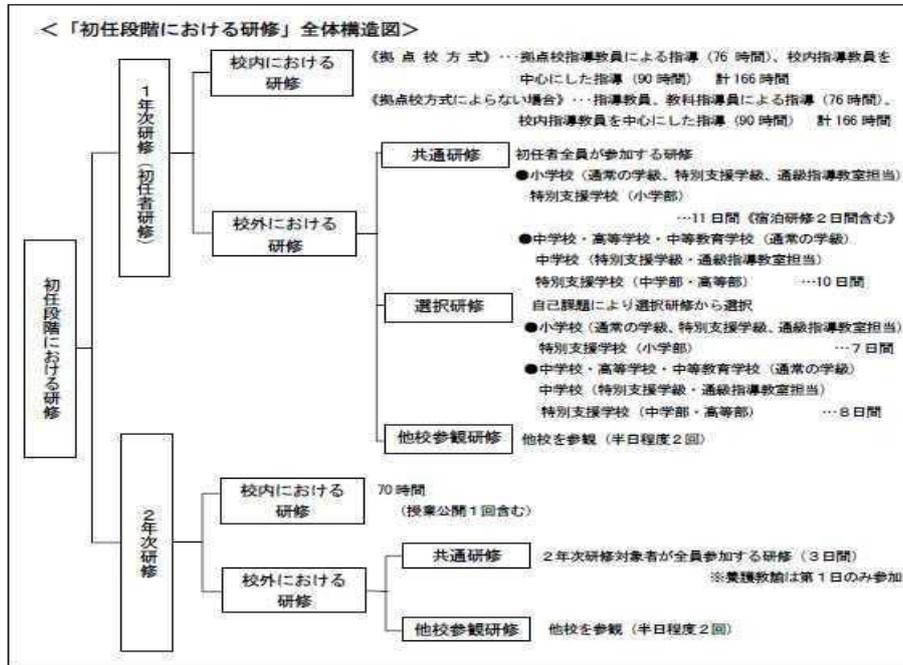


# 札幌市

## 平成28年度初任者研修の取組の概要



- 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。
- ・拠点校指導教員の指導力向上のために、小グループでの交流会を、年3回実施している。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果
  - 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ている。
- 課題
  - 校外における研修での指導案づくりや授業検討が、校内における研修において共有されていないため、実施内容にずれがある。
  - 校外における研修での指導力の高い教員の授業参観の実施時期が初任者のニーズと合致していないことがある。
- 改善策
  - 拠点校指導に係る交流会の実施前に、校外における研修での指導内容を共有する場を設け、各拠点校指導教員や校内指導教員へ指導内容を共有することで、校内における研修において、指導案作成や授業検討の際の指導助言を共通して行えるようにする。
  - 指導力の高い教員の授業参観の実施時期を早め、初任者自身の研究授業づくりに活用できるようにする。

# 仙台市①

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

### 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 教育公務員及び学校職員の一員としての自覚を持ち、児童生徒理解を努め、授業づくりに必要な力量を身に付けます。

対象・定員 【悉皆】 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に生きる力量
1	4月4日(月) 9:00～12:00	教育センター 大研修室	(講義) ・社会人としての常識・マナー (開講式) ・フレッシュ先生に望むこと (講義) ・教職員の服務とモラル (講義) ・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 高い倫理観 社会性・識見 向上心
2	4月4日(月) 13:30～16:45	教育センター 大研修室	(講義) ・学級づくり概論 (講義) ・学級担任の実務，学級開きについて (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 他	(講義) ・震災復興と教育 (講義) ・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 使命感・情熱 授業構想 授業実践評価改善
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。	授業構想 授業実践評価改善
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	(講義) ・スクールコンプライアンス (講義) ・安全教育の実際 (講義) ・学校保健の実際 (講義) ・食育と給食指導の実際 (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	8月2日(火) 9:00～16:45	泉岳自然 ふれあい館 (宿泊研修)	(演習) ・野外活動の実際Ⅰ 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 職員間の円滑な 自己啓発
小7 中6	8月3日(水) 9:00～15:30		(演習) ・野外活動の実際Ⅱ 講師：教育センター主幹，主任指導主事，指導主事 他	
小8 中7	8月18日(木) 8月23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 (講義 演習) ・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	授業実践評価改善 授業研究 児童生徒理解 教育相談
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	(講義 演習) ・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	授業構想 授業実践評価改善
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】 (講義) ・生徒指導の実際と関係機関との連携 (実技) ・街頭指導 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いずれか一日を受講する。	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	(講義 演習) ・コミュニケーショントレーニング (講義) ・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	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	(授業研究及び授業検討会) ・5年次教員代表授業者の授業参観 (協議) ・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。	授業実践評価改善 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	(講義) ・トピック講義 (協議) ・ブロックごとのテーマ別協議 (開講式) ・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

# 仙台市②

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

回	実施日時	場 所	内 容	OJTに生きる力量
<b>研修番号0 〈基本的な研修1〉 フレッシュ先生プレ研修</b> <b>ね ら い</b> 教育公務員としての自覚を育て、初任者として赴任までの心構えと準備を大切にできるようにします。 <b>対象・定員</b> 【第1回 悉皆】平成29年度新規採用予定者 【第2回 希望】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）				
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 <b>講師</b> : 教職員課長, 教育センター主任指導主事 他	使命感情熱 向上心
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 (講話 協議) ・1年次の先輩から学ぶ 他 <b>講師</b> : 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	

### 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・平成29年度計画における改善策等

### 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る。

### 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。
- ・ 指導教員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。

# さいたま市

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

平成28年度初任者研修年間研修計画

さいたま市教育委員会

○初任者研修の円滑、適切な実施を図るため初任者研修実施要項第4項に基づき、初任者研修年間研修計画を定める。

### 初任者研修

<対象> 初任者研修の対象となる新任教員（初任者研修実施要項第2項 p.1）  
<期間> さいたま市立小学校、中学校、特別支援学校に新たに教諭として採用された日から一年間  
<所管> さいたま市立教育研究所

