

令和2年度 教職員研修の基本方針

— 子どもの未来のために —

子どもたちを取り巻く状況は、少子高齢化による生産年齢人口の減少やグローバル化の進展、急速な技術革新等により大きく変化しており、予測困難な社会となっている。このような状況でも、私たち教職員には、子どもたちが夢に向かって学び続けたり、多様な他者と協働したりして、自らの人生を切り拓くことができるように、資質を高めたり能力を向上させたりすることが求められている。

一方、近年の大量退職、大量採用の影響により、かつてのように先輩から若手への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていく必要がある。また、「教員は学校で育つ」という考えの下、働き方改革が推し進められている中、校内研修を一層充実させていくことが求められている。

このような社会の要請に応えるためには、校園長のリーダーシップの下、教職員が一丸となって学校(園)の教育力を高め、子どもや保護者、地域社会からの信頼が得られるよう組織的な学校運営の推進を図っていかなければならない。

そこで、「夢に向かって人生をきり拓くなごやっ子」の育成という基本理念の実現に向けて、名古屋市教員育成指標に位置付けた資質・能力を基に研修体系を整備するとともに、教職員が自ら学ぶ姿勢を持ち続けるために、キャリアステージや職務等に応じた各種研修や校内研修支援を実施し、自主的な研修の促進・補完に寄与するように努める。

## 令和2年度 育成指標に基づいた研修の重点

**重要課題：①新学習指導要領への対応 ②特別支援教育の充実 ③働き方改革への対応**

### 1 豊かな人間性や教職に対する使命感を養うための支援（素養）

- ・ 心的ストレスの解消と自らをマネジメントする方法や、ハラスメントに関する正しい知識と適切な対処方法について学ぶことで、自己管理する力や信頼関係を築く力を培う。  
(資料2-1・2・3・4 自己管理能力)
- ・ 児童生徒に対する人権や、障害のある子どもへの合理的配慮について学ぶことで、多様性についての理解を深めることができるようにする。  
(資料2-1・2・3・4 人権意識の醸成・推進)

### 2 的確な幼児児童生徒理解力を培うための支援（児童生徒理解）

- ・ 中学校に全校配置されたスクールカウンセラーと連携しOJTによる校内の事例検討会を推進することにより、児童生徒が抱えている様々な課題に対する理解を深めることができるようにする。③  
(資料2-1・3・4 子ども理解)(資料2-1・3・4 同僚性)
- ・ 障害のある子どもの特性や、個別の対応・支援の在り方について学ぶことで、障害のある子どもへの理解を深めることができるようにする。②  
(資料2-1・3・4 特別支援教育に対する理解)

### 3 学習指導や集団づくりにおける実践的指導力を高めるための支援

#### (1) 学習指導

- ・ 小学校段階におけるプログラミング教育、小学校外国語等といった新学習指導要領への対応や、個別最適化された学びへの対応に向けて、ICT活用を踏まえた基本的な指導法を学ぶことで、実践的指導力の向上を図る。①  
(資料2-1 授業構成・授業展開・授業評価)
- ・ 特別支援学校・特別支援学級に在籍する知的障害のある子どもの各教科の指導法について学ぶことで、実践的指導力の向上を図る。②  
(資料2-1 授業構成・授業展開・授業評価)

#### (2) 集団経営

- ・ 子どもに対する見方・捉え方を広げる教育相談の在り方や、学校生活アンケートを基にした集団づくりの在り方を、若手教員が中心に学ぶことで、集団づくりにおける実践的指導力を培う。  
(資料2-1 経営・生徒指導)

### 4 専門性に基づいた実践力を高めるための支援（固有の力）

- ・ 「熱中症とその対応」について、予防的な視点から学ぶことで、養護教諭としての実践力を身に付けることができるようにする。  
(資料2-3 心身の健康管理をする力)
- ・ 研修指導員制度の充実を図ることで、栄養教諭としての実践力を身に付けることができるようにする。  
(資料2-4 指導力)

