

# 教員研修の改善状況について

教学指導課

## 1 「長野県教員研修体系」に示された外部評価組織の設置について

長野県教育委員会では、「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言を受け、平成25年11月に「長野県教員研修体系」を策定した。その中で、「長野県教育委員会は、評価組織（外部の有識者等を含む）を設置し、教員研修の実施及びその成果について毎年評価し、研修体系の見直しを行う。この見直しを基に、次年度の研修を実施する」こととしている。

## 2 平成26年度長野県教員研修改善委員会の設置及び開催について

### (1) 設置

上記1を受け、教員研修の実施及びその成果を検証するために、平成26年度長野県教員研修改善委員会を設置する。

### (2) 開催期日 平成26年11月7日（金）

### (3) 平成26年度委員の構成

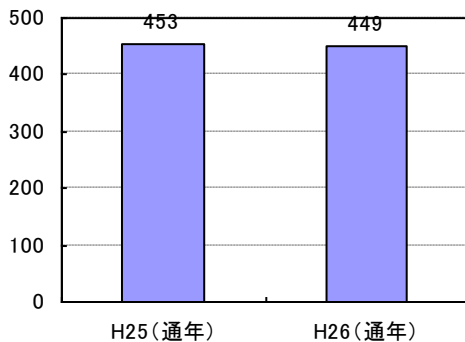
学識経験者3名 教育委員会関係者1名 学校関係者3名 公募委員2名（うち1名は保護者）  
オブザーバー1名（文部科学省視学官）

## 3 めざす研修の実現状況について

### (1) 「集める」研修から、「出向く」研修へ

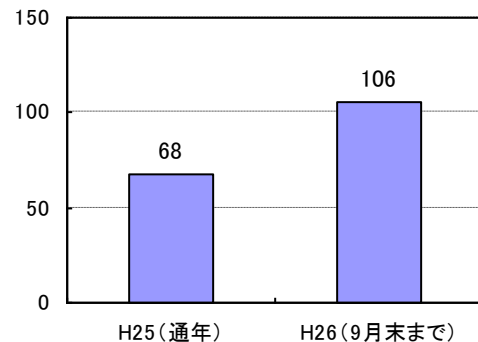
- ・校内研修や地域で行われる研修の重視
- ・日々の教育活動をベースにした研修の重視

① 長野県総合教育センター 研修講座数

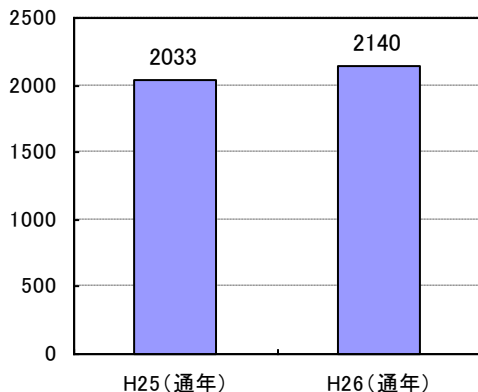


研修講座数に関しては大きな変化は見られないが、校内研修支援の数は増加しており、各校で行われている研修を支援している。

② 長野県総合教育センター 校内研修支援の回数



③ 指導主事による学校訪問支援の回数



主として授業研究会を中心とした学校訪問であるが、教科会や職員研修会など、日常的な場面に「出向く」支援も行っている。

それとともに、効率的・効果的な研修、日常的な学び合いを支援するため、「校内研修アシストブック」を作成し、本年度全校に配付した。教頭研修会において演習をするなど、活用への働きかけを行っている。

