

## 若手教員育成リーフレット

# 学校で育てる

平成19年に策定された「かながわ教育ビジョン」を踏まえ「教職員人材確保・育成基本計画」に「めざすべき教職員像」が示されていますが、人材育成は、学校のマネジメントにおける大きな柱です。とりわけ、若手教員の育成が喫緊の課題となっています。

そこで、各学校での取組みの参考にさせていただくため、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校における実践事例を集約したリーフレット『学校で育てる』を作成しました。このリーフレットでは、各地域での取組みや学校へのアンケート等に基づき、積極的な取組みや先進的な事例を紹介しています。

人材育成の視点は全ての校種に共通のものです。異なる校種の事例でも参考になることが多くありますので、このリーフレットをお読みいただき、積極的な活用をお願いします。

なお、このリーフレットは、総合教育センターのホームページ「人材育成のページ」に掲載しており、ダウンロードできます。<http://www.edu-ctr.pref.kanagawa.jp/>

### 目次・・・・・・・・・・・・・・・・

- はじめに (P1)
- 組織的・計画的に取り組むために (P2)
- 小学校の実践事例 (P3)
- 中学校の実践事例 (P5)
- 高等学校の実践事例 (P7)
- 特別支援学校の実践事例 (P9)
- 総合教育センターの支援 (P11)

## はじめに

### 「学校で育てる」という視点に立った人材育成

若手教員の育成は神奈川県にとって最重要の課題となっています。

そこで、総合教育センターでは、採用から3年間を若手教員の〈育成期間〉と位置づけ、平成24年度から基本研修のうちファーストキャリアステージを再構築しました。これまでの初任者研修講座、2年経験者研修講座、5年経験者研修講座の日数の精選と内容の充実を図るとともに、平成25年度からは新たに1年経験者研修講座を実施し、3年間で組織的・計画的な人材育成を図ります。

また、若手教員の人材育成にあたっては、若い教員達が各学校において実践的な経験を積み、日々の教育活動を体験する中で学び育つことが大切です。総合教育センター等が行う研修と各学校におけるOJTの一層の充実が、いわば車の両輪となり、一体となって若い教員の育成にあたっていかなくてはなりません。

各学校においては、「学校で育てる」という視点に立ち、学校全体で組織的・計画的な人材育成にお取り組みいただくようお願いします。

### 豊かなコミュニケーションと学び合う職場

経験の浅い若手教員にとって、「先輩や同僚から学ぶこと」は大変有効な方法です。そのためには、日頃から教員同士のコミュニケーションを活性化させ、日常的に学び合うという雰囲気づくりが大切です。

ささいなことでも話し合える職場環境や、気軽に相談できる人間関係をつくっておくこと、そして、学び合う場面を意図的に設定したり工夫したりすることが必要です。

多忙感を抱え、肉体的にも精神的にも余裕を失ってしまう教員もいます。職場全体で居心地のよい環境づくりを工夫したいものです。

### 「キャリアデザイン」の考え

総合教育センターでは、平成24年度から、初任者研修講座において、「キャリアデザイン」の考え方を取り入れた研修を行います。「キャリアデザイン」とは、「めざすべき教職員像」の実現に向けて、一人ひとりの教員が職務についての自覚を深め、自分自身のキャリアを自己設計することで、着実なキャリア形成のためには、周りの支えが不可欠です。

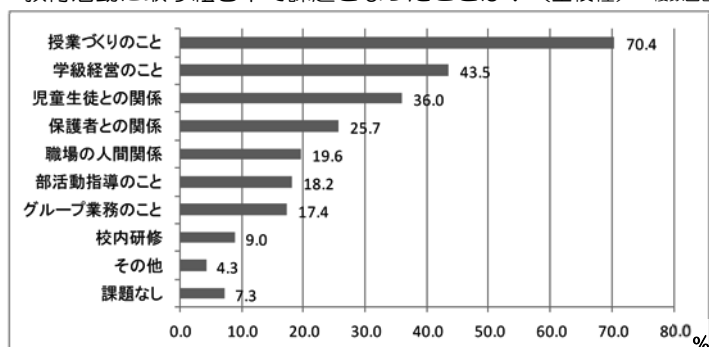
学校で育てる中で、一人ひとりのキャリアデザインへの適切な助言や支援をお願いします。

