

平成31年度

# 愛知県教員研修計画

愛知県教育委員会





# はじめに

社会の急激な変化に対応し、生き抜いていくことができるよう、子どもたちを育成していくためには、教員自身が常に学び続ける意識を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を、生涯にわたって高めていく必要があります。

教員の資質向上に向けては、平成29年4月に教育公務員特例法の一部改正法が施行され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、「教員の資質の向上に関する指標」を定めるとともに、これを踏まえた「教員研修計画」を定めることとされました。これを受けて、愛知県教育委員会では、「教員の資質向上に関する指標等策定協議会」を設置し、協議を重ね、平成29年11月に「愛知県教員育成指標」を策定、公表しました。そして同時に、愛知県教育委員会が実施する全ての教員研修を見直し、2020年度を目途に、教員研修の体系を再構築して、新たな体系による教員研修計画を策定していくこととしました。

学校現場が直面している教育課題に、よりの確に対応できるよう、また、教員自身が高度専門職としての職責、経験又は適正に応じて身に付けるべき資質・能力の向上に努められるよう、さらには、「働き方改革」の視点で、より効果的かつ効率的な教員研修となるよう、多角的に教員研修の改革を進めていきます。

## 目次

はじめに (P.1)

I 平成31年度愛知県教員研修計画について (P.2・3)

1 研修の基本方針

2 研修の種類とキャリアパス

II 平成31年度愛知県教員研修体系 (P.4～6)

① 高等学校・特別支援学校

② 幼稚園・小中学校

③ 養護教諭・栄養教諭

III 平成31年度の教員研修改革のポイント (P.7・8)

IV 愛知県教員育成指標を踏まえた研修計画一覧の活用 (P.9)

V 平成31年度愛知県教員研修計画一覧 (P.10～45)

参考資料① 平成30年度の教員研修の見直し状況 (P.46)

参考資料② 愛知県教員研修改革の方針 (P.47～50)

# I 平成31年度愛知県教員研修について

## 1 研修の基本方針

現在の学校教育には、子どもたちに新しい時代が必要となる資質・能力を育むことが求められている。このような教育を実現するためには、教員一人一人が学校教育の直接の担い手であるという意識を強くもち、自律的かつ主体的な研修に努め、教員としての資質・能力を一層高めるとともに、学校において研修の成果を同僚と互いに共有するなどして、学校組織全体としての指導力向上を図ることが重要である。

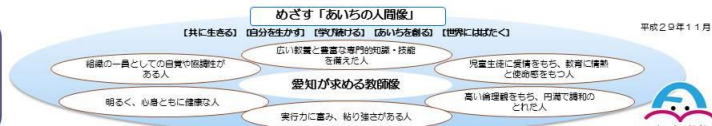
愛知県教育委員会では、平成29年11月に「愛知県教員育成指標」を策定し、キャリアステージに応じ、教員一人一人が発揮したい資質・能力を明確にした。

これらを踏まえ、県総合教育センターの研修事業を中核とし、県教育委員会各課室、各教育事務所等が連携を図りながら、初任者から中堅教員、ベテラン教員、管理職まで、教員のキャリアステージに応じた体系的かつ効果的な研修を実施する。

### 【研修事業に関する重点】

- ① 教員としての資質や指導力、マネジメント力など、資質・能力の向上に資する
- ② 学校が直面している教育課題の解決に資する
- ③ 教育改革の推進に対応する

