

函館市

平成28年度初任者研修の取組の概要

採用の日から4年間、初任段階の教諭の職務遂行に必要な事項に関する実務的・実践的な内容について、各年次で設定した重点に基づき研修を行うなど、指導力等の向上を図ります。

◆ 基本的な流れ ◆

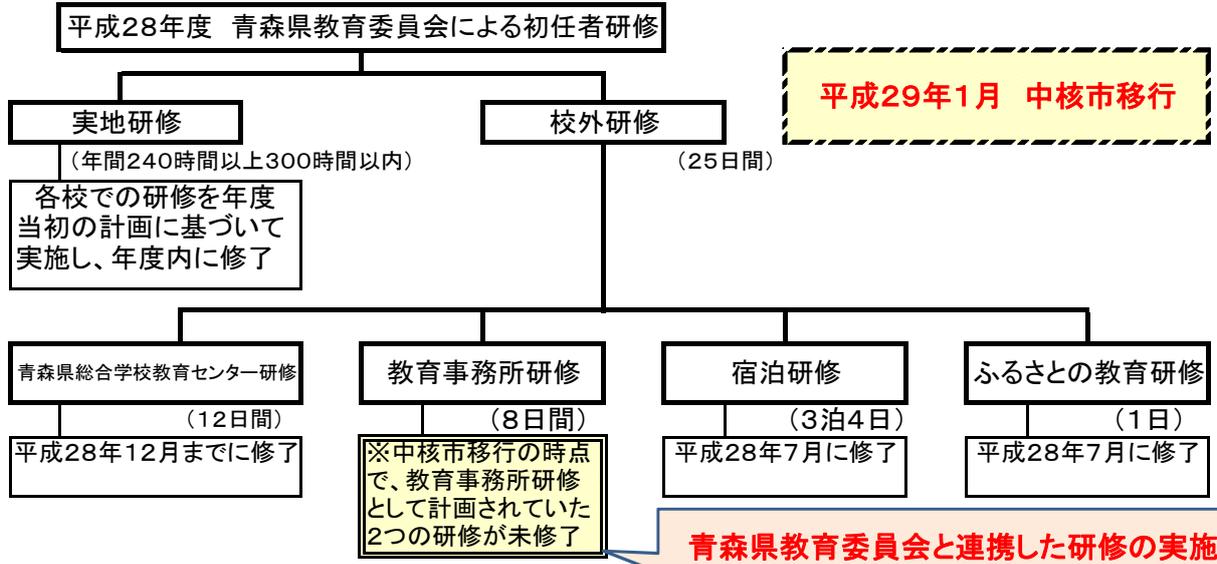
1年次	<p style="text-align: center;">学校計画研修</p> <p style="text-align: center;">年間150時間以上(週5時間程度)</p> <p>指導教員を中心とする指導および助言による研修</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <ul style="list-style-type: none"> ・一般研修 ・授業研究 ・示範指導 ・研修 ・実技 ・研究協議 等 </div>	<p style="text-align: center;">市教委計画研修</p> <p style="text-align: center;">年間7日間</p> <p>前期研修 5月10日～13日</p> <p>夏季研修 7月27日 (教育フォーラム2016in函館)</p> <p>秋季研修 (専門研修5講座から1講座選択) 「国語科教育(9/6)」 「算数・数学科教育(8/29)」 「算数・数学科教育(8/30)」 「外国語活動・外国語科教育(10/27)」 「ICT教育Ⅱ(10/20)」</p> <p>後期研修 1月12日、30日 (小・中学校教育課程研究協議会) (道徳教育推進教師研究協議会Ⅱ)</p>
2年次	<p style="text-align: center;">年間30時間以上</p> <p>「学級経営」「生徒指導」「進路指導」</p>	<p style="text-align: center;">年間3日間</p> <p>必修研修 7月27日 (教育フォーラム2016in函館)</p> <p>選択研修 (専門研修5講座、担当者研修・協議会1講座から2講座選択) 「国語科教育(9/6)」 「算数・数学科教育(8/29)」 「算数・数学科教育(8/30)」 「外国語活動・外国語科教育(10/27)」 「ICT教育Ⅱ(10/20)」 「道徳教育推進教師研究協議会Ⅱ(1/30)」</p>
3年次	<p style="text-align: center;">年間30時間以上</p> <p>「地域連携」「協働・参画意識」</p>	<p style="text-align: center;">年間5日間</p> <p>事前研修 7月25日 実習 7月26日～28日 事後研修 8月1日</p>
4年次	<p style="text-align: center;">年間20時間以上</p> <p>「基礎力の総点検」 「学校経営の参画意識」</p>	<p>一般研修 3日</p>
5年次		<p>一般研修 2日</p>
合計	合計230時間以上	合計20日程度

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果** ・ 函館市で取り組んでいるアクティブ・ラーニング推進事業とも結び付けた研修を計画実施したことで、授業展開や学級経営の大切さなどを外部講師や先輩教員から具体的に学ぶことができ、研修意欲の向上につながった。
- 課題** ・ 初任者が課題として捉えていることを研修内容に効果的に取り入れることで、初任者が校内において自主的・自発的に研修に取り組めるようにする必要がある。
- 改善策** ・ 2年次から4年次までの研修や校内研修との関連を図るとともに、初任者の課題に迫った研修を実施する予定である。

八戸市

平成28年度初任者研修の取組の概要



〈中核市移行後の初任者研修について〉

平成28年度当初から青森県教育委員会の研修計画に従って初任者研修が開始された。4月から開始された初任者研修を同期の研修対象者とともに計画に沿った形で安定的に修了させるため、青森県教育委員会と協定を締結し、連携して研修を修了させるよう計画した。

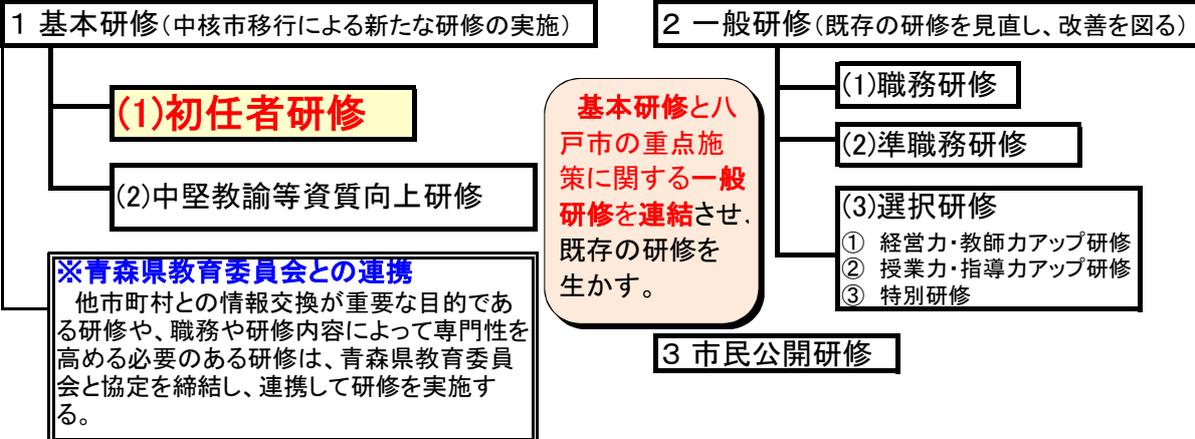
中核市移行の時点で、教育事務所が主管する「指導案を作成し授業を実践した後の振り返りの研修」と「初任者研修全体についてのまとめ研修」が未実施であったため、青森県教育委員会と協定を締結し、青森県教委と八戸市教委の指導主事が連携を図って研修を実施した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

〈中核市移行後の初任者研修について 成果〉

青森県教育委員会と協定を締結し、連携を図って研修を実施し、安定的に研修を修了することができた。

《平成29年度中核市移行を機会とし、既存の研修を生かした新たな教職員研修体系の構築》



〈概要〉

八戸市の重点施策として展開している「特別支援教育の視点を取り入れた授業づくりの充実」に関する研修を「基本研修」のプログラムの中に取り入れる、また、この内容に関する「一般研修」を「基本研修」の選択研修として設定する等の連結を図っている。

