



## 札幌市②

### 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

#### 工夫1

キャリアステージに応じた研修を設定し、若手の教員については、授業力・教科指導力の向上を重点とし、中堅以降の教員については、ミドルリーダーの育成に重点を置いた研修を実施している。

#### 工夫2

初任段階における研修を、「1年次」と「2年次」の2年間とし、初任者を複数年に渡り、継続的に育成することとしている。

### 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

**成果** 各研修における重点を明確にしたことで、対象者の取組の状況が、より積極的になったこと。

**課題** 対象者数が年々増加しており、きめ細かな対応が難しくなっていること。

**改善策** 研修内容の精選と研修方法の工夫・改善を図る。

# 仙台市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

### 教員のキャリアステージに応じた研修の体系化

No.	研修区分	主な内容
1	基本的な研修1(経験者研修)	経験年数に応じた5年間隔の研修
2	基本的な研修2(管理職等研修)	主に管理職を対象とした研修
3	基本的な研修3(職能研修)	校務分掌・学校代表者等による職能研修
4	授業づくり研修1	基礎的・基本的な研修, 土曜講座を含む
5	授業づくり研修2	小中9年間のつながりやスキルアップを意識した研修
6	トピック研修	仙台市の課題や施策等に係る研修
7	機関研修	教育関連機関における実習や演習を通じた研修
8	その他の研修	市費職員等が対象の研修会/協議会, 説明会, 委員会等
9	発表会等	教育実践研究の成果発表や中央の伝達講習等 (発表会/講習会/協議会/説明会/委員会/連絡会, 総会等)

「仙台版・いきいき教職員づくり研修構想～求められる教員」において、仙台市の教職員として求められる姿や力量を明らかにした指標を示している。年次研修を経験年数に応じて5年間隔の研修の機会を設定している。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 成果

- ・ 初任者研修と5年次研修を合同で開催することにより、初任者は、先輩教員の具体的な実践事例から多くのことを学ぶことができ、先輩教員は、初任者のメンターとしての自覚が高まり、研修に積極的に取り組む姿勢が見られるようになった。
- ・ ミドルリーダー育成のために「16年次・21年次・26年次」研修を実施することにより、実践的指導力と学校運営力の向上につながっている。

### 課題

- ・ 学校の教職員のOJTを支えるために、10年経験者研修における「ミドルリーダー」的な視点、教諭以外の「チーム学校」としての視点を含めた研修構想までには至っていない。

### 改善点

- ・ 研修構想に新たに「求められる管理職・事務職員の姿と力量」を明らかにした指標を示し、「チーム学校」のOJTを支えるキャリアステージに合わせた教職員研修構想を再構築した。今後更に「中堅教諭等資質向上研修」も含めて初任者から26年次研修までの経験者研修について検討していく。



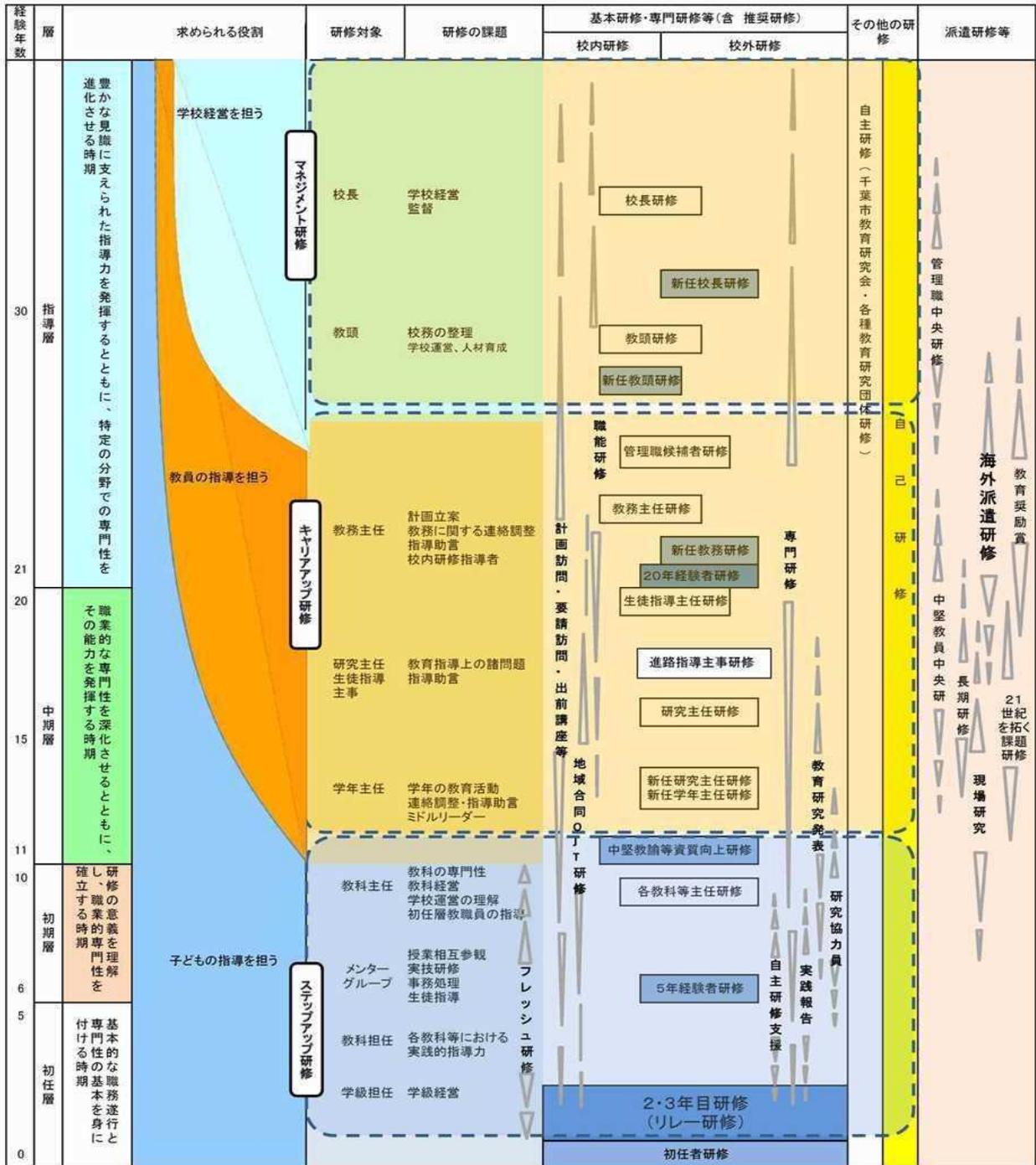
# 千葉市①

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

### 研修体系図

[校長・教員]

