

- 一人ひとりの特性・実態を的確に把握し、賞賛する。

F とにかく機会を見つけては“賞賛”するとともに、素晴らしい先輩から学ぶことができるよう配慮する。
また、“やる気”の溢れる学校づくりに努

力することも大切である。

“環境が人を育てる”という言葉が聞かれるように、管理職者は、よい環境づくりに努めなければならないのではないか。

◇ 視点④ 研修時間の確保の視点から

問 題 点	具 体 的 取 り 組 み
<ul style="list-style-type: none"> 研修時間が確保され、協議が深まっているか。 全員参加の授業研究になっているか。 研修の機会は十分か。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育課程に位置づけて、出張や休暇等で参加できない教員がいても、その日は必ず実施する。 最低これだけはというものに絞って研修するようにする。 月1回は全員で行い、他は空き時間を利用して行っている。 月1回（第1金曜日）全員で行う。 各教科部会を定例としている。 定例の研修会が流れた場合は、別の日に実施している。 部活を犠牲にして時間の確保に努めている。 時間不足なので、やむなく勤務時間外にも行っている。

F どの種の学校も研修時間不足を問題点としてあげている。
特に、中学校においては部活との関連で時間の確保が難しい現状である。
また、決められた時間の中で何とか研修時

間を生み出そうと、それぞれの学校が悩み工夫している。

少なくとも決められた日には、必ず実施するとか“これだけは”ということに絞って研修することが必要であろう。

◇ 視点⑤ 研修組織・体制の視点から

問 題 点	具 体 的 取 り 組 み
<ul style="list-style-type: none"> 共同研究を進めていて、埋没する教員はいないか。 (意欲的な共同研究になっているか。) 	<ul style="list-style-type: none"> 各自に責任を持たせるようにしている。 個人研究テーマで進め、見たい授業やりたい研究と個人のニーズを大切にしている。 全領域から考えられるようにしている。