

参考

# 令和~~4~~5年度愛知県教員研修計画

～未来を担う子供たちを育む「学び続ける教員」であるために～

令和~~4~~5年4月1日版

愛知県教育委員会





## 目次

はじめに	(P. 1)
I 研修の基本方針及び研修事業における重点について	(P. 1～2)
1 研修の基本方針	
2 研修内容に関する重点	
3 研修の対象	
II 研修体系と各研修の方針について	(P. 3～8)
1 研修体系のイメージ図	
2 各研修の方針	
(1) キャリア・アップ研修	
(2) リーダー研修	
(3) スキル・アップ研修	
III 研修を奨励するための方針について	(P. 8～ <del>10</del> <u>12</u> )
1 「学び続ける教員」であるための研修体系の構築	
2 時代に応じた多様な形態を織り交ぜ、効果的・効率的な研修を 目指して	
<u>3 教員の資質・能力の向上に関する指導助言等の方法について</u>	
<del>3</del> <u>4</u> 研修講師について	
<del>4</del> <u>5</u> 教員サポートシステムの活用について	
IV 効果的かつ効率的な研修の推進に向けて	(P. <del>10</del> <del>12</del> <u>12</u> ～ <u>15</u> )
1 O J T (On the Job Training) の有効活用	
2 校外研修と校内研修 (O J T) との往還	
3 研修の効果測定及びP D C Aによる研修内容の見直し	
4 大学や関係機関との連携について	
V 令和4年度愛知県教員研修計画一覧	(別表)
参考1 教育公務員特例法における研修等の扱いについて	(P. <del>13</del> <u>16</u> )
参考2 愛知が求める教師像について	(P. <del>13</del> <u>16</u> )
参考3 資質向上に関する指標について	(P. <del>13</del> ～ <del>14</del> <u>16</u> ～ <u>17</u> )
参考4 愛知県教員育成指標	(P. <del>14</del> ～ <del>18</del> <u>17</u> ～ <u>21</u> )

## はじめに

グローバル化の進展や技術の進歩・加速によって、私たちは、社会、経済、環境など様々な分野において前例のない変化に直面している。そのような中で、子供たちは多種多様な課題や予測困難な時代にたくましく立ち向かい、持続可能な社会づくりの担い手として生き抜くために必要な資質・能力を身に付けていく必要がある。学校教育においては、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善により、「知識及び技能」「思考力、判断力、表現力等」「学びに向かう力、人間性等」の資質・能力を子供たちに育成していくことが求められている。

このような教育を実現する上で、教員が絶えず資質・能力の向上に努めることは重要であり、教育の根底を支えるものであるといえる。また、教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律（令和4年）により、任命権者である教育委員会等による教師の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みが、令和5年4月1日から施行され、新たな教師の学びの姿の実現が求められている。教員一人一人が高度専門職として学校教育の直接の担い手であるという自覚をもつとともに、常に学び続ける姿勢をもち、自律的かつ主体的な研修に努め、教員としての資質・能力をいっそう高めることが重要である。

近年、教員の大量退職、大量採用の影響により、学校現場では、教員の経験年齢の不均衡化や知識・技能等の伝承の希薄化が深刻な問題となっている。また、「チーム学校」の理念のもと、課題解決のために組織的・協働的に取り組む姿勢がますます重要になってきている。そのため、学校においては、研修の成果を同僚と共有するなどして、学校組織全体として指導力向上を図り、高め合える学校文化と職場風土の醸成の必要性が高まっている。

一方、「学校における働き方改革」の視点からも教員研修が、より効果的かつ効率的なものとなるように、愛知県教育委員会では、総合教育センターと各課や各教育事務所が連携しながら、研修内容の重複等を見直し、研修の改善を進めてきた。令和3年度からの教員研修計画はそれまでの5年間をかけて行った再構築の一応の完結と捉えている。

愛知県として、未来を担う子供を育むために、学び続ける教員の研修を奨励し、力強く支援するために本教員研修計画を策定する。

## I 研修の基本方針及び研修事業における重点について

### 1 研修の基本方針

愛知県教育委員会では、教員の学び続ける姿勢を重視するとともに、教員一人一人が発揮したい資質・能力を自ら高めていけるように、研修の基本方針を以下のとおりとする。

- 1 「あいちの教育ビジョン2025」の実現に向け、「愛知県教員育成指標」を踏まえ、経験やキャリアに応じて、教員一人一人が資質・能力を効果的・効率的に身に付けるための体系的な研修
- 2 ~~「自ら学び続ける教員」であるために、~~「新たな教師の学びの姿」の実現を踏まえ、自律的かつ主体的な学びを促すための研修
- 3 教員一人一人の資質・能力をいっそう高めるとともに、地区リーダーの養成や学校組織全体の教育活動の活性化を図るための研修

研修の基本方針を踏まえ、人材育成、学校運営、社会の要請に寄与するために、研修内容に関する重点を以下のとおりとする。

- 学び続ける教員を支援し、素養や指導力、マネジメント力など、一人一人の資質・能力の向上及び高め合う教員集団（組織）の醸成に資すること。
- 学校が直面している教育課題の解決や、教育活動の活性化と充実に資すること。
- 急速な社会の変化に伴う教育改革の推進に対応すること。

### 3 研修の対象

本研修計画は、原則的には公立及び国立の小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・特別支援学校・幼稚園・幼保連携認定こども園の教員を対象とする。政令指定都市の小中学校、高等学校、特別支援学校及び中核市の小中学校の教員の研修は別に定められた各市の研修計画による。

