

資質向上指標及び教職員研修計画に基づく研修の在り方について

	管理部長	光川	安則
	教務部長	志摩	直樹
企画調査課	主任指導主事兼課長	村中	利章
	指導主事	里	知純
	指導主事	藤原	一平
義務教育研修課	主任指導主事兼班長	泉村	靖治
高校教育研修課	主任指導主事兼班長	坂東	修司
情報教育研修課	主任指導主事兼課長	岩井	高士

はじめに

学校現場においては、教員の大量退職・大量採用等の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、従来の学校組織において自然に行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識や技術等の伝達が困難になるなど、教員を巡る環境が大きく変化している。また、グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化する中であって、こうした状況の変化を踏まえた新しい時代の教育に対応できるよう、学習指導要領の趣旨を実現するための教員の資質の向上に向けた環境を整えることが不可欠である。

こうした状況を踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築等のため、平成28年に教育公務員特例法等の一部を改正する法律が成立した。この改正教育公務員特例法（以下、教特法）において、公立の小学校等の校長及び教員（以下、教員等）の任命権者は、指針を参酌しつつ、その地域の実態に応じ、指標を策定することとし、その際、協議会における協議を経ることとするなど、新たな制度が創設されたところである。

本研究においては、上記の法改正により兵庫県教育委員会が策定した「兵庫県管理職資質向上指標」、「兵庫県教員資質向上指標」、「兵庫県教職員研修計画」を基に、教員研修の実施機関として重要な役割を担う兵庫県立教育研修所（以下、当教育研修所）が実施する研修の在り方について整理することをねらいとする。

1 指標及び研修計画の概要について

(1) 策定の趣旨

平成29年3月31日に告示された「公立の小学校等の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」（以下、指針）では、次のように定められている。

- ① 任命権者が指標を策定することとする趣旨は、教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化することである。
- ② 指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なものである必要がある。

そこで本県では、この策定の趣旨に基づき、「兵庫県管理職資質向上指標」（以下、管理職指標）、「兵庫県教員資質向上指標」（以下、教員指標）、「兵庫県教職員研修計画」（以下、研修計画）を策定するために、県教育委員会教職員課が事務局となり協議会を組織した（表1）。協議会は、指標を策定する任命権者である兵庫県教育委員会と、大学関係者、市町教育委員会教育長、小・中・高・特別支援学校の管理職、教員、

PTA代表の合計28名で構成される。その中で、当教育研修所が平成27年度にまとめた「兵庫県教員研修スタンダード」（研究紀要第126集）を用いて作成した指標の素案をもとに、指針、「教職課程コアカリキュラム」、そして「第2期ひょうご教育創造プラン」や「指導の重点」を参酌しつつ、新学習指導要領の方向性も踏まえ管理職指標、教員指標及び研修計画（巻末に掲載）について協議された。

「教室で学ぶ子どもたちに届く指標、子どもたちの成長を支えるということ意識した指標」、「先生方が日常的に目にしながら活用できる指標」、「見てすぐ分かる指標」をコンセプトに、A3版一枚にまとめるよう指標の策定が進められた。一枚にまとまっていることで、校内でキャリアステージや職種の異なる教員が、お互いに求められる資質にはどのようなものがあるのか理解できる。そして、どのキャリアステージで、どのような研修種別において資質の向上を図るのかなど把握できることで、校内研修を計画・実施する上で参考になることをねらいとしている。管理職指標では、自らの取組を振り返る際に活用するとともに、OJTをもとに教頭の資質向上を図るうえで活用されることが期待されている。

また、指針では「地域の実情に応じて策定すること」が求められていることから、兵庫らしさが打ち出せるような文言を盛り込んだ。具体的には、「兵庫型体験教育」、「兵庫の防災教育」をはじめ、生徒指導の分野ではこれまで兵庫県が大切にしてきた「児童生徒の内面理解」や「カウンセリングマインド」、「ストレスマネジメント」を入れ、兵庫らしさを反映している。また、本県が独自に作成した「兵庫版道徳教育副読本」や「参画と協働が拓く兵庫の未来（高校生の政治的教養を高める教育）」など教材名を入れ、日々の実践と資質の向上が結びつくよう工夫を凝らしている。

表1 協議会の構成と協議

構成員	大学教授7名、市町組合教育委員会3名、小・中・高・特別支援学校校長代表4名、教員代表5名、PTA関係1名、県教育委員会8名 計28名
第1回協議会	平成29年6月13日開催 指標案について協議
第2回協議会	平成29年8月1日開催 指標案、研修計画案について協議
第3回協議会	平成29年9月7日開催 指標案、研修計画案について了承

(2) 兵庫県管理職資質向上指標

表2 管理職資質向上指標の分野、資質、項目数等

ア 構成について

指針には、任命権者が指標を策定する際に参酌すべき観点として、「教職を担うに当たり必要となる素養」、「教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術」、「学級経営、ガイダンス及びカウンセリング」、「幼児、児童及び生徒に対する理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育等」、「特別な配慮を必要とする幼児、児童への指導」、「学校運営」、「他の教職員との連携及び協働の在り方」が定められている。

