

平成26年8月

# 長崎県公立学校 教職員研修体系要綱

- 平成14年 2月 策 定
- 平成15年 4月 一部改訂
- 平成16年 4月 一部改訂
- 平成19年 4月 一部改訂
- 平成20年12月 一部改訂
- 平成23年12月 一部改訂
- 平成26年 8月 一部改訂

長崎県教育委員会

## 第Ⅰ章 教職員研修体系の基本理念

きわめて急激かつ広範な社会の変動と変革の中で、絶え間なく生み出される情報・知識・技術が、あらゆる活動の基盤として一段と重要性を増しつつある。当然、子どもたちを取り巻く社会環境も、少子高齢化や核家族化など、社会構造の変化に伴って大きく変わり、学校において学ぶべき内容や学び方、学びの成果等についての社会的要請も大きく変化しつつある。これらのことを正しく受けとめ、教育の在り方についてさらなる改善を図ることは、教育に携わる者の使命である。

平成21年に改訂された「長崎県教育方針」では、長崎県の子どもたちを健やかに育み、新しい時代にふさわしい教育を実現するための基本理念が示され、その中で教職員としてのあるべき姿が記されている。同年、その具現化のために施行された「長崎県教育振興基本計画」においては、重点的に取り組む事項の一つとして「教職員の資質向上」があげられ、教職員の総合的・体系的な研修や管理職研修の充実が謳われている。また、「長崎県総合計画」（平成23年度施行）においても教員研修の充実が位置付けられている。さらに、平成26年に施行された「第二期長崎県教育振興基本計画」でも、「長崎県教育振興基本計画」と同じような趣旨で「教職員の資質向上」について示しており、これらに則り、教職員研修の更なる充実に努めているところである。

特に、子どもたちの学ぶ意欲の低下や公共心・規範意識の欠如などの問題も指摘される中、地域の特性や子どもの実態をふまえた、生きる力を育み、自信と活力にみちた学校教育の実現は、ひとえに教職員の日々の教育実践に負うところが大きい。そして、その教育実践を支える教職員の研修は絶対に欠くことのできないものであり、それぞれが会おう子どもたちのために、自ら学び高める教職員として、各自の経験や職務等に応じた研修に努めなければならない。

そこで、以下に、求められる教職員像、並びに研修体系の基本方針とその展開の骨格を定め、県、市町及び関係機関は、相互の独自性をふまえつつ連携と協力を一層深め、一体となって教職員の体系的な研修の実施を目指すものである。

### 〈参考〉

#### 【長崎県教育方針】

長崎県の教育は、国際交流の歴史が息づく郷土の伝統と文化を継承し、豊かな自然を守るとともに、命の尊さや個人の尊厳を重んじ、公共の精神を身に付け、我が国や世界の平和と発展に貢献していこうとする調和のとれた人間の育成をめざす。

学校・家庭及び地域住民は、「教育県長崎」の確立のため、自らの役割と責任を認識し、互いに手を携え、県民挙げて子どもたちを健やかに育むとともに、生涯にわたって学び続けることのできる社会の実現を図る。

とくに、教育に携わる者は、子どもたちに深い愛情を注ぎながら、その使命を自覚し、識見と指導力を高め、本県教育の充実と発展に努めなければならない。

#### 【第二期長崎県教育振興基本計画】（平成26年度～30年度）

主要施策4「子ども・保護者・地域に信頼される学校づくりを進めます」

## 1 長崎県の教育に求められる教職員像

長崎県は豊かな自然に恵まれ、それぞれの地域には多様に富んだ伝統・文化が存在しており、子どもたちはその中で育まれている。本県の学校には、そのような地域の特性や子どもの実態をふまえた特色ある教育活動を推進し、地域の活性化にも積極的に貢献する、開かれた学校であることが求められている。また、これからの学校教育をより充実させるためには、広く学校外に人材・教材・学習の場を求め、それらを活用することが必要であり、この面でも地域社会に負うところは大きい。

