

報告事項ア

平成29年度第2回鳥取県教職員育成協議会の概要について

平成29年度第2回鳥取県教職員育成協議会の概要について、別紙のとおり報告します。

平成29年11月22日

鳥取県教育委員会教育長 山本 仁志

## 平成29年度 第2回鳥取県教職員育成協議会の概要について

平成29年11月22日  
教育人材開発課  
教育センター

校長及び教員としての資質向上に関する指標、並びにその指標を踏まえた研修計画について協議するため、有識者等で構成する標記の会を以下のとおり開催しました。

### 1 開催日時・場所

- (1) 日時 平成29年10月5日(木) 午後2時～午後4時
- (2) 場所 県庁第2庁舎4階第32会議室

### 2 出席者

#### (1) 委員(14名)

小谷 容子	鳥取市立西郷小学校長	小谷 健一	鳥取大学特任教授
岡本 敏明	琴浦町立東伯中学校長	横濱 純一	学校法人藤田学院理事
三王寺孝子	鳥取聾学校長	浅野 良一	兵庫教育大学大学院教授
野口富美代	倉吉市立西中学校事務主幹	北尾 慶治	米子市教育委員会教育長
名越佳代子	鳥取工業高等学校事務長	後藤 弥	伯耆町教育委員会教育長
大黒 恭子	北栄町立大誠こども園長	半田 雅人	鳥取市教育センター所長
外川 正明	公立鳥取環境大学教授	寺谷 英則	県教育委員会教育次長

※オブザーバー 縄田 裕幸(鳥根大学教育学部副学部長)が出席

※欠席 御舩委員(鳥取中央育英高 校長)、梶川委員(鳥取市立醇風小 教頭)

小川委員(鳥根大学教育学部長)

- (2) 事務局 教育人材開発課、教育センター、関係各課職員

### 3 事務局より説明(主な内容)

#### (1) 校長及び教員の「指標」について

- ・ 前回のご指摘等を踏まえ、教員の指標については充実期(第3ステージ)の中に、16年目以降として、学校経営・運営の中核となる教員を意識した指標を新たに盛り込んだ。
- ・ 「学習指導」の中の「情報機器の活用」を、「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」に含める形で整理した。
- ・ 「児童生徒理解・指導」の中の「キャリア教育」を一つの項目として位置付けた。
- ・ 校長の指標については、「ヒューマンスキル」を「人材・組織育成」と変更した。
- ・ その他、前回の意見を踏まえ、文言を修正した。

#### (2) 指標を踏まえた教職員の「研修体系」について

- ・ 「ミドルリーダー」の育成について、研修体系の中で明確に打ち出し、自覚を促したい。
- ・ 第3期の16年目研修以降については、各種研修ともリンクさせながら、それぞれの状況に応じて人材育成を図っていきたい。

##### ○基本研修について

- ・ 現場の負担も減らすため、全体的な集合研修の日数は増やさず、内容を精選するとともに、目的を踏まえた研修を重点的に実施していきたい。
- ・ 校種や職種によっては、対象者が少ない場合もあり、隔年開催等工夫していきたい。
- ・ 6年目研修への移行については、来年度実施せず、平成31年度からとしたい。
- ・ 中堅教諭等資質向上研修(11年目研修)の集合研修の日数を減らすとともに、16年目研修の集合研修を3日間としたい。

#### 4 主な意見・提言

##### (1) 校長及び教員の「指標」について

###### <横軸について>

###### ○「児童生徒理解・指導」について

- ・「教育相談、進路指導及びいじめ・不登校対策」のうち、「進路指導」を「キャリア教育」とまとめた方が良い。
- ・「生徒指導」という内容も盛り込んでどうか。

###### ○「学校運営・教職員連携」について

- ・組織の中での協調性についても検討が必要ではないか。併せて、「異校種」は「組織として連携・協働する力」に含めてどうか。
- ・「チーム学校」という表現を、普遍的な言葉にした方が良い。

###### ○その他

- ・「コンプライアンス」についても盛り込んでどうか。

###### <縦軸について>

- ・16年目に悉皆の研修を実施するのであれば、別立てにしても良いのではないか。
- ・16年目以降になると、管理職としてまたは教科指導の専門性など、人によって求められるものが分かれてくる。応じた研修が必要ではないか。
- ・島根県では校長の指標に、「教頭」も含めて位置付けようと考えている。研修の実情も含め、どのようなまとめ方が良いか検討が必要ではないか。
- ・「キャリアスタート期」において、「理論・知識」だけでなく、意欲や行動面なども必要ではないか。

