

方針・取扱い等

I 指導が不適切な教員に対する方針

1 指導が不適切な教員とは

児童生徒や保護者から指導の仕方や勤務状況などについて苦情が寄せられ、教員としての指導力や資質が問われる者の存在が指摘されている。

このような、児童生徒に対して教科等の指導や生徒指導が適切に行えない教員、同僚・保護者・地域住民等と良好な関係が築けない教員、あるいは教員としての適格性に問題のある教員を「指導が不適切な教員」と定義し、「指導が不適切な教員の認定及び指導改善研修に関する規則」を定め、具体の対応に当たるものとする。

指導が不適切な教員に該当するかどうかの判断に当たっては、客観的かつ公平に行うために、判定基準や認定の手続を設ける必要がある。

校長等はその基準に従い判断し、該当者を申請する。申請を受けた県教育委員会は判定会議を経て認定するものとする。また、指導が不適切な教員としての該当項目が複合している場合や、その状況が特に顕著で緊急を要する場合は、早急に対応するものとする。

(1) 指導が不適切な教員の例

①授業を適切に行えない

- ・無計画で、児童生徒を無視した自己中心的な授業を行う。
- ・教材研究を行わないなど、授業に対する意欲が見られない。

②生徒指導を適切に行えない

- ・児童生徒の実態を把握せず、児童生徒とのコミュニケーションがとれない。
- ・児童生徒の意見を聞かず、一方的な指導しかできない。

③同僚や保護者などと良好な関係を築けない

- ・協調性に欠け、他の教職員と頻繁にトラブルを起こす。
- ・保護者と生徒指導上でのトラブルを起こし、信頼を失っている。

④教員としての能力・意欲が欠ける

- ・仕事がルーズで、期限までにできない。
- ・児童生徒や学級の問題等の状況に対応しようとししない。

再三の指導にもかかわらず、上記の例に当たるような教員を具体的に把握するために、指導が不適切な教員の判定項目・具体例を基に、問題の程度を評価する判定の基準を定める。

(2) 指導が不適切な教員の把握

校長等管理職は、日頃の勤務状態から適切に観察することが必要であり、他の教職員からの報告や児童生徒及び保護者からの苦情や投書などを基に、様々な状況を的確に把握するよう努める。

2 指導・観察記録の作成及び県教育委員会への報告

(1) 指導・観察記録の作成

校長は、指導が不適切であると思われる要因を的確に把握するために、該当する教員の日常における勤務の状況や言動等を詳細に記録する。

(2) 指導・観察記録作成上の留意点

- ①指導・観察記録は校長が様式3－1及び様式3－2により作成する。
- ②日々の観察記録及び関係者の指導内容と本人の対応等について詳細に記録する。
- ③記録すべき事項は、主に次のとおりである。
 - ・いつ、どこで、どのような状況が見られたのか。
 - ・校長等が本人に指導すべき事項、内容はどのようなものか。
 - ・校長等は、いつ、どこで、どのような指導を行ったか。
 - ・指導を受けているときの本人の様子はどのようなであったか。
 - ・指導を行った結果はどのようなであったか。

(3) 県教育委員会への報告

校長等は、適宜、県教育委員会に指導が不適切であると思われる教員の指導観察状況を報告し、今後の対応を相談する。また、本人への予告観察・指導の後にも、改善がみられない教員については、様式1又は様式2－1及び様式2－2により、指導が不適切な教員の申請をしなければならない。

(4) 指導が不適切な教員の決定

県教育委員会は、申請を受けた教員について、判定会議により審議し、指導が不適切な教員の認定を行う。

3 指導改善研修の実施

指導が不適切な教員の研修に当たっては、教員各自の自主的な研鑽はもちろんのことであるが、学校及び県総合教育センター等の研修機関にあっては、一人一人の実態に応じた研修が充実して行われるよう配慮しなければならない。

校内における研修に当たっては、指導・研修の目的を明確にし、本人の自覚を促すとともに、学校全体で対応するよう心がけなければならない。また、研修の立案、計画及び指導に当たり、県総合教育センターとの連携を密にし、効果的な内容となるよう工夫する。

