

「授業力」の定義 (案)

【資料1】

《 授業力とは 》

「授業力」の構成要素を考えると...

「授業力」

教員の資質・能力のうち特に実際の授業の場面において具体的に発揮されるものを「授業力」ととらえ、その構成要素を6つに整理した。

使命感、熱意、感性

児童・生徒理解

統率力

指導技術(授業展開)

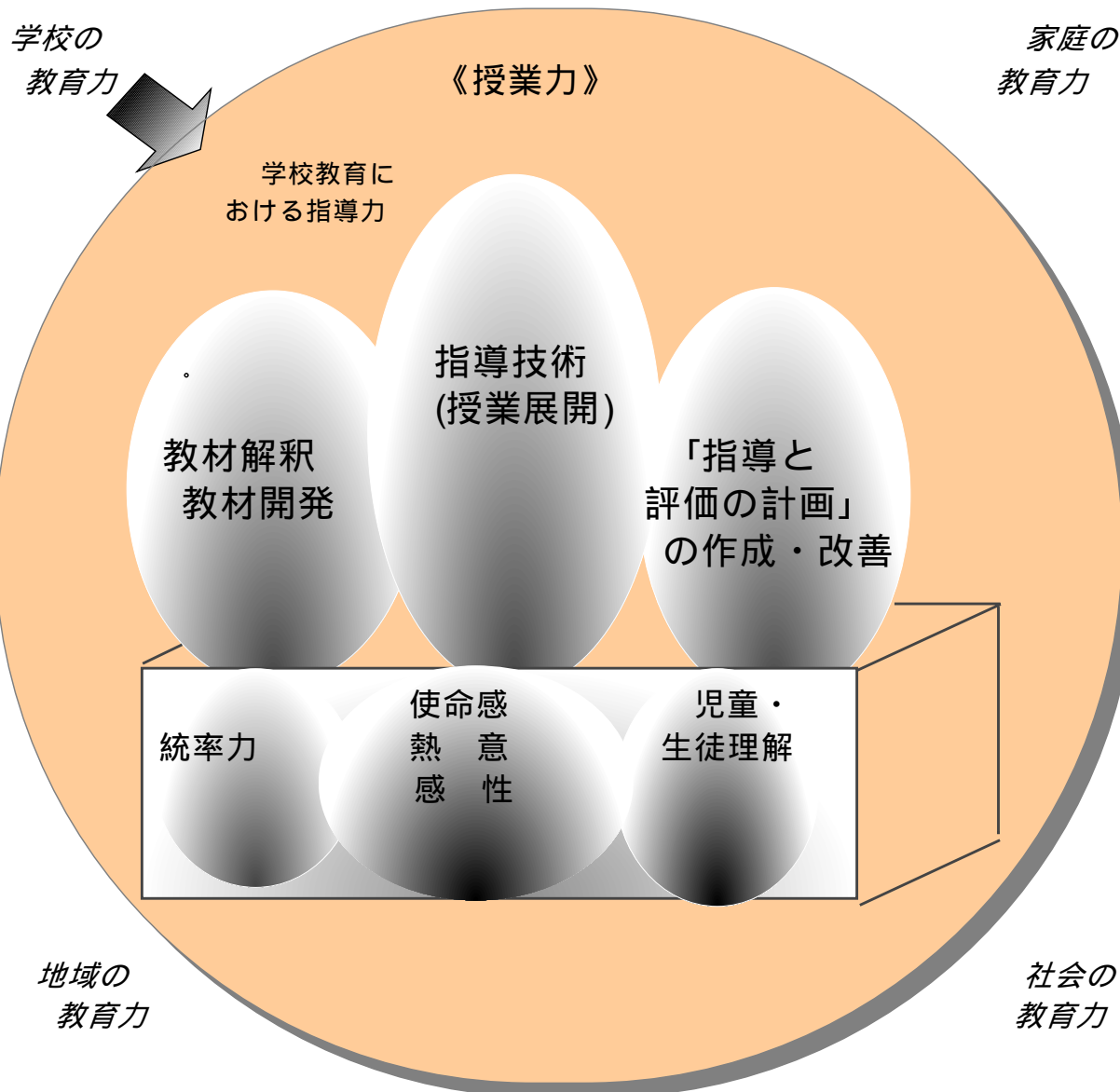
教材解釈、教材開発

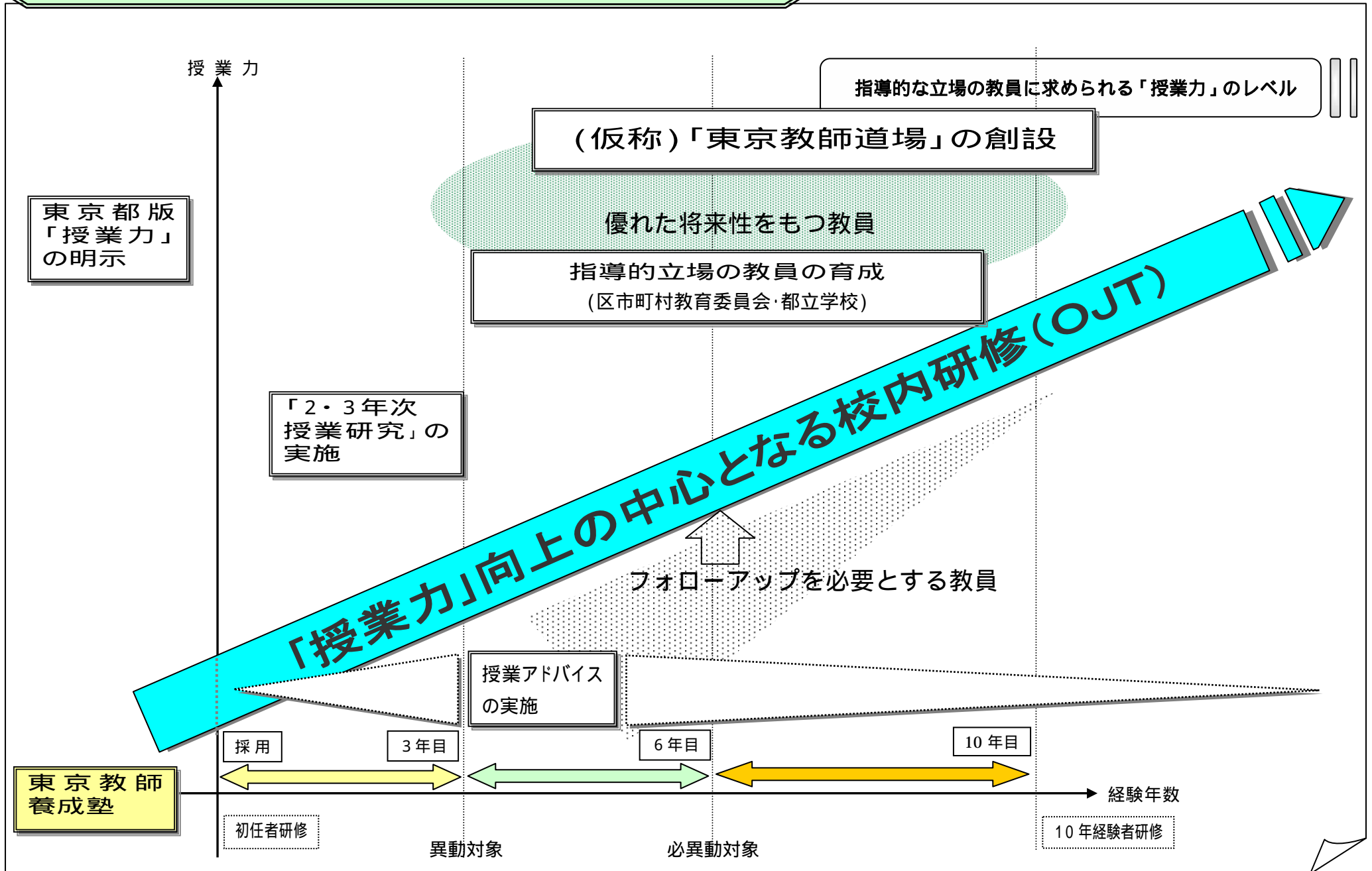
「指導と評価の計画」の

