

別府支援学校の人材育成

既存の仕組みを活用した学校組織の活性化
～基礎形成期の育成を通して（主に学習指導に着目して）～

大分県立別府支援学校

校長 安藤 博

大分県別府市と言えは…



おんせん県 おおいた



おんせん県おおいた 味



肢体不自由

石垣原校 (分校)



別府支援学校



鶴見校 (分校)



大分県の公立学校教職員の人材育成方針 平成23年10月

策定の趣旨

- 県教育委員会では、平成20年の教員採用選考試験等に係る不祥事を受け、権限と責任が明確で透明性の高い教育行政システムを確立するため、各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする教育行政の改善策を実施してきた。また、県民の教育への信頼を回復するため、新たな教職員人事評価制度の導入、教職員研修の充実、広域人事の推進など、教職員の資質能力向上や一層の意識改革に取り組むことにより、学校における教育の質の向上に努めている。

(中略)

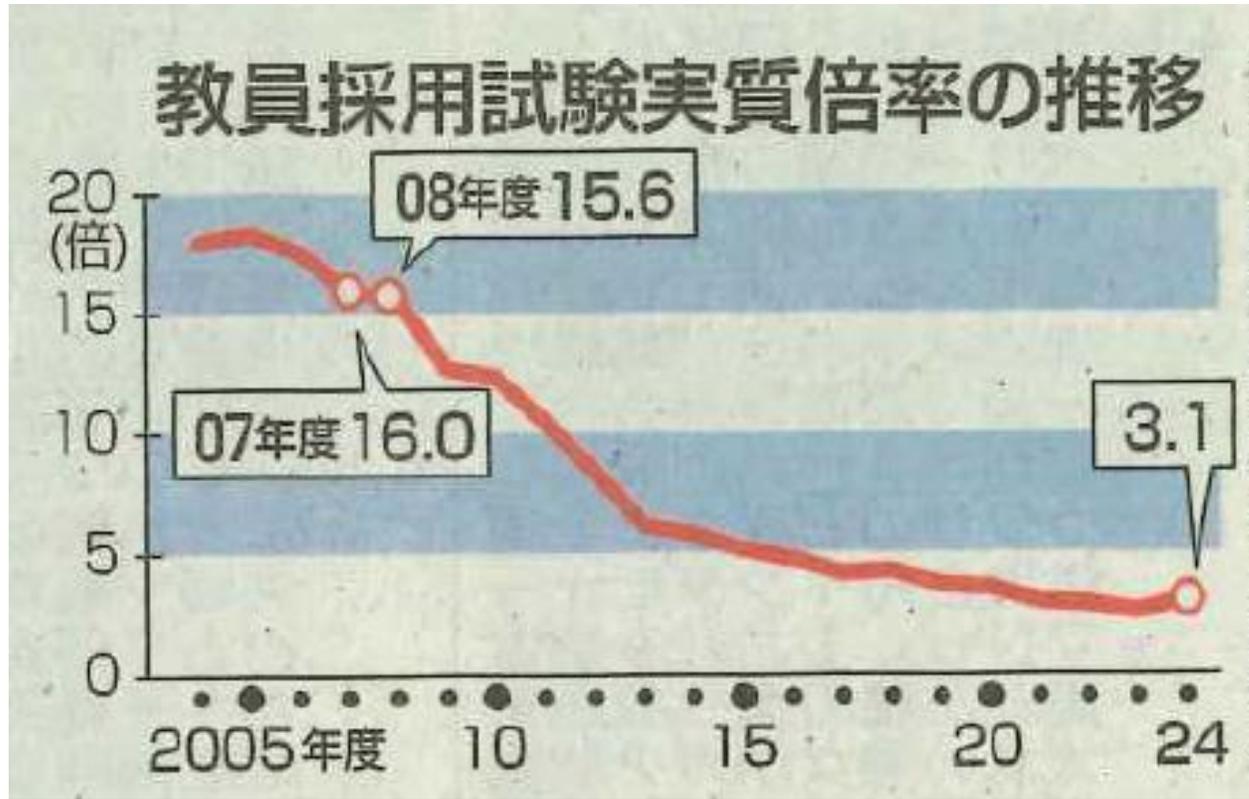
- このため、大分県を担う教職員の人材育成の在り方について、本県の教育課題等を踏まえた上で、教員養成・採用段階から、採用後の能力開発、研修体系や人事異動教職員のキャリアステージ全般を通じて必要な施策を総合的、体系的に人材育成方針として整理し、今後この方針を基に各施策を市町村教育委員会とともに相互に連携しながら取り組んでいくこととする。

大分県公立学校教員育成指標(教諭等)

