

# 1 島根県教職員研修計画

## (1) 島根県の教職員として求められる基本的な資質能力

社会の変化や時代のニーズに応える学校教育の実現には、教職員の職務に応じた資質能力の向上が不可欠である。特に、これからの学校は、児童生徒等や保護者、地域から信頼される学校づくりを進めるため、複雑化・多様化した教育課題に的確に対応し克服していくことが求められる。そのため教職員は、学校マネジメントとともに、生徒指導や教科指導等でもその資質能力を向上させることが必要である。

教職員として求められる基本的な資質能力には、「教職員の人間性に関するもの」「子ども理解に関するもの」「職務の基礎・基本に関するもの」など、普遍的でいつの時代にも求められるものがある。その一方、社会の変化に対応してその時々求められるものもあり、そのそれぞれにおいて、情報化やグローバル化などの社会の急激な変化に対応する力が必要となる。

そこで、島根県の教職員として求められる基本的な資質能力を「豊かな人間性と職務に対する使命感」「子どもの心身の発達と心の動きに対する理解と対応」「職務にかかわる専門的知識・技能及び態度」の3つを大きな柱として次のように定める。

### 島根県の教職員として求められる基本的な資質能力

**豊かな人間性と職務に対する使命感**

人間理解、人権意識にかかわるもの

(例) 生命尊重・人権尊重の精神、教育的愛情、幅広い視野・知識、男女平等の精神、多様な価値観を尊重する態度、自己評価能力、豊かな感性

教職に対する誇りと責任の自覚にかかわるもの

(例) 教職に対する使命感・責任感、探究心をもち学び続ける力、学校マネジメントの理解と能力、服務規律と法令遵守の意識、倫理意識の高揚

ふるさとを愛する心にかかわるもの

(例) 地域の自然・歴史・文化・伝統を理解し尊重する態度、ふるさとを愛するとともにふるさとを担う人材育成への意欲、地域の「ひと・もの・こと」を積極的に活用する態度、領土・主権に関する正しい理解と指導力

子どもの心身の発達と心の動きに対する理解と対応

子ども理解にかかわるもの

(例) 観察力と感受性、人間の発達についての知識、行動と背景についての洞察力、心情への共感的理解、客観的事実の把握、個・集団についての理解、多角的・多面的な理解と資料収集・解釈の力

子どもをとりまく人との関係構築にかかわるもの

(例) コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会と連携・協働できる力、調整・折衝力

職務にかかわる専門的知識・技能及び態度

教科等の指導にかかわるもの

(例) 教科等に関する高度な専門的知識、「カリキュラム・マネジメント」の実践力、「アクティブ・ラーニング」の理解と学習・指導方法を改善していく力、学習評価の理解と実践力、体験に基づいた豊富な知識・技能、へき地・複式教育の指導に関する知識・技能

特別支援教育にかかわるもの

(例) 特別支援教育の知識・技能、実態や教育的ニーズを把握する力とそれに応じた適切な指導と必要な支援ができる力、障がいの特性や発達に関する知識・理解、インクルーシブ教育システム構築に向けた知識・態度

社会の変化に適応する能力にかかわるもの

(例) 知識・技能を刷新する態度、情報手段を適切に活用し情報社会の進展に主体的に対応できる能力、他の地域や他国の歴史・文化・伝統を理解し尊重する態度、国際社会の平和と発展に寄与する態度

## (2) 職層（キャリアステージ）に応じて求める姿と育成する資質能力

「島根県公立学校教員人材育成基本方針」（H27.2）においては、人材育成のコンセプト（基本理念）を“学び続ける教員の育成”とし、職層（キャリアステージ）ごとに求める姿や育成する資質能力を明示することは重要なことであるとしている。

この方針では、教員のキャリアステージを下表に示す通りおよその経験年数によって「自立・向上期」、「充実期」、「発展期」の3期としている。これを基に、それぞれの研修課題を示す。

