

## 求める教師像の計量テキスト分析に基づく 教職履修カルテ「自己評価シート」の検証

伊 藤 大 輔・西 聡

### 1 はじめに

中央教育審議会(2022)は、『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～において、「教員養成段階においては、これまでの教育の単なる再生産に陥るのではなく、教職志願者の『授業観・学習観』の転換を図り、『令和の日本型学校教育』を担うにふさわしい教師を育成する必要がある」と述べながら、次の2点の必要性を指摘している。

- ①教職生活を通じた「新たな学びの姿」の実現
- ②「理論と実践の往還」の手法による授業観・学習観の転換

また、前者と関連して「審議のまとめ」では、新たな教師の学びの姿として、次の4点を指摘している。

- ・求められる知識技能が変わっていくことを意識した「学び続ける教師」
- ・変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- ・新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- ・他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

こうした教師像は、児童生徒が実現する学びの姿と軌を一にするものと言えるが、「主体的な姿勢」や「継続的な学び」など、まさに「自己調整的に学び続ける教師」の育成が今日的課題になっていると言えよう。「自己調整的な学び」を支援するためのツールとして、ポートフォリオが注目され、成果をあげつつある(西岡ら、

2013 など)。実際、教職課程において使用されている「履修カルテ」も同様の性質をもち、e-portfolio として運用されている大学もある(岩野、宇田川 2013 ; 川口、相内 2014 など)。

ところで、「教職課程認定申請の手引き(令和6年度開設用)」には、「教職実践演習の進め方及びカリキュラム例」とともに、「履修カルテ」やその活用方法が例示されている。文面をみると、「学生のモチベーションの向上等を目的として、学生に記入を行わせることも考えられる」など、管理・運営は各大学に委ねられている側面もあるが、基本的には管理的な性格がやや強いように思われる。

一方、例示された「履修カルテ」の内容構成に注目すると「①教職関連科目の履修状況」及び「②自己評価シート」から構成されている。この自己評価シートは、「教職実践演習」が新設、履修カルテ作成が開始された平成22年以降、更新・変更はなされていない。この「自己評価シート」には、中央教育審議会(2006)の「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」に明示された教師に求められる資質・能力対応は明示されているが、既に15年以上が経過しており、今後の社会で教師として求められる資質能力と対応するか検証が必要である。

履修カルテに関する先行研究は、近年、蓄積されつつある。NII 学術情報ナビゲータ(CiNii)で「履修カルテ」のフリーワードを設定し、検索したところ111件がヒットした。これらの先行研究を大まかに整理すると、3つに分類されよう。

一つ目は、履修カルテの「自己評価シート」に注目した研究である。自己評価の定量的な分析を通して、教職課程学生の実態把握やカリキュラムの改善を主たる目的としており、藤原(2017)、西、伊藤(2021)、齋藤(2022)など

がこれに該当する。二つ目は、履修カルテの活用事例の提案である。山本（2016）は、帝塚山学院大学における履修カルテの活用状況と今後の展望について報告している。また、岩本ら（2023）は、「教職実践演習」の現状と課題を報告しているが、その中で、履修カルテの活用例についても触れている。三つめは、履修カルテのシステム開発（e-portfolioを含む）に関する研究である。高橋ら（2017）や松田（2020）などがこれに該当すると言えよう。一方、各都道府県教育委員会の「求める教師像」に注目した研究としては、小孫（2022）がある。同研究は、教育委員会の「求める教師像」を、共起ネットワーク分析及びクラスター分析を用いてその特徴を明らかにするとともに、教育方法学的な視点からその育成方法を考察しているが、履修カルテの自己評価項目との関連性は検討されていない。

そこで本研究では、履修カルテの「自己評価シート」の各項目について、各都道府県教育委員会が「求める教師像」に対応するか、計量的テキスト分析の結果との比較を通して検証することを課題とする。まず、対象と方法を述べ、「求める教師像」の計量テキスト分析の結果を整理する。次に、「自己評価シート」の各項目との整合性を分析結果及び「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」が示す4つの「教員に求められる資質・能力」との比較を通して検証する。最後に、これらの分析で得られた結果を総括しながら、教職課程運営の在り方について若干の考察を示すとともに、今後の課題に言及する。

