

せいほく

西北の課題

「確かな学力」と「豊かな心・健やかな体」
の育成に向けて

西北教育事務所便り

№67

令和8年7月15日

青森県教育庁西北教育事務所教育課
住所：五所川原市栄町10
Tel 0173-34-2111(代) 35-2170(直)



活用してみませんか 学習指導に関するポータルサイト情報

文部科学省をはじめ各教育機関等において、ICTを活用した先進的な授業実践や教材のデジタル化が進められているところですが、今回は教職員の皆様の日々の教材研究や、授業改善のヒントとなる情報が掲載されている2つの学習指導に関するポータルサイトを紹介します。2つのサイトでは、先進的な授業実践事例や、各教科の指導アイデア等が豊富に集約されております。日々の授業改善の参考としてお役立てください。

「個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実」 のためのサポートマガジン『みるみる』

文部科学省MEXT



「個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実」を図る授業づくりについて、【基本編】【実践編】の二部構成で掲載しています。【基本編】は、学校現場から疑問が生じやすい点を中心に、授業づくりの基本的な考え方を示しています。【実践編】は、全国9校での授業実践やインタビュー内容を基に「個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実」を図る授業づくりの具体的な取組を紹介しています。



<https://mext-curriculum-gov.note.jp/m/m3b4a6bc792d6>

令和7年度全国学力・学習状況調査の調査結果を踏まえた指導例

青森県教育委員会

指導例 問題を焦点化して数学的な表現を用いた説明活動を行う指導の工夫
～単元名「割合」(第5学年)～

【指導の流れ】
問題を焦点化させ、式や図などの数学的な表現を用いた説明活動を行わせ、考察したことをまとめ、振り返らせ、単元を通して統合的・発展的に考察することを重視させる。

学習活動① 過不足のある情報を提示し、日常の事象から問題を焦点化する。

広告につめかえ用のハンドソープが「10%増量」と書かれています。増量後は、何mLになるでしょうか。

この情報だけでは、増量後の量を求められないと思います。

それでは、他にどんな情報があると求められますか。

増量前のハンドソープの量を知りたいです。

増量前のハンドソープの量は、800mLです。

増量前の量は分かったけど、私はまだよく分からないです。増量だから増えると思うけど、10%増量の場合、量はどのくらい増えるのかな？

本県の令和7年度全国学力・学習状況調査の調査結果を踏まえ、授業の改善・充実を図る際の参考となるよう、授業の一例として作成されたものです。調査対象以外の社会や英語の指導例も掲載されています。主体的、対話的で深い学びの実現に向けて、授業改善の一助としてご活用ください。



【小学校 算数】

<https://www.edu-c.pref.aomori.jp/zenkokugakuchou>

令和8年度 初任者研修コーナー

新たな一歩！26名の新規採用教職員が緊張と決意を胸にスタート

令和8年4月1日、五所川原合同庁舎において、令和8年度新規採用された教職員を対象に辞令交付式が行われました。会場に心地よい緊張感が漂う中、新任教職員一人ひとりの名前が読み上げられました。呼ばれた教職員は、堂々とした返事とともに起立。西北教育事務所高橋所長から手渡される辞令を、引き締まった表情でしっかりと受け取っていました。その背中からは、これから始まる教育現場への強い覚悟と期待が伝わってきました。

辞令交付式後には一転して和やかな雰囲気の中、リレーションづくりによる新規採用教職員の顔合わせが行われ、自己紹介のゲーム等を通して、お互いに交流を深めることができました。その後は「教職員としての心構えと服務規律等」についての講話や説明が行われ、初任者たちはメモを取りながら真剣な眼差しで耳を傾けていました。後半は初任者研修対象の教諭22名(小学校13名、中学校9名)に対して、令和8年度の初任者研修の概要について説明が行われ、約1年間にわたる研修についての見通しをもつことができたと思います。最後に、再度リレーションづくりによる交流が行われ、仲間がいることの心強さを実感し、「同期の仲間とともに成長していきたい」と今後に期待をもつ初任者が多かったのではないかと感じています。

1日の研修を終えた初任者たちの顔には、朝の緊張感から一変し、どこか晴れやかで頼もしい表情が浮かんでいました。ここで得た学びと同期との絆を胸に、各学校での実践が始まっています。青森県の未来を担う新任教職員たちのこれからの成長を、全力で応援していきます。



初任者研修の「示範授業研修」が小学校は6月18日(木)、中学校は6月11日(木)に行われました。初任者は、示範授業や一般授業を参観し、授業づくりのみならず児童生徒への接し方や個々の躰きへの対応等、多くの学びを得る時間となりました。示範授業を実施していただいた2人の先生方には、示範に相応しい素晴らしい授業を公開していただきました。ご協力ありがとうございました。

【示範授業者】

小学校	つがる市立森田小学校	教諭	豊沢 紀子	先生
中学校	つがる市立森田中学校	教諭	入間川 梢	先生

今年度も AOMORI小・中学校外国語教育 ワークショップ



昨年度に引き続き、今年度もAOMORI小・中学校外国語教育ワークショップを開催しています。英語を教えた経験の浅い深いは関係なく、課題を共有したり、今後の授業づくりにいかせるアイデアを手に入れたりできる機会となっています。



