

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

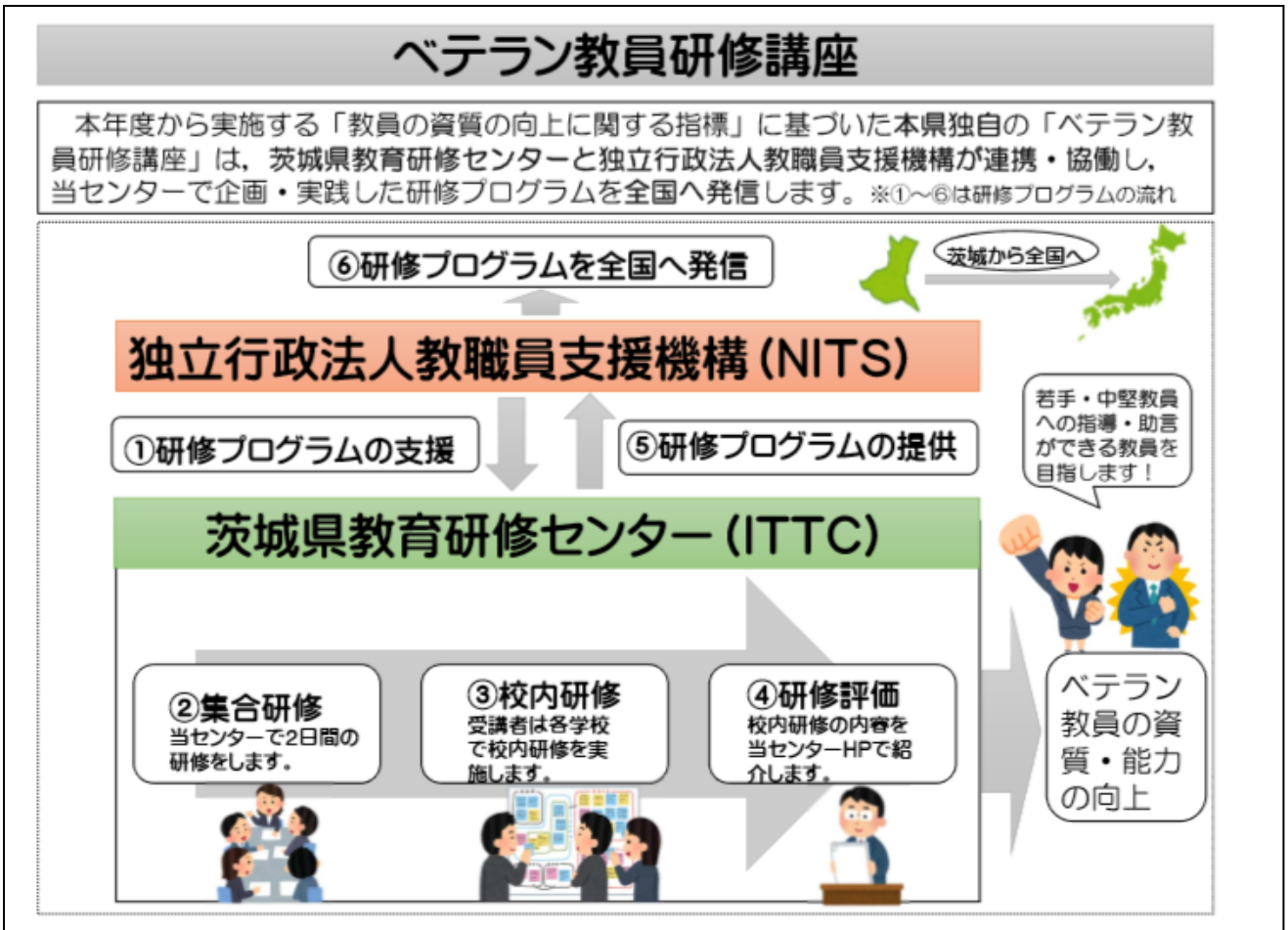
教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業報告書

プログラム名	校内研修の充実に向けたリーダー養成プログラム
プログラムの特徴	<p>校内や地域の学校等において充実した校内研修が実施できるような人材を育成するためのプログラムとして、「集合研修」、「校内研修」、「研修評価」を行う。</p> <p>まず「集合研修」では、45歳の公立学校教員を対象に、教職員支援機構の映像教材「校内研修シリーズ」等を活用して校内研修が実施できるように研修を行う。次に、「校内研修」では、「校内研修シリーズ」等を用いて校内研修を実施する。そして、「研修評価」では、受講者が事後レポート（校内研修プログラムとその成果・課題）を作成し、研修を振り返る。一定の成果があった研修プログラムは、ホームページ等で発信し、広く普及できるようにする。</p>

平成 31 年 3 月

機関名 茨城県教育研修センター
連携先 教職教育課 0296-78-3212

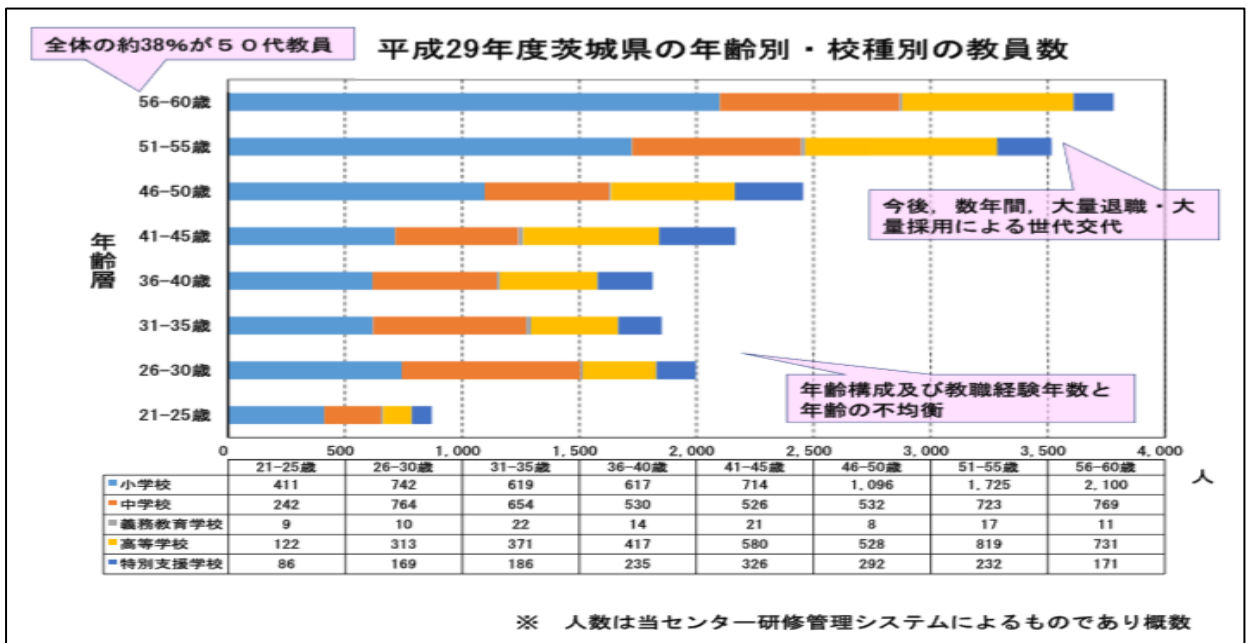
プログラムの全体概要



1 開発の目的・方法・組織

(1) 開発の目的

資料 1 平成 29 年度茨城県の年齢別・校種別の教員数



茨城県は教職員の大量退職とそれに伴う若手教員の採用数の増加により、各学校においてリーダー不足が課題となっている現状がある。県においても教員の年齢構成及び教職経験年数と年齢の不均衡が生じており（P2 資料1）、50代教員が全体の40%を占めている。今後、数年間は、大量退職や大量採用による世代交代が進むことになり、若手教員〔初任者〕研修の受講対象者数の増加が予想される。校内や地域の学校等において若手・中堅教員への指導・助言ができる資質・能力の向上を図る。さらに、各校で充実した校内研修を実施できるようにした。

（2）開発の方法

育成指標の策定と学習指導要領の改訂を受け、キャリアステージに応じた教員の育成、学習指導要領の考え方を踏まえた教員の育成、新たな教育課題に対応できる教員の育成という三つの視点について、平成30年度は、資料2で示したように「キャリアステージに応じた教員研修」で研修を実施した。

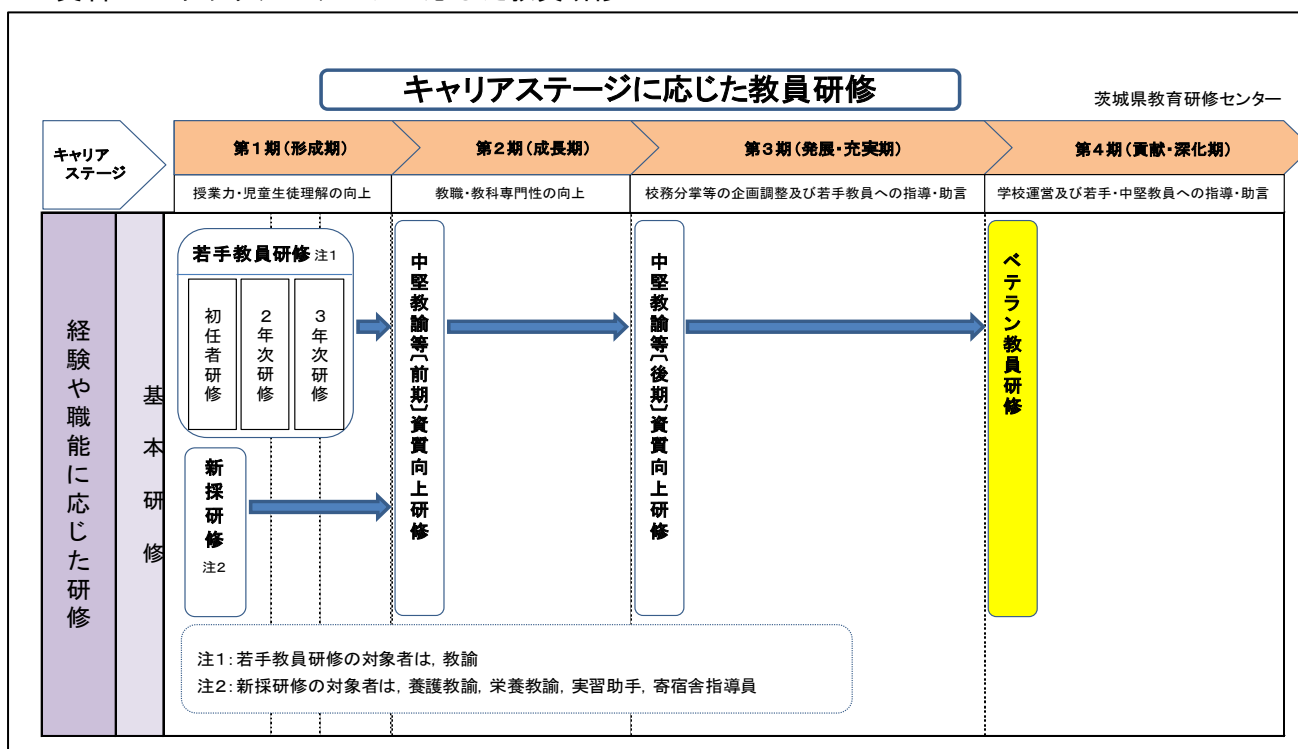
茨城県教育研修センターでは、これまでの研修を見直し、採用から退職に至るまでの4つのキャリアステージの設定後、研修を再構築した。その研修の中身も育成指標に合うようにし、新設したのが「ベテラン教員研修講座」である。

