

1. H29年度に教員研修体制の見直し

- ①初任から10年目までの若手教員を対象とした「若手教員早期育成プログラム」の実施
→H29～30はモデル校で実施、R元～全面実施
→各学校で、若手教員育成のための計画的な校内研修を実施
- ②将来の幹部候補となる中堅教員(40歳前後)を対象とした「学校マネジメント力養成研修」「教科指導リーダー養成研修」の実施
- ③県教員総合研修センターでの集合型研修の整理・統合(H28年度と比較し、約3割を削減)
- ④いしかわ師範塾はR4年度で10周年を迎えることから、記念式典の開催、成果報告書の発行、大学生等への広報の強化の実施

新卒の教員採用試験合格者の約7割が師範塾出身者(R4年度採用試験:72.8%)

2. 今年度、教員研修体制を見直してから5年目を迎えたことから、これまでの取組を検証した。

<検証方法>

①学校長アンケート調査

「若手教員早期育成プログラム」「学校マネジメント力養成研修」
「教科指導リーダー養成研修」の効果について調査
→全校種347校で実施

②学校訪問による若手教員への聞き取り調査

若プロを受講している若手教員を訪問し、生の声を聞き取り調査
→全校種53校を訪問し、若手教員274人より聞き取り

<検証結果>

成果:「若手教員早期育成プログラム」、「学校マネジメント力養成研修」、「教科指導リーダー養成研修」は
おおむね順調

- 若手教員について「全員成長した」または「ほとんどが成長した」と回答した学校長の割合が、小・中・高で90%以上、特別支援学校で80%以上
- 「学校マネジメント力養成研修」「教科指導リーダー養成研修」のそれぞれの受講者について、各学校のリーダーとして「大変活躍している」または「まあまあ活躍している」と回答した学校長の割合が、90%以上

一方、「若手教員早期育成プログラム」では、

- ①若手教員からは、模範となる他校の優秀な先輩教職員から学ぶ機会を求める意見が多かった。
- ②学校長からは、「危機管理能力」「生徒指導力」の育成に向けた校内研修が課題との意見が多かった。

3. R4年度における対応

(1) 若手教員早期育成プログラムの充実

○ 他校の優秀な先輩教員から学ぶ機会の設定（年間50回）

- ・優れた授業実践を他の学校に出向いて参観することで、**授業力の向上につなげる**
- ・「**優秀・マスター教員と語る会**」により、**授業づくり等について直接助言を受ける**

→優秀教職員とマスター教員の違い:優秀教職員は、授業力はもちろん**総合的に優れた教職員**を表彰するのに対し、マスター教員は**授業力、人材育成力に長けた教諭**を表彰する。

	優秀教職員(H18～)	マスター教員(H24～)
対象	教職員の意欲向上を図り、学校の活性化に資するため、学校教育において、教育実践等に優れ、本県教育の振興発展に寄与し、他の模範と認められる教職員	教員の意欲向上を図り、若手教員の育成に資するため、授業実践に優れ、後進への指導が期待される教員
実践分野	学習指導、生徒指導、進路指導、学級経営、校務分掌、特別活動、学校保健、学校給食、学校事務等	学習指導
表彰	知事表彰	教育委員会表彰

○ 「危機管理能力」「生徒指導力」の育成

- ・「危機管理能力」や「生徒指導力」を育成するため、**所属校での若プロ研修の中で、オンラインで外部講師の研修を受講**
- ・その後若手教員同士で**ディスカッション**

(2) 教員総合研修センターにおけるオンライン研修の拡充(働き方改革)

○ オンライン研修の割合 R3: 32% → R4: 47%