

北海道

平成28年度初任者研修の取組の概要

年次別	育成する重点	研修の種類別	日数・時数	内容
1年次研修 (H26～実施)	教科等指導力 学級経営力	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、服務 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)	内容について検討中

特色 初任者の1年次から5年次まで年次ごとに育てたい資質・能力を明確にした「初任段階教員研修」として実施しており、平成28年度は「3年次研修」まで実施した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

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、育成する重点に基づきに指導することができている。

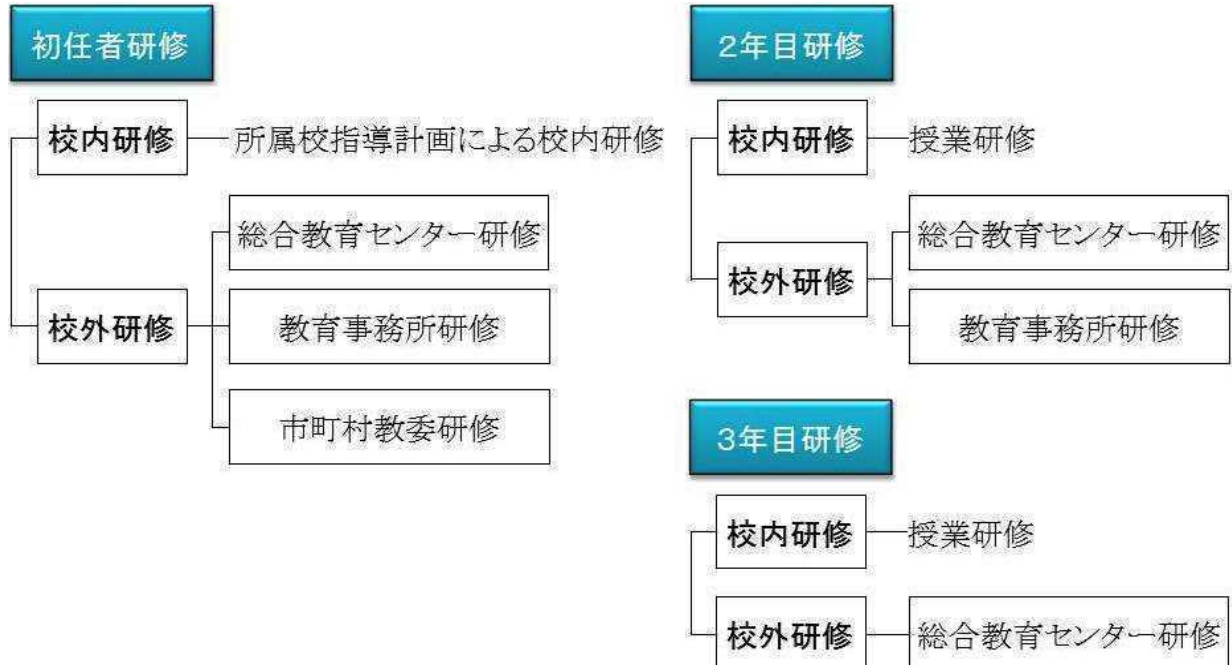
課題 研修が5年間の長期に渡るため、中途での受講中断や所属校の異動が想定される。教育委員会や配置校間で、受講履歴の把握が課題となっている。

改善策 平成29年度時点での各年次毎の研修中断者を把握するため、調査を実施し、本庁・教育局・教育委員会・学校間で情報を共有することを検討している。

岩手県

平成28年度初任者研修の取組の概要

<例> 小学校初任者研修(2年目研修・3年目研修)



工夫1 初任者の負担軽減のため、初任から3年間で基礎力の育成を図る研修体系としている。

工夫2 初任者研修から3年目研修まで「自己研修」に関するコマを設定し、初任者研修では基礎的・基本的な内容を研修している。
(2年目から各所属校で実践を通じた自己課題の解決を図るOJTの体制をとり、2年目研修において、研修者同士の交流場面を設定。3年目研修では自己研修のまとめを発表、共有する場面を設定。)

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 平成28年度で、初任者研修制度を変更してから3年目を迎え、研修の進め方について周知が図られ、適切に研修が進められることができた。

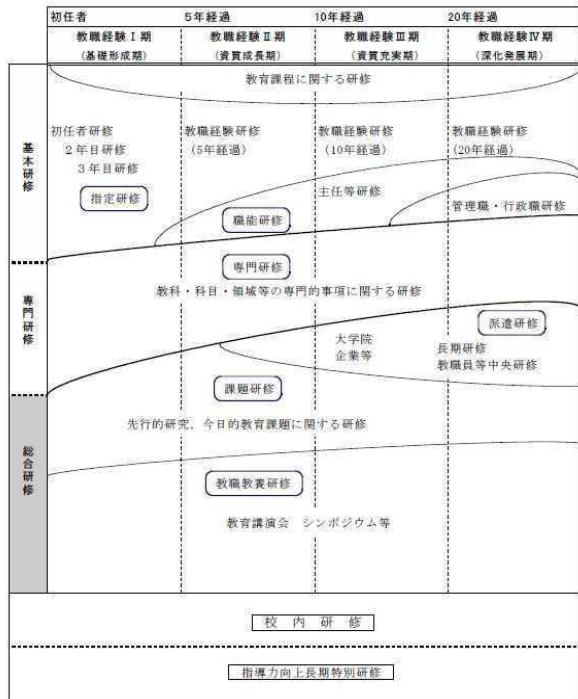
課題 初任者が増加してきているため、初任者研修の運営面で課題が出始めている。各方面から研修の見直しを図り、充実した研修の実施とスムーズな運営がなされるようにしていく。

改善策 総合教育センターと各教育事務所の研修について、情報交換の場を設け、充実した研修となるよう働きかけていく。

宮城県

平成28年度初任者研修の取組の概要

みやぎの教員研修体系構造図



工夫①【初任者層の研修を3年間に分けて実施し、初任者の多忙感の解消や研修の充実を図る】

・ 1年目（初任者研修）機関研修（15日間）、2年目機関研修（7日間）、3年目機関研修（3日間）で実施した。

工夫②【みやぎの教員ワンポイント講座の実施】

・ 社会人として必須となる「社会人のマナー」、かつ、宮城県の教員としての自覚を高める「宮城県教育行政概要」「教員のキャリアデザインとワークライフバランス」の講座を3回に分けて行った。

工夫③【初任者研修と10年経験者研修を合同で開催する】

・ 10年経験者研修の対象者が行う模擬授業に生徒役として参加し、経験年数の異なる教員同士での意見交換を行い、学習指導力向上を図った。

工夫④【初任者に身に付けさせたい力として、研修の目的となる観点を明確にする】

・ 初任者に身に付けさせたい力を整理し、「学習指導力（授業技術・ICT活用等）」「生徒指導力（学級経営・特別支援教育等）」「人的資質（服務規律・メンタルヘルス等）」の3つの観点で研修を実施した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

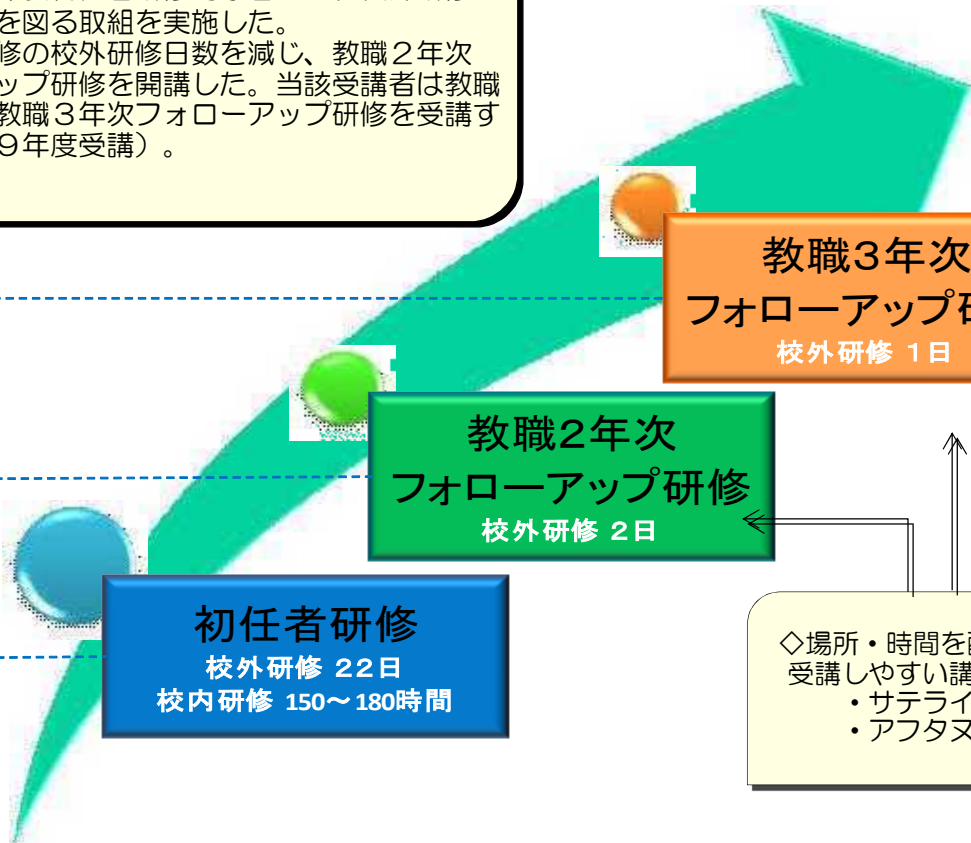
- 成果**
- ① 1年目（初任者研修）の機関研修を減じたことにより、初任者の多忙感を解消しながら、学級経営等に専念できる環境を整え、学校における初任者への指導等を着実にかつ効果的に実施することができた。
 - ② 学習指導及び生徒指導など「教員として必要な資質能力」だけでなく、「社会人として最低限必要とされる知識等」の必要性を初任者に理解してもらう良い機会となった。
 - ③ 教職経験年数や年齢が異なる教員と授業づくり等に関する意見交換を行い、学習指導における様々な見方や考え方を知ることができるなど、初任者及び10年経験者の双方にとって有意義な研修を実施することができた。
 - ④ 研修項目ごとに研修目的を示すことにより、どのような資質能力の向上を目指すのかということを意識しながら研修に取り組むことができた。
- 課題**
- ① 3年間で実施する研修の内容について、初任者が着実に成長することができるよう、それぞれの経験年数の段階に応じて必要とされる資質能力の整理を行う必要がある。
 - ② 宮城県総合教育センターにおいて実施するOFF-JTの研修だけでなく、学校におけるOJTやメンター制度を活用して実施できるよう検討する必要がある。
 - ③ 10年経験者研修に代わり、新たに中堅教諭等資質向上研修を実施することとなるため、これまでの10年経験者研修の対象者と初任者研修の対象者で実施してきた研修の形態をどのようにしていくかを検討する必要がある。
 - ④ 宮城県における教育課題等を踏まえながら、研修の目的となる観念の不断の見直しが必要である。
- 改善策**
- ① 初任者研修の対象者、指導教員及び学校長等から意見聴取を行うなど、研修実施後の成果・活用状況等の検証を適切に行い、宮城県教職員育成協議会において検討する指標と併せて必要な資質能力を整理するとともに、その指標を踏まえて必要な研修の内容等の検討を行う。
 - ② 学校におけるOJTやメンター制度の更なる活用を促進するため、OJTやメンター制度の成功事例を広く収集して紹介するほか、必要に応じて手引きを見直すなどして、「学校全体で初任者を育てる」意識の醸成を図る。

