

校内研修アシストブック

～新たな視点で、元気の出る研修を～



平成25年（2013）
長野県教育委員会

は　じ　め　に

今、保護者や地域から信頼される学校づくりが求められています。信頼される学校づくりを進めるにあたっては、教職員一人一人が自らの資質を向上させて、教育の質の向上を図ることが不可欠です。特に、教職員の資質の向上においては、ライフステージに応じた校内外の研修の果たす役割は重要です。

昨年度末に取りまとめられた、「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言書には、「常に県民目線で考え、行動していくという高い職業倫理意識をもつとともに開かれた学校運営を通して、社会からの信頼を回復していくことが求められている。そして教員が常に前向きな取組ができる組織的土壌を醸成することが不可欠である」と記され、教職員の資質を向上させる研修の重要性が指摘されました。

研修の基本は、教職員自身による自己研修と自己修養にありますが、その成果を一層高めていくためには、校内における教職員による学び合いが必要です。しかし、学校は様々な業務を抱え、研修を行いたくともなかなかできにくい状況もあります。

そこで、本書では、効率的・効果的な研修、日常的な学び合いをキーワードにして、実践例も含めてまとめました。特に本書においては、学校で取り組んだ事例も掲載していますので、是非参考にしてください。

長野県教育がこれまで大事にしてきたものは、児童生徒が光り輝き、健やかに育つ教育です。今一度すべての教職員がこのことに思いを寄せ、教育の専門職として常に専門性を磨き、児童生徒がもっている力を伸ばすために、同僚性を育みながら学び続けていただきたいと思います。

教職に身を置く者として、教育研究や研修は、自分自身に課せられた使命です。そのため、本書を大いにご活用いただることを念じております。

最後に、本書の作成にかかわってご尽力いただいた作成委員の先生方に、心から感謝とお礼を申し上げます。

長野県教育委員会教学指導課長

武　田　育　夫

「校内研修アシストブック」(目次)

○ はじめに

I すべての子どもたちのために、更なる向上を目指す研修を	ページ
1 あなたは今、どんな研修を望んでいますか？	1
2 校内研修の活性化が学校を変えていきます	3
3 学び続けること、学び合うことが大切です	4
コラム① ◦ 校内研修に寄せる期待	7
◦ 校内研修での思い出	8

II 校内研修の参考事例

1 日常的に学び合える学校文化を目指して

Q 1 日常的に教職員同士が学び合うには？	9
Q 2 互いの悩みやこれからの生き方を語り合うには？	11
Q 3 教職員にとって学校がより楽しくなるような研修は？	13
Q 4 それぞれの立場から学校運営に積極的にかかわっていくには？	15
Q 5 グランドデザインを主体的に考えられるようにするには？	17
Q 6 研修係として魅力ある研修を計画するには？	19
Q 7 効率的に研修の時間を確保するには？	21
Q 8 校外研修での学びを生かすには？	23
Q 9 校長として、校内研修の活性化を進めていくには？	25

コラム② ◦ 苦しかった自分を支えてくれた同僚	27
◦ 心に響いた先輩の言葉や生き方	28

2 日々の授業や研究授業を通して、自らの指導力を磨いていくために

Q 10 一人一人の指導力を高めるための研究にするには？	29
Q 11 日々の授業構想を効率的に行っていくには？	31
Q 12 日常の授業実践を生かして指導力を高めるには？	33
Q 13 効率的に授業を振り返るには？	35
Q 14 研究主任として全校の研究を進めていくには？	37
Q 15 子どもの解答結果を活用して授業改善をするには？	39
Q 16 指導主事の学校訪問を生かすには？	41

