



# 八王子市教員育成研修基本方針

平成27年2月  
八王子市教育委員会



---

# 目次

## 第1章 基本方針の策定の背景と趣旨

- 1 教員育成を取り巻く現状と課題 1
  - (1) 学校を取り巻く状況の変化 1
  - (2) 教員の大量退職・大量採用時代による若手教員の増加 2
- 2 教員育成基本方針の策定の趣旨 3
  - (1) 中核市移行に伴う教員研修権限の移譲 3
  - (2) 八王子市の教育に求められる教師像を明確にした教員研修の実施 3

## 第2章 教員育成研修の基本的な考え方

- 1 八王子市の教育に求められる教師像 4
  - (1) 教師像を設定するに当たっての基本的な考え方 4
  - (2) 教師像を設定するに当たっての背景 4
  - (3) 求められる教師像の設定 11
- 2 職層に応じた研修の実施 12
  - (1) 職層に応じた育成段階の設定 12
  - (2) 職層に応じて求められる資質・能力 12
  - (3) 職層に応じた“スポット研修”の実施 14
  - (4) 本市の特色を生かした研修事業の開発の視点 16

## 第3章 教員育成研修の具体的展開

- 1 教員育成研修の体系 17
  - 2 職層に応じた資質・能力を育成する“スポット研修”の概要 19
  - 3 八王子市教育委員会教員育成研修一覧 32
  - 4 教員育成研修の評価 41
  - 5 研修履歴の活用 43
-

# 基本方針の策定の背景と趣旨

## 1 教員育成を取り巻く現状と課題

### (1) 学校を取り巻く状況の変化

本市は、人口58万人を超える、多摩地域最大の都市です。市内には、108校の公立小中学校があり、約42,000人の児童・生徒に対し、約2,500人の教員が指導を行っています。

社会状況や子供の変化等を背景に、学校教育における課題は一層複雑化、多様化しており、学校現場においては、学力の向上、規範意識の醸成、地域との連携、保護者対応等に関して、今までの経験や方法では対応しきれない状況が生まれてきています。また、教育活動の取組を「学校評価」という方法で、学校自らが自己評価するとともに、保護者や地域からの評価を活用して、改善の取組を行いながら自主的・自律的な運営を進めていくことが求められています。

これからの教員には、今までの指導方法をさらに工夫・改善していくことに加え、保護者や地域、関係機関等の外部と連携・協働する力を高めていくことが求められています。本市では、平成19年度から「地域運営学校」の制度を導入し、地域との協働による、地域に開かれ、地域とつながる学校づくりを進めており、校長・副校長には、学校全体の組織的な取組を強化していく力とともに、保護者や地域と連携・協働して学校経営を行っていく力を向上させていくことが求められています。

### (2) 教員の大量退職・大量採用時代による若手教員の増加

大量退職と大量採用の時代にあって、東京都では経験豊かな教員が退職し、経験の少ない若手教員が増えている現状があります。本市では、これまで毎年150名以上の新規採用教員(期限付教員を含む)が赴任しています。また、教員異動の際に、他地区から異動してくる教員数の約半数は、20代から30代前半の教員が占めています。

このようなことから、経験年数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ます。

こうした状況から、本市の教員育成の課題としては、第一に、研修等を通じて、新規採用教員を含む若手教員を、八王子市教育委員会の教育目標及び各学校の教育目標を実現するための担い手としての“人財”に育成していく必要があること、また、第二に、他地区から異動してくる教員も若手教員が多いため、本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ことが挙げられます。

【八王子市に配置された新規採用教員数】

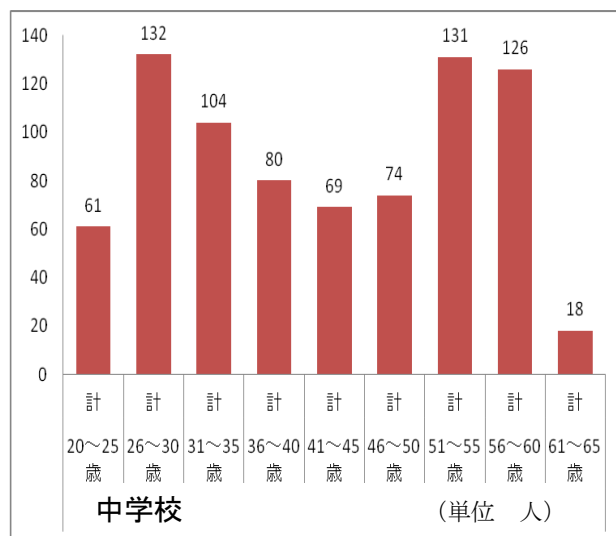
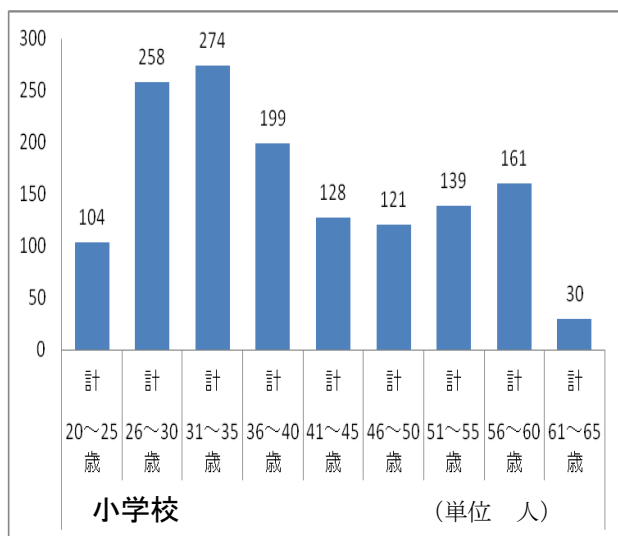
(単位 人)

	小学校	中学校	合計
平成 22 年度	126	69	195
平成 23 年度	117	77	194
平成 24 年度	121	68	189
平成 25 年度	99	77	176
平成 26 年度	78	80	158

※期限付任用教員の人数を含む。

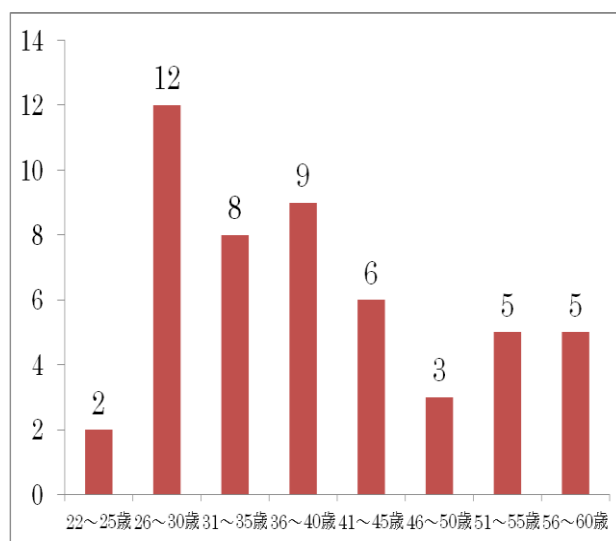
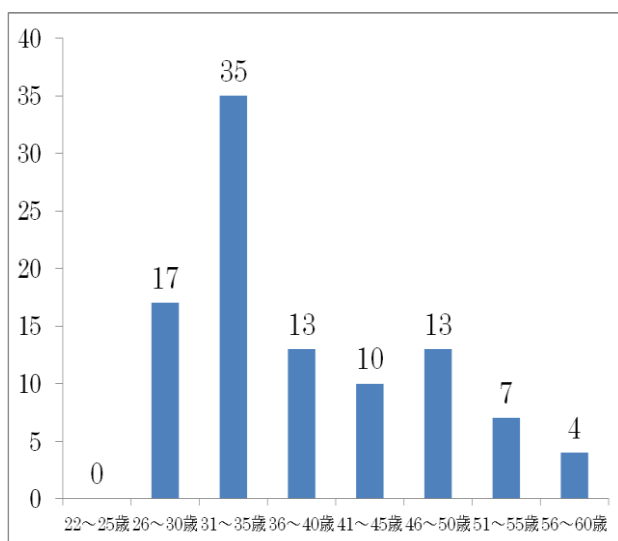
【八王子市の教員の年齢構成】

(平成 26 年度)



【八王子市外から市内に異動してきた教員の年齢構成】

(平成 26 年度)



## 2 教員育成基本方針の策定の趣旨

### (1) 中核市移行に伴う教員研修権限の移譲

八王子市は、大学や先端技術産業の集積、豊かな自然環境、そして歴史・文化など地域資源に恵まれた可能性のあるまちです。本市では、こうした可能性を引き出し、「活力ある魅力あふれるまち」を実現するため、平成25年3月に市民とともに策定した市の基本構想・基本計画である「八王子ビジョン2022」に基づいて、まちづくりに全力で取り組んでいます。

一方、我が国では、地域の個別の課題を解決していくために、住民に身近な行政を地方に委ね、きめ細かな対応が実現できるよう財源や権限を地方に分ける「地方分権」が推進されています。本市では、こうした『自らのまちのことは自ら決める』という地方分権の考えに基づき、都からの権限移譲を求め、平成27年4月に中核市に移行します。これからは、本市が誇る「市民力・地域力」を生かし、市民とともにワンランク上のまちづくりを進めていきます。

教育においても、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」第59条により、東京都から教職員の研修に関する事務権限が移譲されます。

【地方教育行政の組織及び運営に関する法律】  
(中核市に関する特例)

第五十九条 地方自治法第二百五十二条の二十二第一項の中核市(以下「中核市」という。)の県費負担教職員の研修は、第四十五条、教育公務員特例法第二十一条第二項、第二十三条第一項、第二十四条第一項、第二十五条及び第二十五条の二の規定にかかわらず、当該中核市の教育委員会が行う。

### (2) 八王子市の教育に求められる教師像を明確にした教員研修の実施

本市では、これまでも、経験や職層に応じた研修に併せて、夏季休業期間を中心に実施する「パワーアップ研修」といった独自の教員育成研修を実施し、教員の資質・能力の育成を積極的に進めてきました。

この度、東京都から教職員の研修に関する事務権限が移譲されることから、改めて、本市の教育に求められる教師像を明確にし、これまで実施してきた経験や職層に応じた研修に加えて、本市の特色を生かした教員育成研修を構築していきます。

そこで、教員育成研修を通じて、子供たちに質の高い教育を提供し、保護者・地域から信頼される教員を育成するために、「八王子市教員育成研修基本方針」を策定しました。

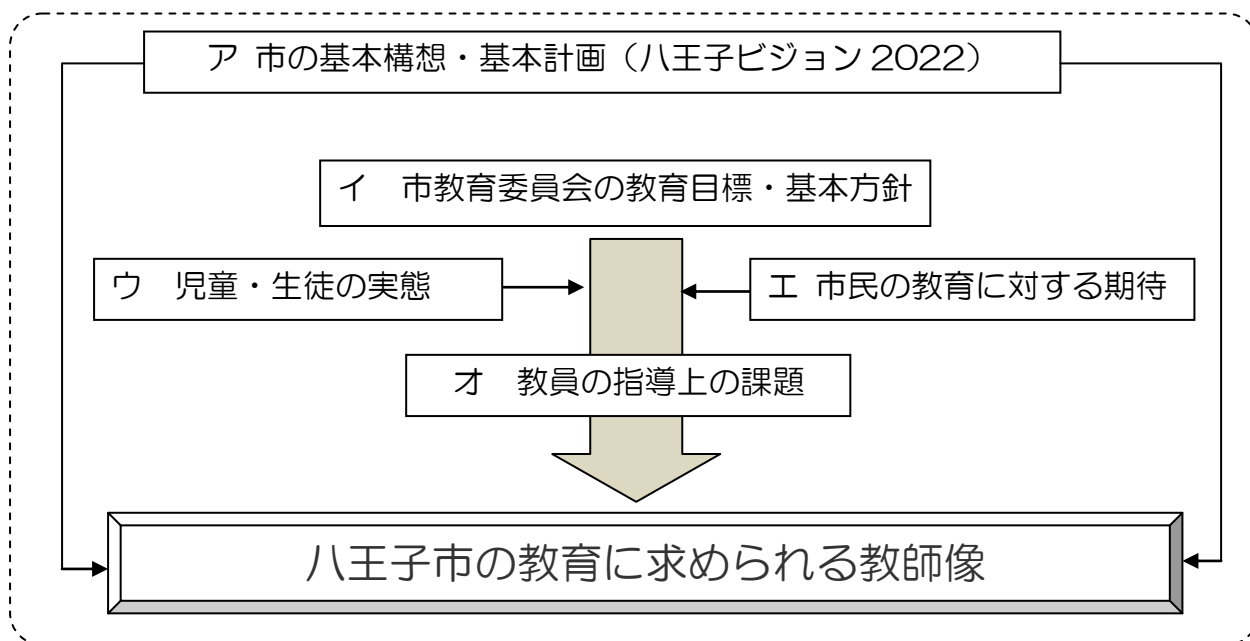
# 教員育成研修の基本的な考え方

## 1 八王子市の教育に求められる教師像

### (1) 教師像を設定するに当たっての基本的な考え方

東京都の教員の採用及び任命権は、東京都教育委員会にあります。東京都教育委員会から八王子市に配置された教員の服務監督権限は八王子市教育委員会にあり、配置された教員は“八王子市の教員”として職務にあたります。そのため、八王子市に配置された教員には、「八王子ビジョン 2022」及び市教育委員会の教育目標・基本方針に基づいて校長が経営する学校において、市教育委員会の教育目標及び各学校の教育目標を実現するための職務行動が求められます。

