

平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業

教員育成指標等の策定のためのモデル事業
報告書

長野県教育委員会教学指導課 義務教育指導係

平成29年3月

目次

I はじめに

- (1) 教員育成について検討する必要性
- (2) 養成・採用・研修の各段階における課題(中教審答申より)
- (3) 養成・採用・研修の各段階において求めている人間像・資質能力

II 教員育成指標

- (1) 教員育成指標作成にあたって
- (2) 教員育成指標の構成原理①
- (3) 教員育成指標の構成原理②
- (4) 育成指標の検討事項について
- (5) 「指針」と「指標」の対応
- (6) 実務指標
 - C 地域社会と連携・協働する力
 - D 目標実現に向け、柔軟に対応する力
 - E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能
- (7) 次年度の検討事項 —育成指標の活用—

III 現在行われている教員育成の実施状況

- (1) 県教育委員会が行っている研修
- (2) 市町村教育委員会が行っている研修
- (3) 信濃教育会が行っている研修
- (4) 郡市教育会
- (5) 信州大学
- (6) 各学校で行っている校内研修

IV 長野県教員育成協議会で出された意見の概要

- ・ 第1回
- ・ 第2回
- ・ 第3回
- ・ 第4回

(参考資料) 長野県教員育成協議会設置要綱

(参考資料) 「長野県教員育成協議会」委員名簿

平成28年度長野県教員育成協議会の内容

○第1回教員育成協議会（7月8日（金）実施）

- ・教員の育成にかかわる国の動向の確認
- ・協議会で作成する育成指標のイメージの共有
- ・出された意見の概要

- ・研修の本質は、自己研修にある。
- ・学校現場で、学び合う研修を大切にしたい。
- ・時代の変化によって生まれる新しい課題に対応した教員育成を行っていくことが必要である。
- ・大学や課程の違いによって、教員養成段階での学習内容や経験に大きな差があることへの対応が十分できていない。
- ・教員が自分を見つめ直す目安となり、主体的に研修に参加するような指標をつくりたい。
- ・育成指標をもとに現在行われている各種研修を整理したり、見直したりする必要がある。
- ・チーム学校の視点を大切にし、チームとしての力量向上を目指す指標を加えたい。
- ・つくった指標を定期的に見直していく必要がある。

○第2回教員育成協議会（9月8日（木）実施）

- ・ループリック作成にあたっての検討
- ・現在行われている教員育成の実施状況の確認
- ・出された意見の概要

- ・現場の教員の学びを後押しするような教員育成指標づくりや現場の教員を巻き込んだ育成指標づくりをしていく。
- ・教員育成指標をもとに、研修の設定の仕方を考えていく。
- ・理念指標を教員育成指標の中にどう表現していくかを考えていく。
- ・校内研修のなかで、教員が力を付けるための支援を行っていく。
- ・研修を行う時間の確保ができるようにしたい。
- ・養成・採用・研修の各段階における資質能力の在り方を考えていく。
- ・教員育成指標を基に、各研修機関で行われている研修を整理していく。

○第3回教員育成協議会（11月11日（金）実施）

- ・長野県教員育成指標の原案の検討
- ・今後の推進について
- ・出された意見の概要

- ・キャリアステージの区分は、5年研、10年研などの経験年数による指定研修に合わせたらどうか。
- ・「総合的な学習の時間」は、養成課程で指導法を学ぶことや、初任者から授業を担当することを考慮して、基礎形成期に盛り込んだらどうか。
- ・次世代育成期と管理職期の2つがあるので、書き分けをしたらどうか。
- ・キャリアステージそれぞれの段階で手に入れてほしい中核スキルとしての要素を取り出したらどうか。
- ・〈新たな教育課題への対応〉という名称は、山積する教育課題を指すと捉えられてしまわないか。
- ・チームマネジメントは、学校内だけでなく、学校外の専門職との連携も加えたらどうか。

○「教員育成指標等のためのモデル事業」のヒアリング（12月19日（月））

○第4回教員育成協議会（2月2日（木）実施）

- ・長野県教員育成指標の検討
- ・次年度の検討事項
- ・出された意見の概要

- ・次世代育成期と管理職期の書き分けはいつからしたらよいか。
- ・教員の長期に渡る異業種研修を行ったらどうか。
- ・いじめ、不登校、特別支援教育について分ける必要があるかどうか。
- ・管理職選考における求める姿と一致させる必要があるのではないか。
- ・特別支援学校における新たな免許状取得もガイドブックに載せたらどうか。
- ・免許状更新講習と研修をリンクさせるのはどうか。

教員育成について検討する必要性

◇ 社会の進歩や変化のスピードが速まり、教員には様々な課題に対応する能力が求められており、養成段階から将来を見据えた力を付けるとともに、ライフステージに応じて力量を高めていくことが必要。

＜教員として不易とされてきた資質能力の例＞

- ・使命感、責任感、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力 等

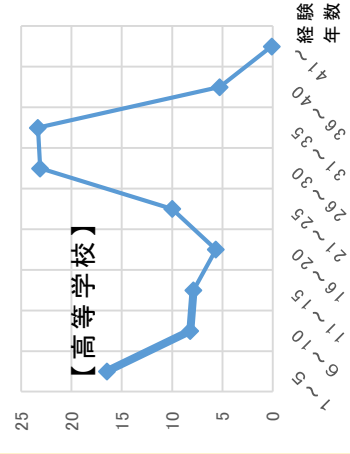
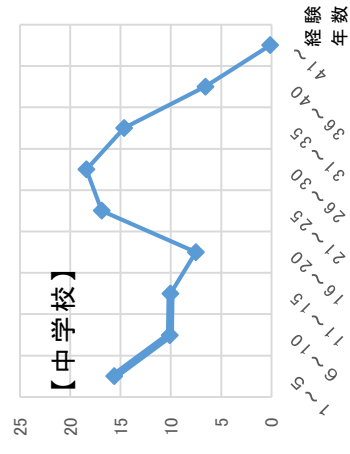
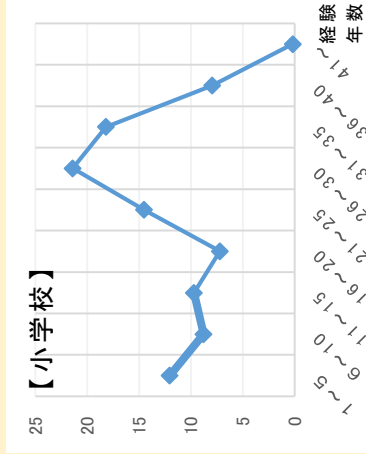
＜新たな教育課題の例＞

- ・ICTの活用、インクルーシブ教育への対応、幼小接続等の学校間連携 等

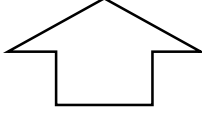
◇ 教員の経験年数の均衡が顕著に崩れはじめ、（右図）先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承がうまく図られていない状況がある。

◇ 国、都道府県、市町村、学校がそれぞれ主体となって研修を行っているが、全体として必ずしも体系的な研修となっていない。

教員の勤務経験年数（H27 長野県）



こうした状況を改善するために



○ 養成、採用、研修にかかわる関係者が一堂に会して、教員育成について協議する。
（教員育成協議会の設置）

○ 各段階において身に付けることが求められる資質能力を明確にする。
（教員育成指標の策定）

養成・採用・研修の各段階における課題（中教審答申より抜粋）

【教員養成に関する課題】

- ◆ 養成段階は「教員となる際に必要な最低限の基礎的・基盤的な学修」を行う段階であることを認識する必要がある。
- ◆ 実践的指導力の基礎の育成に資するとともに、教職課程の学生に自らの教員としての適性を考えさせる機会として、学校現場や教職を体験させる機会を充実させることが必要である。
- ◆ 教職課程の質保証・向上のため、教職課程に対する外部評価制度の導入や全学的に教職課程を統括する組織の整備を促進する必要がある。
- ◆ 教員養成カリキュラムについて、学校現場の要望に柔軟に対応できるように、教職課程の大きくくり化や大学の独自性が発揮されやすい制度とするための検討が必要である。

【教員採用に関する課題】

- ◆ 豊かな知識や識見、幅広い視野を持ち個性豊かでたくましい人材や特定の教科や指導法についてより高い専門性を持った人材を教員として確保する必要がある。
- ◆ 多様で多面的な選考方法を促進するため、各教育委員会が実施する採用選考試験への支援策が必要である。
- ◆ 教員の採用に当たって、学校内における年齢構成の均衡に配慮し検討することが必要である。

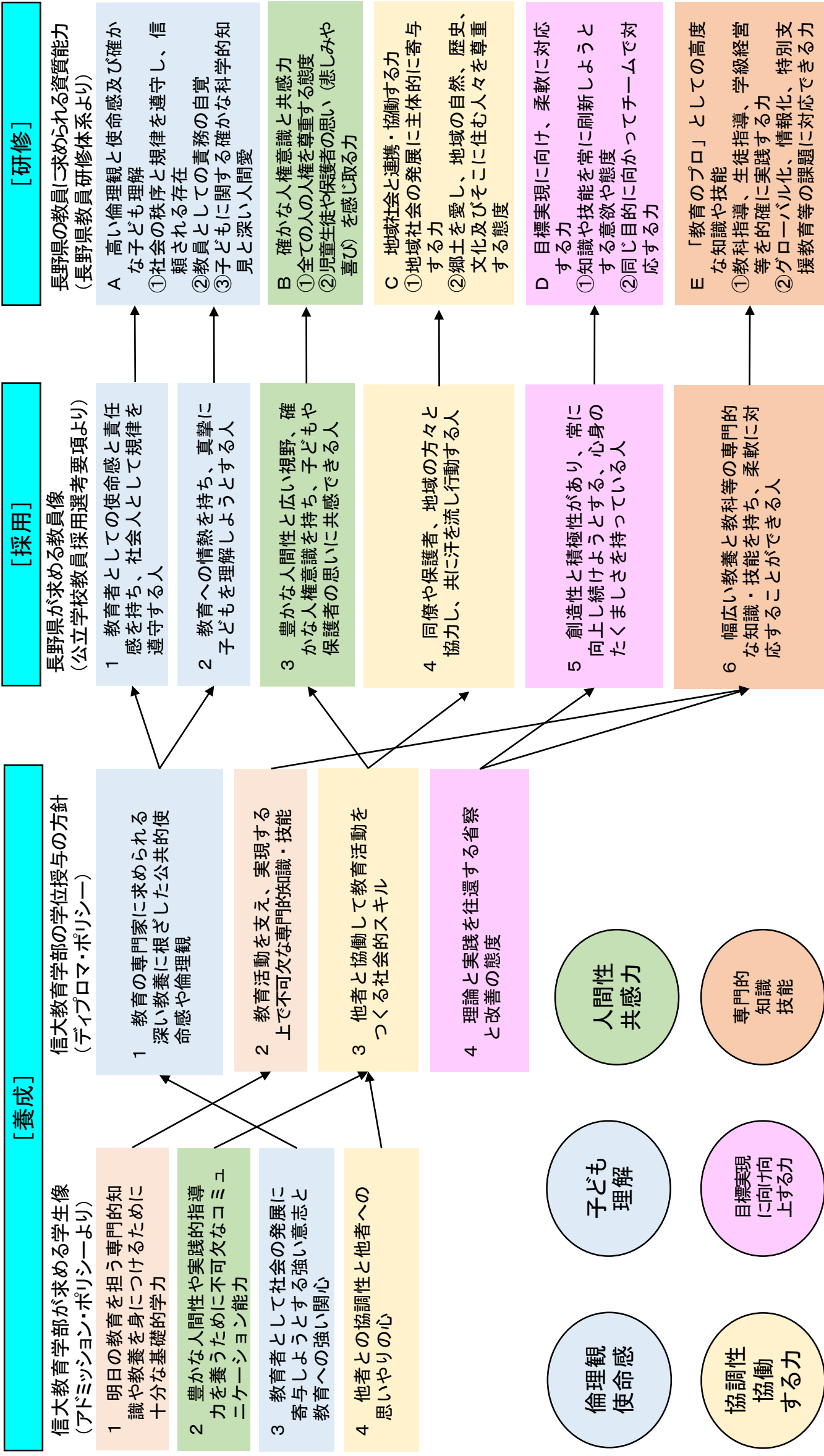
【教員研修に関する課題】

- ◆ 国、教育委員会、学校、その他の関係者等が一体となって、学校における業務の精選や効率化、教職員の役割分担の見直しや専門家の活用、組織体制の強化、地域との連携などチームとしての学校の力の向上を図る措置を講じることによって、研修のための機会を確保することが不可欠である。
- ◆ 国、都道府県、市町村、学校等研修の実施主体が大学等を含めた関係機関との有機的連携を図りながら、教員のキャリアアステージに応じ、教員のニーズも踏まえた研修を効果的・効率的に行う必要がある。
- ◆ 法定研修である初任者研修、10年経験者研修については、実施状況や教育委員会・学校現場のニーズを把握し、制度や運用の見直しを図ることが必要である。
- ◆ 研修そのものの在り方や手法も見直し、主体的・協働的な学びの要素を含んだ研修への転換を図る必要がある。
- ◆ 新たな教育課題に対応した研修プログラムの開発・普及、研修指導者の育成、教育センターや学校内での研修体制の充実など、特に校内研修の充実・活性化を図りつつ、学校内外の研修を一層効果的・効率的に行うための体制整備が必要である。
- ◆ 教員が学び続けるモチベーションを維持するため、教員の主体的な学びが適正に評価され、学びによって得られた能力や専門性の成果が見える形で実感できる取組や制度構築を進めることが必要である。
- ◆ 研修の充実のため、独立行政法人教員研修センターがこれまで以上に積極的に役割を果たしていく必要がある。

