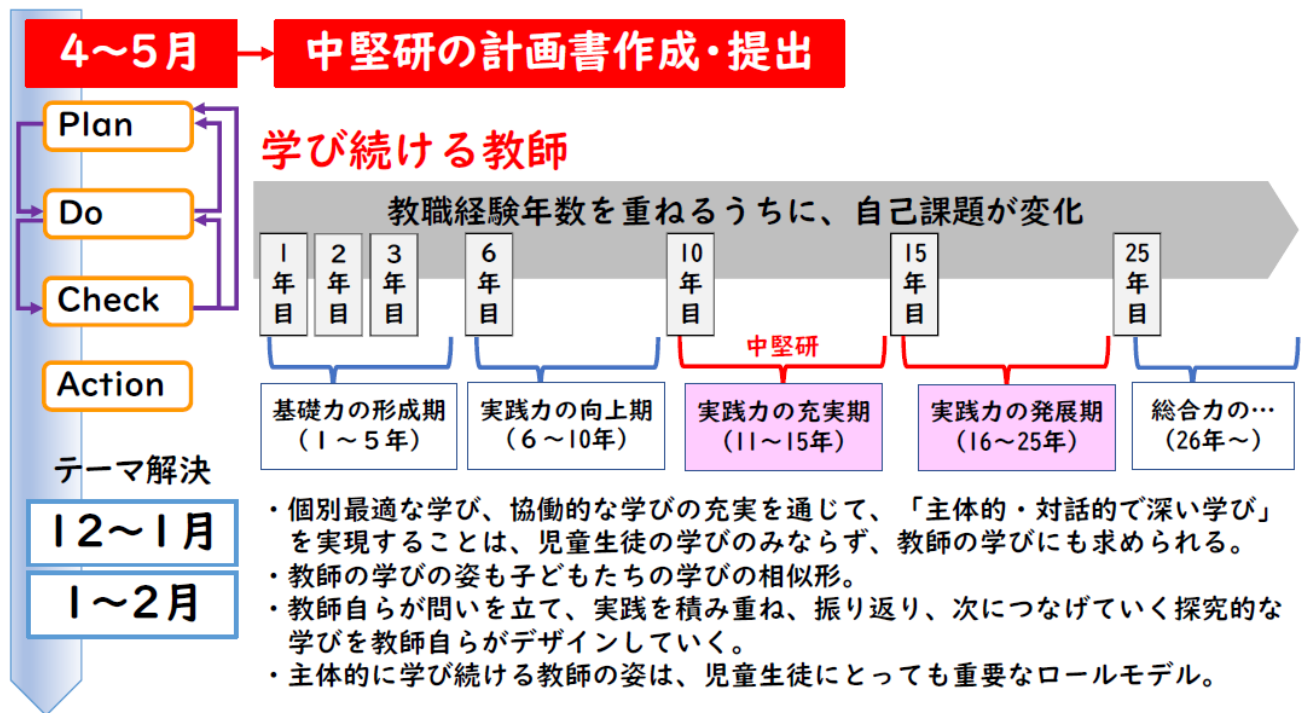


中堅教諭等資質向上研修

自己研修の意義と進め方



<自己研修の意義>

中堅教諭等資質向上研修の対象となる教員は、教員等育成指標においてキャリア・ライフステージの「実践力の充実期」、又は「実践力の発展期」に該当します。これまでの経験を基盤としつつ、更なる専門性の向上と、学校組織の中核としての役割が期待される時期です。

研修には、大きく分けて3つの種類があります。

- ①法定研修：中堅研などの受講が義務付けられているもの。
- ②希望研修：自らの資質向上や課題解決のために任意で選択するもの。
- ③自己研修：日々の実践の中に自ら「問い」を立て、改善を図るプロセスそのもの。

中央教育審議会の令和4年答申では、新たな教師の学びの姿は「子供たちの学びの相似形」であると示されました。子供たちに「主体的・対話的で深い学び」を求めるのであれば、私たち教師自身もまた、自らの実践を対象に問いを立て、探究し続ける存在でなければなりません。

私たちが取り組む「自己研修」は、単なる事務的な手続きや形式的な報告ではありません。自らの授業や指導を「自分サイズ」の視点で見つめ直し、改善のサイクルを回し続けるというクリエイティブな営みです。