ベテラン教員研修は、第4期（貢献・深化期）の1年目に設定した。受講対象者は、平成30年4月1日現在で45歳の公立学校（小学校，中学校，高等学校，特別支援学校，養護及び栄養）の教諭で、平成29年度までに中堅教諭等資質向上研修講座（10年経験者研修講座）を受講している者とした。

本来であれば、この年代の教員はキャリア的にも十分な経験があり、校長や教頭といった管理職をサポートしながら、若手教員や中堅教員等を指導していく学校マネジメントの中核的な役割を果たしていく。しかし、全国的にも40代前後の教員が少なく、茨城県も同様である。

そこで、新たにこの世代向けの研修を提供することで、キャリアステージにふさわしい中核的なベテラン教員を育成できると考えた。

資料2 キャリアステージに応じた教員研修



(3) 開発組織

資料3 研修企画担当者一覧

No	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	センター所長	安藤 昌俊	全体総括	
2	次長	熊田 勝幸	全体総括	
3	次長兼教職教育課長	菅又 章雄	企画・運営総括	
4	企画管理課長	吉田 孝則	管理総括	
5	教職教育課主任指導主事	廣木 恒夫	企画・運営	
6	教職教育課指導主事	小貫 香織	本事業の担当, 企画・運営	
7	教職教育課指導主事	佐川 和人	企画・運営	
8	教職教育課指導主事	森田 正彦	企画・運営	
9	企画管理課係長	中屋 ちなつ	管理	
10	企画管理課主事	肥高 直之	管理	

資料4 研修実施担当者一覧

	主担当指導主事	副担当指導主事
ベテラン教員研修講座（小学校）	小貫香織（教職教育課）	石津美代子（教科教育課）
ベテラン教員研修講座（中学校）	佐川和人（教職教育課）	河原真樹（教科教育課）
ベテラン教員研修講座（高等学校，特別支援学校）	森田正彦（教職教育課） 平田勝（特別支援教育課）	照沼裕一（教科教育課）
ベテラン教員研修講座（養護教諭）	田村勝（教科教育課）	木塚範昭（教科教育課）
ベテラン教員研修講座（栄養教諭）	木塚範昭（教科教育課）	田村勝（教科教育課）

2 開発の実際とその成果

(1) ベテラン教員研修講座

① 研修の背景やねらい

教員の大量退職とそれに伴う若手教員の採用数の増加により、各学校においてリーダー不足が課題となっている現状がある。この課題に対応するため、中堅教諭等資質向上研修後の教員を対象に、研修リーダーの育成とそのリーダーによる校内研修の場を設定し、実施・評価することで校内研修の充実を図る。その中から一定の成果があった研修プログラムをホームページ等で発信することで、県内外を問わず広く普及できるようにする。研修受講者に対して、校内や地域の学校等において若手・中堅教員への指導・助言ができる資質・能力の向上を目指す。各学校や地域に対して、充実した校内研修が実施されることを目指す。そして、県内外の学校等に対して、ホームページを通じ、成果のあった研修プログラムを提供することで、充実した校内研修の促進を図る。

② 対象、人数、期間

現在茨城県では、教員の新規採用の年齢の枠を広げている。必ずしも新卒者が教員となっていないとは限らない。本年度、茨城県の高等学校では、新人教員の平均年齢が27歳である。小・中・高の各校種採用とも40歳代が採用されている。初任者とはいえ年齢の幅が広い。

一方で研修の設定は、新卒をベースに5年や6年ごとに段階的に設定している。他県ではいわゆるベテラン教員研修等は、教職15年目の教諭や20年目の教諭を対象としているところが多く見られる。ベテラン教員研修を24年目に固定している県もある。例えば22歳の新卒で採用された教員の場合、「ベテラン教員研修」を受ける時期が46歳で、定年まで残り14年である。しかし30

歳で採用された人の場合、「ベテラン教員研修」を受講する年齢が 54 歳で、定年まで 6 年しか残らない。個人差はあるが、教員生活の残りの年数によっては、研修に対する意欲が上がらない場合がある。

そこで茨城県の場合は、経験年数ではなく、教員の年齢（平成 30 年度は、平成 30 年 4 月 1 日現在で 45 歳を基準）で研修を設定した。

茨城県では、キャリアステージに応じた教員研修第 3 期に受講する「中堅教諭等資質向上研修（後期）」を受講済みであれば、前年度 4 月 1 日現在で年齢が 45 歳に達した教員全てを、この「ベテラン教員研修」の対象にすることにした。例えば 30 歳で教員になった場合、採用後、第 3 期目に「中堅教諭等資質向上研修（後期）」を受講するのが 42 歳で、そこから 4 年後に「ベテラン教員研修」を受講することができる。

ベテラン教員研修は、1 日ずつ 2 回にわたり、茨城県教育研修センターにおいて日帰りで行われる。研修は、小学校教員向け、中学校教員向け、高等学校・特別支援学校教員向け、養護教諭向け、栄養教諭向けの 5 種に分けて設定した。

資料 5 校種・職種、人数、曜日の一覧表

校種・職種	人数	1 回目	2 回目
小学校教諭	172 人	10 月 2 日（火）	11 月 2 日（金）
中学校教諭	108 人	10 月 19 日（金）	11 月 20 日（火）
高等学校・特別支援学校教諭	185 人	10 月 4 日（木）	11 月 16 日（金）
養護教諭	27 人	10 月 19 日（金） ※中学校と合同開催	11 月 20 日（火） ※中学校と合同開催
栄養教諭	2 人	10 月 19 日（金） ※中学校と合同開催	11 月 20 日（火） ※中学校と合同開催

③ 日程、講師

1 回目のテーマは『学校マネジメント』である。「これからの学校に求められるベテラン教員の役割」, 「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導」, 「カリキュラム・マネジメントの推進」といった学校全体のマネジメントに関わる講義と演習で、学校内の中核的なリーダーとしての自覚と意識を高める。

2 回目のテーマは『コンプライアンス』で、主にコンプライアンスの意識の向上を目的としている。「教職員の信用失墜行為の事例」の講義を受け、「教職員の生活設計」の演習で、自分の生涯賃金のシミュレーションを行う。行政処分を受けてしまうと、その処分によって年収がどれくらいダメージを受けるのか、生涯賃金がどれくらい減るのかを計算する。「学校の危機管理」では、学校のトラブルや訴訟の原因となる行為や事故などの背景や、学校と教員、家庭と保護者、地域との認識のズレなどについて学んでいく。

講師には、大学教授や教員の信用失墜行為の弁護を担当した弁護士、ファイナンシャルプランナーの資格を持つ公認会計士などが、講義・演習を担当する。

資料 6 時間、講義名、校種、講師の一覧表

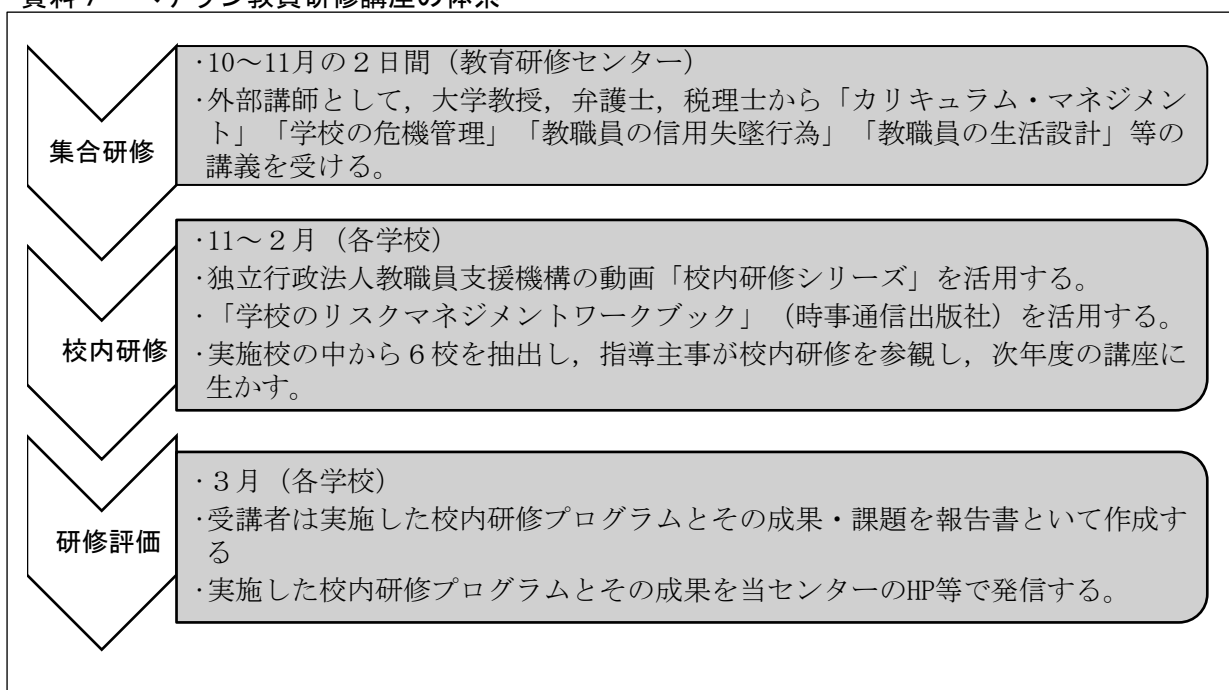
	時間	講義名	校種	講師
1	10 : 00 ～ 10 : 50	講義「これからの学校に求められるベテラン教員の役割」	小	茨城県教育研修センター 海老原治夫主査
			中 養栄	茨城県教育研修センター 海老原治夫主査
			高特	茨城県教育研修センター 高瀬宏樹主査
			小	大妻女子大学 樺山敏郎准教授

