



人材 育成 事例集

十勝小・中校長会
2025.2

人材育成事例集の発刊に当たって

令和8年度、第78回全国連合小学校長会研究協議会北海道・札幌大会が開催され、十勝小・中校長会に第7分科会「研究・研修」に係る提言が割り振られております。十勝管内の小中学校長の皆様におかれましては、提言作成に当たりアンケートにご協力いただき、心から感謝申し上げます。

十勝小・中校長会教育情報誌「Step Forward」に掲載しましたアンケートの結果においては、

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | ベテラン層教員の人材育成 |
| 2 | 人材育成に係る検証改善サイクルの確立 |
| 3 | 研修時間や研修旅費等の物理面の確保 |
| 4 | 研修に対する教職員の意識改革 |
| 5 | 小中連携や特別支援教育等、新たな学校課題への対応 |

の5つが人材育成に係る管内の課題として見えてきました。

令和4年12月の中教審答申「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について ～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～」においては、教師自身が学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続けることが明記され、これからの学校における人材育成の重要性が明確に示されております。

管内の人材育成に係る課題が明確となった今、令和7年度の学校経営に向けては、全ての学校の校長がリーダーシップを発揮し、自校の人材育成の課題を明確に示すとともに、課題解決に向けた具体的な一手に取り組むことが重要となります。また、十勝小・中校長会が一つになり人材育成に取り組んでいくことにより、次代の十勝教育を支える教員の育成及び資質向上につながると考えます。

これらの課題解決に向けて十勝小・中校長会全体として取組を進めるべく、人材育成において特色ある取組を行っている学校に聞き取りを行い、本事例集の作成に至りました。本事例集が、次年度以降の各学校の人材育成の一助となることを切に願います。



十勝小・中校長会研修部

INDEX

ベテラン層教員の人材
育成や研修意欲の向上
についての取組

広尾小学校、大樹小学校
足寄小学校

3

人材育成に係る検証改
善サイクルの確立につ
いての取組

上士幌小学校、豊似小学校
大樹小学校

5

研修時間や研修旅費等
物理面の確保について
の取組

札内北小学校
上札内小学校、駒場小学校

7

教職員の意識改革や適
材適所の配置等につい
ての取組

中士幌小学校
池田小学校、白人小学校

9

新たな学校課題に対応
できる教員の育成につ
いての取組

陸別小学校、御影小学校
芽室小学校

11

第78回全国連合小学
校長会研究協議会北
海道・札幌大会の提
言に係るアンケート
結果

13

ベテラン層教員の人材育成や研修意欲の向上に向けて・・・ この一手！



「個人研修」の取組によるベテラン層教員の研修意欲の向上

広尾町立広尾小学校 齊藤 貴史

広尾小学校では、教育局指導主事を活用した「個人研修」を実施し、ベテラン層教員の研修意欲の向上を図っています。

【取組の概要】

- 1 4月、研修を深めたい内容について全教員を対象にアンケートを取りました。
- 2 5月、アンケート内容をまとめ、「個人研修」のテーマを3～4程度に絞りました。(今年度は「ICT」「特別支援教育」「生徒指導・保護者対応」)
- 3 6月、それぞれの研修テーマごとに受講希望を取ってグループ分けをします。ベテラン層教員と若手教員が組むよう、意図的にグループを編成しました。
- 4 7月に教育局指導主事に講師を依頼し、8～10月に「個人研修」を実施しました。



【成果】

ベテラン層教員と若手教員と一緒に学ぶ中で、若手教員が教育局指導主事へ意欲的に質問をしたり、ベテラン層教員に意見を言ったりすることから、ベテラン層教員が影響を受け、高い研修意欲で学ぶ姿が見られました。

若手教員がベテラン層教員に教える「ゆる研」の取組

大樹町大樹小学校 袴田 孔

大樹小学校では、若手教員がベテラン層教員にICTの活用について教える「ゆる研」の取組により、ベテラン層教員の研修意欲の向上を図っています。

【取組の概要】

- 1 4月、自校の学校課題について全教員を対象にアンケートを取りました。
- 2 5月、ICTの活用に課題があると考えた教員が多かった結果を校務分掌の「ICT推進部」と共有し、ICT研修会の企画など改善に向けた取組への意欲を喚起しました。
- 3 5月～2月、若手教員を講師としたICTの活用に係る研修会「ゆる研」を実施します。
- 4 2月、学校評価を実施し、「ゆる研」の実施内容等について検証しました。



【成果】

「ゆる研」の名のとおり、短時間で簡単、気軽に参加でき、かつ具体的な内容の研修を若手教員が進めたことから、ベテラン層教員は意欲的に参加することができました。その結果、授業や会議等においてICTを活用するベテラン層教員の姿が多く見られるようになりました。

ベテラン層教員を若手教員のアドバイザーにする取組

足寄町立足寄小学校 大宮 秀夫

足寄小学校では、若手教員の人材育成を重視した校内人事を推進し、ベテラン層教員や中堅教員を若手教員のアドバイザーとして活躍させる取組を進めています。

【取組の概要】

- 1 3月、校内人事において、アドバイザーとして若手教員の指導にあたるベテラン教員を学級担任から外しました。
- 2 若手教員を積極的に通常学級の担任に起用（新卒教員は2年目から）し、特に初めて学級担任をもつ教員は重点的にアドバイザーとのOJTを行いました。
- 3 人づくり担当主事が企画・運営するミニ研修会「足小Tタイム」では、ベテラン層教員の経験や得意分野を生かし講師として、積極的に起用しました。
- 4 「共創型OJT」（講師を設置せず、学び手が自分たちで学習し合う形態）では、年代層に関係なく質問し合ったり、意見を述べたりする雰囲気が醸成されていました。



【成果】

校内人事の工夫やOJTを中心とした研修体制により、ベテラン層教員の経験を生かして若手教員の成長を支える体制と、ベテラン層教員が若手教員から学ぶ機会が充実し、教職員全体の研修意欲向上が見られるようになってきました。

◇校内研修でのグループ分けや校内人事での人材配置等、ベテラン層教員と若手教員が関わりをもつような意図的な体制づくりを進めていくことが大切です。

◇ベテラン層教員の強みや得意分野を生かすことができるような研修等の実施により、ベテラン層教員と若手教員が積極的に関われるよう、管理職が進行管理しながら、教員同士が自走するまで見守ることが重要です。