そこで、「八王子ビジョン 2022」「市教育委員会の教育目標・基本方針」「児童・生徒の実態」「市民の教育に対する期待」「教員の指導上の課題」を踏まえて、“八王子市の教員”として求められる教師像を明確にしました。



### (2) 教師像を設定するに当たっての背景

#### ア 市の基本構想・基本計画から

八王子市は「活力ある魅力あふれるまち」を実現するため、平成25年3月に「八王子ビジョン 2022」を策定しました。

この中で、「生き生きと子どもが育ち、学びが豊かな心を育むまち」を掲げ、学校では、子どもたちが意欲をもって学び、豊かな社会性を身に付け、心身とも

に健やかに成長できるよう、学校教育を充実するために、「生きる力を育む学校教育」「地域とつながる学校づくり」「学びやすい教育環境づくり」の3つの施策を位置付けています。

このうち、「生きる力を育む学校教育」では、課題解決に必要なこととして「学ぶ意欲と確かな学力を育む教育」「豊かな人間性・社会性を育む教育」「一人ひとりのニーズに応じた教育」「特別支援教育の充実」を掲げています。

また、「地域とつながる学校づくり」では、課題解決に必要なこととして「地域の力を活かした学校づくり」「地域の力を高める学校づくり」を掲げています。本市教育委員会では、学校コーディネーターや学校サポーター、教育支援ボランティアなどの制度により、地域力を学校教育に活かし、協働して児童・生徒を支える取組を推進していきます。また、学校を核として児童・生徒を育てる仕組みを構築し、地域の絆と力を強めるために、児童・生徒と世代を超えた人たちとの交流活動を通して地域活動を行うきっかけをつくったり、地域の課題である防災への対応について地域とともに取り組んだりする学校づくりを推進していきます。

そのため、教員には組織の一員として学校づくりに参画する力や、地域に対する愛着をもち、保護者をはじめ地域の住民と連携・協働するための幅広いコミュニケーション能力を伸ばしていくことが求められます。

#### イ 八王子市教育委員会の教育目標・基本方針から

本市教育委員会では、教育目標：『あふれる元気・かがやく心・仲間とともに・はばたけ未来へ』を掲げ、子供たちが、知性、感性、道徳心や体力を育み、人間性豊かに成長することを願い、

- ・「あふれる元気」＜健康な心身・活力＞
  - －心身ともに健康で、生き生きとした人
- ・「かがやく心」＜豊かな知性と感性・個性＞
  - －自ら学び考え、個性と感性を高めようとする人
- ・「仲間とともに」＜協調性・社会性＞
  - －互いの人格を尊重し、思いやりと規範意識のある人
- ・「はばたけ未来へ」＜意欲・積極性＞
  - －積極的に自分を高め、社会の向上に貢献しようとする人

の育成に向けた教育を推進していきます。

また、その教育目標を実現するために、4つの基本方針に基づき施策を推進しています。

そのため教員には、本市教育委員会の目標及び基本方針を十分理解し、日常の教育活動の中でその実現を図ることができるよう、自らの学習指導力や生活指導力を向上させていくことが求められます。

さらに、市民との協働のまちづくりを進める八王子市においては、地域に対する愛着を深め、柔軟な発想や思考により保護者をはじめ地域住民とつながりながら教育活動を展開しようとする企画力を伸ばしていくことが求められます。

### 【八王子市教育委員会の基本方針】

#### <基本方針1：人権尊重の精神の育成、社会貢献の精神>

- (1) 同和問題をはじめとするあらゆる偏見や差別をなくす人権教育を推進する。
- (2) 権利と義務、自由と責任について意識を深め、公共心のある自立した個人を育てる教育を推進する。
- (3) 学校の教育活動全体を通じて道徳教育を行うとともに、道徳授業地区公開講座などを通じて、家庭、地域と連携し、徳性の涵養を図る。
- (4) 基本的生活習慣や社会規範などに関する学習の機会や情報の提供などにより家庭教育の支援に努める。
- (5) 奉仕活動や体験活動などを通じて社会の一員としての自覚を高めるとともに、社会貢献の精神を育む。
- (6) 学校、家庭、地域と連携・協働し、豊かな心と健康なからだづくりを推進する。
- (7) いじめ、不登校などの多様な課題に対応する相談・支援機能の充実を図るとともに、互いに認め合い、ともに向上することができる学校づくりを推進する。

#### <基本方針2：豊かな個性の伸長、創造力の伸長>

- (1) 児童生徒の学力実態に即して教育計画や指導内容・方法を改善するとともに、基礎、基本の徹底を図り、確かな学力を育成する。
- (2) 多様な教育方法を導入、拡充する。
  - ①一人一人の能力、資質、特性を伸長できるカリキュラム開発や指導方法の改善充実を図る。
  - ②習熟の程度や興味・関心に応じた学習集団の編成など個に応じた多様な教育を推進する。
  - ③各校種間の接続・連携を重視した教育を推進する。特に小中一貫教育実施に向けた取組みを推進し、小中学校間の連携強化、接続改善を図る。
- (3) 各学校が創意工夫を生かした教育活動を展開し、特色ある学校づくりを推進する。
- (4) 発達段階に応じ、教育活動全体を通じた指導により望ましい職業観、勤労観を育成するとともに、夢や希望を育む進路指導の充実を図る。
- (5) 一人一人の教育ニーズに応じた特別支援教育を推進する。
- (6) 豊かな人間関係を学び、個性や可能性を伸長できるよう、部活動の振興を図る。



- (7) 日本や世界の文化・伝統を学ぶ機会の充実を図り、郷土や国を愛するとともに、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養う。
- (8) 大学等との連携、協力による専門研修の充実など教育の研修機会の拡充を図り、資質の向上に努める。

#### <基本方針3：市民の教育参加の推進、学校経営の改革の推進>

- (1) 学校評議員や学校運営協議会などの制度を軸に、保護者や地域住民の学校運営への参画を進め、地域に開かれ信頼される学校づくりを一層推進する。
- (2) 学校教育の改善に向けての各学校の自主性・自律性の確立と校長のリーダーシップの発揮を支援する。
- (3) 学校内外における子どもたちの安全を確保するため、学校安全体制及び地域ぐるみの防犯体制の整備を図る。
- (4) 学校をはじめとする教育施設等は市民の共有財産であるとの観点から、学校施設・機能の開放や施設の一層の効果的な活用を推進する。
- (5) 学校規模、配置の適正化を図り、良好な教育環境の整備を図る。
- (6) 子どもたちの健やかな成長を社会全体で支える観点から、家庭・地域の教育力向上を支援するとともに、学校との連携・協働を推進する。併せて、地域の人材や教育資源の積極的な活用を図る。

#### <基本方針4：生涯学習・スポーツ振興、文化の保存・継承>

- (1) 生涯学習社会の充実に向け、大学、民間事業者等との連携を推進し、学習支援と学習機会の提供を図る。
- (2) 図書館、生涯学習センター等による学習や交流の機会並びに情報提供の充実を図る。
- (3) 科学に関する知識の共有化と探究心を育むとともに、科学を通じて交流を図る。
- (4) 生涯スポーツ社会の実現に向け、スポーツ・レクリエーションへの参加機会の拡充を図る。
- (5) 芸術・伝統文化に親しむ機会を提供し、市民による文化の創造・交流の場の充実を図る。
- (6) 八王子に伝わる有形・無形の文化財や郷土資料の保護及び公開・活用を図る。

平成19年4月 改定

## ウ 八王子市の児童・生徒の実態から

本市では、平成22年2月に、第1次八王子市教育振興基本計画「ゆめおり教育プラン」を策定し、児童・生徒に「生きる力」を育成すべく具体的な施策に取り組んできました。さらに、平成27年4月から取り組む第2次八王子市教育振興基本計画の策定にあたり、市教育委員会では児童・生徒の「生きる力」に関して、次のように実態を整理し、取組内容の見直しを進めました。

- 平成26年度全国学力・学習状況調査の結果において、市全体では、中学校平均正答率は全国平均を上回るものの、小学校では下回っている。また、学校間や個々の児童・生徒の学力の定着度に差があり、個に応じた指導を充実し、基礎的・基本的な知識や技能の定着を図る必要がある。
- 平成26年度全国学力・学習状況調査と併せて行われた生活習慣や学習習慣に関する調査では、小・中学校ともに9割を超える児童・生徒が「人の気持ちが分かる人間になりたい」「いじめはどんな理由があってもいけないことだと思う」と回答しているものの、いじめの認知件数は増加傾向にあり、引き続き、自他の生命を尊重し、他の人を思いやる心を育てていく必要がある。
- 平成25年度の全国体力・運動能力、運動習慣等調査では、市全体では種目にばらつきはあるものの小学校の合計点は全国平均を上回っているが、中学校では下回っている。学校での日常的な体力向上の取組の充実とともに、家庭への啓発を継続して生活習慣の改善を図る必要がある。

そのため、教員には、教育に対する熱意と使命感をもち、児童・生徒に対して深い愛情を注ぐとともに、一人一人のよさや可能性を見抜く力や9年間を見通した学習指導力や生活指導力などに関する専門性を高めることが求められます。

## エ 市民の教育に対する期待から

平成25年「市政世論調査報告書」では、小・中学生にどのようなことを身に付けさせる教育が必要であるか聞いています。

○小学生には、「基礎的な学力」が5割強（53.5%）と最も高く、次いで、「他者を思いやる心」（48.2%）、「善悪の判断など規範意識」（41.5%）、「基本的な生活習慣」（36.7%）と続いている。

○中学生には、「自ら学び、考え、主体的に行動する力」が4割強（41.4%）、次いで、「善悪の判断など規範意識」（40.2%）、「基礎的な学力」（38.2%）と続いている。

この調査結果から、小学生には、基礎的な学力を確実に身に付けさせ、中学生には、それを基盤にしながら、自己実現を図るために必要な自ら学び、考え、主体的に行動する力を身に付けさせることが学校教育に期待されていることが分かります。

そのため、教員には、児童・生徒に確かな学力を身に付けさせるとともに、思いやりの心や規範意識を育てていくことへの使命感をもち、自らの指導力を向上させていく自己研鑽に励む力が求められます。

#### オ 教員の指導上の課題から

本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、急速に若手教員が増えています。若手教員が多い状況の中で、これまで学校を支えてきた経験豊かな教員の実践的な知識や指導技術を次世代に引き継ぐことや、学校組織を支える一員として若手教員を確実に育成することが大きな課題となっており、各学校ではOJTを組織的に実施して校内での人材育成に取り組んでいます。

このような状況の中で、八王子市の教育を担う教員自身が指導上の課題をどのようにとらえているのか把握するために、新規採用教員、2・3年次教員、10年経験者研修対象教員といった若手教員を対象にアンケート調査を実施しました。

その結果、若手教員は指導上の課題として、次のことを挙げています。

○9割近い教員が困ったときの相談相手があり、8割以上の教員が子供と良好な関係を築いていると感じている。その一方で、授業の進め方、評価の方法、特別な支援が必要な児童・生徒への対応に不安を感じる教員が半数を超えている。

○新規採用教員（期限付教員を含む）については、これに加え、7割以上が保護者対応、6割以上が市内や地域の様子への理解に不安を感じている。

そのため、教員には、日々の学習指導における実践的な知識や指導技術を、学校組織の中で互いに学び合い、磨き合うとともに、児童・生徒理解や保護者対応、さらには地域理解を深めていく力が求められます。

＜参 考＞ 教員の指導上の課題を把握するためのアンケート

- |   |       |                                 |
|---|-------|---------------------------------|
| 1 | 対 象   | 新規採用教員、2年次教員、3年次教員、10年経験者研修対象教員 |
| 2 | 回 答 数 | 364名                            |
| 3 | 実施時期  | 平成26年4月から6月                     |
| 4 | 実施方法  | 質問紙による回答（対象教員の研修受講時に実施）         |