コラム③ ◦ 授業研究会などで心に残っている同僚や先輩のあの一言	43
◦ 研究授業を行って苦しかった場面、感動した場面	44

3 人として教職員として、自己を磨くための修養	
Q17 地域の教材や先人に学ぶには？	45
Q18 読み合わせなど、教職員としての人間性を高める修養は？	47
Q19 教職員としての誇りと自覚を再認識する研修は？	49
 コラム④ ◦ 信州教育を支えた先人たち	51
◦ 教師の感化力を高める	52
 4 様々な教育課題へ対応するために	
Q20 児童生徒の理解を基に学級づくりをしていくには？	53
Q21 子ども・保護者・地域からの信頼を高めるには？	55
Q22 危機管理に関する研修を進めるには？	57
Q23 教職員のICT活用の意欲を高めるには？	59
Q24 教職員の人権感覚を磨くには？	61
Q25 発達障害など、特別な支援を必要とする子どもに対する指導は？	63
Q26 生徒指導の充実を図るには？	65
Q27 幼保・小・中・高で連携するには？	67
Q28 保護者と連携するには？	69
Q29 地域と連携するには？	71
Q30 様々な機関と連携するには？	73
 コラム⑤ ◦ 学校であったヒヤリ・ハット	75
◦ 思い出に残っている地域や保護者との取組	76

III 校内研修の形態や資料

1 目的に応じた研修の手法と運営の方法	
Q31 スクール・コンプライアンス研修は？	77
Q32 すべての教職員が学校運営に参画するには？	79
Q33 参加者が自由に意見を出し合うワークショップは？	81
 コラム⑥ ◦ 研究主任としての悩みや喜び	83
◦ あなたの学校に「白い丸いテーブル」はありますか？	84
 2 その他	
Q34 ストレスマネジメント研修は？	85
Q35 アンガーマネジメント研修は？	89

○ 委員氏名

I すべての子どもたちのために、更なる向上を目指す研修を

1 あなたは今、どんな研修を望んでいますか？

(1) 自分自身を振り返り、子どものため、今より少しでも向上するために



多くの方が、目の前の子どものために、教職員としての資質を向上させたいと願っていると思います。しかし、日々の仕事に追われ、多忙感がつのり、なかなか自分自身を振り返ったり、職場の仲間と子どもの姿について語り合ったりする時間がとれない現実もあるでしょう。

本書には、そんな教職員の方々のために、限られた時間の中で、効果的に研修を進めるための方法や職場の仲間同士でどのようにしたら互いのもつている個性を生かし、校内での日々の学びを充実させることができなのか、そのヒントを載せてあります。

また、今までと同じ発想では、変化の激しい社会に対応できない部分もありますので、新しい視点の研修についても幾つか紹介してあります。

更なる向上のため、望んでいる研修に少しでもつながりそうなものがあれば、まず同僚とともにやってみましょう。そして、そこから教科会や学年会、学校全体などに広げ、校内での学びにつなげてください。