このような地域に根ざした教育活動の上において、本県の学校は、郷土を愛する心を育むとともに、命の尊さや個人の尊厳を重んじ、公共の精神を身につけた子どもたちの育成と、社会を発展させ自らが豊かに生きるために必要な「幅広い知識と教養」、「豊かな情操」、「健やかな身体」の調和のとれた子どもたちの育成を目指さなければならない。

そのため、本県の教職員は、地域の一員としての自覚を持ち、自らの教育に対する見方・考え方や学校のあるべき姿を常に見つめ直し、視野を広げていくことが必要である。また、学校が担っている役割を十分にふまえ、単なる知識、技術の伝達にとどまらず、子どもたちの人格の完成を目指して、子どもたちと共に学び、共に高め合う姿勢を大切にすることが求められている。そして、本県で育った人材が県内外で広く活躍することを願うがゆえに、本県の教職員は、ふるさとや世界の将来を担う子どもを育むという認識に立って、子どもたちへの深い愛情を持ち、強い使命感とともに高い識見と指導力を備えた、県民から信頼され尊敬される存在とならねばならない。

本県の教職員がその職責を果たすためには、教え導く者としての人格的な基盤をなす人間性を磨き、教育の専門家としての確かな力量である専門性を高めなければならないことは言うまでもない。これらは、いつの時代においても不易な資質能力、時代の変化に対応する資質能力、そして、本県の実態等に照らして求められる資質能力を包含するものでもある。

以上のことをふまえ、長崎県の教職員は、人間性を磨くための修養と専門性を高めるための研究に日常的に取り組み、本県教育の充実と発展のために、自らの資質能力の向上に努めなければならない。

【図1】求められる教職員像と資質能力

### 求められる学校教育像

生きる力をはぐくみ、自信と活力にみちた学校教育

地域の特性や子どもの実態をふまえ、  
知・徳・体の調和のとれた人間の育成を目指す学校教育

### 求められる教職員像

子どもたちへの深い愛情を持ち、  
強い使命感とともに、高い識見と指導力を備えた教職員

県民から信頼・尊敬される教職員

### 求められる資質能力

教職員として求められる

人間性

教え導く者としての  
人格的な基盤

具体的資質能力の例

- 子どもに対する愛情・責任感
- 教職に対する使命感・情熱
- 長崎県への郷土愛
- 高い品性と深い教養
- 対人関係能力・社会性

教職員として求められる

専門性

教育の専門家としての  
確かな力量

具体的資質能力の例

- 専門的な知識・技能
- 実践的な指導力
- 同僚等と協働する姿勢
- 常に学び続ける姿勢
- 地域に根ざした教育実践力

## 2 研修体系策定の基本方針

「求められる教職員像」の実現を目指し、以下の基本方針にしたがって研修体系を策定する。

### 基本方針1 研修の系統化

#### 資質能力の計画的育成

1. 教職員のキャリアステージに沿った、系統的研修体系の構築を図る。
2. 研修内容の積み上げを意図した研修の構造化を図る。
3. 組織力と人間性を高める活動の基盤として、校内研修を重視する。

### 基本方針2 研修の重点化

#### 教育課題への即応

1. 校内研修の活性化を支援するための研修の充実を図る。
2. 学力向上等の課題に即応した研修の充実を図る。
3. 複式・免許外指導等の本県独自の課題に対応する研修の充実を図る。
4. 特別支援教育に対応する研修の充実を図る。

### 基本方針3 研修の多様化・多角化

#### 学校・教職員のニーズへの対応

1. 集合型・サテライト型※・出前型研修の効果的な運用を図る。
2. 教育研究団体等の活動を支援し、民間の人材等の活用を図る。
3. 教育センター機能の充実を図る。

### 基本方針4 研修成果の評価と活用

#### 人材育成への活用

1. 研修履歴を整理し、現場での更なる活用を推進する。
2. 研修成果を評価し、人材育成や人材活用に活かす。
3. 評価結果を研修の充実・改善に活用する。

※「サテライト型研修」：県教育委員会と市町教育委員会等との連携にもとづき、地域等を単位として実施する研修。

## 第二章 教職員研修の展開

### 1 研修体系の概要

教職員研修を、県教育委員会が実施する「基本研修」、「課題研修」及び「派遣研修」と学校が主体となって行う「校内研修」及び教職員個人が行う「自主研修」の5本柱で構成する。