## 愛知県 教員育成指標 【教諭】



ステージ	愛知が求める 教員としての 証	第1ステージ 教員としての 証を固める	第2ステージ ミドルリーダーとして 推進力を発揮する	第3ステージ シニアリーダーとして 牽引力を発揮する
教育の感情・使命感・責任感	○児童生徒の伸びよと将来を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じる。 ○児童生徒の未来を真剣に考え、将来を担う児童生徒の成長を願い、使命感や責任感を自覚する。	○児童生徒の伸びよと将来を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じる。 ○児童生徒の未来を真剣に考え、将来を担う児童生徒の成長を願い、使命感や責任感を自覚する。	○児童生徒の伸びよと将来を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じる。 ○児童生徒の未来を真剣に考え、将来を担う児童生徒の成長を願い、使命感や責任感を自覚する。	○児童生徒の伸びよと将来を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じる。 ○児童生徒の未来を真剣に考え、将来を担う児童生徒の成長を願い、使命感や責任感を自覚する。
倫理観・人間性・行動力	○高い倫理観をもち、法令を遵守し、児童生徒の手本となるような立ち振る舞いがある人。 ○児童生徒の目標・憧れになるような魅力ある人となる。	○高い倫理観をもち、法令を遵守し、児童生徒の手本となるような立ち振る舞いがある人。 ○児童生徒の目標・憧れになるような魅力ある人となる。	○高い倫理観をもち、法令を遵守し、児童生徒の手本となるような立ち振る舞いがある人。 ○児童生徒の目標・憧れになるような魅力ある人となる。	○高い倫理観をもち、法令を遵守し、児童生徒の手本となるような立ち振る舞いがある人。 ○児童生徒の目標・憧れになるような魅力ある人となる。
自己教育力・創造的思考力	○成長と高い専門性を備えつつ、常に自分の姿を振り返り、向上心を忘れることなく自ら学び続ける姿勢をもち、 ○新たな問題と直面しても、柔軟に対応するとともに、常に創造力と工夫を凝らすことを行う。	○成長と高い専門性を備えつつ、常に自分の姿を振り返り、向上心を忘れることなく自ら学び続ける姿勢をもち、 ○新たな問題と直面しても、柔軟に対応するとともに、常に創造力と工夫を凝らすことを行う。	○成長と高い専門性を備えつつ、常に自分の姿を振り返り、向上心を忘れることなく自ら学び続ける姿勢をもち、 ○新たな問題と直面しても、柔軟に対応するとともに、常に創造力と工夫を凝らすことを行う。	○成長と高い専門性を備えつつ、常に自分の姿を振り返り、向上心を忘れることなく自ら学び続ける姿勢をもち、 ○新たな問題と直面しても、柔軟に対応するとともに、常に創造力と工夫を凝らすことを行う。
コミュニケーション力	○自分の考えを伝えるとともに、周囲の状況や相手の思いを汲みえ、共通理解を図りながら、協働的に行動する。	○自分の考えを伝えるとともに、周囲の状況や相手の思いを汲みえ、共通理解を図りながら、協働的に行動する。	○自分の考えを伝えるとともに、周囲の状況や相手の思いを汲みえ、共通理解を図りながら、協働的に行動する。	○自分の考えを伝えるとともに、周囲の状況や相手の思いを汲みえ、共通理解を図りながら、協働的に行動する。
児童生徒理解	○子どもの発達段階や成長に際する基礎的な知識を身に付け、児童生徒理解の資質や資質性を理解し、一人一人に愛情をもち、積極的に関わりあうとする。	○児童生徒一人一人に愛情をもち、児童生徒の個性や状況に応じた指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。	○児童生徒の個性や状況に応じた指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。	○児童生徒の個性や状況に応じた指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。
学習指導	○学習指導要領を正確に理解し、授業の構成など、基礎的な指導技術を身に付け、指導計画に即し、実践しようとする。	○適切な教材や読みやすい図書、意図的な環境の構成など、授業の質を高め、児童生徒の主体的な学びを促す指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○児童生徒の個性や状況に応じた指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。	○児童生徒の個性や状況に応じた指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。	○児童生徒の個性や状況に応じた指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。
生徒指導	○生徒指導及びキャリア教育の意義を理解するとともに、個々人を指導するための力を理解し、実践しようとする。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生きる力」教育、「キャリア教育」とも連携する観点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の個性を捉え、主体的な学びを促す指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生きる力」教育、「キャリア教育」とも連携する観点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の個性を捉え、主体的な学びを促す指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生きる力」教育、「キャリア教育」とも連携する観点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の個性を捉え、主体的な学びを促す指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。
多様性への理解と教育支援	○人権感覚をもち、児童生徒の個性を尊重し、個々に応じた指導・支援を必要とする。 ○特別支援教育、外国人児童生徒教育など、特別な支援を必要とする児童生徒に対する教育の基礎的な知識を身に付けていく。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生きる力」教育、「キャリア教育」とも連携する観点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の個性を捉え、主体的な学びを促す指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生きる力」教育、「キャリア教育」とも連携する観点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の個性を捉え、主体的な学びを促す指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生きる力」教育、「キャリア教育」とも連携する観点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の個性を捉え、主体的な学びを促す指導を行う。児童生徒の理解を深める。 ○学校の、学年への理解を児童生徒に育成する姿勢をもち、 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促すとする。
学級経営・学年経営・学校運営	○理想とする児童生徒の姿や自分自身の姿をもち、その実現に向けて、実践しようとする。 ○学校教育の意義や教育に関する今日的課題などの教育に関する情報を積極的に得ようとする。	○理想とする児童生徒の姿や自分自身の姿をもち、その実現に向けて、実践しようとする。 ○学校教育目標を理解し、児童生徒の実態に合わせ、学級経営や教材研究の方向を定めて、一貫した指導を行う。 ○学級における良好な人間関係づくりを行う。 ○学年主任や他の教職員と協力しながら学年経営に参画する。 ○校内評価の自らの役割を自覚し、計画的に自らの職務を遂行する。	○理想とする児童生徒の姿や自分自身の姿をもち、その実現に向けて、実践しようとする。 ○学校教育目標を理解し、児童生徒の実態に合わせ、学級経営や教材研究の方向を定めて、一貫した指導を行う。 ○学級における良好な人間関係づくりを行う。 ○学年主任や他の教職員と協力しながら学年経営に参画する。 ○校内評価の自らの役割を自覚し、計画的に自らの職務を遂行する。	○理想とする児童生徒の姿や自分自身の姿をもち、その実現に向けて、実践しようとする。 ○学校教育目標を理解し、児童生徒の実態に合わせ、学級経営や教材研究の方向を定めて、一貫した指導を行う。 ○学級における良好な人間関係づくりを行う。 ○学年主任や他の教職員と協力しながら学年経営に参画する。 ○校内評価の自らの役割を自覚し、計画的に自らの職務を遂行する。
学校安全・危機管理	○学校安全についての基礎的な知識を身に付け、児童生徒の危険を察知し、回避したり、適切に対応したりしようとする。	○児童生徒の安全の安心を第一に考え、危険を予見するとともに対応する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。	○児童生徒の安全の安心を第一に考え、危険を予見するとともに対応する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。	○児童生徒の安全の安心を第一に考え、危険を予見するとともに対応する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。
同僚との連携・協働	○社会人として具象的な言動をもち、円滑な人間関係を築く。	○組織の一員として、求められている役割を理解し、同僚と協働的に行動しようとする。 ○他の教職員と積極的に関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら、自己改善をすすめる。	○組織の一員として、求められている役割を理解し、同僚と協働的に行動しようとする。 ○他の教職員と積極的に関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら、自己改善をすすめる。	○組織の一員として、求められている役割を理解し、同僚と協働的に行動しようとする。 ○他の教職員と積極的に関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら、自己改善をすすめる。
地域社会との連携・折衝	○教育公務員としての自覚をもち、社会とのつながりを意識して行動する。 ○家庭、地域、関係機関との連携の重要性を理解し、積極的に関わりあうとする。	○家庭との情報共有に努めるなど、家庭との連携を図り、良好な関係を築く。 ○地域、関係機関と必要に応じて連携をとり、他の教職員との協力を得たりしながら、適切に対応する。	○家庭との情報共有に努めるなど、家庭との連携を図り、良好な関係を築く。 ○地域、関係機関と必要に応じて連携をとり、他の教職員との協力を得たりしながら、適切に対応する。	○家庭との情報共有に努めるなど、家庭との連携を図り、良好な関係を築く。 ○地域、関係機関と必要に応じて連携をとり、他の教職員との協力を得たりしながら、適切に対応する。

※特別支援学校においては、助産師を含む。

## 2 研修の種類とキャリアパス

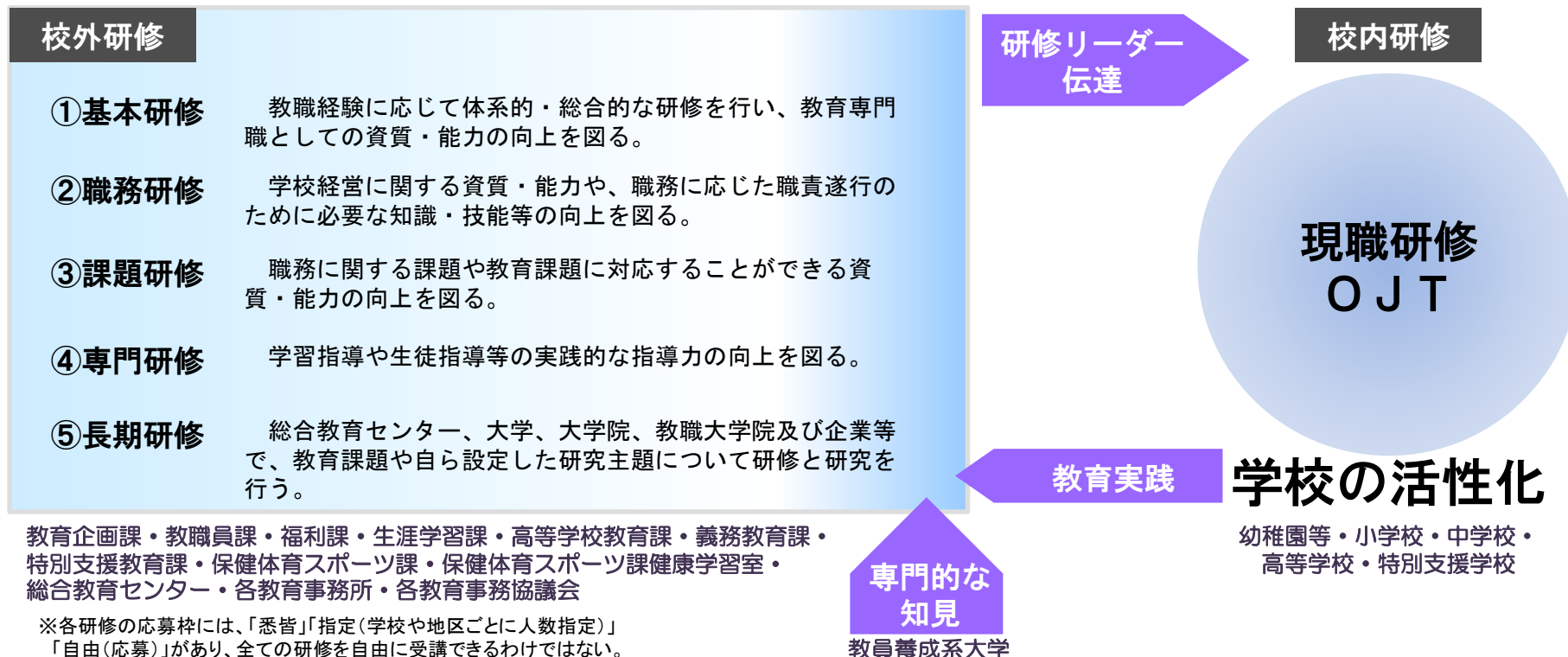
教員研修は、大きく「校外研修」と「校内研修」に分けられる。研修を通じて教員一人一人の資質・能力の向上を目指すのはもちろんのこと、両研修が相互にその役割を果たすことで、「学校組織の活性化」につながる。豊かな教育実践のある学校や専門的な知見をもつ大学からの講師による校外研修を受講し、受講者が研修リーダーとして校内等で伝達することで、校内研修が充実し、新たな教育実践へとつながっていく。