その他にも、「道徳」「情報モラル」「教育相談」「特別支援教育」等、八戸市として喫緊の課題として捉えているものに関する「一般研修」を「基本研修」の選択研修として設定する等の工夫を行っている。

秋田市

平成28年度初任者研修の取組の概要

○初任者研修と教職10年経験者研修を一部合同で開催

	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通して、教科等の指導力の向上を目指す。	・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およびミドルリーダーとして必要な資質・能力の向上を図る。
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)

工夫 教職10年経験者の勤務校(小学校1校、中学校2校)を会場に開催する授業研究会に参加している。

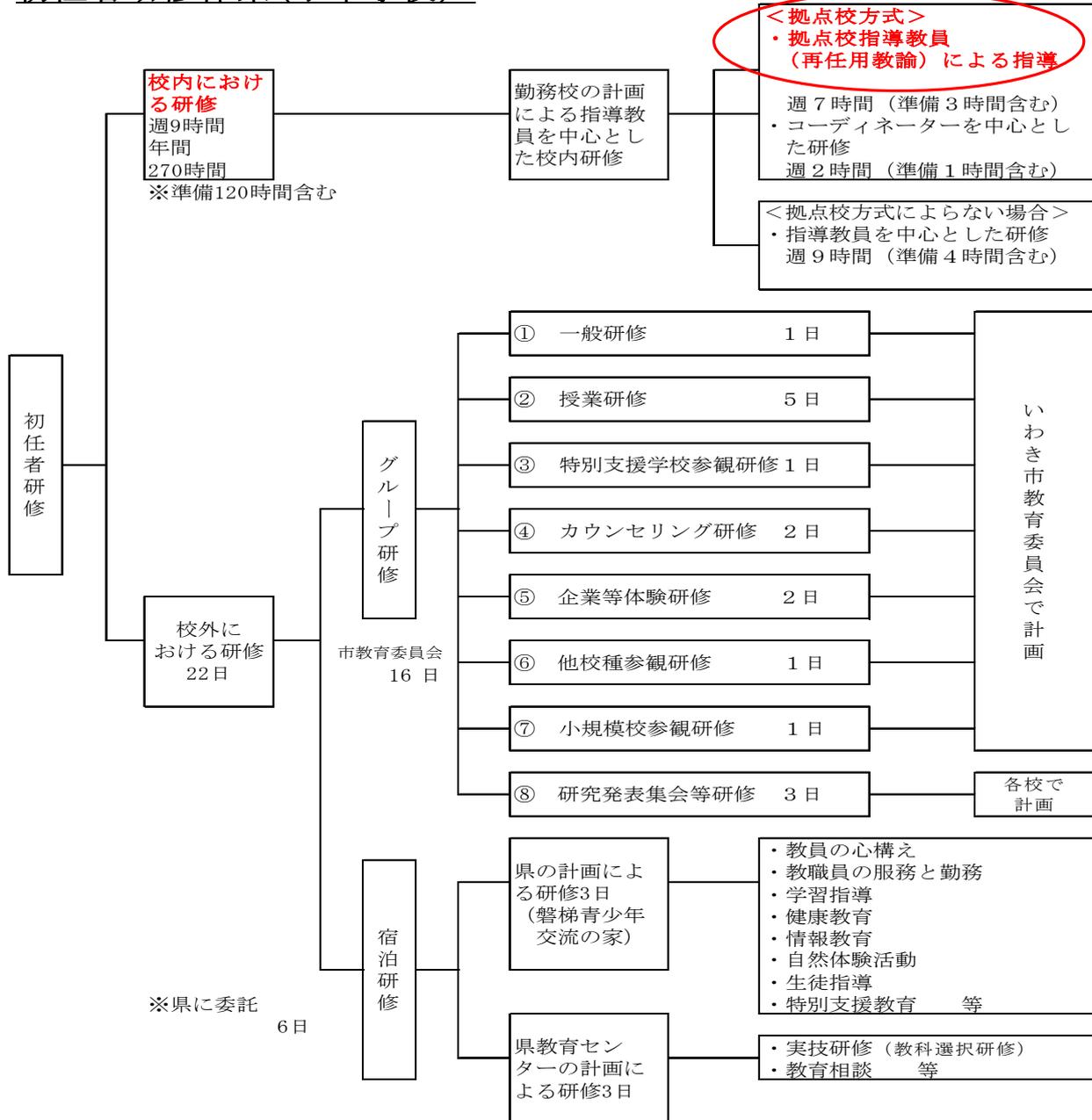
成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果
- ・ 中堅教員の授業を参観し、一緒に協議をする機会を設けることが、授業力向上につながっている。
 - ・ 教職10年経験者の授業や会を運営する様子を見ることが、初任者が10年後の自分をイメージした、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、学びの連続性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。

いわき市

平成28年度初任者研修の取組の概要

初任者研修体系(小中学校)



工夫: 豊富な経験と実践を有する再任用教諭を拠点校指導教員として配置する。
校内において高い指導力を有する者を、コーディネーターまたは指導教員として配置する。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果

- ・拠点校指導教員の豊かな教職経験により、充実した初任者研修が行われている。
- ・また、コーディネーターや指導教員を中心として、校内での研修体制が確立され、充実した研修が行われている。

課題

- ・今後も、拠点校指導教員として、優れた再任用教員の確保を継続していく必要がある。

宇都宮市

平成28年度初任者研修の取組の概要

基礎形成期

初任者研修
基本研修
22日

- ・ 社会人及び教員としての基礎・基本
- ・ 授業実践の基礎・基本
- ・ 教育公務員としての服務と接遇
- ・ 宿泊研修，社会福祉施設研修

学校教育相談基礎研修
専門研修
5日

教職2～4年目対象

- ・ 学校教育相談の基礎の習得
- ※2～4年目の間の1年間で，研修を受講

教職5年目研修
基本研修
5日

- ・ 教科指導力の向上
- ・ 特別支援教育
- ・ 服務，教育法規
- ・ 学校組織マネジメント
- ・ 児童生徒指導
- ・ 学校会場授業研究

若手教員育成システム
教育センター研修と関連する事業

教職2～4年目対象

- ・ 授業実践力の基礎を身に付けた若手教員を育成する。
- ・ 「OJT」を活性化し，教員の相互研鑽の雰囲気醸成する。

工夫1・宇都宮市では，任命権者である栃木県の教育の取組や，研修効果を考慮して（採用数が少ない教科によっては1名ということもあり得る），校外研修の21日は栃木県と共催で初任者研修を実施している。宇都宮市の教育の取組の理解や初任者同士の横の繋がりを築くために，市独自で1日研修を実施している。

工夫2・宇都宮市では，初任者に対しては原則4年間勤務した後，他校への異動を実施しているため，経験年次研修を補完する形で，若手教員育成システムを実施している。勤務校において若手教員を組織的・継続的に一人前の教員として育成することで，4年目終了までに，授業実践力の基礎力を身に付けられるようにしている。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果
・ 栃木県と共催で宇都宮市の初任者が他市町に勤務する初任者と学習班や教科班を作り，1年間継続的に学び合うことは，横の繋がりを強めるだけでなく，栃木県全体の教育課題についての理解も図れることから，研修効果が高い。

・ 初任者研修が終了した2年目の教員に対し，OJTを基にした若手教員育成システムを実施したことで，基本的な授業実践力が身に付くとともに，サポーター自身の自己研修の機会にもなっており，勤務校の教職員の同僚性・協働性が高まり，校内研修の活性化が図られる効果があった。

