

**令和4年度
京都府教員等の資質の向上に関する協議会**

令和4年12月
京都府教育委員会

目次

□ 協議①

「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」の改定について

- 1 「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標（以下「育成指標」）」の経緯
..... P 1
- 2 国の参酌指針 P 1～2
※ 「改正後本文」は別紙資料①
- 3 指標改定における考え方 P 2
- 4 指標改定（案）
※ 別紙資料②「指標改定（案）」
- 5 指標の周知と活用について P 3～4

□ 協議②

「教員の養成・採用・研修」について

- 1 教員養成に関する取組について P 5～7
 - (1) 京都府はんなり教員養成プログラム
 - (2) 京都府教員養成サポートセミナー
 - (3) 京都府「教師力養成講座」
 - (4) 高等学校段階での教員養成に係る取組について（参考）
- 2 教員採用に関する現状と動向について P 7～12
 - (1) 教員採用の状況
 - (2) 教職志望者の実態
 - (3) 教員採用等を巡る国の動向
- 3 「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築について P 13～19
 - (1) 京都府総合教育センターにおける研修について
 - (2) 研修受講奨励について

（参考）京都府若手教員学び合いのコミュニティ育成支援事業

協議①

「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」の改定について

1 「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標（以下「育成指標」）」の経緯

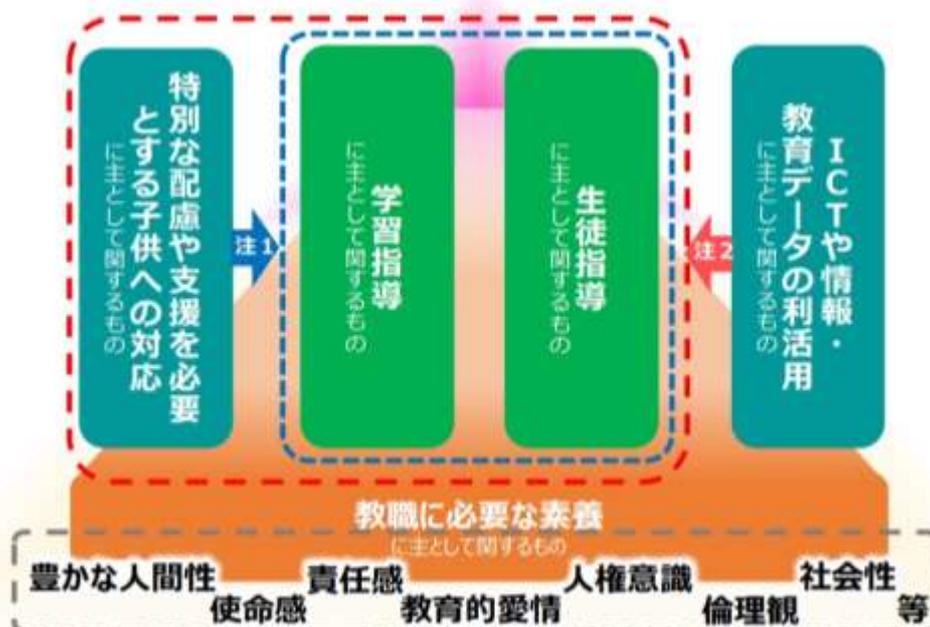
平成 29 年 4 月に改正された教育公務員特例法に基づく、京都府教員等の資質の向上に関する協議会での協議を経て平成 30 年 3 月に策定したものを。

今年度、教育公務員特例法の改正に伴い、同法第二十二條の二第一項の規定に基づいて改正された「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」を参考に、改定を行うこととした。

2 国の参酌指針

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の改正（令和 4 年文部科学省告示第 115 号）に係る「教師に共通的に求められる資質能力の具体的内容」 ※「改正後本文」は別紙資料①

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 に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注 1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注 2) 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

<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るよう、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、連携協働を通じ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・心身を脅かす事故・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を理解し、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・ 教育データの利活用 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 style="text-align: right;">(注) 記述量と必要な学習量は、必ずしも比例しない。</p>

3 指標改定における考え方

- (1) 「はじめに」は、一部文言を「参酌指針」、「京都府教育振興プラン」の推進方策に合わせ改定が必要である。
- (2) 「指標の構成」は、対象職種に特段変更はないため改定は不要であると考える。
- (3) 「指標における各観点の考え方について」は以下のとおり。
 - ① 京都府における「人権教育」の重要性、京都の「伝統文化の継承と活用」という観点を守り続ける必要があるため、7つの観点は堅持したい。
 - ② 各観点の説明や主な要素については、文部科学省の参酌指針、令和の日本型学校教育、第2期京都府教育振興プラン等現行施策と照合し修正・追記が必要である。
- (4) 「指標におけるキャリアステージの考え方について」は、キャリアステージと現実との差が見受けられる場合もあるが、あくまで理想的な目安であって、本指標が絶対的な基準ではないことから、改定は不要であると考える。
- (5) 「指標」そのものについては、参酌指針を基板として、特別な配慮や支援を必要とする子供への対応やICTや情報・教育データの利活用を、各観点到に盛り込む形で追記・修正が必要である。

4 指標改定（案） 別紙資料②「指標改定（案）」参照

5 指標の周知と活用について

(1) これまでの周知方法

- ① 「求められる京都府の教員像」及び「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」をまとめた冊子を作成し、全教職員へ配付（平成30年7月）。以後、毎年度当初に新規採用教員へ配付。
- ② 総合教育センター各研修講座の実施時に周知。
- ③ 大学出前説明会等を活用し、大学関係者や学生へ周知。

(2) これまでの活用方法

- ① 聴取方法
教育局・市町教育委員会・校長会・各研究会会長等を訪問し、育成指標の活用等に関して意見を聴取。
- ② 活用状況
 - ◆ 面談等を通じた人材育成時の活用
 - ・ 教員面談の際に、振り返りとして活用している。個々に指標の内容を示しているが、経験年数と各ステージの内容が必ずしも一致しないので、個々の能力に合うよう一段階上の指標を示すなどして指導している。
 - ・ 校長は、評価面談時に指標を活用している。
 - ・ キャリアステージを意識しながら面談を行うということに使える。教職員がスペシャリストを目指すのか、管理職を目指すのか、指標をもとに意識させることができる。
 - ◆ 研修企画時の活用
 - ・ 局で実施している学校教育事業は、指標にリンクさせて参加対象者を決めている。
 - ・ 授業研究会を実施する際、教員間で共通認識を図るため、指標を活用している。
 - ・ 初任研や中堅研を学校で実施する際に、目指す姿を考えさせるために活用している。
 - ・ 校内ではステージ毎に研修を行い、講師にも歴換算して活用している。
 - ◆ その他活用
 - ・ 教員を育成する際や評価を行う際の視点として活用している。
 - ・ 自身(校長)は、指標をコピーして机の上に置いており、常に確認している。
 - ・ ボランティア等で来る学生に、ステージ0の内容について話をしている。

