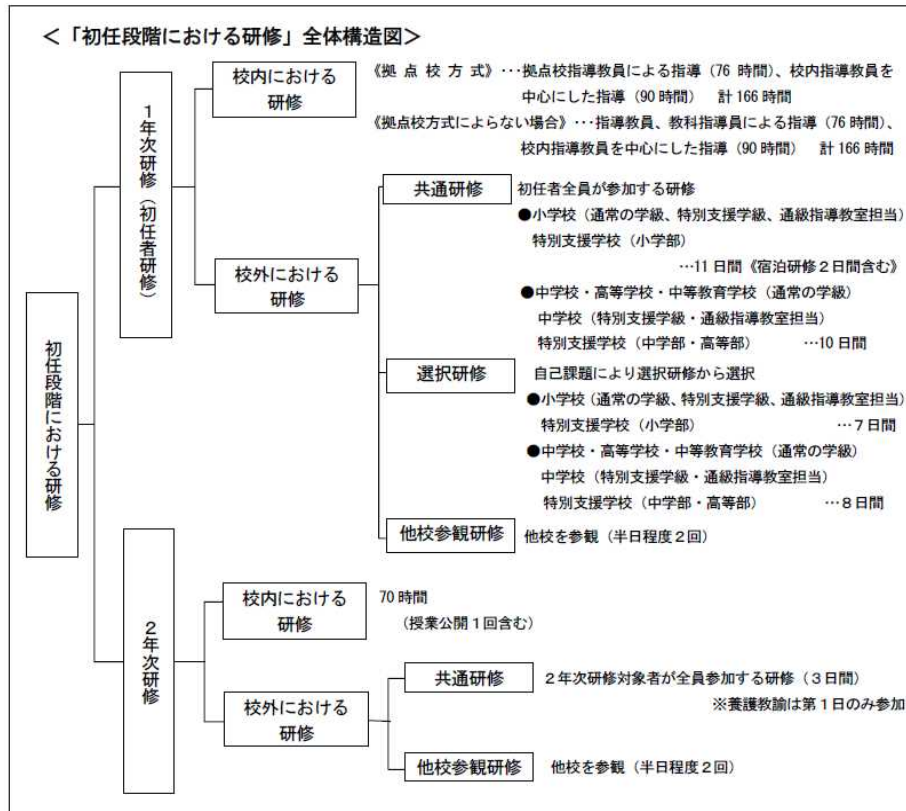


札幌市

取組の概要



工夫 経験豊富な教諭を、拠点校指導教員、校内指導教員等として配置し、組織的かつ継続的な研修を実施している。

成果と課題

成果

- ・指導教員の高い専門性を生かした日々の指導により、初任者の指導力向上が見られる。
- ・校内における初任者への相談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る。

課題

- ・配置できる指導教員の数と質に問題が見られる。

仙台市

取組の概要

研修番号	0	〈基本的な研修1〉	フレッシュ先生プレ研修	
ねらい	教育公務員としての自覚を育て、初任者として担任までの心構えと準備を大切に行うことができるようにします。			
対象・定員	【第1回研修】平成29年度新規採用予定者 【第2回研修】平成29年度新規採用予定者（平成29年度フレッシュ先生1年次研修受講予定者のみ）			
回	実施日時	場 所	内 容	OJTに生かす力量
1	平成29年 1月19日(木) 8:30～12:00 又は 13:00～17:00	教育センター 大研修室 他	(講話) ・採用に当たっての心構え (説明) ・採用事務手続きについて (オリエンテーション) ・フレッシュ先生研修について 講師：教職員課長、教育センター主任指導主事 他	OJTに生かす力量
2	平成29年 2月25日(土) 又は 3月2日(木) 13:00～16:45	仙台子ども 体験プラザ	(挨拶) ・仙台市の教員として望むこと (講話) ・仙台子ども体験プラザについて (講話) ・教師の仕事と心構え (協議) ・1年次の先輩から学ぶ 他 講師：学びの連携推進室主任指導主事、教育センター所長（主幹）、指導主事	使命感・情熱 向上心

