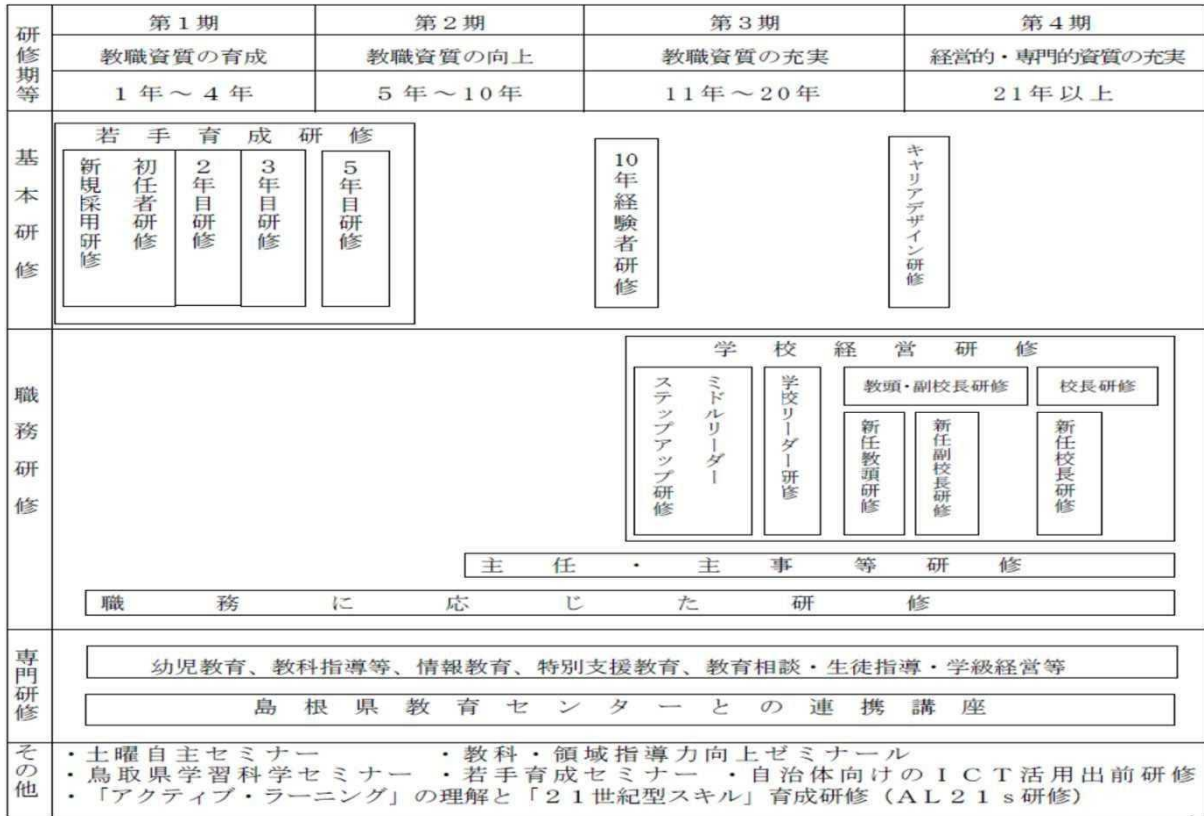


鳥取県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

平成28年度教職員研修体系図



【工夫】

初任者研修から5年目研修までを若手育成研修と位置づけ、キャリアステージに応じた資質の育成・向上をめざした系統的な研修内容の工夫を図っている。また、初任者研修や5年目研修と10年経験者研修の合同開催をととして、相互の人材育成を図るよう研修内容の工夫を行っている。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

・小・中・高等学校では初任者と10年経験者が、特別支援学校では5年目と10年経験者が合同で研修を開催し、メンターとしての自覚や役割に対する理解を深めることができた。

【課題】

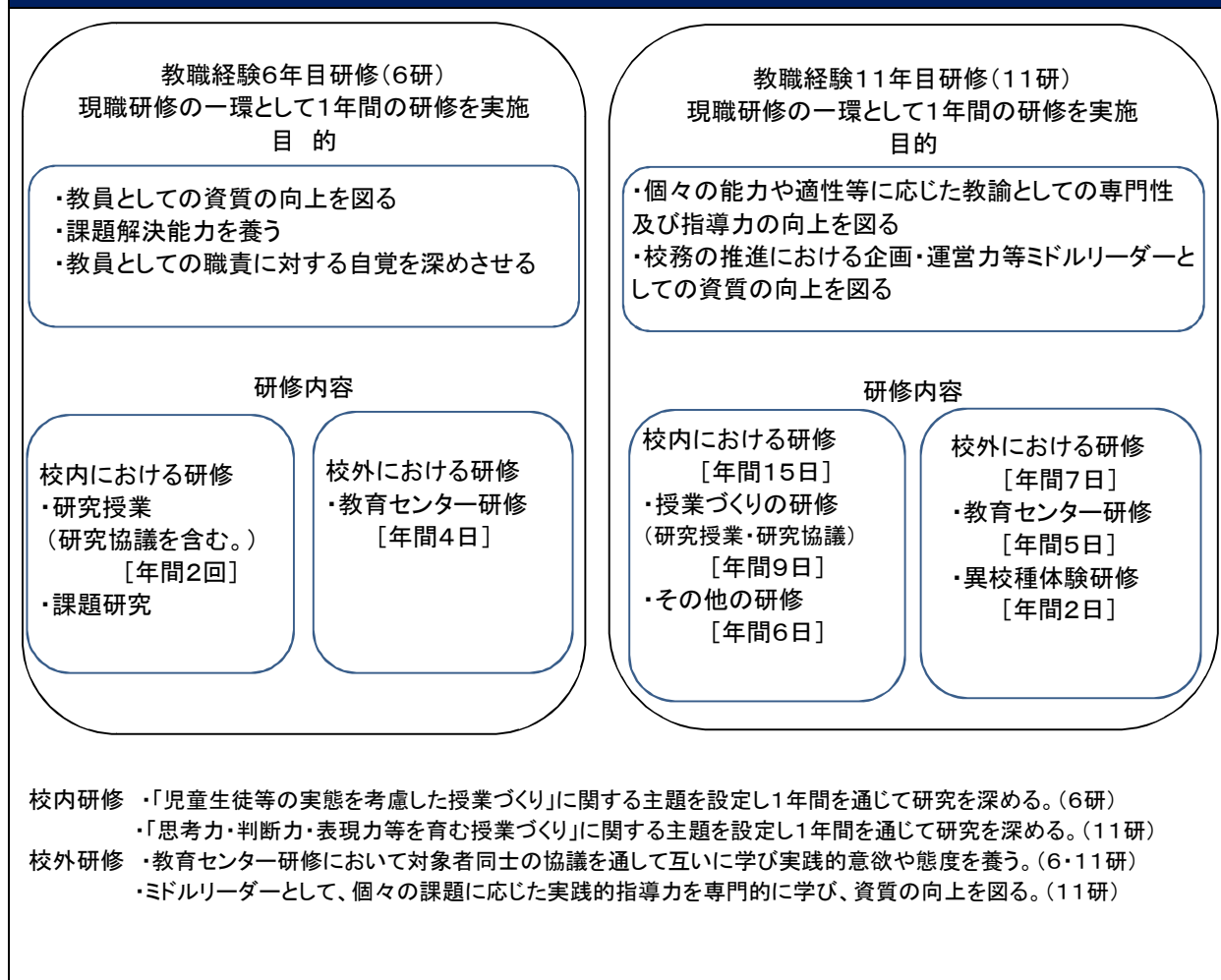
・初任者研修から2年目・3年目、そして5年目研修へとつながる系統立てた研修内容の一層の工夫が必要である。
 ・対象者が研修内容を校内で還元できるよう還元意識の醸成と研修内容の工夫を図っていく必要がある。

