

葛南教育事務所だより

千葉県教育庁葛南教育事務所

〒273-0012 船橋市浜町2-5-1

Tel 047-433-6017 Fax 047-433-3169



学校訪問を終えて【指導室】

令和元年度は学校訪問を、「合同訪問」55校、「課題別訪問」55校（学力向上・生徒指導・特別支援教育）の計110校で実施しました。また、「要請訪問」を、授業研究、生徒指導・特別支援教育等、のべ122校で実施し、校内研修当日や通年で助言・支援をしました。訪問関係資料の準備とともに、当日も大変丁寧に御対応いただき、この場を借りてお礼申し上げます。以下、当室の重点目標に照らし、取組状況を報告します。



(1) 確かな学力を育むための授業改善

- ① 「対話的な学び」を意識した授業展開が増えている。学びをより「主体的」なものにするために、学習の「見直し」をもたせ、本時の活動を「振り返り」、次時以降につなげていくこと等、引き続き授業改善を進めたい。
- ② 「全国学力・学習状況調査」等の結果の分析は各学校で実施されている。全教職員で自校の課題を共有し、全校体制で継続的に授業改善を行うことが重要な鍵となる。また、「誤答」の多い問題に着目して、解答類型等を参考に分析し、学習内容のより確かな理解と定着に向けた指導方法の工夫改善が重要である。
- ③ 学習規律等を中学校区で統一し、成果を上げている取組が増えてきている。今後は、各学校段階間とともに、教科等横断的な視点でも連続性について現状を振り返り、指導の時期や内容の見直し等に取り組む必要がある。
- ④ 「家庭学習の手引き」等の県作成リーフレットや学校独自の資料を活用して家庭と連携し、成果を上げている学校もある。課題の工夫等、児童生徒一人一人の「主体的な学び」につながるような働きかけが大切である。

(2) いじめ及び不登校の未然防止の推進

- ① 学習規律の確立と生徒指導の機能を生かした「わかる授業」の展開に向けて、各校の実態に合わせ授業改善に向けた取組を進めている。
- ② 「学校いじめ防止基本方針」の共通理解・組織対応を働きかけるとともに、毎年度の見直し・更新について周知した。教育相談のさらなる充実と適切な指導・支援により、いじめ問題に取り組んでいくことが重要である。
- ③ 訪問相談担当教員、スクールカウンセラーの活用に加えて、スクールソーシャルワーカーの活用の充実が不登校の未然防止の重要な鍵となる。今後も関係機関との連携の充実を働きかけていく必要がある。

(3) 特別支援教育を支える学校体制の推進

- ① 特別支援コーディネーターを複数指名している学校が増えている。また、校内委員会を定期的に開催し、必要に応じて関係機関等との連携を図っている学校が多い。
- ② 県・市作成の事例集や校内研修会を活用して「ユニバーサルデザインの視点による授業づくり、環境づくり」に全校体制で取り組んでいる学校が増えている。
- ③ 通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒についても、個別の教育支援計画、個別の指導計画の作成と活用に取り組んでいる学校が増えている。

(4) 「地域とともに歩む学校づくり」の推進

- ① 保護者や地域による学校支援活動、授業公開、学校評価の公表、1000か所ミニ集会等を通し、開かれた学校づくりが推進されていた。また、多くの学校で、ホームページ上での情報公開が充実している。
- ② 家庭教育や家庭学習の県リーフレットや県ホームページを積極的に活用している。中学校区で連携したり、学校独自のルールを決めたりして、家庭学習に取り組んでいる学校が多く見られた。

令和2年度採用内定者研修を実施しました！

～新規採用内定者へ 先輩からの熱いメッセージ～

【管理課】

令和2年2月13日から5日間にわたって、採用前研修会を行いました。小学校教諭236名、中学校教諭120名、特別支援学校教諭16名、養護教諭7名、事務職員11名、栄養職員7名の397名の令和2年度採用内定者を対象に、教職員としての心構えとこれからの準備について話をしました。

開講式では所長から、「上機嫌でいること」「夢をもつこと」「よき大人のモデルであること」「コミュニケーションを大切にすること」「言行一致」などのお話がありました。

管理課長・指導室長からも、新規採用者としての心構えや学級づくりについての話があり、採用内定者は、真剣な眼差しで話を聞いていました。

また5日間で先輩教職員22名を講師に招き、不安を解消するために様々なアドバイスをいただきました。グループごとの質問の時間には、採用内定者から具体的な質問が出され、先輩教職員は具体例を挙げながら丁寧に回答し、「不安が解消された」「4月からの教員生活に向けて気が引き締まった」など、やる気に満ちた感想が多くありました。

