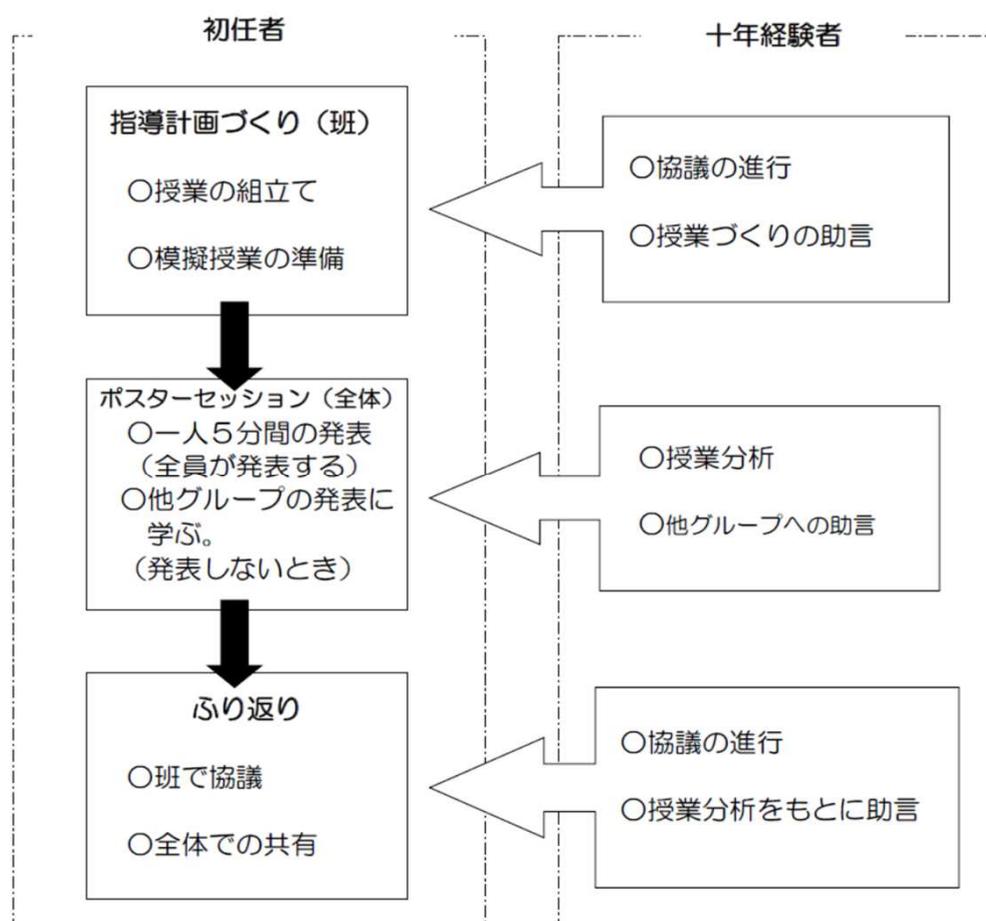


# 豊能地区（豊中市）

## 取組の概要



「授業研究に係る演習」として、初任者研修と10年経験者研修を合同で実施している。授業研究の対象科目等については、平成27年度は「道徳」とした。校種別の6人程度の班に初任者と10年経験者を振分け、初任者が作成した指導案をもとに、10年経験者の指導助言を仰ぎながら、班ごとに単元の指導計画を作成した。

## 成果と課題

### 成果

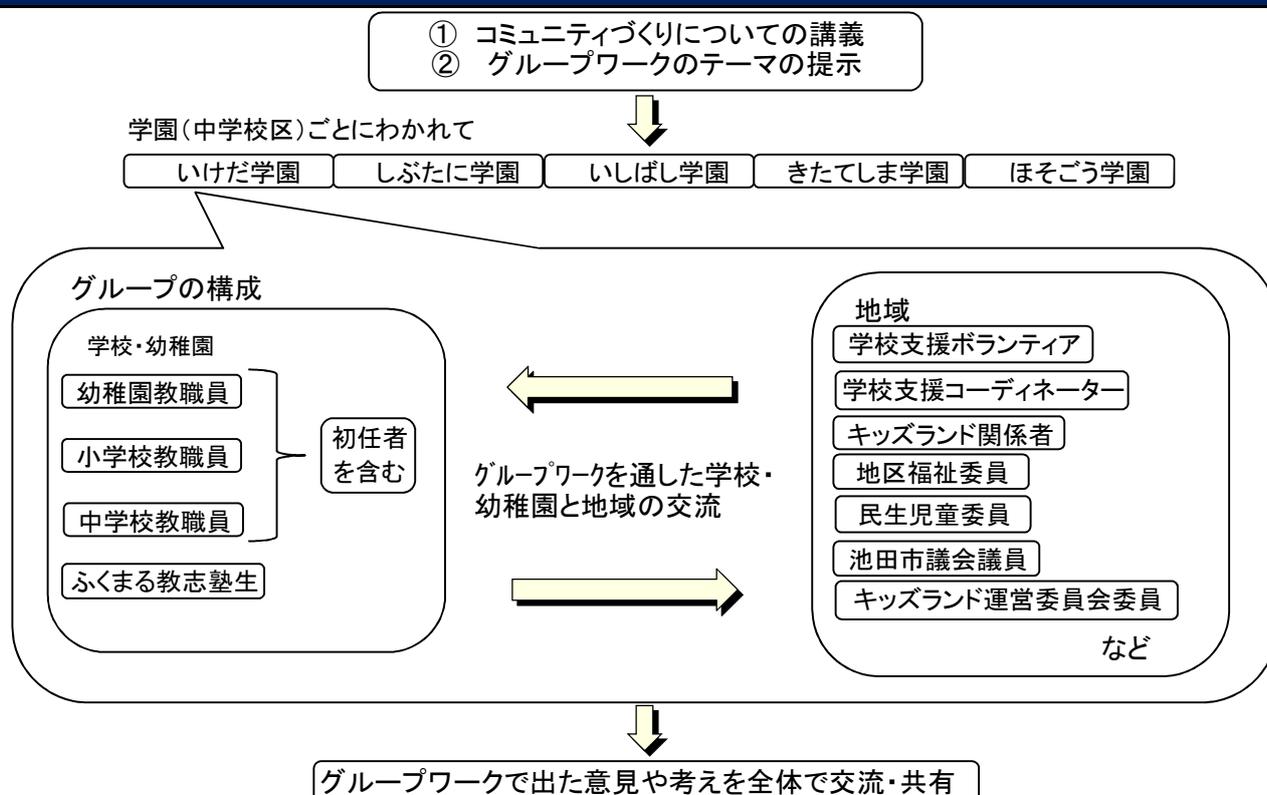
- ① 授業づくりについて10年経験者から児童生徒の実態にもとづいた具体的な指導助言を受けることで、授業づくりの視点をより明確に持つことができた。
- ② 教職経験の異なる教員による実践交流を持つことで、改めてそれぞれの良さを認識するとともに、校内OJTの活性化につなげることができた。

### 課題

本市においては今後10年経験者の人数が初任者の人数を上回るため、交流の形態を見直す必要がある。

# 豊能地区（池田市）

## 取組の概要



### 【他の教職経験者研修との合同開催】

工夫① 学校と地域・家庭の「連携・協働」による教育コミュニティづくりを推進していく研修を初任者研修に位置づけている。

工夫② 小学校の初任者を対象に外国語活動(英語)研修を実施している。

## 成果と課題

### 成果

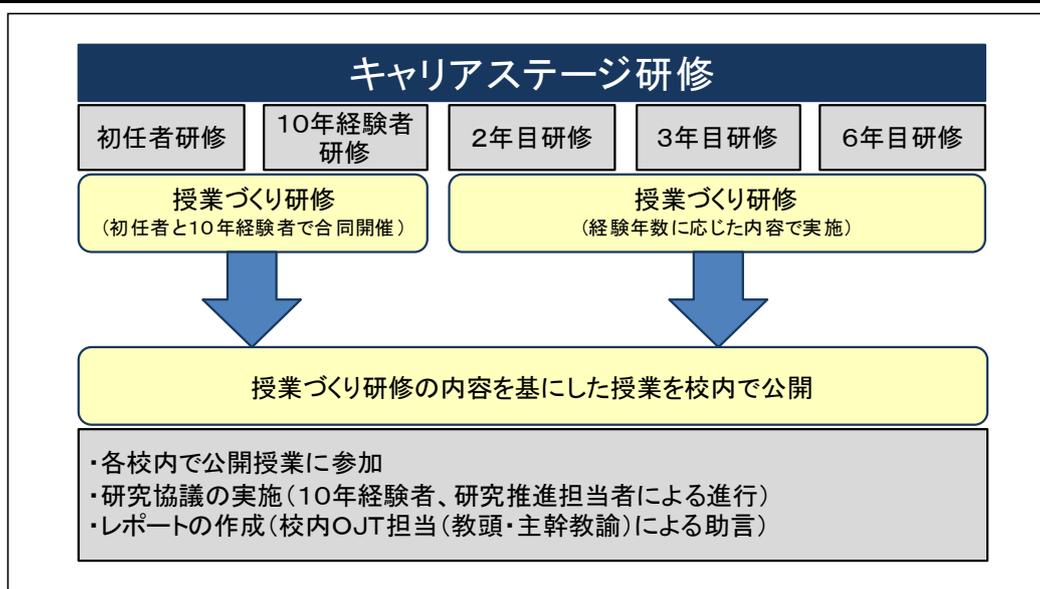
- ・学園ごと(中学校区単位)に分かれて意見交流を行っている。学校園を支援いただいている地域の方の思いを聞くだけでなく、地域と学校(教員)とのつながりを築くことができた。
- ・池田市は小学校1年生より外国語(英語)活動を実施している。外国語活動教材を活用した指導法の工夫や教室で役立つ英語表現について学ぶことができた。

### 課題

- ・研修だけではその場限りとならないために、普段から地域の方と接するよう意識させる、或いは仕組みづくりが必要である。

# 豊能地区（箕面市）

## 取組の概要



- 工夫① 授業づくり研修(校外)を初任者と10年経験者と合同で実施し、初任者にはキャリアの見通しを持たせ、10年経験者には初任者に助言することでミドルリーダーとしての自覚を持たせる。
- 工夫② 授業づくり研修の内容を実践につなげるために校内で公開授業を実施。その授業に経験年数の浅い教員、講師に加え、校内研究推進担当者や管理職が参加することで校内OJTの充実を図っている。