【改善策】

・教職員研修における「キャリアステージマップ」を作成し、研修計画の作成に活用した。
 ・各研修とも、学校教育目標と連動した目標設定を行い、課題研究の充実とOJTの促進を図りながら、校内への還元意識の醸成に努めている。

島根県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



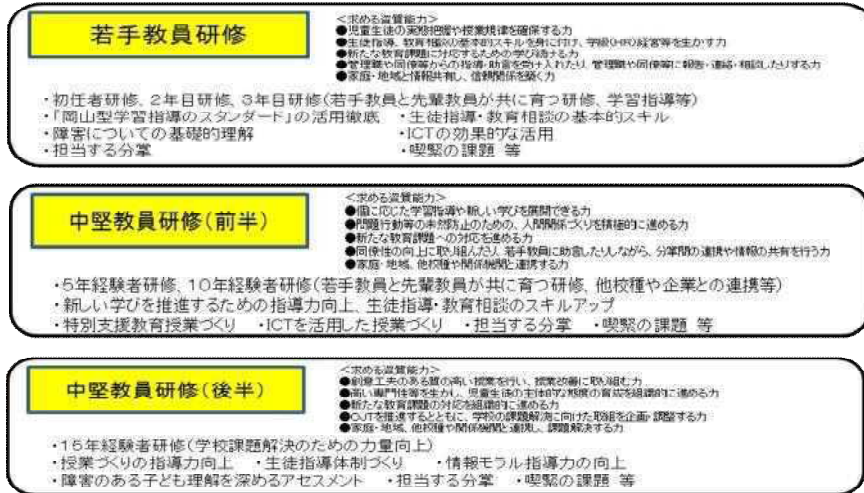
成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果 「授業づくり」と「職務」に関する研修を中心に組み立てたことで、視点が明確になり1年間を通して一貫した研修を行うことができた。(6・11研)
- 課題 校外研修における授業づくり研修では、研修の量としてのバランスに課題があった。講義よりも、「先輩教員の授業参観」、「研究授業、研究協議」といった授業実践に特化した研修とする方が望ましかった。(6・11研)
- 改善策 第Ⅰ回の研修で「子供理解」について学ぶよう計画し、「授業づくり」について学ぶ際、児童生徒の実態を考慮した授業づくりを意識できるようにした。(6研)

岡山県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

平成28年度 岡山県公立学校教員等人材育成基本方針に基づいた研修体系



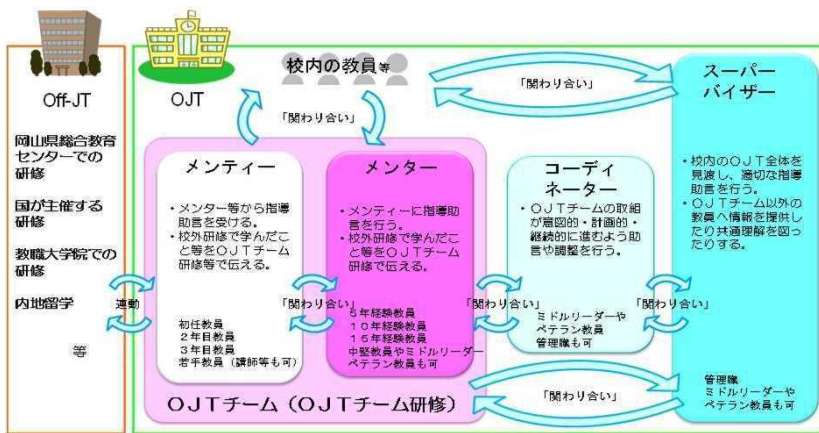
若手教員と先輩教員が共に育つOJT研修

＜校外研修＞

●B&S研修・・・初任者研修と5年経験者、2年目と10年経験者の一部を合同実施する研修。

＜校内研修＞

●校内チーム制・・・ミドルリーダーを中心としながら若手教員と先輩教員が「関わり合い」、共に育つOJTの仕組み。校内チーム制の実施は、個人の成長を促すだけではなく、学校の課題解決に向けた組織的な取組に結び付けることにより、学校力の向上に寄与する。



校内チーム制の構想図（校内の体制及びOff-JTとの連動）（モデル）

「関わり合い」
教員が自分や学校の課題解決に向け、自律的、主体的に同僚と学び合い高め合うこと

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

同僚性の向上や、OJTの推進など連携するためのモデルとしてB&S研修を実施している。岡山県内（ただし、岡山市を除く）の約9割の学校で「共に学び合う」仕組みづくりができています。教員同士の集まる場が意図的に設定され、学校規模や教員の年齢構成に起因する課題を解決しようと、各学校の実情に応じた工夫もされている。

【課題】

B&S研修での成果を校内チーム制で活用する際、学校ごとに設定された目標の達成に向けた取組（学校の課題解決に向けた取組）にすること、またその取組の中でチームを成長させることが必要である。