###### <校長について>

- ・特に意見なし。

###### <その他>

- ・「評価育成制度」との関係について、整理が必要。

##### (2) 指標を踏まえた教職員の「研修体系」について

- ・ミドルリーダーの育成に係って、基本研修のテーマと内容の位置付けがわかりにくい。
- ・指標に応じて、ステップアップが図られるような研修を計画的に行うことも考えてどうか。
- ・現場の負担も考え、初任者研修の日数についても検討して欲しい。
- ・全てを教育センターの研修だけで行うことは難しいため、様々な研修等とも組み合わせながら整理が必要。また、市町村教育委員会の研修との役割分担も必要。
- ・免許状更新講習との関係について、大学とも連携しながら今後整理していく必要がある。
- ・事務職員についても、学校経営に関する研修を検討して欲しい。
- ・基本研修において、「特別支援教育」や「保護者・職員との人間関係づくり」などの研修も検討して欲しい。また初任者に対して、社会の一員としての自覚等について研修しては。
- ・「学び続ける教員」を育てるために、研修履歴を残すシステムが必要。本人のみならず、管理職からの人材育成にとっても履歴があった方が声をかけやすい。

#### 5 今後の予定

- ・次回、いただいた意見等も踏まえ「指標」については検討。「研修計画」については、さらに詳細な研修内容等について提案
- ・第3回を11月30日（木）に開催予定。

# 鳥取県公立学校の校長としての資質の向上に関する指標

平成29年9月21日

観点 キーワード		職	校 長
素 養	鳥取県の求める教師像	教育的愛情	児童生徒に対して深い理解と教育的愛情を持って接するとともに、教育に対する使命感や責任感を持って意欲的に行動する実践力を有している。
		専門的な知識・技能と指導力	教科等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有している。
		柔軟な発想と対応能力	問題を多角的に捉え、その解決に向けた柔軟な発想力と対応能力を有している。
		倫理観・協調性	教育公務員としての倫理観を有し、法令や職場の規律を順守するとともに、組織の構成員としての自覚と協調性を有している。
		豊かな教養と人権意識	社会人として広い視野と深い洞察力を有するとともに、豊かな教養、優れた人権意識を有している。
学校経営	理念・ビジョン	確固たる教育理念	豊かな教養や優れた人権意識を有するとともに、将来の国や県を担う児童生徒の心身ともに健全な育成に向けて、教育的識見に基づく明確な教育理念を有している。
		学校経営ビジョンの構築	国や県の教育改革の動向や今日的な教育課題を認識し、自校における適切な教育目標を設定するとともに、その目標達成に向けた総合的な経営ビジョンや経営戦略を構築している。
		学校の特色化・魅力化 (効果的な教育課程の編成)	今日的な課題や児童生徒の実態、また保護者や地域等からの要望等を総合的に勘案し、学校としての目指す方向性や学校教育活動の柱を明確に定めるなど、学校の特色化・魅力化づくりを積極的に行っている。
		判断力と決断力・リーダーシップ	学校課題を的確に把握し、その解決に向けた取組の方向性を主体的に判断するとともに、教職員の理解を得ながら学校全体の組織的な行動につなげるリーダーシップを有している。
学校管理運営	マネジメント力	学校危機管理	危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、教育活動や学校施設等、学校全体を広く見渡す視点に立って危機の未然防止策を講じるとともに、危機発生時には児童生徒の安全確保に向けて迅速かつ的確な対応を行っている。
		授業改革の推進	学習指導要領の内容を十分に理解し、今後の社会で求められる人材育成の視点に立って、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業の在り方を積極的に研究・実践するなど、授業改革の取組を推進している。
		キャリア教育(生き方・進路指導)	児童生徒の実態や学校の特色、地域の実情などの現状を把握し、「キャリア教育の全体計画・年間指導計画」の作成などをとおして、児童生徒が「何をしたいのか」、「何をできるようになりたいのか」という将来の生き方のビジョンを描くことができるようなキャリア教育を推進している。
		特別な配慮を必要とする児童生徒への対応	特別な配慮を必要とする児童生徒の実態を的確に把握するとともに、「個別的教育支援計画」「個別の指導計画」に基づき、保護者及び関係機関等と密接な連携を図りながら、学校全体として組織的に対応する体制を構築するとともに、児童生徒一人ひとりの教育的ニーズに応じた適切な指導を実践している。
		児童生徒の個別課題への対応 ・教育相談、カウンセリング体制の構築 ・いじめ、不登校への対応	学校全体の児童生徒指導上の個別課題について共通理解を図るとともに、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の関係者との連携を密にし、課題解決に向けて組織的に対応する体制を構築している。
教職員管理	人材・組織育成	教職員との信頼関係	自らが自身の人間性を高めることに努めるとともに、教職員それぞれの個性や能力、適性等を理解し、教職員が思いや悩み事を管理職に相談しやすい雰囲気を作るなど風通しの良い職場づくりに努めることで、教職員との適切な信頼関係を構築している。
		教職員の健康管理及びメンタルヘルスケア (勤務状況の把握)	教職員の日常の勤務状況等を的確に把握し、適切に業務分担を行ったり、適宜相談に応じたりするなどの配慮をとおして、教職員の健康管理(メンタルケア)に努めるとともに、教職員が意欲的かつ自主的に職務に専念できるような職場環境づくりに努めている。
		教職員の資質向上 (適正な評価と人材育成)	教職員が職務上の課題を認識して主体的に職務に取り組み、その職務遂行状況(能力や実績)を教職員の育成段階に応じて公正かつ適正に評価することをおして、教職員の人材育成及び資質能力の向上を図ることで、学校組織の活性化に努めている。
		教職員の連携・協働体制の構築	児童生徒や保護者への対応、地域等との連携などの様々な学校課題に対して、教職員が課題やトラブルを一人で抱え込むことがないよう、「チーム学校」の意識醸成や体制づくりに努めることで、教職員の連携・協働体制を構築している。

