

令和5年度 防府市立佐波中学校 研修概要

I 研修主題・副題

令和5年度研修主題

「わからなさ」を大切に学び、互いを高め合う授業を目指して

①「わからなさ」を大切にする

☆「学び」は「わからなさ」から始まる。

☆「できないこと・わからないこと」は劣っている・恥ずかしいことという価値観を変えたい。

→「わからない」と言えるような環境を大切にしたい。

【学校全体で取り組みたいこと】

- ・偏った指名は避ける。(挙手型の授業にありがち)
- ・小グループ(2人組や4人組)で聴き合う場面をつくる。(生活班と学習班は別にする。少人数だと発言できる生徒もいる。)
- ・生徒に説明させる場面をつくる。
- ・活発に発言する生徒だけでなく、発言のない生徒にも目を向ける。
- ・生徒が書いたものを大切にする。(コメントを入れたり、全体で紹介したりして、なるべく早く返すことをめざす。)

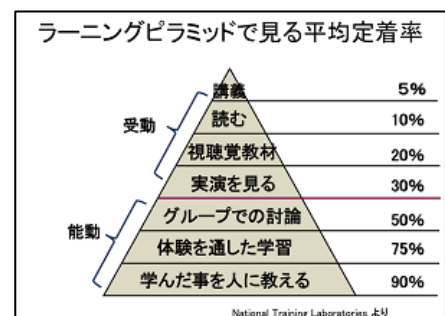
②聴く力を育てる

☆わからない時は「教えて」と聞き、相手に寄りそって丁寧に答えることができる生徒の育成

☆聴き合うことで、一人ひとりが自分の考えに辿り着くことができる教師の手立て

【学校全体で取り組みたいこと】

- ・教師がしゃべりすぎない。
- ・教師が生徒の意見をよく聴く。
- ・「少し背のびの課題」を取り入れ、聴き合う場面を増やす。(形だけではなく、意図をもって設定する。)



③個別最適な学びの実現

☆「個別最適な学び」については以下の2点を大切に、生徒が自己調整しながら学習を進めていくことができるように指導する。

○「指導の個別化」・・・一人ひとりの特性・進度などに応じて指導方法・教材・時間等の柔軟な提供・設定をする。

○「学習の個性化」・・・一人ひとりに応じた活動や課題に取り組む機会を提供する。

☆一人ひとりが、個別の学習状況に応じて、自らの個性が発揮できるように取り組ませるとともに、仲間や様々な人たちとの協働的な学びを大切にしたい。

☆「個別最適な学び」が「孤立した学び」にならないようにする。



【学校全体で取り組みたいこと】

- ・様々な学び方があることを教員も理解し、生徒にとってよりよい学び方（ICTの活用、ワークや家庭学習の取組、授業の取組など）になるよう、教員間で共有し、模索する。
→教員も常にアップデートし、柔軟に対応できる姿勢を大切に！
- ・よりよい学び方を生徒に紹介する。
- ・テストの前にテスト勉強の時間をとるなら、しっかり道しるべを示す。
- ・家庭学習を充実させる手立てを講じる。（自ら考えて自ら学習するための支援）
- ・「学び直し」（10・11・3月）の場を活用する。

生徒がワークを貯め込んで、テスト前に課題に追われるのは避けたい

2 研修の進め方

(1) 人材育成ユニット型研修の推進

学校運営協議会委員も含め、教科の枠を超えたユニットを構成し、ユニット内での役割を明確にしながら授業研究を行うことで授業改善を通じた人材育成を行う。

① 授業実施計画

第Ⅰ期-1学期 第Ⅱ期-2学期 第Ⅲ期-3学期

② 授業研究の進め方

- (1) 指導案作成・検討後、起案（授業者→メンター→研修主任→教務主任→教頭→校長）
役割分担記録（「授業実施記録」、写真）
- (2) 「研究協議記録用紙」「授業実施記録」を印刷
- (3) 授業参観
- (4) 研究協議
- (5) 「研究協議記録」、写真データ等を入力
- (6) 研修職員会で報告

