

令和4(2022)年度
初任者研修の手引
(高等学校、特別支援学校)



栃木県教育委員会

目 次

I	初任者研修実施要項	・ ・ ・ ・ ・	1
II	「とちぎの若手教員 15（いちご）研修」の概要	・ ・ ・ ・ ・	4
III	初任者研修制度の概要	・ ・ ・ ・ ・	6
IV	令和 4（2022）年度初任者研修（高等学校、特別支援学校）年間研修計画	・ ・ ・ ・ ・	8
	栃木県教員育成指標（教諭）	・ ・ ・ ・ ・	29

I 初任者研修実施要項

栃木県教育委員会
平成 6 年 3 月 1 日決定
平成 17 年 2 月 22 日改正
平成 19 年 2 月 22 日改正
平成 23 年 2 月 22 日改正
平成 25 年 2 月 22 日改正
平成 30 年 3 月 5 日改正
令和 2 (2020) 年 1 月 28 日改正

1 目 的

初任者研修は、新任の教諭等に対して、教育公務員特例法第 23 条の規定に基づき、現職研修の一環として、一年間の研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させることを目的とする。

2 対 象

- (1) 初任者研修の対象となる新任の教諭等（以下「初任者」という。）は、別に定める。
- (2) 栃木県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）又は市町村教育委員会は、その所管する学校の初任者について、年間研修計画及び年間指導計画に従い、一年間の初任者研修を受けさせるものとする。

3 内 容

初任者研修の内容は、次のとおりとする。

- (1) 初任者は、原則として、学級（ホームルーム）又は教科・科目を担当するものとする。ただし、担当授業時間数等校務分掌を軽減することができるものとする。
- (2) 初任者は、校内において指導教員を中心とする指導及び助言による週 10 時間以上、年間 300 時間以上の研修を受けるとともに、校外において総合教育センター等における年間 15 日以上の研修を受けるものとする。

4 年間研修計画

- (1) 県教育委員会は、年間研修計画を作成する。
- (2) 年間研修計画においては、第 3 項に定める事項のほか、校内における指導教員を中心とする指導及び助言による研修、校外における研修の項目及び時期その他必要な事項を定めるものとする。
- (3) 市町村教育委員会は、県教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、地域の実情に配慮して、当該市町村における年間研修計画を作成するものとする。

5 年間指導計画

- (1) 校長は、県教育委員会又は市町村教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、教職員組織や校区の状況等学校の実情に配慮し、指導教員の参画を得て、当該学校における年間指導計画を作成するものとする。
- (2) 年間指導計画においては、校外における研修との関連に配慮して、指導教員を中心とする指導及び助言による研修の項目・内容及び時期その他必要な事項を定めるものとする。

なお、指導教員を中心とする指導及び助言による研修が円滑に実施できるよう、研修の項目については、できる限り、あらかじめ週時程に組み入れるものとする。この場合、授業研究指導が十分に行われるように配慮するものとする。

6 指導教員を中心とする校内体制

初任者研修の方式には、初任者が配置された学校ごとに指導教員を配置する単独校方式と初任者4人に1人の割合で指導に従事する指導教員を配置する拠点校方式の二つがある。拠点校方式では、初任者が配置されたすべての学校（特別支援学校においては、学部）にコーディネーター役の指導教員を位置付ける。

- (1) 単独校方式及び拠点校方式に配置された指導教員は、校長及び教頭の指導の下に、年間指導計画に従い、初任者に対して指導及び助言を行うものとする。
- (2) 校長及び教頭は、年間指導計画に従い、研修項目に応じて、初任者の指導及び助言に当たるものとする。
- (3) 指導教員以外の教員は、校長及び教頭の指導の下に、年間指導計画に従い、指導教員と連携しつつ、指導教員の職務を補充して、初任者の指導及び助言に当たるものとする。
- (4) 指導教員は、校長、教頭及び指導教員以外の教員による初任者に対する指導及び助言の状況を把握し、年間を通して系統的、組織的な研修が行われるようにしなければならないものとする。
- (5) 校長は、指導教員を援助する学校全体としての協同的な体制を確立するとともに、これを校務分掌組織に位置付けるものとする。
- (6) 校長は、初任者が校外における研修を受ける間、その授業が指導教員又は必要に応じて指導教員以外の教員によって適切に行われるように配慮するものとする。
- (7) コーディネーター役の指導教員は、校長及び教頭の指導の下に、研修が円滑に行われるよう、拠点校の指導教員や校内の他の教員及び初任者の校外研修時の後補充としての非常勤講師などとの連絡調整を図るものとし、校務分掌組織に位置付けたり、担当授業時数や校務分掌を軽減したりするものとする。

7 指導教員

- (1) 指導教員は、初任者の所属する学校の教頭、主幹教諭、教諭又は非常勤講師の中から、原則として、当該学校の校長の意見を聴いて、当該学校を所管する教育委員会が命じるものとする。ただし、コーディネーター役の指導教員は、校長が任命するものとする。
- (2) 県教育委員会は、指導教員を命じることができるようするため、当該学校に対し、教員定数又は非常勤講師についての措置を講じるものとする。なお、コーディネーター役の指導教員については、校内の現職教員が当たるものとする。
- (3) 校長は、指導教員による初任者に対する指導及び助言が円滑に実施できるようにするため、指導教員の担当授業時数等校務分掌を軽減するものとする。特に、拠点校方式の指導教員については、初任者研修の直接指導が十分に機能できるように「事前準備」「事後処理」の時間が確保できるよう配慮するものとする。

8 教科指導員

- (1) 高等学校並びに特別支援学校の高等部においては、初任者に対して教科に係る指導及び助言を行わせるため、教科指導員を置くことができる。
- (2) 教科指導員は、初任者の所属する学校又はその近隣の学校の教頭、主幹教諭、教諭又は非常勤講師の中から原則として、当該初任者の所属する学校の校長の意見を聴いて、県教育委員会が命じるものとする。

- (3) 県教育委員会は、上記(2)の規定により教科指導員を命じることができるようにするため、非常勤講師について措置を講じることができる。
- (4) 校長は、教科指導員による初任者に対する指導及び助言が円滑に実施できるようにするため、必要に応じて、教科指導員の担当授業時数等校務分掌を軽減するものとする。

9 非常勤講師

(県立学校)

県教育委員会は、単独校方式の指導教員又は教科指導員を命じることに伴い必要になる非常勤講師の人数に応じて非常勤講師を任命し、当該指導教員又は教科指導員に係る学校に勤務することを命じるものとする。また、拠点校方式においては、初任者の校外研修時の後補充として非常勤講師を配置することができる。

(市町村立学校)

- (1) 県教育委員会は、単独校方式（1人配置校）の指導教員を命じることに伴い必要になる非常勤講師の人数に応じて非常勤職員を任命し、市町村教育委員会の求めに応じて、当該非常勤職員を市町村教育委員会に派遣するものとする。
- (2) 市町村教育委員会は、当該非常勤職員を非常勤職員に任命し、当該指導教員に係る学校に勤務することを命じるものとする。
- (3) 拠点校方式においては、初任者の校外研修時の後補充として非常勤講師を配置することができる。

10 校長等連絡協議会及び拠点校指導教員研修会

県教育委員会は、初任者研修を円滑かつ効果的に実施するため、校長、指導教員及び教科指導員の連絡協議会及び拠点校の指導教員の研修会を開催するものとする。

11 年間指導計画書及び指導報告書等

- (1) 校長は、年間指導計画書及び指導報告書を、当該学校を所管する教育委員会に提出するものとする。
- (2) 市町村教育委員会は、当該市町村における年間研修計画書及び研修報告書を県教育委員会に提出するものとする。この場合、市町村教育委員会は、上記(1)の年間指導計画書および指導報告書を添付するものとする。

附則

この要項は、平成 6 年 4 月 1 日から実施する。

附則

この要項は、平成 17 年 4 月 1 日から実施する。

附則

この要項は、平成 19 年 4 月 1 日から実施する。

附則

この要項は、平成 23 年 4 月 1 日から実施する。

附則

この要項は、平成 25 年 4 月 1 日から実施する。

附則

この要項は、平成 30 年 4 月 1 日から実施する。

附則

この要項は、令和 2 (2020) 年 4 月 1 日から実施する。

Ⅱ 「とちぎの若手教員１５（いちご）研修」の概要

１ 設定の背景

今後直面する教員の大量退職に備えて、若手教員の育成が急務となる。総合教育センターでは、県教育委員会が定める栃木県教員育成指標、栃木県教員研修計画をもとに基本研修の充実を目指す中で、教職５年目までを見据えて、初任段階の教員への研修を実施する。

２ 「とちぎの若手教員１５（いちご）研修」

若手教員の育成に重点を置いた、教職１年目から５年目までの研修体系を「とちぎの若手教員１５（いちご）研修」と命名している。１年目、２～３年目、５年目の三つのステージに区分し、五年間の継続した研修を行う。

初任者研修を含めた、基本研修の概略図は以下のとおりである。

とちぎの若手教員１５（いちご）研修		
○初任者研修期間	初任者研修（校内研修300時間）	15日
○フォローアップ研修期間	教職２年目研修	3日
	教職３年目研修	2日
○ステージアップ研修期間	教職５年目研修	4日
中堅教諭等資質向上研修（校内研修15日）		7日
教職20年目研修		4日

