

# 大津市

## 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



【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 初任者から3年次までの期間を若手教員育成期と捉え、授業力・学級経営力・生徒指導力を中心に、若手教員の研修を進めている。  
また、若手教員合同研修として、教科研修や講演会などを合同で開催している。
- 工夫② ステージに応じた目標を設定し、学び続ける教職員、チームとして力を発揮できる教職員の育成を図っている。

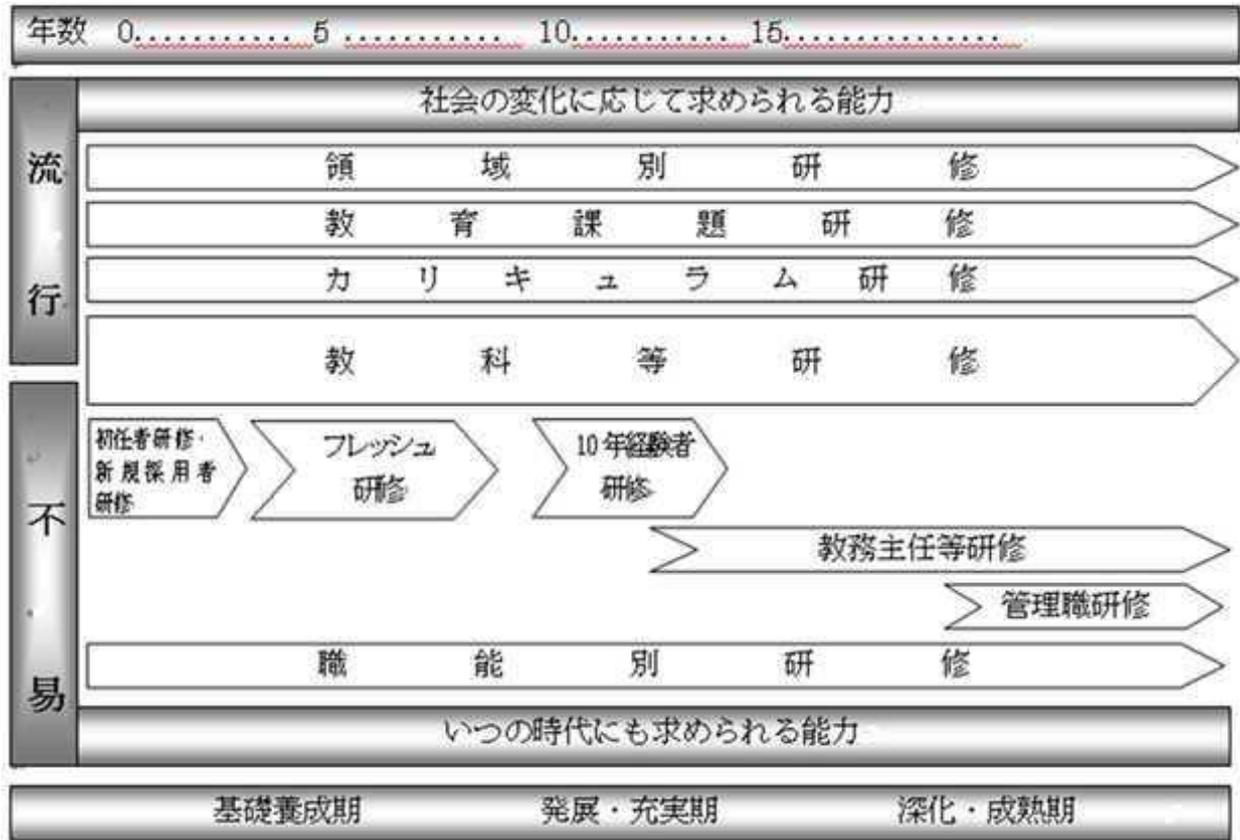
## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

- 成果
- ・ ステージの異なる若手教員同士が、様々な実践を交流することができ、若手教員が新たな視点や考え方を得ることができた。
  - ・ ステージに応じた目標を設定することで、若手教員・中堅教員ともに、効果的な研修を実施することができ、教員としての専門性の育成・向上につながった。
- 課題
- ・ 若手教員の育成を目的とするOJT研修やメンター制を教職経験者研修全体において充実させていく。  
また、大津市独自の研修をステージ研修の中で取り入れ、進めていく。
- 改善策
- ・ 校内におけるOJT研修と関連させた研修を行うため、若手教員合同研修に加え、初任者(幼小中)と中堅教諭とのクロス研修を計画する。  
若手合同研修では、「大津の伝統と文化にふれる」研修として、大津絵画家を招いて、大津絵の実習を行う。