# 鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標(案)

平成29年9月26日

職		教諭等・主幹教諭・教頭・副校長								
		キャリアスタート期 (教員養成 完成時・ 採用時)	育成期(第1ステージ) (1~5年目)	向上期(第2ステージ) (6~10年目)	充実期(第3ステージ) (11年目以降)					
鳥取県 評価育成表			教員としての必要な基礎的素養・指導技術を広く習得し、実践的指導力を身に付けるとともに、学校組織の一員としての自覚を高める。	第1ステージの経験をもとに、学習指導や学級経営の専門的知識・技能を習得するとともに、得意分野の開発と実践的指導力の向上及び視野の拡大を図る。	第2ステージの経験をもとに、職務に関する専門性をよりいっそう高め、広い視点から学校運営に積極的に参画する態勢を自覚するとともに、指導的・管理的立場としての力量を高める。					
観点 指針の配慮項目番号 キーワード					16年目以降 (管理職に求められる資質)					
ステージ		文科大臣指針 職責・経験等 段階設定								
		文科大臣指針								
素養	①教職を担うに当たり必要となる素養	理解力、教育的愛情	児童生徒に対する深い理解と教育的愛情を有している。							
		専門的知識・技能、指導力	教科等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有している。	鳥取県 求める教師像						
		創造力、対応能力	課題解決に向けた柔軟な発想と対応能力を有している。							
		自覚、協調性	組織の構成員としての自覚と協調性を有している。							
		教養、人権意識	社会人としての豊かな教養、優れた人権意識を有している。							
学習指導(授業力)	②教育課程の編成、教育の方法及び技術	鳥取県教育センター デザインマップ キーワード	鳥取県教育センター デザインマップ キーワード							
		各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントの実施	年間指導計画 単元構想 学習指導案	・教育課程の編成に関する基礎理論・知識を習得している。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を理解し、担当教科・領域の年間指導計画を作成するとともに、児童生徒の実態を把握し、その実態に応じた単元構想や教材づくりに取り組んでいる。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を理解し、学年や教科の系統性を踏まえた年間指導計画の工夫・改善をするとともに、児童生徒の実態や学校、地域の特色を生かした単元構想や教材開発に取り組む、専門性の向上を図っている。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を生かし、教科横断的な視点を持って校内の教育課程づくりに携わるとともに、現状分析をもとに学校や地域の特色を生かした単元構想や教材開発を行い、校内研究会等で改善案を提案している。	・校長の示す学校教育目標や学校として目指す方向性、及び教育活動の在り方を理解し、学校の特色化・魅力化づくりに積極的に関与している。		
		主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善	学習集団 指導評価 指導法工夫 授業改善 主体的、対話的学び 情報教育機器(ICT)の活用	・学習指導法に係る基礎理論・知識を習得している。	・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的な学びを実現させるための授業を実践している。	・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的な学びを実現させるための授業を実践し、これからの時代に求められる資質・能力の育成を図っている。	・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的な学びを実現させるための授業を実践するとともに、教科横断的な視点を持って校内での推進にあたっている。	・情報機器等を活用した教材を開発し、授業を実践するとともに、他の教員に情報機器等の効果的な活用方法を助言している。		
児童生徒理解・指導	③学級経営④児童及び生徒理解、教育相談、進路指導及びキャリア教育、いじめ・不登校対策⑤特別支援教育等	児童生徒理解・指導	児童生徒の理解と学級経営	児童生徒との関わり 集団づくり	・学習集団形成に必要な基礎理論・知識を習得している。	・学級経営の具体的な方策を立案している。	・学級経営において、児童生徒の個別理解を図り、学級集団の状況を把握している。	・学級の現状に応じ、設定した学級経営目標と学級の現状とのずれを埋めていくための具体的な方策を提案している。	・個々の児童生徒の実態を的確に把握し、担任や学年団の相談役となることとともに、関係機関等との連携を積極的に図ることで、組織的な対応ができる体制づくりに努めている。	
