



「研修便り」は、高知市立学校教職員研修の成果・内容の共有、教育研究所から発信する情報の周知を目的として、発行していきます。

第2回 授業改善のための実践研修会（外国語科）

令和3年10月4日（月）実施

対象：高知市立中・義務教育学校英語科教員各校1名、参加希望教職員

概要

新学習指導要領に対応した授業実践を目指した研修を実施することで、英語科教員の授業力の向上を図る。

研修Ⅰ 「公開授業」動画視聴

授業者：介良中学校 長崎 有希 教諭

～授業について～

今回はUnit 5 「A Legacy for Peace」のガンディーの生涯についての読み物教材を通して、Brendon先生に英語で人物紹介をするという言語活動を行った。本時の趣旨は、紹介する人物の好きどころや憧れているところ等、自分の考えをBrendon先生に伝えることである。本時までにも人物紹介についてマッピングで話したり書いたりしている。本時では、さらに紹介する人物と自分とのつながりが分かるエピソードやその人物に対する考えを既習の疑問詞などを使って質問し合うことで、自分の考えを深めていった。

めあて お互いのことをよく知り合うために生き方や考え方が自分に影響を与えた憧れの人物についてペアで紹介し、質問をし合うことで、内容を深めることができる。



人物についてのマッピング

asking questions
“Why” “When”
“What” “Where”
“How” “How long”

研修Ⅱ 「講評・講話」

講師：信州大学学術研究院教育学系 酒井 英樹 教授

授業改善のポイント

① 授業は英語で行うこと

英語に触れる量（接触量）と自分で英語を使ってみる量（使用量）を増やす。意味が分かっていく過程はとても大事である。やり取りしながら学べる英語の授業になっているかを振り返ることが大事である。言語活動を繰り返し、言語材料を何度も使うことで、徐々に英語で素早く話せたり、書けたりするようになる（自動化）。



② 言語活動を通して

「知識及び技能」を活用して「思考力、判断力、表現力等」を育成する授業とするために、コミュニケーションを行う目的や場面、状況等が設定されているか。言語活動の繰り返し（Do→Learn→Do Again）について、言語材料を理解したり練習したりする指導は、必要に応じて使いながら指導する。

③ 主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善

- ◎ 主体的な学び…児童生徒が目的意識や見通しをもちながら、言語活動に取り組む。
- ◎ 対話的な学び…他者が用いる語句や表現など外国語の使い方に気付くことで、外国語習得が促進され、自らの外国語使用に活用できる。他者の考えとの類似点や相違点に気付くことで自らの考えを更新することができる。
- ◎ 深い学び…言語活動の中で語句や表現を繰り返し用いることで、より深く理解できるようになる。

④ 三つの柱と三つの観点

「知識及び技能」，「思考力、判断力、表現力等」，「学びに向かう力、人間性等」がどのようなことであるのか把握して指導し、評価することが大事である。三つの観点を意識して「知識・技能」「思考・判断・表現」「主体的に学習に取り組む態度」の観点を学習指導案にしっかりと書く。

【受講者の感想】

- ・ 単元の目的意識を子どもたちに確実にもたせることが内容を深める際に非常に大切だということに気付かされた。生徒の発言に教師がどのようにリアクションを返していくのかによって、生徒たちの思考の深まりが大きく変わってくるのが分かった。

「教員の働きがいと幸福感を高めるリーダーシップ実践」

講師：愛媛大学大学院教育学研究科 露口健司 教授



リーダーシップやマネジメントの基礎について学んでいきましょう！

【リーダーシップ】

リーダーの言葉や行動で人を動かすこと（やる気を起こさせる）

【マネジメント】

リーダーがいなくても動く仕組みをつくること（組織や制度を使って人を動かす）

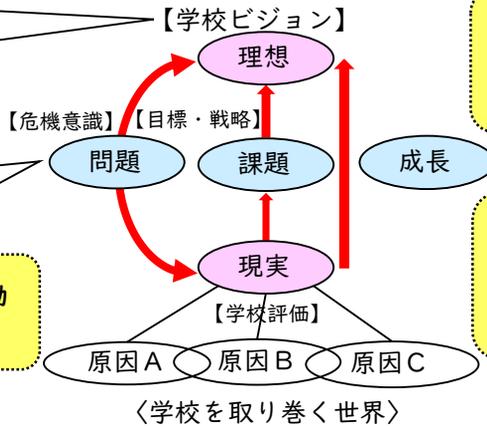


【リーダーシップ】人々がよい方向に動けるようなリーダーシップを！

【新しいことができる！】
新しい信念や価値観を伝えていくこと・新しいビジョン（方向性）を伝えていくこと

【困難を喜べる！】
問題をポジティブに捉えること

結果として人々がよい方向に動くようにしているリーダーに！



部下を育て支えるリーダーに！

〈サーバント・リーダーシップ像〉

- ・ 成長支援
- ・ リスクを負う勇気
- ・ 相手を信頼する力

自分も周りも幸せになれるリーダーに！

〈ウェルビーイング・リーダーシップ像〉

- ・ 感謝の気持ちを表す
- ・ 他者と比較しない
- ・ 人間関係を育てる



理想のないところに問題・課題・成長なし



【マネジメント】教職員の働きがいを常に意識したマネジメントを！



【信頼度】

- 【児童生徒信頼度】
- 【保護者信頼度】
- 【同僚信頼度】
- 【管理職信頼度】



【先生たちの幸せ】

【幸福感＝ウェルビーイング】
働き方改革のゴールは教職員の
幸福感を高めること



【子どもたちの幸せ】

子どもの学力向上と
ウェルビーイング

【働きがい＝ワーク・エンゲイジメント】
働き方改革が上手くいったかどうかは、**教職員の働きがいが高まったか**
どうかで判断

【心身の健康＝抑鬱傾向】 【職能開発＝学びの実践】



幸福感は伝播する！幸福感を高めて意欲アップ！

【受講者の感想】

- ・ 同僚との信頼関係が低いと感じる教職員ほど幸福度は低く、離職する可能性が高くなることが分かった。若い先生に居場所や気軽に話せる時間をつくるのが大切だと分かったので、メンター会の時間を大切にしていきたい。
- ・ 仕事の量は変わらない現状がある中で、勤務時間の削減だけを求められることに苦しさを感じていたが、働き方改革の新しい考え方を学ぶことができた。「やりがい」「メンタルヘルス」「ワークライフバランス」また、「講座や研修を受ける時間の確保」これらの四つの項目は、仕事のモチベーションを保つための大切な項目であると感じた。働き方改革によって、教員の幸福度が生徒の幸福度につながり、よりよい教育環境をつくることができると感じた。



ご意見・ご感想を高知市教育研究所 教職員研修班までお寄せください。