作成・改善

参考 指導力：学校の教育活動全般において「教師が児童・生徒を指導する資質・能力」とした。

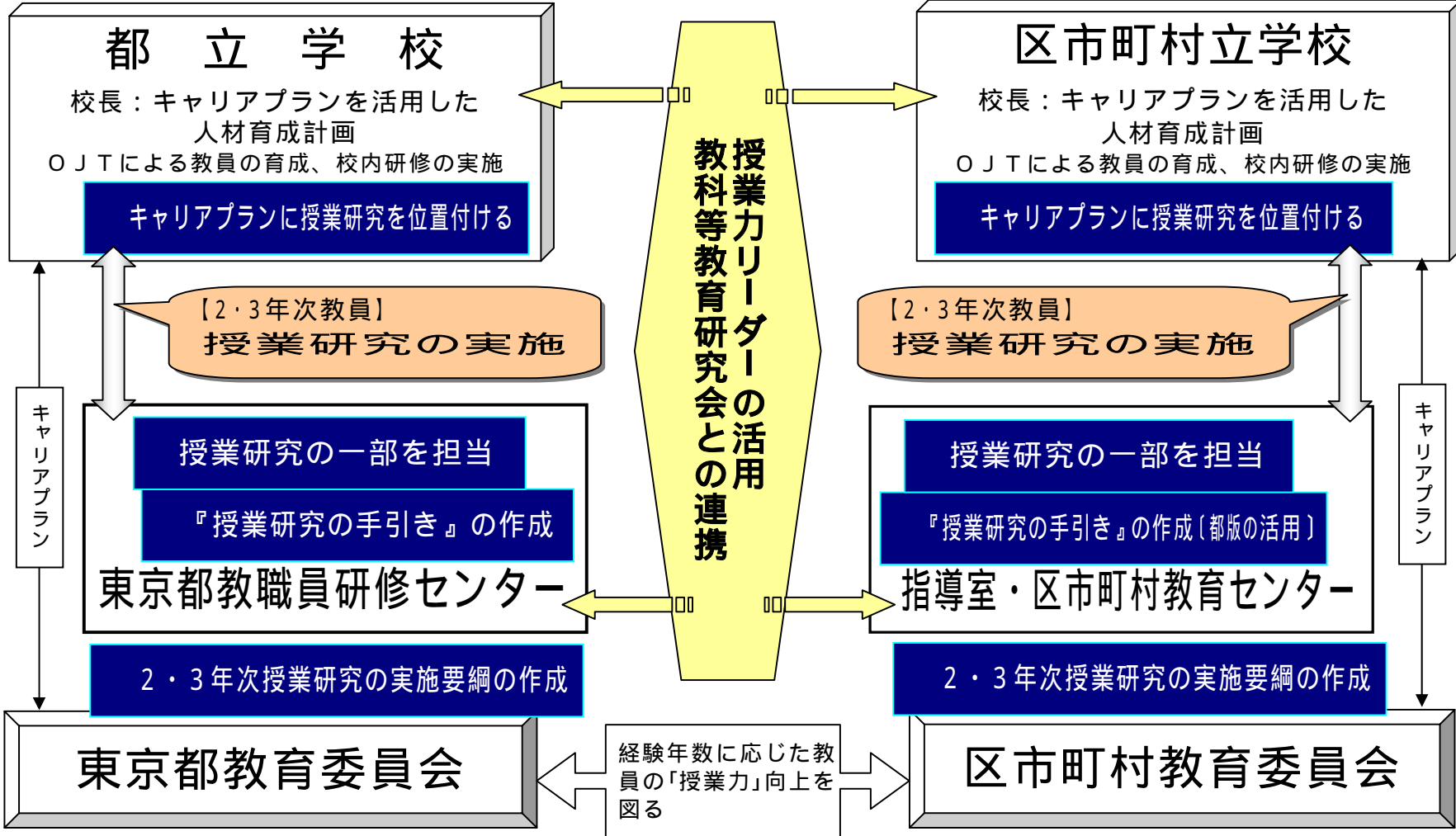
教育力：指導力よりも更に抽象度が高い概念であり、家庭、地域、社会の教育力が挙げられる。





「2・3年次授業研究」の実施方法 (案)

教育委員会は、2・3年次教員を対象にした「授業研究」を悉皆で実施する。そのための実施要綱及び『授業研究の手引き』を作成する。
校長は、該当教員のキャリアプランに「授業研究」を位置付けるよう指導する。
内容は、年間3回以上の校内での公開授業と、それに向けた授業参観、指導技術・教科等の専門性に関する研修、模擬授業等とする。
教育委員会は、長期休業期間中等にセンターにおける研修を実施するほか、必要に応じて学校において指導・助言する。都立学校については、現行の「若手教員研修」の長所を生かした実施方法を検討する。



例1【校内の 科授業研究】

授業計画作成

【公開授業】

授業者
2(3)年次A教諭

指導・助言

A高校
校内での研究協議
校長 副校長
授業リーダー
E教諭、F教諭、G教諭...