4 指導改善研修に係る人事上の措置

指導改善研修に係る人事措置に当たっては、研修プログラムのコースに連動させて、補充教員等の措置を行うものとする。また、研修を受ける教員については、その服務及び管理上の立場を明確にするとともに、研修後の職場復帰の対応を講ずるものとする。しかし、相当期間指導・研修を行っても改善されない場合には、分限処分等の人事上の措置についても検討する。

Ⅱ 指導が不適切な教員の認定及び指導改善研修に関する規則

(趣旨)

第一条 この規則は、指導が不適切な教員に係る認定及び指導改善研修（教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十五条第一項に規定する指導改善研修をいう。以下同じ。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第二条 この規則において「教員」とは、県立学校に勤務する教諭等（教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭及び講師をいい、常時勤務の者（条件付採用期間中の者及び臨時的に任用された者を除く。）に限る。以下同じ。）及び市町村立学校に勤務する県費負担教職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号）第一条及び第二条に規定する職員をいう。）である教諭等をいう。

2 この規則において「指導が不適切な教員」とは、精神疾患その他の心身の故障以外の理由により、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導を適切に行うことができないため、授業その他の教育活動に当たらせることなく指導改善研修に専念させる措置を講ずる必要のある教員をいう。

(指導が不適切な教員である旨の認定の申請)

第三条 次の各号に掲げる者は、当該各号に定める教員が、指導が不適切な教員に該当すると思料するときは、愛知県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が定めるところにより、愛知県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）に対し、当該教員について、指導が不適切な教員である旨の認定の申請をするものとする。

一 県立学校の校長 当該県立学校に勤務する教員

二 市町村の教育委員会 当該市町村の設置に係る市町村立学校に勤務する教員

2 前項の申請に当たっては、次に掲げる事項を記載した書類を提出するものとする。

一 当該申請に係る教員の授業その他の教育活動の状況

二 校長、市町村の教育委員会等が当該申請に係る教員に対し行ってきた指導及びその指導による改善の状況

三 前二号に掲げるもののほか、教育長が必要と認める事項

(指導が不適切な教員である旨の認定)

第四条 県教育委員会は、前条第一項の申請があった場合において、当該申請に係る教員が次の各号のいずれかに該当すると認められるときは、指導が不適切な教員である旨の認定をするものとする。

一 教科に関する専門的知識、技術等が不足し、又は教科に関する指導方法が不適切であるため、児童等に対する学習指導を適切に行うことができないこと。

二 児童等について理解する能力又は意欲に欠けるため、学級経営又は生徒指導を適切に行うことができないこと。

三 前二号に掲げるもののほか、教員として必要な能力、適性その他の資質に欠けるため、児童等に対する指導を適切に行うことができないこと。

2 県教育委員会は、前項の認定に当たっては、教育長が定めるところにより、教育公務員特例法第二十五条第五項に規定する者の意見を聴かなければならない。

3 県教育委員会は、第一項の認定をしようとするときは、当該認定に係る教員に対し、あらかじめ意見を述べる機会を与えなければならない。

4 県教育委員会は、第一項の認定をしたときは、前条第一項の申請をした者（以下「申請者」という。）及び当該認定に係る教員に対し、その旨を通知するものとする。

(指導改善研修)

第五条 前条第一項の規定により指導が不適切な教員である旨の認定をされた教員に対しては、次の各号に掲げる教員の区分に応じ、当該各号に定める者が指導改善研修を命ずるものとする。

一 県立学校に勤務する教員 県教育委員会

二 市町村立学校に勤務する教員 当該市町村立学校を設置する市町村の教育委員会

2 指導改善研修は、愛知県総合教育センター、指導改善研修を命ぜられた教員が勤務する学校等において、県教育委員会が作成した指導改善研修に関する計画書の内容に従い、その者の能力、適性等に応じて実施するものとする。

3 指導改善研修の期間は、一年を超えてはならない。ただし、特に必要があると認めるときは、県教育委員会は、指導改善研修を開始した日から引き続き二年を超えない範囲内でこれを延長することができる。

(状況報告)

第六条 指導改善研修を実施する愛知県総合教育センター及び学校の長は、教育長が定めるところにより、当該指導改善研修の状況を県教育委員会に報告するものとする。

(改善の程度の認定)

