

【目次】

1	笠間市立笠間小学校	1 頁
2	常陸大宮市立山方小学校	3 頁
3	北茨城市立中郷第一小学校	4 頁
4	神栖市立横瀬小学校	5 頁
5	神栖市立波崎西小学校	7 頁
6	石岡市立三村小学校	8 頁
7	つくば市立みどりの学園義務教育学校	9 頁
8	結城市立城南小学校	11 頁
9	潮来市立潮来第一中学校	12 頁
10	神栖市立神栖第四中学校	13 頁
11	つくば市立高山中学校	14 頁
12	古河市立総和中学校	15 頁
13	下妻市立千代川中学校	16 頁
14	県立友部高等学校	17 頁
15	県立鹿島高等学校	18 頁
16	県立取手松陽高等学校	20 頁
17	県立友部東特別支援学校	21 頁
18	県立石岡特別支援学校	26 頁
19	日立市立日立特別支援学校	30 頁



【ベテラン教員研修 笠間市立笠間小学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	本校のグランドデザインの組織目標である「自分で決め実行できる学校づくり」を実現するために、「自己指導能力」についての基本的な考え方や児童の「自己指導能力」を育成するためにどうしたらよいか研修する。そして、実際の指導に生かせるようにする。		
期 日	令和5年12月18日(月)15:30-16:20	参加者 (人数)	全職員 (36名)

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15:30		1 「自己指導能力」について知る。 (1) 自己指導能力について	・パワーポイントで資料を提示する。
15:35		(2) 自己指導能力の育成が大切な理由	
		2 「自己存在感」について知る。 (1) 「自己存在感」とは	・「自己存在感」について理解を図る。
		(2) 「自己存在感」を与えるために大切なこと	・具体的な教師の働きかけについて確認する。
15:40		3 「共感的な人間関係」について知る。 (1) 「共感的な人間関係」とは	・「共感的な人間関係」について理解を図る。
		(2) 「共感的な人間関係」を育成するために大切なこと	・児童の「あー疲れた。」という言葉に対する教師の具体的な言葉かけを考えることで理解を深める。
		・言葉かけについて、グループで話し合う。	・「自己決定」について理解を図る。
15:45		4 「自己決定」について知る。 (1) 「自己決定」とは	・実際の場面をロールプレイで代表の先生に演じてもらうことで、生徒の気持ちをより実感できるようにする。
		(2) 「自己決定」の場を与える際の注意点や大切なこと	・グループ協議したことを全体に発表してもらい、考えを広げる。
15:50		(3) 「自己決定」についてのケーススタディ ① 児童と担任のやりとりから気付いたことを書く。	・「自己決定」について、教師の働きかけとして大切なことをさらに確認する。
		② 児童が自己決定できるようにどのように関わるとよいか考える。	・実際の指導に生かせるよう、明日から実践することを1つ以上決めるようにする。
		③ グループで話し合う。	
		(4) 児童が「自己決定」できるようにするために大切なことをについて知る。	
16:10		6 研修を振り返る。 (1) 明日から実践したいことを考え、グループで伝え合う。	
16:15		(2) 感想	

3 成果と課題 (○成果、●課題)

○「自己指導能力」について、「自己存在感」「共感的な人間関係」「自己決定」について、詳しく説明したことで、先生方の理解を深めることができた。また、「自己決定」については、ケーススタディを通し、具体的な場面について考えることで、教師のどのような働きかけが大切か実践的に考えることができた。 ○グループで話し合う機会を多く設けたことで、自分だけでは気付かない考えや視点に気付くことができた。 ○研修した内容を実践につなげることができた。 ●自己指導能力の育成については、継続的な取組が大切である。学校全体として共通理解を図り、日頃の実践につながるよう意識化していけるようにする必要がある。 ●今回の研修をさらに多くの学級での実践につなげていく。

資料1【研修の様子】



ロールプレイの様子



グループ協議の様子



振り返りの様子

資料2【研修内容に関連した本校職員の実践例】※取組継続中

○第3学年での実践「本気でチャレンジ！やってみよう！」

・取組の概要

児童が、学習面・生活面・家庭生活面の3つについて目標を立てるとともに、その目標達成に向けてどのように取り組んで行くのか具体的に書く。そして、定期的に自分の取組を自己評価する機会を設ける。また、途中でめあてを修正したり、取組方法を改善したりしながら、よりよい取組になるようにしていく。さらに、教師も応援の声掛けやコメントの記入を行なうことで、児童の意欲が持続できるように支援していく。このような取組を通して、児童の自己指導能力の育成を目指す。

・成果

自分で決めた目標ということで、達成しようという意欲が見られた。また、自己評価の点数がだんだん向上してきており、意識して取り組んでいることが分かる。さらに、よりよくなるよう修正を行なう児童も多く見られた。児童が自己決定してそれを実行する機会を与えるだけでなく、教師がきちんと応援することで、児童自らが工夫して様々なことに取り組むようになった。このような機会を多く設定していくことが、児童の自己指導能力の育成につながると考える。

学	字を正しいように書く。	つくえから頭をはなして正しいように書く。	85	100	点
習	しゅくだいを 正しいように書く。	いそいそとやる。 とて上手やぶ。 それらやぶ!	85	100	点
生	しゅくだいをよくする。	イスとつくえをうまく使って足はちやうどに つく。	30	100	点
活	一日4回学校の 手をあげる。	人前にお出るのをねがわせる。	30	100	点
家	まうない。	あうく早くおくる。	90	100	点
	<く>をそろえる お母さんのなやみか あつた。	目覚めからくをそろえることも あつた。	90	100	点

学	まうがえを よくする。	学校でまうがえを よくする。	178	95	点
習	まうがえを よくする。	学校でまうがえを よくする。	178	95	点
生	一日3回はみが きをする。	朝、昼、夜かならず3回 はみがきをする。	95	98	点
活	できたけつ前 おきる。	おきたら果てを おきる。	95	98	点
家	まうがえを よくする。	まうがえを よくする。	90	97	点

ワークシートの一部抜粋

資料3【先生方の感想】

- ・「自己存在感を与えるために」「共感的な人間関係を育成するために」「自己決定ができるようになるために」どの内容もよく分かった。私は、特におとなしい子や自分からあまり話さない子への関わりを工夫していきたいと思う。自分の言葉がけがどうなのか、振り返って考えたい。
- ・児童が自己決定を行える機会が今まで自分自身の指導を通して少なかったと感じた。提示するのではなく、いくつかの中から選んで自分で決めたことをやるという授業スタイルを取り入れていきたい。また、「自己存在感」を与えるために、その子のよいところを積極的に見つけ、具体的に褒めることを大切にしていきたい。
- ・大人が焦らないことが大事だと思った。つい「この子は〇〇だから。」「1年生だから。」と自分の枠に子供をはめて考えて、自分の伝えたいことややってほしいことをやらせてしまうが、一旦その枠を外して、やらせてみることも大事だと思う。案外、自分が思っている以上に力を発揮するのが子供なので。
- ・「自己決定」ができるようになるためには、大人の応援が大切ということで、その中でも「大人が焦らない」ことを意識しなければいけないと感じた。自分に余裕がなくなっていると、子供の思いを十分に汲み取れなかったり、話に耳を傾けることができなかったりしてしまう。子供の思いを受けて、提案し、自己決定させるようにしていきたい。
- ・これまで「自己決定」の場を子供に与えてきたと思っていたが、児童が「NO」と素直に言える雰囲気まで含めて自己決定であるという話があり、児童が安心して、自らの意思を外に出すことができるような学級経営を意識していきたいと思った。
- ・一日の生活の中で、子供たちには、小さな自己決定の場がいくつもあると思う。個別指導するとき、子供の思いを尊重して自己決定できるようにしていくのはもちろんだが、学級全体の指導の際も、みんなの意見を聞きながら、「自分達で決めた。」と児童が思えるようにしていきたい。
- ・自分の話をする前に、「どうしたの?」「どうしたいの?」と声をかけたり、選択肢を提示したりして、児童に寄り添った自己決定を手伝っていきたい。明日から指導に取り入れます。
- ・ケーススタディを通して、理解を深めることができた。保健室でも児童が「自己決定」ができるように、「どうしたの?」「あなたは どうしたいの?」「先生にできることはある?」などの言葉がけを大切に、選択肢も入れて対応していきたい。

【ベテラン教員研修 常陸大宮市立山方小学校 校内研修報告書】

栄養教諭

1 校内研修の概要

目 標	給食の時間に計画的・継続的な指導を行うことにより、児童が望ましい食習慣と食に関する実践力を身に付けることができることを教職員が再認識できるようにする。		
期 日	令和5年7月24日（月）	参加者 （人数）	全教職員 11人

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
9:30	2	1. 本研修の趣旨説明	パソコン（各1台）
9:32	10	2. 食に関するクイズ（10問） Kahoot!を使用	学校給食についての目的や役割などの基礎知識をクイズ形式で行うことで、再認識させる。
9:42	5	3. 食事と運動について ・食べることは生きること ・バランスの良い食事とは ・学校給食は本当にバランスが良いのか ・学校給食の実情	電子黒板（モニター） パソコン 学校給食は、主菜、副菜、牛乳・乳製品、（果物）が揃っている、バランスの良い食事であることをグラフで分かりやすく提示する。
9:47	8	4. 食事調査の結果から（学級全体・個別調査結果から） 学級全体の傾向・・・学級差 個人の傾向・・・偏った食事は栄養摂取が偏る	写真記録法を用いた食事調査の結果を提示することで、児童の喫食状況を視覚的に確認することができる。
9:55	5	5. 歩数調査の結果から 運動と食事の関係について	学校生活での1日の活動量を歩数で表した結果と体力テストの結果との関係性を提示したものを提示する。
10:00	5	6. 給食指導と学級経営 配食のルールを考え方 1人分の考え方 平等とは？	栄養教諭が長年給食指導をしてきた経験や体験談を踏まえ、学級担任と共に適切な給食指導の在り方を考える。
10:05	5	7. ふりかえり（アンケート）	

3 成果と課題（○成果、●課題）

○導入に Kahoot!を用いたことにより、クイズをスピーディかつ楽しく実施することができた。また、ICT 活用という面から教職員自身に Kahoot!の効果や使い方を体験したことで、その後の授業での活用につなげることができた。

○研修後のアンケートから、今回の研修を通して、「自分の給食指導を見直すきっかけになった」「給食指導と学級経営には関連性があることが分かった」など、前向きな意見・感想が多かった。

●短時間での研修だったので、事例研修や職員同士の話し合いをする時間を設定できなかった。次回は一方的な話ではなく、話し合いや事例を挙げた具体的な研修を取り入れたい。

●研修後のアンケートで「給食指導で工夫していること、困っていること」についての記述を求めたところ、たくさん提案・意見が挙がった。次年度は校内の給食指導体制を整備したいので、今回の意見、提案を教職員全員で共有し、職員の経験差に応じて助言をしたり、受けたりできるようにする給食指導の在り方を研修できるようにしたい。

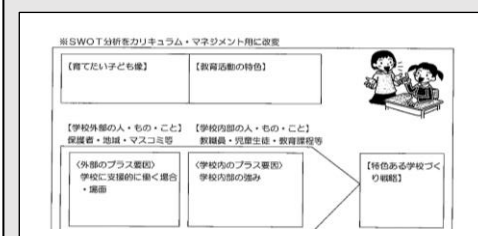
●今後も給食主任として学級担任との連携・調整を行いながら充実した校内研修を企画・実践していきたい。