			教育相談、進路指導及びいじめ・不登校対策	個への対応 コミュニケーション能力	・生徒指導、進路指導、教育相談に必要な基礎理論・知識を習得している。	・教育相談や生徒指導を適切に行う上で必要な代表的な理論や技法について理解し、児童生徒の特性や人間関係、家庭環境等を把握し、それらを考慮した指導・支援を行っている。	・学年全体の児童生徒一人ひとりの特性や人間関係、家庭環境などを多面的に捉え、個に応じた適切な指導・支援を行っている。	・同僚の生徒指導上の悩みを理解し、問題の解決に向けて指導・助言を行っている。	・学校全体の児童生徒の実態を的確に捉え、個に応じた適切な指導・支援を組織的に継続して行っている。	・学校全体の生徒指導上の問題について共通理解を図るとともに、問題解決に向けて組織的に対応している。
			特別な配慮を必要とする児童生徒への指導	特別支援教育の視点	・特別な配慮を必要とする児童生徒への指導に関する基礎理論・知識を習得している。	・児童生徒の実態把握に基づいた「個別の教育支援計画」「個別の指導計画」を作成し、一人ひとりの教育的ニーズに応じた適切な指導・支援を行っている。	・関係機関と連携しながら、「個別の教育支援計画」に基づき「個別の指導計画」の作成と活用を行っている。	・組織的な校内支援体制を構築し、関係機関と連携を図り、合理的配慮を行っている。		
			キャリア教育	生き方指導	・キャリア教育の重要性を認識している。	・児童生徒の実態や学校(学科)の特色、地域の実情など様々な視点から現状を把握するとともに、児童生徒に、「卒業時点で「何をできるようにさせたいか」を具体的に定めている。	・児童生徒の「実態(現状)」と「目標」の「差」に注目し、キャリア教育をとおして達成すべき課題を設定している。	・キャリア教育の全体計画や年間指導計画の内容を理解し、その意味を生徒に理解させるとともに、系統だった指導を実践している。	・学校教育目標や学校の目指す方向性を理解し、育成したい児童生徒像を明確に把握しながら、その生き方指導の基本となる全体計画や年間指導計画の構築に取り組んでいる。	
学校運営・教職員連携	⑥学校運営⑦他の教職員との連携及び協働の在り方	学校運営・教職員連携	学校安全への対応	危機管理	・学校教育の社会的・制度的・法律的・経営的理解に必要な基礎理論・知識を習得している。	・危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、児童生徒が安心して過ごすための適切な対応及び未然防止に努めている。	・危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、学年や学校全体を広く見渡す視点に立った上で、過去の事例に学びながら、迅速な対応及び未然防止に努めている。	・危機管理体制(危機管理マニュアル等)を把握し、必要に応じて危機管理体制の点検や改善をしている。	・学校全体の視点に立って、危機の未然防止策や危機発生時の具体的な対応策について、校長に進言したり、教職員に指示したりするなどの対応を行っている。	
			家庭・地域とつながる力	学校、家庭、地域との連携	・地域社会に貢献することについて、自分なりの考えを持ち、実行しようとしている。	・家庭・地域と連携し、児童生徒を共に育てようとする関係を築いている。	・家庭・地域・異校種・関係機関等と連携し、組織的な対応をしながら児童生徒の指導を推進している。	・家庭・地域・異校種・関係機関等との連絡・調整に努め、必要な情報を収集・発信しながら、問題解決に向けた校内体制を構築している。	・保護者、地域等との適切な連携、調整役として、保護者や地域等の協力を得ながら学校の課題解決に向けた取組を推進する役目として率先して行動している。	
			組織として連携・協働する力(同僚、関係機関、異校種)	目標 業務改善 事務 外部 チームマネジメント 協働的教員集団づくり	・集団で活動する際、自らの役割に応じて適切に行動し、力を発揮している。	・管理職や先輩教員・同僚の助言を受け止め、組織での自己の役割、責任に気付き、その一員としての責務を果たしている。	・学年や教科等の組織から学校全体を広く見渡す視点に立って、自校の特色について把握し、その特色を生かした実践をしている。	・組織全体について、自己の経験を生かしながら内外の環境要因を広く見渡し、その特色を生かした「チーム学校」としての教育活動を展開している。	・様々な学校課題の解決に向けて、教職員間や関係機関等の連携・協働体制の構築に向けて、校長を補佐しながら「チーム学校」作りに努めている。	