回 目	11:00 ～ 12:30	講義「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導」	中	国士舘大学 澤井陽介教授
			養 栄	石岡市立東小学校 渡邊恭子養護教諭 鹿嶋市立三笠小学校 井坂暁子栄養教諭
			高特	横浜国立大学 高木展郎名誉教授
	13:30 ～ 16:00	講義・演習「カリキュラム・マネジメントの推進」	小	明星大学 吉富芳正教授
			中 養 栄	千葉大学 天笠茂特任教授
			高特	千葉大学 天笠茂特任教授
2 回 目	9:30 ～ 10:30	講義「教職員の信用失墜行為の事例」	小	茨城県教育庁学校教育部義務教育課 櫻井千洋人事担当管理主事
			中 養 栄	茨城県教育庁学校教育部義務教育課 櫻井千洋人事担当管理主事
			高特	つくばね法律事務所 関健太郎弁護士
	10:40 ～ 12:00	講義・演習「教職員の生活設計」	小	谷田部猛税理士事務所 谷田部博貴税理士 茨城県教育研修センター 海老原治夫主査
			中 養 栄	谷田部猛税理士事務所 谷田部博貴税理士 茨城県教育研修センター 海老原治夫主査
			高特	谷田部猛税理士事務所 谷田部博貴税理士 茨城県教育研修センター 高瀬宏樹主査
	13:00 ～ 15:45	講義・演習「学校の危機管理」	小	日本女子大学 坂田仰教授 茨城県教育研修センター 小貫香織指導主事
			中 養 栄	日本女子大学 坂田仰教授 茨城県教育研修センター 佐川和人指導主事
			高	日本女子大学 坂田仰教授 茨城県教育研修センター 森田正彦指導主事
			特	茨城県教育研修センター 飯塚裕治主査 茨城県教育研修センター 平田勝指導主事

④ 各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

「集合研修」，「校内研修」，「研修評価」の3本柱で実施する。

資料7 ベテラン教員研修講座の体系



3 集合研修の実際

※1 どの校種も研修内容，実施形態，時間数等は同じである。

※2 研修資料は，右のページから入手できる。 http://www.center.ibk.ed.jp/?page_id=219

(1) これからの学校に求められるベテラン教員の役割 (50分)

① 研修の目的

校内や地域の学校等において，若手・中堅教員への指導・助言ができるような資質・能力の向上を図る意欲をもつことができる。

② 内容

- ・ベテラン教員が学校や地域の中核となって，学校を運営することの重要性を知る。
- ・学校組織経営上のリーダーシップの強化の必要性を知る。
- ・現代的な教育課題に応じたマネジメント力の必要性を知る。

③ 形態

講義形式

④ 使用教材

レジュメ

⑤ 進め方・講義の項目

- ・ベテラン教員研修講座の目的
- ・新しい学習指導要領で求められていること
- ・本県の課題と研修の必要性
- ・ベテラン教員の役割

⑥ 留意事項

学校におけるベテラン教員の立場を理解し，学校で活躍する人材になってほしいことを，受講者に伝えた。



▲県教育研修センター教職教育課 海老原治夫主査

(2) これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導 (90分)

① 講義の目的

知・徳・体にわたる「生きる力」を子供たちに育むため，「何のために学ぶのか」という学習の意義を理解し，①知識及び技能，②思考力・判断力・表現力等，③学びに向かう力等の3つの柱を整理することができる。

② 内容

- ・学習の基盤となる資質・能力（言語能力，情報活用能力，問題発見・解決能力等）や現代的な諸課題を確認する。
- ・課題に対応して求められる資質・能力の育成のためには，教科等横断的な学習を充実する必要があることを知る。
- ・「主体的・対話的で深い学び」の充実には単元などの授業のまとまりの中で，習得・活用・探究のバランスを工夫することが重要を理解する。

③ 形態

講義形式

④ 使用教材

レジュメ

⑤ 進め方・講義の項目

- ・これからの時代に求められる資質・能力
- ・授業改善の方向
- ・汎用的な資質・能力の育成



▲横浜国立大学 高木展郎名誉教授

・学習評価

⑥ 留意事項

学習指導要領の目指していることを理解し、授業改善のリーダーになってほしいことを、受講者に伝えた。

(3) カリキュラム・マネジメントの推進 (150分)

① 講義の目的

学校全体として、教育内容や時間の適切な配分、必要な人的・物的体制の確保、実施状況に基づく改善などを通して、教育課程に基づく教育活動の質を向上させ、学習の効果の最大化を図るカリキュラム・マネジメントを実行しようとする。

② 内容

- ・カリキュラム・マネジメントの役割と枠組み（カリマネモデル）等について理解する。
- ・演習を通して、自校の実践を分析し、新たな推進方策を考察する。

③ 形態

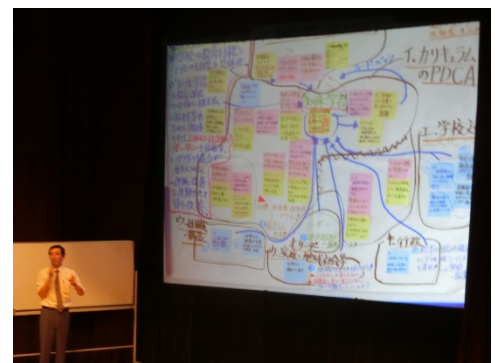
講義・演習形式

④ 使用教材

レジュメ

⑤ 講義・演習の項目

- ・カリキュラム・マネジメントの三つの側面
- ・カリキュラム・マネジメント・モデルと関係要素
- ・学校における分析とレバレッジ・ポイント
- ・教師の学校経営への参画と学級経営の充実
- ・カリキュラム・マネジメント検討用シートへの記入
- ・学校における分析とレバレッジ・ポイントへの記入



▲明星大学 吉富芳正教授

⑥ 留意事項

「社会に開かれた教育課程」の理念の実現に向けて、「カリキュラム・マネジメント」の充実など、すぐに実施できることを取り組むよう、受講者に伝えた。

(4) 教職員の信用失墜行為の事例 (60分)

① 講義の目的

過去の教職員の信用失墜行為の事件・事故を知り、ベテラン教員としての自覚をもつことができる。

② 内容

- ・茨城県の過去の信用失墜の事例を知る。
- ・信用失墜行為が起こってしまったときの学校や地域への影響を考える。
- ・信用失墜行為が起こらないために、ベテラン教員として何が必要かを考える。

③ 形態

講義・演習形式

④ 使用教材

レジュメ

⑤ 講義の項目

- ・懲戒処分の方針の改正
- ・懲戒処分を受けたときの給与、生涯賃金への影響
- ・本県の事件概要別懲戒処分者数、年代別懲戒処分者数



▲関健太郎弁護士

⑥ 留意事項

信用失墜行為が起きてしまったら、自分や自分の家族、学校だけでなく、社会全体が大変なことになることを受講者に伝えた。

(5) 教職員の生活設計 (80分)

① 講義の目的

退職までの収入額を知り、残り 15 年間の教職員生活をしっかり勤めあげようとする意欲をもつことができる。

② 内容

- ・退職までの 15 年間のおおよその収入を知る。
- ・今後 15 年間でのおおよその支出を考える。
- ・演習を通して、今後 15 年間の収入と、懲戒処分により免職となった場合との差を考える。

③ 形態

講義・演習形式

④ 使用教材

レジュメ

⑤ 講義の項目

- ・収入と支出をつかむ
- ・教育・住宅・保険の出費
- ・親の相続
- ・セカンドライフとサードライフ
- ・懲戒処分での生涯収入

⑥ 留意事項

懲戒処分を受け、免職になってしまった場合、収入がたたれ、その後の人生設計が変わってしまうことを受講者に伝えた。



▲谷田部博貴会計士・税理士

(6) 学校の危機管理 (165分)

① 講義内容

教育裁判の動向分析を通じて、学校運営、学校の危機管理について法的側面から考察することができる。

② 内容

- ・学校、教員と家庭・保護者、地域との教育に対する認識の差を理解する。
- ・学校に対する訴訟を知る。
- ・演習を通して、学校事故の危機管理の実際を考察する。

③ 形態

講義・演習形式

④ 使用教材

レジュメ

⑤ 講義・演習の項目

- ・学校の訴訟リスク
- ・経験主義の限界
- ・科学的コントロール
- ・学校事故の危機管理
- ・課外活動中の落雷事故の事例
- ・心肺停止の事故の事例 (特別支援学校)

⑥ 留意事項



▲日本女子大学 坂田仰教授



▲県教育研修センター特別支援教育課
飯塚裕治主査

「今の学校は、何でもトラブルや訴訟になる時代になった」、ということを受講者は理解すること、その上で、「子供たちにとって安心・安全な学校づくりをしてほしい」ことを伝えた。

