

横浜型初任者育成研修について

～養成・採用・育成の一体モデル～

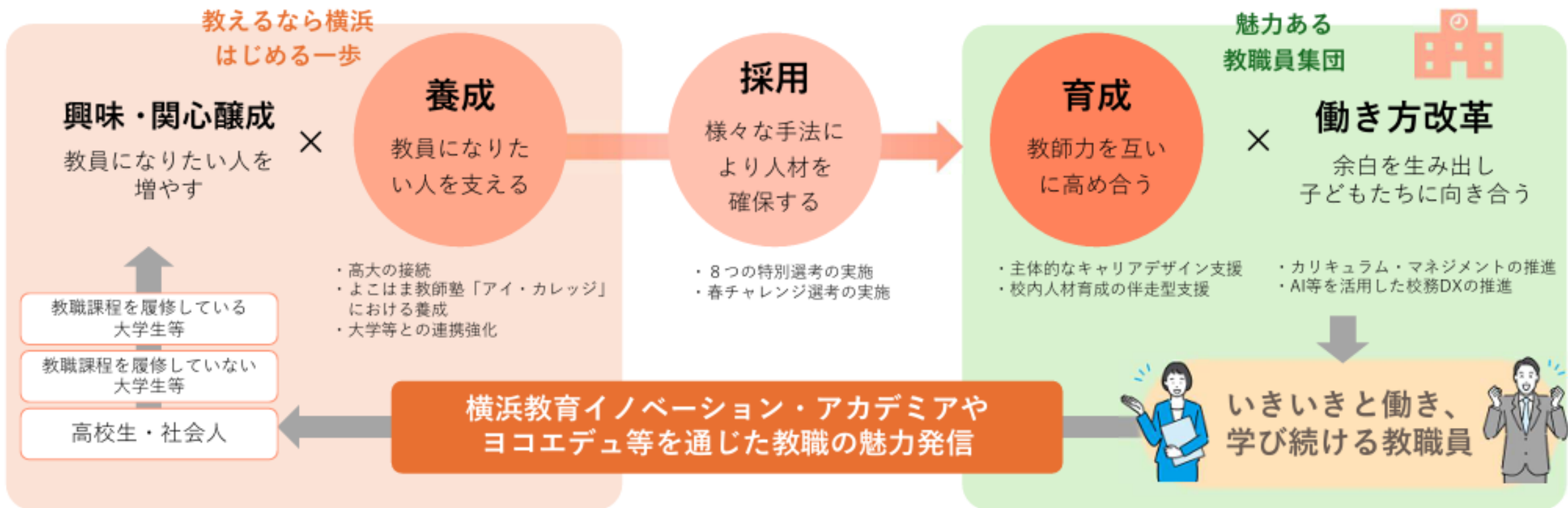
横浜市教育委員会事務局
教職員企画部 教職員育成課

令和8年6月16日

横浜型初任者育成研修 ～養成・採用・育成の一体モデル～

全ての子どもの可能性を広げるため ～教職員の人材育成の好循環～

55の大学等と教員養成の段階から連携している横浜市だからこそ、養成・採用・育成を一体的に実現することが可能です。さらに、「日々の教育の感動」を発信するなどにより、熱意ある人材の確保や魅力ある教職員の育成につなげます。



(期待される効果)

- ・ 教職志望者以外の裾野を広げることができる。
- ・ 「教職を履修している大学生等」と「履修していない大学生等」「高校生・社会人」が交わることでよい化学反応が期待できる。

