

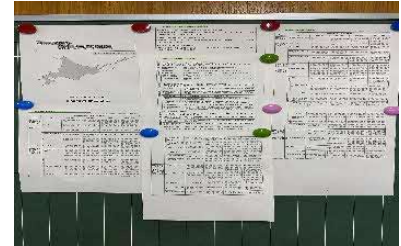
空知管内 北海道芦別高等学校

本校では、年度始めの管理職との面談において、若手教員に対し教員育成指標を配付しています。また、教員育成指標を職員室内に掲示し、全教員は自身のキャリアステージに応じた目標を設定するとともに、教員としての資質向上に向けた自己啓発研修の計画を立てています。管理職は、各教員が設定した目標などを踏まえ、授業参観等の機会を通じて指導助言を行うなど、教員の資質向上に取り組んでいます。

1 取組の具体

(1) 年度始めの業務遂行に係る目標設定

年度始めに、管理職が全教員に教員育成指標を示した後、各教員は、自身のキャリアステージに応じた年度の目標を設定します。その際、教員育成指標の「キーとなる資質能力」に照らして、当該年度における自身の資質向上に向け、具体的に何に重点を置いて取り組むべきかを明確にして、自己評価シートを作成し、自己啓発研修を実施しています。



【教員育成指標を職員室内に掲示】

(2) 教員育成指標に基づいた管理職の指導助言

管理職が各教員に対し、面談や授業参観等において、教員育成指標に基づき自己の業務遂行を振り返るよう促すとともに、各教員のキャリアステージに応じた業務改善や授業改善等の方向性を示すなど、教職員の資質向上に向けた指導助言に活用しています。

2 成果と課題

- 各教員が、自身の職責、経験及び適性等に応じて身に付けるべき資質能力を振り返ることにより、自己に必要な研修内容を客観的に把握し、自己啓発研修に対する意識を高めることができた。
- 所属する教職員の年齢層を踏まえ、職場における OJT や Off-JT を活用し、キャリアステージに応じて身に付けるべき資質能力を実践的に培う校内研修等を推進する必要がある。

石狩管内 北海道札幌丘珠高等学校

本校では、初任段階教員が4名おり、教員育成指標を活用し、初任段階教員の年次に応じた「キーとなる資質能力」を踏まえ、自己の現状と今後の取組の方向性について指導教員等や管理職と協議するなど、教員としての資質能力の向上に向けた校内研修を実践しています。

1 取組の具体

(1) 年度始めの教員育成指標に基づいた業務遂行に係る目標設定
年度始めに、教員育成指標に基づき、指導教員や管理職とともに各初任段階教員の年度目標や研修内容を決定しています。

(2) 教育実践に即した実効性のある研修

指導教員を中心とした教科による授業研究を基にした研修、全校的な授業研究週間等の設定、定期的かつタイムリーな服務規律に関する研修など、指導力向上に効果的な研修を計画的に行っています。

(3) 管理職や指導教員・先輩教員の指導助言

各初任段階教員に対し、教員育成指標を活用し、管理職が面談等において自己の業務遂行に係る振り返りを促すとともに、指導教員・先輩教員が日常の授業参観等において授業改善の方向性を示すなど、資質能力の向上に向けた指導助言を行っています。



【初任段階教員と指導教員との面談】

2 成果と課題

- 各初任段階教員が、自身の「キーとなる資質能力」を踏まえながら、業務遂行の目標を設定することにより、自己に必要な研修内容を客観的に把握し、自己啓発研修に対する意識を高めることができた。
- 各初任段階教員の資質能力を踏まえ、研修により習得した知識に基づく学校全体での組織的なOJTの充実を図る。

後志管内 北海道小樽未来創造高等学校

本校では、年度始めに、教員一人ひとりに対して教員育成指標に基づいた目標の設定と目標達成のための具体的な取組を記載させ、管理職による個別面談や授業参観、授業研究週間を通して、キャリアステージに応じた助言や授業改善に向けた取組を行っています。また、定期的に校内研修を実施し、教育者としての使命感・倫理観を高める取組を行っています。