山形県

平成28年度初任者研修の取組の概要

- 平成27年度初任者研修対象者から、校外研修日数の分散化を図る取組を実施した。
- 初任者研修の校外研修日数を減じ、教職2年次フォローアップ研修を開講した。当該受講者は教職3年目にも教職3年次フォローアップ研修を受講する（平成29年度受講）。

キャリアステージ（始発期）



成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果

- ・複数年にわたる研修の受講によって、「学び続ける教師」であることの重要性を意識付けすることができる。
- ・研修日数を3年間に分散させたことによって、初任者及び学校の負担感が小さくなる。

課題

- ・大量退職、大量採用の時期を迎え、新規採用者数の急激な増加への対応が迫られている。
- ・最新の教育課題および現代社会の要請は多岐にわたるが、それに合わせた講座設定が必要である。

改善策

- ・昨年度まで小・中学校において合同開催していた講座を、分割して開催する。
- ・教育公務員の倫理観の徹底を図るため、2年次フォローアップ研修に服務研修を必修化する。
- ・特別支援教育に関わる講座を充実させる。

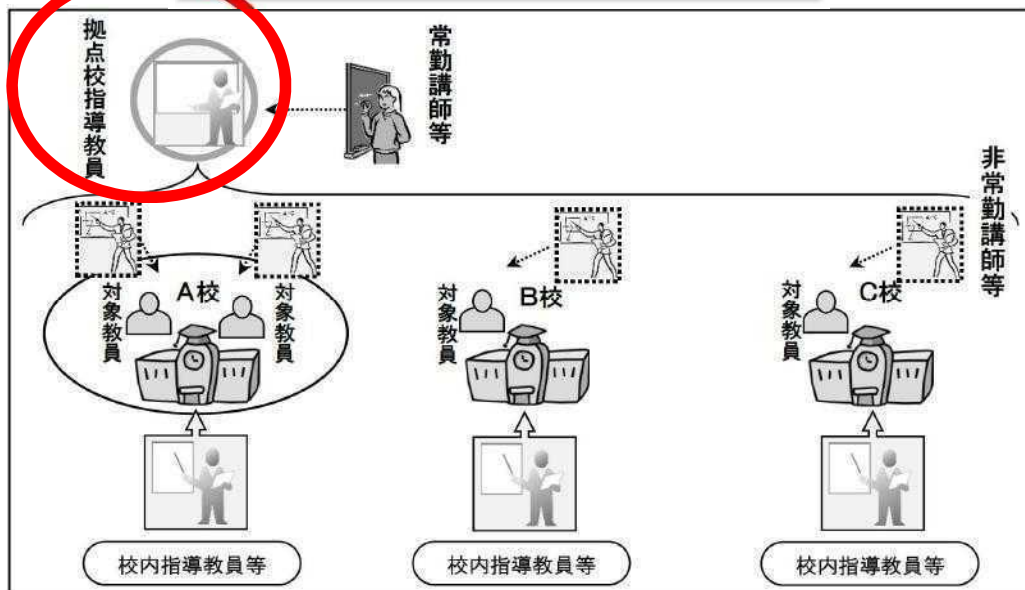
福島県

平成28年度初任者研修の取組の概要

【初任研実施上の工夫点】

拠点校指導教員に、管理職経験者等、経験豊富で指導力のある再任用教員を多く任命した。

- ・ 拠点校指導教員の約4割が、再任用教員
- ・ 当該再任用教員の約6割が管理職経験者



成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

- 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た。
- 教員としての自負や情熱等とともに、指導技術等の伝承を図ることができた。
- 学校組織マネジメントの視点をもっているため、組織の一員としての役割・心構え等を指導することができた。

【課題】

- 拠点校指導教員に任命できる(配置できる)再任用教員の数と質の担保が課題となる。
- 拠点校方式を有効に実施するための初任者の配置を考えていかなければならない。

【改善策等】

- 拠点校指導教員ばかりにたよることなく、初任者研修を校内研修の一つとして捉え、授業力向上や指導技術等の伝承を図るため、メンター制も視野に入れた研修に努める。

平成28年度初任者研修の取組の概要

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

教職員としてのキャリアステージに即して、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 (33講座)

若手教員研修 (講座番号 1～12)	新採研修 (講座番号 13～17)	6年次研修 (講座番号 18～25)	中堅教諭等資質向上研修 (講座番号 26～33)
◎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(小・中・高・特) ○2年次研修(小・中・高・特) ○3年次研修(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 ○新規採用栄養教諭研修 ○新規採用実習助手研修(高・特) ○新規採用寄宿舎指導員研修	◎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(小・中・高・特・養・栄教・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、中堅教諭としての指導力の向上を図る。 ○中堅教諭等資質向上研修(小・中・高・特・養・栄・実・寄宿)

・若手教員研修として、3年間の研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得られる研修を実施している。初任者に対しては、1年間の研修を実施し、主に基礎的・基本的な資質能力の向上を図ることを目的としている。

【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している。
- ・「個に応じた授業のための学習指導案の作成」「個に応じた授業研究」等の研修を取り入れ、授業の充実をねらいとして実施してきた。

【再任用教員の活用】

- ・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「これからの教職員に期待されること」「学校事故の防止と対応」「キャリア教育の意義と進め方」の講座で講師として活用している。
- ・校外研修において、特別支援学校では保護者との連携や授業の充実に関する講座で講師として活用している。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

- ・各分野の様々な講義、演習を通して、実践的な指導力の基礎的・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。
- ・年間3回の研究授業をもとに、研究協議において、授業改善の視点で協議を繰り返すことにより授業づくりに必要な視点の育成、改善に向けた分析力が高まり、授業実践力は一定程度向上した。
- ・研究協議では、班内での意見交換を通して、考え方に幅の広がりや深まりが見られるようになった。
- ・再任用教員による自身の教員経験を交えた実践的な講話は、内容が示唆に富み、初任者の資質向上のみならずモチベーションを高め、教員としての使命感を高める機会となった。
- ・再任用教員による講義は、これまでの経験豊富な知識や実践に基づいた具体的な事例等があり、初任者の日々の悩みを解消するものとなった。

【課題】

- ・校外研修と校内研修の効果的な連携を図る。
- ・養成段階を担う大学との連携を図る。
- ・講座の内容が特別支援教育に特化したものに偏ってしまう傾向がある。特別支援学校の教員が校内研修では学ぶことの難しい「各教科等の内容」について研修する時間を設定する必要があると考える。

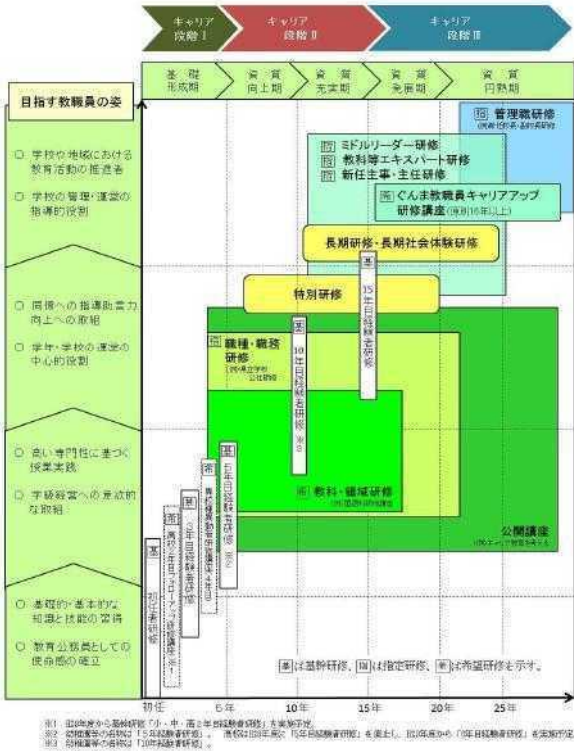
【平成29年度計画における改善策】

- ・特別支援教育課では、国語科、算数・数学科、総合的な学習の時間に関する基礎的な内容を研修する時間を、教科教育課と連携をとりながら設定する。

群馬県

平成28年度初任者研修の取組の概要

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。



成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【小・中学校】

成果：メンター研修調査・研究校より情報を収集し、様々な研修の機会を通じて、メンター研修のよさを伝達することができた。初任者の学級経営や教科指導の悩みを解決する機会となっただけでなく、10年目の先生の指導・助言力向上にもつながった。

