

教員育成指標ガイドブック

すべての学校で育てる
すべての教員が育つ

長野県教育委員会

長野県教員育成指標の策定について

教員にとっての喜びは、児童生徒の成長にかかわることです。そのためには、自らが児童生徒の道しるべとなれるように、その時代の背景や要請を踏まえ、児童生徒の生きる未来をイメージして、教員自身が**学び続ける**ことが必要です。

学校には、様々な年代や経験の教員が集まっています。若手の教員は、同じような経験年数の教員や先輩の教員に相談することによって、多くのことを学んだり、勇気付けられたりします。このことは、先輩の教員にとっても、豊富な経験を伝える機会であるだけでなく、自分のキャリアを振り返り、次のステップを考える機会にもなります。このような関係をつくっていくためには、**教職全体を俯瞰し**、成長段階に応じて**力量向上を図る**ことが大切です。

現在、学校を取り巻く課題は多種多様です。すべての課題を一人で抱え込むのではなく、学校の教職員がそれぞれの専門的な知識や技能を活用し、チームとして連携、協働し、組織的に対応していくことによって、それらの課題を解決していくことができます。そのためには、今の自分の現状を自覚し、校内外において自分にとって必要な研修を積み重ねていくことが大切です。教職生活を通じた継続的な資質の向上の視点を持ち、**長所や個性の伸長**を図っていくことで、それぞれの教員がもつ力が発揮されていきます。

こうしたことを踏まえ、国において平成28年11月教育公務員特例法の一部が改正され、教員としての資質の向上に関する指標の策定が義務付けられました。それに基づき、長野県教育委員会では、教員が各キャリアステージにおいて担う役割を明らかにするとともに、自らの職責や経験、適性に応じて効果的、継続的に学び続けることができるよう、長野県教員育成指標を策定しました。



指標策定の目的

- ◆ 学び続ける教員を支援
- ◆ 教職キャリア全体を俯瞰し、力量向上を図る目安
- ◆ 教員の長所や個性の伸長

教員育成指標ガイドブック目次

○長野県教員育成指標の策定について

第Ⅰ章 【理論編】

第1節 長野県教員育成指標

- 1 教員育成指標作成の経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
- 2 実務指標を支える14のスキル・・・・・・・・・・・・・・6
- 3 教員のキャリアステージ・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 4 教員育成指標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

第2節 スキルとキャリアステージに応じた教員育成指標の解説

- 1 地域コミュニティの拠点としての学校づくり・・・・・・・・15
- 2 地域をフィールドにした学びづくり・・・・・・・・・・・・19
- 3 セルフマネジメント・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
- 4 チームマネジメント・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27
- 5 危機管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
- 6 カリキュラム・マネジメント・・・・・・・・・・・・・・35
- 7 学習指導 教材研究・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・39
- 8 学習指導 指導方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・43
- 9 学習指導 学習評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47
- 10 生徒指導 個への指導・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・51
- 11 生徒指導 集団における指導・・・・・・・・・・・・・・55
- 12 現代的な諸課題への対応 ICT活用・・・・・・・・・・・・59
- 13 現代的な諸課題への対応 インクルーシブな教育・・・・・・・・63
- 14 現代的な諸課題への対応 PBL・・・・・・・・・・・・・・67

第3節 セルフチェックシート

(基礎形成期・伸長期・充実期・次世代育成期/管理職期)

第Ⅱ章 【実践編】

- 各スキルについての校内研修の実際・・・・・・・・・・・・71

第 I 章 【理論編】

第 1 節 長野県教員育成指標

第1節 長野県教員育成指標

1 教員育成指標作成の経緯

「長野県教員研修体系」(平成25年11月策定)には、長野県の教員に求められる資質能力として、次のA～Eの資質能力が示されています。

- A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解
- B 確かな人権意識と共感力
- C 地域社会と連携・協働する力
- D 目標実現に向け、柔軟に対応する力
- E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

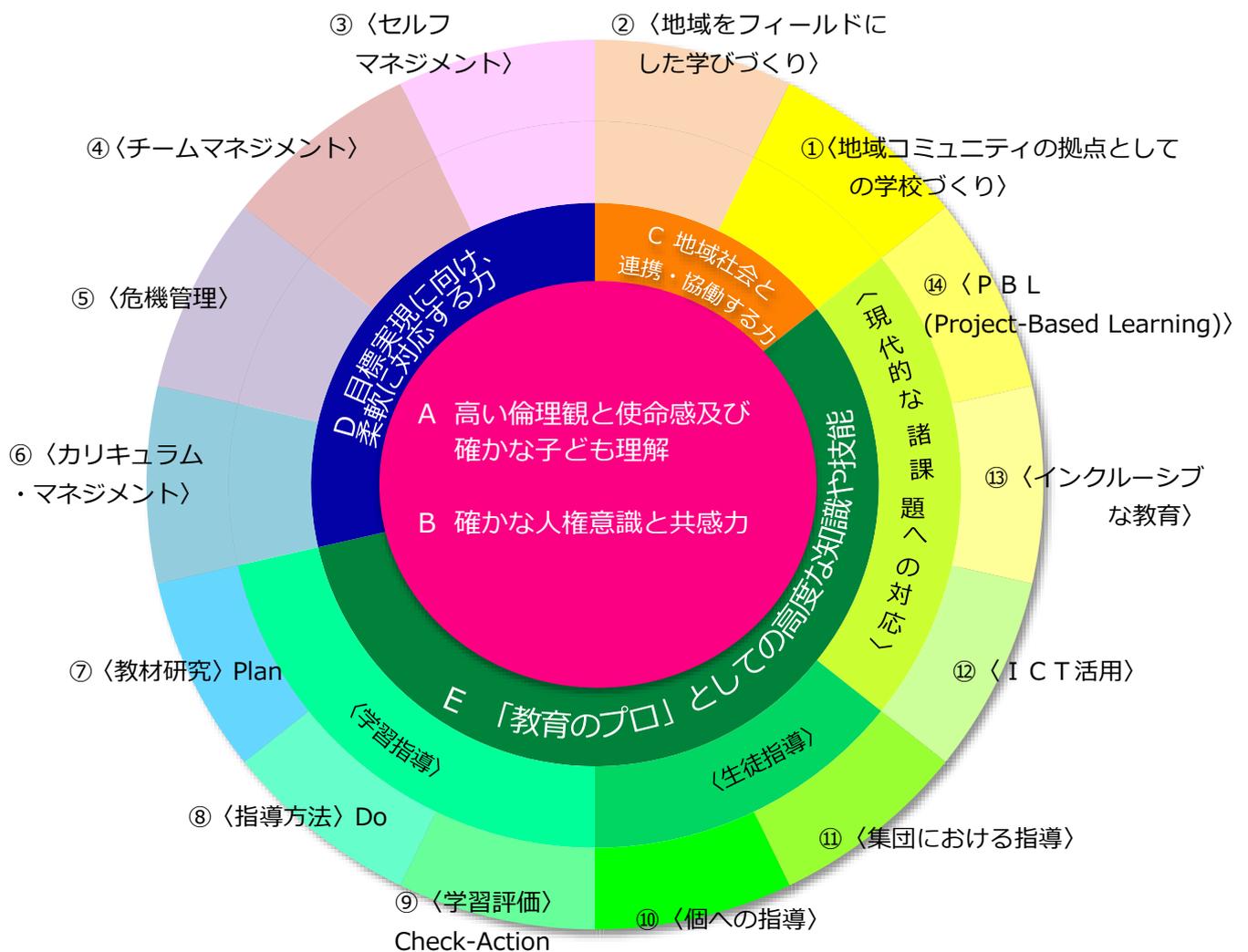
この「求められる資質能力」を「理念指標」と「実務指標」に分けました。「理念指標」とは、繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力であり、「実務指標」とは、経験や研修を積むことで高めていく資質能力です。

このうち、「実務指標」について、キャリアステージに応じて高まるものとし、指標化することにしました。



2 実務指標を支える14のスキル

5つの求められる資質能力について、下図のように整理しました。まず、繰り返し自覚し絶えず意識化を図る、「A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解」「B 確かな人権意識と共感力」の2つの資質能力を中核にし、教職キャリアの基盤としました。また、その周囲に、経験や研修を積むことで高めていく、「C 地域社会と連携・協働する力」「D 目標実現に向け、柔軟に対応する力」「E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能」の3つの資質能力としました。さらに、これらを支えるスキルとして、14のスキルを位置付けました。



3 教員のキャリアステージ

長野県では、教員のキャリアステージを「養成期」、「基礎形成期」、「伸長期」、「充実期」、「次世代育成期・管理職期」に区分し、それぞれのキャリアステージの高まりを示しています。スキルの向上は、必ずしも年代や経験年数によるものではないので、「相当」という言葉を用いて幅をもたせています。

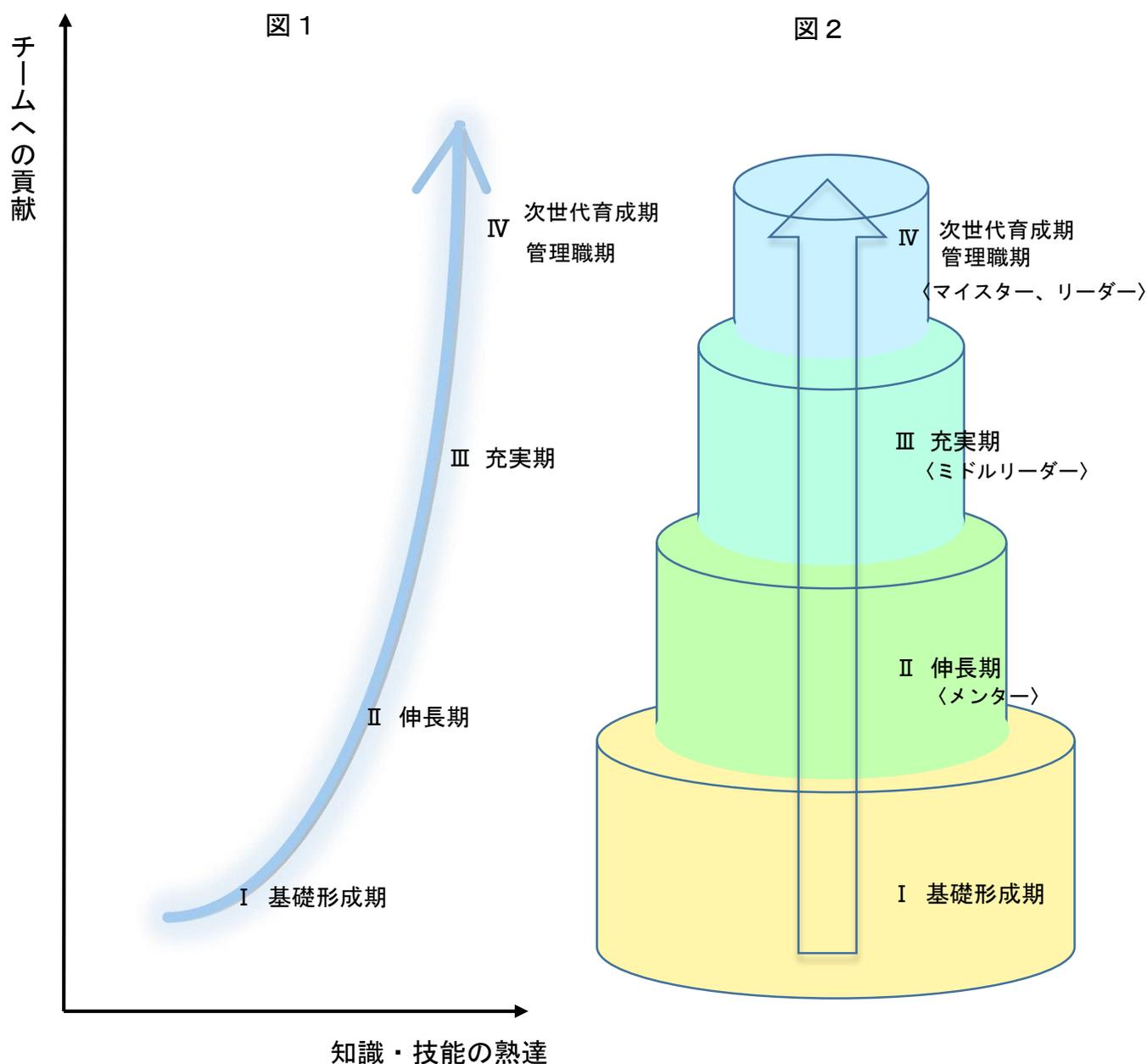
教員のキャリアステージ

<p>次世代育成期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)</p>	<p>○第Ⅳ期 次世代育成期相当／管理職期相当</p> <p>次世代育成期・管理職期は、教員としての人間力をさらに向上させ、豊富な経験を生かし、多面的・多角的な視野をもって組織的な運営を推進していく時期です。学校運営や、他の職員への助言や支援、学校の教育課題の解決を行い、学校や地域全体の教育力を向上させるリーダーとしての役割を担います。</p>
<p>充実期相当 (経験10年から20年程度)</p>	<p>○第Ⅲ期 充実期相当</p> <p>充実期は、学校の中核となる教員としての自覚をもち、組織マネジメントやリスクマネジメントなどの力を身に付け、それらを発揮していく時期です。チームとしての学校への貢献度を高め、校内研修の充実を図りながら、学校の教育力を高めます。</p>
<p>伸長期相当 (経験5年から10年程度)</p>	<p>○第Ⅱ期 伸長期相当</p> <p>伸長期は、教科指導や生徒指導の力をさらに身に付け、これまでの自分の実践を見返しながら、専門性を高めていく時期です。教科や学年などのグループのリーダーとして、同僚性を高めたり、推進力を発揮したりしていきます。</p>
<p>基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)</p>	<p>○第Ⅰ期 基礎形成期相当</p> <p>基礎形成期は、教科指導や生徒指導について基礎的・基盤的な力を身に付け、実践力を磨く時期です。任された業務に積極的に取り組み、よい授業や学級経営に触れ、先輩や同僚から学びながら、常に新たな視点を身に付けていきます。</p>
<p>着任時</p>	<p>○着任時に長野県教育委員会が求める姿</p>
<p>養成期</p>	<p>○養成期 主に大学等での教員養成の段階で身に付けます。</p>

教員育成指標では、それぞれの資質能力を支えるスキルごとに、「チームとしての学校」の一員として、教員が各ステージで果たす役割に着目してスキルの高まりを表しています。第Ⅰ期、第Ⅱ期は、主に知識・技能の熟達が高まり、第Ⅲ期、第Ⅳ期は、主にチームへの貢献が高まっていきます。(図1)

また、第Ⅰステージが土台となり、それに第Ⅱ、第Ⅲ、第Ⅳステージが積み重なってスキルが高まっていくことをイメージして表しています。

(図2)



4 教員育成指標

C 地域社会と連携・協働する力

- ① 地域社会の発展に主体的に寄与する力
- ② 郷土を愛し、地域の自然、歴史、文化及びそこに住む人々を尊重する態度

資質を支えるスキル	〈地域コミュニティの拠点としての学校づくり〉	〈地域をフィールドにした学びづくり〉
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験 20 年程度以上)	・地域と協働して児童生徒を育てる中で、地域コミュニティの拠点として、地域の活力・教育力の向上に貢献する。(管・次)	・学校と地域、学校間をつなぐネットワークを構築し、地域貢献につながる教育活動を展開する環境を整える。(管・次)
III 充実期相当 (経験 10 年から 20 年程度)	・運営委員会と協働して活動を推進する中で、学校と地域が願いを共有して学校づくりに取り組めるようにする。	・地域をフィールドにした学習を推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実に寄与する。
II 伸長期相当 (経験 5 年から 10 年程度)	・学習支援ボランティアの活用など、地域の人的・物的資源を効果的に組み合わせることで教育課程を編成する。	・地域の課題を発見したり解決策を提案したりする学習を通して、児童生徒が郷土への誇りや郷土の一員としての自覚を深められるようにする。
I 基礎形成期相当 (経験 1 年から 5 年程度)	・地域の活動や行事に積極的に参加したり、地域の方と交流したりして、地域理解に努める。	・地域素材を教材化したり、地域での体験学習を取り入れたりして、児童生徒が地域を理解し、そのよさを実感できるようにする。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	同僚や保護者、地域の方々と協力し、共に汗を流し行動する人	
0 養成期	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルな視野をもつとともに、郷土への関心意欲を深める。 ・地域社会への一員として自分の役割に責任をもち、地域の活動に主体的に参画し、地域貢献に寄与する。 	

D 目標実現に向け、柔軟に対応する力

- ① 知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度
- ② 同じ目的に向かってチームで対応する力

資質を支えるスキル	〈セルフ マネジメント〉	〈チーム マネジメント〉	〈危機管理〉	〈カリキュラム・ マネジメント〉
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験 20 年程度 以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・教員のロールモデルとしての役割を自覚し、自らの専門性や経験に基づいて、後進の指導にあたる。(管・次) 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人一人が持っている力を引き出し、学校教育目標の達成を目指す組織文化を醸成する。(管) ・「チーム学校」の実現を通じて、複雑化・多様化した課題を解決に導いたり、教員が児童生徒と向き合う時間的・精神的な余裕を確保したりする。(管・次) 	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理マニュアルを策定し学校の危機管理体制を整え、リスクの低減や危機発生時の確かな対応について、組織的に取り組む。(管・次) 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒や地域の特性等に基づき学校教育目標を設定し、その達成を実現する教育課程編成の方針を策定する。(管) ・学校教育目標の達成に向けて、学校や地域が持っている人的・物的資源等を効果的に組み合わせる。(管・次)
III 充実期相当 (経験 10 年から 20 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・職務に関する最新の動向を把握したり、自分が得意とするスキルを磨いたりして、力量向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に積極的に参画し、自校の教育活動の状況を的確に把握しながら、校内の様々なチームや外部の専門職との連携・調整を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・発生事例やヒヤリハット事例を収集・分析するなどの研修を企画したり、危機を想定した訓練を行ったりして、学校の危機管理能力を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒や地域の状況に関するデータ等に基づき、教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを確立する。
II 伸長期相当 (経験 5 年から 10 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの教職キャリアを俯瞰し、強みと課題を明らかにして今後の目標を設定し、日々の教育実践に具体化する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学年経営や教科経営に積極的に参画し、メンバーと意思疎通を図りながら、既成概念にとらわれないアイデアを提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内での同僚性を高め、情報を共有したり、危機管理やコンプライアンスについて話題にしたりする風土を醸成する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標の達成に向けて、教科等横断的な視点で、教育内容を組織的に配列する。
I 基礎形成期 相当 (経験 1 年から 5 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスを重視し、健康や時間を自ら管理しながら、職務に向かうコンディションを維持する。 ・自己課題に沿った研修を実施し、周囲の助言や自己の振り返りをもとに、成長し続けようと努力する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームの一員としての自己の役割を自覚し、任せられた職務に対して誠実に取り組む。 ・チームの目標を理解し、同僚と協力して目標実現に向けて努力する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・信頼される学校を実現する上で、危機管理やコンプライアンスが欠かせないことを理解し、危機の未然防止や発生時の対応に確実に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の教育活動を「目標-内容-方法-評価」のセットで捉え、意図的・計画的に実践する。
着任時に長野県 教育委員会が求 める姿	創造性と積極性があり、常に向上し続けようとする、心身のたくましさを持っている人			
O 養成期	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の学びにおいて振り返り、成長する姿を確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・他者と協働して教育活動に取り組む社会的スキルを身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理の基本的な原則を理解し、リスク・マネジメント、クライシス・マネジメントを学ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラム・マネジメントにおける教師の役割を理解し、実習校の教育課程の概要を学ぶ。

E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

- ① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力
- ② グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

資質を支えるスキル	〈学習指導〉		
	教材研究 (Plan)	指導方法 (Do)	学習評価 (Check-Action)
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験 20 年程度 以上)	・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の教材研究の質を高める。(次・管)	・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の指導方法の質を高める。(次・管)	・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の学習評価の質を高める。(次・管)
III 充実期相当 (経験 10 年から 20 年程度)	・教科会や学年会で教材研究を行う時間を確保するとともに、教材研究の仕方を学校全体でそろえる。	・校内で互いに授業を見合う機会を設定し、創意工夫に基づく指導方法の不断の見直しに学校全体で取り組む。	・様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の学習の成果を的確に捉え、教育課程の改善に生かす。
II 伸長期相当 (経験 5 年から 10 年程度)	・個々の児童生徒の学びの特性や状況に応じ、既得の知識や技能を活用して課題を解決する学習過程を構想する。	・学習指導と生徒指導の両面から児童生徒の学びを捉え、対話的な関わりを通して、児童生徒がメタ認知能力を発揮しながら「学びに向かう力」を高めていくようにする。	・「パフォーマンス評価」や「ポートフォリオ評価」など、多様な評価方法を用いて児童生徒の学びの深まりを把握し、学習・指導の改善に生かす。
I 基礎形成期相当 (経験 1 年から 5 年程度)	・教科等の特質に応じた「見方・考え方」を活用して、「知識・技能」を確実に身に付ける授業を構想する。 ・「習得-活用-探究」の学びの過程を通して、児童生徒が「思考力・表現力・判断力等」を高めていく単元を構想する。	・「授業がもっとよくなる 3 観点」や「信州 Basic」を踏まえた授業を確実に行う。 ・「アクティブ・ラーニング」の視点から、授業改善に取り組む、児童生徒の個性に応じた質の高い深い学びを引き出す。	・「目標に準拠した評価」により一人一人の学習状況を把握し、適切なフィードバックを行って内容の確実な定着を図る。 ・児童生徒が自己評価を行うことを学習活動に位置付け、学習内容の価値や自己の高まりに気づかせる。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	幅広い教養と教科等の専門的な知識・技能を持ち、柔軟に対応することができる人		
O 養成期	・教科に関連した学問的知識や専門的技術を磨き、学習指導要領に記載された内容を理解するとともにねらいに応じた授業案を構想する。 ・一人一人の学びを適切に評価し、その情報を授業に生かすスキルを学ぶ。		

Ｅ 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

- ① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力
- ② グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

資質を支えるスキル	〈生徒指導〉	
	個への指導	集団における指導
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験 20 年程度 以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との連携を強化するとともに、教職員一人一人の役割を明確にした校内指導体制を構築し、その推進にあたる。(次・管) 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒が所属する校内の様々な集団の状況を把握し、学校全体で改善・向上に取り組む。(次・管)
III 充実期相当 (経験 10 年から 20 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の状況を日常的に把握し、適時性のある指導方針を示したり、ケース会議の充実を図ったりして、学校全体の生徒指導をリードする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの実践を通して、校内における望ましい集団づくりをリードする。
II 伸長期相当 (経験 5 年から 10 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・コーチングスキルを身に付け、児童生徒自身の主体的な判断や自己決定を促すなど、一人一人のキャリア形成につながる指導に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な教育活動との関連付けを図り、児童生徒の生活や学習の基盤としての集団の機能を高める。
I 基礎形成期相当 (経験 1 年から 5 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の内面を共感的に理解し、信頼関係を構築する。 ・保護者や同僚と連携し、児童生徒を取り巻く環境や抱えている課題を的確に把握し、指導に生かす。 	<ul style="list-style-type: none"> ・集団生活を送る上でのルールづくり、人間関係づくりを通して、児童生徒の社会的スキルを高める。 ・自発的・自治的な活動を重視し、児童生徒の集団への所属感や連帯感、問題解決力を高める。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	幅広い教養と教科等の専門的な知識・技能を持ち、柔軟に対応することができる人	
0 養成期	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども理解に努め、一人一人のよさを認める姿勢を培うとともに、子どもの置かれている背景について理解を深め、適切な指導法を学ぶ。 	

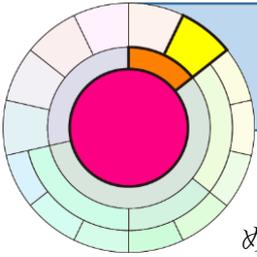
E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

- ① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力
- ② グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

資質を支えるスキル	〈現代的な諸課題への対応〉		
	I C T活用	インクルーシブな教育	P B L
IV 次世代育成期相当 管理職期相当 (経験 20 年程度 以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の情報化を進めるためのロードマップを策定し、実現を目指す。(管) ・保護者や地域、関係機関と連携し、情報モラルの指導を体系的に推進する。(次・管) 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の支援者との連携等を強化し、課題解決に向けた体制を構築するとともに、インクルーシブな教育の取組等の情報を地域へ発信する。(次・管) 	<ul style="list-style-type: none"> ・PBLを中核に位置付けた教育課程を編成したり、人的・物的資源を組み合わせ、支援体制を構築したりする。(次・管)
III 充実期相当 (経験 10 年から 20 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員のICT活用指導力を把握し、校内研修を計画的に行ったり、一人一人の実態にあった研修の内容や方法をアドバイスしたりして、教職員の指導力を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自発的・自治的に活動できる集団づくりをする。 ・同僚への指導助言や実践の発信等を通して校内の特別支援教育をリードする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・PBLを推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実や教員の専門性の向上に寄与する。
II 伸長期相当 (経験 5 年から 10 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・ICTを活用した実践事例を蓄積し、校内で共有する仕組みをつくったり、同僚の相談にのったりして、ICT活用を校内に広げる取組を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒への理解力を深めるとともに、多様性を認め共に成長する集団づくりに同僚と協働して取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習プランを開発したり、ポートフォリオ評価に用いるルーブリックを作成したりして、校内でのPBLの推進を支援する。
I 基礎形成期相当 (経験 1 年から 5 年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・学習目標の達成や校務の効率化に向け、学校にあるICTを効果的に活用する。 ・児童生徒の発達段階や実態に応じ、具体例に基づいた情報モラルの指導を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障がいや合理的配慮等に関する基本的な知識や考え方を身に付け、障がいの状態や教育的ニーズを踏まえ一人一人に応じた支援を行う。 ・授業のユニバーサルデザインに取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・PBLの手法を身に付け、ファシリテーターとして、深い学びの実現に取り組む。 ・児童生徒や地域の実態に基づき、総合的な学習の時間のねらいを実現する学習プランを作成する。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	幅広い教養と教科等の専門的な知識・技能を持ち、柔軟に対応することができる人		
O 養成期	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な教育事象に関心をもち続け、その背景を理解するとともに、実践と理論を往還した最新の指導方法を学ぶ。 		

第I章 【理論編】

第2節 スキルとキャリアステージに応じた 教員育成指標の解説



① <地域コミュニティの拠点としての学校づくり>

各学校において児童生徒に身に付ける資質・能力を教育課程において明確にし、社会との連携及び協働によりこれからの時代に求められる教育の実現を図っていく「社会に開かれた教育課程」の実現が目指されています。そのために、長野県では、「信州型コミュニティスクール」の取組の充実を目指しています。全教職員で共通理解を図り、地域と共にある学校づくりを一層効果的に進めていくことが期待されています。

指標

- I 基礎形成期 相当 ・ 地域の活動や行事に積極的に参加したり，地域の方と交流したりして，地域理解に努める。

解説

○地域の活動や行事に参加する

児童生徒が住んでいる地域には、様々な活動や行事があります。その地域独自の伝統や文化に基づき、古くから受け継がれているものもあれば、今日的な課題を解決するための新たな取組として位置付けられたものもあります。それらに積極的に参加したり、地域の方と語り合ったりすることで地域の特色や実情を理解するとともに、地域にある学習資源を把握して学習指導等に生かします。