【ベテラン教員研修 北茨城市立中郷第一小学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	教職員個々の発信力を身に付けることで、学校内の組織力（協働意欲）を高める。		
期 日	令和5年11月27日（月）	参加者（人数）	教 員（23人）

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間（分）	研 修 内 容	準備物・留意点など
15:00	2	イントロダクション ・本研修の目的や研修後（ゴール）の姿を示し、意欲を高める。	・画面共有用TV
15:02	23	研修①「理論編」 「カリキュラム・マネジメント」を知ろう （研修講師：中央研修に参加した教員） ○カリキュラム・マネジメントとは何？（講話） ○カリキュラム・マネジメントを診断的評価するワークシートの活用（SWOT分析／解決策アクションプランシート）	・研修①用研修資料
15:25	30		
	(20)	「教育課程に全職員の考えを可能な限り反映させよう」 ～まずは【学校行事の精選】を検討してみよう～ （研修講師：本人）	・個人PC ・Jamboard 各班のシート
	(10)	○各班、現在の学校行事について話し合い、Jamboard に入力 ①行事の存続について（黄色付箋） ②①の考えに至った意見（青色付箋） ③②を行うために、必要となる人的・物的資源（桃色付箋） ④他の班の Jamboard 見る時間 ＊必要に応じて、席を離れて他の班に質問に行く	
15:55	5	エンディング ・研修を経て考えたこと、学んだことを Forms に入力	・個人PC ・アンケート用 Forms
16:00		解 散	

3 成果と課題（○成果、●課題）

○研修の振り返りより

「学校全体を考える機会となった」「当たり前を“見直す”視点で考えることができた」「働き方改革で進めるのではなく、子供のために本当に必要なことを話し合えた」「指導法研修とは違った雰囲気の中で、学校運営について話し合う機会は大事だと感じた」など、研修内容に前向きな感想が記されていた。これらのことから、全職員で学校組織マネジメントを意識できる時間を設けることで、教職員が一丸となれることがわかった。

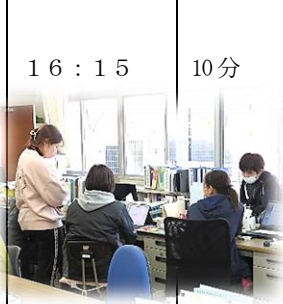
●研修に対する意欲が高かったため、時間が短いという感想もあった。研修時間を生み出すことが一番の課題である。負担感がないよう、数回に分けて研修を計画したり、研修前に事前入力するアイテムを活用したりするなどの改善が必要だと考える。

【ベテラン教員研修 神栖市立横瀬小学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	ロールプレイを観察し、教員として児童とどう関わり、指導し、関係づくりをしながら児童同士のトラブルの対応の仕方について考えることができる。ブロックで対応を話し合うことで、若手教職員が自身の引き出しを増やすことができる機会とする。		
期 日	令和6年1月25日（木）	参加者	全職員（25人）

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
事前	3分	研修を実施するにあたり、研修内容について先生方にアンケートを実施する。（選択式2問） ※アンケート結果より、研修内容を決定。 本研修のテーマと流れを説明する。	・タブレットでアンケートを作成し、送信し回答をお願いする。
16:10	3分	児童のトラブル発生！どのように対応するのがよい？ 児童の気づきを促すスキルとは？ ロールプレイを実施、観察する。	・タブレットでアンケート結果を提示。また、本研修のテーマとロールプレイの場面設定を提示。
16:13	2分	ロールプレイを観察し、気になった教員の対応について話し合う。	・学年スタッフに協力してもらい、役割演技を実施。 ・観察のポイントを配付したので、それを確認して観察してもらう。
16:15	10分		・ロールプレイを観察後、教師の対応について、話し合う。 ・どのように対応するのがよかったのかに焦点を当て、話し合ってもらい。できるだけたくさん出してほしい旨を伝える。
16:25	5分	対応のポイントについて、資料をタブレットで配付し、確認する。	・言葉の選び方が大事になること、丁寧であたたかい対応で、児童との人間関係づくりに繋げていくこと、児童自身に気づきを促すように対応することなどを押さえる。

3 成果と課題（○成果、●課題）

- 短時間実施にすることで、職員に負担感をもたせることなく、楽な気持ちで話し合えるように雰囲気づくりや場づくりをすることができた。
- アンケートを実施して研修内容を決定することで、職員も自分事として参加できた。
- 研修後のアンケートにも出ていたが、1学期にこのような短時間研修を複数回できると、若手教職員にはよいのではないかと感じた。

<研修後、先生方からのふり返り>

- ・子供の目線に立って、子供が納得して解決できるように支援していくことが大事だと分かった。
- ・子供の気持ちだけを受け入れるのはなかなか難しいが、今の時代では必要なスキルだと思った。
- ・言葉のチョイスで児童の捉え方が変わる(違う)というのが納得できた。教師が児童にかける言葉掛け一つでよりよい方向に進んでいくものだと思います。
- ・表現の仕方(指導の際の)を少し変えるだけで、子供からの聞き取りや事実確認がスムーズになるのかもと感じた。
- ・児童の学年や成長の違いによって、関わり方を考え、個にあった対応をしていきたいと思った。
- ・「自分はどうしてきたかな?」と振り返りながら、他の先生方の生徒指導のポイントなども聞けてよかった。
- ・つい「どうしたの?」と聞いてしまうのですが、これからは「何があったの?」と事実を聞き出すようにしたいです。
- ・低学年では「よい」「悪い」をハッキリさせた方がよい場合が多いが、高学年になるとまず「共感」、そして考えさせるという手法(流れ)がよいと思う。
- ・以前、伝え方を間違えたばかりに保護者とトラブルになったことがあった。これからは語彙を豊かにし、使う言葉を考えて伝えていきたい。
- ・生徒指導的な研修では、ブロックでの話し合いは有効。経験のある先生から話を聞けたり、今不安に思っていることを話せて答えが見付かったりする機会になり、有効。6月頃にこのような研修があるとよいと思う。

【ベテラン教員研修 神栖市立波崎西小学校 校内研修報告書】

養護教諭

1 校内研修の概要

目 標	・冬期に流行しやすいノロウイルスを中心とした感染性胃腸炎について理解を深める。 ・感染の拡大や二次感染を防ぐための正しい知識と手順を理解し、処理できるようにする。 ・実技研修を交えながら処理の手順について確認し、いざという時に対応できるスキルを身に付けられるようにする。		
期 日	令和5年12月11日（月）14：30～15：20	参加者（人数）	講師 市保健師 1名 教職員 16名（動画視聴 1名）

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
14:30	2	1 研修の内容及進め方の確認 ・講師紹介（市保健師）	○ 講師との事前打ち合わせ（流れ・内容）を行った。 ・PC・モニター ・レジュメ・プレゼン資料 ○ パワーポイントを使用し、ポイントを実演しながら手順について説明する。
14:32	7	2 「児童が嘔吐したら！どうする？ノロウイルス（感染性胃腸炎）による嘔吐物処理方法について」 ・感染性胃腸炎について説明 ・嘔吐物処理方法の手順について説明	
14:39	25	3 実技研修 ・2班に分かれ、役割分担して実施する ①嘔吐する児童 ②連絡係・その他の児童対応 ③嘔吐物処理 ④他児童掌握 ⑤協力者	
15:04	8	・嘔吐物処理者は若手や中堅の職員をあてる。 ・各班役割をローテーションして2～3回実施。 ・保健師と養護教諭が班ごとに指導助言を行う。	・処理グズー式 ・嘔吐物処理マニュアル ○ マニュアルを提示しながら、処理手順を確認しながら、実践できるようにする。 ○ 実技終了後、班ごとに話し合い、課題や感想などを共有する。 ○ 二次感染の予防について理解を深める。
15:12	3	4 まとめ ・研修全般について講師指導 ・質疑応答	
15:15	5	5 学校長の話	
		6 事後アンケートの実施	

3 成果と課題（○成果、●課題）

○ 実技研修を取り入れたことで、実演しながら処理方法について全員で確認することができた。 ○ 若手職員については、嘔吐物処理を実際に経験したことがない職員もあり、実技研修を通して理解を深めることができた。 ○ 役割分担をしたことで、担任外の職員の動きや児童への対応など確認することができた。 ○ 実技研修の動画を撮影し、当日参加できなかった職員を対象に、後日、動画を視聴してもらうことで全職員が研修に参加することができた。 ○ 実技研修を行うことで手順や処理方法など改善点が見つかり、マニュアルを修正することができた。 ○ 養護教諭だけでなく保健師の協力のもと、複数の目で実技の流れを確認しその都度助言できたことで、手順についてより理解を深めることができた。 ● もう少し早い時期に計画してほしかったとの反省から、次年度は、年度始めや夏期休業中などに校内研修を計画していきたい。 ● 限られた時間での研修であったため、全員が実技をするための時間は確保できなかった。次年度は、実技時間の確保のため、もう少し時間を延長したい。
--

【ベテラン教員研修 石岡市立三村小学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	若手教員をファシリテーターとする ICT 校内研修を実施することで、若手教員の資質・能力の育成を図るとともに、ベテラン教員の ICT 活用力向上を図る。これらのことを通して、日頃の授業における ICT の日常的な活用を促進し、児童の学力の向上を図る。		
期 日	令和5年10月23日(月)、令和6年1月15日(月)	参加者 (人数)	本校職員 9人

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
14:30	3	1 研修の概要、進め方の説明 教務主任より、研修の概要と進め方を説明する。その際、この研修のねらいも説明し、目的意識を高めて研修ができるように配慮する。 《研修担当》 ファシリテーター1人(若手教員)、ICT 支援員1人	○事前に、教務主任と ICT 支援員で計画案や事前準備の打合せをする。その際、ファシリテーター(若手)が中心で研修を行うこと、事前の資料等は ICT 支援員で準備することなどを決めておく。留意点として、ファシリテーター(若手教員)の負担がなく、達成感があるようにする。
14:33	20	2 ICT ミニ研修「メンチメーター」(ファシリテーターと ICT 支援員) ・メンチメーターの活用について、ファシリテーターから概要を説明する。その際、授業の中でどのように活用できるか説明するため、研修を受ける先生方には児童役になってもらう。 ・ICT 支援員は、補足の説明をする。その他、操作が困難な先生方のサポートをする。	○ファシリテーター(若手教員)と ICT 支援員で綿密な打合せをする。 ○配付資料やスライドは、ICT 支援員や教務主任が準備する。 ○研修を受けている先生方が、より意欲的に参加できるように、適宜補足の説明をする。
14:53	5	3 「メンチメーター」で意見を集約 ・メンチメーターの体験をするために、好きな食べ物やスポーツについてメンチメーターを使って集約する。その際、児童・教員の両方の視点で考えることを事前に説明する。	○児童の視点で考えることで、児童にとってどのような効果があるか考える場を設ける。また、指導者の視点で考えることで、どのような点を配慮するのか考える場にもする。
14:58	2	4 振り返り ・本研修の振り返り	○ファシリテーターが本研修のポイントの説明・確認を行い、授業でも活用できるよう要点を再度伝える。 ○良い点や改善点について意見を發表し合い、全体で共有する。

3 成果と課題(○成果、●課題)