今後の予定

申込はPlantからお願いします。

第3回	ICT（タブレット端末やデジタル教科書）の効果的な活用について 9月4日（金） 全県同一日オンライン 対象:希望者
第4回	小・中連携による事例紹介、AOMORI ENGLISH PACKAGEの活用に係る事例紹介、小中混合グループでの情報交換、授業について考えるワークショップ等の内容を予定 11月13日（金）会場:つがる市生涯学習交流センター「松の館」 対象:各校（小・中）1名以上

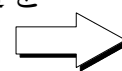
開催日が近づきましたら、詳細をお知らせします。

多くの先生方の参加をお待ちしております。

充実支援訪問のご案内

外国語の授業づくりに悩んでいる方、だれかに相談したいけれどなかなか機会がない方など、指導主事の派遣を活用しませんか。

要項はこちらから。



まだまだ先のことですが…

令和8年度冬季実技（スキー）講習会のお知らせ

今年度も冬季実技（スキー）講習会を開催します。経験豊富な講師陣が、スキーの技術指導や児童生徒スキー教室での指導上の留意点などについて丁寧に指導します。今年度から中南教育事務所と合同開催となるため、中南管内の先生方との交流を深めることもできます。1日日程で実技中心の充実した内容の講習会となっておりますので、是非ご参加ください。

○ 日 時 令和9年1月5日（火）

○ 会 場 大鰐温泉スキー場

※ 日程、申込方法、参加費（リフト券代金）等については、11月頃改めてお知らせします。



令和7年度の様子



《 教職員の服務規律の確保について ～総務課から～ 》

今回は、「パワー・ハラスメント」についてです。

パワー・ハラスメント（パワハラ）について、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告（平成24年1月）では、パワハラの概念について「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と整理しています。

◆教職員として知っておかなければならないこと

パワハラが発生すると、個人同士のトラブルという問題だけでなく、職場の秩序を乱し、正常な業務運営を妨げ、教職員のモチベーションや職務の効率性を低下させるほか、人間関係に亀裂が生じ、正常な組織運営ができなくなってしまう。その結果、教職員の勤労意欲の低下を招くとともに、心の健康を害するおそれもあります。

※ パワハラの行為類型

類 型	学校で起こり得る言動例
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	・頭を小突く。 ・胸ぐらをつかむ。 ・髪を引っ張る。物を投げつける。
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	・人前で大声で叱責する。 ・「死ね」「クビだ」と脅かす。 ・「バカ」「給料泥棒」など、人格を否定するような言葉で執拗に叱責する。
③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	・日常的に挨拶をしない。会話をしない。 ・部署全体の食事会や飲み会に誘わない。
④過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	・明らかに達成不可能なノルマを課す。 ・一人では無理だとわかっている仕事を強要する。 ・終業間際に過大な仕事を毎回押しつける。
⑤過小な要求 (業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる・仕事を与えない)	・毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる。 ・コピーなどの単純作業しか与えない。
⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入る)	・個人の宗教・信条について公表し批判する。 ・しつこく結婚を推奨する。

※ パワハラに該当するかどうかは、その言動の継続性、原因、状況等を踏まえて個々具体的に判断する必要があり、言動例の全てが直ちにパワハラに該当するとは限りません。

相手がどのように受け止めているかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという視点で判断することが必要です。

指導や注意は人材の育成や公務の円滑な遂行、職場の秩序維持・活性化のために必要不可欠です。職務遂行上または組織運営上必要であると判断される場合には、積極的かつ毅然たる態度で適切な命令・指導等を行う必要があることは言うまでもありません。

◆教職員に求められること

教職員は、児童生徒の教育をつかさどるという崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律するとともに、パワハラについての「問題意識」を持ち続け、自らの言動がパワハラに該当しないかどうか注意する必要があります。

また、以下のことについても、常に心に留めておく必要があります。

- ① 職場におけるパワハラのみならず、職場外におけるパワハラについても十分注意する必要があること。
- ② 感情にまかせた言動は、パワハラになり得ること。
- ③ 「この程度なら問題ない」などと勝手な思い込みはしないこと。
- ④ 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ⑤ パワハラであるかどうかについて、受け手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

さらに、同じ職場の仲間同士として、日頃のあいさつや声掛けなど何気ないコミュニケーションを積み重ね、職場の良好な人間関係を築くことにより、職場を組織として活性化させるよう心掛けることも大切です。

【パワー・ハラスメント防止のためのチェックポイント】

- ☐ 人の心の痛みを感じ取れていますか。
- ☐ セルフコントロールできていますか。
- ☐ 部下や同僚を働く仲間として認識していますか。
- ☐ 部下や同僚に対する好き嫌いが激しくありませんか。
- ☐ 部下や同僚を素直に認める・褒めることができていますか。
- ☐ 厳しく叱ることは相手のためになると考えていませんか。
- ☐ 自分の考えだけにこだわりすぎていませんか。

※ 「教職員の非違行為根絶のための研修用資料（平成28年3月）」から抜粋

《 臨時講師等の募集について ～総務課から～ 》

現在、当事務所管内において、臨時講師等の欠員が生じております。お知り合いの方で、教員免許状をお持ちで臨時講師等をお引受けいただける方がいらっしゃいましたら、御案内いただきますようよろしくお願いいたします。