

# 北海道

## 取組の概要

年次別	育成する力	研修の種別	日数・時数	内 容
1年次研修 H26～実施	教科等指導力	学校計画研修	年間150時間以上	指導教員を中心とする計画的な授業研究等の指導助言
		道教委計画研修	計4日間 前期3日(5月) 後期1日(冬季)	前期:授業実践の基礎技術、学年・学級経営、学習指導案、サービス 後期:授業改善、地域連携、キャリア教育
2年次研修 H27～実施	学級経営力 生徒指導・ 進路指導力	学校計画研修	年間30時間以上	校長等の指導の下、確立した校内体制による計画的・継続的な授業研究等の指導
		道教委計画研修	計3日間 Ⅰ期～Ⅲ期 各1日	指導主事の学校訪問時にシャドーイング、学校力向上総合実践指定校等の視察
3年次研修 H28～実施	地域との連携・対応力 チーム貢献力	学校計画研修	年間30時間以上	校長等の指導の下、確立した校内体制による計画的・継続的な授業研究等の指導
		道教委計画研修	計5日間 実習3日 事前・事後研修 各1日	実習(長期休業中の3日間)、事前・事後研修(各1日)、民間企業等での体験研修、体験研修に係る説明・協議等
4年次研修 (H29～実施)	5つの力の 総合点検	学校計画研修	年間20時間以上	校長等の指導の下、確立した校内体制による計画的・継続的な授業研究等の指導
		道教委計画研修	計3日間 前期2日(夏季) 後期1日(冬季)	前期:組織マネジメント、危機管理、授業改善、生徒指導 後期:リフレクション(振り返り)
5年次研修 (H30～実施)	メンターとしての チーム貢献力	道教委計画研修	計2日間 前期1日(夏季) 後期1日(冬季)	前期:学校力向上方策、メンター研修、異動者への期待 後期:リフレクション(振り返り)、5年目のキャリアデザイン

## 成果と課題

### 【成果】

- 5年間の段階的な研修としたため、初任者配置校が5年間の見通しをもって初任者研修を計画し、段階的に指導することができている。また、初任者自身もゆとりをもって研修に取り組むことができている。

### 【課題】

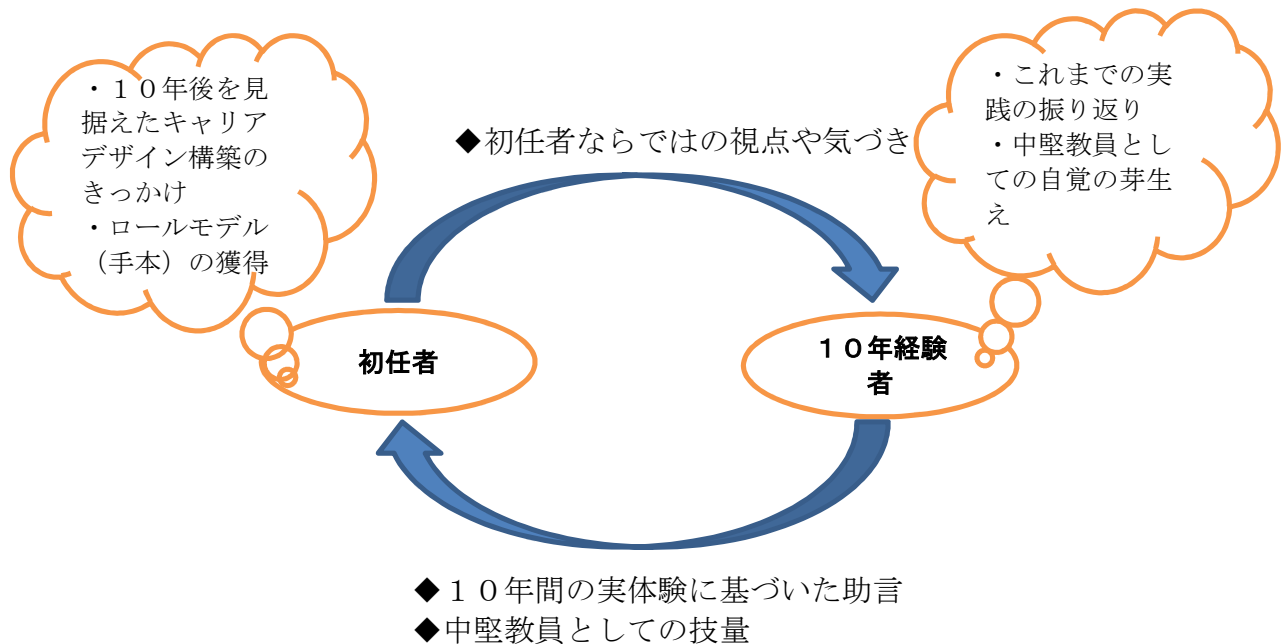
- 5年間の段階的な研修としたため、途中で産休や育休に入る初任者がいる場合、研修の受講状況を学校として把握して、「研修履歴」の作成が必要である。

# 宮城県

## 取組の概要

初任者研修と10年経験者研修を合同開催する。

- ・ 10年経験者が行う模擬授業に、初任者が生徒役として参加する。
- ・ 法規範の遵守に関するワークショップを実施する。



## 成果と課題

### 成果

- ・ 10年経験者にミドルリーダーとしての自覚を促すことができた。
- ・ 経験年数が異なる者で意見を交換することにより、受講者の視野を広げることができた。

### 課題

- ・ 初任者と10年経験者の人数に大きな隔たりがあり、適正な人数で班分けをすることが難しい。
- ・ 同一校に複数の受講者がいる場合、一斉に出張することになるため、授業の補欠を行うのが困難な場合がある。

# 茨城県

## 取組の概要

### 【研修体系について】

#### 1 研修に関する事業

##### (1) 研修体系

※義務教育学校前期課程は「小学校」、義務教育学校後期課程は「中学校」にそれぞれ含まれる。

※中等教育学校前期課程は「中学校」、中等教育学校後期課程は「高等学校」にそれぞれ含まれる。

#### 教職員の資質能力の向上を目指す研修体系

教職員としてのライフステージに即して、必要な研修のできる機会を確保するとともに、国や県の動向を踏まえ、必要とされる研修を長期的展望に立って体系化し、実施する。

基本研修 (34講座)			
若手教員研修 (講座番号 1~12)	新規研修 (講座番号 13~17)	6年次研修 (講座番号 18~26)	10年経験者研修 (講座番号 27~34)
◎採用1年次から3年次の教員に対して、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる。 ○初任者研修講座 (小・中・高・特) ○2年次研修講座 (小・中・高・特) ○3年次研修講座 (小・中・高・特)	◎新規採用教職員に対して、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる。 ○新規採用養護教諭研修講座 ○新規採用栄養教諭研修講座 ○新規採用学校栄養職員研修講座 ○新規採用実習助手研修講座 (高・特) ○新規採用寄宿舎指導員研修講座	◎全般的な教育活動の在り方について再認識するとともに、自己の課題を明確にし、その解決に資する。 ○6年次研修講座 (小・中・高・特・養・栄・実・寄宿)	◎広い視野から教育実践上の様々な課題を究明することにより、専門職として一層の指導力の向上を図る。 ○10年経験者研修講座 (小・中・高・特・養・栄・実・寄宿)

・若手教員研修、6年次研修、10年経験者研修と教職員としてのライフステージに即し、国や県の動向を踏まえ必要とされる研修を実施している。例えば、6年次研修においては、採用から5年を経過し、全般的な教育活動の在り方について、再認識するとともに、自己の課題を明確にし、その解決に資する目的で実施している。

### 【研修内容について】

・「アンガーマネジメント」、「メンタルヘルス」、「ネイチャーゲーム」等の研修を取り入れるなど、今日的な教育課題に対する専門的な理論と体験的な研修を組み合わせた内容で実施をしている。

### 【再任用の活用】

・校外研修において、全校種における「教職員のメンタルヘルス」、高等学校における「これからの教員に期待されること」「学校事故の防止と対応」の講座で講師として活用している。  
また、校内研修においては、拠点校指導教諭として、再任用教員を積極的に活用している。

## 成果と課題

**成果** ・各分野の様々な講義、演習を通して、実践に役立つ幅広く基本的な知識、技能を得ることができ、日々の教育活動に生かせるものとなった。特に、今日的な課題に対する参加体験的な研修は、初任者にとっても貴重な研修の機会となっている。

・初任者研修をはじめ、6年次研修、10年次研修とともに、研究協議を通して情報交換や意見交換を重ねたことで、自己の課題を明確にし、向上心をもって研修に臨む姿が見られた。特に初任者は、初年度不安や悩みをもちながらも意欲的に教育活動にあたる姿勢がみられた。

・研究協議では、班内で意見交換を通して考え方の幅に広がりが見られるようになった。

・再任用教員による自身の教職経験を交えた実践的な講話は、内容も示唆に富み、初任者の資質向上だけでなく、モチベーションを高め、教員としての使命を再認識する絶好の機会となっている。