平成30年度教職員研修体系の概要(案)

ステージ	資質・能力の育成(第1期)	資質・能力の向上(第2期)	資質・能力の充実(第3期)	
	1年～5年	6年～10年	11年～15年	16年～
	<p>教員としての必要な基礎的素養・指導技術を広く習得し、実践的指導力を身に付けるとともに、学校組織の一員としての自覚を高める。</p> <p><b>若手教員の育成</b></p>	<p>第1期の経験をもとに、学習指導や学級経営の専門的知識・技能を習得し、得意分野の開発と実践的指導力の向上及び視野の拡大を図る。</p> <p><b>次期ミドルリーダーの育成</b></p>	<p>第2期の経験をもとに、職務に関する専門性をよりいっそう高め、広い視点から学校運営に積極的に参画する態勢を自覚するとともに、指導的・管理的立場としての力量を高める。</p> <p><b>ミドルリーダーの基礎力の充実</b></p>	<p><b>ミドルリーダーの実践力の充実</b></p> <p>マネジメント能力の充実</p>
重点内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導の基礎</li> <li>生徒指導の基礎</li> <li>自己成長のマネジメント及び組織貢献の基礎</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導の専門的知識や技能の習得</li> <li>生徒指導・学級経営の充実</li> <li>自己成長のマネジメント及び組織貢献の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導・生徒指導の専門性や指導力の向上</li> <li>力への拡充</li> <li>メンターとしての自覚と組織開発</li> <li>学校運営の中核としての企画・運営やチームマネジメントの展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導・生徒指導の専門性や指導力の向上</li> <li>メンターとしての実践力の向上と組織開発の展開</li> <li>学校組織マネジメント能力の習得とリーダーシップの発揮</li> </ul>
基本研修	<p>若手育成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用研修</li> <li>初任者研修</li> <li>2年目研修</li> <li>3年目研修</li> </ul>	<p>6年目研修【5年目研修から変更】</p>	<p>中堅教諭等資質向上研修 (1年目研修)</p>	<p>16年目研修【新設】</p>
職務研修	<p>学校経営研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ミドルリーダー研修</li> <li>学校リーダー研修</li> <li>新任主幹教諭研修</li> <li>教頭・副校長研修</li> <li>校長研修</li> <li>新任事務長研修</li> <li>新任教頭研修</li> <li>新任副校長研修</li> <li>新任校長研修</li> <li>事務長研修</li> </ul> <p>主任・主事等研修</p> <p>職務に応じた研修</p>			
専門研修	<p>幼児教育、教科指導等、情報教育、特別支援教育、教育相談・生徒指導・学級経営、各種教育等</p> <p>鳥取県教育センターとの連携講座</p>			
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>教科・領域指導力向上ゼミナール</li> <li>若手育成セミナー</li> <li>土曜自主セミナー</li> <li>自治体向けのICT活用出前研修</li> </ul>			

平成30年度 教職員研修（基本研修）について（案）

鳥取県教育センター

<基本研修の実施内容・方法等について>

初任者研修・新規採用研修：コンセプト→基礎的素養、基礎的・基本的な学習指導力、学級経営力

研修名・校種等	回数(H30)	○集合研修の主な研修項目	課題研究
初任者研修 小・中・高・特	集合研修 12回→(12回)  地教委・県立学校 5回→(検討中)  校外研修 合計17回→(検討中)	○社会人としての接遇 ○学習指導 ○学級(ホームルーム)経営 ○情報モラル/ICT活用教育 ○特別支援教育 ○これからのビジョンづくり 等	各自の実践を発表する。
新規採用研修 養護教諭	集合研修 10回→(10回)  地教委・県立学校 2回→(2回)  校外研修 合計12回→(12回)	○保健室経営 ○自己成長のマネジメント 等	各自の実践を発表する。
幼稚園・認定こども園	集合研修 9回→(9回)	○幼稚園教育の理解 ○自己成長のマネジメント 等	

2年目研修：コンセプト→小・中・高・特：授業づくり、養護教諭：実践力の向上

校種	回数(H30)	○集合研修の主な研修項目	課題研究
小・中・高・特	集合研修 3回→(3回)	○学習指導 ○自己成長のマネジメント ○課題研究 ○特別支援教育(特支のみ)	授業づくりについての課題研究を設定する。
養護教諭	集合研修2回と先輩に学ぶ1回 合計3回→(3回)	○保健室経営 ○先輩に学ぶ ○自己成長のマネジメント ○課題研修	自分の課題研修テーマを設定する。

