

「平成28年度初任者研修の取組の概要」

	取組の概要	成果	課題・改善策
青森県	<ul style="list-style-type: none"> ・教科指導、生徒指導等で系統性を持たせた研修内容になるように計画・実施している。 ・研修では協議・演習の場を多く取り入れるようにしている。 ・校内外の研修の予定や経過について指導教員と情報交換する場を設けている。 ・校務の進行に合わせて、適時性のある内容を配置するようにしている。 ・関係機関との連携を視野に入れて、講義・演習や見学等を取り入れている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修を実施している学校において、校長のリーダーシップのもと、学校全体で初任者研修に取り組み、組織的、計画的な研修を実施することで、初任者研修の充実が図られている。 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講師経験が長い初任者も増えてきているため、初歩的な内容より実践的な内容を必要とするケースが増えてきた。 <p>【改善策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒者もいる場合は初歩的な内容も必要となるため、バランスを考えた研修内容にするよう工夫している。
秋田県	<p>【工夫①】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年2回、初任者配置校の初任者研修担当者会議を行い、前年度の実践から得た成果と課題を共有しながら情報交換を行った。また、次年度への提言も共通理解した。その際、秋田県公立学校初任者研修に係る調査（対象：校長、指導教員、初任者）を活用した。 <p>【工夫②】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援教育課の研修は、授業研修を重点に行った。県内にある各障がい種の特別支援学校を会場にして、講義と授業参観、授業参加を行った。また、小学校を会場とした研修も行い、通常学級、特別支援学級、通級指導教室の授業参観も行った。 <p>【工夫③】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異なる校種（特別支援教育課・高校教育課）が合同で、「PA研修（宿泊）」を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・校種間連携につながる研修を取り入れたことで、各障がい教育への理解が進み、授業参観や協議に参加することにより研修の成果に深まりが見られた。 ・普段の校内研修よりも集団が大きく、また、他校種の視点の違いが新鮮な発見につながることなどのメリットが大きい。 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修の日程が限られているため、1回当たりの研修内容を十分に精査し実施する必要がある。 ・普段の校内研修よりも集団が大きく、また、他校種の視点の違いが新鮮な発見につながることなどのメリットが大きい。 ・初任者の増加により、各教育事務所が持ち回りで実施してきたPA研修が実施できない可能性がある。 ・初任者研修の内容に「特別支援」の視点が不足している。 <p>【改善策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修内容や規模については、次年度の採用人数に応じて見直しを図るとともに、地域間で研修内容に格差が生まれないう、市町村教育委員会と連携を密にして研修内容の工夫を図る。 ・特別支援教育の視点については、平成29年度に作成の「秋田県教員育成指標」に盛り込むなどして、初任の段階から「特別支援教育の視点」を持って指導に当たることができるよう研修体系の見直しを図る。
千葉県	<ul style="list-style-type: none"> ・若手教員（教職経験1年目～7年目の教諭等）で、「若手教員研修チーム」を組織し、授業研究等の研修を主体的に運営する。5年経験者研修者がチームリーダーを務め、校内研修を実施する。初任者研修者は、指導案検討を中心とした授業研究や校務全般について実践を通しての研修の機会となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画に基づいた組織的な日々の研修により、初任者の指導力の向上が見られる。 ・学習指導や生徒指導等の悩みに対して、相談体制が日常的に構築され、共に共有する機会となり、教員相互の人間関係が構築されている。 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校規模等により若手教員がそろわない場合の対応。 <p>【改善策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校規模等により若手教員がそろわない場合は、校長の裁量により、近隣の学校と連携をしながら合同の授業研究等を実施しているが、研修日程の調整や、継続した時間の確保が必要である。
静岡県	<ul style="list-style-type: none"> ・毎週水曜日を校内初任者研修日と定め、水曜日の放課後1時間を校内研修の時間に充て、充実した研修を行った学校もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者の感じる各回の研修に対する意味づけ・価値づけが、研修担当側の仕掛けや意図に沿ったものになってきた。研修において高い満足度を得られた。 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校内研修については、指導教員を中心に計画を立て実施するため、指導教員に向けた指導が重要となる。これについては、公立高等学校初任者研修指導教員連絡協議会において、指導教員等に対する支援を行う必要がある。 ・初任者が受け身ではなく、能動的に指導を受けるための適切な指導・助言に関するシステムが必要である。 <p>【改善策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公立高等学校初任者研修指導教員連絡協議会において、効果的な学校の取組み事例を紹介しながら、よりよい校内研修を指導教員に考えてもらう機会とする。

