

令和 4 年度第二次補正予算

文部科学省委託事業「教員研修の高度化に資するモデル開発」

（テーマ）教師と管理職の対話と奨励におけるプロセスの最適化に関すること

成果報告書

香川型研修奨励システムの構築

—教員と校長の 1on1 対話支援プロセスの最適化を中核として—

令和6年3月

国立大学法人香川大学

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、香川大学が実施した令和4年度教員研修の高度化に資するモデル開発事業の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。

目次

1	はじめに	
1.1	モデル開発事業の背景	1
1.2	課題意識	1
1.3	事業推進の目的	2
1.4	実施体制	2
1.5	事業の概要図	3
2	研修奨励をめぐる香川県内の実態調査	
2.1	教員の研修受講奨励に係る面談に対する校長の意識調査	4
3	教員研修の高度化に資する取組と成果	
3.1	香川大学と香川県教育委員会との連携	7
3.1.1	教員研修に関する連携協力の経緯	
3.1.2	委託事業推進に係る体制	
3.2	P T 検討会議の取組	9
3.2.1	実施状況	
3.2.2	検討・協議内容（抄）	
	（1）目標及び方向性の共有	
	（2）システム開発の具体的な事項に関する共通理解	
	（3）育成指標の分析と観点別キーワードの抽出	
	（4）「教師のキャリアプランニング支援ガイド」の制作	
3.3	教員と校長の 1on1 対話支援ツールの開発	23
3.3.1	開発の経緯	
3.3.2	支援ツール開発の概要	
	（1）面談前	
	（2）面談時	
	（3）面談後	
3.3.3	「全国教員研修プラットフォーム」との連携	
	（1）趣旨と経緯	
	（2）連携の概要	
3.4	研修内容の高度化と研修機会の多様化	33
3.4.1	教職大学院における教育委員会との連携強化	
	（1）教員研修連携科目	
	（2）スクールリーダー養成プログラムに基づく科目等履修生登録制度	

3.4.2	香川県教育センターにおける教職大学院との連携強化	
(1)	教職大学院連携研修	
(2)	「研修受講証明書（ラーニングポイント）」の発行	
3.4.3	教職大学院と香川県教育センターとの連携体制の強化	
3.5	事業評価	37
3.5.1	「教員と校長の1on1対話支援ツール」試行運用協力校の評価	
(1)	香川大学教育学部附属校による試行運用の結果	
(2)	公立校における試行運用の結果	
3.5.2	外部評価委員による評価	
(1)	外部評価委員	
(2)	外部評価委員アンケートの結果	
3.6	成果の横展開	47
3.6.1	成果発表シンポジウムの開催	
(1)	開催日	
(2)	会場	
(3)	プログラム	
(4)	概要	
(5)	参加者アンケートの結果	
3.6.2	システム運用に関する体制づくり	
(1)	体制づくりに関する協議	
(2)	開発システムの取扱いに関する取り決め	
4	まとめと今後の課題	
4.1	まとめ	54
4.1.1	「香川型研修奨励システム」の概要	
(1)	理論と実践の往還に基づく、高度で実務に資する研修制度の充実	
(2)	教員の研修ニーズに応じた研修プロセスの最適化	
(3)	デジタル技術の活用による教員研修奨励の合理化・効率化	
4.1.2	支援ツールを用いた研修奨励に関する対話実施の留意点	
4.1.3	支援ツールを導入することの意義	
4.2	今後の課題	60
4.2.1	支援ツールの利活用	
4.2.2	研修内容の高度化と研修機会の多様化	

【参考資料】

- (1) 教員研修の高度化に資する教職大学院と教育委員会との協定等
- (2) 外部評価委員会議事録

1 はじめに

1.1 モデル開発事業の背景

文部科学省令和 4 年度第二次補正予算に基づく本事業の趣旨は、次のとおりである（文部科学省,2023）。教員研修の合理化・効率化に資する研修高度化に向けた取組を推進するため、多様な主体（教育委員会・大学等）の協働によるモデルを開発し、成果を広く普及することで、全国的な研修観の転換・定着を図る。

また、本学が受託したテーマは、「テーマ3：教師と管理職の対話と奨励におけるプロセスの最適化に関すること」であり、その背景は次のとおりである。新たな教師の学びについて、『「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて 審議まとめ』（令和 3 年 11 月 15 日 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会）において、教師が主体的な姿勢を維持し続けるためには、適切な目標設定・現状把握の下で、学校管理職等と積極的に対話が行われることが重要であるとされている。また、この対話は、自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割等を認識し、必要な学びを俯瞰的かつ客観的に理解することにつながることから、このような学びの実現に向けては、教師が自らの学びについて客観的に把握することや、管理職等が各教師の学びの状況や成果を客観的に把握し適切に評価する必要があるとされている。

対話の中では、蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につながることを期待される。

また、「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（令和4年 12 月 19 日 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会）においては、「研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しない意識を十分に持ち、「手段」として研修履歴を活用することが重要である」とされている。同時に、教師が合理的かつ効果的に研修を受講するための、教師の学びの振り返りを支援する仕組みの構築として、「研修履歴の記録及び教師と校長等による対話と奨励がより効果的・効率的に機能するよう、研修履歴記録システムの導入などデジタル技術を活用した高度化を図ることが重要である。」とされている。

1.2 課題意識

教育公務員特例法改正により、「令和の日本型学校教育」の具現化を目指して教員の育成方針に基づく指標が示されるようになり、教員と校長等との対話による研修奨励が求められているが、各学校においてそれらが実効的に機能するには、教員一人一人が「自ら学び続ける教師像」を具現化するための教員研修支援システム（効果的な 1on1 プラットフォーム）の開発が急務であると考ええる。

校長には教員の資質の向上に関する指導助言等が義務化されている。チーム学校を組織する上でも、働き方改革の観点からも、教職員との相互理解を基盤とした指導助

言等が欠かせない。その職責を果たすには研修や認定講習等の機会に関する情報や運用、期待される効果等に熟知することが求められる。また、教員との対話いわゆる1on1の実施については一定の対話スキルを要する。

他方、相談者である教員は児童生徒に対する教育指導を担う中で研修義務を自覚し、悉皆の法定研修や教育委員会主催の職務に関する研修を受講しているものの、教員自身がキャリアアップを明確に意識して取り組むことに課題が見られる。また、学校を取り巻く状況の変化により、学校では様々な課題への対応に追われることで研修受講を躊躇する場合も散見される。さらに、学校における教頭の多忙な働き方を目の当たりにしている教員の中には、校長が資質・能力を認めて管理職登用に係る選考試験の受験を促しても辞退する場合も少なからず存在している。

以上のことを踏まえ、「自ら学び続ける教師像」を具現化し、教員の研修観を転換するには、教員研修の実施主体である香川県教育センターと理論と実践の往還による教員の資質能力の向上を目指す教職大学院の連携・協働による教員研修の高度化を図ることが、喫緊の課題と考える。

1.3 事業推進の目的

香川大学教職大学院と香川県教育委員会・香川県教育センターとの連携・協働により、教員研修の高度化に資する香川型研修奨励システムを構築することを目的とする。

香川型研修奨励システムは、次の3点によりモデル開発を目指している。

- ① 研修体制の整備及び研修講座・プログラムの開発
- ② 研修受講履歴を活用するとともに、自ら研修ニーズを把握した上で最適な研修受講を探り教員と校長の対話の円滑かつ効果的な実施を支援するツールの開発
- ③ 開発ツールを活用した教員のキャリアプランニングの支援を目的とする啓発資料の作成等