# 高槻市

## 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

【ライフステージに応じた教職員研修基本体系図】



## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 成果

教職員に求められる資質・能力は、普遍的でいつの時代にも求められる資質・能力(不易の部分)と、社会の変化に応じて求められる資質・能力(流行の部分)の両面がある。採用から退職までのライフ・サイクルにおける教職員のライフステージを初任者・新規採用者、教職5年以下・10年経験者、教務主任等中堅教職員、管理職と捉え、職能や経験に合わせた教職員研修体系を構築して実施している。

### 課題

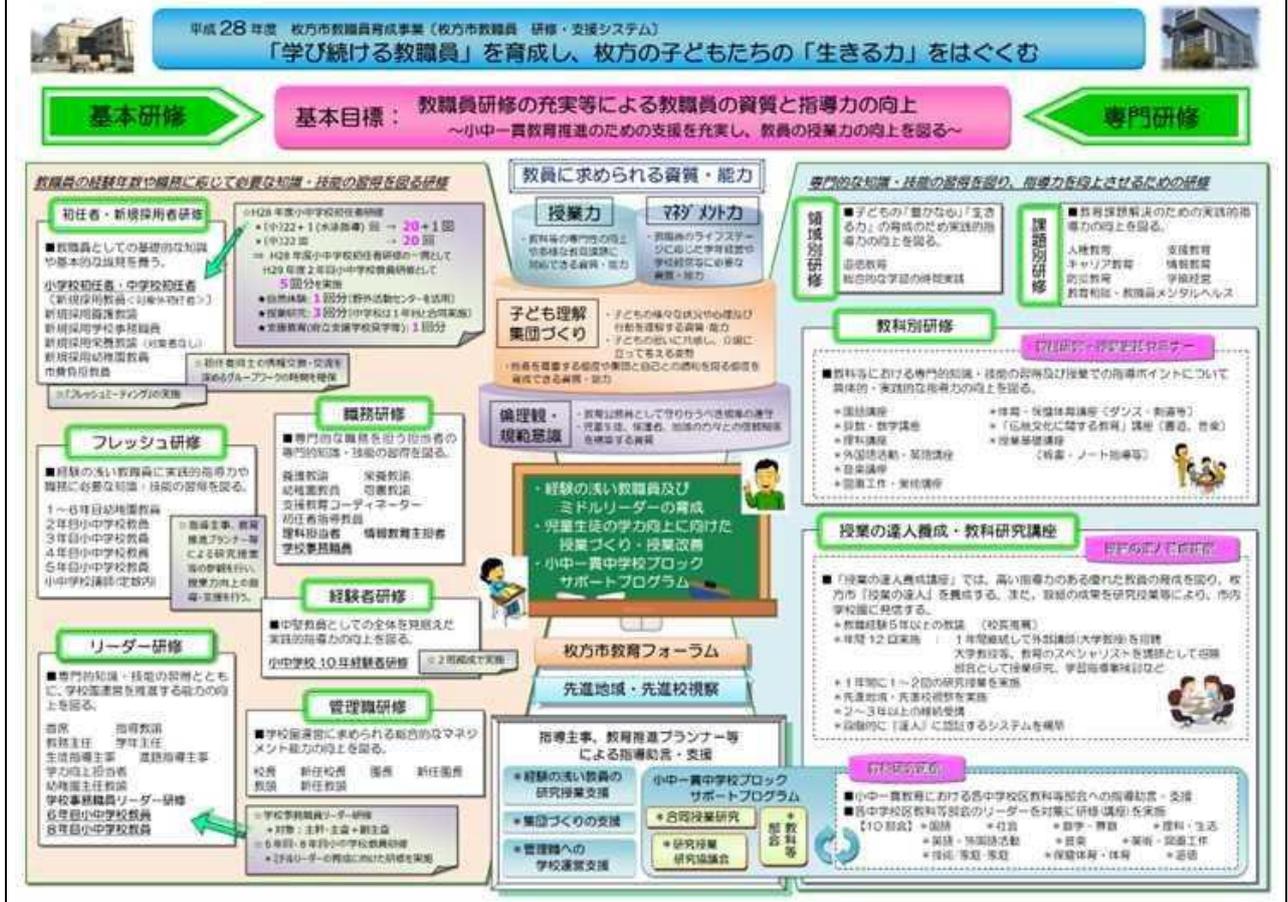
大量採用から10年を向かえ、10年経験者の対象者が大幅に増加している。教職員の構成を踏まえ、研修体系及び実施時期の改善が必要である。