【養成・採用・研修を通じた課題】

- ◆ 教員の養成・採用・研修の各段階において教職大学院を含む大学等と教育委員会の連携が必要であり、そのための具体的な制度的枠組みが必要である。
- ◆ 教員のキャリアアステージに応じた学びや成長を支えていくため、養成・研修を計画・実施する際の基軸となる教員の育成指標を教育委員会と大学等が協働して作成するなど、連携強化を図る具体的な制度を構築することが必要である。
- ◆ ICT の利活用、特別支援教育、外国語教育、道徳など新たな教育課題や、アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善などに対応した教員養成・研修が必要である。

現在、養成・採用・研修の各段階において求めている人間像・資質能力



[養成]

信大教育学部が求める学生像
(アドミッション・ポリシーより)

- 1 明日の教育を担う専門的知識や教養を身につけるために十分な基礎的学力
- 2 豊かな人間性や実践的指導力を養うために不可欠なコミュニケーション能力
- 3 教育者として社会の発展に寄与しようとする強い意志と教育への強い関心
- 4 他者との協調性と他者への思いやりの心

[採用]

長野県が求める教員像
(公立学校教員採用選考要項より)

- 1 教育者としての使命感と責任感を持ち、社会人として規律を遵守する人
- 2 教育への情熱を持ち、真摯に子どもを理解しようとする人
- 3 豊かな人間性と広い視野、確かな人権意識を持ち、子どもや保護者の思いに共感できる人
- 4 同僚や保護者、地域の方々と協力し、共に汗を流し行動する人
- 5 創造性と積極性があり、常に向上し続けようとする、心身がたくましさを持っている人
- 6 幅広い教養と教科等の専門的な知識・技能を持ち、柔軟に対応することができる人

[研修]

長野県の教員に求められる資質能力
(長野県教員研修体系より)

- A 高い倫理観と使命感及び確かな子どもも理解
 - ① 社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在
 - ② 教員としての責務の自覚
 - ③ 子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛
- B 確かな人権意識と共感性
 - ① 全ての人の人権を尊重する態度
 - ② 児童生徒や保護者の思い(悲しみや喜び)を感じ取る力
- C 地域社会と連携・協働する力
 - ① 地域社会の発展に主体的に寄与する力
 - ② 郷土を愛し、地域の自然、歴史、文化及びそこに住む人々を尊重する態度
- D 目標実現に向け、柔軟に対応する力
 - ① 知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度
 - ② 同じ目的に向かってチームで対応する力
- E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能
 - ① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力
 - ② グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応できる力

倫理観
使命感

子ども
理解

人間性
共感性

協調性
協働
する力

目標実現
に向けた向
上する力

専門的
知識
技能

1 教員 育成指標を作成するねらい

- 社会の進歩や変化のスピードが高まる中、それに対応できる教員
の力量向上を図る。
- ・ 教員育成に関わる諸機関での目標共有と連携強化
- 教員が学び続けるモチベーションを維持するため、資質能力の
向上を見える形で示す。
- ・ 教員（教員志望者）自身が教職キャリア全体を俯瞰し、学び続
け、力量向上を図るための目安

2 育成指標化する資質・能力

「長野県教員研修体系」に示した5つの「求められる資質能力」を、
理念指標（繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力）と
実務指標（経験や研修を積むことで高めていく資質能力）に分
け、実務指標についてはキャリアアステージに応じた高まりを記述
する。

3 育成指標の活用

- 現在行われている養成・研修の見直しや、体系的な養成・研修
計画を策定するための指針として用いる。
- 自己評価、同僚からの評価、校長談等を行う際に活用するチ
ェックリストを作成するための設計図として用いる。

求められる資質能力
（「長野県教員研修体系」より）

繰り返し自覚し
絶えず意識化を図る資質能力

理念指標

A 高い倫理観と使命感及び確
かな子ども理解

B 確かな人権意識と共感力

C 地域社会と連携・協働する力

D 目標実現に向け、柔軟に対
応する力

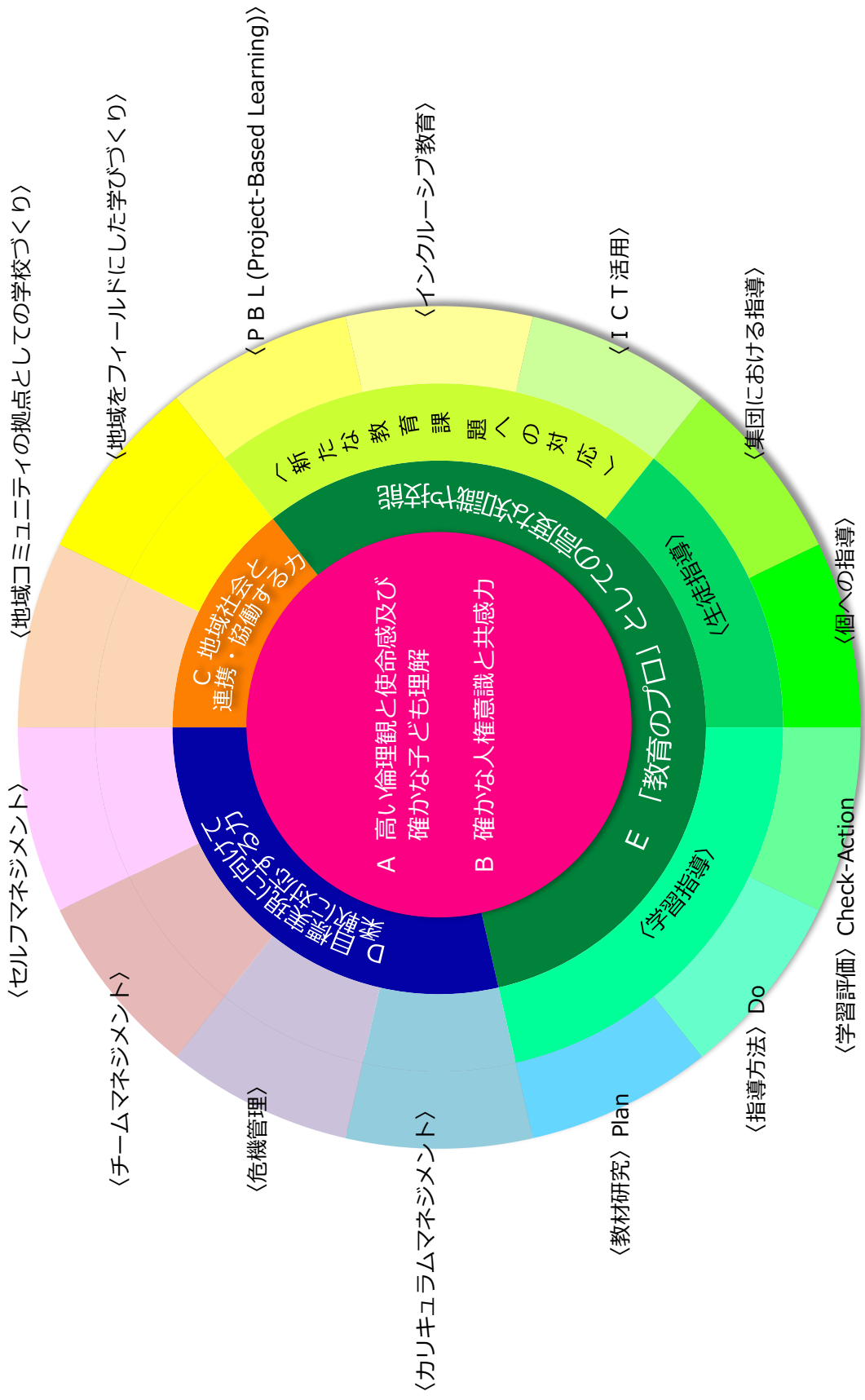
E 「教育のプロ」としての高
度な知識や技能

経験や研修を積むことで
高めていく資質能力

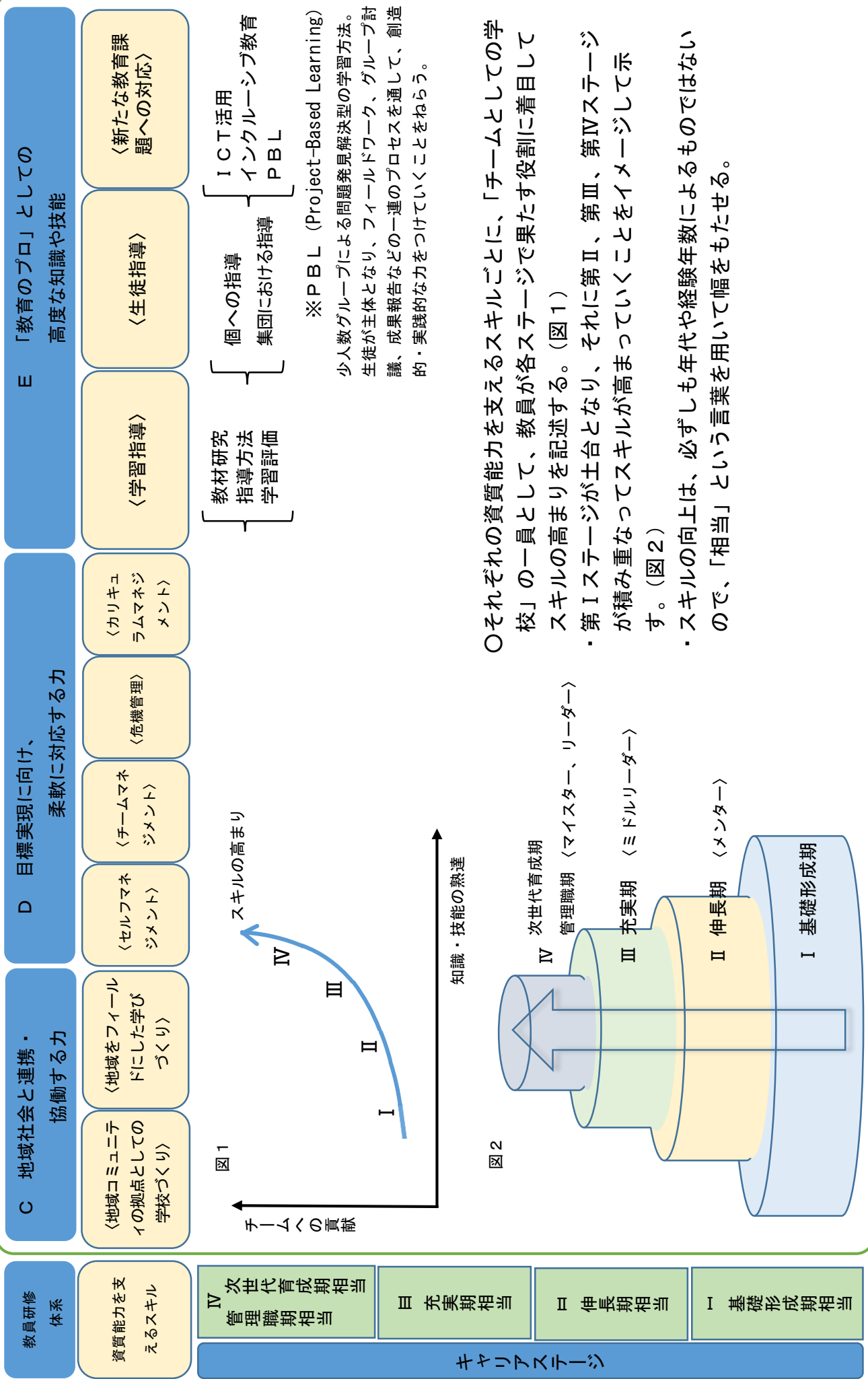
実務指標

教員育成指標の構成原理① ～資質能力を支えるスキル～

- 中核は、教職キャリアの基盤として、繰り返し絶えず意識化を図る2つの資質能力
- その周囲は、経験や研修を積むことで高めていく3つの資質能力とそれを支える14のスキル



教員育成指標の構成原理② ～実務指標～



「指針」で示されている事項

- 学校種毎の指標の策定について
 - ・ 必ずしもすべての学校種毎に個別の指標を策定する必要はなく、共通の指標に、特定の学校種毎に必要な留意事項を付すことが可能。(①)
- 職毎の指標の策定について
 - ・ 必ずしもすべての職毎に個別の指標を策定する必要はなく、共通の指標に、特定の職毎に必要な留意事項を付すことが可能。(②)
 - ・ 特別支援学級や通級による指導の担当教員、養護教諭、栄養教諭等については、専門性が特に求められることに鑑み、個別の指標を策定したり、特に必要な事項について留意事項を付したりすることも考えられる。(④、⑦)
 - ・ 校長（園長）は学校組織のリーダーとして、他の職とは明確に区別できるよう留意することが必要。(③)
- 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定基準について
 - ・ 教員等の成長段階に応じた資質向上の目安にするため、指標毎に複数の段階を設ける。(⑤)
 - ・ 必ず、着任時に任命権者が求める資質を記載するための段階を設ける。(⑤)
- 指標に盛り込むべき観点について（別表参照）(⑥)
- 指標策定に当たって必要とされる手続きについて
 - ・ 着任時に任命権者が求める資質については、協議会で確固とした共通理解を確立することが重要。(⑧)
 - ・ 指標策定のプロセス等、協議会における協議に関する情報を積極的に公開することが望ましい。(⑨)
 - ・ 中核市については、可能な限り、協議会の構成員に含める。(⑩)