③ 今後の周知・活用について（御意見）

- ◆ タブレットに指標のアイコンを置き、いつでも直ぐに活用できるようにするのもいいのではないか。

- ◆ 指標のアプリを作成するのはどうか。指標の活用がし易くなるのでは。また、自分のできている分野とそうでない分野の色分けができる機能があれば、学校全体としても瞬時に把握や集計ができるので利点が多いと思う。

- ◆ 校内研修において教職員で指標の読み合わせをするなど、強制的にでも読む機会を作ることが大事。

協議②

教員の養成・採用・研修について

1 教員養成に関する取組について

(1) 京都府はんなり教員養成プログラム（令和3年度新規プログラム）

① 実施背景

従来の教員養成プログラムでは多忙な学生の参加が難しい場合がある。

② 内容

- ・ 教員をこれから目指そうと考えている学生や教職課程を継続するか迷っている学生、多忙によりインターンシップ等に参加することが難しい学生等が参加
- ・ 1日体験するワンデイプランから定期的継続的に体験するロングプランまで学生のニーズに合わせて柔軟に高等学校・特別支援学校を体験

※特別支援学校は令和4年度から

③ 令和3年度参加者の採用試験受験状況（高校）

教科	人数（採用試験受験者）	教科	人数（採用試験受験者）
国語	8名（4名）	情報	0名（0名）
地歴公民	13名（4名）	家庭科	2名（1名）
数学	3名（1名）	保健体育	3名（2名）
理科	1名（0名）	芸術	1名（0名）
英語	5名（2名）	その他	0名（0名）

(2) 京都府教員養成サポートセミナー（平成16年度開始）

① 大学と連携した約半年間のインターンシップ

② 演習校23校に学生指導専任の指導教員を配置し、サポート

③ 対象：教員志望者で、京都府教育委員会と連携する大学の主に3回生

④ 参加者数の推移（令和4年11月末現在）

年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
参加者	128	140	116	102	128	89	78	86	61	115	76

(3) 京都府「教師力養成講座」(平成20年度開始)

京都府の公立学校教員を志望する大学生を対象に、教師力養成のための実務研修、講義等を実施

① **特別講義「夢・未来講座」(別紙資料③「予定表」参照)**

② **「教育実践演習」**

◆ 演習校では、学生指導専任の指導教員がサポートし、教科、道徳、特別活動等の研究授業・体験授業を実施

◆ 授業以外の、学級活動、学校行事等、様々な場面で実践演習

③ **期間 2月～翌年度5月**

※ 年度を超えて活動することで、年度末・年度初の様々な取組(卒業式・入学式、学級開き、クラス編成会議等)を経験

④ **対象**

京都府の公立学校(市立を除く)の教員を志望する大学3回生、または大学院1回生等(受講にあたり選考試験を実施)

⑤ **受講者数の推移**

期	10(H29)	11(H30)	12(R1)	13(R2)	14(R3)	15(R4)	16(R5)
受講者数	70	58	69	82	74	112	選考中

⑥ **その他**

◆ 良好な成績で修了した者は、大学推薦特別選考の対象となり、第一次試験筆記試験の一部を免除

※ 令和4年実施状況:第15期修了生108名(過去最多)中78名が現役で名簿登載

◆ 修了生へのフォローアップ実施(令和4年度)

→ 採用試験不合格者で進路変更する者や他府県採用となる者が一定数おり、講師確保の面で課題となっていることへの対応として講師説明会等を実施

(4) 高等学校段階での教員養成に係る取組について(参考)

学校等	事業名	内容
丹後教育局	プラスワンスタディ事業 ※1	小学校の補充学習を高校生が指導補助
中丹管内 A高校	学習ボランティア	冬休み期間に高校生が中学校を訪問し学習支援、個別指導を実施
中丹管内 B高校	教員養成プログラム	近隣の小学校での授業見学、教員との交流 「地元小学校で学ぶ会」
		大学教員等を招く特別講義 「教員養成特別講座」
		教育実習生と教員志望生徒の交流会 「教育実習生との交流会」

中丹管内 C高校	学習支援ボランティア	小学校の補充学習を高校生が指導補助
	小学校訪問	小学校を訪問し、授業参観、校内見学、講義聴講等を実施
	3年教育系志望者特設ガイダンス	卒業生の現役教員を招く特別講義
乙訓管内 D高校	見守り隊	地元小学生の下校の見守り
	学習ボランティア	地元小学生の放課後学習をサポート
南丹管内 E高校	まなびサポート事業 ※2	教員を志望する生徒を対象に、地元小学校での授業補助や中学校における夏期休業中学習会への参加、放課後児童会での活動を実施