「基本研修」は、第1ステージの初任者から第2ステージの中堅教員まで、教職経験に応じて受講を義務付けた研修であり、教員としての基

本的な資質・能力の向上を図るものである。

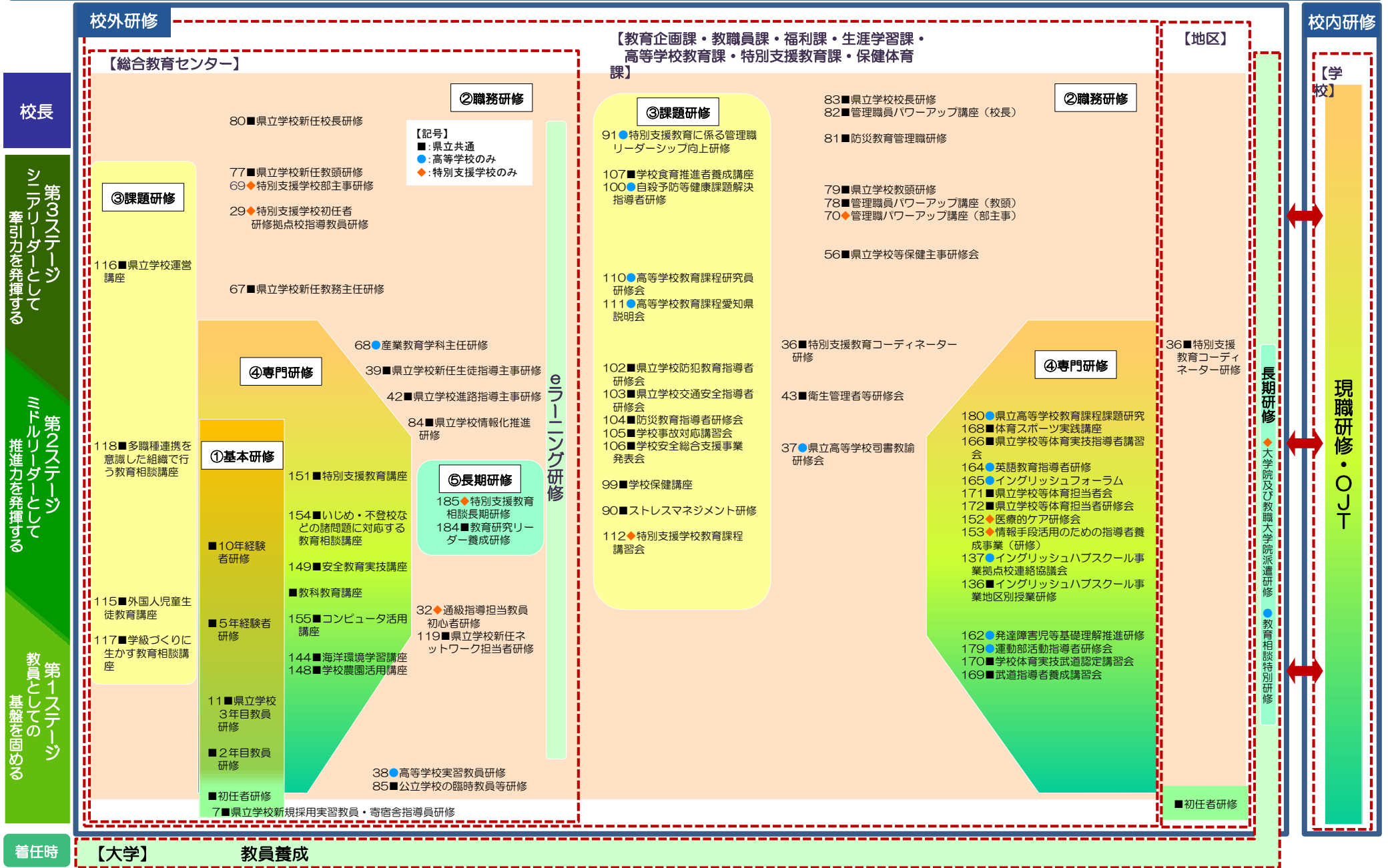
第2ステージ以降では、「職務研修」「課題研修」「専門研修」「長期研修」が位置付けられている。職責遂行に必要な能力や専門性を高めるなど、キャリアに応じて必要となる資質・能力の向上を図る研修である。

教員一人一人がキャリアパスに応じて必要な研修を受講していくことで、各分野でのスペシャリストとして学校を牽引するシニアリーダーへと資質・能力を向上させていく。





# II 愛知県教員研修体系①（高等学校・特別支援学校） ※研修の全てについて表記しているわけではない。



# II 愛知県教員研修体系②（幼稚園・小中学校）

※研修の全てについて表記しているわけではない。

校長  
第3ステージ シニアリーダーとして 牽引力を発揮する  
第2ステージ ミドルリーダーとして 推進力を発揮する  
第1ステージ 教員としての 基礎を固める  
着任時

## 校外研修

### 【総合教育センター】

- 76 ■ 小中学校新任校長研修
- 71 ★ 園長等運営管理研修
- 73 ■ 小中学校新任教頭研修
- 63 ■ 小中学校新任教務主任研修
- 28 ■ 小中学校初任者研修拠点校指導教員研修

### ②職務研修

【記号】  
■:小・中共通  
▲:小学校のみ  
▼:中学校のみ  
★:幼稚園等

### ③課題研修

- 108 ★ 幼稚園教育課程講座

### ④専門研修

- 113 ■ ★ 道徳教育講座

### ①基本研修

- 118 ■ 多職種連携を意識した組織で行う教育相談講座
- 122 ■ 情報モラル指導者養成講座
- 120 ▲ 小学校外国語活動及び外国語科講座
- 115 ■ 外国人児童生徒教育講座
- 117 ■ ★ 学級づくりに生かす教育相談講座