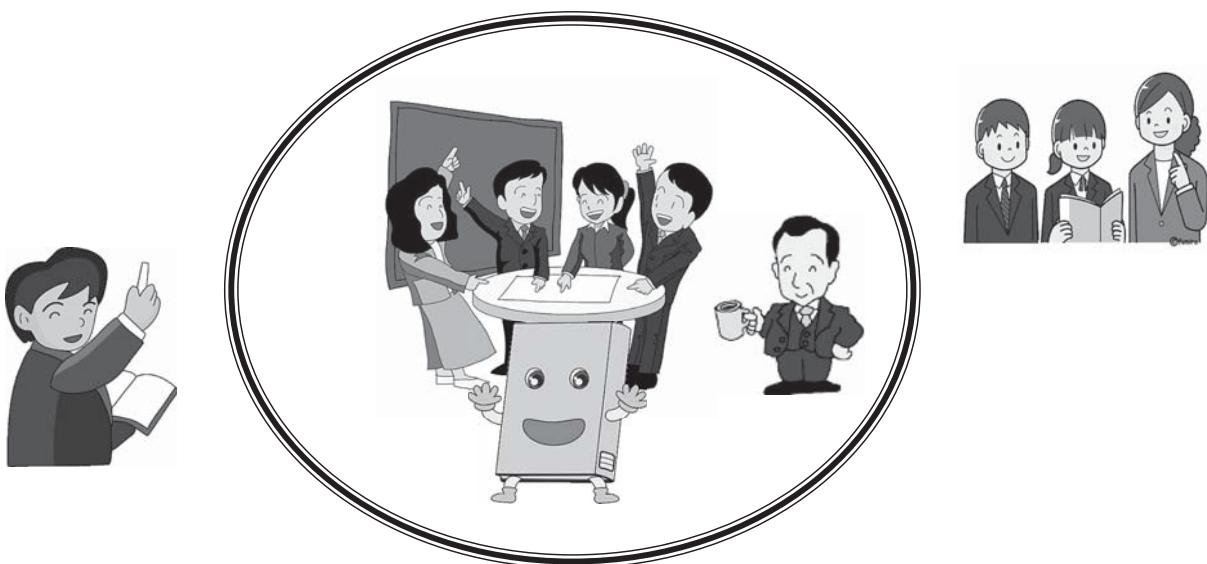


(2) Q & A形式で、効率的に課題の解決へ

「手引書などを見る時間がなかなかとれない」とか「どこに自分の必要なページがあるか分からない」という方のため、次のページに、必要なQ&Aへできるだけ効率的にたどりつけるよう、年代別・目的別のマトリクス表を載せました。

一人でいろいろ思い悩んでいても、状況は変わりません。何か解決の糸口になるような研修の方法を気軽に探してみませんか？

あなたがかかるわる、すべての子どもたちのために……。



年代別・目的別研修の紹介

〔私の年代〕

〔望んでいる研修〕



〔参考になるQ & Aへ！〕

20代～



- | | |
|--------------|-------------------------|
| 教科指導力を身に付けたい | → Q 1・10・12・13・15・16 |
| 先輩や同僚に教わりたい | → Q 1・2・6・8 |
| 子どもや保護者との関係 | → Q 20・24・25・26・28 |
| 短時間で効果的な研修 | → Q 8・11・12・13 |
| 新たな視点をもつために | → Q 3・16・17・18・19・21・23 |

30代～



- | | |
|--------------|--------------------------|
| 教科指導力を身に付けたい | → Q 10・12・13・15・16 |
| 同僚と語り合いたい | → Q 1・2・3・13・14 |
| 子どもや保護者との関係 | → Q 17・20・24・25・26・28・30 |
| 効率的に研修を進めたい | → Q 1・7・8・11・12・13・16 |
| 係主任・学年主任として | → Q 2・4・5・6・18・19・23 |

40代～



- | | |
|--------------|--------------------------|
| 校内の研修を充実させる | → Q 3・6・8・17・18・23 |
| 効率的に研修を進めたい | → Q 1・7・11・12・13・16 |
| 保護者や地域との関係 | → Q 17・22・26・27・28・29・30 |
| 自己研鑽を深めるために | → Q 17・18・19・21・22・24・25 |
| 教科主任・研究主任として | → Q 2・4・5・10・14・15・18 |

