

## 岡崎市における教員育成の取組について

## 岡崎市教育委員会

## 【岡崎市教職員研修】

岡崎市の教員に求められる教師力  
生きて働く「専門性」「人間性」「指導性」

- 1 研修
  - ・基本研修  
初任者及び10年目経験者を基本とする。初任者においては、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得ることを目指す。また、10年目経験研修においては、経験に即した体系的な研修の一環として、教育上の課題に対応し得る内容について研修し、資質の向上を目指す。
  - ・職務研修  
学校経営に関する資質能力や、職務に応じた職責遂行のために必要な知識・技能等の向上を目指す。
  - ・専門・課題研修  
今日的な教育課題に適切に対処できる資質能力、また職務に関する課題に的確に対応できる資質能力やマネジメント能力の向上を図る。
- 2 各教科・領域研修  
各教科・領域にかかわる研究実践及びその他の教育に関する研究実践を行い、岡崎市の教育を充実させるとともに、個々の指導力の向上を図る。
- 3 教科・領域指導員訪問  
教科等指導員(32名)が市内67校を1人14~20回訪問し、研究授業の参観・指導、若手教員との授業づくりを通して、現職研修の支援と若手の育成を行う。
- 4 研究論文  
全教科・領域にかかわる教育論文の募集及び審査・表彰を行うことで、授業力の向上を目指す。

## 【岡崎市の教員育成指標】

## 1 岡崎市が求める教師像

子供たちの幸せを願い、教職に対する強い情熱をもち、指導力に優れ、人間性豊かで、他と協力しながら、使命感をもって教育に取り組む教師

## 2 岡崎市教育育成指標の設定

- ・教員として磨いていくべき資質・能力の項目を縦軸に、着任時の姿から教員としての基盤を固める第1ステージ、ミドルリーダーの第2ステージ、シニアリーダーの第3ステージというキャリアステージを横軸にして、それぞれのステージで目指す姿を示したもの。
- ・教諭、養護教諭、栄養教諭、校長のそれぞれに教員育成指標を設定した。

## ★岡崎市教職員研修体系

## 経験や職責に応じた研修

- ・基本研修  
小中初任者研修(19回)  
10年経験者研修(10回)
- ・職務研修  
新任校長・教頭研修(2回)  
新任教務主任研修(4回)  
新任保健主事研修(1回)  
新任学校給食主任研修(1回)  
拠点校指導教員研修(6回)  
特別支援教育研修(2回)  
通級指導教室担当者研修(3回)

## 専門性を高める研修

- ・専門・課題研修  
授業力・教師力UPセミナー【基礎】  
授業力・教師力UPセミナー【応用】  
組織マネジメント研修

## 各教科・領域研修

## 教科・領域指導員訪問

## 教育研究論文

## 春日井市における教員育成の取組について

春日井市教育委員会

## 【春日井市教職員研修】

春日井市の求める「教師力」…  
「総合的な人間力」と「確かな授業力」

## ①研修

- ・基本研修  
初任から少経験（1年・2年）、さらに5年経験・10年経験と教師の経験年数による研修課題をより明確にした研修を系統的に積み重ね、春日井市の求める「教師力」を身に付けさせる。
- ・職務研修  
様々の職務において、その職務の立場・職責による課題を明確にし、力量向上を図る。
- ・専門研修  
毎年10名の中堅教員が、今日的な課題に対して先進的に取り組んでいる学校等への研修視察や、自校で研究実践を行うことで、今までに身に付けた「教師力」の向上を図る。  
また、全ての教職員の実践的な指導力の向上を図るため、夏期休業中に専門研修講座を開設し、自己研鑽に努めようとする教職員の支援を行う。