**3年目研修：コンセプト→小・中・高・特：人間関係づくり、若手育成研修の総括**

**養護教諭：実践力の向上**

校種	回数 (H30)	○集合研修の主な研修項目	課題研究
小・中・高・特 ※養護教諭についてはH31年度から実施予定	集合研修 3回→(3回)	○人間関係づくり ○自己の成長マネジメント ○課題研究	人間関係づくりについて、課題研究を設定する。

**6年目研修：コンセプト→小・中・高・特：専門性の向上、視野の拡大、次期ミドルリーダー育成>**

★5年目から変更・・・H29年度は5年目：各校種とも集合研修4回と選択研修1回 合計5回実施

※H31年度から実施

校種	回数 (H31)	○集合研修の主な研修項目	課題研究
小・中・高・特	集合研修3回と選択研修1回 合計4回	○学習指導 ○自己成長のマネジメント ○課題研究 等	学習指導について、課題研究を設定する。
養護教諭 ※3年に1度開催	集合研修3回と選択研修1回 合計4回	○保健組織活動 ○自己成長のマネジメント ○課題研究 等	検討中

**中堅教諭等資質向上研修：コンセプト→小・中・高・特：ミドルリーダーとしての基礎力の充実**

校種	回数 (H30)	○集合研修の主な研修項目	課題研究
小・中・高・特 ※特はこれまでは隔年開催、H28・H29年度は連続開催。H30年度の実施について検討中	集合研修8回と選択研修3回 合計11回→(集合研修6回と選択研修3回 合計9回)	○学校経営基礎 ○学習指導 ○人材育成 ○危機管理 等	学校組織を意識した課題を設定する。 (教科指導、生徒指導、校務分掌等)
養護教諭 ※隔年開催 H31年度に実施予定	集合研修7回と選択研修1回 合計8回→(検討中)	○学校経営基礎 ○保健室経営 ○課題研究 等	学校組織を意識した課題を設定する。



幼稚園教諭等 ※隔年開催	集合研修 5回と選択研修 1回 合計 6回→ (集合研修 5 回、選択研修 1回 合計 6回)	○園経営の基礎 ○幼保小連携 ○課題研究 等	園組織を意識した課 題を設定する。
-----------------	-------------------------------------------------------------	------------------------------	----------------------

**新設 16年目研修：コンセプト→小・中・高・特：ミドルリーダーとしての実践力の充実**

校種	回数 (H30)	○集合研修の主な研修項目	課題研究
小・中・高・特	集合研修 3回	○学校経営 (組織マネジメント) ○課題研究 等	SWOT 分析をもと に、自校の組織マネ ジメントに関する課 題を設定する。

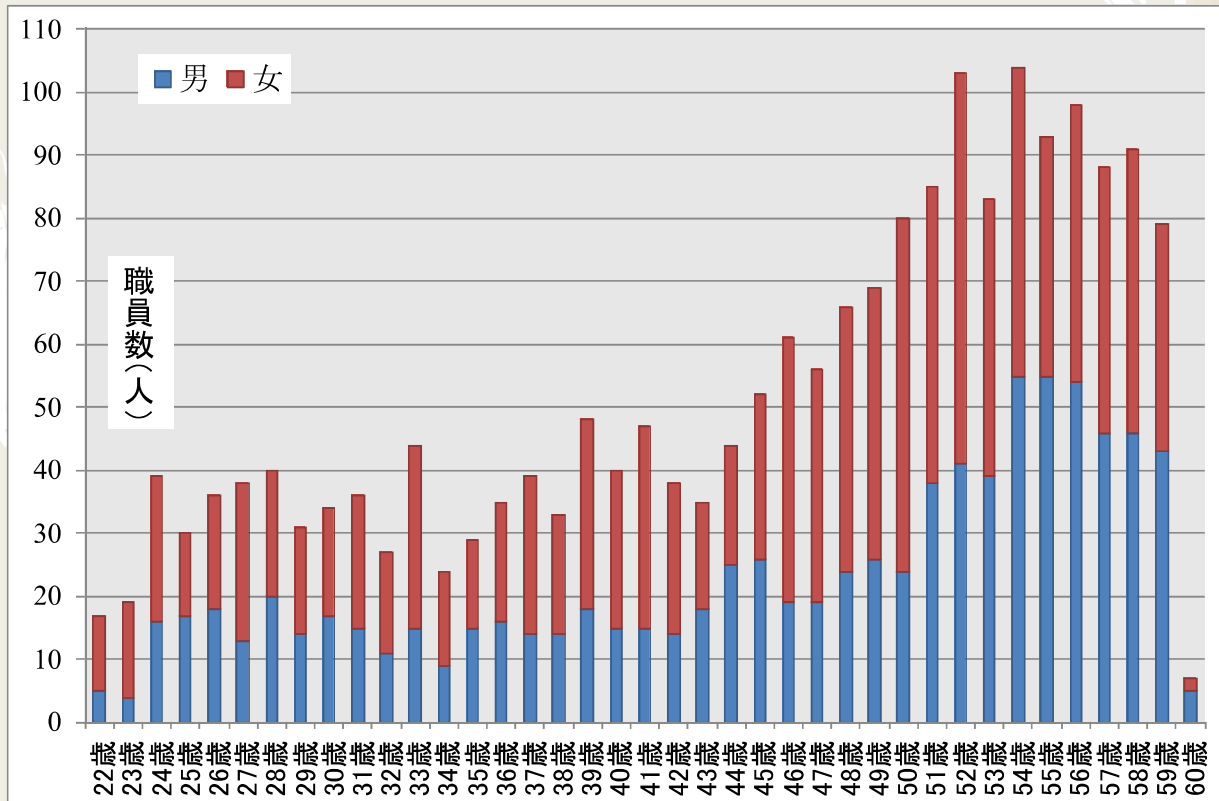
※キャリアデザイン研修は廃止 (集合研修：1回、選択研修：2年間で6単位)