① 日常の職務を行う中で、今、どのようなことを心配していますか。

	よくあてあまる		あてはまる		あまりあてはまらない		あてはまらない	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
1	37	10.2%	179	49.2%	118	32.4%	30	8.2%
2	22	6.0%	123	33.8%	173	47.5%	48	13.2%
3	49	13.5%	142	39.0%	142	39.0%	33	9.1%
4	36	9.9%	109	29.9%	178	48.9%	42	11.5%
5	10	2.7%	57	15.7%	230	63.2%	70	19.2%
6	23	6.3%	102	28.0%	189	51.9%	51	14.0%
7	35	9.6%	114	31.3%	169	46.4%	48	13.2%
8	58	15.9%	179	49.2%	106	29.1%	22	6.0%
9	40	11.0%	132	36.3%	168	46.2%	25	6.9%
10	41	11.3%	105	28.8%	173	47.5%	46	12.6%
11	48	13.2%	119	32.7%	158	43.4%	41	11.3%
12	9	2.5%	30	8.2%	169	46.4%	158	43.4%
13	24	6.6%	82	22.5%	175	48.1%	78	21.4%

② 八王子市に着任した教員として、どのようなことを学んでいく必要があると思いますか。（自由記述で回答数の多かったものを抜粋）

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・市の特色や地域に関すること（97）</li> <li>・授業力向上に関すること（74）</li> <li>・児童・生徒理解、生活指導に関すること（43）</li> <li>・地域を生かした授業をすること（34）</li> <li>・市の教育施策に関すること（31）</li> </ul> |
|---|

③ 今後、どのような研修を受講したいと思いますか。（内容・形式等）

（自由記述で回答数の多かったものを抜粋）

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援教育（58）</li> <li>・授業力向上に関すること（54）</li> <li>・師範授業、模擬授業（33）</li> <li>・学級経営（23）</li> <li>・保護者対応（19）</li> </ul> |
|--|

### (3) 求められる教師像の設定

「八王子市教員育成研修基本方針」を策定するに当たり、その取組の目標となる「八王子市の教育に求められる教師像」について、「八王子ビジョン 2022」「市教育委員会の教育目標・基本方針」「児童・生徒の実態」「市民の教育に対する期待」「教員の指導上の課題」を背景にしながら、次の4項目にまとめ、併せて各々の項目に必要なとされる資質・能力を示しました。

①②に示された内容は、教師に求められる普遍的なものです。③については、校長のリーダーシップの下、自主的・自律的な学校経営が求められる中で、増加する若手教員の計画的な育成や組織としての課題解決能力を高めていく必要性から設定したものです。④については、「八王子ビジョン 2022」に掲げられた“市民との協働によるまちづくり”、そして、学校教育における“地域とつながる学校づくり”を実現していく必要性から設定したものです。

#### 八王子市の教育に求められる教師像

本市の教員が、組織の一員として学校教育に貢献し、子供にも、保護者にも、地域にも信頼される教師として成長することを目指して、「八王子市の教育に求められる教師像」を掲げます。

##### ①教育に対する熱意と使命感をもつ教師

- ・ 子供に対する深い愛情
- ・ 教育者としての責任感と誇り
- ・ 高い倫理観と社会的常識

##### ②教師の専門性に対する探究心と指導力のある教師

- ・ 一人一人のよさや可能性を見抜く力
- ・ 9年間を見通した学習指導力・生活指導力
- ・ 自己研鑽に励む意欲

##### ③組織の一員として責任感と協調性を有し、互いに高め合う教師

- ・ 組織目標の実現に向けた役割意識とチャレンジする意欲
- ・ 互いに学び合い、磨き合い続ける力
- ・ 経営参画への意欲

##### ④保護者・地域、外部機関と連携・協働による教育を推進する教師

- ・ 柔軟な発想や思考と企画力
- ・ 幅広いコミュニケーション能力
- ・ 地域に対する愛着

## 2 職層に応じた研修の実施

### (1) 職層に応じた育成段階の設定

市教育委員会では、これまで、研修体系を考える上で、教員の経験年数を基準にしてきました。しかし、東京都の公立小・中学校では、平成 15 年度から主幹教諭、平成 21 年度から主任教諭、平成 26 年度から指導教諭の制度が導入され、職の分化が進んできました。

そこで、本市の従前の研修体系を「経験年数」から「職層」を基準としたものに見直すこととし、併せて、「八王子市の教育に求められる教師像」を踏まえて、各職層で育成したい資質・能力を明らかにしました。

採用から主任教諭までの教員の育成段階を「基礎的資質・能力の開発期」「実践的指導力の伸長期」「実践的指導力の充実期」に分けました。

「基礎的資質・能力の開発期」は、教員としての基礎・基本となる力を培う時期です。この時期は、新規採用教諭から 3 年次の教諭を対象にしました。

「実践的指導力の伸長期」は、知識や経験に基づく高い実践力や学校組織に貢献する力を培う時期です。この時期は、4 年次以降の教諭を対象にしました。

「実践的指導力の充実期」は、教育指導の専門性を高め、学校の教育力の向上に資する力を身に付け、また、主幹教諭を補佐するとともに、校務分掌等のリーダーとして自校の課題を解決できる力を培う時期です。この時期は、主任教諭（受験資格は、教職 8 年目）を対象にしました。

### (2) 職層に応じて求められる資質・能力

教諭から主任教諭、主幹教諭・指導教諭、校長・副校長までの各職層に求められる資質・能力を次の表に概括的に示しました。

職 層	求められる資質・能力
<p>◆教 諭 (新規採用教諭～3 年次教諭)</p> <p>基礎的資質・能力の 育成期</p>	<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>
<p>◆教 諭 (4年次教諭以降)</p> <p>実践的指導力の伸 長期</p>	<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>
<p>◆主任教諭 (受験資格は、教職8 年目)</p> <p>実践的指導力の充 実期</p>	<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当し、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>
<p>◆主幹教諭・指導教諭</p> <p>学校経営力の開発 期</p>	<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>
<p>◆副校長</p> <p>学校経営力の伸長期</p>	<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>
<p>◆校長・統括校長</p> <p>学校経営力の充実期</p>	<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>

### (3) 職層に応じた“スポット研修”の実施

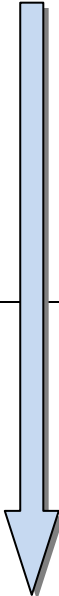
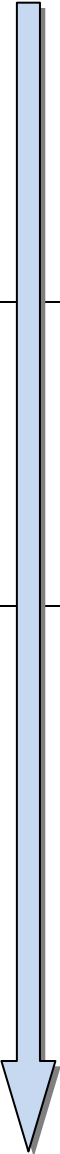
「職層に応じて求められる資質・能力」を育成する研修を実施し、“八王子市の教育に求められる教師像”の具現化を図っていくためには、従前から行ってきた、「職層研修」や「リーダー育成研修」「教育課題研修」「専門性向上研修」において、職層ごとに求められる資質・能力の育成に特に焦点を当てた研修を意図的に設定していくことが重要であると考えました。

この特定の研修を“スポット研修”と称して、教員を“人材”としての側面だけではなく、八王子市の教育を担う“人財”として位置付け、教育委員会の各部署だけではなく、市長部局の各部署や関係機関等との連携を図りながら、“オール八王子”で教員育成研修を実施していくことにしました。

現在の東京都の教員異動要綱では、異なる三地区を異動することが原則となっています。しかしながら、他地区に異動しても、将来的には、また八王子市の教員として戻り、地域に対する愛着をもち、教育に対する熱意や使命感を発揮しながら八王子市の教育を担っていくことができる教員を育成していきたいと考えています。

職 層	スポット研修	
<p>◆教諭 (新規採用教諭～3年次教諭)</p> <p>基礎的資質・能力の育成期</p>	<p>&lt;教職への使命感を身に付けるために&gt; ○新規採用教員任用前研修</p> <p>&lt;教育公務員としての自覚を高めるために&gt; ○接遇マナー・コミュニケーション能力向上研修</p>	<p>&lt;教科等や教育課題の専門性を身に付け授業力を高めるために&gt;</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid purple; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>○小学校理科指導力養成研修</p> </div> <div style="border: 1px solid purple; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>○指導力パワーアップ研修</p> </div> <div style="border: 1px solid purple; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>○特別支援教育Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ</p> </div> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</p>
<p>◆教諭 (4年次教諭以降)</p> <p>実践的指導力の伸長期</p>	<p>&lt;専門的な知識・技能を向上させるために&gt; ○地域理解・教材化研修</p> <p>&lt;学校運営に貢献する力を向上させるために&gt; ○企業等体験研修</p>	<p style="text-align: center;">↓</p>



<p>◆主任教諭 (受験資格は、教職8年目)</p> <p>実践的指導力の充実期</p>	<p>&lt;学校運営上の課題解決能力を身に付けるために&gt; ○学校運営リーダー養成研修</p>	
<p>◆主幹教諭・指導教諭</p> <p>学校経営力の開発期</p>	<p>&lt;学校改善のためのマネジメント力を身に付けるために&gt; ○学校マネジメント力育成研修</p>	
<p>◆副校長</p> <p>学校経営力の伸長期</p>	<p>&lt;組織マネジメント力を発揮するために&gt; ○学校マネジメント力向上研修Ⅰ</p>	
<p>◆校長・統括校長</p> <p>学校経営力の充実期</p>	<p>&lt;組織マネジメント力を発揮するために&gt; ○学校マネジメント力向上研修Ⅱ</p>	

なお、教員育成研修については、若手教員育成研修、10年経験者研修が法定研修となり、該当する教員は必ず受講しなければなりません。(教育公務員特例法第23条、第24条)

この“スポット研修”は、法律に位置付けられたものではありませんが、研修の受講を通して、それぞれの職層に求められる資質・能力を高めることができると考えられるものです。

各教員は、“スポット研修”の受講以外に、自らの課題に応じて、市や都が主催する研修の受講や自主研修に取り組むことにより、教員としての力量を総合的に高めていきます。

#### (4) 本市の特色を生かした研修事業の開発の視点

都内の市部で最大の面積、人口を有する本市には、産業の発展とともに多くの人でにぎわう中心市街地、計画的に開発されてきたニュータウン地域、高尾山、陣馬山、浅川などの豊かな自然に恵まれた周辺部など、様々な地域の姿があります。そして、八王子城跡や滝山城跡などの数多くの史跡や文化財、八王子車人形などの伝統芸能が保存・継承されている歴史豊かなまちでもあります。

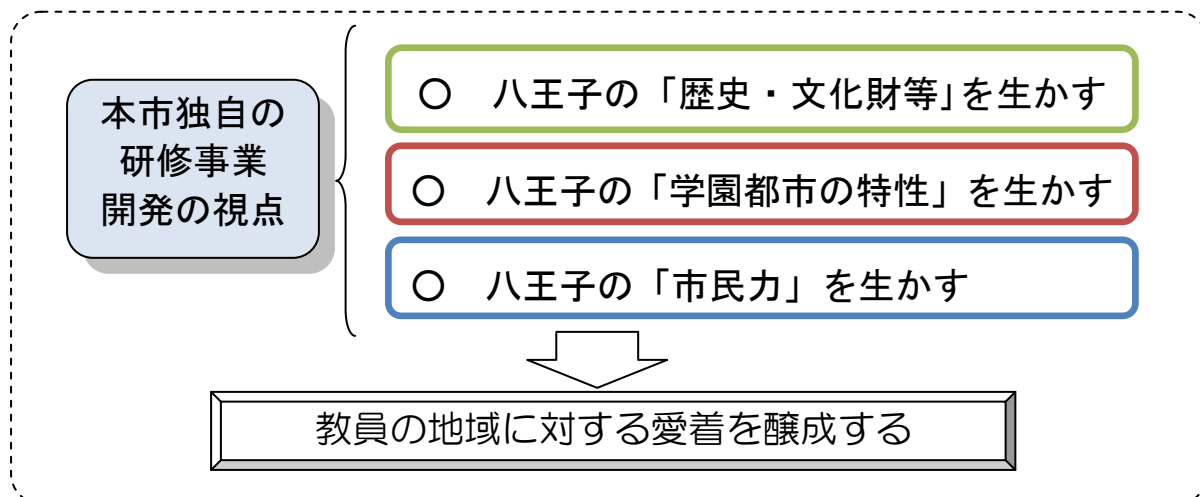
本市の特色を生かした研修事業の開発の視点の第一として、こうした地域の特色を踏まえつつ、本市の歴史・文化財等を生かした研修を実施し、教材として授業で活用できる教員の育成を図っていきます。

また、本市には、その周辺部も含め、23の大学等（大学・短期大学・高専）があり、多くの学生が学んでいる全国でも有数の学園都市です。こうした大学等には先進的な研究施設があり、専門性の高い教授等が在籍しています。

本市の特色を生かした研修事業の開発の視点の第二として、こうした学園都市の特性を生かし、大学等と連携することにより、専門性の高い講師から継続的に教員が研修を受講することで教員の資質・能力の向上を図っていきます。

そして、本市は、市民生活のあらゆる場面で人と人とのつながりを広げる地域コミュニティづくりを推進しており、こうした高い「市民力」が特色の一つです。本市の特色を生かした研修事業の開発の視点の第三として、こうした「市民力」を生かし、研修に多くの市民の参画を得ることにより、市民との協働による学校教育の推進を図っていきます。

