

静岡県教職員研修指針



静岡県教育委員会

はじめに

静岡県教育委員会では、このたび、新たな「静岡県教職員研修指針」を策定いたしました。教育基本法の改正や学習指導要領の改訂等の国の動きと、学校評価の実施や教職員人事評価制度の導入、静岡県教育振興基本計画「『有徳の人』づくりアクションプラン」の策定等の県の動きに対応したものです。

「『有徳の人』づくりアクションプラン」では、豊かな人間性や社会性等を身に付けた「頼もしい教職員」の育成が求められており、その実現に向けて、今まで積み重ねてきた教育の成果を生かし、改めて全ての教職員が使命を自覚し、目標を持って自己研鑽^{さん}に励むことが重要です。

そこで、教職員には、職務の遂行に必要な知識・技能や指導力の向上のため、自らの教育課題達成に取り組んだ成果を日常の教育活動で実践し、よりよいものにしていくことに努めつつ、学校教育目標達成のため、教科や分掌の違いを越えて、全校体制で課題を共有し、校内研修を充実させることが求められています。

また、様々な社会状況の変化を踏まえ、教職員のライフステージを見直し、それぞれのライフステージに応じた経験段階別研修の連続性と系統性の視点から、改善と充実を図ることが必要です。

本指針は、このような新たな要請に応える研修体制の整備を推進するものです。本県の教職員にあっては、これからの「有徳の人」づくりを担う者として、初めて教職員になったときの志と、子どもや同僚との関わりの中で得られる達成感や自己有用感を大切にするとともに、子どもと保護者の期待に応えることができる「頼もしい教職員」として、資質の向上に絶えず努めることを切に期待します。

なお、本指針は、平成 32 年度までの 10 年間を見通しつつ、「有徳の人」づくりアクションプランに連動して、弾力的に見直すこととしております。

市町教育委員会や教育関係団体等におかれましても、本指針を御覧いただき、県教育委員会との一層の連携を進めていただきますようお願い申し上げます。

平成 23 年 3 月

静岡県教育委員会
教育長 安倍 徹

目 次

はじめに

第1章 新たな教職員研修指針策定の背景

- | | | |
|-----|------------------------------|----|
| 1 | 静岡県教育課題 | 1 |
| (1) | 教育を取り巻く時代の潮流 | |
| (2) | 静岡県の教育の現状と課題～教職員研修に係る内容について～ | |
| (3) | 静岡県の教育の基本目標 | |
| 2 | 教職員研修の現状と課題 | 9 |
| (1) | 学校や教職員の研修への取組 | |
| (2) | 静岡県の研修実施機関の研修実施状況 | |
| 3 | 静岡県の研修体系の変遷 | 12 |
| 4 | 研修改善の方向性 | 12 |
| (1) | 教職員人事評価制度、学校評価に対応した研修の充実 | |
| (2) | 若手教職員の育成に重点を置いた研修の充実 | |
| (3) | 経験豊かな教職員に対する研修の充実 | |
| (4) | 学校や教職員に期待される役割の多様化に対応した研修の充実 | |
| (5) | 今日的課題に対応した研修の充実 | |

第2章 教職員研修の基本的な考え方

- | | | |
|-----|--------------------|----|
| 1 | 教職員に求められる基本的な資質・能力 | 18 |
| 2 | 静岡県の「頼もしい教職員」に求める力 | 19 |
| 3 | 研修体系の基本構想 | 21 |
| (1) | 新たな研修体系 | |
| (2) | 経験段階に応じた研修課題 | |

第3章 教職員研修推進の方策

- | | | |
|---|---------------------------|----|
| 1 | 教職員に求められる力を育成するための研修改善 | 23 |
| | (1) 長期的目標に立つ研修と短期的目標に立つ研修 | |
| | (2) 自己研修と校内研修の改善・充実 | |
| | (3) 県主催の校外研修等の改善・充実 | |
| 2 | 効果的な研修の取組 | 28 |
| | (1) 研修評価システムの活用 | |
| | (2) 研修の精選・充実と研修参加環境の整備 | |
| | (3) 研修実績の活用 | |
| | (4) 指導主事の育成 | |

第4章 研修実施機関の連携・協働

- | | | |
|---|----------------------------------|----|
| 1 | 教職員研修企画調整委員会の役割 | 30 |
| | (1) 教職員研修の企画及び調整 | |
| | (2) 「静岡県教職員研修指針」の進行管理 | |
| | (3) 市町教育委員会との連携・調整 | |
| 2 | 指定都市教育委員会及び他の市町教育委員会、私立学校との連携・協働 | 30 |
| | (1) 指定都市（静岡市・浜松市）教育委員会 | |
| | (2) 市町教育委員会 | |
| | (3) 私立学校 | |
| 3 | 他の研修機関との連携・協働 | 31 |
| | (1) 高等教育機関との連携・協働 | |
| | (2) その他の機関との連携・協働 | |
| 4 | 研修実施機関相互の関係図 | 32 |
| | 静岡県教職員研修指針の概要 | 34 |

第1章 新たな教職員研修指針策定の背景

1 静岡県の教育課題

(1) 教育を取り巻く時代の潮流

今日、我が国は、少子高齢化、経済・社会の国際化と競争の激化、地球規模の環境問題、高度情報社会の進展など、これまでになく急激かつ多様に変化しており、様々な課題への適切な対応が求められている。この変化に対応し、厳しい社会状況を打開できる人材の育成は、我が国にとって大きな課題であり、その人づくりの根幹を担う教育の果たすべき役割はますます大きくなっている。

静岡県教育振興基本計画「『有徳の人』づくりアクションプラン」では、今後10年間に予想される社会の変化を展望し、これからの教育に何が求められているかを踏まえ、教育を取り巻く時代の潮流を8つの柱で捉え、次のようにまとめている。

① 少子高齢化の進行

- ・人口の減少、高齢化の進行などへの適切な対応
- ・子育て環境の整備と子ども^(注1)の教育に係る負担軽減、就労支援等、青年期に焦点を当てた支援の充実
- ・高齢者の知識や経験を生かした多様な働き方や社会参加による充実した生活を送ることのできる環境整備

② 持続可能な社会への志向

- ・豊かな環境の保持と持続可能な社会の構築 ・持続可能な開発のための教育（ESD）の推進

③ グローバル化の進展と多文化共生社会の形成

- ・経済のグローバル化 ・外国人県民の社会的自立、地域参画に向けた環境整備
- ・外国人の子どもへの日本語学習支援や学習環境の整備

④ 知識基盤社会の進展と科学・技術の発展

- ・新たな分野への開発を推進する人材の育成 ・言語活動と理数教育の充実
- ・基礎的・基本的な知識・技能の習得、思考力・判断力・表現力及び主体的に学習に取り組む態度等の育成

⑤ 産業構造の変化と雇用形態の多様化の進展

- ・ものづくりの技術・技能の円滑な継承 ・6次産業の創出 ・若者が将来に希望を持てる社会の構築
- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

⑥ 価値観の多様化と人権文化の広がり

- ・多様な考え方や生き方を支え合う環境づくり ・人権教育・人権啓発、男女共同参画に関する取組の推進
- ・共生社会の実現と特別支援教育の推進

⑦ 高度情報社会の進展

- ・情報通信の利活用 ・個人情報保護、セキュリティ対策、ネット上の有害情報への対策
- ・ネットいじめ防止等に関する情報モラルの向上

⑧ 地方分権の進展と新たな社会参画の推進

- ・地域を基盤としたコミュニティ機能の再生に向けた地域社会づくり
- ・「民と民の協働」の推進 ・「自助」「共助」「公助」のバランスのとれたよりよい社会づくり

(注1) 子ども…幼児、児童、生徒を意味する。また、「児童生徒」という表記は、基本的に小学校、中学校、高等学校、特別支援学校に在籍している者を示しているが、文脈上校種を読み替えることもある。

(2) 静岡県の教育の現状と課題～教職員研修に係る内容について～

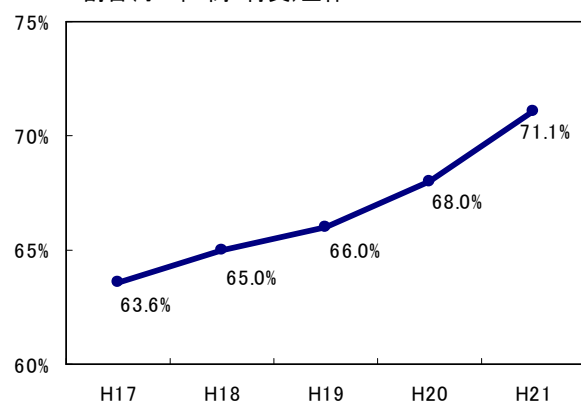
『有徳の人』づくりアクションプラン」では、『人づくり』2010 プラン後期計画」及び「第2次静岡県生涯学習推進計画」を踏まえた現状と課題の分析を行っている。ここでは、その学校教育の充実の分析から更に考察を深め、教職員研修に係る内容で、今後の課題として受け止めておきたいものを示す。

ア 「確かな学力」の育成

(ア) 現状

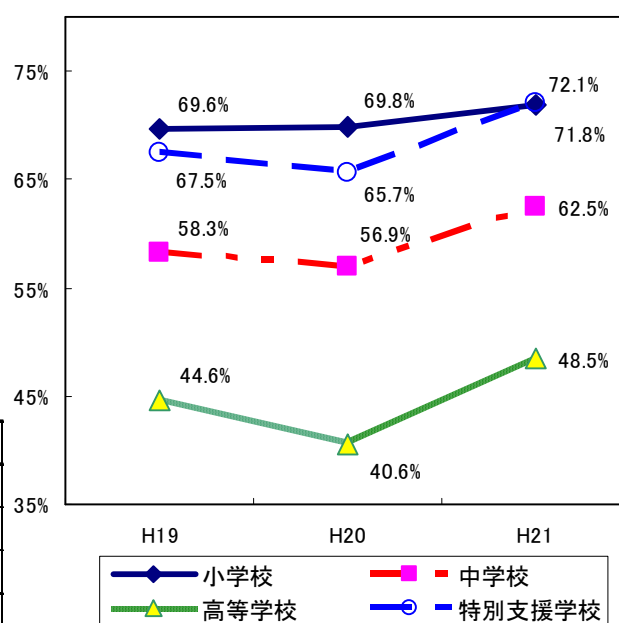
- ・「授業の内容がよく分かる」と答えた児童生徒の割合は、全体的に上昇傾向にあり、習熟度別指導やその他の少人数指導による個に応じたきめ細かな指導等、「魅力ある授業づくり」の取組の成果が表れていると考えられる。
- ・「学校で勉強した内容をもっと詳しく知りたい」と答えた児童生徒の割合は、それぞれの校種で上昇傾向にあり、学習意欲の向上が見られる。校種別では、小学校、特別支援学校に比べて、中学校、高等学校は低い状況にある。

「授業の内容がよく分かる」と答えた児童生徒の割合(小・中・高・特支)全体



	H17	H18	H19	H20	H21
小学校	83.9%	83.2%	83.9%	85.8%	87.7%
中学校	61.5%	63.8%	63.9%	68.2%	69.2%
高等学校	49.1%	55.3%	56.7%	56.7%	61.6%
特別支援学校	77.4%	69.3%	77.5%	81.8%	87.3%

「学校で勉強した内容をもっと詳しく知りたい」と答えた児童生徒の割合

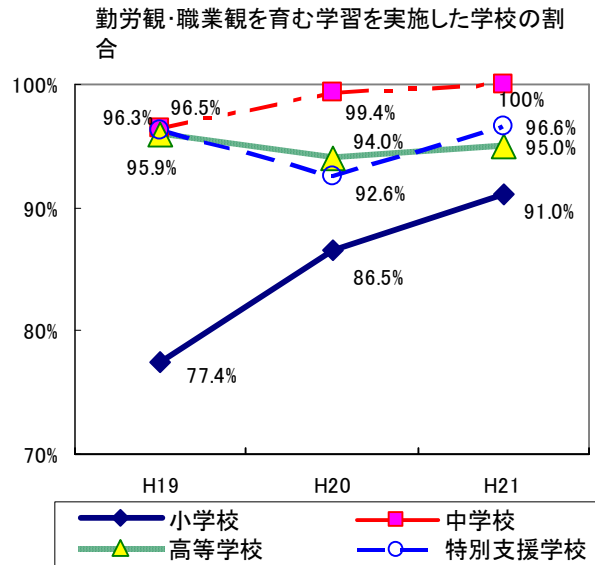


※ 「『人づくり』2010プラン後期計画」に関する実施状況調査

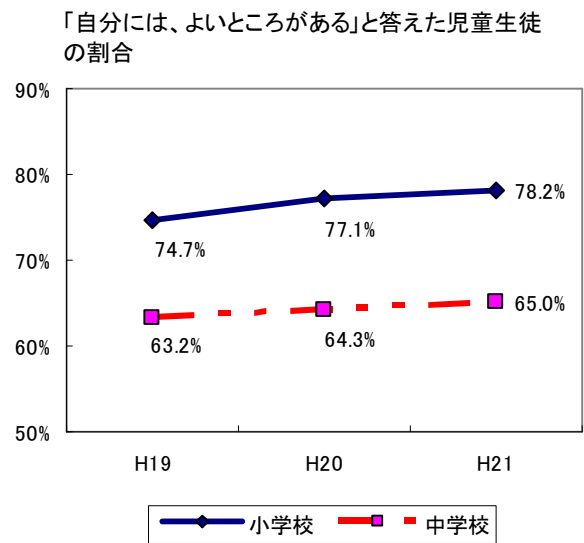
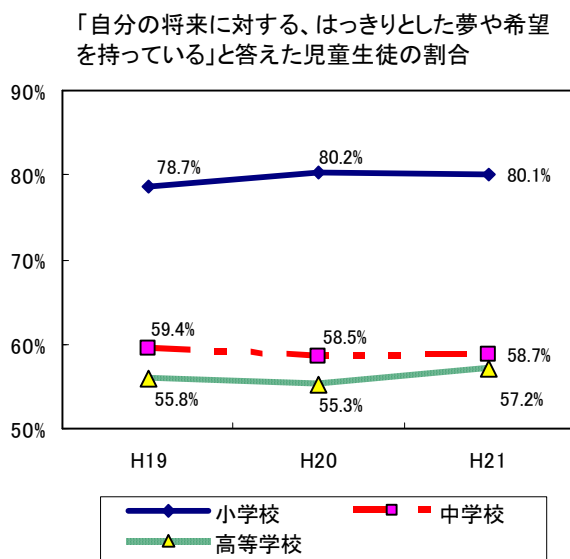
○ 数値は「かなり当てはまる」「まあ当てはまる」と答えた児童生徒の割合

