

教員の資質向上について —教職員の研修—

平成 30 年 10 月 15 日
教育庁教育振興部学習指導課

1 教職員の研修について

教育公務員特例法等により、教職員は絶えず研究と修養に努めなければならない、また、任命権者は研修に関する計画を立て、実施に努めなければならない。

2 千葉県教職員研修体系

(1) 策定

平成 22 年 3 月

(2) 策定に向けた研修の課題

- ① 経験豊富な教員の大量退職に伴い増加する若手教員等の育成
- ② 社会の変化に伴う新しい対応
- ③ 教員の幼児及び児童生徒と向き合う時間の確保
- ④ 研修場所・時期の集中化の解消

(3) 策定の基本方針・方向性

① 基本方針

- ア 研修内容の重点化
- イ 地域研修リーダーの養成
- ウ 市町村教育委員会等への積極支援
- エ 総合的協働研修の構築

② 方向性

- ア 「一極集中研修」から「地域に根差した研修」へ
- イ 「受身的画一研修」から「能動的自立研修」へ
- ウ 「県教育委員会中心の研修」から「外部との連携を強めた研修」へ

(4) 研修の目標

- ① 人間性・高い見識・情熱
- ② 教育の専門家としての確かな力量
- ③ 組織を支える力量
- ④ 社会の急激な変化に対応できる資質
- ⑤ ライフステージを通して研究と修養に努める資質

3 見直しの具現化

(1) 初任者研修

- ① 1 年間で実施していた研修を 3 年間に分散（平成 23 年度から年次進行で実施）
- ② 教職 1 年目「初任者研修」
- ③ 教職 2 年目「フォローアップ研修Ⅰ」
- ④ 教職 3 年目「フォローアップ研修Ⅱ」

(2) 5年経験者研修

- ① 1年間で実施していた研修を2年間に分散（平成24年度から年次進行で実施）
- ② 教職6年目「5年経験者研修」
- ③ 教職7年目「ステップアップ研修」

(3) 教職ライフステージ研修

- ① ステージ1・・・初任者研修，フォローアップ研修Ⅰ，フォローアップ研修Ⅱ
- ② ステージ2・・・5年経験者研修，ステップアップ研修
- ③ ステージ3・・・中堅教諭等資質向上研修

4 研修の全体像

教職生涯 (名称) <経験年数>	前期 (初任・成長期) <～10年程度>	中期 (推進・発展期) <～20年程度>	後期 (深化・充実期) <21年程度以上>	
国の研修		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">中堅教員研修 等</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 10px;">校長・教頭等研修</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">学校組織マネジメント研修 等</div>		
県の研修	<p>← 基本的指導力の育成 →</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">初任者研修</div> フォローアップ研修Ⅰ フォローアップ研修Ⅱ <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">5年経験者研修</div> ステップアップ研修	<p>← 実践的指導力の向上 →</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">中堅教諭等資質向上研修</div> <p>← 実践的指導力の充実 →</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">指導力向上支援研修</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">長期派遣研修</div>	<p>← 豊かな企画力と指導力 →</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">各主任研修・各種協議会</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">新任教務主任研修</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 10px;">新任主幹教諭研修</div> <p>← 経営力の向上 →</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">新任教頭・副校長研修</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 10px;">新任校長研修</div>	
	<p>← 専門的な知識・技術，職務に関する研修 →</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">教科指導，生徒指導等に関する専門的研修</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">魅力ある授業づくりの達人</div>			
市町村教育委員会，学校等の研修	<p>← 市町村教育委員会，学校，教職員個人の研修 →</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">市町村教育委員会が実施する研修，校内研修，教育研究団体等が実施する研修，教職員個人の研修</div>			