第七条 県教育委員会は、指導改善研修の終了時に、当該指導改善研修を受けた教員の児童等に対する指導（以下この項において「指導」という。）の改善の程度について、次の各号のいずれかに該当するかの認定をするものとする。

一 指導が改善し、適切に指導を行える程度

二 指導がなお不適切であるが、引き続き指導改善研修を行うことにより、適切に指導を行える程度までの改善が見込まれる程度

三 指導がなお不適切であり、引き続き指導改善研修を行っても、適切に指導を行える程度まで改善することが困難な程度

2 県教育委員会は、前項の認定に当たっては、必要に応じて、指導改善研修を実施した愛知県総合教育センター及び学校の長に対し、当該指導改善研修を受けた教員に関する報告を求めることができる。

3 申請者は、第一項の認定について、あらかじめ意見を述べることができる。

4 第四条第二項から第四項までの規定は、第一項の認定について準用する。

(勤務校に対する人事上の措置)

第八条 県教育委員会は、指導改善研修を命ぜられた教員が勤務する学校に対し、当該指導改善研修の実施に伴い、学校運営に支障を来すことのないよう必要な人事上の措置を講ずるものとする。

(雑則)

第九条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則（平成二十年三月二十八日教育委員会規則第七号）

この規則は、平成二十年四月一日から施行する。

附 則（平成二十四年三月二十七日教育委員会規則第三号）

この規則は、平成二十四年四月一日から施行する。

附 則（平成三十年二月七日教育委員会規則第三号）

この規則は、平成三十年二月九日から施行する。

申請・判定・認定等

I 指導が不適切な教員の認定等に係る判定会議設置要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、指導が不適切な教員の認定及び指導改善研修に関する規則第四条及び第七条の規定に基づき、指導が不適切な教員の認定等に係る判定会議（以下「判定会議」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 判定会議は、指導が不適切な教員である旨の認定及び改善の程度の認定を行うほか、教育長が指定する事項について審議し、その結果を教育長に報告するものとする。

(組織)

第3条 判定会議は、会長及び委員をもって組織する。

2 会長は、事務局長をもって充てることとし、判定会議の会務を総理する。

3 委員は、事務局次長兼管理部長、教育部長、総合教育センター所長、外部委員として児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び保護者をもって充てる。

(秘密の保持)

第4条 委員は、委員として知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

(会議)

第5条 会議は、会長が招集する。

2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数の時は、会長の決するところによる。

(幹事)

第6条 判定会議に幹事を置く。

2 幹事は、管理部総務課長、同教職員課長、同福利課長及び県総合教育センター学校支援研修課長をもって充てる。

3 幹事は、会長の命を受け、審議に付すべき事項について事前審議する。

4 幹事は、判定会議に出席して意見を述べることができる。

(庶務)

第7条 判定会議の庶務は、教職員課において行う。

(雑則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、判定会議の議事及び運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この要綱は、平成14年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

Ⅱ 指導が不適切な教員の申請手続

- 1 指導が不適切な教員に係る申請は、指導が不適切な教員の判定基準，その他客観的事実に基づき行うものとする。
- 2 県立学校に勤務する教員の申請にあつては，校長が調書（様式３－１及び様式３－２）及び判定項目と具体例（様式４－１及び様式４－２）又は（様式５－１及び様式５－２）を基に様式１により，県教育委員会教育長あてに申請するものとする。
- 3 市町村立学校に勤務する教員の申請にあつては，当該市町村教育委員会が校長から提出された様式２－１の申請書及び調書，判定項目と具体例を基に様式２－２により，教育事務所を経由し，県教育委員会あてに申請するものとする。
- 4 指導が不適切な教員に係る申請は，次表に基づいて行う。ただし，緊急を要する場合はこの限りではない。

時期	申請に係る取組	校長，教育委員会等の取組
4月から	①校長による観察及び指導	・児童生徒や保護者からの苦情の多い教員や授業や生徒指導等を適切に行えない教員について，判定項目に従っての観察記録及び指導後の記録
10月	②観察及び指導結果による予告 観察の本人への通知・話し合い (10月1日頃) (注1)	・①の観察記録の分析・検討 ・指導が不適切な教員の候補該当者への予告→予告観察，指導及び記録 ※同僚，保護者，児童生徒からの苦情事項の事実確認及び整理
11月末	◇本人による自己評価の提出 (注2)	※判定項目に従って再評価，本人の自己評価内容を検討
12月	③指導が不適切な教員の判定申請 (12月1日頃)	・①，②の結果を基に，校長，市町村教育委員会で分析・検討し，県教育委員会へ判定申請
1月末	◇判定会議	
3月	④本人への通知	・4月より指導改善研修を受講することを通知