4 集合研修の評価方法、評価結果（別添資料）

ベテラン教員研修講座アンケート（全校種）																						
1 項目	講義・演習名	評価の観点	小学校 169人				中学校 107人				高等学校・特別支援学校 117人				養護教諭 27人				学童教諭 2人			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	① これからの学校に求められるベテラン教員の役割	学校内のベテラン教員として、若手や中堅教員を育成する使命があることを理解することができた。	136	32	1	0	94	11	0	0	110	61	4	0	24	3	0	0	0	2	0	0
	② これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導（小・中・高・特）	これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導について理解することができた。	136	31	2	0	86	20	0	0	113	60	4	0	/	/	/	/	/	/	/	/
	③ 『他種連携を生かした学校連携の推進』について（養護）	他種連携を生かした学校連携の推進について理解することができた。	99	62	9	0	74	30	2	0	84	81	11	1	22	5	0	0	2	0	0	0
1	④ 『他種連携を生かした学校連携の推進』について（管理）	他種連携を生かした学校連携の推進について理解することができた。	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	25	2	0	0	/	/	/	/
	⑤ 『他種連携を生かした学校連携の推進』について（指導）	他種連携を生かした学校連携の推進について理解することができた。	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2	0	0	0	2	0	0	0
	⑥ カリキュラム・マネジメントの推進	カリキュラム・マネジメントについて理解を深めることができた。	93	67	9	0	67	38	2	0	51	106	18	2	3	22	2	0	1	1	0	0
2	今回の研修は、あなたにとって満足できる研修でしたか。	144	47	8	0	74	31	2	0	64	99	14	0	9	17	1	0	2	0	0	0	
3	今回の研修は、あなたにとって教職員としての資質・能力の向上に役立つものでしたか。	120	42	7	0	83	24	0	0	62	95	10	0	14	12	1	0	2	0	0	0	
ベテラン教員研修講座アンケート（全校種）																						
2 項目	講義・演習名	評価の観点	小学校 167人				中学校 104人				高等学校・特別支援学校 111人				養護教諭 25人				学童教諭 2人			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	① 教職員の運用変更行為の事例	運用変更行為の根拠を固めるために、根拠関係の整理を認識することができた。	149	19	0	0	101	3	0	0	129	29	2	1	24	1	0	0	2	0	0	0
	② 教職員の生涯設計	キャリアプランニング演習で、自身の計画の現実を把握することができた。	121	43	1	2	83	20	1	0	109	55	6	1	10	15	0	0	0	2	0	0
	③ 学校の危機管理	危機管理の観点から、学校の危機管理について法的側面から理解することができた。	150	14	1	0	101	3	0	0	149	18	4	0	22	3	0	0	2	0	0	0
1	④ 学校の危機管理	危機管理の観点から、学校の危機管理について法的側面から理解することができた。	156	9	2	0	102	2	0	0	144	29	0	0	24	1	0	0	2	0	0	0
	⑤ 学校の危機管理	学校の危機管理の演習を通して、課題や改善点を考えることができた。	143	16	3	0	101	3	0	0	125	40	5	1	24	1	0	0	2	0	0	0
	⑥ 学校の危機管理	学校の危機管理の演習を通して、課題や改善点を考えることができた。	150	14	3	0	100	4	0	0	129	38	4	0	25	0	0	0	2	0	0	0
2	今回の研修は、あなたにとって満足できる研修でしたか。	143	16	3	0	101	3	0	0	125	40	5	1	24	1	0	0	2	0	0	0	
3	今回の研修は、あなたにとって教職員としての資質・能力の向上に役立つものでしたか。	150	14	3	0	100	4	0	0	129	38	4	0	25	0	0	0	2	0	0	0	

5 集合研修事業評価

※ 評価の基準は、「1」（よくあてはまる）、「2」（だいたいあてはまる）、「3」（あまりあてはまらない）、「4」（あてはまらない）で示している。

(1) 講義「これからの学校に求められるベテラン教員の役割」

① 達成目標

学校内のベテラン教員として、若手や中堅教員を育成する使命があることを理解することができる。

② 達成度評価

小学校

講義「これからの学校に求められるベテラン教員の役割」について、「1」（よくあてはまる）が80%であった。受講者の記述からは、「若手の教員をリードすることができず、つまづいてしまった先生がいた。自分の経験を少しずつ若い先生に伝えていきたい。」とあり、目標を達成したといえる。

中学校

学校内のベテラン教員として、若手や中堅教員を育成する使命があることを理解することについて、「1」（よくあてはまる）が88%であり、受講者の記述からは、「我々世代が学校の中で担う役割について改めて考えることができた。」「どのように同僚や若手に伝えれば良いか考える機会になった。」とあり、目標は達成できた。

高等学校・特別支援学校

学校内のベテラン教員として、若手や中堅教員を育成する使命があることを理解することについて、「1」（よくあてはまる）が62%であった。受講者の記述からは、「教員として20年を過ごし、若手への助言ができるようになる必要があると思った。」「本日の研修を通して、ベテラン教員として若手・中堅教員への指導・助言ができるようにならなければならないと自覚しました。」とあり、目標は概ね達成できた。

(2) これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導

① 達成目標

- ・講義を通して、これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導について理解することができる。
- ・講義を通して、授業を工夫改善するための具体的な手立てや手法について考えることができる。

② 達成度評価

小学校

- ・講座アンケートの「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導について理解することができた。」の項目で「1」（よくあてはまる）、「2」（だいたいあてはまる）が95%を超えたことから、目標は達成できたと考える。
- ・講座アンケートの「授業を工夫改善するための具体的な手立てについて考えることができた。」の項目で「1よくあてはまる」、「2だいたいあてはまる」を合わせて95%であった。「形式化した『主体的・対話的で深い学び』にならないよう、授業を見直していきたい。」、「新学習指導要領の内容、改訂の方向性など改めて振り返ることができ、教務主任として先生方に周知することの大切さについて考えることができた。」などの感想が見られた。これらのことから、目標は達成できたと考える。

中学校

- ・講義「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導」では、アンケートにおいて「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導について理解することができた。」の項目で1の回答が81%、「授業を工夫改善するための具体的な手立てについて考えることができた。」の項目で1の回答が70%であった。また「授業改善の意義について明確に理解することができた。」、「課題の設定や生徒の学び合いの仕方に迷っていたが、講義を聞いて新たな視点を得ることができた。」、「具体的なポイントや工夫を本校の実態にあてはめて、生徒の真の力になる授業を実践したい。」などの感想があった。以上のことから、目標はおおむね達成できたと考える。

高等学校・特別支援学校

- ・講義では、教育改革の現状やこれからの教育に求められる質的転換等についての話を聞いた。事後アンケートでは、「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導について理解することができた。」の項目に1が63.8%、2が33.9%であった。「授業を工夫改善するための具体的な手立てや手法について考えることができた。」の項目に1が47.5%、2が45.8%であった。
- ・アンケートの自由記述では、「新学習指導要領については学んでいたが、具体的なビジョンを作ることができていなかった。今回の講義で改善の方向が見えた気がする。」、「考えさせるために行動の指示を控え、なぜ・どうして、といった問いかけや修正・深める・認める場面での教師の役割が理解できこれからの授業改善を考える上で役立った。」等、前向きな姿勢が感じられる感想が多く見られた。
- ・受講者の様子、アンケートの回答状況や自由記述の内容から、おおむね目標を達成できたと考える。

(3) 講義・演習「カリキュラム・マネジメントの推進」

① 達成目標

カリキュラム・マネジメントの役割について理解を深めるとともに、自校の実践を分析し、新たな推進を考察する。

② 達成度評価

小学校

講義・演習「カリキュラム・マネジメントの推進」について、「1」の評価が55%だった。受講者の記述に「カリキュラム・マネジメントを行う上でのモデル図を使った方法についてはよく分かったが、学校全体の課題を見つけ、つなげて考えていくのは難しいと感じた。」とあることから、改善を要する。

中学校

カリキュラム・マネジメントについて理解を深めることについて、「1」の評価が63%、カリキュラム・マネジメントを推進しようとする考えをもつことについて、「1」の評価が56%であった。アンケートには、「カリキュラム・マネジメントとは何か、求められる授業改善はどのようなものかを詳しく聞くことができ、とても勉強になった。」「教務主任であるが、これまでうやむやになっていた。」との記述から、達成目標について改善を要すると考える。

高等学校・特別支援学校

カリキュラム・マネジメントについて理解を深めることについて、「1」の評価が29%、カリキュラム・マネジメントを推進しようとする考えをもつことについて、「1」の評価が24%であった。アンケートには、「カリキュラム・マネジメントにおいて、社会に開かれた教育課程や教科横断的な視点、組織的なPDCAサイクルの確立が大切だと分かった。」「カリキュラム・マネジメントはイメージしていたよりも身近なものであることが分かり、推進する必要があることが学べた。」との記述があった。達成目標については、「1」の評価が低かったことから、改善を要すると考える。

養護教諭

カリキュラム・マネジメントについて理解を深めることについて、「1」の評価が11%、カリキュラム・マネジメントを推進しようとする考えをもつことについて、「1」の評価が14%であった。アンケートには、「本校の実態について、カリキュラム・マネジメントの視点で振り返ることができた。」「教科横断的な考えの必要性に気付くことができました。」等の記述があり、達成目標について改善を要すると考える。

栄養教諭

カリキュラム・マネジメントについて理解を深めることについて、「1」の評価が50%、カリキュラム・マネジメントを推進しようとする考えをもつことについて、「1」の評価が50%であった。アンケートには、「カリキュラム・マネジメントが推進される中で自分の職務を考え積極的に関わっていきたい。」「自分の職務だけではなく学校全体を見ていくことの大切さを改めて感じた。」との記述から、達成目標について改善を要すると考える。

(4) 教職員の信用失墜行為の事例

① 達成目標

信用失墜行為の根絶を図るために、服務規律の徹底を認識する。

② 達成度評価

小学校

講義「教職員の信用失墜行為の事例」では、「1」の評価が90%だった。受講者の記述には、「今、保健主事をしていることもあり、信用失墜行為や危機管理についての教諭としての責任だけでなく、学校全体に広める立場としての責任も感じた。」とあり、目標を達成したといえる。

中学校

信用失墜行為の根絶を図るために、服務規律徹底を認識することについて、「1」の評価が97%であり、アンケートには、「具体的な講義内容であり、改めて自分の心を律することができた。」「自分の学校から懲戒処分の人を出さないようにしたい。」との記述があり、目標は達成できた。

高等学校・特別支援学校

信用失墜行為の根絶を図るために、服務規律の徹底を認識することについて、「1」の評価が81%

であった。アンケートには、「信用失墜行為に対する懲戒処分は他人事ではなく、自分にも降りかかるかもしれないという意識で、具体的に学ぶ機会となった。」との記述があり、目標は達成できた。

養護教諭

信用失墜行為の根絶を図るために、服務規律の徹底を認識することについて、「1」の評価が96%であり、アンケートには、「自分事として考えることの大切さを理解できました。」「絶対に信用失墜行為をしてはならないと感じました。」等の記述から、目標は達成できた。

栄養教諭

信用失墜行為の根絶を図るために、服務規律徹底を認識することについて、「1」の評価が100%であり、アンケートには、「自分だけでなく学校全体で起こさないためにどのように考え、行動するべきということを感じた。」等の記述から、目標は達成できた。

(5) 演習「教職員の生活設計」

① 達成目標

生活設計や人生設計をもとに、学校のコンプライアンス意識を高めていくための重要性を認識する。

② 達成度評価

小学校

演習「教職員の生活設計」でアンケート項目「コンプライアンス違反が、収入に与える影響を認識できた。」について91%の受講者が「1」と答えた。「常に最悪を想定して活動を進めることで、自分や周りの人の生活を守ることにもつながるのだと思いました。」等の記述から、目標は達成したといえる。

中学校

生活設計や人生設計をもとに、学校のコンプライアンス意識を高めていくための重要性を認識することについて、「1」の評価が97%であり、アンケートには、「講義の内容を若手にも伝えていきたい。」「生活設計について考えることができ、勉強になった。」等の記述があり、目標は達成できた。

