



信頼される教職員を目指して

第1部 千葉県・千葉市教員等育成指標について

第2部 千葉県教職員研修体系



千葉県マスコットキャラクター「チバくん」

平成31年2月

千葉県教育委員会

はじめに

学校を取り巻く環境が急速に変化する中で、学校教育を担う校長及び教員（以下「教員等」という）の資質能力の向上が一層重要となってきています。このことを受け、国では教育公務員特例法の一部改正が行われ、教員等が身に付けるべき資質能力を示す「指標」及びそれに基づく「教員研修計画」を策定すること、教員養成を担う大学等との共通認識のもと「養成・採用・研修」を通じた新たな体制を構築すること等が示されました。

県教育委員会では、この法改正に伴い、県内の教員養成課程をもつ大学の代表者や各校種の代表者とともに「協議会」を設置し、千葉市と合同で教員等の「身に付けるべき資質能力」を示す「千葉県・千葉市教員等育成指標」（以下「指標」という。）と、指標に基づいた「千葉県教職員研修体系」を策定しました。

指標は、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、教員等が、効果的・実践的な学びを自ら続けるための目安となるものとして策定しました。

また、今後の10年間を見通した教員研修計画である千葉県教職員研修体系は、策定にあたり、「指標に基づき、自ら学び続ける教職員の育成・支援を目指す研修体系とすること」「児童生徒、学校を取り巻く環境の変化に対応する研修体系とすること」を基本方針としています。

本冊子は、第1部「千葉県・千葉市教員等育成指標について」、第2部「千葉県教職員研修体系」の2部構成となっています。先生方が、指標を基に自分の課題や次の目標を明確にし、千葉県教職員研修体系や毎年作成する「千葉県公立学校教職員研修事業総合計画」をもとに研修を選択・受講し、学んだことを実践に生かしながら、教員等としての資質能力の向上に努められることを期待しております。

平成31年2月

目次

はじめに

<第1部>千葉県・千葉市教員等育成指標について

1 千葉県として求めている教員の姿	5
2 指標策定の背景・目的	
(1) 指標策定の背景	6
(2) 策定の目的	6
3 千葉県・千葉市教員等育成指標	7
4 指標を構成する4つの柱と3つのキャリアステージ	
(1) 指標の構成	8
(2) 4つの柱	9
(3) 3つのキャリアステージ	10

<第2部>千葉県教職員研修体系

1 千葉県教職員研修体系について	
(1) 研修の目的	13
(2) 千葉県教職員研修体系とは	13
①千葉県の教員研修計画	
②千葉県教職員研修体系策定の基本方針	
(3) 千葉県教職員研修体系に基づく教職員の育成	14
①自ら学び続ける教職員育成のための全体構想	
②研修の受講、承認、履歴に関するシステムの概要	
(3) 千葉県教職員研修体系に基づく教職員の育成	14
①自ら学び続ける教職員育成のための全体構想	
②研修の受講、承認、履歴に関するシステムの概要	
2 4つの柱に対応するキャリアステージごとの目標	
(1) 教職に必要な素養	16
(2) 学習指導に関する実践的指導力	17
(3) 生徒指導等に関する実践的指導力	18
(4) チーム学校を支える資質能力	19
3 研修の内容	
(1) 千葉県のこれまでの研修の課題と今後の方向性について	20
①教職員の意識変化	
②教職員としてのキャリアを見通した研修の実施	
③教職員が子供と向き合う時間の確保	
④教職員の研修ニーズ	
⑤今後の方向性	
(2) 教職員の資質能力の向上の全体像	25
(3) キャリアステージに応じた継続的な研修	26
(4) 資質能力の向上の機会	27
①千葉県教育委員会で行う研修による資質能力の向上	
②国で行う研修による資質能力の向上	
③市町村教育委員会で行う研修による資質能力の向上	
④研究団体等で行う研修による資質能力の向上	
⑤所属校で行う研修による資質能力の向上	
⑥個人で受講する研修等による資質能力の向上	
⑦教員免許状更新講習による資質能力の向上	
⑧教育職員免許法認定講習による資質能力の向上	
4 研修事業の計画方針	
(1) 指標に基づく、自ら学び続ける教職員の育成・支援を目指す研修事業	32
(2) 幼児児童生徒、学校を取り巻く環境の急速な変化に対応する研修事業	32
5 研修計画ステージ区分	32
6 学びの蓄積	33
7 研修に関する調査・研究	35

<第1部>

[平成30年3月策定]

千葉県・千葉市教員等育成指標について

1 千葉県として求めている教員の姿

子供たちに「確かな学力」「豊かな人間性」「健康・体力」の調和のとれた「生きる力」を育成するためには、質の高い学校教育を実現することが求められます。このため、教職員自らが使命感や責任感をもつとともに、学習指導・生徒指導等に関する実践的指導力、学校運営に参画する力が必要です。

県教育委員会では、養成・採用・研修を通して、求める教員等の姿を、「信頼される質の高い教員」としています。

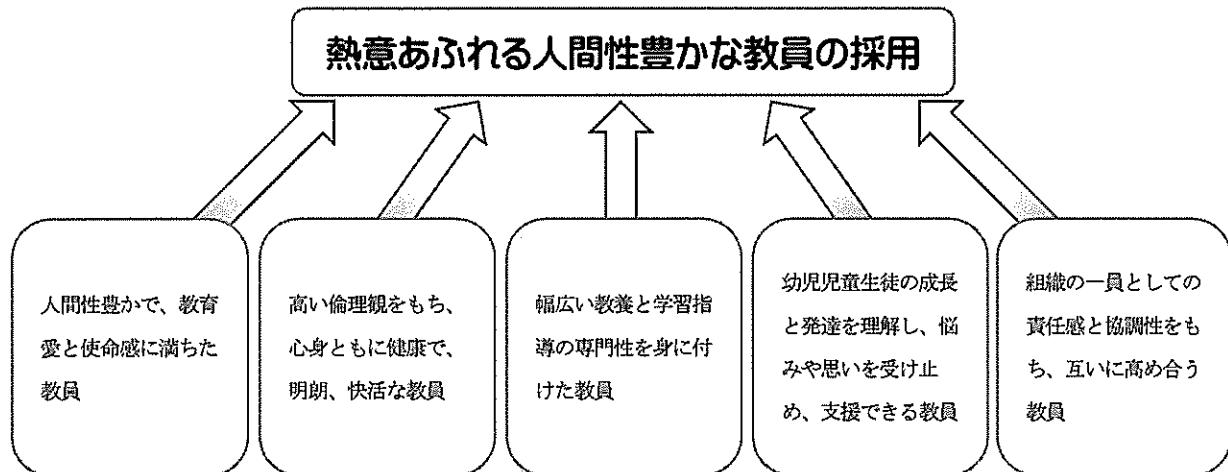
(1) 養成段階

「教職課程コアカリキュラム」は、教育職員免許法及び同施行規則に基づき全国すべての大学の教職課程で共通的に修得すべき資質能力として、文部科学省から示されました。

大学の教職課程⇒教職課程コアカリキュラム

(2) 採用段階

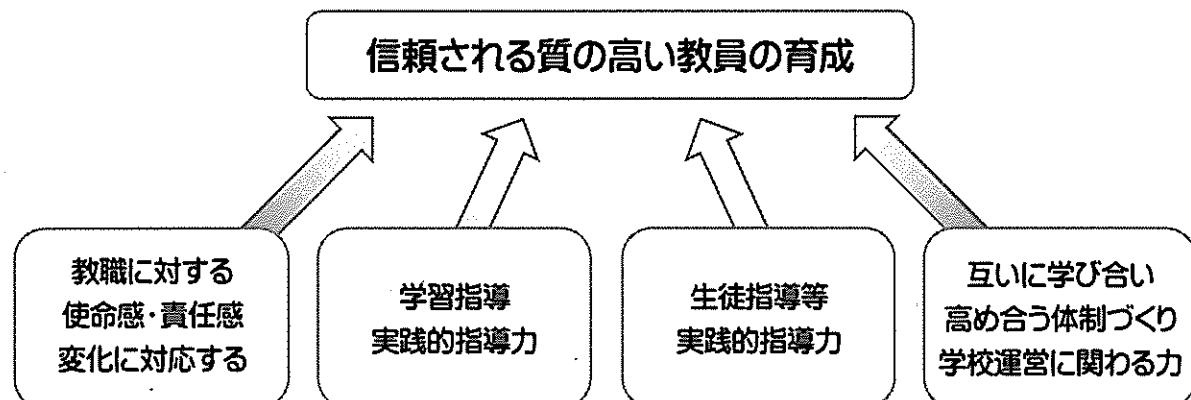
教育に対する情熱と子供への教育的な愛情にあふれる教員等の採用を目指し、「千葉県・千葉市が求める教員像」として5点を示しています。



*千葉県・千葉市公立学校教員採用候補者選考実施要項より

(3) 研修段階（教員等採用後）

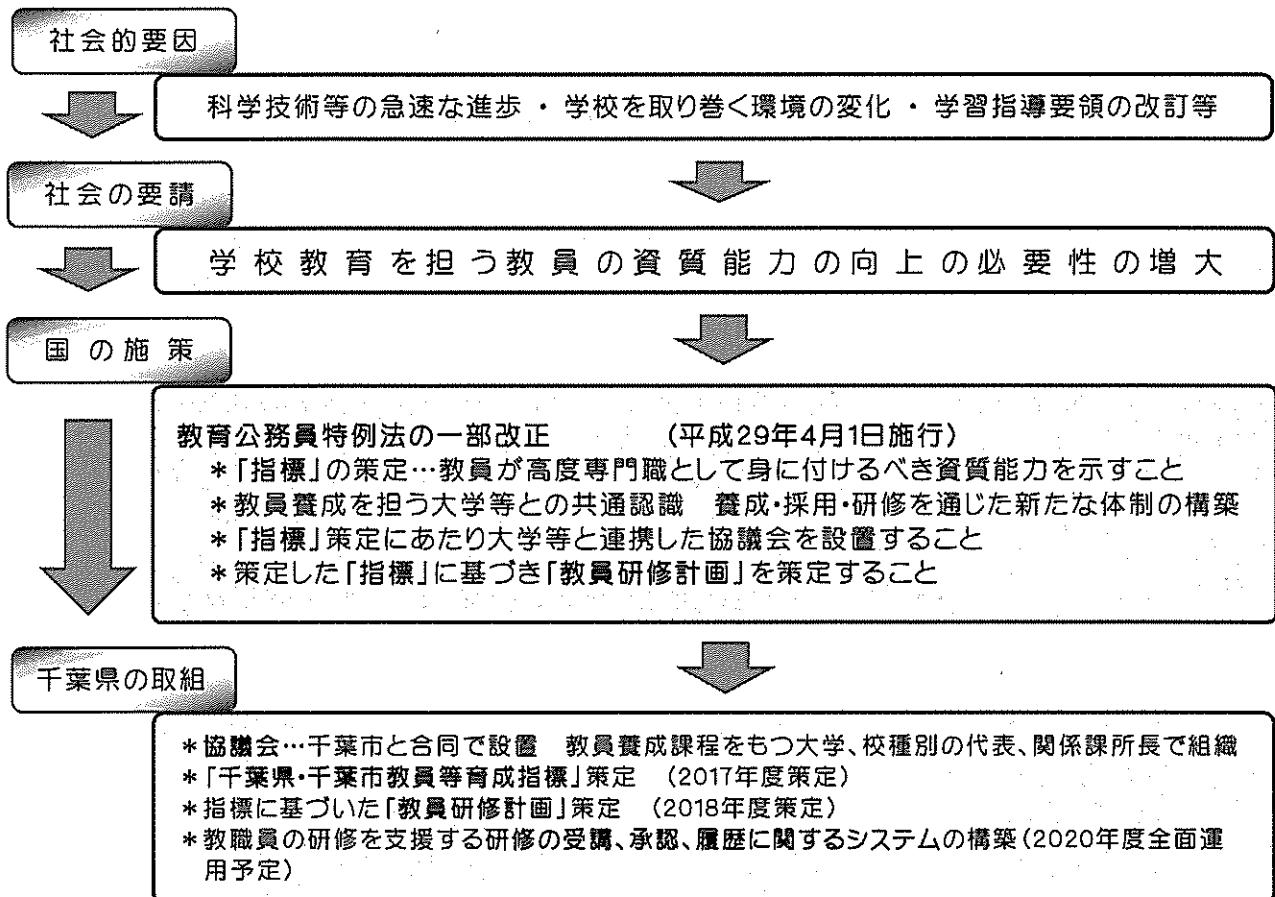
教職員が、教職に対する使命感や責任感を高め、新たな教育課題に対応するための実践的指導力や、互いに学び、高め合う校内体制を構築する力量を向上するための研修の充実に努めています。