(注1) 予告観察期間は，2か月以上とする。

(注2) 「指導力」「意欲・適格性」についての自己評価を行う。
形式自由（観点については，様式４－１，２・５－１，２参照）

Ⅲ 指導が不適切な教員の評価及び判定

1 指導が不適切な教員の判定に当たっては、「指導力」又は「管理・指導力」と「意欲・適格性」の両面から捉えるものとする。「指導力」の判定項目と具体例（様式4－1）及び「意欲・適格性」の判定項目と具体例（様式4－2）か、「管理・指導力」の判定項目と具体例（様式5－1）及び「意欲・適格性」の判定項目と具体例（様式5－2）のいずれかの評価により申請該当者を判定する。

2 判定項目の評価方法

(1) 具体例についての評価

指導後の状況について、それぞれの具体例を次の内容から評価する。具体例の一つ一つについて、それぞれ問題の程度に応じて、「a・b・c」の3段階で示す。問題がない場合は、空欄とする。

明らかに児童生徒や保護者に問題があり、評価がaからcになる場合の取扱いについては、考慮を要する。

- | |
|--|
| <p>a：指導により何とか改善できる。
b：指導しても、問題となる状況が改善されないことがある。
c：指導後も頻繁に問題となる状況が見られたり、処理等が不適切なままであったりする。</p> |
|--|

(2) 項目を総合的に見通した評価

再三の指導後の状況について、総合的に次の内容から評価する。具体例の判定状況に応じて、項目ごとに評価（「意欲・適格性」は3項目を総合して評価）し、「A・B・C」の3段階で該当するものを○印で囲む。

- | |
|---|
| <p>A：指導を続けることにより何とか改善できる（校内の指導で改善が期待できる）。
B：指導しても、問題となる状況が改善されないことがある（個別の指導が必要と考えられる）。
C：指導後も頻繁に問題となる状況が見られたり、処理等が不適切なままであったりする（特別な指導・研修が必要と考えられる）。</p> |
|---|

3 指導が不適切な教員の申請該当者の基準

様式4－1及び4－2又は様式5－1及び5－2の総合評価（①～③）について、以下の(1)及び(2)のいずれかに該当する者を、「指導が不適切な教員」として判定し申請する。

- (1) 総合評価（①～③）のうち、「C」の評価がある者
- (2) 総合評価（①～③）のうち、全てが「B」の評価の者

IV 申請に係る各書類の様式

(様式 1)

令和 年 月 日

愛知県教育委員会教育長 殿

愛知県立 学校長

指導が不適切な教員の申請について

このことについて、下記の教員を指導が不適切な教員の該当者として申請いたします。

記

- 1 所属，職，氏名
- 2 指導が不適切な教員とする理由（校長の総合所見）
- 3 調書の内容
別添のとおり
- 4 その他の添付書類

(様式 2-1)

令和 年 月 日

〇〇〇教育委員会教育長 殿

○○○立 学校長

指導が不適切な教員の申請について

このことについて、下記の教員を指導が不適切な教員の該当者として申請いたします。

記

- 1 所属，職，氏名
- 2 指導が不適切な教員とする理由（校長の総合所見）

- ### 3 調書の内容

別添のとおり

- #### 4 その他の添付書類

(様式 2-2)

令和 年 月 日

愛知県教育委員会教育長 殿

〇〇〇教育委員会教育長

指導が不適切な教員の申請について

このことについて、下記の教員を指導が不適切な教員の該当者として申請いたします。

記

- 1 所属，職，氏名
- 2 指導が不適切な教員とする理由（教育委員会の見解）
- 3 校長からの調書
別添のとおり
- 4 その他の添付書類

(様式3-1)