- 若手教員は、「先生の役に立てた」という実感をもつことで、若手教員自身が自信をもてるようになった。また、若手教員が研修を企画することを通して、事前に自己研鑽することで ICT 活用の理解が深まり、授業での積極的な活用につながるとともに、児童の学習意欲が向上した。
- 若手教員が研修を企画することにより、研修の準備の時間等による業務負担が一時的に多くなった。そのために、教務主任がフォローに入り、随時対応した。今後は、ICT 支援員の活用をさらに促進し、負担なく若手教員による研修の企画ができるよう、校内体制の整備をしていきたい。

【ベテラン教員研修 つくば市立みどりの学園義務教育学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	不登校が多い実態を踏まえ、来年度の学校分離に向けて学園生の心理的安定を図る。		
期 日	令和5年11月27日（月）	参加者 （人数）	職員（約80名）

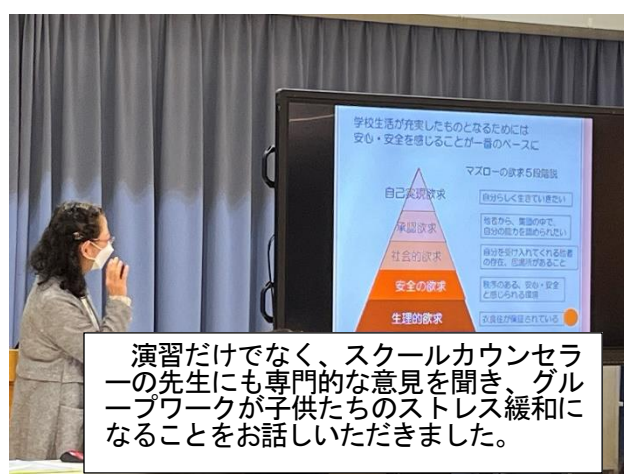
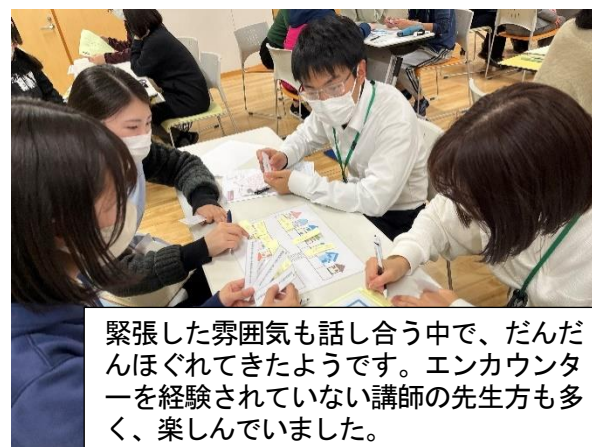
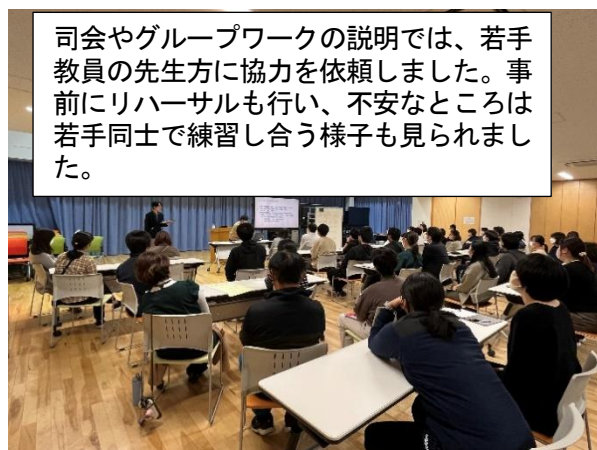
2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15時30分	5分	ファシリテーター2人 サポーター4人 事前準備①今回の研修の目的と準備物の分担決め ②準備物作成（カード、ワークシート） ③リハーサル ④Teams で持ち物とグループ編成を知らせる	
15時35分	10分	1 インTRODクシヨン（テーマ、ねらいの説明） ・本校の不登校の実態 ・話し合い「分離に向けての学園生の心理的な課題」 →さみしい 不安 … →その対策のための提案（パワポ）	グループ作成 資料（Canva） 不登校資料準備 （不登校 不登校予備の数） ・顔を見たことがあっても、普段話さない人とは話しにくいことを実感させる。 ビックパッド （パワポ） ・動物食べ物乗り物カード ・ルーレットトーキング（PC）
15時45分	20分	3 演習2 学活バージョン ・みどりの学園マンション（4年生以上） ・みどりのタウン（1～3年生）	・マンションワークシート20セット ・お店はどこワークシート20セット
16時05分	3分	4 振り返り（グループ） →演習を振り返って不安が減るのではないかな…	
16時08分	10分	5 SCの講話～守屋先生～	・子どもの不安、エネルギー、不登校について
16時18分	2分	6 まとめ	
16時20分	5分	7 その他 「読み書き」について ・トレーニング ・（受検上の配慮について）	・1月から実施することを伝える ・説明資料（パワポ）
16時25分	5分	8 感想発表	・forms

3 成果と課題（○成果、●課題）

- 学校全体の取組につなげることができた。
- 本校は、職員数が100人を超える。そのため、教員同士のコミュニケーションをとる時間が十分とれていなかったようで、話せたこと自体で喜ばれた。
- 普段は全く話す機会がない先生方と意図的に4人グループを作ることで、子供たちがどんな気持ちで新しいクラスに溶け込んで行くのか、どんな機会があったら初めての友達と話しやすいのかを身をもって感じたという先生方が多かった。
- アンケートから、先生方は実践したいと思っている気持ちがあっても、取り組めない事情があるようなので、学校全体の取組のための研修にしてよかった。
- 若手の先生方と取り組んだことで、話し合いを通して研修の意図を伝えたり、任せることでそれぞれの先生の良さを発揮できる場面を作ったりすることができた。研修に参加した方も、若手の先生が頑張っている姿を見て、より参加しやすくなったようだった。
- 体験型の研修にしたり、リズムを大切にしたりしたこともあり、感想に「楽しかった」「リフレッシュできた」というコメントがあり、楽しんで参加してもらえた。
- 計画が時間的にギリギリになってしまい、若手の先生方に負担をかけてしまった。
- 先生方の意欲を継続させるための、今後の取組が必要だと感じた。

《研修の様子》



【ベテラン教員研修 結城市立城南小学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	- 自己肯定感を高めるためのワークを行い、教職員が児童を肯定的に認めたり、児童の自己肯定感を高めたりするための教職員のスキルの向上に努める。 - 保護者との適切な関わり方について考え、保護者との信頼関係づくり、信頼される学校づくりに努めることができる。		
期 日	・11月20日・12月11日	参加者 (人数)	本校職員（46名）

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
11月20日 16:00 16:05 16:15 16:25	5 10 10 5	1 職員研修① 自己肯定感の育成 (1) 自己肯定感とは(定義) (2) 自己肯定感を高めるワーク「リフレーミング」 ①自分の欠点、短所を書き出す。それを、グループで回し、別の見方で肯定的に書き直す。 ②学年でグループを作り、学年の児童を想定し、同じように欠点、短所を書き出し、肯定的な見方 ③振り返り 	- 研修を進めるためのワークシートを準備する。 - 若手教員にモデリング（グッドモデル）を行ってもらい、欠点、短所を別の見方に変える具体例を挙げ、考えやすくする。 - 学年で、意見を交換しやすいようにグループを編成する。 - 振り返りを記入、回収し、意見を今後に生かす。
12月11日 16:00 16:10 16:15 16:20	10 5 10 5	2 職員研修② 保護者との信頼作り (1) 保護者と担任の面談の動画（バッドモデル）の視聴 (2) 担任と保護者の気持ちを考える。（ワークシート） (3) 保護者の信頼を得るための面談のポイントを話し合う。 ・個人 → グループ → 全体で共有 (4) 振り返り 	- 研修を進めるためのワークシートを準備する。 - 事前に保護者、担任役に分かれた保護者との面談の様子を動画にとっておく。若手教員に協力してもらい、面談のバッドモデルを作成する。（研修センターHP「保護者との信頼関係づくりスキル」より） - 個人→グループ→全体で考えることで意見を共有できるようにする。 - 振り返りを記入、回収し、意見を今後に生かす。

3 成果と課題（○成果、●課題）

- 職員全体で研修を行い、若手教員とベテラン教員と意見を交換し合うことで、考えの広がりや、若手教員の自信につながったと考える。
- 研修①では、職員の振り返りから「すべての児童がプラス面になることを忘れずに関わっていきたい」「注意よりほめる、前向きに声をかけることをしていきたい」などと、児童を肯定的にみていこうという意見が多くあった。
- 研修②では、職員の振り返りから「保護者との関わり方を考えるよい機会になった」「保護者の気持ちを考えながら、一緒に児童のことを考えていく姿勢が大切だとわかった」など、よくある事例と捉え、自分だったらどうするかを考えることができ、今後に生かせる話合いができた。
- 短時間で行ったため、話合いや模擬等を行う時間が不十分であった。
- 若手教員が多い現状を考え、教員の資質・能力の向上につながる具体的な研修を今後も続けていきたいと考える。

【ベテラン教員研修 潮来市立潮来第一中学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	・思考ツール・ラーニングスキル表の活用を通して、各教科における思考力・判断力・表現力等の育成を図る。 ・潮来一中授業スタイルの推進を図る。		
期 日	1月22日(月) 職員研修	参加者 (人数)	16名 授業者・管理職

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15:35	10	※研修時間確保のため、事前に iPad クラスルームにデータを配信して、周知を図る。 ・思考力・判断力・表現力を育むことに関する資料、評価に関する資料の提示【全体】	・パワーポイント ※文科省・国研資料
15:45	5	・授業改善に向けて(課題)【学年部でのグループワーク】	・iPad ・10月配付済 ラーニングスキル表(授業者用・生徒用)
15:50	10	・授業者、生徒の実態調査(2学期始、2学期末)の変容の確認【パーソナルワーク・グループワーク】 ・生徒の変容確認(評価)【パーソナルワーク・グループワーク】	・10月配付済 思考ツール ・ワークシートや学習ノート、端末内にある思考力・判断力・表現力の評価に関する資料
16:00	5	・学年部・教科グループ毎に、実態調査アンケート評価に関する生徒の変容を共有【グループワーク】	・iPad 提出箱
16:05	5	・思考ツール、ラーニングスキル表の修正、成果・課題の確認【グループワーク】	
16:10	5	・今後のラーニングスキル表・思考ツールの活用について	
16:15	5	・研修の振り返り ・助言指導【管理職】	

3 成果と課題(○成果、●課題)

○令和5年度学校改善プランにおける取組、令和5年度教育課題に対応するためのリーダー養成研修の内容を踏まえた研修内容を職員全体に周知と共有し、取組に対する具体的な提示や支援を実践できたことで、チーム及び組織に対して効果的な研修となった。 ○教育目標やグランドデザインを職員全体で再認識することで、年度末や次年度に向けて、見通しをもち、取り組む機会を設定することができた。 ●今後、本研修内容を継続していく中で、生徒・教師の変容を把握し、より効果的な研修方法や手立てを立案していく必要がある。 ●管理職からの助言・指導を基に、今後も見方や捉え方を確認しながら、キャリアステージや教職経験年数を踏まえ、多面的・多角的な視点から学校運営や校内外の研修に主体的に取り組んでいく必要がある。

【ベテラン教員研修 神栖市立神栖第四中学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	校内生徒指導体制の見直し 各学年の生徒指導対応力（組織力）向上		
期 日	令和5年11月2日（木）	参加者 （人数）	教員31名