第3回協議会で出された意見

- キャリアステージの区分は、5年研、10年研などの経験年数による指定研修に合わせたらどうか。
- 「総合的な学習の時間」は、養成課程で指導法を学ぶことや、初任者から授業を担当することを考慮して、基礎形成期に盛り込んだらどうか。
- 次世代育成期と管理職期の2つがあるもので、書き分けをしたらどうか。
- キャリアステージそれぞれの段階で手に入れてほしい中核スキルとしての要素を取り出したらどうか。
- 〈新たな教育課題への対応〉という名称は、山積する教育課題を指すと捉えられてしまわないか。
- チームマネジメントは、学校内だけでなく、学校外の専門職との連携も加えたらどうか。

育成指標の検討事項

- 現在策定している指標を学校種、職種共通の指標として捉えた上で、次の職種については更に必要な内容を記述する。(今後の検討)
 - ・ 特別支援学級や通級による指導の担当教員
 - ・ 養護教諭、栄養教諭
- 管理職を対象とした記述を区別する。
- 実務指標についてのみ、複数の段階を設ける。
- 各指標に、「着任時に長野県教育委員会が求める姿」を記述する。
- キャリアステージの区分を年齢でなく、経験年数の程度で示す。
- 「総合的な学習の時間」を基礎形成期に盛り込む。
- 次世代育成期と管理職期のどちらを対象とした記述を区別する。
- キャリアステージそれぞれの段階で中核スキルとしての要素を取り出す。(今後の検討)
- 名称を、〈現代的な諸課題への対応〉とする。
- 文言を追加する。

指標(案)

C 地域社会と連携・協働する力

① 地域社会の発展に主体的に寄与する力 ② 郷土を愛し、地域の自然、歴史、文化およびそこに住む人々を尊重する態度

資質を支えるスキル	〈地域コミュニティの拠点としての学校づくり〉	〈地域をフィールドにした学びづくり〉
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験 20 年程度 以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域と協働して児童生徒を育てる中で、地域コミュニティの拠点として、地域の活力・教育力の向上に貢献する。(管) 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校と地域、学校間をつなぐネットワークを構築し、地域貢献につながる教育活動を展開する環境を整える。(管)
III 充実期相当 (経験 10 年から 20 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会と連携して活動を推進する中で、学校と地域が願いを共有して学校づくりに取り組めるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域をフィールドにした学習を推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実に寄与する。
II 伸長期相当 (経験 5 年から 10 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・学習支援ボランティアの活用など、地域の人的・物的資源を効果的に組み合わせさせて教育課程を編成する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の課題を発見したり解決策を提案したりする学習を通して、児童生徒が郷土への誇りや郷土の一員としての自覚を深められるようにする。
I 基礎形成期相当 (経験 1 年から 5 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の活動や行事に積極的に参加したり、地域の方と交流したりして、地域理解に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域素材を教材化したり、地域での体験学習を取り入れたりして、児童生徒が地域を理解し、そのよさを実感できるようにする。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	同僚や保護者、地域の方々と協力し、共に汗を流し行動する人	・地域の自然、歴史、文化などを尊重し、教育活動に生かそうとする。
※現在信州大学教育学部で行っている内容	地域社会の一員として自分の役割に責任をもつ／大学のある地域や地元のある地域に主体的に参画し、地域貢献に寄与する	

D 目標実現に向け、柔軟に対応する力

① 知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度 ② 同じ目的に向かってチームで対応する力

資質を支えるスキル	〈セルフマネジメント〉	〈チームマネジメント〉	〈危機管理〉	〈カリキュラムマネジメント〉
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・教員のロールモデルとしての役割を自覚し、自らの専門性や経験に基づいて、後進の指導にあたる。(次・管) 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人一人が持っている力を引き出し、学校教育目標の達成を目指す組織文化を醸成する。(管) ・「チーム学校」の実現を通じて、複雑化・多様化した課題を解決に導いたり、教員が児童生徒と向き合う時間的・精神的な余裕を確保したりする。(管) 	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理マニュアルを策定し学校の危機管理体制を整え、リスクの低減や危機発生時の的確な対応について、組織的に取り組む。(管) 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒や地域の特性等に基づき学校教育目標を設定し、その達成を実現する教育課程編成の方針を策定する。(管) ・学校教育目標の達成に向けて、学校や地域が持っている人的・物的資源等を効果的に組み合わせる。(管)
III 充実期相当 (経験10年から20年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの教職キャリアを俯瞰し、強みと課題を明らかにして今後の目標を設定し、日々の教育実践に具体化する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に積極的に参画し、自校の教育活動の状況を的確に把握しながら、校内の様々なチームや外部の専門職との連携・調整を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・発生事例やヒヤリハット事例を収集・分析するなどの研修を企画したり、危機を想定した訓練を行ったりして、学校の危機管理能力を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒や地域の状況に関するデータ等に基づき、教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを確立する。
II 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・職務に関する最新の動向を把握し、校内外の教員と学び合って、力量向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学年経営や教科経営に積極的に参画し、メンバーと意思疎通を図りながら、既成概念にとらわれないアイデアを提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内での同僚性を高め、情報を共有したり、危機管理やコンプライアンスについて話題にしたりする風土を醸成する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標の達成に向けて、教科等横断的な視点で、教育内容を組織的に配列する。
I 基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスを重視し、健康や時間を自ら管理しながら、職務に向かうコンディショニングを維持する。 ・自己課題に沿った研修を実施し、周囲の助言や自己の振り返りをもとに、成長し続けようとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームの一員としての自己の役割を自覚し、任せられた職務に対して誠実に取り組む。 ・チームの目標を理解し、同僚と協力して目標実現に向けて努力する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・信頼される学校を実現する上で、危機管理やコンプライアンスが欠かせないことを理解し、危機の未然防止や発生時の対応に確実に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の教育活動を「目標-内容-方法-評価」のセットで捉え、意図的・計画的に実践する。
着任時に長野県教育委員会が求める姿勢	<p style="text-align: center;">創造性と積極性があり、常に向上し続けようとする、心身のたくましさを持っている人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己を振り返り、常に成長しようとする意欲を持っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームの一員として同僚と協力して課題解決に取り組もうとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理の重要性を理解し、危機を回避する行動をとろうとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の全体像の中で、個々の教育活動が果たす役割を理解している。
※現在信州大学教育学部で行っている内容	<p>自分の言動(実践)を、ハラスメント等その性質や原因・背景に迫って考え改善する／自分の学びにおいて何をどう感じ、どう考えたかを振り返る／課題やプレゼン資料等を適切に作成する／自身の心身の特徴を理解し、体調管理に努めるとともに、健康増進に取り組む／タイム・マネジメントを心がけ、遅刻・欠席等をしないようにする</p>	<p>保護者との信頼関係を築く手立てを学ぶ／他の集団(他学年・他教科グループ)と連携協力し、事情に配慮した言動をとる／仲間と協同して積極的に(大学等の)課題に取り組む／自分一人で問題を抱え込まず、適切に他の専門家等との連携をとって問題解決を図る</p>	<p>学校現場に起こりうる危機状況を把握し、具体的にリスクマネジメント・クライシスマネジメントをコミュニケーションする</p>	<p>実習校の教育課程の概要と特色を理解する／専門的な知識を生かして教科内容を身近な生活上の問題と結びつける／授業内容と関連づけられた学習評価のあり方を学ぶ</p>

E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力 ② グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

資質を支えるスキル	〈学習指導〉		
	教材研究 (Plan)	指導方法 (Do)	学習評価 (Check-Action)
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験 20 年程度 以上)	<ul style="list-style-type: none"> 自らの専門性や経験を生かして、学校全体の教材研究の質を高める。(次) 教科会や学年会で教材研究を行う時間を確保するとともに、教材研究の仕方を学校全体で揃える。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの専門性や経験を生かして、学校全体の指導方法の質を高める。(次) 校内で互いに授業を見合う機会を設定し、創意工夫に基づく指導方法の不断の見直しに学校全体で取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの専門性や経験を生かして、学校全体の学習評価の質を高める。(次) 様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の学習の成果を的確に捉え、教育課程の改善に生かす。
III 充実期相当 (経験 10 年から 20 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 「習得-活用-探究」の学びの過程を通して、児童生徒が「思考力・表現力・判断力等」を高めていく単元を構想する。 	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導と生徒指導の両面から児童生徒の学びを捉え、対話的な関わりを通して、児童生徒がメタ認知能力を発揮しながら「学びに向かう力」を高めていくようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 「パフォーマンス評価」や「ポートフォリオ評価」など、多様な評価方法を用いて児童生徒の学びの深まりを把握し、学習・指導の改善に生かす。
II 伸長期相当 (経験 5 年から 10 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 教科等の特質に応じた「見方・考え方」を活用して、「知識・技能」を確実に身に付ける授業を構想する。 児童生徒や地域の実態に基づき、総合的な学習の時間のねらいを実現する学習プランを作成する。 	<ul style="list-style-type: none"> 「授業がもっとよくなる3観点」や「信州 Basic」を踏まえた授業を確実に行う。 「アクティブラーニング」の観点から、授業改善に取り組み、児童生徒の個性に応じた質の高い深い学びを引き出す。 	<ul style="list-style-type: none"> 「目標に準拠した評価」により一人一人の学習状況を把握し、適切なフィードバックを行うって内容の確実な定着を図る。 児童生徒が自己評価を行うことを学習活動に位置付け、学習内容の価値や自己の高まりに気づかせる。
I 基礎形成期相当 (経験 1 年から 5 年程度)	<p>幅広い教養と教科等の専門的な知識・技能を持ち、柔軟に対応することができる人</p> <ul style="list-style-type: none"> 学習指導要領を理解し、授業に必要な基本的なスキルを身に付けている。 児童生徒の発達や教科指導について、専門的な知識を身に付けている。 		
着任時に長野県教育委員会が求める姿			

※現在信州大学教育学部で行っている内容

教科に関連した学問的知識や専門的技術を磨く／学習指導要領に記載されている内容をおおむね理解する／授業のねらいに応じた学習指導案を作成する／子どもの学び合いを促進させる工夫をする／授業における板書や話し方など、伝達や表現の方法を工夫する／一人ひとりの学びを適切に評価し、その情報を授業に生かす／子どもの発達段階に応じた授業方法を考案する

E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力 ② グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

資質・能力を支えるスキル	〈生徒指導〉			〈現代的な諸課題への対応〉	
	個への指導	集団における指導	ICT活用	インクルーシブ教育	PBL
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関との連携を強化するとともに、教職員一人一人の役割を明確にした校内指導体制を構築し、その推進にあたる。 (次・管) 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒が所属する校内の様々な集団の状況を把握し、学校全体で改善・向上に取り組む。 (次・管) 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の情報化を進めるためのロードマップを策定し、実現を目指す。 (管) 保護者や地域、関係機関と連携し、情報モラルの指導を体系的に推進する。 (次) 	<ul style="list-style-type: none"> 専門家や関係機関との連携を強化するとともに、校内におけるインクルーシブ教育の推進体制を構築する。 (次・管) 	<ul style="list-style-type: none"> PBLを中核に位置付けた教育課程を編成したり、人的・物的資源を組み合わせて支援体制を構築したりする。 (次)
III 充実期相当 (経験10年から20年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の状況を日常的に把握し、適時性のある指導方針を示したり、ケース会議の充実を図ったりして、学校全体の生徒指導をリードする。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの実践を通して、校内における望ましい集団づくりをリードする。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員のICT活用指導力を蓄積し、校内研修を計画的に行ったり、一人一人の実態にあった研修の内容や方法をアドバイスしたりして、教職員の指導力を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の状況を把握し、関係者をコーディネートして適切な支援を行うとともに、ケースカンファレンス等を企画し、教職員の専門性を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> PBLを推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実や教員の専門性の向上に寄与する。
II 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	<ul style="list-style-type: none"> コーチングスキルを身に付け、児童生徒自身の主体的な判断や自己決定を促すなど、一人一人のキャリア形成につながる指導に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な教育活動との関連付けを図り、児童生徒の生活や学習の基盤としての集団の機能を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> ICTを活用した実践事例を蓄積し、校内で共有する仕組みをついたり、同僚の相談に乗ったりして、ICT活用を校内に広げる取組を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 共生社会の実現を目指すインクルーシブ教育の理念に基づき、多様性を認め共に成長する集団づくりに、同僚と協働して取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> 学習プランを開発したり、ポートフォリオ評価に用いるルーブリックを作成したりして、校内でのPBLの推進を支援する。
I 基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の内面を共感的に理解し、信頼関係を構築する。 保護者や同僚と連携し、児童生徒を取り巻く環境や抱えている問題を的確に把握し、指導に生かす。 	<ul style="list-style-type: none"> 集団生活を送る上でのルールづくり、人間関係づくりを通して、児童生徒の社会的スキルを高める。 自発的・自治的な活動を重視し、児童生徒の集団への所属感や連帯感、問題解決力を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> 学習目標の達成や校務の効率化に向け、学校にあるICTを効果的に活用する。 児童生徒の発達段階や実態に応じ、具体例に基づいた情報モラルの指導を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 発達障がいや「合理的配慮」等に関する専門性を身に付け、障がいの状況や教育的ニーズを踏まえた個に応じた支援を行う。 ユニバーサルデザインの見点を取り入れた学習環境づくりに取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> PBLの手法を身に付け、フアンシレーターとして、深い学びの実現に取り組む。
着任時に長野県教育委員会が求める姿勢	<p>幅広い教養と教科等の専門的な知識・技能を持ち、柔軟に対応することができる人</p> <p>・児童生徒理解の意義を理解し、一人一人と共感的に向き合おうとする。</p> <p>・指導方法等に関わる最新の研究や動向に関心を持ち、自らの実践に生かそうとする。</p>				
※現在信州大学教育学部で行っている内容	<p>様々な教育事象に関心をもち続け、教育原理や哲学の言説をもとに事象を構造的に捉える／教育に関する時事的な話題に関して、歴史的に捉えたり国際的に捉えたりする／教育法規や諸制度、教育委員会の政策内容に関して最新の情報を得る／情報機器やソフトウェアを効果的に活用した授業を取り入れる</p>				