- ・ 勤労観・職業観を育む学習を実施した学校の割合は、目標が設定されている校種において、平成22年度末の目標値（小70%以上、中95%以上、高85%以上）を達成している。
- ・ キャリア教育を推進する取組として位置付けられる、小学校における「職場見学・職場体験」、中学校における「職場体験」、高等学校における「就業体験」及び特別支援学校における「職場実習」についても、積極的に実施されている。

- ・「自分の将来に対する、はっきりとした夢や希望を持っている」「自分には、よいところがある」と答えた児童生徒の割合は、年齢が上がるにつれて、低下する傾向にある。



※ 『人づくり』2010プラン後期計画」に関する実施状況調査



- ※ 『人づくり』2010プラン後期計画」に関する実施状況調査
- 数値は「かなり当てはまる」「まあ当てはまる」と答えた児童生徒の割合

- ※ 「全国学力・学習状況調査」児童生徒質問紙
- 数値は「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と答えた児童生徒の割合

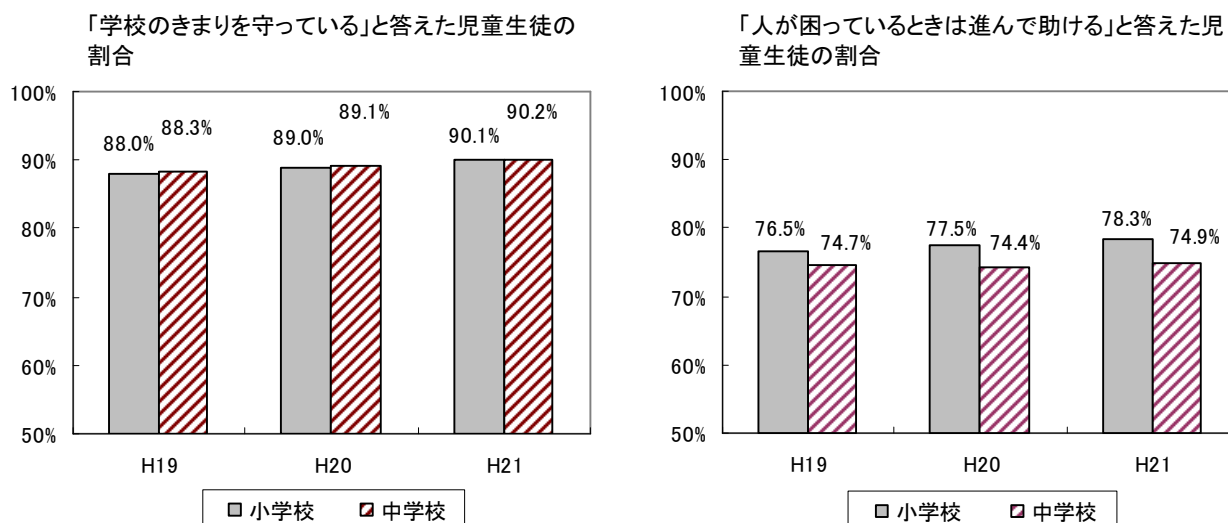
(イ) 課題

- ・学習指導要領^(注2)に示された基礎的・基本的な知識及び技能を確実に定着させ、課題解決に必要な思考力・判断力・表現力等を育むために、授業の質をより一層向上させる必要がある。
- ・児童生徒の自己肯定感を高めるためには、一人一人の学びを保障するという理念に基づき、個の実態に応じた授業展開を図ることが必要である。
- ・少人数指導や習熟度別指導等の効果についての検証の蓄積を生かし、個に応じた指導方法の工夫改善を図る必要がある。
- ・小学校から中学校、中学校から高等学校の接続においては、児童生徒の学習意欲の維持と向上を図る必要がある。
- ・児童生徒が自然・芸術・技術等の本物に触れ、その道に秀でた人に出会うなどの豊かな体験を計画的に設定する必要がある。
- ・児童生徒の発達の段階に応じたキャリア教育推進体制の整備を図り、系統的な指導計画のもとで、勤労観・職業観を育成していく必要がある。

イ 社会性とモラルの育成

(ア) 現状

- ・小学校、中学校の教育活動全体を通して、人への思いやりや生命を尊重する心、規範意識等を育てるとともに、望ましい人間関係づくりや、社会の一員として主体的に生きていくための基盤づくり等の取組を行い、道徳性を育てている。
- ・「学校のきまりを守っている」「人が困っているときは進んで助ける」と答えた児童生徒の割合は高いが、「人が困っているときは進んで助ける」と答えた割合は、「学校のきまりを守っている」と答えた割合よりも10ポイント以上低い。規範意識は高い状況にあるが、主体的に他者のために行動することまでは、難しい状況が見られる。

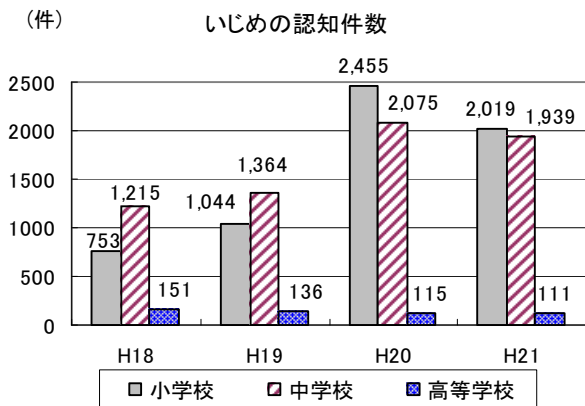


※ 「全国学力・学習状況調査」児童生徒質問紙

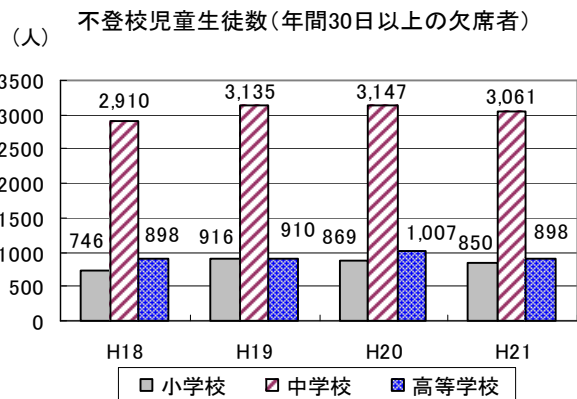
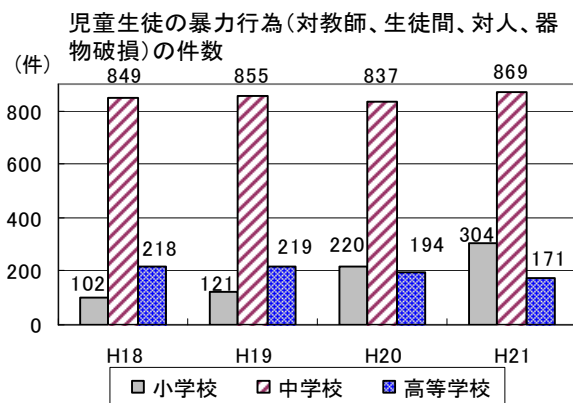
○ 数値は「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と答えた児童生徒の割合

(注2) 学習指導要領…小学校・中学校が平成20年に、高等学校・特別支援学校が平成21年に告示された。なお、幼稚園は、平成20年に幼稚園教育要領が告示された。

- ・文部科学省が実施した「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」によれば、いじめについては、いじめの定義^(注3)の変更と学校の積極的な取組等によって、認知件数は大幅な増加が見られる。暴力行為の件数は小学校での増加が顕著である。また、不登校の児童生徒数は、中学校が突出して高い数値を示している。
- ・県では、スクールカウンセラー活用事業をはじめ、生徒指導体制の充実に向けた施策を講じているが、児童生徒の抱える悩みや問題は年々多様化しているため、現在の状況が短期間に改善するとは考えにくい状況にある。



(注3) いじめの定義…「当該児童生徒が、一定の人間関係のある者から、心理的、物理的な攻撃を受けたことにより、精神的な苦痛を感じているもの」とする。なお、起こった場所は学校の内外を問わない。



※ 文部科学省「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」静岡県

(イ) 課題

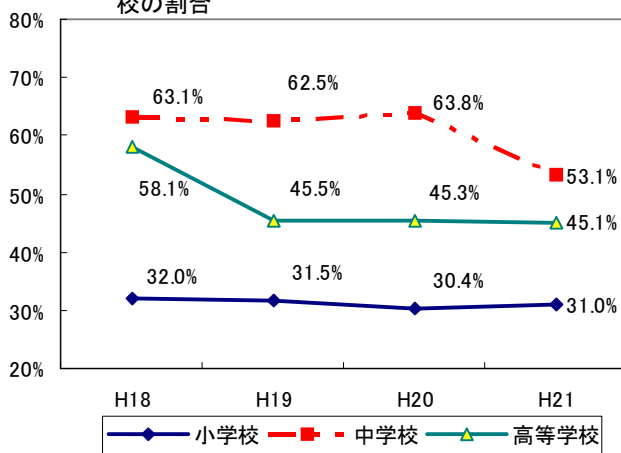
- ・社会生活を送るための一般的な常識やマナーを身に付けさせるために、機会を捉え必要性を教えるとともに、児童生徒が保護者や教職員以外の大人と接し、共に活動する機会を計画的に設定する必要がある。
- ・モラルの育成においては、児童生徒が安心して生活できる、望ましい人間関係をつくるため、自尊感情を育み、他人の気持ちを考えるような指導を行う必要がある。
- ・いじめ、暴力行為、不登校等に対しては、家庭、学校、地域、関係機関が連携を図りながら、地域全体で指導に当たる必要がある。
- ・道徳教育、生徒指導等の効果的な事例を参考に、社会性とモラルの育成に向けて、具体的な対策を講じる必要がある。

ウ 健康な心と体の育成

(7) 現状

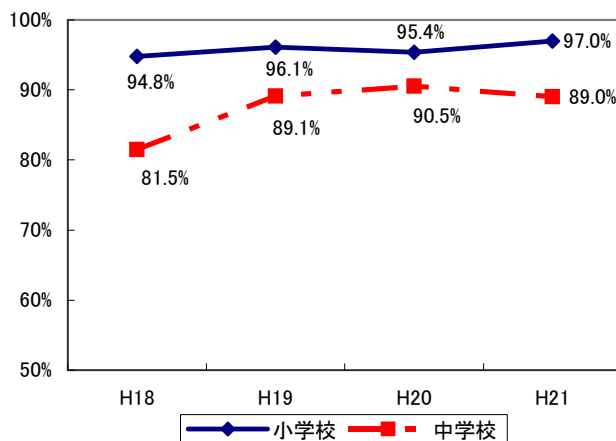
- ・不登校や心の問題を抱える児童生徒に対する支援として、児童生徒の心理面への援助、学校・家庭への助言等を総合的に行うスクールカウンセラーを、小学校、中学校、高等学校に配置している。あわせて、市町教育委員会の適応指導教室や各種相談機関の活用など、様々な支援体制の充実を図っている。また、社会福祉等の専門的な知識を有するスクールソーシャルワーカーを配置し、関係機関等とのネットワークを活用するなど、課題解決への対応を図っている。しかし、児童生徒の抱える悩みや問題は年々複雑になってきており、長期化するケースも増えている。専門家による支援の必要性は年々高まっている状況にある。
- ・「保健室を含む別室登校」の児童生徒がいた学校の割合は、中学校では減少してきたが、全体では高い状況が続いている。児童生徒の心身の問題が多様化・深刻化していることから、養護教諭の役割がこれまで以上に重要視されている。
- ・食に関する指導を行っている学校の割合は、高い数値を示しており、各学校で食育の必要性を認識していることが伺える。また、学校の教育活動全体を通じ計画的に食に関する指導が推進されるよう、平成20年度から栄養教諭の配置が進められている。

「保健室を含む別室登校」の児童生徒がいた学校の割合



※ 「静岡県養護教諭研究会調査」、
「県高等学校教育研究会養護部会調査」

食に関する指導を行っている学校の割合



※ 『人づくり』2010プラン後期計画
に関する実施状況調査

- ・体力の向上に向けた取組として、小学校5年生から高校生まで、特別支援学校も含め、県下全ての児童生徒を対象に新体力テストを実施している。学校体育の効果を高めるとともに、「個人記録カード」を配付して自己の体力の現状を認識させ、体力の向上を図っており、男女共に全国平均を上回る種目が多く、全国的には高水準である。日常の体力づくりとともに、新体力テストを継続的に実施することによって、児童生徒が自己の体力づくりの目標を

持って意欲的に取り組むことができるようになってきている。

- ・児童生徒の体力は、全国的に昭和60年頃から徐々に低下し続けたが、静岡県においては、近年体力の向上傾向が一部に見られ、新体力テストでは全国的に全国平均を上回っている。しかし、小学校ではボール投げ、高等学校では持久走が全国平均を下回っている。児童生徒の体力が低下した背景には、社会環境や生活様式の変化などにより、日常的に体を動かす習慣が減少したことがある。また、スポーツ少年団（クラブ）や部活動等で積極的に運動する児童生徒とほとんど体を動かすことのない児童生徒の差が広がるといった二極化も見られる。