○地域の方と交流する

学校は地域に住む様々な人々と密接な結び付きの中で存在しています。地域の方々との交流を通して信頼関係を築くことは、地域の方々の学校の教育活動への理解や協力を得て、児童生徒の成長を支えることにつながります。

また、交流する中で自らの知見を広げたり、自分自身も地域社会の一員であることを自覚して社会性を高めたりすることで、教師としての人間性を磨くとともに、指導力を向上させます。

○信州型コミュニティスクールの仕組みを理解する

長野県では、地域住民が①学校運営参画、②学校支援、③学校関係者評価を一体的・持続的に実施していく仕組みを「信州型コミュニティスクール」(信州型CS)として整え、学校と地域住民の協働による地域に開かれた信頼される学校づくりを進めています。地域住民が日常的に学校を訪れ児童生徒の支援をする、子どもの教育や学校運営について話し合うなど、学校と地域が願いを共有しながら、一体となって児童生徒を育てる持続可能な仕組みをもった「地域と共にある学校づくり」を推進します。

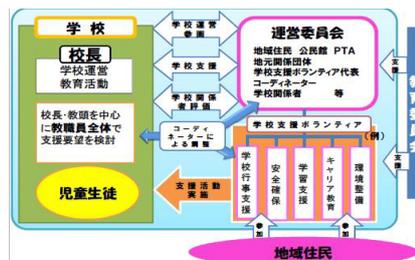


図 「信州型CS」イメージ

指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・学習支援ボランティアの活用など、地域の人的・物的資源を効果的に組み合わせて教育課程を編成する。

解説

教科主任や学年主任として、地域のひと・もの・ことに積極的に目を向けて、学習指導や生活指導のさらなる充実や課題の解決を図ります。

具体的には、多様な経験や技術をもつ地域の人材・企業等の協力による地域学習を生活科や総合的な学習の時間をはじめ教科等の授業に位置付け、児童生徒の課題意識に基づく探究的な学習を展開します。また、学習支援ボランティア等、教育活動に地域の方の力を取り入れて学習環境を整え、児童生徒の実態に応じた個別支援を充実させます。

どのような場面で、どのような地域の資源を、どのように活用することが教育効果を高めるか、年間の指導計画や行事計画等をもとに見通しをもちながら教科会や学年会を運営します。

指標

Ⅲ 充実期相当

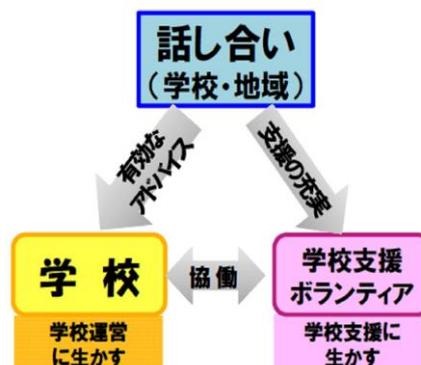
- ・運営委員会と協働して活動を推進する中で、学校と地域が願いを共有して学校づくりに取り組めるようにする。

解説

教務主任や研究主任として、地域の方々と目指す児童生徒像や学校の重点目標、学校が抱える課題等、学校運営について話し合う場を設け、そこで出された意見を学校運営に生かすとともに、学校支援ボランティアによる支援の充実につなげます。

具体的には、学校の教育活動全体を見渡して、どこに、どのような地域の力を活用することが必要か把握し、教科会や学年会に地域の教育資源や学習環境を紹介したり、その効果的な活用方法について助言したりします。

また、各学年・学級の取組について情報交換する場を設定したり、各教科・学年を横断したカリキュラムの作成や調整を行ったりしながら、地域に開かれた学校づくりを推進します。



指標

- IV 次世代育成期相当
／管理職期相当
- ・地域と協働して児童生徒を育てる中で、地域コミュニティの拠点として、地域の活力・教育力の向上に貢献する。(管・次)

解説

学校経営等の推進者として地域との関係を構築し、地域人材や資源等を学校運営に生かすとともに、地域社会の中に学校を核とした地域の活性化や地域の教育力の向上を支援します。

具体的には、地域の方々が教育の当事者として自身の経験を生かしながら責任をもって積極的に教育に携わることができるようにし、学校が地域住民にとっての生きがいや学びの場となるようにします。

そのために、教職員に向けた研修を実施したり、校務分掌に地域との連携・協働の機能を位置付けたりして校内の体制を整えます。また、保護者や地域住民の理解を得るために、地域の方を対象とした研修会を開いたり、ホームページや学校便り等を通じた情報発信を定期的に行ったりします。

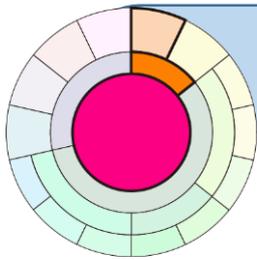
研修資料

- ・「地域と共にある学校づくり 信州型コミュニティスクール」

(長野県教育委員会)

セルフチェックシート

①<地域コミュニティの拠点としての学校づくり>			
期		内容	評価
IV 次世代育成期相当 管理職期相当	12	教員に向けた研修を実施したり、保護者に定期的に情報発信を行ったりしている。	
	11	地域の方々にとって学校が生きがいや学びの場となるよう、経験や専門性を発揮できるようにしている。	
	10	地域との関係を構築し、学校を核とした地域の活性化や地域の教育力の向上に貢献している。	
III 充実期相当	9	地域の方からの意見を学校経営に反映させたり、学校支援ボランティアによる支援の充実を図ったりしている。	
	8	教科会や学年会に地域の教育資源や学習環境を紹介し、その効果的な活用について助言している。	
	7	地域の方々とは話し合う場を設け、学校の課題やその解決方法について共通理解を図っている。	
II 伸長期相当	6	年間指導計画や行事計画等をもとに見通しをもち、教科会や学年会で地域の教育資源の活用を提案している。	
	5	学習環境を整え、個別支援を充実させるために、教育活動に地域の方の力を取り入れている。	
	4	地域の人材・企業等の協力による地域学習を教科等の授業に位置付け、学習を展開している。	
I 基礎形成期相当	3	地域に開かれた学校が求められる理由や地域と共にある学校づくりの仕組みを理解している。	
	2	地域の方と交流し、社会性を高めたり、知見を広げたりしている。	
	1	地域の行事や活動等に参加したり、地域の方と語り合ったりして、地域の特色や実情をつかもうとしている。	



②<地域をフィールドにした学びづくり>

地域で生活している児童生徒たちが、日頃何を見て何に触れて何を感じて生活しているかを見直すことは、児童生徒の願いを生かした新たな学びにつながります。また、地域で大切にしているものや地域の方の願いを理解し、そこに学校の願いを重ねることにより、学校と地域が一つになって子どもを育てていけるようになるのではないのでしょうか。



指標

I 基礎形成期相当

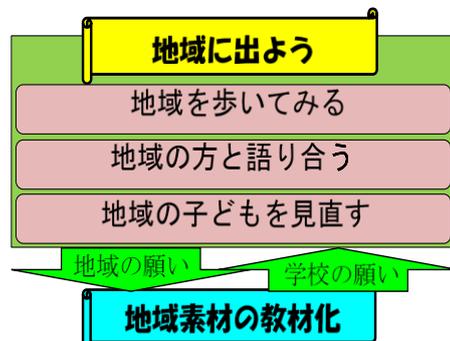
- ・ 地域素材を教材化したり、地域での体験学習を取り入れたりして、児童生徒が地域を理解し、そのよさを実感できるようにする。

解説

○地域を理解した上で、地域素材を教材化する

子どもたちは、その地域の風土や伝統のなかで、「ひと・もの・こと」に支えられて生きてきています。見る、聞く、触れる、かかわる、感じるなどそれらの全てが、子どもたちの生き方や考え方に大きく影響しています。その地域の特性や、地域の方々大切にしている思いや願いを理解することから始めていきます。

その上で、児童生徒が、地域に対しどのような関心をもっているのか見直すことで、題材の構想がイメージできます。教材化にあたっては、地域に足を運んだり、地域の方と語り合ったりするなかで、学校の願いを伝えるだけでなく、地域の願いも聞きだし、学校と地域が一体となって子どもを育てる視点をもつことが大切です。



○体験活動を取り入れる

児童生徒の心に深く刻まれ、生活のなかで生きてはたらく力を育むためには、なすことによって学ぶ体験的な活動が重要です。「ひと・もの・こと」に直接的に触れる体験活動は、児童生徒の主体的で探究的な学びの出発点になります。

五感を使って学ぶ体験的な学習活動（例）

地域に出かけて実際に見たり聞いたりする

実物に触れて体験する

講師の方に来校していただき話を聞く

インタビューに出向く

指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・地域の課題を発見したり解決策を提案したりする学習を通して、児童生徒が郷土への誇りや郷土の一員としての自覚を深められるようにする。

解説

各教科・領域の指導力が高まってくる伸長期では、教科横断的な視点から授業を構想する力が求められるようになります。生活科、総合的な学習の時間を中心にして社会科や理科など、各教科・領域との関連を図りながら、地域素材を扱う授業を構想していきます。

教科の学習で学んだ基礎的な知識を、自分が住む地域にあてはめて考えることにより、地域のよさを再確認したり、逆に、地域の課題を発見したりすることにもつながります。発見した課題について、どのように調べるかを考えたり、その解決策を考えたり、自分たちが考えたことをまとめたり発信したりする学習活動を設定することで、探究的な学びへと発展していきます。

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・地域をフィールドにした学習を推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実に参加する。

解説

地域素材を発見し、教材化し、授業実践するまでには、時間がかかるものです。広い視野をもって教育課程を編成できる充実期では、自校でこれまでに実践された題材や、かかわっていただいた人材を蓄積（バンク）し、職員が入れ替わっても活用できるような体制づくりを進めておくことが必要です。定期的な校内研修を企画・運営し、推進リーダーとしての役割を果たしていきます。

また、近隣校では、同じ地域素材を扱った授業が展開されていることが考えられます。他校の取組の様子や学習の進め方などを積極的に情報交換し合うことで、さらに工夫されたよりよい実践へと発展していくことが期待できます。学校間での連携も視野に入れた取組が展開できるように工夫していきます。



指標

Ⅳ 次世代育成期相当 ／管理職期相当

- ・学校と地域，学校間をつなぐネットワークを構築し，地域貢献につながる教育活動を展開する環境を整える。（管・次）

解説

次世代育成期／管理職期では，目指す子ども像や，自校の学校教育目標の具現に向けて，地域と協力・連携し，一体となって児童生徒を育てる視点をもつことが重要です。そのために，日頃から，学校評議員会，運営委員会（信州型CS），PTA役員会などを通じて，地域の方々の思いや願い，学校に対する要望等を敏感にキャッチし，地域のための学校づくり，地域と共にある学校づくりを推進します。その際，児童生徒だけでなく，学校職員も地域の方から学ぶ機会となるよう，環境を整えます。

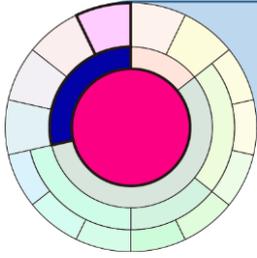
また，自校での取組（題材），学校で引き継がれている地域講師の人材バンクなどについて，学校間でも共有できるネットワークをつくり，地域に学ぶ機会の確保に努めます。

研修資料

- ・「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～」
（長野県教育委員会）
- ・「地域と共にある学校づくり 信州型コミュニティスクール」
（長野県教育委員会）

セルフチェックシート

②<地域をフィールドにした学びづくり>			
期		内容	評価
IV 次世代育成 管理職期相当	12	学校での取組の成果をより多くの地域の方々に発信し、地域と共にある学校づくりを推進している。	
	11	地域の方々の思いや願い、学校への要望等を敏感にキャッチし、学校・家庭・地域が一体となった学びの機会を実現しようとしている。	
	10	目指す子ども像や学校教育目標の具現に向け、地域と連携・協働する体制を整えている。	
III 充実期相当	9	より工夫した実践にするために、近隣校の取組に関心を持ち、積極的に情報交換し合おうとしている。	
	8	自校のこれまでの実践（題材や人材）を蓄積し、教員が入れ替わっても活用できる体制づくりを進めている。	
	7	教材化できそうな地域素材を積極的に発掘しようとしたり、職員間での話題に取り上げたりしている。	
II 伸長期相当	6	調査・体験活動などを通して学んだ自己の考えを地域への思いと重ねて、まとめたり発信したりする学習活動を設定している。	
	5	自分が住む地域に関心を寄せたり、教科の学習で学んだことをあてはめて考えたりする学習活動を設定している。	
	4	地域素材を扱う授業を構想している。	
I 基礎形成期相当	3	「ひと・もの・こと」に直接触れる体験活動を取り入れた学習を展開している。	
	2	地域に目を向けたり、足を運んだりして、地域のよさに学ぶことができる素材を教材化して授業を構想している。	
	1	地域の特色や、地域の方が大切にしている思いや願いを理解しようとしている。	



③ <セルフマネジメント>

教職を担う私たちには、倫理観，使命感，責任感，教育的愛情，総合的な人間性，コミュニケーション力，想像力，自ら学び続ける意欲及び研究能力などの素養が必要とされています。教職員同士が連携，協働しながら職務にあたることで，教育的効果を上げることができます。チームの中で個の力が発揮されるために，セルフマネジメントの考え方が大切です。

指標

I 基礎形成期 相当

- ワークライフバランスを重視し，健康や時間を自ら管理しながら，服務に向かうコンディションを維持する。
- 自己課題に沿った研修を実施し，周囲の助言や自己の振り返りをもとに，成長し続けようと努力する。

解説

○ワークライフバランスを重視する

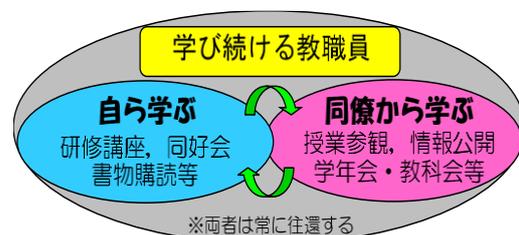
私たちの仕事は多岐に渡り，多忙です。全てを「完璧にやろう」と頑張り過ぎてしまうと，様々な面でマイナスの影響が出ることにもつながります。

まずは，タイムマネジメント。「どの仕事から始め，どれくらいの時間で行う」のように，限られた時間を効率よく使う計画を立てることが大切です。また，家族や友人と過ごす時間，休息や趣味に費やす時間など，心身ともにリフレッシュできる時間を確保し，バランスのよい生活を送ることを心がけます。

○自己の強みと弱みを把握し，学び続ける

経験の長短に関わらず，私たちは「自ら学び続ける教職員」であることが求められます。成長する教職員であり続けるために，自己の力を高めていくことが欠かせません。自己の強み（よさ）を自覚することは，自己肯定感や自信になり，自分らしさを発揮した学習指導や生活指導などへとつながっていきます。当然，誰にでも弱み（課題）はありますが，欠点ではなく，改善により自己の力をさらに伸ばすと捉えることで，前向きになれます。セルフチェックシート等を定期的に活用し，自己の強みと弱みを把握することを心がけます。

また，様々な経験をもつ同僚の教職員と日々交わることが，教職員としての力量を高めていくことにつながるのではないのでしょうか。自己の振り返りとともに，先輩や同僚の教職員からの助言，経験談等に耳を傾け，「同僚から学び続ける教職員」でもあり続けるように努力していきます。



指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・ 自らの教職キャリアを俯瞰し、強みと課題を明らかにして今後の目標を設定し、日々の教育実践に具体化する。

解説

伸長期は、児童生徒との必要な距離をとりながら、冷静、かつ客観的に個に応じた指導ができるようになる時期です。見通しをもって職務にあたり、指導方法にも幅が見られるようになります。しかし、知らず知らずのうちに、自分の見方や行い方が固定化したり偏ったりすることが少なからずあります。

そこで、これまで積み重ねてきた自身のキャリアを、一旦振り返る機会をつくることが必要になります。そこでは、強みは継続したい点として自覚するとともに、教員としてのさらなる力量向上のため、自己の課題を明確につかめるようにします。そのために、自己を外に向かって開き、自主的に学ぶ機会を確保します。

自主的に校内外の教職員と学び合う機会（例）

○同好会へ参加し専門性を磨く

○書物の定期購読

○各種研修会（公開研究会等）への参加

○授業参観や授業公開

○同僚の教職員同士で児童生徒や授業について積極的に情報交換

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・ 職務に関する最新の動向を把握したり、自分が得意とするスキルを磨いたりして、力量向上を図る。

解説

充実期にあたる教職員の多くは、複数回の学級担任の経験、学年主任や教科主任などの経験を積み、安定した実践力を身に付けてきています。しかし、目まぐるしく変化する昨今の社会のなかで、教育環境も常に変動しています。これまでの自身のキャリアに加え、最新の教育情報を的確にキャッチしながら自己の力量向上に努めることが求められます。

また、校内ではミドルリーダーとしての役割を果たしていくことも大切です。自身が得た教育情報を同僚の教職員に伝え、広めていくための校内研修を企画し、校内教職員全体の力量向上に努めていきます。

この時期は、研究主任や教務主任として、学校全体を動かしていく立場を担うことも多くなります。自身のキャリアステージに応じ、これまでとは異なる目線から、取り組むべき課題を見付けることにも、大きな意味が含まれています。自身の取組を学校全体に広めていくという視点で、目標を具体化していきましょう。

指標

IV 次世代育成期相当 ／管理職期相当

- ・教員のロールモデルとしての役割を自覚し、自らの専門性や経験に基づいて、後進の指導にあたる。(管・次)

解説

学校経営、学校運営の大切な視点の一つに、「自分の役割を自覚し、使命感と責任感をもって愛情深く児童生徒の指導や職務にあたる教職員を育てていくこと」があります。そのモデルとなるのが、次世代育成期／管理職期の人材です。これまでに培ってきた専門性や数多くの豊富な経験を基に、常に、教職員の先導役として、時には陰から支え、時には前に立って道しるべを示し、ある時は聞き役に徹し、教職員の声に耳を傾けるなど、状況に応じた、懐の深い資質が求められます。

また、この期に該当する複数の教職員がそれぞれの持ち味を發揮し、役割を分担しながら適材適所で後進の指導にあたることで、その効果が大きくなることも大切に考えていきたいことです。

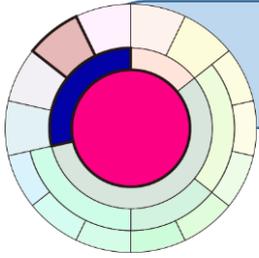
研修資料

- ・「長野県教職員研修体系」

(長野県教育委員会)

セルフチェックシート

③<セルフマネジメント>			
期		内容	評価
IV 次世代育成期相当 管理職期相当	12	自分の役割を自覚し、使命感と責任感をもって愛情深く子どもの指導にあたる教員を育てている。	
	11	各自の持ち味を生かし、役割を分担しながら適材適所で指導にあたっている。	
	10	これまでに自身が培ってきた専門性や、数多くの豊富な経験を基に、教職員の先導役として、状況に応じた指導にあたっている。	
III 充実期相当	9	校内教員の範となる取組を学校全体に広めていく視点で、自身の目標を具体化している。	
	8	自身が得た教育情報を同僚に伝え、広めていくための校内研修を企画・運営している。	
	7	最新の教育情報を取り入れながら、自身の力量向上に努めている。	
II 伸長期相当	6	各種研修への参加、授業参観や授業公開等、教員としての力量向上のための自主的な取組をしている。	
	5	自身の力量向上のために、自己の強みと課題を明確につかもうとしている。	
	4	これまでの自らのキャリアを振り返り、指導力を向上させようとしている。	
I 基礎形成期相当	3	謙虚に学び続ける教師であり続けるために、先輩や同僚の教員からの助言、経験談に耳を傾けて学ぼうとしている。	
	2	セルフチェックシートを用い、自己の強み（よさ）と弱み（課題）を把握しようとして心がけている。	
	1	タイムマネジメントを心がけ、ワークライフバランスを大切にしたい生活を送ろうとしている。	



④ <チームマネジメント>

児童生徒に必要な資質・能力を育むためには、学校が多様な人々とつながりを保ちながら学ぶことができる開かれた環境となることが不可欠です。また、教職員一人一人が、自らの専門性を発揮するとともに、専門スタッフ等の参画を得て、課題の解決に求められる専門性や経験を補うことで、児童生徒の教育活動を充実させていくことができます。



指標

I 基礎形成期 相当

- ・チームの一員としての自己の役割を自覚し、任せられた職務に対して誠実に取り組む。
- ・チームの目標を理解し、同僚と協力して目標実現に向けて努力する。

解説

○自己の役割を自覚し、任せられた職務に対して誠実に取り組む

学校教育を効果的に実施し、校務を円滑に運営するために、教職員は校務分掌に基づいて仕事を分担しています。基礎形成期では、まず、校務の構成とその内容を十分理解して、連携を取り合いながら教育活動の遂行に努めます。

具体的には、学校の教育ビジョンを理解し、その達成のためにチームの一員として協働していく重要性を考えながら、任せられた職務に対して誠実に取り組みます。任せられた職務について、まわりの教職員と協働しながら、具体的な方途や手立てを講じることができるようにします。

○学校の教育ビジョンを理解し、同僚と協力して、目標を実現する

これからの学校が、教育課程の改善等を実現し、複雑化・多様化した課題を解決していくためには、「チームとしての学校」をつくり上げていくことが大切です。「チームとしての学校」とは、個々の教職員が個別に教育活動に取り組むのではなく、教職員や学校内の多様な人材がそれぞれの専門性を生かして能力を発揮するとともに、カリキュラム、日々の教育活動、学校の資源等が一体的にマネジメントされ、学校教育ビジョンを達成する学校をいいます。

教職員は、教育に関する専門性をもった上で、それぞれ独自の得意分野を生かしていきます。その際、関係者間の情報共有が重要となることから、相互に十分なコミュニケーションをとることが必要です。学習指導や生徒指導等、様々な教育活動の場面で、教職員が「チームとして」教育活動に取り組むことができます。チームを構成する一人一人がそれぞれの立場・役割を認識することで、業務を効率的・効果的に実施することができます。

指標

Ⅱ 伸長期相当

- 学年経営や教科経営に積極的に参画し、メンバーと意思疎通を図りながら、既成概念にとられないアイデアを提案する。

解説

伸長期では、ミドルリーダーとして、学年会や教科会において中心的な役割を担い、その専門的能力や指導力を十分発揮することによって、教育活動をより充実、活性化させることが期待されています。それぞれの分担する校務について、目標設定を行ったり、教職員や専門スタッフ等の間での課題意識等の共有を進めたりしながら、学校におけるチームとしての取組を推進していくことが求められます。

また、学校や学年経営、教科経営について、検証し、常に見直す意識をもつことが重要です。既成概念にとられない具体的なアイデアを提案することが大切です。

指標

Ⅲ 充実期相当

- 学校経営に積極的に参画し、自校の教育活動の状況を的確に把握しながら、校内の様々なチームや外部の専門職との連携・調整を図る。

解説

充実期では、学校経営に参画し、児童生徒や地域の実態に基づき、自校の教育活動を評価、改善するという取組が求められています。

具体的には、自校の教育活動の状況を的確に把握しながら、学校のマネジメントを強化し、組織として教育活動に取り組む体制をつくり上げるとともに、必要な指導体制を整備します。業務の進め方については、専門的な能力や経験等を生かした教職員を組織したり、必要に応じて、専門スタッフや関係機関、地域と連携・調整したりすることが重要です。その際、教育活動に関する情報を教職員間で共有するなど、教職員の業務の軽減と効率化を図りましょう。また、ファシリテーターとして校内研修を企画・運営し、校内のOJTに取り組むことで、組織を活性化し、後進を育てることが期待されています。



指標

- IV 次世代育成期相当
／管理職期相当
- ・教職員一人一人が持っている力を引き出し、学校教育目標の達成を目指す組織文化を醸成する。(管)
 - ・「チーム学校」の実現を通じて、複雑化・多様化した課題を解決に導いたり、教員が児童生徒と向き合う時間的・精神的な余裕を確保したりする。(管・次)

解説

「専門性に基づく体制の構築」「学校のマネジメント機能の強化」「教員一人一人が力を発揮できる環境の整備」の三つの視点によって、「チームとしての学校」が実現していきます。次世代育成期／管理職期のリーダーシップに基づき、一体的にマネジメントされ、児童生徒に、必要な資質・能力を確実に身に付けさせることができる学校の実現が求められています。

次世代育成期／管理職期では、まず、児童生徒や地域の実態を踏まえ、学校の教育ビジョンを示し、教職員と意識や取り組みの方向性について共有を図ります。さらに、多様な専門性をもった教職員を有機的に結び付け、共通の目標に向かって動かす能力や、学校内に共同の文化をつくり出すことができるようにします。専門性に基づくチーム体制の構築のために、教職員に加え、心理や福祉等の専門スタッフを学校の教育活動の中に位置付け、教職員との間での連携・分担の在り方を整備するなど、専門スタッフが専門性や経験を発揮できる環境を充実していくことが必要です。

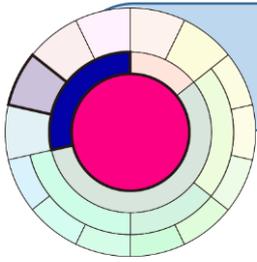
学校の教職員が自らの専門性を最大限発揮し、複雑化・多様化した課題を解決し、児童生徒に力を身に付けさせていくために、学校の業務改善に取り組む必要があります。校務分掌や校内委員会のもち方、業務の内容や進め方の見直し、教職員のメンタルヘルス対策等に取り組むことにより、教職員がもてる力を発揮できるようにすることが重要です。

研修資料

- ・「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」
(平成27年12月21日中央教育審議会)

セルフチェックシート

④<チームマネジメント>				
期		内容	評価	
IV 次世代育成 管理職相当	12	教職員が児童生徒と向き合う時間的・精神的な余裕を確保している。		
	11	教職員や、専門スタッフ、地域人材等が連携・協働をしながら、複雑化・多様化した課題を解決に導いている。		
	10	教職員一人一人が持っている力を引き出し、学校教育目標の達成を目指す組織文化を醸成している。		
III 充実期相当	9	後進を育てるOJTに取り組み、ファシリテーターとして校内研修を企画・運営している。		
	8	校内の様々なチームや外部の専門職との連携・調整を図っている。		
	7	児童生徒の実態や地域の実情、自校の教育活動の状況を的確に把握している。		
II 伸長期相当	6	常に見直す意識をもって、地域や学校、児童生徒の実態に即した具体的なアイデアを提案している。		
	5	教職員や専門スタッフ等の中で意識を共有し、チームで取り組んでいる。		
	4	専門的な能力や指導力を発揮しながら、学年経営や教科経営に積極的に参画している。		
I 基礎形成期相当	3	職員間の人間関係をより豊かにしながら、同僚と協力して目標を実現しようとしている。		
	2	チームとしての目標を理解しながら、学年会、教科会等に、自ら求め、参加している。		
	1	チームの一員としての自己の役割を自覚し、任された職務に対して誠実に取り組んでいる。		



