

◎ 平成 29 年度教職員研修について (研修体系の見直し)

1 目的と方向性

- ・横須賀市の置かれた状況 (経験年数の少ない教員の増加、多忙化) と国の指針を踏まえ、より効果の高い研修体系を構築する。
- ・教員が学校で育つ側面を大切にし、学校運営とのリンクや校内研修の充実を図る。

2 見直しの根拠

(1) 中央教育審議会答申 (抜粋)

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)

養成・採用・研修を通じた方策 ～「教員は学校で育つ」との考えの下、教員の学びを支援～

平成 27 年 12 月 21 日

1 現職研修の改革

【継続的な研修の推進】

- ・校内の研修リーダーを中心とした体制作りなど校内研修推進のための支援等の充実
- ・メンター方式の研修 (チーム研修) の推進
- ・大学、教職大学院等との連携、教員育成協議会活用の推進
- ・新たな課題 (英語、道徳、ICT、特別支援教育) やアクティブ・ラーニングの視点からの授業改善等に対応した研修の推進・支援

【初任者研修改革】

- ・初任研運用方針の見直し (校内研修の重視・校外研修の精選)
- ・2, 3 年目など初期段階の教員への研修との接続の促進

【10 年経験者研修改革】

- ・研修実施時期の弾力化
- ・目的・内容の明確化 (ミドルリーダー育成)

【管理職研修改革】

- ・新たな教育課題等に対応したマネジメント力の強化
- ・体系的・計画的な管理職の養成・研修システムの構築

2 教員研修計画の策定

- ◆ 各都道府県等の教育委員会において、地域ごとの教員育成指標を踏まえ、体系的な教員研修計画を策定し研修を実施する。
- ◆ 各都道府県等は、それぞれの学校種における教員の専門性を十分に踏まえつつ、必要に応じ学校種ごとに教員研修計画を策定する。
- ◆ 国は、教員育成指標や教員研修計画の策定・更新のため、各地域における情報を集約し、恒常的に調査・研究する全国的な拠点を整備する。

- 都道府県等の教育委員会は、地域ごとの教員育成指標を踏まえ、地域ごとの体系的な研修計画を策定し、研修・研究機能を高め、当該研修計画に基づき各種研修を行うことが適当である。
- 市町村の教育委員会は域内の都道府県ごとに策定される教員育成指標や研修計画を踏まえ、市町村独自の研修目標や研修計画を策定する。
- 教員育成指標は、研修を通じた教員のスキルアップの指針となるものであるが、教員の成長は必ずしも研修のみで図られるものではなく、人事異動などにより複数の学校を経験するといったこと自体で大きく成長するものである。

(2) 教育公務員特例法の一部改正

一 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

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、二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（以下「指針」という。）を定めるものとする。

（第二十二條の二関係）

二 校長及び教員としての資質の向上に関する指標

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（以下「指標」という。）を定めるものとするとともに、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ四の協議会において協議するものとする。

（第二十二條の三関係）

三 教員研修計画

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下「教員研修計画」という。）を定めるものとするものとする。

（第二十二條の四関係）

四 協議会

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会（以下「協議会」という。）を組織するものとするとともに、協議会は、指標を策定する任命権者及び公立の小学校等の校長及び教員の研修に協力する大学等をもって構成するものとし、協議会において協議が調った事項については、協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならないものとする。

（第二十二條の五関係）

五 中堅教諭等資質向上研修

十年経験者研修を改めた中堅教諭等資質向上研修として、公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修を実施しなければならないものとする。

