

「神奈川県のめざすべき教職員像の実現に向けて ～校長及び教員の資質向上に関する指標～」を踏まえて

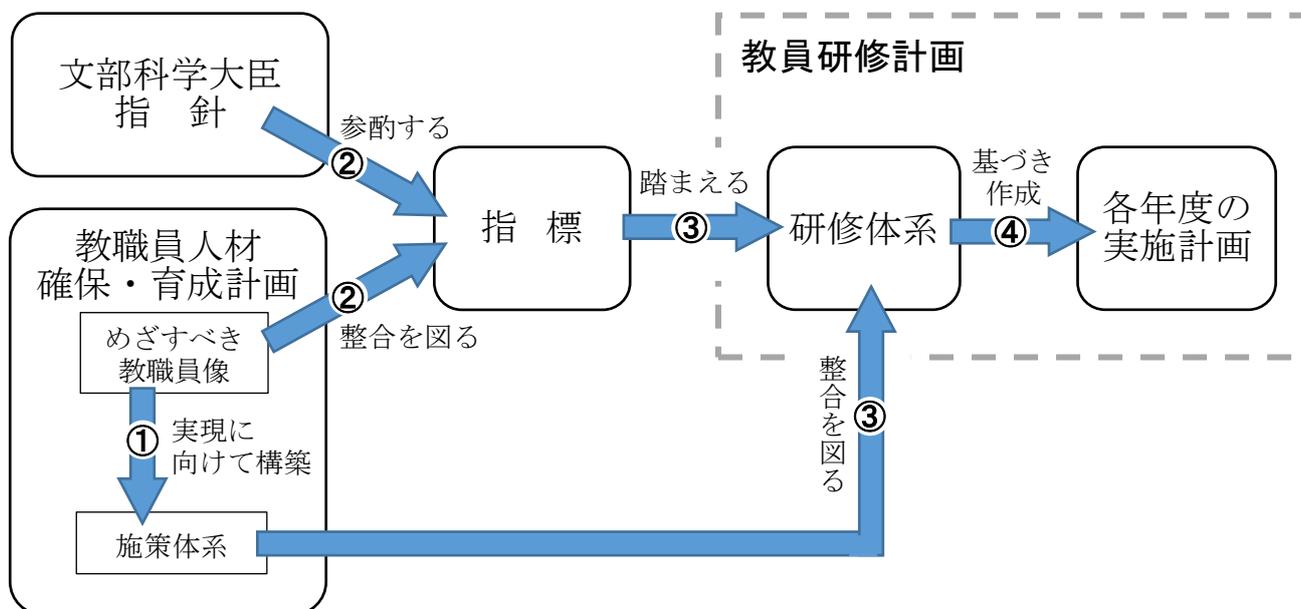
(令和6年2月 改定)

教員研修計画とは

(策定趣旨)

- ・ 県教育委員会が策定した「神奈川県のめざすべき教職員像の実現に向けて～校長及び教員の資質向上に関する指標～」(以下、「指標」という。)を踏まえて行う研修について体系的にまとめる。
- ・ 効果的に計画された研修を実施し、校長及び教員の資質向上を図る。

(教員研修計画のメインフレーム)



- ① 神奈川県「教職員人材確保・育成計画」において、「めざすべき教職員像」を定め、その実現のために必要な「施策体系」を構築。
- ② 教育公務員特例法の一部改正を受け、文部科学大臣指針を参酌するとともに、神奈川県「教職員人材確保・育成計画」との整合を図った上で、「指標」を策定。
- ③ 「指標」を踏まえつつ、「教職員人材確保・育成計画」の「施策体系」との整合を図り、研修の全体像を示す「研修体系」を策定。
- ④ 「研修体系」に基づき作成した「各年度の実施計画」により、研修を実施。

