～学び合う先生、育ちゆく学校～

教師力を高めるガイドブック

川崎市総合教育センター
カリキュラムセンター

～学び合う先生、育ちゆく学校～教師力を高めるガイドブック
川崎市総合教育センター　カリキュラムセンター

はじめに

近年、教員の世代交代により、知識や技能の伝承、若手の育成等が課題となっています。また、社会の急激な変化に伴い、複雑化・多様化している学校の諸課題に、学校はチームとなって対応していくことが求められています。

こうした課題の解決を図るためには、学校教育の担い手である教員一人一人が資質・能力を高め、学校の教育力を向上させることが重要です。かわさき教育プラン第 2 期実施計画の中にも、ライフステージ研修や校内研修等を充実させ、様々な研修機会を活用して、教員の資質・能力の向上を図り、学校の教育力を強化する必要性が示されています。

平成 29 年に改正された教育公務員特例法の規定に基づき、本市では関連する大学等と協議会を設置し、平成 30 年 3 月に教員の資質・能力の向上に関する「川崎市教員育成指標」を策定しました。この指標を基に、経験年数に応じた体系的な研修を実施し、指導力の向上を図るとともに学校を支えるミドルリーダーの育成等に取り組んでいるところです。そして、「教員は学校で育つ」ことから、教員同士の学び合いを促進し、日常の授業研究の活性化を図る等、教員の授業力の向上に向けた取組も重要であると考えます。

本冊子は、育成指標を踏まえながら「OJT（校内での学び合い）」「Off-JT(校外研修)」「SD(自己研鑽等)」を通して「学び続ける」ことの必要性や、「Off-JT」「OJT」「SD」についての取組例を掲載しています。ぜひ、平成 30 年 3 月発行の「新学習指導要領に基づく授業改善の手立て」と併せて手元に置いていただき、ご自身の資質・能力の向上の手立てや、「OJT」の活性化を図るためのヒントとしてご活用ください。

○この冊子は「Ⅰ理論編」「Ⅱ実践編」の 2 部構成になっています。

○「Ⅰ理論編」では、教員として「学び続ける」ことについて、基本的な考え方や課題を示しています。また、教員としての資質・能力を向上させるためには、「川崎市教員育成指標」を活用することや、「教員は学校で育つ」ことを視点におき、「Off-JT(校外研修)」だけではなく「OJT（校内での学び合い）」「SD(自己研鑽等)」も大切であることを示しています。

○「Ⅱ実践編」では、「OJT」「Off-JT」「SD」について具体的に示しています。
すでに川崎市の各学校で行われている取組をまとめています。今後の各学校での取組の参考にしていただければと思います。

○本冊子には「ステージⅠ　若手先生」「ステージⅡ　中堅先生」「ステージⅢ　ベテラン先生」が登場します。
それぞれの言葉にもぜひ着目してください。

もくじ

Ⅰ　教員としてより力を付けるために　理論編

1「学び続ける」ために必要なこと 2

（1）「学び続ける」ために必要な力 2

（2）「学び続ける」教員は学校で育つ 2

（3）「学び続ける」教員としてのこれから 3

2　川崎市教員育成指標の活用 4

（1）川崎市の教員に求められる資質・能力 4

（2）指標の活用方法 5

3　教員が育つための 3 つの柱 6

（1）3 つの柱は「OJT」「Off-JT」「SD」 6

（2）教員としての資質・能力向上のイメージ 7

Ⅱ　教員としてより力を付けるために　実践編

1　Off-JT（校外研修）の進め方 8

（1）ステージⅠ 8

（2）ステージⅡ 10

（3）ステージⅢ 12

2　OJT（校内での学び合い）の進め方 14

（1）OJT とは 14

（2）全員参加の OJT 18

（3）個別のニーズに応じた OJT 集 22

3　SD（自己研鑽）の進め方 26

（1）協働的に学び合う教育研究会の取組 26

（2）自らの力を高める多様な学び場 28

（3）日常的にできるマイ SD アイデア 29

付録　あなたは学校の宝！OJT 計画シート

Ⅰ　教員としてより力を付けるために　理論編

1　「学び続ける」ために必要なこと

（１）「学び続ける」ために必要な力

初めて学校に着任した時のことを思い出してみましょう。

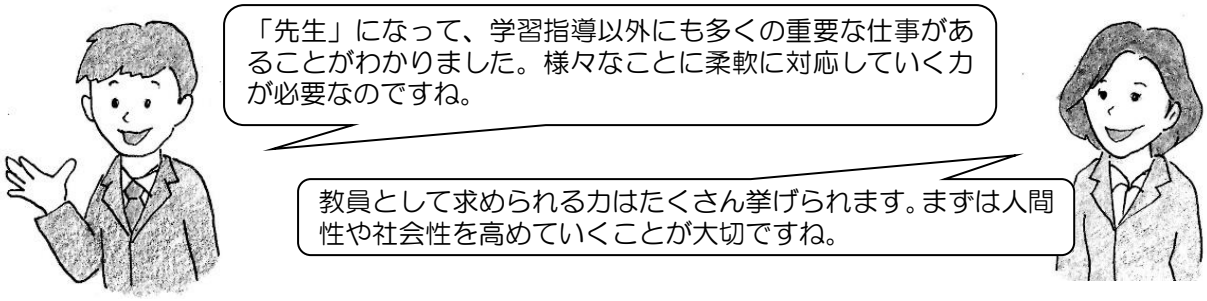
より指導力のある教員になりたい、理想の教員ってどんな先生だろう、思い描いた教員になるにはどうすればよいのだろう・・。そんなことを考えたのではないでしょうか。

何年経験を重ねても課題が必ずあり、その課題を解決しながら、より力をつけていくために研鑽する。その繰り返しこそが、学校を支えている魅力ある教員たちを育んでいるのです。

そんな「学び続ける」教員に必要な資質・能力にはどのようなものがあるでしょうか。

社会の急速な進展の中で、学校を取り巻く状況は大きく変化をしています。これから益々複雑化・多様化する学校現場の諸課題にも対応していく力を高めていかなければなりません。また、これからの時代に求められる学力を育成するために、新学習指導要領に基づいた授業改善も行っていく必要があります。

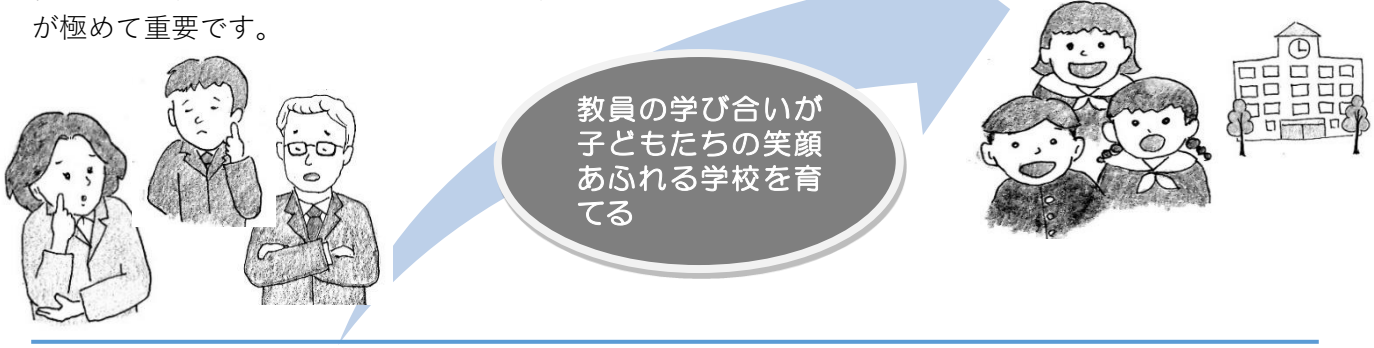
子どもたちの未来への可能性を広げたいという使命感や責任感、教育的愛情をもつことはもちろんのこと、同僚と協働していく力、健康や時間などをマネジメントできる高い自己管理能力も求められます。そしてそれらの力を高める土台として、自分自身の感性を磨き、豊かな人間性を養っていくことが大切です。



（２）「学び続ける」教員は学校で育つ

では、教員にとって最大の学びの場はどこでしょうか。自分を磨く方法は多岐にわたりますが、一番の学びの場は勤務している学校なのではないでしょうか。

学校においては、激しく変化する社会の中を生きていく子どもたちの資質・能力を育むために、教育活動の更なる充実が求められており、子どもたちの現代的な課題に向き合い、適切に対応していかなければなりません。これらの課題を解決するには、教員一人一人の資質・能力を向上させるだけではなく、学校組織の力を高めていく必要があります。個人の学びはもちろんですが、「教員は学校で育つ」という視点に立ち、学校が一つのチームになり、校内での学び合いを通して全体でレベルアップしていくことが極めて重要です。



（３）「学び続ける」教員としてのこれから

平成28年12月の中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について」には、教員の資質・能力の向上について、次のようなことが示されています。

子供たちに**新しい社会の在り方を創造することができる資質・能力を育むために**は、そのために必要な教育を創意工夫し、子供たちの学習に対する内発性を引き出していくことができるよう、**教員一人一人の力量を高めていく**必要がある。

私たち一人一人が、時代に対応できる力を高めていくことが大切ね。

我が国の教員に対する国際的評価はもともと高く、**特に、各教科等における授業改善に向けて行われる多様な研究に関しては、海外からも極めて高い関心**が寄せられている。

とりわけ、**各学校における教員の学び合いを基調とする「授業研究」は、我が国において独自に発展した教員研修の仕組みである**が、近年「レッスン・スタディ」として国際的な広がりを見せている。

当たり前のように行っている「授業研究」って、素晴らしい取組なんだ！
校内での学び合いが、海外で高く評価されているのですね。

これからの教員には、学級経営や児童生徒理解等に必要な力に加え、教科等を越えた「カリキュラム・マネジメント」の実現や、「主体的・対話的で深い学び」を実現するための授業改善や教材研究、学習評価の改善・充実などに必要な力等が求められる。**教科等の枠を越えた校内の研修体制の一層の充実を図り、学校教育目標や育成を目指す資質・能力を踏まえ、「何のために」「どのような改善をしようとしているのか」を教員間で共有しながら、学校組織全体としての指導力の向上を図っていけるようにする**ことが重要である。

教科等の枠・・・？
教員間で共有・・・？

連携・協働して、個人がレベルアップしながら学校全体の力を高めていこう！

日本の学校には教員が学び合う校内研修、授業研究のための伝統的な実践の背景があり、校内の管理職、先輩や同僚からの支援やフィードバックを受けやすい環境にあります。しかしながら、近年、大量退職・大量採用等により教員の年齢構成のアンバランスが生じ、ベテランから若手への教員としての知識や技能の伝承や、経験の浅い教員の育成や、若手とベテランをつなぐミドルリーダーの育成等、校内の人材育成の課題が挙げられています。

課題
- ベテランから若手への教員としての知識や技能の伝承
- 若手とベテランをつなぐミドルリーダーの育成
- 研修時間の確保等

「教員は学校で育つ」という視点から・・・

校内での教員同士の学び合いの充実

２　川崎市教員育成指標の活用

（１）川崎市の教員に求められる資質・能力

川崎市教員育成指標は職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき教員としての資質・能力を示したもので、それぞれの教員が自ら目標を定め、自ら学び続けるための目安になるものです。

