

第5 B分科会 研究課題「教職員の専門性に関する課題」

研究主題「教職員の資質能力の向上を図るための教頭の関わり」

提言者 都城支会 都城市立笛水小中学校 森本 三枝子

1 主題設定の理由

変化の激しい社会を生き抜いていける人材を育成していくために、教員は、常に探究心や学び続ける意識をもつとともに、情報を適切に収集し、選択し活用する能力や深く知識を構造化する力を身に付けることが求められる。一方、学校を取り巻く課題は学力向上やいじめ・不登校等の生徒指導に係る問題等極めて多種多様である。

また、今後ベテラン教員の大量退職と若手教員の増加等、学校教育力の維持・向上に向けた、教職員の資質向上と職務意識の向上は喫緊の課題である。そこで、これまでの校内研修の在り方を再考するとともに、G I G Aスクール構想を踏まえた一人一台端末の活用等、多様な研修方法の導入などを検討し研修を充実させる必要がある。特に、新学習指導要領の目指す教育目標の実現にむけ、一人一人の教職員の持ち味を生かしつつ、学び合い、支え合い、お互いが切磋琢磨し、学び続ける教師集団を目指す必要がある。また、児童に自他のよさを認識させ、持続可能な社会の担い手となるよう、学校組織としてどう取り組んでいくか、継続性、協働性、関与性を踏まえて研究していく必要がある。

そこで本地区では、「教職員の研修・指導力等の育成」や「教職員の服務」、「教職員の学校運営参画意識の向上」を図るための研究を各学校で進めることで、教職員の資質の向上を図ることができると考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

それぞれの研究内容に対する効果的な教頭の関わりについて明らかにする。

3 研究の概要と成果

(1) 教職員の研修・指導力等の育成

それぞれの学校の抱える教育的課題は、その学校の規模や教職員の構成により様々である。研修を組織的に行うには、教頭が校長の意向を踏まえ、研究主任の考えを尊重しつつ、全体をコーディネートしていくことが大切である。更に、職員に授業改善への意欲をもたせるため、以下の3点を中心に関わってきた。

- ① 得意とする分野の研修を受け持たせる。
- ② 校内O J Tが意図的に生まれる場や状況を作る。
- ③ 参加しやすいオンライン研修への受講を促す。

【実践1】

夏季休業中に、職員一人一人が得意とする分野の内容をまとめ、他の職員に伝達する講習会（講座）を実施した。（ICT機器の活用、働き方改革等）

主題研の内容をより全職員で共通理解、共通実践を

図るために、一人一研究授業を行っている。また、保護対応の向上を図るため、全職員で全児童の様子や特性などを共通理解する場を設けている。

【実践2】

職員一人一人がより主体性をもつように、また、より協働的な学びを実現するために、これまで研究授業を中心とした主題研究を、一人一人が「授業型」か「講座型」を自ら選択する方法・内容とした。「授業型」は従来のように研究授業・事後研究会を行い、「講座型」は自分が決めた内容（例えばICT活用の実践例、特別支援教育の動向、応急処置の方法等）を自分なりのやり方で伝達、講習を行うようにした。選択制をとったことで、個々の意識・意欲がより増し、校内研修の活性化に繋がったようだ。

【実践3】

教職員の授業力向上については、小規模校の利点を活かし、一人年1回授業を公開し見合うことにしている。特に若手の職員には指導計画など授業づくりの段階からできるだけ関わり、相談にのれるようにしている。また、公開授業は各教室内に配信し、自習措置をとらず部分的に参観できるようにしている。お互いが事前に指導案を検討した上で参観することで、発問、教材、ICTの活用など、実践的なテーマをもって話し合う土壌を作ることができ、O J Tとして、小さいが確実なステップアップが期待できると考えている。

【実践4】

教職員の授業力向上をめざした主題を設定し校内研修に取り組んでいる。研究を活性化させるために、研究推進委員会を綿密に行い、全職員での研究授業・事後研を行っている。研究主任が初めて主任をする中堅講師であるため、事前に研究の流れについて細かく打ち合わせをし、日々の研究に取り組ませている。また、事後研では、j a m b o a r dを活用したり、都城市が取り組む「わ、さ、び」の視点を取り入れたりすることで、授業改善を図るとともに全職員のICTに関するスキルを高めることができた。

【実践5】

職員構成が、主に中堅とトップリーダーであるためICTの技能向上をめざした研修を行った。主題研では、本年度もICTを効果的に使って行う授業改善を研究の柱とし全職員で取り組むように助言を行った。また、ICT支援員の方と協力をし、技能向上を目指して職員向けの研修を実施したり、ICT推進教諭によるミニ研修を組んだりし、職員の技能向上に努めた。また、ICT研修の場を教務、研究主任と調整したり、ICT支援員の仕事内容をコーディネートしたりした。