4月からそれぞれの現場で新しい教員生活を迎えますが、明るく元気に活躍してくれることを期待したいと思います。



《先輩の声》

- * 悩みや不安は一人で抱え込まず、校長先生や教頭先生、そして先輩の先生方に相談するようにしてください。
- * 忙しい毎日ですが、リフレッシュするよう時間を大切にしてください。子供たちの前に笑顔で立つためにストレスの発散と睡眠が大事です。
- * 日々の授業は本当に大切です。自分で教材研究することも大切ですが、学年の先生などに積極的に聞いて授業力を高めるようにしてください。
- * クラスの中では、いろいろな出来事が起こります。でも、ピンチはチャンス。問題が起きた時こそ子供たちが成長する機会です。チームで対応し、先輩のアプローチを学ばいチャンスととらえましょう。



《内定者の声》

- * 先輩方の話を聞き、早く4月にならないかなと、とてもワクワクしてきました。たくさん真似てよりよい授業を行うことが子供たちの信頼感や笑顔につながっていくのだと思いました。謙虚な気持ちを忘れずに協力し、学校全体で子供たちを指導していただくことが大切だと感じました。
- * 「上機嫌」「言行一致」や「相手に心を寄せて想う」など、これから教員として大切にしていきたい言葉をたくさん教えていただくことができました。不安に感じていたことも少し解消し、4月からの勤務に前向きな気持ちになりました。
- * 授業規律について、話の聞き方、教室環境、信頼関係、どれについてもすごく大切なことであるとあらためて感じました。これからしっかり実践し、指導ができるようにしていきたいと思いました。

学校における「心のバリアフリー」の教育を推進するために

【指導室 特別支援教育班】

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を契機とし、様々な心身の特性や考え方を持つ全ての人々が、相互に理解を深め、支え合う「心のバリアフリー」を実現するために、各学校において障害のある人との交流及び共同学習の推進が求められています。

「交流及び共同学習ガイド」（平成31年3月 文部科学省）には、「交流及び共同学習」を実際に推進していく際の手順やポイントが示されています。

第2章 交流及び共同学習の展開

1 関係者の共通理解

ポイント

- 学校、子供たち、保護者等の関係者が、交流及び共同学習の意義やねらい等について、十分に理解する。

2 体制の構築

ポイント

- 校長のリーダーシップの下、学校全体で組織的に取り組む体制を整える。

3 指導計画の作成

ポイント

- 交流及び共同学習の実施、事前の準備、実施後の振り返りについて、年間指導計画に位置付け、計画的・継続的に取り組む。
- 単発のイベントやその場限りの活動ではなく、継続的な取組として年間指導計画に位置付ける。

4 活動の実施

ポイント

- 事前に、活動のねらいや内容等について子供たちの理解を深める。
- 障害について形式的に理解させる程度にとどまるものにならないよう、子供たちが主体的に取り組む活動にする。
- 事後学習で振り返りを行うとともに、その後の日常の学校生活において、障害者理解に係る丁寧な指導を継続する。

5 評価

ポイント

- 活動後には、活動のねらいの達成状況、子供たちの意識や行動の変容を評価し、今後の取組に生かす。
- 活動直後の状況だけでなく、その後の日常生活における子供たちの変容をとらえる。

[交流及び共同学習ガイド（平成31年3月 文部科学省）より抜粋]