この指標を基に、自分の資質・能力がどこまで備わっていて、これから自分がどのような資質・能力を身に付けていくことが必要なのかを考えることが大切です。また、校内での学び合いのための目標設定や、ベテランから若手へ助言する際などに活用することができます。

～指標では、川崎市の教員に共通して求められる資質・能力を次のように整理しています～

Ⅰ　教員としての基礎的資質・能力

日々の教育活動を振り返りながら、時代の変化を見据え、同僚とともに教員として成長するために学び続ける力

●教員として学び続ける力
- ○人間性
- ○社会性
- ○自己管理

Ⅱ　教員としての専門的資質・能力

１　学習指導等に係る資質・能力

学習指導要領等の趣旨や内容を理解し、児童生徒の実態を把握して、子どもに身に付けさせたい資質・能力を明確にした授業を計画・実施・改善する力

●授業等の計画・実施・改善
- ○学習意欲の喚起
- ○わかる授業の実践
- ○適切な学習評価

２　児童生徒指導等に係る資質・能力

子どもの発達の段階とその特徴を踏まえ、一人一人の個性を理解して子どもに向き合い、将来の社会的自立に向けて支援する力

●子ども理解
- ○人間関係の構築
- ○個に応じた指導
- ○社会的自立の支援

３　学校マネジメントに係る資質・能力

学校組織の一員としての自覚を持ち、保護者・地域等と積極的に関わりながら、よりよい教育活動の充実に取り組む力

●役割と組織を意識して取り組む力
- ○信頼される学校づくり
- ○特色ある学校づくり

～教員の経験や職責等に応じて、３段階のステージを設定しています～

○ステージⅠ　「教員としての土台となる資質・能力を身に付ける」

正規採用１校目終了時まで

○ステージⅡ　「みんなをつなぎ自ら専門性を高める」

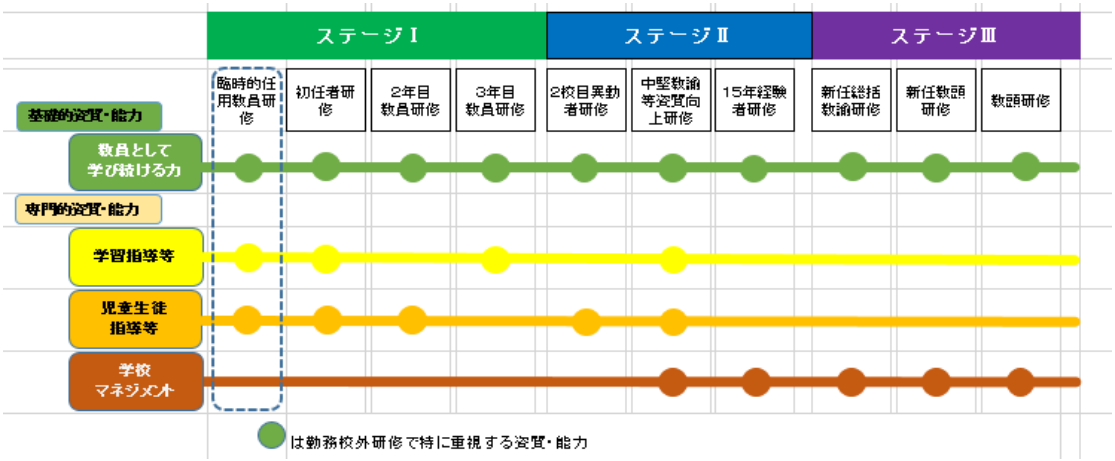
正規採用２校目着任時から、およそ２０年経験程度

○ステージⅢ　「組織と人を育てる力を高める」

およそ２０年経験程度以上の教諭と総括教諭、教頭、副校長

ライフステージに応じた研修は、指標に基づき目標を設定して実施しています。その他の研修においても、指標の項目に沿って計画されています。校内での研修についても、指標に示された資質・能力が育まれるように意識して計画することが重要です。

【ライフステージに応じた研修で特に身に付けさせたい資質・能力】



（２）指標の活用方法

指標の策定は次のような目的をもっています。校外研修・校内研修で活用しましょう。

●自ら求めて学ぶ研修

総合教育センターで実施する研修は、指標に基づいて内容を設定しています。研修を選択する時や研修を受講する時、研修のねらいを確認し、自ら目標をもって受講することが大切です。

〇研修を受講する際の講座選択の手掛かりにする

〇研修を受講する際に自分の目標をもつ

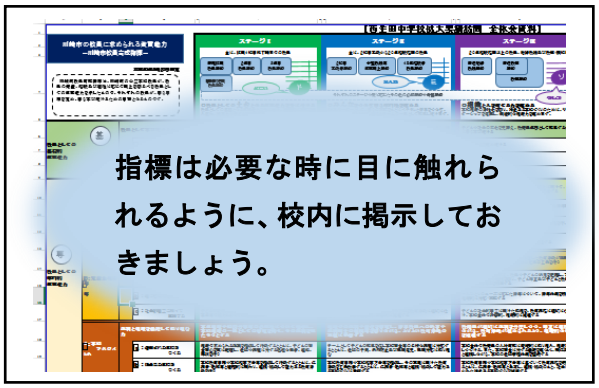
●校内での学び合い

校内での学び合いにおけるねらいの設定や、ベテランから若手への助言の際の目安として使用することができます。そのためには、指標が日々の教育活動の中で教員自身に意識され、教員等の間で共有できるようにしていくことが大切です。

〇自己の現時点における資質・能力を把握する　〇自己の向上を図るための目標を設定する

〇校内研修等の目標設定や、指導助言の目安として用いる

〇学校教育目標や学校経営方針等に基づく組織的な人材育成や学校経営の評価・改善に用いる



若手の先生にどこまで求めたらよいのか指標で確認したけど‥自分にも必要な内容だったな。

時々目を通すことで、自分自身の振り返りとしても活用できますね。

３　教員が育つための３つの柱

（１）３つの柱は「ＯＪＴ」「Off-ＪＴ」「ＳＤ」

教員が育つ仕組みとして、「OJT（校内での学び合い）」「Off-JT（校外研修）」「SD（自己研鑽）」が考えられます。

OJT
（On the Job Training）
「職場内において日常的な職務を通して、必要な知識や技能等を高めていく取組」
校内研修等

Off-JT
（Off the Job Training）
「職場以外で、必要な知識や技能等を高めていく取組」
校外研修等

SD
（Self-development）
「自己研鑽」
教育研究会・各種学会や勉強会・読書等

職場内での日常的な職務を通しての学び合いは「OJT」、総合教育センター等で実施しているライフステージ研修や必修研修、希望研修等は「Off-JT」、教育研究会での学びや学会への参加等は「SD」にあたります。この３つを関連させ、意図的・計画的に学ぶ機会を位置付けていくことが必要です。

「教員は学校で育つ」という視点では、特に「OJT」を活性化していくことが望まれます。ベテランから若手への知識の伝承だけではなく、経験年数にかかわらず備えている教員個人の**「強み」「よさ」**を、全体へ伝え、組織の力にしていくためには「OJT」を意図的・計画的に行っていくことが大切です。

「OJT」は、必ずしもベテランから若手になされるものではありません。それぞれのステージの強みを伝え合い、学び合うことで、校内のチーム力は高まっていきます。校内の同僚の教員として魅力的な姿勢や取組に目を向けてみましょう。

また、自分の教員としての強みはどのようなところなのかを、自己評価してみましょう。

一人一人の「強み」「よさ」で高まる組

例えば・・

教員としての経験は浅いけれど・・
- 最新の知識を学んでいる
- ＩＣＴの知識がある
- 子どもに近い感覚をもっている

ステージⅠ

ステージⅡ

教育の不易と流行がある程度分かっているからこそ・・
- 視野が広がり柔軟に対応できる
- 責任ある仕事をもつようになることで視野が広がる

なんといっても経験豊富！
- 多くの教育実践から豊富な知識や技術をもっている
- 学校運営の視点に立って物事を考えられる

ステージⅢ

学校教育目標との関連を考え、自分を生かしたOJT を行っていきましょう。

（２）教員としての資質・能力向上のイメージ

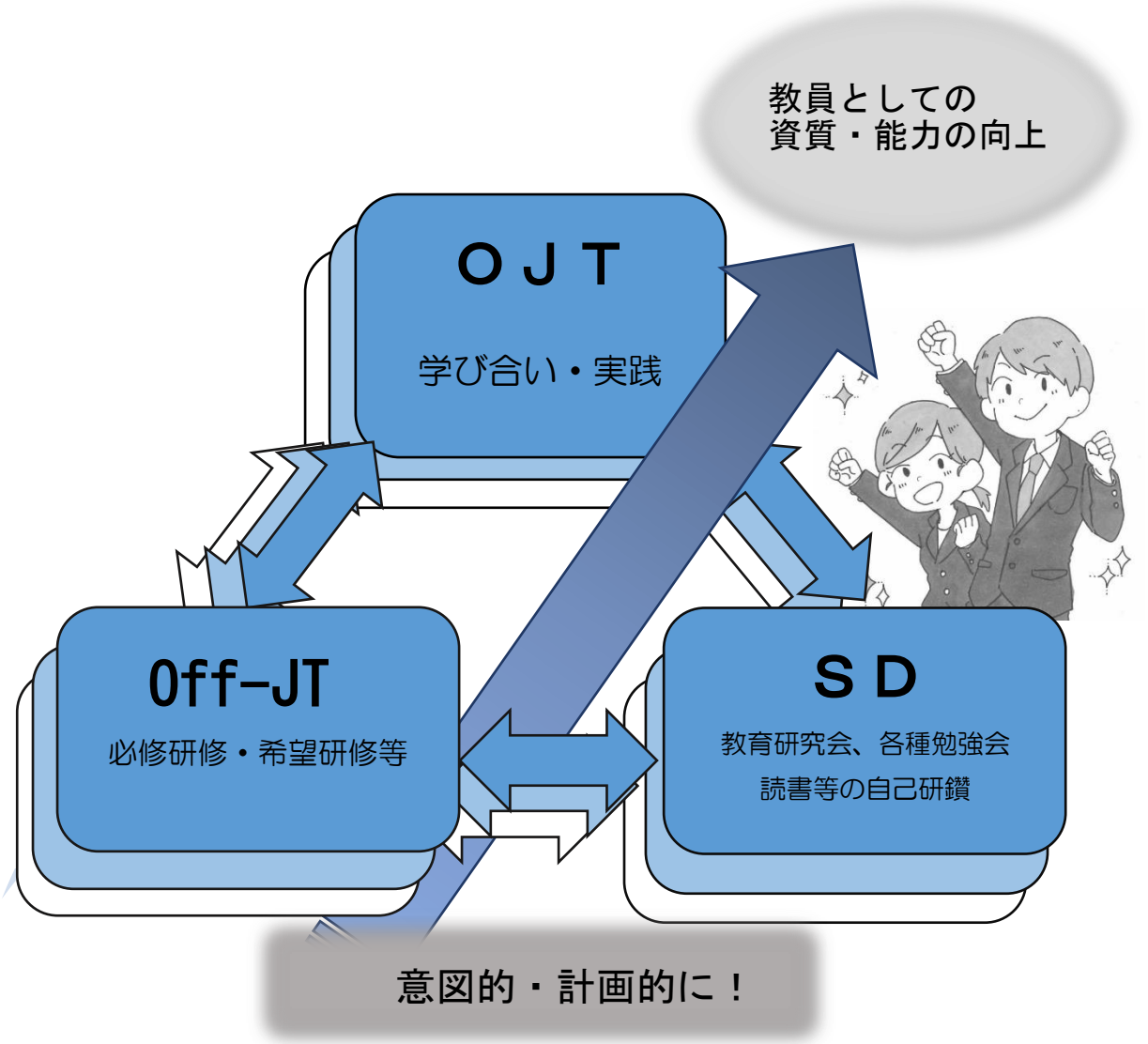
「教員が育つための３つの柱」をさらに具体的にイメージしてみましょう。

学び続ける教員であるためには、研修が不可欠です。総合教育センターで実施している研修は、川崎市教員育成指標に基づき、重点的に身に付けさせる資質・能力を各研修において設定しています。自分が受ける研修の意義や目的を理解し、さらに自分にとって必要だと思われる研修を選択していくなど、研修を自分の職務の中に位置付けて目的をもって受講することで、初めて研修は意味のある学びとなります。