## 成果と課題

- 成果
- ・校外での研修で学んだことを校内での授業実践につなげられる。
  - ・校内で公開授業を実施することで、それぞれの研修内容を校内で共有できる。
  - ・経験年数の浅い教員同士で授業を観ることで、切磋琢磨する機会となっている。
  - ・校内で経験の浅い教員を指導する機会となっている。
- 課題
- ・経験年数の浅い教員の増加に伴い、公開授業の日程調整が難しくなっている。
  - ・校内の指導体制によって、初任者にとっての成果の差が生じる。

# 青森市

## 取組の概要

- 工夫① 校内指導教員には、高い専門性を有する教諭を配置し、学習や学級経営及び生徒指導に対する指導助言はもとより、初任者の悩みや必要とする情報について適切に対応するように努めている。
- 工夫② 初任者研修を校内研修の中に位置づけ、全教員が初任者へ授業公開するように計画したり、初任者研修で活用した資料を配布したりと研修の充実につながっている。
- 工夫③ 配置された拠点校指導教員が、初任者の経験や教科の特性を考慮に入れて、柔軟に指導助言をしている。

工夫点②について、

すべての学級(特別支援学級含む)の授業参観日を校内における初任者研修年間計画に位置付ける。

○授業実施においては、すべての教員が授業公開。

○すべての教科・領域になるよう計画し1学期の実施。

○授業参観後は、指導教員と初任者が「授業のポイント」や校内研究のテーマ等の視点で、振り返りを行う。

○すべての教員が、初任者を育てていく視点及び校内研究の活性化の視点も視野に入れて実施している。



### 【成果】

#### ○初任者にとって

- ・児童の発達段階に応じた指導の理解につながる。
- ・先輩教員の指導技術を実際の場面で見ること、自分の指導に生かすことにつながる。
- ・校内の多くの教員に授業等の悩みを相談できたり、多くの教科の特性を生かした指導方法を学んだりできる。

#### ○学校にとって

- ・初任者のメンタルヘルス向上や全教員の組織の一員としての意識向上につながる。
- ・授業を公開することで、教員の授業力向上につながる。

## 成果と課題

【成果】 校内指導教員を中心に校内指導体制が整備されている。

拠点校指導教員が、教科や児童生徒の指導への指導助言のほか、初任者のメンタルヘルスについても支援している。

【課題】 拠点校指導教員配置の学校と単独校による校内指導教員のみ配置の学校では、単独校の校内指導教員の負担が大きい。

# 秋田市

## 取組の概要

○初任者研修と教職10年経験者研修を一部合同で開催している。

	初任者研修	教職10年経験者研修
合同研修の回数	校外研修 2回 / 20回	校外研修 2回 / 15回
合同研修のねらい	・授業参観およびその後の研究協議をとおして、教科等の指導力の向上をめざす。	・グループで協力し合って授業研究会を開催することにより、教科等に関する指導力の向上を図る。
研修の内容	・(教職10年経験者の)授業を参観 ・研究協議会に参加	・授業研究会の運営(授業提示・司会 ・指導助言・記録・会場設営等)

- ・教職10年経験者が勤務校(小学校、中学校各1校)を会場に開催する授業研究会に初任者も参加している。
- ・開催校管理職への依頼等事前の準備から、当日の運営まですべて教職10年経験者が行っている。

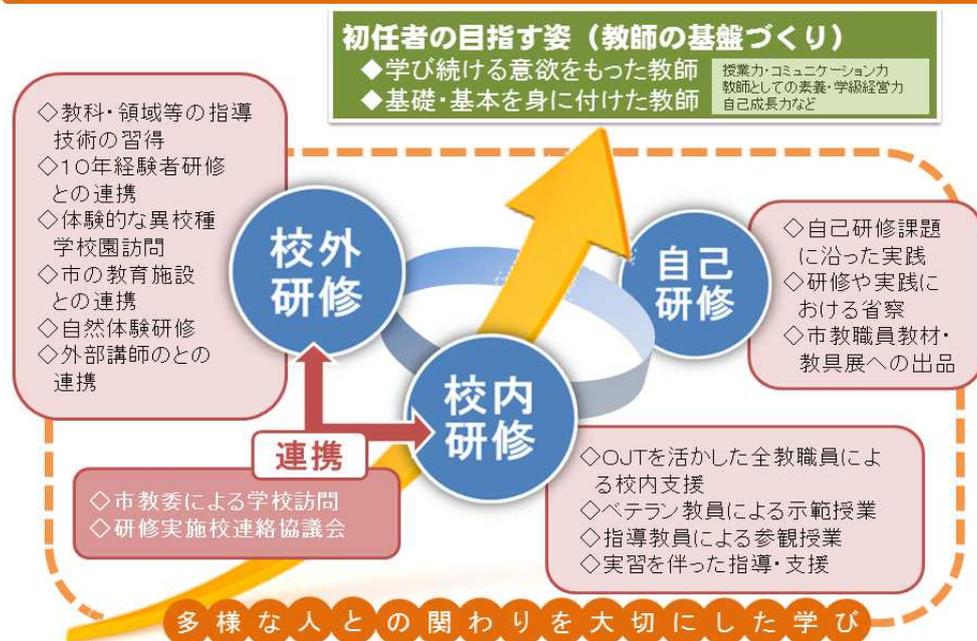
## 成果と課題

- 成果・中堅教員の授業を参観し、一緒に授業について協議をする機会は、初任者の授業力向上につながっている。
- ・教職10年経験者の授業をする姿や会を運営する様子にふれることで、初任者が自分の10年後をイメージし、長期スパンでの目標を設定する機会となっている。
  - ・別の校種の授業を参観することが、初任者にとって小中の学びのつながりを意識した指導をすることの大切さに気付く機会となっている。

# 前橋市

## 取組の概要

### 前橋市小・中学校初任者研修がめざすもの



- ① 初任者は、事前に自己研修課題として「教科指導」「生徒指導」「学級経営」の中からテーマを選び研修計画を立てる。
- ② 研修計画に沿った実践の途中経過をまとめた資料をもとに、10年経験者研修の受講者とともに班別交流を行う。
- ③ 初任者は自己研修課題に沿った実践の様子や課題について報告し、10年経験者は自身の経験を踏まえて助言をする。
- ④ それぞれに振り返りを行い、学びを共有する。

## 成果と課題

### ○成果

初任者は、10年経験者に自己研修課題の成果や課題を話すことで同僚の先輩教諭とは違った視点から、助言をもらうこともできる。また10年後の自分の姿についてイメージと展望を持てる機会にもなっている。

10年経験者にとっても、初任者の悩みを聞く中で、効果的な助言について考えたり、自分の職能成長を振り返ることができる。

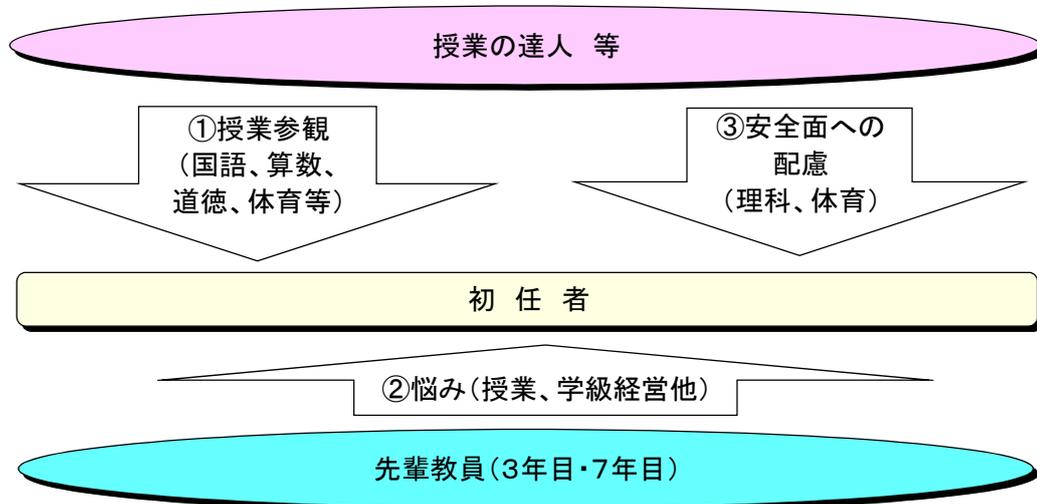
### ○課題

十分な交流の時間を確保し内容を充実したものにするためには、適切な班編制が必要であるが、初任者と10年経験者の人数や校種のバランスからそれが難しい場合もあるのが運営上の課題である。



# 船橋市

## 取組の概要



工夫①質の高い授業を見る機会の充実(授業参観、公開研究会参観)

工夫②教員としての悩みの共有(先輩教員から学ぶ)

工夫③安全面に配慮した授業のための研修(理科、体育)

## 成果と課題

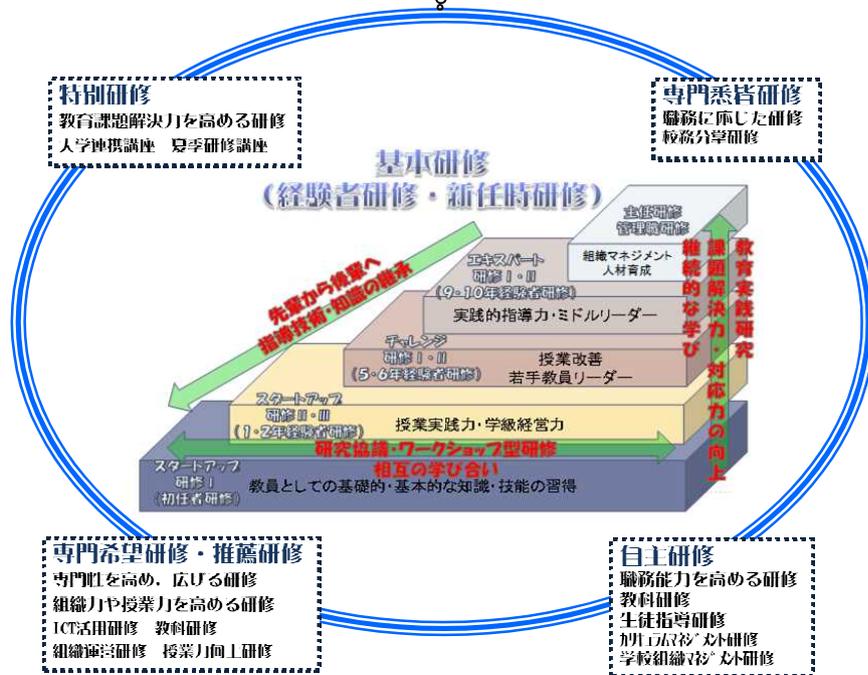
- 成果
- ・質の高い授業の参観をとおして学んだことや安全面への配慮について知ったことを日々の指導の中で実践しようとしている。
  - ・先輩教員の経験から学び、また、同期の仲間と悩みを共有することにより、前向きに活動しようとしている。