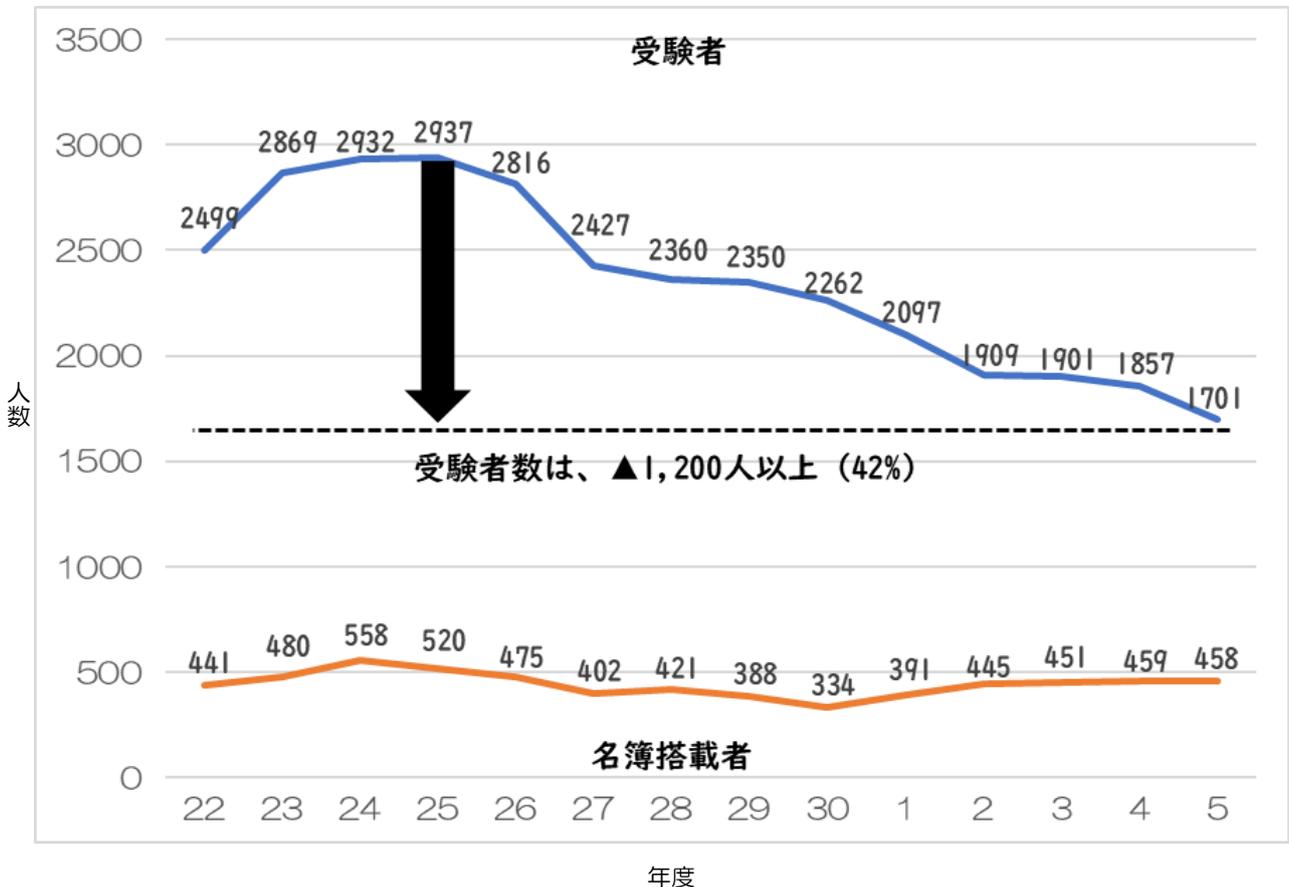
※1 今年度は高校生の応募者多数のため、全員を受け入れることはできなかった。一部の高校では、独自の取組として近隣中学校と連携を実施。

