

**教員の資質向上に関する施策  
(指導力不足等教員への支援)**

平成16年 1月

教員の資質向上施策検討委員会

## 目 次

経過と現状	1
Ⅰ 制度の目的	2
Ⅱ 制度及び研修概要	2
1 状況把握等	2
2 教育委員会への連絡	3
3 基礎研修審査会	4
4 指導力向上基礎研修（サポート研修A）	4
5 指導力向上校内委員会	5
6 特別研修審査会	5
7 教育委員会の決定	6
8 指導力向上特別研修（サポート研修B）	7
9 研修機関	7
10 研修結果の報告	7
11 研修結果の審査	7
12 教育委員会の決定	8
13 学校への復帰	8

## 資 料

1 教員の資質向上に関する施策(制度概要図)	9
2 定義及び判定項目	10
3 判定項目の具体的事例	11
4 研修概要	12
5 審議経過	16
6 要綱	17
7 委員名簿	19

## 経過と現状

学校教育の成否は、学校教育の直接の担い手である教員の資質能力に負うところが大きく、教員として適格な人材を確保し、教員全体の指導力の一層の向上を図ることは重要な課題である。しかしながら、児童生徒との適切な関係を築くことができないなどの指導力が不足している教員の存在は、児童生徒に大きな影響を与えるのみならず、保護者等の市立学校への信頼を大きく損なうものである。

このため、各都道府県・政令指定都市教育委員会においては、いわゆる指導力不足等教員に対し、継続的な指導・研修等の支援を行う制度の実施を図ってきているところである。それら各自治体の状況を見ると、平成 15 年 9 月までに実施しているところが、33 自治体、また他の 25 自治体についても平成 15 年度中の制度実施を予定している。

川崎市教育委員会では、平成 14 年度に文部科学省から委嘱を受け、いわゆる指導力不足教員の適切な人事管理について検討するため、「教員の資質向上に関する検討委員会」を設置し、その検討結果として「教員の資質向上に関する調査研究報告書」（以下「報告書」という。）を受けた。

その中で、「指導力不足教員の定義」、「指導力不足教員の認知及び対応システム」「指導力不足教員の研修」等について示された。

この報告を受け、教育委員会は、平成 15 年 5 月に教員の資質向上施策検討委員会を設置し、当該報告書に示された指導力不足等教員に関する対応システムの制度化に向けた検討を始め、今回、指導力不足等教員への対応制度の概要をまとめた。

## I 制度の目的

報告書では、「(教員の) 一部に児童生徒との信頼関係を築くことができず、授業が成立しないなどの要因により教育活動に支障をきたし、本来教員自身が持っている資質能力を十分発揮できず、いわゆる指導力不足に陥っている実態がある。」と示された。その中で、指導力不足教員の定義を定めるにあたり、その視点として、(1)学習指導に関すること、(2)学級経営に関すること、(3)児童生徒理解、指導に関すること、(4)教員としての社会性、人間性、組織理解に関することに柱を置き、「指導力向上のための研修や指導助言を受けてもなお授業が成立しない、児童生徒指導が適切に行えないなど、学校教育における責任が果たせない教員」と定義したことが示されている。

これらの教員をそのまま児童生徒の指導に就かせていることは、児童生徒、保護者、地域社会の学校に対する信頼を揺るがすものとなる。同時にこのような状態にある教員に対し、適切な指導及び研修等を行うことは、教育委員会の責務でもある。

本制度の目的は、指導力不足の状態にあると思われる教員に対し、校長及び教育委員会が指導及び研修等を行うことにより、指導力不足の状態の改善及び向上を図るものである。

## II 制度及び研修概要

### 1 状況把握等

#### (1) 認知

学校において本制度の対象とする指導力不足の状態にあると思われる教員(以下「対象教員」という)を認知するのは、校長であるが、その契機としては、①教頭を含む教職員からの報告、②児童生徒や保護者からの苦情・相談・投書等、③本人からの相談等、が考えられる。

#### (2) 状況及び状態の把握

対象教員の状況の把握に際しては、①具体的状況(いつ、どこで、どのようなことがあったのか)、②問題となる状況の程度(児童生徒に重大な被害を与えているか、またその頻度はどの程度か)、③児童生徒の不満の程度(多くの児童生徒からの不満がでているのか、特定の児童生徒からだけか)、④保護者又は地域からの苦情の状況(多くの保護者から苦情があるのか又は一部の保護者からの苦情なのか)、⑤他の教職員の認識状況(他の大部分の教職員に認識されているのか、ほとんど認識されていないのか)、⑥本人の自覚の状況(本人が問題を認識しているのか、していないのか)、といったことがポイントになる。

次にその状況が生じてきた原因を分析することが必要となるが、原因としては、①

当該教員に問題がある、②児童生徒や保護者の受け取り方等に問題がある場合、③学校の体制に問題がある場合、④教職員の関係に問題がある場合、⑤その複合的原因がある場合、が考えられる。