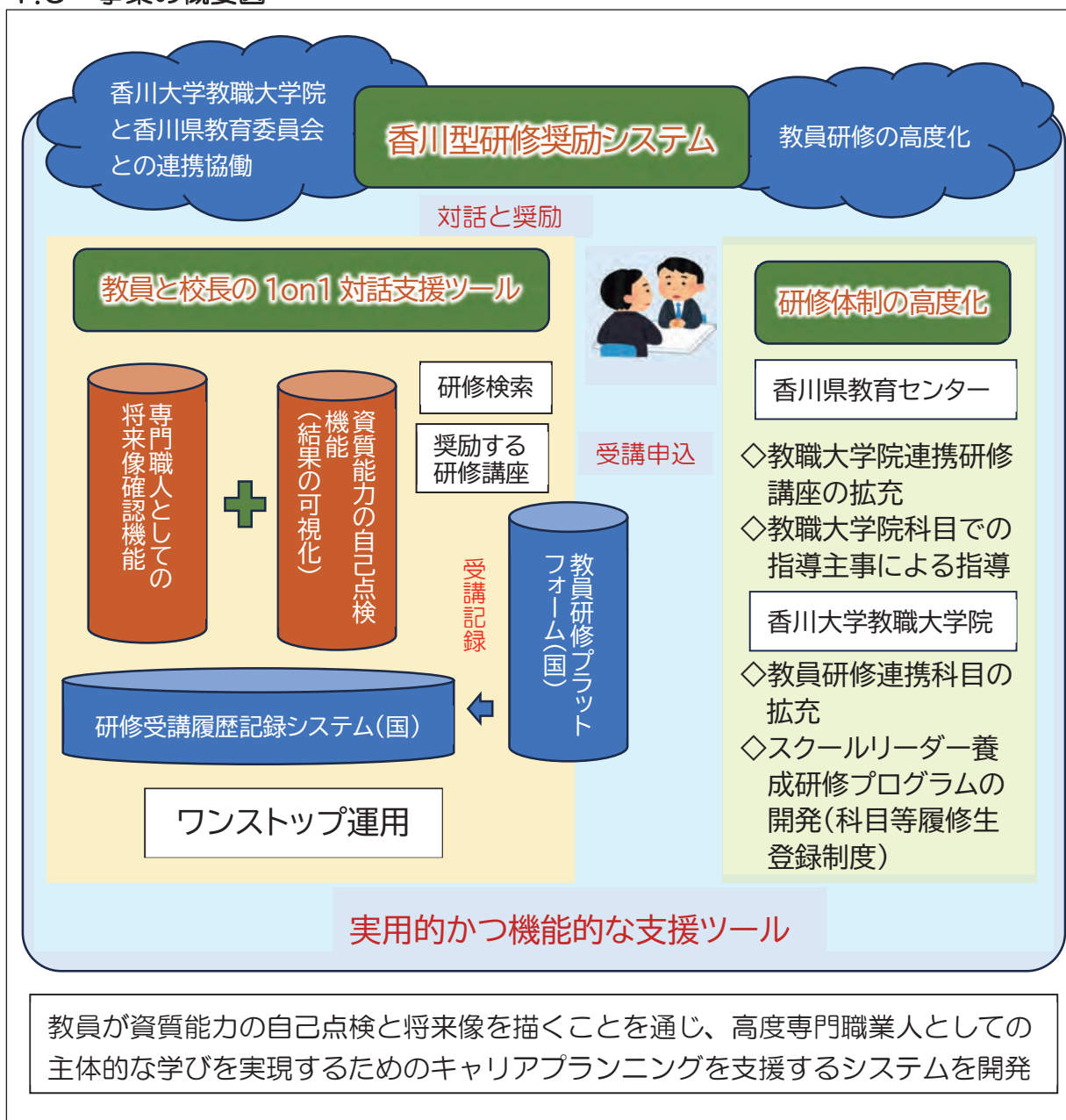
さらに、モデル開発の成果を香川県内の各学校へ横展開し、教員の研修観の転換を図るとともに学校マネジメントの改善に資することを目的とする。

1.4 実施体制

所属部署・職名	氏 名	役割分担
現・国立大学法人香川大学理事・副学 長、前香川大学大学院教育学研究科 研究科長(令和5年9月30日まで)	野崎 武司	事業推進 代表総括
香川大学大学院教育学研究科研究科 長(令和5年10月1日から)	平 篤志	総括
香川大学大学院教育学研究科高度教 職実践専攻	柳澤 良明	総括補佐
専攻長	野村 一夫	教員研修高度化推進室企画・
特命教授	久保 朗	運営
特命教授	倉沢 均	

幸町地区事務センター事務課課長 課長補佐 課員 非常勤職員	藤原 祐子 梶川貴三子 奥野 雅統 金澤 彩	事務総括 事務統括補佐 会計・事務担当 会計・事務担当補佐
【教育委員会（連携・協働）】 香川県教育センター 所長 教職員研修課 課長 主任指導主事 指導主事	藪内 康則 井上 貞人 一田 幸子 樽本 導和	総括 統括補佐 企画・担当 企画・担当

1.5 事業の概要図



2 研修奨励をめぐる香川県内の実態調査

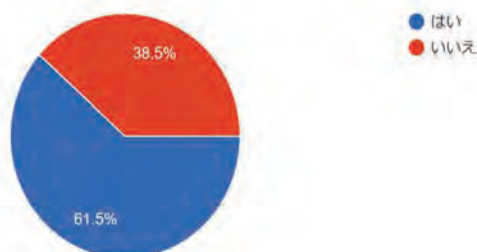
2.1 教員の研修受講奨励に係る面談に対する校長の意識調査

(1) 調査の概要

調査名称: 教員の研修受講奨励に係る面談に対する校長の意識調査
実施主体: 香川大学教職大学院研修高度化推進室(担当: 特命教授 野村一夫)
三豊市教育委員会事務局学校教育課(担当: 主任指導主事 安田有希)
調査対象: 三豊市立の小学校(19校)及び中学校(7校)の校長
調査期間: 令和5年8月7日～8月18日
調査方法: Google Form による質問紙調査 回収率 : 100%

(2) 調査結果

Q1今年度、研修奨励に係る面談を実施しましたか。
26 件の回答



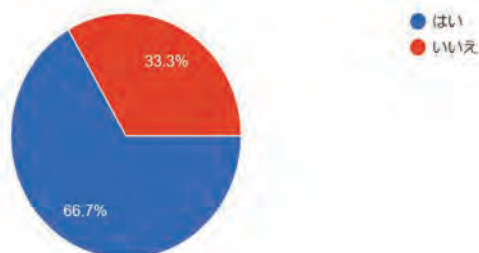
調査時点（令和5年8月7日～18日）では、未実施の校長が10名(38.5%)となっている。年2から3回の面談が求められていることに鑑みると、決して多いとは言えない。

Q1-2-2 また、今後何回予定していますか。
17 件の回答



調査時点以降の実施予定回数は、1回が9名(52.9%)と2回が8名(47.1%)となっている。回答者17名(65.4%)は、ガイドラインの2回から3回の実施を予定している。

Q1-3 「いいえ」と回答した方にお聞きます。今後実施する予定ですか。
9 件の回答

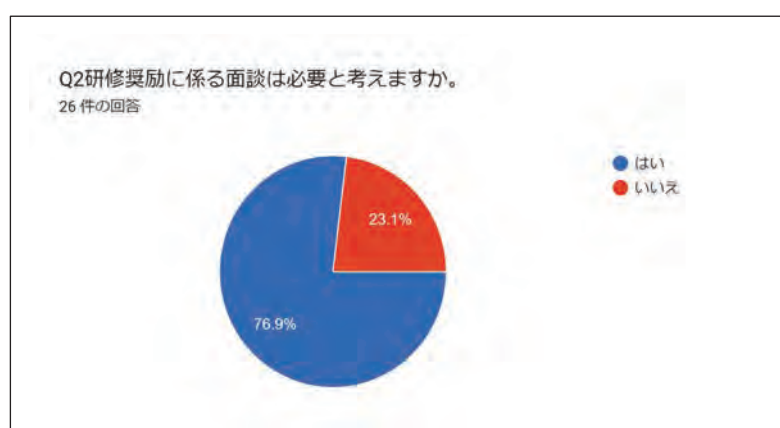


他方、調査時点で未実施であった校長のうち、3名(33.3%)が実施予定なしと回答し、研修奨励に係る面談の位置付けや趣旨等の理解が、調査時点ではまだまだ浸透していないと推察される。