◇教員へのアンケート等により、ベテラン層教員が課題意識をもち、研修意識を高めるような工夫を管理職のリーダーシップで進めることが大切です。

◇「質より量」…ベテラン層教員と若手教員が関わる機会を短時間でたくさん設けることにより、ベテラン層教員と若手教員の間に話しやすい雰囲気が醸成されたと感じました。



人材育成に係る検証改善サイクルの確立に向けて・・・

この一手！



教員一人一人の課題と取組の成果を明確にする検証改善サイクルの確立

上士幌町立上士幌小学校 山田 圭介

上士幌小学校では、教員一人一人が自身の課題や「目指す姿」を明確にして、その課題解決に向けた研修を推進し、成果や課題を明らかにする検証改善サイクルを進めています。

【取組の概要】

- 1 4月、「自己診断シート」を基に期首面談を実施し、受講対話により教員個々の課題や学びたいことを明確にしました。
- 2 研修予定等が教育局や教育団体等から送付されてきたら、掲示板で教職員に紹介するとともに、個々の教職員の希望にピッタリな研修を推奨しました。
- 3 9月、期末・期首面談時に、身に付けたい資質能力を身に付けられているかどうか確認するとともに、下半期で身に付けたい資質能力や受講したい研修について対話しました。
- 4 1月、学校評価（教職員アンケート）で、人材育成に係る内容を聞き取り、集計結果を周知するとともに、学校評価（教職員アンケート）や plant を基に、期末面談で身に付けた資質能力について振り返ります。また、次年度に身に付けたい資質能力についても対話しました。



【成果】

教職員が自身の強みと弱みを把握し、学校課題の解決に向けた校内研修を主体的に企画したり、自身の資質能力の向上に資する校外研修へ参加したりする姿が見られるようになってきました。

各種テスト等の客観的データを基にした検証改善の取組

広尾町立豊似小学校 緑川 昌浩

豊似小学校では、初任段階教員の人材育成について、「ほっかいどうチャレンジテスト」など、各種テスト等の客観的データを基に検証改善を進めています。

【取組の概要】

- 1 4月、「自己診断シート」を基に期首面談を実施し、前年度の標準学力検査の結果も踏まえ、初任段階教員自身の「強み（ICTの活用）」と「弱み（知識・技能の定着）」を共有します。
- 2 6月、「ほっかいどうチャレンジテスト」の結果から、指導における課題（知識・技能の定着）を把握し、授業改善の方向性を管理職と検討しました。
- 3 管理職が日常的な授業参観を行うとともに、単元テストの結果も踏まえて授業改善の推進状況を確認しました。
- 4 12月、「ほっかいどうチャレンジテスト」や標準学力検査の結果から、指導における課題の改善状況を確認しました。



【成果】

複数の客観的なデータから課題の改善状況を確認しながら授業改善を行うことで、初任段階教員自身のやるべきことが明確になるとともに、成果が可視化されることで初任段階教員の自己肯定感の向上につながっています。

「リフレクション会議」による検証改善の取組

大樹町立大樹小学校 袴田 孔

大樹小学校では、学期末に「リフレクション会議」を開催し、教職員が熟議する場を設けて学校経営参画意識を高める取組を進めています。

【取組の概要】

- 1 6月、「リフレクション会議」の開催に向け、管理職が学校評価等の結果を基に学校課題の解決に向けた議題（「ICTをもっと効果的に活用するには」、「働きがいを感じる職場とは」など）を設定しました。
- 2 7月、「リフレクション会議」を開催します。ベテラン層教員と若手教員が交じったグループに分かれて、議題を基に熟議を行いました。
- 3 意見はタブレットを活用してグループごとにまとめ、意見交流します。
- 4 8月、教職員から出た意見を管理職で確認し、「すぐに実現可能な意見」、「時間を掛けて実現可能な意見」、「実現が難しい意見」に仕分けし、校務分掌等に意見を下ろして具現化を図りました。
- 5 具現化した取組は、その後に行う学校評価や「リフレクション会議」で検証し、取組内容の改善につなげました。



【成果】

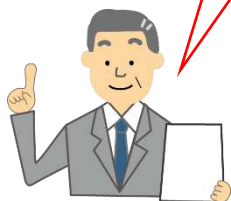
教職員が自分の問題として熟議を行えるとともに、出された意見が具現化されることから、教職員全体の学校経営参画意識の向上につながっています。また、ベテラン層教員と若手教員と一緒に熟議することから、ベテラン層教員の働きがいの高まりにもつながっています。

◇「自己診断シート」の活用や学校評価を基にした学校課題の共有等、教職員が自身や学校の課題を自分たちの問題と捉え、当事者意識をもって取組を進めることが検証改善を行う上で大切です。

◇様々な調査や学校評価等を活用したエビデンスに基づき、課題を明確化したり、取組を検証したりすることにより、成果や課題が可視化され、教職員の意欲の向上につながります。

◇期首・期末面談等の管理職と教職員の対話、熟議等の対話など、対話を繰り返し、深めることにより、課題解決の方策を見出せます。

◇エビデンスを基に、達成可能なゴールを設定すること、そのための実施可能な取組を検討することが、検証改善サイクルの確立に重要なポイントです。



研修時間や旅費等、物理面の確保に向けて・・・

この一手！



短時間での校内研修を継続的に実施する取組

幕別町立札内北小学校 西田 茂生

札内北小学校では、校内研究のテーマを基にした校内研修を、自校の教員を講師として短時間で実施することにより、教員の力量を高める取組を進めています。

【取組の概要】



- 1 4月、校内研究のテーマから、「ICT（ロイロノート）の活用能力の向上」を図るため、校内研修を計画しました。
- 2 毎週水曜日を会議や研修のため5時間授業とし、その時間を使い、ロイロノートの活用に係る研修を自校の教員が講師となり1回15分で4回実施しました。
- 3 日常の授業でロイロノートを積極的に活用するとともに、授業参観や校内研究における授業研究により、活用能力の向上を図りました。
- 4 2月、学校評価により校内研修の取組を検証し、次年度に向けた研修内容を計画しました。

【成果】

校内研究のテーマに係る研修を自校の教員を講師として短時間で実施することにより、研修費の節約につながるとともに、多くの教員が参加しやすい研修となりました。また、自校の教員の専門性を生かした研修を展開できたことから、その後の授業研究も継続的に行われ、教員のICT活用能力の向上につながったと考えられます。

日課表の工夫により研修時間を確保する取組

中札内村立上札内小学校 菅原 晴彦

上札内小学校では、日課表を工夫して午前中に5単位時間のB日課授業を位置付け、放課後の時間を確保して研修を進めています。

【取組の概要】

- 1 職員会議において、放課後の時間が確保できず研修等を行うのが難しいとの課題が挙げられました。
- 2 管理職と教務部で検討し、午前中に5単位時間の授業を行うB日課表を作成し、運用しました。
- 3 児童、保護者、教職員への聞き取り等により日課表の検証を行い、改善を重ねています。
- 4 B日課の5時間授業時には13時半に児童が下校することから、中札内小・中学校や中札内高等養護学校で開催される研修に全教職員が参加できるようになったり、午後から開催される公開研究会に参加しやすくなりました。

