教育委員会や学校管理職、指導教員等、そして研修する教員自身が共有することで、一体となった効率的な研修が実現可能となる。

本県の年次研修を中心となって行う当所が、各研修のねらいやシラバスをもとに、到達目標を示した兵庫県教員研修スタンダードを作成することによって、体系的な研修計画を策定し、研修・研究機能を高め、当該の研修計画に基づき各種研修を行うことができるようになるとともに、市町組合教育委員会や学校においても、教員研修スタンダードを参考に、それぞれの地域、学校の実情に応じた研修計画を策定することにつながる。

本研究は、教員研修スタンダードを作成し、具体的な目標を提示することで、任命権者や学校の設置者等がそれぞれの役割を果たし、一体となって教員の自己成長を促し、研修計画や内容、日常行われているOJTの改善に繋げていくことを目的とする。

1 兵庫県教員研修スタンダードの作成

(1) 兵庫県の教員として身につけておきたい資質・能力の整理

ア 「求める教師像」からのキーワード抽出

教員として身につけておきたい資質・能力を整理するため、平成27年度に各都道府県が実施する教員採用試験の募集案内等から「求める教師像」（参考1）について、キーワードの抽出を行った。そのキーワードを類似する項目ごとに整理し、多いものから並べ替えを行った（表1）。

参考1 兵庫県が求める教師像

- 1 「確かな学力」「豊かな心」「健やかな体」などを育むために、個に応じたきめ細やかな指導により自立的に生きる力を培うとともに、創造性を伸ばす教育に積極的に取り組む先生
- 2 困難にくじけずたくましく生きる力を育むために、兵庫型「体験教育」を推進することで、子どもたちが自分なりの生き方を見つけられるよう支援する先生
- 3 教員としての使命感と高い倫理観を持ち、子どもたちはもちろん保護者や地域の人々から寄せられる期待や信頼に応えられるよう、教育の専門家としての自覚を高め、常に学び続ける向上心を持つ先生

※ 下線部は、キーワードとして抽出した項目

**キ ー ワ ー ド の
項 目 整 理 ・ 順 位 付 け**

表1 全国の都道府県教育委員会が求める教師像

番号	キーワード	合計	番号	キーワード	合計	番号	キーワード	合計
1	使命感	32	21	コミュニケーション能力	8	41	個に応じた指導	2
2	専門性	30	22	人とのつながり・連携した取組	8	42	可能性を見抜く力	2
3	教育的愛情	30	23	協調性	7	43	集団指導力	2
4	人間性	29	24	実行力	6	44	グローバル化への対応	2
5	実践的指導力・授業力	27	25	社会人としての常識・良識	6	45	生徒指導力	1
6	教養	23	26	組織的、計画的な取り組み	6	46	主体性	1
7	情熱	18	27	人権意識	6	47	職務遂行能力	1
8	発達理解・子ども理解	14	28	郷土愛	6	48	自律心	1
9	学び続ける姿勢	12	29	誇り	4	49	内省	1
10	責任感	12	30	規範意識	4	50	人間関係能力	1
11	倫理観	12	31	思いやり	4	51	やる気を引き出す	1
12	積極性	11	32	確かな学力	4	52	学力向上	1
13	柔軟(変化への対応・適応力)	11	33	意欲	3	53	学級づくり	1
14	明朗、明るさ	11	34	チャレンジ精神	3	54	命・安全	1
15	心身の健康	10	35	公平・公正	3	55	特別支援教育の理解	1
16	社会性	9	36	共感(子ども・親)	3	56	情報化への対応	1
17	広い視野、豊かな体験	8	37	得意分野・個性	3	57	キャリア教育	1
18	創造力	8	38	個性を生かす	3	58	部活動・課外活動	1
19	向上心	8	39	自己研鑽	2	59	校内研修	1
20	信頼される教師	8	40	忍耐力(粘り強さ)	2	60	若手育成	1
						61	経営への意欲	1

※合計は「求める教師像」に、キーワードであげた項目が含まれる都道府県の数

イ 関連分野ごとの分類

ここで抽出したキーワードを、兵庫県「教職員人事評価・育成システム」（以下、「評価・育成システム」と表記）の項目内容に基づき、分野1、分野2（必要な力）に分類した。評価・育成システムで分類できない項目については、先進的に取り組んでいる大学や他府県の指標等も参考に分類した。