また、個々の対象教員の状態については、①指導力不足の状態ではあるが、本人は努力しており、指導・研修等の実施により指導力を身につける可能性がある、②いわゆる学級崩壊などの状況があつて一時的に心労等による指導力低下を起こしているが、学校内の協力があれば指導力を回復すると思われる、③授業や学級経営において著しく指導力が不足しており、又は教員としての適格性を欠いているため、将来的にも指導力を身につけることが難しいと思われる、などが考えられる。

校長は、これらの観察・分析を行い、指導の必要性についての判断を行う。

なお、精神性疾患が原因と思われる者については、本制度の対象とはならず、医療等での対応が必要となる。その際、教委及び校長は、医師等の専門家と連携を図るなど、適切な対応を行う必要がある。

### (3) 指導

校長は、指導力不足等教員に該当すると思われる者に対しては、指導力向上に向けての様々な指導を行い、課題克服のための支援をしなければならない。

また、対象教員の状態によっては、指導の効果をあげるためには、当該教員の納得及び他の教員の理解等を得ることが必要となることがあり、その場合には、当該教員のプライバシーの保護に十分留意し、事前に十分なコミュニケーションを図り、共通理解を持った上で実施することが重要である。

### (4) 記録

当該教員が対象教員に該当すると判断した場合、その状態把握を行い、同時に記録を作成する必要がある。

この記録については、後に特別研修審査会等に提出する資料となり、対象教員に適した研修を検討するための根拠となるものである。また同時に、本人が指導力不足の状態にあることに気付いていない場合、そのことを本人に自覚させ、本人の納得性を確保し、研修の成果を上げるためのものでもあり、当該記録は、具体的、客観的に詳細かつ正確に記されなければならない。

また、対象教員の指導力不足と思われる原因等を検討するためには、必要に応じて、過去の状況等についても把握する必要がある。

## 2 教育委員会への連絡

### (1) 教育委員会への相談

校長は、対象教員を認知・把握したとき、必要に応じて教育委員会担当者（以下「教委担当者」という。）に該当性の判断及び指導方法についての相談を行う。

## (2) 教育委員会の学校への指導

教委担当者は、校長から指導力不足等教員と思われる教員についての相談を受けて、必要に応じて、当該校を訪問し、対象教員について調査等を行い、校長への指導助言を行う。教委担当者は、指導に際して校長と連携を図り、対象となる教員が指導力不足と思われる原因について把握する。

### 3 基礎研修審査会

#### (1) 所掌事項等

校長が教委担当者と協議した後、校内での指導力向上のための研修（以下「指導力向上基礎研修」という。）が必要と判断した場合は、教育委員会に申請する。なお、この際に校長は、対象教員に当該申請の理由等について説明を行い、本人が希望するときには、当該対象教員の意見書を添えて申請を行う。

教育委員会は、校長から申請のあったとき基礎研修審査会を設置し、当該教員に対する指導力向上基礎研修実施の要否の判断を行う。

基礎研修審査会は、対象教員に指導力向上基礎研修を受けさせるべきであるかの判断及びその場合に必要研修内容の検討を行うものであり、この段階では「指導力不足等教員」に該当するか否かの判定を行うものではない。

なお、基礎研修審査会では、審議に際して、対象教員が希望するときには意見を述べる機会を設けるものとする。

また、指導力不足等の原因が精神性疾患である者は、基礎研修の対象とはならず、教委及び校長は、連携を図り適切な対応を行う。

#### (2) 委員構成

構成員は、職員部長、学校教育部長、教職員課長、指導課長、総合教育センター所長・室長及び校長とし、原則として指導力向上基礎研修を行う前年度末頃に開催するが、必要に応じて随時行うこととする。

### 4 指導力向上基礎研修（サポート研修 A）

校長は、基礎研修審査会において指導力向上基礎研修（サポート研修 A）が必要と認められた者（以下「基礎研修対象者」という。）に対して、原則として1年間の指導力向上基礎研修を実施する。

この研修は、基礎研修対象者が、自らの現状を認識した上で、指導力不足等教員に該当するか否かについて審議する特別研修審査会への申請に至らないよう、指導力の改善・向上を図ることを目的とする。校長は、校内での指導体制を確立し、適切な指導やサポートを行いつつ研修の成果を上げていく仕組みをつくることが重要な役割になると考えられる。

指導力向上基礎研修は、所属校内で行う「校内の研修」と研修施設を利用する「校外の研修」を組み合わせで行う。「校内の研修」では、授業研修や示範授業研修を通して教科指導力を高めることを目的とした〈学習指導研修〉と、学級経営の力量を高めることを目標にした〈学級経営研修〉を主な内容とする。また「校外の研修」においては、総合教育センターの研修を受講する等により、学習指導、児童生徒指導及び教員としての広い視野を育成することを目的とする。

## 5 指導力向上校内委員会

### (1) 指導力向上校内委員会

指導力向上基礎研修によっても改善の見られない教員については、指導力不足等教員に該当するかについて特別研修審査会の判定を受けることが必要になる。

校長は、申請に際して、指導力向上校内委員会（以下「校内委員会」という。）を設置し、そこでの検討結果を参考に申請の適否を判断する。

校内委員会は、当該教員が、指導力向上特別研修（後述）を受けなければならない程度に指導力が不足しているのか、あるいは継続して指導力向上基礎研修を行えば改善できるのか等を検討する。