### 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」を行う。フレッシュ研修、10年経験者研修につなぎ、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

「学び続ける教職員の育成」をめざした継続的・系統的な枚方市独自の研修体系が定着してきたこともあり、平成28年度は延べ11,362名の教職員が研修を受講し、理解度は98.7%、満足度は98.1%であった。また、中学校ブロックでの研究を支援するため、指導主事等が延べ1593回学校園を訪問し、指導助言にあたった。

### 課題

10年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修となり、受講年次に柔軟性が出るため、教職員1人ひとりの研修受講履歴を管理する必要が出てきた。現在、周辺の中核市の動向を探り、対応策を検討している。平成29年度は7年目、9年目の教諭を対象とした研修講座を新設し、初任者から10年目まで、途切れることのない継続的・系統的な研修の一層の充実を図る。また、小中学校10年経験者研修において、受講者の負担を軽減する措置として、平成29年度は「免許状更新講習」を「小中学校10年経験者研修」の選択研修の一部として認めている。

# 姫路市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

### 10年経験者研修に係る校外研修実施イメージ

(12日程度)

**共通研修 1日** ※小学校は地区別で実施  
※中学校は県立教育研修所を会場に全県で実施

(内容)

- ・10年経験者研修の概要（オリエンテーション）
- ・中堅教員に期待すること
- ・ミドルリーダーに求められる役割
- ・教職員としての自覚と責任について
- ・本県教育の課題とその解決に向けて 等

**教科指導等研修 5日程度**

各種研修会（研究会）への参加等

- ・大学の公開講座
- ・県立教育研修所の講座
- ・教育事務所の研修会
- ・市町組合教育委員会の研修会
- ・校長会の主催する教育研究会
- ・その他

**生徒指導等研修 3日程度**

各種研修会（研究会）への参加等

- ・大学の公開講座（カウンセリング等）
- ・県立教育研修所の講座
- ・教育事務所の研修会
- ・市町組合教育委員会の研修会
- ・県立但馬やまびこの郷が実施する研修会
- ・その他

**少人数グループ研修**

内 1～2日程度

- ※ 教材の開発・研究や授業展開の工夫  
・改善を行ったり、模擬授業等を通して教材等の検証や評価方法の研究を行ったりする
- ※ 小学校は各地区で実施
- ※ 中学校は全県で教科毎に実施