### 5 組織の一員として学校力を高める力を培うための支援（マネジメント）

- ・ 学校・学年経営、人材育成、配慮を要する子どもの支援体制等について中堅教員が中心に学ぶことで、学校の中核を担う教員として連携・協働する力を培う。  
(資料2-1・3・4 同僚性)
- ・ 働き方改革の実現に向けた職場づくりや、教職員の資質能力の向上を図る校内研修の在り方について学ぶことで、学校組織をマネジメントする力を培う。③  
(資料2-2 学校園経営)(資料2-1・3・4 同僚性)

【学習指導要領総則「改定の経緯及び基本方針」(平成29年7月)】

(1) 改定の経緯

今の子供たちやこれから誕生する子供たちが、成人して社会で活躍する頃には、我が国は激しい挑戦の時代を迎えていると予想される。**生産年齢人口の減少、グローバル化の進展や絶え間ない技術革新等により、社会構造や雇用環境は大きく、また急速に変化しており、予測が困難な時代**となっている。

【中教審「幼稚園、小学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策について」(答申)(平成28年12月)】

第2章 2030年の社会と子どもたちの未来

(予測困難な時代に、一人一人が未来の創り手となる)

(中略) 直面する様々な変化を柔軟に受け止め、(中略) **どのような未来を創っていくのか、どのように社会や人生をよりよいものにしていくのかを考え、主体的に学び続けて自ら能力を引き出し、自分なりに試行錯誤したり、多様な他者と協働したりして、新たな価値を生み出していく**(中略)

(「生きる力」の育成と、学校教育及び教育課題への期待)

教育界には、**変化が激しく将来の予想が困難な時代にあつてこそ、子供たちが自信を持って自分の人生を切り拓き、よりよい社会を創り出していくことができるよう、必要な力を確実に育んでいくことが期待されている。**

【中教審「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」(答申)(平成27年12月)】

1. 検討の背景

<教員政策の重要性>

◆ **新たな知識や技術の活用により社会の進歩や変化のスピードが速まる中、教員の資質能力向上は我が国の最重要課題**であり、世界の潮流でもある。

<学校を取り巻く環境変化>

◆ **近年の教員の大量退職、大量採用等により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備**を図るなど、早急な対策が必要である。

2. これからの時代の教員に求められる資質能力

(中略)

一方、**学校を取り巻く課題は極めて多種多様である。いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や貧困・児童虐待などの課題を抱えた家庭への対応**、キャリア教育・進路指導への対応、保護者や地域との協力関係の構築など、従来指摘されている課題に加え、さきに述べた新しい時代に必要な資質能力の育成、(中略) **インクルーシブ教育システムの構築の理念を踏まえた、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒への対応**など、(中略)

そのため、教員は上記のように新たな課題等に対応できる力量を高めていく必要があり、(中略) このため**教員は、校内研修、校外研修など様々な研修の機会を活用したり自主的な学習を積み重ねたりしながら、学校作りのチームの一員として組織的、協働的に諸課題の解決に取り組む専門的な力についても醸成**していくことが求められる。