なお、以下のような場合は、愛知県教育委員会が実施する研修を受講することもある。

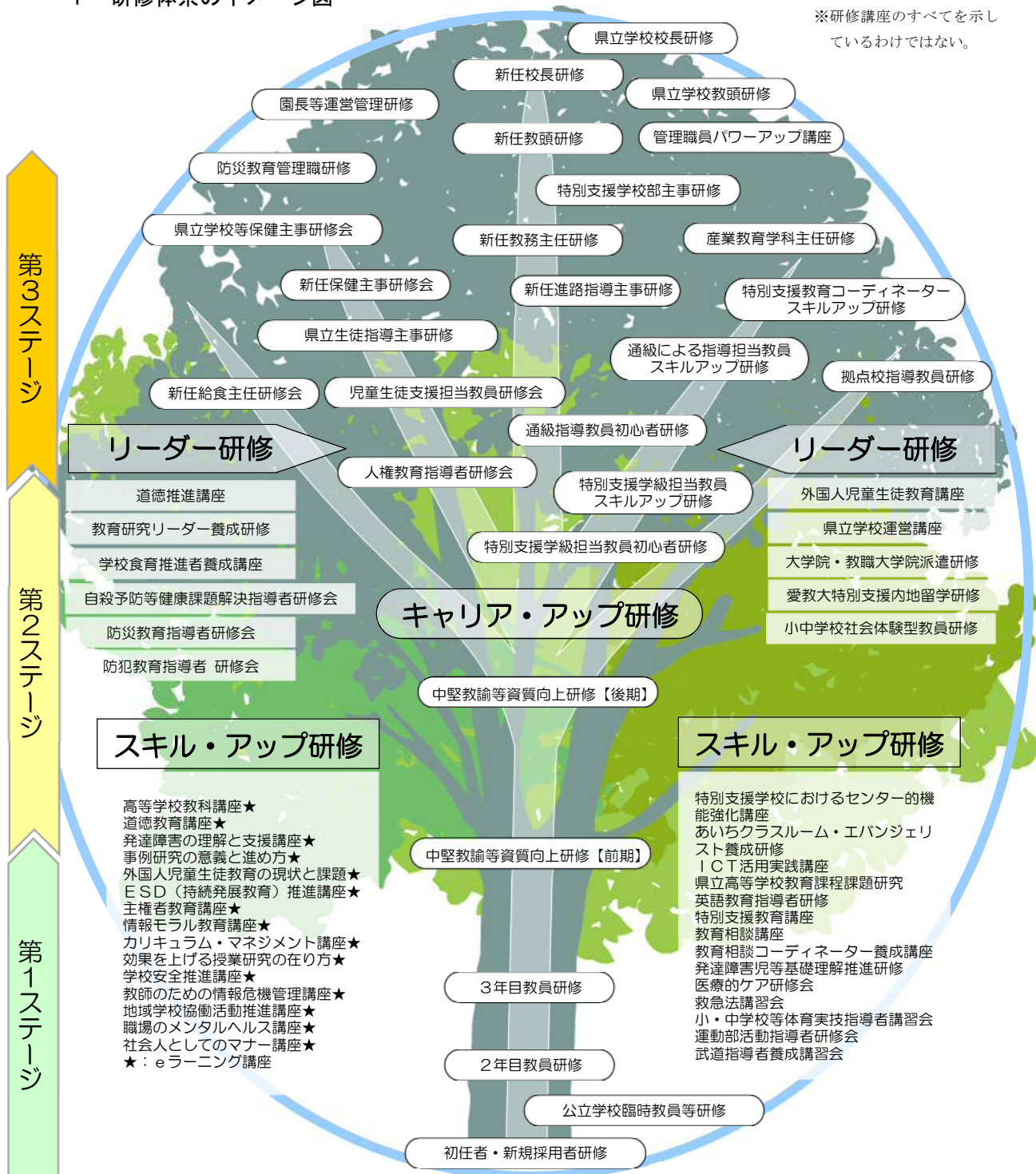
- ・中核市の実情により、県の研修に参加することが、より効果的であると判断し、県との協議により認められる場合。
- ・愛知県の全教員に対し、研修を実施する必要がある場合。
- ・幼児教育に関する研修において、愛知の幼児教育の充実という観点から、私立も含めた全県の幼稚園、保育所、認定こども園等からの研修参加について、協議によりその一部が認められる場合。

私立学校園については、原則各校園の研修計画によるが、必要に応じて県の研修への参加について、協議の上受け入れていく。

## II 研修体系と各研修の方針について

### 1 研修体系のイメージ図

※研修講座のすべてを示しているわけではない。



【参考】令和2年度までの研修体系との対照表

	旧	新
研修区分	①基本研修	◎キャリア・アップ研修：悉皆研修（法定研修を含む）
	②職務研修	
	③専門研修	◎スキル・アップ研修
	④課題研修	◎リーダー研修：地区及び学校代表、派遣・推薦者による研修
	⑤長期研修	

## 2 各研修の方針

次に示す「キャリア・アップ研修」「リーダー研修」「スキル・アップ研修」の3つの研修の機会を生かし、教員一人一人がキャリアパスに応じて必要となる研修を受講していくことで、各分野でのスペシャリストとして、学校や地域を牽引するシニアリーダーへと資質・能力を向上させていくことを目指している。

以下に研修区分ごとの愛知県として実施する研修の方針の概要を示すとともに、「研修のねらい、受講対象者、募集、予定人数、日数、期日、会場、教員育成指標との関連、研修の主管等」については、別表の教員研修計画一覧で示す。

### (1) キャリア・アップ研修

「教員育成指標」を踏まえ、キャリアステージに応じた資質・能力の向上を目指す研修体系の根幹となる研修である。

※教育公務員特例法に規定されている「初任者研修」、「中堅教諭等資質向上研修」をはじめ、教職経験や特定の職務を担うことになった場合など、各教員がキャリアに応じて必要となる基本的な資質・能力の向上を図るための悉皆による研修である。

