

# 令和6年度 学級経営研修ガイドブック（概要版）

## 新人育成教員に期待すること

社会状況や子供を取り巻く環境の変化に伴い、学校教育に対する都民の期待も大きくなっています。小学校で新規採用として学級担任等を務める教員は、子供たちのために力を尽くしたいという意欲とともに、学級経営や学習指導等への悩みや不安を抱えています。これらを軽減し、自信をもって教育活動に取り組めるように育成することは、今後の東京都の教育の質的維持・向上のために重要です。

東京都教育委員会では、新規採用教員である「学級経営研修生」が在籍する学校に経験豊富な教員である「新人育成教員」を配置し、若手教員の支援や育成を図っています。新人育成教員は、学級経営研修生が安心して教育活動に取り組めるよう「支えていく立場」として学級経営・教科指導等の支援をします。同時に、「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」に基づき、日常的な校内実務研修を通して、学級経営研修生に「学習指導力」、「生活指導力・進路指導力」等、教員としての資質・能力の育成を図ります。

そのためには、新人育成教員が学級経営研修生の思いや悩みに傾聴し、寄り添う支援が必要です。新人育成教員には、学級経営研修生一人一人に応じた支援や育成を通じて、一年後に、学級経営研修生が自信をもって教育活動に臨めるようにこれまでの経験を発揮していただくことを期待しています。

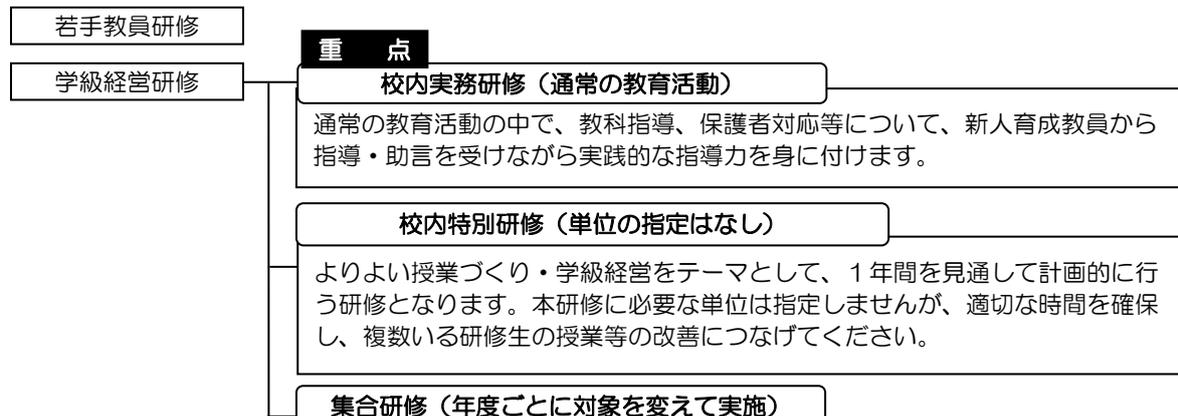
## 学級経営研修制度について

- 小学校の学級担任を担当する新規採用教員を「学級経営研修生」として発令し、暫定再任用短時間勤務職員・定年前再任用短時間勤務職員を「新人育成教員」として配置します。
- 新人育成教員は、校内の学級経営研修生に対し、学級経営や教科指導等を支援します。



## 学級経営研修の内容

学級経営研修生は、通常の若手教員研修1年目と学級経営研修を受講します。「校内実務研修」、「校内特別研修」、「集合研修」のうち、特に、通常の教育活動の中で、学級経営研修生一人一人の実態に応じて行う「校内実務研修」に重点をおきます。



# 新人育成教員の職務について

## 学級経営研修生への支援

学級経営研修生全員が実践的な指導力を身に付けられるよう、学級経営研修生の状況や学級の実態を踏まえて、以下のような支援をします。

学級経営研修生の状況	新人育成教員の支援の例
授業の進め方に不安がある	学級経営研修生とのチームティーチングによる指導
教材研究の時間がない	教材作成・学級事務の補助
配慮が必要な子供への個別の対応が難しい	児童への対応支援
保護者対応が難しい	保護者への対応支援
他の先生方に相談しづらい	学級経営等に関する相談