### 3. 教員の養成・採用・研修に関する課題

<教員研修に関する課題>

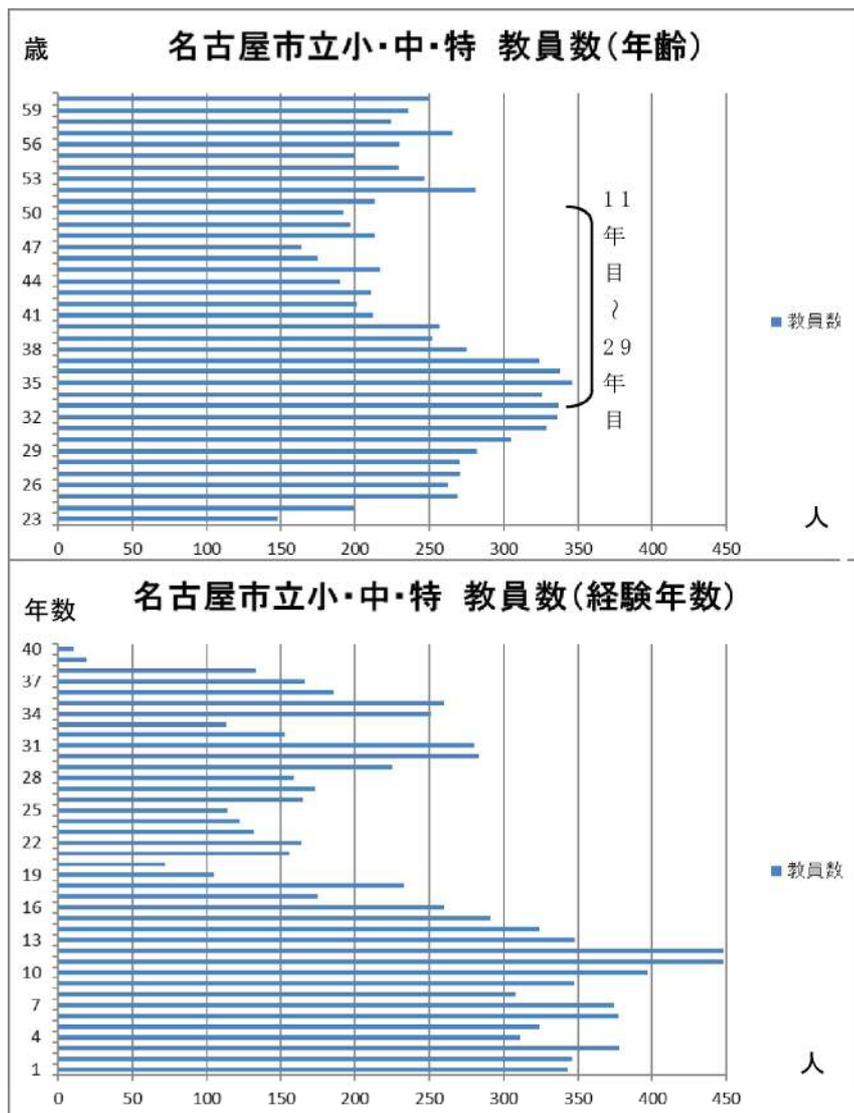
- ◆ **新たな教育課題に対応した研修プログラムの開発・普及、研修指導者の育成、教育センターや学校内での研修体制の充実など、特に、校内研修の充実・活性化を図りつつ、学校内外の研修を一層効果的・効率的に行うための体制整備**が必要である。

### 4. 改革の具体的な方向性

<教員研修に関する改革の具体的な方向性>

- ◆ **「教員は学校で育つ」**ものであり、**同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策**を講じる。

本市教員の年齢別による人員構成(R01年度調査)より



左記の資料において、大量退職・大量採用の結果、急増する32歳(10年目)までの教員数(28.2%)や、52歳(30年目)以降のベテランの教員数(22.8%)に比べ中堅教員数が目立って少ない構成となっている。

このことから、経験の浅い教員よりも経験を有するとともに、各学校においてミドルリーダーとして働く教員の方が少ない状況が分かる。

【中教審「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」(答申)(平成31年1月)】

## 第1章 学校における働き方改革の目的

### 2. 学校における働き方改革の目的

教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、**自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行う**ことができるようになることが学校における働き方改革の目的で常に原点としながら改革を進めていく必要がある。

(中略)

学校における働き方改革の実現により、教師は‘魅力ある仕事’であることが再認識され**これから教師を目指そうとするものが増加し、教師自身も士気を高め、誇りを持って働くことができることは、子どもたちの教育の充実に不可欠**であり、次代の我が国を創造することにほかならない。

## 第5章 学校の組織運営他在り方

### 1. 基本的な考え方

現在、教師の世代交代が年々進行しており、若年者層が確実に増加している中で、全ての教師、特に若手の教師が自信をもって生き生きと教育活動に当たることができるようにするためにも、**管理職よりも教師に距離が近い、ミドルリーダーが中心となって若手の教師を支援・指導できるような環境を整備**する必要がある。

### 2. 目指すべき学校の組織運営体制の在り方

また、若手教師の支援の観点からも、(中略)主幹教諭や指導教諭が**校内研修において若手教師の指導力向上に向けて中心的な役割**を果たしている(中略)、主幹教諭の標準的な職務として、若手教員の能力向上に関する内容が含まれうることを示していくことが必要である。