「基本研修」は、教職員としての基本的な資質能力の向上を目指したものであり、「経年・職務等研修」、「教科・領域等研修」に分類し、教職員のキャリアステージに合わせ、系統的に研修を位置付ける。(p.6【表】参照)

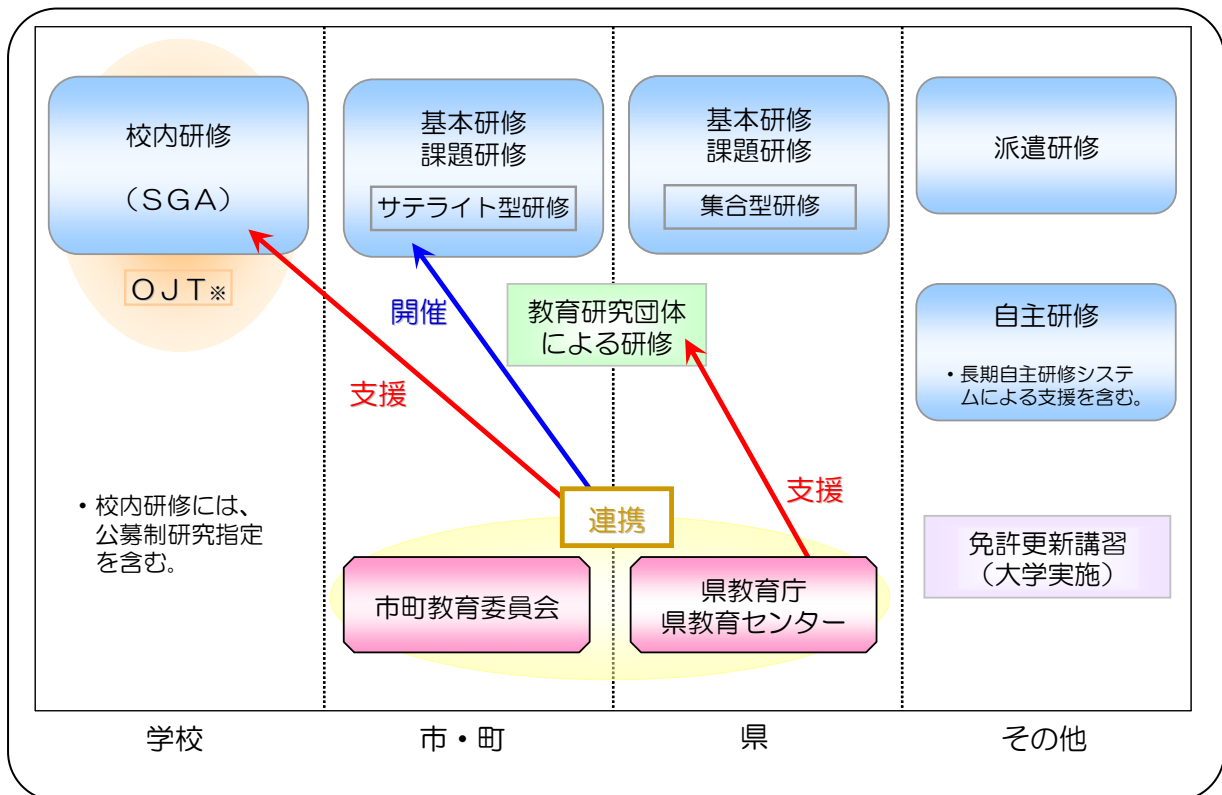
「課題研修」は、今日的教育課題に対応するテーマ(内容)について効果的に研修できるよう、期間を設定し重点的・集中的に実施する。

「派遣研修」は、教育内容・方法等の専門的研究、教員としての知見拡大、国際的視野に立った識見・自覚等を高めるために行う。

「校内研修」は、学校が主体となって、教育目標の実現に向け、校長の指導のもと計画的、継続的、組織的に実施する研修である。また、教育目標実現を目指した、教職員の小グループによる日常業務と結び付いた研修(小集団による研修 SGA; Small Group Activities)を含む。県教育委員会は、市町教育委員会等と連携し、「校内研修」の活性化を支援する。【図2】は、その概要を示したものである。