参加

2(3)年次
B教諭(B高校)

例2【長期休業中の校外での専門分野の授業研究】

例
2-1

演習
協議
模擬授業

コーディネーター A高校 副校長

授業リーダー：P主幹

2(3)年次
A教諭
(A高校)

2(3)年次
B教諭
(B高校)

2(3)年次
C教諭
(C高校)

2(3)年次
D教諭
(D高校)

例
2-2

公開授業
協議等

授業研究ネットワークまなび
合同講習「つどいin夏・冬」

授業リーダー：Q主幹 R教諭

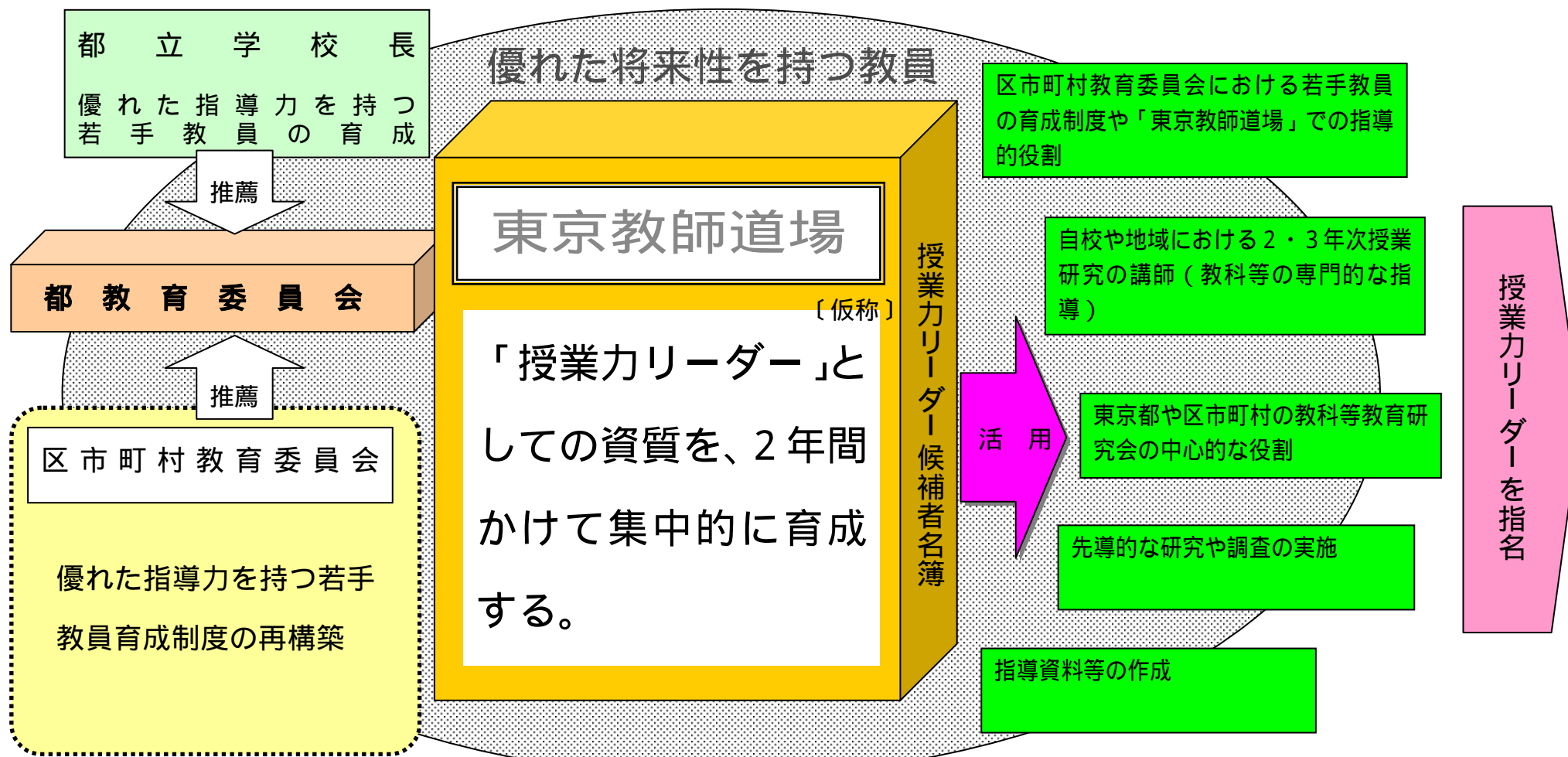
2(3)年次
A教諭
(A高校)

2(3)年次
B教諭
(B高校)

2(3)年次
C教諭
(C高校)

2(3)年次
D教諭
(D高校)

(仮称)「東京教師道場」の組織と運営 (案)