## 第7章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

### 1. 教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実

同時に、**教師や専門スタッフ等の学校に勤務する多様な教職員が、それぞれの専門的な知識や技術を集約して活用し、地域とも連携しながらチームとして連携協働して学校運営を推進**していくことが、教育の質の向上を図るとともに業務の效果的効率的な改善を進め学校における働き方改革を進めていくために求められている。

## 名古屋市教員育成指標（教諭版）

※ キャリアステージは、自分の教員経験や校内での立場を考慮して自分で選択する。

ステージ	名古屋市の求める着任時の姿	視点	教員としての基礎を培う段階 (およそ1~5年目)	教員としての専門性を高める段階 (およそ6~10年目)	教員としての協働性を高める段階 (およそ11~25年目)	教員として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目~)	
求められる資質や能力	素養 教員としての適性を常に意識しながら、教職に対する使命感を高める。	自己管理能力	・服務規律を遵守する、規範意識をもつなどの自己を管理する力				
		人権意識の醸成	・人権に対する知識や偏見・差別に気付く感覚など、人権を尊重できる意識の醸成				
		学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探求する意欲				
		コミュニケーション力	・相手の思いをくみ取り、積極的にコミュニケーションする力				
	児童生徒理解力 一人一人の児童生徒に対して愛情をもって接する意識を高くもち、児童生徒を共感的に理解することの大切さや合理的配慮の意義について実感を伴って理解している。	子ども理解	・学級の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応	・学級・学年の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応	・学級・学年・学校の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応		
		子どもと向き合う姿勢	・どの児童生徒に対しても公平・公正に、愛情をもって接する態度				
		特別支援教育に対する理解	・配慮を要する児童生徒と学級・学年集団への適切な指導・支援 ・個別の教育支援計画、指導計画の実行に向けた連絡・調整				
	学習指導力 実践的指導力の基礎となる知識、技能を習得し、体験を通して、授業づくりや授業の進め方等について理解している。	授業構成	・主体的・対話的な授業づくりの推進				
			・ねらいに応じた授業づくり	・学校教育目標を踏まえた授業づくり			
		授業展開	・ねらいに応じた学習指導の充実	・ねらいと個に応じた学習指導の充実			
	授業評価	・日々の授業反省を生かした学習指導の改善	・単元全体を見通した学習指導の工夫改善	・校内外の教員が行う授業に対する適切な授業分析		・校内外の授業改善に向けた働き掛け	・校内の授業力向上に向けた働き掛け
				・安心・安全に過ごせる温かい学級づくり			
	集団経営力 学級・学年単位での集団づくりの基礎や、生徒指導の基礎について具体的に理解している。	経営	・よりよい人間関係づくり、集団づくり		・よりよい人間関係づくり、集団づくりへの支援		
			生徒指導	・集団に対する社会性や自己肯定感を高める指導	・自己肯定感、自尊感情を高める指導 ・予防的・開発的な生徒指導	・生徒指導上の課題を協働して解決するための適切な助言	
	マネジメント力 組織の一員として同僚や外部（保護者、地域）との連携・協働、安心・安全な学校生活について実感を伴って理解している。	家庭・地域・関係機関との連携	・家庭・地域・関係機関との適切な情報共有と共通理解		・家庭・地域・関係機関との円滑な連携		・家庭・地域・関係機関との調整役としての貢献
			同僚性 ・職場の一員として共に協力しようとする意識と行動	・調整役としての学校運営への参画		・教職員間の調整役としての積極的な貢献	
		・学年経営への貢献		・学年・学校の強みを活かした学校教育目標の具体化	・若手・ミドルリーダーの立てた具体策に対する幅広い見地からの助言		
		・学年・学校運営への参画を意識した適切な意見具申					
	危機管理	安全配慮義務についての理解と迅速な対応 ・「報告・連絡・相談」による課題解決	・事故等発生時の迅速かつ適切な対応		・事故等発生時の迅速かつ適切かつ組織的な対応		