**機関研修** (p.12～p.15)  
年間18日間  
半日を1回と教え24回実施

**学校研修** (p.18～p.28)  
35週を超えない範囲で  
年間260時間以上実施

教育委員会が定める「機関研修計画」(p.14～p.15)に基づき、教育研究所が教育委員会他関係の協力を得て実施する。  
<研修の内容>  
教員としての心構え、学級経営、教科指導、道徳、総合的な学習の時間、生徒指導、教育相談、人権教育、キャリア教育、メンタルヘルス、その他必要な事項について、**基礎・基本や原理・原則に重点を置き実施する。**  
※各研修項目については「機関研修計画」による。

<研修方法>  
講義、演習、授業研究・研究協議、模擬授業、実技・実習、その他必要な方法のいずれか、又は、いくつかを組み合わせて行う。  
<機関研修の実施>  
全体研修  
教科等研修 (小学校)  
教科別研修 (中学校、小学校音楽専科)  
専門研修 (特別支援教育)  
特別支援教育体験研修  
日程と会場を確認!

教育委員会が定める「初任者研修 学校研修項目」(p.19)に基づき、各学校長が「学校研修計画書」を作成し（作成についてはp.20～p.25）、実施する。  
**学校研修計画書の作成、提出**  
様式1 様式2 様式3 各1部を  
教育研究所長宛に提出する。  
**平成28年5月16日(月)提出締切**  
必ず、機関研修と学校行事等の日程を確認の上、計画を!

<研修の内容>  
教員としての心構え、学級経営、教科指導、校務分掌、生徒指導、教育相談、メンタルヘルス・カウンセリング、その他必要な事項について**具体的な教育実践に即して実施する。**  
※各研修項目は「学校研修項目」による。  
<研修方法>  
授業研究・研究協議、講義、演習、示範授業、実技・実習、作業、その他必要な方法のいずれか、又は、いくつかを組み合わせて行う。  
**学校研修実施記録の作成(3年間保管)**  
学校研修報告書の作成、提出  
様式1 様式2 様式3

### 学校訪問

初任者研修学校訪問実施要項(p.8)に基づき実施

### <特徴的な取組>

#### ■機関研修

##### ①「先輩の授業に学ぶ」

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。

##### ②「特別支援教育体験研修」

特別な教育的支援を必要とする児童生徒の状況に合わせた指導・支援の方法について、自身の教育実践に生かすための具体的な方法を知る。

#### ■学校研修

##### ①「メンタルヘルス・カウンセリング」

学級経営や生徒指導上で抱える諸問題について、校内の様々な立場の方々との情報の共有化を図るとともに、その対応について具体的なアドバイス等を受けるなど、校内における同僚性をはぐくみ、自身のメンタルヘルスクアへの意識を高めることができるようにする。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 成果

- 講義、演習、実技、協議、模擬授業、授業研修等、研修内容に応じた多様な研修形態を取り入れることにより効果的に学ぶことができ、日々の教育実践に生かすことができている。
- 班別協議や班活動の機会が多く、初任者どうしで悩みや情報を共有し連携を深めることで、不安軽減を図るとともに、実践に向けた意欲を高めることができている。

### 課題

- 初任者の負担軽減が課題となっている。そのために、①課業日に実施していた機関研修のうち1回を夏季休業中に移して実施した。②機関研修のうち同じ内容の研修を同一日に2会場で実施し、所属校からより近い研修会場で受講できるようにした。
- 日常的な教育課題に対応していくことが課題となっている。そのために、「学習状況調査等の活用」「アクティブ・ラーニング型研修」等を取り入れた。

# 横浜市①

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

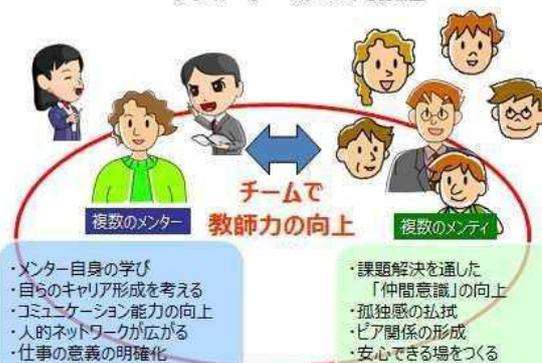
①初任者を含む経験の浅い教職員が成長するため、校内OJTとしてのメンターチーム等の活動を実施している。

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

コーチング

コツを教える・フィードバックする。

ロールモデル

教職員として望ましい行動、姿を見せる。

カウンセリング

積極的傾聴によって問題解決を助ける。

フレンドシップ

仕事だけでなく、日常生活にも関わり、  
社会人としての自覚を促す



校内OJTのコーディネート

●キャリアステージに応じた目標・役割

○教職員の意欲を高める。

◆新任主幹教諭、新任教務主任研修等  
・人材育成の視点からメンタリング

○効果的な人材育成の環境をつくる

◆人材育成マネジメント研修（11～13年目）  
・授業研究会等のファシリテーション

○リーダーシップ開発研修（4～10年目）

・授業研究会等のコーディネート

○教職員の基礎力を付ける。

◆横浜型初任者育成研修（1～3年目）  
・授業研究会等での研究授業



「人を育てる 自分も育つ」  
後進を育成することは、自分自身が更なる向上を図る機会ともなる。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果:

○「メンターチーム」等の取組により、校内で組織的にOJTが進められ、初任者や経験の浅い教職員が「横浜市 教員のキャリアステージにおける人材育成指標」に示す教員としての資質・能力を向上させることに役立っている。

○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ている。

○「メンターチーム」等の人材育成の取組は、初任者や経験の浅い教職員を指導する立場の主幹教諭等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。