・移行については検討中

平成29年度教職員研修講座一覧

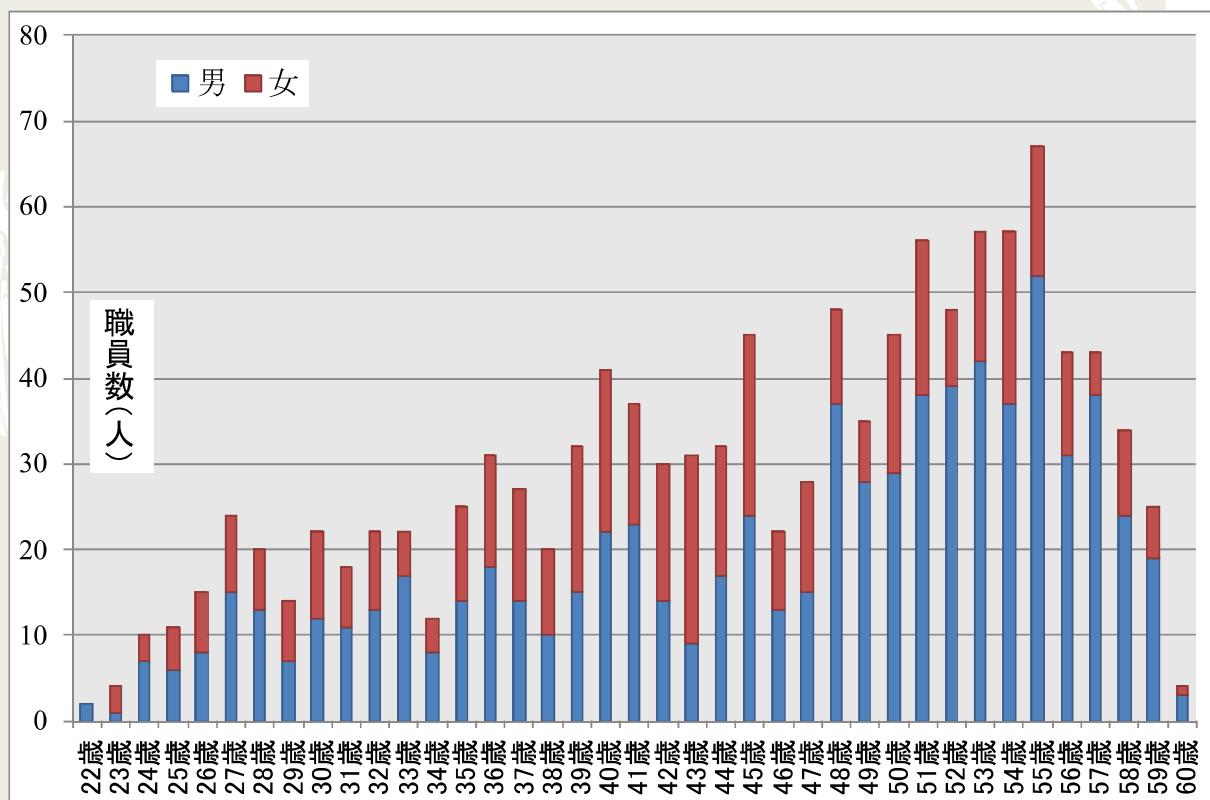
研修区分	研修名
基本研修	幼稚園 新規採用教員研修
	小学校 初任者研修
	中学校 初任者研修
	高等学校 初任者研修
	特別支援学校 初任者研修
	養護教諭 新規採用教員研修
	小学校 2年目研修
	中学校 2年目研修
	高等学校 2年目研修
	特別支援学校 2年目研修
	養護教諭 2年目研修
	小学校 3年目研修
	中学校 3年目研修
	高等学校 3年目研修
	特別支援学校 3年目研修
	小学校 5年目研修
	中学校 5年目研修
	特別支援学校 5年目研修
	小学校 中堅教諭等資質向上研修
	中学校 中堅教諭等資質向上研修
高等学校 中堅教諭等資質向上研修	
特別支援学校 中堅教諭等資質向上研修	
養護教諭 中堅教諭等資質向上研修	
全校種 キャリアデザイン研修	
職務研修	新任校長研修(全)
	校長研修(全) A・B・C・D・E・F
	新任副校長研修
	新任教頭研修(全)
	副校長・教頭研修(全) A・B・C・D・E・F
	新任事務長研修
	事務長研修
	2年次校長評価者研修(全)
	副校長評価者研修・2年次教頭評価者研修(全)
	新任主幹教諭研修
	学校リーダー研修(全)
	ミドルリーダーステップアップ研修(小・中)
	主任・主事等研修
	教務主任研修(中)
	教務主任研修(高)
	新任生徒指導担当者研修(小・中・特)
	新任保健体育主事研修(全)
	新任道徳教育推進教師研修(小・中)
	新任特別支援教育主任研修(小・中・高)
	新任情報化推進リーダー研修(小・中)
	新任情報化推進リーダー研修(高・特)
	養護教諭研修(全)
	特別支援学級新任担任研修(小・中)
	通級指導教室担当者研修(小・中・特)
	栄養教諭・学校栄養職員研修(小・中・特)
	実習教諭・実習職員研修(高・特)
	寄宿舎職員研修(特)
	教育相談・不登校担当教員研修(小・中)
	教育相談担当教員研修(高)
	新任司書教諭研修(全)
	司書教諭研修(小・特)
	司書教諭研修(中・高)
	学校事務職員1年目研修(全)
	学校事務職員フォローアップ研修(全)
	学校事務職員パワーアップ研修(全)
新任事務副主幹・新任事務次長研修(全)	
事務副主幹・事務次長研修(全)	
新任事務主幹研修	
事務主幹研修	
学校事務職員研修(全)	
講師研修(小・中)	
講師研修(高・特)	
専門研修	幼児教育①
	幼児教育②
	幼児教育③
	幼児教育④