（第二十四條関係）

附則

この法律は、平成二十九年四月一日から施行するものとする。

(3) その他

初任者研修については運用を見直し、校内研修を重視しつつ校外研修の精選をする。また、2年目、3年目など初任段階教員への研修との接続ができるようにする。

改定	現行
<p>第一章 総則（第一条・第二条）</p> <p>第二章 任免、人事評価、給与、分限及び懲戒</p> <p>第一節 大学の学長、教員及び部局長 (第三条～第十条)</p> <p>第二節 大学以外の公立学校の校長及び教員 (第十一条～第十四条)</p> <p>第三節 専門的教育職員（第十五条・第十六条）</p> <p>第三章 服務（第十七条～第二十条）</p> <p>第四章 研修（第二十一条～第二十五条の二）</p> <p>第五章 大学院修学休業（第二十六条～第二十八条）</p> <p>第六章 職員団体（第二十九条）</p> <p>第七章 教育公務員に準ずる者に関する特例 (第三十条～第三十五条)</p>	<p>第一章 総則（第一条・第二条）</p> <p>第二章 任免、人事評価、給与、分限及び懲戒</p> <p>第一節 大学の学長、教員及び部局長 (第三条～第十条)</p> <p>第二節 大学以外の公立学校の校長及び教員 (第十一条～第十四条)</p> <p>第三節 専門的教育職員（第十五条・第十六条）</p> <p>第三章 服務（第十七条～第二十条）</p> <p>第四章 研修（第二十一条～第二十五条の三）</p> <p>第五章 大学院修学休業（第二十六条～第二十八条）</p> <p>第六章 職員団体（第二十九条）</p> <p>第七章 教育公務員に準ずる者に関する特例 (第三十条～第三十五条)</p>
<p><u>(研修)</u></p>	<p>(研修)</p>
<p><u>第二十一条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。</u></p>	<p>第二十一条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。</p>
<p><u>2 教育公務員の任命権者は、教育公務員（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。を除く。）の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない</u></p>	<p>2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。</p>
<p><u>(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)</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>第二十二条の二 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、次条第一項に規定する指標の策定に関する指針（以下「指針」という。）を定めなければならない。</u></p>	
<p><u>2 指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。</u></p>	
<p><u>一 公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する基本的な事項</u></p>	
<p><u>二 次条第一項に規定する指標の内容に関する事項</u></p>	
<p><u>三 その他公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項</u></p>	
<p><u>3 文部科学大臣は、指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。</u></p>	
<p><u>(校長及び教員としての資質の向上に関する指標)</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>第二十二条の三 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（以下「指標」という。）を定めるものとする。</u></p>	

2 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ第二十二條の五第一項に規定する協議会において協議するものとする。

3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。

4 独立行政法人教職員支援機構は、指標を策定する者に対して、当該指標の策定に関する専門的な助言を行うものとする。

(教員研修計画)

第二十二條の四 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下この条において「教員研修計画」という。）を定めるものとする。

2 教員研修計画においては、おおむね次に掲げる事項を定めるものとする。

一 任命権者が実施する第二十三條第一項に規定する初任者研修、第二十四條第一項に規定する中堅教諭等資質向上研修その他の研修（以下この項において「任命権者実施研修」という。）に関する基本的な方針

二 任命権者実施研修の体系に関する事項

三 任命権者実施研修の時期、方法及び施設に関する事項

四 研修を奨励するための方途に関する事項

五 前各号に掲げるもののほか、研修の実施に関し必要な事項として文部科学省令で定める事項

3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、教員研修計画を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。

(協議会)

第二十二條の五 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会（以下「協議会」という。）を組織するものとする。

2 協議会は、次に掲げる者をもつて構成する。

一 指標を策定する任命権者

二 公立の小学校等の校長及び教員の研修に協力する大学その他の当該校長及び教員の資質の向上に関係する大学として文部科学省令で定める者

三 その他当該任命権者が必要と認める者

(新設)

3 協議会において協議が調った事項については、協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。

4 前三項に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

(初任者研修)

第二十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（臨時的第に任用された者その他の政令で定める者を除く。）に対して、その採用（現に教諭等の職以外の職に任命されている者を教諭等の職に任命する場合を含む。附則第五条第一項において同じ。）の日から一年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に「必要な事項に関する実践的な研修（以下初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2・3 (略)

(中堅教諭等資質向上研修)

第二十四条 公立の小学校等の教諭等（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この項において同じ。）の任命権者は、当該、教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、中堅教諭等資質向上研修を実施するに当たり、中堅教諭等資質向上研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに中堅教諭等資質向上研修に関する計画書を作成しなければならない。

(削る)

(削る)

(指導改善研修)

第二十五条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、

(中略)

