

第2回熊本県教員資質向上協議会

参考資料

- 参考資料1 指標策定に係る御意見と対応〔第1回協議会・意見照会〕 ... 1
- 参考資料2 1 現在の熊本県教員等の資質向上に関する指標（H29策定） ... 4
 - 2 - 2 「熊本県教員等の資質向上に関する指標」の活用にあたって ... 5
- 参考資料3 1 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の概要 ... 7
 - 3 - 2 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改正のポイント ... 9
 - 3 - 3 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ポイント ... 12
- 参考資料4 1 熊本県教員資質向上協議会設置要綱 ... 14
 - 4 - 2 熊本県教員資質向上協議会委員名簿 ... 15

【指標改訂に係る第 1 回協議会でのご意見と対応】

1 教員等の指標（案）について

国の指針に「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代の教育、個別最適な学びと協働的な学び等の記述が最初に掲げられているが、指標の中に見当たらない。個別最適な学び、協働的な学びが全面に出ながらその中で1つ1つの要素がどのように関わっていくのかが見えると良い。【山崎委員】

指標中の具体的要素の例に盛り込んでいる。学習指導に関しては、国の指針の記述に併せて、具体的要素中に「個別最適な学び」「協働的な学び」の一体的な充実に向けた学習者中心の授業創造」として盛り込んだ。

・「基礎的な知識」「実践的・専門的な知識」「高度な知識」など、経験段階において変えられてはいるが、どんな教育観をもつのか、どんな学習観をもつのかによって変わってくる。ここは、慎重に具体的にしていく必要があるのではないか。【渡邊委員】

・「高い」倫理観、「深い」倫理観と発展しているが、どういう風に状態が変わるのか。現場で校長として教員へ指導する際に「高い」「深い」の基準が分かるようなものがあるか。【岩本委員】

「求められる資質能力」は、経験年数に応じ、校内での役割や職責を踏まえ、より高度に、より深くなるよう整理しているもの。御指摘のとおり具体的でない表記もあるが、「求められる資質能力」と「資質能力を構成する具体的要素の例」を組み合わせ活用していただく旨を指標の欄外に記述した。

具体的要素の例について、羅列しているように感じる。大事な部分とは思うが、順序制や経験段階に応じた流れなど、整理をしてはどうか。【吉本委員】

ベースになるものを前に、教員等の成長に合わせて高度になる要素を後に記述するように整理した。

ICTについてもICTが最初に来ているが、学びのためにICTを活用するという考え方が重要になってくると感じる。ICTが全面に出ると、なにはともあれICTを使う必要があると捉えかねない。授業をどう作り上げるか、その中でICTをどう効果的に活用できるかという能力は基礎期から高まって熟達しながら、ICTの効果的な活用を考えられるようになると思う。【山崎委員】

ICTや情報・教育データの利活用の求められる資質能力の記述について、国の指針の資料中に「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け」と示されていることから、目的を先に示す記述に変更した。

実践的指導力にICTや特別支援の視点も入ってきて大切だが、従来からある学習指導や生徒指導と横並びではないと感じる。本来大切にするべき学習指導、生徒指導の部分を重点化する、量を多くしてもいいのではないか。【作田委員】

具体的要素の例を、国の指針を参考に再度整え、より具体的に記述し、学習指導及び生徒指導・児童生徒支援に厚みを持たせた。

資質能力を構成する具体的要素の例の【生徒指導・児童生徒支援】と【特別支援教育】両方に合理的配慮があるが、これはどのように理解すればよいのか。【作田委員】

生徒指導・児童生徒支援の具体的要素における合理的配慮は削除し、特別支援教育に一本化した。

【意見照会】2 校長の指標（案）及び副校長・教頭の指標（案）について

副校長・教頭の指標だと、副校長に期待するものが教頭と同じように見える。副校長は、校長に近いと思っているため、副校長・教頭指標の作り方は少し検討されてもいいのではないかと。

【岩本委員】

県の能力評価を基に作成している。学校種や経験年数等による副校長の役割の変化に対しては、必要に応じて校長指標を活用するように指標欄外に記入した。

現場の管理職希望者が減少していると感じるため、教員指標と管理職指標がよりなだらかなものにしていきたい。教員にも人材育成やマネジメントについて、管理職につながるものを入れてはどうか。【牛野委員】

