

街路樹



次年度の研究を深めるために

次年度に向けて

令和3年度、市総合教育センターでは154の研修講座を計画していました。この他、ALTや学校司書、支援員、初任者・新規採用者研修指導教員の研修も計画していましたが、令和2年度に引き続きコロナ禍の影響により、研修の中止や研修方法等を変更した研修が、実に77講座となりました。また、集合研修に代わるオンライン研修については、令和2年度から情報収集や先進校視察などを行い、今年度の実施により、その効果や課題等を整理することができました。

この結果を踏まえて、令和4年度の研修については、次の点に重点を置いて研修を進めて参ります。

- 1 初任者研修の研修内容の精選と充実
近年、本市では多くの新採用教職員が配置され、各学校における研修の負担も増えています。令和3年度から県教育委員会で校内研修を120時間に削減したことを踏まえ、本市でも令和3年度中に研修内容等を見直し、令和4年度から校内研修を120時間で実施することとします。引き続き初任者・新規採用者の育成について、ご協力をお願いします。
- 2 授業改善に向けた研修の充実
「主体的・対話的で深い学び」の視点による授業改善、ICT機器を効果的に活用した授業改善がさらに進むよう、基本研修の教科指導研修や専門研修の授業力向上講座、情報教育講座などで、具体的な実践をもとに研修を進めるなど、研修の充実を図ります。
- 3 専門研修の充実
専門研修では、学校が抱える様々な教育課題の改善に寄与するため、県内外の大学や研修機関等から講師を招き、より専門的・具体的な研修の充実を図ります。特に、特別支援教育と情報教育に係る研修講座を充実させます。
- 4 調査研究委員会第8期の活動
令和4年度から第8期として小・中学校の先生方に委嘱し、新たなテーマのもと、2年間の実践研究を開始します。

研修を実施する私たち自身が学ぶ姿勢を失わず、研修の充実のために取り組んで参ります。



教育支援室では、教育相談、不登校対策、家庭支援、特別支援教育関係の4つの事業に取り組んできました。今年度の取組の評価とコロナ禍の影響から見てきたのは相談及び支援の多様化と深刻化です。これを踏まえ、来年度は次の3点を重点として取り組んで行きたいと考えています。

1 地域資源のつながりを生かした支援の充実

今年度は地域資源を生かせるようにするため、指導主事の関係機関訪問や定期的な打合せを実施し、関係機関との情報共有を行ってきました。来年度はさらに、定期的な打合せの他、必要に応じての打合せやケース会議を実施して、共有した情報を学校支援や相談支援に積極的に生かしていきたいと考えています。

2 特別支援学級等担当教員への支援の充実

特別支援学級等新任担当教員サポート訪問などで支援の充実を図っているところですが、来年度は小・中学校の特別支援学級数と在籍者数ともに増加し、約180学級、約950人になります。特別支援学級等担当教員への支援を管理職、特別支援学校、関係機関との連携を図り、強化していきたいと考えています。

3 教員の相談スキルの向上と学校の相談体制構築に向けた支援の充実

児童生徒に最も近い立場にある学校が、継続して丁寧な教育相談を行うことが、児童生徒、保護者とのよりよい関係作りや切れ目のない支援をもたらし、児童生徒のさらなる成長へとつながっていくと考えます。そこで、教育相談に係るセンターでの研修、ケース会議の実施における学校支援、教育相談やケース会議に係る校内研修へのサポートなどに力を入れ、教員の相談スキルの向上と学校の相談体制の構築の支援の充実を図っていききたいと考えています。

「OJT」の充実に向けて

教職員の大量退職・大量採用の今、若手教職員の育成がよりよい組織づくりにつながると考えられます。そこで、組織づくりの一つとしてOJT(On-the-Job Training)の充実を図ってはいかがでしょうか。

OJTとは、「経験豊富な先輩が、若手に知識や技術を計画的に伝えることで、マニュアルだけではなかなか実践につながらない知識・スキルを身に付ける」ことがねらいになります。

本市でも、メンター研修(年10時間)を取り入れた初任者研修を実施しております。今後も若手教職員を組織で育てることが益々求められていきます。

OJTのメリットとしては、

<若手教職員側のメリット>

- ・ 実践的な知識や技能を学ぶことができる。
- ・ 先輩からのフィードバックをすぐに受けられる。

<先輩教職員側のメリット>

- ・ 指導者として成長する。
- ・ 実践と理論をつなげることができる。

<組織のメリット>

- ・ 教職員間のコミュニケーションが活性化する。
- ・ チームワークが強化できる。
- ・ 効果的に人材が育成できる。

といったことが挙げられます。

しかし、気を付けなくてはいけないことは、「双方向的」なコミュニケーションを大切にすることです。先輩や若手といった言葉のイメージが先行してしまい、先輩教職員からの「一方的」な指示、指導ばかりではよい組織づくりはできません。

若手教職員が気軽に相談や話題提示、アウトプット等ができる、また、先輩教職員も積極的な指導や支援、問いかけ等ができるというような、若手教職員にとっても先輩教職員にとっても「主体的・対話的で『深いOJT』」ができるといいですね。