留意点・詳細は別途通知します。

研修番号	1	〈基本的な研修1〉	フレッシュ先生1年次研修	
ねらい	教育公務員及び児童福祉職の一員としての自覚を持ち、児童生徒理解が深め、授業づくりに必要な力量を身に付けます。			
対象・定員	【必修】採用1年目の教諭（小・中・特） ※ 第1回、小6中5回と小7中6回、第10回は、新規採用養護教諭（小・中・特）も対象となります。 ※ 第3回と第10回は新規採用学校事務職員（小・中・特）も対象となります。			
回	実施日時	場 所	内 容	OJTに生かす力量
1	4月4日(月) 9:00～12:00	教育センター 大研修室	(講話) ・社会人としての常識・マナー (講話) ・フレッシュ先生に望むこと (講話) ・教職員の服務とモラル (講話) ・教員としての使命、情熱 講師：教育長、教職員課長、教育センター所長、主幹、主任指導主事	使命感・情熱 高、倫理観 社会性・誠意 向上心
2	4月4日(月) 13:30～16:45	教育センター 大研修室 他	(講話) ・学級づくりの概論 (説明) ・フレッシュ先生研修について 講師：拠点校指導教員、教育センター指導主事	学級づくり 児童生徒理解
3	5月31日(火) 6月2日(木) 14:00～16:45	教育センター 大研修室 他	(講話) ・震災復興と教育 (講話) ・授業づくりと学習指導案の書き方 講師：学びの連携推進室室長、教育センター指導主事	防災教育 児童生徒理解 授業準備 授業準備
小4	6月14日(火) 6月16日(木) 14:00～16:45	仙台市科学館	【小学校】 (演習) ・理科の授業づくりと観察・実験の指導 講師：仙台市科学館指導主事、教育センター指導主事 ※、小学校教諭のみが受講する。	授業準備 児童生徒理解
小5 中4	6月28日(火) 6月30日(木) 14:00～16:45	教育センター 大研修室	(講話) ・スクールコンプライアンス (講話) ・安全教育の実践 (講話) ・学校保健の実践 (講話) ・食育と給食指導の実践 (説明) ・宿泊研修に参加するにあたって 講師：健康教育課指導主事、教育センター指導主事	コンプライアンス 危機管理 安全管理
小6 中5 中6	8月2日(火) 9:00～16:45 8月3日(水) 9:00～15:30	泉岳自然 ふれあい館 (宿泊研修)	(演習) ・野外活動の実践 I 講師：教育センター主幹、主任指導主事、指導主事 他 (講話) ・野外活動の実践 II 講師：教育センター主幹、主任指導主事、指導主事 他	使命感・情熱 児童生徒理解 自己啓発
小8 中7	8月18日(木) 8月26日(火) 9:00～16:45	教育センター 大研修室 他	(演習) ・5年次教員の学習指導案検討及び模擬授業 (講話) ・児童生徒理解に関する協議 (協議) ・授業研究に向けての準備 講師：教育相談課、教育センター指導主事	授業準備 児童生徒理解 授業研究
小9 中8	10月31日(月) 11月1日(火) 14:00～16:45	教育センター 大研修室 他	(講話) ・学習指導案の検討及び模擬授業 講師：教育センター指導主事	授業準備 児童生徒理解
中9	11月15日(火) 11月17日(木) 12月6日(火) 12月8日(木) 14:00～16:45	子供相談支援 センター	【中学校】 (講話) ・生徒指導の実践と関係機関との連携 (実対) ・巡回指導 講師：仙台市子供相談支援センター所長、主査 ※ 中学校教諭のみが指定された1日または2日を受講する。	児童生徒理解 生徒指導・教育相談
10	12月13日(火) 12月15日(木) 14:00～16:45	教育センター 大研修室 他	(講話) ・コミュニケーショントレーニング (講話) ・教職員のモラルと今日的課題 講師：臨床心理士、教育センター主幹 （授業研究及び授業検討会）	コミュニケーション 児童生徒理解 コンプライアンス
11	9月～2月 【ブロックごと と実施】 13:00～16:45	5年次教員代表 授業者所属各校	(協議) ・5年次教員代表授業者の授業参観 ・授業検討会 ・情報交換 講師：教育センター指導主事 ※、ブロックごとに実施する。	授業準備 児童生徒理解 授業研究
12	2月14日(火) 2月16日(木) 14:00～16:45	教育センター 大研修室 他	(講話) ・トピック講話 (協議) ・ブロックごとのテーマ別協議 (閉講式) ・ブロック研修閉講式 講師：教育センター主任指導主事、指導主事	児童生徒理解 学級づくり 生徒指導・教育相談

特色・工夫

- ・初任者の研修期間を4年間とする。
- ・5年次ブロック研修を悉皆とし、フレッシュ先生研修4年間と併せて5年間継続して研修を行っている。
- ・1年目の研修では、5年次教員と合同研修(5年次ブロック研修)の機会を3回設定している。(ブロック研修)
- ・1年目と5年次の教員が合同で行う研修。
- ・身近な先輩教師の助言を基に、実践的指導力を高めるねらい。
- ・児童生徒理解、学級経営、授業づくり等を相談し、ともに考えることで成長を促すねらい。
- ・5年次教員を校外におけるメンター的な役割としている。(サポート体制)
- ・OJTサポート事業に「フレッシュ先生サポート」を位置付けて、学級づくり、授業づくりに関する支援を行っている。(学校訪問、教育センターへの来所等)
- ・フレッシュ先生研修のナビゲーションの窓口「ふれなび」を設定して、電話、メール、巡回郵便等によって、「一人で考えても分からない」「誰に、どこに相談すればよいか分からない」という場合の相談先や相談相手を伝えている。

成果と課題

成果

- ・初任研を新任から4年間に研修をスライドさせたことにより、児童生徒と向き合う時間や同僚と共に研修する時間が確保されている。
- ・新任教員と先輩教員(5年次)が共に学ぶ研修を実施することにより、身近な先輩教師の助言を基に、実践的指導力を高めることができています。

課題

- ・採用者数の増加により、模擬授業・指導案検討等の個別対応が難しくなっている。
- ・指導教諭は拠点校方式と各校方式の2つの方式で実施しているが、配置される指導教員の質に問題が見られる。

