

研修履歴を活用した対話に基づく

受講奨励の手引き

〈令和6年度版〉



福島県教育委員会

目 次

I	研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の必要性	1
II	研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の時期及び内容等	3
III	研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象者等	5
IV	研修履歴の記録と経験年数(ステージ)	7
V	研修履歴の記録の内容及び範囲	8
VI	面談	9
VII	研修履歴の記録の保管、閲覧	10
VIII	対話に基づく受講奨励の活用	10
	—参考資料—	
○	校長及び教員としての資質の向上に関する指標【第2版】	11
○	研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するQ&A	15

I 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の必要性

1 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について

令和3年に中央教育審議会に取りまとめられた『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの実現に向けて（審議まとめ）（令和3年11月15日）において、「主体的な教師の学び」「個別最適な教師の学び」「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示されました。そこでは、教員と学校管理職等との積極的な対話に基づく、一人一人の教員に応じた研修の奨励を通じた教員の資質向上のための環境づくりの重要性が指摘されています。

このような中、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年法律第40号）により、任命権者たる教育委員会による教職員の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みが、令和5年4月1日から施行されることになりました。

本県では、教育公務員特例法第22条の5の規定に基づき、教員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ための研修履歴を記録することとします。

2 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

上記法律の一部改正に伴い、令和4年8月31日に「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」が告示されました。改正の主なポイントは、以下のとおりです。

- (1) 教員に共通的に求められる資質能力を、5つの柱で再整理したこと。
 - ア 教職に必要な素養
 - イ 学習指導
 - ウ 生徒指導
 - エ 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
 - オ ICTや情報・教育データの利活用

※ 本県では、この5つの柱を踏まえ、令和6年2月に定めた「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」【第2版】（改訂版）（以下「指標」という。）に基づいて教員の資質向上を図ることとします。
- (2) 各学校の課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動につなげるよう、お互いの授業を参観し合い、批評し合うことも含め、校内研修を活性化させることを明記したこと。
- (3) 研修の性質に応じて、研修後の成果確認方法を明確化し、特にオンデマンド型については、知識・技能の習得状況を確認するテストも含め、研修企画段階から成果の確認方法を設定することを新たに規定したこと。また、教科指導については、指導主事による定期的な授業観察・指導助言に関し、オンラインの活用も考慮した効果的・効率的な実施体制を整備することを明記したこと。
- (4) 新たな教員の学びを実現していくための仕組みとして、研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等について、その基本的な考え方を明記したこと。

上記2（4）に当てはまる研修等の記録を活用した資質の向上に関して、各教員が学びの成果を振り返り、自らの成長を確認しながら研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を実施することとなります。

3 教員の新たな学びの姿の実現のための研修推進体制

上記2（2）及び（3）を踏まえ、以下のとおり、本県の研修体制の充実を図ってまいります。

- (1) 任命権者による研修推進体制の整備
 - ア 教職員研修計画を定め、体系的・計画的で持続的な資質の向上を図るための推進体制を整備
 - イ オンラインの活用も含めた研修内容の重点化や精選等を図った効果的・効率的な研修実施体制の確立

- ウ 県教育センター及び県特別支援教育センターと大学・教職大学院等との連携による多様な研修プログラムの展開、情報の可視化、情報提供
- エ 服務監督権者や学校における研修推進体制の整備
 - (ア) 服務監督権者である教育委員会
 - ・ 大学・教職大学院等との連携
 - ・ 地域の特色や実情を踏まえた研修の企画・実施
 - ・ 各学校における研修主任、校内研修における中核的な役割を担う分掌の設置を含む校務分掌に係る規定の整備
 - (イ) 学校
 - ・ 校内における教員同士の学び合いやチームとしての研修の推進
 - ・ 養護教諭や栄養教諭等も含む全校的な学び合い文化の醸成、協働的な職場環境づくり
- (2) 全国教員研修プラットフォーム「Plant」（以下「Plant」という。）の導入
 - ア 研修履歴の蓄積及び可視化
 - イ 「指標」との関連を図った研修の受講による資質能力の向上
 - ウ 多様な研修の受講による主体的かつ個別最適な教員の学び

4 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励についての基本的な考え方

- (1) 基本的な考え方

対話に基づく受講奨励は、教員が学校管理職等と対話を繰り返す中で、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等を踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことが基本です。

学校管理職等は、教員が探究心を持ちつつ、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、教員の意欲・主体性と調和したものとなるよう当該教員の意向を十分にくみ取って対話に基づく受講奨励を行うことが望まれます。
- (2) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励による効果
 - ア 教員が学びの成果を振り返ったり、自らの成長を実感したりすることが可能になります。
 - イ これまで受講した研修履歴が可視化されることにより、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・領域を見いだすことができ、主体的・自律的な目標設定やキャリア形成につながることを期待されます。
 - ウ 教員が今後、どの分野の学びを深めるべきか、学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要かなどについて、学校管理職等による効果的な指導助言等が可能になるとともに、個々の教員の強みや専門性を把握した上で校務分掌を編成できるなど効果的な学校運営を行うことが期待できます。

* 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励が目指すところは？

教員が学校管理職と対話し、自分の強みや弱み、
今後伸ばすべき力などを踏まえ、必要な学び(研修)を
主体的に行い、資質の向上を図ること

II 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の時期及び内容等

1 研修履歴を活用した受講奨励の時期及び内容等

(※ 「Plant」は現在起動しながら改修が進められているため、今後変更の可能性があります。)

No.	内 容	教 員 (研修を受講する者)	学校管理職等 (研修受講を奨励する者)
1	指標に基づき、各 教員のステージと 「今年度重点目標 とする指標」を確 認	4月中旬から5月上旬を目安 に、指標に基づき、経験年数と ステージに応じて「今年度重点 目標とする指標」を設定し、該 当する資質向上につながる研修 情報を収集しておく。 ※ 参考 ・教職員現職教育計画 (https://www.pref.fukushima.jp/site/edu/gimukyoiku201.html) ・研修講座案内 (県教育センター https://center.fcs.ed.jp 県特別支援教育センター https://special-center.fcs.ed.jp) ・「Plant」 (https://plant.nits.go.jp)	前年度の研修受講履歴を確認 し、ステージや校務分掌を基に 適切な研修を推奨できるように 情報を収集しておく。 ※ 参考 ・教職員現職教育計画 ・研修講座案内 (県教育センター、県特別支援 教育センター) ・「Plant」 (https://plant.nits.go.jp)
2	面談の実施と受講 する予定の研修の 決定	学校管理職等との対話に基づ き、「今年度重点目標とする指 標」と受講する研修について検 討し、決定する。 ※ 研修の申込等については、 研修主催者の指示に従い、適 宜行う。	経験年数やステージ、主な校 務分掌等に基づき、研修を受講 する教員の考えを尊重しながら 対話による受講奨励を行う。 ※ 教員の研修申込等について は、必要に応じて研修主催者 の指示に従い、推薦及び承認 を行う。
3	研修の受講と記録	1 「Plant」を利用して受講した 研修 テストやアンケート等の成 果確認を行い、研修主催者か ら修了を認定されると受講完 了となり、記録される。 2 「Plant」を利用せずに受講し た研修 受講後、受講者自身が「研 修名」「研修フラグ」「開始日」 「気付き・所感」等を登録す る。 ※ 研修によっては、受講後、 研修主催者が一括登録、承認 を行う場合あり。(初任者研 修、中堅教諭等研修 等)	様々な機会を捉えて資質向上 に向けた指導助言を行う。
4	面談の実施	研修受講履歴の記録を基に、 面談等を利用して指導助言を受 ける。また、次年度以降の職能 開発の目標についても話し合 い、次年度の見通しを持つ。	研修受講履歴の記録を基に、 実施した研修による各教員の成 果等について指導助言を行う。 その際、次年度以降の職能開発 の目標も指導助言を行い、次年 度の見通しを持てるようにす る。