### ⑤長期研修

- 151 ■ ★ 特別支援教育講座
- 154 ■ いじめ・不登校などの諸問題に対応する教育相談講座
- 155 ■ ★ コンピュータ活用講座
- 144 ■ ★ 海洋環境学習講座
- 148 ■ ★ 学校農園活用講座
- 150 ★ 保育技術講座
- 41 ▼ 中学校進路指導主事研修
- 184 ■ 教育研究リーダー養成研修
- 187 ■ 小・中学校社会体験型教員研修
- 32 ■ 通級指導担当教員初任者研修
- 30 ■ 特別支援学級担当教員初任者研修
- 175 ■ 体育実技指導者講習会
- 176 ■ 学校体育担当者研修会
- 183 ■ 救急法講習会
- 179 ■ 運動部活動指導者研修会
- 181 ■ 夏期安全水泳指導者講習会

- 初任者研修
- 8 ★ 幼稚園等新規採用教員研修

【教育企画課・教職員課・福利課・生涯学習課・高等学校教育課・義務教育課・特別支援教育課・保健体育課】

### ②職務研修

- 91 ■ ★ 特別支援教育に係る管理職リーダーシップ向上研修
- 107 ■ 学校食育推進者養成講座
- 100 ▼ 自殺予防等健康課題解決指導者研修会
- 114 ■ 道徳教育パワーアップ研修会

- 35 ■ ★ 特別支援教育コーディネータースキルアップ研修<応用編>

- 109 ■ 小中学校教育課程研究集会

### ③課題研修

- 92 ■ 特別支援教育に係る教育課程等研究集会

### ④専門研修

- 101 ■ 防犯教室指導者講習会
- 104 ■ 防災教育指導者研修会
- 105 ■ 学校事故対応講習会
- 106 ■ 学校安全総合支援事業発表会
- 99 ■ 学校保健講座
- 121 ■ 英語教育推進リーダーによる指導力向上研修
- 90 ■ ★ ストレスマネジメント研修

### ⑤長期研修

- 31 ■ 特別支援学級担当教員スキルアップ研修

- 53 ■ 新任保健主事研修会
- 44 ■ 新任給食主任研修会

- 167 ■ 小・中学校等体育実技指導者講習会
- 168 ■ 体育スポーツ実践講座
- 173 ■ 小・中学校体育担当者会議

- 136 ■ イングリッシュハブスクール事業地区別授業研修
- 174 ■ 武道・ダンス等体育担当教員講習会

- 179 ▼ 運動部活動指導者研修会
- 170 ▼ 学校体育実技武道認定講習会
- 169 ▼ 武道指導者養成講習会

- 162 ■ ★ 発達障害児等基礎理解推進研修

### 【教育事務所】

### ②職務研修

- 76 ■ 小中学校新任校長研修
- 73 ■ 小中学校新任教頭研修
- 72 ■ 小中学校新任主幹教諭研修
- 34 ■ ★ 特別支援教育コーディネータースキルアップ研修
- 63 ■ 小中学校新任教務主任研修
- 28 ■ 初任者研修拠点校指導教員研修
- 123 ■ 人権教育指導者研修会

