

北海道

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

ライフステージ		0 年次 目標	1年目～	6年目～	11年目～	21年目～	31年目～
研修項目・職種			基礎能力の 育成期	基礎能力の 活用期	学校運営能力の 育成期・活用期	学校経営能力の 育成期	学校経営能力の 活用期
計画 研修	経験年数や 職能に応じた 研修	採用前研修(学校栄養職員除く) 新採用研修(学校栄養職員等) 新採用研修	初任段階教員研修 1年次～ 5年次	教職経験者研究協議会(5年研) (6年研)	10年経験者研修(11年目) 免許状更新講習	学校運営研修会 新任主幹教諭研修 新任教頭研修 新任副校長研修 新任校長研修	免許状更新講習 幼稚園教育指導者講座
	教科・領域等に係る研修	<ul style="list-style-type: none"> ■教育課程に関わる研修 ■英語の指導力向上に関わる研修 ■学校体育実技講習会 ■性教育・薬物防止教育研究協議会 ■産業教育実技研修(公立高校の産業教育担当教員を対象に行う実技演習を中心とした研修) ■現職教育講座派遣(文部科学省・教員研修センター・国立特別支援教育総合研究所等で行う研修) ■生徒指導研究協議会 ■進路指導対策会議 ■道立教育研究所(附属情報処理教育センター・附属理科教育センター)研修講座 ■特別支援教育センター研修講座 など 					

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

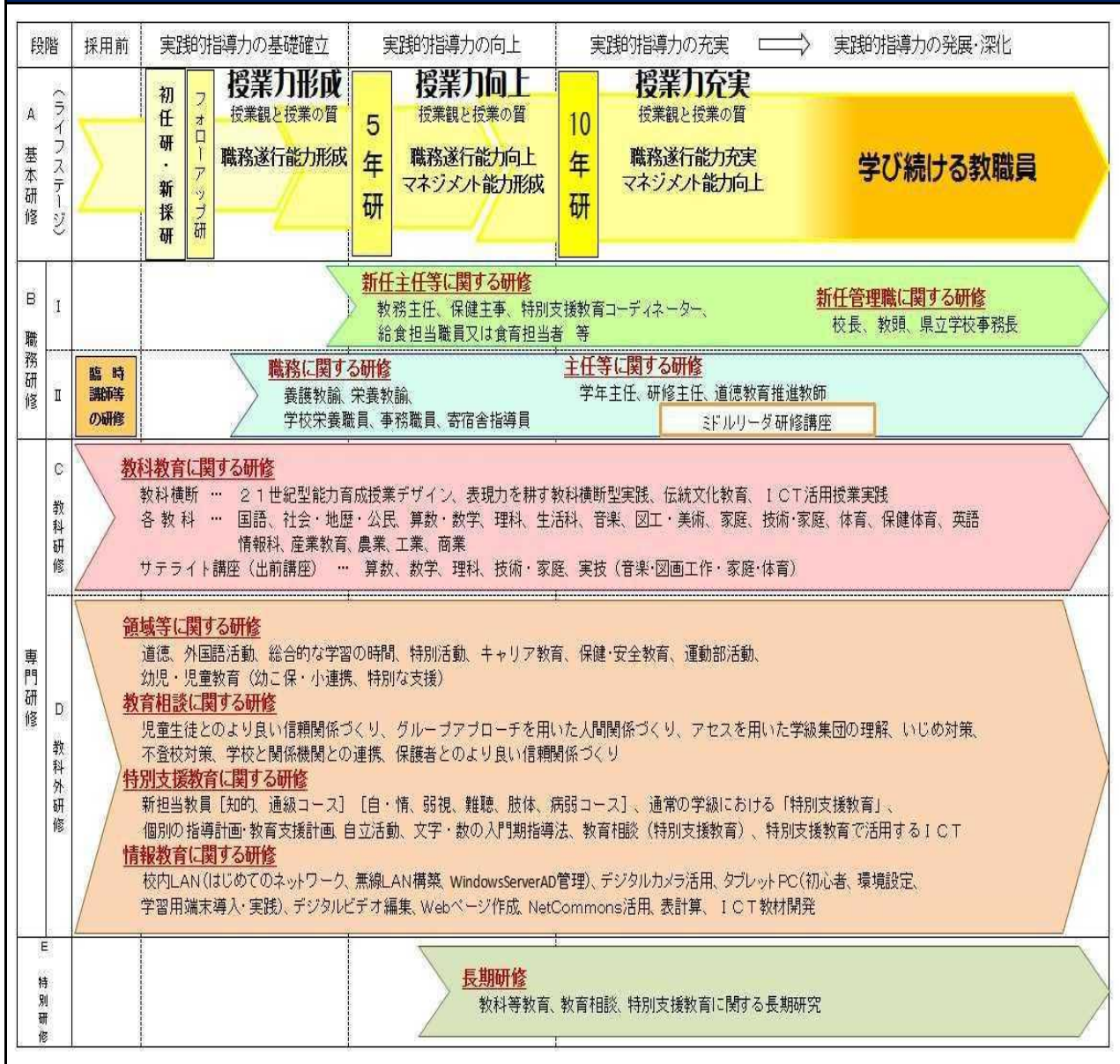
成果 初任段階教員研修からの連続性を持たせ、ライフステージに沿った研修体系として整理されている。

課題 研修を実施する機関が、本庁・教育局・道立教育研究所にまたがるため、業務の役割分担の明確化が必要である。
また、内容の一貫性や発展性を踏まえた研修の改善の方向性を整理する必要がある。