横浜市

取組の概要

初任者を含む、経験の浅い教職員が成長するため、メンターチーム等の活動を実施している。

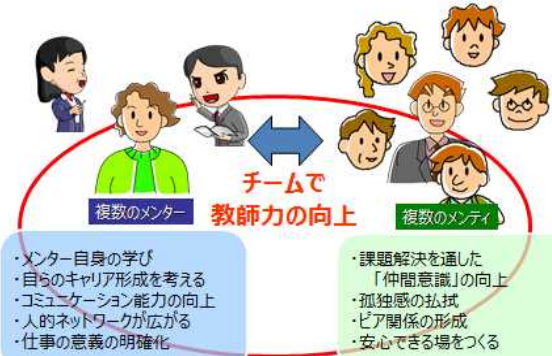
横浜の「メンターチーム」とは

チームで支える

～初任者や経験の浅い教職員（2・3年目）
をひとりにしない～

「複数の先輩教職員が
複数の初任者や経験の浅い教職員の
仕事、活動、成長を支援することで、
相互の人材育成を図るシステム」

メンターチームのシステム
メンターチームでの同僚性



メンターチームのシステム
メンタリング活動



校内OJTのコーディネイト



成果と課題

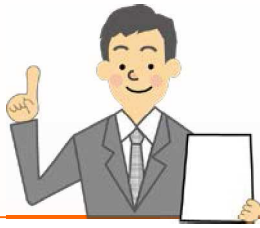
成果

- 「メンターチーム」等の取組が校内で組織的にOJTを進め、初任者や経験の浅い教職員の授業力をはじめとする力量の向上に生かされている。
- 様々な人材育成の取組により、初任者や経験の浅い教職員の学校経営に対する参画意識が高まった。
- 「メンターチーム」等の人材育成の取組は、主幹教諭等初任者や経験の浅い教職員を指導する立場の教職員にとっての内省と更なる向上の機会ともなっている。

課題

- メンターチーム等の活動は、それぞれの学校で温度差があり、質が均一でない。
- 人材育成に関して、管理職の学校マネジメントに対する意識をさらに高める必要がある。

なぜ、今、学校にOJTが必要か



目次

教職員は 学校で育つ	2 ページ
メンターチーム等をはじめとした 校内人材育成の実際	3 ページ
ステージ概要	5 ページ
教職員のキャリアステージにおける 人材育成指標	6 ページ
教職員のキャリアステージに応じた 教員研修体系	7 ページ
実践力を磨き 教職の基盤を固める 第1ステージ	8 ページ
専門性を高め グループのリーダーとして 推進力を発揮する 第2ステージ	10 ページ
豊富な経験を生かし 広い視野で組織的な 運営を行う 第3ステージ	12 ページ

現在、横浜市の公立学校には基礎自治体として最大規模の27万6千人の児童生徒がおり、500を超える学校が日々教育活動を行っています。

学校は様々なことを学び、将来の夢を描き、夢をかなえていく営みの場です。

しかし、その学校を取り巻く課題は年々増え、多様化し、複雑化しています。社会のグローバル化、情報化が進展し、市民の教育へのニーズや学校への期待も多様化しています。また、いじめ・不登校等児童生徒指導上への諸課題への対応、英語教育、道徳教育、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、新たな学びに対応するICTの活用の要請をはじめ、学校現場の複雑かつ多様な課題に対応することが求められています。

一方、これらに対応する横浜市の教職員の状況は、大量退職・大量採用がここ10年続いており、現在、**採用後5年経験までの教員が35%、10年経験までの教員が54%**と、経験の浅い教員の割合が非常に高くなっています。実践的指導力や学び続ける意識を持った人材育成が大きな課題であると考えています。

これまでの人材育成の在り方を見つめ直し、組織的・計画的に取り組むことが大切です。

「横浜型 育ち続ける学校

校内人材育成の鍵 ガイド編 第2版」の使い方

各学校の自主的・自律性を高めるOJT支援ツールとして本冊子を作成しました。

校内研修担当者だけでなく、校内人材育成を進めようとする人が、校内研修やメンターチーム等を企画・運営する際のツールとして活用してください。

また、「教職員のキャリアステージ」に応じて、一人ひとりが校内人材育成にどのような関わりが求められているかに焦点を当てて掲載しています。キャリアアップに御活用ください。