## 2 対象と方法

### 2.1 対象

都道府県教育委員会 47 機関、指定都市教育委員会 20 機関および地区教育委員会 1 機関、総計 68 機関の「求める教員像」を対象とした。なお、千葉県と千葉市は、求める教師像が共通していたため、1 機関分のデータとして扱った。

### 2.2 方法

本研究では、計量テキスト分析に注目する。

計量テキスト分析とは、「計量的分析手法を用いてテキスト型データを整理または分析し、内容分析（content analysis）を行う方法」である（樋口 2014, p.15）。川端（2003）によれば、「計量分析することによって、単なる自由回答やテキストデータを読んでいるだけでは気づかない、あるいは気づきにくいデータの『潜在的論理』を発見できる可能性がある」ことを指摘しつつ、次のようにその有効性を述べている。「計量的な分析が、多変量解析の手法を用いて潜在的な概念を見いだすのと同じようなことが、質的データを対象として実現可能となるはずである。これが実現すれば、文章を読んでいるだけではわからない分析のための新たな発想、発見を得ることができることがある（p.41）」。

## 3 結果と考察

以降の分析では、フリーの計量テキスト分析ソフトウェア KH Coder 3 を使用した。

### 3.1 頻出語の検討

総抽出語数は、6,686 語（使用：3,397 語）、異なり語数は 772 語（使用：648 語）、出現回数の平均値は、5.24 語（SD：11.45）であった。出現回数 20 回以上の頻出語句一覧を表 1 に示した。人（119 回）、教員（72 回）、子ども（71 回）、教師（45 回）、児童生徒（36 回）、教職員（22 回）、保護者（21 回）など、人物に関する語が上位にランクした。これは〇〇力（性）を有する人物（例：人、教員など）という表現が使用されていたためである。次に資質能力に関する名詞に注目したい。使命感（51 回）、人間性（36 回）、情熱（34 回）、倫理観（23 回）、教育的愛情・知識（各 20 回）などがこれに該当した。「強い使命感をもち、児童・生徒のために情熱をもって教育実践に取り組む教員（浜松市）」など、その具体例として指摘できる。続けて、動詞に注目しよう。持つ（41 回）が最も多く、学ぶ（43 回）、有す（22 回）と続いた。「持つ」及び「有す」とともに、先述したように、「資質・能力を持つ（有する）人物」のように利用されていた。サ変動詞では、教育（57 回）が最も多く、理解（31 回）、指導（26 回）、組織（21 回）と続いた。これら

は、「組織の一員としての自覚や協調性がある人（愛知県）」のように、動詞より名詞として使用されるケースが多かった。最後に、形容詞及び形容動詞では、豊か（45回）が最も多く、幅広い（23回）、専門性（22回）がランクした。これらは、「豊かな人間性」「幅広い教養」などの表現で利用されていた。

表 1

出現回数 20 回以上の頻出語句一覧

抽出語	回数	抽出語	回数
人	119	力	25
教員	72	専門的	24
子ども	71	学校	23
教育	57	幅広い	23
持つ	54	倫理観	23
使命感	51	教職員	22
教師	45	専門性	22
豊か	45	有す	22
学ぶ	43	協働	21
児童生徒	36	指導力	21
人間性	36	社会	21
情熱	34	組織	21
地域	34	保護者	21
理解	31	教育的愛情	20
教養	29	自ら	20
指導	26	知識	20

### 3.2 階層的クラスター分析

最小出現数 12 語以上の抽出語を対象にクラスター分析を行った（図 1）。なお、求める人物となる「教師」「教員」「教職員」及び名詞 C（1 字からなる名詞：人・力）は、本分析では意味をもたないため、分析から除外した。

SC01 は、「愛情」「社会性」等の抽出語から構成され、「愛情・社会性」と解釈した。SC02 は「人間性」「使命感」「教養」等の抽出語から成り、「幅広い教養」「専門的な知識・技能」「豊かな人間性」「教育に対する使命感・責任感・情熱」の教師として求められる資質能力を示すものと解釈された。SC03 は、「協働」「連携」「地域」等の 8 つの抽出語から成り、「社会変化に対応する力」及び「課題に対応する力」を意味すると解釈された。SC04 は、「組織」「一員」「保護者」等の 7 語から構成され、「保護者・地域と協働す