なお、実施を予定していない理由としては、次のような回答があった。

- ・研修よりも、毎学期行う目標面談による個々の現状把握の方を優先したいため。
- ・研修に特化した面談の必然性は感じない。校長面談はこれまでも毎学期実施しており、その際に研修について希望を申し出るように伝えており、実際に申し出た教職員もいる。
- ・本県は県教委による経年研修や香小研、三観小研による研修が定着している。また、校務分掌ごとの研修も県教委、市教委により実施され、悉皆で参加をしている状況にあるため、面談での研修奨励の意義を感じていない。
- ・面談の時間がとれないため、職員室の席で話をする程度にしている。
- ・時間的制約による日程調整が難しい

これらの回答からは、「実施予定なし」と回答した校長は、当面の学校課題解決を優先し、教員の成長支援や人材育成をあまり重視していない姿勢が浮かんでくる。また、時間的制約を理由に挙げた校長もあり、研修奨励の面談が定着するには、学校における多忙感の解消や効率的・効果的な学校運営による時間確保が課題となっている。



研修奨励に係る面談について、20名(76.9%)が必要と回答する一方で、3名(23.1%)は、不要としている。教特法改正による義務付けだけでは、趣旨理解が浸透していないことがうかがえる。

研修奨励に係る面談の必要性について「はい」と回答した校長にその理由をたずねると、概ね次の5点に集約された。

- 教員の研修は法令で義務づけられているから
- 研修に対する教員の意識を知る機会としたい
- 職員の人材育成、学校経営の安定と充実のため
- 個人の自覚と意識を高めるきっかけになるから
- 教員の資質向上を意識づけるため

他方、「いいえ」と回答した校長は、次のような理由をあげていた。

- ・基本研修以外の研修は、個人の資質によるもので強制されるものではない。
- ・研修後の報告を受けているから。
- ・面談を研修奨励に限定する必要はない
- ・現職教育として、校内外の研修を計画的に実施しているから

「Ｑ３ 教特法改正に基づく研修奨励に係る面談の困難さについてどのように感じていますか」の回答は、以下のとおりであった。

質問項目	そう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	そう思わない
①面談の趣旨を説明するのが難しい	2名 (7.7%)	8名 (30.8%)	8名 (30.8%)	7名 (26.9%)	1名 (3.8%)
②時間的な制約があり日程調整が難しい	6名 (23.1%)	13名 (50.0%)	3名 (11.5%)	4名 (15.4%)	0名 (0.0%)
③教員の研修履歴が分からない	6名 (23.1%)	7名 (26.9%)	3名 (11.5%)	10名 (38.5%)	0名 (0.0%)
④教員にとって個別最適な研修が分からない	6名 (23.1%)	12名 (46.2%)	5名 (19.2%)	2名 (7.7%)	1名 (3.8%)
⑤教員の研修意欲が高くない	1名 (3.8%)	6名 (23.1%)	11名 (42.4%)	5名 (19.2%)	3名 (11.5%)

これらの回答のうち、質問項目②「日程調整が難しい」、質問項目④「個別最適な研修が分からない」は、7割を超える校長が肯定的に捉えている。このことから、システム開発にあたっては、簡便な日程調整機能と研修ニーズに応じた研修検索機能が有効であることが言えるのではないだろうか。

他の3つの質問項目については、質問ごとに多少割合に差異が見られるものの、肯定的回答と否定的回答がほぼ拮抗していると考えられる。

最後に「（その他）ご意見やご要望がありましたら、ご記入ください。」と自由記述での回答を求めたところ、以下の4件の回答があった。

○今後は、研修を受講する教員が増えると思うが、それに伴い、現場の負担は大きくなることは否めない。そこで、より多くの教員が、少しでも研修を受けやすくするためにも、ハイブリッド研修を多く実施していただきたい。

○今後の人材育成に必要不可欠なものと考えます。誰もが簡単に利用できるシステムの開発をよろしくお願いいたします。

○今年は試行期間なので、自分としてもよくわからないので、勧めにくい。管理職としての研修会を開いて欲しい。

○教職員にとっては、この取り組み自体が一つの業務の増加につながっています。シートやアプリの開発も、それらを導入し操作に慣れるための手間を大きな負担と感じています。教員の立場に立ち、業務改善と両立できる奨励や研修を実行していただきたい。

これらの回答は、いずれも当事者である校長の率直な意見であり、システム開発及び研修奨励に係る対話を制度として定着する上では、次の３点に留意したい。

- ① 教員の負担感を排除するための工夫が必要
- ② 研修内容のみならず、多様な研修方法を取り入れることが必要
- ③ 研修奨励に係る対話に関する校長研修会開催の要望に応えることが必要

３ 教員研修の高度化に資する取組と成果

３.１ 香川大学と香川県教育委員会等との連携

３.１.１ 教員研修に関する連携協力の経緯

（１） 香川大学教育学部と香川県教育委員会との連携協議会

平成１４年５月に「教員養成の充実、教員の資質・能力の向上及び教育上の諸課題の検討に係る覚書」を締結し、相互に連携協力して実践的な研究及び活動を行い、その成果を生かして香川県の教育の充実・発展を図る（第１条）ため、香川大学教育学部長をはじめとする運営役員と香川県教育委員会教育長をはじめ各課課長で構成する「連携協議会」を毎年開催し、連携強化を図っている。

平成３０年５月には、連携協議会の下、教員研修の在り方について審議を行う「教員研修システム共同開発委員会」を設置した。令和元年度からは、教職大学院教員と香川県教育委員会、香川県教育センター、中核市である高松市教育委員会、高松市総合教育センターの担当者でワーキングを定期的で開催し、審議に係る具体策を提言するなど、教職大学院と教育委員会との連携協議体制の機能強化を図ってきた。

令和２年３月には、「香川大学教育学部と高松市教育委員会の連携協定」が締結され、県内における教員研修に関する連携協力体制が整備された。

（２） 教員研修の高度化に資する連携協力体制の整備

中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について ～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教師集団の形成～」（令和４年１２月１９日）では、高度専門職業人としての教師の育成が求められた。そこで、教員研修の高度化による教員の資質能力の向上、大学の教育・研究及び香川県の教育の充実・発展を目的とし連携協力する（第１条）ため「教員研修の高度化に係る香川大学大学院教育学研究科と香川県教育センターによる連携協力に関する協定」を令和５年３月に締結し、より一層緊密な連携協力体制を構築した。

この協定に基づいて行う研究及び活動の内容としては、「（１）連携体制の在り方に関する事項、（２）香川県教員等人材育成方針を踏まえた受講システムの構築に関する事項、（３）その他両者が必要と認める事項」（第２条）が定められている。

また、連携の方法として、香川大学教職大学院と香川県教育センターは「連携協力に当たってそれぞれの職員の派遣及び受け入れについて協力するとともに、自らの有する施設等の利用についても、業務に支障のない範囲で双方便宜を供する」（第３条）と規定されている。さらに、相互の連携協力を推進する役割を担う