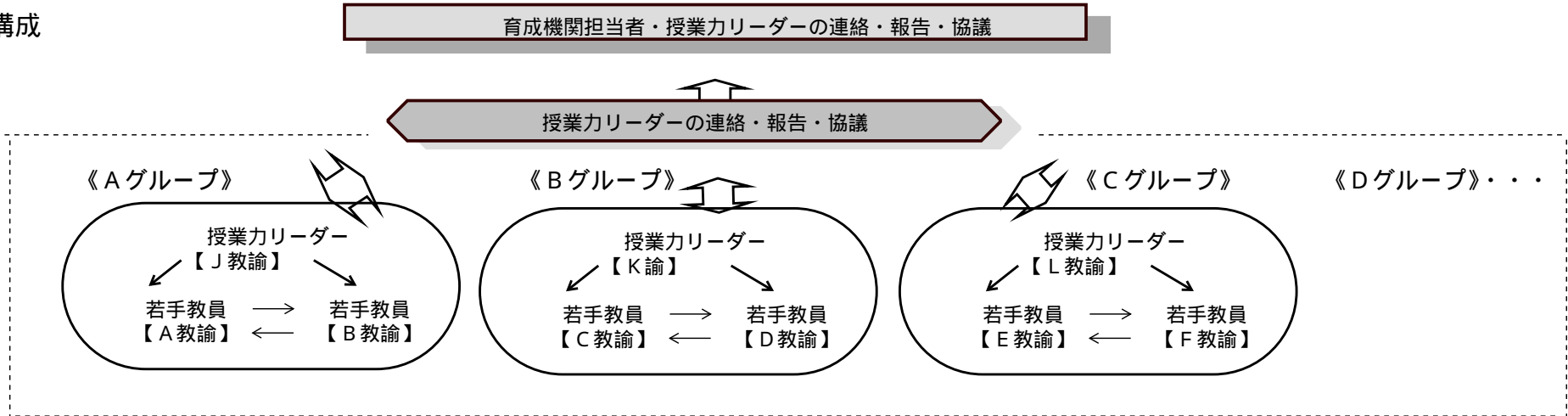


(仮称)「東京教師道場」の組織・内容等について

(例)

【資料6】

1 構成



2 内容 全体協議会(2) 教科等協議(4) 集中協議(2) 模範授業(1) 研究授業(6回×2人) モデル授業(1)

月	4	5	7	6	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
主な研修内容	全体協議会	教科協議	模範授業 J教諭	集中協議	教科協議	研究授業・分析 A教諭	研究授業・分析 B教諭	研究授業・分析 A教諭	研究授業・分析 B教諭	研究授業・分析 A教諭	研究授業・分析 B教諭	全体協議会	教科協議	研究授業・分析 A教諭	研究授業・分析 B教諭	集中協議	教科協議	研究授業・分析 A教諭	研究授業・分析 B教諭	研究授業・分析 A教諭	研究授業・分析 B教諭	研究授業・分析 A教諭	研究授業・分析 B教諭	モデル授業 A・B教諭
Aグループのサンプル例																								
	授業改善のための研修・研究												モデル授業開発のための実践研究											

授業力リーダーの育成 (例)

