

「大阪府教員等研修計画」活用のために

【Part 2】校内研修プログラム

～大阪府教員等育成指標「OSAKA 教職スタンダード」～

はじめに・・・～校内研修プログラムの作成にあたって～

大阪府では、府教育センターが平成 26 年度に、教員に必要とされる資質・能力を経験や職責に応じて整理した「OSAKA 教職スタンダード」を、平成 27 年度に管理職やミドルリーダーに向けた「スクールリーダースタンダード」を作成し、教員研修の体系化を図ってきました。

国においては、平成 28 年に「教育公務員特例法」が改正され、教育委員会と教員養成を担う大学等とで構成する「教員育成協議会」を設置し、養成・採用・研修を通じて一体的に教員の資質・能力の向上に取り組むための「指標」を策定することとなりました。

「大阪府教員育成協議会」では、これまでの「指標」の見直し・改定を行うとともに、全ての教員の計画的な研修受講に向け、「大阪府教員等研修計画」を作成しました。

今回、校内研修において、教員一人ひとりが「教育活動のどの場面でどの資質・能力が育っているのか」を育成指標に照らし合わせて確認するとともに、それぞれの資質を高めることが学校の組織力の向上につながるよう、本プログラムを作成しました。

目次

※【領域】・・・5つの資質・能力

【項目】・・・15の項目

P 5	はじめに～校内研修プログラムの作成にあたって～ / 目次
P 6	校内研修プログラムの構成について
P 7～8	【領域】Ⅰ「教育への情熱と教員に求められる基礎的素養」 【項目】1「人権尊重の精神」
P 9～10	【領域】Ⅲ「学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力」 【項目】7「協働して取り組むことができる力」
P 11～13	【領域】Ⅳ「子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力」 【項目】10「授業を構想する力」
P 14～15	【領域】Ⅴ「子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力」 【項目】13「子どもを理解し、一人ひとりを指導する力」
P 16～17	【領域】Ⅴ「子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力」 【項目】15「子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力」

校内研修プログラムの構成について

領域：育成指標の5つの資質・能力を表しています。

I	教育への情熱と教員に求められる基礎的素養	P 7
II	社会人としての基礎的素養	
III	学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力	P 9
IV	子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力	P11
V	子どもたちの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力	P14、16

項目：5つの資質・能力のうち、育成すべき指標を示しています。

I	1 人権尊重の精神	2 危機管理能力	3 学び続ける力
II	4 課題解決能力	5 法令遵守の態度	6 事務能力
III	7 協働して取り組むことができる力	8 ネットワークを構築する力	9 マネジメントする力
IV	10 授業を構想する力	11 授業を展開する力	12 授業を評価する力
V	13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	14 子どもの集団づくりを指導できる力	15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力

【ねらい】指標が示す、育成すべき具体的な資質・能力をまとめたものです。

キャリアや経験年数に応じて育成すべき指標を表したもの

第4期 キャリアの成熟期

第3期 ミドルリーダー深化期

第2期 ミドルリーダー発展期

第1期 初任期

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）

校内研修の流れ案

活動	研修全体を通じたポイントと留意点
※ 活動の流れを表したもの	※ 各活動において育成する指標を具体的に表したもの

校内研修 指導用資料

【研修のねらい】

活動	話し合う際の留意点
※ 校内研修の指導者として、把握しておくべき流れ	※ 校内研修の指導者として留意する点

領域：I 教育への情熱と教員に求められる基礎的素養

項目：1 人権尊重の精神

【ねらい】「子どもの気持ちや願い、背景を理解し、人権尊重の精神に基づいて指導できる力」の育成

第4期 キャリアの成熟期—人権尊重を基盤とした学校づくりができる—

- 人権尊重の理念に基づき、学校経営計画の策定に参画することができる。
- 人権教育に関わる校内の課題について、全教職員に適切に指導することができる。

第3期 ミドルリーダー深化期—学校の人権教育及び地域啓発を企画・推進し、教職員を指導できる—

- 学校の課題を把握し、課題解決に向けた企画・推進の中心的役割を果たすことができる。
- 地域・関係諸機関と連携して、人権尊重の教育を推進し、教職員に助言することができる。
- 子どもが情報モラルを身に付けるような取組みを企画し、校内で推進できる。

第2期 ミドルリーダー発展期—学校の人権教育推進のために行動できる—

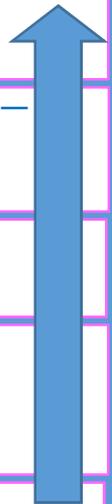
- 学校の課題を把握し、課題解決に向けて取組みを進めることができる。
- 人権尊重の教育を推進するために、経験の少ない教職員に助言することができる。