#### <主に教員としての基盤づくりのための研修の概要>

##### ア 初任者研修・新規採用者研修

新任教員に対して、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、教員として必要とされる素養、指導力、マネジメント力といった資質・能力を養うとともに幅広い知見を得させることを目的とする。教員育成指標の第1ステージにあるように、教員としての基礎を固める研修を実施する。

※初任者研修については、教育公務員特例法第23条の規定に基づき、実施する。

- 小学校初任者研修、中学校初任者研修、高等学校初任者研修  
特別支援学校初任者研修
- 新規採用養護教諭研修、新規採用栄養教諭研修、幼稚園等新規採用教員研修  
県立学校新規採用実習教員・寄宿舍指導員研修

- 教員として必要な基礎・基本を実践的に学ぶ機会とする。
- 同期の教員同士が協議したり協働体験をしたりして、同僚性を構築する場とする。
- 県教育委員会関係各課、総合教育センター、県立校長会、教育事務所、市町村教育委員会が連携しながら、効果的・効率的な研修を実施する。
- 校内研修の拡充のため、研修指導員等を配置するなどし、校内での充実した研修体

制を確立する。

- より実践的な研修とするために、研修講師を大学教授中心ではなく、学校現場の教員を中心に計画する。

#### イ 少経験者研修（2年目教員研修、3年目教員研修）

初任者研修後の課題に対応して、経験に即した体系的な研修の一環として、少経験者の資質・能力の向上を図り、丁寧にフォローする。また、愛知の公教育を担う教育者としての立場や役割及び使命を再認識させる。

- 小学校2年目教員研修、中学校2年目教員研修、高等学校2年目教員研修  
特別支援学校2年目教員研修
- 小学校3年目教員研修、中学校3年目教員研修、高等学校3年目教員研修  
特別支援学校3年目教員研修
- 養護教諭少経験者研修【保健管理】【保健教育】
- 栄養教諭少経験者研修【食に関する指導】【給食管理】

- 初任者研修後、独り立ちし始めたばかりの教員が同期の教員と課題解決に向けて、協議等を通じてよりよい教育や自らの資質・能力の向上について模索する研修とする。
- 教育者としての立場や役割及び使命の再認識をする機会とする。
- 少経験者に対するメンタルヘルス面でのサポートをする機会とする。
- 養護教諭の研修では、保健管理、保健教育に関する内容について、栄養教諭の研修では、食に関する指導、給食管理について、専門的な理解を深め、実践力を身に付ける。

#### ウ 中堅教諭等資質向上研修

教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において、中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての自覚の涵養、専門性の向上、得意分野の伸長等により資質・能力の向上を図る。

※本研修は、「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」の施行（平成29年4月1日）に伴う教育公務員特例法の第24条で規定された「中堅教諭等資質向上研修」として実施する。

- 小学校中堅教諭資質向上研修【前後期】、中学校中堅教諭資質向上研修【前後期】  
高等学校中堅教諭資質向上研修【前後期】  
特別支援学校中堅教諭資質向上研修【前後期】  
中堅養護教諭資質向上研修【前後期】、中堅栄養教諭資質向上研修【前後期】  
幼稚園等中堅教諭資質向上研修



- 指導力の育成とともに、マネジメント力の育成をより重視した研修とする。
- ミドルリーダーとしての自覚や意識改革を促す場とする。
- 必要な資質・能力の向上のため、校外研修とOJTとを効果的・有機的に結び付け、学校の教育活動の活性化を図る。
- 研修受講時期の弾力化を図り、必要な時期に必要な資質・能力の向上を目指す。
- 研修内容を分散化することで、研修参加への負担感を軽減するとともに、個人の「学び続ける姿勢」を育む。

### <主に職務に関する研修の概要>

職務や役割を果たす上で必要となる、専門的かつ実践的な知識を身に付け、マネジメント力や指導力等の資質・能力の向上を図る。

- 拠点校指導教員研修<小中学校、特別支援学校>     通級指導担当教員初心者研修
- 特別支援学級担当教員初心者研修     新任進路指導主事研修<中学校、県立学校>
- 県立学校新任生徒指導主事研修     保健主事研修会     高等学校実習教員研修
- 産業教育学科主任研修     特別支援教育コーディネータースキルアップ研修
- 県立高等学校司書教諭研修会     衛生管理者等研修会     新任給食主任研修会
- 学校食育推進研修会     主任養護教諭連絡協議会     県立学校情報化推進研修
- 児童生徒支援担当教員研修会     県立学校新任ネットワーク担当者研修
- 防災教育管理職研修     新任教務主任研修<小中学校、県立学校>
- 特別支援学校部主事研修     管理職パワーアップ講座(部主事)
- 園長等運営管理研修     新任教頭研修<小中学校、県立学校>
- 新任校長研修<小中学校、県立学校>     公立学校の臨時教員等研修
- 指導改善研修 など。

- 新たな職務を得て、職務遂行上必要な知識や考え方を学ぶ場とする。
- 該当の職務の新任者全てを対象に行う（悉皆研修）。
- 同種の職務での学校間でのネットワークづくりや情報交換をする場とする。

### (2) リーダー研修

教育の諸課題に対する理解や実践力を高め、学校や地域の教育をリードする教員の養成のための研修である。研修後は、個人の資質・能力の向上だけでなく、自校や地域において研修成果を基に実践し、専門的な知見を広め、教育活動を推進することをねらいとしている。