加えて、「校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな責任と役割を担っており、教員の自律的な成長を促すべき存在」であり、「校長は教育者としての資質のほか、的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理を含む組織のマネジメント力が求められる」と示されている。本県では、管理職指標を表2の全体構成として「兵庫県が求める管理職としての素養」6項目を示し、「管理職としての資質の向上に関する指標」を25項目定め、「教育課題への取組」、「学校教育目標達成に向けた基盤形成」、「チームで職務を担う体制づくり」、「資質を高める自律性」の4つの分野に分け、さらに、「兵庫の教育課題への対応」、「現状認識と学校教育目標の構想」、「協力体制の構築と風

分類		項目数
兵庫県が求める管理職としての素養		6
分野	資質	
教育課題への取組	兵庫の教育課題への対応	9
学校教育目標達成に向けた基盤形成	現状認識と学校教育目標の構想	4
	協力体制の構築と風土づくり	3
チームで職務を担う体制づくり	家庭・地域との連携・協働	3
	危機管理	2
資質を高める自律性	教職員の人材育成	4

土づくり」、「家庭・地域との連携・協働」、「危機管理」、「教職員の人材育成」の6つの資質に分類した。

イ 職種について

指針には、「校長については、個別の指標を策定することを検討するなど他の職とは明確に区別できるよう留意する必要がある」と示されている。本県では、校長の多くが教頭を経験してから校長になることから、教頭の時から校長に求められる資質を意識し、その資質の向上を図ることが不可欠であると考え、「校長」と「教頭」の職種を設けた。

ウ 研修種別について

研修種別は、管理職研修等、OJT・自己研鑽等に分かれており、「□▷」は管理職研修等を、「≡≡≡」はOJT・自己研鑽等をそれぞれ表している。求められる資質の多くは、管理職研修等のプログラムで用意されているが、勤務校でのOJTや自己研鑽に頼る部分もあることから、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ資質の向上を図ることを目指している。

(3) 兵庫県教員資質向上指標

ア 構成について

前述の指標を定める際の観点に加え、「兵庫県教員研修スタンダード」研究時の分類を考慮し、本県では教員指標を表3の全体構成として「兵庫県が求める教員としての素養」5項目を示し、「教員としての資質の向上に関する指標」を44項目定め、「教育課題への取組」、「学習指導」、「学級・HR経営、生徒指導」、「チームで職務を担う体制づくり」、「資質を高める自律性」の5つの分野に分け、さらに、「兵庫の教育課題への対応」、「授業実践力・授業改善力」、「専門性・探究力」、「集団を高める力」、「一人一人の能力を高める力」、「協働性・同僚性」、「組織的対応力」、「自己管理能力・変革力」の8つの資質に分類した。

表3 教員資質向上指標の分野、資質、項目数等

分類		項目数
兵庫県が求める教員としての素養		5
分野	資質	
教育課題への取組	兵庫の教育課題への対応	9
学習指導	授業実践力・授業改善力	8
	専門性・探究力	3
学級・HR経営、生徒指導	集団を高める力	4
	一人一人の能力を高める力	6
チームで職務を担う体制づくり	協働性・同僚性	4
	組織的対応力	7
資質を高める自律性	自己管理能力・変革力	3

イ 職種について

職種は、「教諭」、「養護教諭」、「栄養教諭」、「主幹教諭」の4つを設けた。指針には、「必ずしも全ての学校種ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、複数の学校種について共通の指標を策定することが可能である」とあり、「必要な事項について留意事項を付すこと等が可能」となっている。また、「必ずしも全ての職ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの職の特性を踏まえつつ、複数の職について共通の指標を策定する事が可能」であり、「特定の職に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能」となっている。これらのことから、本指標では4つの職種欄を設け、「教諭」、「養護教諭」、「栄養教諭」に関係する項目には「○」を付し、さらに特別支援学校等の対象とする校種を明確にする必要がある項目には、留意事項として指標項目の中に校種や教科を付した。

また、「主幹教諭」では、教諭に求められる資質をベースにしながら、「主幹教諭」としてより求められる指標に「◎」を付して差別化を図った。

ウ キャリアステージと目標について

指針では、「指標においては、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設け」、「必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けることとする」とあることから、キャリアステージを、「養成段階」、採用から5年目までの「第1期」、6年目から20年目の「第2期」、21年目以降の「第3期」の4つ

に分けた（表4）。「養成段階」は、教員を目指す学生が大学で、特に教員養成系大学で学ぶ時期であり、その時期に身に付けておきたい基礎的、基本的な知識や技能に「◇」を付している。あわせて、教員養成系大学において、カリキュラム編成等に活用されることもねらいとしている。「第1期」は、初任校での時期であり、実践的な指導力を伸ばすことを目標に定めている。「第2期」は、いわゆる中堅教員の時期であり、職務に応じて専門性を伸ばすことを目標に定めている。「第3期」は、ベテラン教員の時期であり、より高い力を身に付け後進の育成に生かすことを目標に定めている。