る力」「組織の一員としての自覚」と解釈した。SC05 は、「学校」「子ども」などの抽出語から構成され「学校づくりへの参画」「向上心・自己研鑽」を意味するものと考えられた。SC06 は、「責任感」「創造」など 4 つの抽出語から構成され、「創造性」「人権尊重の精神」と解釈された。SC07 は、「倫理観」「専門性」「指導」等の抽出語から成り、「高い倫理観」「自ら学ぶ力」「学習

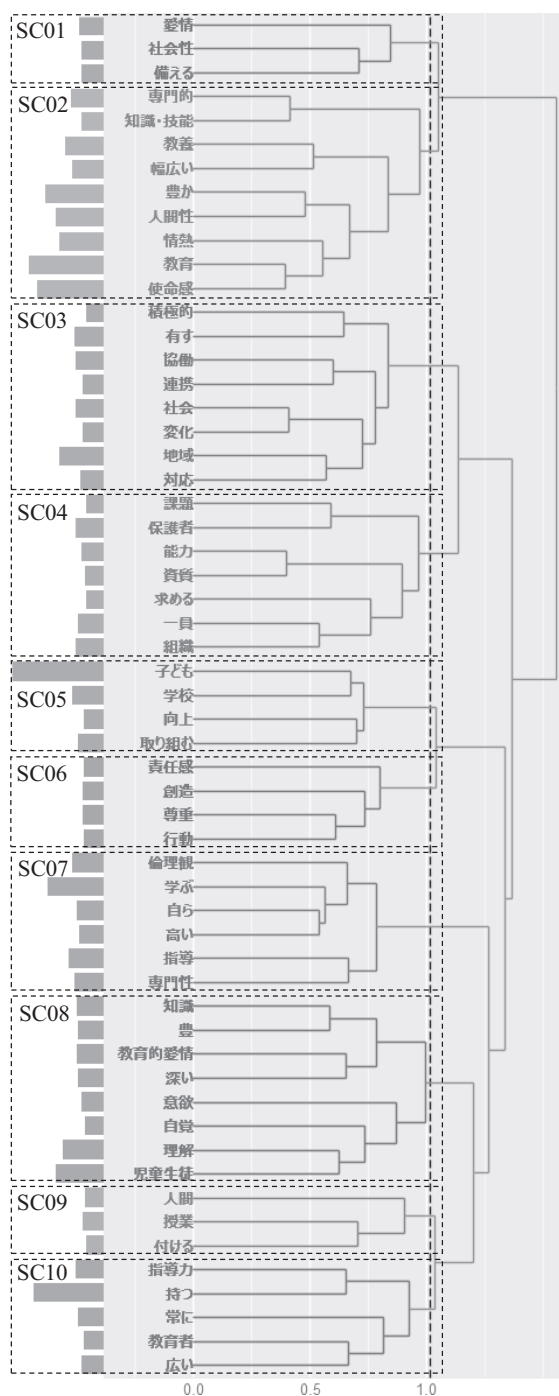


図 1  
階層的クラスター分析の結果

指導・生徒指導」を示すものと解釈された。SC08は、「知識」「教育的愛情」「意欲」など8つの抽出語から構成され「豊かな知識」「深い教育的愛情」を示すものと考えられた。SC09は、「授業」「人間」などの抽出語から成り、「人間力」及び「授業力」と解釈された。最後の SC10 であるが、「指導力」「教育者」など5つの抽出語から成り、「指導力」を示すものと考えられた。

### 3.3 「履修カルテ」自己評価項目の検証

階層的クラスター分析の結果、サブクラスターに対応する複数の資質能力が解釈されたため、表2に示す10個のカテゴリーに分類した上で、自己評価項目との整合性を検討することにした。