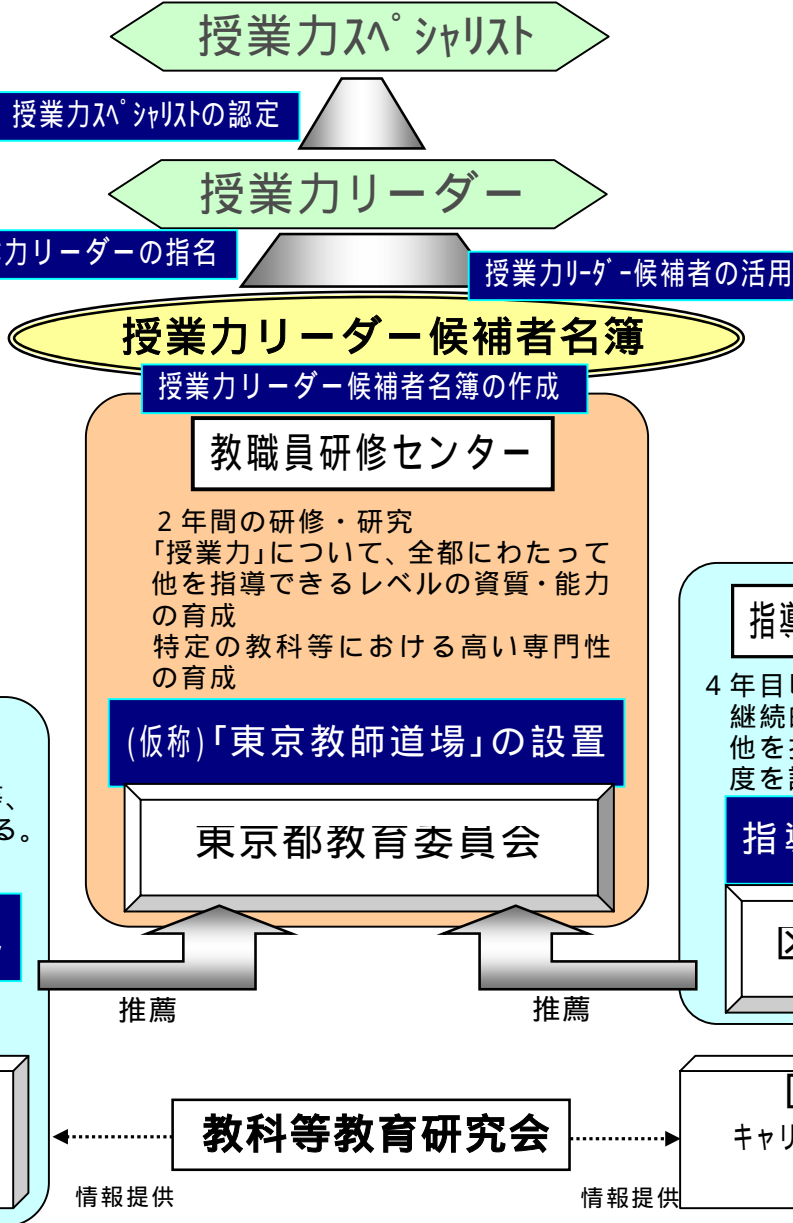
都立学校長は、優れた資質を持つ若手教員に対して、校内研修における指導的な役割を与えること等を通じて、他を指導できる資質・能力を育成する。その上で、(仮称)「東京教師道場」に推薦する。
 都教育委員会は、「東京教師道場」を運営し、広域に他を指導できるレベルの資質・能力を育成する。修了したものの中から「授業力リーダー候補者名簿」を作成する。
 授業力リーダー候補者を活用し、実績を蓄積する。
 都教育委員会は、活動実績に応じて「授業力リーダー」を指定する。
 都教育委員会は、授業力リーダーの中から、特に優れた資質・能力を持つ教員を選抜して、「授業力スペシャリスト」として認定する。

区市町村教育委員会は、優れた資質を持つ若手教員に対して、他を指導できる資質・能力を育成するための制度を設ける。
 区市町村立学校長は、若手教員を区市町村教育委員会に推薦し、上記の制度を活用して、他を指導できる「授業力」を育成する。
 その上で、さらに全都にわたって他を指導できる資質・能力の育成を図りたい教員を、(仮称)「東京教師道場」に推薦する。
 「東京教師道場」を修了した「授業力リーダー(候補者)」を活用する。