教員指標のマネジメント力において、円熟期には管理職につながる記述がある。充実期・発展期においても、より管理職とつながるように記述を追加した。

保護者として、教頭先生の仕事が非常に多いと感じる。働き方改革の観点も資質能力等に入れてはどうか。【山口委員】

マネジメント力の管理運営の部分に、働き方改革の視点を取り入れた。

【第1回協議会後に提出されたご意見と対応】

1 教員等の指標（案）について

国の資料の表現と合わせるため、「資質能力を構成する具体的要素の例」の【生徒指導・児童生徒支援】を【生徒指導】にし、【特別支援教育】を【特別な配慮や支援を必要とする子供への対応】にしてはどうか。【作田委員】

本県では、特別支援教育を重要視しており、これまでの指標と同様に項目として記載する。国の指針との整合性を明確にするため、指標欄外に注意書き（資質能力を構成する具体的要素の例の「生徒指導・児童生徒支援」及び「特別支援教育」には、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」を含みます。）を添えた。

「資質能力を構成する具体的要素の例」の【生徒指導・児童生徒支援】の欄について、「学級経営」「教育相談」「合理的配慮」「キャリア教育」「進路指導」等の表記を、「可能性や活躍の場を引き出す学級経営」「悩みや思いを共感的に受け止める教育相談」等の具体的な能力表記に変えてはどうか。【作田委員】

国の指針を基に、「具体的要素の例」の表記を修正した。

「求められる資質能力」の【特別支援教育】の表現について、国の「新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告」の表現と合わせるため、下記のように修正してはどうか。

- ・一般的な障がいについての（基礎的な）理解 障がいの特性に関する（基礎的な）理解
- ・指導の工夫 指導方法の工夫 【牛野委員】

御意見のとおり文言の修正を行った。

昨今の不祥事撲滅に資するため、「資質能力を構成する具体的要素の例」の【使命感・倫理観】に、コンプライアンスを加筆した方がいいのではないかと。【作田委員】

コンプライアンス意識の加筆を行った。

「資質能力を構成する具体的要素の例」の【学習指導】にファシリテーションを入れた方がいいのではないかと。【竹下委員】

御意見のとおり文言の修正を行った。

教師の使命感・倫理観に関わって、「自分は何をすべきか、したことは正しかったか」といった社会や人、環境に対する責任感を入れていただきたい。【竹下委員】

社会・環境や人に対する責任感として具体的要素中に加筆した。

実践的指導力等の[生徒指導]に関しての項目として、「格差」の理解、「ジレンマへの対応」「トレードオフ」をいれてはどうか。【竹下委員】

いただいた項目については、【生徒指導・児童生徒支援】の中にある「多様性(ダイバシティ)の尊重」に含まれるものと整理した。

【意見照会】2 校長の指標（案）及び副校長・教頭の指標（案）について

「具体的行動例」の【特別支援教育】の表現について、副校長・教頭指標との区別化が必要ではないかと。また、「体制の整備」については国の平成19年通知において校内委員会設置など系統的に記載されており必須と考える。

