

# 函館市

## 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

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。

在職期間が10年程度に達した教諭に対し、教科指導、生徒指導等に関する事項や、様々な教育課題について、個々の能力、適性等に応じた研修を行い、指導力の向上とともに、中堅教員として求められる資質・能力の向上を図ります。

### ◆ 基本的な流れ ◆

1年次	<b>学校計画研修</b> 年間150時間以上(週5時間程度) 指導教員を中心とする指導および助言による研修 ・一般研修 ・授業研究 ・示範指導 ・研修 ・実技 ・研究協議 等	<b>市教委計画研修</b> 年間7日間 前期研修 5月9日～11日 (函館市学力向上春季研修会 5/11) 夏季研修 7月31日 (函館市学力向上夏季研修会) 秋季研修 10月12日 (函館市学力向上秋季研修会) 10月27日 後期研修 1月12日 (小・中学校教職課程研究協議会)
2年次	年間30時間以上 「学校経営」「生徒指導」「進路指導」	年間3日間 必修研修 7月31日 (函館市学力向上夏季研修会) 10月12日 (函館市学力向上秋季研修会) 選択研修 (担当者研修・協議会3講座から1講座選択) 「函館市学力向上夏季研修会(5/11)」 「函館市学力向上秋季研修会Ⅱ(12/1)」 「小・中学校教職課程研究協議会(1/12)」
3年次	年間30時間以上 「地域連携」「協働・参画意識」	年間5日間 事前研修 8月7日 実習 8月8日～10日 事後研修 8月18日
4年次	年間20時間以上 「基礎力の観点検」「学校経営の参画意識」	年間3日間 夏季研修 7月31日 (函館市学力向上夏季研修会) 10月12日 (函館市学力向上秋季研修会) 冬季研修 1月12日 (小・中学校教職課程研究協議会)
5年次		一般研修 2日
合計	合計230時間以上	合計20日程度

### ◆ 基本的な流れ ◆

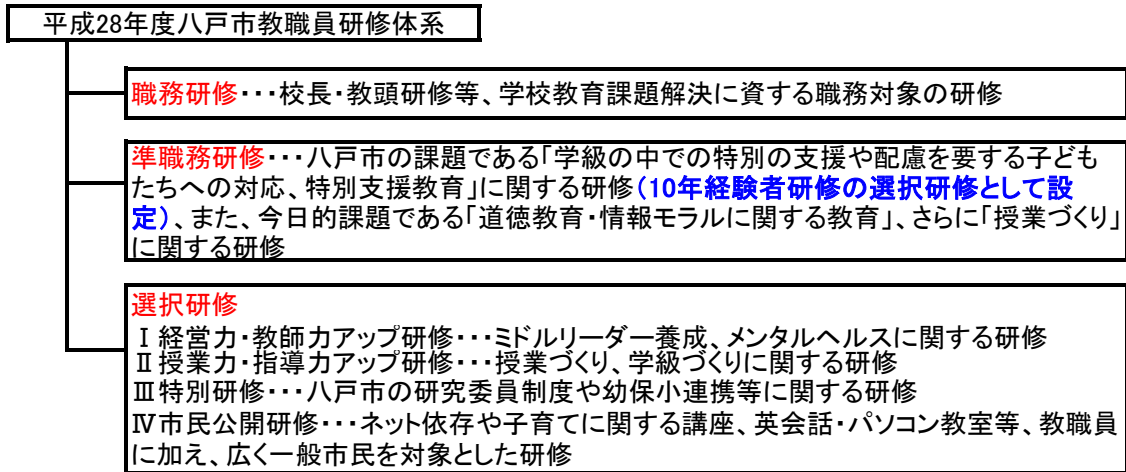
<b>学校計画研修</b> 年間20日間 1学期(事前に課せられる課題) (例) ○ 基礎的要素 ・家庭・地域との連携 ・法規・倫理等 ○ 学校運営等 ・教育課程編成 ・ミドルリーダーとしての役割等 ○ 学校経営等 ・学校活動の工夫改善 ・学年・学校経営案の改善等 ○ 教科指導等 ・年間指導計画の作成 ・指導形態や指導方法の工夫等 ○ 生徒指導 ・児童生徒理解の充実 ・いじめ・不登校等への対応等	<b>市教委計画研修</b> 年間7日間 第I期研修 7月27日～7月28日 7月31日～8月1日 (函館市学力向上夏季研修会) 秋季研修 10月12日 (函館市学力向上秋季研修会) 第II期研修 12月1日、1月12日 「道徳教育推進教師等研究協議会Ⅱ」 「小・中学校教職課程研究協議会」
2学期(第I期研修での課題の実践) (例) ○ 基礎的要素 ○ 学校運営等 ○ 学校経営等 ○ 教科指導 ○ 生徒指導	
3学期(第II期研修での課題の取組) (例) ○ 基礎的要素 ○ 学校運営等 ○ 学校経営等 ○ 教科指導 ○ 生徒指導	

## 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**
- ・ 課題研修や演習をできるかぎり取り入れているが、個別指導的な研修を効果的に取り入れていく必要がある。
- 改善策**
- ・ 次期学習指導要領を見据え、外国語や特別の教科 道徳などについて、ミニ研修会などを効果的に実施し、ライフステージに応じた資質・能力の向上を図る。

# 八戸市

## 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

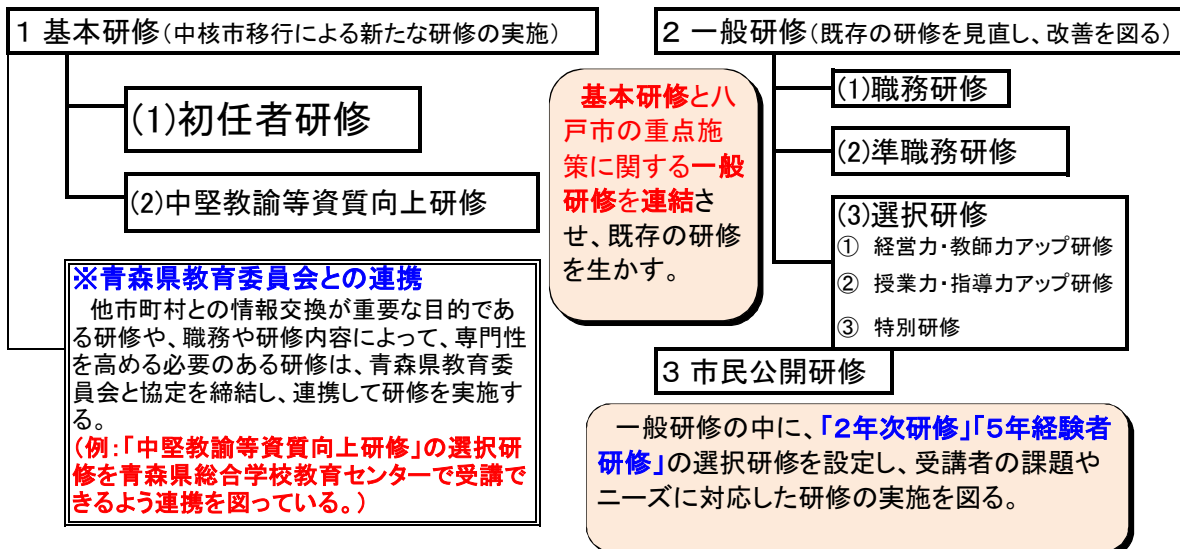


### 〈概要〉

平成28年度の教職員研修体系として、大きく「職務研修」「準職務研修」「選択研修」の3つの柱を設定し、研修を実施した。中核市移行前は、教職経験者研修は設定していなかったが、青森県教育委員会と協議し、「準職務研修」の中に「10年経験者研修」における選択研修を設定した。選択研修は、八戸市の課題としている「学級の中での特別の支援や配慮を要する子どもたちへの対応、特別支援教育」や優れた教育実践にふれることのできる「八戸市の研究委員による研究発表」に関する研修とした。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 《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》

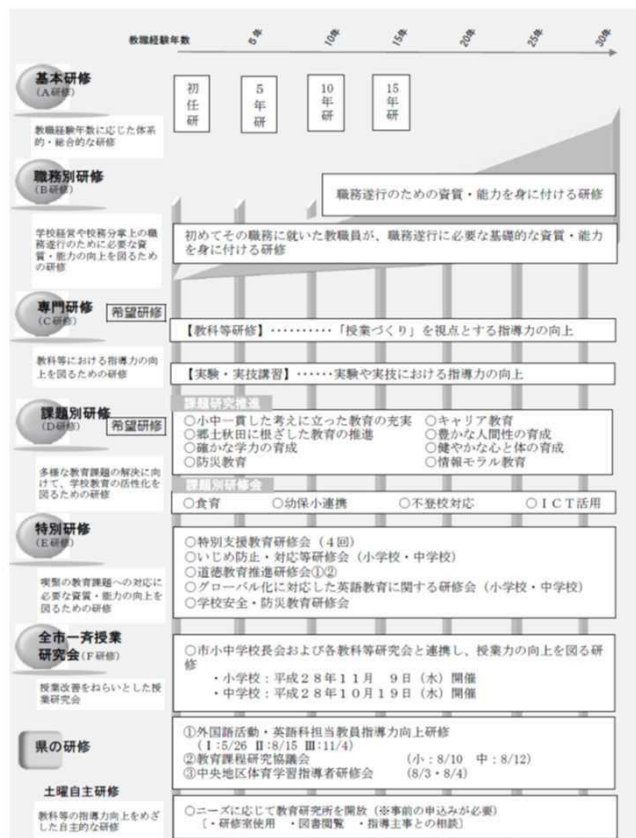


### 〈概要〉

中核市移行後の新たな研修体系の中に、教職経験者研修として、「2年次研修」「5年経験者研修」を設定した。受講者の課題やニーズに沿った研修ができるよう、一般研修の中に、これらの教職経験者研修の選択研修を設定した。また、「中堅教諭等資質向上研修」についても、青森県教育委員会と協定を締結し、連携を図った研修を実施している。