教員の資質向上のためのガイドブックの作成

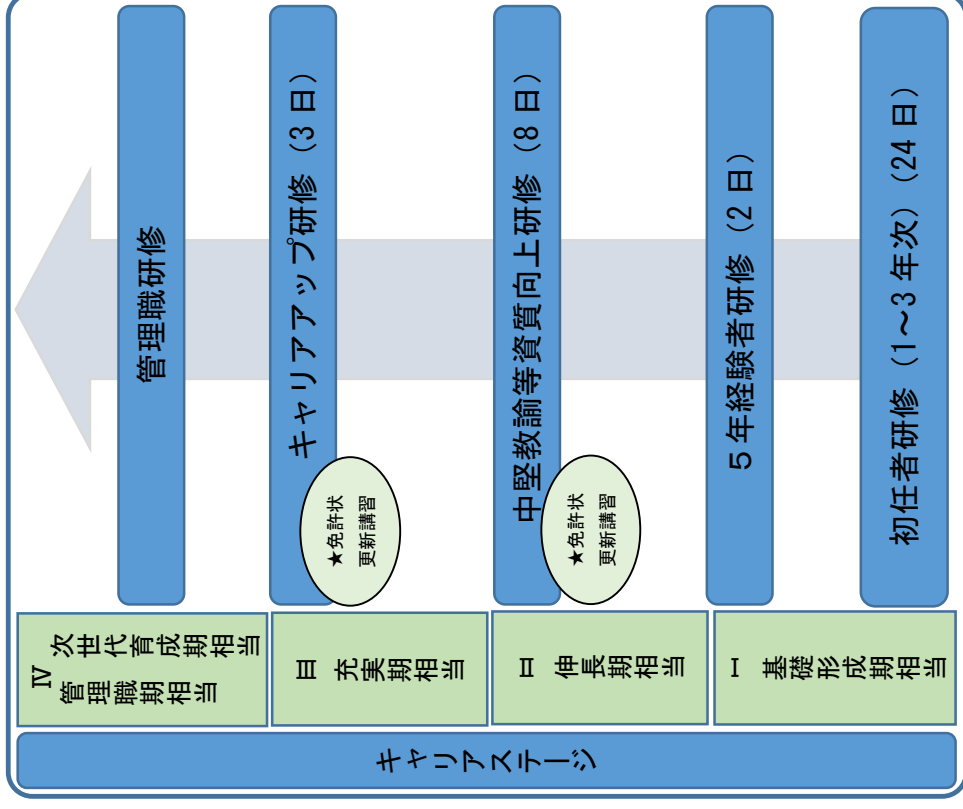
- 育成指標に基づく教員研修計画の作成
 （総合教育センター、各課研修担当、教職大学院）
 - ・ 指定研修の位置付けの明確化（右図）
 - ・ ターゲット（スキル、キャリアステージ）に応じた研修内容の充実 など
- 教員の自己評価、面談、校内研修などの手引きの作成
 （手引き作成委員会）
 - ・ チェックシートの作成
 - ・ OJTの実践事例 など

「ガイドブック（案）」の審議
 （教員育成協議会）

パブリックコメント

免許状更新講習に関する関係者打合せ
 定例教育委員会、総合教育会議

H30 運用開始



- キャリアステージ各期の出口に指定研修を位置付ける。
- 「中堅教諭等資質向上研修」（旧10年経験者研修）と「キャリアアップ研修」は、免許状更新講習との相互認定を行う。

教員育成指標策定後に行っていくこと

平成29年度

- 管理職、指導主事への周知
- ・悉皆の研究や全県指導主事会議等において、管理職や指導主事に周知
- 学習指導要領改訂に合わせて、教員育成指標を用いて教員の資質能力を育成するための手引きを作成
- ・評価に用いるチェックシートの作成等
- 研修体系の見直し
- ・各研修機関で行われている研修を体系的に整理、再構築

平成30年度

- 現場の教員への周知
- ・学習指導要領改訂に合わせて、手引き活用を現場の教員へ周知
- 教員の資質能力の向上
- ・教員育成指標に照らして、自らの資質能力の状況を評価
- ・育成指標と研修講座の関連付けを明確にし、受講者が自分に合う講座を選択
- ・自らの得意分野の伸長
- 校内研修の充実
- ・教員育成指標を活用した、校内研修を実施
- 養成・採用・研修の一体化
- ・県教育委員会、大学が連携し、養成・採用・研修の接続を強化

平成30年度以降

- 研修履歴
- ・自分のキャリアと研修を振り返り、学び続ける教員を支援する研修履歴
- 教員育成指標の定期的な見直し
- ・時代の変化によって生まれる新たな課題に対応した教員育成

教員育成指標策定

県教育委員会が行っている研修

求められる資質能力
(長野県教員研修体系より)

A 高い倫理観
と使命感及
び確かな子
ども理解

A-①社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在
A-②教員としての責務の自覚
A-③子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛

B 確かな人
権意識と共
感力

B-①全ての人の人権を尊重する態度
B-②児童生徒や保護者の思いを感じ取る力

C 地域社会と
連携協働す
る力

C-①地域社会の発展に主体的に寄与する力
C-②郷土を愛し、地域の自然歴史、文化及びそこに住む人々を尊重する態度

D 目標実現
に向けて柔
軟に対応す
る力

D-①知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度
D-②同じ目的に向かってチームで対応する力

E 「教育のブ
ロ」として
の高度な知
識や技能

E-①教科指導、生徒指導、学級経営等を実践する力
E-②グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

基礎形成期

伸長期

充実期

次世代育成期
管理職期

★初任者研修 臨時的任用 教員研修	★5年経過後研修	★キャリアアップ研修	★校長研修
★初任者研修	★5年経過後研修 人権に関する研修 (例: 学校人権教育研修会)	★校長研修	★校長研修
★初任者研修	★10年経過後研修 地域に関わった学校づくりに関する研修 (例: 学校支援コーディネーターネットワーク研修)	★校長研修	★校長研修
★初任者研修	★5年経過後研修 学校力・学力の向上を目指す研修 (例: 学校組織マネジメント)	★校長研修	★校長研修
★初任者研修 臨時的任用 教員研修	★5年経過後研修 特別支援教育に関する研修 (例: 特別支援教育コーディネーター養成研修) 学校保健、学校安全、学校給食に関する研修 (例: 養護教諭研修) 体力向上、学校体育に関する研修 (例: 学校体育・スポーツ研究協議会) 生徒指導に関する研修 (例: 生徒指導主事会議) 教科等教育研修 (例: 県総合教育センター講座)	★校長研修 ★免状更新講習	★校長研修 ★免状更新講習
	長期研修 (大学院、教職大学院 信濃教育会教育研究所 等) 校内研修 (授業研究)		

★: 指定研修

市町村教育委員会が行っている研修

求められる資質能力
(長野県教員研修体系より)

A 高い倫理観
と使命感及
び確かな子
ども理解

A-①社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在
A-②教員としての責務の自覚
A-③子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛

B 確かな人
権意識と共
感力

B-①全ての人の人権を尊重する態度
B-②児童生徒や保護者の思いを感じ取る力

C 地域社会と
連携協働す
る力

C-①地域社会の発展に主体的に寄与する力
C-②郷土を愛し、地域の自然歴史、文化及びそこに住む人々を尊重する態度

D 目標実現
に向けて柔
軟に対応す
る力

D-①知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度
D-②同じ目的に向かってチームで対応する力

E 「教育のブ
ロ」として
の高度な知
識や技能

E-①教科指導、生徒指導、学級経営等を実践する力
E-②グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

基礎形成期

伸長期

充実期

次世代育成期
管理職期

	<p>校長教頭研修</p> <p>新任者研修会</p> <p>教員の資質能力向上に関する研修</p>
	<p>新任者研修会</p> <p>人権教育研修</p>
	<p>校長教頭研修</p> <p>初任者研修会</p> <p>新任者研修会</p> <p>地域施設研修</p> <p>保・小・中・高連携</p>
	<p>校長教頭研修</p> <p>新任者研修会</p>
	<p>特別支援教育研修</p> <p>情報教育研修（ICT活用）</p> <p>キャリア教育</p> <p>学力向上研修</p> <p>授業力向上研修</p> <p>外国語活動に関する研修</p>

職能向上のための自主的研修の更なる充実を願って

あなたも参加・参画してみませんか。

《職能研修事業》

研究調査

- 現場の課題に応える研究調査活動(研究調査委員会)
 - ・全県研究大会運営
 - ・全県研究大会
 - ・NIE
 - ・人間関係づくり
 - ・特別支援教育
 - ・福祉教育資料研究

教育研究所

- 研修員への指導・助言
 - ～実践の「振り返り」と「学び合い」から、個々の成長をめざす～
- 研究成果の還元並びに現場との交流(教育研究所研究発表会)

東信(小県上田)	6 / 11(土)	北小学校(上田市)
北信(中野・下高井)	6 / 18(土)	山ノ内中学校
中信(木曾)	6 / 25(土)	木祖小学校
南信(下伊那)	7 / 9(土)	松尾小学校
- 教育相談・校内研修支援

講習・講座

- 臨地講習 信濃の国探訪 8 / 4・5(木・金) 上伊那地区
- 基礎講座

合唱	5 / 14・15(土・日)	南箕輪小学校
吹奏楽・金管バンド	5 / 28(土)	長野市古里総合市民センター
書写書道	8 / 4・5(木・金)	松本市教育文化センター
発達障がいの子どもの理解と支援	8 / 4・5(木・金)	上伊那教育会館(いなっせ4階)
オーケストラ	6 / 24・25(金・土)	信教生涯学習センター
理科観察実験講習会	7月下旬～	県内4地区
美術	8 / 1・2・3(月～水)	信濃教育会館

研究大会

- 第130回信濃教育会記念総集会松本大会
 - ★期日・場所 7月2日(土) まつもと市市民芸術館
 - ★内容 記念講演：講師 池上 彰先生 「『いい答え』ではなく『いい問い』を～これからの学力を考える～」
 - 記念演奏会：指揮者 木村美音子先生 招待演奏者 神田勇哉氏・信濃教育会オーケストラ・松本市教育会合唱団
 - パネルディスカッション
- 全県研究大会 [Booklet信教]で成果を発信

★11 / 2(水) 中信(安曇野市)	★11 / 15(火) 東北信A(長野上水内)
明北小学校 国語	城山小学校 算数
豊科北小学校 生活科	大豆小学校 総合的な学習の時間
豊科南中学校 数学	篠ノ井東中学校 英語
	信濃小中学校 美術
- ★11 / 8(火) 南信(諏訪)

原小学校 外国語活動	★11 / 22(火) 東北信B(上高井)
富士見小学校 社会	森上小学校 外国語活動
原中学校 道徳	日滝小学校 体育
富士見中学校 理科	常盤中学校 社会
- 青年教師フォーラム
- 第15回信州“教育の日”佐久大会(参画) 11 / 19(土) 佐久平交流センター

研修・研究助成

- 大会補助
 - ★信濃教育会記念総集会松本大会
 - ★信州“教育の日”佐久大会(参画)
- 視察派遣助成
 - ★第68回日本連合教育会研究大会栃木大会
 - ★第40回長野県同和教育研究大会
 - ★第35次日中友好長野県教育者訪中(参画)
- 教育会研修助成
 - ★教育懇談会
 - ★新任者教育懇談会

応募型研修助成

- 短期視察研修補助
 - 県外の学校や教育機関に1週間程度(3日以上)の視察研修を希望する会員及び学校に補助金・補充者の紹介等を行う。
- 自主的校内研修補助
 - 職能向上のための学校独自に行う校内研修に対して、補助金や資料の貸し出し等を行う。
- 第20回教育研究論文・教育実践賞
 - ★応募内容 教育に関する研究や実践論文
 - ★表彰 特選：10万円・楯・賞状 準特選：8万円・楯・賞状
 - 入選：3万円・賞状 佳作：1万円
 - 奨励賞：図書券2千円
- 教育研究団体補助
 - 県内教育団体への助成(事業計画・会員数等を考慮し助成。)

《教育・学術図書の研究調査事業》

- 教育図書研究調査
 - ★信州の生活科・総合的な学習の時間実践誌 「ふるさとの大地」
 - ★地域に根ざした 理科・生活科教科書、教師用指導書
 - ★県内各校の実践に基づく 道徳資料集、教師用指導書
 - ★理科教科書に準拠した 理科学習帳
 - ★基礎的な知識・技術の習得を図る 高等学校農業学習書
 - ★地域に根ざした生活や自主的な学びを大切に 夏・冬休み帳
- 学術図書編集発行
 - ★雑誌「信濃教育」
 - 創刊明治19年10月以来130年
 - 日本一長寿の学術図書
 - ※手元に置き、自らを高める1冊に!