2 指標策定の背景・目的

(1) 指標策定の背景

科学技術の発展、高度な情報化社会・グローバル社会への進展等により、幼児児童生徒、学校を取り巻く環境は急速に変化しています。その変化に対応できるよう、学習指導要領が改訂されるとともに、学校教育を担う教員等の資質能力の向上がより一層求められています。



(2) 策定の目的

指標は、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能力を示したもので、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、教員等が、効果的・実践的な学びを自ら続けるための目安となるものとして策定しました。

教員等が、指標を基に自分の課題や次の目標を明確にし、本冊子第2部にある「千葉県教職員研修体系」や毎年作成する「千葉県公立学校教職員研修事業総合計画」を基に研修を選択・受講し、学んだことを実践に生かしながら、教員等としての資質能力の向上に努めることができます。

3 千葉県・千葉市教員等育成指標

[平成30年3月策定]

千葉県・千葉市教員等育成指標

目標 信頼される質の高い教員の育成を目指して

「千葉県の教育に関する大綱」「千葉市の教育に関する大綱」及び
第2期千葉県教育振興基本計画「新・みんなで取り組む『教育立省は』プラン」より

四つの柱	構成要素	養成段階	千葉県・千葉市が求める教員像	ステージI 【成長期】 (学年経営、担当教科指導等)・ 学級・教科担任等としての 自覚と資質能力の向上	ステージII 【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等の ミドルリーダー)・ ミドルリーダーとしての 自覚と資質能力の向上	ステージIII 【充実期】 (学校運営等、職員全休会 指導・助言)・ チーム学校をリードする 自覚と資質能力の向上
教職に必要な素养	○使命感 ○責任感 ○教育的愛情 ○高い倫理観 ○服務規律の遵守	○教員の意義 ○教員の役割 ○教職への意欲 ○課せられる義務等	○人間性豊かで、 教育愛と使命感に満ちた教員	教員としての職務に対する使命感、責任感、教育的愛情をもち、教職に対する強い情熱をもっている。また、教育公務員として高い倫理観をもち、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行している。	社会性、コミュニケーション能力等を備え、職務に応じて積極的に他の教職員と協働し、幼児児童生徒、保護者、地域等と関わっている。	広い視野をもち、教員としての資質能力の向上のため、研究と修業に努め、新たに必要とされる知識や技能を取り入れ、実際にあたっている。
	○社会性 ○コミュニケーション能力	○教員としての広い視野や教職員に対するととのい、学び続ける意欲やコミュニケーション能力を育む。				
	○広い視野 ○学び続ける意欲 ○社会の変化への対応	○教員の理念・歴史・思想や社会的・制度的・経営的事項等についての基礎的知識(選択)				
	○教職に関する教養	○学習指導要領、幼稚園教育指針に示された教科領域の目標・ねらい・内容				
学習実践指導に専門性を持つ	○教科等についての専門性	○基礎的な学習指導理論 ○児童・学びの過程 ○指導技術 ○具体的な授業設計・保育を構築する方法	○高い倫理観をもち、心身とともに健康で、明朗、快活な教員	教科等に関する専門性を生かした授業を展開し、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善に努めている。	地域や幼児児童生徒の実態を把握し、問題解決的な学習過程を展開するとともに、単元など内容や時間のまとまりの中で、習得・活用・探究のバランスを工夫し、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善に努めている。	特別な支援を必要とする幼児児童生徒についてその状況を把握し、家庭や他の教職員、関係機関等と連携しながら、個別に学習上の支援の工夫を行っている。
	○授業実践 ○指導技術	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒に対する学習上の困難の把握と支援の方法				
	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒への学習上の支援	○幼児児童生徒理解 ○信頼関係の構築 ○生徒指導				
	○教育相談 ○個別指導	○学校における教育相談の意義・取扱 ○教育相談を進める際に必要な基礎的知識				
実践的指導力による支援	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒の理解 ○生活上の支援	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒の特性・心身の発達 ○生活上の困難の把握と支援の方法	○幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員	幼児児童生徒の心身の発達の特徴や現在の状況等を理解するとともに、幼児等との信頼関係を構築し、学級経営をはじめ、楽団の掌握・適切な指導を行っている。	幼児児童生徒一人一人の課題の解決に向かって、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、園・学校生活への適応や人格の成長への援助を図っている。	特別な支援を必要とする幼児児童生徒の個々の状況を理解するとともに、家庭や他の教職員、関係機関等と連携しながら、その状況に応じた生活上の支援を行っている。
	○人権教育の推進 ○問題行動等への対応	○人権教育の理念 ○理念に基づく、いじめ等の問題行動等に対する適切な対応方法				
	○進路指導 ○キャリア教育	○進路指導とキャリア教育の意義・理論・指導の在り方等				
	○各学校で編成される教員間の意義・編成の方法 ○各学校で実情に合わせてカリキュラム・マネジメントを行うことの意義	○各学校で編成される教員間の意義・編成の方法 ○各学校で実情に合わせてカリキュラム・マネジメントを行うことの意義				
チーム学校を支える資質能力	○教育課程の管理・運用	○校務分掌 ○他の教職員との連携・調整	○組織の一員としての責任感と協調性をもち、互いに高め合う教員	各学校で編成される教育課程を確実に実施するとともに、カリキュラム・マネジメントの視点から常に見直し、学校の実態に応じた教育課程に改善しようしている。また、特別な支援を必要とする幼児児童生徒の教育課程の編成について適切な対応に努めている。	組織の一員として学校運営を支える力となり、自分の役割を責任をもって、積極的に果たしている。	家庭や地域社会、関係機関との連携・協働に努め、地域とともに歩む学校づくりに取り組んでいる。
	○家庭や地域社会、関係機関との連携・協働	○取組事例を踏まえた家庭・地域との連携・協働の仕方 ○学校の担う役割が拡大する中、内外の関係機関との連携や、分担して対応することの意義・方法				
	○研修(研究)体制	○研究と修業による資質能力の向上の意義・方法				

4 指標を構成する4つの柱と3つのキャリアステージ

(1) 指標の構成

指標には、目標として「信頼される質の高い教員の育成を目指して」を掲げました。

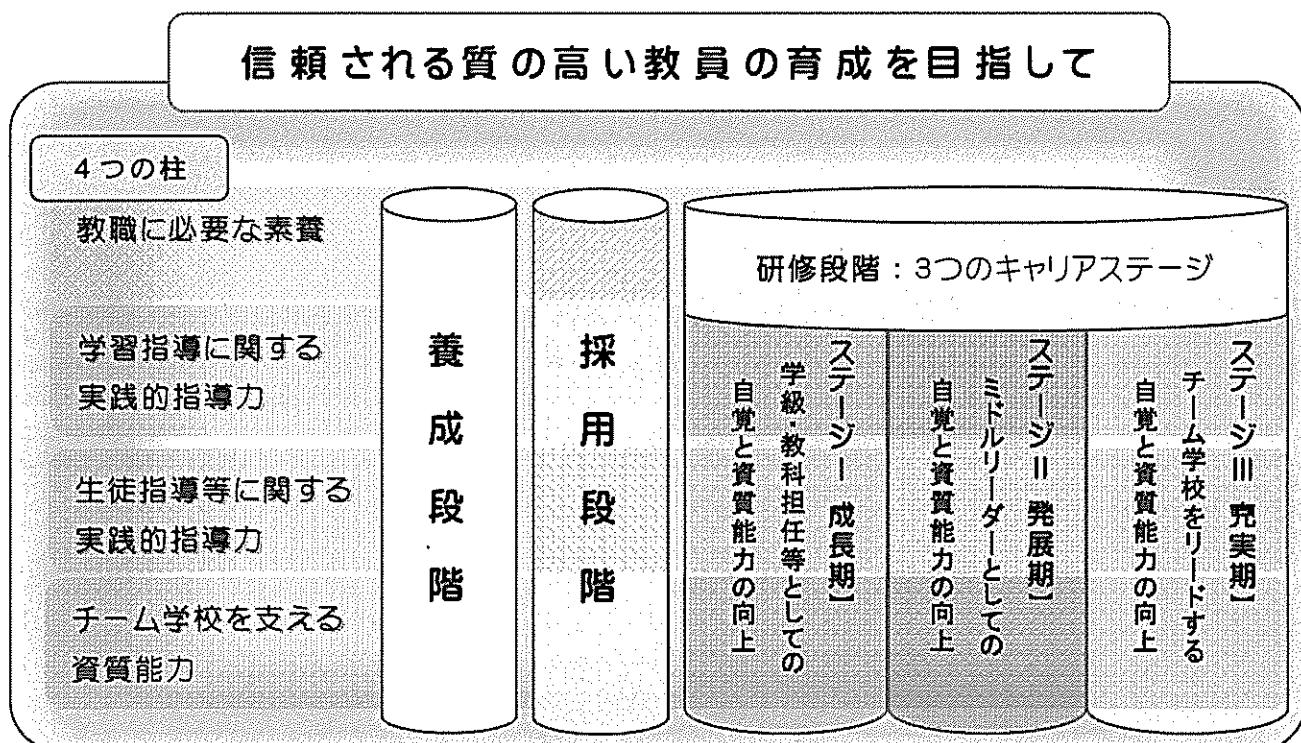
指標では、教員等が身に付けるべき資質能力を「4つの柱」に整理してあります。

「4つの柱」は、「教職に必要な素養」「学習指導に関する実践的指導力」「生徒指導等に関する実践的指導力」「チーム学校を支える資質能力」としました。その4つの柱はそれぞれ、3つから5つの構成要素で構成されており、養成段階から採用段階、そして研修段階の「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を示しています。

養成段階については、文部科学省から教員養成課程をもつ大学に教員養成に必要なものとして示された「教職課程コアカリキュラム」をもとに作成しています。

採用段階については、教員採用選考の「千葉県・千葉市が求める教員像」としました。

研修段階については、成長期・発展期・充実期の3つのキャリアステージに区分しましたが、全てのキャリアステージに共通した「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を示しています。4つの柱に対応するキャリアステージごとの目標については、本冊子第2部「2 4つの柱に対応するキャリアステージごとの目標」(16ページから19ページ)に示しています。