### ③課題研修

- 30 ■ 特別支援学級担当教員初任者研修

- 121 ■ 英語教育推進リーダーによる指導力向上研修

- 86 ■ 常勤講師研修会
- 86 ■ 臨時教員等研修
- 86 ■ 派遣非常勤講師研修会
- 86 ■ 非常勤講師研修会

- 初任者研修

### 【地区】

- 75 ■ 小中学校校長(教頭)研修会

- 74 ■ 教頭研修会
- 64・65・66 ■ 教務主任研修会
- 60 ■ 教務主任・校務主任研修会

- 59・62 ■ 校務主任研修会
- 61 ■ 新任校務主任研修
- 54・55 ■ 保健主事研修会

- 45 ■ 学校給食関係者研修会
- 40 ■ 生徒指導担当者研修会

- 175 ■ 体育実技指導者講習会
- 176 ■ 学校体育担当者研修会

- 183 ■ 救急法講習会

- 179 ■ 運動部活動指導者研修会
- 181 ■ 夏期安全水泳指導者講習会

- 初任者研修

### 【中核市】

### 長期研修

- 大学院及び教職大学院派遣研修

## 校内研修

### 【学校】

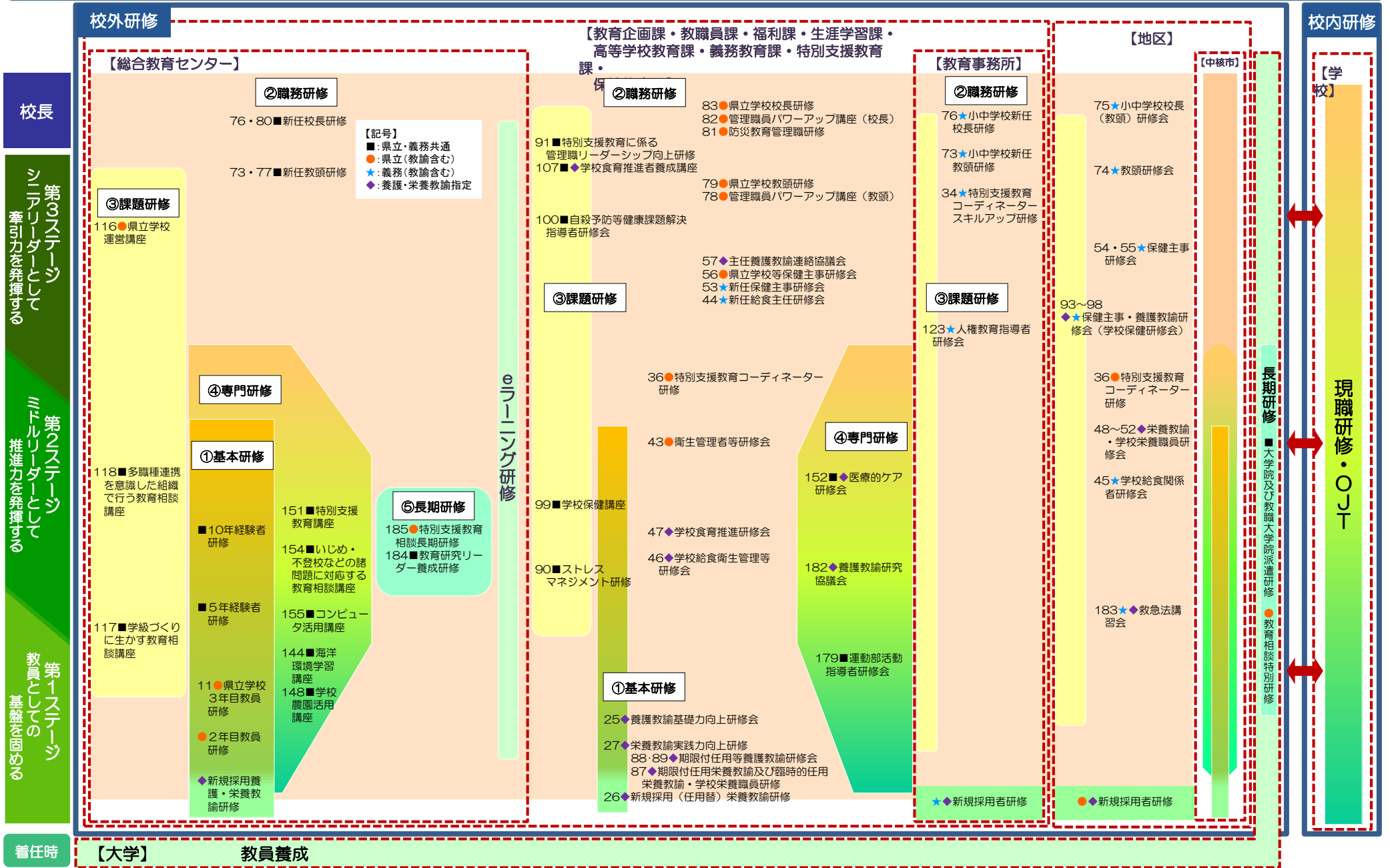
### 現職研修・OJT

### 【大学】

### 教員養成

# II 愛知県教員研修体系③（養護教諭・栄養教諭）

※研修の全てについて表記しているわけではない。





## Ⅲ 平成31年度の教員研修改革のポイント

### ■ 県立学校10年経験者研修における受講時期の弾力化の一部導入

教育公務員特例法の一部を改正する法律（平成28年法律第87号）の施行に伴い、学校運営において中核的な役割を果たす中堅教諭等の資質の向上を図るべく、10年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修）における受講時期の弾力化を段階的に実施していくことを予定している。

平成31年度については、県立学校（教諭、養護教諭）を対象とした研修で、これまでのように教職経験10年が経過した者に加え、受講時期を弾力化し、各校1名まで、1年前倒して研修の一部の受講を可能にする。

#### 【受講対象者】

教職経験9年が経過した者の中で、総合的に判断し、対象者の意志も勘案した上で、適当と考える者。

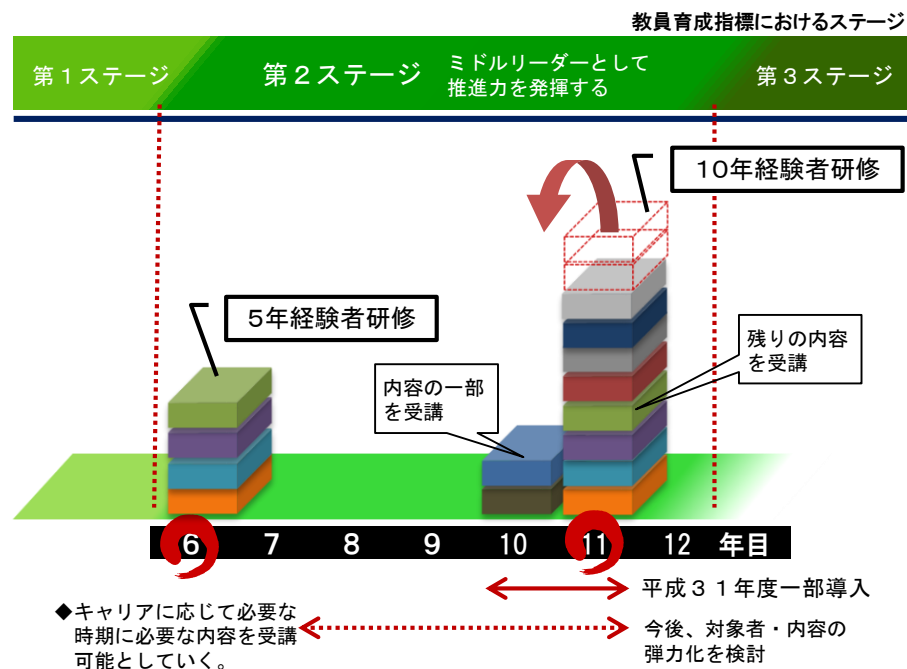
#### 【研修内容：マネジメント力向上を目的とする】

- 校外研修1日
- eラーニングの1コマ
- 校内研修15～20時間のうち4時間相当分をOJT

### ● OJTとは……

OJTとは、職場において研修の時間を新たに設定して取り組むというのではなく、研修の目的意識を持ちながら、自ら調べたり、同僚と相談したり、管理職から具体的な指導助言を受けたりしながら、日常の業務を遂行する中で、校内の教育活動の活性化を図るとともに、振り返りを通して自らの学びを自覚し、資質・能力を高めていく研修である。OJTは一般的に現職研修と呼ばれるそのものではなく、その手法としてとらえている。

### ● 「受講時期の弾力化」による受講者の受講イメージ



学校行事の計画・実施を例にとれば、学年主任はリーダーとして、趣旨やねらいを明確にし、いつまでに、誰に、どんな仕事を担当してもらうか等の計画を立てて、学年職員に示し、遂行してもらうことにより「マネジメント力」を高める。学年職員は、その責任を果たすために、それぞれが分担された仕事を自ら創意工夫したり、同僚と相談したりしながら遂行する過程で、「課題解決力」や「コミュニケーション能力」を高める。さらに、仕事を進める中で、学年主任や経験豊かな職員がメンターとして、若手職員がメンティとして、それぞれが効果的な仕事の進め方について必要な資質・能力を学び身に付けていくことになる。

■平成31年度主な教員研修の変更点 【日数▲36日・延べ人数▲3,204人】

区分	研修名	対象人数 (予定)	日数の 増減予定	延べ人数の 増減予定	備 考
新規	栄養教諭10年経験者研修	20人	5日	100人	採用11年目の者のため新規開設。
	小学校外国語科講座	60人	1日	60人	小学校5年経験者研修受講対象者のため新規開設。
統合・廃止	メンタルヘルス基礎講座	120人▲	2日▲	240人	別の研修へ統合。 ・新任教頭→「県立学校新任教頭研修」 ・部主事→「管理職パワーアップ講座(部主事)」 ・事務長→自治研修所研修で同様の内容を実施しているため廃止
	管理職メンタルヘルス対策推進研修	70人▲	1日▲	70人	「管理職員パワーアップ講座(校長)」へ統合。
	薬物乱用防止教室のための講習会	600人▲	0.5日▲	600人	「自殺予防等健康課題解決指導者研修会」へ統合。
	外国語教育の移行措置に係る研修	60人▲	1日▲	60人	「小学校外国語活動及び外国語科講座」へ統合。
	日豪教員交換事業	4人▲	28日▲	112人	ビクトリア州政府による事業見直しのため、今後、新たな連携を検討中。
縮減	初任者研修	1,328人▲	1日▲	1,328人	各校種合同で実施していた閉講式1日を廃止することで、1日減。
	小中学校初任者研修拠点校指導教員研修	70人▲	0.5日▲	70人	研修内容を精選し、実施回数を5回から4回へ縮減。 (1回あたり0.5日、全て別日に開催。)
	特別支援教育コーディネータースキルアップ研修	572人▲	1日▲	572人	研修内容を精選し、各教育事務所において実施していた研修の日数を2日から1日へ縮減。
	特別支援教育コーディネーター研修	30人▲	0.5日▲	30人	研修内容を精選し、定時制・通信制対象の実施回数を3回から2回へ縮減。 (1回あたり0.5日、全て別日に開催。対象人数は定時制・通信制のみ。)
	情報手段活用のための指導者養成事業(研修)	34人▲	1.5日▲	34人	研修内容を精選し、日数を2日から0.5日へ縮減。
	いじめ・不登校などの諸問題に対応する教育相談講座	50人	—▲	30人	研修効果向上のため、対象者数を60人から50人へ縮減。日数(3日)の増減はない。
	教育研究リーダー養成研修	50人▲	2日▲	100人	研修効率化のため、任意研修日を5日から3日へ縮減。
	小・中学校体育担当者会議	274人	—▲	23人	各地区の負担割合を均一化し、対象者数を297人から274人へ縮減。日数(0.5日)の増減はない。
武道・ダンス等体育担当教員講習会	143人▲	3日▲	95人	研修効率化のため、種目の一部(柔道、ダンス、体づくり運動)を2日から1日へ、対象人数は184人から89人へ縮減。	





















































