平成29年度版



※海外派遣研修は平成29年度は休止

# 千葉市②

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

- 工夫1 それぞれの年代層や経験層で身に付けておかなければならない資質能力があるとともに、それぞれのリーダーを育成していく必要がある。そこで、求められる役割や研修の課題、その時期に実施される研修等を明記した新たな研修体系モデルを作成した。ライフステージにおける研修の全体像を目でわかるように示すことで、常に目標と見通しをもって研修に取り組むことができるようにしてある。
- 工夫2 千葉市の教職員の年齢構成の変化(経験10年目までの教職員の割合は約半数)の現状を踏まえると、ミドルリーダーの育成が喫緊の課題である。そこでわかる授業の推進に向け、「学習指導」を核とした研修の充実を図るために、経験年数や層を基に教職員の研修体系の見直しを図った。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

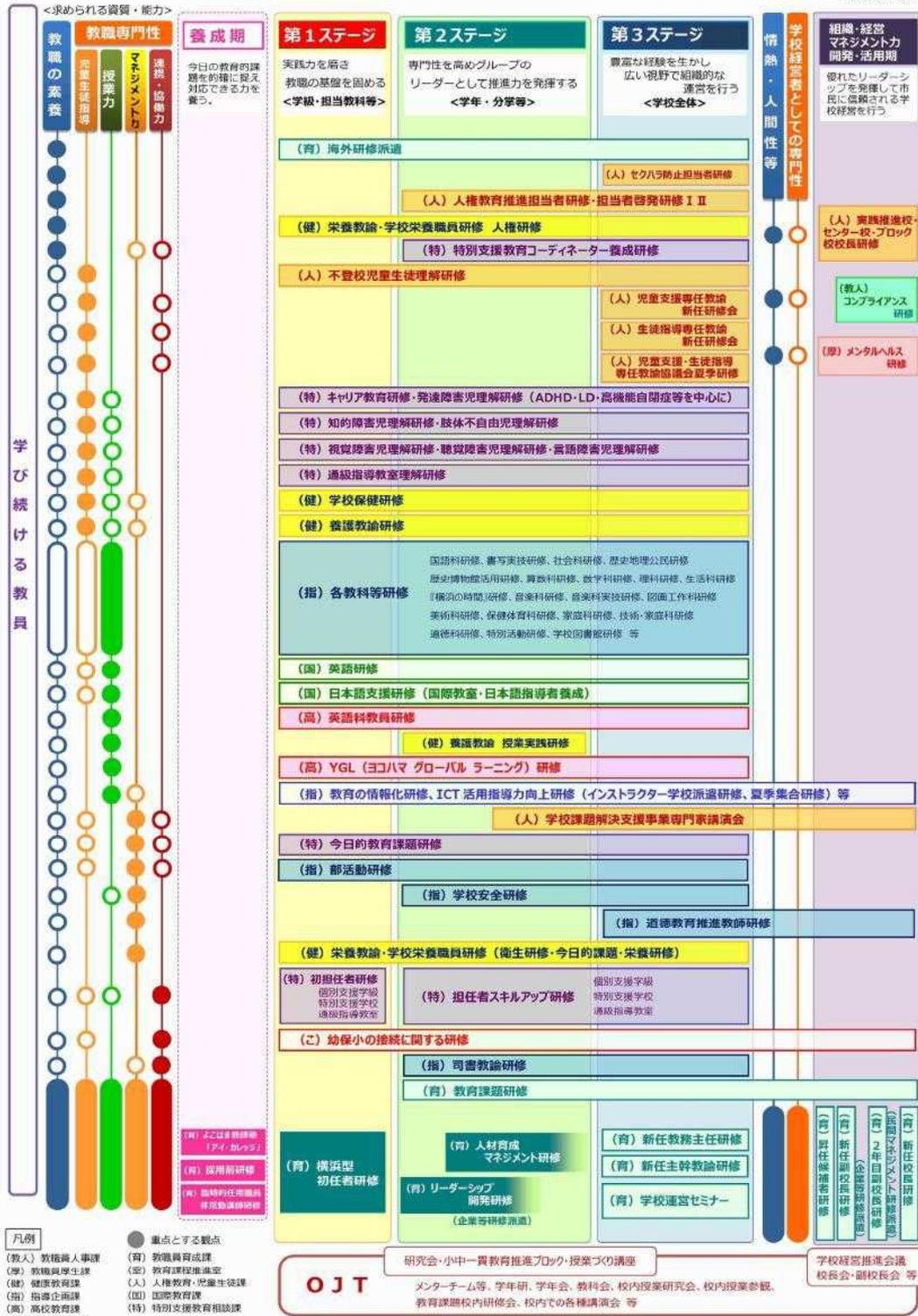
- 成果 教職員研修体系に基づき、教職員の現場研究、教職員教育研究発表、21世紀を拓く課題研修、長期研修等の派遣研修を活用して知識・技能を身に付けると共に、情報活用能力や知識を構造化する力の向上が図れた。
- 課題 児童生徒に「生きる力」を育み、保護者や地域の期待に応える教職員としての力量を身に付けるため、ライフステージに応じた適切な校外研修、校内研修の在り方を更に工夫改善し、一人一人の教職員の主体的かつ協働的な研修を実施するように努める。
- 改善策 若手教職員の資質や指導力の向上が図られるようメンターチーム研修を推奨すると共に、ベテラン教職員の経験を生かし、学校全体で支援体制の整備に努める。