【高等学校】

成果：初任者には、先輩からのアドバイスが大変役立った。10年目経験者にとっては、指導的な立場を意識する良い機会となった。

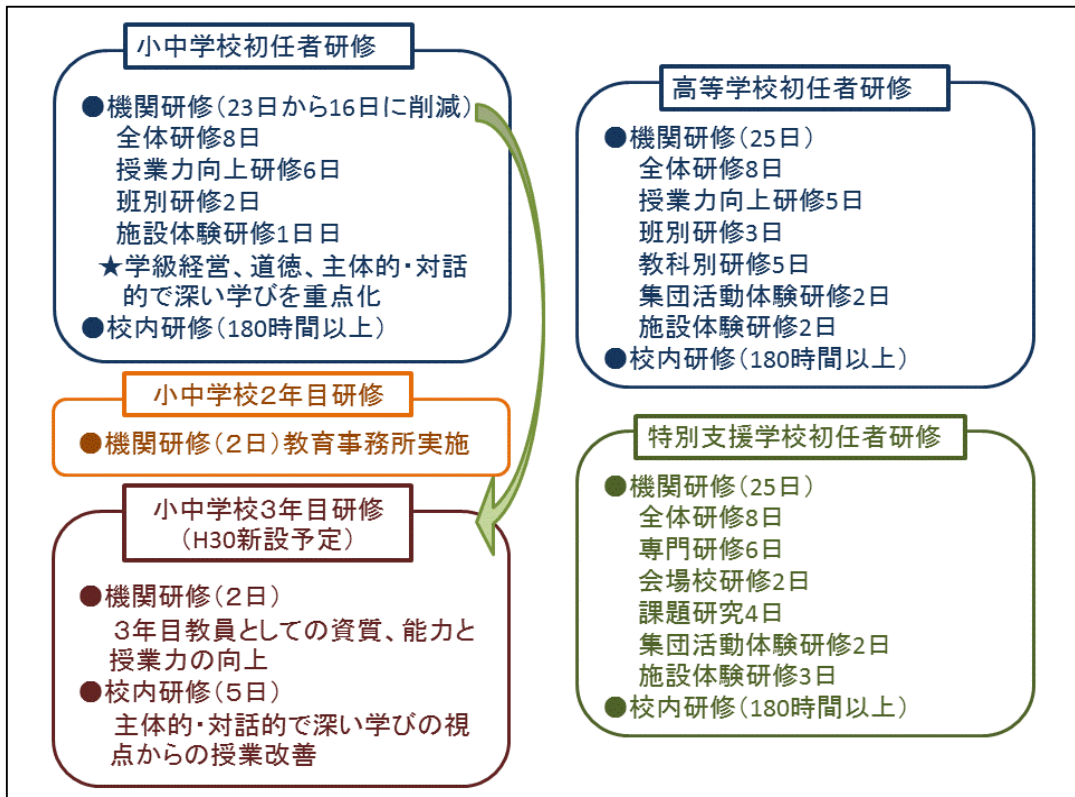
【特別支援学校】

成果：実際の授業を自分の目で見て感じることは、障害の理解を深めたり、具体的な指導・支援の方法を学んだりすることに効果があった。

課題：現地研修での貴重な学びを、所属校の子どもの実態に応じて、より生かせるようにしていきたい。

埼玉県

平成28年度初任者研修の取組の概要



- 工夫
- ①小中学校の初任者は学級担任を持つ割合が高いことから、初任者が児童生徒と向き合う時間の確保、資質向上、負担軽減の観点から検討し、小中学校初任者研修を7日削減し、平成30年度から「3年目研修」を新設予定である。
 - ②日数の削減にあたって、学級経営、道徳、主体的・対話的で深い学びを重点化した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果
- ①道徳の会場校研修において、示範授業参観の前に、授業づくりの演習を行うことで、示範授業参観の視点が明確になり、その後の協議等が深まるようになった、また授業づくりのイメージが持ちやすくなったことで、指導教員からも好評であった。
 - ②学級経営について早期に具体的な講義を実施することで、学校経営のビジョンに加え、教員としての在るべき姿を学ばせることができた。
- 課題
- ①大量採用が続いており受講者が増加し、研修会場、指導者の確保が困難になっている。
 - ②初任者に対するメンタル面でのサポートや初任者同士のネットワークづくり等が重要になっている。

東京都

平成28年度初任者研修の取組の概要

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

※1 校内における研修
※2 校外における研修

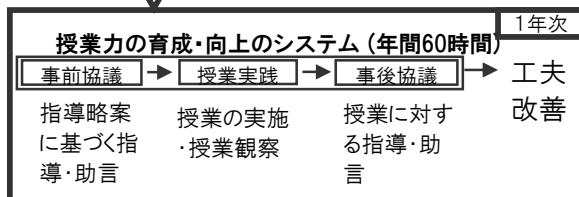
1年次(初任者)研修 *教育公務員特例法第23条	180時間 (※1) 16回 (※2) 宿泊 2泊3日	基礎的・基本的な資質・能力の定着 *基本的な4つの力の育成を重視
2年次研修 *東京都独自の研修	30時間 (※1) 3回 (※2)	実践的指導力の促進 *授業力・生活指導力を重視
3年次研修 *東京都独自の研修	30時間 (※1) 2回 (※2)	課題解決・対応力の拡充 *学級経営・組織マネジメントを重視

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



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している。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

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

- ・新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。

改善策

- ・研修テキストの項目を整理し、「アクティブ・ラーニング」「オリンピック・パラリンピック教育の推進と体力向上」の内容を追記し、研修で活用できるようにした。

神奈川県

平成28年度初任者研修の取組の概要

講座のねらい		学習指導や学級経営に必要な基礎的・基本的な知識や技能を習得し、組織の一員としての意識を高める。			
		必修		選択	
研修日数(校外研修を含む)		小・中	高・特		
研 修 日 数	授業力向上	授業技術	9	10	1
		研究授業			
		模範授業			
		校内授業研究会			
		他校訪問			
	課題解決力向上	地区研修	2.5	2.5	
		学級経営			
		児童・生徒理解に基づく児童・生徒指導			
		インクルーシブ教育の推進			
		セルフマネジメント			
	人格的資質向上	人権教育	3.5	2.5	
		不祥事防止			
		モラルアップ			
		メンタルヘルス	2	2	
		ふれあい(宿泊)研修			
研修日数合計		17	1		
		18			

<工夫1>

小・中学校の教員については、総合教育センターでの研修の他に、所属する市町や事務所における研修が行われ、同地区内における人間関係づくりや地域における課題に対する理解の深化に役立っている。

<工夫2>

県立学校では県内を10地区に分け、所属地区の県立学校の特色ある教育活動等について学ぶ「地区研修」を実施し、学校現場におけるより実践的な研修の充実を図っている。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

<成果>

- 授業力向上区分において、優秀教員表彰者を中心とした模範授業を実施し、初任者からは授業づくりに大いに参考になったとの反応があった。
ストレスマネジメントについて講義を行い、初任者からは「自分の身体・健康を守るためだけでなく生徒支援にも深く結びつくと思いました」と肯定的な反応があった。

<課題>

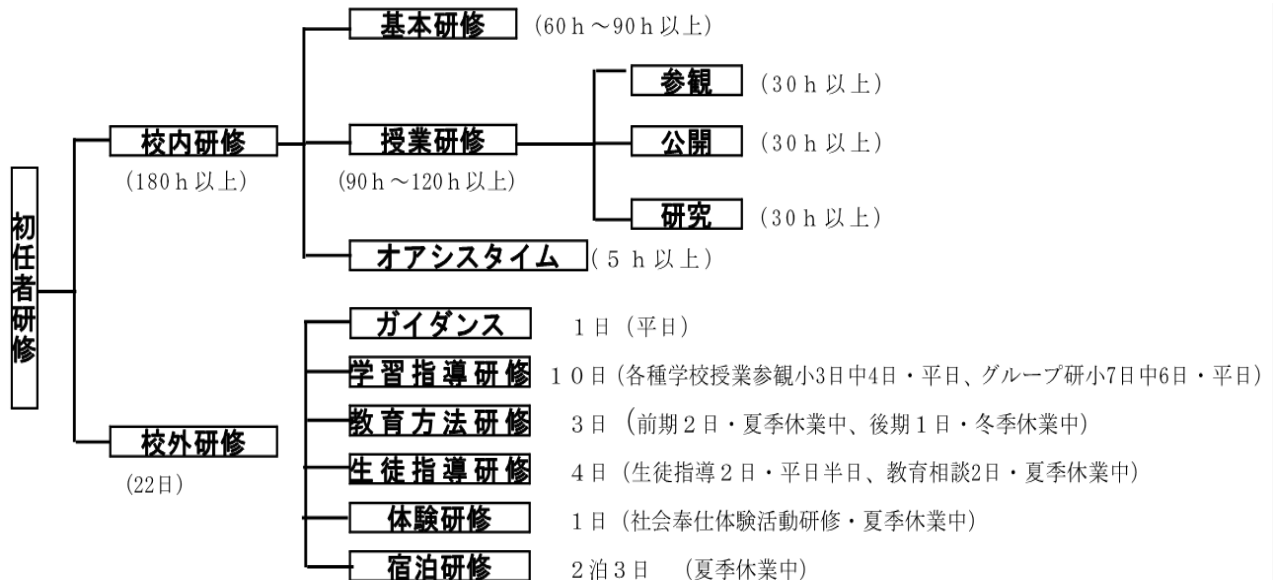
- ベテラン教員の退職が続く中で、新採用教員に対するメンターの存在が必要である。

<改善策>

- 高等学校の研修において、初任者と5年経験者が合同でチームを作り、初任者が5年経験者から指導を受ける機会を設けた。

新潟県

平成28年度初任者研修の取組の概要



工夫① 校内研修において、指導教員を中心に、様々な経験年数の教員がチームを組み、計画的・継続的な研修を行っている。

工夫② 初任者の心のケアをする、オアシスタイムを設定する。また、オアシスタイムで、初任者と年齢が近い若手教員を活用する。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 ・ 学校全体で初任者を育てようとする雰囲気醸成され、職員集団の協働性や同僚性が高まった。

・ 初任者の悩みをとらえ、何でも相談できる人間関係を築いている。

課題 ・ 研修時間の変更に対応できない。

・ 小規模校等、学校の組織体制によっては職員の負担が大きい。

改善策 ・ 学校の実情や特色等に応じ、柔軟な初任者研修が行えるような制度に改善する。

富山県

平成28年度初任者研修の取組の概要

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

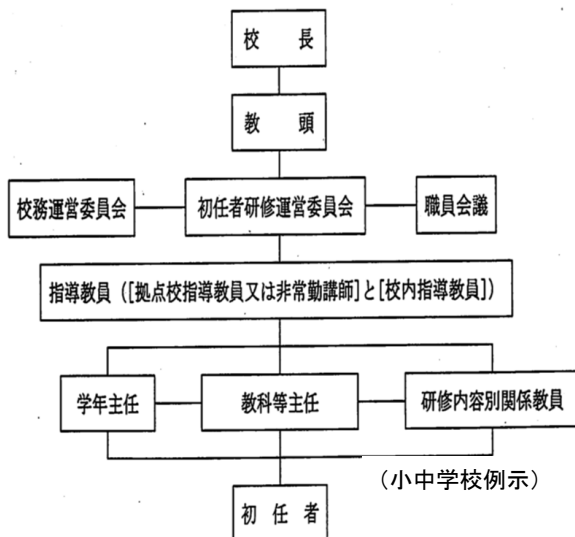
(1) 若手教員研修

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)>



(2) 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>

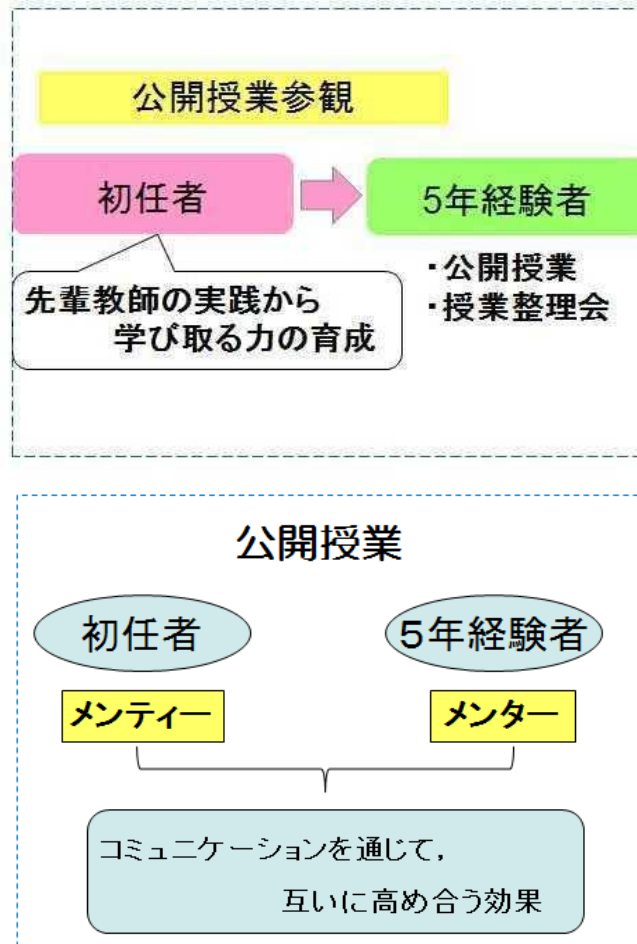
・2、3年次と継続した若手教員研修を行うことによって、センターにおける研修では、互いにそれまでの経験を振り返り、班別協議を深めている姿が見られた。また、現場からは、「研修時間、回数が削減され、初任者が子供と向き合う時間が増えた」「教材研究に、より多くの時間をかけることができた」などの声が聞かれた。