改善策 「養成・採用・研修の一体的改革」といった国の動向を踏まえ、継続して教職員研修業務に関する課題を整理・検討している。

青森県

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

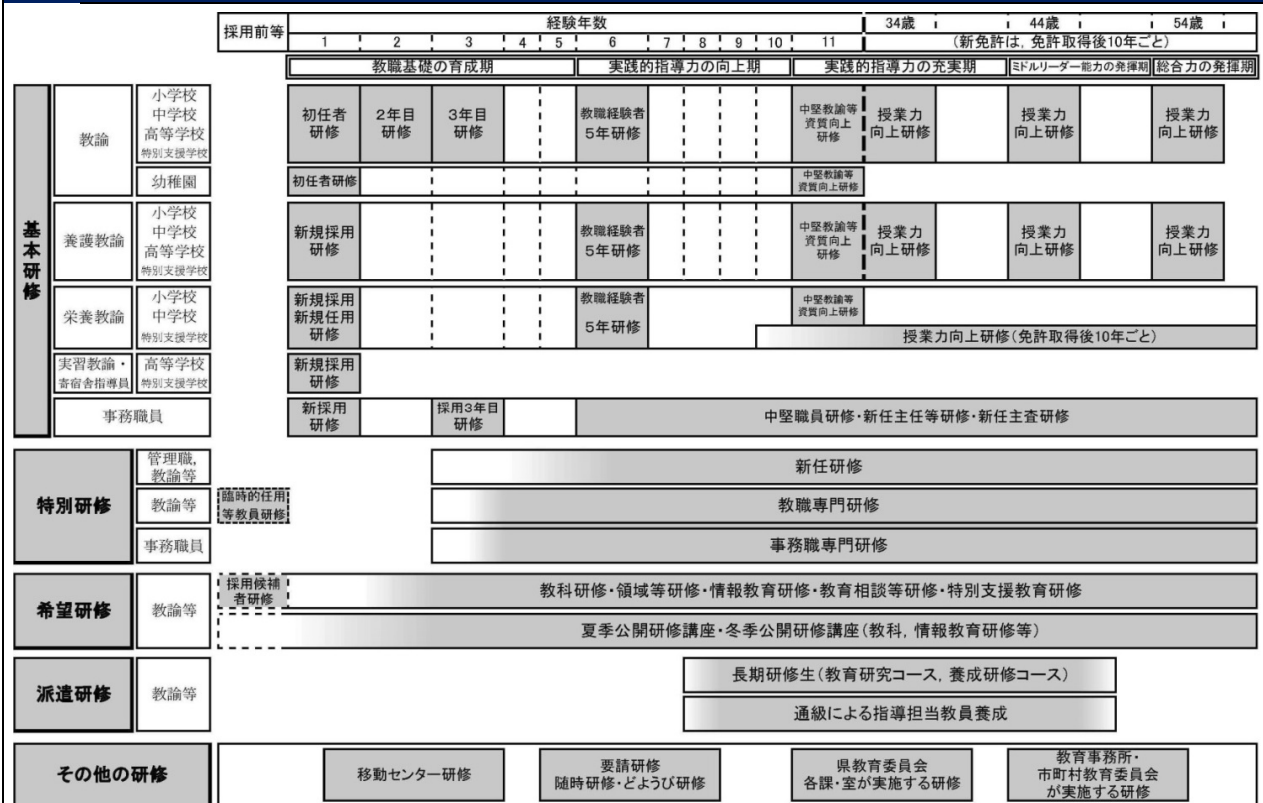


成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- 10年経験者研修とフォローアップ研修を合同で行う演習・協議は、どちらの受講者にも学びがある。特に、10年経験者研修の受講者には、自己の振り返りとともに、中堅教員としての役割、同僚性なども意識した時間となり、有意義なものになっている。
- 課題**
- 10年経験者研修以降の教職経験者研修はなく、研修の機会は個々の教員に任せられている。

岩手県

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 教員のキャリア・ライフステージに応じた基本研修である授業力向上研修を実施している。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 経年研修、授業力向上研修の実施により、教員のキャリアライフステージに応じた研修体制を確立している。

課題 研修者が多数(県内全教員の約10%に当たる)であり、事務作業の繁雑さと、実施会場の確保が難しい。

改善策 研修申込みのフォーマット等の見直しを実施。今後も受講者数の変化に応じて検討していく。

宮城県

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2 教員研修体系表

研修種別	経験段階			
	第Ⅰ期 【基礎形成期】 3年目～5年目	第Ⅱ期 【資質成長期】 6年目～10年目	第Ⅲ期 【資質充実期】 11年目～20年目	第Ⅳ期 【深化発展期】 21年目以上
◆基本研修 ・経験年数の各段階に応じて教職の職務遂行に必要な知識、技能、態度の向上を図るための研修 ・教育行政上必要とする研修	担任者研修 3年研修者研修 5年研修者研修 10年研修者研修 教育課程に関する研修（教育課程研修会等）、免許更新研修等			
◆専門研修 ・校長、教頭、主幹等の職能の充実に必要とする研修 ・校長、教頭、主幹等の職能の充実に必要とする研修 ・校長、教頭、主幹等の職能の充実に必要とする研修	主任指導研修 行政職研修 管理職研修			
◇進級研修 ・職務遂行に必要な知識を高め、指導力の向上を図るために、県内外の研修機関へ派遣する研修	教職大学院 長瀬短期大学 教職大学院指定研修			
◇総合研修 ・時代の進展に対応可能な力を育むため、グローバル化、情報化等、時代の動きを捉えた体系的な研修 ・全員の教職実践に関する研修 ・全員の教職実践に関する研修	先行的研究、今日的教職実践に関する研修			
◆教職実践研修 ・教育に直接した幅広い理解について、各専ら各層の専門家を講師に招き、教員としての専門的知識・教養を深め、広い視野から教育の向上を図るための研修	教職実践会、シナジーシステム等			
◆校内研修 ・教員一人一人の指導力を高め、学校が活躍する種々の課題への対応を図るため、各学校が主体的に取り組む研修	授業研究、講座会、指導主事会議			
◆長期特別研修 ・教員として必要の指導力の確保のため学校を離れて教育現場をより深く学ぶ研修	Wise! Up! Study Program			
◆自主研修 ・教員が主体的に行う研修活動	教職ネットワーク「海老原先生びら隊」			

※ 研修種別欄 ◆：原則必修研修 ◇：原則希望研修（推薦含む）

工夫1

初任者の年度初めの多忙感や負担緩和と基礎的・基本的な職務遂行能力の確実な修得のため、初任者層の研修を2年間から3年間実施に変更した。

工夫2

初任者が教員として必要な知識や技能、態度等を組織的に高めていくためOJTの推進と初任者の職務遂行と精神的な支援を役割としたメンター制度を導入した。

工夫3

教育現場の実践的課題等を適切に解決できる専門的・力量と優れた学校運営能力を備えた教員を養成するため、管理職候補者を教職大学院に派遣する「教職大学院指定研修」を開始した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果

- ・初任者が年度初めなど多忙な時期に学校を離れないことは、学級づくりに専念でき、学級担任としての力量を高めることができた。【工夫1】
- ・OJTの推進とメンター導入を通して、初任者は経験豊富な先輩教員から実践的な知識や指導技術などを学ぶことができた。また、初任者を育成する目的を通じ、教員一人一人の研修意欲も高まり、学校全体が活気づいてきた。【工夫2】

