

I 研修体系

センター研修 … 各課（室）公所が一体となって OJT を支える集合型の校外研修

1 「センター研修 2016」の基本方針

「仙台版・いきいき教員づくり研修構想」（H23 年 3 月）に基づき、教員のライフステージに応じた研修の体系化と各課（室）公所で担当している研修の一元化を図り、各学校での OJT*₁を支えます。これらの取組により、教員としての専門性や能力及び指導力の向上を目指し、研修を推進していきます。

(1) 「求められる教員の姿と力量」の明確化と研修体系に基づく研修の充実

「仙台版・いきいき教員づくり研修構想～求められる教員の姿と力量～」では、本市の教員として求められる姿や力量を明らかにしています。これまでの 24 の力量構成要素を精査、融合させ、2015 年度に 17 の要素として新たに再編成しました。それを基に各課（室）公所における全体の研修を見直し研修体系の構築を図っています。

(2) 「センター研修」の精選と質の向上

「センター研修」とは、教育委員会の各課（室）公所が一体となって学校での OJT を支える集合型の校外研修の名称です。「センター研修」の学びを学校での OJT に生かすことができるよう、各課（室）公所が担当する研修の融合や統合化に努め、研修内容の検討及び精選を行っています。『センター研修 2016』では、各課（室）公所の研修を網羅するとともに、それらのねらいや内容、日程、回数、担当課（室）公所等を明示しています。

*1 OJTとは

OJT (on-the-job training)

職務遂行等に必要力量の育成を図るための校内における研修並びに同僚間による学び合いや教え合い

(3) 学校での OJT や自己啓発等への支援の充実

これまで各学校では、教師力向上へ向けて積極的に OJT に取り組んできました。教育センターは、調査研究などを通して得られた成果を各教員が OJT を推進していく上で活用できる実践例や情報として、Web 上で発信しています。また、研究紀要「教育はいま」（第 20 号～21 号）には、仙台市が目指す三つの OJT の方向性も示しています。「多様で多面的な OJT」「同僚性を育む OJT」「OffJT を生かす OJT」*₂の三つを柱とし、学校での OJT が組織活性化の一助になるようこれからもその取組を支援していきます。

*2 P.3 参照

(4) 訪問研修の実施

平成 23 年度から教育センターでは「授業づくり訪問」を実施しています。2 年間で全ての幼稚園、小中学校を訪問し、授業づくりを中心とした OJT を支えています。

また、授業づくりをはじめ、各学校の課題やニーズに応じて実施する「OJT サポート事業」などにより、各課（室）公所が連携して学校を支援していきます。

2 「センター研修」の改善のポイント

教員のライフステージに応じた研修の体系化

◇ 「センター研修」の区分

No	研修区分	主な内容
1	基本的な研修 1（経験者研修）	経験年数に応じた 5 年間隔の研修
2	基本的な研修 2（管理職等研修）	主に管理職を対象とした研修
3	基本的な研修 3（職能研修）	校務分掌・学校代表者等による職能研修
4	授業づくり研修 1	基礎的・基本的な研修、土曜講座を含む
5	授業づくり研修 2	小中 9 年間のつながりやスキルアップを意識した研修
6	トピック研修	仙台市の課題や施策等に係る研修
7	機関研修	教育関連機関における実習や演習を通じた研修
8	その他の研修	市費職員等が対象の研修会/協議会、説明会、委員会等
9	発表会等	教育実践研究の成果発表や中央の伝達講習等 (発表会/講習会/協議会/説明会/委員会/連絡会、総会等)

(1) 新任から5年目までの教員対象の研修、5年間隔の定期的な研修

「基本的な研修 1」は、経験年数に応じた5年間隔の研修の機会を設定しています。「フレッシュ先生研修(1~4年次)」「5年次ブロック研修」のほか「10年経験者研修」「ミドルリーダー研修(16年次研修)」「充実期研修(21年次研修)」「発展期研修(26年次研修)」等、ライフステージに応じた教員としての基盤に立ち、実践的指導力と学校運営力を身に付けた人材を育成する研修を推進します。

(2) 管理職研修の充実

「基本的な研修 2」は主に管理職を対象とした研修として位置付けています。世代交代の加速化に伴う、学校運営及び学校経営に携わる人材の育成及び管理職の力量育成を図るため、研修の内容等の充実を図っています。