2 研修受講計画・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励等のスケジュール（例）

	前年度末	4月	5月～6月	7月～12月	年度末
日程	期末面談等		期首面談等		期末面談等
管理職	<ul style="list-style-type: none"> 研修履歴を基に、次年度に向けた受講奨励の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「今年度重点目標とする指標」を向上させるための研修情報の収集 	<ul style="list-style-type: none"> 対話に基づく受講奨励 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な機会を捉えた対話に基づく資質向上に向けた指導助言 	<ul style="list-style-type: none"> 研修履歴を基に、次年度に向けた受講奨励の実施
教員	<ul style="list-style-type: none"> 研修履歴の確認・受講奨励後、次年度の研修受講計画を検討（4月～5月初旬まで） 	<ul style="list-style-type: none"> 「今年度重点目標とする指標」を向上させるための研修を想定 	<ul style="list-style-type: none"> 基本研修以外の研修の申込（「Plant」及びその他） 	<ul style="list-style-type: none"> 受講奨励に基づいた研修の受講、実践 各種研修講座等申込（適宜） 	<ul style="list-style-type: none"> 研修履歴の確認・受講奨励後、次年度の研修受講計画を検討（5月初旬まで）
研修	<ul style="list-style-type: none"> 県教育センター、県特別支援教育センター研修講座案内 HP 掲載 その他の研修（各学校授業公開、教科研究会等の案内） 「Plant」掲載の研修（県・他県・大学等・NITS 主催、動画コンテンツ等） 				

※ 上記のスケジュールは一例であり、各学校の教職員数等を勘案し、適宜、設定してください。

※ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用することが考えられます。その際、人事評価制度との趣旨の違いには留意してください。

Ⅲ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象者等

1 対象となる教員の範囲

校 種	職 名
市町村立小学校、中学校、特別支援学校、義務教育学校	校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師
県立中学校、高等学校、特別支援学校	校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師
市町村立幼稚園、幼保連携型認定こども園	園長、副園長、教頭、主幹教諭（主幹保育教諭、主幹養護教諭、主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭（指導保育教諭）、教諭（保育教諭）、助教諭（助保育教諭）、養護教諭、養護助教諭、講師

※ 教員は、再任用（常時勤務、短時間勤務）を含みます。

※ 養護助教諭、講師は、常勤（臨時的任用教員、任期付教員）で、任用当初に6月を超える任用が見込まれる者が受講奨励の対象者となります。

※ 兼務している教員の受講奨励は、本務校で行います。

※ 市町村立幼稚園、幼保連携型認定こども園の教員については、受講奨励の対象となりますが、「Plant」の使用対象とはなっていないため、令和5年度同様に「研修履歴シート」を作成していくこととします。

2 研修受講を奨励する者

〈 市町村立小学校、中学校、特別支援学校・義務教育学校 〉

研修受講者	受講奨励者（学校管理職等）
校長 ※ 再任用を含む。	市町村教育委員会教育長 又は 市町村教育委員会事務局職員等
副校長、教頭	校長
主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭 ※ 再任用を含む。	校長 又は 副校長・教頭 ※ 学校の規模や状況に応じて、適切な権限の委任の下、主幹教諭など学校管理職以外の者に受講奨励の一部を担わせることも可能
養護助教諭、講師	

〈 県立中学校、高等学校、特別支援学校 〉

研修受講者	受講奨励者（学校管理職等）
校長	県教育長 又は 県教育委員会事務局職員等
副校長、教頭	校長
主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭 ※ 再任用を含む。	校長 又は 副校長・教頭 ※ 学校の規模や状況に応じて、適切な権限の委任の下、主幹教諭など学校管理職以外の者に受講奨励の一部を担わせることも可能
養護助教諭、講師	

〈 市町村立幼稚園、幼保連携型認定こども園 〉

研修受講者	受講奨励者（学校管理職等）
園長 ※ 再任用を含む。	市町村教育委員会教育長 又は 市町村教育委員会事務局職員等
副園長、教頭	園長
主幹教諭（主幹保育教諭、主幹養護教諭、主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭（指導保育教諭）、教諭（保育教諭）、助教諭（助保育教諭）、養護教諭 ※ 再任用を含む	園長 又は 副園長・教頭 ※ 市町村立幼稚園、幼保連携型認定こども園の規模や状況に応じて、適切な権限の委任の下、主幹教諭や主幹保育教諭など学校管理職以外の者に受講奨励の一部を担わせることも可能
養護助教諭、講師	

3 教育委員会の役割分担

1 研修履歴の作成、提供、閲覧等
<p>【主管課】</p> <p>○ 教育総務課</p> <p>【所管課】</p> <p>○ 高校教育課（県立高等学校・県立中学校）</p> <p>○ 特別支援教育課（県立特別支援学校）</p> <p>○ 義務教育課（市町村立学校）</p> <p>○ 市町村教育委員会又は市町村関係部局（市町村立幼稚園等）</p>
2 教員研修計画の策定、研修事業の企画、実施
<p>○ 教育総務課、社会教育課、義務教育課、高校教育課、特別支援教育課、健康教育課 ……（育成指標、現職教育計画）</p> <p>○ 県教育センター……（研修事業の企画・実施）</p> <p>○ 県特別支援教育センター……（研修事業の企画・実施）</p> <p>○ 市町村教育委員会及び中核市における研修所管の関係教育機関 ……（県費負担教職員に対する研修事業の企画・実施）</p>
3 相談、情報提供、指導助言
<p>【所管課】</p> <p>○ 高校教育課（県立高等学校・県立中学校）</p> <p>○ 特別支援教育課（県立特別支援学校）</p> <p>○ 義務教育課（市町村立学校）</p> <p>○ 市町村教育委員会又は市町村関係部局（市町村立幼稚園等）</p>

※ 研修履歴を活用して行う対話に基づく受講奨励は、法律上、指導助言者である教育委員会が行うこととされていますが、実際上は、その直接の指導監督に服し、所属職員の日常の服務監督を行う校長が行います。

IV 研修履歴の記録と経験年数（ステージ）

1 研修履歴の記録

「Plant」で入力し、蓄積していきます。

2 経験年数（ステージ）

経験年数については、正式採用となった年から当年度までの合計年数になります。

※ 常勤の講師（臨時的任用教員、任期付教員）は、当職についた年数の合計年数になります。

※ 再任用の教員は、再任用対象期間のうち、公立学校の教員として勤務しなかった年数や非常勤で勤務した年数を除きます。

〈 経験年数とステージ 〉

経験年数	ステージ	ステージごとの状況例
概ね1～5年 【基礎形成期】	ステージ1	教職に必要とされる知識・技能を習得する時期
概ね6～10年 【資質成長期】	ステージ2	実践に基づき、知識を深め、技能を高める時期
概ね11～15年 【資質充実期】	ステージ3	視野を広げ、同僚教職員と協働性を高める時期
概ね16年～ 【深化発展期】	ステージ4	それぞれの立場でリーダーシップを発揮し、同僚を支援する時期

(指標より)

3 研修受講履歴の記録の記入

〈面談（期首等）前にしておくこと〉

指標に基づき、経験年数とステージに応じて「今年度重点目標とする指標」を伸ばすための研修を「教職員現職教育計画」や「Plant」を参考にいくつか想定しておきます。

〈面談（期首等）後にすること〉

研修の申込、受講及び記録を行います。

① 「Plant」を利用して研修の申込をする場合

「Plant」にログインし、選択した研修の申込を行います。申込を行った後、学校管理職からの承認を得ます。さらに研修主催者から承認の通知が届き、受講申込の決定となります。

その後、研修を受講し、テストやアンケート等の成果確認後、研修主催者から受講修了の認定がされ、記録されます。

② 「Plant」を利用せずに研修の申込をする場合

申込後、研修を受講します。受講終了後、受講者自身が「研修名」「研修フラグ」「開始日」「気付き・所感」等を登録します。

※ 研修によっては、受講後、研修主催者が一括登録、承認を行う場合もあります。（初任者研修、中堅教諭等研修 等）

〈面談（期末等）前にすること〉

自身の研修履歴を「Plant」で振り返り、受講した研修が資質向上にどのようなつながったかを説明できるようにしておきます。また、次年度以降の研修受講についても想定しておきます。