※2 まなびサポート事業は令和4年からの新事業で、充実感や将来を考えるきっかけを得るなど、参加生徒(計25名)からは大変好評であった。

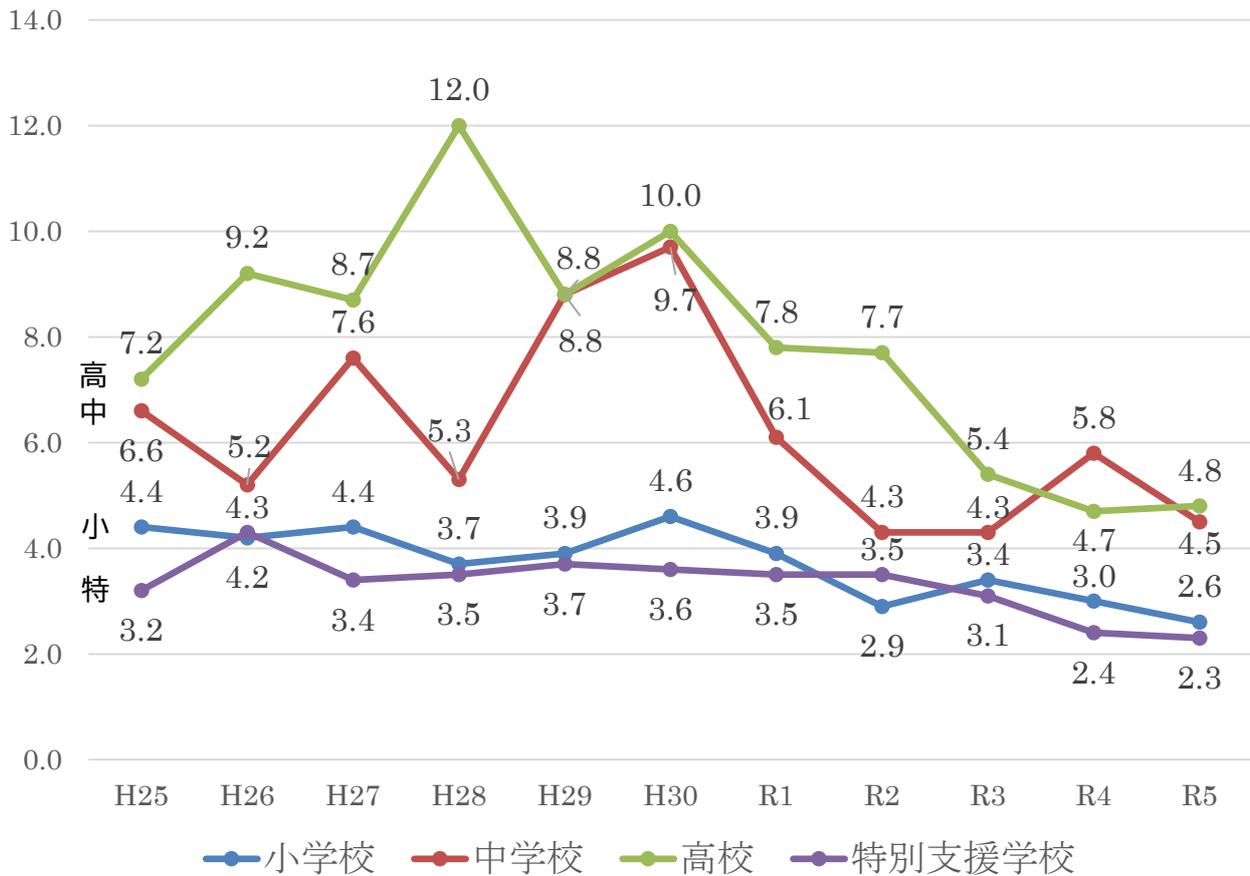
2 教員採用に関する状況と動向について

(1) 教員採用の状況

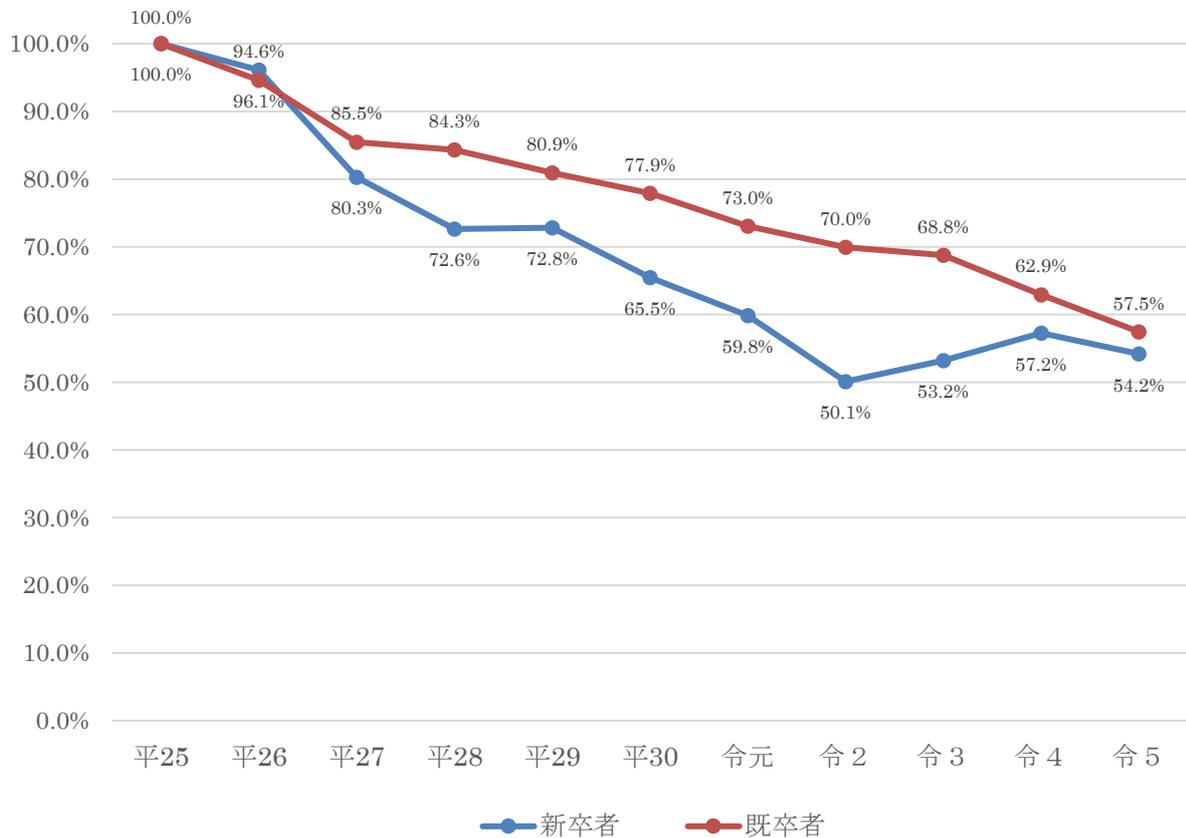
① 京都府の採用試験受験人数の推移



② 京都府の校種別受験倍率の推移



③ 京都府の平成25年度志願者数に対する新卒・既卒者割合の変化



④ 京都府内の免許授与件数



小学校 ▲401
(▲25.6%)

中学校 ▲916
(▲30.5%)

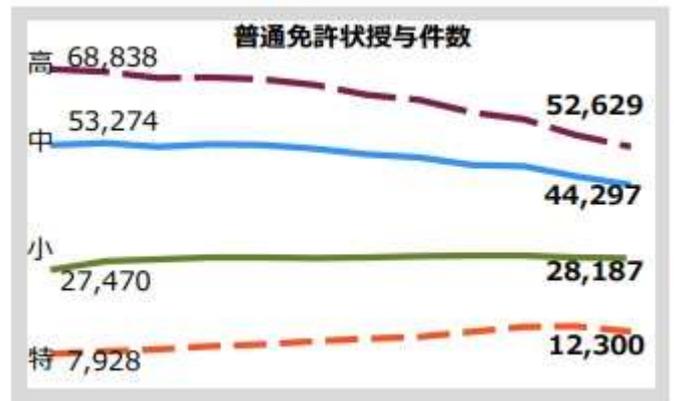
高等学校 ▲1,343
(▲33.7%)

特別支援学校 ▲4
(▲1%)

今後も大量退職が続く高等学校の授与数減少

⑤ 全国の状況（参考）

中央教育審議会 「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 中間まとめ 概要（第I部 総論）より



(2) 教員志望者の実態

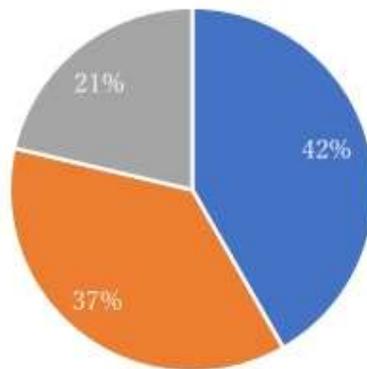
① 一般社団法人日本若者協議会の調査

教員志望の学生が減っている理由は何だと思いますか？（複数回答可）（人）



教員への志望についてどう考えていますか？

- 志望している ■ 志望していたが、迷っている ■ 志望していたが、志望をやめた



② 改正教育職員免許法

「令和4年7月1日以降の教員免許状の扱いについて」

令和4年7月1日以降の教員免許状の扱いについて ※改正教育職員免許法施行時

- 施行日時時点で有効な教員免許状（休眠状態のものを含む）は、**手続なく、有効期限のない免許状となる。**
- 施行日前に有効期限を超過した教員免許状の扱いは次のとおり。

新・旧の別 (注1)	現職教師 (注2)	非現職教師 (パーティーチャー等)
新免許状	失効	失効
旧免許状	失効	休眠

※ 失効した免許状については、都道府県教育委員会に再授与申請手続（注3）を行うことで、有効期限のない免許状の授与を受けることが可能。（注4）

(注1) 新免許状、旧免許状の別は以下のとおり。

新免許状：更新制導入後（平成21年4月1日以降）に初めて免許状の授与を受けた者が保有する免許状
旧免許状：更新制導入前（平成21年3月31日以前）に初めて免許状の授与を受けた者が保有する免許状
新旧免許状保有者が更新制導入後に新たに他の免許状の授与を受けた場合、新たに授与されたものも含め、「旧免許状」として取り扱われる。このため、同一の者が新・旧免許状を両方保有することはない。