児童生徒の体力・運動能力について

（平成21年度新体力テスト 本県・全国種目別平均比較）全国平均との比較 ○上回る、●下回る

種目		握力 (kg)	上体起こし (回)	長座体前屈 (cm)	反復横とび (回)	20m シャトルラン (回)	持久走 (分・秒)	50m 走 (秒)	立ち幅とび (m)	(小ソフト、中・高ハンド) ボール投げ (m)	
性別・学年											
男子	小6	県	○20.83	○22.41	○35.30	○46.65	○64.19		○8.81	○1.69	●29.33
		全国	20.16	21.57	34.56	45.41	62.77		8.90	1.65	30.57
	中3	県	○36.16	○31.17	○50.14	○57.22	○93.14	●6.12	○7.48	○2.16	○25.02
		全国	35.16	29.46	46.08	54.40	92.80	6.09	7.52	2.10	24.10
	高3	県	○43.44	○34.06	○55.87	○60.46	●92.38	●6.12	○7.08	○2.36	○28.68
		全国	43.43	32.88	53.05	58.21	95.64	6.05	7.18	2.31	27.86
女子	小6	県	○20.09	○20.03	○40.14	○43.58	○50.46		○9.12	○1.59	●17.67
		全国	19.89	19.48	38.91	42.12	48.45		9.23	1.54	17.82
	中3	県	○26.00	○25.30	○50.23	○48.52	○57.57	○4.48	○8.67	○1.76	○15.03
		全国	25.36	23.16	46.03	46.26	56.92	4.49	8.69	1.69	14.45
	高3	県	○27.51	○26.20	○54.18	○50.13	●54.05	●5.00	○8.72	○1.79	○15.76
		全国	27.05	24.62	48.73	47.58	55.31	4.58	8.84	1.72	15.29

※ 学校教育課資料

(イ) 課題

- ・児童生徒の抱える悩みや問題に対し、早期発見・早期対応をするため、養護教諭、生徒指導担当、スクールカウンセラー等の協力を核にして、学校体制の更なる充実を図る必要がある。
- ・心身共に健全な成長のため、「早寝・早起き・朝ご飯」等、食育について、今後も幼児の段階から家庭や地域と連携した取組を推進する必要がある。
- ・児童生徒一人一人が、健康の保持増進と体力の向上を図るために、自らの健康状態と体力を把握し、課題解決に取り組めるようにする必要がある。

(3) 静岡県の教育の基本目標

『「有徳の人」づくりアクションプラン』では、いつの時代にも教育に求められるものを踏まえ、教育を取り巻く時代の潮流及び本県の教育の現状と課題に基づき、静岡県の教育が目指す基本目標及び施策展開の基本的な考え方を次のように示している。

基本目標：「有徳の人」の育成

—「有徳の人」とは—

- ① 自らの資質・能力を伸長し、個人として自立した人
- ② 多様な生き方や価値観を認め、人との関わり合いを大切にする人
- ③ 社会の一員として、よりよい社会づくりに参画し、行動する人

新たに策定された静岡県総合計画（平成 23 年 2 月）では、「富国有徳の理想郷 “ふじのくに” づくり」を基本理念として掲げ、「住んでよし 訪れてよし」「生んでよし 育ててよし」「学んでよし 働いてよし」の実現を目指して、「徳のある、豊かで、自立した」地域づくりを推進している。

「有徳の人」の育成は、まさに「富国有徳の理想郷 “ふじのくに” づくり」の基盤となる。

—「有徳の人」を目指す静岡県民の姿—

- ① いつでも、誰でも、どこでも学び続けています。
- ② それぞれの学びを、互いに支え合い、高め合っています。
- ③ その成果を、家庭、学校、地域や職場等の生活の場で発揮しています。

<施策展開の基本的な考え方：縦の接続と横の連携で育む>

『「有徳の人」の育成』という基本目標を実現するためには、生涯学習の考え方の下、子どもから大人まで、人生のそれぞれの段階に応じた学びの場の充実を図る「縦の接続」と家庭、学校、地域や職場の「横の連携」を推進すること、また、人生を豊かにする文化・スポーツの重要性、更に一人一人の社会参画の大切さに留意することが必要である。そこで、本県教育の施策展開の基本的な考え方を、「縦の接続と横の連携で育む」とし、以下の取組を推進する。

—「有徳の人」を育むために—

- ① 生涯学習社会の基盤づくりを推進します。
- ② ライフステージに応じた学びを支える「縦の接続」を推進します。
- ③ 家庭、学校、地域、職場等が互いに学びを支え合う「横の連携」を推進します。
- ④ 生きがいや生活の潤いをもたらす文化・スポーツを振興します。
- ⑤ 社会の変化の中で、直面する重要課題に対応した学びを推進します。

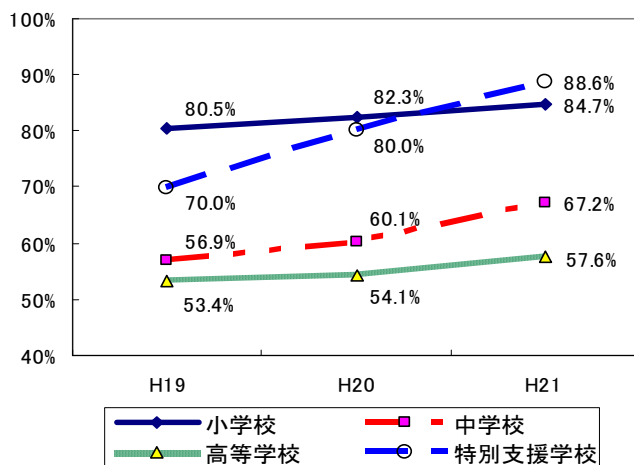
2 教職員研修の現状と課題

(1) 学校や教職員の研修への取組

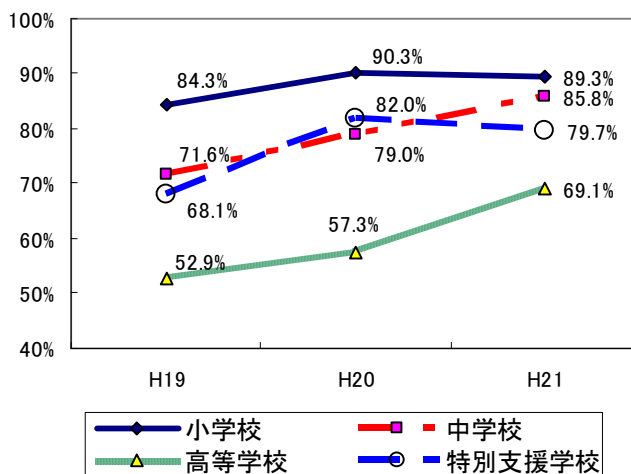
ア 現状

- ・「学校に信頼できる先生がいる」と答えた児童生徒の割合は、近年、全ての校種で上昇している。これは、各学校及び教職員が「魅力ある授業づくり」や一人一人に応じたきめ細かな指導等を心掛けた成果であると考えられる。
- ・「研修を役立てた」と答えた教員の割合は、近年、上昇傾向にある。これは、校内研修を中心に、それぞれの学校が抱える様々な教育課題、学習指導要領への対応などの取組が充実してきたことによるものと考えられる。

「学校に信頼できる先生がいる」と答えた児童生徒の割合



「研修を役立てた」と答えた教員の割合

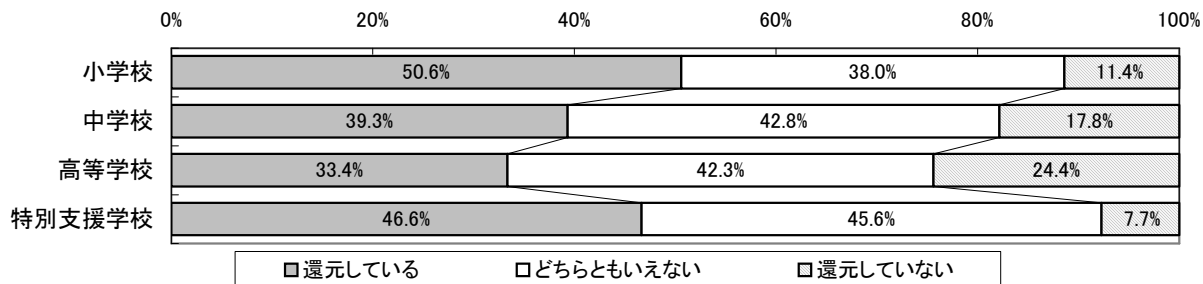


- ※ 『人づくり』2010 プラン後期計画に関する実施状況調査
- 数値は「かなり当てはまる」「まあ当てはまる」と答えた児童生徒の割合

- ※ 『人づくり』2010 プラン後期計画に関する実施状況調査
- 数値は「かなり当てはまる」「まあ当てはまる」と答えた教員の割合

- ・校外研修の成果については、参加した教職員が学校や地域にその内容を還元する時間や機会を十分には持つことができていない、研修等で使用した資料や指導案等が十分には活用できていないなどの状況が見られる。

「校外研修の成果を校内に還元している」と答えた教職員の割合



- ※ 学校を取り巻く実態状況調査 教職員意識調査 (H19)

- 数値は、小数点以下第2位を四捨五入したため、合計が100%にならない場合がある。

イ 課題

- ・教職員は、社会の変化に適切に対応した教育活動を行っていくために、自己の課題や目標を明確にし、子どもの成長や変容に結び付くよう、資質・能力及び実践的指導力の向上を図る必要がある。
- ・教職員は、学校組織の一員としての意識を高く持ち、研修成果を教職員間で共有するとともに、開かれた学校づくりに努め、必要に応じて保護者、地域等にも還元して、連携を強めていくことが求められる。
- ・直接関わる教職員が子ども理解に努めるだけでなく、学校組織としての対応の質を高める必要がある。
- ・校長は、個々の教職員の資質・能力の向上及び学校組織の活性化に重点を置き、O J T (On the Job Training) (注4) や各種研修等を生かしながら、学校運営の改善・充実を図る必要がある。
- ・校外研修においては、学校や教職員のニーズに十分に答えられるよう、内容の改善・充実を図る必要がある。
- ・校内研修においては、テーマや取組について、教職員の共通理解を大切にするなど、校内体制の更なる充実を図る必要がある。

(2) 静岡県の研修実施機関の研修実施状況

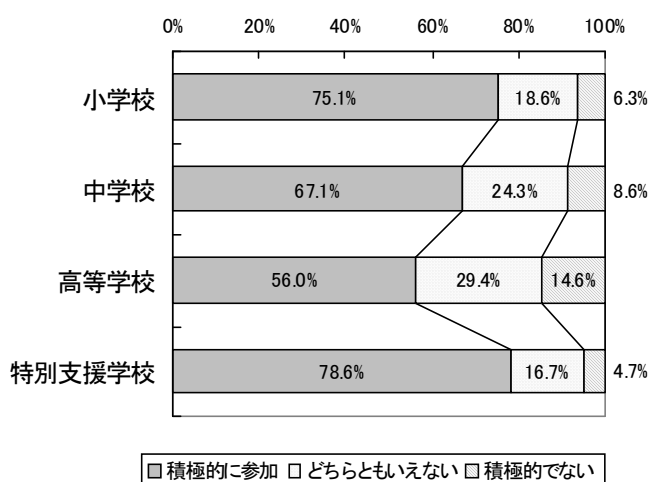
ア 現状

- ・県教育委員会では、^{しっかい}悉皆研修 (注5) や推薦研修を計画的に実施するだけでなく、学校や教職員の希望により参加できる研修の充実を図ってきている。また、研修プログラムに、協議、事例研究、演習、実習等を設定し、参加型・体験型の研修を実施してきた。
- ・「校内研修に積極的に参加している」と答えた教職員の割合は、「校外で行われる研修に積極的に参加している」と答えた教職員の割合と比較すると、全ての校種で25ポイント以上高くなっている。教職員は、研修を自己の資質・能力の向上の場と捉え、校内研修を中心に、積極的に取り組んでいる。一方、校外研修への参加に消極的である理由として、校外出張による業務遂行時間の減少、子どもや同僚への配慮、東西に広い静岡県の地理的要因等が考えられる。
- ・自らの資質・能力や意欲を高めるために、「研修機関の研修を活用して専門性を高めること」や「進んで自主的な研修に取り組める環境を整えること」が有効であると答えた教職員の割合は、校種によって差があるものの全体では6割を超えている。

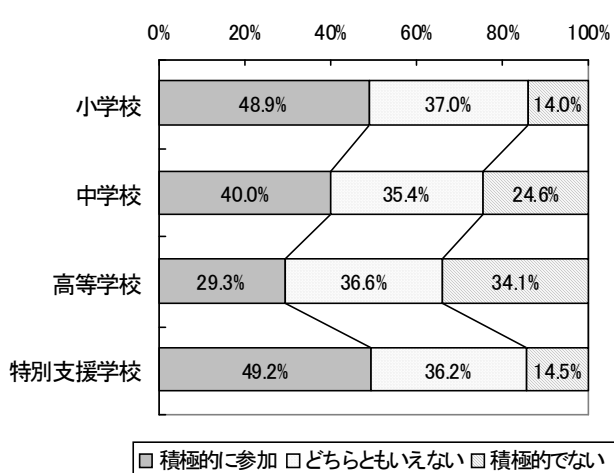
(注4) O J T (On the Job Training) …民間企業等における能力開発技法の一つ。「日常的な業務を通して、必要な知識や技能、意欲、態度等を意図的、計画的に高めていく取組」のことをいう。ここでは学校内における人材育成のための取組として掲げた。