そして、研修での学びが成果として表れるのは学校です。学校での数多くの実践と教員同士の学び合いを通して、実践したことを振り返ったり、次の実践のための手立てを考えたりする機会にすることで、初めて個人の学びが成果として表れるのです。新しく生まれた課題は、再び研修等の校外での学びへつなげていきます。

また、教育研究会等の活動に参加したり、休日に読書や旅行等、自分の趣味を充実させたりすることで、教員としての力量が大きく伸びたと実感することもあると思います。

このように、「OJT」「Off-JT」「SD」が深くかかわりながら、私たちは教員としての力を日々付けているのです。



Ⅱ　教員としてより力をつけていくために　実践編

1　Off-ＪＴ（校外研修）の進め方

（1）ステージⅠ

「教員としての土台となる資質・能力を身に付ける」

～初めて教壇に立った教員（臨時的任用教諭を含む）から、正規採用１校目終了時まで～

どだい

ド

　このステージでは、教員としての基礎となる資質・能力を身に付け、積極的に実践を積み重ね、授業力や子どもを理解する力を高めます。

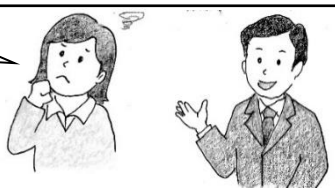
　教員になったその時から、子どもたちや保護者から多くの期待が寄せられます。教科や教職に関する専門的な知識に加え、実践的な指導力やチームで対応していく力など、求められる資質・能力は様々で、これらは日々の実践を通して研修を積み、磨かれていくものです。

育成指標に示されているステージⅠにおける専門的資質・能力

①　学習指導等

　学習指導要領を理解し、既習事項や子どもの実態を把握したうえで、教材を吟味し、身に付けさせたい資質・能力を明確にした授業を計画・実施するとともに、日々の授業を振り返って改善する。

今日の授業の反省点は・・・



子どもたちの反応や発言等に基づいて授業を振り返ることが大切ですね

②　児童生徒指導等

　子どもの発達段階とその特徴を踏まえ、一人一人の個性を理解してチームの一員としての自覚をもって子どもに向き合う。

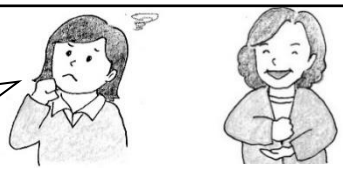
子どもたち、今日は何だか元気がなかったな・・・

子どもたちのもつ一人一人の特徴や傾向を把握することはとても大切なことですね。職員室で子どもたちの情報を共有していきましょう。

③　学校マネジメント

　学年組織や校務分掌の必要性について理解し、学校組織の一員としての自覚をもち、その役割を果たそうとする。

学年会、校内の会議、いつも黙って聞いているだけ・・・



疑問があったらどんどん先輩に聞きましょう。
報告・連絡・相談はミスを防ぐという効果もあります。

ステージⅠのライフステージ研修

ステージⅠのライフステージ研修には、「初任者研修」「２年目教員研修」「３年目教員研修」があります。これらの研修を「OJT」や「SD」と関連させながら、教員としての基礎となる資質・能力を身に付け、授業力を向上させたり子どもを理解する力を育てたりしていきましょう。

初任者研修

子ども一人一人の成長のために常に学び続けようとする姿勢をもち、教員としての基礎的な資質・能力を身に付けることを目指します。

講話、演習、授業研究など様々な研修により、専門的知識や実践的指導力を身に付けられるようにします。班別研修では、自分の授業を振り返り、課題を共有することを通して、子ども一人一人を大切にした授業力の向上をめざします。

一問一答の授業になりがちでしたが、班別研修で子どもを大切にした授業を目指して協議を重ねました。導入や発問を工夫することで、一人一人が思いや考えをもち、対話を通して自分の考えを広げ深められるようになり、授業改善につながりました。

２年目教員研修

日々の取組を振り返り、自己の課題を見付け、課題解決に向けて実践する力を身に付けることをめざします。

授業づくり、学級経営、児童生徒指導の３つの視点で普段の教育活動を振り返ります。その中で自己の課題を見付け、課題解決に向けて具体的な手立てを考え、継続的に実践することができる力を身に付けるようにします。

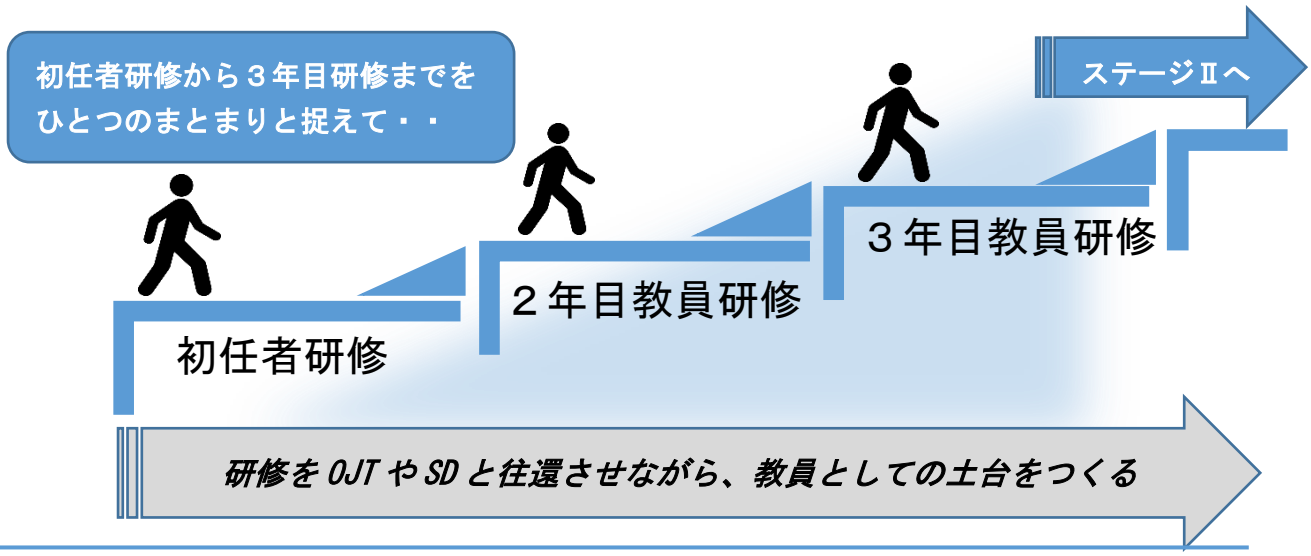
毎日が忙しく、なかなか自分自身を振り返ることができていませんでした。研修を通して自分の学級経営や普段の子どもとの関わり方などを振り返り、自分の課題が見えてきました。今は、学年の先生たちと協力しながら、課題の解決に向けて取り組んでいます。

３年目教員研修

学習指導要領等を理解して、育成をめざす資質・能力を明確にした授業を計画・実施できる力、授業改善をしていく力を身に付けることをめざします。

教科の学習指導に焦点を当てた研修です。日々の授業の振り返りから自己の課題を見付け、その解決に向けて具体的な手立てを考え、実践していきます。ステージⅡに向けて、自分自身で授業改善を続けていくことができる力を身に付けるようにします。

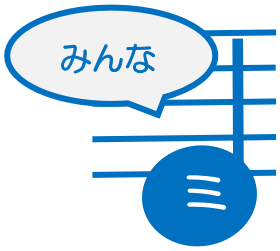
３年目を迎え、授業をすることには慣れてきましたが、どうしたらもっと子どもたちが意欲的に、教科の力を身に付けられる授業ができるのだろうと悩むことが増えていました。この研修を通して授業を改めて見直し、その中で考えたことや聞いたことなどを意識したり取り入れたりして授業をするようになりました。今は、よりよい授業をめざして教材研究に力を入れています。



（２）ステージⅡ

「みんなをつなぎ、自ら専門性を高める」

～主に２校目異動から２０年経験程度の教員～



このステージでは、ミドルリーダーとして自らの実践を基にベテランと若手をつなぎ、専門性を高めるとともに、自らもチームの一員として成長し続けます。

気付くと学校の中で重要な役割を担っていたり、責任ある仕事を任されたりして、若手だと思っていた自分がいつのまにか「中堅」と呼ばれる立場になっていませんか。ベテランの教員が大量に退職し、多くの若手が増えた今、若手とベテランをつなぐ「ミドルリーダー」として、ステージⅡの教員の役割はきわめて重要です。中堅教員として自分の力量を高めるだけでなく、学校組織としての力量の向上にどう関わっていくか、学校組織の要となるための資質・能力を養っていくことが求められています。

育成指標に示されているステージⅡにおける専門的資質・能力

① 学習指導等

身に付けさせたい資質・能力を育成する適切な授業を計画・実施するとともに、校内外の研究、研修での実践などに取り組み、自らの授業力を高めるとともに、その成果の共有を図る

若い先生に授業についてアドバイスを求められたのだけれど・・・

自分の力量の向上だけではなく、若手の先生への助言や支援をしていきましょう。授業を見合うのはお互いの学びになりますよ。

② 児童生徒指導等

子どもの発達段階とその特徴を踏まえ、一人一人の個性を理解するとともに、教職員間で共通理解を図り、チームで対応することの大切さを自覚して、子どもに向きあう。

若手の先生、子どもとの関わりで悩んでいたな。

アンテナを高く張って、若手が困っている時に声をかけたり、一緒に考えたりしていきましょう。それができる雰囲気づくりも大切ですね。

③ 学校マネジメント

組織での役割や責任を自覚し、若手教員への助言や役割同士の連携等を行いながら、よりよい教育活動の実施に参画する。

組織のマネジメントはベテランが取り組むものだと思っていたけれど・・・

チームの一員として人と人をつなぐのはミドルリーダーの重要な役目。組織の成長を意識していこう。

ステージⅡのライフステージ研修

ステージⅡのライフステージ研修には、「２校目異動者研修」「中堅教諭等資質向上研修」「１５年経験者研修」があります。これらの研修を「OJT」や「SD」と関連させながら、組織のミドルリーダーとしての資質・能力を養っていきましょう。校内OJTでのミドルリーダーの役割はとても重要です。研修等を通して、若手への授業公開や助言を積極的に行っていきましょう。