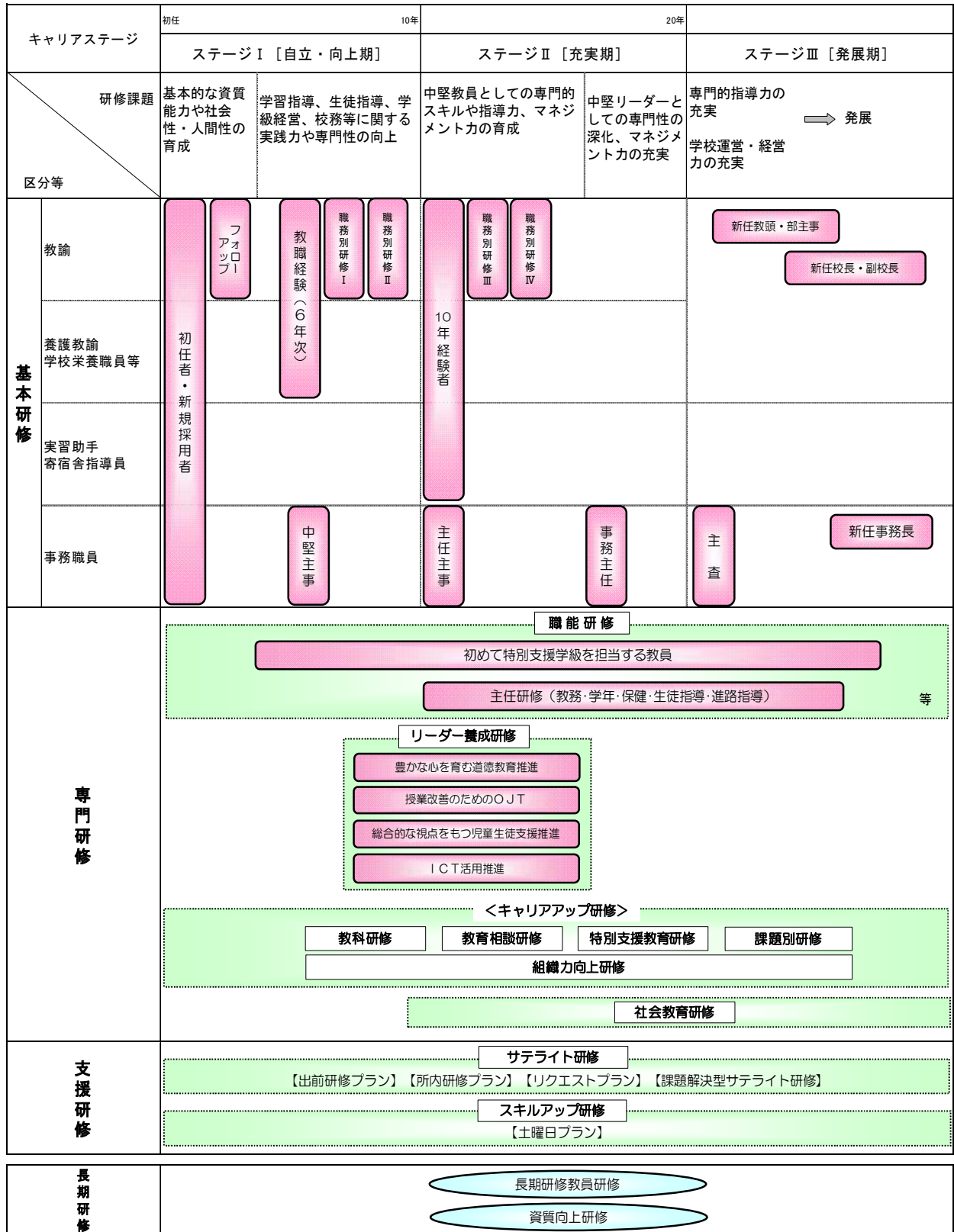
【改善策】

異なる経験年数別研修の連動をより充実させることにより、校外研修での成果を校内で生かせる体制づくりを行う。

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

平成28年度研修体系及び研修講座体系

「教職員人材育成基本方針」に基づき、計画的・継続的に教職員の資質能力の向上を図るための研修を実施



- 基本研修とは、経験年数等に応じて、職務遂行上必要な知識・技能等の習得を図るための研修をいう。
- 専門研修とは、職能、教科、領域等に応じて諸課題に対応する資質能力と実践的指導力の向上を図るための研修をいう。
- 支援研修とは、校内研修や自己研修を支援する研修をいう。
- 凡例

研修講座名

研修区分

その他

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

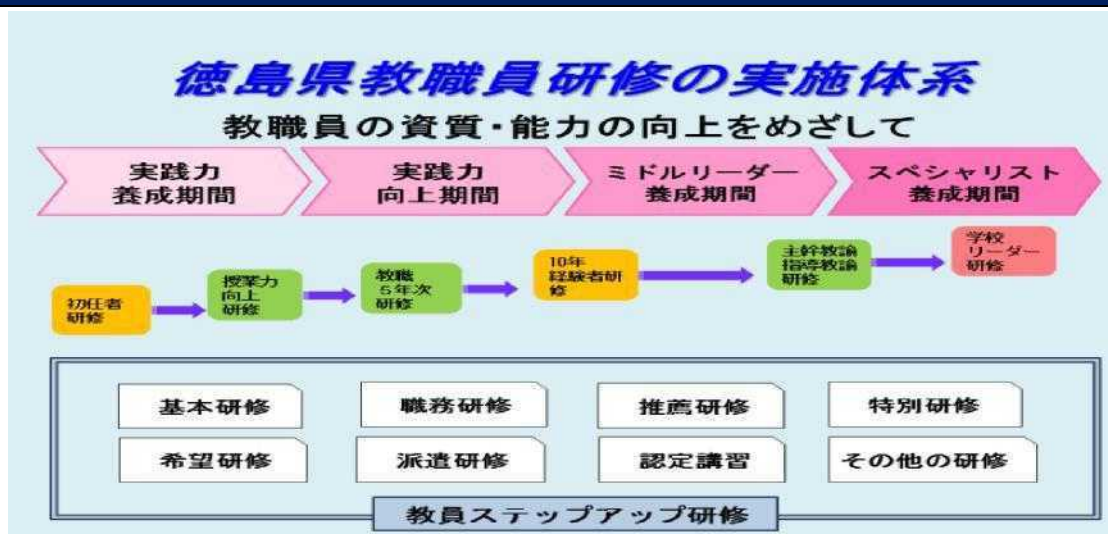
- 工夫1 計画的・継続的に教員の学習指導、生徒指導、校務分掌等職務に関する資質能力の向上を図るため、初任者研修、フォローアップ研修(2、3年次)、6年次研修、10年経験者研修に加え、教職経験年数が7年次又は8年次を職務別研修Ⅰ、9年次又は10年次を職務別研修Ⅱ、12年次又は13年次を職務別研修Ⅲ、14年次又は15年次を職務別研修Ⅳとして実施している。この職務別研修は、2年間のうち、自分の資質能力の向上に必要な研修をキャリアアップ研修の中から1つ選び、必ず受講する悉皆研修となっている。
- 工夫2 基本研修(初任者、フォローアップ(2、3年次)、6年次、10年経験者)を校種混合で開催したり、経験年数を越えて合同で開催したりすることで、相互の人材育成を図っている。また、新任教頭・部主事研修では、フォローアップ(2年次)研修と一部合同開催し、2年次の教諭の課題解決に向けてアドバイスをする面談ロールプレイの形式を取り入れた。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成 果
- ・ 初任者研修から職務別研修Ⅳ(14、15年次)までの計画的・継続的な研修体系により、教職員一人ひとりの適性や能力に応じた資質向上が図られ、キャリアステージに応じた人材育成につながっている。
 - ・ 新任教頭・部主事とフォローアップ(2年次)の合同による「(演習・研究協議)自己の課題解決に向けて一教頭との面談を通して一」では、教頭・部主事が2年次の教諭を相手に面談ロールプレイを取り入れたことにより、両者とも大変満足度が高く、より実践的な研修となった。
- 課 題
- ・ 年次の違う教諭による合同研修が、6年次と10年次、新任教頭・部主事とフォローアップ(2年次)に限られており、先輩から学び、後輩に対するメンターとしての自覚を高めるメンター制をさらに拡充していく必要がある。また、新学習指導要領に対応した研修となるよう、教諭だけではなく、養護教諭や学校栄養職員、事務職員が合同で研修を行うことも視野に入れる必要がある。
- 改善策
- ・ 基本研修だけでなく、専門研修でも、メンター制の充実や複数講座の合同開催による研修効果の高まりを考慮して計画を立てる。また、新学習指導要領に対応した研修テーマとして「チームとしての学校」づくり研修講座を新設する。その講座には、教務主任研修講座、事務職員事務主任課程研修講座、事務職員主査課程研修講座の一部を合同して開催し、「チームとしての学校」づくりに関する研修を深める。

