

## 令和6年度 第1回横須賀市学力向上推進委員会 議事録

- 1 日時 令和6年7月10日（金）15時00分から16時30分まで
- 2 場所 横須賀市教育研究所 第1研修室
- 3 出席委員  
笠原委員・塚田委員・新田委員・庭田委員・高橋委員・村上委員・小日向委員
- 4 出席関係者  
学校教育部教育研究所 伊東主査指導主事 新谷主査指導主事 浅見指導主事 伊藤指導主事 鈴木指導主事  
学校教育部保健体育課 福地指導主事
- 5 事務局  
学校教育部教育指導課 鈴木課長 石橋主査指導主事 渡辺主査指導主事 東指導主事 北井指導主事
- 6 傍聴者 なし
- 7 議事内容
  - (1) 参加者の確認  
学力向上推進委員会条例第5条に基づき、議事に係る教育委員会関係者の出席を求め、全委員の承認を得た。
  - (2) 委員長選出  
学力向上推進委員会条例第3条の規定に基づき、委員の互選により笠原委員が委員長に指名された。その後、条例第3条3項の規定に基づき、委員長が委員長職務代理者として新田委員を指名した。
  - (3) 事務局からの説明  
事務局から、次のとおり今年度の学力向上推進委員会の取組について説明し、質疑応答を行った。

## ■事務局

本市では協議資料1の学力向上推進プランの3つの目標「学び合う集団の育成」「粘り強く学ぶ力の育成」「学力層全体の引き上げを図る」ことに向かって、様々な取組を進めている。

昨年度の学力向上推進委員会に、その目標の実現に向けた課題および改善策について諮問し、答申をいただいた。

本年度は、その答申内容の3つに沿って、3回の協議を行い、4回目の協議会ではそのまとめや具体的な方策についてご報告できればと考えている。

1回目となる本日は、教員の授業力向上や授業改善について、教育委員会の施策や研修の在り方などについて協議したいと考えている。早い段階で話し合っておくことで、次年度の施策に具体的に反映させることができるためである。また、今年度中の大きな施策の変更はできないが、本日は、各課の指導主事が参加しているため、本日の協議を経て、学力向上につながる共通の認識をもち各校や教員への指導助言にあたることもできると考える。

学力向上推進委員会の2回目、3回目の内容は資料にあるとおりである。昨年度委員を務められた先生から、協議自体が授業づくりや学校づくりの参考になったという声をいただいた。2回目の推進委員会の直前に学力向上担当者会があることや、2回目が10月30日（水）の出張日に行われることもあり、希望する学力向上担当者や教員が協議会の傍聴や参加ができるような形がとれないか検討しているところである。

## ■委員長

今の説明について、確認したい。事務局としては、各課の指導主事が参加している意図としては、本日協議内容がそれぞれに還元されるだろうという意図だと思うが、一番の柱におきたいのは、教育委員会の施策や研修の在り方について現場から先生方の意見を伺いたいということによいか。

## ■事務局

そのとおりである。

## ■委員長

今年度の学力向上推進委員会の2回目、3回目の在り方については、次回の協議にもつながってくるので、最後に確認してもよいか。

## ■事務局

最後の確認でよい。

## ■委員長

それでは、今日の協議は学力向上につながる、教育委員会の施策や研修の在り方について、皆様から現場の状況とつなげた話を聞きたいということであるが、そもそも研修の在り方自体が文科省中央教育審議会の令和の日本型学校教育の答申で大きく変わってきているということを念頭に置いていただきたい。

学校の先生方は、そのことを教育委員会から説明を受けているか。従来のような研修が今年度も引き続き行われているのではないか。この議論の前提には、今までのような研修では成り立っていないということ念頭においていただきたい。

この答申では、研修の前と研修当日と研修の後が大切であるということが言われている。つまり、研修当日だけ参加すればいいということではなく、研修前には、その研修に対する課題意識をもち、自分なりの課題意識をもって研修に取り組み、その研修を通してその課題解決を図るための協議や意見交換などを行い、基礎的な知識を身に付けて研修を終える。そして、研修が終わった後が大切であり、学んだことや気付いたことを自分が授業の中で実践をしている。このような流れの中で研修が行われることが大切であると言われている。

しかし、そのように全部の研修がつくられていないような気がしている。内容そのものというより、そのように研修の在り方が変化していることを知っておいてほしい。

もう一つは、よく言われているのが、子どもの学びと教師の学びは相似形であるということである。つまり研修によって、教師が学ぶことによって、それが授業という形になって子どもたちに還元をされていくのである。また、研修にいらっしゃる方は、具体的な指導方法を学びたいと、それを求める傾向があるが、その指導方法がなぜ必要なのか、「何のために」と「どのように」という二つをセットで学んでいただく必要があるだろう。

このような今求められている研修の形を、念頭においていただきたい。ま

た、事務局としては、次年度の施策に生かしたいということもあるだろうが、少なくとも今年度中でも反映できることはあると思う。どういうところが今の研修における課題なのか、それを改善していくためには、具体的にどのようなアプローチが必要なのかという具体的な意見をいただきたい。

■高橋委員

協議の前に、この場合の「研修」がどこまでのものを指すのか確認したい。教育研究所が所管している初任者研修とか年次研修みたいなものや、夏季研修という研修という名のつくものの範囲で議論するのか。それとも、教育指導課が所管しているような、例えば学力向上担当者会やキャリア教育担当者会なども研修的な要素があると思っているので、そのようなものまで含めて、その在り方を議論するのか。それによって議論する内容が変わってくる。

■委員長

事務局はいかがか。

■事務局

研修と名の付くものだけでなく、広く担当者会や教育課程研究会などの教員の学びの場全てを学力向上につなげていきたいと思っているため、広く捉えていただきたい。

■高橋委員

では、教員が研究会などで自主的に企画しているような研修は含めず、教育委員会が関わっているものについて議論するというところでよろしいか。

■事務局

そのとおりである。

■委員長

学力を向上させるためには、具体的な授業の指導だけを考えればよいということではない。学力には様々な側面がある。そういう様々な側面に繋がるものというように捉えていただければよろしい。教育課程実践検証協力校の先生方はいかがか。

## ■村上委員

今、本校で取り組んでいる教育課程研究の取組と合わせて、これまでの話を聞いてきた。本校では、学校教育目標から子どもたちに身に付けさせたい力を9つ設定した。答申の資料の2番にある「教育目標とそれらを実現した姿をより明確にし、職員全体で学力向上に向けた意識と実践の共有を図ること」ここがまさに全てに繋がる学校の本丸だと捉えているからである。ここを明確にして、学校職員全員が、子どもたちにどのような力を付けるべきなのか目標をもつことが大切であり、そこに必然性や目的意識を持つことが一番の授業力向上につながる。

また、本校は答申3番の家庭や地域との連携についても取り組み始めているが、家庭や子どもと目指す姿を共有することや、地域の方と目指す姿を共有しながら協力関係をつくることなどに取り組もうとしている。このことも先ほどの学力向上に向けた意識の共有ともつながってくるので、やはりこの意識の共有ということが一番大切なのだと感じている。

本校は、その職員間での意識の共有ということはすでに済んでおり、その次の段階として、それをどう授業の中で育てていくか、見取っていくかというフェーズに入ってきている。先日、私のクラスで公開授業を行ったが、先生方は、子どものどのような言動に、その資質・能力が表れているのか、その見取りや評価に課題意識が移ってきている。

また、先ほどの研修の話とつなげると、本校の教員の多くは、そのような課題意識や本校の研究とつながる内容のものを選択し、夏季研修の講座に申し込んでいた。

先ほど委員長がおっしゃっていた研修前に課題意識を持って取り組むかということと、同じであると感じた。また、その研修も一つではなく、複数の研修を自分で決めて受講し、それを授業に生かそうとしている姿があったので、先ほどの研修の話とリンクしてくると感じた。

学校の中で児童・生徒の目指す姿が共有され、そのために教員としての自分に必要なことが明確になって目的意識が生まれ、研修に参加するという流れがよい。またその研修内容も教員によってニーズが違うので様々な研修が用意されていることが大切だと感じた。

## ■小日向委員

本校でも教育課程研究に取り組んでいる。研究指定をいただいて大変ありがたかった。一番よかったのはたくさんの指導主事が来てくださり、多くの教員が関わり、研修が自分ごとになってきていることだ。日常の中に研修が入ってきているという感覚である。

また、担当の指導主事が、普段行っていることをそのまま公開授業等で行えればよいということを何度も言ってくれているので、普段から授業をどうすればよいか、皆で話し合うことが増えてきた。また、研究指定を受けて、研究費もいただけたことで、外部講師を呼ぶことができた。この1年間の全ての校内研究に来ていただくことができ、時間が空いた時には、普段の授業を見てくださっている。日常的に学校と伴走していただいているような感覚である。それぞれの教員に寄り添って研修をしていただいている。

先日の授業研究1回目が行われた。授業公開は6時間目だったが、1時間目から様々な授業を見に来てくださり、研究授業後の協議会で授業のよかった点を、それぞれ伝えていただいた。次の日、多くの教員が、口々に昨日は楽しかったと語っており、前向きに研修に取り組む姿勢につながったと感じている。

一方で課題は、そのような中でも、どうしても自分の授業を変えていくことに抵抗感があるような教員もいる。自分の授業に対してネガティブに思っている教員がどうやって前向きになるのかというのも研修のポイントになるのだろう。だんだん前向きになる教員がいると、前向きに取り組む教員が少しずつだが増えていく。そのように少しずつだが、いかに消極的な教員を巻き込んでいくのかというのが、本校の当面の課題である。

横須賀市は指導主事が手厚く学校に寄り添うように伴走してくれるのがよいところであり、外部講師を呼ぶことで、校内の先生どうしではできなかった助言が受けられることがよいと感じている。ぜひ、このような取組を今後も続けていってほしい。

## ■委員長

実際に学校研究の中心となっている2人の先生方の貴重な意見であった。それを聞いて、管理職の立場からいかがか。

## ■塚田委員

お話を伺っていて、教員が学校研究に対して前向きかどうかというところがポイントであると感じた。校内研究のための研究ではなく、目的意識という話があったが、「何のために」という目指す子ども像があり、それを全員が共有し、それを育むためには「何ができるのか」という研究でなければならない。そのようにみんなで研究していくと、「自分はどうすべきなのか」という前向きな教員の姿が見られたり、授業の中でよかった所を認められたりする姿が見られるだろう。それが教員の自信につながり、授業改善が進むのである。

