

令和8年度 初任者研修資料

指導者用

初任者研修の手引

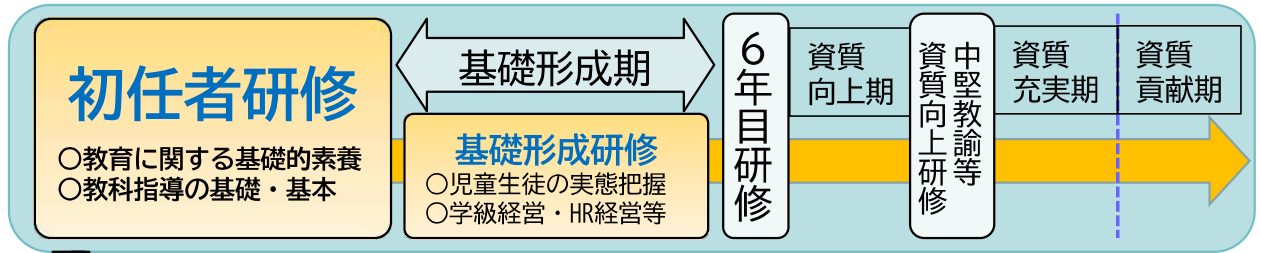
－ 特別支援学校用 －



岐阜県教育委員会 教育研修課

自ら学び続ける教職員へ

経験年数に応じた研修



校内研修【年間150時間】

週5時間をバランスよく研修

校内における具体的実践に基づいて、教科指導や生徒指導、進路指導等の研修を実施

※教職大学院修了者は、90時間以上（研究授業30時間は減じない）

※特別支援学校における新規常勤講師に対する校内研修受講済の者（受講完了後5年以下の者のみ）は、授業研究（30時間程度）と研究授業（30時間）の計60時間を実施

【年間100時間程度】

授業研修

週3～4時間

授業参観

【年間40時間程度】

教科指導員や他の先生方の授業を参観しながら学ぶ。

指導教員と他校や他校種に訪問する研修を計画することも可能。

授業研究

【年間30時間程度】

参観授業や研究授業を基に、授業について指導を受ける。

研究授業

【年間30時間】

初任者による授業を指導教員等の先生方に見ていただく。

〔※略案による実践が基本〕

一般研修

週1～2時間
【年間50時間程度】

生徒指導、学級経営・HR経営、特別活動等、学校教育に関する基礎的素養について指導を受ける。

学びの往還

校外研修【年間15日】

○一般研修（総合教育センター又は各勤務校〔オンライン研修〕）

教職員の服務、人権教育・主権者教育、文書・会計管理、社会人マナー、保護者・諸機関連携、生徒指導（いじめ対応）、教育相談、キャリアデザイン、タイムマネジメント、健康管理、メンタルヘルス、特別支援教育（国・県の施策、実態把握、学習指導要領、発達障がい）等

○コア・スクール研修（特別支援学校コア・スクール5校）

障がい種に応じた実践的指導力を高める研修を実施。各障がい種への専門性が高い教員の実践に基づいて、授業研究等を通して学ぶ。

○情報研修（総合教育センター）

情報モラル、著作権、情報管理、ICT機器を活用した授業実践の基礎・基本等について学ぶ。

○ふるさと教育に関する研修（実地研修2回）

県有施設等を利用し、ふるさと教育、授業づくりについて実地で学ぶ。

さらに、得た情報を素材に、ふるさとの魅力を伝える授業案を作成する。

○校種間交流（総合化された特別支援学校〔高特〕）

高等学校とともに、総合化された特別支援学校にて特別支援教育の実際を学ぶ。



～目指す人間像～

「ふるさと岐阜」で育んだ自信と誇りを胸に、よりよい未来の実現に挑み続ける人

～岐阜県が求める教師像～

- 児童生徒を一人の人間として尊重し、あたたかいまなざしで寄り添う教師
- ◎ 誰一人悲しい思いをさせない、愛情と使命感あふれる教師（高い倫理観・使命感）
- ◎ 指導方法を工夫し、児童生徒に確かな学力をつける教師（確かな専門性）
- ◎ 幅広い教養と高い専門性を持ち、常に学び続ける教師（学び続ける向上心）