（記載例）リーダーを中心とした組織を整え 特別支援教育実施の責任者としてリーダーシップを発揮しつつ体制の整備等を行うとともに【牛野委員】

御意見のとおり文言の修正を行った。

熊本市教員等の資質向上に関する指標（あるべき姿）

平成 29 年 1 2 月 1 2 日
熊本市教育委員会

| くまもとの 教職員像 | 教職員としての基本的資質 | | 教職員としての専門性 | | |
|----------------|---|--|---|---|--|
| | <p>教育的愛情と人権感覚 自らの言動が児童生徒の人格形成に大きな影響を与えることを自覚し、豊かな人権感覚を持って、一人一人に温かく、また公平に接する教職員</p> <p>使命感と向上心 教職員としての使命感と情熱を持ち続け、時代の変化から生じる新しい課題にも積極的に対応するため、常に新しい知識を求め、実践に生かす教職員</p> <p>組織の一員としての自覚 互いに情報を共有し、協力し合って組織的に課題に対応する教職員</p> | <p>児童生徒理解と豊かな心の育成 児童生徒との信頼関係を培い、一人一人の個性やよさをしっかりと見つめ、自分に対する自信と他者に対する思いやりの心を育む教職員</p> <p>学習の実践的指導力 基礎・基本を習得させるための徹底した指導と児童生徒が自ら学び考える力を身に付ける学習を着実に展開し、確かな学力を育む教職員</p> <p>保護者・地域住民との連携 保護者・地域住民の大きな期待があることを自覚し、保護者や地域住民と情報を共有し、またそのニーズの把握に努め、互いの信頼関係の中で課題解決に当たる教職員</p> | | | |
| 求められる 資質・能力 | 経験段階 経験年数は およその目安 | 総合的人間力 | 使命感・倫理観 | 実践的指導力等 | マネジメント力 |
| | 採用段階 | 人権尊重の精神を基盤に教育的愛情を持って行動し、コミュニケーション力や協調性を発揮する能力。 | 教育公務員としての使命感や責任感を持って児童生徒に接する姿勢。 | 養成段階で身に付けるべき教科の専門性を基盤にした学習指導・生徒指導等の基礎的な能力。 | 養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。 |
| | 基礎期 (1～5年) | 深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、コミュニケーション力を発揮し信頼関係を構築する能力。 | 教育公務員としての使命感・倫理観を持ち、組織の一員として職責を遂行する謙虚な姿勢。 | 学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する基礎的な知識や技能を習得し、活用する能力。 | 安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。 |
| | 向上期 (6～10年) | 深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、良好な信頼関係を構築し、状況に応じて的確に発言・行動する能力。 | 教育公務員としての高い使命感・倫理観を持ち、後輩教員に助言・支援を行うなど、学校運営の一翼を担おうとする姿勢。 | 学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する実践的・専門的な知識や技能を習得し、活用する能力。 | 安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。 |
| | 充実期 (11～16年) | 深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、ミドルリーダーとしての的確な状況判断能力とその判断に基づく行動力。 | 教育公務員としての高い使命感・倫理観を持ち、ミドルリーダーとして後輩教員に適切な指導を行うなど、学校運営の一端を担おうとする姿勢。 | 学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する高度な知識や技能を習得し、ミドルリーダーとして効果的に実践できる能力。 | 安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営及び学年経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。 |
| | 発展期 (17～25年) | 深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、中核教員としての全校的視野に立った課題対応力・各種調整能力。 | 教育公務員としての高い使命感と職責の重要性を踏まえた倫理観を持ち、中核教員としての全校的視野に立った指導力を発揮しようとする姿勢。 | 学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関するより高度な知識や技能を習得し、中核教員として全校的視野に立った実践的指導力を学校内外へ発揮する能力。 | 安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学年経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。 指導者・管理職として必要な基礎的な知識や能力。 |
| | 円熟期 (26年～) | <p>深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、指導者として他の教員へ助言・支援するなど、学校全体の指導的役割を果たすことのできる課題対応力・各種調整能力。</p> <p>管理職(校長・副校長・教頭) 深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、管理職として他の教職員へ助言・支援するなど、学校全体の指導的役割を果たすことのできる課題対応力・決断力などの能力。</p> | <p>教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観を持ち、指導者として学校目標の達成のために常に新しい知識を求め、実践に生かそうとする姿勢。</p> <p>管理職(校長・副校長・教頭) 教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観を持ち、管理職として“夢の実現を目指す熊本の人づくり”に向けた学校目標の達成に全力を傾けようとする姿勢。</p> | <p>学習指導・生徒指導等をはじめ指導者としての豊かな経験とさらに高度な知識・熟練した技能を活かした教員の力量形成を支援・指導する能力。</p> <p>管理職(校長・副校長・教頭) 管理職として、豊かな教職経験を踏まえた助言等、他の教職員の力量形成を支援・指導する能力。</p> | <p>安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力や資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。</p> <p>管理職(校長・副校長・教頭) 安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の推進者としてのリーダーシップを発揮し、管理職として学校内外の能力や資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力及び求められるニーズに適切させる能力。</p> |

平成 29 年 12 月 12 日
熊本県教育委員会

「熊本県教員等の資質向上に関する指標」の活用にあたって

急速に変化する社会の状況を踏まえ、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 29 年 4 月に「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」が施行されました。校長及び教員（以下、「教員等」という。）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にするため、公立の小学校等^{*1}の任命権者には、教員等としての資質の向上に関する指標の策定が求められています。

*1 公立の小学校等の範囲は、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こども園。
「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」より
(平成 29 年 4 月 1 日)

「熊本県教員等の資質向上に関する指標」は、「くまもとの教職員像^{*2}」を踏まえ、各教員等のキャリアアップや人材育成の道しるべとして、経験段階に応じて求められる資質・能力（以下、能力を含め「資質」という。）を明確化したものです。

なお、本指標の活用にあたっては、指標に示した画一的な姿を求めるものではなく、指標をもとに各教員等の長所や個性の伸長を図ることに留意することとされています。^{*3}

*2 保護者や教職員自身など、教育の内外から求められる教職員の目指すべき姿を示すものとして作成したもの。「くまもとの教職員像」(平成 17 年 4 月 5 日熊本県教育委員会)

