

3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(平成26年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法 ①改善度を測る者	(3)改善度を測る観点
1 北海道	-	-	-	-	-	-	-	-
2 青森県	指導に課題がある教員について、教員自身に対する指導の改善の支援及び学校に対する指導・研修の支援を目的として行う。	指導に課題がある教員(「指導が不適切である」教諭等であるとの認定に至らない教諭等)	市町村教育委員会教育長(県立学校については学校長)の申請に基づき職員派遣及び総合学校教育センターで支援研修を行う。 (支援策) ①職員派遣 校長(市町村教委)の要請に応じて、教育事務所、学校教育課の指導主事等が学校訪問し、授業参観、指導助言等を行う。 ②支援研修 学校での指導・研修や職員派遣による指導等を行っても、改善が不十分な場合に、総合学校教育センターへの通所研修等の短期研修を行う。 また、当該研修期間中に、教育事務所等の指導主事等が学校訪問し、授業参観、指導助言等を行う。	所属校及び総合学校教育センター	原則として2か月の範囲内(支援研修)	当該取組後、引き続き所属校の校長、市町村教育委員会	・教員に関する専門的知識・技術・指導方法 ・児童生徒の理解に基づいた信頼関係の構築 ・問題行動への適切な対応 等	
3 岩手県	早期に指導対象教員の指導の改善を図ることをねらいとして「校内研修」を実施している。	指導に課題を抱える者で、校長等から指導及び助言を行ったにも関わらず、指導の状況が改善されない者	教育センター指導員等の定期的な訪問指導、他の教諭の授業参観、教育センターでの随時研修など。	主な研修場所は所属校であるが、教育センターも随時活用している。	原則6月	「校内研修」終了時に、改善状況を評価し、改善が認められない場合は「指導が不適切である教諭等の認定」の手续に移行。	校長 員評価の中で、当該教諭と面談を行うなど適切に把握している。	専門的知識・技術、学習指導、生徒指導、生徒理解、人間関係、服務・規律性
4 宮城県	学習指導や生徒指導等に不安や悩みを抱え自信を失いつつある教員に対して、課題を明確にして、改善、解消を図る。 (昨年度からの変更概要) これまで実施してきた「教員支援プログラム」と「教員ステップアップ研修支援事業」を整理・再編し、課題を抱える教員に対する校内研修と研修機関による当該研修への支援を一体化した。(研修内容・場所・期間、活用方法は概ね前年度と同様)	研修の目的を理解し、受講を希望する教員	所属校において校長が中心となって実施する校内研修を県総合教育センターが支援する。 1 課題に対応する研修設定の観点 ①教科等の専門的知識・技術及び指導方法の向上 ②児童生徒に対する深い愛情と理解力の向上 ③他の教職員との協調性及び保護者等との信頼関係の構築能力の育成 ④その他 2 研修プログラムの概要 ①教師力向上講座 ②事例研修 ③模擬授業・実践授業 ④日常研修 3 県総合教育センターによる研修支援 (1)研修プログラムの提供 ①教師の使命感向上プログラム ②学級担任力向上プログラム ③授業力向上プログラム ④コミュニケーション力向上プログラム ⑤生徒指導力向上プログラム (2)センターから所属校への訪問支援 (3)センターでの来所研修の実施	所属校及び県総合教育センター	4か月～12か月	学習、生徒指導等に不安や悩みなどの課題を抱える教員に対して、指導力向上を図るための支援を行うものであり、指導改善研修を受講させることを想定したものではありません。	所属長による職員評価の中で、当該者と面談を行うなど適切に把握している。	希望研修であることから、改善度の評価基準は設定していない。
5 秋田県	指導力の回復を要する教職員への研修	授業力及び児童生徒支援のために必要な知識・技能に課題を有している教諭	教科・領域において、授業力に関する自己の課題を明確にし、課題解決に向けた授業づくり、授業実践、授業分析、教材開発などの授業研究をとおして、実践的指導力の向上を図る。	県総合教育センター及び各研修員の在籍校	4月1日から3月31日までの1年間 指導力ステップアップ研修においては4月～8月までの研修の後、改善が見られない場合観察告知を行う。	当該研修やその後、学校現場でも成果が見られない場合は、「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることもある。	センター所長、在籍校校長、市町村教育委員会、県教育委員会 イ 在籍校校長及び市町村教育委員会や関係課所長がお互いに確認し、年度末に本人に開示する。 エ センター所長、関係課所長、市町村教育委員会、在籍校校長の協議によって、年度末に改善が認められないと評価された当該研修員については、次年度、在籍校において、夏季休業までの期間、在籍校校長が教育実践を評価し、その結果を市町村教育委員会と関係課所長及びセンターに報告する。 オ 夏季休業までの段階で、当該研修員の教育指導力の改善がなされていない場合は、「指導が不適切である教員の取扱いに関する要綱」にある観察告知を行って観察を開始し、要綱に示されている手続きに従って指導を行う。	学習指導、生徒指導、学級経営、教員としての資質等 ア センター所長は、4月から9月までの研修員の研修状況評価を、本人及び在籍校校長に開示する。 イ 在籍校校長及び市町村教育委員会や関係課所長がお互いに確認し、年度末に本人に開示する。 エ センター所長、関係課所長、市町村教育委員会、在籍校校長の協議によって、年度末に改善が認められないと評価された当該研修員については、次年度、在籍校において、夏季休業までの期間、在籍校校長が教育実践を評価し、その結果を市町村教育委員会と関係課所長及びセンターに報告する。 オ 夏季休業までの段階で、当該研修員の教育指導力の改善がなされていない場合は、「指導が不適切である教員の取扱いに関する要綱」にある観察告知を行って観察を開始し、要綱に示されている手続きに従って指導を行う。