## ■庭田委員

本校はろう学校のため、4月になると校内研修が多く設定される。研修を受けないと、耳の聴こえに関する様々な対応が難しくなる。先生方は専門性が高いので、聴覚のことや一对一の児童・生徒との対応は非常に長けていると感じている。しかし、教科等指導については、どことなく自信がなさそうである。先ほどの教員の課題意識という話とつながるが、教科等指導に課題意識があると捉えている。そのため、私が教科等指導に関して話をすると、本校の教員は熱心に話を聞いている。

教育委員会の施策、研修の在り方については、教員が自分自身に対してどれだけ課題意識をもっているのかが重要になるだろう。今の自分に何が必要なかをどれだけ把握し、そこに向かっていく枠組みやシステムのようなものを、ある程度つくっていくことも必要ではないかと思う。そのシステムというのが、委員長からお話のあった、事前研修として、何が自分に足りていないのか、研修の中で何を深めていきたいのかという課題意識をもつということ、また、研修を受けて、事後に自分はどう変わったのか、それが子どもにどう還元されていくのかということを確認すること、そのようなサイクルがうまく回っていくとよいだろう。

ただし、そのような研修を年間でいくつもやるということは難しいと思うので、例えば年間で一つか二つ、個人で研修のテーマを決めるとよいだろう。実際に人事評価が行われる4月には、人事評価シートを書く。その際には、今年度どのような研修を受けるかを書く欄もある。先生方の中には、そこに書いてある目標と実際の動きや受けている研修が違う先生もいる。人事評価シートを

活用して、自分自身の課題意識や研修への意欲等ともつなげられるような取組ができればよいと考えた。

また、校内研究などにエッセンスを加えてくれるのが外部講師であろう。本校にも外部講師が、ほぼ週1日ぐらいのペースで来てくださっている。そこでたくさんのお話を聞くことができ、継続して来ていただいているので、子どもの様子をよく理解していただいている。研修については、ぜひ外部講師の話が聞ける機会も確保していただきたい。それが学校独自でやれることもあるだろうし、教育委員会から講師を紹介していただき、学校とで繋いでいただくこともお願いしたいことである。

### ■高橋委員

今の学力観にあった方向性に向かってよい授業をつくりたいというのは、ほぼ全ての教員が思っていると感じている。教員が子どもの主体性を引き出すような授業をつくらねばならないと思っているのは、やはり教育委員会がここ2年間、学力向上担当者会や教育課程研究会などで、ずっと同じことを何度も何度も訴え、発信してきた成果であると思っている。

また、よい授業づくりをすること、授業力を向上させるということが教員にとって大切なミッションだという認識も当然みんな持っている。学校内での人材育成についても、お互い授業を見合うことや校内での研修というのも盛んであり、教員は楽しそうに取り組んでいる。

そこから更に研修をよくしていくためには何が必要かということだが、やはり教育委員会の研修を受けることについて、教員は、最初は受身だろうと私は思っている。「こういう研修に行きなさい」「何年次だから研修がこれだけありますよ」とか、他には何かの担当者だからその担当者会に行ってくるように教育委員会から学校長を通じて依頼される。そういうものに参加する教員が、どれだけ自分の主体性を持てるかということが鍵になる。

学校の中で先生たち自身でやろうという企画については主体的にならざるを得ないが、教育委員会の研修に参加する教員の一人一人がどれだけ主体性を持って参加するものになるのか、または、最初は主体的ではなかったが、途中で主体的にならざるを得ないような状況にしていけるのかは、研修を担当する指導主事の一工夫が必要になるだろう。

今、自分自身も新任教頭研修を受けている。その中でよい研修に変わってきたと思うのが、事前にオンデマンドで研修動画を見てくるという研修が増えてきていることである。いきなり出張に行って研修を受けるということではなく、事前にオンデマンドで研修動画を見て、当日議論することが事前に示され、研修前に大体のことが理解できてから、研修を受ける。先ほどの委員長がおっしゃっていた研修の事前事後を大切にすることである。また、研修自体も、何か講義を受けるというよりは議論が中心となっている。子どもたちの学習に例えると対話的な場面を比較的長く設定しているような研修である。そのような研修が増えてきていて、本校の教員も様々な研修に参加しているが、「楽しかった」といって帰ってくる教育委員会の研修というのは、やはり議論中心の研修であった時である。これならオンラインでよかったという感想をもつような研修は、だいたい講義型の研修であった時であり、一方的なお話を伺ってきたような研修の時には教員の反応もよくない。今の教員が研修で求めるのは、自分の考えを伝えられたり、そこに誰かが反応してくれたり、人の考えを聞いて共感したり、同じテーマをみんなで議論したりすることであり、そこに最も主体的になれるということがよく分かった。

しかし、最大の問題は研修の後である。研修を受けて楽しかったという感想はよく聞くが、しっかりと本人に研修内容が身に付いているかという点である。年次研修であれば本人の振り返りがついているので本人に返っていく研修になっていくと思う。しかし、これが担当者会のようなものであった場合、例えば学力向上担当者会に出た時に、学力の理念のようなものを担当者は認識を深めてくるのだが、それが学校全体にはあまり還元されていないと感じる。せっかく学校の代表の担当者として参加しても、それが学校の底上げにつながっていない。

学校の底上げにつなげるためには、管理職がしっかりと時間や場を保障して、担当者が学校全体に発信していく機会をつくらねばならない。担当者が配られたプリントを増し刷りして配っても何人がそれを読むのか疑問である。やはり、そこで話しされたことを担当者が自分の言葉で語る場がないと、学校の底上げにはなっていない。

その時間が、実はあまり保障されていないということを自分の中では課題と感じている。先ほどの委員長の言葉にあったように、理念や目的を一番に共有し

ていかなければならないということと、その場所と時間の保障をセットで行うことで研修の効果がしっかりと出てくると感じている。

#### ■新田委員

研修について、民間企業であれば、育成の方針や次の仕事へのステップアップなど、人事などの処遇と密接に関係して研修がつくられている。しかし、教員の場合はそうではない。自らモチベーションを高めて学んでいかねばならない。もちろん、研修に対するモチベーションの低い教員がいないわけではない。そのような教員も含めて、どのように研修に対するモチベーションを上げていけばよいか考えると、学校の中が実践の場で、議論の場が研修、それらを何度も往還するような研修がよいのではないかと考える。教員の授業力は研修だけ受けて向上するような都合のよいものではないからである。では、その実践の場が何かというと、授業研究なのだろう。授業研究を通して教員は学びを深め、職員の協働性を高めていく。その場を設定することは管理職の仕事でもある。

しかし、中学校では部活動があり、放課後の時間がほとんどない。それを理由にはいけないが、物理的に学ぶ場や時間をつくらねばならないだろう。

また、授業の見方も変えていかねばならない。教師の指導がどうだったのかということではなく、子どもの姿を見て、子どもがどう学んでいたのかを語らないと教員個人の批判のような議論になってしまう。学級経営も同様である。教員は子どもを見る目を鍛えていかねばならない。

#### ■委員長

様々なキーワードが出てきた。自分事とする、目的意識を持つ、目的意識を共有するなどである。また、研修後の対応の必要性についても意見があった。また、研修と校内研究を融合させていくように、理論と実際をどう組み合わせていくかという話もあった。

教員が授業を見て学び、教員同士がつながるような仕組みとして、昨年度から話題になった教科等指導員の授業公開については、今年度どのような状況になっているか。

#### ■事務局

昨年度の学力向上推進委員会の中で、教員が授業を見る機会が減っている、子どもが主体的に学習に向かうようなよい授業を見た経験が少ないということが話題になった。その中で、教員の授業力向上のためにはよい授業を見るのが大切で、教科等指導員の授業公開を活用して、参加者を増やしてほしいというご意見をいただいていた。そこで、学力向上担当者会等の機会を使って、教員に周知した。また、今年度から授業公開日を市内の教員が出張しやすい水曜日に設定するなど、参加者が増えるように事業の見直しを行ってきた。現在、公開授業の参加申し込み期間ではあるが、すでに昨年度の参加者数を超える申し込みがある状況である。数年前は、参加者がいない学校もあったが、現在は、ほぼ全ての学校で誰かしら参加を希望しているので、教科等指導員の授業公開は周知が進んでおり、授業を見て学びたいという教員が増えてきていると言える。

また、今年度は指導主事の要請訪問についても、数多くの要請があり、要請訪問にお応えできない時には、教科等指導員に派遣を依頼する学校も増えてきている。

いずれにせよ、このような状況になっているのは、多くの教員が学びたいという意欲の表れであり、教育委員会としても、これまでも継続して発信してきた結果であると実感している。

#### ■委員長

教員が主体的に動いて、授業を見たいと思っている、この時がチャンスである。教科等指導員の教員にとってもチャレンジする場ができ、自分自身の指導技術を磨く場にもなる。人に授業を見てもらうということは、大変であるが、それで成長することが大いにある。さらに、そこに参加した人たちとの繋がりや学校同士の繋がりも生まれる。さらに校種を超えて、小学校とか中学校が繋がることもある。一つの授業をきっかけにして、先生方がその学びの場を広げる仕掛けをつくっていくことも教育委員会の大きな役割である。

指導主事の方々は逆に言うとそういう研修を企画・運営をしている立場である。その上で、授業実践についても助言を行っている。それぞれの学校の立場から話を聞いて、どのような感想をもたれたか話しを聞きたい。

また、これまでの話にあったような内容を研修の中で工夫されているのか。

#### ■参加者（教育研究所指導主事）

教育研究所は教員の研修を主に担当している。今年度、工夫していることとは、教職20年経験者研修を新設したということである。これまで初任者研修や教職2年経験者研修と経験年数が少ない教員に関しては手厚く研修を行ってきた。しかし、中堅の経験者層やそこを超えた経験者には設定していなかった。教職20年経験者研修に参加した教員からは、このような研修があってもよかったという意見をいただいている。

また、教員に示している横須賀市の教職員の研修体系図に今年度から、自己研鑽のための研修という内容を加えた。教員は、それぞれの経験年数に応じた研修以外にも自己研鑽が必要であり、教員自身が主体的に研修を選択する必要があるためである。しかし、体系図を変えたばかりのため、このことが教員に周知されているかは課題であるため、周知を図っていきたい。