「自主研修」は、個人が行う研修及び所属長の承認を受けて参加する教育研究団体等が実施する研修である。県教育委員会は、現職の身分を保障し長期研修が可能となるシステムによって長期自主研修を支援する。また、教育研究団体等が実施する研修会を支援する体制も整える。

【図2】 研修体系の概要



※「OJT」:「On the Job Training」の略で、「日常的な職務を通して、必要な知識や技能、意欲、態度などを、主体的、計画的、継続的に高めていく取組」のことを言う。

## 2 研修の概要

### (1) 基本研修

教職員のキャリアステージに合わせ、以下のように研修期を設定し、研修内容の構造化を図りながら、研修成果の蓄積や実践的指導力の定着とともに、教職員としての倫理観・使命感を深めることを意図して、「経年・職務等研修」及び「教科・領域等研修」を基本研修として以下の【表】のように位置付ける。

【表】基本研修の「研修期」及び「研修課題と主な研修内容」

研修期	基礎養成期 (教職経験1～5年目) 教職資質の育成	専門性養成期 (教職経験6～10年目) 教職資質の向上	指導性養成期 (教職経験11～15年目) 教職資質の充実	キャリア複線化期 (教職経験16年以上) 経営的・専門的資質の充実
		授業力・児童生徒指導力・学級経営力 倫理・服務規律		学校運営参画力 倫理・服務規律
研修課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育公務員としての勤務姿勢</li> <li>○ 学級・教科担任として必要な基礎的・基本的知識及び技能</li> <li>○ 実践的指導力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「基礎養成期」における研修課題の解決</li> <li>○ 教育実践を通じた、学級・教科担任等としての力量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学校運営の推進者としての自覚</li> <li>○ 学校教育を広い視野から捉える力量</li> <li>○ 若手教職員に対する指導力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中堅教員あるいは管理職としての職能と資質</li> <li>○ 管理・運営・指導に関する力量</li> <li>○ 専門的分野での教職員に対する指導力</li> </ul>
主な研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学習指導、生活・生徒指導、学級経営等</li> <li>○ 道徳教育、人権教育、特別支援教育、情報教育、社会教育等の基礎的・基本的事項</li> <li>○ 今日の教育課題に関する基礎的・基本的事項</li> <li>○ 倫理・服務規律</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学習指導、生活・生徒指導、学級経営、道徳教育、人権教育、情報教育等についての実践的指導力</li> <li>○ 今日の教育課題に関する基礎的・基本的事項</li> <li>○ 倫理・服務規律</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学年経営、教育課程編成、校内研修、人権教育、学習指導法等についての専門的・発展的研究</li> <li>○ 今日の教育課題に関する理解</li> <li>○ 若手教職員に対する指導力</li> <li>○ 倫理・服務規律</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育法規、教育財政、人権教育等の在り方</li> <li>○ 学校組織マネジメント(校内研修運営を含む)</li> <li>○ 今日の教育課題に関する理解</li> <li>○ 学校経営・管理能力(地域との連携や協働の推進を含む)</li> <li>○ 指導的立場における倫理・服務規律</li> </ul>
経年・職務等研修	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>初任研</b>            若手研            2～4年目            教科指導力向上            2年目            教科外指導力向上            2・5年目            社会貢献活動         </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">           10年経験者研            ミドルリーダー育成研            主幹・指導教諭研         </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">           15年経過研            校長・副校長・教頭研            学校組織マネジメント研            主幹・指導教諭研         </div> </div>			
	倫理・服務規律研修 初任研 3・5年目 10年経験者研 15年経過研 管理職等研			
	各新任主任等研修 各主任等研修			
	事務職員研修 <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>初任研</b>            若手研            2・3・5年目         </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">           10年経験者研         </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">           20年経過研         </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">           25年経過研         </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">           事務長研         </div> </div>			
教科・領域等研修	人権教育研修			
	教科・領域研修			
	指導改善研修			

