

平成26年度「教師力向上」教育実践力継承事業
実践のまとめ

京都府教育委員会
平成27年3月

目 次

はじめに

1 「教師力向上」教育実践力継承事業の趣旨と実施方法

2 「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

(1) 長岡京市立長岡第九小学校	-----	1
(2) 木津川市立梅美台小学校	-----	8
(3) 亀岡市立詳徳中学校	-----	14
(4) 福知山市立大正小学校	-----	19
(5) 京丹後市立網野中学校・橘中学校	-----	26
(6) 京都府立東舞鶴高等学校	-----	37

はじめに

京都府では、管理職や経験豊かな教職員の大量退職の時代に入り、学校を取り巻く状況が大きく変化しています。次世代を担う管理職やミドルリーダーの養成、また初任者・新規採用者の増加に伴う若手教職員の計画的な育成など、教職員の人材育成と学校組織の活性化への対応が重要な課題となっています。

京都府総合教育センターでは、『教師力』向上のための指針（平成19年6月）及び「京都府教育振興プラン～つながり、創る、京の知恵～」（平成23年3月）を踏まえ、「学校・教職員を支援するセンター」を使命（ミッション）とし、教職員の多忙化に配慮しつつ、研修と研究の一体化が図れるよう、単位制履修制度の創設や出前講座の拡充など、さまざまに工夫を続けてきたところです。

『教師力向上』教育実践力継承事業は、校内での人材育成を効果的に進めていくための校内研修の在り方や組織体制づくりについて、大学の研究者である指導顧問の先生方の指導助言を得ながら実践・研究を進めていく事業として平成20年度から実施しています。

この取組を通して得られた新たな発見を生かして、今後のよりよい学校づくりにつなげていただき、各校の継続した「人材育成の取組」や「組織の活性化」が更に進むことを期待しております。

ここに、府内7つの学校の特色ある貴重な研究成果をまとめ、広く府内の学校に発信することとし、本冊子をまとめました。

各校において、取組の参考にしていただき、幅広く活用いただければ幸いです。

最後になりましたが、本事業に専門的立場から御指導をいただきました指導顧問の先生方に厚く御礼申し上げます。

「教師力向上」教育実践力継承事業の趣旨と実施方法

1 事業趣旨

教職員の大量退職・大量採用時代の到来により、ベテラン教員が持つ優れた実践的指導力の若手教職員への継承が課題となっている。

また、急激な世代交代により、校内での教員育成が困難になりつつある中、今後の効果的な人材育成の方策についての研究が求められる。

こうした課題に対応していくため、「校内での新たな人材育成方法」を開発し、「教育実践力継承」を行っていくための施策を進める。

2 実施方法

(1) 開発実践校

7校<府内市町（組合）立の小学校、中学校及び府立学校>

(2) 開発実践期間

平成26年4月1日より1年間

(3) 開発支援

年間5回程度、開発実践校に対し、指導顧問が直接に指導助言を行う。

3 開発実践校及び研究テーマ、指導顧問一覧

教育局	学校名	実践テーマ	指導顧問
乙 訓	長岡京市立 長岡第九小 学校	学力向上の為の教師力・授業力の育 成・向上 教職員の対応力の向上 職員を束ねるミドルリーダーの育成	主担当 大阪教育大学 教授 木原 俊行 副担当 名城大学大学院 教授 木岡 一明
山 城	木津川市立 梅美台小 学校	教員の指導力向上を図る人材育成の 取組	主担当 京都教育大学 教授 徳岡 慶一 副担当 大阪教育大学 教授 木原 俊行
南 丹	亀岡市立 詳徳中学校	研修会の活性化 授業改善への意識の向上	主担当 名城大学大学院 教授 木岡 一明 副担当 佛教大学 准教授 小林 隆
中 丹	福知山市立 大正小学校	自己指導能力が育つ学校文化の構築	主担当 京都教育大学大学院 教授 竺沙 知章 副担当 京都教育大学 教授 徳岡 慶一
丹 後	京丹後市立 網野中学校 橘中学校	学びスタイルの確立と活用能力の向 上	主担当 佛教大学 准教授 小林 隆 副担当 兵庫教育大学大学院 教授 浅野 良一
府 立	府立東舞鶴 高等学校	授業力向上に関する取組を通しての 人材育成（価値ある1時間を産み出 す教員の育成）	主担当 兵庫教育大学大学院 教授 浅野 良一 副担当 京都教育大学大学院 教授 竺沙 知章

平成26年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

長岡京市立長岡第九小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「算数的活動を通して、自ら学び、考え、伝え合う児童の育成」の実現

(2) 取組内容

ア 研究主題から受けた特徴的な取組

①算数的活動を有効にする3つの柱の研究

- ・学習形態の工夫 自力解決→グループ解決→全体交流
- ・具体物の操作 学習意欲の向上 課題把握の簡略化 思考の補助
- ・説明する活動 発表話型の活用 ホワイトボードの活用

②基礎学力習得のための改善

- ・朝学習「ポケ問ファイブ」の継続的な取組
- ・昼学習「算プリナイン」の工夫
- ・家庭学習「家学ウォッチ」の定着
- ・補習学習「パワーアップタイム」の充実

③授業力向上を目指した授業研究会

- ・ブロック研の工夫…全職員が参加し主体的に授業改善に取り組む工夫
- ・プレゼンテーション力の向上…学び合い、響き合ったことを伝え合う取組



イ 取組の時系列

月 日		研究内容
5月7日	校内研究会	・「教師力向上」教育力継承事業について理解 研究計画の提案
5月14日	校内研究会	・研究授業 2年算数科「長さ」 ・事後研究会 
5月19日	校内研究会 「教師力向上事業」① 講師 木原 俊行教授	・教師力向上計画の作成 ・授業公開 ・指導助言 木原 俊行教授
6月27日	校内研究会 「教師力向上事業」② 講師 木原 俊行教授	・研究授業 5年算数科「式と計算」 ・事後研究会 ・指導助言 木原 俊行教授 

7月23日	校内研究会 「教師力向上事業」③ 講師 木原 俊行教授	<ul style="list-style-type: none"> 算数的活動の実践交流 グループ交流会 指導講評 木原 俊行教授 
9月10日	校内研究会	<ul style="list-style-type: none"> 研究授業 特別支援学級「面積」 事後研究会 
10月29日	学校公開	<ul style="list-style-type: none"> 全学年算数参観 指導講評 平山 孝次 京都府総合教育センター研究主事兼指導主事
11月5日	校内研究会 「教師力向上事業」④ 講師 木原 俊行教授	<ul style="list-style-type: none"> 研究授業 4年算数科「垂直・平行と四角形」 事後研究会 指導講評 木原 俊行教授 
1月23日	研究発表会	<ul style="list-style-type: none"> 公開授業 1年算数科 「大きい数」 3年算数科 「べつべつ いっしょに」 6年算数科 「割合を使って」 研究発表 講演 「算数的活動を生かした楽しい授業づくり」 岡山大学大学院教授 黒崎 東洋郎氏
2月3日	校内研究会 「教師力向上事業」⑤ 講師 木原 俊行教授	<ul style="list-style-type: none"> 研究授業 2年算数科「はこの形」 事後研究会 指導講評 木原 俊行教授 

その他：定例研究推進部会ならびに臨時研究推進部会・各ブロック部会を開催

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

○成果

- ・学級担任は年1回研究授業を実施することで、授業力の向上がみられた。
- ・事後研究会では、毎回テーマを設定し、テーマに沿ってグループで事後研究を行い、グループ協議の内容を共有化することで、全職員が積極的に事後研究会に参加でき、教師力向上につながった。
- ・指導顧問の木原教授より、授業改善についての理論はもとより、授業改善の方法を、研究授業後すぐに具体的わかりやすく、画像も交え指導をいただくことで授業力の向上につながった。

●課題

- ・若手教員が多い本校の状況の中で、パターン化した授業は展開できるが、個々の児童の良さを引き出したり、考えを練り合い、深め合ったりする授業展開に弱さがある。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

○成果

- ・ブロックごとに研究を進めることで、個々の役割も明確になり、それぞれが積極的に研究に参加し意識が高まった。また、各ブロックが計画的に会議を開き、指導案の検討や先行授業等を進めることで組織が活性化した。
- ・若い研究主任（ミドルリーダー）を支えるベテラン教員が、若手を育成する視点で適切な支援を行うことにより研究推進部が組織的に活動できた。

●課題

- ・教職員の異動が考えられる中で研究の積み上げをどのように継承し、次年度につないでいくか。
- ・相手の指導を尊重しながら、課題に対して適切に評価することで互いに指導力が高まるが、相互に批判する点に弱さがある。

(3) 成果を受けた今後の方向性

- ・授業研究を行うことで授業者はもちろん参加者の授業力も高まるので、今後もブロックごとに研究授業、事前研究会を行い、個々の教員の授業力の向上を図る。
- ・個々の児童の良さを引き出したり、考えを練り合い、深め合ったりする授業展開を目指すために、先進的な授業を行っている講師による指導、助言や講演会を実施し校内研究会を充実させる。

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

- ・算数的活動実践例…資料1
算数的活動を明確にするために作成
- ・授業の感想メモ用紙…資料2
校内研修会を活性化させるために活用

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

初等教育の場合、人材育成は本来、学校内で責任を負うべきであり、総合教育センターの研修はそれを補完する意味を持つという考え方のもと1年間事業を進めてきた。その中で、特に以下の点において人材育成に努めてきた。

ア 研究授業と校内研究会

事後研究会は授業についての考察を行うわけであるが、研究自体の検証であるのと同時に教師の授業力が問われる。担当教授からは研究そのものの方向よりも授業についての課題を指摘してもらった。そのことが教師自身の授業力向上につながったと確信する。授業で鍛え、育成することを再確認できた。

イ 学級経営

担当教授からは学級内の掲示物や児童ロッカーの状況、置かれているものなどについても示唆をいただいた。耳の痛いこともあるが学級の学習環境が子どもの学習に影響をあたえることが理解でき、個々の教師の力の向上につながった。

ウ ミドルリーダーの育成

直接、管理職から指導することもあるが、ミドルリーダーに任せる部分を研究会、学年会などで作り行わせてきた。助言や相談などであるが、なんでも管理職が行ってしまうと次のリーダーは育たない。その観点が大切だと認識した。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

ア 教職員の意識

担当教授からの適切な指摘、助言があり、授業づくりの視点が明確になった。例えば、「算数的活動を取り入れ、協同学習の一定の定義を持った方がいい」「協同学習をさらに求めてもいい」などであるが、これをさえやればいいと言うことが明確に分かり、全員が同じ方向を向き、同じスタイルでの授業が確立した。そのことでの教職員のベクトルが一方向になった。

イ 組織のシステムづくり

校内研究会の持ち方についての助言をいただき、まず3ブロックでの意見交流会を持ち、その後、全体で討論、交流し、講評をいただく進め方に改善した。全員の教師が発言することにより、討議を深めることができた。参加意識も高まり、組織が活性化した。

ウ 学校評価の変容

自己評価では研究を進めてきたことへの満足度が高まり、達成感を感じている教師が多いことが分かった。また、子どものアンケート、保護者のアンケートを分析してみても、授業がよく分かって楽しいとする割合が増えており、実践の成果が表れていた。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

算数科教育の研究を通して、人材育成とは、若手教員のスキルアップはもとより、教職員全体の資質・能力を向上させていくことであるという認識を持つようになった。また、全教職員が高まる研究の推進には、教職員が自主性・主体性を持って研究に臨むことが不可欠であり、それをいかに引き出すかが研究主任（ミドルリーダー）の重要な役割の一つであると考えた。