*3 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留意すること。
「教育公務員特例法等の一部を改正する法律等」施行通知より(平成 29 年 4 月 1 日)

1 指標の活用例

| | |
|--------------------|---|
| 管理職 (校長・副校長・教頭) | 学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のため 自己の現時点における資質を把握し、資質向上を図るため |
| 教員 | 自己の現時点における資質を把握するため 自己のキャリアアップを図るための目標設定の参考とするため |
| 教員志願者 | 求められる教員像を把握するため 教員としてのキャリアを俯瞰し、自己の学修の目標や方向を設定する際の参考とするため |
| 教育委員会 | 長期的な視点に立った人材育成のため 研修体系の再構築及び体系化、研修プログラム等の開発のため |
| 教員養成機関 | 教職課程、教職大学院のカリキュラムの改善のため 教育委員会等と連携した研修プログラム等の開発・研究のため |

2 経験段階（キャリアステージ）について

採用段階後のキャリアステージについては、経験年数を目安として5つの期に設定しました。

| 経験段階(経験年数) | 概要 |
|-------------|---|
| 採用段階 | 養成段階・採用前と基礎期をつなぐ段階 |
| 基礎期(1～5年) | 学校組織の一員として教育活動を展開し、学習指導・生徒指導、学級経営などの実践的指導力の基礎を身に付ける段階(将来にわたる教員としての基本的姿勢を固める時期) |
| 向上期(6～10年) | 学校組織の一員として職務を遂行する中で学校教育全般についての視野を広げ、実践的指導力を高める段階 |
| 充実期(11～16年) | ミドルリーダー*4として、高度な知識や技能を習得・活用し、実践的指導力を発揮するなど、学校経営に資する専門性を身に付ける段階 *4 若手教員育成の要としてリーダーシップを発揮する中堅教員 |
| 発展期(17～25年) | 学校の中核教員*5として全校的視野を持ち、連携・協働による指導力を発揮するとともに、より高度な知識や技能を習得・実践し、学校経営に資する専門性を高める段階 *5 学校組織の中核的役割を担い、学校内外で専門性やリーダーシップを発揮するベテラン教員 |
| 円熟期(26年～) | ・指導者として、これまでの豊富な経験を活かして他の教員へ指導・支援を行うなど、広い視野で学校経営に資する専門性を発揮する段階 ・管理職として、優れた教育的識見を持ち、高い理念のもとリーダーシップを発揮し、学校経営を推進する段階 |

教員等の資質は必ずしも経験年数にはよらないことから、経験段階は、学校現場や個人の状況・役割等にに応じて資質の向上を図る際の目安としてください。

3 資質について

「くまもとの教職員像」に示された、教育に携わる者の人間性や社会性を示す「基本的資質」と教育に関する専門的知識や技能等を示す「専門性」に対応して、大きく2つに整理し、それぞれ2項目ずつ4つの資質の柱で構成しています。

資質の柱を構成する要素については下表の例のとおりです。各段階の研修で資質の向上を図ります。

| 教職員像 | 資質の柱 | 資質を構成する要素の例 |
|-------|---------|---|
| 基本的資質 | 総合的人間力 | 教育的愛情、豊かな人間性、豊かな人権感覚、幼児児童生徒への共感的態度、個性の伸長、個に合わせて考える力、気づく力、コミュニケーション力、信頼関係の構築、想像力、情報モラル、論理的思考力、課題解決能力、人材育成力、判断力、調整力、決断力、行動力 等 |
| | 使命感・倫理観 | 倫理観、使命感、責任感、自己理解・自己管理能力、自ら学び続ける意欲及び研究能力、他教員との連携及び協働、若手教員の育成に係る連携及び協働 等 |
| 専門性 | 実践的指導力等 | 教育の方法及び技術、授業改善、情報機器及び教材の活用、幼児児童生徒理解、学習指導、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育、教育的ニーズの把握、いじめ等児童生徒の問題行動への対応、不登校児童生徒への支援、合理的配慮、特別な配慮を必要とする(外国人や障がいのある)幼児児童生徒への指導 等 |
| | マネジメント力 | 教育課程の編成、児童生徒理解に基づく学級・学年経営、ガイダンス及びカウンセリング、学校経営、集団的指導力、カリキュラム・マネジメント、家庭や地域社会・関係機関との連携及び協働、学校間の連携、学校安全への対応、リーダーシップ、企画力、交渉力、危機管理 等 |