・初任者研修期間（教職１年目）

教員としての基礎となる知識・技能を習得する期間である。総合教育センター等での15日の研修の中で、教科の専門性や児童・生徒指導などに重点を置いた研修を実施する。特に学校における安全管理の視点を取り入れる。

校内研修においては、300時間の研修を実施する。総合教育センター等における研修で得た知識を、学校教育活動において指導教員と共有することで、相互で教育的効果を深めていく。

・フォローアップ研修期間（教職２年目・３年目）

担任業務を実践する上で大切になる、他者への視点や配慮について、その知識・技能を習得する期間である。学級・ホームルーム経営や保護者・地域との関わりなど、一段と広く行動ができるような職務の在り方に重点を置いた研修を実施する。

・ステージアップ研修期間（教職５年目）

とちぎの若手教員１５（いちご）研修の最終年として、将来のミドルリーダーへの成長を視野に入れた知識・技能を習得する期間である。学校運営への参画の初歩を学び、一層深く関わりをもてるような職務の在り方に重点を置いた研修を実施する。

この段階では、栃木県教員育成指標（教諭）（p. 29・30参照）が掲げる「同僚からの助言等を得ながら職務を遂行している」という形が自然と身に付いており、これまでの知識・経験を生かした、より充実した職務を実践していることを目指す。

3 とちぎの若手教員 15（いちご）研修の重点項目

この研修の各ステージにおいて身に付ける資質・能力のうち、特に重点を置くべき項目は以下の表のとおりである。教科等の指導力に関しては、1年目から体系的に継続して実践していき、「どんな児童生徒であっても、その資質・能力を伸ばせる力」の蓄積を目指していく。

		初任者研修期間	フォローアップ研修期間		ステージアップ研修期間
		初任者研修	教職2年目研修	教職3年目研修	教職5年目研修
高等学校		基礎となる知識 生徒指導 危機管理（学校における安全管理）	ホームルーム経営	学校と地域の連携	組織マネジメントの基礎 （学校運営への参画意識の高揚）
	指導教科力等の	教科の専門性 授業技術	教科の専門性 授業技術	教科の専門性 授業技術	教科の専門性 授業技術
特別支援学校		基礎となる知識 児童・生徒指導 危機管理（学校における安全管理）	学級・ホームルーム経営	学校と地域の連携	組織マネジメントの基礎 （学校運営への参画意識の高揚）
	指導教科力等の	特別支援教育の専門性 教科の専門性 授業技術	特別支援教育の専門性 教科の専門性 授業技術	特別支援教育の専門性 教科の専門性 授業技術	特別支援教育の専門性 教科の専門性 授業技術

Ⅲ 初任者研修制度の概要

1 初任者研修の趣旨

若手教員の育成のため、総合教育センターでは、「とちぎの若手教員15（いちご）研修」として体系化した。

新任教員の時期は、これまで学んだ知識や理論を学校教育活動で実践していく最初の段階であり、また教職への自覚を高めるとともに、円滑に教育活動に入り、可能な限り自立して教育活動を展開していく素地をつくる上で極めて大切な時期である。この時期に、組織的、計画的に研修を実施し、実践的指導力や教員としての使命感を高めることは、現職研修の第一段階として必要不可欠であり、その後の教員としての職能成長に欠くことができないものである。

2 初任者研修制度

初任者研修制度は、臨時教育審議会の「教育改革に関する第二次答申」（昭和61年4月23日）で、教員の資質向上策の一環としてその創設が提言された。答申では、教員の資質能力の一層の向上を求めて、①教員養成・免許制度の改善 ②教員採用の改善 ③初任者研修制度の創設 ④現職研修の体系化について、それぞれ具体的な改善策が示されている。この中の初任者研修制度の創設では、「新任教員が円滑に教育活動へ入っていけるように援助することは重要である。このため、国公立の小・中・高等学校及び盲・聾・養護学校の新任教員に対して、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させる」とし、その制度の主な柱を三項目示した。

- (1) 新任教員に対し、採用の日から一年間、指導教員の指導の下における教育活動の実務及びその他の研修を義務付ける。
- (2) 新任教員を配置した学校に対しては、特別の指導教員を配置するほか、各都道府県においては、研修担当指導主事の配置を含め、研修体制の整備を図る。
- (3) この制度の導入に伴い、教員の条件附採用期間を6か月から1年に延長する。

これらの提言を基に、教育職員養成審議会は、「教員の資質能力の向上方策等について」の中で、その具体的な答申をした。この答申を受けて、昭和63年5月31日「教育公務員特例法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律」（昭和63年法律第70号）が公布され、平成元年度から初任者研修が実施されることになった。

(1) 初任者研修の目的

初任者に対して、教育公務員特例法（以下「教特法」という。）第23条の規定に基づき、現職教育の一環として、一年間研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させる。

(2) 初任者研修を実施する機関

教育公務員の研修は、任命権者が行うことになっており（教特法第21条第2項）、県教育委員会が実施する。ただし、宇都宮市（中核市）においては、宇都宮市教育委員会が実施する（地教行法第59条）。

(3) 初任者研修を受ける対象者

初任者研修の対象となるのは、新たに小学校等（公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園）の教諭等（教諭、助教諭及び講師）になった者である。ただし、次の者については、対象外となる。

ア 臨時的に任用された者

イ 教諭、助教諭および講師等として国立、公立又は私立の学校において引き続き1年を超える期間を勤務したことがある者で、任命権者が教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、初任者研修を実施する必要がないと認める者

ウ 教育職員免許法に規定する特別免許状を有する者

(4) 初任者研修の内容

初任者は採用の日から一年間、指導教員その他から指導及び援助を受けながら授業を担当するとともに、総合教育センター等において計画的、組織的な研修を受ける。

研修の内容は、児童生徒の教育に直接関係のある学習指導や学級・ホームルーム経営、児童生徒理解、児童・生徒指導等に重点が置かれるが、その他、教材などについての事務処理や教育機器の管理など、校務全般についての研修を行う。

(5) 初任者研修の方法

初任者研修の方法については、初任者が、①授業等教育活動の実務に従事すること ②校内において、主として指導教員から指導及び助言を受けること ③校外において、総合教育センター等で研修を受けることの三つがその柱となる。

ア 教育活動の実務の従事について

初任者は、配置された学校において、教育活動に従事し、研修で学んだことを実践しながら教育力を身に付ける。

イ 校内における研修

校内における研修は、指導教員を中心に実施され、初任者に対して教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行う。

指導教員を特定し、学校全体の協同的な指導体制の下で研修を推進することにより、責任ある指導を可能にするとともに、初任者の成長過程に応じたきめ細かな研修が可能になる。指導教員による指導では、特に学習指導、児童・生徒指導についての具体的な事例に基づく研修や、総合教育センター等で行った研修内容の深化・発展といった研修が中心となる。

ウ 校外における研修

校外における研修は、初任者に共通する課題が基本になる。したがって、校内における研修では得にくい内容が中心となる。

内容としては、当面する教育課題、教員としての心構え、公務員としての服務、教育技術等に関する講義・演習、また、他校種、青少年教育施設、社会福祉施設、文化施設、民間企業の参観、ボランティア活動への参加等が挙げられる。

(6) 教員の条件附採用期間

教員の採用は条件附のものとし、その職において1年を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になる（教特法第12条）。

IV 令和4(2022)年度初任者研修（高等学校、特別支援学校）年間研修計画

1 計画作成の方針

新任の教諭等に対して実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見が得られるよう、本県の教育施策やおかれている実情等に配慮しながら、研修内容を選択し、研修方法を工夫する。

2 対象及び期間

初任者研修の対象となる新任の教諭等（以下「初任者」という。）は、令和4(2022)年度に栃木県教育委員会が採用した高等学校、特別支援学校の教諭等とする。ただし、教育公務員特例法施行令第2条で指定する者を除く。研修期間は、採用の日から一年間とする。

3 実施区分

(1) 指導教員を中心とする校内研修

ア 方式

(ア) 高等学校

単独校方式：初任者が配置された学校ごとに指導教員を配置する。

(イ) 特別支援学校

〔小・中学部〕

拠点校方式：初任者4人に対して1人の割合で指導に従事する指導教員（以下「拠点校指導教員」という。）を配置する。各学校の各学部にてコーディネーター役の指導教員（以下「校内指導教員（コーディネーター）」という。）を置く。

〔高等部〕

単独校方式：初任者が配置された学校ごとに指導教員を配置する。

イ 時間

単独校方式及び拠点校方式ともに、週10時間以上、年間300時間以上とする。

総合教育センター等における研修と関連付ける研修	学校の実情に基づいて行う研修
150時間以上（課題研究28時間程度を含む）	150時間以上

(2) 総合教育センター等における研修 15日

日 戻 り 研 修	15日	11日	初任者の実践的指導力や使命感、幅広い知見の養成を目指して、本県の研修体系に基づいて行う研修
		課題研究 3日	総合教育センターの指導のもとに、学校の当面する問題や初任者本人の課題等に応じて研究主題を設定し、所属する学校の校長や指導教員等の指導を受けながら、主体的に問題・課題の解決に取り組み、資質・能力、自己教育力の向上を図る研修
		社会福祉に関する研修 【オンラインによる研修】	社会福祉の意義や現状について理解し、共に生きる社会をつくるため、教師として果たす役割について考える研修