		スタートライン	【基礎形成期】	【資質向上期】	【資質充実期】	【資質貢献期】
学習指導	授業構想		意欲的に授業実践や学級・HR経営に取り組む、教職の基礎を固める。	実践を積み上げ、専門性を高め、学校の推進力となる。	活力ある学校運営を企画・調整・実践し、リーダーシップを発揮する。	学校管理や他の教員等への指導を行い、広い視野で組織的な運営を行う。
	授業実践	特別支援教育及び教科に関する学習指導要領の内容、評価の観点・評価方法を理解し、それらを踏まえた指導計画を作成することができる。	個別の指導計画等に基づいて、適切な教材・教具を活用する等、幼児児童生徒へ効果的な指導・援助を行うことができる。	個別の指導計画等に基づくと共に、活動時の状況に応じて指導方法・体制等を変更する等、他の教員等と協働して、幼児児童生徒への効果的な指導・援助を行うことができる。	個別の指導計画等を作成する際に、関係機関の情報等の客観的観点を取り入れるとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	学習指導要領の改定等を踏まえた個別の指導計画等の作成が成されるように研修を行う等、校内体制を整備し、推進することができる。
	評価改善		幼児児童生徒への指導・援助について、健康・障がいの状態、発達段階、興味・関心等の観点に基づいて授業評価を行い、授業の内容や方法、個別の指導計画等を改善することができる。	幼児児童生徒への指導・援助について、自身の授業実践とともに、チームとしての授業実践について適切な授業評価を行い、授業の内容や方法、個別の指導計画等を改善することができる。	幼児児童生徒の実態と社会や地域から求められるニーズに対応するという視点に立って授業評価や授業改善を行うとともに、他の教職員等に指導・助言を行うことができる。	授業の評価改善のために必要な観点、評価・指導の方法等について研究し、普遍的な改善を行う校内体制を整備し、推進することができる。
生徒指導	幼児・児童・生徒理解	幼児児童生徒とともに活動する楽しさや喜びを経験し、児童生徒理解の重要性について理解している。	観察、保護者との情報交換、他の教職員からの情報、過去の資料等から幼児児童生徒の実態を的確に把握することができる。	幼児児童生徒の実態や状況について、自身の情報と周囲からの情報を合わせて分析し、多面的に把握することができる。	幼児児童生徒の多面的な把握と分析に必要な情報収集を行うとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	学校全体で幼児児童生徒の理解を深めるために、環境整備と組織づくりを推進することができる。
	生徒指導	教育相談、生徒指導、キャリア教育、人権教育等に関する基本的事項や指導・援助方法等について理解している。	幼児児童生徒の実態を踏まえて、一人一人のよさが発揮できるように指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒の発揮させたいよさと具現したい姿を具体的に想定し、その実現のための中・長期的なプランを想定した指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒一人一人のよさの発揮と具現したい姿の実現のために、適切な指導・援助を行ったり、保護者等と連携をはかたりするとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	幼児児童生徒への適切な指導・援助が行われるように、他の教員等や保護者・関係機関等との連携体制を整備し、推進することができる。
	キャリア教育		個別の教育支援計画等に基づき、社会自立を目指して、幼児児童生徒への指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒の実態やニーズに基づいた社会自立を目指し、個別の教育支援計画等を活用し、保護者、関係機関と連携し、他の教員等と協働して指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒の社会自立を目標とした指導・援助を行う際に、他の教員等に個別の教育支援計画等や、関係機関から収集した情報等の効果的な活用について、指導・助言を行うことができる。	適切な個別の教育支援計画等の作成と改善がなされるように、他の教員等や保護者、関係機関等と連携できる組織づくりを推進することができる。
経営・分掌	学級・HR・学年・部・学校経営	教員の職務内容や学校組織等について理解している。	個別の教育支援計画等を立案し、それに基づき、学級（HR）全体を見渡した年間指導計画等を作成し、計画に沿った学級経営を行うことができる。	学校・部等全体を見通した年間指導計画等を作成し、他の教員等と協働して、学級（HR）・学年経営を行うことができる。	学年・部・学校全体の学級（HR）経営が適切に行われるように、部・学校の特色を踏まえて他の教員等に指導・助言を行うことができる。	特色ある学校経営を推進するために、校内の体制を整備し、「安全に安心して過ごせる環境」「自立に向けて個性を生かす体制」を整備し推進することができる。
	連携協働	危機管理の重要性や組織マネジメントに関する基本的な事項等について理解している。	幼児児童生徒の健康・成長を常に念頭において、他の教員等や保護者等と協力し、迅速な報告連絡を心がけて業務を行うことができる。	幼児児童生徒の健康・成長を常に念頭において、他の教員等と強みを生かし合える関係を結び、保護者等と円滑な関係を保つことを意識しながら、業務を行うことができる。	幼児児童生徒へ、保護者等と協力・連携しつつ、チームとしての指導・援助にあたるとともに、 専門性を発揮しながら 他の教員等に指導・助言を行うことができる。	自校の使命を達成するために、学校内外の関係機関等との連携体制を構築するとともに、 学校における働き方改革の視点を踏まえながら 、校内の業務が円滑に遂行される体制を整える。
	危機管理		幼児児童生徒の安全や個人情報の重要性を理解するとともに常に心がけ、「報告・連絡・相談」を大切にして適切に行動することができる。	事故等の発生時や未然防止について、場面に即して迅速に行動することができる。	学校の危機管理について、周囲と連携し、迅速に対応するとともに、より適切に対応できるように、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	事故等の未然防止や緊急時に、適切かつ迅速に対応する組織づくりについて、体制の整備と人材の育成を推進することができる。
ICTや情報・教育データの利活用	ICTを活用した学習指導や校務の推進及び幼児児童生徒に情報モラルを含めた情報活用能力を育成することについての意義や効果を理解している。	授業や校務等にICTを活用でき、幼児児童生徒の情報モラルを含めた情報活用能力を育成するための授業実践等を行うことができる。	ICTを効果的に活用した授業実践等を行い、校務の効率化及び幼児児童生徒の学習や生活の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。	自らのICT活用指導力を高め、これまでの経験を踏まえた活用方法を提案したり、実践したりすることができる。	学校のICTや情報・教育データの活用を俯瞰的に捉え、組織的な課題を明確にし、解決に向けて働きかけることができる。	

