

報告事項コ

令和5年度教職員研修計画及び令和4年度教職員研修実施状況について

令和5年度教職員研修計画及び令和4年度教職員研修実施状況について、別紙のとおり報告します。

令和5年3月17日

鳥取県教育委員会教育長 足羽英樹

令和5年度教職員研修の概要

鳥取県教育センター

1 教職員研修の基本方針

- 県教育委員会が設置した教職員育成協議会（研修計画等分科会）で研修内容等について協議し、「鳥取県公立学校の校長・教員・教職員としての資質の向上に関する指標」を踏まえた研修を実施する。
- （1）教職員のキャリアステージに沿って研修を体系化し、教職経験に応じて職務の遂行に必要な資質・指導力の向上を図る研修を実施する。
 - （2）本県教育の現状と課題を踏まえ、今日的な教育課題の解決に向けた研修を実施する。
 - （3）教職員のニーズに応じた研修内容・方法等の工夫改善を図り、多様で効果的な研修を実施する。

2 教職員研修体系の概要

ステージ	育成期(第1ステージ)	向上期(第2ステージ)	充実期(第3ステージ)	
	1～5年目	6～10年目	11～15年目	16年目以降
ステージ	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とともに、指導的立場としての力量及び管理的立場としての力量(マネジメント能力)を高める。	
	若手教員の育成	次期ミドルリーダーの育成	ミドルリーダーの基礎力の充実	ミドルリーダーの実践力の充実
重点内容	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導の基礎 ・生徒指導の基礎 ・自己成長のマネジメント及び組織貢献の基礎 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導の専門的知識や技能の習得 ・生徒指導・学級経営の充実 ・自己成長のマネジメント及び組織貢献の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導・生徒指導の専門性や指導力の拡充 ・組織貢献力の向上 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導・生徒指導の専門性や指導力の向上 ・メンターとしての実践力の向上と組織力の充実 ・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
	専門的指導力		マネジメント能力	
基本研修	若手育成研修 新規採用教員研修 初任者研修 2年目研修 3年目研修	6年目研修	中堅教諭等資質向上研修 (11年目研修)	16年目研修
職務研修			学校経営研修 ミドルリーダー研修 学校リーダー研修 新任主幹教諭研修 副校長・教頭研修 校長研修 学校CIO研修 新任事務長研修 新任教頭研修 新任副校長研修 新任校長研修 事務主幹・事務長研修 主任・主事等研修 職務に応じた研修	
専門研修	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・学級経営等、人権教育、各種教育等 鳥根県教育センターとの連携講座 鳥根大学との連携講座			
その他	指導力向上ゼミナール(ICT活用教育) ・学校訪問型研修(指導主事派遣研修) ・指導改善研修			

令和5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・義務教育学校 初任者研修
	中学校・義務教育学校 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
	栄養教諭 新規採用教員研修
	小学校・義務教育学校 2年目研修
	中学校・義務教育学校 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・義務教育学校 3年目研修
	中学校・義務教育学校 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
	養護教諭 3年目研修
	小学校・義務教育学校 6年目研修
	中学校・義務教育学校 6年目研修
	高等学校 6年目研修
	特別支援学校 6年目研修
	養護教諭 6年目研修
	小学校・義務教育学校 中堅教諭等資質向上研修
	中学校・義務教育学校 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
	小学校・義務教育学校 16年目研修
	中学校・義務教育学校 16年目研修
	高等学校 16年目研修
特別支援学校 16年目研修	
職務研修	学校CIO研修(小・中・義)★
	学校CIO研修(高)★
	学校CIO研修(特)★
	新任校長研修(全)
	校長研修(全) A・B・C・D・E★
	新任副校長研修(全)★
	新任教頭研修(全)
	副校長・教頭研修(全) A・B・C・D★
	新人事務長研修(高・特)
	事務主幹・事務長研修(全) A・B・C・D★
	2年次校長評価者研修(全)
	副校長評価者・2年次教頭評価者研修(全)
	新任主幹教諭研修(全)★
	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・義)
	新任生徒指導担当者研修(小・中・義・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・義・特)★
	新任特別支援教育主任研修(小・中・義・高)★
	情報化推進リーダー研修(小・中・義)★
	情報化推進リーダー研修(高)★
	情報化推進リーダー研修(特)★
	養護教諭研修(全)★
	特別支援学級新担任研修(小・中・義)★
	栄養教諭・学校栄養職員研修(小・中・義・特)
	実習教諭・実習職員研修(高・特)★
	寄宿舎指導員研修(特)★
	教育相談・不登校担当教員研修(小・中・義)
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・義・特)★	
司書教諭研修(中・義・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5年目研修(全)★	
学校事務職員10年目研修(全)★	
新人事務副主幹・新人事務次長研修(全)★	
事務副主幹・事務次長研修(全)★	
新人事務主幹研修(小・中・義)★	
事務主幹研修(小・中・義)★	
学校事務職員研修(小・中・義)★	
講師研修(小・中・義)	
講師研修(高・特)	