第1期 初任期—人権尊重に基づいた子ども理解ができ、指導することができる—

- 子ども一人ひとりを尊重し、豊かな人間関係を築くとともに、子どもの気持ちや願いを理解した上で、適切な指導ができる。
- 偏見や差別につながる情報を見抜けるよう子どもへの適切な指導ができる。
- 情報社会において、子どもがルールやマナーを守って情報を集めたり発信したりできるよう、指導できる。

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）—人権意識、人権感覚を身に付けている—

- 個人の尊厳をはじめ、自他の人権を尊重することの意義や必要性を認識し、態度やスキルを身に付けている。
- 様々な人権課題についての基礎的な知識を持ち、偏見や差別につながる情報を見抜く力を身に付けている。
- 情報社会の参画にあたって、ルールやマナーを守って情報を集めたり発信したりできる。



校内研修の流れ案

活動	研修全体を通したポイントと留意点
<p>1 アイスブレイキング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己紹介をしながら、リーダー・時計係・記録係を決定。 ・研修のねらいを確認する。 <p>2 ワーク1 個人⇒グループ</p> <p>【課題発見】☆課題のある子どもに気付く</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個人 <ul style="list-style-type: none"> ・授業やクラブ活動等で気になる子どもについて、なぜ気になるのか理由を付箋に書き出す。 ○グループ <ul style="list-style-type: none"> ・グループ内で、個人ワークで書いた付箋を模造紙に貼りながら、気になる子どもについて発表する。 ○付箋は発表者ごとにグルーピングする。 <p>3 ワーク2 グループ</p> <p>【課題解決】☆子どもの気持ちや背景を理解し、支援の体制を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワーク1で取りあげられた子どものうち一人について、子どもの気持ち、願い、背景、子どもを支援する体制等について話し合う。 <p>4 研修のまとめと振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループごとにワーク2の内容を発表する。 	<p>※ グループの構成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 1グループは4～6人程度を想定。 ② 教職経験年数が偏らないようグループを編成する。  <p>チェック ✓ 子どもの気持ち、願い、背景を理解したうえでどうすれば適切な指導ができるかを考えることがポイント</p> <p>【第1期の資質・能力】</p>  <p>チェック ✓ グループのリーダーは、発表を聞きながら、経験の少ない教職員が気になる子どもの見方や関わり方について振り返ることができるよう適宜助言できるかがポイント【第2期の資質・能力】</p> <p>チェック ✓ 研修のリーダーは、発表で取りあげられた子どもについて学年等に引き継ぐとともに、必要に応じて地域や関係諸機関に引き継ぐ手立てを示すことができるかがポイント【第3期の資質・能力】</p>

【研修のねらい】

子どもの気持ちや願い、背景を理解するために、一人ひとりの教員ができることは何か、その取組みについて話し合う。

活動	話し合う際の留意点
<p>1 アイスブレイキング</p> <ul style="list-style-type: none"> ○夢中になっていること、趣味 ○最近の授業でとてもうまくいったこと、失敗したこと ○昨日の睡眠時間 など <p>2 ワーク1 個人⇒グループ</p> <p>【課題発見】 ☆課題のある子どもに気付く</p> <ul style="list-style-type: none"> ○遅刻、欠席、早退が急に増えた。 ○友人関係が急に変わった。 ○保健室に行くことが多くなった。 ○教職員を避けている。 ○休み時間に職員室のあたりをうろろしている。 ○けがや傷が多くなった。 ○来ている服がいつも同じ、または清潔ではない。 <p>3 ワーク2 グループ</p> <p>【課題解決】 ☆子どもの気持ちや背景を理解する</p> <p style="padding-left: 20px;">例：「遅刻、欠席、早退が急に増えた子ども」について、子どもの気持ちや背景を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○勉強が分からなくなっている。 ○学校に来ることや教室にいるのが嫌。 ○友だちとけんかをしていたり、友人関係に変化がある。 ○生活が不規則になっている。 ○保護者の仕事や家庭環境等に変化。 <p>☆支援の体制を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもに関わる様々な教職員（教科担任や部活動顧問、養護教諭など）から広く情報収集する。 ○学年主任・管理職等と情報を共有する。 ○保護者との関係に注意しながら、子どもの家庭での様子を聞き取る。 ○家庭訪問するなど、家庭での様子に注意する。 <p>4 研修のまとめと振り返り</p>	<p>チェック ✓ 【場をあたため、話せる雰囲気をつくるために】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 無理に話す必要はなく、話せる範囲で OK です。 ※ 聞く側は批判や評価をせず、受け止めましょう。 ※ ここでは深く追及しないようにしましょう。 <p>チェック ✓ 【気になる子どもについて、共有するために】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 互いに気付きがあることが大切です。 ※ 相手を否定せず丁寧に聞きましょう。 ※ いつからそのことが気になっているか、なぜそう感じているかなどを出し合ひましょう。 <div style="text-align: center;">  </div> <p>チェック ✓ 【人権尊重の観点に立って理解を深め、対応を考えるために】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 子どもの気持ちになってみるのが大切です。 ※ 子どもの責任にするのではなく、子どもを取り巻く環境等さまざまな可能性について考えることが大切です。 ※ 一人の子どもをいろいろな視点から見つめることが大切です。 <p>チェック ✓ 【組織として子どもに寄り添い、関わるために】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 子どもの命を守るのは自分たちだという確認が大切です。 ※ 学年、委員会・分掌等、チームで取り組むことが大切です。 ※ 具体的な関係機関等と連携し、子どもを支援することが大切です。