【基礎形成期】

- 目の前の幼児児童生徒の適切な実態把握や指導・援助の方法を、謙虚に学ぶ。



【資質向上期】

- 学級（HR）・学年の幼児児童生徒に対する、チームでの適切な実態把握や指導・援助の方法を自ら学び、チームに伝える。

【資質充実期】

- 自分が得意とする分野の知識・技能を深めつつ、校内の教員等への有効的な伝え方を工夫する。

【資質貢献期】

- 自分が深めてきている知識・技能、学びの手段等を、学校内外の多くの人に対して伝え、役立てる。

教員が成長し続けるために大切な姿

目 次

1 校内研修と校外研修について	1
2 年間指導計画及び 指導報告書の提出について	2
3 年間研修計画【校内研修(例)】	3
4 年間研修計画【校外研修】	4
5 学習指導略案様式例	5
6 教員は学校で育つ! ～「メンター制」～	6
7 メンターチームを 導入した実践例	7



1 校内研修と校外研修について

(1) 校内研修について

- ・初任者の負担が大きくなり過ぎないように学校の年間指導計画も参考に計画を立てること。
- ・校外研修の年間計画を参考に校内研修計画を立て、校内研修と校外研修相互から効果的に学ぶことができるようにすることが望ましい。
- ・校内研修の講師をする職員と連携をとって、研修のねらいを共有し、研修時間内だけで学びが終わることがないように指導すること。
- ・初任者の様子を見ながら、課題と思われることがあれば管理職と相談の上、校内研修の計画を随時変更して効果的な研修を実施すること。
- ・初任者は指導案の作成に悩みを抱えているため、指導案の作成状況を常に把握し、初任者が一人で悩みを抱えてしまう状況にならないよう注意すること。
- ・所属学級や所属学部以外の参観授業も計画し、実施することが望ましい。
- ・特別支援学校における新規常勤講師に対する校内研修を受講済みの者は、一般研修 50 時間、授業参観 40 時間を上限に研修時間を減ずることができる。ただし、授業研究 30 時間、研究授業 30 時間は減ずることはできない。また、減じた研修時間分は、全て授業担当時間数に充てること。

(2) 校外研修について

- ・第 1 回の校外研修前に校外研修に出る際にすべきこと（後補充の職員への引継ぎ、出張伺いの作成、学年職員への連絡等）を管理職と相談の上、初任者に伝えること。
- ・道路事情等の影響で遅刻する場合の対応方法を確認しておくとともに、「教育実践の手引き 5 校外研修受講の注意事項」を確認することを指示すること。
- ・初任者に提出文書を求めることがあるため、勤務校の文書決裁方法や決裁後の文書提出方法についても確認しておくこと。
- ・研修後の所属長への報告は、単に学んだ内容を報告するのではなく、学んだことや課題と感じたことをどのように業務に活かしていくかを報告できるよう指示すること。
- ・出張の復命も速やかに行うことを指示すること。
- ・校外研修を欠席した場合は、代替研修があることを伝えておくこと。また初任者が代替研修を実施する際は、相談にのったり、実施状況を確認したりするなどして、代替研修の実施について注視すること。
- ・「Plant 全国教員研修プラットフォーム」について変更や急な連絡がないかを随時確認すること。また、初任者にも開催要項の確認を促すこと。