※15年経過研は平成25年度より実施。平成24年度～29年度の期間は、経過措置として20年経過研も実施する。

## (2) 課題研修

課題研修の主なテーマは、以下の3点である。

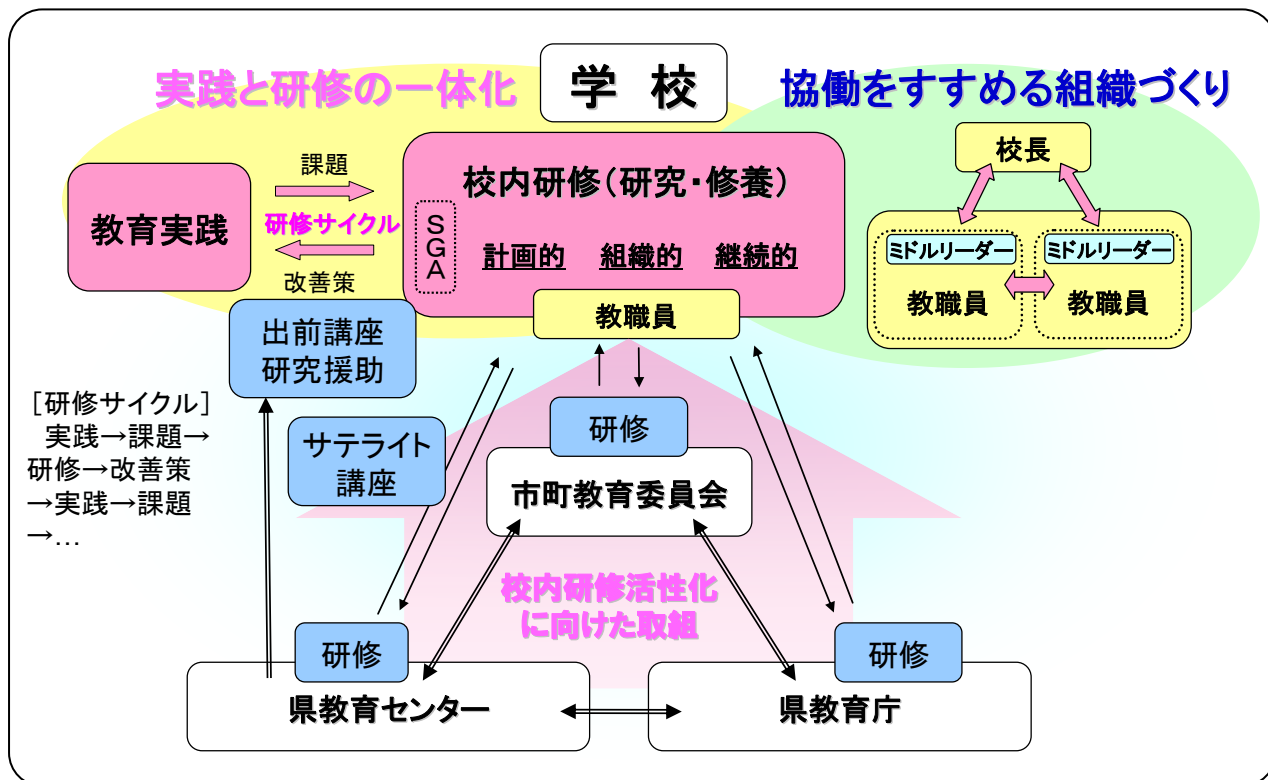
- ① 学力向上への対応  
 学習指導要領に即した授業改善等をすすめ、児童・生徒の学力向上に資するために実施する研修。教育センターにおける講座（集合研修）だけでなく、各地域や学校のニーズに応える「出前型研修（以下、出前講座という）」、「サテライト型研修（以下、サテライト講座という）」としても位置付けるとともに、「研究援助」による支援を行う。
- ② 長崎県における特徴的な教育課題への対応  
 「複式指導」「免許外指導」等、本県の独自課題に対応した研修。これらの研修のニーズの多くが「しま地区」にあることから、教育センターにおける講座（集合研修）だけでなく、「出前講座」、「サテライト講座」、「研究援助」による支援をさらに充実させる。
- ③ 特別支援教育に対応する研修  
 「長崎県特別支援教育推進基本計画」（平成24年度から、概ね10年間）等に基づき実施する研修。教育センター等で行う「集合研修」とともに、各地域や学校のニーズに応える「出前講座」、「サテライト講座」としても位置付ける。

