

教員基礎力アッププロジェクト

向日が丘も教職員の世代交代が大きな課題になっている。小・中・高、寄宿舎の初任者担当指導者を中心に、校務分掌と組織的に連携することで加重負担にならないような研修を目指し、プロジェクト会議を組織した。初任者の勤務校研修の内容・方法を検討すると共に、5年目までの教職員や転入者の研修の課題を明らかにしていくことをめざす。

1 基本方針

現在、京都府においても教員の大量退職それに伴う大量採用の時代を迎えています。特に50代教員が多く、30代教員が少ないのが現状です。

本校においても、新規採用の先生が複数名になり、児童生徒理解に伴う専門的知識・指導技術の向上や校務分掌推進などにおいて、次世代を担う教職員への引き継ぎが極めて重要な課題です。

そこで、学校組織運営の視点から初任者の勤務校研修の年間計画の立案・実施の在り方や2～5年目までの教職員及び転入者の研修課題を検証することにしました。

2 重点目標

- (1) 研修対象者と学校運営上のニーズを踏まえ、組織的に初任者指導や新転入者の研修を行います。
- (2) 各関係部、分掌と連携し、これまでの取り組みに学びながら多忙・加重にならないよう取り組みを見直していきます。
- (3) プロジェクトの形態で組織的に研修を企画し、専門性の向上やモチベーションアップにつながる研修を図ります。
(研究意欲を高めます。)
- (4) 職員室内等での日常的な会話を大事にしながら相互の成長につなげます。

3 具体的方策

- (1) 研修対象者のニーズと学校運営上必要な研修項目を合わせて年間研修計画を立て、

研修を実施します。

- (2) 研究部を中心に全校的に取り組んでいる研究・実践と連動させながら、新転任者の研修の在り方を組織的な視点から見直し、研修項目の置き換えや研修日時の調整を行います。

初任者の研究授業を学部研の授業研究として位置づけ、協議・検討する場合があります。今年度は各部のテーマに基づき、「つきたい力」等を追求し「研究発表」に繋げる年です。キャリア教育プロジェクト会議提案の「全体計画」と合わせ各部の授業研究を考える時に、協働して検討します。

- (3) 勤務校研修の実施と合わせて、「1～5年目合同意見交流会」「発達・障害の学習」「医療的ケア実施のための喀痰吸引等研修」「新転入者対象の寄宿舎教育」「ワークショップ(講師:本校教職員)」を立案し、若手教員との研修や教材教具づくりを通した相互研修を実施します。
:若手教員同士の自主研修
:経験ある先生から、次の世代の先生へ、引き継いでおきたいことなど
- (4) 経験ある先生の授業を見学する機会を設け、自身の授業改善へつなげていきます。

4 構成メンバー

- (1) 「アッププロジェクト会議」
管理職(1) 教務部(1) 研究部(1)
初任者指導教員(小・中・高・寄等)・所属クラス担任・新採者代表・1～5年

目研の各学部代表で構成することとしました。

昨年度、夏季休業中に、所属クラスの担任代表に出席していただき、意見交流をおこないました。多忙な日常業務の中で、初任者が配属されているクラス担任の意見を聞く場がなかったことで、不安や疑問が幾つか出されました。質問に答える形式を取りながら、初任者の勤務校研修の年間計画に基づいた<35～52項目>の研修内容やセンター研・他校種研修等、出張に伴うクラス体制・保護者への理解等への説明やお願いを改めて行いました。

その中で、クラスからは、日々の子供の姿の捉え方（児童生徒理解）や授業改善等に向けたタイムリーで丁寧な指導や本人の不安や困惑等の心理面へのサポート等の情報が提供され共通理解を図ることができました。

今年度は、4月後半に実施しました。目的や勤務校年間研修案を提案・交流すると共に、個別のニーズに基づく日常的な指導と連携の重要性を全校的な視点で整理していくことを確認しました。

以後、実施中間期（8月）・評価まとめ期の取り組み過程で、プロジェクト会議を招集することとしました。招集メンバーは、状況に応じて適宜変更できるように検討することとしました。

（2） 「初任者担当指導者会議」

小学部・中学部・高等部の指導教員並びに新規採用者の所属する部署担当者でもって構成することとしました。

昨年度までは、担当者間の情報交流や連絡調整に関する会議を、スクールバス発後（休憩時間）や5時以降に集まって行っていました。また、本校の初任者指導者は、クラス担任や全校校務を兼務しているのが現状です。

そこで、会議を減らし、初任者の状況把握・

クラスでの研修内容の相談等を、担当者だけで進めるのではなく全校的な取組システムの中で、全校的に共通理解を図り迅速な動きが必要と考えました。

- 本年度から、「初任者指導担当者会議」を、毎週火曜日・3～4限目に定例で持てるように全校的に確認し取り組み始めました。
- 新採や若い先生方の日常的な状況が交流でき個別対応がし易くなりました。
- 担当者での役割分担による共通理解と見通しを持った取組ができるようになりました。
- 初任者の日常的授業場面や研究授業等の参観や指導等の可能性が広がると考えます。