ウ 具体的項目の作成

分類後に、分野2（必要な力）で並び替えを行い、兵庫県教育委員会が毎年発行する「指導の重点」や本県の教職員人事評価・育成システム、当所が実施する諸研修・講座のねらいから、教員としての専門的能力を高めるための具体的項目を抽出し、これらの項目を教員養成系大学が作成した「教員養成スタンダード」の項目と照らし合わせ、兵庫県教員研修スタンダードの素材例として整理した（表2）。

養成段階における「教員養成スタンダード」については、先行研究の進む一部の大学で整備されているものの、一般的にはこれから整備される段階にある。これらの養成段階における各項目は、教員として採用された後、速やかに身につけることが求められる。このことから、「教員養成スタンダード」に含まれる項目においても、教員研修スタンダードに加えた。

表2 兵庫県教員研修スタンダード素材例（抜粋）

分野1	分野2	項目	キーワード
学習指導等	学習指導	分かりやすい授業を行い、子どもに確かな学力を育成するなど高い専門性を身に付けている	確かな学力
学級経営等	学校経営	経営参加への意欲を持ち、組織人としての責任感、協調性を有し、互いに高め合える	経営への意欲
企画力・行動力	企画力	社会の変化に柔軟に対応でき、創造性や積極性を発揮して、たくましく生きている	創造力
企画力・行動力	行動力	広い教養を身に付け、子どもとともに積極的に教育活動のできる指導力がある	積極性
企画力・行動力	行動力	豊かな創造力を持ち、新たな課題へ積極的に挑戦する意欲や実行力をもっている	実行力
企画力・行動力	行動力	情熱にあふれ、授業や部活動で生徒といっしょに汗を流せる	部活動
協調性・調整力	協調性	組織人としての責任感、協調性を有し、互いに高め合える	協調性
協調性・調整力	協調性	保護者、地域の人々と協力して取り組むことができる	人間関係能力
研究心	研究心	広く豊かな教養を身に付け、社会人として鑑(手本)となる言動をとることができる	教養
研究心	研究心	使命感に燃え、やる気と情熱をもって教育にあたることのできる活気に満ちている	意欲
使命感・社会性	使命感	教育への情熱を持ち、真摯に子どもを理解しようとする	情熱
使命感・社会性	使命感	高い倫理観と規範意識を持ち、自分の仕事に責任や誇りをもって取り組むことができる	誇り
使命感・社会性	社会性	社会人としての幅広い教養と良識や倫理観、心の豊かさを身に付けている	倫理観
使命感・社会性	社会性	社会規範をしっかりと身につけ、保護者や地域社会から信頼される	規範意識
生徒指導	生徒指導	子どもの心理を理解し、子どもたちの行動や変化をとらえることができる	発達理解
セルフマネジメント力	自己管理能力	社会人として心身共に健康で高い倫理観と自律心を持ち個性豊かで人間的な魅力を持っている	自律心

(2) 整理した資質・能力における分野・必要な力の抽出と能力の分類

表2を基準として、他府県の教員育成指標や本県の教育課題を踏まえながら、「教員として求められる資質・能力」を整理した(表3)。

表3 教員として求められる資質・能力

教員として求められる資質・能力	資質	①教育に対する情熱・使命感をもち、児童生徒に愛情をもって接することができる。
		②心身ともに健康で、幅広い教養をもち、豊かな人間性、社会性を備えている。
		③高い倫理観と規範意識をもち、仕事に誇りをもって取り組むことができる。
		④社会や児童生徒の変化等に対応し、常に学び続ける姿勢をもっている。
	能力	①確かな学力を育成するための知識・技能と指導力をもっている。
		②社会的自立に向けた基盤形成の支援に必要な実践的指導力をもっている。
		③新たな課題へ積極的に挑戦する実行力、創造力をもっている。