③ ユニットメンバー

知・・・学力向上に向けての取組、やまぐちっ子プリントの活用、ICTの活用

徳・・・道徳教育の充実

体・・・体力向上、授業規律、特別支援、合理的配慮

ユニット	メンター	サポーター	育成対象教員	アドバイザー	特 CN・養・事	学校運営協議会委員	フォロワー
知	上田	原田 田村	藤井 三浦 杉尾	松富		山田 長野 中司	校長 教頭
徳	白井	田中 (田村)	濱田 勝田	小坂 末富 佐竹	藤川	土井 徳本 平田	
体	岡崎	伊藤 福永	中野 中川 中村	徳田	和氣	徳田 村田 藤屋	

☆メンター・・・指導案作成の支援、研究協議でのアドバイス

☆サポーター（ユニットリーダー）・・・研修の企画及び日程調整、研究協議の司会、とりまとめ

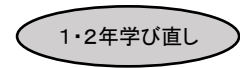
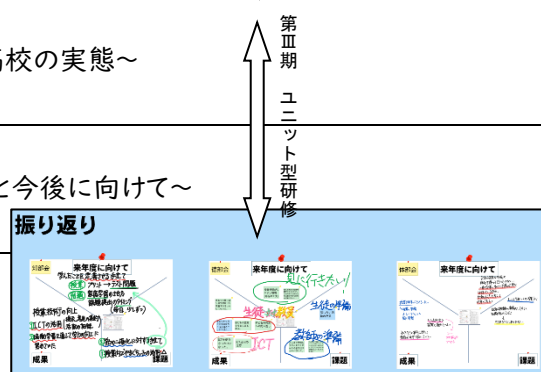
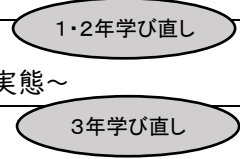
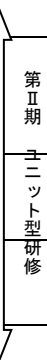
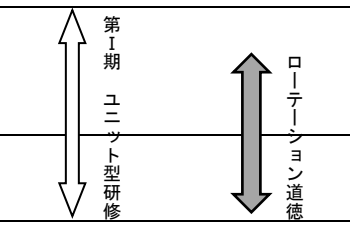
☆育成対象教員・・・資質能力の向上に向けた積極的な授業改善、初任者研修やフォローアップ研修への取組

☆アドバイザー・・・学校運営からの総括的指導

☆特別支援教育 CN、養護教諭、事務職員・・・専門的な立場・視点をふまえた参画とアドバイス

3 研修計画

日付	曜	内容等
4月5日	水	職員会議 ・研修主題の共通理解、学校全体で取り組みたい内容の確認
4月19日	水	研修職員会議 ・研修計画提案・検討、年間計画提案・検討、ユニット型研修の授業者決定
5月8日	月	★学力向上プランの提出
5月24日	水	人権参観日に向けての指導案検討
6月1日	木	人権参観日
6月21日	水	研修職員会議 ・特別支援研修～個別の教育支援計画～
8月18日	金	三校合同研修会 ・小中連携[SP表の活用・道徳科・特別支援]
8月23日	水	研修職員会議 ・学力向上研修～全国学力学習状況調査・確認問題の分析と今後に向けて～ ・第Ⅰ期 ユニット型研修を終えて ★学力向上プラン提出
9月20日	水	研修職員会議 ・ICT研修・学級経営研修～2学期の行事に向けて～
10月30日	月	研修職員会議 ・教育相談研修～児童養護施設の実態～
11月15日	水	研修職員会議 ・メンタルヘルス研修
12月13日	水	研修職員会議 ・人権研修～LGBTQ への理解～ ・中高連携研修～定時制・通信制高校の実態～ ★学力向上プラン提出
1月10日	水	研修職員会議 ・学力向上研修～確認問題の分析と今後に向けて～ ・第Ⅱ期 ユニット型研修を終えて
2月14日	水	研修職員会議 ・第Ⅲ期 ユニット型研修を終えて ・ユニット型研修のまとめ
3月14日	木	職員会議 ★学力向上プランの提出