「教員研修高度化推進室」（以下「推進室」）を香川大学内に設置をする（第4条）ことが定められた。

3.1.2 委託事業推進に係る体制

（１） 香川大学教職大学院教員研修高度化推進室

令和5年7月に本事業を正式に受託したことを受け、モデル開発事業を円滑に推進するため、上記の教職大学院と香川県教育センターによる連携協定に基づく「香川大学教職大学院教員研修高度化推進室」（以下「推進室」）を設置し、非常勤の特命教授と事務職員の各1名による体制を整備した。

推進室は、主として次の5点の役割を担っている。

- ①事業推進に係る業務の企画・運営及び作業工程の管理
- ②教職大学院と香川県教育委員会及び教育センターとの連絡調整
- ③システム開発に係る再委託先の企業との連絡調整
- ④成果の横展開を図るための企画・運営
- ⑤開発モデルの定着及び持続可能性を高めるための企画・運営

（２） PT 検討会議

教員研修の高度化に資するモデル開発に関する方向性や具体的な内容等について検討するため、下記の教職大学院の教員と香川県教育センターの職員でプロジェクトチームを編成し、「PT 検討会議」を開催した。

[PT 検討会議構成メンバー]

教職大学院	特命教授：野村一夫、久保朗、倉沢均、事務職員：金澤彩
教育センター	課長：井上貞人、主任指導主事：一田幸子、指導主事：樽本導和

（３） 教員研修システム共同開発委員会の機能強化

学校を取り巻く状況や環境の急激な変化により、学校では複雑で多様な課題の解決に迫られ、教員の多忙感の解消にむけた様々な取組が行われる一方で、教員の勤務時間における研修時間が漸減してきている状況が見られる。教員の研修観の転換を図るためには、研修システムの改善が喫緊の課題となっている。

「教員研修システム共同開発委員会」は、これまでワーキングから提案された事項を検討・審議して、連携協議会へ提案することを役割としてきた。この体制は、具体的な提案に対する二段階の承認機能を有することになり、慎重な審議が可能になる。他方、教員のニーズに応じた個別最適な研修や主体的な受講が可能となる研修システムの構築が不可欠であり、年単位ではない迅速な対応が求められる。そこで、ワーキングメンバーを「教員研修システム共同開発委員会」委員とするよう、規約改正を行なった。これによりワーキングで検討・審議した事項は、ワーキングメンバーの所属先全ての承諾を得ることで実施し、その経緯と実施状況を連携協議会に報告し承認を得るよう改めた。

3.2 PT 検討会議の取組

3.2.1 実施状況

検討会議の実施状況は下記のとおりである。

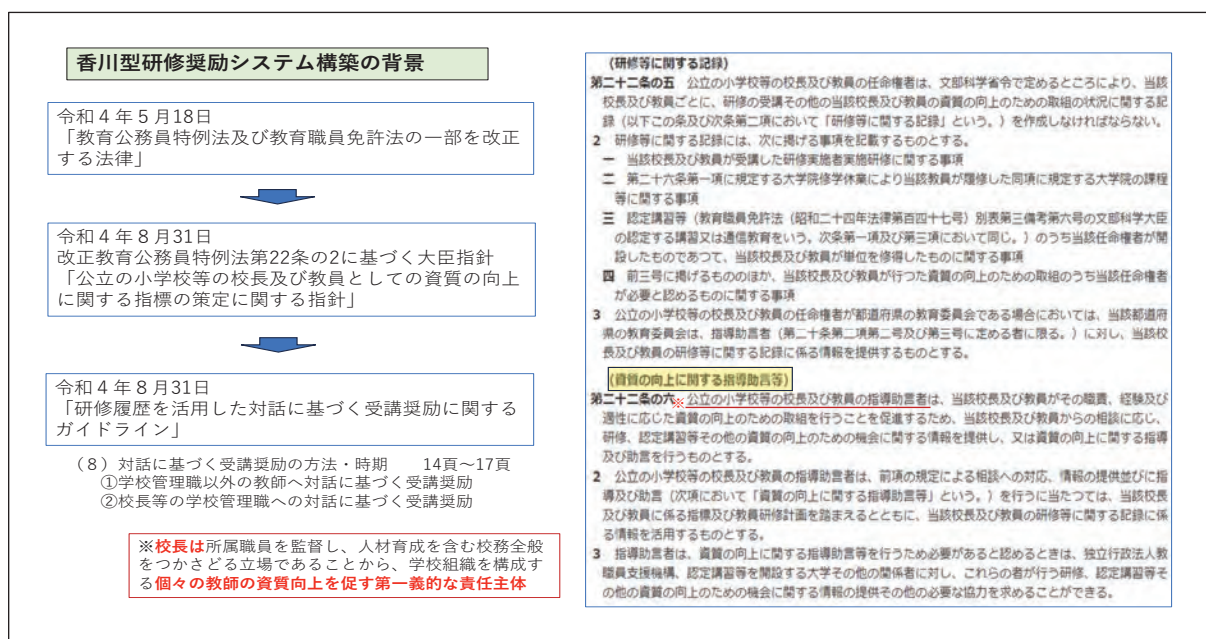
回	開催日	主な検討事項（概要）
1	7月16日	・委託事業の趣旨を踏まえた開発モデルの在り方
2	7月24日	・教師のキャリアプランニング支援システム(以下「システム」)に実装する内容 ・育成指標の観点に内包されている能力の洗い出し
3	7月26日	・システム開発に係る再委託先のシステム開発会社・株式会社 KAKEAI（以下「KAKEAI」との打合せ（オンライン会議）
4	8月 1日	・育成指標の各観点項目の略表記 ・育成指標の観点別自己点検結果の可視化の在り方
5	8月 7日	・システム開発の作業内容及び工程（KAKEAI との合同協議）
6	8月24日	・養護教諭及び栄養教諭の育成指標の各観点項目の略表記 ・システムに実装する内容の目的と効果に係る再検討 ・外部評価委員候補者のリストアップ
7	9月21日	・事務職員の育成指標の取扱い ※システムから除外 ・成果報告シンポジウムの実施要領案
8	9月25日	・システム開発の進捗状況及び課題（ハイブリッド会議：対面＋オンライン（KAKEAI））
9	10月 9日	・開発システムの附属学校での試行運用に係るインタビュー及びアンケートの実施方法
10	10月26日	・附属校における試行運用を踏まえた改善点 ・「教師のキャリアプランニング支援ガイド」（以下「支援ガイド」）の作成方針、作業分担及び作業工程
11	11月 7日	・文部科学省総合教育政策局教育人材政策課教員免許・教員研修企画室（以下「担当室」）との協議(第1回)結果を踏まえた対応
12	11月14日	・市町教育委員会及び小・中・県立学校校長会等に対するモデル開発の実施及びシステムの開発状況の周知・説明の在り方
13	12月18日	・担当室との協議（第2・3回）の結果報告 ・研修奨励システム（国）とのワンストップ（一体的）運用の可能性と課題 ・支援ガイドの作成に係る進捗状況の確認 ・成果発表シンポジウム、外部評価委員会等の実施要領 ・事業報告書の作成方針及びプロット