○以前と比較して、中学校・高等学校においても授業研究を中心とした校内OJTが活発に行われるようになってきている。

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。

○管理職の学校マネジメントにおいて、人材育成に対する意識をいっそう高める必要がある。

# 横浜市②

## 平成29年度（平成28年度からの継続事業）初任者研修の取組の概要

初任者支援員派遣（YTサポート）事業（A方式…教職員育成課によるマッチング、B方式…学校長等からの直接推薦）

注意点（29年度変更点）及び事業イメージ図

年度	平成28年度	平成29年度
派遣方法	初任者：全対象者 臨任教員：学校からの申請による	初任者：学校からの申請による 臨任教員：学校からの申請による
支援員	初任者：A方式のみ 臨任教員：A方式又はB方式	初任者：A方式又はB方式 臨任教員：A方式又はB方式

【変更点】

【事業イメージ】



教員経験のない初任者及び臨任教員に対し、教員としてのスタート時に本市を退職した学校管理職経験者等をボランティアとして派遣し、授業づくり、児童生徒理解、同僚との連携等、教員としてのスタートにあたっての基礎的な支援を行うことで、安心して子どもたちと向き合い、学習指導や校内業務をスムーズに進めることができるよう支援を行っている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果：**
- 教員としてのスタート時に心強いサポーターに寄り添ってもらうことで、初任者及び臨任教員が安心して児童生徒と向き合うことができた。70パーセントを超える学校が、1か月の延長申請の手続きを行った。
  - サポーター会議を通して、初任者や臨任教員を取り巻く現状を話し合い、効果的な支援方法や配慮事項を共有した。これにより、よりよい支援の在り方を検討することができ、サポーターの意欲も向上したと考える。
- 課題：**
- 基本的な支援期間は週2日×1か月だが、学校側からは「支援期間が少ない」、「サポーターの方にもっと頻繁に来ていただきたい」という声が寄せられた。またサポーターからも初任者及び臨任教員等との信頼関係を築き、よりよい支援を行うためにも、「学校での支援回数を増やしたい」という要望が寄せられた。
- 改善策：**
- 平成29年度は初任者の派遣方法を「全対象者」から「学校からの申請」に変更した。
  - 派遣方式として、学校長推薦によるB方式も採用し、より学校のニーズに対応できるようにした。
  - 教職経験のない臨任教員へのサポート申請が多いため、きめ細かく対応するために必要な体制を整えていきたいと考える。

# 新潟市

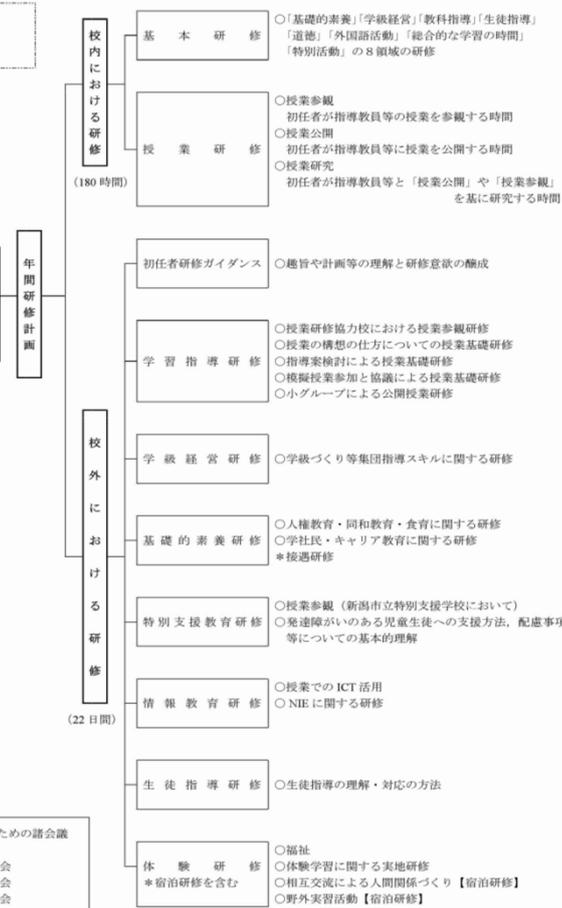
## 平成28年度初任者研修の取組の概要

初任者研修の概要一覧

表1

☆ 研修の根拠  
教育公務員特例法 23 条

目的  
● 実践的指導力と使命感を養う。  
● 幅広い知見を得る。



### 工夫①

初任校に5年間の配置とし、初任者研修(1年間)だけでなく若手教師道場(白帯・黒帯)4年間も含めた若手研修体制を構築。

### 工夫②

校外研修終了後、指導主事が初任者から疑問や心配事等を聞く「クリニック」を設定し、問題の早期発見に努めている。

### 工夫③

指導主事がほぼマンツーマンに近い形で初任者の授業力向上の指導・研修に当たっている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 ・ 初任者研修と若手教師道場を連続して実施し、より実践的な研修を継続することで、より授業力の高い若手教員の養成ができています。

・ 校外研修では受講者同士のシェアリングや交流を積極的に推進。受講者に仲間意識と強い絆を醸成することができた。

課題 ・ 研修参加のために、校務実務への影響(多忙化)が懸念される。

対応 ・ 持ち帰り課題や提出文書の削減により、受講者の負担感の軽減を図った。

・ 今後、初任者研修における校外研修日数の削減等を検討していく。提供する講座の精選と内容の重点化をより一層進める。

# 浜松市

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

### ①スーパーティーチャー授業公開への参加

浜松市で「優秀教職員表彰」に選出された方の中から、特に授業力に優れている方10名をスーパーティーチャーとし、その技や力量を実際の授業と講話を通じて、初任者を始め、若手教員が学ぶ研修であり、初任者は悉皆選択研修となっている。



### ②先輩教員に学ぶグループワーク

10年経験者研修とのコラボ研修であり、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役割を学んだ10年経験者が、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。



## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### ①スーパーティーチャー授業公開への参加

素晴らしい授業はもちろん、主体的に取り組む児童生徒を目の当たりにし、その授業者であるスーパーティーチャーから、直後に、教育に対する強い思いや教育的信条、授業づくりや児童生徒理解に対してこれまで取り組んできた歩みを学ぶことは、とても貴重な機会となった。

### ②先輩教員に学ぶグループワーク

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」という点で成果があった。

初任者にとっては、「喫緊の悩みや課題が、具体例を基に解決できる」「少し先の自分の未来像を想像できるようになる」「同じような悩みを持ち、成長してきたことを知り安心する」という点で成果があった。

### 課題

・提出書類をはじめ、諸研修にと、初任者が多忙を極めている。提出書類の精選、簡略化を図るとともに、初任研の回数を年間20回から18回へと削減した(その分は、3年目研修2回へと移行)。  
・仕事面や人間関係で悩んでいる初任者が少なからずいる。悩みアンケート調査を定期的に行うとともに、センターで初任者訪問を行い、授業参観とともに、個別面談を実施し、情報の収集を図るとともに、教職員課とも情報の共有化を図り、初任者が抱える問題の早期発見、早期対応に努めている。

# 名古屋市

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

### 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・平成29年度計画における改善策等

### 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

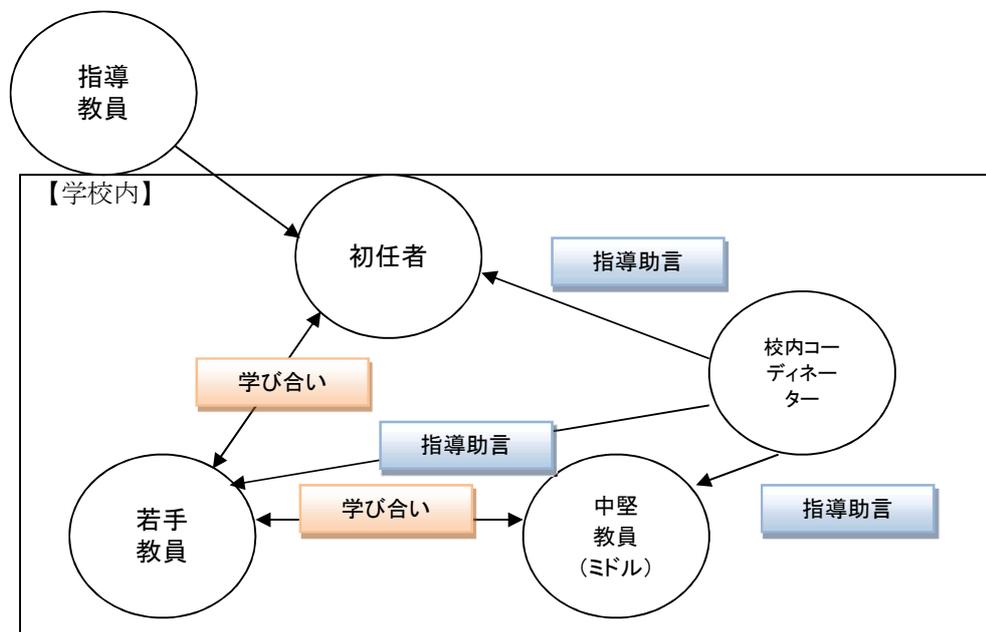
- 研修を通して学び得たことが、各学校園での日々の指導にどのように還元されているのかを把握しきれない。

### 改善策

- 受講者アンケートの項目に、「還元したか」「どのような内容を還元したか」の設問を設けて実態を把握し、研修内容の見直しにつなげる。

# 京都市

## 平成28年度初任者研修の取組の概要



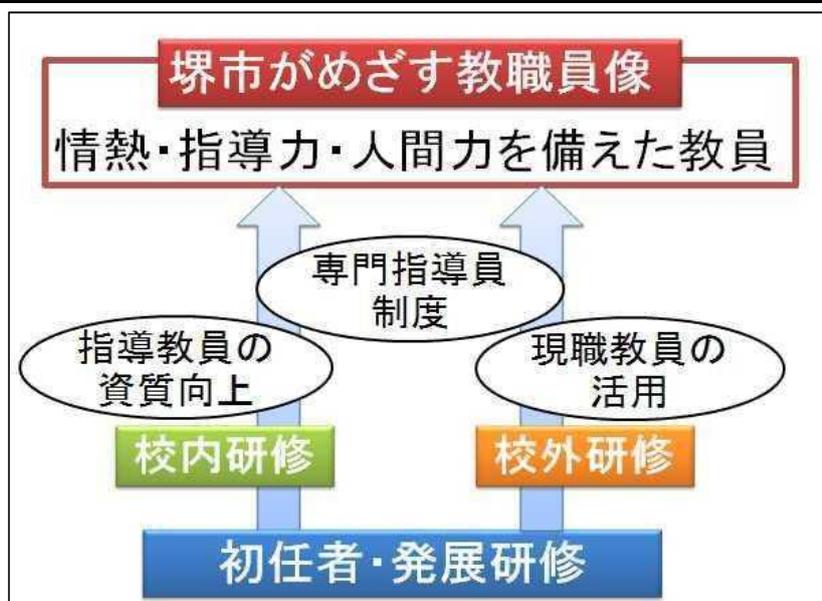
- 工夫① 初任者や若手教員と中堅教員が共に学び合い、高め合う自主的な取組を公募し、学校内における意図的・計画的・継続的なOJTを通じた人材育成を推進している。
- 工夫② 指導力向上に向けた様々な取組が、初任者や若手教員の育成だけでなく、中堅教員も若手教員を指導することで、自身の力量を向上させることのできる場としている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 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」を改訂し、近隣校や中学校ブロック単位の学び合いの場を設け、学校間の推進等、取組の充実を図っている。連携によるOJTの推進等、取組の充実を図っている。