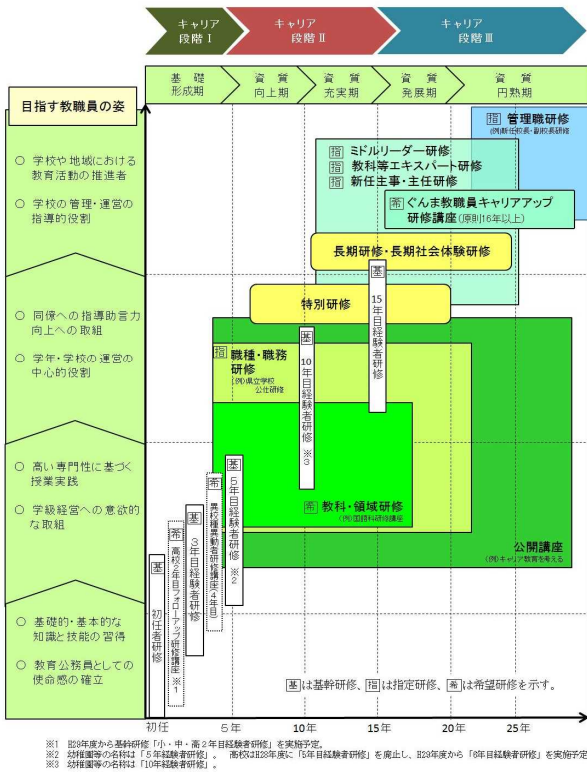
**課題** ・校外研修と校内研修との効果的な連携を図る。

・再任用教員の積極的な活用と拠点校指導教員と所属校指導教員との連携の充実

# 群馬県

## 取組の概要

ぐんま教職員ステージアップシステム



### 初任者の課題や実践、経験等をテーマとする研修・指導(メンター研修)

(1) 初任者の課題意識や困り感、実践や経験等を踏まえてテーマを設定し、参加者による協議や実習、講師を招いた勉強会等による研修を実施する。

(2) 授業づくりに関する校内研修等と融合し、メンター研修として設定する研修。



- 【小・中学校】 ○ 文部科学省の調査・研究事業を受け、県内8校で初任者研修をメンター研修で行っている。
- 10年目経験者研修との合同研修を12月に行っている。初任者の悩みに対して10年目の教員が助言する協議の時間を設けている。
- 【高等学校】 ○ 10年目経験者研修との合同開催  
生徒指導・進路指導・部活動などについて、主に初任者からの質問に10年目経験者が回答する形式。

## 成果と課題

- 【小・中学校】 成果 ・ 教科指導に関しては、理論的・実践的な内容をバランス良く取り扱って、初任者の指導力の向上が図られている。
- ・ 10年目経験者研修との合同開催は、初任者の悩みの解決だけでなく、10年目の先生方の指導力向上にも繋がった。
  - ・ 宿泊研修では、初任者の遺産に関する学びとともに、引率する教員として、指導者目線での学びに繋がった。
- 課題 ・ メンター研修を研究している県内の学校からの情報を得て、今後の初任者研修に生かしていく必要がある。
- 【高等学校】 ○ 初任者にとっては非常に有益である一方で、10年目経験者には、必ずしも有益と感じていない様子が見受けられた。
- 10年目経験者には、「若手を育てる」という意識をもっと持たせたい。
- 【特別支援学校】 成果 ・ 師範授業参観や代表授業参観、授業研究会を通して、学習指導における実践的指導力の向上に繋がっている。
- ・ 障害種ごとの障害の状態等に応じた指導・支援の実践を、自分の目で見て感じることは、障害の理解を深めたり、子ども理解の幅を広げたりすることに効果的であった。
- 課題 ・ 現地研修での貴重な学びを、勤務校における学習指導等より生かせるよう指導することが課題である。

# 東京都

## 取組の概要

**特長**

- 東京都では、採用から3年間かけて、各年次及び校種に必要な力量を育成する「東京都若手教員育成研修」を実施している。
- 教育公務員特例法第23条に基づく初任者研修は、その1年次研修として行っている。  
(2年次研修、3年次研修は、東京都が定めた要綱に基づき独自に実施している研修であり、初任者研修を3年間に分割して実施している訳ではない。)

### 東京都若手教員育成研修

※1 校内における研修  
※2 校外における研修

<b>1年次(初任者)研修</b> *教育公務員特例法第23条	180時間(※1) 16回(※2)	<b>基礎的・基本的な資質・能力の定着</b> *基本的な4つの力の育成を重視
<b>2年次研修</b> *東京都独自の研修	30時間(※1) 3回(※2)	<b>実践的指導力の促進</b> *授業力・生活指導力を重視
<b>3年次研修</b> *東京都独自の研修	30時間(※1) 2回(※2)	<b>課題解決・対応力の拡充</b> *学級経営・組織マネジメントを重視

### 体系の構築における視点

「体系化」—「段階性」  
⇒3年間の若手教員の育成研修

「育成環境」—「同僚性」  
⇒校内研修でのOJTの充実

「月別シラバス」—「計画性」  
⇒月ごとの具体的な研修実施計画

「到達目標」—「基準性」  
⇒最低限必要となる資質・能力の設定

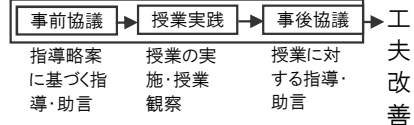
「自己改善」—「実効性」  
⇒自己診断による課題認識

#### ◎東京都における研修の基本理念

「東京都教員人材育成基本方針」平成20年10月〔平成27年2月改正〕

- 初任者の段階から意図的・計画的な人材育成の仕組みの構築
- 教員に求められる基本的な4つの力  
(学習指導力、生活指導力・進路指導力、外部との連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力)
- 「OJTガイドライン」平成20年10月〔平成27年10月改正〕
- 学校におけるOJTの実効性
- 人材育成の手段(OJT・OFF-JT・自己啓発)の推進

#### 1年次 授業力の育成・向上のシステム(年間20回)



- 工夫① パソコンを活用した研修シラバスにより、月(又は期)ごとの校内研修の内容が明確になったため、計画的な実施や事務処理の軽減につながる。
- 工夫② 研修シラバスが、「教員に求められる基本的な4つの力」ごとに項目化されており、多様な職務の中、校内における研修を円滑に実施できる。
- 工夫③ 年度当初に初任者自身に目標設定をするシートを作成し、自己の課題や目標を明確に認識することができるようになっている。

## 成果と課題

- 成果**
- 1年次、2年次、3年次、と研修内容が段階的に構成されており、教員に求められる基本的な4つの力の育成を重層的に行える。
  - 共通の研修シラバスを全都で用いているため、校内における研修の内容・時数を一定水準以上に保つことができる。
- 課題**
- 次期学習指導要領やオリンピック・パラリンピック教育に関する内容等、喫緊の教育課題を研修項目に位置付ける必要がある。
  - 義務教育学校の設置に伴い、実施要綱・細目の改訂が必要となっている。また、平成28年度から中核市となった八王子市との連携の在り方を検討する必要がある。

# 富山県

## 取組の概要

### 研修の区分、日数

研修会名 (対象教員)	校種	①センター等における研修 (校外研修実施日数)	②勤務校等研修
初任者研修 (初任者)	小中高特：教諭	15日	150時間程度
2年次教員研修 (2年次教員)	小中高特：教諭	3日	20時間程度
3年次教員研修 (3年次教員)	小中高特：教諭	2日	10時間程度

### 若手教員研修

初任者研修に加え、2、3年次教員研修と継続した研修を行う。

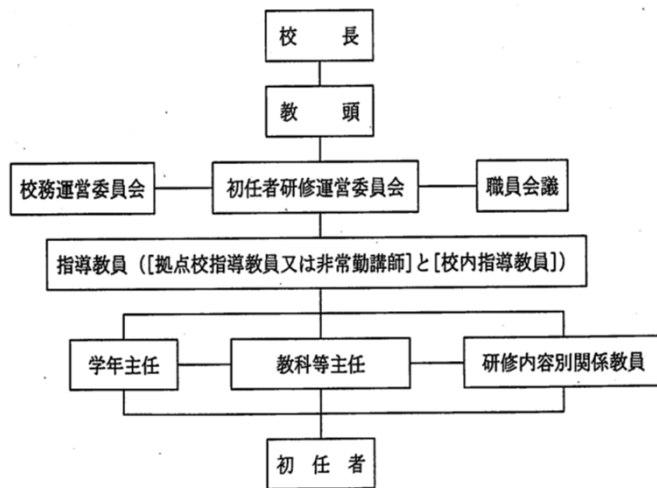
2年次教員研修・・・学級経営、教科指導、生徒指導

3年次教員研修・・・いろいろな課題の解決力、対応力の向上を図る研修

3年間を通して基礎基本から実践的指導力の向上を図る。

研修を積み上げ、継続的に若手教員の資質能力の向上を図る。

<初任者研修を中心とした校内指導体制(例)>



### 指導教員の配置と職務の明示

#### ・指導教員の主な職務

- ①初任者の「勤務校における研修」の企画、年間指導計画書・報告書等の記載
- ②初任者研修の運営及び実施上の事務（初任者勤務校との連絡調整を含む）
- ③初任者に対する授業、学級運営等への指導、助言及び悩みの相談
- ④校長、その他教員による初任者に対する指導・助言の把握
- ⑤「勤務校における研修」で使用した資料等の整理（ファイリング）・保管
- ⑥拠点校指導教員・非常勤講師（小・中学校）との連絡調整（校内指導教員）
- ⑦全校体制での取組の推進（校内指導教員）