# 横浜市①

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

### 横浜市 教員のキャリアステージに応じた教職員研修体系

平成29年3月



## 横浜市②

### 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

**工夫** 費用対効果を熟慮し、第2ステージにおけるエキスパート研修を廃止。代わりに、第3ステージの新任主幹教諭研修と新任教務主任研修に充て、次世代の管理職育成に力を注ぐ。

### 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

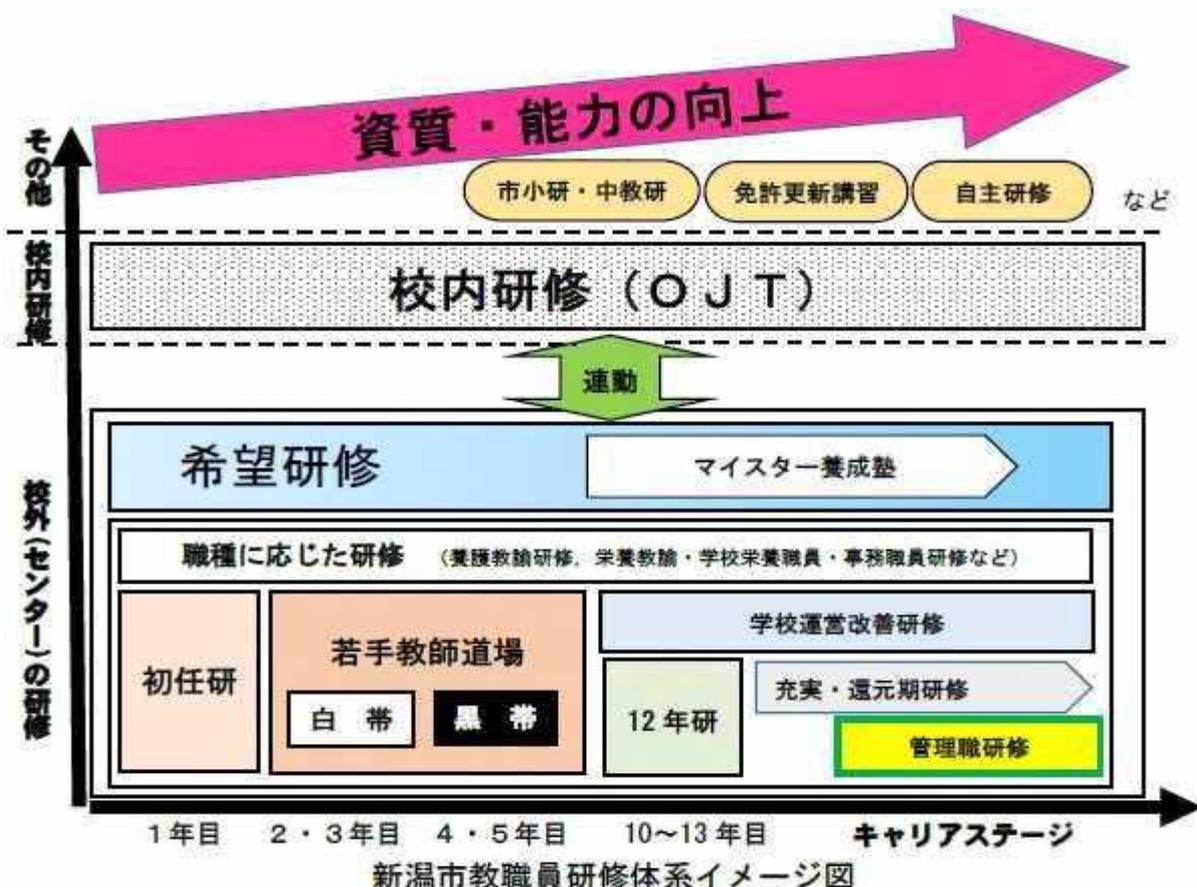
**成果** ・5年次研修はリーダーシップ開発研修(4～10年目)、10年次研修は人材マネジメント研修(11～13年目)というように、受講の幅を持たせたことにより、それぞれの事情に合わせ、自らの意志で研修を受講するという能動的なスタイルになった。

**課題** ・まだまだ全ステージにまたがってしまう研修が多く、特に経験豊富な教諭には重複感を抱かせてしまい、満足度が低くなりがちである。

**改善策** ・研修を細分化し、ステージに応じた研修を受講できるようにする。

# 新潟市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



- 工夫① 授業力に優れ、他の教員の模範となる教員をマイスター教員として厳しい養成を経て認定。指導的な立場で活躍中。
- 工夫② 中堅教諭等資質向上研修(12年研)修了後の中堅ベテラン教員を対象に充実・還元期研修を、法定研修とは別にH29より新設。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

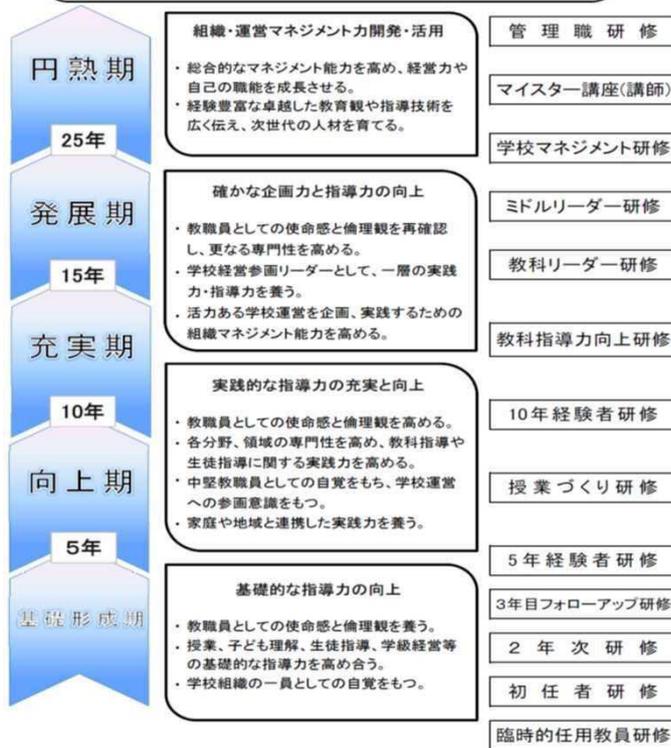
- 成果**
- ・ 教職12年経験者研修の校外研修日数を12日間から11日間に削減。受講者の負担軽減を図った。(平成28年度より)
  - ・ 12年経験者研修を修了している者を対象に、充実・還元期研修を6月に実施。中堅・ベテラン教員向けの研修として受講者の満足度も高く、成果があった。
- 課題**
- ・ 12年経験者研修と免許状更新講習が重なった受講者の負担軽減。
- 改善策**
- ・ 12年経験者研修と免許状更新講習の重なった受講者は、12年経験者研修を免許状更新講習修了の翌年に延ばして受講できるようにする。
  - ・ 新潟市教育委員会として免許状更新講習を実施できるか、検討中。

# 静岡市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

### 2 静岡市教職員研修の実施体系

～自ら学び続けるために～



工夫

1 初任者の負担を減らすために、内容の一部を2年次研修に移行した。

2 2年次研修では、教育センターの指導員が研修員全員の学校を訪問し、授業参観の他、本人、管理職との面談を行い、課題の把握、指導を行った。

3 継続的に初任者に対する研修を行うために、3年目フォローアップ研修を行った。

4 5年経験者研修では、教科のスペシャリストである教科リーダーの授業を参観し、助言指導を受けた。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