課題

- ・メンターとなる教員は、なるべく近い年齢の先輩教員を想定したが、そうでない場合もあり、初任者が気軽に相談等をできない状況もあった。【工夫2】
- ・教職大学院派遣教員の学修状況把握が明確でない。【工夫3】

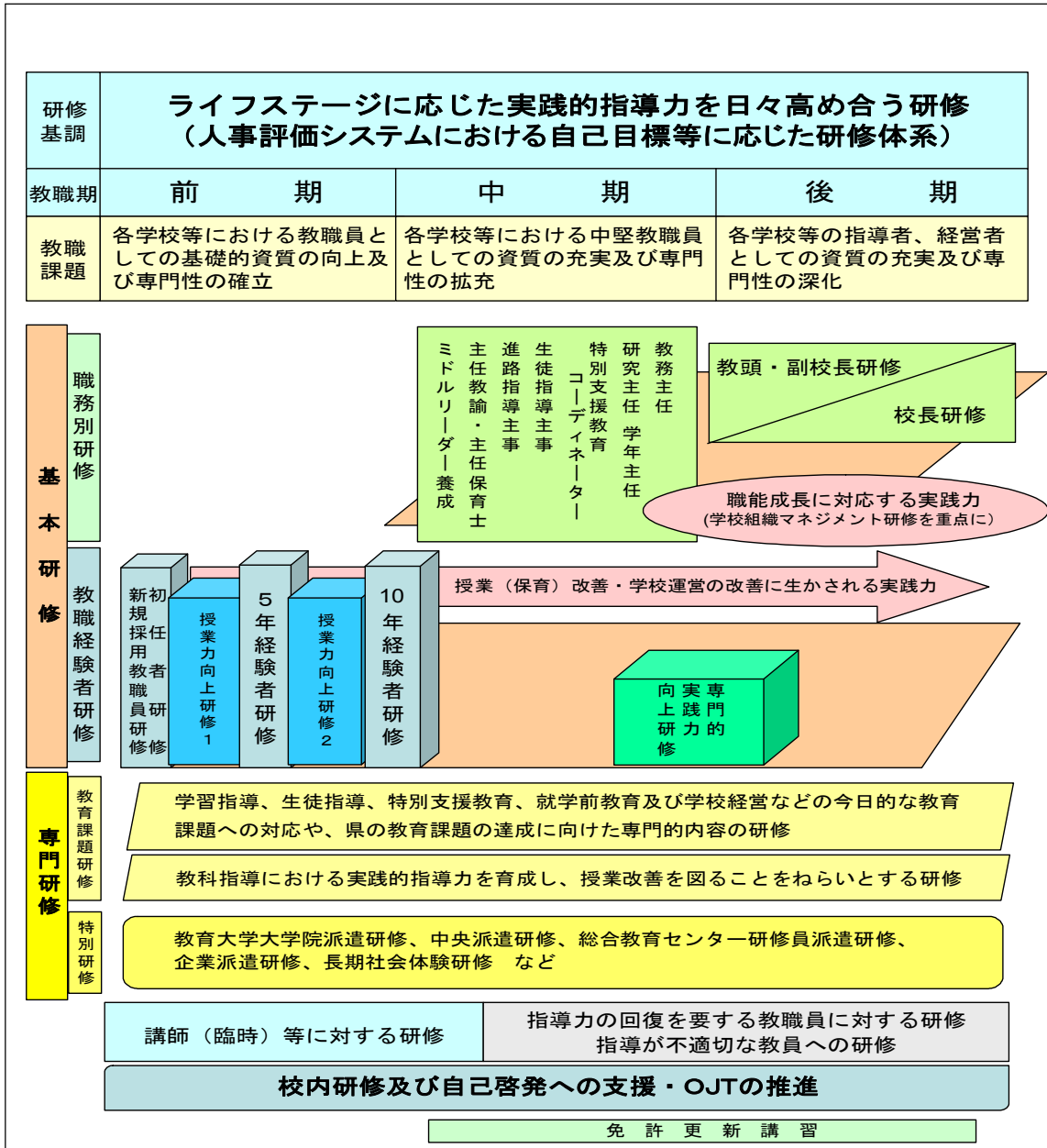
改善策

- ・全ての学校・教職員にOJTの推進とメンター導入の周知・理解を図るため、趣旨や取組例などを初任研計画書の冊子の中に盛り込む。【工夫2】
- ・教職大学院派遣教員へ月間報告書の提出を求めるとともに、随時大学を訪問し学修状況等を把握する。【工夫3】

秋田県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

【秋田県教員研修全体計画】



工夫①

- ・ 「選択研修」として企業、公共施設での異業種体験の実施

工夫②

- ・ 特別支援教育課では、文部科学省委託「特別支援教育に関する実践研究充実事業」の研究委嘱校の授業を参観させ、その後研究協議を行うなど、優れた実践から学ぶことができる場を工夫した。

秋田県②

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成 果

- ・ 全校種合同の10年経験者研修の開講式を実施することにより、研修に臨む意識が高まった。
- ・ 初任者研修と10年経験者研修における最終の研修を合同で実施することにより、初任者は先輩教員の実践事例から参考となる多くのことを学ぶことができた。また、10年経験者研修受講者は、初任者へのメンターとしての自覚が高まり、研修により積極的に取り組む姿勢が見られるようになった。
- ・ 「選択研修」では、異業種体験を通して、自らのこれまでの指導を振り返るよい機会となったとともに、作業学習や進路指導等、今後の指導に生かすことができる研修となっている。