<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

平成28年度初任者研修の取組の概要



成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 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。
 - ・5年経験者は、自己の初任からの成長を感じ取ることができる。
 - ・5年経験者は、先輩として有るべき様をイメージし、職場において先輩教師として後輩の指導にあたることができるようになる。

福井県

平成28年度初任者研修の取組の概要

基本研修 世代を超えた協働(クロスセッション)による研修

○世代を超えて協働することの利点

- ・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。
- ・先輩は若手と協働して少し前の自分の姿を捉え直すことで、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。

初任者（校外研修14日）

2年目（校外研修5日）

3年目（校外研修3日）

5経年（校外研修3日）

10経年（校外研修8日間）

テーマ

「10年後に目指す教師像」

初任者が思い描く10年後の姿、その10年を経過した人達が新たに思い描く姿や反省点を語り合い、目標を明確に設定する。

- ・8月実施
- ・2日間から選択

テーマ

「事例研究」

これまでの経験のなかで出会った様々な具体的事例（初任者は授業実践事例）を準備し検討・討議していく。

- ・11月実施
- ・3日間から選択

テーマ

「授業実践研究」

年間を通して、授業を中心に自己の実践を記録化したものをまとめ、その振り返りを行う。

- ・2月実施
- ・3日間から選択

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

受講者の満足度
(4点満点)

	8月	11月	2月
初任者	3.9	3.7	
2年目			3.6
3年目		3.7	
5経年			3.7
10経年	3.7	3.6	3.6

全平均 3.7

<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だせた。
○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づきを得たり、具体的な実践例を知ることができたりと、研修の効果があつたと考えられている。

○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、「若手にアドバイスすることにより、自らの実践の課題や方向性も見つめ直すことができた。」とあるように、若手の実践が10経年者の学びにつながっている。

<課題>

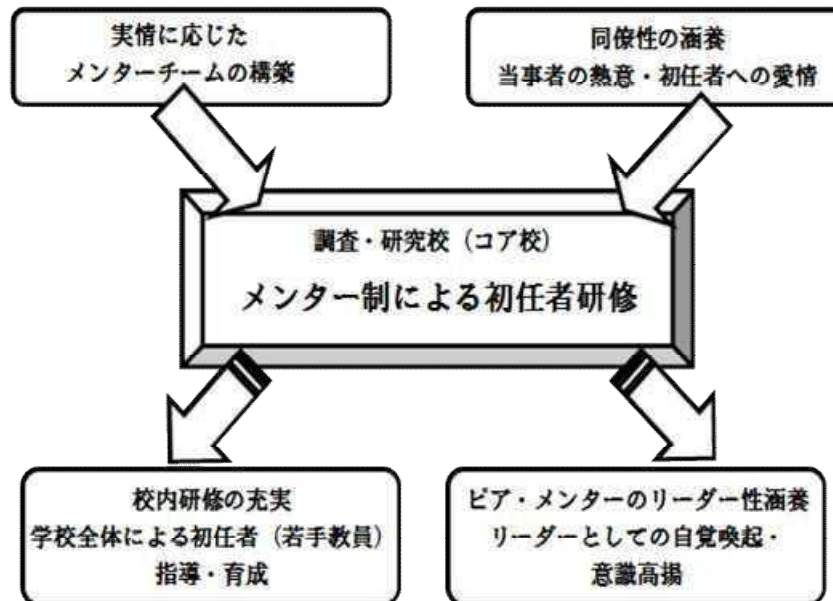
○各世代の研修で、教育実践研究につながるテーマについての講義や演習をさらに充実させ、クロスセッションをより有効なものとしていくことが必要ではないかと考えられる。
○現在教員に求められているファシリテーション力やコーディネート力を各世代で系統的に培っていく研修が必要である。

<改善策等>

○研修体系の見直しにより、5経年、10経年研修を中堅教員資質向上研修に移行した。そのためクロスセッションが年2回となった。そこで、初任者研修においては、教育実践研究の充実を図り、実践の自己評価から同世代のセッションを行った上で、異世代クロスセッションにつなげることで、各自の実践の繰り上がりができる内容に改善している。

長野県

平成28年度初任者研修の取組の概要



取組のポイント

- ① メンターチームの活用
 - ・これまで指導教員偏重だった初任研を学校全体での指導体制へ
- ② ミドルリーダーの育成
 - ・管理職主体の校内研修を教員主体の研修会企画・実施へ
- ③ 外部機関との連携による授業改善
 - ・受動的な授業改善を、教員自身による授業改善の普及・拡大へ

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

◆成果

・初任研の質・内容の向上が課題となっていたが、ミドルリーダーを中心に校内研修を充実させることができるようになった。

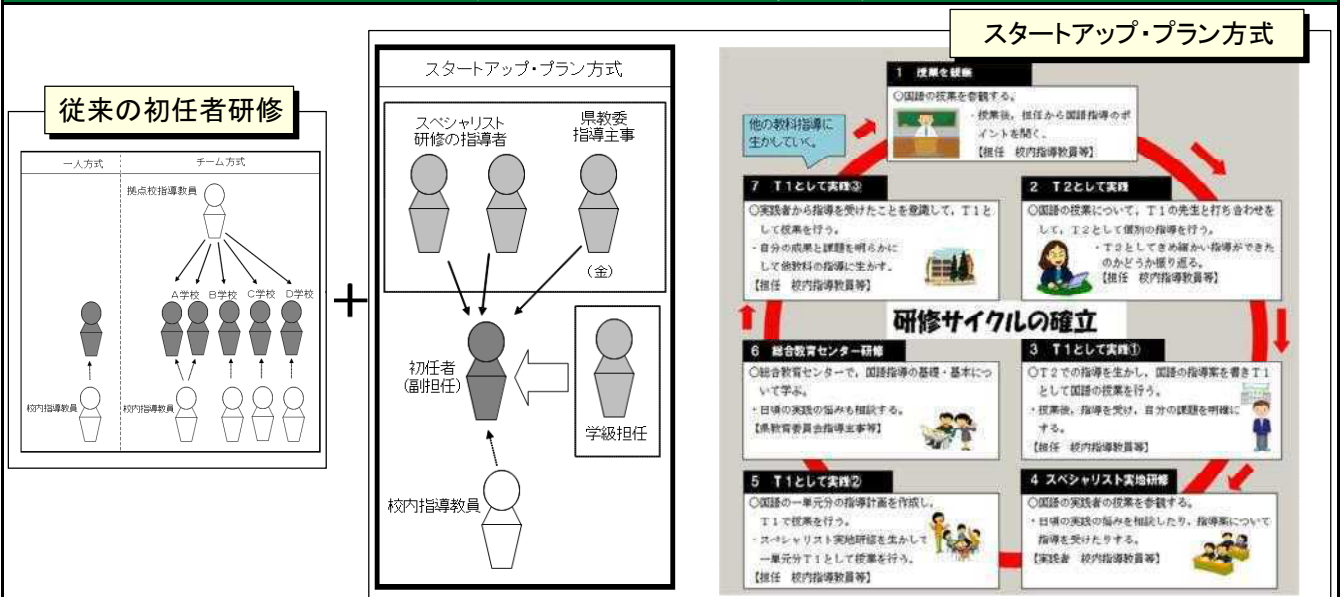
◆課題

他校・他地区への普及・拡大

・調査研究校（コア校）と連携したメンター制の普及・拡大による初任者研修の質的向上

岐阜県①

平成28年度初任者研修の取組の概要 (スタート・アップ)



工夫① 平成26年度より岐阜県型初任者研修(スタートアップ・プラン方式)を立ち上げ、新卒小学校勤務初任者15名を副担任として配置した。

工夫② 従来の初任者(一人方式・チーム方式)研修(校外20日間・校内180時間)に加え、県教育委員会の教科等主事によるセンター研修、メンター会議等を実施するセンター校研修、各地域の教科領域等のスペシャリストによるスペシャリスト実地研修を実施し、研修のサイクルを確立した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等 (スタート・アップ)

成果 ・ 通常の初任者研修を受けた教員と比較すると、次に挙げる3点で成果が見られた。

- 1 残業を減らし、健康に留意して勤務することができる。
- 2 子どもの実態を深く捉え、個に応じた指導により、思考力・判断力・表現力を身に付ける授業を行っている。
- 3 校内でよりよい人間関係を築くことができる。

課題 ・ 研修と実践のサイクルの確立をさらに図るために、集中型研修時に意図的、計画的に研修と実践をつなぐ必要がある。

・ スタートアップ・プラン方式の初任者(15人)へのみ実施した各種研修を、他の初任者等へも還元し、県全体の若手教員の育成を図る必要がある。

改善策 ・ スタートアップ・プラン方式の研修の見直しをもたせ、各研修開始時までには解決したい課題を具体化させ、研修と実践をつなぐ。

・ 若手教員育成システムとして「若あゆプラン」を立ち上げ、小学校勤務の「全初任者・2、3年目・講師」の先生へもスタートアップ・プラン型初任者への研修を開放し、教師としての力量をあげる。