**少人数グループ研修**

内 1～2日程度

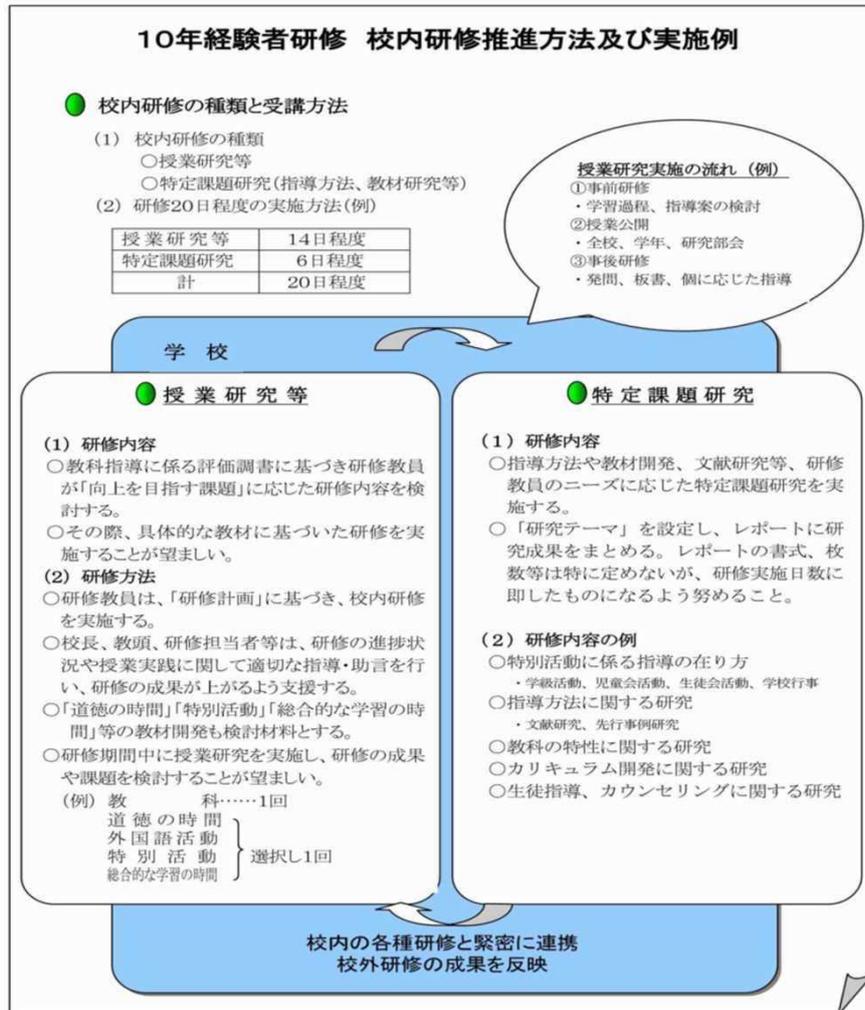
- ※ 教員個々の取組事例をもとに事例発表、研究協議を行ったり、課題設定をしたりして、共同研究を進める
- ※ 小学校は各地区で実施
- ※ 中学校は全県で実施

**適性に応じた得意分野づくりの研修 3日程度**

- ・県立教育研修所が実施する校内リーダー養成研修（1講座以上受講）
- ・体験研修  
（介護体験、企業体験等）
- ・課題別研修  
（人権教育、防災教育、情報教育、環境教育、キャリア教育、食育、特別支援教育等に関する専門的な研修）

# 姫路市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



## 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年度は少人数グループ研修の指導者設定と研修記録の提出を必須とすることで内容がより充実したものとなった。受講者は能動的に研修を企画運営する少人数研修が課題解決や学びにつながったと振り返っていた。

