

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A 3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

※事務局記入欄

【様式 2】

No. D-124

部門名： 校内研修プログラム開発・実践部門	エントリー名： 北海道留萌市立留萌小学校 教諭 山本泉美 (平成 30 年度第 3 回中堅教員研修)
---------------------------------	---

活動名：
指導力の向上を図る校内研修 ～学び合い、高め合う教員の育成～

解決すべき課題：
 本校は全校児童 304 名、全 17 学級、教職員数 37 名である。平成 26 年度より学校力向上に関する総合実践事業の実践指定校として、毎年、初任段階教員が 1～2 名ずつ配属されることから、現在、本校には 1 年目から 4 年目までの初任段階教員が 7 名所属しており、学級担任の 4 割を占めている。
 教職員は、研修意欲が高く、学校全体で若手教員を支え、育てていこうという気風が醸成されている一方で、個々のキャリアや経験、意識の差から取組や成果に差異が見られている。
 そのため、本校では、各教職員のニーズに応じた校内研修の充実を図ることとした。

目標・方針：
 校内研修では、「組織的・協働的な課題対応・解決能力」「人材育成に貢献する力」等の育成・向上も踏まえ、効果的・効率的に推進できるよう、研修の種類について整備を図り、年間計画を作成した。

(1) 研修の種類

名称	対象	具体的内容・備考
1 授業改善に関する研修 〔教師力向上〕 …60 分程度	全教員 ブロック別 教員	算数科。年 3 回の検証授業と年 1 回の公開授業の参観、研究協議の実施 低・中・高学年で構成。検証授業の学習指導案検討、模擬授業等の実施
2 教育課題に応じたテーマ研修 …60 分程度	全教員	道徳科、特別支援教育、学力向上、生徒指導事例研、外国語教育、学級経営等 ※算数科以外の内容
3 ブラッシュアップ(メンター)研修 …30 分程度	初任段階教員 ミドルリーダー	2 チームで構成し、研修内容の一部をチーム内で相談して決定 初任段階教員以外を対象として実施

※上記以外に紙面研修として指導力向上通信「むすぶ」の発行、各機関の研修資料の周知・回覧を行う。
 (2) 年間計画

	授業改善研修	教育課題に応じたテーマ研修	ブラッシュアップ(メンター)研修
4 月			18 ①顔合わせ・生徒指導
5 月	11 理論研修	24 道徳①〔理論〕 29 特別支援①〔児童理解〕	22 ②家庭科の指導法／ 清掃・係・当番活動の指導法
6 月	21 検証授業①		26 ③所見の書き方
7 月		19 学力向上①〔目標指標の達成に向けて〕 25 保健指導〔救急処置〕	
8 月		17 生徒指導事例研	23 ④初任段階教員同士の学び合い 20 ⑤器楽合奏の指導法
9 月	6 検証授業② 27 指導案検討		
10 月	18 指導案検討	26 学力向上②〔全国学力学習状況調査の分析、国語科の学習指導〕	1 ⑥《初任》保健指導 《ミドル》初任段階教員との関わり方
11 月	16 教育実践発表		26 ⑦道徳の授業づくり
12 月		21 外国語〔理論+演習〕 15 学級経営研修〔hyper-QU 活用〕 特別支援②〔児童理解〕 24 学力向上③〔目標指標達成率の結果〕	各学期 1～2 回程度…先輩教員の 日常の授業参観(国語科・算数科)
1 月			
2 月	1 指導案検討 15 検証授業③		15 ⑧メンティー交流会(初任段階 教員数名の授業参観)
3 月	4 研修のまとめ	1 道徳②〔理論+演習〕	

活動内容：
授業改善に関する研修



【理論研修】 【検証授業の参観】 【グループ討議(ワークショップ型)】

教育課題に応じたテーマ研修 **紙面研修(指導力向上通信)**



【道徳科研修】 【外国語教育研修】

ブラッシュアップ(メンター)研修



【実技研修】 【ミドルリーダー対象研修】 【初任段階教員が企画した研修(様子と評価表)】

活動の成果：

- 知識等を伝達する「講義」「説明」と、アクティブ・ラーニング型である「協議」「演習」等の研修形式を適切に組み合わせながら実施することで、教員は主体的・協働的に研修に取り組むことができた。
- 研修の内容を教科だけでなく、学習指導の基盤となる学級経営や器楽合奏などの実技研修を組み合わせることによって、研修意欲を高めることができた。
- 初任段階教員は、自ら企画した研修の講師の経験を通して、学習指導要領の重要性や分かりやすく説明することの大切さを実感し、研修に臨む意識に変化が見られた。
- 研修の講師は各分掌や学校力向上プロジェクトチームのチーフ・リーダー等が行うようにしたことで、それぞれが専門的な知識・技能を身に付けるように努め、初任段階教員の指導助言に生かすことができた。
- 紙面研修を継続的に行い、通信のタイトルのキーワード等を工夫することで、職員室で何気ない会話を生み出したり、日常の指導を意識させたりする情報提供・共有ができた。
- 研修の終末に自己評価や今後の取組を整理する振り返りの機会を設定することで、教員が研修を通して得られた成果等を日常の授業改善や学級経営等にスムーズに生かすことができた。
- 校内研修が OJT として機能することで、初任段階教員の人材育成だけでなく、全ての教職員の人材育成の体制づくりにつながり、さらに、教え合いを丁寧に進めることで、互いの信頼関係を高め、職場内の人間関係を醸成することができた。

アピールポイント(アイデアや工夫)：

- ・ ねらいや意図に応じた研修形態や内容を適切に選択し、複数を組み合わせ実施
- ・ 日常の職務を通して、教職員として必要な知識や技能、態度等を組織的、計画的・継続的に高めていく取組(OJT)