表2

求められる資質能力の分類

カテゴリー	求められる資質能力
教養・知識	幅広い教養、豊かな知識
人間性・社会性・創造性	豊かな人間性、社会性、創造性、向上心
使命感・情熱	教育に対する使命感・責任感・情熱 深い教育的愛情、愛情
倫理観	高い倫理観、人権尊重の精神
人間力	人間力
課題対応能力	課題に対応する力
協働力	学校づくりへの参画、保護者・地域と協働する力、組織の一員としての自覚
学び続ける力	社会変化に対応する力、自ら学ぶ力
教科の指導力	専門的な知識・技能、授業力、教科指導、指導力
生徒理解	児童生徒を理解する力、生徒指導

求められる資質能力と履修カルテ「自己評価項目」との対応を表3に整理した。まず、「教養・知識」は、「教育の理念・教育史・思想の理解」など、教職教養を中心に教科外の「領域」に関する理解などの項目が対応すると考えられた。次に「人間性・社会性・創造性」については、「他者意見の受容」や「役割遂行」など対人関係能力や社会性に関する項目が対応するものと考えられた。「使命感・情熱」及び「倫理観」については、「教職の意義」に関する項目との関連を指摘できよう。「人間力」は、人間力戦略研究会(2003)によれば、「社会を構成し運営すると

ともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」であり、「知的能力的要素」「社会・対人関係力的要素」「自己制御的要素」の要素から構成される。したがって、項目全体との関連することになるが、本稿では、その「入り口」に相当すると思われる「社会人としての基本」との関連を指摘したい。

次に課題対応能力であるが、中央教育審議会(2011)によると「仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力」とされている。これも課題発見・解決の全過程に対応する項目はないが、その基盤となる資質を示す「課題認識と探求心」に関連すると考えた。また、「学び続ける力」もその出発点と位置付けられるため同様の「課題認識と探求心」に関連すると考えた。「協働力」は、「保護者・地域との連携協力」と、「教科の指導力」は、「教材分析能力」など教科教育の実践に関わる資質能力を示す項目との関連が指摘された。最後に「生徒理解」であるが、「生徒理解」や「学級経営能力」生徒指導の実践に関わる資質能力と関連するものと考えられた。

表3

求められる資質能力と自己評価項目との対応

カテゴリー	自己評価項目
教養・知識	教育の理念・教育史・思想の理解、学校教育の社会的・制度的・経営的理解、教育課程の構成に関する基礎理論・知識、道德教育・特別活動、総合的な学習の時間、教育時事問題
人間性・社会性・創造性	他者意見の受容、共同授業実施、役割遂行
使命感・情熱	教職の意義
倫理観	教職の意義
人間力	社会人としての基本
課題対応能力	課題認識と探求心
協働力	保護者・地域との連携協力、他者との連携・協力
学び続ける力	課題認識と探求心
教科の指導力	教科教育、教科書・学習指導要領、学習指導法、教材分析能力
生徒理解	心理・発達論的な生徒理解、学習集団の形成、発達段階に対応したコミュニケーション、生徒の状況に応じた対応、生徒に対する態度、公平・受容的態度、学級経営力



## 4. 総合考察

本稿では、履修カルテの「自己評価シート」の各項目について、各都道府県教育委員会が「求める教師像」に対応するか、計量テキスト分析の結果との比較を通して検証を行った。その結果、表3に示したように、「履修カルテ」の自己評価項目は、各都道府県教育委員会が求める教師像と概ね一致していることが明らかになった。総合考察では、以下の視点から結果を総括、教職課程運営の在り方について若干の考察を示すとともに、今後の課題に言及したい。

### 4.1 求める教師像の特徴

自己評価シートには、「平成18年度答申との対応」の項目があり、「使命感や責任感、教育的愛情」「生徒理解や学級経営」「社会性や対人関係能力」「教科の指導力」の4項目に対応する30個の自己評価項目が設定されている。この答申は「今後の教員養成・免許制度の在り方について」である、同答申に提示された「教員に求められる資質能力」を参照したものである。この4項目と表2で整理した10個のカテゴリーとの対応を表4に示した。

