

令和5年度福岡県教員研修計画に係る

Q and A

幼稚園・小・中・義務教育学校版



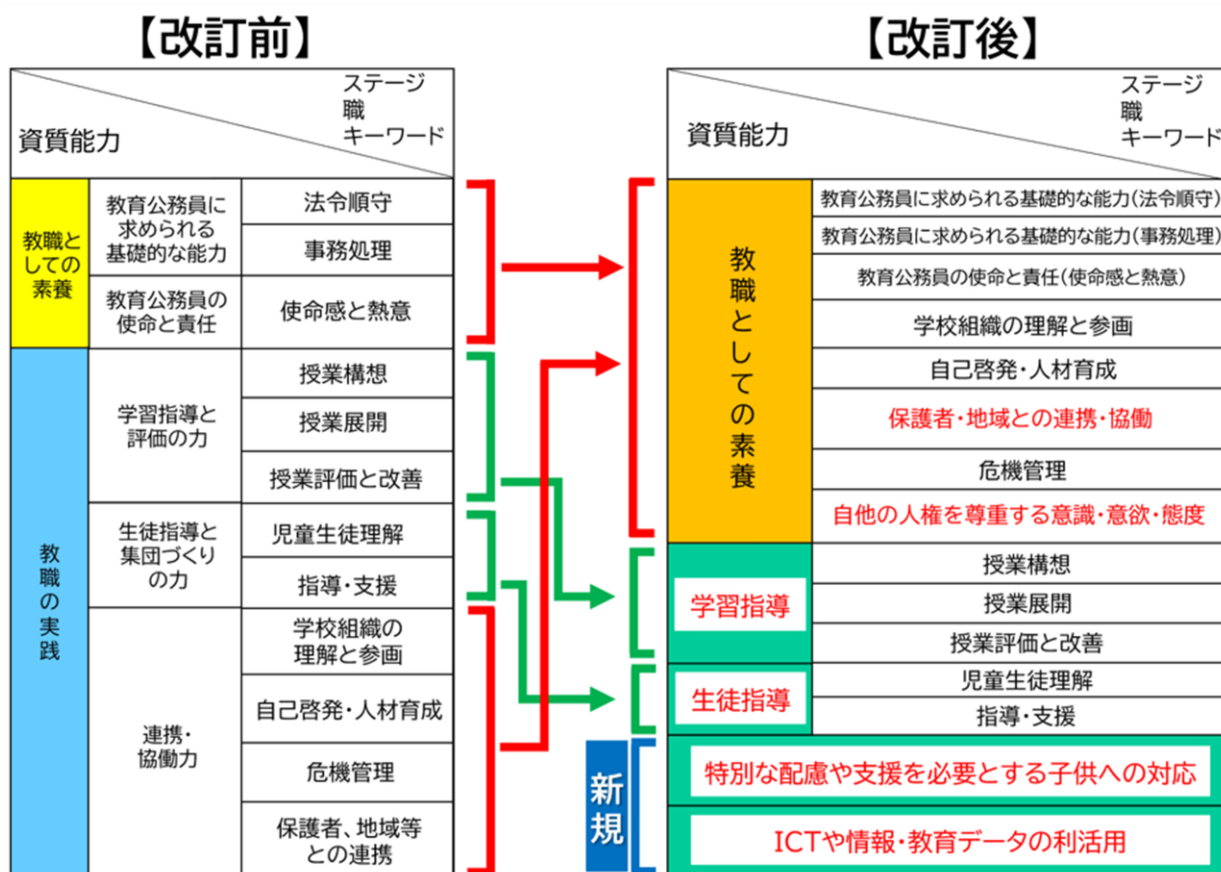
福岡県教育委員会

Q1

これまでの教員育成指標からの、大きな変更点は何ですか？

A. 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づき、教師に共通的に求められる資質能力を下の5つの柱から整理しました。

- ①教職としての素養 ②学習指導 ③生徒指導
- ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応（新規）
- ⑤ICT や情報・教育データの利活用（新規）