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15:50	03	1. 研修内容説明 事例をもとに、組織としての対応手順を検討する	・事例に対する手立てを検討するわけではないことを説明する。 （事例に合った組織としての対応手順を検討する。） ・手立てを書いた札を各グループ分準備する。札の並び替えで手立ての順番を示す。
15:53	10	2. グループ協議 グループで話し合いながら、手立てが書かれた札の並び替えを行う	・グループ分けは経験年数ごとに分ける。 ・学年主任のグループをつくる。
16:03	15	グループごとに並べた順番の根拠を明確にする	・1グループ3分程度
16:18	05	3. 全体協議 グループ協議内容の発表 各グループ考察の折り合せ	・組織で解決するための手立てを重要視する。 ・経験の浅い職員が個人で判断することがないように全体の場で確認をする。
16:23		4. まとめ 問題発生時の組織としての対応手順を参加者全員で確認する。 ※状況に応じて手順が変わること（緊急性）の共通理解 終了	

3 成果と課題（○成果、●課題）

○それぞれの職員が、「<u>本校における問題行動発生時の対応手順（組織力向上目的を兼ねた手順）</u>」について要点を整理することができた。 ○学年主任においては、生徒指導主事との連携、管理職への報告とその後の対応について、考えをすり合わせることができた。 ○問題発生時に管理職の指示を待つのではなく、各学年で解決に向けて考え、意向をまとめることの重要性について確認することができた。 ●問題行動の内容（重大性）によって臨機応変に対応手順を変える必要があるが、パターン化して捉えている若手教員がいた。問題行動発生時に若手教員を巻き込みながら、実践経験を通して伝えるべき事が多くある。 ●学年主任、中堅教員と若手教員の価値観・判断力の差を埋める必要がある。学年主任を中心とした職員間の生徒指導に関するコミュニケーションの機会を増やす努力が必要となる。

【ベテラン教員研修 つくば市立高山中学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	・「サークル対話」を全職員で経験し、今後の学級経営に生かす。 ・全職員の考える「高山中で育てたい生徒像」を共有することで教育課題を明確化し、来年度の学校運営検討に全職員で同じ方向を向いて取り組めるようにする。		
期 日	12月12日（火）	参加者 （人数）	教職員（24人）

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15:30	3	1 アイスブレイク① 事前に配付したカードが同じ人とグループを組むようにするアイスブレイクを実施	・アイスブレイク（カードの絵合わせ）を活用して、同学年、同教科等、普段から話し合っている人同士でグループを組まないようにする。
15:33	7	2 アイスブレイク② 『私、実は・・・なんです。』	・聞き手が肯定的なリアクションを心がけることで和やかな雰囲気で話せるようにする。
15:40	3	3 サークル対話についての確認 ・本校の実態 ・サークル対話の意義	・前回の職員研修で行った全国学力・学習状況調査の生徒質問紙の検証結果から、本校の実態を再確認する。また、サークル対話の定義や意義についても全職員で確認する。
15:43	7	4 サークル対話① A:教員になった理由、きっかけ B:印象的な恩師 C:教員になってよかったと思った瞬間	・3つの議題の中から話しやすい1つを選んで話をするようにすることで、サークル内での対話が進みやすいようにする。
15:50	15	5 サークル対話② ・高山中でどんな生徒を育てたいのか。 ・高山中で何をしたいのか。何ができるのか。	・対話が進み、話しやすい雰囲気になったところで、本日の主テーマである「高山中で育てたい生徒像」に迫ることで、一人一人の思いを全員で共有できるようにする。
16:05	5	6 全体での共有	・話合いで出てきたことをメモに残してもらい、来年度のグランドデザインに生かせるようにする。
16:10	5	7 まとめ、振り返り	・各グループで出てきた意見を発表し合い、全体で共有する。 ・今後、サークル対話を学級活動等で活用していくように確認する。 ・学校運営検討会議では、今日の意見を大切に来年度の教育活動について話し合っていくことを確認する。

3 成果と課題（○成果、●課題）

- サークル対話を全職員で実際に経験することで、各学級や部活動などに活用することができた。
- 職員で和やかな雰囲気の中、本校の課題解決に向けてどのような生徒を育てていくかについて有意義な話し合いをすることができた。
- 来年度に向けた学校運営検討会議の第1回目として企画し、実施した。全職員で本校の課題や育てたい生徒像を共有したことが、その後の学校運営検討会議の活発な話し合いに有効であった。
- 教職員が困難を感じていることに寄り添い、今後も計画的に職員研修を計画、実施していく必要がある。

【ベテラン教員研修 古河市立総和中学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	・教職員が普段困っていることを共有し、それに対する手立てや対応策について互いに考えることによって、生徒との関わり方や授業等について、安心感をもって指導にあたることができる。 ・教職員間のコミュニケーションを図ることを通して、相互理解を促進し一層の協力体制の強化を図る。		
期 日	令和6年1月23日（火）15：00～15：40	参加者 (人数)	教職員（32人）

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15：00	1	1 研修のねらいと流れの説明	・座席は、学年や経験年数が異なるよう事前に決めておく。 ・この後行うグループ協議に向けて、リラックスできる雰囲気づくりに努める。
15：01	2	2 アイスブレイク 「相手を褒めよう」（1人15秒） 【ペア】	
15：03	2	3 グループ協議（15分） (1) 個人の悩み（課題）を付箋に記入し、出し合う。 (2) (1)で出されたものの中から、テーマとなるものをグループで1つ決める。 (3) (2)について、グループ全員でその対応策や手立てを考え、ワークシートに記入する。（個人） (4) 司会を中心に、一人ずつ自分の考えを発表し、意見交換をする。	・残り時間をタイマーで表示する。 ・(2)～(5)について、司会を中心にグループごとに進めるよう伝える。 ・グループでの話し合いについて簡潔に伝え、ディスカッションに時間を使えるようにする。 ・記録係が記入する。 (グループ記録用紙)
15：05			
15：18		4 2つのグループで共有（5分×2＝10分） (1) グループごとに発表する。 (2) 発表後、感想や自分で考えられる手立てを伝え合う。 (3) 役割を交代する。	
15：20			
15：23	5		・話し合った内容を簡潔に発表し、感想等の意見交換に時間をかけられるようにする。
15：28	5	5 リフレクション (1) グループ間で感想を伝え合う。	
15：33	2	(2) 研修のねらいを確認する。	
15：35	5	(3) 事後アンケートを行う。	
15：40			・アンケートは、ねらいの達成状況及び振り返りを記入してもらう。

3 成果と課題（○成果、●課題）

- 「日頃抱えている悩みや課題、疑問等を共有できて気持ちが楽になった」という感想や活発なグループ協議の様子、アンケート結果から、職員が抱えている悩みや課題を共有し、意見交換ができたことは心理的安全性の確保にもつながり、大変有意義であったと考える。
- 「理想とすることを述べただけで、現実的にできることは少ないように感じた。」「もっと時間が欲しかった。色々な意見を聞いたかった。」という感想があった。教職員が、日頃抱えている悩みや課題を伝え合い、それに対する具体的な手立て等を話し合う必要性を感じた。今回の研修を契機とし、研修内容やタイムマネジメントを検討しながら、継続していきたい。

【ベテラン教員研修 下妻市立千代川中学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	職員間の日頃のコミュニケーションについて考えることや、コーチングのスキルを紹介することを通して、今後の職場における良好な人間関係を築いたり、教員と生徒間での教育活動に活かしたりすることができる。		
期 日	令和6年1月29日（月）	参加者 （人数）	教職員（22名）

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
15:50	5	1 研修の趣旨、進め方の確認	○研修前にタブレット端末を用意してもらう。
15:55	20	2 事例研修会 (1) ねらいを確認する。 (2) ロールプレイを見て、伝え方と受け答え方についてチームごとに話し合う。 【事例1】学年主任と教諭X(担任)とのやりとりの場面 【事例2】体育主任と教諭Z(体育部員)とのやりとりの場面 ・主任の気持ち：ヤングチーム（30代前半まで） ・教諭Xの気持ち：ベテランチーム（30代後半から） (3) 話し合ったことを発表し、共有する。	○ベテラン受講者2名で、「学年主任」と「教諭X（担任）」を演じる。 ○主任側の気持ちを若手教員が考え、教諭側の気持ちをベテラン以上の教員が考えるようにする。 ○主任と教諭は、それぞれどのような言葉かけや受け答えをすれば、お互いに気持ちよくスムーズにやりとりができるかをチームごとに考える。
16:15	15	3 まとめ コーチングの代表的なスキル「サンドイッチで叱る」を紹介する。(NTS オンライン講座「コーチングのスキルの活用I」) ①感謝の承認 ②行動の変革の指導 ③期待の承認	○あらかじめ、指名する職員を決めておく。 ○注意する場合のグッドモデルを「例題」として紹介する。
16:30		4 教頭先生の話（体験談） 5 校長先生の話（感想） 6 振り返り	○教頭先生に、体験談を話してもらえるように依頼しておく。 ○ロイロノートのアンケート機能を活用し、アンケートを記入する。

3 成果と課題（○成果、●課題）

- 振り返りアンケートでは、「今回の研修の内容を、今後、活かしたいと思いますか」の問いに、回答者全員から「とても、そう思う」の回答を得た。また、「よりよい人間関係を職場の教員間や生徒との関係に生かしていきたい」等の自由記述が多く見られた。良好な人間関係づくりをするために、参加職員一人一人が、今後の自身のコミュニケーションについて考え、実行していきたいと考える研修になった。
- 若手教員もベテラン教員も、自分とは異なる立場に対する期待や希望等の発表であった。相手の立場について振り返っていた参加教員も多く、今回の研修は、伝え方や受け答え方にスキルがあることを伝えることができた。さらに、相手を思いやることの大切さを改めて実感することができた。
- 日頃、職場の人間関係で悩むことが「時々ある」という教員が多いことが分かった。今後も、ベテランや中堅・若手等の立場を互いに考え、共感し合うことのできる研修等を実施していくことで、悩みの解消に繋げていきたい。さらに、働きがいを感じられる職場環境づくりを追究していきたい。

【ベテラン教員研修 県立友部高等学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	・「学校における働き方改革」の意識を高める。 ・困っていたり手放したりしたい業務等を洗い出し、意見交換することで、業務改善を行うためのきっかけを作る。 ・よりよい働き方をするために、次年度に向けて組織または個人の具体的目標を立てることができる。		
期 日	令和5年12月26日（火）	参加者 （人数）	職員全員（16名）

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
10:00	10分	Google forms を使って各自ワーク・ライフ・バランス度をチェックしてもらい、全体で結果を共有する。	・電子黒板 ・Google forms でのアンケート
10:10	5分	働き方改革についての概要説明 研修の目的と目標の確認	・スライド
10:15	5分 8分 7分 15分 5分	グループ協議 「業務をスッキリ見直すためのワーク」（KJ法） ① 各自の困りごと等について一項目一付せんに書き出す。 ② 同じカテゴリーのものをグループ化する。 ③ 見直したい業務について話し合い、改善策を付せんに書き、付け加える。 ④ グループで話し合った内容を全体で発表する。 ⑤ 次年度へ向けて自分ができること（目標）を付せんに書き出し、グループ内で発表する。	・模造紙 ・付せん ・ペン ・マグネット ※管理職の先生方が別々のグループに配置されるようグループ編成をする。 ※付せんに書き出す内容は、どんな小さな困りごとでも構わないことを伝える。 ※目標を書いた付せんは身近なところに貼り、達成したらはがすように伝える。 ※研修終了後は、アンケート結果やグループでまとめた模造紙の画像をドライブ上に載せ、全体で共有できるようにする。
10:55	5分	まとめ・今回の研修についてのアンケート   	・Google forms でのアンケート