(2) 4つの柱

教員等が身に付けるべき資質能力を「教職に必要な素養」「学習指導に関する実践的指導力」「生徒指導等に関する実践的指導力」「チーム学校を支える資質能力」の「4つの柱」に整理しました。それぞれの内容は以下のとおりです。

教員等が身に付けるべき資質能力の4つの柱

教職に必要な素養 とは？

教職に就く者として必要な使命感・教育的愛情・倫理観をもち、服務規程を遵守するとともに、児童生徒及び地域と積極的に関わる社会性やコミュニケーション能力が求められています。また、広い視野や学び続ける意欲をもち、社会の変化へ対応すること等も必要となります。

学習指導に関する 実践的指導力 とは？

教科等についての専門性をもつとともに、児童生徒の実態に合った授業実践力や指導技術を身に付け、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善に取り組む能力が求められています。また、特別な支援を必要とする児童生徒について、その状況を把握し、家庭や関係機関と連携して学習上の支援をすることが必要となります。

生徒指導等に関する 実践的指導力 とは？

児童生徒の心身の発達の特徴、特別な支援を必要とする児童等も含めた個々の状況を把握、理解するとともに、信頼関係を構築し、学級経営、個別の指導、進路指導等を適切に行う力が求められています。また、生徒指導上の課題等に対しては、共感的に対応し、家庭・地域・関係機関等との連携を図ることが必要となります。

チーム学校を 支える資質能力 とは？

学校教育目標の実現に向け、教育課程を確実に実施するとともに、組織の一員として学校運営を支える力となり、他の教職員と連携・調整しながら、自分の役割を果たそうとする姿勢が必要となります。また、校内研修体制づくりや地域とともに歩む学校づくりにそれぞれの立場から積極的に取り組む力が求められます。

(3) 3つのキャリアステージ

下の表は、3つのキャリアステージで目指すものを示しています。

ステージI「成長期」は学級担任・教科担任等としての立場を中心に、ステージII「発展期」は学年主任・校務分掌主任等ミドルリーダーとしての立場を中心に、ステージIII「充実期」は教務主任等チーム学校をリードする立場を中心とした役割を示しています。

自ら学び続ける教員等として、キャリアステージ3段階で目指すもの

ステージI【成長期】 (学級経営、担当教科指導等)	<p>【学級・教科担任等としての自覚と資質能力の向上】</p> <ul style="list-style-type: none">○組織の中で、学級・教科担任等としての自分の職務を理解し実践できるようにするとともに、担当分掌についても組織の一員として職務を遂行できる力量をもつことが期待されます。
ステージII【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等の ミドルリーダー)	<p>【ミドルリーダーとしての自覚と資質能力の向上】</p> <ul style="list-style-type: none">○学級・教科担任等としての職務について常に資質能力の向上に努めることが必要です。○学校教育目標の実現を目指して、学年主任・校務分掌主任等ミドルリーダーとしての自覚をもち、連絡・調整、同僚への指導・助言等、その役割を果たすことが期待されます。
ステージIII【充実期】 (学校運営等、 職員全体へ指導・助言)	<p>【チーム学校をリードする自覚と資質能力の向上】</p> <ul style="list-style-type: none">○学級・教科担任等としての職務について経験を生かしながら、新たな教育課題に率先して取り組むなどして、常に資質能力の向上に努めることが必要です。○学校全体が協働して校務を遂行する上で、チーム学校をリードする自覚をもち、企画・立案、同僚への指導・助言等、その役割を果たすことが期待されます。

<第2部>

[平成31年2月策定]

千葉県教職員研修体系

1 千葉県教職員研修体系について

(1) 研修の目的

教職員は、子供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な専門職であることから、その資質能力の向上を図り続けることが求められます。

研修は、その職責遂行のための教職員の資質能力の向上を図ることを目的として実施されます。

(2) 千葉県教職員研修体系とは

①千葉県の教員研修計画

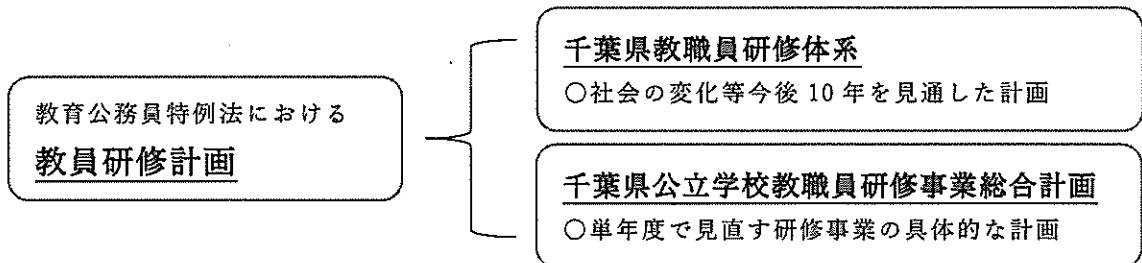
～千葉県教職員研修体系と千葉県公立学校教職員研修事業総合計画～

千葉県では、平成13年3月に策定された「教職員研修体系」に基づき、研修内容や方法等を毎年検討したうえで、「千葉県公立学校教職員研修事業総合計画」を作成し、研修事業の整備に努めてきました。

その後、学習指導要領の改訂など状況の変化を踏まえ、また策定後の10年を見通して課題を明確にし、平成22年3月に「千葉県教職員研修体系」を策定しました。そして当該体系に基づき、「千葉県公立学校教職員研修事業総合計画」により研修事業の充実に努めてきたところです。

このように、千葉県では、教育公務員特例法で規定する教員研修計画を、10年を見通した長期的な視点で研修を企画するもとなる「千葉県教職員研修体系」と、単年度ごとに社会の状況等を反映して研修を計画する「千葉県公立学校教職員研修事業総合計画」とをあわせたもので構成しています。

なお、同法では、平成28年11月の同法の一部改正により、「教員研修計画」について、「公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、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」(第22条の4)としています。