(3) 資質・能力指標「教員として専門的能力を高めるための具体的項目」の分類

「教員として専門的能力を高めるための具体的項目(以下『具体的項目』と表記)」と題し、表2の各項目から、重要なものを中核として類似項目を整理した。また、これらの具体的項目を、次の「5分野」と「必要な力」に分類した(表4)。

また、新たな教育課題への取組として、「学校組織として専門性を高める項目」を9項目設定し、校種ごとに合計50項目に整理した。

表4 「5分野」と「必要な力」

5分野	必要な力
① 学 習 指 導	① 授業実践・改善力
	② 専門性探究力
② 学級・HR経営、生徒指導	③ 集団を高める力
	④ 一人一人の能力を高める力
③ チームとして職務を担う体制づくり	⑤ 協働性・同僚性の構築力
	⑥ 学校の組織的対応力
④ 資質・能力を高める自律性	⑦ 自己管理能力
	⑧ 自己変革力
⑤ 教育課題への取組	⑨ 学校組織として専門性を高める項目

(4) 教職キャリアステージの整理

次に、教員がキャリアステージの「各段階」で身につけておきたい資質・能力の具体的な目標を示すため、兵庫県教育委員会が実施する研修体系概要(図1)と照らし合わせながら、教職キャリアステージを次の4期に分類し、それぞれの段階の特徴を整理した(表5)。

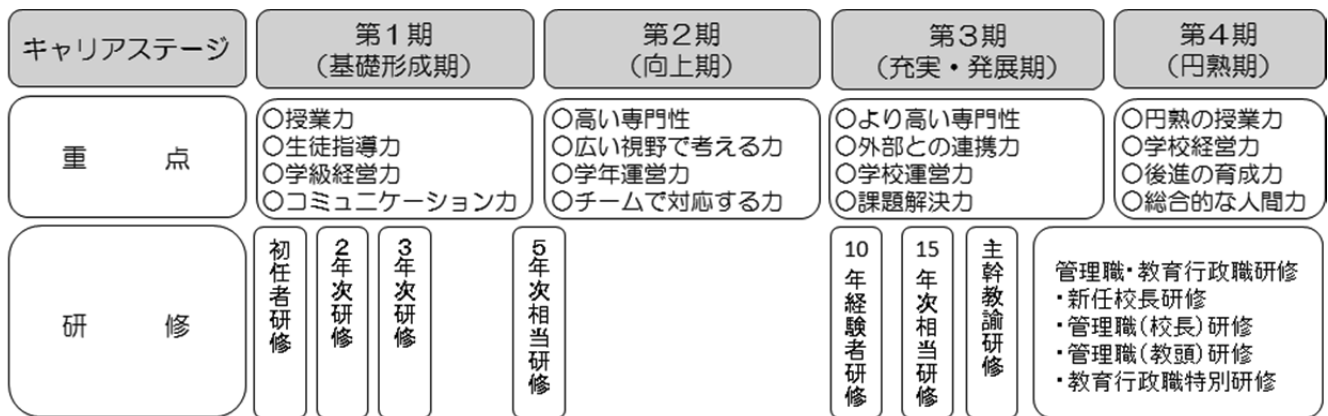


図1 兵庫県教育委員会が実施する教員の研修体系概要図

表5 教職キャリアステージ第1期～第4期の概要

期	名 称	期 間	特 徴
第1期	基 礎 形 成 期	おおむね採用から5年目までの教員	教員として必要な授業力、生徒指導力等の基礎を形成する時期
第2期	向 上 期	6年目から10年目までの教員	異動に伴い2校目を経験し、広い視野と高い専門性を身につける時期
第3期	充 実 ・ 発 展 期	11年目から20年目までの教員	校内での役割や自らのキャリア選択に基づき、専門性を充実・発展させる時期
第4期	円 熟 期	21年目以降の教員	校内における各分野の専門家として、また、管理職としての力を発揮する時期

(5) 「兵庫県教員研修スタンダード」の確定へ向けて

「具体的項目」が、それぞれキャリアステージのどの段階において必要かを整理した(表6)。

また、当所の運営協議会において具体的項目や順序、研修の位置づけ等、意見聴取を行い、兵庫県教員研修スタンダードの完成をめざした。さらに当所で取り組んでいる研究の成果を参考に項目を整理した。