⑤ <危機管理>

事件、事故、災害等は、いつ、どこで、誰に起こりうるかを予想することが困難な場合があります。しかし、適切な対策をとることによって危機的状況の発生を防止したり、発生時の被害を低減したりすることも可能になります。適切かつ確実な危機管理体制を確立しておくことが、すべての学校において必要です。

指標

I 基礎形成期相当

- ・信頼される学校を実現する上で、危機管理やコンプライアンスが欠かせないことを理解し、危機の未然防止や発生時の対応に確実に取り組む。

解説

○危機管理やコンプライアンスについて理解する

教職員が、児童生徒、保護者、地域社会の信頼を裏切らないようにするためには、法を理解し、法を守ることが大切です。「社会人」として守らなければならない法や「教育公務員」として守らなければならない法があります。法律に違反する行為はもちろん、全体の奉仕者としてふさわしくない非行も非違行為になります。

「体罰」、「スクールセクシュアルハラスメント」、「情報管理に関する事故」、「金銭事故」、「交通事故・交通法規違反」等の非違行為を防止するために正しい理解と認識をもち、防止のために日常的に意識できるようにします。

○危機の未然防止や発生時の対応に確実に取り組む

基礎形成期では、学校事故防止と安全対策等のマニュアルを理解し、非常時に組織的行動がとれるようにします。

具体的には、教室内の環境などの安全点検を日常的に行ったり、児童生徒の行動の観察等を行い危機の未然防止に努めたりします。また「事前の危機管理」、「緊急事態発生時の危機管理」「事後の危機管理」のプロセスに沿ってシミュレーションできるようにします。「事前の危機管理」とは、早期に危険を発見し事件・事故の発生を未然に防ぐことを中心とした危機管理です。「事後の危機管理」とは、万が一事件・事故が発生した場合に、適切かつ迅速に対処し、被害を最小限に抑え、再発の防止と通常の生活の再開に向けた対策を中心とした危機管理です。

危機管理にはすべての教職員がそれぞれの状況に応じて平時から役割を分担し、連携を深めながら活動を進めていく必要があります。



指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・職場内での同僚性を高め、情報を共有したり、危機管理やコンプライアンスについて話題にしたりする風土を醸成する。

解説

学校危機管理の対象となるのは、自然災害、学習活動中の事故、登下校時の交通事故、不審者、問題行動、教職員の不祥事など様々です。伸長期では、これらの様々な場面に応じた危機管理を想定し、児童生徒の発達段階に応じた指導計画を立てたり、早期発見・早期対応に向け、日頃から児童生徒の観察や安全対策について職員間で啓発し、情報を共有したりすることが求められています。

また、危機管理やコンプライアンスについて話題にすることで、職員間の意識向上を図ることができます。児童生徒の指導上の問題を一人で抱え込まないよう組織で対応したり、職員間の報告・連絡・相談が円滑に行われるような職場の人間関係を構築したりして、同僚性を高めていきます。

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・発生事例やヒヤリハット事例を収集・分析するなどの研修を企画したり、危機を想定した訓練を行ったりして、学校の危機管理能力を高める。

解説

充実期には、児童生徒に対する発達段階に応じた指導計画や保護者への啓発活動、教職員の研修等の対策をつなぎ、より有効なものとしていきます。日常的に安全確保の必要性について共通理解をしたり、それぞれの役割に対する具体的な連携の方策を明らかにしたりしておくことにより、学校の危機管理能力を高めることができます。

具体的には、日頃から、教職員、地域の関係機関等が連携できる体制を整備したり、「報告・連絡・相談」を徹底し、組織的な対応をしたりすることが必要です。また、日常の安全点検や登下校の安全確保などの日常の対策、緊急時の対策、事後の対応、措置について十分検討し、必要な時に速やかに機能できるようにしておきます。また、危機管理について、研修を企画し、学校の危機管理能力を高めていきます。

<研修例>

- ・自校における危機に関することについて考えられるものを洗い出し、分類することで、校内の状況を把握し課題を明らかにする。
- ・実際に起こった、起こりうる事例を挙げて、自校で行った場合にどのように対応するかを考えることで、自校の対応力を検討する。

指標

- IV 次世代育成期相当
／管理職期相当
- ・危機管理マニュアルを策定し学校の危機管理体制を整え、リスクの低減や危機発生時の的確な対応について、組織的に取り組む。(管・次)

解説

次世代育成期、管理職期では、児童生徒や教職員等の生命や心身等の安全を確保するため、危機管理体制を整え、組織的に対応することが求められています。

具体的には、事件・事故の発生を未然に防ぎ、児童生徒や教職員等の安全を確保すること、万が一事件・事故が発生した場合に的確なリーダーシップにより適切かつ迅速に対処し、被害を最小限に抑えること、事件・事故の再発防止と教育の再開に向けた対策を講じること等を行います。

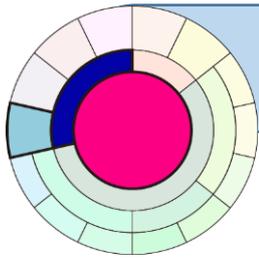
また、学校安全計画を踏まえて、危機管理を具体的に実行するための必要事項や手順を示した危機管理マニュアルを作成、活用し、平常時から危機管理マニュアルが機能するよう訓練やシミュレーションを行い、訓練によって得られた課題をもとに、より機能するものに改善していきます。

研修資料

- ・「生きる力」を育む学校での安全教育」
(文部科学省)
- ・「学校事故対応に関する指針」
(文部科学省)
- ・「第2次学校安全の推進に関する計画」
(文部科学省)
- ・「学校危機管理マニュアル作成の手引」
(文部科学省)
- ・「学校危機管理マニュアル作成の手引き」
(長野県教育委員会)
- ・「懲戒処分等の指針」
(長野県教育委員会)
- ・「非違行為の根絶に向けて～教え子や家族を悲しませないために～」
(長野県教育委員会)

セルフチェックシート

⑤<危機管理>			
期		内容	評価
IV 次世代育成 管理職相当	12	リスクの低減や危機発生時の的確な対応について組織的に取り組んでいる。	
	11	児童生徒や教職員等の生命や心身等の安全を確保するため、学校の危機管理体制を整えている。	
	10	危機管理マニュアルを策定するとともに、より機能するものとして改善に取り組んでいる。	
III 充実期相当	9	学校の危機管理能力を高める研修を行っている。	
	8	日頃から、教職員、地域の関係機関等が連携できる体制を整備している。	
	7	発生事例やヒヤリハット事例を収集し、分析している。	
II 伸長期相当	6	危機管理やコンプライアンスについて話題にし、職員間の意識向上を図っている。	
	5	児童生徒の指導上の問題等について他の職員と連携し、組織で対応しようとしている。	
	4	日頃から児童生徒を観察し、安全対策について職員間で啓発し、情報を共有している。	
I 基礎形成期相当	3	危機発生時の対応について理解し、確実に対応することができる。	
	2	危機の未然防止の重要性を理解し、日頃から児童生徒の観察や安全対策を行っている。	
	1	危機管理やコンプライアンスについて理解し、防止のために日常的に意識している。	



⑥ <カリキュラム・マネジメント>

学習指導要領では、カリキュラム・マネジメントは、「教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと」と述べられています。目の前の児童生徒の姿を踏まえながら、学校教育の改善・充実の好循環を生み出していくことを目指して、全教職員によって取り組むことが求められています。

指標

I 基礎形成期
相当

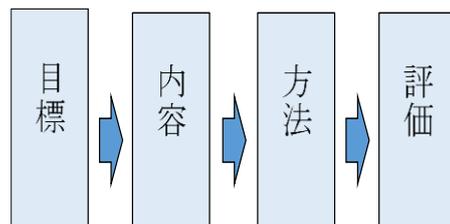
- 日々の教育活動を「目標－内容－方法－評価」のセットで捉え、意図的・計画的に実践する。

解説

○日々の教育活動を意図的・計画的に行う

日々の教育活動の中で、カリキュラム・マネジメントを意識していることが重要です。日々の教育活動とは、各教科等の授業はもちろん、学級経営、学校行事等の特別活動、総合的な学習の時間、生徒指導等すべての活動を指します。これらの教育活動において、個々の児童生徒の状況を把握しながら、課題を決め、具体的な構想や手立て、評価を意図的かつ計画的に行うことで、教育活動をより効果的に実施していくことができます。また、教科間や学年間、各行事と学校教育目標等の関連性を意識し、児童生徒の中で学びがつながっているかを絶えず考えながら、内容や時間のまとまりを見通して行います。

学校教育目標を達成するための主たる手段がカリキュラムです。ですから、授業もカリキュラムの重要な一部です。単位時間や単元、年間計画等、各レベルにおいて、ねらいを定め、目標と手立てを明確にして、効果的な授業を展開、評価し、振り返りながら、次の授業や単元、次年度のカリキュラムをさらによいものにしていく、これはすべての授業者に必要なカリキュラム・マネジメントです。授業も「目標－内容－方法－評価」のセットで捉えていきます。



指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標の達成に向けて、教科等横断的な視点で、教育内容を組織的に配列する。

解説

教科主任や学年主任として、教育の目的や目標の実現に必要な教育内容を教科等横断的な視点で組み立てていくことが期待されています。

具体的には、各教科、総合的な学習の時間、特別活動等と、学校教育目標とを関連させ、児童生徒の様々な学習機会がより効果的なものになるよう目標や内容の関連性・系統性、手立て等を明確にします。また、各学校において具体的な目標及び内容を定める総合的な学習の時間において、各教科等で学んだことが活用され、創意工夫を加えた編成や改善ができるようにします。学級や学年、教科の枠を超えて教職員同士が連携協力できるよう、チームリーダーとしての役割を担っていきます。

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・児童生徒や地域の状況に関するデータ等に基づき、教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを確立する。

解説

教務主任や研究主任として、教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくことが期待されています。

具体的には、児童生徒の実態等に関する各種データに基づき、教育の内容や時間を組み合わせて効果的に配当したり、創意工夫を加えて、児童生徒や学校、地域の実態に即した教育課程を編成、実施したりします。その際、教職員一人一人の実践や構想、経験等を組織的に共有するために、目標や内容の関連性・系統性、手立てを年間計画等書き込み、「見える化」して共有する機会をつくります。さらに、PDCAサイクルに基づき、実施中の教育課程を児童生徒の姿や地域の実態等を踏まえて検討・評価し、改善していきます。

<研修例>

- ・教務主任、生徒指導主事、学年主任、研究主任等、各領域のミドルリーダーが中心となって校内研修会を開催し、次年度の教育計画を作成する。

指標

- IV 次世代育成期相当
／管理職期相当
- ・児童生徒や地域の特性等に基づき学校教育目標を設定し、その達成を実現する教育課程編成の方針を策定する。(管)
 - ・学校教育目標の達成に向けて、学校や地域が持っている人的・物的資源を効果的に組み合わせる。(管・次)

解説

学校経営等の推進者として、リーダーシップを発揮し、教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことが期待されています。

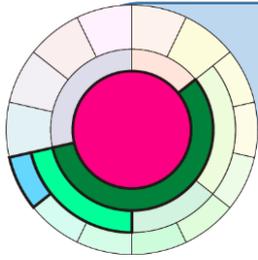
具体的には、教育目標とそれに基づく教育課程の編成方針を策定し、これらに関係者と共有します。また、カリキュラム・マネジメントの推進に向けて、必要な人的・物的体制の確保、時間の捻出や組織的な学習機会の提供、地域のひと・もの・ことの活用、設備・備品等の条件整備を整え、学校全体でカリキュラム・マネジメントに取り組む体制にします。そして、保護者や地域住民その他の関係者等の積極的な関与を得て、学校文化を構築し、教育活動を推進していきます。

研修資料

- ・「小学校におけるカリキュラム・マネジメントの在り方に関する検討会議報告書」
(文部科学省)
- ・「小学校学習指導要領解説総則編」
(文部科学省)
- ・「中学校学習指導要領解説総則編」
(文部科学省)

セルフチェックシート

⑥<カリキュラム・マネジメント>			
期		内容	評価
IV 次世代育成期相当 管理職期相当	12	カリキュラム・マネジメントの推進に向けて、リーダーシップを発揮し、年度ごとに改善を図っている。	
	11	カリキュラム・マネジメントに関わる体制、時間、設備・備品等の条件を整えている。	
	10	学校教育目標とそれに基づく教育課程編成方針を策定し、保護者や地域住民等の関係者と共有している。	
III 充実期相当	9	教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを行っている。	
	8	創意工夫を加えて、教育課程を編成したものを「見える化」して共有する機会をつくっている。	
	7	各種調査結果のデータ等に基づいて、教育課程の実施状況、保護者や地域住民の意向等を把握している。	
II 伸長期相当	6	学校教育目標の達成に向けて、教科横断的な視点で教育内容を配列する年間指導計画作成に参加している。	
	5	総合的な学習の時間において、教科等で学んだことを活用し、創意工夫を加えた編成や改善を行っている。	
	4	各教科、総合的な学習の時間、特別活動、道徳の目標や内容の関連を教科会や学年会等で共通理解している。	
I 基礎形成期相当	3	個々の児童生徒の状況を把握しながら、課題を決め、具体的な構想、手立て、評価を行っている。	
	2	学校教育目標と関連させて、単元や題材など内容や時間のまとまりを見通し、単元計画を立てている。	
	1	授業を「目標－内容－方法－評価」のセットで捉え、構想している。	



⑦ <学習指導> 教材研究

教材研究とは、児童生徒の実態を踏まえて、「何を、どのように学べるようにするか」「それにはどのように指導するか」を研究することです。授業づくりにおいては、教科等の特質に応じた「見方・考え方」を軸に、「児童生徒」「教材」「問題解決の過程」をバランスよく理解して、教材研究を行うことが大切です。

指標

I 基礎形成期 相当

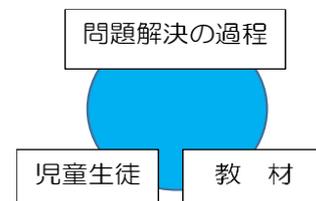
- 教科等の特質に応じた「見方・考え方」を活用して、「知識・技能」を確実に身に付ける授業を構想する。
- 「習得 - 活用 - 探究」の学びの過程を通して、児童生徒が「思考力・表現力・判断力等」を高めていく単元を構想する。

解説

○十分な教材研究に基づき、1時間の授業、単元を構想する

基礎・基本の確実な定着を図り、伸びる力を一層伸ばす「分かる授業」が展開されることが大切です。「児童生徒」「教材」「問題解決の過程」をバランスよく理解して、1時間の授業や単元の指導計画を立てます。

また「授業がもっとよくなる3観点」を意識し、
「ねらいを明確に」
「めりはりをつけて」
「ねらいの達成を見とどけて」
を具体化します。



○「見方・考え方」を活用して、「知識・技能」を確実に身に付ける授業を構想する

「見方・考え方」とは、資質・能力を育む過程で、「どのような視点で物事をとらえ、どのような考え方で思考していくのか」という視点や考え方のことです。児童生徒が、各教科等の特質に応じた「見方・考え方」を働かせて学びを深めたり、主体性をもって学習に取り組んだりする中で、知識・技能を確実に習得していくことが求められています。

○「習得 - 活用 - 探究」の学びの過程を通して、思考力・表現力・判断力等を高めていく単元を構想する

教科等の枠を超えた横断的・総合的な課題についても、各教科等で習得した知識・技能を相互に関連付けながら解決する探究的な学習の質的な充実を図ることにより、思考力・表現力・判断力等を育成します。

指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・個々の児童生徒の学びの特性や状況に応じ、既得の知識や技能を活用して課題を解決する学習過程を構想する。

解説

児童生徒の興味・関心、実態やニーズに応じた授業、学習内容の習熟の程度に応じた授業、各教科で習得した知識や技能を活用して問題を見だし、解決策を考えることのできる授業など、どの児童生徒も力を一層伸ばすような個に応じた授業を構想することが求められています。

具体的には、学習のねらいに応じて評価規準を設け、個々の子どもの学習状況を的確に把握すること、児童生徒の発達段階や習熟度等に応じて創意工夫を凝らした授業を計画したり、展開したりすること、児童生徒の学習状況に応じて教材の工夫を行うことなどが大切です。また、児童生徒が、事象の中から自ら問いを見だし、課題の追究、課題の解決を行う探究の過程に取り組めるように授業を構想することも大切になります。

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・教科会や学年会で教材研究を行う時間を確保するとともに、教材研究の仕方を学校全体でそろえる。

解説

授業モデルや教材研究の仕方を示すなど、授業実践のリーダーとして、同僚を巻き込んだり、学習指導や授業改善の工夫等を積極的に広めたりすることが求められています。

具体的には、学習指導についての専門的知識を身に付け、自分の指導に生かしたり、同僚への有効な伝え方を考え、周囲の学ぶ意欲を高めたりします。そのために、教科会や学年会などの中で、「単元の目標に照らして、基礎的・基本的な内容を充足するものであるか」、「素材の何に着眼し、どのように追究させればよいか」、「連続的に発展していく単元展開となるように学習場面をどのように構成するか」「児童生徒の学習状況に即した教材か」など、素材や教材化の研究の仕方を示します。また、同じ授業で使う素材をみんなで研究し、その体験を共有したり、模擬授業を見合ったり、同じ授業を同じ内容で複数の教員が行ったりするなど、授業実践を推進するための中核的な役割が望まれています。

指標

IV 次世代育成期相当・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の
／管理職期相当 教材研究の質を高める。(次・管)

解説

各学校の課題を踏まえて、自身の知識や経験を基に、学力向上、授業改善に向けた取組を伝えたり、支援・助言を行ったりするなど、学校全体としての教員の資質向上に努めることが求められています。

具体的には、学校の学習指導上の諸課題について、積極的に課題解決にあたりたり、学習指導についての専門的知識を基に同僚に適切な支援・助言をしたりするなど、校内の学習指導の向上に寄与することが大切です。また、自校や地域の特色に応じたカリキュラム編成をする、個や集団に応じた効果的な指導方法を工夫・選択し、発信を行う、教職員の経験や個性を尊重したり、考慮したりしながら教材研究やカリキュラム開発に取り組むことができるように環境整備を行うなど、学校全体として教材研究の質を高めていきます。

研修資料

・「教育課程編成・学習指導の基本」

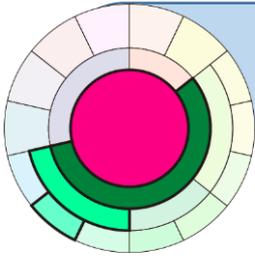
(長野県教育委員会)

・「今、求められる力を高める総合的な学習の時間の展開」

(小学校編)(中学校編)(文部科学省)

セルフチェックシート

⑦<教材研究>			
期		内容	評価
IV 次世代育成 管理職期相当	12	教材研究やカリキュラム開発に取り組むことができるように環境整備を行っている。	
	11	学校や地域の特色を生かしたカリキュラムを編成している。	
	10	学習指導について同僚に適切な支援・助言をしている。	
III 充実期相当	9	模擬授業を見合ったり、同じ授業を同じ内容で複数の教員が行ったりするなど、授業実践を推進するための働きかけをしている。	
	8	「素材の何に着眼し、どのように追究させればよいか」など、素材や教材化の研究の仕方を、教科会や学年会などで示している。	
	7	同僚へ指導や助言をし、周囲の学ぶ意欲を高めている。	
II 伸長期相当	6	児童生徒自ら問いを見だし、課題の追究、課題の解決を行う探究的な学びとなるような授業を構想している。	
	5	発達の段階や習熟度等に応じて創意工夫を凝らした授業を計画したり、展開したりしている。	
	4	学習のねらいに応じて評価規準を設け、個々の児童生徒の学習状況を的確に把握している。	
I 基礎形成期相当	3	児童生徒が「思考力・表現力・判断力等」を高めていく単元を構想している。	
	2	基礎的・基本的な「知識・技能」を確実に身に付ける授業をしている。	
	1	「児童生徒」「教材」「問題解決の過程」をバランスよく理解して授業づくりをしている。	



⑧ <学習指導> 指導方法

各教科等の指導にあたっては、単元や題材など内容や時間のまとまりを見通しながら、児童生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善が求められています。



指標

I 基礎形成期相当

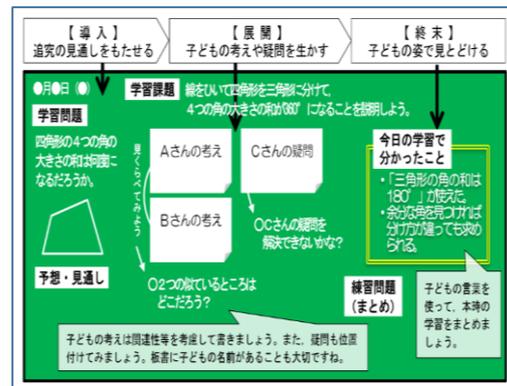
- ・「授業がもっとよくなる3観点」や「信州 Basic」を踏まえた授業を確実にやる。
- ・「アクティブ・ラーニング」の視点から、授業改善に取り組み、児童生徒の個性に応じた質の高い深い学びを引き出す。

解説

○「授業がもっとよくなる3観点」や「信州 Basic」を踏まえた授業を確実にやる

「授業がもっとよくなる3観点」や「信州 Basic」を踏まえながら、児童生徒の考えを引き出す発問や助言、ノートや学習カードの指導等、授業に必要な基本的な指導について理解します。

例えば、板書なども重要な指導のひとつと言えます。黒板は、一時間の授業構想そのものです。自分が教材研究してきたことを板書の中でどのように表現するのか考えてみます。分かりやすい板書は、児童生徒の理解の高まりや思考の深まりを促します。



○「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善に取り組む

主体的・対話的で深い学びは、目的ではなく、手段です。これからの社会に必要な資質・能力を育むために、児童生徒や学校の実態、指導内容に応じて、「主体的な学び」、「対話的な学び」、「深い学び」の視点から授業改善に取り組めます。

指標

Ⅱ 伸長期相当

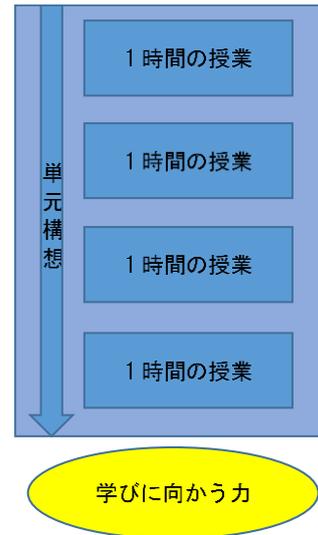
- ・ 学習指導と生徒指導の両面から児童生徒の学びを捉え、対話的な関わりを通して、児童生徒がメタ認知能力を発揮しながら「学びに向かう力」を高めていくようにする。

解説

自らの実践を振り返りながら、より確かな実践的・専門的知識や技能を習得し、学び続ける力を伸ばすことが期待されています。

具体的には、授業や単元を構想する際、「学習したことを振り返って自身の学びや変容を自覚できる場面をどこに設定するか」「対話によって自分の考えなどを広げたり深めたりする場面をどこに設定するか」といった観点が必要となります。また、自らも学び続けながら、児童生徒の学びを捉える力を高めていかなければなりません。

主体的・対話的で深い学びは、1 単位時間の授業の中で全てが実現されるものではありませんので、単元や題材など内容や時間のまとまりをどのように構成するかを考えて、児童生徒の「学びに向かう力」を高めていきます。



指標

Ⅲ 充実期相当

- ・ 校内で互いに授業を見合う機会を設定し、創意工夫に基づく指導方法の不断の見直しに学校全体で取り組む。

解説

自らの専門性を高めるとともに、ミドルリーダーとしての力を伸ばすことが期待されています。

具体的には、授業について気軽に相談し合える教職員集団づくりを目指し、互いに授業を見合う中で、実践を振り返り、指導方法の質を高め合う機会を位置付ける等、創意工夫に基づく不断の見直しに学校全体で取り組む体制を推進します。また、年間計画に位置付いている研究会だけでなく、日々の時間の中で、周りの同僚と学び合える時間をもち、教材研究や指導方法について助言できるように、自らをタイムマネジメントしていきます。

指標

IV 次世代育成期相当 / 管理職期相当 ・ 自らの専門性や経験を生かして、学校全体の指導方法の質を高める。(次・管)

解説

全校的な視野や人材育成の視点に立って、高度な知識や熟練した技能を生かして教職員の力量形成を支援することが期待されています。

具体的には、若手教員の指導力向上を重点とした研修計画の作成、ベテラン教員のTTによる指導技術の支援や伝達、校内研修コーディネーターによる研修の充実等に取り組みます。

<研修例>

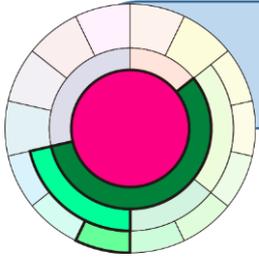
- ・ キャリアステージに応じて、全教職員が学校の教育課題に迫るための自己課題を設定し、管理職等と共有しながら取り組めるよう、支援体制を整える。
- ・ 授業の相互参観など、職員間で互いの授業を見合い、自己課題の達成度や課題について、意見交換する場を設ける。
- ・ 同僚や管理職との懇談を通して、自己課題の修正と更新を行い、さらに自己研修を進める機会を設ける。
- ・ 年度末に校長と懇談することで、1年間の振り返りをするとともに、次年度への見通しをもてるようにする。

研修資料

- ・ 「校内研修シリーズ」
(独立行政法人教職員支援機構)
- ・ 「小学校学習指導要領解説」
(文部科学省)
- ・ 「中学校学習指導要領解説」
(文部科学省)

セルフチェックシート

⑧<学習指導>指導方法			
期	内容		評価
IV 次世代育成 管理職期相当	12	学校全体の指導方法の質を高める指導・助言を行っている。	
	11	自らの専門性や経験を生かして、学校全体の指導方法の質を高めている。	
	10	人材育成の視点に立って、教員の力量向上に向け、的確な支援を行っている。	
III 充実期相当	9	教材研究や指導方法について、同僚に助言を行っている。	
	8	校内で互いに授業を見合う機会を設定している。	
	7	日々の時間の中で、周りの同僚と学び合う時間をもっている。	
II 伸長期相当	6	単元や題材など内容や時間のまとまりから考えて、児童生徒の「学びに向かう力」を高めていくようにしている。	
	5	授業の中に、学びを自覚できる場面や、対話によって自分の考えなどを広げたり深めたりする場面を設定している。	
	4	本時つける力を身に付けるために適した学習活動を取り入れている。	
I 基礎形成期相当	3	「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業改善に取り組んでいる。	
	2	「ねらいを明確に」「めりはりをつけて」「ねらいの達成を見とどけて」の3観点を意識した授業を行っている。	
	1	「信州 Basic」等を踏まえて、授業に必要な基本的な指導について理解している。	



⑨ <学習指導> 学習評価

児童生徒の学習成果を的確に捉え、指導の改善を図るとともに、児童生徒自身が自らの学びを振り返って次の学びに向かうことができるようにするためにも、学習評価の在り方は重要です。教育課程や学習・指導方法の改善と一貫性のある学習評価を行うことが求められています。

指標

I 基礎形成期相当

- ・「目標に準拠した評価」により一人一人の学習状況を把握し、適切なフィードバックを行って内容の確実な定着を図る。
- ・児童生徒が自己評価を行うことを学習活動に位置付け、学習内容の価値や自己の高まりに気づかせる。