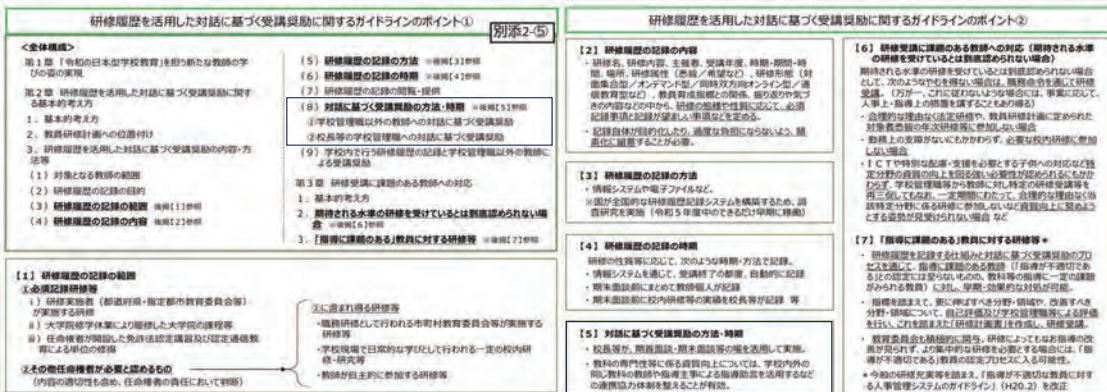
14	1月11日	- 成果発表シンポジウム基調講演に係る荒瀬克己中教審会長との面談内容の報告 - 研修奨励システムのワンストップ（一体的）運用に係る検討状況を踏まえた対応
15	1月29日	- 開発モデルの横展開に係る取組 開発ツール「教員と校長の1on1対話支援ツール」に係る香川大学、香川県教育委員会及びKAKEAI間における取扱 - 運用に関する協定、個人情報等の取扱いに関する覚書に関する協議の在り方
16	2月20日	- 担当室との協議（第4回）の結果報告 - 支援ガイドの校正 - 開発ツールの取扱い、運用に関する協定案及び個人情報等の取扱いに関する覚書案
17	3月5日	- 開発モデルの横展開の方針及び見通し 「全国教員研修プラットフォーム」（研修受講記録システムと教員研修プラットフォームの一体的運用の総称）とのワンストップ運用に係るシステム構築の進捗状況 「香川型研修奨励システム」（以下「香川型システム」）の定着と教員研修の高度化に資する検討等に係る推進室の役割と在り方
18	3月18日	- 開発モデルの次年度以降の運用に係る作業工程の確認 - 香川型システムの定着に向けた取組の確認

3.2.2 検討・協議内容（抄）

（1）目標及び方向性の共有

① 研修奨励に関する対話と奨励が求められる背景の情報共有（文科省資料）





文部科学省令和4年度補正予算「教員研修の高度化に資するモデル開発事業」
 香川県研修奨励システムの構築 —教師と管理職の1on1プラットフォームの最適化—



教師の資質向上に関する指標・ガイドラインの趣旨を踏まえた事業開発における留意事項

令和の日本型学校教育を実現する「新たな教師の学びの姿」

- (前提) ○探究心を持ちつつ自律的に学ぶこと
 ○主体的に学びをマネジメントしていくこと

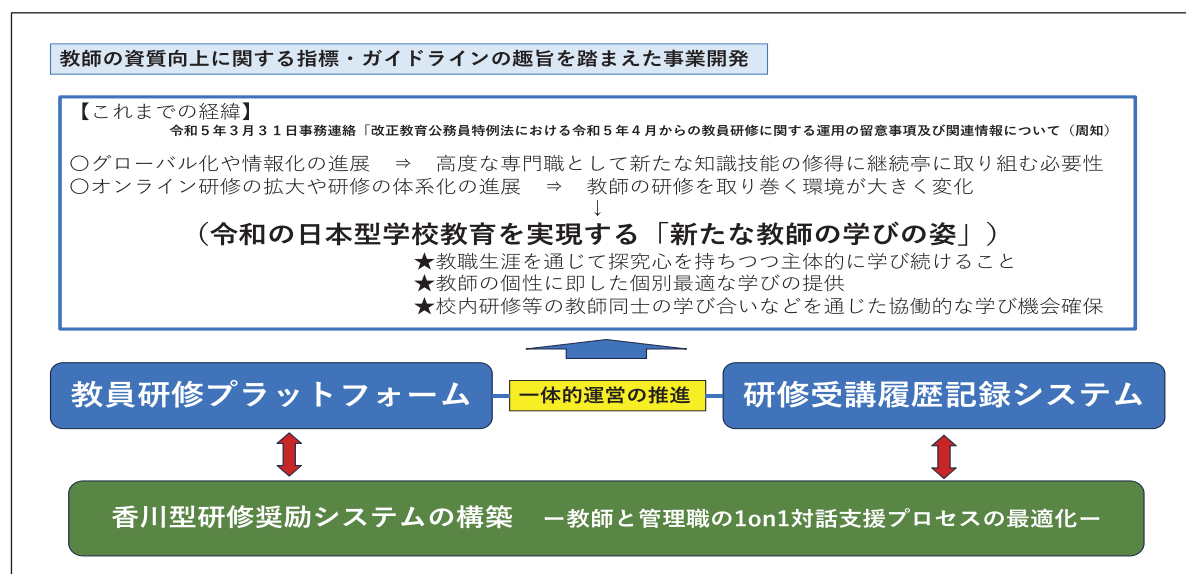
「改正教特法に基づく研修履歴を活用した資質の向上に関する指導助言等」を行う際の留意事項

- 研修に関わる教員の主体的な姿勢の尊重
 ➢ 教員の学びの内容の多様性の重視・確保

(前出) 令和5年3月31日事務連絡「改正教育公務員特例法における令和5年4月からの教員研修に関する運用の留意事項及び関連情報について(周知)」

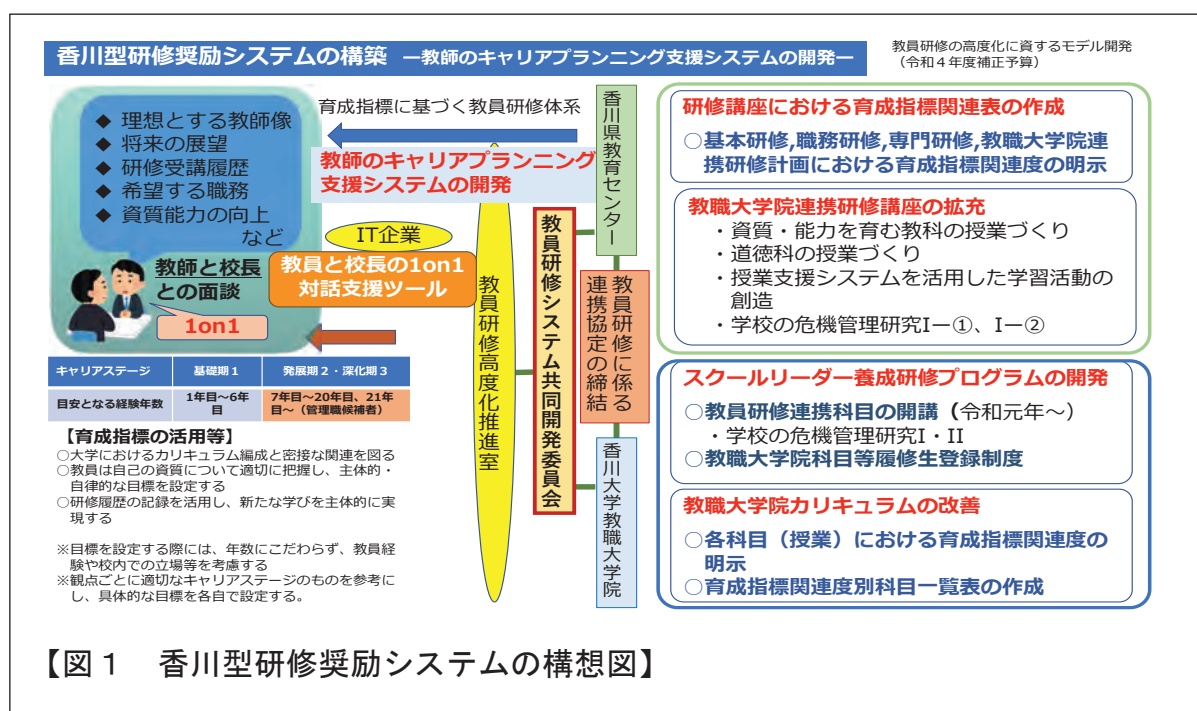
- 指導助言者は、十分に当該教員等の意向をくみ取って実施すること。
- オンデマンド型の研修を含めた職務としての研修は、正規の勤務時間内に実施し、教師自身の費用負担がないことを前提とすること。
- 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に当たっては、研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しないよう意識を十分に持ち、あくまでも新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴を活用すること。
- 個人情報保護に関する法令や条例・規則等に基づき適正に取り扱うよう留意すること。
- 研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映するものではないこと。