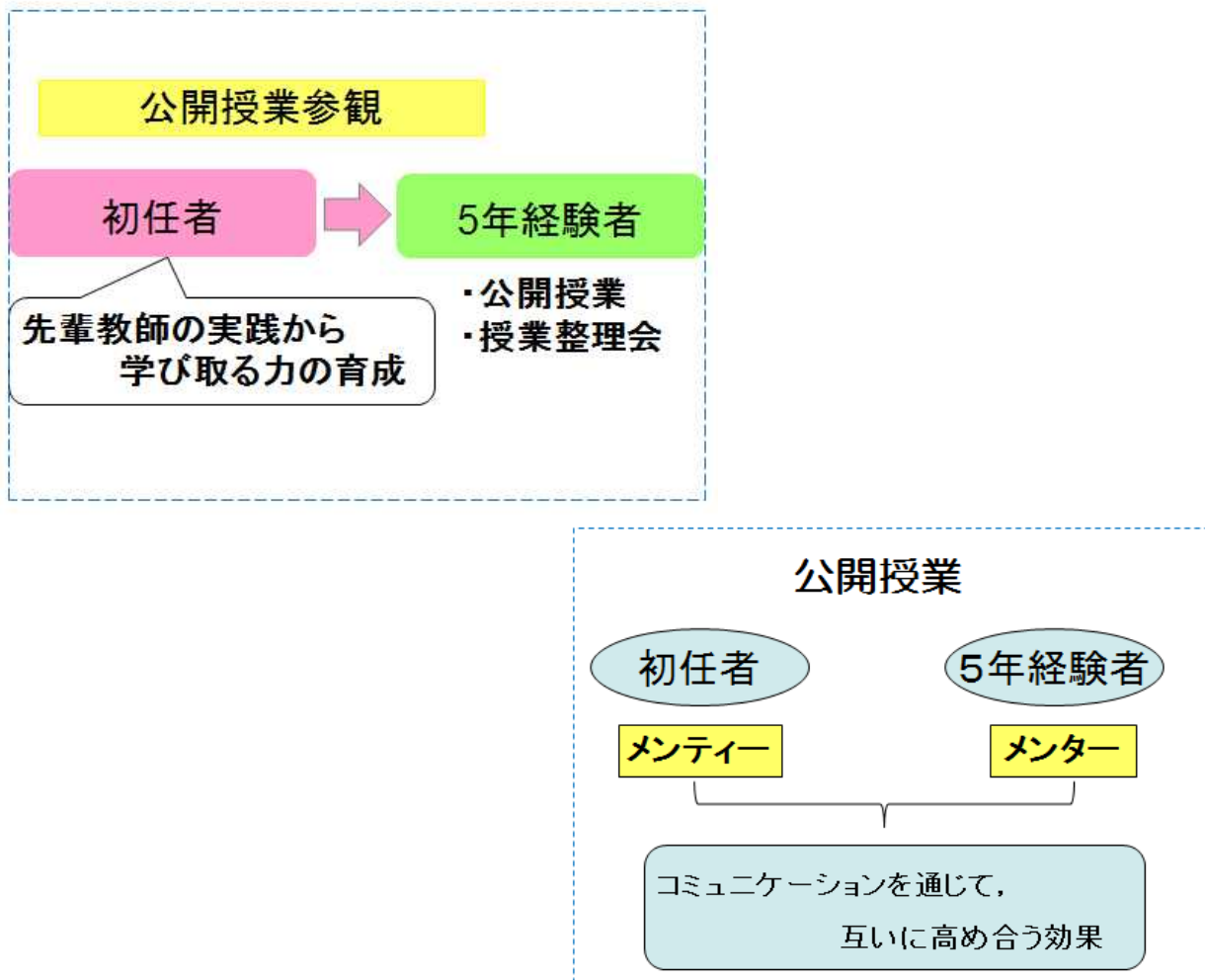
## 成果と課題

**成果** ・2、3年次と継続した若手教員研修を行うことによって、センターでの研修では悩みの共有や班別協議の深まりが見られるようになった。また、現場からの声として「研修時間、回数が削減され、ゆとりが生まれ、初任者が子供と向き合う時間が多くなった。」「教材研究に精力的に取り組むことができた。」などがある。

**課題** ・センターでの研修が夏季休業期間に集中し、若手教員の研修場所の確保が難しくなっている。  
・2、3年次教員には指導教員が配置されていないので、校内で若手教員を育てる環境を整えることが求められる。

# 石川県

## 取組の概要



## 成果と課題

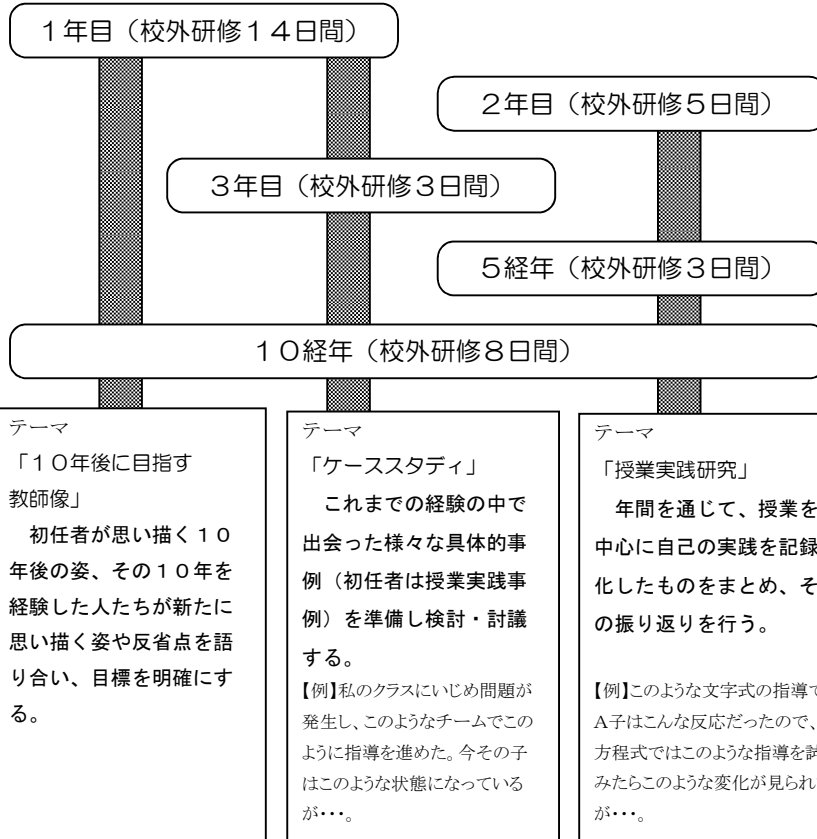
- 成果
- ・初任者ゆえの悩みや職場では話しにくい悩みの相談ができ、初任者の精神的な負担軽減につながる。
  - ・初任者は、5年後の姿をイメージすることができる。

# 福井県

## 取組の概要

### 基本研修 世代を超えた協議（クロスセッション）による研修

- 同じ世代が集合してそれぞれに応じた研修は大切である。
- 一方、世代を超えて協議することの利点もたくさん考えられる。
  - ・若手が少し上の先輩からアドバイスや刺激を受けて、目標設定ができる。
  - ・先輩は、若手と協議して少し前の自分の姿を見ることで自分の成長を自覚し、後輩を指導することで、自分自身の教育観や指導法を見直すことができる。



## 成果と課題

受講者の満足度(4点満点) 8月…初任者、10経年者のクロスセッション 11月…初任者、3年目研修者、10経年者のクロスセッション

	8月	11月	2月
初任者	3.7	3.6	
2年目			3.5
3年目		3.5	
5経年			3.4
10経年	3.7	3.5	3.6
全平均	3.6		

2月…2年目研修者、5経年者、10経年者のクロスセッション

### 成果

- 異なる世代間で実践を語り、アドバイスを受けることで、それぞれの世代の研修者が自分の考えをより明確にし、今後の改善点を見い出せた。
- 上の世代から下の世代へと経験を語る中で、教員としての様々な視点において、振り返りや新たな目標の設定につながる気付きを得たり、具体的な実践例を知ることができたことなどの研修の効果があつたと考えられる。
- 10経年者では、中堅教員として若手教員を育てるという意識の芽生えが見えた。10経年者のコメントの中には「人にアドバイスすることで、自らの実践の課題も見えてきた。」とあるようにアドバイスしながら、10経年者の学びにつながっていることが分かる。