キャリアステージ		第0ステージ 養成期	第1ステージ 基礎形成期	第2ステージ 発展期	第3ステージ 充実深化・円熟期
		資質能力		教育に対する知見を深め、求められる資質能力の基盤を形成する。	採用から早い時期に、教員としての幅広い視野と能力の伸長を図る。
教職としての素養	倫理観・法令遵守	高い倫理観を有するとともに、法令を遵守することの重要性を理解している。	高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動の展開ができる。		高い倫理観をもって、法令を遵守した教育活動を展開することについて、同僚に指導助言ができる。
	コミュニケーション能力	状況に応じて、相手が理解できるように自分の考えを伝えたり、相手の話を丁寧に聴くことができる。	関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。		組織の目的や自分の専攻が相手に充分伝わるよう説明ができるとともに、関係者の協力が得られるよう相手の意見も踏まえながら調整ができる。
	使命感と熱意	教育公務員の崇高な使命を理解するとともに、自ら学び続ける意欲及び研究能力を有している。	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、分掌主任、学年主任等として、同僚に助言ができる。	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、学校マネジメントの中核を担う教員として、同僚に指導助言ができる。
	授業構想力	学習指導要領を理解するとともに、育成を目指す資質能力を明確にした授業のイメージをもつことができる。	学習指導要領に基づき、育成を目指す資質能力を明確にした授業の指導計画を適切に実施できる。	学習指導要領及び自校の指導方針に基づき、育成を目指す資質能力を明確にした授業の指導計画を適切に実施できる。	学習指導要領及び自校の指導方針に基づき、育成を目指す資質能力を明確にした授業の指導計画を立案し、同僚に指導助言ができる。
学習指導と評価の力	授業展開力	授業展開に必要な基礎的なスキルを獲得している。	基礎的なスキルを生かした授業展開ができる。	児童生徒の実態に即した授業展開ができる。	児童生徒の実態に即した授業展開について、同僚に指導助言ができる。
	授業評価と改善	学習評価の意義と方法について理解している。	児童生徒一人一人の学習状況の把握と個に応じた適切な指導ができる。	適切な授業評価に基づく授業改善ができる。	適切な授業評価に基づく授業改善について、同僚に指導助言ができる。
	児童生徒理解	児童生徒理解の意義と重要性を理解している。	学級の児童生徒を取り巻く環境や多様な個性を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	学年の児童生徒を取り巻く環境や多様な個性を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	学校の児童生徒を取り巻く環境や多様な個性の理解について、同僚に指導助言ができる。
児童生徒指導と集団づくりの力	児童生徒指導	個や集団を指導するスキルを理解している。	保護者や校内組織と連携して、個に応じた指導ができる。	関係機関等と連携した学年全体の指導ができる。	関係機関等と連携した学校全体の指導について、同僚に指導助言ができる。
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応	特別支援教育に関する理念や指導・支援方法等について理解している。	特別な配慮や支援が必要な児童生徒の教育的ニーズを把握できるとともに、保護者や校内組織と連携し、個に応じた適切な指導・支援ができる。	特別な配慮や支援が必要な児童生徒の教育的ニーズを把握できるとともに、関係機関等と連携し、個に応じた適切な指導・支援ができる。	特別な配慮や支援が必要な児童生徒の教育的ニーズを把握できるとともに、具体的な指導・支援方法等について、同僚に指導助言ができる。
教職の実践	ICTや情報・教育データの活用	ICTや情報・教育データを活用した教育の実践	ICT及び情報・教育データの活用に関する目的の理解や、知識・技術を獲得している。	ICTや情報・教育データを活用した授業及び児童生徒指導等を実践できる。	ICTや情報・教育データを活用した工夫ある授業及び児童生徒指導等を実践できる。
	組織としての学校の理解と学校経営	組織としての学校や校務分掌、学級担任の役割及び職務内容を理解している。	学校の教育目標を理解した上で学級経営及び教科経営の方針を策定し、実践できる。	分掌主任、学年主任として、「芯の通った学校組織」を意識した学級経営や教科経営を積極的に推進できる。	・「芯の通った学校組織」を意識して、PDCAサイクルによる進捗管理ができる ・授業改善や教育課程改善の充実に向け、管理職への提案や、同僚に指導助言ができる。
組織としての学校を支えるマネジメント力	人材育成	組織的な人材育成の重要性について理解している。	初任者等のメンターとして、校内の組織的な人材育成に参画できる。	分掌主任、学年主任として、課題を共有できる環境作りや、OJT等を通して人材育成ができる。	学校マネジメントの中核を担う教員として、課題を共有できる環境作りや、OJT等を通して人材育成について、同僚に指導助言ができる。
	業務遂行・時間管理能力	計画的な業務遂行と時間管理の意義と重要性を理解している。	担当業務を責任と時間管理の意識をもって正確かつ迅速に遂行ができる。	担当する分掌業務等を責任をもって適切に進行管理できるとともに、質の向上及び時間管理の観点で積極的に業務の改善ができる。	学校全体の業務を責任をもって適切に進行管理できるとともに、質の向上及び時間管理の観点での業務の改善について、同僚に指導助言ができる。
	危機管理の重要性及び危機を察	安全に配慮した教室環境等の整備	安全に配慮した教室環境等の整備	危機を予測した未然防止の取組	危機を予測した未然防止の取組