日々の実践を客観的に振り返り、同僚との対話を通じて知恵を共有し、自らの指導をアップデートしていく。このプロセスこそが、予測困難な時代において「学び続ける教師」であり続けるための原動力となります。

「与えられた研修」をこなす段階から、自らの教育観を磨き上げる「デザインする学び」へ。自己研修という探究のプロセスを通じて、目の前の子供たちの変容とともに、教師としての自分自身の確かな成長を実感していきましょう。

4~5月

中堅研の計画書作成・提出

Plan

Do

Check

Action

テーマ解決

12~1月

1~2月

様式2-1 各学校用【小学校】 (A4判(縦置き・片面印刷)とする)

中堅教諭等資質向上研修計画・報告書

★キャリア・ライフステージで求められる資質の向上につながるテーマを設定すること。
★自己研修シェアリングでは、各自の取組の交流を通して、「実践力の充実期」に求められる役割(学校経営への参画、マネジメント力等)をどう意識し、どのように実践に取り入れてきたのかについて実践交流を行う。

- 1 対象者 職員番号・氏名
- 2 担当教員 職・氏名
- 3 研修計画

- (1) 校内研修 <15~20日間>
- ① 自己研修 <10~15日間>

【テーマ】

育成指標	小学校・義務教育学校前期課程教諭 研修項目	指導担当	研修日					確認権
			①	②	③	④	⑤	
教員としての素養	・専門職としての教員の在り方							
学習指導力	カリキュラム・マネジメント ・教育課程編成の手順 ・年間指導計画・単元構想の作成(指導案検討)							
	教科教育等の専門性 ・各教科における見方・考え方を働かせた授業 ・授業におけるICT機器の活用 ・指導方向上に向けて(授業研究会)							

<計画書の作成①>

中堅研の計画書は、4月、又は5月に教育委員会へ提出します。

自己研修は、上記左側に示すとおり、テーマを設定し、実践と省察を繰り返しながら、段階的に改善を図っていく「アクションリサーチ」という手法で行います。

研修を進める上で大切にしたいのは、自分自身の思考や行動を客観的に捉える「メタ認知」の視点をもつことです。実践の過程でうまくいかないと感じる時は、何度でも前の工程に戻り、試行錯誤を重ねてください。試行錯誤していくことで、課題解決の方向性が見え、子供の姿もより見えるようになります。

自分自身の資質能力を確実に高めていくためには、上記赤枠で示した自己研修のテーマに何を据えるかが非常に重要です。

4~5月

中堅研の計画書作成・提出

校長及び教員としての資質の向上に関する指標(教員等育成指標)