《教員研修計画》

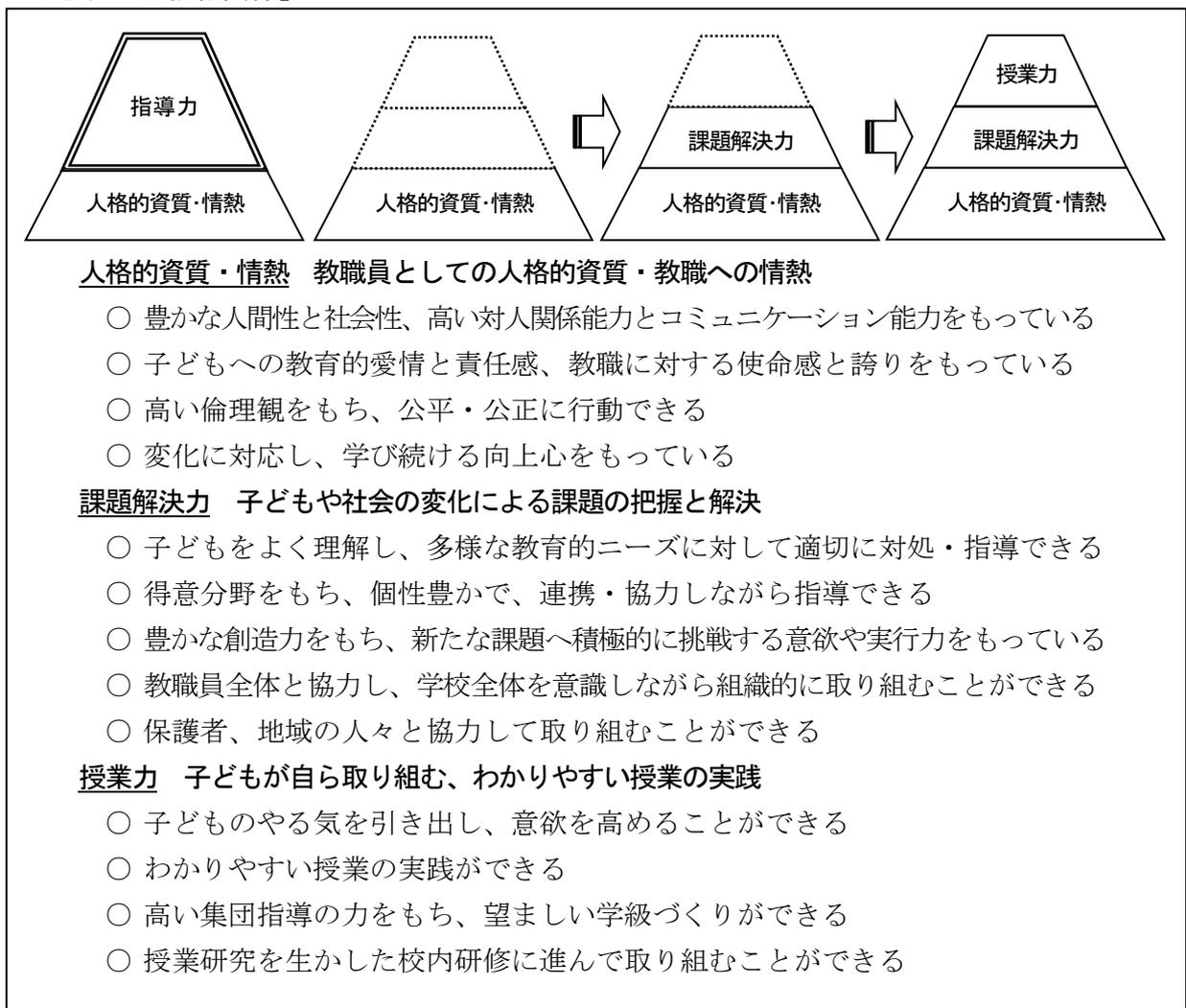
- 1 研修の基本方針・・・本県の施策を踏まえた研修の基本的な方針 (p. 2～p. 5)
- 2 研修の推進に向けて・・・研修を奨励するための方途 (p. 6～p. 10)
- 3 研修体系・・・本県の研修の全体像を示す体系図 (p. 11)
- 4 各年度の実施計画・・・個別の研修に関する内容(時期、方法、施設等)の一覧 (別冊)