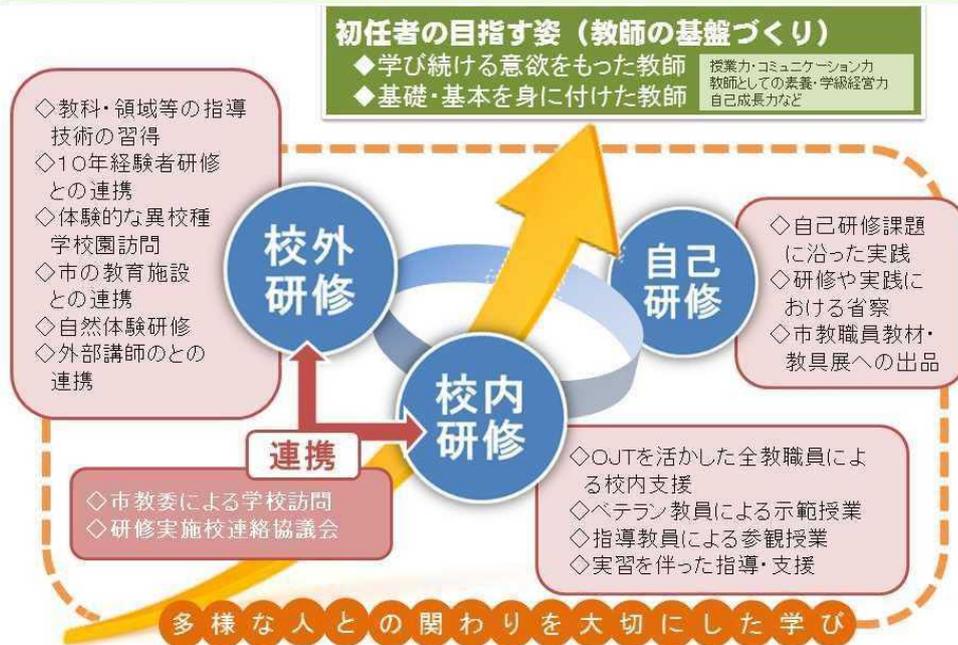
課題
・ 校内体制や初任者指導教員の力量により初任者の1年間で身に付く教員としての資質・能力に差が出てくる。宇都宮市では，指導教員に対しての研修も実施しているが，優れた指導力がある指導教員を確保することが課題である。

改善策
・ 初任者研修のみで，新規採用教員の育成を終わらせるのではなく，組織的・継続的に校内・校外で計画的に資質・能力の向上を図る必要がある。そのためには，指導にあたる指導教員だけでなく，ミドルリーダーなど身近な先輩教員の指導力の向上も併せて図ることができるよう計画的に教職員研修を実施していく。

前橋市

平成28年度初任者研修の取組の概要

前橋市小・中学校初任者研修がめざすもの



工夫① 県内外の各大学や国立教育政策研究所等から専門性の高い講師を招聘し、研修の充実を図っている。

工夫② 前橋市総合教育プラザ教育研修センター指導主事による学校訪問を行い、授業参観後の個別指導を行ったり、管理職との情報交換を行ったりして、初任研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

- ・ 学校現場と連携しながら研修を進めることにより、初任者の学校での様子を把握しながら、実践的な指導を実施することができた。また、管理職と情報交換することにより、初任者研修を充実させることができた。

課題

- ・ 県内外の各大学や、国立教育政策研究所、一般企業等から専門性に富んだ講師を招聘することで、研修内容の充実を図ることができた。

課題

- ・ 2年経験者研修及び3年経験者研修へと研修の連続性を意識し、継続的かつ発展的に研修が進むように内容を見直す必要がある。

改善策

- ・ 学校現場との連携も視野に入れながら、初任から3年目までの研修内容を系統的に見直し、研修内容の充実を図る。

越谷市

平成28年度初任者研修の取組の概要

市内小中学校の教員を、年次経験者研修の指導者に意図的に抜擢することで、ベテラン、中堅教員がメンターとして若手教員の指導助言を行ったり、研修後に連絡を取り合ってお互いの視点で共に学び合えるシステムの基礎を構築した。今後は初任者がキャリアアップしたとき、初任者研修の指導ができる人材となるよう各年次研修で指導していく。平成28年度の初任者研修では、小学校16名、中学校12名の教員が初任者に指導助言を行った。

各年次研修でメンター方式を導入

受講者も指導者も共に成長できる年次研修

マネジメント力の向上

指導者経験の蓄積

中堅教諭等資質向上研修 (H29年度より)

各研修の研究授業をオープン化し研究成果を広める

指導力向上研修 (6～9年次)

ミドルリーダーとしての資質向上

5年経験者研修

実践的指導力の向上

2年次研修・3年次研修

OJTの視点で学校と連携をはかり働きながらスキルアップ

初任者研修

教育における基礎的な知識、技術、技能の習得

教職員研修スタンダード研修体系により、いつどの場面でもどんな研修を実施するかを明確にすることで研修内容の質の向上及び効率化を図る

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 主体的・協働的な学びの要素を含んだ研修が実現できた。研修後実施したアンケートでは次のような結果が得られた

研修の内容は分かりやすかった	99.4%
研修の内容は学校での教育実践に役立つものでしたか	98.8%
研修に意欲的に取り組みましたか	99.6%

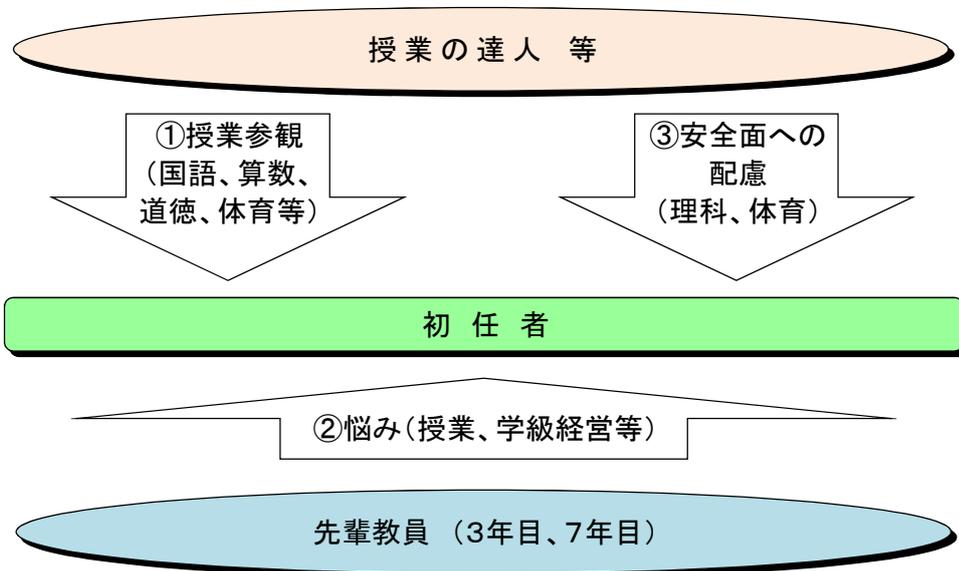
アンケートの自由記述欄より

受講生から「校内や市内の先輩が指導者だったので、指導者が身近に感じられたのと同時に、研修後も質問できる場所がよい」、「市内の仲間と学び合えることがありがたい」、指導者から「初任者研修の指導者という機会をいただいたことで、自分自身の資質・指導力の向上につながった」

課題 指導者の人材確保や教育センター内に実験・実習等のできる研修室がないことである。改善策として、市内小・中学校を研修会場として積極的に活用し、指導者確保及び実験・実習の研修を企画する。

船橋市

平成28年度初任者研修の取組の概要



- 工夫① 授業参観や公開研究会の参観をとおして、質の高い授業を見る機会を充実させる。
- 工夫② 「先輩教員から学ぶ」として、授業や学級経営等に関する悩みを共有する。
- 工夫③ 理科と体育について、安全面に配慮した授業のための実践的な研修を行う。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・拠点校指導員として、校内における初任者への指導体制づくりに活用した。周囲との良好な人間関係の構築と初任者の指導力向上が見られた。
 - ・同一校に勤務する再任用教員は、初任で指導をした教員からの相談に応じる等、2年目3年目の成長を見守っている。
- 課題**
- ・指導教員が次年度に他校へ異動することが多く、初任者研修から2年目、3年目へ計画的継続的な指導ができない等、再任用教員の人事配置に課題がある。
- 改善策**
- ・フォローアップ研修として、2年目と3年目の教員に悉皆研修を実施している。
 - ・初任者研修で得た知見を生かし、さらなる実践的指導力と使命感の育成を計画的継続的に図っている。