### 課題

- 各世代の研修で、教育実践研究につながるテーマについての講義や演習をさらに充実させ、クロスセッションをより有効なものとしていくことが必要ではないかと考える。
- 10経年者は、所員や教員OB、教職大学院スタッフが務めるファシリテーターの様子から、その手法を学ぶ機会がある。しかし、10経年者へのファシリテーション力は充分ではないので、力量アップの研修が必要である。



# 長野県

## 取組の概要



### ◆調査研究校における取組のポイント

#### ①メンターチームの活用

- ・若手の自主的な勉強会及び交流会(ヤングセミナー)の開催を推奨

#### ②ジョブシャドウイング

- ・近隣の中学校、他校の同教科の中堅教員

#### ③外部機関との連携による授業改善

- ・初任者と指導教員がともにセミナー参加

## 成果と課題

### ◆成果

- ・初任者育成のため、組織的・新しい取組を実施する学校 H26年度5割⇒H27年度8割
- ・調査研究校では、校内での情報共有の広がりや初任者への支援の校内体制を構築

### ◆学校全体による初任者指導の支援

- ・職員の共通理解を進め、事業の推進を継続化する。
- ・授業だけでなく、クラブ指導等、多方面から初任者を見守り育てる。

# 岐阜県

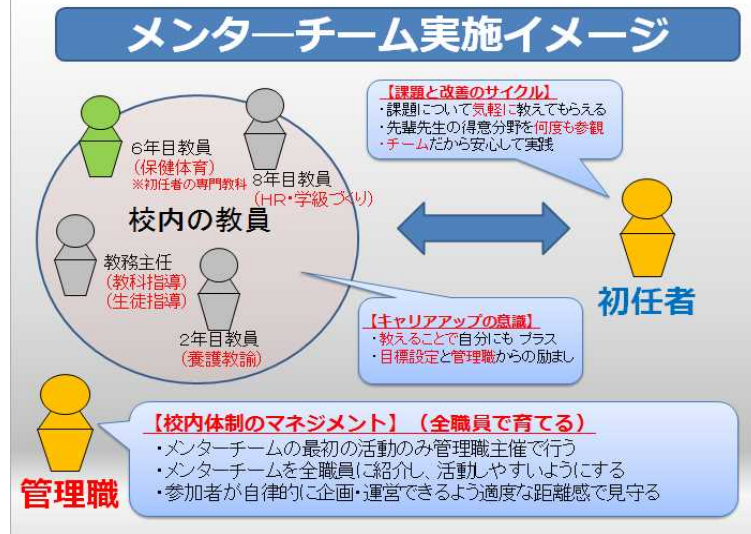
## 取組の概要

### 初任者と6年目研修者とのクロス研修について

#### 1 内容

初任者研修対象者（メンティー）と6年目研修対象者（メンター）が研修チームを組織し、相互に学習しあう中で、教科指導やホームルーム経営に関して、協働的な研修を実施する。

#### 2 校内実施イメージ



#### 3 ねらい

人材育成のよりよい連鎖を構築し、相互の育成を図るOJTに繋げる。

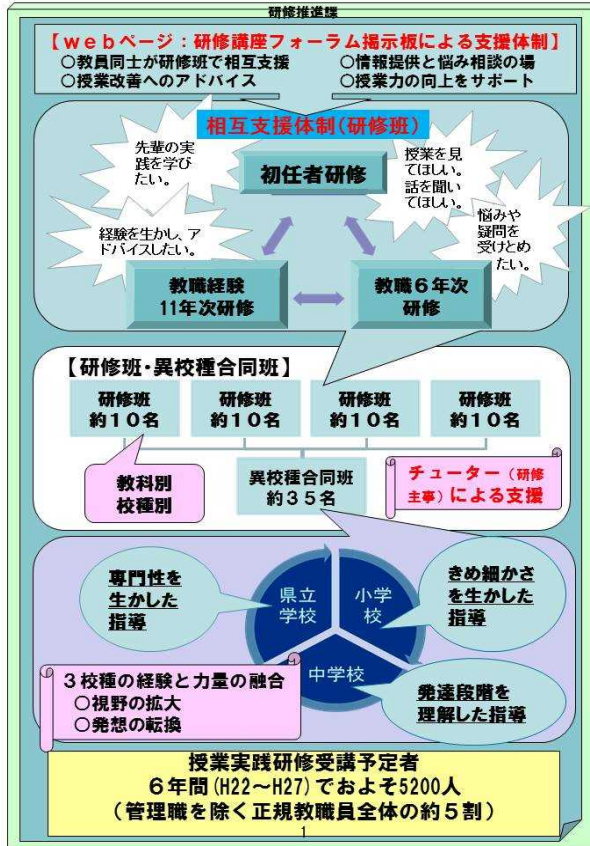
## 成果と課題

今年度、10月実施の研修であり、今後、成果と課題を整理していく。

# 三重県

## 取組の概要

平成27年度授業実践研修「構造図」



### 工夫①

初任、教職6年次、教職経験11年次研修受講者が、校種別、教科別の研修班を中心に年間を通して授業研究に取り組む。

### 工夫②

異校種合同の研修班で、授業研究を行う。

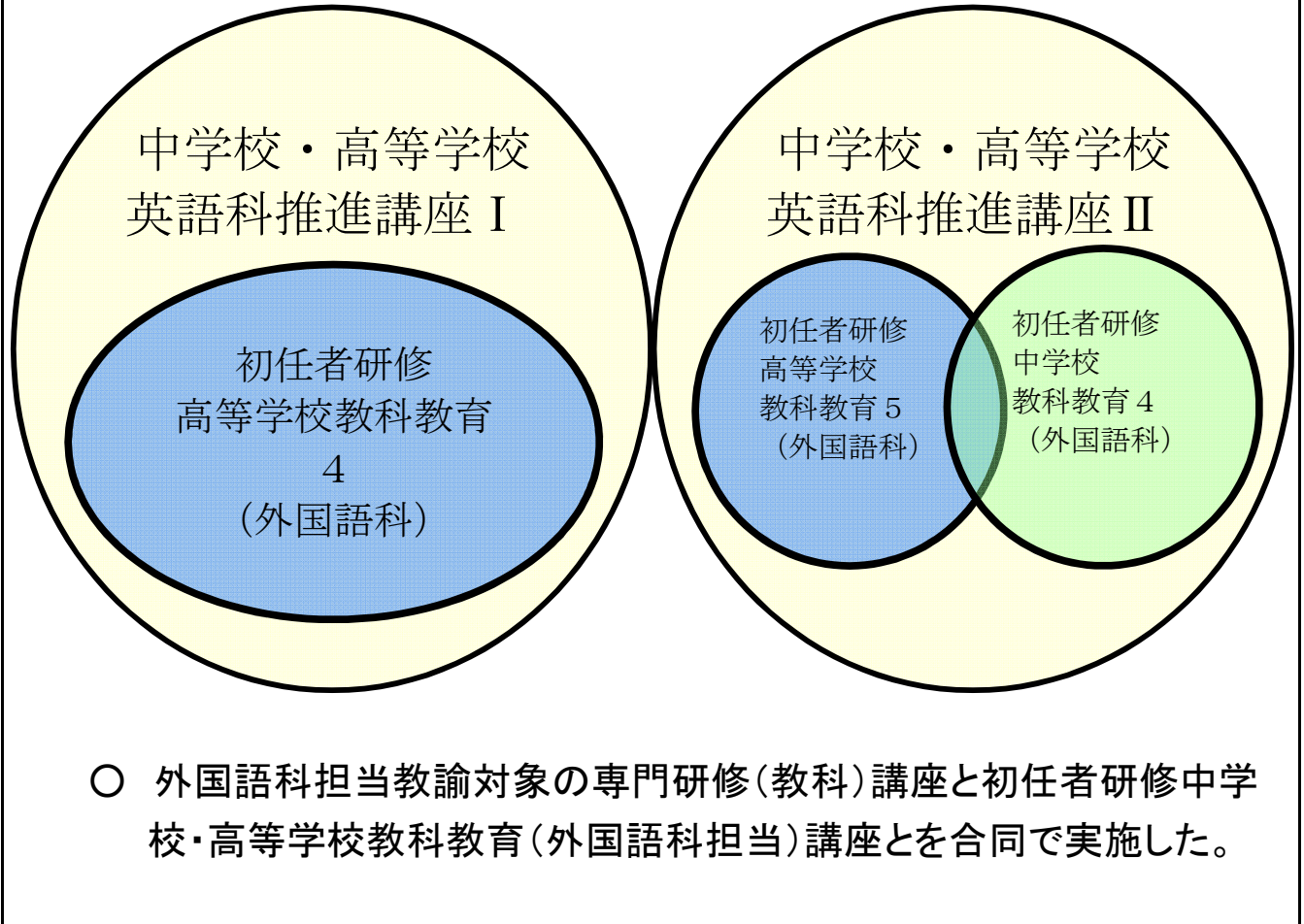
## 成果と課題

【成果】 初任者の感想には「初任者同士の話し合いでは出てくることのないような意見・感想・視点などを、6年次研や11年次研の先生方からいただき、授業に対する考え、視点を深めることができ、大変勉強になった。」といったものが多く挙げられた。また、普段の学校生活での悩みを聞いてもらうなど、授業づくり以外のことについての助言やアドバイスをもらい、異経験年齢からの学びや気づきの大きさが、研修効果の高さにつながっていると言える。