申請に当たっては、校内委員会での検討結果を参考に決定するものとする。

校内委員会は校長及び教頭、主任教員等の中から校長が選任する者により構成し、必要に応じて、他の者の意見を聞くこととする。

なお、校内委員会は、対象教員が指導力不足等教員と判定され、指導力向上特別研修を受け、復帰した後の校内でのサポート体制の中心となる役割も担うこととする。

### (2) 申請

校内委員会を経て、申請を行う場合、校長は、教委担当者にその旨の連絡を行い、教委担当者は、申請及び資料の作成等についての指導を行う。

なお、申請にあたって校長は、当該教員に申請の理由等についての説明を行い、本人が希望するときは、本人の意見書も添付する。

教育委員会では、校長から申請があった者についての適否を検討し、審査会への諮問を行う。

## 6 特別研修審査会

### (1) 所掌事項

教育委員会の諮問に応じ、対象教員が指導力不足等教員に該当するかについて審議し教育委員会に答申を行う。

### (2) 答申の内容等

答申の内容は、①指導力不足等教員の判定及びその理由、②指導力を改善・向上す

るために必要な研修、の2点とする。

また、指導力不足等教員ではないとした場合でも、何らかの研修が必要と判断された場合は、必要な研修について意見を付する。

審査の方法は原則として書類審査とし、必要に応じて対象教員、校長、教頭等から意見又は状況を聴取することが望ましい。

なお、対象教員が希望するときには意見を述べる機会を設けることとする。

また、この審査の過程では、特別研修審査会を非公開とするなど、対象教員のプライバシーの保護に十分な配慮を要する。

### (3) 判定項目

特別研修審査会の審議においては、「報告書」に示された指導力不足等教員の定義(資料2)及び視点に基づいた「判定項目表」(資料2)により「判定項目の具体的事例」(資料3)を参考として、総合的な判断をもって判定を行う。

本制度での指導力不足等教員とは、定義に該当するか否かで判断するものであり、判定項目は、その判断の視点となるものである。

なお、「判定項目の具体的事例」は各判定項目の具体的な例示であり、単にこれらの事例に該当することをもって、指導力不足等教員と判断するものではない。

### (4) 諮問及び答申の時期

諮問時期は毎年12月頃とし、答申時期は人事異動の時期に合わせる。

### (5) 委員構成

特別研修審査会の委員構成は、さまざまな視点からの幅広い意見を聞き、判定の客観性、公正性、透明性を確保するため、委員には行政関係者以外の外部委員を入れることとする。

その構成は、教育委員会事務局職員、校長及び外部委員として、学識又は経験のある者、精神科医師、弁護士、保護者代表の合計10名程度とする。

## 7 教育委員会の決定

### (1) 決定

教育委員会は、特別研修審査会からの答申を受けて、対象教員の研修等について決定を行う。

- ① 答申で指導力不足等教員と判定された教員(以下「特別研修対象者」という。)に対しては、研修機関での研修の実施を決定する。
- ② 答申で特別研修対象者ではないが、何らかの研修が必要と判断された教員については、短期研修等の実施を決定する。



## (2) 精神性疾患と思われる者への対応

指導力不足の状態にある者であっても、その原因が精神性疾患である者は、専門的治療が必要であり、本制度の対象外となる。精神性疾患であると思われる者については、この制度とは別に、教委及び校長は必要な治療を受けるよう促す等の適切な対応を行う。

### 8 指導力向上特別研修（サポート研修 B）

指導力向上特別研修（サポート研修 B）は、特別研修対象者が、自らの指導力の現状を認識した上で、指導力向上を目指して課題を設定し、その解決のために校内や校外におけるさまざまな研修を通して、教員としての資質力量を高め、学校に復帰することを目的とする。

研修期間は、1年間とし、基本的に週4日を研修機関で、週1日を所属校で、研修を行う。

また、特別研修審査会において特別研修対象者とは判定されなかったが別途研修が必要と判断された教員に対しては、「短期研修（サポート研修 C）」の研修を行う。この研修は、所属校内での研修を行いながら、長期休業中等に研修機関での校外研修を合わせて行うものとする。

### 9 研修機関

指導力向上特別研修は、教員の研修機関である総合教育センターが行うこととする。研修には、研修室2室及び管理室が必要である。また研修指導者は受講者1～2名に対して1名を要する。

研修機関は、全体の研修プラン及び対象教員ごとの指導計画、個別研修プログラムなどを策定し、研修全体の運営を行う。また、外部での研修に際しては、渉外等も担当し、研修の企画、立案、運営、記録、報告等の業務を行う。

具体的な研修及び個別の指導等は、非常勤の研修指導者が行う。

非常勤の研修指導者は、教員の経験があり、且つ管理的な立場にあった者が望ましい。

### 10 研修結果の報告

研修機関は対象教員の研修成果等の報告を教育委員会に行う。その際、復帰の可能性についての意見を添えた報告書を作成する。当該報告書には、対象教員の研修記録等を添付し、教育委員会に提出する。