徳島県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



- 工夫1 教職員の経験年数や職責を考え、各期間における課題を設定し、課題に向けた様々な研修が系統的・計画的に行われる研修体系にしている。
- 例①【実践力養成期間】(初任者研修、授業力向上研修の頃)
- 教職員としての自覚と使命感の高揚を図る。
 - 学習指導を中心に、教育活動に必要な実践的指導力を身に付ける。
- 例②【実践力向上期間】(教職5年次研修から10年経験者研修の頃)
- 教職員としての使命感を基盤とし、教育活動に必要な実践的指導力の向上を図る。
 - 社会の変化に対応できる能力を養うとともに、教育活動に関する各分野の専門性を高める。
- 工夫2 「初任者研修」「教職5年次研修」「10年経験者研修」において、系統性・連続性を高めるため各研修修了時に次の研修までに取り組むべき課題や目標を設定し、その課題や目標を次の研修開始時に振り返ることができるようにしている。(教職キャリアデザインの時間を位置付け、それぞれの経験に応じた研修がなされている。)
- 工夫3 体験的研修の充実
- 初任者研修企業等研修では、徳島県内の企業等における3日間連続の職業体験を通して、学校とは異なる企業等の仕事について理解し、企業等の工夫や努力を知り、見識を深めるとともに、初任者の実践的指導力の向上を図り、キャリア教育や進路指導などの指導に生かせるようにした。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・初任者研修企業等研修は、社会性やコミュニケーション能力を高め、地域を知る機会となった。
 - ・3日間という長さも、体験活動を充実させる上で効果がみられた。
 - ・各研修のねらいを明確にして特徴を持たせた研修が実施できた。
- 課題**
- ・研修に連続性をもたせ、次の研修に向けての課題意識を高める。
 - ・自ら学び続け、自己を高めていく活動を推進していく。
 - ・校外研修(OFFJT)とOJTの往還を活性化させ、組織として資質・能力の向上を図る。
 - ・10年経験者研修は、学校の中核としての役割を果たすことができる研修内容にする。
- 改善策**
- ・中堅教諭等資質向上研修(10年経験者研修)においてカリキュラム・マネジメントや組織マネジメントの講義・演習の時間を共通研修(全員参加)として位置付けるとともに、特定課題研究(学校活性化プラン)の研究発表の運営計画を作成させるなど、講義・演習で学習したことをOJTで活用できる場を意図的に設定する。
 - ・体験的な研修を受けることが、日々の授業にどのように生かしているのか、実践報告書等の提出を位置付け、研修したことの活用を意識付けられるようにする。

香川県①

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

<香川県教育センターにおける平成28年度の教職員研修体系>

教職員研修については、その経験に応じて体系的に実施することにより、職務の遂行に必要な実践的指導力と使命感を養うとともに、自発的、主体的な自己研修の充実を図る必要がある。県教育センターでは、学校現場や関係機関と連携し、研修のより一層の体系化、高度化を目指している。以下に、小・中学校の研修の概要を示す。

教職員としての段階	基礎養成期	発展充実期	拡充熟成期	深化貢献期
目指す資質能力 研修				
	学校運営を推進する力、他の教員への指導・支援力 積極的に学校運営に参画する企画調整 他の教職員と協働性を発揮しながら職務遂行できる力量 学習指導、学級経営、校務分掌等の職務遂行に必要な基礎的な知識・技能および実践的指導力			
基本研修 教職経験に応じて身に付けなければならない知識・技能の習得など、実践的指導力の向上を図るための指定研修	【初任者・新採研修】 職務遂行に必要な実践的指導力や使命感の育成と幅広い知見の習得を目指す。 【教職1年経験者研修】 自己研修を中心として、授業力を一層高める。	【教職5年経験者研修】 教科指導力の充実と学級担任として必要な資質能力の向上を目指す。	【教職10年経験者研修】 教科指導、生徒指導、専門教育等に関する指導力や、教員としての資質能力の一層の向上を図る。	【教職20年経験者研修】 学校教育推進者としての使命と役割の自覚や、経営的視野に立つ識見と指導力の向上を目指す。
(連携事業) 香川県中学校教育研究会との連携事業	【若年教員授業力向上研修会】 教職2～4年経験教員の授業力向上を目指す希望研修。			
職務研修 職責、職能に応じた知識・技能の修得など、職務遂行能力の向上を図るための指定研修（主として新任を対象とする）	新任講師・養護助教論研修会	新任現職教育主任研修会 新任生徒指導主事研修会 小・中学校教育指導研修	新任主幹教諭研修会 新任指導教諭研修会 新任教務主任研修会	新任校長研修会 新任副校長研修会 新任教頭研修会
	新任特別支援教育担当教員研修会、新任保健主事研修会、新任司書教諭研修会、新任特別支援教育コーディネーター研修会 学校事務職員研修会、栄養教諭・学校栄養職員研修会			
専門研修 自己の資質能力の向上を図る希望研修等	【学習指導】 学力調査結果の課題対応、英語教育推進、道徳教育指導力向上、アクティブ・ラーニング 【生徒指導・教育相談】 いじめ、アンダー・マネジメント、教育相談 【情報教育】 ソフトウェアの活用、タブレットPC・ICT機器の活用、特別支援教育におけるパソコンの活用 【特別支援教育】 障害種別に対応する研修、特別支援教育の視点からの授業づくり 【その他の教育課題】 環境教育、学校保健、学校給食危機管理及び食育推進、学校図書館 【学校経営】 学校組織マネジメント、学校危機管理、防災教育、教育課題対応			
研修サポート	学校が必要とする研修や教育課題に対応する研修の支援を、直接学校等を訪問して行う。 [校内研修、情報教育、教育相談、特別支援教育、研究相談、自主研修 等]			

香川県②

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

- 工夫1 キャリアステージに応じた目指す資質・能力を設定し、経験年数の経過とともに教職員としての重層的成長を促す研修実施の概要を理解してもらえるように工夫している。
- 工夫2 専門研修において、喫緊の教育課題にかかわるいくつかの講座を新設。
- 工夫3 各学校が必要とする研修や教育課題に対応する研修の支援を、直接学校等を訪問して行う「研修サポート」事業を実施している。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 ・各学校が必要とする研修や教育課題に対応する研修の支援を、直接学校等を訪問して行う「研修サポート」を実施することにより、OJTに対する意識づけや活性化につながっている。