# 秋田市

## 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

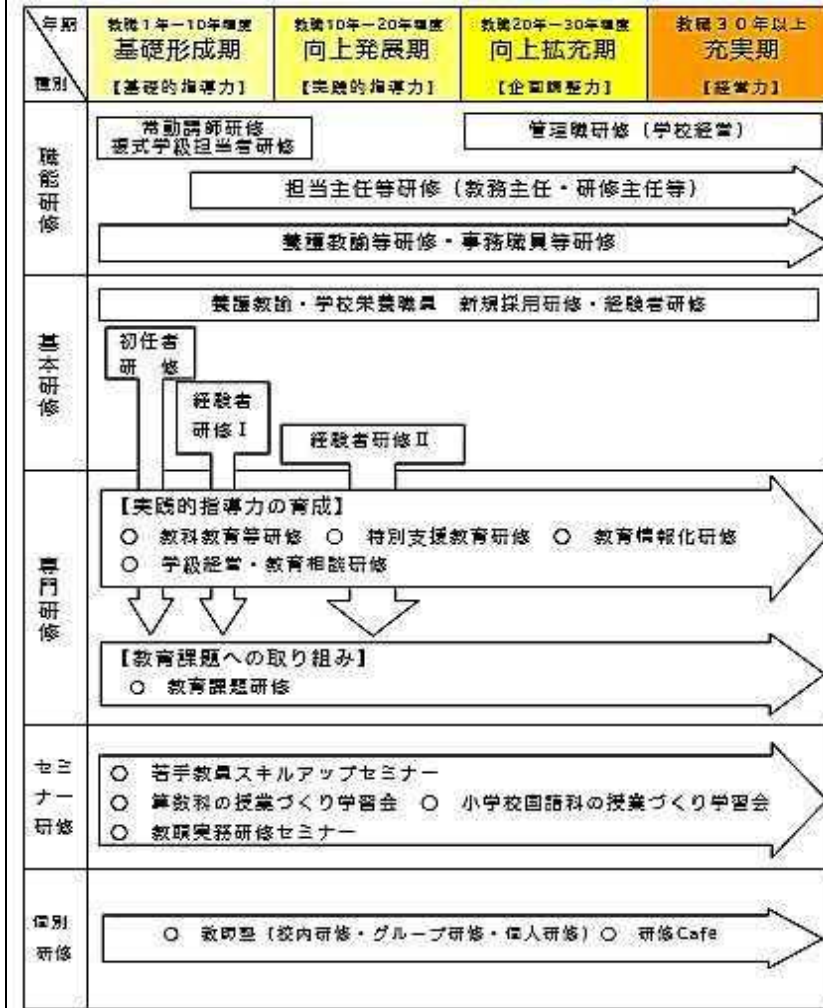


## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・ 職務別研修や課題別研修など多くの講座において、県内外から招いた講師による講話や演習を取り入れたことで、専門的な話や実践例などを聞く機会を得ることができ、研修の充実が図られた。
  - ・ 各教科ごとのベテラン教員が授業を提示し、お互いの授業改善に役立てることを目的として始まった全市一斉授業研究会は7年目を迎え、教師の授業力向上に大いに役立っている。
- 課題**
- ・ 今後、教員の大量退職による若手教員の増加が予想されることから、若手教員の資質・能力および専門性を高めるための体系的な教職員研修が必要である。
  - ・ 小学校英語などの学習指導要領の改訂を踏まえ、時代や社会が求める今日的な教育課題に対応できる資質・能力の向上を図ることが必要である。
- 改善策**
- ・ 2年目研修、若手教員研修会の新設。講師研修会の回数増。
  - ・ 専門研修の研修内容の工夫。
  - ・ 小学校外国語や道徳の教科化に向けた、県内外の有識者を講師とした研修会や授業研究会を実施。

# 郡山市

## 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



### <工夫1>

教職員のライフステージに応じた目標・役割を設定し、職務遂行上必要な資質能力向上に関する研修講座や教育の今日的課題の解決に向けた研修講座を見直し、新たな研修講座を構築した。

### <工夫2>

経験者研修Ⅰ（6年目）と経験者研修Ⅱ（11年目）の教科指導に関する研修を同時開催（2日間）とし、相互の教科指導における見方・考え方の交流による資質向上をめざすとともに、人材育成を図るシステムを位置付けている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### <成果>

経験者研修Ⅰ（6年目）と経験者研修Ⅱ（11年目）の教科指導に関する研修を同時開催（2日間）としたことにより、後輩教員は、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た。また、先輩教員は、ミドルリーダーとしての自覚が高まり、研修に積極的に取り組む姿が見られた。

### <課題>

学習指導要領改訂を見据え、教科教育等の研修においては、授業参観を通じた研修ではなく、改訂の趣旨の理解を目的に、講義・演習の研修を実施した。

### <改善策>

「主体的・対話的で深い学び」の実現をめざし、複数の教科等において、提案授業をもとにした研修講座を計画した。

# いわき市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

< 教職員のライフステージにおける研修 >



※ 太線枠  は「教員免許状更新講習」の選択研修講座

工夫1 ライフステージにおけるねらいに沿って身につけたい資質・能力を明確にして経験者研修を構成するとともに、研修全体に位置づけた。

工夫2 若手教員の研修は悉皆研修を主に、経験を積んだ教員研修では選択研修を多く設定した。

## いわき市②

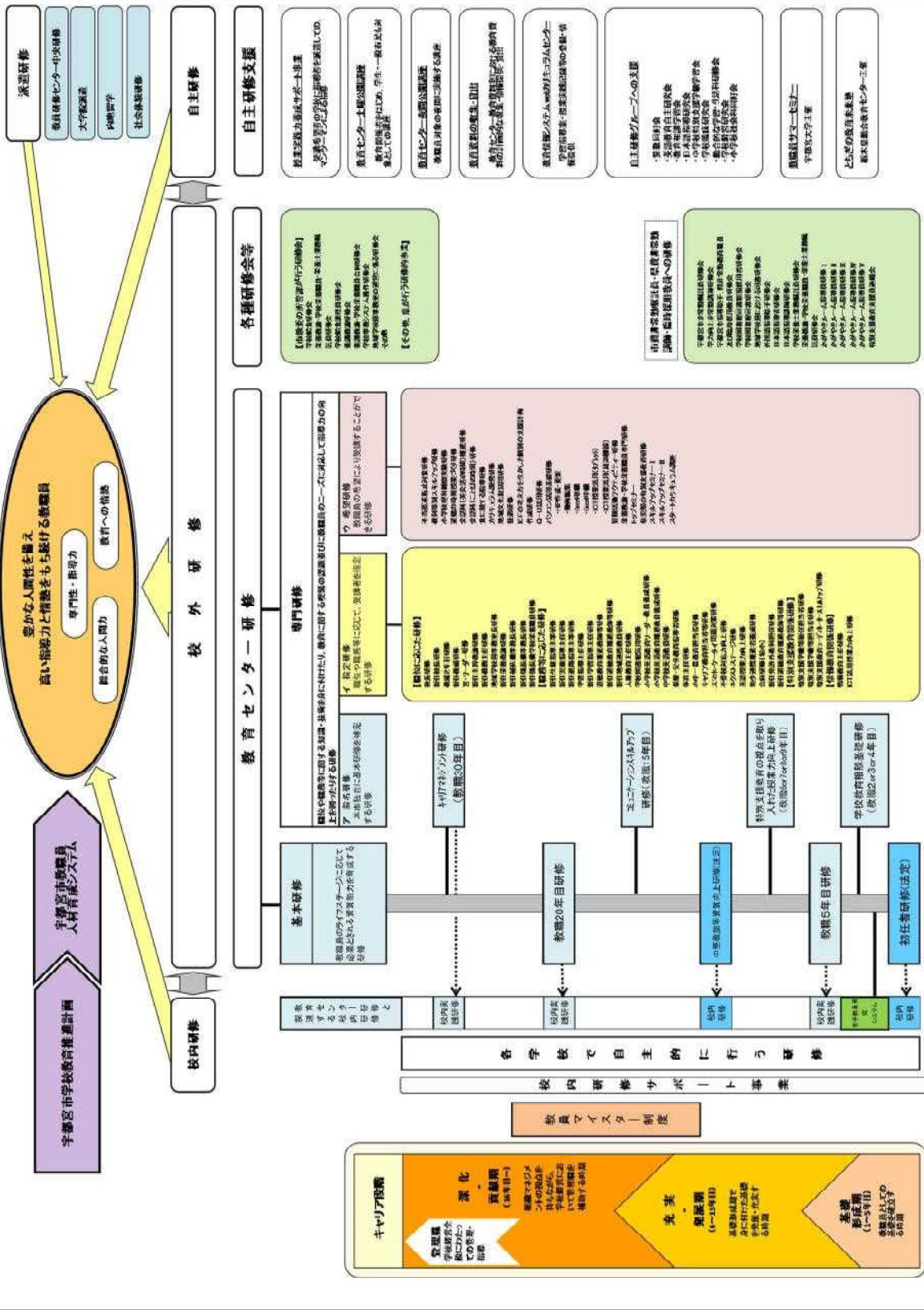
### 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果 ・ 若手教員の育成については、計画的・系統的に進められるシステムができた。
- 課題 ・ 50代教員の大量退職を前に中堅教員の意識改革が進んでいない。
- 改善策 ・ 中堅教諭等資質向上研修を見据えつつ、中堅教員のミドルリーダーとしての意識付けに資する研修を計画している。

# 宇都宮市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

### 宇都宮市教職員研修体系図



※基本研修は上記の水準を達成した研修員に対し  
別途研修・事後職員・宇都宮市職員対象の研修がある。

# 宇都宮市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 「宇都宮市教職員人材育成システム」において明確にした宇都宮市の教職員に求められる資質能力を確実に育成するために、「教育センター研修」を基盤に校内研修や自主研修への支援の施策等も含めた体系とする。

工夫2 教職員の資質能力の向上には、教職員自身の成長しようという意欲に裏打ちされた日常的な努力が、集合研修(OFF-JT)とともに不可欠である。そこで、「教育センター研修」を基盤にしつつ、学校における校内研修(OJT)や教員の自主研修が効果的に進められるよう、校内研修支援及び自主研修支援に係る施策事業の関連や連携についても明確化している。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 ・学校組織マネジメントを軸に、キャリア段階において身に付けるべき資質・能力を高める研修を実施することにより、自己の教師力の向上が図られただけでなく、組織の一員として積極的に学校経営に参画しようとする意欲も高めることができた。

・教職10年目と教職5年目教員とが合同で教科別研修を実施し、さらに、教職10年目教員から各教科1名ずつの代表による研究授業を実施した。教職10年目教員にとっては、メンターとして、若手にどう支援し、助言すべきかを学ぶよい機会となるとともに、教職5年目教員にとっては、5年後の姿を学ぶよい機会になり、互いに学びの多い研修となった。

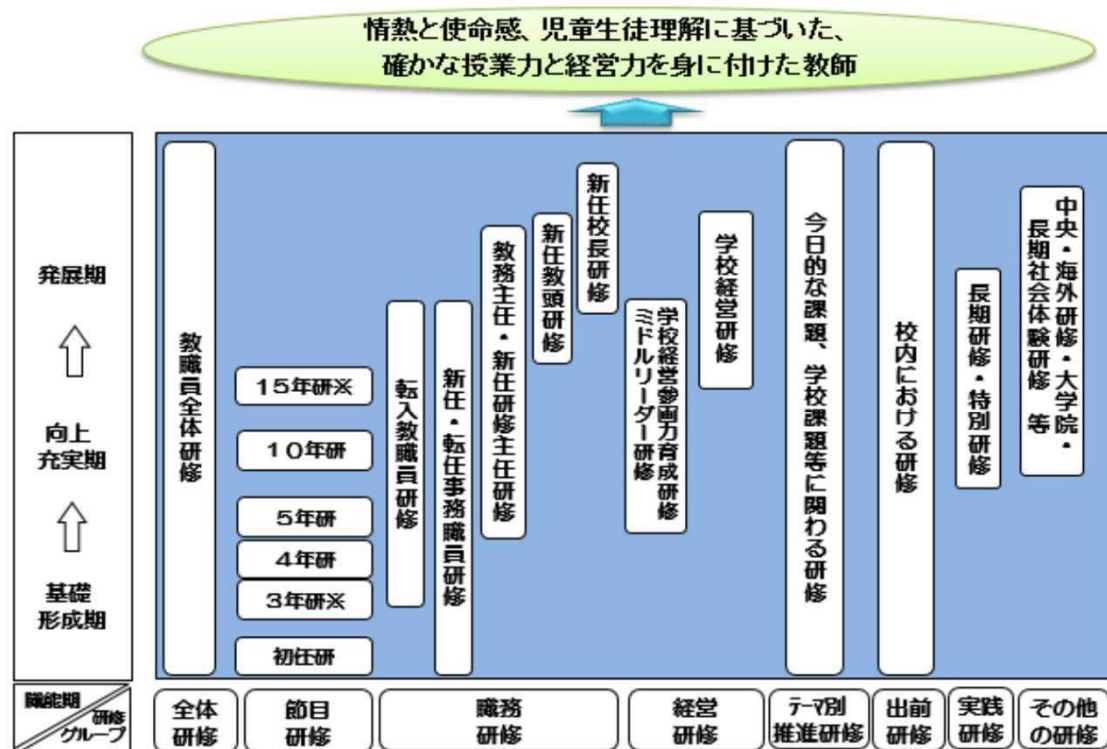
課題 ・大量退職、大量採用により、中堅教員の資質・能力の向上を計画的に図ることが必要である。上と下をつなぐミドルリーダーとして教職20年目を対象に研修を実施していたが、教職10年目から20年目の間には、宇都宮市の中核としてリーダーシップを発揮し、職務に当たれるような研修システムを構築していくことが課題である。