２校目異動者研修

学校、地域の実態を踏まえ、子どもの理解に努め、組織での役割を自覚しながら、ミドルリーダーとして活躍していけるような教員としての素地を身に付けることをめざします。

ここからはステージⅡに入ります。そこで、２校目異動を機に、これまでの自分の取組を振り返りつつ、新たな視点で今後の取組について考え、自己のテーマを設定し実践します。そのためには、子ども、学校、地域の実態を理解し、チームで対応する等、組織の中での自分の役割を見つめ、実践することが求められます。研修では、これからミドルリーダーとして活躍していけるよう、様々な取組や実践を踏まえた協議を通して、今後の活躍の素地を身に付けていきます。

新しい職場ということで、緊張もありましたが、これまでの自分を見つめるよい機会となりました。また、学校や地域には様々な特色があるので、まずはその特色を受け入れ、さらに自分の強みを生かしながら、着実に取り組んでいくことが必要だと感じました。「子どもを理解する」には「子ども・学校・地域」の視点が大切になるということを学びました。
このことを職場の皆さんに伝えていきます。

中堅教諭等資質向上研修

学校で中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭として、自身の専門性を高めることとともに教員間の調整役を担い、学校全体を視野に教育活動を推進していく資質・能力を身に付けることをめざします。

校内と校外での研修内容を連動させながら１年間を通して自ら研修を進めていく構成となっています。校内研修では個人研究テーマを設定し、課題解決に向けて取り組むことで実践力のさらなる向上を図ります。校外研修では喫緊の教育課題に応じた「新たな学び」を展開するために必要な知識や技能を習得していきます。

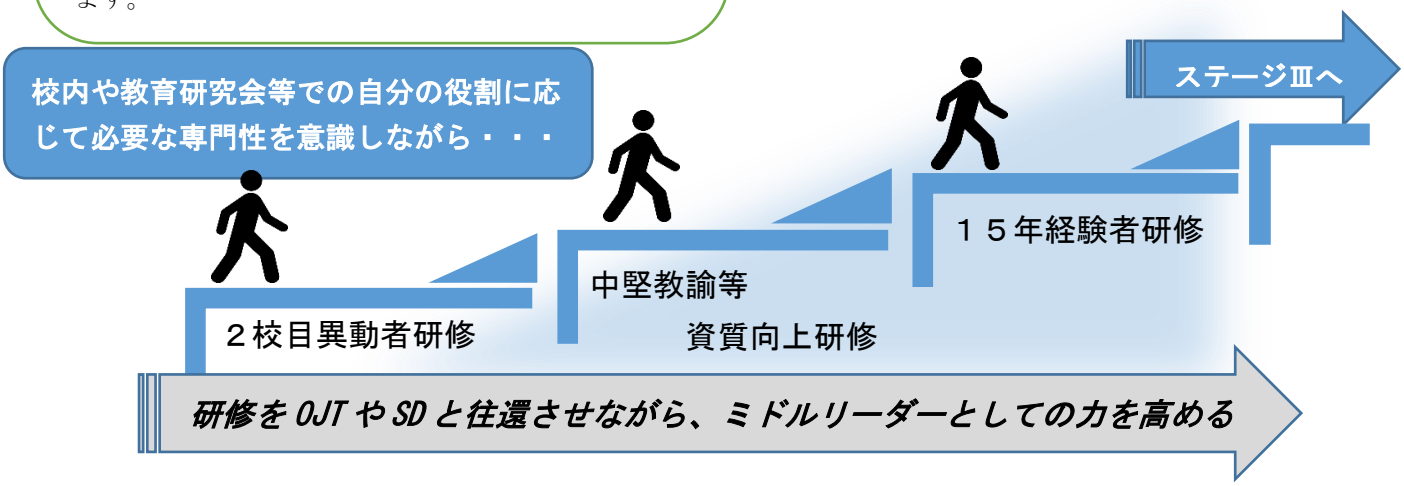
「キャリア在り方生き方教育」の校外研修で体験した演習の方法を、若手の先生だけではなく、全教職員に向けて伝達しました。実際に自分が体験することで、子どもの気持ちになって考えたり、授業の進め方について新たに取り組んでみようとしたりする先生方が増えました。

１５年経験者研修

探究心をもって学び続け、実践的指導力の向上を図り、校内における中核教員としての資質・能力を養うことをめざします。

ミドルリーダーとして、学校での役割や責任を自覚し、若手教員への助言や職員間の連携等を図りながら、よりよい教育活動の実施に参画していけるよう実践テーマを立てて取組んでいきます。自分が主体となって働きかけた成果と課題を踏まえて協議を行い、さらに学び続ける意識を高くもてるようにします。

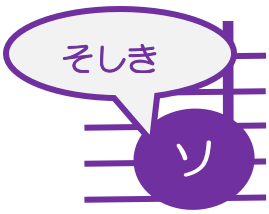
ミドルリーダーとして「つなぐ」という役割は、目の前の子どもだけでなく、職員間、保護者間、学校間において、子どもを取り巻く環境をよりよくするためにとても大切なのだと改めて感じました。また、この研修を通して、ミドルリーダーとしての役割を果たすことは自分の成長にもつながると思いました。



（３）ステージⅢ

「組織と人を育てる力を高める」

～２０年経験程度以上の教員、総括教諭及び管理職～



　このステージでは、学校組織の活性化を図り、特色ある学校づくりのために、リーダーシップを発揮し、創造的な組織力を高めます。

　ステージⅢでは、教職員一人一人の魅力を引き出し、互いに高め合う創造的な組織をつくる力の向上を目指しています。地域や児童生徒の特性を生かした魅力ある学校作りが実現されるために、学校の活力を生み出すリーダーシップをもつことが求められています。社会が激しく変化していることに伴い、学校に期待される役割や教員に求められる資質・能力も変化している中、学校組織のリーダーは喫緊の教育課題を敏感にとらえ、常に知見・見識を広げていくことが大切です。

育成指標に示されているステージⅢにおける専門的資質・能力

①　学習指導等

　教員相互に高め合う機運を醸成し、授業力向上に向けて、校内研究会等を通して、学校全体での授業改善を推進する。

後輩たちに自分の教育実践を伝えたいな。

指導の技術だけでなく、授業に対する思いや失敗経験等も伝えていきましょう。学校全体の授業力向上を意識しながら自らの実践力を高めていきたいですね。

②　児童生徒指導等

　子ども一人一人の個性を理解し、尊重した教育活動が展開できるよう、教員への助言や子ども理解の充実の工夫を行う。

最近の子どもたちの様子は昔と大きく変わりましたね。

子どもたちの現状に合わせて、時には指導の方法も変えてみましょう。経験が功を奏する時もあれば、チームで検証する必要があるときもあります。

④　学校マネジメント

　教職員が適切に役割を分担しつつ、相互に連携しながら、教育活動が進められるよう、組織的な取組を推進する。

教員同士がそれぞれの業務を話し合える仕組みを整えていきましょう。

校務分掌や学年会などの会議は十分な機能を果たしているかな。話し合いがしやすい雰囲気づくりも大切ですね。

ステージⅢのライフステージ研修

ステージⅢのライフステージ研修には、「新任総括教諭研修」「新任教頭研修」「教頭研修」等があります。これらの研修を「OJT」や「SD」と関連させながら、教員としての幅広い知識・見識を広げていきましょう。組織のリーダーとして、教職員の魅力を引き出し、互いに高め合えるような活力ある学校づくりをめざしましょう。

新任総括教諭研修

総括教諭としての職責を理解し、様々な課題に対して学校を組織として機能させます。

学校運営に積極的に参画する姿勢を身に付け、所属グループの総括及び機能の強化、若手教員の育成、地域との連携などの課題を改善する中核となることをめざします。

私の学校には若手の先生が多いので、その先生たちと一緒に教材研究をしたり、児童指導の共通理解をしたりしていかなければならないと感じました。チームとしての温かい人間関係を大切に、「学校づくり」に加わっていきたいです。

新任教頭研修

総合的・実践的な学校経営能力の向上を図り、教頭の職務と学校経営の在り方、今日的な教育課題などについて理解を深めます。

学校運営の在り方や教頭の職務について、講演、講義、実務研修等を通して理解し、管理職としての役割を着実に果たしていきます。また、教職員一人一人が力を発揮できる環境を整え、チームとして学校を機能させるようにするなど、学校をマネジメントするための資質や力量を培うことをめざします。

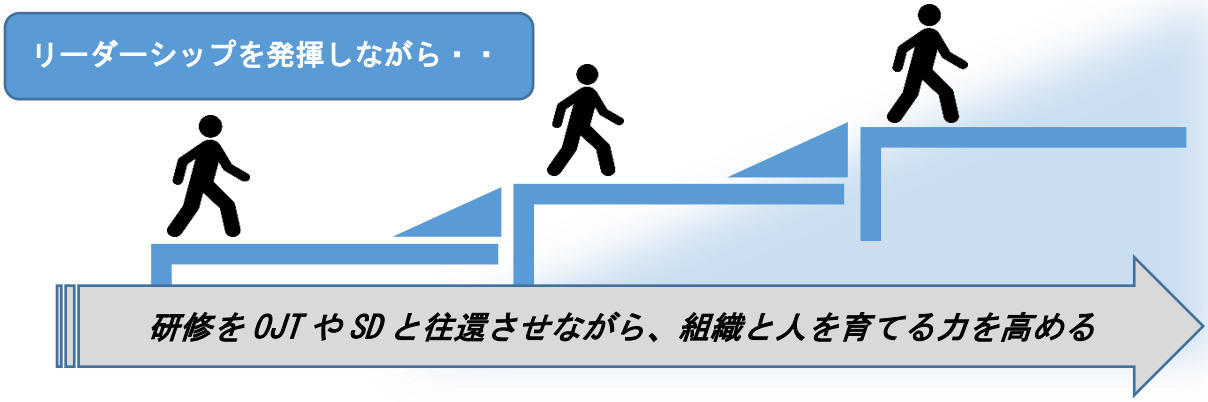
着任後に回数が集中し、内容も濃い研修で、研修時間内では消化できませんでしたが、実務等の概略を理解することができました。必要な時に資料を見返し、しっかりと責務を果たすことにつながりました。同期との情報交換により、組織の活性化や業務の効率化等、様々なアイデアを校内で生かすことができました。

教頭研修

具体的事例等を基に、教頭の職務遂行と学校運営の在り方について考えを深めます。

学校現場で想定される事例、実際に起こった事例等を持ち寄り、そのよりよい解決について討議します（法規研修・課題別分散会）。また、今日的な教育課題について専門家を招き、知見を深めます。

課題別分散会で伺ったミニ研修の事例はOJTとして有効なので、本校でも取り入れてみました。また働き方改革に関する講話を受け、管理職として「教員がやるべき仕事とそうでない仕事」の仕分けを意識的に行い、先生方に伝えていこうと思いました。