(教諭) キャリア・ライフステージ 年齢 教職経験年数	校長及び教員としての資質の向上に関する指標(教員等育成指標)			
	基礎力の形成期 (23歳~27歳) 1~5年	実践力の向上期 (28歳~32歳) 6~10年	実践力の充実期 (33歳~37歳) 11~15年	実践力の発展期 (38歳~47歳) 16~25年
校内での役割	学級担任、副担任等			主任職(学年、統務分掌)
目指す教員像	初任校における学校勤務の経験を通じて、教員活動に関する基礎的な職務遂行能力身に付けている。	複数の学校勤務の経験を通じて、教諭としての基礎を確立し、自らの実践を常に振り返りながら、職務遂行能力を向上させている。	学校運営の中堅として、学校全体を豊かに牽引する視野を持ち、若手教員の模範となりながら、職務遂行能力を更に高めている。	中堅としての役割と責任を自覚し、同僚教員の資質向上を支援しながら、校内外に広く目を向け、関係者と連携して学校運営を牽引している。
若手の基本研修 (キャリア・ライフステージに応じた基本研修)	初任者研修 2年目研修 3年目研修	教員研修 4年研修 6年研修	中堅教諭等 資質向上研修 (11年目)	ステージアップ 研修(前期) (45歳~)
自ら学び続ける意欲・探究心 使命感・責任感・倫理観 教育的愛情、人権意識 豊かな人間性 コミュニケーション力 課題に立ち向かう力	個別最適な学び「協働的な学び」など独自の日本型学校教育を理解するとともに、時代や一員であることを深く自覚し、教育への情熱と誇り、高い倫理観を持っている。また、若手の未だ愛情を待ち、真摯に向き合っている。また、「子どもの権利条約」や「子どもの権利宣言」などの理念を深く理解し、実践に生かしている。	「教育課程の編成・実態・評価・改善の状況」を踏まえ、学びの連続性や教科等統一的な視点を持って、学習指導を実施している。	「教育課程の編成・実態・評価・改善」を主体的に進めながら、学びの連続性や教科等統一的な視点を持って学習指導を実施し、若手教員に模範を示している。	求められる資質を高めながら、自律的に学び、中堅としての役割と責任を自覚し、同僚教員の資質向上を支援しながら、校内外に広く目を向け、関係者と連携して学校運営を牽引している。
1 教員としての素養	「各教科等」に求められる資質・能力を、指導と評価に関する理解のもと、教員研究等を実施している。	「各教科等」に求められる資質・能力を明確に理解し、指導と評価の改善を図りながら、教員研究等を実施している。	「各教科等」に求められる資質・能力を明確に理解し、指導と評価の改善を図りながら、教員研究や教材開発を実践し、若手教員に模範を示している。	「各教科等」に求められる資質・能力に基づき、指導と評価の改善に向けて組織的に取り組み、教科教育等の専門性向上を牽引している。
2 学習指導力	「児童生徒の発達段階」を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な実践の観点から、学習者中心の授業となるよう改善を図っている。	「児童生徒の発達段階」を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な実践の観点から学習過程を構想するなど、学習者中心の授業となるよう改善を図っている。	「児童生徒の発達段階や多様性」を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な実践、学習者中心の授業の実現の観点から、積極的に研究授業の授業者を目指すなど、若手教員に模範を示している。	「児童生徒の発達段階や多様性」に配慮しながら、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実に取り組み、学習者中心の授業が学校全体で展開されるよう牽引している。
3 生徒指導力	「学校経営の方針に基づき、集団指導及び個別指導の両面から、全ての児童生徒に対する、多様性を踏まえた児童生徒理解に基づ	「学校・学年・部活動など様々な場面において、多様な課題に児童生徒理解に基づ	「学校・学年・部活動など様々な場面において、多様な課題に児童生徒理解に基づ	「学校・学年・部活動など様々な場面において、多様な課題に児童生徒理解に基づ

<計画書の作成②>

テーマ設定にあたっては、計画書の様式にある「キャリア・ライフステージで求められる資質の向上に繋がるテーマを設定すること」という留意点を確認してください。この求められる資質は、教員等育成指標の上記赤枠、青枠部分に示されています。中堅教諭等として、自身の現在の実践を基盤としながら、さらなる高度な指導力や組織的な役割を担うために必要な力は何か、指標を参考に検討してください。

4~5月

中堅研の計画書作成・提出

実践力の充実期（11～15年）

〈教諭・養護教諭の目指す教師像〉

学校運営の中堅として、学校全体を見渡す視野を持ち、若手教員の模範となりながら、職務遂行能力を更に高めている。

〈栄養教諭の目指す教師像〉

施設運営の中堅として、施設全体を見渡す視野を持ち、若手教職員の模範となりながら、職務遂行能力を更に高めている。

実践力の発展期（16～25年）

〈教諭・養護教諭の目指す教師像〉

中堅としての役割と責任を自覚し、同僚教員の資質向上を支援しながら、校外に広く目を向け、関係者と連携して学校運営を牽引している。

〈栄養教諭の目指す教師像〉

中堅としての役割と責任を自覚し、同僚教職員の資質向上を支援しながら、施設内外に広く目を向け、関係者と連携して施設運営を牽引している。

〈計画書の作成③〉

「実践力の充実期」「実践力の発展期」での各職種の目指す教師像は、上記のとおりです。

教員等育成指標には、その他に、教諭であれば「3つの力（学習指導、生徒指導、マネジメント）と4つの視点（復興教育、キャリア教育、特別な配慮を必要とする児童生徒への教育、ICTや情報・教育データの利活用）」、養護教諭・栄養教諭であれば、「専門領域における職務及び2つの力と4つの視点」が示されています。これらの内容を確認しながら、実践を積んでいくことになります。

留意点は、小・中学校等で一般的に行われている校内研究のテーマが、そのまま自己研修のテーマになるとは限らないという点です。校内研究は組織の課題解決を主目的としますが、自己研修は「自身の資質向上」に焦点を当てるものです。校内研究の内容を扱う場合でも、それが教員等育成指標に示された「実践力の充実期」や「実践力の発展期」に求められる自身の成長にどう繋がるのかを十分に吟味し、自分自身の問いとして設定することが必要です。