改善策 ・教員一人ひとりがキャリアステージごとに求められる資質・能力を示した栃木県教員育成指標を達成できるよう、宇都宮市教職員が「キャリア段階に応じて高めるべき資質・能力」と「教育センター研修(基本研修並びに指名研修)」の研修内容との関係を明確化した宇都宮市教育研修計画を策定することで、内容の改善を図っていく。



# 前橋市

## 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



※3年研及び幼稚園・特別支援学校・高校・養護教員5年・10年・15年研は県総合教育センターで行います。

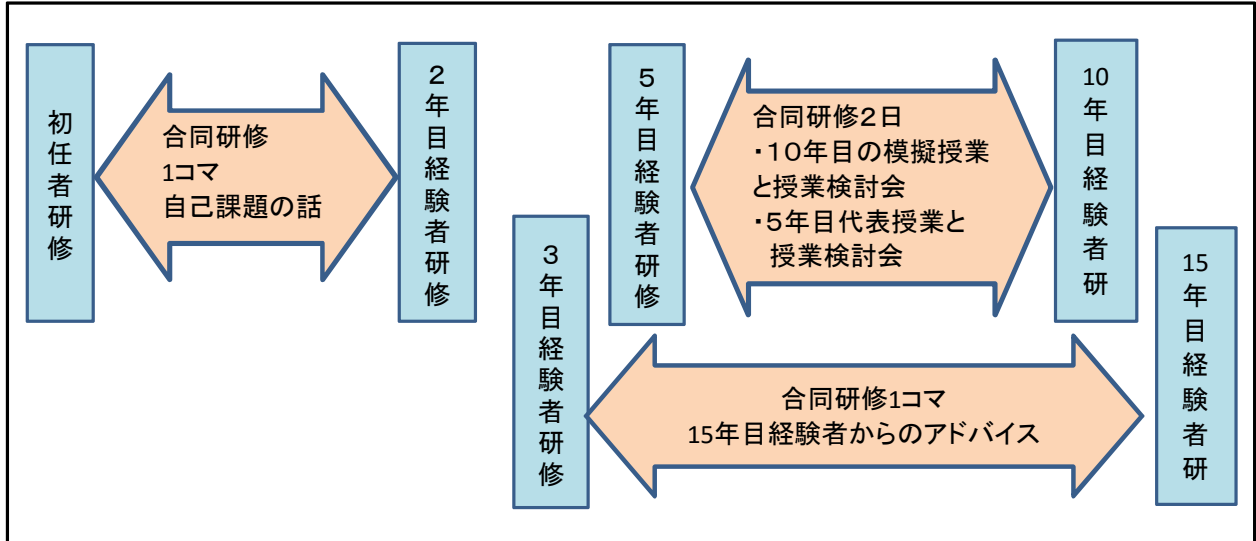
- 工夫1 中堅教諭の育成を目指すため、学校経営参画力育成研修を企画し、学校組織マネジメントや危機管理等を重点に研修を実施している。
- 工夫2 長期研修員研修では、教育研究と学校経営研修の2本柱で研修を企画するとともに、群馬大学教職大学院とも連携し、講義を受講したり、大学教員から研究の方向性について助言を受けたりと、研修の充実を図っている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- 中堅層の教員数が少ないこともあり、当該中堅層の学校経営への積極的な参画が喫緊の課題である、そのような点において、中堅教諭の資質向上につながる研修を実施することができた。
- 課題**
- 初任者から10年目までの教員への研修を系統的に見直し、経験年数を経る毎に「与えられる研修」から「求める研修」への質的転換を図り、「学び続ける教員」の基盤作りをする必要がある。
- 改善策**
- 初任者～4年経験者までは、基礎的な指導力向上に重点を置くとともに、5年経験者から6年経験者については、自己課題研修に重点を置くなどして、「与えられる研修」から「求める研修」への質的変換を図っていく。

# 高崎市

## 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** メンターチームを意識した経験年数の異なる教員の合同研修によって校内における人材育成に役立つ経験者研修を行っている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

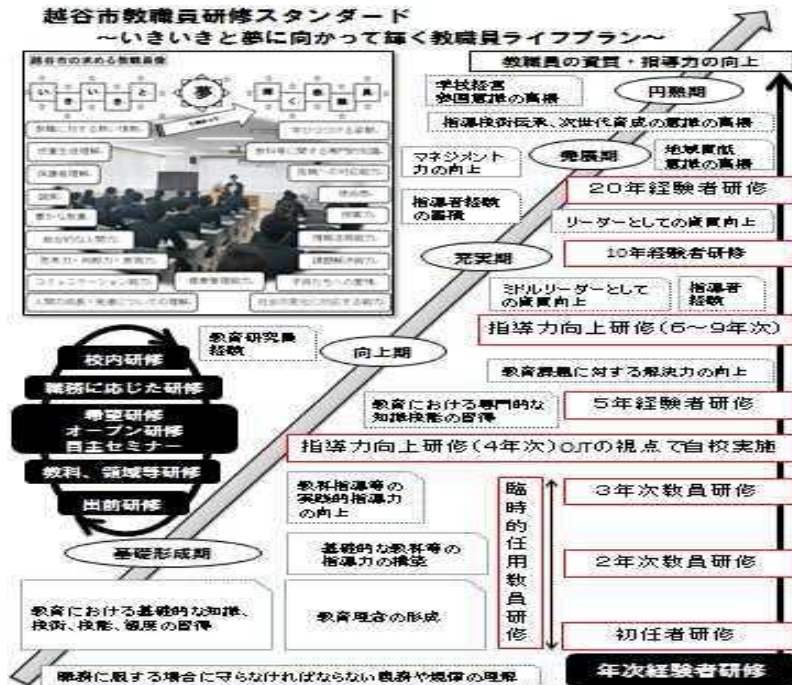
**成果** 各学校において、若手の人材育成を担う先輩教員や中堅教員が育ち、活躍している。

**課題** ベテラン教員の意識改革が難しい。

**改善策** メンター制を照会するリーフレットを校内における人材育成の参考として全教職員に配布した。

# 越谷市

## 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

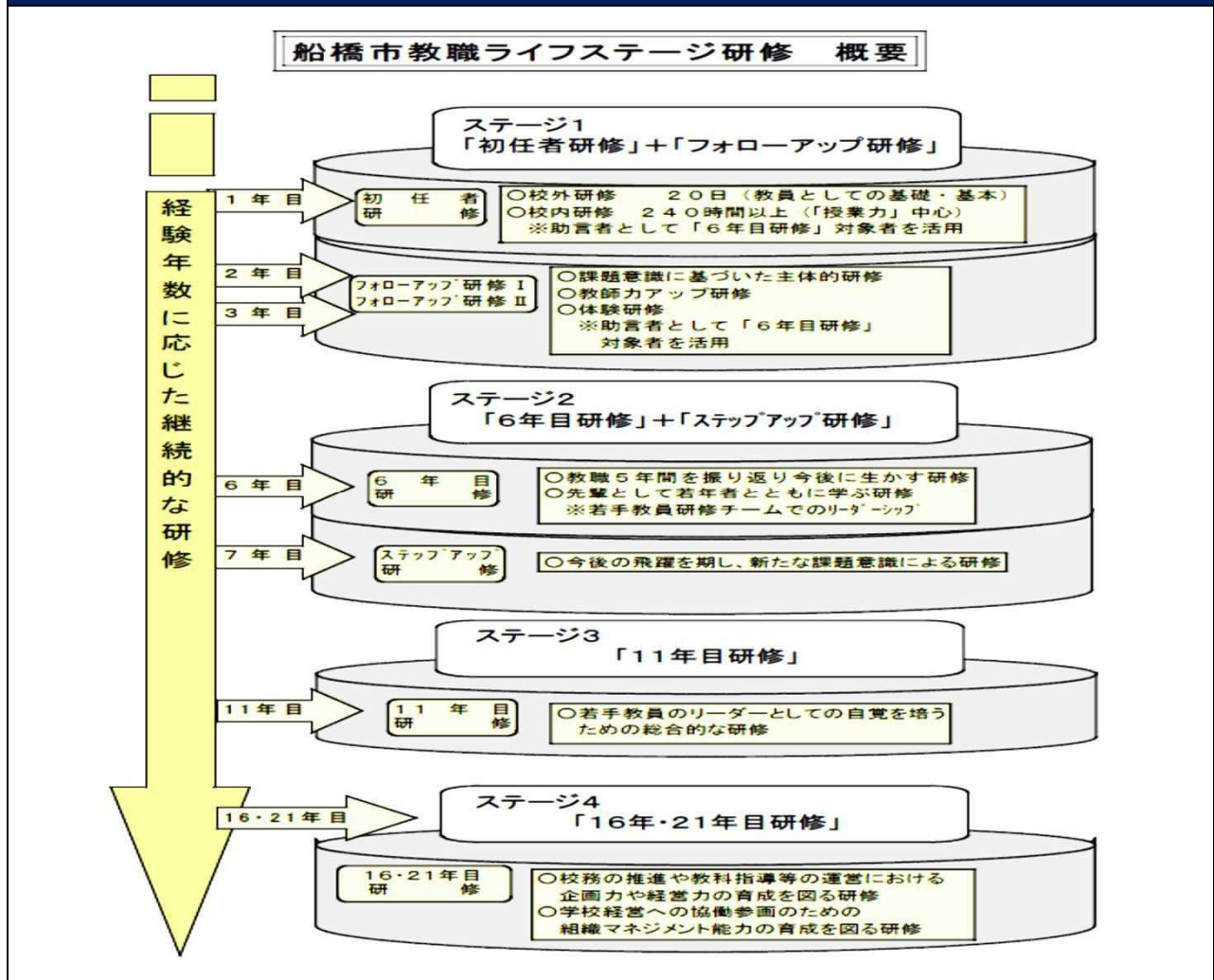


## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- 初任者研修から中堅教諭等資質向上研修まで計画的に研修を実施しているため、資質向上が図られている。また、研修講師を市内の教員で招聘しているため、講師となった教職員の自覚が高まり、普段の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**
- 各年次研修ごとに中学校で教科別研修を計画すると、少人数の研修となり研修内容が深まらない場合がある。
- 改善策**
- 個々の年次研修で計画していた教科別研修を合同に企画し、メタ方式を取り入れ受講者の研修意欲の向上を図る。