### 11 研修結果の審査

## (1) 所掌事項

特別研修審査会は、教育委員会の諮問により、研修機関からの研修結果についての報告書及び校長からの意見書に基づき、特別研修対象者の復帰の可否について判定を行う。

### ア. 復帰が適当と判断した場合

復帰に当たってのフォロー研修等の留意事項や校内の体制等についての意見を添える。

### イ. 復帰が適当でないと判断した場合

2年次以降の再研修によって復帰の可能性があると思われる者については、再研修の判定を行う。

この場合は、当該教員に不足している事項を指摘し、再研修としてどのような研修が必要かを示す。

### ウ. 再研修によっても指導力の改善・向上が見込まれないと判断した場合

判断の答申にとどまり、その後の措置等は別途、教委で判断する。

## 12 教育委員会の決定

### (1) 復帰、再研修

研修結果審査会の答申に基づき、教育委員会が対象教員の処遇について決定を行う。決定は、①学校への復帰、②再研修の実施、が考えられる。

なお、再研修は原則として1年間とする。

### (2) その他の人事措置等

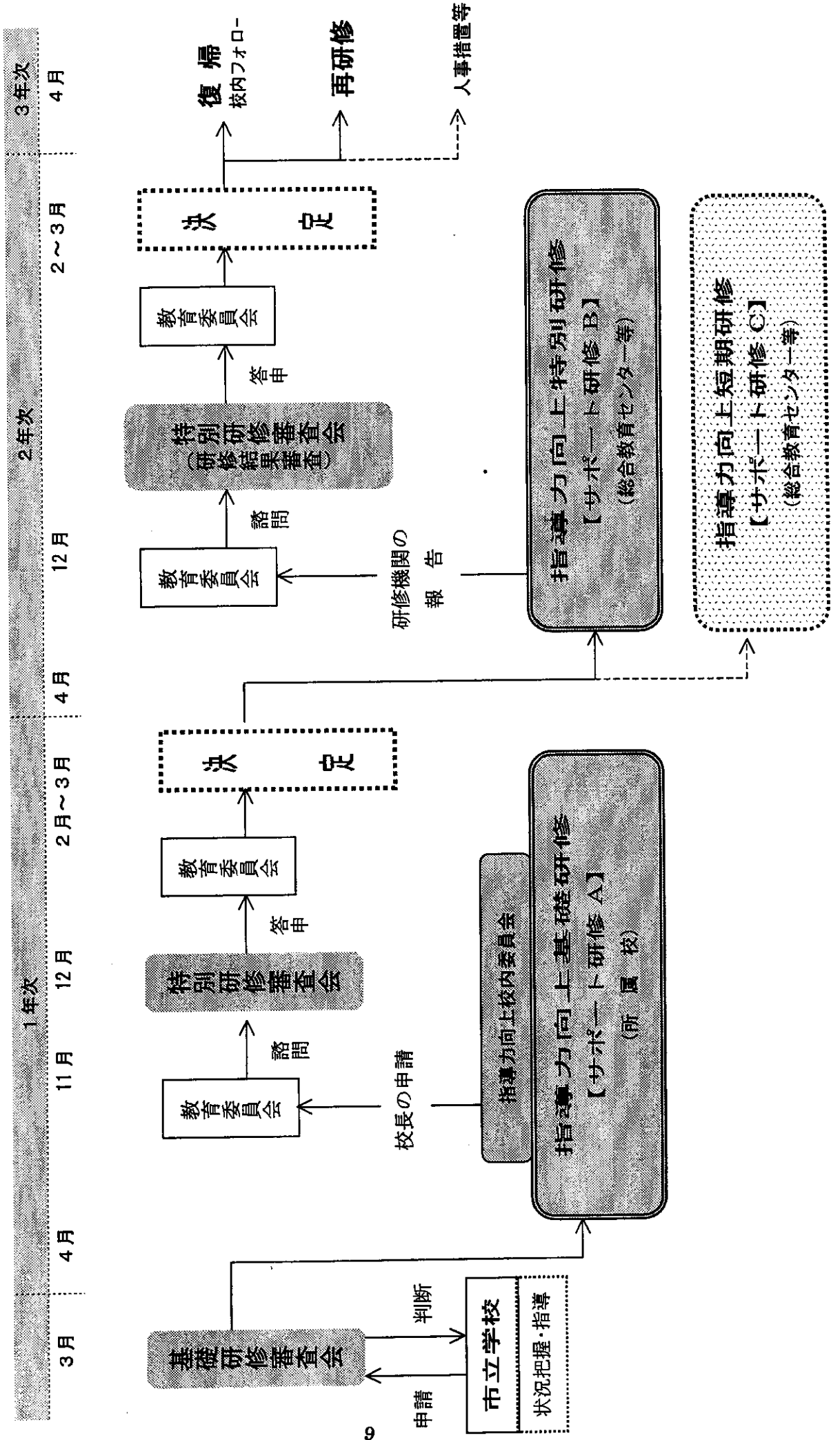
研修の成果が上がらず、また今後の研修によっても指導力の改善・向上が見込まれない者については、別途の措置を検討する。