1 取組の具体

(1) 年度始めにおける具体的な目標の設定

教員育成指標に基づき、キャリアステージに応じた「教科指導」「生徒指導」「校務分掌等における業務内容と取組」「年度の個人目標」を設定させています。また、目標を達成するための具体的な取組を確認することで、自らの役割や職責を理解し、業務の遂行と意識の向上を図っています。

(2) 管理職による指導助言

管理職が教員一人ひとりと面談を行い、設定した目標と具体的な取組方法について確認し、キャリアステージに応じて助言し、教員の資質向上に向けた取組を行っています。また、授業参観を実施し、評価の改善に向けて指導助言しています。

(3) 校内研修の実施

教育者としての使命感・倫理観を高めるため、定期的な校内研修を実施するとともに、特に、初任段階の教員に対しては、今後のキャリア形成に向けた指導助言をする際に活用しています。



【管理職と初任段階教諭の面談】

2 成果と課題

- 「キーとなる資質能力」をもとに目標を設定し、目標達成のための具体的な取組を行わせることにより、キャリアに応じた業務遂行と将来の見通しを持たせることができた。
- ベテラン段階が中堅段階、初任段階の教員に対して、自らの経験を継承できる校内研修等の実施やミドルリーダーの育成に向けた取組が必要である。

胆振管内 北海道伊達開来高等学校

本校では、今年度、北海道の教員の課題として上げられている「危機管理意識の高揚」と理想とする教師像において示されている「授業力の向上」「組織力の強化」を研修テーマに、毎月の職員会議において研修の時間を設定している。また、全ての教職員に対して教員育成指標を配付し、自身のキャリアステージに応じて、資質能力の向上に向けた自己啓発研修を計画的に実施しています。

1 取組の具体

(1) 校内研修における教員育成指標の活用

定例職員会議を「伝達」「提案」「連絡」「研修」で構成しており、毎月研修会を実施しています。特に「危機管理」関わる内容について重点的に実施しており、その際には、求める教員像の「教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員」の各項目に照らしながら研修内容を工夫するなど、教員の資質能力の向上に向けて研修を深めています。

(2) 教員育成指標に基づいた管理職の指導助言

管理職が各教員に対し、授業参観後の協議や人事評価シートに基づく面談等において、自身のキャリアステージにおける「キーとなる資質能力」を踏まえながら、授業改善や分掌業務に係る振り返りを促すなど、教員の「授業力の向上」と「組織力の強化」に向けた指導助言をする際に活用しています。

2 成果と課題

- 各教員のキャリアステージを踏まえて指導助言することにより、教員の意識改革を促すことができ、教員の資質能力の向上につなげることができた。
- 所属する教員の年齢層を踏まえ、各キャリアステージに応じて課題を設定するなど、教員育成指標を踏まえた人材育成の充実を図る必要がある。



【熱中症対策ガイドライン】

日高管内 北海道平取高等学校

本校では、年に2回、全ての教職員に対して教員育成指標を配付し、各教職員がキャリアステージに応じた目標を設定します。その後、管理職が面談を行い、個々の経験や適性、キャリアステージに応じた指導助言を行うことで、各教職員が設定した目標を踏まえ、教員育成指標に基づきながら、教職員の資質向上に取り組んでいます。

1 取組の具体

(1) 目標設定について

前期と後期の始めに、管理職が全教職員に教員育成指標を配付し、各教職員が自己のキャリアステージに応じて、北海道における「求める教員象」を意識した個人の目標を設定します。その後、管理職が面談を行い、各自の経験や適性、キャリアステージを見据えた指導助言を行います。また、後期の目標設定の際には、前期の達成度合いに応じて、教職員各自が目標設定の変更等を行います。

(2) 日々の取組

各教職員が担当する行事等の業務について、教員育成指標を意識した目標設定を行い、業務終了後は、「行事振り返りシート」を活用して振り返りを行い、次年度の業務改善につなげることができるようにしました。また、授業評価アンケート等の外部の評価を活用し、振り返りの充実を図りました。