そのため、研究主任として、次の2点を大切にしていこうと取り組むようにした。

①ボトムアップ

研究に関わる重要事項の決定は教職員の意見を集約してから行う。

②各部・ブロックの主体性重視

研究の方針や役割は示すが、具体的な内容は各部・ブロックの意思や決断に任せる。

教職員が自主性・主体性を持って研究に臨むということは、言い換えれば、自校の研究に対する参画意識を高めるということである。上記2点を重視することで教職員のアイデアや意思は確実に研究に活かされ、そのことで教職員の中に研究に対してのやりがいや責任感が芽生えたとともに、新たな発想や取組が創出される。そうした意識の高まりが教職員全体を成長させていくものであると考える。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

二年間の取組を通して、一年目は全体研究を重視し、全教職員で児童の実態分析、算数科教育のあり方や授業づくりの研修、並びに、研究のめざすべき方向性の共有化を図った。

二年目は実践を重視するため、研究組織を改編し、低・中・高学年の3ブロックに分けて研究を進めた。これにより各ブロックの役割が明確になるとともに、研究組織の効率性、能率性が高められた。

二年間の研究で全体と小グループのバランスを考えた研究体制を組織したことにより教職員全体の統一感を維持しながら、機動力に富んだ研究を進めることができた。さらに、教職員一人一人がそれぞれのブロックで責任を果たし、適材適所でその能力を発揮することにもつながった。

(3) 教職員の意識の変容

研究主任をはじめとした中堅教員のリーダーシップにより、全教職員が同じベクトルで研究を推進することができた。また、教職員全体で二年間の研究に成果を感じ、それを土台に、次年度、新たな研究を進めていこうという意欲が高まっている。

年組名前： 2年1組・2組

時期： 5月上旬

単元名： 「長さ」9時間目

研究主題との関わり（関係する箇所に網かけする。）

算数的活動の指導を通した、自ら学び、考え、伝え合う児童の育成

<九小の なかまと学ぶ 楽しい算数>

授業内容（写真、絵など）



【教室モニターを活用して、全体で確認。】



【どれを使うとくらべやすいかな。】



【右に座っている人は、りすのこぶしをブロックで測り、左に座っている人は、うさぎのこぶしをブロックで測ろう。】

《測り方の確認：ペア学習》



【身のまわりの物をつかって長さをくらべよう。】

《長さくらべ：

ミニグループ学習》



【調べたことをホワイトボードに書いて、みんなに伝えよう。】

《学びの発表：全体学習》

授業の流れ

- ①モニターを見ながら、うさぎとりすのこぶしの大きさを比べる時の間違っている点を見つける。
- ②長さを測る時の注意について、全体で確認する。
- ③数図ブロックを使って、ペアでうさぎかりすのこぶしの大きさを測る。
- ④算数のミニグループで、身のまわりにあるいろいろなものを使って、葉っぱの大きさ比べをする。
※おはじき、つまようじ、ストロー、お金の模型、サイコロ、絵の具チューブ、プルタブなど
- ⑤何を使って、何個分だったのかをホワイトボードに書き、ミニグループごとに発表をする。
- ⑥まとめ

うまくいったところ

- ・いろいろな物品を準備したことで、興味をもって長さの学習につなげることができた。
- ・ペア学習、ミニグループ学習、全体学習を入れることで、自分で考える時間、みんなと考える時間を確保できた。

こまったところ

- ・ホワイトボードを書くことに時間がかかったので、予め教師で書いておき、()埋めでも良かった。
- ・絵の具チューブや数え棒などは、半端な長さが言いにくかった。

授業の感想メモ用紙 ()

- ・算数的活動について
- ・授業の流れについて
- ・発問について
- など。

学年で気にしているところ

<ホワイトボードの使い方、 考え方の説明の仕方、 交流発表会のまとめ方>

メモしておいて、後で話し合う時の素材にしてください。

よかったところ

気になったところ

その他

平成26年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

木津川市立梅美台小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「基礎学力向上により、自力解決できる児童の育成

～ユニバーサルデザインの視点を活かした学習指導の創造により～」

本校は、児童数924名の大規模校である。素直で明るい児童が多いが、社会や学校の決まりを守るといった規範意識が低い児童もおり、学習規律及び生活規律の徹底という点で課題がある。また、学習面では、思考力や表現力に特に課題が見られるとともに、家庭での学習習慣や読書習慣の定着という点で支援が必要な児童もいる。

さらに、若手教員の割合が高く（5年目以下の教員…14名）、児童の基礎学力の向上とユニバーサルデザインの視点を活かしたきめ細かな授業の創造を、若手教員の教師力向上とタイアップさせながら、取組を進めてきた。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

①授業研究部を中心とした、教師力の向上に関する取組

- ・ユニバーサルデザインの視点をベースにした算数科授業の研究
（算数の学力向上に結び付く授業の検証）
- ・研究授業、公開授業の実施と、事前・事後研究会の持ち方の工夫
（5グループ分割による少人数での話し合いと視点の明確化）
- ・外部講師を招いての校内研修の実施
（「教師力向上」教育実践力継承事業の活用）

②学習環境部を中心とした、児童の学習環境に関する取組

- ・ユニバーサルデザインをベースにした教室環境整備の徹底
- ・梅小学習のスタンダードの取組
（毎月の学習に向かう目標の設定と点検）
- ・梅美台小学校独自のユニバーサルデザインの改良と構築

③学力充実部を中心とした、児童の基礎学力向上に関する取組

- ・「家庭学習の手引き」の発行と保護者への啓発
- ・5分間スタディ
（毎朝8：30～8：35、計算問題に取り組む）
- ・学力充実タイム
（補習及び学力診断テスト再テストによる効果の測定）
- ・家庭学習に関するアンケート調査と分析結果に基づく取組の実施
- ・読書習慣定着を目指した家庭での読書を奨励する期間の設定

④若手教員の授業力向上に関する取組

- ・「教師力向上」教育実践力継承事業指導顧問による授業参観及び直接指導

イ 取組の時系列

月日	研究内容（校内研修）
4 / 3	ユニバーサルデザインの視点をベースにした教室環境についての研修
4 / 16	研究方針・研究計画の提案と3部会の実施 研究授業・公開授業の授業者の決定
4 / 30	3部会からの提案 「教師力向上」教育実践力継承事業計画の提案
5 / 14	ユニバーサルデザインに関する理論研修
5 / 30	研究授業・公開授業に向けたブロック別研修
6 / 11	高学年ブロック研究授業事前研究会
6 / 18	高学年ブロック研究授業及び事後研究会
6 / 19	高学年ブロック公開授業
6 / 23	「教師力向上」教育実践力継承事業についての指導顧問との打合せ
7 / 25	3部会（1学期の成果と課題）
7 / 29	学力充実部による研修 （5分間スタディの効果分析・学力診断テスト分析）
8 / 22	学力診断テスト分析結果の考察 3部会からの報告
10 / 15	研究授業・公開授業に向けたブロック別研修
10 / 22	中学年ブロック研究授業事前研究会
10 / 29	中学年ブロック研究授業及び事後研究会 「教師力向上」教育実践力継承事業①（若手教員授業参観及び指導助言）
11 / 14	中学年ブロック公開授業
11 / 19	教師力向上に関する研修（指導顧問による講演） 「教師力向上」教育実践力継承事業②（若手教員授業参観及び指導助言）
11 / 26	全国学力・学習状況調査分析結果の考察
12 / 17	3部会（2学期の成果と課題） 学力充実部による研修（5分間スタディの効果分析）
1 / 14	研究授業・公開授業に向けたブロック別研修
1 / 21	低学年ブロック研究授業事前研究会
1 / 28	低学年ブロック研究授業及び事後研究会 「教師力向上」教育実践力継承事業①（若手教員授業参観及び指導助言）
2 / 17	低学年ブロック公開授業
2 / 18	3部会（本年度の成果と課題）
2 / 26	3部会及び重点研究総括



ウ 人材育成にかかわる成果と課題

①成果

- ・指導顧問に、授業を参観後、授業のポイントとなる場面について具体的に指導・助言していただくことで、若手教員の授業力向上への意欲が高まった。
- ・全教職員が研究授業や公開授業を参観することで、ユニバーサルデザインの視点を有効に活用し、児童にとってわかりやすい授業づくりの具体的な実践を学ぶことができた。
- ・授業者が、「今回の授業で目指したいこと」を指導案に記載することで、参観や事後研究会の視点が明確化されるとともに、「創造的な授業づくり」の日常的な意識化につながることができた。
- ・経験豊富な教員が、日々の実践に繋がる話題を積極的に若手教員に投げかけていこうとする意識が高まってきた。

②課題

- ・指導顧問による個々の若手教員への指導・助言は、意欲の高まりにつながったが、全体のものにできるような工夫が不足していた。
- ・職員数が多く、全職員が研究授業あるいは公開授業を実施することが難しい。できるだけ全職員が研究授業あるいは公開授業に関わるような工夫（先行授業による授業研究等）は、各学年に委ねる形となった。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

①成果

- ・事前研究会や事後研究会では、5グループに分かれて全ての教職員が話し合いに参加しやすいよう設定するとともに、各グループの司会・記録・報告者は、できるだけ若手教員が担うようにした結果、若手教員も積極的に研究会に参加する姿勢が定着した。
- ・KJ法を活用し、付箋に気づいた成果や課題を自由に書き込み、模造紙に掲示してグループとしての考えを整理するという流れをパターン化することで、職員全体に何でも話し合える雰囲気が出た。

②課題

- ・指導顧問による授業参観や個別の指導・助言に準ずる在り方を、校内体制として創り上げていく必要がある。
- ・研究授業や公開授業をより多くの教職員が実施できるような校内研究会の在り方を検証していく必要がある。

(3) 成果を受けた今後の方向性

- ・人材育成の視点も重視した校内研究会の在り方について再検討するとともに、年間を通した「グループ研究」により全職員が研究授業・公開授業を行う等の工夫をしていく。
- ・若手教員とミドルリーダー、経験豊富な教員が上手く混ざり合い、「主体的な学び」や「切磋琢磨」に結びつくようなグループ分け、グループ研究の在り方を開発していく。

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

【資料1】授業研究部に関わるUDの視点

児童にとってより分かりやすく意欲が高まる授業にするためのUDの視点を整理し、指導案の中にも位置付けている。

	UDの視点	具体的な手だてと補足説明	関連する効果
1	授業の始めと終わりがはっきりしているか。	<ul style="list-style-type: none"> 遅れた子を待たない。教師も定刻に、教室にいる。フラッシュカードや辞書引きといった、前時からの学習を活かし、遅れた子も授業にすぐ参加できる内容となっている。 授業終了時刻を示す。 チャイムと同時に授業を終える。 	授業定刻開始効果 フラッシュカード効果 辞書活用効果 授業終了時刻揭示効果
2	本時の活動内容を示しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 本時に、何が、どれだけでよいか明らかに示す。 本時、または単元を通して学習の必要性や、どのような状態を目指すのかを明示することで児童の意欲は高まる。 	学習活動揭示効果 めあて・評価、必要性の明確化効果
3	教師の言葉遣いは丁寧で、はっきりしているか。	<ul style="list-style-type: none"> 指示は明確に。短く、はっきり、語尾まで言い切る。 ◎「～しましょう」「～しないで」×「～してください」 問いかけ「～でしょうか？」と指示「～しましょう」「～しないで」は区別できているか。 	指示明確効果
4	活動するとき、書くとき、聞くときを分けているか。	<ul style="list-style-type: none"> 活動の途中で指示を出す必要があるときは、活動を止めてから説明する。 説明を聞きながらノートをとらせることは難しいことを教師が認識する。 	
5	教室、子どもの机まわりは整理整頓されているか。	<ul style="list-style-type: none"> 教材教具のしまい方、しまい場所を明らかにする。 余分な視覚的な刺激を少なくする。 一日の終わりに教師自身が掃除をするなど、翌朝、子どもがきれいな教室に入てこれるようにする。 	教材・教具のしまわせ方効果
6	テンポよく、ショートサイクルで授業を組み立てているか。	<ul style="list-style-type: none"> 同じ教科、単元で、進め方や児童の活動、教材教具を同じにすることで、見通しがもちやすい。活動がスムーズになる。 45分間を3つのパートに分ける。それぞれのパートの活動とねらいをはっきりさせる。(15分間なら集中できる) 気持ちの切り替えがしやすく、意欲の持続がしやすい。 	パターン化効果 ショートサイクル効果
7	時間を意識させているか。	<ul style="list-style-type: none"> タイマーの合図やBGMで活動開始、終了し、次の活動へ気持ちを切り替えさせる。「この曲が鳴り終わるまでに～しよう」という、見通しを持たせる。 	タイマー・BGM効果
8	視覚的な手がかりを示しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 板書を見やすく整理することで学習の流れが分かり、授業内容をより理解させる。文字は、濃く丁寧に。直線は定規で引く。子どもの使うノートと同じ板書にする。 パワーポイント、ビデオ等の視覚に訴える教材を活用する。 身振り、手振りを加えて注意を引きつける。 	板書効果 パワーポイント効果 ビデオ効果 身振り手振り効果