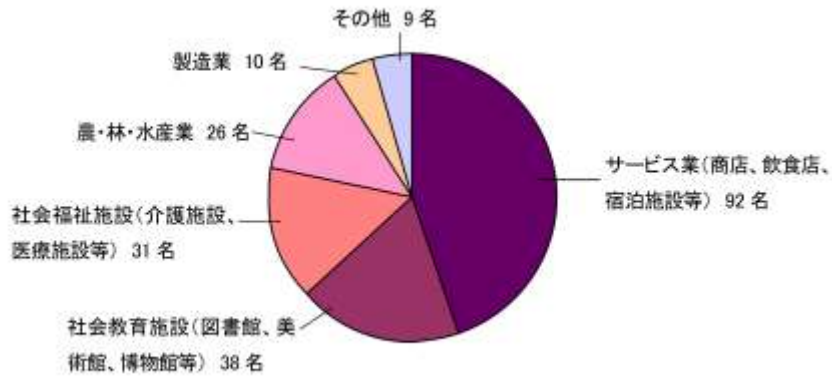
(2) 「広く人と交わること、体験すること」を重視し、人間力を高める研修へ

- ・幅広い教養や視野を持つための研修の重視
- ・実効性を高めるため、講義型と参加・体験型の研修をバランスよく実施

① 異業種体験研修の状況

異業種体験研修については、これまで10年経験者研修において実施してきたが、本年度より、新たに初任者3年次研修の中にも取り入れて実施している。これは、幅広い視野を得るとともに、地域社会と連携・協働する力のより一層の向上を図るためである。

ア 初任者3年次研修（小・中・特別支援学校）【2日間】（206名が実施）

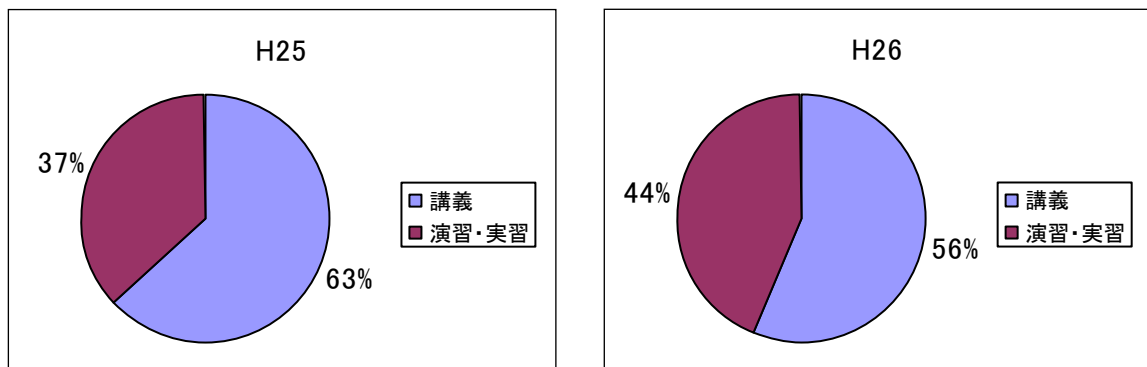


イ 10年経験者研修（小・中・特別支援・高等学校）【2～3日間】（281名が実施）



上記異業種体験研修の他に、初任者2年次研修において、他の校種で行う研修（異校種体験研修）を1日実施している。

② 県教委が実施している研修における、講義にかかる時間と演習・実習にかかる時間の割合の比較



平成26年度は、演習・実習にかかる時間の割合が増加している。

### (3) 様々な機関と連携・協働し、開かれた研修へ

- ・市町村教育委員会や大学・教育団体をはじめ、民間団体や地域の方々等との連携・協働
- ・研修結果を確認し、成果を広く還元する仕組みについて研究

#### ① 他機関と連携している研修

(例)・キャリアアップ研修「校外研修A」(信州大学と連携)

- ・高校初任者研修「体験研修」(長野県林業センターと連携)

他機関と連携して行う研修を多く取り入れるようにしてきている。

#### ② 長野県総合教育センター 研修講座受講後(追跡)アンケートの結果から「受講した研修内容の共有(報告等)は、どのように行いましたか」

	平成25年度	平成26年度
学年会や係会(で共有)	26.4%	36.2%
教科会や教科研究会(で共有)	26.8%	33.9%

研修した内容が校内に還元されるよう、研修者への働きかけを以前より強めている。

### (4) 自主的な研修の重視

- ・教育現場の多様なニーズや課題に応える研修の実施
- ・自主的な研究会等との連携
- ・自主的に学んだ成果を評価する方法の検討

本年度より、40歳代の教員を対象とした悉皆研修としてキャリアアップ研修を新たに導入した。キャリアアップ研修では、研修者の自己課題に応じた研修の実施を重視している。