【実践6】

「新しい研修制度」が始まり、それに伴い教職員評価の重点は、「校外研修への積極的な参加」とした。コロナ禍以降「対面研修」だけでなく幅広い「オンライン研修」が実施されているので、個々の資質向上に繋がる研修を受講するよう促している。また、「一人年1回の研究授業」では、「わ・さ・び」や「ICTの活用」を推進し、研究授業や事後研修会を実施することで授業力の向上に繋げることができた。また、教頭が中心となり、市が新しく導入したワイヤレス提示機の研修を行い、よりアクティブな授業の構築を職員に提案することができた。

(2) 教職員の服務

危機管理意識とは、法令や組織を守るだけでなく、倫理意識をもって行動する、人の期待や社会の要請に応えるという高次の意識である。これを、教職員が自分事として捉えることが大切である。そのためには、意識の日常化を図ったり、昨今の課題について知識を深めたりすることが必要である。

【実践7】

教職員のコンプライアンスの向上には、一人一人の意識の高揚が不可欠である。そこで、第1に、学校独自に作成した「教職員宣言」を全職員に配付し、職員室に掲示した。また、毎週月曜日の職朝において、全職員で唱和している。第2に、毎月始めに、宮崎県教育委員会が作成している「コンプライアンスチェックシート(学校・個人)」を行っている。それを、集計及び分析することで、注意すべき項目を洗い出し、全職員に対して注意喚起を行っている。

これらの実践を行うことで、職員の発言や行動にも変化が見られ、不祥事や不適切な指導を未然に防ぐことに繋がっている。

【実践8】

今年度初めて実施された「セクシャル・ハラスメントに関するアンケート調査」。この実施背景の理解と性加害(被害)が起きたときの対応の難しさの実感こそが根絶につながると考え、次のような研修を行った。①性加害(被害)が「魂の殺人」と言われる理由、②「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の概要、③「学校現場で性加害(被害)の場面に出会ったら、どうするのか。それが起きたら、どのように事実調査をするのか」の役割演技を行った。研修を通して、性加害(被害)はないという思い込みの払拭と事案発生時の対応の難しさが実感できた。

(3) 教職員の学校運営参画意識の向上

学校運営協議会を始めとする地域人材との連携を図ることは、教育の活性化につながる。地域人材を活用した学習効果を最大に発揮するために、教頭と地域との関わりが重要であると考えます。

【実践9】

学校運営協議会の委員の中に高崎地区社会福祉協議会の方に入っていたいただき地域コーディネーターと

して協力していただいている。9月の参観日(オープンスクール)では、どの学年も地域の人材や素材の活用を通じた授業を実施し、ふるさと教育の推進を図った。その際、地域コーディネーターにつないでいただいた方々(ゲストティーチャー)に講師となっていただき、特色ある学習活動を行うことができた。

また、学校運営協議会の中で、「学校と地域の方とのふれあいの場(サロン)をつくる」という方向性が出され、社会福祉協議会の協力を得て進めていくことになった。

【実践10】

地域ボランティアの協力を得て実施する行事(芋の栽培、町探検、学校林見学、郷土史跡見学等)が多いため、連絡窓口を教頭が担い、内容についての打合せ等を担当学年の担任が行うようにしている。これにより、各職員が地域人材を知り、学校運営に関わる自覚と責任を深めることができています。

学校運営協議会は地域コーディネーターや民生児童委員、校区内こども園職員、PTA会長の方々で組織している。学校運営協議会に関わるだけでなく、PTAの奉仕作業や持久走大会の見守り活動等にも協力を頂いている。

4 今後の課題

(1) 教職員の研修・指導力等の育成

- 研究を充実させるためには、研修時間の確保は勿論、校長や研究主任と打合せを行うことは必要不可欠であるが、働き方改革とのバランス、調整が難しい。また、研究主題や内容の確認、研究の見届けを行う手立てをもっと考える必要がある。
- 一人年1回の授業公開には、先生方の負担にならないよう、指導過程の相談に乗ったり、指導案を略案にしたりするなど工夫が必要である。相談できる学校の雰囲気づくり、個々の先生方との普段からのコミュニケーションを大切にしておくことを今後も心がけていきたい。
- 「新しい研修制度」の導入に伴い、効果的・効率的な実施体制の在り方及び研修成果を確認できる時間設定も必要である。

(2) 教職員の服務

- 問題の未然防止でも、問題への対応でも、風通しのよい職場作りが大切である。風通しのよい職場とは、心理的安全性のある職場だと言える。一人ひとりの価値観・多様性を認め合うなど、学校の実情に合った心理的安全性を高める手立てを講じていくことが必要である。

(3) 教職員の学校運営参画意識の向上

- 地域との連携は、管理職だけではなく、教職員全員が広い視野をもって地域を知ることが必要である。地域人材が高齢化している課題もあるので、教職員一人一人が新しい地域人材の発掘等の課題意識をもつことが必要である。