4 指導教員を中心とする校内研修

(1) 趣旨

指導教員を中心とする校内研修は、「総合教育センター等における研修」と関連付けて、実践的指導力を中心に確認・定着や深化・拡充する内容と学校の実情に基づいた内容とに重きを置き、指導及び助言、相談、示範等の方法で実施するものとする。

(2) 研修方法及び研修に関わる時間

ア 単独校方式：週 10 時間以上、年間 300 時間以上

イ 拠点校方式

- ・拠点校指導教員による校内研修：週 1 日以上（1 日 7 時間）、年間 210 時間以上
- ・校内指導教員を中心に実施する校内研修：週 2～4 日で 3 時間以上（年間 90 時間以上）

(3) 研修内容

初任者に対し、学習指導、教科指導、学級・ホームルーム経営、児童生徒理解、児童・生徒指導、特別活動、校務分掌、学校環境、初任者が自己啓発的に行う課題研究等について、指導及び助言、相談、示範等を行うものであり、次のア、イにより実施するものとする。

ア 総合教育センター等における研修と関連付ける研修の内容

地域の特性や学校、初任者担当教科等の実情に応じて、県教育委員会の示す別添の「年間指導計画書（例）」の「総合教育センター等における研修と関連付ける研修」の欄又は、下の表に例示された内容から選択するか、あるいは学校独自の設定による内容を、150 時間以上実施する。

	総合教育センター等における研修	指導教員を中心とする校内研修
基 礎 的 素 養	・学校教育の現状と課題 ・教員の服務と公務員としての在り方 ・教員の研修と自己成長 ・実践的研究の進め方 ・特別支援教育の理解 ・人権教育 ・学校教育と保健・安全 ・防災教育 ・危機管理 ・福祉教育の理解 ・働き方改革	・学校教育目標 ・教員としての心構え ・校内組織の在り方 ・学校教育環境 ・校内研修への対応 ・実践的研究の進め方 ・人権教育 ・保健・安全指導の進め方 ・学校事故防止 ・福祉教育 ・業務の効率的な進め方
学 級 ・ ホ ー ム ル ー ム 経 営	・学級・ホームルーム経営の意義 ・学級・ホームルーム集団の指導 ・進路指導の在り方	・学年会への参加 ・学級・ホームルーム経営案の作成 ・学級・ホームルーム組織の在り方 ・学級・ホームルーム集団指導の進め方 ・学級・ホームルーム経営の評価 ・学級・ホームルーム事務処理の仕方 ・保護者との面談の進め方

	総合教育センター等における研修	指導教員を中心とする校内研修
学 習 指 導	・学習指導要領と年間指導計画 ・教材研究の方法と実際 ・学習指導案の書き方 ・学習指導の評価の観点 ・授業の分析と診断 ・個に応じた学習指導 ・教科指導とＩＣＴの活用 ・授業研究の進め方	・年間指導計画の作成 ・学習指導案の書き方 ・教科指導の基礎技術 ・教材研究の進め方 ・授業の参観と実施 ・授業における児童生徒理解 ・個別指導・グループ指導・一斉指導 ・ＩＣＴの活用 ・教材・教具の作成と活用 ・授業の反省と評価 ・総合的な学習の時間 又は総合的な探究の時間
自 立 活 動	(特別支援学校)	
	・障害のある子どもの理解 ・自立活動の指導の基本 ・指導計画の作成 ・授業研究の進め方	・障害の状態の実態把握の方法 ・授業における児童生徒理解 ・指導計画の作成 ・授業の参観と実施 ・授業研究の実施 ・授業の反省と評価
道 徳	(特別支援学校の小・中学部)	
	・道徳教育の意義 ・道徳教育の進め方	・道徳科の内容と方法 ・授業の参観と実施 ・道徳科の反省と評価
特 別 活 動 等	・学校教育と特別活動 ・学校行事の進め方	・特別活動の全体計画 ・学級・ホームルーム活動の進め方 ・学校行事の指導の実際 ・児童会・生徒会活動の指導の実際 ・部活動の指導の実際 ・特別活動の反省と評価
児 童 ・ 生 徒 指 導	・児童・生徒指導の意義と実際 ・児童生徒理解 ・教員と児童生徒との人間関係 ・問題行動の理解と指導の進め方 ・教育相談の進め方 ・地域ぐるみの児童・生徒指導の進め方 ・個別指導の進め方 ・情報モラル	・学校における児童・生徒指導体制 ・学習態度の形成の指導 ・児童生徒の実態把握や児童生徒理解の方法 ・集団指導の技術 ・集団指導と個別指導 ・教育相談の進め方 ・児童生徒のほめ方・叱り方 ・問題行動に関する事例研究 ・児童・生徒指導の反省と評価

- イ 学校の実情に基づいて行う研修内容
 次のような研修内容の例を参考にして、150 時間以上実施する。

領 域 等	研 修 内 容 の 例	
基 礎 的 素 養 に 関 する 内 容	教職員としての心構えと服務 教育課程と教育目標 校務分掌・各部係との連携 各種教育関係法規 特色ある学校づくり 指導要録の理解と取扱い 校内諸規定 諸帳簿の管理 備品・消耗品の利用と管理 施設・設備の利用と管理 各種文書及び事務処理	接遇 本校の歴史と伝統 職場と人間関係 人権教育 環境教育 防災教育 福祉教育 道徳教育 国際理解教育 職員会議
学級・ホームルーム 経営に関する内容	学級・ホームルーム経営の計画 正・副担任の役割 学校行事への参加と指導 食に関する指導 児童生徒面接	諸届の処理 生徒会活動への参加と指導 環境美化と清掃指導 家庭訪問 成績処理と通知票
学 習 指 導 に 関 する 内 容	学習指導要領 教科指導法 教科書と補助教材 学習評価の方法と実際 I C T の活用 個別指導の在り方 テスト問題の作成と処理 障害のある子どもの教育 現場実習（実技科目）	年間指導計画 教材研究の在り方 指導案の作成 教材・教具の作成 先輩の授業参観 基礎学力向上 学業成績不振者の指導 実験・実習の指導方法
自 立 活 動 に 関 する 内 容 (特 別 支 援 学 校)	点字の指導 手指法の指導 運動・動作の指導 病弱児の生活管理の指導 視覚認知の指導	歩行の指導 聴覚活用の指導 日常基本動作の指導 言語の指導 検査機器の利用法
特 別 活 動 等 に 関 する 内 容	学校行事年間計画 社会奉仕活動 学級・ホームルーム活動の指導 各種儀式・行事等のもち方と指導の実際	児童会・生徒会活動 交流教育 部活動の指導
児 童 ・ 生 徒 指 導 に 関 する 内 容	本校の児童生徒の実態 諸検査等の資料の活用 問題行動に関する事例研究 家庭・地域関係機関との連携 長期休業中の児童・生徒指導の実際 生徒心得等と生徒の懲戒 学級・ホームルーム経営と児童・生徒指導	児童生徒への接し方 教育相談の実際 長欠者に対する指導 校外指導の実際 集団活動の指導 交通指導と安全教育

領 域 等	研 修 内 容 の 例
進 路 指 導 に 関 する 内 容	キャリア教育 進路相談 本校の進路指導 勤労体験学習 職業観・勤労観の育成 進路情報資料の利用 体験入学・オープンキャンパス 大学・専門学校説明会
健 康 ・ 安 全 に 関 する 内 容	健康診断と保健指導 日本スポーツ振興センター 教員生活と健康管理
校 外 で の 研 修	各種研修や研究大会等への参加 (例) ・総合教育センター主催 (教科等専門研修、とちぎの教育未来塾、教育研究発表大会等) ・総合教育センター・宇都宮大学共催 (サマーセミナー) ・宇都宮大学共同教育学部附属幼稚園・小学校・中学校・特別支援 学校主催 (公開研究発表会等) ・栃木県高等学校教育研究会主催 (各教科の研究発表大会等) ・栃木県連合教育会主催
そ の 他 の 内 容	小・中学校、県立学校、大学等との連携 教育関係機関・団体との連携 P T A等の組織と運営 家庭教育 地域の理解 生涯教育

(4) 指導体制

- ア 校長は、学校や初任者の実情、指導内容と校務分掌との関連等に配慮して、指導教員を中心とする校内研修の指導組織及び推進体制を確立する。
- イ 指導教員・教科指導員（以下「指導教員等」という。）は、校長及び教頭の指導のもとに、他の教職員と協力して、次の職務を担当する。
- (ア) 年間指導計画書及び指導報告書の案を作成する。
- (イ) 初任者に対し、講話、授業研究指導、示範指導、実技指導及び各種の助言等を行う。
- (ウ) 年間を通して系統的、組織的な研修となるよう、指導に携わる教職員との連絡・調整を行う。
- (エ) 初任者の教育活動に関する種々の相談に応じる。
- ウ 指導教員等以外の教職員は、初任者に対し、年間指導計画に従って指導及び助言等を行う。