### ・課題

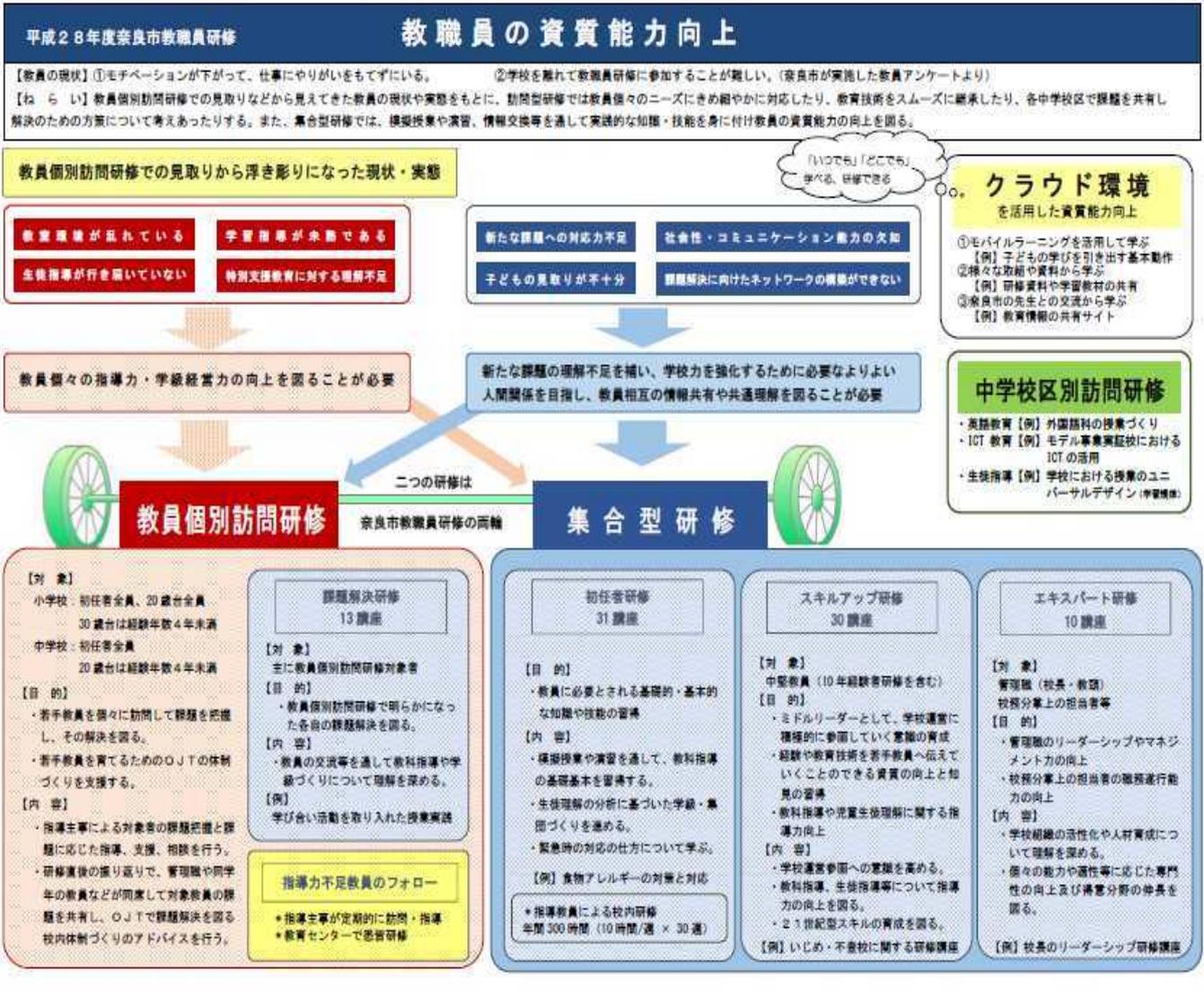
本研修受講者は学習指導や生徒指導等子供たちへの指導に関する向上意識は持っているが、学校運営参画への意識や計画書作成等事務処理に対する意識は低い。今後、学校運営に積極的に参加することが求められる中堅教諭の課題である。

### ・改善策

共通研修で、中堅教諭に求められる役割や資質・能力について明確に伝達する。  
市主催教職員研修の体系的な見直しを検討する。

# 奈良市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



# 奈良市②

## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 奈良市教職員研修講座 満足度

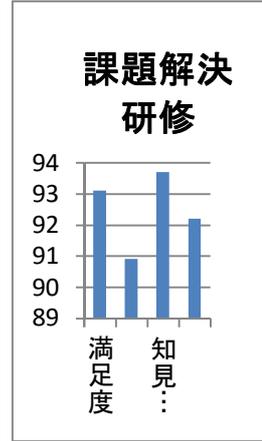
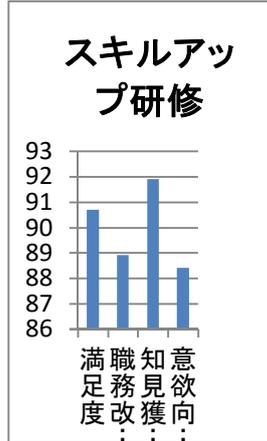
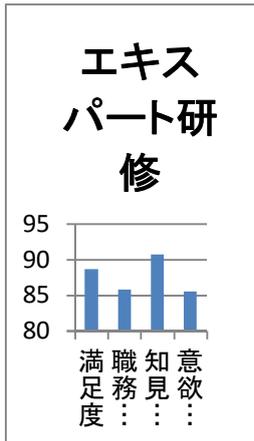
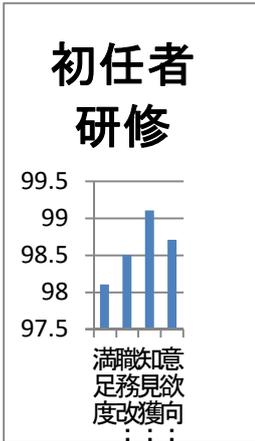
講座	満足度	講座数	受講人数
初任者研修	98.1	21	604
エキスパート研修	88.6	9	476
スキルアップ研修	90.7	30	981
課題解決研修	93.1	13	374