- 幼稚園教育課程講座  保育技術講座  道徳推進講座  学校保健講座
- 外国人児童生徒教育講座  教科情報における文部科学省教材活用講座
- ストレスマネジメント研修  自殺予防等健康課題解決指導者研修会
- 特別支援教育に係る管理職リーダーシップ向上研修  防犯教室指導者講習会
- 県立学校等交通安全指導者研修会  学校事故対応講習会
- 特別支援学校教育課程講習会  道徳教育パワーアップ研修会
- 高等学校教育課程研究員研修会  教育研究リーダー養成研修
- 県立学校運営講座  教育相談特別研修  小中学校社会体験型教員研修
- 大学院及び教職大学院派遣研修
- 愛知教育大学特別支援教育特別専攻科内地留学研修
- 国立特別支援教育総合研究所特別支援教育専門研修 など。

- 各分野でのスペシャリストとして、学校や地域を牽引するシニアリーダーとなるために、資質・能力の向上を図る研修を実施する。
- 学校以外の諸施設、大学、企業等へ派遣し、研修者に多様な体験を積ませ、最先端の教育法や教育技術を研究したり、人材育成、人事管理等を学んだりして、学校運営に生かす研修を実施する。
- 教員育成指標にある「多様性への理解と教育支援」を踏まえ、特別支援教育や外国人児童生徒教育を充実させるための愛知県独自の研修を実施する。

### (3) スキル・アップ研修

自由応募を基本として、教員としての専門的な知識・技能を補完し、進展させる研修である。そして、悉皆研修であるキャリア・アップ研修に対して、教員としての自らのキャリアを補うための自立的かつ自主的な研修である。  
今日的課題や職務上の課題等を主題にしたeラーニングのコンテンツも整備している。

- あいちクラスルーム・エバンジェリスト養成研修  ICT活用実践講座
- 看護科講座  学校農園活用講座  保育技術講座  特別支援教育講座
- 安全教育実技講座（大型特殊自動車運転免許取得講習） 理科観察・実験指導基礎講座
- 学級・学年づくりに生かす教育相談講座  教育相談コーディネーター養成講座
- いじめ・不登校など今日的課題に対応する教育相談講座  職場のメンタルヘルス講座
- 外国人児童生徒教育講座  小学校英語の基礎講座  情報モラル教育講座
- 発達障害の理解と支援講座  ESD（持続発展教育）推進講座
- 特別支援学校におけるセンター的機能強化講座  医療的ケア研修会
- 発達障害児等基礎理解推進研修  学校安全推進講座  主権者教育推進講座
- 校内研修と授業研究の効果的な進め方講座  カリキュラム・マネジメント講座
- 教師のための情報危機管理講座  地域学校協働活動推進講座  農業技術講座
- 県立高等学校教育課程課題研究  体育実技指導者講習会  体育担当者研修会
- 武道指導者養成講習会  運動部活動指導者研修会  養護教諭研究協議会
- イングリッシュハブスクール事業地区別授業研修 など。

- 今日的課題や職務上の課題に対応するため大学教員や専門家を講師とした専門性の高い内容に重きを置いた研修とする。
- eラーニングを有効活用して、自主的かつ効率的な研修の機会を充実させる。
- 「新たな教師の学びの姿」の実現を踏まえ、自ら学ぼうとする研修者のニーズに応える自由応募の研修とする。
- 教員育成指標にある「多様性への理解と教育支援」を踏まえ、特別支援教育や外国人児童生徒教育を充実させるための愛知県独自の研修を実施する。
- GIGAスクール構想の実現のためのICTの研修を充実させる。
- 愛知県総合教育センター農業教育共同実習所を活用した研修を設定する。

### III 研修を奨励するための方針について

#### 1 「学び続ける教員」であるための研修体系の構築

教員が生涯にわたって、そのキャリアや経験に応じて、自らの素養、指導力、マネジメント力を高め、教員としての資質・能力の向上に努めるために、IIで示したように学び続けることができる研修体系を構築してきた。これまで初任者研修、10年経験者研修の2箇所に集中していた各種研修プログラムの分散化を行い、多忙感の解消を図り、教職経験のより早い段階から中堅教諭等（ミドルリーダー）の育成を行うことができるようにした。現在必要な能力に加え、将来必要になる能力をその前から育てるという視点に立っている。また、教員個人の能力を育てることが、集団（チーム）の能力を育てることにつながり、高め合える学校文化と職場風土の醸成につながると考えている。

まず、「初任者研修」、「新規採用者研修」では、教員育成指標の第1ステージにあるように、教員としての基礎を固める研修を実施している。

次に、初任者研修後の課題に対応して、独り立ちした教員を丁寧にフォローして指導力等を高めていくために、「少経験者研修」として2年目教員研修、3年目教員研修を実施する。これにより、初任者研修を修了した者が学びを途絶えさせることなく、継続して学び続けることを支援する。

そして、令和3年度より小中学校・義務教育学校、高等学校、特別支援学校の5年経験者研修を廃止し、10年経験者研修を前期・後期制の中堅教諭等資質向上研修として実施している。前・後期の中堅教諭等資質向上研修を併せて法定研修とする。これは、教員の年齢構成の若返りが進む中、ミドルリーダーが不足しているという課題があり、より早い段階からミドルリーダーの自覚を高め、役割を果たすための研修を行い、資質・能力を高める必要があるためである。

さらに、教員の勤務の状況や学校事情を踏まえるとともに、働き方改革の視点からも、効果的かつ効率的な研修となるように、令和4年度より中堅教諭等資質向上研修の受講時期の弾力化を開始する。そして、将来的には、受講時期の弾力化の幅をいっそう広げられるような柔軟な研修制度の構築を目指している。また、「新たな教師の学びの姿」の実現に向け、教員サポートシステムを活用して、研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導・助言等の取組を進める。