- 課題
- ・中堅教員の人数が少なく、講師を依頼できる人材の発掘が課題である。
  - ・初任者として身に付けてほしい内容が多岐にわたるため、どうしても研修内容が浅く広くなる傾向にある。

# 柏市

## 取組の概要

### 教師力・学校力の向上



### 【柏市教職員研修体系】

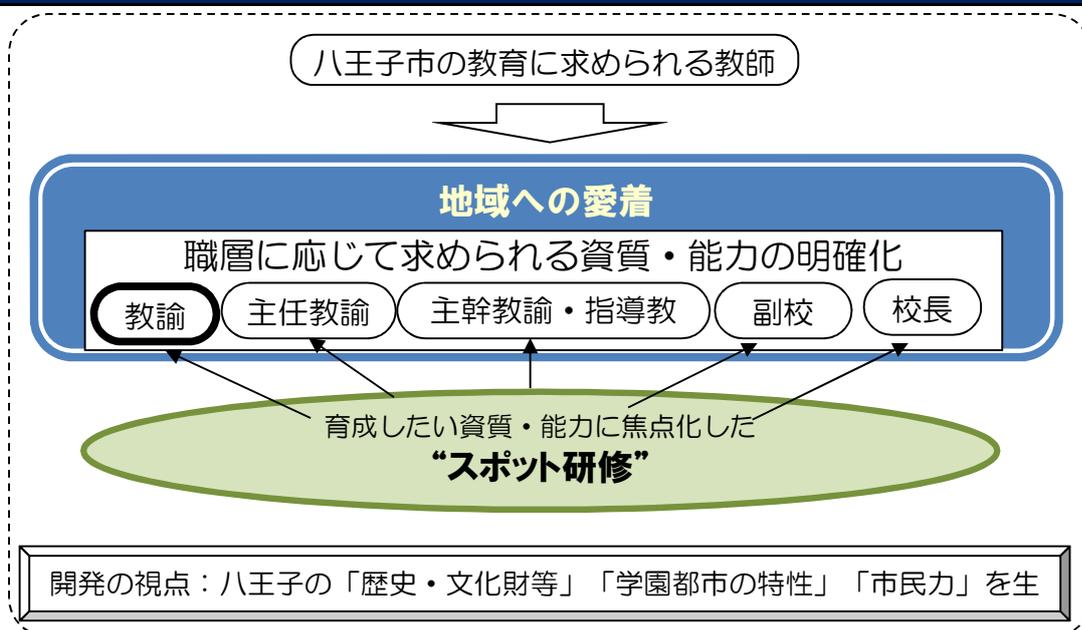
- 工夫① 1学期の現状と課題について話し合う際に、グループの中に5年経験者を助言者として配置し、グループ別協議を行った。
- 工夫② 5年経験者の授業を参観し、授業者と意見交換することにより、授業力の向上を図るとともに、学級経営のポイントを学ぶ。

## 成果と課題

- 成果**
- ・互いに年齢が近いので、気軽に聞いたり教えてもらったりすることができたと、初任者から好評である。
  - ・5年経験者にとっても、リーダーとしての自覚を醸成するきっかけとなった。
- 課題**
- ・助言者や授業展開をする5年経験者の質に偏りがある。
  - ・助言者としての研修や授業を見るポイントを明確にする必要がある。

# 八王子市

## 取組の概要



●八王子市の特色を生かして開発した研修を受講することにより、本市の地域のよさを生かした教育活動が展開される。

●このことにより、八王子市の教育を担う一員としての自覚が高まり、その地域に対する愛着も醸成されてくると考える。

**工夫①:** 教職への使命感や、教育公務員としての自覚を高めることをねらいとした、初任者を対象としたスポット研修では、「新規採用教員任用前研修」「接遇マナー・コミュニケーション能力向上研修」「地域理解・教材化研修」を実施している。

**工夫②:** 指導主事や非常勤教員として任用されている退職校長が、全ての初任者を対象に年間3回以上訪問している。また、要望に応じて、随時訪問し、きめ細かい指導を行うとともに、初任者の悩みなどの相談にも応じている。

## 成果と課題

**成果①** 「接遇マナー・コミュニケーション能力向上研修」では、社会人としての接遇マナーを学び、特に保護者との折衝力の向上を図ることができた。また、「新規採用教員任用前研修」「地域理解・教材化研修」では市内見学を行い、八王子の特色・歴史・文化等を知ることによって、郷土理解の授業に生かすことができた。これにより、初任者の指導上の課題に直結した研修を実施することができた。

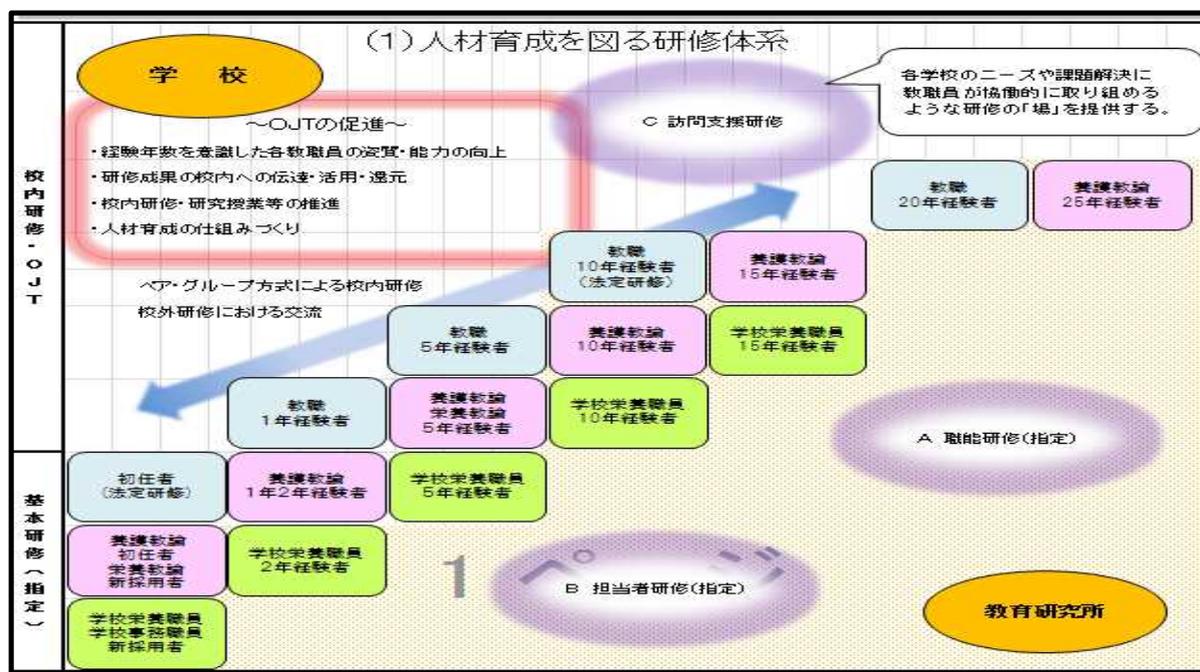
**成果②** 135名の初任者に対して、指導主事と非常勤教員として任用されている退職校長が密に連携をとって指導力の向上を図っている。年間一人3回以上(計405回)、各初任者の授業を観察し、管理職を含めて指導していることに加え、要望に応じて随時行う、相談研修を21回実施した。

**課題①** 研修での学びを、学校組織の中で生かせるOJT体制の構築が不十分な学校がある。

**課題②** 初任者の多様な専門教科等に対応するために、指導主事の専門性を向上させたり、人的資源を一層、活用したりする必要がある。

# 横須賀市

## 取組の概要



工夫① 校外研修の精選と 年間計画の見直し

工夫② 模擬授業・授業研究など実践的授業力向上を目指す校外研修

工夫③ 校内のOJT促進を目指した 教職10年経験者研修との同時開催

工夫④ 食教育・外国語活動の校外研修を通して、基本の知識・技能を習得(小学校教諭)