2 年間指導計画及び指導報告書の提出について

(1) 初任者研修実施要項及び年間指導計画等について

- ・初任者研修実施要項及び【様式1】【様式2】【様式3】については、岐阜県総合教育センターホームページの「経年研修資料」からダウンロードすること。毎年必ずダウンロードし、昨年度の実施要項や様式を使うことがないよう徹底すること。
- ・(2)～(4)の提出期限等は、「初任者研修実施要項 7 年間指導計画及び指導報告書の提出」に従って提出すること。

(2) 指導時間の関連一覧表【様式1】について

- ・記入例を参考にして作成すること。
- ・小学部・中学部に初任者が4名以上配置されている学校は拠点校方式用で作成すること。4名以下の学校は、拠点校方式以外用で作成すること。高等部は、別に高等部用で作成すること。
- ・初任者の授業担当全時間は、「初任者研修実施要項 5 校内体制 初任者」の時間数とすること。

(3) 年間指導計画【様式2】について

- ・記入例を参考にして作成すること。
- ・「指導教員及び拠点校指導教員」には、【様式1】の指導教員－教科指導員、もしくは拠点校指導教員－校内指導教員を参考に記載すること。
- ・「担当教科」については、担当教科がない場合は、「小全」「中全」「高全」と記載すること。
- ・教職大学院修了者並びに特別支援学校における校内研修修了者に該当する場合は、減じる時間数に関わらずチェックすること。
- ・研修時間数は、「初任者研修実施要項 3 内容」にある研修時間とすること。

(4) 指導報告書【様式3】について

- ・記入例を参考して作成すること。
(研究授業や参観授業については、教科・領域名まで記載することが望ましい。)
- ・【様式2】と同様に作成すること。

令和8年度 年間研修計画 【校内研修（例）】

月	時数	研修項目（時数）	主な研修内容
4	12	④ 基本的事項 (4)	・教師としての心構え ・学習指導要領 ・学校の教育目標 ・勤務の仕組みや働き方
		⑥ 学級経営 (2)	・学級経営の在り方 ・学級経営案の作成 ・会計について
		① 授業研修 (6)	・研究授業・授業研究 ・授業参観 ・ティーム・ティーチングについて
5	18	④ 基本的事項 (2)	・地域と学校の歴史
		⑥ 学級経営 (2)	・個別の指導計画について ・緊急時の対応
		① 授業研修 (12)	・研究授業・授業研究 ・年間指導計画 ・学習指導案の作成 ・授業参観
		② 生徒指導 (2)	・児童生徒理解について（メンタリング）
6	15	④ 基本的事項 (2)	・年間の学校行事 ・学校運営組織
		⑥ 特別支援教育 (1)	・多様性への理解
		① 授業研修 (12)	・研究授業・授業研究 ・〇〇高等学校にて、担当する「コミュニケーション英語Ⅱ」授業を参観
7	13	① 授業研修 (9)	・研究授業・授業研究 ・教材・教具の工夫と活用 ・授業参観
		② 生徒指導 (2)	・生徒指導の在り方
		③ 進路指導 (2)	・キャリア教育とは
8	6	⑤ 特別活動 (2)	・学級活動、ホームルーム活動 ・児童生徒会活動
		⑥ 情報研修 (4)	・情報モラルについて ・情報機器の活用 ・著作権
9	15	⑥ 学級経営 (2)	・学級担任の役割 ・学校行事の実際
		① 授業研修 (11)	・研究授業・授業研究 ・授業参観
		⑤ 特別活動 (2)	・部活動について

月	時数	研修項目（時数）	主な研修内容
10	17	① 授業研修 (12)	・研究授業・授業研究 ・授業参観
		③ 進路指導 (2)	・進路相談 ・現場実習の実際
		⑥ 総合的な探究の時間 (1)	・地域や学校の実態、児童生徒の状態や興味・関心に基づく教育活動の創意工夫の在り方
		⑤ 特別活動 (2)	・体験的な学習について ・交流教育について
11	15	⑥ 特別支援教育 (3)	・各教科等を合わせた指導 ・自立活動 ・重度重複障がいについて
		① 授業研修 (12)	・研究授業・授業研究 ・授業参観
12	14	④ 基本的事項 (2)	・文書事務処理（メンタリング） ・道徳教育 ・保護者との連携
		① 授業研修 (10)	・研究授業・授業研究 ・〇〇中学校公表会 外国語授業研究会参加
		② 生徒指導 (2)	・教育相談、外部機関連携
1	12	⑥ 特別支援教育 (2)	・アセスメントについて ・就学相談
		① 授業研修 (8)	・研究授業・授業研究 ・授業参観
		③ 進路指導 (2)	・所属部の進路指導
2	10	④ 基本的事項 (2)	・指導要録の記入について
		① 授業研修 (8)	・研究授業・授業研究 ・人権教育 ・授業参観
3	3	④ 基本的事項 (2)	・学級経営の評価（メンタリング）
		⑥ まとめ (1)	・1年間のまとめと反省 ・校長講話
		① 授業研修	100時間
		② 生徒指導	6時間
		③ 進路指導	6時間
		④ 基本的事項	14時間
		⑤ 特別活動	6時間
		⑥ その他(①～⑤以外の内容)	18時間
		・授業研修 100時間 + 一般研修 50時間	