<p>鳥取県</p>	<p>【工夫①】 小学校は「学級経営」、中学校・高等学校は「教科指導」において、初任者研修と10年経験者研修を合同で実施し、相互の人材育成を図っている。中学校・高等学校の「教科指導」では、対象者の各教科ごとに担当指導主事を交えて演習・協議を実施している。</p> <p>【工夫②】 初任者研修拠点校指導教員・校内指導教員等連絡協議会を「研修会」として実施した。講義や演習を通じて、指導教員には、校内におけるOJTの推進役としての自覚を促した。</p>	<p>・経験年数を越えたクロスセッションによる学び合いにより、初任者にとってより実践的な学びを実現することができた。</p> <p>・初任者研修の指導教員には、校内指導体制の見直しやメンターとしての力量形成の必要性など、校内でOJTを推進していくうえでの役割について自覚を深めることができた。</p>	<p>【課題】 ・初任研での学びを2年次・3年次につなげるよう、系統立てた研修計画を立てる必要がある。</p> <p>【改善策】 ・「学習指導」や「学級経営」の研修における経験年数を越えたクロスセッションによる学び合いを一層充実させるとともに、県や市町村及び学校と研修内容や研修成果についてより一層の連携を図ってきたい。</p>
<p>広島県</p>	<p>【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。</p> <p>【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。</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>【課題】 ・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。</p> <p>・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。</p> <p>【改善策】 ・初任者等の負担の軽減のために、宿泊研修を廃止したが、代替の研修を1日で実施し、質を落とさないために内容の充実を図った。</p>
<p>福岡県</p>	<p>「再任用教員の活用」 ・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、教科指導をはじめ、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実施している。</p> <p>（※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。</p>	<p>・大量採用に伴う各校における指導教員不足の緩和。</p> <p>・退職校長等の再任用教員が拠点校指導教員を務めることで、各初任者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。</p>	<p>【課題】 ・今後数年続く大量退職・採用と再任用教員活用との需給関係。</p> <p>【改善策】 ・福岡県教育委員会内の他の部署間の連携や当該教育委員会と当該各市町村教育委員会との連携を図り、効果的・効率的な研修が実現できる体制を構築していく。</p>
<p>千葉県</p>	<p>【工夫①】 ・校内研修では、講師経験者があるかないかといった初任者の経験に合わせた指導を促している。</p> <p>【工夫②】 ・指導案作成に関わる研修を教育センターの研修の他、校内においても行うよう体制を整えている。</p> <p>【工夫③】 ・初任者指導実施状況把握のため学校訪問を行った。初任者研修を担当する指導主事の他、教科の指導主事も同行して教科指導や学級経営等について指導を行った。</p>	<p>・若年層研修を校内研修の一つとして取り入れている学校は、初任者が2年目以降も充実した研修が行える。</p> <p>・拠点校指導員が担当する複数の学校、または初任者がいる近隣の学校同士で、それぞれの初任者が互いの授業を参観し、指導や助言、発問、板書計画等の教科指導に関する研修を行うことができた。</p>	<p>【課題】 ・中学校において、拠点校指導教員と初任者の担当教科が異なる場合に、拠点校指導教員と教科主任が連携を図り、教科指導がきめ細かに行える体制を整える必要がある。</p> <p>【改善策】 ・拠点校指導教員と初任者の担当教科が異なり、校内での指導が難しい場合は、校長等が連絡を取り合って近隣校の教科主任等に依頼し、教科指導が行えるようにする。</p>