【資料2】梅小学習のスタンダード

低・高学年別に全児童共通の学習ルールを整理し、月初めにクラスごとに点検し、徹底を図っている。

梅小☆学習のスタンダード 4・5・6年用

		ふりかえり					
	ルール	合格ライン	月	火	水	木	金
1	次の授業の準備をする。	授業開始時に必要なものがそろっている。					
2	チャイムが鳴ったら、「キンコンカンコン」の「キン」で動く。	「キンコンカンコン」の「コン」が鳴り終わったときに座っている。「マルモリ」が終わったときに座っている。					
3	自分の席に座って学習をする。	45分間、先生の指示がない限り、自分のいすに座っている。					
4	えんぴつを使う。	シャープペンシルを学校に持ってこない。					
5	「はい。～です。」と言う。	呼ばれたら「はい。」と言う。終わりに「～です。」と言う。					

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

若手教員の授業力向上を教職員全体の大きな柱として日々の授業実践を重ねていくことが重要であることは言うまでもない。本校の研究主題にもある「ユニバーサルデザインの視点を生かした学習指導の創造」は、まだ教育実践が浅い若手教員にとっても、授業の中でのポイントとなる場面を基本に立ち返って計画する上で、大切にしているテーマである。

学年集団を基本的な母体として、経験豊かな先輩教員のアドバイスを聞いたり、授業を参観したりすることは、全ての教職員の授業力向上につながると思う。そして、本事業を通して、客観的な、違った視点での授業力向上に関する研修を積むことで、全ての教職員が自己の授業力向上への意欲を高めていることが伺える。

管理職としても、自己申告書における目標設定の中で、「自己の授業力向上」と「組織の中で、若手教員の授業力向上に寄与する」ことを、重要な項目として位置付け、教職員評価におけるテーマの一つとして重視している。

「人材育成」と「全ての教職員の授業力向上」の連動を、今後も意識化し、組織の活性化を図っていきたい。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

ア 教職員の意識

本校教職員は、約半数が20代で、毎年複数名の初任者が採用されている。初任者研修への協力体制はもちろんのこと、熱心な、きめ細かな教材研究をチームとして進める雰囲気定着しており、活気のある職場である。

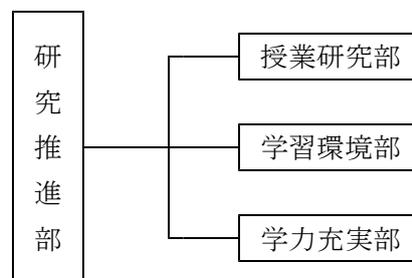
研究授業や公開授業も、学年が一丸となって創造的な授業づくりに取り組めており、全体として、学び合う気運が高まっている。

さらに、「授業研究部に関わるUDの視点」を整理したことによって、授業力向上における具体的な改善点も明確にしながらか研究を進めることができている。

イ 組織のシステムづくり

本校の研究主題に沿って、課題に即した研究を進めるために、研究推進組織を図のような体制にした。どの部にも全ての学年の教職員が所属することで、それぞれの部がうまく機能し、一定の成果が表れている。

今後は、児童の学力向上や、自ら学ぶ意欲の高揚といった姿が、さらに成果となって表れるよう、人材育成の幅を広げ、効果的な取組となるよう改善を図っていきたい。特に次年度は、経験豊富な教員、ミドルリーダー、若手教員のそれぞれの立場から、自らの授業はもちろん、組織としての学校力の向上に向けた体制の構築に努めていきたい。



ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

今年度の学校経営方針の中に、「教職員の資質能力の向上」を柱の一つとして掲げ、「学級経営力・授業力・生徒指導力＝教師力」とし、その育成を目指した組織的な取組を推進することを目指してきた。

本事業や、校内研究の中で一定の成果はあるが、より効果的な組織の確立を図る中で、人材育成のあり方をより具現化していく必要がある。

学校経営計画の中で、上記の視点について具体化するとともに、学校評価計画に、重点目標の達成指標に加え、人材育成に関わった組織的な運営における達成指標も設定し取り組んでいくことを今後の課題としたい。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

若手教員の急増と、教育環境のめまぐるしい変化の中で、ミドルリーダーの果たす役割は重要である。管理職とは違った視点でのミドルリーダーによるリーダーシップは、自ら学び合い高め合う職員集団となるために欠かせないものであり、職場の活性化にもつながる。

また、ミドルリーダーの若手教員を育成しなければならないという意識は、自らの実践の更なる成長につながることになる。

ミドルリーダーとして、以上のような視点を持ちながら、管理職と若手教員とのパイプ役となることが、望ましいと考える。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

校内研修では、グループを基本として進めていくことで、自然とミドルリーダーとしての立場に立った発言の重要性に気付く機会が増えるとともに、若手教員に活躍させるべき場面を工夫するという心構えもできてきた。

今後も、学年やブロック、校務分掌等の小集団グループでの活動はもちろんのこと、校内研修の中で、ミドルリーダーと若手教員とのコミュニケーションを重視したグループ討議の場を多く設け、「何でも話せる」「相談しやすい」職場づくりを目指していきたい。

(3) 教職員の意識の変容

今年度の研究授業の大きなテーマの一つに、「創造的な授業」という視点を取り入れた。「しなければならない研究授業」ではなく、「前向きに楽しむ研究授業」でなければならないという教職員の積極的な姿勢が表れている。実際、事前研から、授業者が提起した課題をもとに、グループ討議は白熱し、中身の濃い研究授業となった。

やりたいことが次々と思いつくのが教師という職業の常であり、時には長い時間をかけて教材研究に勤しむ職員も少なくない。

そのような中で、ミドルリーダーとしての最も基本的な姿勢として、プラス思考で職務を遂行していく姿を若手教員に見せていくことこそ、職場を活性化させ、児童にとっても良い形で返っていくと考える。

次年度も、人材育成の視点を持ちつつ、意欲的に自らの成長を目指すことで、ミドルリーダーとして職場の活性化に努めていきたい。

平成26年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

亀岡市立詳徳中学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「授業力」向上の取組を通じた人材育成
～生徒理解に基づいた質の高い授業の展開～

【研究主題設定の理由】

本校は、生徒指導や学級経営において、担任の思いを大切にしながらも、組織として生徒を指導していくことを大切にしてきた。その中で、授業改善においても教員が同じ方向性と手法を持って取り組むことを大切にして授業力を高めていくことが高い指導力を継承していくことだと考え、研究主題に設定した。

取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) プロジェクト委員会を中心とした授業改善の実施

本校は職員構成上、ベテラン教員が全教職員の55%、中堅教員が15%、若手教員が30%である。その中で、管理職と異なる年齢層の教員（ベテラン教員・中堅教員・若手教員）・異なる教科の教員による「教師力向上」プロジェクト委員会を設置し、公開授業や研修会に先駆けて研修を行い、全体研修を深めていく中心となった。

・ベテラン教員の公開授業、若手教員の模擬授業、研修会

(イ) 公開授業並びに研修会の実施

年2回の公開授業週間を設け、全員が各回に1回公開授業を行うことと、各回3回の授業参観を行った。また、2回目の公開授業週間には、各教科ごとに「板書の工夫」・「発問の仕方」にテーマを絞り、「授業参観カード」を効果的に使う事で、事後の研修会が活発なものとなるようにした。

(ウ) 計画的な授業改善研修会の実施

公開授業週間後の研修会で明らかになった「課題」を、4つの観点（導入の仕方・板書の工夫・発問の工夫・生徒の活動）に分け、グループごとに研究授業を行い、研修会を行った。

・異教科、異年齢によるグループ編成

- ① 「導入の仕方」の授業研修を進めるグループ
- ② 「板書の工夫」の授業研修を進めるグループ
- ③ 「発問の工夫」の授業研修を進めるグループ
- ④ 「生徒の活動」の授業研修を進めるグループ



以上の4つの観点ごとに研究授業を行った。その後、研修会では、グループごとに意見交流を行い、「よい授業とは」「共通して今後取り組むこと」「授業で困っていること」について研修を深めた。観点を絞り、グループごとに1つの事を追求したことにより、授業を改善する視点、授業参観の視点が絞られ、多くの意見を聞くことができた。また、授業については、常にまずベテラン教員が行い、その後若手教員が行う形式を取り入れた。

(エ) 先進校への視察

「生徒理解に基づいた質の高い授業の展開」を目指し、プロジェクト委員会で夏季休業中に下記の学校を視察し、先進的な取組を学んだ。

① 愛知県高浜市立南中学校

その結果、今年度中に詳徳中学校ベーシックを作成し、来年度から実践する方向で進めていくということを確認した。

イ 取組の時系列

月	日	取組・研修内容等
4	30	校内取組体制の検討、校内研修計画の立案
5	9 22	プロジェクトチームの結成、「教師力向上」プロジェクト研修計画の作成 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・指導顧問による授業参観 ・指導顧問による講評、研修計画の指導
6	5～13 11 16 18 24 25 26	第1回公開授業週間(授業参観カードの活用) ・各教員1回以上の授業公開と3回以上の参観 プロジェクト委員会・研修の組織体制づくりについて、研修内容の具体化 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・指導顧問による授業参観 ・指導顧問による取組内容の具現化に向けての指導 プロジェクト委員会・授業参観まとめ、研究主題設定に向けて 検討会議・主題設定原案作成 公開授業週間事後研修 プロジェクト委員会・研究主題の設定、授業改善に向けて、校内研修に向けて
7	9 10～17 18	プロジェクト委員会・夏季研修について、研究授業について、全体研修について ベテラン教員による授業(5回)・授業参観 プロジェクト委員会・夏季研修について、先進校視察について
8	1 6 18 21 25 27	プロジェクト委員会・指導教員による模擬授業を参観して 先進校視察 愛知県高浜市立南中学校 テーマ「授業改善による魅力ある学校づくり」 校内研修・若手教員による模擬授業(英語)、事後研修 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・指導顧問による授業参観・若手教員による模擬授業(国語)「板書の工夫」 ・指導顧問による全体研修に向けての指導 校内研修・若手教員による模擬授業(社会)・事後研修 プロジェクト委員会・全体研修会の取組について
9	17	プロジェクト委員会・2～3学期の取組について、授業改善の視点について 公開授業週間について
10	20～24	第2回公開授業週間(授業参観カードの活用) ・各教員1回以上の授業公開と3回以上の参観 研修の視点・「板書の工夫」「発問の仕方」「授業の課題点」
11	19	全体研修 公開授業週間から学ぶ ・研修の視点・「板書の工夫」「発問の仕方」「授業の課題点」の検討 ・授業力向上を目指して
1	6 14 19～31 28	プロジェクト委員会・全体研修に向けて(授業改善の視点) ・4つの観点(導入の仕方、発問の工夫、板書の工夫、生徒の活動)に重点を 置いた授業改善について 職員研修 ・前回職員研修を受けての授業改善の内容交流 ・4観点別グループによる研究授業について 研究授業週間(4観点グループ別) プロジェクト委員会・研究授業研修の持ち方について
2	2・3 4	研究授業週間(4観点グループ別) 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・職員全体研修・参画型研修会(4つの観点別グループ討議形式) ・指導顧問による詳徳中ベーシック作成に向けての指導
3	4 20	プロジェクト委員会・全体研修のまとめ、詳徳中ベーシック作成 職員会議・詳徳中ベーシックの提示、次年度の取組について プロジェクト委員会・今年度のまとめ、次年度の研修のあり方について