## 13 学校への復帰

学校に復帰させる場合、研修で成果が上がっていても、精神的負担の軽減などに留意し、その復帰に当たっては十分な配慮が必要である。

この復帰のための体制づくりは、校内委員会を中心に行う。

# 教員の資質向上に関する施策（指導力不足等教員への支援）



## ◆支援を要する教員の判定項目表

<p>&lt;定義&gt;          指導力向上のための研修や指導助言を受けてもなお授業が成立しない、児童生徒指導が適切に行えないなど、学校教育における責任が果たせない教員。</p>
---

判定項目	
I 学習指導に関する評価	(1)教科に関する専門的知識・技能が不足している
	(2)指導方法や内容、教材の使用方法等が不適切である
	(3)児童生徒の実態に即した指導ができない
	(4)適切な評価を行うことができない
II 学級経営に関する評価	(1)学級経営に関する知識・指導技術が不足している
	(2)学級集団を適切に機能させることができない
III 児童生徒理解、指導に関する評価	(1)児童生徒との信頼関係が構築できない
	(2)児童生徒を理解する専門的知識・能力に欠ける
	(3)児童生徒の指導等について保護者との連携を適切に行えない
IV 教員としての社会性、人間性、組織理解に関する評価	(1)教員としての使命感に欠ける
	(2)社会性・協調性に欠ける
	(3)人権感覚に欠ける

※本制度での指導力不足等教員とは、定義に該当するか否かで判断するものであり、この判定項目はその判断の視点となるものである。  
 なお、「判定項目の具体的事例」は各判定項目の具体的な例示であり、単にこれらの事例に該当することをもって、指導力不足等教員と判断するものではない。

## ◆判定項目の具体的事例

### I 学習指導に関する評価

- (1) 教科に関する専門的知識・技能が不足している
- ・教える内容に間違いがある
  - ・学習指導要領の趣旨等を理解していない
  - ・児童生徒の質問に答えられない
  - ・実技等、指導に必要な技能に欠ける
  - ・授業内容について児童生徒・保護者から苦情がある
- (2) 指導方法や内容、教材の使用方法等が不適切である
- ・児童生徒を把握できず授業が成立しない
  - ・指導方法に工夫がない
  - ・教材研究が不足している
  - ・指導計画を作成できない
  - ・思いつき、無計画に授業を展開する
  - ・指導方法について児童生徒・保護者から苦情がある
- (3) 児童生徒の実態に即した指導ができない
- ・児童生徒の学習状況の把握ができない
  - ・児童生徒の反応を無視した一方的な授業を行う
  - ・授業に取り組まない児童生徒を指導できない
  - ・授業についていけない児童生徒を指導できない
  - ・児童生徒の興味・関心を生かした指導ができない
- (4) 適切な評価を行うことができない
- ・学習活動の成果を適切に把握できない
  - ・児童生徒の提出物を管理・処理できない
  - ・評価が恣意的で公平・公正でない

### II 学級経営に関する評価

- (1) 学級経営に関する知識・指導技術が不足している
- ・学級経営に関する計画が立てられない
  - ・規律ある集団や教室環境づくりのための知識・指導技術に欠ける
  - ・他の教職員との連携を取れず、ひとりよがりな学級経営を行う
- (2) 学級集団を適切に機能させることができない
- ・適切な学級経営を行うための児童生徒理解に欠ける
  - ・児童生徒との信頼関係が築けず、学級が機能しない
  - ・学級内における児童生徒間の人間関係の調整ができない
  - ・問題が生じても自ら指導できない

### III 児童生徒理解、指導に関する評価

- (1) 児童生徒との信頼関係が構築できない
- ・児童生徒とコミュニケーションが適切に取れない
  - ・一貫性を欠いた指導を行い、児童生徒の不信を招く
  - ・威圧的な指導で児童生徒が萎縮している
- (2) 児童生徒を理解する専門的知識・能力に欠ける
- ・児童生徒の発達段階への理解がない
  - ・児童生徒の日々の状況を把握できない
  - ・児童生徒の相談等に対応できない
  - ・自分本位の価値観を押し付ける
- (3) 児童生徒の指導等について保護者との連携を適切に行えない
- ・保護者の相談や意見に対して適切に対応することができない
  - ・保護者に対して必要な連絡や説明を行わない

### IV 教員としての社会性、人間性、組織理解に関する評価

- (1) 教員としての使命感に欠ける
- ・教員としての研修の義務を果たさない
  - ・児童生徒の指導等に関して建設的な意見を述べる能力に欠ける
  - ・時代が求める教員の資質や能力について理解がない
- (2) 社会性、協調性に欠ける
- ・社会的常識や見識等に欠ける
  - ・遅刻や無断欠勤が多い
  - ・飲酒によるトラブルが多い
  - ・金銭や異性問題にルーズである
  - ・協調的姿勢に欠け、他の職員と協力できない
  - ・他の教職員とコミュニケーションを取ろうとしない
  - ・自らの感情をコントロールできない
  - ・保護者とのトラブルが多い
- (3) 人権感覚に欠ける
- ・児童生徒、保護者に対して人権を損なう行動や発言をする
  - ・児童生徒に対して体罰を行う