【成果】

研修に活用できる放課後の時間が増えたことから、たくさんの教職員が他の教職員に気兼ねなく研修に参加できるようになりました。

日課表 A (月・火・木)		日課表 B (水・金)	
内容	時刻	内容	時刻
児童登校	8:10	児童登校	8:10
朝の会	8:15～8:25	朝の会	8:15～8:20
上小タイム	8:25～8:40	上小タイム	※
第1校時	8:40～9:25	第1校時	8:20～9:05
第2校時	9:30～10:15	第2校時	9:10～9:55
中休み	10:15～10:35	中休み	9:55～10:05
第3校時	10:35～11:20	第3校時	10:05～10:50
第4校時	11:25～12:10	第4校時	10:55～11:40
給食時間	12:10～12:45	第5校時	11:40～12:25
給食付・帰校	12:45～12:50	給食時間	12:25～12:55
登校	12:50～13:15	放校付・帰校	12:55～13:00
第5校時	13:15～14:00	登校	13:00～13:30
第6校時	14:05～14:50	第6校時	13:30～14:15
帰りの会	14:50～15:00	帰りの会	14:15～14:20
放校時間	15:00～15:20	放校時間	※
児童下校(15)	15:25	児童下校(15)	14:30
	14:30		13:30

巡回指導教員(加配教員)の活用

音更町立駒場小学校 長谷川 充

駒場小学校では、音更町内の小学校を巡回指導している「新しいかたちの学びの授業力向上実践事業」の加配教員を活用した授業力向上の取組を進めています。

【取組の概要】

- 1 3月、研修会議の中で「研修時間（放課後時間）の確保」や「校外に出向いての研修の制約（授業の補欠）」等、研修推進上の課題を洗い出しました。
- 2 4月、研修部を中心に、巡回指導で来校する加配教員を活用し、放課後の短時間で行う「スキルアップ研修」を継続的に実施することを計画しました。
- 3 「ICT（ロイロノート）の活用」や「児童が目的意識をもって自ら学習活動を進めるための工夫」など、各教員の実践上の課題について、校内研修を実施しました。また、加配教員がClassroom上に公開している様々なコンテンツを有効活用しました。
- 4 9月、音更町教育研究大会に向けて、公開授業の事前検討などに加配教員が参加し、より質の高い授業研究を行うことができ、本校全体の授業改善を進めることができました。



【成果】

自校での短時間の研修により、参加しやすい体制が整いました。授業実践上の具体的な課題解決につながる内容だったことから、その後の授業に反映される様子が多く見られました。

◇学校課題等を基に重点的に研修すべき事項等について学校全体で共通理解を図り、研修部や事務職員等と相談しながら研修時間の捻出や経費の配分等を示していく必要があります。

◇研修の時間を捻出するため、日課表の工夫や5時間授業の日の定期的な設定、余分な余剰時数のカット等、学校全体で「放課後の時間の必要性」について共通理解を図り、取組を進めることが大切です。

◇ICTや特別支援教育等、新しい学校課題に対応するために研修が必要であることを全教職員で共有し、校内人材や近隣の人材を活用した短時間での研修の実施等、時間とお金を掛けない研修を検討する必要があります。



教職員の意識改革や適材適所の配置に向けて・・・

この一手！



学校経営ミーティングを基にした教職員の学校経営参画意識を高める取組

士幌町立中士幌小学校 和嶋 康彦

中士幌小学校では、「学校経営ミーティング」を開催して「目指す子ども像」を明確にし、教職員の学校経営参画意識を高める取組を進めています。

【取組の概要】

- 1 2月、全教職員による「学校経営ミーティング」を開催し、全国学力・学習状況調査や学校評価、なりたい・したいアンケート（研修部が実施している児童向けアンケート）等のエビデンスを基に、KJ法を用いて児童の実態を共有するとともに、目指す子ども像やその実現に向けた具体的な取組を明確にしました。
- 2 3月、1で明確になった目指す子ども像やその実現に向けた具体的な取組を学校経営方針に位置付けました。
- 3 各分掌がその方針を基に学校経営計画等を作成したり、学級担任が学級経営計画に反映させたりしました。



【成果】

教職員が自分たちで考えた「目指す子ども像」の実現に向けて様々な取組を進めることから、学校経営に参画しようという意識が高まるとともに、児童が「目指す子ども像」に近付く姿が見られるようになってきました。

管理職と教職員との対話を重視した意識改革の取組

池田町立池田小学校 稲葉 珠樹

池田小学校では、期首・期末面談等の様々な場において管理職と教職員が対話する機会を多く設け、教職員の意識改革を進めています。

【取組の概要】

- 1 3月、校内人事調査を行った後、希望理由や担当したい業務で力を入れたいことや新たなアイデアなどについて面談にて聞き取りました。
- 2 4月、期首面談において、「学校をよくするために担当業務でどのように取り組むか」を問い、担当業務に関する具体的な目標設定を行いました。
- 3 教頭が様々な業務等を進行管理し、担当者（コアリーダー）との打合せや進捗状況の確認についてきめ細かく声を掛けました。
- 4 それぞれの担当業務終了後に、管理職が担当者（コアリーダー）と対話し、取組の成果を価値付けるとともに、次の目標を確認しました。



【成果】

教職員が具体的に目標設定を行うことにより、何をどう誰のために頑張ればよいかを明確にし、当事者意識を高めながら取り組めるようになるとともに、取組を価値付けられることにより自己肯定感を高めながら業務に当たることができるようになってきました。

経験年数のバランスに配慮した学年団の人員配置による取組

幕別町立白人小学校 佐藤 晃啓

白人小学校では、学年団ごとにそれぞれの教員の専門性を生かした教科担任制を実施し、教員の専門性を高める取組を進めています。

【取組の概要】

- 1 3月、校内人事において、ベテラン層教員と若手教員をバランスよく各学年団に配置するとともに、若手教員を通常学級の担任にベテラン層教員を特別支援学級の担任として配置しました。
- 2 4月から、ベテラン層教員の専門性や若手教員の得意分野を生かして、ブロック内で教科担任制を実施しました。
- 3 教科担任制により複数の教員が児童に関わることから、学級経営や生徒指導に関して、日常的にベテラン層教員と若手教員が対話する時間が取れています。



【成果】

経験年数に配慮した学年団教員の配置により、ベテラン層教員が若手教員に対し、日常的に学級経営や学習指導についてアドバイスする姿が見られるようになりました。また、教科担任制の実施により、教員個々の専門性が生かされて「働きがい」が高まるとともに、児童を複数の目で観察できるようになり、若手教員の生徒指導力が高まっています。

◇管理職と教職員との対話の機会を多くもち、教職員の「やりたい」を引き出したり、それぞれの目標を見付けるための指導や助言をしたりすることが大切です。

◇管理職が教職員の取り組んだことの過程や結果を価値付けてあげることにより、教職員の次のやる気につなげることが重要です。

◇学校の課題を管理職と教職員で共有し、教職員が自分の問題として取組を進めていくと、「自走する集団」ができあがっていきます。

◇教職員自身が得意なことを生かす人材配置、ベテラン層教員と若手教員が互惠関係になる体制づくり、これらが、「働きがい」を高めるキーワードです。



新たな学校課題に対応できる教員の育成に向けて・・・

この一手！



校内研究を核として小中一貫教育を推進する取組

陸別町立陸別小学校 小田 浩平

陸別小学校では、校内研究のテーマを小・中学校で統一して、小グループごとに授業研究を進めることを通して、小中一貫教育を推進しています。

【取組の概要】

- 1 1月、研究に関するアンケートを実施しました。
- 2 2月、小・中学校の研究担当者により、小・中学校で統一した研究テーマを設定しました。
- 3 6月、小・中学校教員が混合した4つのグループが、研究テーマの具現化に向けた様々な取組をプレゼンしました。
- 4 プレゼンの内容に沿って、それぞれのグループが授業研究を進めました。
- 5 町の教育研究大会や教育局指導主事の要請訪問等の機会に授業を公開し、各グループの研究を検証しました。