また、研修で受けたことを学校の中で実践していくということについては、我々としても、それぞれの研修の中でしっかりと実践につなげることを伝え、強調して説明している。

研修後の記述による振り返りを我々で確認しているが、しっかりと記述している教員が多いという印象をもっている。しかし、それが実際に学校の中でどこまで生かされているかまでは、把握できていない。研修後の実践把握については、今後工夫をしていきたいと考えている。

#### ■委員長

最後におっしゃった研修の振り返りについて質問したい。教員は研修後に記述による振り返りをしっかり書いているということだったが、そこで何か踏み込むことはできないのか。つまり、その振り返り自体が、その先の日常の学校の中でどう生かしていけるかという支援まで求めた振り返りにできないかということである。今日の研修で学んだことをただ書きましようという振り返りでは、効果的ではない。そのような振り返りの在り方みたいなことは教育研究所の中で議論されているのか。

#### ■参加者（教育研究所指導主事）

それぞれの研修の趣旨に沿った振り返りにしていくことは教育研究所で常に

話をしている。経験年数に応じた研修では、各研修の振り返りとは別に1年間の実践報告書の作成をしており、それぞれの研修内容が学校での実践に反映され、報告書という形で1年間の実践を振り返ることができるようにしている。そのような形をとっているが、その意図が全教員に伝わっているかはまだ、確実と言えないため、伝え方にはさらに工夫が必要と感じている。

#### ■委員長

N I T S（独立行政法人教職員支援機構）から、研修観の転換という話題が提供されている。そこでは、これまでの研修がどうだったか語られているが、私は研修の検証が一番難しいと思っている。研修が教員にとってどのような意味を持っているのか、自分にどれだけ還元されているのか、また、それが学校にどれだけ還元されているのかを検証することは大きな課題だと思う。これについては、たくさんの人に意見をいただきながら、取り組んでいく必要があると考えている。他の指導主事はいかがか。

#### ■参加者（教育情報担当課指導主事）

当課では、ICTの活用とG I G Aスクール構想の推進に向けて研修を企画・運営している。各委員のお話を聞き、教育委員会の思いで設定した研修内容が教員のニーズとマッチしているのか、そこに難しさを感じた。

当課で企画した研修にはICTに苦手意識をもっている教員やICTの活用が進んでいない学校に研修を受けてほしいと思っている。しかし、多くの教員が参加しやすい時間設定等、工夫はしているものの、周知が進んでいないからなのか、研修内容の魅力が乏しいからなのか、多くの教員に参加していただけていない状況がある。

例えば昨年度から実施している情報機器の使用に関する研修は、放課後の時間帯で45分間から1時間程度のミニ研修講座を年間5回開催した。最大で10名、最少だと2、3名というような状況であった。この研修は、本市で児童・生徒が使用する端末に導入しているソフトの活用状況を増やしていくために行った研修である。しかし、研修の参加人数も少なく、導入したソフトの活用状況も進まなければ、今後、費用対効果が見込まれず、ソフトの使用や更新などができない可能性もでてくる。そのような教育委員会の思いがあり、行った研修であったが、教員のニーズとは合っていなかったようである。教員のニーズ

を聞くような機会をつくりたいと思っているが、アンケート等を行うことで教員の余計な仕事をつくることにならないか心配もしている。

■委員長

各委員の学校では、今の研修に参加した教員はいたか。

■高橋委員

行きたいと言っていた教員は何人かいたが、その時間にやらねばならないことがあり参加をあきらめていた。

■委員長

やらねばならないこととは、どのようなことか。

■高橋委員

生徒指導や部活動の指導である。

■新田委員

研修があることすら知らない教員もいるだろう。メールや掲示板などでお知らせしても、それを見ていないこともある。やはり、管理職が個別に声をかけたり、研修に参加できるように時間をマネジメントしたりすることが必要だろう。学校の外に出て研修を受けると、学級のことや部活動のことを他の教員にお願いするようになる。そこに気を遣って参加しない教員もいるだろう。管理職が、教員に一年間がんばってほしいことを伝え、関係する研修があれば参加を促し、校内に還元してもらおうよう伝えていくのがよいだろう。

■委員長

I C Tの活用はこれからの教育で大変重要になる。次の学習指導要領の改訂に向けて話し合われた義務教育のワーキンググループの中間のまとめでも、最初に取り上げられていたのはI C Tの活用であった。I C Tの活用は先生方にとっても不可欠なものになってくる。小日向委員や村上委員は参加したか。

■小日向委員

行けるなら行きたかったが、先ほど話があったように、放課後の時間は、部活動があり、部活動の前にも会議などがあり、部活動が終わるまで自分の時間

をつくるのが難しい。どうしてもお願いするしかない出張や研修は参加できるが、自分の都合だけで研修への参加はお願いしづらい。先ほどの教科等指導員の公開授業についても、本校では自分を含め参加を希望する教員が多くおり、全員の希望を聞いてしまうと授業が成り立たなくなってしまうため、順番で参加者を決めたり、人数を制限したりしている。出張の多い水曜日などは5、6人の教員がいないこともあるので、そのような場合は1人で2つの学級のホームルームをするような時もある。自己研鑽に努めるような研修には、行きたいから行けるわけではないという現状である。

#### ■村上委員

本校ではICT支援員が配置されており、現在、その方をお願いして校内研修を企画している。研修内容としては、授業の中で児童が端末を使って意見を共有するソフトの使い方である。多くの教員から要望があり、研修を企画したものである。教育委員会の研修と内容が似ている。教育委員会のICTの活用研修は人数が少なかったようではあるが、そのことについて必要感をもっている教員は多いだろう。

#### ■委員長

ありとあらゆる研修を行うのは物理的に不可能である。優先順位をつけて支援が必要なものだけやるということもできない。基礎的な研修もやらねばならない。そのような取捨選択をしての今の研修がある。そのような中でも参加者が少ないものは、やはりもっと有効な研修にしていく必要があるだろう。その解決方法は今後考えていただくとして、他の指導主事から意見はあるか。

#### ■参加者（保健体育課指導主事）

私も常々、実際の仕事現場で先輩教員や管理職から行われる研修（以下：OJT）と通常の仕事から離れた場所で行われる研修（以下：Off-JT）を関連させていくことが大切だと感じている。保健体育課で行うOff-JTは、座学による指導方法の研修と、実技を伴う研修の二種類がある。我々指導主事も研修にはかなりの時間をかけて準備をしているので、研修後には研修の成果や課題を洗い出している。

大切なのは、先ほどのお話もあったように参加していただいた教員が研修で受けた内容を自校にどのようにもち帰り、どう活用・実践しているかというこ

とである。Off-JT後のOJTが大切であるということである。

最近では学校に行った際に、限られた時間ではあるが、以前行った研修内容について保健体育科教員とどのように共有したかを聞き取ったり、研修後の実践について教員とコミュニケーションをとったりするようにしている。難しいことだが、研修と実践を関連付けることは大切にしたい。

#### ■委員長

私も以前、研修を企画・運営していた経験があるので、教育委員会の苦勞がよく分かる。しかし、教員に研修に参加してもらいたい、研修内容を活用してもらいたいと、あまりにも流行りにのってしまいうことも、いかなものかという側面も出てくる。

これまでの協議の中で、かなり大切なキーワードが出てきている。それらを繋げていくと、ある程度今後の研修や教育委員会の事業についての見直しの視点が出てくると思うが、もう少し話を伺いたい。

ろう学校などの特別支援学校は、校種が違うことによって先生方のニーズも違っているのではないか。また、何を優先すべきかということが明確にあると思う。その中でも教科等指導を行い、児童・生徒の学力を向上させていくことが求められる。ろう学校の先生方は、教科等指導を何とかしたいと考えているとお話があったが、教員の研修ニーズや学校でできる工夫などについて、庭田委員にお考えを伺いたい。

#### ■庭田委員

教員のニーズについて、確実にこれというニーズを把握しているわけではない。しかし、教科等指導員の授業公開が有効であるという話を昨年度させていただいて、その後周知が進み、今年度さらに参加者が増えているという報告を聞いて嬉しくなった。

逆に人数が集まらない研修があるということについては、自分も理科研究会で経験したことがある。研修テーマによっては人が集まるが、全く集まらないこともあった。しかし、管理職としては、どの教員がどんなニーズを持っているかまでは把握できないので、多種多様な内容の研修は確保してほしい。

また、先ほどの話にあったが、教員に対して今年頑張ってもらいたいことを伝

え、それに関連する研修に参加できるよう後押ししたい。そのための学校内のマネジメントは管理職が行うので、教育委員会には教員の受け入れや参加人数の確保、研修内容の検討などをこれまでのように行っていただきたい。そして、その研修に参加した時に、参加してよかったと実感できれば、別の研修にも参加したいというように広がっていくだろう。そのためには、先ほどから話がある研修の事前・事後が、大切になる。研修で学んだことを意識したら、子どもが変わった、学力に直結したといことを教員が実感できるサイクルがあれば、授業や学校が変わり、学力向上につながるのではないか。それが学力向上推進プランの残り2年間で意識され、ある程度形ができてくると次にも繋がるだろう。

ろう学校の話に戻るが、教員が研修を受けたことで子どもに対する対応が変わり、成長が促されたことが実感できる事例があった。今年度の小学部1年生の3人は入学してこの3ヶ月で見違えるぐらい識字や語彙の量が増えている。ろう学校であり、3人という人数なので、その変容がよく分かるので、研修した内容が、確実に児童・生徒に還元できたというサイクルを教員が実感できれば、さらに研修に前向きになるだろう。

他には、教科等指導員の授業だけでなく、教科研究会とのつながりなどにも繋げて、さらに学ぶ機会や学びたい人材を増やして行っていただきたい。

#### ■委員長

なかなか研修が自分事にならないという難しさがあるという話もあった。一方で、研究指定を受けている学校は校内研究や研修を自分事にして楽しんでいくという話もあった。そこには、研究指定を受けているから、指導主事が寄り添ったり、研究予算もついているから外部講師を効果的に活用したりしているとのことだった。

しかし、それは研究指定を受けているから予算があり、ある程度できることなのかもしれない。その研究指定は毎年あるものではなく、何年かに1回回ってくるものだろう。塚田委員の学校は、研究指定は受けていないというが、校内の教員の様子はどうか。