1 研修の基本方針

「めざすべき教職員像」について

神奈川県教育委員会は、平成19年10月に策定した教職員人材確保・育成基本計画において、中央教育審議会答申（平成17年10月）とかながわ人づくりフォーラム運営推進委員会「かながわの教育ビジョンに関する提言」、公務員として求められるあり方（神奈川県職員行動指針（平成16年4月））を基にかながわにおける「めざすべき教職員像」を明らかにし、「人格的資質・情熱」、「課題解決力」、「授業力」の3つの要素と、それぞれを構成する13の教職員像として整理しました。平成27年10月に改定した教職員人材確保・育成計画においても、「めざすべき教職員像」は継承されています。

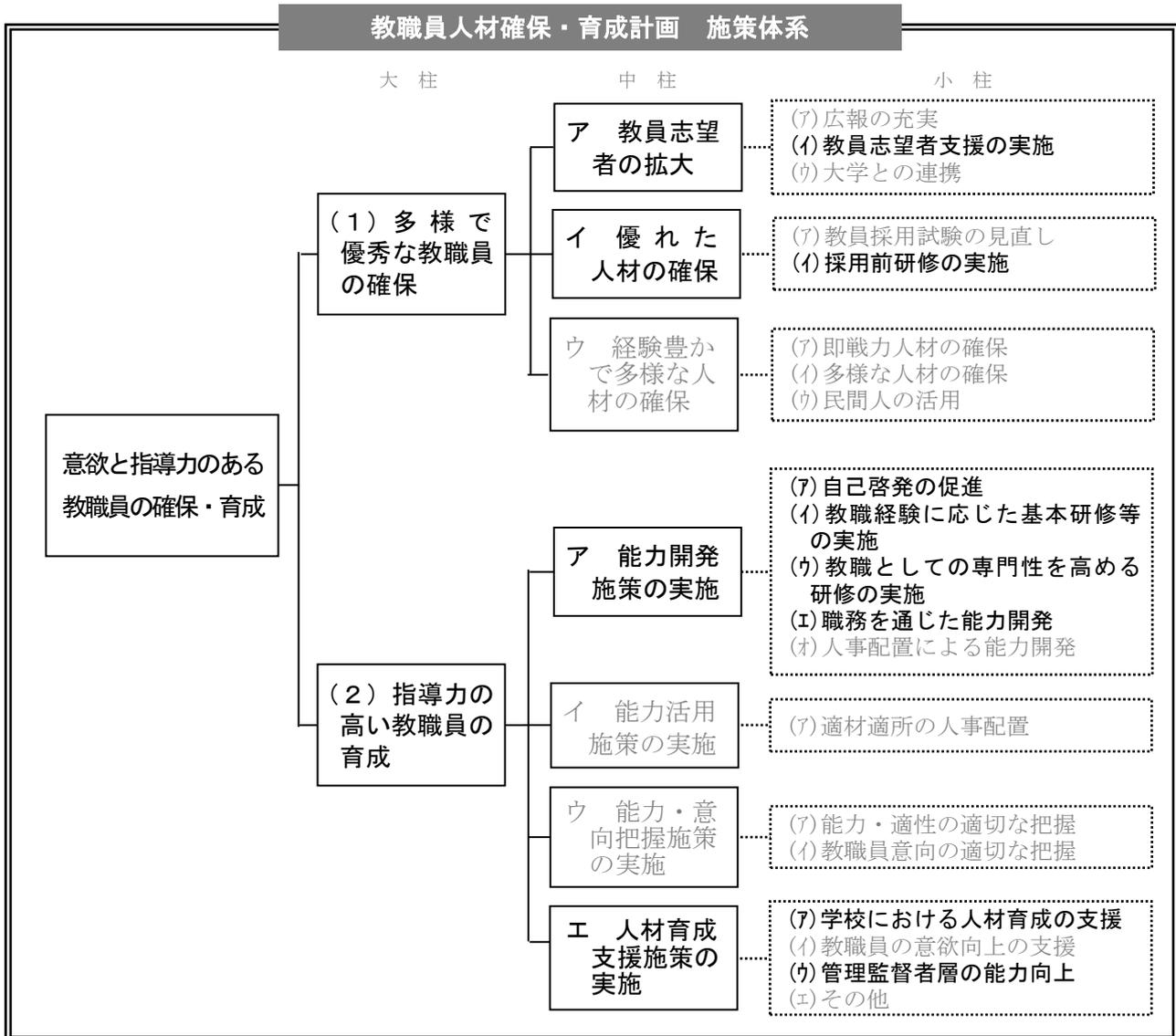
「めざすべき教職員像」



「施策体系」について

「めざすべき教職員像」の実現に向けて、教職員の養成・採用から各段階を通じた育成・評価までを一貫した人材確保・育成施策と捉えてこれを推進し、「教職員人材確保・育成計画」において、3つの柱からなる「多様で優秀な教職員の確保」に関する施策と、4つの柱からなる「指導力の高い教職員の育成」に関する施策によって、施策体系を構築しています。

施策体系のうち、教員研修計画で対象とする教員の育成に関する施策は、以下の図のゴシック部分が相当します。



※ ゴシック体の部分が、教員育成計画に関する施策。

ゴシック部分で表した施策について、次ページ以降に、県教育委員会の取組みを示します。

なお、中柱のア～エ及び小柱の(ア)～(オ)の項番については、研修に関する該当箇所のみを抜粋しているために、抜けている項番があります。

(1) 多様で優秀な教職員の確保

教員不足が社会問題となる中、今後も、引き続き優秀な人材を大量に確保する必要があります。

ア 教員志望者の拡大

(イ) 教員志望者支援の実施

教員志望者に対し、学校現場を体験する機会の提供や、「かながわティーチャーズカレッジ」等を実施し、教職に求められる使命感や責任感の醸成と実践力の向上を図るとともに、かながわの教育に理解を深めてもらうことにより、優秀な人材の確保につなげます。