4 対象職種等について

本指標は、全ての教員等に対応するものとして策定しました。養護教諭等については、具体的な業務の内容に応じて、下表のとおり読みかえるものとします。

また、管理職においては、教育者としての資質のほか、組織のマネジメント力等が求められます。

そのため、円熟期において、専門的な知識及び技能を有し他教員のメンターとなる「指導者」と、学校経営を担う「管理職」の2つの役割に応じて、それぞれの指標を示しています。

管理職として学校経営に携わる事務長についても、本指標（円熟期）を参考として活用してください。

| 職種 | 読みかえの例 |
|-------|---|
| 養護教諭 | ・「学習指導」「保健教育」「健康相談」 ・「学級経営」「保健室経営」「保健管理」 |
| 栄養教諭 | ・「学習指導」「食に関する指導」 ・「学級経営」「学校給食管理」 |
| 幼稚園教諭 | ・「学校」「園」 ・「児童生徒」「幼児」 ・「学習指導・生徒指導」「幼児教育」 |

趣旨

校長及び教員の資質の向上のための施策をより合理的かつ効果的に実施するため、**公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備し、普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定を削除する**等の措置を講ずる。

概要

1. 研修記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等(教育公務員特例法の一部改正)

① **任命権者は、校長及び教員ごとに研修等に関する記録を作成**しなければならない。

<記録の範囲>

- ・研修実施者※1が実施する研修
- ・大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- ・任命権者が開設した認定講習及び認定通信教育による単位の修得
- ・その他任命権者が必要と認めるもの

② **指導助言者※2は、校長及び教員に対し資質の向上に関する指導助言等を行うものとする。**その場合に、校長及び教員の資質の向上に関する指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、①の記録に係る情報を活用する。

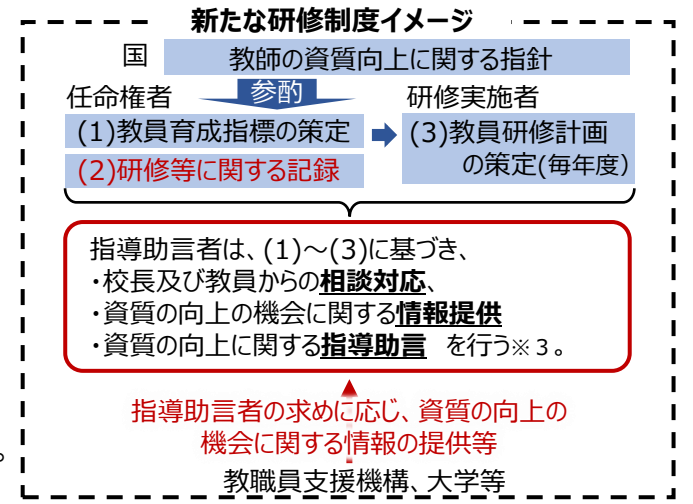
③指導助言者は、独立行政法人教職員支援機構（NITS）や大学等に情報の提供等の協力を求めることができることとする。

④教員研修計画に、資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項を加える。

※1 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。

※2 指導助言者は県費負担教職員の場合は市町村教育委員会、その他の校長及び教員の場合は任命権者。

※3 教員への指導助言等は、教育委員会の指揮監督に服する校長等が実施することを想定。



2. 普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定の削除等(教育職員免許法の一部改正)

① **普通免許状及び特別免許状を有効期間の定めのないものとし、更新制に関する規定を削除**する。

②施行の際現に効力を有し、**改正前の規定により有効期間が定められた普通免許状及び特別免許状には、施行日以後は有効期間の定めがないものとする**等の経過措置を設ける。

3. その他(教育職員免許法の一部改正)

①普通免許状を有する者が他の学校種の普通免許状の授与を受けようとする場合に必要な最低在職年数について、当該年数に含めることができる勤務経験の対象を拡大する。

②主として社会人を対象とする教職特別課程（普通免許状の授与を受けるために必要な科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を1年とする課程）について、修業年限を1年以上に弾力化する。

施行期日

令和4年7月1日（1.の規定は令和5年4月1日）

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改正のポイント①

改正の趣旨・ポイント

変化の激しい時代において、学校教育を取り巻く環境の**変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学び、協働的な学び**により、**教職生涯を通じて学び続ける**といった、新たな教師の学びを実現する観点から、改正教育公務員特例法を受け、より効果的な教師の資質向上を図るために改正するもの。