4~5月

Plan

Do

Check

Action

テーマ解決

12~1月

1~2月

自己研修シェアリングで使用する【様式3】を提出

自己研修シェアリング		(事前提出用) 【様式3】
学校名:	氏名:	
<自己研修テーマ>		
記入欄		
テーマ設定の理由	<ul style="list-style-type: none"> そのテーマを選んだ理由 この指環による効果の見通し 	
手立て	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な取組方法、流れ 	
実践の様子	<ul style="list-style-type: none"> 実践してみた感想、効果 	

※提出方法、提出締切は
後日各実施機関から
通知

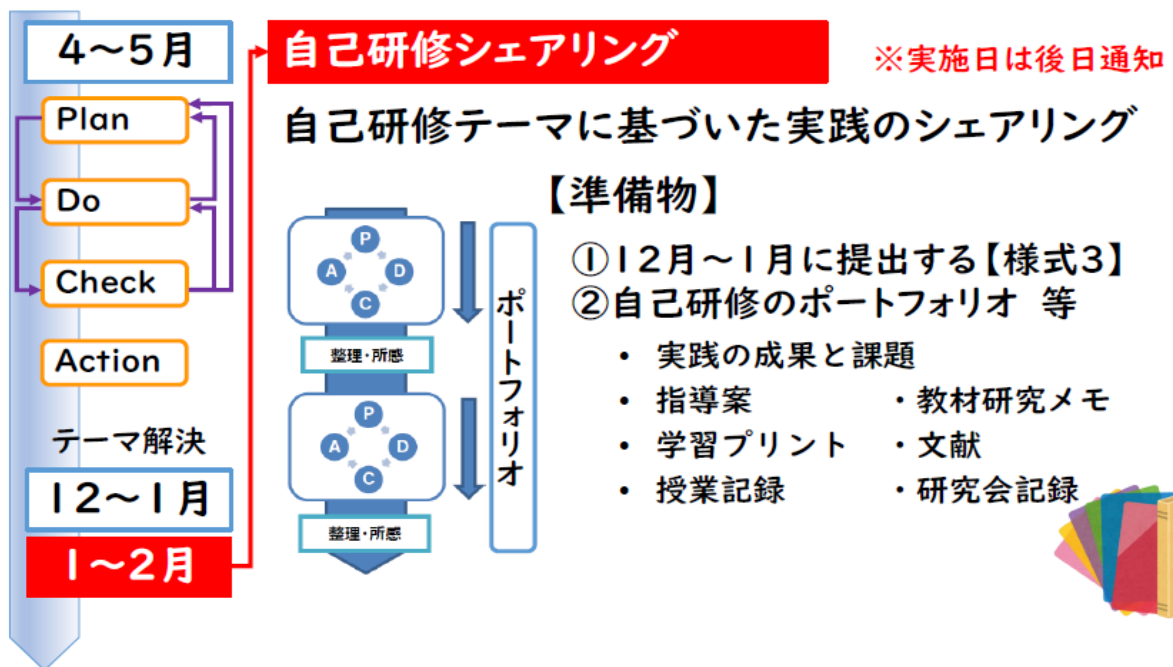
【様式3】のWordデータは、総合教育センターHPからダウンロード

トップページ > 研修 の画面中段「自己研修の進め方」

→ 最終提出に向けて、計画的に作成すること

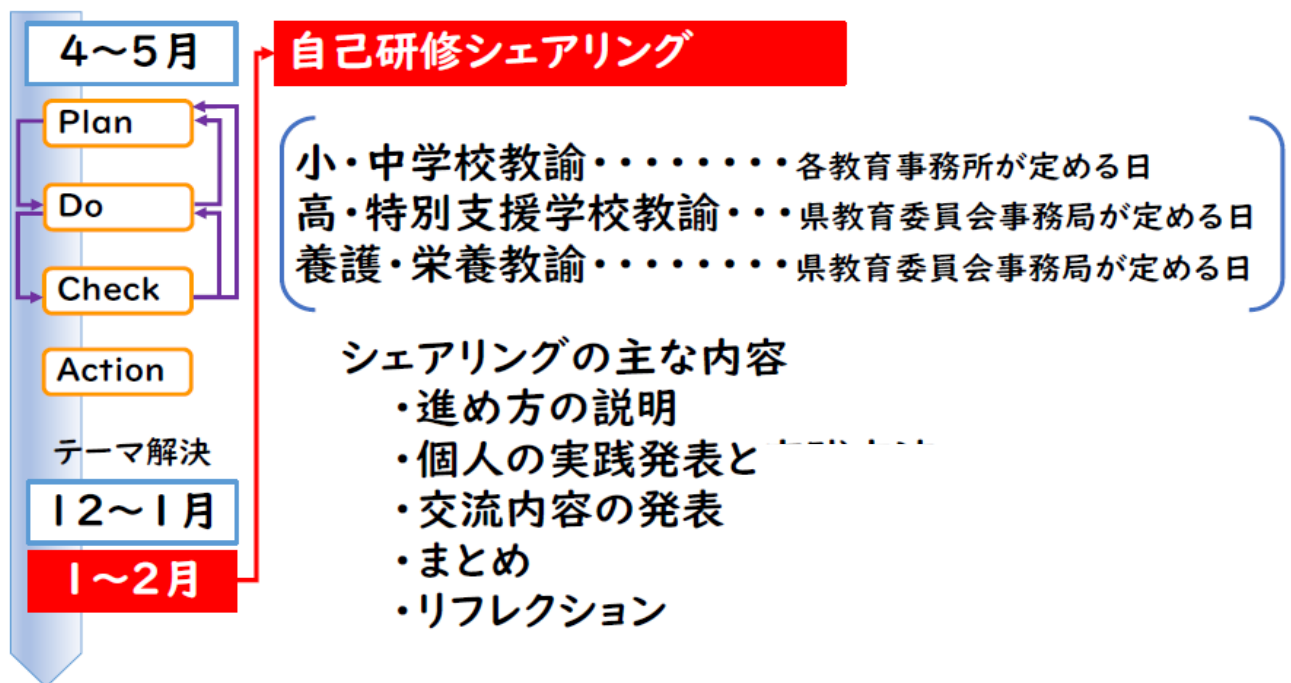
〈自己研修シェアリングで使用する【様式3】〉

自己研修は、PDCAサイクルを回しながら12～1月まで実践を積み重ねます。その実践は、上記に示す【様式3】にまとめてください。自己研修シェアリングでは、この様式をもとに発表を行います。作成にあたっては、どのような問いを立て試行錯誤したか、自身の指導技術がどうアップデートされたか、そして子供の姿にどのような変化があったかという視点を大切にしてください。様式のデータは、総合教育センターHPからダウンロードすることができますので、計画的に作成してください。



<自己研修シェアリング①>