(5) 実施上の配慮事項

- ア 教職員全体に対すること
教職員全体に対し、初任者研修の内容及び運営について理解を求め、学校全体としての協同的な体制を確立する。
- イ 指導教員等に対すること
指導教員等が初任者に対し指導及び助言を円滑に行うことができるよう、必要に応じて、指導教員等の担当授業時間数や校務分掌について配慮する。
- ウ 初任者に対すること
(ア) 日常の教育活動や研修等において負担過重にならないよう、必要に応じて、担当授業時間数や校務分掌について配慮する。
- (イ) 指導に当たっては、初任者の個性や経験の状況等に応じ、指導方法や形態を工夫して、初任者が主体的、自己啓発的に研修できるよう配慮する。
- (ウ) 校内の専門教科教員が1名で、それが初任者である場合は、校長の配慮で、近隣の学校と連絡し合って研修を実施してもよい。

エ 研修時間の確保に関すること

- (ア) 学校においては、初任者研修が円滑に実施できるよう時間割の編成を工夫するなどして、指導時間の確保に努める。
- (イ) 指導教員等を中心とする校内研修の曜日は、総合教育センター等における研修、学校行事、校務運営等を配慮して固定されることが望ましい。なお、総合教育センター等における研修日は、長期休業期間を除いて、主に木曜日とする。
- (ウ) 指導教員等による指導の時間を、可能な限り週時程に位置付けるよう時間割を編成する。

オ 代替授業、授業振替に関すること

- (ア) 初任者の出張の際は、代替授業又は授業振替により授業を進めることが望ましい。
- (イ) 代替授業については、授業の一貫性を図るため、初任者と代替授業者との間で、授業の引き継ぎが円滑になされるよう配慮する。

(6) 校内研修の充実に向けて

初任者が、総合教育センター等における研修で得た知識を活用する上で、指導教員等とその内容を共有し、学校教育活動において実践していくことが大切である。その中で得られた成果や、新たに見つかった課題を、その後の研修に生かしていくことで、総合教育センター等における研修と校内研修との間に相互の行き来、すなわち研修の往還※が生まれる。その行き来を通して、研修の質を高め、さらなる充実を図っていく。

ア 総合教育センター等における研修と校内研修の往還の強化（p. 14・15 参照）

- (ア) 教科別分科会で学んだ内容を活用し、学校教育活動での実践的指導力を養成するために、指導教員等との情報共有を積極的に行う。指導教員等は、初任者の実践的指導力の定着を図ることを目的とした校内研修を設定する。
- (イ) その後の教科別分科会において、校内での実践等における成果や課題についての報告を行う時間を設定する。この報告に対する総合教育センター職員等からの助言を踏まえ、学校教育活動を通して指導教員等と改善に向けた検討、実践を行う。
- (ウ) 初任者は、総合教育センター職員等、指導教員等との関わり合いを通して、実践的指導力の向上を目指していく。

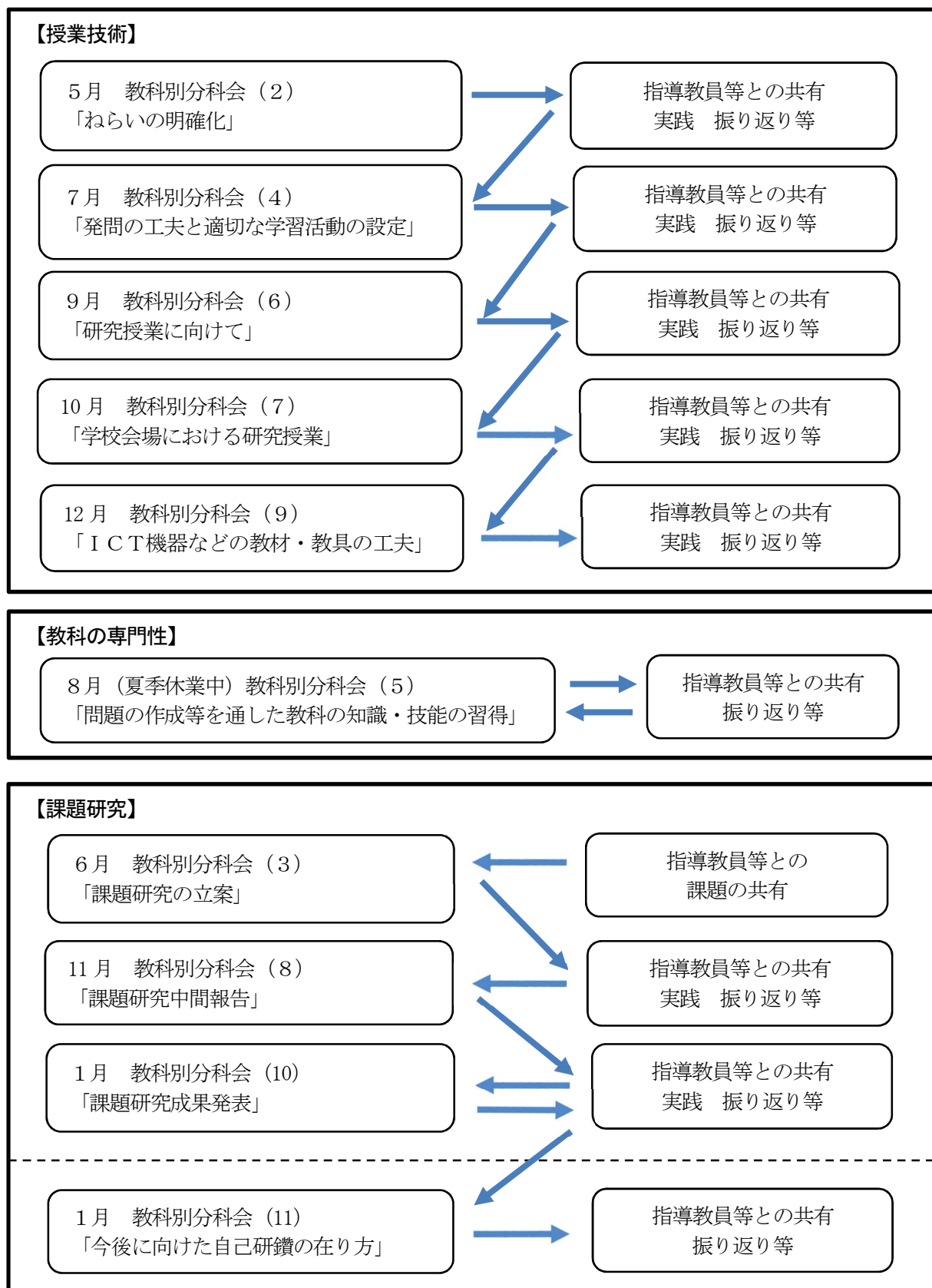
イ 総合教育センター等における研修と校内研修の往還のイメージは次のページのとおりである。