ウ 人材育成にかかわる成果と課題

(ア) 成果

年代を超えたメンバーでプロジェクト委員会を立ち上げた事で、プロジェクト委員会における研修内容を充実させることができた。例えば、ベテラン教員が授業を行い、授業改善の視点を絞った研修を行った後、若手教員が模擬授業を行うことで、改善点が明確になり、授業力向上を図ることができた。

全体研修では、公開授業週間を設け、「授業参観カード」を活用したことで、教員同士が授業参観を行う機会が増え、職員室でも、授業改善について話をする場面が多く見られるようになってきた。研修会では、授業改善の視点を絞ったこと（導入の仕方・板書の工夫・発問の工夫・生徒の活動）で、活発な意見交流や具体的なアイデアが出やすくなり全体研修の活性化につながった。また、教科は違うが、共通の観点で研修を深めることによって、教科の壁が取り払われ、授業の中で、共通に行うこと等が話し合われ、実践できた。

(イ) 課題

年代を超えたメンバーでプロジェクトを組織できたことはよかったが、プロジェクトのメンバーから教員全体への研修と進めていく中で、最初は一方的な研修になり、教員の活発な意見交流ができなかった。研修の形態をいろいろ考えることで、改善してきているので、今後も研修の形態について考えていきたい。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

(ア) 成果

ベテラン教員が研究授業を行い、研修会を実施し、続いて若手教員が研究授業を行う形式を取ったことで、授業改善に向けて意欲的に取り組む教員が増え、若手教員が自発的に研究授業を行う姿が見られた。また、年齢の枠を超えた意見交流が活発になり、公開授業週間中にも、参観した教員に若手教員が積極的に意見を聞くなど、職員室でも活発に意見交流がなされた。



(イ) 課題

まだプロジェクト委員会の取組が中心となっており、全校的な取組の更なる活性化を図ると同時に継続的な取組となるように体制の再構築をする必要がある。また、授業改善から学級経営など、テーマを発展的に広げることも視野に入れ、総合的な人材育成へとつなげていきたい。

(2) 成果を受けた今後の方向性

授業改善の研修及び取組を活かし、今後詳徳中ベーシックを作成し、全教員でどのように実践していくかが今後の課題である。また、教員が授業を行う際のベーシック、生徒が授業を受ける際のベーシックを考え、詳徳中ベーシックがより実践しやすく、生徒にも受け入れやすい（ユニバーサルデザインの視点を視野に入れた）ものにするために、内容の可視化等についても検討する必要があると考える。

教員の組織的な取組においては、今後も視点を絞った授業改善を行っていくこと、ベテラン教員が自分の持てる授業力をどのように若手教員に伝え、更なる改善を加えていくかが重要なことであると考え。公開授業における「参観カード」をうまく活用しながら、職員室内研修を活性化していきたい。

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

人材育成については、各年代の教員がともに仕事をするを通して、さまざまなことを、その場その場で共に考えたり、助言を受けたり、実践を見たり聞いたりしながら学んでいくことが、実践的指導力を向上させる効果的な方法である。バランスのとれた年齢構

成の時は、各年代の教員が、いろいろな仕事をともに行うことで、ベテラン教員から中堅教員、若手教員へとノウハウが継承されてきた。しかし、昨今のような若手教員層が少ない場合、いろいろな仕事がベテラン教員で完結してしまい、次の世代に継承されにくくなっている。

そのため、意図的にそのような協働の場を設定し、実践的指導力を継承する場を作ると同時に、ベテラン教員に人材育成への意識を持たせることが重要になってきていると考える。

教職員評価制度との関連では、年度当初の自己申告書において、ほとんどの教員が自分の目標（課題）のみの記述であったが、年度末には、達成状況及び評価に本取組に言及する教員も見られるようになり、ベテラン教員、若手教員ともに人材育成への意識の高まりが少しずつ感じられるようになった。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

ア 教職員の意識

本校では、「授業力の向上」を一つのテーマに、ベテラン教員と中堅教員、若手教員が互いに教科の壁を越えて、刺激し合い、研修を深めるようなプロジェクト委員会の設定や、全体研修会でのグループ分けを行った。その結果、相互の授業参観や職員室での授業に関する交流など、協働の場面の増加が見られ、意識の高まりを感じた。

イ 組織のシステムづくり

本年度は、学校の組織体制がスタートした後に取組を始めたため、各年代、異なる教科の教員によるプロジェクト委員会という形で取組をスタートし、その成果を、全体へ返し、研究を深めるという形をとった。プロジェクト委員会では、授業力向上へ向けて活発な取組がなされ、その効果が全体へも波及し、主体的な研修の場となった。

来年度は、取組を研究推進部の中に位置づけ、各年代、異なる教科の教員を日常的に研修グループとして位置づけ、システムを確立していきたい。

ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

年度当初の学校経営の重点の中の「学力の向上に向けた授業の工夫・改善」から「授業力の向上」というテーマに焦点化して取組を進めてきたが、学校評価に係る教職員アンケートの中でも本取組を評価する意見が多く見られた。今後は、目に見える形での成果が求められる。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

「授業力向上」の取組を通じた人材育成～生徒理解に基づいた質の高い授業の展開～を主題に据え、「教師力向上」のプロジェクト委員として1年間取り組んできた。取組を始めたころには、冒頭にも述べられているように、本校において中堅教員の割合が少ない状況で、授業や学級経営にはある一定のスタイルを持って取り組んできたが、若手教員を引っばっていくことに十分力を注ぐことができていなかった。

その中で授業力向上を求め、授業改善の模擬授業や若手教員の授業を参観し、いろいろと研修を行う中で、若手教員を育てるミドルリーダーとしての自覚が高まってきた。それは、教科指導面だけでなく、学年のより良い学級集団づくりにも活かすことができた。これまでは、研究授業の事後研修においても、良い点だけを挙げがちで、改善点をうまく挙げるができなかったが、授業後すぐに職員室で



することができるようになり、若手教員をリードしていこうと考えるようになった。今後自校が目指す「教師力向上」の方向性を明確にしながら、ベテラン教員と若手教員を繋ぐ役割を担っていきたい。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

今年度は前半プロジェクト委員会の取組を中心に行い、後半全体の研修へと授業改善の取組を広げていったが、授業改善のテーマを絞ることで、活発な意見交流や研究授業を行うことができた。また、課題解決のグループ化により、ミドルリーダーがそのグループの中心となり、研究授業や研修会を進めることができた。ミドルリーダーの自覚の高揚とともに、若手教員が活発に意見を出せる雰囲気づくりができたことも、大きな組織の活性化であったと考える。

(3) 教職員の意識の変容

中学校では、研修や授業改善の取組を進めていく中で、教科の壁は大きなものがあるが、この取組を通して、他の教科から学ぼうという姿勢や、良いものはどんどん取り入れていこうとする姿勢が高まった。また、生徒が授業に集中し、学ぶ意欲を高めるためには、授業改善にとどまらず、質の高い学級集団を作っていくことの大切さを考え、実践する意識が高まった。

今後、ミドルリーダーを中核として、授業力の向上、学校全体の組織活性化と向上、生徒の学力向上、人間性の育成に力を注いでいきたい。

平成26年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

福知山市立大正小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「志で結びつくチーム大正を目指して」自己指導能力が育つ学校文化の構築
急激な世代交代に伴う教職員の指導力等の今日的な課題を踏まえ、教育目標を組織的に達成するために必要な共通の基盤となる教育的価値観や行動指標が必要と考えた。そのことを基盤に、日常の教師としてのあり方や立ち位置を常に自己認識しながら、組織的な活動を通して自己指導能力が育成される学校の文化を構築するために本事業に取り組むたいと考える。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) 授業力の向上を目指した校内研究による育成

研究主題を「算数科において思考力・表現力を高めるための指導の工夫」として、「ふきだし法」を活用した算数的活動の充実を通して、確かな学力の向上と教職員の指導力の向上を目指して取り組んできた。

a 学校の組織力を高める視点

(a) 研究組織の活性化

- ・プロジェクト制による研究体制

(b) ミドルリーダーの育成

- ・研修の企画と内容の改善

b 教師の授業力を高める視点

(a) 授業研究の方法

- ・全学年・特別支援学級ごとによる研究
- ・全体研究とグループ（学年及び学年団）研究

(b) 事前研究会と事後研究会の視点の明確化

- ・「授業の見どころシート」、「検証シート」

c 自己指導能力を高める視点

(a) 研究会の運営や協議方法の改善

- ・会議のねらいの提示
- ・グループ討議と全体討議による参画型の会議

(b) 研究授業を参観する視点の焦点化

- ・個に焦点を当てた参観の視点の提示
- ・事実に依拠した研究の視点
- ・児童の評価を軸とした参観の視点



(イ) 若手教職員の資質能力の向上を目指した校内研修による育成（TFT研修）

教職経験10年未満の教職員が70%を超える組織体制の中で、多様な課題に対応できる学校組織の構築は不可欠であり、とりわけ若手教職員の人材育成は急務である。今日の学校が、人材育成を目的として学校の教育環境が総体として機能することが成果を上げると考える。そのためには、OJTが効果的・継続的に機能するようにシステムを構築したり環境整備をしたりする必要がある。その一貫としてTFT研修（Taisyo・Fresh・Teacher研修）を実施した。

a 集団としての人材育成

(a) 短期的、中期的育成課題への対応

- ・ 共通課題への対応と個々のニーズへの対応
- ・ 課題の焦点化

(b) 資質能力の向上と基盤づくり

- ・ 大正小スタンダード（教師の十か条）【資料：1】

b ミドルリーダー（個）の人材育成

◎ 学校運営への相乗効果

- ・ モデルとしての中堅教員の姿
- ・ 組織の活性化

(ウ) 中堅教員を学校運営の軸とする育成の場の設定（戦略会議の実施）

学校運営を推進していくため、学校リーダーとしての中堅教職員の育成も不可欠であると考え、今年度は教務主任を中心に学年主任・加配をメンバーとする学校課題についての検討会議を「戦略会議」として位置づけ、年間10回実施した。その中で、学校の課題を共有するとともに、お互いのアイデアを出し合い、育てたい児童の姿を具体的に描き、PDCAのサイクルで取り組んだ。

イ 年間の取組

校内研究及び研修（TFT研究を含む）	
月	研究・研修内容
4	戦略会議（校務分掌について） 研究主題、研究計画の策定 理論研究会 研修 テーマ「児童や保護者との出会い」 6年生全体事前研究会、事後研究会 戦略会議（特別活動「フレンドリーハイキングについて」）
5	特別支援学級全体授業研究会 戦略会議（学校の重点目標について）
6	4年生全体授業研究会、事後研究会 戦略会議（指導事項の共通確認）
7	研修 テーマ「個人懇談会の持ち方」 1学期の研究のまとめ・2学期の計画 戦略会議（夏季休業に向けて）