指導が不適切な教員の申請に係る調書

提出日 令和 年 月 日

所 属			免 許 状	
ふりがな 氏 名			担当教科 校務分掌	
	性別 ()			
生年月日	年 月 日 (歳)		評 価	
職員番号			家庭状況	
教 職 歴	採用年月日 年 月 日		通算歴年	年 (本年度末時点)
(現任校 から下へ 3校分記入) ※前任校 においても問題と なる状況が見られ たり、報告を受け たりしている場合 に記入	校 名	期 間	当該校における問題状況	
	現 任 校	年 月から (年間)		
		年 月から 年 月まで (年間)		
		年 月から 年 月まで (年間)		
研修該当者の 研修歴*	研 修 場 所	研 修 期 間	研 修 内 容	

*研修歴については、本年度分(11月末段階)を含めて過去2年間の研修履歴の記録を提出の上、研修履歴に記載されていない研修で特に記載の必要がある場合は記載する。

(様式3－2)

(No.)

勤 務 の 実 態	校長・教育委員会等の指導とその結果
学習指導・生徒指導・事務処理能力・勤務意欲・対人関係・校務分掌等の遂行状況などについて、問題となる状況やそれに対する指導とその後の状況について、日時を追って詳細に記述する。	

(前ページ続き)	
校長の総合所見	
学校長 氏 名	

(様式4－1)

「指導力」の判定項目と具体例

項目	細目	具体例	問題の程度		
			a	b	c
教科指導	教科指導	授業中の児童生徒の関心度・理解度の把握			
		児童生徒への評価の仕方			
	指導技術	教科書等の指導内容の教授・伝達方法			
		発問・説明・板書等の仕方			
	授業の準備	授業計画の作成，計画的な授業の実践			
		教材研究の実践，教材教具の開発・工夫			
	話術	授業中の児童生徒の言動への対応			
		指導中の話し方・声量			
		その他（ ）			
	①項目の評価	【所見】	総合評価 A・B・C		
児童生徒理解・学級経営	児童生徒理解	児童生徒の問題行動や相談に対する対応			
		児童生徒に対する指導方法・接し方			
	実態把握	児童生徒の変容の把握とその記録の累積			
	事務処理	児童生徒への必要事項の連絡・伝達			
		児童生徒のレポート・作品等の提出物の処置			
	人権の尊重	児童生徒の人格や身体的特徴への配慮			
		児童生徒の人権・安全等への配慮			
		児童生徒への言葉遣い・態度			
		その他（ ）			
	②項目の評価	【所見】	総合評価 A・B・C		

- (注) 1 具体例の評価は，問題がない場合，空欄とする。
 2 示した具体例の他に，学校の実情に応じて具体例を追加して評価することができる。
 3 「指導力」の2項目は，それぞれの項目ごとに評価する。

(様式4-2)

「意欲・適格性」の判定項目と具体例

項目	細目	具体例	問題の程度		
			a	b	c
勤 労 意 欲 ・ 意 識	責任感 使命感	授業・学校活動等における勤務姿勢			
		直面する問題を改善するための努力・工夫			
		力量向上・見識を高める研修への参加			
		諸帳簿や備品・教室環境等の整備・管理			
	品位	場面に応じた態度・言葉遣い			
		その他（ ）			
人 間 関 係	対同僚	同僚の意見や助言に対する受容			
		同僚との人間関係づくり			
	対保護者	保護者からの相談等への対応			
	対地域住民	地域住民・来客者等への対応			
		その他（ ）			
組 織 理 解	学校運営 教育方針 協調性	学校の運営方針・教育方針に対する理解			
		管理職や係の責任者への報告・連絡			
		公文書等の作成状況，提出物等の期日の厳守			
		校務分掌等，校内の任務の遂行			
		上司や係の責任者等からの指導に対する受容			
		その他（ ）			
③3項目の評価		【所見】	総合評価 A・B・C		

- (注) 1 具体例の評価は，問題がない場合，空欄とする。
2 示した具体例の他に，学校の実情に応じて具体例を追加して評価することができる。
3 「意欲・適格性」は，3項目を総合して評価する。

(様式5－1：養護教諭)