50代～



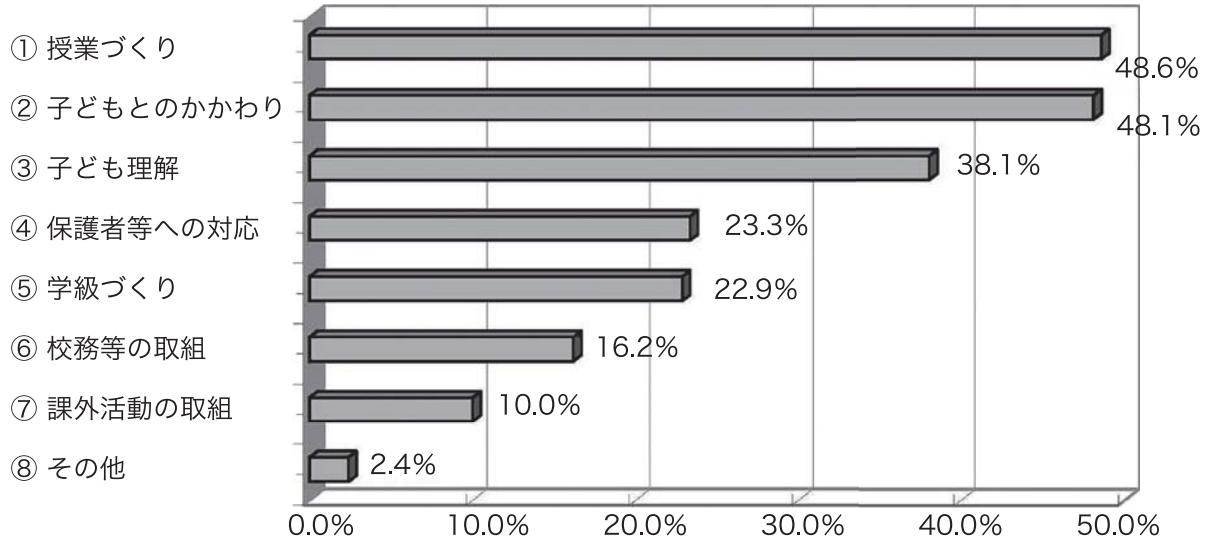
- | | |
|-------------|--------------------------|
| 校内の研修を充実させる | → Q 4・6・7・10・15 |
| 学校の雰囲気づくり | → Q 1・2・3・5・8・12・14 |
| 指導主事や外部との連携 | → Q 16・17・26・27・28・29・30 |
| 新たな教育課題の解決 | → Q 9・23・25 |
| 次世代育成の立場から | → Q 9・17・18・19・21・22・24 |

2 校内研修の活性化が学校を変えていきます

(1) 初任の教職員を支えている校内研修

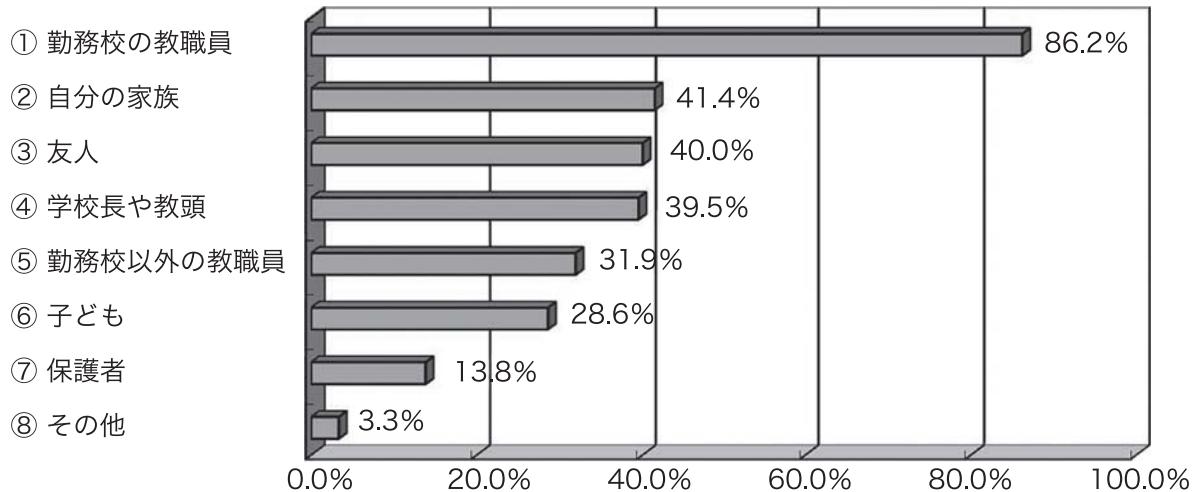
初任研対象者に、2年次研修の折り、初任の1年間を振り返ってアンケートに回答していただきました。調査からは、次のような結果が出ています。