２　ＯＪＴ（校内での学び合い）の進め方

（１）ＯＪＴとは

Ｑ１　そもそもOJT（On the Job Training）とは？

職場内での日常的な仕事を通して、その仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動。

一般の企業でも行われていることですが、我々教員でいえば学校がＯＪＴの現場ということになりますね！

教員一人一人の力も付いていくし、その結果として子どもの力が育ち、学校としてもよくなっていきますね。

Ｑ2　どんなメリットがあるの？

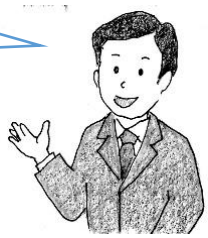
組織的・計画的・継続的に行える
・職場の仲間と、いつでも行えます。点ではなく、面のイメージです。

その人のニーズに応じて
・学校を舞台に、いつでも、どこでも、誰でも、誰とでもできます。

Win-Win の関係
・教わる側だけではなく、教える側にとっての自己研鑽にもつながります。

職場の人間関係、信頼関係をつくる
・研修を通して同僚性、協働性が高まります。

人に教えてあげると自分のスキルが確かなものになるよね。一挙両得だ！



毎日忙しい中でも自己研鑽してスキルアップしていくためには、一人一人が職場の他の先生と力を合わせていく仕組みをつくることが大切なんですね！

Q3　どんな形態（種類）があるの？

一口に OJT といっても、その形は様々です。私たちは日頃、校内の様々な所で自らを高める研修を行っていると言えます。

校内 OJT

個人で実施するもの
例）理科の予備実験
　　新しいＰＣソフト活用

集団で実施するもの

管理職等のマネジメントにより実施するもの
例）校務分掌における
　　意図的な人的配置

全員の参加で実施するもの
例）校内研究
　　外国語指導法研修
　　心肺蘇生法研修

個別のニーズにより実施するもの
例）家庭科室の使い方研修
　　版画指導研修
　　板書のつくり方研修

一人で行うものからみんなで行うものまで、バラエティ豊かですね。

日頃の校務分掌からも様々なことを学べますね。一見雑務だと思っていたことも、実は自分の力を高めていたんだなあ！

Q4　誰が OJT トレーナーになるの？

OJT には指導的な立場がいます（本冊子ではその指導役を OJT トレーナーと記します）。OJT トレーナーは行う OJT や学校の実状に応じて変わってきます。

○全員参加（全教職員が対象者）の校内 OJT であれば・・・
➡OJT を推進する分掌を立ち上げ、その分掌に属する教員（総括教諭等）が OJT トレーナーとなる。
○チームで行う校内 OJT であれば・・・
➡学年会や教科部会等、そのグループ内で OJT トレーナーをたてて実施する。
○個別のニーズにより行う校内 OJT であれば・・・
➡求められる研修の内容によって臨機応変に OJT トレーナーをたてて実施する。

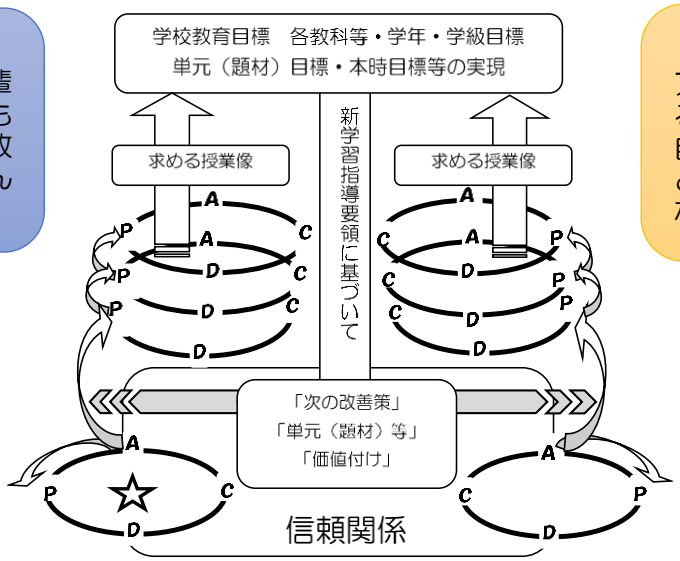
３つ目の「個別のニーズにより行う OJT」に係って、先輩教職員と後輩教職員がペアになって行う手法を**メンター制**と言います。

メンター制（メンタリング）とは
スキルや経験が豊富な人が、スキルや経験の少ない人のキャリア形成に対して一定期間継続して支援を行うことです。支援する OJT トレーナーを「メンター」、支援される側を「メンティ」とよびます。

メンター制は基本的に１対１の関係で行われます。メンターは信頼関係をつくりながら、仕事上の相談に応じたり、助言を与えたりします。そうしてメンティの精神的、人間的な成長を促していきます。メンター制ではメンター自身も指導のやり方等を振り返ることで、自らの資質・能力を向上させていくことができます。平成 30 年３月に総合教育センターが発行した「新学習指導要領に基づく授業改善の手立て」にも、授業づくりにおけるメンター制が次のように示されています（ｐ12）。

校内の初任者研修では初任研の担当の先生にいつもお世話になっています。これもメンター制の一つだったのですね。

後輩教員
身近な職場の先輩にアドバイスをもらいながら、日々改善して、実践を積んでいきたいな。

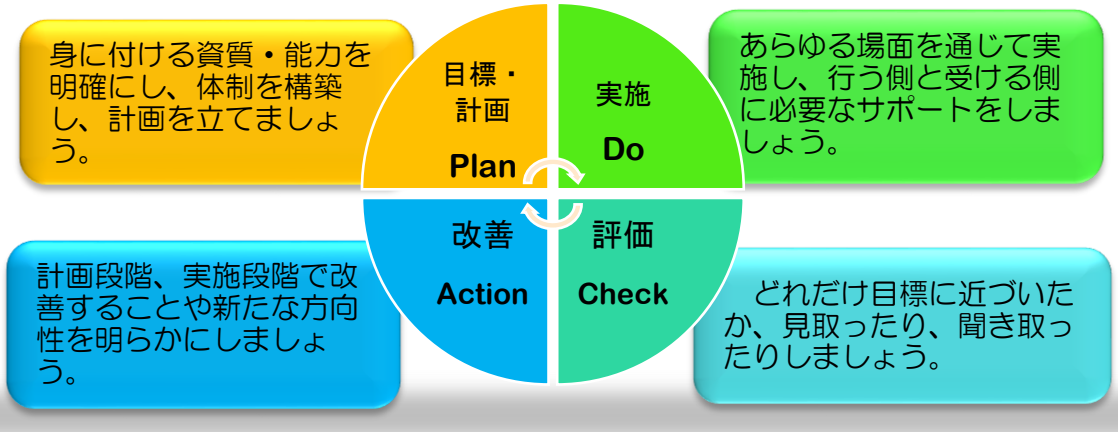


先輩教員
アドバイスしている私自身も、改めて自分を振り返ることができて勉強になるわ。

メンター制については、管理職の指名によってメンター・メンティ関係が生まれる場合もあれば、ベテラン教員やミドルリーダーが自発的にメンター役になることもあるでしょう。自分の業務を次の人に引き継ぐことはどんな仕事においても必須です。今の職場であなたの「メンティ」は誰でしょうか。また、後輩教員が自発的にメンターを求める場合もあるでしょう。今の職場であなたの「メンター」は誰でしょうか。

Q5　OJT トレーナーになったらどうやって進めていけばいいの？

OJT も普段の授業改善と同じように PDCA サイクルで回していくことがとても大切になります。研修を受ける構成員のニーズを踏まえ、不断の見直しを行っていくことで、形骸化せず、有意義なものとなっていきます。OJT トレーナーはそれぞれのステージで次のようなことを大切にしていきましょう。



Q6　実施するに当たっての心構えは？

OJT の実施に当たっては当事者間の**信頼関係が重要です。**教える方も教わる方も次のようなことを心がけていきましょう。

信頼関係が重要！相手を尊敬する気持ちを

信頼関係（ラポール）をつくるコツ

①注目：相手の言動に注目する。　②関心：相手の言動に関心をもつ。
③共感：相手の言動に共感する。　④信頼：相手を信じる。
⑤敬意：相手に敬意を払う。

また、OJT トレーナーになった場合には次のことも大切にしていきましょう。

効果的に褒めたり、指導・助言したりしましょう

効果的に褒めるコツ

- 「何がよかったのか」「どこが伸びたのか」を具体的に褒める。
- 仮に成果が出ていなくても本人の努力が認められる部分を褒める。
  また、教えたことを実行しようとしたならば、その努力を褒める。
- 「才能」よりも「努力」を褒める。
- すぐ褒める。感謝の言葉も添える。

効果的に指導・助言するコツ

- 感情的にならない（叱れども怒らず）。叱る時には前後に褒める（サンドイッチ話法）。
- 結果に至るプロセスに着目させる。
  うまくいかなかったことだけではなく、うまくいったことにも着目させる。

コーチングの基本スキル「傾聴」「質問」「承認」を

「傾聴」のコツ

○ うなずき、相づち、アイコンタクト、繰り返し等を用いながら聴き、相手の話を促します。
○ 途中で遮らずに聴く。（相手の言いたいことを最後まで聴く。）

「質問」のコツ

○ 相手の中にある意欲や答えを引き出すようにします。相手が気付いていないものまで引き出すことも大切です。
○5W1H を使ったオープンクエスチョンが有効です。

「承認」のコツ

○ 誰もが誰かに認められたいと思っています。相手の存在、変化や成長を認めます。
○ 少しの変化をも捉え、「自分がどう感じたか」という「アイメッセージ」で伝えると効果的です。

（２）全員参加のＯＪＴ

①校内研究で大切にしたいポイント

全員が参加する校内 OJT には多様なものがありますが、中でも代表的なものが校内研究です。ここでは校内研究を進めていくときに大切にしたいポイントを挙げていきます。

ア　校内研究の目的を明確にする　～そもそも「校内研究」とは～

こんな校内研究になっていませんか？

〇業務化　：こなすべき仕事の一つ。やらされ仕事。
〇形骸化　：努力をせずにとりあえず片付けようとする。
〇非日常化：イベント化。普段ならしないことを研究授業だからしてしまう。

校内研究とは

一人一人の子どもの学びや成長を促すための、教員の学びや成長を支える研修システム

そもそも子どもが資質・能力を身に付けるためにやっていることだよね！

まず

学校教育目標等を踏まえ、今、目の前の子どもたちにどのような資質・能力を育んでいきたいかという視点から研究テーマを立ち上げていきましょう。

次に

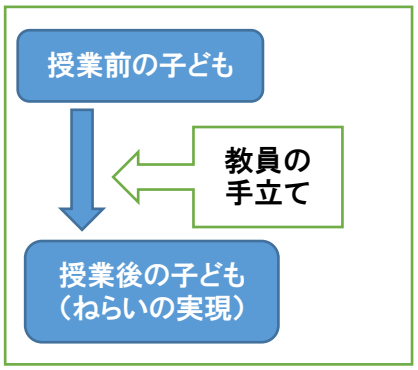
それは具体的にどんな子どもたちの姿なのか、ビジョンを共有しましょう。

研究テーマ「対話的に学びながら自らの考えを深める子」はもっともだけど、具体的にどういう子どもなのでしょう？

担任している１年生の子どもだと、隣の子どもとお話ししながら「あっ、そうか！」と新しいことに気付いている姿だと思うわ。

イ　授業を見る視点を共有する

研究授業において授業を参観する際には、視点を明確にもって臨むことが求められます。そもそも授業は、教員の意図的な手立てによってねらいが達成され、子どもが変容することを目指した営みです（右図）。したがって視点として「ねらいの実現」「教員の手立て」「子どもの姿」は欠かせないでしょう。ある学校では次のような授業を見る視点を挙げ、共有して授業を参観するようにしています。