このように、本市の特色を生かして開発した研修を教員が受講することにより、本市の地域のよさを生かした教育活動を展開することができます。このことにより、八王子市の教育を担う一員としての自覚が高まり、その地域に対する愛着も醸成されてくると考えます。



## 教員育成研修の具体的な展開

### (1) 教員育成研修の体系

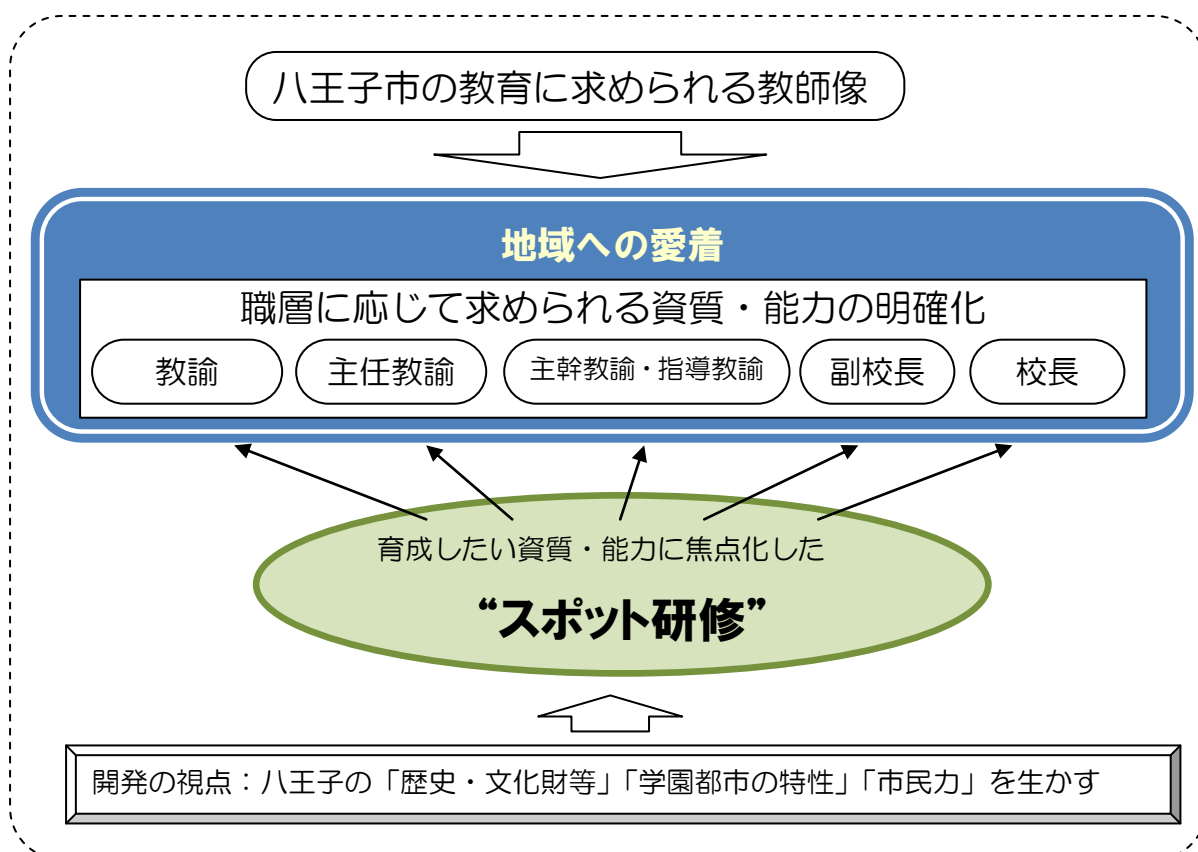
東京都教育委員会では、「研修・研究事業計画策定基本方針」に基づいて研修を実施しています。

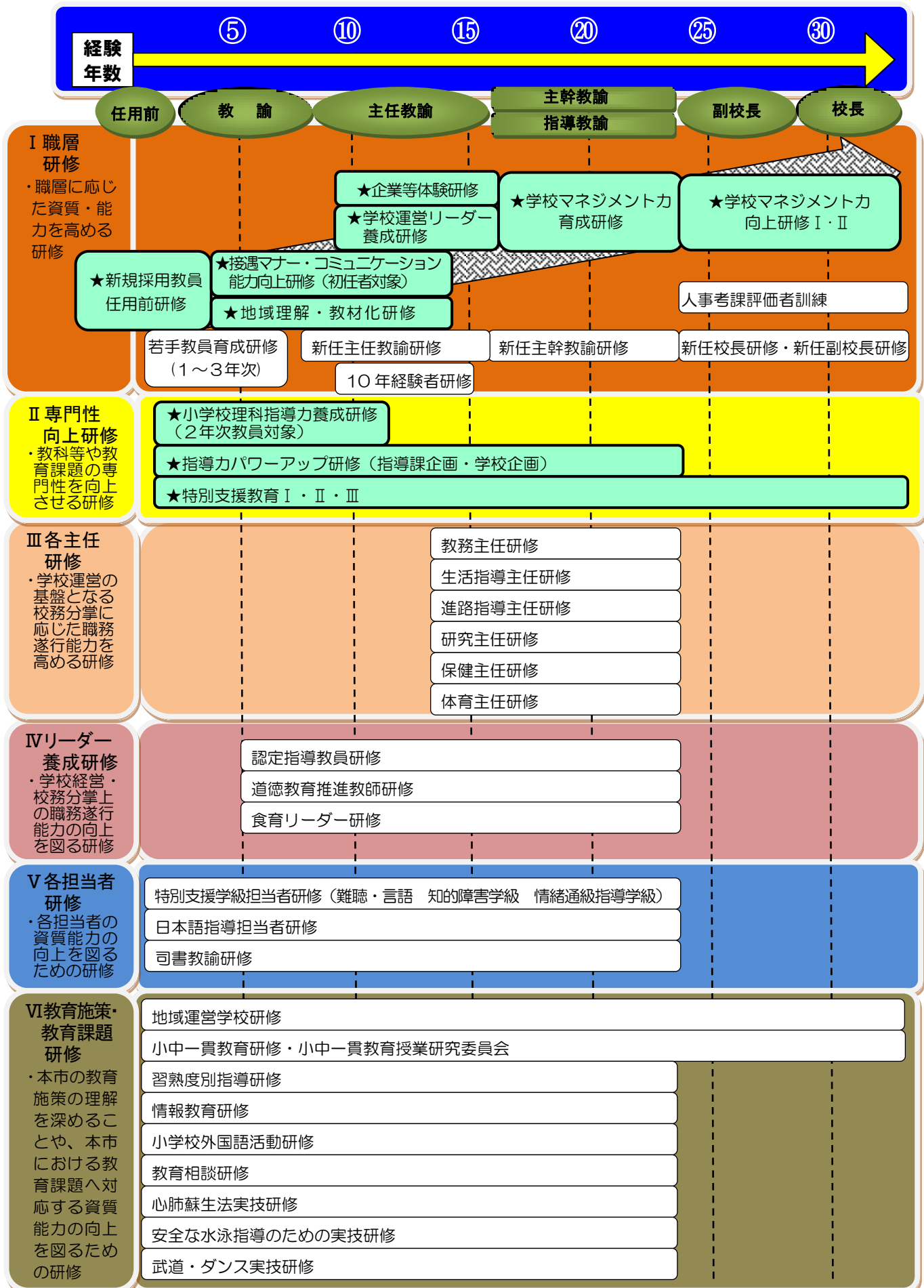
しかしながら、これまでも、初任者研修及び10年経験者研修といった一部の研修については、「東京都教育委員会の事務処理の特例に関する条例」により、都教育委員会からの交付金を受けて、本市教育委員会が実施してきました。

中核市への移行により、東京都から教職員の研修に関する事務権限が移譲されますが、東京都との協議により、本市の教員は、これからも、東京都教育委員会が主催する研修と本市教育委員会が主催する研修を受講することができます。

本市教育委員会では、これまでも独自に教員の授業力の向上を目指した、「パワーアップ研修」等の研修を数多く実施してきました。さらに平成27年度からの中核市への移行を踏まえ、第2章で述べた、八王子市の教育を担う教員として「職層に応じて求められる資質・能力」を育成するための新規の“スポット研修”を企画し、従来の研修体系を整備しました。

また、新規の“スポット研修”を企画するに当たっては、本市の特色を生かした研修事業の開発の視点である、「八王子の歴史・文化財等を生かす」「八王子の学園都市の特性を生かす」「八王子の市民力を生かす」の3つの視点を踏まえて、企画を行います。





<自主研修支援>

・「能力開発ゼミナール」の開催 ・研究団体(小教研・中教研)との連携

## (2) 職層に応じて求められる資質・能力を育成する“スポット研修”の概要

職層：教諭（新規採用教員予定者）

### 1 教職への使命感を身に付けるために

#### ◆◆新規採用教員任用前研修◆◆

##### 概 要

##### 期待される成果

#### 【1】ねらい

4月に新規採用教員として八王子市立小・中学校に着任する予定の教員は、教職に就くことへの期待とともに、自分の知らない地域で“教師としての第一歩”を踏み出すことへの不安も抱えている。

そのため、任用前に、八王子の“人・もの・こと”に触れる体験を通して、教員として初めての勤務地となる八王子に対する理解と愛着を醸成し、八王子で“教師としての第一歩”を踏み出すことへの期待をもたせる。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小・中学校の新規採用予定教員

#### 【3】時期・場所

3月下旬 教育センター、市内施設等

#### 【4】研修内容例

- ・八王子に勤務する予定の新規採用教員に対して“八王子の教員”であるという意識をもたせることができる。
- ・八王子の自然・歴史・文化に触れることで、地域は教材の宝庫であるという意識をもたせることができる。
- ・4月からの教員としての職務行動への見通しをもつことができる。

##### 実施に当たっての連携部署等

- ・生涯学習スポーツ部  
文化財課

#### 第1回

- 講義：「八王子の児童・生徒と学校教育の取組の現状」  
・八王子の子供たちの現状と「生きる力」を育む学校教育の取組について理解する。
- 懇談：「八王子の教員として求められること」  
・指導主事のコーディネートの下で、先輩教員等との懇談を通して、新規採用教員としての心構えや児童・生徒理解、教職への見通しをもつ。

#### 第2回

- 見学：「八王子の自然・歴史・文化に触れる ー市内バス見学ー」  
・八王子市内にある施設等の見学を通して、自然・歴史・文化・人に触れ、地域理解への関心を醸成する。
- <見学予定場所>
- ・タヤケ小やけふれあいの里 ・八王子城跡 ・郷土資料館 ・ニュータウン 等

## 2 教育公務員としての自覚を高めるために

### ◆◆接遇マナー・コミュニケーション能力向上研修◆◆

#### 概要

#### 期待される成果

#### 【1】ねらい

初任者教員を対象に、保護者や地域の方々、職場の教員への話し方や関わり方等を学び、よりよい関係作りができる基礎・基本を身に付ける。また、市職員と共通した内容の研修を受講することにより、八王子市の公務員としての自覚を育む。

- ・初任者教員に社会人としての基礎的な素養を身に付けさせるとともに、学校現場において、良好な人間関係を築く力を培い、信頼される学校づくりに資する。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小・中学校の初任者教員

#### 【3】時期・場所

夏季休業中 教育センター

#### 実施に当たっての連携部署等

- ・総務部附職員課

#### 【4】研修内容例

第1回	<p>&lt;接遇マナー&gt;</p> <p>○講義「接遇マナーの活用」</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・接遇マナーの概念を学び、相手が何を望むのか、相手は今何を考えているのかを想像する力を身に付け、そのニーズにあった対応力を身に付ける。</li></ul> <p>○演習「好印象の話し方や聞き方について」</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・相手に合わせた表現方法やボキャブラリーを学ぶ。</li></ul>
第2回	<p>&lt;コミュニケーション能力向上&gt;</p> <p>○講義「コミュニケーション能力の向上について」</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・現在の自分のコミュニケーションスタイルを知り、改善のポイントを理解する。</li></ul> <p>○演習「コミュニケーションの基礎・基本」</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・分かりやすく話を説明するポイントや傾聴トレーニングを通して、コミュニケーションの基礎・基本を学ぶ。</li></ul>



### 3 教科等や教育課題の専門性を身に付け授業力を高めるために

## ◆◆小学校理科指導力養成研修◆◆

#### 概要

#### 期待される成果

#### 【1】ねらい

若者の理科離れが叫ばれる昨今、理科の指導法について十分学ぶ機会がないまま教壇に立ち、不安を抱えながら授業を行う教員がいる。また、全国的にみると、教員の観察・実験の基本的な知識・技能が不足していることに起因する事故も起きている。

そこで、専門的に理科を教える経験がまだ少ない、小学校の2年次教員を対象に観察・実験の基本的な知識・技能や安全への配慮に関する研修を実施し、教科の専門性を身に付け、授業に自信をもって取り組めるようにする。