8	ふきだし法実践研究会（講師招聘） 研修 テーマ「図画工作実技講習」 研修 テーマ「毛筆の指導の実習」（講師招聘） 研修 テーマ「児童と人権」（講師招聘） 研修 テーマ「学級内の支援を要する児童への方策」 研修 テーマ「自己研修（出張・研修の復命）について」 戦略会議（体育祭に向けて）
9	3年生全体事前研究会 研修 テーマ「自己研修（授業力向上に向けて）設定について」
10	3年生全体授業研究会、事後研究会 戦略会議（学習フェスティバルに向けて） 研修 テーマ「水平社宣言文と人権学習」
11	5年生全体事前研究会 5年生全体授業研究会、事後研究会 2学期の研究のまとめ・3学期の計画 研修 テーマ「自己研修（授業力向上に向けて）の反省と、課題設定について」
12	戦略会議（冬季休業に向けて） 1年生全体事前研究会
1	1年生全体授業研究会、事後研究会 戦略会議（ありがとう集会フェスティバルに向けて） 2年生全体授業事前研究会
2	2年生全体授業研究会、事後研究会 次年度へのまとめと方向づけ
3	戦略会議（春季休業に向けて） 研修 テーマ「自己研修（授業力向上に向けて）の反省について」

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

(ア) 成果

校内研修では、引き続き研究をリードしている主任は、学校の組織力を高めるための校内研修のあり方やミドルリーダーとしての役割について、課題意識を持ちながら取り組んできた。

本年度も、研究意欲を持ち授業力を高めるための方策として、授業研究をする前に授業者は、「ここが見どころシート」を提示して、授業の中で表したい児童の具体的な姿を示し、そのための手立てや検証方法や評価基準を示すようにした。さらに、参観者も児童の評価を行い、事後研究会において評価の根拠を議論し合った。このことにより、授業はもちろん参観の視点や事後の研究会の視点も焦点化され、また参観者自身の授業力向上を図ることもでき、成果と課題が児童の具体的な姿となってより顕在化するようになった。

授業者は、これらのことをまとめとして毎回提示することによって実践が蓄積さ

れ、次時の研究会に生かされるようになってきた。また、これらのことと連動するように会議内容も「会議の目的」を明確に示した上で開催したり、事後研の最後に中堅教員である教務主任が「授業研のまとめと次回への課題」を提示したりして、情報や視点の共有化と共通の基盤の上に立った研究運営が可能となってきた。回数を重ねるごとに検討課題に対して積極的な意見交換ができ、また、中堅教職員としての学校運営参画意識が向上した。

中堅教員を学校運営の軸とする育成の場（戦略会議）では、学校運営を推進していく学校リーダーとしての中堅教職員の育成として教務主任を中心に学年主任・加配をメンバーとする学校課題についての検討会議を「戦略会議」として位置づけて実施した。学校の課題を共有するとともに、お互いのアイデアを出し合い、育てたい児童の姿を具体的に描き、PDCAのサイクルで取り組んだ。回を重ねるごとに検討課題に関して積極的な意見交換ができた。年度当初は、設定された日程で教務主任が設定した議題であったが、メンバーより学校課題について提案が出たり、臨時の会議設定の依頼が出されたりするなど、学年主任・加配をメンバーとする中堅教職員としての学校運営参画意識が向上した。

(イ) 課題

人材育成を目的として、個々の取組が学校の教育環境の総体として機能するという点については不十分であった。TFT研修と校内研修が相互に関連づけられ、相互に補完されるような内容設定が必要と考える。個々のニーズと学校の課題を整理して、重点化と関連づけを図ることによって、研修が実践にフィードバックされると考える。また、校内研究については、研究推進部会を設け、各研究プロジェクトの長をメンバーとすることで活性化をねらった。しかし、プロジェクトの設定に軽重があり、プロジェクト長の研究に対する主体的な関わりが不足することにより、研究推進部会が活性化せず、研究主任まかせとなりその負担が増大した。次年度は、研究プロジェクトの設定をより授業研究に焦点をあてた設定とすることで、研究主任だけでなく各プロジェクトリーダーの育成を促進できるシステムを構築したいと考える。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

(ア) 成果

グループ協議を多く取り入れて研究を推進したことは、相互のよさを生かしつつ相互に補完し合う場となった。グループ協議では、若手の教職員が存在感や有用感を味わう機会となった。互いに率直に意見を交流し合い、意思疎通を図ることができた。また、日常の悩みについても出し合い教え合う雰囲気醸成できる環境となってきた。研究授業後のまとめは、資料として全体研究に提示して情報の共有化と研究成果や課題の蓄積を図り、個々の実践をつなぐツールとなった。

(イ) 課題

本事業の柱としていた内容の相互の関連性についての検証をどのように行うの

かが不十分であったため、人材育成のシステムが有効に機能しなかった。授業力の向上という共通の視点でベクトルをそろえ、内容的に関連づけていくことによって、一層の組織の活性化や自己指導能力の育成を図ることができたのではないかと考える。

また、分掌に即して年間通した組織編成と課題や行事等に即した短期的な組織編成を模索する必要がある。組織と成員の資質能力や職能との関係は大きな要因となるが、今日的な教職員の構成に対応した組織編成とシステムの構築が、新たな人材育成を可能にすると考える。また、そのことによって、人材の育成と開発という視点を持って、日常の実践で人が育つ環境をいかに整備するかが大きな課題である。

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

・教職員評価制度との関連

校内研究はもとよりTFT研修においても教職員共通に身につけたい力は授業力である。学校教育目標の達成の成否は、一日の大半を占めている授業にあるということと言うまでもない。教職員評価における自己申告書においても教育目標との関連づけを図ることを基本に、自己の授業力向上の視点をこれまで以上に教職員が意識化できるようになってきている。管理職としても自己申告書の活用について授業力を最優先課題として、人材育成を通してつけたい自己指導能力を職能の発達段階に応じて身につけさせたいと考える。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

・教職員の意識

・組織のシステムづくり

・学校経営計画及び学校評価の変容

特色づくりの根底には、学校が目指す方向を教職員がイメージできるように明確でわかりやすいものにしなければならない。人によって理解のしかたが異なるような方向づけは避けなければならない。また、目標の設定においては可視化・可測化できるものでなくては、同じ方向や目標を共有することはできない。さらに、その基盤には、教職員の教育的価値観を共有することが重要である。この価値観は、具体的な行動様式としてスタンダード化する必要がある。それを本校では、「教師の十か条（大正スタンダード）」【資料：1】として日常化できるようにしている。こういった基盤の上に、目標達成のための手立て（経営戦略）として、本校では、6つのアクションプランを設定して取組を進めてきた。最重要課題の中から優先順位づけを行い、目標達成のための取組の焦点化と取組間の関連づけを行っている。それぞれの取組は、上記同様に可視化・可測化できるようにし、評価指標として活用できるようにしている。そのことにより、短期サイクルのマネジメントができるようにして評価と改善のサイクル（週3回の終礼時）を

短期間（毎日も含む）で繰り返して実践にフィードバックできるようになった。結果として組織の活性化と組織運営にも連動してよい影響を及ぼすようになってきている。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

学校教育目標の達成のためには、教職員集団がチーム力を発揮し、各教職員が力を伸ばすことが必要であるが、チーム力の向上には教職員集団の思いの共有が欠かせない。チーム力を引き出すには、管理職のリーダーシップが重要であることは言うまでもないが、分掌や学年内におけるミドルリーダーのリーダーシップも重要な役割を担っている。他の教員に積極的に働きかけることで、教師集団の同僚性を高め、学び合い育ち合う教師集団をつくっていきたい。

また、ミドルリーダーは、管理職から教職員への指示系統（トップダウン）と教職員から「報告・連絡・相談」上がっていく（ボトムアップ）の行き交う場所にいる。重要な拠点にいるミドルリーダーの言動は、学校現場の雰囲気高め、活性化すると考えられる。その点においては、戦略会議を設定したことは大変有効であった。

さらに、自分の授業力・学級経営力などの指導力を高め、やりがいや楽しさを感じる教育実践を行うことが、若手の人材育成を図り、学校を元気にする原動力になると考える。さらに、自らの指導力・実践力を高める努力を続けていきたい。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

研究主任として、校内研究を企画・運営するという経験から多くのことを学ぶことができた。自分の役職においてスペシャリストを目指すことは重要であるが、新しい役割に挑戦することも重要である。例えば、分掌の職務内容の改善に前向きに取り組んだり、先輩や同僚に尋ねたりすることによって、「コミュニケーション能力」を高め、常に学ぶ姿勢で職務に取り組むことで、教師としての資質能力を向上させることができると考える。今後は、一人一人が学校目標達成のために、組織としてどうすることがいいのか、どうすべきなのかを考え、全教職員を巻き込むためには自らがどのような働きかけが重要であるか、自分の役割を見つめ、学校運営や人材育成を担う力を高めたいと考える。

(3) 教職員の意識の変容

- ・ 研究の具体的実践を共通理解するために、理論研究や講師による講演や推進校への視察研修を通して学ぶ機会があったことで、具体的な授業像が明確になり、実践意欲と授業改善に役立った。
- ・ 授業研究を効果的な場とするために、「授業の見どころシート」をもとに、児童のどの姿から何を評価するのかを明確にして授業に臨むようになってきた。また、児童が表出する姿から指導方法や発問、板書、評価などについて検証するシステムが確立してきた。

- ・ 各学期ごとに、各学年の重点研究内容を設定して、それに対する成果と課題を明らかにして自己評価を実施しながら、次学期の研究内容を設定することができた。このことによって、研究の成果を今後の実践につなげるとともに、研究授業だけでなく日常の実践につなげていきたいと思う。
- ・ 研究に対する自己研究課題を設定して取り組むことで、一人一人の教員が自己の授業力などの課題と向き合いながら日々の授業実践を行うことができた。しかし、研究主題との関連が弱いことで、自己完結型の研究となった。今後は、研究テーマと自己課題とを関連づけることで、全体での研究と個々の教員の研究とが相互に関連づけられるようにしたいと考える。
- ・ 各学期ごとに、学年団ごとに校内研修のあり方について反省し、それをもとに研究方法の改善につながるようになり、研究への意欲と児童の思考力・表現力・学習意欲の向上につながる授業実践が行えるようになってきつつある。

【資料：1】

チーム大正無我夢中 教師の十カ条（大正スタンダード）
 信条

◇ 誠意を持って 誠実に
 ◇ 心を形に

その一 休み時間に、子どもと楽しく遊びます。
 ※ 児童理解は、子どもと遊ぶ中で見えてくる。子どもを知っていると、そこから、教師は理解を始める。

その二 退勤時には、必ず教室を見回ります。
 ※ 整理整頓された教室は心地よい。見えるところの整頓ができない教師に、子どもの見えない心を育てることなど到底不可能。

その三 授業が勝負と考えます。
 ※ 子どもを育てる最高の場が授業。まずよいところを認めることから。そうすれば心が開き、やる気が芽吹く。教師のレベル以上に子どもは伸びない。学べ、まかぬ種は生えず、よい種をまけ。

その四 輪の外にいる子どもに目を向けます。
 ※ 教師を必要としているのはその子ども。

その五 自分の仕事以外にも関心を持ち、進んでサポートします。
 ※ 忙しくても時間はつくれる。忙しくて時間がないうちは、私には知恵がありませんと同義語。

その六 保護者を味方にする具体的な方策を持ちます。
 ※ 授業参観には特別にすごい授業を。常に保護者と連絡を取り合っ

その七 笑顔を見せず、誠実に応対します。嫌み、怒り、嫉み、不機嫌の態度を見せません。
 ※ 子どもや保護者は、あなたの表情からあなたの心を見ています。

その八 「報告・連絡・相談」は職業人としての常識と心得ます。
 ※ 情報は正確に。報告は迅速に。相談は思慮さず。

その九 いつでも、善悪を見極め、人としての生き方をしっかりと伝えます。また、物事を判断するときは、だれかに不利益が被らないかどうかを最終の判断基準の柱にします。
 ※ 叱ると怒るの違いを感得しているかが重要。感情で叱るな。感情が反発する。己の未熟さを感得して叱れ。多くは己自身を叱っていることを。