V 研修履歴の記録の内容及び範囲

1 研修履歴の記録の内容（「手引き」11ページ参照）

研修名、研修内容、受講年月日、振り返りや成果等
 （「その他の研修」については、主催者及び実施方法も記入）

2 記録の範囲

研修の種類	主催者	研修内容等
必須記録研修	(1) 研修実施者が実施する研修	
	① 県教育センター	○「教職員現職教育計画」等参照
	② 県特別支援教育センター	○「Plant」参照
	③ 県教育委員会 ④ 教育事務所	
	(中核市の県費負担教職員)	○「中核市教員研修計画」参照
	⑤ 中核市教育委員会 (幼稚園及び認定こども園)	○「教職員現職研修計画」参照
	⑥ 市町村教育委員会	
	(2) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等	
	(3) 県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	
その他任命権者が必要と認めるもの（教育公務員特例法第22条の5第2項第4号）に含まれ得る研修等	(1) 市町村教育委員会	○職務研修 ○「Plant」参照
	(2) 校内研修・研究等	国・都道府県・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
	(3) 教員が自主的に参加する研修等	
	① 任命権者以外の市町村（教育委員会を含む。）	
	② 教職員支援機構	○「Plant」参照 例 中央研修、セミナー等
	③ 大学・教職大学院	○「Plant」参照 例 ラウンドテーブル 等
	④ 教科研究会 ⑤ 特別支援教育研究会	例 公開授業研究会 等 小（中）（高等）学校教育研究会
⑥ 民間企業等	例 講義プログラム 体験プログラム 等	

※ その他
 (2) 校内研修・研究等について
 各学校において情報伝達を目的とするもの、例年確認的に行われているものは記録の対象とはなりません。

VI 面談

面談は、受講奨励の面談、受講の振り返りの面談を行います。学校管理職等は、教員に対して事前に面談計画を示し、面談を実施します。

なお、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に当たっては、人事評価制度との趣旨の違いには留意しつつ、例えば、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用することが考えられます。

1 受講奨励の面談

教員は、前年度の研修受講履歴の記録を確認の上、「今年度重点目標とする指標」を設定します。該当する資質の向上につながる研修情報を収集し、学校管理職等と対話による受講奨励の面談を行います。

〈受講奨励の面談の内容〉

- 1 教員は、経験年数、該当するステージを伝え、自己の役割や期待される行動等を確認します。
- 2 教員は、「今年度重点目標とする指標」の観点から、次の内容について学校管理職に説明します。
 - (1) 「今年度重点目標とする指標」について
 - (2) 資質向上のために受講を予定している研修
 - ① いつ
 - ② どこで
 - ③ どのような
 - (3) 研修を受講した後の具体的な状況の確認
 - (4) 期待される効果について
- 3 学校管理職等は、内容を一つずつ確認しながら指導助言を行い、「今年度重点目標とする指標」と受講する研修の決定を支援します。

例 タブレット端末等を用いて「Plant」で研修情報を確認しながら受講奨励を実施。



〈面談のポイント〉

対話に基づく受講奨励は、教員と学校管理職とが対話を繰り返す中で、教員が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、「今年度重点目標とする指標」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す。「新たな教員の学びの姿」は、変化の激しい時代にあって、教員が探究心を持ちつつ、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となります。

2 受講の振り返りの面談

教員は、「Plant」に記録された受講履歴を基に、研修の内容や学びの成果、今後の課題について学校管理職に説明をします。説明後、学校管理職から受けた指導助言を今後の職能開発にいかしていきます。

学校管理職は、研修受講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います。

3 その他

面談は、効果的な職能開発を行うためのプロセスであることから、定期的な面談のほか、様々な機会を捉えて、行っていくことが望ましいと言えます。

Ⅶ 研修履歴の記録、閲覧

記録は、「Plant」で蓄積されます。

閲覧は、日常的又は定期的に、教員個人及び学校管理職等が相互に「Plant」で行います。

また、必要に応じて服務監督権者も閲覧します。

ただし、市町村立幼稚園及び幼保幼保連携型認定こども園の対話による受講奨励の対象者は、令和5年度同様に「研修履歴シート」を作成、保管を行っていくこととします。

Ⅷ 対話に基づく受講奨励の活用

1 教員の資質の向上

受講奨励に基づいた研修の受講及び実践により、対話による研修の受講奨励が教員の資質向上につながるようにします。研修受講の履歴を可視化することで、自らの学びや成長を実感し、次年度につながるようにすることが大切です。

2 校内研修の活性化

それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校の教育活動が実施できるようになります。多様化する様々な研修の中で、教員にとって最も身近である校内研修を活性化することで教員が主体的に学び、やりがいを持って働くことができる教育環境が構築され、教員の力、学校の力の最大化につながります。

* 対話に基づく受講奨励を有効に活用するためのポイント

- 1 教員と学校管理職の信頼関係の構築
- 2 受講奨励の目的や内容の理解
- 3 適切な研修計画の設定及び受講
- 4 面談の充実

校長及び教員としての資質の向上に関する指標【第2版】(改訂版)

令和6年4月
福島県教育委員会

東日本大震災以降、本県の教員は、日々子どもたちと真剣に向き合い教育実践に取り組んできました。対話と協働を通して課題解決を目指す探究学習などの多様性を力に変える教育によって、子どもたちの中に、果敢に挑戦する心や粘り強さ、他者との違いを認め、助け合う精神が育まれています。「福島ならではの教育は、全国的にも誇るべきものです。

令和4年度からスタートした第7次福島県総合教育計画で掲げた「自分の人生を切り拓くたくましさを持ち、多様な個性をいかし、対話と協働を通して、社会や地域を創造することができる人」を育てていくために、全ての教員が、立場や役割は異なっても「チーム福島」の一員として、変化を恐れず挑戦する心を持ち、自らの長所や個性の伸長を図り、子どもに伴走しながら、継続的に学び続けることができるよう、この指標を策定しました。

令和5年度からは学校管理職との対話に基づく受講奨励の制度が始まりました。子どもたちの学びの姿と教師の学びの姿は相似形です。主体的・対話的で深い学びの実現は、子どもたちの学びのみならず、教師の学びにも求められています。本指標を、自ら学び続ける際の羅針盤として活用されることを期待いたします。

福島県が育成を目指す教員像

急激な社会の変化の中で、「自分の人生を切り拓くたくましさを持ち、多様な個性をいかし、対話と協働を通して、社会や地域を創造することができる児童生徒」を育成するために、学びの変革※¹を実現し、

- 「福島らしさ」※²をいかした多様性を力に変える教育と、福島で学び福島に誇りを持つことができる「福島を生きる」教育（以下「福島ならではの」の教育という。）を実践する教員
- 高い倫理観と教育に対する情熱・使命感を持ち、児童生徒に伴走しながら学び続ける教員
- 心身共に健康で、自らの強みや指導力をいかし、チームとして多様化・複雑化する教育ニーズに対応する教員

(第7次福島県総合教育計画より)

※1 学びの変革とは

- 全ての子どもに必要な力を育成するため、一方通行の画一的な授業から、個別最適化された学び、協働的な学び、探究的な学びへと変革すること

※2 「福島らしさ」とは

- 「はま・なか・あいづ」に代表される広い県土だからこその多様性、それぞれの地域の文化と歴史、豊かな自然環境といった独自性
- 人と人との触れ合いや支え合いの精神など、人々の温かさや絆が息づいている県民性
- 東日本大震災及び原子力災害によって他の地域よりも複雑で多くの課題を抱える中で、地域等の人々が手を取り合って果敢に挑戦を続けていること

指標の対象

- 本県公立学校の校長（園長を含む。以下同じ。）、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、学校栄養職員、栄養教諭、保育教諭
教育公務員特例法第2条に定める「校長」「教員」に加え、学校栄養職員が対象（任用の期限を付されて採用されている方は除く）。

指標の趣旨

- 養成、採用、研修を通じた学び続ける教員を支えるための目安として作成しています。
- 校長及び教員の資質向上のため、高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質について、教職生活全体を俯瞰的に捉え明確にしています。
- 画一的な教員像を求めるものではなく、校長及び教員に求められる基礎的、基本的な資質を身に付け、長所や個性の伸長を図るためのものです。

教員	研修を通じて自らの資質向上を図る際の目安
	職責、経験、長所や個性に応じてより高度な段階を目指すための手掛かり
教委	指標を踏まえた研修計画の作成による校長及び教員の計画的・効果的な資質向上
	本県教員を目指す者が身に付けるべき資質を示すことにより優秀な教員を採用
大学	指標に示す着任時の姿を目指して教員を養成
	教職大学院等における教員の資質向上のための指針