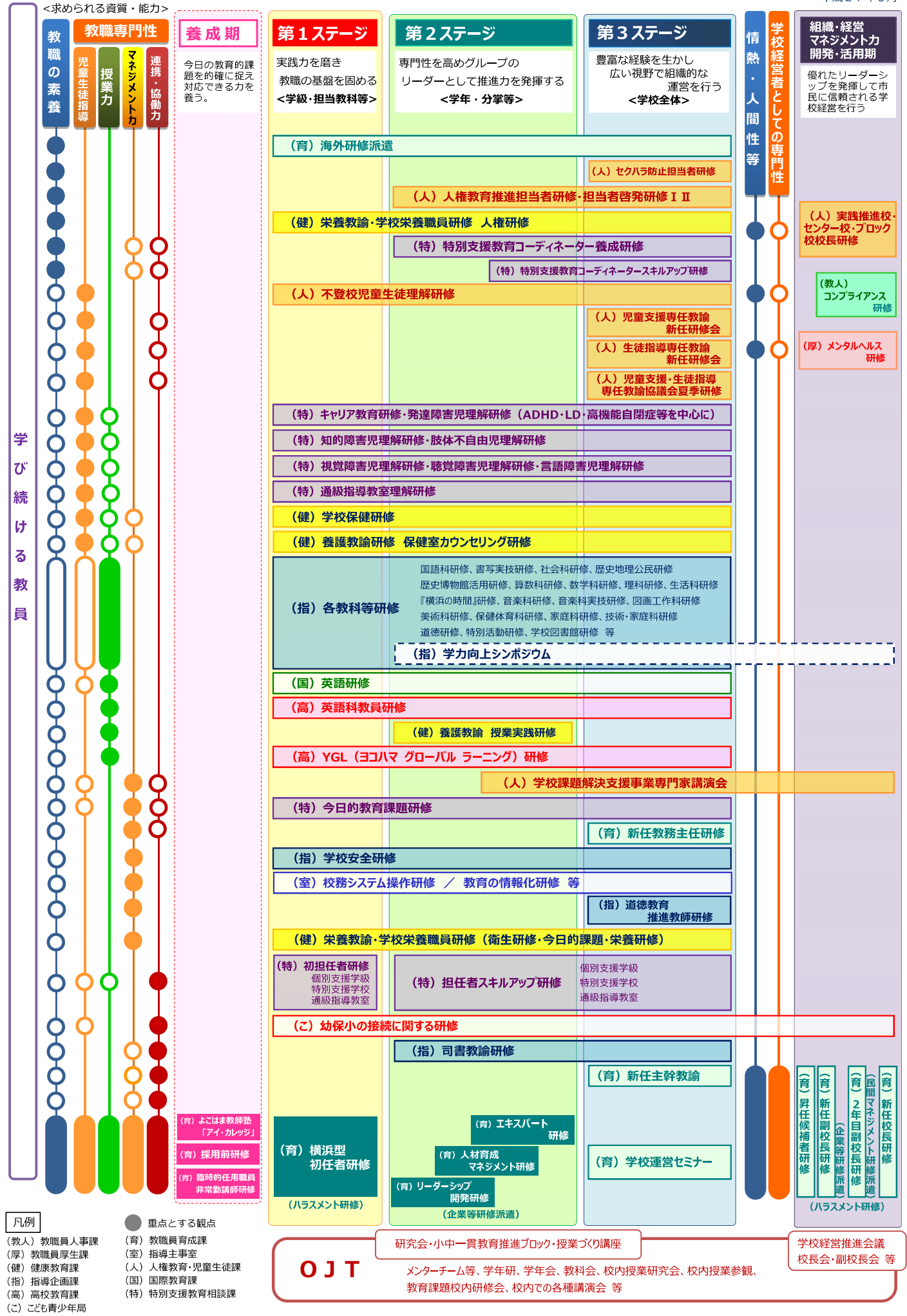
平成27年度「教員のキャリアステージ」における人材育成指標

平成22年2月策定
平成27年3月改訂

ステージ		第1ステージ			第2ステージ		第3ステージ		
		横浜市が求める 着任時の姿			実践力を磨き 教職の基盤を固める (学級・担当教科等)		専門性を高め グループのリーダーと して推進力を発揮する (学年・分掌等)		豊富な経験を生かし 広い視野で組織的な 運営を行う (学校全体)
教職の 素養	自己研鑽・探究力	・常に自己研鑽に努め、探究心をもって自主的に学び続ける。							
	情熱・教育的愛情	・横浜を愛し、教職への誇りと強い情熱、児童生徒への愛情をもつ。							
	使命感・責任感	・教育公務員として、自己の崇高な使命を深く自覚し、法令及び「横浜市公立学校教職員行動基準」を遵守する。							
	人間性・社会性	・豊かな人間性や広い視野・高い人権感覚をもち、児童生徒や教職員・保護者・地域等との信頼関係を構築する。							
	コミュニケーション	・周囲の状況や相手の思いや考えを汲み取るとともに、自分の考えを適切に伝え、積極的に助け合い支え合う。							
	児童生徒理解	・児童生徒理解の意義や重要性を理解し、一人ひとりに積極的に向き合おうとしている。							
学 び 統 け る 専 門 性	児童生徒理解	・児童生徒理解の意義や重要性を理解し、一人ひとりに積極的に向き合おうとしている。		・一人ひとりの背景を意識して、児童生徒に向き合う。		・児童生徒を取り巻く環境を的確に捉え、一人ひとりの理解を図る。		・教職員相互で共通理解を図ることができるように、組織の環境を整える。	
	児童生徒指導	・個や集団を指導するための手立てを理解し、実践しようとしている。		・保護者等の関係者や校内組織と連携しながら、個や場面に応じた指導を行う。		・関係機関等と連携して、学年全体の児童生徒指導を行う。		・様々な関係機関等と連携して環境を整え、適切な指導を推進する。	
	実態把握と目標の明確化 (PLAN)	・学習指導要領を理解し、児童生徒の実態把握の必要性を認識し、目標を明確にして立案しようとしている。		・学習指導要領等を理解し、児童生徒の実態を把握したうえで目標を明確にする。		・学校の特色を考慮し、実現した姿を想定して目標を明確にする。		・地域の特色も考慮した実態把握を行い、各教科の目標設定に生かすための発信を行う。	
	指導と評価の計画立案 (PLAN)	・評価全般の意義及び、評価規準、指導・評価計画の意味を理解し、立案しようとしている。		・評価の目的を理解し、指導と評価の計画を立てる。		・目標を実現するために、効果的な評価の機会を設定し、指導と評価の計画を立てる。		・校内の指導と評価の計画を把握し、的確な支援を行う。	
	指導技術、指導形態の工夫 (PLAN)	・板書や発問等の基本的な指導技術を身に付け、実践しようとしている。		・「習得・活用・探究」の学習を重視し、学び合い等の場面を取り入れた授業の展開を計画する。		・身に付けた技術を生かし、思考力・判断力・表現力や意欲をさらに高める工夫をする。		・個や集団に応じた効果的な指導方法を工夫・選択し、発信を行う。	
	授業中の指導と評価 (DO)	・「指導と評価の一体化」の意味を理解し、児童生徒の様子を把握しながら授業を実践しようとしている。		・集団の中の一人ひとりの学習状況を把握し、適切に指導・助言を行う。		・学習状況に応じて、適切に補充的・発展的な指導・助言を行う。		・学習状況を適切に評価し、状況に応じた効果的な指導方法で実践するとともに発信を行う。	
	省察及び改善 (CHECK, ACTION)	・授業改善の意義や授業を分析し改善する手立てを理解し、実践しようとしている。		・一人ひとりの学習状況を把握し、次時や次単元の指導に生かす。		・適切な授業評価を行い、継続し、自己の専門性向上に努める。		・自校の授業力向上に向けた取組の課題を明らかにし、年間指導計画等の改善を行う。	
	研究の推進と研究体制構築	・研究会や研修会に積極的に参加する意義を理解し、実践しようとしている。		・校内研究会や他校の授業研究会に積極的に参加し、授業に生かす。		・校内研究会・校外研修会の企画・運営に携わり、授業力やマネジメント力の向上を図る。		・研修会で得た情報や自らの実践を広く情報発信して、自校の教育活動に生かす。	
	学級経営・学校経営ビジョンの構築	・学級担任の役割と職務内容及び、学校組織・運営や校務分掌を理解し、自分にできることを実践しようとしている。		・学校教育目標を理解し、学級経営や教科経営の方針を立て、一貫性のある指導を行う。		・組織運営や教科経営に積極的に関わり、学校教育目標の実現に向けて工夫改善を行う。		・学校運営について創造的なビジョンの構想やプランの構築に参画し、教育活動を活性化させる。	
	人材育成(メンターチーム等の活動)	・学び続けることの意義を理解し、アドバイスに耳を傾け、自らを改善しようとしている。		・疑問点や悩みを相談したり、共有し合ったりしながら、自らの実践力を磨く。		・互いの課題や悩みに気づき、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。		・人材育成の重要性をふまえ、教職員の経験に応じた効果的な人材育成の環境をつくる。	
	資源(人・もの・情報・時間・資金等)の活用	・学校内外の資源の種類やその活用目的・意義を理解し、実践しようとしている。		・身の回りの資源を積極的に教育活動に生かす。		・教育活動に効果的な資源を見極めて活用する。		・状況や課題にふさわしい活用方法を考え、教育活動全体の充実に図る。	
	危機管理	・危機管理の重要性を理解し、危機を察知した場合に、素早い行動をとろうとしている。		・安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。		・危機を予測し連携して未然防止を図るとともに、早期発見、早期対応に努める。		・平常時の未然防止、抜本的改善、再発防止を組織的に推進する。	
	連携・チームでの対応	・組織の一員としての自分の役割を理解し、同僚と協力して対応しようとしている。		・組織の一員として教職員と積極的に関わり、求められている役割を理解して対応する。		・互いの良さを認め合い、それぞれの力を生かして対応する。		・組織の特性をふまえ、広い視野をもって対応力を高める。	
	保護者や他の組織等との連携・協働	・保護者連携の重要性を理解し、保護者や地域と積極的に関わろうとしている。		・保護者、地域と積極的に関わり、連携・協働して対応する。		・保護者、地域、関係機関との関わりを深め、連携・協働して対応する。		・保護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークを形成する。	