を実施しなければならない。

(初任者研修)

第二十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用（現に教諭等の職以外の職に任命されている者を教諭等の職に任命する場合を含む。附則第四条第一項において同じ。）の日から一年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2・3 (略)

(十年経験者研修)

第二十四条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その在職期間（公立学校以外の小学校等の教諭等としての在職期間を含む。）が十年（特別の事情がある場合には、十年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「十年経験者研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、十年経験者研修を実施するに当たり、十年経験者研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに十年経験者研修に関する計画書を作成しなければならない。

3 第一項に規定する在職期間の計算方法、十年経験者研修を実施する期間その他十年経験者研修の実施に関し必要な事項は、政令で定める。

(研修計画の体系的な樹立)

第二十五条 任命権者が定める初任者研修及び十年経験者研修に関する計画は、教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立されなければならない。

(指導改善研修)

第二十五条の二 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、

(中略)

を実施しなければならない。

2～7 (略)

(指導改善研修後の措置)

第二十五条の二 任命権者は、前条第四項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。

附則

(指定都市以外の市町村の教育委員会及び長に係る協議会の特例)

第四条 地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。)以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、第二十二条の三第二項及び第二十二条の五の規定は、適用しない。

この場合において、当該教育委員会及び長は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ同条第二項第二号に掲げる者、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会若しくは知事又は独立行政法人教職員支援機構の意見を聴くよう努めるものとする。

(幼稚園等の教諭等に対する初任者研修等の特例)

第五条 幼稚園、特別支援学校の幼稚部及び幼保連携型認定こども園(以下この条において「幼稚園等」という。)の教諭等の任命権者については、当分の間、第二十三条第一項の規定は、適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者(指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事)は、採用の日から起算して一年に満たない幼稚園等の教諭等(臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。)に対して、幼稚園等の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

2・3 (略)

(幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例)

第六条 指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修は、当分の間、第二十四条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が、幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

2～7 (略)

(指導改善研修後の措置)

第二十五条の三 任命権者は、前条第四項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。

附則

(新設)

(幼稚園等の教諭等に対する初任者研修等の特例)

第四条 幼稚園、特別支援学校の幼稚部及び幼保連携型認定こども園(以下この条において「幼稚園等」という。)の教諭等の任命権者については、当分の間、第二十三条第一項の規定は、適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者(地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。)以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事)は、採用の日から起算して一年に満たない幼稚園等の教諭等(政令で指定する者を除く。)に対して、幼稚園等の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

2・3 (略)

(幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対する十年経験者研修の特例)

第五条 指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対する十年経験者研修は、当分の間、第二十四条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が、幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

<p>2 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長は、その所管に属する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う<u>中堅教諭等資質向上研修</u>に協力しなければならない。</p> <p>(指定都市以外の市町村の教育委員会及び長に係る指導改善研修の特例)</p> <p>第七条 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、<u>第二十五条及び第二十五条の二</u>の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、その所管に属する小学校等の教諭等（その任命権が当該教育委員会及び長に属する者に限る。）のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等（政令で定める者を除く。）に対して、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>2 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長は、その所管に属する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う<u>十年経験者研修</u>に協力しなければならない。</p> <p>(指定都市以外の市町村の教育委員会及び長に係る指導改善研修の特例)</p> <p>第六条 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、<u>第二十五条の二及び第二十五条の三</u>の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、その所管に属する小学校等の教諭（その任命権が当該教育委員会及び長に属する者に限る。）のうち、等に対する指導が不適切であると認める教諭等（政令で定める者を除く。）児童等に対して、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならない。</p>
--	--

3 平成 29 年度教職員研修の変更について

(1) 教員育成指標について

平成 27 年度末に、神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会、川崎市教育委員会、相模原市教育委員会、横須賀市教育委員会、横浜国大、県校長会および県教頭会と連携して、指標を作成済み。

(2) 新規採用教員は、初年度受講の初任者研修を含め、継続的に 3 年をかけた研修とする。

- 初任者研修（1 年目） 1 年経験者研修（2 年目）、2 年経験者研修（新設：3 年目）
- 1 年経験者研修及び 2 年経験者研修も初任者研修の扱いとなるため法定研修になる。