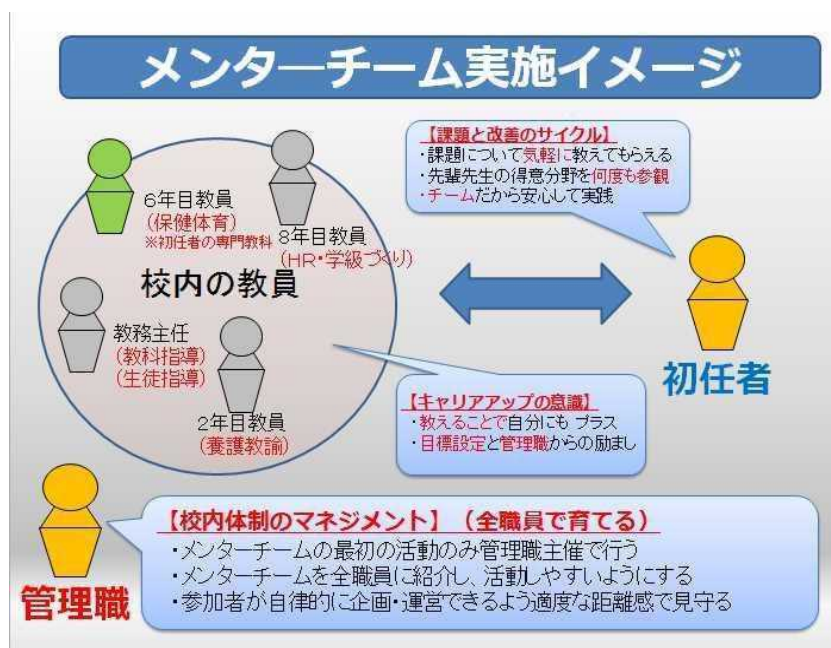
岐阜県②

平成28年度の取組の概要 (高等学校)

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・平成29年度計画における改善策等 (高等学校)

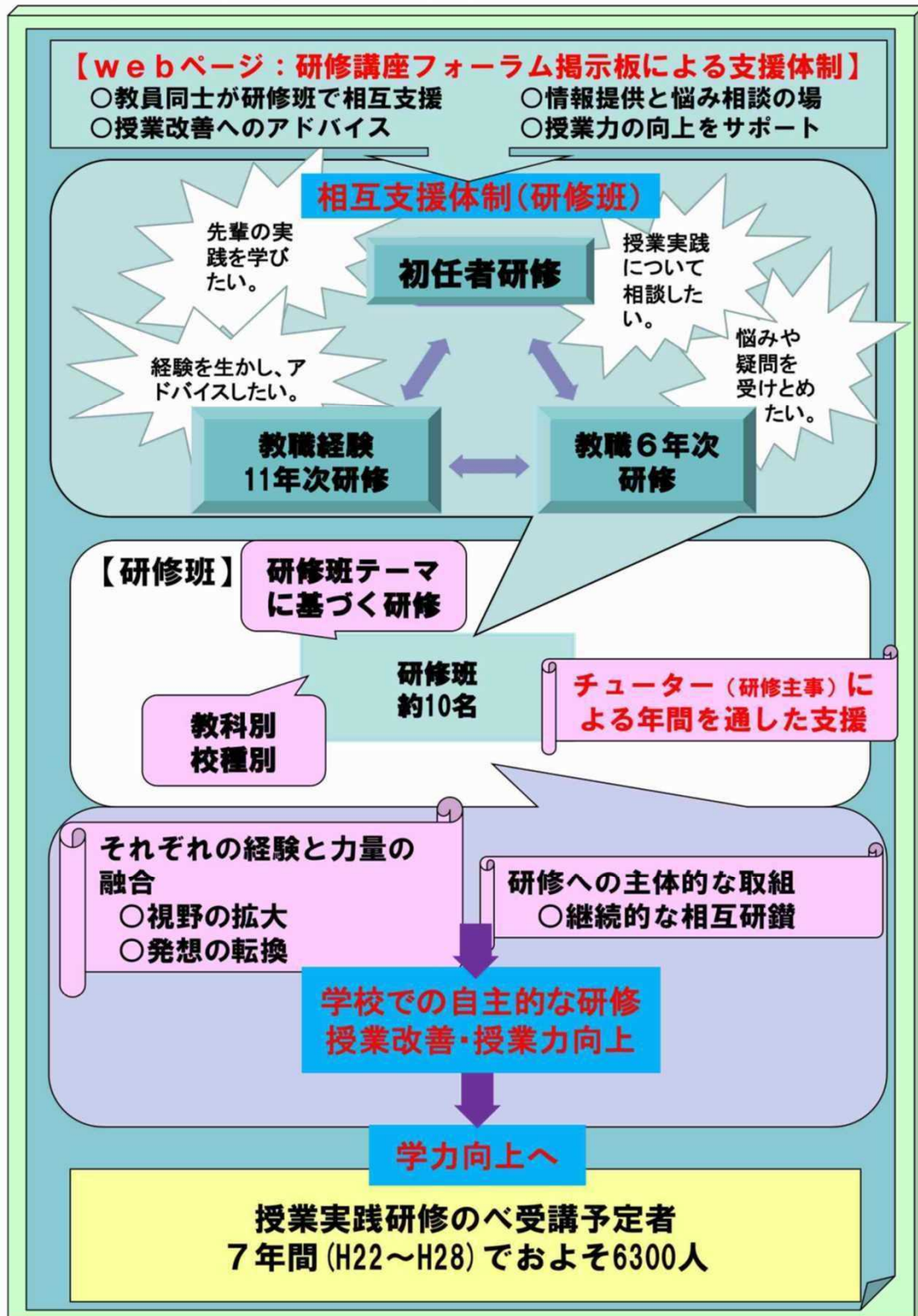
成果 ・初任者からは「年齢は近いが経験豊かな先生方に、職務上の様々な内容の相談ができ、非常に参考になった。職場でも一人で抱え込むのではなく、先輩教諭に積極的に相談することを心掛けたい。」6年目研修者からは「初任者の熱意のある活動に大いに刺激を受けた。初心に戻り、新たな決意ができた。」との意見が多くあり、一定の成果と言える。

課題 ・初任者及び6年目研修においては一定の成果が得られたため、今後も継続して実践していく。また、各校における普及を図るためにも、初任者研修以外の経年研修等でもメンター制に関わる講義や実践事例発表を取り入れたい。

平成28年度初任者研修の取組の概要

「平成28年度授業実践研修」

研修推進課



工夫

初任者研修、教職6年次研修、教職経験11年次研修受講者が、校種別、教科別の10人程度の研修班に分かれ、授業研究をとって授業改善に取り組む。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 【成果】
- ・授業実践研修は、異経験年齢や他校の者からの学びを得ることができることから、研修の満足度や活用度が非常に高い。
 - ・受講者は、1日授業研究にじっくり取り組める時間や場所、研究内容といった研修環境の保障と充実を求めており、この研修はそれらを満たすことができ、ニーズに応えることができていると考えられる。
 - ・研修後の感想には「さらに研修を深めたい」「授業改善に向けての気持ちが強くなった」とあり、校内での授業研究・授業改善に対する意欲向上につながっていると考えられる。
- 【課題】
- ・年間に4回実施される授業実践研修のそれぞれのつながりをさらに意識させる必要がある。
 - ・この研修が、校内で継続的かつ自主的な研修に一層結びつくような工夫などが必要である。
- 【改善策】
- ・より主体的に研修に取り組む力をつけるために、自分の課題に合わせて発表方法を決定し、研修班で今後の予定などを計画させる。
 - ・校内での研修でも活用できるように、短い時間で協議を焦点化できる「スリー・プラス・ワン(3+1)法」というワークショップ形式の授業研究法を引き続き取り入れる。

滋賀県

平成28年度初任者研修の取組の概要

平成28年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業

滋賀県教育委員会

目的

- 実践的指導力を身につけた教員の育成など総合的な教師力向上の取組を推進する。
- 学校全体で初任者を指導する継続的な体制を構築し、個々の初任者の実態に即した研修を充実させる。
- 調査研究校における初任者研修について、その成果や課題を明らかにし、今後、初任者研修を抜本的に改革していく際の参考とする。

テーマ

メンター制による研修実施の調査研究

調査研究内容

- ・年間3回の実施校連絡協議会の開催
- ・成果と課題の検証
- ・研修コーディネーター(大学教授)、指導主事による学校訪問

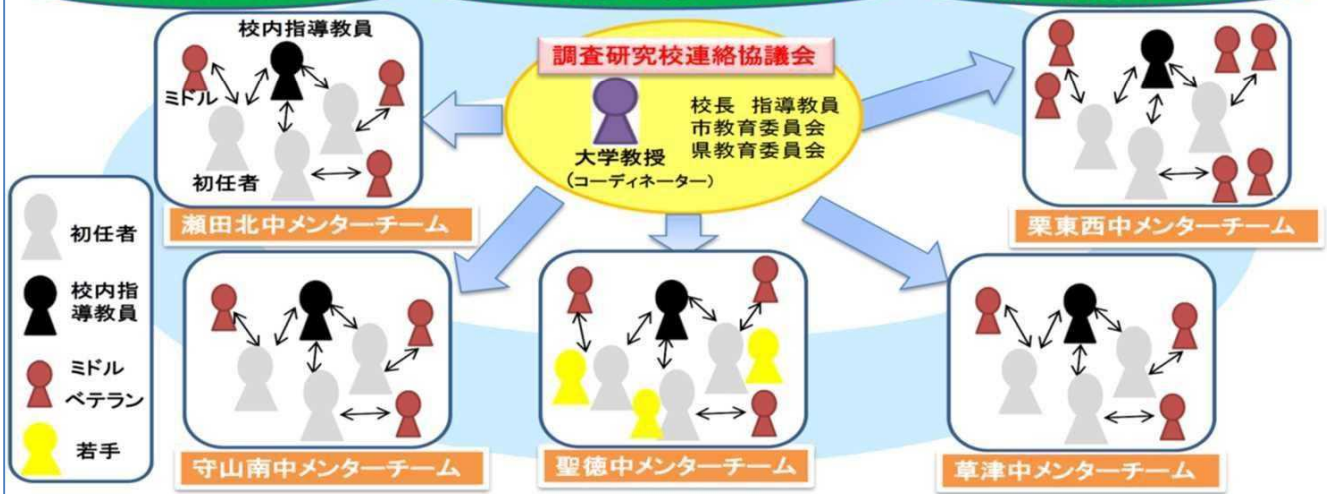
期待される効果

- ・学校全体で初任者を指導する意識の醸成、体制の確立
- ・初任者の実態に即した研修の充実等

組織的な初任者育成

初任者研修全体の質の向上

全体の授業力の向上



- 工夫① 指導力向上を図るために、複数の研修チーム体制を設置
 工夫② 体制を機能させていくための研修コーディネーターの配置
 工夫③ 「学び記録シート」の実施
 工夫④ メンター制の研修実施の「アンケート」の実施

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果

・初任者だけでなく、グルーピングによるOJT(以下、G-OJT)に関わる教員の実践的指導力の向上、チームとしての組織対応力の向上、若手教員がミドルリーダーに成長するなどの人材育成につながった。