# 船橋市

## 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

- |     |   |
|-----|---|
| 成果  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校外国語活動に関する研修及び中学校英語に関する研修については、県の悉皆研修と重複するため希望研修とし、内容を充実させた。</li> <li>・デンマークから講師を招いて主権者教育に関する研修を実施した。</li> <li>・シンキングツールを用いて授業改善を図る研修を行った。</li> <li>・保健体育の新規研修として、ダンス指導を取り入れた。</li> <li>・他にも、「船橋の教育」を踏まえ、研修内容及び方法の工夫と改善を行った。</li> </ul> |
| 課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員層の変化に対応した層別研修を、効果的かつ計画的に実施する。</li> <li>・国や県、市の推進する施策や重要な教育課題、教職員のニーズ等に応じた研修を新規開設するとともに、整理・統合を行う。</li> </ul>  |
| 改善策 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・今日的な課題である特別支援教育及び情報教育に関する研修の充実を図る。</li> <li>・中期層教員の指導力向上を図るため、「新任生徒指導主事研修」及び「ミドルリーダー養成研修」を新規で実施する。</li> <li>・新学習指導要領を踏まえるとともに、ICT機器の活用を重視した授業に関する研修を行う。</li> </ul>  |

# 柏市

## 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

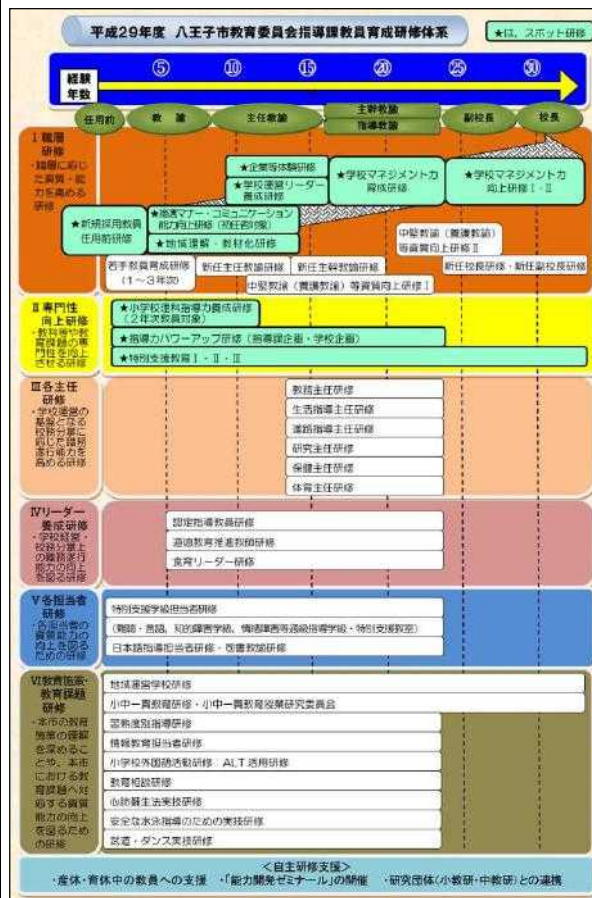
能力	第1ステージ (基礎形成期)	第2ステージ (伸長期)	第3ステージ (充実期)	管理職 (学校経営期)
生徒指導力	【(研) 初任研】 【(研) 1年研】 【(研) 2年研】 【(研) 特支新担研】	【(研) 5年研】 【(研) 6年研】 【(生) 人権尊重教育研】 【(生) 教育相談担当者研】 【(研) 主任層育成研】	【(研) 10年研】 【(研) 特別支援教育CO研】	【(研) 特別支援教育管理職研】
	【(研) キャリアアップ研修】 【(研) 夏季研修講座】			
授業者としての愛情と使命感を持ち、互いに力量を高め合い、連携協力して課題を解決する教職員	【(研) 初任研】 【(研) 1年研】 【(研) 2年研】 【(研) 特支新担研】	【(研) 5年研】 【(研) 6年研】 【(指) 教科主任等研】	【(研) 10年研】 【(指) 道徳教育推進教師研】 【(指) 英語スキルアップ講座】	
	【(研) 夏季・冬季情報活用研修】 【(研) キャリアアップ研修】 【(研) 夏季研修講座】 【(研) 大学連携講座】			
組織経営力	【(研) 初任研】 【(研) 2年研】 【(研) 特支新担研】	【(研) 6年研】 【(研) 主任層育成研】 【(指) 教科主任等研】 【(指) 司書教諭研】 【(指) 小動物飼育研】	【(研) 10年研】 【(指) 研究主任研】 【(研) 新任教務主任研】 【(指) 教務主任研】 【(指) 道徳教育推進教師研】	【(研) 新任教頭研】 【(研) 新任校長研】 【(研) 2年目標長研】 【(研) 学校経営研】
	【(保) 保健主事研】 【(保) 養護教諭研】 【(保) 栄養士研・給食主任研・給食関係職員研・栄養教諭研】 【(教) 事務職員研】 【(研) 夏季研修講座】			
連携・協働力	【(研) 初任研】 【(研) 2年研】	【(研) 5年研】 【(研) 6年研】 【(研) 主任層育成研】	【(研) 10年研】 【(研) 研究主任研】 【(研) 教務主任研】 【(研) 初任者指導教員研】	【(研) 新任教頭研】 【(研) 新任校長研】
	【(研) キャリアアップ研修】 【(研) 夏季研修講座】			

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・初任者の時に感じた課題意識をもとに、2年目、3年目と自己の教育実践研究につなげることができている。
  - ・5年経験者研修・10年経験者研修では、初任者に助言する機会を得ることによって、自らのメンター的な役割を意識し、若手リーダー・ミドルリーダーとしての自覚を持つことができた。
- 課題**
- ・校外研修における研修だけでなく、校内における経験者研修をいかに充実させるか、校内でのOJTを機能させていくにはどうすればよいかを課題である。

# 八王子市

## 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



職 層	求められる資質・能力
◆教諭 (新規採用教諭～3年次教諭) 基礎的資質・能力の育成期	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導や生活指導、学級経営における教員としての基礎的な力を身に付ける。</li> <li>児童・生徒理解を深め教育者としての愛情と豊かな人間性を身に付ける。</li> <li>教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。</li> </ul>
◆教諭 (4年次教諭以降) 実践的指導力の伸長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>知識や経験に基づく実践力を高めて専門的な知識・技能の向上を図り、初任者等に助言する力を身に付ける。</li> <li>主任教諭の補佐を行い、分掌組織の一員として学校運営に積極的に貢献できる力を身に付ける。</li> <li>主任教諭として必要な力を身に付ける。</li> </ul>
◆主任教諭 (受験資格は、教職8年目) 実践的指導力の充実期	<ul style="list-style-type: none"> <li>教科指導の専門性を高め、同僚や若手教員への助言や支援などの指導的な役割を担う力を身に付ける。</li> <li>校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担い、学校運営上の課題解決能力を身に付ける。</li> <li>指導監督層である主幹教諭を補佐し、主幹教諭として必要な力を身に付ける。</li> </ul>
◆主幹教諭・指導教諭 学校経営力の開発期	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職を補佐しながら、教員を指導・育成するとともに教務、生活指導、進路指導等の主任として、また、教科指導の専門家として、教育課題への対応力、学校改善のためのマネジメント力を身に付ける。</li> <li>副校長として必要な学校経営ができる力を身に付ける。</li> </ul>
◆副校長 学校経営力の伸長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校経営の視点で組織目標の達成や人的な管理、人材育成について責任をもち、学校改善のためのマネジメント力を発揮することができる。</li> <li>校長として必要な学校経営ができる力を身に付ける。</li> </ul>
◆校長・統括校長 学校経営力の充実期	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育者としての高い見識をもち、外部との連携・協働により広い視野で学校経営ができる力を発揮することができる。</li> <li>副校長や教育管理職候補者、各職層に応じた適切なキャリアプランを設定し、意図的・計画的に人材育成する力を発揮することができる。</li> </ul>

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

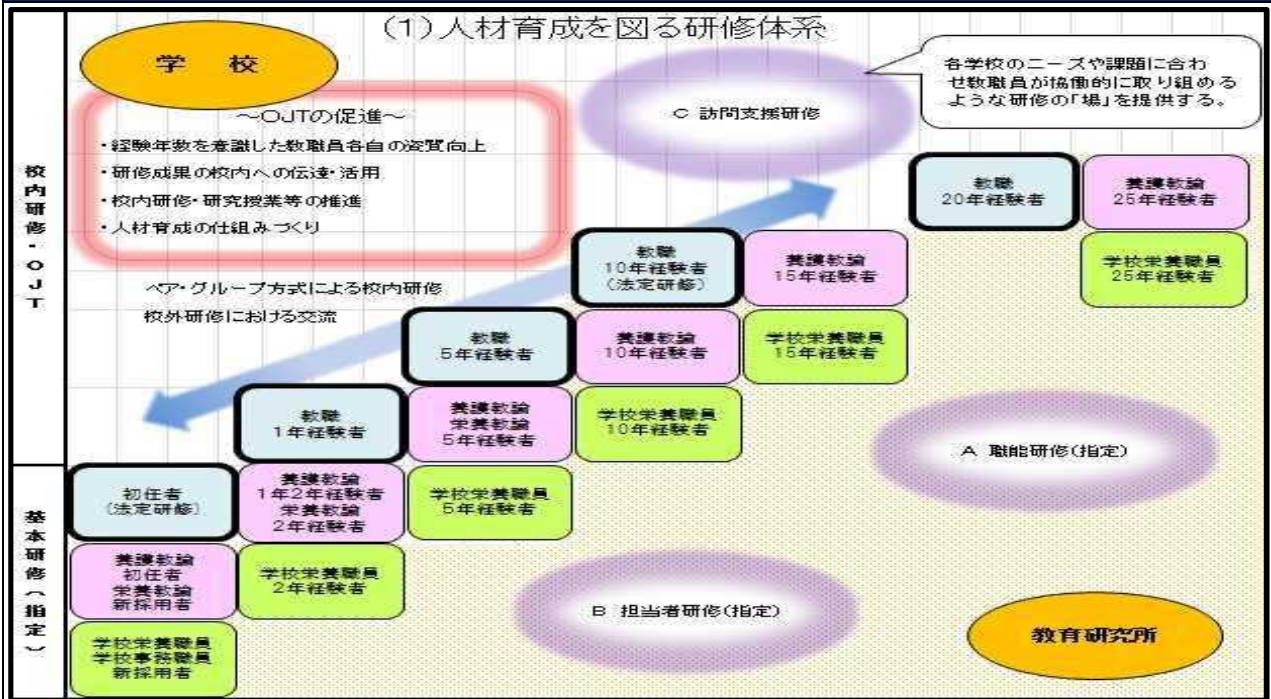
**成果①**平成27年度と同様、「職層に応じて求められる資質・能力」を育成するために、職層ごとに求められる資質・能力の育成に特に焦点を当てた「スポット研修」を設定し、従来実施していた研修の他に、教育委員会の各部署だけでなく、市長部局の各部署や関係機関等と連携し、教職への使命感を身に付けるための「新規採用教員任用前研修」、教職公務員としての自覚を高めるための「接遇マナー・コミュニケーション能力向上研修」、専門的な知識・技能を向上させるための「地域理解・教材化研修」を実施することで、資質・能力の向上を図ることができた。