(注5) ^{しっかい}悉皆研修…当該対象者の参加が義務付けられている研修である。

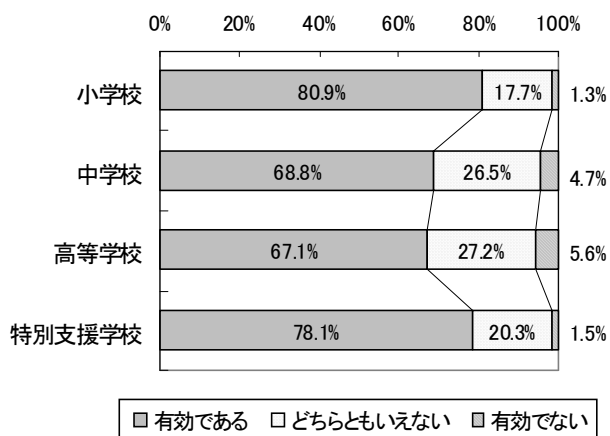
「校内研修に積極的に参加している」と答えた教職員の割合



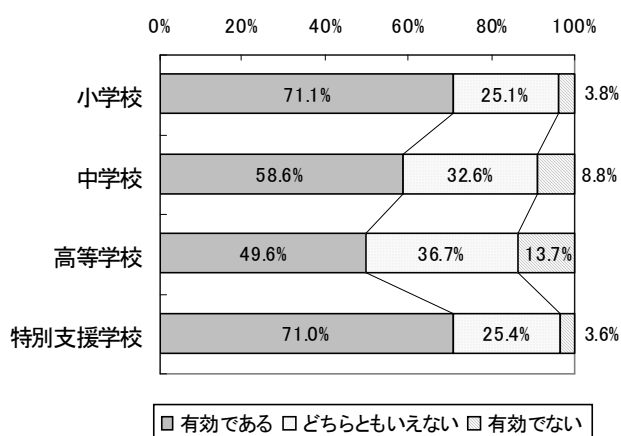
「校外で行われる研修に積極的に参加している」と答えた教職員の割合



教職員の資質や意欲を高めるために、進んで自主的な研修に取り組める環境を整えることについて



教職員の資質や意欲を高めるために、研修機関の研修を活用して専門性を高めることについて



※ 学校を取り巻く実態状況調査 教職員意識調査 (H19)

○ 数値は、小数点以下第2位を四捨五入したため、合計が100%にならない場合がある。

イ 課題

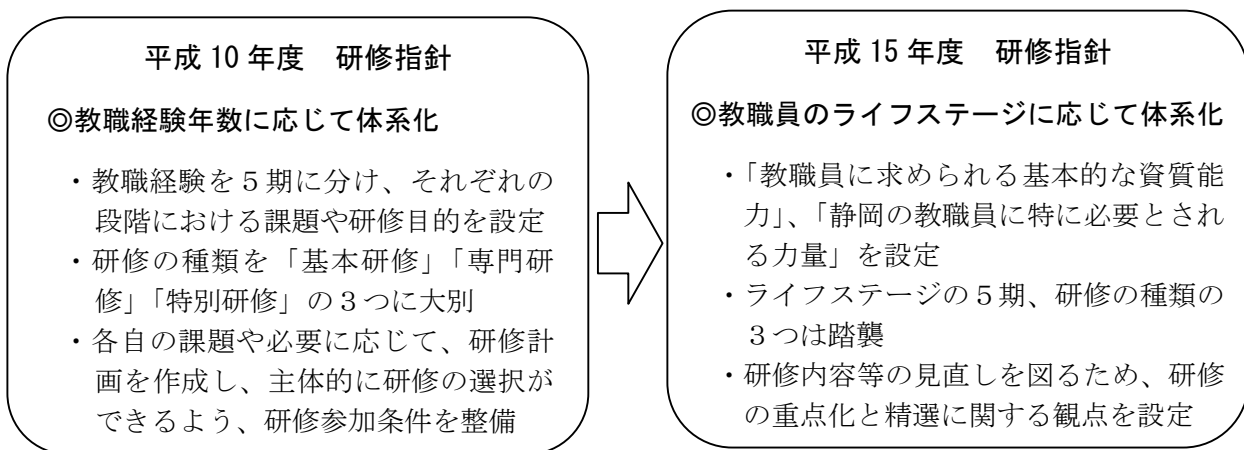
- ・学校や教職員のニーズ、今日的課題に的確に対応するため、県教育委員会における教職員研修の一層の精選と改善・充実を図ることが大切である。あわせて、校外研修に積極的に参加できるような環境を整備する必要がある。
- ・主体的な自己研修や校内研修を支えるために、指導主事による学校や教職員への指導・支援体制を強化するとともに、参考になる学習指導案や教材等を教職員が共有するためのシステムを構築していく必要がある。
- ・大学、企業、NPO等、専門的な分野での知識・技術を持った機関との連携を一層推進し、教職員研修の充実を図る必要がある。

3 静岡県の研修体系の変遷

県教育委員会では、昭和 52 年度に「静岡県教職員研修総合計画」を策定した。研修の全体構造を総合的に整理し、数度にわたり研修計画を見直しつつ、教職員の専門職としての資質・能力の向上を図るための研修実施に努めてきた。

平成 10 年度には、「静岡県教職員研修指針」を策定し、研修の精選・体系化・一元化を進め、全ての教職員に等しく研修機会をつくり、経験年数に応じて計画的・体系的に実施してきた。

平成 15 年度には、「『人づくり』2010 プラン」の策定に連動し、新たな「静岡県教職員研修指針」を策定した。教職員には、ライフステージに応じた自己の研修ビジョンを確立し、自らの専門性の向上や得意分野の伸長に積極的に取り組むことを求めるとともに、研修実施機関においては、教職員の資質・能力に応じたプログラム設定等、研修に参加しやすいよう改善・充実を図ってきた。



4 研修改善の方向性

教員免許更新制の導入や学習指導要領の改訂、「『有徳の人』づくりアクションプラン」の策定など、国や県の施策の動向、今日的課題を踏まえた、新たな研修指針の策定が必要となる。現在、国が公務員の退職年齢の延長を検討していることから、教職員のライフステージを見直すことも必要である。

教職員一人一人の資質・能力の育成は、ライフステージに応じた、長期的目標に立つ「経験段階別研修」を土台として進めていくことが重要になる。あわせて、教職員人事評価制度や学校評価等の導入に対応し、短期的目標に立つ研修も重要になっている。

また、近年大量の定年退職の時期を迎えていることから、学校の教育力の維持のため、経験豊かな教職員の持つ知識や技能を、次世代を担う教職員に円滑に継承することが不可欠である。そして、学校と教職員の負担を軽減するために、校外研修の精選と併せて、学校における研修の改善・充実が求められる。

校内研修においては、OJTの推進を図り、日常の業務を遂行していく中で、意図的・計画的・継続的に資質・能力を高めていくことが重要である。

(1) 教職員人事評価制度、学校評価に対応した研修の充実

平成 21 年度から、「教職員の資質・能力及び意欲の向上」「学校組織の活性化」を図ることを目的とする教職員人事評価制度が導入された。

また、学校教育法（平成 19 年 6 月）、学校教育法施行規則（平成 19 年 10 月）の改正により、学校評価における自己評価・学校関係者評価の実施・公表、評価結果の設置者への報告に関する規程が新たに設けられた。学校評価は、「学校運営の組織的・継続的な改善」「信頼される開かれた学校づくり」「教育の質の保障・向上」を目的としている。

基本的な流れは、

- ① 校長は、学校の経営理念や学校教育目標を明示し、日頃から教職員とのビジョンの共有化を図る。その上で前年度の学校評価を生かし、学校経営目標を設定し、今年度の条件整備や運営の方針を明らかにする。
- ② 学校経営目標の達成に向けて、組織において、研修計画と教職員人事評価制度のグループ目標を作成する。
- ③ 教職員は、グループ目標をもとに、今年度、重点的に取り組むべき内容について、各自の職務分類に沿って自己目標を設定する。
- ④ 校長は、教職員との面談などを通して、学校運営に参画する意識を確認し、各自の特性を生かす場で力を発揮することなどを助言する。
- ⑤ 学校評価及び教職員人事評価制度においては、年度途中に進捗状況を確認の上、年度末に達成度を評価する。

である。

学校評価や教職員人事評価制度における自己評価と、教職員の資質・能力の向上との連動を図るためには、学校や教職員一人一人の当該年度における短期的目標の達成に対応できる研修の充実が必要になってくる。

短期的目標の達成に向けて、教職員の職務遂行能力の向上を図る各種研修や、評価者の評価能力の向上を図る研修、マネジメント力の向上を図る研修を改善・充実していくことで、経験段階に応じた教職員の資質・能力の向上を図ることができるようにする。

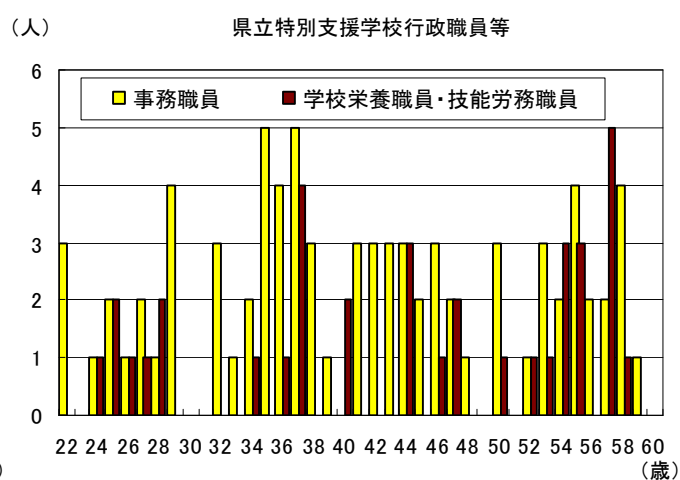
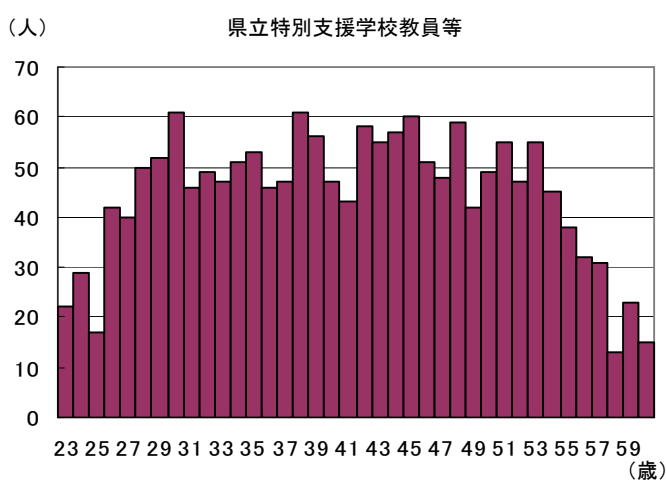
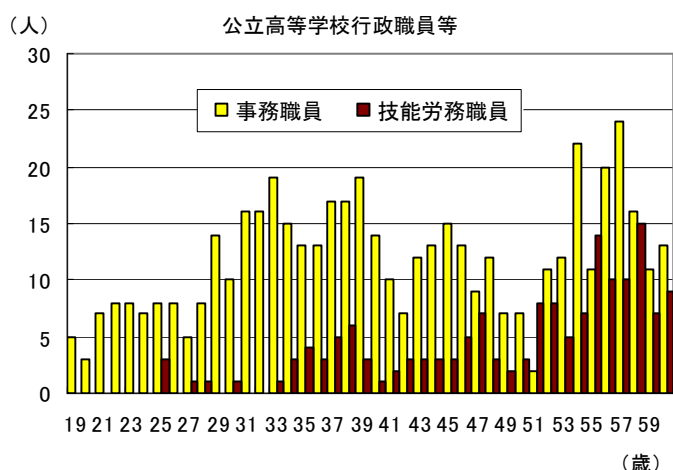
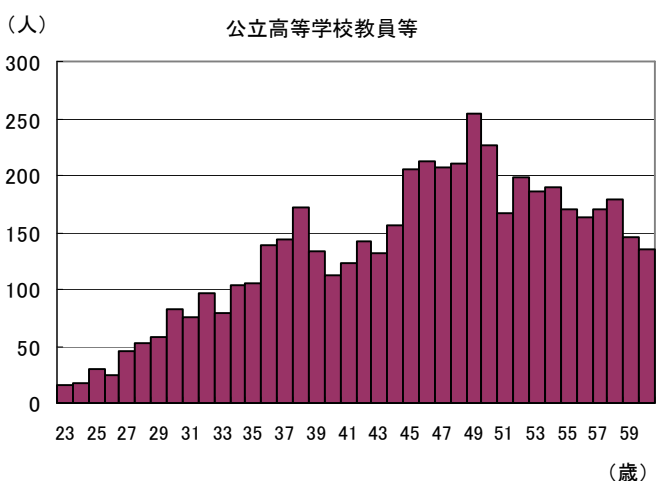
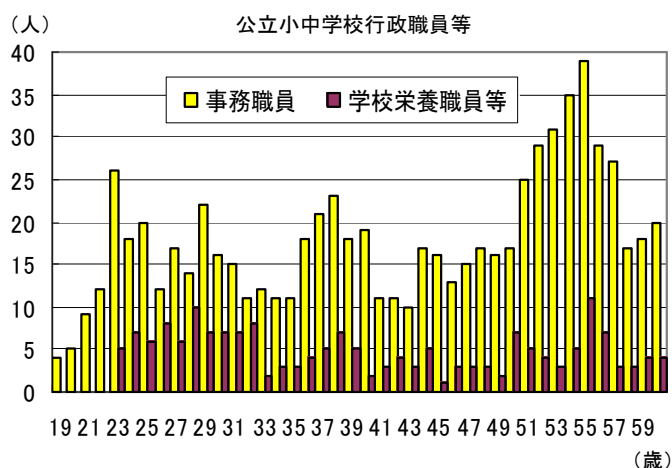
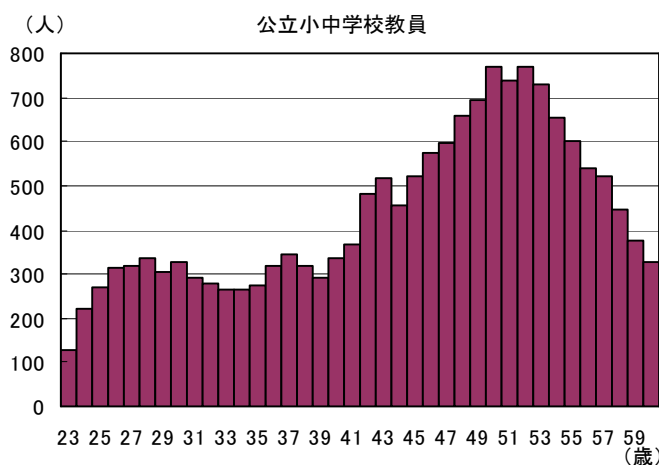
(2) 若手教職員の育成に重点を置いた研修の充実