初任者研修	満足度
満足度	98.1
職務改善への寄与	98.5
知見獲得への寄与	99.1
意欲向上への寄与	98.7

エキスパート研修	満足度
満足度	88.6
職務改善への寄与	85.8
知見獲得への寄与	90.7
意欲向上への寄与	85.5

スキルアップ研修	満足度
満足度	90.7
職務改善への寄与	88.9
知見獲得への寄与	91.9
意欲向上への寄与	88.4

課題解決研修	満足度
満足度	93.1
職務改善への寄与	90.9
知見獲得への寄与	93.7
意欲向上への寄与	92.2



#### 【課題】

満足度を基準にした場合、「知見獲得への寄与」は高く、「職務改善への寄与」、「意欲向上への寄与」は低い傾向にある。

#### 【成果】

今年度の個別訪問研修で見られた成果・・・2年目の教員の授業を参観する中で、昨年度の研修(初任者研修)で見聞きしたことを実際に教室での指導に活かしている場面があり、研修の効果が見られた点など。

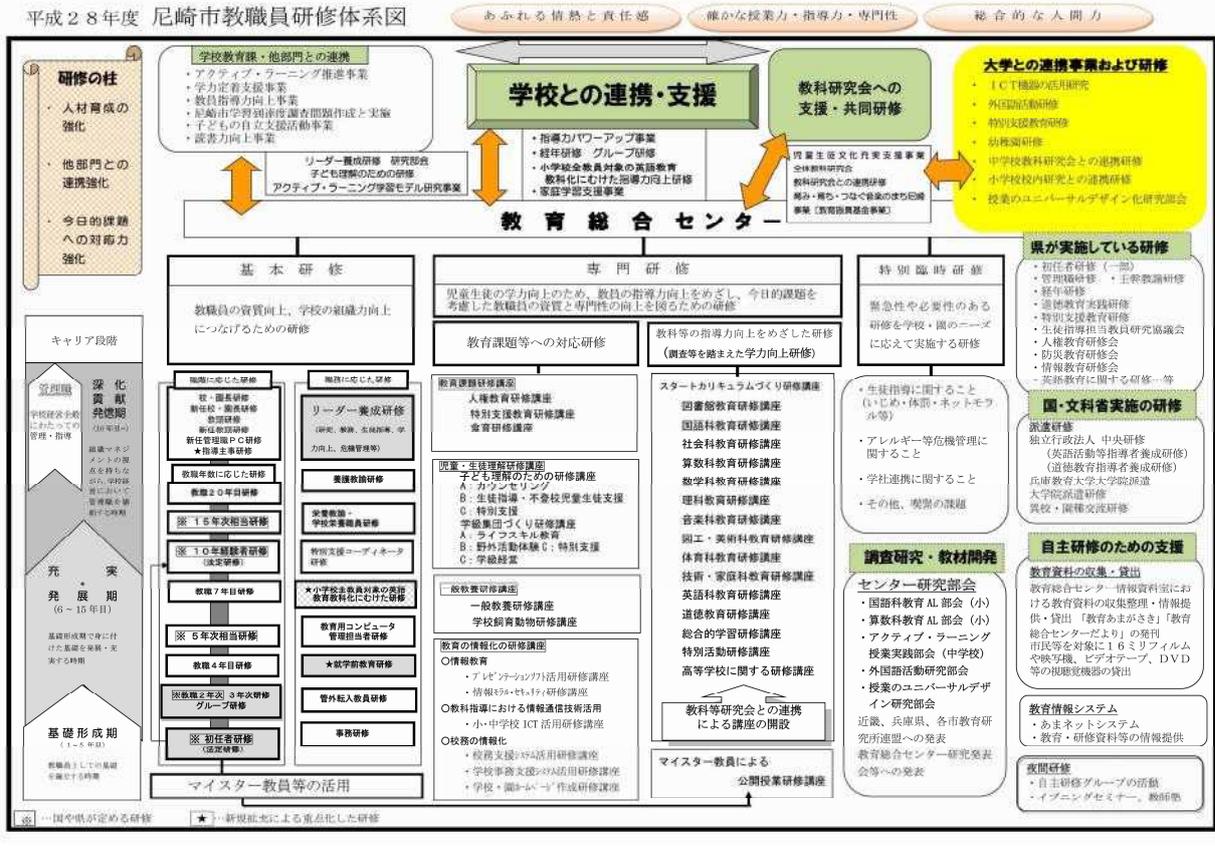
# 尼崎市

## 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)

平成27年度まで、「主幹教諭研修」「教務担当研修」「研究担当研修」「生徒指導担当研修」と職務別に実施していた研修を、学校運営の中核的な役割を担うリーダーの育成を目指して、小・中・特別支援学校より推薦された中堅教員を対象に、リーダー養成研修として再設定し、学校運営に寄与する人材の資質向上を図った。  
学校運営に対して多角的な資質を育てるため、年間5回シリーズで実施している。