【課題】 今後、受講者の増加が加速し、運営面での見直しは必要である。年間4回ある研修のそれぞれのつながりを意識させ、研修班のテーマに基づいたさらなる協議の深まりをめざしていく必要がある。学校での継続的な授業改善をめざし、授業での自分たちの課題を自分たちで解決する、主体的、自主的な研修にしていく必要がある。

# 京都府

## 取組の概要



## 成果と課題

### ○成果

- ◇ すぐに実践につなげることができるよう、大学教授等を招聘した講座で、4技能を統合した授業の構成と手法について、教職経験者と共に学ぶことができた。
- ◇ 演習を通して教職経験者から指導方法等を学ぶことができた。

### ○課題

- ◇ 指導力を継承するために、教職経験者から学ぶ時間を一層確保する必要がある。

# 大阪府

## 取組の概要

### 平成27年度 10年経験者・初任者合同研修 授業づくりについて

- 目的**
- ◆生徒が主体的に学ぶ授業づくりを経験年数の異なる教員がともに考える機会をもつ。
  - ◆教職経験年数を経た教員が初任者に助言者・支援者の関わる機会をもつ。
  - ◆教科の枠を超えて、生徒が主体的に学ぶ授業のあり方を考え、自らの授業にフィードバックする。

#### 10年経験者研修

##### ●第1回 開講式 4月22日

- ・合同研修実施の案内
- ・協議テーマ希望アンケート配付  
(第1～4希望を記入)

##### 協議テーマ(例)

- 知識・技能を身に付けるための授業
- 学習意欲を高める授業
- 知識や技能を活用する授業
- 学び直しの授業

##### ●第2回 メンタリング

5月13・20日

- ・協議テーマアンケート用紙の回収
- ・未配付者に配付

##### ●第3回 チームビルディング

6月10・17日

- ・協議テーマアンケート用紙の回収
- ・持参を忘れた者はその場で記入のうえ提出

#### 10年研 授業づくり 1

・6月24日(水)  
・7月1日(水)

##### 1 合同研修の趣旨説明

- ・初任者に対して助言者・支援者の関わりをすること
- ・教科の枠を超えて、目標に向けて協議し、解決の方向性を見いだす
- ・合同研修全体の構成を周知

##### 2 めざす授業について

- ・日本の子どもたちの現状
- ・学習指導要領が付けたい力
- ・めざす授業のあり方(よい授業とは)

##### 3 グループごとで協議

- ・グループに分かれ、合同研修の具体的な進め方について打合せ

#### 10年・初任合同研修

10年研授業づくり 2  
初任研授業づくり 8  
・7月30日(水)

##### 1 全体説明

- ・本研修の趣旨説明
- ・今、求められる授業とは
- ・モデル授業視聴(ビデオ)

##### 2 テーマ別グループ協議

- ・指導計画を考える
- ・授業構成を考える
- ・教材について考える

##### 3 交流

- ・グループでの協議内容を交流
- ・項目ごとに書き出し、整理

##### 4 振り返り(個人)

- ・協議、交流の内容を踏まえて、自らの担当教科、生徒の実態に合わせた授業のあり方を考える

【工夫点】 10年経験者がメンターとして初任期教員の育成を主体的に行えるよう、事前に10年経験者研修で、メンタリングの研修を行い、初任者研修との合同研修での実践につなげられるようにする。

## 成果と課題

【成果】(初任)10年経験者研修受講者からの意見やまとめ方から、初任者が新たな視点や学びを得ることができ、指導教諭の授業の視聴と、10年経験者研修受講者を交えた研究協議で授業づくりについての理解を深めることができた。

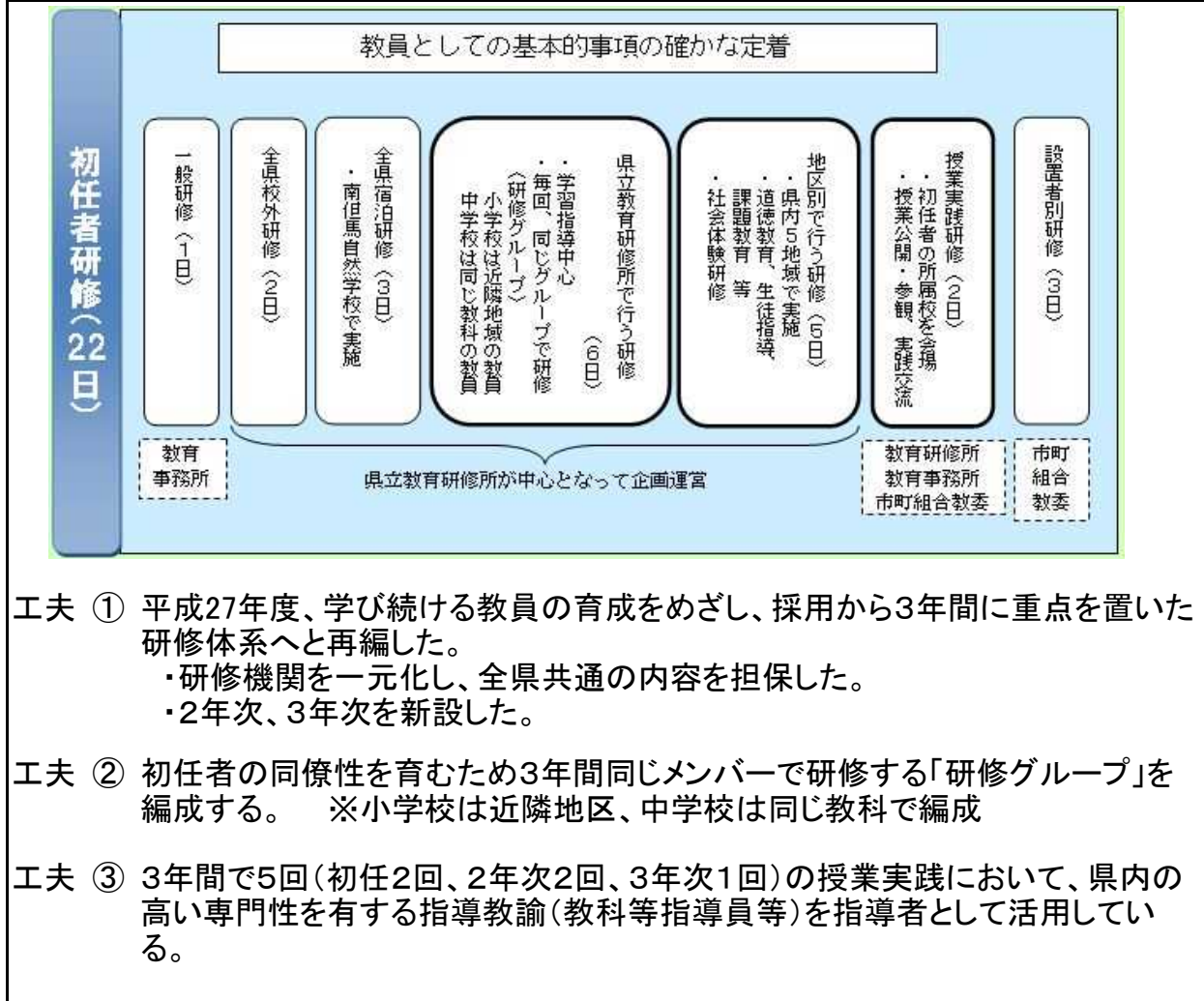
(10年)具体的な生徒を主体とした授業の様子について、初任者と意見交換できたので、リーダー的な役割を自覚しながら授業づくりについて理解を深めることができた。

【課題】(初任)10年経験者研修受講者の個性の違いや研修への意欲の差によるものと思われるが、研究協議の班によって、10年経験者のまとめる力量の差があった。初任・10年コラボの是非を再検討する必要があると考える。

(10年)10年経験者が必ずしも授業づくりについて自分なりの見識を持っているとは限らず、協議内容が深まっていけないグループ等があった。キャリア的な観点からも10年の経験を積み、教科教育についてもモデルリーダーとしての自覚を持つ必要があることを様々な場で伝えていく必要がある。