大量採用期世代の退職、新規採用者の増加により、教職員の世代交代は、今後、急激に進んでいくことになる。それに伴い、経験豊かな教職員の減少、若手教職員の増加、中堅教職員の層の薄さを生むことになる。

そのため、優れた教職員の確保はもちろんのこと、若手教職員の育成が今まで以上に重要な課題となってくる。中堅層の教職員のリーダーシップ育成に加え、採用から 10 年間で若手の育成期間として捉え、長期的な計画に基づき、若手教職員が、次世代のリーダーとして学校運営を支えていくことができる力を育成する研修を充実していく必要がある。

(3) 経験豊かな教職員に対する研修の充実

教職員の年齢構成では 40 歳代後半以上の割合が高い。また、国が公務員の退職年齢の延長を検討している。これらを踏まえ、経験豊かな教職員が、より一層職務に関する専門的知識や幅広い教養を身に付け、学校運営に積極的に参画するとともに、若手教職員を育成する役割を果たすことを支援するための研修が必要である。



※ 平成 22 年度末教職員の年齢構成 学校人事課資料

(4) 学校や教職員に期待される役割の多様化に対応した研修の充実

ア 家庭や地域社会からの期待

学校は、地域の実態を踏まえて家庭や地域社会との協力・連携をいかに進めていくかということが重要である。家庭や地域社会からの期待に応え、情報提供に努め、説明責任を果たしながら、協力・連携についての効果的な事例の研究などを進めていく必要がある。また、教職員が広い視野を備え社会性を向上させるために、様々な社会体験活動が重要である。

「県の教育施策に関する意識調査（平成 21 年）」によると、県の教育において、「どのような人づくりに期待するか」という問いに対し、「社会のルールを大切にし、道徳心のある人」と回答した割合が非常に高い。また、学校教育に関して、『開かれた学校づくり』に特に必要なことは何か」という問いに対し、「児童生徒の地域活動への積極的な参加」と回答した割合が高く、「学校の教職員の資質や姿勢で特に大事だと思うことは何か」という問いに対して、「分かりやすい授業を行い、子どものやる気を引き出すこと」「悩みを持つ子どもに適切に対応すること」「すべての子どもに公平に接すること」と回答した割合が他の回答より高い。このような県民の意識と、学校や教職員との意識の間に乖離が生じないように、引き続き相互理解を丁寧に行う必要がある。

イ 学校と家庭や地域社会との協力・連携

学校は、日頃から家庭や地域社会との協力・連携に努め、教育活動を行っている。特に、近年は、学校評価を生かした運営・改善に努めている。今後、更に協力・連携を進めるための方策として、研修で得た課題に対する解決方法等を学校にとどまらず、家庭や地域社会に還元していく場を設定していく必要がある。

例えば、学級・学年懇談会、家庭教育学級、学校開放日、地域の行事等の場を利用し、次のような内容の情報提供を行うことも一つの方法である。

- ・家庭や地域社会と連携した効果的な生徒指導の事例の紹介
- ・社会規範の定着を目指し、幼稚園、小学校、中学校の一貫した指導を地域ぐるみで行う取組
- ・携帯電話等のインターネット端末に係る問題や課題に対する児童生徒への指導と保護者への啓発

これからの静岡県の教育において、学校・家庭・地域が連携して、どのような人づくりをすすめることを期待しますか。（○は3つまで）																								
回答群	人にし、道徳心のある	社会のルールを大切	責任感や使命感を持つ人	行動する人	自ら学び自ら考え、	自ら学	自然やスポーツに親	しみ、健康を大切に	自然やスポーツに親	切にする人	み、心の豊かさを大	芸術や文化に親し	豊かな人	ボランティア精神の	地域社会で活躍する	静岡の歴史や芸術文	化に誇りを持ち、大	切にする人	静岡の歴史や芸術文	化に誇りを持ち、大	切にする人	個性豊かな人	国際社会で活躍する	その他
割合 (%)	80.6	42.1	37.0	28.9	19.6	14.5	13.7	10.7	8.6	8.5	7.3	6.1	1.8											

※ 県の教育施策に関する意識調査（H21）

信頼される学校づくりを進めるために、「開かれた学校づくり」を推進しています。さらに推進するためには、特にどういうことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)																				
回答群	的な参加 行事や活動への積極	児童生徒の、地域の積極	の、学校行事や活動への積極的な参加	保護者、地域住民	対応の改善	教員の意識改革や保護者、地域住民への	し合い	住民の率直な話	教員や保護者、地域	供	保護者や地域住民への積極的な情報の提	した学校教育活動	子どもや保護者、地域住民の意見を反映	参加	教員の、地域の行事や活動への積極的な	への開放	学校施設の地域住民	な活用	講師としての積極的	その他
割合 (%)	40.9	32.7	32.5	31.9	29.2	21.4	17.5	16.6	15.4	1.7										

※ 県の教育施策に関する意識調査 (H21)

学校の教職員の資質や姿勢で、特に大事だと思うことは何ですか。(〇は3つまで)													
回答群	気を引き出すこと	分かりやすい授業を行い、子どものやる	質・能力があること	適切に対応する資	悩みを持つ子どもに	平に接すること	すべての子どもに公	子どもの個性を尊重し能力を伸ばすこと	社会のルールやマナーを教えること	基礎的な学力を伸ばす教科指導力があること	研鑽(深く究めること)に努めること	研修意欲を持ち自己	その他
割合 (%)	58.6	47.2	44.2	37.1	36.7	33.0	13.0	4.7					

※ 県の教育施策に関する意識調査 (H21)

(5) 今日の課題に対応した研修の充実

ア 国際化をはじめとする社会状況の変化、国や県の施策の動向等を踏まえた課題に対応する研修

「教育振興基本計画（平成 20 年 7 月 1 日閣議決定）」で示されている「我が国の教育をめぐる現状と課題」並びに、本指針「第 1 章 1 静岡県の教育課題」で示しているように、社会の大きな変化に伴い、学校教育における課題は、一層複雑化・多様化している。また、家庭や地域社会からは、学校や教職員に対して、目に見える教育成果を求める傾向が強まっている。こうした時代背景や社会状況、国の施策の動向等を踏まえながら、的確・迅速に対応し、今日の課題に対応する研修を推進していく必要がある。

例えば、次のような内容の研修が考えられる。

- ・国際化について、教職員の国際感覚を磨くための研修
- ・多文化共生社会について、日本語学習支援の研修
- ・ICTの活用について、電子黒板等の効果的な活用に関する研修
- ・特別支援教育について、障害の特性を理解し、よりよい支援を行うための研修
- ・キャリア教育について、校種間の円滑な引継ぎを含めた系統的・継続的な研修
- ・部活動について、学校教育の一環として効果的な指導に関する研修
- ・教職員の視野の拡大について、異業種と交流する研修
- ・コンプライアンスについて、知識理解を深める研修

イ 学校が抱える課題に対応する研修

校種や学校によって課題は異なる。例えば、小学校、中学校においては、少子化や学校の小規模化等に伴い、教科研修等の持ち方を工夫する必要がある。高等学校においては、学校教育目標達成のため、教科や分掌の違いを越えて、全校体制で課題を共有し、研修を充実させる必要がある。特別支援学校においては、障害の実態に応じた個別の対応を充実させるための研修が常に求められている。

その一方で、学校教育目標の達成に向けて、研修の方向性を示し、取組の具現化を図り、確かな実績を積んでいる学校が多数ある。今後は、校種の違いを越えて、そのような優れた実践や課題解決のための事例を共有していく必要がある。

最近の学校に共通している課題の例としては、地域人材等の教育資源を活用するために、日程調整や打ち合わせ等の必要性を教職員は強く感じているものの、多くの業務を抱え、コーディネーターの役割を十分に果たすことができていないことなどが挙げられる。今後は、多忙化解消の取組とともに、メンタルヘルスに係る研修等を進めながら、心の健康の保持増進を図ることも大切である。

こうした状況を踏まえ、O J Tの推進を図りつつ、校内研修の質を高めるための方策、教職員が同僚性に基づく効果的な研修を進めることができる体制づくりが必要である。

校内研修では、単に教える側の方法論ではなく、子どもの視点に立って問題意識に働き掛け、一人一人の学びを保障するという理念に基づき、子ども理解を中心に据えた授業力の向上を図ることが重要である。目に見える成果や即効性が求められる今日、むしろ不易で教育の本質に立ち返るような研修の重要性が高まっているとも言える。

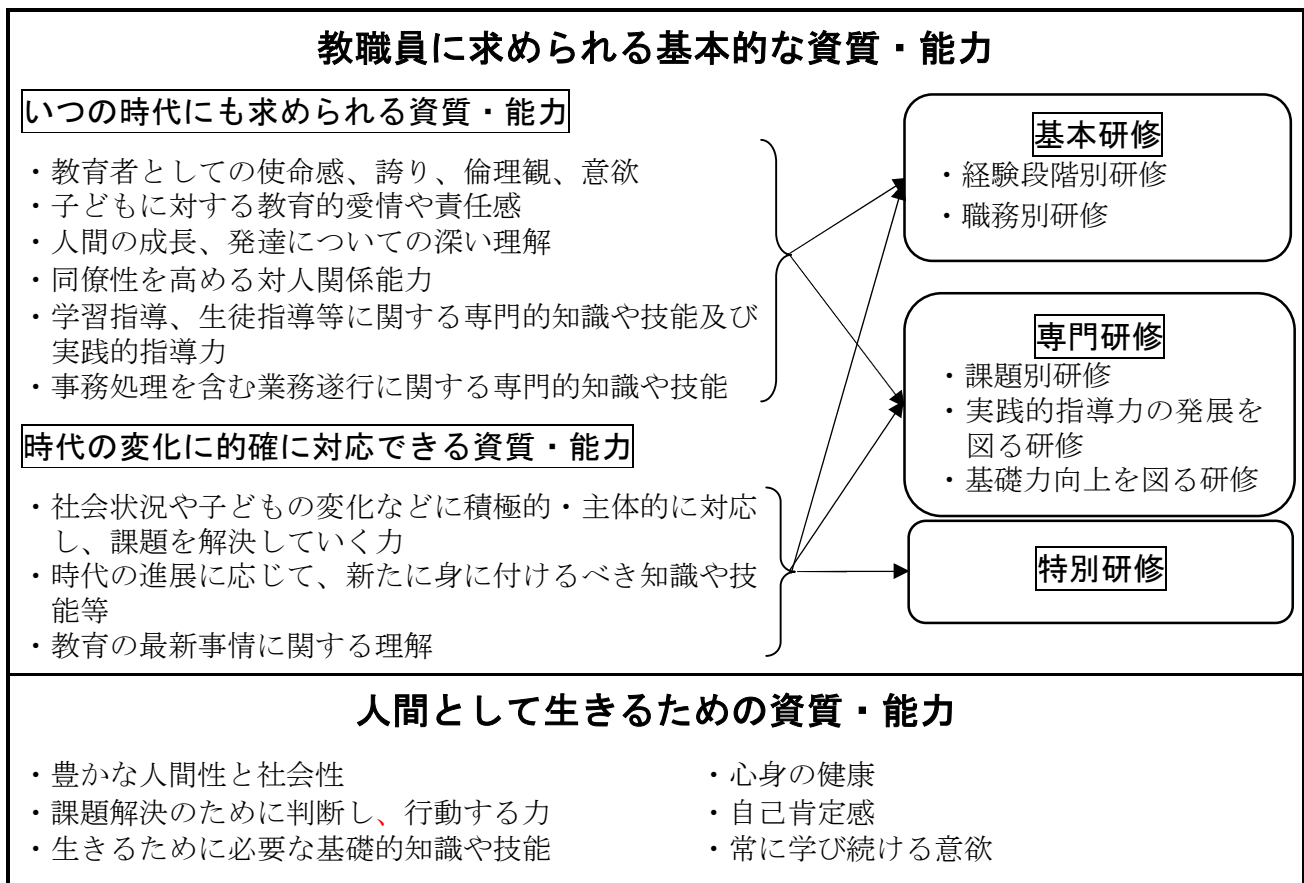
第2章 教職員研修の基本的な考え方

1 教職員に求められる基本的な資質・能力

教職員^(注6)は、常に子どもの学びの充実を考え、教育に携わる者としての使命を自覚し、目標を持って自己研鑽^{さん}に励み、職務の遂行に必要な知識・技能や指導力の向上に努めることが重要である。

国においては、平成17年10月の中央教育審議会答申「新しい義務教育を創造する」において、あるべき教師像が示され、優れた教師の条件として、① 教職に対する強い情熱、② 教育の専門家としての確かな力量、③ 総合的な人間力の3つの要素が重要であるとされた。また、平成18年7月の中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」では、教員を取り巻く社会状況が変化し、学校教育が抱える課題も複雑化・多様化する現在、教員には、これまで以上に「学びの精神」が強く求められることが示された。そして、このような教員に求められる資質・能力に関する基本的な考え方は、今後も尊重していかなければならないものである。

国で示されたこの基本的な資質・能力と第1章の内容をもとに、本県における「教職員に求められる基本的な資質・能力」と研修分類との関連を下の図に示す。



(注6) 教職員…本指針においては、次のように区分している。

教職員	校長、園長	
	教員	准校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師等
	事務職員	県教育委員会事務局等事務職員、県立学校事務職員、県費負担事務職員等
	学校栄養職員、実習助手、寄宿舎指導員等	