横浜教育イノベーション・アカデミア

養成

教員になりたい
人を支える

採用

様々な手法に
より人材を
確保する

育成

教師力を互い
に高め合う

養成

教員になりたい
人を支える

採用

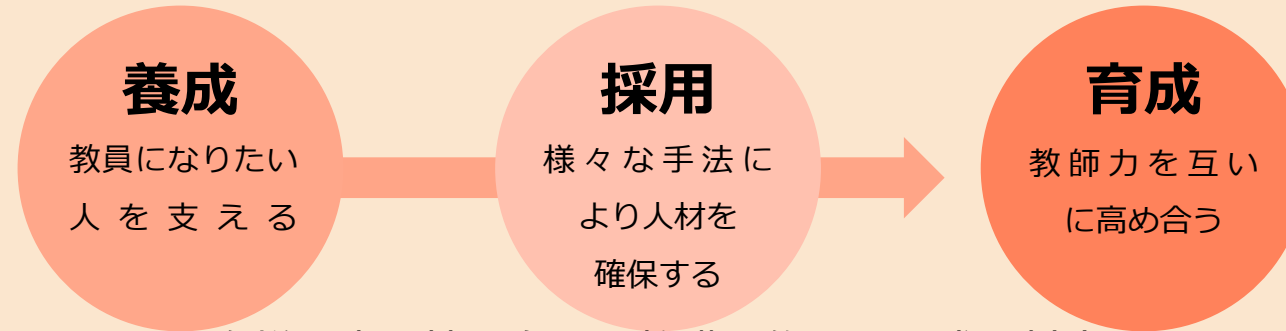
様々な手法に
より人材を
確保する

新しい「**教育実習**の在り方」検討

大学連携・協働協議会から生まれた**学生PJ**

多様な採用選考方法

横浜教育イノベーション・アカデミア



多様な専門性を有する教職員集団の形成に対応

研修をキャリアを通じた**成長の仕組**として設計

初任者研修における**年間継続型**のグループ**伴走支援**体制

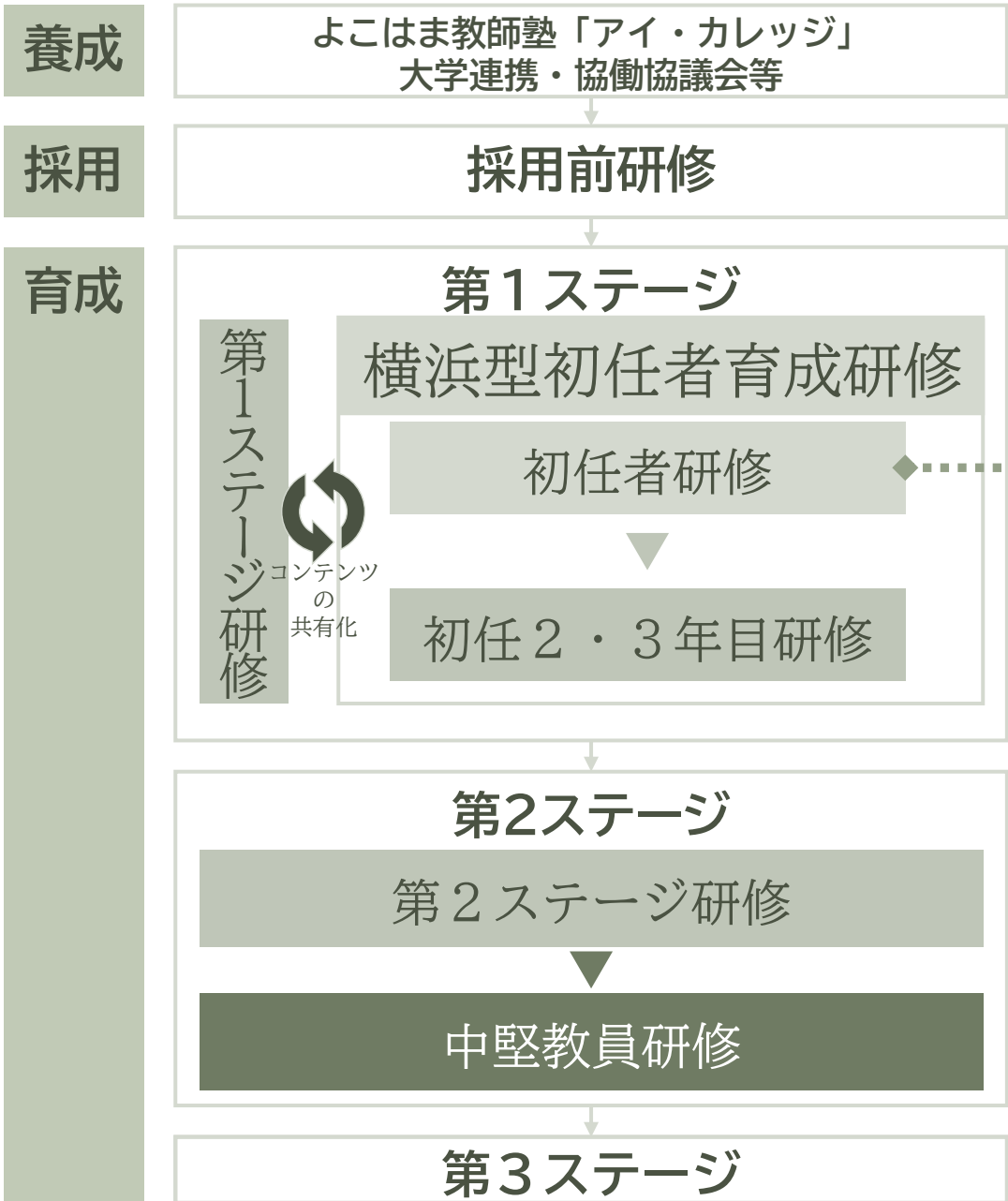
ICT・データを活用した**反転学習**
【Plant,ビジネスチャットツール,横浜St☆dy Navi】