3 成果と課題（○成果、●課題）

○研修後のアンケートで、「先生方と働き方のお話を普段することができないので今回の研修が良い機会となった」「日頃思っていることを言葉にできて良かった」「みなさんが似たようなことを感じていることが分かって安心した」「普段自分が抱えている困り感を共有でき、少し肩の力を抜くことができた」等の感想をいただき、この研修が自分の業務を振り返り、日頃感じていることや課題を可視化し共有できる有意義な意見交換の場になった。

○働き方改革に対する職員の意識を高め、次年度に向けて個人の具体的目標を立てることができた。

●今回の研修は業務改善を行うためのきっかけ作りにとどまっているので、問題点に関して今後組織としてどのように改善を進めていくかが課題である。

【ベテラン教員研修 県立鹿島高等学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	教職員のメンタルヘルスに関する校内研修 【テーマを選定した目的】 教員が元気じゃなければ、楽しそうじゃなければ生徒は当然元気に学校生活なんか送れない！だからこそ教員の体のケアは大切！見た目が元気でも心がつかれていけば体の不調に現れる！ 教員のメンタルヘルスに影響を与える要因のひとつとして考えられる対人関係に焦点を当て、改めてコミュニケーションの手法とその重要性を全教員で確認し、実践する。		
期 日	令和5年11月29日（水）14:00～15:00 講義室A	参加者 （人数）	44人

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
14:00	2	【導入】 職員のメンタルに支障をきたす、またはストレスがかかる理由のひとつとして、職場における（対同僚、生徒、保護者）コミュニケーションの欠如が挙げられる。コミュニケーションを円滑に進める術を改めて考え、見直し、実践することで自身のメンタルヘルスの向上に努める。	司会 説明 準備 説明
14:02	48	【講義・演習】 講義「言葉の力とコミュニケーション」 ○言葉と脳の関係 自分の発する言葉が自信の脳に影響を及ぼし、やがて自分の体調までも左右することを理解する。 ○生活とことば 自分が普段使っている言葉が相手及び自身に与える影響を考える。 ○ストレスのないコミュニケーションを目指して 「自分を理解してもらうためにまず相手のことを理解する」 <ロールプレイ> AさんとBさんとで営業側、消費者側に役割を分け、与えられた設定で交渉を行う。 ⇒ AとBとは求めるものと売りたいものが異なり、話が噛み合わず、交渉は成立しない。 ⇒ 相手に買ってもらうためには、相手の状況を理解した上で説明できなければ買ってもらえない。 ⇒ 自分の言いたいことを理解させる前に相手を理解する必要があるということを確認する。 <意見交換> これまでの人との会話の中で、腹が立った、または話す気が失った相手の言動等をjamboardに貼り付け、画面共有する。 ⇒ jamboardに掲載されたそれぞれの言動に共通するマイナス要因をまとめる。 ⇒ 言動において共通するマイナス要因 ○ そもそも聞いていない ○ 途中で言い返す ○ 自分のことしか話さない（自己中心的である） ○ 相手の話の内容にすぐに評価を下す。 実際にボールを使用してキャッチボールをしながら上記の悪い聞き方、話し方を実演する。 ⇒人との会話で大切なことは ○ 相手の目を見て聴く。 ○ 相手の話を最後まで聴く。 ○ YES, but	パワーポイントによる講義 <Aさん用プリント> なるべく安いファミリーカーがほしい設定 <Bさん用プリント> 新型のスポーツカーの販売促進を上から指示されている設定 ※お互いのプリントは絶対に見せ合わないこと jamboardに入力 あくまで物の言い方や態度といったその言動であり、対個人の文句ではないことに注意する。 決して相手に迎合することを推奨しているのではないということに注意。 相手と異なる意見を持ったとしてもその伝え方に注意することが必要である。

14:50		【まとめ】 相手の話をきちんと聴くこと、話し方にほんの少し注意するという簡単だが難しいことを常日頃意識するだけで、コミュニケーションの質は向上する。お互いがストレスを感じない、与えない会話を心がけ、気持ちの良い職場を作っていきたい。 【アンケート】	googleform を利用
-------	--	---	----------------

3 成果と課題（○成果、●課題）

○ 参加職員全体が、内容に興味を持って熱心に聞いてくださった。ロールプレイやその他の演習なども積極的に行ってくださり、とても充実した研修になったと感じる。話し方や言葉の選び方で、場の雰囲気が変わるということを再確認することができた。

● 職員全体で「居心地の良い環境をつくろう」という意識を持つことが大切である。気持ちの良い挨拶、声掛け、会話など、一人ひとりが気を付けることにより職場の雰囲気を明るく変えることができる。皆で協力し、職場の雰囲気をより居心地の良いものにしていきたい。

【アンケート結果】

- ・日頃の言動が良くも悪くも様々な影響を与えるのだなと改めて感じました。
- ・お話が非常に面白く、また改めてコミュニケーションの取り方について考えさせられました。
- ・言霊は脳にも関係していたことを初めて知りました。とてもわかりやすく楽しい講義でした。生徒との距離感など、難しい教育現場ですが、実践していきたいと思います。
- ・知らぬ間に相手を不快にさせる言葉を使っているなと思い知らされました。大変ためになりました。科学的な見地からの言霊の力や悪口を言うときの脳のメカニズムのお話も興味深かったです。
- ・車の営業のロールプレイから、相手の要望を理解していないと車を売る（自分の目的を達成する）ということではできないな、と感じました。保護者や生徒の考えや要望を理解した上で、こちらからのお願いなどをしなければならないなと、強く思いました。
- ・自分の言動が自分に返ってくるというのは身に染みてわかりました。最後まで相手の話を聴くことや相手の意見を受け止めることは当たり前ですがなかなか完璧にはできない難しいことだと思います。それができるように努力していきたいです。
- ・普段の職場での生徒や職員、保護者などとの対応の中で、考えさせられる研修になりました。教師としての毎日の余裕のなさからしてしまうことも多く感じました。今後の行動に活かしたいです。
- ・研修お疲れ様でした。飯塚先生のトーク面白かったです。ジャムボードを使用して作業をしながら受けるのも良かったです。自分も人をムカつかせることが多々あるので、反省しました。授業でもやはり作業や意見共有でタブレットを使用すべきだと思いました。

【研修の様子】



【ベテラン教員研修 県立取手松陽高等学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	令和5年度ベテラン教員研修講座「教職員の信用失墜行為の事例」での受講内容と、自分の専門である美術科目をカスタマイズすることで、美術の知識を得ながらコンプライアンスの意識を高める。		
期 日	令和5年11月30日（木） 13：30～14：30	参加者 （人数）	教職員 40 人

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間（分）	研 修 内 容	準備物・留意点など
13：30	3	研修の趣旨について説明する。	【準備物】 パワーポイント資料 プロジェクター、スクリーン アンケート 参加した教職員全員が知っているような芸術家とその作品を取り上げ、興味を持って研修を受けてもらえるよう配慮する。 また、研修中も、「ピカソはここでどんな言葉を相手に投げかけたのか？」など、芸術家たちの信用失墜行為にあたる言動は何かを参加者に考えてもらい、発表してもらう機会を設ける。 本研修のみでは伝えきれなかった内容については、配付資料（令和5年度ベテラン教員研修講座「教職員の信用失墜行為の事例」：茨城県教育委員会）を参考にしてもらうよう伝える。 アンケートの記入内容を集約し、本研修の成果と課題について考える。
13：33	20	自己紹介（これまで赴任した勤務校での活動、学び、反省等）	
13：53	27	地方公務員としての服務義務等について、ベテラン教員研修講座の講義内容を伝達するとともに、著名芸術家3名（ラファエロ・カラヴァッチョ・ピカソ）の信用失墜行為を紹介する。 	
14：20	10	アンケートの記入（感想・意見等）をする。	

3 成果と課題（○成果、●課題）

○美術の知識を切り口に、教職員にコンプライアンス意識が高まるよう発信することができた。アンケートの記載内容からも、参加者の多くが本研修を好意的に受け止めてくれ、他教科教員から、自分の授業でも使える内容があったという意見も聞くことができた。

○自身のさらなる研鑽の機会へと繋げることができた。

●（懸念はしていたが）美術の内容に偏りが出てしまい、テーマとの関連性が薄くなってしまった。テーマに関しては、本研修だけでは全教職員に十分な情報提供や伝達は行えなかった。生徒や保護者は、教職員よりも学校の不祥事等に敏感な傾向がある。コンプライアンスの知識や情報は自分の身を守るためにも必要なものであること、そして、非常に身近な問題であることを意識し続けていきたい。

【ベテラン教員研修 県立友部東特別支援学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	教育における多職種連携の在り方について、また、多職種連携の具体的な事例を通して、様々な課題を抱える病弱児への支援について考えることができる。		
期 日	令和5年12月6日（水）～12月22日（金） ※オンデマンド研修	参加者 （人数）	全教職員（41人）

2 校内研修運営の概要

期 日	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
11月末	2	1 本研修の趣旨を知る。 「多職種連携による病弱児への支援の在り方」	○本研修の趣旨、研修の内容や方法を classroom に載せ、周知する。
12月6日～ 12月22日	18 (動画)	2 研修動画を期間内に、各自で視聴する。 ＜動画内容＞ ①多職種連携の基本的な考え方 (中教審答申より) ②多職種連携の視点と課題 (論文より) ③筑波大学附属病院訪問学級での多職種連携の事例について	○パワーポイントスライドに音声を録音したものを研修動画として共有ドライブにアップロードする。
	5 (アンケート)	3 本研修についてのアンケートに Google Forms で回答する。	○本研修動画の意見・感想等を記入してもらう。多職種連携で課題と感じていることや成果があったこと等の事例等も記入してもらうようにする。(Google Forms)
1月初旬	5	4 共有されたアンケート結果を読み、多職種連携による支援についての理解を深める。	○アンケート結果を classroom にて報告する。

3 成果と課題（○成果、●課題）

- オンデマンド研修としたことで、それぞれの都合の良い時間で効率的に研修を行うことができた。
- アンケート結果からも分かるように、多職種連携の基本的な考えとなる、中教審答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」多くの先生が知ることができた。また、筑波大学附属病院訪問学級の多職種連携の事例を通して、訪問学級の現状を知るとともに、先生方の実践と関連付け、連携の良かった点や課題を改めて考えることができた。
- 研修動画視聴後、Google Forms でアンケートをとり、集約したものを classroom でお知らせし、いろいろな先生の考えや実践に触れて、さらに研修を深めることができた。
- 本研修は全教職員を対象とし、classroom や職員集会、各学部会等で研修の周知を行ったが、アンケートの回答は 32 人であった。また、オンデマンドやアンケート機能を使った研修は、便利であるが、職員間で話し合ったり、協議したりすることはないので、職員が参加しやすかったり、意見を出しやすかったりする研修のもち方の検討の余地があったかもしれない。

多職種連携による 病弱児への支援の在り方

令和5年度 ベテラン研修

1. 研修の目的

- ①教育における多職種連携の基本的な考え方について知り、その現状や課題等を考えることができる。
- ②多職種連携の具体的な事例を通して、様々な課題を抱える病弱児への支援について考えることができる。