1 初任の1年間で力が付いたと感じていること



- 毎日の授業では、「ねらい、めりはり、見とどけ」を意識して取り組みました。日々積み重ねることで身に付いてきたと感じています。
- 校内のたくさんの先生の授業を見たり、授業を見てもらってアドバイスをいただいたりしたことで、自分の授業が大きく変わりました。
- 子どもと遊んだり一対一で話したりすることで子どもたちの考えが分かり、こちらの思いをどのように伝えていけばよいか、少しずつ分かるようになってきました。最初は、自分の考えばかりを子どもたちに押し付けていることが多かったと思います。

2 苦労したり悩んだりしたときに支えてくれた人



- とにかく相談。困ったことや悩んだことは、指導教員や周りの先生方にすぐに相談しました。
- 「うまくいかなくて当然」という気持ちで、自分をオープンにすることで、多くのアドバイスをいただき、声をかけていただきました。
- 直接の解決ができないても、話を聞いてもらい、悩みを共感していただくだけで、「助かった」という気持ちになり、うれしかったです。

初任者の皆さんのが、日々の実践の積み重ねと、校内の同僚の支えによって、教職員としての力を高めている様子がうかがえます。また、校内での日常的な教職員同士のかかわり合いが、授業改善や子ども理解、諸問題の解決に大いに役立っていることが分かります。

(2) 学校の雰囲気を変える校内研修

ある教頭先生が、校内の教職員の雰囲気を語ってくれました。

今年、本校に20代のA先生が着任しました。A先生は分からぬなりにも、自分で考えて一生懸命取り組んでいます。周囲の先生方は、そんなA先生に積極的に声をかけ、かかわりを作りながら教科指導や学級運営を支えています。そのことにより、昨年度よりも教職員同士のかかわりが深くなり、学び合う雰囲気が高まっているように感じます。

このように、校内の教職員がかかわり合い、学び合っていくことは、若い教職員を支えるだけでなく、学校の雰囲気を変えることにもつながります。

「校内研修」という言葉に、全校研究授業や講演会等を想像する方が多いのではないかでしょうか。このような研修も大切ですが、「いつでも、どこでも、誰とでも」行うことができる日常的な教職員同士の学び合いについて見直してみてはいかがでしょうか。



本書では、校内における日常的な教職員同士の学び合いが、一人一人の資質能力を高めるとともに、学校の組織力を高めるという観点から、効果的な校内研修のあり方を具体的に提案します。この機会に、教職員同士が学び合うことのよさを確認し合い、校内で実践してみましょう。

3 学び続けること、学び合うことが大切です

(1) 自ら学び続けること

長野県教育委員会では、平成25年度、新たに「長野県教員研修体系」を作成いたしました。この研修体系では、長野県の学校で育成をめざす人間像から、「学校教育の理念」「教員の使命・任務」

「教員に求められる資質能力」までを一貫して示し、「教員の使命・任務」の中には、「専門性を磨き、人間力を高めるために学び続ける」ことを位置付けました。そして、学び続けることを「教員が学び続けることにより成長していくことは、児童生徒の成長の源でもあり、児童生徒の成長にかかわることは、教員の喜びであり、やりがいである」と、説明しています。