# 兵庫県

## 取組の概要

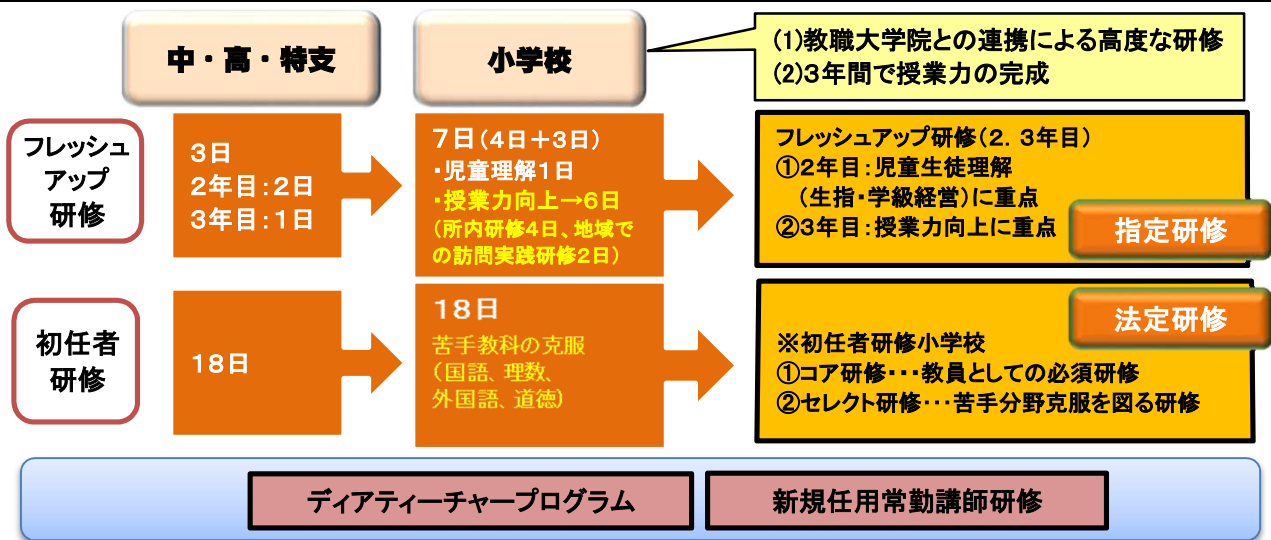


## 成果と課題

- 成果
- ・ 学校・市町組合教育委員会が連携して、初任者の指導力向上に向けた体制づくりの構築につなげることができた。
  - ・ 「多様な学び方の体験」を通して、学びの手法を一人一人の教員に蓄積することができた。
  - ・ 若手教員の授業力向上に向けた意欲の醸成を図ることができた。
- 課題
- ・ 校外での学びと校内のOJTをつなぐ取組(活用できる指導資料の作成等)
  - ・ 若手教員の授業力向上を学校で支える指導教員との連携
  - ・ 更に学び続ける学びの場となる現職研修の充実

# 奈良県

## 取組の概要



※ フレッシュアップ研修とは、採用2年目、3年目の教員を対象に行う研修です。児童生徒理解や教科等指導について指導力向上を図ります。

※ ディアティーチャープログラムとは、奈良県の教員を目指す大学生・大学院生を対象に行うプログラムです。教員として求められる力を実践的に身に付けられるよう支援します。

※ 新規任用常勤講師研修とは、新規採用された講師を対象に行う研修です。職務やその在り方を理解させるとともに、今日的諸課題への対応力や使命感を養い、資質の向上を図ります。

## 成果と課題

成果： 若手教員育成に向け、採用から11年目までを5つのステージで学ぶ研修体系が確立し、採用前となる講師や大学生等も支援するプログラムも確立できている。

課題： 今後、効果検証を行い、「学び続ける教員」の育成に向け、必要に応じて研修体系及び講座内容を見直していきたい。

# 鳥取県

## 取組の概要

### 初任者育成を目的とした校内OJTの推進

#### 個別指導によるOJT

- ・目標を共有して、意図的・計画的・継続的に育てる。
- ・場を与え、仕事を任せて育てる。
- ・機会を捉えた指導により育てる。

#### 集団指導によるOJT

- ・意欲のある集団をつくり、育てる。
- ・会議(学年会、分掌部会、教科会等)を通して育てる。
- ・協働した取組により育てる。
- ・キーパーソンにより、相互に啓発する集団をつくり、育てる
- ・新しい課題を示し、育てる。

☆校内外の両輪を生かす。

(OJTとOff-JT)

→ **往還型**の研修へ

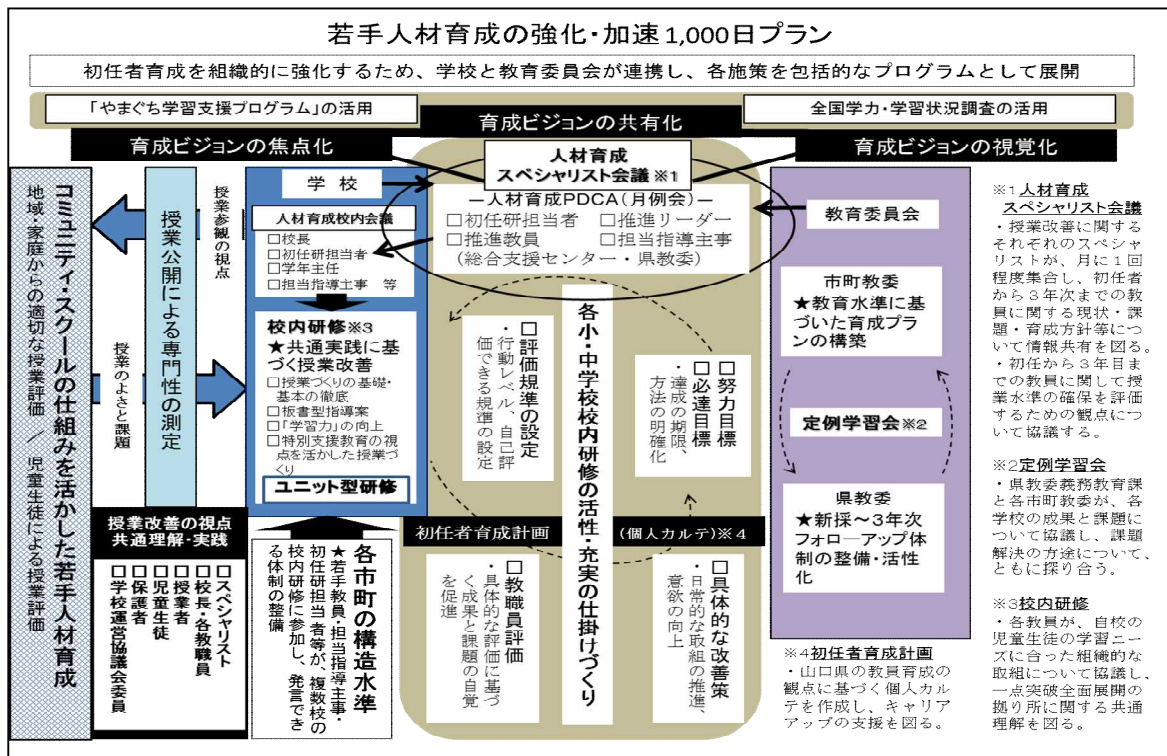
「研修と実践」を有機的に結びつける

## 成果と課題

- 成果
- ・豊富な経験を有する指導教諭を初任者の校内指導教員として配置し、学校としての組織的な指導体制が構築されてきた。
  - ・校内における初任者への支援体制が整備されるとともに、教員相互の良好な人間関係が構築されている。
- 課題
- ・指導教諭は県による加配配置であり、配置できる者の確保と質の向上に限界がある。