【研修内容①】
多職種連携の基本的
な考え方
※中教審答申より
「チームとしての学
校」とは

【研修内容②】
筑波大学附属病院訪問学級での多職種連携の
事例を通して、多職種連携の在り方を考える。
※事例1 付き添い入院中の親子への支援
教育課程変更に向けた支援
※事例2 様々な課題を抱える児童への支援

2. 研修 の内容

①多職種連携 の基本的な 考え方

「チームとし
ての学校」が求
められている。

H27 中教審答申より

チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申) 概要

学校において子供が成長していく中で、教員に加えて、多様な価値観や経験を持った大人と接したり、議論したりすることで、より厚みのある経験を積むことができ、本当の意味での「生きる力」を定着させることにつながる。そのために、「チームとしての学校」が求められている。

1. 「チームとしての学校」が求められる背景

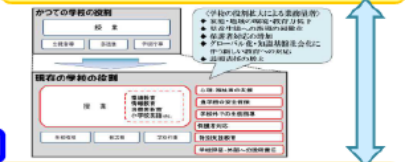
(1) 新しい時代に求められる資質・能力を育む 教育課程を実現するための体制整備

- 新しい時代に求められる資質・能力を子供たちに育むためには、「社会に開かれた教育課程」を実現することが必要。
- そのためには、「アクティブ・ラーニング」の根拠を踏まえ指導方法の不断の見直しによる授業改善や「カリキュラム・マネジメント」を通じた組織運営の改善のための組織体制の整備が必要。



(2) 複雑化・多様化した課題を解決する ための体制整備

- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や特別支援教育の充実への対応など、学校の抱える課題が複雑化・多様化。
- 貧困問題への対応など、学校に求められる役割が拡大。
- 課題の複雑化・多様化に伴い、心理や福祉等の専門性が求められている。



(3) 子供と向き合う時間の確保等のための体制整備

- 我が国の教員は、学習指導、生徒指導、部活動等、幅広い業務を担い、子供たちの状況に柔軟に対応して指導している。
- 我が国の学校は、欧米諸国と比較して、教員以外の専門スタッフの配置が少ない。
- 我が国の教員は、国際的に見て、勤務時間が長い。

2. 「チームとしての学校」の在り方

(1) 「チームとしての学校」を実現するための3つの視点

- 専門性に基づくチーム体制の構築、「学校のマネジメント機能の強化」、「教員一人一人が力を発揮できる環境の整備」の3つの視点に沿って検討を行い、学校のマネジメントモデルの転換を図っていく必要がある。

(2) 「チームとしての学校」と家庭、地域、関係機関との関係

- 学校と家庭、地域との連携・協働によって、共に子供の成長を支えていく体制を作ること、学校や教員が教育活動に重点を置いて取り組むことができるようになることが重要である。また、学校と警察や児童相談所等との連携・協働により、生徒指導や子供の健康・安全等に組織的に取り組んでいく必要がある。

(3) 国立学校や私立学校における「チームとしての学校」

- 国立学校、私立学校については、その位置付けや経費の扱いなどに配慮して、各学校の取組に対する必要な支援を行うことが重要である。

本研修では、
(1)専門性に
基づくチーム
体制の構築に
焦点を当てる。

※本校や他病院でも
様々な「多職種連携」
の事例があると思いま
すので、動画後のアン
ケートで、いろいろな
事例を教えてください、
共有できればと思いま
す。

3. 「チームとしての学校」を実現するための 具体的な改善方策

(1)専門性に基づくチーム体制の構築

- 教員が、学校や子供たちの実態を踏まえ、学習指導や生徒指導等に取り組むことができるようになるため、指導体制の充実を行う。加えて、心理や福祉等の専門スタッフについて、学校の職員として法令に位置づけ、役割内容を明確化することにより、質の確保と配置の充実を促進する。

(2)学校のマネジメント機能の強化

- 専門性に基づく「チームとしての学校」を構築させるため、優秀な管理職を確保するための取組や、主幹教諭の配置促進、専務機能の強化などにより、校長のリーダーシップ機能を強化し、これまで以上に学校のマネジメント体制を強化する。

(3)教員一人一人が力を発揮できる環境の整備

- 教員がそれぞれの力を発揮し、伸ばしていくことができるようになるため、人材育成の充実や業務改善等の取組を進める。

(4)地域との連携体制の整備

- 地域との連携を推進するため、地域連携担当教員（仮称）を法令上明確化

(5)教員以外の専門スタッフの参画

- 心理や福祉に関する専門スタッフの学校における位置づけを明確にし、配置充実につなげるため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを法令に位置づけ

(6)教員に加えて、部活動の指導、顧問、部活動の引率等を行うことができる職員として、毎活動指導員（仮称）を法令に位置づけ

- 医療的ケアが必要な児童生徒の増加に対応するため、医療的ケアを行う指導員等の配置を促進

(7)管理職の選任確保

- 教職入学校等への派遣や、主幹教諭等を統括させることによる、管理職の計画的な養成

(8)主幹教諭制度の充実

- 管理職の補佐体制の充実のため、加配措置の拡充による主幹教諭の配置の促進

(9)専務体制の強化

- 専務職員について、管理職を補佐して学校運営に関わる職として、学校教育法上の職務規定を明確し、学校の事務機能強化を推進するため、事務の共同実施組織について、法令上明確化

(10)人材育成の推進

- 教職員の意識を引き出すため、人事評価の結果を活用し、給与などの処遇に適切に反映

(11)業務環境の改善

- 「学校現場における業務改善のためのガイドライン」等を活用した研修を実施

(12)教育委員会等による学校への支援の充実

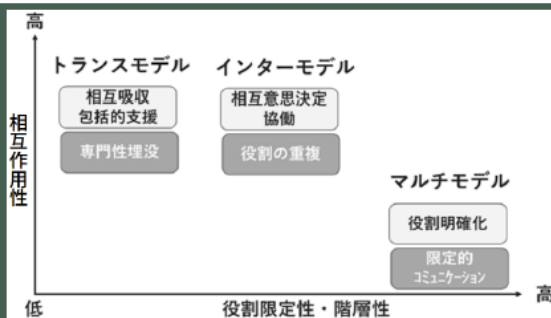
- 学校の指導方法の改善等を支援するため、小規模市町村において、専門的な指導・助言を行う指導員等の配置を充実

②多職種連携の型や課題

チームの課題と状況の変化に応じて、適切な連携の型やかかわるアクターの関係、階層性も変化する。

訪問学級は病院内においては、一部署という認識であり、連携にあたっては、医療現場に多く見られる「インターモデル」の型が多いように感じられる。

小田郁予「学校における多職種連携研究の課題と展望」2021より



	相互作用性	役割限定性・階層性	特徴
マルチモデル	低	高	○公式的な関わりは持ちつつも、実践は個別にそれぞれの専門性に基づいてなされる
	独立実践・限定的対話	明確な役割・専門性活用	
インターモデル	高	中	○意思決定は会議などの場面で共同でなされる △役割重複や同一歩調圧力等が生じうる
	相互の意思決定	異なるスキル生かし協働	
トランスモデル	高	低	○包括的サービスが可能 ○相互関係性の中で専門性が相互に学ばれ状況に応じた対応が可能になる
	知識技術の相互吸収	役割解放・専門性埋没	

図2 医療・福祉領域における専門職間連携の型

学校における多職種連携は、教師個人や学校内での対応に限界がある事柄に対して、立場の異なる多様な視点や経験をもつ複数の個人や機関が諸課題を解決し、より良い子ども支援や教育実践に繋げていくために、それぞれの専門性や経験、視点を生かす試みである。相互の情報や有する専門性を生かし包括的に諸課題に取り組む連携であるが、下記のような利点や弊害が考えられる。

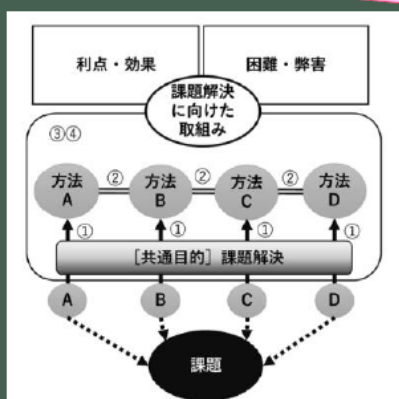


図3 「学校における多職種連携」の構成要素と利点／弊害

小田郁予「学校における多職種連携研究の課題と展望」2021より

表1 「学校における多職種連携」の構成要素と利点／弊害

利点と弊害	○資源の有効活用 ○人材の有効活用 ○迅速な問題解決 ○多様な視点からの包括的、創造的な支援 ○主体の視野拡大、専門性開発	△アクター間の役割、責任混乱 △調整を要することによる非効率性 △意見一致への圧力による実践の矮小化、個の抑圧 △相互依存増加
方法	①アクターの多様な視点を活かし、 ②相互の情報共有を通して ③相補的に経験や専門性を活かし、 ④包括的視点から問題解決を図る	
目的	共有された課題解決のため	
主体	立場の異なる多様な視点や経験を持つ、非専門職も含む個人や機関	
対象	単独では解決できない課題、個の対応では限界がある課題	

③事例から考える

【事例Ⅰ 小学部中学年 男児】

<本児の課題>

- ・発達に遅れが見られる。対応学年の教科学習は難しい。
- ・左半身にまひがある。
- ・発音が不明瞭
- ・数年にわたる入院生活による発達への影響

<母の課題>

- ・定型発達を望んでいる。
- ・数年にわたる付き添いのストレスで母子関係が安定しない。本児へのいらだちや焦り。会えない家族への思い。

【事例Ⅰ 小学部中学年 男児】

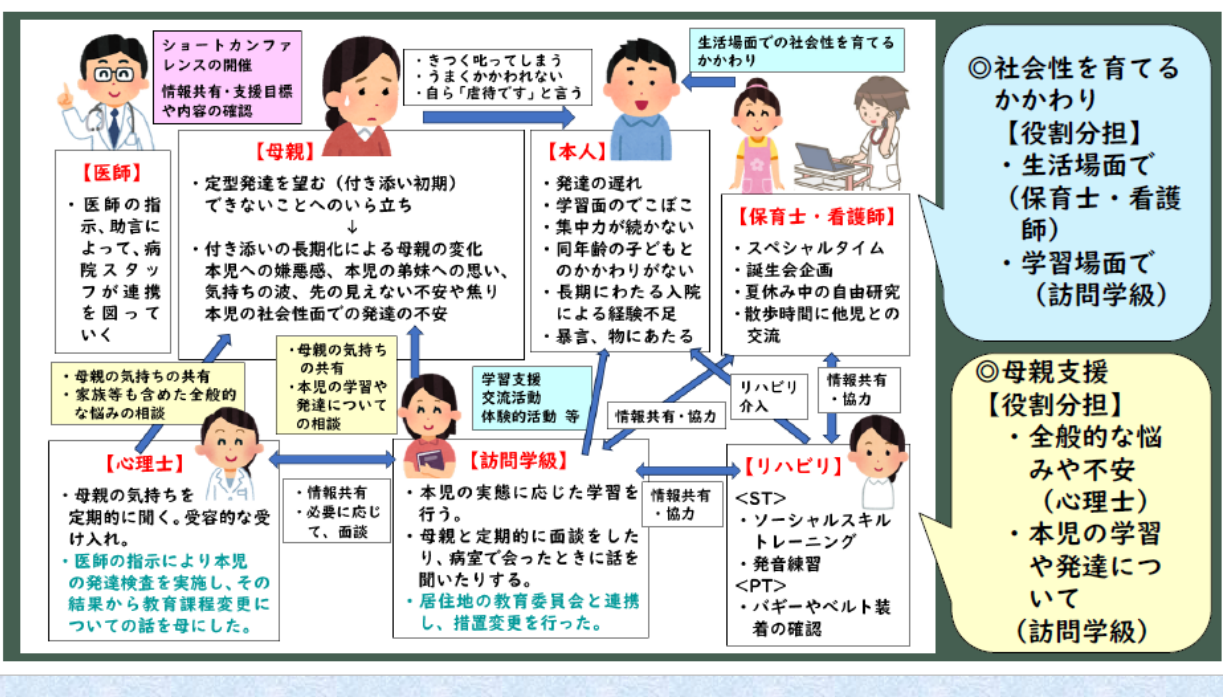
<専門性に基づくチーム体制>

- ・医師
- ・看護師
- ・心理士
- ・リハビリスタッフ
- ・病棟保育士
- ・訪問学級職員

◎本児の実態に応じた学習を→教育課程の変更
(医師、心理士、訪問学級)