5 指導力向上の取組

(1) 若手教員研修チーム（校内で実施）

①目的

主に授業力向上

②構成

ア 教職経験1年目から7年目の教諭等

（教職4年目・5年目の教諭，臨時的任用の講師等の参加については，学校の実情に合わせ任意）

イ チームリーダー 5年経験者研修者

ウ サブリーダー ステップアップ研修者

(2) 教師塾（県総合教育センターで実施）

①目的

教育活動の悩みや課題を解決するための自主的・能動的な研修
土曜日等を実施

②対象

指導力を高めたいと希望する教員

③内容

ア 若い教師のためのあすなろ塾

学級づくりのポイント「個・集団を育てる」

学級経営「生徒指導・保護者対応」のケース演習 等

イ 中堅教員サポート塾

資質・能力を育成するためのカリキュラム・マネジメントに係るミドルリーダーの役割について

多忙化を解消するためのミドルリーダーの役割について 等

ウ 出前あすなろ塾

学級づくりのポイント

授業づくりのポイント

エ 出前リーダーサポート塾

新学習指導要領について

学校教育と教育関係法規について

オ 理科実験土曜塾

学習指導要領に対応した理科実験の基礎と指導方法

6 研修分野の構成

(1) 経営

学校経営・管理に関する研修

(2) 前期層教職員に対応した内容

初任者，5年経験者，中堅教諭等の前期層教職員への研修

(3) 教育課題

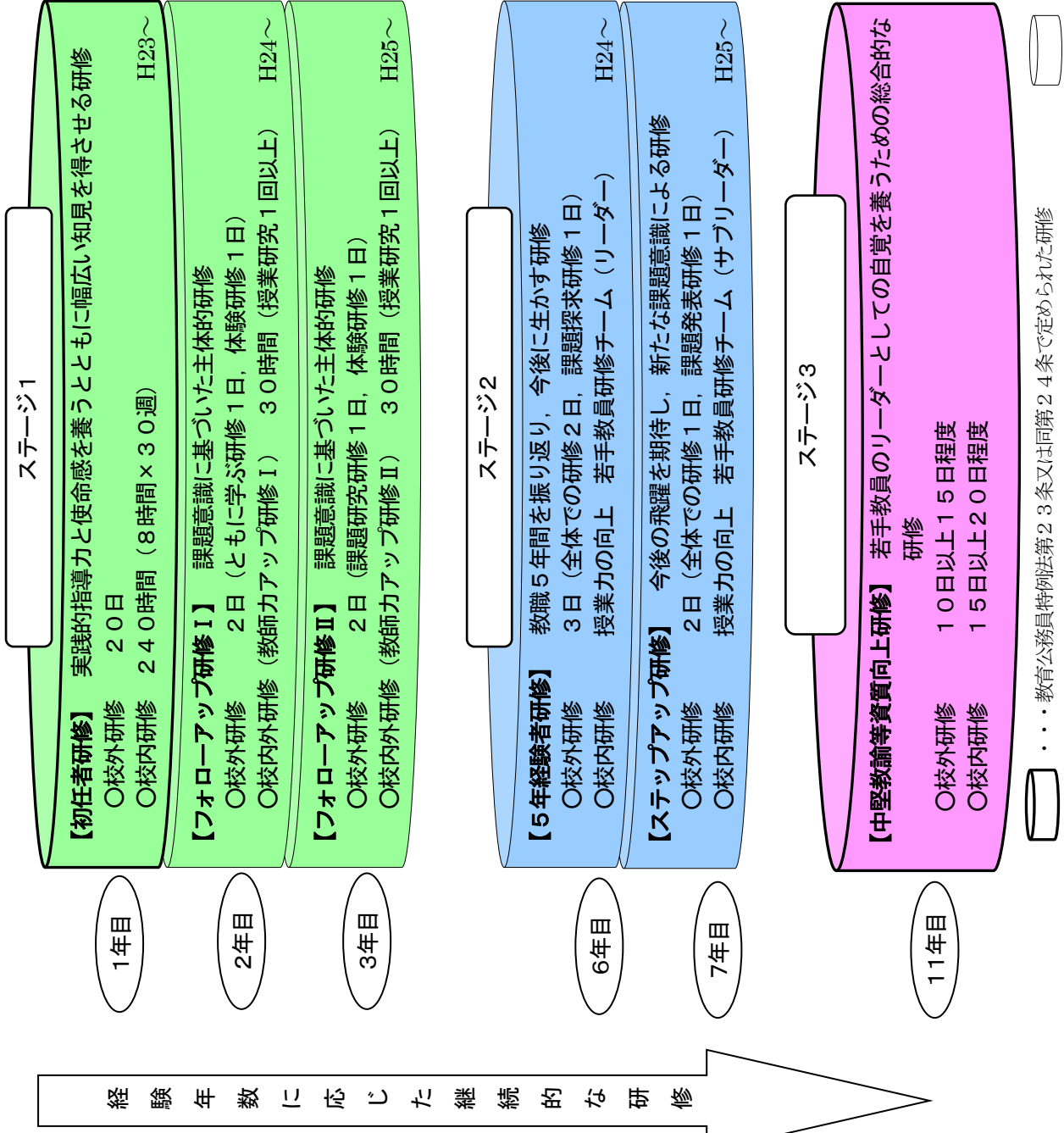
今日的な教育課題に関する研修

- (4) 教科等の指導
 - ①教科等に関する研修
 - ②学校安全・学校保健・学校体育に関する研修
- (5) 特別支援教育
 - 特別支援教育に関する研修