高等学校・特別支援学校

生活設計や人生設計をもとに、学校のコンプライアンス意識を高めていくための重要性を認識することについて、「1」の評価が87%であった。アンケートには、「信用失墜行為の結果、どのようなことなるかを会計士の方から話を聴くことができたのはよかった。」「ライフプランニングについては、今まで同様の研修の機会がなく、とても有意義な内容であった。」等の記述があり、目標は達成できた。

養護教諭

生活設計や人生設計をもとに、学校のコンプライアンス意識を高めていくための重要性を認識することについて、「1」の評価が96%であり、アンケートには、「自らの人生について、見直しをもって考える機会となった。」等の記述から、目標は達成できた。

栄養教諭

生活設計や人生設計をもとに、学校のコンプライアンス意識を高めていくための重要性を認識することについて、「1」の評価が100%であり、アンケートには、「具体的例をもとにお話をいただいたため生活設計について考えることができ、勉強になった。」との記述から、目標は達成できた。

(6) 講義・演習「学校の危機管理」

① 達成目標

教育裁判の動向分析を通じて、学校の危機管理について法的側面から考察する。

② 達成度評価

小学校

講義・演習「学校の危機管理」について、「1」の評価が96%だった。受講者の記述から「学校

現場の裁判数の多さに驚いた。想像力、情報量を増やし、最悪の事態を想定しながら勤務していきたい。」などがあつた。このようなことから、目標は達成したといえる。

中学校

教育裁判の動向分析を通じて、学校の危機管理について法的側面から考察することについて、「1」の評価が97%であり、アンケートには、「法的根拠、科学的根拠を基にした取組を進めていきたい。」との記述があり、目標は達成できた。

高等学校・特別支援学校

教育裁判の動向分析を通じて、学校の危機管理について法的側面から考察することについて、「1」の評価が87%であった。アンケートには、「具体的な裁判事例を多く教えてもらったので、今後の危機管理に役立つと同時に、周りの先生方への伝達の仕方も改善できる」との記述があり、目標は達成したといえる。

養護教諭

教育裁判の動向分析を通じて、学校の危機管理について法的側面から考察することについて、「1」の評価が96%であり、アンケートには、「経験だけに頼るのでなく、ガイドラインや法的根拠をもとにした対応を心掛けたいと思いました。」等の記述から、目標は達成したといえる。

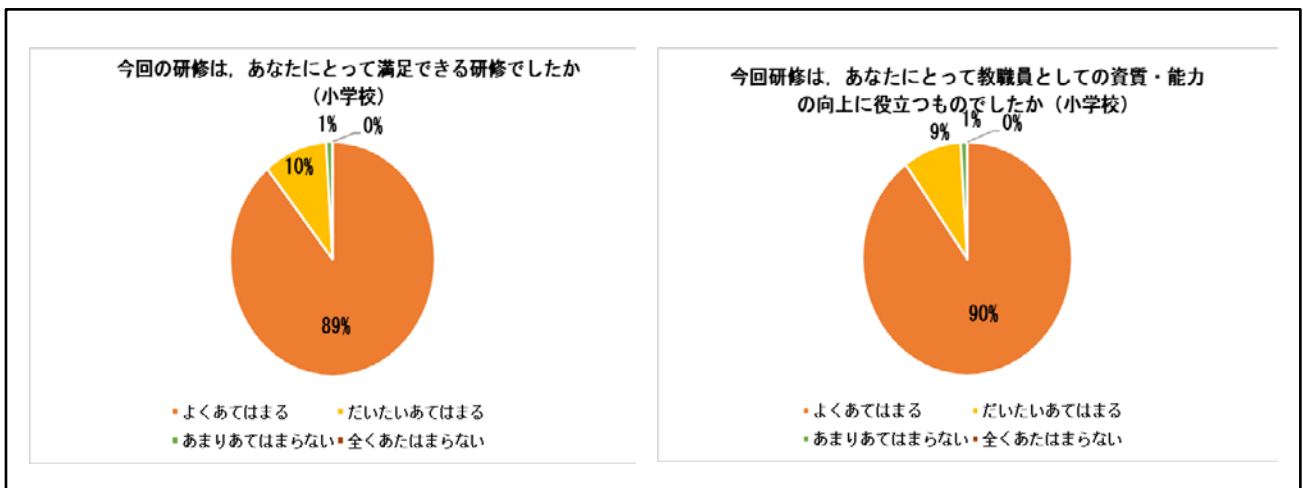
栄養教諭

教育裁判の動向分析を通じて、学校の危機管理について法的側面から考察することについて、「1」の評価が100%であり、アンケートには、「あらゆる場面で危険があることを栄養教諭として児童との関わりやアレルギー対応を含め考えていきたいと思った。」等の記述から、目標は達成したといえる。

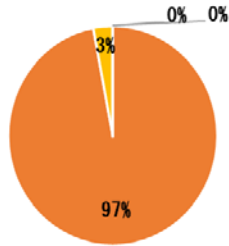
(7) 受講者からの研修内容アンケート

プログラムに対する効果測定指針として、集合研修2回目後、次の二つの項目を受講者にアンケートをとった。「今回の研修は、あなたにとって満足できる研修でしたか」で「1（とてもあてはまる）」が80%以上を、また「今回の研修は、あなたにとって教職員としての資質・能力の向上に役立つものでしたか」で「1」が80%を目指した。その結果が以下のとおりである。

資料8 研修内容アンケート

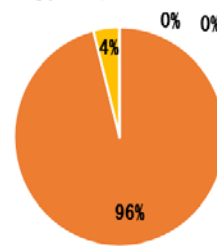


今回の研修は、あなたにとって満足できる研修でしたか
(中学校)



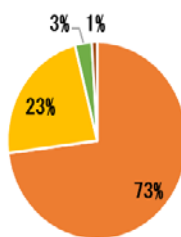
- よくあてはまる
- だいたいあてはまる
- あまりあてはまらない
- 全くあてはまらない

今回の研修は、あなたにとって教職員としての資質・能力の向上に役立つものでしたか (中学校)



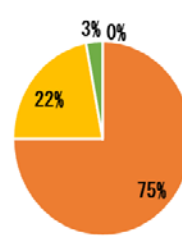
- よくあてはまる
- だいたいあてはまる
- あまりあてはまらない
- 全くあてはまらない

今回の研修は、あなたにとって満足できる研修でしたか
(高等学校・特別支援学校)



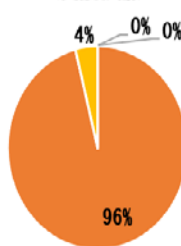
- よくあてはまる
- だいたいあてはまる
- あまりあてはまらない
- 全くあてはまらない

今回の研修は、あなたにとって教職員としての資質・能力の向上に役立つものでしたか (高等学校・特別支援学校)



- よくあてはまる
- だいたいあてはまる
- あまりあてはまらない
- 全くあてはまらない

今回の研修は、あなたにとって満足できる研修でしたか
(養護教諭)



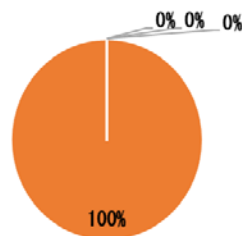
- よくあてはまる
- だいたいあてはまる
- あまりあてはまらない
- 全くあてはまらない

今回の研修は、あなたにとって教職員としての資質・能力の向上に役立つものでしたか (養護教諭)



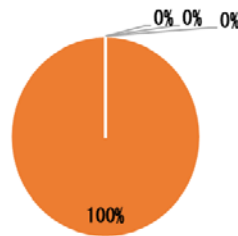
- よくあてはまる
- だいたいあてはまる
- あまりあてはまらない
- 全くあてはまらない

今回の研修は、あなたにとって満足できる研修でしたか
(栄養教諭)



- よくあてはまる
- だいたいあてはまる
- あまりあてはまらない
- 全くあてはまらない

今回の研修は、あなたにとって教職員としての資質・能力の向上に役立つものでしたか (栄養教諭)



- よくあてはまる
- だいたいあてはまる
- あまりあてはまらない
- 全くあてはまらない

6 集合研修の課題

小学校教諭，中学校教諭，養護教諭，栄養教諭は，目標の 80%を超えた。しかし，高等学校教諭・特別支援学校の教諭に関しては，「今回の研修は，あなたにとって満足できる研修でしたか」は「1」が 73%，「今回の研修は，あなたにとって教職員としての資質・能力の向上に役立つものでしたか」は「1」が 75%と目標に達しなかった。高等学校教諭のアンケートを見てみると，「もっと事例を出してほしい」という講義・演習の内容の改善点について，「夏休みや，冬休み等の長期休業中の研修だと，心も身体も余裕がある」という研修開催時期についての改善要求の記述があった。このような声を反映しながら，次年度の講座構築へ改善していきたい。

講義・演習「カリキュラム・マネジメントの推進」について，受講者は理解を深めることができなかった。小学校教諭の約 5%の受講者が，「カリキュラム・マネジメントについて理解を深めることができた」の評価を「3」（あまりあてはまらない）とした。同じく，中学校教諭の 1.8%，高等学校・特別支援学校の教諭の 10%が「3」と評価をした。受講者にとっては，カリキュラム・マネジメントについての初めて学ぶ教諭が多く，知識が不足しているからだと考える。そのため，来年度は具体例や実践事例を多く取り上げ，ベテラン教員として学校の教育活動を俯瞰できる目を養っていきたい。また，演習時間を増すことで，カリキュラム・マネジメントと通して，学校運営に参画する実践意欲と態度を高めていきたい。

茨城県では高等学校において，計画的に校内研修を実施している学校が多くない。ともすると，ベテラン教員であっても，学校の中心となって校内研修を進めた経験がない教員もいる。そのため，集合研修後，各自が実施する校内研修に不安を抱える教員もいた。校内研修の方法については，集合研修の第 1 日目のオリエンテーションで説明をしたり，第 2 日目のリフレクションの際にも説明したりした。来年度は，講義「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導」を「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導と校内研修の進め方」と講義名を変え，講師の先生が講義の中でも，校内研修の重要性や方法を示唆する予定である。

演習「教職員の生活設計」では，高等学校・特別支援学校の教諭の 4%が「3」（あまりあてはまらない）と「4」（あてはまらない）の評価をした。公認会計士はライフプランニングを説明するために，架空の人物を登場させ，様々なライフイベントでかかる支出や教育・住宅・保険などの出費について説明をした。しかし，架空の人物の生活スタイルと，実際の自分の生活スタイルが合わない教諭が「個々の状況がちがうので，参考にならなかった」などとアンケートに記述した。この演習の本来の目的は，コンプライアンス違反により，生涯収入が変わることを認識することである。そのため，来年度は懲戒により，倫理的にも経済的にもダメージが大きいことを強調して伝える内容にしていきたい。