4年目以降の教員について、校内研修で指導的な役割を与える等、他を指導できる「授業力」を育成する。

指導的立場の教員の育成

都立学校
キャリアプランを活用した人材育成計画
OJTによる教員の育成



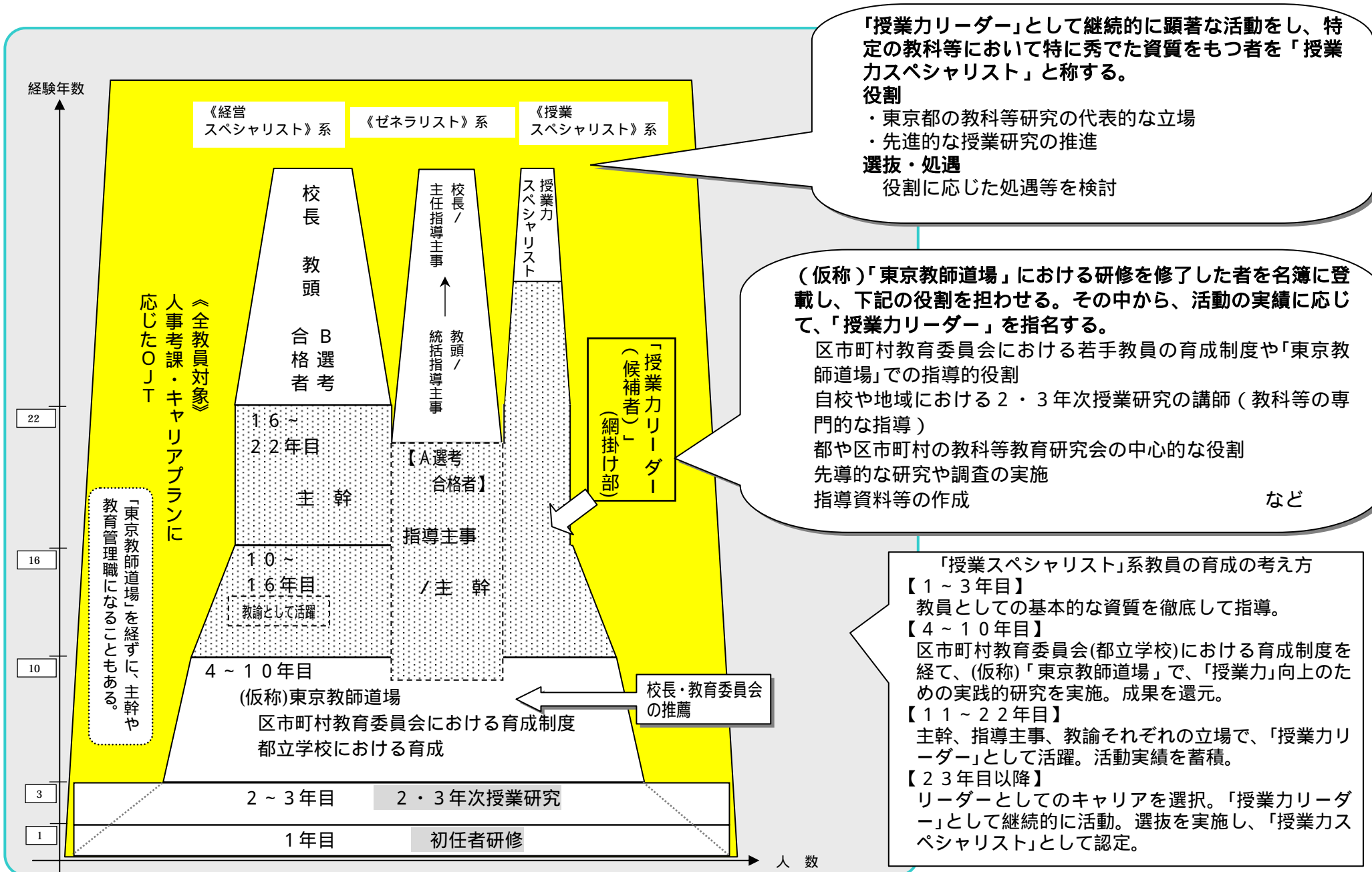
4年目以降の教員について、継続的な研究・研修の場を与える等、他を指導できる「授業力」を育成する制度を設ける。

指導的立場の教員の育成

指導室・区市町村教育センター

区市町村教育委員会

区市町村立学校
キャリアプランを活用した人材育成計画
OJTによる教員の育成



「授業力リーダー」として継続的に顕著な活動をし、特定の教科等において特に秀でた資質をもつ者を「授業力スペシャリスト」と称する。

役割

- 東京都の教科等研究の代表的な立場
- 先進的な授業研究の推進

選抜・処遇

役割に応じた処遇等を検討

(仮称)「東京教師道場」における研修を修了した者を名簿に登載し、下記の役割を担わせる。その中から、活動の実績に応じて、「授業力リーダー」を指名する。

区市町村教育委員会における若手教員の育成制度や「東京教師道場」での指導的役割
 自校や地域における2・3年次授業研究の講師(教科等の専門的な指導)
 都や区市町村の教科等教育研究会の中心的な役割
 先導的な研究や調査の実施
 指導資料等の作成