- (6) 生徒指導・教育相談
 - 生徒指導・教育相談に関する研修
- (7) 学校事務
 - 学校事務に関する研修
- (8) 生涯学習・社会教育
 - 生涯学習・社会教育に関する研修
- (9) メディア教育
 - 情報教育・視聴覚教育に関する研修
- (10) 新しい教職員研修体系に基づく内容
 - 自主的・能動的な研修

7 その他

- (1) 「魅力ある授業づくりの達人」を活用した研修
 - ①魅力ある授業の達人として認定された教員を各学校等が講師として招聘
 - ②教科指導の技の公開
 - ③授業に関する資料等の提供
 - ④研修会等で実践の発表
 - ⑤教員の授業改善の意欲向上や優れた指導技術の継承

「教職ライフステージ研修」概要



※若手教員研修チーム
 授業研究等の研修を実施するため、教職経験1年目から7年目の若手教員（教諭等）で構成。ただし、4・5年目の教諭や種時的任用講師等については、学校の実情に合わせて任意参加。

……教育公務員特例法第23条又は同第24条で定められた研修
 ……県で定められた研修

【千葉県・千葉市教員等育成指標】

～信頼される質の高い教員等の育成を目指して～

平成28年11月、教育公務員特例法の一部改正がなされ、任命権者は公立学校の教員等の資質の向上に関する指標を定めることが明記されました。同法の一部改正は平成29年4月に施行されたところです。

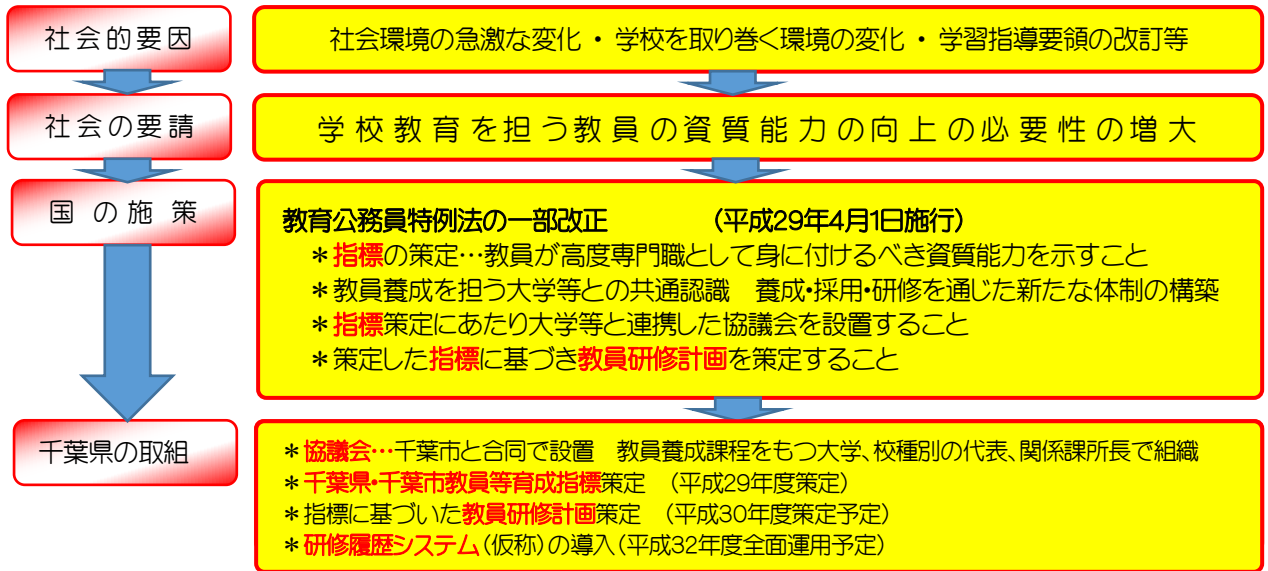
県教育委員会では、この改正の趣旨にのっとり、自ら学び続ける、信頼される質の高い教員等の育成を目指し、千葉市教育委員会と共同して、千葉県・千葉市教員等育成指標を策定しました。