(3) 5 年経験者研修を 6 年経験者研修とする。

- 初任者研修と 10 年経験者研修（改称：次項に説明）との中間の経験年数となる。
- 勤務 2 校目となる受講者が多くなり、2 校目の課題を共有し解決の糸口を探る機会にもなる。

(4) 10 年経験者研修（法定研修）は、中堅教員としてのリーダー育成をねらいとし、名称を中堅教諭資質向上研修と改称する。

- 受講時期は原則として現行と同じ 10 年経験後とするが、教員免許更新と重複して受講が困難な場合は、管理職と相談の上、次年度へ先送りできるものとする。

(5) 20 年経験者研修は、廃止とする。

(6) 栄養教諭経験者研修の担当は、学校保健課から教育研究所へ移管する。

- 現行と同様に、県の研修（県保健体育課が実施）を受講する形とする。

(7) 臨時的任用職員研修の担当は、教職員課から教育研究所へ移管する。

(8) 養護教諭の基本研修受講時期も、教諭の基本研修受講体系時期に合わせる。

- 養護教諭初任者研修、養護教諭 1 年経験者研修、養護教諭 2 年経験者研修、養護教諭 6 年経験者研修、中堅養護教諭資質向上研修
- 県立総合教育センターおよび横須賀市教育委員会が実施する研修を、組み合わせて受講する。
- 6 年経験者研修対象者は、県の実施する 5 年経験者研修を受講する。（県と確認済み。県では 6 年経験者研修を実施していないため。）

○ 15 年経験者研修と 25 年経験者研修は廃止とする。

(9) 総括教諭の人材育成のため、新規に「総括教諭学校運営基礎研修」を実施する。

※ 研修対象者は 20 人程度とし、指定を受けた者とする。

(10) 校内研修（人材育成）の推奨

○ 校長の意向を大事にし、ペア研修（グループ研修）を今後も推奨していく。

○ 経験年数の違う教職員が、お互いを研修対象者とする。

(11) 新体系になるため、数年をかけて移行する。

※ 色付きが、変更のある研修

	現行	29 年度以降	備考
基本 研修	初任者研修	初任者研修	H29 実施
	1 年経験者研修	1 年経験者研修	H29 実施
		2 年経験者研修	平成 31 年度から実施
	5 年経験者研修	6 年経験者研修へ移行	平成 30 年度から実施
	10 年経験者研修	中堅教諭資質向上研修 (旧 10 年経験者研修)	H29 実施
	20 年経験者研修	廃止	
	養護教諭初任者研修	養護教諭初任者研修	H29 実施
	養護教諭 1 年経験者研修	養護教諭 1 年経験者研修	H29 実施
	養護教諭 2 年経験者研修	養護教諭 2 年経験者研修	H29 実施
	養護教諭 5 年経験者研修	養護教諭 6 年経験者研修	平成 30 年度から実施
	養護教諭 10 年経験者研修	中堅養護教諭資質向上研修	H29 実施
	養護教諭 15 年経験者研修	廃止	
	養護教諭 25 年経験者研修	廃止	
	栄養教諭初任者研修	栄養教諭初任者研修	H29 実施
栄養教諭 2 年経験者研修	栄養教諭 2 年経験者研修	H29 実施	
栄養教諭 5 年経験者研修	栄養教諭 5 年経験者研修	H29 実施	
職能 研修	新任総括教諭研修	新任総括教諭研修	H29 実施（変更なし）
	総括教諭等学校運営推進 者研修	総括教諭等学校運営推進 者研修	夏季講座より 2 講座を受講 (変更なし)
		総括教諭学校運営基礎研修	・新設 H29 実施 ・対象：総括教諭 ・受講者は夏季研修選択を免除 ・指定された者が受講する
	新任教頭研修	新任教頭研修	H29 実施（変更なし）
	教頭研修	教頭研修	H29 実施（変更なし）
	新任校長研修	新任校長研修	H29 実施（変更なし）
校長研修	校長研修	H29 実施（変更なし）	