◆研修資料 人権教育リーフレット (http://wwwc.osaka-c.ed.jp/matters/humanrights_files/leaflet/page.html)

領域：Ⅲ 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力

項目：7 協働して取り組むことができる力

【ねらい】「教育活動は組織活動であることを理解し、組織が最大限の力を発揮できるような個人の動き方を理解し実践できる力」の育成

第4期 キャリアの成熟期—学校力を高めることができる—

- 教育の情報化を推進するとともに、一人ひとりの教職員の役割と能力を活用し、協働的な組織をつくることができる。
- 学校・家庭・地域・関係諸機関と協働し、学校力を高めることができる。

第3期 ミドルリーダー深化期—組織力を高めることができる—

- 一人ひとりの教職員の強み・弱みを踏まえ、組織全体の特色を意識し、協働的な組織づくりを進めることができる。
- 相手の気持ちや立場を理解しながら、他の教職員に対し適切な助言を行うことができる。

第2期 ミドルリーダー発展期—チーム力を高めることができる—

- 学校教育目標達成に向けて、学年・分掌等の要となり、気持ちのそろった教職員集団づくりに努めることができる。
- 後輩に適切な助言ができ、先輩や管理職に相談しながら、機能的な組織づくりに努めることができる。

第1期 初任期—組織の一員としての自覚を持っている—

- 学校教育目標達成に向けて、組織の一員として、協働的に行動することができる。
- 管理職や先輩教職員、同僚の話を謙虚に受け止め、組織に積極的に参画しようとする事ができる。

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）—集団の中で協働的に行動することができる—

- 傾聴の姿勢を持つとともに、自分の意見を的確に述べ、適切なコミュニケーションを図ることができる。
- 集団の中で協働的に行動することができる。



校内研修の流れ案

活動	留意点
<p>1 アイスブレイキング 自己紹介をしながら、代表・時計係・記録係を決定</p> <p>2 ワーク1 個人⇒グループ 【課題発見】☆学校の課題を洗い出す</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個人 <ul style="list-style-type: none"> ・学級・学年・分掌等、自分の担当する業務の中で、課題に感じていることを付箋にまとめる。 ○グループ <ul style="list-style-type: none"> ・課題が、子ども・教職員・保護者のいずれに影響するものか分類し、整理する。また、それぞれについて、どのように影響しているかを発表する。 <p>3 ワーク2 グループ 【課題解決】☆課題をどのように解決するかを考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワーク1で協議した課題について、協働して取り組むことで初めて解決できるものを選び、その解決策について話し合う。 <p>4 研修のまとめと振り返り。 ○グループごとにワーク2の内容を発表する。</p>	<p>※ グループの構成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 1グループは4～6人程度を想定。 ② 教職経験年数が偏らないようグループを編成する。 <p>チェック ✓ 子どもの学校生活とのつながりや、教職員・保護者との関わり等の視点から業務の課題をあげているかがポイント</p> <p>【第1期の資質・能力】 ○発表者ごとに付箋を貼り付ける。 ○グループ協議で新たに見つけた課題があれば、追加する。</p> <p>チェック ✓ グループのリーダーは、発表を聞きながら、経験の少ない教職員に、他の人に働きかける方法等について助言できるかがポイント</p> <p>【第2期の資質・能力】 チェック ✓ 研修のリーダーは、発表のあった内容について、類似した事例等を紹介し、組織としての課題解決に向けたヒント等を示せるかがポイント</p> <p>【第3期の資質・能力】</p>