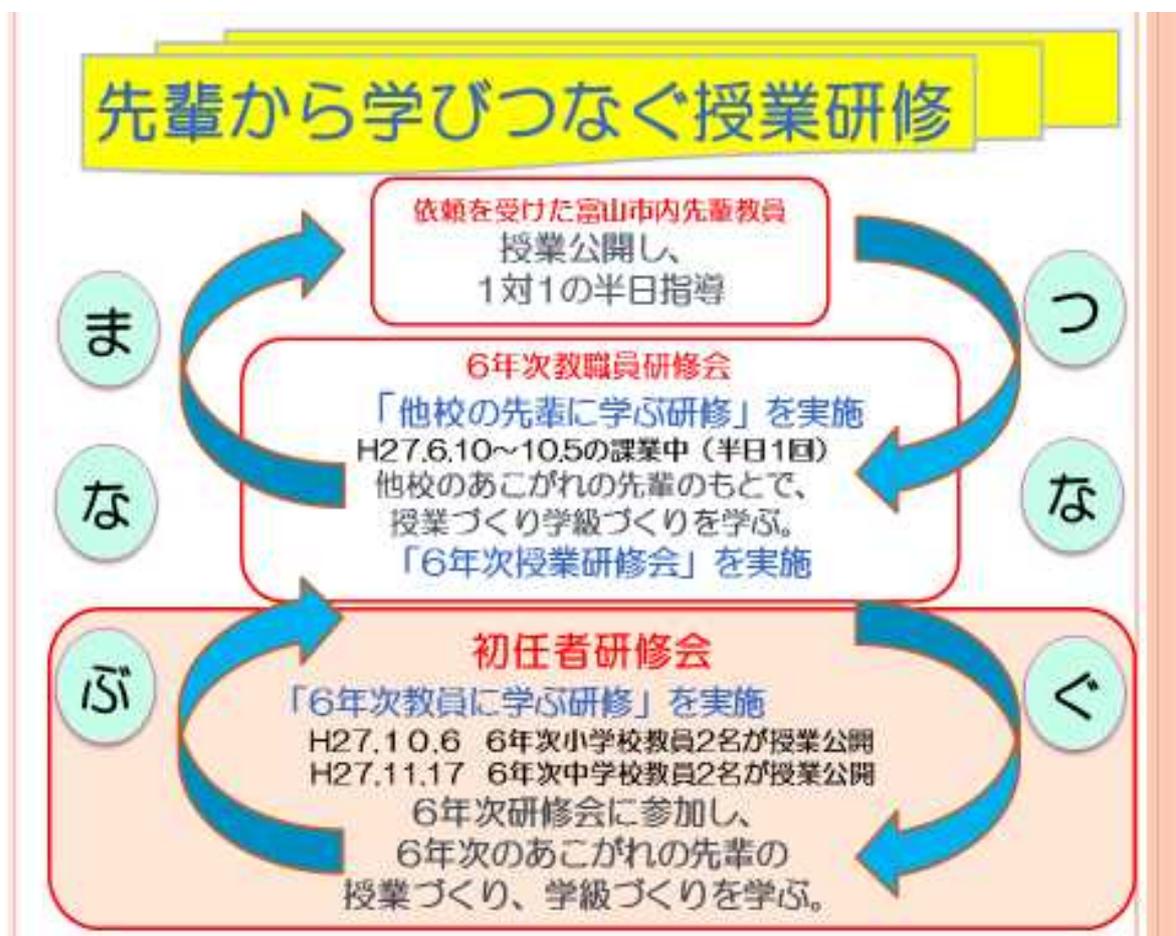
## 成果と課題

成果・・・ 夏季以外、出張が月に1回以内となる。  
 基礎的指導技術や児童生徒理解・支援への意欲向上  
 OJT促進による校内の活性化、教職員間の結びつきの強まり  
 校内研修における、指導教員の手引き活用

課題・・・ 校内指導教員方式における、校内研修時間の確保  
 方式や学校事情によって、初任者の学級指導・授業参観等直接指導の内容・回数に格差  
 中学校の各教科における専門的授業力向上が難しい。  
 小学校・中学校の学級経営力の向上

# 富山市

## 取組の概要



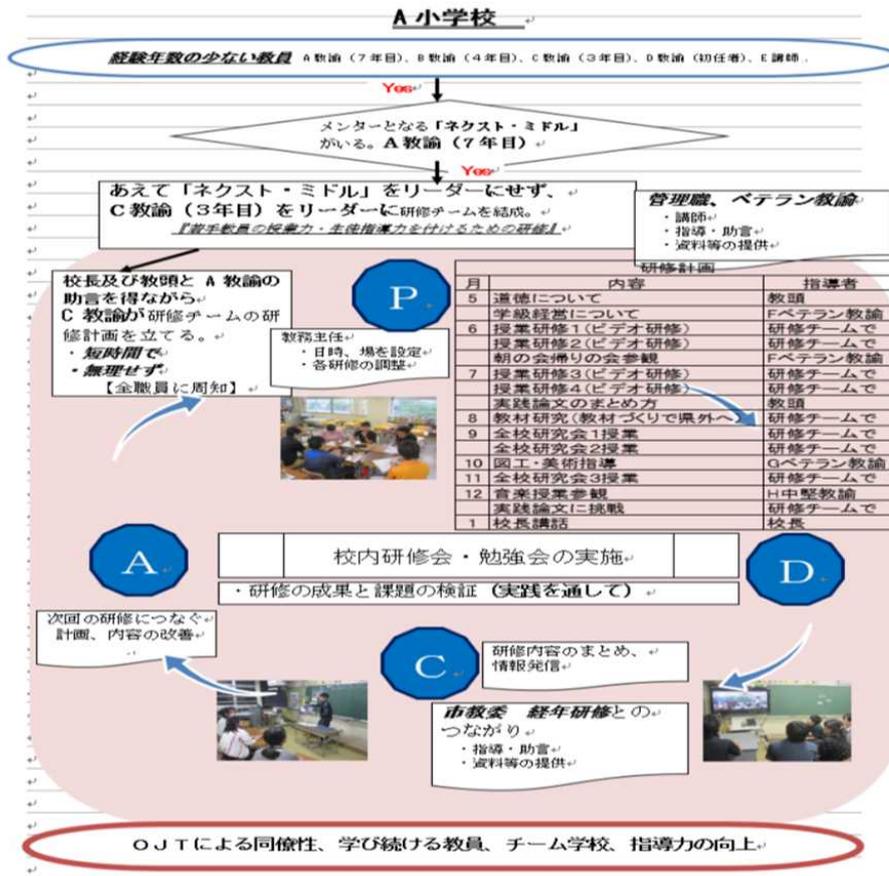
## 成果と課題

- 成果**
- ・参加する授業研修会を希望・選択式にすることで、初任者の自主的に学ぶ意欲の向上につながることができた。
  - ・6年次教員の授業づくりや学級づくりのよさを実感し、自分の実践に取り入れたい指導方法を具体的にもつことができた。

- 課題**
- ・6年次教員研修の授業研修会で、異年次、異校種の参加者が共に学び合うためには、どのような研修方法が有効であるかについて検討する。
  - ・授業技術の伝承における富山市OJTが更に活性化するように、研修方法を検討する。

# 岐阜市

## 取組の概要



工夫1 経験年数の少ない教員に初任者も含めた校内研修チームをつくり、教頭、教務主任の指導のもと、全校体制で継続的、自主的、組織的な研修が実施されている。

## 成果と課題

**成果** 若手教員がチームとして研修していることが校内に周知されているので、積極的な研修が可能となる。  
若手教員の得意分野とベテラン教員の得意分野、苦手分野の相乗効果が見られるとともに同僚性が醸成される。

**課題** 人事配置によっては、チームでの研修が十分にできない学校もあるため、管理職、教務主任に対する初任者育成に係わる研修の必要性を実感している。

# 豊橋市

## 取組の概要

### 教職員研修の概要

#### 教員研修の体系

この子にとって学校における最大の教育環境は、教師である。この子の輝きを引き出そうとする教師は、この子に対する構えを見直し、この子への愛情と情熱を注ぐとともに、専門性や人間性の向上を図っていかなければならない。

教師のあるべき姿	教職課程の目標				
	【1期】(1年～) 進路の基礎・基本	【2期】(5年～) 進路の推進	【3期】(10年～) 進路の発展	【4期】(20年～) 指導的な役割の力量形成	【5期】 経営・管理能力の向上
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学級の子ども一人ひとりとこの子と対峙し、その持ち味をばっさり示すことができる。</li> <li>○ 子どもと人間としての尊厳を最大限に認めるとともに、かけがえない存在として感じ取れる教師。</li> <li>○ 子どもに寄り添い、子どもの伸びようとする芽を敏感にとらえ、ひたすらこの子の輝きを引き出そうと学び続ける教師。</li> </ul>	教育公務員としての自覚や使命感、社会人としての幅広い知見を養うとともに、教育活動に必要な基礎的な知識及び技能を身につける。	教育課題を明らかにし、教科指導や学級経営をはじめとする専門的知識技能の向上を図る。	教育課題をひたすら、中堅教員としての自覚と使命感を高めるとともに、進路の推進力と学年単位の分業経営に関する力量を図る。	指導的教員としての立場と役割を自覚し、広い視野に立って、教育活動のあり方についての理解を深める。	学校経営・管理を円滑に行うために、管理職を中心とした意見交換を促進し、経営力と指導力の向上を図る。
学校経営への参画	教師・社会人の一員としての自覚・理解				
研修種別	実践・推進				
基本研修 【経験による】	初任者研修	3年目研修	5年目研修	11年目研修	20年目研修
職務研修 【分掌による】				生徒指導・生活サポート・保健・進路指導主事	教務・校務主任 教科指導員 新任校長・教頭 校長・教頭
課題・専門研修 【希望制】	(教科領域等の研修) 教科指導講座、実技研修講座、キャリア教育講座 等 (教育課題への研修) 情報教育講座(情報モラルを含む)、発達障害児童生徒理解講座 等				
特別研修	県総合教育センター・大学院等で、自らの研究主題を設定し、理論的・実践的な研究を行う。 教育論文の執筆や研究発表校の発表で教育課題に対応する。				
校内研修 (OJT)	校内縦横研修、ブロック横断研修				
研究開発研修	各教科・領域等の専門性を高める研修を行う。				

※論文演習等で、eラーニング研修の試行を行う。

**工夫** 研修の最終日に、2年目を終える先輩教員から講話をいただく機会を設定している。次年度以降の見通しをもたせるとともに、つながりのある研修により、確かな力量向上を図る。

## 成果と課題

**成果**

- ・受講後の初任者の感想から、がんばっている先輩からの話を聞くことで、次年度への見通しがもて、目標が具体的になったことがわかる。
- ・講話をする2年目を終える教員は、後輩を元気づけようと話の内容を工夫しており、豊橋の教育を支える仲間を育てようとする意識が芽生えている。