国のシステムとの連携を強化し、教員が学校管理職との円滑な対話が行われることを支援するためのツールを開発し、そのプロセスのシステム化を目指すこととし、協働目標の共有を図った。



② 事業推進の枠組みと検討方針

まず図1に示したモデル開発事業構想のポンチ絵（申請時の一部改正）を示し、香川型研修奨励システムの全体像を踏まえ、以下に基づき事業推進に関する主な協議事項と教職大学院と県教育センターの担う役割、作業工程などについて話合った。



【図1 香川型研修奨励システムの構想図】

○事業委託期間：令和5年6月15日～令和6年3月29日

○事業の枠組み：①教員研修の高度化に資する研修体制の拡充

②教員のキャリアプランニング支援に資する「教員と校長の1on1 対話支援ツール」の開発

③育成指標を踏まえた教職大学院カリキュラム及び研修講座の改革

○協議方針：①PT 検討会議では、教員や学校にとって合理的かつ効果的なシステムを目指し、各メンバーは立場を代表するのではなく、自己の思いや考えを忌憚なく述べ、協議を深める。

②PT 会議での協議内容等は、必要に応じて教職大学院及び県教育センターでの内部調整を図る。

(2) システム開発の具体的な事項に関する共通理解

図2により、モデル開発に関する協議を次の3点に整理した。

○研修奨励に関する対話支援ツール開発の方向性

- ・研修奨励に関する教員と学校管理職（校長）との対話は、受講を促すことに主眼を置くのではなく、教員自身が将来像（キャリア）を考える契機としたい。
- ・高度専門職業人としての教員に求められる資質能力を考える契機としたい。
- ・教員のニーズに応じた奨励講座等を探索できるようにしたい。

※教員の研修ニーズは、「教員自身が高度専門職業人として理想とする姿を描き、実践的指導力を高めるために求める資質能力」とする。

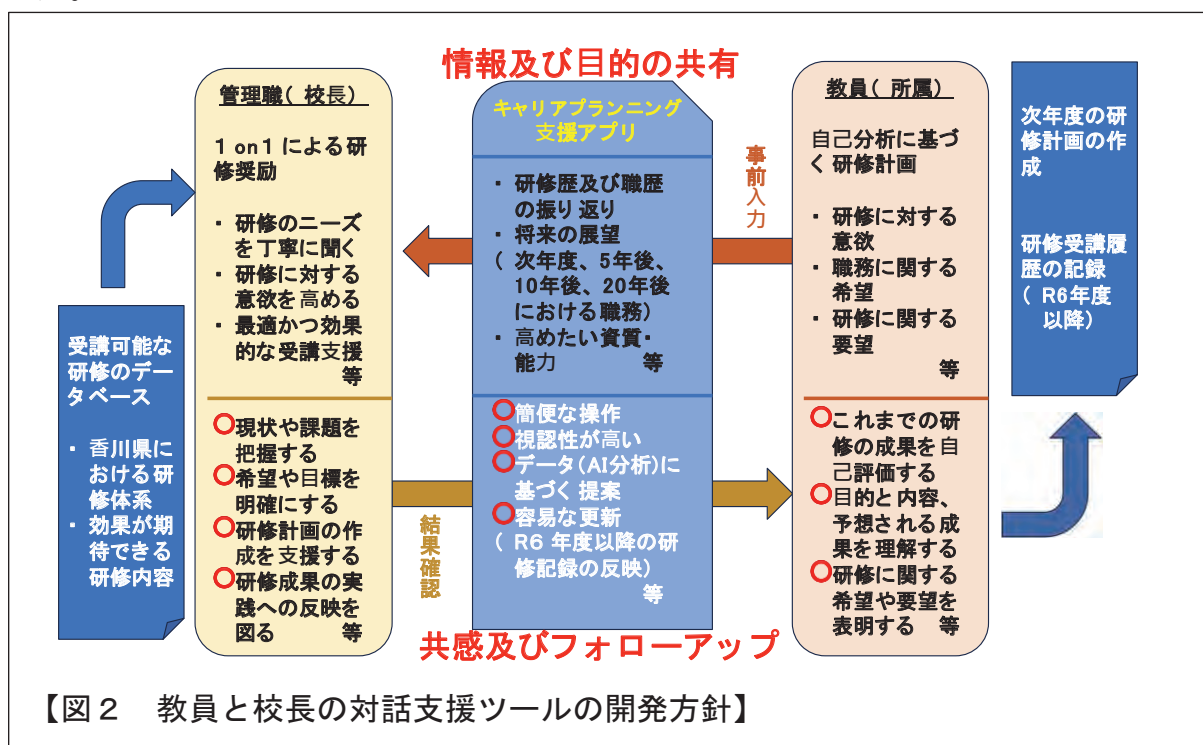
○研修奨励に関する対話における教員と学校管理職の位置付け

- ・研修奨励に関する対話は、学校管理職が「受講すべき研修」を示すのではなく、教員自身の研修に関する顕在ニーズはもとより潜在ニーズを引き出すことを目的とする。
- ・教員が学校管理職に本音を話せる雰囲気醸成することを支援する。

○ツールに実装する機能

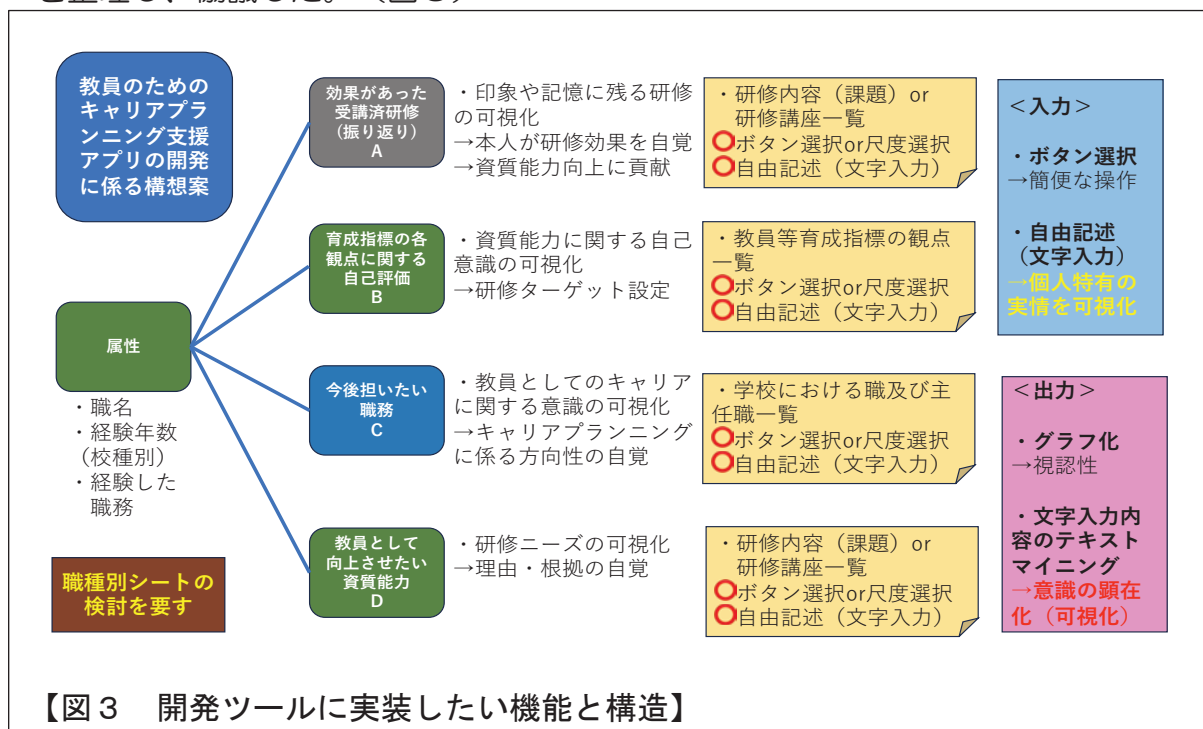
- ・香川県教員等人材育成方針に基づく資質能力の向上に関する指標（以下「育成指標」）を、教員自身が意識することができるよう機能
- ・育成指標として示されている資質能力がどの程度身に付いているかを自己点検ができるような機能
- ・今後担いたい職や職務を意識化する機能
- ・点検結果等をグラフなどで可視化できる機能