6 山形県	所属長は、所属する教員の指導に課題があると認めた場合には、早期に当該教員に対し、指導、助言その他の支援を行い改善に努める。	所属長や服務監督権者が、指導に課題があると認めた教員	当該教員による授業及びその他の教育活動等、個々の課題について直接指導する。	所属校	1年間	指導が不適切な教員に係る観点別評価表に照らして評価し、学校の対応だけでは十分な指導の改善が見込まれないと判断した場合には、市町村教育委員会に対して、指導が不適切な教員に関する報告を行う。 評価表に照らして評価した結果、学校の対応だけでは十分な指導の改善が見込まれないと判断された場合には、県教育委員会に対して、当該教員が指導改善研修を受けることが必要である旨の認定の申請を行う。	所属長や服務監督権者	当該教員の課題である、学習指導力、生徒指導力等の改善を測る。
7 福島県	日頃から学習指導や生徒指導に不安や悩みを抱える「指導に課題のある教諭」に対して、教育センター及び養護教育センターが研修支援を行うことにより、指導力の向上を図ることを目的とする。	県内の公立小・中・特別支援学校及び県立学校の「指導に課題のある教諭」「指導に課題のある教諭」とは、教育公務員特例法第25条の2第1項に基づく指導が不適切である教諭等である」との認定に至らないが、次の事項に該当する教諭とする。 学習指導や生徒指導に対して継続的に不安や悩みを抱え、自信を失いつつある教諭 ・日常の授業や学級経営、児童生徒理解において、その目標達成のために継続的な支援が必要であると当該教諭が書面する学校の校長が判断した教諭	教育センター等集合研修①(研修プログラムの作成) 校内研修(研修者と担当指導主事のマンツーマン支援、研修者の計画に基づき実践授業研究会を2回以上実施) 宿泊研修(1泊2日)(研修者の専門性向上) 教育センター等集合研修②(研修のまとめ)	所属校・福島県教育センター・養護教育センター	4か月 前期(6月～9月) 後期(10月～1月)	課題の改善が困難である者に対しては、所属長からの告知を受けて校内支援の段階へ進み、指導改善研修への手続を進める。	所属長、教育センター、養護教育センター、教育事務所、市町村教育委員会	当該教員の課題の改善が図られたかどうか。

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等		2 研修の対象者			3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
	(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法	(3)改善度を測る観点	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法	(3)改善度を測る観点		
21 岐阜県	(資質向上研修) 一人一人の児童生徒が充実した教育を受けることができるよう、学級担任や教科等の指導が適切にできない教員に対して、職務を円滑に遂行できるように必要な資質・能力の向上を図る研修を実施している。	次の各号のいずれかに該当し、校内において定期的に管理職、主任等が指導・援助をしたにもかかわらず改善されない者 一 学級担任としての指導力が不足しており、学級経営を適切に行うことができない教員 二 教科等の指導力が不足しており、学習指導を適切に行うことができない教員 三 協調性に欠け、良好な人間関係を醸成する力が不足しており、児童生徒や保護者等の信頼が得られない教員 四 その他職務を円滑に遂行できない教員	【小中学校】 県の資質向上研修は、県教育委員会、市町村教育委員会、学校のそれぞれの役割を明確にし、責任をもって実施するために次の3段階で実施している。 ①第1ステージ:おもに学校において管理職等を中心とした研修 ②第2ステージ:おもに市町村教育委員会を中心として研修 ③第3ステージ:県教育委員会による研修であり、教特法25条2に基づき指導改善研修【高等学校】 定期的に県の研修施設での研修を実施しながら、勤務校で研修を受ける。また、研修施設では計画的に集中研修を併せて実施する。	所属学校での訪問指導 県総合教育センターでの研修や勤務校以外の学校での実習 市町村教育委員会での研修	1年間	指導改善研修の前段階として位置づけている。	所属校の管理職、市町村教育委員会及び、県の教育事務所	①改善度を測る観点 ②改善度を測る観点 ・自己啓発面談等で個人目標を設定し、実績評価、指導・助言を行う。 ・稼働に応じた研修プログラムを作成するため、個々に目標を設定し、それに対して評価、指導・助言を行う。			