## 2 時代に応じた多様な形態を織り交ぜ、効果的・効率的な研修を目指して

校外研修には、①集合型研修、②eラーニング研修（非同期型）、③オンライン研修（同期型＝双方向型）、④個別訪問型研修がある。ICT環境の充実により、オンライン研修等の可能性が増す中、従来の集合研修のよさや必要性とも併せて、ハイブリット型の研修を構築していくことで効果的・効率的な研修を目指していく。その際、勤務校や市町村の実態も踏まえながら、無理のない形でベストミックスな形となるように研修を進めていく。

① 集合型研修	総合教育センターや他の会場に集合して、一斉に行う研修である。お互いに顔を見て、全体の雰囲気共有しながら協議をしたり、情報交換をしたりして、深いコミュニケーションを図るのに効果的である。
② eラーニング研修 （非同期型）	決められた期間で、校務の中で都合のよい時間帯に視聴できるインターネットを用いた研修。短時間の講義等の視聴に向いている。
③ オンライン研修 （同期型＝双方向型）	インターネットを用いて、リアルタイムで双方向通信を行い、意思疎通を図る研修。交流の仕方が限定的であるが、出張等の時間と経費を省くことができる。
④ 個別訪問型研修	講師が研修者の学校に訪問して指導する研修。少人数が対象の研修に向いている。

## 3 教員の資質・能力の向上に関する指導助言等の方法について

### (1) 対象となる教師の範囲

#### ○ 公立の小学校等の校長及び教員

「公立の小学校等」…公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園

「校長及び教員」…校長（園長を含む）、副校長（副園長を含む）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師

### (2) 研修履歴の記録の目的

○ 研修の記録は対話に基づく受講奨励の際に当該記録を活用することにより、教師が自らの学びを振り返るとともに、学校管理職等が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的とする。

### (3) 研修履歴の記録の範囲

#### ① 研修実施者（※）が実施する研修

#### ② 大学院修学休業により履修した大学院の課程等

#### ③ 任命権者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

#### ④ 資質向上のための取組のうち任命権者が必要と認める研修

- ・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
- ・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

- ・教師が自主的に参加する研修等

※研修実施者は中核市の県費負担教職員の場合は中核市教育委員会、その他の校長及び教員の場合は原則任命権者)

(4) 研修履歴の記録の内容

- 研修名、研修内容、主催者、受講年度、時期・期間・時間、場所（オンラインの場合はその旨）、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容、研修レポートなど

(5) 研修履歴の記録の方法

- 教員サポートシステムまたは研修履歴記録用データ(ポートフォリオ)に、毎年度、「研修履歴の記録の内容」で示す事項について、記録を残し蓄積していく。記録の保存期間は、任命権者が定める行政文書の管理に関する規定に伴い、〇〇年間とする。ただし、システム管理で可能な場合は、現職教師の入職から現在までの研修履歴の記録を残しておくことが望ましい。

<留意事項>記録すること自体が目的化しないようにするとともに、過度な負担とならないよう、記録の簡素化に留意する。

(6) 研修履歴の記録の時期

- 「研修履歴の記録の方法」に応じて、各教員が対話に基づく受講奨励が行われる期末面談等の前にまとめて記録する。

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

- 任命権者は、教師と学校管理職が行う対話に基づく受講奨励において活用するために研修履歴の記録を、該当教師及び管理職に提供する。また、任命権者、服務監督権者、学校管理職、教師が研修履歴を共有できるようにする。

(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

①学校管理職以外への教師への対話に基づく受講奨励

- 指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して行う対話に基づく受講奨励は、法律上、指導助言者である教育委員会が行うこととされているが、直接の指揮監督に服し、所属職員の日常の服務監督を行う校長が行うことを基本とする。ただし、校長の指示のもと、県立学校にあっては、副校長や教頭、部主事が面談を行ったり、市町村立小・中・義務教育学校にあっては、教頭が面談を行ったりして、校長に報告することも可能とする。

**【期首面談】** 時期（5月頃）

※教職員評価に関する面談と同時に実施する等工夫する。

面談では、学校管理職等は①指標・教員研修計画や教師個人の職責・経験・適性に照らした人材育成、②学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保などの観点から、過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行う。教師は、①自らの専門性を高めるために主体的に学びをマネジメントしたり、②学校を支える力を獲得・強化する観点から自らの職能開発のニーズも踏まえた目標設定をしたりするようにする。

**【期末面談】** 時期（1月～2月頃）

※教職員評価に関する面談と同時に実施する等工夫する。

当該年度の繁忙状態等を考慮したうえで教師個人の職能開発の参加状況、OJTや校内研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のために指導助言を行う。教師は、研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修などによる学びの成果や自らの成長の実感、今後の課題などを振り返る。面談を通じて、成長段階に応じて指標に定められた資質能力がどれくらい身に付けられているかを確認・共有するほか、次年度以降の職能開発の目標を話し合うようにする。

その他、①教師の意欲や主体性の尊重、②学校組織としての総合的な機能の発揮、③教師個人の人材育成の観点などから、定型的な面談のほか、様々な機会をとらえて、対話に基づく受講奨励を行う。養護教諭や栄養教諭など、校内において一人又は少数しか配置されていない教師については、域内の複数校によるネットワークの構築などにより、同職種の教師間での学び合いを積極的に取り入れるなど、当該専門性に係る資質の向上を図る。またその職特有の専門性のみならず過度に偏重することなく、異職種の教師間での学び合い等も積極的に進める。

法律に基づく研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象には、校長等の学校管理職も含まれる。校長以外の副校長や教頭については、基本的に校長が研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行う。校長については、服務監督権者である教育委員会等が、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の主体となる。