平成28年度 尼崎市教職員研修体系図



## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 【成果】

学校現場の実情や必要性に応じたものとしての研修内容や、講師を招聘することで、受講者の満足度が高かった。

### 【課題・改善策】

平成29年度も昨年度に引き続き、リーダー養成研修を実施する。昨年度には実施できなかった研修内容を新たに取り入れる。(防災教育等)



## 西宮市②

### 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

**成果** ・2年次から5年次の教員を対象に各ライフステージに見合う系統的な研修を実施することで、教員の資質・能力の向上を図ることができる。

・各種の研修により教員のライフステージに合わせて専門分野や得意分野を伸ばし、教師としての視野を広げることができる。

**課題** ・研修日程と講師の選定が難しい。

・校務分掌や部活動などによる多忙さから、参加したい研修に参加することができない教員がいる。

# 倉敷市

## 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

### 教員研修



## 成果と課題・平成29年度計画における改善策等

### 成果

- 全ての教科を指導する小学校において、教科指導の充実というねらいで、初任研で算数に加えて国語の学習指導と評価を位置付けた。さらに、2年目研において、従前まで選択にしていた理科と社会を全員が受講できるように、5年研においても選択受講であった音楽、図画工作、家庭科を全員が受講できるように改善し、受講者から高い評価を得ている。
- 平成26年度より、中学校で行っていた10年研と2年研のメンターメンティー制を小学校でも取り組むこととした。若手は他校の優れた実践に学ぶことができ、他校の中堅教諭ともつながりをもつことができた。また、10年研受講者においては、メンターとしての自覚が高まり、校内外のミドルリーダーとして奮起しようという意欲も高まった。

### 課題

- ミドルリーダー育成やマネジメントの研修内容が経験年数別研修に位置付けられていない。
- 10年研と2年研、10年研と3年研というOFF-JTでのメンター方式は軌道にのっている。経験年数別研修を終えたベテラン教員が学び続ける場や、市内で増えている常勤講師等の学びを保障する場が十分でない。