## ②各部会

様々な職務や教科・教科外にかかわる研究及び、その他の教育に関する研究調査を行い、春日井市の教育の充実を図るとともに、指導力の向上を図る。

## ③校内現職研修

教科等指導員（39名）を指名し、各学校の現職研修の支援を行う。

## ④教職員研究論文

募集及び審査・表彰を行う。

## 春日井市教職員研修体系

## 経験や職務に応じた研修

- ・基本研修  
初任者研修（9回）  
1年経験者研修（5回）  
2年経験者研修（2回）  
5年経験者研修（1回）  
10年経験者研修（3回）
- ・職務研修《下記等16研修》  
新任校長研修（3回）  
新任校務主任研修（7回）  
保健主事研修（3回）  
部活動指導員研修 等

## 専門性を高める研修（専門研修）

- ・リーダー養成研修  
国内研修員  
教育研究員
- ・夏期専門研修  
一般研修（17講座）  
指定研修（56講座）

## 各部会

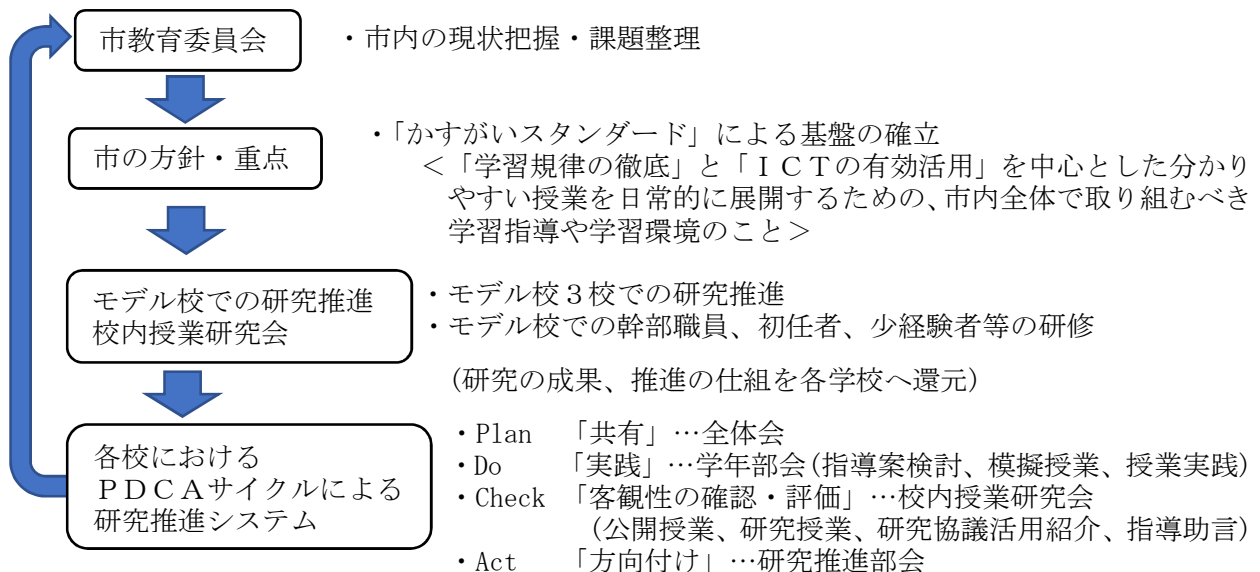
- ・調査・研究特別部会（18部会）
- ・教科等研究会部会（24部会）

## 校内現職研修（53校）

## 教職員研究論文

## 【春日井市つながる研究推進システム】（確かな授業力の向上）

- ・教育委員会と学校がつながり、市の方針や重点が全小中学校に浸透していく研究推進システム
- ・めざすものは、「全ての子どもたちの学力保障」  
「確実な習得と活用が図られるわかりやすい授業への授業改善」  
「教師の力量向上」



# 教員の資質向上に関する資料

東浦町教育委員会

## 1 授業力向上に向けた取組

### (1) 教育委員会指導主事による訪問指導

これまでは指導主事による訪問は学校訪問などに限られていた。そこで、現職教育の研究推進や教職員の授業力向上の継続的な支援・助言を行うために、町内各小中学校からの要請を受けて、指導主事が学校訪問・授業参観を行っている。