指標の特徴

- 横軸に、教員としての成長過程を示した4つのステージをおき、ステージごとに身に付けるべき資質を示しています。
- 横軸に、「福島県が求める着任時の姿」を加え、養成、採用、研修を通じた成長過程を意識したものとしています。
- 縦軸は、「I 教員としての素養」、「II 学びの創造」、「III 児童生徒の理解と指導」、「IV 教職員の協働と学校づくり」、「V ICT の活用」の5つの領域をおき、更に14項目に区分することにより、分野ごとに身に付けるべき資質が分かるようになっています。
- 「福島県が育成を目指す教員像」、東日本大震災及び原子力災害の経験を踏まえた「福島らしさ」を示すとともに、それらの内容を本指標に反映させています。
- 養護教諭、学校栄養職員・栄養教諭については、「II 学びの創造」を「II 専門領域」として別に定めています。また、「V ICT の活用」を別に定めています。
- 校長・副校長については、身に付けるべき資質を5つの領域に分けて別に定めています。

ステージ

- 各ステージの概ねの経験年数の始年は、本県の基本研修の受講年となっており、研修を通じて自己の取組を省察しながら、資質を高めるための見通しを持って行うようになっています。
- 各ステージの概ねの経験年数は目安であり、それぞれの教員の個性や多様なキャリアパスをいかして、継続的に資質の向上を図ることが求められています。

ステージ1 【基礎形成期】 概ね1～5年	ステージ2 【資質成長期】 概ね6～10年	ステージ3 【資質充実期】 概ね11～15年	ステージ4 【深化発展期】 概ね16年～
【出会い・学ぶ】 教職に必要なとされる知識・技能を習得する時期	【深め・高める】 実践に基づき、知識を深め、技能を高める時期	【広げ・分かち合う】 視野を広げ、同僚教職員と協働性を高める時期	【伝え・支える】 それぞれの立場でリーダーシップを発揮し、同僚支援する時期
初任者研修 新規採用教員研修	5年経験者研修	中堅教諭等資質向上研修	中核教諭研修等
学 び 続 け る 教 員			
個性の伸長・多様なキャリアパス			

領域

領域	内容
I 教員としての素養	教育公務員としてその職責を遂行するための資質に関わること。 「福島ならではの」の教育を理解し、絶えず研究と修養に努め、自己の取組を省察しながら資質を高めるために学び続ける力が求められています。
II 学びの創造	学びの構想や授業づくりに必要な資質に関わること。 「社会に開かれた教育課程」に基づき、主体的・対話的で深い学びを通して児童生徒の資質・能力を高める力が求められています。
III 児童生徒の理解と指導	児童生徒の理解や多様な教育的ニーズへの対応に必要な資質に関わること。 特別な支援を必要とする児童生徒への対応を含め、多様な児童生徒を誰一人取り残さず健やかな学びを保障する力が求められています。
IV 教職員の協働と学校づくり	学校運営や同僚性の向上に必要な資質に関わること。 社会と連携・協力しながら、「チームとしての学校」を実現する力が求められています。
V ICT の活用	ICT を活用し、授業や校務等の改善や児童生徒の情報活用能力の育成に必要な資質に関わること。 ICT や情報・教育データを効果的に活用し、「学びの変革」を実現する力が求められています。

校長及び教員としての資質の向上に関する指標【第2版】(改訂版)

令和6年4月 福島県教育委員会

領域	ステージ	福島県が求める 着任時の姿	ステージ1 【基礎形成期】 概ね1～5年	ステージ2 【資質成長期】 概ね6～10年	ステージ3 【資質充実期】 概ね11～15年	ステージ4 【深化発展期】 概ね16年～
			初任者研修 新規採用教員研修	5年経験者研修	中堅教諭等資質向上研修	中核教諭研修等
項目			学び続ける		教員	個性の伸長・多様なキャリアパス
I 教員としての素養	1 使命感・情熱・向上心	教員の役割を自覚し、教職への情熱を持つとともに、児童生徒の人権を尊重し、愛情を持って接することができる。	教員に求められる基本的な知識・技能を身に付け、意欲的かつ確実に職務を遂行している。	自己の教育実践の省察により専門性を高める努力をし、主体的に職務を遂行している。	中堅教員として学校全体を幅広く見直し、協働して職務を遂行している。	教育の質の向上や現代的な諸課題の解決に向け、学校の中核としての役割を自覚し職務を遂行している。
	2 幅広い教養や社会性・確固たる倫理観	教育に関する法令を理解するとともに、一般的な教養や社会性を身に付けている。	広く社会に目を向け、幅広い教養を持ち、変化に対応できる力やより良い人間関係を築くための力を身に付けている。 教育公務員として高い倫理観を持ち、法令・服務規律を遵守している。		社会の変化を敏感に捉え、対話と協働を通して柔軟に対応する力を身に付けている。 他の教職員の模範となる良識ある言動ができ、学校全体の法令・服務規律に対する意識を高めている。	
	3 本県の教育課題への理解と対応	東日本大震災及び原子力災害からの復興・創生を目指す本県の教育課題を理解しようとしている。	震災の事実や教訓を継承・発信する教育活動や、地域の特色を踏まえた教育活動に取り組んでいる。	本県の施策を踏まえ、多様な教育資源を活用し、教育課題解決に向けた探究的な教育活動に取り組んでいる。	本県の教育課題への多面的な理解に基づき、探究的・協働的に課題解決に取り組む教育活動を推進している。	本県の教育課題の解決につながる教育課程の編成、実施改善を組織的・計画的に推進している。
II 学びの創造	4 学びの構想と広がり	学習指導要領に基づき、「生きる力」を育むための学びの在り方について理解している。	目指す資質・能力を意識し、学びを社会につなげ、新たな学びへの意欲を引き出す単元や授業を構想している。	学びを自己実現やより良い社会づくりにつなげる単元や授業を、教科等横断的な視点や学びの連続性の視点から構想している。	学校内外の資源を活用し、特色ある教育活動を効果的に実施するためのマネジメントに取り組んでいる。	家庭や地域との連携・協働による特色ある教育課程の編成、実施、改善を組織的・計画的に推進している。
	5 授業等の実践と評価・改善	教科等の特質に応じた資質・能力、見方・考え方を理解し授業づくりの基本的な知識を身に付け、技能を習得しようとしている。	指導方法やICTを含む教材・教具の活用を工夫し、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善に取り組んでいる。	見方・考え方を働かせた学びの過程を充実させるとともに、ICTを含む教材・教具を効果的に活用し、学びの変革の実現を図っている。	実践や研修会等で得たICTの有効活用を始めとした新たな知見を校内で発信・共有し、教員同士の学び合いによる学びの変革を推進している。	ICTの有効活用を始めとした新たな知見を統合し、学びの変革を意識した研究・実践を推進する組織体制の構築に努めている。
			適切な観点別評価と個人内評価により、指導と評価の一体化を図り、児童生徒の学習状況の把握と指導の改善にいかしている。	学習の過程及び成果について評価の場面や方法を工夫し指導の改善や児童生徒の学習意欲の向上につなげている。	学習状況の評価を基に、組織的な授業改善や、自立した学習者の育成に向けた教育課程の改善を推進している。	評価の妥当性、信頼性を高め、次の学年や異校種に適切に接続するための組織的・計画的な取組を推進している。
			幼稚園教育要領等に基づき幼児教育に関する基本や幼児教育において育みたい資質・能力及び「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」について概ね理解している。	幼児教育における遊びを通じた指導の重要性を踏まえ、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善に取り組んでいる。	発達を理解し、実態や遊びの展開の見直しによる具体的なねらいや内容、環境構成等を設定した指導計画を作成している。	幼児の長期的な発達過程を見直し、幼児の姿に直結した具体的な短期的指導計画を手順や形式等を工夫して作成するとともに、同僚に助言している。
	幼稚園等	保育実践	指導計画に基づく環境構成や個に応じた援助の大切さを理解し、幼児に進んで関わろうとしている。	ねらいや内容を踏まえ、保育者の役割を意識しながら、幼児の活動に寄り添って援助している。	環境を通して行う教育・保育の意義や特質を理解し、計画的に環境を構成し、保育者の役割を果たそうとしている。	幼児期にふさわしい生活の展開や遊びを通しての総合的な指導、一人一人の特性に応じた指導を重視して保育している。
評価・改善		計画に基づいた保育実践を記録から振り返ることの重要性について理解している。	遊びの様子を具体的に記録し、記録を他の保育者と共有しながら振り返っている。	評価を基に、幼児理解を深めながら、他の保育者と多角的に指導を振り返り、指導計画を改善している。	幼児理解と指導改善の両面から評価し、幼児の遊びを通して学びの姿を園内外で共有し理解を深める役割を担っている。	発達に即した主体的・対話的で深い学びを実現するとともに、園外からの支援を含めた園内研修の活性化を図っている。
III 児童生徒の理解と指導	6 児童生徒理解	児童生徒の発達段階の特性を理解し、個性や人格を尊重する態度を身に付けている。	教育相談の知識・技能を身に付け、児童生徒を共感的に理解し、信頼関係を構築している。	児童生徒の多面的・総合的な理解により、児童生徒の自己肯定感や自己有用感の向上につなげている。	情報の共有により、組織的に児童生徒理解を深め、一人一人の個性の伸長や自己実現を図っている。	児童生徒の特性を踏まえ、キャリア形成や自己実現につながる組織的な取組を推進している。
	7 社会性の伸長と協働する力の育成	社会性や協働する力を育む上で、学校が果たす役割の重要性について理解している。	多様性を尊重したより良い人間関係を主体的に築く集団づくりに取り組んでいる。	他者と協働することにより、主体的に課題を発見し、解決していく集団づくりに取り組んでいる。	生徒指導の機能をいかし、社会性や自己有用感を育む協働的な活動を推進している。	生徒指導の機能をいかした諸活動の企画・運営や全体計画作成に積極的に関わっている。
	8 個に応じた対応	いじめや不登校など生徒指導上の諸課題について、その背景を踏まえた組織的な対応が重要であることを理解している。	日常的な関わりから問題行動や多様な教育的ニーズの早期把握に努め、管理職の指導を得ながら適切に対応している。	校内組織や関係機関と連携し、問題行動の背景や多様な教育的ニーズを踏まえた効果的な支援につなげている。	問題行動の未然防止、多様な教育的ニーズに応じた組織的な取組を推進し、生徒指導の充実を図っている。	専門スタッフや関係機関との連携による問題行動や多様な教育的ニーズに応じたチーム体制の構築に努めている。
	9 特別な支援を必要とする児童生徒への対応	特別支援教育施策等の動向や、特別な教育的支援を必要とする児童生徒の指導・支援の在り方について概ね理解している。	児童生徒の実態を把握し、一人一人の教育的ニーズを踏まえた授業づくりを行う等、きめ細かな指導・支援をしている。	個別の教育支援計画及び個別の指導計画を効果的に活用して、指導・支援の工夫・改善をしている。	特別支援教育コーディネーターや保護者及び地域、関係機関と連携し、個々の課題を解決するために、指導・支援の充実を図っている。	管理職の指導・助言の下、保護者や地域、関係機関と連携し、役割を明確にした校内支援体制の構築に主体的に関わっている。
IV 教職員の協働と学校づくり	10 同僚性の構築	適切なコミュニケーションを図りながら、集団の中で協働して行動することができる。	同僚と協働しながら職務を遂行し、周囲に指導・支援を求めながら課題の解決に努めている。	同僚の立場や考え方を柔軟に受け止め、考えを伝え合うことを通じて学びを深めている。	学校や個々の課題を組織で共有し、学び合いにより若手教員を支援しながら協働的に解決する職場づくりに努めている。	個々の教員の専門性や特性をいかしながら学校全体で若手教員を育成するOJT、Offの取組を推進している。
	11 学校組織の運営	集団における役割を理解し集団の一員としての自覚を持ち行動することができる。	各校務分掌の意義や役割を理解し、組織の一員として主体的に職務を遂行している。	関係職員との連携により効率的・効果的に職務を遂行し課題意識を持って評価・改善につなげている。	学校内外の資源を活用した効率的で効果的な教育活動を推進し、課題の解決や特色ある学校運営につなげている。	業務の効率化を踏まえ、学校の諸計画・諸活動を評価・改善する体制を整備し、若手教員を育成しながら組織の活性化を図っている。
	12 学校と家庭・地域との連携	教育活動が、学校、家庭、地域の連携の下に成り立っていることを理解している。	家庭や地域の関係者と良好な関係を築き、協力を得ながら教育活動に取り組んでいる。	保護者や地域と協力し、地域の教育資源や学習環境を活用した教育活動に積極的に取り組んでいる。	学校や家庭、地域の課題解決を図る連携・協働の取組を推進し、それぞれの教育機能の向上を図っている。	学校・家庭・地域が連携・協働するためのコーディネーターや体制整備に努めている。
	13 学校安全への対応	児童生徒の安全の確保が全ての教育活動の基盤であることを理解している。	地域の特色や児童の実態を理解し、各教科等における安全教育や日常的な安全指導を確実に実施している。	児童生徒の当事者意識を高める実践的な安全教育により、命を守るために主体的に判断・行動できる力を育成している。	家庭や地域と連携した事故・防犯の取組や、地域の災害リスクに応じた教科等横断的な安全教育を推進している。	実践的な安全教育が組織的・計画的に推進されるよう評価・改善に努め、安全教育の充実を図っている。
V ICT活用	14 ICTの効果的な活用	ICTや情報・教育データの活用を促進し、授業や校務等で必要なICTや情報・教育データに関する基本的な知識・技能を習得しようとしている。	ICTや情報・教育データを効果的に活用し、「個別最適化された学び」、「協働的な学び」及び「探究的な学び」の実現を図っている。	児童生徒にICTを適切に活用させ、情報活用能力及び情報モラルの育成につなげている。	校務等でICTや情報・教育データを効果的に活用し、業務の効率化を図っている。	