※ 研修の往還 … 総合教育センター等における研修と所属校における校内研修を結び付け、それぞれの研修成果を生かしながら、教員の資質向上を図っていくこと。

高等学校におけるイメージ（例）

《総合教育センターにおける研修》

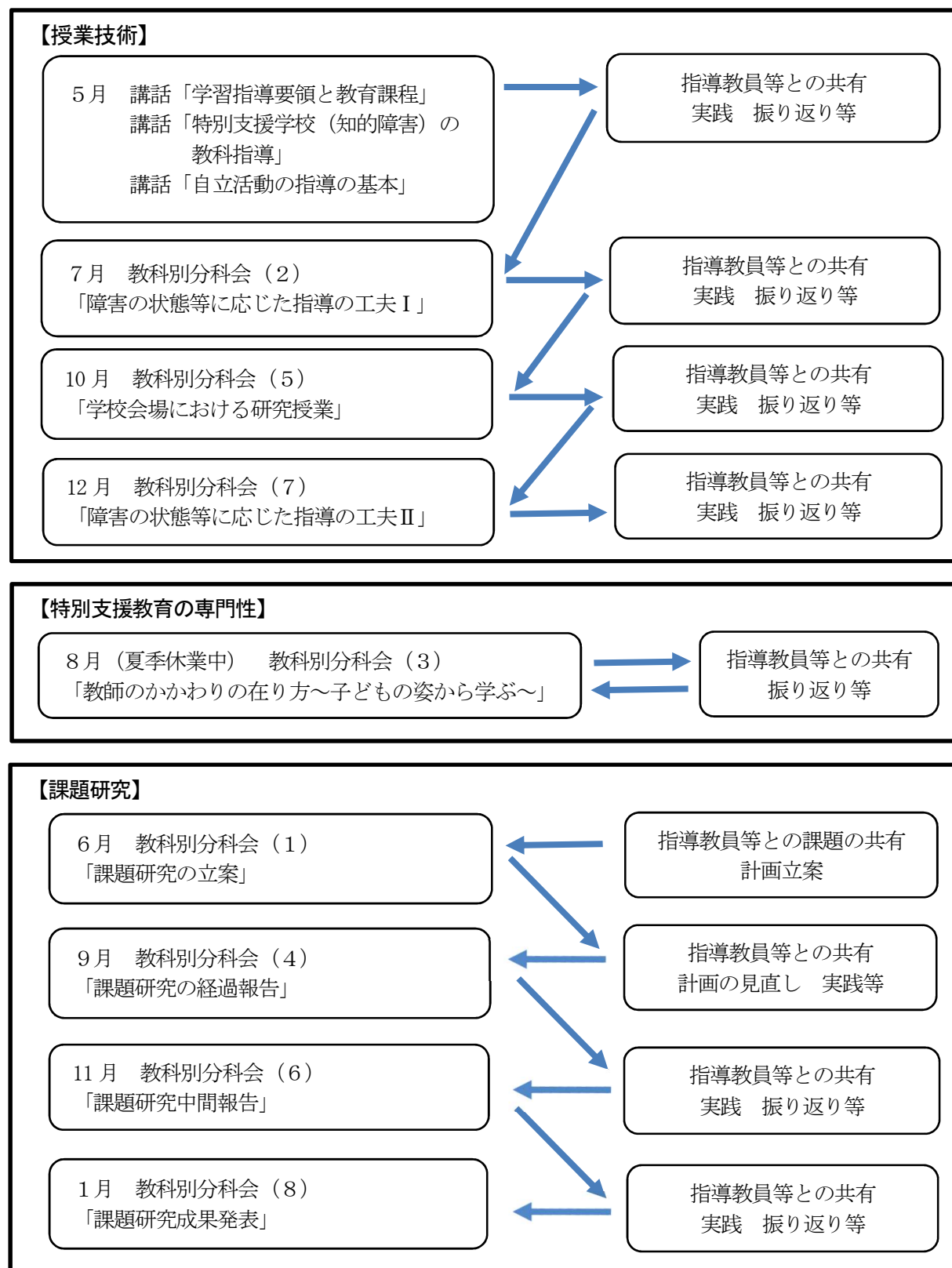
《校内研修》



特別支援学校におけるイメージ（例）

《総合教育センターにおける研修》

《校内研修》



(7) 年間指導計画の作成

- ア 校長は、栃木県教育委員会の年間研修計画に従い、校内体制に配慮し、年間指導計画を作成するものとする。
- イ 年間指導計画の作成に当たっては、次の事項に留意するものとする。
 - (ア) (3)のア、イで示したように、年間 300 時間以上の研修時間のうち、総合教育センター等における研修と関連付ける研修を 150 時間以上、学校の実情に基づいて行う研修を 150 時間以上実施するように計画すること。
 - (イ) 栃木県教育委員会の示す「年間指導計画」をもとに、地域や学校の特性を生かして年間指導計画を作成する。なお、「学校の実情に基づいて行う研修」の欄の研修内容の例は、(3)のイのとおりである。
 - (ウ) 研修内容は、授業の進度、学校行事の時期、初任者の教員としての成長過程等に配慮し、さらに総合教育センター等における研修や校内研修（現職教育等）等との関連にも留意して適切に精選する。
 - (エ) 研修は、学習指導、教科指導、学級・ホームルーム経営、児童生徒理解、児童・生徒指導、特別活動、校務分掌、学校環境、課題研究等、初任者の実践的指導力を養うことを中心とするが、適宜、一般教養、地域の理解等を取り入れる。
 - (オ) 特別支援学校については学部ごとに年間指導計画を作成する。

(8) 年間指導計画書及び年間指導報告書の提出

- 校長は、年間指導計画書及び年間指導報告書を所定の期限までに、総合教育センター所長宛て提出するものとする。
- ア 年間指導計画書は、(9)に定める様式に従い、別添資料を参考にして、令和 4 (2022) 年 4 月末日までに総合教育センター所長宛て 2 部提出する。
- イ 年間指導報告書は、(9)に定める様式に従い、令和 5 (2023) 年 3 月末日までに総合教育センター所長宛て 2 部提出する。

(9) 年間指導計画書（報告書）の様式

A 4 判、縦長、横書きとして、次の様式に従い作成する。

様式 1－1

学校番号〇〇				
令和 4 (2022) 年度年間指導計画書（報告書） (高 等 学 校)				
栃木県立〇〇〇〇高等学校 校長 〇 〇 〇 〇				
1 初任者職氏名等				
職 名	氏 名	教 科	担任学年（正担のみ）	
2 指導教員氏名等				
職 名	氏 名	役 職		
3 教科指導員氏名等				
職 名	氏 名	役 職	教 科	
4 指導の重点目標				
(1)				
(2)				
(3)				
5 年間指導計画				
総合教育センター等 における研修の内容	指導教員を中心とする校内研修の内容			
	総合教育センター等における 研修と関連付ける研修（時間）		学校の実情に基づいて行う研修 （時間）	
総合教育センター等 における研修の主な 項目を記載する。	研 修 日 を 記 入	(※)	研 修 日 を 記 入	(※)
	合計	〇〇〇時間	合計	〇〇〇時間

※には、研修時間を記載する。

令和4(2022)年度年間指導計画書(報告書)
(特別支援学校)

栃木県立〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
校長 〇 〇 〇 〇

1 初任者職氏名等

職 名	氏 名	学 部	担任(正担)の有無

2 拠点校指導教員・指導教員氏名等

職 名	氏 名	拠点校指導教員・指導教員の別	役 職

3 校内指導教員(コーディネーター)・教科指導員氏名等

職 名	氏 名	校内指導教員(コーディネーター)・教科指導員の別	教 科

4 指導の重点目標

- (1)
(2)
(3)

5 年間指導計画

総合教育センター等 における研修の内容	指導教員を中心とする校内研修の内容			
	総合教育センター等における 研修と関連付ける研修(時間)		学校の実情に基づいて行う研修 (時間)	
総合教育センター等 における研修の主な 項目を記載する。	研修 日を 記入	(※)	研修 日を 記入	(※)
	合計	〇〇〇時間	合計	〇〇〇時間

※には、研修時間を記載する。

5 総合教育センター等における研修

(1) 趣旨

総合教育センター等における研修は、主として、教員としての心構え、学習指導、特別活動、学級・ホームルーム経営、児童生徒理解、児童・生徒指導等に関する内容について、講義、研究協議、演習、授業参観、初任者の研究授業等を通じて理解を深めることを目的として実施する。

(2) 日数

研修の日数は、総合教育センター等における日戻りの研修 15 日である。

(3) 期日及び内容

総合教育センター等における研修の期日及び内容等は次の表のとおりである。

なお、研修日は長期休業中を除いて、主に木曜日とする。

区分	期日		研 修 内 容 等
	月日	曜	
第 1 日	4 / 5	火	講話「教職員への期待」 説明「栃木県教育振興基本計画 2025」 講話「教職員の服務」 講話「児童・生徒指導の在り方」 講話「教員としての心構え」 説明「初任者研修の概要」
	会場		総合教育センター
第 2 日	4 / 21	木	講話「学校教育目標を達成するために～組織の一員として～」 講話「学校における救急処置の理解」 【高等学校】 教科別分科会(1) 「授業に臨む心構え」
	会場		総合教育センター
第 3 日	5 / 12	木	【特別支援学校】 講話「本県の特別支援教育の現状」 講話「特別支援学校における教育」 説明「年間の研修計画と課題研究の進め方」
	会場		総合教育センター
第 4 日	5 / 26	木	【高等学校】 講話「特別支援教育の理解」 講話「学習指導の在り方」 教科別分科会(2) 「ねらいの明確化」
	会場		総合教育センター

第5日	6/9	木	講話「情報モラル」	
			【高等学校】 教科別分科会(3) 「課題研究の立案」	【特別支援学校】 講話「個別の指導計画に基づく指導」 教科別分科会(1) 「課題研究の立案」
	会場		総合教育センター	
第6日	8～11月		【オンラインによる研修】 講話「社会福祉の理解」(オンデマンド型)	
	会場		各所属校	
第7日	7/14	木	講話「防災教育の理解」 講話・研究協議「学校における安全管理」	
			【高等学校】 教科別分科会(4) 「発問の工夫と適切な学習活動の設定」	【特別支援学校】 教科別分科会(2) 「障害の状態等に応じた指導の工夫Ⅰ」
	会場		総合教育センター	
第8日	8/23	火	講話・研究協議「危機管理」	
			【高等学校】 教科別分科会(5) 「問題の作成等を通じた教科の知識・技能の習得」	【特別支援学校】 教科別分科会(3) 「教師のかかわりの在り方～子どもの姿から学ぶ～」
	会場		総合教育センター	
第9日	9/8	木	講話「教育関係法規」 講話「人権教育の実践」 講話「業務を効率的に行うために～働き方改革を踏まえて～」	
			【高等学校】 教科別分科会(6) 「研究授業に向けて」	【特別支援学校】 教科別分科会(4) 「課題研究の経過報告」
	会場		総合教育センター	
第10日			《指導主事訪問》	
	会場		各所属校	
第11日	10/13 10/20 10/27 のいずれか	木 木 木	【高等学校】 教科別分科会(7) 「学校会場における研究授業」	【特別支援学校】 教科別分科会(5) 「学校会場における研究授業」
	会場		高等学校	特別支援学校