図2に示すように、成果物である開発ツールについて協議開始当初は「キャリアプランニング支援アプリ」と称していた。これは、具体的に研修受講を奨励するのではなく、教員自身が将来像を描き、その実現に向けた研修受講を支援するツールとしたい思いであった。研修観のみならず、自ら描く「理想の教師像」（教師観）を再認識するのを支援するために、デジタル技術を活用するとの共通認識を目指した。



【図2 教員と校長の対話支援ツールの開発方針】

次に、開発ツールの構成イメージをより具体化するため、実装したい機能の構成を整理し、協議した。（図3）



【図3 開発ツールに実装したい機能と構造】

師のキャリアプランニング支援システムの構成（案）

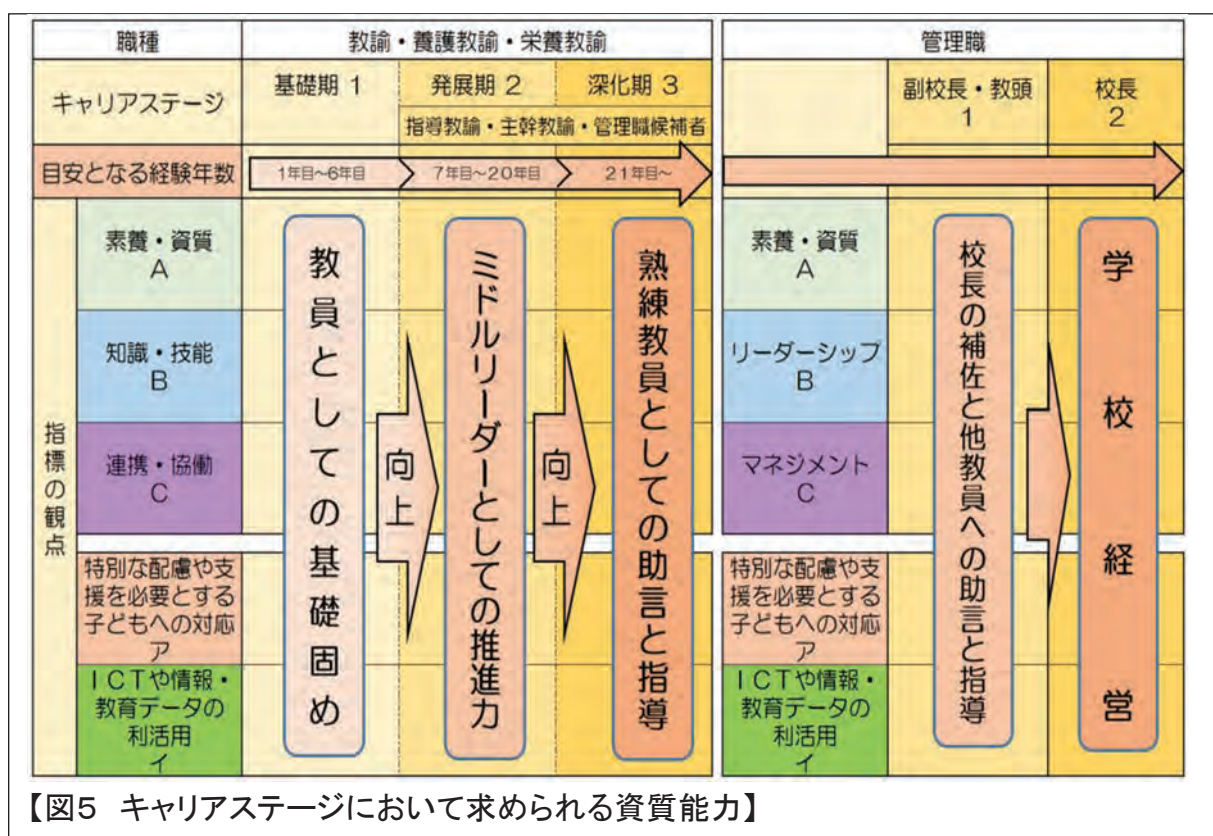


香川県においては、第4期「香川県教育基本計画（令和3年度～7年度）」（令和3年10月策定）の基本理念「郷土を愛し 夢と志を持って 自ら学び 歩み続ける人づくり」を担う人材を育成するために、育成指標を令和5年1月16日に改正した。

香川県教育委員会が示す育成指標は、下記のとおり、教諭等と管理職に分けられ、それぞれについて当初は大きく３観点が表示されていたが、令和５年の改正ではそれらに加えて、「特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応」と「ICT や情報・教育データの利活用」の観点加わり、１１観点となっている。

の柱となる3つの観点を定め、さらに観点ごとにより細かな観点を3つずつ定めている「特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応」、「ICT や情報・教育データの利活用」の2つの観点は、先の9つの観点のさまざまな場面に関わってくるものとして、別枠で示している。

なおキャリアステージと育成指標との関連は、次のとおりである。



イ. 育成指標の分析に基づく観点別キーワードの抽出

PT 検討会議では、香川県教育センターが各種研修会等で育成指標及び各観点の趣旨理解を図るために作成し、配付した資料の説明文言を分析し検討を重ねた。

育成指標の観点を分析する過程で、開発ツールの構成が複雑になりすぎるのではないかとすることが課題となり、開発ツールのコンセプトは、教員が「理想とする教師像」の実現に向けたキャリアプランニングの支援であり、教員のキャリアステージに関する学校の実情に応じるための方策について協議を行なった。

（学校の実情）

○ベテラン教員の大量退職に伴い新規採用教員数が増えている学校の現状を踏まえると、新規採用から概ね5年経験までを対象とする「基礎期」は教員のキャリア形成にとっても重要である。

○基礎期を終えた、いわゆる中堅教員は学校における中核として、これまでベテラン教員が担っていた業務や役割などを実際に行なっており、自己点検の観点としては「発展期」と「深化期」を統合した方が合理的である。

○開発ツールは「教員と校長の1on1 対話支援」を目指しており、管理職は対話を通じて教員を支援するための具体的な方策が実装される方が役に立つ。

上記の理由から、使用する教員にとって、合理的かつ効率的なツールを開発するため、資質能力の自己点検を行う対象については、教諭等が「基礎期」と「発展期以降」の2段階とし、管理職の実装は見送ることとした。

以上の経緯により作成した育成指標観点別の自己点検に係るキーワードは次のとおりである。

(ア) 教諭（基礎期）の育成指標の観点別キーワード一覧

<素質・資質 A>

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
使命感・責任感	使命感・責任感	法規遵守・綱紀保持	倫理観
コミュニケーション	教育者としての自覚	コミュニケーション力	組織の一員としての社会性
自己研鑽	他教員から学ぶ姿勢	研修の目標設定	探究心