※「4 学びの構想と広がり」は、「12 学校と家庭・地域との連携」を土壌として実施するものであることに留意する。

校長・副校長

領域	身に付けるべき資質
1 ビジョンと実行力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第7次福島県総合教育計画の理念に則り、児童生徒の実態や地域の実情を踏まえた教育ビジョンを作成し、教職員や保護者、地域等と目標や取組の方向性の共有を図っている。 ○ 教育目標の達成に向け、適切に課題を見出し、課題の解決に向けた取組を組織的、計画的に行っている。
2 マネジメント力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多様な専門性を持った教職員を有機的に結び付け、保護者や地域等との連携による学校内外の協働の文化を創り出している。 ○ 人事評価や学校評価等を有効に活用し適切な人材配置や労働安全衛生管理等に努める等、組織の活性化に向けた総合的なマネジメントに取り組んでいる。
3 リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ○ リーダーシップを発揮し、複雑化・多様化した課題を抱える学校を牽引し、学校の教育力を向上させている。 ○ 危機管理への対応について教職員と共有を図り、関係機関等と連携を深めることにより危機管理体制の整備を行い、平素から危機管理意識を持った安全対策を講じている。
4 育成と服務管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研修や人事評価等を通して教職員に対し指導助言を行うとともに、教職員が探究心を持ち自ら学び続ける力をつけるための支援を行う等、教職員の資質向上に努めている。 ○ 教職員に高い服務倫理意識を定着させるとともに、風通しの良い職場づくりを推進し、教職員の心身の充実に努めている。
5 ICTの活用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「個別最適化された学び」、「協働的な学び」及び「探究的な学び」の実現につながる、ICTや情報・教育データの活用が組織的に行われるよう、校内研修の実施やリーダーとなる教員の育成など、体制の整備を図っている。 ○ 校務等でICTや情報・教育データを効果的に活用し、業務の効率化を図っている。