目指せ！
夢チャレンジ
熱血サポーター！

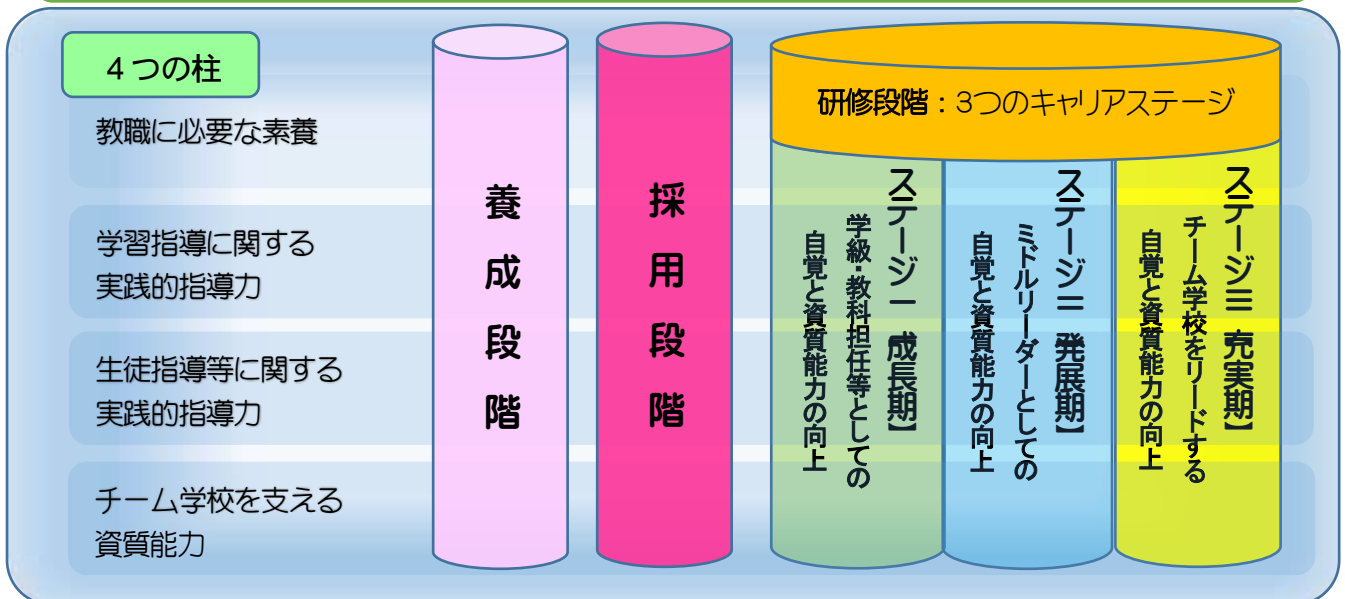


千葉県マスコットキャラクター「チーバくん」

指標策定の背景・経緯



千葉県・千葉市教員等育成指標を構成する4つの柱と「養成・採用・研修」各段階との関連図



千葉県教育委員会

資料 3-1-6

千葉県・千葉市教員等育成指標

目標 信頼される質の高い教員の育成を目指して

「千葉県の教育の振興に関する大綱」「千葉市の教育に関する大綱」及び
第2期千葉県教育振興基本計画「新 みんなで取り組む『教育立県ちば』プラン」より

四つの柱	構成要素	養成段階	千葉県・千葉市が求める教員像	ステージⅠ 【成長期】 (学級経営、担当教科指導等) 学級・教科担任等としての 自覚と資質能力の向上	ステージⅡ 【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等の ミドルリーダー) ミドルリーダーとしての 自覚と資質能力の向上	ステージⅢ 【充実期】 (学校運営等、職員全体へ 指導・助言) チーム学校をリードする 自覚と資質能力の向上				
				教員としての職務に対する使命感、責任感、教育的愛情をもち、教職に対する強い情熱をもっている。また、教育公務員として高い倫理観をもち、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行している。	社会性、コミュニケーション能力等を備え、職務に応じて積極的に他の教職員と協働し、幼児児童生徒、保護者、地域等と関わっている。	広い視野をもち、教員としての資質能力の向上のため、研究と修養に努め、新たに必要とされる知識や技能を取り入れ、実践にあたっている。				
教職に必要な素養	○使命感 ○責任感 ○教育的愛情 ○高い倫理観 ○服務規律の遵守	○教職の意義 ○教員の役割 ○教職への意欲 ○課せられる義務等	教育実習・ちば！教職たまごプロジェクト（指導教員のもとで体験を積み、学校教育の実際を体験的に理解する）	○人間性豊かで、教育愛と使命感に満ちた教員 ○高い倫理観をもち、心身ともに健康で、明朗、快活な教員 ○幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員 ○幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止め、支援できる教員 ○組織の一員としての責任感と協調性をもち、互いに高め合う教員						
	○社会性 ○コミュニケーション能力	○教員としての広い視野や教養等を身に付けるとともに、学び続ける意欲やコミュニケーション能力を育む。								