<知識・技能 B>

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
子ども理解	子どもとのかかわり方の理解	子どもの発達段階や特性の理解	受容的・共感的なかわり
学習指導	学習指導に関する基礎的な知識・技能	計画的な授業づくり	学習評価に基づく授業改善
生徒指導	自己存在感や自己決定の場づくり	子どもとの共感的な人間関係づくり	計画的な子どもの集団づくり

<連携・協働 C>

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
学校づくり	学校教育目標の理解	自己の役割の自覚	「チーム学校」の一員としての行動
参画・運営	保護者や地域との連携の必要性の理解	管理職や同僚への報告・連絡・相談	教員集団との主体的なかわり
危機管理	多様なリスクやトラブルの理解	トラブルへの対応力	安全で安心な学校づくり

<特別な支援や配慮を要する子どもへの対応 ア>

開発ツールの自己点検キーワード		
特別な配慮や支援を必要とする子どもの理解	特性に対応できる知識や支援方法の獲得	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの学習上・生活上の支援の工夫

<ICT や情報・教育データの利活用 イ>

開発ツールの自己点検キーワード		
ICT 活用の意義理解	授業や校務等におけるICT の活用	情報活用能力育成の実践

(イ) 養護教諭（基礎期）の育成指標の観点別キーワード一覧

＜素質・資質 A＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
使命感・責任感	使命感・責任感	法規遵守・綱紀保持	倫理観
コミュニケーション	教育者としての自覚	コミュニケーション力	組織の一員としての社会性
自己研鑽	他教員から学ぶ姿勢	研修の目標設定	探究心

＜知識・技能 B＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
子ども理解	子どもの理解	子どもの発達段階や特性の理解	受容的・共感的なかわり
保健教育	学校保健に関する基礎的な知識・技能	学級担任等と連携した保健教育	効果的な保健教育（個別）の
生徒指導	自己存在感や自己決定の場づくり	子どもとの共感的な人間関係づくり	計画的な子どもの集団づくり

＜連携・協働 C＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
学校づくり	学校教育目標の理解	自己の役割の自覚	「チーム学校」の一員としての行動
参画・運営	保護者や地域との連携の必要性の理解	管理職や同僚への報告・連絡・相談	教員集団との主体的なかわり
危機管理	多様なリスクやトラブルの理解	トラブルへの対応力	安全で安心な学校づくり

＜特別な支援や配慮を要する子どもへの対応 ア＞

開発ツールの自己点検キーワード		
特別な配慮や支援を必要とする子どもの理解	特性に対応できる知識や支援方法の獲得	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの学習上・生活上の支援の工夫

＜ICT や情報・教育データの利活用 イ＞

開発ツールの自己点検キーワード		
ICT 活用の意義理解	保健管理・保健室経営等における ICT の活用	情報活用能力育成の実践

(ウ) 栄養教諭（基礎期）の育成指標の観点別キーワード一覧

＜素質・資質 A＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
使命感・責任感	使命感・責任感	法規遵守・綱紀保持	倫理観
コミュニケーション	教育者としての自覚	コミュニケーション力	組織の一員としての社会性
自己研鑽	他教員から学ぶ姿勢	研修の目標設定	探究心

＜知識・技能 B＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
子ども理解	子どもの理解	子どもの発達段階や特性の理解	受容的・共感的なかわり
食に関する指導	職務の専門性の理解	実践に生かせる知識や技能	果たすべき役割の理解
	食事摂取基準、学校給食衛生管理基準の理解	学校給食を活用した給食管理	
生徒指導	自己存在感や自己決定の場づくり	子どもとの共感的な人間関係づくり	計画的な子どもの集団づくり

＜連携・協働 C＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
学校づくり	学校教育目標の理解	自己の役割の自覚	「チーム学校」の一員としての行動
参画・運営	保護者や地域との連携の必要性の理解	管理職や同僚への報告・連絡・相談	教員集団との主体的なかわり
危機管理	多様なリスクやトラブルの理解	トラブルへの対応力	安全で安心な学校づくり

＜特別な支援や配慮を要する子どもへの対応 ア＞

開発ツールの自己点検キーワード		
特別な配慮や支援を必要とする子どもの理解	特性に対応できる知識や支援方法の獲得	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの学習上・生活上の支援の工夫

＜ICT や情報・教育データの利活用 イ＞

開発ツールの自己点検キーワード		
ICT 活用の意義理解	保健管理・保健室経営等における ICT の活用	情報活用能力育成の実践

(エ) 教諭（発展期以降）の育成指標の観点別キーワード一覧

<素質・資質 A>

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
使命感・責任感	使命感・責任感	法規遵守・綱紀保持	高い倫理観
コミュニケーション	教育者として信頼される発言や行動	コミュニケーション力	人間関係調整力
自己研鑽	教育実践の振り返り	教育情報の収集と実践	専門性を高めるための目標設定

<知識・技能 B>

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
子ども理解	子どもの特性の理解	個に応じた指導と多面的な配慮	受容的・共感的なかわり
学習指導	学習指導に関する専門的な知識・技能	範となる授業づくりと指導助言	学習評価に基づく授業改善
生徒指導	子どもの成長への多角的な支援	子どもとの共感的な人間関係づくり	子どもの集団づくりの指導

<連携・協働 C>

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
学校づくり	学校教育目標の達成状況の分析	特色ある学校づくりへの参画	「チーム学校」の推進
参画・運営	保護者や地域との積極的なかわり	保護者や地域、関係機関等との連携強化	校内外における連携体制づくり
危機管理	多様なリスクやトラブルの未然防止	トラブルへの対応	安全で安心な学校づくりの推進

<特別な支援や配慮を要する子どもへの対応 ア>

開発ツールの自己点検キーワード		
子どもの特性に応じた支援の工夫と対応	関係教職員や保護者との連携と組織的対応	関係機関や専門機関等との連携推進

<ICT や情報・教育データの利活用 イ>

開発ツールの自己点検キーワード		
ICT 活用指導力	情報・教育データの活用	ICT 活用方法の指導助言

（オ）養護教諭（発展期以降）の育成指標の観点別キーワード一覧

＜素質・資質 A＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
使命感・責任感	使命感・責任感	法規遵守・綱紀保持	高い倫理観
コミュニケーション	教育者として信頼される発言や行動	コミュニケーション力	人間関係調整力
自己研鑽	教育実践の振り返り	教育情報の収集と実践	専門性を高めるための目標設定

＜知識・技能 B＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
子ども理解	子どもの特性の理解	個に応じた指導と多面的な配慮	受容的・共感的なかわり
保健教育	学校保健に関する専門的な知識・技能	自らの実践の情報発信	保健教育の指導的な役割
生徒指導	子ども一人一人の健康課題の実態把握	子ども一人一人の健康課題解決に向けた関係機関等との連携	子ども一人一人の健康課題解決に向けたコーディネーターとしての役割

＜連携・協働 C＞

より細かな観点	開発ツールの自己点検キーワード		
学校づくり	学校教育目標の達成状況の分析	特色ある学校づくりへの参画	「チーム学校」の推進
参画・運営	保護者や地域との積極的なかわり	保護者や地域、関係機関等との連携強化	校内外における連携体制づくり
危機管理	多様なリスクやトラブルの未然防止	トラブルへの対応	安全で安心な学校づくりの推進

＜特別な支援や配慮を要する子どもへの対応 ア＞

開発ツールの自己点検キーワード		
子どもの特性に応じた支援の工夫と対応	関係教職員や保護者との連携と組織的対応	関係機関や専門機関等との連携推進

＜ICT や情報・教育データの利活用 イ＞

開発ツールの自己点検キーワード		
ICT 活用指導力	情報・教育データの活用	ICT 活用方法の指導助言