

# 空知管内 北海道岩見沢高等養護学校

本校では、年度始めに校長から全教職員に対し、各職種に期待することとして、ミッションを示しています。特に、教諭や実習助手、寄宿舎指導員には、初任・中堅・ベテランの段階に分けてミッションを提示しています。ミッションの内容は、北海道における教員育成指標や人事評価シートを参考にして作成しています。本校教職員は、このミッションを踏まえながら、自身の目標設定や自己評価を行っています。

## 1 取組の具体

### (1) 年度始めの自己目標設定の目安として活用

学校経営方針の提示から少し時間を置いて、ミッションを提示しています。本校教職員は、これを踏まえて、自身の職種やキャリアに応じた目標を設定しています。

期首面談の際には、本校教職員に対しミッションを再確認することで、期待される役割を対する自覚を促します。

### (2) 自己評価の指針として活用

自己評価の際、ミッションを意識して行うよう指示しています。このことにより、本校教職員は自身のキャリア段階に応じた役割という観点からも自身の評価を明確にしています。

## 2 成果と課題

○ ミッションを示すことで、本校教職員が職種やキャリア段階に応じて求められている役割があることを認識できた。

● 養護教諭など少人数の職種については、キャリアごとのミッション提示は難しく、職種に求められることとしてまとめている。

● ミッションを使いながら十分な時間をとって指導・助言することが難しく、最終的には個人の自覚に頼らざるを得ない部分がある。

令和3年度 各職種に期待する行動について  
教諭・実習助手のキャリアにより、期待する行動について  
参考：北海道における教員育成指標、人

キャリア 目安	初任段階 初任5年未満	中堅段階 5年～15年 40代前半程度まで	ベテ 15年以上
学習指 導	・他の教職員と連携・協力しながら、学習を進めている。 ・専門的知識を有し、指導に活用している。	・生徒の個別の指導計画等を立て、それに基いた一貫性のある指導ができる。 ・教育課程を、適切に編成できる。	・教育に関する点の、生徒の個のある適切な指導 ・教育課程を適
生徒指 導	・他の教職員や保護者と連携・協力をし、個別の教育支援計画の作成、活用ができる。	・保護者、関係機関等と適切な連携をとり、個別の教育支援計画を活用した指導に当たることができる。	・保護者、関係者など、個別の状況について連携を
人材の 育成	・校務分掌の役割や意義を理解するなど、基礎的な知識がある。 ・学級経営等で、学校の教育目標や経営方針、重点などを踏まえ取り組むことができる。	・学校運営や校務分掌上の課題に取り組むなど、学校の教育目標や経営方針、重点などの課題に向け、自らの役割を果たし、同僚に伝え、説明できる。 ・新たな課題や緊急な事柄にも的確な対応が、他の職員と連携してできる。 ・職員間での相互理解や、必要な情報収集、共有に努め、提供できる。	・学校課題の解 ・担当業務以外 の協力をしてい ・異なる意見や 業務を推進して ・同僚の不適切な を踏まえている ・学校経営の理 へ指導助言を付
初任者階 段	・周囲の職員と連携・協力し、知識・技能を身につけ、学校の課題や問題		
中堅段階	・学校運営の中核を担い、課題解決等に向けて、校内外との連携につ		
	・学校運営の中核を担い、課題解決等に向けて、校内外との連携につ		

【教員育成指標を参考にして作成したミッション】

# 石狩管内 北海道手稲養護学校

本校では、新学習指導要領に対応し、「社会に開かれた教育課程」の実現を目指し、全教職員の資質・能力の育成の明確化を図っています。また、管理職は、自己目標シート等を活用しながら、各教職員が設定した目標を踏まえ、教員育成の視点から、授業参観等の機会を通じて指導助言を行うなど、教職員の資質・能力の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、学校長が全教職員に学校経営計画を提示した後、各教員は、自身の教科や分掌業務に応じた年度の目標を設定します。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、学部、学年、教科グループごとに指導計画等の立案や実践に取り組んでいきました。