学び続ける教師のために(神奈川の教員育成スタンダード)

教員の目指す姿		○児童・生徒・保護者に信頼される教員 ○子どもの学びを支える教員 ○常に学び続ける教員 ○「チーム学校」を意識しながら仕事に取り組むことのできる教員				
領域	観点	開発期	初任	2年目	3年目	7年目
I 基盤的資質	(1) 教職への熱意	自己研鑽に努め、自主的に学び続けるとともに、児童・生徒に対する責任感や深い愛情をもっている				
	(2) 社会性・同僚性	礼儀と規律を重んじ、児童・生徒、保護者や教職員との信頼関係を築こうとしている				
	(3) 法令遵守	教育公務員としての自己の使命を自覚し、法令・規則を遵守している				
	(4) 人権感覚	命の大切さや生命の尊厳などを踏まえ、人権を尊重することや、児童・生徒の自己肯定感を高めることの必要性を理解している				
	(5) コミュニケーション能力	周囲の状況や相手の思いをくみ取り、共感的に理解するとともに、自分の考えを適切に伝えようとしている				
	(6) 健康管理	健康的な生活習慣を維持し、自己の健康管理を行っている				
II 教科等の指導と評価	(1) 学習指導要領の理解	学習指導要領の趣旨を理解し、児童・生徒の実態を把握した上で目標を明確にして指導している				
	(2) カリキュラム・マネジメント	カリキュラム・マネジメントはすべての教員が行うべき重要な仕事であることを理解している				
	(3) 指導と評価の一体化	教材研究をもとに授業を計画・実践し、評価を生かして授業改善に努めている				
	(4) 授業研究の推進	児童・生徒を中心に位置付けた授業の在り方や、学習指導の改善の大切さについて理解して、継続的に授業改善に取り組んでいる				
	(5) ICTの活用	ICT活用、情報教育について、その効果と課題を理解するとともに、学校全体の情報化を推進している				
III 児童・生徒指導	(1) 学級経営	一人ひとりの個性を理解した受容的な学級の雰囲気をつくり、児童・生徒が互いに協力し合い、高め合える集団を育てている				
	(2) 学年経営	学習の進度や学年行事、児童・生徒への対応等について、学年で連携して取り組んでいる				
	(3) 児童・生徒の理解	児童・生徒の発達段階とその特徴を踏まえ、一人ひとりの個性を理解して日々の教育活動に取り組んでいる				
	(4) 人権教育	児童・生徒の人権に関わる諸課題について問題意識をもって取り組み、校内組織や関係機関と連携して人権教育を推進している				
	(5) インクルーシブ教育	神奈川の支援教育及びインクルーシブ教育の推進について理解し、インクルーシブな学校づくりに向けて努力している				
	(6) 特別支援教育	児童・生徒の障害の特性を理解し、一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導内容・方法で個に応じた指導を行っている				
	(7) 教育相談	教育相談の重要性を理解し、児童・生徒に対してそれぞれの状況や状態に応じた成長への援助を行っている				
	(8) いじめ・暴力行為・不登校	いじめ・暴力行為・不登校などの認識をもち、問題が生じた際には一人で抱え込まず周囲に相談して適切に対応することができる				
	(9) 健康・安全教育	日常生活全般における健康増進・安全確保について理解し、事故防止の意識を高くもって健康・安全教育に取り組んでいる				
	(10) キャリア教育	児童・生徒が自分らしい生き方を追求する学習の重要性について理解し、学校の教育計画に基づいて実践している				
IV 学校マネジメント	(1) 学校組織マネジメント	組織の必要性について理解し、組織の一員としての自覚をもち、その役割を果たそうとしている				
	(2) 人材育成	年次研修や同僚教員から積極的に学び、実践に生かしている				
	(3) 危機管理	学校における様々な危機について理解し、安全・安心を基盤とした対応をすることができる				
	(4) 保護者や地域等との連携	地域に根ざす学校という意識のもと、保護者や地域等との連携や協働の必要性を理解し、行動している				
	(5) チーム学校づくり	学校内の同僚性を高め、教職員が一体になって教育活動に当たることの重要性を理解し、取り組んでいる				