表4 キャリアステージと第1期から第3期の目標

キャリアステージ	
【養成段階】	
【第1期】	採用～5年目 実践的な指導力を伸ばす
【第2期】	6年目～20年目 職務に応じて専門性を伸ばす
【第3期】	21年目以降 より高い力を身に付け後進の育成に生かす

エ 求められる資質、重点的に研修に取り組む時期、位置づける研修種別について

各指標項目について、求められる資質をいつどのように身に付け、向上させていけばよいのかを表したものが、「求められる資質」、「重点的に研修に取り組む時期」、「位置づける研修種別」である（図1）。

(7) 求められる資質について

第1期に求められる資質は、教育活動を遂行していく上で必要となる実践的な指導力であり、第2期、第3期は、第1期で身に付けた資質をベースにしながら発展的に資質を向上させていくことになる。指標では、第1期に「☆」がなく、第2期・第3期に「☆」が入る項目がいくつかあるが、これは第1期には全く求められないということではなく、少し高度な項目であるため第1期には身に付けることが難しいことを意味している。しかしながら、校種や学校の規模によっては、第1期においても求められる資質となることもある。

求められる資質			重点的に研修に取り組む時期			位置づける研修種別		
第1期	第2期	第3期	第1期	第2期	第3期	第1期	第2期	第3期
☆	☆	☆	○			◇	◇◇◇	◇◇◇
☆	☆	☆	○	○	○	◇	◇	◇
☆	☆	☆	○			◇	◇◇◇	◇◇◇
☆	☆	☆		○	○	◇◇◇	◇	◇
☆	☆	☆	○			◇	◇	◇◇◇

図1 求められる資質と研修時期、研修種別

(4) 重点的に研修に取り組む時期

求められる資質を身に付けるために、どの時期に重点的に研修に取り組むかを表している。第1期に「○」がある項目は、初任者研修をはじめ採用から3年間の年次研修において重点的に取り組むことを表している。また、複数のキャリアステージにまたがって「○」を付している項目は、新たな教育の諸課題に関する項目であり、全てのキャリアステージの教員が重点的に取り組む必要があることを表している。

反面、「○」を付していない箇所があるが、これらは決して研修に取り組まなくてもよいということを表しているのではない。これらの項目については、地域や学校の実態に応じた柔軟な対応が必要である。

(5) 位置づける研修種別

研修種別は、年次研修・職務研修、担当者研修、選択研修、校内研修・OJT等に分かれており、図1の「◇」は年次研修・職務研修と担当者研修を、「◇◇◇」は選択研修、「◇◇◇」は校内研修・OJT等をそれぞれ表している。資質の向上は、様々な機会によって図られるが、ここではその中心となる研修種別を記

号で表している。初任者研修等をはじめとする年次研修・職務研修では、予めプログラムが用意されており、どのような資質の向上を図るかがより明確に分かるが、教員指標は画一的な教員像を求めるものではないため、個々のキャリアステージや各校の実態に応じて、必要な研修の選択や校内研修・OJT 等で各教員の長所や個性の伸長を図ることが大切である。

(4) 兵庫県教職員研修計画

教特法に「任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画を定めるものとする」とあることから、教員指標、管理職指標を踏まえ、キャリアステージに応じて職種別、研修種別に研修計画が策定された。研修計画の基本方針を、「『兵庫が育む ところ豊かで自立した人づくり』の実現を目指し、次代を担う子どもたちの学びを支える教職員の資質向上を図るため、指標を踏まえた体系的・組織的な研修を推進する。」とし、この基本方針と3つの配慮事項のもと、キャリアステージを採用から5年目までの第1期、6年目から20年目の第2期、21年目以降の第3期と区分した上で、年次研修・職務研修、担当者研修、選択研修、校内研修・OJT 等の4つの研修種別に分け、採用から退職までに実施する研修を大綱的に示している。第1期には、初任者研修、2年次研修、3年次研修、5年次相当研修、第2期には、中堅教諭等資質向上研修、15年次相当研修、第3期には、管理職研修、主幹教諭研修を設定している。これらの研修に加え、当教育研修所をはじめ県教育委員会事務局各課や県立特別支援教育センター、市町組合教育委員会が担当する研修や、学校での校内研修・OJT を重層的に配置し、それぞれが有機的につながり、効果的にそれぞれの教職員の資質や能力の向上を図る計画となっている。また、配慮事項に「毎年度、研修効果を検証し、キャリアステージに応じた体系的かつ効果的な研修計画を定める」と示しており、社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化することに鑑み、実態に応じたより実効性の高い研修計画となるよう不断の見直しを図っていく。

2 管理職指標及び教員指標の活用について

(1) 活用方法

教員は、教育を受ける子どもたちの人格の完成を目指し、その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、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。子どもたちの成長を担う教員に求められるのは、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、常にその資質の向上を図り続けることである。そこで、指標は教員の人事評価と趣旨・目的が異なるものであることに十分留意した上で、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安として活用され、教員等の資質の向上が指標をもとにして図られていくことが期待されている。