◎母の気持ちの安定
→母の気持ちに寄り添った対話
(心理士、訪問学級)

◎社会的発達へ向けて
→他者とのかわり方、かわる機会の設定
(心理士、訪問学級、病棟保育士、看護師、リハビリスタッフ(ST))



【事例2 小学部高学年 男児】

<本児の課題>

- ・自閉スペクトラム症、様々なこだわりがある。
- ・食へのこだわり（摂食障害）
- ・水への恐怖（清潔保持が難しい）
- ・不登校、学校への拒否感が強い。
- ・学習空白及び軽度の知的障害もあり、学習内容の設定に工夫が必要。
- ・親子関係
- ・昼夜逆転（スマホゲーム等）
- ・病状管理と受診行動

【事例2 小学部高学年 男児】

<専門性に基づくチーム体制>

- ・医師
- ・看護師
- ・病棟保育士
- ・心理士
- ・リハビリスタッフ（PT、ST）
- ・管理栄養士
- ・SW（ソーシャルワーカー）
- ・前籍校担任
- ・放課後デイサービス
- ・居住地SSW（スクールソーシャルワーカー）
- ・訪問看護
- ・訪問学級職員

- ◎食事支援
(心理士、医師、看護師、管理栄養士)
- ◎生活リズムを整える
(看護師、保育士、リハビリ、訪問学級)
- ◎教育継続への支援
(訪問学級、前籍校、SW、SSW、放課後デイサービス)
- ◎親子関係
(心理士、訪問学級、SSW)
- ◎退院後の家庭生活への支援
(SW、SSW、放課後デイサービス、訪問看護)

4.成果と課題

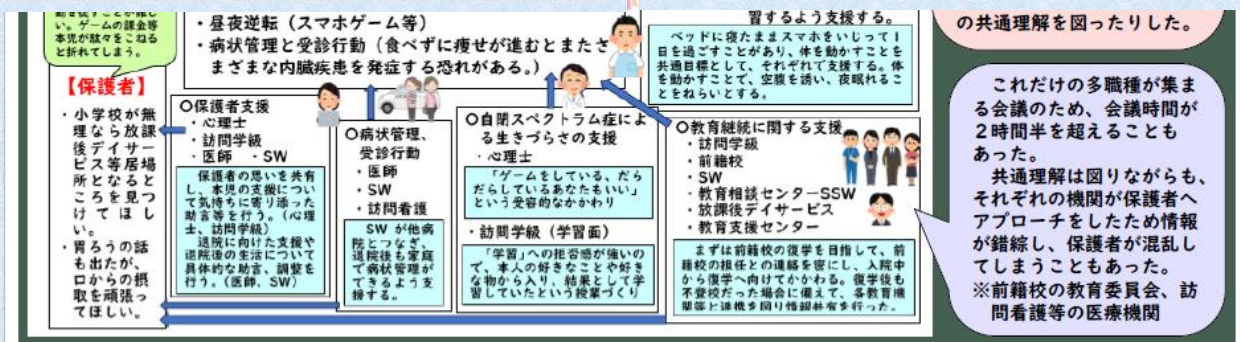
- 医療機関内にあるので、様々な専門職との連携が図りやすい環境にある。
- △大きな病院の一部署のため、積極的に連携をとらないと、教育という観点を忘れられてしまう。
- 多角的な視点で支援目標や内容を考えることができる。
- 支援目標や役割分担等の共通理解のもと、多職種からのよいかわりを児童生徒が受けることができる。
- 長期に及ぶ入院では、「心理的な安定」というところが大きな課題となるが、心理士とこまめに連絡を取り合い、児童生徒の支援に生かすことができる。
- △他機関との連携においては、保護者が混乱しないようなアプローチを考える必要がある。

5.アンケート

○動画視聴後アンケート（Forms）のご協力をお願いします。

- ・感想や質問
- ・こういったときに多職種連携の必要性を感じるか
- ・多職種連携をしてよかったケース
- ・多職種連携の課題
- ・本校における取り組み事例 など

友部東にはたくさんの勉強になる事例があるかと思います。みなさんと共有できればと思います。ご協力をお願いいたします。



【参考文献】

- ・中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」2015.12.21
- ・小田郁予「学校における多職種連携研究の課題と展望ー連携概念の定義と連携研究を捉える視点ー」東京大学大学院教育学研究科紀要 第61巻 2021
- ・三村尚志 堀川柚 他「『チーム学校』を念頭においた教師と多職種における連携の現状と課題」早稲田大学臨床心理学研究 第19巻 第1号 p.129~139
- ・神奈川県立総合教育センター「子どものニーズの解決に向けた多職種協働チームの行動連携の在り方」2007年3月
- ・認定特定非営利活動法人ポケットサポート「岡山県内の病気療養児支援で多職種が連携した実践事例集ー医療・教育・地域が子どもたちの学びを支えるー」2023年1月6日
- ・田中亮 奥住秀之 池田吉史「入院児童の教育を支える多職種連携・協働の成果と課題ー医療・教育・保育の連携を基盤にー」上越教育大学特別支援教育実践研究センター紀要 第25巻 p.37-42 2019年3月
- ・溝上義則 麻生良太「病棟保育と特別支援教育における病弱児への心理的支援ー小児白血病を例に長期療養における問題を踏まえてー」大分大学教育学部研究紀要 第44巻第1号 2022年9月
- ・伊藤美智子 杉本久吉「病気療養児のターミナル期における生きる力を引き出す教育的支援のあり方と課題ー医療チームと連携・協働した自立活動の指導事例を通してー」創価大学教育学論集第72号 p.195-213
- ・野村香代 永井幸代 別府悦子「慢性疾患をもつ長期入院児への心理的支援ー多職種の連携と病弱教育の課題ー」中部学院大学・中部学院大学短期大学部 教育実践研究第1巻 2016年 p.79-89
- ・森口由佳子 橘岡正樹 他「小児看護学・小児医療と病弱教育の取り組みと連携」大阪市立大学看護学雑誌 第12巻 2016.3
- ・小栗貴弘「連携ってどうやるの？効果的な連携の“知恵”」月刊学校教育相談 2023.9

【ベテラン教員研修 県立石岡特別支援学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	・ベテラン教員として、若手教員への指導・助言ができるような資質・能力の向上を図る。(ベテラン教員) ・「よりよい人間関係」を築くための「自己尊重の自己表現」であるアサーティブに着目し、保護者とのかかわり方に生かすことができる。(若手教員)		
期 日	令和5年12月25日(月)	参加者(人数)	若手研修 12名(3グループ)

2 校内研修運営の概要

時 間	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点など
9:30	5	1 研修の趣旨、本日の流れの確認をする。	・ICTを活用して研修の趣旨・流れを分かりやすく提示する。
9:35	5	2 簡単な例題に回答し、自分がどのコミュニケーションタイプに近いかを確認する。 ①攻撃的タイプ(ドッカン) ②受け身のタイプ(オロロ) ③作為的タイプ(ネッチー) ④アサーティブタイプ	・チェックシートの設問に答えてタイプが確認できるよう、QRコードを用意する。
9:40	10	3 アサーティブ・コミュニケーションの説明を聞く。	・3つのタイプとアサーティブな態度の違いについて説明し、どのようにすればアサーティブに近づけるのかについて説明する。
9:50	20	4 グループに分かれて協議をする。 ①A先生と保護者との電話でのやりとりを聞く。 ②提示した電話でのやりとりの問題点と改善点を考える。(個人ワーク→グループワーク)	・グループは年次研修者ごととする。 ・イメージがわかりやすいように、よく起きやすいテーマを提示する。
10:10	5	③グループの代表者が発表し、話し合った内容や気を付けたポイントを共有する。	・改善するためのよりよい対応について話し合えるよう、助言する。
10:15	10	5 保護者対応のポイントについてのまとめを聞く。	・「保護者との関係づくりのためのコミュニケーション能力向上委員会」で得た研修内容を紹介する。
10:25	5	6 リフレクション ・事後アンケートを行う(Google forms)	・アンケート機能を活用し、感想を記入する。

3 成果と課題（○成果、●課題）

- 若手教員同士で意見交換をしながら積極的に学び合う良い機会となった。
- 研修後のアンケートにおいて、今回の研修が「大変参考になった」の回答が 100%であった。また、電話対応について、「ロールプレイでの電話対応実践が参考になった。」との回答が 76.9%もあるなど、電話への苦手意識がある若手教員の意識向上や不安軽減につなげることができた。さらに、コミュニケーションの際に、つい取りがちな態度や言いがちな言葉の傾向を考える良い機会となった。
- 今回の研修を通して、自分自身があらためて保護者とのかかわり方について見つめ直すことができた。
- 傾聴の姿勢や保護者の気持ちに寄り添う大切さを互いに学び合うことができた。
- 電話でのやりとりに苦手意識をもっていたり、悩んでいたりする教員がおり、どのように対応することが大切なのか、また、様々な状況に迅速に対応するための心構えを継続的に助言できるようにしていきたい。
- ベテラン教員として、日頃から若手教員の思いを把握し、適切なアドバイスをできるようにしていきたい。

資料①【研修の様子】



自分のコミュニケーションタイプの確認



アサーティブ・コミュニケーションの説明



グループ協議



保護者対応のポイント説明

資料②【協議資料】

グループ協議でのワークシート①

(事例:電話でのやりとり内容)

A 先生と保護者との電話のやりとり	①気になったところ ②アサーティブに考えるとこうなる!!
保護者:もしもし、A 先生ですか? A 先生:はい。 保護者:B 男の母です。いつもお世話になっております。 A 先生:あ、B 男くんのお母さん。 保護者:先生、うちの子のことで、お話ししたいことがあるんですけど。 A 先生:え?あ、はい。 保護者:B 男が昨日帰ってきたときに、国語の授業が嫌だと話してまして…。B 男に理由を聞いてみたら、グループに C 男くんがいるからっていうんですよ。 A 先生:え?そんなことですか…。いやあ、実態別のグループにしているのも、もう変えるのは難しいですよ。 保護者:どうやら、C 男くんに何回か「バカ」と言われているようで。 A 先生:C 男くんとは仲良く過ごしていますけどね。それに、本当にそう思って言っているわけではないと思いますよ。大丈夫だと思いますが。 保護者:グループの先生もそこにいたと言うんです。 A 先生:そのことをグループの先生から聞いていますか? A 先生:え…?聞いていないと思います。 保護者:……。他のグループに移してください。もう、学校に行きたくないと言ってるんですよ。休まれてしまうと、私困ってしまうんですね。仕事があるし。 あ、D 子ちゃんとは仲がいいから、同じグループにしてくれます?グループ変わるだけならどうにでもなるでしょ。 A 先生:そう言われましても……。 B 男くんだけというわけにはいかないですよ。 保護者:そうですか。分かりました。 明日は本人休むって言っていますので。じゃ。 A 先生:……	

グループ協議でのワークシート②

(問題点、改善点の記入)

A 先生と B 男くんの保護者との電話のやりとり

初心者 2年次 3年次

①問題点(どの部分が気になったか)

①「ん、あ」など、会話が受け身になっている。

②「それはいいですね」や「難しいですね」など、否定的な言葉が多い。

③「仲良く過ごしてほしい」と思う。「大丈夫だと思う」「聞いてほしい」と思う。など、詳しく知らないことを、勝手に答えられている。

②改善点(アサーティブに考えるとこうなる!)