＜県教育委員会の主な取組み＞

- かながわティーチャーズカレッジの実施
- 高校生のための教職セミナーの実施

イ 優れた人材の確保

(イ) 採用前研修の実施

教員採用試験の合格者のうち、希望者に対して、採用前研修を実施します。

＜県教育委員会の主な取組み＞

- フレッシュティーチャーズキャンプの実施

(2) 指導力の高い教職員の育成

人材育成を効果的に進め、教職員の能力や可能性を最大限に引き出すとともに、ベテラン教職員がもっている教育指導力を、若い教職員に継承するシステムを構築する必要があります。

ア 能力開発施策の実施

(ア) 自己啓発の促進

能力開発の基本は、自らが主体的に取り組む自己啓発であり、教職員は絶えず授業力の向上等の自己研修に努めていく必要があります。

＜県教育委員会の主な取組み＞

- 自己研修の支援
 - ・最新の情報や、喫緊の教育課題に関する資料など、教育情報の提供機能の充実を図るほか、授業づくりや学級経営などの相談に対する指導・助言等の実施

(イ) 教職経験に応じた基本研修等の実施

若手から中堅、ベテランへと教職員を早い段階から育成していく必要があります。また、採用時の年齢、採用までの経験等が多様化しており、臨時的任用職員も含め、個々の教職員の状況に応じた育成が重要です。

＜県教育委員会の主な取組み＞

- 教職経験に応じた基本研修の実施
- 臨時的任用職員を対象とした研修等の実施

(ウ) 教職としての専門性を高める研修の実施

多様な教育課題に対応し、教職員としての専門性を高めるために、教職員が主体的に取り組み、研鑽^{さん}を図ることが必要です。

<県教育委員会の主な取組み>

- 授業力向上のための研修の実施
- 信頼確立のための研修の実施
- 教育課題解決のための研修の実施
- 支援教育の理念に基づくインクルーシブ教育推進のための研修の実施
- 組織マネジメント力向上のための研修の実施
- 教職大学院派遣研修等の実施