記入した【様式3】は、12月～1月に小・中学校の教諭は市町村教育委員会へ、県立学校の教諭及び養護教諭、栄養教諭は県教育委員会事務局へ提出します。その後、1月～2月に自己研修シェアリングを行います。シェアリングでは、自らの実践を発表し、対話を通じて互いの学びを深め合います。シェアリングに参加する際は、【様式3】の他に、学習プリント、授業記録、板書の写真等を整理したポートフォリオの持参をお勧めします。実践を整理し、その時々々の所感を添えて時系列に綴っていくことは、客観的に自分を見つめすきっかけとなり、PDCAサイクルを回す強力な手立てとなります。日々の記録を大切に積み重ね、対話の質を高める準備を進めてください。



<自己研修シェアリング②>

自己研修シェアリングの実施主体は、小・中学校の教諭は各教育事務所、高等学校・特別支援学校の教諭及び養護教諭・栄養教諭は県教育委員会事務局となります。実施日と実施方法は、別途通知されますのでご確認ください。シェアリングの主な内容は、上記の項目のとおりです。

校長及び教員としての資質の向上に関する指標(教員等育成指標)

キャリア・ライフステージ (目安) 教職経過年数 (目安)		基礎力の形成期 (23歳～27歳) 1～5年	実践力の向上期 (28歳～32歳) 6～10年	実践力の充実期 (33歳～37歳) 11～15年	実践力の発展期 (38歳～47歳) 16～25年	
		学級担任、副担任等				
校内での役割					主任職(学年、校務分掌)	
目指す教員像	初任教員における学校勤務の経験を通して、教育活動に関する基礎的な職務遂行能力を身に付けている。	複数の学校勤務の経験を通して、教諭としての基礎を確立し、自らの実践を常に振り返りながら、職務遂行能力を向上させている。	学校運営の中堅として、学校全体を見渡す視野を持ち、若手教員の模範となりながら、職務遂行能力を更に高めている。	学校運営の中堅として、学校全体を見渡す視野を持ち、若手教員の模範となりながら、職務遂行能力を更に高めている。	中堅としての役割と責任を自覚し、同僚教員の資質向上を支援しながら、枝内外に広く目を向け、関係者と連携して学校運営を牽引している。	
岩手の基本研修 (キャリア・ライフステージに応じた基本研修)	初任者研修	2年目研修	3年目研修	教職経験者 8年研修 (4年目)	中堅教諭等 資質向上研修 (11年目)	ステージアップ 研修(前期) (48歳～)