※学校の設置状況等に応じた「部活動」に関する校内研修の実施をお願いします。

※校外研修の年間計画を踏まえ、校内研修で事前に学んだことを校外研修での講義・演習・交流等により深める、又は、校外研修で学んだことを校内研修での実践等で深めるというサイクルを意識して計画を立ててください。

令和8年度 年間研修計画 【校外研修】 (令和8年3月末段階)

回数	期日	主な研修項目等	会場	主な指導者
1	4月14日 (火)	初任者への期待、教職員の服務、文書管理、働き方改革、ハラスメント防止、危機管理(学校安全・防災等)、生徒指導(いじめ対応含む)、オリエンテーション	総合教育センター	教育研修課課長 担当指導主事
2	4月21日 (火)	社会人としての基本マナー、人権教育・主権者教育、学校会計事務の理解、ふるさと教育、消費者教育、新入教職員のための健康づくり・メンタルヘルス	所属校(オンライン)	担当指導主事
3	5月12日 (火)	学習指導要領の理解、国・県の特別支援教育、児童生徒の実態把握(自立活動の観点から)、学習指導(指導案の書き方)、実践内容や個人の課題(交流)	総合教育センター	担当指導主事
4	5月19日 (火)	コア・スクール研修(1)視覚障がい教育 <岐阜盲学校> 学校の取組、授業参観、授業研究会等	岐阜盲学校 【西濃・東濃・飛騨】	担当校教諭 担当指導主事
	岐阜盲学校 【岐阜・美濃・可茂】			
5	6月9日 (火)	コア・スクール研修(2)肢体不自由教育 <岐阜希望が丘特別支援学校> 学校の取組、授業参観、授業研究会等	岐阜希望が丘特別支援学校 【西濃・東濃・飛騨】	担当校教諭 担当指導主事
	6月16日 (火)		岐阜希望が丘特別支援学校 【岐阜・美濃・可茂】	
6	6月23日 (火)	教育の情報化(情報資産の管理、情報モラル、著作権)特別支援学校のICT活用、児童生徒の実態把握(A-PDCA)、個別の教育支援計画、タイムマネジメント	総合教育センター	担当指導主事
7	6月30日 (火)	コア・スクール研修(3)軽度知的障がい教育 <岐阜清流高等特別支援学校> 学校の取組、授業参観、授業研究会等	岐阜清流高等特別支援学校 【西濃・東濃・飛騨】	担当校教諭 担当指導主事
	7月14日 (火)		岐阜清流高等特別支援学校 【岐阜・美濃・可茂】	
8	9月1日 (火)	保護者応対に生きる話し方、特別支援教育の教育相談、体験による学び、校種間交流と実地研修に向けて	総合教育センター	担当指導主事
9	9月8日 (火)	校種間交流 (特別支援学校授業等参観)	各務原市立かかみがはら支援学校【岐阜】 可茂特別支援学校【美濃・可茂】	担当校教諭 担当指導主事
	9月15日 (火)		揖斐特別支援学校【西濃】 恵那特別支援学校【東濃】 下呂特別支援学校【飛騨】	
10	9月29日 (火)	<実地研修1> ふるさと教育における学び、外部情報収集、校外学習実施要項の作成(交流)	岐阜かかみがはら航空宇宙博物館	会場施設担当者 担当指導主事
11	10月6日 (火)	<実地研修2> 五感を使って学ぶ授業づくり、チームビルディング	morinos(森林文化アカデミー内) 【西濃・東濃・飛騨】	会場施設担当者 担当指導主事
	10月13日 (火)		morinos(森林文化アカデミー内) 【岐阜・美濃・可茂】	
12	10月27日 (火)	実地研修の学びを踏まえた単元の組み立て、実態に応じたねらいの設定と授業展開、指導案を通して授業から学ぶ(交流)、タイムマネジメント	総合教育センター	担当指導主事
13	11月10日 (火)	コア・スクール研修(4)聴覚障がい教育 <岐阜聾学校> 学校の取組、授業参観、授業研究会等	岐阜聾学校 【西濃・東濃・飛騨】	担当校教諭 担当指導主事
	11月17日 (火)		岐阜聾学校 【岐阜・美濃・可茂】	
14	12月1日 (火)	コア・スクール研修(5)病弱教育 <長良特別支援学校> 学校の取組、授業参観、授業研究会等	長良特別支援学校 【西濃・東濃・飛騨】	担当校教諭 担当指導主事
	12月8日 (火)		長良特別支援学校 【岐阜・美濃・可茂】	
15	2月2日 (火)	経年研修の意義と基礎形成選択講座の受講、1年目の成果と自己課題の明確化、学級経営、2年目教諭として伝えたいこと、キャリアデザイン、初任者研修を終えるにあたって	総合教育センター	2年目教員 担当指導主事 教育研修課課長