### (2) 教員育成の視点に基づいた管理職及び教員集団からの相互的な指導助言

管理職及び教員集団が、各教員に対し、面談や授業研究等において、自己目標に基づき自己の業務遂行に係る振り返りを促すとともに、日常の授業参観等において、個々のスキルアップや授業改善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「授業力の向上に係る教材の分析や研究、準備能力」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。
- 病気治療のための転入学生が非常に多いという本校の特徴があるため、在校期間が短い幼児児童生徒も多く、個の教育的ニーズに応じた学習教材の見極めや指導方法・内容を工夫するなど、総合的に教員の資質・能力の育成・向上を図る必要がある。
- ZOOM等を利用してのオンライン授業の必要性が高まっており、さらなる充実を図る必要がある。

# 後志管内 北海道余市養護学校

本校では、今年度から教員育成指標を踏まえた内容で、本校と分校が校内研修を合同で実施しています。遠隔テレビ会議システムなどを活用するとともに、他校の自立活動教諭にも協力をいただき内容の充実を図っています。また、今年度から初任段階の教員と中堅段階の教員で、希望する教員が参加する「若手育成ワークショップ」を実施し、教員のキャリアステージに応じた内容に特化した取組も進めています。

## 1 取組の具体

### (1) 校内研修の充実

今年度の校内研修は、学校の課題を踏まえ自立活動の指導に関する専門性や実践的指導力の向上を目指した内容です。具体的な内容は、学校の課題を踏まえてそれぞれの教員が解決していきたい事柄に関する研修内容を集約したものを特別支援学校版教員育成指標と照らし合わせて、研究研修部を中心に検討しました。必要に応じて他校の自立活動教諭や関係機関の方をオンラインで接続して御講義をいただくなど、教員の資質向上に向けた校内研修を進めています。また、教員定数が減少傾向にある分校と本校が合同で校内研修を実施することで、運営の負担軽減や研修内容の充実も図っています。



【若手育成ワークショップ】

### (2) 初任段階と中堅段階の教員が自主的に参加する「若手育成ワークショップ」の実施

今年度から年6回の予定で、「若手育成ワークショップ」を実施しています。初任段階の教員は事例検討などを通して、必要な知識や技能を身に付け実際の指導に生かすことを目的に、中堅段階の教員は、初任段階の教員の指導助言することを通して、学校の課題解決に向けた自立的な取組ができることを目的に研修を進めています。講師は校長が務め、実践的で具体的な内容をもとにした研修を短時間で実施しています。

## 2 成果と課題

- 学校課題や教員育成指標などをもとに研修内容を検討し実施したことで、特別支援学校における教育活動を支える自立活動に関する専門性や実践的指導力の向上に向けた取組を充実させることができた。
- それぞれの教員が、自己のキャリアステージを意識して自らが必要とする研修内容が考えることができるよう、教員養成指標に基づいた管理職から各教員に向けた助言を充実させていく必要がある。

# 渡島管内 北海道北斗高等支援学校

本校では、校内研修において、教職員に「北海道における教員育成指標」を配付し、キャリアステージに応じた「キーとなる資質能力」に関する意識を高めるよう取り組んでいます。また、管理職は、個別面談等を通して、学校内において期待される資質能力等を教職員に説明し、現状や目標を共有しながら資質向上に取り組んでいます。

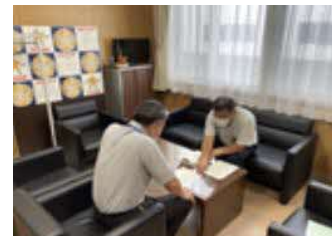
## 1 取組の具体

- (1) キャリアステージに応じた「キーとなる資質能力」の理解を深める職員研修

管理職が教職員に教員育成指標を配付し、「北海道における『求める教員像』」を確認した後、各教職員に対し、それぞれのキャリアステージに応じた「キーとなる資質能力」について、理解を深めるとともに、意識の向上を図るよう、校内研修を実施しています。

- (2) 教員育成指標を踏まえた面談の実施

管理職が教職員に対し、面談等を活用し、教員育成指標を参考に、校務分掌等における資質能力について、現在の取組状況や期待する事項について確認し、目標等を共有することで、教職員の資質向上につなげる取組を行っています。