#### ■塚田委員

先ほどOJTの話があった。本校でも教育研究所が行う、基本研修の中でペ

アをつくり、お互いの授業を見合っで校内で研修をしている。その様子は、本当に楽しそうであり、授業についてじっくり話す機会が忙しくて持てていなかったと感じる。教員はやはり、授業のことについて語り、自分の授業で実践したいのだと思う。また、教科等指導員の授業の話があったが、教員はよい授業を見たいと思っている。

この2年間、教育委員会が教育課程研究会の場などを通じて、目指す授業や理念などをたくさん発信したことにより、こういう授業づくりをしなければならぬというものは多くの教員に伝わっていると思う。だからこそ、次の段階として、実際に授業を見て学びたいという教科等指導員の公開授業のニーズがあるのではないか。

また、これまで小学校では各教科等のエキスパートのような教員がある程度いる学校が多かった。そのような人たちに教科等指導で困った時に助言を受けたり、授業を見せてもらったりすることができたのだが、教員が若返り過ぎてそういう学校が減っている。それを打開するためにも、教科研究会の活性化が必要であり、そのために教育委員会には力を貸していただきたい。教科等研究会が活性化する中で、以前のように校内で教科等のエキスパートが増え、教員の教科等指導に対する裾野が広がり、校内での人材育成も進むのではないだろうか。そういうつながりがあるということが、これまでの話で感じられたことである。

#### ■委員長

各委員がおっしゃっていた学校の中での学び合う仕組みづくりと、その学校の中の仕組みを支えているのが教育委員会内の各課の連携であり、その連携が学校を支えられる仕組みをつくることである。

これまでも、教育委員会内では連携し、研修や事業をつなげようとしてはいるのだろうが、各課同士が話をして、本当に必要な研修をいつ、どこで、何を行うかという所まで時間かけて話し合うことができていなかったのではないだろうか。その結果、それぞれが考えるビジョンで、それぞれ考える事業や研修に予算を取るようなものになっていないだろうか。各課の連携といったものを見直していかないと、これまで各委員が発言してきたことは学校だけで解決する問題ではない。管理職だけが頑張っで解決するものではなく、研究主任だけ

が頑張るものでもなく、それぞれがどのような機能をもって動いていくか、教育委員会がどうサポートしていくかが問われている。

そのサポートの仕方として、小日向委員の話にあった指導主事が一緒に伴走するということがある。それが、学校や教員にとっては大変ありがたいわけであるが、指導主事自身にとっても、業務が多く学校に1日行くということは難しいだろう。中には研究授業に行くことすら難しい指導主事もいるのではない。しかし、指導主事も研究授業に行くことによって学ぶ場になるのである。

指導主事の力量というのは学校現場で、どれだけ授業を見て、どれだけその授業について語ったかという、その積み重ねがであると思っている。学校も指導主事がそのように関わってくれば、学校も指導主事が来た時に、もっと指導主事を上手く活用することができるようになるのではない。校内のOJTに指導主事が関わることもできるかもしれないし、そこに教科等指導員を活用することだって考えられる。

今日おっしゃっていただいたことをまとめると、研修の学びを自分事にする、外部講師の活用、指導主事が学校に寄り添うことが話題にあがった。また、資質・能力を育成するという大きな目的意識を共有すること、子ども資質・能力が育成された姿をはっきりとイメージすること、何のために研究するのか、何のために研修をするのかを教員の中でしっかり共有することが大切という話もあった。

また、研修と校内研究は、結合するという話もあった。研修と校内研究が単独であるのではなく、研修したことが校内研究に生かされて初めてその研修が意味を持つようになる。それを教員が実感できるような研修や校内研究の在り方を学校や教育委員会が協議しながら追究していく必要があるだろう。

さらに理論と実践の往還という話もあった。実践だけでなく、理論は大切にすべきである。自分は研修する時には、必ずその基になる理論を示している。時間がないときでも、どこに示してあるか伝えるだけでもするようにしている。何のためにという目的や理論が実践の基になっているからである。

今日の協議の具体的なゴールとして、それぞれが校内研究で行っていること、研修や事業を企画していることなどについて、それぞれの委員の立場から少なくとも改善策につながるような意見は出すことができたと思っている。

以上のことを踏まえて、次回以降の学力向上推進委員会の開催方法について確認したい。事務局の考えをもう一度説明してほしい。

#### ■事務局

今日のような議論を、学校の教員が聞くことで授業づくりや学校づくりの参考にさせていただけることがあるのではないかと考えた。また、協議の様子をオンラインで視聴する方法なども検討している。しかし、それが先ほどからの議論にあるように、課題意識があって学力向上の取組に興味がある教員が聞きたいと思って参加するのであれば、自分事になるかもしれないが、課題意識がないのに、担当者だから参加したということになると全く効果がないと思っている。事務局としても、次回以降の開催方法については迷いがある。委員の意見を聞かせていただきたい。

#### ■委員長

昨年度は学校の授業を実際に見せていただいた。授業を見た後に学校に会場を提供していただいて協議を行った。その際には授業をした教員や学校長にも参加していただいた。それらが土台となって、昨年度の答申に繋がった。

事務局からは、提案はあったが先程の協議からすると、教員には予定のない出張に出かけられるような時間はないのではないかと。事務局はもう一度案を練り直したほうがよいのではないかと。他の委員はいかがか。

#### ■新田委員

小学校は時間をとって全員で学力・学習状況調査の分析をしているようだが、中学校は、担当者が一人で分析しているような学校が多い。10月16日の担当者会などで学力・学習状況調査の分析の仕方などのワークショップをやっていただくと学力向上担当者はありがたいのではないかと。

#### ■庭田委員

この会議を公開して、学力向上のために学力向上推進委員会と教育委員会がどのような方向で話を進めてきたのかを知ってもらうのであれば、最後の4回目がよいのではないかと。また、学力向上担当者だけでなく各教科等の研究会にも参加を募ると、教育委員会がどのような意図で学力向上の取組を進めているのか知ることができると思う。

また、予定では2回目の学力向上推進委員会の協議内容が学力調査の正答率が30%未満の児童・生徒の学力向上について話し合うことになっている。その状況は学校によって様々なので、同じ話を聞いても受け止め方も違ってきてしまう。

#### ■村上委員

やはり、話し合いを見るということは、見る人にどれだけ課題意識があるかが重要である。10月16日の学力向上担当者会で課題意識を持たせて、10月30日の学力向上推進委員会の話し合いを聞くということができればよいとは思いますが、課題意識がない中では難しいだろう。

#### ■委員長

他に意見がなければ、次回以降の開催方法については事務局とともに再検討させていただきたい。

以上で協議を終了する。

# 令和6年度

## 第1回 横須賀市

# 学力向上推進委員会

- 令和6年（2024年）7月10日（水）
- 教育研究所 第1研修室

### 【次第】

- 1 開会
- 2 教育指導課長あいさつ
- 3 委員委嘱ならびに委員紹介（自己紹介） 資料1
- 4 出席者紹介 資料2
- 5 委員長選出 資料2
- 6 説明事項  
今年度の学力向上推進委員会の取組について 資料3 答申-①～④
- 7 協議事項  
「教職員の授業力向上 ～教育委員会の施策や研修の在り方～」について  
協議資料①・②
- 8 連絡
- 9 閉会

## 令和 6 年度 学力向上推進委員および事務局名簿

(順不同 敬称略)

学識経験者	笠原 陽子	玉川大学 教師教育リサーチセンター 客員教授
保護者代表	石井 雄一	横須賀市 P T A 協議会 会長
小学校校長会代表	塚田 美保子	大矢部小学校 校長
中学校校長会代表	新田 将之	久里浜中学校 校長
小学校教頭会代表	庭田 佳和	ろう学校 教頭
中学校教頭会代表	高橋 あずみ	神明中学校 教頭
小学校教員代表	村上 智彦	桜小学校 総括教諭
中学校教員代表	小日向 志帆	池上中学校 総括教諭
事務局	鈴木 史洋	教育指導課 課長
事務局	原口 尚延	支援教育課 課長
事務局	梅谷 尚子	教育研究所 所長
事務局	渡辺 真也	教育指導課 主査指導主事
事務局	石橋 由紀子	教育指導課 主査指導主事
事務局	北井 友理	教育指導課 指導主事
事務局	東 昭子	教育指導課 指導主事

## 学力向上推進委員会条例

## (設置)

第1条 市内における子どもの学力向上のための取組み等に関し、教育委員会の諮問に応ずるため、本市に地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定による附属機関として、横須賀市学力向上推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

## (組織)

第2条 委員会は、委員10人以内をもって組織する。

2 委員は、学識経験者、市立学校に在学する児童又は生徒の保護者、学校教育関係者及び教育委員会事務局の職員のうちから教育委員会が委嘱し、又は任命する。

3 委員の任期は、1年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

## (委員長)

第3条 委員会に委員長を置き、委員が互選する。

2 委員長は、会務を総理し、会議の議長となる。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員がその職務を代理する。