- ・観察・実験の基本的な知識・技能を身に付けることにより、児童の関心・意欲を高める理科の授業を行うことができる。

- ・安全への配慮を学ぶことで、実験中の事故を未然に防ぐことができる。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小学校の2年次教員（希望する中学校教員）

#### 【3】時期・場所

夏季休業中 国立東京高等専門学校

#### 実施に当たっての連携部署等

- ・国立東京高等専門学校

#### 【4】研修内容例

第1回	○講義・演習：「理科の実験・観察の基礎・基本（粒子領域）」 ・児童にとって危険を伴う、火を使った実験の留意点について学ぶとともに、実際に水溶液の性質に関する実験を行うことを通して、指導のポイントを理解する。
第2回	○講義・演習：「理科の実験・観察の基礎・基本（エネルギー領域）」 ・安全かつ正確な実験をする際の実験の仕方について学ぶとともに、実際に電磁石や振り子の性質に関する実験を行うことを通して、指導のポイントを理解する。
第3回	○講義・演習：「理科の実験・観察の基礎・基本（生命領域）」 ・ルーペや顕微鏡で観察する時の手順を理解するとともに、植物の葉などの身近な素材を顕微鏡で観察することで、児童の興味・関心を高める方法を学ぶ。
第4回	○講義・演習：「理科の実験・観察の基礎・基本（地球領域）」 ・地層や天体などをどのように授業で扱うかを学ぶとともに、実際に土地の構成物や化石を観察することを通して、指導のポイントを理解する。

## 4 専門的な知識・技能を向上させるために

### ◆◆地域理解・教材化研修◆◆

#### 概 要

#### 【1】ねらい

初異動教員等を対象に、バスによる市内見学を行い、市内の様子、文化財や公共施設等を知ることにより、地域への理解と愛着を育み、八王子市の教員としての意識を高める。

また、市の地域別の特色、歴史、文化等を学んで、授業に活用する力を育成する。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小・中学校に初異動した教員等

#### 【3】時期・場所

夏季休業中 市内各地、教育センター

#### 【4】研修内容例

#### 期待される成果

・初異動で八王子に勤務する教員に対して“八王子の教員”であるという自覚をもたせることができる。

・八王子の自然・歴史・文化に触れることで、地域は教材の宝庫であるという意識をもたせることができる。

#### 実施に当たっての連携部署等

・生涯学習スポーツ部  
文化財課

第1回	<p>○見学：「八王子の自然・歴史・文化に触れる ー市内バス見学ー」</p> <p>・八王子市内にある施設等の見学を通して、自然・歴史・文化に触れ、地域理解を図る。</p> <p>&lt;見学予定場所&gt;</p> <p>・八王子市役所 ・エスフォルタアリーナ八王子（総合体育館）</p> <p>・絹の道資料館 等</p>
第2回	<p>&lt;見学予定場所&gt;</p> <p>・八王子城跡（八王子城跡ガイダンス施設）</p> <p>・八王子市郷土資料館（登録博物館） ・たやけ小やけられあいの里 等</p>
第3回	<p>○演習</p> <p>・八王子の地域資源を活用した、教材作りを行う。</p> <p>&lt;場所&gt;</p> <p>・教育センター</p>



## 5 学校運営に貢献する力を向上させるために

### ◆◆企業等体験研修◆◆

#### 概要

#### 【1】ねらい

中堅教員自らが地域との協働の視点をもって、体験活動を行うことにより、外部との連携・折衝力を養う。

また、企業等での見学や講義を通して、経営戦略、顧客対応、組織の中心として果たすべき役割等を学び、学校運営に参画し、貢献するために、必要な力を向上させる。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小・中学校の主任教諭（10年経験者）等

#### 【3】時期・場所

夏季休業中の3日間 市内公共施設・企業 等

#### 【4】研修内容例

#### 期待される成果

- ・企業等での組織の在り方を学ぶことで、校務において企画・立案する学校運営力、組織の一員として校務に積極的に参画する組織貢献力を養うことができる。

- ・接客等の体験を通し、様々な立場の方と交流することにより、コミュニケーション力を高めることができる。

#### 実施に当たっての連携部署等

市内公共施設、企業 等

第1回	<p>○オリエンテーション：「各施設・企業における理念を学ぶ」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各施設・企業等の概要説明及び運営の基本方針の理解。</li> </ul> <p>○施設見学</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客・利用者への提供品の保全・管理の実際の理解。</li> </ul>
第2回	<p>○実習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導者のもと、顧客・利用者への接遇を通して、保護者・地域・外部機関と適切に対応する力を付ける。</li> </ul>
第3回	<p>○グループ協議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・校種別グループ協議にて、実習等で学んだことをどのように授業に取り入れるか話し合う。</li> </ul>

## 6 学校運営上の課題解決能力を身に付けるために

### ◆◆学校運営リーダー養成研修◆◆

#### 概要

#### 【1】ねらい

学校運営の中核を担う教員や、今後学校経営を担うことができる教員に、学校経営に参画する意欲を喚起するとともに、学校運営上の課題解決能力を身に付け、将来、八王子市における教育管理職候補者としてのキャリア形成に資する。

#### 【2】参加対象者

校長から将来管理職として活躍が期待できると推薦された30歳代の主任教諭2年目以上にあるもの

#### 【3】時期・場所

8月から10月まで 各学校、教育センター

#### 【4】研修内容例

#### 期待される成果

- ・管理職として活躍することが期待される教員に対し、主任教諭のうちから学校経営への参画意識を醸成することができる。
- ・学校マネジメント能力を伸長するための研修を実施することで、学校リーダーとしての資質・能力を育成することができる。

#### 実施に当たっての連携部署等

- ・教育総務課
- ・教職員課
- ・教育支援課

第1回	<ul style="list-style-type: none"> <li>○講義①「学校経営の醍醐味とリーダーを目指す教員に対し期待すること」</li> <li>○講義・演習②「副校長のやりがいと職務の実際について」</li> <li>○講義③「八王子市教育委員会の施策について」</li> <li>○講義④「学校の危機管理対応（サービス事故防止）について」</li> </ul>
第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>○講義・演習①「学校の危機管理対応（苦情対応）について」</li> <li>○講義②「地域・保護者からの学校管理職への期待」</li> <li>○講義③「特別支援教育の充実に向けて」</li> <li>○講義④「地域運営学校について」</li> </ul>
第3回	<ul style="list-style-type: none"> <li>○講義・協議：「学校経営におけるリーダーシップ」</li> </ul> <p>教員の人材育成及び機能的な学校組織の構築など、学校リーダーとして必要なリーダーシップについての理解を深める。</p>

## 7 学校改善のためのマネジメント力を身に付けるために

### ◆◆学校マネジメント力育成研修◆◆

#### 概 要

#### 【1】ねらい

学校が教育課題に迅速かつ的確に対応するためには、学校組織の指導体制を充実させる必要がある。八王子市立小・中学校の現状として、若手教員が増える中、様々な課題を組織的に対応する必要がある。

そのため、学校経営の推進役を担う主幹教諭・指導教諭が本研修を通して、ミドルリーダーとしての資質や能力を高めるとともに、学校の経営参画に必要なマネジメント力を養い、学校の教育課題を学校が組織として解決していくことをねらいとする。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小・中学校の主幹教諭、指導教諭

#### 【3】時期・場所

8月下旬 教育センター

#### 【4】研修内容例

#### 期待される成果

- ・民間企業等のマネジメント手法や組織運営、人材育成の理論や実践を学び、ミドルリーダーとして学校運営に参画する力と、人材育成の能力を高めることができる。
- ・主幹教諭、指導教諭としての職責を理解し、見識を深め、学校経営に参画する力と具体的な指導・助言の資質を高めることができる。

#### 実施に当たっての連携部署等

- ・産業振興部企業支援課
- ・八王子商工会議所

第1回	○講義：「学校運営を機能させるために、主幹教諭、指導教諭として求められる組織マネジメントについて」 ・市内の企業経営者等からの組織マネジメントや人材育成等に関する講義を通して、主幹教諭、指導教諭の職責について理解し、学校経営に参画する力と人材育成の能力を高める。
第2回	○協議：「八王子の教員として求められる組織マネジメントについて」 ・八王子市の学校の現状と課題を把握し、協議を通して、主幹教諭、指導教諭としての資質を高める。

## 8 組織経営マネジメント力を発揮するために

### ◆◆学校マネジメント力向上研修Ⅰ◆◆

#### 概要

#### 【1】ねらい

八王子市の教育施策について理解した上で、自校の教育課題の解決を図る資質・能力を育む。学校の適切な運営、特色ある教育活動の推進のための専門的な知識を習得し、各地域の中核として教育に取り組む副校長を育成する。

学校経営のビジョンを自校で確実に展開するため、管理職としての教職員の人材育成、教育問題への対応、危機管理やサービス事故防止に向けた取組について研修を通して理解する。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小・中学校の副校長

#### 【3】時期・場所

5月、7月、10月 教育センター

#### 【4】研修内容例

#### 期待される成果

- ・八王子市の施策や教育課題について理解し、副校長として、市の施策等を踏まえた学校運営に携わる資質・能力を培うことができる。
- ・学校を取り巻く外部環境の把握と解釈、学校内部の状況把握を行い、自校の特色づくりに向けた課題整理と実行策を立案することができる。

#### 実施に当たっての連携部署等

- ・子ども家庭部子どものしあわせ課
- ・子ども家庭支援センター
- ・市内大学

第1回	○講義：「若手教員の人材育成を図るための副校長の役割について」 ・研究実績が豊富で授業力のある教員が減り、若手教員が増える状況の中、OJTを通して若手教員を育成する方法を学び、副校長の人材育成力の向上を図る。
第2回	○講義：「児童虐待の理解と関係機関との連携」 ・児童虐待の実態、背景などを理解するとともに、事例を基にした対応についてグループ協議を行い、関係機関との連携による問題解決の方法について学ぶことで、外部折衝力を高める。
第3回	○講義・演習「平常時の危機管理の重要性と学校組織マネジメントの進め方」 ・各学校の直面する課題に対して組織的に対応し、特色ある教育活動を推進できる総合的な学校経営力を育成する。

## 9 組織経営マネジメント力を発揮するために

### ◆◆学校マネジメント力向上研修Ⅱ◆◆

#### 概 要

#### 【1】ねらい

八王子市の教育施策について理解した上で、自校の教育課題の解決を図る資質・能力を育む。学校の適切な運営、特色ある教育活動の推進のための専門的な知識を習得し、各地域の中核として教育に取り組む校長を育成する。

学校経営のビジョンを自校で確実に展開するため、管理職としての危機管理能力や組織運営力を高める方法について、研修を通して理解し、組織経営マネジメント力を発揮できるようにする。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小・中学校の校長

#### 【3】時期・場所

6月、8月、12月 教育センター

#### 【4】研修内容例

第1回	○講義・演習：「リーダーシップとマネジメント」 ・校長に望まれる資質や能力について、民間企業の組織改革と組織経営の具体的な事例から学ぶことを通して、職務遂行や学校経営上における課題と解決策を考える。
第2回	○講義・演習：「リスクマネジメント」 ・近年増加している地域・保護者から学校への意見・要望等に対するスキルの向上及びコミュニケーション能力の向上を図る。
第3回	○講義・演習「スクール・コンプライアンス」 ・各学校の直面する課題に対して法的根拠に基づきに対応し、特色ある教育活動を推進できる総合的な学校経営力を育成する。

#### 期待される成果

- ・八王子市の施策や教育課題について理解し、校長として、市の施策等を踏まえた学校運営に携わる資質・能力を培うことができる。
- ・学校を取り巻く外部環境の把握と解釈、学校内部の状況把握を行い、自校の特色づくりに向けた課題整理と実行策を立案することができる。

#### 実施に当たっての連携部署等

- ・大学教授
- ・民間企業管理職



## 10 教科等や教育課題の専門性を身に付け授業力を高めるために

### ◆◆指導力パワーアップ研修（指導課企画）◆◆

#### 概要

#### 【1】ねらい

夏季休業中に教員の資質・能力向上を図るための研修の機会を設け、大学や関係機関等の講師から専門的な講義を受けることにより、教員に必要な授業力を高める。

#### 【2】参加対象者

八王子市立小・中学校 全教員

#### 【3】時期・場所

夏季休業中 教育センター、各学校、市内公共施設 等

#### 【4】研修内容例

#### 期待される成果

- ・教員が自らの課題に応じた専門的な内容の研修を受講することにより、課題解決のヒントを得て、授業力の向上につなげることができる。

#### 実施に当たっての連携部署等

市内大学  
国立東京工業専門学校  
市公共施設  
小学校教育研究会  
中学校教育研究会 等

国語	○演習：「公立図書館と連携した読書指導」 ・市立中央図書館と連携し、実際の児童図書コーナーを活用した選書の方法、調べ活動の手順、読み書かせの技術等を学び、読書指導に生かす。
数学	○講義・協議：「数学的活動を重視した授業づくり」 ・大学教授から、生徒が数学的活動に主体的に取り組み、知識及び技能を活用して問題を解決し、思考力、判断力、表現力等を育成するための授業の手法を学ぶ。
理科	○講義・演習：「観察・実験の方法や教材開発の方法」 ・国立東京工業専門学校との連携により、生徒の興味・関心を高める実験の実例、安全への配慮に関する講義を受けるとともに、身近な材料を教材化する方法を学ぶ。
体育	○演習：「ダンスの指導のポイント」 ・ストリートダンスの専門家から、生徒の発想を生かすためのダンスの指導法について、実際の創作ダンスづくりを通して学ぶ。
環境教育	○講義・協議：「言語活動の基盤となる国語科の指導」 ・環境部環境政策課と連携し、市の職員も受講する環境問題や環境マネジメントシステム等に関する内容の講義を受け、授業での活用について協議を行う。
情報教育	○講義・演習：「ICT機器を活用した授業の実際」 ・教育総務課と連携し、ICT支援員による書画カメラ等の使用方法に関する講義を受け、ICT機器を活用した模擬授業づくりを行う。