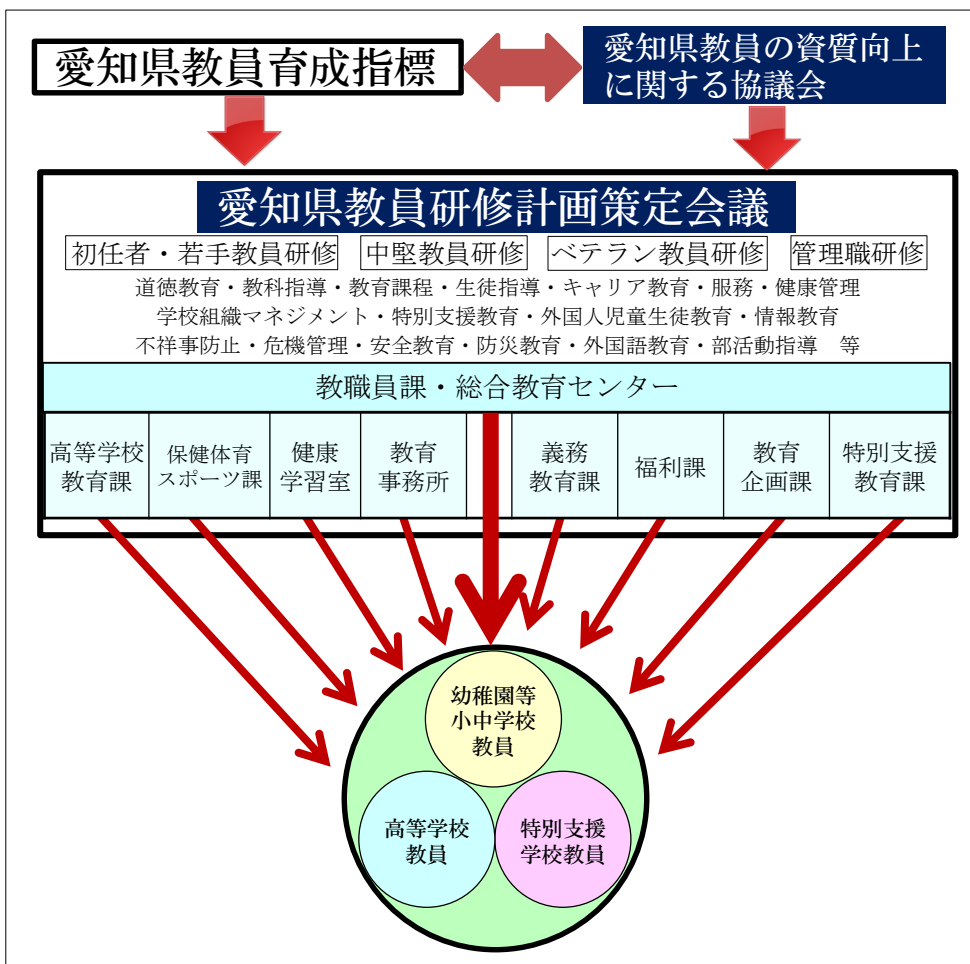






# 参考資料① 平成30年度の教員研修の見直し状況

## ■教員研修策定会議・教員の資質向上に関する協議会の設置

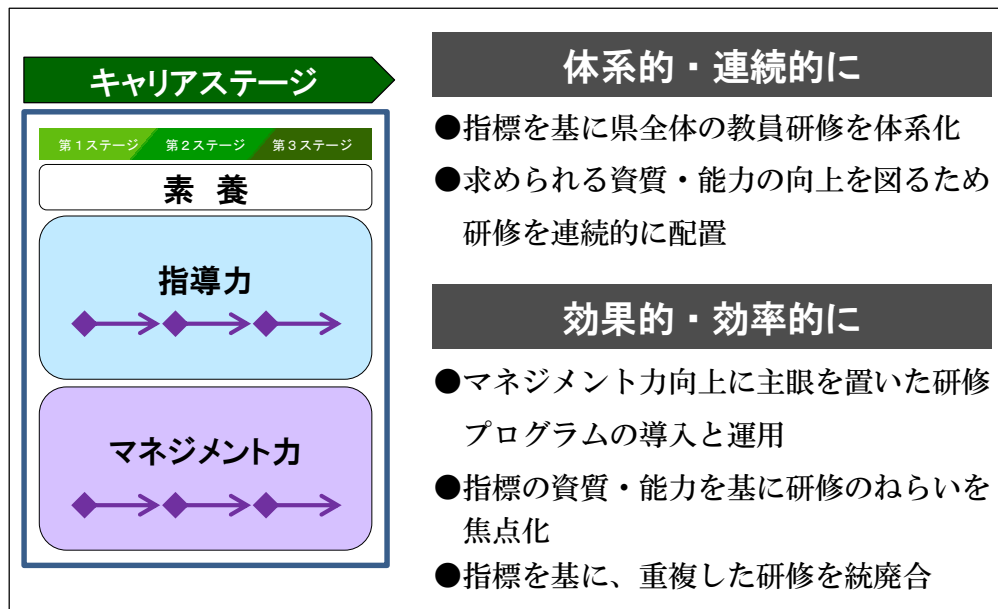


県総合教育センター・県教育委員会各課室・教育事務所等で構成する「愛知県教員研修計画策定会議」において、愛知県教員育成指標を踏まえ、本県の教員研修の全体計画を策定。この全体計画に基づいて、県総合教育センター・県教育委員会各課室等が研修を実施。

また、「愛知県教員の資質向上に関する協議会」において、教員研修を始めとした教員の資質向上に関して幅広く協議。

## ■指標を踏まえた研修計画策定の視点

指標の策定を通して、研修実施上の課題が明らかになった。研修全体として「指導力」の向上に重点が置かれており、「マネジメント力」は管理職のみで実施されていた。それぞれのキャリアステージに応じた資質・能力を育成する必要がある。