課 題

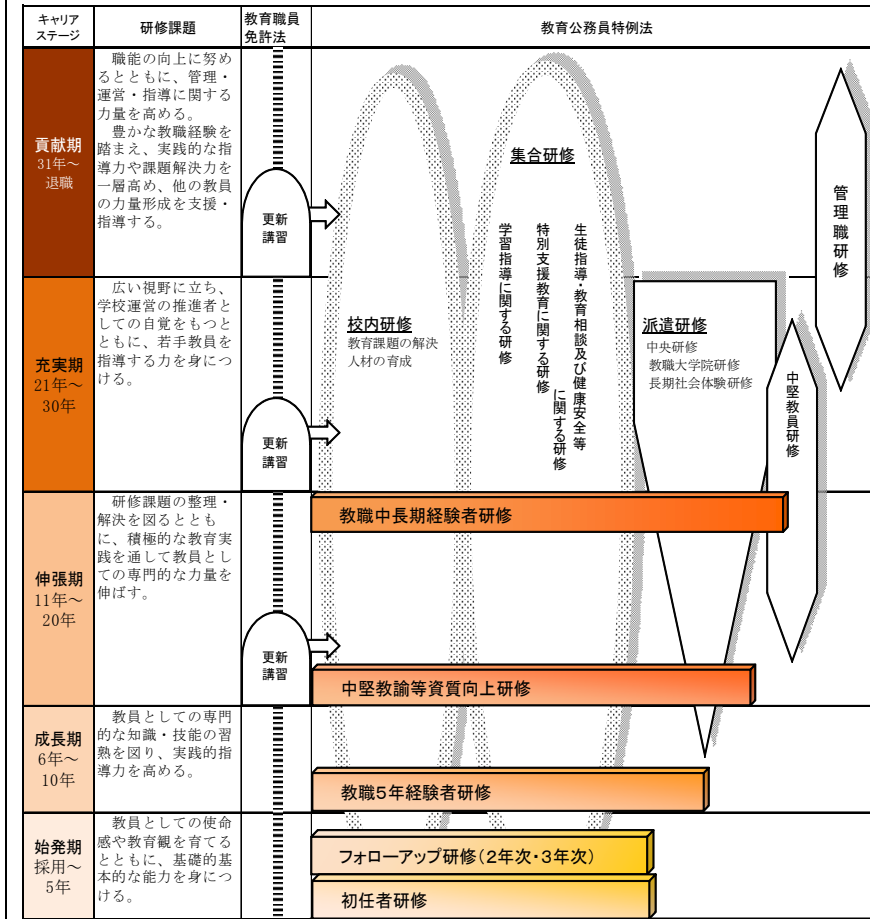
- ・ 10年経験者研修と各課主催の事業で参加者が重なることがあり、受講者にとってはかなりの負担である。
- ・ 選択研修は、天候に左右されるものもあり、実施できない場合の対応をあらかじめ決定しておく必要がある。
- ・ 10年経験者研修の段階で、特に授業研修については、個人差が見られる。

改善策

- ・ 受講者の参加状況を事前に把握して、研修の重なりについて配慮する。
- ・ 市町村教育委員会や所属校との連絡を密にして、受講者の能力に応じた研修を計画していく。

山形県

平成29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



キャリアステージに合わせ、付けたい力を明確にした研修項目の設定

フォローアップ研修を始めとした、若手教員の継続的研修

小中高特の合同研修など、校種や職種を越えた交流により、「チーム学校」を意識付け

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果

- 受講生アンケートからは満足度が80～90%、研修内容の定着も高いことが見て取れる。演習やグループ討議の多用など講座の方法における能動的活動の導入、講座後の振り返り時間の確保などが功を奏していると考える。

課題

- 中堅教諭等資質向上研修(平成29年度)では、自己の力量を高めることに加えて、学校におけるミドルリーダーとしての意識をもち、学校経営や積極的に参画するまでには、全員が至っていない。

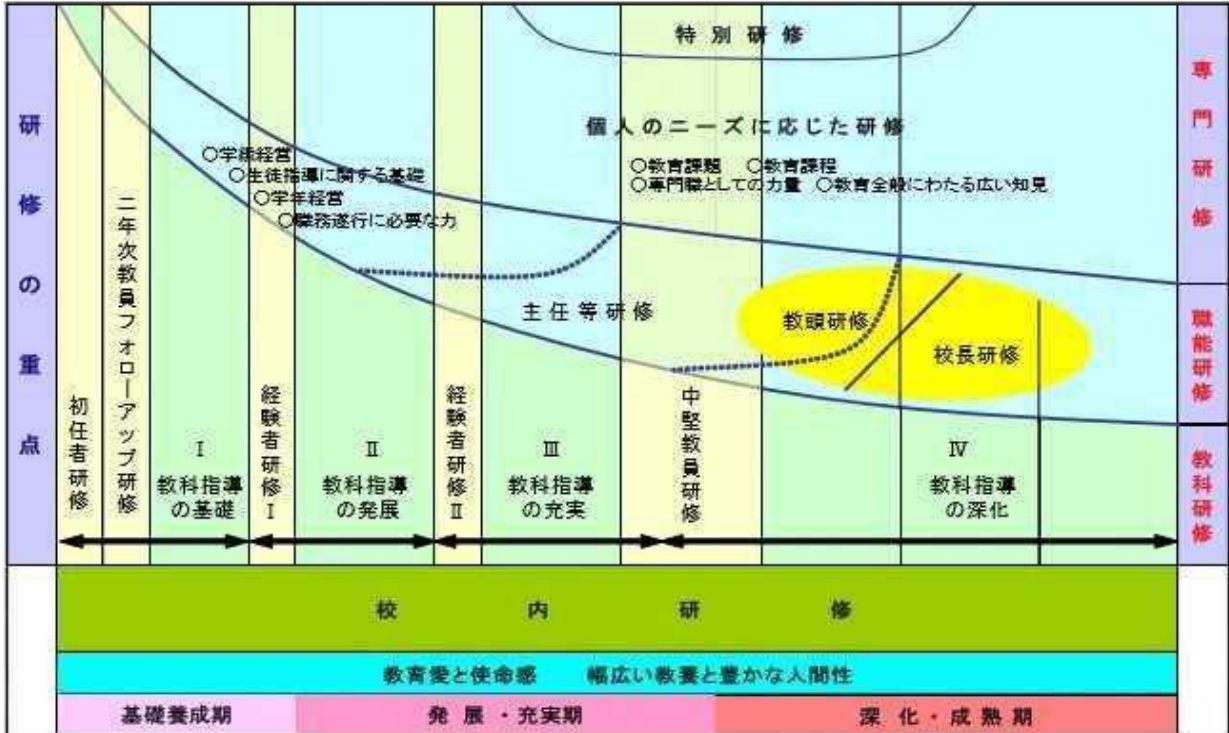
改善策

- 教育課題に対応して、カリキュラム・マネジメント研修、サービス研修を計画している。
- 中堅教諭等資質向上研修では、ミドルリーダーとしての資質を育成するための講座設定に加え、研修目的が「ミドルリーダー育成」であることを、受講者のみならず所属長校長にも強調している。