そのために、教員等一人一人が、指標をキャリアステージに応じて、求められる資質と自己とを比較するためのセルフチェックに用いることが考えられる。客観的に自己を見つめ直すことで、それぞれの長所や個性の伸長を図るための具体的な方向性や手段を主体的・効果的に見つけ出すことにつなげることができる。また、学期ごとや1年間の取組を振り返る場面や、研修後の振り返りの際に活用することで、継続的な資質の向上に生かすことができる。さらに、市町組合教育委員会では、地域ごとの教育課題の解決に向けて、指標を意識した研修会の実施が望まれるところである。

それぞれの研修機関が、資質の向上に向けた研修計画を把握し、当教育研修所と研修機関が連携・協力や分担を進めることで、教員等が体系的・継続的に学び続けることへの支援がより充実したものとなる。

(2) 校内研修・OJT の充実に向けて

初任者であっても経験豊富な教員であっても、常に社会状況が変化する中、学び続ける教員として、常に成長し続けることが重要である。教員等の資質の向上は必ずしも任命権者が行う研修だけで図られるも

のではない。地域や学校の実態に応じてOJT等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことから、教職生活全般を通じた継続的な資質の向上の視点を持ち、一人一人が職務や職種に応じた資質の向上が図られることが重要である。「教員は現場で育つ」ということを考慮し、日常の校内研修やOJTの重要性を再認識し、充実を図ることが大切である。その際に、全ての教職員が職種やキャリアステージごとに求められる資質や校内研修の内容が整理されることで、より効果的な校内研修・OJTが実施可能となる。学校を取り巻く課題等が非常に多種多様である中で、限られた時間や資源を活用し、教員の多忙化にも配慮しつつ、効果的・効率的な資質の向上が図られるために活用することが期待されている。

3 指標や研修計画の策定を踏まえた研修の在り方

(1) 年次研修・職務研修の改善

指標の内容と当教育研修所が実施する全ての研修の内容を照らし合わせ、求められる指標に漏れがないか確認した。これらの作業を、当教育研修所で実施する年次研修・職務研修の全てにおいて行った。すると、指標に位置づけられている教育課題の中には、研修で取り扱われる機会が少ないものや、新学習指導要領で求められる新たな教育課題として取り上げられている内容のうち、研修で扱われていないものがあることが分かった。

そこで、指標をもとにして全ての分野で教員等の資質の向上が図られるように、年次研修と選択研修について研修内容の見直しを行った。

ア 初任者研修の充実

小中学校の教員は、採用1年目に実施していた初任者研修を、平成27年度から1～3年目に研修期間を拡充し、若手教員の授業力を向上させるための授業実践研修を重点化している。その上で、第1期において教員として様々な実践的指導力を身に付けるため、新たな教育課題に対応した研修内容として、「グローバル化に対応した外国語教育の充実」、「情報教育の推進（プログラミング教育）」、「主体的・対話的で深い学び等のテーマに沿った実践的な教科研修」、「学級経営の工夫」や「事例に基づく保護者対応や生徒指導上の課題への対応」等の一層の充実を図った。

イ 中堅教諭等資質向上研修の内容の精選・充実

採用11年目に実施する中堅教諭等資質向上研修については、教員免許状取得9～10年目に受講する更新講習の内容との重複等を踏まえ、教員の負担を軽減する観点から研修内容を精選し、小学校英語の導入など新たな教育課題に対応するための研修を新設し、「学習指導要領」、「特別支援教育、教育相談」、「ICTを活用した教科指導」等については、地域や学校の実態、教育課題に応じて研修できるように選択研修を充実させた。

ウ 管理職研修の充実

学校経営上の諸問題について、管理職指標を踏まえた研修テーマを明確にし、テーマに沿った研究協議を行うことで教育課題への対応力を高めるようにする。学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について大きな責任と役割を担っており、教職員の職能成長の支援をはじめ、校内における教員同士の学び合いや、学校外の資源を活用した教員の学びなど他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが求められている。管理職指標により職務研修で重点的に取り組む内容と、OJTや自己研鑽等によって取り組む内容を明確にすることで、総合的な学校経営力を身に付けられるようにした。

(2) 選択研修の講座の充実に向けて

ア 新規講座の開設

当教育研修所の選択研修は、個々の教職員が各自の課題や勤務校の課題、研修ニーズにあわせて受講できる。選択研修においても年次研修と同様に、指標と研修内容を確認し、新たに対応すべき研修内容が無

いか検討を重ねた。その結果、次年度からは、小学校英語の導入、道徳の教科化、小学校でのプログラミング教育等、新たな教育課題への対応に向け、これまでの講座を発展させた講座や新規講座を開設することとなった。そこで、「外国語活動講座」を「小学校外国語教育講座（初級・中級）」に、「道徳教育講座」を「道徳科授業づくり講座（小・中）」に、「プログラミング教育講座」を「小学校プログラミング教育講座」にし、新たに『『政治的教養を高める教育』実践講座（高）』、「カリキュラムマネジメント講座（小・中・高）」、「学力向上推進講座（小・中）」、「いじめ問題への対応講座（小・中・高）」、「キャリア教育推進講座（小・中）」、「校内の情報管理と児童生徒の情報モラル育成講座（小・中・高）」、「学校安全及び危機対応講座（小・中）」を開設した。