<p>北九州市</p>	<p>【WEB研修】 WEBで「講話」と「課題」及び「演習の仕方」を視聴した上で、教育センターで研修する集合型研修を4研修実施した。</p> <p>【本研修のメリット】 ・自由な時間帯にWEBを視聴することができ、自分のペースで研修を受講できる。 ・WEBで事前に課題を作成するため、協議や演習を行う際、全員が同じスタート台に立つことができている。このことは、研修内容の深まりにつながっている。（反転学習としての効果） ・WEB研修の実施により、従来の研修開始時刻から1時繰り下げている。このことにより、受講者の学校を出発する時間を遅らせることとなり、子供と向き合う時間の確保につながっている。</p>	<p>・研修後のアンケート結果では、多くの受講者から好評を得ている。特に、子供と向き合う時間の確保につながっていることについて評価が高かった。</p>	<p>【課題】 ・本市では、現在、業務改善を指導部全体で取り組んでいる。</p> <p>【改善策】 ・WEB研修を増やし、さらなる業務改善につなげる。 ・「平成28年度…4研修」⇒「平成29年度…20研修」 ○WEBによる事前研修（動画）は、「kitaQせんせいチャンネル」で配信。 ○WEBによる事前研修の内容及び、配信時期については各校への研修案内に記載。配信開始日から研修当日までの約1ヶ月を配信期間としている。 ○20研修の内、2研修は、WEBを視聴し、課題を提出するのみの研修（全WEB研修）として、実施することにした。</p>

<p>青森市</p>	<p>【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。</p> <p>【工夫②】 ・初任者研修を他の教員の校内研修の中に位置づけ、全教員が初任者へ授業を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げている。</p> <p>【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。</p>	<p>・校内指導教員を中心に校内指導体制が整備されている。</p> <p>・拠点校指導教員が、教科や児童生徒への指導について指導・助言を行うほか、初任者のメンタルヘルスについても支援している。</p>	<p>【課題】 ・拠点校指導教員配置の学校よりも校内指導教員のみ配置の学校における校内指導教員の負担が大きい。</p> <p>【改善策等】 ・初任者研修に関する事前説明会や年度内に複数回実施する連絡協議会等において、それぞれの学校の実態把握に努め、指導・助言をしている。</p>
<p>高崎市</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をする。</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する。</p>	<p>・メンターチームの取組が広がっており、若手メンターチームをつくり他の職員も育てる体制が、初任者配置校だけでなく、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>【課題】 ・自校方式の学校の担任をしながらの指導教員の多忙感。</p> <p>【改善策等】 ・指導教員の担当時数の軽減。</p>
<p>豊田市</p>	<p>【工夫①】 ・5年経験者研修と連携をした合同研修を行うことで初任者が悩んでいることを相談するとともに、5年後の教師としての姿を見ることができるよう研修に取り組んでいる。</p> <p>【工夫②】 ・授業力を身に付けるために授業を見る機会を増やし、その後に必ず協議会を行うことで授業の見方を学ぶことができるようにしている。</p> <p>【工夫③】 ・宿泊研修の中で自らの将来像を描くドリームマップ研修を行い、将来自分のなりたい教師像を描いたり、そのためにはこれからどうしていったらよいかを考える研修を行った。</p> <p>【工夫④】 ・当該研修対象者の中には、豊田市外出身者が半数以上いるので、夏休みに市内の施設での研修を取り入れた。</p> <p>【工夫⑤】 ・研修の中に授業実践の報告会を取り入れることで、実際に指導案を書くこと、自分の授業を振り返ることができるようにした。</p>	<p>・5年経験者研修の同時開催することで悩み等を相談できる機会となった。</p> <p>・授業を見る機会を増やすことで授業の見方がわかるようになってきた。協議会での発言も増えてきた。</p> <p>・ドリームマップ研修で、将来の自分像を考え、これからの教師としての未来予想図を描くことができた。</p> <p>・指導案の作成という課題を課すことで全員が授業研究を行い、校内指導教員等を中心とした指導を行うことができた。</p> <p>・市内施設を利用した研修を行ったことで、豊田市外の出身者の初任者も地域のことを学ぶことができた。</p>	<p>【課題】 ・授業力を身に付ける上での基本的な研修が前半においてあまり実施できなかったために日々の授業で悩む初任者がいた。</p> <p>【改善策等】 ・初任者同士で話し合うグループカウンセリングの時間を作った。</p> <p>・前半に授業力の基礎を養う講座を増やした。</p> <p>・時間の使い方（タイムマネジメント）に関する研修を取り入れた。</p>
<p>姫路市</p>	<p>【工夫①】「チューター制」 ・初任者を10人程度の研修グループに分け、指導主事を各グループに配属し、学習指導や生徒指導等について指導をおこなうチューター制を採用している。</p> <p>・グループは小学校は担任学年別、中学校は担当教科別で編成している。</p> <p>・グループは初任研、2年次研修、3年次研修と3年間継続して同じメンバーで研修を重ねていく。</p> <p>・担当指導主事は初任者の学校を訪問し、授業の様子や子供たちとのかわりなどを観察するとともに、管理職から勤務の様子等をヒアリングして実態把握に努めるとともに、それを以後の初任者研修に反映させるようにしている。</p> <p>【工夫②】「中堅教諭との合同研修」 ・初任者研修の1コマを中堅教諭研修の1コマと合同で行っている。</p> <p>・初任者は先輩教諭から指導に関するアドバイスを受けて悩みを相談したりし、中堅教諭はメンターとしてのミドルリーダーの自覚をもてるようにしている。</p>	<p>・授業実践をもとに初任者の授業技術が向上したり授業を見る観点が明確化してきたりしている</p> <p>・研修グループを中心とした同僚性が高まり、切磋琢磨したり支えあったりする姿が見られる</p>	<p>【課題】 ・初任研、2年研、3年研の系統性が不明瞭</p> <p>・授業力や学級経営力とともに、社会人としての意識やマナーについても研修が必要</p> <p>【改善策】 ・採用から3年間の授業力に関する指導の重点課題を指導主事で確認する</p> <p>・社会人としての心構えを教育業界以外の講師から学ぶ</p>