**成果②**学校運営に貢献する力を向上させるための「企業等体験研修」や学校運営上の課題解決能力を身に付ける「学校運営リーダー養成研修」等を設定することで、それぞれの職層に求められる資質・能力の向上を図ることができた。

**課題①**八王子市の教員の年齢構成の特徴は、20代から30代の教員数が全体の半数を超え、毎年100名以上の新規採用教諭が赴任しており、若手教員が急速に増え、経験の浅い教員が日常の教育指導はもちろんのこと、校務分掌等においても重要な役割を担わなければならない状況になっている。また、他地区から異動してくる若手教員も多いため、八王子市に配置された教員に、学校を取り巻く地域の「人・もの・こと」に触れながら、子供たちが生きる地域に愛着をもち、子供たちに生きる力を育てていくことができる資質・能力を身に付けさせる必要がある。

# 横須賀市

## 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 10年経験者研修と初任者研修における公開授業研修を合同開催とし、10年経験者のミドルリーダーとしての力量育成を図っている。

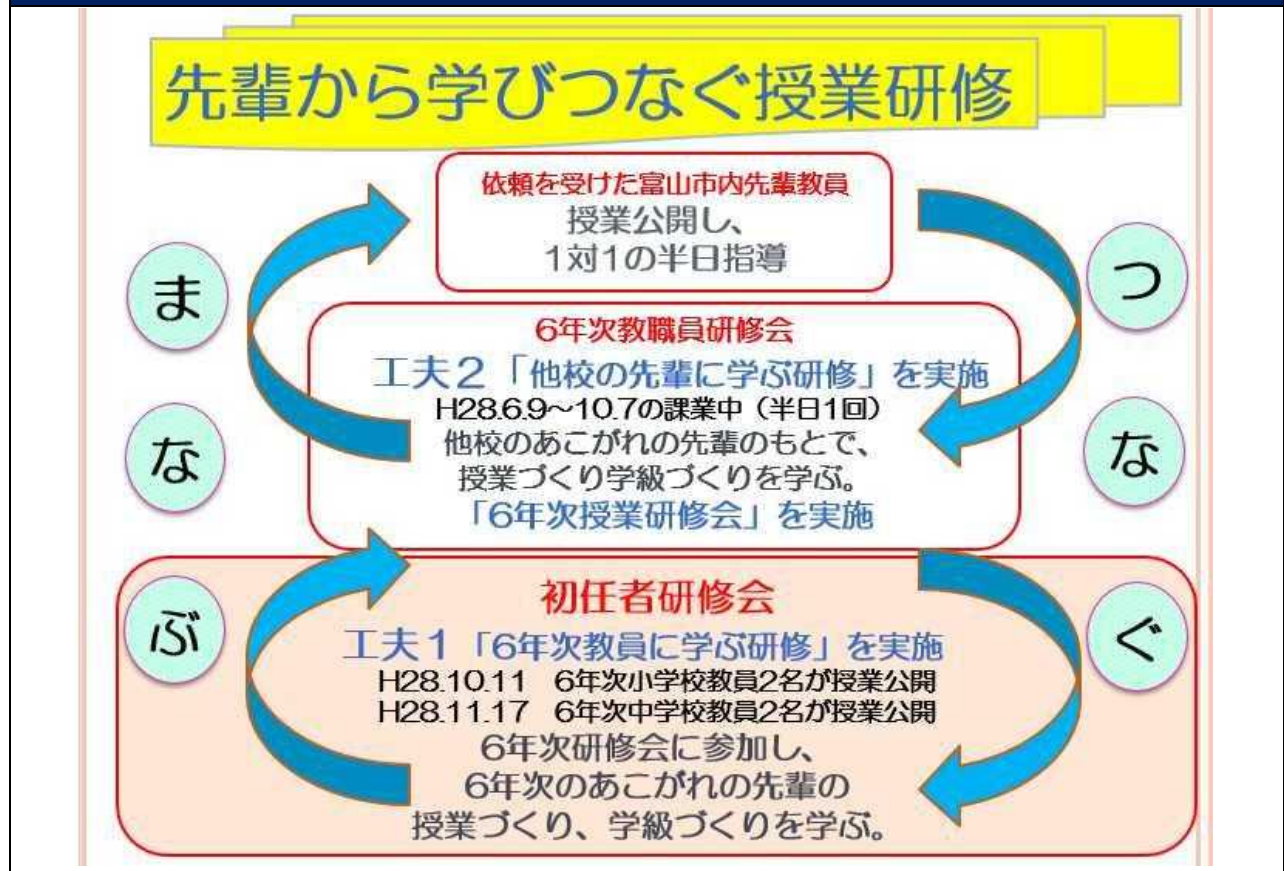
工夫2 校内研修にペア・グループ研修を位置づけ、校内における人材育成の促進を図っている。

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・初任者研修で模擬授業を全員が行い、より実践的な授業力の向上を図った。
  - ・教職10年経験者研修の研究授業および協議において、教科の専門性をより重視した視点で指導助言を行った。
- 課題**
- ・教職員の職務が多忙化するなかでの研修の実施。
  - ・管理職の力量を向上させる研修の実施。
- 改善策**
- ・採用1年目で全ての初期研修を終えるのではなく、2年目研修や3年目研修など若手教員のための研修を継続させ、初任者研修の弾力的な運用を行っていく。
  - ・10年経験者研修と免許状更新講習の重なりに配慮し、受講時期に幅を持たせる。
  - ・人材育成の視点から、総括教諭(主幹教諭)のグループリーダーとしての意識をさらに高めるとともに、学校運営を補佐する力を身に付けていく研修を実施する。

# 富山市

## 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



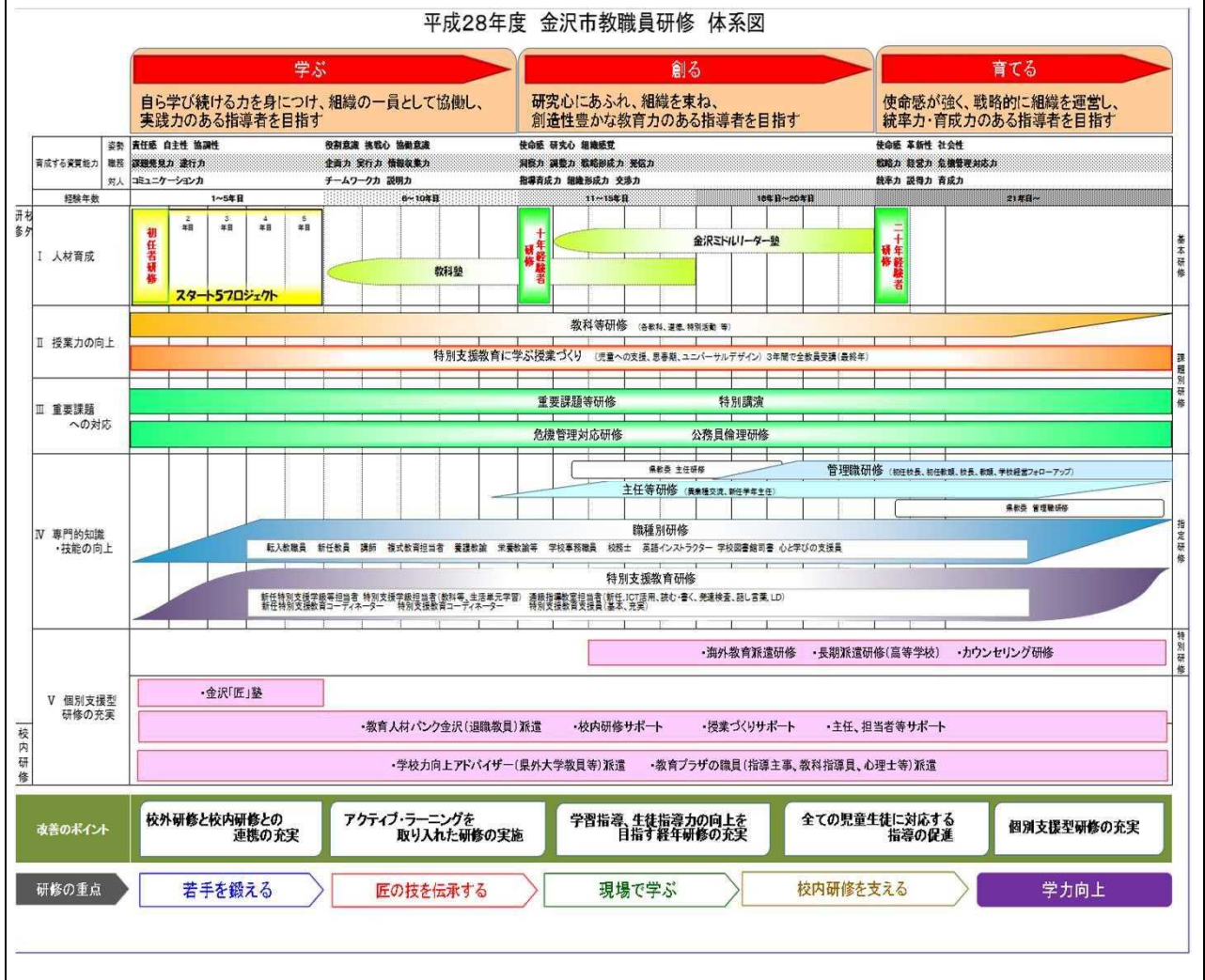
## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・初任者が6年次教職員研修会の授業研究に参加することにより、先輩教員の授業から、目指す授業の姿が明確になったり、多くの工夫点を実感し現場で生かそうとする姿勢が高まったりした。
  - ・6年次教員が先輩教員の勤務校へ出向き、半日、授業や学級経営を参観、指導を受けることで、自らのこれまでの取り組みを振り返り、次のキャリアステージの目標を持つ機会となった。
- 課題**
- ・初任者と6年次教員研修会とのつながり、6年次と先輩教員とのつながりの場は、効果的だが、研修の日だけの満足感に終わらないように、勤務校でもいかに生かしていけるかが課題である。
- 改善策**
- ・「校長等連絡協議会」や「初任者指導教員等研修会」において、センターにおける研修のねらいや状況を伝えるとともに、勤務校における研修でつなげてほしいことや、校内のOJTの機能を一層充実させ、校内の先輩教員とかわり、学ぶ機会を多く設定してほしいことを伝えていく。