## 名古屋市教員育成指標(管理職版)

ステージ 資質 能力	視点	教頭期	校(園)長期	
		学校の経営ビジョンを実現するための調整力を高める段階	学校園の経営ビジョンを示し、リーダーシップを発揮する段階	
求められる 資質や能力	素 養	自己管理能力	・サービス規律を遵守する、メンタルヘルスやハラスメントに関する正しい知識と適切な対処方法をもつなどの自己を管理する力	
		人権教育の推進	・人権に対する深い知識や偏見・差別を認めない姿勢をもって、教職員に指導できる力	
		学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探求する意欲と、多様な学びを啓発できる力	
		人間関係調整力	・相手の思いをくみ取り、教職員や保護者、地域等と積極的にコミュニケーションし、信頼関係を築く力	
	学校(園) 経営	・学校の実状や課題を踏まえた上でのビジョン策定に向けた進言	・学校の実状や課題を分析・把握し、将来を見据えたビジョンの策定	
		・ビジョンの実現に向けた、校務の効率化	・ビジョンの実現に向けた、校務の効率化	
		・社会に開かれた教育課程の編成に関わる進言	・社会に開かれた教育課程の編成・管理	
		・特別支援教育の推進に向けた体制づくりと環境整備	・ビジョンの実現に向けた特別支援教育の推進	
		・学校経営の効果や課題についての検証・改善に関わる進言	・学校園経営の検証を受けた次年度以降の方向性の確立	
		・教職員の心身の健康状態の把握と多忙化解消に向けた働き掛け	・教職員の多忙化解消に向けたビジョンの明確化	
		・法令や事例等を基にした適切な労務管理	・法令や事例等を熟知した上での適切な労務管理	
	マ ネ ジ メ ン ト 力	人材育成	・全職員の勤務状況を把握し、個々の職員の適正や能力に合わせた指導助言	・個々の適正や能力に応じた分掌の配置
			・若手、ミドル、ベテランをつなぐ OJT の推進	・教職員評価に基づく職場環境の活性化
	家 庭・地 域・ 関 係 機 関 と の 連 携	家庭・地域・関係機関との連携	・家庭や地域、関係機関等からの情報収集・分析と適切な対応・交渉	
			・開かれた学校を意識した、保護者や地域に向けての学校経営に関する情報の発信 ・就学指導における適切な対応	・ビジョンとその実現に向けた方策の明確な説明 ・学校園経営に関する情報の発信に向けた指導助言 ・就学指導に対する指導助言
	財 務 管 理	財務管理	・教職員と連携した施設・設備の充実と安全管理	・施設・設備の充実と安全管理に対する指導助言
			・事務職員と連携した公金の適正管理、諸帳簿等の整理	・公金管理、諸帳簿整理に対する指導助言
	危 機 管 理	危機管理	・健康課題の解決に向けた協力体制づくり	・健康課題の解決に向けたビジョンの明確化
			・防災や学校安全に関する法令や事例、マニュアル等を基にした適切な危機管理	・防災や学校安全に関する法令や事例、マニュアル等を熟知した上での適切な危機管理
			・生徒指導上の問題に対する適切で迅速な連絡調整	・生徒指導上の問題に対する適切で迅速な判断





教員のキャリアステージに応じた研修体系(教諭版)

					キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)				
素養	児童理解力	生徒指導力	学習指導力	集団経営力	マネジメント力	教員としての基礎を培う段階 (およそ1~5年目)	教員としての専門性を高める段階 (およそ6~10年目)	教員としての協働性を高める段階 (およそ11~25年目)	教員として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目~)
	●	●	●	●	●	◎初任研	◎5年研	◎10年研	
	●			●		・生徒指導研修会 ・教育相談研修会			
			●		●	・情報教育担当者研修会			
	●				●	・特別支援教育コーディネーター研修会			
●	●	●	●	●		・特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室新規担当教員研修会			
●	●	●				・特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室教員研修会			
	●	●				・幼稚園教育研修会 (幼児教育支援室が実施)			
●						・人権教育担当教員研修会			
		●				・アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [C II]			
		●		●		・コンピュータ講座 [C I]			
求		●				・高等学校学びの変革研修			
め	●	●	●			・高等学校各科研修講座 ・高等学校探究セミナー			
ら	●	●				・道徳の授業力アップ講座			
れ	●	●	●	●	●	・ミドルリーダー研修			
る	●					・OJTで進める教育相談講座			
資	●			●		・若手教員のための学級集団づくり講座			
質	●			●		・教育相談基礎講座			
や	●			●	●	・教育相談発展講座 (教育相談基礎講座を修了した者)			
能		●				・特別支援学校・特別支援学級指導法講座			
力	●					・個別の指導・支援推進講座			
	●			●		・発達障害のある子どもの理解と支援講座			
	●			●	●	・特別支援教育推進講座			
●	●	●			●	・日本語指導を必要とする児童生徒指導法講座			
	●	●	●			・幼年教育研修講座 (幼児教育支援室が実施)			
	●	●	●	●		・特別支援教育専門研修			
●		●			●	・教育研究員			
●					●	・長期社会体験研修			
					●	・生涯学習研修			
●		●			●	・若手教員海外派遣研修			
	●	●	●	●		・教職大学院派遣研修 (5年目~)			
	●	●				・教師力フォローアップ			
●	●	●	●	●	●	・教員免許状更新講習 (更新対象者のみ)			