解説

○目標に準拠した評価により一人一人の学習状況を把握する

各教科等の評価は、きめの細かい学習指導と児童生徒一人一人の学習内容の確実な定着を目指し、学習指導要領に定める目標に準拠して実施されています。学習指導要領等をもとに評価規準を作成し、「どの場面で」「何について」「どのように」評価するのか1単元全体についての評価計画を立て、対話や観察などを通して、一人一人の児童生徒の学習状況を的確に把握します。

○指導の評価と授業改善を行う

指導と評価は別物ではなく、評価の結果によって後の指導を改善し、さらにその後の指導の結果を評価するという連続的な営みです。指導に生かす評価を充実させることを「指導と評価の一体化」と言います。評価活動を評価のための評価に終わらせることなく、指導の改善に生かすことによって指導の質を高めることが重要です。



○自己評価を学習活動に位置付け、児童生徒が学習内容の価値や自己の高まりに気付くようにする

児童生徒が、学習を通して自己の高まりや成長といった変容を実感できるように自己評価を学習活動に位置付けます。そこでは、学習の導入時に自分なりのめあてや学習計画等を設定し、それに照らして成果や課題をつかめるようにしたり、教師の助言や児童生徒同士の相互評価から適切に評価ができるようにしたりするように支援することが求められます。また、学習の実現状況がどの程度であるかを明らかにするだけでなく、自分にとって大切なことは何か、次に向かってどのように努力するか、という見通しのもてる自己評価ができるようにすることが大切です。

指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・「パフォーマンス評価」や「ポートフォリオ評価」など、多様な評価方法を用いて児童生徒の学びの深まりを把握し、学習・指導の改善に生かす。

解説

生徒の学びの深まりを把握するために、多様な評価方法を進んで自らの実践に取り入れてそれぞれの有用性を理解するとともに、それらを児童生徒の実態や単元や題材等に応じて効果的に活用します。

具体的な評価方法には、パフォーマンス課題を設定して児童生徒に知識やスキルを使いこなすことを求める「パフォーマンス評価」や、児童生徒の学習の記録や作品等の計画的な集積により学習状況を把握する「ポートフォリオ評価」が挙げられます。教科会や学年会をまとめて学習・指導の改善を推進するために、資質・能力のバランスのとれた多面的・多角的な評価方法や、一人一人の学びの多様性に応じた評価方法を工夫・提案する役割を担います。

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の学習の成果を的確に捉え、教育課程の改善に生かす。

解説

教務主任や研究主任として、カリキュラム・マネジメントの観点から日々の学習評価を授業改善や組織運営の改善に向けた学校教育全体の取組に反映させることが期待されます。児童生徒の学びに関わる学習評価の改善を、教育課程の改善に発展・展開させ、授業改善及び組織運営の改善に向けた教育活動全体のサイクルに位置付けていきます。

具体的には、教科主任や学年主任をリードして全校の児童生徒の学力や体力の向上につながる取組を提案し、全校で実践・評価できる体制づくりを推進します。全国学力・学習状況調査や学校自己評価等、各種調査の結果や、様々な学習評価を関連付けて自校の教育課題を明らかにするとともに、その解決に向けて教科等横断的に育む汎用的な能力の重点化を図り、入学年次から卒業年次までを見通した評価のための指標や方法を示します。

指標

Ⅳ 次世代育成期相当 ・ 自らの専門性や経験を生かして、学校全体の
／管理職期相当 学習評価の質を高める。(次・管)

解説

学校経営等の推進者として学校全体の学習評価の質を向上させ、その妥当性、信頼性等を高めるための環境づくりを行います。

具体的には、学校全体で一貫した方針のもとでの学習評価ができるよう評価の工夫改善を計画的・継続的に行うための校内の組織体制を見直すとともに、保護者に対して自校の学習評価に関する情報を提供し、学校と家庭の共通理解を図ります。また、学年や学校段階を越えて児童生徒の学習成果を円滑に接続するために、指導要録への適切な記載や児童生徒の活動の記録を蓄積する教材の活用について指導します。

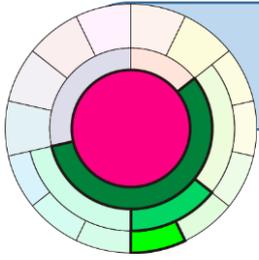
校内研究・研修等，教師間の語り合いの場では，自らの教育実践を通じて培った児童生徒の学びや育ちを捉える視点を職員集団の実態に応じて示すなど，他の職員の児童生徒の学習状況やその質を適切に捉える目を養えるような働きかけが求められます。

研修資料

- ・「小学校学習指導要領解説」
(文部科学省)
- ・「中学校学習指導要領解説」
(文部科学省)
- ・「評価規準の作成，評価方法等の工夫改善のための参考資料」
(国立教育政策研究所 教育課程研究センター)
- ・「教育課程編成・学習指導の基本」
(長野県教育委員会)
- ・「信州“Basic”～授業づくりのポイント～」
(長野県総合教育センター)

セルフチェックシート

⑨<学習指導>学習評価			
期		内容	評価
IV 次世代育成期相当 管理職相当	12	他の教員が児童生徒の学習状況やその質を捉える目を養うための働きかけをしている。	
	11	学年や校種を越えて児童生徒の学習成果を円滑に接続するための取組を行っている。	
	10	評価の工夫改善を計画的・継続的に行うための校内の組織体制を構築している。	
III 充実期相当	9	教科や学年の枠を越えて自校で育てたい資質・能力を重点化し、評価の指標や方法を示している。	
	8	様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の成果と課題を把握している。	
	7	全校の児童生徒の学力や体力の向上につながる具体的な取組を提案し、学校全校で取り組める体制づくりをしている。	
II 伸長期相当	6	教科会や学年会に指導の改善を推進するための評価方法の提案をしている。	
	5	多様な評価方法を児童生徒の実態や単元や題材等に応じて効果的に活用している。	
	4	多様な評価の行い方を知り、実際に活用することを通して、それぞれのよさを理解している。	
I 基礎形成期相当	3	児童生徒が学習内容の価値や自己の高まりに気づけるよう、自己評価の場面を授業に位置付けている。	
	2	児童生徒に対する学習評価を指導の評価として捉え、授業改善や指導の工夫に生かしている。	
	1	学習指導要領の目標に準拠した評価の計画を立て、児童生徒一人一人の学習状況を的確に把握している。	



⑩ <生徒指導> 個への指導

生徒指導とは、一人一人の児童生徒の人格を尊重し、個性の伸長を図りながら、社会的資質や行動力を高めることを目指して行われる教育活動のことです。生徒指導を通して、一人一人の児童生徒の健全な成長を促し、児童生徒が自発的かつ主体的に自己を成長させていく過程を支援し、集団や社会の一員として自己実現を図っていくための自己指導力の育成を目指します。

指標

I 基礎形成期 相当

- ・児童生徒の内面を共感的に理解し、信頼関係を構築する。
- ・保護者や同僚と連携し、児童生徒を取り巻く環境や抱えている課題を的確に把握し、指導に生かす。

解説

○児童生徒の内面を共感的に理解する

全ての児童生徒一人一人をかけがえのない個別的な存在としてとらえ、独自性と主体性を尊重し、児童生徒を大切にすることが生徒指導です。児童生徒を自己の価値観や理論だけでとらえるのではなく、内面を共感的に理解するようにつとめることが大切です。

○児童生徒理解を意図的、計画的にすすめる

児童生徒の理解は、教師と児童生徒の人格的なつながりを通して深められます。同様に、教員間の人間関係を基盤とし、話し合い、情報を共有しながら理解を深める必要があります。

学校は、全教員の協力の下に、児童生徒の成長・発達を促したり、支えたりする取組を、意図的・計画的に、組織で展開することが求められています。

○個別の課題を抱える児童生徒への対応をする（いじめ、不登校）

児童生徒が、学校や学級生活への適応に課題を抱えている場合は、児童生徒の置かれている背景をふまえ、多方面から要因を探り、自分自身に悩んだり、人間関係に傷ついたりした児童生徒を受けとめ、次の一歩を踏み出せるよう支えていきます。

いじめは「絶対に許されない」という意識を一人一人の児童生徒に徹底させるとともに、ささいないじめについても見逃さず把握し、学年会や係会等で共有し、組織的な対応を心がけることが必要です。

不登校は「どの子にも起こり得る」ととらえることが必要であり、児童生徒、保護者の意見を十分に尊重しつつ、児童生徒の社会的自立を目指して個々の状況に応じた必要な支援をすることが大切です。

指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・ コーチングスキルを身に付け、児童生徒自身の主体的な判断や自己決定を促すなど、一人一人のキャリア形成につながる指導に努める。

解説

社会の中で自分らしく生きることができる大人へと児童生徒が育つためには、教師が一方的に児童生徒を指導するという方法ではなく、児童生徒が自ら考え、主体的に行動することができるように働きかけ、将来必要な資質・能力を育成するための指導や支援をすることが重要となってきます。

具体的には、教職員は、一人一人、あるいは集団の状態や心理を理解し、ニーズを特定する力、コミュニケーションや基本的なカウンセリングの力などを身に付け、個に応じて適切な指導や支援ができるようにすることが大切です。また、児童生徒が、自分から進んで学び、自分で自分を指導していく力、自分から問題を発見し、自分で解決しようとする力、自分で判断したり決めたりする力など、自己の力を育成するための指導や支援を行うことが求められています。

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・ 児童生徒の状況を日常的に把握し、適時性のある指導方針を示したり、ケース会議の充実を図ったりして、学校全体の生徒指導をリードする。

解説

一人一人の児童生徒に対して、組織的な生徒指導を展開するためには、教員間で情報を共有し、協力して指導にあたることが大切です。そのために、充実期の教員には、生徒指導の組織の中心として、学校における生徒指導を組織的・計画的に運営していくことが求められています。

具体的には、学校内外の状況について日常的に実態を把握し、方針を明確化する、生徒指導を計画的・継続的に推進するための校務の連絡・調整を図る、学級担任、教科担任に対して適切な指導や助言を行うなど、全職員で生徒指導を進めるための合意形成の中心的役割をします。

また、必要に応じて、校内の関係する教員、家庭、関係機関に働きかけ、ケース会議を行い、問題解決のための中心的な役割を果たすことが望まれています。

指標

Ⅳ 次世代育成期相当 ／管理職期相当

- ・ 関係機関との連携を強化するとともに、教職員一人一人の役割を明確にした校内指導体制を構築し、その推進にあたる。

解説

学校の課題や方針を基に、組織を活用して生徒指導に積極的に取り組むことが求められています。そのために、地域や関係機関と積極的に連携したり、校内の人的な体制を構築したりするなど、リーダーシップを発揮することが期待されています。

具体的には、児童生徒が安全で心豊かに育つために保護者や地域住民、関係機関に向けて学校の教育姿勢を発信し、協力を求めるといった連携の強化に関わることや、教職員が意欲的に教育活動に取り組めるための職場環境づくりに関わることなどを行います。

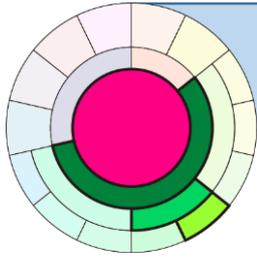
また、学校内の統制や全体指揮をすること、生徒指導上の問題に悩む教職員の声に耳を傾け、適切な助言や具体的な支援をすること、緊急時の確認や判断をすること、問題解決的な取組や予防的な取組を実践することのほか、教員が保護者との関係に行き詰まった場合、両者の間に入って関係調整を図り、協力関係の形成を側面から支援することなど、求められる役割は多岐に渡ります。

研修資料

- ・ 「生徒指導提要」
(文部科学省)
- ・ 「生徒指導リーフ」
(国立教育政策研究所)
- ・ 「生徒指導に関する教員研修の在り方について (報告書)」
(文部科学省)
- ・ 「初任者研修のために」
(長野県教育委員会)

セルフチェックシート

⑩<生徒指導>個への指導			
期		内容	評価
IV 次世代育成期相当 管理職期相当	12	教員が意欲的に教育活動に取り組めるための職場環境づくりを意識している。	
	11	保護者や地域住民，関係機関に学校の教育姿勢を発信し，協力を求めている。	
	10	学校の課題や方針を基に，組織を活用して生徒指導に積極的に取り組んでいる。	
III 充実期相当	9	校内の関係する教員，家庭，関係機関に働きかけ，ケース会議を行っている。	
	8	学級担任，教科担任に対して適切な指導や助言を行っている。	
	7	学校内外の状況について日常的に実態を把握し，指導方針を明確化している。	
II 伸長期相当	6	児童生徒が，自分で判断したり，決めたりする力を育成するための指導や支援を心がけている。	
	5	コミュニケーションや基本的なカウンセリングなどの技法を身に付けている（身に付けようとしている）。	
	4	社会的自立に必要な資質・能力を育てることを意識して指導や支援をしている。	
I 基礎形成期相当	3	適応に課題を抱えている児童生徒に，置かれている背景をふまえながら，次の一步を踏み出せるような支援をすることを心がけている。	
	2	学年会や職員会などで児童生徒の話をしている。	
	1	児童生徒の内面を共感的に理解し，一人一人を大切にしている。	



⑪ <生徒指導> 集団における指導

児童生徒が互いの個性を尊重し、相手の立場に立って考え、互いのよさを認め合える集団では、協力し合い、よりよい人間関係を主体的に形成しようとする雰囲気生まれます。こうした教育的環境をととのえることは、生徒指導充実の基盤です。

指標

I 基礎形成期 相当

- ・ 集団生活を送る上でのルールづくり、人間関係づくりを通して、児童生徒の社会的スキルを高める。
- ・ 自発的・自治的な活動を重視し、児童生徒の集団への所属感や連帯感、問題解決力を高める。

解説

○ 集団生活を送る上でのルールづくり、人間関係づくりを通して、児童生徒の社会的スキルを高める

児童生徒は、集団の規律やルールを守り、協力し合いながら各自の責任を果たすことによって、集団や社会が成り立っていることを理解し、行動できるようになります。社会生活上のルールやモラルの意義、自律・自制の心などの大切さについて理解する機会を与え、社会の一員として必要なルールやマナーを体験的に習得できるようにします。あわせて、互いを尊重し、望ましい人間関係を形成することなど、他者との協調性の育成を意識し、集団への指導を行うことが大切です。

自校の生徒をどう育てていくのか、そのためにどのような働きかけをするのか、というビジョンをもち、人間関係作りや社会的スキルを高めるための計画的な取組をしていきましょう。

○ 自発的・自治的な活動を重視し、児童生徒の集団への所属感や連帯感、問題解決力を高める

児童生徒の興味関心や問題意識をもとに集団で決めた目標を達成するために、児童生徒理解に応じた役割をもたせ、問題解決に向けた取組を自分たちの力でできるよう指導します。また、取組の中で、自分の意見を述べたり、他者の意見に耳を傾け理解に努めたりする機会を大切にし、自分と異なる他者との仲間意識を育てていきます。

こうした指導により、児童生徒に自己有用感が育まれ、集団への所属感が高まるとともに、集団の問題解決力や連帯感が高まります。

指標

Ⅱ 伸長期相当

- 様々な教育活動との関連付けを図り、児童生徒の生活や学習の基盤としての集団の機能を高める。

解説

学校の様々な教育活動を生徒指導的な視点をもって行うことにより、児童生徒が安心して個性を生かし、もてる能力を発揮できるよう、集団の機能を高めていきます。

例えば、教科学習の中で、友達同士で考え合い教え合ったり、自分と違った友達の見方や考え方などを認め合ったりすることは、支え合って学ぶ集団や、違いを認め合える集団の育成につながります。また、道徳を通して、他者に対する思いやりの心をもったり、法やきまりの意義を理解したりすることは、互いが安心して生活するための規範意識を身に付けます。

指導にあたっては他の教員と連携して進めることが大切です。集団のよさや課題、対応などについて共に考え合い、目標に向け同じ方向性の中で指導にあたります。

指標

Ⅲ 充実期相当

- 自らの実践を通して、校内における望ましい集団づくりをリードする。

解説

担当する学級や部活動などにおいて、所属する児童生徒が互いに理解・信頼し合い、集団の目標に向かって励まし合いながら成長できたり、自己の存在感をもつことができたりする集団づくりの実践をとおして、望ましい集団づくりの例を校内に示します。

また、計画的・組織的に、集団理解や対応を行うために、学年や学校の中で望ましい集団づくりをリードすることが求められます。集団の状態を客観的に理解するためにアンケートや情報交換会を計画的に行ったり、情報共有や相談のための体制づくりを行ったり、また、チームによる対応を行う際にはコーディネーターの役割を果たしたりします。

集団の状態を客観的に理解する方法を学ぶための教員研修や、目標達成に向けた対応策の検討を行うケース会議を開くなど、校内の教員が共に考え協力し合いながら集団の状態を理解し、チームで対応していくことができる風土を醸成します。

指標

- IV 次世代育成期相当
／管理職期相当
- ・児童生徒が所属する校内の様々な集団の状況を把握し、学校全体で改善・向上に取り組む。

解説

学校では、学級、授業、クラブ活動、部活動、生徒会などの集団を単位として教育活動が行われています。校内の様々な集団づくりを、担当教員の資質のみに頼るのではなく、学校全体で状況を把握し、改善・向上させていくための取組をしていく必要があります。

組織的な指導を展開していくためには、目標が定まっていなくてはなりません。実態把握を基に目標を定め、教員が目標を共通理解すること、共通理解をもとに組織的な取組をすることが必要です。

さらに、各学校の生徒指導が目指している方向性を、児童生徒にも理解しやすいように工夫することが望まれます。このことは、全教職員の共通理解を図り、「息の合った」指導上の取組を推進することにつながり、学級などの集団や学校全体の士気を盛り上げ、児童生徒の自主性・主体性を育みます。

学校運営と生徒指導の両概念の内容的関連性は強く、相互に深くかかわり合っています。学校全体での生徒指導がより効果的に行われるよう、学校運営を生徒指導の観点から見直し、また、生徒指導を学校運営の観点から見直すという視点をもつことが必要です。

研修資料

- ・「生徒指導提要」

(文部科学省)

- ・「生徒指導リーフ」

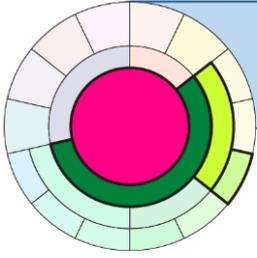
(国立教育政策研究所)

- ・「初任者研修のために」

(長野県教育委員会)

セルフチェックシート

⑪<生徒指導>集団における指導			
期		内容	評価
IV 次世代育成 管理職期相当	12	生徒指導がより効果的に行われるような視点で、学校運営を見直している。	
	11	生徒指導の方向性を教員が共通理解し、連携した指導ができるよう推進するとともに、児童生徒にも分かるように示している。	
	10	観察や情報収集等により校内の様々な集団の状況を把握し、担当教員の資質のみに頼るのではなく、学校全体で対応している。	
III 充実期相当	9	校内研修やケース会議などにより、共に考え合い協力して対応していく風土を校内に醸成している。	
	8	計画的・組織的に集団理解や対応を行うための施策や、チームによる対応のためのコーディネートをしている。	
	7	児童生徒が互いに理解・信頼し合い、自己の存在感を感じることができ望ましい集団づくりの実践例を校内に示している。	
II 伸長期相当	6	他の教員と、学級等の集団のよさや課題などについて情報を共有し、指導の方向をそろえた上で指導にあたっている。	
	5	様々な教育活動を、生徒指導的な視点でとらえ、集団の機能を高める指導と結び付けている。	
	4	一人一人の児童生徒が安心して個性を発揮することができるよう意識しながら、集団づくりを行っている。	
I 基礎形成期相当	3	集団の目標を達成するため、それぞれの役割を担ったり、自分たちの力で問題解決を行ったりできるよう指導している。	
	2	児童生徒一人一人を理解し、個に応じた役割をもたせている。	
	1	児童生徒の社会的スキルの向上を目指し、集団生活の中でのルールづくりや、人間関係づくりの活動を行っている。	



⑫ <現代的な諸課題への対応> ICT活用

学習指導には直接体験が重要な役割を果たしますが、全てを体験させることはできません。ICTは、その体験を助け、児童生徒が興味・関心をもてたり、学習内容を豊かにし分かりやすくしたりするために役立ちます。さらに、校務を効率化することにも力を発揮します。

指標

I 基礎形成期相当

- ・学習目標の達成や校務の効率化に向け、学校にあるICTを効果的に活用する。
- ・児童生徒の発達段階や実態に応じ、具体例に基づいた情報モラルの指導を行う。

解説

○学校にあるICTを効果的に活用する

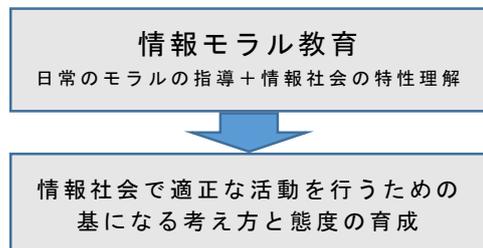
学校にあるICTを効果的に活用し、日々の授業改善や校務の効率化を進めます。授業では、教員が児童生徒の興味・関心を高めたり、児童生徒にわかりやすく説明したりするためのツールとして用いるなど、活用しやすいところから取り入れます。その際、どのICTを、何のために、どう用いるのか考えて活用することが大切です。また授業以外でも、例えば出席簿管理、成績処理など、様々な校務の効率化のためにICTが活用されています。

ICTを活用して授業改善の効果を上げたり、校務の効率化を行ったりしている身近な教職員の具体的な活用方法を手本に、まずは校内にあるICT機器を活用してみます。

○児童生徒の発達段階や実態に応じ、具体例に基づいた情報モラルの指導をする

情報モラル教育の目的には、日常のモラル教育とあわせ、情報安全教育の側面があります。情報安全教育の内容は、情報社会の進展に伴って変化します。したがって、児童生徒の活用の実態や状況把握に努め、変化に応じて柔軟に対応することが必要です。

また、児童生徒の発達段階に応じた系統的な指導が大切です。例えば「法の理解と遵守」に関する内容では、小学校でルールやマナーを知ることから始め、中学校や高等学校では具体的な事例をもとに違法行為について理解したり、違法行為となる理由を理解したりしながら適切に行動できるようにするなど、発達段階に応じた継続的な指導を行います。



指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・ICTを活用した実践事例を蓄積し、校内で共有する仕組みをつくったり、同僚の相談にのったりして、ICT活用を校内に広げる取組を行う。

解説

学年会や教科会でICTを使った授業事例を紹介し合ったり、一緒に機器を使ってみたりしながら、ICTの活用指導力を互いに伸ばし合い、授業や校務の実践事例を蓄積していきます。実践のための参考として、各校に配付されている「ICTハンドブック活用編」（長野県教育委員会）で紹介されている事例や、インターネット上にある教材などを利用することも考えられます。

また、ICTを活用した授業を通して児童生徒にどのような力が付くのか、授業内でどのように活用していくのかについて、模擬授業をとおして具体的に校内の教員に示します。あわせて、授業や校務のための資料作成や、データの整理・共有などが効率的に行える仕組みをつくり、校内の教職員に提案したり同僚の相談にのったりするなど、ICT活用を校内に広げる取組をします。

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・教職員のICT活用指導力を把握し、校内研修を計画的に行ったり、一人一人の実態にあった研修の内容や方法をアドバイスしたりして、教職員の指導力を高める。

解説

授業改善や校務の効率化に向けたICTの活用方法を、学校全体、あるいは個別に提案します。

文部科学省で行う実態調査などを用いて、ICT活用指導力に関する自校の教職員の実態を把握した上で、実態に応じた校内研修を計画的に企画・推進します。授業改善については、ICTの活用により授業改善に効果を上げている学校内外の具体的な授業実践を紹介したり、操作方法について伝えたりします。また、授業記録や成績処理を効率的に行うための活用方法などを提案したりすることにより、ICT活用のメリットや新たな活用の可能性を伝えます。これらの内容について、教職員一人一人のICT活用の経験や活用指導力に合わせて、提案・助言をすることも大切です。各教職員の必要感に応じて具体的な提案やアドバイスを行い、校内の教職員のICT活用指導力を高めます。

指標

Ⅳ 次世代育成期相当 ／管理職期相当

- ・学校の情報化を進めるためのロードマップを策定し、実現を目指す。(管)
- ・保護者や地域、関係機関と連携し、情報モラルの指導を体系的に推進する。(次・管)

解説

校内の教職員が、授業改善や校務の効率化に向け、ICTを効果的に活用できるよう、広い視野でカリキュラム・マネジメントを行うとともに、計画的にICT機器を充実させたり、研修時間の確保などを推進するためのロードマップ(推進計画)を策定したりしていきます。

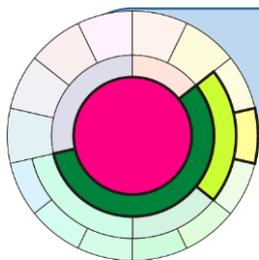
あわせて、情報モラルの指導を体系的に行うことが大切です。発達段階を踏まえた指導計画を整理し指導することができるよう年間計画を作成し、学校内外に示します。情報モラルの指導は、学校だけでできるものではありません。年間計画を示すことにより、保護者や地域、関係機関と計画を共有し、連携しながら継続的・体系的に指導を推進していきます。例えば、関係機関に講師を依頼して、学校公開日に情報モラルに関する講演会を計画に位置付けたり、家庭でパソコン等を利用する際のルール作りについて依頼したりするなど、保護者や地域と学校が情報を共有し、共に指導を行えるようにします。

研修資料

- ・「小学校学習指導要領解説」
(文部科学省)
- ・「中学校学習指導要領解説」
(文部科学省)
- ・「教育の情報化に関する手引き」
(文部科学省)
- ・「教員のICT活用指導育成指標」
(長野県教育委員会)

セルフチェックシート

⑫＜現代的な諸課題への対応＞ I C T 活用			
期		内容	評価
IV 次世代育成 管理職期相当	12	発達段階を踏まえた「情報モラル教育」の指導計画を示すことで、保護者や地域、関係機関と連携しながら指導を推進している。	
	11	策定したロードマップをもとに、機器の充実や研修会の実施など、実現に向けた推進をしている。	
	10	I C Tの効果的な活用ができるようカリキュラム・マネジメントを行うとともに、情報化を進めるためのロードマップを策定している。	
III 充実期相当	9	一人一人のI C T活用の経験や活用力に合わせた提案やアドバイスをし、教員のI C T活用力を高めている。	
	8	学校の実態に応じた職員研修を計画的に行ったり、I C T活用に関する実践の紹介をしたりしている。	
	7	実態調査などをもとに、自校の教員のI C T活用指導力を把握している。	
II 伸長期相当	6	同僚の相談にのるなどして、I C T活用を校内に広げる取組をしている。	
	5	授業や、校務に関わる資料作成やデータの整理・共有などについて、効果的な仕組みをつくっている。	
	4	授業や校務などの場面でI C Tを活用している。	
I 基礎形成期相当	3	児童生徒の発達段階やI C T活用の実態をもとに、具体例に基づいた情報モラルの指導を行っている。	
	2	情報社会の進展に伴う、児童生徒のI C T活用の実態や状況把握に努めている。	
	1	I C Tを効果的に活用している身近な教員から、具体的な活用例を聞き、活用例を参考にしながら、校内のI C Tを活用している。	