福島県

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

【福島県教職員研修体系図】



成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

- 初任者研修を起点として、教職員の経験や職能に応じた各種研修を適切な時期に位置づけることで、教職員の資質や指導力の向上を図ることができている。

【課題】

- 教特法改正に合わせた体系図の見直しが必要である。

【改善策等】

- 「資質の向上に関する指標」を踏まえた、新たな研修体系図を作成する。

茨城県

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

1 研修に関する事業

(1) 研修体系

※義務教育学校前期課程は「小学校」、義務教育学校後期課程は「中学校」にそれぞれ含まれる。

※中等教育学校前期課程は「中学校」、中等教育学校後期課程は「高等学校」にそれぞれ含まれる。

教職員の資質能力の向上を目指す研修体系

教職員としてのキャリアステージに即して、必要な研修のできる機会を確保するとともに、国や県の動向を踏まえ、必要とされる研修を長期的展望に立って体系化し、実施する。

基本研修 (33講座)			
若手教員研修 (講座番号 1~12)	新採研修 (講座番号 13~17)	6年次研修 (講座番号 18~25)	中堅教諭等資質向上研修 (講座番号 26~33)
◎採用1年次から3年次の教員に対して、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる。 ○初任者研修 (小・中・高・特) ○2年次研修 (小・中・高・特) ○3年次研修 (小・中・高・特)	◎新規採用教職員に対して、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる。 ○新規採用養護教諭研修 ○新規採用栄養教諭研修 ○新規採用実習助手研修 (高・特) ○新規採用寄宿舎指導員研修	◎全般的な教育活動の在り方について再認識するとともに、自己の課題を明確にし、その解決に資する。 ○6年次研修 (小・中・高・特・養・栄教・実・寄宿)	◎広い視野から教育実践上の様々な課題を究明することにより、中堅教員としての指導力の向上を図る。 ○中堅教諭等資質向上研修 (小・中・高・特・養・栄・実・寄宿)

・教職員としてのライフステージに即し、国や県の動向を踏まえ必要とされる研修を実施している。6年次研修は、採用から5年を経過し、全般的な教育活動の在り方について、再認識するとともに、自己の課題に資すること、10年経験者は、広い視野から教育実践上の様々な課題を究明することにより、中堅教員として指導力の向上を図ることを目的としている。

【研修内容について】

・広い視野から教育を捉えることにより教育実践上の問題点を究明し、専門職としての指導力の向上を図ることを目的で実施している。課題を究明することにより、専門職として一層の指導力の向上を図る。
・教育活動上の課題を明確にし、3回の研究協議を通して、計画的に課題研究レポートをまとめることで、特別支援学校の教員としての専門性の向上を図る内容を実施している。

【再任教員の活用】

・これまでの経験豊富な知識や実践力をもとに「特別支援学校教員に求められる専門性」「課題研究」で講師・助言者として活用している。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

・共通研修として行った基礎的素養や教科課題研究、選択研修において、教育実践上の様々な課題を究明し、専門職として一層の指導力を向上させることができた。
・教育活動上の課題を明確にし、3回の研究協議を通して、計画的に課題研究レポートをまとめることができた。特別支援学校のミドルリーダーとしての自覚が見られ、教員としての専門性の向上を図ることができた。
・自己の指導力を高めるために、主体的に県外の研修に参加する者が多数いたことから、「学び続ける教師」への自覚につながることができた。

【課題】

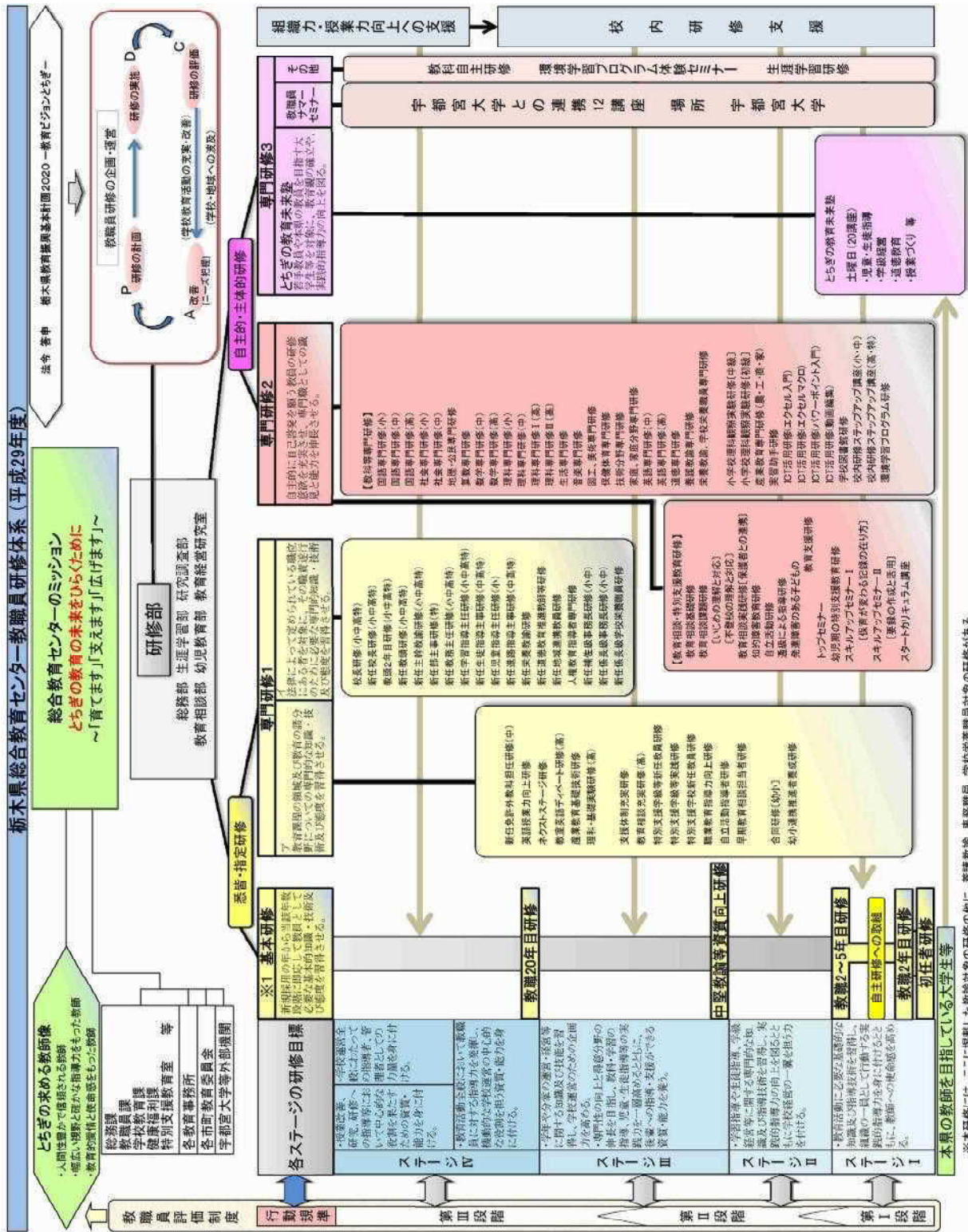
・中堅教員として連携・協働及び運営・組織貢献の視点で、OJTを効果的に進めるための実践的な研修が必要である。