平成27年度「教員のキャリアステージ」に応じた教員研修体系

平成27年3月



学び続ける教員

研究会・小中一貫教育推進ブロック・授業づくり講座

OJT

メンターチーム等、学年研、学年会、教科会、校内授業研究会、校内授業参観、教育課題校内研修会、校内での各種講演会 等

学校経営推進会議
校長会・副校長会 等

凡例

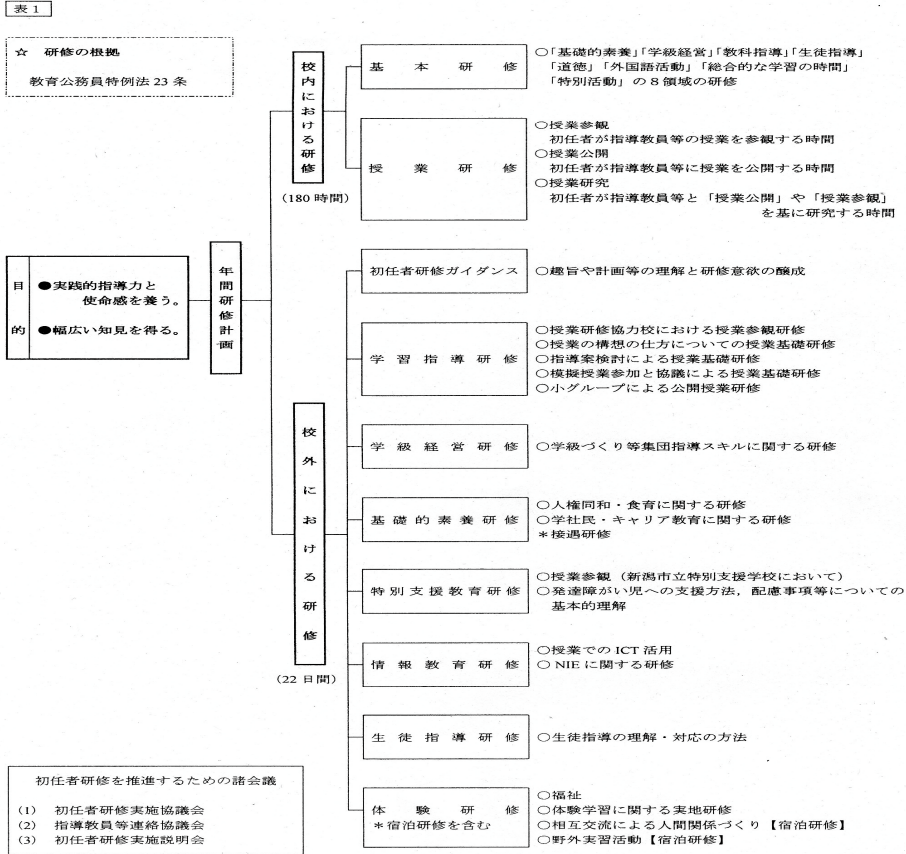
- (教人) 教職員人事課
- (育) 教職員育成課
- (厚) 教職員厚生課
- (室) 指導主事室
- (健) 健康教育課
- (人) 人権教育・児童生徒課
- (指) 指導企画課
- (国) 国際教育課
- (高) 高校教育課
- (特) 特別支援教育相談課
- (こ) こども青少年局