・教職20年経験研修は、小学校・中学校と高校・特別支援学校の校種別ではあるが、全職種共通の研修内容となっており、学校組織マネジメント研修など、各教員の専門的領域や職能を生かした多角的な視点からの研究・協議が実施できる。

課題 ・数年前は、若手教員と中堅教員の合同研修で、教科指導などのメンター制度を採用していたが、初任者の採用者数の増により合同研修の実施が困難となり、現在、実施できていない。

改善策 ・中堅教諭等資質向上研修を中心に、現場の業務改善につながる効率的、効果的な新たな研修体系の構築と研修計画を策定する。その際、メンター方式の導入や研修計画、結果報告などの研修にかかる事務手続きの軽減化やOJTを重視した実践的な研修方法の導入なども視野に入れたい。

愛媛県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

教職経験	初任	10年		20年	30年	40年
	基 盤 形成期	資 質 ・ 能 力 向 上 期	資 質 ・ 能 力 充 実 期	資 質 ・ 能 力 発 展 期		
基礎研修 経験年数に応じた研修	初任者研修	2年目F U研修	5年経験者研修	10年経験者研修		
専門研修 専門的・特定分野に関する研修	専門研修 特定分野における専門性を高める研修で、指名研修等対象者が限定される研修					
課題別研修 教育課題への対応と職務実践力の向上を図る研修	課題別研修 ①教育課題対応講座 ②学校運営改善講座 ③学力向上推進講座 ④情報教育講座 ⑤生徒指導・教育相談講座 ⑥幼児教育講座 ⑦特別支援教育講座					
地域別研修 各地域に出向いての研修や市町教育委員会と連携して実施する研修	サテライト講座 喫緊の教育課題に対応し、市町教育委員会と連携して実施する研修 公立学校教職員交通安全推進研修会 東・中・南予3地域において公立学校の交通安全推進協議会会長を対象とした、各学校での交通安全の推進に資するための研修					
支援研修 学校や教員の主体的な研修を支援する研修	出前講座 総合教育センター指導主事が学校等に出向いて行う講座 ホリデーチャレンジセミナー 教職員としての基本的な知識や技能を高めるための自主的な研修（土曜日に実施）					
えひめ教師塾 若年教員を対象とした研修	えひめ教師塾 教職経験2～5年目の教員や講師を対象とした、指導技術の向上を図るための研修（土・日曜日に実施）					
派遣研修 一定期間、派遣されて実施する研修	教員としての資質の向上と指導力の強化を図るための、一般教養研修及び専攻研修による長期研修と、自然科学教育の研究と実践による短期研修				長期研修	短期研修

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果と課題】

2年目フォローアップ研修では、受講者の資質が向上し、研修が有意義だったと、所属校の校長全員が回答した。小・中学校とも、教材研究や自己研修に励み、授業改善に取り組んだことが、成果として挙げられた。受講者は、課題研究で、様々な理論を知り、研究実践に取り組むことで、教育的な視野が広がった。

5年教職経験者研修では、受講者が資質向上について取り組み、指導力向上のために研鑽に励んだことが、他の教員の学びにもつながったと、多くの所属校の校長が回答した。受講者は、受講者同士や校内での職員間で授業改善に向けた検討を重ねたり、異校種間研修で校種間での学びの連続性や連携の大切さを学んだりと幅広い知見を得た。これらの成果の一方で、日程改善等への要望が一部の校長・受講者に見られた。

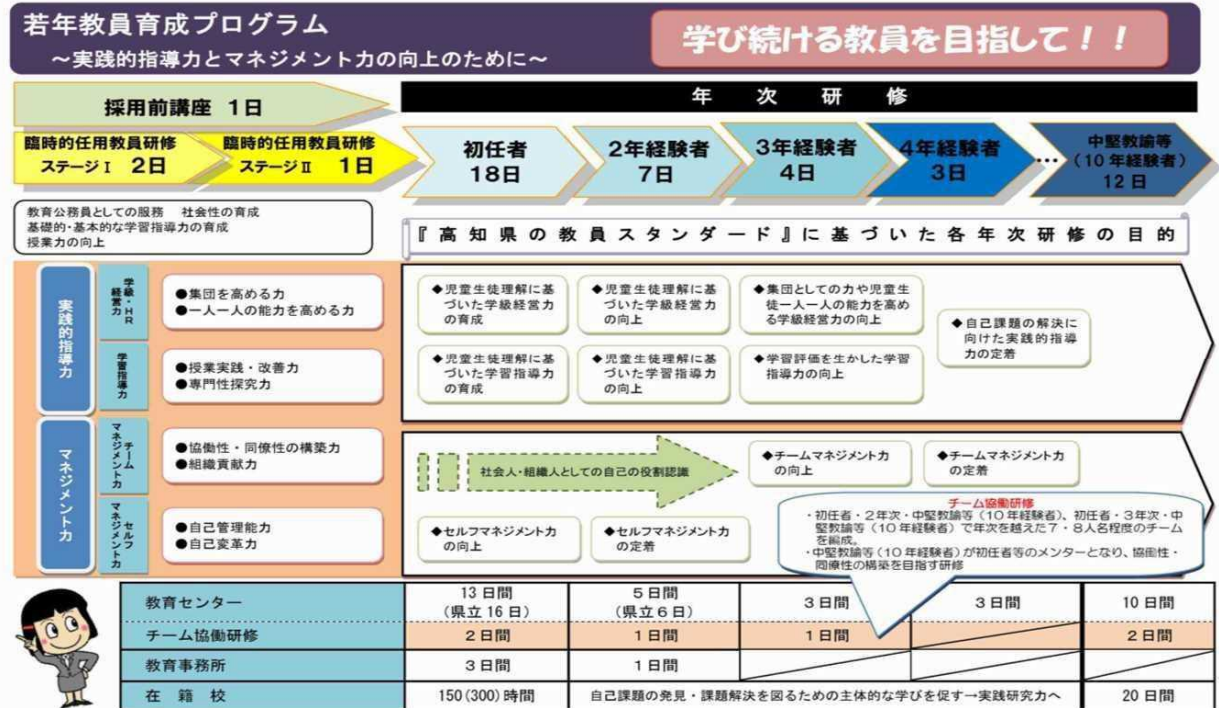
10年教職経験者研修では、受講者が自己を振り返り研修する機会を持てたことが大変有意義で効果があったと所属校の校長全員が回答した。受講者の多くは、教科、生徒指導、選択研修での、具体的な指導の在り方の講義・演習や、協議を通して見識を深めると共に、ミドルリーダーとしての自覚や学校全体を視野に入れた教育活動への意識が高まった。