研修区分	研修名	
専門研修	幼児教育 幼児教育 園経営研修(園長・副園長)	
	教科指導等	小学校国語
		中学校国語
		高等学校国語★
		小学校社会★
		中学校社会★
		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★
		中・高等学校音楽★
		小学校図画工作★
		中・高等学校保健体育★
		小学校家庭★
		小学校生活★
		小学校外国語活動・外国語★
		中学校英語
		小・中学校書写、高等学校書道
		小・中学校道徳①★
		小・中学校道徳②★
	小・中学校総合的な学習の時間★	
	小・中学校特別活動★	
	高等学校水産	
	高等学校共通教科情報Ⅰ★	
	全教科:マネジメント	
	全教科:対話による深い学び	
	STEAM教育	
	情報教育	ICT活用教育①(1コマ授業設計編A・B)
		ICT活用教育②(単元設計編A・B)
		ICT活用教育③(校務活用編)
		ICT活用教育④(データ活用編)
		Google Workspace アプリ講座(共同編集)
		Google Workspace アプリ講座(情報活用)
		プログラミング教育
		情報モラル教育★
	デジタル・シティズンシップ教育★	
	特別支援教育	特別支援教育①(自立活動)★
		特別支援教育②(発達障がい)★
		特別支援教育③(学習障がい)★
		特別支援学校教育★
特別支援教育(ICT活用)★		
学生教育級徒育経指相営導談等	教育相談①★	
	教育相談②	
	生徒指導★	
	学級経営・ホームルーム経営★	
人間関係づくり		
人権教育	人権教育①	
	人権教育②★	
	人権教育③★	
各種教育	安全・健康・食育	
	図書館教育★	
	博物館連携講座	
	ふるさとキャリア教育	
指導力向上ゼミナール(ICT活用教育)		

※専門研修の以下の講座は原則隔年開催する。
 (高等学校地歴・公民／高等学校国語)
 (高等学校理科／高等学校数学)
 (小学校音楽／中・高等学校音楽)
 (中・高等学校美術／小学校図画工作)
 (小学校体育／中・高等学校保健体育)
 (中・高等学校家庭 / 小学校家庭)
 (中学校技術／小学校生活)
 (高等学校英語／小・中学校書写、高等学校書道)
 (高等学校総合的な探究の時間／小・中学校総合的な学習の時間)
 (高等学校専門教科 商業／農業／工業／水産)

※研修形態について
 ★印・・・非集合・オンライン型を基本とする

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の実施について

1 新たな教師の学びの姿の実現に向けて

新たな教師の学びの姿として求められているのは、一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りをもって主体的に研修に打ち込むことである。その鍵である、教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現は、児童生徒等の学びのロールモデルとなることにもつながる。

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、教師が必要な学びを主体的に行っていくことにある。このため、指標や研修計画とも相俟って、適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴が活用されることが重要である。

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、多様な内容・スタイルの学びが重要視されていく中で、この研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを、教師が自らの強みや得意分野の再認識と自信につなげ、学び続け、成長する教師の「次なる学びのエンジン」としていくことを期待する。

2 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的な考え方

研修履歴の記録は、指標や研修計画を踏まえて行う教育公務員特例法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励において活用されることが基本である。その中で各教師が学びの成果を振り返ったり、自らの成長実感を得たりすることが一層可能になると考えられる。また、これまで受けてきた研修履歴を可視化することにより、無意識のうちに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している。

対話に基づく受講奨励は、教師と学校管理職とが対話を繰り返す中で、教師が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことが基本である。新たな教師の学びの姿が、変化の激しい時代にあって、教師が探究心をもちつつ、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が前提であることを踏まえ、対話に基づく受講奨励は、教師の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教師の意向を十分にくみ取って行うことを望むものである。

3 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

(1) 対象となる教師の範囲

教育公務員特例法第22条の5の規定による研修履歴の記録及び同法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励の対象となる「公立の小学校等の校長及び教員」の範囲は以下のとおりである。

- ① 「公立の小学校等」とは、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園である。
- ② 「校長及び教員」とは、校長（園長を含む）、副校長（副園長を含む）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く）である。
- ③ 臨時的任用教員等は、法律に基づく研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の対象ではないが、口頭での確認等により対話に基づく受講奨励を行うこともできる。

(2) 研修履歴の記録の目的

研修履歴の記録は、教師が自らの学びを振り返るとともに、学校管理職等が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的としている。