【面談の様子】

## 2 成果と課題

- キャリアステージに応じた「キーとなる資質能力」を共通理解のツールとすることにより、各教職員が、自己に必要な資質能力や管理職が期待する資質能力について、具体的な目標を設定するなど、資質向上に対する意識を高めることができた。
- 今後も学校の課題等を踏まえつつ、取組を継続的・計画的に実施し、生徒の特性や背景等を含めた「子ども理解力」や「『ICTを活用した指導』への対応力」等について教職員の専門性を高め続ける必要がある。

# 檜山管内 北海道今金高等養護学校

本校では、平成29年3月発行の「教員の学びへのサポート（道教委）」を基に、令和2年度から初任段階教員を対象とした学校計画研修において、「メンター研修」を実施しています。また、OJTによって若手教員を育成する視点から、複数の先輩教員が助言者、支援者となり、知識・技能の伝承を図ることを目的に取り組んでいます。

## 1 取組の具体

### (1) メンターの選出と研修の進め方

メンターは、経験年数、経験業務、専門教科（分野）、所属（学年、学科、分掌）を考慮し、選出しています。

研修は、メンティ（初任1年次の教員）が授業づくりや日常の指導などで抱いた素朴な疑問や悩みに対して、メンターが付箋などを使いながら経験談を伝えたり一緒に考えたりすることで、メンティの教員としての資質向上に向けて取り組んでいます。

### (2) 振り返りレポートの活用

研修の成果を踏まえて振り返りレポートを作成し、メンティが今後の実践に活用できるようにしています。



【KJ法での話し合い】

## 2 成果と課題

- メンティとメンターの双方が授業や分掌業務等を振り返り、改善を目指すことができた。また、メンティの研究授業や日常の指導において、知識・技能の伝承を図るという目的を達成することができた。
- 今後は、日常業務の中においても、メンターがメンティの素朴な疑問や悩みを一緒に考えることが必要である。

# 上川管内 北海道美深高等養護学校

本校では、年度初めの校内研修において、管理職から校内研究の推進について説明するとともに、教員育成指標についても説明し、各キャリアや職種に応じた研修の推進と、校内運営上の役割について説明を行っています。

## 1 取組の具体

### (1) 年度始めの業務遂行に係る目標設定

初任段階教員が多い本校においては、年度始めの校内研修において、年度の研究テーマや内容、スケジュールについて説明するとともに、教員育成指標について説明を行い、各キャリアや職種に応じた研修の目的や校務運営上の役割について説明しています。



【校内研修の様子】

### (2) 教員育成指標に基づいた校内研修の充実

校内研修では、教員育成指標の「キーとなる資質能力」に基づき、全教員が経験年数に応じた役割を担い校内研修に取り組んでいます。例えば、ICT端末を活用した教育については、初任段階教員、「Google Work Space」を活用したオンライン授業については、中堅教員や教務担当、個別の指導計画の作成と活用については、経験豊かな教員が講師となっており、卒業生の進路実態の問題や事例検討を行うなど、全ての教員が運営と受講の両方を経験する幅広い研修を実施しています。

## 2 成果と課題

- 年度始めの研修において、「教員育成指標」に基づいた説明を行ったことにより、中堅教員や複数校経験教員が、キャリアステージに応じた育成指標を意識するとともに、各教員が校内における自身の立場や役割を意識し、校内の各種業務を推進が活性化することができた。
- 初任段階4年目及び5年目の教員が初任段階1年目及び2年目の教員の指導にあたるため、多岐に渡る様々な課題に対応することが難しかったことから、中堅教員や複数校での勤務を経験した教員と連携した取組を推進する必要がある。

# 宗谷管内 北海道稚内養護学校

本校では、初任段階研修(学校計画研修)に、校長を講師とした研修を年間10回程度取り入れて実施しています。校長がこれまでの経験を踏まえながら、特別支援学校版教員育成指標に基づいた講義・協議等を行い、初任段階教員の資質能力の向上を図っています。今年度は、初任段階教員のほかに、中堅教員が同席し、学校全体で特別支援教育の専門性向上に努めています。

## 1 取組の具体

### (1) 教員育成指標等を活用した研修の計画と実施

年間10回の研修に向けて、学校計画研修の主な内容と教員育成指標のキーとなる資質能力を組み合わせながら計画を立てています。その計画に基づいて、校長がスライド資料等を作成し、講義を実施しています。資料については、参加対象の教職員以外にも閲覧できるように校内のサーバーに保存し、全ての教職員の専門性の向上に努めています。