\* 総合教育センターでは、初任者のための資料「教員のためのキャリアデザイン」を作成しました。「人材育成のページ」からダウンロードできます。

平成23年度初任者研修受講者を対象に、校内における教育活動についてのアンケート調査を実施しました（全校種703名より回答）。

4月から1月までの教育活動を振り返り、課題となったことや解決に向けて取り組んだことについて記述していただきましたので、以下のページで特徴的なことについてまとめます。

Q：教育活動に取り組む中で課題となったことは？（全校種）\*複数回答あり



### 計画を立てる

日常的な校務の中で、自然に身に付いていくこともありますが、意図的に育成を図るべきことも多くあります。このため、授業づくりや児童・生徒の指導に関する研修などを年間計画等に位置づけ適切に実施することが必要ですし、育成の方法として「チームで育てる」などの工夫が考えられます。

「忙しくて、研修や育成の時間がとれない」といった実情もありますが、学校の目標に人材育成を明確に位置づけることや、計画を早めにつくるなどにより、育成のための時間を大切に作る工夫をして、組織的な取り組みとして推進しましょう。

校長のリーダーシップのもと、各学校の実態に応じた創意工夫のある取り組みが期待されます。

### チームで育てる

若手教員が学びやすい環境づくりとして、若手教員のグループやチームをつくって取り組むことが有効です。少人数で協議をすると、意見が言いやすくなり、話し合いが活発になります。いろいろな活動を共に行ったり、たくさん意見交換をしたりすることで、人間関係が深まり、仲間づくりにも役立ちます。また、学び合い、高め合うことの良さや充実感も実感できるのではないのでしょうか。

チームは、同期採用の者で構成してもよいですし、採用3年目から5年目くらいの教員でつくることも考えられます。チームには「メンター的な役割」を果たすリーダーが必要となります。総括教諭を充てることや、5年から10年程度経験した、やや年長の教員を活用することなどが考えられます。

### 「相談できる先輩」を見つける

総合教育センターの5年経験者研修では「メンター的な役割」について学ぶ講座を新たに実施します。メンターとは、「良き指導者」、「優れた助言者」などの意味で、仕事やキャリアの手本となり、助言指導をしてくれる人のことをいいます。こうした役割を果たす人を「相談できる先輩」としてとらえ、5年経験者にその自覚をもってもらうため、新たな研修内容を企画しました。

ベテランとまではいえませんが、先輩として手本を示すことができる、課題に対しては共に考えながら解決することができる、すぐ近くにそんな先輩がいたら、若手教員にとっては心強いことでしょう。また、「相談できる先輩」となる教員にとっても良い経験となり、大きな力が身に付くことと思います。

もちろん、職場にはもっと年上の世代にも「相談できる先輩」がたくさんいるはずで、いろいろな先輩が経験を生かしながら若手教員を育てていく、そんな雰囲気でありたいものです。

#### 先輩からかけてもらって、嬉しかった言葉

生徒指導や保護者対応はこれでよいのか、不安でした。そんなとき、学年主任の先生が、

「一人で生徒を見ているわけではないよ、チームで育てているのよ。」

と言ってきて、心の荷が少し軽くなりました。

辛いときには校長先生が、

「生徒に負けるな」と励ましてくれます。

4月当初、不安で落ち着かない私に、学年主任の先生が、「これから1年間よろしくね。子どもと明日会えるね。一生忘れられない出会いになるだろうから楽しんで。」と言ってくれました。この一言で、子どもとの出会いが楽しみになりました。