【行事振り返りシート】

2 成果と課題

- 各教職員が具体的に目標設定を行うことで、業務に対する意欲が高めることができた。また、教職員が日常的に自己の業務を振り返る習慣を身に付けるとともに、客観的な自己分析ができるようになった。
- 各教職員の教員育成指標に対する理解度に差があることから、校内研修を実施し、教職員の理解度を高め、目標設定や振り返りの内容を充実する必要がある。

渡島管内 北海道知内高等学校

本校は、経験年数の短い教諭が少なくなく、授業改善をはじめ学級・学年経営等、教員としての資質能力の向上が喫緊の課題となっています。こうしたことから「知高生に身に付けさせたい9つの資質・能力」を授業でどのように育むかを検討する部会を設置し、その中で教員育成指標を踏まえ「実践的指導力」や「専門性の向上」を目指して取り組んでいます。

1 取組の具体

(1) キャリアステージに応じた「実践的指導力」の育成

「知高生に身に付けさせたい9つの資質・能力」を全教職員で共有後、初任段階教員は教員育成指標に基づき「ねらいを明確にした」授業を、中堅段階教員は「ねらいを達成できる」授業を目標に、相互の授業公開とその検証をしています。特に中堅段階教員は、初任段階教員への具体的な改善の視点を示して、その指導・助言を進めています。

(2) 自らの課題解決に向けた「専門的な知識・技能」の向上

課題解決に向けた外部等での自律的な研修を促進しています。校外研修は、自己流の改善ではなく、エビデンスを基にした授業改善を図るきっかけとなり、「専門的な知識・技能」の向上に結びつけています。特に中堅段階教員は、教員育成指標を踏まえ、外部研修の還元を校内研修で積極的に行うことで初任段階教員の育成にもつなげています。



【研修の様子】

2 成果と課題

- 各教員が、「実践的指導力」や「専門性の向上」の意義を踏まえながら、授業の改善を図ることにより、自己啓発研修等に対する意識を高めることができた。
- 研修を通した1年間の自己の成長について、教員育成指標の内容を踏まえて振り返る機会を設けるなど、研修に係る検証改善サイクルを確立する必要がある。

檜山管内 北海道江差高等学校

本校では、教員育成指標を活用し、各教員のキャリアステージに応じた「キーとなる資質能力」を踏まえ、自己の現状と今後の取組の方向性について考える機会になるよう、教員の資質向上に向けた校内研修を実施しています。また、教員育成指標は、各教員が常に目にできるように職員室内に掲示するとともに、職員面談等で活用するなど、定期的に自己の目標の達成状況を確認することができるようにしています。

1 取組の具体

(1) 教員の資質向上に向けた校内研修の実施

校内研修において、教員育成指標を全職員に配付し、キャリアステージに応じた「キーとなる資質能力」に対する達成状況について共通理解を図り、重点的に自己研鑽に取り組むべき事項を明確にしています。

自己の目標について客観的に捉えたり、理解を深めたりすることができるようグループワークを実施し、資質向上につなげています。

(2) 教員育成指標を意識するための工夫

教員育成指標を職員室内に掲示し、日常的に目に触れる機会を意図的に増やすことで、各教員が常に自己の状況を客観的に振り返ることができるようにしています。



【校内研修の様子】

2 成果と課題

- 校内研修を通して、各教員が「キーとなる資質能力」を踏まえ、それぞれが自身の指導について振り返り、次のキャリアステージに向けて、自身の研修の必要性を再確認するなど、教員の資質向上の取組の充実を図ることができた。
- 自己目標シートと教員育成指標とを関連させ、各教員が自己の資質能力を客観的に把握し、様々な観点から、「北海道における『求められる教師像』」に近づけるよう取組を進める必要がある。

上川管内 北海道美深高等学校

本校では、年度始めより、初任段階教員の活力や強みを活かした校内研修を実施し、中堅以上の教職員の資質能力・学ぶ意欲の向上も図れるよう工夫しています。また、ダイバソフィの発展型（Dゼミナール）等を実施し、教員の主体性の向上に取り組むとともに、教員育成指標の「キーとなる資質能力」を踏まえた管理職による指導助言を行うことで、教職員の資質である総合的人間力の向上に取り組んでいます。