【成果】

校内研究を小・中学校で一緒に進めていることにより、小・中学校の先生方が話す機会が増え、他の場面においても今まで以上に小中一貫教育の推進が加速されつつあります。また、グループごとに目指す授業像を基に授業研究が進むことから、教員の研究意欲が高まっています。

小中一貫教育の推進に向けて主体的に参画する組織づくり

清水町立御影小学校 佐藤 貴光

御影小学校では御影中学校と連携し、小中一貫教育の推進に向け、御影小中一貫教育推進委員会の各部の活動を通して、教職員の学校経営参画意識を高める組織づくりを進めています。

【取組の概要】

- 1 4月、目指す子ども像や一貫教育の方向性を学校経営方針等に位置付け、教職員間での目標の共有と共通理解を深めました。
- 2 5月、一貫教育推進委員会（学習・生活・研修）に全教職員が所属し、一貫の視点を反映した年間計画を各部が立案します。教職員の発想やアイデアを生かし、一層の連携を図る事業展開を管理職が価値付けます。
- 3 運営委員会（両校長・教頭・各部長）を年数回開催し、各部事業の推進状況や方向性等を確認しました。確認した内容は各部会内でも共有し、事業推進に生かしていきます。
- 4 2月、各事業について部ごとに振り返りを行い、成果や改善点をまとめ、教育活動の質の向上を図りました。



【成果】

両校の教職員間のコミュニケーションが活発化し、教職員の発想による新規事業が展開されています。小中一貫教育の推進に向けて、教職員が主体的に参画する気運が高まっています。

「子ども主体の学びの実現」に向けた、授業改革への挑戦

芽室町立芽室小学校 塩田 直之

芽室小学校では、教育目標「主体的に行動できる子どもの育成」の実現に向けて、学校生活の大部分である授業の充実が肝要と考え、「子ども主体の学びの実現」を目指し、授業改革を進めています。

【取組の概要】

- 1 3月、授業改善に高い意識をもつ教員が核となり、各学年や各ブロック（低・中・高）を単位としながら「自己調整学習」（学習者自らが自分で課題を決め、取組内容を調整・決定しながら学習を進めていく学習形態）を試行できるよう、校内人事上の配置に配慮しました。
- 2 4月、学校経営方針において校長としての主な戦略として、①授業参観の日常化と子どもの活躍を褒めること、②学校便りでの学力向上の取組紹介、③職員会議での学力向上の必要性の説明、④授業づくりに資する良質な資料の提示、⑤「自己調整学習」の試行的実施、⑥「授業づくり交流会」の開催を掲げました。
- 3 5月から、「子ども主体の学びの実現」に向けた「授業での3つの工夫」を教職員と共通理解するとともに、授業改善に高い意識をもつ教員を中心に、「自己調整学習」の試行を始めました。
- 4 6月、「授業づくり交流会」を実施し、十勝管内各学校からの参加者（40名以上）とともに、個別最適な学びや協働的な学びの実現に向けて、一層の理解を深めることができました。



【成果】

授業づくり交流会のアンケートでは、全参加者から「理解が深まった」「今後も参加したい」との回答を得ることができ、授業改善への教職員の機運が着実に高まっています。一層の理解と授業実践の広がりを促し、その成果を「授業づくり交流会」等で発信していきたいと考えています。

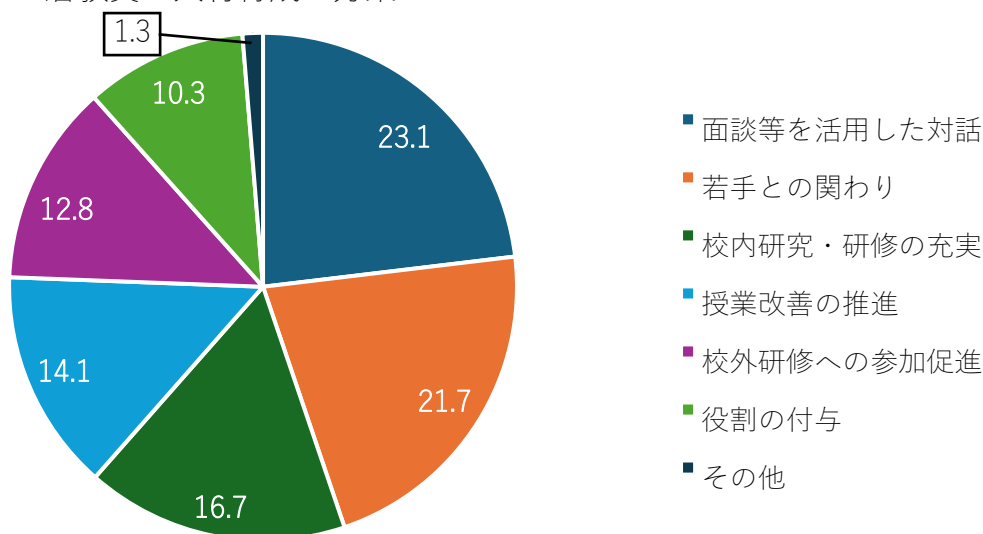
◇学校評価等から学校課題を明らかにするとともに、それらを全教職員と共有し、どのような組織が必要なのか、どのような取組が必要なのかを教職員が自分の問題として考えるようにすることが大切です。

◇管理職が声掛けをしてミドルリーダーや若手教員を動かし、研修の企画・運営等を担わせることにより、教職員の学校経営参画意識が高まるとともに、主体的に取組を進めるようになります。