【研修のねらい】

校内の課題を共有するとともに、教員間の交流を通して共に課題に立ち向かう意識の醸成を図る。

活動	留意点
<p>1 アイスブレイキング</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学生時代に取り組んだ部活動について ○ 自分が教員になった理由 ○ ボランティアの経験について など 	<p>チェック 【場をあたため、話せる雰囲気をつくるために】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 無理に話す必要はなく、話せる範囲で OK です。 ※ 聞く側は批判や評価をせず、受け止めましょう。 ※ ここでは深く追及しないようにしましょう。
<p>2 ワーク1 個人⇒グループ</p> <p>【課題発見】☆ 学校の課題・実態を知る</p> <p>「子どもに影響しているもの」</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特別教室の片付けが十分でないため、子どもが実験・実習を実施する際にスムーズに進められない。 <p>「教職員に影響しているもの」</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 前年度の業務についての記録が不十分であることに加え、前年度担当者が異動のため仕事の全容が把握できない。 <p>「保護者に影響しているもの」</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学級間、学年間で連絡・報告の頻度や情報量が異なるため、保護者への情報量にムラがある。 	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 互いに気付きがあることが大切です。 ※ 相手を否定せず丁寧に聞きましょう。 ※ 出された意見が新たな視点（気づき）につながることもあります。
<p>3 ワーク2 グループ</p> <p>【課題解決】☆ 協働によって課題を解決する方法を考える</p> <p>例：前年度の業務についての記録が不十分であることに加え、前年度担当者が異動のため仕事の全容が把握できない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ どの仕事においても、1 人しかわからないというような役割分担にしない。主担当、副担当など複数で仕事を進められるようにする。 (主担当、副担当における協働) ○ 引き継ぎ書の作成にあたり、様式を統一し、その都度自分の担当について記録をしていくように校内で徹底する。 …………… (主担当と副担当、分掌、教科における協働) ○ 一年間が終了する際には、引き継ぎ書が完成している状態にする …………… (全校的な業務整理に向けた協働) <p>4 研修のまとめと振り返り</p>	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 課題に対して、具体的に解決を考えることが大切です。 ※ 一つの課題に対して、いろいろな解決の方法や段階があることに注意しましょう。 ※ だれが、どのように協働する必要があるか、考えましょう。 <p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 一人ひとりの教職員の強み・弱みを考えて、組織的な対処の可能性を探りましょう。 ※ いろいろな立場、気持ちの教員が協働して、チームとして解決する方法を考えましょう。

領域：IV 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力

項目：10 授業を構想する力

【ねらい】「学習内容のねらいを明確にして、子どもの実態に即して創意工夫した学習指導案等を作成できる力」の育成

第4期 キャリアの成熟期—研究体制を整え、組織的な取組みを進めることができる—

- 教員の授業を観て指導・助言するとともに、授業改善に向けての組織的な取組みを進め、目標達成のための研究体制を整えることができる。
- 障がい特性や発達の課題等を踏まえるなど、子ども一人ひとりの状況や課題に応じた学習指導について、具体的な指導・助言を行うことができる。

第3期 ミドルリーダー深化期—他の教員に授業の構想について助言ができる—

- 他の教員が授業を計画する際に授業の構想について助言することができる。
- 他の教員に対して単元の指導と評価の計画や評価規準について助言することができる。
- 他の教員に対して個に応じた指導内容や支援方法について助言することができる。

第2期 ミドルリーダー発展期—創意工夫した学習指導案を作成することができる—

- 教材を深く理解し、子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じて ICT を活用するなど創意工夫を凝らした授業を計画することができる。
- 経験の少ない教員の指導案づくりや効果的な ICT の活用について助言することができる。

第1期 初任期—子ども主体の学習指導案を作成することができる—

- 学習指導要領に基づいた子ども主体の学習指導案を作成することができる。
- 教材を理解し、ねらいを明確にした単元の指導と評価の計画を立てるとともに、基礎基本の定着を図り、知識を活用する力を育む学習指導案を作成できる。
- ユニバーサルデザインの観点や効果的な ICT 活用の観点を踏まえた学習指導案を作成することができる。

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）—学習指導要領を理解している—

- 学習指導要領解説を熟読し、学習指導や自立活動の在り方を理解して、授業のイメージをもつことができる。
- 自立活動の考え方や指導内容などを学んでいる。
- 授業における ICT を活用した学習場面を理解している。

項目：11 授業を展開する力

【ねらい】「子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じて、子どもの力を伸ばせるような授業を展開できる力」の育成

第4期 キャリアの成熟期—個々の教員の実態を把握し、意欲を引き出すことができる—

- 教員個々の実態を把握し、授業改善に向けて適切に指導・助言するとともに教員の意欲を引き出すことができる。
- 学校の代表として、研究【公開】授業をするなど他の学校や地域等へ発信することができる。

第3期 ミドルリーダー深化期—授業展開について助言ができる—

- 校内の模範として、研究【公開】授業ができる。
- 授業の展開について、個に応じた指導方法・支援方法や効果的な ICT の活用方法を他の教員に具体的に助言することができる。
- チームティーチング(T・T)の教員の授業内での役割について適切に指示・助言ができる。

第2期 ミドルリーダー発展期—子どもの実態に応じた授業展開ができる—

- 子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じ、指導方法・支援方法を工夫して授業を展開することができる。
- 積極的に授業を公開するとともに経験の少ない教員に授業展開について助言することができる。
- チームティーチング(T・T)の授業を自分がリードして行うことができる。また、サブティーチャーの授業内での役割について適切に指示ができる。