# 堺市

## 平成28年度初任者研修の取組の概要



- 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、めざす教員像や授業をイメージできるよう校外研修の講師や公開授業などによる現職教員の活用を積極的に行っている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 【成果】

平成28年度は、めざす授業を具体的にイメージすることを目的に、中学校の全教科において、教科ごとに先輩教員による授業公開を行った。これに刺激を受け、積極的に授業を改善しようとする初任者の姿が見られた。

### 【課題】

受講者のアンケートを見ると、授業に対して課題を感じている初任者は依然として多い。

### 【改善策】

年度の早い段階で、授業づくりの考え方や具体例を示す集合研修を新たに組みこむことにした。  
また、初任者が困ったときに参考になるよう、受講者全員に配付している「必携」について、索引の充実や「Q&A」を入れるなど内容の改善をはかった。

# 神戸市①

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

### 若手育成の研修体系

#### 初任者育成 3年プラン

教員としての基礎基本を身に付けるとともに、確かな授業力の向上を目指す。

グループ構成 小：学年ごと 中高：教科 特支：特支学校・特支学級

#### 初任者研修

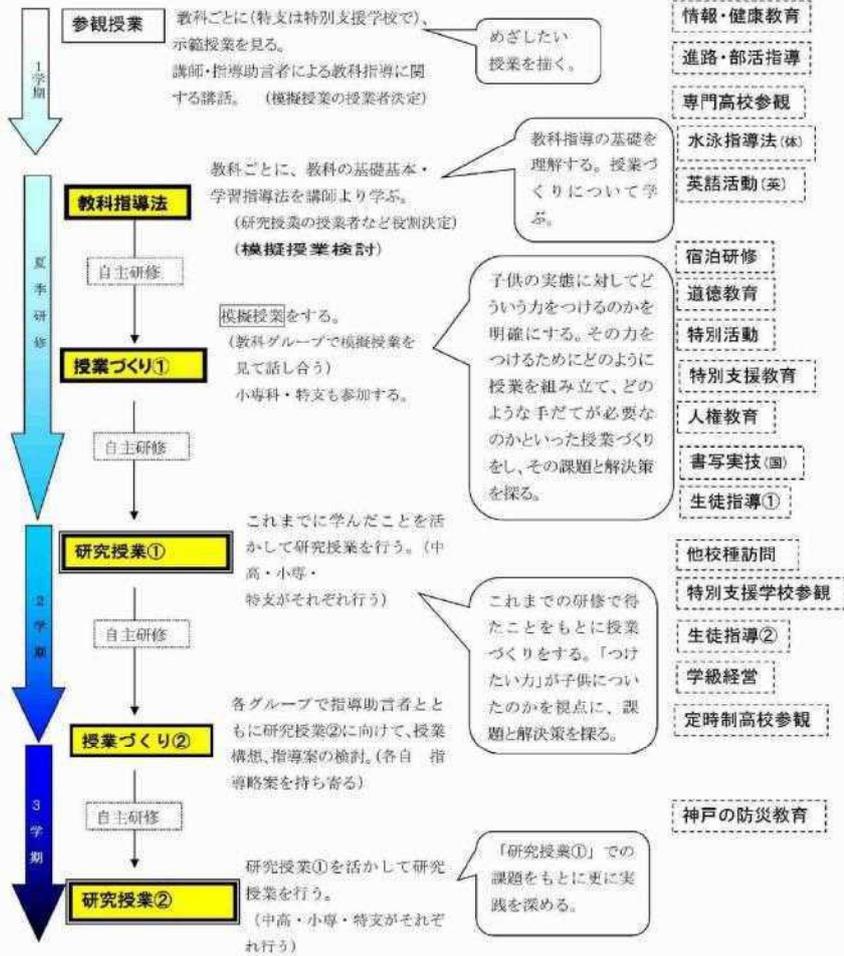
教員としての基本的な活動全般・授業力を身に付ける。  
校外研修 24日 校内研修 300(270)時間

#### 初任者研修 授業力向上につながる研修

「育てたい力」「つけたい力」を明確にした授業づくり

同じ時期にある研修

基礎形成期



#### 二・三年次フォローアップ研修

初任者研修で得た基礎的・基本的な資質・能力を高め、初任校の3年間で授業力を着実に身に付ける。

##### 二年次

全体研修 2回  
公開授業研究 (1・3学期 グループごと2回)

##### 三年次

全体研修 1回  
公開授業研究 (2学期 グループごと1回)