【各教科等、教育課題に関する指導課企画の講座(約50講座)、学校企画の講座の中から2講座(5年次以下の教員は3講座)を選択して受講する。】

11

教科等や教育課題の専門性を身に付け授業力を高めるために

◆◆特別支援教育Ⅰ◆◆

概要

【1】ねらい

通常の学級では、特別な配慮や支援を必要としている児童・生徒もいる場合があり、そのような児童・生徒も含め、全ての児童・生徒に分かりやすい授業や学級経営を行っていくことが大切である。

そのため、八王子市の教員一人ひとりに対して、特別支援教育の基本的な理念、現状を理解し、特別支援教育の視点をもって、学級経営や授業づくりが行える力を身に付けさせていく。

【2】参加対象者

八王子市立小・中学校の特別支援教育について基礎・基本を身に付けたい教員等

【3】時期・場所

6月～2月 教育センター

【4】研修内容例 <全8回>

第1回	○講義：「特別支援教育の基礎知識 ～なぜ特別支援教育が必要なのか」
第2回	○講義：「障害特性の理解 ～障害特性に応じた配慮や指導の工夫」
第3回	○講義：「支援のポイント① ～発達論、行動論を踏まえて」
第4回	○講義：「支援のポイント② ～心の支援、環境論を踏まえて」
第5回	○講義・協議：「個に応じた指導 ～個別指導計画の作成・活用」
第6回	○講義：「連携の在り方 ～支援会議と個別の教育支援計画の作成・活用」
第7回	○講義：「学校で推進する特別支援教育① ～ユニバーサルデザインとは」
第8回	○講義・演習：「学校で推進する特別支援教育② ～実践事例を通じて」

期待される成果

- ・特別な支援を必要とする児童・生徒の障害特性や生活場面、学習場面における支援・指導方法を学ぶことを通して、特別支援教育の理念を踏まえた学級経営や授業づくりの力が身に付く。
- ・個別指導計画、個別の教育支援計画の作成について学び、個に応じた適切な支援の方法を理解する。

実施に当たっての連携部署等

- ・市内大学

【大学との連携による、年間プログラムに基づいた研修を実施。教員は、自分の課題や関心に応じた研修を選択して受講することが可能】

## 12 教科等や教育課題の専門性を身に付け授業力を高めるために

### ◆◆特別支援教育Ⅱ◆◆

#### 概要

#### 【1】ねらい

発達障害等について理解を深め、特別な支援や配慮の必要な児童・生徒への学習指導、生活指導の充実に向けた実態把握や指導方法・評価について学んで、学級経営や授業づくりに生かす力を身に付ける。

また、特別支援教育の視点を踏まえた具体的な指導方法について校内の若手教員等に助言する力を養い、校内の特別支援教育を推進できるようにする。

#### 【2】参加対象者

特別支援教育Ⅰを受講している教員、またはそれに準ずる教員

#### 【3】時期・場所

夏季休業中 教育センター、市内都立特別支援学校 等

#### 【4】研修内容例 <全5回>

第1回	○見学：「個に応じた指導方法、教材、教具の工夫①」 ～市内の都立特別支援学校の見学
第2回	○見学：「個に応じた指導方法、教材、教具の工夫②」 ～特別支援学校における個に応じた授業づくりの実際
第3回	○講義・協議：「支援の実際①」 ～事例に学ぶ 障害特性に応じた支援の実際
第4回	○講義・協議：「支援の実際②」 ～事例に学ぶ 学習支援について ケース会議と事例検討
第5回	○講義・協議：「支援の実際③」～学校全体で取り組む特別支援教育 ユニバーサルデザインとは

【大学や都立特別支援学校との連携による研修を実施。教員は、自分の課題や関心に応じた研修を選択して受講することが可能】

#### 期待される成果

- ・特別支援教育への理解を深め、具体的な指導方法や評価を学んで実践的指導力を高めることができる。
- ・特別支援教育の視点を取り入れた授業、学級経営の実践を通して、校内の若手教員等へ助言する力を養い、特別支援教育の推進に資する。

#### 実施に当たっての連携部署等

- ・市内大学
- ・市内都立特別支援学校



13

**教科等や教育課題の専門性を身に付け授業力を高めるために**

◆◆特別支援教育Ⅲ◆◆

概 要

期待される成果

【1】ねらい

各学校で特別支援教育を推進していくためには、校内委員会を組織的に機能させることが求められる。特別支援教育について、関係諸機関との連絡・調整、保護者からの相談窓口などの役割を担う人材の育成が必要とされる。

特別支援教育コーディネーターとして活動している教員が、校内における特別支援教育を推進するために必要な知識及び課題解決の手法を身に付け、具体的な支援策について調整・実行できる能力の育成を図る。

・校内の特別支援教育を推進する立場として、特別支援教育への見識を深め、校内委員会を運営する力を身に付ける。

・校内における特別な支援を必要とする児童・生徒に対する具体的な支援を推進するための「窓口的役割」「連絡調整的役割」の力を高めることができる。

【2】参加対象者

八王子市立小・中学校の特別支援教育コーディネーター、主幹教諭 等

実施に当たっての連携部署等

・市内大学  
・教育支援課

【3】時期・場所

5月 10月 12月 教育センター

【4】研修内容例<全3回>

第1回	○講義・協議：「校内での支援者との関わり方と支援を必要とする児童・生徒の保護者への対応」 ・教育支援課と連携し、学校サポーター、特別支援ボランティア等の校内での支援者との連携の在り方について学ぶとともに、具体的な保護者対応について協議を行う。
第2回	○講義・演習：「校内委員会の運営の在り方」 ～事例に基づく支援策の具現化の検討、小学校から中学校への引き継ぎについて ・校内委員会から具体的な支援につなぐ方法について、事例に基づいて協議を行うとともに、「学校生活支援シート」の活用について学ぶ。
第3回	○講義・演習：「外部関係機関との連携による継続的な支援の方法」 ・特別支援学校や医療、福祉等関係機関と連携した継続的な支援の方法について、関係機関の職員から実践的な講義を受けるとともに、演習を通して、具体的な連携のポイントについて学ぶ。

### (3) 八王子市教育委員会教員育成研修一覧

(★は、スポット研修)

#### I 職層研修

##### 1 新任校長研修

- ① 対 象 新補校長・転入校長
- ② ねらい 本市における教育課題の解決を目指し、管理職としての資質向上に役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	八王子市の教育施策

##### 2 新任副校長研修

- ① 対 象 新補副校長・転入副校長
- ② ねらい 本市における教育課題の解決を目指し、管理職としての資質向上に役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	八王子市の教育施策

##### 3 学校マネジメント力向上研修 I ★

- ① 対 象 小・中学校副校長
- ② ねらい 各校における教育課題の解決を目指し、管理職としての資質向上に役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	管理職としての対応能力
2	人権教育の必要性
3	学校組織マネジメント

##### 4 学校マネジメント力向上研修 II ★

- ① 対 象 小・中学校長
- ② ねらい 各校における教育課題の解決を目指し、管理職としての資質向上に役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	カリキュラムを基盤とする学校経営
2	リスクマネジメント
3	スクール・コンプライアンス

##### 5 人事考課評価者訓練

- ① 対 象 小・中学校長及び副校長
- ② ねらい 人事考課制度を理解し、評価者または関係者としての能力を高め、業績評価の信頼性を一層高める。
- ③ 年間計画

回	内容
1	人事評価訓練（小学校 校長対象）
2	人事評価訓練（中学校 校長対象）
3	人事評価訓練（小学校 副校長対象）
4	人事評価訓練（中学校 副校長対象）
5	人事評価訓練（小・中 校長・副校長対象）

##### 6 新任主幹教諭研修

- ① 対 象 新任主幹教諭
- ② ねらい 主幹教諭としての自覚と職責の理解を高めるとともに資質向上を図る。
- ③ 年間計画

回	内容
1	主幹教諭の役割について

##### 7 学校マネジメント力育成研修★

- ① 対 象 小・中学校主幹教諭及び指導教諭
- ② ねらい 学校組織の核となるミドルリーダーとしての資質向上を図る。
- ③ 年間計画

回	内容
1	ミドルリーダーに求められる組織マネジメント OJTの推進について

※年間2回実施のうち、いずれか1回

##### 8 新任主任教諭任用時研修

- ① 対 象 新任主任教諭
- ② ねらい 主任教諭として学校運営上の重要な役割を担う能力を育成する。
- ③ 年間計画

回	内容
1	主任教諭の役割について

## 9 学校運営リーダー養成研修★

- ① 対象 主任教諭2年目以上（希望者）
- ② ねらい 主任教諭として学校経営への参画意欲を喚起し、経営的視点を伸長する。
- ③ 年間計画

回	内容
1	学校経営等について
2	地域・保護者からの学校管理職への期待
3	学校経営におけるリーダーシップ

## 10 地域理解・教材化研修★

- ① 対象 初異動教員
- ② ねらい 初異動教員等を対象に、市の地域別の特色、歴史、文化等を知り、授業に活用する力を育成し、八王子市の教員としての意識を高める。
- ③ 年間計画

回	内容
1	八王子市の施設等見学
2	八王子市の歴史・文化財等見学
3	教材作成演習

## 11 新規採用教員任用前研修★

- ① 対象 八王子市に採用予定の初任者
- ② ねらい 任用前に、八王子の“人・もの・こと”に触れる体験を通して、教員として初めての勤務地となる八王子に対する理解と愛着を醸成し、八王子で“教師としての第一歩”を踏み出すことへの期待をもたせる。
- ③ 年間計画

回	内容
午前	○講義：「八王子の児童・生徒と学校教育の取組の現状」 ○懇談：「八王子の教員として求められること」先輩教員等との懇談
午後	○見学：「八王子の自然・歴史・文化に触れるー市内バス見学ー」 <見学予定場所> ・ 夕やけ小やけふれあいの里 ・ 八王子城跡 ・ 郷土資料館 ・ ニュータウン 等

## 12 若手教員育成研修

### (1) 初任者研修(教育センター等における研修)

- ① 対象 初任者及び新規採用養護教諭並びに期限付任用教員
- ② ねらい 新任教員の資質向上を目指し、教育公務員特例法第23条に基づき実施する。
- ③ 年間計画

回	内容
1	服務規律、八王子市の教育施策
2	人権教育・いじめの予防と解決・体罰禁止
3	授業づくりの基本（評価・評定）
4	師範授業（小学校）
4	師範授業（中学校）
5	安全教育・週ごとの指導計画の作成
6	授業づくりの基本（学級経営）
7	食物アレルギーへの対応
8	特別支援教育（発達障害の理解）
9	授業づくりの基本（小学校・道徳）
9	授業づくりの基本（中学校・道徳）
10	指導要録の作成・自己のキャリアプラン

### (2) 初任者研修宿泊研修

- ① 対象 初任者  
(養護教諭及び期限付任用教員は対象外)
- ② ねらい 教員としての自覚や社会性を高めるとともに教員としての資質向上を図る。
- ③ 年間計画

回	内容
1	ストレスマネジメント
2	生活指導事例研究・保護者対応
3	授業づくりの基本

### (3) 2年次教員研修

- ① 対象 2年次教員
- ② ねらい 教員に求められる4つの力のうち、「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」等の向上を図る。
- ③ 年間計画

回	内容
1	生活指導、特別支援教育
2	学習指導（授業改善）
3	学習指導（授業力の向上）

#### (4) 3年次教員研修

- ① 対象 3年次教員
- ② ねらい 教員に求められる4つの力のうち、「外部との連携・折衝力」「学校運営力・組織公権力」等の向上を図る。
- ③ 年間計画

回	内容
1	保護者対応、外部との連携
2	学級経営、校務分掌

#### 13 接遇マナー・コミュニケーション能力向上研修★

##### (初任者課題別研修)

- ① 対象 初任者及び新規採用養護教諭並びに期限付任用教員
- ② ねらい 保護者や地域の方々、職場の教員への話し方や関わり方等を学び、よりよい関係作りができる基礎・基本を身に付ける。
- ③ 年間計画 (夏季休業日中：全日)