7 校内研修

(1) 校内研修の概要

県教育研修センターでの集合研修の後，ベテラン教員研修講座を受けた先生方が，勤務校で研修講師を務め，校内研修を行う。ベテラン教員が研修内容を企画・運営することにより，「茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標」の「⑥学校運営に関する力」にも示されている「個々の教員の特性を把握した上で，人材を育成するとともに，組織目標の実現に向けた体制を構築することができる」が育まれる。また同指標の「①教職を担うに当たり必要となる素要素」にも掲げられているように，学校全体が「教員として自己の現状と課題を知り，他の教員の指導や意見に耳を傾け，学び続けることができる」ことに期待している。

甲南女子大学の村川雅弘教授の著書「ワークショップ型校内研修」の中で，「教師にとっての研修とは，その学びを自分の中に留めずに同僚や子どもに返すことによって初めて価値がある」，「集合研修等で体験するワークショップは研修で学んだことを校内研修で行うための練習である」と述べている。また，国士舘大学の北神正行教授は，「『チーム学校』まるわかりガイドブック（加藤崇英編集）」の中で「教員同士の学び合いを通して教員間のチーム体制を構築し，そのチーム活動を通して個々の教員

の専門性を高め、学校の組織的教育力の向上を図るといふ校内研修の役割が期待されている。」と述べている。

このようなことから、集合研修で得た知識や技能を、校内研修では伝達講習だけに終わらせず、必ず演習を取り入れるようにした。演習を取り入れることで、参加者自身が演習の課程や成果を自律的に考えるようにした。また、ベテラン教員には、資料8のように「ベテラン教員研修校内研修報告書」を作成し、3月に県教育研修センターに提出を促した。A4サイズ1枚に、校内研修の概要（目標、時期、参加人数、内容、工夫点）と校内研修運営の概要（時間、所要時間、研修内容、準備物・留意点）、成果と課題を記入する。この報告書は、簡単な学習指導案のような形である。さらにベテラン教員が研修の振り返りができるようにした。ここでは、小学校1校、中学校2校、高等学校1校、特別支援学校1校、計5校の実践を報告する。

資料9 ベテラン教員研修 校内研修報告書の様式

文庫番号		学校名	
期次			
【ベテラン教員研修 校内研修報告書】			
1 校内研修の概要			
目標	時期		
参加人数	内容		
工夫点			
2 校内研修運営の概要			
時間	所要時間	研修内容	準備物・留意点など
3 成果と課題			

1 校内研修の概要（目標、日時、参加人数、内容、工夫点）

2 校内研修運営の概要（時間、所要時間、研修内容、準備物・留意点など）

3 成果と課題

(2) 東茨城郡大洗町立南小学校の実践事例

① 研修内容（資料10 p.24）

集合研修のベテラン教員研修講座の資料をもとに、「教職員の信用失墜行為の事例」、「教員生活設計」、「学校の危機管理」を中心に同僚に伝えた。また、「学校の危機管理」では、時事通信社出版「学校のリスクマネジメントワークブック」を全員一冊ずつ配付し、見落としがちな学校の危険場所を確認した。研修の導入では、独立行政法人教職員支援機構の「校内研修シリーズ」の動画を使用した。

② ベテラン教員の感想

- ・自校の職員を対象に研修を立案することを通し、研修で学んだことを振り返り、自分自身のこととして再び考える機会となった。年齢や経験年数の異なる教員同士が話し合う中で、学びが深まった。
- ・研修内容を焦点化し、要点を押さえることが自分としてもよい研修になった。コンプライアンスや学校の危機管理については、今後も日常の話題として取り上げ、常に意識の高い状態を保っていきたい。

③ 受講した教職員の感想

- ・教員としての自覚をさらに高めて、職務に努めていきたいと思った。教育活動全てにおいて、児童の安全を確保するために、常に職員が一体となり危機感をもって職務に従事していきたい。

- ・行事の運営や児童への指導は、つつい効率を優先してしまうことがある。今回の研修では、私自身が改めて安全をどのように意識していくことが重要かを考えることができた。
- ・今回の研修を通して、教職員の信用失墜行為やリスクマネジメント等について改めて深く考える機会となり、気が引き締まった。今後も慣れに甘んじることなく日々研修をしながら真摯に職務に取り組んでいこうと思う。
- ・危機管理やライフプランニングについて、短い時間で幅広く学ぶことができた。危機管理については、多くの教職員の目で見守る必要を感じた。忙しくても教職員同士でのコミュニケーションを大切にしていきたい。
- ・信用失墜行為に関して、心のどこかで自分には関係がないと思っていたところがあった。同僚の講義により、自分のことだと思って意識することができた。危機管理に関しては、自分で判断できるように普段から様々な状況を想定して対応できるようにしたい。



▲NITSの研修動画の視聴



▲「学校のリスクマネジメントワークブック」の活用

(3) 筑西市立下館西中学校の実践事例

① 研修内容（資料11 p.25）

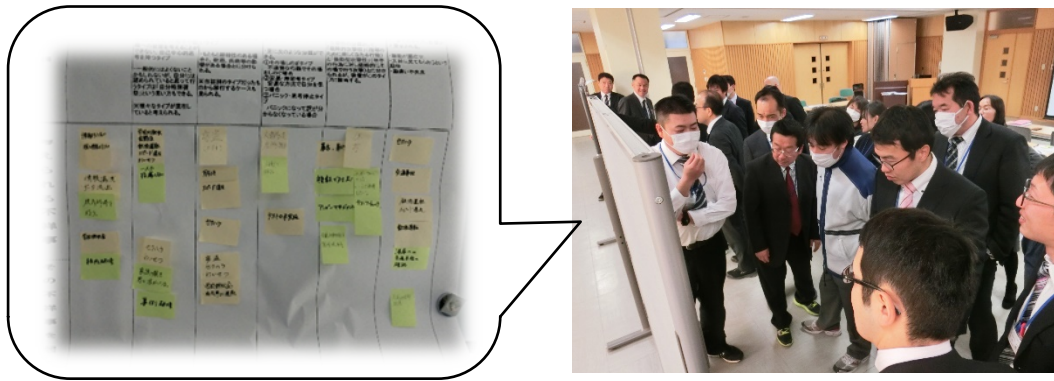
伝達講習では、「教職員の信用失墜行為の事例」の講義資料の一部にある「懲戒処分数のグラフ」を提示した。演習では、不祥事の原因別分類表を配付し、考えられる不祥事と、その不祥事を起こさないための具体策をワークシートに記入しながら、コンプライアンスの遵守について考えた。

② ベテラン教員の感想

- ・ベテラン研修講座で配付された資料を、自分で自校の実情に合わせて修正して提示し、ワークシートを用意した。さらに一方的な伝達研修にならないようにした。
- ・定期的にコンプライアンス研修は行うことによって、今までの研修の振り返りになる。自分だけは大丈夫と思いがちだが、同僚同士で声をかけ合っているように、また気軽に相談できるような職場環境づくりをしたい。

③ 受講した教職員の感想

- ・自分だけは大丈夫、絶対ないと過信せず、自分にも起こる可能性があると感じて行動すべきだと改めて思った。
- ・コンプライアンスに関する研修を定期的にもつことで意識改善につながると思う。
- ・自分は大丈夫と油断せず、気を引き締めたい。ゆとりをもって、指導に当たるようにしたい。
- ・不祥事が起こるには、様々な要因があることが分かった。自分も持っている特性や同僚の先生も持っている特性をよく理解し、互いにサポートしあっていく必要がある。
- ・生徒に対しては複数での対応を心がけ、自分一人では対応しないようにする。自分の先の生活のことまで考える。また、メモをこまめにとるといったことを意識する。
- ・これをやれば不祥事がなくなる、というものはないが、定期的な校内研修を継続することで、「互いのよさを認め合い、自分のよさが発揮できる」同僚性の高い職場環境づくりが必要である。



▲グループ協議後、全体でコンプライアンスの遵守について考えている様子

(3) 日立市立十王中学校の実践事例

① 研修内容（資料 12 p. 26）

ベテラン教員研修講座の講義「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導」,
「カリキュラム・マネジメントの推進」について、ベテラン教員自身が、研修内容をパワーポイント
でまとめて提示した。また研修の導入では教職員支援機構の「校内研修シリーズ」の動画を使用
した。

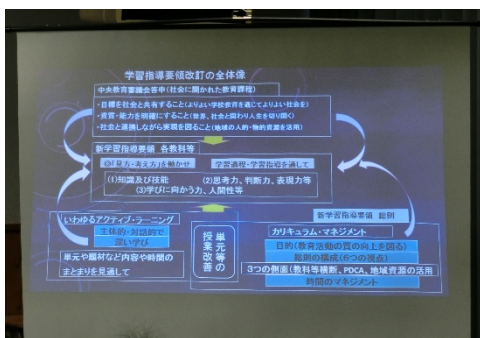
② ベテラン教員の感想

「校内研修シリーズ」の動画を活用して伝達講習を行うことにより、「主体的・対話的で深い
学び」に関する正しい知識を全教職員で共有することができた。

教科横断的視点を持ち、本校で育成すべき資質・能力について話し合うことで、学校のグラン
ドデザインづくりに全教職員が関わることができた。

③ 受講した教職員の感想

- ・それぞれの教科が求める見方・考え方は異なるが、今後は表現力を重点に指導していきたい。
身近に感じられる場面を設定して、どのような方法で学ぶのか、話し合いを充実させたい。その
ためにどのような指導方法があるのか学びたい。生徒が学びによる成長を、生徒自身で自分の
見方・考え方の変容で自覚し、その過程を大切に授業を行いたい。
- ・各教科の特性をよく考えた上で、全職員で育てたい生徒の姿を考えることができた。深い学び
へと生徒を導くために、何を理解しているか、何ができるかといった知識・技能を大切に、
各教科において見方・考え方を働かせながら、本校の課題について教科横断的につなげて取り
組むことが必要だとわかった。
- ・身に付けさせたい資質・能力や他教科との共通点について考えることができた。これからは自
分の教科の指導に加えて、教科横断的な視点で指導していきたい。
- ・先生方が生徒の実態を捉え、必要な力について考え、授業に生かして素晴らしいと思う。
生徒に考える時間と言葉を使って根拠を明らかにして発表する時間を設定することが大切だと
感じた。



▲ベテラン教員オリジナル講義資料



▲演習の様子

(4) 県立土浦工業高等学校の実践事例

① 研修内容（資料 13 p.27）

「学校のリスクマネジメントワークブック」を活用して、本研修で学んだことを正確に還元していた。講義「学校の危機管理」の後、三つの演習課題を全員に提示した。参加者全体を三つの大きなグループに分け、それぞれのグループに一つの課題の対応方法を検討した。それぞれのグループが検討した課題は一つだが、他のグループの発表を聴くことによって、他の二つの課題の対応法を考えられるように工夫した。