研修の位置づけにおいては、当該項目において「知識理解を主とした研修」と「知識理解および実践的な内容を取り扱う研修」に分けるなど工夫した。

参考2 表6補足事項

- 1 第4期を対象とした教員研修スタンダードは、管理職を志す者やベテラン教員として後進の育成に取り組む者など、教員それぞれのキャリアが複線化し、一つの指標として整理しにくいことから別途作成する。よって、キャリアステージは第3期までの表としている。
- 2 具体的項目において【 】内は対象校種、特別支援学校は対象学部を表している。【 】表記の無い項目は全校種を対象としている。表中には52項目挙げられているが、【小】【中】【高】それぞれ校種別で見ると、計50項目となっている。
- 3 ○は当該項目において知識理解を主とした研修を表す。
●は当該項目において知識理解および実践的な内容を取り扱う研修を表す。

表6 兵庫県教員研修スタンダード

資質・能力	<p>○教育に対する情熱・使命感をもち、児童生徒に愛情をもって接することができる。</p> <p>○心身ともに健康で、幅広い教養をもち、豊かな人間性、社会性を備えている。</p> <p>○高い倫理観と規範意識をもち、仕事に誇りをもって取り組むことができる。</p> <p>○社会や児童生徒の変化等に対応し、常に学び続ける姿勢をもっている。</p> <p>○豊かな学力を育成するための知識・技能と指導力をもっている。</p> <p>○社会的自立に向けた基礎形成の支援に必要な実践的指導力をもっている。</p> <p>○新たな課題へ積極的に挑戦する実行力、創造力をもっている。</p>
	<p>教員のキャリアステージ</p> <p>(基礎形成期) : おおむね採用から5年目までの教員</p> <p>(向上期) : 6年目から10年目までの教員</p> <p>(充実・発展期) : 11年目から20年目までの教員</p> <p>(円熟期) : 21年目以降の教員</p> <p>※第4期を対象とした教員研修スタンダードは別途作成</p>

分野	必要な力	項目	キャリアステージ		研修の位置づけ														
			第1期	第2期	第3期	初任研(校外)	10年研	教科指導	道徳教育	人権教育	心の教育	情報化	学力向上	地域連携	校内リーダー	特別な支援	防災教育	その他	
学習指導	授業実践・改善力	1 児童生徒の実態や学習指導要領を踏まえ、学習指導案を作成することができる。	■	■	■	●													
		2 児童生徒の実態や教育目標を踏まえた年間指導計画を作成し、計画的に授業を進めることができる。	■	■	■	●													
		3 児童生徒の学習に関する興味・関心の把握に努め、学ぶ楽しさや学習意欲を高めることができる。	■	■	■	●													
		4 評価基準を用いて児童生徒の学習状況を把握し、適切に評価することができる。	■	■	■	●													
		5 アクティブ・ラーニング等の主体的・協働的に学ぶ力の育成を目指した授業を実践できる。	■	■	■	●													
		6 ICT機器を活用するなど、指導方法の工夫・改善を行い、わかる授業づくりに努めている。	■	■	■	●													
		7 「兵庫県道徳教育副読本」等の道徳教材を活用し、児童生徒の心に響く道徳の授業を実践できる。【小・中】	■	■	■	●													
探究能力	探究力	8 自らの適性や課題に応じた研究・研修に努め、専門的知識や技能の向上を図ることができる。	■	■	■	●													
		9 全国学力・学習状況調査等を踏まえた組織的・体系的な学力向上への取組ができる。	■	■	■	●													
		10 児童生徒の実態に応じたカリキュラムや教材を開発することができる。	■	■	■	●													
		11 教科における自校の課題を分析し、学力の定着・向上に取り組むことができる。	■	■	■	●													
		12 公平かつ受容的な態度と、児童生徒の良さを見いだそうとする姿勢を基に指導を行うことができる。	■	■	■	●													
学級・HR経営、生徒指導	集団を高める力	13 児童生徒との適切な距離を保ち、積極的にコミュニケーションを図ることができる。	■	■	■	●													
		14 学習環境の整備を図り、教室空間を効果的に活用した学級経営ができる。	■	■	■	●													
		15 児童生徒一人一人の健康や安全に配慮し、安心して過ごせる学級づくりに取り組むことができる。	■	■	■	●													
		16 学年・学級目標の実現に向け、学級経営案やホームルーム計画の立案・実行・改善ができる。	■	■	■	●													
		17 児童生徒に話し合い活動を通して、集団の合意形成や課題解決を促すことができる。	■	■	■	●													
		18 児童生徒の生活背景や内面の理解に努め、共感的理解に基づく指導を行うことができる。	■	■	■	●													
		19 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。	■	■	■	●													
		20 体験的・実践的活動を生かし、児童生徒の道徳的実践力の育成に努めている。	■	■	■	●													
		21 体系的な兵庫型「体験教育」を理解し、児童生徒の自立心を育む活動を実践することができる。	■	■	■	●													
		22 命と人権を大切にし、人間的なふれあいに基づいた指導を進め、自己肯定感を高める取組を実践できる。	■	■	■	●													