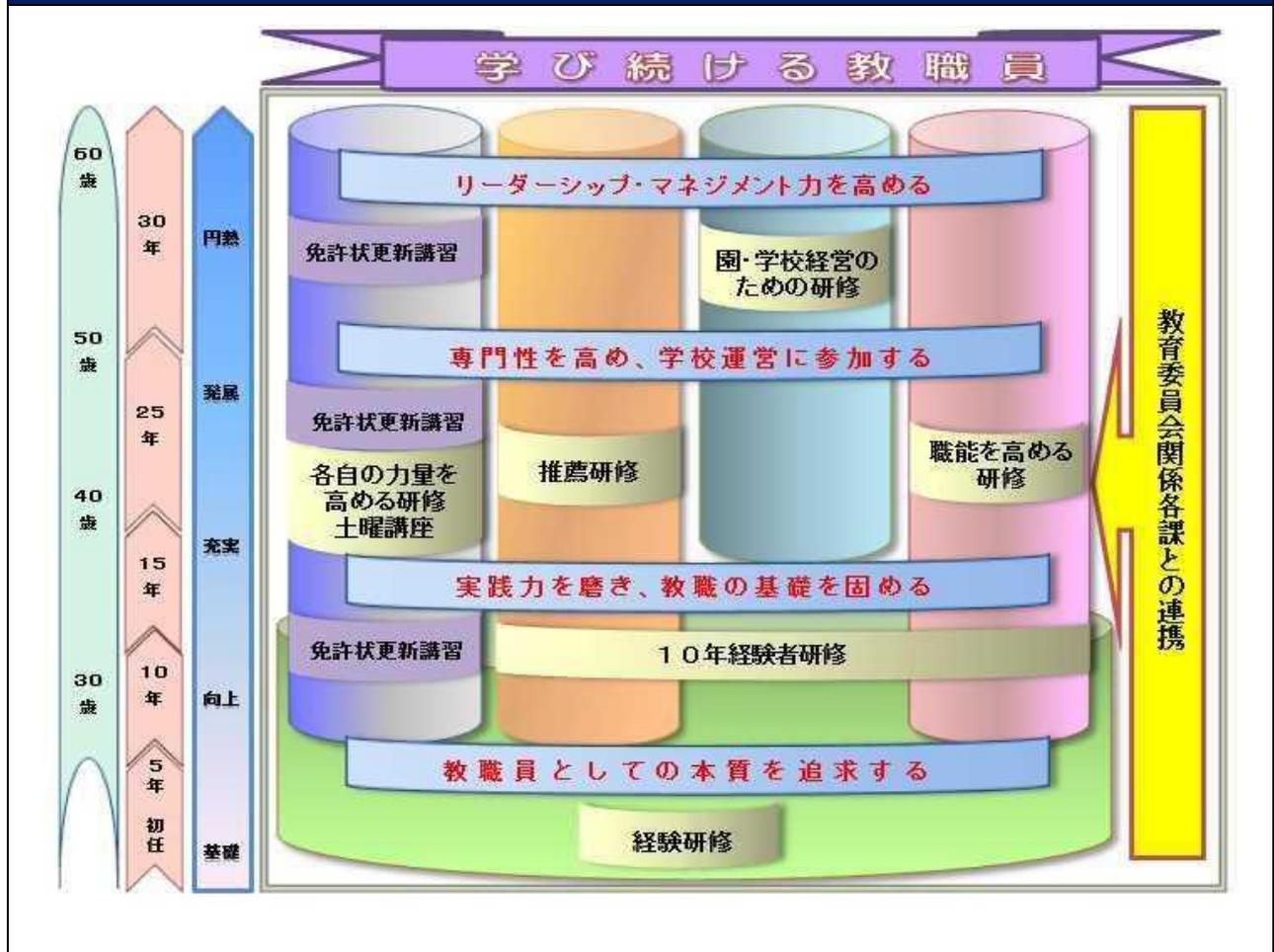
**成果** ・2年次研修、3年目フォローアップ研修により、教育センターが継続的に初任者の成長に関わることができた。  
・指導員による訪問で、課題のある2年目教員に対しては、複数回の訪問を行うなど、ニーズに合わせた指導を行えた。

**課題** ・5年経験までの教員について、授業力の向上が求められている。

**改善策** ・3年目フォローアップ研修は、名称を3年次研修と変更し、小中合同の教科別グループによる授業研究を行い、教科の専門性について学べるようにした。  
・5年経験者研修は、従来1回だった授業研究の回数を2回に増やし、小中合同の教科別グループによる授業研究を行うなど、教科の専門性・系統性について学べるようにした。

# 浜松市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- ・初任研、2年目研修、5年経験者研修をベースに、教員としての基礎期、向上期の充実を図り、10年経験者研修を機会に、学校運営・経営等に組織のリーダーとして積極的に関わる調整力を身につけるよう、研修内容を組んでいる。
- ・初任研の校外研修を年間20回から18回へ、10年研についても12回から10回へと回数を減らした。いずれも、研修者の負担減のため。(3年目研修2回を新規増設予定)
- ・2年目研修は、教科に特化した内容とし、指導課の各教科の指導主事から教科の本質や学習過程を充実させる術について学ぶ機会を設けることとした。
- ・課題としては、5年経験者研修を終えると(6年目以降)、次の中堅教諭等資質向上研修の11年目まで、希望研修に参加したり、校内分掌の関係で悉皆研修に出席したりしない限り、センターの研修とは離れてしまう(本人任せとなってしまう。)ため、当該期間に教員としての資質能力に差が生じてしまうことも事実である。

# 名古屋市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

教職経験者研修の体系図

区分	5年目研修	10年目研修
目的	【実践的指導技術の確立】 確かな実践的指導力や使命感を養う。特に、学習指導・生徒指導の在り方を追究する。	【専門的な知識・技能と得意分野の伸長】 受講者一人一人の課題解決を図るとともに、教員としての幅広い見識を高め、学校の活性化に向けた資質の向上を図る。
主な内容	○学習指導 単元を見通した授業設計と授業力、教材の工夫 ○集団経営 学級経営・生徒指導の実践的指導力 ○児童生徒理解 子どもの実態理解と具体的な対応 ○人間関係 周囲と関わりながら、協調できる ○教育教養 いじめ・不登校・児童虐待等の課題への対応	○学習指導 年間を通した教科等の目標設定と実践力 ○集団経営 学級を超えた子どもへのアプローチ ○児童生徒理解 学級を超えた子どもの実態理解と実践的指導力 ○人間関係 周囲と協調しながら、指導や助言ができる ○教育教養 いじめ・不登校・児童虐待等の課題と教育全般への理解と対応 ○その他 社会的視野の拡大

工夫1 5年目研修では、教科・領域部会において代表授業者を選出し、授業づくりや模擬授業、研究協議等を行う中で、1単元の授業づくりを全員で行っていく。

工夫2 5・10年目研修において、希望する学校に対して指導主事が学校を訪問して授業を参観し、指導助言を行う。

こうした、体験型、参加型の研修を充実させ、日々の授業や教育活動に活かすことのできる実践的指導力を身に付けさせる。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 成果

- ・ 5年目研修では、学習指導の基本、模擬授業を通した授業づくりのポイント、効果的な研究協議の方法等を学ぶことができた。
- ・ 5・10年目研修では、指導主事が学校を訪問して指導助言したことは、受講者の指導力向上に効果があった。(平成28年度の延べ訪問校数 5年目202校、10年目217校)