(注2) 「現職」「非現職」の判定時は、有効期限の日現在。「現職教師」には、専任・兼任中の者等も含む。

(注3) 再授与申請手続に必要な書類等については、各都道府県教育委員会が定めている。

(注4) 極めて例外的なケース（平成12年の教育職員免許法改正に伴う経過措置により授与された免許状）については、免許状が再授与されない場合がある。

③ パーティーチャーの実情

令和4年9月13日 東洋経済 education×ICT 調査データ「『教員として働きたくない』が約6割、パーティーチャーの実態と本音」より

小学校免許保有者 150 名、中高免許保有者 300 名に対するアンケート調査

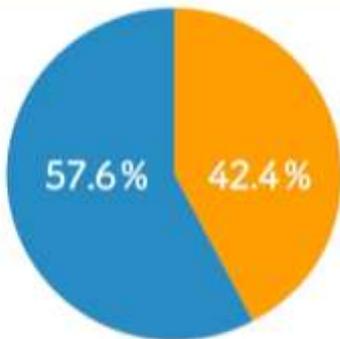
なぜ教員免許状を取得しましたか？



教員免許状を取得したにもかかわらず教員にならなかった理由

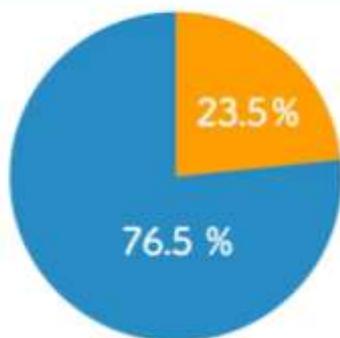


機会があれば、教員として働いてみたいですか？



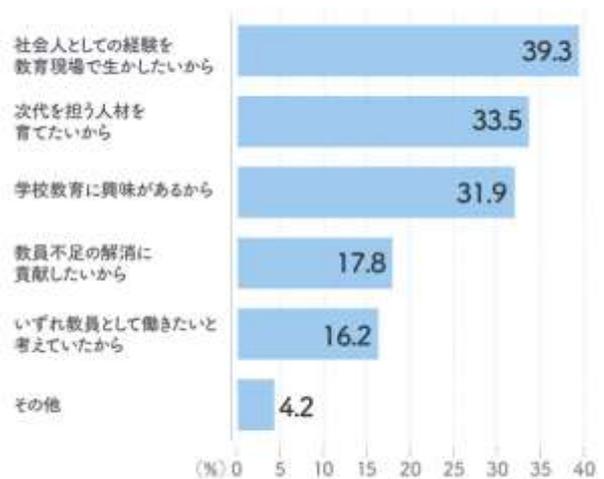
■ はい ■ いいえ

教員免許状が失効してしまった人も、必要な手続きを行うことで有効期限のない免許状を受け取れることをご存じでしたか？



■ 知っていた ■ 知らなかった

教員として働いてみたい理由(複数回答)



(3) 採用試験等を巡る国の動向

中央教育審議会 「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 中間まとめ（令和4年10月5日）

概要（第Ⅱ部 各論）

2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

教職課程における多様な専門性を有する教師の養成

養成

- ・ **強みや専門性**（データ活用、STEAM教育、障害児発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会教育、語学力、グローバル感覚など）を身に付ける活動との両立のため、**四年制大学において最短2年間で必要資格が得られる教職課程の特例的な開設・履修モデルの設定**
- ・ **小学校の専科指導優先実施教科**（外国語、理科、算数、体育）に相当する**中学校教員養成課程**を開設する学科等において、**小学校教員養成課程の設置を可能とする**
- ・ 中学校二種免許状等における「教科に関する専門的事項」の必要科目の見直し

優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

採用

- ・ **教員採用選考試験の早期化・複線化**を含めた多様な入職スケジュールに関し国・任命権者の連携により検討（7月に1次試験、8月に2次試験、9～10月に合格発表・採用内定が一般的）
- ・ **特定の強みや専門性を有する者に対する特別採用選考試験等の実施**

4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

養成

- ・ **学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化**（教職大学院進学希望者対象コースの設定、先取り履修を踏まえた教職大学院の在学年限短縮等）
- ・ **教育委員会と大学の連携強化**（教員育成協議会における協議の活性化、教委等との人事交流の推進、教委と連携・協働した研修プログラム等の展開等）
- ・ 教師養成に係る**理論と実践の往還を重視した人材育成の好循環の実現**（教職大学院の学びを生かしたキャリアパスの確立、教員養成学部における実務家教員登用に係る具体的な基準設定・FDの充実等）
- ・ **教員就職率の向上、組織体制の見直し**（養成段階における教員就職率向上のための取組、教委と連携した地域課題解決に対応したカリキュラムの構築等、定員の見直し・大学間連携・統合に係る検討等）

採用

研修

多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための方策

- ・ **特別免許状に関する運用の見直し**（授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化）
- ・ **任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進**（特別免許状等を活用した入職支援）
- ・ **特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援**
- ・ **教員資格認定試験の拡大等**（高校「情報」の実施、中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除の検討）

免許

採用

研修

免許

5. 教師を支える環境整備

多様な働き方等教師を支える環境整備

- ・ **失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進**（再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修）
- ・ **働き方改革の一層の推進**（教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等）、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討

3 「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築について

■ 「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築について

(1) 京都府総合教育センターにおける研修について

① 新たな教師の学びの姿（中央教育審議会等の経過）

「令和の日本型学校教育」を担う教師の学びの姿の実現に向けて(審議まとめ)

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会
(令和3年11月15日)

◆「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び

1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学び

- **学び続ける**教師
- 教師の継続的な学びを支える**主体的な姿勢**
- **個別最適な**教師の学び、**協働的な**教師の学び
- 適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」
- 質の高い有意義な学習コンテンツ
- 学びの成果の**可視化**と組織的共有