2 兵庫県教員研修スタンダードに基づいた研修

兵庫県教員研修スタンダードに基づいた講座編成、講座のねらいの設定【講座編成会議】

次年度の講座編成を行う際、兵庫県教員研修スタンダードに基づいて講座のねらいを整理し、研修の相関関係を「カリキュラムマップ」として作成し確認した(図2)。

		兵庫県教員研修スタンダード 試案						
資質・能力	教員として求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> ○教育に対する情熱・使命感をもち、児童生徒に愛情をもって接することができる。 ○心身ともに健康で、幅広い教養をもち、豊かな人間性、社会性を備えている。 ○高い倫理観と規範意識をもち、仕事に誇りをもって取り組むことができる。 ○社会や児童生徒の変化等に対応し、常に学び続ける姿勢をもっている。 ○豊かな学力を育成するための知識・技能と主体的指導力をもっている。 ○社会的自立に向けた基礎形成の支援に必要な指導力をもっている。 ○新たな課題へ積極的に挑戦する意欲、創造力、実行力をもっている。 	教員のキャリアステージ 第1期(基礎形成期): おおむね10年以内からの教員 第2期(向上期): 6年目から10年目までの教員 第3期(充実・発展期): 11年目から20年目までの教員 第4期(円熟期): 21年目以降の教員 <small>※第4期は有給と1日教員研修スタンダードは併進形成</small>					
	分野	必要能力	教員としての専門的能力を高めるための具体的項目 高校 高校(1~3年目) 高校10年研 高校一般					
学習指導	授業実践・改善力	1 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。	初(1-5, 全)	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・家				
		2 児童生徒の実態や教育目標を踏まえた年間学習計画を作成し、計画的に授業を進めることができる。	初(1-5・10), 3-3	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・家		錬成		
		3 児童生徒の学習に關する興味・関心の把握に努め、学ぶ楽しさや学習意欲を高めることができる。	初(1-7・11)	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・産業・家				
		4 評価規程を用いて児童生徒の学習状況を把握し、適切に評価することができる。	初(1-8・10)	充実(国・地歴・数・理・英)・保体				
		5 アクティブ・ラーニング等の主体的・協働的に学ぶ力の育成を目指した授業を実施できる。	初(1-12, 2-全), 3-全	教科	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・産業・家		錬成	
		6 ICT機器を活用するなど、指導方法の工夫・改善を行い、わかる授業づくりに努めている。	初(1-10, 11)	教科	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・家		錬成	実習教員
		7 「兵庫版道徳教育指導本」等の道徳教材を活用し、児童生徒の心に響く道徳の授業を実施できる。【小・中】						
		8 各自の適性や課題に応じた研究・研修に努め、専門的知識や技能の向上を図ることができる。		教科・選択	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・産業・家	英ブラッシュ	錬成	実習教員
		9 全国学力・学習状況調査等を踏まえた個別的・体系的な学力向上への取組ができる。						
		10 児童生徒の実態に応じたカリキュラムや教材を開発することができる。		教科	充実(地歴・数・理・英)・保体・産業		錬成	
11 教科における自校の課題を分析し、学力の定着・向上に取り組むことができる。		共通・教科	充実(地歴・数・理・英)・保体・産業		錬成			
学級・HR経営、生徒指導	集団を高める力	12 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。	初(1-)				生徒指導	
		13 児童生徒との適切な距離を保ち、積極的にコミュニケーションを図ることができる。	初(1-)				生徒指導	
		14 学習環境を整備を図り、教室空間を効果的に活用した学級経営ができる。	初(1-)				生徒指導	
		15 児童生徒一人一人の健康や安全に配慮し、安心して過ごせる学級づくりに取り組むことができる。	初(1-)				生徒指導	
		16 学年・学級目標の実現に向け、学級経営室やホームルーム計画の立案・実行・改善ができる。						
		17 児童生徒に適切な役割を担わせ、集団の合意形成や課題解決を促すことができる。					キャリア	
		18 児童生徒の生活習慣や内面の理解に努め、共感的理解に基づき指導を行うことができる。						生徒指導
		19 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。						生徒指導
		20 伝道的・事後的な対応から、児童生徒の主体的な学びの場づくりに努めることができる。						生徒指導
		資質・能力を高める自律性	自己管理能力	初(1-5, 全)	初(1-5, 全)	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・家		
初(1-5・10), 3-3	初(1-5・10), 3-3			充実(国・地歴・数・理・英)・保体・家		錬成		
初(1-7・11)	初(1-7・11)			充実(国・地歴・数・理・英)・保体・産業・家				
初(1-8・10)	初(1-8・10)			充実(国・地歴・数・理・英)・保体				
初(1-12, 2-全), 3-全	初(1-12, 2-全), 3-全			教科	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・産業・家		錬成	
初(1-10, 11)	初(1-10, 11)			教科	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・家		錬成	実習教員
				教科・選択	充実(国・地歴・数・理・英)・保体・産業・家	英ブラッシュ	錬成	実習教員
				教科	充実(地歴・数・理・英)・保体・産業		錬成	
				共通・教科	充実(地歴・数・理・英)・保体・産業		錬成	