<p>尼崎市</p>	<p>○メンター方式の継続</p> <p>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。</p> <p>②メンターはできるだけ教職経験が概ね3年から5年の同世代の教員。</p> <p>③初任者が複数いる場合は、その人数と同数以上のメンターを選任する。</p>	<p>①初任者が気軽に相談できる環境を作ることができる。</p> <p>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、自分の取り組みをあらためて立ち止まって整理することができる。</p>	
<p>西宮市</p>	<p>【工夫①】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校地区別校外研修を小学校校長会の新任研修と共催（6日） <p>【工夫②】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中学校教科グループ別校外研修を中学校教科等研究会の各教科部会と共催（3日） <p>【工夫③】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小・中学校共通校外研修で、西宮養護学校での実地研修を実施。（1日） <p>【工夫④】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小・中学校共通校外研修で、ESDの視点を含んだ、西宮を知る研修、民間組織のこども環境支援協会より講師を招聘。（1日） 	<ul style="list-style-type: none"> ・実地研修を交えることにより具体的な研修内容となり、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。 ・校長会等と共催することにより、教員の出張日数が減り、初任者や学校の負担減となる。 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共催で行う研修の日程調整が困難である。 ・小学校地区別校外研修や中学校教科グループ別研修では、指導側の細かい共通理解が難しい。
<p>倉敷市</p>	<p>(1) 初任者研修の必要性</p> <p>教員は絶えず研究と修養に努め、教員として成長発達を遂げていかなければならない。特に、初任者においては、教員生活を始めるに当たって最初の1年間を次のことに留意して研修を進めていくことが重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもの実態を把握したうえで、適切に指導する能力を育成する。 ・ 自己啓発の契機にしたり教員としての方向性を見出したりする。 ・ 物事を客観的、多面的に見たり判断したりする資質を育成する。 ・ 豊かな人間性の確立や教員としての使命感や自覚を育てる。 <p>(2) 初任者研修推進上の留意点</p> <p>校長、副校長、教頭の役割を明確にする。</p> <p>① 協同的な指導体制を確立する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織的、系統的な指導体制 ← 指導教員による調整 ・ 指導内容の精選 ← 的確な指導目標と時宜に応じた指導、助言 ・ 研修の活性化 ← 校内外の研修との有機的な関連、支え合う人間関係 <p>② 初任者研修の指導の視点を明確にする。</p> <p>ア 教員としての責任感や使命感の育成</p> <p>イ 専門職としての自覚と実力の育成</p> <p>(3) 実施体制</p> <p>① 倉敷市教育委員会は、初任者研修を円滑かつ効果的に実施するため、初任者配置校の校長、指導教員、教科指導員の連絡協議会を開催している。</p> <p>② 倉敷教育センターは、初任者の所属する学校に指導主任等を派遣すること等により、初任者研修の実施状況を把握し、必要な指導助言等を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 算数科に加え国語科の学習指導と評価についての研修を増やすことで、教科の学習指導の充実を図った。 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成29年度より新規採用年齢の制限がなくなり、初任者の年齢の幅・経験値の差が広がってきているので、実態に即した研修内容の再構成が必要。 <p>【平成29年度計画における改善策等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 宿泊研修を3泊4日から2泊3日へと変更する。（宿泊研修を例年7月下旬に実施しているが、年々猛暑・酷暑と言われる厳しい暑さの中で体調管理が心配な点、採用時の年齢制限引き上げで初任者の年齢層が上がるとともに子育てをしている初任者も増え、何日も家庭を留守にすることは難しいのではないかとこの点から。） ・ 初任者の経験値の差を考慮した研修内容になるよう、講師と綿密な打合せを行ったり、グループ編成等を工夫したりする。