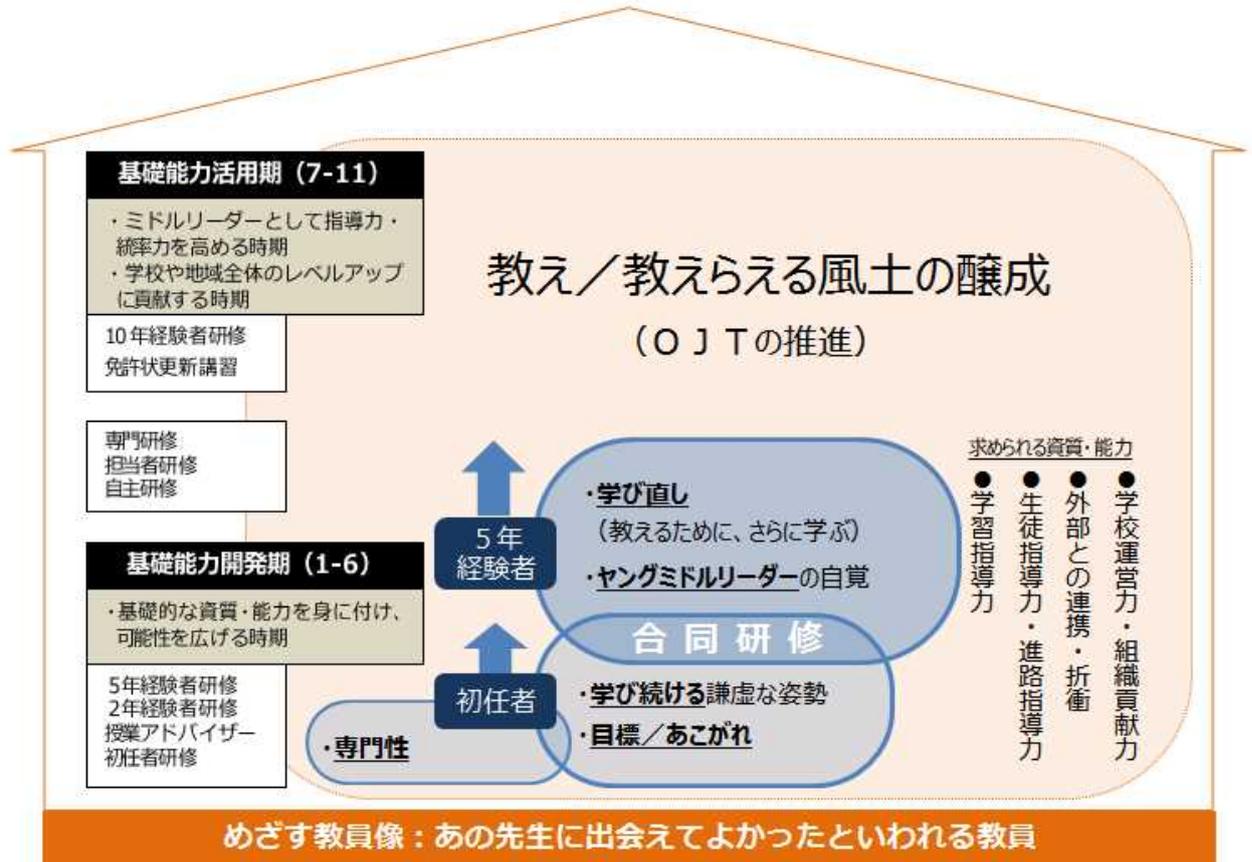
**課題**

- ・この研修以外にも、初任者研修の中には、5年目を迎える教員に依頼し、道德の授業を参観させてもらう機会を設け、初任者の授業力向上を図っている。このような縦のつながりを生かした研修の可能性を今後も模索していく。

# 豊田市

## 取組の概要

豊田市教員人材育成プラン 基礎能力開発期 合同研修のイメージ



工夫① 高い専門性を有する拠点校指導教員を校外研修の各講座に配置し、多くの指導教員から学ぶ機会を設けている。

工夫② 5年経験教員に学級経営、授業、生徒指導等の悩みを相談する機会を設け、アドバイスをもらいながら、自身のめざす教師像を再確認する。

## 成果と課題

成果

- ・指導教員の高い専門性を生かした指導と多くの指導教員らの指導により、初任者の指導力の向上が見られる。
- ・身近な先輩教師に気軽に相談することで、教員相互の良好な人間関係が構築されている。

課題

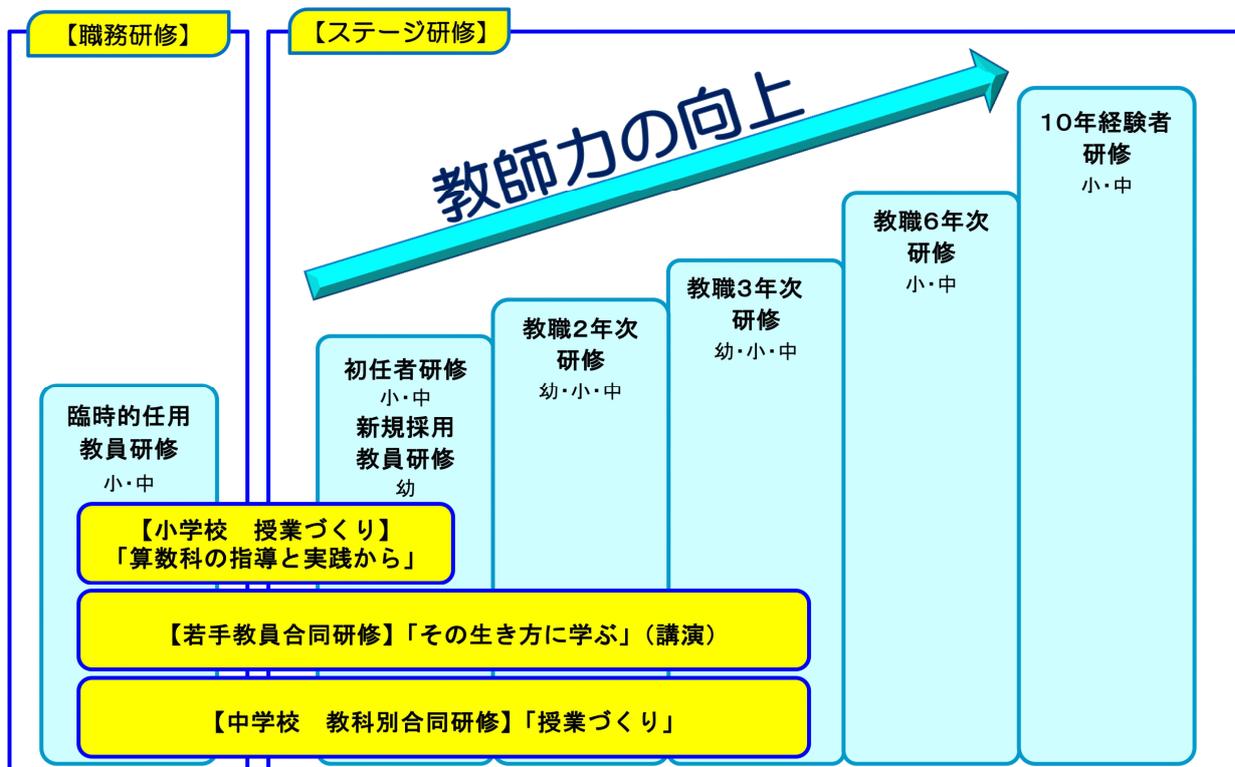
- ・特になし

# 大津市

## 取組の概要

### ◎ステージ研修の合同開催

- ・【小学校 授業づくり】「算数科の指導と実践から」は、臨時的任用教員研修と合同開催し、初任者と臨時的任用教員が協働し、算数科の授業づくりについて学んだ。
- ・初任者研修(小中)、新規採用教員研修(幼)、教職2年次研修(幼小中)、教職3年次研修(幼小中)、臨時的任用教員研修(小中)を【若手教員合同研修】「その生き方に学ぶ」として合同開催し、著名な方に講演いただき、講師の生き方から自己の姿勢や生き方を振り返った。
- ・【中学校の教科合同研修】「授業づくり」は、教職2年次研修、教職3年次研修、臨時的任用教員研修と合同で開催し、教科別の講師の指導の下、専門教科の授業づくりについて学んだ。



## 成果と課題

### ◎ステージ研修の合同開催

成果・受講者の人数が増え、様々な実践を交流することができ、自己の実践を振り返る良い機会となった。

- ・ステージの異なる受講者同士が協働して指導案づくり等を行うことで、受講者が新たな視点や考え方を得ることができた。

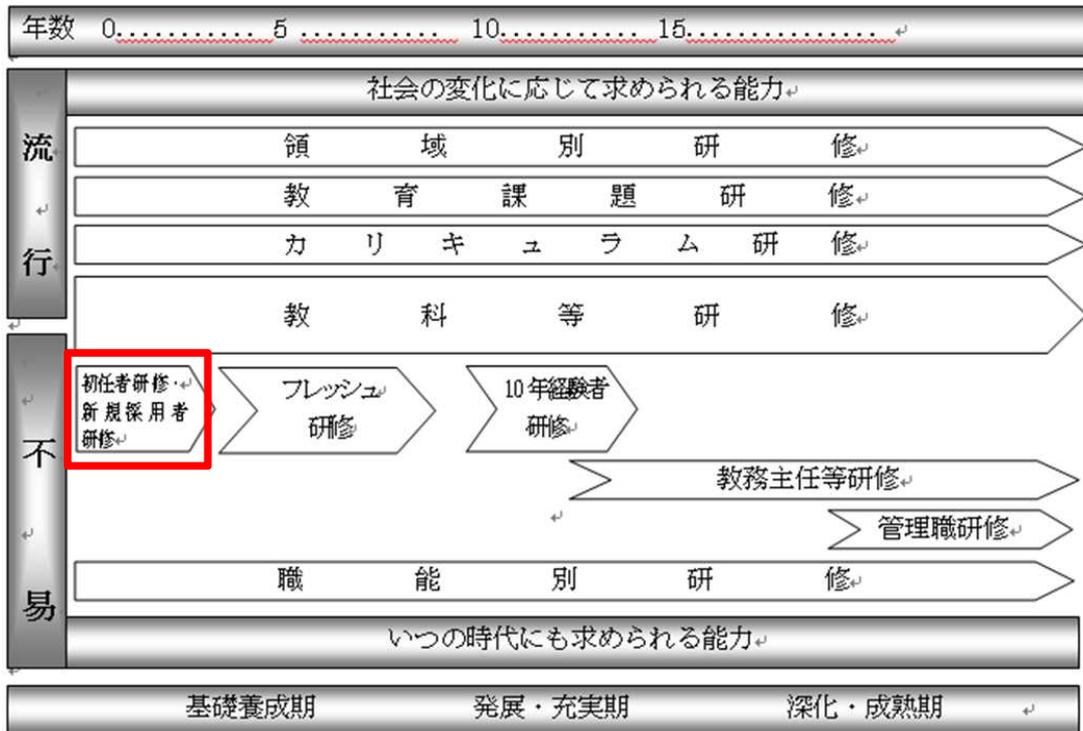
課題・中学校の教科合同研修は、日程の都合や講師の手配等の理由で、年間1回の開催となっている。年間3回(学期に1回)の開催が必要であると考えている。