22 静岡県	・管理職の勤めや希望により受講する者を対象とした研修で「基礎力向上を図る希望研修」として位置付けている。 ・若手分野の克服、基礎の確立という研修員のニーズにこたえ、他、教職員人事評価制度において、目標達成を支える研修としても位置付けている。 ・児童生徒に対して体罰を行ったり、保護者等から苦情相談があり管理職が指導を行ったにもかかわらず改善しなかったりなど、教員としての資質に問題がある教員に対して、様々な研修を行うことにより、資質の向上を図り、職務にむかひ心構えを再構築する。	課題を克服するため管理職に勧められたり、参加を自ら希望したりした教員 児童生徒に対して体罰を行ったり、保護者等から苦情相談があり管理職が指導を行ったにもかかわらず改善しなかったりなど、教員としての資質に問題がある教員に対して、様々な研修を行うことにより、資質の向上を図り、職務にむかひ心構えを再構築する。	問題理解、各種研修、個人課題研究等	総合教育センター等	必要とする期間	関係はない。	事務局職員(総合教育センター、人事主事課)、所属校長	使命感、倫理観、学習指導力、コミュニケーション能力(研修記録、研修報告会等を通じて課題の改善がなされたかを確認する。)			
23 愛知県	「指導が不適切な教員」として申請するほどではないが、指導力等に問題を感じ、何らかの指導や研修が必要と思われる教員として位置づけ、教育事務所の指導のもと、学校・市町村教育委員会の研修計画により校内研修等を実施し、その資質向上を図っている。	指導が不適切な教員」として申請するほどではないが、指導力等に問題を感じ、何らかの指導や研修が必要と思われる教員	児童生徒理解・指導方法	所属校	おおむね6月～12月頃	改善が見られなかった者については、『指導が不適切な教員』として申請手続きをする。	主として校長等、必要に応じて市町村教育委員会	コミュニケーション能力、指導力、協調性等			
24 三重県	学習指導・生徒指導等に不安や課題がある教員について、より適切な指導が行えるよう支援する。	経験年数が十分でないことなどにより、指導に不安や課題がある教員	・学校訪問を行い、授業参観及び指導・助言、面談等を実施 ・総合教育センターにおいて、模擬授業、面談、教材研究、課題別研修(学習指導・生徒指導及び社会性)等を実施	所属校及び総合教育センター	1年間	関係はない。	校長、市町村教育委員会等	改善度を測る観点は設定していない。			
25 滋賀県	-	-	-	-	-	-	-	-			
26 京都府	「指導力に課題を有する教員」として服務監督権者に認定され、5段階の判定のうちA～Cである教員に対して、所属校での校内研修を中心に指導力の回復に向けた研修を行っている。	指導力に課題を有する教員」として服務監督権者に認定された教員	・指導力の向上(指導計画、指導案作成、授業参観、研究授業の実施等) ・校務処理、社会性の向上(校務遂行への指導、助言等) ・校外での研修(社会福祉施設での業務補助、他校研究授業の参観等)	所属校	認定期間中	当該研修において成果が上らなかった場合は「指導力向上を要する教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	所属長及び市町村(組合)教育委員会	・「人間性の豊かさ」「社会性の広がり」「専門性の高まり」の三つの課題と「その他の要素」において、課題となる項目及び態様を示した分析・分析表に基づき実態把握を行う。 ・対象教員の課題ごとの態様を捉えた上で、総合的な観点から実態を把握し、改善度を判断する。			
27 大阪府	-	-	-	-	-	-	-	-			
28 兵庫県	指導力向上を要する教員と思われる教員に対する研修を実施している。	県教育委員会が示した観点に照らして「指導力向上を要する教員」と思われる教員(病欠休職中等の者を除く)と校長が判断した者	所属する学校において校長は、対象教員の指導責任者として課題を明確に示し、その課題の解決及び指導力等の改善にあたって、対象教員に対して具体的な指導・支援を行う。その際、対象教員の状況及び対象教員への具体的な助言、指導、指示等における対応等について詳細に記録するとともに、対象教員の指導等に関する記録簿を作成する。	学校及び市町村組合教育委員会関係機関等	年間通じて随時	当該研修で成果が上らなかった場合は「指導力向上を要する教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	県教育委員会が、学校、市町村組合教育委員会、教育事務所及び対象教員から提出された報告書等について指導力向上を要する教員判定委員会に諮問を行い、「指導力向上を要する教員」を判断するための観点に照らした審議の結果報告を受け、「指導力向上を要する教員」として認定するか否かを判断する。	1:学習指導、学習規律、学習評価等 2:対人関係、学級経営、生徒指導、進路指導等 3:勤労意欲、組織理解、校務処理等 4:人権意識、信頼・信用、資質等			
29 奈良県	-	-	-	-	-	-	-	-			
30 和歌山県	-	-	-	-	-	-	-	-			
31 鳥取県	-	-	-	-	-	-	-	-			
32 島根県	-	-	-	-	-	-	-	-			
33 岡山県	標準的な指導力を習得させること。	県立・市町村立学校の教員	学習指導、生徒指導、学級経営にかかわる個別の課題に応じた研修	県総合教育センター	個別事案による	当該研修やその後、学校現場でも成果が見られなかった場合は、「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることもある。	学校長、市町村教育委員会(市町村立学校の場合)	授業力の向上、生徒指導力の向上、学級経営力の向上			