### (2) 研修実施後の感想

研修後の振り返りについては、初任段階の教職員からは、「とてもわかりやすかった」、経験豊富な教職員からも「これまでの知識の整理ができた」など、高評価を得ています。今後も、研修を実施しながら計画の修正などを進め、内容の充実を図る予定です。

## 2 成果と課題

- 各回の研修について、キーになる資質能力を焦点化することができ、ポイントを押さえた効果的な研修の実施が可能となっている。
- 初任段階教員の教職経験年数に差が見られることから、教員育成指標に係る説明を事前に行い、今年度の自己の重点を深く理解した上で研修を受講する必要がある。

令和3年度初任段階教員研修(学校計画研修・1年次研修)校長ミーティング実施計画(案)  
RS4.19\_校長

- 目的  
新緑としての職任に必要な基礎的な事項の理解を促す。業務に活かしたり、振り返りを行うことで、初任段階教員として必要な資質能力の育成を図る。
- 対象者  
・初等部研修、A教職、B教職  
・その際、研修を希望する教員  
※ 各職員に参加可能であることを周知する。中堅教員等を研修参加者として計画的に配属する。
- その他  
・参加しないこととあります  
・書記教員  
・学校長等の不参加  
・当該研修の学習指導要領(及び解説・補則等編、各教科等編)データでも可
- 研修内容  

研修日時	研修方法	研修内容(案)
5月18日(水)15:50-	講義・協議	オリエンテーション(研修概要、研修の目的等)・研修の受け手、受け手の、受け手になる
6月1日(水)15:50-	講義・協議	指導計画の立て方(学年単位、学期単位)・学校教育目標、指導計画の編成、年間指導計画、授業計画の立て方、単元の指導計画、単元計画
7月13日(水)15:50-	講義・協議	指導計画の立て方(学年単位、学期単位)・指導計画、単元の指導計画、単元計画の立て方、単元の指導計画、単元計画
研修年11月(水)15:50-	講義・協議	指導計画の立て方(学年単位、学期単位)・指導計画、単元の指導計画、単元計画

### 【研修年間計画】

# 釧路管内 北海道釧路養護学校

本校では、今年度、教員育成指標を活用し、学校づくりを担う一員として組織的・協働的な課題対応、解決能力に取り組む教員像を目指し、「キーとなる資質・能力」である連携及び協働的な課題対応・解決能力の観点から学校職員人事評価シートの学校設定項目に「協働体制の実現」を掲げ、キャリアステージに応じた自己目標を達成できるよう定期的な面談、校内研修を実施して、教職員の資質向上に取り組んでいます。

## 1 取組の具体

- (1) 教員育成指標を活用したキャリアステージに応じた組織への参画意識の醸成  
管理職は、人事評価シートの面談時に、一人一人の教職員のキャリアステージに応じて学級・学年・分掌等の組織の中で、「協働体制の実現」のために期待する役割や責任を具体的に提示します。



【ICT 研修会】

その後、教職員と管理職と一緒にキャリアステージに応じて、組織での自己の役割や責任を果たすための具体的な目標や、組織の中で「貢献」できる目標を設定し、組織への参画意識の高揚を図ります。

特に、初任者層及び中堅者層は、学級・学年・各分掌組織での役割と責任。ベテラン層は、学校経営の重点目標達成に向けた課題解決の方策等を重点に、具体的な目標を設定していきます。

- (2) キャリアステージに応じた様々な校内研修による資質向上

教職員は、学んだ内容から、組織の中でキャリアステージに応じて自己の役割や、責任をどのように果たすかという意識をもって校内研修に参加することで、育成指標の「キーとなる資質・能力」である連携及び協働的な課題対応・解決能力の観点から、「協働体制の実現」を図っています。

## 2 成果と課題

- 一人一人の教職員が組織の中で、「協働体制の実現」のために、どのくらい役割や責任を果たすことができたかを客観的に振り返り、実感することで、互いのよさを生かした課題解決をチームで行うようになった。
- 一人のキャリアステージに応じた研修内容を充実する必要がある。