#### ① キャリアアップ研修 校外研修Aの内容

- ・講義「長野県教育の課題とミドルリーダーの役割」(様々な教育課題や本県教育政策についての理解)
- ・ワークショップ「これまでの自己実践から未来の目標へ」(ライフラインチャートの作成とグループディスカッションによる、自己実践の振り返りと今後の自己課題の設定)
- ・講義・演習「ミドルリーダーに求められる生徒指導と危機管理」(ネットトラブル事例検討演習、教育相談に関わる情報整理の演習)
- ・講義・演習「感情と向き合うこと」(アンガーマネジメント等)('怒り'のメカニズムやその対処法についての理解)

#### ② キャリアアップ研修 校外研修Bの計画例

- ・児童に対する適切な支援ができるように、大学教授が小学校で行う巡回相談に複数回同行する。(小学校教員)
- ・小中9ヵ年を通したカリキュラム開発や教科運営について学ぶため、小中一貫校で授業参観をしたり、教科会に参加したりする。(中学校教員)
- ・障がいをもつ児童への言語指導のポイントを学ぶため、言語療法士について学ぶ。(特別支援学校教員)
- ・グローバル化に対応する歴史教育についての新たな知見を得るため、学会会議に参加して学ぶ。(高等学校教員)

\* 平成26年度 キャリアアップ研修対象者数 335名(小135名、中125名、特支21名、高54名)

## 4 長野県教員研修改善委員会からの意見の概要

### (1) 「集める」研修から、「出向く」研修へ

- ・多様な形での指導主事の訪問指導は、校内研修のしやすさにつながっている。さらに働きかけを強め、充実させていってほしい。
- ・多忙感を抱える教師が力量を向上させていくには、「研修先へ行かないとモデルとなるものに出会えない」ということではなく、モデルが身近に広がること、日常的な情報共有が行われることが重要である。
- ・教師個人の力量向上だけではなく、学校全体の教育力の向上によってこそ信頼が回復される。
- ・教師が自ら出向く研修によって大きな成果が得られることもある。出やすい環境作りを含め、そちらも大切にしていってほしい。本年度、ミドルリーダーを育てる研修が新設されたことは有意義である。

「出向く」研修を今後も充実させ、校内研修や日々の教育活動をベースにした研修を活性化させる方向をさらに進めることは意義があることである。一方、「集める」研修も、内容によっては効果があるので、バランスを重視していく。

### (2) 「広く人と交わること、体験すること」を重視し、人間力を高める研修へ

- ・教師が、他の業種を体験することで得られるものは非常に大きい。3年次研修に取り入れたことは有意義である。
- ・研修先を自分で探し、決定する取り組みも貴重な研修である。
- ・児童生徒に対してキャリア教育を行うという視点からも、教師自身が体験することは大切である。

異業種体験等の研修を積むことは貴重な機会であるので、今後も、成果を検証しながら進めていく。

### (3) 様々な機関と連携・協働し、開かれた研修へ

- ・連携を受け入れられる機関、望んでいる機関はある。様々な機関を巻き込んで研修を進められるとよい。
- ・児童生徒の将来を視野に入れた関わりを考慮し、研修の連携を考えたい。
- ・保護者の立場からは、教師の研修の様子が分からない。研修会へのPTA代表者の参加、会員への報告ができるとよい。
- ・市町村教育委員会と学校が情報交換をしたり、異校種間で児童生徒が交流をしたり、という例がある。「違いに学ぶ」という視点を大切にしたい。

様々な機関との連携・協働の可能性をさらに検討していく。また、研修の成果を校内に広げることや保護者等に知らせる方法を今後さらに検討していく必要がある。

### (4) 自主的な研修の重視

- ・学び続ける教員を支援するために、セルフチェックシート等による研修成果や課題の自覚、同年代教員とのシェアリングを行っていくことが必要である。
- ・キャリアアップ研修で行っているライフラインチャートの作成は、自分を見つめ直し、将来を考える上で効果的である。続けてほしい。
- ・教師が「自ら求めて学ぶ」という姿を実現する上で、校長の働きかけも非常に重要である。

セルフチェックシートの作成により、教師自身が自己を見返しながら自主的な研修を進めていくことは意義のあることである。