### 課題

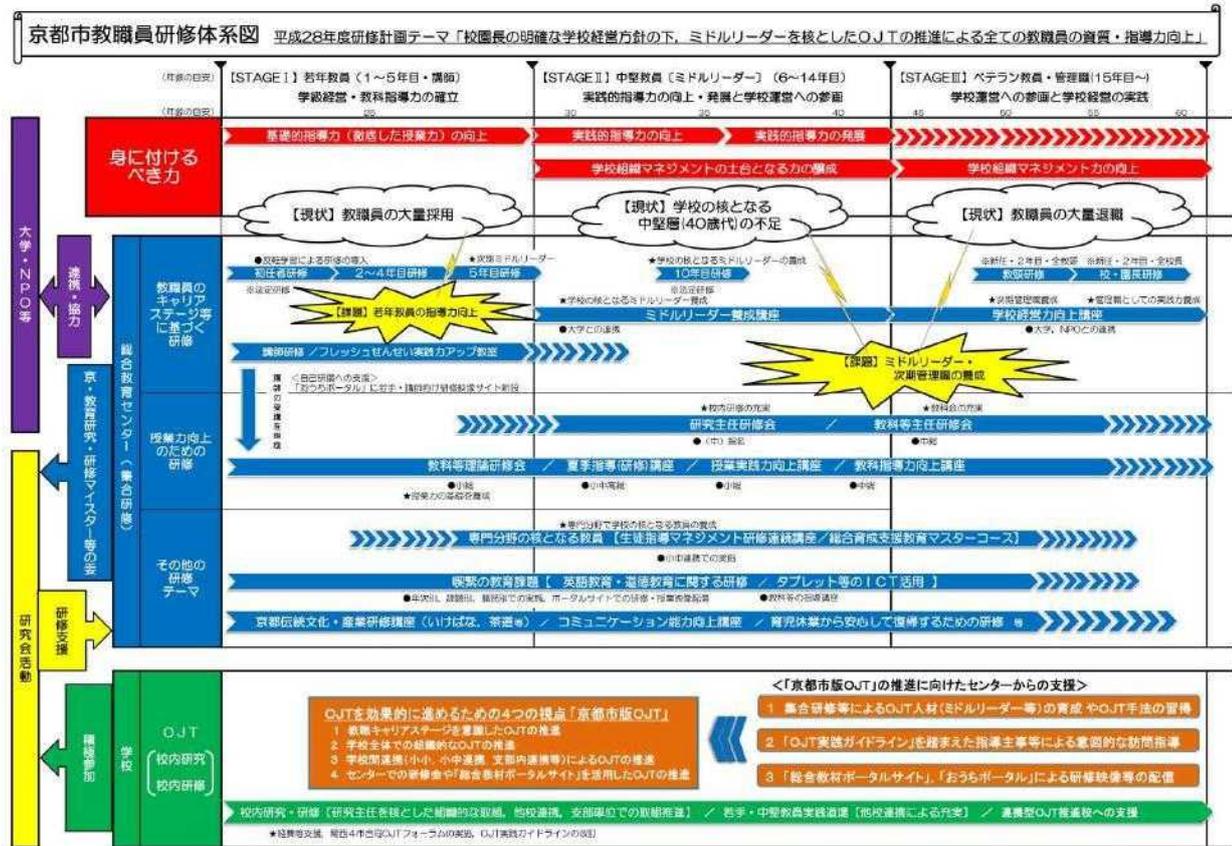
- ・ 10年目の教員が職場の中核として活躍している現状を踏まえ、若手とベテランをつなぐための研修内容を充実する必要がある。

### 改善策

- ・ マネジメントに関わる研修内容を取り入れると同時に、10年目研修全体の内容の見直しを図る。

# 京都市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



工夫・ 初任者から採用5年目までを教職員としての徹底した基盤づくりを行う期間に位置付け、総合教育センターでの集合研修と校内でのOJTを効果的に連動させた研修を実施している。とりわけ、採用5年目教員については、若年教員の育成にも積極的に関わる「次期ミドルリーダー」としての自覚と力量の向上を図る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・ 教職経験者研修において学んだ内容を校内での若手育成等の場面で実践することを課すことにより、受講者自身の研修効果を高めるとともに、OJTの機会の拡充を図っている。

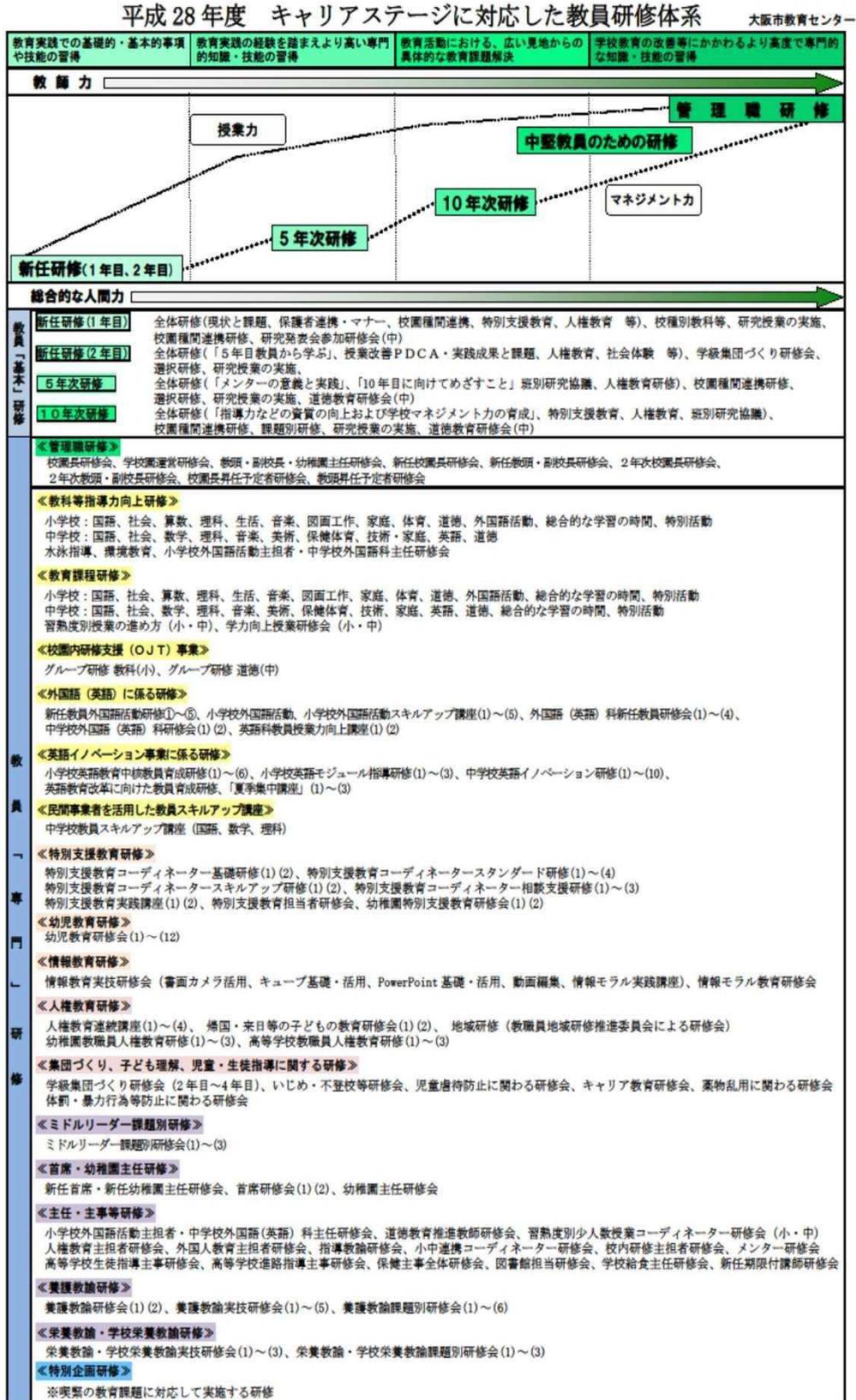
課題・ 次期学習指導要領の円滑な実施に向け、研修内容の充実とOJTの活性化が必要不可欠である。そのためには教職経験者研修(主には採用5、10年目教員)やミドルリーダー養成講座の充実を図り、受講者をOJTの中核者として育成することが重要である。