- (9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による対話に基づく受講奨励
- 法律に基づき任命権者が行う研修履歴の記録とは別に、校内研修を中心に、学校現場における組織的かつ日常的な学びの記録を蓄積し、年間を通じた校内研修の場や職員面談等の場において、その学びを振り返り、今後の学校全体としての組織的な学びの方針・内容等に反映していくことで、教師の資質向上を図る。

◇「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」に関する教育委員会の役割分担

①任命権者【研修履歴の作成・提供・閲覧等】
<p>【主幹課】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○教職員課</li> </ul> <p>【所管課】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○高等学校…高等学校教育課      ○特別支援学校…特別支援教育課</li> <li>○小・中・義務教育学校…義務教育課</li> <li>○養護教諭・栄養教諭…保健体育課</li> <li>○幼稚園等教諭…市町村教育委員会もしくは市町村関係部局</li> </ul>
②研修実施者である教育委員会【教員研修計画の策定・研修事業の企画・実施】
<ul style="list-style-type: none"> <li>○研修所管の関係教育機関、総合教育センター</li> </ul>
③指導助言者である教育委員会【相談・情報提供・指導助言】
<ul style="list-style-type: none"> <li>○高等学校…高等学校教育課</li> <li>○特別支援学校…特別支援教育課</li> <li>○小・中・義務教育学校…市町村教育委員会</li> </ul>

- 養護教諭・栄養教諭…高等学校、特別支援学校は保健体育課、小・中・義務教育学校は市町村教育委員会。
- 幼稚園等教諭…市町村教育委員会もしくは市町村関係部局

#### 4-4 研修講師について

研修の奨励のためには、以下のように研修講師への計画的な依頼を通じた、教育文化の継承、改善、将来を見据えた人的交流が有効である。

- 専門的な知見を有する大学教授等に講師を依頼するとともに、学校現場の教員を研修講師として積極的に活用する。県内の各地区の実践者（研修講師）がそれぞれの特色ある実践を基に、研修で指導・助言を行うことにより、県内において実践の還流を起し、高め合うことにつなげる。
- 学校の研修講師自身も、中央研修などの研修を受講した経験や様々な実践に取り組んできた経験を広く還元したり、講師経験を積んだりすることにより研修の機会を自らが教育的リーダーとして成長できる場とする。

#### 4-5 教員サポートシステムの活用について

教員サポートシステムとは、各学校や各教員のパソコンからアクセスして、教員自らの研修受講履歴や今後受講できる研修の予定等を確認したりすることができるシステムである。また、研修の受講申し込みや研修資料の受け取りについても可能となるシステムである。県教育委員会各課、教育事務所、市町村教育委員会でも閲覧でき、研修にかかわる様々な確認が容易にできるようになる。