②千葉県教職員研修体系策定の基本方針

○今後10年を見通して作成する教職員研修計画

○指標に基づく、自ら学び続ける教職員の育成・支援を目指す研修体系

* 指標に示された4つの柱と3つのキャリアステージに対応する研修が準備されること。

* 研修履歴を振り返ることのできるシステム等により、当該指標、研修計画、研修環境を整備し、自ら学び続ける教職員を支援できるようにすること。

* 大学等と連携した研修・履修認定の仕組みを確立すること。

○ 幼児児童生徒、学校を取り巻く環境の急激な変化に対応する研修体系

* 教職員・学校をめぐる環境の変化に対応する研修が準備されること。

* 科学技術の進歩、グローバル化、情報化の進展等、社会の急速な変化を踏まえた新しい時代の教育に対応する研修が準備されること。

* 学習指導要領への対応のほか、国や県の政策への対応ができること。

* 単年度ごとの研修事業の見直しを行うこと。（「千葉県公立学校教職員研修事業総合計画」）

（3）千葉県教職員研修体系に基づく教職員の育成

①自ら学び続ける教職員育成のための全体構想

第1段階

目標、課題の明確化

自分の仕事や立場に合わせた目標・課題を、指標に基づいてしっかり自分のものにしよう！

千葉県・千葉市教員等育成指標

- 養成段階から採用、教職に就いた後の教員等の身に付けるべき資質能力
- 4つの柱と3つのキャリアステージ

第2段階

目標、課題にあった研修の選択・受講

千葉県教職員研修体系

自分の目標、課題に合わせて、研修を選択、受講！
学びつつ実践、実践して学ぶ！

※今後10年を見通した計画

●研修の目的

●4つの柱に対応するキャリアステージごとの目標

各ステージにおける「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を確認し、必要な研修を見つける。

●研修の全体像

【千葉県公立学校教職員研修事業総合計画】

研修体系の具体化

単年度で見直す研修事業計画

第3段階

研修履歴の確認、新たな問題意識

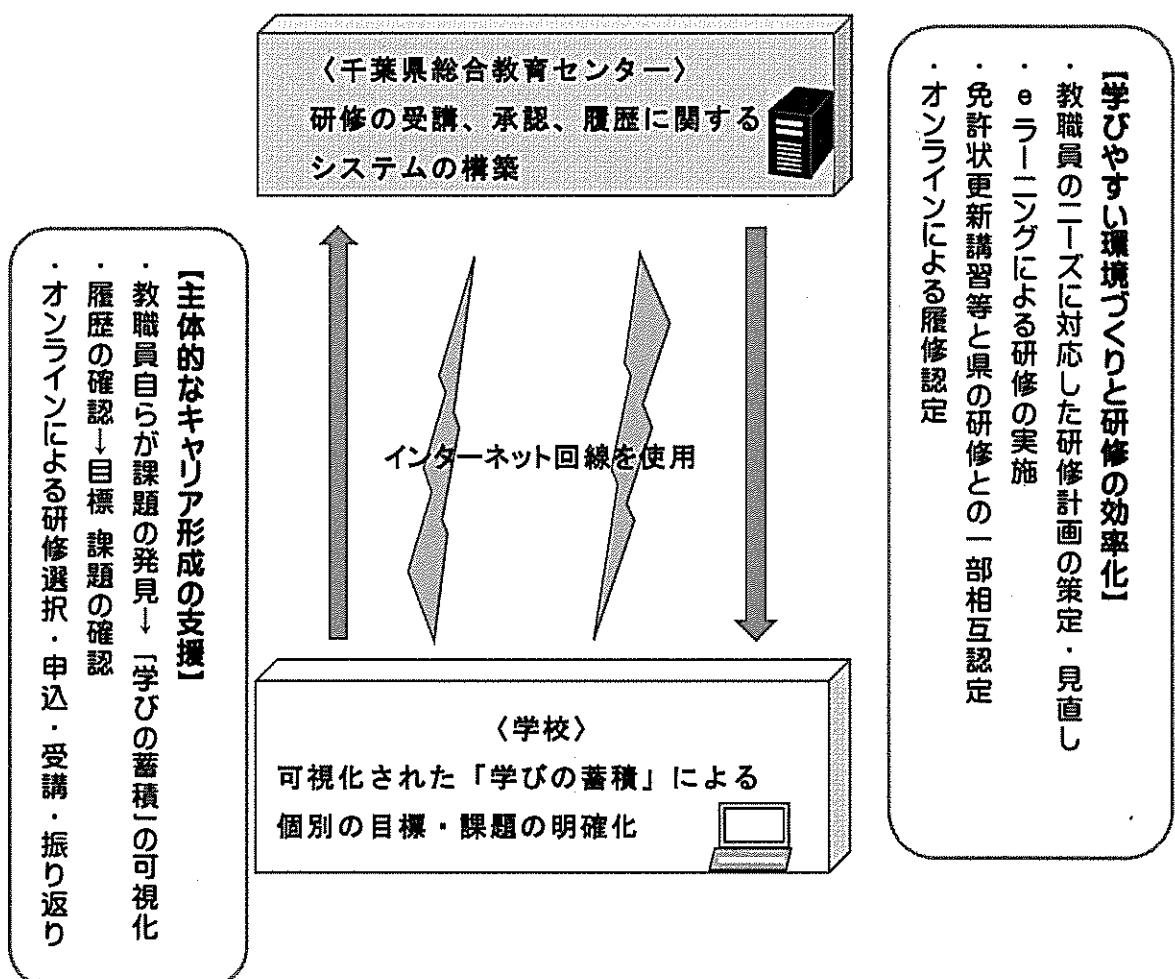
研修履歴を振り返り、新たな課題意識をもって、次のステップへ！

研修の受講、承認、履歴に関するシステムの活用

- 教職員自身が資質向上のため、意欲をもって学び続けることができるよう、いつでも研修履歴を振り返り、必要な研修を受けられる環境づくり。

②研修の受講、承認、履歴に関するシステムの概要

【研修の受講、承認、履歴に関するシステムのイメージ】



- 研修への主体的な取組と資質能力の向上
- 子供と向き合う時間の確保

千葉県教育委員会は、
教職員が自ら学び続ける環境づくりを
進めます！

教育活動の充実



千葉県マスコットキャラクター「チバくん」

2 4つの柱に対応するキャリアステージごとの目標

(1) 教職に必要な素養

四 つ の 柱	構成要素	ステージⅠ 【成長期】 (学級経営、担当教科指導等) 学級・教科担任等としての 自覚と資質能力の向上	ステージⅡ 【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等の ミドルリーダー) ミドルリーダーとしての 自覚と資質能力の向上	ステージⅢ 【充実期】 (学校運営等、職員全体へ 指導・助言) チーム学校をリードする 自覚と資質能力の向上
教 職 に 必 要 な 素 養	使命感 責任感 教育の愛情 高い倫理観 服務規律の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ・教育に対する使命感、責任感、強い情熱、幼児児童生徒に対する教育的愛情をもっている。 ・教育公務員として高い倫理観をもち、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行している。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・教育公務員としての在り方について、ステージⅠの教職員の模範となっている。 		
	社会性 コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じて研修会を開催するなど、服務規律の遵守等について、園・学校全体に広めるための方策を立てている。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・社会性、コミュニケーション能力等を發揮し、幼児児童生徒やその保護者、地域等と積極的に関わっている。 		
教職に関する教養	広い視野 学び続ける意欲 社会の変化への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・諸課題等に組織的に対応するため、他の教職員とコミュニケーションを円滑に行ってい 		
		<ul style="list-style-type: none"> る。 ・ステージⅡの教職員として、学年等の諸課題に組織的に対応するため、他の教職員と協働している。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・地域等との連携の中心になっ 		
		<ul style="list-style-type: none"> ている。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・社会状況や今日的課題等に目を向けるなど、広い視野をもっている。 ・教職員としての資質能力の向上のため、常に研究と修養に努め、新たに必要とされる知識や技能を取り入れ、実践している。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅡの教職員として、ステージⅠの教職員の模範となっている。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅢの教職員として、他の教職員に対し助言を行っている。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・社会の変化等への対応策について、園・学校全体に広めるための方策を立てている。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・教育に関し、社会的・制度的事項やその意義、歴史等について理解している。 ・教育に関する最新の動向について、情報収集に努めている。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・学年や教科部会等で他の教職員に情報提供し、共通理解を図っている。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・校内研修会の講師を務めるなど、他の教職員へ情報提供し、助言を行っている。 		

(2) 学習指導に関する実践的指導力¹

四 つ の 柱	構成要素	ステージⅠ 【成長期】 (学級経営、担当教科指導等) 学級・教科担任等としての 自覚と資質能力の向上	ステージⅡ 【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等の ミドルリーダー) ミドルリーダーとしての 自覚と資質能力の向上	ステージⅢ 【充実期】 (学校運営等、職員全体へ 指導・助言) チーム学校をリードする 自覚と資質能力の向上
	教科等についての専門性	<ul style="list-style-type: none"> ・今日的課題に対応するため、研修等を通じて、常に教科や担当する校務分掌等についての専門性を高めようとしている。 ・専門性を生かした授業実践や、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善、担当する校務分掌の業務改善に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅠの教職員に対し、助言や情報提供を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修会等で、他の教職員に対し、指導・助言を行っている。
学 習 指 導 に 関 す る 実 践 的 の 指 導 力	授業実践 指導技術	<ul style="list-style-type: none"> ・常に最新の指導理論や指導技術を身に付けるよう努めている。(ICT機器の活用を含む。) ・地域や幼児児童生徒の実態を把握し、問題解決的な学習過程を開拓している。 ・単元など内容や時間のまとめの中で、習得・活用・探究のバランスに配慮し、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅡの教職員として、園・学校全体の教科指導や教科横断的な指導を意識している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅢの教職員として、園・学校全体の教科指導や教科横断的な指導を意識している。
		<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅠの教職員に対し、授業実践の公開をするなど、模範となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じて、最新の指導理論や指導技術について、校内研修の開催等、園・学校全体に広めるための方策を立てている。 	
	特別な支援を必要とする幼児児童生徒への学習上の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒について、学習上の困難を把握し、個別の教育支援計画や個別指導計画等を作成し、適切な支援を行っている。 ・家庭や他の教職員と連携しながら、指導内容や指導方法の工夫を計画的に行っている。 ・最新の指導理論や指導技術を身に付けるよう努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教科内や学年内の協力体制を構築し、共通理解を図るなど、指導内容や指導方法の工夫を計画的・組織的に行っている。 ・最新の指導理論や指導技術を身に付けるよう努め、ステージⅠの教職員に対し、助言や情報提供を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・園・学校内の協力体制を構築し、共通理解を図るなど、指導内容や指導方法の工夫を計画的・組織的に行っている。 ・最新の指導理論や指導技術を身に付けるよう努め、必要に応じて、研修会の開催等、園・学校全体に広めるための方策を立てている。

(3) 生徒指導等に関する実践的指導力

四 つ の 柱	構成要素	ステージⅠ 【成長期】 (学級経営、担当教科指導等) 学級・教科担任等としての 自覚と資質能力の向上	ステージⅡ 【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等の ミドルリーダー) ミドルリーダーとしての 自覚と資質能力の向上	ステージⅢ 【充実期】 (学校運営等、職員全体へ 指導・助言) チーム学校をリードする 自覚と資質能力の向上
		幼児児童生徒の心身の発達の特徴や現在の状況等を理解し、信頼関係を構築している。 学級経営等で、集団の掌握や適切な指導を行っている。 保護者・地域等や他の教職員と連携して指導している。	学級・学年経営等で、集団の掌握や適切な指導を行うとともに、ステージⅠの教職員に助言を行っている。	学級・学年や園・学校全体の集団の掌握や適切な指導を行うとともに、研修会等で、他の教職員に対し、助言を行っている。 園・学校全体の指導方針の決定や、学年間の調整、園・学校と地域・専門機関との連携の中心となっている。
生 徒 指 導 等 に 関 す る 実 践 的 指 導 力	幼児児童生徒理解 信頼関係の構築 生徒指導	・ 幼児児童生徒の様子から、個々の悩みや思いに気づき、共感的に受け止めている。 ・ 教育相談の理論や方法を理解し、一人一人の園・学校生活への適応や人格の成長など、課題の解決に向け、適切に支援・指導している。	・ 保護者・地域等と連携した指導や、学年等の生徒指導方針の決定、他の教職員との共通理解を図っている。	・ 園・学校全体の指導方針の決定や、学年間の調整、園・学校と地域・専門機関との連携の中心となっている。
		・ 家庭や他の教職員と連携している。	・ 学年等での情報共有と指導方針の決定、管理職・他学年との連絡・情報共有を行っている。	・ 園・学校全体の指導方針の決定や学年間の調整を行っている。
	特別な支援を必要とする幼児児童生徒の理解 生活上の支援	・ 特別な支援を必要とする幼児児童生徒の個々の状況を理解し、状況に応じた支援を計画している。 ・ 家庭や他の教職員と連携して、適切な支援を行っている。	・ 学年等での情報共有と指導方針の決定や、管理職・他学年との連絡・情報共有をしながら、適切な支援を行っている。	・ 園・学校全体の指導方針の決定や、学年間の調整、管理職への連絡・情報共有をしながら、適切に支援を行っている。
人 権 教 育 の 推 進 問題行動等への対応	・ 人権教育の理念の下、いじめ、不登校、情報モラル等の生徒指導上の課題と、課題に応じた指導方法を理解し、解決のため、家庭・地域・関係機関等と連携を図りながら、適切な指導を行っている。	・ ステージⅠの教職員に対し、助言を行っている。	・ 他の教職員に対し、指導・助言を行うとともに、園・学校と地域・専門機関との連携の中心となっている。	
	・ 家庭、他の教職員と連携して、適切な指導を行っている。	・ ステージⅠの教職員に対する助言や、学年等での情報共有、指導方針の決定、管理職・他学年との連絡・情報共有を行っている。	・ 他の教職員に対する助言や、園・学校全体の指導方針の決定、学年間の調整などをを行っている。	・ 園・学校と地域・専門機関との連携の中心となっている。
	・ 園・学校のキャリア教育・進路指導方針の下、家庭・地域・関係機関と連携し、幼児児童生徒一人一人の自己実現の視点に立った授業展開、体験活動、ガイダンスとカウンセリングの充実に努めている。	・ 学年等の幼児児童生徒の発達段階を考慮し、計画的・組織的・系統的なキャリア教育、進路指導を計画するとともに、ステージⅠの教職員に対し、助言を行っている。	・ 幼児児童生徒の発達段階を考慮し、園・学校としての計画的・組織的・系統的なキャリア教育、進路指導を計画するとともに、他の教職員に対し、助言を行っている。	
進路指導 キャリア教育				