## 取組の概要



工夫 ① 初任者を含め3年目までの教員について、育成プランを作成し、計画的組織的な指導体制づくりを推進している。

工夫 ② 授業研究に学校運営協議会委員が参画するなど、コミュニティ・スクールの仕組みを活かした人材育成を進めている。

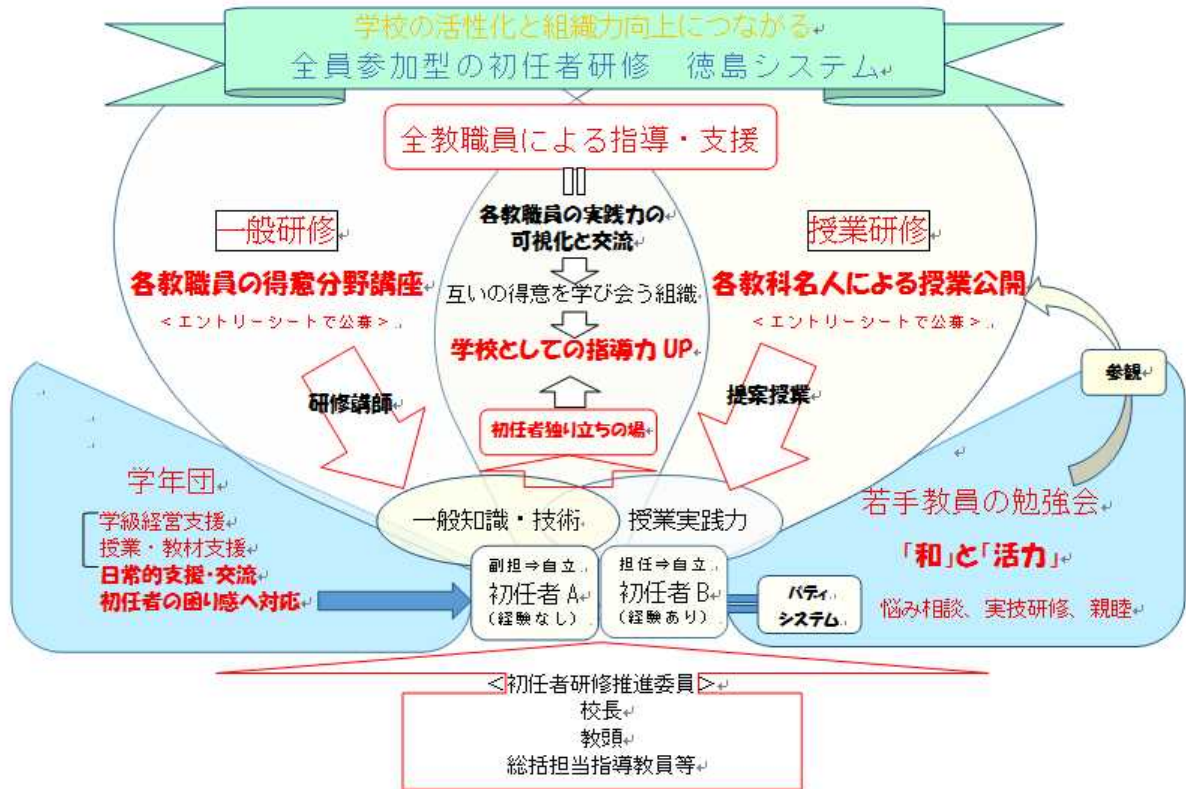
## 成果と課題

- 成果**
- 各学校における若手教員育成プランが着実に実施され、全校体制による指導体制の充実や、人材育成に対する教職員の意識の変容がみられた。
  - 学年や教科の枠を越えた少人数のチームを編成し、継続的・日常的に若手教員を育成する取組がみられた。

- 課題**
- 教員の大量退職により、初任者を大量に採用している。そのことにより、効果的な初任者研修を実施するための、初任者及び指導教員の配置に苦慮している。特に、中学校美術科や技術など、授業時数が少ない教科については、一つの学校に同一教科の免許保持者を配置できる学校が限られているため、配置に困難を感じている。

# 徳島県

## 取組の概要



工夫① 拠点校指導教員として再任用教員を一部配置している。

工夫② 全教職員による指導・支援体制を整えている。

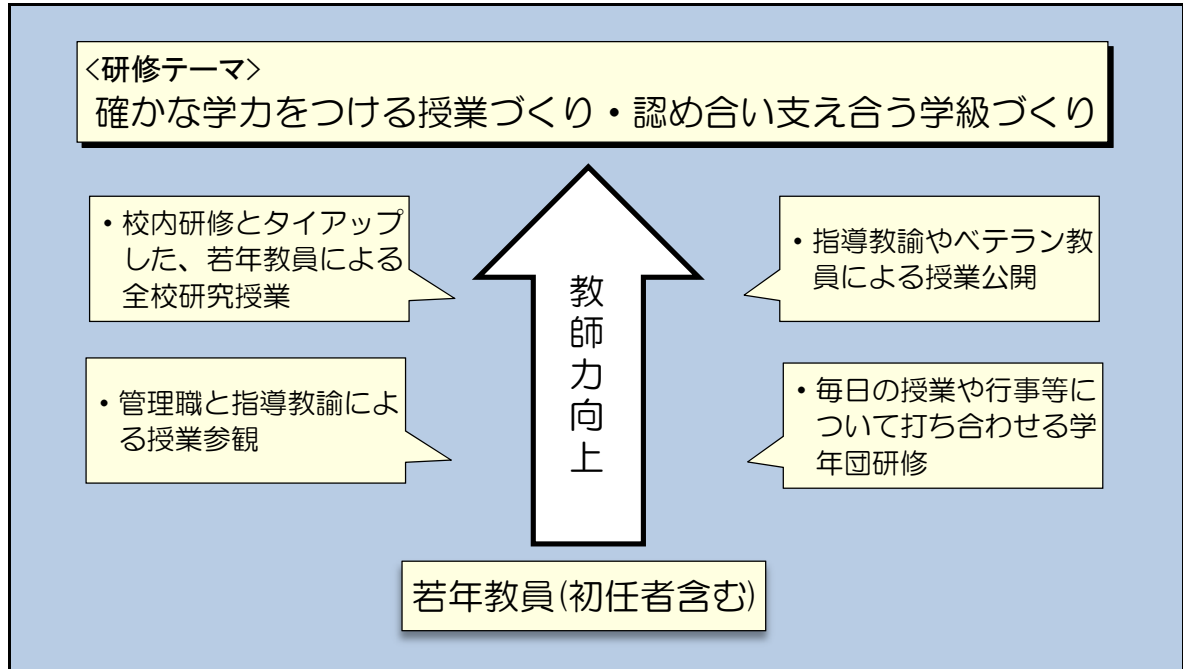
\* ポンチ絵は、「総合的な教師力向上のための調査研究」における取組である。

## 成果と課題

- 成果
- ・再任用教員の経験や技能を初任者に伝えることができる。
  - ・初任者のみならず、校内の若手全体のレベルアップにつながる。
  - ・ベテラン教員が指導力を発揮する場面が得られる。
  - ・学校全体で初任者や若手教員を育成する雰囲気醸成される。
- 課題
- ・初任者指導に対する意欲と能力のある再任用教員を任用すること。
  - ・適正規模の学校に初任者を配置すること。
  - ・学校間で研修の充実度合いに差があること。
- 対応
- ・好事例を広く周知し、研修方法や内容の充実に努める。

# 香川県

## 取組の概要



エ夫① 校内の若年教員に対し、指導教諭がコーディネーター的な役割を果たすことで、管理職をはじめ学年主任、教科主任等が指導に関わる校内指導体制を構築している。

エ夫② 指導教諭は初任者の校内指導教員の役割も果たしつつ、初任者以外の若年教員も含めた組織的かつ計画的な研修を行っている。

## 成果と課題

- 成果
- 互いに刺激し合ってともに伸びようとする向上心が、若年教員間に見られる。
  - ともに考え、ともに創る授業実践の場を設定することで、若年教員同士の連携が深まる傾向が見られる。
  - 若年教員の指導にベテラン教員が関わることで、ベテラン教員自身の意欲が喚起されている。

- 課題
- 県内全体の教員の指導力維持を図るため指導教諭を配置しているが、予算面での難しさもあり、一部の学校への配置となっている。
  - 指導教諭の取組モデルをいくつか集約して、指導教諭の配置効果がさらに高まる工夫を考えていきたい。

# 愛媛県

## 取組の概要

目的	実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる	
	校外研修	校内研修
小中学校	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 20日間<ul style="list-style-type: none"><li>・ 本庁研修1日</li><li>・ 教育事務所研修10日</li><li>・ 教育センター研修9日</li></ul></li><li>※ 宿泊研修（2泊3日）を1回実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 初任者指導教員による研修<ul style="list-style-type: none"><li>・ 年間30週で120時間以上</li></ul></li><li>○ 校内指導教員のコーディネートによる研修<ul style="list-style-type: none"><li>・ 年間30週で90時間以上</li></ul></li></ul>
高等学校 中等教育学校 特別支援学校	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 21日間<ul style="list-style-type: none"><li>・ 本庁研修6日</li><li>・ 教育センター研修15日</li></ul></li><li>※ 宿泊研修（1泊2日）を2回実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 指導教員を中心とする指導及び助言による研修<ul style="list-style-type: none"><li>・ 週7時間以上</li><li>・ 年間210時間以上</li></ul></li></ul>

工夫① 教科等の指導力を養うことを目的として、初任者が希望する研究指定校の研究発表会等に参加し、研修する機会を設けている。

工夫② 指導力を有する教員や、再任用教育職員を指導教員として配置し、学校全体の組織的な指導体制を構築している。

## 成果と課題

成果

- ・ 校外研修では、異校種間交流や研究発表会への参加等を通じて初任者の視野を広げ、学ぶ意欲を高めることができている。
- ・ 指導教員の指導や校外研修で得た知見等をもとに、実践的な校内研修が実施され、初任者の指導力に向上が見られる。

課題

- ・ 中学校及び県立学校の一部の教科では、校内で教科指導員の設置が難しく、教科の専門的な指導を近隣校の教員に依頼するなどしている。
- ・ 小中学校では今後、採用者の増加に伴う対象教員の増加が見込まれており、研修の質の維持向上に向けた見直しを進める必要がある。