・推進リーダー等を中心に幅広い研修内容を実施したことにより特にベテラン教員のICTを活用した授業実践や特別な支援を必要とする生徒への支援についての意識が高まった。

課題

- ・学校規模に応じたメンター制を取り入れた初任者研修の実施体制の構築
- ・若手教員の資質能力向上のための校内研修の工夫・改善

改善策

・今後、学校全体で初任者を指導する体制の整備を進めるために、ミドルリーダーや校内指導教員の育成を図っていく。また、ベテラン教員による若手教員への指導や中堅教員をリーダーとしてチームでメンター制による研修を実施するなど、学校の実情に応じた多様な研修体制の工夫・改善を行うことを推進していく。

京都府

平成28年度初任者研修の取組の概要

中学校・高等学校
英語科推進講座Ⅰ

初任者研修
高等学校教科教育 4
(外国語科)

中学校・高等学校
英語科推進講座Ⅱ

初任者研修
高等学校
教科教育 5
(外国語科)

初任者研修
中学校
教科教育 4

- 外国語科担当教諭対象の専門研修(教科)講座と初任者研修中学校・高等学校教科教育(外国語科担当)講座とを合同で実施した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

○成果

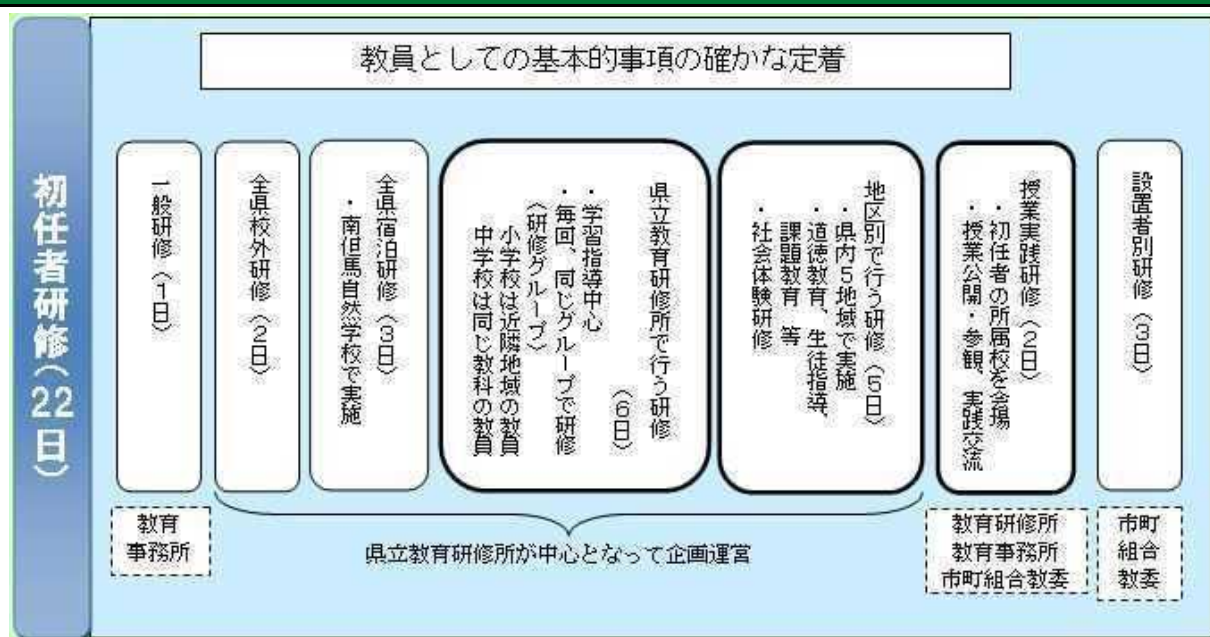
大学教授等を招聘した講座を教職経験者とともに受講することにより、理論とともに実践から学び合う機会が増え、自身の実践に生かせることができた。

○課題

指導力を継承するために、他教科においても教職経験者から学ぶ機会を一層確保する必要がある。

兵庫県

平成28年度初任者研修の取組の概要



- 工夫① 平成27年度から、学び続ける教員の育成をめざし、採用から3年間に重点を置いた研修体系へと再編した。
- 工夫② 初任者の同僚性を育むため3年間同じメンバーで研修する「研修グループ」を編成している。
- 工夫③ 3年間で5回の授業実践において、県内の高い専門性を有する指導教諭(教科等指導員等)を指導者として活用している。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・学校・市町組合教育委員会と県立教育研修所が連携して、初任者の指導力向上に向けた体制づくりを構築することができた。
 - ・「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とともに、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**
- ・若手教員の授業力向上に向け、新学習指導要領を踏まえた授業づくりに関する研修の充実を図る必要がある。
 - ・若手教員を学校で支える指導教員との連携等、校外研修と校内研修をつなぐ取組に課題がある。
- 改善策**
- ・兵庫県教員資質向上指標を作成するとともに、新学習指導要領を見据えた研修プログラムに更新する。
 - ・校内で活用できる指導資料の作成等、校外での学びと校内のOJTをつなぐための取組の充実を図る。

奈良県

平成28年度初任者研修の取組の概要

他の教職経験者研修との合同開催

初任者研修講座(小学校)

初期研修講座3年目(小学校)

プログラム	学級経営・教科等指導の在り方について
目的	経験年数の異なる教員同士の交流や学び合いを通して、学級経営・教科等指導の在り方についての知識やスキルの幅を広げ、今後の指導への活用を促す
内容	学級経営や教科等指導に係るテーマについてのグループ協議 ・学級経営…①宿題、朝の会等の在り方 ②学級経営上、最も大切にしていること ・教科等指導…①対話的な学びについての工夫 ②特別な支援を要する児童への指導について ③評価の在り方について ・課題解決…グループ中の困難案件について、その解決方法をメンバーで協議し、全体で交流する

初任者研修講座(小学校)

幼稚園等新規採用教員研修講座

幼稚園等と小学校との連携・接続に関する諸課題に向き合い、解決策を考え合うことで、今後の指導への活用を促す

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

- ・初任者にとって、同校種3年目の教員は身近で頼りになる先輩教員であり、多くの助言を得たり、具体的な指導法を学んだりすることができた。
- ・3年目教員にとっては、初任者の悩みや思いに寄り添うことで、これまでの自分の指導の在り方を見つめ直す機会となった。
- ・若手教員同士が主体的に協働して学び合うための手法を得る契機となった。
- ・幼稚園等と小学校という異校種間の交流により、互いの指導の在り方を知ることができ、活用への幅が広がった。

【課題】

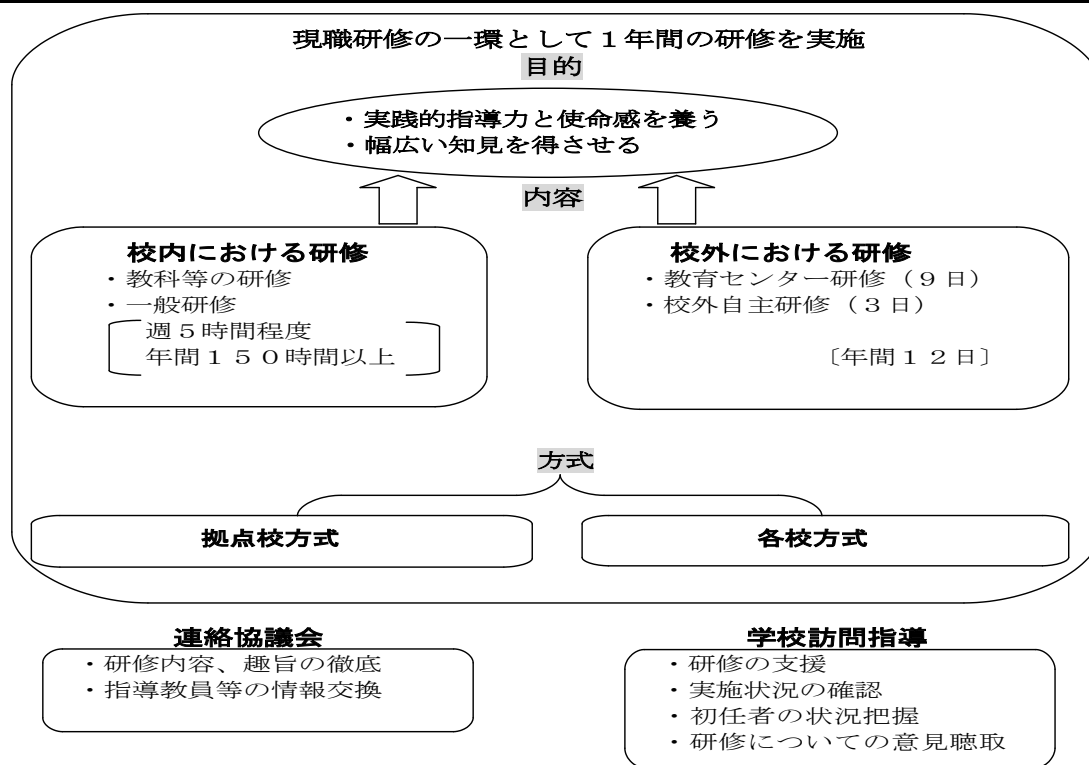
- ・どちらの取組も系統性がなく単発であり、その後、自主的にやり取りして連携を強めた関係性も見られたが、ほとんどがその場だけのつながりで終わることが多かった。

【改善策】

- ・研修講座の合同開催の意義や目的をさらに明確化し、系統的・連続的に実施できるように改善策を現在検討中である。(実施は平成30年度予定)

島根県

平成28年度初任者研修の取組の概要



校内研修 先輩の授業を見る、自分の授業を見てもらう、授業を振り返る、教科等の専門的内容、一般研修

校外研修 教育センター研修 ～ 「本時のねらいが明確な授業」「児童生徒等を主体として授業づくり」の2つに視点をあてた授業づくり研修が柱

校外自主研修 ～ 体験的な研修等を通して、幅広い知見を身に付けるとともに、地域を知る契機とする

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果
 - ・島根大学附属学校園での師範授業を参観し、初任者同士で協議を行った。さらに、授業者と指導主事が助言することにより授業づくりにおける具体を学ぶことができた。
- 課題
 - ・特別活動と、道徳の授業を1年間にそれぞれ2回は行い授業による研修を位置付けている。しかし、特別活動については校内研修のみでの研修(小学校以外)となっており、学校によっては目標や内容等の押さえについて課題が見られた。
 - ・校内研修の組織的・計画的な実施に課題が見られた学校もあった。
- 改善策
 - ・教育センター研修に「特別活動」の研修を設定した。
 - ・教育センター研修で初任者に直接アンケート調査をすることにより、校内研修の実施状況を把握し、2学期に行う学校訪問指導で、管理職に研修状況について確認を行う。