⑬＜現代的な諸課題への対応＞インクルーシブな教育

長野県では、「障がいのある子もいない子も一人一人がもてる力を最大限に発揮し、共に学び合うインクルーシブな教育」を目指しています。これは、障がいのある子が、豊かな自立と社会参加に向け、できる限り身近な地域で同年代の友だちと共に学ぶ中でもてる力を最大限に伸ばすことができる教育であるとともに、すべての子が多様な仲間と出会い関わる中で多様性を認め合い、「多様な他者とつながる力」、「多様な価値観の中で問題解決をしていく力」を育む教育であると考えます。

指標

I 基礎形成期相当

- ・ 発達障がいや合理的配慮等に関する基本的な知識や考え方を身に付け、障がいの状態や教育的ニーズを踏まえ一人一人に応じた支援を行う。
- ・ 授業のユニバーサルデザイン化に取り組む。

解説

○一人一人の思いに寄り添い、適切な支援を追究する姿勢を身に付ける

「対応が難しい」と感じる児童生徒を理解する出発点は、その児童生徒は「教師にとって困った子」ではなく、「どうしていいのかわからなくて困っている子」という認識です。困っている気持ちを抱えて自己肯定感の低くなりがちな児童生徒の思いに寄り添い、表出した行動の意味を推察しようとする姿勢が大切です。

一人一人の教育的ニーズに応じた適切な支援を行うために、児童生徒の様子をよく見て記録をとり、記録を基に支援を考えて（Plan）実践し（Do）、それが有効であったのかどうかを振り返り（Check）、必要な改善・修正を行い（Action）次の実践につなげるという一連の流れで、個別の教育支援計画及び個別の指導計画等の作成や支援の改善を行うスキルを身に付けましょう。

○合理的配慮の知識や考え方を身に付け、一人一人に応じた支援を行う

児童生徒には様々な個性や特性があり、周囲の子と同じ方法、同じペースで学ぶことが難しい場合もあります。合理的配慮とは社会的障壁※により力を発揮することが難しい児童生徒が、特別な配慮を必要としない児童生徒と同じスタートラインに立つための「変更・調整」です。

目の前の児童生徒の困難さの背景にある要因を探り、必要な合理的配慮を考え、本人及び保護者の意見を踏まえて関係者と話し合い、合意形成を図りましょう。また、実際に行った合理的配慮が有効であったか、子どもの姿から見返し、PDCAサイクルでその内容を更に充実させていきましょう。

※障がいのある人が社会生活を営む上で障壁となっている事物や制度、慣行等

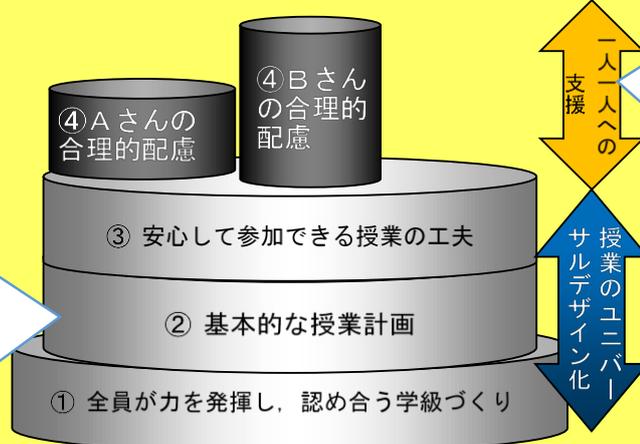
○授業のユニバーサルデザイン化に取り組む

インクルーシブな教育を実践するためには、一人一人に寄り添い、ニーズに応じた支援を行うスキルだけでなく、学級集団全体への指導スキルが重要です。その第一歩として、全員が楽しく「わかる・できる」授業づくりを目指し、授業のユニバーサルデザイン化に取り組みましょう。授業のユニバーサルデザイン化の基盤は「全員が力を発揮し、認め合う学級づくり」です。また、「授業がもっとよくなる3観点」や「個に応じた支援」を学級全体への支援に生かす視点等をもって、「安心して参加できる授業の工夫」に取り組みましょう。

全員が楽しく「わかる・できる」授業にむけて

基本的な授業計画

- 素材理解
教材研究
- 「授業がもっとよくなる3観点」
 - ・ねらい
 - ・めりはり
 - ・見とどけ
- 個に応じた支援等



本人が力を発揮できるように、環境等を整えましょう。

指標

Ⅱ 伸長期相当

- ・ 児童生徒への理解力を深めるとともに、多様性を認め共に成長する集団づくりに同僚と協働して取り組む。

解説

児童生徒一人一人に役割があり、自発的な思いや願いが尊重され、連帯感が感じられる集団づくりを通して、集団で活動することのよさが感じられる授業づくりをしましょう。また、児童生徒の様子から本人の困難さの要因を分析したり、外部の専門家や関係機関からの情報を基に特性をとらえたりするなど、児童生徒の実態を深く理解する力を高めましょう。

また、学年会や教科会において情報を共有し、課題解決に向けて同僚と相談して粘り強く支援方法を探る力も重要です。

指標

Ⅲ 充実期相当

- ・ 自発的・自治的に活動できる集団づくりをする。
- ・ 同僚への指導助言や実践の発信等を通して校内の特別支援教育をリードする。

解説

この時期は、自分の経験と同僚や保護者、地域の支援者からの情報を関連付けながら、児童生徒の育ちを見通した支援ができるとともに、支援のあり方に悩んでいる同僚に対して助言・援助できることが望まれます。

積み上げた経験や研修等で身に付けた教育技術を生かしつつ、児童生徒へ柔軟に対応しながら、自発的・自治的に活動できる集団づくりをしましょう。

集団づくりやインクルーシブな教育の実践等を発信すること、校内の学習環境の改善、副次的な学籍等交流及び共同学習の推進、指導・支援についての同僚への助言等を通して、校内の特別支援教育をリードすることが求められます。

指標

Ⅳ 次世代育成期相当 ／管理職期相当

- ・ 地域の支援者との連携等を強化し、課題解決に向けた体制を構築するとともに、インクルーシブな教育の取組等の情報を地域へ発信する。(次・管)

解説

学校経営等の中核的な推進者として、児童生徒の情報を職員間で共有し、学級担任、教科担任、養護教諭、特別支援コーディネーター、特別支援教育支援員等、校内の様々な教員の役割分担や連携により、学校が組織として様々な課題を解決できる校内体制づくりを進めましょう。また、地域の支援者や関係機関との連携を強化しながら、自校のインクルーシブな教育の取組や障がいのある児童生徒の理解啓発に関する情報を地域へ発信して、特別支援教育の理解を促進していくことが求められます。



研修資料

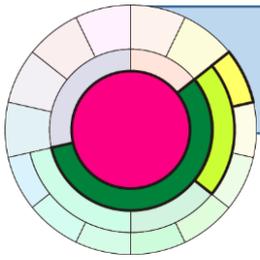
- ・ 「発達障がい児等を支える指導・支援事例集 ～すべての子どもが輝き、共に学び共に育つ学校を目指して～」

(長野県教育委員会)

セルフチェックシート

⑬<現代的な諸課題への対応>インクルーシブな教育			
期		内容	評価
IV 次世代育成 管理職期相当	12	校外の支援者等と連携を密にしながら、校内のインクルーシブな教育の取組や障がいの理解啓発に関する情報を地域へ発信している。(C)	
	11	校内の教員や校外の支援者と連携して、様々な課題をチームとして解決を図る体制づくりをしている。(C)	
	10	校内の役割分担を明確にし、相談や情報共有等ができる校内体制づくりをしている。(C)	
III 充実期相当	9	校内の学習環境の改善、指導・支援等について同僚へ助言、自分の実践の発信等を通して、校内の特別支援教育をリードしている。(C)	
	8	積み上げた経験や教育技術を生かしつつ、児童生徒に柔軟に対応しながら、自発的・自治的に活動できる集団づくりをしている。(B)	
	7	自己の経験と同僚や支援者の意見等、様々な情報を関連付けながら、育ちを見通した適切な支援を行うことができる。(A,C)	
II 伸長期相当	6	課題解決に向けて、同僚と意見を交換しながら支援方法を粘り強く探り、有効な支援につなげている。(C)	
	5	集団のよさ（一人一人に役割がある、連帯感が感じられる等）を学級で共有できる授業づくりをしている。(B)	
	4	外部の専門家等からの情報をもとにして児童生徒の特性をとらえて、適切な支援を行うことができる。(A, C)	
I 基礎形成期相当	3	「全員が力を発揮し、認め合う学級づくり」等を行いながら、授業のユニバーサルデザイン化に取り組んでいる。(B)	
	2	合理的配慮について基本的な考え方を理解し、特別支援教育コーディネーター等と相談しながら、個に応じた合理的配慮を行うことができる。(A, B, C)	
	1	児童生徒のよさに気づき、本人の困った気持ちに共感しながら児童生徒の理解を深めるとともに、個別の教育支援計画・個別の指導計画を作成する意義がわかり、作成することができる。(A, C)	

A: 個への支援 B: 集団への支援 C: 連携



⑭ <現代的な諸課題への対応> PBL

PBL (Project Based Learning=プロジェクト学習)は、課題の解決にとどまらず、課題を解決しつつ、学習成果を社会に還元し貢献することで、目的の実現を図ることを目指す学習方法です。この学習方法を充実させ、効果的に実践することで、児童生徒の「全人的な力」である「生きる力」を涵養することが求められています。

指標

I 基礎形成期 相当

- ・ PBLの手法を身に付け、ファシリテーターとして、深い学びの実践に取り組む。
- ・ 児童生徒や地域の実態に基づき、総合的な学習の時間のねらいを実現する学習プランを作成する。

解説

○フィールドワーク、グループ討議、成果報告など一連のPBLの手法を理解し、学習プランに取り組む

PBLにも幾つかのフェーズ（段階）があります。それらを文部科学省が定義する「探究的な学習」にあてはめると、次のように説明できます。

①「課題設定」

児童生徒が体験活動等を通じて自ら解決したい課題をグループごとに設定し、その目的（「何のために」）と目標（「何をやり遂げたいか」）を決めます。

②「情報収集」

児童生徒が課題解決に必要な情報を収集します。その方法は様々ですが、身近な地域の課題解決の場合、フィールドワークによる現地調査が有効です。

③「整理・分析」

児童生徒が収集した情報を種類や内容ごとに整理し、多面的・多角的な視野から分析します。

④「まとめ・表現」

児童生徒が整理・分析した情報を、ディスカッションによってグループ全体の課題解決策として模造紙等へまとめた上でプレゼンテーションを行い、学習成果として共有します。

「探究的な学習」は、この④「まとめ・表現」までが一般的ですが、PBLはこの後の学習者による「行動」が最も重要な要素となります。

例えば、「地域の経済再生」という目的を設定し、学習成果を「駅前商店街の活性化プロジェクト」といった提案書にまとめます。それを地域の人々が活用した結果、実際に来客数が増加し、売上が伸びて街に活気が戻った、というように、自己の学習成果を社会に還元した結果、何らかの現実的な効果をもたらすことで社会貢献を果たすと同時に、自己の目的も実現することができるのです。

このように、学習者が最終的に行動し、何らかの形で社会と関わりをもつところに、PBLの大きな特徴があります。

指標

Ⅱ 伸長期相当

- 学習プランを開発したり、ポートフォリオ評価に用いるルーブリックを作成したりして、校内でのPBLを推進する。

解説

伸長期には、校内での推進リーダーという立場から、総合的な学習の時間だけでなく、教科横断的な題材についても、各校の教育目標に準じて設定し、校内におけるPBLを学年進行によって段階的に深化させていくよう体系的・計画的に実践していく指導力が求められます。同時に、児童生徒がPBLを実践する過程で蓄積していくポートフォリオの評価に必要なルーブリックの作成にあたっては、各校の児童生徒の実態に応じた適切な評価の観点を設定し、予め評価規準や評価基準を明確化することで、児童生徒の能動的学習を促進する役割も担います。

指標

Ⅲ 充実期相当

- PBLを推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実や教員の専門性の向上に寄与する。

解説

充実期には、自校だけでなく近隣校も含めた教員とともに、PBLの専門性を高め合い、より充実した実践を行うための核となる地区の普及・推進リーダーという役割が求められます。授業はもちろんのこと、児童会や生徒会、クラブ活動といった、学校での教育活動全般において、児童生徒に必要な様々なコンピテンシーを効果的に育成するPBLの実践例について、自校だけでなく、近隣校の教員や児童生徒とも、情報・意見を交換・共有する機会を積極的に設定し、相互に研鑽を積むことなどを通じて、児童生徒の深い学びを実現することが期待されます。

指標

IV 次世代育成期相当 ／管理職期相当

- ・ P B L を中核に位置付けた教育課程を編成したり、人的・物的資源を組み合わせる支援体制を構築したりする。(次・管)

解説

次世代育成期には、児童生徒の実態を的確に把握した上で、理想とする将来像を目標として定め、課題発見・解決能力、論理的思考力、コミュニケーション能力等、必要とされる力を児童生徒に定着させるため、総合的な学習の時間や各教科はもちろん、教科横断的な授業においても P B L の手法を軸とする探究的な学習を計画的に位置付けたカリキュラムを編成し、経営管理（マネジメント）する学校経営責任者としてのリーダーシップを発揮する力が必要となります。

また、P B L をより効果的に実践するため、地域や保護者、専門家をはじめとする人々や社会教育団体、社会教育施設といった外部との連携・協力が必要不可欠です。

研修資料

- ・「今、求められる力を高める総合的な学習の時間の展開（高等学校編）」
(文部科学省)
- ・「高等学校学習指導要領解説 総合的な学習の時間」
(文部科学省)
- ・「中学校学習指導要領解説 総合的な学習の時間」
(文部科学省)
- ・「小学校学習指導要領解説 総合的な学習の時間」
(文部科学省)

セルフチェックシート

⑭ <現代的な諸課題への対応> PBL			
期		内容	評価
IV 次世代育成 管理職期相当	12	外部との持続的な学校支援体制を構築し、生徒が成果物を提示することで、地域の課題解決に貢献する学校づくりを実現している。	
	11	地域の人的・物的資源を積極的に活用することで、生徒が積極的に社会参画できる環境の整備に努めている。	
	10	PBLの手法を計画的に位置付けた教育課程を編成・実施したり、評価・省察を加えて適切に改善したりしている。	
III 充実期相当	9	小・中学校間で情報交換したり、中高合同の課題研究発表会を実施したりする等、学校種間連携を図っている。	
	8	地区のPBL推進リーダーとして、合同研修会等を計画的に企画・実施し、教員の資質向上に取り組んでいる。	
	7	PBLの有効な事例について、近隣校との情報交換を行い、児童生徒の学びを深める効果的な実践の共有に努めている。	
II 伸長期相当	6	年間の指導計画や、実施状況及び学習効果について不断に点検・見直しを行い、校内における学びの充実につなげている。	
	5	各教科等との関連を意識した横断的なテーマ設定を行うなど、指導計画の中に発展的な学習活動を位置付けて実践している。	
	4	多様な評価方法や、複数の評価者による評価を組み合わせ、児童生徒の学習状況を客観的に把握し、指導の改善に努めている。	
I 基礎形成期相当	3	児童生徒が、ICTを活用して効率的な情報収集を行うとともに、言語活動をしながら適切な課題解決策を導き出している。	
	2	児童生徒が、実社会や実生活との関わりを重視した課題を設定し、つながりを意識した探究活動を行っている。	
	1	児童生徒に対して適切な学習課題を設定し、総合的な学習の時間のねらいを実現する学習活動を展開している。	

セルフチェックシート

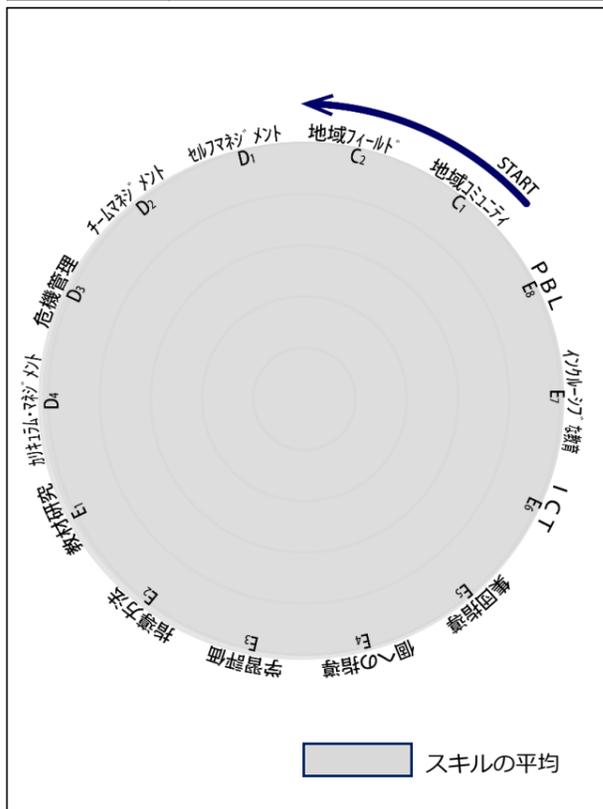
(キャリアアップ研修Ⅱ)

キャリアステージ **Ⅱ 伸長期相当**
(経験5年から10年程度)

学校名 _____

氏名 _____

職名 _____



セルフチェックのまとめ

理念指標	繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力		日頃の心構え	
A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解 ①社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在 ②教員としての責務の自覚 ③子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛				
B 確かな人権意識と共感力 ①全ての人の人権を尊重する態度 ②児童生徒や保護者の思いを感じ取る力				
実務指標	資質能力を支えるスキル	キャリアステージで身に付けるスキル	セルフチェック項目	
C 連携・地域協働社会と力 D 目標実現に向け、柔軟に対応する力 E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能	C1 地域コミュニティの拠点としての学校づくり	・学習支援ボランティアの活用など、地域の人的・物的資源を効果的に組み合わせて教育課程を編成する。	地域の人材・企業等の協力による地域学習を教科等の授業に位置付け、学習を展開している。 学習環境を整え、個別支援を充実させるために、教育活動に地域の方の力を取り入れている。 年間指導計画や行事計画等をもとに見通しをもち、教科会や学年会で地域の教育資源の活用を提案している。	
		C2 地域をフィールドにした学びづくり	・地域の課題を発見したり解決策を提案したりする学習を通して、児童生徒が郷土への誇りや郷土の一員としての自覚を深められるようにする。	地域素材を扱う授業を構想している。 自分が住む地域に関心を寄せたり、教科の学習で学んだことをあてはめて考えたりする学習活動を設定している。 調査・体験活動などを通して学んだ自己の考えを地域への思いと重ねて、まとめたり発信したりする学習活動を設定している。
	D1 セルフマネジメント	・自らの教職キャリアを俯瞰し、強みと課題を明らかにして今後の目標を設定し、日々の教育実践に具体化する。	これまでの自己のキャリアを振り返り、指導力を向上させようとしている。 自身の力量向上のために、自己の強みと課題を明確につかもうとしている。 各種研修への参加、授業参観や授業公開等、教員としての力量向上のための自主的な取組をしている。	
		D2 チームマネジメント	・学年経営や教科経営に積極的に参画し、メンバーと意思疎通を図りながら、既成概念にとらわれないアイデアを提案する。	専門的な能力や指導力を発揮しながら、学年経営や教科経営に積極的に参画している。 教職員や専門スタッフ等の中で意識を共有し、チームで取り組んでいる。 常に見直す意識をもって、地域や学校、児童生徒の実態に即した具体的なアイデアを提案している。
		D3 危機管理	・職場内での同僚性を高め、情報を共有したり、危機管理やコンプライアンスについて話題にしたりする風土を醸成する。	日頃から児童生徒を観察し、安全対策について職員間で啓発し、情報を共有している。 児童生徒の指導上の問題等について他の職員と連携し、組織で対応しようとしている。 危機管理やコンプライアンスについて話題にし、職員間の意識向上を図っている。
		D4 カリキュラム・マネジメント	・各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標の達成に向けて、教科等横断的な視点で、教育内容を組織的に配列する。	各教科、総合的な学習の時間、特別活動、道徳の目標や内容の関連を教科会や学年会等で共通理解している。 総合的な学習の時間において、教科等で学んだことを活用し、創意工夫を加えた編成や改善を行っている。 学校教育目標の達成に向けて、教科横断的な視点で教育内容を配列する年間指導計画作成に参加している。
	E1 教材研究 (Plan)	・個々の児童生徒の学びの特性や状況に応じ、既得の知識や技能を活用して課題を解決する学習過程を構想する。	学習のねらいに応じて評価基準を設け、個々の児童生徒の学習状況を的確に把握している。 発達段階や習熟度等に応じて創意工夫を凝らした授業を計画したり、展開したりしている。 児童生徒自ら問いを見だし、課題の追究、課題の解決を行う探究的な学びとなるような授業を構想している。	
		E2 指導方法 (Do)	・学習指導と生徒指導の両面から児童生徒の学びを捉え、対話的な関わりを通して、児童生徒がメタ認知能力を発揮しながら「学びに向かう力」を高めていくようにする。	単元や題材など内容や時間のまとまりから考えて、児童生徒の「学びに向かう力」を高めていくようにしている。 授業の中に、学びを自覚できる場面や、対話によって自分の考えなどを広げたり深めたりする場面を設定している。 本時つける力を身に付けるために適した学習活動を取り入れている。
E3 学習評価 (Check-Action)		・「パフォーマンス評価」や「ポートフォリオ評価」など、多様な評価方法を用いて児童生徒の学びの深まりを把握し、学習・指導の改善に生かす。	多様な評価の行い方を知り、実際に活用することを通して、それぞれのよさを理解している。 多様な評価方法を児童生徒の実態や単元や題材等に応じて効果的に活用している。 教科会や学年会に指導の改善を推進するための評価方法の提案をしている。	
E4 個への指導		・コーチングスキルを身に付け、児童生徒自身の主体的な判断や自己決定を促すなど、一人一人のキャリア形成につながる指導に努める。	社会的自立に必要な資質・能力を育てることを意識して指導や支援をしている。 コミュニケーションや基本的なカウンセリングなどの技法を身に付けている(身に付けようとしている)。 児童生徒が、自分で判断したり、決めたりする力を育成するための指導や支援を心がけている。	
E5 集団における指導	・様々な教育活動との関連付けを図り、児童生徒の生活や学習の基盤としての集団の機能を高める。	一人一人の児童生徒が安心して個性を発揮することができるよう意識しながら、集団づくりを行っている。 様々な教育活動を、生徒指導的な視点でとらえ、集団の機能を高める指導と結び付けている。 他の教員と、学級等の集団のよさや課題などについて情報を共有し、指導の方向をそそえた上で指導にあたっている。		
	E6 ICT活用	・ICTを活用した実践事例を蓄積し、校内で共有する仕組みをつくったり、同僚の相談にのったりして、ICT活用を校内に広げる取組を行う。	授業や校務などの場面でICTを活用している。 授業や、校務に関わる資料作成やデータの整理・共有などについて、効果的な仕組みをつくっている。 同僚の相談にのるなどして、ICT活用を校内に広げる取組をしている。	
	E7 インクルーシブな教育	・共生社会の実現を目指すインクルーシブな教育の理念に基づき、多様性を認め共に成長する集団づくりに、同僚と協働して取り組む。	外部の専門家等からの情報をもとにして児童生徒の特性をとらえて、適切な支援を行うことができる。 集団のよさ(一人一人に役割がある、連帯感が感じられる等)を学級で共有できる授業づくりをしている。 課題解決に向けて、同僚と意見を交換しながら支援方法を粘り強く探り、有効な支援につなげている。	
	E8 PBL	・学習プランを開発したり、ポートフォリオ評価に用いるルーブリックを作成したりして、校内でのPBLの推進を支援する。	多様な評価方法や、複数の評価者による評価を組み合わせ、児童生徒の学習状況を客観的に把握し、指導の改善に努めている。 各教科等との関連を意識した横断的なテーマ設定を行うなど、指導計画の中に発展的な学習活動を位置付けて実践している。 年間の指導計画や、実施状況及び学習効果について不断に点検・見直しを行い、校内における学びの充実につなげている。	

セルフチェックシート

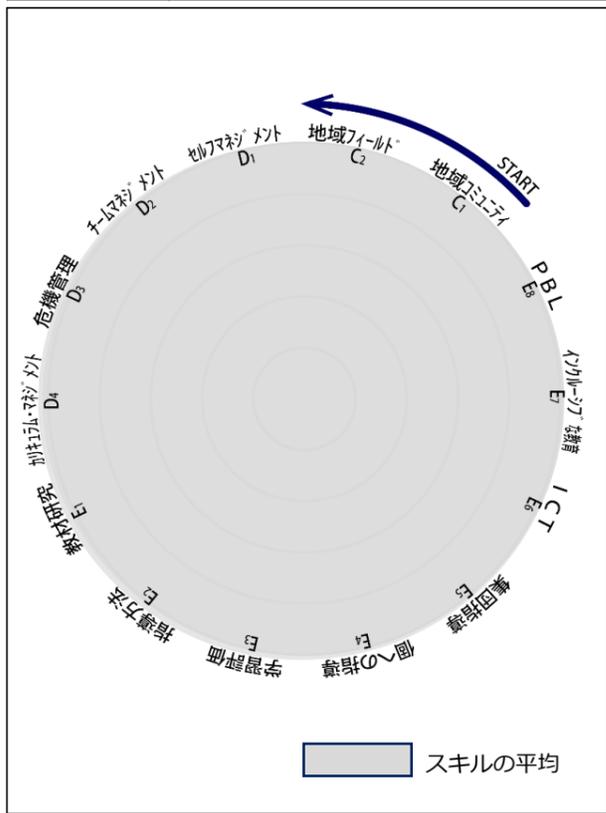
(キャリアアップ研修Ⅲ)