人材育成指標に基づく**ステージ研修**の体系

育成

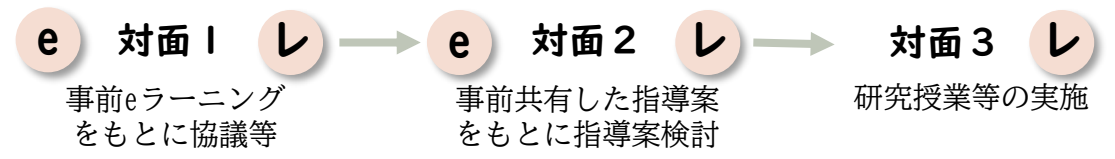
教師力を互い
に高め合う

横浜型初任者育成研修(1年目)の特徴 **個別性×同僚性**



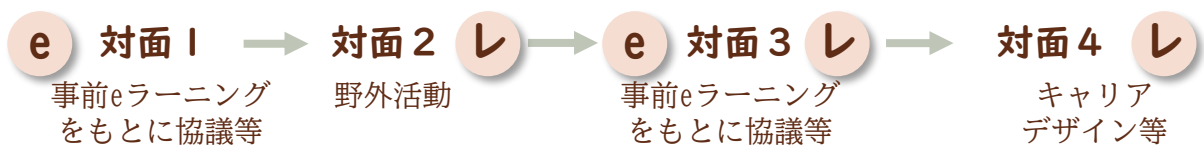
【個別性】授業力向上の校外研修

1年間1グループに1名**担当指導主事**がつき伴走
(令和8年度 93グループ)



【同僚性】キャリアデザイン等の校外研修

異校種・異職種でグループを組み、野外での活動等を通して、成長を実感し、「**なりたい わたし**」につながるキャリアデザインを行う。



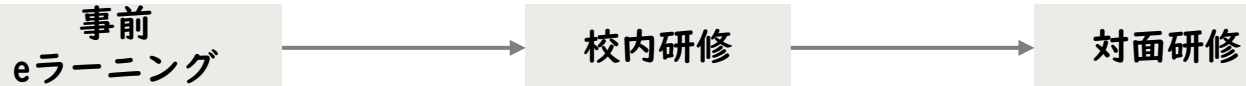
【表記の読み方】 e Plantでeラーニングを視聴 レ レポート・指導案等をPlant、ビジネスチャットツールで提出

その他の校外研修	eラーニング	校内研修
教職の素養に関する研修 児童生徒理解に関する研修 学校危機管理に関する研修 特別支援学校等での体験 等	教科指導上の危機管理に関する研修 経理事務に関する研修 等	教科指導に関する研修 (週7時間・30週・年間210時間の内、初任者が指導を受ける時間は、週3時間・30週・年間90時間以上) 教科以外の内容に関する研修 (週3時間・30週・年間90時間の内、初任者が指導を受ける時間は年間30時間以上)

横浜型初任者育成研修(1年目)の特徴 デジタルの活用

Plantの活用による反転学習

Plantを活用して事前にeラーニングを視聴し、校内研修を行う。その後、教育委員会事務局主催の対面研修に参加することで、“協議”の効果高め、他者との関わりを通して、自らの考えを深められる時間となるようにする。