(エ) 職務を通じた能力開発

児童・生徒による授業評価などを参考にして授業改善を図るとともに、O J T (On the Job Training) の推進が必要です。

<県教育委員会の主な取組み>

- 児童・生徒の状況を踏まえた授業改善の実施
 - ・ 生徒による授業評価、生徒学力調査の実施
 - ・ 校内研修や校内授業研究の場への指導主事等の派遣を通し、O J T 推進を支援

エ 人材育成支援施策の実施

(ア) 学校における人材育成の支援

学校が抱える教育課題は、各学校の状況により様々です。これらの課題への対応方法は、学校現場での日常的・実践的な人材育成 (O J T) を通して培っていくことが必要です。

<県教育委員会の主な取組み>

- 学校の実態に応じた実践的な研修の実施
 - ・ 校内研修や校内授業研究の場への指導主事等の派遣を通し、O J T 推進を支援
 - ・ 勤務校において、教職員が主体的に取り組む「実践研究」の実施
 - ・ 他校種訪問や、県立学校における地区研修の実施
 - ・ 優れた授業を実践している教員の授業公開の実施

(ウ) 管理監督者層の能力向上

教職員の能力開発、活用の推進には、管理監督者層がその役割を十分に認識するとともに、教職員の適性を把握し、職務の遂行を通じた指導・助言のより適切な実施が必要です。

<県教育委員会の主な取組み>

- 管理職マネジメント研修の実施

参考

グローバル化や情報化が急速に進展し、社会が激しく変化する中、学校にはより時代の要請に応じた教育や学校づくりが求められており、校長をはじめ管理職のリーダーシップやマネジメント能力がますます重要となっています。こうしたことから、県教育委員会では、令和3年3月に、「めざすべき管理職像」を示し、各職位で育成する資質・能力を指標化するとともに、管理職育成の手立てを示した「かながわ学校管理職育成指針」を策定し、令和3年度から、その運用により、計画的かつ一貫した管理職人材育成の取組みを推進しています。

かながわ学校管理職育成指針

神奈川県教育委員会
令和3年3月

2 研修の推進に向けて

(1) 学び続けることの重要性について

① 法令上の意義

教育基本法第9条には、「教員は、絶えず研究と修養に励むこと」や「教員の養成と研修の充実が図られなければならないこと」が規定されています。

② 学び続ける教員像、新たな学びの姿

平成24年8月、中央教育審議会は、教員が常に学ぶ姿勢として「学び続ける教員像」を提言しています。

これからの社会で求められる人材像を踏まえた教育の展開、学校現場の諸課題への対応を図るためには、(中略) 教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」(平成24年8月) p.2

また、令和4年12月、中央教育審議会は、「令和の日本型学校教育」を担う教職員自身の学び(研修観)の転換を図るべく、教職生活を通じた「新たな学びの姿」を提言しています。

高度な専門職である教師は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努める義務を負っており、学び続ける存在であることが社会からも期待されている。既に、審議まとめでは、「新たな教師の学びの姿」として、

- ・ 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」
- ・ 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- ・ 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」

を示した。

『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」(令和4年12月) p.22

③ 文部科学大臣指針より

平成29年3月に示された文部科学大臣指針「校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」の中で、教員の資質向上の必要性について次の点が挙げられています。

- ・ 学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい
- ・ 教員自らが、子どもたちの道しるべとして、常に資質向上を図り続けることが求められる
- ・ 学習指導要領の趣旨を実現し、グローバル化や情報化の進展などを踏まえた新しい時代の教育に対応できるよう、教育委員会には教員の資質向上に必要な環境整備が求められる

また、令和4年8月に改正された同指針の中では、「教員等の資質の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに他ならない、児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学びにもまた求められており、児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。」と示されています。