※令和8年3月現在の案です。確定した情報や詳細は「Plant 全国教員研修プラットフォーム」内の開催要項により、その都度周知します。

【学習指導略案様式例】

〇〇部 第〇学年〇組「(教科・領域名)」学習指導略案

日 時：令和〇〇年〇〇月〇〇日 (〇)
 〇〇：〇〇～〇〇：〇〇
 場 所：〇〇部〇年〇組教室
 授業者：〇〇 〇〇 (T1) 〇〇 〇〇 (T2)
 〇〇 〇〇 (T3)

- 1 単元(題材)名「・・・・・・・・・・・・・・・・」
- 2 単元(題材)の概要

- 3 児童(生徒)の実態【自立活動6区分27項目を踏まえて】

- 4 本時の目指す姿【学習指導要領で示された目標及び内容を踏まえて】
 (1)
 (2)

5 本時の展開 (〇時間目/全〇時間)

時配 (分)	◎児童(生徒)の活動(目指す姿) / ※活動における支援(合理的配慮)			●備考 (共通教材等)
	児童(生徒) A	児童(生徒) B	児童(生徒) C	
0	◎..... ※.....	◎..... ※.....	◎..... ※.....	●..... ●.....
00	◎..... ※.....	◎..... ※.....	◎..... ※.....	●.....
00	◎..... ※..... ◎..... ※.....	◎..... ※..... ◎..... ※.....	◎..... ※..... ◎..... ※.....	●..... ●.....
00	◎..... ※.....	◎..... ※.....	◎..... ※.....	●.....
0	◎..... ※.....	◎..... ※.....	◎..... ※.....	●..... ●.....

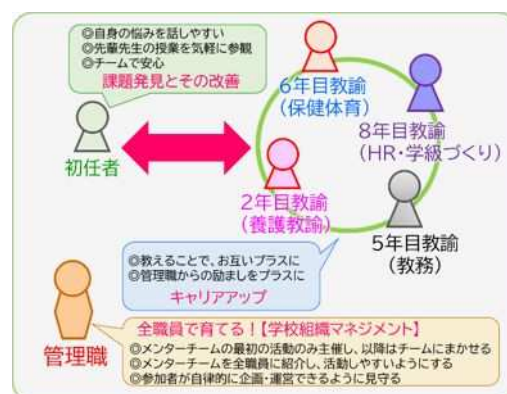
- 6 本時の評価の観点
 (1)
 (2)

教員は学校で育つ！～メンター制～

1 メンター制とは

人材育成の手法の一つで、「メンター」と呼ばれる経験者が、経験の少ない「メンティ」に対し手本を見せたり、支援をしたりすることである。

職場で自然発生的にメンターとメンティの関係が生まれることが理想だが、意図的に生まれるように考えられたのがメンター制である。メンター制を具体的に機能させるためには、メンターチームが有効である。メンターチームとは校内において複数の先輩が複数の初任者や経験の浅い教職員と、継続的、定期的に交流し、信頼関係を築きながら、日常の活動を支援し、精神的、人間的な成長を支援することにより、相互の人材育成を図るものである。



[メンターチーム実施イメージ]

2 メンターチームのメリット

初任者研修のアンケート結果を見ると、関わりが深かった人として、年齢の近い同僚や初任者が多いということがわかる。指導教員等による研修に加え、近い世代でメンターチームをつくることによって気軽に相談し合い、相互に学び合うことが経験の浅い教職員の早期育成に有効であると考えられる。

また、こうしたメンターチームによる活動が、職場に「日常的に」「気軽に」「本音で」話せる雰囲気を作り出す。さらにメンターチームに多くの教職員を巻き込んでいくことで、人的ネットワークが学校全体に広がり、同僚性が高まる。

3 実施に向けて

(1) 管理職がマネジメントする

管理職は経験年数の少ない教職員を取り巻く状況等を把握し、次のような手順で活動が始まるようマネジメントし、活動を見守る。

- ① メンターチームの構成メンバーを決定する（経験年数、年齢、所属学年や教科等も考慮する）。
- ② メンバーが相互に学ぶことができる適正な人数にする。
- ③ メンターチームの活動を通して、どのような力を身に付けてほしいかを伝える。
- ④ メンターチームの最初の活動は管理職主催で行い、活動をスタートさせるきっかけをつくる。
- ⑤ 活動しやすいよう全職員にメンターチームの紹介をする。