34 広島県	-	-	-	-	-	-	-	-			
35 山口県	-	-	-	-	-	-	-	-			
36 徳島県	指導に課題のある教員に対し、校長を中心とした支援チームを編成する等、指導が不適切な状態に陥らないよう校内の支援体制を整備して当該教員の指導力向上を図る研修を実施している。	教科等の指導に当たって一定の課題がみられるが、「指導が不適切である」教諭等であるとの認定に至らない教諭等	教科等指導、学級・ホームルーム経営、生徒指導等、当該教員の課題に応じたものとする。校長は、児童生徒に対する十分な教育上の配慮を行った上で、当該教員の抱える課題に応じた年間指導計画を作成する。	当該教員の所属校	原則として1年間	当該研修で成果が上らなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	当該教員の所属校長、県教育委員会及び市町村教育委員会	教科指導、学級・ホームルーム経営、生徒指導等、当該教員のもつ課題に応じて、その指導状況がどのように変遷したか、把握方法:支援チームによる研修の状況について記録をとり改善状況の判定資料とする。また、県教育委員会及び市町村教育委員会が適宜、管理主事や指導主事による当該教員への指導状況の把握を行う。また、年間2回の評価授業を行い指導主事や管理主事による評価を行い、評価結果について当該教員へフィードバックするとともに改善状況の資料とする。			

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法 ①改善度を測る者 ②改善度を測る観点	(3)活用方法
37 香川県	授業力向上が求められる教員や一時的に指導に行き詰っている教員に対して、学校現場における授業力・指導力の向上を図るための体制支援として、国の調査研究事業を活用し非常勤講師を配属する。	授業力の向上が求められる教員や一時的に指導に行き詰まっている教員	校内における指導体制を整え実施する。 ・非常勤講師の追加 ・教頭やベテラン教員が支援者として授業に関わりながら、指導助言を行い、非常勤講師が支援者の授業負担軽減を図るため、授業の一部や軽微な校務を担当する。 ・非常勤講師(指導力のある退職教員等)が支援者として、授業力向上への日常的な指導助言を行う。	当該教員の所属校	1か月を超えて1年末まで、当該年度末までを期限とする。	授業力・指導力の向上を図るための支援を行うものとして、指導改善研修の受講を想定したのではない。	学校現場における授業力・指導力の向上を図るための体制づくりの支援を行うものであるが、改善が図られない教員については、指導が不適切な教員としての検討対象と考える。	授業力・指導力という2つの観点から、教材研究のあり方、学級活動の進め方、全体への指示の出し方、課題のある児童生徒への関わり方等について、当該教員の課題にに応じた具体的な支援を行い、改善状況を把握する。事業の終了時に、研修の成果や対象者の状況等を、校長は市町教育委員会と相談の上、報告書にまとめて提出する。
38 愛媛県	「指導に課題のある教員」の研修は、所属長が早期に当該教員に対し、指導、助言、支援等を通して実践的な指導力向上及び改善を図るための校内研修を行う。	当該研修は、次の各号のいずれかに該当する「指導に課題のある教員」で、一定期間、所属長や、服務監督権者による指導及び助言のもと、校内において、指導・支援等を行ったにもかかわらず改善されない者を対象とする。 次の各号のいずれかに該当し、校内において一定期間、管理職、主幹教諭、主任等が指導・援助をしたにもかかわらず改善されない者 ① 学級担任として指導力が不足しており、学級経営を適切に行うことができない教員 ② 教科等の指導力が不足しており、学習指導を適切に行うことができない教員 ③ 協調性に欠け、良好な人間関係を醸成する力が不足しており、児童生徒や保護者等の信頼を得ることができない教員 ④ その他職務を円滑に遂行することができない教員	教育委員会は、校内研修の計画立案に必要な支援策を講じ、改善の機会を与えることを目的として、 服務監督権者である市町教育委員会(小中学校教員の場合)又は県教育委員会(県立学校教員の場合)は、「指導に課題のある教員」の課題を把握する。また、服務監督権者は所属長が立案した当該教員への研修計画が課題に応じた適切なものとなっているか検証し、研修の実施に際しては、指導観察期間を設け、研修の成果を評価する。	各校、市町教育委員会、県総合教育センター	1年程度	所属長及び服務監督権者は、校内研修の後、特別の研修が必要と判断した場合、指導力不足等教員の認定申請を行い、指導改善研修が必要かどうか、審査委員会において審査する。 ただし、当該研修は「指導に課題のある教員」の指導力向上を目指すもので、必ずしも指導改善研修にかかわるものではない。	所属長、地教委、県教委 日常指導改善度の把握 授業参観等を通して把握する。 要請指導改善度の把握 校長の要請によって、県総合教育センターや教育委員会の学校訪問等を実施し指導助言を行うとともに、改善の状況を把握する。 勤務校の管理職が、 ○ 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、児童又は生徒に対する学習指導を適切に行うことができない状況か。 ○ 児童又は生徒の心を理解する能力又は意欲に欠け、学級経営又は生徒指導を適切に行うことができない状況か。 ○ 上に掲げる者のほか、教育活動を進める上で、教員としての責任を果たせていない教員か。 という観点から改善度を把握する。	