キャリアステージ **Ⅲ 充実期相当 (経験10年から20年程度)**

学校名 _____

氏名 _____

職名 _____



セルフチェックのまとめ

理念指標	繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力		日頃の心構え
A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解 ①社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在 ②教員としての責務の自覚 ③子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛			
B 確かな人権意識と共感力 ①全ての人の人権を尊重する態度 ②児童生徒や保護者の思いを感じ取る力			
実務指標	資質能力を支えるスキル	キャリアステージで身に付けるスキル	セルフチェック項目
C 連携・地域協働社会と力 D 目標実現に向け、柔軟に対応する力 E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能	C1 地域コミュニティの拠点としての学校づくり	・運営委員会と協働して活動を推進する中で、学校と地域が願いを共有して学校づくりに取り組めるようにする。	地域の方々と話し合う場を設け、学校の課題やその解決方法について共通理解を図っている。 教科会や学年会に地域の教育資源や学習環境を紹介し、その効果的な活用について助言している。 地域の方からの意見を学校経営に反映させたり、学習支援ボランティアによる支援の充実を図ったりしている。
		C2 地域をフィールドにした学びづくり	・地域をフィールドにした学習を推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実に寄与する。 教材化できそうな地域素材を積極的に発掘しようとして、職員間での話題に取り上げたりしている。 自校のこれまでの実践(題材や人材)を蓄積し、教員が入れ替わっても活用できる体制づくりを進めている。 より工夫した実践にするために、近隣校の取組に関心をもち、積極的に情報交換し合おうとしている。
	D1 セルフマネジメント	・職務に関する最新の動向を把握したり、自分が得意とするスキルを磨いたりして、力量向上を図る。	最新の教育情報を取り入れながら、自身の力量向上に努めている。 自身が得た教育情報を同僚に伝え、広めていくための校内研修を企画・運営している。 校内教員の範となる取組を学校全体に広めていく視点で、自身の目標を具体化している。
		D2 チームマネジメント	・学校経営に積極的に参画し、自校の教育活動の状況を的確に把握しながら、校内の様々なチームや外部の専門職との連携・調整を図る。 児童生徒の実態や地域の実情、自校の教育活動の状況を的確に把握している。 校内の様々なチームや外部の専門職との連携・調整を図っている。 後進を育てるOJTに取り組み、ファシリテーターとして校内研修を企画・運営している。
		D3 危機管理	・発生事例やヒヤリハット事例を収集・分析するなどの研修を企画したり、危機を想定した訓練を行ったりして、学校の危機管理能力を高める。 発生事例やヒヤリハット事例を収集し、分析している。 日頃から、教職員、地域の関係機関等が連携できる体制を整備している。 学校の危機管理能力を高める研修を行っている。
		D4 カリキュラム・マネジメント	・児童生徒や地域の状況に関するデータ等に基づき、教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを確立する。 各種調査結果のデータ等に基づいて、教育課程の実施状況、保護者や地域住民の意向等を把握している。 創意工夫を加えて、教育課程を編成したものを「見える化」して共有する機会をつくっている。 教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを行っている。
	E1 教材研究 (Plan)	・教科会や学年会で教材研究を行う時間を確保するとともに、教材研究の仕方を学校全体で揃える。	同僚へ指導や助言をし、周囲の学ぶ意欲を高めている。 「素材の何に着眼し、どのように追究させればよいか」など、素材や教材化の研究の仕方を、教科会や学年会などで示している。 模擬授業を見合ったり、同じ授業を同じ内容で複数の教員が行ったりするなど、授業実践を推進するための働きかけをしている。
		E2 指導方法 (Do)	・校内で互いに授業を見合う機会を設定し、創意工夫に基づく指導方法の不断の見直しに学校全体で取り組む。 日々の時間の中で、周りの同僚と学び合う時間をもっている。 校内で互いに授業を見合う機会を設定している。 教材研究や指導方法について、同僚に助言を行っている。
E3 学習評価 (Check-Action)		・様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の学習の成果を的確に捉え、教育課程の改善に生かす。 全校の児童生徒の学力や体力の向上につながる具体的な取組を提案し、学校全校で取り組める体制づくりをしている。 様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の成果と課題を把握している。 教科や学年の枠を越えて自校で育てたい資質・能力を重点化し、評価の指標や方法を示している。	
E4 個への指導		・児童生徒の状況を日常的に把握し、適時性のある指導方針を示したり、ケース会議の充実を図ったりして、学校全体の生徒指導をリードする。 学校内外の状況について日常的に実態を把握し、指導方針を明確化している。 学級担任、教科担任に対して適切な指導や助言を行っている。 校内の関係する教員、家庭、関係機関に働きかけ、ケース会議を行っている。	
		E5 集団における指導	・自らの実践を通して、校内における望ましい集団づくりをリードする。 児童生徒が互いに理解・信頼し合い、自己の存在感を感じることができる望ましい集団づくりの実践例を校内に示している。 計画的・組織的に集団理解や対応を行うための施策や、チームによる対応のためのコーディネートをしている。 校内研修やケース会議などにより、共に考え合い協力して対応していく風土を校内に醸成している。
E6 ICT活用		・教職員のICT活用指導力を把握し、校内研修を計画的に行ったり、一人一人の実態にあった研修の内容や方法をアドバイスしたりして、教職員の指導力を高める。 実態調査などをもとに、自校の教員のICT活用指導力を把握している。 学校の実態に応じた職員研修を計画的に行ったり、ICT活用に関する実践の紹介をしたりしている。 一人一人のICT活用の経験や活用力に合わせた提案やアドバイスをし、教員のICT活用力を高めている。	
		E7 インクルーシブな教育	・長いスパンでの児童生徒の育ちを見通し、関係者をコーディネートして適切な支援を行うとともに、事例検討会等を通して、同僚をリードして共に専門性を高める。 自己の経験と同僚や支援者の意見等、様々な情報を関連付けながら、育ちを見通した適切な支援を行うことができる。 積み上げた経験や教育技術を生かしつつ、児童生徒に柔軟に対応しながら、自発的・自治的に活動できる集団づくりをしている。 校内の学習環境の改善、指導・支援等について同僚へ助言、自分の実践の発信等を通して、校内の特別支援教育をリードしている。
			E8 PBL

セルフチェックシート

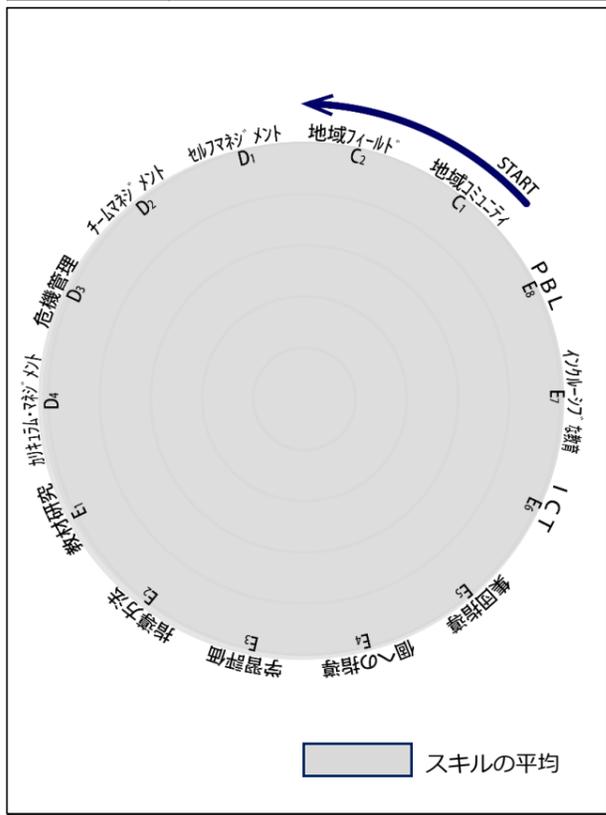
(次世代育成期/管理職期)

キャリアステージ **IV 次世代育成期相当 / 管理職期相当 (経験20年程度以上)**

学校名 _____

氏名 _____

職名 _____



セルフチェックのまとめ	

理念指標	繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力		日頃の心構え	
A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解 ①社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在 ②教員としての責務の自覚 ③子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛				
B 確かな人権意識と共感力 ①全ての人の人権を尊重する態度 ②児童生徒や保護者の思いを感じ取る力				
実務指標	資質能力を支えるスキル	キャリアステージで身に付けるスキル	セルフチェック項目	
C 連携・地域協働社と力 D 目標実現に向け、柔軟に対応する力 E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能	C1 地域コミュニティの拠点としての学校づくり	・地域と協働して児童生徒を育てる中で、地域コミュニティの拠点として、地域の活力・教育力の向上に貢献する。(管・次)	地域との関係を構築し、学校を核とした地域の活性化や地域の教育力の向上に貢献している。 地域の方々にとって学校が生きがいや学びの場となるよう、経験や専門性を発揮できるようにしている。 教員に向けた研修を実施したり、保護者に定期的に情報発信を行ったりしている。	
		C2 地域をフィールドにした学びづくり	・学校と地域、学校間をつなぐネットワークを構築し、地域貢献につながる教育活動を展開する環境を整える。(管・次)	目指す子ども像や学校教育目標の具現に向け、地域と協力・連携する体制を整えている。 地域の方々の思いや願い、学校への要望等を敏感にキャッチし、学校・家庭・地域が一体となった学びの機会を実現しようとしている。 学校での取組の成果をより多くの地域の方々に発信し、地域と共にある学校づくりを推進している。
	D1 セルフマネジメント	・教員のロールモデルとしての役割を自覚し、自らの専門性や経験に基づいて、後進の指導にあたる。(管・次)	これまでに自身が培ってきた専門性や、数多くの豊富な経験を基に、教職員の先導役として、状況に応じた指導にあたっている。 各自の持ち味を生かし、役割を分担しながら適材適所で指導にあたっている。 自分の役割を自覚し、使命感と責任感をもって愛情深く子どもの指導にあたる教職員を育てている。	
		D2 チームマネジメント	・教職員一人一人が持っている力を引き出し、学校教育目標の達成を目指す組織文化を醸成する。(管) ・「チーム学校」の実現を通じて、複雑化・多様化した課題を解決に導いたり、教員が児童生徒と向き合う時間的・精神的な余裕を確保したりする。(管・次)	教職員一人一人が持っている力を引き出し、学校教育目標の達成を目指す組織文化を醸成している。 教職員や、専門スタッフ、地域人材等が連携・協働をしながら、複雑化・多様化した課題を解決に導いている。 教職員が児童生徒と向き合う時間的・精神的な余裕を確保している。
		D3 危機管理	・危機管理マニュアルを策定し学校の危機管理体制を整え、リスクの低減や危機発生時の的確な対応について、組織的に取り組む。(管・次)	危機管理マニュアルを策定するとともに、より機能するものとして改善に取り組んでいる。 児童生徒や教職員等の生命や心身等の安全を確保するため、学校の危機管理体制を整えている。 リスクの低減や危機発生時の的確な対応について組織的に取り組んでいる。
		D4 カリキュラム・マネジメント	・児童生徒や地域の特性等に基づき学校教育目標を設定し、その達成を実現する教育課程編成の方針を策定する。(管) ・学校教育目標の達成に向けて、学校や地域が持っている人的・物的資源等を効果的に組み合わせる。(管・次)	学校教育目標とそれに基づく教育課程編成方針を策定し、保護者や地域住民等の関係者と共有している。 カリキュラム・マネジメントに関わる体制、時間、設備・備品等の条件を整えている。 カリキュラム・マネジメントの推進に向けて、リーダーシップを発揮し、年度ごとに改善を図っている。
	E1 教材研究 (Plan)	・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の教材研究の質を高める。(次・管)	学習指導について同僚に適切な支援・助言をしている。 学校や地域の特色を生かしたカリキュラムを編成している。 教材研究やカリキュラム開発に取り組むことができるように環境整備を行っている。	
		E2 指導方法 (Do)	・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の指導方法の質を高める。(次・管)	人材育成の視点に立って、教員の力量向上に向け、的確な支援を行っている。 自らの専門性や経験を生かして、学校全体の指導方法の質を高めている。 学校全体の指導方法の質を高める指導・助言を行っている。
E3 学習評価 (Check-Action)		・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の学習評価の質を高める。(次・管)	評価の工夫改善を計画的・継続的に行うための校内の組織体制を構築している。 学年や校種を越えて児童生徒の学習成果を円滑に接続するための取組を行っている。 他の教員が児童生徒の学習状況やその質を捉える目を養うための働きかけをしている。	
E4 個への指導		・関係機関との連携を強化するとともに、教職員一人一人の役割を明確にした校内指導体制を構築し、その推進にあたる。(次・管)	学校の課題や方針を基に、組織を活用して生徒指導に積極的に取り組んでいる。 保護者や地域住民、関係機関に学校の教育姿勢を発信し、協力を求めている。 教員が意欲的に教育活動に取り組めるための職場環境づくりを意識している。	
		E5 集団における指導	・児童生徒が所属する校内の様々な集団の状況を把握し、学校全体で改善・向上に取り組む。(次・管)	観察や情報収集等により校内の様々な集団の状況を把握し、担当教員の資質のみに頼るのではなく、学校全体で対応している。 生徒指導の方向性を教員が共通理解し、連携した指導ができるよう推進するとともに、児童生徒にも分かるように示している。 生徒指導がより効果的に行われるような視点で、学校運営を見直している。
E6 ICT活用		・学校の情報化を進めるためのロードマップを策定し、実現を目指す。(管) ・保護者や地域、関係機関と連携し、情報モラルの指導を体系的に推進する。(次・管)	ICTの効果的な活用ができるようカリキュラム・マネジメントを行うとともに、情報化を進めるためのロードマップを策定している。 策定したロードマップをもとに、機器の充実や研修会の実施など、実現に向けた推進をしている。 発達段階を踏まえた「情報モラル教育」の指導計画を示すことで、保護者や地域、関係機関と連携しながら指導を推進している。	
		E7 インクルーシブな教育	・地域の支援者との連携等を強化し、課題解決に向けた体制を構築するとともに、インクルーシブな教育の取組等の情報を地域へ発信する。(次・管)	校内の役割分担を明確にし、相談や情報共有等ができる校内体制づくりをしている。 校内の教員や校外の支援者と連携して、様々な課題をチームとして解決を図る体制づくりをしている。 校外の支援者等と連携を密にしながら、校内のインクルーシブな教育の取組や障がいの理解啓発に関する情報を地域へ発信している。
		E8 PBL	・PBLを中核に位置付けた教育課程を編成したり、人的・物的資源を組み合わせる支援体制を構築したりする。(次・管)	PBLの手法を計画的に位置付けた教育課程を編成・実施したり、評価・省察を加えて適切に改善したりしている。 地域の人的・物的資源を積極的に活用することで、生徒が積極的に社会参画できる環境の整備に努めている。 外部との持続的な学校支援体制を構築し、生徒が成果物を提示することで、地域の課題解決に貢献する学校づくりを実現している。

第Ⅱ章 【実践編】

各スキルについての校内研修の実際

①<地域コミュニティの拠点としての学校づくり>

地域の教育力を生かした学校をつくろう

【キーワード】 地域連携 教育計画立案

【事例：地域人材の活用】

1 ねらい

教育計画立案に向けて、職員間で地域の人的・物的資源について情報交換を図る。

2 内容

月	内 容	担 当
5	「地域の方々から教わろう」というねらいのもと「地域ふれあい講座（仮称）」の企画・立案を行う。	係
6	講座担当講師と担当教諭との間で、意見交換・講座準備を行う。	全員
7	地域の方を学校に招いて様々な講座を開く。	全員
7	地域の方と教職員による情報交換を行う。生徒の様子、地域の方々のご意見、学校支援ボランティアの意志確認などについて話し合う。	全員 (学年)
7	校内において教職員間で情報交換を行う。(※研修会)	教務主任
8	地域人材を活用した教育カリキュラムづくりなど。	各学年 教科会

3 方法

(1) 講座は、地域の人材、地域の産業・文化に関わる内容を設定する。

【講座 一例】

和楽器	水墨画	太鼓	切り絵
おやき作り	茶道	シルククラフト	押し花
写真	籐細工	体幹トレーニング	ニュースポーツ

(2) 講座担当教諭は講座担当講師と、体験内容、体験希望人数、場所、物品の準備などの打ち合わせを行う。体験内容に関わって学校としての要望も伝える。

4 校内研修の様子

手順① 各学年、各教科から教育計画の中で必要となる人材、物的資源の要望を出す。

手順② 各講座担当教員から講座の様子、生徒の取り組みの様子の報告を行う。

手順③ 来年度の教育計画づくりについて話し合う。(例：学年単位で総合的な学習の時間に関わる講師の選定。教科単位で教科学習に活かせる人材選定)

研修後のまとめ

○赴任したばかりで地域の産業や文化についてよく分からずにいたが、各講座の様子を知ることができ、今後の教科の授業、総合的な学習の時間で活用できそうな人材や学習活動が明らかになりました。今後の教育計画の中に組み込んでいけそうな人材の候補も見つけられました。(基礎形成期・伸長期・充実期の教員)

➤セルフチェック①-6

「信州型コミュニティースクール」の運用を強化しよう
【キーワード】 学校と地域住民の協働 学校支援ボランティア

【事例：信州型コミュニティースクールの運用】

1 ねらい

「信州型コミュニティースクール」の運用を強化していくために種々の先行事例から情報を得て、自校では、具体的にどこから取り組み始められるか、各種プロジェクトチームを作り、協議し合う。

2 内容

時期	内 容	担 当
1 学期	信州型コミュニティースクール実践事例読み合わせ	教務（係）
2 学期前半	プロジェクトチーム立ち上げ 骨子作り	プロジェク トリーダー
2 学期後半	プロジェクトチームからの報告	
3 学期	来年度運用強化に向けての準備	教務（係）

3 方法

(1)信州型コミュニティースクール実践事例の読み合わせを行う。

(※資料：生涯学習プログラムガイド集／文化財・生涯学習課)

<https://www.pref.nagano.lg.jp/kyoiku/bunsho/cs.html>

(2)プロジェクトチームを決め、骨子を作る。

例①学校運営協議会（運営委員会）チーム

組織的に活動している学校支援ボランティアの皆さんを組織化する。（運営委員の人選）理念・目標づくり。年間計画の作成。

例②学校施設開放チーム

学校という場所を地域の方も、子どもとともに学ぶ場所にする方策を考える。生涯学習社会実現の視点、社会教育の視点から。

例③学校支援ボランティア発掘チーム

学校内でどのような内容の支援ボランティアが必要かを決め出す。地域への募集方法を考える。コーディネーター（担当者）を探す。

(3)各プロジェクトチームからの報告と検討を行う。

4 校内研修の様子

「生涯学習プログラムガイド集」に多くの実践例があり、大変参考になった。その中から、自校ならば、どの取り組みならば実現可能かという視点で話し合った。今、現在機能しているボランティアグループ（読み聞かせの団体など）の他に、どんな地域人材が活用できそうか、情報を出し合った。

研修後のまとめ

○信州型コミュニティースクールについて、具体的にどのような取り組みが行われているかが分かりました。取り組みやすいところから始め、じっくりと取り組んでいくことが大切だと感じました。地域も学校も互恵的な関係を保つことが、取り組みを充実させるためのポイントだと感じました。（伸長期の教員）

➤セルフチェック①－5

②<地域をフィールドにした学びづくり>

学校と地域が協力・連携し、一体となって子どもを育むための校内研修は？

【キーワード】 知る 体験する 活用する

【事例1：地域に学ぶ研修とは】

1 ねらい

地域に学ぶ研修を行う中で、地域で大切にしているものや、地域の方の思いや願いを理解する。

2 内容

月	内 容	担 当
4～5	授業に生かせそうな地域の素材を収集する	研修係
6～8	地域に学ぶ研修の実施【事例1】 研修の振り返り（学年会など）【事例2】	研修係 学年会
9～	授業の実践	各学年等

3 方法

(1)学校評議員会、運営委員会（信州型CS）、PTA役員会などの場を通じて、郷土史家や経営者、種々の専門家など地域で活躍する方々の情報を得て、研修場所を選び、目的をもって参加できるようにする。

(2)「ひと・もの・こと」に直接的に触れ、地域の方の思いや願いが感じられるような研修とする。（以下は例）

- ・徒歩で学区内を散策する。
- ・歴史資料館、博物館などに出かける。
- ・講師の方を学校に招いたり、インタビューに出向いたりし、互いの思いを知り、願いを伝え合う。

(3)学年会や教科会等で研修の振り返りをし、地域素材を扱う授業を構想する。

4 校内研修の様子（地域に出かける研修の実施 長期休み中に実施）

- ・民芸館の館長より、民芸品についての説明と館内の案内を受けた。その後、教員で展示された民芸品を鑑賞した。
- ・「民芸品をより多くの人に知ってもらい、身近に感じてもらいたい」という館長さんの言葉をお聞きし、授業でどのように生かしていけるのかを考えるきっかけを得た。



研修後のまとめ

○このような素晴らしい場所が学区内にあることを初めて知りました。社会科の授業などで、歴史と関連付けて生徒に紹介していきたいと思いました。

（基礎形成期の教員）

➤セルフチェック②-1

○学習したい内容によって、どのような場所を訪ればよいかなど、一目で分かるような資料を作成し、先生方の地域理解や、生徒の学びへとつなげていきたいと思いました。（充実期の教員）

➤セルフチェック②-8

【事例2：地域に学ぶ研修を授業へ生かすには】

1 ねらい

地域に学ぶ研修を振り返り、地域素材をどのように教材化していくかについて考える。

2 内容

- (1) 研修の振り返りと地域が抱えている課題について発表し合う。
- (2) 地域素材を教材化した授業を構想する。
- (3) 授業を実践する。

3 方法

- (1) 研修を終えて、素材の魅力や生徒に学ばせたい内容を考え、今後どのように授業に生かしていくかについて発表し合う。
- (2) 題材を通してつける力を決めだし、単元の流れを構想する。

4 校内研修の様子

- ・「民芸品についての認知度が低い」、「地域のよさを引き継いでいく若者がいない」という課題が挙げられた。そこで、今後どのように授業に生かしていくかを話し合った。
- ・どのような学習の形態があるか、考えられる授業を構想し、発表し合った。
 - ① 教科学習の視点から



美術の授業では、工芸分野の学習で、和紙染めの題材で民芸品特有の柄を紹介し、染め方の工夫に役立てることができると思います。

② 総合的な学習の視点から



館長さんをお招きして講話をしていただくのはどうですか。生き方や考え方に触れることは、職場体験学習の充実につながると思います。

- ・学年会や教科会等で具体的に検討し、授業を構想した。

研修後のまとめ

- 学校に講師の先生を招いたり、実際に場所を訪れたりするような体験的な学習を通して、生徒の記憶に残る授業にしていきたいと思いました。

(基礎形成期の教員)

➤セルフチェック②-2

- 自分が住んでいる地域に、民芸運動の中心になって活動した染色工芸家がいたということを生徒に知ってもらいたいという願いで授業を行いました。授業を通して、染め物だけでなく、自分の住んでいる地域で大切にされてきた民芸品に興味・関心をもち、更に知りたいという願いをもった生徒がいて、地域に根付いた学習を行ってよかったと思いました。

(伸長期の教員)

➤セルフチェック②-6

- 小学校からの継続的な学びを意識して研修に臨みました。今までの積み重ねが生かされ、新たな発見ができるような授業ができるといいです。

(充実期の教員)

➤セルフチェック②-9

研修後に行われた授業

- ・美術の授業では、松本市で民芸運動を広め、和紙染めを制作してきたことで有名な三代澤本寿さんについて紹介し、染め方の工夫を知った。
- ・実際に紙の折り方や色の使い方を工夫し、紙を染め、伝統的な染め方について理解を深めた。
- ・完成した作品を展示し、鑑賞し合った。



③<セルフマネジメント>

自己を管理し、自ら学び続ける教職員であるための校内研修は？

【キーワード】 自己管理 自己理解 学び合い

【事例1：教職員同士の絆を深め、高め合う関係づくりを目指して】

1 ねらい

日頃の悩みを語り合ったり、教職員としてのこれからのあり方を考えたりする研修により、教職員同士の相互理解とコミュニケーションを深め、互いの経験や実践に学び合う。

2 内容

- (1) テーマについて自身の経験を踏まえて発表し合う（座談会）。
- (2) 振り返りを通して、現在の自分を見つめ、今後の仕事や生活に生かしていく。

3 方法

- (1) 座談会に向けて、どのようなテーマで語り合うかを考える。テーマを考える参考として、事前にアンケートなどを実施するとよい。テーマは、教職員全体で考えたい内容や、身近な話題にするなど、語りやすいテーマになるように工夫する。
- (2) 座談会では、テーマに応じてグループ分けを工夫する。内容に応じて、様々なグループ編成が考えられる。
- (3) 専門的な知識をもっている教職員がいる場合は、講話や講習会を行ってみるのもよい。

4 校内研修の様子

- ・キャリアステージが異なる4～5人のグループに分かれて座談会を行った。
- ・「勤務時間」、「教職員生活でピンチだった経験と、それをどう乗り越えてきたか」という2つのテーマについて、日頃から意識していること、悩んでいること、お薦めの方法等について、自身の経験を踏まえ、1人ずつ発表した。
- ・研修の感想を記入し、振り返りを行った。



研修後のまとめ

- 自分が抱えている悩みは、他の先生も同じように抱えていたことが分かり、気持ちが楽になりました。「自分だけじゃないんだ」という気付きが大きかったと思います。そして、自分が考えていなかった方法、思いもよらない工夫等で、その困難を乗り越えてきたことを知り、自分も「やってみよう」「頑張ってみよう」という気持ちになりました。（基礎形成期の教員） **▶セルフチェック③-3**
- 自分のことを考えたり話したりする機会はなかなかないことだと、改めて感じました。年上の経験豊かな先生方の言葉は、重みも深みもあり、力強い言葉に励まされる感じを受けました。（伸長期の教員） **▶セルフチェック③-5**
- 座談会の場が設定されたことで、普段話したり聞いたりできないことを、話したり聞いたりすることができました。自分の失敗を話して、他の人の役に立つのもいいなと思いました。（次世代育成期／管理職の教員） **▶セルフチェック③-10**

【事例2：自分の強みを知ろう】

1 ねらい

- ・自分の強みを知ることで、日々の教育実践に自信をもつとともに、更なる力量向上に生かしていく。
- ・同僚の強みを知り、互いの良さを認め合い、学び合いながら、教育活動を協働して行っていく。

2 内容

- (1)自分の強みと相手の強みを見つけ、伝え合うペアワークを行う。
- (2)ペアワークを通して、自分の強みを自覚し、これからの生活につなげていこうとする思いをもつ。

3 方法

- (1)自分の強みを思いっただけ記入する。書きだす内容は、授業に関するもの、保護者対応に関するものなど、内容を絞るとよい。
- (2)ペアになり、お互いの強みを評価し合う。同教科、同学年、異なるキャリアステージ同士など、様々な編成が考えられる。3～4人のグループで行ってもよい。その後、本人が気付いていない強みがあればワークシートに書き足す。
- (3)これから生かしていきたい強みを書きだし、自分の強みを自覚する。

4 校内研修の様子

- ・「教師としての自分の強み」を思いっただけワークシートに記入した。
- ・異なるキャリアステージの人とペアになり、1項目ずつ評価をし合った。その後、相手の強みを書き足す場を設けたところ、自分では書けていない強みに気付く職員が多く見られた。
- ・実際に見聞きした事実を基に、強みを伝え合った。互いの強みを伝え合うことで、これから生かしていきたい強みを具体的につかむ場となった。
- ・これから教師として生きていく中で、強みとして生かしていこうと思うものをワークシートに記入した。
- ・研修の感想を記入し、振り返りを行った。



研修後のまとめ

○自分で強みだと感じているところを認めてもらい、嬉しく感じた。特に先輩から言われたことは自信がもてるので、更により良くしていきたいと思えた。新しく書いていただいた強みでは、「普段からこんなところまで見てくれているんだ」と嬉しい気持ちと、他人が自分を見ていないと思うところでも「人に見られている」という気持ちで取り組みたいと感じた。(基礎形成期の教員)

▶セルフチェック③-2

○日々の業務に追われていて、自分のことを考える機会はほとんどなかったが、今回の研修を通して、忘れかけていたものを思い出し、明日への活力になった。また、他の先生のおかげで、自分も取り入れていこうと感じた。初任の先生と話をしたことで、自分の初任の頃を思い出し、改めて初心を忘れてはいけないと感じた。(伸長期の教員)