	○広い視野 ○学び続ける意欲 ○社会の変化への対応	○教育の理念・歴史・思想や社会的・制度的・経営的事項等についての基礎的知識(選択)								
	○教職に関する教養									
学習実践的指導に導く	○教科等についての専門性	○学習指導要領、幼稚園教育要領に示された教科領域の目標・ねらい・内容								
	○授業実践 ○指導技術	○基礎的な学習指導理論 ○発達・学びの過程 ○指導技術 ○具体的な授業設計・保育を構想する方法								
	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒への学習上の支援	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒に対する学習上の困難の把握と支援の方法								
生徒指導等に関する	○幼児児童生徒理解 ○信頼関係の構築 ○生徒指導	○幼児児童生徒の心身の発達過程・特徴 ○生徒指導の意義・原理・進め方								
	○教育相談 ○個別指導	○学校における教育相談の意義・理論 ○教育相談を進める際に必要な基礎的知識								
	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒の理解 ○生活上の支援	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒の特性・心身の発達 ○生活上の困難の把握と支援の方法								
	○人権教育の推進 ○問題行動等への対応	○人権教育の理念 ○理念に基づく、いじめ等の問題行動に対する適切な対応の在り方								
チーム学校を支える資質能力	○教育課程の管理・運用	○各学校で編成される教育課程の意義・編成の方法 ○各学校の実情に合わせてカリキュラム・マネジメントを行うことの意味								
	○校務分掌 ○他の教職員との連携・調整	○指導以外の校務を含めた教員の職務の全体像								
	○家庭や地域社会、関係機関との連携・協働	○取組事例を踏まえた家庭・地域との連携・協働の仕方 ○学校の担う役割が拡大する中、内外の関係機関との連携や、分担して対応することの意義・方法								
	○研修(研究)体制	○研究と修養による資質能力の向上の意義・方法								

※千葉県・千葉市教員等育成指標は、千葉県教育委員会ホームページ

(<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/shidou/gakuryoku/2011/documents/sihyoukakteian.pdf>) に掲載しております。