イ 拡充を図る講座

これまで実施してきた講座も、より研修効果を高めるための対応を考えた。道徳教育においては、体験的・実践的な活動を取り入れた授業づくりに向けた研修を実施し、児童生徒の発達段階に応じた内容とするため、これまで小・中学校合同で実施していた講座を校種ごとの開催に変更する。

また、新設する「小学校外国語教育講座（初級・中級）」は、これまで行ってきた外国語活動の授業の進め方に加え、より実践的な単元を見通した授業づくりについて深めることをねらいとした上で、それぞれのレベルに応じて選択できるようにした。さらに、校種間での連携強化が進められていることから、受講対象としていない校種からの受講希望にも柔軟に対応し、学校からの要望に応じていくようにする。

おわりに

本研究は、指標に定められたキャリアステージに応じて向上を図る資質と、当教育研修所が実施する研修内容の関連性を整理し、研修の工夫改善を図ることを目的として取り組んだ。また、当教育研修所と、校内研修やOJTとの関連を整理し、教員の資質向上に向けた効果的な研修の在り方を模索した。策定された指標と研修計画に基づいて、当教育研修所の研修内容を改めて整理したことで、30年度からはより体系的かつ効果的な研修を実施することとなる。さらに、初任者研修においては、指導を担当する教員や勤務校の同僚が研修内容を把握できることから、校内研修の計画が円滑に進むとともに時機を捉えた内容や校外研修と有機的に結びついた研修の充実が図られることとなる。

指標及び研修計画の策定により、教員が養成段階から退職までのすべてのキャリアステージにおいて、教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じてさらに高度な段階を目指す手掛かりを得ることで、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することにつながる。このことで教員の資質の向上が一層図られ、兵庫の子どもたちの成長につながっていくものと期待されることから、毎年度見直される研修計画とあわせて、当教育研修所においても研修の内容を一層充実させたい。

兵庫県教職員研修計画

基本方針	「兵庫が育む ころ豊かで自立した人づくり」の実現をめざし、次代を担う子どもたちの学びを支える教職員の資質向上を図るため、指標を踏まえた体系的・組織的な研修を推進する。
(経験年数) 1 2 3 5 10 15 20 25 30 35 (年目)	
〔種別〕 〔目標〕 〔年次研修・職務研修〕	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>〔スキマージア〕</p> <p>第1期 (採用～5年目) 実践的な指導力を伸ばす。</p> <p>第2期 (6年目～20年目) 職務に応じて専門性を伸ばす。</p> <p>第3期 (21年目以降) より高い力を身に付け後進の育成に生かす。</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>〔年次研修〕</p> <p>初任者研修 2年次研修 3年次研修 5年次相当研修 中堅教諭等資質向上研修 15年次相当研修</p> </div> </div> <div style="margin-top: 20px;"> <p>〔担当課等〕 (年次研修) 研修所 特支センター 体育</p> <p>新任校長研修 → 義務・研修所</p> <p>校長研修 → 教職・義務・高校</p> <p>ニューリーダー研修(新任教頭対象) → 総務・教職</p> <p>教頭研修 → 教職・義務・高校</p> <p>主幹教諭研修 → 教職</p> </div>
担当者研修	<p>職務に応じて、必要な資質・能力の向上を図る。</p> <p>学校悉皆で担当者対象の研修を行い、各学校の課題対応力の向上を図る。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>養護教諭研修 → 体育</p> <p>栄養教諭研修 → 体育</p> <p>事務職員研修 → 総務・教職</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>○キャリア教育担当研修 ○道徳教育研修 ○特別支援教育担当研修</p> <p>○学力向上研修 ○人権教育担当研修 ○生徒指導担当研修</p> <p>○英語指導力向上研修 ○防災教育研修 ○カウンセリング・マインド研修</p> <p>○教務担当研修 ○保健担当研修 ○不登校担当研修 等</p> <p>○情報教育研修</p> </div> </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">企画 義務 特支 高校 体育 人権</p>
選択研修	<p>教科、領域等の指導に必要な資質・能力の向上を図る。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>〔校内リーダー養成研修〕</p> <p>学力向上に関する研修 → 研修所</p> <p>危機管理に関する研修 → 研修所</p> <p>学校組織マネジメントに関する研修 → 研修所</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>〔専門研修〕</p> <p>教科指導に関する研修 → 研修所</p> <p>キャリア教育・道徳教育・人権教育・防災教育・生徒指導に関する研修 → 研修所</p> <p>教育の情報化に関する研修 → 研修所</p> <p>心の教育に関する研修 → 研修所</p> </div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p>〔教特育別研修支援〕</p> <p>特別支援教育 基礎研修 (教育課程、インクルーシブ教育システム) → 特支センター</p> <p>特別支援教育 専門研修 (授業改善・充実、ICT、アセスメント 等) → 特支センター</p> <p>発達障害教育研修 (発達段階別、課題別 等) → 特支センター</p> <p>学校・地域支援リーダー研修 → 特支センター</p> </div>
校内研修・OJT等	<p>学校や個々の教職員の課題に応じて、資質・能力の向上を図る。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>市町組合教委研修会 (市町組合教育委員会・教育研究所が開催する、地域課題・教科研修会 等) → 市町組合教委</p> <p>校内研修 (授業研究会、校内での講習会、指導主事による指導助言 等)、OJT → 学校</p> <p>自主研修 (教科研究会等が開催する研修会、大学・教育機関が開催する研修会 等) → 任意団体、大学等</p> <p>臨時的任用教員研修会 → 教職</p> </div> </div>
配慮事項	<p>○毎年度、研修効果を検証し、キャリアステージに応じた体系的かつ効果的な研修計画を定める。</p> <p>○各学校において教職員の実践的指導力を育てるため、効果的な校内研修を実施し、OJTの充実を図る。</p> <p>○小中学校教職員等の研修については、県教委と市町組合教委が連携し、地域の教育課題を踏まえた研修を実施する。</p>