◆研修概要◆

## 「指導力向上基礎研修（サポート研修A）」

＜研修対象者＞ 基礎研修審査会において指導力向上基礎研修が必要と認められた者

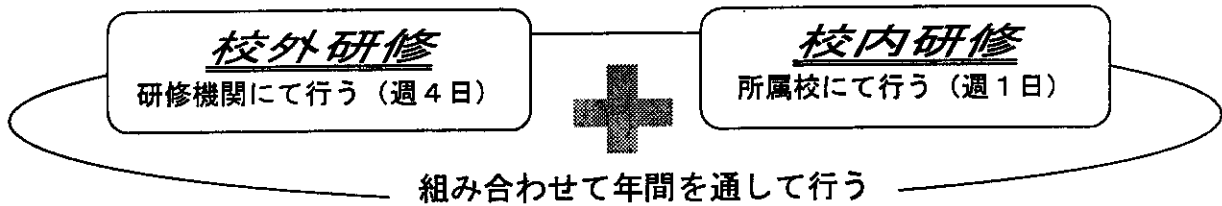
＜実施方法＞ 「校内の研修」と「校外の研修」を組み合わせで行う。  
 研修計画は対象者の実情（指導力が不足している項目）に合わせて「研修項目例」（別紙）を参考に作成する。  
 研修期間は原則1年間とするが、対象者の指導力の向上・改善の状況に合わせて適宜設定する。

1	<p><b>（自己認識期）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの教育活動の振り返りと問題点（課題）の整理</li> </ul>
2	<p><b>（研修計画作成）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所属校長は、対象者の指導力が不足している項目に対して、「研修項目例」（別紙）を参考に研修内容を設定し、研修計画を作成する。</li> </ul>
3	<p><b>（研 修 期）</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>◆<b>校内の研修</b></p> </div> <p>校長、教頭、主任等の指導により、学習指導、児童生徒指導及び教員としての職務遂行に必要な事項等の基礎的、基本的な研修を所属校内で実施する。      （授業研究、示範授業研修、学級経営実習等を含む）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>◆<b>校外の研修</b></p> </div> <p>課業日及び長期休業中に、総合教育センターやその他施設での研修に参加することにより、学習指導、児童生徒指導及び教員としての広い視野を育成する。</p>
4	<p><b>（研修成果の確認）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修成果のふりかえり、研修報告書の作成（教委へ提出）。        本人による自己評価、及び校長・教頭による評価。</li> </ul>

## 「指導力向上特別研修（サポート研修B）」

＜研修対象者＞ 特別研修審査会により、「指導力不足等教員」と判定され、指導力向上特別研修が必要と決定された者

### ＜実施方法＞



※校内研修は、校外研修との連携を取りながら、それぞれの研修項目等について、校長・教頭等の指導により実施する。

①	4～6月 自己認識期	指導力の分析・自己認識	これまでの教育活動を振り返り、自分に不足している指導力を認識する。
		研修計画案の作成	指導力の分析をもとに課題を把握し、指導力を向上するための適切な研修計画を作成する。（「研修項目例」（別紙）を参考とする）
②	7～9月 研修第一期	課題の追究① ・学習指導に関する研修 ・学級経営に関する研修 ・児童生徒理解、指導に関する研修 ・基礎的素養に関する研修 他	教員として必要な基礎的知識・技能を講義、実習等を通して取得する。
		授業分析① ・示範授業参観 ・授業実習	示範授業参観や模擬授業など具体的な授業実習を通して、教科等の指導力を高めるとともに児童生徒理解を深める。
		成果のまとめ①	研修成果のまとめ（報告書）の評価を行い、今後の研修計画に生かす。
③	10～12月 研修第二期	課題の追究②	成果のまとめ①をもとに、さらに教員として必要な基礎的知識・技能を講義、実習等を通して取得する。
		授業分析② ・示範授業参観 ・授業実習	課題の追究②を生かしながら、授業実習等を通して、教科等の指導力を高めるとともに児童生徒理解を深める。
		成果のまとめ②	研修成果のまとめ（報告書）と評価を行う。
④	1～3月 復帰準備期	研修のふりかえり	年間の研修成果をふりかえり、向上した点や今後の課題の明確化を行う。また、これからの教育活動や現場復帰に向けての計画を立てる。
		今後の教育活動に向けて	

## 「短期研修（サポート研修C）」

### <研修対象者>

特別研修審査会により、「指導力向上特別研修」対象者ではないが、別途研修（短期研修）が必要と判断された者

### <実施方法>

所属校の校長・教頭等の指導により、向上が望まれる指導力について「研修項目例」（別紙）を参考に研修計画を作成し、対象者の状況に応じて所属校内での「校内研修」と、長期休業中等に研修機関等での「校外研修」を組み合わせる。