D	授業構想力	学習指導要領に基づき、育成を目指す資質能力を明確にした授業の指導計画を適切に実施できる。	「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。 学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえた学習指導案を作成することができる。 学校の教育目標や児童生徒の実態を踏まえ、身に付けさせたい力を明確にした年間指導計画や個別の指導計画等を作成・実施することができる。
E	授業展開力	基礎的なスキルを生かした授業展開ができる。	「めあて」と「振り返り」、「課題」と「まとめ」を適切に設定した授業を行うことができる。 問題解決的な展開の授業を行うことができる。 生徒指導の3機能を意識した授業を行うことができる。 児童生徒の思考の流れに配慮し、板書の構造化、板書とノートの一体化を行うことができる。 身に付けさせたい力を明確にし、指導すべき内容とその系統性を整理した授業を行うことができる。 児童生徒の思考の流れを大切に効果的な発問と、構造化された板書で、授業を構成することができる。 児童生徒の習熟の程度に応じ、きめ細かい指導を行うことができる。 主体的・対話的で深い学びの視点を意識し、言語活動を取り入れた授業を行うことができる。 学校図書館を活用した授業を行うことができる。 基本的な学習ルールを定着させるとともに、学習環境を整えて授業を行うことができる。 発問や板書等の手立てを工夫し、目標達成に向けた授業づくりをすることができる。
F	授業評価と改善	児童生徒一人一人の学習状況の把握と個に応じた適切な指導ができる。	児童生徒の習熟の程度に応じ、きめ細かい指導を行うことができる。 ねらいに対応した適切な評価規準を、具体的な児童生徒の姿で設定することができる。 キャリア教育の視点をふまえた授業を行うことができる。 評価規準により、根拠(授業の事実)に基づいた客観的な評価を行うことができる。

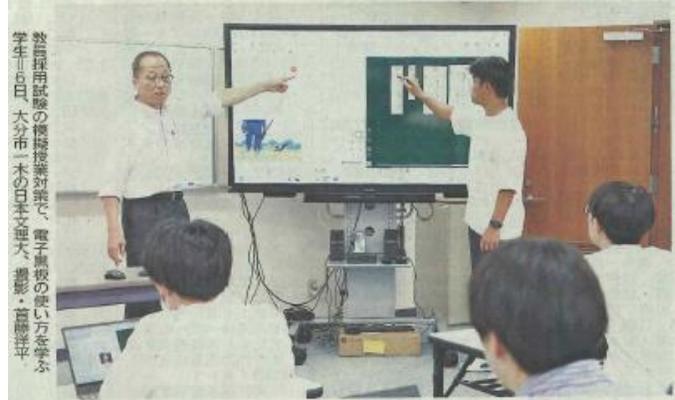
「公立学校教職員育成指標」
「若手教職員育成のためのOJTの手引き(観点表)」
などを県教委が作成。どの都道府県にもありますよね。



大分合同新聞 令和6年6月14日

「昔なら通らなかった人も入ってきているのは事実」とレベルを維持する難しさを感じている。
(県南 50代中学校長)

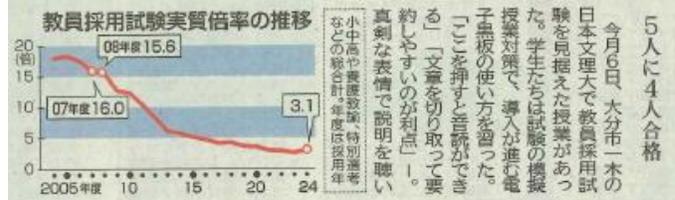
狭き門 今は昔



背信の
衝撃
県教委汚職 16年

教員受験者確保が課題に

県教委汚職事件で不正が判明した教員採用試験は、16年が過ぎた状況が大きく変わった。点数改ざんが明らかになった2007、08年度採用試験は競争率が15倍以上の狭き門で、合格依頼の口利がはびこる素地となっていた。近年は3倍前後まで低下しており、受験者数の確保が課題に挙がる。議員は「意の基礎に不信感を持たれないよう透明性の維持は不可欠」と強調する。



5人に4人合格
今月6日、大分市一木の日本文理大で教員採用試験を見据えた授業があった。学生たちは試験の模擬授業対策で、導入が進む電子黒板の使い方を習った。「文章を切り取って要約しやすいのが利点」。真剣な表情で説明を聴く小中高や養護教諭、特別支援者などの参加が、年度別採用者数を示す。県教委は定年を迎える教員の大規模退職に備え、11年度から採用人数を段階的に増やした。競争倍率は低下を続け、23年度採用試験は記録が壊る1989年以降で最低の2.6倍。中でも小学校教諭は1.2倍まで落ち込み、5人に4人は合格できるようになった。

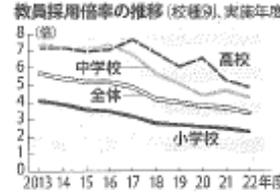
3次試験を廃止
受験者数増やすため、県教委は事件後に導入した3次試験を、昨年実施の24年度採用試験から廃止した。人柄性や適性を判断する面接を3次から2次に移し、日程を簡素化して受験者の負担を軽減した。教員の手は全面的に不足気味で、各都道府県が獲得力を入れている。教育人事課は「3次の実施は試験の厳格化と利便性があったが、受験者数を確保しなくてはならない」と述べた。

山岸治男氏
「県教委は受験者確保が課題で、採用者数を確保しなくてはならない」と述べた。

教員試験 自治体に難題

低迷が続く教員の採用倍率をどうすれば好転させられるか。各地の教育委員会が教員採用試験のあり方に頭を悩ませている。文部科学省は試験日程が遅いため民間企業や一般公務員との競合に敗れているとみて、2023年から2度にわたって翌年度の試験日程の前倒しを全国の都道府県・政令市の教育委員会に要請。24年度は36教委が応じたが、教育実習や学校行事との兼ね合いからこの足を踏む自治体も少なくない。【斎藤文太郎、写真も】

「他業種との人材獲得競争の状況に審みれば早期には必要を取り組みであり、引き続き対応をお願いしたい」。8月10日、文部科学省と各都道府県教育委員会との会議の冒頭、省幹部はこう述べた。