その十 子ども・保護者・地域の方に、いつでもどこでも明るくあいさつをします。
 ※ あいさつは、一番短い会話。教師間でも一言。

◇ 必ず道は開く

平成 26 年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

京丹後市立網野中学校・橘中学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

仲間とつながり、思考を深めながら、意欲的に学ぶ児童生徒の育成
～「思考」「つながり」「体験」を大切にした授業づくりをとおして～

<主題設定の理由>

児童生徒の学力実態を各種学力調査結果から見ると、基礎的基本的な学力いわゆるA問題については平均値を上回っている。説明力や活用能力（B問題）については、伸びてきている部分もあるが、全体的にはまだ弱さが見られる。また、学習意欲の継続や学習習慣にも課題が感じられる。問題を解くだけでなく、言葉で説明したり話し合ってみ出したりする学習活動がますます重要となる。

学力向上のためのアプローチは様々であるが、授業の充実ほど効果的なものはない。授業の中での「できた!」「分かった!」の積み上げが力となり、学び方が身に付けられる。仲間との学び合いで生まれた「できた!」「分かった!」の経験が、心のつながりも深くする。

このように、教師の側が、「思考」「つながり」「体験」を意識して、集団の中で、確かな理解を実現する授業を創造・継続させることが、児童生徒の学ぶ意欲を引き出し、学力の定着や自尊感情の向上にも結び付くのではないか。これらを「これだけは!授業編」資料1として整理し、上記のような研究主題を設定した。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) 年7回の公開授業

網野町域小中一貫教育推進方針に基づき、小学校5回、中学校5回の公開授業を実施した。小・中学校の教職員が、校種を超えて互いに授業を参観し、意見交流しながら、各校で日々の授業づくりを充実させた。また、町域の幼稚園・保育園、高等学校へも参観を呼び掛け、多数の参加があったことも今年度の大きな特徴である。高等学校においても初めて公開授業を7日間にわたり実施していただき、小・中学校の教職員が参観した。

本事業に関わっては、佛教大学 小林准教授に中学校の公開授業を参観いただき、事後研究会で指導・助言をいただいた。

(イ) 全体研修会

年3回、網野町域小・中学校の全教職員が一堂に会し、各部会の取組の様子

を交流するとともに、実践の成果と課題、今後の方針等を共通理解した。本事業の一環として、京都教育大学 竺沙教授に「子どもに力をつける学び合いとは」と題して講演いただいた。

イ 取組の流れ

年月日	内容	講師等
平成26年 4月23日（水）	網野町域小中一貫教育第1回全体研修会	
6月18日（水）	公開授業（網野南小・島津小） 	
6月24日（火）	授業参観（網野中・橘中） ※小林准教授に研究主題等を説明した後、両校の生徒の実態及び授業の様子を参観いただいた。	佛教大学准教授 小林 隆
7月2日（水）	公開授業（網野北小・橘小・網野中）	
8月7日（木）	網野町域小中一貫教育夏季全体研修会 講演「子どもに力をつける学び合いとは」 	京都教育大学教授 竺沙 知章
10月15日（水）	公開授業（橘中） 2年社会 資料2 参照 	佛教大学准教授 小林 隆

10月16日（木）	公開授業（網野中） 2年英語 資料3 参照	佛敎大学准教授 小林 隆
		
10月22日（水）	公開授業（網野南小・網野中）	
11月20日（木）	公開授業（網野北小）	
11月26日（水）	公開授業（網野南小・島津小）	
平成27年 2月18日（水）	網野町域小中一貫教育第3回全体研修会 公開授業（網野中） 全体会	

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

(ア) 成果

網野町域小中一貫教育「これだけは！授業編」によって、授業づくりの実践目標が、どの教職員にも明確になった。互いに授業参観する際も、参観の視点が明示されているので、研究協議の内容が充実した。特に中学校では、教科の専門性の垣根を越えて、活発に意見交流することができた。

事後研では、小林准教授から、①ユニバーサルデザイン授業のポイント、②ねらいの提示の仕方、③生徒の興味を沸かせる導入、④資料提示のタイミング、⑤考えを深める発問の仕方、など多くの指導助言をいただき、各教職員の授業実践力の向上にたいへん有効であった。

(イ) 課題

授業づくりの方向性は明確になったものの、やはり意識の面において個人差が大きく、日ごろの授業においては旧態依然とした講義調の授業が散見される。特に、教職経験の長い教職員は、各自の経験値に頼ってしまう傾向があり、なかなか授業改善が進んでいない実態がある。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

(ア) 成果

外部から講師を招聘することによって、通常の校内研究会では得られない教職員の緊張感と意欲が見られた。事後研では研究協議の深まりが生まれ、次への実践意欲につながった。さらに、小中一貫教育が本格的に始まったことにより、参観者の意識も変わり、授業後の「気づき」（講評・感想）を見ても「これだけは！授業編」に基づく建設的な意見が多くなった。

(イ) 課題

研究協議が活性化したのは大きな成果であるが、一過性のものとなりやすく、継続的に研修を行うだけの基盤が整備できていない。中学校では、全教職員が1つまたは複数の学級の授業を参観して他学級を自習にすることは生徒指導上困難であり、よって校内研修会の回数にも制限がある。

(3) 成果を受けた今後の方向性

ア 来年度も網野町域小中一貫教育「これだけは！授業編」に基づいた授業づくりを行うことにより授業改善を進める。

イ 授業参観のみならず学校行事でも校種間の相互の参観を行い、日ごろから教職員が意見交流できる機会を増やす。

ウ 今年度の本事業のように、外部の講師の指導助言がいただける機会を設定し、専門的見地から授業改善の手がかりを得られるようにする。

(4) 本事業に係る取り組み資料等の説明

○資料1 網野町域小中一貫教育「これだけは！授業編」

網野町域の2中学校・4小学校が、研究主題に迫る共通指導事項として設定したもので授業づくりの指針とした。

○資料2 橘中学校公開授業指導案（10月15日）

2年生社会科（第3章 日本の諸地域 3節 近畿地方「古都の成り立ちと現在」）指導案

○資料3 網野中学校公開授業指導案（10月16日）

2年生英語科（Unit5 (A New Language Service) 「that 節（目的）を用いた対話文」）指導案

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

両校とも、若手・中堅教員が意欲的に公開授業を行った。特に若手教員は、自己目標にも本事業を明確に位置づけた年間を通した授業経営となっていたため、小林准教授からの指導助言等は大いに有益であり、授業者及び参観者の授業力向上に寄与した。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

京丹後市教育委員会作成「京丹後市小中一貫教育モデルカリキュラム」の具現化実践の1つとなりうる本事業の成果となった。特に、社会科では「資料活用能力を育成」する観点のモデルカリキュラムの系統的な指導事例となりえた。小学校教職

員の評価も高く、小中一貫教育の推進の一事例として、十分に値する内容となった。

また、年度末の学校評価会議の席上でも、中学校において授業改善の実践を推進していることの評価を肯定的にいただいた。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

ア 学校教育目標の具現化に向け、目指すビジョンを教職員で一致した取組とする。

イ ミドルリーダーとして組織への働きかけを率先して行い自らの参画意識を高める。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

ア 小中一貫教育の共通指導事項「これだけは」の中の「思考をくぐらせ、ねらいに迫る」指導展開の全教科への発信、動機づけを進める。

イ 事前、事後の授業研究会等を活用し学習指導部の分掌機能強化を図る。

(3) 教職員の意識の変容

ア 事後研究会で「これだけは！授業編」を研究協議の視点とし、個々の教職員が授業力向上に生かしたので、他教科への授業研究の広がりが見られた。

イ 校種・学年・教科の枠を超えて、活発に意見交流できる雰囲気醸成できた。

ウ 研究協議において、ミドルリーダーである中堅教員が積極的に発言することを意識している。それによって、全体の研修意欲・実践意欲も高まってきている。

網野町域小中一貫「これだけは！授業編」

学びスタイルの確立と活用能力の向上

- (1) 授業の最初に、本時のねらいをきちっと提示します。
 (2) 本時の内容の振り返りを必ず行います。(できる時は自己評価、相互評価も)

の 具体化

①本時の「めあて」を児童生徒に分かりやすい言葉で提示する。

そのために：◇ 単元のねらいを理解し、本時の目標をぶれなくとらえる。

内容

◇ 「何」を「どのように」学ばせるか想起する。

児童・生徒：○何ができたらいいか、どのようにするといいのかが分かり、主体的に授業に向かうことをねらう。

- (3) 言語を通して「理解する」「考える」「表現する」力を育成します。

の 具体化

授業の中に

②「思考をくぐらせる」場面をつくる。

そのために：◇ 「何」について「どのように」考えさせるのかを想起する。

学び方

◇ 思考させるための「発問」・「方法」・「支援」を具体的に考える。

◇ 「書く」、「話し合う」など、活動を組み立てる。

児童・生徒：○自分なりに考えをもったり深めたりする活動を継続し、思考・判断・表現力を育てることをねらう。

③「考えを交流する」場面（ペア・グループ学習）をつくる。

目的：知恵を集め、知恵を創り出す

- ・考えを交流したり検討したりして、内容の理解につなげる。(学習面から)
- ・相談したり協力したりして、児童・生徒同士のかかわりあいをつくる。(仲間づくりの面から)

そのために：◇本時のねらいにせまるために意図と配慮をもって活動を考える。

学び合い

(ペア、グループ学習など) *アセスメントをもとに

◇目的や方法、ルール、話し合いの進め方など具体的な指導をする。

◇評価や価値付けをする。

児童・生徒：

○自分や他者の考えが補強されたり変わったりすることや、仲間の発想のよさややさしさを感じるなど、学び合う価値が実感できるようにねらう。

○話し合いの仕方や協力するということが分かり、他者とかわりあう力やよい人間関係を築いていこうとする気持ちを育てることをねらう。

- 1 対 象 第2学年 29名 (男子14名 女子15名 計29名)
- 2 日 時 平成26年10月15日(水) 第5校時 13:30~14:20
- 3 場 所 2年教室
- 4 単 元 名 第3章 日本の諸地域 3節 近畿地方 「古都の成り立ちと現在」
- 5 単元について

日本を7つの地方に区分し、それぞれの地方の自然環境や歴史、文化、人口、産業の特色について学習している。また、九州地方なら「環境問題」、中国四国地方なら「都市の農村の変化」という視点を中心に、地方ごとにテーマを設定し、地域の特色ある事象を、他の事象と関連付けて考察することを通して、地理的な見方や考え方を深化させている。

6 単元目標

近畿地方の地域的特色を、産業や文化の歴史的背景や開発の歴史に着目して、地域の地理的事象の形成や特色には歴史的な背景があることをとらえさせ、多面的、多角的に考察し、近畿地方の様々な都市の特色について自分の意見をしっかりと述べさせる。

7 本時の目標

京都・奈良に残っている伝統的な文化や歴史的な景観の保存の意義について、自分の意見を述べる。
(思考・判断・表現)