第 12 日	11/10	木	【高等学校】 教科別分科会(8) 「課題研究中間報告」	【特別支援学校】 教科別分科会(6) 「課題研究中間報告」
	会場		総合教育センター	
第 13 日	12/15	木	講話「いじめ・不登校の理解」 【高等学校】 研究協議「生徒指導の在り方」 教科別分科会(9) 「ＩＣＴ機器などの教材・教具の工夫」	【特別支援学校】 講話「保護者との連携」 「特別支援学校におけるＩＣＴの活用」 教科別分科会(7) 「障害の状態等に応じた指導の工夫Ⅱ」
	会場		総合教育センター	
第 14 日	1/12	木	【高等学校】 教科別分科会(10) 「課題研究成果発表」	【特別支援学校】 教科別分科会(8) 「課題研究成果発表」
	会場		総合教育センター	
第 15 日	1/26	木	【高等学校】 教科別分科会(11) 「今後に向けた自己研鑽の在り方」 研究協議「ホームルーム経営の在り方」 「教師としてこれから取り組むべきこと」	【特別支援学校】 発表・研究協議「一年間を振り返って」 研究協議「教師としてこれから取り組むべきこと」
			講話「閉講に当たって」	
	会場		総合教育センター	

付記 第11日の期日及び会場は追って通知します。

(4) 課題研究

ア 趣 旨

課題研究は「指導教員を中心とする校内研修」や「総合教育センター等における研修」の一環として行うものである。初任者が、学校の実情に応じて当面する課題をもとに研究テーマを設定し、校長、教頭、指導教員等及び総合教育センター職員等の指導及び助言を受けながら、勤務校等で自主的に課題の解明を図るものである。このことにより、学習指導、児童・生徒指導等における実践力を高め、職務を円滑かつ適正に推進できるようにするものである。

イ 研究の方法・日数等

課題研究は初任者が自己啓発的に行うものであり、初任者は学級・ホームルーム又は教科・科目を担当しながら自主的・計画的に課題の解明を図るものである。その上で、次の(ア)、(イ)により、校長、教頭、指導教員等及び総合教育センター職員等が初任者に対し指導及び助言を行うものとする。

(ア) 指導教員を中心とする校内研修のうち、28時間程度を課題研究に位置付け、校長、教頭、指導教員等が指導及び助言を行う。

(イ) 総合教育センター等における研修15日のうち、三日間を課題研究に位置付け、課題研究の実

施計画案の検討や成果の発表に当て、総合教育センター職員等が指導及び助言を行う。

ウ 研究内容

(ア) 研究主題の設定

初任者は、次の研究主題について年間を通してその課題の解明を図るものとする。

① 高等学校

「魅力ある授業をどう展開するか」

② 特別支援学校

「一人一人の障害の状態等に応じた授業をどう展開するか」

(イ) 研究テーマの設定

学校の実情に応じて以下の例のような研究テーマを設定し、その研究テーマについて研究を深める。

① 「魅力ある授業をどう展開するか」に関する研究テーマの例

- ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善
- ・本校の生徒に最低限到達させたい目標の設定
- ・教材に応じた授業展開及び学習評価の在り方
- ・生徒の学習活動を活発にさせるためのICTの活用
- ・習熟度に応じた指導法
- ・学習指導改善のための教材・教具の開発
- ・生徒一人一人を生かす授業の在り方

② 「一人一人の障害の状態等に応じた授業をどう展開するか」に関する研究テーマの例

- ・興味・関心を生かした数と計算の指導
- ・自らの思いを伝えようとする気持ちを育てる自立活動の指導
- ・就労に向けて自信を育てる指導

エ 研究の進め方

(ア) 校長、教頭、指導教員等の指導及び助言を受け、研究計画の例を参考にして、課題研究実施計画書（様式2）を、総合教育センター等における研修の第5日までに作成する。

(イ) 課題研究の進め方について、総合教育センター等における研修の第5日に、計画書をもとに検討する。

(ウ) 課題研究の実施計画について校長の承認を得た後、6月から10月までの間に自主的・計画的に課題の解明を図る。

校長、教頭、指導教員等は、この間に14時間程度「指導教員を中心とする校内研修」の一環として、課題研究について指導及び助言を行う。

(エ) 課題研究の中間報告書（様式3）及び実践研究の進捗状況がわかる資料を、総合教育センター等における研修の第12日に提出し、総合教育センター職員等から指導及び助言を受ける。

(オ) 中間報告に対する助言を参考にして、11月から1月までの間に自主的・計画的に課題の解明を図る。

校長、教頭、指導教員等は、この間に14時間程度「指導教員を中心とする校内研修」の一環として、課題研究について指導及び助言を行う。

(カ) 総合教育センター等における研修の第14日に、課題研究成果発表を行う。

（注）初任者が設定した課題の解明を図るために、必要があれば、校長の配慮で県内における各種研究大会や催し等への参加、生涯学習関連施設等の見学、現場実習等を行ってもよい。これに伴う旅費等は学校で負担するものとする。

オ 研究の実施報告

校長は、原則として総合教育センター等における研修の第15日までに、課題研究実施報告書（様式4）及び実践研究の成果をまとめた資料各1部を、総合教育センター所長宛て提出するものとする。

様式2 (A4判)

初任者研修 課題研究実施計画書					
				受講番号	
学校名		氏名		教科 ^(注)	
1 研究主題 2 研究テーマ 3 テーマ設定の理由 4 研究の主な内容					
教科指導員（指導教員）のコメント					

様式3 (A4判)

初任者研修 課題研究中間報告書					
				受講番号	
学校名		氏名		教科 ^(注)	
1 研究主題 2 研究テーマ 3 テーマ設定の理由 4 研究の進捗状況 5 今後の予定					
教科指導員（指導教員）のコメント					

様式4 (A4判)

初任者研修 課題研究実施報告書					
				受講番号	
学校名		氏名		教科 ^(注)	
1 研究主題 2 研究テーマ 3 テーマ設定の理由 4 研究の主な内容 5 成果と課題					
〇〇年〇〇月〇〇日 総合教育センター所長様 以上のとおり実施しましたので、報告いたします。 学校名 校長名					

(注) 特別支援学校の場合は「教科」を「所属学部等」に変えること。

カ 研究計画の例

(ア)「魅力ある授業をどう展開するか」についての例

初任者研修 課題研究実施計画書					受講番号	
学校名		氏 名		教 科	国 語	
1 研究主題 魅力ある授業をどう展開するか 2 研究テーマ 生徒一人一人の読みを大切にしたい小説教材の指導 3 テーマ設定の理由 本校の生徒は、作品を主体的に読んでいこうとする姿勢に乏しく、教師の読みの結果を待とうとする傾向が強い。生徒一人一人が最初に作品と接した時の疑問や発見を基に、生徒同士が互いの解釈を理解しながら相互に関わり合うとともに、教師が根拠を確かめながらより広く深いものに育てていく授業を構成することで、作品と主体的にかかわろうとする姿勢を身に付けさせたい。 4 研究の主な内容 6月・7月 (1) 生徒の意識や授業における問題点に関して、自由記述を含むアンケートを実施する。 (2) 指導実践例を収集し、初発の感想の利用方法及びグループによる活動・発表の方法を研究する。 (3) 「羅生門」の作品分析に関する先行研究を収集する。また、生徒の初発の感想をどのように活用し、授業の中に取り入れていくかを検討する。 (4) 「羅生門」の教材分析から、指導事項を厳選し、学習指導案を作成する。 (5) 「羅生門」の授業を実践し、授業分析を行い、先輩教員から指導を受ける。 8月・9月 (1) 授業分析を行い、改善点を検討するとともに、教材化を目指した作品研究を行う。 (2) 研究会や研修会等に参加する。 (3) 二学期以降の小説教材について、指導計画を練る。 10月～12月 (1) 総合教育センターでの研修の折に、「羅生門」の実践についての批評・指導を受ける。 (2) 総合教育センターでの国語専門研修に参加し、読むことの指導について理解を深める。 (3) 「城の崎にて」の作品分析及び授業実践の先行研究を収集する。 (4) 「城の崎にて」の教材分析及び「羅生門」の実践の反省から、指導事項を厳選し、学習指導案を作成する。 (5) 校内の研究授業において、「城の崎にて」の授業を実践する。 (6) 「セメント樽の中の手紙」の授業を実践し、授業を展開していく中での生徒の変容を確認する。 12月・1月 課題研究の成果をまとめる。						
教科指導員（指導教員）のコメント 生徒の読みを引き出すために、どのような学習課題を出すのか、また、どのような言語活動を取り入れるかがポイントになるものと思われる。計画的な教材研究と、生徒の実態を把握した上での、授業展開の工夫を考えてほしい。						