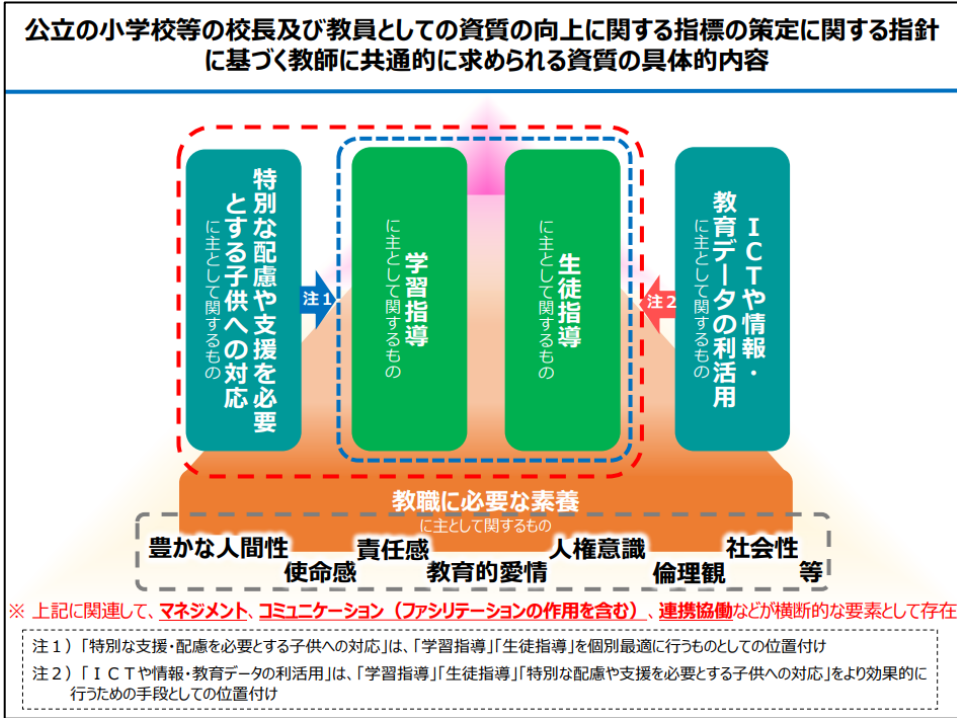


教職としての素養に「自他の人権を尊重する意識・意欲・態度」が加わりました。

Q2

資質能力の5つの柱は、どのような考え方で設定されていますか？

A. 5つの資質能力は以下のような位置付けにより整理されています。



「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標に関する指針（令和4年8月31日改正）」文部科学省より

それぞれの資質能力については、文部科学省が示した5つの視点の具体的内容をもとに、見直しを行っています。

<p>教職に必要な素養 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。 豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。 学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。 自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通して課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。 子供達や教職員の生命・心身を育かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。
<p>学習指導 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。 カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。 子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。 各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。
<p>生徒指導 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。 生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。 教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。 キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。 子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行うことができる。
<p>特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。
<p>ICTや情報・教育データの活用 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことができる。 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。 <p>注) 記述量と必要な学修量とは、必ずしも比例しない。</p>

Q3

今回の校長指標で、特に変更になったところはどんなところですか？

A. 文部科学省が「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標に関する指針」(令和4年8月31日改正)の中で、今後特に校長に求められる資質能力として示している、次の2つの資質能力を加味して再構成しました。

① アセスメント能力

様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有する。

② ファシリテーション能力

学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化する。

なお、校長指標(改訂版)には、上記①、②を、それぞれの項目を独立して起こすのではなく、以下の例の朱書きの部分のように、各項目の中にその要素を盛り込んでいます。

ステージ		校長
		学校を円滑に経営するため、様々なデータ等を収集・分析し、学校の教育活動を最大化して、自校の学校教育の充実と本県学校教育を支える人材育成に資する。
資質・能力	教育公務員に求められる基礎的な能力(法令遵守)	不祥事防止に係る管理的意識を高め、自らも常に法令を遵守し、教職員の模範となるとともに、法令遵守の大切さを学校の実態に応じたデータを活用し、教職員全体に指導できる。
	教育公務員に求められる基礎的な能力(事務処理)	教職員の能力やキャリアに応じて事務等を分担し、円滑な学校事務体制を築くことができる。
教職としての素養	教育公務員の使命と責任(使命感と熱意)	教育公務員としての崇高な使命について、模範的な姿勢を示し、教職員を指導することができる。
	コミュニケーション	豊かな人間性を持ち、教職員との十分なコミュニケーションを取り、適切な指導・助言を行い、教職員の勤務意欲を高めることができる。
	関係機関との連携	保護者、地域、接続校、関係機関との連携・協働体制を構築し、学校組織や教職員集団としての力を最大化することができる。