● 重点とする観点

新潟市

取組の概要

初任者研修の概要一覧



工夫① 初任者の授業力向上に向け、指導主事によるきめ細やかな授業作り指導、小グループでの公開授業、を実施。

工夫② 体験学習に関する実地研修として、新潟市立の農業体験施設アグリパークで農業体験研修を実施。

成果と課題

成果

- ・初任者の授業における指導力向上に向けた取り組みをさらに継続する形で、2、3年目を白帯、4、5年目を黒帯とした研修体系を設定している。初任者研修から5年間継続して、授業力向上に取り組むことにより、確実に個々の授業力は向上している。受講者本人もそれを実感できることで、研修意欲の向上、継続、やりがいにもつながっている。(評価より)
- ・小グループでの授業研究、宿泊研修等、初任者相互の関係性を高める研修形態により、良好な人間関係を構築するために必要なスキルが自然と身についてきている。

課題

- ・学校現場が多忙化しており、初任者研修についての理解、支援体制にやや学校差がある。初任者研修への理解を深めることが必要。

浜松市

取組の概要

工夫① 10年経験者研修とのコラボ研修

10年経験者研修では、組織マネジメント研修を通してミドルリーダーとしての自覚を促している。そこで学んだことを生かして、初任者へ自分が得意とすること(学級経営、学習指導、生徒指導など)についての講義や、初任者の悩みの相談を受ける研修の時間を設けている。



初任者の感想より

- ・先輩方の経験や実践を聞くことで、同じような悩みを抱えながら奮闘してやってきたと感じました。
- ・子供たちの為に、自分自身の力を常に向上させていると感じました。
- ・聞いてみたいけれど、なかなか聞けないことを聞くことができ、勉強になりました。
- ・10年後、このような先生になりたいという目標をもつことができました。
- ・普段はどうしても目の前のことばかり見ていました。そんな中、10年目の先生のお話を聞き、「今後の自分の教師人生」のプランの立て方を考えることができました。
- ・「たくさんの失敗をしたよ」と笑って話してくださったので、とても安心しました。

10年経験者の感想より

- ・自分自身も初心に戻り、「謙虚な姿勢」と「強い志」をもって仕事に取り組みたいと思いました。今後も、中堅という立場を意識しながら学校全体を意識して業務に取り組んでいきたいです。
- ・自校で積極的に若手とかかわり普段から話をするのが大切なんだと感じました。
- ・私自身、先輩教員に真摯に学んでいきたいです。

成果と課題

【成果】

◎10年経験者研修にとって

- ・ミドルリーダーとしての自覚が促される場となる。
- ・自分のこれまでの経験を振り返ることができる。
- ・自分の成長を振り返ることができる。

◎初任者にとって

- ・少し先の自分の未来像を想像できるようになる。
- ・ある程度身近に感じ、気軽に悩みなどの話をしやすい。

【課題】

- ・中学校では、教科や部活動などの違いによって立場が違い、話しにくいことがある。

名古屋市

取組の概要

アクティブ・ラーニング型研修の充実

目的:学習指導、生徒指導の基本的な理解と技能の習得

- ポイント1:ロールプレイングを基にした協議
- ポイント2:実行策検討シートを活用した協議
- ポイント3:授業参観を通じた協議



- 工夫 研修の実践にあたって、座学型の研修だけでなく、ワークショップを取り入れた研修も行う。
グループの中で協議したことを互いに発表し共有した後、個人の考えを振り返る協議方法を重視する。

成果と課題

成果

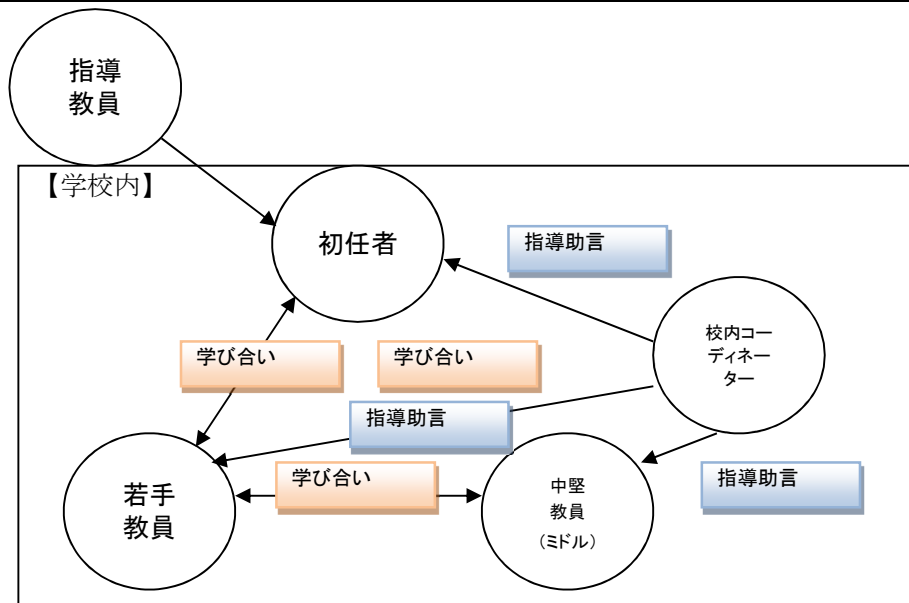
- ・参加者が自ら参加、体験できるため、話し合いへの意欲を高めることができる。
- ・協議の内容を可視化することができ、議論のポイントに意識を集中することができる。