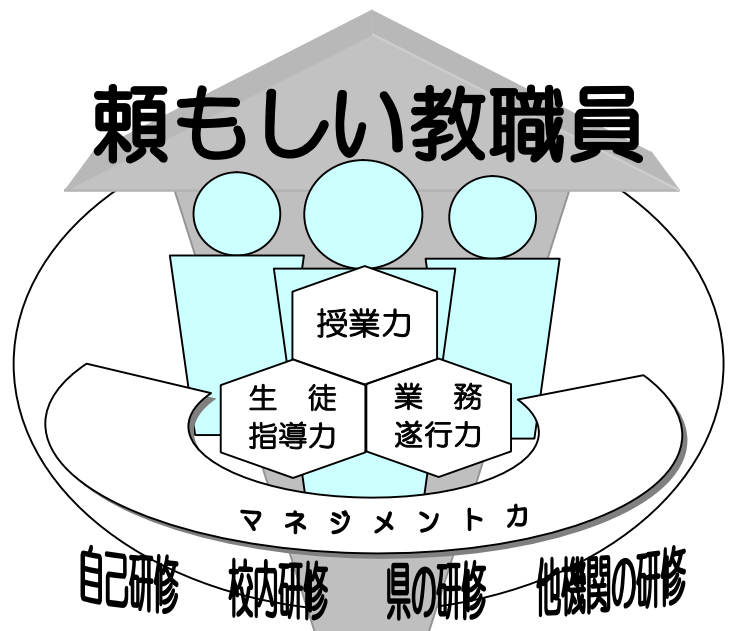
2 静岡県の「頼もしい教職員」に求める力

『有徳の人』づくりアクションプラン』には、豊かな人間性や社会性等を身に付けた「頼もしい教職員」の養成が掲げられている。「頼もしい教職員」の姿及び求める力は次のとおりである。

教育活動に深い理解と熱意を持ち、その職種の専門領域に精通するとともに、広い視野を備えて業務に取り組む、心身共に健全な教職員

「授業力」「生徒指導力」「業務遂行力」は、明確に区分されるものではなく、相互に関係し合う。「マネジメント力」は、他の3つの力を支え、教育に関わる活動全体をコーディネートする力である。

右の図は、教職員が経験や職務^(注7)に応じた課題に対して、同僚性を生かしつつ、各種研修に意欲的に取り組むことで、「頼もしい教職員」を目指し、資質・能力の向上を図ることをイメージしたものである。



○授業力^(注8)

- ・魅力ある授業を実践し、「確かな学力」を育成する。
- ・各教科等に共通する授業づくり（学習指導）に関わる力の向上を図る。
- ・各教科等の固有の授業づくり（教科指導）に関わる力の向上を図る。

○生徒指導力

- ・児童生徒理解を深め、教職員と児童生徒あるいは児童生徒相互が好ましい人間関係を築く中で、児童生徒が規範意識を高めるとともに、自主的に判断・行動することができるよう働き掛ける。
- ・児童生徒自らが健康で安全に生活することや、自他の生命を尊重することができるよう働き掛ける。
- ・児童生徒が自らの生き方を考え、主体的に進路を選択し、更に卒業後の生活において、勤労による自己実現を図ることができるよう、体系的、継続的に働き掛ける。

※ 幼稚園においては、「授業力」「生徒指導力」を、「健康」「人間関係」「環境」「言葉」「表現」に関する指導力として読み替える。

(注7) 職務…職に応じた任務である。なお、「業務」とは、日常継続して行う仕事である。

(注8) 授業力…特に、教員については、総合教育センター作成「授業づくり規準」において、「授業力（学習指導力・教科指導力）」を支えるものとして「生徒指導力」「マネジメント力」を示し、それぞれの力は相互に関係し、明確に区分されるものではないとしている。本指針では、全ての教職員を対象に大きな視点で授業力を示し、「授業づくり規準」の内容を包含している。

○業務遂行力

- ・関係法令を遵守し、適切な事務処理を行うとともに、業務を遂行するためのルールや仕組みを理解し、責任を持って処理する。
- ・分掌等の業務を確実に行う。

○マネジメント力

- ・「授業力」「生徒指導力」「業務遂行力」に関わる内容について、効果的に取り組むために、業務の内容を整理したり、進め方を工夫したりするなど、他の教職員と情報の共有を図りつつ、業務を見直し改善する。
- ・教職員一人一人が学校運営に参画する意識を持ち、自分の特性を生かして、職務に応じて求められる企画・運営・改善・連携を行う。
- ・組織の一員として、上司や同僚と積極的にコミュニケーションを取り、業務を遂行するとともに、組織の問題点を把握し、改善する。
- ・広報等による情報発信や学校内外の情報収集を適切に行うことで、保護者や地域等との信頼関係を築く。
- ・課題に応じて外部機関等と連携を図り、解決に取り組む。

なお、学校という組織が、異なる職種の相互理解と協力によって成立していることを踏まえると、理解程度でよいものから実践力が求められるものまで職種によって幅があるが、これらの力は、全ての職種において必要とされる力である。

例えば、事務職員は、直接授業を行うことはないが、授業を支援する者として、購入した教材の活用状況を把握するなど、学習指導や教科指導への理解に努め、自分の業務と授業との関わりを考える視点から「授業力」が必要である。学校栄養職員等は、給食を通して児童生徒の健康指導に関わる視点から「授業力」や「生徒指導力」が必要である。このほか実習助手、寄宿舎指導員等においても、児童生徒理解に努め、関係教職員と情報を共有する視点から「生徒指導力」が必要である。

また、教員にとっては、「授業力」「生徒指導力」等、子どもへの直接的な指導の場面のほかに、学籍や指導に関する表簿の作成管理、成績処理、物品購入等の手続き、出張や年休に関する事務手続き、保護者への連絡などの業務を確実にを行うための「業務遂行力」が必要である。

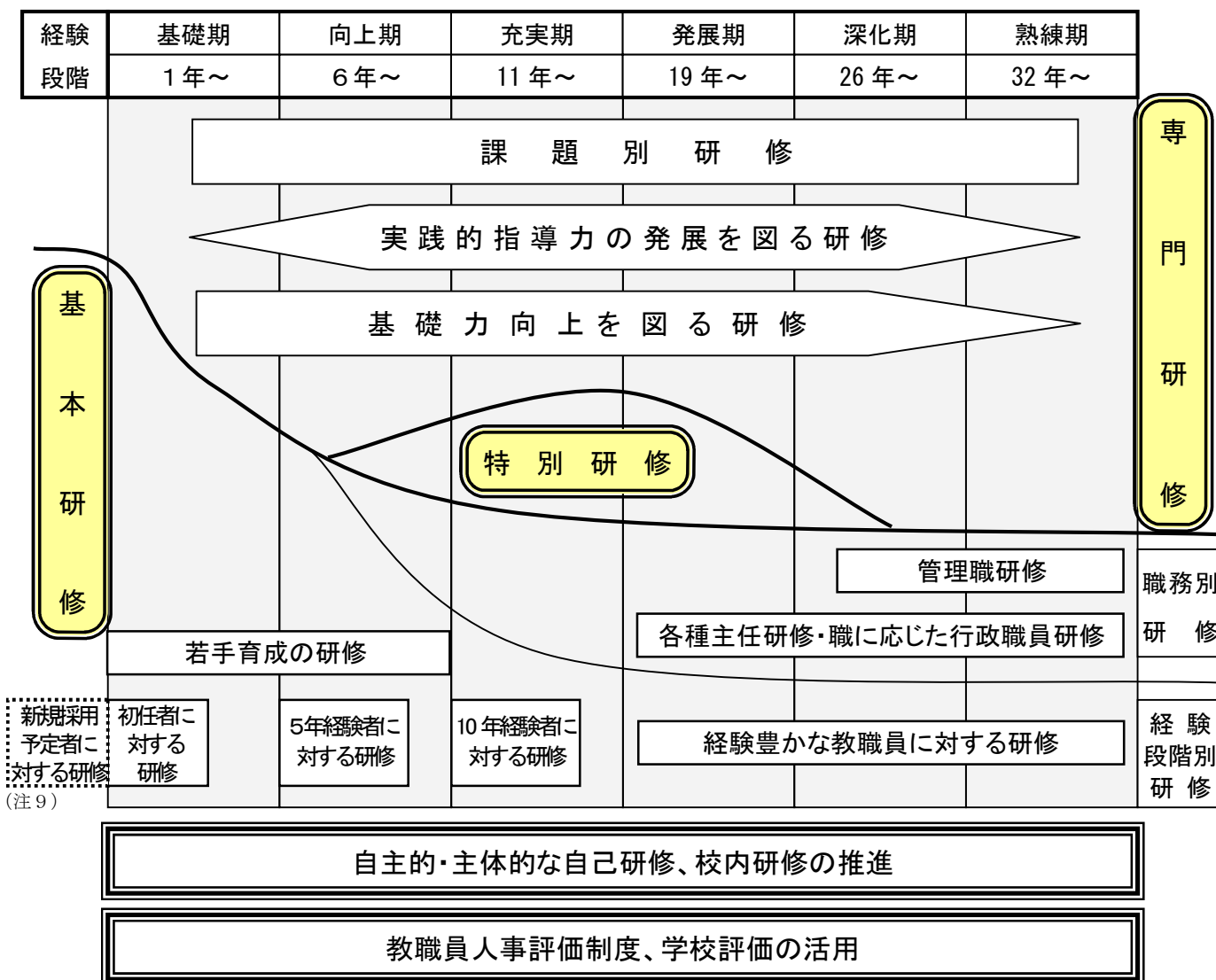
3 研修体系の基本構想

(1) 新たな研修体系

教職員の資質・能力の育成には、教職員一人一人が理想とする姿を、長期的目標として立てるとともに、経験段階ごとに具体的な力を身に付けることを短期的目標として立て、その実現に向けて研修体制を整えていくことが重要となる。

そこで、本研修指針における研修体系の基本構想図を示す。

【研修体系の基本構想図】



※ 経験段階で示す年数は目安である。基礎期から向上期の10年間は、採用年齢に関係なく経験段階別研修がある。充実期以降については、年齢や経験、職務等を考慮し、区分した。

(注9) 新規採用予定者に対する研修…希望者を対象として実施する。

(2) 経験段階に応じた研修課題

経験段階	基礎期		向上期	充実期
	1年～		6年～	11年～
研修課題	教員	学習指導、生徒指導、学級経営、校務分掌等、教育活動に必要な基礎的な知識・技術を習得し、組織の一員として行動する実践的指導力を身に付ける。	基礎期の経験をもとに、学習指導や生徒指導等の専門的な知識・技術を習得し、広い視野に立った指導力を向上させる。	向上期の経験をもとに、学習指導や生徒指導等の専門的な知識・技術を充実させ、学年や分掌の運営・経営などに関する知識・技術を習得し、学校運営のための企画力と実践力を身に付ける。
	上記以外の教職員	職員としての自覚を高め、基礎的な知識や技能を身に付ける。	職員として、基礎期の経験をもとに、職務を円滑に進めるための協働に関する知識や技能を身に付ける。	中堅職員としての自覚を高め、向上期の経験をもとに、職務に必要な知識や技能を充実させるとともに、学校教育の基礎的な知識を身に付ける。 自己課題を明確にし、問題解決に向けた今後の取組を構想し実践する力を向上させる。

経験段階	発展期		深化期	熟練期
	19年～		26年～	32年～
研修課題	教員・校長・園長	充実期の経験をもとに、学習指導や生徒指導等の専門的な知識・技術を発展させ、教員として求められる多様な経験を十分に積み、更に校内のリーダー的な役割を果たす教員として全校的視野に立った指導力を向上させる。	発展期の経験をもとに、学習指導や生徒指導等の専門的な知識・技術を深化させ、教員としての高い専門性を発揮するとともに、学校運営上重要な役割を担い、学校の教育力を向上させるための力を充実させる。	教員としての力量を更に高めるとともに、豊かな経験を生かし、他の教職員への助言・援助など指導的な役割や学校全体の教育力の向上に貢献できる力を充実させる。
		【主任等の段階】 学校運営・経営などに関する知識・技術を習得し、学校運営のための調整力と推進力を身に付ける。	【管理職の段階】 学校運営の推進者としてのリーダーシップを発揮し、指導者ならびに管理者としての力を向上させる。	【管理職の段階】 学校運営の推進者としてのリーダーの力量を更に高め、管理者としての力を充実させる。
	上記以外の教職員	【主査等の段階】 中堅職員としての役割を理解し、自覚を高め、充実期の経験をもとに、職務に必要な知識や技能を発展させる。 リーダーとして、全校的視野に立ち、組織を機能させるためのコミュニケーションの重要性への理解を深め、指導力を充実させる。	【管理職等の段階】 管理職または管理職を支える者としての役割を理解し、自覚を高め、発展期の経験をもとに、職務に必要な知識や技能を深化させる。 リーダーとしての取り組むべき課題を明確にして、職務改善を指導する力を向上させる。	【管理職等の段階】 管理職または管理職を支える者としての力量を更に高める。 リーダーとしての取り組むべき課題を明確にして、職務改善を指導する力を充実させる。

第3章 教職員研修推進の方策

1 教職員に求められる力を育成するための研修改善

(1) 長期的目標に立つ研修と短期的目標に立つ研修

ア 長期的目標に立つ研修

- ・教職員は、自らの理想とする姿を長期的目標として立て、個々のライフステージを見通し、自発的・主体的な研修を構想する。また、校長等の指導・助言に基づき、各経験段階別研修を核として、計画的・体系的に、資質・能力の向上に努める。
- ・校長は、教職員が組織の一員として、現在または将来的に学校運営を支える担い手となるように、教職員の研修への取組を把握し、指導助言をする。
- ・研修主管課は、教職員の経験段階別研修を、より効果的に行うために、初任者研修、5年経験者研修及び10年経験者研修をつなぐ研修の充実を図る。また、10年経験者研修実施以降の経験段階に応じた研修を新たに必要とするが、その内容や方法については、教職員の資質・能力の向上に関する方策の見直し等、今後の国の動向に留意しながら進める。

イ 短期的目標に立つ研修

- ・教職員は、実践的な力を身に付けることを短期的目標として立て、教職員人事評価制度における自己目標の達成状況や職務遂行の状況等を把握し、各種研修等に参加するなどして、自己の資質・能力の向上に努める。
- ・校長は、教職員の自己目標の達成状況や職務遂行の状況等を把握し、各種研修の活用を手だてとし、教職員の資質・能力の向上と学校全体の教育力の向上を目指す。
- ・研修主管課は、学校や教職員のニーズ、今日的課題等に対応した研修を計画・実施することに努める。