## (会議)

第4条 委員会の会議は、委員長が招集する。

2 委員会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

## (委員以外の者の出席)

第5条 委員会において必要があるときは、関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

## (その他の事項)

第6条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会の同意を得て委員長が定める。

## 附 則

この条例は、平成25年4月1日から施行する。

### 1 昨年度までの取組について

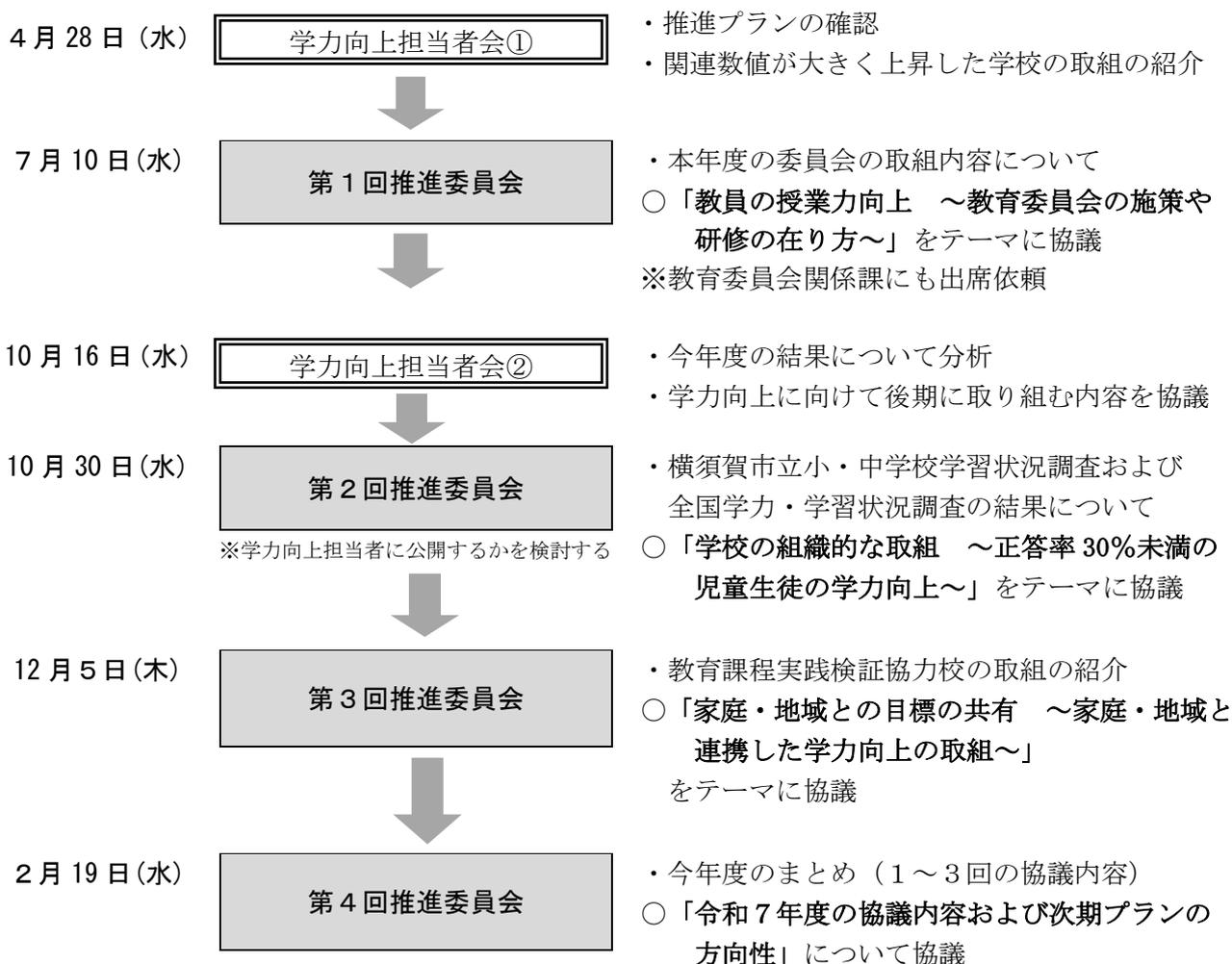
本市では平成30年度から令和3年度まで、教育振興基本計画（第1次）第3期実施計画に基づいた「学力向上推進プラン」（以下：推進プラン）により、学力向上の取組を推進してきた。令和4年度からは、教育振興基本計画（第2次）前期実施計画に基づく新たな推進プラン（協議資料1）をスタートさせた。

令和5年度の推進委員会においては、推進プランで設定した「学びあう集団の育成を図る」「粘り強く学ぶ力の育成を図る」「学力層全体の引き上げを図る」という3つの目標の実現状況を横須賀市立小・中学校学習状況調査および全国学力・学習状況調査の結果分析や学校視察などから考察し、目標の実現に向けた課題および改善策について答申した。

### 2 今年度の取組の内容について

令和7年度は次期推進プランの内容を検討するため、現推進プランの目標の実現状況について、じっくりと協議できるのは今年度が最後になると考えている。そのため、今年度は、昨年度、学力向上推進委員会からいただいた答申（答申-①）の内容に沿って、3つの協議テーマを設ける。また、協議内容によっては関係者の参加も求めることとする。さらに、今年度は学力向上推進委員会や推進プランを学校にとって、より身近なものにするために、協議の公開等も検討していく。

### 3 年間予定（予定内の○は協議事項）



※学力向上担当者に公開するかを検討する

令和6年(2024年)4月18日

横須賀市教育委員会  
教育長 新倉 聡 様

学力向上推進委員会  
委員長 笠原 陽子

横須賀市学力向上推進プランに定めた目標の実現に向けた課題および改善策について(答申)

学力向上推進委員会に諮問された事項は、「横須賀市学力向上推進プランに定めた目標の実現に向けた課題および改善策について」であり、その理由は次のとおりであった。

- ・令和4年に策定した現在の横須賀市学力向上推進プラン(以下、「推進プラン」という。)が4年計画の2年目を迎えており、推進プランで掲げた目標の達成状況とその成果や課題をとらえる必要があること。
- ・推進プランの成果や課題から、学力向上の推進に係る課題を特定し、学校や教育委員会が取り組むべき改善策を打ち出す必要があること。

そこで本委員会では、種々の調査結果の分析や学校参観の実施等総合的に協議を行い、学力向上推進に係る課題とその要因を【資料1】のとおり整理し、【資料2】のとおり構造化した。

これらを踏まえ、推進プランに定めた目標の実現に向けた改善策について、下記の通り答申する。

#### 記

- 1 推進プランの目標の実現のためには、教員の授業力向上が不可欠である。学校は「校内研究・校内研修の充実」を核に組織マネジメントを推進し、教員の自己研鑽の時間の確保、教員が学び合う互恵的な関係の醸成を図ること。教育委員会は、教員の授業力向上のために、現行の施策や研修の見直しを図り、学校現場のニーズを踏まえ、工夫・改善を図ること。
- 2 推進プランの目標の実現のためには、学校が組織全体で継続的な取組を行う必要がある。学校は教育目標と、それらを実現した姿をより明確にし、職員全体で学力向上に向けた意識と実践の共有を図ること。教育委員会は、推進プランで定めた目標指標に関する数値に向上が見られた学校の取組を分析し、市内全学校へ授業改善の視点として明示すること。
- 3 推進プランの目標の実現のためには、教員はもとより、家庭や地域、児童生徒とその目標を共有する必要がある。学校は保護者向けの説明会や児童生徒へのオリエンテーション等の機会をとらえて、目標の共有に努めること。教育委員会は全ての教員が目標を意識した授業づくりが行えるよう、引き続き推進プランの目標の周知に努めること。
- 4 推進プランの目標の実現のためには、教育委員会は、上記1～3についての取組を整理し、段階的な行動計画を作成し、今後の見通しを持って取り組むこと。

以上

**(1) 授業づくりに関する課題**

教員が児童生徒の「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を十分に行えていないのではないかな。

<要因>

- ・ 現行の学習指導要領実施の時期が新型コロナウイルス感染拡大の時期と重なり、学習指導要領や授業改善に向けた内容の理解が進んでいないこと。
- ・ 新型コロナウイルス感染症対策により、学校の業務や体制の整備が十分に整わず、校内研究、教材研究等の教員が学ぶ機会を十分に確保できなかったこと。
- ・ 公開授業の参観など、優れた実践から学ぶ機会が不足し、特に経験の少ない教員が、目指す授業のイメージをもてないでいること。
- ・ 授業改善が進んでいる学校の好事例や取組を知る機会が不足していること。
- ・ 研究会等に所属する教員が減り、教科等の専門性や教材の理解が進んでいないこと。

**(2) 学校運営に関する課題**

学校教育目標で目指す具体的な児童生徒の姿の共有や各教育活動の目的が十分に吟味されないまま、学校運営がなされており、学力向上の取組が組織的なものになっていないのではないかな。

<要因>

- ・ 学力向上に係る目標やそれに向けた取組が校内で十分に共有されておらず、一部の教員のみで計画実行や成果検証が行われ、次年度に向けた具体的な計画改善や目標設定につながっていないこと。
- ・ 教員の経験年数のアンバランスさや校務分掌の偏りなどから、教員の経験や学びの機会が不足し、組織全体の人材育成が進んでいないこと。
- ・ 管理職と教員、または教員同士のコミュニケーションが不足していることにより、互恵的關係が醸成されていないこと。