5 今年度の取り組みのまとめ

- （1） 初任者勤務校研修では「特別支援教育」や「障害・発達」を重点に、52項目をもとに年間計画を立案し取り組んでいます。

昨年度、本校での新規採用者は、7名（内寄宿舎2名）でした。6名のうち3名が小中高採用枠で支援学校配属されました。特別支援に初めて携わる3名は、大きな戸惑いと不安を抱いていました。

このような状況を鑑み、児童生徒の実態把握に直結する障害（医療的ケア・肢体不自由・自閉症スペクトラム等）や発達の研修や教育過程・特別支援教育に関する研修を重点的に取り組むことにしました。

- （2） 指導案を作成し、事前研～研究授業～事後研のサイクルと授業改善を大事にした授業づくりに取り組んでいます。

原則、勤務校研修提案を受けて年3回の研究授業に取り組んでいます。

事前研では、クラス担任会を中心に指導案の検討をおこなってきましたが、今年度から全学部ともグループ（医ケア・軽度・自閉等）会議での検討も行うようにしました。児童生徒の実態・目標・指導支援・評価の視点・つながりやチームティーチング（T・T）等について論議を深め、指導案

は全校に配布するようにしています。

研究授業では、原則として初任者は全員、参観する体制を大事にしています。校内体制としては、厳しい指導体制ではありますが、1年目だからこそお互いに見て学びえるような研修でありたいと考えます。管理職はもちろんのこと、全校に呼びかけるようにしています。視聴覚機材を使って授業を記録し改善に活用する方法やT・Tの在り方の検討も大事にしています。

事後研では、クラス・グループ会議や学部研修会等と連動させながら取り組んでいます。しかし、会議時間の確保が難しいのが現状です。ここでも、原則初任者は全員参加するようにしています。他、管理職や担任団・参観者等の参加を要請し、授業者・初任者・参観者・クラス担任・管理職の順番で参観の視点（実態分析・目標設定・支援手立て・評価等）から意見交流を行います。記録を取りながら、次時の授業の改善に生かせるような研修を目指しています。

課題としては、各校で実践されているような授業改善シートや授業改善の視点等、共通のツールの作成と活用が求められています。

近年、一般校で指導してきた経験から教科の系統性や専門性という視点からの授業づくりや改善が意欲的に取り組まれています。支援学校での実践・研究を通じて、発達や障害という視点から子どもの見方や考え方を見つめられる力をつけてほしいと考えています。子どもたちの悩みや躓きに心を傾け、周りの人たちと一緒に子ども達の気づきや学びを支援するための自主的・主体的な意見交流を積み上げていく過程が大事であると考えます。

(3) 「1～5年目意見交流会」



昨年度は、5月に1回実施しました。今年度は、5月・8月・9月の3



回実施

しました。

初任者や若手に企画・運営・まとめの流れを

任せることで、〈何をしたい？役割分担は？日程は？〉等協力し合いながら自発的・意欲的に取り組む姿が見られ、活発な意見交流する場に繋がりました。お茶を飲みながら、5～6人ほどで5グループに分かれてK・J法を使ったディスカッション形式でおこなわれました。

子どもの見方の変化や時々(新採の頃～2・3年目の頃～5年目の頃)の心境の変化等の意見交流をおこないました。

また、目指す教師像・障がいや発達等の研修・教材教具の改善工夫・保護者との連携・自己管理・改善してほしいこと等、色々な角度からの掘り下げや改善・要望等を真摯に出しあう姿がみられました。

例えば、「新しい人にもどんどん仕事を回してもらえろ」という意見と、逆に「若手に役を任せ過ぎ」という意見があります。同じ仕事をしていても異なる見方や捉え方があることを前提に、自分の考えが出せ話し合える職場環境が大事になります。整理した資料を基に仕事の意義も含めた協議や引き継ぎが求められています。

初めての顔合わせの機会となりますが、不安や楽しかったこと、今これから学びたいことが個々の言葉で伝えられることで、相互の親近感と具体感が湧いてくるようです。交流会後、このような機会の大切さと定期的な交流を希望する意見が多く出されることを大事にしていきたいです。

5年目までだよ！全員集合 in2014

16:00～	「ミニゲーム」「グループ分け」
16:10～	「自己紹介」
グループ別①	1年目 よかったこと・悩んだこと etc.
グループ別②	～大事にしている視点、自分自身の変化 etc.
16:45～	全体交流 あいさつ

全教職員に配布しました。

2015年感想まとめより一部引用

指導（よいところ）

- ・これまで積み上げてきた教育の伝統がある
- ・子どもを中心に考えた授業、教育課程
- ・子ども一人ひとりに寄り添って指導ができる
- ・研修、研究会の案内がけっこう回ってくる
- ・子ども達に合わせたクラス割り