(2) 自己研修と校内研修の改善・充実

教職員の自己研修と組織的な校内研修の改善・充実を図るとともに、それぞれを結び付け、計画的に展開させることで、学校教育力の向上につなげる。

ア 自己研修

- ・教職員は、自己の教育課題や各経験段階別研修の振り返りから、その後の自己研修計画を構想する。
- ・校長は、個々の教職員の資質・能力の向上や学校組織の活性化のために、業務に支障が出ないよう配慮しながら、教職員の研修への参加を計画的に進める。
- ・研修主管課は、学校や教職員を今まで以上に支援するために、主体的に参加できる希望研修の内容及び実施方法の改善・充実を図る。

イ 校内研修

- ・教職員は、校内研修を活用して、自己研修の充実につなげる。
- ・校長は、自校の教育課題に基づき、OJTの推進を図るとともに校内研修を計画的に実施し、総合教育センターの学校等支援研修や「教職員研修において講義等が可能な大学教員の一覧」等を活用し、校内研修を改善・充実させる。
- ・研修主管課は、校内研修の活性化を支援するために、研修の推進役を養成する研修や要請訪問（授業支援訪問等）、学校等支援研修の改善・充実を図る。また、優れた学習指導案や教材だけでなく、総合教育センター等で作成した資料や効果的な校内研修等を展開している学校の事例等についても、データベース化等を行い積極的に情報提供する。

(3) 県主催の校外研修等の改善・充実

県教育委員会は、「基本研修」「専門研修」「特別研修」の改善・充実に努め、学校や教職員個々の長期的目標及び短期的目標に立つ研修の双方が効果的に機能する計画を策定し、「自己研修」「校内研修」がより質の高い効果的な研修となるよう、学校や教職員を支援する。

さらに、経験豊かな教職員の専門的知識や優れた指導技術等を引き継ぎながら、各学校等で教職員の資質・能力を高めることができる仕組みの構築に向けた研究を進める。

ア 基本研修の改善・充実

(7) 経験段階別研修

経験段階別研修は、教職員の経験段階に応じて、職務を遂行する上で必要な基礎的素養や知識・技術等の習得を図る研修である。

【若手育成の研修】

- ・採用から10年間を若手の育成期間として捉え、「初任者に対する研修」「5年経験者に対する研修」は「若手育成の研修」として位置付ける。また、「初任者に対する研修」と「5年経験者に対する研修」の間をつなぐ研修、「5年経験者に対する研修」と「10年経験者に対する研修」の間をつなぐ研修を、対象者の実状に応じて計画する。（教職員）

【初任者に対する研修】

- ・初任者研修及び他の資質・能力の向上に係る研修の連続性を重視し、研修内容等の系統性を確立していくことで、初任者研修の日数等の更なる負担軽減を目指すとともに、複数年で展開するなどの改善に向けて検討を進める。（教員）
- ・教職大学院のカリキュラムと初任者研修との重複について考慮し、教職大学院を修了した初任者の研修内容について検討を進める。（教員）
- ・職務遂行に必要な基礎的知識や技能の定着を目指し、研修内容の検討を進める。（事務職員、学校栄養職員等）

【5年経験者に対する研修】

- ・総合教育センター指導主事による「授業支援訪問プログラム」を組み入れた5年経験者研修については、実施状況や成果を検証し、持続的な授業改善が図られるよう研修を推進する。(教員)
- ・職務遂行のために必要な専門的知識や技能の定着を目指し、研修内容の検討を進める。(事務職員、学校栄養職員等)

【10年経験者に対する研修】

- ・10年経験者研修の校外研修については、教員免許制度の見直し等、国の施策の動向を踏まえ、必要に応じて基本研修及び選択研修等の見直しを図る。(教員)
- ・中堅職員として、主体性を発揮し職務遂行に当たることを目指し、研修内容の検討を進める。(事務職員、学校栄養職員等)

【経験豊かな教職員に対する研修】

- ・発展期以降の教職員が更に専門性を高め、若手教職員への指導力を向上させるとともに、退職までの自らの職務を全うすることを支援する研修を計画する。(教職員)
- ・中堅教職員が、リーダーとして学校運営のための調整力や推進力を身に付けるような研修を計画する。(教職員)

【その他】

- ・新規採用予定者に対する研修については、実施成果の検証をもとに、より効果的な研修となるよう検討を進める。また、採用前の学校体験についても受け入れることができる仕組みの研究を進め、新規採用者が自信を持って、職務に当たることができるよう支援する。(教職員)
- ・各経験段階別研修における社会体験研修については、「民間企業等における体験を通しての視野の拡大」「キャリア教育推進やボランティア活動の重要性への認識」などを目指し、教職員の負担に配慮しながら、より効果的な研修を実施する。(教員)
- ・幼児児童生徒の異校種間の接続期において、学習指導及び特別支援教育等における個に応じた指導などに対する的確な支援ができるよう、指導の系統性・連続性を重視した研修を実施する。(教員)
- ・事務職員、学校栄養職員等に対する研修については、ニーズを分析し、関係団体との連携を図りながら実施する。(事務職員、学校栄養職員等)

(イ) 職務別研修

職務別研修は、校長・准校長・副校長・教頭・部主事・主幹教諭・事務長・統括事務主幹・事務主幹・各種主任等の職務を遂行する上で、必要な専門的知識・技術等の向上を図る研修である。

【管理職研修】

- ・総合的な学校経営力を高めるために、管理職に必要な学校管理運営、危機管理、学校組織マネジメント、教育指導上の課題等についての研修の改善・充実を図る。
- ・教職員人事評価制度に対応した評価者研修を通して、評価の客観性、信頼性の確保及び評価者の評価能力の維持・向上を図る。

【各種主任等研修】

- ・学校が抱える課題を教職員が解決していくために、組織の一員として積極的に学校運営に参画する意識、課題を把握し改善していく力、企画・立案する力等を、今まで以上に身に付けられる研修を実施する。また、それぞれの職務や経験段階に応じたマネジメント力を段階的に身に付けていけるような体系的な研修プログラムを設定する。

【行政職員等研修】

- ・学校経営を支える職員として、職務に応じた専門性を高めるとともに、マネジメント力の向上を図る研修を計画・実施する。
- ・どの職種も1校あたりの職員が少ないため、限られた研修数で大きな効果が得られるような内容とする。

イ 専門研修の改善・充実

(7) 課題別研修

課題別研修は、教職員が、社会の変化などに伴い生じてきた様々な教育課題に積極的・主体的に対応するために、時代が求める新たな資質・能力を身に付ける研修である。

- ・総合教育センターは、新たな課題に迅速に対応しながら、常に新しい知識や技能が提供できる研修プログラムを計画する。また、今後も大学、医療機関、NPO、民間企業等と連携しながら、講師を招聘することにより、内容の専門性を高め、質の向上を図る。
- ・関係行政機関や管理職は、教職員が研修で得た今日的課題の解決方法等の成果を、学校にとどまらず、家庭や地域社会に還元するよう努める。

(イ) 基礎力向上を図る研修と実践的指導力の発展を図る研修

基礎力向上を図る研修は、教職員が、自己の目標達成に向け、基礎的な知識や技能の習得、振り返り等による指導力の向上を目指す研修である。

実践的指導力の発展を図る研修は、教職員が、自己の目標達成に向け、習得した専門的な知識や技能の伸長、実践的指導力や課題解決力の向上を目指す研修である。

- ・「基礎力向上を図る研修」と「実践的指導力の発展を図る研修」の改善・充実を図り、個々の教職員の資質・能力やニーズに応えることができる研修を系統的・体系的に整える。
- ・学習指導要領を踏まえ、各教科等の指導力の向上と学習活動における言語活動の充実を図る。また、総合教育センターに教科等の指導主事が集中配置されたことにより、生活、音楽、図画工作／美術、体育／保健体育、家庭／技術・家庭、道徳、外国語活動／外国語、総合的な学習の時間及び特別活動等についても、研修の改善・充実を図る。
- ・総合教育センターは、学校訪問指導の研修に生かすため、市町教育委員会、教育研究団体、大学等と協力・連携し、研究の充実を図る。

専門研修の例

- ・学習指導に関する研修
- ・特別支援教育に関する研修
- ・教育の情報化に関する研修
- ・キャリア教育に関する研修
- ・生徒指導・教育相談に関する研修
- ・マネジメントに関する研修
- ・生涯学習推進に関する研修
- ・行政職に関する研修
- ・各種専門的な指導に関する研修

ウ 特別研修の改善・充実

特別研修は、時代の変化に的確に対応した教育を推進するため、教職員を国内外の学校・研究機関・民間企業等に派遣するなどして、幅広い識見や教養を身に付けることを図る研修である。

- ・学校教育を推進する教職員の養成に重点を置き、明確な課題を持って取り組める研修とする。

特別研修の例

- ・長期研修、実務研修
- ・民間企業等長期派遣研修
- ・海外派遣研修
- ・青年海外協力隊、日系社会青年ボランティア
- ・在外教育施設派遣教員
- ・大学・大学院派遣、教職大学院派遣

2 効果的な研修の取組

(1) 研修評価システムの活用

- ・研修の目的と目標を明確に設定し、研修内容の妥当性や研修方法の有効性を評価しやすいものとする。
- ・研修受講者のアンケート調査等から目標達成度及び内容満足度を把握し、研修内容等の改善・充実を図る。
- ・研修受講者の行動変容度・実践活用度及び児童生徒・学校全体に与えた成果等に関する追跡調査について、更に研究を進め、既存の研修評価の方法等を見直し、次年度の研修計画に反映できるようにする。
- ・総合教育センターにおける全体研修と所属校における授業実践等を組み合わせた研修方法等を検証し、研修成果を確実に把握する。

(2) 研修の精選・充実と研修参加環境の整備

【研修の精選・充実】

- ・目的の達成や計画期間の終了に伴う廃止や統合により研修数を削減するとともに、新規の立ち上げを必要最小限にとどめる。
- ・社会の変化に弾力的に対応し、日常の教育実践や新たな教育課題と結び付いた効果的な研修内容となるようにする。
- ・研修の精選・充実に関する観点は以下のとおりである。

- 静岡県の教職員の資質・能力の向上を図ること
- 学校や教職員のニーズに応えること
- 今日的課題等に応えること
- 教職員が子どもと向き合う時間を確保すること

【研修参加環境の整備】

- ・教職員が研修に参加しやすい環境をつくるために、要請訪問・学校等支援研修をはじめ、様々な研修の時期、場所、希望する内容や数、講演の聴講条件、公開講座の内容などを改善する。
- ・総合教育センターの研修一覧、内容等を掲載した研修ガイドブックを広く配布するとともに、インターネット上での公開を充実させる。
- ・学校が各種研修を効果的に活用できるように、総合教育センター指導主事の学校訪問等の機会に、積極的に情報提供を行う。
- ・優れた学習指導案について、校種・教科・単元ごとの収集に努め、教育総合ネットワークシステムやインターネット等で公開する。また、総合教育センター等で実施される研修で作成した資料及び効果的な校内研修等を展開している学校の事例等についても、積極的に情報提供する。
- ・近隣の学校や校種を越えた学校の教職員が共に研修を進めることができる体制づくりを、関係行政機関や学校と連携して進める。

(3) 研修実績の活用

- ・ 経験段階別研修（初任者研修等）及び一部の特別研修（文部科学省主催研修等）の研修履歴については、人事給与システムにおいて、一元的に管理を継続する。なお、人事給与システムにおいて記録しない研修については、各研修実施機関でその履歴を保管する。
- ・ 教職員が、自分の受けてきた研修内容や履歴を個別に記録し、その成果を今後の研修計画に生かすための仕組みを研究する。

(4) 指導主事の育成

- ・ 研修を充実させるためには、研修を担う者の資質・能力の向上のためのシステムを構築する必要がある。
- ・ 県教育委員会事務局、総合教育センター等の教育機関、市町教育委員会事務局のそれぞれに所属する指導主事を対象にした資質向上のための研修を検討する。
- ・ 各機関における指導主事育成のためのプログラムを改善・充実させるとともに、共有できる内容については所属を越えた研修の実施を図る。
- ・ 充実期以降の各種研修の中で指導主事育成に係る研修内容を意図的に設定する。
- ・ 国の研修の活用、大学との交流などの充実を図ることを検討する。

第4章 研修実施機関の連携・協働

1 教職員研修企画調整委員会の役割

「静岡県教職員研修指針」に基づき、教職員の研修を円滑かつ効果的に運営することを目的に「静岡県教職員研修企画調整委員会」（教育長を委員長とする。）及び「静岡県教職員研修企画調整委員会専門部会」（教育次長を部会長とする。）において、次の事項について協議を行う。

(1) 教職員研修の企画及び調整

- ・次年度研修計画の検討及び調整
- ・新規研修事業の検討及び企画立案
- ・研修評価の実施及び結果の集計・分析
- ・本指針の改訂^(注10)に向けた見直し

(2) 「静岡県教職員研修指針」の進行管理

- ・静岡県教職員研修指針の研修計画への反映

(3) 市町教育委員会との連携・調整

- ・実態調査の実施、研修内容の調整、共同開催の検討、役割分担の検討

2 指定都市教育委員会及び他の市町教育委員会、私立学校との連携・協働

県は、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」^(注11)により、指定都市教育委員会及び他の市町教育委員会に対し、必要な指導、助言又は援助を行うことができる。また、県教育委員会は、知事部局の要請により私立学校に対し、学校教育に関する専門的事項について助言又は援助を行うことができる。これらを踏まえ、研修についても連携・協働を推進する。さらに、学校現場の多忙化軽減とOJTの推進を図るため、県は悉皆研修の精選に努めるが、指定都市教育委員会及び他の市町教育委員会主催の悉皆研修についても、精選の働き掛けを行う。

(1) 指定都市（静岡市・浜松市）教育委員会

- ・指定都市である静岡市、浜松市における、市単独では研修成果が十分には得ることができない研修については、今後も協議の上、協力する。なお、両市の研修体制の整備状況に伴い、協力する研修数を減らしていく方向で検討する。

(注10) 本指針の改訂…本指針の活用期間は、国の動向、「『有徳の人』づくりアクションプラン」の見直しに対応したものとする。

(注11) 地方教育行政の組織及び運営に関する法律…市町については、第48条、私立学校については、第27条の2による。

- ・説明会・講習会等については、県からの必要な指導・助言・援助と位置付け、指定都市教職員に積極的な参加を促す。
- ・効果的な研修についての情報交換を行い、将来的には、指定都市の研修にも県から教職員が参加できるような環境整備を進める。