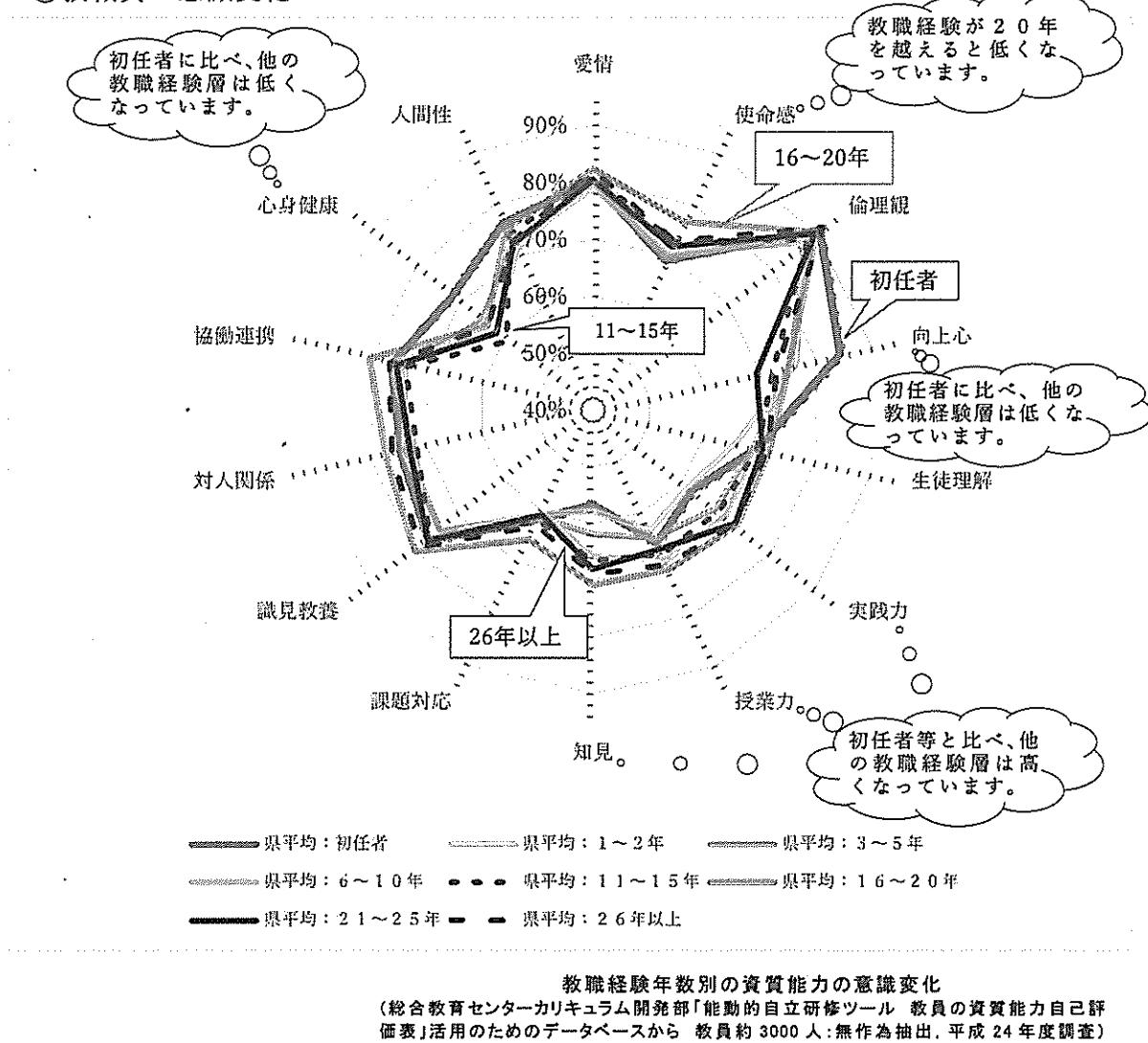
(4) チーム学校を支える資質能力

四 つ の 柱	構成要素	ステージⅠ 【成長期】 (学級経営、担当教科指導等) 学級・教科担任等としての 自覚と資質能力の向上	ステージⅡ 【発展期】 (学年経営、校務分掌主任等の ミドルリーダー) ミドルリーダーとしての 自覚と資質能力の向上	ステージⅢ 【充実期】 (学校運営等、職員全体へ 指導・助言) チーム学校をリードする 自覚と資質能力の向上
チ ー ム 学 校 を 支 え る 資 質 能 力	教育課程の管理・運用	<ul style="list-style-type: none"> ・各学校で編成される教育課程の意義や編成の方法を理解し、確実に実施している。 ・カリキュラム・マネジメントの視点から、育成すべき資質・能力を明確化して、教育課程を常に見直し、園・学校の実態に応じたものに改善しようしている。 ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒に対し、個別の教育支援計画や個別の指導計画等を作成し、活用している。 		
			<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅠの教職員に対し、助言を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の教職員に対し、助言を行っている。
	校務分掌 他の教職員との連携・調整	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅠの教職員として、他の教職員と連携・協働しながら、自分の役割に責任をもって積極的に果たすなど、園・学校運営を支える力となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅡの教職員として、他の教職員と連携・協働しながら、園・学校目標に沿った学年経営方針の決定や、ステージⅠの教職員に対する助言等を行い、自分の役割に責任をもって積極的に果たすなど、園・学校運営を支える力となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージⅢの教職員として、園・学校目標の達成に向けて、各学年・教科・分掌等の連携の中心となるなど、園・学校運営を支える力となっている。
		<ul style="list-style-type: none"> ・自分の役割や立場に応じて、学校安全管理や安全教育を行っている。 		<ul style="list-style-type: none"> ・園・学校全体の安全管理や安全教育を行っている。
	家庭や地域社会、関係機関との連携・協働	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒に必要な資質・能力を確実に身に付けさせるため、専門性を生かし、チーム学校の一員として自分の役割や責任を果たしている。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・チーム学校の理念を理解し、家庭や地域社会、関係機関との連携・協働に努め、地域とともに歩む開かれた園・学校づくりに取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭や地域社会、関係機関と連携・協働するための方策の立案や、連絡調整に携わるなど、地域とともに歩む開かれた園・学校づくりに取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭や地域社会、関係機関と連携・協働するための方策の立案や、連絡調整をするなど、地域とともに歩む開かれた園・学校づくりの中心となっている。
	研修体制	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員としての資質能力の向上を図るために、指標に基づき、自らの目標と課題を明確にし、必要な研究と修養に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・園内・校内研修での授業実践や参観に積極的に取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・園内・校内研修の企画・運営、授業実践、ステージⅠの教職員に対する助言等に積極的に取り組んでいる。
				<ul style="list-style-type: none"> ・園内・校内研修体制の中心となり、企画・運営、授業実践、他の教職員に対する助言等に積極的に取り組んでいる。

3 研修の内容

(1) 千葉県のこれまでの研修の課題と今後の方向性について

①教職員の意識変化



上のグラフは、教職経験別の資質能力の意識変化を示したものです。(平成24年度調査) 外側に広がるほど、意識が高くなっています。

このグラフから、教職経験により明らかに意識の違いが認められます。

ア 「実践力」「授業力」「知見」に対する意識は、初任から教職経験2年目の教職員と比べ、他の教職経験層が高くなっています。

イ 「使命感」「協働連携」「対人関係」「識見教養」「課題対応」に対する意識は、教職経験16~20年目では高くなっているものの、教職経験21年目以降は低くなっています。

ウ 「倫理観」などの教職経験層も高くなっています。

エ 「向上心」「心身健康」は初任者が高く、その他の教職経験層は低くなっています。

初任者は、実践力や授業力、知見が低いものの、向上心が高いことを示しています。

しかし、教職経験 11 年目以降になると、実践力や授業力、知見は高まっていく傾向にあるものの、向上心は初任者に比べ低くなっています。それ以降の意識の変化はあまり見られません。また、使命感は、教職経験 16~20 年目でやや高くなっているものの、21 年目以降では低くなっています。その他の項目についても同様の傾向が見られます。

ベテラン教職員が高い使命感のもと、身に付けてきた授業力、実践力を發揮し、新たな教育課題に率先して取り組むなど、常に資質能力の向上に努め、チーム学校をリードする自覚を持ち、企画・立案、同僚への指導・助言等、その役割を果たすための手立てが必要であることがわかります。

〈課題〉

教職経験 11 年目以降になると、向上心は初任者に比べ低くなっています。それ以降の意識の変化はあまり見られません。

使命感は、教職経験 16~20 年目でやや高くなっているものの、教職経験 21 年目以降では低くなっています。その他の項目についても同様の傾向が見られます。

②教職員としてのキャリアを見通した研修の実施

年数を経るにしたがって向上心等の意識が他の経験年数と比較して低くなってしまうことの背景として、

ア 中堅教諭等資質向上研修（旧 10 年経験者研修）で教職経験年数に応じた研修が終了してしまう点

イ 研修の多くが、段階を定めてステップアップしていく構成になっていない点の 2 点が考えられます。

アについては、教職経験年数とキャリア発達の相関が前提となっていますが、近年の採用選考の年齢制限の撤廃や中堅教諭等資質向上研修の研修時期の弾力化などと合わせて検討する必要があります。

さらに、いわゆるベテラン教員が、今日の教育課題への対応を身に付けたり、それまで身に付けてきた授業力、実践力を若年層教員へ伝えていくためのコーチングの技術について研修したりする場を設け、向上心と使命感の向上を図る必要があります。

イについては、「基礎」を受講した者が「応用」へ進み、さらに「発展」へといったステップアップができれば、各キャリアステージに応じた意識が持てるようになると考えます。研修が指標のどのキャリアステージ対象のものであるのか、位置付けを明確にし、ステージ I からステージ II へ、ステージ II からステージ III へと確実にステップアップできるよう、キャリアステージに応じた研修を行い、研修履歴を管理する必要があります。

〈課題〉

職種別の研修、指定研修を除くと、キャリアステージごとに求められる資質能力に応じた研修を行う機会が少なくなっています。

③教職員が子供と向き合う時間の確保

教育公務員特例法等の一部を改正する法律の成立時に、中堅教諭等資質向上研修と免許状更新講習の「時期等が重複することによる教員の負担を軽減する観点から、免許状更新講習の科目と中堅教諭等資質向上研修の科目の整理・合理化や相互認定の促進を図ること。」が衆参両院で附帯決議されました。

また、「研修場所が遠く、移動に時間がかかる。」という教職員の意見もあります。

さらには、平成30年2月には文部科学省から「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」が出され、研修の整理・精選や実施時期の調整、研修報告書の簡素化等を行うこととされました。

こうした点を踏まえ、教職員が子供と向き合う時間を確保するため、研修内容・実施方法の整理・見直しや研修の実施に係る教職員の負担の軽減、教員免許状更新講習及び教育職員免許法認定講習と県の悉皆研修との整理・合理化や相互認定について、検討することが求められているところです。

〈課題〉

教職員が子供と向き合う時間を確保するため、研修内容・実施方法の整理・見直しについて検討する必要があります。

④教職員の研修ニーズ

県総合教育センターカリキュラム開発部では、平成22年3月に策定された「千葉県教職員研修体系」に基づいて実施された「教職ライフステージ研修」を中心に、研修について、研修生と管理職の意識を調査しました。（県総合教育センター研究報告書第427号「研修事業充実のための調査研究」～「千葉県教職員研修体系」に基づく「教職ライフステージ研修」を中心に～）

※この項の「研修生」とは、初任研、フォローアップ研修Ⅰ・Ⅱ、5年研、ステップアップ研修、10年研を受講した研修生を指します。

【研修内容の必要性】（19項目）

（研修生）あなたは現時点で以下の研修をどの程度必要であると感じていますか。

（管理職）ステージ1（初任研、フォローアップ研修Ⅰ・Ⅱ）、ステージ2（5年研、ステップアップ研修）、ステージ3（10年研）の各ステージにおいて、次の内容の研修は、どの程度必要だと思いますか。

〔選択肢〕「とても必要である・必要である・あまり必要でない・必要でない」

質問項目	とても必要+必要と答えた割合	
	研修生	管理職
1.幅広い教養や豊かな人間性を身に付けるための研修	91.0%	93.5%
2.教員としての姿勢や心構え、使命や責任についての研修	83.2%	95.4%
3.国や県の教育施策、教育法規に関する法律	79.5%	94.8%

4.今日的教育課題に対応するための研修	96.4%	98.1%
5.教科に関する研修	93.1%	96.6%
6.道徳、特別活動、総合的な学習の時間に関する研修	89.9%	95.8%
7.クラブ活動や部活動に関する研修	56.9%	65.2%
8.学級経営や学年経営に関する研修	91.5%	97.3%
9.生徒指導に関する研修	94.4%	98.0%
10.児童生徒理解に関する研修	94.0%	97.6%
11.特別支援教育に関する研修	93.4%	98.7%
12.児童生徒と教師、児童生徒同士の人間関係づくりや集団づくりに関する研修	91.0%	95.8%
13.思いやりの心や、豊かな人間性を育むための研修	93.3%	97.1%
14.児童生徒の健康や安全に関する研修	84.6%	96.2%
15.学校全体の教育の方向性や組織のあり方に関する研修	76.6%	90.2%
16.校内研修のあり方や進め方に関する研修	64.9%	84.2%
17.学校の危機管理に関する研修	81.0%	97.2%
18.保護者や地域との関わり方に関する研修	85.5%	97.7%
19.メンタルヘルスに関する研修	72.9%	96.5%