図2 カリキュラムマップ

今回作成した教員研修スタンダードには、第4期（円熟期）のスタンダードは含まれていない。これは、第4期の年齢においては、後輩の育成に力を注ぐ教員にとっては学力向上の要素等が、また、管理職をめざす教員にとっては、学校経営の要素が求められようになる。このようなキャリアの複線化に対応させるため別途作成している。

教員研修スタンダード50項目について、一人の教員が全ての項目を身につけることをめざすものではない。校内における役割に基づいて、各校の課題を考慮し、教員一人一人の得意分野を伸ばしたり、課題の解決に向けて研修を選択受講したりすることで、学校全体としての必要な力を効率的に高めることに役立つものと考えている。

3 まとめ

2014年に公表された経済協力開発機構（OECD）の国際教員指導環境調査において、日本の教員の1週間当たりの勤務時間は参加国最長（日本53.9時間、参加国平均38.3時間）で、研修などの職能開発へのニーズは高いにもかかわらず、職務が多忙であることが研修への参加を困難にしている状況が報告された。こうした現状からも、教員のキャリアステージに応じて身につけておきたい能力を明確化し、限られた研修の時間を有効に活用することが求められる。答申によると、それぞれの学校種において、学校が抱える課題や教員に求められる専門性は異なるものがあることから、各地域で策定される研修計画については、教員育成指標を踏まえたものであるとともに、それぞれの校種における教員に求められる専門性等を十分に踏まえつつ、必要に応じ校種ごとに策定されるべきものであるとしている。つまり、研修段階においても、校種ごとに考えることが必要となる。

「教員は学校で育つ」ものであり、教員の資質・能力を向上させるためには、経験年数や職能、専門教科ごとに行われる校外研修の体系的な実施とともに、校内において先輩や同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、個々の教員が自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる必要がある。

とりわけ、授業研究等の校内研修の充実を図ることが重要であり、校内において組織的・継続的に研修が実施されるよう実施体制の充実強化を図ることが不可欠である。OJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、個々の教員が自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のためにも教員研修の指標が必要になってくる。このことから、教職キャリア全体を通して、研修する内容を見通すことができ、自分自身だけでなく、メンターとして後進の育成に当たる際にも計画的・意図的な指導が可能となる。