課題

- ・進行役が初任者となるため、話し合いの内容をまとめる力量に差が出てしまう。

京都市

取組の概要



- 工夫① 初任者や若手教員と中堅教員が共に学び合い、高め合う自主的な勉強会グループを公募し、学校内における意図的・計画的・継続的なOJTを通じた人材育成を推進している。
- 工夫② 指導力向上に向けた様々な取組が、初任者や若手教員の育成だけでなく、中堅教員も若手教員を指導することで、自身の力量を向上させることのできる場としている。

成果と課題

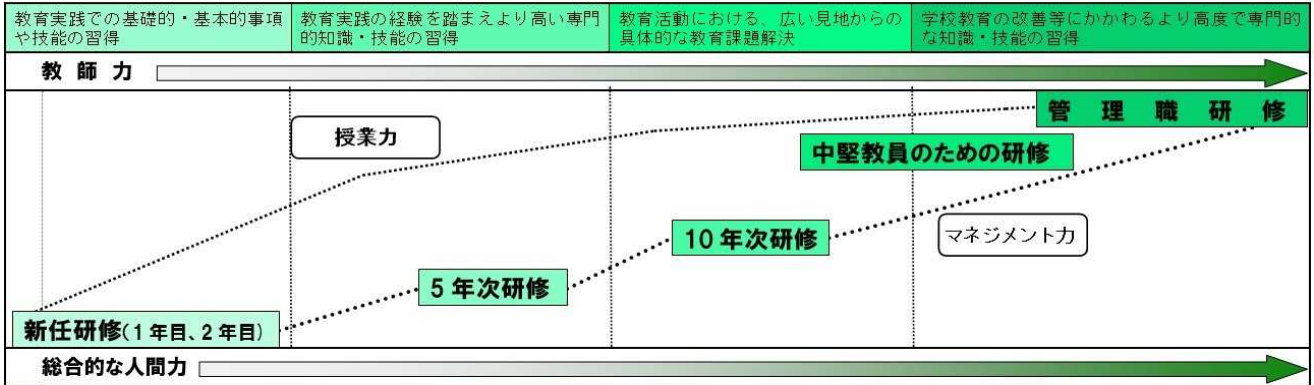
- 成果
- ・ 校内コーディネーターが高い経験値と専門性を生かした初任者指導を行うとともに、中堅教員が中核となって、若手教員や初任者と指導力向上に向けた学び合いをすることで、互いに資質や力量の向上を図ることができる。
 - ・ 校内における初任者の相談体制が整備され、教員相互の良好な人間関係が構築できる。
- 課題
- ・ 教職員の世代交代が進み、中堅教員層が少ない中、中堅教員の力量を高めるために「ミドルリーダー養成講座」を実施するとともに、「京都市OJT実践ガイドライン」を策定し、近隣校や中学校ブロック単位の学び合いの場を設け、学校間連携によるOJTの推進等、取組の充実を図っている。

大阪市

取組の概要

平成 28 年度 キャリアステージに対応した教員研修体系

大阪市教育センター



○取組内容

共通研修の中で2回、採用2年目、6～9年目の教員を講師に招き、実践報告を実施している。

○具体的方法

市内全域から、生徒指導や学習指導などで優れた実践をしている教員約20名を選び、研修会に講師として招へいし、班別分科会で、先輩教員の「実践報告・質疑応答」の時間を設けている。

成果と課題

○成果

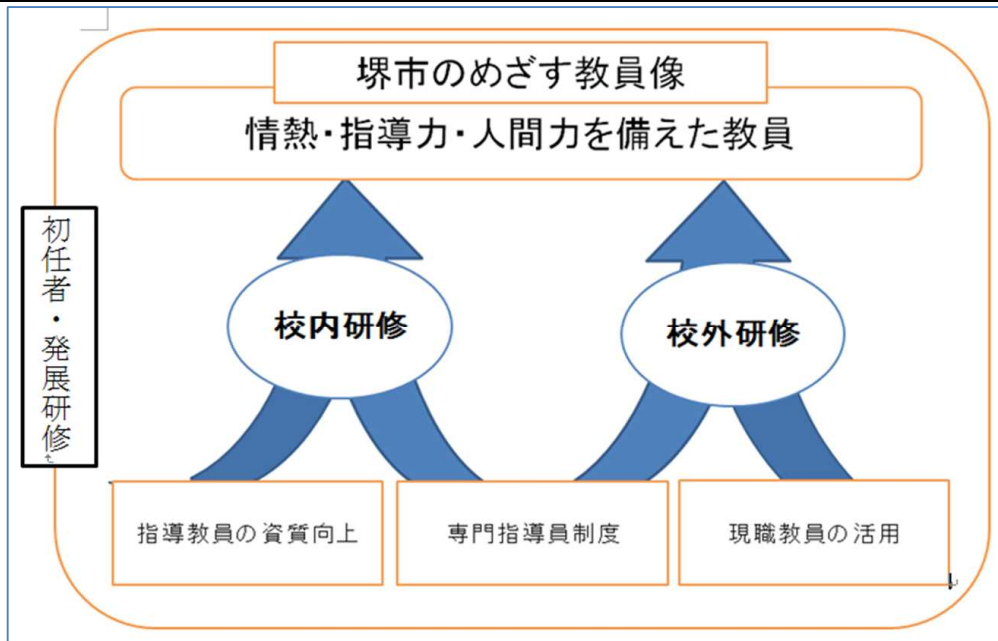
各学校園での具体的な事例について活発な意見交換が行われ、初任者の指導力の向上につながっている。