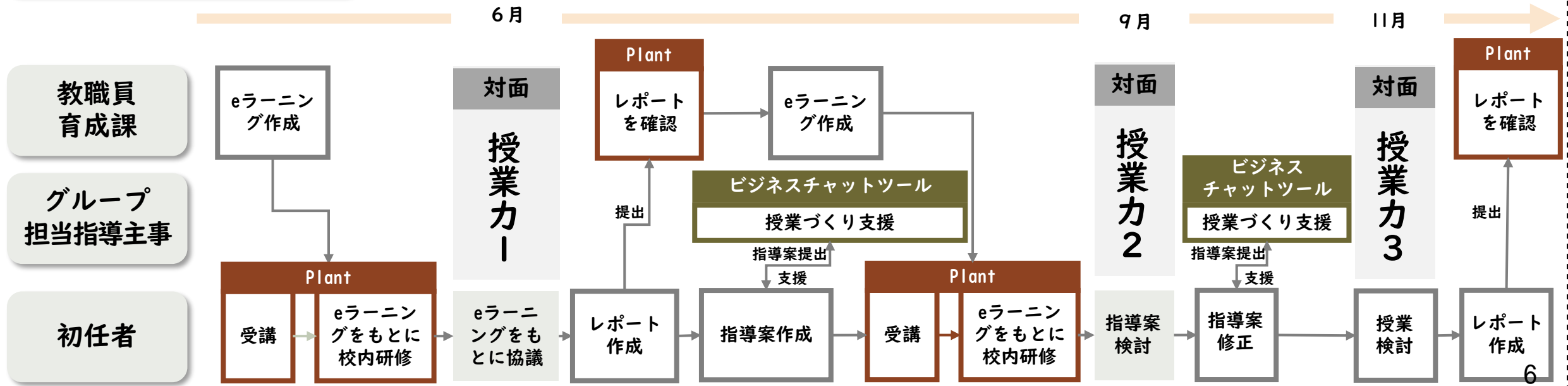
ビジネスチャットツールの活用による伴走型支援

ビジネスチャットツールを活用することで、グループ内の初任者同士で考えを深めたり、互いの意見を参照したりする。

学習ダッシュボード 横浜St☆dy Navi

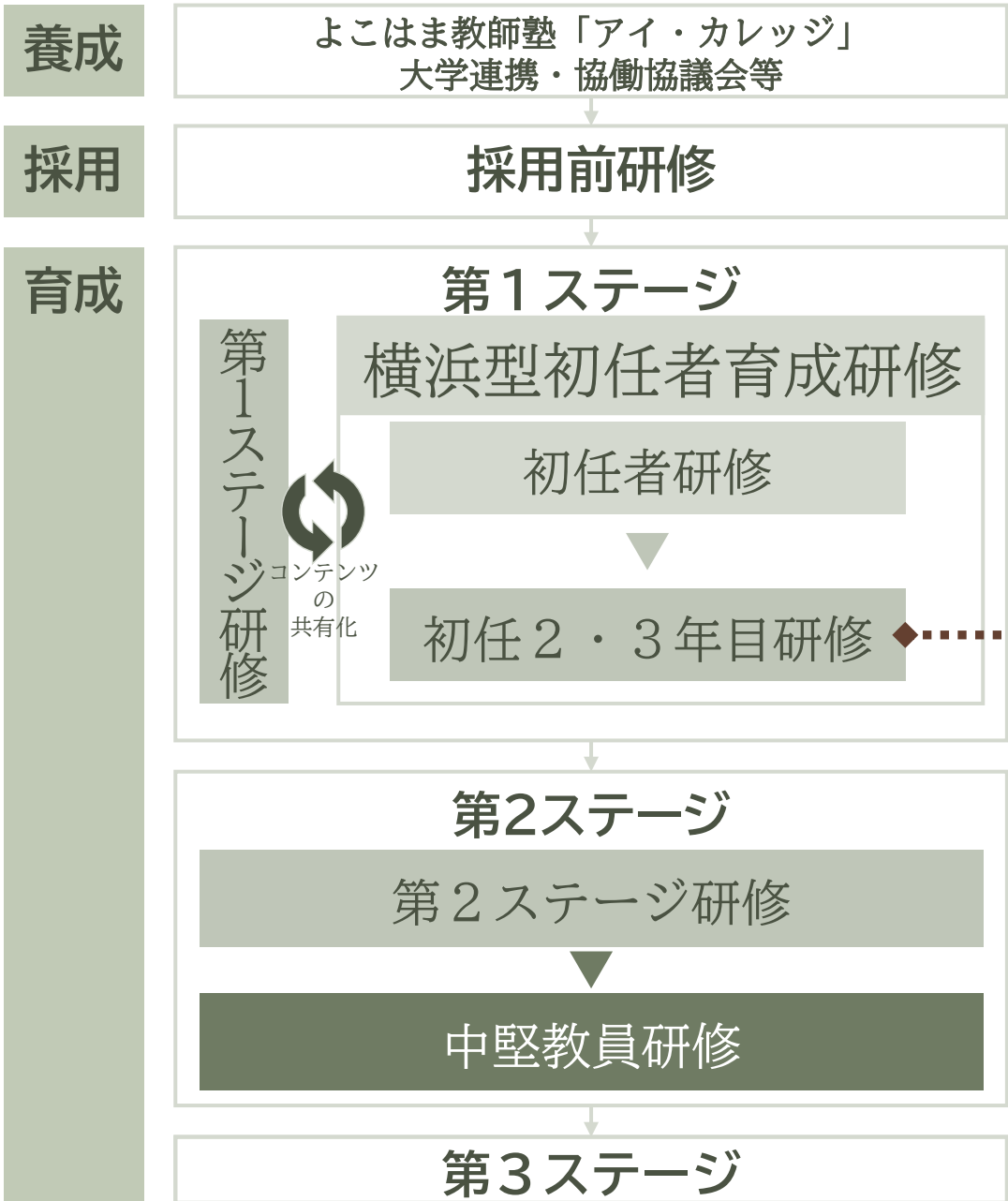
横浜市では、学習ダッシュボード「横浜 St☆dy Navi」（よこはまスタディナビ）を構築し、客観的なデータに基づいた児童生徒の理解や授業改善を図っています。**経験がまだ少ない初任者にとっても、一人ひとりに応じた個別最適な指導の実現や健康観察の充実を実現することができます。**