学年主任の先生は、ふとした時や、大事な時、話したい時には必ず声をかけてくれます。思いやりの気持ちが素敵だと思います。私も見習いたいです。

## 小学校の実践事例

### 「キャリアステージに合わせた研修」を構築している事例

人材育成テーマを設定し、目標を共有して経験年数に応じた組織的な取組みを進めています。

#### 平成 23 年度人材育成テーマ

「育ち合い学び合う学校づくりをめざすにあたり、専門職としての自己の資質向上に努める。」

##### (1) 教職経験5年未満の教員の取組み

- 先輩教員が講師となる教育技術・教育の理念等を学ぶ研修（教職経験 25 年以上の教員が主催）に参加し、日頃の教育活動に生かしています。
- 積極的に他校の公開授業に参加し、実践を学んでいます。参加後には、全教職員対象に研修報告会を設定し、報告を義務づけています。しっかりと学ぼうという意識が生まれ、教員同士の高め合いにつながっています。また、資料の保管場所を決めて全教員で共有しています。
- 小中職員交換一日研修として、中学校での教育活動を体験しています。

##### (2) 教職経験5年以上 25 年未満の教員によるプロジェクト

- 中堅教員が校内の研究会のプランナーとなり、日々の教育実践につながるテーマを設定して研究を進めます。若手教員は、積極的にその研究会に参加します。（テーマ例：食育、歌の贈り物 等）

##### (3) 教職経験 25 年以上の教員の取組み

- 先輩として、進んで公開授業を実施して若手教員に手本を示しています。
- 自分が課題としていることや、自分の得意な分野について、または若手教員の困り感に応えるテーマ等、自身が講師となり、夏季休業中等に校内研修会を企画・運営します。
- 研修会でなく、書面にて研修会の内容を伝える取組みもあります。（「〇〇便り」の形で1枚にまとめて職員に発信）

#### 研修会テーマ（例）

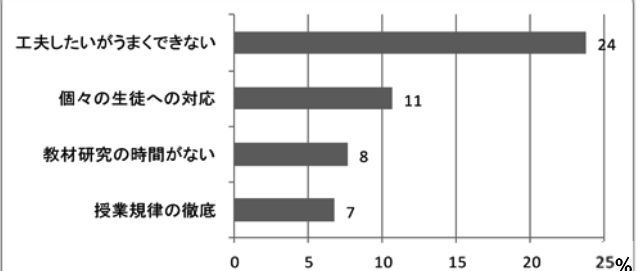
- 外国語活動を学ぼう（ワークショップ）
- 支援教育について学ぼう
- 図画工作指導のコツ
- 体育指導のコツ 等

＜成果＞ 教職経験の浅い教員にとって、先進的な取組みをする他の学校の見学はとても勉強になります。それを校内に広める役割を果たすことでさらに力をつけています。また、それに応えて、先輩教員たちも進んで研修を企画しています。互いに学ぼうとする雰囲気ができ、職員間のコミュニケーションも深まっています。

教育活動に取り組む中での課題として、全体の 70.4%の初任者が授業づくりをあげています。

授業づくりの課題としてあげられた主なものは右に示した通りですが、この他にも、授業の中での評価の仕方がわからない、生徒理解が十分でない、学習意欲が高められないといった記述がありました。4月当初は、授業の仕方がわからなかったとの記述も3%の初任者の回答にありました。

授業づくりの課題としてあげられた主なもの（全校種）



# 「学校で育てる」実践ヒント集

## ★ 校内研修会の工夫

- 中堅教員がコーディネーターとなり、採用5年目までの教員を対象とした講座を実施します。経験年数の近い教員が講師となることで、実感を伴った講座が展開でき、講師を務める教員にとっても、よい経験となります。

＜テーマ例＞ 音楽、体育等の実技研修および単元構成の立て方、地域素材の教材化、  
学校行事を通して児童に身に付けたい力の育成 等

- 教職経験3年目までの教員がリーダーとなって、校内研修会を実施します。自分の得意なテーマについて他の教員に講義をします。講師の経験を通して、プレゼンテーション技術が磨かれ、自信につながります。また、研修会を実施する責任を果たすことで大きな達成感が得られます。

## ★ レターカウンセリングの活用

- 校長とのコミュニケーションとして週案提出時にあわせて校長メッセージを送ります。あるいは、職員からの手紙をいつでも受け付けられるように、職員室にポストを設置します。受け入れる姿勢を示すことが大切ですし、すぐに返事をする事で若手教員との人間関係づくりができます。

## ★ フォローアップ「しゃべり場」

- 経験年数の少ない教員を対象に何でも話せる「井戸端会議」的な場を設定します。リーダーを指名して、月1回の定例会を開くようにします。また、学期に1回程度、先輩のとおきおきの経験談を聞いたり、悩み相談を行ったりといった工夫をしてもよいでしょう。