スーパーアドバイザー

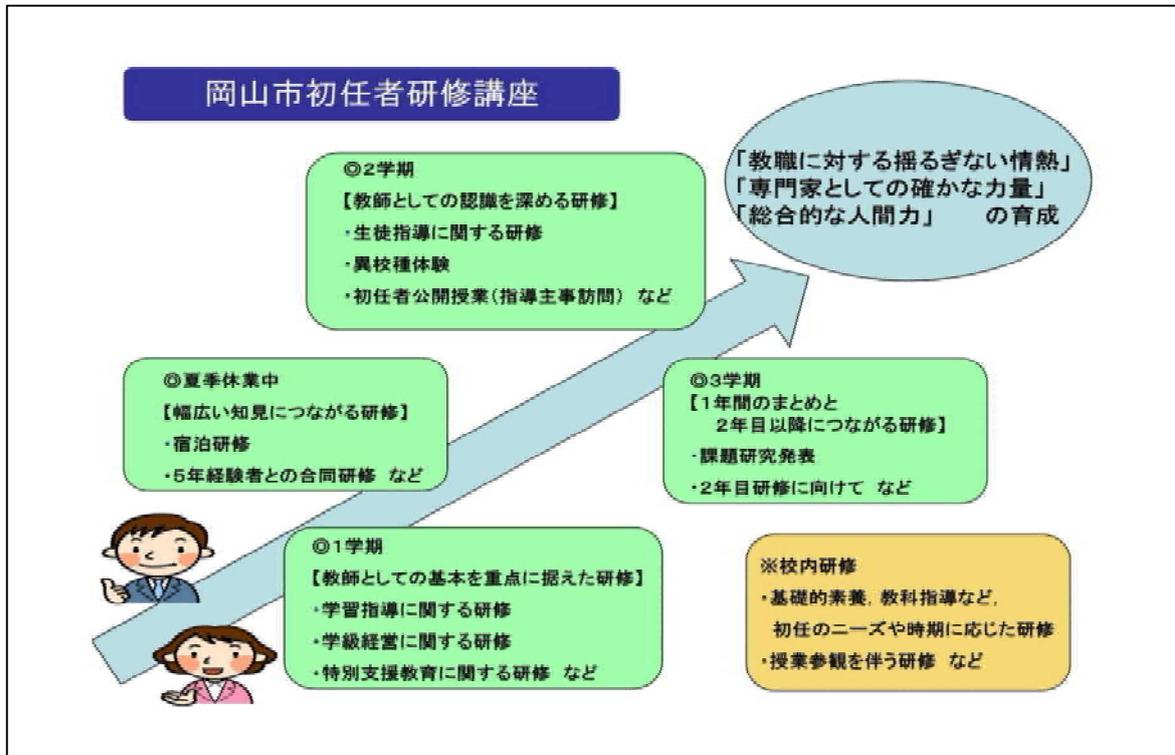
## 神戸市②

### 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果 ◇ 授業づくりから研究授業にかけて同じグループでの研修を進めることで、初任者が自主的に研修に取り組む姿勢が見られた。
- 課題 ◇ 今後、初任のときの研修グループを3年間継続することで、さらに学びあう関係の構築を目指す。
- ◇ 校内研修(一般研修)を行うにあたり、職員構成が学校ごとに異なり、若手教員が多い学校では講師 確保が難しい。
- 改善策 ◇ 計画・報告書類を簡素化し、指導員の負担軽減を図る。
- ◇ 校内研修ワークシートを作成し、経験の少ない教員が講師になっても、ねらいが明確な研修が行えるようにする。

# 岡山市

## 平成28年度初任者研修の取組の概要



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・平成29年度計画における改善策等

- 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だすことができている。
- 課題
- 5年経験者の発表が学級経営に関するものになるため、特に中学校初任者の自身の教科指導に関して先輩教諭からヒントをもらいたいというニーズに応えることができにくい。
- 改善策
- 中学校初任者は中堅教諭研修(10年経験者研修)との合同研修を実施し、各教科の中堅教諭が初任者に模擬授業形式を伴う研修を実施することにした。中堅教諭のメンター意識の向上と授業力向上、初任者の授業力向上をねらいとしている。

# 広島市

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

在勤校における研修と教育センター等における研修の一層の連関を図る  
「初任者育成プランシート」の活用

- ・「初任者育成プランシート」の活用による意図的・計画的な指導プランの作成
- ・拠点校指導教員連絡協議会の実施(年間5回)

平成28年度 初任者育成プランシート 初任者：所属校( ) 指導教員：所属校( )  
名前( ) 名前( )