管理職は各項目において「とても必要」「必要」と回答した割合の平均は94.0%であり、研修生とは異なり、ほぼすべての研修内容について、その必要性を感じていることがわかります。

また、必要であると感じている研修について、研修生と管理職で違いがあることもられます。特に「16.校内研修のあり方や進め方に関する研修」や「19.メンタルヘルスに関する研修」には、大きな差が見られます。

その他必要と感じている研修について自由記述で調査を行ったところ、研修生が求めている研修は、多岐にわたっていることがわかりました。中でも、「ICTの活用・情報教育・情報モラル等の研修」「教科指導（実技指導方法）」「特別支援・医療的ケア」「指導力向上」「効率化・多忙化解消のための研修」などの研修が特に必要だと感じています。

管理職が必要と感じている研修は54項目が挙げられており、管理職が教員に求めている知識や資質能力は多種多様であることがわかりました。この中で特に回答が多かったものは「社会人としてのマナー、モラル」「接遇」「不祥事（コンプライアンス、モラールアップ）」「ICTを活用した授業」「教育から離れた方（民間）の講話」「事務処理」です。中でも「社会人としてのマナー、モラル」を答えている数が突出しています。

研修生は自身の状況、管理職は自校の状況により、必要な研修を挙げていると考えられます。

〈課題〉

教職員の研修ニーズを常に把握し、それを踏まえた県の研修を提供していく必要があります。

⑤今後の方向性

ア 指標に基づく、教職員としてのキャリアを見通した研修の実施

研修が指標のどの構成要素の内容でどのキャリアステージ対象か明確にし、ステージⅠからステージⅡへ、ステージⅡからステージⅢへと確実にステップアップできるよう、キャリアステージごとに求められる資質能力に応じた研修を実施します。

イ 5年経験者研修及びステップアップ研修の廃止

5年経験者研修及びステップアップ研修の研修内容を整理し、他の悉皆研修で実施することとし、5年経験者研修及びステップアップ研修を廃止します。

ウ 県の悉皆研修の一部免除や一部相互認定等

長期研修生等に対する県の悉皆研修の一部免除、教員免許状更新講習及び教育職員免許法認定講習と県の悉皆研修が重なった場合における一部相互認定等を行います。

エ 教職員が子供と向き合う時間の確保

研修の一部に校内で行えるeラーニングを取り入れます。また、研修内容に応じて各地域で実施するなど、研修の実施に係る教職員の負担の軽減を図り、教職員が子供と向き合う時間を確保できるようにします。

オ 中堅教諭等資質向上研修の変更

11年目を対象として行っていた中堅教諭等資質向上研修を2期に分け、中堅教諭等資質向上研修Ⅰを8～10年目対象、中堅教諭等資質向上研修Ⅱを18～20年目対象として実施します。

○中堅教諭等資質向上研修Ⅰ（8～10年目の3年間の中で受講）

【内容】

- ・学年主任や校務分掌主任としての同僚との関わりや授業力、生徒指導力の一層の向上に関する研修を行う。
- ・若手教員研修チーム（初任～7年目対象）の授業研究等のメンターを務め、自らも2回以上の授業研究を行う。

○中堅教諭等資質向上研修Ⅱ（18～20年目の3年間の中で受講）

【内容】

- ・主要な校務分掌の主任として備えたい企画推進力、授業、生徒指導について同僚に提案できる指導技術に関する研修を行う。

※管理職等、千葉県教育委員会が実施する必要がないと認める者は除きます。

カ 専門研修の実施（29～30年目の2年間の中で受講）

専門研修を、29～30年目を対象として実施します。

【内容】

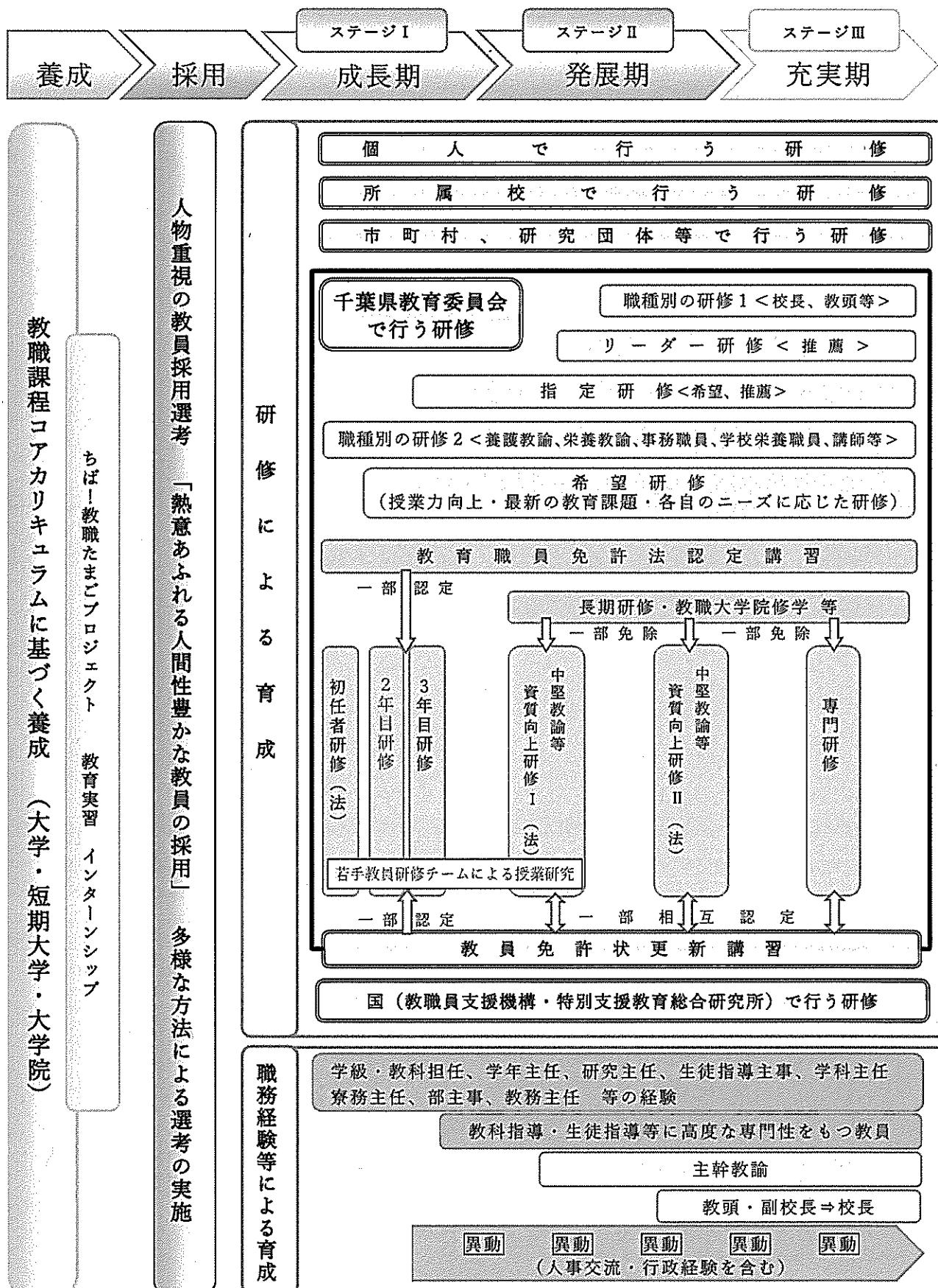
- ・国の教育政策等、新たな教育課題に関する研修や、これまで培ってきた教育技術や指導力を生かし、チーム学校を推進する方策等に関する研修を行う。

※管理職等、千葉県教育委員会が実施する必要がないと認める者は除きます。

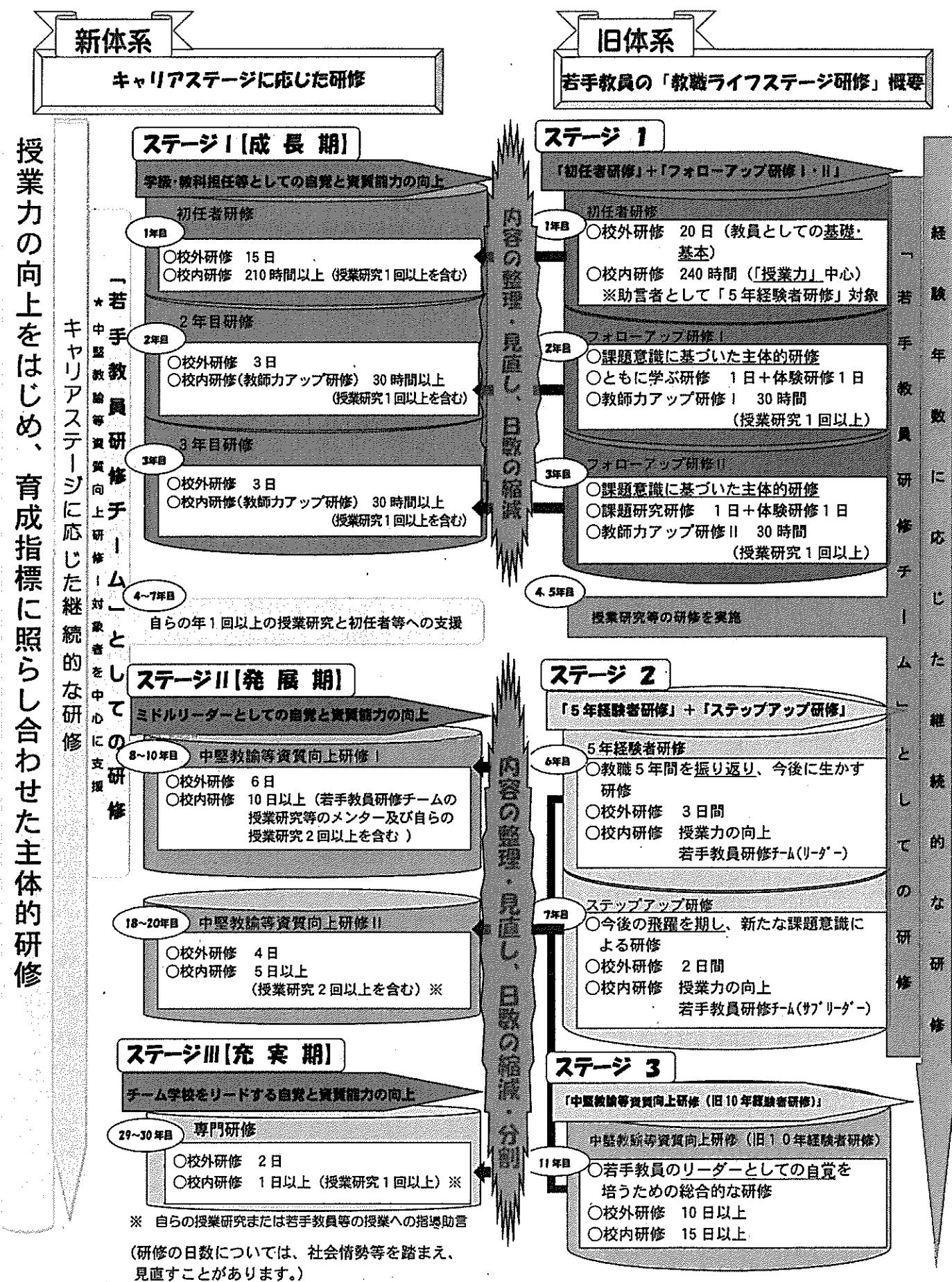
キ 教職員の研修ニーズを踏まえた県の研修の提供

教職員の研修ニーズを把握し、それを踏まえた県の研修を提供します。

(2) 教職員の資質能力の向上の全体像



(3) キャリアステージに応じた継続的な研修



(4) 資質能力の向上の機会

教職員の資質能力の向上については、「研修による資質能力の向上」と「職務経験等による資質能力の向上」の2つに整理することができます。本体系では「研修による資質能力の向上」の機会について、整理します。