## ●指標を踏まえたプログラムの改編とねらいの明確化

【初任者研修】高等学校：生徒指導の実践（学級経営の視点を導入）、小中学校：宿泊研修（校外学習の安全管理体制の整備を導入）

【10年経験者研修】マネジメント基礎講座、ファシリテーター養成講座のマネジメント力向上プログラムを導入

○育成指標を踏まえ、基本研修のすべての研修講師に育成したい資質・能力を育成指標で示し、研修のねらいを明確にした。



# 参考資料② 愛知県教員研修改革の方針（平成30年3月策定）

## 1 国の動向及び教員の資質向上に関する指標策定までの流れ

### 【背景】

- 新たな知識や技術の活用など社会環境の急速な変化
- 学校を取り巻く環境の変化（大量採用・大量退職、学校教育課題の多様化・複雑化）

「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）」中央教育審議会（平成27年12月21日）

■学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のための体制整備

- 国が大綱的に教員育成指標の策定指針を提示
- 教員育成指標、研修計画の全国的な整備
- 教員育成協議会の設置

■養成・採用・研修を通じた方策

～「教員は学校で育つ」との考えの下、教員の学びを支援～

- 継続的な研修の推進
  - ・校内研修推進のための支援等の充実
  - ・メンター方式の研修（チーム研修）の推進
  - ・OJTによる学校の活性化
- 初任研改革
  - ・校内研修の重視・校外研修の精選
- 10年研改革
  - ・実施時期の弾力化
  - ・ミドルリーダー育成
- 管理職研修改革
  - ・マネジメント力の強化
  - ・養成・研修システムの構築

教育公務員特例法の一部改正（平成29年4月1日）

- 指標の策定に関する指針を提示【新設】
- 指標、教員研修計画の策定【新設】
- 協議会の設置【新設】
- 10年経験者研修の見直し（中堅教諭等資質向上研修）
  - 【旧】
    - ・在職期間が10年に達した後相当の期間内
    - ・教諭等としての資質の向上
  - 【新】
    - ・相当の経験
    - ・中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上

愛知県教員の資質向上に関する指標策定等協議会

- 第1回協議会（平成29年 5月26日）
- 第2回協議会（平成29年 7月 5日）
- 第3回協議会（平成29年 9月20日）

『教員育成指標』＜文部科学大臣指針より要約＞

- ・教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示す
- ・研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安
- ・教員等一人一人のキャリアパスは多様であること
- ・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
- ・効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なもの

愛知県教員育成指標 公表  
（平成29年11月10日）

## 2 指標を踏まえた研修体系・研修計画の再構築

### (1) 課題と再構築の方針

#### 【課題】

- 教員育成指標の策定に伴い、教員育成指標で求められる資質・能力の向上を図るための研修となるように見直しを図る。
- 県総合教育センターが行っている研修とは別に県教育委員会各課室等がそれぞれ必要な研修を行っており、それら全てを整理する。
- 現場のニーズに合った研修とするとともに、教員の多忙化解消に資する効果的・効率的な研修体系を整える。

#### 【再構築の方針】

#### ①「愛知県教員の資質向上に関する指標（愛知県教員育成指標）」を踏まえた研修計画の見直し

- 県全体の研修について、指標を基に研修体系を再構築する。
- 「愛知県教員研修計画策定会議（仮称）」を設置する。  
＜主な検討事項＞
  - ・県総合教育センターと県教育委員会各課室等が実施している研修を研修体系に位置付け、役割分担を調整しながら、総量を減らす方向で、見直しを図る。
  - ・ねらいや内容が重複又は類似している研修については、統合・廃止を進める。
  - ・指標や現状を踏まえ、必要に応じて新たな内容の研修を効率的に実施する。

#### ②法律の改正に基づく中堅教諭等資質向上研修の新たな体系づくり

- 現場のニーズに応じて研修の実施時期の弾力化を図る。
- ミドルリーダー育成のため、マネジメント力の向上を図るプログラムへと研修内容の見直しを図る。

#### ③研修を円滑に実施するための支援

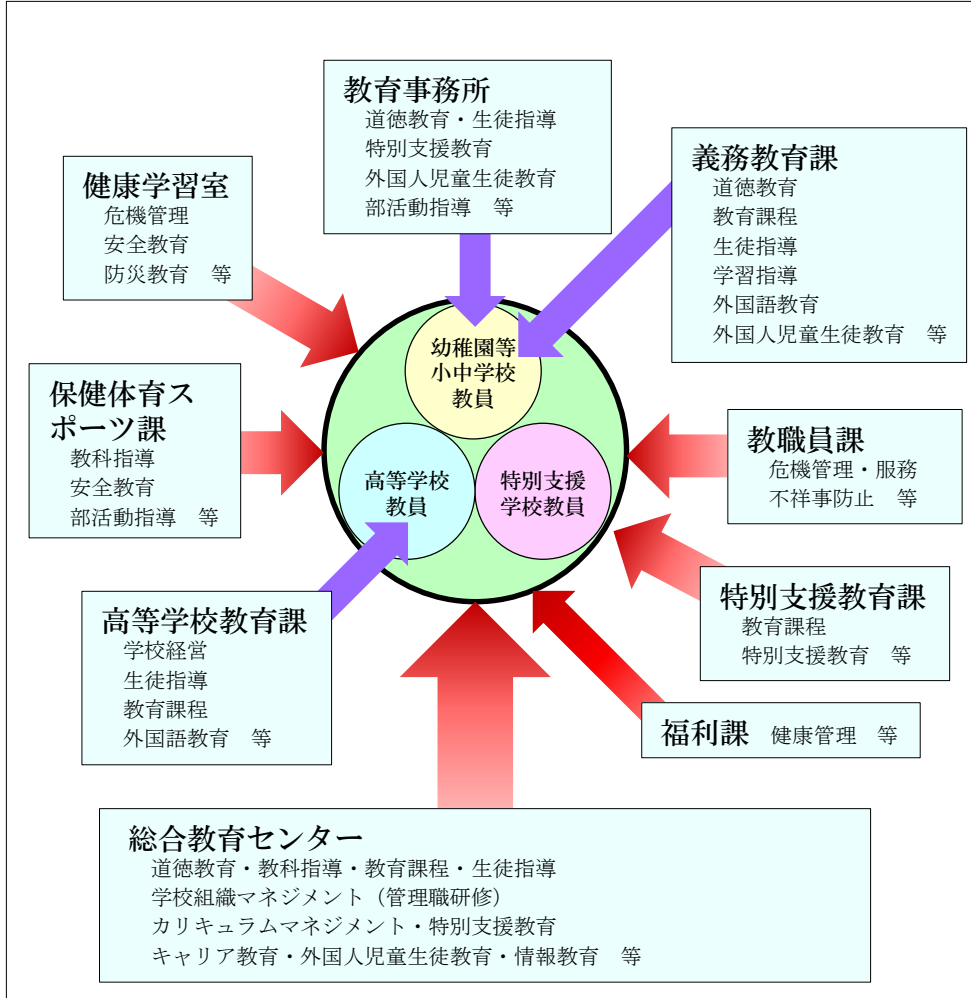
- 各教員に必要な研修や受講履歴を一元的に管理する「研修受講管理システム」の導入を進める。
- 管理職や教員個人が受講履歴を確認し、キャリアステージに応じた研修を主体的に受講できるようにする。

#### ④実施形態の工夫とOJTの積極的活用

- 集合研修については、ねらいや内容に応じて、伝達講習形式への変更や地区別での開催を検討する。
- 「教員は学校で育つ」という考えの下、集合研修の内容を精査し、OJTの効果的運用と充実を図る。