② ベテラン教員の感想

- ・学校の危機管理を「自分事」として考えて行った。研修の内容は、参加者の皆さんに浸透した。ただし今回で終わりではなくて、毎年行っていくことで、理解が深まっていくと考える。
- ・WBGT（暑さ指数）を語るだけでは実感が無いので、実物を投影した。今後、部活動の指導のために、次年度は学校で購入してくれることを提案したい。
- ・どうしたら同僚にわかりやすく伝えるかを考える中で、学校の危機管理についての自らの理解を深めることができた。
- ・（危機管理は）「経験」だけではうまくいかず、科学的根拠を判断材料にしなければならないことを理解した。

③ 受講した教職員の感想

- ・時代の生徒の変化に対応するためには、定期的な研修が必要であることを再確認することができた。
- ・訴訟にならないように、法の下での教員の責任については、事あるごとに研修する必要があると思った。



▲演習の様子



▲実物の提示

(5) 県立勝田特別支援学校の実践事例

① 研修内容（資料 14 p.28）

ベテラン教員研修講座の資料をもとに、「学校の危機管理」について伝えた。学校の危機管理の説明後、ワークシートを用いて演習を行った。協議はペアで行い、協議の間はベテラン教員から若手教員に助言をした。最後に参考として対応例の資料を配付した。

② ベテラン教員の感想

- ・3人のベテラン教員で校内研修の立案・運営を行った。限られた時間内での伝達と協議を運営するのが難しかったが、自らの危機管理やコンプライアンスに対する意識が上がった。安全・安心な学校づくりに役立てていきたい。
- ・ベテラン教員研修講座を通して、教職員の信用失墜行為やカリキュラム・マネジメントについての最新情報を知ることができた。集合研修を受講したことで、学ぶ意欲が高まったことを感じる。この気持ちを大切にして、新しい情報や知識を学び続け、普段の教育活動

に生かしていきたい。子どもたちを守り、自分たちを守ることに努めたい。

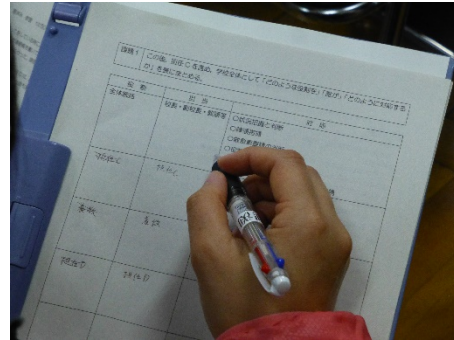
- ・コンプライアンス違反，危機防止，保護者の対応，災害発生時の対応など，具体的に説明ができた。風通しのよい雰囲気づくりが大切であることを実感できた。

③ 受講した教職員の感想

- ・危機管理の意識は普段からしっかりと持っていることが大切であることが分かった。具体的な事故例を取り上げて協議を行ったことが役立った。
- ・「非常口は(職員が)常に使っておく」ことによって，それぞれの非常口が使えるかどうかを確認しておくことが大切であるということが印象深い。今後，同僚とともに同じ歩調を保って，実践していきたい。



▲3人のベテラン教員が研修講師



▲オリジナルのワークシート

8 研修評価

ベテラン教員は自校で11月から2月の間に，1回以上の校内研修を企画・運営をした。小学校，中学校，高等学校，特別支援学校合わせて，当初目標としていた研修参加延べ人数の5,000人を大きく上回り，10,432人が参加した。(資料15)なお，同校に複数のベテラン教員が配置されている場合は，共同で1回以上の校内研修を実施可とした。

資料15 校内研修講座件数と研修参加延べ人数

	校内研修講座件数(件)	研修参加延べ人数(人)
小学校	153	3250
中学校	90	2293
高等学校	66	2510
特別支援学校	22	1642
養護教諭	27	671
栄養教諭	2	66

ベテラン教員は，集合研修で講師が紹介した書籍を活用したり，教職員支援機構の「校内研修シリーズ」の動画を活用したりしていた。また校内研修前に，文部科学省や環境省などの資料を読んでおく教員もいた。さらに，ベテラン教員の中には，集合研修で配付した資料をそのまま活用するのではなく，自校の実態に合わせて，講義資料を作り直す教員もいた。

演習では多くの学校がワークショップ形式を実践し，模造紙，付箋，シール，パソコン，プロジェクター，電子黒板などを活用していた。このような演習は，若手教員が研修課題を積極的に考える手立てとなっていた。またワークショップでは，若手教員や中堅教員など，様々な経験の教員でグループを編成していた。経験が浅い教員と，経験が豊富な教員が課題を共有し，多面的・多角的な視点で，課題の解決策を考えた。さらに，「若手教員がロールプレイを行うことで，研修に参加した教員から多くの意見が出され，主体的な研修になった。」という実践の報告があった。また校内研修を終えたベテラン教員から「研修は準備を進める過程こそが，最大の研修であると感じた。」の振り返りもあった。

今回の校内研修では，管理職や教務主任，養護教員，事務職員など「チームとしての学校」の体制が構築された学校が多かった。例えば，ベテラン教員と養護教員が共同して，校内研修の企画や運営を行

った学校もあった。具体的には、養護教員が実際にWBG Tを計測する機械を提示したり、誤嚥の応急処置について役割演技を取り入れたりして、養護教諭の専門性を生かし、教職員全体で、危機管理に対する意識を高めることになった事例もあった。さらに普段の校内研修では事務職員が参加する機会が少ないのが現状である。事務職員が校内研修に参加することで、多面的な見方を得られた、という実践も報告された。

現在学校における教育活動のあらゆる場面において、組織的な対応が求められている。このように教職員全体で校内研修を推進していくことで、「チーム学校」としてのマネジメント力を高めることが期待できる。

9 プログラムの成果と課題

(1) 成果

校内や地域の学校等において充実した校内研修ができるような人材を育成するためのプログラムとして次の成果があった。

- ・ベテラン教員が、校内研修で講師を務めたことにより、自分自身の立場を認識する機会となり、若手や中堅教員を指導・助言する自覚が高まった。また、情報や資料の適切な提供、伝達の仕方についてベテラン教員自らが学ぶ機会となった。
- ・若手教員が多い学校の校内研修は、事例を用いた研修を行うことで、若手教員にとって具体的な対応が想定できた。
- ・ベテラン教員が校内研修を計画することで、組織の一員として自分には何ができるかを考える機会となった。
- ・若手教員が積極的に意見を述べ、それに対して他の教員がサポートすることで、ベテラン教員研修が若手教員の育成につなげることができた。
- ・校内研修の振り返りの場面で、中堅教員、ベテラン教員が自分の教職経験を話すことで、職員一人一人がより真剣に当事者意識を醸成する機会になった。

(2) 課題

ベテラン教員は、研修の大切さを再認識している。しかし、校内研修の時間を確保するためのタイムマネジメントの必要性も感じる意見が多かった。さらに、校内研修を企画・運営することで、学校運営に目を向けるようになったベテラン教員や、「学び続ける教員」としての自覚をもつ教員も多数見受けられた。今後は、個々の教職員の資質・向上だけでなく、学校全体の組織力の向上について、効果が期待できる研修を構築していく必要がある。

- ・最新の情報を更新することの難しさを感じた。
- ・ベテラン教員として、校務分掌における教員の役割について理解、調整、協働を進めるために、教員一人一人の実態を把握し、指導・助言する意識をもち、校務運営や実態に即した研修を行う必要性を感じた。
- ・幅広い視野を持つ観点から、管理職やベテラン教員だけでなく、若手から中堅の教員が企画する研修を計画的に実践する必要性を感じた。
- ・若い経験の少ない教員には、言葉だけの説明だけでは十分に伝えることが難しいので、ロールプレイのような研修が必要であると感じた。
- ・短時間でを行う研修を継続して行うなど、負担感を軽減し充実した内容の研修を実践していくことが大切であると考えた。
- ・若手教員が興味や関心を示した事例に対し、ベテラン教員として十分な助言ができなかった。今後は自分の研修や研鑽に励みたい。

10 その他

[キーワード] キャリアステージ ベテラン教員 学校マネジメント
 コンプライアンス カリキュラム・マネジメント
 学校の危機管理 教職員の信用失墜行為
 教職員の生活設計 NITS 動画「校内研修シリーズ」
 学校のリスクマネジメントワークブック
 集合研修 校内研修

[人数規模]

※「本事業の研修対象者として1日でも参加した人数の総数を次の記号の中から選ぶこと。補足事項があれば、() 内にご記入すること。

A. 10名未満 B. 11～20名 C. 21～50名 **D. 51名以上**

補足事項 ()

[研修日数(回数)]

※「受講者が何日間(又は何回)の研修を受講したかを次の記号の中から選ぶこと。補足事項があれば、() 内に記入すること。

A. 1日以内 (1回) **B. 2～3日 (2～3回)** C. 4～10日 (4～10回) D. 11日以上 (11回以上)

補足事項 ()

【担当者連絡先】

●実施者 ※申請する大学名又は教育委員会名を記載すること

実施者名	茨城県教育研修センター	
所在地	〒309-1722 茨城県笠間市平町1410	
事務担当者	所属・職名	教職教育課 指導主事 小貫 香織
	氏名(ふりがな)	おぬき かおり
	事務連絡等送付先	同上
	TEL/FAX	0296-78-3212
	E-mail	onuki.kaori@blue.ibk.ed.jp

【ベテラン教員研修 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	事例をもとに、各自の立場で勤務状況を見直し、今後も信頼される教育者であり続けようとする意欲をもつ。	時 期	1月21日(月) 15:30～16:40
参加人数	21名	内 容	1 伝達講習「教職員の信用失墜行為」 2 演習「学校の危機管理」 (1) 事故の予測 (2) 事故の予防, 対応
工夫点	1 十分な関連資料を全職員に配付するとともに、掲示用場面絵やスライドを作成し、視覚的に捉えながら研修できるようにした。 2 個人検討では個々がじっくりと問題に向き合い、その後のグループ内意見交流、全体での共有の場で、様々な考え方に触れられるようにした。		