2. 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて早急に講ずべき方策

- 公立学校教師に対する学びの契機と機会の確実な提供 (**履歴の記録管理、受講奨励**)
- 現職研修のさらなる充実に向けた国による**指針の改正**

◆「新たな教師の学びの姿」と教員免許更新制

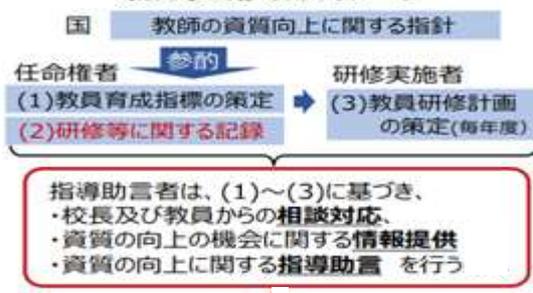
- **教員免許更新制を発展的に解消**し、「新たな教師の学びの姿」を実現する。

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(令和4年5月18日公布)

趣旨

校長及び教員の資質向上のための施策をより合理的かつ効果的に実施するため、公立の小学校等の校長及び教員の**任命権者等による研修等に関する記録の作成並びに資質向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備し、普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定を削除する等の措置を講ずる。**

新たな研修制度イメージ



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

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

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別委員会 中間まとめ (令和4年10月5日)

4. 今後の改革の方向性 第I部 総論

「新たな教師の学びの姿」の実現

子どもたちの学び(授業観・学習観)とともに教師自身の学び(研修観)を転換し、「**新たな教師の学びの姿**」(**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**」)を実現

5. 教師を支える環境整備 第II部 各論

学びの振り返りを支援する仕組みの構築

- ・ **「研修履歴記録システム」**及び**「プラットフォーム(教委・大学等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するシステム)」**の**一体的構築**
- ・ 喫緊の教育課題に対応した**オンライン研修コンテンツ**の充実

② 総合教育センターの研修講座

◆ 様々な研修形態により個別最適な学び・協働的な学びの実現

協働的な学び

・集合研修：実習・演習やグループ協議など集合の必要があるもの
初任者研修や中堅教諭等研修などコミュニティ作りを図る研修

個別最適な学び

・オンライン研修：Zoom「ブレイクアウトルーム」を使ってグループ協議を実施
貴重な講演等の配信する集合研修

個別最適な学び

・オンデマンド研修：動画等のコンテンツを視聴して知識・技能を習得するもの
個々の課題やニーズに応じた研修を選択
知識等の習得状況を確認するテスト（e-ラーニング）を実施

個別最適な学び

・ハイブリット研修：コンテンツ視聴+集合研修又はコンテンツ視聴+オンライン研修

協働的な学び

・出前講座：学校のニーズに応じた内容の講座を実施
校内研修等での実践の共有や対話を通じた課題解決型の学び

◆ ICTを効果的に活用した授業実践・改善の実現

デジタル教科書を活用した授業実践・改善に繋がる研修講座を実施
京都府デジタル学習支援センターと連携してICT操作等の研修を実施

◆ デジタルコンテンツの活用

主体的な姿勢

教師の自主的な研修や校内研修などで活用できる動画コンテンツ（5～20分）を
センターで約70本を作成中、令和4年度中にホームページへ掲載予定

③ 総合教育センターのICT環境整備

◆ 国が開発する「研修受講履歴記録システム」の導入

- ・「教員研修プラットフォーム」と連携して一体的に運用するシステム
- ・教員が研修の検索・申込・受講が可能、受講履歴を自動的に記録する
- ・育成指標と研修履歴に基づき、教師の学びをレーダーチャート等の形で可視化が可能
- ・教員、管理職、教育委員会の受講履歴の閲覧が可能 ※対話に基づく受講奨励
- ・令和5年度は準備期間、令和6年度から本格稼働

◆ ワンタイムパスワードシステムの導入

- ・教員に配備されたタブレット端末を持ち込み、研修講座で活用するためのシステム
- ・教員が事前準備した指導案データなどを研修講座での共有が可能
- ・センターから研修資料のデータ配信が可能
- ・学校のICT環境と同じ環境で研修講座を実施可能

◆ e-ラーニングシステムの導入

- ・オンデマンド研修では、知識・技能の習得状況を確認するテスト等について、その確認の方法を設定することが規定され、その方法としてe-ラーニングシステムを導入（「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」の改正）
- ・自らの学びの成果が可視化され、知識の確実な定着を図ることができる
- ・再視聴など繰り返しの学習が可能
- ・今後の知識伝達型の研修はできるだけe-ラーニングに移行

(2) 研修受講奨励について

① 受講奨励ガイドライン

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のポイント①

<全体構成>

第1章 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現

第2章 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考え方

1. 基本的考え方
2. 教員研修計画への位置付け
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
- (2) 研修履歴の記録の目的
- (3) **研修履歴の記録の範囲** 後掲【1】参照
- (4) **研修履歴の記録の内容** 後掲【2】参照

(5) **研修履歴の記録の方法** ※後掲【3】参照

(6) **研修履歴の記録の時期** ※後掲【4】参照

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

(8) **対話に基づく受講奨励の方法・時期** ※後掲【5】参照

① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による受講奨励

第3章 研修受講に課題のある教師への対応

1. 基本的考え方
2. **期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合** ※後掲【6】参照
3. **「指導に課題のある」教員に対する研修等** ※後掲【7】参照

【1】 研修履歴の記録の範囲

① 必須記録研修等

- i) 研修実施者（都道府県・指定都市教育委員会等）が実施する研修
- ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- iii) 任命権者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

② その他任命権者が必要と認めるもの

（内容の適切性も含め、任命権者の責任において判断）

②に含まれる研修等

- ・職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等
- ・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
- ・教師が自主的に参加する研修等

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のポイント②

【2】 研修履歴の記録の内容

- ・研修名、研修内容、主催者、受講年度、時期・期間・時間、場所、研修属性（悉皆／希望など）、研修形態（対面集合型／オンデマンド型／同時双方向オンライン型／通信教育型など）、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容などの中から、研修の態様や性質に応じて、必須記録事項と記録が望ましい事項などを定める。
- ・記録自体が目的化したり、過度な負担にならないよう、簡素化に留意することが必要。

【3】 研修履歴の記録の方法

- ・情報システムや電子ファイルなど。
- ※国が全国的な研修履歴記録システムを構築するため、調査研究を実施（令和5年度中のできるだけ早期に稼働）

【4】 研修履歴の記録の時期

- 研修の性質等に応じて、次のような時期・方法で記録。
- ・情報システムを通じて、受講終了の都度、自動的に記録
 - ・期末面談前にまとめて教師個人が記録
 - ・期末面談前に校内研修等の実績を校長等が記録 等

【5】 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ・校長等が、期首面談・期末面談等の場を活用して実施。
- ・教科の専門性等に係る資質向上については、学校内外の同じ教科の教師や指導主事による指導助言を活用するなどの連携協力体制を整えることが有効。