## ★ 気軽に話せる環境づくり

- 職員室に大きなテーブルを置き、学年会をそのテーブルを囲んで行ったり、教材作りをそこで行ったりしています。
- 勤務時間外に行うバレーボールやバドミントン等のレクレーションを通して、日頃からのコミュニケーションを深めるようにしています。

## 初任者の声

授業中の私語が増えて、だんだんと授業が成り立たなくなってきました。学年会で相談したり、ケース会議を開いたり、管理職の先生方をはじめ多くの先生に授業に入ってくださいました。

子どもの居場所づくりや、あたたかい声かけ、ルール作りなど、たくさんのアドバイスをいただき、改善することができました。

生徒にとってわくわくするような授業、実感が伴うような授業の展開をすることが課題となっています。

その課題に取り組むために、多くの先生の授業を見せていただいたり、異なる教科であってもプリントをいただいたりして、参考にしています。他教科の視点が案外勉強になります。

## 中学校の実践事例

### 校内授業研究を活用している学校の事例

学校内で課題を共有して取り組む校内授業研究会を、若手教員育成の機会として活用しています。

(1) 講師を招聘して研究を進める。

- 学校研究として、「言語活動」を柱として授業実践を展開し、指導法の工夫改善に取り組んでいます。その際、大学から講師を招聘して、「言語活動の充実と学習評価の改善」といった指導をいただきました。若手教員にとって、よい学びの機会であると同時に、全職員で課題が共有でき、授業づくりの改善点が具体的にわかりました。日頃の若手育成に役立てています。

(2) 公開授業研究の際、初任者が管理職とともに同じ授業を参観する。

- 授業を見ながら、管理職が初任者からの質問を受けその場で答えることができ、また、授業の良い点や改善点等を伝えて具体的な指導ができるので初任者にも好評でした。

(3) 研究協議で、教職経験3年未満の教員がファシリテーターを担う。

- 公開授業後のグループ協議や全体協議の場で、若い教員がファシリテーターとなり、協議を進めます。ファシリテーターを経験をすることで、研究に対する姿勢がより前向きになり、指導法を工夫しようとする意欲づけになります。

(4) 授業を参観し合う場の設定の工夫

- 公開授業研究や、校内授業研究会とは別に、日常的に、気軽に授業を参観し合えるように、学習指導案なしで授業を公開しています。

「単元名」「単元目標」「中心となる学習活動」を簡単にメモして、朝の打ち合わせ等に周知します。授業後の協議会も実施せず、気づいた点や感想等については、授業者に簡単なメモを手渡すようにしています。気軽に公開授業に臨むことができ、授業について教科に関係なく語り合う姿を見る機会が増えています。

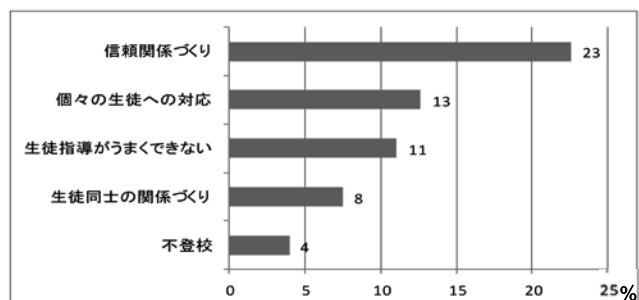
**<成果>** 教職経験の浅い教員だけでなく、経験を積んだ教員も共に学ぶことで、協議が深まりました。教えられている、指示に従うといった感覚ではなく、共に取り組む、共に考えるという関係ができ、日頃の教育活動にも良い影響を与えています。

教育活動に取り組む中での課題として、授業づくりの課題に次いで多いものとして、学級経営や、児童・生徒との関係、保護者との関係についてあげられています。

このことから、学級での人間関係づくりが、初任者にとって大きな課題であることがわかります。

また、記述の内容からも、児童・生徒間の関係づくりは保護者との関係にもつながっていくので対応が難しいようです。

児童・生徒との関係の課題としてあげられた主なもの（全校種）



# 「学校で育てる」実践ヒント集

## ★ 経験年数の浅い教員同士による学び合いの場の設定の工夫

- ・教職経験5年目までの教員によるグループを作り、定期的に懇談会を開いています。同じ年代の教員で切磋琢磨することになり、何でも相談し合える雰囲気ことができました。こうした雰囲気は職員室のよい雰囲気づくりにもつながります。