表4

「教員に求められる資質能力(平成18年答申)」と教育委員会が「求める教師像」との比較

資質能力	教師像から抽出した資質能力
使命感や責任感、 教育的愛情	教養・知識、使命感・情熱、倫理観、 学び続ける力
社会性や対人関係能力	人間性・社会性・創造性、人間力 課題対応能力、協働力
生徒理解や学級経営	生徒理解
教科の指導力	教科の指導力

求める教師像から抽出した資質能力（カテゴリー）との対応をみると、「生徒理解や学級経営」「教科の指導力」のような「教育の専門家としての確かな力量」より「教職に対する強い情熱」や「総合的な人間力」に対応する資質能力が多く対応していることがわかる。こうした特徴は、「教育の専門家としての確かな力量」を軽視したものではなく、「確かな力量」を構成する資質

能力は教員育成指標において、明示されていることによるためであろう。つまり「求められる教師像」は、いわば「教師として望ましい人格的特性」を明文化したものとさえよう。さらに、望ましい人格的特性の背景として存在しているのが、「教育基本法」や各種答申が示す「教師に求められる資質能力」であろう。例えば、教育基本法第2条では教育の目標として、第1項に「幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと」とある。また、第2項は「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」とある。上記の条文で言えば、「知識」「教養」「創造性」と言った語句がそのルーツになっていると思われる。一方、各種答申の具体例として、教育職員養成審議会第一次答申（1997年）が示す「教師に求められる資質」を表5、中央教育審議会「新しい時代の義務教育を創造する（答申）」が示す優れた教師の条件を表6にそれぞれ示した。求められる教師像から抽出した資質能力に類似した語句が存在していることを確認できるだろう。

### 4.2 教職課程の運営に向けての示唆

各都道府県教育委員会の求める教師像は、「使命感や責任感、教育的愛情」や「社会性や対人関係能力」に対応する人格的な特性が中心であり、教育基本法の教育目標や中央教育審議会答申が示す「教師に求められる資質能力」に基づいて策定されているものと考えられた。こうした教師像の特徴を考慮すると、教職課程の質の向上に向け、次の2点が指摘される。

1 点目は、方向目標の評価である。方向目標とは「最低限これだけという限定をもたず、ただ方向を示すかたちで設定されている目標（石井、2005、p.40）」である。これは、「豊かな人間性」「教養」や「使命感や責任感」など、到達目標での表現が困難な創造性や情意面（態度・価値感）に関する目標に使用されている。梶田（1994）によれば、「目標として規定されている方向への向上がみられるかどうか」を到達性確

表 5

教育職員養成審議会第一次答申が示す「教師に求められる資質」

資質	具体的な資質
1. いつの時代にも求められる資質能力	教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、これらを基盤とした実践的指導力等
2. 今後特に求められる資質能力	地球的視野に立つて行動するための資質能力（地球、国家、人間等に関する適切な理解、豊かな人間性、国際社会で必要とされる基本的資質能力）、変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力（課題探求能力等に関わるもの、人間関係に関わるもの、社会の変化に適応するための知識及び技術）、教員の職務から必然的に求められる資質能力（幼児・児童・生徒や教育の在り方に関する適切な理解、教職に対する愛着、誇り、一体感、教科指導、生徒指導等のための知識、技能及び態度）
3. 得意分野を持つ個性豊かな教員	画一的な教員像を求めることは避け、生涯にわたり資質能力の向上を図るという前提に立つて、全教員に共通に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保するとともに、積極的に各人の得意分野づくりや個性の伸長を図ることが大切であること

表 6

中央教育審議会「新しい時代の義務教育を創造する（答申）」が示す優れた教師の条件（要約）

資質能力（要素）	各要素の説明
1. 教職に対する強い情熱	教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感など
2. 教育の専門家としての確かな力量	子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級づくりの力、学習指導・授業づくりの力、教材解釈の力など
3. 総合的な人間力	豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質、教職員全体と同僚として協力していくこと