- ・小学校の研修の合同開催については、今後、受講者が増加し、施設等の課題が生じることが予想される。

# 高槻市

## 取組の概要

【ライフステージに応じた教職員研修基本体系図】



## 成果と課題

### 成果

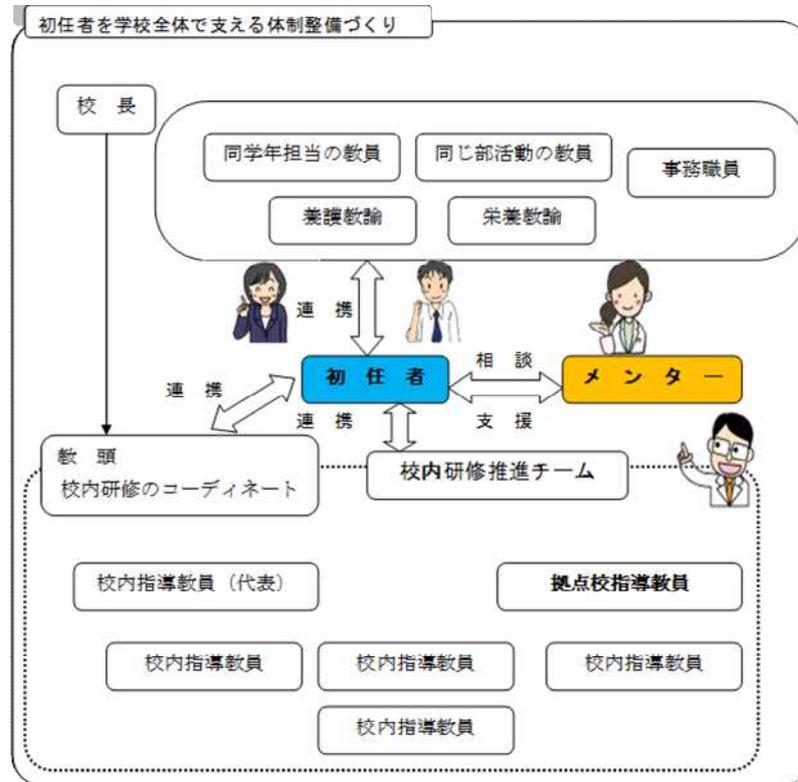
初任者研修の目的である、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させるため、受講者がすぐに活用できる内容と長期的に培われる内容について、ライフステージに応じて体系的に実施している。

### 課題

大量採用による初任者研修対象者が増加するなか、時代のニーズにあった研修内容の充実を図るとともに、個々の課題に応じた支援が課題である。

# 姫路市

## 取組の概要



工夫① 高い専門性を有する教諭を初任者の校内指導教員として配置し、学校として組織的な指導体制を構築する。

工夫② 若手・中堅教員をメンターとし、初任者が孤立することがないように、気軽に話せる雰囲気作りを行う。

## 成果と課題

成果 ・校内指導教員が組織的に指導に関わることにより、初任者の指導力の向上を図ることができた。

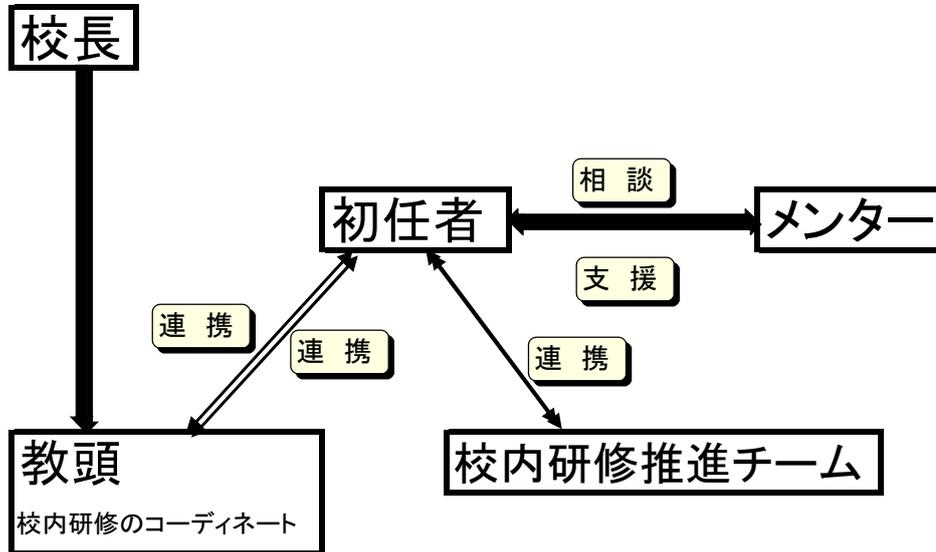
・メンター制度により、初任者が気軽に悩みを相談することができ、良好な人間関係を構築することができた。

課題 ・年度当初の早い時期に各校でのメンター制度の導入について、周知徹底を図る。

# 尼崎市

## 取組の概要

○メンター方式の導入



- ①初任者の状況や各学校の実態に応じてメンターを選任する。
- ②メンターは、できるだけ教職経験が概ね3～5年の同世代の教員

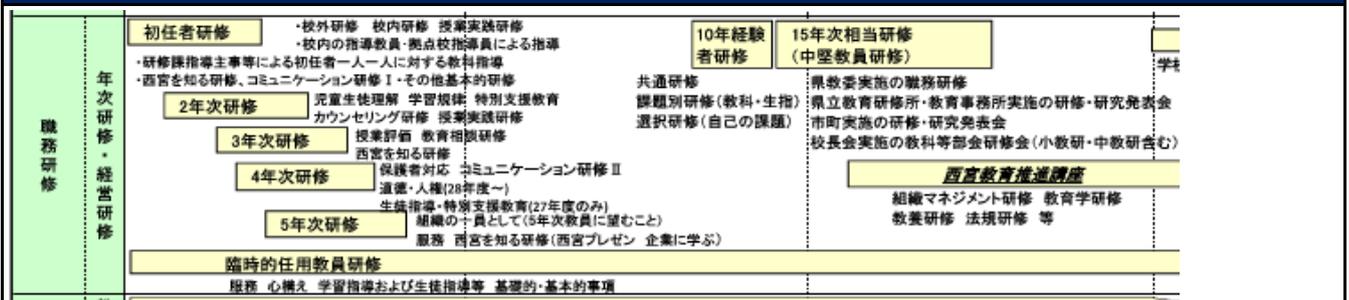
## 成果と課題

(成果)

- ①初任者が気軽に相談できる環境を作ることができる。
- ②メンターにとって初任者から質問されることによって、自分の取組を改めて整理することができる。

# 西宮市

## 取組の概要



西宮市では、教職員のライフステージを考えた研修体系を構築している。

職務研修については、図に示すとおり、初任者研修から5年次まで、さらに10年次、15年次と年次研修を設けている。

その他にも、主幹教諭、教頭、校園長の研修、中堅教員を対象とした西宮教育推進講座を実施している。臨時的任用教員の研修も実施している。

### 【初任者研修の特徴】

- 小学校校長会主催の新任研修（年6回）や中学校教科等研究会（年3回）と共催した、地区別、グループ別研修
- 西宮養護学校での実地研修
- ESDの視点を含んだ、西宮を知る実地研修 民間組織のこども環境活動支援協会より講師を招聘



## 成果と課題

### 【成果】

- ・ 実際の子供の様子や教職員のかかわりを参観する実地研修を交えることにより具体がはっきりし、研修の意欲が高まり、教材化や指導に生かすことが容易になる。
- ・ 共催による授業研究をすることにより、現場の実情に応じた校長からの指導助言や先輩教員が作り上げてきた、授業観等を学ぶことができる。

### 【課題】

- ・ 地区別、グループ別の研修では、指導する内容が詳細まで共通理解できない。
- ・ 初任者研修の内容や他の研修との内容の重なりを常に検討する必要がある。
- ・ 初任者の数が多くなるときの、地区別、グループ別の研修では、講師や研修場所の調整が難しい。

# 和歌山市

## 取組の概要

本市採用 3～6 年目の若手教員



初任者 3～5 名のグループ

- 本市採用 3～6 年目の若手教員をメンターとして 4 月研修、8 月研修に招聘する。
- メンター 1 名と初任者 3～5 名のグループで協議を行う。
- 4 月研修のテーマは「学級開き・授業開き」、8 月研修のテーマは「2 学期のむかえ方」で協議を行う。

工夫① 1 年間の教育活動で要となる 4 月の学級開き・授業開きと 2 学期のむかえ方にテーマを設定することで、初任者がすぐに実践を教育活動に活かせるようにしている。

工夫② 若手教員をメンターとして招聘することで、メンターも日々の教育活動やこれまでの教育活動をふり返り、工夫・改善するきっかけとなっている。

## 成果と課題

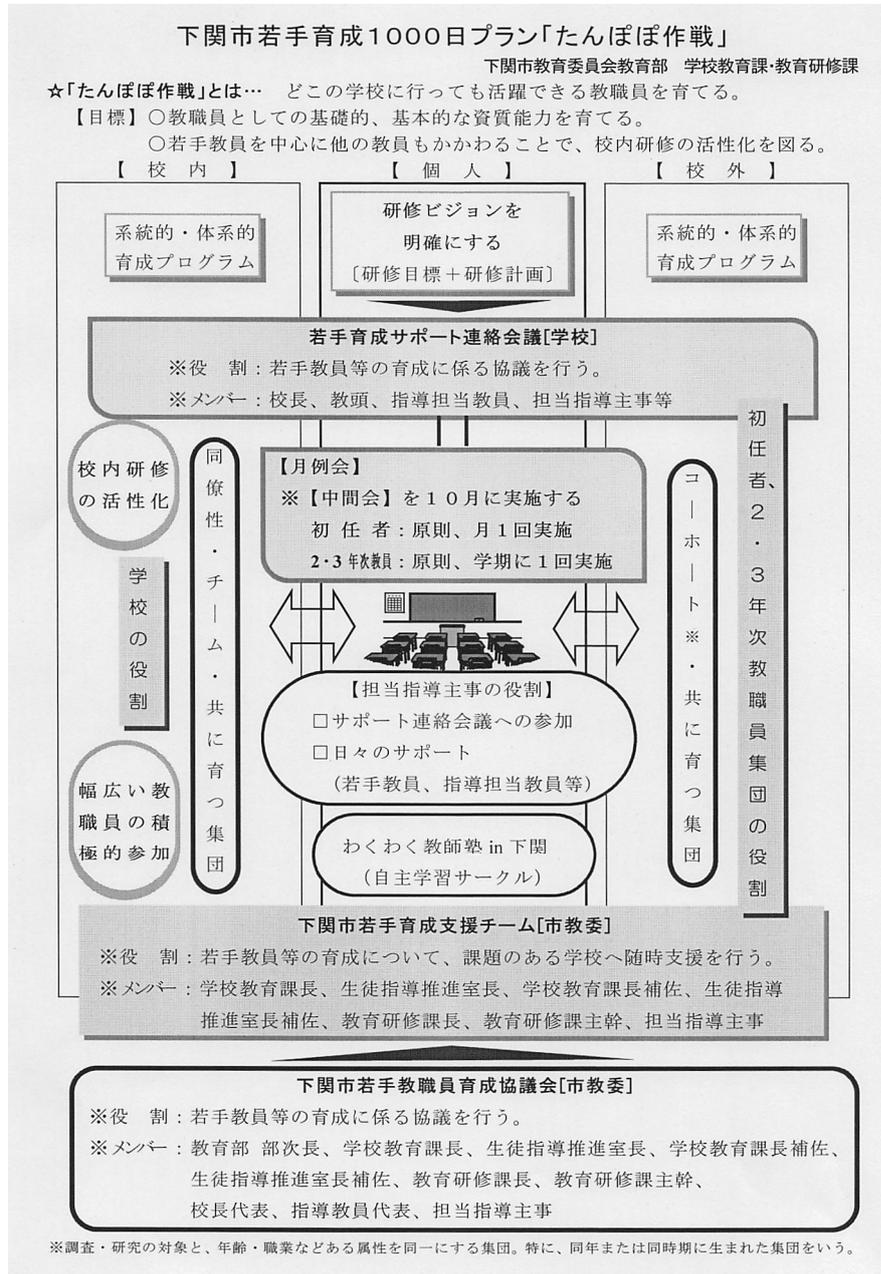
- 成果
- ・ 若手教員がメンターとなることで、初任者の戸惑いや不安に共感できるため、より具体的な実践の工夫が共有できている。
  - ・ 若手教員がメンターとなることで、初任者の戸惑いや不安に共感できる部分が多く、メンターと共に具体的な実践を考える機会となっている。
  - ・ メンターとなる若手教員は自身の教育活動をふり返り、更なる指導力の向上につながる。