長野県教育の理念と教員の使命・任務

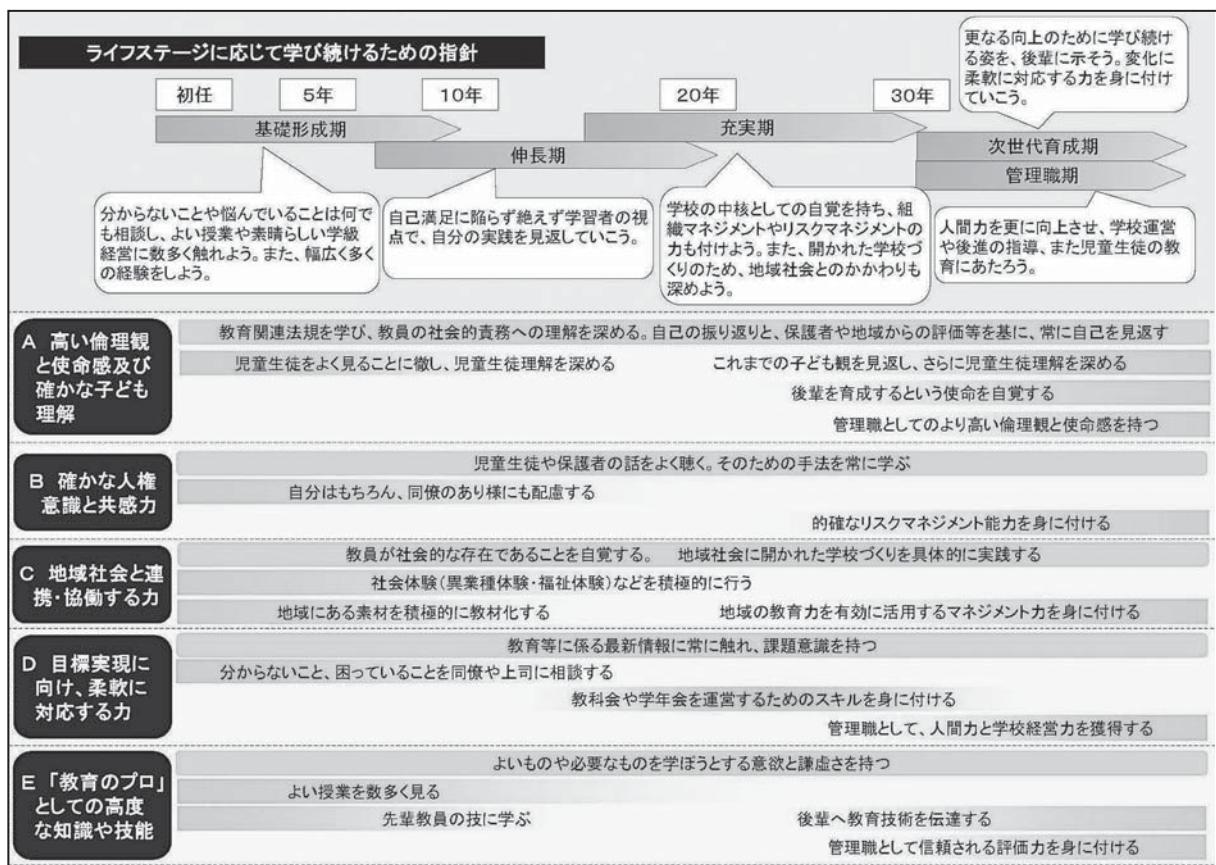
＜めざす人間像＞ 知・徳・体が調和し、社会的に自立した人間

長野県の学校教育の理念 子どもの内なる力を伸ばす教育 地域と共に歩む学校

長野県の教員の使命・任務

子どもの命と安全を守り、夢や可能性を育む
専門性を磨き、人間力を高めるために学び続ける] 「守り 育み 学び続ける」

また、「学び続ける教員」を支援するために、「ライフステージに応じて学び続けるための指針」を表して、経験年数等に応じて、どのような資質能力を高めていかなければよいかを示しています。



(長野県教員研修体系より)

このように、教職員には、年齢や経験、職場の環境等に応じて様々な資質能力を身に付けていくことが求められていますが、その力は経験年数を重ねるだけで身に付くものではありません。教職員自らが研鑽し、資質能力を高めていくとする意識が重要となってきます。

3ページの2年次研修の皆さんアンケートからも分かるように、校内での教職員同士のかかわり合いは、教職員の力を高めるために有効です。しかし、それが日常的なものであるために、その大切さが特に意識されなかった面もあります。校内における教職員同士の学び合いを積極的に行うことで、教職員の資質能力を高めていきましょう。