第1期 初任期—基本的な授業スキルを実践に生かすことができる—

- 授業を行うための適切なスキル【説明・指示・板書・発問等】を身に付け、子どもの状況を把握しながら、単元や本時の目標を明確にし、授業を実践できる。
- ユニバーサルデザインの観点に基づいて、すべての子どもにとってわかりやすい授業を実践できる。
- 授業のねらいを実現するために、学習場面に応じて ICT を効果的に活用することができる。

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）—授業に必要な基本的なスキルを身に付けている—

- 授業を活性化するためのコミュニケーションスキル【聴く・話す・伝える等】を身に付けている。
- 支援の必要な子どもの対応にあたり、様々な教育に関する基礎的知識を身に付けている。

項目：12 授業を評価する力

【ねらい】「評価の観点を理解し、授業評価シートや授業改善シート等を活用して授業を評価し、改善できる力」の育成

第4期 キャリアの成熟期—授業改善のための体制を構築することができる—

- 教員個々の授業を適切に指導・助言することができる。
- 授業改善のための体制を構築し、具体的な取組みを示すことができる。
- ICTを活用した成果や課題の共有・改善を図り、各教員が主体的に取り組める環境づくりを推進することができる。

第3期 ミドルリーダー深化期—授業評価力を身に付けている—

- 授業参観のポイント【授業改善シート等】を分析し、校内研究体制の推進を図ることができる。
- 研究討議会を進行したり、他の教員の授業を分析し、助言したりすることができる。
- 障がい特性や発達等の理論に基づいて指導方法・支援方法等を分析し、校内研究体制の推進を図ることができる。

第2期 ミドルリーダー発展期—授業改善を推進する—

- 自分の授業を客観的かつ謙虚に振り返り、他の教員の良いところを取り入れて積極的に授業改善ができる。
- 研究討議会等で、他の教員の授業について、積極的に自分の意見を言うことができる。
- 指導方法・支援方法について、一人ひとりの教育的ニーズに合ったものに適宜修正していくことができる。

第1期 初任期—様々な方法を用いて自分の授業を振り返る—

- 授業評価シートやアンケートフォームなどのICT活用を通して授業の振り返りを行うことができる。
- 他の教員の授業を観たり、意見を受けたりして、自分の授業改善に努めることができる。

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）—授業評価とは何かを知る—

- 授業改善のために、目標に準拠した評価、指導と評価の一体化の意義を理解している。
- 評価方法について理解している。



校内研修の流れ案

活動	研修全体を通じたポイントと留意点
<p>1 アイスブレイキング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己紹介をしながら、リーダー・時計係・記録係を決定。 ・研修のねらいを確認する。 <p>2 ワーク1 個人⇒グループ</p> <p>【課題発見】☆授業を通して子どもに身につけたい力を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個人 <ul style="list-style-type: none"> ・授業において、子どもに身につけたい力について、付箋にまとめる。その理由についても考える。 ○グループ <ul style="list-style-type: none"> ・グループ内で、個人ワークで書いた付箋を模造紙に貼りながら、子どもに身につけたい力とその理由について発表する。 <p>3 ワーク2 グループ</p> <p>【課題解決】☆日々の授業の取組みが、育てたい児童・生徒の育成につながっているか、成果と課題を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワーク1で取りあげられた子どもに身につけたい力の育成のために授業で成果がでている取組みについて話し合うとともに、課題だと思ふ点をあげ、身につけるためにどうすればよいか課題解決策について話し合う。 <p>4 研修のまとめと振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループごとにワーク2の内容を発表する。 	<p>※ グループの構成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 1グループは4～6人程度を想定。 ② 教職経験年数が偏らないようグループを編成する。 <p></p> <p>チェック ✓ 子どもに身につけたい力について、その理由を考えることで、ねらいを明確にして授業計画を立てることが大切であることに気付くかがポイント</p> <p>【第1期の資質・能力】</p> <p></p> <p>チェック ✓ グループのリーダーは、発表を聞きながら、経験の少ない教職員が授業案を作るにあたり、教材を深く理解し、子どもの発達段階や認知特性に合った工夫ができるよう適宜助言できるかがポイント</p> <p>【第2期の資質・能力】</p> <p>チェック ✓ 研修のリーダーは、他の教職員に対して、授業計画をたてる際の構想や評価の計画等について、具体的な助言ができるかがポイント</p> <p>【第3期の資質・能力】</p>