民間と人材獲得競争 国が前倒し要請



文部科学省の職員と、各都道府県教育委員会の関係者らが、8月10日、文部科学省で開かれた会議に参加している。写真：斎藤文太郎

公立学校の教員採用試験は従来、7月に実施する教委が多かったが、各教委は志願者確保に苦戦。採用倍率は低迷し、23年度採用23年度実施)は過去最低の3・4倍だった。一般的に採用倍率は3倍を切ると職員の維持が難しくなると言われる。文科省は23年5月、24年度の1次試験を6月16日に、25年度は7月1日に実施する間や一般公務員の採用試験日程が早まる中、教員試験が取り残されていると懸念したためだ。

教委 受験者の負担増懸念

半数を超える36教委。文科省から、6月実施の8教委と7月実施の4教委を抽出して受験者の負担増を懸念した。24年度は36教委が7月の1次試験で、日程の相間は厚くはなかった。25年度は実施する試験についてはいずれも1カ月以上の相間化を求めた。文科省が指定した5月11日に1次試験をすれば、各教委が個別に作成する試験問題の1部を文科省が提供することで「1冊」も少す。自治体の反応はさまさま。【受験者フリストで考えれば、試験日の前倒しは「働き方改革が先ではない」と。東北地方のある教委の担当者が本音を漏らした。】

試験科目減らす動き

教員採用試験を確保する。県の幹部以外の出陣者や民間企業からの転職希望者の自治体もある。茨城県教育委員会は2023年度の採用試験から、1次試験で「教員採用試験」の1つ「教員採用試験」を廃止する。試験科目を減らす動きが広がっている。教員採用試験の知識は大学で履修しているとの関係があるほか、採用内定後の研修実施も検討している。県内の小中学校に勤務する試験の男性は「教員採用試験の知識は大学で履修しているとの関係があるほか、採用内定後の研修実施も検討している。県内の小中学校に勤務する試験の男性は「教員採用試験の知識は大学で履修しているとの関係があるほか、採用内定後の研修実施も検討している。」

教員試験倍率2・6倍

日程前倒し効果なく過去最低

初の秋選考を実施へ

県教委は2日、2025年度教員採用試験の結果を発表した。実質倍率は2・6倍で、24年度に比べて0・5倍低下。平成以降では23年度と並んで過去最低となった。なり手不足が全国的に深刻化する中、民間の採用活動に対抗し、試験を約1カ月早めた効果はなかった。採用予定数を割り込んだ区分の一部で初めて秋選考を実施。「他県教諭」と高校の「土木」「水産(機関)」が対象となる。

採用予定数は496人で、24年度から15人増えたのに対して、受験者は1062人で2011人減った。合格者は407人で6人の減。平均年齢は26・9歳で変わらなかった。



校種別の実質倍率は▽小学校 1・3倍(24年度比0・2倍減)▽小中学校連携 3・5倍(同1・0倍増)▽中学校 2・8倍(同0・6倍減)▽高校 5・8倍(同2・6倍減)▽特別支援学校 1・5倍(同0・6倍減)。

採用予定数に満たなかったのは全55区分中、20区分あった。

秋選考をする3区分のうち、県外で勤務している他県教諭は合格者が18人で、採用予定の51人を大幅に下回った。「土木」「採用予定2人」と「水産(機関)」「(同1人)」は受験者がいなかった。土木は民間との獲得競争が激しく、水産(機関)は人材自体が少ないという。