①千葉県教育委員会で行う研修による資質能力の向上

(具体的な内容については、「千葉県公立学校教職員研修事業総合計画」による。)

ア 研修の対象

○千葉県の公立の幼稚園・認定こども園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校の教職員を対象とします。(但し、政令指定都市である千葉市、中核市である船橋市・柏市はそれぞれの教育委員会で研修を実施。)

○県全域にわたる教育水準の維持向上を図り、相互に緊密な連携を維持する観点から、千葉市に対しては「県費負担教職員の給与負担等に関する事務の千葉市への移譲に伴う事務の取扱い等に関する確認書」、船橋市・柏市に対しては「船橋市・柏市の中核市移行に伴う県費負担教職員等に対する研修の取扱い等に関する確認書」に基づき、一部の講座で、三市の教職員を対象とします。

○国立、私立学校園の教職員及び市町村立の県費負担教職員以外の教職員で、希望者については対象とします。

イ 研修の種類

【短期研修～主な研修～】

現職教職員に対し、学校現場を離れて短期の研修機会を与え、資質能力の向上を図るとともに、専門的知識・技術の習得及び職務に関する能力の育成を目的に実施します。

- * 法定悉皆研修：初任者研修、中堅教諭等資質向上研修Ⅰ・Ⅱ
- * 職種別の研修
- * リーダー研修
- * 悉皆研修
- * 推薦研修
- * 希望研修

【長期研修】

現職教員に対し、学校現場を離れて長期間の研修機会を与えることにより、県・地域のリーダーとして本県教育の推進者となる人材の育成を目的に実施します。

- * 教育内容等に係る1年間の長期研修
- * 期日指定研修
- * 企業等派遣研修
- * 大学院長期研修

※長期研修生等に対する県の悉皆研修の一部免除を行います。

【若手教員研修チームによる校内研修】

授業力向上のため、初任から7年目の教員で「若手教員研修チーム」を組織し、1人年1回以上の授業研究を行います。中堅教諭等資質向上研修Ⅰ対象者がメンターとして支援の中心となります。

②国で行う研修による資質能力の向上

【研修の対象、目的】

国では、独立行政法人教職員支援機構及び国立特別支援教育総合研究所が主体となり、幼稚園等、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校の教職員や教育行政に携わる職員を対象に、学校教育において各地域で中心的な役割を担う人材育成のための研修が行われています。

【主な研修】

〔独立行政法人教職員支援機構〕

校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、次世代リーダー育成研修、事務職員研修、

学校のマネジメントを推進する指導者養成研修（30年度2講座）

生徒指導及び教育相談に対応する指導者養成研修（30年度3講座）

グローバル化に対応する指導者養成研修（30年度4講座）

体力向上及び健康教育上の諸課題に対応する指導者養成研修（30年度4講座）

喫緊の教育課題に対応する指導者養成研修（30年度6講座）

その他セミナー等（30年度8講座）

〔独立行政法人国立特別支援教育総合研究所〕

特別支援教育専門研修（30年度3コース）

高等学校における通級による指導に関わる指導者研究協議会

特別支援教育におけるＩＣＴ活用に関わる指導者研究協議会

交流及び共同学習推進指導者研究協議会

発達障害教育実践セミナー

特別支援学校寄宿舎指導実践協議会

特別支援学校「体育・スポーツ」実践指導者協議会

【受講者】

管理運営、教育実践において、県及び各地域の中核として活躍が期待される教職員を県教育委員会が推薦します。

③市町村教育委員会で行う研修による資質能力の向上

各市町村の学校教育方針に従い、教職員の資質能力の向上や今日的課題に対応する能力の育成等を目的として、市町村独自に行います。

④研究団体等で行う研修による資質能力の向上

教職員は任意で、校務分掌・研究テーマ等に応じて、部会を選択し、研鑽に励んでいます。県教育委員会としては、指導者派遣等を通して各部会を支援します。

【教育研究団体】

○千葉県教育研究会（小中学校）

各教科等教育部会、情報教育、学校図書館部会等

○千葉県高等学校教育研究会

各教科等部会、生徒指導部会、進路指導部会等

○千葉県特別支援学校教育研究会

知的障害部会、学校保健部会等

⑤所属校で行う研修による資質能力の向上

教職員の資質能力の向上のためには、自発的、継続的に校内研修が実施されることが不可欠です。校内研修が組織的に行われることにより、教職員間での組織目標の共有化とそれに伴う協働が進み、学校の組織力の向上にも大きく寄与することが期待されます。

また、校内研修は、各学校や地域の実態に根ざしたものであり、日々の授業などにその効果が反映されやすく、教職員自身が学びの成果を実感しやすいなど、教職員の学ぶモチベーションに沿ったものとなります。特に、世界的にも評価の高い授業研究文化は、我が国の学力水準の維持向上に大きく寄与する誇るべきものであり、これらの活性化が不可欠です。

県教育委員会では、指標の中に「チーム学校を支える資質能力」の中の1つとして、研修体制づくりを取り上げました。さらに、校内研修の活性化が図れるよう、「若手教員研修チーム」（再掲）による授業研究を、所属校で行うことと位置付けていますが、学校の状況の応じ、ステージⅢの教職員が講師を務めるなど、学校全体が「チーム」となって研修に取り組むことも大切です。

学校経営の責任を有する校長は、教職員一人一人の成長を支える重要な存在であることを認識するとともに、校内研修等、継続的な研修の意義や重要性を理解し、その活性化に最大限努める必要があります。例えば、校内研修として、校外研修報告会を行い、教職員が校外研修でどのようなことを学び、日々の教育活動にどう生かしていくか、生かすことができたかを交流するなど、研修の成果を検証し、教職員自身が学びの成果を実感するなどの機会を設けることも考えられます。一人一人の教職員が自覚を持って日々の教育活動に当たれるようにするためにも、各学校の状況に応じ、研修の成果を検証できる様々な機会を持てるように工夫し、研修の活性化を図ることが重要です。

また、研究計画作成や研究授業の実施が一部の教職員に偏らないように分担する、校内研究会開催に当たり過剰な準備とならないよう配慮するとともに当日の運営のサポート体制を整える、e ラーニングなどの校内研修の時間を充分に確保できるようにするなど、研修の実施に係る教職員の負担の軽減を図ることへも配慮する必要があります。

⑥個人で受講する研修等による資質能力の向上

各大学で設置されている公開講座や民間の研究会や研修会への参加、専門学校等の研修の受講、資格の取得等、教職員が自らの資質能力を向上させるために、研修や講習を受講するものです。

長期休業中、週休日等を活用して、各大学で設置されている公開講座に自主的に申し込み、受講している教職員に対して、研修内容等に応じて、職務専念義務の免除等をします。

⑦教員免許状更新講習による資質能力の向上

【教員免許更新制の目的】

その時々で教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能を身に付けることで、教員が自信と誇りをもって教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指すものです。

【教員免許状の種類】

○新免許状：平成 21 年 4 月 1 日以降に初めて授与された教員免許状

○旧免許状：平成 21 年 3 月 31 日以前に授与された教員免許状

旧免許状を 1 枚でも所持する場合には、平成 21 年 4 月 1 日以降に新たに取得した教員免許状についても、旧免許状として授与されます。よって、新免許状と旧免許状を両方持つ、ということはありません。

【教員免許状の有効期間】

○新免許状

新免許状は、教員免許状自体に有効期間（所要資格を得てから 10 年後の年度末）が定められ、「有効期間の満了の日」として記載されています。有効期間の満了日の異なる複数の新免許状を所持する場合、最も遅い有効期間の満了の日に自動的に統一されます。

○旧免許状

旧免許状には、教員免許自体に有効期間は定められませんが、旧免許状を所持する人に対して、教員免許状を有効な（教員になることができる）状態で所持することができる期間が定められています。これを「修了確認期限」と呼びます。修了確認期限は、原則として生年月日によって定められていますが、例外として、平成 21 年 3 月 31 日までに授与された栄養教諭免許状を所持する場合、生年月日ではなく、当該栄養教諭免許状の授与年月日によって修了確認期限が定められています。

【教員免許状の有効期間の延長】

旧免許状所持者で、免許状更新講習の受講義務のある現職教員については、最後に取得した教員免許状の授与年月日の 10 年後まで修了確認期限を延期することができます（申請が必要）。

その他、やむを得ない事由により、その免許状の「有効期間の満了の日」又は「修了確認期限」までに更新講習を受講し更新手続きをすることが困難な場合には、相当

の期間を定めて、その免許状の有効期間を延長することができます。（申請が必要）

【教員免許状更新講習の内容】

本人の専門や課題意識に応じて、教職課程をもつ大学等が次の3つの領域で開設する講習の中から必要な講習を選択し、受講します。

○必修領域：全ての受講者が受講する領域（6時間）

【主な内容】

- ・国の教育政策や世界の教育の動向
- ・教員としての子供観、教育観等についての省察
- ・子供の発達に関する脳科学、心理学等における最新の知見
(特別支援教育に関するものを含む。)
- ・子供の生活の変化を踏まえた課題

○選択必修領域：受講者が所有する免許状の種類、勤務する学校の種類又は教育職員としての経験に応じ、選択して受講する領域（6時間）

【主な内容】

- ・学校を巡る近年の状況の変化
- ・学習指導要領の改訂の動向等
- ・法令改正及び国の審議会の状況等
- ・様々な問題に対する組織的対応の必要性
- ・学校における危機管理上の課題
- ・カリキュラム・マネジメント

○選択領域：受講者が任意に選択して受講する領域（18時間）

【主な内容】

- ・幼児、児童又は生徒に対する教科指導及び生徒指導上の課題

※教員免許状更新講習と県の悉皆研修が重なった場合に、一部相互認定ができるようになります。

⑧教育職員免許法認定講習による資質能力の向上

【講習の目的】

教育職員免許法認定講習とは、一定の教員免許状を有する現職教員が、上位の免許状や他の種類の免許状を取得しようとする場合に、大学の教育課程によらずに必要な単位を修得するために開設されている講習です。

教員免許状取得に必要な単位は、受けようとする免許状の種類や有している免許状の種類によって異なります。

【受講対象者】

上位の免許状や他の種類の免許状の取得を希望する者

（「教育職員免許法」第9条の5には、「二種免許状を有する者の一種免許状の取得に係る努力義務」として、「教育職員で、その有する相当の免許状が二種免許状であるものは、相当の一種免許状の授与を受けるように努めなければならない。」

とあります。)