研修期間は対象者の指導力の向上・改善の状況に合わせて設定する。

1	<p><b>（自己認識期）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導力向上基礎研修の成果・評価</li> <li>・これまでの教育活動のふりかえり</li> </ul>
2	<p><b>（研修計画作成）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所属校長は、対象者の指導力が不足している項目に対して、「研修項目例」（別紙）を参考に、研修計画を作成する。</li> </ul>
3	<p><b>（研 修 期）</b></p> <div style="text-align: center; border: 1px dashed black; padding: 10px;"> <p>・ <u>校内フォロー</u> ・</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>校長・教頭等の指導による</p> <p><u>校内研修</u></p> </div> <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">+</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>★長期休業中等 研修機関等での</p> <p><u>校外研修</u></p> </div> </div> </div>
4	<p><b>（研修成果の確認）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修成果のふりかえり、研修報告書の作成。</li> <li>本人による自己評価、及び校長・教頭による評価。</li> </ul>



# ◆ 研修項目例

## 判定項目

### I 学習指導に関する評価

- (1) 教科に関する専門的知識・技能が不足している
- (2) 指導方法や内容、教材の使用手法等が不適切である
- (3) 児童生徒の実態に即した指導ができにくい
- (4) 適切な評価を行うことができない

### II 学級経営に関する評価

- (1) 学級経営に関する知識・指導技術が不足している
- (2) 学級集団を適切に機能させることができない

### III 児童生徒理解、指導に関する評価

- (1) 児童生徒との信頼関係が構築できない
- (2) 児童生徒を理解する専門的知識・能力に欠ける
- (3) 児童生徒の問題について保護者との連携を適切に行えない

### IV 教員としての社会性、人間性、組織理解に関する評価

- (1) 教員としての使命感に欠ける
- (2) 社会性・協調性に欠ける
- (3) 人権感覚に欠ける

※対象者の実情（不足している指導力）に応じて、研修項目例を参考に、研修計画を作成する。

自己認識期	研修期
<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導方法のあり方（時間、紙書、ノート）の活用、教育機器の活用と活用</li> <li>教材研究の意義と進め方</li> <li>類に応じた指導の工夫と評価の活用</li> <li>教材開発の視点と評価</li> <li>少人数授業や習熟度別指導における指導の工夫と教員の役割</li> <li>示例授業参観と指導のあり方</li> <li>単元目標に即した単元計画の作成とポイント</li> <li>本時目標に即した指導案の作成と評価の工夫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>授業研究を通じた指導に生かす評価のあり方</li> <li>授業研究を通じた効果的な指導方法のあり方</li> <li>自ら学ぶ力を育てる学習指導のポイント</li> <li>児童生徒作品の評価と活用方法</li> <li>評価と評定</li> <li>授業案の作成と授業展開の工夫</li> <li>授業・日課の個人と活用の工夫</li> <li>各教科研究会への参加及び研究成果の活用</li> <li>センター研修受講（教科・領域に関するコース・情報教育に関するコース等）とまとめ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>道徳教育の目標と年間指導計画の作成</li> <li>4つの視点と内容項目による教材の開発</li> <li>示例授業参観と指導のあり方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>道徳教育の授業研究と指導案の作成の仕方</li> <li>これからの道徳教育のあり方</li> <li>センター研修受講（教科・領域に関するコース等）とまとめ</li> </ul>

### ■ 学級経営に関する研修

自己認識期	研修期
<ul style="list-style-type: none"> <li>学級経営の振り返りと問題点の整理</li> <li>学級集団の指導の振り返りと問題点の整理</li> <li>トラブルへの対応についての振り返りと問題点の整理</li> <li>家庭との連絡や保護者との話し方の振り返りと問題点の整理</li> <li>教室環境づくりの振り返りと問題点の整理</li> <li>清掃活動、昼食（給食）等の指導の振り返りと問題点の整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人面談の進め方</li> <li>学級生活指導の留意点</li> <li>清掃活動、昼食（給食）等の指導のあり方</li> <li>学級経営の改善と課題</li> <li>センター研修受講（教育経営に関するコース、特別支援教育に関するコース等）とまとめ</li> </ul>

### ■ 特別活動等に関する研修

自己認識期	研修期
<ul style="list-style-type: none"> <li>学級活動の指導の振り返りと問題点の整理</li> <li>児童委員会・生徒会活動への関わり方の振り返りと問題点の整理</li> <li>クラブ活動や部活動の指導の振り返りと問題点の整理</li> <li>学校行事への取り組み方や指導のあり方の振り返りと問題点の整理</li> <li>運動指導の振り返りと問題点の整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>示例授業参観と指導のあり方</li> <li>特別活動の授業研究と指導案の作成の仕方</li> <li>クラブ活動や部活動の指導のあり方</li> <li>児童会・生徒会や委員会活動のあり方</li> <li>特別活動の全体計画と学年における指導計画</li> <li>特別活動の指導のあり方と教員の心構え</li> <li>部活動の指導のあり方と教員の心構え</li> <li>新活動と校外学習等に関するあり方</li> </ul>