養護教諭

領域	項目	ステージ	福島県が求める着任時の姿	ステージ1【基礎形成期】 概ね1～5年	ステージ2【資質成長期】 概ね6～10年	ステージ3【資質充実期】 概ね11～15年	ステージ4【深化発展期】 概ね16年～
II 専門領域	保健管理 保健教育 健康相談 保健室経営 保健組織活動	1 保健管理	学校保健安全法に基づき、児童生徒の健康に関する実態把握や基本的な保健管理の方法について理解している。	児童生徒の発達段階に応じてみられる心身の疾病等について理解し、適切な保健管理を実施している。	保健情報の収集と活用を努め、個や集団の健康状態や特性に応じた保健管理を評価・改善しながら効果的に進めている。	保健情報を総合的に評価し、教職員や関係機関と連携した組織的な保健管理を推進し、健康課題の解決につなげている。	保健情報の効果的な活用や関係機関との連携に基づいた保健管理の体制整備に積極的に関わっている。
		2 保健教育	保健教育における養護教諭の役割と基本的な指導方法について、学習指導要領等を踏まえ理解している。	国及び県の施策等を理解し、それらを活用しながら学級担任等と連携して専門性をいかした保健教育を実施している。	児童生徒の実態や特性に応じた保健教育を計画的に実施し、評価・改善しながら効果的に推進している。	家庭や地域、専門機関等との連携におけるコーディネーター的役割を担い、組織的に保健教育を推進している。	地域の健康課題解決に向け、近隣学校や地域と連携した保健教育を推進し、地域全体での保健教育の充実に努めている。
		3 健康相談	学校保健安全法に基づき、健康相談の位置付けや、健康課題に対する基本的な支援の方法について理解している。	健康相談の基本的なプロセスに基づき、心身の発達段階や現代的な健康課題を踏まえた健康相談を実施している。	心身の健康課題を総合的に捉え、教職員や保護者、関係機関と連携して健康課題に向けて効果的に支援している。	健康課題や背景にある問題の早期発見に努め、関係機関との連携におけるコーディネーター的役割を担い、適切な支援につなげている。	学校全体の健康課題を捉えて教職員の意識を高め、専門性をいかした指導・助言や支援体制の整備をしている。
		4 保健室経営 保健組織活動	保健室経営・保健組織活動の意義や、学校保健活動推進における連携・協働の重要性を理解している。	保健室経営方針を教職員や保護者に周知し、保健主事と協力しながら開かれた保健室経営をしている。	児童生徒の主体性を育む視点で保健室経営や保健組織活動の内容を工夫し、適切な指標を用いて評価・改善している。	学校保健活動と他の教育活動を有機的に関連付け、協働による健康課題の解決を目指す保健室経営を推進している。	保健室経営の視点から学校教育目標実現のための具体的な方策を提案し、保健組織活動の充実に努めている。
V ICT	14 ICTの効果的な活用	ICTや情報・教育データの活用の意義を理解し、授業や校務等で必要なICTや情報・教育データに関する基本的な知識・技能を習得しようとしている。	保健教育において、ICTや情報・教育データを効果的に活用し、「個別最適化された学び」、「協働的な学び」及び「探究的な学び」の実現を図っている。 児童生徒にICTを適切に活用させ、情報活用能力及び情報モラルの育成につなげている。 校務等でICTや情報・教育データを効果的に活用し、業務の効率化を図っている。				

学校栄養職員・栄養教諭

領域	項目	ステージ	福島県が求める着任時の姿	ステージ1【基礎形成期】 概ね1～5年	ステージ2【資質成長期】 概ね6～10年	ステージ3【資質充実期】 概ね11～15年	ステージ4【深化発展期】 概ね16年～
II 専門領域	給食管理 衛生管理 食に関する指導	1 栄養管理	学校給食実施基準に基づき、学校給食の栄養管理を適切に行うことを理解している。	児童生徒の実態把握の必要性について理解し、食品構成を考慮しながら、地場産物を活用した献立を作成している。	学校給食摂取基準に基づく栄養管理に加え、郷土食、地場産物を取り入れ、各教科等の食に関する指導と関連させながら献立を作成している。	児童生徒の体格や生活活動の実態を考慮した摂取基準を作成し、地域の特性をいかした食品構成及び食育の観点等を考慮した献立を作成している。	地域の健康課題を把握し、高度な専門知識をいかして、自校のみならず地域等において指導的な役割を果たしている。
		2 衛生管理	学校給食衛生管理基準に基づき、学校給食の衛生管理を適切に行うことを理解している。	調理場（受配校）の施設・設備、食品の取扱い、調理作業、衛生管理体制の実態把握に努め、適切な衛生管理を実施している。	調理従事者の衛生管理、関係諸機関の整備、施設設備の衛生等、衛生管理責任者としての業務を遂行している。	学校給食衛生管理基準についての理解を深め、実践するとともに、所属の学校や受配校の衛生体制について評価し、課題の改善に努めている。	学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理について評価と改善を行い、管理職等と連携を図りながら、事故の未然防止に努めている。
		3 給食時間、教科等	食育に関する基本的な知識を身に付け、学校給食と関連付けた食に関する指導を行う重要性について理解している。	食に関する指導に係る全体計画に沿い、学校給食の献立や使用食品を活用しながら、各学校・学級の食に関する課題を把握し、給食の時間や授業等で指導している。	給食と各教科等との関連を考慮し、国及び県の施策等を活用しながら、児童生徒の実態に基づいた食に関する指導を実践し、評価及び改善を行っている。	食に関する課題の解決に向け、校種間の連携を図りながら、専門性をいかして指導し、組織的に取り組んでいる。	地域の食に関する健康課題を解決するために、食育の評価指標を考慮し、組織を活用した体制の確立に向け取り組んでいる。
		4 個別の相談指導	個別の相談指導の基礎的な知識に基づき、個別の相談指導を行う重要性について理解している。	食に関する健康課題を有する児童生徒の実態を把握し、教職員や保護者と連携しながら専門性をいかして指導している。	個別の相談指導に関する専門性を高め、教職員や保護者と連携し、児童生徒の実態に応じて指導している。	食に関する健康課題を有する児童生徒について、個に応じた指導計画を作成し、組織的に対応するとともに、評価、改善している。	専門的な知識を活用して、食に関する課題を総合的に捉え、保護者や校内組織と連携した個別の相談指導体制を整備している。
V ICT	14 ICTの効果的な活用	ICTや情報・教育データの活用の意義を理解し、授業や校務等で必要なICTや情報・教育データに関する基本的な知識・技能を習得しようとしている。	食に関する指導において、ICTや情報・教育データを効果的に活用し、「個別最適化された学び」、「協働的な学び」及び「探究的な学び」の実現を図っている。 児童生徒等にICTを適切に活用させ、情報活用能力及び情報モラルの育成につなげている。 校務等でICTや情報・教育データを効果的に活用し、業務の効率化を図っている。				

指標改訂の経緯

平成29年4月 教育公務員特例法の一部を改正する法律が施行され、校長及び教員の任命権者は関係大学等と構成する協議会を組織し、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（以下、「指標」という。）に関する協議を行い、指標を策定するとともに、指標を踏まえた研修計画を定めることとされた。
平成29年12月 「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（初版）が教育委員会会議において決定した。
令和4年2月 第7次福島県総合教育計画を踏まえ、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標【第2版】」が教育委員会会議において決定した。
令和6年2月 「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」の改正を受け、一部改訂した。

【参考】教育公務員特例法（抜粋）

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（第22条の2）
文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、次条（第22条の3）第一項に規定する指標の策定に関する指針を定めなければならない。

校長及び教員としての資質の向上に関する指標（第22条の3）
公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定めるものとする。

研修等に関する記録（第22条の5）
公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学省令で定めるところにより、当該校長及び教員ごとに、研修の受講その他の当該校長及び教員の資質の向上のための取組の状況に関する記録を作成しなければならない。

資質向上に関する指導助言等（第22条の6）
公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者は、当該校長及び教員がその職責、経験及び適性に応じた資質の向上のための取組を行うことを促進するため、当該校長及び教員からの相談に応じ、研修、認定講習その他の資質の向上のための機会に関する情報を提供し、又は資質の向上に関する指導及び助言を行うものとする。
公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者は、前項の規定による相談への対応、情報の提供並びに指導及び助言を行うに当たっては、当該校長及び教員に係る指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、当該校長及び教員の研修等に関する記録に係る情報を活用するものとする。

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するQ & A

(※ 「Plant」は現在起動しながら改修が進められているため、今後変更の可能性があります。)

総論

Q1 なぜ、受講奨励を行う必要があるのですか。

A 1 社会的変化、教員等の学びの環境の変化を受け、校長及び教員自身も高度な専門職として新たな知識・技能の習得に継続的に取り組んでいく等の「新たな教員の学びの姿」を実現するために、普通免許状及び特別免許状の更新制を発展的に解消する等の措置として講じられたものです。

これらのことを踏まえ、校長及び教員がその職責、経験及び適性に応じた資質向上のための取組を行うことを促進する場として、研修の履歴や資質向上のための機会に関する情報を提供し、資質向上に関する指導及び助言を行う受講奨励を実施します。

Q2 受講奨励の目的は何ですか。

A 2 受講奨励は、その職責、経験及び適性に応じた資質の向上に必要な取組を、校長及び教員が、自身だけで向き合うことなく「対話」の中で考えていくことにより、今まで以上に自らの学びを振り返ったり、意欲を向上させたりすることができる場として、教員の主体的・自律的な目標設定やキャリア形成につなげることを目的としています。