（よいところ）

- ・先輩が多く、色々なアドバイスがもらえる
- ・子育て中・妊娠中の先生に優しい
- ・先輩の先生方が優しい！ ・仲が良い
- ・質問すると何でも教えてくれる
- ・勉強熱心な先生が多い！
- ・あたたかい空気が流れている
- ・何でも話せる！ ・先生方がフランク
- ・専門性を持った先生が多い
- ・ベテランの先生が多く、色々なことを教えて頂ける環境

会議（なおしてほしいところ）

- ・会議の精選 ・ 会議が多すぎる
- ・会議を簡単に短くしてほしい

校務

- ・若手に役を任せすぎ ・フォローが少ない
- ・仕事内容の整理

指導（なおしてほしいところ）

- ・1対1の対応→やり方にこだわりすぎ
- ・若手は自由にやらせてもらえない
- ・学部の取組を少なくしてほしい
- ・これまでのやり方にこだわりすぎ
- ・これまでのやり方を変えることに抵抗がある
- ・引継ぎをしっかりとしてほしい
- ・経験を共有できる場を

連携・団結（こんな学校にしていきたい）

- ・相談できる・チームワークがある・助け合える学校
- ・他学部の先生と交流できる
- ・全ての先生と交流できる
- ・他学部、クラスの児童生徒のことがわかる

専門性（こんな学校にしていきたい）

- ・豊富な実践があふれる学校
- ・学び続ける先生がたくさんいる学校
- ・子どもの発達の理解がある学校

余暇（こんな学校にしていきたい）

- ・職員同士で運動するような場がもっとあれば嬉しい
→金曜の勤務後など

4) 「ワークショップ」

若い人とベテランとが共に学びつながる場として、「教材づくり」研修に昨年度から取り組み始めました。

仕事に追われ日々忙しい中で、立ち止まって【子どものこと】【実践のこと】【教材・教具のこと】など、ゆっくり振り返ったり相談したりする時間がない…、そんな現状があります。

【1～5年目、全員集合】研修のおり、「先輩の授業に学びたい」「子どものことを語りたい」「教材づくりをやってみたいけど、一人では…」等々、たくさんの願い・要望が出されました。

そこで、「やってみたいな～教材づくり」と題して、実際の授業に使える教材研究を行い、教育実践の基礎力アップに繋がることを願って取り組みました。講師は、本校のベテラン教師の中で相談し決めていきました。

教材作りワークショップの実施内容

昨年度	6月26日	8月7日
全校ダンス・ドッジビー	ポッチャゲーム	体育らしくない体育
発泡スチロールアート	小皿作り	モビールづくり
木製コースター	草木染め	小物入れ作り
肢体不自由	理科・じっけん	歌おう踊ろう
発達検査	視覚支援の実際	かず・算数

＜ワークショップ参加感想文より＞

- クラスの教材で染色を考えていたので今回のワークショップはぴったりでした。
- 分かりやすくポイントを押さえて説明していただいたので、次の授業でやりたくなりました。
- 新聞紙や広告を教材に取り入れていて、身近な物で色々作れそうだな～と思った。
- 小人数というのも魅力的でした。
- これから、子どもの見方が変わると思います。
- 普段は話せない先生とは話すことができたので良かった。
- 普段、時間に追われてできないのが現実です。楽しんで研修ができ、とても良かったです。
- 実際にやってみると見ているのと、感覚が違うことに気づいた。
- 年数の長い者は、経験主義になってないかを反省しつつ今日のように振り返りながら…新しい先生のエネルギーを感じながら一緒に学べてありがたかったです。
- △メインの先生がおられなくなった時に、技術が継承されていないので心配。
- △新転任だからといって意見をさえぎられることも多い。相談しろといわれてもしづらい雰囲気がある。
- △学部や年数が違うことで、なかなか個別に意見の交換や質問できる機会がない。

以上、一部を紹介しました。それぞれの文言の中に、私たちが求める答えがちりばめられているようです。



窯業・小皿作り

理科・実験



ポツチャゲーム

視覚支援の実際

草木染め



(5) 【私の自慢する教材】集 (別章参照)

A4サイズ一枚に一人ひとりが自分の実践を振り返ってまとめることにしました。本校独自の取り組みですが、昨年度は初任者だけでまとめて全校の先生方に配布しました。

今年度は、1～5目の先生方にも呼びかけて取り組みます。何故、この教材なのか・教材の写真・学習活動の流れ・児童生徒の変容・気づきや改善点等の項目で振り返り、実践集として一つにまとめ全校に配布する計画です。

6 まとめにかえて

若い先生方が一緒になってクラスを運営・指導する姿には活気がみられます。反面、児童・生徒の実態把握や指導と評価の一体性といった側面で悩んでいる姿もみられます。

教員基礎力アッププロジェクト会議としては、今後の京都府の特別支援教育を担っていく初任者の勤務校研修の年間計画の立案・実施の在り方や2～5年目までの教職員及び転入者の研修課題を検証・改善していけるように努めます。