- ▶ 教師に**共通的に求められる資質能力**を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用の**5つの柱で再整理**。
- ▶ 新たな教師の学びを実現していくための仕組みとして、**研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等**について、その基本的な考え方を明記。
- ▶ 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等を通じた所属教師の資質向上など、所属教師の人材育成に大きな責任と役割を担っている**校長に求められる資質能力を明確化**するとともに、**校長の指標を、教員とは別に策定**することを明記。
- ▶ 各学校の課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動に繋げるよう、お互いの授業を参観し合い、批評し合うことも含め、**校内研修を活性化させることを明記**。
- ▶ 研修の性質に応じて、**研修後の成果確認方法を明確化**すること、特に**オンデマンド型**については、**知識・技能の習得状況を確認するテストも含め、研修企画段階から成果の確認方法を設定**することを新たに規定。教科指導については、**指導主事による定期的な授業観察・指導助言に関し、オンラインの活用も考慮した効果的・効率的な実施体制**を整備することを明記。

⇒ 任命権者は、これらを参酌して指標を設定し、指標を踏まえた教員研修計画を策定。

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改正のポイント②

資質向上の基本的な考え方

- ・**研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等**
(個別最適な学び、協働的な学び、研修受講に課題のある教師への対応(職務命令による研修受講)など)
※具体的な内容は、ガイドラインで定める
- ・**多様な内容・方法**による資質向上
(教育委員会、教職員支援機構、大学等の様々な学習コンテンツの活用、教員育成協議会を通じた取組)
- ・**「現場の経験」を重視した学び**(校内研修・授業研究等)と**校外研修の最適な組合せ**
- ・**対面・集合型**研修、**同時双方向型オンライン**研修、**オンデマンド型**研修の**適切な組合せ**
- ・**研修成果の確認方法**の明確化
(特にオンデマンド型コンテンツは知識・技能の習得状況の確認方法をあらかじめ設定、定期的な授業観察等)

資質向上の基本的な視点

- ・**教師一人一人の視点**
(普遍的な素養、**必要な学びを主体的に行う姿勢**、**児童生徒性暴力等の防止等**)
- ・**学校組織・教職員集団**の視点
(**多様な専門性**を有する質の高い教職員集団の構築、**チームとしての**同僚・支援スタッフとの**分担・協働**、**家庭・地域・福祉・警察等との連携協働**)
- ・**社会・学校の変化**の視点
(いじめ・不登校、特別な支援を必要とする子供への対応、外国人児童生徒等の対応、主体的・対話的で深い学び、道徳教育、小学校外国語教育、ICT活用などの今日的な教育課題への対応など)

校長に求められる資質能力の明確化

- ・**校長の指標を教員とは別に策定**することを明記
- ・教職員の資質向上などの**人材育成**の役割、今後特に求められる「**アセスメント能力**」(様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有する)や、「**ファシリテーション能力**」(学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化する)など