# 金沢市

## 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

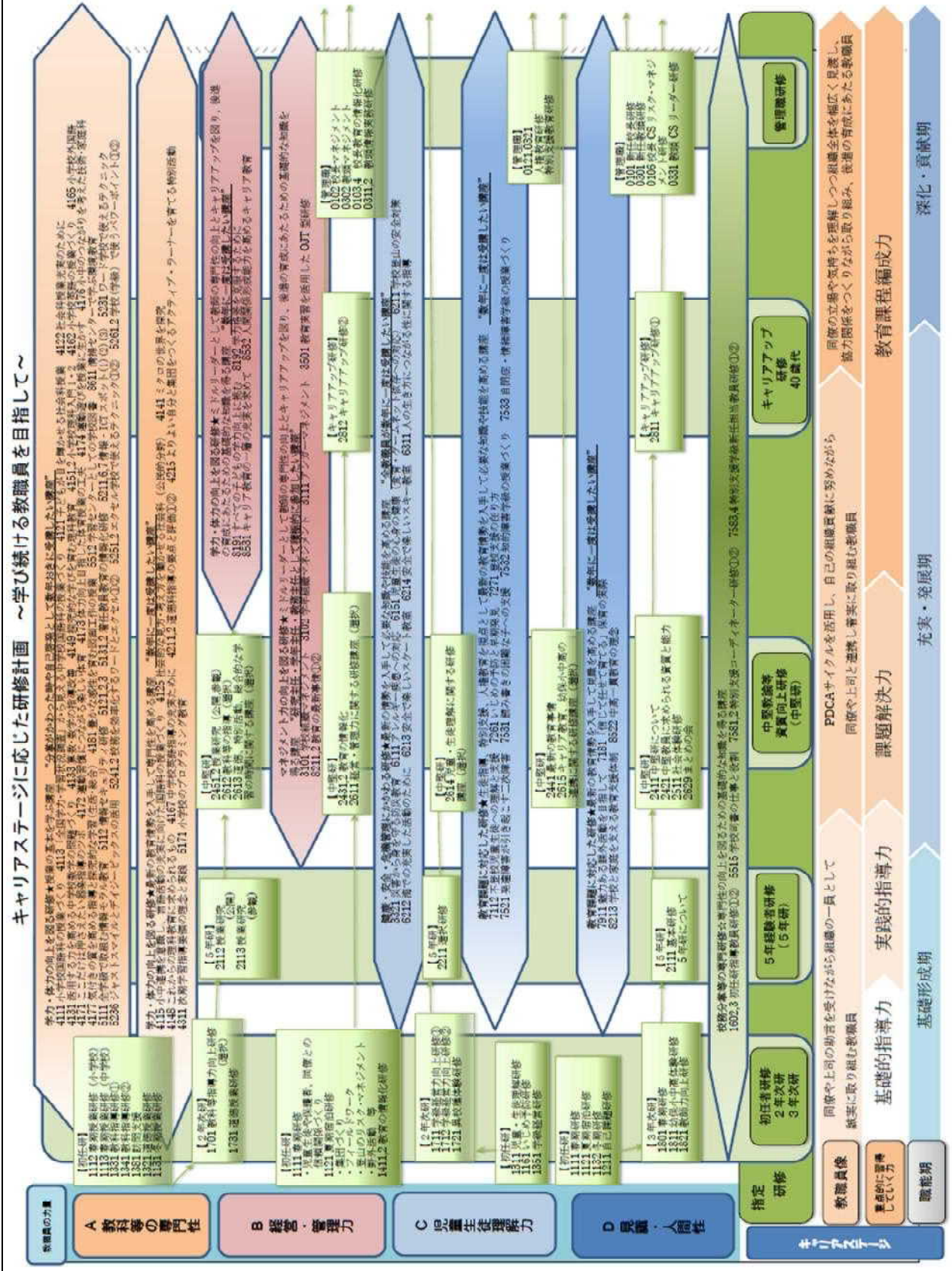


## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果** ・ 4年目研修と10年経験者研修との合同開催等、経験年数の違う受講者の学び合いにより、双方の育成に効果的であった。
- 課題** ・ 11年目教員の指導力において、ミドルリーダーとしての組織意識とマネジメント力を育成する必要がある。
- 改善策** ・ 学校組織マネジメント研修の内容の充実を図った。

# 長野市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



## 長野市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

研修講座を教職員の力量別に分類し、教職員が自分自身のキャリアステージを見通し、段階的にキャリアアップを図っていけるように、「研修計画(研修体系)」を作成。研修履歴と併せて、市内全教職員に配布し計画的なキャリアアップを図れるよう支援している(29年度より)。

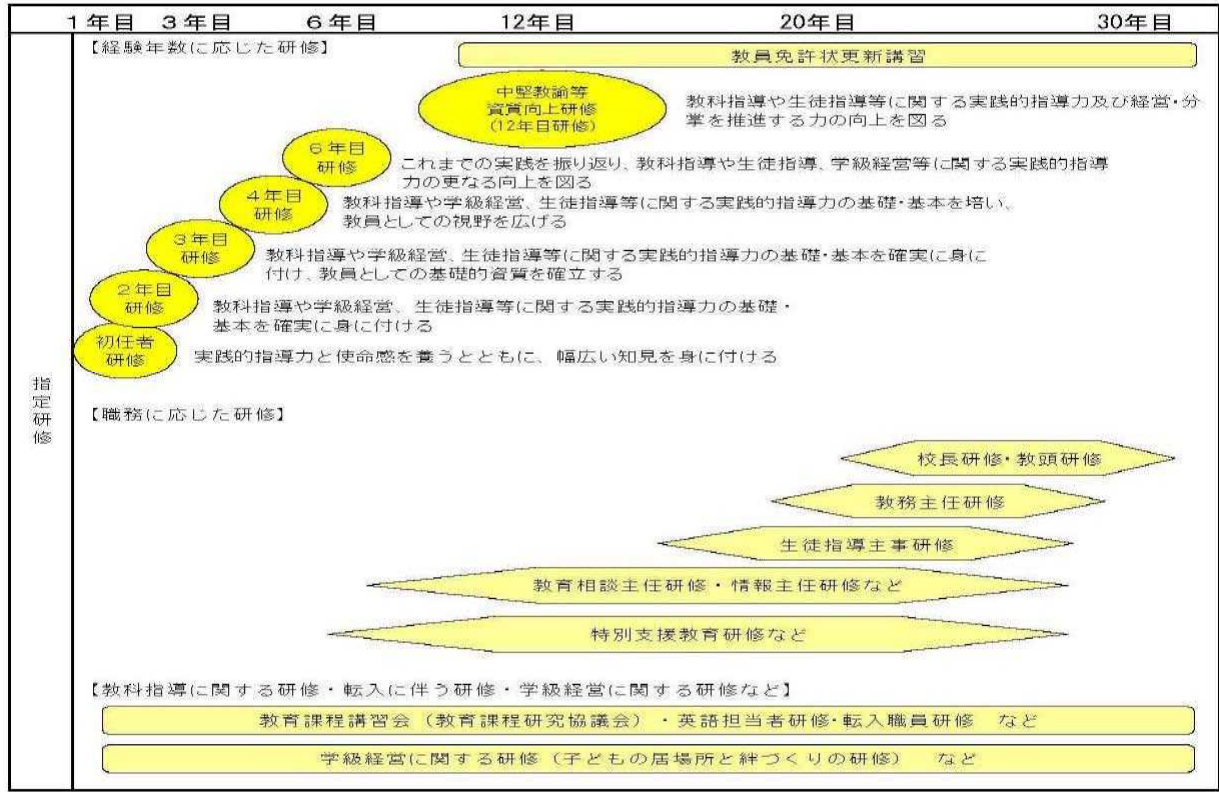
### 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・10年経験者の研修(授業公開研究)の参観者に5年経験者と2年次研対象者を加えることで、授業後の研究会では、経験年数の異なる教職員の実践交流を図ることができた。
  - ・3年次研修では、市内幼稚園・保育園・高校の協力を得て、「幼保・小・中・高の異校種体験研修」の充実を図った。幼保小、小中、中高の連携に関わる意識を一段と高め、自校での指導に生かすことにつながった。
- 課題**
- ・43～44歳の経験者研修以降が、管理職研修のみとなっている。
- 改善策**
- ・40代後半の管理職以外の教職員の力量向上を図る研修について、整理、構築するとともに、研修体系に位置付ける。

# 岐阜市

## 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

### 岐阜市における教員研修の実施体系



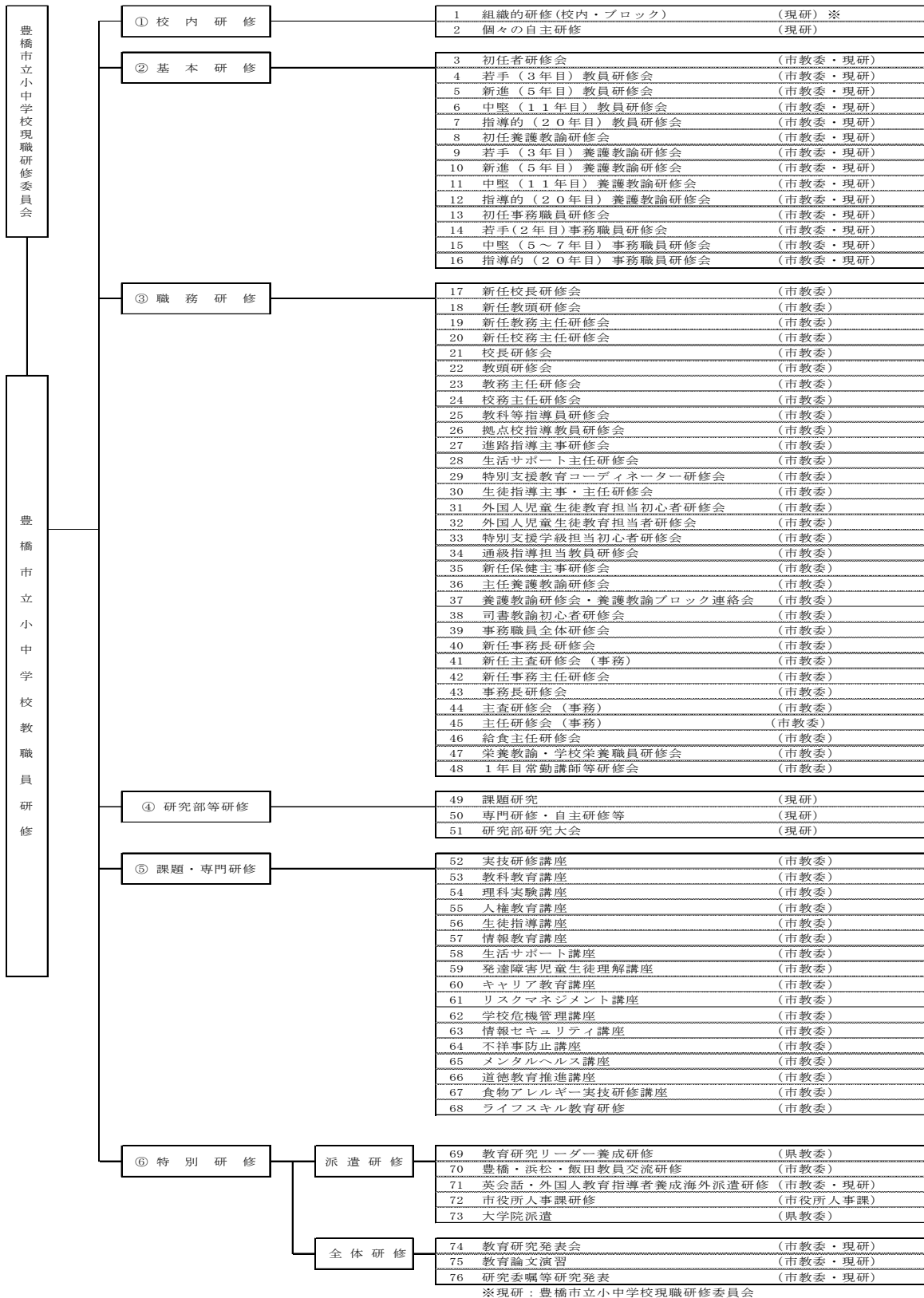
## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果**
- ・ 経年研修における教員のめざす姿と研修内容の連動を図ることができた。
- 課題**
- ・ 若手教員が自主的に学び合う研修の仕組みをつくる必要がある。12年目研修では、学校のミドルリーダーとして主体的に学校経営に参画できる力を一層高める必要がある。
- 改善策**
- ・ 初任者研修のプログラムに、3年目、4年目研修対象者とのクロス研修を位置付けるとともに、経験年数の異なる教員同士が互いに学び合うメンターチームを促進する研修を実施する。12年目研修では、スクールマネジメントや危機管理の研修を実施する。