柏市

平成28年度初任者研修の取組の概要

5年経験者・10年経験者との合同研修

【グループ協議の設定】

「教育課題の解決」

1学期の授業づくり、学級づくりをテーマとし、初任者が実践について説明をしグループで協議を行う。5年経験者から、助言をもらった後、10年経験者より助言・指導をしてもらう。

「模擬授業の展開」

初任者は学習指導案を作成し、模擬授業を行い、グループで協議を行う。その後、5年経験者・10年経験者より助言をしてもらう。

【授業実践力研修の設定】

初任者 → 「授業実践力研修」として5年経験者に教科を、10年経験者に道徳の授業を参観させてもらい、協議会を行う。

5年経験者 → 「若手教員リーダー研修」として初任者に教科の授業を参観してもらう。

10年経験者 → 「ミドルリーダー研修」として初任者に道徳の授業を参観してもらい、助言を行う。

工夫① 1学期の実践の成果と課題を共有し、助言によって課題解決の道筋をつけるとともに、同じ地区の5年・10年経験者と研修を行うことで日常的に継続可能な人間関係の構築を図る。

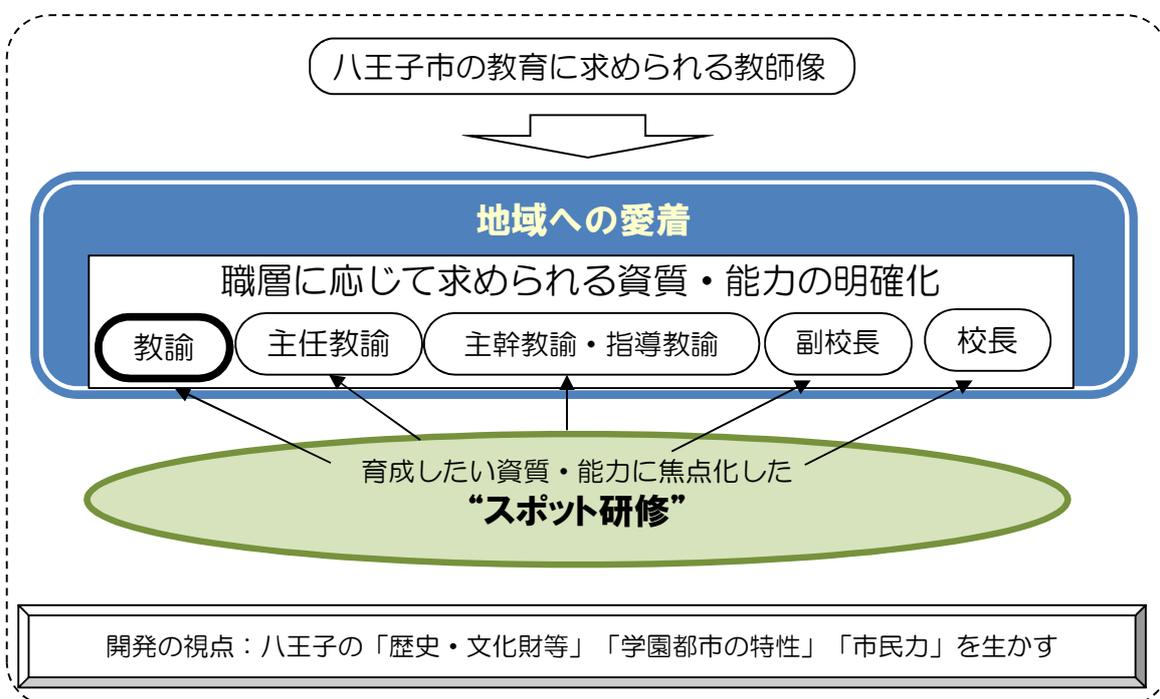
工夫② 5年・10年経験者の授業を参観することで、教員相互が学び合い、高め合うことのできる環境を整えている。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果
- ・同地区内の経験者研修と合同で研修を行うことで、良好な人間関係を築き、校内にとどまらない相談体制に結び付けることができている。
 - ・研修内容に演習形式を取り入れることで、初任者同士が意見交換を行い、互いに学び合う姿勢が見られた。
- 課題
- ・5年経験者の助言にばらつきが見られたので、平成29年度は10年経験者にファシリテーター役として初任者の課題にとともに取り組む体制を作っていく。

八王子市

平成28年度初任者研修の取組の概要



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・平成29年度計画における改善策等

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、初任者の地域への理解を促し、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② 117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533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10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

平成28年度初任者研修の取組の概要



工夫① 年間計画の見直しを行い、校外研修を精選する。

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を組み込む。

工夫③ 教職10年経験者研修との同時開催にすることで、校内のOJT促進を図る。

工夫④ 初任者と指導教員に共通するテキストを作成する。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

【成果】

- ・校外研修の内容を精選することで、出張回数の軽減につながった。(月1回以内)
- ・初任者を7グループ編成(1グループ10人前後)とし、それぞれのグループに指導主事を配置して模擬授業や授業研究を行うグループ制にすることで、個々の成長はもちろん、グループとしての成長を見通した指導・支援を図ることができた。
- ・初任者授業研究で教職10年経験者研修受講者が協議の進行を行うことで、協議の充実が図れたとともに、学校や年次を超えた教員同士の縦のつながりを意識した研修会となった。
- ・初任者と指導教員が共通のテキストを活用することで、お互いが見通しをもって研修に臨むことができた。

【課題】

- ・校内研修と校外研修のつながりが明確になっていない。研修内容の系統性や適時性を見通した計画が必要。
- ・研修受講者の振り返りを、どう研修に反映させるのか。

【改善策】

- ・校外研修の資料を、校内指導教員にも配布し、校外研修を校内研修に還元させる。
- ・校外研修冒頭に、前回の研修の振り返りをする時間を設定し、研修内容をフィードバックする。