さらに、この「対話」により、自身だけでは気付かなかった部分に気付いたり、教員同士の学び合いが促されたりする機会となり、一人一人の教員の個に応じた学びの提供の場となるだけでなく、協働的な学びの場としての活用が期待されます。

Q3 法的な根拠はありますか。

A 3 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励については、教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第22条の5及び第22条の6に規定されています。

Q4 受講奨励は毎年、必ず実施しなければいけないのですか。

A 4 各教員が毎年、自らの研修履歴を踏まえ、現在の自らの能力を振り返るとともに、今後、必要とされる資質能力のスキルアップに向けた研修受講計画を策定する仕組みとなることから、学校管理職は、毎年指導助言(受講奨励)を、実施する必要があります。

Q5 受講奨励は、必ず校長が行わなければいけないのですか。

A 5 基本的には、校長が行うことが望ましいといえます。ただし、各学校の対象となる教員数等を勘案し、校長の判断により、副校長や教頭と役割分担して実施することも可能です。なお、校長が全教員に対して行う際には、多くの教員の資質能力を的確に把握する観点から、事前に副校長や教頭から適切な情報提供を受け、多角的な視点を持って各教員の資質向上に資する指導助言を行ってください。

また、役割分担により実施する際には、対象教員の範囲等を明確にするほか、奨励対象者に関する共通認識を図ってください。

Q6 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に幼稚園や幼保連携型認定こども園が含まれるのはなぜですか。

A 6 教育公務員特例法において、学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第7項に規定する幼保連携型認定こども園の校長及び教員が、その対象として規定されているためです。

Q7 栄養教諭や養護教諭等の専門職への受講奨励はどう行うべきですか。

A7 専門職に限らず、教科等の専門性に係る資質向上について、校長自らの専門外の分野については、指導主事等、あるいは、域内の同職種の教職員等を通じて、所属教職員の状況を把握するとともに、指導助言を得た上で、対話による受講奨励を行うなど、校内外を通じた情報収集や継続的な連携協力体制により支援を行っていくことが望まれます。

Q8 実習助手や寄宿舎指導員は対象となりますか。

A8 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第2条に規定する「校長及び教員」の範囲ではないため、対象としません。

Q9 勤務形態が常勤の教員と異なる再任用短時間勤務の教諭や、年度途中で採用や任期終了となる場合がある講師（臨時的任用教員、任期付教員）に対しても、他の教員と同様に対話に基づく受講奨励を実施しなければならないのですか。

A9 再任用短時間勤務の教諭や講師については、受講可能な研修が限られている点も考慮の上、可能な範囲で対話に基づく受講奨励を行ってください。
なお、講師については、6月を超える任用が見込まれる教員が、受講奨励の対象となります。

Q10 研修履歴や研修量は、人事評価に反映されますか。

A10 人事評価は、学校管理職が日常の職務行動の観察を通じて得られた情報などを総合的に踏まえつつ、期末面談等の機会に各教員が発揮した能力や挙げた業績を確認した上で、評価が実施されるものであるため、研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されるものではありません。
一方で、研修を行った結果として各教員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。

面談

Q11 期首面談等はそのような内容になりますか。

A11 指標を踏まえながら、今年度受講する予定の研修、得意な分野や苦手な分野も踏まえて、各教員が今後伸ばしたいと考えている資質能力等について話し合います。
研修については、法定研修、悉皆研修以外にも自主的に受講できる研修を話題にできるように、研修に関わる情報については、「Plant」をはじめ、教職員現職教育計画等から得るようにします。また、県教育センター・県特別支援教育センター、県教育委員会、市町村教育委員会などの通知やホームページ等も参考にできます。

Q12 期末面談等はそのような内容になりますか。

A12 面談を通じて、その年度に受講した研修の記録を基に、1年間の研修の成果や学び、今後の課題について話し合います。次年度以降に、受講を希望する研修や受講を奨励する研修についても話題にします。

研 修

Q13 各教員は、毎年何らかの研修を受講しなければいけないのですか。

A13 校長及び教員がその職責、経験及び適性に応じた資質の向上のため、原則毎年自らが必要とする研修を受講することが望ましいと考えます。

Q14 研修は、いつ受講するのですか。

A14 前提として、研修は「職務としての研修」であり、通常の勤務時間内に行うものです。よって、研修受講計画に基づく対話の段階において、校長は、教職員の研修受講に対する配慮及び校内調整を念頭に行う必要があります。

また、自主的に受講する校外研修については、記録の可否について、対話の際に確認するとともに、自主的な取組であるため、必ずしも勤務時間内でないことも想定されることから、本務への支障がないよう受講時期等についても確認しておくことが望ましいと考えます。

Q15 どのような研修を受講すべきですか。また、校内・校外研修は対象となりますか。

A15 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を基に、今年度特に伸ばしたい資質向上に資するための研修を受講します。

研修には、「必須記録研修」と「その他任命権者が必要と認めるものに含まれ得る研修等」があります。（「手引き」 8 ページ参照）また、研修を選択する際、「Plant」や教職員現職教育計画、県教育センター・県特別支援教育センターの研修講座案内やホームページ等を参考にしてください。

校内研修については、記録の対象となる場合があります。例えば、「授業等の実践と評価・改善」を今年度特に伸ばしたい資質項目に設定し、「校内授業研究会」において、自己の授業力の向上ために授業提供を行った場合は記録の対象となります。一方で、情報伝達を目的とするものや、例年確認的に行われているものなどは、記録の対象とはなりません。

また、校外研修については、様々な研修の提示が想定されますが、校長が研修内容を把握し、受講及び記録の可否について判断してください。受講時期も長期休業期間等が想定されますが、通常勤務に支障のない範囲であれば、各教員の意思を尊重する方向で検討してください。

Q16 市町村教育委員会が実施する研修については、記録する必要はありますか。

A16 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については、服務監督権者である教育委員会や校長等の判断の下、高い必要性に鑑みて、職務として受けるものであることから、受講した研修を記録することが望ましいです。

市町村立幼稚園の教員については、任命権者が市町村教育委員会であることから、市町村立幼稚園の教員の場合、当該研修は必須記録研修と整理されます。市町村立幼保連携型認定こども園の保育教諭についても、任命権者が市町村の長であることから同様に整理されます。

Q17 予定していた研修が受講できなかつたり、年度途中で研修を変更したりする場合は、どのようにすればよいですか。

A17 予定していた研修が受講できなかった場合は、学校管理職との対話を基に、受講可能な研修について検討することが望まれます。

また、年度途中で受講予定だった研修を変更する場合は、適宜、学校管理職との対話を基に、資質向上を図るための研修を受講できるようにしていくことが望ましいと考えます。

研修の記録

Q18 受講した研修は全て記録する必要がありますか。

A18 自己の資質の向上が果たされたものについて記録します。複数記録しても構いませんが、記録することが負担とならないように精選して記録するようにしてください。
なお、「Plant」を通して受講した研修については、自動的に受講履歴が記録されます。「Plant」以外で受講した研修については、各教員が「研修情報」や「受講した気づき・所感」等を入力し、記録することもできます。

Q19 校内研修で授業研究を行った際、授業提供者は記録の対象となるとありますが、授業を参観し、放課後の授業研究会に参加した教員は記録の対象となりますか。

A19 研修は、教員が学校管理職と対話に基づく受講奨励を行って決定した「重点目標とする指標」を向上させるためのものを受講することが求められます。参観者は、授業研究会に参加することで、自ら設定した「今年度特に伸ばしたい資質項目」の向上が望まれるような内容であり、参加した授業研究会で得たことを自らの実践に生かすような取組が見られる場合は、記録の対象となり得ます。また、授業提供者においてもその前提を踏まえ、授業実践に向けて教材研究等を行い、資質項目の向上を目指すことが求められます。

Q20 今まで受講した研修について、さかのぼって記録する必要はありますか。

A20 法律に基づく研修履歴の記録は、改正教育公務員特例法の施行日（令和5年4月1日）以後に行われた研修がその対象となります。しかし、教員個人の教職生涯を通じた資質向上を図る観点から、入職から現在までの研修履歴を蓄積し、それを振り返ることができるようにすることは有効であることから、当該施行日以前に行われた研修についても、その性質に応じて記録しても構いません。