【平成29年度計画における改善策】

・講座名は「10年経験者研修講座」から「中堅教諭等資質向上研修講座」とした。
・共通研修として「ワーク・ライフ・バランス」「総合的な学習の時間の課題と改善」「ミドルリーダーのためのマネジメント」「ミドルリーダーのためのコーチング」の研修を増設した。
・選択研修に、「マネジメント」「環境教育・ESD」「特別支援教育」の分野を増設した。
・ミドルリーダーとして早期育成を考え、特別支援学校におけるOJTに関する内容を扱うこととした。

栃木県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



工夫

- ① 当センターにおける研修をステージ(I～IV)ごとに分け、経験年数に応じた研修を実施している。
- ② 基本研修(法定研修・教職経験者研修)の他、教職員が自主的・主体的に学び続けることができるよう、教職員の資質・能力の向上を目指し研修内容の充実をめぐる。

※本研修には、ここに掲載した研修対象の他に、養護教諭、専任教諭、専任職員、学校栄養職員対象の研修がある。
ただし、事務職員には20年目研修、70年目研修、70年目研修、20年目研修、70年目研修は無い。

栃木県②

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【教職2年目研修】

成果

- ・アクティブ・ラーニングの講話を実施し、教職2年目の段階に適した授業力の向上を図ることができた。
- ・生徒理解に関する講話、研究協議を実施し、教職2年目の段階に適した生徒指導力の向上を図ることができた。

課題

- ・外部講師を招聘する等、アクティブ・ラーニングに関する研修の充実。
- ・年間を通して受講者が自ら課題をもって校務等を行えるように、2日間の研修の関連性を密にする。

【中堅教諭等資質向上研修】

成果

- ・課題研究を充実させることにより、校種に適した教科等の指導力を向上させることができた。
- ・選択研修、異校種体験研修、社会体験研修等を実施し、様々な資質・能力の向上を図ることができた。
- ・危機管理意識の向上を図ることができた。

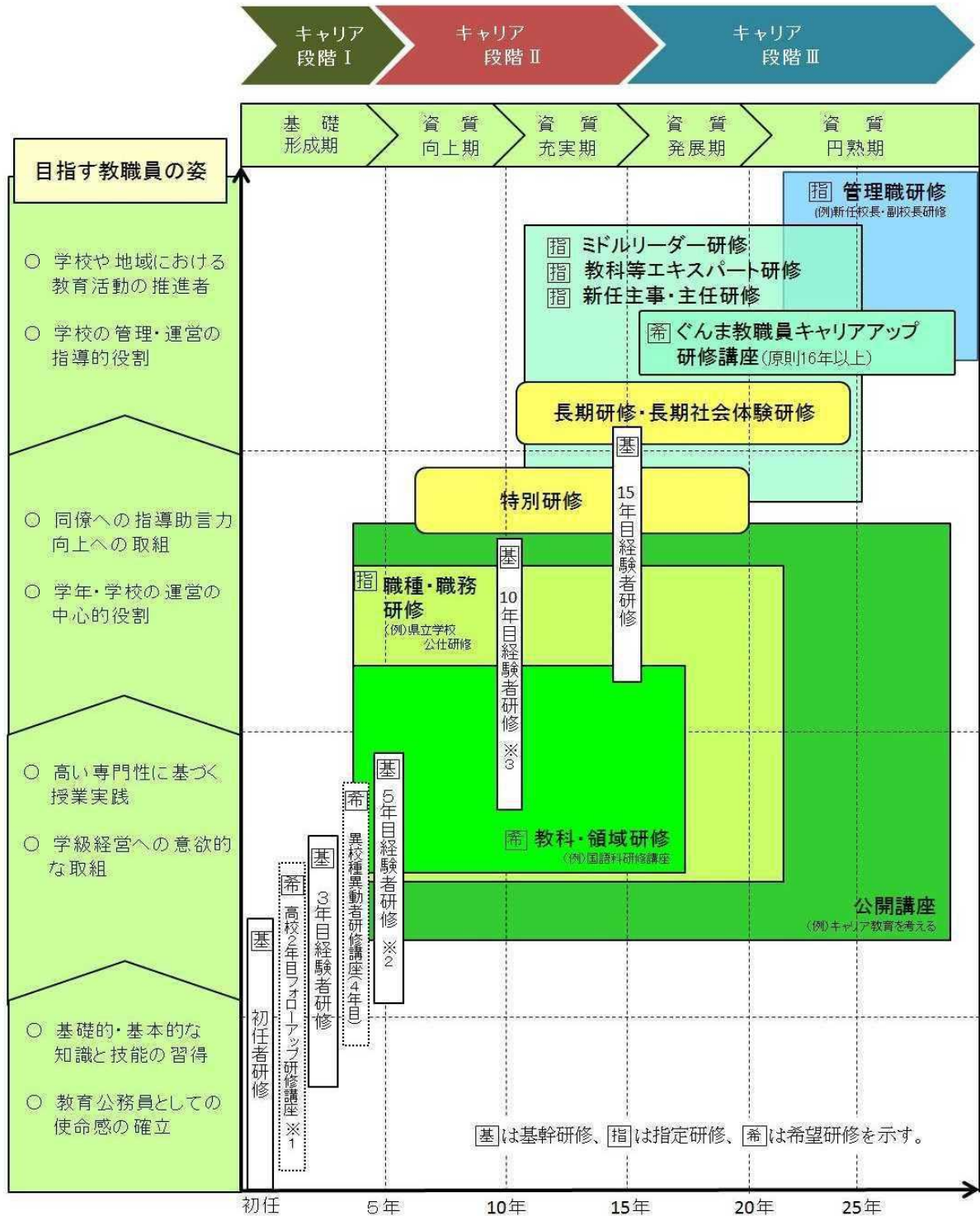
課題

- ・学校経営・参画の意識の向上を促すため、組織マネジメントに関する研修を実施する。

群馬県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

ぐんま教職員ステージアップシステム



※1 H29年度から基幹研修「小・中・高2年目経験者研修」を実施予定。
 ※2 幼稚園等の名称は「5年経験者研修」。高校はH28年度に「5年目経験者研修」を廃止し、H29年度から「6年目経験者研修」を実施予定。
 ※3 幼稚園等の名称は「10年経験者研修」。