授業を見る視点

子どもについて

子どもの表情はどうかな？没頭して学んでいるかな？

子どもたちの考えはどのように変わってきているかな？

子どもたちはつながっているかな？

これまでの学びを生かして学んでいるかな？

子どもはねらいを捉えているかな。最終的にねらいは達成されたかな？

教師の手立てについて

ねらいを達成するために教員は適切な関わりをしているかな？

手立てはねらいを達成する上で有効だったかな？

この他にもどんな視点があるでしょう？職場内で出し合ってみましょう！

ウ　研究協議を教員にとっての主体的・対話的で深い学びの場にする

授業後の研究協議は、授業者ではなく参観者の姿勢と実力が試されます。授業者を尊重したうえで、授業者とともに新しい授業を創造していくための研究協議にしていきましょう。私たち教員が「主体的・対話的で深い学び」の視点をもって臨むことが大切になりますね。

こんな協議になっていませんか？

漠然とした印象論や事実に基づかない評価

活気がありましたね。

まじめに取り組んでいましたね。

グループ活動は成功でしたね

発問はあまり効果的でなかったですね。

根拠の薄い提案（個人的な経験や他の実践例から引用）

ある本にはこう書いてありました。

私が昔やった時にはうまくいきました。

どうしてもこういう議論になってしまうんだよな・・・

研究協議では、子どもの姿を基に語り、課題となる点については代案を出しながら語り合いましょう！

①授業開始３分ごろ、先生の指名に応えたＡさんの「そういえば、この間の実験では数値がバラバラだった。」という発言。この発言で今日のねらいがクラスに共有されましたね。あの指名は意図的だったのですか？**【子どもの姿に基づいた教員の手立てに着目】**

②よく見ていただいてありがとうございます。あの場面はＡさんの前のＤさんの発言で、Ａさんがハッと何かに気付いたような表情になったのです。そこで指名してみました。

③授業の半ば頃、クラスに沈黙が訪れましたね。私はあの沈黙は子どもたちの思考が止まってしまった、と見たのですが、もしかしたらその時に教室の右側に貼ってあった掲示物を示したら、また子どもたちの考えが進んだのではないかと思いました。**【子どもの姿に基づく代案】**

④「掲示物への注目」の代案ありがとうございます。私もあのシーンは印象的でした。でもみんなが暗礁に乗り上げてしまったわけではなく、私の目の前にいたＴさんはノートにメモをし始めたんです。そのメモには「もしそれが本当だとしたら～」とありました。彼女なりにねらいを意識して思考していたと捉えました。**【ねらいに着目】**

授業を参観する際に視点をしっかり持って授業記録を克明に取っていないと協議には参加できないですね。

エ　鍵は省察（リフレクション）

省察（リフレクション）とは、自身の見方や考え方の枠組みを問い直し、その経験を吟味することです。教員の場合で言えば、授業で何か問題があったと感じられた場合に機械的に「処方箋」を適用して済ますのでなく、問題そのものの捉え方を検討することで、授業実践に対して新しい見方を獲得していくことです。こうして獲得された新しい見方（実践知）は、その後の授業における判断の拠り所になります。「主体的・対話的で深い学び」の視点をもって授業を振り返ってみましょう。

教育技術はもちろん大切だけれど、ただ単にそれをたくさん集めればいい授業になるわけではないよね。

リフレクションを繰り返しながら、実践知を身に付けていきたいですね。

【リフレクションのやり方の例】

①授業で気になったことを書き出し、その中で重要と思える点について丁寧に思い浮かべる。

②その際、授業記録（発話の記録や映像）を確認する。

（考えるときには具体的な事実に立ち戻って確認する習慣を付ける）

③よい点、問題点、気になる点について、それぞれ「何がよい点なのか」「何が問題点なのか」「何が気になる点なのか」を言葉にする。

④その理由は何か、主体的・対話的で深い学びの視点で考えて説明する。

⑤リフレクションが終わったら、必ず簡単な記録を残す（日時・授業名・リフレクションのポイント、事後の気付き等）。

このリフレクションはもちろん個人でもできますが、集団での対話を通して行うことも効果的です。

私たち教員たちは授業について語り合う中で、他者の視点を取り入れ、自己の授業観などを問い直していきます。授業を見る枠組みを再構築し、自身の授業の課題や授業の難しさを捉え直し、解決を模索する中で、新たな技術を獲得していくといえます。

子どもを育てるために日々の授業改善を重ねる（研究する）ことで教員自身も変わり、成長していくんだね。

それを一人でやるのではなくて、同じ学校の教職員の仲間でやっていこう！私たちも協働で！

同僚性を高める中で、授業観・子ども観・教育観をさらに磨いていきましょう！

②その他の全員参加型 OJT で大切にしたいポイント

校内研究以外にも全員参加型 OJT は多様にあります。全員参加型 OJT で事前・研修中・事後においてそれぞれ大切にしたいポイントです。

研修前：ねらいを明確にしましょう！

指導役はねらいを明確にもっていますが、研修を受ける側にとっては曖昧なことも多くみられます。「なぜこの研修をやるのか」「今この研修を受けることの意義は何か」を明確にして臨みましょう。

これからアレルギー対応研修。自分のクラスにはアレルギーをもつ子どもはいないけれど、学年にはエピペンを処方されている子どもがいる。いざという時はすぐに対応できないと。毎年の研修だけど「大切なことは何度でも！」。よりスムーズに動けるようになろう！

研修中：受け身にならず頭をアクティブに！

私たちも研修が「主体的・対話的で深い学び」になるようなイメージをもちましょう。最近は一方的に聞くだけではなく参加型のワークショップも取り入れられています。しかし聞くことが多い研修でも自己内対話を大切にし、思考を常にアクティブにしていきましょう。

A 先輩は対応の手順をしっかり覚えているな。
どんな症状が現れる場合をアナフィラキシーというんだっけ・・・

研修後：自分の言葉で研修の成果を語ってみる

振り返りを大切にしましょう。自分の言葉にすることができたとき、初めてその研修の中身が自分のものになったと言えるでしょう。

今回の研修で自分のプラスになったことは３つ。
まず一つ目は食物アレルギーの症状について詳しく学べたこと。
２つ目は・・・

コラム～OJT に拡大要請訪問の活用を！

総合教育センターでは各室・各教科等の指導主事が一堂に学校に伺い、授業を参観し、授業改善等のアドバイスを授業者に直接行う拡大要請訪問を実施しています(年間 27 回)。先生方からは「指導主事とのマンツーマンの話し合いは緊張したけれど、終わってみるととても勉強になった」と好評をいただいています。自分の学びだけにとどめず、同僚の先生方とお互いにシェアすれば、さらに自分の力、学校の力となっていきます。「点」から「面」のイメージをもって拡大要請訪問を活用すると、さらに充実した OJT になっていくでしょう。

（３）個別のニーズに応じたＯＪＴ集

私たち教員は、一人一人のキャリアも違えば、目の前にしている子どもも違うことから、当然乗り越えなければならない壁（課題）も異なります。その時に効果を発揮するのが個別のニーズに応じた OJT です。

先生の板書はいつ見ても分かりやすいです。私はいつも事柄の羅列で終わってしまっていて・・・。板書について教えていただけませんか？

もちろんいいですよ！実は先日ミドルリーダーの研修を受けてきて、同じグループの方からいい実践例をたくさん聞くことができました。自分ももっと校内で自分の強みについて広めていきたいと丁度考えていたところだったのですよ。

惜しみなく教えてくれるなんて素敵な先輩なんだろう。

このような個別のニーズに応じた OJT のアイデアについて紹介します。

OJT アイデア１

プチ研修

「こんなこと知りたかった！」～OJT トレーナーは同僚の先生！それぞれの強みを生かしましょう！テーマも場所、時間もデザイン自由。

いつ？
放課後や職員会議の後など。１５～20 分くらいで。

どこで？
通常の会議の場所の他に理科室、図工室等、テーマに応じて校内各所で。

誰と？
OJT トレーナーはそれを得意とする同僚の先生。自薦、他薦で。参加者はそれを知りたい先生。2、３名の小グループから！

何を？
今度授業でやる内容。教員なら知っておきたい基本の「き」など。模擬授業だと分かりやすさアップ！

こんなテーマはいかがですか？

〈ニーズが高めのテーマ例〉

「効果的な発問」　「評価について」　「板書の作り方」　「給食指導」　「掲示物の作り方」

「朝の会・帰りの会のやり方」　「保護者への電話対応」　「教育相談のいろは」　「清掃の仕方」

「言葉の使い方」　「評価問題の作成の仕方」　「学校事故対応」　「健康観察のポイント」

〈個別的なニーズのテーマ例〉

「版画の摺り方」　「鉄棒の教え方」　「テスト監督の仕方」　「家庭訪問の心得」

OJT アイデア2

ちょこっと参観・お気軽公開

普段の授業をのぞかせてもらいましょう。数分でも多くのことが学べます。
また、自分から授業を公開することにも積極的になっていきたいですね。

いつ？
空き時間等を使って。１時間まるまるでも、通りすがりに数分でもOK！

どこで？
教室が一般的ですが、体育の授業など校庭で行われている様子を垣間見ることもできますね。

誰の？
これから自分が行う授業をやっている先生。学年を越えて憧れの先輩の授業も！

どうやって？
参観するときは、前もってお願いを。事後は感想を授業者にお伝えしましょう。アウトプットが重要です。

ちょこっと参観　こんな一工夫

実際の授業は一番勉強になるもの。「ベテラン、先輩の先生が一歩先の授業をやるようにしている」「職員室の入り口扉に今日公開する学級のお知らせ（時間、単元等）を貼っておく」「授業後には共通のミニカードに感想を書いて授業者に渡す」などの一工夫も。

OJT アイデア3

教員文庫

「本から学ぶ」も必須。職員室のサロンに、おすすめの本置き場のスペースを！

どこに？
職員室で多くの先生が集まりそうな場所がベスト。

どんな？
直接授業で使えそうな本から、教員としての人間性を磨く研鑽本まで。自分が読んでおすすめできる本がいいですね。付箋に一言推し理由を書いておくとよいですね！

どうやって？
レンタルも可能だといいですね。また本は新鮮さが大切。1～2ヶ月毎に変えていくとよいでしょう。

OJT アイデア4

３分間ミニトーク

具体例を基に伝えたい内容が凝縮されるのが「３分」。短い時間でエッセンスを習得！

いつ？

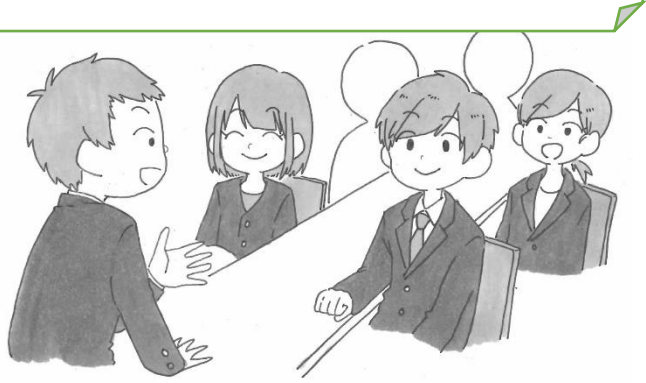
いつでもどこでも。例えば職員会議の終わりに輪番制で。

誰と？

何人からでもOK。短い時間なので、なるべくグループ全員がそろうといいですね。

どうやって？

特に大きな準備は必要なし。通年のテーマを決めておくのも手。話し手は要点（この話で何をつかんでほしいのか）を明確にしましょう。



３分間ミニトーク　こんなテーマはいかが？

どんなことでも子どもたちの教育につなげられるのが私たちの仕事。「最近気になったニュース」「最近の子どもたちに伝えたいこと」「今だから話せるこんな失敗」など、学校教育から生活全般の話まで。