- ◆教育実践のまとめ・紹介
 - ★全県研究大会と学校現場をつなぐ教育情報誌 「Booklet信教」
 - ★研修員の実践研究の成果とまとめ 「教育研究所研究紀要」
 - ★各校のボランティア・福祉教育の活動を紹介 福祉教育資料やまびこだより 「ボランティア新聞」
- ◆校務の効率化を図る発行物
 - ★教職員の希望を生かしより使いやすく編集 「週指導案簿」「学級保健簿」「学級日記」等各種諸表簿
- ◆教育活動の円滑な推進に寄与 「長野県学事関係職員録」

《生涯学習振興事業》

- 信濃教育博物館
 - ★教育資料の収集・調査と閲覧・収蔵庫資料の整備
 - ★「信州子ども絵画100年館」の絵画募集・顕彰・展示
 - ★収蔵している子ども絵画の貸し出し
 - ★薬師寺東塔の瓦に関する支援活動
- 生涯学習センター
 - ★生涯学習講座
 - 哲学の道 8 / 2(火)
 - わたしの生涯学習 9 / 3(土)
 - ★生涯学習センターの開放と生涯学習支援 信州あずみ野生生涯学習塾

災害補償事業

信濃教育会会員の「相互扶助」の精神のもとに、以下の補償を行っています。会員であればどなたでも掛け金なしで補償が受けられます。

★死亡・災害入院等の補償金額

	会務遂行中	会務以外
死亡・高度障害	350万円	150万円
災害による後遺障害	30～90万円	10～70万円
(災害)けが入院(1日あたり)	5,500円	5,000円

★自然災害による損害(不動産に限る)の補償金額

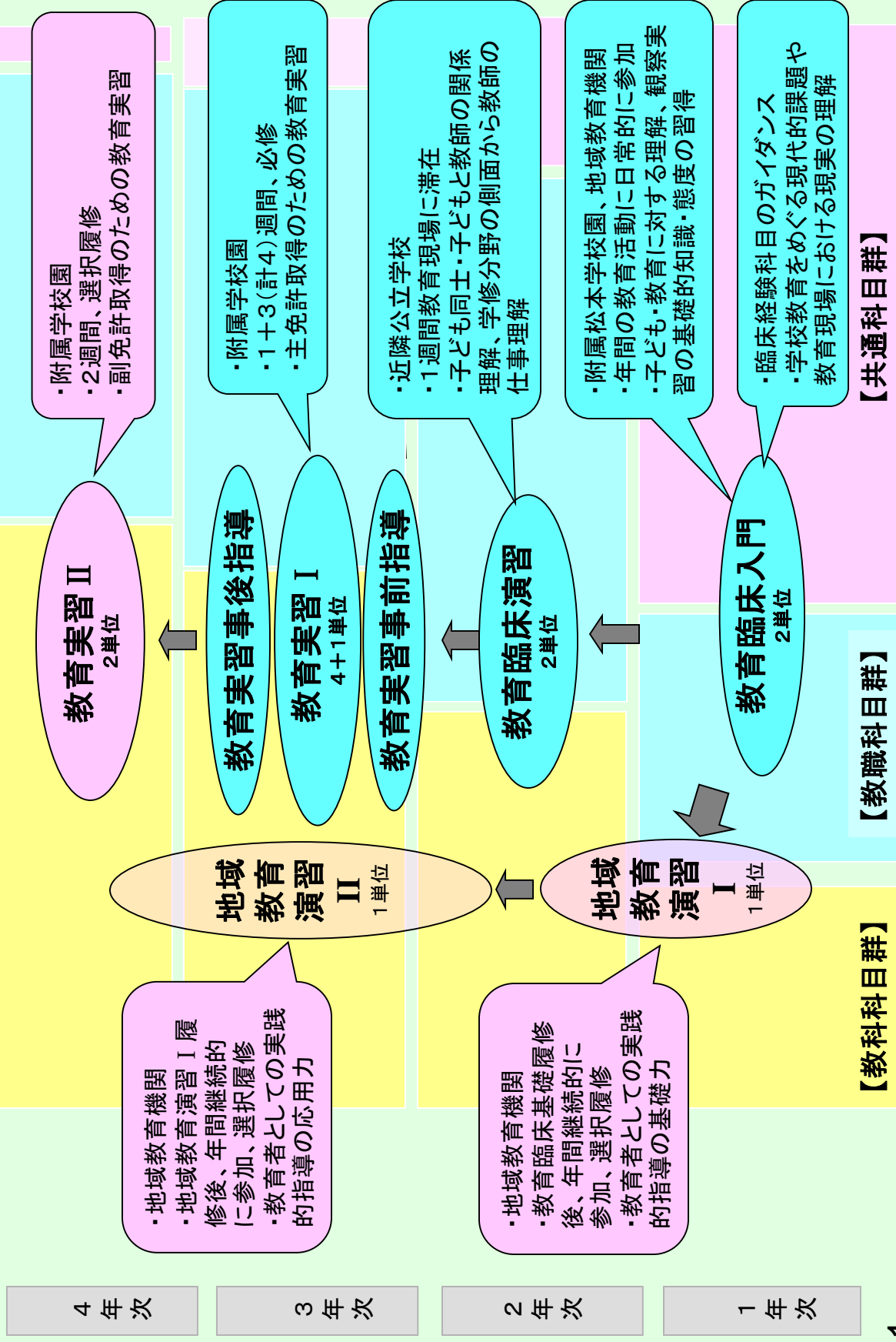
当該損害金額	補償金額
10万円超	当該損害金額-10万円 ※但し上限100万円

☆災害事由は自然災害(風災・水災・ひょう災・雪災・落雷・噴火・地震等)
 ☆会員及び配偶者、被扶養者が所有する不動産
 ☆会員以外が所有する場合は、算定補償金額の30%を支払う。

※申請方法は信濃教育会に連絡を!
 ★補償金交付申請書類の提出は、いずれの補償も必要事由が発生したときから2年以内に行う。

詳しい内容は、各案内、会報、信濃教育会ホームページをご覧ください。電話やメールでもお気軽にお問い合わせください。

臨床経験科目 (教育現場との連携)



各学校で行っている校内研修

求められる資質能力
(長野県教員研修体系より)

A 高い倫理観と使命感及び確かな子どもも理解

A-①社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在
A-②教員としての責務の自覚
A-③子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛

B 確かな人権意識と共感性

B-①全ての人の人権を尊重する態度
B-②児童生徒や保護者の思いを感じ取る力

C 地域社会と連携協働する力

C-①地域社会の発展に主体的に寄与する力
C-②郷土を愛し、地域の自然歴史、文化及びそこに住む人々を尊重する態度

D 目標実現に向けて柔軟に対応する力

D-①知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度
D-②同じ目的に向かってチームで対応する力

E 「教育の窓口」としての高度な知識や技能

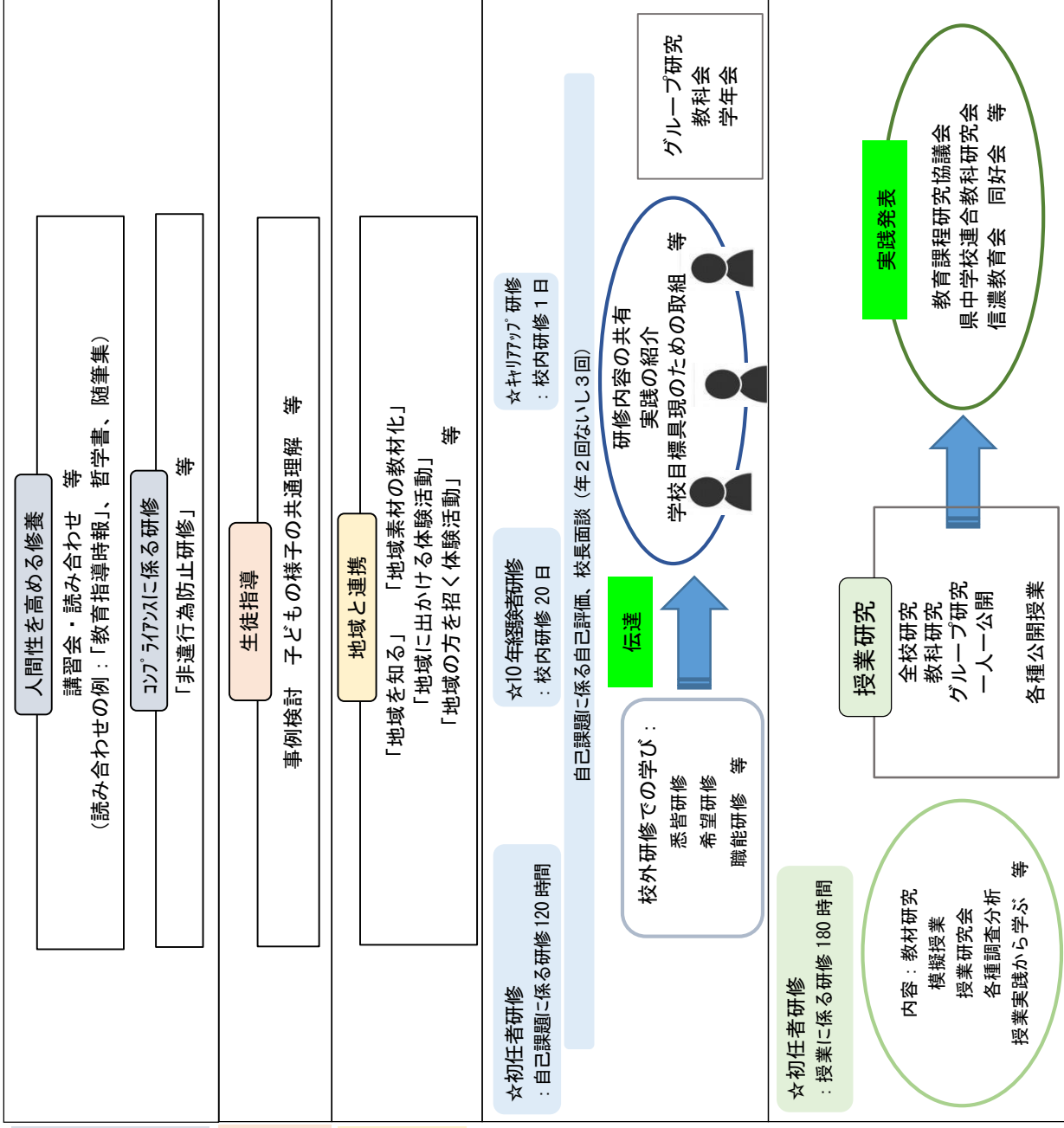
E-①教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力
E-②グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

基礎形成期

伸長期

充実期

次世代育成期
管理職期



第1回長野県教員育成協議会で出された意見の概要

7月8日(金) 県庁8階 教育委員会室

1 教員の育成にかかわる国の動向と教員研修について感じていること

- ・初任研が第一関門。教職についていくつもの課題が一気に出てくる。そこを乗り越える力がないと2年目に入っていけない。
- ・授業づくりのための時間の確保が難しいとの声が、職員のアンケートでは多い。また、教員養成系の大学ではない大学出身の教員からは、3週間の実習程度で学校現場に出ることに対して、不安が大きかったとの声も聞く。
- ・今は想定できない問題も多く、これまでのスキルをそのまま生かすことができない。応用してどう対応するかが求められる。自分のもっているものを応用する力を育てないといけない。
- ・今までの自分の実践に自信がもてるような研修、実践の中で生かせる研修にならないといけない。
- ・新しい課題に対応した研修も実施していかなくてはならない。魅力的な研修、勉強してみたいと思わせる研修になるといい。
- ・研修の本質は、自分が困っているから学ばないといけない、という自主的な研修である。長野県は、一人の先生が目されるが、集団や現場での共有されていかないことも問題である。研修とはそもそもどういうことなのかということ意識しないといけない。
- ・現場でどうやって若手を育てるか。深い意味で人を育てたい。職場づくりの研修も必要。お互いのコミュニケーション、学び合いが必要である。
- ・卒業する、あるいは就労する人によって、基礎学力に差がある。今の子どもの現状をいかにアセスメントして、学びを入れるか、そこに先生方に工夫の余地がある。教育センター等での学びが個人のものになってしまっている。地域や機関と連携しなくてはならない、先生だけで対応できない問題もある。
- ・どの範囲までを研修で行うか。系統立てて学ぶことと、現場で学ぶことなど、研修の内容・順序等だけでなく、従来の方法だけで浸透していくのかという点でも議論をしないといけない。