①「お世話になっております」や「B男くんどうされましたか」など、話を聞く姿勢をそつ

②まずは、話を聞いて共感することが必要。あ、B男くんの情報をちゃんと聞く。

③まずは「気付けなかったこと」に対する謝罪、あ、情報をお伝えいただいたことに感謝の言葉を伝える。

・事実確認をきちんとすること伝える。

・本人からの気持ちを聞くこと伝える。

・事実確認の後には連絡する。・今後も継続的に支援していくこと伝える。

・「また何かあればご連絡ください」等と伝える。

・グループはなるべく変更しない

資料③ 【アサーティブ・コミュニケーションの説明スライドの一部抜粋】

1.自分のコミュニケーションタイプを知ろう

タイプは4つ。めざそうアサーティブ



アサーティブ・ジャパン <http://www.assertive.org/>

【3つのタイプとアサーティブな態度の違い】

- 攻撃的 (ドクカン) : 自分OK / 相手はOKではない
- 受け身的 (オロロ) : 自分はOKではない / 相手はOK
- 作画的 (ネッチー) : 自分も相手もOKではない
- **アサーティブ : 自分も相手もOK**



アサーティブ・ジャパン <http://www.assertive.org/>

アサーティブ

・「自分も相手も大切に自己表現」

↓

「自分の考え、欲求、気持ちなどを率直に、正直に、対等にその場の状況にあった適切な方法で述べる」



アサーションってなに？

② アサーティブを支える4つの要素



- 対等**
 - × 相手を見下す
 - × 自分を卑下する
 - 自分も相手も尊重
- 自己責任**
 - × 周りくどい・言い訳
 - 伝えるように言葉を尽くす
 - 主語は「私」
- 誠実**
 - 自分にも相手にも嘘をつかない
- 率直**

<https://note.com/ajpnhsp/n/v0560bc34b7>
Twitter @ajpnhsp

資料④ 【保護者対応のポイントについての説明スライドの一部抜粋】

① 事前準備 (こちらからかけるとき)

一番伝えたい、必ず伝えることをメモ

- ★何を目的とした電話連絡であるかをおさえる

事実は多方面から確認しておく

- ★自分だけの判断でなく、関係の先生からの情報を得ておく
- ★事実はいつ、どこで、どうなったかをおさえる

② 客観的に

事実は正しく伝える

- ★学校で起きたこと
- ★そのことに対する対応や指導したこと

これらの事実をベースに客観的に伝える

「教員の悪いや考えは、あとから事故や問題点の報告だけでなく、今後どうしていくのか、家庭で協力いただくことも伝える」



③ まず話を聞く (電話がかかってきたとき)

まずは聞くことに徹する

この時点で意見は言わない

- ★相槌をうちながら **思いを聴く**
- ★保護者が落ち着かないと、アドバイスは頭に入らない

保護者の様子の変化したら伝える

- ★言葉数が減ってきたら
- ★意見を求められたら

⑥ 保護者リスペクト

保護者を大切に

- ★教員の理屈だけを押し通さないように
- ★持ち上げる (よいしょする) ではなく、人として価値をみとめる

要求を言う ≠ モンスターペアレント

- ★まっとうな要求は正しいことを忘れず
- ★私たちにも何か原因はあることを忘れずに
- ★要求が要望？ 苦情？ 無理難題要求？ なのかを見極めよう

どのような保護者でも子どもを育てていることは立派である

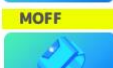
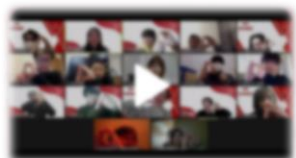
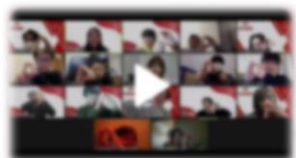
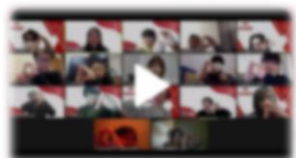


【ベテラン教員研修 日立市立日立特別支援学校 校内研修報告書】

1 校内研修の概要

目 標	○本校職員が“デジリハ”の使い方が分かる。 ○本校職員が“デジリハ”を授業の中で活用することができる。		
期 日	7 月 10 月 10 月～3 月	参加者 (人 数)	授業を担当している本校職員 (18 人+15 人+18 人) 計 51 人 授業担当している本校職員 12 人 日立市小中学校職員 12 人 ICT 教育係

2 校内研修運営の概要

期 日	所要時間 (分)	研 修 内 容	準備物・留意点
7 月 21 日	180	研修会① 「“デジリハ” 体験」 担当：I C T 教育係 参加者：本校職員 (小学部 18 人、中学部 15 人、高等部 18 人) I C T 支援員、株式会社デジリハ担当者 各センサーのねらい、設置方法、準備、アプリのカスタマイズ方法、片付け方等を伝え、それを踏まえて授業での活用方法を検討した。  Leap Motion 手指の動きを感知するセンサー。 特徴：手関節や手指の屈曲・伸展などの動作練習や、上肢のコントロール練習など 留意点：指先等の細かい運動の検知は困難  HOKUYO 壁面に映した映像を直接タッチできるセンサー。 特徴：歩行や起立から応用動作まで幅広く対応。直感的な操作が可能 留意点：壁面へのリーチが出来ない場合には不向き  PC 内蔵マイク お手持ちの PC に内蔵されているマイク。 特徴：音量のコントロールや呼吸機能練習など、幅広い利用が可能  Tobii Eye Tracker 視線の動きを感知するセンサー。 得意：視線入力を介した ICT 機器操作の導入から、ビジョントレーニングまで 留意点：PC やセンサーの固定具の併用推奨  MOFF 手や腕、足の動きを感知するセンサー。 特徴：感度を調整することにより、粗大動作から、手指の動きなどの巧緻動作まで検知可。重度障害の方への利用推奨 留意点：特性上、比較的ルールが簡単なアプリが多いため、ゲーム性の高いものを好む利用者には不向き	P C プロジェクター スクリーン 各センサー (1～5)
10 月	60	 MOFF 手や腕、足の動きを感知するセンサー。 特徴：感度を調整することにより、粗大動作から、手指の動きなどの巧緻動作まで検知可。重度障害の方への利用推奨 留意点：特性上、比較的ルールが簡単なアプリが多いため、ゲーム性の高いものを好む利用者には不向き 担当：I C T 教育係 対象：本校職員 (1 年目)、日立市小中学校職員研修希望者 実践例 対象児童 (小学部 6 年 高等部 12 年)、生徒への授業実践。  	P C プロジェクター 各センサー (1～5)
10 月～	50	対象児童生徒の実態を踏まえ、実施。繰り返しの実践から操作性の向上を図る。 研修会③ 株式会社デジリハの方と Zoom でミーティング 研修に有意義と思われる情報を整理する。 (活用状況確認、共通理解) 担当：I C T 教育係 株式会社デジリハ担当者 研修会④デジリハ ACADEMY (研修期間 3 か月：週 1 回程度) ユーザー同士での学び合い 担当：I C T 教育係 内容：入学式、テーマ別課題検討 実践発表、卒業式 	P C 各センサー (1～5)
7 月～ (月 1 回)	各 60	対象児童生徒の実態を踏まえ、実施。繰り返しの実践から操作性の向上を図る。 研修会③ 株式会社デジリハの方と Zoom でミーティング 研修に有意義と思われる情報を整理する。 (活用状況確認、共通理解) 担当：I C T 教育係 株式会社デジリハ担当者 研修会④デジリハ ACADEMY (研修期間 3 か月：週 1 回程度) ユーザー同士での学び合い 担当：I C T 教育係 内容：入学式、テーマ別課題検討 実践発表、卒業式 	P C
10 月 4 日 11 日 18 日 11 月 1 日 8 日 15 日 29 日 12 月 13 日	各 60	担当：I C T 教育係 株式会社デジリハ担当者 研修会④デジリハ ACADEMY (研修期間 3 か月：週 1 回程度) ユーザー同士での学び合い 担当：I C T 教育係 内容：入学式、テーマ別課題検討 実践発表、卒業式 	P C プロジェクター スクリーン

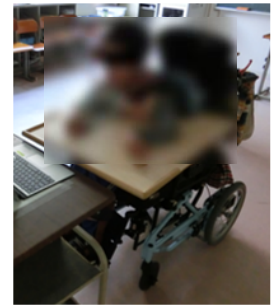
3 成果と課題（○成果、●課題）

- ICT教育係、各学部で研修の機会を設けたことで、「デジリハ」の使い方が分かる人が増えた。また、身近に、具体的に、短時間で有意義な研修を行うことができた。
- 師範授業を行うことで、学級担任がICT機器の利活用を具体的に見て、感じるができる良い機会となった。
- 「デジリハ ACADEMY」に参加することで、他の福祉事業所や医療機関の方、他県の特別支援学校の方とつながり、情報交換をすることで、各センサーの使い方や活用の仕方について専門性を高めることができた。
- 学校で取り組んできたデジリハの実践を、「デジリハ ACADEMY」で発表する機会を設けたところ、他の福祉事業所や医療機関の方、他県の特別支援学校の方からアドバイスやコメントをたくさんいただき、実践に活用することができた。
- 私が所属する高等部に関しては、比較的動きやすい現場実習期間やその前後を使って、職員研修や利活用の場を多く作ることができた。
- 時間の経過とともに、「デジリハを使いたい!」と相談件数が増えた。
- デジリハのアプリを利用することで、支援の視覚化が図ることができ、生徒の学習意欲の高まりや職員の言葉かけに変化が見られた。
- 本校に電子黒板が導入され、「デジリハ」と上手くつながり、活用することができた。
- 小学部と高等部で、学校行事と重なり、師範授業ができないことがあった。今後は計画的に運用したい。
- 固定型のセンサーをスムーズに移動できず、うまく活用できないことがあった。リハーサルが必要がある。
- より専門性を高めていくために、「デジリハ ACADEMY」への研修人数を増やしていきたい。

デジリハACADEMY 卒業発表 <茨城県日立市立日立特別支援学校>

1

背景



2

目標 今ある筋力を動かすことができる。
自分で「できた」体験を積むことができる。



実践内容



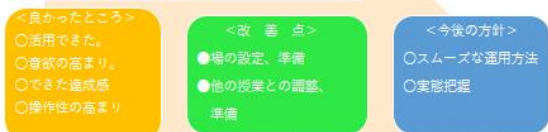
上下に位置調整できる
昇降機の採用

結果（変容）



5

振り返り



6

まとめ