II 教員研修計画の概要

Q4

研修には、どのような種類がありますか？

A. 研修計画の9、10ページに示しています。福岡県教育委員会が主催する研修と、福岡県教育委員会以外が主催する研修に分け、主催ごとに整理しています。

Q5

基本研修や課題研修に変更はありますか？

I 福岡県教員育成指標について 2 ページ

II 教員研修計画の概要

10 ページ

A. あります。

研修の体系そのものに大きな変更はありませんが、教育職員免許法の一部改正による教員免許更新制の発展的解消に伴い、中堅教諭等資質向上研修の受講年度が、下記の通り変更となります。

現行・・・・・・・・採用7年目～採用13年目

令和5年度～・・・・採用7年目～採用11年目

また、教員育成指標（改訂版）を反映し、研修を構成していきませんが、個々の研修内容については、それぞれの研修計画等で示していきます。

Q6

2 B2 「学校現場で日常的な学びとして行われる校内研修」とはどのようなものですか？

II 教員研修計画の概要 9 ページ

A. 以下のようなものが想定されます。

国・県・市町村による研究委託（指定）や、年間を通じて、学校ごとに主題を設定した上で組織的に行う研究活動や、個に応じた研究課題を設定し行う研究活動など、各地域・学校の教育課題に即して学校全体で体系的・計画的に学び合い、振り返りながら資質向上を図るもの。

- 例）・地域及び学校の教育課題の解決に向けて行う「主題研修、テーマ別グループ研修」
- ・社会のニーズや地域及び学校の教育的諸課題に応じて行う「一般研修」

Q7

2 B3 「教師が自主的に参加する研修」とは、具体的にどのようなものですか？

II 教員研修計画の概要 9 ページ

A. 以下のようなものが想定されます。

任命権者以外の市町村、教職員支援機構、大学・教職大学院、教科研究会、民間企業等の様々な主体が主催する研修・講習

- 例）・〇〇大学・・・・中学校教員を対象としたキャリア教育研修講座
- ・株式会社◆◆・・・・小・中学校教員を対象としたICT推進リーダー研修

Q8

2 B3 「教師が自主的に参加する研修」の中に、勤務時間外に行われるものは含まれますか？

Ⅱ 教員研修計画の概要 9 ページ

A. 含まれます。

具体的には、週休日などを使って大学や民間企業が主催する講座等が想定されます。ただし、大学や民間が主催する研修が閲覧できるプラットフォーム（Q19参照）の運用は、令和6年度からとなっています。

Ⅲ 研修履歴の記録について

Q9

1 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の目的は何ですか。

Ⅲ 研修履歴の記録について 14 ページ

A. 次のことを目的としています。

- ① 各教師が自身の学びを振り返ることができるようにする。
- ② 各教師が自らの成長を実感し、今後、地域や学校で果たすべき役割を自覚することができるようにする。
- ③ 各教師が今後、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発したい分野・領域を見出すことができるようにする。
- ④ 管理職が個々の教員の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど効果的な学校運営を行うことができるようにする。

Q10

2 ① ii) 「B2 のうち、校長が必要と認める研修」とありますが、どのように判断をしたらよいですか？

Ⅲ 研修履歴の記録について 14 ページ

A. 学校の主題研究等に関わる主なものについて記録してください。

校内研修・研究等は、学校の教育課題や経営課題の解決に資すると同時に、教職員一人一人の資質能力の向上に寄与するものです。一方で、時期・頻度・方法等を含め、多様なスタイルで実施されている現状があり、その全て（例：Q6参照）を記録することは、記録者である管理職等、又は教師個人の負担感の増加につながりかねません。これらのことを踏まえ、令和5年度は、校長の判断により、学校の主題研究等に関わる主なものについて記録することとしています。

Q11

2 ① ii) B3「その他の機関が実施する研修」については、全てを記録しなくてよいのですか？

A. 令和5年度は、全てを記録する必要はありません。

学校長が職務上、教員の資質能力向上に係る研修等であると認めるもので、教員の申告により、校長が選択的に記録することを原則とすることが適当であると考えていますが、大学や民間企業が主催する研修等が閲覧できるプラットフォームが令和6年度からの運用となるため、令和5年度は、これまでの教員研修履歴カード（紙媒体）においても任意で記録することとしていた「各種研究会における研究発表、実践発表等」についてのみ、記録することとします。