秋選考は11、12月に県内と東京都内で開催する。教育人事課は「他県教諭は当初から秋選考も予定しており、受験控えもあったのではないかと推測している」と説明する。

教員確保は各県とも苦勞しており、秋選考は他県でも増えている。大分県教委は26年度も必要に応じて実施する方針。

26年度の採用試験は、25年度と同時期の6月15日を予定している。

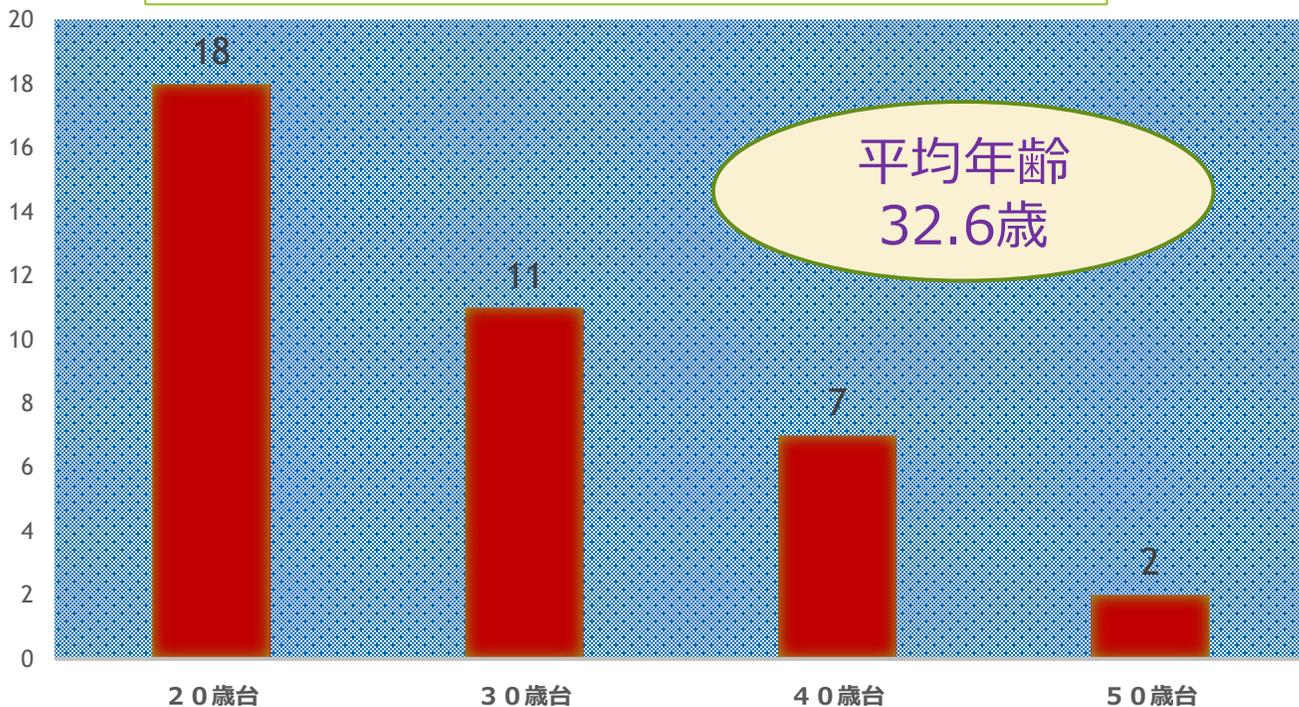
・免許管理監は「国からはさらに試験時期を早める要請があるが、現場の混乱を招くのが難しい。人材獲得に向け、引き続き教職の魅力発信に努める」と話す。

その他の区分別合格者数は次の通り。カッコ内は24年度との比較。

【一般選考】▽小学校 160人(増減なし)▽小中学校連携 4人(4人減)▽中学校 105人(3人増)▽高校 53人(7人増)▽特別支援学校 40人(3人増)▽養護教諭 10人(3人減)▽栄養教諭 1人(増減なし)

【特別選考】▽障害者 0人(1人減)▽社会人 4人(2人増)▽スペシャリスト 1人(1人増)▽元県内正規教諭 0人(4人減)▽教職大学院修了(予定) 11人(2人増)

令和6年度大分県の新採用者（特支 16校）



令和5年3月卒業者の
大学別教員就職状況(教員養成課程)
上位5大学

卒業生に対する 教員就職率(正規+臨時)			卒業生に対する 正規教員就職率*		
1位	大分	77.1%	1位	大分	70.8%
2位	鳴門教育	76.6%	2位	福岡教育	62.4%
3位	福岡教育	74.1%	3位	長崎	61.9%
4位	上越教育	71.3%	4位	広島	59.6%
5位	兵庫教育	70.7%	5位	佐賀	59.3%

※令和5年公表文部科学省報道発表資料より算出

職業としての教師の不人気が言われ、人員確保に追われている現状では、どうしても人手不足・採用に目がいき、「人材育成どころではない」という気持ちになります。しかし…このような大量採用の時代だからこそ、一人一人の採用者を丁寧に大切に現場で育てるしかないと思っています。嘆いていても仕方ありません。

- ▶ 別府支援学校の現状
- ▶ 人材育成の課題と方向性
についてお話させていただきます

別府支援学校（三校）の職員構成（主幹教諭・教諭に特化して）

	本校	鶴見校（分校）	石垣原校（分校）
障がい種	肢体不自由・病弱	肢体不自由	病弱
	通学生	別府発達医療センター	西別府病院
児童生徒数	58人	16人	17人
教員数（教諭）	50人	14人	15人
教員数（主幹教諭）	3人（小・中・高主事）	1人（中学部主事）	1人（小学部主事）
教員の平均年齢	42	49	50
教員の構成	20歳代 9人 30歳代 10人 40歳代 19人 50歳代 11人 60歳代 4人	30歳代 4人 40歳代 2人 50歳代 8人 60歳代 1人	30歳代 1人 40歳代 6人 50歳代 7人 60歳代 2人
採用3年まで	26%（14人）	0	6%（1人）
採用10年まで	55%（29人）	14%（2人）	25%（4人）