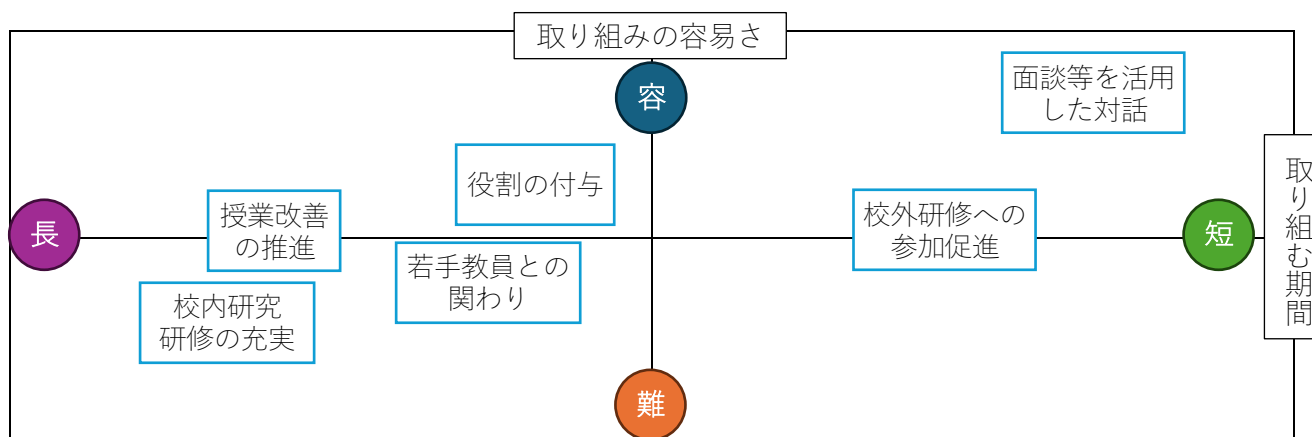
◇学期末や年度末に授業研究やアンケート等、取組を検証する機会を設け、成果や課題を明らかにすることにより、教職員の研修意欲につながると考えられます。



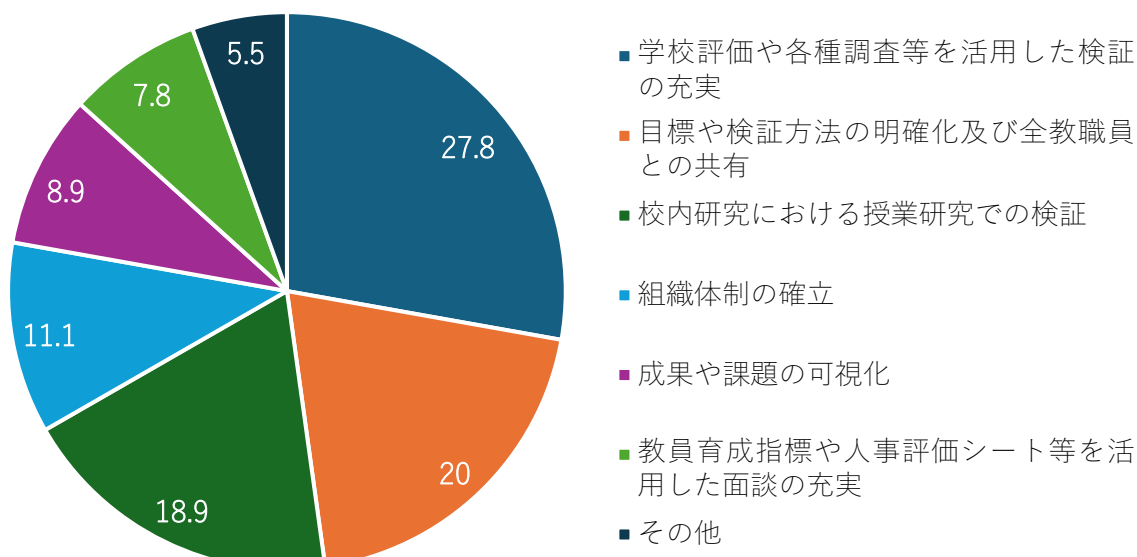
(1) ベテラン層教員の人材育成の方策



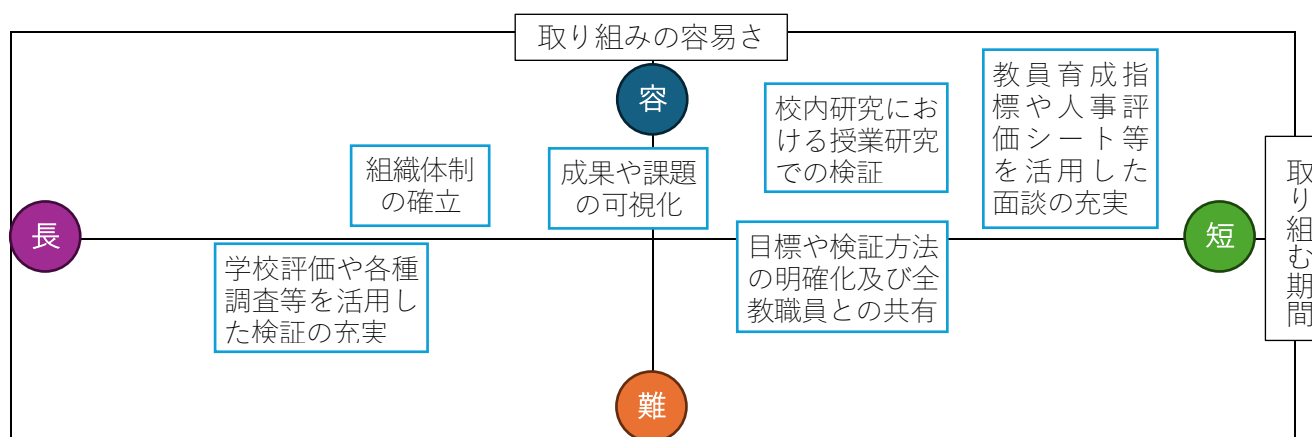
面談等を活用した対話	・中教審答申等に基づき、主体的な研修の必要性等について説明している。 ・Plantや自己診断シート等を活用し、目標設定を行わせている。 ・自身の苦手な分野等を対話から導き出し、研修の必要性を説いている。 ・ベテラン層教員の経験等から、期待する役割等を説諭している。 など
若手教員との関わり	・メンターチーム等における講師役をお願いしている。 ・ベテラン層教員と若手が関わる組織を意図的に作る（学年、校務分掌等）。 ・若手の授業や組織運営の様子をベテラン層教員に示し刺激を与える。 ・若手を講師としたICT活用等の研修を実施する。 など
校内研究・研修の充実	・ベテラン層教員の授業を価値付ける、若手の授業で刺激を与える等、校内研究を活用してベテラン層教員の研修意欲や参画意識を高める。 ・若手を講師にしたり、短時間でミニ研修を実施したり、ベテラン層教員の負担を少なくしながらICTに関する研修を実施する。
授業改善の推進	・ベテラン層教員の授業参観を実施し、授業後の対話により授業改善を図っている。 ・ベテラン層教員の授業や様々な実践等を全教職員に紹介し、価値付けるとともに研修意欲を高める。
校外研修への参加促進	・面談等において受講奨励を行い、校外研修への参加を促す。
役割の付与	・若手の育成や校務分掌での業務等、ベテラン層教員が活躍できそうな役割を与える。 ・学校運営に関してベテラン層教員に相談しながら進める。
その他	・ベテラン層教員同士の話し合いをもち、自分たちに足りない資質能力や受けるべき研修等について話し合わせる。