Q21 「Plant」以外で受講した研修について、受講の気づき・所感は、どのように記載すればよいですか。

A21 受講した研修の内容だけでなく、その研修を受講し、学んだことや気付いたことについて、どのようなことを実践し、何が身に付いたかを端的に記入します。

Q22 各研修を受講した後に作成する研修レポート等も研修履歴の記録として提出する必要はありますか。

A22 「Plant」を通して受講した研修については、システム内で課題・アンケート等の成果確認が行われ、学校管理職がその結果を閲覧することが可能です。
「Plant」以外で受講した研修については、学校管理職に提出するものは、過度な報告や記録により資質の向上のための取組に支障をきたすことのないよう配慮し、真に必要なものに厳選することから原則として、「Plant」への研修情報や受講の気づき・所感の入力のみで構いません。

Q23 産休、育休等により長期間研修を受講できない場合、研修履歴の記録はどのように記入したらよいですか。

A23 産休、育休、休職等で長期間研修を受講できない教員については、当該教員が長期間の休みに入る前か、復帰後遅れずに「Plant」に当該期間を入力するよう指示してください。
また、令和5年度の研修履歴シートの保管期間は2年間としておりますが、2年間を超えて研修を受講できない教員の研修履歴の記録は、当該教員の復帰まで必ず学校で保管してください。

システム概要

Q24 「Plant」はどのようなシステムですか。

A24 研修の申込や受講等が可能である「教員研修プラットフォーム」と研修受講履歴の記録が可能である「研修受講履歴記録システム」が一体的に実施できるシステムです。

「Plant」導入により、研修の申込と受講履歴が一体化することによる記録の負担が軽減できます。また、多様な研修の受講が可能であるため、各教員の個別最適な学びも提供することができます。学校管理職と教員で研修履歴の相互閲覧が可能になる他、人事異動による研修履歴のデータ移行が不用となります。

Q25 「Plant」ではどのような研修が検索できますか。検索した研修は「Plant」で申込ができますか。

A25 各教育委員会、県教育センター、特別支援教育センター等の県教委が作成した現職教育計画に基づく研修の他、教職員支援機構、大学・教職員大学院、他県の教育委員会、民間、教育関係団体等の多様な研修が提供されています。

また、検索ワードを用いて、今年度重点目標とする指標に関連した研修を検索することも可能です。

掲載されている研修については、「Plant」から申込可能です。但し、受講可能かどうかは管理職や研修主催者の承認が必要となります。

Q26 「Plant」でどのように研修を受講することになりますか。

A26 集合研修やオンライン研修の場合、研修で研修情報のお知らせを確認したり、使用する資料のダウンロード等が可能です。

オンデマンド研修の場合、「Plant」上で動画の視聴をします。視聴後、確認テストや課題・アンケートの回答をすることで、研修主催者より修了認定がされます。

Q27 「Plant」を通して申込をした研修については、どのように受講履歴に反映されますか。

A27 「Plant」を通して申込した研修については、受講後、成果確認が行われ、研修主催者による修了判定が完了すると、自動的に受講履歴に記録されます。その後、当該研修について、「受講した気づき・所感」を入力します。

Q28 「Plant」以外で申し込んだ研修については、どのように研修履歴を登録することになりますか。

A28 当該教員の教員アカウントでログインし、受講履歴を自身が入力します。その際に、登録する必須項目は、研修名称、研修実施運営者、研修フラグ、開始日、研修テーマ、育成指標、キャリアステージ、受講した気づき・所感とします。

それ以外の項目の登録については任意とします。

Q29 「Plant」では、受講履歴がどのような形で表示されますか。

A29 年度を指定して受講履歴を出力したり、育成指標ごとにレーダーチャートを出力することができます。受講状況が可視化され、学校管理職と教員の対話を効果的に行うことができます。

Q30 「Plant」を使ってどのように受講奨励を行うのですか。

A30 対話に基づく受講奨励は、定期的な面談のほか、様々な機会を捉えて実施することを考え、「Plant」で教員個人及び学校管理職等が相互に閲覧することが可能です。
面談の際には、「Plant」に登録されている受講履歴を、タブレット等の端末で、学校管理職と教員が閲覧しながら、面談を行います。「Plant」を用いて、学校管理職が奨励する研修情報を教員に提供することも考えられます。

Q31 「Plant」の推奨ブラウザはどのようになりますか。

A31 「Plant」はパソコン・スマートフォン・タブレット等で利用することができます。その際の推奨ブラウザについては、以下のとおりです。(令和6年3月現在)

【パソコン】

- Windows10以上
- ・ Microsoft Edge (Chromium 版以降)
- ・ Google Chrome (最新版)

【スマートフォン・タブレット】

- Android
- ・ Google Chrome (最新版)
- iPhone、IOS
- ・ Safari (最新版)

※ OS、ブラウザはサポート中に限ります。Microsoft Edge については、サポートが終了している Legacy 版はセキュリティ更新プログラムの提供がないため、Chromium 版以降の利用を想定しています。また、その他のブラウザについても、古いバージョンのブラウザ利用は適切に画面表示がされない等の不具合が生じる可能性があるため、最新版の利用を想定しています。各市町村教育委員会におかれましては、御確認の上、御準備ください。

Q32 令和5年度の研修履歴について、現在はエクセルシートで保管していますが、そのデータを「Plant」に入力する必要はありますか。また教員自身が入力することが可能ですか。

A32 令和5年度の研修履歴については、紙媒体での保管を必須としていますが、受講奨励を効果的に行うために、「Plant」へのデータ移行を推奨します。データの移行は、教員自身が行います。

Q33 教員アカウントの登録情報については、どのような項目を登録するのですか。

A33 必須登録項目は、所属校、氏名、フリガナ、メールアドレスとなります。それ以外の項目の登録については任意とします。

システムアカウント

Q34 学校に付与されたアカウントはどのようなものですか。

A34 各学校には、学校管理職アカウントについては1アカウント、教員アカウントについては、所属している教員のうち、受講奨励対象者用のアカウントを付与します。
学校管理職アカウントでは、研修の受講申込・推薦手続、研修受講履歴の参照・出力、研修の登録・受講者決定等が可能です。
教員アカウントについては、研修の受講申込手続、研修受講履歴の参照・出力が可能です。

Q35 教員アカウントのログインはどのように行いますか。

A35 まず、「Plant」(<https://plant.nits.go.jp/>) のログイン画面を開きます。学校管理職より配付されたログイン ID・パスワードを入力してログインをしてください。

その後、初期設定を行います。アカウント情報変更画面で、メールアドレス登録と初期パスワードの変更を必ず行ってください。また、今年度の重点目標とする指標を登録してください。

詳細は国の教員アカウントマニュアルを参照してください。

Q36 異動者や新規採用者、退職者のアカウントはどのように扱われますか。

A36 異動情報については、人事情報を県で一括して管理し、4月中旬までに該当教員の所属校の更新を行います。

初任者の教員アカウントについては、4月中旬以降に配付します。

退職者の教員アカウントについては、一定の期間を経て、削除します。

Q37 他管内から転入する教員へのアカウントの取扱いや年度途中に採用される講師などのアカウントの取扱いについて留意することはどのようなことですか。

A37 他県経験の教員については、文科省のシステムを導入している県からの教員についても、アカウントは引継ぎができないため、新たに教員アカウントを付与します。但し、他県で実施した研修履歴は、学校管理職アカウントで CSV ファイルにて登録可能です。

年度途中採用の講師については、その都度、県教育委員会に申請し、新たにアカウントを付与します。

Q38 「Plant」に登録する氏名は旧姓を使用することができますか。

A38 研修履歴に旧姓を使用しても、特段の法的な拘束力等を生じさせることがないと判断できるため、「旧姓使用承認申請書」により旧姓使用を認められているものに限り旧姓使用を認めます。

Q39 年度途中で氏名が変更となった場合はどのようになりますか。

A39 学校管理職に申し出た上で、教員個人が「Plant」にログインし、氏名を変更します。

Q40 「Plant」では、表示される漢字について、外字の対応はどのようになっていますか。

A40 外字については、JIS 第三水準まで対応しております。使用端末により、外字の表示は異なるため、常用漢字または外字を設定するかについては、各教員で対応願います。

Q41 教員がパスワードを紛失した場合は、どのように対応したらよいですか。

A41 パスワードを紛失した場合、「Plant」ログイン画面より、教員個人が登録したメールアドレスでの再発行が可能です。「※パスワード再発行はこちら」から手続きをしてください。

詳細は、国の教員アカウントマニュアルを参照してください。