大分県では指導教諭は配置されていない。主幹教諭が学部主事を兼ねる。

現状と人材育成の方向性

現状

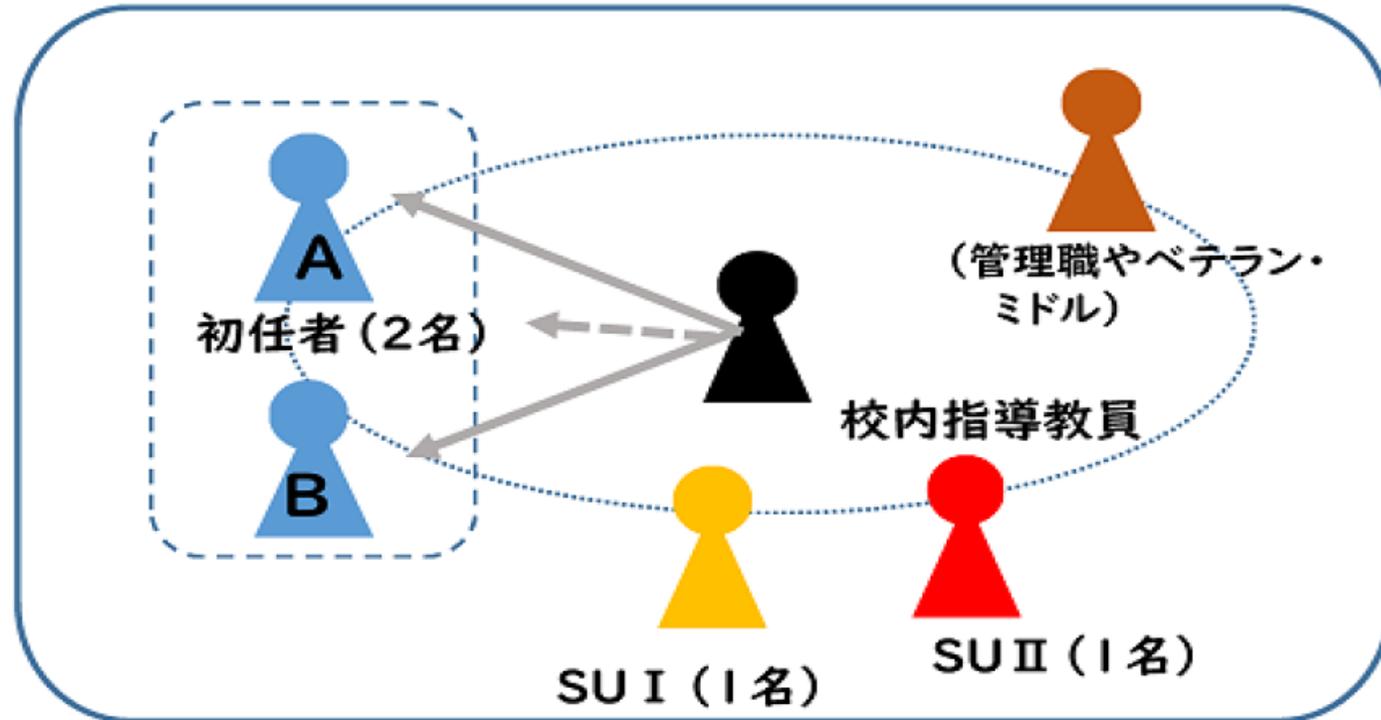
1. 採用10年目までの経験の浅い教員（基礎形成期）が半数を超える
初任研・ステップアップ研などの対象者が多数
2. 各年代は比較的バランスよく配置されている
3. 40代から50代は学習指導や校務の中心になってほしいが、やや力不足
・人事交流（小・中・高から）・採用のタイミング・校種変更（幼→特，中→特）
4. 経験豊かなベテランから若手へのノウハウ継承が不十分
※学級経営や協同授業では協力的だが、互いの学びまでには深まらない
5. 日々の業務が増えてこなすだけになっている傾向
・時間がない　・やらされ感　・結果が見えないつらさ

方向性

1. 初任研などの機会を全員の学びの場・人材育成の場にならないか
基礎形成期に限らず、授業を構想する土台が弱い→全員の底上げが必要
→基礎がすべて（「基礎」がなければ「発展」もない）
2. ベテランには、指導者となり人材育成を期待
※共通の課題に対して、経験年数に関係なく学び合い課題を解決していく人間
関係やチームワークこそが大切
3. 仕事を任せるのは、基礎形成期でもOK
※任せないと学校運営ができない（新採3年未満は分掌副主任を任じている）

大分県の考え方

○ 校内チーム研修



- ・ ステップアップ研修 I・II対象者も含め、1対1または複数での指導可能

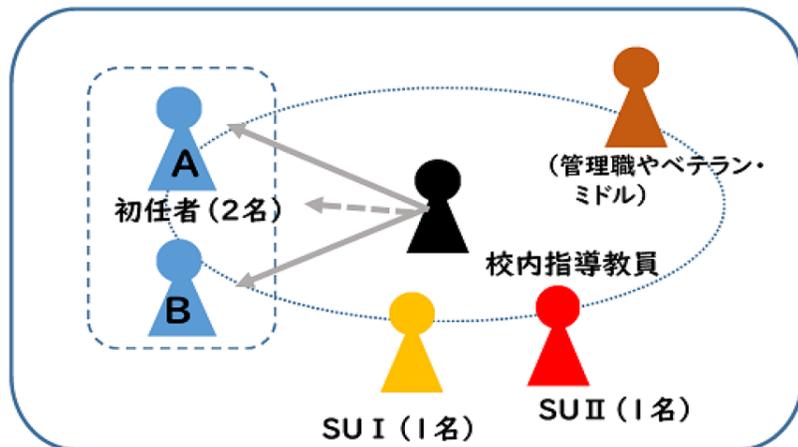
法定研修（初任研・中堅研）以外にも

採用後2年目3年目にステップ研修 I・IIを位置づける（平成24年から）

- ・ 初任者研修では最低年間5回の「提案授業」
- ・ ステップアップ研修 I・IIでは年間2回の「提案授業」

大分県を考え方を踏まえた本校の考え

○ 校内チーム研修



- ・ステップアップ研修
I・II対象者も含め、
1対1または複数での
指導可能

令和5年度 校内指導教員（**教諭**を任命）

→令和6年度 校内指導教員（**主幹教諭**を任命）に変更
ステップアップ研修も主幹教諭が担当

（採用3年目までの14名を3名の主幹教諭が担当・主に指導）

【変更の意図】

- 教員不足で欠員のままスタート。校内指導教員を教諭から割けない。
フリーである主幹教諭を校内指導教員に任命（表の意図）
- 「最も優秀な人材のもとで働かせることが人材育成の要点である」の考えのもと
人材育成を進めるため（真の意図） 人材育成のキーパーソンは主幹教諭である