(3) 研修履歴の記録の範囲

教特法第22条の5第1項に基づいて、研修等に関する記録を作成するにあたり、本県における研修履歴の記録の範囲は、次のとおりとする。

○ 必須記録研修等

① 研修実施者が実施する研修 ・ 県教育委員会（教育センター、小中学校課、高等学校課、特別支援教育課等）が主催する研修（島根県教育センター及び島根大学との連携講座を含む） ・ 鳥取市教育委員会が実施する研修（鳥取市立の小・中・義務教育学校に勤務する県費負担教職員）
② 大学院修学休業により履修した大学院の課程等 ・ 県教育委員会が派遣する大学院等（教職員支援機構、国立特別教育総合研究所等への派遣を含む）
③ 県教育委員会が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得

○ 任意記録研修等

④ 職務研修として市町村教育委員会等が実施する研修等
⑤ 学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等
⑥ 教師が自主的に参加する研修等（教育関係諸団体の研修も含む）

(4) 研修履歴の記録の方法

令和5年度の受講履歴は、教職員評価・育成制度で使用している自己申告書に、これまでと同様に記録し、対話に基づく受講奨励に活用する。

年度当初に作成する自己申告書の「今後受講を希望する主な研修」欄に、必須記録研修等を含め、3つ程度記録する。年度中は、新たに受講した研修を追記する。欄に記録したが受講しなかった研修は、「時期・期間（期日）」を「未受講」に修正する。

記録する項目は、①研修名、②主催者、③時期・期間（期日）の3点とする。

○ 自己申告書の記入例

前年度の主な研修記録	今後受講を希望する主な研修
・ 初任者研修、教育センター、通年 ・ 道徳教育推進研修、教職員支援機構、10月19日～21日 ・ 児童理解、島根県教育センター、6月30日	・ 小学校理科、教育センター、10月24日 ・ 地域問題解決型学習、島根大学、未受講

(5) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

対話に基づく受講奨励は、指標や研修体系を踏まえつつ、目標面談や最終面談等を活用して校長が行う。そのほか、様々な機会をとらえて、対話に基づく受講奨励を行うことが望ましい。校長への対話に基づく受講奨励については、教育長が行う。

- 対話に基づく受講奨励を行う際の観点
 - ① 教職員の意欲や主体性の尊重
 - ② 学校組織の一員としての総合的な機能の発揮
 - ③ 教職員個人の人材育成

月	対象者	奨励者
4月	○これまでと同様に、自己申告書を作成する。 ・「前年度の主な研修記録」 ・「今後受講を希望する主な研修」	
<div style="border: 2px solid green; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> 目標面談（4月～6月） </div>		
6月	○自らの資質能力の向上につながる研修計画に関する目標設定を行う。 ・自らの専門職性を高めるための主体的な学びのマネジメント ・学校を支える力を獲得・強化する観点からの自らの職能開発	○研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行う。 ・指標・研修体系や教職員個人の職責・経験・適性に照らした人材育成 ・学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保等
	○受講した研修について、自己申告書の「今後受講を希望する主な研修」欄に追記する。 ○希望する研修として記録したが、受講しなかった研修は、「時期・期間（期日）」を「未受講」に修正する。	○研修に係る出張後の復命時等、様々な機会をとらえて、対話に基づく受講奨励を行うことが望ましい。
1月	<div style="border: 2px solid green; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> 最終面談（1月～3月） ・成長段階に応じて指標に定められた資質能力が、どれくらい身に付けられているかを確認・共有する。 ・次年度以降の職能開発の目標を話し合う。 </div>	
3月	○研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修等による学びの成果や今後の課題等を振り返る。	○年間の繁忙状況等を考慮した上での教職員個人の職能開発の参加状況、OJTや校内研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のための指導助言を行う。

※参照資料「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」（令和4年8月文部科学省）

1 研修講座概要

(1) 基本研修（悉皆研修）

- ①初任者研修（小・中・義・高・特）・新規採用教員研修（幼稚園等・養護教諭）
- ②教職経験者研修
 - ア 2年目研修（小・中・義・高・特・養護教諭）
 - イ 3年目研修（小・中・義・高・特・養護教諭）
 - ウ 6年目研修（小・中・義・特）
 - エ 中堅教諭等資質向上研修（幼・小・中・義・高・特）
 - オ 16年目研修（小・中・義・高・特）

(2) 職務研修（悉皆研修）

- ①学校経営研修（校長・副校長・教頭 等）【15講座】
- ②主任・主事等研修【4講座】
- ③職務に応じた研修【24講座】

(3) 専門研修（希望研修）

- ①幼児教育 【1講座】
- ②教科指導等 【15講座】
- ③各種教育課題等【22講座】
 - ・情報教育（6講座）
 - ・特別支援教育（5講座）
 - ・教育相談・生徒指導・学級経営等（5講座）
 - ・人権教育（3講座）
 - ・各種教育等（5講座）