訪問日程は、教育委員会がセンターサーバー内に作成したカレンダーに学校が入力した希望日時をもとに、指導主事が調整している。

参観を受ける教師は、参観日の前日までにA4版1枚の本時の目標と指導過程程度の指導計画表(右図)を作成し、サーバー上に保存する。指導主事はその指導計画表を持って授業を参観する。そして、参観後に授業者の都合に合わせて、直接、または文書等で指導・助言を行っている。

教務主任や現職教育主任等が、学校現場に多く居る経験の浅い教員への指導時間を確保することには限界があるため、その補助的な取組として効果的に機能していると考えられる。

第2学年 国語科 指導計画表		令和元年 5月 15日 第2時
1	単元 動物が記述する科挙(パイオロキソグの可能性) [本時 1/4時間]	指導書 ○○○○
2	本時の目標 (1) 文章構成を捉えることができる。 (2) パイオロキソグについて説明することができる。	
3	学習過程	
時間	学習過程	指導上の留意事項
15	1 本時の学習目標をつかむ。 (1) 題名の「動物が記述する科挙」とは何かを考える。 (2) 本時の学習目標を知る。	○ 題名から題意を捉えさせる。 ○ 目標を明確にし、学習の流れについて説明する。 文章構成を捉え、パイオロキソグとは何かを読み取る。
30	2 内容と文章構成を整理しながら本文を精読する。 (1) 段落番号をつける。 (2) 本文を序論・本論・結論の三つに分けてまとめる。	○ 段落番号に分けられるように各自精読させる。 ○ 各段の骨子を見ながら、序論・本論・結論の構造を先回りし、それに対応する取組を促せる方法をとる。
45	3 序論の内容を読み取る。 (1) 本時序論の筋路を読み取る。 (2) 序論部分をもとめ、パイオロキソグについての説明をする。	○ 本時筋路に準拠して筋路提示されている箇所を読み取る。 ○ パイオロキソグについて本文の内容を構成し、骨子に説明している。(ノート、黒板)
60	4 本時の学習内容を振り返る。	○ 本時の目標を再確認する。
75		
4. 本時の目標が達成された旨		
○ 本文の筋路を序論・本論・結論の三つ構成のまとまりで把握している。(ノート、黒板)		
○ パイオロキソグについて自分の言葉でまとめている。(ノート、黒板)		

《指導計画表》

### (2) 授業力向上研修事業

上記の取組に加えて、本年度より町の教育資源の活用も図っている。指導力のある退職教員を授業力向上アドバイザーとして教育委員会に配置し、町内小中学校へ訪問・授業参観及び個別支援を行っている。

アドバイザー訪問の日程調整は、学校の希望を受けて教育委員会が行っている。訪問校は、(1)同様、事前にA4版1枚の計画書を作成したうえで指導・助言を受ける。事後には報告書を作成して事業の記録を残している。キャリアを生かした指導・助言を行うことができ、現場の授業力・指導力向上のために効果的な運用を図っていききたい。

## 2 東浦町教職員研修会

夏期休業中の半日を利用して町内教職員の研修会を行っている。本年度は教職員の英会話実習を実施する。教職員が英語に触れる機会を通して、これまでに学んできた英語の知識・技能を復活させるとともに、場面に応じた英会話表現を学び、英語をより身近に感じられるようにするねらいがある。また、この内容の研修は4年計画の3年目を迎え、昨年度の実践から「頭を働かせ、集中して聞き取り会話をすることができた。頭の片隅に眠っていた中学高校での英語学習の知識が呼び起こされたように思う。とても楽しい研修だった。」などの感想が見られ、この内容の効果を確認することができた。来年度の実践で町内の全教職員の受講完了を想定している。

こうした教職員の資質・向上につながる内容の研修会を企画し実践している。