(2) 経験年数に応じた研修との関連を図る

経験年数に応じた研修の在勤校研修で研究授業や授業研究を行う際、メンターチームを中心に組み組んだり、6年目研修で学ぶメンタリングの知識・技能を生かして、6年目の教職員が中心になってチームを運営したりするなどし、経験年数に応じた研修と関連させることでより充実したものになる。

(3) 初任者研修（校内研修）におけるメンター制を活用した研修実施例

50分として計画 ※メンティ（初任者）1名につき、メンター2名を想定。

- ・司会者（初任者指導教員）：メンター制の解説 5分
- ・メンター（中堅教諭から選ぶ）による講義：初任者に伝えたいこと 15分
- ・メンター／メンティの面談：個別にメンティの悩みや質問を引き出し、場合によってはメンターからアドバイスを送る。メンティがなるべく多くのメンターに話ができたり、質問ができるように時間設定等を配慮する。20分
- ・メンティ（初任者）：本日の研修を振り返って学んだことを発表する。5分
- ・司会者（初任者指導教員）：全体講評 5分

※教科指導・分掌業務・生徒対応等メンティの課題に応じてメンターを選んで実施する。

メンターチームを導入した実践例（県内実践例）

A 特別支援学校 初任者研修へのメンター制の導入

- <体制> 例年、複数の初任者が学校に配属されている。様々な経験年数の教員がいる利点を生かし、年度当初に、2年目教員の中から学部ごとにメンターを指名し、初任者へのメンタリングを依頼した。
- <内容> 年齢が近く、初任者研修の経験も共有できることから、2年目教員がOJT形式で研修にかかわる様々な方法を初任者に具体的に伝達した。6人の初任者が各学部に2人ずつ配置された年度は、1人のメンターが2人のメンティーを担当した。メンター制を取り入れて複数年が経過し、定着しつつある。
- <成果> 初任者が所属している学年の教員集団にも様々な経験年数の教員が配置されており、教科や学級経営等の研修について支援を受けている。さらに、学部ごとに自分の担当メンターがいることで、初任者研修にかかわる素朴な疑問や学校・学部特有のルール等について必要に応じて相談に乗ってもらうことができている。また、気軽に日常の会話を楽しんだりすることもできている。メンターに指名された2年目教員には、昨年度に自分がメンターから受けた恩恵を返し、責任感をもってメンティーにかかわろうとする様子が見られた。

B 特別支援学校 年齢、経験に格差のある初任者への支援とケア

- <体制> 2・3年目の教員を初任者8名のメンターとして指名した。特に直採初任者4名の支援を重点的に行うよう依頼した。
- <内容> ・若手職員が授業研究等に率先して携わる。
・学部、学年内に若手教員が多く、教科指導員が4年目教員の場合があった。その体制を生かし、年齢層の近い職員間でチームをつくることで、数年前に自分が初任者として培ったノウハウを伝達できる体制を作った。
・適宜、研究授業後に授業構築の過程（チームでどのような話をしたか）を指導教員が聞き取り、情報を共有する。
- <成果> 若手教員同士で協力し合い、切磋琢磨できる環境をつくり出すことができた。初任者のストレス軽減につながる事案も多く、初任者は最小の不安と大きな安心で研修を進めることができ、特別支援学校教諭としての指導・支援スキルの成長が見られた。

C 中学校 メンターチーム「若手勉強会」

- <メンバー> 1年目～3年目まで及び講師が対象 7人
内訳：1年目（2人）2年目（1人）3年目（2人）講師（2人）
- <開催日程> 月1回程度
- <内容> ・宿泊研修や修学旅行、体育祭などの学校行事の学級経営への活かし方などを先輩教師から学んだ。
・全校研究会に向けた模擬授業を若手で行い、意見交換をした。

工夫点及び配慮点

◇校長の呼びかけで3年目教員が中心となって、若手教員の勉強会を開催している。単年度で終わるのではなく、継続的に若手育成のシステムが学校に定着するよう配慮した。

D 高等学校 「若手教師のための勉強会」

- <メンバー> 初任者、若手、中堅の教師：約 15 名
<開催日程> 月 1 回程度（後期から）
<内 容> ・先輩教員に学ぶ（HR 経営、生徒指導）、教科指導での工夫の視点
・ベテラン教師を講師とした研修会、VTR を活用した授業研究会