群馬県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

- ① 教職員のライフステージに応じて体系化した「ぐんま教職員ステージアップシステム」に基づいた研修を実施している。
- ② 小・中学校、高等学校の10年目経験者研修と初任者研修との合同開催、特別支援学校の10年目経験者研修と3年目経験者研修との合同開催による世代間交流を通して、相互の人材育成を図っている。
- ③ 若手教員の実践的指導力の向上を図るため、初任から6年目までを通して連続性のある研修を位置付けている。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果


- ① 中堅段階の研修において、組織マネジメントやOJTを意識した学校経営参画等に関する講義や協議を実施することにより、学校運営のキーパーソンとして必要な資質能力の向上を図ることができた。
- ② 合同開催による世代間交流を通して、相互成長を図ることができた。
- ③ 連続性のある研修の実施により、若手教員の教科指導や学級経営等における実践的指導力の向上を図ることができた。

課題

各教職経験者研修において、今日的教育課題への対応力を高める研修内容を更に充実させる。

埼玉県

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

年次・経験者研修関係			
初任者研修	5年経験者研修	10年経験者研修	20年経験者研修
<p>【目的】 実践の指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的として実施し、教員としての基礎を確立する。</p>	<p>【目的】 教育の基本事項について研修し、専門的知識・技能の充実を図ることを目的として実施し、広い経験と優れた指導力を培う。</p>	<p>【目的】 個々の能力、適性等に応じて、指導力の向上を図ることを目的として実施し、学校の中堅としての力量を備える。</p>	<p>【目的】 時代に応じた専門的知識や幅広い教養を身に付けることを目的として実施し、より一層学校運営に積極的に参加し職務に取り組み、学校の中核として教育を担う指導力を培う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <幼稚園等新規採用教員研修> <小学校初任者研修> <中学校初任者研修> <高等学校初任者研修> <特別支援学校初任者研修> <新規採用養護教員研修> <新規採用学校栄養職員等研修> 	<ul style="list-style-type: none"> <幼稚園5年経験者研修> <小学校5年経験者研修> <中学校5年経験者研修> <高等学校5年経験者研修> <特別支援学校5年経験者研修> <養護教員5年経験者研修> <学校栄養職員等5年経験者研修> 	<ul style="list-style-type: none"> <幼稚園10年経験者研修> <小学校10年経験者研修> <中学校10年経験者研修> <高等学校10年経験者研修> <特別支援学校10年経験者研修> <養護教員10年経験者研修> <学校栄養職員等10年経験者研修> 	<ul style="list-style-type: none"> <20年経験者研修> 

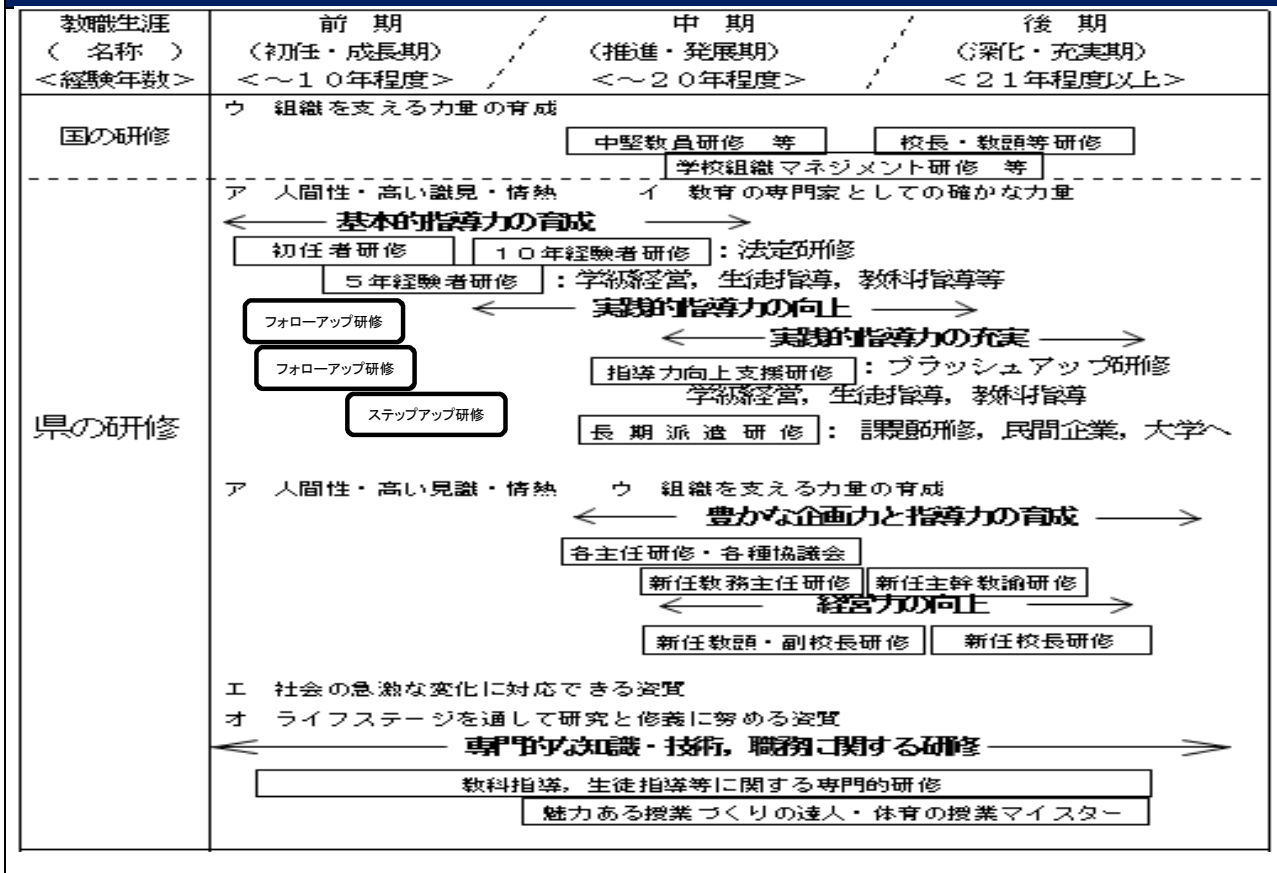
- ・平成30年度から小中学校3年目研修(5日)を新設予定
- ・10年経験者研修で、ミドルリーダーとしての意識醸成に重点