○課題

対象の教員が校園内で中心的な存在のため本人の業務が多用化しており、研修日程の調整が困難な場合がある。

堺市

取組の概要



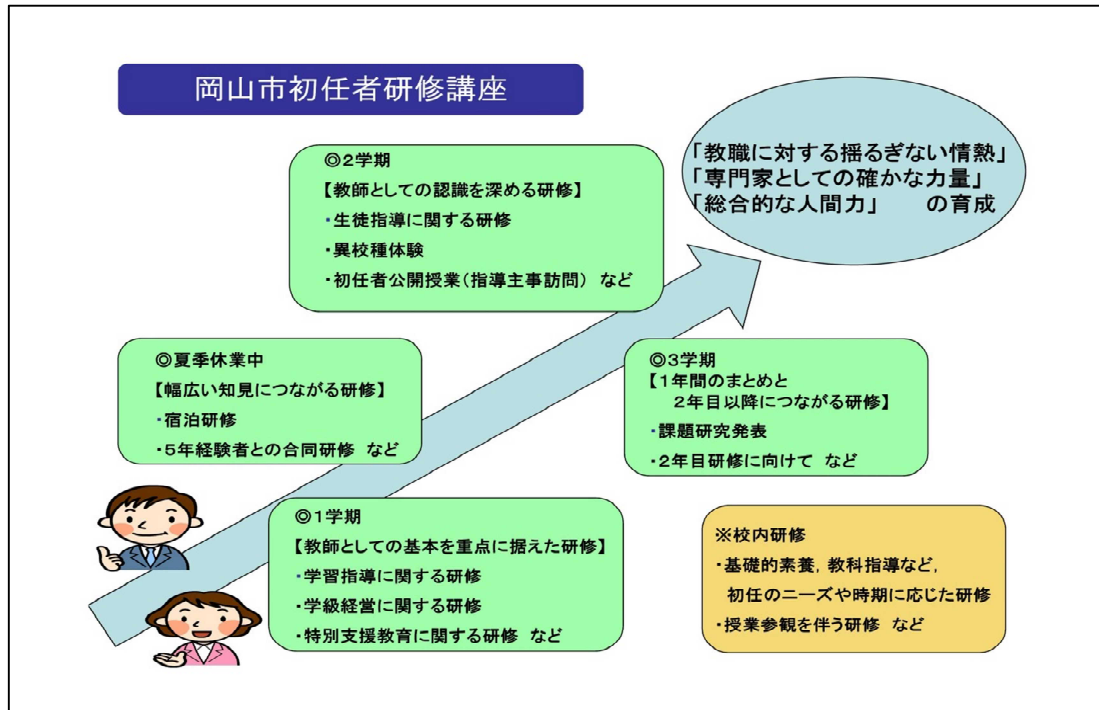
- 工夫① 校内研修の活性化のため、指導教員研修を実施し指導教員の資質向上に努めている。
- 工夫② 当該教諭への指導の充実を図るため、学校ごとに経験豊かな専門指導員を配置し訪問・巡回指導を行っている。当該教諭の指導力向上に向けて、参観指導や授業研究指導等を行い、学級経営や学習指導についての指導及び相談を実施している。
- 工夫③ 具体的な実践事例から、めざす教員像をイメージできるよう校外研修の講師として現職教員を活用し、研修を実施している。

成果と課題

- 成果**
- ・指導教員の指導のもとで校内研修の充実がみられた。
 - ・経験豊富な専門指導員の定期的な訪問指導等により、実践的指導力の向上が見られた。
 - ・具体的な実践事例の報告により、理論と実践がつながり、深まりのある研修が実施された。
- 課題**
- ・指導教員の加配措置があり、初任者指導に専念できる教員の指導がある学校と、加配措置がなく担任業務等をしながら初任者指導にあたる学校とで指導の質に差が生まれる。

岡山市

取組の概要



工夫 5年経験者の具体的な学級経営の取組を聞くことで、2学期の実践に生かしたり、学級経営、教科指導等で課題に感じていることを5年経験者とともに協議することで、不安を解消したり解決への糸口を見つけたりできるようにしている。

成果と課題

- 成果
- ・ 5年経験者が掲示物やノート等を示しながら、具体的に発表するため、初任者にとっては2学期以降の実践に生かすことができるヒントを多くもらえることができている。
 - ・ 学級経営や教科指導等の課題について協議することで、5年経験者も初任者の時に同じような課題を抱えていたことを知り、安心するとともに課題に対する具体的な方策についてともに協議することを通して課題解決への糸口を見い出すことができている。

- 課題
- ・ 実施回数が少ない5年経験者研修の中で、合同研修のねらいを着実に伝え5年経験者と初任者が狙いを共通理解した上で、実施できるようにしていく必要がある。

福岡市

取組の概要



成果と課題

成果

- ・3年間に校外研修を分けることにより、1年次に学校を空ける時間が少なくなる。
- ・3年間に渡って研修を行うことにより、2年目・3年目と経験に合わせて、研修内容の充実を図る事ができた。

課題

- ・拠点校配置校ではなく、校内指導教員担当校では、研修計画や実施に関して学校の負担が大きい。