改善策・ 29年5月にOJTの考え方や取組実践例を内容とする京都市OJT実践ガイドラインの改訂版を発行し、研修や学校への訪問指導等の様々な場面で活用する。

- ・ 教職経験者研修において、英語教育、道徳教育の内容の充実を図る等、次期学習指導要領を踏まえた研修を実施し、校内での実践を通して内容の浸透を図る。
- ・ ミドルリーダー養成講座について、採用6年目から14年目としていた対象を4年目から9年目へと若年化を図り、若年段階からの育成を図る。

# 大阪市①

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



## 大阪市②

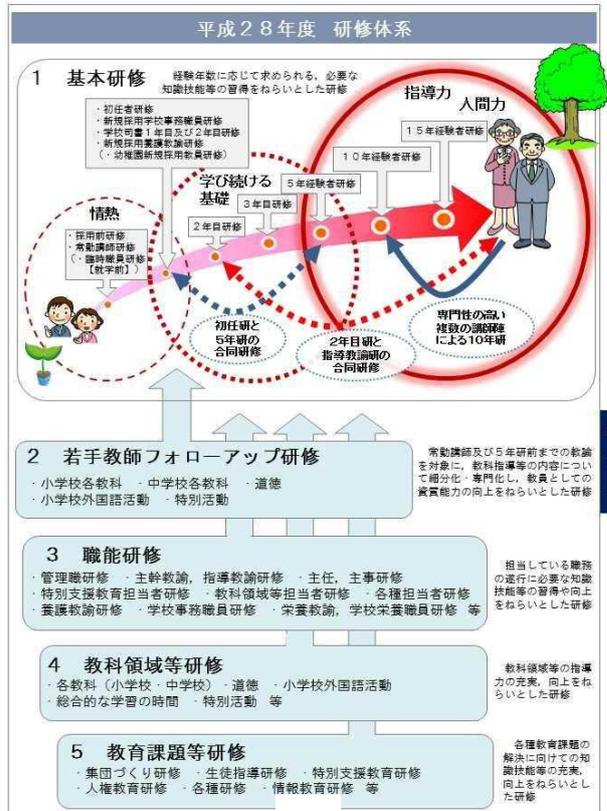
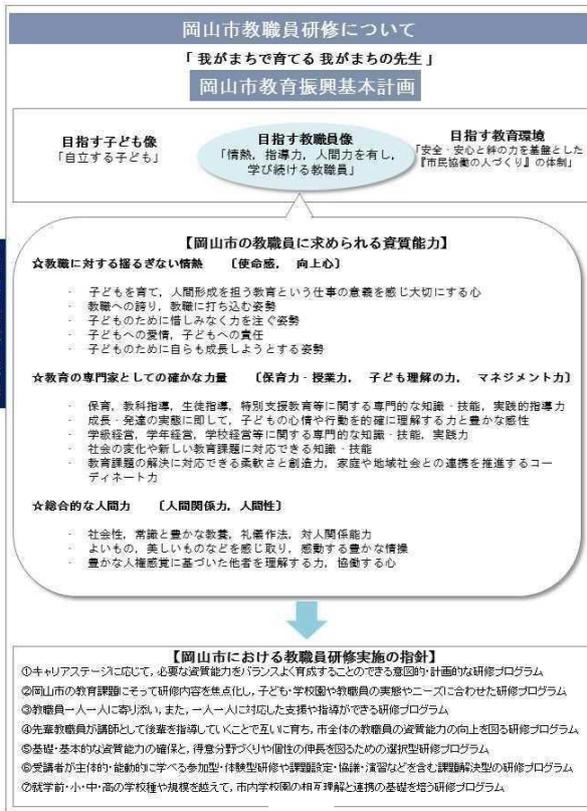
### 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 実施した研修の数・および種類について、「満足している」と回答する受講者は全体の88%で、おおむね充実した内容で実施できた(平成28年度受講者アンケート調査より)。
- 研修形態については、グループ協議等を取り入れ、受講者が主体的に学べる形態を多く取り入れたことが、充実度の向上につながったと見られる(平成28年度受講者アンケート調査より)。
- 今年度も関係部局や大阪府、近隣の他都市、関係大学や企業等とも連携し、キャリアアステージに対応した研修体系を構築していく。また、教員がOJTを通じて研修の成果が発揮できるよう、校内外研修との連携を図っていく。
- 年度当初に立案する「教職員研修計画」における主な研修区分を見直し、各研修における目的を明確化するとともに、教員がその研修の必要性や自己の課題に応じて能動的に受講できるよう、各研修のねらいを明記する。
- 教育センターの更なる研修内容の充実を図るため、アンケート項目等の見直しを図る。



# 岡山市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 研修および教育研究に関する平成29年度からの変更点

#### 研修に関すること

- 1 常勤講師研修 小・中別に毎年実施(それぞれ3日の候補日の中から1日を選択)
- 2 初任者研修 (1)教科指導力向上研修の充実(中堅教員との合同研修)  
(2)犬島での宿泊研修を廃止 ⇒ 日応寺で2泊3日の宿泊研修
- 3 若手フォローアップ研修の充実 実際の教材を講座内で作成、貸出教材の充実
- 4 10年経験者研修 (1)中堅教諭研修に名称変更(受講年度の弾力化について検討)  
(2)前年度3学期実施の事前公開授業への指導主事訪問を廃止(OJTへ)  
(3)教科指導等選択研修の増加(3日⇒4日)+初任研との合同研修
- 5 職能研修 (1)新任副校長・教頭研修 ⇒ 宿泊研修を廃止  
(2)総合的ミドルリーダー研修を新設  
(3)授業力向上推進リーダーによるモデル授業DVDの作成 II  
(4)就学前・小学校連携研修講座の充実(保育・授業公開を位置づける)  
(5)養護(助)教諭・学校栄養職員等の研修をセンターで実施  
(6)県との合同開催(中学校音楽, 中学校美術, 中学校技術, 中学校家庭)