## ★ 教科学習会の開催

- ・教科で定期的に学習会を開催しています。生徒の実態に合わせた指導法を考えたり、経験の浅い教員に対して、日常の課題の解決につながるアドバイスができます。また、学習会を通じて、若手、中堅、ベテランの教員同士のコミュニケーションが図られ、学校全体の活性化につながります。

## ★ バディミーティングシステムの活用

- ・教科指導力、学級経営力、コミュニケーション能力を高めるために、バディ（2人組）を作って活動します。バディの組み方は、なるべく同じ学年・グループであるように配慮し、経験年数の多い教員と少ない教員でバディになります。年間を通して2人で相談しながら取り組むことで、互いの力を高め合うことができます。

## ★ 目標設定シートの活用

- ・教職経験3年目までの教員を対象として、校内研修会を開催し、研修後に目標設定シートの記入をさせています。これまでの指導の振り返りができ、充実させたい点や改善点を考えることができます。そして具体的な目標を設定することで自身のすべきことの明確化につながります。また、管理職として、シートに基づいた効果的な指導・助言ができ、学校運営にも活用できます。

## ★ 職員室の座席の工夫

- ・教職経験の浅い教員を、学年の柱となる教員（学年代表）の隣に座席を配置しています。席を隣にすることで、授業や学級、部活動等での出来事を、ささいなことから重大なことまで学年代表が報告を受け話し合うことが、日常的に行えます。

### 初任者の声

授業中、立ち歩いたり、教室から飛び出してしまうという児童が数人いて戸惑いました。子ども達の関心を引くよう工夫したり、考えたり、時には怒鳴ったり、授業を進めるのに必死でした。学年の先生に相談し、どうすればその子達が落ち着いて教室にいられるか教えてもらい、アドバイスを参考に子どもとの信頼関係を少しずつ築き、乗り越えられました。

保護者とのトラブルを起こさないようにと、保護者とはできるだけ関わらないようにしていました。でも、この考えは逆でした。今は、保護者と関わりながら子どもたちのことを考えていくことが大切だと思っています。

来年度に向けての不安が大きいです。本当に私に担任が務まるのかどうか怖いです。

今までとは異なって、ますます多くの生徒と深く関わっていかなくてはならないので、先輩の先生方にご指導いただきながら、丁寧に取り組みたいと思っています。

## 高等学校の実践事例

### 若手教員のグループを組織し研修などを行っている学校の事例

採用から3年目までの教員でグループを編成して、会議や研修会を実施しています。このグループには臨任・非常勤の教員を含めています。

#### (1) 若手教員を集めたグループ編成

- 「若手教員を大事に育てる」という校長の方針のもと、採用から3年目までの教員を集め、若手教員の会を組織しました。平成23年度のメンバーは7人でした。若手教員相互の交流を図ることをねらうと同時に、事故・不祥事防止や生徒指導上の問題に対応できるようになることをねらい、研修会を月1回程度設定しました。生徒指導についての研修会では、数年後の異動も視野に入れて、さまざまなタイプの高等学校で活用できる内容としました。研修会の講師は、管理職や養護教諭が務めました。

#### (2) 研究授業での取り組み

- 年に2回行われる外部への公開授業の授業者を若手教員が担っています。若手教員が授業を構想するにあたっては、初任者研修のときの校内指導教員が、そのまま自主的に2年目3年目になっても相談にのっています。若手教員にとっては継続的な授業実践研究の機会となっています。校内での授業研究会でも活発に意見が交わされ、若手教員の授業力の向上に役立っています。また、教科研究会での研究授業についても積極的に本校の授業を公開し、教科指導の視点から他校の教員の意見をもらえる貴重な機会となっています。