1 取組の具体

(1) 初任段階教員の活力や強みを活かした校内研修

初任段階教員を講師役に、『新たな教育課題への対応力』向上に資する校内研修を実施することで、デジタルネイティブ世代の強みを活かした授業改善、業務のICT化を推進し、教職員全体の資質能力の向上を図っています。

(2) 教員育成指標に基づいた管理職の指導助言

管理職が各教職員に対し、教員育成指標の「キーとなる資質能力」に照らし合わせ、日々の業務・授業参観、校内研修等において、各キャリアステージに応じた業務遂行の目標を明確にするなど、自らの資質向上に向けた指導助言に活用しています。



【Dゼミナールの様子】

2 成果と課題

- 初任段階教員が講師を務めることにより、初任段階教員の自信とやる気につながるとともに、放課後に教員有志が各テーマを設定した「Dゼミナール」を開催することで、モチベーションにもつながり、自らの資質能力の向上のみならず、生徒の「主体的・対話的で深い学び」に資する動きとなった。
- 教職員のモチベーションの向上に伴い、生徒へ還元できる自発的な新規取組に注力したことから、業務負担が増加したため、コアチームを軸に、働き方改革について自らの意識改革を図れるよう「Road」を活用した「気づき、考える」校内研修の実施し、働き方改革を推進する必要がある。

留萌管内 北海道遠別農業高等学校

本校は、初任段階の教員が多いことから、全ての教員に対して教員育成指標を配付し、自ら身に付けるべき資質を確認させるとともに、資質向上に向けて、行動目標を定めさせています。また、管理職は、指標を意識した中で、各教員に日々の授業や行事の振り返りを行わせるとともに、教員同士で話し合うメンター研修の機会を設け、自らの気付きや課題発見を重視した取組を行っています。

1 取組の具体

(1) 教員育成指標の年度始め配付と行動目標の設定

本校着任時に冊子全体を配付するとともに、年度初めに高等学校版教育育成指標の部分全員に配付し、自ら必要だと思われる指標の一つを選び、行動目標を決めさせている。なお、指標の解釈や指導場面における具体的な行動について、目標設定段階から個別相談等によりアドバイスをを行っている。

(2) 教員育成指標を活用したメンター研修の実施

教員同士が互いの考えを述べ合い、新たな気付きにつなげるため、メンター研修を行っている。研修では、メンター的な立場の教員を入れたり、同世代の教員のみでグループを作ったりしながら、要望が多い指標を取り上げ、自由に話し合いを行っている。



【目標設定のための校長面談】

2 成果と課題

- 各教員が目標を具体的な指導場面に落とし込み、振り返りを行うことで、新たな気付きを得て、改善点を明確にすることができている。また、次のキャリアステージに向け、自身の取るべき行動も把握できるようになり、教員の資質向上につながっている。
- 指標によっては、若い先生方にとって、個々の具体的な目標に落とし込むのが難しいものもあるので、丁寧に相談に応じる必要があり、ミドルリーダーや管理職が対応を工夫する必要がある。

宗谷管内 北海道浜頓別高等学校

本校では、各教職員が設定した目標を踏まえ、適切な機会に指導や助言を行うなど、教員育成指標に基づきながら、教職員の資質向上に取り組んでいる。校長通信や教頭通信を配付し、教職員に対して学校教育全般や管内生徒の状況等の情報提供や教育公務員としての自覚を促すための工夫を行っている。また、生徒指導等の学校課題について、各分掌や各委員会の担当者で解決できない場合には、ミニプロジェクトチームを設置し、管理職が指導や助言を行いながら、学校課題に対してスピード感をもち、チームで解決する工夫を行っている。

1 取組の具体

(1) 管理職からの通信を使い情報提供や教育公務員としての自覚を促す

校長から教職員に対して、月1回程度の通信を発行し、授業力の向上や教職員としての考え方、近隣の中学生の生徒数の推移などの情報提供をしている。校長として伝えたいこと、教職員として生徒にどのように関わって欲しいか等、紙面を通じて伝えている。