OJT アイデア5

ノート美術館

子どものノートを見ると、担当の先生がどんな指導をしているのかがわかります。子どもの成果物から見えてくる教員の指導も多いですね。

いつ？

子どものノートを１つの掲示物と考えれば、常に新しい情報を提供できるといいですね。そのことで多くの子どものノートを紹介することにつながります。

どこで？

クラス内にノートを掲示して紹介することもできますが、できれば学年の廊下などに掲示したり、置いたりしておくと、子どもだけでなく、教員もお互いに見合うことができ、指導の様子も垣間見えますね。

どんな思考ツールを使うと効果的？どんなコメントを入れると子どもは励まされる？

OJT アイデア6

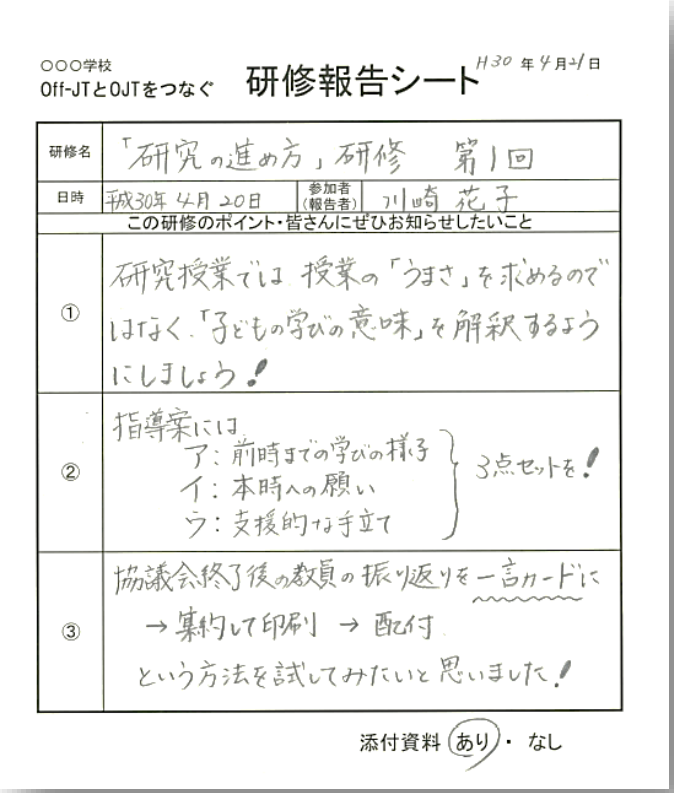
研修報告シート

校内の代表として参加した Off-JT 研修は、その内容を職場の教職員にしっかりと伝えるところまでが仕事。報告会を開くことが難しい場合、共通のシートを作ってそれを回覧すると効果的です。

いつ？どうやって？

情報は鮮度も重要。研修後すぐに伝えたいですね。自分が捉えたポイントを自分の言葉で簡潔に書けるようなシート（右図参照）を用意しましょう。

また、研修で配られた資料を回覧することも大切です。その際、どこが重要な箇所なのか、付箋を貼るなどして明確にすると読み手にとってはわかりやすくなるでしょう。
これらのことは、校務支援システムを活用してもできますね。

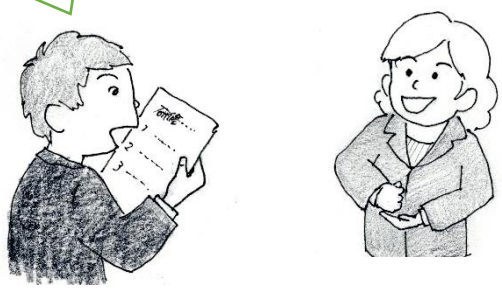


○○○学校
Off-JTとOJTをつなぐ　研修報告シート　H30 年 4 月 21 日

研修名	「研究の進め方」研修　第1回
日時	平成30年 4月 20日　参加者（報告者）川崎 花子
この研修のポイント・皆さんにぜひお知らせしたいこと	
①	研究授業では 授業の「うまさ」を求めるのではなく「子どもの学びの意味」を解釈するようにしましょう！
②	指導案には ア：前時までの学びの様子 イ：本時への願い ウ：支援的な手立て 3点セットを！
③	協議会終了後の教員の振り返りを一言カードに →集約して印刷 → 配付 という方法を試してみたいと思いました！

添付資料 (あり)・なし

○○先生は昨日こんな研修に参加されていたんですね。ポイントの２つ目、指導案の「３点セット」について詳しく教えていただけませんか。



研修報告シートを読んでくれてありがとう！より子どもたちの目線で研究授業を行っていく上で３点セットは有効だと考えました。詳しくはね・・・

コラム　ステージⅢ～管理職の OJT

組織と人を育て、よりよい学校を創っていくステージⅢ。その中で、管理職である副校長・教頭の校内 OJT にはどのようなものがあるのでしょうか。

まずは日々校長先生が行う学校運営を肌で感じることから、学校づくりの知見やノウハウを学ぶことができます。また、目の前の子どもたち、教職員、保護者や地域の実態を捉え、そこに自らの知見を結びつけて学校を改善していくために、日頃から学校教育はもちろん社会の様々な事象についてのアンテナを高く張り、情報をキャッチすることも OJT となります。また、管理職にとっては職員室が「学級」であるとも言えます。「教職員は学校の宝」という意識をもち、教職員が安心感をもち、孤立することなく協働的に教育活動にあたれるようなシステムづくりをすることも重要な OJT と言えるでしょう。

３　ＳＤ（自己研鑽）の進め方

自分を磨く３つ目の柱が自己研鑽・自己啓発（Self-development）です。人間的な豊かさは教員にとって必要不可欠なもので、学校で子どもたちと関わっていく際の土壌になります。校外での Off-JT や校内での OJT ではできないことにも積極的に取り組んでいきたいですね。

（１）協働的に学び合う教育研究会の取組

本市の教育の大きな特長として「教育研究会」の活動が充実していることが挙げられます。長い歴史をもつ教育研究会は校種ごとに設置され、各研究会がテーマを設定し授業実践等を通して研究を推進しています。その研究の成果は各校での実践に生かされ、子どもを育むとともに教員の資質・能力も高めています。仲間と協働して授業研究を進められる研究会の存在は本市の教育を進める大きな原動力となっています。

会員の立場から

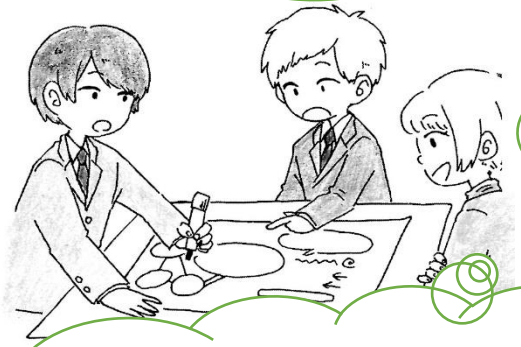
教員としての軸をつくる！

私が大好きな教科は〇〇！この教科を極めたいので〇〇研究会に入りました！１つ軸をもつことで自信が付き、また他の教科も見えてきます。

私の教科は、今の中学校には一人しかいません。だからこそ、教科部会の先生方と専門的な授業の話ができることが、自分の授業改善にもつながっています。

協働的に研究！

地区研究で毎年テーマを決め、それに向けて研究を進めています。授業を参観するだけでなく、指導案検討は、地区全員で集まって行います。ワークシートや発問の工夫がとても参考になっています。



夏休みに行われる夏季研修会はいつも楽しみです。日頃悩んでいることを解決できる場になっています。「子どもに早く会って授業で実際にやってみたい」、そんな気持ちになります。

養護教諭は学校に一人か二人。養護教諭の専門的な資質・能力を高めるためには、研究会での学びは欠かせません。研究を通しての学び合いや先輩からの助言はとても勉強になり、即実践につなげることができます。

教員の学び場！

特別支援学級の担任になりました。特別支援教育研究会主催の夏季研修会では、朝の会のやり方、各教科で使える教材の紹介、そして講演と様々なテーマで学ぶことができました。

会員の立場から

高等学校では各教科等研究協議会を年に２回開催し、指導主事からの新しい情報を聞いたり、研究授業を行ったりしています。
各校に持ち帰り、情報を共有することで、日頃の指導に生かしています。

研究会から毎年出されている冊子は重宝しています。時機を得た新しい内容が掲載されていて、本当に「かゆい所に手が届く」という感じです。

今必要な情報がすぐに！

常任委員の立場から

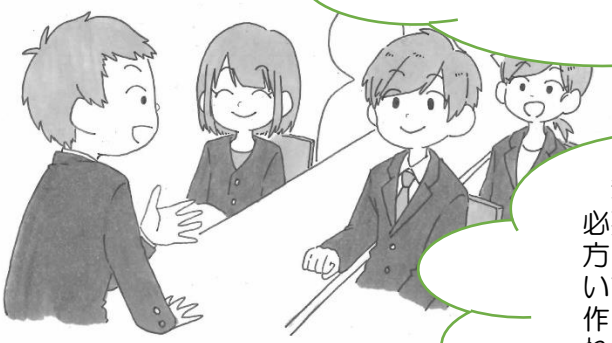
私は研究会の常任委員をやらせていただいています。地区授業研に向けて、指導案検討に伺いますが、授業について語り合う中で、その学校ならではの新しい見方や知見を得ることができて、私自身が力を付けていることを感じます。

知見の広がり！

その教科にとどまらない汎用的な力が付く！

教科部会の常任委員として、話し合いの際司会を任されています。話し合いをスムーズに進めるために、論点を明確にすることが求められ、私自身がとても勉強になっています。

今年は神奈川県の大会で発表する大役をお引き受けしました。質疑応答の中では川崎では得られない多様な視点をいただきました。「全国的・全県的視野にたって情報収集を図り、各部会へ提供する」という研究会の重点目標を実感しました。



伝えるために自ら「学ぶ」！

私は研修会を企画する立場です。先生方が本当に必要としていることは何なのか、自分も同僚の先生方にインタビューしています。新しく知ることも多いです。またこのようなことが「職場のつながりを作ることにつながっている」と管理職の先生に言われ、うれしかったです。