## 学級経営研修生の育成

新人育成教員は、「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」に基づき、学級経営研修生に、「学習指導力」、「生活指導力・進路指導力」、「外部との連携・折衝力」、「学校運営力・組織貢献力」、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」、「デジタルや情報・教育データの利活用」、「教育課題に対する対応」の教員が身に付けるべき力等を育成します。

(詳細は、下記のQRコードよりご参照ください。)



**東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標** (令和5年2月改定版 東京都教育委員会)

誰一人取り残さず、すべての子供が将来への希望を持って、自ら伸び、育つ教育を目指して

教員の資質の向上に関する指標は、教育公務員特例法に基づき、公立の小学校等の教員の任命権者が、文部科学大臣が定めた指針を参照し、その地域の実情に応じて策定するものです。  
東京都教育委員会では、令和4年8月に改正された国の指針を踏まえ、指標を改定しました。  
東京都公立学校の教員には、東京都の教育に求められる教師像が教員としての普遍的な資質の基地であることを踏まえ、成長段階に応じて求められる役割や身に付けるべき力等を自覚し、生涯にわたって資質の向上に努めることが求められます。

「未来の東京」に生きる子供の姿

- 自らの個性や能力を伸ばし、様々な困難を乗り越え、人生を切り拓いていくことができる
- 他者への共感や思いやりを持つとともに、自己を確立し、多様な人々が共に生きる社会の実現に寄与する

(東京都教育施策大綱 令和3年3月)

**東京都の教育に求められる教師像**

<p>●教育に対する熱意と使命感を持つ教師</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子供に対する深い愛情</li> <li>・教育者としての責任感と誇り</li> <li>・高い倫理観と多様性に配慮した人権意識</li> </ul>	<p>●豊かな人間性と思いやりのある教師</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・温かい心、柔軟な発想や思考、創造性</li> <li>・幅広いコミュニケーション能力</li> </ul>	<p>●子供のよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・常に学び続ける意欲</li> <li>・一人のよさや可能性を長らく</li> <li>・教科等に関する高い指導力</li> </ul>	<p>●組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営参画への意欲、協働性</li> <li>・高い志とチャレンジ精神</li> <li>・自他の安全を守る危機管理力</li> </ul>
--	--	---	--

**教諭**    **主任教諭**    **指導教諭**    **主幹教諭**    **主任教諭(管理課候補)**    **副校長**    **校長**

教員が身に付けるべき力      **学校マネジメント能力**

公教育に携わる者として働き続けるもの

教職に必要な素養	<p>教員が身に付けるべき力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導力</li> <li>生活指導力・進路指導力</li> <li>外部との連携・折衝力</li> <li>学校運営力・組織貢献力</li> </ul>	学校マネジメント能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校経営力</li> <li>外部折衝力</li> <li>人材育成力</li> <li>教育者としての高い見識</li> </ul>
	特別な配慮や支援を必要とする子供への対応		
	デジタルや情報・教育データの利活用		
	教育課題に関する対応		

## その他、校務分掌等、校長が必要と認める職務

- 新人育成教員・学級経営研修生は校務分掌を担当します。
- 新人育成教員は、法令で定められている初任者研修の指導教員の職務も行うことができます。
- 新人育成教員は、若手教員育成研修の指導教員を担当したり、臨時的任用教員や時間講師の支援をしたりすることもできます。

新人育成教員も校務分掌を行うため、全ての学級経営研修生の支援を一人で担うことはできません。

校内組織を通じ、**全ての教員が学級経営研修生の支援・育成に携わる**ことが重要です。

2

# 新人育成教員による校内研修について

## 校内実務研修

通常の教育活動で、教科指導、保護者対応等について、新人育成教員から指導・助言を受けながら実践的な指導力を身に付けます。新人育成教員が、授業や学級経営等の日常の教育活動や学級事務等を学級経営研修生と共に行う中で、模範を示したり、指導・助言を行ったりするなど、学級経営研修生の実態に応じて行うことが重要です。

### 「授業準備」での学級経営研修生の実態に応じた支援例



授業準備に対する見通しがもてません。

学級経営研修生 A  
(教員経験なし)

- ・週ごとの指導計画を基に、教材や印刷物、提出物等を一緒に確認します。
- ・始めは授業準備を一緒に行い、徐々に、一人で準備できるようにします。




授業準備を行う時間がありません。

学級経営研修生 B  
(時間講師経験あり)