(2) 学び合うこと

研修というと、「受講する」とか「教えてもらう」とか、受動的なイメージをもってしまいがちですが、校内における研修は、教職員同士が学び合い相互にかかわり合うことで、共に高まっていくものです。

教職経験が1年の方と5年の方が実践を持ち寄って語り合う「授業力向上研修」では、参加した5年経験者から、次のような感想が寄せられました。

初任の先生から尋ねられて、自分の実践を語り、答えていた自分がいました。教えてもらつてばかりいると思っていたが、今日の自分は違いました。それぞれの課題や願い、悩み等を語り合いましたが、新鮮な感覚をもち、基本に忠実に実践されている初任の先生から学ばせていただくことも多くありました。自分が中堅になりつつあることを感じながら、その責任も感じました。

このように、教職員同士は、年齢に関係なく学び合うことができます。つまり、教える立場か教えられる立場のどちらかにあるのではなく、教える立場でもあるし、教えられる立場でもあるということです。様々な見方や考え方をもつ教職員同士がかかわるからこそ、学び合いの内容をより深く、より広くしていくことができます。この「学び合う」という視点を大切にして、校内の研修を積み重ねていきましょう。



コラム①

I
—
2

【校内研修に寄せる期待】

土曜日がまだ登校日だった頃、午前中の授業が終わった後、一ヶ月に一度くらいは先生方で1週間を振り返ったり、児童生徒のことを話したりしながら昼食を作り、和気藹々と食事をした記憶があります。先輩の話に学び、後輩の質問に答え、「教育とは何ぞや」と自分に問いかけ、考えさせられる貴重なコミュニケーションの場であったとともに、日常に根ざした貴重な研修の場であったような気がします。

そして現在の学校。忙しさに押し流され、このような場がどのくらいの学校でとられているのでしょうか。現在の学校にはこのような時間の確保はもちろん、日頃から先生方が互いを尊重し合い、学び合おうとする意識の醸成が必要不可欠です。

研修は特別なものではありません。学ぶ意欲があれば、同僚、先輩、後輩、児童生徒、保護者、地域の方から様々なことが学べます。日常の学校業務の中で学び合える学校づくりを進め、校内研修を活性化することが大切ではないでしょうか。



【校内研修での思い出】

「この点線見えるよね。ここが真ん中だよ」「あれ？さっきも言ったじゃん。お手本をよく見なきゃ」、初めて小学1年生の担任をした時、授業中にこんな言葉を繰り返していました。1年生用のノートには中心線が破線で入っていて、バランスをとりやすくなっているのですが、どうしてもマスの中にバランスよく書けない子どもがいたのです。後に彼はいくつかの検査を受けて特別支援学級への入級判断が出たのですが、当時の私には、「いい加減に書いている」「真剣さが足りない」、そんな子どもに映っていました。

彼の検査が縁で、特別支援学校の先生を講師として招き、校内研修が開催されました。検査結果の実例を交えて発達障害の子どもの特徴、対応の仕方などを教えてもらいました。そこで初めて知ったのは、「同じ物を見ても、どの子どもにも一様に見えているのではない」ということでした。

例えば次のような検査結果です。縦横3つずつ9個のドットが等間隔に並んでいて、それらのドットを直線でつないで図形が描かれています。すぐ隣の同様な9個のドットに、彼は同じ図形を描くことができませんでした。「見え方」が未発達であるということを示す結果の一つでした。先生方の中にも「婦人と老婆」の多義図形を2通りの見方をするのが難しい人がいました。白い背景に、地中海だけを黒く表現した図が何を示しているのか分かった先生は少数でした。「見え方」が違うというのは、特別なことではないということを実感させられました。

新しい文字を習うとき、彼は手本の文字を真似て書こうと一生懸命だったに違いありません。しかし、発達障害についての理解が浅かった私は、手を抜いているという見方をしていたのです。このまま注意し続けていたら、彼の自尊感情は傷付けられ、二次障害を引き起こしかねなかったのです。そのことを気付かせてくれた校内研修は、今も私の心に鮮明に焼き付いています