人材育成の方向性（「基礎形成期の学習指導」に特化して）

基礎形成期の教員に期待すること

○新採用 **3年目**までに、**基本的な授業力**をつけてほしい

- 授業について深く考え、**各教科の基本的な考え**、授業構想力や**授業展開**のスキルを身につけること
- 授業展開、発問、板書、個別の支援などの意義を考え、**子どもに応じた支援**が考えることができること
- **自己評価**して、次回への改善策を考えることで、授業に必要な要素を考えられること etc

※「授業の考え方や、なぜそうするかを大切にしたい。本人が考えずに、こなす（書かせる）だけでは意味がない」（小主幹教諭）

「指導案が書けることは理想ではあるが、最低限の基本ラインだけ整えばよい」（中主幹教諭）

「（今年はずっと初任者がいないが）ステップアップ対象者はもちろん、高等学校からの異動者にも学んでほしい」（高主幹教諭）

① 校外研修と連動させる取り組み

(意図) 課題や目的を持って校外研修に取り組む

報告と還元



校外研修前に学校で

研修準備シート (別府支援) 学校 氏名 ()

A801-4 教育公務員としての心構え・学習指導1・学級経営1

質問 (肢障と知的障がい児支援) 一人一人に対応する内容、活動、評価が大切で、特別支援学校では相違点大に設定しているため、基準を違わせない学校も多くみられる。

研修の目的を読み、質問したいことを記入してください。

・今年度Ⅱ課程2人の数学の授業を担当することになり、その生徒の障がいの実態や学習面での差が大きく授業づくりに悩みました。このような場合の授業づくりのポイントや評価基準をどこに合わせるかの判断はどのように決めればよいか教えていただきたいです。

・個別授業や一斉授業を行う際に、生徒の興味関心を引き出すポイントなどがあれば教えていただきたいです。

研修内で使用します。簡潔に説明できるようにしておいてください。

自校の教育課程の特徴について(前年度からの変更点とその理由、学校教育目標を受けて工夫している点など)

別府支援学校の学校教育目標は、『児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じた教育実践を通じ、自立と社会参加をめざし主体的に学びに向かい合い心豊かに生きていく児童生徒を育成する』である。今年度、『主体的に学びに向かい合い』という言葉が追加された。追加された理由は、自ら進んで何事にも取り組んでほしいからである。

本校はⅠ課程からⅣ課程がある。Ⅰ課程は中学校に準ずる教育を行い、Ⅱ、Ⅲ課程は知的障害特別支援学校の教育に準じ、『各教科』と『各教科等を含めた指導』を中心に行い、Ⅳ課程は『自立活動』に重点をおくとともに、一各教科等を含めた指導』を中心に行っている。

表現がちょっと幼稚な
ので
「自ら課題を見つけ
学ぶ意義を明確に
して、くらいに
みたらどうだろうか」
アドバイスに留める

※提出前に、管理職、校内指導教員の先生に確認していただいでください。

校外研修で

研修準備シート (別府支援) 学校 氏名 ()

A801-4 教育公務員としての心構え・学習指導1・学級経営1

質問 (肢障と知的障がい児支援) 一人一人に対応する内容、活動、評価が大切で、特別支援学校では相違点大に設定しているため、基準を違わせない学校も多くみられる。

研修の目的を読み、質問したいことを記入してください。

・肢体・病弱と知的障害の重複学級2人の数学の授業を担当することになり、その生徒の障がいの実態や学習面での差が大きく授業づくりに悩みました。このような場合の授業づくりのポイントや評価基準をどこに合わせるかの判断はどのように決めればよいか教えていただきたいです。

・個別授業や一斉授業を行う際に、生徒の興味関心を引き出すポイントなどがあれば教えていただきたいです。
子どもたちの発達や放課後の活動の把握をしてみよう。
また、定型発達の子どものことについても把握
するつもり。

研修内で使用します。簡潔に説明できるようにしておいてください。

自校の教育課程の特徴について(前年度からの変更点とその理由、学校教育目標を受けて工夫している点など)

別府支援学校の学校教育目標は、『児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じた教育実践を通じ、自立と社会参加をめざし主体的に学びに向かい合い心豊かに生きていく児童生徒を育成する』である。今年度、『主体的に学びに向かい合い』という言葉が追加された。追加された理由は、自ら課題を見つけ、学ぶ意義を明確にしてほしいからである。

本校はⅠ課程からⅣ課程がある。Ⅰ課程は中学校に準ずる教育を行い、Ⅱ、Ⅲ課程は知的障害特別支援学校の教育に準じ、『各教科』と『各教科等を含めた指導』を中心に行い、Ⅳ課程は『自立活動』に重点をおくとともに、一部『各教科等を含めた指導』を中心に行っている。

「主体的に学びに向かい
合い」とはとてよい表現だ
と思はす。受け身になりがちな
子ども達だから、課題を見
つけ、進んで取り組む「
放課後の生活の姿勢」につ
かざるよう育てることが重要
だと思はす。