# 高知県

## 取組の概要

### チーム協働研修

【目的】  
協働性・同僚性を構築し、チームとして学校運営に関わる  
ことのできる教員の育成

- Point1 年次を超えたチームでブロック別で開催する。
- Point2 10年経験者等が若年教員のメンターになる。
- Point3 初任者を中心に若年・中堅教員等が協働して学ぶ。



工夫① 初任・2年・3年・10年次研修対象者合同で地域別に年次を超えたチームを編成し、実践的指導力、マネジメント力を高めるとともに協働性・同僚性を構築する研修を実施している。

工夫② 10年次教員のミドルリーダーとしての意識を高めるため、若年教員のメンターとして位置付け、協議の運営及び指導助言役を任せている。

## 成果と課題

- 成果
- ・初任・2年・3年次にとっては、学級経営の在り方や授業づくりについて先輩教員の具体的な事例から多くを学ぶことが出来るとともに、近隣校の教員との協働性・同僚性を高めることができています。
  - ・10年経験者は、若年教員のメンターとなることにより、ミドルリーダーとしての自己の役割を認識することに繋がっている。

- 課題
- ・若年教員に対し10年次の人数が大幅に少ないため、従来どおりのグループ編成が難しくなっており、実施方法の見直しが必要である。

# 熊本県

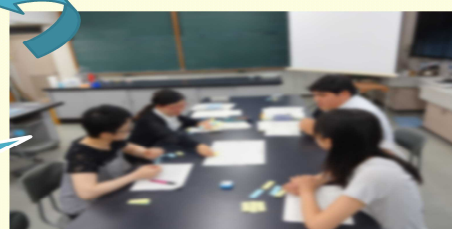
## 取組の概要

### 初任者と5年経験者の合同研修



研修者が生徒役になり、初任者と5年経験者が、それぞれ模擬授業を実施。

模擬授業の後、5年経験者が進行役となり、授業の内容や指導方法について協議を行う。



工夫① 高等学校の初任者研修において、5年経験者との合同研修を実施している。  
内容としては、模擬授業を行い、相互に評価・助言し合う。

工夫② 授業マイスターによる模擬授業を通して、教科等指導における初任者の指導力の向上を図っている。

※授業マイスター…授業マイスター認定制度によりすぐれた授業力をもつと認定された教員。

(教職経験10年以上かつ40歳以上の教員のうち、高い専門性と実践的指導力を有し優れた教育活動を行っている教員を、授業マイスターとして認定している。)

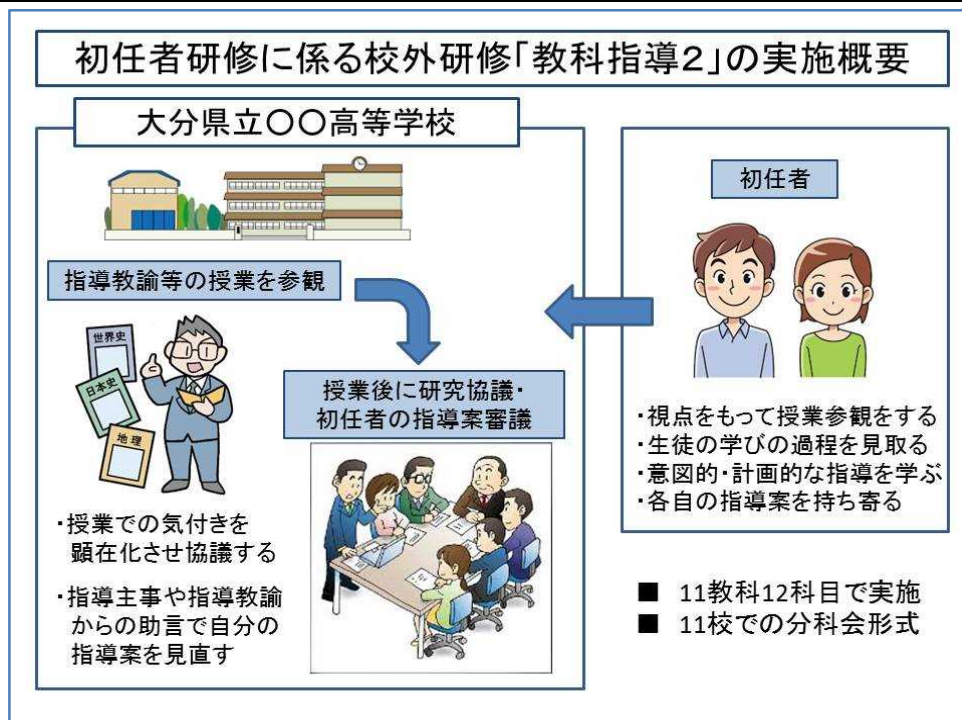
## 成果と課題

成果 ・初任者にとって、身近な目標ができる。具体的な助言がもらえる。  
・5年経験者にメンターとしての自覚が芽生える。  
・優れた授業のイメージがつかみやすく、初任者の教科等指導の参考になった。

課題 ・5年経験者にとって授業力向上に資する研修にすることが難しい。

# 大分県

## 取組の概要



- 初任者研修対象者が各自の担当教科・科目の指導教諭等の授業を視点を持って参観し、授業後に研究協議を行う。
- 各自で作成した学習指導案を持ち寄り、同じ教科(科目)の初任者や指導教諭、指導主事から意見・助言してもらい授業改善に役立てる。

## 成果と課題

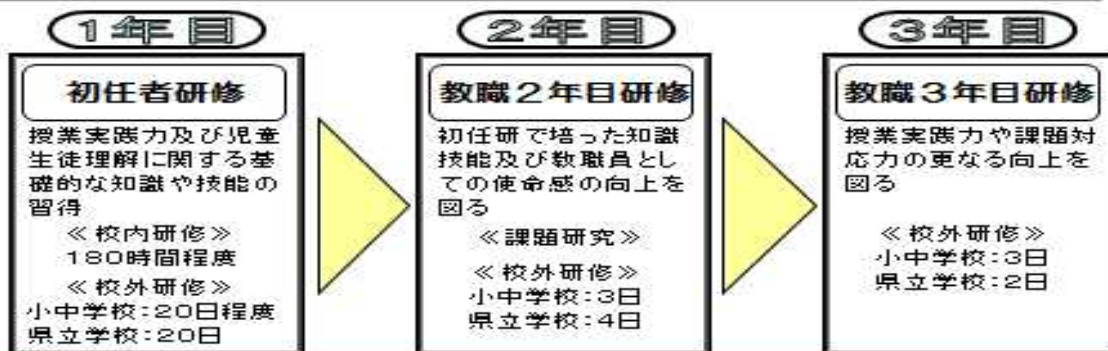
- 成果
- ・指導教諭の授業参観は初任者にとって得るものが多く、実践への意欲に強くなっている。
  - ・指導教諭の日常的な取組を、些細なことでも聴くことができる。
- 課題
- ・学校行事・日課表の調整等、実施には学校の諸事情を考慮する必要がある。
  - ・初任者がどれだけのことを実践につなげたか、実質的な検証が必要である。

# 沖縄県

## 取組の概要

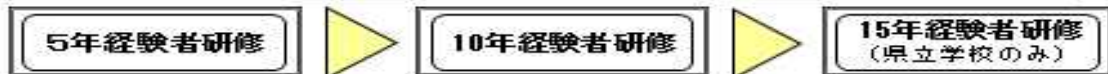
平成26年度より初任者研修(校外研修)を25日から20日へ短縮し、新たに2年研、3年研を実施。校外研修日数減により初任者にゆとりを持たせ、研修内容の深化を図るとともに、生徒と向き合う時間を増やし、信頼関係の構築や、きめ細かな生徒指導が行えるよう配慮した。また、課題研究については2年研時に取り組む。一年目で感じた課題についての研究や実践に取り組むことにより、新たな意識の高揚と系統立てた研修体制の構築を図った。

### 若手教員育成の研修体系



若手教員の実践的指導力や資質の更なる向上を図るため、これまで実施していた1年間の初任者研修に加え、新たに教職2年目・3年目研修を実施する。

### 以降の経年研修



#### 特色ある主な取り組み

○初任研、10年研合同教科研修○※2年研、5年研合同でも実施  
先輩教師(10年研対象者)を交えたグループ討議や模擬授業等の参観を通して、初任者の資質向上を図る。

## 成果と課題

### 成果

- ・課題研究を教職2年目研修へ移行したことにより、初任者の負担軽減に繋がった。また、一年目で感じた課題を二年目で研究・実践することにより、より深い内容の課題研究となった。
- ・2年目、3年目に直面するそれぞれの課題について即効性のある研修を実施することができた。
- ・教職2、3年目研修を実施することにより、高い使命感を維持することができた。
- ・初任研、10年研合同で教科研修会を実施することにより、先輩教師からの助言や模擬授業の観察を通して、教科指導力の向上が図れた。

### 課題

- ・課題研究を教職2年目研修で行うが、授業時数の軽減がないため時間確保が必要である。
- ・若手教員を学校全体で継続的に育成する雰囲気づくりが必要である。