- ① 研修の本質は、自己研修にある。
- ② 学校現場で、学び合う研修を大切にしたい。
- ③ 時代の変化によって生まれる新しい課題に対応した教員育成を行っていくことが必要である。
- ④ 大学や課程の違いによって、教員養成段階での学習内容や経験に大きな差があることへの対応が十分できていない。

2 協議会で作成する育成指標のイメージについて

- ・20年後、30年後を生きる子どもたちを育成するにふさわしい先生を育てたい。チーム学校や信州型コミュニティスクールのように、環境の改善をする必要がある。また、今の長野県のよさも生かしながら、指標を作ったうえで、そのための研修がどう変わっていくのか、先生たちに受け入れられ、運用されていくのか、考えていく。
- ・現場で活用できる育成指標づくりにチャレンジしたい。全員が管理職になるわけではない。授業力をいかして後進の指導にあたる人も必要。
- ・ルーブリックの段階1、2をまったなしでやらないといけない。同時に応用力をつけていかないといけない。
- ・学びたいけれど自分の今のレベルがわからないという状況がある。教員が自分を見つめ直す目安になるものをつくりたい。また、ルーブリックをもとに、現在行われている総合教育センターにおける指定研修や希望研修、教育事務所、郡市校長会、信濃教育会、郡市教育会、同好会等で行われている各種の研修を整理することにより、教員が研修しやすくなる。
- ・再任用の方も増える。授業マイスターとして関わっていけるような意識付けが必要。
- ・授業マイスターやルーブリックにより、年代に応じた教員の研修のめあてとなるものにしたい。
- ・ルーブリックは個人の技能の指標である。会社ではチームビルディングという研修をやる。チームとしてどう働いていくのかという視点が必要である。また、現在の評価では主観で評価することになる。概念的なものを、さらに細分化して内面的、具体的に評価ができるように作りたい。
- ・今は多様な人と関わることを求められる。いろいろなところから長野県で働きたいというような、人材が入ってくるような育成指標を考えないといけない。
- ・地域性と多様性のバランスが必要。つくったものを頻繁に見直して社会の進歩を反映させていかないといけない。
- ・多様性を生かしながら、チーム学校という全体に学びを保障する。
- ・実習と実際の勤務は違う。本当に教師にとって必要なものは何か、教育に特化して学ぶことだけではないということも考えていかないといけない。
- ・行政職と教員ではモチベーションが違うと感じる。行政職に比べると教員のモチベーションは最初は高めであるが、そこからあまり伸びない。研修を通してどう成長させていくか考えていかなくてはならない。

- ① 教員が自分を見つめ直す目安となり、主体的に研修に参加するような指標をつくりたい。
- ② 育成指標をもとに現在行われている各種研修を整理したり、見直したりする必要がある。
- ③ チーム学校の視点を大切に、チームとしての力量向上を目指す指標を加えたい。
- ④ つくった指標を定期的に見直していく必要がある。

第2回長野県教員育成協議会で出された意見の概要

9月8日(木) 県庁8階 教育委員会室

1 ルーブリック作成にあたって

- ・教師がどのように学ぶかが重要。そこを議論していくようにしたい。教師を育てるために教師は何をどのように学ぶか。
- ・教員研修そのものをアクティブラーニングにしないといけない。研修の仕組みそのものを考えていかななくてはならない。
- ・この流れでいくと、教育センター等で今日はC-1の講座、今日はD-1の講座というように計画されてくると思うが、先生方はEのところ集中してくるのではないかと思う。C・DはEと関わってくる。C・Dをどう絡めて内容を組み立てていくかは重要などところ。
- ・理念指標についてはぜひ共通としてほしいが、この教員研修体系が高校の先生になじむのか、もう一度考えたい。
- ・単線的に考えるのではなく、カリキュラムマネジメント的な視点を生かして、自分の教科指導の視点とC・Dを組み合わせることができればよいのではないか。
- ・今一番の課題は、教師がどのように学ぶのかという視点で考えている。研修自体がストレスと考えている人もいる。一人一人研修に求めるものがちがう。ニーズが多様化高度化している。
- ・ルーブリックを要素分解型で設定することとそれをどう実現するかということ。1個ずつ対応するやり方もあるし複数の資質能力を獲得するやり方もある。ルーブリックを統合的につくっていくのは難しいことである。
- ・ルーブリックを要素として示し、先生方が選択し、どう学んでいくかは、要素と要素を組み合わせた、横断的な研修をしていくのがベーシックな方法ではないか。
- ・長野県が抱えている課題をこのルーブリックにどう反映させていくのか。理念指標はわかりやすくてもよいが、理念指標は教師としての在り方、人としての在り方を問われる部分である。具体的に壁にぶつかったときにどう乗り越えていくか、育成指標作成のときにそのノウハウを作っていく必要がある。
- ・ルーブリックを見たときに20代だったらこのことができればいい。ほかができなくてもいいというわけにはいかない。逆に30・40代で20代のスキルができていない人もいる。教員の仕事が見える化できるのかということ。子どもと一っしょで先生方もちがっていい。得意なところを伸ばし、その成果として、校内で一定のレベルに保つしかないのではないか。
- ・初任のときに教師に求められるすべてが求められる。積み上げるというイメージではなく、深まっていくイメージ。気が付かなかったことに気付いて改善が進むといったイメージ。教員の資質は段階的につけていくというのではだめであり、そういう人を採用していくこと。
- ・いろいろな人が入ってくるから、均質化と個性化をどう両立させていくか。確かに積み上げではないかもしれないけど、深まっていく過程があってそれをルーブリックの中でどう表現して伝えられるかというのは大きな課題。
- ・職業人としてかならず危機はおとずれて、それをどう乗り越えていくかというのはルーブリックで表せるものではないと思うが、乗り越える方法論が無いのかといえはあと思う。ルーブリックではない方法論としてあるもので、それは教員の資質能力に関わってくることは間違いない。
- ・AやBを学ぶための仕掛けが義務の研修にはあるが、高校の先生が学ぶための仕掛けがあるか、AからEに出会えるチャンスがないかもしれないというイメージがあり、展開していくときに義務ならどういう仕掛けで展開していくか、高校ならどういう仕掛けで展開していくかを考えることが必要ではないか。
- ・要素主義のようになってしまうと、機械的に今日はこの力をつける研修です、1から10をクリアしないとダメとなるとニーズと合わなくなってしまう。何かぶつかったときに自分の振り返りをしながら乗り越えていく力、そういう力が即戦力以上に教育現場では大事。
- ・まず先生方がとびつくのは、特別支援教育・発達障害。でも次期学習指導要領にむけての研修など

はまだ大丈夫とちょっと引き気味である。先生方のニーズだけでなくこういうことをやっていかなきゃいけないというコーディネートする人がいる組織でないといけない。先生方にどういった研修を受けさせるか、モチベーションを高めてどうやっていくか。

- ・特別支援教育ではOJTが基本。指定研修以外ではなかなか校外に出ていけない。校内研修を充実させるためにこういった指標を見ていく必要がある。
- ・理念指標と実務指標に分けて考えることは大事なこと。理念指標については研修というよりは年代を問わず日々の学校の中で培い育まなくてはならない。管理職がどう一人一人と対応していくかという部分ではないか。実務指標については研修で積み重ねていけるところ。ルーブリックが一つの目標となって積み重ねていけるところ。
- ・2030年に40歳になる人が今からやりたいと思って研修を選択していくにはどうしたらよいかと考えると、選ぶ側からすると細かく分かれていると選びやすいのではないか。実務指標と理念指標が切れないということも感じるが、研修を自ら選んでやっていくという活用ができる。実務指標については校内の日々の業務でつけていくところ。理念指標はeラーニングで受けることもできる。どうやって学ばせるかをあわせて考えていくことも必要。
- ・人事のシステムが大きく変わろうとしている。人事は育てて出すと言われてきたが、特色ある教育を支援する事業で配置された教員について、見方を変えるとみんなを育てるではなく一部の特化した人を育てると感じる人もいる。この点と研修体系の絡みも大事ではないか。現場の先生がどう受け止めるかを忘れないようにしたい。
- ・異動も研修のひとつと考えると一体化して考えていく必要はある。地域と一体となった教育という面ではカリキュラムマネジメントC-1、2をどのように考えていくか。ここを後押しするような人事システムになればよいと考えている。異動の流動性が低くなると考えるとE-1、2のような新たな取組、先進的な学びについて学びあうことが若干減る可能性があるかもしれない。
- ・次期学習指導要領改訂にあわせて教員として必要なものはこうであると示し、学校現場できちんと議論してもらいたい。
- ・ルーブリックを作る意義は、悩みながらも学び続ける教員が自分をチェックして振り返るきっかけとなることである。自己点検するようなものでありたい。あわせてAのような項目について常に振り返りチェックするようなものもあわせてほしい。今回の実務指標・理念指標に分けて考える方向でよい。
- ・今回考えるのは教師としてコアな部分としてもっておきたい力量の部分であると考えている。それに加えて先生方によっては自らお金を払って研修を受けている先生方もいる。一人一人のニーズにこたえ、一人一人の長所を伸ばす余地がほしい。一人一人の教師の学びを後押しするようなメッセージを込めたい。

①現場の教員の学びを後押しするような教員育成指標づくりや現場の教員を巻き込んだ育成指標づくりをしていく。

②教員育成指標をもとに、研修の設定の仕方を考えていく。

③理念指標を教員育成指標の中にどう表現していくかを考えていく。

④校内研修のなかで、教員が力を付けるための支援を行っていく。

2 現在行われている教員育成の実施状況から

- ・【信濃教育会について】学ぶ必要があって学ぶ研修。教師による専門職集団である。26の委員会で412名が関わって事業を推進している。全県研究大会は毎年県内4地区で授業者の自己課題から始める研究を行っている。教育研究所は毎年派遣された教員が学んでいる。リフレクションと学びあいで研究を進めている。自立的に行っている研修である。研修の励みになるように、受講後の活用についての情報を提供したり、受講歴がわかるように受講証を発行したりしている。

- ・【郡市教育会について】各地域で独自にある学びあいの会。全県に15ある。身近な仲間たちから学びあうという目的で研究調査、学習改善について取り組んでいる。研究助成を出して、学びたい先生を支援している。互いに学びあう会として大切にしていきたい。
- ・【信州大学について】平成24年に教育課程の改革、平成28年に教育組織の改組があった。養成段階でしっかりとした教科指導力をつけようということで、どの教科も学生時代に学ぶようなカリキュラムを組んでいる。臨床として学校現場で見たことと大学で学んだことをリフレクションでできるようにしている。教職大学院は大学院の指導は学校現場へ大学教員が行っている。
- ・【校内研修について】
 - ・小学校については、授業づくりだけではなく様々な研修を行っている。年間計画の中に研修の時間を確保し位置付けている。また、研修と大きく構えてしまうと負担が増すので、15分から20分程度でできる研修を位置付け、職員会の時間を使って研修を行っている。職員の負担にならないように各学校の実情に応じて工夫して行っている。
 - ・安全面は保険をかけて、地域の方による放課後セミナーを入れて、職員は会議・研修をやっている。先生方も広い視野から認めてもらったり、厳しい指摘をうけたりして学んでいる。中学・高校は研究室にこもることがあると思うが、本校では職員室で校務をやるようにしている。資源の節約にもなるし教科横断的な関わり合いができています。
 - ・毎週水曜日の6校時が会議の時間。月1、2回職員会の冒頭で研修を行っている。他に学年会や校内全体での研修会を入れている。また、教科会をスライドに位置付け、日常的、継続的にやっている。学年によっては朝の打合せの中で研修的な内容も含んで行っている。
 - ・水曜日の午後だけは3時半以降に会議、研修に参加できる機会としている。テストの日の午後等に研修を計画的に入れている。特別支援教育など、今悩んでいることを取り上げることが大事だと考えている。校内で授業を見合う研修が効果があるのではないかと考えている。
 - ・小・中との人事交流も教員のキャリアの中での研修として位置付けている。養護学校は職員が多い。コミュニティスクールについては広範囲から通っているのでもうすい部分もある。地域の特別支援教育のセンター機能があるので、地域の学校の研修に本校職員が講師となって出たり、本校職員の研修を地域の学校に公開したりしている。
 - ・研修についてまたかと感じる人もいるので、時間をどう作るかを考えたい。外部と連携することで、教師は時間がつくれて地域は学校の状況が分かる、そういう仕組みづくりを進めればよい。
 - ・D-2の同じ目標に向かっての力が重要だと思うが、チームビルディング研修をしている外部組織がある。そういうものも活用するといいいのではないかな。
- ・現在、高校初任研では、「部活はやらなくてはいけないのですか」「マニュアルがほしい」「人間関係づくりを教えてほしい」という思いが聞かれる。なぜ教師になったのか教えたい。今の若者が苦労している現状を考えていきたい。
- ・教職の部分について授業をしっかりやって養成していかなくてはいけない。免許法の改正にかかわって、教科の指導法についてしっかり扱っていく必要がある。教科専門と教科教育指導法をセットにしたカリキュラムを考えたい、今の課題についての授業を充実させたい、インターンシップの位置づけも考えたい。
- ・Cの地域が高校では違和感がでるのではないかな。長野県、日本、世界という発展的な見方ができるかということ。もうひとつはつながりについての違和感がある。すべてという言葉が多い。目の前の問題を要素分解したときに、自分自身の問題と、問題について整理する力の両方を整理する力がつくことが必要。すべてではなくすべてとは何なのかということがループリック作成の段階で語られるとよい。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ①研修を行う時間の確保ができるようにしたい。 ②養成・採用・研修の各段階における資質能力の在り方を考えていく。 ③教員育成指標を基に、各研修機関で行われている研修を整理していく。 |
|---|