岡山県

平成28年度初任者研修の取組の概要

平成28年度 岡山県公立学校等教員人材育成基本方針に基づいた研修体系（若手教員研修の位置付け）

若手教員研修

＜求める資質能力＞

- 児童生徒の実態把握や授業規律を確保する力
- 生徒指導、教育相談の基礎的スキルを身に付け、学級(HR)経営等に生かす力
- 新たな教育課題に対応するための学び続ける力
- 管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れたり、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力
- 家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力

- ・初任者研修、2年目研修、3年目研修（若手教員と先輩教員が共に育つ研修、学習指導等）
- ・「岡山型学習指導のスタンダード」の活用徹底
- ・障害についての基礎的理解
- ・担当する分掌
- ・生徒指導・教育相談の基礎的スキル
- ・ICTの効果的な活用
- ・喫緊の課題 等

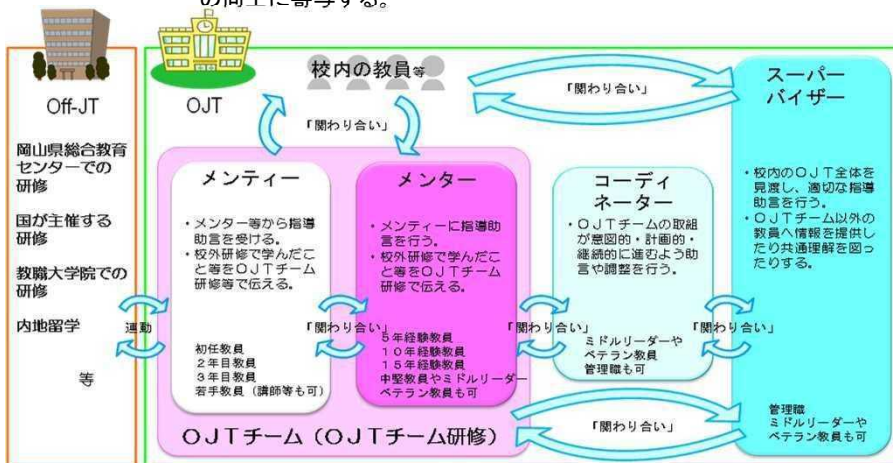
若手教員と先輩教員が共に育つOJT研修

＜校外研修＞

- B&S研修・・・初任者研修と5年経験者研修の一部を合同実施する研修。
- センターチーム制・・・「担任」となる指導主事と10人程度の受講者を1つのチームとし、初任者研修から3年間「関わり合い」ながら継続的に実施する研修。校外研修の一部として位置づけている。

＜校内研修＞

- 校内チーム制・・・ミドルリーダーを中心としながら若手教員と先輩教員が「関わり合い」、共に育つOJTの仕組み。校内チーム制の実施は、個人の成長を促すだけではなく、学校の課題解決に向けた組織的な取組に結び付けることにより、学校力の向上に寄与する。



校内チーム制の構想図（校内の体制及びOff-JTとの運動）（モデル）

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

・人材育成基本方針に基づいた研修体系

基本的な資質能力の形成を目指し、基礎基本の徹底を図るとともに、人間力の向上を目指した「異業種の人からの学び」研修を実施することにより、社会人としての自覚やマナーの向上を目指した。

・B&S研修、センターチーム制、校内チーム制

「自分だけでは解決できないことも、他の教員の意見やアイデアを参考にすると解決の道が見えてきた」等、教育活動や仕事の質的な向上につながったと感じている受講者が多い(85%以上)。また、初任者研修実施校に限らず、岡山県内(ただし、岡山市を除く)の約9割の学校で「共に学び合う」仕組みづくりができています。教員同士の集まる場が意図的に設定され、学校規模や教員の年齢構成に起因する課題を解決しようと、各学校の実情に応じた工夫もされている。

【課題】

B&S研修やセンターチーム制での成果を校内チーム制で活用する際、学校ごとに設定された目標の達成に向けた取組(学校の課題解決に向けた取組)にすること、またその取組の中でチームを成長させることが必要である。

【改善策】

初任者研修だけでなく、他の経験年数別研修講座との連動をより充実させることにより、校外研修での成果を校内で生かせる体制づくりを行う。

山口県

平成28年度初任者研修の取組の概要

「メンター方式による若手教員の育成について」

◆課題認識

- ・教員の大量退職に伴い、経験豊富な指導教員が減少。
- ・指導教員による個による育成から、チームによる育成への転換が必要。

◆調査研究の目的

メンター方式による初任者研修の実施体制の構築、研修内容の工夫等を行うとともに、現行方式との比較をすることにより、効果的な初任者研修の在り方を明らかにする。

◆取組のポイント

① 若手教員を中心としたチーム編成

調査研究校では、若手教員を中心でチームを編成する場合が比較的多かった。若手チームでは、授業についての研修が中心であるが、初任者のニーズに応じた内容も、積極的に取り入れられた。

② 研修コーディネーターの積極的なかわり

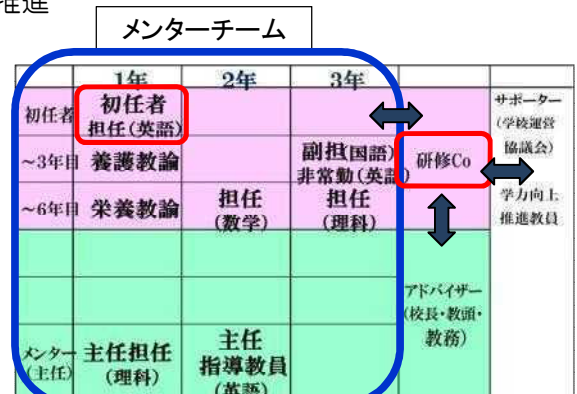
若手教員の課題をきめ細かく把握し、若手教員相互で解決策を協議する機会を設定した。また、大学等における人材育成に係る研修に参加し、好事例の普及を図った。

◆調査研究校

- ・山口県柳井市、光市…各小学校2校
- ・山口県下関市…中学校2校 計 6校

◆現状

- ・県内学校数：小学校291校、中学校146校
- ・初任者 247名（190校に在籍、平成28年4月現在）
- ・初任での学級担任：218名（初任者の約88%）
- ・研修の特色：
コミュニティ・スクールの仕組みを生かした研修を推進



成果と課題・平成29年度計画における改善策等

◆成果

① メンターチームメンバーの資質向上

初任研により、初任者の資質向上が図られることは当然であるが、その他の教員も、初任者のメンターとなることで、教員としての資質が高まった。

② 初任者のニーズに応じた研修の実施

研修コーディネーターや指導教員が、若手教員の課題・悩みに応じて、どの教員をメンターとするかを考え、より効果的な研修を行うことができた。

③ 全校体制で若手教員を育成する意識の高まり

全教職員が若手教員の悩みを共有し、全校体制で若手教員を育成する意識が高まった。若手教員にとっても、多くの先生に見守ってもらっている、という安心感につながった。

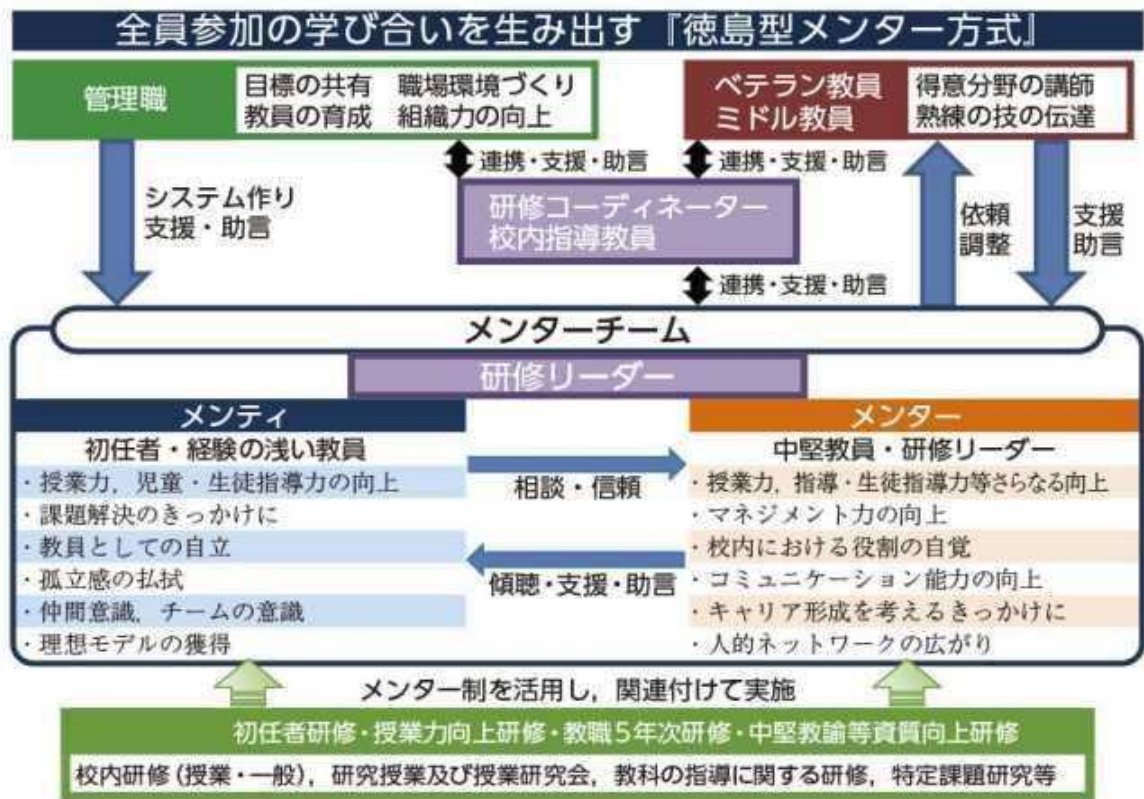
◆課題

○ 人材育成に係る役割の明確化

研修コーディネーター、教務主任、研修主任等、人材育成に係る役割として重なることがあり、より効果的な取組を進めるために、それぞれが担う役割の整理が必要である。

徳島県

平成28年度初任者研修の取組の概要



- 工夫① 「総合的な教師力向上のための調査研究事業」を受け、校内にメンターチームを組織し、初任者だけでなく経験の浅い教員や講師等も含めた継続的な研修を実施した。
- 工夫② ベテラン教員やミドル教員が初任者を含めたメンターチームに対して支援・助言を行うことで、学校全体で組織的に初任者や若手教員を育成する体制を整備した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・ 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っている。
 - ・ ベテラン教員が指導力を発揮する場面が得られ、学校が活性化する。
 - ・ 校内に相談相手ができ、若手教員の孤立化を防ぐことができている。
- 課題**
- ・ 学校規模によって研修体制や研修内容に差があること。
 - ・ 初任者および指導教員の初任者研修に対する負担を軽減すること。
- 改善策**
- ・ 調査研究における好事例を周知し、研修方法や内容の充実を図る。
 - ・ 初任者の担当授業時数を軽減する。
 - ・ 初任者のニーズに合わせた研修を積極的に取り入れる。
 - ・ 指導教員が指導に専念できるよう、校務の軽減を図る。