**<成果>** 「若手教員を大事に育てる」という校長の方針があり、学校全体で若手教員を支える雰囲気があります。経験豊富な年長の教員が意識的に若手教員の相談によくのっているため、年齢の離れた教員とのコミュニケーションがうまく取れています。

また、若手教員の間での情報交換や協力もスムーズに行われ、精神的に落ち込んだり、孤立感に陥ったりすることなく、それぞれが毎日はずつと仕事に打ち込んでいる様子が見受けられます。先輩や同僚など、多くの教員の実感や考えに多角的に触れることができ、教科指導の力も向上してきています。

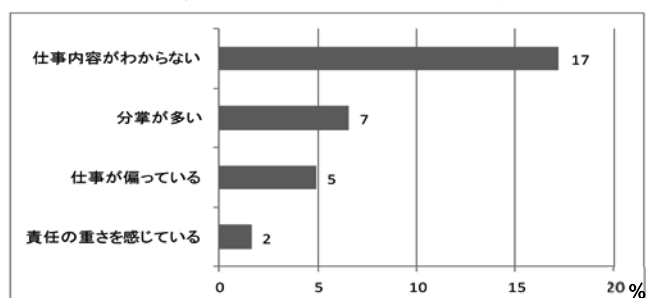
1

教育活動に取り組む中での課題として、グループ業務についての課題が、特に、高等学校の初任者からあげられました。

課題として記述が多かったものは、仕事内容がわからないというものでした。4月当初、学校の様子がわからない中でのグループ業務は不安が大きいようです。

また、中学校や高等学校では、部活動での関係づくりも課題にあげられています。

グループ業務の課題としてあげられた主なもの（全校種）





# 「学校で育てる」実践ヒント集

## ★ さまざまな授業を見合う

- ・全日制と定時制とが合同で授業研究を行い、課程・教科・年次の枠を越えて授業改善のため全職員で協議内容を共有しています。多様な視点からの教科指導についての内容を深めることはもちろんのこと、互いの課程や生徒理解にも効果があります。

## ★ 若手のグループを組織する

- ・教職経験5年目程度までの教員でチームを編成して研修会などを実施しています。チームを対象に、管理職や総括教諭または年長の教員がアドバイスなどをすることで、相談しやすい学校風土が築かれます。
- ・若手教員自らが研修などを企画、運営することで、教員としての主体性や研修に対する意欲の向上が図られます。モチベーションを高めるために、チームや研修会に愛称を付けて取り組む学校もあります。

## ★ 若手のニーズにあった研修会を行う

- ・若手教員を対象としてアンケートや座談会を設け、研修内容についてのニーズを把握することを通して、校内での人材育成プログラムを策定しています。困り感を共有し、学校全体で解決に取り組むことで職員間の学び合いにつながります。

## ★ 他校や地域資源を活用した取組みの工夫

- ・地域の学校数校の若手教員を集めて、研修会を実施しています。互いの学校の優れた教員の授業を参観することができることや、協議などをおして若手教員同士の仲間意識を育むことができます。また、同じ学科間で連携することにより、学科としての専門性の向上も図れます。
- ・小学校や中学校の授業研究会に参加することで、生徒理解や学級経営の参考となることがあります。他校種の参観から学ぶことも多いです。また、PTAや地域の行事への参加は、地域や社会への視野を広げ、コミュニケーション力の向上が期待できます。

### 初任者の声

グループ業務について、何をどうしてよいか、全くイメージがなかったのですが、先輩が嫌な顔ひとつせず、細かく例年の様子などを教えてくれたので、スムーズに業務に取り組みました。

研究授業では、見ていただいた先輩や同僚の先生方から、いろいろな指摘をしていただきました。今後の授業展開にためになることばかりだったので、有り難かったです。

また、教材研究の苦労を話したら、共感してもらえて、助言もいただきました。心強く思いました。

部活動の時には、厳しく生徒に接するようにしています。反対に、普段の授業では生徒の考えをできるだけ受け入れたいと思っています。

部活動と授業と両方で関わっている生徒への指導が徹底できず困っています。

## 特別支援学校の実践事例

### 若手リーダーを核として校内研修を行っている事例

若手人材育成を計画的に行うため、学校組織に「若年者研修」を位置づけ、若手リーダー教員とそれをサポートする総括教諭を中心に研修を企画、実施しています。

#### (1) 学校組織としての位置づけ

- ・教職経験 10 年目まで（35 歳未満）の教員 20 名（臨任教員は含まない）を「若手教員」としてとらえ、原則として、「若年者研修」に全員参加としました。校内の推進体制として、校務分掌の一部に「若年者研修」を位置づけました。