【研修のねらい】

研究授業前の校内研修として、日々の教育活動と学校教育目標とをつなぎ、今求められる授業とは何かを全教員で考え、イメージを共有すること。

活動	話し合う際の留意点
<p>1 アイスブレイキング</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教員をめざしたきっかけや理由 ○最近の授業でとてもうまくいったこと、失敗したこと ○最近夢中になっていること など <p>2 ワーク1 個人⇒グループ</p> <p>【課題発見】☆授業を通して育てたい児童・生徒像について考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○コミュニケーション能力を育てたい ○自分で考えて行動できるようにしたい ○困っている人をみたら声をかけることができるようにしたい ○違う文化も認めることができるようにしたい ○みんなと協力して何かをやりとげることができるようにしたい <p>3 ワーク2 グループ</p> <p>【課題解決】☆日々の授業の取組みが、育てたい児童・生徒の育成につながっているか、成果と課題を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○授業でコミュニケーション能力をどのように育てているか ○授業において自分で考えて行動できるように育てているか ○授業で困っている人をみたら声をかけることができるようにしているか ○違う文化も認めることができるように授業で育てているか ○授業でみんなと協力して何かをやりとげることをしているか <p>☆自校で、今求められる授業は何かを考える</p> <p>4 研修のまとめと振り返り</p> <p>☆ワーク2で出た項目の中から、特に自分が今担当している授業で率先して焦点を当てていこうとする項目を考える</p> <p>☆配付された指導案のひな型を用いて、上に挙げた項目を踏まえた研究授業の内容を考える</p>	<p>チェック 【場をあたため、話せる雰囲気をつくるために】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 無理に話す必要はなく、話せる範囲で OK です。 ※ 聞く側は批判や評価をせず、受け止めましょう。 ※ ここでは深く追及しないようにしましょう。  <p>チェック 【育てたい児童・生徒像を共有するために】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 互いに気付きがあることが大切です。 ※ 否定しないで丁寧に聞きましょう。 ※ なぜそう考えるかなどを出し合ひましょう。  <p>チェック 【カリキュラム・マネジメントの視点で】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 自分の授業を振り返ることができていますか。 ※ 児童・生徒の実態に応じた授業展開ができていますか。 ※ 教材を深く理解し、子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じて創意工夫を凝らした授業を計画できているか、確認しましょう。 <p>チェック 【組織として授業研究に関わるために】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 授業参観のポイント及び [授業改善シート等] を提示しましょう。

◆研修資料 大阪府教育センターウェブサイトの「大阪府・大阪府教育センターの取組（教材・資料等）」ページ

(http://wwwc.osaka-c.ed.jp/category/forteacher/teachers_1.html)

【ねらい】「子どもや保護者の思いや背景、支援のニーズを把握した上で、適切なかかわりや助言を行うことができる力」の育

第4期 キャリアの成熟期—多様な場面を想定した指導・助言ができる—

- 行動観察及び発達段階等、多角的な観点に基づいて子どもの状況を把握し、あらゆる場面で子どもの特性に合わせた適切な関わりがもてる。
- 子どもの特性に合わせた適切な関わりについて、他の教職員に対して助言するとともに、学校全体で連携した指導・支援を推進することができる。

第3期 ミドルリーダー深化期—子ども対応のロールモデルとなることができる—

- 子どもへの対応の仕方について、校内のロールモデルとなるスキルを身に付け、他の教職員に適切な助言ができる。
- 行動観察だけでなく、関係機関から得られた情報や客観的指標を踏まえた上で、子どもの状況や特性を把握し、適切な対応ができる。

第2期 ミドルリーダー発展期—子どもどうしのコミュニケーションを促進できる—

- 保護者の思いや家庭背景を踏まえた子ども理解を深め、子どもどうしのコミュニケーションを促進できる。
- 子ども一人ひとりの状況に応じた指導の方法について、経験の少ない教職員に指導・助言することができる。
- 通常の学級と支援学級との交流及び共同学習を計画的に進めることができる。

第1期 初任期—個に応じた指導・支援ができる—

- 保護者の思いや家庭背景を踏まえて子どもを理解することができる。
- 必要に応じて、「個別の教育支援計画」及び「個別の指導計画」を作成するなど、子ども一人ひとりのニーズや状況に応じた指導・支援を進めることができる。

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）—子どもの良さを見つけることができる—

- 傾聴の大切さを理解しており、周囲の状況を判断して、子どもに適切な声かけをすることができる。
- 基礎的環境整備や合理的配慮などの基本理念について理解している。
- 子ども一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導・支援に関する基礎的な知識を身に付けている。

校内研修の流れ案

活動	留意点
<p>1 アイスブレイキング 自己紹介をしながら、代表・時計係・記録係を決定</p> <p>2 ワーク1 個人⇒グループ 【課題発見】☆子どもの日常生活を意識する</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個人 ・学校生活において、「子どもの日常生活がうかがえる場面」を考え、付箋にまとめる。 ○グループ ・「表面に現れているもの」と「背景に隠れているもの」に分けて、グループ分けをする。それぞれ、どのような場面があるかを発表する。 <p>3 ワーク2 グループ 【課題解決】☆子どもの実態を踏まえ、子どもどうしをどのようにつなぐかを考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワーク1で話された場面をもとに、子どもにとって必要な支援の在り方や、子どもどうしのコミュニケーションの方法等について話し合う。 <p>4 研修のまとめと振り返り。 ○グループごとにワーク2の内容を発表する。</p>	<p>※ グループの構成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 1グループは4～6人程度を想定 ② 教職経験年数が偏らないようグループを編成する。 <p>チェック ✓ 子ども・保護者の思いや家庭背景を踏まえた視点を持っているかがポイント</p> <p>【第1期の資質・能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○発表者ごとに付箋を貼り付ける。 ○グループ協議で新たに見つけた視点があれば、追加していく。 <p>チェック ✓ グループのリーダーは、発表を聞きながら、経験の少ない教職員に適宜助言できるかがポイント</p> <p>【第2期の資質・能力】</p> <p>チェック ✓ 研修のリーダーは、発表のあった事例についてロールモデルや好事例等を紹介し、必要に応じて関係機関等から得られた情報を踏まえた適切な助言ができるかがポイント</p> <p>【第3期の資質・能力】</p>