第3回長野県教員育成協議会で出された意見の概要

平成28年11月11日(金) 県庁8階 教育委員会室

1 教員育成指標作成にあたって

- ・養成、採用、研修の一体的な改革と言われているが、大学の養成段階は、基礎形成期に含まれると考えればよいのか、基礎形成期よりも前と考えればよいのか。
→基礎形成期は、教員になってからを想定している。ここにつながる基盤を養成段階でつけてほしい。
- ・色別に意味はあるか。ABが基礎で、その上に教師としての知識や技術があるものかもしれない。平面で表せるものなのか。
- ・次期学習指導要領との連携は図られているか。また、全員が同じトラックでなく、プレイヤーとマネジメントはどう分けるのか。
→次期学習指導要領の3つの資質能力で考えるとみ出せるものがあるので、まずは、研修体系で決め出した資質能力がベースである。IV期のところでは、次世代育成期と管理職期に分かれるように考えている。
- ・14のスキルと中心を結ぶと、常に中核にABがあり、すべてのつながりを示していると理解すればよいのか。
- ・E「新たな教育課題への対応」の「ICT」や「PBL」は、新たな教育手法。手法は、変化していくものなので、スキルに入れてよいかどうか。また、チームマネジメントとは、教師だけのものと考えてしまうが、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の専門職と連携をする職種間の連携という広がりのある視点をいれたらどうか。
→新たな教育課題への対応は、審議のまとめとしていくつか列挙されているもの。前提として、指標は、絶えず見直していくものであるため、今後必要な部分は入れていく必要がある。職種間連携は、教師に必要なものであるため読み取れるようにしたい。

2 「C 地域社会と連携・協働する力」について

- ・ここで示していただいたものは、長野県に関わらず全国どこでも使えるというもの。課題、問題だけでなく、プラスの意味で提案していきたい。また、自然環境などの信州独自の持ち味が入るとよい。
- ・次世代育成期と管理職期の2つがあるので、書き分けをする必要がある。また、例えば、IV期であれば動機づけやビジョニングなどの手に入れてほしい中核スキルとしての要素を、横軸に共通するものがあったらよい。
- ・ルーブリックは盛り込みすぎると分かりにくくなる。レーダーチャートとしてつながりがあるものとして、チェックリストにできると目に見えてよい。
- ・学校がいかに地域に貢献していくかという視点が強いが、生徒の学びに地域の力を活用できるかという視点が大切。地域力の活用は、包括的、多角的、複雑なもので、かなりスキルが必要。地域の力を現場にもらうかが重要である。
- ・地域コミュニティの拠点としての学校づくりと地域をフィールドにした学びづくりの二重性を感じる。地域ボランティアの方に入ってもらえると、子どもと一緒にやることで、うれしい、やりがいがあると言われる。何を目指していくか、地域コミュニティの拠点としての学校づくりは整理する必要がある。
- ・20代の教員が自分の生活している地域を大事にしていないこともある、あくまでも学校の職員としての学校づくりとして考えればよいのか。
- ・社会的な情勢特に少子高齢化の中で、小規模校などは分けて考えることに難しさがある。学校の地域の中での在り方はどうあるべきか、一般的な教員のスキルアップをどう図っていくか。今まで、学校は学校という社会の中で生きてしまってきて、地域と関連してきていなかったともいえるので、開かれた教育課程づくりのなかで、教員はどういう資質能力を持てばよいのかということではないかと思う。
- ・学校の中だけでなく、学校の外とのリソースをマネジメントするかという、チームマネジメントにも入ってくるので、Dとの整合性が図られるとよい。

3 「D 目標実現に向けて柔軟に対応する力」について

- ・次世代育成期と管理職期は、スキルが異なるので、2つに分けたほうがよい。セルフマネジメントの管

理職期は、例えば、リーダーシップスキルがあたる。また、チームマネジメントは、学校内だけでなく、学校外という考え方を入れた方がよい。

- 管理職期相当は入れないで、教員としてのスキル、全般的にやっていくものとして考えた方がよいのではないか。
- 多くの学校を見てきて、先生としてのスペシャリストとしてやっていく方と、学校のチームマネジメントをやっていく方は、質の違うスキルである。
- 教員と管理職は、別なものではないかと思う。教員としてのスペシャリストが、管理職として学校運営に力を発揮するのか、さらに教科指導や生徒指導に持ち味を発揮していくのか。
- 求められている役割は違う。スキルの高まりが違うので、学校全体のリーダーというのは、管理職期を表している。「チーム学校」のリーダーというのは、各セクションのリーダーでもある。また、管理職とは次世代を育成していくという目標は共有していく内容。
- 学校という組織は、管理職であっても、指導力向上に向けて授業のアドバイスをしていく。一方で、校内の組織の運営は、プラスアルファで求められている能力である。
- 現在の次世代育成も管理職も両方求められていることへの疑問がある。マネジメントはプロと、部門の指導改善は別なので、キャリアとして分けられるのであれば、分けたほうがよい。
- 若いころから育てるシステムだと教師でなくても管理職になれてしまう。全員が管理職期になるわけではなく、教師の専門分野のプロとして活躍する人はいる。
- 教員としてのスキルを目指す書き方をしておいたほうがよい。途中で分かれていくもので、スタート時からキャリアというものではないが、早めにとという考え方はある。
- 現在のシステムでは、まずは、教員としてはどうか、次に管理職期としてはどうかであるので、教員育成とは別に管理職のシステムをつくれればよいのか、管理職を考えた時、管理職期のもう一個前から考えていかなければならないものだと感じている。
- 管理職になっても、次世代の育成ではマネジメントの中の大事な要素の一つであるので、後輩を育成することは共通である。
- 英語とか国語ではそれぞれのヘッドがいるので、先生の次世代はその人たちが行き、管理職は早目に養成されていくものである。
- 私学と公立の違いもある。学校規模が多様であり、配置された学校で育成していかなければならない。地域の公教育の多様性の中で、明確に分けすぎたり、平均的な指標を整理されすぎたりしないことが重要なのではないか。
- 国の議論の中で校長としてどう定義づけさせられているのか。マネジメントと危機管理は、役割分担ができるが、新しい学校づくりについては、経営陣が提案し、引っ張っていけるかは疑問。経営と教育をつかさどるものが、対立するのではなく、一つの力として必要な場面が出てくるかもしれない。また、チームマネジメントを考える時、どの世代が最も比率が少なくなっていくのか。
→40代が少ないので、40代を補う形で、チームとしての働きをシュミレーションする必要がある。40、30、20代と少なくなっていく。採用は、30代前半が初任ということもある。同時に女性活躍推進社会のなかで、30代は、女性が少なくなることもある。
- 教員の採用対策を何とかしなくてはならない。年代なのか、どのくらい経験を積んできたのか、その年代が過ぎてしまうこともあり、相当という書き方ではあるが、最終的には個人で考えていくものである。チームとしての学校とは、その時の学校規模や教員構成によるものであるので、一概には言えないものであるが、目安としてあることが必要。
- 高校だと学校ごとに違って、もっとざっくりでよいと思っている。本当にここだけという指標でよい。指標をつくることではなくて、指標をどう活用して教員を育てていくかが重要。イメージ図があり、今自分はここにいるんだということがわかる指標がよい。年代が入っているのではなく、第Ⅰの段階、第Ⅱの段階でよいのではないか。
→高校では、学校種別に考えている。キャリアステージの明確化という国で言っている内容でもあるので、ラベルを張る必要があるのではないか。
- 年代はそれぞれであるので、5年研、10年研、キャリアアップ研修などの経験年数による、指定研修で表せないのか。次世代を育てることが共通に大事なことで、次世代育成期には、管理職も入るので、あえて明示しなくてもよい。

4 「E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能」について

- ・教材研究の伸長期に、「総合的な学習の時間」についてだけ限定的に感じられるが、焦点を合わせた理由があるのか。
→Ⅰのステージは教科書のあるものとして、Ⅱのステージは教科書のないものをカリキュラム開発し、探究的な学びにつながっていくと考えた。総合的な学習の時間は、高いレベルが要求される。
- ・一番困ってしまうのが、学校規模によって様々であるということ。初任者の時からすべてやらなくてはならない学校もある。社会的な課題、要請から選び、さらに自分の学校に合わせた教育課程の編成をしていかななくてはならない。総合的な学習の時間は初任者からやっている。
- ・ICTの出発点は、一人一人に応じた教育の必要性である。先生たちに求めているのは、一人一人の学習の進度に合わせてICTを活用することである。また、PBLは、もともと専門職養成の方法論である。教員が専門職として高めるためのPBLなのか。知識技能を学ぶ形式ではなく、on the jobでは、学ぶことができないことを、現実の問題として解決する力を養うためには意味がある。生徒になると、PBLを前面に出していくことだけの実績とデータがあるのか。
- ・ICT活用は、指導法の一つ。先生に求めていくものは、世の中の動きを取り込んでいく力である。インクルーシブ教育やICT活用は、「学習指導」や「生徒指導」に入っていく。これからの社会として、どういふことを求めていくかという意味合いでの「教育課題」としないと、山積する教育課題ととらえられてしまう。ICTについては、はずしてもよいのではないか。
- ・国との対応でキーワードを配置したということによいか。
→審議のまとめの中で、「新たな教育課題への対応」で示されたいくつかを挙げている。時代の要請に合った教育と考えるが、この言葉が誤解されるかもしれない。
- ・内容で見ると、情報モラルは欠かせないし、特別支援教育の視点からの授業改善も初任段階からぜひ示したい。総合的な学習的な時間への取組は、特に中学校では厳しいことを考えると示してもらえるとありがたい。
- ・総合的な学習の時間が、30代の伸長期相当に入っているが、免許法の中に位置づいているので、教員になってからすぐやらなくてはならない。各教科各領域、生徒指導、学級経営については、基礎形成期にできるという前提である。見る人が見れば厳しいという指摘をしてくる。
- ・初任者から指導していくし、一定のことができないと困る。「学習プランを作成する」というよりは、自校にある教育課程の修正改善あるいは、補強、強化くらい書き方でよいのでは。
- ・教育課題はどう教育課程の編成ができるかということ。ICT活用にとどめるのではなく、情報化の一つと考える。
- ・「新たな教育課題への対応」は踏み込んでいただくことは、必要。コミュニケーションの受発信の変化は、自分の考えを伝えていくことにつながる生徒に関わることであり、社会的なコミュニケーション変化のなかで必要なこと。もう一つは、充実期から、情報管理が単純なセキュリティだけでなく、自分をどう守るかについての視点を入れることは必要である。
- ・セキュリティについては、「A高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解」の中にも入ることである。「新たな教育課題への対応」はもっといっぱいあることであるので、現場の先生に直面していることを出してもらう。ICT活用には、プログラミングも入ったほうがよい。
- ・「新たな教育課題への対応」という枠組みがあることが重要。ICTもツールでなくどう対応していくかという位置づけが必要。
- ・教育の情報化の一番は、私たちの「コミュニケーション能力の育成」にどうつながっていくか。中心の赤い部分に入ってくる。AやBの資質能力である、一番重要な部分は、大学でも行っていただくことであると思う。
- ・生徒指導でくくっているのが、集団への指導という視点はあるのかどうか。左側が実践する力、右側が対応する力というのがよい。総合は、対応する力か。
- ・その能力が成長していくというとならえと、立場として教師を指導する力になっていき、学年学校へのプランという広がりになる考え方である。