※ 若手や中堅、ベテラン、地域、校種をこえて、語り合いながら研修を深める姿



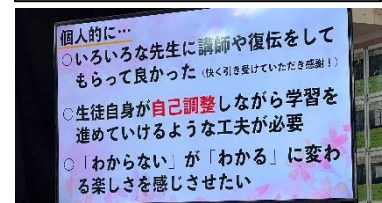
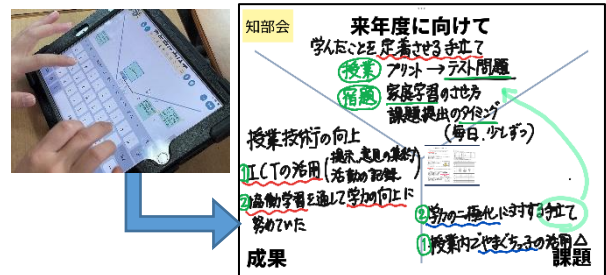
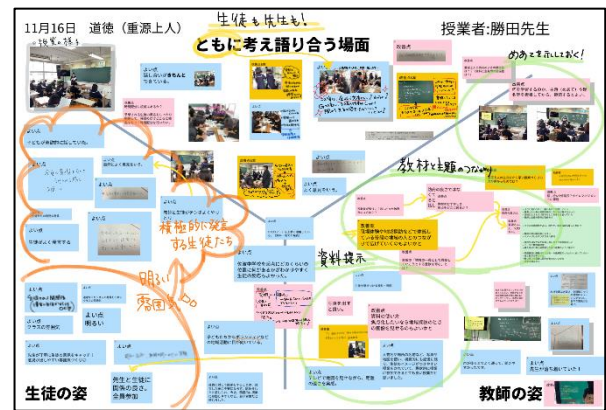
4 研究の成果と課題

(1) 成果

研修主題のもと、ユニット型研修を柱に、毎月の研修職員会議の場を大切に実施した。計画的に進捗状況を確認して進めたことで、ローテーション道徳や小中連携、地域連携の充実にもつなげることができ、教職員の視野も広がった。特に、成果としては、Yチャートを使った授業記録が定着したことが挙げられる。授業記録を全教職員で共有したり、振り返ったりすることが容易になり、ICTの活用・研修にもつなげた。また、外部から講師を招聘するのではなく、教職員が講師を務めるスタイルで研修を進めたことによって、一人ひとりが自分事として、課題意識をもって取り組めるようになってきた。

(2) 課題

今後の課題として、生徒自身が自己調整しながら、学習を進めていける工夫を講じることの必要性を強く感じている。さらに、「わからない」が「わかる」に変わっていく楽しさや手応えを生徒に味わわせるためにも、研究授業を確実な授業改善の機会にしていくことや、互いに授業を見合い高め合おうとする雰囲気の醸成につなげていきたい。



5 終わりに

本校の校訓は「至誠・力行」。「至誠」を「あたたかみ」、「力行」を「ひたむき」ととらえ、学校教育目標「あたたかみがあり、ひたむきに未来を切り拓いていく生徒の育成」をめざしている。前述してきたとおり、今年度は研修主題を「『わからなさ』を大切に学び、互いを高め合う授業をめざして」と設定し、「あたたかみ」と「ひたむき」の生まれる授業づくりに取り組んできた。ユニット型研修を柱にした校内研修が充実し、職員室には、進捗状況を伝える掲示がその都度更新された。「あたたかみ」がひしひしと伝わる研修主任のメッセージが添えられている。さらに、教職3年目の道徳教育推進教師がローテーション道徳を企画し、Yチャートを使った参観記録や参観スタンプリナー等の提案を行うことで、職員室の意識も高まってきた。

10月、1・2年生の「学び直し」には、地域や教育委員会、小学校、他学年、教職員など、53名の大人が集まり、指導や丸付けを行った。教科や課題は生徒が選択する。当日は、わからなさがつぶやける「あたたかみ」あふれる教室で、難問に挑戦しようとする生徒の「ひたむき」な姿が多く見られた。

「学び直し」での一場面。ある方の前に行列ができています。訳を尋ねると、「ここは、全部合ったら花丸がもらえるんです」と、無邪気な声が返ってきた。たった一つの花丸には中学生の心に火をつける大きな力がある、はっとさせられた瞬間だった。たくさんの大人が生徒を真剣に応援する「学び直し」は、本校がめざす「あたたかみ」と「ひたむき」を象徴する大切な場に成長しつつある。

「わからなかったことがわかってきた〜。」、今日も、教室には素直で明るい生徒の声がかみかみしている。これまでの研修の成果を礎に、生徒の「わからなさ」を大切にしながら、佐波中を一步ずつ前進させていきたい。