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間(分)	研 修 内 容	準 備 物・留 意 点 等
15:30	2	1 研修内容, 流れの確認	○内容, 時間配分等を確認することで, 見直しをもって取り組めるようにする。
15:32	8	2 伝達講習 「教職員の信用失墜行為の事例と懲戒」	○事例をもとに, どのような行為が信用の失墜に繋がるのかイメージしやすくする。 ・資料(印刷物)
15:40	8	3 伝達講習 「教職員の生活設計」	○「懲戒による生涯収入の変化」には特に注目し, 講習2の内容と繋げる。 ・資料(印刷物)
15:48	20	4 演習 「学校の危機管理」 (1) 事故の予測 ① 個人検討 (5分) ② グループ内意見交流 (5分) ③ 全体での共有 (5分) ④ まとめ (3分)	○可能性がわずかでも, 最悪の事態を想定できるようにする。 ○未然に防ぐ対策を考える。 ○4人×4グループ ・資料(掲示用場面絵, 印刷物)
16:08	20	(2) 事故の予防, 事故後の対応 ① 個人検討 (5分) ② グループ内意見交流 (5分) ③ 代表グループの発表 (2分) ④ まとめ (5分)	○疑問点, 課題, 改善点を自由に検討する。 ○資料をもとに, 科学に裏打ちされた危機管理の必要性に気付けるようにする。 ・資料(配付資料, 記録用紙)
16:28	5	5 指導(校長より)	

3 成果と課題

○自校の職員を対象に立案することを通して、研修で学んだことを振り返り、自分自身のこととして再び考える機会となった。

○年齢や経験年数の異なる職員同士が話し合う中で、お互いに学び合い、意識を高めることができた。

●今後も危機管理、コンプライアンスの意識を高くもち、つねに最新の情報を備えたい。

【ベテラン教員研修 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	不祥事を原因別に分類することで、不祥事は自分事であることを認識し、全教職員で不祥事をなくしていこうとする雰囲気を醸成する。	時 期	平成 31 年 2 月 4 日（月）15:30～16:20
参加人数	24 人	内 容	コンプライアンスについて
工夫点	1 岡山県教育委員会の資料を活用し、不祥事は原因別（性格など）によって起こる可能性があり、誰にでもあてはまることを認識させていく。 2 グループや全体で話をする時間を多く設定し、みんなで不祥事をなくしていこうとする雰囲気をつくる。		

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間(分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15:30	5	1 教職員による不祥事を確認する。（行為別） ・思いつく不祥事を考える。 ・茨城県の処分者数が多い不祥事を確認する。	・様々な不祥事の事例を示し、多くの教職員が様々な不祥事を起こしている現状を確認する。
15:35	5	2 なぜ不祥事がなくならないかを考える。 ・不祥事を行為で考えるのと、他人事であるという考えが、誰にでもあることを確認する。	・不祥事を行為で確認することで、他人事であるという気持ちがあることを引き出す。
15:40	10	3 教職員による不祥事を、原因別分類表で確認する。 ・岡山県教育委員会の資料を示し、その分類の方法を確認する。	・岡山県教育委員会の資料 ・不祥事は誰も起こす可能性があることに気付かせる。
15:50	10	4 原因別分類表をもとに、起こり得る不祥事、及びその未然防止方法を考える。 ・自分や同僚、もしくはこのような性格だと気を付けなければならない点を挙げていく。 ・グループで意見交換する。	・例として、自分は「衝動型」であり、暴言による暴力、もしくは本当に頭にきたら手を出してしまうかもしれないことを示すことで、書くことをためらわない雰囲気をつくる。
16:00	10	5 話し合ったことを共有する。 ・付箋に書いた起こりうる不祥事とその未然防止方法を模造紙に貼る。 ・気が付いたことを自由に意見交換する。	・付箋を見て気が付いたことを自由に話し合うことで、素直な考えを交換できるようにする。
16:10	5	6 まとめをする。 ・記入した模造紙を見て気が付いたことを発表する。	・感想を共有し、みんなで不祥事をなくしていこうとする雰囲気をつくる。
16:15	5	7 指導主事の先生からのご指導 8 校長先生の話	

3 成果と課題

先生方のアンケート結果からも、「独りよがりで行動しないようにする」「自分の行動を常に見直したい」など、不祥事を「自分事」として考え、誰にでも起こり得ることであるという意識を高めることができた。不祥事を起こさないためには、明るい職場づくりとコンプライアンスについての定期的な研修が必要だと考える。今後もみんなでそのような職場をつくり、よりよい子ども達を育てていこうとする集団となれるよう努めていきたい。

【ベテラン教員研修 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	新学習指導要領が求める授業改善を理解し、学校のグランドデザインづくりを全教職員で行うことができる。	時 期	平成 31 年 2 月 7 日（木） 15:30～16:30
参加人数	全教職員（32 名）	内 容	1 動画視聴 NITS 独立行政法人教職員支援機構 校内研修シリーズ No25 「『主体的・対話的で深い学び』の実現に向けて」 2 伝達講習「新学習指導要領が求める授業改善」 3 協議「育成すべき資質・能力について」
工夫点	1 伝達講習では聴講者が話し合う場面を設定し、主体的に新学習指導要領が求める授業改善について考えることができたようにした。 2 育成すべき資質・能力を話し合う際、異教科の教員同士でグルーピングし、教科横断的な視点をもって協議することができたようにした。		

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間(分)	研 修 内 容	準 備 物・留 意 点 等
15:30	1	1 研修の進め方の確認	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本時の 1 時間の研修の流れを示し、受講者が見通しを持って研修に取り組むことができるようにする。 ○ 本年度の校内研修や授業を振り返りながら動画を視聴することで、実践的な研修になるようにする。 ○ ペアやグループで話し合いを行う時間を複数確保することで、主体的な研修になるようにする。 ○ PP、プリントを用意し、話し合う視点が明確になるようにする。 ○ グループの意見を類型化し、本校の課題が明確になるようにする。 ○ 内省した事柄を効果的に共有することができるように、指名計画を立てて指名する。
15:31	15	2 伝達講習及びグループ協議 (1)NITS 独立行政法人教職員支援機構 校内研修シリーズ No25 「『主体的・対話的で深い学び』の実現に向けて」	
15:46	14	視聴	
16:00	15	(2)伝達講習 15分 「新学習指導要領が求める授業改善」	
16:15	15	(3)グループ協議 15分 「育成すべき資質・能力について」	
		3 まとめ (1) グループ発表 (2) 振り返り記入 (3) 振り返りの発表	

3 成果と課題

<p>○NITS の動画を活用して伝達講習を行うことにより、「主体的・対話的で深い学び」に関する正しい知識を全教職員で共有することができた。</p> <p>○教科横断的視点を持ち、本校で育成すべき資質・能力について話し合うことで、学校のグランドデザインづくりに全教職員が関わることができた。</p> <p>●専門外の教科についての「見方・考え方」の理解が不足している場合、教科横断的視点で話し合うことが難しい。</p>

【ベテラン教員研修 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	学校事故裁判の事例を通じて生徒指導における学校の危機管理に対する意識を高めるとともに、スクール・コンプライアンスを再確認する。	日 時	平成 31 年 2 月 5 日 (火) 15:40~17:00
参加数	50 人	内 容	1 伝達講習「学校の危機管理」 2 協議「事例の問題点について」
工夫点	1 協議はグループごとに行う。基本的に 2 人一組として着席してもらい、それぞれがペアとなって意見交換を行う。2 人のグループから 4 人、8 人と意見交換を行い、リーダーが発表する。 2 パソコン室での研修は、中央モニターを活用することで、配付資料を少なくし、どの座席からでも説明資料が見やすくなり、また演習課題のデータ配布など研修の効率化を図ることができる。		

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間(分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15:40	10	1 指導主事挨拶, 主施説明	○二人一組で着席し配布データの確認を行う。
15:50	5	2 アイスブレイク	○緊張緩和
15:55	20	3 伝達講習 「学校の危機管理」 日本女子大学教授 坂田仰先生の資料より	○協議につながるポイント・資料 (PPT) ○ワークブックを使って実際の裁判例を考える。
16:15	20	4 グループ協議 テーマ 「裁判となった事例について学校対応や問題点について」 (1) 課題 5分 (2) 対応や問題点について 15分	○1 グループ 2 人で話し合う 2 グループ 4 人で意見交換 ※ 4 グループ 8 人で意見交換 (人数の状況による) (事例は 3 種類)
16:35	10	5 まとめ 代表グループの発表 (3 グループ)	○判決内容を配布 ○各テーブルの代表 3 名が与えられた事例について発表する。
16:45	5	6 リフレクション	○アンケートで確認
16:50	10	話し合い (グループで対話) (質疑応答)	

3 成果と課題

- 説明資料を配布しないことで、モニターに集中して話を聞いていただけた。また、発表を 4 人で分担したり、実物を投影したりすることで、話のテンポを変えたり、資料説明だけにならないように工夫したので、飽きさせることなく出来た。
- 課題を 3 パターン準備したので、演習でも熱心な意見交換が行われた。
- 1 度限りの研修では深まらないと思う。次年度以降も研修を重ねていくことが必要である。

【ベテラン教員研修 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	○ベテラン教員研修講座についての伝達・校内研修を行い、20 歳代から 44 歳代前半までの教諭を対象に「学校の危機管理」について理解を深める。	日 時	平成 31 年 1 月 30 日(水) 午後 3 時 45 分～午後 4 時 45 分
参加人数	51 名	内 容	○ベテラン教員研修講座の伝達 ○「学校の危機管理」の説明・演習
工夫点	○若手教員から中堅教員が学校運営に反映できるよう、研修実施の対象者を指定。 (20 歳代：9 名，30 歳代：18 名，40 歳代前半：22 名) ○ベテラン教員研修講座の配布資料・補助資料に基づき、校内研修が 60 分で実施できるようにスライド資料を作成。 ○主に学校事故について扱い、学校の危機の時に対応できるよう研修を実施。		

2 校内研修運営の概要 ※共通

時間	所要時間 (分)	研修内容	準備物・留意点など
15：45 15：50	5 分 50 分	○平成 30 年度ベテラン教員研修講座の概要報告 ○学校の危機管理 ・講義内容の伝達 ・ワークショップ	・スライド資料 ・スライド資料 ・補助資料に書き込む。 ・難しいと思われる時には、具体例をあげ、取り組めるようにする。
16：40 16：45	5 分 終了	○リフレクション	・研修講座受講の 3 名が短時間で研修を振り返る。

3 成果と課題

- 今年度から始まったベテラン研修で、どのようなことが学べるのかの概要を伝えることができた。
- 学校事故に遭遇した際、本研修の内容を生かした、組織として対応（けがの手当て、関係機関への協力要請、保護者への説明、対応など）を学ぶことができた。
- 学校事故に限らず、「組織として対応する」ことが具体的にどのようなことかがわかる研修会になった。
- ベテラン研修のスライドの説明が研修会の中心になってしまった。ワークショップの時間を充実させた方が、学校の危機の時に対応できる研修会にできた。