<p style="text-align: center;">呉市</p>	<p>【呉市教育委員会の初任者研修について】</p> <p>○ 初任者研修の目的</p> <p>初任者研修は、教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして、新任教員に対して1年間の研修を実施し、教員の職務の遂行に必要な実践的指導力を養うことにより、広島県の「求められる教職員像」の実現を目指すことを目的とする。</p> <p>○ 初任者研修制度について</p> <p>複数校に初任者4名を配置し、1名の拠点校指導教諭が4名の初任者を指導する拠点校方式を採用（拠点校指導教員については、8名中3名が再任用）</p> <p>また、各初任者が所属する学校には、初任者の指導に従事する校内指導教員をそれぞれ配置</p> <p>○ 校内研修について</p> <p>年間180時間以上</p> <p>示範授業 年間60時間程度</p> <p>参観授業 年間60時間程度</p> <p>一般研修 年間60時間程度・・・教科に関する授業研究（30時間程度）</p> <p>教科以外の一般研修（30時間程度）</p> <p>○ 校外研修について</p> <p>年間</p> <p>・小学校 25日（広島県、広島県西部教育事務所、広島県教育センターとの合同開催 21日呉市のみ開催 4日）</p> <p>・中学校 24日（広島県、広島県西部教育事務所、広島県教育センターとの合同開催 19日呉市のみ開催 4日）</p> <p>※ 採用人数、研修会場の収容人数、後補充の教員確保等の理由により、火曜日に行いAグループと水曜日に行うBグループの2つに分けて行っている。</p>	<p>・平成28年度、呉市が中核市に移行したことにより、初任者研修は呉市が主体となって実施した。多くの研修会は、広島県との合同開催であるが、呉市独自の研修も行ったので、引き続き、29年度も呉市独自の研修を行う。</p>	<p>【改善策等】</p> <p>・校外研修においては、採用人数、研修会場の収容人数、後補充の教員確保等の理由により、29年度においても、火曜日に行いAグループと水曜日に行うBグループの2つに分かれて行う。</p> <p>・校内研修においては、拠点校指導教員と校内指導教員が情報の共有と行動の連携を行い、実施時期や研究形態を工夫したり、初任者が相談しやすい、職場の雰囲気作りを行ったりして、研修内容が充実するような体制づくりを推進する。</p>
<p style="text-align: center;">佐世保市</p>	<p>【工夫①】</p> <p>・経年研修における研修を体系化した図で示すことで、系統的に学び続ける教師像受講者に描かせることができています。</p> <p>【工夫②】</p> <p>・初任者の校内での指導に携わる拠点校指導教員に対しても、連絡会を年に数回設けることで、各学校と情報を密にし、研修を実施している。</p>	<p>・平成28年度より、佐世保市が中核市となったことから、経年研修が県より移譲され、独自で実施することができた。そこで研修の3つのキーワード「つながり」「深まり」「ゆとり」という観点から佐世保市の特色ある研修を行っていくことができた。</p> <p>・各学校をセンター所員が訪問する「訪問研修」では、初任者の悩みや課題に、所員が対話を通し寄り添いながら、具体的なアドバイスを送ることができ、好評であった。継続的な支援を送ることもでき、「深まり」も感じられた。</p> <p>・10年経験者研修対象者と合同で行った「交流研修」では、10年経験者がメンター役となり日々の実践の貴重な体験を学ぶ場を設け、「つながり」のよさを感じさせることができた。また研修受講のための移動距離や時間的な「ゆとり」も大変好評であり、時間的なゆとりは、学級の子供たちに寄り添う時間の確保、代教計画の削減につながった。（代教計画→研修等で学級で指導することができない担任に代わり、代理で指導を行うこと）</p>	<p>【課題】</p> <p>・経年研修の「社会貢献活動研修」においては、より研修の目的を周知させていくため、社会教育課等との連携を図り、実施していく必要性を感じた。</p> <p>・長崎県主催の研修への出席方法が、わかりにくいという意見が各学校より出された。案内文書等をわかりやすく作成していく必要があった。</p> <p>【改善策】</p> <p>・佐世保市独自の事業である「英語で交わるまちSASEBO」及び「小学校外国語」学習の一環として、初任者研修においても「国際理解教育研修」を設ける等、さらに佐世保市独自色のある、かつ毎年の課題をしっかり見据えた研修計画を立案し、実践していくことが大切である。</p>
<p style="text-align: center;">鹿児島市</p>	<p>【工夫①】</p> <p>・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している。</p> <p>【工夫②】</p> <p>・指導教員を中心に、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>【工夫③】</p> <p>・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>【工夫④】</p> <p>・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>【工夫⑤】</p> <p>・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、初任者の指導力の向上が見られる。</p> <p>・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>【課題】</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>