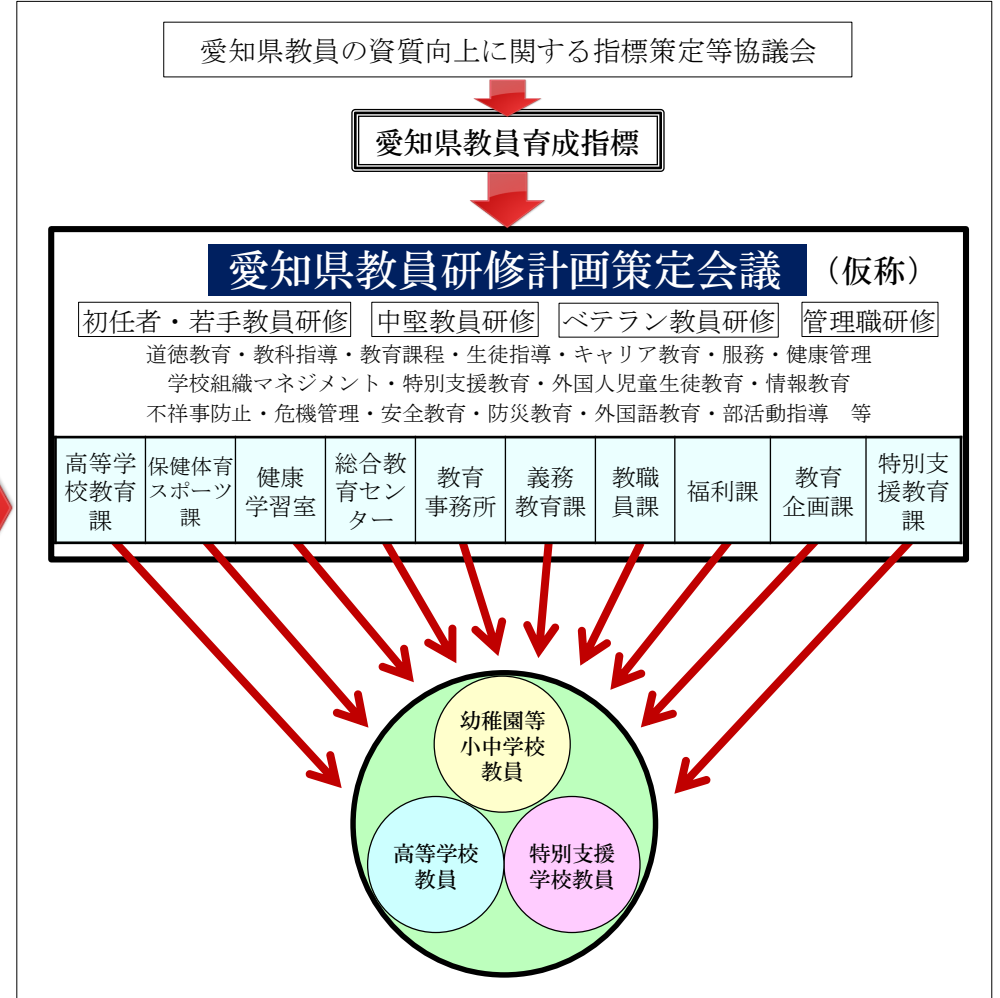
## (2) 指標を踏まえた研修体制の改革

### ■現行の研修体制



県総合教育センター・県教育委員会各課室等が個別に研修を企画・実施。ただし、法定研修の「初任者研修」と「10年経験者研修」は、高等学校教育課・義務教育課・特別支援教育課等の関係各課と県総合教育センターが協議して内容を定めている。

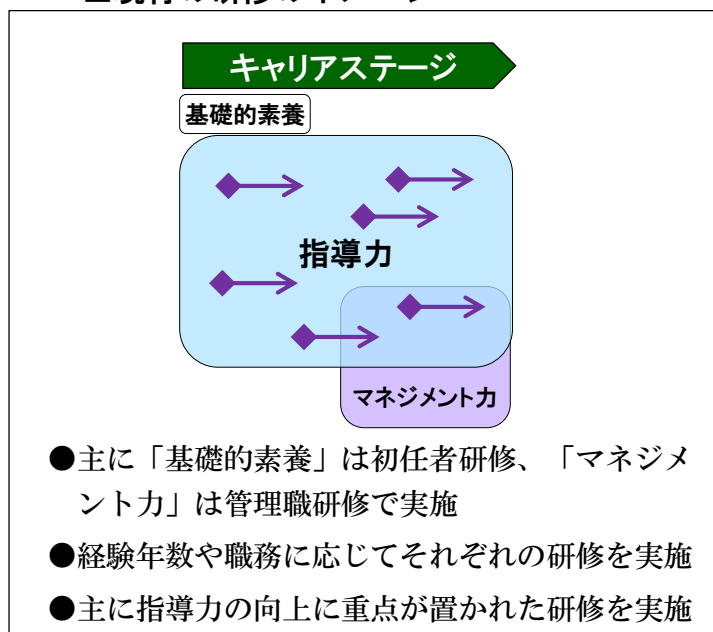
### ■新たな研修体制



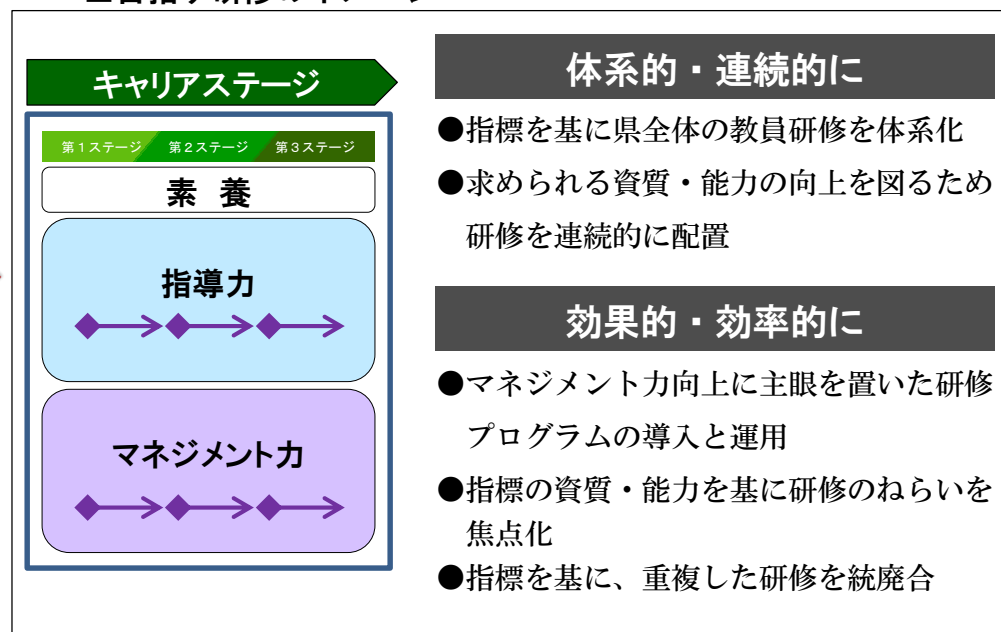
県総合教育センター・県教育委員会各課室・教育事務所等で構成する「愛知県教員研修計画策定会議（仮称）」において、愛知県教員育成指標を踏まえ、本県の教員研修の全体計画を策定。この全体計画に基づいて、県総合教育センター・県教育委員会各課室等が研修を実施。

### (3) 指標を踏まえた研修計画策定の視点

#### ■ 現行の研修のイメージ



#### ■ 目指す研修のイメージ



### 3 今後のスケジュール