教頭から教職員に対しての月3回程度の通信では、教頭の経験談を振り返りながら、ポイントを押さえてアドバイスを行っている。

(2) ミニプロジェクトチームを設置し、管理職が指導や助言を行いながら、学校課題に対してスピード感をもち、チームで解決する

生徒指導や教育課程の編成、働き方改革等の学校課題に対し、既存の委員会や学年団の担当で解決が困難な場合、校長や教頭が参加したミニプロジェクトチームを設置し、適宜指導や助言を行いながら、課題解決を図っている。

2 成果と課題

- 管理職とコミュニケーションがとりやすくなったと考える教職員が増え、職場全体の風通しのよい状況がつけられている。
- 学校課題に対して管理職がリーダーシップを発揮することにより、管理職に対する教職員からの信頼が得られている。
- 教職員全体の年齢構成が比較的若い教職員集団であるため、教員一人一人の力量が必ずしもバランスよく身に付いているといえないため、教員育成指標に基づいた更なる教職員の資質向上が今後の課題である。

オホーツク管内 北海道雄武高等学校

本校では、教員育成指標に基づいた自己目標シートの作成と管理職面談により、各教員のキャリアステージに応じた実践的指導力や専門性の向上を図っています。また、校内研修を通じて経営参画の場を意図的に設定し、教職員の学校運営への積極的な参画意識の向上を図っています。

1 取組の具体

- (1) 教員育成指標に基づいた管理職の指導助言と自己目標シートの活用
管理職は教員育成指標に基づき、自己の現状と今後のキャリア形成について、自己目標シートを活用しながら指導助言をしています。初任者層が半数を占める本校では、3年後、4年後を見据えながら「キーとなる資質・能力」について達成状況を管理職面談で確認し、それを基に分掌部長、担任業務、分掌・学年業務、教科指導力等の評価と次年度の目標を明確にして校内人事を進めています。



【いじめに関する校内研修の様子】

- (2) 校内研修の充実

校内研修では、初任者が発言しやすいような雰囲気づくりを心掛け、若手教員と先輩教員がそれぞれの資質能力の向上のために自由に意見交換ができるようにグループを設定しています。特に生徒指導に関する校内研修は、いじめに関する具体的な対応事例など、すぐに実践できる内容で力量を高めます。

2 成果と課題

- OJTを進めながら、年間を通じて各教員の資質・能力の向上に見通しをもたせ、次のキャリアプランを示すなど、教員の資質向上の取組の充実を図ることができた。
- 小規模校で教員数が少ない自校だけでは限界があるので、近隣の学校間連携などを利用して、研修を充実させる必要がある。

十勝管内 北海道清水高等学校

本校では、研究授業等に初任段階教諭を参加させ、「実践的指導力」や「新たな教育課題への対応力」等の教員育成指標における「キーとなる資質能力」を身に付けるための取組状況を相互検証させる取組を行っています。「求める教員像」や「キーとなる資質能力」を意識させる機会をもつことで初任段階教諭が今後のキャリアステージを見通した目標設定ができるよう工夫しています。

1 取組の具体

- (1) 初任段階教諭に対する教員育成指標等を活用した研修の実施
管理職が初任段階教諭に教員育成指標を配付し、初任段階のキャリアステージにおける「求める教員像」や「キーとなる資質能力」を意識させ、校内研修や悉皆研修、自己啓発研修等において、何に重点を置いて取り組むべきかを明確にして、系統的な研修となるよう工夫しています。
- (2) 教員育成指標を活用した研究授業及び合評会の実施



【初任段階教諭による研究授業】

初任段階教諭による研究授業を実施する際、他の初任段階教諭にも研究授業及び合評会に参加させ、教科指導において「キーとなる資質能力」を身に付けるためにどのように取り組んでいるかなど、初任段階教諭による相互検証を行うとともに、管理職が初任段階のキャリアステージに応じた授業改善の方向性を示すなど工夫しています。