認の基本視点として示しているが、例えば「人格の完成を目指す」「幅広い教養を有する」など、判断・評価が困難な人格的特性が多く含まれている。いずれにしても、「豊かな人間性」など曖昧な表現は、どんな資質能力をもてば「豊かな人間性」と言えるのか、具体的な検討が必要である。この時、都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標が参考になる。例えば、岩手県の「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」は、「教師としての素養」として「自ら学び続ける意欲・探究心」「豊かな人間性」など 6 項目を設定するとともに、「教育的愛情、人権意識」の項目では「教育に携わる者として児童生徒に対する深い愛情を持ち、真剣に向き合っている。また、『子どもの権利条約』や『こども基本法』などの理念を踏まえ、人権尊重の意識を身に付けている。」のように具体的な人物像を明確化している指標もあり、評価方法を具体化する際、その手がかりになると言えるだろう。

2 点目は、求められる資質能力と自己評価シートとの対応を検討した際、対応する自己評価項目が限定的であった「倫理観」及び「課題対応能力」の扱いである。課題対応能力は、

「次期教育振興基本計画について（答申）」

で、高等教育においても課題解決型学習（PBL）などの教育方法を工夫することの重要性が指摘されていることを考慮すれば、「課題対応能力」の定義と完全に一致するわけではないものの、非定型の問題を定型化し、解決に向けて自己調整的に活動に取り組むスキルを育むことができる。本学においても、ディプロマ・ポリシー<sup>1)</sup>に明示されるなど、その育成が期待される場所である。しかしながら、「倫理観」については、現状では「教師論」において扱われているのみである。また、先行研究についても、「教師の情報倫理観」を扱ったものは散見されるが、教職の倫理的課題を扱う研究は極めて少ない。教職員の不幸事に関する報道が、日々絶えないが、教員養成段階からコンプライアンス意識の向上を目指すことが重要であり、そのための教育活動の充実が期待される。

#### 4.3 今後の課題

本稿を総括するにあたり、以下に示す 2 点から今後の課題を整理しておきたい。

第一は、各都道府県教育委員会が策定した教員育成指標の分析である。本研究によって「求

められる教師像」は、理想的な教師が備える人格的な特性が重視されており、教師として求められる資質能力は、教員育成指標に具体化されていることがわかった。ただし、キャリアステージは統一的に設定されておらず、都道府県によりまちまちであるため、「養成段階」もしくは「初任（採用）段階」に焦点化した上で、共通した手法により分析することで、より精緻な結果が得られるだろう。

2 点目は、汎用的な自己調整シートの開発である。河村、田中、磯部（2023）及び河村、伊藤、磯部（2023）は、A 県の教員育成指標をもとに作成した自己調整シートを継続的に活用した研修会を実施し、教師の学びの可視化を試みている。教員用の自己調整シートは、「A. やりぬく力を育てる」「B. つながる心を育てる」「C. 肯定的な働きかけ」「D. みとりを生かす指導」「E. 自律的な指導」「F. 計画的で冷静な対応」の 6 領域から成り、各領域 9 項目、全 54 項目から A 県の教師として求められる資質能力の自己評価ができるようになっている。これらの先行研究及び 1 点目の研究成果を集約し、各都道府県で活用可能な汎用的な自己調整シートの作成を試みる。