金沢市

平成28年度初任者研修の取組の概要

校外研修日程一覧				校内研修項目一覧					
	番号	講座名	受講対象			番号	校内研修項目	番号	校内研修項目
			小	中	高				
一学期	A101	県基本講座Ⅰ	○	○	○	(1) 基礎的素養	223	総合的な学習の時間の評価	
	A103	金沢の教育				101	教員としての心構え	224	特別活動の意義
	A303	学級経営	○	○	○	102	服務について	225	学級活動
	A301	人間関係づくりの基礎				103	初任者研修の進め方	226	児童会・生徒会活動
	A102	初任者に望む	○	○	○	104	課題研究の進め方・まとめ方	227	学校行事
	A104	接遇基礎				105	初任者研修の振り返り	228	クラブ活動・部活動
	A201	学習指導(拠点校グループ)	○	○	○	106	学校教育目標	(3) 児童生徒理解	
	A202	学習指導(前期)	○	○	○	107	学習指導要領と教育課程	301	学級経営の内容について
	A215	実技講習(水泳)	○			108	金沢市の教育方針及び指導の重点	302	学級経営案の作成
	A216	授業構想(授業づくり)		○	○	109	学校の教育課程	303	学級組織づくり
	A305	生徒指導	○	○	○	110	校務分掌・校内組織	304	学習環境づくり
	A402	保護者対応	○	○	○	111	金沢市の教育関係機関と学校施設	305	学級通信
	A307	部活動		○	○	112	学校の教育環境づくりと地域理解	306	通知表等
	夏季休業中	A205	道徳教育	○	○	○	113	校内研修(各学校の状況に応じた研修)	307
A206		特別活動				114	給食指導	308	家庭訪問
A214		実技講習(体育科)	○			115	清掃指導	309	各学期・1年間の反省と評価
A213		実技講習(音楽科・図画工作科)				116	P T A(育友会)の組織と運営	310	生徒指導の基本原則
A217		授業構想(授業改善)		○	○	(2) 学習指導			
A218		授業構想(指導案作成)				201	年間指導計画	311	生徒指導体制
A207		教科演習(国語科)	○			202	教材研究の進め方	312	児童生徒理解
A208		教科演習(算数科)				203	教科指導の基礎	313	教育相談
A211		教科演習(理科)	○			204	学習指導案・週計画案の作成	314	いじめ・不登校
A212		教科演習(生活科)				205	教材の作成と教具の活用	315	問題行動に対する理解と指導
A219		授業構想(指導案検討)		○	○	206	体験活動・実験・実習等における安全指導	316	家庭・地域との連携による生徒指導
A403		ふるさと偉人教育	○	○	○	207	I C Tの活用	317	生徒指導と法律問題
A209		教科演習(社会科)	○			208	授業形態	318	授業における児童生徒理解
A210		教科演習(英語科)	○			209	ティームティーチング・少人数学習	319	生徒指導の振り返り
A404	健康安全教育	○	○	○	210	学習指導法の工夫	320	特別な支援が必要な児童生徒の理解	
二学期	A302	人間関係づくりの手法	○	○	○	(4) 重要・今日的課題			
	A105	宿泊研修(2泊3日)	○	○	○	211	テスト問題の作成と評価	401	人権教育
	A304	学級経営(事例検討)	○	○	○	212	授業の実施と反省・評価	402	保護者対応
	A406	キャリア教育		○	○	213	授業参観及び振り返り	403	ふるさと偉人教育
	A203	学習指導(後期)	○	○	○	214	評価について	404	健康教育・安全教育
	A306	特別支援教育		○	○	215	小中一貫英語教育の理解	405	情報教育
	A204	授業研究	○	○	○	216	道徳教育の意義	406	図書館教育
三学期	A401	人権教育	○	○	○	217	道徳教育の年間指導計画	407	キャリア教育
	A405	情報教育	○	○	○	218	道徳の時間の指導	408	環境教育
	A106	課題研究発表	○	○	○	219	道徳の時間の実施と反省・評価	409	国際理解教育
					220	総合的な学習の時間の意義	410	性教育	
					221	総合的な学習の時間の年間指導計画	411	食育	
					222	総合的な学習の時間の内容	412	学校間連携	

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 初任者に対して、各学校での支援体制や計画的・組織的な指導により、初任者の指導力の向上が見られる。

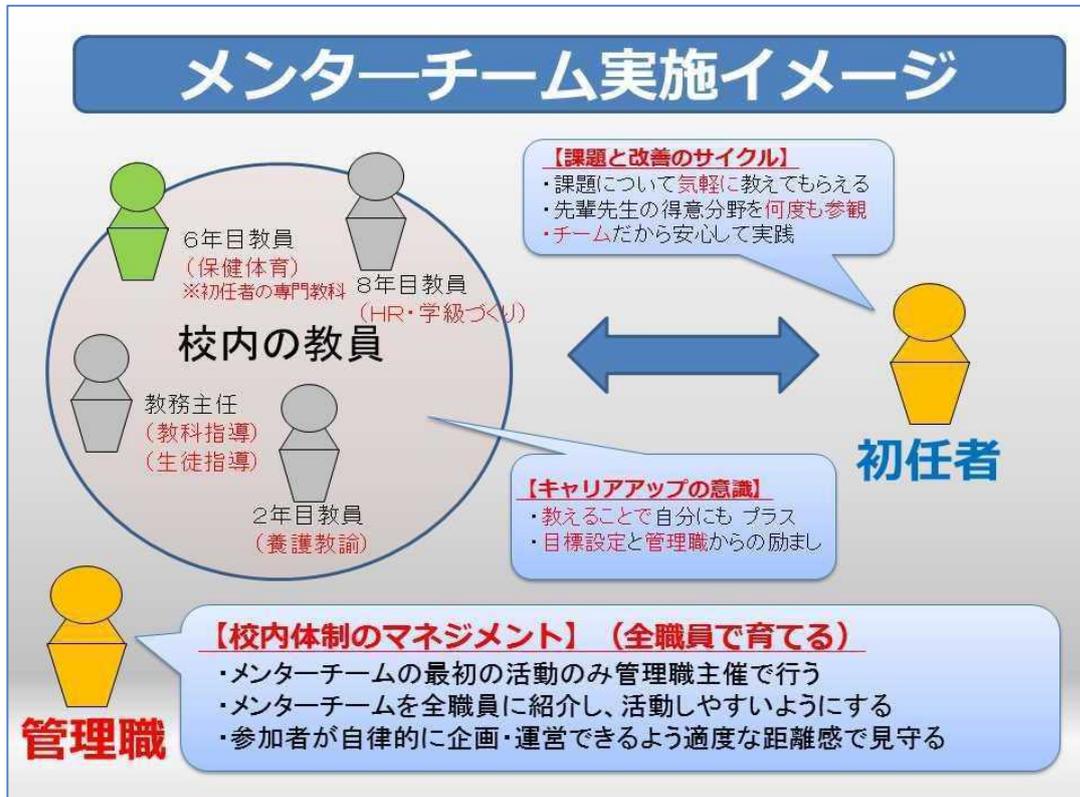
課題 学級経営や生徒指導等に課題がある初任者への指導・助言を充実させる必要がある。

改善策 初任者で課題が見られる場合、学校長とセンターが情報を共有するとともに、必要に応じて指導主事等が学校訪問し、指導・助言を行う。

岐阜市

平成28年度初任者研修の取組の概要

<メンター制のすすめ>



工夫① リーダー研修において、メンター制の効果や実践例を紹介し、若手育成のための校内研修の充実について共通理解を図っている。

工夫② 初任者と2・3年目教員との研修において、優れた実践者の講義やメンター制を取り入れた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

- ・メンター制に対する認知度が上がり、若手教員は学校全体で育てるという意識が高まりつつある。また、ミドルリーダー層の育成にもつながっている。
- ・年齢の近い同僚とメンターチームを組むことにより、気軽に相談したり学び合ったりすることができ、初任者のストレス解消の場となっている。また、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

- ・一部の学校では、拠点校指導員や校内指導員に初任者研修を任せてしまっている。

改善策

- ・スタートアップ研修の成果を踏まえ、平成29年度はスタートアップ対象者以外の初任者(新規学卒者)に対しても同様の研修を行っている。「若あゆプラン」初任者の指導力向上やメンタルヘルスケアにつながっている。
- ・初任者研修と3年目・4年目研修とのクロス化を予定している。校外研修においても意図的にメンター会議を取り入れている。