Q12

4、5 新しい研修履歴の記録の方法及び時期、管理については、具体的にはどのようなになっているのですか？

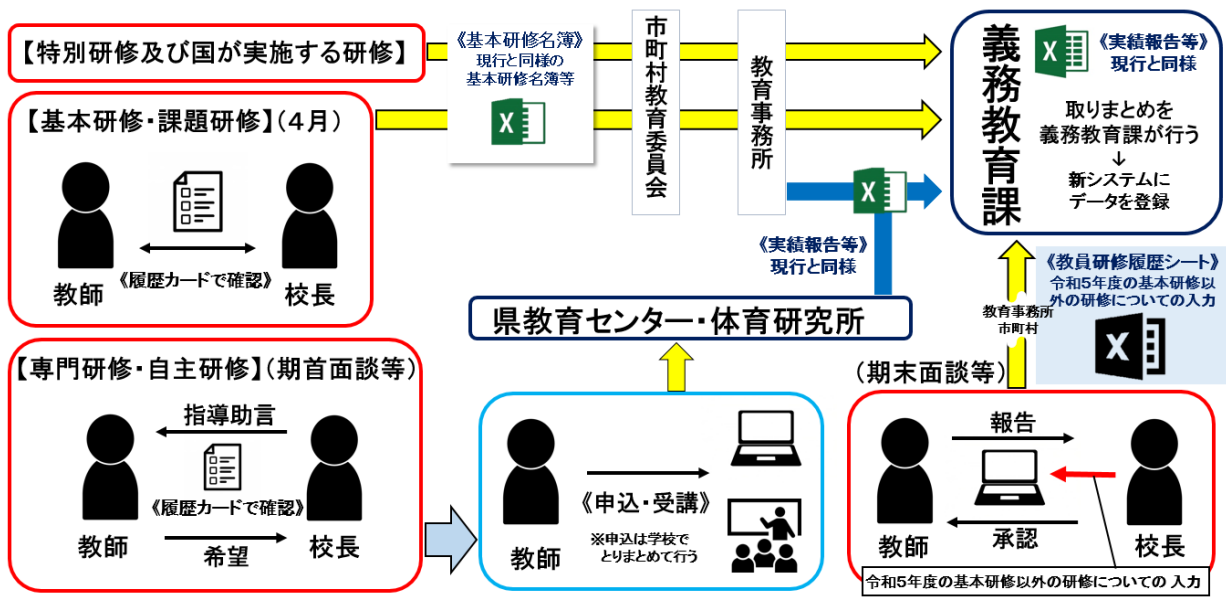
A. 令和5年度については、Excelシートに記録を残し管理を行います。

国の教員研修プラットフォームのシステムについては、令和6年度からの運用の見通しなので、令和5年度限定の運用として、Excelシートに記録をして管理を行います。

下図のように、教員研修履歴シートには令和5年度の基本研修以外の研修についてのみ入力を行っていただき、年度末に、義務教育課へ提出します。基本研修名簿や実績報告等と整合を行い、システムへの移行を行う予定です。

〈イメージ図〉

令和5年度研修履歴の管理について



Q13

4 「義務教育課が配布する学校教員研修履歴シート(エクセルデータ)」には、令和4年度以前の研修内容も入力しますか？

Ⅲ 研修履歴の記録について 14 ページ

A. 原則令和4年度以前の研修内容は入力する必要はありません。

令和5年度に各学校で行うシートへの入力は、令和5年度の基本研修以外の研修内容についてのみとなります。令和4年度以前の研修内容については入力する必要はありません。ただし、これまでの教員研修履歴カード（紙媒体）についても、引き続き管理をお願いします。