研修区分	研修名	
専門研修	教科指導等	小学校 国語
		中学校 国語
		高等学校 国語
		小・中書写、高書道
		小学校 社会
		中学校 社会
		高等学校地理歴史(世界史)
		小学校 算数
		中学校 数学
		高等学校 数学
		小学校 理科
		中学校 理科
		高等学校 理科(生物)
		小学校 生活
		小学校 音楽
		中・高等学校 音楽
		小学校 図画工作
		中・高等学校 美術
		小学校 体育
		中・高等学校 保健体育
	中学校 技術	
	小学校 家庭	
	中・高等学校 家庭	
	小学校 外国語活動	
	中学校 英語	
	高等学校 英語	
	小学校 道徳	
	中学校 道徳	
	小・中学校 総合的な学習の時間	
	小・中学校 特別活動	
	高等学校 情報	
	高等学校 農業	
	高等学校 工業	
	情報教育	実践的な情報モラル指導
		はじめてみよう授業におけるICT活用
		新しい学びに対応した効果的なICT活用
		学習指導要領改訂を踏まえた情報活用能力の育成
		小学校におけるプログラミング教育
	特別支援教育	幼稚園・保育所(園)・認定こども園特別支援教育
		小学校特別支援教育
		中学校特別支援教育
		高等学校特別支援教育
		特別支援学校①
		特別支援学校②
		特別支援教育①
		特別支援教育②
		特別支援教育③
	学生教育指導等	教育相談①
		教育相談②
		小学校教育相談
	中学校教育相談	
	高等学校教育相談	
	中学校・高等学校 生徒指導	
	小学校 学級経営	
	中学校・高等学校 学級経営	
各種教育等	食育	
	図書館教育(中・高)	
	人権教育	
	健康教育	
	ふるさと教育	
	博物館連携講座	
	学習科学セミナー	
課題研修	教科・領域指導力向上ゼミナール	
	小学校 算数	
	中学校 数学	
	高等学校 学習科学セミナーメンター育成	
その他	若手育成セミナー	
	土曜自主セミナー	



校長、副校長、教頭、教諭

資料：小中学校課データより 73



校長、副校長、教頭、教諭

資料：小中学校課データより 74