▶セルフチェック③-4

○同僚を評価する機会はなかなかもてないので、このような研修で意見や助言ができるのはよいと感じた。肯定的な自己評価は、年齢的なものか、性格的なものかは分からないが、恥ずかしいと感じた。他の人から強みを示してもらうことで、違った面の強みを発見することができた。(次世代育成期/管理職の教員)

▶セルフチェック③-11

④<チームマネジメント>

チームの一員として、同僚と協力して課題解決に取り組む教職員集団をつくるための校内研修は？

【キーワード】 主体性 同僚性 必要性



【事例：学力検査結果を活用した研修】

1 ねらい

学力検査結果の分析・活用方法を理解し、指導改善に活かす

2 内容と方法（実施時期 1学期または夏期休業中）

(1)標準学力検査の目的や結果データの見方を理解する。自校や各学年・学級の検査結果を分析し、指導の成果と課題を把握する。

(2)実際に検査問題を解き、学年会単位のグループで「三角定規を用いてできる角度」の問題から、出題の意図や目的、児童のつまずき等について演習形式で協議する。

(3)小問単位で結果を見返し、指導の成果と課題を明確にする。

① 前の学年の教科書（または指導書）を受け取る。

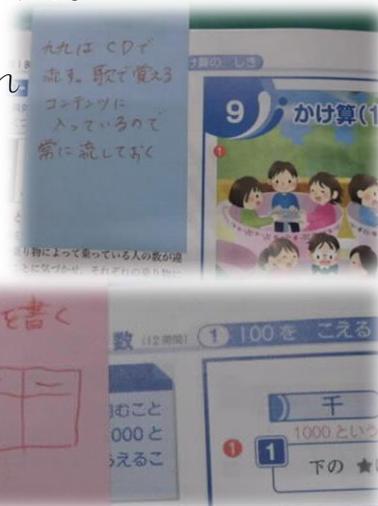
② 課題が見られた問題が、教科書のどの部分で扱われているかを探し、そこにピンク色の付箋をつける。

③ 成果が見られた部分には青色の付箋をつける。

④ 指導の工夫や反省、改善法等を付箋にメモする。

⑤ 教科書を前の学年に返す。

→付箋が貼られた教科書（指導書）を使い2学期以降の授業改善に役立てる。



3 校内研修の様子（以下）

○研修会での役割 ※実施後の感想

○教頭 【次世代育成期】研修会講師 全校の傾向分析 資料づくり

○学年主任 【次世代育成期】学年の結果や傾向等を講師に情報提供

※付箋を貼ることで、昨年度の取組を振り返ることができた。付箋に書かれた内容を大事に指導していきたい。来年度の結果に興味が出てきた。

※改めて「自分の考えを書く」「友だちの考えと比べる」「具体的な操作を取り入れる」といったことが大切だと自覚しました。学年会でより具体的な指導について確認していきたいと思います。

▶セルフチェック④-10

○学力向上担当者 【充実期】研修会の企画・進行・記録

○研究主任 【充実期】研修内容のまとめを研究便りで発信

※検査結果をつかんだ後の授業改善として、やはり“主体的で対話的な深い学び”を目指していきたいと思いました。そのために子どもの願いを生かした追究時間を確保して授業をしていきたいです。

▶セルフチェック④-7

【伸長期の教員】

○学年グループ別の演習・協議の進行

※学力検査の結果から見えることが多くありました。三角定規を使った演習で「ここは何度なのか知りたい」という必要感が生まれると思いました。

※学年のメンバーで前の学年の指導について分析しながら成果と課題を考えることによって、目の前の子どもたちの指導課題も見えてきました。

※△年生は、具体物の操作を取り入れた単元や絵や図がある問題の正答率が高いことがわかりました。2学期は、読むことの指導に力を入れていきたいと思いました。

▶セルフチェック④-5



【基礎形成期の教員】

○感想発表

※今までは、検査結果を見て一喜一憂するだけでしたが、研修のまとめにあった「学力検査は結果ではなく出発」という考え方が大切だと思いました。

※具体物を使って操作する活動を多く取り入れていきたいと思いました。これからも様々なことを進んで学んでいきたいです。

▶セルフチェック④-3

【研修を通して】

教頭は、これまでの経験や教頭研修の内容から、学力検査の意味や目的について、自校の検査結果を関連付けて説明した。

研修の内容や資料として、自校の検査結果を扱うことで、学力検査の研修に「主体性」や「必要性」をもって取り組めるようにしたいと考えた。また、演習や協議を学年毎のグループ単位で行うことや、前年度の教科書（指導書）に指導の成果や課題をメモして日常の指導で活用するように促すことで、「同僚性」を培うこともねらいとした。

研修会後に、各学級担任は学級の検査結果の分析と指導改善の具体についてまとめ、2学期以降に実践したいと意欲的であった。今後は、学力向上担当者にも研修講師の役割を担うように連携を図っていきたい。

チームの一員として、同僚と協力して課題解決に取り組む教職員集団をつくるための校内研修を進めるためには・・・

- ① **主体性**：学級集団や個人の学力検査（調査）、Q-U等や学校評価等のアンケート調査の結果を、自分の指導を振り返る機会とします。互いに心を開いて、結果を謙虚に受け止めて自分自身の指導改善に役立てます。
- ② **同僚性**：同じ学年や教科を担当する職員で、検査等の結果やデータ、児童生徒の様子などを考え合う時間を確保します。目の前の児童生徒の力を伸ばすために、共に力を合わせて取り組む雰囲気醸成します。
- ③ **必要性**：校内研修に年間を通したサイクルを作ります。研修と実践の時期的なバランスを考え、それぞれのライフステージに合わせて、仲間と共に自身の力量向上を目指す意欲を高めていきます。

⑤<危機管理>

危機管理の重要性を理解し、危機を回避する行動をとろうとする校内研修は？

【キーワード】 継続性 協調性 適時性

【事例1：各学年の企画運営による非違行為防止研修】

1 ねらい

非違行為防止研修を継続的に行う中で、校外研修の内容を還元する機会を設けたり、学年会による研修内容の選定と運営を行ったりして、職場から非違行為を起こさない意識を高める。

2 実施時期と内容（例）

月	内 容	担 当
4	校内非違行為防止マニュアルの読み合わせ（職員会議）	教務会
5	体罰やセクハラ、パワハラ等のセルフチェック実施	管理職
6～7	事例を通して学ぶ非違行為防止と対応 （体罰・事故発生時対応等）	管理職
8～2	各学年の企画・運営による非違行為防止研修 校外研修参加者による還元研修	各学年 事務職員
3	1年間の振り返りとまとめ（職員会議）	教務会

3 方法

- (1) 1学期は、非違行為防止に関する基本的事項の確認やセルフチェック、事例検討による研修を実施する。
- (2) 各学年が企画・運営する研修では、体罰・アンガーマネジメント・飲酒運転等をテーマに県教委の配付資料等を利用し、学年単位の小グループによる意見交換を取り入れる。
- (3) 自治体研修報告を兼ね、事務職員を講師とした研修を実施する。
- (4) 研修内容を学校運営委員会に報告し、意見を取り入れて改善する。

4 校内研修の様子

(1) 1学年会担当の研修（9月）

- ・「校長と教頭が不在中に、ある職員が車で出勤したが、お酒の匂いを発していることに気づいたら、あなたはどのような対応をとるか？」について、小グループで考え、発表し合う。
- ・担当の1学年職員（次世代育成期相当）から、適切な対応例について説明を聞き、研修のまとめ（感想記入等）をする。



(2) 事務職員を講師とした自治体研修の還元研修実施（11月）

- ・情報漏洩を防止するために、情報セキュリティ事故の実例（盗難・攻撃・誤送信等）や要素（機密性・完全性・可用性等）について資料を読み合わせ確認した。その後、学校でできる対策として、主に人的なミスを防ぐ方法やその工夫について考え合った。



研修後のまとめ

※研修を通して、改めて公務員としての襟を正していきたいと思いました。自分も、中堅教員資質向上研修を行っているので、研修したことを学年会などの場で還元していきたいです。(充実期の教員)

▶セルフチェック⑤-7

※実際には経験したことがない状況の話でしたが、こうしたことはあつたらどのように対応すべきか、マニュアルなどできちんと確認しておく必要があると感じました。

(基礎形成期の教員)

▶セルフチェック⑤-1

※最近、つい言葉が強くなり、2次感情が多くなっていました。今日の研修で考えた、感情の使い分けを実践していきたいと思いました。(次世代育成期の教員)

※研修を通して「情報セキュリティ」の全体像と具体的な行動について理解することができた。より幅の広い研修が大切だと感じた。(次世代育成期の教員)

▶セルフチェック⑤-2

【事例2：具体的事例を用いた校内研修】

- ねらい 次世代育成の役割を果たす管理職が、研修資料を活用し、危機の未然防止や発生時の対応について、初任者が確実に取り組めるようにする。
- 内容 (1)学校事故の事例
(2)学校事故の裁判例
- 方法 教頭研修で使用した学校事故や判例に関する資料(還元研修での使用について許可済)を用いて、校内の初任者研修(一般指導)を行う。
- 校内研修の様子
 - ・課外活動でイベントに参加した際に起きた落雷事故(教頭研修の講師作成)の資料を読み、事故の経緯や原因を理解した上で、イベント参加前と事故発生時、事故後に学校がとるべき対応について考え合った。
 - ・教頭研修での検討結果と初任者の考えを比べ、学校の取るべき対応について整理してまとめた。また、自校の行事や日頃の学習での対応を考え合った。
 - ・水泳指導中に起きた事故の判例資料を基に、日常の指導を振り返った。

初任者の研修後のまとめ

※事故は、いつも起こりうることだと考え、危機管理や安全確認をすることが大切だと学びました。プールの事例は、本当にいつ起こってもおかしくない中で、1学期の授業をしていたのだと、怖さを感じました。もっと、事故の事例を読むなどして、どのようなことが起こりそうなのかというイメージをもてるようにしたいです。

危機管理の重要性を理解し、危機を回避する行動をとろうとする校内研修を進めるためには・・・

- ① **継続性**：学校の安全管理や危機管理については、年度や学期初めだけの研修では、いざという時に適切な判断や行動をとることができません。常に、危険や危機を察知できるようにするために継続的な研修が必要です。
- ② **協調性**：管理職や研修担当者が常に研修を実施しては、当事者意識が希薄になります。学年会や校務分掌の担当者といった単位で研修内容や方法を考えて実施することで、職員集団全体の危機管理能力が高まります。
- ③ **適時性**：学校行事や学習内容等に合わせ、事故や体罰、飲酒運転、わいせつ行為、情報漏洩等を防ぐ研修を実施していくことが大切です。また、方法も事例検討や体験型、小グループによる協議などを織り交ぜるようにします。

⑥<カリキュラム・マネジメント>

全職員でカリキュラム・マネジメントに取り組むためには？

【キーワード】 CAP-Dの 評価アンケート 協働

【事例1：時期を変える！PDCAサイクル】

1 ねらい

PDCAサイクルの時期を工夫し、CAP-Dのサイクルで組織的・計画的に推進することで、評価を生かした改善を確実に実施し、学校全体で教育活動の質の向上を図る。

2 内容

	月	内 容	担 当
前 年 度	10月	児童生徒・保護者アンケートの実施	教 務
		アンケート結果の 分析・評価 (C)	ミドルリーダー
	11月	分析・評価に基づいた 改善・向上 (A) の方向の検討	全職員
	12月	次年度の目標・内容・方法の決め出し、教育計画の 編成 (P)	ミドルリーダー 管理職
次 年 度	1月	次年度の内容で、教育計画の 実施 (D1)	全職員
	4月	教育計画の確認	全職員
	4～10月	教育計画に基づいた教育活動の 実施 (D2)	全職員

3 方法

- (1) 保護者，児童生徒，教職員を対象に学校づくりや授業づくりに対する「評価アンケート」を実施する。
- (2) 「評価アンケート」を分析し，その結果から本年度の実績を評価する。（学校自己評価）
(C)
- (3) 学校自己評価を基に，全職員で研修会を開き，教科横断的な視点で各領域の教育内容をつなぎ，改善案を考える。
(A)
- (4) 次年度の目標・内容・方法を決め出し，人的・物的体制を整え，新教育計画を編成する。
(P)
- (5) 年度内から，新教育計画に沿った学校運営を開始する。
(D1)
- (6) 次年度，4月当初の準備職員会で，前年度に決め出された改善案を全職員で確認し，新しい教育計画に沿った学校運営を継続する。
(D2)

4 校内研修の様子

- (1) 教育活動の中心となって取り組んでいるミドルリーダーが本年度の評価・改善と，次年度の教育計画編成について，具体的・有効的な改善策・向上策を提案できた。日課や行事の見直しや外部への連絡も早めにできた。
- (2) 評価アンケートの実施から新しい教育活動の取り組みまでが迅速なので，児童生徒や保護者，地域の方は自分の意見が反映されていることを実感でき、学校・保護者・地域が協働して学校運営を進めることにつながった。

研修後のまとめ

前年度は、家庭学習のあり方が課題になっていた。今年度は、子どもたちやお家の方々に家庭学習のあり方について説明し、意識を統一して取り組むことで、充実を図ることができた。(研究主任)

▶セルフチェック⑥-7



P D C A サイクルが途切れることなく、円滑に機能している。新年度職員が入れ替わっても教育計画がスムーズに運営され、授業や学校生活が落ち着いている。(学級担任)

▶セルフチェック⑥-9

【事例2：生かそう！評価アンケート】

1 ねらい

「評価アンケート」の結果を基に全職員で研修会を実施し、改善策を考えることで、一人一人が教科等横断的視点で各領域の教育内容をつなぐ力を高めるとともに、協働的に話し合いながらよりよい学校づくりを推進する。

2 内容

全職員で「目指す子どもの姿」や「重点」に対しての児童生徒の育ちを自主的に検証し合ったり、確認し合ったりするための研修会を行う。(11月)

3 方法

(1) 保護者、児童生徒、教職員を対象に学校づくりや授業づくりに対する「評価アンケート」を実施し、教務、各重点のミドルリーダーが分析・評価し資料を作成する。

(2) 資料を基に、全職員で次年度の具体的な改善策を提案する。重点ごとにグループを作り、交代しながら全部の重点に自分の考えを話せるようにする。

(3) 検討が必要となった教育活動は、特別部会を組織して検討を行う。検討結果は、「答申書」にまとめ学校長に提出する。また、教務主任は、「学校自己評価表」として、本年度の実績と改善策を示す。(～1月)

(4) 重点ごとに分担して次年度の教育計画を作成する。管理職は、次年度の教育目標に向けての条件を整え、「新教育計画」として全職員・保護者・地域に示す。(1月)

4 校内研修の様子

- ・全職員が学校運営に参画しているという意識をもつことができた。
- ・自分が気付かなかった成果や課題も知ることができ、学校の全体像が共有された。
- ・学校の課題を焦点化して考えることができ、具体的な教育活動につながった。

研修後のまとめ



学校教育目標の達成に向けて、各担当と計画を共有しながら教育活動を行えるようになり、具体的な取り組みにつながるようになった。学校・保護者・地域が一つの方向を向いて進むことができた。(教務主任)

⑦＜学習指導 教材研究＞

児童生徒の「見方・考え方」が働く授業づくりのための教材研究は？

【キーワード】 実感のある教材研究 見方・考え方

【事例：まずは教師が触れてみよう！教材の味わい】

1 ねらい

教材研究における素材の選定や教材化について、児童生徒の「見方・考え方」が探究の過程で十分に働き、より豊かなものになっていくための教材研究に取り組む。

2 内容

教材研究の効果的な方法を学ぶ。

3 方法

(1) 素材選定で大切にしたいこと

- ① 追究に値する価値を含んだ素材であること
（＝この素材で児童生徒にどのような力がつくのか）
- ② 児童生徒にとって魅力のある素材であること
（＝児童生徒がやってみたいと感じられる素材か）
- ③ 教師がおもしろいと感じる素材であること
（＝教師が魅力を感じられる素材なのか）

(2) 教材化で大切にしたいこと 【授業づくりを料理づくりに例えると】

① 素材の価値を明らかにする。

〔一番おいしくて、栄養のあるところはどこなのか〕

- ② 素材と教師が触れ合い、どのようなときに疑問が生まれ、どのような思考が働き、どのように「見方・考え方」が更新されていくのか。児童生徒が追究する前に、教師がその道筋をたどっておく。そして、素材とかかわった実感を言葉にしていく。

〔どうやったらそのおいしさは引き出せるのか。そして、どのような味わい方が楽しめるのか。実際に調理して味わうことで、教師自身が体感する〕

- ③ その素材と児童生徒とのかかわりを思い描きながら、単元の学びを構想する。

〔児童生徒の実態に合わせてメニューと調理方法を決定する〕

- ④ 実際の授業での児童生徒の学びを捉えながら、単元の道筋を修正していく。

〔児童生徒の食事の様子を見ながら、味付けを変えたり、提供する順序を変えたりする〕



▶セルフチェック⑦-2

4 校内研修の様子（教材研究の実際）

小学校5年生の算数で学習する「単位量あたり」の単元での教材研究において、児童がどのようなことを感じ、どのような言葉で語り出すのかを、まず教師自身が体験することで思い描いていこうと、研究グループで教材研究に取り組んだ。

〈学習問題〉どの部屋がいちばん混んでいますか。

	A室	B室	C室
畳の数	10枚	10枚	8枚
子どもの人数	6人	5人	5人

教職20年目の先生をリーダーとして、教職5年目から15年目までの先生が集まり、実際の授業で児童生徒の「見方・考え方」がどのように働くのかを体験していく。まず、右上のような学習問題と同じ状況を設定し、そこで何を感じ、どのようなことを考えたのかという教師自身の感覚を伝え合うようにした。そして、リーダーの先生が黒板を使って、それぞれの先生の言葉を板書し、子どもの思考の道筋を構造化していく。そこから、子どもたちにつけたい力を、畳の枚数も子どもの人数も違う状況でも、「1人分の畳の枚数」という考え方を使えば比べられるんだということに気付き、「単位量あたり」の見方・考え方の意味理解を深めていくことであると考え、単元の展開を構想した。



▶セルフチェック⑦-9

研修後に行った算数の授業の様子

子どもたちが実際に畳に行き、C室とD室の広さの畳に寝転がったとき、誰からでもなくつぶやきが聞こえ始めた。「余ったところの3枚に6人が座るとしたら…」「こっちはまた3枚を5人で割らなきゃいけないから」畳を見ながら周りの友だちと口々に意見を交換する。

児童1	D室は畳の数が9枚で子どもの人数が6人なので、 $9 - 6$ が3で、残りの数が3枚になりました。C室とD室の混み具合は、残りの畳の数が同じなので、D室はC室と同じです。
児童2	C室とD室だと、D室の方が…1人分が少ないんだけど…混み具合が同じじゃないから、おかしい。
児童3	えっと、A室で、 $10 \div 6 = 1.66\dots$ で1.7で、B室は2で、C室は1.6で、D室は $9 \div 6$ で1.5で、で、D室が一番混んでいる。
児童4	私は、混み具合だと思う。混み具合だから、C室とD室は同じでいい。

児童は、言葉を選びながら、自分の考えを友に説明していく。たどたどしくも、自分の言葉で説明しようとしていた。それを聞く周りの子も一生懸命に耳を傾け、自分の見方・考え方との違いはどこにあるのか、共通点はどこなのかを分かろうとして友の語りにじっと聞き入り、ときに黒板や自分のノートを見ながら聞いていた。このあとの追分で児童は、「1人分の畳の枚数」という考え方を使えば比べられるんだということに気付き、「単位量あたり」の見方・考え方の意味理解を深めていった。

授業後の感想

○子どもと同じ状況を体験してあったことで、うまく言葉にならない子どもたちの発言の背景にある「見方・考え方」を捉えることができ、子どもたちが自分たちの力で新たな「見方・考え方」に気付いていく授業を具現することができた。

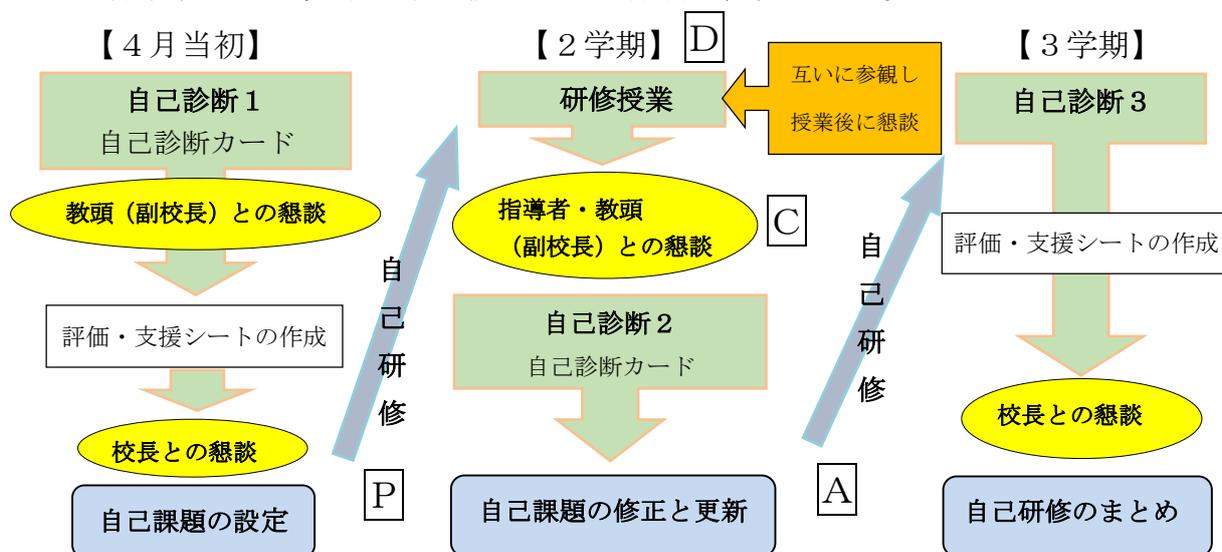
⑧＜学習指導 指導方法＞

個々の授業力向上を図るための校内研修は？

【キーワード】 学び続ける PDCAサイクル 語り合う

【事例1：学び続ける！PDCAサイクル】

- ねらい
教員一人一人が自己課題を設定し、その自己課題に基づく研修を通して、授業力の向上を図る。
- 内容
授業改善のため、常に学び続ける研修体制を位置付ける。



- 方法
 - (1) 教員育成指標を参考に、キャリアステージに応じて、教育課題に迫るための自己課題を設定する。
 - (2) 校長・副校長・教頭との面談を通して、管理職と自己課題を共有し、支援を求める。
 - (3) 年1回授業公開を実施し、互いの授業を見合う場とする。希望者は、校内外に指導者をお願いし、自己課題の達成度と課題について指導してもらう。
 - (4) 授業公開後、同僚や管理職等との懇談を通して、自己課題の修正と更新をし、更に研修を進めることで授業力を高める。
 - (5) 年度末に、評価・支援シートにまとめて学校長と懇談することで、1年間の振り返りをするとともに、次年度への見通しをもつ。
- 校内研修の様子
 - (1) 全職員が、自己課題に応じた授業改善を実施した。
 - (2) 課題を更新し続けることで、常に授業力の向上を図ることができた。
 - (3) 自己診断カードと評価・支援シートを活用し、管理職や同僚と自己課題を共有しながら研修を進めることで、学習指導のPDCAサイクルが確立し、スキルアップにつながった。
 - (4) 同僚間の対話が増え、児童生徒理解が深まった。

「主体的・対話的で深い学び」の視点から、授業改善をしていこう。先生方に自分の授業を参観していただき、学校全体に広げていこう。(中堅教員)



➤セルフチェック⑧-1

今年は、先輩方の授業を参考にして、基本的な指導方法を学ぼう。(若手の教員)



➤セルフチェック⑧-8

【事例2：毎回15分！授業を語る“ちょこっと研修会”】

- 1 ねらい
学年会（連学年会）で、教育課題に関わる実践報告や互いの実践上の悩みを語り合うことを通して、各学年や教科のねらい、教育課題への理解を進め、有効的な学習指導の方法の共有化を図る。
- 2 内容
各校で行われる学年会（連学年会）において、研究担当者や学年主任を中心に、毎回「授業について語る“ちょこっと研修会”（15分程度）」を位置付け、語り合う。
- 3 方法
(1) 研究担当者は、研究主任と連携しながら、校内で進めている研究・研修の情報交換や校外研修の報告、授業実践の提案など、各ステージの先生方の実態に寄りそった内容で計画的・意図的に進行する。
(2) 教科書を持ち寄って、具体的な学習指導について語り合う。
- 4 校内研修の様子
(1) 行事計画や児童生徒理解の話題が中心だった学年会で、授業について語り合う時間が位置付いた。
(2) 年間計画に位置付いている学年会の時間を使うことで、特別に集まらなくても気軽に授業についての情報交換・意見交換ができた。
(3) 担当学年の近い職員同士で語り合うため、実際の児童生徒の姿を通して学習指導について話すことができた。

学習問題を工夫してみたらどうでしょう。クラスの子が興味を持っていることで、思わず対話したくなる学習問題を一緒に考えてみましょう。
(ベテラン教員)



児童生徒の対話がなかなか進まないのですが、どうしたら良いでしょう。
(若手の教員)

➤セルフチェック⑧-7

➤セルフチェック⑧-3

研修後のまとめ

○縦軸の研究部会と横軸の学年会がそれぞれに学習指導について話題にすることで、多様な指導方法の情報を得ることができた。定期的に話す機会があるので、日々の学習指導に生かすことができた。また、年間を通して続けることで、学校全体で学習指導の方法を共有することができた。

⑨<学習指導>学習評価

考えの広がりや深まりを横断的に考える

【キーワード】 授業開始時の考え 授業終了時の考え

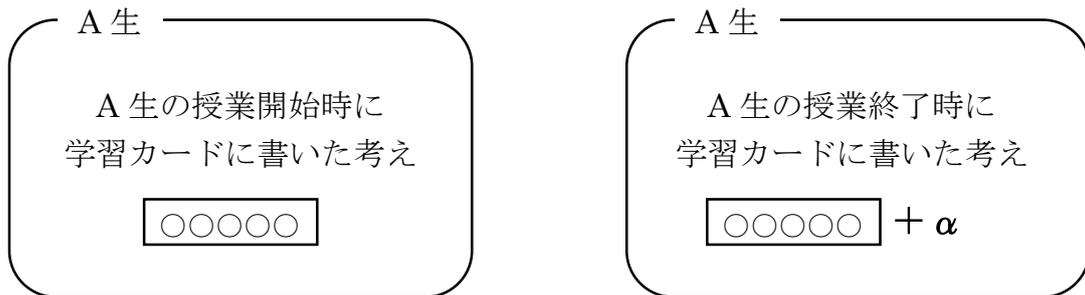
【事例：学習カードから学習評価を考える】

1 ねらい

新学習指導要領に示されている資質・能力の1つである「思考力・判断力・表現力等」を評価する授業を公開したり，生徒が記入した学習カードの記入から生徒の伸びを考えたりすることを通して，学習評価の研修として位置づけていく。