【6】 研修受講に課題のある教師への対応（期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合）

- 期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合として、次のようなやむを得ない場合は、職務命令を通じて研修受講。（万が一、これに従わないような場合には、事案に応じて、人事上・指導上の措置を講ずることもあり得る）
- ・合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合
 - ・勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合
 - ・ICTや特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など特定分野の資質の向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、学校管理職等から教師に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合 など

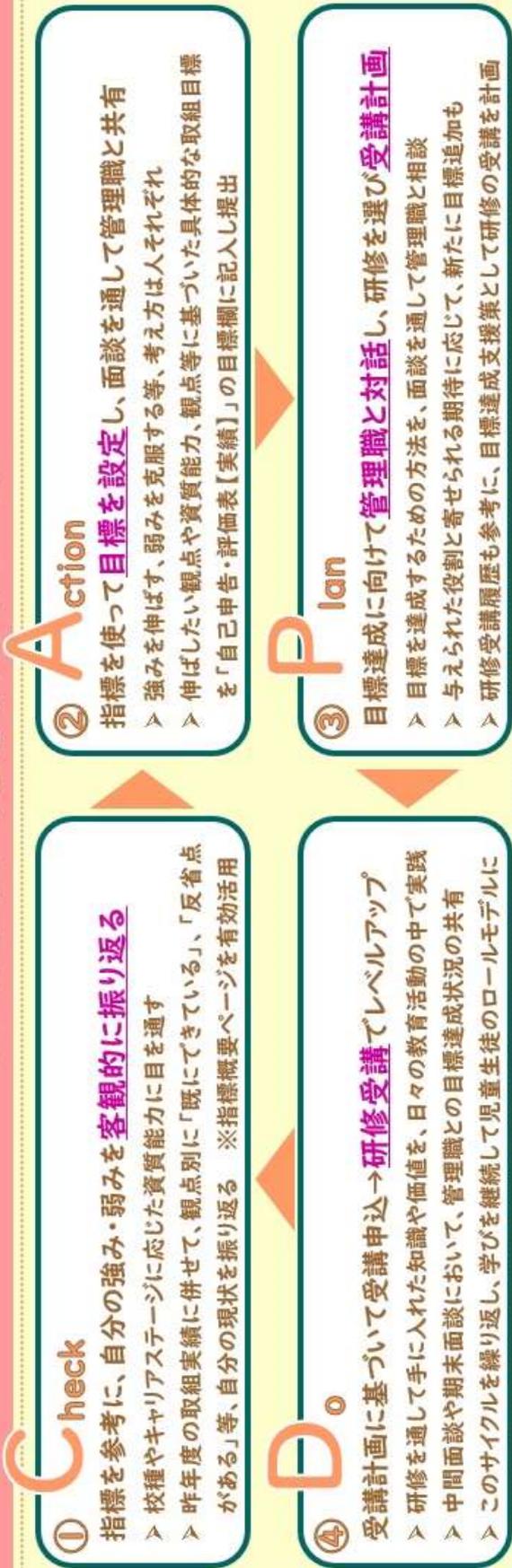
【7】 「指導に課題のある」教員に対する研修等*

- ・研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、指導に課題のある教師（「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に一定の課題がみられる教員）に対し、早期・効果的な対処が可能。
 - ・指標を踏まえて、更に伸ばすべき分野・領域や、改善すべき分野・領域について、自己評価及び学校管理職等による評価を行い、これを踏まえた「研修計画書」を作成し、研修受講。
 - ・教育委員会も積極的に関与。研修によってもなお指導の改善が見られず、より集中的な研修を必要とする場合には、「指導が不適切である」教員の認定プロセスに入る可能性。
- *今般の研修充実等を踏まえ、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（H20.2）を改正

「京都府教員等の資質の向上に関する指標」活用と研修受講

② 京都府の研修奨励
教職員用リーフレット（案）

4つのステップで自分をプロデュース



資質の向上に向けて大切にしたいこと

- ① 自ら学びの必要性を見出し、主体性を持って学びに向かう姿勢を子どもたちに示したい
- ② 令和の学びを教員自身も体験し、具体的な指導に生かしたい
 - ・ オンデマンド講座活用で、知識吸収はいつでもどこでも（隙間時間等の有効利用）
 - ・ 対面による対話的な学びを大切に、新たな価値への気づきを児童生徒に還元