これらの問題は、稿を改めて論ずることにしたい。

## 謝辞

本研究の一部は、JSPS 科研費 23K02461 の助成を受けたものです。関係者の皆さまに重ねて感謝申し上げます。

## 参考文献

- 中央教育審議会（2005）.「新しい時代の義務教育を創造する（答申）」  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/c\\_hukyo0/toushin/05102601/all.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/c_hukyo0/toushin/05102601/all.pdf)
- 中央教育審議会（2006）.「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/c\\_hukyo0/toushin/1212707.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/c_hukyo0/toushin/1212707.htm)
- 中央教育審議会（2011）.「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」  
[https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm](https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm)
- 中央教育審議会（2022）.「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/c\\_hukyo3/079/sonota/1412985\\_00004.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/c_hukyo3/079/sonota/1412985_00004.htm)
- 中央教育審議会（2023）.「次期教育振興基本計画について（答申）」  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/c\\_hukyo0/toushin/1412985\\_00005.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/c_hukyo0/toushin/1412985_00005.htm)
- 藤原靖活（2017）.「教員養成の質的向上を目指した教職課程を履修する大学生の実態把握：教職履修カルテ（自己評価シート）からの考察」『大阪市立大学教育学会教育学論集』6, pp.11-24.
- 樋口耕一（2014）.『社会調査のための計量テキスト分析：内容分析の継承と発展を目指して』, 京都：ナカニシヤ出版.
- 石井英真（2005）.「到達目標と方向目標」p.40, 田中耕治[編]『よくわかる教育評価』（所収）京都：ミネルヴァ書房.
- 岩本晃代，原北祥悟，木村勝美，園部博範，吉塚治生，西澤頼孝，板橋克美，藤本元啓（2023）.「『教職実践演習』の現状と課題（1）—崇城大学における令和 3 年度の取組を中心に—」『崇城大学紀要』48, pp.49-70.
- 岩野雅子，宇田川暢（2013）.「山口県立大学国際文化学部における履修カルテとしての e ポートフォリオ開発と導入の試みについて」『山口県立大学学術情報』, pp.139-151.
- 梶田叡一（1994）.『教育における評価の理論 1（学力観・評価観の転換）』東京：金子書房.
- 川端亮（2003）.「宗教の計量的分析—真如園を事例として」大阪大学大学院人間科学研究科平成 14 年度博士論文,  
<https://irdb.nii.ac.jp/01056/0001473651>
- 川口雄一、相内泰三（2014）.「教職履修カルテの電子版教育ポートフォリオによる実装」『天使大学紀要』14（2）, pp.125-130

河村敏文, 田中智恵, 磯部征尊 (2023). 「自己調整シートを活用した教員研修の基礎的研究」『日本教育工学会 2023 年春季大会講演論文集』 pp. 347-348.

河村敏文, 伊藤大輔, 磯部征尊 (2023). 「年代別教員の自己調整力に関する傾向分析」『日本教育工学会 2023 年秋季大会講演論文集』 pp. 139-140.

小孫康平 (2022). 「教育委員会が求める教員像の計量テキスト分析—教育方法学的観点から—」『皇學館大学紀要』 56, pp.232-246.

教育職員養成審議会 (1997). 「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について (第一次答申)」 (抜粋)

[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/c\\_hukyo3/040/siryo/attach/1378684.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/c_hukyo3/040/siryo/attach/1378684.htm)

松田稔樹 (2020). 「縦糸・横糸モデルに基づく教職履修カルテ Ver.2 の開発」『日本科学教育学会年会論文集』 44, pp.347-350.

人間力戦略研究会 (2003). 「人間力戦略研究会 報告書：若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～」  
<https://www5.cao.go.jp/keizai1/2004/ningenryoku/0410houkoku.pdf>

西聡, 伊藤大輔. (2021). 「秋田県立大学における『教職実践演習』の概要と課題—履修カルテ『資質・能力の自己評価』に注目して—」『秋田県立大学総合科学研究集報』 22, pp.83-93.

西岡加名恵, 石井英真, 川地亜弥子, 北原琢也 (2013). 『教職実践演習ワークブック：ポートフォリオで教師力アップ』, 京都：ミネルヴァ書房

齋藤正憲 (2022). 「教職履修カルテの検討：自己評価シートの概要と傾向」『白鷗大学論集』 36 (2), pp.23-38.

高橋伯也, 田中均, 竹村精治, 並木正, 古川知己, 中村信雄 (2019). 「履修カルテシステムの分析による教職課程指導室業務の検証 (4)—教職履修カルテ自己評価レーダーチャートの活用—」『東京理科大学教職教育研究』 4, pp.73-80.

山本はるか (2016). 「帝塚山学院大学における履修カルテの活用状況と展望」『帝塚山学院大

学教職実践研究センター年報』 1, pp.43-52.  
(URL の最終アクセス日は全て 2023 年 11 月 30 日)

## 註

- 1) 令和 5 年度学士課程入学生の卒業認定・学位授与の方針 (ディプロマ・ポリシー) は、6 項目から構成されている。「課題対応能力」に関連する「問題発見・解決能力」については、「専門の知識・技術および基礎的能力を統合し活用して、問題を発見し解決する能力を身につけている」と説明されている。