(イ)「一人一人の障害の状態等に応じた授業をどう展開するか」についての例

初任者研修 課題研究実施計画書				
				受講番号
学校名		氏 名		所属学部等 小3 通常
1 研究主題 一人一人の障害の状態等に応じた授業をどう展開するか 2 研究テーマ 自らの思いを伝えようとする気持ちを育てる自立活動の指導 3 テーマ設定の理由 対象児童は知的障害を伴う自閉症がある小3男児である。日課はほぼ理解できており、簡単な指示で次の行動に移ることができる。 欲しいものがあるとき、担任には、「ごはん」「くるま」など、一語文で思いを伝えることができる。しかし、休み時間は、自分の椅子に座り友達の様子を観察して過ごしていることが多く、自らの思いを伝えられず不安な様子が見られる。 そこで、本児の自らの思いを伝えようとする気持ちを育てることが必要であると考え、本テーマを設定した。 4 研究の主な内容 (1) 児童生徒の実態 ○対象児 A児 小3男児 ○障害名 知的障害、自閉症 ○児童の実態 ・ミニカーが好きである。 ・ミニカーが欲しいとき、担任に「くるま」など一語文で伝えることができる。 ・友達との関わりは消極的であるが、担任からの働きかけを受け入れることができる。 (2) 指導目標 担任との活動を楽しむ中で、自らの思いを伝えようとするすることができる。 (3) 指導場面 ・自立活動の時間 (4) 指導の手立て ・A児が安心して取り組めるよう、教師と一対一で活動し、その時々思いに応える。 ・A児の伝えようとする意欲を高めるため、好きなミニカーを用いてやりとりをする。 (5) 今後の予定 次の3期に分けて実践をまとめ、その都度、指導の評価・改善を行う。 第1期 5～7月（9月：課題研究の経過報告） 第2期 9～10月（11月：課題研究中間報告） 第3期 11～12月（1月：課題研究成果発表）				
教科指導員（指導教員）のコメント 本児に自らの思いを伝えようとする気持ちを育てるためには、教師が本児の行動からその思いを理解しようと努めることが大切である。また、本児が自らの思いを伝えられた喜びを十分に味わえるよう、手立て等を工夫する必要がある。このことを踏まえ、教師との安定した関係の形成を図りながら研究を進めてほしい。				

(5) 社会福祉に関する研修

ア 趣 旨

社会福祉の意義や現状について理解し、共に生きる社会をつくるため、教師として果たす役割について考える。

イ 実施方法

オンライン（オンデマンド型）による実施

(ア) 指定された Web アドレスにアクセスし、動画を視聴する。

(イ) 視聴後、レポートを作成し期日までに提出する。

※詳細は第 7 日に通知する。

ウ 期間

実施期間内に各自で実施日を設定し、所属校にて実施する。

エ 内容

(ア) 社会福祉に関する内容・・・社会福祉施設の機能と役割

障害や福祉の現状と課題

医療、教育、福祉の連携の在り方

(イ) 福祉教育に関する内容・・・児童生徒の福祉教育推進のための知識・技能の習得

オ レポートの提出

社会福祉に関する研修レポート（様式は別途通知）を 11 月末日までに提出する。

※詳細は第 7 日に通知する。

6 初任者研修と校内研修の連携

初任者研修における指導教員等による研修は、日常の教育実践上の具体的な課題に即して、その解決の方法や教育活動上必要とする知識・技能を身に付け、初任者が自立して円滑に教育活動ができるよう援助指導を行うための現職研修である。

教職員のための校内研修と初任者研修の指導教員を中心とする校内研修とは、いずれも職務に密着した現職研修であり、互いに有機的関連を図りながら運営されることが望ましい。初任者の存在が学校の活性化につながることを期待したい。

7 初任者研修（高等学校）提出文書チェックリスト

提出文書等	様式	参照	提出先 総合教育 センター	留意点	期限
☐ 年間指導計画書	1－1	p. 17	所 長	・ 2 部提出	4 月末日
☐ 課題研究実施計画書	2	p. 23	教科担当 指導主事	・ 分科会人数＋ 3 部提出 ・ 教科指導員（指導教員）の コメントを記入 ・ 研修第 5 日に初任者が持参	第 5 日 6 / 9 (木)
☐ 課題研究中間報告書	3	p. 23	教科担当 指導主事	・ 分科会人数＋ 3 部提出 ・ 教科指導員（指導教員）の コメントを記入 ・ 研修第 12 日に初任者が持参	第 12 日 11 / 10 (木)
☐ 社会福祉に関する 研修レポート	別途 通知	p. 27	研修担当 指導主事	・ データにて提出	11 月末日
☐ 課題研究実施報告書	4	p. 23	所 長	・ 課題研究実施報告書及び 課題研究成果資料を各 1 部提出 ・ 研修第 15 日に初任者が持参	第 15 日 1 / 26 (木)
☐ 年間指導報告書	1－1	p. 17	所 長	・ 2 部提出	3 月末日

8 初任者研修（特別支援学校）提出文書チェックリスト

提出文書等	様式	参照	提出先 総合教育 センター	留意点	期限
☐ 年間指導計画書	1－2	p. 18	所 長	・ 2部提出	4月末日
☐ 課題研究実施計画書	2	p. 23	教科担当 指導主事	・ 分科会人数＋3部提出 ・ 教科指導員（指導教員）の コメントを記入 ・ 研修第5日に初任者が持参	第5日 6/9(木)
☐ 課題研究中間報告書	3	p. 23	教科担当 指導主事	・ 課題研究中間報告書及び課 題研究中間報告の資料を 各1部提出 ・ 教科指導員（指導教員）の コメントを記入 ・ 研修第12日に初任者が持参	第12日 11/10(木)
☐ 社会福祉に関する 研修レポート	別途 通知	p. 27	研修担当 指導主事	・ データにて提出	11月末日
☐ 課題研究実施報告書	4	p. 23	所 長	・ 課題研究実施報告書及び 課題研究成果資料を各1 部提出 ・ 研修第15日に初任者が持参	第15日 1/26(木)
☐ 年間指導報告書	1－2	p. 18	所 長	・ 2部提出	3月末日

栃木県教員育成指標(教諭)

とちぎの求める教師像
～自信と誇りをもって子どもたちと向き合える教師～
人間性豊かで信頼される教師
幅広い視野と確かな指導力をもった教師
教育的愛情と使命感をもった教師

	採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)
全体指標	教員としての基礎・基本を理解するとともに、教職生活全体を通して自律的に学び続けようとする強い意志をもっている。	教育活動に必要な基礎的・基本的な知識・技能を身に付けるとともに、同僚からの助言等を得ながら職務を遂行している。	専門的な知識・技能や、新たな教育課題に対応する実践的指導力を身に付けるとともに、同僚と協働しながら職務を遂行している。	学校の課題解決を目指し、組織を活性化させたり企画力・実践力を発揮したりするなどミドルリーダーとして学校運営に積極的に参画している。	教職生活を通して培った経験のもとリーダーシップを発揮し、学校の教育目標の達成を目指して積極的に学校経営を支え続けている。

○学習指導に関する指標

	採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)	
学習指導全般	学習指導の基礎・基本を理解するとともに、指導力の向上を目指して学び続けようとする強い意志をもっている。	学習指導の基礎・基本を身に付けるとともに、児童生徒の実態をとらえ、同僚からの助言等を得ながら、指導の工夫・改善を図っている。	指導資料の活用や研修会への参加、同僚との情報交換等を通して、児童生徒の主体的な学びを促す学習指導の工夫・改善を図っている。	学習指導上の課題解決に向けた対策を積極的に提案するとともに、学年や部、教職員間の連絡・調整及び実践においてミドルリーダーとしての役割を果たしている。	若手・中堅教員等に学習指導の範を示すとともに、課題解決に向けて、教育課程の見直しや授業改善等にリーダーシップを発揮している。	
指導計画等の立案・実施	教育目標の実現に向けて、指導計画に基づいて学習指導を行うことの大切さを理解している。	学習指導要領や年間指導計画等に基づき、指導目標や評価計画、指導内容を適切に設定して学習指導案を作成している。	学習指導上の課題を把握し、同僚と情報交換を行いながら指導計画の工夫・改善を図っている。	学年間の接続や教科横断的な視点などから、学校全体を視野に入れた指導計画の工夫・改善を図っている。	学校の教育目標の実現に向けたカリキュラム・マネジメントの改善・充実にリーダーシップを発揮している。	
指導方法・教材研究の工夫	授業の基本技術	授業展開の仕方や教材研究の進め方を理解している。	話し方、板書の仕方、発問の仕方等の基本技術を身に付けるとともに、児童生徒の理解度や反応などを的確に捉え、同僚の助言等を得ながら、指導方法の工夫・改善に努めている。	研修会への参加や同僚との情報交換等を通して、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。	児童生徒の実態を踏まえ、教科や学年を越えて同僚と協働しながら、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。	教職生活を通して培った授業力をもとに同僚への支援・助言を行うなど、学校全体の授業力の向上に積極的に取り組んでいる。
	教材研究		授業のねらいを明確にするとともに、ICT機器などの教材・教具を工夫するなど、児童生徒の理解を深めるための指導の工夫を行っている。	研修会への参加や同僚との情報交換等を通して、児童生徒の理解を深めるための教材の開発や指導の工夫に取り組んでいる。	教科横断的な視点を踏まえ、教科や学年を越えて同僚と協働しながら、教材の開発や内容配列の工夫に取り組んでいる。	教材の選定や指導方法、指導形態等について研究を続けるとともに、同僚への支援・助言を積極的に行っている。
評価の工夫	指導と評価の一体化を進める大切さを理解している。	児童生徒の学習状況を確実に把握し指導に生かすことができるよう、同僚からの助言等を得ながら評価方法の工夫・改善に努めている。	児童生徒の学習状況をより多面的に把握し指導に生かすことができるよう、同僚と協働しながら評価方法の工夫・改善に努めている。	学習指導上の課題を踏まえ、改善に向けた評価方法等について同僚と協働しながら組織的に研究、実践している。	指導と評価が一体となった評価方法等について研究を続けるとともに、同僚への支援・助言を行っている。	