「管理・指導力」の判定項目と具体例

項目	細目	具体例	問題の程度		
			a	b	c
保健管理・保健教育	健康管理	救急処置及び緊急時の対応			
		健康診断及び健康観察の実践			
	集団指導	保健指導・保健学習における伝達方法			
		説明の仕方			
	個別指導及び健康相談	心身の健康課題の把握			
		個別指導及び健康相談の仕方			
	話術	児童生徒の言動への対応			
		話し方・声量			
		その他（ ）			
	①項目の評価	【所見】	総合評価 A・B・C		
児童生徒理解・保健室経営	児童生徒理解及び生徒指導	児童生徒の問題行動への対応			
		児童生徒に対する指導方法・接し方			
	実態把握・処理	児童生徒の変容の把握とその記録の累積			
		児童生徒への必要事項の連絡・伝達			
	保健室経営	保健室の準備			
		保健情報の管理と伝達			
	人権の尊重	児童生徒の人格や身体的特徴への配慮			
		児童生徒の人権・安全等への配慮			
		児童生徒への言葉遣い・態度			
		その他（ ）			
	②項目の評価	【所見】	総合評価 A・B・C		

- (注) 1 具体例の評価は、問題がない場合、空欄とする。
2 示した具体例の他に、学校の実情に応じて具体例を追加して評価することができる。
3 「管理・指導力」の2項目は、それぞれの項目ごとに評価する。

(様式5-1: 栄養教諭)

「管理・指導力」の判定項目と具体例

項目	細目	具体例	問題の程度		
			a	b	c
給食管理・食に関する教育	食に関する指導	授業中の児童生徒の関心度・理解度の把握			
		授業計画の作成・計画的な実践			
	集団指導	食に関する学習における伝達方法			
		発問・説明の仕方			
	給食管理	衛生管理のための日常点検及び指導助言			
		食育情報の管理と伝達			
	個別指導及び栄養相談	児童生徒の栄養に関する課題の把握			
		個別指導・相談の仕方			
	話術	児童生徒の言動への対応			
		話し方・声量			
		その他（ ）			
	①項目の評価	【所見】	総合評価 A・B・C		
児童生徒理解	児童生徒理解及び生徒指導	児童生徒の問題行動への対応			
		児童生徒に対する指導方法・接し方			
	実態把握・処理	児童生徒の変容の把握とその記録の累積			
		児童生徒への必要事項の連絡・伝達			
	人権の尊重	児童生徒の人格や身体的特徴への配慮			
		児童生徒の人権・安全等への配慮			
		児童生徒への言葉遣い・態度			
		その他（ ）			
	②項目の評価	【所見】	総合評価 A・B・C		

(注) 1 具体例の評価は、問題がない場合、空欄とする。

2 示した具体例の他に、学校の実情に応じて具体例を追加して評価することができる。

3 「管理・指導力」の2項目は、それぞれの項目ごとに評価する。

(様式5－2)

「意欲・適格性」の判定項目と具体例

項目	細目	具体例	問題の程度		
			a	b	c
勤労意欲・意識	責任感 使命感	学校活動等における勤務姿勢			
		直面する問題を改善するための努力・工夫			
		力量向上・見識を高める研修への参加			
		諸帳簿や備品・学校環境等の整備・管理			
	品位	場面に応じた態度・言葉遣い			
		その他（ ）			
人間関係	対同僚	同僚の意見や助言に対する受容			
		同僚との人間関係づくり			
	対保護者	保護者からの相談等への対応			
	対地域住民	地域住民・来客者等への対応			
		その他（ ）			
組織理解	学校運営 教育方針 協調性	学校の運営方針・教育方針に対する理解			
		管理職や係の責任者への報告・連絡			
		公文書等の作成状況，提出物等の期日の厳守			
		校務分掌等，校内の任務の遂行			
		上司や係の責任者等からの指導に対する受容			
		その他（ ）			
③3項目の評価		【所見】	総合評価 A・B・C		

- (注) 1 具体例の評価は，問題がない場合，空欄とする。
 2 示した具体例の他に，学校の実情に応じて具体例を追加して評価することができる。
 3 「意欲・適格性」は，3項目を総合して評価する。

研修・服務等

I 指導改善研修実施要綱

（趣旨）

第1条 この要綱は、指導が不適切な教員の認定及び指導改善研修に関する規則（以下「規則」という。）第五条に規定する指導改善研修（以下「研修」という。）について必要な事項を定めるものとする。