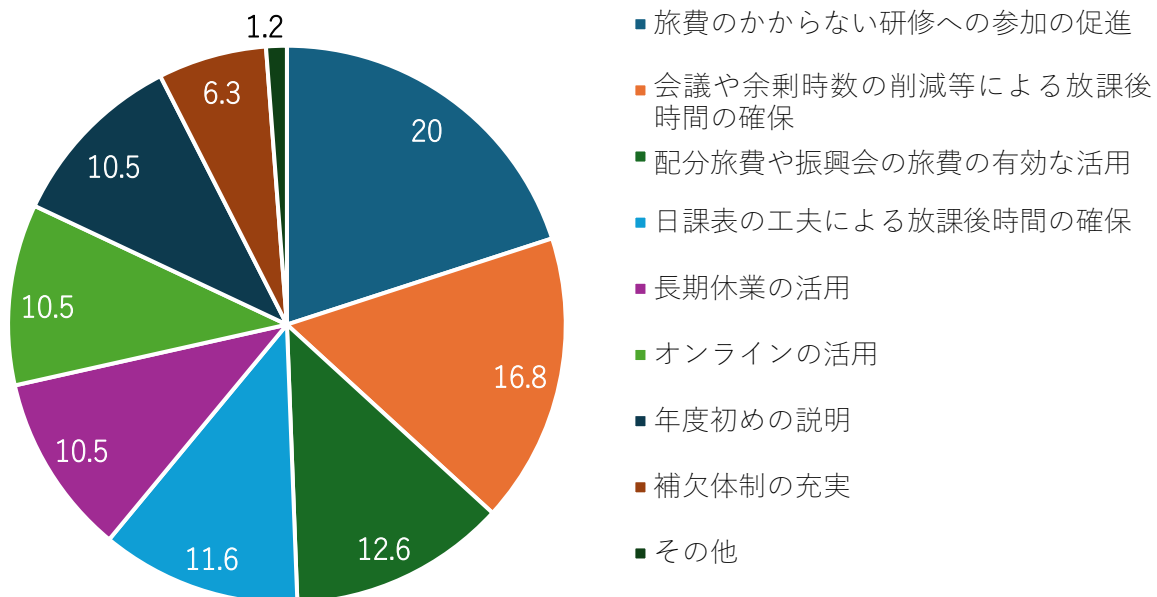
(2) 校内研修（人材育成）に係る検証改善サイクルの確立の方策



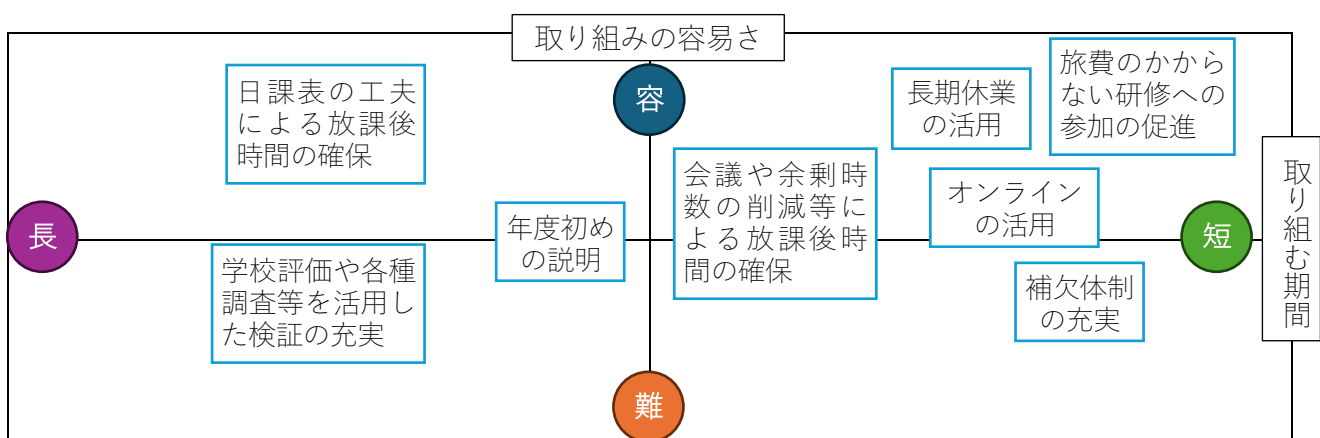
学校評価や各種調査等を活用した検証の充実	・学校評価に人材育成に係る質問項目を位置付けている。 ・年3回の学校評価に加え、全国学力・学習状況調査、チャレンジテスト、標準学力検査等、様々な検証の材料を用い取組を評価している。
目標や検証方法の明確化及び全教職員との共有	・職員会議等でゴール（目標）を明確化することを大切にしている。 ・全教職員で人材育成に係る目標を共有して取組を進めている。 ・取組の検証方法を全教職員で共有している。
校内研究における授業研究での検証	・一人1授業を実施し、成果や課題を明らかにしている。 ・授業研究の事後研修において、改善点等を検証している。
組織体制の確立	・学校評価等の結果を各分掌と共有し、それぞれの分掌で改善策等を協議して学校改善につなげている。 ・学校課題に係るチームを組織（学力チーム等）し、チームのリーダーを中心に改善策を協議して学校改善につなげている。
成果や課題の可視化	・朝の打合せ等において、学校評価等から見えた成果や課題を教職員と共有し、検証改善を意識させている。 ・各種調査等から見られた児童の変容を学校便り等に掲載し、職員室に掲示している。
教員育成指標や人事評価シート等を活用した面談の充実	・面談において、強みや弱みを明らかにし、校外研修等への参加を促すとともに、成果の還元を行っている。 ・教員育成指標に基づき、面談において身に付けるべき資質能力を共有し、その後の研修に生かしている。
その他	・教育局による学校教育指導訪問の活用 ・熟議により学校評価の質問項目を検討 ・ロードマップを作成し、検証改善サイクルを確立 ・リフレクション会議の実施 など