【担当課の表記】

総務：総務課
高校：高校教育課

企画：教育企画課
体育：体育保健課

教職：教職員課
人権：人権教育課

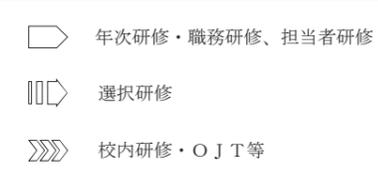
義務：義務教育課
研修所：教育研修所

特支：特別支援教育課
特支センター：特別支援教育センター

兵庫県教員資質向上指標

高度情報化、グローバル化が急速に進展する中、子どもたちが予測困難な社会の変化に主体的に関わり、その過程を通して自らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となる「こころ豊かで自立した人づくり」をめざしていく。 兵庫県が求める教員としての素養 ○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。 ○教養、社会性、コミュニケーション力、想像力等の総合的な人間性を備えている。 ○高い倫理観と規範意識をもち、自らの人権感覚を高めることができる。 ○児童生徒、保護者や地域の方々と公正・公平な立場で対応することができる。 ○常に学び続ける姿勢をもち、新たな課題へ挑戦することができる。		教	養	栄	主	キャリアステージ													
						論	論	論	論	【第1期】採用～5年目 実践的な指導力を伸ばす			【第2期】6年目～20年目 職務に応じて専門性を伸ばす			【第3期】21年目以降 より高い力を身に付け後進の育成に生かす			
										求められる資質			重点的に研修に取り組む時期			位置付ける研修種別			
										第1期	第2期	第3期	第1期	第2期	第3期	第1期	第2期	第3期	
分野	資質	教員としての資質の向上に関する指標																	
教育課題への取組	兵庫の教育課題への対応	1	自立して未来に挑戦する態度を育むため、発達段階に応じて兵庫型「体験教育」を実践することができる。	○	○	○		☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		2	国際社会で活躍する意欲や態度を育成するなど、グローバル化に対応した教育を実践することができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	◇	◇	◇			
		3	児童生徒に対して、伝統や文化を尊重し、ふるさと兵庫を愛する態度を養うことができる。	○	○	○		☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		4	「参画と協働が拓く兵庫の未来」等の指導事例集や副教材を活用し、児童生徒の政治的教養を高め、主体的に社会へ参画し協働しようとする態度を養うことができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆		○	○	◇	◇	◇			
		5	情報化社会を主体的に生きるために発達段階に応じた情報教育を推進できる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		6	震災の教訓と経験を継承し、生命に対する畏敬の念や助け合い、ボランティア精神等「共生」の心を育む「兵庫の防災教育」を推進することができる。	○	○	○		☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		7	インクルーシブ教育システムの構築を見据えた特別支援教育に取り組むことができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	◇	◇	◇			
		8	幼小中高大の新たな接続・連携に伴う変化に対応し、さらなる充実をめざした取組を行うことができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆		○	○	◇	◇	◇			
		9	部活動において、安全に配慮しながら生徒の自主性、協調性、責任感、連帯感などを育てることができる。 【中・高】	○	○	○		☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
学習指導	授業実践力・授業改善力	10	学校教育目標や児童生徒の実態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。	○				☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		11	学習指導要領の目標や内容に基づき、児童生徒の実態に応じた授業を設計することができる。	○			◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		12	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくりに取り組むことができる。	○			◇	☆	☆	☆	○	○		◇	◇	◇			
		13	評価規準等に基づき、児童生徒の学習状況を把握・評価し、指導方法の改善につなげることができる。	○			◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		14	教科書及び「兵庫版道徳教育副読本」等を用いて児童生徒に考え、議論させることを通して、児童生徒の心に響く道徳の授業を実践できる。 【小・中】	○			◇	☆	☆	☆	○	○	○	◇	◇	◇			
		15	わかる授業づくりに向けて、ICT機器等を活用することができる。	○			◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		16	体力・運動能力の向上を図るため、主体的に体力向上を図る態度を育てることができる。 【小・中高(保体)】	○			◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
探究力	専門力	17	児童生徒の教育的ニーズに応じ、障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服するための指導ができる。 ★	○			◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇			