平成28年度初任者研修の取組の概要

「年間研修項目」		
領域	校内研修項目	校外研修項目
① 基 礎 的 素 養	<ul style="list-style-type: none"> ◇関係法令と学校教育目標の実現 ◇学習指導要領と教育課程の編成・実施 ◇学校教育目標と目指す児童生徒像 ◇学校教育目標と学校経営 ◇学校教育目標と指導計画 ◇学校教育目標と教育活動 ◇学校教育目標と学校評価 ◇本校の服務、義務（不祥事防止を含む） ◇勤務と給与 ◇人事異動 ◇関係法令と学校組織 ◇教育環境の整備 ◇本校の安全管理・事故防止 ◇本校の教員としての心構え ◇校内研修・研究への参画 ◇本校の人権教育 ◇環境教育（E S Dを含む） ◇本校の教育の情報化等への対応 ◇教育の国際化等への対応 ◇帰国・外国人児童生徒教育への対応 ◇本校の学校保健、安全指導の進め方 ◇食に関する指導の進め方 ◇特別支援教育体制の整備と活用 ◇社会教育、家庭教育との関連 ◇教育施策や事業の展開 ◇校務分掌とその機能 ◇開かれた学校づくり ◇P T Aの運営 	<ul style="list-style-type: none"> ◆公教育と使命 ◆教育改革と学校教育の現状 ◆学習指導要領の法的位置と基準性 ◆学校教育目標と教育活動 ◆服務、義務 ◆教員としての心構え ◆教職観の涵養 ◆研修と自己成長 ※◆人権教育 ◆情報モラル教育 ◆帰国・外国人児童生徒教育への対応 ◆学校保健指導の進め方 ◆特別な教育的ニーズと指導 ◆特別支援教育の制度 ◆体験的研修 ◆自然体験活動 ◆課題研究 ◆初任者研修の総括 ◆職場のマナー ◆社会奉仕体験活動 ◆教員のメンタルヘルス ◆安全指導の進め方 ※◆環境教育 <p>※印については、E S Dの視点を含む</p>
② 学 級 経 営	<ul style="list-style-type: none"> ◇学級経営案の作成と活用 ◇学級の組織づくり ◇教室環境づくり ◇児童生徒による活動の運営 ◇本校の児童生徒との関わり方 ◇学級集団づくり ◇日常の指導 ◇授業参観と保護者会 ◇学級通信 ◇保護者への助言 ◇年度当初、各学期当初の学級事務 ◇公簿の整理などの学級事務 ◇各学期末、年度末の学級事務 ◇学級事務と情報処理の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ◆学級経営の内容と果たす役割 ◆学級経営と学年経営 ◆児童生徒との関わり方 ◆学級集団づくり
③ 教 科 指 導	<ul style="list-style-type: none"> ◇教科指導の基礎技術 ◇授業実践に関する技術 ◇学習指導案の作成 ◇授業における児童生徒理解 ◇授業の診断と記録の分析 ◇教材研究の方法と実際 ◇教材研究の進め方 ◇テストの作成と評価の在り方 ◇教科指導とI C T機器の活用 ◇授業の分析と診断 ◇個に応じた学習指導の進め方 ◇学習指導と評価の要点 ◇教材・教具の作成と活用の仕方 ◇授業の反省と評価 ◇年間指導計画の作成 ◇成績等に関わる諸表簿の作成 ◇示範授業参観の視点 ◇授業研究 	<ul style="list-style-type: none"> ◆教科指導の基礎技術 ◆教材研究の方法と実際 ◆教科指導とI C T機器の活用 ◆授業の分析と診断 ◆個に応じた学習指導の進め方 ◆学習指導と評価の要点 ◆年間指導計画の作成 ◆示範授業参観の視点 ◆授業研究

豊橋市②

平成28年度初任者研修の取組の概要

④ 道 徳	<ul style="list-style-type: none"> ◇学校、地域における道徳教育の基本方針 ◇他教科・領域等における道徳教育 ◇「わたしたちの道徳」の趣旨とその生かし方 ◇道徳の主題構想と資料研究 ◇道徳学習指導案の作成 ◇道徳における評価の在り方 ◇示範授業参観の視点 ◇道徳の授業研究 	<ul style="list-style-type: none"> ◆道徳教育の目標と意義 ◆道徳教育の諸計画の意義とその作成 ◆道徳の主題構想と資料研究 ◆道徳の授業研究
⑤ 語 活 外 動 国	<ul style="list-style-type: none"> ◇外国語活動の意義と実際（小） ◇外国語活動の指導（小） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆外国語活動の意義と実際
⑥ 学 習 総 合 的 時 間 な	<ul style="list-style-type: none"> ◇本校の総合的な学習の時間のねらい ◇全体計画の内容と取り扱い ◇横断的・総合的な学習や探究的な学習 ◇学習形態、指導体制の工夫 ◇評価の特質 ◇評価の方法と生かし方 	<ul style="list-style-type: none"> ◆総合的な学習の時間の趣旨 ◆総合的な学習の時間のねらい ◆全体計画作成の必要性 ◆学習活動の展開 ◆横断的・総合的な学習や探究的な学習
⑦ 特 別 活 動	<ul style="list-style-type: none"> ◇本校の特別活動の目標 ◇本校の特別活動の内容 ◇特別活動の特質 ◇学校図書館の活用 ◇全体の指導計画と年間指導計画 ◇清掃指導 ◇給食指導 ◇委員会の指導と評価の工夫 ◇係の活動の指導と評価の工夫 ◇集会の活動の指導と評価の工夫 ◇児童会活動、生徒会活動 ◇クラブ活動 ◇学校行事 	<ul style="list-style-type: none"> ◆特別活動の目標 ◆特別活動の内容 ◆集団宿泊体験
⑧ 生 徒 指 導	<ul style="list-style-type: none"> ◇児童生徒理解の内容と方法 ◇教員と児童生徒の人間関係 ◇児童生徒の褒め方・叱り方 ◇ガイダンスの機能と教育相談の充実 ◇児童生徒の健全育成の取組 ◇学校における生徒指導体制 ◇家庭・地域や関係機関との連携 ◇生徒指導の反省と評価 ◇いじめ・不登校児童生徒の指導の在り方 	<ul style="list-style-type: none"> ◆生徒指導の意義 ◆児童生徒理解の内容と方法 ◆教員と児童生徒の人間関係 ◆児童生徒の褒め方・叱り方 ◆問題行動等に関する事例研究 ◆いじめ・不登校児童生徒の指導の在り方
⑨ (進 路 指 導) 教 育	<ul style="list-style-type: none"> ◇キャリア教育（進路指導）の展開と事例研究 ◇職業や進路に関わる啓発的な体験活動の指導の実際 ◇進路情報の収集と活用 ◇学校におけるキャリア教育（進路指導）体制 ◇キャリア教育（進路指導）の反省と評価 	<ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア教育（進路指導）の意義 ◆ガイダンスの機能と教育相談の充実 ◆家庭・地域や関係機関との連携

平成28年度初任者研修の取組の概要

- 工夫
- ・ 校外研修の実施時期を、夏休み期間中に多くすることで、平常日に校外に出向く回数を減らし、学校、初任者への負担を考慮した。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果
- ・ 夏休み中の研修を多くした。研修内容を重視しながら、他の研修に参加できるようにすることで、平常日の研修回数が減り、受講者が子どもと接する時間を確保することができた。
- 課題
- ・ 職場での人間関係、子どもや親との接し方等で悩みをもち、心身のバランスを崩す初任者もいる。先を見通すことが難しい初任者への心のケアを充実させる必要を感じる。
- 改善策
- ・ 初任者の育成を拠点校指導教員だけに任せるのではなく、「校内で育てる」という認識を改めてもてるよう、教務主任会等で声をかけていく。
 - ・ 先輩教員とともに参加する研修の機会を生かし、ともに語り合う時間を確保する等、先を見通す助けとなる機会をもつとともに、縦のつながりの強化を図る。

大津市

平成28年度初任者研修の取組の概要



【若手教員育成研修】(初任者・幼稚園新規採用教員、教職2年次・3年次教員、臨時的任用教員)

- 工夫① 幼小中合同での研修を設定し、幼小中が連携して研修を行える環境を整えている。
- 工夫② 研修では、できるだけ演習やグループ協議の時間を多く取り入れ、実践的な研修となるよう努めている。

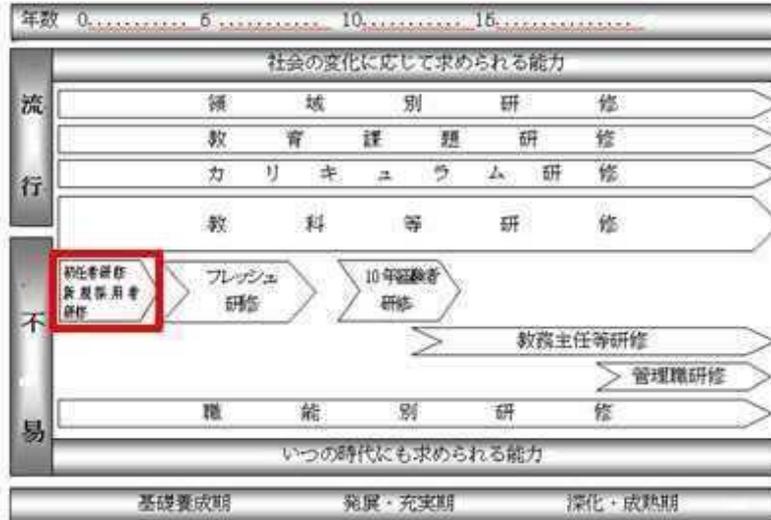
成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果** ・ 幼小中合同の研修やグループ協議を取り入れることで、校種間での交流ができ、初任者の視野が広がった。また、自己の実践を振り返る良い機会となった。
- 課題** ・ 校種別の研修では、中学校における教科研修の設定が難しく、年1回の研修となっている。
- 改善策** ・ 中学校における教科研修については、年間を通して3回滋賀大学准教授による「主体的な学びについての理解と実践」と題して、講義・実習による研修を実施する。また、大津市スーパーティーチャーの授業を参観する研修を計画することで専門教科の指導力向上につなげたい。