39 高知県	研修の対象者のいずれかの課題を有する場合、所属の学校において研修を行っている。 (1) 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、児童又は生徒に対する学習指導を適切に行うことができない。 (2) 指導方法が不適切であるため、児童又は生徒に対する学習指導を適切に行うことができない。 (3) 児童又は生徒の心を理解する能力又は意欲に欠け、学級経営又は生活指導を適切に行うことができない。 (4) 勤務態度が不適切であり、又は職務遂行能力に支障がある。	研修の開始にあたり、当該研修の趣旨を対象職員に告知し、課題を明確に認識させて行う。 研修方法は、学習指導案、学級経営方針の作成、研究授業や児童生徒への関わる内容など各校の実態に合わせて研修計画を立てる。所属長は地教委を通じて、県教委に報告書等を提出する。	所属校	1年間	課題が改善されなかったときには、市町村教育委員会又は県立学校長と人事担当課が相談し、「改善研修」対象者として申請する。	所属長、地教委、県教委	客観的な事実に基づいた記録に基づき、指導力や勤務意欲、資質や適格性、指導の経過から課題の改善状況を判断し、改善していなければ指導を要する教員に認定し、指導改善研修対象者となる。	
40 福岡県	児童・生徒に対する指導が不適切であるため、教育活動に支障をきたしているが、自らその状況を理解できず、また、理解していたとしても放置したり、適切な解決方法を見い出さず、適切な指導を要する教員に、社会的責任に欠けるため、職内研修等を通して指導の改善を図るものであり、研修の実施に当たっては、学校長が課題に応じた適切な研修プログラムを立案し、学校長を中心として組織的・協働的に対応することとしている。	○適切な学習指導ができず、授業が成立していない。 ○適切な学級経営ができず、いわゆる学級崩壊等の状況にある。 ○適切な生徒指導ができず、児童・生徒とのトラブルが絶えない。 ○社会的責任に欠けるため、職内研修等を通して指導の改善を図るものであり、研修の実施に当たっては、学校長が課題に応じた適切な研修プログラムを立案し、学校長を中心として組織的・協働的に対応することとしている。	基礎力要請メニュー、指導力改善メニュー、人間関係調整育成メニューの3分野から、当該教員の課題や能力、学校の実態等に応じて具体的な研修項目を選択し、個別の研修プログラムを作成し実施する。また、学校の要請に応じて、指導主事等で構成するサポートチームを派遣し、指導体制づくりや研修プログラムの作成、実施、記録等、適切に研修が実施されるようアドバイスし、定期的に学校を訪問し、研修が円滑かつ効果的に進められるよう支援する。	所属校	原則として1年間	校内研修の実施後に、改善が見られない場合は、「指導が不適切である」として申請することになる。	所属長、市町村教育委員会及び、県教育事務所 ・教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない状況か。 ・指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない状況か。 ・児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない状況か。 ・その他、教員としての基本的な能力が不足しているため、学習指導、学級経営、生徒指導等を適切に行うことができない状況か。等	
41 佐賀県	「指導が不適切である教員」との判断までは至らない教員(以下、「指導に課題がある教員」といふ。)に対して、早期に指導の改善を図り、教員の資質能力を一層高めるために「支援研修」を実施する。	教科等の指導に当たって一定の課題が見られるが、教育公務員特例法第25条の2第1項に基づく「指導が不適切である教員」との判断までは至らない者、又は県教育委員会が特に支援研修の受講が必要と認める者。 指導に課題がある教員とは、 ・授業に工夫がなく、自分本位の授業が多い。 ・学級経営がうまくできず、児童・生徒との信頼関係を築くのが難しい。 ・問題行動等がうまく把握できず、必要な指導ができない。 ・職員・保護者とのトラブルが多い等	○教科等指導研修 ・模擬授業、授業研究会(指導案、板書、発問等)、教育センター研修講座、授業力高める研修、指導主事等による指導・助言等 ○一般研修 ・自己の課題把握、学級経営の進め方、生徒指導の仕方、同僚や保護者等との関係づくり等、教師としての基礎的・基本的な力を高める研修等	勤務校	原則として1年間	当該研修で成果が上がらなかった場合は、「指導が不適切である教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせる。	校長 ①教科等学習指導の状況 ②生徒指導や学級経営の状況 ③児童生徒とのコミュニケーション ④職員・保護者との関わり	