【研修のねらい】

子どもの日常生活が見える場面を通して、子どもを見る視点を持ち、子ども理解のスキルを高める。

活動	留意点
<p>1 アイスブレイキング</p> <ul style="list-style-type: none"> ○休日の過ごし方について ○最近の授業でとてもうまくいったこと、失敗したこと ○昨日の睡眠時間 など 	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 無理に話す必要はなく、話せる範囲で OK です。 ※ 聞く側は批判や評価をせず、受け止めましょう。 ※ ここでは深く追及しないようにしましょう。
<p>2 ワーク1 個人⇒グループ</p> <p>【課題発見】☆子どもの日常生活を意識する</p> <p>「表面に現れているもの」</p> <ul style="list-style-type: none"> ○休み明けの様子、休み時間の過ごし方 ○給食の食べ方・残し方、弁当の有無や入っているもの ○服装や髪形の変化や汚れ（季節に合っているか等） <p>「背景に隠れているもの」－知ろうとすることで見えてくるもの－</p> <ul style="list-style-type: none"> ○日記や作文の量、内容 ○子どもどうしの会話、保健室でのやり取り、友だち関係 ○家庭訪問、電話連絡 	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 互いに気付きがあることが大切です。 ※ 否定しないで丁寧に聞くことが大切です。 ※ 出された意見が新たな視点（気づき）につながることもあります。
<p>3 ワーク2 グループ</p> <p>【課題解決】☆子どもの実態をさまざまな視点から把握する</p> <p>例：休み明けの月曜日はハイテンション（学校以外での要因）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○土日に楽しい出来事があった。 ○家で話を聞いてもらえず、話したい気持ちが強い。 ○夜遅くまで起きていたため、そのままの勢いが持続している。 <p>☆実態を把握したうえで、子どもどうしのコミュニケーションを促進する方法について考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ○班ノートや日記などのツールを活用した取組み ○S H Rの運営・内容について見直し ○互いに聴きあえる集団づくり（授業でのグループ学習等） 	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 子どもの気持ちになってみるのが大切です。 ※ 子どもの行動だけを表面的に捉えず、その背景にあるものも意識しましょう。 ※ 一人の子どもをいろいろな視点から見つめることが大切です。 <p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 学年等、チームで取り組むことが大切です。 ※ 取組みをすすめるにあたっては、どの子どもに焦点をあてているかチームで共通認識を持つことが大切です。 ※ 気になる子どもについては、家庭訪問等、保護者としっかり連携しましょう。
<p>4 研修のまとめと振り返り</p>	

◆研修資料 教職員人権研修ハンドブック Q1・6・7・9・27

(<http://www.pref.osaka.lg.jp/kotogakko/kyousyokuinsisitu/jinkenkenkyuhandbook.html>)

領域：V 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力

項目：15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力

【ねらい】「子どもが学校の中で居場所や活躍する場面をつくり相互に認め合える集団を育成できる力」を育成

第4期 キャリアの成熟期—学校として集団づくりのビジョンを提案することができる—

- 学校教育目標やめざす子ども像を学校内外に発信し、具体的な取組みを示し、その実現に向けた組織運営ができる。
- 通常の学級や支援学級、通級指導教室等での先進的な実践事例や交流及び共同学習に関する取組み等を学校内外に発信し、支援教育に対する理解と啓発を推進することができる。

第3期 ミドルリーダー深化期—学校全体の実態把握ができる—

- 子どもの自立のために、家庭や地域、関係機関とも協働することができる。
- 支援教育の観点や様々な配慮の必要な子どもたちに対する取組事例に精通し、他の教職員に対して適切な指導や助言することができる。

第2期 ミドルリーダー発展期—学年全体の実態把握ができる—

- 学年全体の子どもの実態を把握し、より望ましい集団づくりを他の教職員とともに組織的に進めることができる。
- 子ども一人ひとりの自立を促し、相互に違いを認め合い、高め合う集団づくりができる。
- 通常の学級と支援学級及び通級指導教室等との連携を進め、効果的な交流及び共同学習を実践することができる。