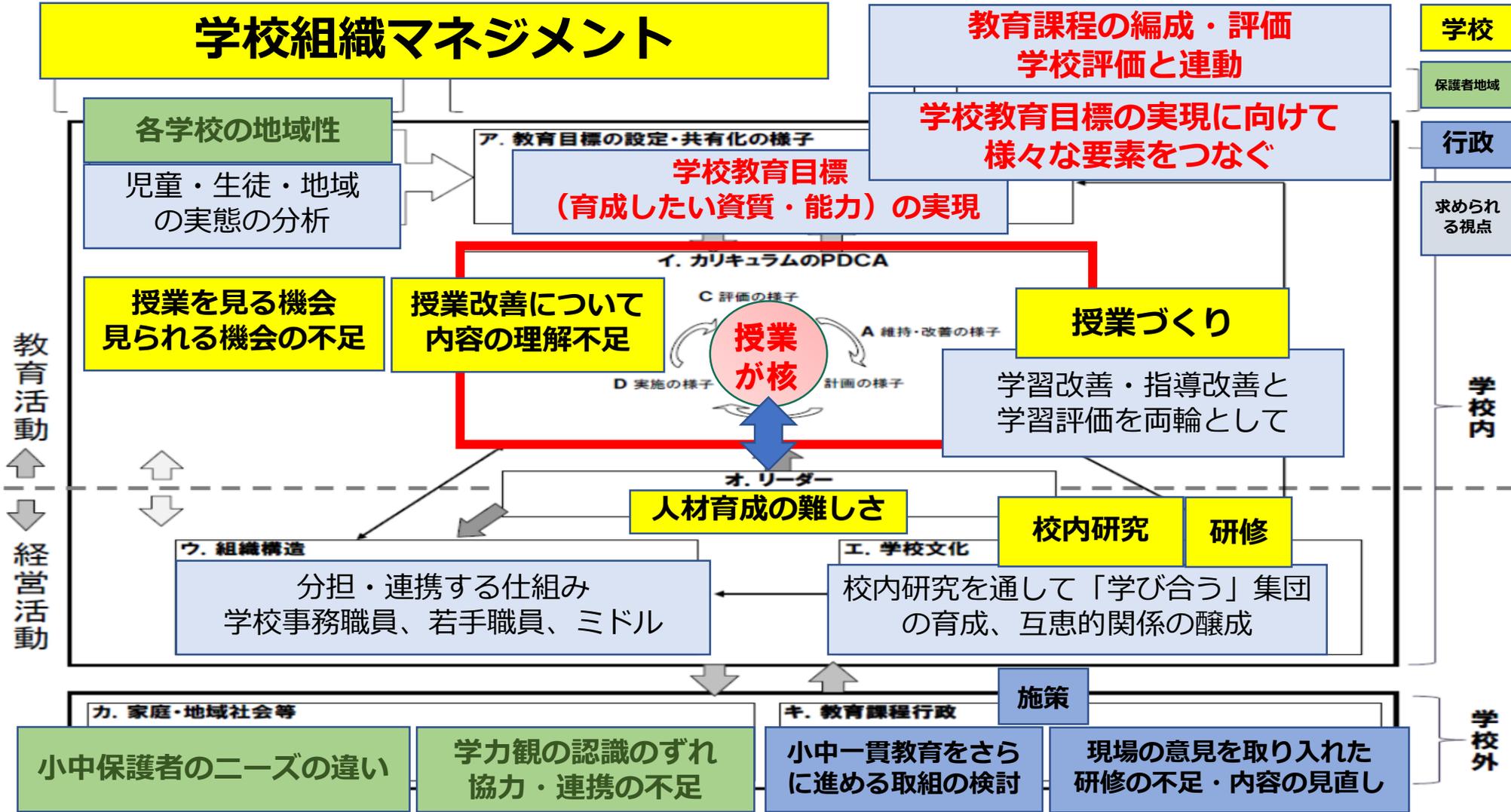
**(3) 家庭・地域に関する課題**

学校や教育委員会が目指している学力観を保護者や地域と共有できていないのではないかな。また、スマートフォンの使用などによって、家庭生活が変化したことで学力に影響を及ぼしているのではないかな。

<要因>

- ・ 保護者や地域に対して、学校や教育委員会が目指す学力について十分な発信ができていないこと。
- ・ 地域・家庭・学校が連携・協働して、児童・生徒の学力向上を図る体制の構築が十分にできていないこと。
- ・ 本市の児童生徒は、スマートフォンやタブレット等端末の使用時間が全国平均よりも長く、その使い方が家庭内で十分に話し合われていないケースがあること。

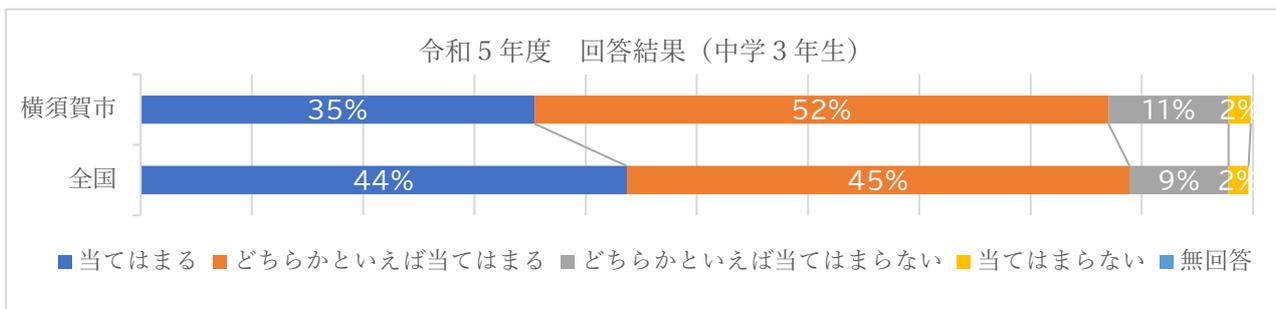
# 学校組織マネジメント



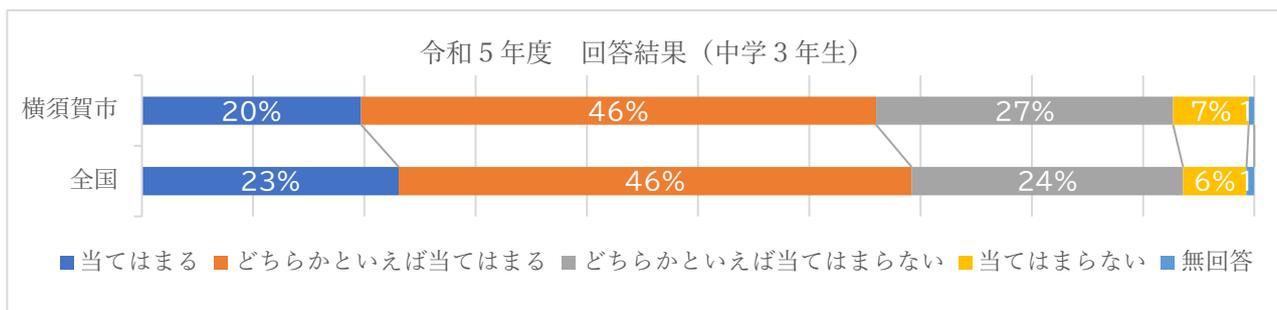
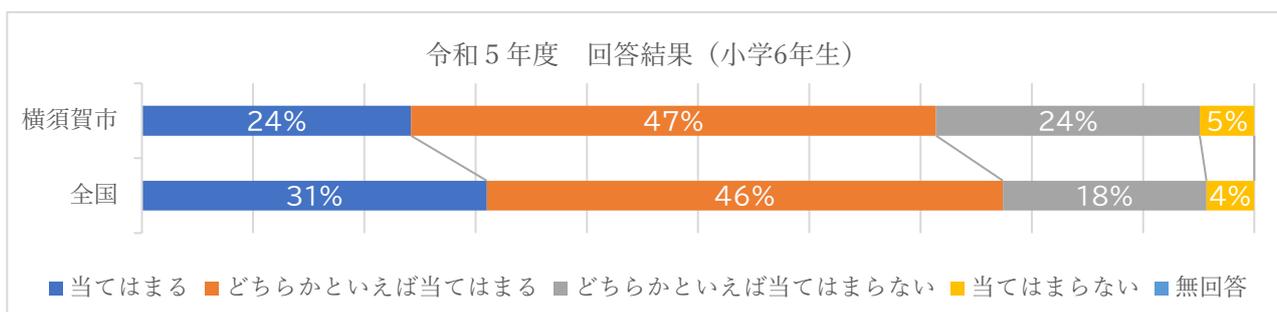
学力向上推進委員会の答申内容に係る全国学力・学習状況調査の関連数値（全国平均との比較）

(1) 授業づくりに関する課題との関連数値 ※（ ）内は中学校の質問紙番号

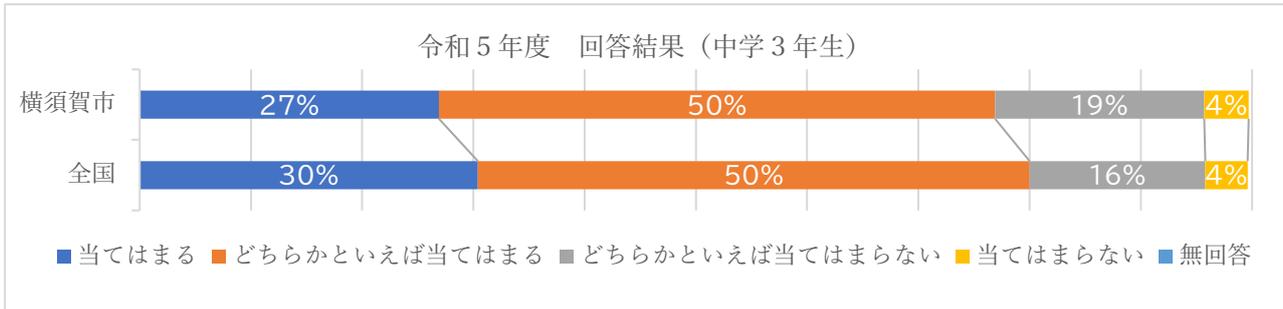
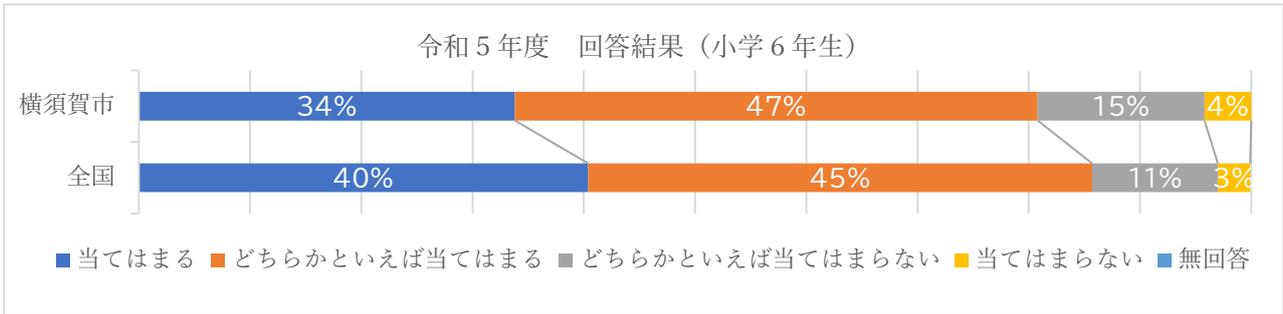
質問紙6（中6） 先生は、授業やテストで間違えたところや、理解していないところについて、分かるまで教えてくれていると思いますか。