授業力向上に向けた研修



横浜型初任者研修(2・3年目)の特徴

「学び続ける」を支えるステージ研修



初任2・3年目研修

初任者研修で教職員としての学びの基盤を築き、初任2年目、3年目を通して学び続ける教職員としての“学び方”を学ぶ。

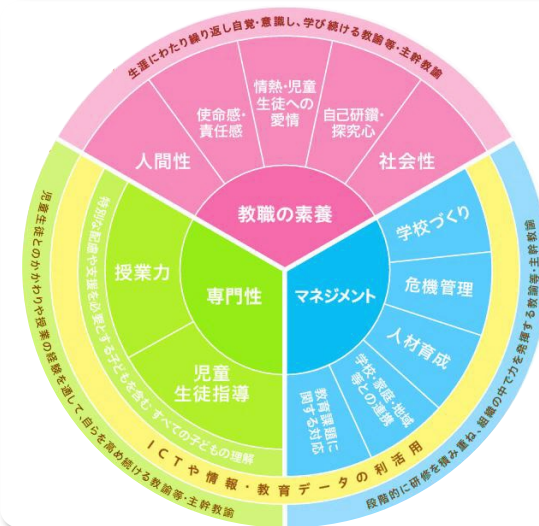
【必修研修】
勤務環境、ライフステージ等に合わせて多様な受講方法（対面研修、リアルタイム・オンライン、オンデマンド）の中から適切な方法で受講を進める。単発の研修ではなく、OJTとoff-JTを往還する構成で自らを育てる力を養う。

【選択研修】
第1ステージ研修の中から受講者が自身の強み、課題を捉えて適切な研修を選択し、受講する。

分析チャート

教職員が分析チャートや研修履歴(PLANT)の記録等を活用して研修計画を記入する。また、管理職の受講奨励に基づいて目標や計画の修正等に活用する。

自分らしく「なりたいわたし」になる



様々な研修コンテンツ
“キャリアデザイン”を主体的に描けるステージごとの研修体系の整備

横浜教育イノベーション・アカデミア

令和7年度開設

教職の魅力の実感
「なりたい わたし」の発見

学びが広がり続ける“循環”の形成