- 課題
- ・ メンターとなる若手教員を選ぶ際に他課との協力が必要
  - ・ メンターとなる若手教員の人材確保

# 下関市

## 取組の概要

工夫・初任者のみならず、2・3年次教員を含めた若手教員人材育成の視点から体制づくりを整え、組織的・計画的かつ継続的な研修を実施している。(下関市若手育成1000日プラン「たんぼぼ作戦」)



## 成果と課題

- 成果**・指導教員を中心とした初任者に関わる多くの教員の授業力・指導力を生かした日々の指導により、初任者の指導力の向上が見られる。  
・初任者研修を含めた若手人材育成(初任から3年次)の体制づくりにより、初任者の指導力の向上だけでなく、校内研修の活性化も図られた。
- 課題**・指導教員は、県による加配措置であり、配置できる者の数や質に課題がある。  
・初任者研修対象者の数が増加し、研修内容等を企画・運営していく上で、場の確保や研修方法等を考慮するなど、課題がある。

# 松山市

## 取組の概要

【未来を拓け！松山こどもリーダーズ事業】（学校教育課主催）  
小中学校の児童会・生徒会代表者が集まり、共通のテーマについて意見を述べ合い、互いに協力して課題を解決したり、スポーツや野外活動に取り組んだりする中から、リーダーに望まれる資質や能力を育て、次代の松山や日本を担う気概と自覚を持たせる2泊3日の野外活動



宿泊研修として、初任者が参加する。

【松山市初任者研修】（教育研修センター実施）  
「未来を拓け！松山こどもリーダーズ事業」の計画・運営及び自然体験を通じた研修によって、児童生徒に対する指導力の向上に努めるとともに、教員として必要な資質の向上を図り、幅広い知見を得る。

工夫 実際には児童生徒を引率する中で、集団宿泊訓練の計画や運営などの研修を行い、実践的な指導力の育成を図っている。

## 成果と課題

### 成果

- ・ 児童生徒の前に立ち、指導する立場で活動を進めることになるので、初任者にとってやりがいのある研修となっている。
- ・ 初任者同士だけでなく、児童生徒との人間関係を構築しながら活動に取り組むようになるので、コミュニケーション能力の育成への効果が期待できる。

### 課題

- ・ 事前打ち合わせの時間を十分にとることができないため、活動の見通しがもちにくい。
- ・ こどもリーダーズ事業として運営する活動、初任者研修として運営する活動があり、活動の全体像を初任者がとらえにくい。より研修が効果的に行われるために、活動にどのように関わっていくのか検討していく必要がある。

# 高知市

## 取組の概要

### 1 年次研修における学級経営に関する研修の系統性について

法定・年次研修(初任者～2・3・4年経験者研修)については、授業力と学級経営力の向上の二つを柱に系統性をもたせた研修を実施している。学級経営については、下表の系統性に基づき、本年度新たに初任者と3年経験者の合同開催による集合研修を企画・実施している。



### 2 初任者研修と3年経験者研修の合同開催について

- 工夫① 初任者の学級経営力を養うために、学級経営RPDCAサイクルを活用し、OJTとOff-JTをリンクさせながら、通年を通じた研修を実施している。
- 工夫② 8月には、3年経験者との合同研修を実施し、実践交流を通して効果があった具体的な取組を得るとともに、同僚性を構築することでOJTの推進につなげていくよう実施している。  
また、外部講師を招聘し、実践に対しての助言や価値づけを行うとともに、改善の方向性等明らかにし、2学期以降の配置校での実践に効果的に生かすことができるよう実施している。
- 工夫③ 年度末には、学級経営RPDCAサイクルを生かし、実践を通して得た学びを成果や課題としてまとめ、2年経験者につながるよう計画している。

## 成果と課題

### 成果

- 初任者の「研修の記録」からは、同様の課題に対応してきた3年経験者の具体的なアドバイスなどが、初任者のニーズに即した学びとなった記載が多く見られる。
- 3年経験者の「研修の記録」における受講者評価(4件法)は、満足度(平均3.8)及び活用度(平均3.9)と共に高評価であった。また、初任者の意欲に喚起され今後の実践意欲を高めている記載も見られている。
- 外部講師による講話及び指導・助言により、受講者が学級経営についての自己調整力(メタ認知能力)を身に付ける良い機会となった。

### 課題

- 配置校での実践に効果的につなげていくことができる校内支援体制の確立に向けた仕組みづくりをする。

	取組の概要	成果	課題
青森県	拠点校指導教員の一部に再任用教諭を充てている。	豊富な経験と実践を有する再任用教諭が拠点校指導教員として、初任者研修の指導に当たることによって、多様な初任者に対して、有効な指導が行われている。 校内外に広い人脈があることから、校内の教員との連携も円りやすく、また、自分の得意教科以外でも初任者の悩みに応じて、情報収集を行っている。	
神奈川県	特別支援学校授業力向上の研修において、初任者と10年経験者が授業観察の方法等について合同のグループ協議を行っている。 1日日程の午前中に、初任研、10年研それぞれの講義を実施し、午後に合同協議を開催している。	初任については、「経験者からの助言はとても参考になった」という意見や、「10年後には自分もそうなりたい」との意見があった。 10年経験者については、「協議を行う中で若手に刺激を受けた」「協議の進め方は学年会や保護者面談でいかせる」との意見が出された。	10年経験者が拒否感なく、また、円滑な協議の進行や助言を行えるよう、10年研の午前中の講義や演習の内容を、今後、ブラッシュアップしていく必要がある。
新潟県	新採用者の増加、限られた予算枠での編成の必要性から、可能な限り、拠点校方式による初任者研修を実施している。拠点校指導教員の人数を確保するため、再任用教員を配置することで補っている。(平成27年度 小学校45人の内17人が再任用。中学校9人の内3人が再任用。)	再任用教員の豊富な経験により、充実した研修を行っている学校が多い。	再任用短時間勤務の勤務の割り振りによって、初任者研修の準備等に係る時間について柔軟に対応しなければいけない場合がある。
愛知県	実施状況 ・初任者研修対象教員は、名古屋を除いて1000人規模の採用を継続。 ・校内研修は、年間150時間以上を計画。 校外研修は、総合教育センター、各教育事務所等で、宿泊研修を含めて20日。 ・名古屋市、中核市は別に実施。 また、東三河教育事務所管内は遠距離であることから分離開催。 ・校内の指導教員等を中心とする指導及び助言の「従来方式」と、校内指導教員と拠点校指導教員が当該校を訪問して行う「拠点校方式」を実施。 ・研修内容について常に見直しに務め、今日的課題や実態に応じた内容で指導。 ＜平成27年度に研修内容として変更した例＞ 「職場のマネージャー 社会人としての心得」 「ESD(持続発展教育)の視点を含む環境教育」 「不祥事防止を含む本校の服務、業務」「教科指導とICT機器」等	・学校全体で初任者を育てていこうとする雰囲気がある。 ・研修体制が確立され、学年経営や教科指導により影響を与えている。 一学校全体で協働的な指導体制づくりが定着してきた成果と言える。 ・初任者自身も、丁寧で具体的な指導により充実した研修を実感している。 ・宿泊研修により、初任者同士が切磋琢磨する経験が有効的である。	・指導教員の多忙化につながる。 一校内研修を大切に、負担が少ない拠点校方式を拡充したい。 ・校外研修後補充非常勤講師の任用が、教科の制約等から難しい。 ・研修における初任者の負担軽減と2年目以降の充実を図る必要がある。
岡山県	[現状と課題] ベテラン教員の大量退職、若手教員の大量採用に伴い、教員の経験年数のバランスが崩れ始めている。そうした現状において、若手教員と中堅層(30～40代)の教員の育成は、喫緊の課題となっている。若手教員は、学習指導や学級経営等に係る基礎・基本を身に付けること、中堅層は、ミドルリーダーとして若手教員を育成しようとする意識の低さが課題であり、研修のさらなる充実が求められる。  [工夫] 平成23年度より、初任者は10年経験者と合同研修(B&S研修)を実施しており、若手教員の育成とミドルリーダーの育成を同時に行っている。 ○小学校 ・学級経営において、小グループに分かれ、初任者は10年経験者の「学級経営における望ましい人間関係の形成に向けた取組」の実践発表を聞いた。助言を受けた。 ・初任者と10年経験者が学級経営上の諸課題の改善に向けた協議を行い、課題解決策を考えた。 ○中学校、高等学校 ・学習指導において、各教科に分かれ、初任者は10年経験者の「教科への興味・関心を高める授業の工夫」についての実践発表を聞いた。 ・模擬授業に対する具体的な改善案について10年経験者と協議を行い、助言を受けた。	・若手教員と先輩教員が共に学ぶB&S研修を実施することによって、若手教員は先輩教員から実践についてアドバイスを受たり、効果的な指導等のヒントを得たりすることができた。また、目標とする教員像を具体的に描くことができた。先輩教員は、自分の実践を振り返るとともに、若手教員の育成に関わることの重要性を確認することができた。	・B&S研修は若手教員と先輩教員の双方に学びがある。若手教員の育成とミドルリーダーの育成を一層充実させるため、初任者と10年経験者との合同研修だけでなく、初任者と5年経験者、2年目研修者と10年経験者、3年目研修者と総合的ミドルリーダー研修受講者に拡充し、指導主事か初任者の担任となるセンターチーム制や経年研を中心とした校内チーム制を実施していく。
広島県	工夫① 初任者の大量採用による同一校への複数配置に対応するため、初任者研修を火曜日、水曜日の2回に分けて実施している。 工夫② 教職経験豊富な力量ある再任用教員を拠点校指導教員として配置し、初任者研修の充実を図っている。	拠点校指導教員の高い指導力により、初任者の指導力の向上が見られる。 初任者研修を2日に分けることにより、研修日の校内体制維持への負担が軽減されている。	今後とも、力量ある再任用教員の確保を継続していく必要がある。 初任者研修を2日に分けることにより、各学校の行事日程調整が難しい状況がある。
福岡県	工夫① 高い指導力を有する退職教員等(※1)を指導教員として配置し、教科指導を始め教育活動全般にわたって、実践的指導力を育成する研修を行っている。  (※1) 原則として校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭又は教諭として20年以上勤務し、かつ、退職後5年を経過していない者であること	・各校における指導教員の不足への対応。 ・新規採用教員の増加に伴い、新規採用教員配置校間の指導教員の力量による学校間格差を縮める取組として期待される。	
佐賀県	・初任研指導教員として、積極的に再任用教員を活用している。 ・拠点校方式以外での指導教員としても、再任用教員を活用し、教科指導、一般指導のノウハウの伝承に一役買っていたらいい。	・これまでの経験を若手の教員に伝承してもらい、教員としての能力形成に役立っている。	指導教員の人材確保が難しい。
さいたま市	機関研修「先輩の授業に学ぶ」 ○目 標 経験豊富な先輩教員の授業を参観し、研究協議を通して、自身のこれまでの授業実践を振り返り、授業改善の視点をもつ。 ○研修内容 先輩教員による授業の参観及び研究協議 ○実施教科等 (小学校)国語・算数・体育・道徳・特別活動から1つ選択し、参加。 音楽専科は、音楽で行う。 (中学校)各教科で行う。 (特別支援教育)市内の研究発表会に参加 ※ 先輩教員は、他の教職経験者研修の研修教員ではなく、それぞれの教科等について、指導に長けた教員から選出している。	【初任者による評価】 ＜評価項目＞本研修の内容について理解する(意識を高める)ことができました。 あてはまる:99% ほぼあてはまる:1% あまりあてはまらない:0% あてはまらない:0% 【初任者の感想より】 ○十分な教材研究がされており、児童一人ひとりによく考えさせる発問や、数学的思考方を生かして課題に取り組みさせることなど、すばらしい授業であった。自分自身もさらに学んでいきたい。(小学校算数) ○導入の工夫や児童の発言を受けた柱立て、板書や授業の展開など学ぶことが多い授業だった。特に柱立てはいつも悩んでいたのが、本日学んだことを次の授業から生かしていきたい。(小学校道徳) ○先輩の授業を見て、テンポのよさ、生徒の活動量の多さやパワーポイントの分かりやすさに驚くとともに、音読活動への取り組み方や生徒への接し方等も、実際の場面を見ることができ参考になった。学んだことはすぐに取り入れたい。(中学校英語) 【成果】 ○先輩教員の授業を参観することで、授業の進め方や発問の仕方等、授業実践の場面で、具体的に学ぶことができ、初任者が授業改善に向けた意欲を高めることに効果が高かった。 ○研究協議では、先輩教員から、直接具体的な指導のポイントを学ぶことができ、初任者の授業実践についての悩みや不安の軽減に効果が高かった。	教員の年齢構成の二極化により、初任者に近い先輩であるミドルリーダー層の教員が少なく、先輩教員の選出が難しくなってきている。