教員等が身に付けるべき資質能力の4つの柱

教職に必要な素養とは？

教職に就く者として必要な使命感・教育的愛情・倫理観をもち、服務規程を遵守するとともに、幼児児童生徒及び地域と積極的に関わる社会性やコミュニケーション能力が求められています。また、広い視野や学び続ける意欲をもち、社会の変化へ対応すること等も必要となります。

学習指導に関する実践的指導力とは？

教科等についての専門性をもつとともに、幼児児童生徒の実態に合った授業実践力や指導技術を身に付け、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善に取り組む能力が求められています。また、特別な支援を必要とする幼児児童生徒について、その状況を把握し、家庭や関係機関と連携して学習上の支援をすることが必要となります。

生徒指導等に関する実践的指導力とは？

幼児児童生徒の心身の発達の特徴、特別な支援を必要とする幼児等も含めた個々の状況を把握、理解するとともに、信頼関係を構築し、学級経営、個別の指導、進路指導等を適切に行う力が求められています。また、生徒指導上の課題等に対しては、共感的に対応し、家庭・地域・関係機関等との連携を図ることが必要となります。

チーム学校を支える資質能力とは？

学校教育目標の実現に向け、教育課程を確実に実施するとともに、組織の一員として学校運営を支える力となり、他の教職員と連携・調整しながら、自分の役割を果たそうとする姿勢が必要となります。また、校内研修体制づくりや地域とともに歩む学校づくりにそれぞれの立場から積極的に取り組む力が求められます。

自ら学び続ける教員等として、キャリアステージ3段階で目指すもの

ステージⅠ【成長期】 (学級経営、担当教科指導等)	【学級・教科担任等としての自覚と資質能力の向上】 ○組織の中で、学級・教科担任等としての自分の職務を理解し実践できるようにするとともに、担当分掌についても組織の一員として職務を遂行できる力量をもつことが期待されます。
ステージⅡ【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等のミドルリーダー)	【ミドルリーダーとしての自覚と資質能力の向上】 ○学級・教科担任等としての職務について常に資質能力の向上に努めることが必要です。 ○学校教育目標の実現を目指して、学年主任や校務分掌主任等ミドルリーダーとしての自覚をもち、連絡・調整、他の教員等への指導・助言等、その役割を果たすことが期待されます。
ステージⅢ【充実期】 (学校運営等、職員全体へ指導・助言)	【チーム学校をリードする自覚と資質能力の向上】 ○学級・教科担任等としての職務について経験を生かしながら、新たな教育課題に率先して取り組むなどして、常に資質能力の向上に努めることが必要です。 ○学校全体が協働して校務を遂行する上で、チーム学校をリードする自覚をもち、企画立案、他の教員等への指導・助言等、その役割を果たすことが期待されます。

自ら学び続ける教員等育成のための全体構想

～教員等としての資質能力の向上に向けての学びのサイクル～

第1段階

目標、課題の明確化

千葉県・千葉市教員等育成指標

*平成29年度策定

- 養成・採用・研修の全体像
- ※特に研修については、キャリアステージに応じた役割や、全てのキャリアステージに共通した「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を示しています。

自分の仕事や立場に合わせた
目標・課題を、指標に基づいて
しっかり自分のものにしよう！

第2段階

目標、課題にあった研修の選択・受講

千葉県教職員研修体系

*平成30年度策定予定

※今後10年を見越した計画

- 研修の目的
- 4つの柱に対応するキャリアステージごとの目標
各ステージにおける「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を確認し、必要な研修を見つけることができるようにします。
- 研修の全体像

【研修体系の具体化】

単年度で見直す研修事業計画

・千葉県公立学校教職員研修事業総合計画

自分の目標、課題に合わせて、
研修を選択、受講！
学びつつ実践、実践して学ぶ！

第3段階

研修履歴の確認、新たな問題意識

研修履歴の活用

*研修履歴システム(仮称)平成32年度全面運用開始予定

- 教員自身が資質向上のため、意欲をもって学び続けることができるよう、いつでも研修履歴を振り返り、必要な研修を受けられる環境づくりを進めます。

研修履歴を振り返り、
新たな課題意識をもって、
次のステップへ！