2 評価

(1) 評価方法

研修終了直後、受講者に4段階評価でアンケート調査を実施
評価（自己成長や実践に）

4（十分つながる） 3（概ねつながる） 2（あまりつながらない） 1（つながらない）

(2) アンケート集計結果

令和4年度基本研修・職務研修・専門研修アンケート集計結果・・・【資料1】

(3) 研修全体の評価について

全研修において、4の評価が70%に達した研修が、昨年度と比較して16ポイントの増加となった。主な要因は、4の評価が初任者研修・新規採用者研修において前年比17ポイント、経験者研修において前年比12ポイントとそれぞれ増加したことにある。受講者の実態に応じて研修内容の改善を進めており、基本研修では、初任者を含む若手教員を対象とした研修において、エキスパート教員による授業動画の積極的活用や具体的な実践についての紹介等の工夫を進め、受講者の理解を深めることができたと考える。

全研修の8割弱で実施した非集合型遠隔研修においても、研修のねらいを達成するために、アプリケーションを活用して小グループにおける協議や演習を行ったり、まとめたりしたことにより、受講者の学びを深めることにつながったと考える。

今後も、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を踏まえ、キャリアステージに応じた体系的かつ効果的な研修を計画し、教育課題に対応した講座の実施に努めていきたい。

令和4年度の教職員研修の実施状況

鳥取県教育センター

基本研修

校種等	研修項目	受講延べ人数	(そのうち 非集合型)	評価(%)			
				4	3	2	1
幼稚園	新規採用研修①～⑧	261	139	82	18	0	0
	中堅教諭等資質向上研修①～⑤	35	28	73	27	0	0
小学校	初任者研修①～⑩	772	427	84	15	1	0
	2年目研修①～③	248	248	73	27	0	0
	3年目研修①～③	227	227	60	38	2	0
	6年目研修①～③	118	118	68	31	0	1
	中堅教諭等資質向上研修①～⑥	153	153	71	28	1	0
	16年目研修①～③	51	34	71	25	4	0
中学校	初任者研修①～⑩	516	285	77	22	1	0
	2年目研修①～③	139	139	66	34	0	0
	3年目研修①～③	136	136	66	33	1	0
	6年目研修①～③	67	67	70	30	0	0
	中堅教諭等資質向上研修①～⑥	102	102	76	23	1	0
	16年目研修①～③	33	22	52	48	0	0
高等学校	初任者研修①～⑩	283	142	82	17	1	0
	2年目研修①～③	87	87	75	21	4	0
	3年目研修①～③	76	76	67	28	5	0
	中堅教諭等資質向上研修①～⑥	95	95	64	35	1	0
	16年目研修①～③	72	48	64	32	3	1
特別支援学校	初任者研修①～⑩	172	88	79	21	0	0
	2年目研修①～③	71	71	59	41	0	0
	3年目研修①～③	53	53	80	20	0	0
	6年目研修①～③	43	43	68	30	2	0
	中堅教諭等資質向上研修①～⑥	54	54	80	20	0	0
	16年目研修①～③	33	22	53	41	3	3
養護教諭	新規採用研修①～⑩	69	48	90	10	0	0
	2年目研修①～③	23	23	92	8	0	0
	3年目研修①～③	18	18	67	28	5	0
基本研修(全体)		4,007	2,993	75	24	1	0

職務研修

研修項目	受講延べ人数	(そのうち 非集合型)	評価(%)			
			4	3	2	1
学校経営研修	1157	729	75	24	1	0
主任・主事等研修	143	97	61	37	2	0
職務に応じた研修	1299	1083	62	36	2	0
職務研修(全体)	2,599	1,909	68	31	1	0

専門研修

研修項目	受講延べ人数	(そのうち 非集合型)	評価(%)				
			4	3	2	1	
幼児教育	47	47	41	56	3	0	
教科指導等	315	290	76	22	2	0	
情報教育	198	47	71	27	2	0	
特別支援教育	337	337	61	37	2	0	
教育相談・生徒指導・学級経営	385	385	72	28	0	0	
人権教育	68	52	63	37	0	0	
各種教育等	70	32	55	42	3	0	
専門研修(全体)	1,420	1,190	68	31	1	0	
基本研修・職務研修・専門研修(全体)		8,026	6,092	72	27	1	0

【評価】(自己成長や実践に)

4:十分つながる、3:概ねつながる、2:あまりつながらない、1:つながらない

100～70%

69～50%

学校訪問型研修

訪問数…38校 受講者数…1074人