※教育職員免許法認定講習と県の悉皆研修が重なった場合に、県の悉皆研修の一部として認定できるようにします。

4 研修事業の計画方針

(1) 指標に基づく、自ら学び続ける教職員の育成・支援を目指す研修事業

- 指標に示された4つの柱と3つのキャリアステージに対応する研修の実施
- 研修の受講、承認、履歴に関するシステムにより、研修環境を整備し、教職員自身が資質能力の向上のため、意欲をもって学び続けられるよう支援
 - *オンラインによる研修申込・認定、資料等準備、手続きの簡素化
 - *研修内容に応じたeラーニングの活用
 - *教員免許状更新講習等と県の悉皆研修との一部相互認定
 - *教職員の「学びの蓄積」の可視化（研修履歴の確認と新たな課題の明確化）
- 大学等と連携した研修・単位認定の仕組みの確立
 - *教員免許状更新講習等と県の悉皆研修との一部相互認定
 - *履修証明制度や科目等履修制度の活用
 - *専修免許状取得促進等、教員免許状上進に向けた取組
 - *管理職研修コースの設置や管理職研修の開発 等
- 教職員のニーズに対応した研修計画の策定
 - *千葉県総合教育センター研修企画部及びカリキュラム開発部による調査研究

(2) 幼児児童生徒、学校を取り巻く環境の急速な変化に対応する研修事業

- 単年度ごとの研修事業の見直し
 - *関係各所が参加して行う研修事業に関する会議の開催
 - *研修ニーズへの対応や研修事業の厳選等の、研修事業の見直し
 - *「千葉県公立学校教職員研修事業総合計画」の作成

5 研修計画ステージ区分

ステージI【成長期】学級・教科担任等としての自覚と資質能力の向上
初任者研修～中堅教諭等資質向上研修Ⅰ程度

ステージII【発展期】学年主任や校務分掌主任等ミドルリーダーとしての自覚と資質能力の向上
中堅教諭等資質向上研修Ⅰ～中堅教諭等資質向上研修Ⅱ程度

ステージIII【充実期】チーム学校をリードする自覚と資質能力の向上
中堅教諭等資質向上研修Ⅱ程度～

6 学びの蓄積

県教育委員会では、教職員がどのような内容の研修をどれだけ受けたのか、学びの蓄積を確認し、自分の研修履歴を振り返ることができます。研修計画を作成するときには、それぞれの研修が指標のどこに位置付けられるものなのかを明確にしていきます。

そのため、下記のように、指標の4つの柱にA～D、構成要素に1～16の番号をつけ、この番号を研修内容に明記します。

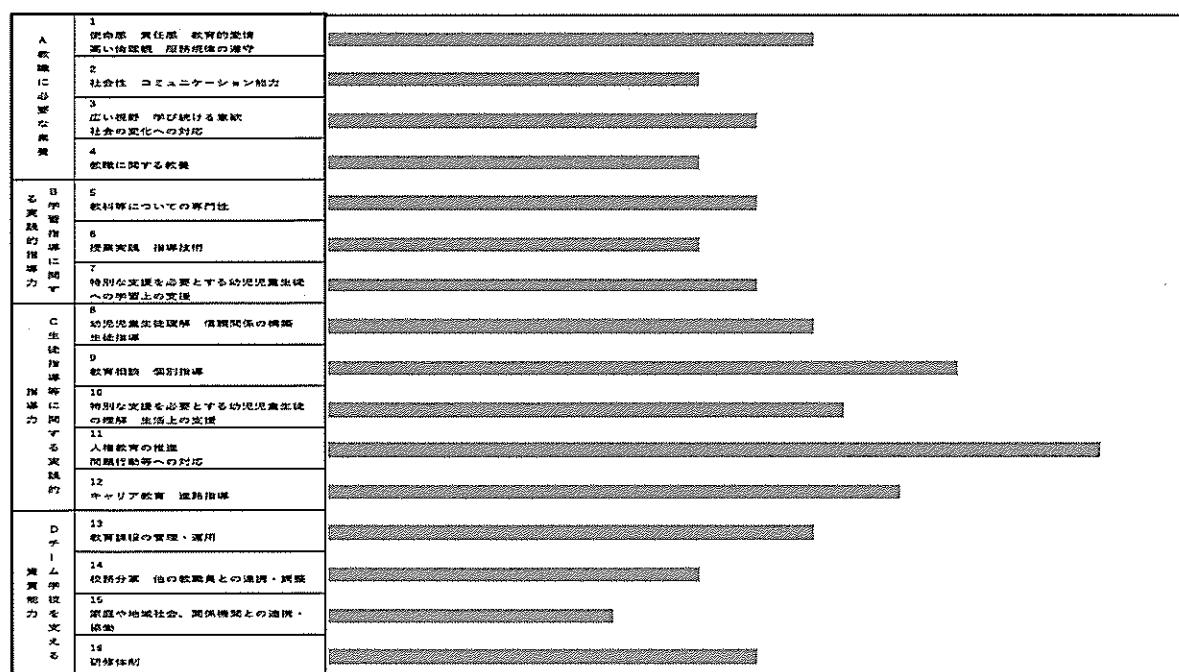
目標 信頼される質の高い教員の育成を目指して							
4つの柱	構成要素	構成技術	下記は、今更ながら求められる教員	ステージ1 「初期段階」		ステージ2 「中期段階」	
				（研修実施年月日）	（研修実施年月日）	（研修実施年月日）	（研修実施年月日）
A 教職に必要な素養	1. 基本的な教職知識と教職活動の実践力	○教職知識 ○教職活動の実践力	○人間性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
B 学習指導に関する実践的指導力	2. フィーリングの豊かな指導力	○豊かな指導力	○人間性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
C 生徒指導等に関する実践的指導力	3. 生徒個々の特性を踏まえた指導力	○生徒個々の特性を踏まえた指導力	○人間性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
D チーム学校を支える資質能力	4. チーム校務運営に対する貢献度	○チーム校務運営に対する貢献度	○人間性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
〈構成要素〉	5. 教科等についての専門性	○教科等についての専門性	○高い倫理観と服務規律の遵守	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
1 使命感、責任感、教育的愛情、高い倫理観、服務規律の遵守	6. 授業実践、指導技術	○授業実践、指導技術	○高い倫理観をもつて、心身ともに健康で、明るく快活な教員	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
2 社会性、コミュニケーション能力	7. 広い視野、学び続ける意欲、社会の変化への対応	○広い視野、学び続ける意欲	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
3 広い視野、学び続ける意欲、社会の変化への対応	8. 教職に関する教養	○教職に関する教養	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
4 教職に関する教養	9. 人権教育の推進、問題行動等への対応	○人権教育の推進、問題行動等への対応	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
5 教科等についての専門性	10. 特別な支援を必要とする幼児児童生徒への学習上の支援	○特別な支援を必要とする幼児児童生徒への学習上の支援	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
6 授業実践、指導技術	11. 幼児児童生徒理解、信頼関係の構築、生徒指導	○幼児児童生徒理解、信頼関係の構築、生徒指導	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
7 特別な支援を必要とする幼児児童生徒への学習上の支援	12. 教育相談、個別指導	○教育相談、個別指導	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
8 幼児児童生徒理解、信頼関係の構築、生徒指導	13. 教育課程の管理・運用	○教育課程の管理・運用	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
9 教育相談、個別指導	14. 校務分掌、他の教職員との連携・調整	○校務分掌、他の教職員との連携・調整	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
10 特別な支援を必要とする幼児児童生徒の理解、生活上の支援	15. 家庭や地域社会、関係機関との連携・協働	○家庭や地域社会、関係機関との連携・協働	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。
11 人権教育の推進、問題行動等への対応	16. 研修（研究）体制	○研修（研究）体制	○社会性をもつての高い指導力	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。	社会性、コミュニケーション能力を持ち、職場に応じて積極的に他の教職員と協働して課題解決に取り組んでいる。	高い研究意欲をもつて、結果としての実践能力の向上のため、研究と実践に向け、新たに必要な知識や技術を取り入れ、実践にあたっている。	研究者としての基礎知識に対する理解度、実践的・実験的指導力をもつて、課題解決をめざし、公私に両立しながら実践している。

また、研修計画を作成するときには、それぞれの研修が指標のどこに位置付けられるものなのか、下の表のように明確にしていきます。

〈研修の指標上の位置付け〉(イメージ)

さらに、研修の受講、承認、履歴に関するシステムにより、研修履歴をグラフ化し、学びの蓄積を可視化できるようにします。

〈学びの蓄積のグラフ化〉(イメージ)



7 研修に関する調査・研究

千葉県教職員研修体系に基づいて行われる研修について、社会情勢の変化や教職員の研修ニーズに対応するため、内容や実施方法の見直しを常に行っていきます。そのために、千葉県総合教育センターでは、教職員の研修ニーズの把握、研修内容の必要性や研修方法の有効性、必要とされる研修等について、今後、調査・研究を行っていきます。

〈研修企画部〉

- 個々の研修内容・方法に関するアンケート調査
- 教職員の研修ニーズの把握 等

〈カリキュラム開発部〉

- 研修や資質能力の向上に関する教職員の意識調査とデータの蓄積
- 効果的な研修等に関する調査研究
 - * 新学習指導要領に対応した研修の在り方（校内研究のモデルプラン作成等）
 - * e ラーニングの活用等、効果的な研修の在り方
- 社会の変化や国・県の動向を踏まえた効果的な授業モデル・カリキュラム・研修等の調査研究 等

千葉県教員等育成協議会 名簿（順不同 ○は会長）

1	保坂 亨	千葉大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻長・教授
2	南部 昌敏	聖徳大学大学院教職研究科長・教授
3	花屋 哲郎	千葉茨城地域私立大学教職課程研究連絡協議会会长校代表（秀明大学学校教師学部准教授）
4	中谷 隆文	株式会社ベネッセコーポレーション初等中等教育事業本部首都圏営業課統括
5	松本 文化	船橋市教育委員会教育長（県都市教育長協議会会長）
6	宇野 輝夫	大多喜町教育委員会教育長（県町村教育長協議会会長）
7	松田 雅司	館山幼稚園長（千葉県国公立幼稚園・こども園協会代表）
8	中澤 泰藏	木更津市立真舟小学校長（県小学校長会代表）
9	本山 哲也	浦安市立日の出中学校長（県中学校長会代表）
10	廣部 泰紀	千葉県立木更津高等学校長（県高等学校長協会代表）
11	佐川 桂子	千葉県立君津特別支援学校長（県特別支援学校長会代表）
12	小林 英俊	船橋市総合教育センター所長
13	池田 一美	柏市教育研究所長
14	○ 奥山 慎一	千葉県教育庁教育振興部長
15	大野 英彦	千葉県教育庁企画管理部教育総務課長
16	長島 貴浩	千葉県教育庁企画管理部教育政策課長
17	吉野 光好	千葉県教育庁教育振興部生涯学習課長
18	小畠 康生	千葉県教育庁教育振興部学習指導課長
19	横山 昌彦	千葉県教育庁教育振興部児童生徒課長
20	堀子 榮	千葉県教育庁教育振興部特別支援教育課長
21	中村 敏行	千葉県教育庁教育振興部教職員課長
22	藤谷 誠	千葉県教育庁教育振興部学校安全保健課長
23	古泉 弘志	千葉県教育庁教育振興部文化財課長
24	加藤 俊文	千葉県教育庁教育振興部体育課長
25	秋元 大輔	千葉県総合教育センター所長

信頼される教職員を目指して 第1部 千葉県・千葉市教員等育成指標について

第2部 千葉県教職員研修体系

平成31年2月 千葉県教育委員会