(2) 指標「神奈川県をめざすべき教職員像の実現に向けて」の活用

神奈川県教育委員会は、校長及び教員としての資質の向上に関する指標「神奈川県をめざすべき教職員像の実現に向けて」を策定しました（令和5年1月改定）。教員の成長段階（開発期、充実期、発展期）ごとに身に付けておくべき資質を明らかにし、これに基づく研修の機会を用意することで、県教育委員会として教員研修の推進を図ります。

各自のキャリアアップに向けて、受講が必要な研修を探したり、校内研修において目標を立てたりするなど、日頃より指標を活用してください。

① 現状の把握とより高い目標の設定

「令和の日本型学校教育」を担う教職員として、教職生活を通じた「新たな学びの姿」の実現に向けて、日々の教職生活において、指標に基づき自己が身に付けている資質を振り返り、より一層研鑽^{さん}に励むべき資質を確認するとともに、身に付けた資質が発揮されるよう努めましょう。

② 必要となる研修の確認

より一層の研鑽^{さん}に励むべき資質について、その向上に必要な研修について検討しましょう。そして、経験者研修等の基本研修で身に付ける資質を確認するとともに、自己研鑽^{さん}のための研修講座や職場で取り組むOJTなど、研修の機会を探しましょう。

(3) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

神奈川県教育委員会では、令和4年8月に文部科学省の「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」の策定を受け、令和5年度から「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の運用を開始しました。

① 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、研修の管理を強化するものではなく、教職員と学校管理職とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、教職員自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことにあることにあります。

学校管理職は、研修履歴を活用して対話に基づく受講奨励を行うことにより、「教職員が今後どの分野の学びを深めるべきか」、「学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か」等について、効果的な助言指導等が可能となるとともに、個々の教職員の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど効果的な学校運営を行うことも可能になります。

教職員は、年度当初や年度末の学校管理職との面談や、随時行う対話等により、研修履歴を活用して研修を受講したり、自己研鑽^{さん}に励んだりしましょう。

② 研修履歴の記録の対象とする教職員の範囲

神奈川県教育委員会では、研修履歴の記録の対象とする教職員（中核市を含む県費教職員）を次のように定めます。

<対象とする教職員>

校長（園長）、副校長（副園長）、教頭、総括教諭（総括養護教諭・総括栄養教諭・総括保育教諭）、指導教諭（指導保育教諭）、教諭、養護教諭、栄養教諭、保育教諭、助教諭（養護助教諭・助保育教諭）、講師、実習指導員（実習助手）

※市（中核市を含む）町村立幼稚園及び幼保連携型認定こども園の市町村費負担教職員も対象とすることができます。

<任意とする教職員>

臨時的任用教職員

<対象外とする教職員>

非常勤教職員（非常勤講師・会計年度任用職員）

③ 研修履歴の記録の範囲

神奈川県教育委員会では、**教職員の研修**のうち、研修受講履歴システムに記録をする想定
の研修を次に示します。

◎：国のガイドラインで示されている研修項目

○：県独自に示す研修項目

<必須記録研修等>

◇研修受講履歴システムに自動で記録されることが想定される研修等

◎研修実施者が実施する研修

例

- ・総合教育センター主催の研修
- ・教育事務所主催の研修
- ・教育委員会事務局各室課主催の研修

◇研修受講履歴システムに個別に記録することが想定される研修等

◎大学院修学休業により履修した大学院の課程等

◎任命権者等が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得

<その他研修実施者や所属長等が必要と認める研修等>

◇研修受講履歴システムに自動で記録されることが想定される研修等

◎職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等

○教職支援機構（NITS）及び国立特別支援教育総合研究所（NISE）主催の研修

◇研修受講履歴システムに個別に記録することが想定される研修等

◎学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等

○研究協議会、研究大会、研究会等

○中体連、高体連、特体連等主催講習会

※「所属長等が事前に認めた研修等」に係る記録に残す目安としては、公務として認められているもので研修効果があると考えられるもの

◎教職員が自主的に参加する研修等

※記録に残す目安としては、所属長等からの学びの奨励を踏まえる、教職員が受講の成果を共有するなど、多様な専門性を有する教職員集団の構築につながるものであること（所属長等との対話や受講成果の教科、学年等での共有など）