高槻市

平成28年度初任者研修の取組の概要

【ライフステージに応じた教職員研修基本体系図】



教職員研修実施体系



成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果

実践的指導力と教職員としての使命感を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的に体系的に研修を実施することができた。

課題

初任者の大量採用のため、経験の浅い教職員が大半を占める学校が非常に多くなっている。不易の継承とともに時代のニーズにあった研修内容の充実を図ることが課題である。

改善策

平成29年度より初任者研修の一部を二年目に移行する「二次研修」を行い、継続した学びとなるように取り組んでいる。

枚方市

平成28年度初任者研修の取組の概要

教職員の経験年数や職務に応じて必要な知識・技能の習得を図る研修

初任者・新規採用者研修

■教職員としての基礎的な知識や基本的な振舞いを養う。

小学校初任者・中学校初任者
〔新規採用教員＜対象外初任者＞〕
新規採用養護教諭
新規採用学校事務職員
新規採用栄養教諭（対象者なし）
新規採用幼稚園教員
市費負担教員

☆「フレッシュミーティング」の実施

☆初任者同士の情報交換・交流を深めるグループワークの時間を確保

☆H28年度小中学校初任者研修
・(小)22+1(水泳指導)回 → 20+1回
・(中)22回 → 20回
⇒ H28年度小中学校初任者研修の一貫として
H29年度2年目小中学校教員研修として
5回分を実施
★自然体験: 1回分(野外活動センターを活用)
★授業研究: 3回分(中学校は1年目と合同実施)
★支援教育(府立支援学校見学等): 1回分

+

校内研修
300時間程度
(2年間で)

1年目: 280時間
(指導時間180時間以上
準備時間100時間以上)
2年目: 20時間

フレッシュ研修

■経験の浅い教職員に実践的指導力や職務に必要な知識・技能の習得を図る。

1～6年目幼稚園教員
2年目小中学校教員
3年目小中学校教員
4年目小中学校教員
5年目小中学校教員
小中学校講師(定数内)

☆指導主事、教育推進プランナー等による研究授業等の参観を行い、授業力向上の指導・支援を行う。

工夫①

複数班編成によるきめ細かな研修の実施

工夫②

本市独自のカリキュラムの実施

【1年目】

- ・「枚方を知る」: バスでの市内めぐり、市内文化施設の見学
- ・「人権について考える」: 枚方市人権擁護委員による講義・演習

【2年目】

- ・自然体験研修
枚方市の施設である「野外活動センター」の活用
10年経験者研修対象者をファシリテーターとして活用
- ・他校種等との連携を図る
府立枚方支援学校、府立むらの高等支援学校見学 等

工夫③

研修終了前での振り返り

少人数グループでの情報交換や意見交流を深める時間の確保。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各グループに参加し、初任者への指導助言、相談に応じている。

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「研修の記録」から、「内容が理解できた」の回答が99.5%、「研修内容が有意義だった」の回答が99.2%、「研修内容を実践または伝達したい」の回答が97.9%という高評価が得られた。初任者の意欲が高まり、今後の実践に活かす記述内容も多く見られた。
- ・意見交流の時間を確保することで、初任者同士の横のつながりが深まるとともに、課題を共有することで、協働して課題に取り組む姿勢が見られるようになった。
- ・少人数での班編成をすることにより、指導主事等が初任者の状況をよりの確に把握することができた。

【課題】

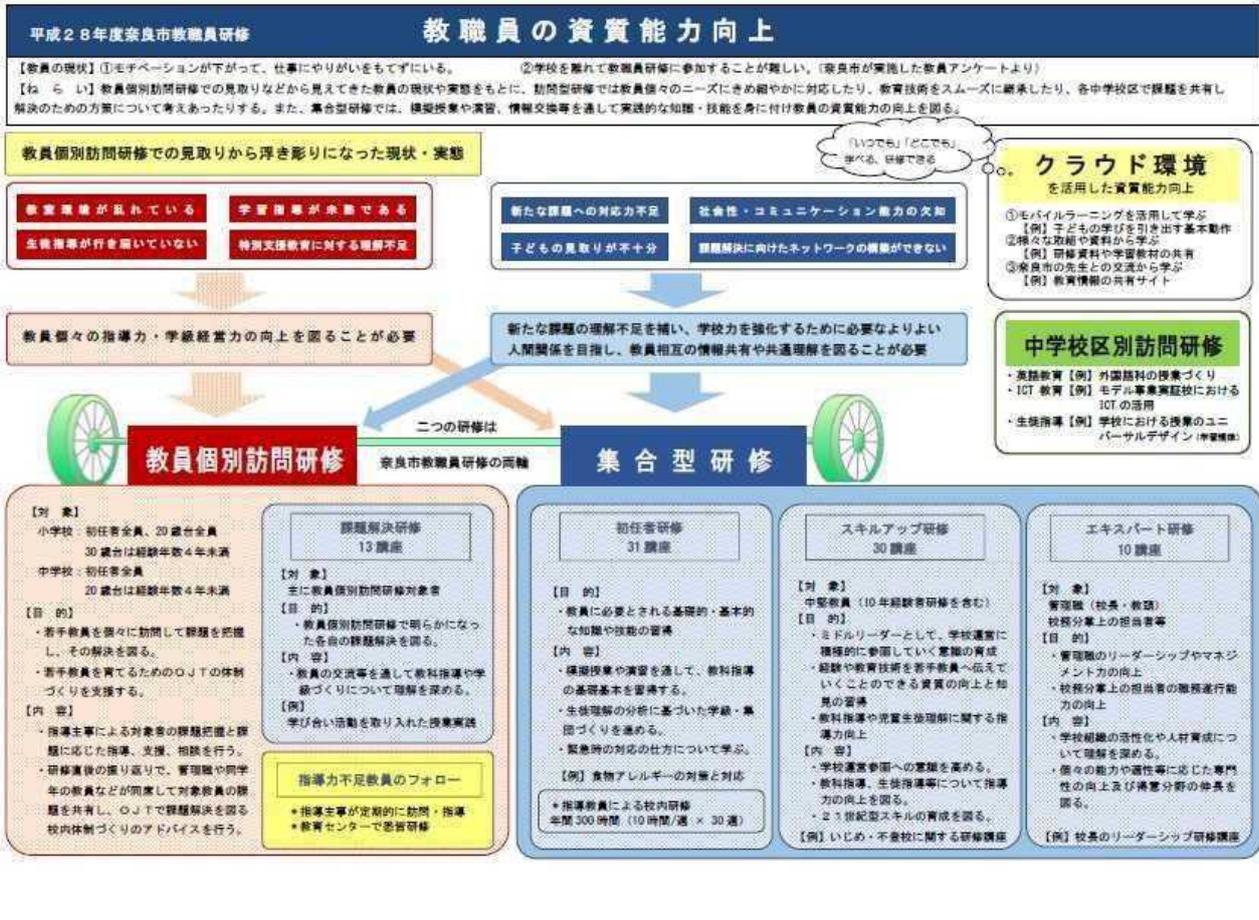
- ・研修でも取り組んでいるが、社会人としての規範意識の醸成及び保護者への対応力の向上が必要である。
- ・経験年数の浅い教員が増加しているため、メンターを活用した研修や、ライフステージに応じた研修が必要である。