【改善策等】

10年教職経験者研修の中堅教諭等資質向上研修への変更を踏まえ、他の基礎研修においても、研修の充実を図る一方で、児童生徒と向き合う時間確保のためにも受講者や学校の負担軽減等にも取り組む。

高知県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



工夫1 「高知県の教員スタンダード」(採用後から10年終了までに身に付けるべき資質・指導力の指標)に基づき、各年次における研修内容を体系化・系統化した研修プログラム(若年教員育成プログラム)として実施している。

工夫2 配置校研修(OJT)の効果を高めるため、教育センター等研修(Off-JT)と関連付けた研修プログラム(OJTプログラム)を実施している。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 「高知県の教員スタンダード」が浸透しつつあり、身に付けるべき力について学校と共通認識しながら育成を図ることができるようになってきている。

課題 ・系統的な研修体系を組んで実施しているが、教員や学校現場の課題に応じ、さらなる研修内容の見直しが必要である。

改善策 ・授業づくりに関する研修等において、年間及び10年次までの系統性をより考慮した研修計画の見直しを行った。

福岡県①

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

教員研修の研修体系

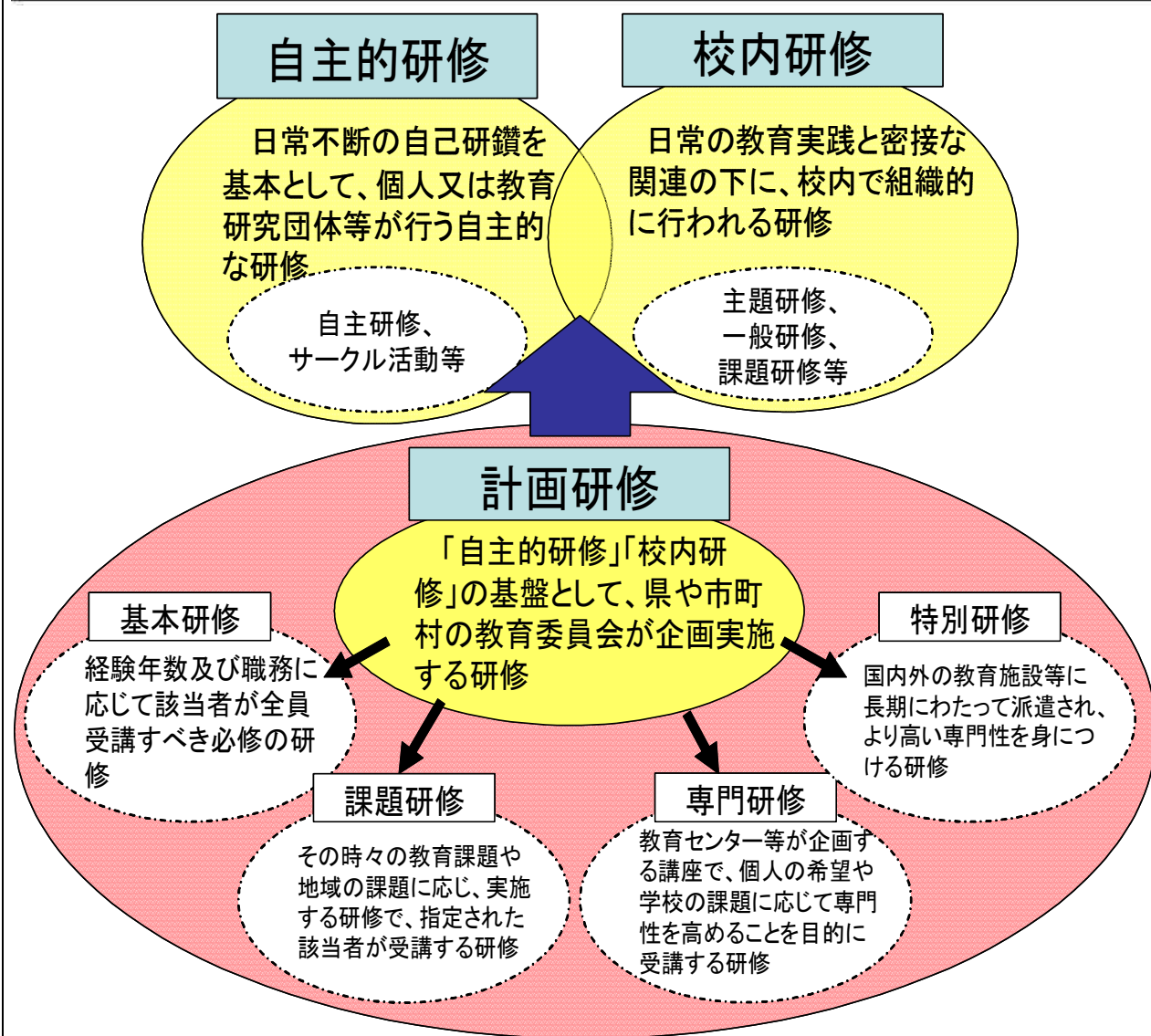
1 本県の現状

教員研修は、教育公務員特例法第21条第2項に「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。」とあり、福岡県としてその充実を図る必要がある。

本県では、教職経験や職務内容に応じた研修を中心とした計画研修を体系化し、計画的に実施している。計画研修は教員自らが行う自主的研修や校内研修と相互に補完し合って、資質能力の向上に成果を上げている。

現在の研修体系は、以下の4つがある。(平成元年度から実施)

基本研修	経験年数及び職務に応じて該当者が全員受講すべき必修の研修
課題研修	その時々教育課題に基づいて実施する研修で、指定された該当者が受講する研修
専門研修	教育センター等の講座等に、個人の希望や学校の課題に応じて校長が命じた者が受講する研修
特別研修	国内外へ長期にわたって派遣する研修



福岡県②

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果	・福岡県教職員研修協議会において、キャリアステージに応じた指標を作成するとともに、教職経験者研修等に係る関係機関の役割分担の基本方針を確認することができた。
課題	・指標に沿って、教職経験者研修の位置付け及び研修内容を見直し、関係機関が主管する研修内容の重複を精査し、具体的な研修計画を作成する必要がある。
改善策	・福岡県教職員研修協議会ワーキンググループにおいて、各教育事務所及び教育センター等の研修内容を精査し、指標に沿った研修内容案を作成し、福岡県教職員研修協議会幹事会及び福岡県教職員研修協議会において検討し、基本研修計画書に反映させる。