（４）様々な研修の場面について

研修には、総合教育センターや各教育事務所などが実施する基本研修を含む様々な指定研修等のほか、**自己研修**として、研修講座や研究会、各種学会が実施する学習会などがあります。さらには、国のプラットフォーム等を活用し、オンラインでの研修を受講する方法もあります。それらに参加したり、職場で取り組む**校内研修**や日々の**OJT**で自己の研鑽^{さん}に励んだりすることで、効率的・効率的に自らの資質の向上を図ることができます。

教職員は教職生活を通じた「新たな学びの姿」の実現が求められていることから、これら様々な研修の中であって、自主的・積極的に自己研修に努め、励むことが大切です。

（５）自己研修や校内研修を支援する県教育機関などの活用

総合教育センターや各教育事務所などでは、自己研修や校内研修などの支援のため、学校からの様々な相談に答えたり、教育情報を提供したりしています。

① 教育情報の活用

総合教育センターでは、**教育図書室**に教育関係図書約57,000冊、教科書約26,000冊、教育関係雑誌52タイトルを揃え、**学校支援室**に県内外の研究紀要や学校要覧、年間指導計画、学習指導案、教育映像資料を配架し、授業に役立つ教材教具や研究成果物等の情報を提供しています。

また、「かながわティーチャーズデイ」等では、今日的で多様な教育課題に関する各種の研究発表を発売するとともに、総合教育センターのホームページには、校内研修会等で活用できる様々な研究成果物を掲載しています。

学習指導案や教材教具を自己研修に役立てたり、各種研究成果物を研修会の準備や研修ツールとしたりするなど活用してください。

② 講師派遣事業の利用

総合教育センターや教育事務所では、学校経営に関することや学習指導に関すること、その他一般的な学習相談など、学校等の求めに応じて、研究授業の指導・助言のほか、講演会や校内研修会等への指導主事の派遣も行っています。

校内で行う研修会の講師を依頼したり、研究授業に助言を求めたりすることで、校内研修の推進に活用してください。

(6) 大学や外部機関等の外部資源の活用

自己研修や校内研修などを実施するに当たっては、外部資源を活用することも効果的です。

自己研修として校外で実施される研修会や学習会に参加する場合には、県や各市町村が実施する研修等のほか、県内の大学が実施する研修や各種学会が実施する学習会などにも有用なものがあります。様々な研修機会を探してみてください。

また、授業力や課題解決力を高めるための校内研修を実施する際は、校内の教職員が一丸となって取り組むことに加えて、外部有識者の知見を取り入れることも重要です。その際、**県内大学**や教育機関等に要望し、学校の取組みに対して指導・助言を求めることでより一層の研修効果が期待できます。