（実施主体）

第2条 研修の実施主体は、愛知県総合教育センター（以下「総合教育センター」という）とする。

2 所属校校長は、総合教育センターと密接に連携を図り、研修の充実に努めるものとする。

（研修対象者）

第3条 研修対象者（以下「受講者」という）は、規則第四条第1項の規定に基づき「指導が不適切な教員」と認定された者及び規則第七条第1項の規定に基づき「指導がなお不適切であるが、引き続き指導改善研修を行うことにより、適切に指導を行える程度までの改善が見込まれる程度」と認定された者とする。

（研修形態・研修期間）

第4条 研修は、1年間にわたり、週5日行い、Aコース、Bコース、Cコースの3コースとする。

2 Aコースは、週4日、総合教育センターで、週1日、所属校で研修を行う。

3 Bコースは、週1日、総合教育センターで、週4日、所属校で研修を行う。

4 Cコースは、週2日、総合教育センターで、週3日、所属校で研修を行う。ただし、Cコースは養護教諭・栄養教諭を対象とする。

（研修結果の評価）

第5条 総合教育センター所長並びに所属校校長は、受講者の研修への意欲・態度及び指導改善等の状況から総合的に判断して、研修結果の評価を行う。

2 総合教育センター所長並びに所属校校長は、研修結果の評価を県教育委員会に報告するものとする。

（受講者の所属）

第6条 受講者は、現任校を所属校とする。

2 受講者の主な研修場所は、総合教育センターの所長が指定する。

（その他）

第7条 この要綱に定めるもののほか、この研修の実施について必要な事項は県教育委員会教育長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

IV 研修の概要

1 研修のねらい

学校への復帰を第一の目的とした適切な研修（研究と修養）を実施し、意識の改善や力量の向上を図る。

2 研修の方針

この研修は、実効性が強く求められるとともに、やり直しの利かない研修である。また、受講者の自覚と強い研修意欲なくしては、進展も効果も期待できない。受講者は、自分の置かれた立場を考え、教員としての指導力と信頼の回復を目指して、意欲的に研修に取り組まなければならない。

研修プログラムの設定に当たっては、受講者の能力、適性等に応じて、また、当該教諭等の研修履歴を踏まえ、指導者の適切な指導と助言により決定するものとする。

なお、研修の状況や評価により、研修途中でプログラムの変更もあり得る。

3 研修の期間等

判定結果に基づき、次の研修期間・形態をとる。

	コース	研修期間	単位数	研修場所
指導改善研修	Aコース	1年間を通して週5日 (原則として、金曜日を 所属校研修とする)	900単位程度 (所属校での研修 を含む)	愛知県総合教育センター 所属校 他施設、民間企業
	Bコース	1年間を通して週5日 (原則として、週1日を センター研修とする。 センター研修の曜日は 所属校と総合教育セン ターで調整の上、決定 する)		愛知県総合教育センター 所属校
	Cコース	1年間を通して週5日 (原則として、月・水・ 金曜日を所属校研修と する)		愛知県総合教育センター 所属校 他施設、民間企業

(留意事項)

- (1) 単位数は90分を1単位時間として、1日4単位、年間45週として計算する。
- (2) Aコースの主勤務地は愛知県総合教育センター（以下「総合教育センター」）とし、研修受講者扱いとする。
- (3) 新規の研修受講者（養護教諭・栄養教諭を除く）は、原則として全員Aコースとする。研修受講者のうち、養護教諭・栄養教諭は原則としてCコースとする。
- (4) Aコース受講者は原則として月曜日から木曜日を総合教育センターで、金曜日を所属校での研修、Bコース受講者は原則として週4日を所属校で、週1日を総合教育センターでの研修、Cコース受講者は原則として火・木曜日を総合教育センターで、月・水・金曜日を所属校での研修とするが、必要に応じて所属校と総合教育センターとの協議により変更し得るものとする。なお、Bコースのセンター研修の曜日は所属校と総合教育センターで調整の上、決定する。
- (5) 判定で研修継続となった場合、その状況によりAコース、Bコースを決定する。養護教諭・栄養教諭は研修継続となった場合、引き続き、Cコースとする。