回	内容
1	接遇マナー向上
2	コミュニケーション能力向上

#### 14 10年経験者研修

##### (1) 教諭等

- ① 対象 都の公立学校の教諭として1年以上在籍し、国公私立の学校における教諭、助教諭、常勤講師として在籍期間が10年に達した者
- ② ねらい 「八王子市立学校教員10年経験者研修実施要項」に基づき実施する。教諭等としての在職期間が10年に達した者に対する個々の能力、適正等に応じた研修を行う。

##### ③ 年間計画

回	内容
1	服務等
2	人権教育等
3	生活指導(事例研究)
4	教育法規
5	進路指導(事例研究)

##### (2) 企業等体験研修★

- ① 対象 10年経験者研修受講対象者
- ② ねらい 企業等での見学や講義を通して、経営戦略、顧客対応、組織の中心として果たすべき役割等を学び、学校運営に参画させるために、必要な資質を身に付ける。
- ③ 年間計画【3日間、企業等の研修プログラムにより、研修を実施】

回	内容(例)
1	
2	
3	○オリエンテーション
4	○施設見学
5	○実習
6	○グループ協議

##### (3) 養護教諭

- ① 対象 都の公立学校の養護教諭として1年以上在籍し、国公私立の学校における養護教諭、養護助教諭として在籍期間が10年に達した者
- ② ねらい 「八王子市立学校養護教諭研修実施要項」に基づき実施する。養護教諭等としての在職期間が10年に達した者に対する個々の能力、適正等に応じた研修を行う。

##### ③ 年間計画

回	内容
1	服務等
2	人権教育等
3	教育法規

## II 専門性向上研修

### 1 小学校理科指導力養成研修★

- ① 対 象 小学校の2年次教員(希望する中学校教員)
- ② ねらい 理科の授業を実施する際に留意すべき事項について、実践を通して学ぶ。
- ③ 年間計画

回	内容
1	理科の実験・観察の基礎・基本(エネルギー領域)
2	理科の実験・観察の基礎・基本(粒子領域)
3	理科の実験・観察の基礎・基本(生命領域)
4	理科の実験・観察の基礎・基本(地球領域)

※4回のうち、いずれか1回

### 2 指導力パワーアップ研修★

- (1) 対 象 八王子市立小・中学校教員
- (2) ねらい 教員の資質・能力の向上を図るための研修の機会を設け、教員の職務の中心となる授業力を高め、日常の職務に生かす。
- (3) 概 要 「企画提案研修」  
(各学校が企画・運営)  
「授業力向上・教育課題研修」  
「施策推進課題研修」  
(指導課が企画・運営)

### 2 特別支援教育Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ★

#### (1) 特別支援教育Ⅰ

- ① 対 象 八王子市立小・中学校の特別支援教育について基礎・基本を身に付けたい教員
- ② ねらい 特別支援教育の基本的な理念、現状を理解し、特別支援教育の視点をもって、学級経営や授業づくりが行える力を身に付ける。
- ③ 年間計画

回	内容
1	「特別支援教育の基礎知識 ～なぜ特別支援教育が必要なのか」
2	「障害特性の理解 ～障害特性に応じた配慮や指導の工夫」
3	「支援のポイント① ～発達論、行動論を踏まえて」
4	「支援のポイント② ～心の支援、環境論を踏まえて」
5	「個に応じた指導 ～個別指導計画の作成・活用」
6	「連携の在り方 ～支援会議と個別の教育支援計画の作成・活用」
7	「学校で推進する特別支援教育① ～ユニバー

8	サルデザインとは」 「学校で推進する特別支援教育② ～実践事例を通じて」
---	---

#### (2) 特別支援教育Ⅱ

- ① 対 象 特別支援教育Ⅰを受講している教員、またはそれに準ずる教員
- ② ねらい 特別支援教育の視点を踏まえた具体的な指導方法について校内の若手教員等に助言する力を養う。
- ③ 年間計画

回	内容
1	「個に応じた指導方法、教材、教具の工夫①」 ～市内の都立特別支援学校の見学
2	「個に応じた指導方法、教材、教具の工夫②」 ～特別支援学校における個に応じた授業づくりの実際
3	「支援の実際①」 ～事例に学ぶ 障害特性に応じた支援の実際
4	「支援の実際②」 ～事例に学ぶ 学習支援について ケース会議と事例検討
5	「支援の実際③」～学校全体で取り組む特別支援教育 ユニバーサルデザインとは

#### (3) 特別支援教育Ⅲ

- ① 対 象 特別支援教育コーディネーター  
主幹教諭等
- ② ねらい 特別支援教育コーディネーターとしての知識やスキルを伸長する。
- ③ 年間計画(午後)

回	内容
1	校内での支援者及び保護者との連携の在り方
2	校内委員会の運営の在り方(事例検討)
3	外部関係機関との連携による継続的な支援

### Ⅲ 各主任研修

#### 1 教務主任研修

- ① 対象 小・中学校教務主任
- ② ねらい 教務にかかわる実務的内容の研修を深め、教務主任相互の資質向上を図るとともに各学校の実務に役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	学校運営における教務主任の職務
2	学校評価に基づく学校経営の改善について
3	信頼される評価・評定について
4	学力向上に資する総合的な学校の取組
5	教師の資質・能力を高める校内研修 (OJTの推進)
6	人権教育の充実に向けて
7	教育課程編成上のポイント
8	道徳教育の充実に向けて

#### 2 生活指導主任研修

- ① 対象 小・中学校生活指導主任
- ② ねらい 生活指導主任の資質・能力の向上を図るとともに、情報交換と相互の連携を図り、各学校での指導に役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	体罰防止
2	いじめ問題
3	暴力行為・セーフティ教室(小) 保護司との連携(中)
4	携帯サイト・インターネットに関わる問題行動
5	ストレスマネジメント・アンガーマネジメント
6	不登校の未然防止とその対応
7	特別支援教育
8	喫煙、飲酒、薬物乱用
9	学校における危機管理(災害対応・安全教育)
10	生活指導の危機管理

#### 3 進路指導主任研修

- ① 対象 中学校進路指導主任
- ② ねらい 進路指導の在り方を探るとともに、市内中学校における進路指導が円滑に行えるように役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	適正な評価・評定の実施に向けて
2	キャリア教育(外部人材の活用)
3	キャリア教育の推進にむけて
4	適正な評価・評定の実施に向けて

#### 4 研究主任研修

- ① 対象 小・中学校研究主任
- ② ねらい 研究計画の立案や推進について研修・協議し、各学校における充実した研究に役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	校内研究の進め方
2	校内研究の評価・改善方法

#### 5 保健主任研修

- ① 対象 小・中学校保健主任
- ② ねらい 保健主任の資質・能力の向上を図るとともに、各学校での保健指導・保健教育に役立てる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	健康教育の充実について

#### 6 体育主任研修会

- ① 対象 小・中学校の体育主任
- ② ねらい 各学校の取組の情報交換等を行い、体力向上に資する。
- ③ 年間計画(午後)

回	内容
1	東京都統一体力テストについて
2	体力テストの活用について



## IV リーダー養成研修

### 1 認定指導教員研修

- ① 対象 市認定指導教員
- ② ねらい 研修等での指導力アップに資する。
- ③ 年間計画

回	内容
1	授業改善～言語活動の充実～

### 2 道徳教育推進教師研修

- ① 対象 道徳教育推進教師
- ② ねらい 各学校の道徳教育推進教師の意識を高め、能力を向上させる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	道徳教育推進教師の役割と実際
2	道徳の時間の充実(小)
2	道徳の時間の充実(中)

### 3 食育リーダー研修

- ① 対象 食育リーダー
- ② ねらい 学校における食育の推進者として必要な知識を身に付け、率先して食育を推進することができる資質や能力を高める。
- ③ 年間計画

回	内容
1	食育リーダーの役割
2	食に関する指導の充実

## V 各担当者研修

### 1 特別支援学級担当者研修

#### (1) 難聴・言語障害学級担当者研修

- ① 対象 難聴・言語障害学級担任
- ② ねらい 難聴児・言語障害児の心理を理解するとともに適切な指導方法を確立する。
- ③ 年間計画

回	内容
1	読字書字障害の指導と評価
2	発音についての指導と評価
3	言語理解・表出の指導と評価
4	難聴児の言語指導

#### (2) 知的障害学級担当者研修

- ① 対象 知的障害学級担任
- ② ねらい 特別支援学級(知的障害学級)の担任としての資質・能力を向上させる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	特別支援学級の教育課程
2	思春期における行動の理解(医療との連携)
3	自立と社会参加に向けた指導(キャリア教育)

#### (3) 情緒障害等通級指導学級担当者研修

- ① 対象 情緒障害等通級指導学級担任
- ② ねらい 特別支援学級(情緒障害等通級指導学級)の担任としての資質・能力を向上させる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	特別支援教室の展開・巡回相談について
2	心理検査を踏まえた指導・支援
3	感覚統合から見た行動の理解

### 2 日本語指導担当者研修

- ① 対象 日本語学級担当教員、日本語指導加配教員及び希望者
- ② ねらい 日本語の理解が不十分で学校生活や学習活動に適応することが困難な児童・生徒への日本語指導の向上に資する。
- ③ 年間計画

回	内容
1	実態と課題解決の方策の講義

### 3 司書教諭研修

- ① 対象 司書教諭及び図書担当(各校1名)
- ② ねらい 司書教諭の理解及びスキルアップを通して、学校図書館を充実させる。
- ③ 年間計画

回	内容
1	司書教諭の仕事、役割
2	著作権講習

## VI 教育施策・教育課題研修

### 1 地域運営学校研修

- ① 対象 新補校長・副校長、転入校長・副校長  
希望する校長、副校長、主幹教諭等
- ② ねらい 地域運営学校の事例や関係法令を踏まえながら制度を理解し、活用方法等を考える。
- ③ 年間計画

回	内容
1	地域運営学校の制度理解

### 2 小中一貫教育研修

- ① 対象 各校1名
- ② ねらい 小中一貫教育についての各学校の取り組みを知り、自校の教育課程に生かす。
- ③ 年間計画

回	内容
1	各学校の取組
2	授業研究委員会発表

### 3 小中一貫教育授業研究委員会

- ① 対象 各委員会の委員（管理職、教員）
- ② ねらい 各施策等推進委員会が円滑に運営されるようにする。
- ③ 年間計画

回	内容
1	辞令の交付、年間計画の作成
2 ～ 9	各委員会による小・中一回ずつの研究授業と授業研究
10	授業研究委員会成果発表

### 4 習熟度別指導研修（小）

- ① 対象 副校長及び主幹教諭又は習熟度別指導推進担当主任教諭等
- ② ねらい 習熟の程度に応じた学習指導に関わる指導方法・指導体制及び校内での習熟度別指導の推進体制、実践事例について学ぶ。
- ③ 年間計画

回	内容
1	東京方式 習熟度別指導ガイドラインについて
2	習熟度別指導の推進体制と実践事例について

### 5 習熟度別指導研修（中）

- ① 対象 副校長及び主幹教諭又は習熟度別指導推進担当主任教諭等
- ② ねらい 習熟の程度に応じた学習指導に関わる指導方法・指導体制及び校内での習熟度別指導の推進体制、実践事例について学ぶ。
- ③ 年間計画

回	内容
1	東京方式 習熟度別指導ガイドラインについて
2	習熟度別指導の実践事例

### 6 情報教育研修

- ① 対象 各校1名
- ② ねらい ICT機器の利活用を推進し、各学校のICT機器を活用した指導力を向上する。
- ③ 年間計画

回	内容
1	ICT機器の活用方法について

### 7 小学校外国語活動研修

- ① 対象 各校1名
- ② ねらい 小学校外国語活動における教材や学習活動について学ぶ。
- ③ 年間計画

回	内容
1	小学校外国語活動の授業の実際と指導法の検討

### 8 教育相談研修（初任者課題別研修）

- ① 対象 初任者のうち、課題別研修として参加を希望する初任者
- ② ねらい 教育相談の基礎・基本を学ぶ。
- ③ 年間計画

回	内容
1	学校経営に活かす教育相談
2	人間関係づくりについて

### 9 心肺蘇生法研修

- ① 対象 学校単位で心肺蘇生法研修を実施していない学校の教員1名以上
- ② ねらい 児童・生徒の突然死の災害を防止するため、教職員に対し心肺蘇生法の研修を実施し学校保健・学校安全の充実を図る。



③ 年間計画

回	内容
1	実技研修（心肺蘇生法）

### 10 安全な水泳指導のための実技講習会

- ① 対象 小学校教員各1名以上
- ② 目的 「安全な水泳指導のための中央講習会」の内容を周知し、各小学校の安全な水泳指導を推進する。
- ③ 年間計画

回	内容
1	実技研修（水泳指導）

### 11 武道・ダンス実技研修

- ① 対象 中学校体育科教員
- ② 目的 中学校で武道・ダンスが必修化になったことを受け、武道・ダンスの実技を学んで、指導力を高める。
- ③ 年間指導計画

回	内容
1	実技研修（武道・柔道）
2	実技研修（ダンス）
3	実技研修（武道・剣道）

## Ⅶ 協議会、連絡会等

### 1 管理職対象（教員等の参加も含む）

- (1) パワーアップ研修・年次研修説明会
  - ① 対象 関係小・中学校の副校長
  - ② ねらい 研修が遺漏なく実施されるようにする。
  - ③ 年間計画（午前）