2 成果と課題

- 初任段階教諭に、早期にキャリアステージを踏まえた「キーとなる資質能力」を意識させることで、今後のキャリアステージを見通した系統的な研修を実施することができた。
- 校内研修において、初任段階教諭と中堅段階やベテラン段階の教諭との間で「キーとなる資質能力」の達成状況の相互検証を行うなど、キャリアステージに応じた研修の更なる充実を図る必要がある。

釧路管内 北海道阿寒高等学校

本校では、「目指す学校像」「目指す生徒像」「目指す教師像」を、阿寒の象徴である丹頂をイメージし「丹頂プラン」と名付け、設定している。「目指す教師像」は、教員育成指標等を活用して設定しており、年度始めにすべての教員に対して提示し、各教員が目のできるよう職員室内に拡大掲示するとともに、定期的に管理職面談等を通し達成状況を確認することができるようにしています。

1 取組の具体

(1) 年度始めの提示と目標設定

年度始めに、すべての教職員に対し「丹頂プラン」を提示している。その中の1つである「目指す教師像」を含めた「丹頂プラン」の実現に向け、各教員は「今期の具体的な目標」と「その目標を達成させるための取組方法等」を設定します。

(2) 「丹頂プラン」に基づいた管理職の指導助言

教員育成指標に基づいた「目指す教師像」の達成に向け、管理職は各教員に対し、面談や日々のコミュニケーションを通して自身の足りないものを明確にしていきます。そして、管理職は各教員が今後何について取り組むべきかを考えるよう促し、教員の資質向上に向け自発的に研修を深めていくよう指導助言しています。



2 成果と課題

- 「丹頂プラン」の職員室への拡大掲示は、教職員の共通理解を図る上で有効であった。
- 管理職とのコミュニケーションを通して、教員自ら自身の強みと弱点を語ることにより課題が明確となり、次へのステップアップが見込める。
- 「目指す教師像」の達成状況をより明確にするために、ルーブリック等を作成し、評価の観点や基準を設ける必要がある。
- 教職員のキャリアステージが両極端であるため、全体研修では内容や形態の工夫が必要である。応じた研修内容を充実する必要がある。

根室管内 北海道別海高等学校

本校では、初任段階教員が教員育成指標を基に、自身のキャリアステージに応じて、目標を設定するとともに、メンター研修を実施する際には、初任段階教員の目的意識を高めるため、事前に、自己の課題や悩みを集め、テーマを設定します。テーマに応じて、管理職やベテラン教員から指導助言をいただく機会を設けています。

1 取組の具体

(1) 教員育成指標に基づいた目標設定

年度当初に、初任段階教員が、教員育成指標を基に、自身のキャリアステージに応じて、目標を設定するとともに、目標の達成に向けて取り組む事項を明確にします。

(2) メンター研修の目的意識の向上に向けた取組

メンター研修を実施する際には、初任段階教員の目的意識を高めるため、企画運営の中心となる4年次の教員が、事前に他の初任段階教員に対し、自己の課題や悩みを集めています。

(3) 管理職やベテラン教員によるアドバイスの実施

企画運営の中心となる4年次の教員は、初任段階教員の課題や悩みを整理し、メンター研修のテーマを設定するとともに、テーマに応じて、管理職やベテラン教員を「メンター研修アドバイザー」として招聘し、管理職やベテラン教員からの指導助言をいただく機会を設けています。

5月29日	服務について
6月4日	学級経営について
7月8日	生徒指導について
9月3日	教科指導について
11月26日	先輩教諭からの講話
12月23日	本校の課題について
1月20日	校則について
2月17日	進路指導について
3月19日	1年間のまとめ

【研修内容（一部抜粋）】

2 成果と課題

- 初任段階教員が自身の課題を明確にしたことにより、目的意識を高めながら、資質向上を図ることができた。また、4年次の教員が企画運営を行ったことにより、初任段階教員同士で相互に課題解決の取組の充実を図るなど、視野を広げて取り組むことができた。
- メンター研修の取組について、教員育成指標を基に、各キャリアステージに応じて年間を見通して、計画的に検証し、改善を図る必要がある。