

# 研修について（今後の研修の方向性）

資料 8

## 1 経緯

H28 年の教育公務員特例法の改正を受けて、本県でも昨年度、教員育成協議会を設置すると同時に、「やまなし教員等育成指標」を策定した。総合教育センターでは、それを受けて、①研修体系の見直し、②個別の研修計画の見直しを実施した。

### ① 研修体系の見直し

- ・教員のキャリアステージを俯瞰し、法定研修、教員免許状更新講習、必修研修、希望研修をバランス良く受講できるように配置した。
- ・初任者研修では、初任者の負担軽減を考え、校外研修を 2 日間減少させた。
- ・中堅教諭等資質向上研修は、旧 10 年経験者研修から、内容・日数の大幅な見直しをおこなった。
- ・ステージ 3 の教員を対象とする研修が薄かったため、新たに「リーダー研修」を設けた。
- ・研修の重複を避けるため、本庁各課で実施している研修会と、総合教育センターで実施している研修会の一覧表を作成した。

### ② 個別の研修計画の見直し

- ・個々の研修会が「やまなし教員等育成指標」一覧表のどこに該当するかを精査し、内容の再編を行った。

## 2 今後の方向性

今後、研修の見直しを行うにあたり、以下の点に留意していきたい。

### ① 「やまなし教員等育成指標」との整合性を持った研修会の計画立案・実施

- ・既存の研修会を育成指標に詰め込んだ部分もあるので、育成指標が求める研修内容を具現化した研修会を実施すると同時に、内容の見直しを行っていきたい。
- ・本庁各課で実施している研修会と、総合教育センターで実施している研修会の一本化を図っていきたい。

### ② 教育公務員特例法の改正への対応

- ・教育公務員特例法の改正の目的として「ベテラン教員が培ってきた知識・技術の伝達」と「学び続ける教員文化の醸成」があげられる。これらに対応するために、研修内容の精選と、研修を受講する雰囲気を作り出すことが求められている。

- 1) 魅力的な研修内容・講師の招聘
- 2) 受講しやすい研修形態の工夫（半日単位での研修会実施、Yel の活用など）
- 3) 個々の教員や、管理職等に積極的な PR を行う
- 4) 研修履歴を自分で照会したり、OPPA シートを利用したの自己動機付け

### ③ 状況変化への対応

- ・初任者研修、中堅教諭等資質向上研修の見直し等