# 豊橋市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

豊橋市小中学校教職員研修体系



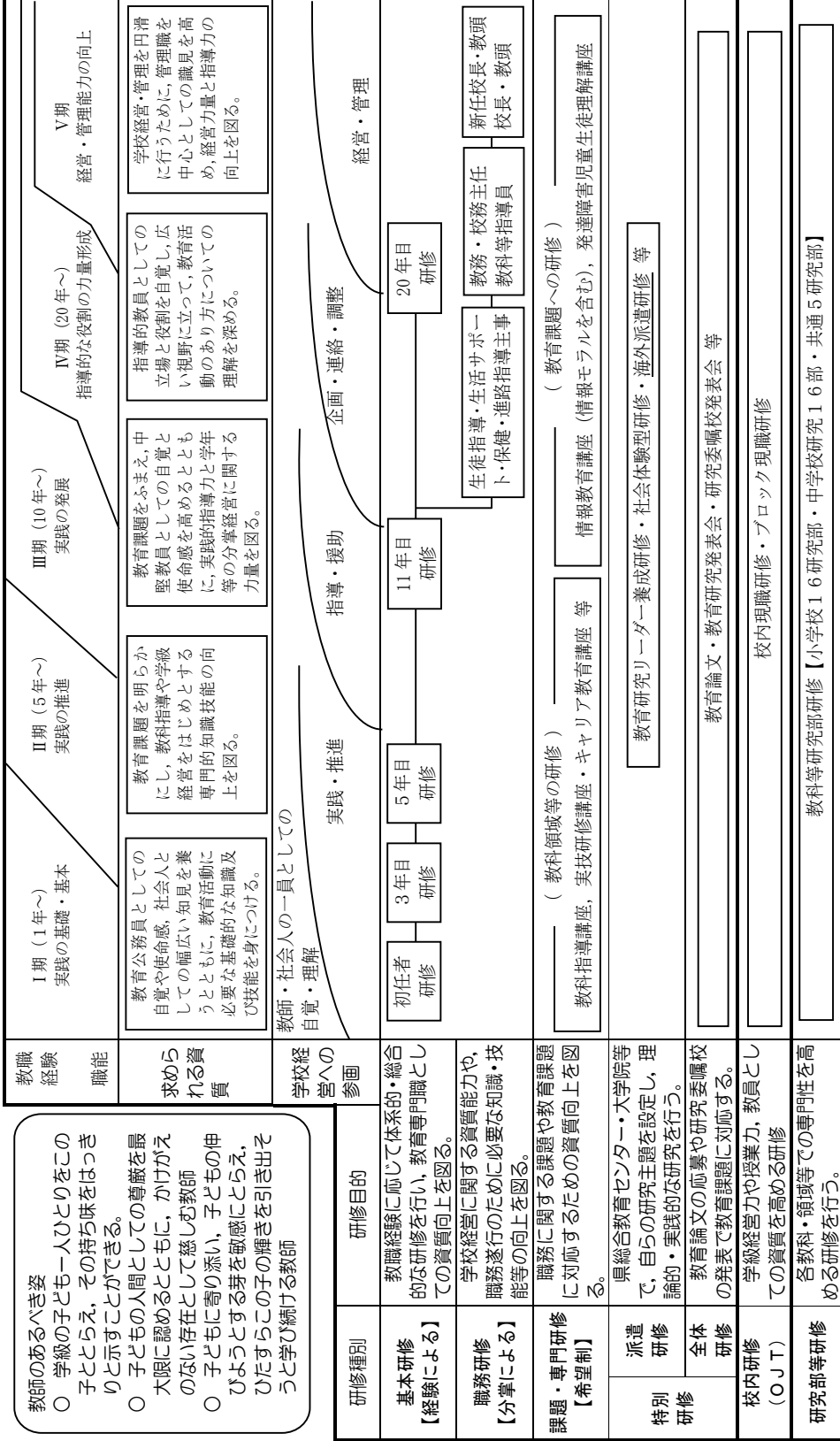
※現研：豊橋市立小中学校現職研修委員会

## 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

### 平成29年度 教職員研修の概要

#### 1 教員研修の体系

この子にとって学校における最大の教育環境は、教師である。この子の輝きを引き出そうとする教師は、この子に対する構えを見直し、この子への愛情と情熱を注ぐとともに、専門性や人間性の向上を図っていかねばならない。



※論文演習等で、eラーニング研修の活用を進める

## 豊橋市③

### 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 教職経験に応じた「求められる資質」を設定し、経験を重ねていくごとに、学校経営への参画意識を高めていく研修体系になっている。

工夫2 経験年数に応じた教職研修に加え、日常的な校内研修や「各教科・領域等での専門性を高める」研究部等研修を関連づけて実施することで、教職員の力量向上の強化を図っている。

### 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

成果 経験の浅い教員の割合が増えていく中で、指導的教員が指導者となり、校内でOJTシステムが確立されてきている。

3年目で学級経営、5年目で教科指導に特化した研修、20年目でのミドルリーダー研修を系統的・計画的に開催することで、教職経験に応じた自覚を促し、力量を身につけている。また、校内研修や研究部活動との連動により、実践的な力を身につけることにつながっている。

課題 校内での若手が増え続けることで、校外研修の対象者が多くなっていく。学校から離れる研修回数が多いと学校運営に支障をきたす事態も起こり得ると考えられる。

改善策 研修内容を吟味し、研修回数の見直しや研修の内容の管理や統合を行うとともに、校内で若手を育てることに重点を置き、OJTによる校内研修の充実を図った。

# 岡崎市

## 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

II 教職員研修の体系		1 ライフステージに即した教職員研修の構想図					
年代	20代		30代	40代	50代		
段階	I 基礎形成期		II 資質向上期	III 資質充実期	IV 資質発展期	V 資質円熟期	
目指す教師像	児童・生徒理解に努め、教育公務員としての使命感を自覚する教師		実践を積み上げ、意欲的に授業実践・学校経営に取り組む教師	自己の研修課題を自覚し、校内の教育活動の中核的役割を果たす教師	教育観を確立し、活力ある学校経営を企画・調整し、実践する教師	豊富な教育経験に基づき、学校全体の管理や指導を行う教師	
研修の目的	組織における立場を理解した使命感・倫理観をもつ。また、学級経営・生徒指導についての知識と技能を身に付けるよう努力できる資質を身に付ける。		教育公務員としての使命感・倫理観をより強くもち、これまで以上に学級経営・生徒指導についての実践力が高まるよう努力できる資質を身に付ける。	学校運営の中核的存在であることを意識し、自己改革の課題をもち、理論的体系化を図り、後進の見本となる資質を身に付ける。	教育現場における経験を体系化し、学年経営及び学校全体の生徒指導等、体制整備の技能を身に付け、後進の者に教授できる資質を身に付ける。	法令、法規の正確な理解により、学校教育における実践経験を踏まえて、学校経営・生徒指導について技能を身に付ける。	
求められる資質キーワード	情報・授業力		指導力・中核的存在		連携力		
基本研修	市教育研究所の主催	【1】小学校初任者研修(市)		【4】小学校10年経験者研修(市)			
		【2】中学校初任者研修(市)		【5】中学校10年経験者研修(市)			
		【3】新規採用養護教諭研修(市)		【6】養護教諭10年経験者研修(市)			
職務研修	県・ 県総合教育センター・ 市教育研究所 の主催			【11】拠点校指導員研修(市)			
					【7】新任教務主任研修(市)		
					【8】新任校長・教頭研修(市)		
					中学校進路指導主事研修・生徒指導主事研修(市)		
					【9】新任保健指導主事研修(市)		
				【10】新任学校給食主任研修(市)	【10】新任学校給食主任研修(市)		
				【16】公立学校の臨時教員等研修(県)	公立学校の臨時教員等研修(県)		
				【24】新規採用事務職員研修(県)(市)	事務職員中堅者後期研修(県)	事務職員新任主査研修(県)	事務職員現任主査研修(県)
				【12】特別支援教育研修(市)	【12】特別支援教育研修(市)		【13】特別支援学級管理運営研修(市)
				【14】特別支援学級担当教員等初心者研修(市)	【14】特別支援学級担当教員等初心者研修(市)		
研究所以外の主催				教科指導員研修(市)			
				校長・教頭・教務主任・校務主任・校務主任補佐研修(市)			
専門課題	課題研修(市)	【17】授業力・教師力アップセミナー(基礎編) 【22】小・中学校教育課程研修 【17】授業力・教師力アップセミナー(基礎編) 【23】小・中学校教育課程研究集會(県)					
			【18】授業力・教師力アップセミナー(応用編)	【19】組織マネジメント研修(市)			
			情報教育等研修(パソコン・ビデオ・校内放送・校内LAN導入・ネットワーク活用)(市)				
			【21】外国人児童生徒教育研修(市) 【21】外国人児童生徒教育研修(市)				
			(教科別講座・学級経営講座・特別支援教育講座等)自由応募(県)				
現職研修・自主研修			現職研修委員会(各教科・領域・各連携協議会・特別委員会) 校内研修 教育論文				

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 平成28年度の成果

教科指導員については、教科指導員研修で各教科・各領域の指導員が自らの資質向上のための研修を重ねた上で、市内の学校に派遣され、研究授業を観察し助言している。当該研修により、平成28年度についても、岡崎市全体の教員の授業力向上を図ることができた。