職層（キャリアステージ）	研 修 課 題
<b>自 立 ・ 向 上 期</b> (新規採用時から 経験年数およそ6年目まで)	○基礎的な知識・技能や実践的指導力を身に付ける。 ○児童生徒理解力を身に付ける。 ○コミュニケーション能力等などの豊かな人間性を身に付ける。
<b>充 実 期</b> (経験年数およそ7年目から 11年目まで)	○得意分野を開発・探究していく。 ○児童生徒理解を深め、適切に対処できる方法を身に付ける。 ○組織の一員としての役割を理解し、同僚と協力して学校課題に対応する能力を伸ばす。
<b>発 展 期</b> (経験年数およそ12年目 以上)	○教科等の専門的知識・技能及び態度を高める。 ○ミドルリーダーとしての自覚と責任をもち、学校教育目標実現に向けた企画力や調整力を高める。 ○他の教員に適切な助言や援助をし、後進を育成していく能力を高める。

また、この他に教諭には「主幹教諭」、学校事務職員には5つの職位、教職員には「管理職」の職位があり、それぞれに応じた研修を実施する。

なお、自立・向上期の1年目には、教育公務員特例法第23条に定められた初任者研修を他の職種とともに新任教職員研修として実施する。さらに、教職生活における一つのターニングポイントとなる時期として、自立・向上期から充実期へ、充実期から発展期への移行期にあたる6年目と11年目に悉皆の研修を実施する。教職経験11年目研修は、教育公務員特例法第24条に定められた十年経験者研修として他の職種とともに実施する。

## (3) 研修の種類

### ①県教育委員会が実施する研修

この研修は、今日の社会的な要請等にも配慮しながら、職務に応じた資質能力を高めるのに必要な研修機会を提供するもので、「島根県の教職員として求められる基本的な資質能力」を踏まえ、必要性が高い研修の重点化を図った上で、その内容から「喫緊の課題や県の教育課題・実態に対応する研修」と「参加者の自主的な参加による個々の資質能力向上をねらいとした研修」に大別し、次のように分類する。

## **ア 喫緊の課題や県の教育課題・実態に対応する研修**

県の教育課題に対応し、全教職員に必須とする研修や各学校のリーダーを養成する研修であり、参加者を特定したり、テーマを特定したりして行う。

### **教職経験年数に応じた研修**

教職員研修の基幹として、教職員としての生涯にわたる研究と修養の観点にたち、教職経験年数に応じて、専門職としての職務遂行に必要な知識・技能・態度を習得させるために行う新任教職員研修（初任者研修及び新規採用教職員研修）、フォローアップ研修及び教職経験者研修。

### **職務研修**

職務遂行上必要な知識・技能の習得や校内のリーダーとしての自覚の向上等を目的として、職務や分掌上の校務に応じて行う研修。

### **管理職等研修**

各学校の管理職等に対し、経験年数に応じた学校運営上必要な知識・技能の習得及び自覚等を目的として行う研修。

### **テーマ研修**

社会の変化に対応するための教育課題や、県教育委員会の喫緊の課題を解決するために行う研修。

### **派遣研修**

県の教育課題を解決するために適任者を県教育委員会が派遣する研修。

## **イ 参加者の自主的な参加による個々の資質力向上をねらいとした研修**

### **能力開発研修**

社会の変化に対応した教育を行うために、教職員が自発的に参加し、資質能力の向上を図る研修。

## **②学校や教育研究団体、市町村教育委員会等が実施する研修**

この研修は、基本的に個々の教職員の自主的・主体的な研修意欲に基づいた研修であり、県教育委員会としてこの研修を奨励し、支援体制を整備する。

各学校が実施する研修、教育研究団体等が実施する研修、市町村教育委員会が実施する研修、教職員が個人的に実施する研修がある。

なお、各市町村教育委員会においては、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律第45条」の規定に基づき、所管する学校の教職員に対して、服務監督者として、それぞれの地域の実態に応じて必要な内容の研修を行っているが、県教育委員会が協力を求め、研修の有機的な関連を図る必要がある。

#### **(4) 県教育委員会が実施する研修と校内支援等の方針**

##### **①研修の質の向上と効果検証**

一つ一つの研修サイクルを効果的に機能させ、参加者の主体性や意欲を喚起するとともに、研修と指導、校内人材育成との一体化を図る。そのため、研修の重点・精選化を図り、その質をより一層向上させる。