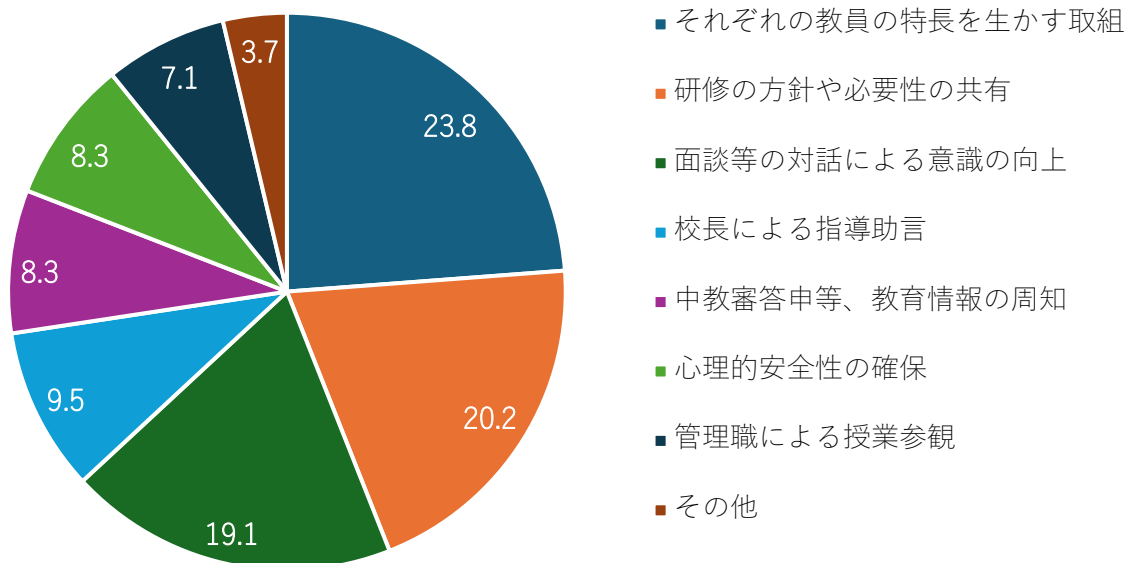
(3) 研修に係る物理的な面の確保の方策



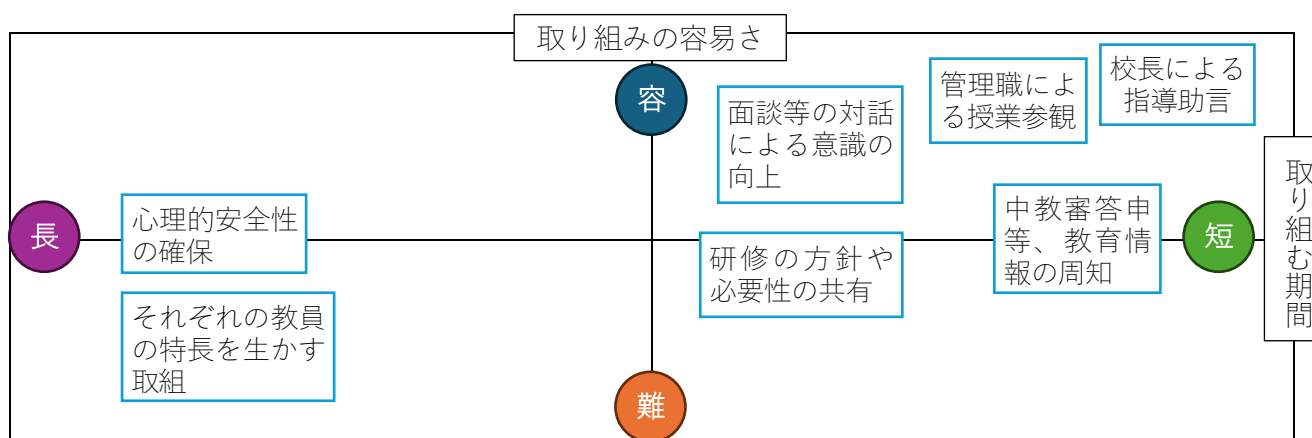
旅費のかからない研修への参加の促進	・十勝教育研修センターや道研での研修への参加を促す。 ・町内での研修を活用したり、町内の講師を招聘したりする。 ・校内でのミニ研修を充実させる。
会議や余剰時数の削減等による放課後時間の確保	・余剰時数を削減して5時間授業の日を増やし、放課後の時間を確保する。 ・職員会議の回数を減らし、放課後の時間を確保する。
日課表の工夫による放課後時間の確保	・登校時刻を早める、休み時間を短縮するなどの工夫により放課後の時間を確保する。
長期休業の活用	・長期休業期間に行われる研修への参加を促す。 ・長期休業期間に町の研修を行い、参加を促す。
オンラインの活用	・オンラインを活用した研修への参加を促す。 ・オンラインを活用した研修を企画し、参加を促す。
年度初めの説明	・年度初めに「新たな教師の学び」(研修の必要性)や研修方針を説明し、共通理解を図る。 ・年度初めに、それぞれの教職員が参加を希望する研修会等を年間行事予定に組み込む。
補欠体制の充実	・担外の教員等が補欠体制に入れるようにし、教職員が気兼ねなく研修に出られる雰囲気をつくっている。
その他	・チャットで教職員同士が自由に相談できるルームを開設している。



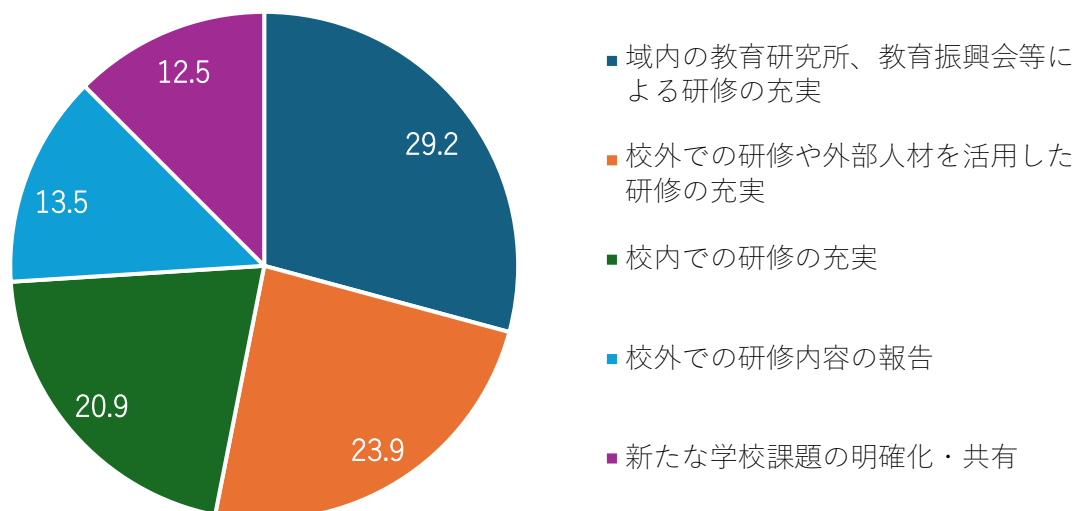
(4) 研修に対する意識改革の方策



それぞれの教員の特長を生かす取組	・研修に係るリーダーを活用し、研修意欲の向上を図る。 ・若手教員を活用し、ベテランの研修意欲の向上を図る。 ・ベテランを活用し、若手教員の研修意欲の向上を図る。
研修の方針や必要性の共有	・年度初めに研修の方針や必要について説明する。 ・様々な校長の発言機会を利用し、研修の重要性について説明する。
面談等の対話による意識の向上	・教員との対話を通じて研修の必要性について説く。 ・教員の強みや弱みを把握し、それに基づいた受講奨励を行う。 ・面談等の機会に研修の受講に係るアドバイスを行う。
校長による指導助言	・教員の得意・不得意に基づいて役割やミッションを与え、一人一人の力量を高める。 ・研修への取り組み方について指導助言を行う。
中教審答申等、教育情報の周知	・中教審答申等で示されている研修に係る情報について、ミニ研修等の機会に全教職員に説明する。
心理的安全性の確保	・研修に出やすい雰囲気や、それぞれの教員が質問しやすい雰囲気をつくるよう努めている。
管理職による授業参観	・管理職が日常から授業参観を行い、授業に係る指導助言を行っている。
その他	・メンターチーム等の研修に係る組織づくりにより意識を高める。