		18	児童生徒や地域の実態に応じた教材を開発し、効果的な教科カリキュラムを編成することができる。	○			◇		☆	☆		○		◇	◇	◇			
		19	全国学力・学習状況調査結果等自校の課題を分析し、組織的・体系的な学力向上の取組ができる。	○			◎		☆	☆		○		◇	◇	◇			
学級・HR経営、生徒指導	集団を高める力	21	生命の尊厳を基盤に、自他の人権を守り、様々な人権課題を解決しようとする実践的な行動力を育成することができる。	○	○	○	◎	◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
		22	体験活動や実践活動を通して、児童生徒の道徳性の育成に努めている。	○	○	○		◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
		23	いじめ、不登校などの教育課題の緊急性や重要性を理解し、その予防・解決に取り組むことができる。	○	○	○	◎	◇	☆	☆	☆	○	○	○	◇	◇	◇		
		24	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、児童生徒が安心して過ごせる学級づくりに取り組むことができる。	○				◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
	一人一人の能力を高める力	25	児童生徒との適切な距離を保ちながら、生活背景や内面の理解に努め、カウンセリングマインドとストレスマネジメントに基づく指導を行うことができる。	○	○	○		◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
		26	社会的自立に向けたキャリア形成を支援するため、組織的・系統的なキャリア教育に取り組むことができる。	○	○	○	◎	◇	☆	☆	☆		○		◇	◇	◇		
		27	児童生徒の意欲や適性を考慮し、家庭と連携した進路指導に取り組むことができる。	○			◎	◇		☆	☆		○		◇	◇	◇		
		28	保護者や関係機関と連携を図りながら、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成できる。 ★	○				◇	☆	☆	☆	○	○		◇	◇	◇		
		29	学校や児童生徒の健康課題を的確に捉え、それを解決するための保健教育や保健指導ができる。	○	○			◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
		30	偏食傾向や肥満傾向、食物アレルギー等の健康課題を抱える児童生徒に対し、個別の相談指導ができる。		○	○		◇	☆	☆	☆	○	○		◇	◇	◇		
チームで職務を担う体制づくり	協働性	31	「教職員の勤務時間適正化推進プラン」をもとに、ワーク・ライフ・バランスや勤務時間の適正化を意識しながら、計画的に仕事を進めることができる。	○	○	○	◎	◇	☆	☆	☆	○	○	○	◇	◇	◇		
		32	児童生徒への指導等に関して、同僚・先輩や管理職等に相談し、指導に生かすことができる。	○	○	○		◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
		33	豊富な知識や経験を基に、若手教員に対し個性や特性に応じて支援するとともに、同僚と協働して学校の課題に取り組むことができる。	○	○	○				☆	☆		○		◇	◇	◇		
		34	学年・学校内の共通理解を図り、家庭・地域・関係機関等と連携して取り組むことができる。	○	○	○	◎	◇		☆	☆		○		◇	◇	◇		
	組織的対応力	35	学校の教育目標の達成に向け、主体的、積極的に学校運営に参画することができる。	○	○	○	◎			☆	☆		○		◇	◇	◇		
		36	校内における自分の役割を認識し、校務分掌を的確かつ効率的に遂行できる。	○	○	○		◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
		37	保護者や地域社会と連携し、開かれた学校づくりを推進することができる。	○	○	○	◎	◇		☆	☆		○	○	◇	◇	◇		
		38	校内の情報を適切に管理し、取り扱うことができる。	○	○	○	◎	◇	☆	☆	☆		○		◇	◇	◇		
		39	学校安全のための危機管理を理解し、事件や事故、トラブルに適切に対応することができる。	○	○	○	◎	◇	☆	☆	☆	○	○	○	◇	◇	◇		
		40	学校教育目標や学校保健目標の具現化を図るため、学校医、関係機関等と連携した保健室経営ができる。		○			◇		☆	☆		○		◇	◇	◇		
		41	栄養管理や衛生管理等の学校給食の管理と、食に関する指導との一体的な展開を行うことができる。			○		◇	☆	☆	☆		○		◇	◇	◇		
資質を高める	自己管理能力	42	日頃から、ストレスマネジメントに努めるとともに、教員として自覚ある行動をとることができる。	○	○	○		◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
		43	適切な言動を心がけ、児童生徒や保護者等からの信頼確保に努めている。	○	○	○		◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		
		44	日々の実践等を振り返り、自らの教育活動の工夫・改善に努めている。	○	○	○		◇	☆	☆	☆	○			◇	◇	◇		

※1 教諭・養護教諭・栄養教諭の○は、関係する職種である。
 ※2 主幹教諭の◎は、主幹教諭に、より求められる指標である。
 ※3 養成段階の◇は、大学等で身に付けておきたい基礎的、基本的な知識や技能の指標である。
 ※4 求められる資質の☆は、その時期に求められる資質である。
 ※5 重点的に研修に取り組む時期の○は、その資質を身に付けるために重点的に研修を行う時期である。
 ※6 【 】は、対象とする校種・特別支援学校の学部や対象とする教科である。
 ※7 ★ は、特別支援学校や特別支援学級、通級指導教室の教諭に、より求められる指標である。