8 本時の展開

過程	指導内容	学習活動	指導形態	指導上の留意点	教材 教具	評 価
導入	本時の目標の揭示	景観保全の一環である「無電柱化(前・後)」の写真を掲示し、どちらが新しい写真を考えさせる。	一斉	・写真を見せるときに、十分考える時間を取る。 ・本時の目標を簡単に説明し、板書する。	写真	
展開	ねらい：なぜ京都や奈良では、歴史的な景観を守っているのか。					
展開	京都・奈良の歴史的景観について復習し、現在の様子を確認する。	平城京や平安京について復習し、その名残が地形や地名にあることを確認する。	一斉	・復習は簡単に行い、現在の様子については、教科書 P.184 の地形図などを参考に読み取らせる。	写真	古都の歴史的景観を保存することの意義について自分の意見が述べられている。 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">十分満足できると判断される状況</div>
	「京都市新景観条例」を例に歴史的景観を守るための取組について説明する。	コンビニの外観や無電柱化などの具体例を挙げながら、景観保全について説明をする。	一斉	・具体的なイメージを持たせるために、写真を活用する。		京都・奈良は観光地として栄えていることを教科書のグラフ等から読み取り、自分の言葉で歴史的景観を保全する理由を述べられている。
展開	なぜ歴史的景観を守る必要があるのか考える。『思考をくぐらせる・考えを交流する。』	自分の考えをワークシートにまとめる。 考えた意見を班で交流する。互いの考えを深め合う。 班で出た意見を全体で交流する。	個人 グループ 一斉	・様々な面から考えられるように助言をする。 ・班内で全員が自分の意見を発表できるよう、四人グループをつくる。 【予想発言】伝統的な町並みが魅力的だから。古都としての観光資源を守るため。景観が損なわれると観光客が減り、収入も減るから。等 ・浜詰の観光業についても少し触れ、身近な生活についても考えさせる。	ワークシート ホワイトボード	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">努力を要する状況への手立て</div> 各班から出された意見をもとに、自分の言葉で表現できるように助言を行う。
	景観保全に対する課題も説明する。	歴史的景観を守ることは良いことである反面、そこの住民にとっては生活が制限されていることを紹介する。	一斉	様々な立場の人が同じ社会で生活をしていることに気づかせる。		
まとめ	授業の振り返り	振り返りシートに自分の考えをまとめる。	個人	全員がしっかりと自分の意見がまとめられるよう、机間指導を行う。	ワークシート	

考えよう！！ ～なぜ、京都や奈良では、歴史的な景観を守っているの！？～

() 番 氏名 ()

- ① 写真を見て、なぜこのような取組をしていると思いましたか。自分の考えをまとめよう。

- ② ①の考えをもとに、グループで意見を交流しよう。(司会者を決めること)

☆メモ☆

- ③ グループの意見をまとめよう。(発表者を決めること)

- ④ 他のグループの意見をメモしよう。

☆メモ☆

- ⑤ 今日の授業を振り返り、「歴史的な景観を守ることは必要か、それとも必要ないか」自分の意見をまとめよう。

歴史的な景観を守ることは (必要 ・ 不必要) です。

なぜなら・・・

資料3

英語科学習指導案

第2学年1・2組 平成26年10月16日 第6校時（2年1組教室） 指導者：〇〇 〇〇
 （2年2組教室） 〇〇 〇〇
 （2階多目的教室） 〇〇 〇〇

単元（題材）の概要

単元（題材）名・教材名	Unit5 (A New Language Service)・New Horizon English Course2	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・従属接続詞を用いた文の形・意味・用法を理解し、表現できる。 ・観光客としてではなく住民として日本に暮らす外国人の人たちが直面する様々な問題について考える。 ・前単元で学んだ「コミュニケーション」の大切さ、難しさなどについても併せて考える。 	
評価規準	コミュニケーションに関する関心・意欲・態度	①既習の表現を使って相手に理解してもらえるように積極的に言語活動を行い、コミュニケーションを図ろうとする。（観察）
	表現の能力	<ul style="list-style-type: none"> ①文法事項に従って、場面や状況にふさわしい表現を用いて話すことができる。（ワークシート） ②文法事項に従って、伝えたい内容、場面によって語句を選び、書くことができる。
	理解の能力	①語句や表現、文法事項（従属接続詞）などの知識を活用して教科書の内容を正しく読み取ることができる。
	言語や文化に関する知識・理解	<ul style="list-style-type: none"> ①語句や文、文法などに関する知識を身に付けている。 ②言語の背景にある文化について理解している。
単元指導計画	<p><全8時間></p> <p>第一次（1時間） ・if節を用いた文の形・意味・用法を理解し、表現できる。</p> <p>第二次（3時間） ・that節（目的）を用いた文の形・意味・用法を理解し、それを用いて簡単な対話ができる。（本時第2時）</p> <p>第三次（3時間） ・新しい言語サービスを紹介している英字新聞の記事を読んで内容を理解することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・when節を用いた文の形・意味・用法を理解し、表現できる。 ・英字新聞の記事への投書の意見を読んで内容を理解することができる。 ・because節を用いた文の形・意味・用法を理解し、表現できる。 <p>第四次（1時間） ・主節と従属節を正しく組み合わせることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5W1Hの順になるように、与えられたメモの語句や文を整理し、記事を完成することができる。 ・記事について自分の意見を簡単にまとめ、書くことができる。 	

本時の学習指導について

1 本時の研究課題

既習の文法を用いた対話文を理解し、正しい発音でくり返し音読し習得することで、場面や状況に応じた表現ができる。

2 本時の目標

that 節（目的）を用いた対話文の内容を理解し、正しい発音で音読することができる。

3 学習指導のポイント

- 意味の分かった英文を十分に聞かせてから、発音指導をする。
- ペア学習やグループ学習を設定し、多様な音読活動をする。

4 参観・研究のポイント

- ◇生徒個人の音読の習熟に合わせて、有効に活用できるワークシートになっているか。
- ◇聞き取りで英文の内容を理解するとともに、くり返し英文を聞くことで音声の定着を図り、読む力につなげていたか。

5 本時の展開（3／8）

	指導内容	指導形態	主な学習活動	指導上の留意点	教材・資料等	評価
導入	○挨拶	一斉	・英語で挨拶をする。	・全生徒を集中させ、大きな声であいさつをさせる。		
	○日付、曜日、天気、時刻の確認、今日のQ&A	一斉	・英語の質問に英語で答える。	・積極的に答えられるよう促す。	・自己評価シート	
	○Warm up ①Words Bingo	一斉 個人	・教師の範読に続き、単語の発音練習をする。 ・ビンゴシートに教師が発音した単語を聞きとり、チェックする。	・必要に応じて生徒を援助する。	・ビンゴシート	
	②60秒 Word Quiz ③ABC Warm up	ペア 一斉 個人	・ペアで単語の練習を行う。 ・数字や曜日、月など基本的な単語の発音練習をする。	・支援の必要な生徒を援助する。 ・早く、正確に発音できるよう促す。	・ビンゴシート ・自己評価シート	
	④Reading マラソンP50	一斉 個人	・既習の英文を繰り返し音読する。	・早く、正確に発音できるよう促す。	・教科書	

	○本時の目標の確認	一斉	・今日のめあてを理解する。	・めあてを理解させ、意識付けをする。		
	<本時の目標>教科書P51の内容を理解し、正しく音読できる。					
展 開	○前時の復習	一斉	・前時の復習(接続詞 that の用法)をする。	・前時の学習内容を復習し、確認させる。		
	○モデル文内容理解	個別	・モデル文についてイメージさせ、導入する。 ・CDを聞き、モデル文の内容に関する質問に日本語で答える。	・モデル文の内容について考えさせる。 ・CDを聞きとり、モデル文の内容を考えさせる。	・ワークシート	
		一斉	・ワークシートの答えを確認する。	・答え合わせをし、内容を理解させる。		
	○モデル文音読練習	一斉	・CDや教師の範読に続いて音読をする。	・正しい発音を意識して音読させる。	・ワークシート ・教科書	that節(目的)を用いた対話文の内容を理解し、正しい発音で音読することができる。 【理解の能力】
一斉		・多様な音読練習をする。	・ペアで積極的に音読できるよう援助する。			
ペア			・自分の習熟に合わせたレベルで音読させる。			
個別		・Leveled Readingをする。	・英文が暗唱できるように音読させる。			
		ペア	・単語を基本文を代入して英文を書かせる。	・必要に応じて生徒を援助する。 ・時間に応じて既習文法や語句を用いて、英文を書かせる。		
ま と め	○自己評価	個別	・自己評価をする。		・自己評価シート	
	○次回の予告	一斉	・次回の予告を聞く。			
	○あいさつ	一斉	・英語であいさつする。	・全生徒を集中させ、大きな声であいさつをさせる。		

6 考察

板書計画・ワークシート等

本時のめあて 教科書P51の内容を理解し、正しく音読できる。	
①Bingo	Thursday
②60秒 W.Q.	October 16
③ABC-W.U.	Sunny
④R.M. ①既習 ②P50	3:02
⑤P51内容 音読	
☆次回 P51 暗唱テスト (ペア・1分)	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>I applied</u> for a volunteer job yesterday. apply for 「～に申し込む」 ・ Oh, <u>what</u> <u>are you going to do</u>? be going to+動詞の原形 「～するつもりだ、予定だ」 ・ <u>I'm going to work</u> as an interpreter. ～として ・ Wow, that's great. ・ <u>I think I can do</u> something for others. [接]that (何か…こと) (他の人) ・ <u>I'm sure it'll be</u> a wonderful experience. [接]that (=it will)

平成 26 年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

京都府立東舞鶴高等学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「授業力向上に関する取組を通しての人材育成（価値ある 1 時間を産み出す教員の育成）」

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

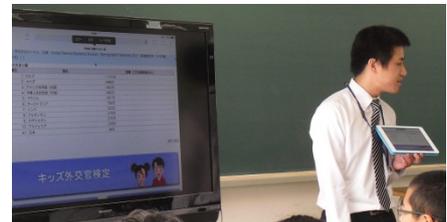
20 代・30 代、もしくは採用から 15 年未満の若手・中堅教職員により構成されている勉強会「湧水会」のメンバーを中心に研究実践に取り組んだ。メンバーは、タブレット端末を用いた授業研究や、年間 10 回の研修会などを行った。（内容は「イ 取組の時系列」参照）

研修内容の一つとして、指導顧問（兵庫教育大学大学院 浅野良一 教授）の御指導を受けて実践研究を 3 回行った。実践研究では、人材育成による学校活性化についての企画を立案し、それを教職員研修の場でプレゼンテーションした。

●湧水会会員の内訳	・管理職（会長・顧問）	2 名	・20 代教諭	8 名
	・30 代教諭	11 名	・理科助手	1 名
	・常勤講師	1 名	・非常勤講師	1 名
	・図書館司書	1 名		計 25 名

イ 取組の時系列

- 第 1 回研修会（4 月 18 日）
 - ・「湧水会」についてのオリエンテーション
 - ・今年度の活動計画
- 第 2 回研修会（7 月 2 日）
 - ・公開授業週間を終えての意見交流
 - ・授業規律確保のための取組についての意見交流（他校の実践や現行の取組の紹介）
- 第 3 回研修会（10 月 23 日）
 - ・初任者教諭の研究授業を終えての意見交流
- 指導顧問による学校見学と今後の実践研究に向けての聞き取りや指導助言（9 月 10 日）
- 第 4 回研修会 兼 実践研究①（12 月 4 日）
 - ・人材育成が進む職場に求められる要素についての講義（教職員の人材育成の考え方・校内での人材育成の進め方など）
 - ・人材育成に効果的な O J T を考えるワークショップ（学校の教育活動及び職場としての活性化につながるアイデアを出し合い、検討）
- 第 5 回研修会（12 月 15 日）
 - ・前回の研修会で指導顧問から課された課題についての取組（出し合った O J T のアイデアについて具体的な取組内容を検討）
- 第 6 回研修会 兼 実践研究②（1 月 7 日）



- ・具体化したO J Tのアイデアを発表し、その内容を「3 E評価」(有効性・効率性・実効性の3つの観点で評価)という方法で評価



- ・評価の結果を踏まえて、指導顧問からの指導助言

●第7回研修会(1月14日)

- ・前回の研修会での指導顧問からの助言を参考にO J Tのアイデアについて数を絞り、より具体的な内容を再考

●第8回研修会(1月21日)

- ・教職員研修会でプレゼンテーションする内容を確認し、共通認識を図る

●教職員研修会 兼 実践研究③(1月28日)