Q14

6 「対話に基づく受講奨励の方法・時期」については、どのように実施したらよいですか？

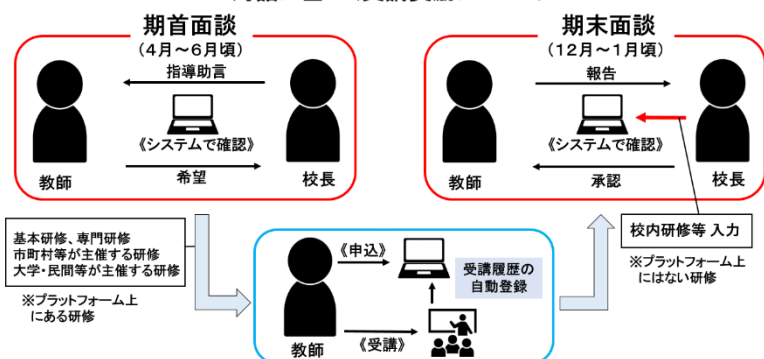
Ⅲ 研修履歴の記録について 15 ページ

A. 既に行っている面談等を活用して、受講奨励を行う方法が考えられます。

教師自身が自らの職能開発のニーズと目標設定を行うことができるよう、校長等が指標及び教員研修計画を踏まえ、個々の教員の研修等の記録に係る情報を活用して、期首（当初）面談を行い、研修の受講奨励を図ります。研修受講後は、学びの記録等をシステムに入力します。その後、校長等が、教員が一年間の自らの学びの成果を実感し、今後の課題を自覚することができるように、研修の学びの記録等を活用して、期末面談において指導助言を行います。

【イメージ図】

対話に基づく受講奨励について



Q15

6 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」をする際に、育成指標と研修との関連性について、参考となる資料はありますか？

Ⅲ 研修履歴の記録について 15 ページ

A. 令和5年度専門研修講座案内(講座一覧表)等を参考にしてください。

福岡県教育センターキャリアアップ講座においては、育成指標を参考に目指すキャリアステージを示してあり、研修履歴等の内容に基づいて、受講奨励を行うことができるようになっています。



Q16

6 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」は管理職以外の教員が行うこともありますか？

Ⅲ 研修履歴の記録について 15 ページ

A. 管理職が依頼して行うことがあります。

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、学校管理職が行うことが基本ですが、場合によっては、当該学校の規模や状況に応じて、主幹教諭など学校管理職以外の教員が担当することがあります。また、養護教諭や栄養教諭など、校内において一人又は少数しか配置されない教師については、その職特有の専門性に通じた学校管理職が当該学校内にいない場合が想定されるため、学校管理職が、指導主事や他校に在籍する同職種の教師の協力を得て、その職特有の専門的な指導助言などを依頼する場合があります。（教科の専門性に係る資質向上についても同様）

Q17

6 「対話に基づく受講奨励」と人事評価制度は、関わりがありますか？

Ⅲ 研修履歴の記録について 15 ページ

A. 趣旨の違いについて留意する必要があります。

研修履歴や研修量そのものが人事評価に直接反映されるものではないことに留意する必要があります。一方、研修を行った結果として各教師が発揮した能力や挙げた業績については人事評価の対象となります。よって、研修を受講したという事績と業績については、趣旨の違いについて留意する必要があります。

参考）「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」より
政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。
六 地方公務員法の規定により、現在行われている人事評価は、職務を遂行することに当たり発揮した能力及び挙げた業績を基に実施されており、本法による研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等は、この人事評価制度と趣旨・目的が異なることを周知すること。
（衆議院文部科学委員会／参議院文教科学委員会）

Q18

6 「対話に基づく受講奨励」と、人事評価制度における面談と、両方を実施しなければならないのですか？

Ⅲ 研修履歴の記録について 15 ページ

A. 人事評価制度における面談の機会を活用することが可能です。

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、人事評価制度と趣旨が異なります（Q17）が、同じような流れを汲んでいることから、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用して対話に基づく受講奨励を行うことが可能です。

IV 令和5年度教員研修履歴シートの作成要領について

※（3）⑧については、研修計画の1ページから8ページの育成指標についての「I 福岡県教員育成指標について」を参照しながら入力をしてください。

その他

Q19

令和6年度以降は、教員研修履歴シートの入力については、どのようになるのですか？

A. 国の研修受講履歴記録システムへの移行を行います。

図の左側、県教育委員会や市町村教育委員会が設定した研修コンテンツや、大学、民間教育関係団体等が行う研修のコンテンツ等（有償のものも有）がプラットフォームに登録される予定です。プラットフォームの中にある研修コンテンツは研修受講履歴記録システムに紐づけられるようになる予定です。受講者が自身の資質向上のために、研修受講の登録を行えば、受講履歴記録システムにも自動的に登録される仕組みになる予定です。