回	内容
1	両研修についての説明

- (2) 学校インターンシップ連絡協議会

- ① 対象 関係小・中学校の副校長または主幹教諭、関係大学担当者
- ② ねらい 学校インターンシップを機能させる。
- ③ 年間計画（午前）

回	内容
1	制度・大学からの説明

- (3) 教育課程届出説明会

- ① 対象 小・中学校の副校長、教務主任、特別支援学級（固定制）主任
- ② ねらい 各学校の教育課程が適切に編成され、円滑に届出がなされるようにする。
- ③ 年間計画（午後）

回	内容
1	中学校対象 教育課程編成について 小学校対象 教育課程編成について

### 2 教員等対象

- (1) ALT連絡協議会

- ① 対象 小・中学校のALT担当者
- ② ねらい ALTを活用した外国語活動及び外国語の指導が行えるようにする。
- ③ 年間計画（午後）

回	内容
1	ALT配置、事務連絡、顔合わせ
2	ALTの日程調整

- (2) スクールカウンセラー連絡会

- ① 対象 小・中学校のスクールカウンセラー
- ② ねらい 八王子市のスクールカウンセラーであることの自覚を高め、資質を向上させる。
- ③ 年間計画（午前）

回	内容
1	実践報告・課題別グループ協議

- (3) 研究指定校連絡協議会

- ① 対象 関係小・中学校の研究主任
- ② ねらい 研究指定校の研究の充実を図るとともに、発表会が滞りなく実施されるようにする。
- ③ 年間計画（午後）

回	内容
1	研究の進め方、留意点等について

## Ⅷ 教員以外の支援者等を対象とした研修

### 1 アシスタントティーチャー研修

- (1) 対象 アシスタントティーチャー
- (2) ねらい アシスタントティーチャーの意識と能力を向上させ、児童・生徒の個々の課題に応じた学習活動を充実し、児童・生徒の学力向上を図る。

(3) 年間計画 (午後)

回	内容
1	アシスタントティーチャーの役割
2	アシスタントティーチャーの指導方法の工夫

## 2 人材バンク学校コーディネーター研修

- (1) 対 象 学校コーディネーター (人材バンク)
- (2) ねらい 学校コーディネーターとしての資質を向上させ、学校が求める教育活動を支援していく。

(3) 年間計画 (午後)

回	内容
1	学校コーディネーターの役割

## 3 学校図書館ボランティア研修

- (1) 対 象 学校図書館ボランティア
- (2) ねらい 学校図書館ボランティアの理解及びスキルアップを通して、学校図書館を充実させる。

(3) 年間計画 (午前)

回	内容
1	学校図書館の整備について
2	実技講習と実践事例発表

## 4 ボランティア研修

- (1) 対 象 教育支援ボランティア
- (2) ねらい 支援内容別に研修を行うことを通して、役割を自覚し、スキル等を向上させる。

(3) 年間計画 (午前)

回	内容
1	地域が支える教育活動について

## 4 教員育成研修の評価

教員育成研修の内容を充実させるためには、実施された研修の評価を行い、改善を図るための方策を検討して、次年度の計画に生かすといったP - D - C - Aのサイクルを確立することが重要です。

そのために、実施された研修が職層に応じて求められる資質・能力を高めることに結び付いているか、評価をきめ細かく行い、一層の研修の改善・充実につなげていくことが必要です。

### (1) 各研修の評価

“スポット研修”をはじめとする各研修の評価を行うために、研修終了時には、受講者が「研修受講者アンケート」を記入します。

研修内容や研修運営等についての受講者の考えや意識を把握するとともに、アンケートへの記入を通して、受講者自身も研修についての振り返りができるようにします。

アンケート回収後には、各受講者の評価を集約して、研修全体の評価につなげるとともに、次年度の研修の改善の方向性を検討する材料にします。

また、受講者から寄せられた意見は、研修を担当した講師にも送付し、講義の内容の改善につなげられるようにします。

### (2) “指導力パワーアップ研修” の評価

本市では、夏季休業期間中に、教科等や教育課題の専門性を身に付け、授業力を高めるために、大学や関係機関等の講師から専門的な講義を受けることを目的とした、“指導力パワーアップ研修”を実施します。

“指導力パワーアップ研修”は、各学校が企画・運営する「企画提案研修」と指導課

研修受講者アンケート(共通)					
日 時	平成26年4月15日 (火)	学校名	学校		
場 所	八王子市教育センター	職 名	初任者 教諭・ 養護教諭・ ( )		
研 修 名	平成26年度初任者等研修会	氏 名			
<small>※このアンケートは今後の研修会充実のための参考に使わせていただきます。研修会終了後に御提出ください。 ※受講者への返却はいたしませんので御了承ください。</small>					
1 本研修について、次の各項目の該当する番号に○をつけてください。 <small>(4:十分あてはまる 3:どちらかと言えばあてはまる 2:どちらかと言えばあてはまらない 1:あてはまらない)</small>					
質 問 項 目		評 価			
(1) 研修課題に対する理解が深まった。		4	- 3	- 2	- 1
(2) 自己や学校の課題の解決に役立つ内容であった。		4	- 3	- 2	- 1
(3) 研修の運営(時間配分、進行、研修形態等)は適切であった。		4	- 3	- 2	- 1
(4) 校内研修等で他の教職員に伝えたい研修内容であった。		4	- 3	- 2	- 1
2 研修全般に関して意見等がありましたら記入してください。 <div style="border: 1px solid black; height: 80px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>					
八王子市教育委員会 学校教育部企画課					

<研修受講者アンケートの例>

が企画・運営する「授業力向上・教育課題研修」「施策推進課題研修」に分かれています。

“指導力パワーアップ研修”は、教員自身が自らの課題に応じて、受講する講座を選択します。そのため、アンケートに選択理由を記入する欄を設けることにより、教員の研修に対するニーズを把握するようにします。

また、学校企画で行われた研修の実施状況もアンケートにより把握し、指導課企画の研修と併せて、本研修全体の総括を行います。

パワーアップ研修 アンケート				
企画運営主体名	講座番号	講座名		
受講者	学校名	職名	氏名	
受講日時	平成26年 月 日( ) 午 時 分から 午 時 分まで			
該当する欄に○印を付けてください	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1 研修の内容は分かりやすかったですか				
2 研修の成果を職場に生かすことができますか				
3 その他(自由記述)				
※本講座を選択した理由をご記入ください。				

<指導力パワーアップ研修アンケートの例>

### (3) 教員の研修成果の検証

研修を受講した教員にとって、研修で学んだことが職層に応じて求められる資質・能力の育成につながっているか、また、日常の教育活動で活用されているかといった視点から、実施された研修について検証していくことが必要です。

そのため、研修を受講した教員の一部を抽出して、以下の内容例を含んだアンケートや校長からのヒアリングを実施し、当該教員の所属校における研修成果の活用状況を把握するとともに、研修の企画・運営の改善・充実につなげていきます。

#### <研修成果活用状況アンケート例>

- ・研修を受講を希望した理由は何か。
  - ・研修で学んだことや身に付いたことはどのようなことか。
  - ・研修の成果は、授業等で、どのように活用しているか。
  - ・研修を受講した当該教員の授業や取組は、研修受講後、どのように変わったか。
- (管理職回答)

## 5 研修履歴の作成とその活用

教員が研修を通じて、自己の資質・能力を一層伸ばすためには、これまでにどのような内容の研修を受講してきたか把握し、自らの課題に応じた研修計画を立てていくことが必要です。

そこで、本市では、各教員の研修の受講状況を記録に残し、「研修履歴」として校長及び教員自身に還元するシステムを作ります。

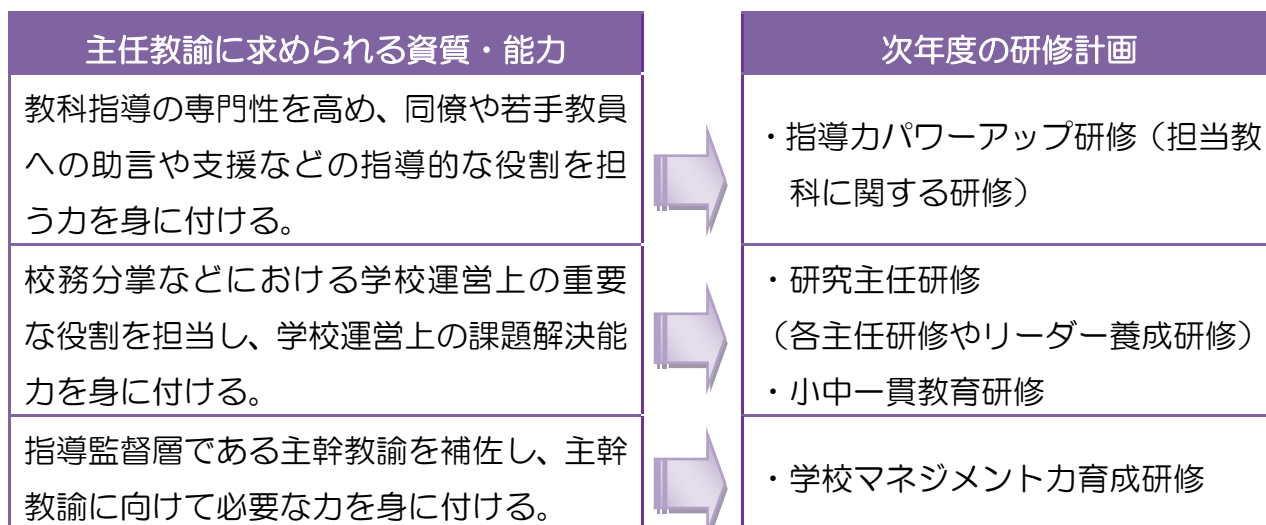
「研修履歴」には、例えば、次のように「研修名」「研修回数・出席回数」「修了状況」を記載して、教員一人一人の研修の受講状況を明らかにします。

	学校名	職名	氏名	研修名	研修回数	出席回数	修了区分
1	〇〇小学校	主任教諭	高尾 太郎	地域理解・教材化研修	3	3	修了
2	〇〇小学校	主任教諭	高尾 太郎	食育リーダー研修	2	2	修了
3	〇〇小学校	主任教諭	高尾 太郎	特別支援教育 I	8	2	未修了
4							

【研修履歴の例】

各教員は、年度末に「研修履歴」を基に自らが受講した研修の受講状況を確認し、次年度の研修計画の立案に活用します。

例えば、主任教諭の場合、「主任教諭に求められる資質・能力」を身に付けるために、自分の専門性や校務分掌等を踏まえながら、どのような研修を受講したらよいか検討し、次のような研修計画を立てることが考えられます。



【主任教諭の研修計画の作成例】

このように、13頁に示した「職層に応じて求められる資質・能力」を踏まえ、各教員は次年度の研修計画を立てます。このことを自らの自己申告書の「能力開発(OJT、研究・研修、自己啓発)」や「キャリアプラン」の欄に記載し、校長との面接を通じて、その年度を受講する研修を決定するようにします。

		当初申告日	中間申告日	最終申告日	裏面
3 担当職務の目標と成果	特別活動・その他	今年度の目標	目標達成のための具体的手立て 「いつまでに」「どのように」「どの程度」	進捗よく状況及び追加/変更	成果と課題
	4 能力開発(OJT、研究・研修、自己啓発)				
5 キャリアプラン	将来果たすべき自己の役割	左記の役割を果たせるようになるための中・長期的な展望 「どのような学校を経験したいか」「どのような分掌を経験したいか」「昇任選考についてどう考えるか」「必要な研究や研修についてどう考えるか」			
	<input type="checkbox"/> 学校経営 <input type="checkbox"/> 教育行政 <input type="checkbox"/> 学校運営のリーダー <input type="checkbox"/> 教育指導のリーダー <input type="checkbox"/> その他				

「自己申告書」の「能力開発」や「キャリアプラン」の欄に、職層に応じて求められる資質・能力を踏まえながら、自らがどのような研修を通して能力開発を行っていくか記入します。

<教育職員自己申告書(職務及び能力開発等について)【主任教諭用】 一部抜粋>

こうして、市教育委員会が各教員の「研修履歴」を作成し、還元することで、教員自身が研修計画の立案に活用し、自らのキャリアプランの実現を目指した計画的な研修の受講が可能になります。



八王子市教員育成研修基本方針

(平成27年2月 発行)

八王子市教育委員会学校教育部指導課

〒192-8501 八王子市元本郷町3丁目24番1号

電話 : 042-620-7412 FAX : 042-627-8811

E-mail : b301400@hachioji.city.tokyo.jp