## (3) 校内研修への支援

校内研修に関して、以下のような支援を行う。【図3】はそのイメージである。

- ① 総合的な支援として、市町教育委員会等と連携し、校長をはじめとする教職員に、その職務に応じた校内研修活性化を進めるねらいや理念、手法等に関する研修を、「サテライト講座」などにより行う。
- ② 個別的、具体的支援として、各学校等の要請に応じた「出前講座」「研究援助」を行う。

【図3】校内研修への支援



## (4) 民間や教育研究団体等との連携

県教育委員会や市町教育委員会が主催する研修、校内研修以外にも教育研究団体主催の研修会・研究会が本県教職員の力量の向上に大きく寄与している。

これら、多くの民間や教育研究団体の持つ研修力を活用するとともに、県教育委員会がその活動を支援するなど、さらなる連携を構築し、研修の質の向上に資する。



【参考】研修の種類及び内容

		研修内容	研修例
基本研修	経年・職務等研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教職経験年数に応じ、教育の専門職としての職務遂行に必要な知識、技能、態度・資質等の向上を図るために、該当者を対象に実施する研修。</li> <li>○ 職務に応じて職務遂行上必要な知識、技能、態度・資質等の習得を目的として、校長、副校長、教頭の管理職等や校務分掌上の主任等、該当者を対象に実施する研修。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者（新採）研修</li> <li>・若手教職員研修</li> <li>・10年経験者研修</li> <li>・教職経験15年経過教員研修</li> <li>・管理職経年研修</li> <li>・主幹教諭・指導教諭研修</li> <li>・各主任研修</li> <li>・各種職務研修</li> <li>・学校組織マネジメント研修</li> <li>・ミドルリーダー育成研修</li> </ul>
	教科・領域等研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教科・領域等を中心として、職務遂行上必要な専門事項について個人の希望や学校課題による校長の指名によって受講する研修。</li> <li>○ 個々の状況に応じ、校長や教育委員会等が指定した者を対象に行う研修。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科・領域研修</li> <li>・教育相談と児童生徒理解</li> <li>・教育一般研修</li> <li>・各種講習会</li> </ul>
課題研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 今日の課題で早期対応が必要な内容を研修テーマごとに、期間を設定して効果的・重点的・集中的に実施する研修。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校内研修の活性化に資する研修</li> <li>・学力向上に対応する研修</li> <li>・「複式指導」「免許外指導」に対応する研修</li> <li>・特別支援教育に対応する研修</li> <li>・教育の情報化に対応する研修</li> <li>・教育課程説明会</li> </ul>
校内研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学校が主体となって、教育目標の実現に向け、校長の指導のもと計画的、継続的、組織的に実施する研修。また、教育目標実現を目指した、教職員の小グループによる日常業務と結び付いた研修(小集団による研修 SGA ; Small Group Activities)。</li> <li>○ 学校が日頃取り組んでいる校内研修を発展させる主体的指定研究。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究指定校</li> <li>・公募制研究指定</li> <li>・外部講師、指導主事の指導を活用した研修</li> </ul>
自主研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個人が自らの研修テーマに基づいて主体的に行う研修。 (支援)</li> <li>・教員の身分を保障した、長期自主研修支援システム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学院留学</li> <li>・海外留学</li> </ul>
派遣研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 校長、市町教育委員会等の推薦により県教育委員会が選考して国内外へ派遣する研修。</li> <li>○ 発想力、企画力、統率力、危機管理能力などの経営能力を高め、教育の活性化に資するリーダーを育成する研修。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員等中央研修</li> <li>・大学院派遣</li> <li>・海外研修</li> <li>・企業等派遣</li> </ul>