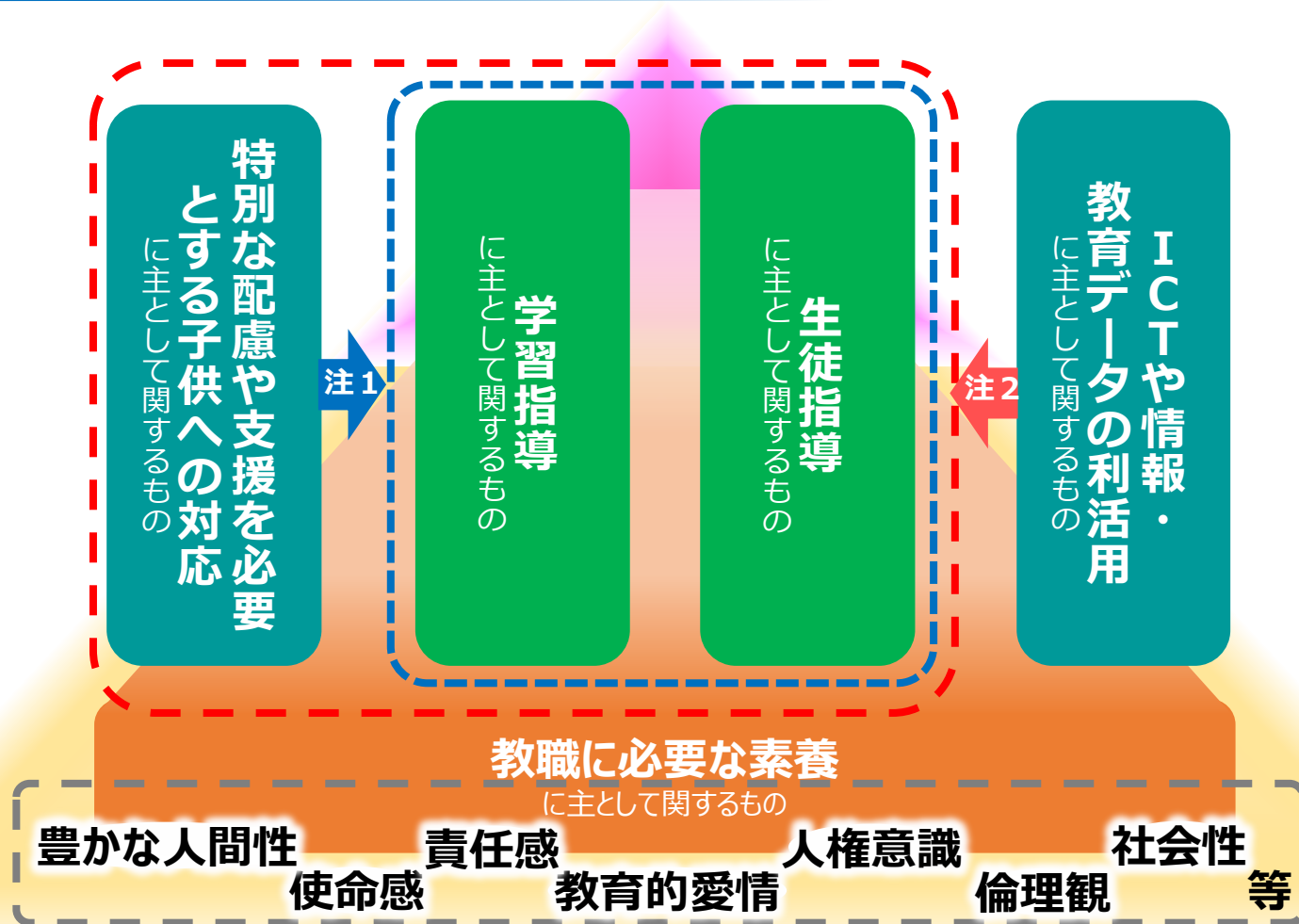
教師に求められる資質能力の構造化

- ・共通的に求められる**資質能力**を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICTや情報・教育データの利活用の**5つの柱で再整理**
※具体的な内容は、別途大臣が定める

研修機会・体制整備等

- ・日常的な**校内研修**等の充実(互いの授業参観・批評等)
- ・管理職の下での主体的・自律的な研修の**全校的な推進体制**
- ・研修**内容が適時見直される仕組み**の整備
- ・**研修の精選・重点化**を含む効果的・効率的な実施
- ・中堅段階以降も含めた研修機会の充実
- ・研修内容の系統性の確保(シリーズ化、グレード化、関連付け等)
- ・資質向上にあたり、**教員育成協議会で大学等と協議することが望ましい事項**を具体的に例示(大学における研修プログラムや人事交流等)
- ・臨時的任用教員等への研修機会の充実
- ・教育委員会が行う**研修内容・方法**について、時代に応じて求められる資質の向上が図られるものとなるよう、**国として定期的にフォローアップ**

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 に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

教職に必要な素養 に主として関するもの

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。
- ・自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

学習指導 に主として関するもの

- ・関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。
- ・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。

生徒指導 に主として関するもの

- ・子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。
- ・子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行うことができる。

特別な配慮や支援を 必要とする子供への対応 に主として関するもの

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。

ICTや情報・ 教育データの利活用 に主として関するもの

- ・学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。

注)記述量と必要な学修量とは、必ずしも比例しない。

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ポイント①

<全体構成>

第1章 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現

第2章 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方

1. 基本的考え方

2. 教員研修計画への位置付け

3. 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

(1) 対象となる教師の範囲

(2) 研修履歴の記録の目的

(3) **研修履歴の記録の範囲** 後掲【1】参照

(4) **研修履歴の記録の内容** 後掲【2】参照

(5) **研修履歴の記録の方法** ※後掲【3】参照

(6) **研修履歴の記録の時期** ※後掲【4】参照

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

(8) **対話に基づく受講奨励の方法・時期** ※後掲【5】参照

① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

(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受講奨励

第3章 研修受講に課題のある教師への対応

1. 基本的考え方

2. **期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合** ※後掲【6】参照

3. **「指導に課題のある」教員に対する研修等** ※後掲【7】参照

【1】 研修履歴の記録の範囲

① 必須記録研修等

- i) 研修実施者（都道府県・指定都市教育委員会等）が実施する研修
- ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- iii) 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

② その他任命権者が必要と認めるもの

（内容の適切性も含め、任命権者の責任において判断）

②に含まれ得る研修等

- ・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
- ・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ポイント②