- ・教材の印刷、提出物の確認は、新人育成教員が行います。
- ・学級事務の一部を新人育成教員が受け持ちます。




ある程度、授業準備はできます。

学級経営研修生 C  
(他県での経験あり)

- ・授業観察を通じて教材が効果的に活用できていたか、児童の発達段階に合っていたか等、授業づくりについて、助言します。



## 校内特別研修

よりよい授業づくり・学級経営をテーマとして、1年間を見通して計画的に行います。新人育成教員は、年度始めに、研修のテーマ、内容及び方法等、校内特別研修の年間計画を作成して実施します。放課後や担当する授業のない時間等、適切な時間を確保し、学級経営研修生の授業等の改善につなげます。1週間に15分程度の時間を作る、学年会で行うなど、負担にならないように計画をしてください。

### テーマと研修内容例

研修のテーマ	研修内容例
基本的な授業技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な話し方、聞き方</li> <li>・授業規律の徹底</li> <li>・話すときの教師の立ち位置</li> <li>・指示、発問、板書の仕方、ノート指導等</li> </ul>
生活規律の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童全体への指示の出し方</li> <li>・話すときの教師の立ち位置</li> <li>・指示を聞かない児童への声かけの方法</li> </ul>
年度始めの保護者会の進め方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者会のねらいと内容</li> <li>・懇談の際の配慮事項</li> <li>・資料作成のポイント</li> </ul>
校内組織と分掌	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校の組織と運営</li> <li>・校務分掌</li> <li>・学級経営研修生が担当する分掌の概要</li> </ul>

## 学級経営研修生との連携について

新人育成教員と学級経営研修生との間で、週ごとの指導計画に基づいて授業予定等を確認したり、指導上の悩みを共有したりする等の連携が大切です。

### 授業予定等の確認

授業の進め方や児童の学習状況の把握、授業規律の方針について、事前に相談や確認をします。

### 学級経営研修生の出張等への配慮

学級経営研修生の学級の状況や授業進度等を踏まえ、授業を実施する学級を補教担当とともに事前に確認します。

### 新人育成教員の休務日への対応

- 新人育成教員の休務日の支援計画を学級経営研修生と確認します。
- 新人育成教員は、休務日の翌日に学級経営研修生から前日の報告を受けます。

### 効率よく進めるための工夫

- 学年会等で授業予定等を確認します。
- 専科の時間に校内特別研修を行います。
- 事前に校務分掌等の仕事を分担します。

## 教える指導から支える育成へ

学校という職場は、職層に関係なく、様々な年代の方が勤務しています。過ごしてきた時代背景も異なりますし、世代間による価値観の違いも存在します。大学を卒業したばかりの若い世代の考えを理解することが、一人一人に寄り添った支援につながります。

### 若い世代の考え

自分はどう生きるか、よりよい生き方を考えています！

オープンでフラットな人間関係を好みます！

自分らしさを大切にしたいです！

機会があれば転職もありえます！



東京都教育委員会では、「教職員アウトリーチ型フォローアッププログラム」を実施し、新規採用教員への心理的な支援を行っています。新人育成教員には、学級経営研修生のメンタルヘルスに配慮しながら、1年後に学級担任として自立できる育成が求められています。新人育成教員は、1年間を通して、学級経営研修生の「人権感覚」、「意欲の喚起とコミュニケーション力」、「生活指導力」を育成します。

### 人権感覚

教員は、子供との関わりにおいて、一人一人の人格を尊重し、子供を大切にされた教育活動になっているかを常に振り返る必要があります。新人育成教員は、学級経営研修生が自らの人権感覚を磨き、互いを尊重し合う子供たちを育成できる教員になるよう育成します。

### コミュニケーション力

ある調査によると新規大学卒業の新規採用教員は、社会人経験者に比べコミュニケーション力が不足しているとの結果があります。新人育成教員は、児童や保護者、教職員との望ましい接し方を教えたり、協力して学級経営を行ったりすることを通して、学級経営研修生のコミュニケーション力を高めていきます。

### 生活指導力

学級の規律の乱れは、学習指導に影響を与え、子供や保護者が教員への不信感を高める原因につながります。新人育成教員は、教師と子供との関係にも一定の規律が必要であることを学級経営研修生に指導します。

詳細は、学級経営研修ガイドブック(新人育成教員用)を参照してください。



リサイクル適性 (A)  
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。