### 改善策

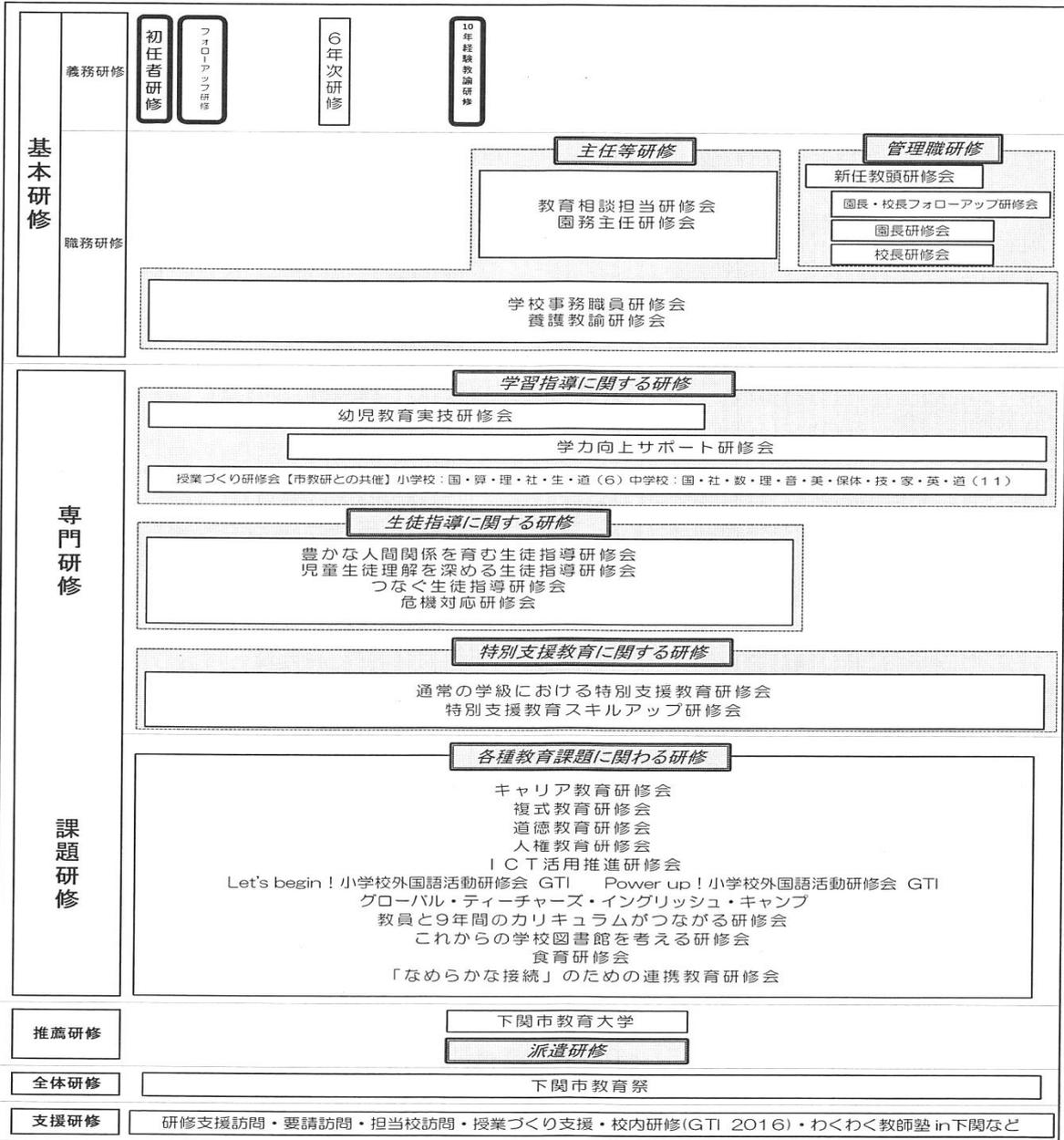
- 10年研にミドルリーダー育成の内容、15年研に学校組織マネジメントの内容を位置付けている。
- 10年研で学んだ内容を若手やベテラン教員に伝達講習しながら、共に学ぶことができることをねらいとして、OFF-JTとOJTが連動する取組として、OJTチーム研修報告書の提出を取り入れた。

# 下関市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

平成28年度下関市教職員研修体系

キャリア ステージ	初任 【基礎形成期】	4年 5年 【伸長期】	10年 11年 【充実期】	20年 【発展期】
求められる 資質能力・ 役割	学習指導、生徒指導、学級経営の基礎的な知識・技能や、教職への使命感・自覚	実践力の向上と先輩としての助言 主任の補佐及び主任として必要な力	学校運営に参加する実践力 教育指導の専門性の向上及び同僚や若手への指導的役割	管理職の補佐及び学校運営の中心的役割 組織目標の達成と人的管理 人材育成 教育者としての高い識見 広い視野に立った学校経営と学校マネジメント、人材育成 専門的な知識・技能を生かした学校運営（学習指導等） 人材育成



凡例   研修区分   下関市教職員研修会名   やまぐち総合教育支援センター研修講座(共催)

## 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)

- ・下関市教育センターの運用を開始するなど環境を変え、これまで以上に様々な教育課題やキャリアステージに対応した多様な研修会を開催できるようになった。
- ・教職員のニーズに合わせた研修を開催することができた。

#### (課題)

- ・中核市として独自の研修を実施する際、余裕をもち自主的に資質向上を図れるように、他の研修（免許状更新講習、山口県教委主催の研修、山口県の教育センター主催の研修等）との兼ね合いを考え研修の精選・体系化を行う。
- ・教職員のニーズにあった研修の立案。

#### (改善策)

- ・平成29年度より、初任者研修及び10年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修）の多くを、下関市で独自開催することにより、優れた授業の参観や授業研究、博物館と連携し地域と結びつけた研修を計画した。
- ・28年度の研修内容を見直し、これから求められる資質や教職員のニーズに対応した研修を計画した。（短期・中期派遣研修、姉妹都市韓国釜山グローバルビレッジ派遣研修等）