2 方法

- (1) 「授業開始時の考え」と「授業終了時の考え」を記入できる学習カードを準備する。
- (2) 授業の開始と終了に，本時の学習問題に関わる質問に対する考えを書く。
- (3) 他教科の先生を交えて，小規模な研修会を開き，ひとりの生徒を事例として，授業の開始と終了時に書かれた考えの相違を見比べる。
- (4) 生徒の変容を語り合う。



A生の考えが，1時間の授業を終えて $\boxed{\text{○○○○○}}$ という考えが，
 $\boxed{\text{○○○○○}} + \alpha$ という考えになった。

α は，なんであったのかを，技術・家庭科ならではの視点と横断的な視点で考えて，「思考力・判断力・表現力等」の評価につなげていく。

技術・家庭科	横断的な内容
技術・家庭科 教科ならではの 見方・考え方	比較 検討 類推 比べる 関連づける 統合 発展的な見方

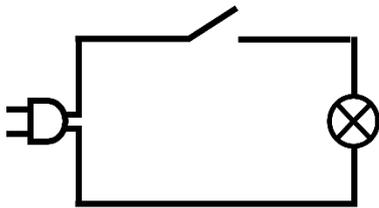
4 校内研究の様子

技術・家庭科（技術分野）で、「トイレの照明の回路はどんな回路にしたらよいか」について考えた授業について、校内研修を行った。

<学習カードに書かれた生徒の考え>

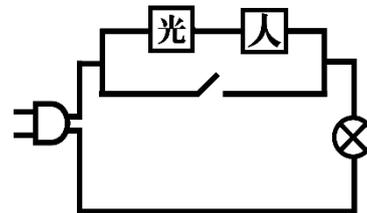
〔B生の授業の始まりの時点での考え〕

人感センサが起動したままだと、明るい時に人が来ても電気が点いてしまってもったいないので、手動のスイッチにした方がよいと思う。



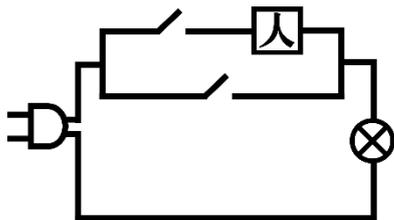
〔B生の授業の終わりの時点での考え〕

衛生面と足や手をケガしてスイッチがおしにくい人のために、光センサと人感センサを直列にいった。暗くて人が来た時にだけ点灯するので、電気代のムダが省ける。スイッチを並列に入れて、センサが故障した時は手動でも点けられるようにした。



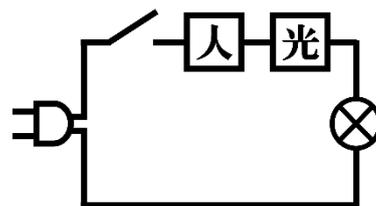
〔C生の授業の始まりの時点での考え〕

人感センサだけだと、個室でじっとしていると電気が消えてしまうから、個室の中に手動スイッチもつけて、電気が消えないようにした方がよい。



〔C生の授業の終わりの時点での考え〕

手動スイッチの消し忘れがあったらセンサをつけた意味がなくなるので外した。光センサを直列につけて暗くなって人がきた時に点くようにするとよいと思う。主電源もつけて、長期休みの時は、省エネになるようにした。



研修後のまとめ

「始まりと終わりに同じ質問をし、考えの深まりや広がりをとらえる」という方法なので、技術・家庭科だけでなく、他の教科でも応用しやすい。また、学習カードや資料の形で共有することで、時間がある時に数人で集まって、小規模な研修を行うことができる。

（伸長期相当）

➤セルフチェック⑨-6



⑩＜生徒指導 個への指導＞

一人一人の児童生徒の理解を深め、個に応じた指導の具体を明らかにしていく
校内研修は？ 【キーワード】記録 対話 子どもの見方

【事例1：記録の継続から見えてくる、子どもの変容と教師のかかわり】

1 ねらい

個に応じた生徒指導の具現のために、具体的な事例を通して一人一人の児童生徒についての理解をより深めることで、教師自身の児童生徒の見方や指導力を高めていく。

2 内容・方法

- (1) 学級担任が心を寄せたい児童生徒を一人決め出す。
- (2) その児童生徒の客観的事実と、その姿から教師が感じたこと、考えたことを記録していく。
- (3) その記録を持ち寄り、研修グループ全員でその事実から捉えたその児童生徒の姿や変容、これからの指導・支援の方向について話し合う。毎週の研修の時間を使って、毎回短時間でもそのサイクルをたくさんまわしていく。結論を得るための話し合いでなく、その児童生徒にかかわっていく教師が、「よし、次はこうやってかかわってみよう」「こんな支援をして授業をしてみよう」と、次の方向が見えてくればよいものとする。

3 校内研修の様子

- ・各担任が自分の記録を人数分印刷し配付する。一人の児童について10分から15分くらいの時間で、互いに気付いたことや感じたことを伝え合っていく。
- ・過去の記録も同時に読み返しながら、短い期間では見えてこなかったその児童生徒の変容や教師のかかわり方の変化についても、長いスパンで見えていくことで捉えられるようにしていく。
- ・特別支援教育コーディネーターや特別支援学級の担任、養護教諭もかかわりながら、合理的配慮の必要性や保護者との連携についても話題にし、組織的、計画的に個への指導について取り組んでいかれるようにしていく。



研修後のまとめ

研修グループのN先生は、研修を始めてからの2か月を振り返って次のような感想をもった。

こうして記録を積み重ね、先生方の話を聞くことで、自分の指導を振り返ったり、解決の糸口を探ったりしています。他にもいろいろな子がいるので、自分の対応が、本当によいのか迷っていることも多く、先生方に聞いてもらうことで、私自身が安心したり、反省したりしています。

N先生は、記録と対話を手がかりにして、自分の指導を見返しながら、これからの具体的な指導の方向を見いだしていった。そして、教師自身の迷いや不安、葛藤を伝え合いながら、自分の現在や過去の児童生徒へのかかわりや指導を振り返り、意味付けていく取組となっていった。また、児童生徒の姿について語り合っていくことは、同僚に対して自分を開き、思いを伝え合う関係性を築くことにつながる。学び合う実践者として教師同士がつながっていくことで、教師相互の同僚性を高め、学校が一つのチームとして児童生徒への理解を深めながら、組織的、計画的に生徒指導にあたっていくことの具現にもつながる。

▶セルフチェック⑩-7

【事例2：高め合おう！子どもの今を見る教師の眼】

1 ねらい

- ・個別の配慮や指導を要する児童生徒の課題を絞り込む。
- ・児童生徒の実態を見る目を養う。
- ・様々な指導、支援方法の具体を探る。

2 内容・方法

- (1) 学級担任が、個別の配慮や指導を要する児童生徒について、その実態や困っていることをシートにまとめる。
- (2) 5～6名でグループをつくり、持ち寄ったシートをもとにグループ討議を行う。
- (3) グループ討議は、学級担任からの説明1分、質問3分（1問1答形式）、考えられる指導支援の内容を付箋に記入3分、付箋の内容を発表7分、学級担任の感想1分の、計15分で1クラスを終える。

3 参加者の感想

- ・一人の子どもを連学年で注視していく組織作りは必要です。また、研修後には、その子どもへのアプローチの仕方が増えました。
- ・学年の枠を超えて、一人の子どもの姿について語る貴重な機会だと思います。短時間でも、自分の学級の子どものことを話すことで、自分の指導やその子どもの現状が浮かび上がってくることを感じました。
- ・日ごろ意識する機会が少ないのですが、その子なりの確かな成長を感じることができました。また、同じ悩みがあるんだと分かっただけでも励みになりました。



▶セルフチェック⑩-1

⑪<生徒指導 集団における指導>

情報交換を密にして、職員で連携して集団指導にあたろう

【キーワード】職員による共通理解 職員の児童生徒理解

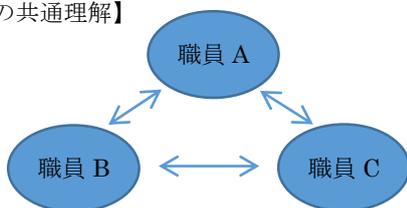
【事例：日常的な児童生徒理解の積み重ね】

1 ねらい

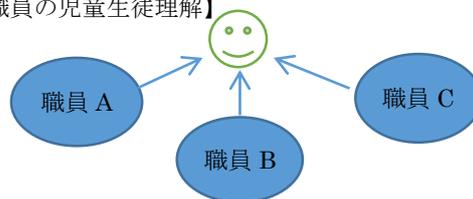
集団指導に関わる情報交換を職員会議，学年会議，または日常的な打ち合わせ会など様々な場面で，定期的，計画的に綿密に行う。それにより，職員間で共通した児童生徒理解に取り組み，同一步調の取れた指導方法を作り上げていく。

（集団指導と個別指導は生徒指導の両輪と考え，情報交換の際には，児童生徒個々についての理解や指導方法なども積極的に話し合う。）

【職員相互の共通理解】



【職員の児童生徒理解】



2 内容

1 週間の流れ	内 容
月	【朝の学年打ち合わせ会】一週間の指導の重点確認
火	【職員朝会】生徒指導上の報告 指導方法報告（緊急なもの）
水	【職員会議】個々の生徒の特徴について職員間で共通理解を行う。 指導の方向性，経過を伝え，意見交換をする。
木	【学年会議】学級の様子，個々の児童生徒の情報交換 指導の方向性検討
金	【朝の学年打ち合わせ会】特に配慮を要する生徒，緊急的な課題について情報を共有し，指導について検討・確認をする。

3 方法

特別な研修の時間を設けるのではなく，日常的に頻繁に実践を積み重ねていきます。

(1) 児童生徒の能力，適性，興味，関心，現段階の意欲や目標，家庭状況，これまでの指導の経緯などを情報交換する。（本人との対話や保護者，クラブ活動，部活動や教科の担当者，同学年の先生方から）

(2) 個々の生徒の特徴を踏まえて，集団の中での役割や活躍できる機会を考える。また，集団全体への指導の仕方を考える。

研修後のまとめ

○集団の特徴を捉えるには，個々の特徴をみていくことから始めることが大切だと感じました。そこから集団指導（全体指導）の糸口をみつけていこうと思います。

（伸長期の教員）

▶セルフチェック⑪-5

情報交換を密にして、職員で連携して集団指導にあたろう

【キーワード】職員による共通理解 職員の児童生徒理解

【事例：Q-U調査をもとに教師間で連携した集団指導】

1 ねらい

- ・ Q-U調査をもとにして、学級の集団づくりにおける指導方法を考える。
- ・ 学級の集団づくりにおける指導方法を教師個人で考えずに、教師間で連携して考える。

2 内容

月	内容	担当
4	1回目のQ-U調査を実施する。	学級担任
5	校内研修において、Q-U調査結果を検証し合う。	全職員
6～10	校内研修の結果をもとに、具体的な指導を実践する。	学級担任
11	2回目のQ-U調査を実施する。	学級担任
12	指導によりどのような変容があったか検証する。	全職員
1～3	指導方法を見直し、さらに指導を実践する。	学級担任

3 方法

- (1) 5月の校内研修会では、あるクラスのQ-U結果を利用し、教師間で学級集団づくりのアイデアを出し合う。教師間のチームワークを発揮し、具体的な指導方法を考える。事例提供者からの発表を聞き、学級の課題・個々の生徒の様子について質疑応答を行う。ブレインストーミングを利用し、問題の正体を明確化する。解決策を具体的な行動レベルで考える。教師のパーソナリティに原因をもとめないよう配慮する。
- (2) 6月からは具体的な指導実践を重ね、学年会にて進捗状況を報告し、アドバイスをもらう。
- (3) 11月以降に再度、Q-U調査を行い、指導実践の成果を明らかにし、それによって新たな実践方法を見出す。

4 校内研修の様子

事例提供者の先生が語りやすいように、周囲の先生方が共感的な態度で話し合いました。参加者が自分事の問題として考えている様子がありました。



研修後のまとめ

- 自分のクラスの事例を提供することに抵抗がありましたが、研修会進行役のベテランの先生が私個人の指導責任ではなく、全職員の課題として考えるというスタンスで研修会を開いていただきありがたかった。同僚のアドバイスをもとに学級経営の悩みについて具体的な指導方法を見つけることができました。(基礎形成期の教員)

➤セルフチェック⑩-3

⑫＜現代的な諸課題への対応＞ I C T 活用

ICTは「小さな研修会」を数多く やがて「大きな研修会」へ
【キーワード】 隙間の時間 自主的から主体的へ

【事例：職員がいる場所で、小規模な ICT 機器の研修会】

1 ねらい

「教師は常に、授業で、学級で、部活動で、生徒会で、使えるものは何かないか」と探している。そのため、数々の研修会が計画されるが、研修会の中で声を聞くと「この忙しいタイミングでいけないでほしい」とか、「この研修会は意味があるのか」等、企画者側と参加者側で、タイミングや内容がマッチせず、思うような効果が上がらない場面を見た事がある方は多いのではないか。

そこで、「隙間の時間」と「自主的な参加」に重点をおくことで、上に書いたようなミスマッチのない研修の計画をねらった。

2 内容

職員室など、周りに職員がいる場所の一角を借りて、小規模な研修会を行い、興味をもって近寄ってきた職員を巻き込んで研修会を行っていく。

人数が増えてきたら広い部屋をとり、時間を設定し、参加者を募って研修会を行う。

3 方法

(1) 職員室など、職員がいる場所で小規模な研修会をあえて行う。

(2) 準備するとよさそうなもの

① 研修会で囲むテーブルがあるとよい。(休憩用のテーブル等)

② 周りの職員が「何をしているのかな」「何かおもしろそうなことをしているな」と、思ってくれるような雰囲気をつくる。(テレビ画面に内容を映す、お茶がある、ワイワイ楽しそうな雰囲気… 等)

(3) 通りがかりに足を止めた職員を巻き込む。

① 足を止めた職員に、時間がありそうならば、そのまま研修会にはいってもらおう。

② 足を止めた職員が忙しそうならば、簡単な内容だけ説明し、「興味があったら、またここで研修会をやるのでぜひ一緒にやりましょう」と次回のお誘いしておく。

(4) 人数が増えてきたら、広い部屋を確保し研修会を行う。

4 校内研究の様子

「ICT 機器を活用した授業」の研修の例を挙げる。



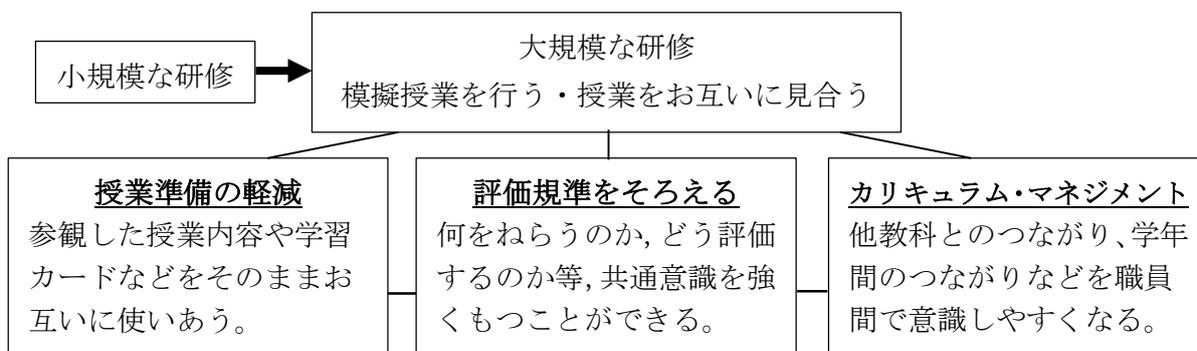
職員室のテレビを使って、ICT 機器の操作を学ぶ。テレビに映っている内容が、職員室にいる職員が全員見えるようになっていく。
画面だけ眺めながら脇を歩いていく職員、「なにやっているの？」と声をかけてくる職員、「そこはこうやるんだよ」とアドバイスをしてくれる職員など様々である。
まとまった時間を設定するのではなく、隙間の時間を使って、機会を増やしていく方が効果は上がりやすいように思う。



ICT 機器を活用した授業を行う職員が、模擬授業をやるので参加してほしいと提案した。
広い部屋を準備し、模擬授業を行って意見を交換しあうとともに、参加者は ICT 機器の活用方法のヒントをつかむ。
参加者は、入れ代わり立ち代わりで、様々な意見が交換された。
「この活用方法なら、他教科だけど私の授業でも使える。おもしろい。」など、前向きな発言が多くあり、研修の主催者の連鎖反応が期待できそう。

研修のまとめ

- ICT の使い方を学ぶだけでなく、使っている様子や授業への活用方法を学ぶことができるので、具体的なイメージがわきやすく、様々な教科へと ICT の活用が広がった。
- 研修の企画者側と参加者側で時間や内容がマッチしたものをねらったが、その他にも考え次第で、より効果的な研修にもっていくことができると考える。様々な視点や考え方をもって研修を実施するとより高い効果があげられるのではないかと。



(伸長期相当)

>セルフチェック⑫-1

>セルフチェック⑫-6

⑬＜現代的な諸課題への対応 インクルーシブな教育＞

インクルーシブな教育のポイントを共有して取り組む 【キーワード】 発達障がい 合理的配慮 外部講師の活用

【事例1：発達障がいの理解と支援について】

1 ねらい

外部講師（選定や依頼は担当部署が実施）を利用し、校内で発達障がいの児童生徒の困り感や支援の在り方について共有を図り、校内で各自の実践に取り組む。

2 内容

月	内 容	担 当
4～5	発達障がいサポーター養成講座（基本的な知識と対応の研修）	研修係
6	発達障がい支援力アップ出前研修①（学校の課題に応じた研修）	研修係
9	発達障がい支援力アップ出前研修②（学校の課題に応じた研修）	研修係

☆「発達障がいサポーター養成講座」 申し込み先：長野県発達障がい者支援センター(026-227-1810)

☆「発達障がい支援力アップ出前研修」 申し込み先：特別支援教育課(026-235-7456)

3 方法

- (1) 発達障がいサポーター養成講座（講義と疑似体験 等）を活用し、発達障がいに関わる基礎的な知識を共有する（講師の選定と依頼は、発達障がい者支援センターが実施）。
- (2) 発達障がい支援力アップ出前研修で、特別支援学校の先生等から「通常の学級における配慮が必要な児童生徒への具体的な支援」について、校内の先生方が日頃課題と感じていることをテーマにした講義を受ける。講義内で、明日から各学級で実際に取り組みそうなことを考える時間を確保する（講師の選定と依頼は、特別支援教育課が実施）。
- (3) 各学級で取り組みそうなことに取り組む（教室環境のUD化、授業のUD化等）。
- (4) 発達障がい支援力アップ出前研修で、前半は、先生方から各学級の教室環境や教材教具についてお互いに紹介するワークショップを実施する。後半は、講師とそれぞれの学級の取り組みについて話題にしたり、助言を受けたりする。

4 校内研修の様子

- ・どのようなことに困り感をもっているのかを疑似体験することにより、普段の自分の支援を見返すきっかけとなった。
- ・講義のみでなく、実体験や自分の事例について一緒に考える研修会を軸にして、日々の実践につながっていった。



研修後のまとめ

- 学級の中で困っている子どもへの具体的な支援を考えるきっかけとなりました。子どもたちの困り感を具体的にイメージしながら授業づくりをしたいです。
- それぞれの研修会で、講師の先生と一緒に課題を考えたり、事例を検討したりすることにより、日々の実践と繋がる研修となりました。

▶セルフチェック⑬-4

【事例2：合理的配慮の理解と校内での取組】

1 ねらい

合理的配慮について共有し、学年各学級で事例を通して具体的に検討しながらそれぞれの実践に取り組む。

2 内容

月	内 容	担 当
4～5	発達障がい支援力アップ出前研修	研修係
6	「合理的配慮実践事例集」 事例の読み合わせ	各学年等
6	「合理的配慮 実践事例集」ワンポイント配慮の活用	各学年等
7～8	学年会等の機会を利用し、お互いの実践の共有	各学年等
9～10	校内での実践紹介	研修係

☆「合理的配慮 実践事例集」(長野県教育委員会 平成29年3月 発行)

※ 長野県教育委員会HPよりダウンロード可



3 方法

【基礎的な内容理解の段階】

(1) 発達障がい支援力アップ出前研修を活用し、「合理的配慮」に関わる講義や演習を受ける。講義内で、日頃行っている支援と合理的配慮の関連を扱い、日頃の支援の多くが合理的配慮と繋がることを確認する。

【日々の実践に繋がる支援についてグループで共有する段階】

(2) 「合理的配慮 実践事例集」第3章「実践事例」から、事例の読み合わせをし、各自で取り組みそうな合理的配慮についてグループ内で情報交換をする。
(3) 「合理的配慮 実践事例集」第5章「ワンポイント配慮」(例:「ひらがなの習得が難しい」等)を参考に、担当している児童生徒について各自が考えた具体的配慮を小グループで協議し、お互いの実践を共有する。

【各自の実践と情報共有を繰り返し行う段階】

(4) 「ワンポイント配慮」を参考に各自が取り組んでいる実践について、短時間授業参観をしたり、作成した教材を見合ったりし、学年会で話題にする。
(5) 「ワンポイント配慮」を参考に自分が取り組んだ事例について、実際の教材や児童生徒の学習物を持ち合っ、ワークショップ形式でお互いに紹介して学び合う。

4 校内研修の様子

- ・「ワンポイント配慮」を参考にすることにより、子ども達のつまずきの原因や背景を探るような話し合いが行われた。
- ・校内にも参考になるよい事例が多くあることを共有し、日頃から子ども様子や支援の在り方について話題にすることが増えた。



研修後のまとめ

- 「合理的配慮」は難しいことだと思っていましたが、他の子どもたちと学ぶために同じスタートラインに立つためにも大切な支援だと分かりました。
- 先生方と事例検討することにより、子どもの困り感に応じた支援が具体的に分かりました。自分の授業に工夫できそうです。

▶セルフチェック⑬-3

⑭＜現代的な諸課題への対応 PBL＞

校内でPBLを推進するためには？

【キーワード】 ファシリテーター 合意形成 評価

【事例1：メインテーマからプロジェクトテーマへ 問題発見フェーズ】

1 ねらい

PBLの具体的な授業構造のあり方と進め方に関する講義と演習を通して、PBLの手法を身につけ、ファシリテーターとして深い学びの実現を図る。

2 内容

講義「PBL概論」の後、演習「PBL実践入門」を通して、PBLの進め方を体験する。

3 方法

(1)講義「PBL概論」を実施する。

(2)演習「PBL実践入門」を実施する。

- ・「問題の発見」「問題の明確化」「仕様の設定(条件・目標)」「解決提案の創案」「解決提案の評価・選択」「成果の報告(発表)」の各フェーズの中で、「問題の発見」から「問題の明確化」を実際に経験してみる。
- ・メインテーマ「高校教員をとりまく環境の問題点」を提示し、KJ法やマトリックスを活用しながら、テーマの絞り込みを各グループで行い、決定したテーマを発表する。

4 校内研修の様子

- ・新しい時代に求められる学びとPBLとの関連を理解することができる。
- ・生徒の立場として「PBLの方法やプロセス」を理解することができる。
- ・教員の立場として「生徒への適用」と「議論・活動へのファシリテーション」について考えることができる。
- ・現場における問題として「議論活性化のための工夫～ワークシートの活用」の必要性を実感できる。

研修後のまとめ

○やはり講義だけでなく、自分で体験した方がより理解が深まりました。テーマの設定も客観的に（評価規準を設けて）決めていくところがとても参考になりました。

▶セルフチェック⑭-2

○ファシリテーションされる側の体験ができました。どんな問いを投げかければ生徒の思考が深まるか、ヒントをいただきました。

▶セルフチェック⑭-1

○難しく考えず、身近なところを題材にして考えていくことが大事だと思った。



【事例2：作ろう！ 全員が合意できるルーブリック】

1 ねらい

パフォーマンス評価に用いるルーブリックを作成し、校内でのPBLの推進への意識を高める。

2 内容

講義・演習「PBLに適した評価法」を通して、評価者間の相互主観性の度を上げる方策を身に付ける。(夏期休業中)

3 方法

作品例を採点し、グループ内で共有し、合意を目指すことで、「観点(着眼点)の決定」「良い成果の要件の決定」「要件の順位づけ」「成果の状態の文章化」「ルーブリックの実用性の検証」「ルーブリックの調整」というルーブリックの作成手順を経験する。

4 研修の様子

- ・講義を通して、「教育における評価の目的」「評価方法の種類」「PBLにおける評価～個人に対して・チームに対して～」 「パフォーマンス評価とルーブリック」が理解できる。
- ・「パフォーマンス評価」の道具としての「ルーブリック」の作成を経験することで、評価のズレとすり合わせの必要性を実感できる。
- ・「ルーブリック」の作成によって、「複数の教師」「教師と生徒」が目標を共有することができる。

研修後のまとめ

○一番の学びはルーブリックです。生徒の学びの質が変わると確信しました。今まで評価方法が難しく困っていたので今回の評価について参考になりました。生徒に事前にルーブリックを提示していくことの大切さが理解できました。

➤セルフチェック⑭-4



※この研修事例は、長野県総合教育センターにおける「産業教育におけるPBL～プロジェクトに基づく問題解決型学習～」の研修に基づいたものである。
研修の流れは、「PBL概論」(60分)、「プロジェクト・デザイン」(20分)、演習「PBL実践入門」(150分)、「PBLに適した評価法」(60分)で実施した。

信州教育の学びの基盤づくり 教員研修・授業研究部会委員

氏名	職名	
海沼 敦	長野市立川中島中学校校長	(平成 29～30 年度)
塚田 智紀	中野市立中野小学校教頭	(平成 29～30 年度)
河西 巧	岡谷市立岡谷田中小学校教諭	(平成 29～30 年度)
伊藤 理恵子	長野市立篠ノ井西小学校教諭	(平成 29～30 年度)
松林 達郎	岡谷市立岡谷北部中学校教諭	(平成 29～30 年度)
南澤 莉紗	松本市立開成中学校教諭	(平成 29～30 年度)
五味 和高	箕輪町立箕輪中学校教諭	(平成 30 年度)
日比野 馨	長野市立湯谷小学校教諭	(平成 29 年度)
清水 直人	東信教育事務所主任指導主事	(平成 29～30 年度)
高橋 信	南信教育事務所指導主事	(平成 30 年度)
齋藤 和久	南信教育事務所指導主事	(平成 29 年度)
藤森 哲	北信教育事務所指導主事	(平成 29～30 年度)
山岸 薫	総合教育センター教職教育部長	(平成 29 年度)
依田 学	総合教育センター専門主事	(平成 29～30 年度)
藤澤 雅道	総合教育センター専門主事	(平成 29～30 年度)
齋藤 俊樹	総合教育センター専門主事	(平成 29 年度)
鶴田 恵市	特別支援教育課指導主事	(平成 30 年度)
波多 裕之	特別支援教育課教諭	(平成 29 年度)
賜 正俊	教学指導課義務教育指導係長	(平成 30 年度)
栗林 勝幸	教学指導課主幹指導主事	(平成 30 年度)
谷内 祐樹	教学指導課指導主事	(平成 30 年度)
腰原 智達	教学指導課指導主事	(平成 29 年度)
上條 雪絵	教学指導課指導主事	(平成 29 年度)
丸山 剛生	教学指導課指導主事	(平成 29～30 年度)

所属先・職名は、最終年度のものです。