切磋琢磨し協働で授業研究を進められる川崎市！

コラム　教育研究会が協力し合って作成する「実践事例集」

小・中学校では総合教育センターと教育研究会が連携して「実践事例集」を作成しています。編集委員の先生方の優れた実践を紹介し、冊子や CD-ROM で配付しています。各学校での OJT や先生方の SD に活用できる最も身近で有用な資料です。

（２）自らの力を高める多様な学びの場

教育研究会の他にも本市には自己研鑽につながる多様な学びの場があります。一例を紹介します。

総合教育センター研究会議

喫緊の教育課題に対して研究を行う研究会議。長期研究員と研究員による会議は年間24回もの実践研究を重ね、その成果をセンター研究報告会で市内の先生方に発信しています。協働的にじっくりと教育課題の解決に向き合えるシステムがあります。

21世紀の川崎の教育を創造する研究会

多様な教育課題について、同じ区内の取組を共有し語り合う「21研」。保護者・地域の方々が参加するのもこの研究会の特長です。よりよい学校教育を通してよりよい社会を創るという理念を学校と社会が共有する「社会に開かれた教育課程」を具現化したものと言えるでしょう。

管理職による管理職のための研修会

中学校では新しく校長先生、教頭先生になられた先生を対象に研修会が行われています。例えば教頭先生を対象にした研修会では、文書や会計の処理についてベテランの教頭先生から直接具体的に教えていただける機会になっています。管理職としての知見が広がる学び場になっています。

コラム～「学校に長くいる先生＝よい先生」？
働き方・仕事の進め方改革とタイムマネジメント

中央教育審議会は平成31年1月25日に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」を取りまとめました。その中には次のような一節があります。

「‘子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする’という働き方は，教員という職の崇高な使命感から生まれるものであるが，その中で教員が疲弊していくのであれば，それは‘子供のため’にはならないものである。教員のこれまでの働き方を見直し，教員が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで，自らの人間性や創造性を高め，子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになるという，今回の働き方改革の目指す理念を関係者全員が共有しながら，それぞれがそれぞれの立場でできる取組を直ちに実行することを強く期待する。」

必ずしも「学校に長くいる先生＝よい先生」ではないという認識をもち、タイムマネジメントに優れた同僚の先生方の姿から多くのことを学んでいきたいですね。

ことば

よき教師は、単に問題なく機能している機械ではない。教師は生徒とつながる感情的で情熱的な存在であり、喜びや創造性、挑戦心や楽しみをもってその仕事や授業を行う存在である。

クリストファー・デー（ノッチンガム大学）

（３）日常的にできるマイＳＤアイデア

「教員として自分を磨くために日常的に行っていることありますか？」―この質問を先生方にしてみたところ様々なアイデアが寄せられました。このコーナーでは日常的にできる SD アイデアをご紹介します。私たち教員にとっては、学校現場を離れて行っている様々なことが実はよりよい教育活動に結び付いている。すべてが学びの場である、ということが改めて実感されますね。

自分自身で授業記録

録画、録音して後で見直しています。発問の仕方等、授業中には気付かなかったことに気付かされます。

民間主催の研修会に

自分が今、一番知りたいことを知ることができます。参加費もかかりますが、自分への投資と思えば！

本市以外の教員との交流もでき、新しい人脈も生まれています。

テレビ番組を録りためる

テレビ番組は最新の教材を収集するには最適。平日の番組を録っておいて、休日に見ています。

趣味をもつ

リフレッシュという目的以外にも、その趣味を通して教員以外の方々と人脈ができます。ものの考え方、仕事の仕方など、参考になることがとても多いです。

読書三昧

授業に関する本、児童生徒理解に関する本。日頃の自分の教育の営みを客観的に捉えられます。

教わる場に身を置く

週末は教わる立場に。「こんな風に教えられるとよくわかる。」「こんな言葉をかけてもらうととても嬉しい！」。普段の自分の行動を見つめ直す機会になります。

日記で振り返り

一言でもいいので、その日起こったことを書き残します。毎日だと負担になるので、何か印象的な出来事が起こった時にでも OK。スマホのアプリを使えば通勤中の電車の中でもちょこちょこっと。

メモメモメモ

生活（職場も含む）の様々な場面で、見聞きしたこと、考えたことをメモします。時系列で一冊のメモ帳にまとめています。導入の話題等、授業の様々な場面で使えます。

付録　*あなたは学校の宝！*ＯＪＴ計画シート

教員一人一人の資質・能力の向上は、学校の力を底上げし、子どもの育ちに還っていきます。まず、育成指標に示されている資質・能力や自校の学校教育目標を意識しながら自分の現状を分析し、これから達成しなければならないことについて目標を立て、どのような方法でその目標を達成させていくか考えましょう。

さらに、自分の「強み」や校内で求められている役割をイメージし、実際に自校で取り組める「OJT」について考えてみましょう。

■初心（なりたかった教員像）

■川崎市教員育成指標　（P４、P８～P12　参照）

■自己の現状分析

（達成されていること、達成しなければならないこと等）

「学習指導」

「児童生徒指導」

A　自分の力を高める

■こうなりたい！（課題や目標）

■そのための手立て（いつまでに、どの場面で、何を学んでいくか）

OJT（校内での学び合い）

Off-JT（必修研修・希望研修等）

SD（教育研究会・自己研鑽等）

このシートは、
- **●年度初めに研修計画を立てる際の個人の資料**
- **●校内研修の資料**
- **●学年会の資料**
- **●OJT をマネジメントする際の情報収集の資料**
- **●メンターがメンティイに対してアドバイスを行う際の資料**
- **●年度末の振り返りの資料**

等に、コピーして活用してください。（次ページに記入例を掲載しています）
記入したシートはファイリングする等、自分の学びの記録として保管しましょう。

■**実態**（学校、学年、学級等）

「学校マネジメント」

B　学校の力を高める

■自分の「強み」「よさ」「得意なこと」

■学校教育目標（重点目標）との関連

■OJTトレーナーとして

『　　』プロジェクト

いつ、誰に

課題

解決策

【OJT計画シート　記入例】（※この記入例は、ステージⅡの小学校教諭を想定して作成しています。）

●初めて学校に着任した時のことを思い浮かべ、どのような教員になりたかったか書き出してみましょう。

●育成指標の内容を確認しましょう。ステージⅠはP8、ⅡはP10、ⅢはP12を参考にしてください。

●自分の学校、学年、学級、または担当している仕事等を振り返り、実態を記入しましょう。

■初心（なりたかった教員像）
子どもの目線に立って、物事を考えられる教師

■教員育成指標　（P4、P8～P12　参照）

■実態（学校、学年、学級等）
昨年から学年主任をしている。同じ学年に初任者がいる。
自分の学級には、困り感のある児童が3名いる。

●育成指標や実態を踏まえて、自己の現状を分析しましょう。

■自己の現状分析
（達成されていること、達成しなければならないこと等）

「教育指導」
子ども同士がつながる授業をめざしているが、まだうまくいっていない。

「児童生徒指導」
学級を超えて児童理解を進めている。

「学校マネジメント」
ミドルリーダーとしての意識はあるが、具体的なOJTの場を設定できていない。

●自己の現状分析を踏まえて、自分の「強み」や「よさ」等を記入しましょう。

●学校教育目標や重点目標の中から、自分の「強み」「よさ」等を関連させられる部分について抜き出しましょう。

A　自分の力を高める

■こうなりたい！（課題や目標）
体験・対話的で深い学びについて、理解を深めて体化する!!
・児童指導の案件には、チームで対応！
・若手のニーズを捉え自分ができることを発信する！

●自己の現状分析から見えてきた課題を踏まえて、「今後こうなりたい」という目標を設定し、そのためにできる手立てについて「OJT」「Off-JT」「SD」に分けて考えましょう。

そのための手立て（いつ、どこで、どのように、どうなる？）

OJT（校内での学び合い）
夏休み前までに!!
・○○研究会の○○先生に、対話的な学びについて学ぶ
・6・7月のケース会議で、他学年のノウハウを学ぶ

OFF-JT（必修研修・希望研修等）
8月、センター希望研修を受ける（主体的・対話的で深い学び）

SD（教育研究会・自己研鑽等）
○○研究会の常任委員として、夏季実技研修をチームで成功させる

B　学校の力を高める

■自分の「強み」「よさ」「得意なこと」
どの教科でも、思考ツールを積極的に活用している。

■学校教育目標（重点目標）
各教科での言語活動の充実

■人材トレーナーとして
「使ってみよう！　思考ツール」プロジェクト

いつ、誰に
効果的なツールの使い方を、具体例を交えて若手教員に紹介する。職員会議後10分間！

課題
1回では全て伝えられない。

解決策
印刷室に紹介コーナー設けて、常時見てもらう。

●自分の「強み」「よさ」等を生かしたOJTについて、どのような場面で誰を対象とするか等、具体的に考えてみましょう。

●それぞれのOJTが終わったら、成果と課題について振り返り、次につなげていきましょう。

おわりに

私たちが日々取り組んでいる学校教育は、非常に複雑で難しい営みと言えます。ある先輩教員が語ってくれました。「教育という仕事には順風満帆ということがほとんどない。どんなに立派な先生のクラスでも困ったことは四六時中おきている。でも、その『困ったこと』は本当に困ったことなのだろうか？何かトラブルがあって、そのトラブルをどう乗り越えていくか試行錯誤しながら進んでいく。その過程で私たちは子どもたちを育てているのではないだろうか。」と。そしてこの日々の試行錯誤の中で見ることができる子どもたちの成長に、私たちは喜びを感じてきました。

日々育ちゆく子どもたちを目の前にしている私たち教員にとって、完全なるゴールはないと言えるでしょう。しかしそれを承知した上で、私たちは一歩一歩ゴールに向かう歩みを進めています。未来を生きる子どもたちを成長させ、自分自身も成長していくのが教員です。この冊子では、川崎市で学校教育に携わる私たちが、教員として成長していく上で欠かせない研修（研究と修養）の理論と実践例を取り上げました。「教員は、学び続ける限りにおいて教員であり得る」という言葉を皆様が具体化する上で、本冊子がその一助になれば幸いです。

最後に、ご多用の中、本冊子作成にご協力いただいた全ての皆様に心からの感謝を申しあげます。

平成３０年度　川崎市総合教育センター　カリキュラムセンター　指導主事研究

私たちも OJT しました！

室　　長　鈴木　克彦
担当課長　辰口　直美
課長補佐　本多　和子
指導主事　伊藤　悦子　鵜木　朋和　宮嶋　俊哲　永田　賢　石井　芳宏
伊藤由佳子　岩崎　知美　望月　隆　越　有里　中野　正明
伊藤　敏明　鬼頭　洋司　水之江　忠　高橋　徹　米倉　雅実
半田真規子　福岡　弘行　簗部めぐみ

イラスト　川崎市総合教育センター　カリキュラムセンター　指導主事　岩崎　知美
川崎市立西高津中学校　教諭　佐藤　裕佳

～学び合う先生　育ちゆく学校～
教師力を高めるガイドブック
発行日　2019 年（平成 31 年）3 月
編集・発行　川崎市総合教育センター
カリキュラムセンター

〜学び合う先生、育ちゆく学校〜教師力を高めるガイドブック

川崎市総合教育センター　カリキュラムセンター

川崎市立	学校