【2】 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、研修属性（悉皆／希望など）、研修形態（対面集合型／オンデマンド型／同時双方向オンライン型／通信教育型など）、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容などの中から、研修の態様や性質に応じて、必須記録事項と記録が望ましい事項などを定める。
- ・ 記録自体が目的化したり、過度な負担にならないよう、簡素化に留意することが必要。

【3】 研修履歴の記録の方法

- ・ 情報システムや電子ファイルなど。
- ※国が全国的な研修履歴記録システムを構築するため、調査研究を実施（令和5年度中のできるだけ早期に稼働）

【4】 研修履歴の記録の時期

研修の性質等に応じて、次のような時期・方法で記録。

- ・ 情報システムを通じて、受講終了の都度、自動的に記録
- ・ 期末面談前にまとめて教師個人が記録
- ・ 期末面談前に校内研修等の実績を校長等が記録 等

【5】 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ・ 校長等が、期首面談・期末面談等の場を活用して実施。
- ・ 教科の専門性等に係る資質向上については、学校内外の同じ教科の教師や指導主事による指導助言を活用するなどの連携協力体制を整えることが有効。

【6】 研修受講に課題のある教師への対応（期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合）

期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合として、次のようなやむを得ない場合は、職務命令を通じて研修受講。（万が一、これに従わないような場合には、事案に応じて、人事上・指導上の措置を講ずることもあり得る）

- ・ 合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合
- ・ 勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合
- ・ I C Tや特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など特定分野の資質の向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、学校管理職等から教師に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合 など

【7】 「指導に課題のある」教員に対する研修等＊

- ・ 研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、指導に課題のある教師（「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に一定の課題がみられる教員）に対し、早期・効果的な対処が可能。
 - ・ 指標を踏まえて、更に伸ばすべき分野・領域や、改善すべき分野・領域について、自己評価及び学校管理職等による評価を行い、これを踏まえた「研修計画書」を作成し、研修受講。
 - ・ 教育委員会も積極的に関与。研修によってもなお指導の改善が見られず、より集中的な研修を必要とする場合には、「指導が不適切である」教員の認定プロセスに入る可能性。
- ＊今般の研修充実等を踏まえ、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（H20.2）を改正

熊本県教員資質向上協議会設置要綱

熊本県教育委員会

(趣旨)

第1条 この要綱は、教員の養成・採用・研修等の各段階を通じた教員の資質向上のため、熊本県教員資質向上協議会（以下「協議会」という。）の設置及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(設置)

第2条 以下の各号に掲げる事項を協議するため、協議会を設置する。

- (1) 校長及び教員の資質の向上に関する指標について
- (2) その他、当該指標に基づく教員の資質向上について

(組織)

第3条 協議会は、次の各号に掲げる者をもって構成する。

- (1) 熊本県教育委員会
- (2) 大学関係者
- (3) 市町村教育委員会関係者
- (4) 校長会関係者
- (5) 職能団体等

(任期)

第4条 委員の任期は、1年以内とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第5条 協議会に会長を置き、会長は第3条第1号に規定する者をもって充てる。

2 会長は会務を総理する。

(会議)

第6条 協議会の会議は、必要に応じて会長が召集し、主催する。

2 会長が特に必要があると認めるときは、構成員以外の者に協議会への出席を求め、その意見を聴くことができる。

(事務局)

第7条 協議会の庶務を処理するため、事務局を教育庁教育政策課に置く。

(雑則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は協議会が定める。

附 則

この要綱は、平成29年6月28日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年(2022年)8月8日から施行する。

熊本県教員資質向上協議会委員名簿

| | 所 属 | 役 職 | 氏 名 |
|----------|---------------|-------------|-------|
| 県教育委員会 | 熊本県教育委員会 | 市町村教育局長 | 古田 亮 |
| 大学 | 熊本大学 | 大学院教育学研究科教授 | 渡邊 重義 |
| 大学 | 熊本大学 | 大学院教育学研究科教授 | 山崎 浩隆 |
| 市町村教育委員会 | 西原村教育委員会 | 教育長 | 竹下 良一 |
| 小学校 | 大津町立美咲野小学校 | 校 長 | 吉本 一成 |
| 中学校 | 御船町立御船中学校 | 校 長 | 作田 潤一 |
| 高等学校 | 県立八代高等学校 | 校 長 | 岩本 修一 |
| 特別支援学校 | 県立熊本支援学校 | 校 長 | 牛野 忠男 |
| 職能団体等 | 熊本県 P T A 連合会 | 副会長 | 山口 法子 |