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果	<ul style="list-style-type: none"> ・10年経験者研修における民間企業等経営者の講演は、組織を活性化させるための一つの指針となり、学校運営への主体的な参画意識を高めることとなった ・初任者、5年、10年経験者研修における生徒指導・教育相談等研修は、具体的な事例や教育相談的手法について、体系的・体験的学ぶことで、その有用性について実感を伴った理解を促すことができている
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領の改訂を見据えた講義演習を進めていく必要がある ・生徒指導等に係る研修では、喫緊の課題についても研修できるよう、講義内容の精選と充実を図る必要がある
改善策	<ul style="list-style-type: none"> ・教科等研修における最新情報を取り入れた講義・演習の実施 ・子供の自殺予防に関する講義の新設 ・10年経験者研修におけるミドルリーダーに関する講義の充実

千葉県

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

- ・従前は郵送等でレポート提出のやりとりを行っていたが、平成28年度より電子メールの添付ファイルによって提出するように変更した。ICT活用により、研修業務の効率化を図り、研修運営側と受講者側の負担軽減につながった。
- ・事前に受講者にアンケート等を取り、研修要望をとりまとめ、講師にとりまとめた受講者の研修ニーズを知らせた上で、研修を実施することで受講者の研修に対する満足度が高まった。

課題

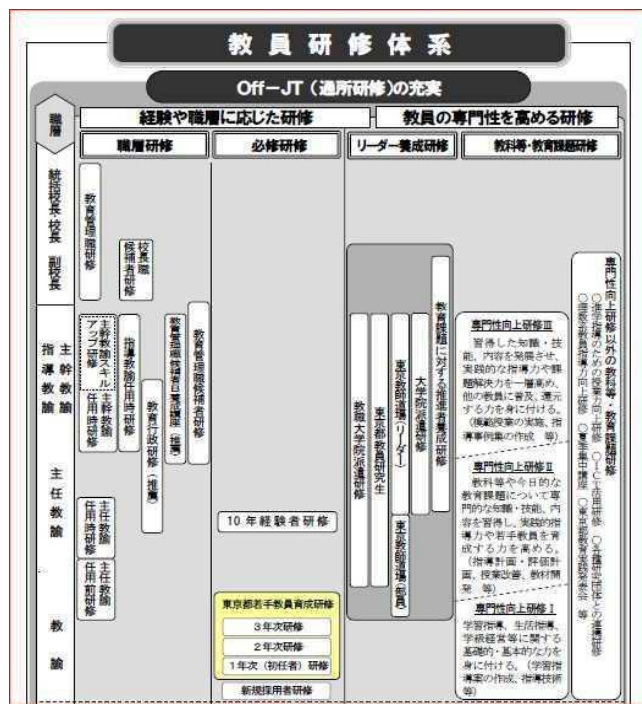
- ・義務制教員を対象とした教科に関する研修は充実しているが、高校教員を対象とした教科に関する研修が不足していることが課題となっている。
- ・中堅教諭等資質向上研修(旧10年経験者研修)は11年目の教員を対象として実施しているが、免許状更新講習と重なっている部分が多く、受講者の負担感が大きい。

改善策

- ・新しい学習指導要領を踏まえ、高校教員を対象とした教科指導力向上に寄与する研修内容を検討していく。
- ・中堅教諭等資質向上研修の実施時期を新しい研修体系を踏まえ、適正な時期に実施するよう改善をくわえる。

東京都

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

研修内容として、学校会場の相互研さん型授業研究、民間企業等への派遣、学びたいテーマを選択できる専門性向上研修等を設定し、バランスよく総合的に資質・能力を育成できるようにした。

工夫2

研修形態として、講義だけでなく、グループ演習も設定し、受講者同士の意見交換や交流により、満足度や理解度を高められるようにした。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 研修全体を通して、受講者アンケート及び研修報告書による効果測定では、満足度・理解度・行動変容度、いずれの割合も、概ね90%以上に達した。

課題 研修全体を通して、今後の受講者の急増に対応するため、研修の回数、会場、派遣の受入れ先等を確保するとともに、研修内容の更なる改善・充実を図ること

改善策 教育公務員特例法の改正を受け、中堅教諭等資質向上研修Ⅰについては、受講時期を弾力化(11～13年目)することで、3か年の中で受講者数を分散させる。

中堅教諭等資質向上研修Ⅱ(21～23年目)についても必修研修に位置付け、中堅教員育成のための研修体系を確立する。

神奈川県

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

一人ひとりの教育的ニーズに応える支援教育の観点を生かした研修を実施し、
神奈川県教育委員会が行う教職員研修において支援教育の観点を生かした研修を実施し、
一人ひとりの教育的ニーズに応える支援教育の観点を生かした研修を実施し、

教職経験に応じた基本研修の実施	ファーストキャリアアステージ研修 キャリアアップステージ研修
信頼確立のための研修の実施	信頼される学校づくり研修 人権教育研修
授業力向上のための研修の実施	教科等専門研修 特別支援教育専門研修
教育課題解決のための研修の実施	支援教育研修 保健・安全・給食研修 コーディネーター等人材養成 国際教育研修 情報教育研修 神奈川の特徴ある教育研修 県民とともに考える研修
マネジメント能力向上のための研修の実施	学校経営研修 学校運営研修
教職大学院派遣研修等の実施	教職大学院等派遣研修 企業派遣研修 長期研修

<工夫1>
 アクティブ・ラーニングの視点を取り入れた授業づくりや、カリキュラム・マネジメントを視野に入れた組織的な授業改善を担う人材の育成等を通して、学校及び教員一人ひとりの教育力向上を目指した。

<工夫2>
 学校組織マネジメントに係る研修や学校経営への支援を充実させ、組織として教育活動に取り組む「チーム学校」の実現を支援した。

<工夫3>
 「県立学校臨時的任用職員研修講座」を実施し、新規に臨時的任用職員になった者の不安を解消し、指導力の向上を図った。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

<成果>

・県立学校においては、教職経験3年目の研修として高等学校の教諭は特別支援学校へ、特別支援学校の教諭は高等学校を訪問することで、相互の理解を進める機会になった。

<課題>

・近年、新採用者が増加し、その一方でベテラン世代の退職も多いために、5年前後の経験者にミドルリーダーとしての自覚を持たせる必要がある。

<改善策>

・高等学校の初任者研修と5年経験者研修(6年目に実施)の受講者で合同チームを作り、5年経験者をメンターとすることで、初任者は取り組むべき課題を見出し、5年経験者は初任者の指導を通してこれまでの自己を振り返り、中堅教員としての自覚と成長を図るよ