(2) 市町教育委員会

- ・指定都市以外の市町教育委員会においては、県教育委員会の研修をもとに、それぞれの地域や学校の実態に応じた、その市町における重点課題について解決を図るための研修を計画・実施する。
- ・沼津市・富士市の市立高等学校教員の研修については、指定都市と同様の手続きを行い、今後も協力する。
- ・経験段階別研修等一部の研修は、市町教育委員会と連携して実施する。
- ・市町教育委員会が実施する研修と県で実施する研修の内容等が重複しないよう調整を図る。

(3) 私立学校

- ・県教育委員会は、私学振興課及び私学協会と連携し調整を図りつつ、私立学校からの県主催の研修への参加を推進する。

3 他の研修機関との連携・協働

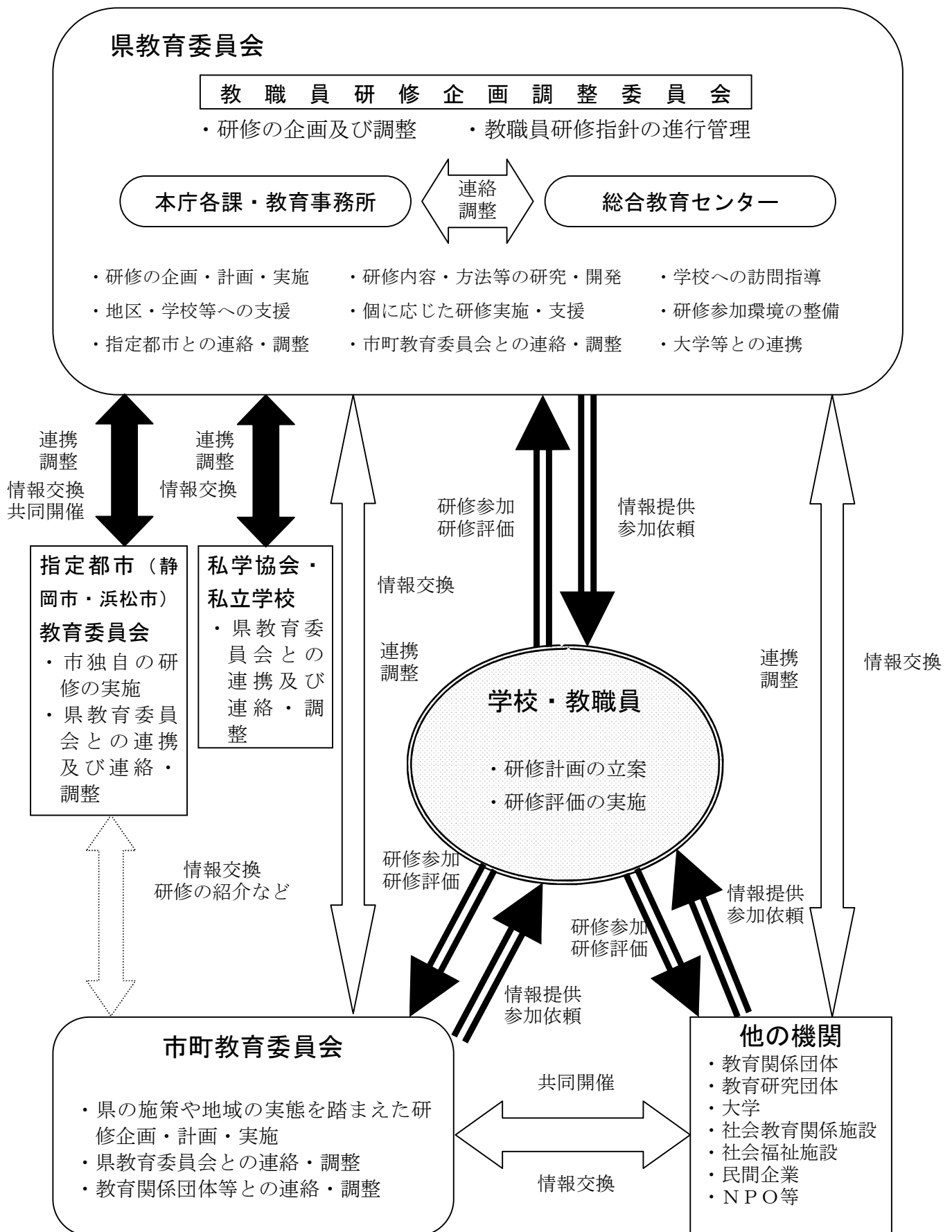
(1) 高等教育機関との連携・協働

- ・教員の養成段階・採用段階・現職段階における資質・能力の向上を図るために、教職大学院におけるカリキュラムや方策等について、大学と県教育委員会の間で情報の共有化を図る。また、大学における効果的な免許状更新講習のプログラムや講習方法等についても情報の共有化を図る。
- ・校内研修の講師として依頼できる大学教員等の情報を提供する「教職員研修において講義等が可能な大学教員等の一覧」については、学校や教職員のニーズに応じていくことができるよう、定期的に更新し、県教育委員会のホームページ等で学校に情報提供する。

(2) その他の機関との連携・協働

- ・県教育委員会は、今日的課題に的確に応える研修プログラムを実施するために、必要な講演等について、NPO、民間企業等から講師を招聘するほか、教職員が異業種と交流を図る機会の設定などについての研究を進める。
- ・教育関係団体が実施する研修と県で実施する研修の内容等が重複しないよう調整を図る。

4 研修実施機関相互の関係図



静岡県教職員研修指針の概要

第1章 新たな教職員研修指針策定の背景

1 静岡県の教育課題

[静岡県の教育課題]

- 「確かな学力」の育成
- 社会性とモラルの育成
- 健康な心と体の育成

[基本目標：『有徳の人』の育成]

—「有徳の人」とは—

- ①自らの資質・能力を伸長し、個人として自立した人
- ②多様な生き方や価値観を認め、人との関わり合いを大切にする人
- ③社会の一員として、よりよい社会づくりに参画し、行動する人

[施策展開の基本的な考え方]

—縦の接続と横の連携で育む—

2 教職員研修の現状と課題

[研修の課題]

- 教職員のニーズ、今日的課題への対応
- 自己研修、校内研修の支援体制強化
- 専門的分野での知識・理解を持った機関との連携推進

3 静岡県の研修体系の変遷

[昭和 52 年度] 「静岡県教職員研修総合計画」策定

[平成 10 年度] 「静岡県教職員研修指針」策定

研修の精選・体系化・一元化の推進等

[平成 15 年度] 「静岡県教職員研修指針」策定

教職員の資質・能力に応じたプログラムの改善等

4 研修改善の方向性

(1) 教職員人事評価制度、学校評価に対応した研修の充実

- ・職務遂行能力の向上を図る研修、評価者の評価能力向上を図る研修の推進

(2) 若手教職員の育成に重点を置いた研修の充実

- ・採用後 10 年間で育成期間とした次世代のリーダーとして学校運営を支えることができる力を育成する研修の推進

(3) 経験豊かな教職員に対する研修の充実

- ・指導技術を若手教職員に円滑に伝承し、学校運営への積極的な参加を支援するための研修の推進

(4) 学校や教職員に期待される役割の多様化に対応した研修の充実

- ・学校と家庭や地域社会との協力・連携を図る研修の推進

(5) 今日的課題に対応した研修の充実

- ・国際化をはじめとする社会状況の変化、国や県の施策を踏まえた課題に対応する研修の推進
- ・異業種との交流、コンプライアンスの徹底など、学校が抱える課題に対応し、校内研修の質を高めるための研修の推進

第2章 教職員研修の基本的な考え方

1 教職員に求められる基本的な資質・能力

[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、誇り、倫理観、意欲、教育的愛情、責任感
- 人間の成長、発達についての深い理解、同僚性を高める対人関係能力
- 学習指導、生徒指導等に関する専門的知識や技能及び実践的指導力等

[時代の変化に的確に対応できる資質・能力]

- 社会状況や子どもの変化等に積極的・主体的に対応し、課題を解決していく力、教育の最新事情に関する理解
- 時代の進展に応じて、新たに身に付けるべき知識や技能等

2 静岡県の「頼もしい教職員」に求める力

「頼もしい教職員」

教育活動に深い理解と熱意を持ち、その職種の専門領域に精通するとともに、広い視野を備えて業務に取り組む、心身共に健全な教職員

○授業力

- ・魅力ある授業の実践
- ・学習指導
- ・教科指導

○生徒指導力

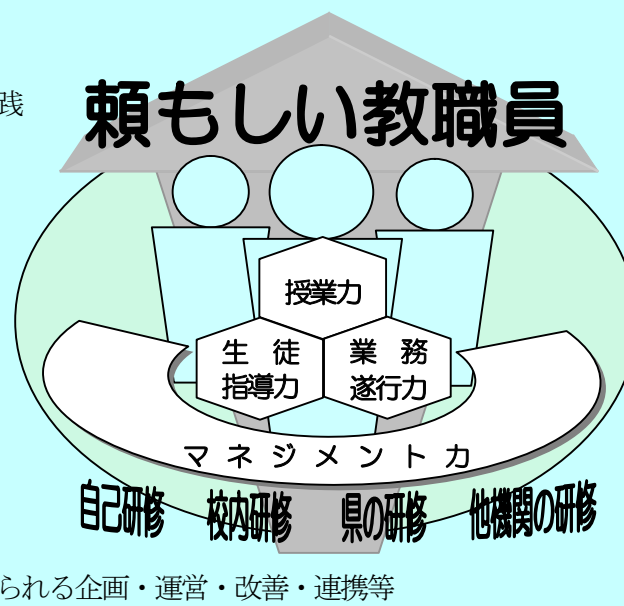
- ・生徒指導
- ・健康安全指導
- ・進路指導

○業務遂行力

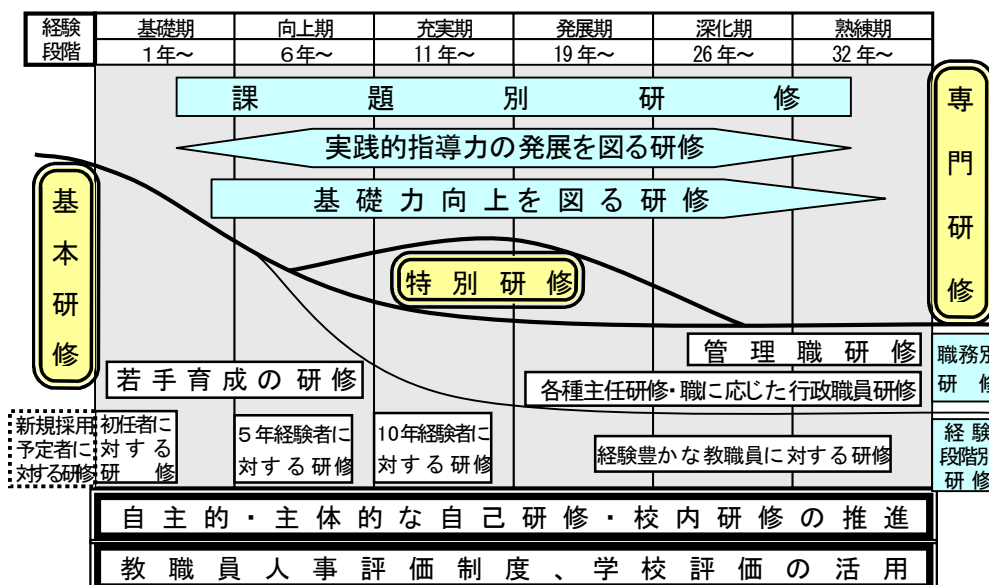
- ・関係法令の遵守
- ・適切な事務処理
- ・確実な業務の遂行

○マネジメント力

- ・職務に応じて求められる企画・運営・改善・連携等



3 研修体系の基本構想



第3章 教職員研修推進の方策

1 教職員に求められる力を育成するための研修改善

[基本研修の改善・充実]

- 経験段階別研修
職務を遂行する上で必要な基礎的素養や知識・技能の習得を図る研修
- 職務別研修
職務を遂行する上で、必要な専門的知識・技能等の向上を図る研修

[専門研修の改善・充実]

- 課題別研修
時代が求める新たな資質・能力を身に付ける研修
- 基礎力向上を図る研修
自己の目標達成に向け、基礎的な知識・技能の確実な習得、振り返り等による指導力の向上を目指す研修
- 実践的指導力の発展を図る研修
習得した専門的な知識・技能の伸長、実践的指導力や課題解決力の向上を目指す研修

[特別研修の改善・充実]

- 教職員を国内外の学校・研究機関・企業等に派遣するなどして、幅広い識見や教養の育成を図る研修

2 効果的な研修の取組

[研修評価システムの活用]

- 研修の目的と目標を明確に設定
- 目標達成度及び内容満足度を把握し、研修内容等の改善・充実

[研修の精選・充実]

- 静岡県の教職員の資質・能力の向上
- 学校や教職員のニーズへの対応
- 今日的課題等への対応
- 教職員が子どもと向き合う時間の確保

第4章 研修実施機関の連携・協働

1 教職員研修企画調整委員会の役割

- 教職員研修の企画・運営、教職員研修の改善に向けた進行管理
- 市町教育委員会との連携・調整

2 市町教育委員会、私立学校等との連携・協働

- 指定都市教職員の県主催研修への参加
- 県と市町が実施する研修内容の調整
- 私立学校教職員の県主催研修への参加

3 他の研修機関との連携・協働

- 高等教育機関との情報の共有化、大学教員の講師派遣
- 県と教育関係団体等が実施する研修内容の調整

静岡県教職員研修指針

策定 平成 23 年 3 月

発行 平成 23 年 5 月

発行者 静岡県教育委員会

編集 教育政策課

〒420-8601 静岡市葵区追手町 9 - 6

TEL 054-221-3674

FAX 054-221-3561

E-mail kyoui_seisaku@pref.shizuoka.lg.jp

<http://www.pref.shizuoka.jp/kyouiku/>



Shizuoka Prefecture