<p><b>高崎市</b></p>	<p>工夫① 指導教員を援助する学校全体としての協働的な体制の確立 メンターチーム協力校事業の取組を参考に組織的な初任者への指導・助言を図っている。</p> <p>工夫② 2年目経験者との合同研修 初任者の課題や改善したいことについて2年目経験者が先輩としてアドバイスする研修を行っている。</p> <p>工夫③ 学校訪問指導 初任者の状況を勤務校において把握することによって、初任者の指導力の向上と校内における研修を支援している。</p>	<p>・メンターチームの取組が広がっており、初任者配置校だけでなく、若手メンターチームをつくり、他の職員も育てる体制が各校に整いつつある。</p> <p>・2年目経験者との合同研修を通して、校種や校区を問わず、縦のつながりができている。</p>	<p>・自校方式の学校で、担任をしながらの指導教員には、多忙感がある。</p> <p>・校外における研修の講義内容が、初任者にとって難度が高かったという反省のもと、28年度は研修内容を見直した。具体的には、教科指導よりも教科横断的な指導に重点をおいたこと、1講義の時間を短縮し年間複数回に分けて実施したことである。</p> <p>・初任者同士が、なかなか打ち解けられない様子が見られるため、校外における研修の初めと終わりに交流する時間を設けたり、講義内容をアクティブ・ラーニングにしたり、宿泊研修やバス学習時に、初任者同士で企画・運営したりする活動等を意図的に取り入れている。</p>
<p><b>岡崎市</b></p>	<p>工夫</p> <p>① 教科指導教員が拠点校指導教員も兼務している。</p> <p>② 愛知教育大学附属特別支援学校での1日体験研修を行う。</p> <p>③ 「初任研もアクティブ・ラーニング」を合言葉に、どの講座でも少人数での協議の場をもつ。</p> <p>④ 不祥事防止の講座を、年2回から年3回に増やした。</p> <p>⑤ 市教委の担当主事が各学期の始めと終わりに初任者全員に手紙を出して相談に乗っている。</p> <p>⑥ 年3回の自主研修会で、市全体で行われる特色ある行事について学べるようにしている。</p> <p>⑦ 初任者同士で授業を見合う場を設けている。</p> <p>⑧ 年度末のアンケートを、次年度の研修に生かしている。</p> <p>⑨ 事後レポートは、その場で短いものを書くことで、負担軽減を図っている。</p>	<p>・教科指導員の指導により授業力が向上している。</p> <p>・座学だけでなく、体験研修や少人数でのワークショップ型研修により、主体的な取組を生んでいる。</p> <p>・学校、拠点校指導教員、市教委が連携することで、丁寧なメンタル・サポートが行えている。</p>	<p>・従来方式の学校では、拠点校方式の学校よりも、授業研究の研修の質が低くなりがちである。</p> <p>・市外出身者のメンタル・サポートを、実家から通っている初任者以上に手厚くする必要がある。</p>
<p><b>枚方市</b></p>	<p>1. 複数年実施 * 1年目：校外研修 小学校 23回 中学校 22回 校内研修 年間指導全体時数 280時間(うち、直接指導時数 180時間) * 2年目：校外研修 小学校3回 中学校 3回 校内研修 年間指導全体時数 20時間(うち、直接指導時数 10時間)</p> <p>2. 複数班実施 * 小学校、中学校とも、2班編成で実施している。</p> <p>3. 工夫 (1)本市独自のカリキュラムにより、本市の教育課題に応じた研修(「枚方を知る」、「人権について考える」等)をはじめ、特色ある研修を実施するとともに、実施形態としては少人数によるきめ細かな研修(「授業づくり」)を実施している。</p> <p>(2)「授業づくり」の研修では、講義や学習指導案作成、模擬授業等の演習、代表者による授業研究、先輩教員による授業(示範授業)の参観等を行っている。</p> <p>(3)研修終了前に少人数グループでの情報交換・意見交流の時間(15～25分間程度)を設けている。各グループには、指導主事、教育推進プランナー(退職校長・教頭・教諭)がファシリテーターとして参加し、初任者に対して指導助言を行ったり、相談に応じたりしている。</p>	<p>1. 複数年実施をする事で、1年目の時間的余裕が生まれ、子どもたちとかわる時間の増加につながっている。</p> <p>2. 複数班実施をする事で、少人数になり、初任者一人一人の状況に応じたよりきめ細かな指導ができる。また、初任者の状況をより把握できるようになっている。</p> <p>3. 研修終了前に少人数グループでの情報交換・意見交流の時間(15～25分間程度)を設けている事で、このような機会を通じ、指導主事等が初任者の状況をよりの確に把握するとともに、初任者同士のつながりが深まっている。</p>	<p>1. 研究授業、校内研究等への指導助言・支援の状況から、子どもを理解する力及び教材理解・教材研究をする力、授業を構成する力の向上を図ることが急務である。</p> <p>2. 研修でも取り組んでいるが、社会人としての規範意識の醸成及び保護者対応力の向上を図ることも急務である。</p>
<p><b>大分市</b></p>	<p>工夫① 初任者研修における校外研修「小中学校授業研究」を指導教諭研修と合同開催した。</p> <p>午前～初任者による提案授業。授業研究(指導教諭からの助言を含む)</p> <p>午後～指導教諭の参観授業。教科指導に関する協議。</p>	<p>・指導教諭の授業を参観し、その後、教科指導について協議をすることで、初任者の教科指導に関する課題の解決につなげることができた。</p>	<p>・指導教諭の専門性の高い指導に基づいた授業の参観も有意義であるが、経験年数の浅い初任者にとっては、10年目研修等身近な年代との合同研修がより効果的であると考えられる。</p>
<p><b>鹿児島市</b></p>	<p>工夫</p> <p>① 高い専門性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、学校として組織的な指導体制を構築している。</p> <p>② 指導教諭を中心に、校内の全ての教員を初任者指導に巻き込み、初任者のみならず校内全ての教員で組織的かつ継続的な研修を行っている。</p> <p>③ 拠点校指導教員が、自分の担当する学校の初任者を集めて、情報交換や研修を行っている。</p> <p>④ 学校内に自主研究団体を立ち上げて、先輩教師と初任者が継続的に研修する場を設定している。</p> <p>⑤ 初任者が配置されることにより、初任者の研究授業の前に模擬授業や指導案検討を全ての教員で対応している。</p>	<p>指導教諭の高い専門性を生かした日々の指導により、初任者の指導力の向上が見られる。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、教員の良好な人間関係が構築されている。</p>	<p>校外研修で、社会の要請や初任者のニーズに合わせたプログラムを設定することが課題である。</p>