- ・立案したO J Tのアイデアを教職員全体の場でプレゼンテーション



- ・3回の実践研究を終えて、指導顧問からの指導助言

●第9回研修会(2月25日)

- ・教職員研修会での発表に対する、他の教職員からの意見・感想をうけての意見交流

●第10回研修会(3月13日)

- ・「湧水会」としての1年間の取組のまとめ
- ・各教職員の1年間の授業や、分掌での業務などについての意見交流

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

- ・研修を通して、学校の教育活動及び職場としての活性化について考える機会を得、それらについて若手教職員が主体的に取り組む姿勢を身につけることができた。
- ・指導顧問の指導助言により、学校の教育活動及び職場としての活性化を図るために必要な事柄について知ることができた。
- ・企画立案したO J Tについて様々な意見や課題はあるが、学校全体で実践可能な形にしていくことが必要である。その上で、企画立案に携わった「湧水会」のメンバーである若手教職員が、その取組の実現に向けて中心となっていかなければならない。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

研修で企画立案した組織の活性化のためのO J Tのアイデアを発表する過程で、若手教職員の思いや、それに対するベテラン教員の考えを知ることができた。その内容は様々であったが、若手教職員はその思いを理解して積極的に取り組み、学ぶ姿勢が求められる。また、ベテラン教員も、若手教職員の思いを知り、柔軟な姿勢を見せることが、今後の組織の活性化につながると考える。

(3) 成果を受けた今後の方向性

タブレット端末の利活用を含め、「湧水会」を中心に授業研究に関する取組は定着してきている。今後もますます発展させていきたい。

今回の実践研究を通じて、若手教職員の中に、自分たちも学校運営の一翼を担っているという意識が芽生えた。企画立案した5つのO J Tは、次年度以降の教育活動に取り入れていく方針であり、すでに形になりはじめているものもある。今後もさまざまな取組を通じて、教職員の資質向上と学校の活性化に努めていきたい。

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

【全体研修会で提案されたOJT企画】

① 「模試解説」

誰が・誰に	模試実施科目の教科担当が、模試受験生徒に、
どんな仕事を 通じて	実施された科目についての解説を行ったり、勉強法などを掲載した資料を作成したりすることで、
どんな能力を	教科指導力と模試の出題傾向などの考察能力を向上させる。
内容	<p>1 模試実施前後に該当教科の担当者が問題を解く。(教科内で複数名) ※ 対象となる模試は、受験人数や実施回数やその後の活用性などを考慮して決めておく。</p> <p>2 担当教員で解答した問題のポイントや対策・傾向などを話し合う。</p> <p>3 模試の翌週(できるだけ早い時期)に資料を配布する。</p> <p>4 生徒はその内容を模試ノートにまとめて、復習に役立てる。</p> <p>●教員の教科指導力と模試の出題傾向などの考察能力が向上。 ●受験生徒にとっては試験問題の深い理解につながる。</p>

② 「実際に校内で起きた生徒指導事例を共有化する仕組み」

誰が・誰に	生徒指導部などが中心となって、教職員に、
どんな仕事を 通じて	データベース上での共有・職員会議での事例紹介・勉強会を通じて、
どんな能力を	問題事例に直面した時に、その場ですぐ対応する力をつけさせる。
内容	<p>1 指導事象にどのような対応をしたかをデータベースに入力。 ※ 主に生徒指導部。その他の教職員からの情報入力も可。</p> <p>2 1の中から紹介しておくべきもの、周知しておきたいものを職員会議で紹介する。(その月に起こった事象で再度起こりそうなものなど)</p> <p>3 また、研修会などの形で、事例について最も望ましい対応などを考える機会をもつ。</p> <p>●指導事例に直面した際に、初期の指導をスムーズに行うことができる。 ●複数の教員で話し合うことで、指導や内規に対する認識の統一が図れる。</p>

③ 「「達人」認定」

誰が・誰に	認定された達人が、教職員に、
どんな仕事を 通じて	日々の雑務や生徒対応・保護者対応の仕方などの共有を通じて
どんな能力を	よりよい進め方・望ましい対応を身に付ける。
内容	<p>1 日々、業務をしている中で、自分が苦手なことを上手に進めている教職員を発見したら、「〇〇の達人」に推薦したい教員として、理由などを記入し、推薦箱に入れておく。 例)「家庭連絡の達人」「HR掲示の達人」「机上整理の達人」など</p> <p>2 学期末に担当者が回収・集計。妥当性を検討し、「達人」に推薦された教員に打診。許可をいただけた方を「達人」認定。</p>

<p>3 「達人」に認定された教員に自分が気をつけているポイントなどについて、職会などの機会にミニ講演をしてもらう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●より有効な指導法を多くの教職員が共有できるようになる。 ●若手教職員が望ましい指導法や効率的な仕事のやり方などを学ぶ機会になる。

④ 「オープン東舞デー」

誰が・誰に	教職員が、保護者・中学校教員・その他関係諸機関の方々などに、
どんな仕事を 通じて	休日参観（学校公開）を設定することで、
どんな能力を	教育活動の充実を図るとともに、東舞鶴高校の魅力を発信する。
内容	<p>1 6月中～下旬に、保護者対象の休日参観を設定する。 中学校・塾の教職員・その他関係諸機関（NPO法人・同窓会・市教委など）にも案内し、学校公開としても位置付ける。</p> <p>2 午前中授業とし、午前は2～4限の授業（全講座）とSHRを公開する。 （1限受付開始）午後は部活動を公開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●年度初めから、この日に自信を持って公開できるよう、授業研究、授業規律の確保・学級づくり・活発な部活動の雰囲気作りなどに努めていく。 ●生徒（特に1年生）は、保護者・中学校の先生に、自分が高校生活をしっかりと送っている姿を見せる。 ●中学校教職員・関係諸機関の方々に、東舞鶴高校の教育活動の様子や、がんばっている生徒の姿を見てもらう。

⑤ 「見まわり組」

誰が	全教員が
どんな仕事を 通じて	2人組で巡回をすることで、
どんな能力を	校内の現状把握や生徒理解をすすめ、対生徒及び教員同士の人間関係を深める。
内容	<p>1 2人1組（経験豊富な教員とそうでない教員とが望ましい）で、休み時間をまたいで校内の巡回をおこなう。1人週1回を目安に割当表を組む。 ※ 1日中常にだれかが巡回しているという状況になる必要はない。</p> <p>2 生徒の観察、声かけなどをおこなう。 問題行動・事象の、早期発見・防止に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●さまざまな教科の授業の様子や、休み時間の生徒の様子（だれとどのように過ごしているかなど）を知ることができる。また、授業以外の場で生徒とコミュニケーションをとる機会にもなる。 ●校内のさまざまな箇所の異常・変化に気付くことができる。 ●問題行動の抑止、起こった場合の早期発見が期待できる。 ●ペアになった教員からさまざまな情報を得たり、生徒への声かけを参考にしたりすることができる。

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

ア 教職員評価制度との関連

若手教職員の自己申告書（年度末）において、自らの教師力向上や学校経営への積極的参画等の記述が増えてきたと思われる。また、管理職による教職員評価においても、意欲の項目で評価「B」とする若手教員が増えてきた。教職員面談等で管理職からの評価により、若手教職員の学校経営への参画意欲等を高めることができた。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

ア 教職員の意識

研究実践の主体となった若手教職員の勉強会「湧水会」に参加する約 25 名の学校経営への参画意識が高まったことは言うまでもない。授業力向上・授業改善に向けての動きの中で、ICT 利活用や公開授業等に積極的な教職員は若手であった。ICT 利活用において研究実践の主体となった若手教職員のタブレット端末の利用率も非常に高いものであった。また、若手教職員によって使用にあたっての運用システムも整備された。これらの研究実践により ICT 利活用による授業力向上・授業改善は、本校を代表する魅力の一つとなった。京都府内においても先進的な取組として評価され、今年度も他校からの視察も複数校あった。

学校改革に向けた方策の提言では、指導顧問の浅野良一教授（兵庫教育大学大学院）からの指導・助言を得て、若手教職員自らが考えた案を教職員全体の前で発表することができた。いずれの案も本校の厳しい実態を踏まえた改革案であり、多くの肯定的評価とともにベテラン教員から鋭い指摘も受けた。学校経営に積極的に参画する若手教職員そして彼らの動きや思いに大きな刺激を受けたベテラン教員、本事業はそれぞれにとって学校経営参画への意識の変容を促すものであった。

管理職としては、授業力の向上を基本として若手教職員に学校経営への参画意識を高めることにより、大量退職後を見据えた人材育成の一助とすることができた。さらに若手教職員の資質向上への教職員全体の意識も高めることができたと思われる。

イ 組織のシステムづくり

本校においては組織として若手教職員の勉強会「湧水会」が3年前より存在しているが、従来は若手教職員内で協議等が完結しがちであった。今年度は本事業において、「湧水会」の取組を教職員全体で意識することができたという意義は非常に大きい。今年度の取組、すなわち「湧水会」からの学校経営に係る提言という形態を、将来を見据えた人材育成の場として、本校に定着させていくことが肝要である。

ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

人材育成の視点を踏まえた学校経営計画の策定が必要であると思われる。また、授業や学校全体への満足度等の学校評価アンケート結果も、前年度より肯定的評価が高まった。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

湧水会研修会、指導顧問である浅野良一教授による講義、教職員研修会が、人材育成や教師力向上に関わる内容で展開された。今回の事業は、様々な若手教職員の教育に向かう

姿勢や意識・悩みなどを理解できる機会となった。

また、指導顧問を中心に検討し、湧水会から提案した内容は個人の力で伸ばしていくべき力だと思われることであるが、学校教育活動を通して教師力を高める方法について考えることができた今回の事業は大変良い経験となった。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

自校組織の活性化を図るためには全教職員が同じ目標に向かって各業務にあたる必要がある。しかし、今回の実践研究の中心となったのは、採用後 15 年未満の若手教職員で構成される「湧水会」であったために、約半数の教職員がこの企画のプレゼンテーションを受けただけの形となった。経験年数や年齢の枠に捉われない組織となって活動していくことがこれからは求められる。

また、提案された O J T 企画は、各分掌の内容に関わる内容を含んでいるので、今後は提案された内容が各分掌でしっかりと議論され、実現性の高い形となっていくように働きかける必要がある。

(3) 教職員の意識の変容（教職員研修会アンケートの一部）

- 「教師力向上」について、皆が即効性を求めすぎているのではないか。若い人、経験の浅い人でも優秀な人が多く、年配の教師も学ぶべき事が多いと思う。何事も経験が第一、失敗しても許される環境なら力は向上すると思う。「失敗しないように」「うまくやろう」というより、自分なりに工夫していくことが大切ではないか。
- 若手の先生方が前向きに何とかしようとする動きを、組織として学校全体で動くためのプロセスにすることが大事だと思う。アイデアをいかに実現していくか、また課題は何なのかを明確にしていく場が必要だと思う。せっかくのやる気が空回りにならないように、じっくりねり上げていけたらと思う。
- 湧水会に属さない人間にとって、どういう話し合いの中でこの案が出されたのかがよくわからない。生徒指導・クラス経営などで悩むことがあって出てきた意見からまとまったものなのか。それならば、むしろ個々の悩みや困っていることを直接聞く方が、様々な話をベテランから聞くことができるのではないか。
- 新しい取組を始めるには、思い切った企画が必要であると思う。従来のあり方にとらわれない提案を若い先生方がしてくださるのはよいことだと思う。それをきっかけに議論ができれば、学校が活性化されると思う。

平成26年度「教師力向上」教育実践力継承事業
実践のまとめ

平成27年3月

発行 京 都 府 教 育 委 員 会

作 成 京都府総合教育センター
〒612-0064
京都市伏見区桃山毛利長門西町
T E L 075-612-3266