児童生徒に求める学びと同じく、
主体的・対話的で深い学びの実践

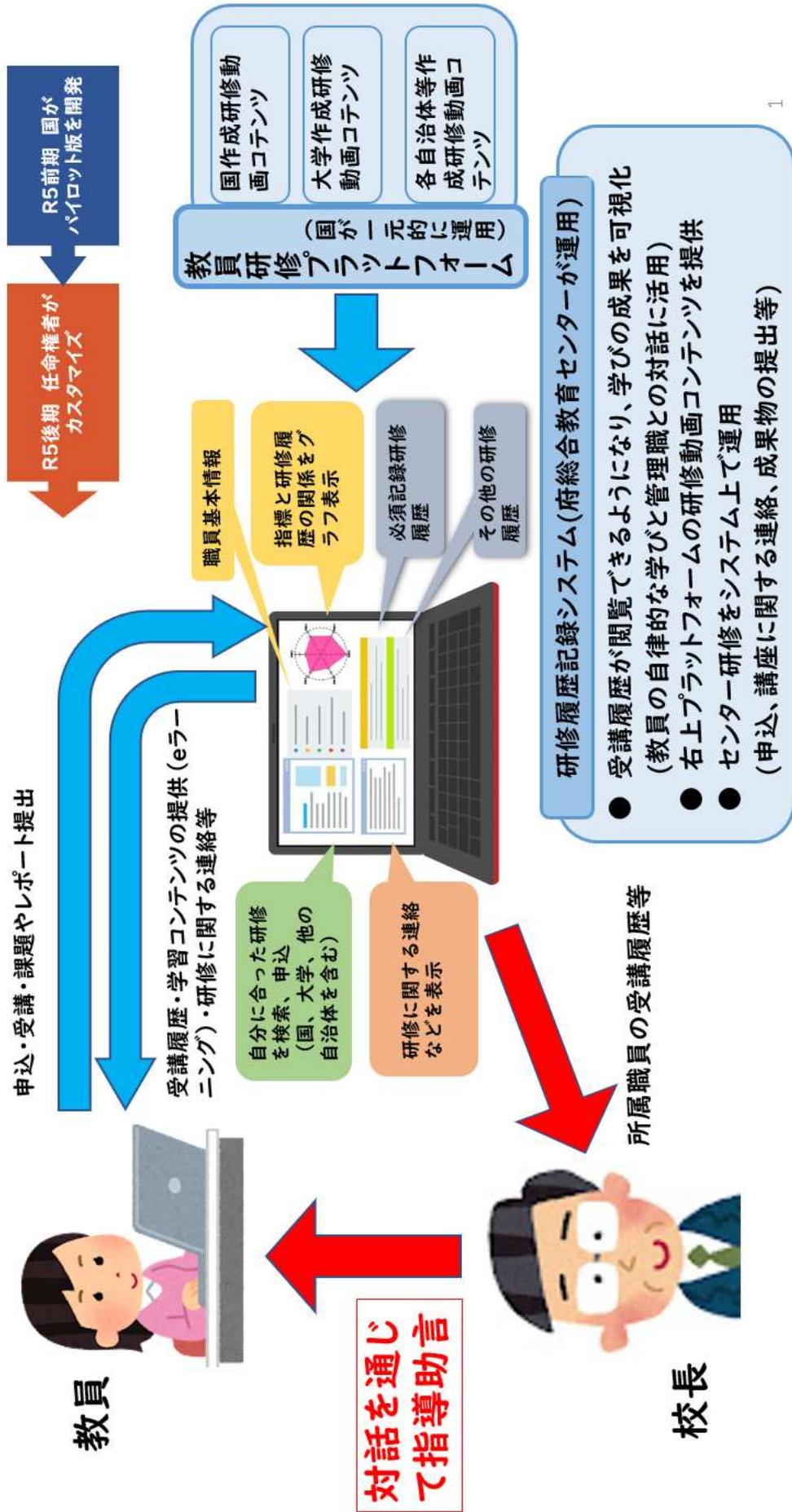
指標

指標 QR
自己評価シート QR

教員の資質能力向上支援

- ① 京都府総合教育センター 研修講座 
- ② デジタル学習支援センター 
- ③ 京都府若手教職員学び合いのコミュニティ育成支援事業 

研修履歴記録システムを活用した対話を通じた指導助言のイメージ



(参考) 京都府若手教員学び合いのコミュニティ育成支援事業

◆ 概要

- ・ 若手を中心とした教員が継続的、定期的に交流しながら授業研究等に取り組むことができるよう、学び合いのコミュニティ形成を促進し、ネットワークの構築を支援。
- ・ 複数校の若手教員（初任期から中堅期）が主体的に形成したコミュニティを京都府教育委員会が認定し支援
 - 学校小規模化の進展により学校単位や地域単位での研修が難しい状況に対応。
 - 府教委が認定することにより、研修会や公開授業等の研究活動を公務として勤務時間内に実施可能となり働き方改革にも寄与。
- ・ 研究テーマは学習指導要領の趣旨を踏まえた教科指導。

◆ 支援内容

- ・ 定められた範囲内での活動旅費や研究活動に必要な資料（図書等）の購入費として最大10万円を助成。
- ・ 研究活動はセンター研修講座を受講したものとして単位認定。
- ・ 活動場所として総合教育センター等の施設が利用可能。

◆ 支援期間

- ・ 最大2年間
（今年度はコロナ禍における活動停止等を鑑み、特例3年目を認定）
- ・ 支援期間が終了した後も本事業によって築いた教員間のネットワークを通じて積極的に研究活動を続けることを期待。

◆ 令和4年度認定コミュニティ

年数	コミュニティ名	校種・教科	人数	テーマ
特例3	「できる！」で楽しく体力向上	小学校 体育	9名	体育の苦手な児童・教師でも楽しみながらできる授業プランの作成
特例3	子どもの「？」から始まる授業研究団	小学校	4名	自分の思いや考えをもち、主体的に学ぶ子どもの育成～国語科・物語の授業に焦点を当てて～
特例3	ティーチャーズ H27	小学校	6名	主体的・対話的で深い学びを追求する授業作りの研究
特例3	J I S S E N K E N !	中学校 社会	8名	中学校社会科における授業実践を通じた授業力の向上
特例3	小・中・高をつなぐ国語科実践力向上コミュニティ	中学校 高等学校 国語	5名	指導と評価の一体化を踏まえた問題解決型の単元構想についての研究 ～主体的・対話的で深い学びが展開される授業へ～
2年目	肢体不自由教育実践向上コミュニティ	特別支援 肢体不自由	6名	肢体不自由児童生徒の生きる力を育むための教科の視点を踏まえた授業づくり
2年目	問いクラウド研究会	高校 理科	9名	全国の教員が参加する「問い」をテーマにした対話型ワークショップを通じた自己研鑽の場の創出と授業への応用
2年目	特別支援 ICT 活用推進チーム Kyoto Lab	特別支援 ICT 活用	10名	特別支援学校におけるICT活用の推進に向けたデータベース構築 ～個別最適化された学びを保障するための授業改善～
2年目	南丹英語研究会	中学校 英語	6名	コミュニケーション活動を通して、表現し伝え合う力の育成を目指す授業実践
2年目	国語まなびサークル	小学校 英語	5名	言葉を大切にし、自ら考え、学び合い伝え合う

				児童の育成 ー国語科における「読む力」を伸ばすー
2年目	特別の教科「道徳」の授業作り（特別支援学校）推進チーム	特別支援道徳	5名	特別支援学校における特別の教科「道徳」の授業づくり ～特別の教科「道徳」授業及び評価の検討～
1年目	効果的な「自立活動」指導のための研究推進チーム	特別支援自立活動	8名	児童生徒の実態に基づく効果的な自立活動の指導について ～流れ図を用いた実態把握から具体的な指導内容の検討～
1年目	算数プラスワン	小学校算数	4名	主体的・対話的で深い学びを目指した授業改善 ～算数科での実践を他教科に広げる～
1年目	ALLWELL（オールウェル）	小学校国語	9名	認知能力と非認知能力を一体的に育む国語教育の実現
1年目	MLU4 + 1	中学校数学	4名	数学におけるカリキュラムマネジメントと授業改善への方策

◆ 本事業の今後について

「教員による教科研究」から、「教職員による教科・領域研究」へと拡大
 → 児童生徒指導やキャリア教育の推進、事務職員を交えたより良い学校教育の在り方研究等、チーム学校の当事者としての幅広い課題意識に対応できる研修が可能となる。