※「交流及び共同学習」においても、PDCAサイクルでの見直しが必要です。今年度を振り返り、学校や児童生徒の状況を踏まえて、次年度の計画を作成していきましょう。

令和2年度から取扱い等が変わります！

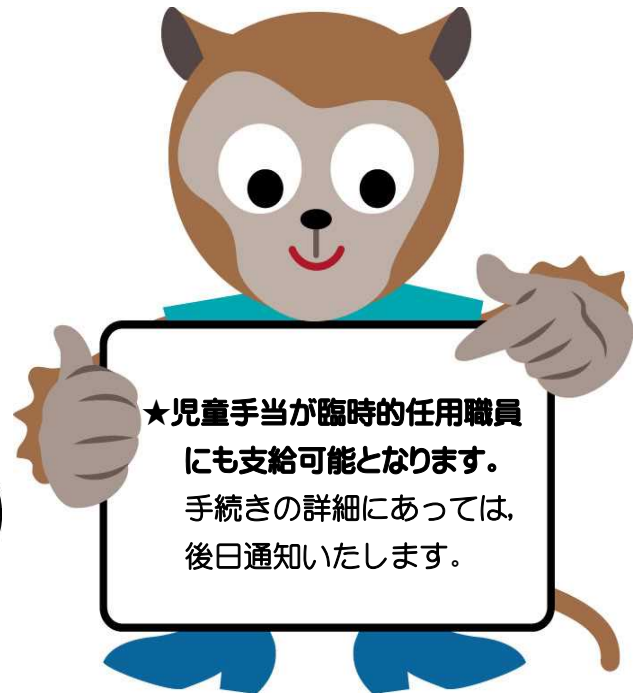
【総務課】

○臨時的任用職員に係る事務手続きの変更

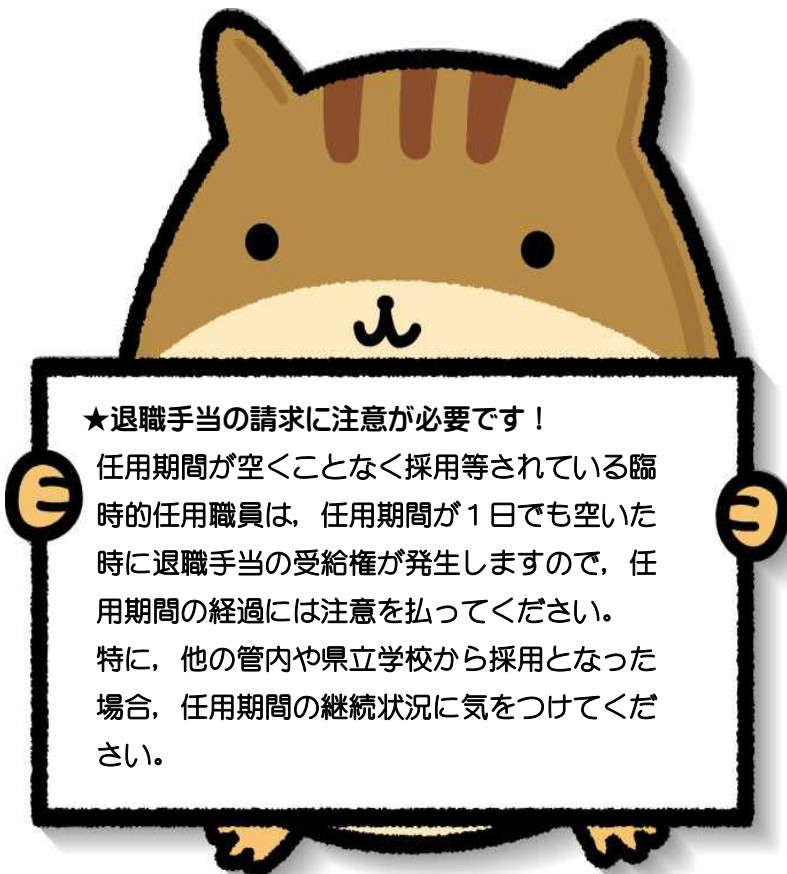


★全ての臨時的任用職員は、**共済組合**に加入することとなります。

3月まで社会保険に加入していた職員は加入取消となりますので、保険証を速やかに返納してください。



★児童手当が臨時的任用職員にも支給可能となります。手続きの詳細にあつては、後日通知いたします。



★退職手当の請求に注意が必要です！

任用期間が空くことなく採用等されている臨時的任用職員は、任用期間が1日でも空いた時に退職手当の受給権が発生しますので、任用期間の経過には注意を払ってください。特に、他の管内や県立学校から採用となった場合、任用期間の継続状況に気をつけてください。

○住居手当 額の上限を引上げ

★民間の状況等を踏まえ、手当額の上限が1,000円上げられます。

(27,000円→28,000円)

・家賃を59,200円以上支払っている職員は、手当が上げられます。

★今回の改定により手当額が2,000円を超える減額となる職員には、1年間所要の経過措置が講じられます。