など

「授業スペシャリスト」系教員の育成の考え方

【1 ~ 3 年目】
 教員としての基本的な資質を徹底して指導。

【4 ~ 10 年目】
 区市町村教育委員会(都立学校)における育成制度を経て、(仮称)「東京教師道場」で、「授業力」向上のための実践的研究を実施。成果を還元。

【11 ~ 22 年目】
 主幹、指導主事、教諭それぞれの立場で、「授業力リーダー」として活躍。活動実績を蓄積。

【23 年目以降】
 リーダーとしてのキャリアを選択。「授業力リーダー」として継続的に活動。選抜を実施し、「授業力スペシャリスト」として認定。

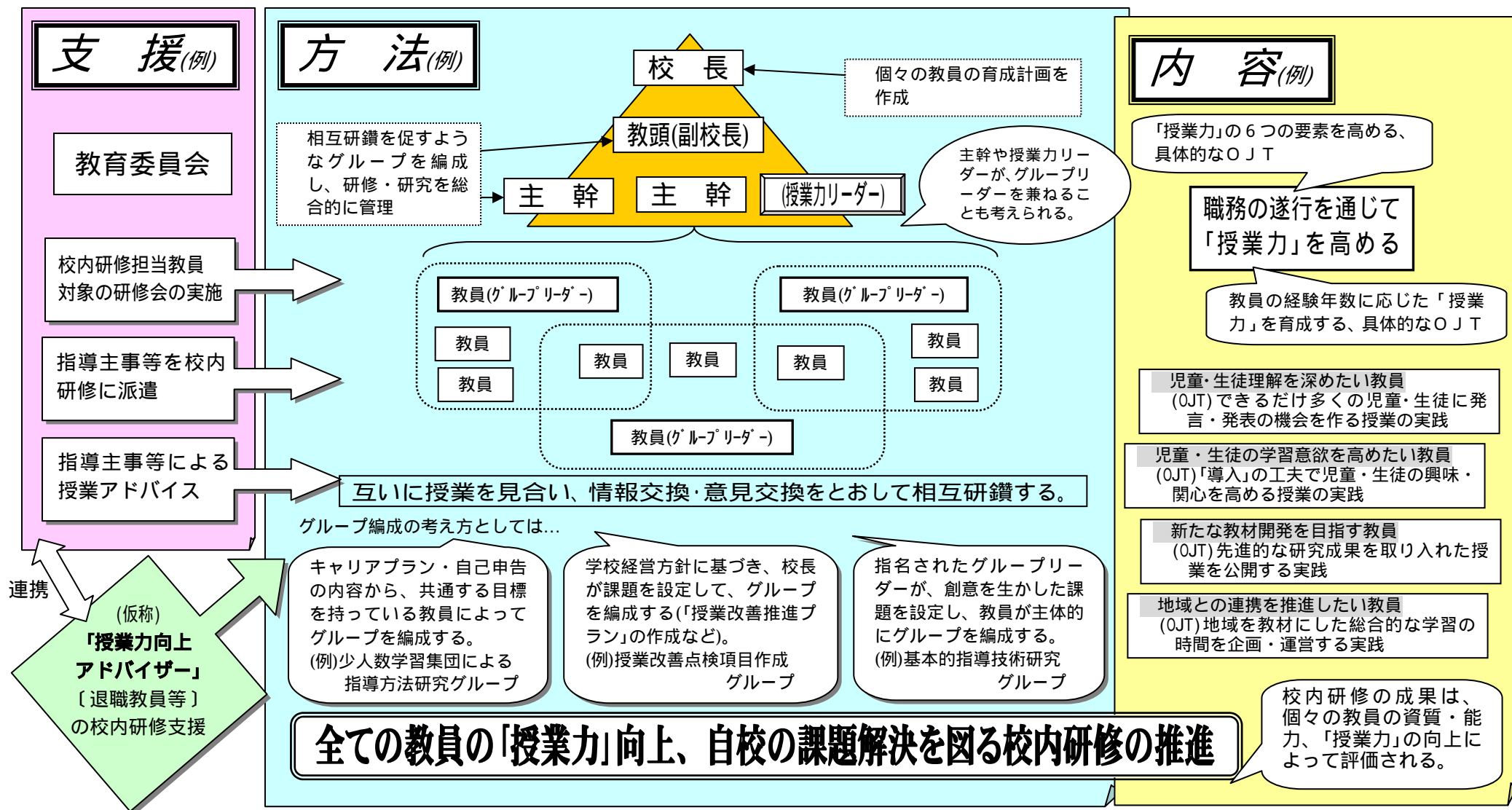
これからの校内研修（OJT）の考え方

校長の育成計画に基づいて教員が行う研修・研究のうち、学校内の職務の遂行をとおして実施されるものを、校内研修(OJT)ととらえる。

《支援》 学校におけるOJT推進に資する、教育委員会の具体的支援策。

《方法》 キャリアプラン・自己申告を生かした、教員の相互研鑽によるOJT推進組織。

《内容》 人事考課制度を生かし、教員の能力開発を目的とする研修方法。



校内研修の支援（案）

校長は、教員の人材育成計画を立て、人事考課・キャリアプランに基づいたOJTを、小グループを活用するなどして推進する。
 教育委員会は、グループリーダーの研修会(研修のコーディネートに関する内容)を実施するなど、校長の人材育成、学校のOJTを支援する。
 教育委員会は、4年目の教員の授業を1回以上観察して「授業力」の実態を把握し、校長・当該教員に対して具体的に指導・助言する。