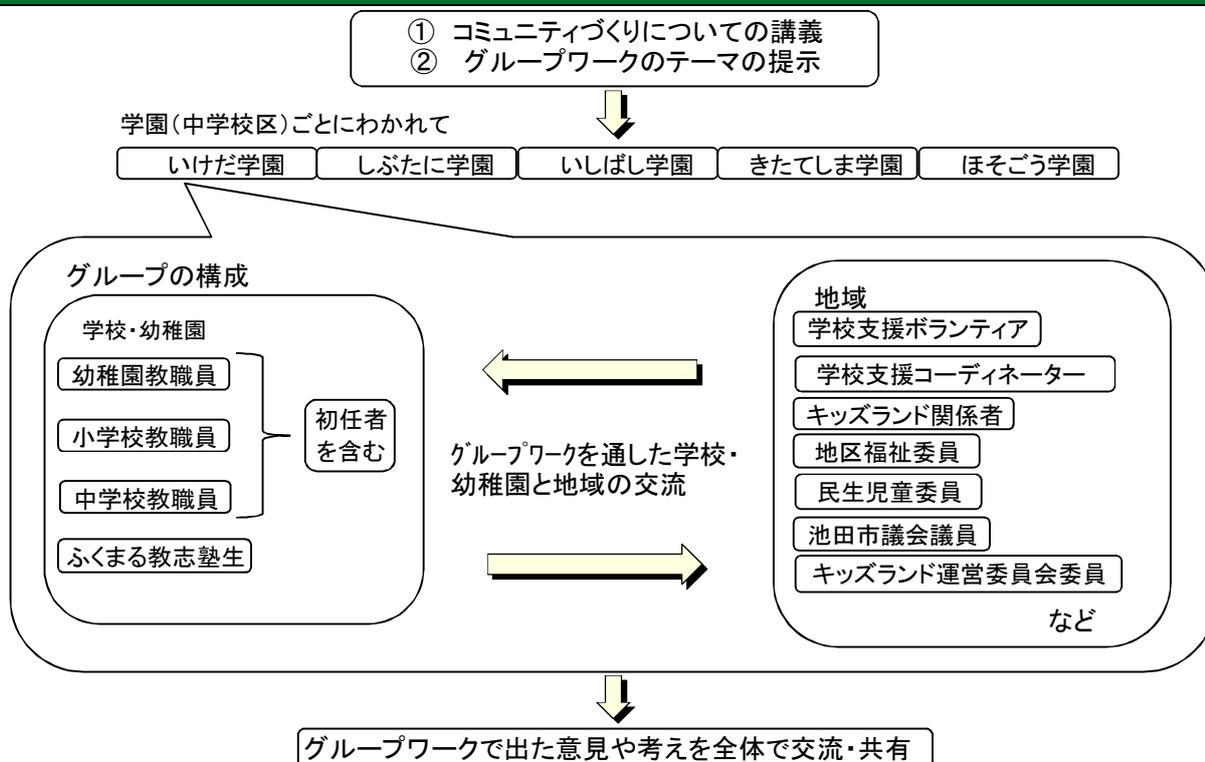
研修開始時の姿	研修開始時の状況			7月の状況			11月の状況			研修後の姿
	<身に付けている資質・能力>			<向上した資質・能力>			<向上した資質・能力>			
<b>【使命感や責任感・教育的愛情】</b> 1 誇りに思い、誇りがあって、あきらめず前向きに対応し続けることができる。 2 教育公務員として服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。 3 自己の考えのみで判断せず管理職や同僚の話を聞くなど、客観的な情報に基づいた判断をすることができる。 4 管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り、自己の成長につなげることができる。 5 常にチャレンジ精神や向上心をもち、新たなことを取り入れるための研修に参加するなど自己研鑽に努めることができる。 7 児童生徒に公平かつ安易的・共感的に関わり、子どもの行動の内面にある喜びや不安などを捉えることができる。 <b>【専門職としての高度な知識・技能】</b> 10 児童生徒同士の間柄や仲間関係を把握し、よりよい人間関係づくりや集団づくりに取り組むことができる。 15 児童生徒のよさを認め、児童生徒が安心・安全に過ごせる温かい学級・ホームルームづくりに取り組むことができる。 18 児童生徒一人一人のよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。 19 年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。 20 学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。 21 発問や振書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。 22 学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。 <b>【総合的な人間力】</b> 32 言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応ができる。 33 スケジュール管理に努め、時間や提出期限等を守ることができる。 34 人権尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人権意識を高めることができる。 35 児童生徒との人間関係の重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。 36 悩みや困ったことが生じた場合等も日常的に、管理職や同僚に相談したり連絡状況を報告したりすることができる。	初任者の状況	番号	初任者の具体的な姿	番号	初任者の具体的な姿	番号	初任者の具体的な姿	番号	初任者の具体的な姿	<b>【使命感や責任感・教育的愛情】</b> 1 誇りに思い、誇りがあって、あきらめず前向きに対応し続けることができる。 2 教育公務員として服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。 3 自己の考えのみで判断せず管理職や同僚の話を聞くなど、客観的な情報に基づいた判断をすることができる。 4 管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り、自己の成長につなげることができる。 5 常にチャレンジ精神や向上心をもち、新たなことを取り入れるための研修に参加するなど自己研鑽に努めることができる。 7 児童生徒に公平かつ安易的・共感的に関わり、子どもの行動の内面にある喜びや不安などを捉えることができる。 <b>【専門職としての高度な知識・技能】</b> 10 児童生徒同士の間柄や仲間関係を把握し、よりよい人間関係づくりや集団づくりに取り組むことができる。 15 児童生徒のよさを認め、児童生徒が安心・安全に過ごせる温かい学級・ホームルームづくりに取り組むことができる。 18 児童生徒一人一人のよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。 19 年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。 20 学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。 21 発問や振書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。 22 学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。 <b>【総合的な人間力】</b> 32 言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応ができる。 33 スケジュール管理に努め、時間や提出期限等を守ることができる。 34 人権尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人権意識を高めることができる。 35 児童生徒との人間関係の重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。 36 悩みや困ったことが生じた場合等も日常的に、管理職や同僚に相談したり連絡状況を報告したりすることができる。
	初任者の状況	番号	初任者の具体的な姿	番号	初任者の具体的な姿	番号	初任者の具体的な姿	番号	初任者の具体的な姿	
指導プラン	重点事項	4月～7月	重点事項	8月～11月	重点事項	12月～3月	意図的・計画的な指導②			
	①		①		①					
	②		②		②					
	③		③		③					

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・「初任者育成プランシート」を活用することにより、教育センターと指導教員が同じ視点で研修を進められるため、初任者の研修後の姿を共有しやすくなった。
  - ・指導教員同士が同じ視点で交流・協議を行うことで、初任者研修で身に付けさせたい資質能力が共有しやすくなった。
- 課題**
- ・拠点校指導教員は週1回の訪問のため、「研修開始時の状況」を把握するのに一定の時間を要する。校内指導教員との連携により、初任者の状況把握のより一層の充実を図りたい。
- 改善策**
- ・関係学校連絡協議会、拠点校指導教員連絡協議会において、連携のための資料として「初任者育成プランシート」の活用例を示しながら有効な活用方法を説明する。