<参考：仙台版・求められる管理職の姿>

人間的魅力を持ったリーダー性と変革に挑む積極性を有し、自らの教育ビジョンのもと、後進を育成しながら学校組織の活性化と課題解決に取り組み、保護者・地域等と協働して学校経営ができる人物

<管理職の力量及び力量構成要素>

- 戦略的リーダーシップ：「組織マネジメント」「ビジョン・目的の開発」「状況・課題の的確な把握」ほか
- 教育的リーダーシップ：「教育に関する理念や識見」「教職員の職能成長」「職員の意欲付け」ほか
- 管理的リーダーシップ：「教育法規の知識」「教育制度・行財政の知識」「危機管理」「職場のメンタルヘルスマネジメント」ほか
- 調整的リーダーシップ：「関係機関との連携・折衝力」「校内外の協働体制の確立」「職員の同僚性の保証」ほか
- 人間的リーダーシップ：「豊かな人間性」「人間的魅力」「教育に対する使命感・情熱」「高い倫理観・人権感覚」ほか

(3) ミドルリーダー層の教員対象の研修の充実

「基本的な研修 3」は校務分掌・学校代表者等による職能研修として位置付けています。「教科指導員研修」を始め、「研究主任研修」「防災主任研修」等を実施しています。

なお、「授業づくり研修 2」では、小中9年間のつながりやスキルアップを意識した研修として内容等の充実を図っています。

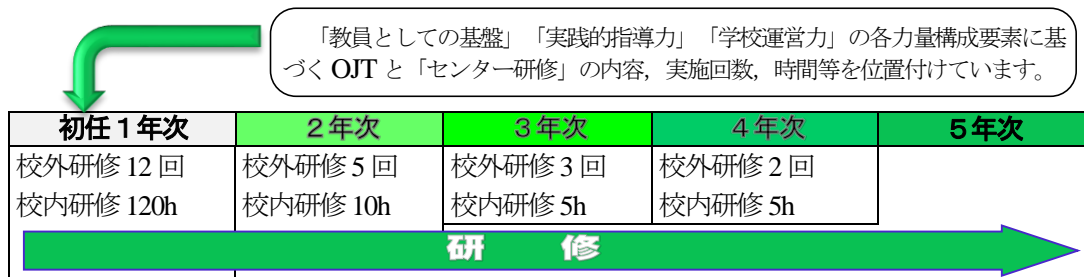
(4) 若手教員の研修の充実

平成23年度からは、従来の2年間の初任者研修を見直し、新任から4年目までの4年間に研修をスライドさせ、児童生徒と向き合う時間や同僚と共に研修する時間の確保を図っています。

さらに、ブロック研修として、新任教員と先輩教員(5年次)が共に学ぶ研修を実施し、5年次教員が新任教員のファシリテーター^{*2}となるよう、若手教員の研修を充実させました。

また、「臨時的任用教員研修」については、新任及び初めて研修受講となる講師のほか、既に過年度において受講した講師も対象として機会の拡充を図っています。

*2 ファシリテーターとは … 学びや成長を促進する役割の人



◇ 「フレッシュ先生1年次研修」～「5年次ブロック研修」受講対象年度の一覧

採用年度	平成28(2016)年	29(2017)年	30(2018)年	31(2019)年	32(2020)年
平成24年度採用	5年次ブロック研修				
25年度採用	フレッシュ先生4年次研修	5年次ブロック研修			
26年度採用	フレッシュ先生3年次研修	フレッシュ先生4年次研修	5年次ブロック研修		
27年度採用	フレッシュ先生2年次研修	フレッシュ先生3年次研修	フレッシュ先生4年次研修	5年次ブロック研修	
28年度採用	フレッシュ先生1年次研修	フレッシュ先生2年次研修	フレッシュ先生3年次研修	フレッシュ先生4年次研修	5年次ブロック研修
29年度採用		フレッシュ先生1年次研修	フレッシュ先生2年次研修	フレッシュ先生3年次研修	フレッシュ先生4年次研修
30年度採用			フレッシュ先生1年次研修	フレッシュ先生2年次研修	フレッシュ先生3年次研修
31年度採用				フレッシュ先生1年次研修	フレッシュ先生2年次研修