42 長崎県	指導が不適切な教諭等の認定を行うまでは至らないが、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質及び能力に課題がある教諭等の資質・能力の向上を図る。	(1)学級担任としての指導力が不足し、学級経営を適切に行うことができない教諭等 (2)教科等の指導力が不足し、学習指導を適切に行うことができない教諭等 (3)協調性に欠け、良好な人間関係を醸成する力が不足し、児童生徒や保護者等の信頼が得られない教諭等 (4)職務を円滑に遂行することができない教諭等	研修内容・当該教諭の課題を踏まえ作成した校内研修計画書をもとに、校内研修等を実施する際に専門指導員を学校に派遣する。当該教諭と専門指導員が教育センターで面談し、校内研修の状況を聞き取り、課題に対する指導助言を行う。専門指導員が面談等で得た当該教諭等の情報について、校長等の管理職に伝えるとともに、必要により校内研修のすすむ方に指導助言を行う。以上により校内を中心とした研修の継続的な指導・支援を行う。	勤務校での研修を主とし、必要に応じて、県教育センターでの研修も実施する。	1年間を原則とする。	当研修で指導の改善が見込まれない場合には、「指導が不適切な教諭等」の認定を行うよう申請する場合もある。	当該校長、専門指導員 ・教科等の指導に関すること ・教科等以外の指導に関すること ・学校運営に関すること	
43 熊本県	-	-	-	-	-	-	-	

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等		2 研修の対象者			3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
	(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法 ①改善度を測る者	(3)改善度を測る観点	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法 ①改善度を測る者	(3)改善度を測る観点		
59 京都市	<p>・授業方向上プログラム 学校長が「継続的に研修が必要」と判断し、「授業力」を重点的に向上させざるを得ない必要のある教員に対する研修プログラム。</p> <p>・復帰時集中指導研修 不適切な指導や保護者対応等により指導困難な状況に陥り、長期休業等を3か月以上取得せざるを得なくなった教員のうち、教育委員会が必要と認める教員</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業 教科等の指導力が不足しているが「指導が不適切である」との認定に至らない教員等に対して、不適切な状況に陥らないよう、資質・実践的指導力の向上を図る。</p>	<p>・授業方向上プログラム 学校長が「継続的に研修が必要」と判断し、「授業力」を重点的に向上させざるを得ない必要のある教員に対する研修プログラム。</p> <p>・復帰時集中指導研修 不適切な指導や保護者対応等により指導困難な状況に陥り、長期休業等を3か月以上取得せざるを得なくなった教員のうち、教育委員会が必要と認める教員</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業 教科等の指導力が不足しているが「指導が不適切である」との認定に至らない教員等に対して、不適切な状況に陥らないよう、資質・実践的指導力の向上を図る。</p>	<p>・授業方向上プログラム研修:当該教員の能力及び適正に応じた課題別研修や勤務校で行う授業研修等を実施</p> <p>・復帰時集中指導研修:勤務指導や指導案作成などの研修を実施</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導主事等による訪問指導及び選案作成等所属校における校内研修の実施</p>	<p>・授業方向上プログラム研修:総合教育センター及び勤務校</p> <p>・復帰時集中指導研修:総合教育センター及び勤務校</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:11ヶ月</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:総合教育センター及び勤務校</p>	<p>・授業方向上プログラム 当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。</p> <p>・復帰時集中指導研修:指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:11ヶ月</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業 当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。</p>	<p>・授業方向上プログラム研修:指導主事 ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導主事など</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導主事など</p>	<p>・授業方向上プログラム研修:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか</p> <p>・復帰時集中指導研修:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか</p>	<p>・授業方向上プログラム 当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。