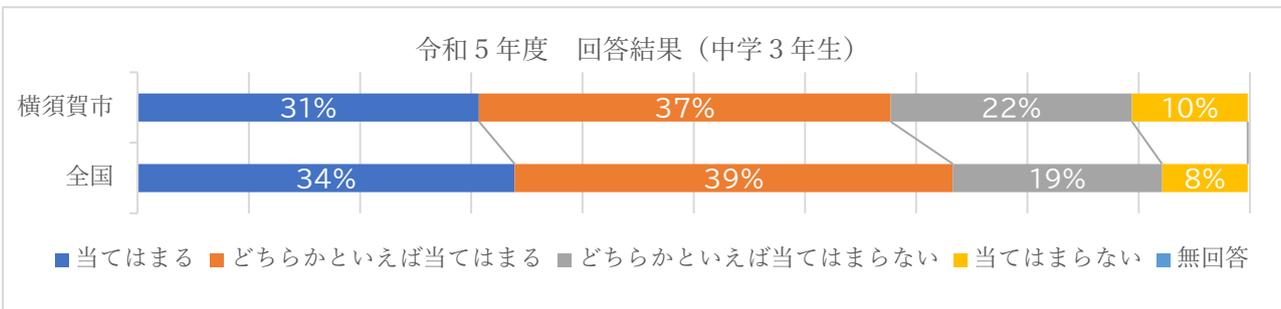
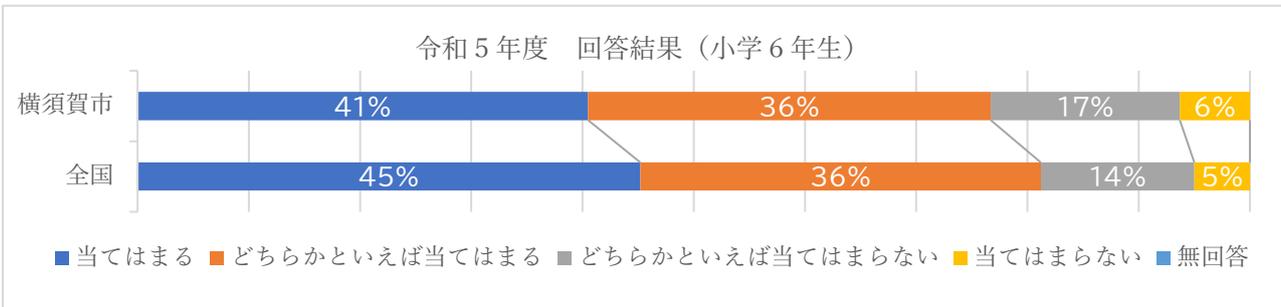
質問紙37（中41） 学習した内容について、分かった点や、よく分からなかった点を見直し、次の学習につながる事ができていますか。



質問紙 45 (中 49) 国語の授業内容はよく分かりますか。

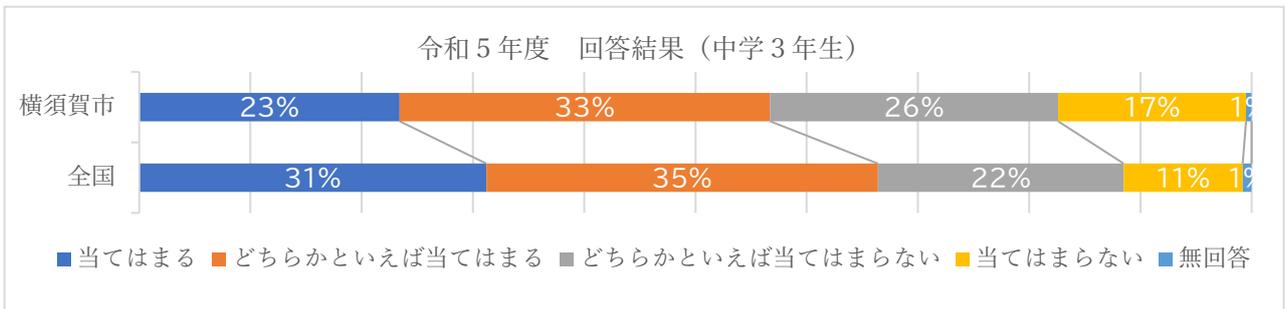
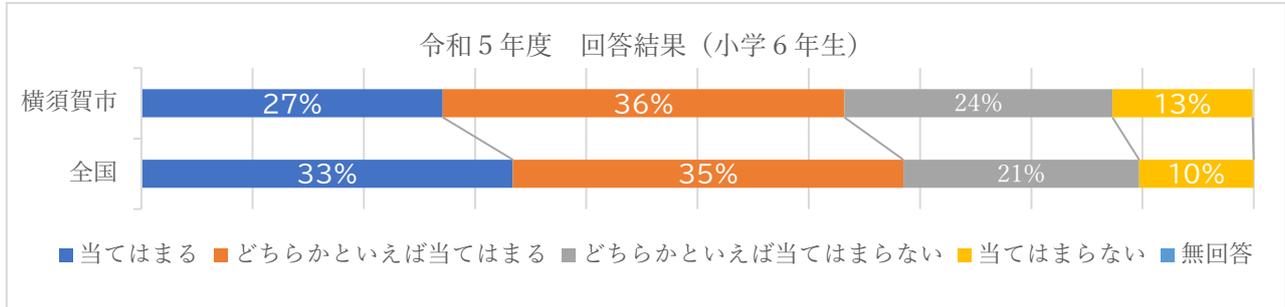


質問紙 53 (中 57) 算数 (中は数学) の授業内容はよく分かりますか。

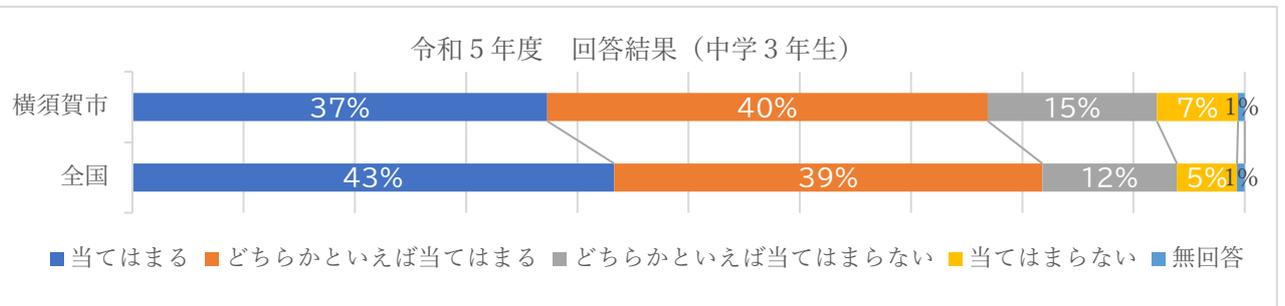
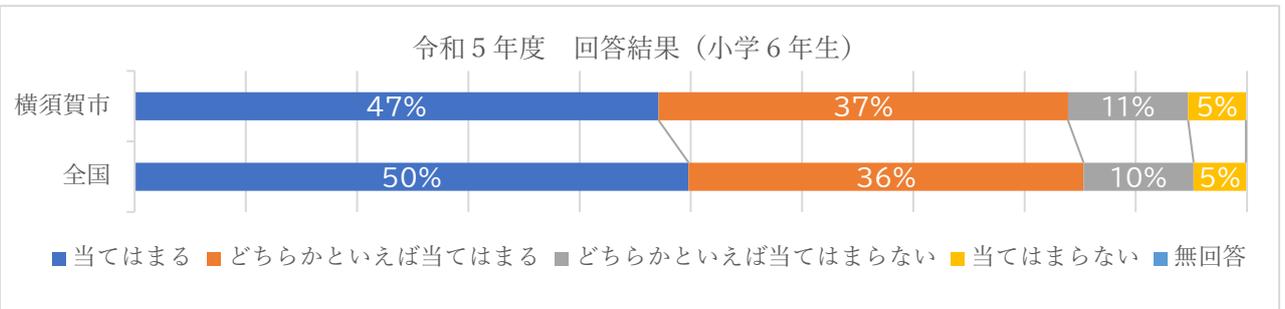


## (2) 学校運営に関する課題との関連数値

質問紙 10 (中 10) 困りごとや不安がある時に、先生や学校にいる大人に、いつでも相談できますか。

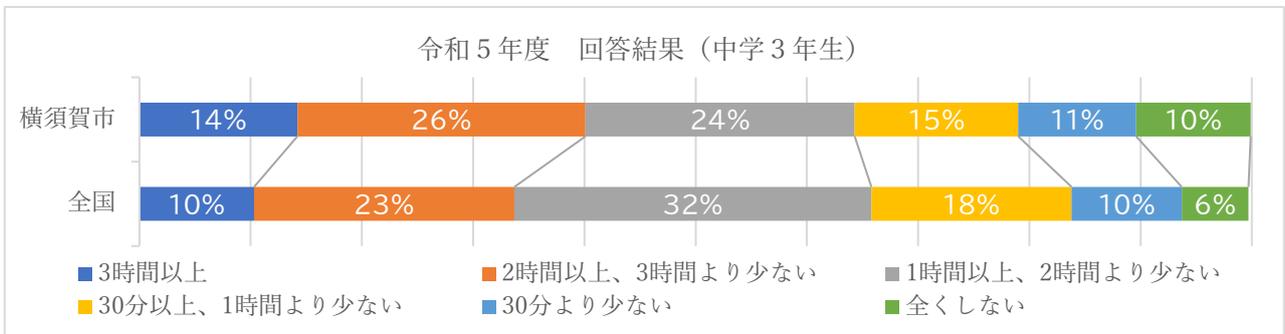
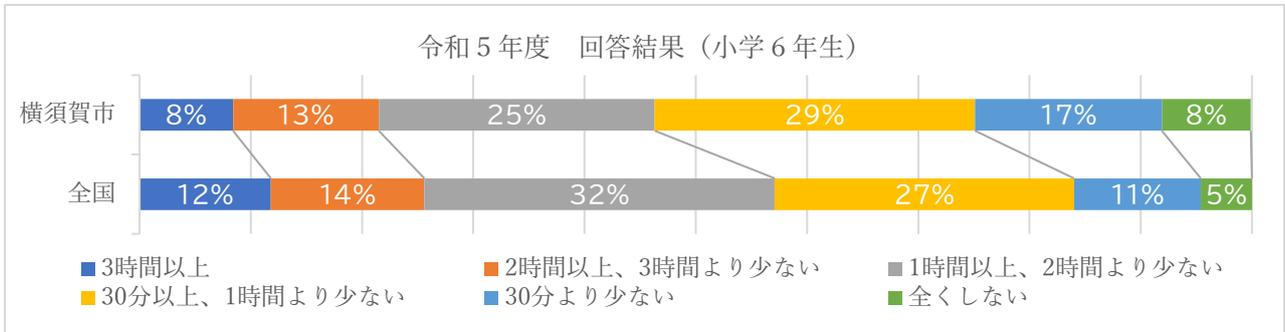