○児童・生徒指導に関する指標

	採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)	
児童・生徒指導全般	児童・生徒指導の基礎・基本を理解しているとともに、指導力の向上を目指して学び続けようとする強い意志をもっている。	児童・生徒指導の基礎・基本を身に付けるとともに、児童生徒の実態をとらえ、同僚からの助言等を得ながら、指導の工夫・改善を図っている。	指導資料の活用や研修会への参加、同僚との情報交換等を通して、指導の工夫・改善を図っている。	児童・生徒指導上の課題解決に向けた対策を積極的に提案するとともに、学年や部、教職員間の連絡・調整及び実践において、ミドルリーダーとしての役割を果たしている。	若手・中堅教員等に児童・生徒指導の範を示すとともに、課題解決に向け、指導計画の見直しや関係機関等との連携等にリーダーシップを発揮している。	
児童生徒との信頼関係の構築	児童生徒理解	児童・生徒指導における児童生徒理解と信頼関係づくりの大切さを理解している。	日常的な関わりや同僚からの情報を得ながら、児童生徒の性格や心身の状況等の把握に努めている。	同僚と積極的に情報交換を行うなどして、児童生徒の多面的・多角的な理解に努めている。	児童生徒一人一人に関する様々な情報を学年や学校全体で共有できるように、教員間の連絡・調整に当たっている。	児童生徒理解に関する専門的な知識を身に付け、同僚への支援・助言を行っている。
	信頼関係づくり・教育相談	カウンセリングマインドをもって児童生徒一人一人に共感的、受容的に接し、信頼関係の構築に努めている。	研修等を通して教育相談の基本を学び、児童生徒の相談を受け止め、適切に対応することにより、信頼関係を築いている。	児童生徒の悩み等を的確に把握し、問題解決に向けて同僚と協働しながら対応している。	児童生徒への教員の関わり方を観察し、教育相談の活用や、信頼関係づくりの具体的な方策等について、支援・助言を行っている。	
児童生徒への指導・援助	予防的・開発的な児童・生徒指導	児童・生徒指導の意義とともに、いじめ、不登校等への対応の基本について理解している。	基本的な生活習慣を身に付けさせる指導に、同僚からの助言等を得ながら取り組んでいる。	集団指導や個別指導を通して、自己指導能力を育む児童・生徒指導に同僚と協働しながら取り組んでいる。	児童生徒の自己指導能力を育む方策を積極的に提案するとともに、学年や部を越えて実践できるように連絡・調整に努めている。	自己指導能力を育む児童・生徒指導があらゆる場面で展開されるよう、指導法や指導体制の充実にリーダーシップを発揮している。
	問題行動等への対応		組織的な対応の重要性を理解するとともに、日頃から児童生徒の様子を観察し、問題行動等の未然防止、早期発見、迅速な対応に努めている。	事例研究等を通して問題行動等への対応について理解を深めるとともに、問題行動等に対して同僚と協働しながら対応している。	問題行動等の背景、原因を的確に把握し、解決のための方策を考へるとともに、関係職員と連携しながら組織的に対応している。	家庭や専門機関等と連携・協働した問題行動等への対応方法を身に付け、学校全体の組織体制の充実にリーダーシップを発揮している。
	特別活動、進路指導等への取組		特別活動や進路指導等の意義を理解し、同僚からの助言等を得ながら指導している。	キャリア教育の視点を持ち、同僚と協働しながら、個に応じた適切な指導を行っている。	学校の特色を生かした効果的な特別活動、進路指導等の在り方について具体策を考え、同僚と協働しながら組織的に取り組んでいる。	学校全体で効果的な特別活動、進路指導等が組織的に実施されるよう、リーダーシップを発揮している。

○参画・経営に関する指標					
	採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)
参画・経営全般	組織の一員として自分の役割を果たそうとする強い意志をもっている。	「報告・連絡・相談」を確実にを行うとともに、同僚からの助言等を得ながら、校務分掌の遂行に当たっている。	社会の変化に目を向け、広い視野をもつとともに、同僚と協働しながら校務に組織的に取り組んでいる。	学校経営上の課題解決に向けた対策を積極的に提案するとともに、学年や部、教職員間の連絡・調整及び実践において、ミドルリーダーとしての役割を果たしている。	リーダーシップを発揮しながら同僚の意欲の向上や組織力の強化を図るとともに、学校の教育目標の達成に向けて積極的に学校経営に参画している。
校務分掌への取組	校務の一端を担い、組織の一員として働くことの大切さを理解している。	担当する校務分掌について、同僚からの助言等を得ながら、迅速・正確に処理している。	担当する校務分掌について、同僚と協働しながら、工夫・改善しながら取り組んでいる。	校務分掌への取組を通して学校の課題を把握し、他の校務分掌との連携を図りながら、改善に努めている。	学校の教育目標の達成に向けて校務分掌に取り組むとともに、組織間の連携が図られるよう、同僚への支援・助言に積極的に取り組んでいる。
学級・学年経営・参画	学級・学年経営の一員として、組織的に対応することの大切さを理解している。	学年主任や他の担任の助言等を得ながら、学びに向かう集団に高めていくための学業指導の充実に取り組んでいる。	担当する学級及び学年の現状を把握し、同僚と協働しながら、学級・学年経営に参画している。	学校の教育目標等に基づき、同僚と協働しながら、よりよい学級経営・学年経営を目指して、工夫・改善に取り組んでいる。	学年全体の学級経営の現状を把握し、学校の教育目標等の実現に向けて、リーダーシップを発揮しながら、組織的な学年経営に取り組んでいる。
学校経営への参画	組織の一員として、組織的に対応することの大切さを理解している。	「報告・連絡・相談」を確実にしながら、校内組織での自らの役割を果たしている。	学校経営方針を理解し、同僚と協働しながら、校務に組織的に取り組んでいる。	学校組織マネジメント、カリキュラム・マネジメントについて理解し、学校の教育目標の達成、学校経営上の課題の解決のために積極的に取り組んでいる。	学校の教育目標の達成や学校経営上の課題の解決に向けた組織体制づくりにリーダーシップを発揮しているとともに、同僚への支援・助言を積極的に行っている。
日常の教育活動における安全確保	全ての教育活動の基盤となる安全確保の重要性について理解している。	同僚からの助言等を得ながら、教育環境、教育活動の安全確認に努めている。	学校の安全計画を理解し、同僚と協働しながら確実な実施に努めている。	安全担当者等と協働しながら、事故の未然防止に努めるとともに、安全上の課題の把握に努め、その解消に速やかに取り組んでいる。	日頃より事故の未然防止に努めるとともに、事故発生を想定した具体的な対応について、同僚と十分に共通理解を図り、支援・助言を行っている。
家庭・地域・関係機関等との連携	家庭・地域・関係機関等と連携・協働することの大切さを理解している。	学習指導、児童・生徒指導をはじめとする校務全般において、同僚からの助言等を得ながら、家庭や関係機関等との連携・協働に努めている。	学校内外の関係者との情報交換を積極的に行い、家庭や関係機関等との連携・協働の促進に努めている。	家庭や関係機関等との連携・協働がより効果的なものとなるよう、学校内外の関係者との連絡・調整を積極的に行っている。	家庭や関係機関等への情報提供や連携・協働の方法について、同僚への支援・助言に努めるとともに、校内の組織体制づくりにリーダーシップを発揮している。
○意欲・態度に関する指標					
	採用時の姿	ステージⅠ～ステージⅣ			
教育的愛情・熱意	教育的愛情	教育的愛情と使命感をもった教師になるという強い意志をもっている。	児童生徒に教育的愛情をもって接している。		
	信念、熱意		正しい信念のもと、熱意と使命感をもって仕事に取り組んでいる。		
	人権尊重の精神		人権尊重の観点を重視し教育活動を行っている。		
	誠実・品位、公正、法令の遵守等		礼儀正しい態度で誠実に仕事に取り組んでいる。		
	公正		偏りがない見方・考え方で公正に勤務している。		
責任感・寛容性・協調性等	法令の遵守	責任をもって職務を遂行している。	職務・勤務の在り方を自覚し、厳正に勤務している。		
	責任感		責任をもって職務を遂行している。		
	寛容性		異なる意見・立場を尊重し、職務にあたっている。		
	協調性		同僚と協調して職務にあたっている。		
	研修に対する意欲		自己の能力向上のために、研究と修養に取り組んでいる。		