3 研修体系

研修観の転換



<新たな教員の学びの姿>

- 主体的な姿勢
- 継続的な学び
- 個別最適な学び
- 協働的な学び



<新たな学びの実現ために>

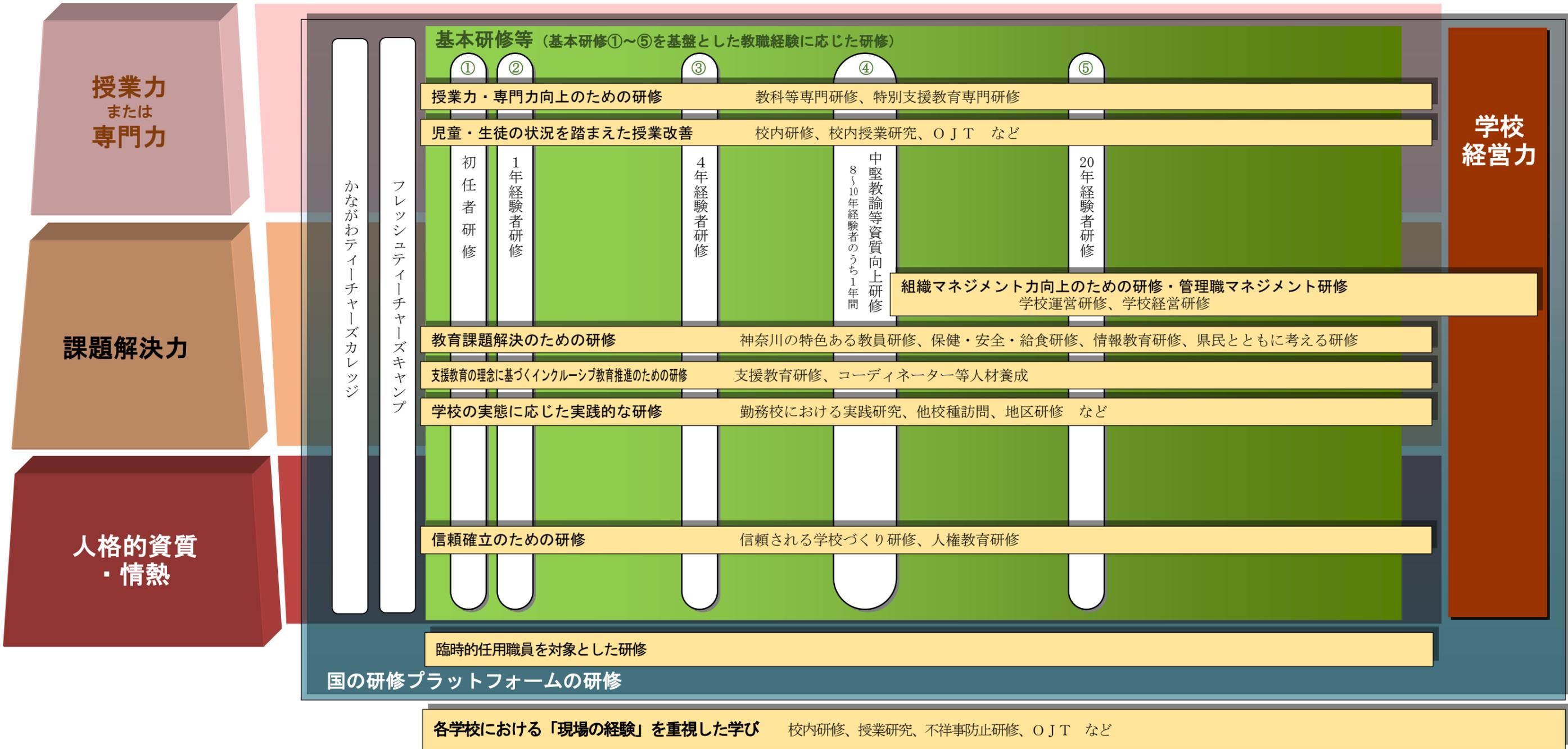
- 探究的な学びを教員自らがデザイン
- オンライン・オンデマンドの効果的・効率的な活用
- 国の研修プラットフォーム活用による選択肢の充実
- 学び合い・支え合いの場の充実

【 養成期 】 出会い、学ぶ
主に、教職課程で学ぶ学生

【 開発期研修 】 学び、高める
主に、教職経験5年程度までの教員

【 充実期研修 】 広げ、分かち合う
教職経験5～20年(30～45歳)程度の教員

【 発展期研修 】 伝え、支える
教職経験約20年(約45歳)以上の教員及び管理職



※ ①～⑤は、教職経験に応じた基本研修（教諭、養護教諭、栄養教諭、自立活動教諭を対象）です。
 ※ 開発期から発展期までの時期に、適宜、授業力または専門力、課題解決力、人格的資質・情熱の分野で行う研修として、自己研修や教職大学院派遣研修等があります。
 ※ 様々な依頼に基づき組織力の向上のために学校を代表して参加する研修もあります。