工夫点及び配慮点

◇ベテラン教師を講師に迎え、豊かな教育経験や様々な工夫を学ぶとともに、若手教師相互の意見交流が活発になるようにした。

「2 年目、3 年目の先生方との懇談会」

- <メンバー> 初任者、若手の教師：約 5 名
<開催日程> 初任者研修の一環
<内 容> 先輩教員に学ぶ（初任者の悩み相談、生徒指導、部活動指導などの失敗談）

工夫点及び配慮点

◇2 年目教員、3 年目教員との対談形式の懇談会で、初任者が直面している課題に、先輩教員の類似体験を聞き、見通しや安心を与えるよう配慮した。

E 小学校 「クロス研修」（社会科の授業の進め方）

- <メンバー> GW（がんばれ 若手の会）のメンバー※参加したい（意欲がある）職員は参加可
<開催日程> ○月□日（△）
<内 容> ・5 年目の A 教諭が、第 6 学年社会科の自主研修を行う。
・そこに、GW の会のメンバーが授業を参観し、研究会にも参加する。
・事前に、A 教諭から、授業を見る視点について説明を受け、社会科の学習をどのように進めているのかを大まかにつかんでおくようにする。
・研究会では、積極的に感想・意見を交流し、A 教諭が教科として、学級経営として大切にしてきたことをつかむようにする。
・指導者からは、A 教諭の授業についての指導と、社会科の授業の進め方についての指導をお願いし、社会科の学習の進め方の見直しや今後の見通しをもつことができるようにする。

工夫点及び配慮点

◇若手が互いに切磋琢磨しながら、自分磨き・仲間磨きができるように主体的に参加できるような雰囲気大切にした。

F 高等学校 メンターチーム「〇〇会」

～もっともっと学びたい、授業力をつけたい、指導力をつけたいと願って～

- <メンバー> 初任者、若手、中堅、ベテランの教員：約 20 名
<開催日程> 月 1 回程度の実施
<内 容> ・授業力向上（授業改善）、組織運営力向上（HR 経営・部活動運営など）、教員自身の人間力向上の 3 つを活動の柱とした。
・読書会形式、講演形式、問題提起形式、先輩教員を囲む形式で互いに学び合う研修とした。

工夫点及び配慮点

◇メンターチームを有効に活用して、メンターとメンティーの相互の人材育成を図った。
◇メンターチームと連携して、教科の枠を越えて授業参観が多くできるようにした。特にメンターチームの授業は、常時参観できるように工夫した。

G小学校 初任者が学べる体制づくり（教科の専門性）

<体制> 大規模校である利点を生かし、校内の教科スペシャリストから学ぶことができる体制を整える。

<内容> ・校内の教科スペシャリストから教科指導について学ぶ。
・授業参観のリハーサルとして模擬授業を行う。
・模擬授業に対して、全職員をチームに分け、板書の書き方等を助言する。

工夫点及び配慮点

◇2年目以降自信をもって教科指導に当たることができるように、また、全職員が若手を育てることを通して自らの指導力の向上につなげるように、全職員を巻き込んだ研修体制を管理職がマネジメントする。

◇チーム（講師を含む）で取り組める体制を整備する。

若手教員育成プロジェクト『プロジェクトW』

目的 ◎計画配置対象者及び講師を中心に、若手教員をチームとして支える。

- ・学校経営や授業指導のノウハウを若手教員に伝える。（伝承する）
- ・教員（社会人）としての「常識」を教える。（鍛える）

内容 ◎対象者は、チームのメンバーに指導を求める。

- ・対象者（直採・講師・計画配置）に授業提供をする。（授業を見せる）
- ・対象者の授業を参観する。（授業を指導する）
- ・対象者に声をかける。（人間関係作りを教える）
- ・年度末に総合評価を行い、対象者の成長を確認する。

※メンバーは運動会のA組・B組を基本として編成する。

【主な成果】

初任者にとって

- ・メンターチームのメンバーは年齢も近いこともあり、課題について和やかな雰囲気でも相談し合うことができた。
- ・初任者にとって、他の教諭の教科、領域等の授業を参観する機会が確保されたことにより、具体的な実践を通して教科、領域等の指導について深く学ぶことができた。

メンターチームのメンバーにとって

- ・初任者に教えることで、メンターチームのメンバーにとっても深く考える機会となり、その後の意欲にもつながった。
- ・管理職からメンターチームの職員に対する価値付けがなされ、メンバーのやる気につながった。

校内全体にとって

- ・校内に「初任者を全職員で育てる」という気風が生まれた。また、初任者の研修について話題にすることを通して、職員の関係融和につながった。





令和8年度
初任者研修の手引
—特別支援学校用—

令和8年3月 発行

岐阜県教育委員会教育研修課

〒500-8384 岐阜市藪田南 5-9-1

TEL 058-271-3326

FAX 058-276-6774