#### (2) 若手リーダーの設定

- ・若手教員の中から 3 人を選び、若手リーダーとして活動させました。若手リーダーは概ね教職経験 5～10 年目の教員が務めました。若手リーダーは、研修の内容について若手教員のニーズに合わせ相談しながら企画・運営を行いました。また、年間スケジュールの管理は総括教諭が担当し、若手リーダーのサポート役を務めました。

#### (3) 研修の実際

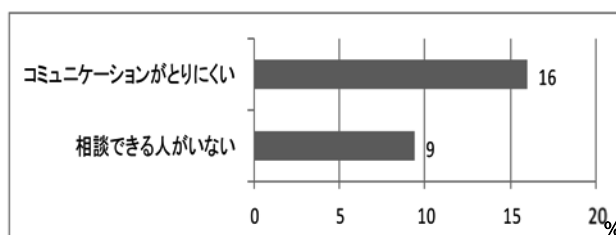
- ・年間 4 回の研修会を実施しました。事前に若手教員にアンケートを実施して、ニーズに沿った研修テーマを設定しました。具体的なテーマは、「若年者研修の意義」「人間関係づくり」「授業づくり」「保護者との関係づくり」です。テーマによって、全体での講義や 3 つのグループに分かれたグループワーク、調理活動など進め方の工夫をしました。
- ・授業づくりに関する研修では、若手リーダーが校内の年長教員を対象に授業づくりについてインタビューをしました。その映像を編集し、教材づくりの視点や授業づくりのポイントなどを VTR にまとめました。授業づくりの参考になっただけでなく、頼りになる先輩がたくさんいることに気づいたことは、チームとして支援していく際の校内資源の活用のためにも効果的でした。

＜成果＞ 3 人の若手リーダーが積極的に取り組んだことにより、研修内容が活性化するとともに、若手リーダーの人材育成に対するモチベーションが高まりました。後輩の育成や学校組織としての力量の向上にも視野を広げられたことは、今後の学校運営にとって効果的であるといえます。

教育活動に取り組む中での課題として、職場での人間関係について 19%の初任者が課題としてあげています。

初任者自身のコミュニケーション力にも課題があるのかもしれませんが、周りの教員に相談できずに、課題を一人で抱えている初任者が多くいることがわかりました。「誰に相談してよいのかわからない」、「聞くのが申し訳なく思って相談できない」、「『そんなことも知らないの?!』と言われそうで相談できない」といった記述がありました。

職場での人間関係の課題としてあげられた主なもの（全校種）



# 「学校で育てる」実践ヒント集

## ★ 授業を撮影する

- 日々の業務に追われ、なかなか互いに授業を参観し合う時間がとれないという声が聞かれます。そのようなときは、授業をビデオに撮ることをおすすめします。授業研究会での活用はもちろんのこと、授業を行ったチームで見直してみると、授業の展開の中では気づかなかった子どものわずかな動きや表情を確認することができます。
- 写真を有効活用します。例えば、授業観察で教室を回った際に、子どものよい表情や活動を撮影します。授業後、空き時間や放課後等に写真を渡して、「こんないい表情をしていたよ、よい授業ができたね。」と授業の価値づけをすると、若手教員にとって励みになることでしょう。

## ★ 授業参観の工夫

- 集団での活動の様子を見るため教室全体を見渡した方がよいのか、子ども同士の関わりを見るためにある一つのグループを見続けるか、それとも個々の学びやねらいに合った学習状況を見るために一人の子どものじっくり観察するかなど、参観者が視点を明確に持つことが必要です。そのためには、授業のねらいや意図を把握しておく必要があります。指導案の読み込みが欠かせません。