質問紙 12 (中 12) 学校に行くのは楽しいと思いますか。



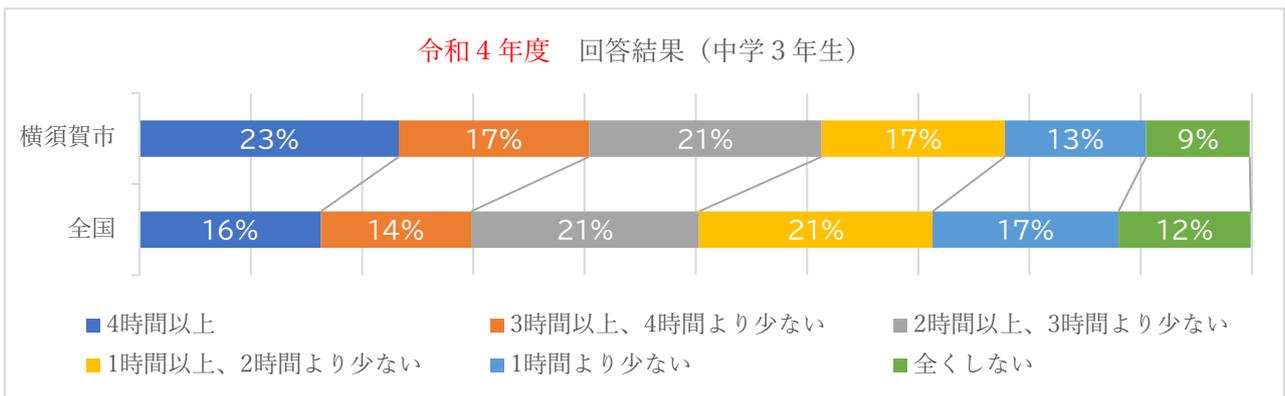
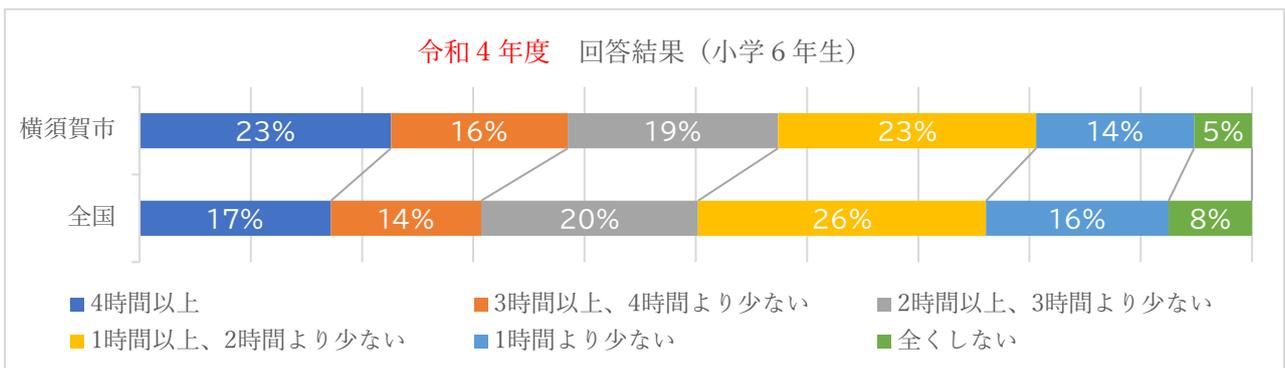
### (3) 家庭・地域に関する課題との関連数値

質問紙 17 (中 17) 学校の授業以外に、普段 (月曜日から金曜日)、1日当たりどれくらいの時間、勉強をしていますか (学習塾で勉強している時間や家庭教師の先生に教わっている時間、インターネットを活用して学ぶ時間も含む)



※下記質問については令和 5 年度には実施されなかったため令和 4 年度の質問と結果を参照

質問紙 5 (中 5) 普段 (月曜日から金曜日)、1日当たりどれくらいの時間、テレビゲーム (コンピューターゲーム、携帯式のゲーム、携帯電話やスマートフォンを使ったゲームも含む) をしますか



# 9 教職員の研修 ~学び続ける教師・高め合う学校のために~

## (1)人材育成を図る研修体系

**神奈川県をめざすべき教職員像 (教職員人材確保・育成計画より)**

- 人格的資質と教職への情熱をもっている
- 子どもや社会の変化による課題を把握し解決できる
- 子どもが自ら取り組むわかりやすい授業を实践できる

**横須賀市 令和6年度 指導の目標 6(2)**

- 校内研究・研修の充実により、教職員としての資質・能力の向上に努めます

初任	5年	10年	25年
<b>開発期</b>	<b>充実期</b>		<b>発展期</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○教育公務員としての使命を自覚し、法令や規則を遵守して、不祥事防止に努めている。</li> <li>○校種間の教科の系統性を踏まえ、子どもの実態に応じた教材・指導法による授業を行い、学習評価を指導の改善に生かしている。</li> <li>○子どもの個性を理解し、互いに認め合い高め合える学級集団を育てている。</li> <li>○教育的ニーズに応じた指導法を学び、カウンセリングマインドを持って子どもに寄り添い適切に対処している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教職員間の円滑なコミュニケーションを促進し、活力ある組織をつくっている。</li> <li>○指導と評価の一体化のもと、子どもの実態を踏まえた授業研究を行い、その成果を校内で共有している。</li> <li>○学級や学年を越えて、同僚教職員と協力し、望ましい集団を育てている。</li> <li>○学校全体の課題に挑戦し、その解決に向けて積極的に取り組んでいる。また、経験の浅い教職員にメンターの役割を果たし、教職員集団の成熟に努めている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○風通しのよい職場環境を築き、組織的に教育力の向上を図っている。</li> <li>○学校全体の子どもの実態を把握し、組織的な支援体制を構築している。また、自校の教育目標に基づく授業研究を推進し、その成果の校内外での活用中心となっている。</li> <li>○教育力の継承に向けて、OJTの推進を図るとともに、企画・調整の力を発揮して、組織をまとめている。また、保護者や地域とネットワークを築き、地域に根ざした学校づくりを行っている。</li> </ul>	

**学校**

- 経験年数を意識した各教職員の資質・能力の向上
- 研修成果の校内への伝達・活用・還元
- 校内研修・研究の推進
- 人材育成の仕組みづくり (ペア・グループ研修)

訪問  
支援研修

**教育研究所**

~実践的で効果的な研修~

- 学び続ける教員の育成 **【経験年数に応じた研修】**
- 職に応じた専門性の向上 **【職能研修】**
- 校内の実践推進者の育成 **【担当者研修】**
- 教科等の専門性の向上 **【教科・領域等研修】**

**研修内容の伝達・活用・還元**

**学校経営力**

- 校長・園長 新任
- 副校長・教頭 新任

**学校経営力**

**学年・学校の組織運営力**

**専門的指導力・企画力・運営力**

**教科指導力・児童生徒指導力**

**学級経営力・コミュニケーション能力**

教諭  
初任者  
(法定研修)

教諭  
1年経験者  
2年経験者

教諭  
5年経験者

教諭  
中堅教諭等資質向上  
(法定研修)

教諭  
20年経験者

養護教諭  
新採用  
栄養教諭  
新任

養護教諭  
1年経験者  
2年経験者

養護教諭  
5年経験者  
栄養教諭  
4年経験者

養護教諭  
栄養教諭  
中堅養護(栄養)教諭等  
資質向上

養護教諭  
20年経験者

学校栄養職員  
学校事務職員  
新採用

学校栄養職員  
2年経験者

学校栄養職員  
5年経験者

学校栄養職員  
10年経験者

学校栄養職員  
15年経験者  
25年経験者

**基本研修内容の系統性**

基本研修で向上を図る資質	【開発期】 学び、高める			【充実期】 広げ、分かち合う		【発展期】 伝え、支える
	初任者研修	教職1年経験者研修	教職2年経験者研修	教職5年経験者研修	中堅教諭等資質向上研修	教職20年経験者研修
<b>授業力</b>	基礎的・基本的な授業づくり	主体的・対話的で深い学びにつながる授業づくり	カリキュラム・マネジメントを意識した授業づくり	児童生徒の実態に沿った、授業研究の推進・発信	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業研究の推進・発信	学校づくりや教育活動においてリーダーシップを発揮できるよう、自己の課題や学校の課題を明確にし、探求的な学びを教師自らがデザインしていく
<b>課題解決力</b>	ICTを活用した授業づくり	1人1台端末を活用した授業づくり	1人1台端末の実践交流と効果的な活用	1人1台端末を活用した授業づくりの推進・発信	GIGAスクール構想の理解とICTを活用した授業づくりの推進・発信	
<b>人格的資質・情熱</b>	横須賀市の支援教育について	国立特別支援教育総合研究所見学	インクルーシブな「授業づくり」「学級づくり」の推進	インクルーシブ教育の各学校での取り組み	インクルーシブな「学校づくり」の推進	
<b>サービス</b>	子どもと向き合う時間確保のための環境づくり	自身の仕事を振り返るタイムマネジメント	自身の心を保つメンタルヘルス	OJTを意識した業務の取り組み・タイムマネジメント	ストレスマネジメントの理解と対処法の実践・発信	
	人権教育の基礎理解	人権尊重のための情報モラル	いじめ問題への理解と対応	多様な人権課題への理解	多様な人権課題への組織的な取り組み	
	サービス全般 (公務員の心構え、地方公務員法等の法令、事故・不祥事の防止、事例研究など) について繰り返し行っていく (スパイラル効果)					

※ 各経験年数に応じた研修では、子どもの実態に合った授業づくり、人権教育、インクルーシブ教育、公務員としてのサービスや教職員のメンタルヘルスについての内容を含め、総合的・系統的に実施しています。

**自己研鑽のための研修**

<p><b>教科・領域等研修</b></p> <p>各教科・領域等</p>	<p><b>指導力向上のための研修</b></p> <p>スキルアップ研修、パワーアップ研修、理科基礎技術研修、ICT活用実践研修 等</p>	<p><b>ニーズや教育課題に応じた研修</b></p> <p>支援教育研修、コミュニケーション研修、教育課題研修、学校づくり研修、夏季大学 等</p>
---------------------------------------	---	--

人材育成を図る研修体系