</p> <p>・復帰時集中指導研修:指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導主事など</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業 当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。</p>	<p>・授業方向上プログラム研修:指導主事 ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導主事など</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導主事など</p>	<p>・授業方向上プログラム研修:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか</p> <p>・復帰時集中指導研修:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか</p> <p>・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか</p>	
60 大阪市	<p>指導員が学校訪問などを行い支援を要する教員の状況把握をしたうえで、校長に対して当該教員への指導方法の助言や指導員による当該教員への直接指導など、当該教員の指導力向上を図る対策を実施する。(校長支援)</p>	<p>支援を要する教員(「支援」を要する教員に対する調査)で校長から報告があった教員)</p>	<p>校長が支援を要する教員に対し、日常的に指導・助言を実施する。支援を要する教員に対する調査の報告に基づき、必要に応じて、指導員から校長に対する指導方法の助言や当該教員に対する直接指導を行う。</p>	<p>在籍校</p>	<p>支援を要する教員に対する調査の報告から当該教員の改善が認められるまで</p>	<p>校長支援により改善が見られない教員、いわゆる「指導が不適切と思われる教員」については、指導員が校長とともに指導・記録を継続し、それでも改善しない場合には、指導改善研修(ステップアップ研修)の受講につなげる。</p>	<p>指導員・指導主事・行政担当者</p>	<p>授業観察や面談を行い、定期的に当該教員の状況等の情報共有を図り、確認したうえで次の観点に基づき改善状況等を判断する。</p> <p>・教科に関する専門的知識、技術等があるか。</p> <p>・指導方法が適切であるか。</p> <p>・児童等の心を理解する能力及び意欲があるか。</p>			
61 堺市	<p>教科等に関する専門知識、技術等が十分でないため、学習指導等が適切に行うことができない者に対して、①校内研修、②巡回指導研修、③一学期間教育センターで資質向上研修を実施している。</p>	<p>教科等に関する専門知識、技術等が十分でないため、学習指導等が適切に行うことができない者等</p>	<p>教育センターが、資質向上研修実施委員会における審査結果に基づき、資質向上研修の具体的な内容及び方法について、学校長、教職員人事課と協議のうえ計画を策定する。</p>	<p>所属学校園 ・教育センター</p>	<p>資質向上研修実施委員会の審議に基づく期間</p>	<p>資質向上研修の成果に基づき、指導改善研修の対象者として検討を行う。</p>	<p>校長、指導主事、資質向上研修実施委員会</p>	<p>・学習指導力 ・生徒指導力 ・学級・学校運営力 ・教育公務員としての使命感・責任感</p>			
62 神戸市	<p>・校園内研修 指導が著しく適切さを欠き、また資質に問題があるなど、指導力に問題があると考えられる教員(支援を要する教員)については、まず、校園内研修により指導力を回復していく。</p> <p>・個別研修 校園内研修で指導力を改善することが出来ない教員については、幼児児童生徒への影響も考え、一学期間、学校園を離れた個別研修により指導力を回復していくこととする。</p>	<p>指導が著しく適切さを欠き、また資質に問題があると考えられる教員(支援を要する教員)</p>	<p>専門指導員が授業参観し、適切な助言をする。一定期間(回数)継続して、支援活動を実施する。</p>	<p>主に対象者の勤務校</p>	<p>2~4週間</p>	<p>当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。</p>	<p>教育委員会事務局 局長 指導主事及び専門指導主事</p>	<p>・授業力の向上、生徒指導力の向上、学級経営力の向上。</p>			