## 教員のキャリアステージに応じた研修体系(管理職版)

		キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)	
		教頭期	校(園)長期
		学校の経営ビジョンを実現するための調整力を高める段階	学校園の経営ビジョンを示し、リーダーシップを発揮する段階
求められる 資質や能力	●	●	◎新任教頭研修 ◎2年目教頭研修 ◎新任校(園)長研修 ◎2年目校(園)長研修
		●	・教頭研修会 ・校(園)長研修会
	●		・管理監督者のためのメンタルヘルス研修(教頭) ・管理監督者のためのメンタルヘルス研修(校長)
	●		・人権教育研修会

教員のキャリアステージに応じた研修体系(養護教諭版)

					キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)			
					養護教諭としての基礎を培う段階 (およそ1~5年目)	養護教諭としての専門性を高める段階 (およそ6~10年目)	養護教諭としての協働性を高める段階 (およそ11~25年目)	養護教諭として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目~)
求められる資質や能力	●	●	●	●	◎新採養護研	◎養護5年研	◎養護10年研	
		●			・教育相談研修会			
		●		●	・特別支援教育コーディネーター研修会			
	●				・人権教育研修会			
			●		・アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [CⅡ]			
			●	●	・コンピュータ講座 [CⅠ]			
		●	●		・高等学校各科研修講座			
	●	●	●	●	・ミドルリーダー研修			
		●			・OJTで進める教育相談講座			
		●	●		・教育相談基礎講座			
		●	●	●	・教育相談発展講座 (教育相談基礎講座を修了した者)			
		●	●		・特別支援学校・特別支援学級指導法講座			
		●	●		・発達障害のある子どもの理解と支援講座			
		●	●	●	・特別支援教育推進講座			
		●	●	●	・学校保健研修講座			
	●		●	●	・教育研究員			
	●			●	・長期社会体験研修			
	●		●	●	・若手教員海外派遣研修			
		●	●	●	・教職大学院派遣研修 (5年目~)			
	●	●	●	●	・教員免許状更新講習 (更新対象者のみ)			

教員のキャリアステージに応じた研修体系(栄養教諭版)

					キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)			
					栄養教諭としての基礎を培う段階 (およそ1~5年目)	栄養教諭としての専門性を高める段階 (およそ6~10年目)	栄養教諭としての協働性を高める段階 (およそ11~25年目)	栄養教諭として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目~)
求められる 資質や 能力	栄養	児童 理解 力	固 有 の 教 諭 力	マ ネ ジ ン グ カ メ				
	●	●	●	●	◎新採栄養研	◎栄養5年研	◎栄養10年研	
			●	●	・栄養教員・学校栄養職員研修会			
	●				・人権教育研修会			
			●		・アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [C II]			
			●	●	・コンピュータ講座 [C I]			
	●	●	●	●	・ミドルリーダー研修			
		●			・教育相談基礎講座			
		●		●	・教育相談発展講座 (教育相談基礎講座を修了した者)			
		●	●		・特別支援学校・特別支援学級指導法講座			
		●	●		・発達障害のある子どもの理解と支援講座			
		●	●	●	・特別支援教育推進講座			
	●		●	●	・教育研究員			
	●			●	・長期社会体験研修			
	●		●	●	・若手教員海外派遣研修			
●	●	●	●	・教員免許状更新講習 (更新対象者のみ)				