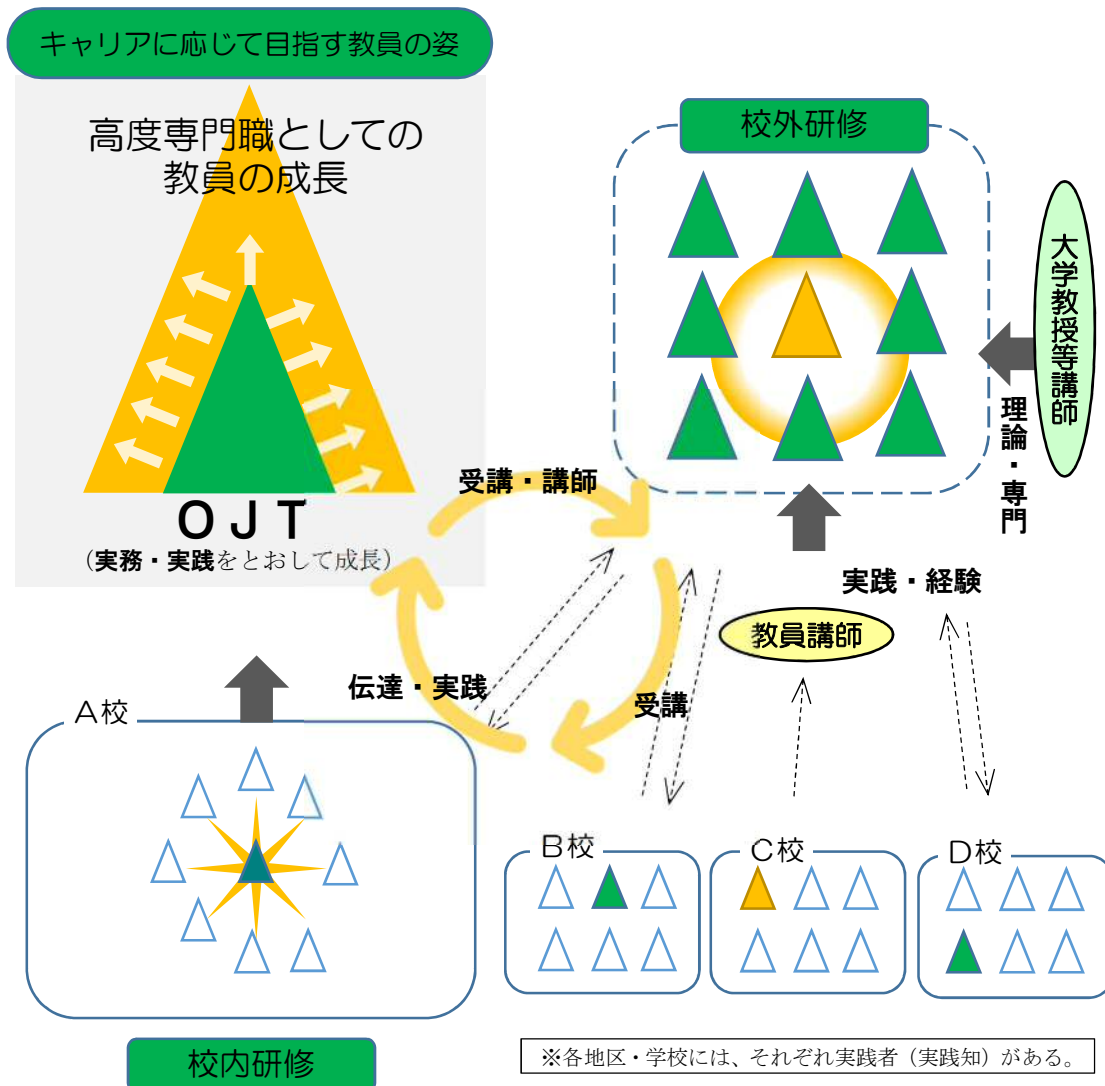
令和4年度から本格的に運用を開始し、有効な活用方法を構築していく。

教員自らが研修の受講履歴を確認し、自らが必要とする研修を知り、必要な時期に選択して受講するなど、主体的に学び続ける研修を奨励するために、教員サポートシステムを活用できるようにする。これは、各教員が進展させるキャリアが一様なものではなく、複数に分かれるものであるという理解に立ち、指標を踏まえた各個人の「適性」や「長所」に応じたキャリアパスを重視した研修を推進するためである。すなわち、全ての教員が教員育成指標におけるシニアステージにある資質・能力を身に付けることが目的ではなく、教員一人一人の「適性」や「長所」を自覚して、十分に発揮できる学校運営組織の構築を目指している。

また、学校現場の教員が研修講師を務める機会が多くあるが、教員サポートシステムを活用して、これまでの研修履歴等を把握しながら、研修講師を務めることができる人材を発掘することも可能となる。

## IV 効果的かつ効率的な研修の推進に向けて

【人材育成モデル】



### 1 OJT (On the Job Training) の有効活用

OJTとは、日常の業務を遂行する中で、教員としての資質・能力を、意図的・計画的・継続的な視点を持ち、高めるための取組である。職場において研修の時間を新たに設定して取り組むものではなく、研修者自身が、研修の目的意識をもちながら、自ら調べたり、同僚に相談したり、先輩や管理職に具体的な指導・助言を仰いだりしながら、日常の業務を遂行する中で、資質・能力を高めていく活動である。

「教員は学校で育つ」という理念のとおり、実務と重ね合わせたOJTは、具体的かつ実践的な研修となると同時に、働き方改革も踏まえた有効な研修とすることができる。

「学び続ける教員」であるためには、能力（知識・技能）を高めるだけでなく、学ぼう



とする意欲を喚起することが大切である。課せられた研修だけでなく、日頃から課題意識をもって自己研鑽に取り組むことが、教員としての資質・能力の向上につながる。

研修者自らがキャリアや職責を踏まえ、資質・能力を高めるために、自主的に受講できるスキル・アップ研修（eラーニング研修や講座）等の充実も進めていく方針である。

## 2 校外研修と校内研修（OJT）との往還

教員研修は、大きく校外研修と校内研修（OJT）に分けられる。両研修が関連性を持ち往還することで、効果的・効率的に教員一人一人の資質・能力の向上を目指すことができる。まず、校外研修で行う予定の演習や講義を踏まえて、事前に校内での課題を整理したり、校内研修の内容を組み立てたりする。次に校外研修では、新たな知見を得て、実践方法を学んだり、実践のきっかけを手に入れたりすることができる。そして、所属校に戻ってから実践したり、校内で追究して深めたりすることで主体的で深い研修とすることができる。さらに、次の校外研修に持ち寄り、深めた内容で協議する工夫も考えられる。これらを有機的に結び付け、往還させることで、研修効果を高めることができる。

## 3 研修の効果測定及びPDCAによる研修内容の見直し

研修後の振り返りやアンケート結果を基にした検討をPDCAにつなげ、研修者にとって、さらに質の高い効果的かつ効率的な研修プログラムとなるように改善を図っていく。研修事業の評価については、短期的目標、中・長期的目標を踏まえ、次の3点を評価活動の共通認識として、費用対効果も含めて検討して、条件整備を進める。

- ①連続性：前年度9月から当年度8月までの個別の自己評価を次年度の研修事業計画に反映させる。
- ②継続性：評価結果を累積し、経年変化を分析して将来構想に反映する。
- ③即時性：各回における個別の自己評価を次回以降の研修内容や運営方法の改善に反映する。

### (1) 事後評価

研修後の振り返りにより、研修の講義や協議が「分かりやすかったか」「役に立ったか」等だけでなく、「今後自分の学校や自分の役割でどのように生かしていきたいか」を記述することで、研修の深まりや研修効果を把握するようしていく。

- ・各研修講座の事後レポートでは、①必要度、②内容理解度、③目的達成度、④活用度、⑤運営効果度、⑥満足度について調査し、効果測定を行う。⑥満足度については継続調査とする。
- ・初任者研修・中堅教諭等資質向上研修は、受講の記録（振り返りシート）を活用して研修者の変容を追跡しつつ、観察による評価を行う。
- ・初任者研修・中堅教諭等資質向上研修以外の年度内に複数回ある研修・講座では、第1回から最終回までの期間で研修成果の還元度等の調査を実施する。
- ・長期研修を中心として、数年を経過した中長期的スパンでの事後評価の在り方の検討を続ける。

## (2) 管理職による評価

~~中堅教諭等資質向上研修では、~~各教員が年度内に受講した研修については、校長等による面談の中で「研修開始時の事前評価」と「研修終了時の事後評価」により研修の奨励や振り返りを行い、研修の効果測定必要性和成果の確認を行う。