長崎県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

【表】基本研修の「研修期」及び「研修課題と主な研修内容」

研修期	基礎養成期 (教職経験1～5年目) 教職資質の育成	専門性養成期 (教職経験6～10年目) 教職資質の向上	指導性養成期 (教職経験11～15年目) 教職資質の充実	キャリア複線化期 (教職経験16年以上) 経営的・専門的資質の充実
	授業力・児童生徒指導力・学級経営力 倫理・服務規律		学校運営参画力 倫理・服務規律	学校経営力 専門的指導力
研修課題	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育公務員としての勤務姿勢 ○ 学級・教科担任として必要な基礎的・基本的知識及び技能 ○ 実践的指導力 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「基礎養成期」における研修課題の解決 ○ 教育実践を通じた、学級・教科担任等としての力量 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校運営の推進者としての自覚 ○ 学校教育を広い視野から捉える力量 ○ 若手教職員に対する指導力 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中堅教員あるいは管理職としての職能と資質 ○ 管理・運営・指導に関する力量 ○ 専門的分野での教職員に対する指導力
主な研修内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学習指導、生活・生徒指導、学級経営等 ○ 道徳教育、人権教育、特別支援教育、情報教育、社会教育等の基礎的・基本的事項 ○ 今日的教育課題に関する基礎的・基本的事項 ○ 倫理・服務規律 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学習指導、生活・生徒指導、学級経営、道徳教育、人権教育、情報教育等についての実践的指導力 ○ 今日的教育課題に関する基礎的・基本的事項 ○ 倫理・服務規律 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学年経営、教育課程編成、校内研修、人権教育、学習指導法等についての専門的・発展的研究 ○ 今日的教育課題に関する理解 ○ 若手教職員に対する指導力 ○ 倫理・服務規律 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育法規、教育財政、人権教育等の在り方 ○ 学校組織マネジメント(校内研修運営を含む) ○ 今日的教育課題に関する理解 ○ 学校経営・管理能力(地域との連携や協働の推進を含む) ○ 指導的立場における倫理・服務規律
経年・職務等研修	<div> <div>初任研</div> <div>若手研 2～4年目 教科指導力向上 2年目 教科外指導力向上 2・5年目 社会貢献活動</div> </div> <div> <div>10年経験者研</div> <div>ミドルリーダー育成研 主幹・指導教諭研</div> </div> <div> <div>15年経過研</div> <div>校長・副校長・教頭研 学校組織マネジメント研 主幹・指導教諭研</div> </div> <div> 倫理・服務規律研修 初任研 3・5年目研 10年経験者研 15年経過研 管理職等研 </div> <div> 各新任主任等研修 各主任等研修 </div> <div> 事務職員研修 初任研 若手研 2・3・5年目 10年経験者研 20年経過研 25年経過研 事務長研 </div>			
教科・領域等研修	人権教育研修 教科・領域研修 指導改善研修			

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果** ・ 県教職員研修体系要綱に則り、初任者研修をはじめ、採用2年目から5年目までの若手教職員研修、中堅教諭等、15年経過教員等、ミドルリーダー層を対象とした研修など教職経験年数に応じた研修を体系的系統的に実施し、学び続けるための研修の機会を確保することで、一定の成果が上がっている。
- 課題** ・ 教特法の一部改正を受け、教員等の資質向上に関する指標の策定及び教員研修計画の作成を受けた研修体系の見直しを行い、次年度の研修に備えること。

熊本県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

熊本県の教職経験期と研修体系

	基礎期 1～5年	向上期 6～10年	充実期 11～16年	発展期 17～25年	円熟期 26年～	
指導力等	学習指導・生徒指導等をはじめ職務の基礎的理解及び指導技術、技能の習得。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する実践的・専門的な知識、技能を習得し活用する能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する高度な知識、技能を習得し、ミドルリーダーとして効果的に実践できる能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関するより高度な知識や技能を習得し、中核職員として全校的視野に立った実践的指導力を学校内外へ発揮する能力。	指導者・管理職としての豊富な教職経験と学習指導・生徒指導等のさらに高度な知識や熟練した技能を活かした教職員の力量形成を支援・指導する能力。	
マネジメント力	学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核職員として、全校的視野に立った広範な経営力・企画力。指導者・管理職として必要な基礎的知識や能力。	学校経営の推進者としてのリーダーシップを発揮し、学校内外の能力、資源を開発、活用し、求められるニーズに適切させる能力。	
総合的な人間力	人権に関する理解と確かな人権感覚及び良好な対人関係を形成する能力。	人権に関する確かな理解と豊かな人権感覚及び状況に応じて的確な発言・行動を行う能力。	人権に関する確かな見識とより豊かな人権感覚及びミドルリーダーとしての的確な状況判断能力とその判断に基づく行動力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚及び中核職員として、全校的視野に立った実践的指導力、各種調整能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚及び指導者・管理職として他の教職員への助言・援助など学校全体の指導的役割を果たすことのできる諸能力。	
使命感・倫理観	教育公務員としての基本的な自覚・規範意識を持ち、若手職員として職責を遂行する謙虚な姿勢。	教育公務員としての高い自覚・規範意識と若手職員の手本となる職務遂行意識。	教育公務員としての高い自覚・規範意識とミドルリーダーとして後進職員に適切な指導を行うなど、学校運営の一端を担おうとする意識。	教職員としての使命と職責の重要性の高次元での自覚と中核職員としての全校的視野に立った指導力を発揮しようとする意識。	教職員としての崇高な使命と職責の重要性の深い自覚と指導者・管理職として学校目標の達成に全力を傾けようとする意識。	
免許更新講習		10年目更新		20年目更新	30年目更新	
ステージ	フォローアップ*	スキルアップⅠ	スキルアップⅡ	キャリアアップⅠ	キャリアアップⅡ	キャリアアップⅢ
教育センターにおける研修	基本研修	新規採用教員研修 初任者研修	2年目研修（H29） 3年目研修（H31）	5年経験者研修	10年経験者研修	公立小学校教諭 公立中学校教諭 県立学校教諭 養護教諭 栄養教諭 幼稚園教諭等
		学校図書館事務職員・実習教師・寄宿舎指導員				
		県立学校技師研修				
		専門研修Ⅰ				
	領域別研修	専門研修Ⅱ				
		課題研修 課題研修Ⅰ				
		課題研修 課題研修Ⅱ				
	講習会	教育の情報化講習会				
		特別支援教育講習会				
		環境教育講習会				
特別研修	特別研修Ⅰ 国内留学研修					
	特別研修Ⅱ スクールサポート					
	特別研修Ⅲ 指導改善研修					

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

〔成果〕・ いずれの経験者研修においても、演習や協議、模擬授業等を充実させ、授業展開や評価、思考力・判断力・表現力等を育む具体的な指導の在り方、言語活動の充実など実践力を養うことができた。また、マネジメントの視点を取り入れた研修も実施し、ミドルリーダー・メンターとして、OJT推進者としての意識が高まった。なお、熊本地震に際して幼児児童生徒の心のケアに関することなど、喫緊の課題に対応する研修も実施できた。

〔課題〕・ 平成28年4月に発災した熊本地震からの創造的復旧・復興へ繋がる取組をさらに充実させる。

〔改善策〕・ 防災教育及び幼児児童生徒の心のケア等の研修を充実し、熊本地震に関する経験や記憶等の風化を防ぎ、創造的復旧・復興及び防災に対する意識の醸成を図る。特に初任者研修においては、「熊本地震に学ぶ現地研修」を1日実施し、創造的復旧・復興に向けた被災地の取組を学ぶ。