※提出前に、管理職、校内指導教員の先生に確認していただいでください。

② 学習指導案を作成する中で（授業構想の中核）

(2) 年間指導計画上の位置づけ

<p>『なんじなんじはん』 (4月~9月) <i>段階</i></p> <hr/> <p>小3[✓] Cイ (ア) ㊦㊧ (イ) ㊨</p> <p>時計をよむ <i>○ 時計にかいて不明</i></p>	<p>たしざん (1) (4月~9月) <i>(0までの)</i></p> <hr/> <p>小3[✓] (1) Aアイ (ア) ㊦㊧ ㊨㊩ <i>数と文字</i></p> <p>・あわせていくつになるか考え、答えを求める。</p>	<p>『合わせて2~10になる数を考えよう』 (4月~9月)</p> <hr/> <p>小1[✓] (ア) ㊦㊧</p> <p>数の合成 2~10の数を合成して、数字で答える。</p>
<p>10よりおおきいかず (10~30) <i>全13</i></p> <hr/> <p>小3[✓] (1) Aア</p> <p>・20までの数を数える。 ・数を文字盤で指さしたり、一緒に数図ブロックを並べたり、数を読んだりする。</p>	<p>『くらべよう』 (10月~3月) <i>全6</i></p> <hr/> <p>小2[✓] アC ㊦㊧㊨</p> <p>2つの具体物の量を比べ、用語を用いて表現する。 (大きい・小さい・長い・短い・重い・軽い・高い・低い・広い・狭い) (10月~3月)</p>	<p>『たしざん (2)』 (10月~3月) <i>全13</i></p> <hr/> <p>小3[✓] Aイ (ア) ㊦㊧㊨㊩㊪㊫ ㊬ (イ) ㊭</p> <p>(1位数) + (1位数) の繰り上りがある計算をする。</p>

朱書き（書き換え）はしない！

「学ぶ順番が大事なので、何月にどれという書き方にかえる」
というアドバイスをした



(指導の意図)

指導計画には「何を、どんな順番に、どれくらい時間かけるか」を記述するという**基本**を理解させるため



計画を立てる（変更）するのは本人（授業者）次第

* 学ぶ順番も大切なので、何月にどれ、という書き方にかえる。

③ 実際の授業と授業反省 (改善)



- 学習指導案を伴う参観授業を行う
- ※ 主幹教諭は最後まで授業を見届ける (導入→展開→終末がわかる)



「授業」→
短時間の
「授業反省」を繰り返す

参観者は、このシートに何でもよいので書いてあげてください

【授業者へ一言】(授業についての感想や意見はこちらに記入してください)

教材(教具)のアイデアや準備 すごく様でして
子どもたちの風遊びの反応(したい、あってもいい)が、たまたま見られ、とても楽しい授業を見せていただきました。
ありがとうございました。

10月30日(水) ()先生授業研 「体育」

○よかったところ

・児童が運動することが楽しい、やってみたいと思う教材の設定や言葉かけができていて、運動したいという雰囲気をつくっていたところです。

●改善した方がよいところ

- ・めあてに対して 投げ方の工夫のポイントのヒントをイラストなどで示してより意識できるように 働きかけるとよかったです。
- ・グループ活動で 児童が話し合いがしやすいような手順やボードを準備しておくとうい話し合いは教員が進めていて、あまり話し合いの時間も途中で次へうつっていました。話し合いの位置づけをどこにするのか、運動→話し合いでしたが、話し合い→運動の方が工夫と実践できて、手に考えることにはなるのではないかと、工夫が自分たちのポイントアップにつながる。
- ・グループ分けの意図は何か、ゲームではないので、同じような課題でどんな投げ方の工夫をしたらよいか話しやすいグループ編成も考えられる。実際によって投げ方の工夫は変わると考えられる。
- ・話し合いだけでは運動の楽しさがなくなってしまうが、人数・様子を考えるとつづつともよかったです。
- ・指示やポイントの話が口頭での話が多かったので、簡単な表示があると児童自らが気づきやすくなると思います。
- ・先生は若手のホープだと期待しています。これから児童生徒が楽しかったと思う授業をつくってください。

困っていること

○時間と手間がかかる

スマートにやりたいのはやまやまですが… 積み上げが大事なので…

○チームでと言いながら**主幹教諭（エース）頼みですか？** 他に担当者は…

言わない（絶対に言わせない）ようにしていること

「今年の〇〇は、**レベルが低い**」

「**昔と比べると**、今年の新採用者は〇〇だ」

「教師の**適性がない**」

「これまで（大学で）何を学んできたの？」 etc

切に思っていること

37年前、別府養護学校（別府支援学校）で新採用になったとき、教師としてのイロハを教えてくださいましたのは諸先輩方でした。

3年間で教師の基礎を作り、今日まで曲がりなりにも教師をやってこれたのは、先輩方のおかげです。今となっては感謝しかありません。

私たちは、先輩方から教えていただいたことを後輩に正しく伝えていきます。

時間はかかるかもしれませんが…

▶ ご清聴ありがとうございました

このような場でお話しする機会を与えていただいたことを感謝します。

明日の「分科会」明後日の「公開授業」を楽しみにしています。どんな発表なのか？授業なのか？ワクワクしています。よろしく願いいたします。