# 豊能地区（池田市）

## 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】

- 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・平成29年度計画における改善策等

**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** ・研修の効果を高めるために、普段から地域の方と接するよう初任者に意識させるとともに、仕組みづくりが必要である。

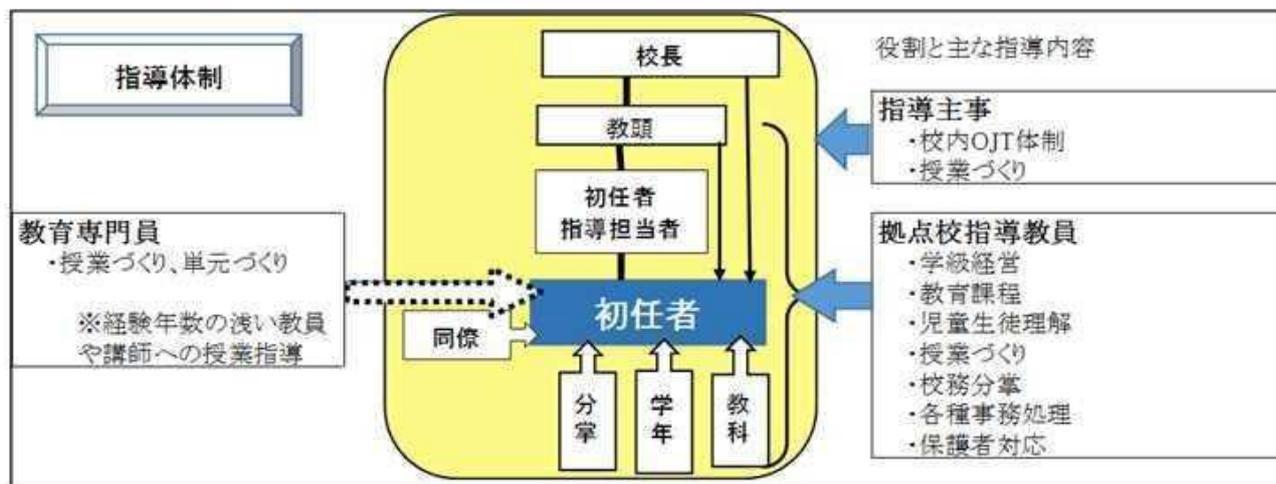
・新学習指導要領に向けて、より外国語活動についての研修を充実させる必要がある。

# 豊能地区（箕面市）

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

### 校内研修

#### 校内指導体制づくり（OJT）



工夫① 初任者に対して拠点校指導教員を中心として、校内指導員、教育専門員、担当校指導主事と多くの立場から指導等を行っている。

工夫② 初任者の指導教員を中心に、若手・中堅教員を初任者指導に巻き込み、初任者のみならず経験の浅い教員・講師等も含めた、組織的かつ継続的な研修を行っている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

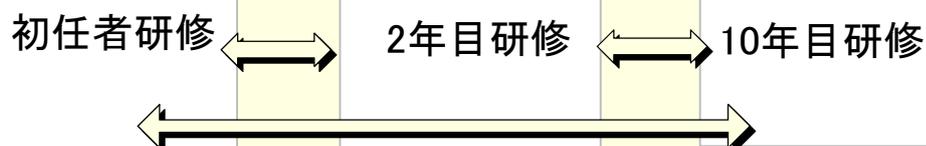
成果 ・ 様々な立場からの指導や講じた手立てにより、初任者の抱く困り感を早期に把握し、対応策を練ることができている。

課題 ・ 初任者の大量採用に伴い、研修体制の検討が必要である。

# 豊能地区（豊能町）

## 平成28年度初任者研修の取組の概要

\* 初任者、2年次、10年次が参加し合える研修体制づくり \*



**工夫** 初任者の指導教員を中心に、若手・中堅教員を初任者指導に巻き込み、初任者のみならず経験の浅い教員・講師等も含めた、組織的かつ継続的な研修を行っている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

**成果**

- ・ 初任者の指導教員を中心に、若手・中堅教員を初任者指導に巻き込み、初任者のみならず経験の浅い教員・講師等も含めた、組織的かつ継続的な研修が行えた。
- ・ 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ている。

**課題**

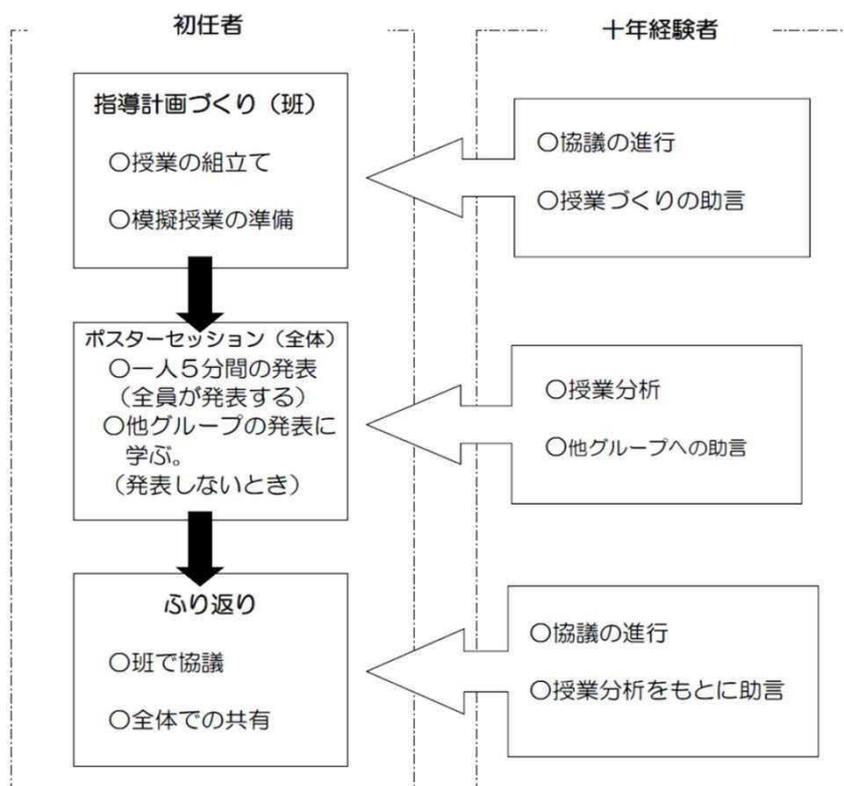
- ・ 初任者研修から2年次研、3年次研へ計画的・継続的に指導できる教員の人事配置に課題がある。

**改善策**

- ・ 小・中学校ともに、学校や地域の実情、保護者や児童の実態を理解している校内の先輩教員たちが初任者の指導に当たった。2年次以降は、当該先輩教員たちが引き続き当該初任者のサポートを行うこととしており、継続的な指導が行えるよう環境を整備する予定である。

# 豊能地区（豊中市）

## 平成28年度初任者研修の取組の概要



「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28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・平成29年度計画における改善策等

### 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行うことで、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

豊中市においては今後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。