本年度、当所における研究「若手教員の授業力向上に向けた導入期の研修の在り方について」において、若手教員研修の改善・充実のために、若手教員に求められる資質・能力を整理し、「伸ばしたい資質・能力」を研修やOJTを通して、どのように学ぶのかということが重要であるとされた。さらに、受講者が3年間を見通して、身につける力を意識することができるようにシラバスの作成に取り組んだ。

また、当所の研究『学校ミドルリーダー』に求められる資質・能力の育成に向けて」においても、ミドルリーダーの役割、ミドルリーダーとして求められる資質・能力を整理し、受講者の資質向上のみならず、校内研修等を通して学校の活性化につなげていくことが重要であるとされた。

こうした若手教員に求められる資質・能力や身につける力、ミドルリーダーとしての資質・能力といった項目も踏まえて、教員研修スタンダードをより本県の実情に合わせたものになるよう工夫した。

兵庫県教員研修スタンダードの作成の成果として以下の3点が挙げられる。

第一は、教員としてのキャリアステージを第1期（基礎形成期）、第2期（向上期）、第3期（充実・発展期）、第4期（円熟期）の4期に分け、教員として求められる資質・能力と、それぞれのキャリアステージに応じて、教員としての専門的能力を高めるための具体的項目を明確にしたことである。これは、県内の各研究機関や学校が教職キャリア全体を見通した体系的な研修計画を作成・実施する一助になる。また、県の教

員研修スタンダードを示すことで、教員の養成段階との円滑な接続の推進が可能となる。

第二は、小・中・高等学校で、それぞれ50の教員としての専門的能力を高めるための具体的項目を羅列するのではなく、構造化を図ったことである。まず、5つの分野（①学習指導、②学級・HR経営・生徒指導、③チームとして職務を担う体制づくり、④資質・能力を高める自律性、⑤教育課題への取組）に大別した。そのうえで、それぞれの分野において、必要な力を区分し、キャリアステージに応じて高めていきたい力を明確にするようにした。

第三は、キャリアステージに応じて、必要な資質・能力を伸ばすことができるように、職務研修や一般研修との関連を検討し、講座内容の改善を図ったことである。作成した兵庫県教員研修スタンダードで明示した項目と初任者研修や10年経験者研修等の職務研修と、教員が自発的に参加する一般研修の内容の関連を明確にするために、「研修の位置づけ」（カリキュラムマップ）を作成した。これにより、それぞれの研修内容と各スタンダードの項目との関連が明確になり、教員が事前に自己評価を行ったうえで講座に参加することが可能となった。また、当所においても、講座のねらいが整理・焦点化され、講座編成を行ううえで大きな指針となった。

教員研修スタンダードを作成するにあたり、今後の課題も見えてきた。今回、教員としての資質・能力、50の具体的項目を作成したが、これは現時点でのものであり、社会状況の変化にともない教員や学校の課題も変化することが考えられ、定期的に項目の再検討が求められる。また、教員研修スタンダードの評価は自己評価をベースにしており、研修を受講する際の目安として活用することができるが、今後は管理職による他者評価など、教員研修スタンダードに基づいた評価システムを構築し、教員自身が自己の資質・能力をより多面的に評価し、自らの課題を明確にできるように工夫する必要があると考える。

最後に、教員研修スタンダードは、研修を通じた教員のスキルアップの指針となるものである。しかし、教員の成長は必ずしも研修のみで図られるものではなく、人事異動などにより複数の学校を経験することで視野を広め、大きく成長するものである。教職生涯を通じた職能開発の視点が重要であり、兵庫県教員研修スタンダードはそうした研修以外のあらゆる成長の手段においても活用されるべきものであると考えている。

<参考文献>

- ・中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質・能力の向上について」, 2015
- ・OECD国際教員指導環境調査, 2013年調査結果報告書
- ・別惣淳二・渡邊隆信編 兵庫教育大学教員養成スタンダード研究開発チーム著『教員養成スタンダードに基づく教員の質保証』, ジアース教育新社, 2012