#### 教特法の一部改正に関すること

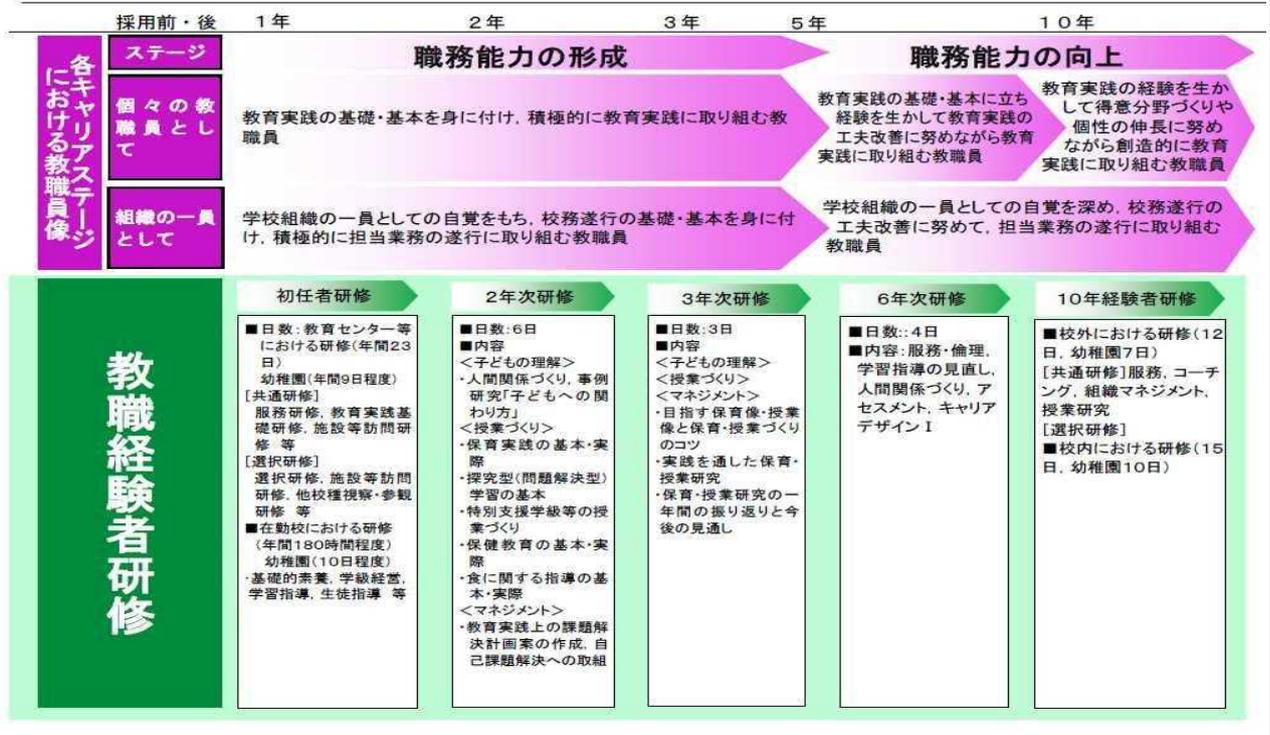
- (1) 校長及び教員の資質の向上に関する指標の全国的整備  
⇒ 教師がキャリアステージに応じて習得すべき能力を示す指標を策定
- (2) 十年経験者研修の見直し  
⇒ 中堅教諭等資質向上研修に改め、実施時期の弾力化

【趣旨】大量退職・大量採用の影響により経験の浅い教員が増加する中、教育課程・授業方法の改革への対応を図るため、教員の資質向上に新たな体制を構築する。

# 広島市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要

### 研修機能(研修体系)

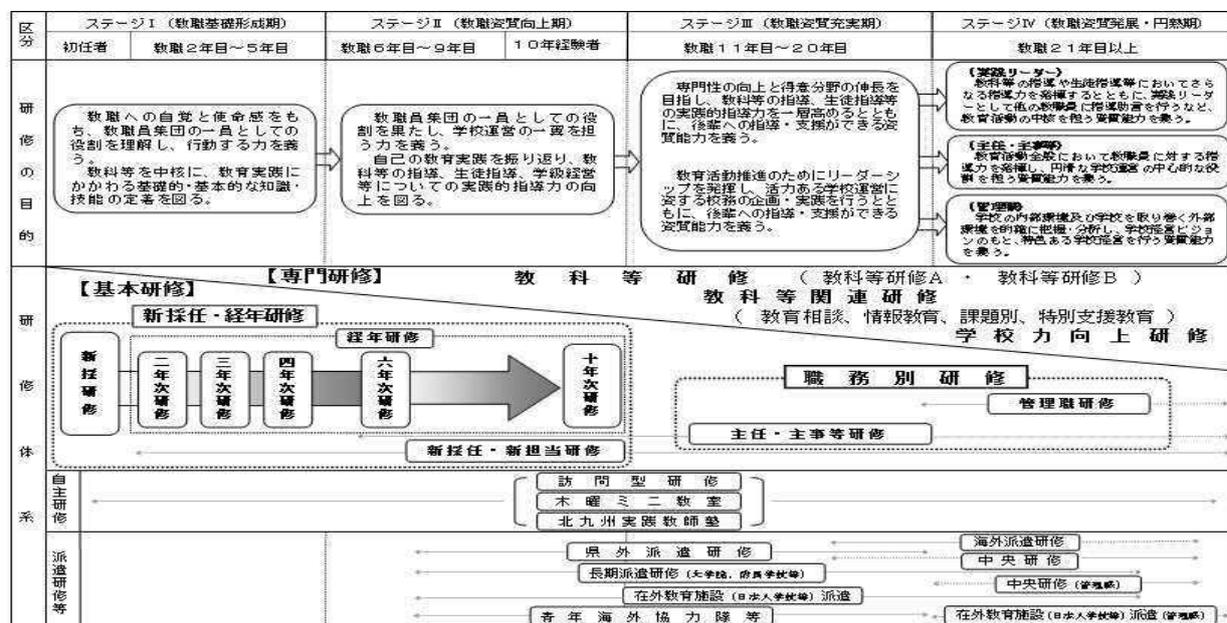


## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・【2年次・3年次研修】  
初任から3年間で求められる資質能力を明確にし、各ステージにおいて経年比較するとともに、研修で使用するワークシートに、身に付けさせたい項目を明示させたことで、受講者アンケートにおいては「年間を通して自己の成長が実感できた。」といった記述が多く見られた。
  - ・【10年経験者研修】  
10年経験者に求められる資質能力の項目について、向上が見られた受講者の割合は97.7%であった。
- 課題**
- ・今後の受講者増加に伴う研修内容等の在り方についての検討が必要である。
- 改善策**
- ・教職員の資質能力の更なる向上に向けて、研修内容や育成すべき資質能力の不断の見直しを行い、改善を図る

# 北九州市

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



工夫1 キャリアステージに応じた目標・役割を設定し、10年経験者研修と初任者研修における公開授業研修の合同開催等、相互の人材育成を図るシステムを計画に位置付けている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