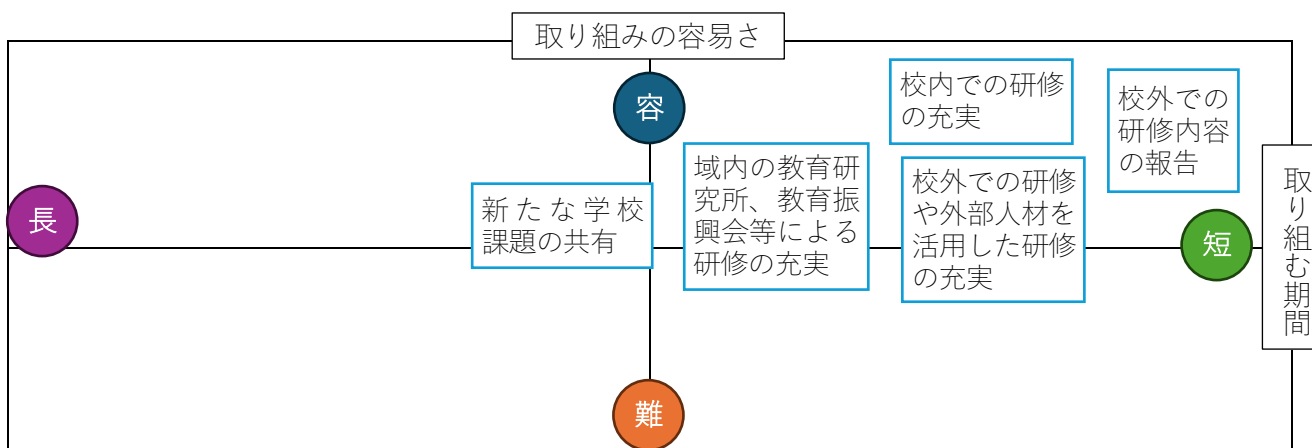
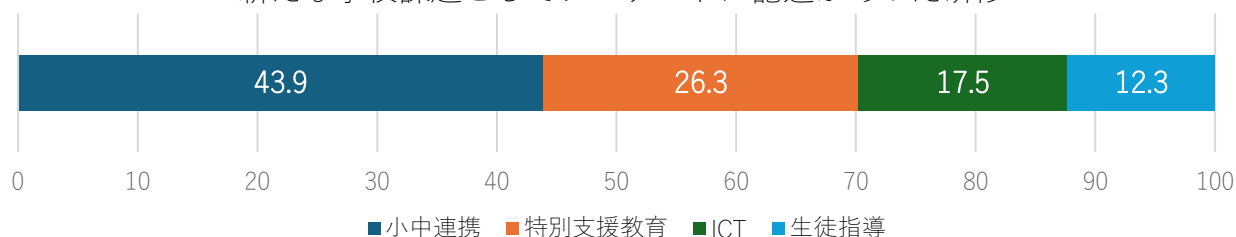


(5) 新たな学校課題への対応に向けた方策



域内の教育研究所、教育振興会等による研修の充実	・教育研究所や教育振興会の研修を活用し、新たな学校課題に係る研修会を開催している。 ・中学校区における小中連携部会等において研修会や情報交換、授業参観、教育課程の接続に係る検討会等を実施している。
校外での研修や外部人材を活用した研修の充実	・町内の人材や指導主事等、外部講師を活用した研修を実施している。 ・特別支援教育に係るコーディネーター研修や認定研修等、校外やオンラインによる研修の受講を促進している。
校内での研修の充実	・ミニ研修や職員会議、打合せ等において、校長や担当の分掌が短時間で特別支援教育やＩＣＴに係る研修を実施している。
校外での研修内容の報告	・研修事業や研究会等で学んできたことをミニ研修等の時間に報告したり、持ち帰った資料を回覧したりしている。
新たな学校課題の共有	・校務分掌と連携して、新たな学校課題について協議し、全教職員で共有している。

新たな学校課題としてアンケートに記述があった研修



その他の好事例

- ・学校として育成を目指す資質・能力を児童生徒に身に付けさせるため、グランドデザインを常に意識させている。
- ・日々の業務と校内研修がうまく結び付かないやり方では成果が上がらないと思います。職員個々の業務に直結させたマネジメント（目標設定、組織化、動機付け、評価、人材育成を一体的に行う）を心掛けている。
- ・①人づくり担当主事（研修主事）を配置、②若手育成校内人事、③初めての担任へアドバイザーのサポート（OJT）、④ミニ研修（メンター研修含み）を実施している。（足寄町は「人づくりの町」構想を進め、職員を育てられる教頭の育成を目指し、校長等を講師とした月1回の教頭研修会を開催している。）
- ・職員の成長も児童の成長も小さな成功体験を繰り返すことにあっていると考えている。スモールステップで課題を与え、小さな成功体験を積み重ねさせる。そのためにはミッションを与える方がその先生の力に合った課題を与えることが大切になってくると思う。
- ・「たくさん学んだ」「力が付いた」ということをアンケート等で可視化し、また学びたいという意欲につなげることが大切だと思う。
- ・北海道教育大学附属釧路義務教育学校への派遣等、その教員にとって必要な学びを提供することが校長の仕事だと感じている。
- ・指導主事を活用した個人研修の実施：各先生方が課題を感じ、研修したい内容についてアンケートをとる→同じ課題をもつ先生方が集まりグループを形成（今年度はICT活用、分掌運営、特別支援教材、学校経営・生徒指導、保護者支援等がテーマに）→指導主事を招き、課題テーマに沿った研修を行い指導いただく。
- ・中堅・ベテランと若手との組み合わせなど、一緒にやりながら学んでいけるような、校内の配置を考えている。
- ・エンパワーメントや若手の育成及び全職員との対話での動機付けなど、管理職が数多く接触しポジティブに接することが大切である。
- ・勤務校で求められる資質能力と個人で高めたいスキルの優先順位を意識させている。ベテラン層（や管理職）であっても学び続けることの大切さを示すことで、若い職員の意識が変わりつつある。
- ・管理職や研修部長が常に情報提供しルールを引いて進める研修ではなく、各教員が主体的に進める研修となるよう工夫している。
- ・特支免許認定講習の受講を奨励している。
- ・学年団の構成は、年齢層のバランスを考慮して配置し、OJTを意識した校内人事を行ってきた。また、校務分掌も一人一担当ではなく、複数担当制にすることで、心理的安全性が担保される取組を進めている。
- ・鹿追町では中学校のIB認定に取り組んでいるため、本校児童が中学校へ行ってから困らないように中学校と連携、協働による探究学習を積極的に取り入れ、モチベーションを保ちながら校内研修(人材育成)を進めている。





人材育成事例集

発行日 令和7年（2025年）2月7日

発行者 十勝小・中校長会長 森 浩嘉

編 集 十勝小・中校長会研修部