さらに、研修のねらいをより明確にし、研修後の校内実践や普及を促すシステムを構築する。そして、その成果を効果的に検証し、事後の指導や研修の改善に活かす。

また、これらの研修が系統的・体系的に実施できるように、研修推進に係る組織を島根県教育センターに置き、機能の強化と連携推進を図る。

##### **②教職経験年数に応じた研修の改善**

新任教職員研修、教職経験6年目研修及び教職経験11年目研修が系統的に実施されるよう、研修目的や内容を整理する。

また、新任教職員職員研修を採用1年目で完結させると捉えるのではなく、初任校で複数年かけて採用者を育成するという考えを基に、フォローアップ2年目・3年目研修を設定する。それに伴い、新任教職員研修の軽減・重点化を図る。

さらに、県教育委員会が行う校外研修等と校内研修・校内人材育成が一体的に行われるよう指導体制の整備を行うとともに、校内研修の支援強化を図る。

##### **③管理職等研修の充実**

学校運営の核である管理職等が、マネジメント力を高めリーダーシップを発揮して学校運営及び人材育成を行えるよう、日常の教育実践を基にした、より実践的な内容・方法で研修を実施する。

また、経験年数に応じた段階的な研修を初任段階に重点的に課したり、管理職個々が設定した課題に応じて選択する研修（管理職セレクト研修）を実施したりする。

##### **④研修の重点化**

学校マネジメントを中心とした研修内容を設定し、特にミドルリーダー育成をねらいとした研修を実施する。

職務研修は、対象者を新任とすることを基本とし、初任段階に重点的に研修を課し、職務に対する専門的な知識や技能の習得を図る。その後は、個人の実態に即した主体的な研修や管理職等による人材育成が的確に行えるよう支援を行う。

テーマ研修は、社会の急激な変化に対応するための教育課題や県の喫緊課題を解決するために、教職員全員に広めることが必要な内容を焦点化して実施する。さらに、地域や学校の実態に合わ

せた研修運営への積極的な転換を図るとともに、能力開発研修との整理・統合を進める。

能力開発研修は、教員一人一人が自らの課題に基づいて自主的・主体的に自己の職能レベル向上を目指す研修とする。年度当初設定した教職員評価システムの自己目標に基づいて選択するように促すとともに、研修の目的や内容が明確なものとなるよう努める。また、研修ニーズへの対応や研修機会の拡大を図るため、鳥取県教育委員会との連携によるや鳥取・島根連携講座や島根大学との連携による共催研修の実施、及び公開講座の拡充を図る。

## ⑤校内研修等の支援強化

校内研修や教育研究団体等が行う研修に対して、支援に努める。

- ア 各学校の校内研修への支援（出前講座、要請訪問・訪問指導、講師派遣、資料提供等）
- イ 校内研修の充実や授業研究の改善に関する研修の実施
- ウ 教育研究団体等への支援（出前講座、要請訪問、情報提供）

出前講座、要請訪問・訪問指導については、県教育委員会の一体的な実施に向け、組織や運営方法の整理を行う。また、学校や教職員のニーズに対応するため、出前講座のテーマ拡充、申し込み方法等の改善を進める。

この他、教育研究団体等との有機的な連携・協力を図るため、連絡を緊密にし相互の研修推進に努める。

また、市町村教育委員会に積極的に情報を提供し、研修の有機的な関連を図るよう求める。

## ⑥自己啓発への支援

教職員が課題意識をもって個人的に研修を行ったり、研究を深めたりする自己啓発について支援するために、教育センター等で実施した研修の資料を積極的に情報提供する。

また、教職員評価システムの自己目標管理が、学校管理職の人材育成、教育センター等の校外研修と一体的に機能するように図る。

## ⑦派遣研修

派遣研修には、**長期社会体験研修**や**大学院派遣**、**海外派遣**、**中央研修派遣**、**教育センター長期研修**等があるが、いずれも県教育委員会の課題に基づいて、教職員を派遣する。

## 2 島根県教職員研修体系

「島根県公立学校教員人材育成基本方針」に基づき、島根県教職員研修の体系を図に示す。