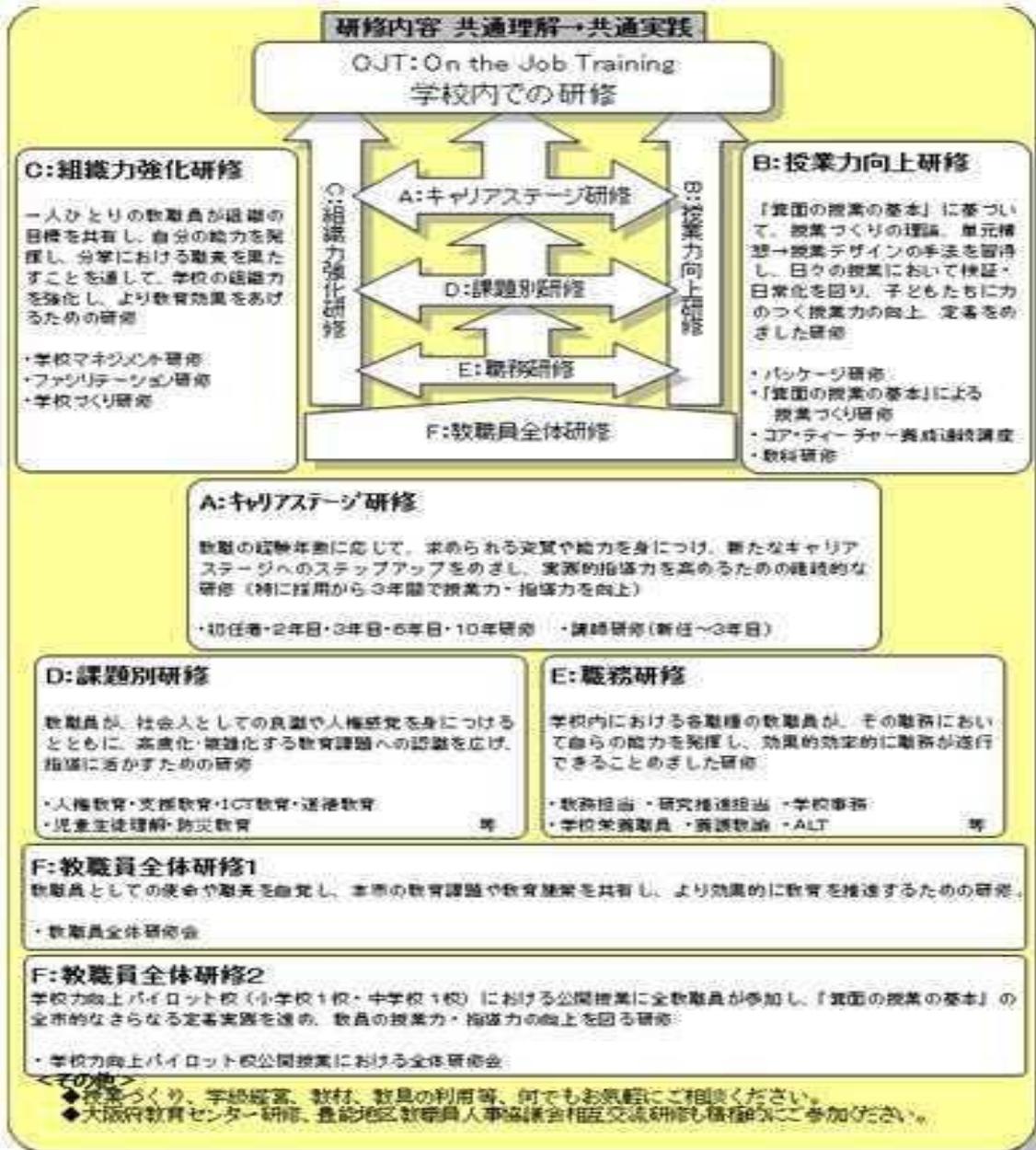
**成果** 初任者研修で終わるのではなく、2～4年目までを若年研修対象者として悉皆研修を実施することで、意図的・計画的な人材育成が図られている。

**課題** 大量退職・大量採用の時代に対応するために、ミドルリーダーの人材育成に資する研修を充実させる必要がある。

**改善策** 今まで十年次研修を法定研修に位置づけ、中堅教諭としての資質向上を図っていたが、平成29年度からは、それらの研修を六年次教諭を対象に行うこととし、また、研修内容も学校組織マネジメント研修等、ミドルリーダーの人材育成に資する研修を実施する。

# 豊能地区（箕面市）

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



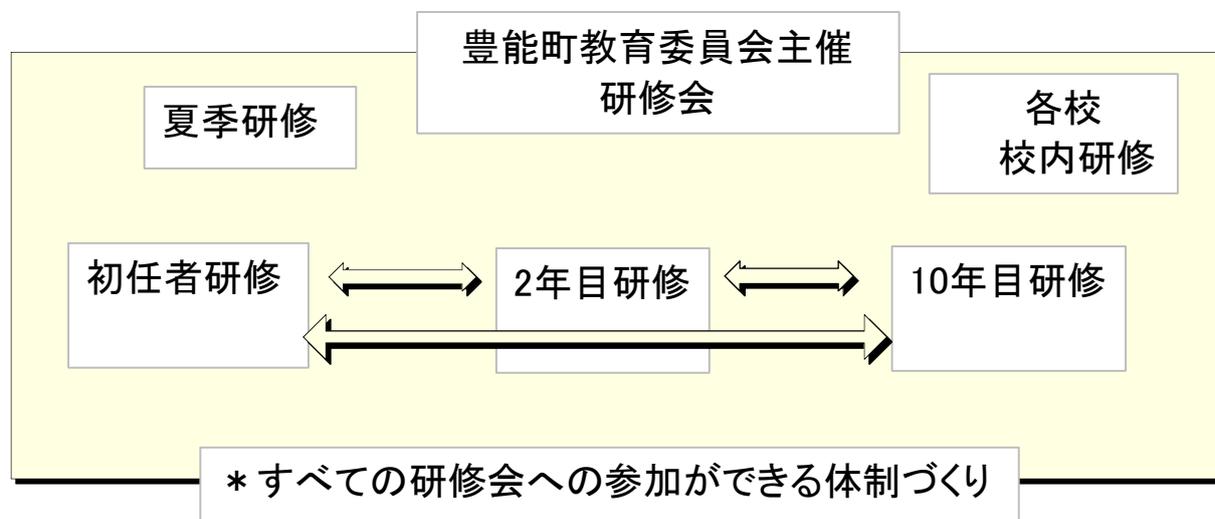
- 工夫1 キャリアステージに応じた目標・役割を設定し、初任者研修、2年目研修、3年目研修、6年目研修、10年目研修を行っている。
- 工夫2 初任者の多忙化による研修内容の消化不良を解消し、研修内容の質の向上を図るために、初任から2年次までの期間を一体的に捉えた研修計画を策定し、若手教員の継続的な研修を推進している。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果 ・キャリアステージに応じた研修を行っていることで、教職員の授業力及び意識向上に繋がっている。
- 課題 ・若手教職員の大量採用に伴い、研修の回数・内容についての検討が必要である。

# 豊能地区（豊能町）

## 平成28年度教職経験者研修を含む教職員研修全体の体系図・取組等の概要



工夫1 キャリアステージに応じた目標・役割を設定し、10年経験者研修と初任者研修における公開授業研修の合同開催等、相互の人材育成を図るシステムを計画に位置付けている。

## 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10年経験者研修を合同に開催することにより、初任者は、先輩教員の具体的な実践事例から多くのことを学ぶことができ、先輩教員は、初任者のメンターとしての自覚が高まり、研修へ積極的に取り組む姿勢がみられるようになった。
- 課題**
- ・ 3年次以降に関しては、メンターとなる先輩教員との合同研修を行う計画が設定できていない等、教職経験者研修全体におけるメンター制度が初任者、2年次と10年経験者に限られている。
- 改善策**
- ・ 3年次以降においても、中堅・ベテラン教諭や再任用教諭の学び直しの場の設定を含めたメンター方式を取り入れ、OJTを中心とした日々の実践や校内研修と関連させた教職経験者研修を計画する。