第1期 初任期—学級の子ども一人ひとりの実態把握ができる—

- 学級の子ども一人ひとりの実態を把握し、学級の課題をとらえ、その背景を多角的に分析できる。
- 子ども一人ひとりに居場所があるような、相互に違いを認め合う集団づくりができる。
- 進級・進学前の学年や学校からの情報、家庭、地域、関係機関等からの情報を収集し、子ども一人ひとりの実態把握ができる。

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）—つくりたい学級等をイメージすることができる—

- 自分の理想とする学級像等を持ち、子どもの発達段階に応じた集団のあり方を理解し、集団づくりのてだてをイメージできる。
- 「ともに学び、ともに育つ」教育の理念を理解している。

校内研修の流れ案

活動	留意点
<p>1 アイスブレイキング 自己紹介をしながら、代表・時計係・記録係を決定。</p> <p>2 ワーク1 グループ 【課題発見】☆学級の課題・実態を知る ○各クラスの学級目標について、個別に議論 ・設定した目標に至った経緯や、学級の課題、子どもの実態についてグループ内で発表 ・グループ内で学級目標を並べ、学年としての課題について話し合う。 ○話し合った内容について発表する。</p> <p>3 ワーク2 グループ 【課題解決】☆子どもの持っている力を引き出す ○学年の行事予定表を基に、各学期の山場となる取組みについて、子どもが主体的に行動できる方法等を話し合う。</p> <p>4 研修のまとめと振り返り。 ○グループごとにワーク2の内容を発表する。</p>	<p>※ グループの構成について</p> <p>① 1グループは4～6人程度、できるだけ担当者で構成 ② 教職経験年数が偏らないようグループを編成する。</p> <p>チェック 学級の子どもの実態を踏まえた学級目標を設定できているかがポイント</p> <p>【第1期の資質・能力】 チェック グループのリーダーは、発表を聞きながら、学年としての課題を把握し、学年全体で取り組める視点で話し合うことができるかがポイント</p> <p>【第2期の資質・能力】 ○出されたアイデアは模造紙等へ書き出しておく。</p> <p>チェック 研修のリーダーは、発表のあった内容について、地域や関係諸機関と協力できる手だてを示すことができるかがポイント【第3期の資質・能力】</p>

校内研修 指導用資料

【研修のねらい】

交流を通して学年のチームワークをはぐくむ土壌を作るとともに、各学年の持つ可能性と課題を共有する。

活動	留意点
<p>1 アイスブレイキング</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学生時代、印象に残っている担任について ○自分が教員になった理由 ○一番好きな学校行事など 	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 無理に話す必要はなく、話せる範囲で OK です。 ※ 聞く側は批判や評価をせず、受け止めましょう。 ※ ここでは深く追及しないようにしましょう。
<p>2 ワーク1 グループ</p> <p>【課題発見】☆学級の課題・実態を知る</p> <p>例：「各クラスの学級目標」に係る担任の願い・思い</p> <ul style="list-style-type: none"> ○一人ひとりが自信をもってほしい ○コミュニケーション力をつけてほしい ○クラス全員が一人も欠けることなく、毎日を過ごしてほしい ○学力をつけてほしい ○子どもの持っている良さを引き出したい 	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 互いに気付きがあることが大切です。 ※ 否定しないで丁寧に聞くことが大切です。 ※ 担任の願いの裏には、子どもの課題が隠れていることがあります。
<p>3 ワーク2 グループ</p> <p>【課題解決】☆子どもの実態を把握し、子どもの持っている力を引き出すための目標設定</p> <p>例：1学期の山場について</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「遠足」に関して、行き先や当日の行動について生徒の意見を聞く。 ○「球技大会」で種目選定、特別賞など独自のものを取り入れる。 ○「体育祭」について、学年で共通のキャラクターを作成する。 ○「生徒会」とタイアップした取組を考える（遅刻0キャンペーン等） 	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ あくまでも主役は子どもであり、教職員が主体的に動くのではないことに注意しましょう。 ※ どの子どもに焦点を置いているかチームで共通認識を持つことが大切です。 ※ なぜこの取組みをするのか、子どもにどんな力をつけたいのかを明確にしましょう。 ※ 子どもが自ら動きたくなる仕掛けについて考えることが大切です。
<p>4 研修のまとめと振り返り</p>	<p>チェック</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 一つの行事をいろいろな視点から見つめましょう。 ※ 学年、委員会、分掌等、チームで取り組むことが大切です。 ※ それぞれの行事が集団づくりのチャンスです。 ※ それぞれの行事は切り離されたものではなく、学校全体の目標の中ですべてつながりがあるものだという意識を持ち、進めていくことが大切です。

◆研修資料 教職員人権研修ハンドブック 26・31

(<http://www.pref.osaka.lg.jp/kotogakko/kyousyokuinsisitu/jinkenkensyuhandbook.html>)