自己研修の取組は、教員等育成指標のキャリア・ライフステージに示された内容に迫るものであること。

本業	23歳～27歳	28歳～32歳	33歳～37歳	38歳～47歳
コミュニケーション力 課題に立ち向かう力	23の対話を通して、円滑なコミュニケーションを図ることを行い、チームとして課題解決に取り組むことの重要性を深く認識している。	トータルしながら、忍耐力とチャレンジ精神を持って、新たな教育課題を含む様々な課題解決に取り組んでいる。	トータルしながら、忍耐力とチャレンジ精神を持って、新たな教育課題を含む様々な課題解決に取り組んでいる。	トータルしながら、忍耐力とチャレンジ精神を持って、新たな教育課題を含む様々な課題解決に取り組んでいる。
2 学習指導力				
カリキュラム・マネジメント	・学校教育目標に基づき教育課程を理解し、学びの連続性や教科等横断的な視点を持って、学習指導を実践している。	・教育課程の編成・実施・評価・改善の状況を踏まえ、学びの連続性や教科等横断的な視点を持って、学習指導を実践している。	教育課程の編成・実施・評価・改善を主体的に進めながら、学びの連続性や教科等横断的な視点を持って学習指導を実践し、若手教員に模範を示している。	・教育課程の編成・実施・評価・改善に関する中核的役割を果たすとともに、学びの連続性や教科等横断的な視点を持って、学習指導の充実を牽引している。
教科教育等の専門性	・各教科等に求められる資質・能力や、指導と評価に関する理解のもと、教材研究等を実践している。	・各教科等に求められる資質・能力を明確に理解し、指導と評価の改善を図りながら、教材研究等を実践している。	各教科等に求められる資質・能力を明確に理解し、指導と評価の改善を図りながら、教材研究や教材開発を実践し、若手教員に模範を示している。	・各教科等に求められる資質・能力に基づき、指導と評価の充実に向けて積極的に取り組み、教科教育等の専門性向上を牽引している。
確かな学力を育む授業	・児童生徒の発達段階を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実の観点から、学習者中心の授業となるよう改善を図っている。	・児童生徒の発達段階を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実の観点から学習過程を構想するなど、学習者中心の授業となるよう改善を図っている。	児童生徒の発達段階や多様性を踏まえて「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実、学習者中心の授業実現の観点から、積極的に研究授業の授業者を務めるなど、若手教員に模範を示している。	・児童生徒の発達段階や多様性に配慮しながら、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に取り組む、学習者中心の授業が学校全体で展開されるよう牽引している。
3 生徒指導力				
発達支持的生徒指導	・学校経営の方針に基づき、集団指導及び個人指導の両面から、全ての児童生徒に対する	・学校・学年・部活動など様々な場面において、多様性を踏まえた児童生徒理解に基づ	養育教諭など様々な立場の同僚との連携し、多様性に配慮した児童生徒理解に基づ	・多様性に配慮した児童生徒理解に基づき、同指導と個別指導相互の調和を図った生

<最後に>

自己研修の取組は、教員等育成指標のキャリア・ライフステージに示す「目指す教師像」と、教諭の「3つの力と4つの視点」、養護教諭と栄養教諭の「専門領域における職務及び2つの力と4つの視点」といった指標を指針とし、自らの専門性を高めていく探究のプロセスです。日々の実践の中で、常に「メタ認知」を働かせながら、PDCAサイクルを回し続けてください。その際、周囲との対話を大切にしながら、教員が自律的に学ぶ姿そのものが、子供たちにとっての最良のモデルとなります。自己研修を通じて「学びの喜び」を実感し、児童生徒と共に豊かに成長されることを心から願っています。

※総合教育センターHPに掲載されている資料「教員のための自己研修の進め方 ガイドブック」には、具体的な手法が詳しく示されています。実践の折々に、ぜひ参考にしてください。