第4回長野県教員育成協議会で出された意見の概要

平成29年2月2日(木) 県庁8階 教育委員会室

1 第3回以後の国の動向

- ・管理職研修をどこから分けるか大きな論点。ダボス会議でも議論になった。管理職のスクールリーダーとしての資質が磨かれれば磨かれるほど、生徒の学びにつながっていく。校長先生のリーダーとしての資質はいつぐらいからなのか聞いてみたい。いつぐらいから別な研修があるべきなのか。
- ・現在校内体制を構想しているが、研究主任、体育主任、学年主任等に対しては将来学校のリームリーダーとしての期待を込めながらお願いしている。年齢的には、30代半ばから40代、経験年数でいうと10年を超えたあたりから校内をまとめる職を担う。職になったところでスキルを磨いてもらいたいという将来を期待している場合もある。
- ・充実期、経験10年ぐらいから。そうすると30代半ばになるが、本校の場合、研究主任は33歳である。学年主任は40代。学校組織だと、教科主任、学年主任、研究主任といった全体を見る立場になって学校全体を動かしていく視野を得る。ただし学校規模にもよる。
- ・第IV期でなく、手前から徐々に研修が始まった方がよいということか。
- ・学校の規模や構成によるが、個人の立場が変わるのは、学年主任、教務主任は、大変な意識が変わる。経験や年数だけでなく、与えられた職によってそのトラックの研修を受けていくことは意味がある。
- ・一概に言えないが、指標なので、目安としてはよい。ただ多分に個人による一面もある。
- ・管理職に抜擢されたからよいではない。教えるスペシャリストも同時に価値あるものとして認められないといけない。差別につながらないようにしたい。管理職と教えることとは違うスキルであることは明らかであり、両方とも学校教育にとっては不可欠。
- ・その学校で子どもと一緒に授業をつくっていくことは、学校全体を見て行うことである。学年主任等になったからだけでなく、その学校の教育を模索して、ミッションをもちながら経営していくものである。
- ・キャリアパスのなかに教育委員会や事務所の指導主事という職があるが、管理職の先生の多くは、指導主事でキャリアを積んでいると思うが、文科省の議論の中に指導主事等について言及していないのか。→大きな意味をもつが、議論の中にあつたかは確認したい。
- ・先生たちの違う職への出向や違う職からの受け入れが大事になっていく。これからの10年、20年は、見たことのないスピード、想像を超えた変化がある。教壇に立つ方々にも肌感覚として味わってほしいが、全く違う職への出向はあるのか。
- ・現状は、日数は限られているが、初任研3年次に異業種研修を2日間経験、10年研でも経験する。幼保小中連携の中で、中学校教員が保育園幼稚園に行く経験をすることもある。
- ・教育委員会事務局で、高校教員からSBC、信毎、銀行などで、社会人研修を一年間研修を行う事業があった。予算が取れないということで1年で終わった。2年前からベネッセに高校教員から1名派遣をしている。
- ・研修から帰ってきた人の声はどのようなものか。
- ・ICTで詳しく全県の中でICT教育を構築する活躍をしている。長期的に行った先生は、リーダーシップをとっている。高知県で2年目の教員が半年経験したと聞いているが、出したら代わりの教員が必要であるので、交換できる仕組みとなるといい。
- ・義務教育でもマスコミ関係に行った。問題は埋めるための先生の確保。年何十人というわけにもいかない。学校に戻ってきた時の身分も保証もあるので、予算面から考えても、交換できる仕組みがあればよい。
- ・先生方が限定的な1日や短期のインターンシップによって教員育成が実現するという仕掛けよりも、地域人材の活用という面もあるので、外部の人たちが学校内部に入って、先生たちの刺激を喚起するという仕掛けがほしい。もしくは、共に学ぶ仕掛けが実際に現実的である。探究的な学びに関わらせていただいたが、学校の先生がどんどん変わっていった。地域限定だけでなく、多様な社会という人的・物的資源の活用を考えていきたい。
- ・教員キャリアそのものをどう考えていくかという議論の中で、リーダーシップに加えて、外部との行き来は必要だと考える。
- ・社会の動きと学校は、ズレがあるが、それを埋めることが必要。

- ・教育者は本来 20 年先を考えていかなければならないが、保護者は 20 年前の自分が受けた教育を求めてくる。つまり、40 年ギャップを埋めていかななくてはならない。せめて、2 年間研修に行く自由を選択肢として用意して、帰る場所のみ担保するだけでもいい。帰ってきた人たちの効果は計り知れないものがある。
- ・指針との整合であるが、「D 目標実現に向け、柔軟に対応する力」に関わって、「他の教職員との連携及び協働」とは、自分を向上させるという意味のセルフマネジメントにも○がつくのではないかと。1 つの項だけでなくいくつかにまたがっていくものではないか。
→キャリアステージの設定として、第Ⅲ期は、他との関わり、後輩を育てることになるので、どの指標にも必要、中心的なものに○をつけている。「いじめ等児童生徒の問題行動への対策及び不登校児童生徒への支援」が国の指針にあるが、独特のスキルがあるものなのかお諮りしたい。
- ・いじめの対策であれば、倫理観なのか、生徒指導なのか、長野市でも迷ったところでもある。結果として両方必要になった。そうすると全部埋まってしまうことになる。インクルーシブ教育も同じで、「人権意識と共感力」は、基礎的な能力となる。
- ・E の知識は、「現代的な教育課題」について学ぶと考えると、そこに○がつく。○の付け方は難しい。
- ・児童生徒の生活を考えると、切り分けることがそもそも無理。教員の育成指標としてのマトリックスで考えるべきである。国の指針で挙げられているものが、対応関係が担保されているかみるのであれば、中心となる場所に○を付けるということではよいのではないかと。
- ・特別支援教育として見極めるスキルは、全教員が身に付けなければいけないと考えるが、教職課程の中であるのか。
- ・現職の先生から必ずスキルとして必要。免許法上は、必修ではなかったが、生徒指導に関わる授業科目の中に特別支援教育に関わるものを入れ、通常学級でどう関わっていくかを内容としている。時間数は、少ない。次の免許法改正で必修になるが、15 時間で十分なのかということも感じている。発達障害という個別対応だけでなく、その子一人がいることで、学級経営が難しくなるケースもある。
- ・発達障害だけとは限らないが、学級経営のマネジメントは大きな問題で、発達障害のために、支援員をお願いしたいという要望が多い。たかだか 1 単位だが、重要である。
- ・いじめや不登校については、取り出さないということではよろしいか。特別支援教育に関しては、今後の検討の中で取り上げていく。
- ・通級による指導と、特別支援学級の担当指導は、分ける必要がある。国は、特別支援学校免許に近いものを求めている。指標は、クラスの中に受け止めるということに視点を置いた方がよい。

2 育成指標の検討

- ・現在大学で行っている内容は、大学のディプロマポリシーから、14 の指標に当てはめてみた。他大学も意識して若干修正をした。採用時の姿というフィルターを通したうえで、養成段階の内容を決めていきたい。
- ・入口で求める姿と出口がイコールでよいのかという議論もある。多様な人材を確保するという視点もある。免許法改正や高大連携等により、枠組みが変わるので、同時に検討していく必要がある。
- ・当面これでいくということではよいのではないかと。大前提として、この指標が教員にとってすべてというものではないことをおさえる必要がある。プラスアルファについては、個人で求めていくものではないかと考えている。
- ・総合教育センターで上越教育大学教職大学院からインターンシップで 3 人受け入れている。専門主事の手伝いをしたが、普通科のイメージしかなかったが、農業、工業、商業の目をもたなくてはならないと言っていた。
- ・育成指標と実際の研修をどうするか。アクティブ・ラーニングというように、先生方が能動的に高めていくことを考えていかななくてはならない。
- ・管理職を明確に分けていくという議論だったが、充実期相当では、教えるリーダーもいれば、学校集団を運営していくことも見据えている。管理職の試験、校長職として求めていく姿と合致していく必要がある。学校運営に重要であるというが、相当という曖昧さがある。
- ・管理職選考では、評価の観点を定めている。一番は、マネジメントリーダーである。大きくずれてはいない

が、育成指標と評価は整理させていくことは課題としてある。

- ・指標案では、(管) とかき分けているが、区別しているといえるかどうか。
→延長線上に記述しているので、目指す人物像と十分リンクしなくてはならないと感じている。
- ・教員としてのスペシャリストとしての円熟期と管理職期と部分がある。
- ・17、18 ページのC、Dは管理職として大事なもので、Eは次世代育成期が中心になっている。その手前から、早期から分けていくのはどうか。
- ・生徒に向き合って評価された人が管理職になるべきだと思っている。管理職の方が評価がよくなれば、教員は生徒と向き合わなくなる。一教員として行った結果、管理職になるというのが正しい方向だと思っている。
- ・現状の制度を前提にするとそういう発想にはなると思う。ただ、教えるスペシャリストも管理職と同様に評価されたらどうか。プレーヤーとマネージャーは必要な資質が違うので、別トラック（道筋）として、もう少し早期から分けるということは考えられるか。スクールリーダーになってからでは、遅くはないか。
- ・現実的には、先生のリーダーが管理職としてうまくまとめていける。
- ・ある程度人員に余裕があればいいが、小学校だと校長以外は、子どもと向き合う。子どもと向き合い、教員と向き合う。ただ、かつてはそれでよかったが、現在は、様々な価値観もあるので、新たな研修も行っている。
- ・校長職は全く違う仕事が求められるものという印象をもっていたが、今回の資料は教員としての成長をきちんとたどっていくことがベースとなっている。人に対する評価という視点は、大事と感じた。学校という組織を理解したうえで、学校としてどこを目指していくかも資質能力として大事と感じている。そこはプラスアルファである。
- ・管理職育成を始めるのが 30 代後半となるかもしれないので、これから柔軟に対応していく中で、着地点を見出していけば良いかも知れない。現場の皆さんの感覚が重要。
- ・現実には、今の方向で進めていく。

3 次年度の検討事項

- ・平成 30 年の運用に先立って、研修を再度設計していく手順はどのようにやっていくのか。また、先生たちが、能動的に複数のオプションから選べるようになっていくのか。
→手引き作成委員会は、現場の先生と指導主事で考えている。研修は、総セ、各課研修担当、大学関係が行っていく。オプションについては、自分で選んでやっていく方向を考えている。
- ・今ある研修を並び替えただけにならないように。
- ・免許状更新講習と指定研修が位置付けられているが、特別支援については、認定講習で新しい免許状を取得すると、免許状更新講習が延期される。特別支援学校、学級は、取得も研修として、努力目標であったり紹介であったり、リンクも必要になってくるので、ガイドブックに載せてほしい。
- ・現場の教員からすると、多忙感を減らす観点で、免許状更新講習と研修がリンクされるとよい。大学の多忙感もあるので、計画的に行いたい。
- ・今、現場で起こっていることをどう融合させていくのか。更新講習も時代に合ったものにしていかなくてはならない。
- ・以前、研修体系を整理していくときに、多忙感の解消や、繰り返しマニア化していくセンター受講の話があって校内研修を充実させていくとか、出向く研修であるとか、個人のものにするだけでなくチームのものにしていくかなどについて整理してきた。それも踏まえてつくってほしい。
- ・多忙感については、つくばの教員研修センターも独立行政法人教職員支援機構に名称を変更し、研修策定だけでなく多忙感の解消も含め責務として負うという制度改正があった。全国的に対象調査をして、業務の棚卸をするということを聞いている。
- ・多忙化と多忙感は違うと思っている。チーム学校という土台に立たないと、この計画が進まない。より子供と向き合い、子供と成長していける学校となれるよう、そのための環境整備を進めることをお願いしたい。

長野県教員育成協議会設置要綱

長野県教育委員会

(設置)

第1 教員の主体的な学びを支える様々な取組を進めるための基盤として、教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整する仕組みを研究するため、長野県教員育成協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

(設置期間)

第2 協議会の設置期間は、設置の日から平成29年3月31日までとする。

(任務)

第3 協議会は、次の事項を協議するものとする。

- (1) 教員育成指標の策定について
- (2) 教員育成指標に基づく教員育成について
- (3) 養成・採用・研修の接続を強化するための施策について

(組織)

第4 協議会は、次に掲げる者をもって構成し、長野県教育委員会が委嘱する。

- (1) 長野県教育委員会教育長
- (2) 長野県教育委員会事務局教育次長
- (3) 信州大学教育学部長
- (4) 信州大学全学教育機構長
- (5) 市町村教育委員会の代表
- (6) 校長会の代表
- (7) 職能団体の代表
- (8) 民間有識者

(任期)

第5 委員の任期は、委嘱の日から平成29年3月31日までとする。

(会長)

第6 協議会に会長を置き、会長は長野県教育委員会教育長をもって充てる。

- 2 会長は会務を総理する。
- 3 協議会に会長が指名する会長代理を置き、会長に事故があるときは、会長代理がその職務を代理する。

(会議)

第7 協議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 協議会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(庶務)

第8 協議会の庶務は、教育委員会事務局教学指導課において処理する。

(雑則)

第9 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関して必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、平成28年5月25日から施行する。

「長野県教員育成協議会」委員名簿

○教員育成協議会委員

	氏名	所属	役職
県教育委員会		長野県教育委員会	
県教育委員会		長野県教育委員会事務局	
大学		信州大学教育学部	
大学		信州大学全学教育機構	
市町村教育委員会		長野県市町村教育委員会 連絡協議会	
校長会		長野県小学校校長会	
校長会		長野県中学校校長会	
校長会		長野県高等学校校長会	
校長会		長野県特別支援学校校長会	
職能団体		信濃教育会	
職能団体		郡市教育会	
民間有識者		(株)コミュニケーションズ・アイ	

アドバイザー		学校法人インターナショナルスク ール・オブ・アジア軽井沢	
オブザーバー		松本大学人間健康学部	

○関係課からの出席者

県民文化部		私学・高等教育課長
県教育委員会		義務教育課長
県教育委員会		高校教育課長
県教育委員会		特別支援教育課長
県教育委員会		教学指導課長
県教育委員会		総合教育センター所長
県教育委員会		教学指導課企画幹
県教育委員会		教学指導課義務教育指導係長
県教育委員会		教学指導課高校教育指導係長

(敬称略)

○ワーキンググループ

信州大学教育学部准教授
 信州大学教育学部助教
 教学指導課主任指導主事
 教学指導課指導主事
 総合教育センター専門主事

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、長野県教育委員会が実施した平成 28 年度「総合的な教師力向上のため調査研究事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。