兵庫県管理職資質向上指標

<p>高度情報化、グローバル化が急速に進展する中、子どもたちが予測困難な社会の変化に主体的に関わり、その過程を通して自らの可能性を發揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となる「こころ豊かで自立した人づくり」をめざしていく。</p>		教 頭	校 長	
分野	資質			管理職としての資質の向上に関する指標
<p>兵庫県が求める管理職としての素養</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教育に対する信念と高い見識を持ち、目指すべき学校像を掲げることができる。 ○自ら法令や服務規律を遵守し、教職員に対して適切な服務管理ができる。 ○多様な価値観、思想、文化などを認め、広い視野に立って判断することができる。 ○学校内外の資源を活用し、学校組織全体の改善を図ることができる。 ○保護者、地域、関係機関等に対して、説明責任を果たしながら信頼関係を構築することができる。 ○自らの言動や行為を省察し、自己の職能成長に努めることができる。 				
教育課題への取組	兵庫の教育課題への対応	1 兵庫型「体験教育」やキャリアノートの活用等教育活動全体を通じた組織的、系統的なキャリア教育の推進体制を整備することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		2 ふるさと兵庫を愛し、地域文化を創造する態度を養うために、郷土の歴史や伝統、文化にふれる機会の充実を図ることができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		3 生徒の多様な学習ニーズに対応した教育の充実を図るなど、学びたいことが学べる魅力・特色ある高校づくりを推進することができる。 【高等学校】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		4 阪神・淡路大震災の教訓を継承し、主体的に行動する力や共生の心を育む「兵庫の防災教育」を組織的に推進することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		5 安全で安心な地域社会における学校の役割を明確にし、地域の防災拠点としての防災体制を充実させることができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		6 インクルーシブ教育システム構築を見据えた特別支援教育を組織的に推進することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		7 特別支援学校のセンター的機能を發揮し、地域の学校園等への支援の充実を図ることができる。 【特別支援学校】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		8 「兵庫県いじめ防止基本方針」に基づき、学校・家庭・地域が連携協力した組織的な対応力を向上させることができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		9 教育委員会の指導助言や支援のもと、「教職員の勤務時間適正化推進プラン」の実現に向け、勤務状況を踏まえながら、学校全体の組織体制を整備するなど、働きやすい職場づくりを推進することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
学校教育目標達成に向けた基盤形成	学校現況認識と教育目標の構想	10 法令等に規定された学校の使命並びに国内外、地域及び家庭の状況等学校をとりまく環境を把握し、教職員の共通理解を図りながら学校づくりに生かすことができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		11 目指すべき学校づくりに向けて目標を重点化し、教職員全体で共有するとともに、学校内外に説明することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		12 PDCAサイクルにより、学校教育目標の実現状況を絶えず検証し、教育活動の見直しを図ることができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	風土づくりの構築と	13 これからの時代に対応した資質・能力を育むために、自校の教育のあり方を短期的、中・長期的視野に立って考えることができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		14 学校教育目標の実現に向け、カリキュラム・マネジメントの視点から協働的な校内体制を組織し、効果的に運用することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		15 ハラスメントのない職場づくりに努め、学校の課題解決に向けて情報を共有し合い、協働的に取り組む教職員を育成することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 質の高い教育を実現するために、教職員の同僚性を高め、積極的に研修に取り組める環境を整えることができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
チームで働く体制づくり	家庭・地域との連携・協働	17 家庭や地域社会の学校への理解の向上を進めるために、教育活動や学校経営に関する情報を発信し、開かれた学校づくりを推進することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		18 学校と地域がパートナーとして連携・協働するための組織的・継続的な仕組みをつくり、家庭や地域の意見、要望を学校経営に反映させ、教育活動の質的改善に生かすことができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		19 自校の教育課題に応じて、教科等に関する専門家や部活動指導者、心理や福祉に関する専門家、地域人材等の外部人材を活用することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	危機管理	20 安全・安心な教育環境を整え、外部機関と連携した組織的な危機管理体制を構築し、危機発生時には明確な方針を示した上で対応することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 情報を適正に管理する体制を確立するとともに、情報の一元化や教育委員会、関係機関との情報共有を図ることができる。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
資質を高める自律性	教職員の育成	22 自らの人権意識を高め、教職員の人権意識の高揚を図るとともに、信頼し合える教職員の関係性を醸成することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		23 教職員のメンタルヘルスの保持・増進に向け、勤務状況に応じて助言するなど、適切に支援することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		24 教職員のキャリアステージ・職務能力を理解し、日々の教育実践の中で教職員の職能成長を計画的に支援することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		25 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進め、「男女共同参画教職員支援ひょうごプラン」を推進することができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※1 【 】は、対象とする校種である。

管理職研修

OJT・自己研鑽等