## ★ 学び合い、支え合いを実感できる授業研究会の設定の工夫

- 授業研究会を進める上で、発言のルールを決めておく必要があります。全員が発言する、発言は2分以内、決して批判はしないなどと決めている学校もあります。また、発言する場合には、自分の教育観や経験からだけでなく、参観した授業中の子どもの活動（事実）を挙げてから考えを述べるのが大切です。
- 参考となる多くの意見やアドバイスを得るために、参観者全体での協議に限定せず、小グループでの協議や付箋紙やシートの活用をしている学校もあります。授業中の子どもの活動（事実）に協議のポイントを絞ることで協議が深まり、授業者だけでなく、参観者の学びにつながります。こうすることで授業研究が活性化し、同僚性の形成にも効果があります。

## 初任者の声

授業をつくる際に、児童一人ひとりに合わせたものを入れることが難しいです。一人ひとりに時間もかけられません。先輩の先生方に相談したところ、一つの場面に、少しでもいいから輝ける場面を入れるようにしたら、と言われました。

授業に対するイメージが思いつかないままスタートしましたが、周りの先生から「好きにやっ  
ていい」と言われ、途方に暮れてしまいました。  
指導員の先生にわからないことを話すと、他学  
年、他学部の授業を参観できるように手配してい  
ただき、資料も貸していただきました。周囲の先  
生方が本当に自分を育てようとしてくれている  
ことが感じられ、頑張ろうと思いました。

保護者へどう言葉  
をかけていいのか、わかり  
ませんでした。支援につ  
ながる情報（校外でのサ  
ービスなど）ももってい  
なくて、勉強不足を実感  
しています。

# 総合教育センターの支援

## カリキュラム開発センターにおけるサポート

### 校内授業研究会に講師を呼びたい時

- ・カリキュラム・コンサルタント事業として、授業改善や学習指導、カリキュラム開発など、教育活動に関するさまざまな相談に応じています。電話や来所による相談のほか、要請があれば指導主事を講師や助言者として派遣しています。人材育成に関する要望にもお応えします。
- ・特別支援教育推進課では、「特別支援学校若手教員育成支援事業」で、若手教員の学び合いの組織づくりや研修内容について助言をしています。また、若手教員主催の学習会に、専門職も含め講師の派遣もしています。

### 校内研修会の資料がほしい時

- ・校内研究支援パックをご活用ください。総合教育センターの研究成果を活用し、プレゼンテーション・ファイル、読み原稿、資料などの電子データと利用の手引きをパッケージしています。ホームページからダウンロードもできます。

### いろいろな授業が見たい時

- ・授業研究ライブラリーとして、県内公立学校の先生の授業を撮影したDVDを作成し、貸し出しています。一部のDVDについてはインターネットでの配信もしていますので、ご活用ください。

## 「元氣サポート相談」 ～若手教員を心の面からもサポートします～

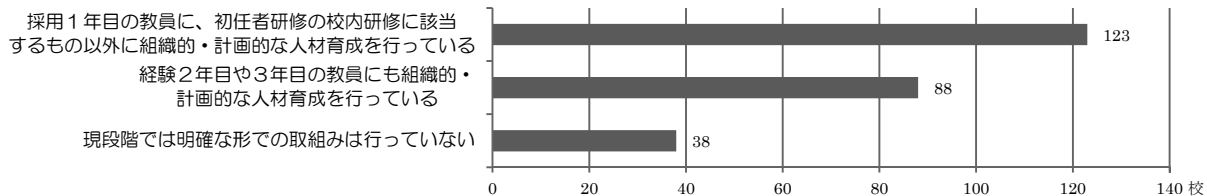
教育相談課では、学級経営がうまくいかない・児童・生徒の指導について・保護者との関係づくりなどの教育相談や、仕事に自信がない・職場に行くのが辛いなどの悩みについての相談を受けます。困った時には相談するということを伝えてください。

来所教員相談 0466-81-8521 電話相談 0466-81-0185

※電話相談は土・日・祝日(8:30～17:15)も行います。匿名で相談できます。

## ◎「各学校における人材育成（若手教員）の取組みに関する調査」【県立学校対象】より

Q1 校内での人材育成について取り組んでいますか。\*複数回答あり



Q2 どのような人材育成に取り組んでいますか。\*複数回答あり