### 平成29年度の改善策等

愛知県教育委員会が策定する教員の育成に関する指針に基づき、中堅教員等の研修を充実させる。



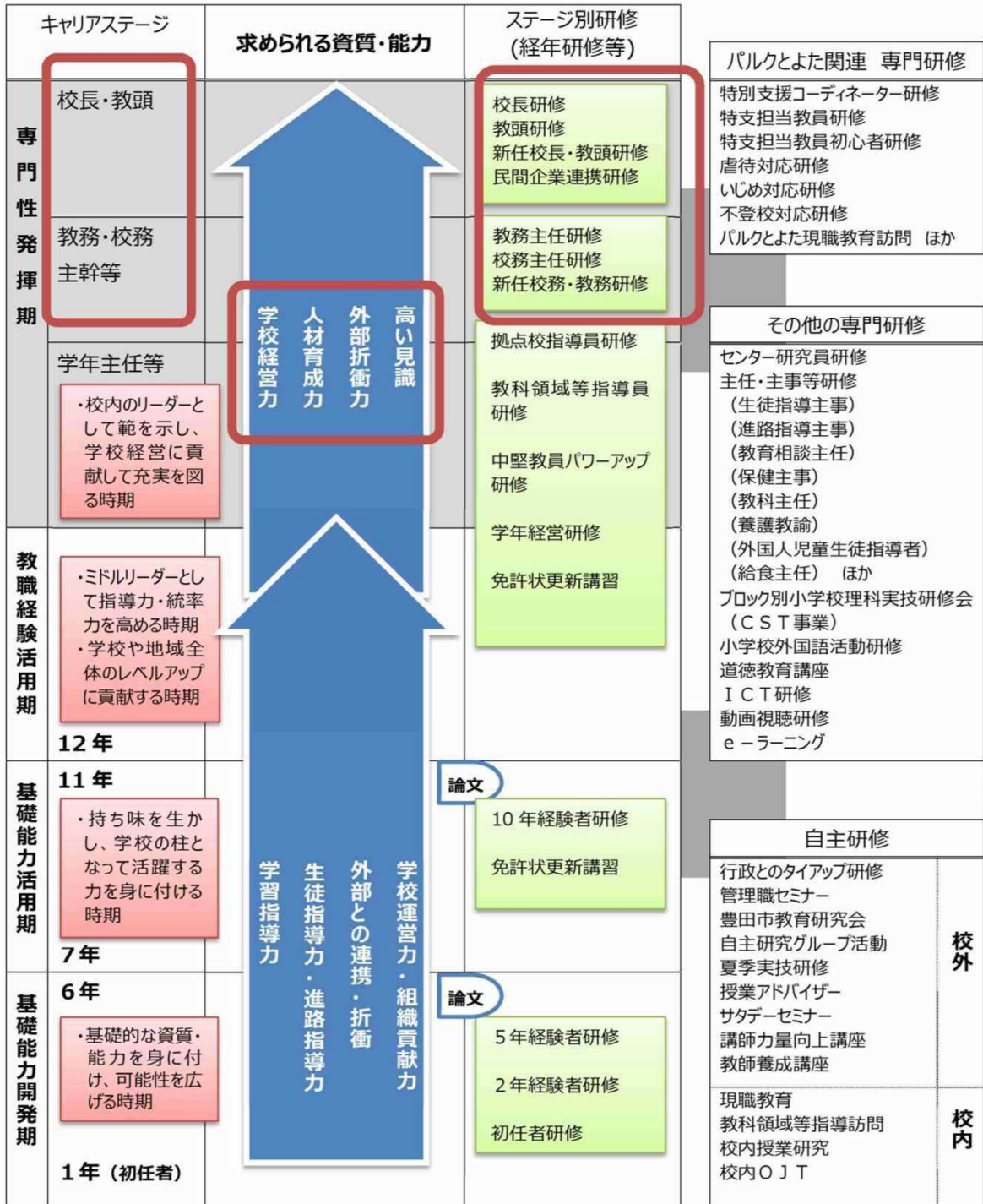
# 豊田市①

## 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

### 豊田市教員研修体系（概要）

めざす教師像：自ら学び続ける教師

合 言 葉：あの先生に出会えてよかったといわれる先生に



## 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

### キャリアステージと求められる資質・能力

キャリアステージ	求められる資質・能力 (特に身に付けたい資質・能力)			
	学習指導力	生活指導力・進路指導力	外部との連携・折衝	学校運営力・組織貢献力
● <b>基礎能力開発期</b> 教員としての必要な資質・能力を身に付けるとともに教員としての可能性を広げ、資質・能力を高める時期 (1年～6年)	○適切な発問、読みやすい板書などの基礎的な授業力 ・児童生徒の興味・関心・意欲を引き出す指導力 ・児童生徒の実態に合わせた指導計画を立てる力 ・他の教員の授業から学び、自分の指導を改善する力	○児童生徒一人一人に愛情をもって接し、児童生徒の心情を汲み取り、居心地がよい学級をつくる力 ・生活指導・進路指導上の問題に気づき、他の教員と協力しながら対応する力	○保護者・地域・外部機関の思いを受け止め、他の教員の助言を受けながら対応する力 ・保護者・地域・外部機関と円滑な連絡をとり、適切に対応する力	○社会人として良識ある対応ができ、円滑な人間関係をつくることのできる力 ・学校や教科等、分担された業務について、目標を明確にして実践、改善する力 ・上司、同僚とコミュニケーションをとりながら適切に任務を行う力
● <b>基礎能力活用期</b> 自分の持ち味を生かし、学校現場で柱となって活躍する力を身に付ける時期 (7年～11年)	○児童生徒の興味・関心・意欲を高める指導力 ・指導方法の工夫や教育機器の活用により個に応じた指導ができる力 ・自らの授業改善、指導力向上に努めるとともに、他の教員の授業に対して適切な助言をする力	○児童生徒同士のコミュニケーションを促進し、望ましい集団をつくる力 ○生活指導・進路指導上の問題を自ら解決したり、経験を踏まえて他の教員に問題提起や情報提供をしたりする力	○保護者・地域・外部機関の思いを理解し、他の教員と協力しながら対応する力 ・保護者・地域・外部機関と円滑な連絡調整する力	○学年や教科等、分担された任務等について、目標や改善の視点を明確にして企画・調整・実行する力 ・自らの責任や組織内での役割を自覚して実践する力
● <b>教職経験活用期</b> I 学年、学校のミドルリーダーとして、自らの指導力と統率力を高める時期 II 自分自身の高い能力や専門性を発揮するだけでなく、指導的立場として、学校や地域全体のレベルアップや人材育成に貢献する時期 (12年～)	○児童生徒の主体的な学びを導く指導力 ○周りにある教育資源や新しい指導方法を効果的に取り入れ、他の教員の模範となる授業を行う力 ・学力向上や授業改善、授業評価等の視点を常にもち、学年全体や教科の授業づくりをリードする力	○児童生徒同士の望ましいコミュニケーションや自治活動を促進し、互いに高め合える集団をつくる力 ○生活指導や進路指導の組織的な取組をリードしたり、改革推進したりする力 ・他の教員の抱える生活指導・進路指導上の問題に気づき、適切な助言をする力	○保護者・地域・外部機関の思いを生かし、協働による教育活動を推進する力 ・保護者・地域・外部機関と良好な関係を築き、協力する力 ・地域へ貢献する活動を企画・調整する力	○学年・学校運営の中核となつて的確に組織をリードし、各事業を企画・運営する力 ○自らの経験を生かし、自校の課題を中心となつて取り組み、組織全体の取組を改善する力 ・先見性をもって日々の業務に取り組み、ともに新しい視点で企画・運営する力

### 【教職経験活用期の資質・能力に加え、学校経営を担う立場でさらに求められるもの】

キャリアステージ	求められる資質・能力			
	学校経営力	人材育成力	外部折衝力	高い見識
● <b>経営力育成ステージ (学年主任等)</b> 他の教員の模範となり、校内教育活動をリードするとともに、自分の役割について、自覚と責任をもって、学校経営に貢献し、充実を図る時期	○学年の児童生徒及び、教師集団に対して取組方針を的確に示し、具体的に指導する力 ・働きやすく相談しやすい職員室の雰囲気をつくり、信頼関係を構築する力 ・若手教員に対し、教育実践を教育論文にまとめることを指導する力	○学年部、教科部の授業力向上のための具体的な計画を作成し、指導的立場でリードする力	○学校の取組と地域や関係機関との取組を結び付けたり、教育効果を高めるために関係を改善したりする力 ・専門性を生かし、新たな取組を生み出す力 ・外部組織や関係機関を積極的に活用し、組織力を向上させる力	○どの教員からの相談にも適切に対応できる力 ○学年主任や生徒指導・進路指導等各主任として信頼される判断力 ・国や県、市の動向を注視し、学校経営に活かす力
● <b>専門性発揮期</b> 経営力活用ステージ (教務・校務主任・主幹教諭) 管理職を補佐し、所属する教員を指導しながら、役職者としての自覚と責任をもち、組織目標の達成をめざす。加えて管理職としての能力を育成する時期	○校内環境全体を改善し、好ましい学習環境を構築する力 ○学校全体の学力分析を行い、校内の教育課程や授業づくりについて改善の視点を考える力 ・学校行事等のマネジメント力	○校内現場研修について校内の課題を分析し、教員全体をリードして研究を推進する力 ・分担された教職員の業務に対し個別に具体的な支援や助言を行う力	○教育委員会や市役所各課と連絡を取り合い、的確に事務処理を行う力 ・各種業者や諸団体の連絡調整を適切に行う力	○これまでに培った学習指導や生活指導・進路指導等、子どもへの指導のあり方を適切に教職員に示す力 ・国や県、市の動向を把握し、校長の思いを受け止めながら学校運営の改善を進める力
● <b>経営力発揮ステージ (校長・教頭)</b> ビジョンをもち、教職員の持ち味を生かしながら、人材を育成し、学校の特色ある教育活動の実践に取り組み、責任ある学校経営をする時期	○教育目標や方針、重点目標について、学校評価や自己評価を分析し、課題に対して新しい改善策を企画提案する力 ・教職員が協力して教育活動を行うために職員会議等で具体的な考えを示す力 ・適材適所に職員を位置付けて組織し、職員が意欲をもって活動できる組織運営をする力	○分担した教職員の業務を見守り把握し、支援・助言しながら的確に評価する力 ・教職員の持ち味や新しいアイデアを積極的に引き出し、学校運営に生かす力 ・教務主任、校務主任に具体的にアドバイスし、求められる資質や能力を日々の業務運営の中で育成する力	○保護者や関係機関、地域に対して学校の教育方針等について発信する機会を確保し、明確に説明責任を果たすとともに協力体制を構築する力 ・学校の危機管理やチーム対応について、校内組織と関係機関との調整を図り、的確な判断を示す力 ・市民感覚・民間経営感覚に学び、取り入れる力	○国や県、市の動向を把握し、時代の流れや地域性を考慮しながら、教育活動の目標や方針、重点を定め、企画・改善につなげる力 ・自ら培った経験と保護者の期待を受け止めながら、子どもへの指導のあり方について、教職員に方針を説明したり、具体的に指導したりする力



子どもの可能性を引き出すために  
学び続ける教師になろう

・キャリアステージに応じた目標・役割を設定し、具体的な目標を設定できるようにしている。

・10年経験者研修と初任者研修における合同開催等、5年経験者と若手教員との校内OJT研修など、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

- |            |   |
|------------|---|
| <b>成果</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 人材育成プランを指標として、教員の適切な目標設定が可能になった。教員は、自分の設定した具体的な目標を意識した研修や日々の授業への取組ができるようになった。</li><li>▪ 管理職は、自校の教員の実情とキャリアステージに示された資質・能力とを比較し、客観的に判断できるようになった。自校の強み、弱みを知ることができ、校内OJTの方針を立てやすくなった。</li></ul> |
| <b>課題</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 経験年数が10年未満の教員数が多いため、メンターの中堅教員が不足している。</li><li>▪ 経年経験者研修の参加者数が激増しており、従来の研修方式では、参加者の学びが浅くなっている。集合研修から校内OJTの充実が望まれる状況になっている。</li></ul>   |
| <b>改善策</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ ワークショップ形式の研修を多く取り入れ、参加者がより主体的に参加できるように研修を工夫している。</li><li>▪ 多忙化解消のため、研修の内容を精選し、削減・統合による研修のスリム化を図っている。</li></ul>  |