63 岡山市	<p>教科指導や生徒指導、学級経営等を中心とした指導方法や教材等の研究を深め、当該教員の資質及び指導力の向上を目的としている。</p>	<p>自らの指導力等に不安を感じている者、今後一層の指導力の向上により学校の中核として期待される者等のうち、個別の指導・支援を希望し、指導力等の向上が一層期待できると校長が判断した者</p>	<p>【校内での実施】 ① 校長は、支持的・協働的な雰囲気の中で、当該教員の資質及び指導力の向上を目指す指導支援が充実できるよう、個々の課題を明確にして支援体制をつくる。 ② 教育研究研修センター指導主事・指導員は、週に1回程度学校を訪問し、当該教員の授業等の観察を行い、校長と校内における指導・支援について協議する。 【教育研究研修センター】 ① 当該教員は、授業反省等を行う。 ② 実施時間帯については、学校の実態により校長と教育研究研修センター所長が協議し、決定する。</p>	<p>校内及び教育研究研修センター</p>	<p>当該年度内とし、各当該教員の実施に応じて、校長と教育研究研修センター所長が協議し、決定する。なお、実施状況をもとに、延長・短縮も可とする。</p>	<p>関係はない。</p>	<p>②実施状況の把握方法 本市の教職員研修では、岡山市教育振興基本計画において示している目指す教職員像(情熱、指導力、人間力を有し、学び続ける教職員)に基づき、以下の3つの資質能力の向上を図っている。 ・教育に対する確かな情熱[使命感、向上心] ・教育の専門家としての確かな力量(保育・授業力、子ども理解の力、マネジメント力) ・総合的な人間力[人間関係力、人間性] また、教職員の経験年数により4つの段階に分け、それぞれの段階で必要な資質能力を着実に身に付けていくよう系統的に研修を実施している。 指導力向上研修においても、以上の3つの資質能力を観点とし、経験年数をふまねながら課題を設定するとともに実施状況を把握することとしている。</p>				
64 広島市	<p>教科指導や生徒指導、学級経営等について、研究を深め、教員の指導力の向上を目的としている。</p>	<p>教科等に関する専門的知識や技術等が十分でないため、教科指導等を適切に行うことができない者等</p>	<p>指導力に課題のある教員については、教員の課題に応じた「指導力向上のためのプログラム」を策定し、継続的な指導を行う。</p>	<p>研修の内容は、勤務校での指導主事による授業観察及び直接指導と教育センターでの課題に適用した研修講座の受講等。</p>	<p>研修期間は、プログラム策定時に個別に定める。</p>	<p>当該研修で成果が上がらなかった場合は、「指導が不適切である教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることとしている。</p>	<p>校長、指導主事、管理主事等</p>	<p>指導力向上のためのプログラム策定時に設定した個別の課題</p>			
65 北九州市	<p>校(園)長が行なう指導・研修を支援するための講座を実施している(夏季休業期間中。)</p>	<p>全教員に対して実施する指導力調査を、AからDで判定する。調査でC又はDと判定されたものを対象とする。</p>	<p>指導に課題のある教員及び希望者に対して、有識者(大学教授)、教育委員会担当課長、教育委員会指導主事が講師となり、指導力向上のための研修を実施</p>	<p>教育センター</p>	<p>夏季休業期間中の7日間</p>	<p>校長による指導研修の一環で実施しており、当該研修で成果が上がらず、その後も改善しない場合には、「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることとしている。</p>	<p>校長</p>	<p>年2回実施する指導力調査(7月、1月)において、指導力調査判定項目に基づき、それぞれの時期において判定された結果により、改善度を図る方式をとっている。</p>			
66 福岡市	<p>「指導が不適切である」教諭等に該当する可能性があるとして認められる教諭等を早期に把握し、当該教諭等の抱える課題や問題点を明確にするにとともに、学校(園)と教育委員会との連携のもと、当該教諭等に指導の改善に向けた助言・指導等を行う。</p>	<p>「指導が不適切である」教諭等に該当する可能性があるとして認められる教諭等に対して行う。</p>	<p>校(園)長及び教育委員会事務局関係課が連携し当該教員の指導力向上のための取組を継続的に実施(授業参観・個別指導、教育センターで行われる研修の受講等)</p>	<p>校内等</p>	<p>必要に応じて継続的に実施</p>	<p>当該研修において成果が上がらなかった場合は、「指導が不適切である」教諭等としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。</p>	<p>校(園)長が教育委員会事務局関係課と連携</p>	<p>知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力等の観点で当該教員の指導の状況を随時把握。</p>			

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法 ①改善度を測る者 ②改善度を測る観点	
67 熊本市	-	-	-	-	-	-	-	-
合計			43縣市					
(参考) 平成25年度合計			43縣市					
(参考) 平成24年度合計			42縣市					

(注1)「指導に課題のある教員」とは、教科等の指導に当たって一定の課題がみられるが、教育公務員特例法に基づく「指導が不適切である」教諭等であるとの認定に至らない教諭等を指す。
(注2)合計は「指導に課題のある教員」に対する研修を実施している都道府県・政令指定都市数。