## (3) 関係者評価

総合教育センターを核として県教育委員会が進める研修改善の方向性を確かなものにするため、次の視点で大学や関係機関、外部有識者から意見を聴取する。

<視点>

- 「愛知県教員育成指標」を踏まえた研修計画や体系的な研修の在り方について
- 学校の抱える諸問題解決の契機となる研究・研修の在り方について
- 大学及び教職大学院の研究とセンターでの研究・研修との協働について

## (4) 教員サポートシステムを活用した評価

教員サポートシステムを活用して、研修の受講履歴管理とも併せて、研修のよりよい効果測定についても研究を進める予定である。

## 4 大学や関係機関との連携について

平成28年11月に公布（施行は平成29年4月）された教育公務員特例法の一部改正法を受けて、教員等の養成・採用・研修を通した一体的な改革を推進し、研修改善の方向性を確かなものにするため、大学や関係機関と連携し、以下のような会議等で検討を進める。そして、大学教員や有識者、関係機関と連携し、多様な教育課題に対応することができるように、多面的・多角的な意見を聴取しながら、時代に応じたよりよい研修を実施できるように努める。

また、総合教育センターの教育研究事業の研究成果を研修事業に生かし、eラーニングのコンテンツ化等により、広く普及させるように工夫する。

<関係者会議>

- 教員の資質向上に関する協議会
- 総合教育センター運営会議
  - ・教育事務所総合教育センター委員会
  - ・教育事務所担当者会
  - ・県立学校総合教育センター委員会
  - ・小中学校総合教育センター委員会
- センター・大学連携協議会
- 愛知教育大学教員研修連携協議会
- 愛知県教員研修計画策定WG など。

## V 令和4年度 愛知県教員研修計画一覧

※別表参照

### 参 考

#### 1 教育公務員特例法における研修等の扱いについて

##### ○教育公務員特例法第21条

「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」

##### ○教育公務員特例法第22条

「教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。」

#### 2 愛知が求める教師像について

愛知県教育委員会においては、「愛知が求める教師像」として、以下の6つの教師像を従来から定め、教員採用時に提示している。

- (1) 広い教養と豊富な専門的知識・技能を備えた人
- (2) 児童生徒に愛情をもち、教育に情熱と使命感をもつ人
- (3) 高い倫理観をもち、円満で調和のとれた人
- (4) 実行力に富み、粘り強さがある人
- (5) 明るく、心身ともに健康な人
- (6) 組織の一員としての自覚や協調性がある人

#### 3 資質向上に関する指標について

平成29年4月に教育公務員特例法の一部改正法が施行され、公立の小中学校等の校長及び教員の任命権者は、「教員の資質の向上に関する指標」を定めるとともに、これを踏まえた「教員研修計画」を定めることとされた。これを受けて、愛知県教育委員会では、「教員の資質向上に関する指標等策定協議会」を設置し、協議を重ね、平成29年11月に「愛知県教員育成指標」を策定、公表した。

これは、愛知県の小中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校に勤務している全ての教員が、今後どのような資質・能力を発揮し、どのような姿を思い描きながらキャリアを積んでいけばよいのかを指し示す羅針盤となるように作成したものである。

## ○『教員育成指標』とは

教員として磨いてほしい資質・能力の項目を縦軸に、着任時の姿から基盤づくり、ミドルリーダー、シニアリーダーというキャリアステージを横軸に、それぞれのステージで目指す姿を示している。

教員として、自分が、現在どのキャリアステージにいて、どのような力を発揮する必要があるのか、次に何を目指していけばよいのかを考え、行動するための道しるべとなるものである。

養護教諭や栄養教諭の指標については、それぞれの専門的な職能も加えて示してある。

校長については、トップリーダーとして高い見識と広い視野をもち、よりよい学校運営を行う上で必要な資質・能力を示した。教頭については、シニアリーダーとしての資質・能力の充実を図るとともに、校長の指標も意識しながら、校長の補佐としての役割を担えるように考えてある。

## ○ 魅力ある教員を目指して

教員一人一人には、様々な個性や適性があり、それぞれの得意な分野を生かしつつ、苦手分野にも取り組みながら、必要な資質・能力を身に付け、学校における教育活動に貢献できる教員となってもらいたいと考えている。

そこで、まず指標全体を眺めて、自分がどのキャリアステージに位置するかを判断する必要がある。

例えば、自分は第2ステージに当てはまると思えば、そこで十分に力を発揮できるよう努力し、さらに次のステップとなる第3ステージに目を向けて、その姿を思い描いてその実現に努めていくことができる。また、キャリアステージや立場に関わらず、同僚として支えたり、経験を生かした助言をしたりして、学校全体にも目を配り、周りの教員をリードできる魅力ある教員を目指してほしいと考えている。

初任者は、「これから教員としてどのように歩んでいこうか」という目標を定める上で、経験を積み重ねながら、指標に示された教員像を目指し、近づいてほしいと考えている。

校長は、そんな一人一人の教員の個性や適性を「チーム」として生かしながら、活力ある学校づくりを目指していただきたい。

この『教員育成指標』を活用することにより、愛知県の教員一人一人が、目標と自覚をもって仕事に取り組み、未来を築くたくましい子供たちを育成するための教育活動を、力強く推進していくことができることを願っている。

## 4 愛知県教員育成指標

【教諭】、【養護教諭】、【栄養教諭】、【校長】の4種類を次頁以降に示す。

### 【ダウンロード】

愛知県教育委員会>教職員課>「愛知県教員育成指標」について

<http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kyosyokuin/ikuseisihyou.html>