### ■ 児童生徒理解、指導に関する研修

自己認識期	研修期
<ul style="list-style-type: none"> <li>児童生徒指導の意義と学校の現状・課題</li> <li>児童生徒理解の振り返りと問題点の整理</li> <li>不適応行動を起すことしがちな児童生徒への対応について振り返りと問題点の整理</li> <li>問題行動を起すことした子どもへの対応の仕方の振り返りと問題点の整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童生徒指導の意義と学校の現状・課題</li> <li>不適応行動と進路指導（学校カウンセラー）のあり方</li> <li>不適応行動を起すことしがちな児童生徒への対応に関する指導の進め方と留意事項</li> <li>教育相談の進め方</li> <li>不登校児童生徒の把握と対応</li> </ul>

### ■ 基礎的素養に関する研修

自己認識期	研修期
<ul style="list-style-type: none"> <li>教員としての心構え（風土と心構）</li> <li>学校の教育目標と学年目標、学級目標</li> <li>学校運営協議会と校務分掌、教員の果たすべき役割</li> <li>学習指導要領の理解・教育課程の編成</li> <li>学校の役割と働き方</li> <li>勤務状況の振り返りと問題点の整理</li> <li>人権意識の涵養と子どもへの対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全指導と緊急対応の仕方</li> <li>人権意識涵養の進め方と子どもとの権利に関する事例</li> <li>指導に即したコミュニケーションのあり方</li> <li>地域や保護者等への働きかけのあり方</li> <li>地域行事（ボランティア活動等）への参加のあり方</li> <li>センター研修受講（教育課題・教員に関するコース、社会教育に関するコース等）</li> </ul>

## 審議経過

## 第1回検討委員会（平成15年 5月29日）

- 審議内容
- ・設置運営要綱の説明
  - ・施策検討に係る課題及び今後のスケジュールについて  
制度、研修ワーキングの設置
  - ・他都市状況について

## 第2回検討委員会（平成15年 6月27日）

- 審議内容
- ・制度概要について
  - ・制度ワーキング、研修ワーキング報告
  - ・諸課題の検討

## 第3回検討委員会（平成15年 8月 1日）

- 審議内容
- ・神奈川県立総合教育センターの視察報告
  - ・諸課題の検討

## 第4回検討委員会（平成15年 8月27日）

- 審議内容
- ・制度ワーキング報告及び項目別課題の検討
  - ・研修ワーキング報告
  - ・判定基準の検討

## 第5回検討委員会（平成15年 9月29日）

- 審議内容
- ・教員の資質向上に関する施策案の概要の作成
  - ・研修ワーキング報告

## 第6回検討委員会（平成15年10月20日）

- 審議内容
- ・教員の資質向上に関する施策案の概要の作成
  - ・判定項目、判定基準の検討

## 第7回検討委員会（平成15年11月10日）

- 審議内容
- ・教員の資質向上に関する施策案の概要の作成
  - ・判定項目、研修内容の検討

## 第8回検討委員会（平成15年12月15日）

- 審議内容
- ・教員の資質向上に関する施策の作成

## 第9回検討委員会（平成16年 1月16日）

- 審議内容
- ・教員の資質向上に関する施策の作成

## 教員の資質向上施策検討委員会設置運営要綱

## (設置)

第1条 川崎市立学校に勤務する教員の資質向上のための施策を検討するために、「教員の資質向上施策検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を設置する。

## (所掌事項)

第2条 検討委員会は、次の事項について調査検討し、教育長に報告する。

- (1) 指導力不足教員の認知について
- (2) 指導力不足教員の審査会の設置及び判定基準等について
- (3) 指導力不足教員の研修について
- (4) 指導力不足教員の研修後の処遇等について
- (5) 優秀教員の表彰等の評価システムについて
- (6) その他

## (構成)

第3条 検討委員会は、次の委員をもって構成する。

- (1) 教育委員会職員部長
- (2) 教育委員会職員部教職員課長
- (3) 教育委員会職員部勤労課長
- (4) 教育委員会学校教育部長
- (5) 教育委員会学校教育部指導課長
- (6) 教育委員会学校教育部高校教育推進担当主幹1名
- (7) 総合教育センター所長
- (8) 総合教育センター教育課題研究室長
- (9) 市立学校校長2名

## (組織)

第4条 検討委員会に、委員長1名を置く。

2 委員長は教育委員会職員部長をもって充てる。

## (会議)

第5条 検討委員会の会議は、委員長が招集する。

2 委員長は必要に応じて関係職員等の出席を求めることができる。

(期間)

第6条 検討委員会の設置期間は、設置した日から平成16年3月31日までとする。

(事務局)

第7条 検討委員会の事務局は、教育委員会職員部勤労課に置く。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は委員長が定める

付則

この要綱は、平成15年5月29日から実施する。

## ・教員の資質向上施策検討委員会 委員名簿

	所 属	名 前
委員長	職員部長	隈 元 淳 雄
	職員部教職員課長	江 口 義 人
	職員部勤労課長	鉄 指 澄 夫
	学校教育部長	郡 司 常 雄
	学校教育部指導課長	竹 田 文 夫
	学校教育部高校教育推進担当主幹	新 保 利 幸
	総合教育センター所長	三 原 良 明
	総合教育センター教育課題研究室長	前 田 博 明
	市立今井小学校長	久 保 マサ子
	市立平間中学校長	沢 木 光 雄