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

大分県②

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

- 工夫1 「活用推進プラン」に基づき、学校マネジメントのツールや考え方を活用することで、子どもたちの力と意欲の向上が図れるよう、学校における組織マネジメントやカリキュラムマネジメントなどの実践的なマネジメント研修を充実させる。また、「活用推進プラン」における会議・研修等の削減目標を踏まえ、研修に係る日数や時間の削減、受講者の見直しを行う。
- 工夫2 改訂予定の学習指導要領の方向性を見据え、学校現場では児童生徒が主体的・能動的な学びが実践できるよう、新たな指導方法、授業改善を推進していくための研修を実施する。
- 工夫3 すべての子どもの居場所と絆がある学校づくりのスキルを向上させるために、「大分県版人間関係づくりプログラム」を活用した研修を効果的に実施する。
- 工夫4 大量退職・大量採用期による若手教職員の人材育成をはじめとする様々な教育課題の解決に向けて、より効果的な研修を実施していく。また、地域や学校、個々人の教職員のニーズに応えることのできるような研修方法の工夫を行う。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

- ・ステップアップ研修の一部を10年経験者研修と合同で実施したことにより、教職経験が豊富な教諭をグループ内に配置することができた。グループ協議でも実践経験からくるアドバイス等を含めて実践交流・協議ができ、受講者の知見を広げることができた。
- ・反転授業(e-ラーニング:事前課題)が、効率的かつ効果的であった。
- ・班別に行った事例検討で、各班に指導主事を配置し、進行・助言を行った。これにより、課題の改善に焦点化した協議が行え、全ての事例に対して改善の手がかりとなる具体的な助言が行えた。
- ・アクティブ・ラーニングの必要性などを十分理解した上で、各教科ごとに別れて実践を検討したことは受講者の認識や実践のイメージに結びつき、効果があった。
- ・マンダラシートを使った課題解決の方策収集が効果的で、多くの受講者が具体的なOJTの取組を記述した。

【課題→改善策】

- ・管理職については、他団体等が主催する会議等も含め、学校を離れることが多いため、校内でのマネジメントや指導・助言に専念する時間が確保できない状況にある。
→ 研修内容を精選し、研修時間を短縮する。一部の研修の対象者を新任と希望者のみとする。
- ・各主任研修において、複数年主任を経験している者にとっては既知の事項が多く、重複する内容がある。
→ 対象を新任のみとし、主任ごとに内容を焦点化する。
- ・教育相談スキルアップ研修において、3回シリーズのすべてを受講義務としているため、受講しづらい状況になっている。
→ 単独で受講できる講座に改編し、受講しやすくする。
- ・発達障がい教育基礎研修において、受講者間で、発達障がいに関する理解度や経験の差が大きく、研修ニーズと研修内容のずれが生じている。
→ 発達障がいに係る基礎的内容を扱う研修と専門的内容を扱う研修に分けて実施する。

沖縄県

平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

経験段階 研修形態		経験段階				
		I 基礎段階 (教職員経験4年以内)	II 充実段階 (教職員経験5～9年)	III 発展段階 (教職員経験10～14年)	IV 指導段階 (教職員経験15年以上)	
A 基本研修	a 指定研修	教職員経験年数に応じて、専門職としての職務遂行に必要な知識、技能、態度等の向上を図るために実施する研修	教育公務員としての自覚と使命感を持ち、学級担任・教科担任として必要な基礎的・基本的な知識及び技能を身につけるとともに実践的指導力の向上を図る。	学習指導、生徒指導、学級経営等教職一般についての実践的職務遂行能力の向上を図る。	実践的職務遂行の豊富な経験を生かし、学級・学年経営、教科指導・生徒指導・安全指導・地域との連携等の在り方に関して広い視野に立った力量の向上を図る。	教職員としての豊富な経験を生かし、校内におけるリーダー的役割を果たす教職員として全校的視野に立った指導力の深化を図る。
		<div>初任者研修 (若手教員育成の研修体系) 初任研→2年研→3年研</div> <div>(県立) 臨任教職員研修</div> <div>新規採用職員研修</div>	<div>教職5年経験者研修</div> <div>昇任時研修(主任)</div>	<div>教職10年経験者研修</div> <div>昇任時研修(事務主査)</div>	<div>(県立) 教職15年経験者研修</div>	
	b 職務研修	職務に応じて、職務遂行上必要な知識、技能等の修得を目的として実施する研修	教育課程に関する研修			
			管理職研修 (校長・園長・副校長・教頭・事務長等)			
			部主事・主任研修(主幹教諭・教務・生徒指導・進路指導・教育相談・学科・特別支援教育コーディネータ・学年主任・保健主事研修等、地域連携担当等)			
B 課題研修	当面する教育課題について、組織的、計画的に実施	各職務研修(指導主事等・養護教諭・学校司書・栄養教諭・学校栄養職員・寄宿舎指導員・実習助手・用務員・事務職員・現業職員研修等)				
C 専門研修	教科領域を中心として、職務遂行上必要な専門的事項について実施	情報教育研修、カウンセリング研修、学校組織マネジメント研修、研究指定校等、へき地教育研修 生涯学習・社会教育に関する研修、キャリア教育研修、ボランティア活動等				
D 特別研修	県教育委員会及び市町村教育委員会が、県内外及び国外へ派遣する研修	各教科等に関する研修、部活動・野外活動指導者研修、特別支援教育研修、 環境教育担当教員講習会、免許法認定講習等				
		社会教育主事講習 (九大、国社研、生涯学習推進センター)		各地域の中核となる校長・副校長・教頭等の育成を目的とした研修 (校長・副校長・教頭・主幹教諭等)		
		海外研修(長期研修)		喫緊課題の指導者研修 (教員研修センター)		
		海外研修(短期研修)				
		新教育大学大学院等研修(上越・兵庫・鳴門教育大学大学院、琉球大学大学院)				
		長期・短期研修・ICT研修(教育センター研修等)				

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

○成果○

- ・各経年研において、沖縄県における教育の現状と課題、人権教育、平和教育、キャリア教育、ESD等の理解を深める機会となった。
- ・教科研修(専門研修)や、2、10年研で実施している課題研究討議会では、各教科・領域の指導力向上が図られた。
- ・生徒指導に係る研修(職務研修)では、実際に起こった事例についての対応等をグループ討議、討議内容を全体場で発表、講師からの指導助言という流れで実施し、生徒指導担当教諭の情報共有、共通理解、意識向上が図られた。

○課題○

- ①各学校において研修効果を高めるため、実践事例発表等を含めた研修を実施する必要がある。
- ②離島からの研修受講者に対する研修日程の配慮が必要である。

○平成29年度計画における改善策等○

- ①研修項目によっては、実践事例、研究協議、ワーク等を主とした研修内容とした。
- ②夏季休業中の中堅教諭等資質向上研修においては、沖縄本島で実施する共通研修実施期間と各勤務地での選択研修(職場体験)実施日との間隔をあけるなど離島からの受講者に対する配慮を行った。