【改善策】

- ・社会人としての規範意識を高めるために、初任研だけでなく、2～5年目教諭研修でも実施していく。
- ・初任者の業務への不安軽減のため、最初の開校式にて2年目教員や学校事務職員、栄養指導教諭等をアドバイザーとして招聘し、交流の場を持つ等、メンターを活用した研修に取り組む。

奈良市

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

- ・指導主事の高い専門性を活かした指導により、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、教員相互の良好な人間関係が構築されている。
- ・モバイルラーニングの活用により、授業基礎力の向上に時間をかけることができた。

○課題

- ・指導主事の訪問回数に限りがある。
- ・クラウド上に年間を通して活用するだけのコンテンツ数がない。

和歌山市

平成28年度初任者研修の取組の概要

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月研修を実施した。
- メンター1名と初任者3～5名のグループで協議を行った。
- 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」で協議を行った。

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。また、学校現場での不安感の軽減を図っている。

工夫② 若手教員をメンターとし、初任者と協議することで、初任者はもちろん、メンター自身も日々の教育活動やこれまでの教育活動をふり返り、教育活動の工夫・改善するきっかけとなるようにしている。

成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・ 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。また、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の育成と人材確保

下関市①

平成28年度初任者研修の取組の概要

下関市若手育成1000日プラン「たんぼぼ作戦」

下関市教育委員会教育部 学校教育課・教育研修課

☆「たんぼぼ作戦」とは…

- 3年間で、どこの学校に行っても活躍できる教職員を育てる。
- 教職員としての基礎的、基本的な資質能力を育てる。
- 若手教員を中心に他の教員もかかわることで、校内研修の活性化を図る。

3年次
2年次
1年次



学び続ける教職員

初任者研修・フォローアップ研修

定例会 (授業+研修等を定期的に行う)

- ① 初任者：原則、学期に1回
- ② 2・3年次：原則、年に2回

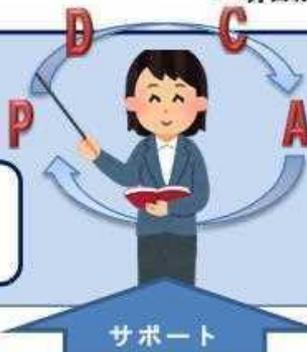
※メンバー：校長、教頭、研修教員、指導教員、担当指導主事、学力向上推進リーダー、推進教員等

学校の実情に合わせて、
組み合わせて行う
(研修教員の負担軽減)

校内研修

※幅広い教職員や学校運営協議会委員も含めたユニット型研修など、教科や学年を超えて授業研究を行うことで授業改善を通じた人材育成を行う。

→明日からの授業につながる研修へ



人材育成校内会議

(校長を中心とした関係者)

わくわく教師塾
(自主学习サークル)

担当指導主事による
日々のサポート

サポート

【人材育成スペシャリスト会議】

学力向上推進
リーダー・教員等
連絡協議会

初任者研修指導教
員連絡協議会

下関市若手教職員
育成協議会

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」)

下関市②

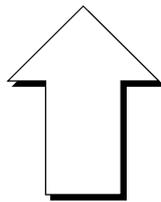
成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果	<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・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。・初任者研修だけでなく様々な業務による負担が多く、メンタル不調により病休を取得する初任者が増えてきている。・2年次以降、研修の機会が減ることに不安を感じている初任者が多い。
改善策	<ul style="list-style-type: none">・担当者連絡協議会などで、メンタルヘルスサポートに関する研修を企画する。・担当者連絡協議会などでグループ協議などをとおして、効果的な研修方法について情報を共有できるようにする。・2年次、3年次の教員も含めた人材育成プランを実施したり、自主学習サークル(わくわく教師塾)への参加を呼びかけたりする。

松山市

平成28年度初任者研修の取組の概要

【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・生徒会代表が集まり、共通のテーマについて意見を述べ合い、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もたせる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】(松山市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を努めるとともに、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、集団宿泊活動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・平成29年度計画における改善策等

成果

- ・児童生徒を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実践的な研修となっている。
- ・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ため、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。

改善策

- ・活動の見通しがもてるように、初任者が話し合いをしたり協議をしたりする時間の確保を行った。

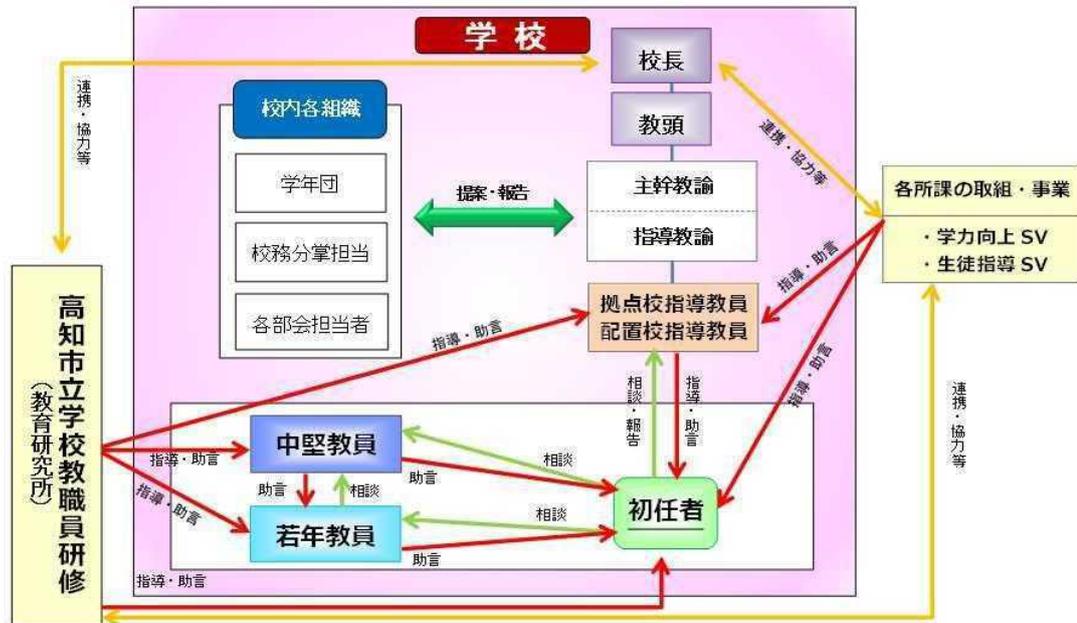
高知市

平成28年度初任者研修の取組の概要

1 中堅教員研修(採用15年・20年次教員)における校内OJT研修の実施

校内指導体制へのアプローチ

初任者の育成に向けた
校内指導体制イメージ図



工夫① 中堅教員が若年教員の育成に係る仕組みを研修に位置付け、授業づくり・学級経営・校務分掌・保護者との関わり方等について年間を通して意図的・計画的に支援していくよう実施している。それにより、同僚性・協働性を構築するとともにOJTを充実させながら、共にキャリア形成が図れるよう実施している。(「校内OJT報告シート」等の活用)

工夫② 他課の事業における学力向上スーパーバイザーや生徒指導スーパーバイザーの学校支援との連携を図る。

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、年間を通じた研修を実施している。8月の3年経験者との合同研修では効果があった具体的な取組を交流するとともに、外部講師から実践に対して助言や価値づけをもらうことで、改善の方向性等明らかにしている。

工夫② 合同開催として実施することで、3年経験者の先輩教員としての自覚を促すとともに、同僚性の構築を図りながら今後のOJTの推進につなげていくよう実施している。

成果と課題

成果

- ・ 校内における初任者への相談・指導体制が整備されOJTの充実を図ることができた。
- ・ 3年経験者や中堅教員の先輩教員又はメンター教員としての自覚を促すとともに、更なる指導力の向上に向けて、互いに切磋琢磨し、学び合うことができる同僚性の構築につながった。

課題

- ・ 日々の教育実践につながる効果のある研修を企画・実施する。
- ・ 校内指導体制の確立をめざした仕組みづくりを一層工夫する。