愛媛県

平成28年度初任者研修の取組の概要

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">○ 20日間<ul style="list-style-type: none">・ 本庁研修1日・ 教育事務所研修10日・ 教育センター研修9日※ 宿泊研修（2泊3日）を1回実施	<ul style="list-style-type: none">○ 初任者指導教員による研修<ul style="list-style-type: none">・ 年間30週で120時間以上○ 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">・ 年間30週で90時間以上
高等学校 中等教育学校 特別支援学校	<ul style="list-style-type: none">○ 21日間<ul style="list-style-type: none">・ 本庁研修6日・ 教育センター研修15日※ 宿泊研修（1泊2日）を2回実施	<ul style="list-style-type: none">○ 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">・ 週7時間以上・ 年間210時間以上

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、再任用教育職員又は非常勤講師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・平成29年度計画における改善策等

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。
・初任者及び学校の負担軽減や児童生徒に向き合う時間の確保等に課題がある。

改善策 ・研修の一層の充実を図り、平成30年度からの実施に向け研修内容・日数の見直しをする。

高知県

平成28年度初任者研修の取組の概要



- 工夫① 初任者・2年次・3年次・中堅教諭等(10年次)研修対象者合同で地区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 中堅教諭(10年次)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・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- 初任者・2年次・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、近隣校の教員との繋がりが生まれている。
 - 中堅教諭(10年次)は、若年教員のメンターになることにより、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**
- 初任者に対して、中堅教諭(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いる。
- 改善策**
- 中堅教諭(10年次)の代わりに2年次・3年次をメンターとして役割を担わせたり、指導主事等が補助的に支援を行ったりして協議の充実を図るようにする。

熊本県

平成28年度初任者研修の取組の概要

取組例：被災地支援活動

【南阿蘇村】
分別作業



【御船町】壊れたブロック塀を撤去



【益城町】瓦礫の撤去



工夫 熊本地震により甚大な被害を受けた地域の現実を受け止め、「チーム熊本県」の教職員として、足並みをそろえて、これからの未来を生きる子供たちを育てる礎とすることを目的として、県内でも特に被害の大きかった益城町、西原村、御船町、大津町において、「被災地支援活動」を初任者研修の一環として実施した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

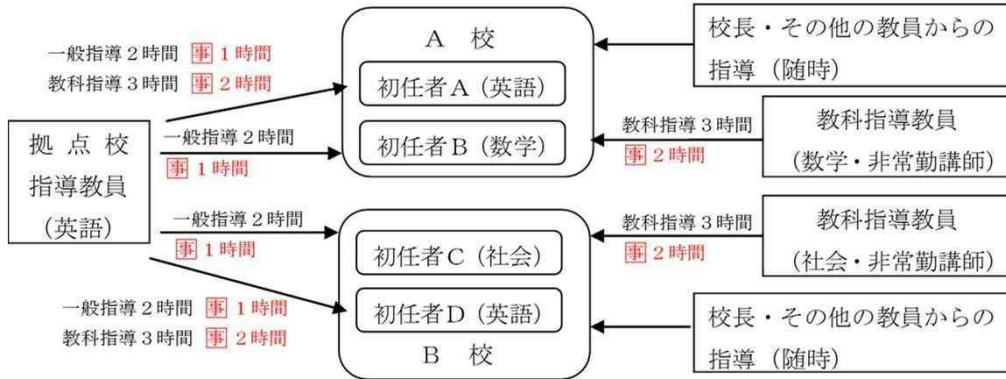
- 成果**
- ・ 初任者は、体験を通し教職員としての資質を高めるとともに、改めて具体的に実践することがいかに重要であるかを心に刻むことができた。また、防災教育や危機管理の意識が高まり、組織の一員としての自覚と責任をより一層強くもつことができた。
- 課題**
- ・ 次年度は同様の研修を実施することができない。地震の経験や記憶が風化していくことが課題である。
- 改善策**
- ・ 平成28年度に実施した初任者研修における「被災地支援活動」の目的を踏襲し、震災からの復興に向けて動き出した現地の状況を見たり、被災した学校で避難所の運営や子供たちのケアに当たられた校長先生などの話を聞いたりして学ぶ研修を実施する。

佐賀県

平成28年度初任者研修の取組の概要

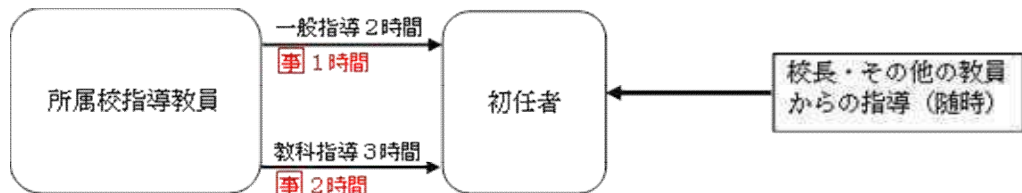
1 拠点校方式(小・中学校)

【例】



2 所属校方式(小・中学校)

【例】



※ 事 …事務処理の時間

- ・小中学校においては、2人配置校や1人配置校の状況に応じて、拠点校方式や所属校方式で指導者を配置した。
- ・2人配置校に所属校方式と同じような指導ができるように非常勤講師を配置した。
- ・指導教員の後補充についても配置できるようにした。
- ・高等学校では拠点校方式をせず、すべて所属校方式で実施し、非常勤講師(後補充)を配置した。
- ・特別支援学校では所属校方式を実施し、本務者での指導ができるようにした。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- ・初任者の個々に応じた適切な指導ができた。特に佐賀県教育センターや各教育事務所が所管する研修が実践をとともうものが多く、効果的であった。
- ・初任者の健康の維持増進のためにメンタル面への配慮や福祉に関する研修を充実させる必要がある。
- ・6人の初任者に対し、1名の指導者を配置するメンター方式の実践校をどのように配置していくのが課題であり、平成29年度から研究指定校を選出するなどし、県内での実践事例を県内全域へ広げていくように実践しなければならない。

大分県

平成28年度初任者研修の取組の概要

初任者研修に係る校外研修「教科指導2」の実施概要

大分県立〇〇高等学校



指導教諭等の授業を参観



- ・授業での気づきを顕在化させ協議する
- ・指導主事や指導教諭からの助言で自分の指導案を見直す

授業後に研究協議・
初任者の指導案審議



初任者



- ・視点をもって授業参観をする
- ・生徒の学びの過程を見取る
- ・意図的・計画的な指導を学ぶ
- ・各自の指導案を持ち寄る

- 11教科12科目で実施
- 11校での分科会形式

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 ・初任者の日常的な授業改善への意欲につながっている。

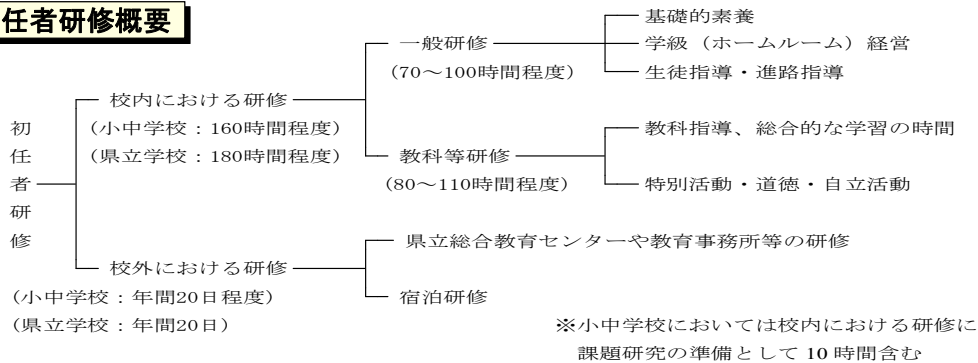
課題 ・初任者が、何を、どのように、どの程度、自分の授業改善につなげられたかの検証が必要である。

改善策等 ・一定期間をおいた後、初任者へのアンケート等により、効果測定を行う。

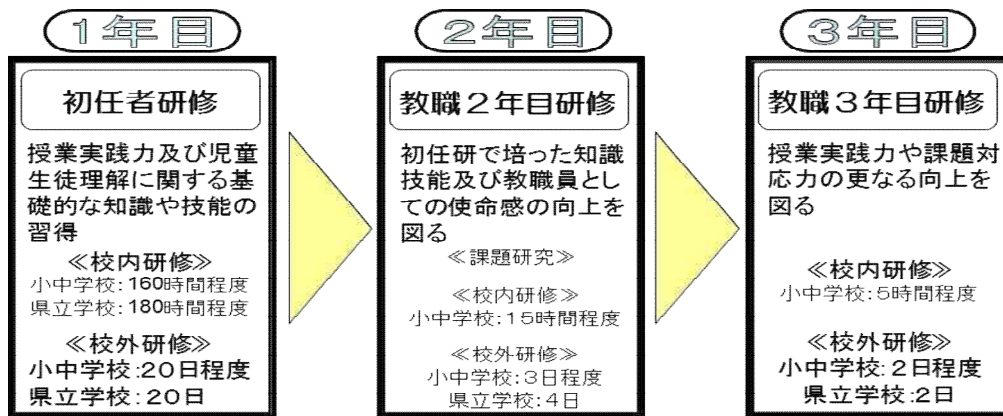
沖縄県

平成28年度初任者研修の取組の概要

初任者研修概要



初任研終了後の若手教員育成体系



工夫 教科研修において、10年経験者研修と合同で実施し、先輩教師とのグループ協議や模擬授業参観などを通して、初任者の資質向上を図っている。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- 年度当初の校長等連絡協議会において校内での研修体制等についての周知を図ったことにより、各配置校全体で校長を中心とした組織的な指導体制が構築され、初任者研修への手厚い指導へと繋がっている。
 - 初任者全員に対し、主事を招聘し研究授業を行った。平成28年度は、選択した3校において公開授業研究会を行い、初任者の授業力向上を図ることができた。
- 課題**
- 多忙化等により初任者や指導教員の心身の健康状態にも細かなケアが必要となっている現状が見られる。初任研担当者連絡会や学校訪問を通じた情報共有が大切であると考えます。
- 改善策**
- 各学校の訪問等を継続し、管理者や指導教員等と校内研修の実施に関する課題等を共有するとともに、初任者の実態に配慮した研修内容の工夫・改善を行っていく。