

研究主題「教職員の資質能力の向上を図る上での教頭の役割」

東白杵支会

1 主題設定の理由

新たな教師の学びを実現する観点から、令和5年度より新しい研修制度が始まった。新たな教師の学びを実現するポイントとして、①「教師に求められる資質能力の再整理」、②「研修履歴を活用した指導助言等」、③「校長に求められる資質能力の明確化」、④「校内研修・OJTの活性化」、⑤「研修成果の設定及び効果的・効率的な実施体制」の5点があげている。また、再整理された資質能力は、教職員評価制度にも位置づけられている。この中で「主体的に学び続ける教師」として学校でも人材育成を計画的に推進していく必要がある。

本地区の中学校は小規模校が多く、校内に教科担当がそれぞれ一人という現状があるため、自分自身で教科指導の在り方について研究を深めることが重要である。そのためには、取り組んだことでの成果や教職員自身の達成感が必要不可欠である。

また本地区にはへき地校も多く、それらの学校では比較的若手の教職員が多い。その中で教務主任や生徒指導主事などの省令主任等を初めて経験する教職員も少なくない。近隣の学校との交流も少ないため、自らの職務について学ぶ機会も限定されることが多い。

このような現状をふまえ、各学校が実態に応じて校内でのOJTを活性化し、教職員それぞれの資質能力の向上を図ることが重要であり、OJT推進責任者である教頭の果たすべき役割は大きいと考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

教職員のニーズや実態を把握し、それぞれの資質能力の向上を図るために教頭としてどのように関わり、どのような役割を果たしていけばよいか研究する。

3 研究の概要と成果

(1) 研究内容

- ① 教職員のニーズや悩みの把握
- ② 授業力向上のための教頭の役割
- ③ 校務を支援するための教頭の役割

(2) 研究の実際

① 実態把握

ア 目標の把握

教職員評価制度において、各自が教科指導や校務分掌で設定した目標をミーティングで確認するとともに、校長がその教職員に期待することを基に、めざすべき方向性を把握した。

イ 教科指導の実態把握

普段の授業参観を通して、教科指導の様子を観察し、授業の実際を把握した。また参観した感想を授業者に伝え、そこでの対話を通して教科指導についてどのように考えているか、どんな悩みがあるか確認した。

(教科指導に関する悩みや疑問) 一部抜粋

- ・発問の仕方はどうすればいいか。
- ・めあてとまとめの整合性を図りたい。
- ・単元や一単位時間の目標を生徒に設定させたい。

② 授業力向上のための取組

ア 主題研究との連携

- 主題研究においては、他教科の授業から自分の担当教科に置き換えて考えるという視点をもって学ぶことの重要性について説明した。
- 各教科で実施する研究授業において、事前に授業の構想を聞き、工夫したことは何か、迷っていることはないか確認し、迷いがある場合は授業者と共に授業の流れを考えるようにした。
- 研究授業後は、工夫した点を中心にフィードバックを行い、共に考えた点についてはその感想を聞き、今後の研究につなげた。

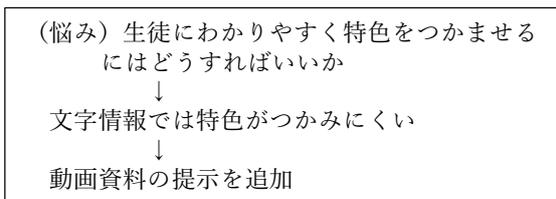
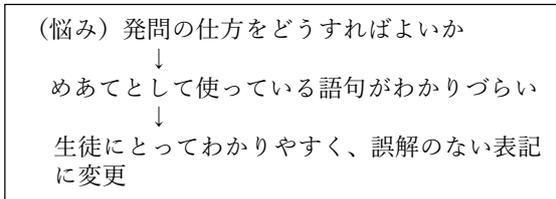
イ 学校支援訪問での関わり

- 学校支援訪問では各教科担当で指導案を作成するため、より細かく授業づくりについて検討することができる。そこで主題研究での授業反省を生かして授業づくりを行ってもらい、より研究の深化を

めざすこととした。

具体的には、作成された指導案を基に各教科担当に学習活動の意図や授業の流し方について確認した。その対話による気づきは以下のようなものがあった。

(対話による気づき)

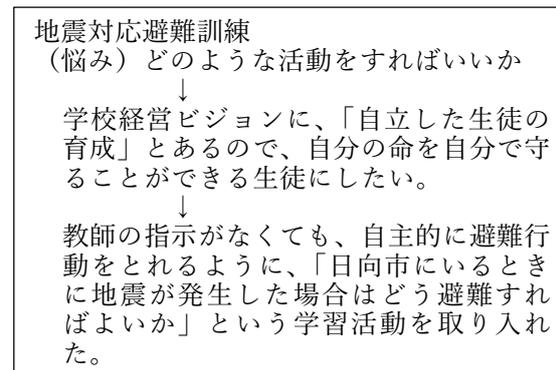


③ 校務を支援するための取組

ア 企画立案を行う際の関わり

- 担当者の入れ替わりが多いへき地校では、諸教育活動の計画が前年度踏襲となる傾向がある。そこで各担当者に校務の進捗状況を確認するようにし、計画案作成上の悩みがあれば校長の学校経営ビジョンに基づいて適宜助言するように心がけた。これによって活動のねらいや位置づけが明確になり、担当者の創意工夫が反映された計画案となった。また、学校経営ビジョンが諸活動に反映されるようになり、学校教育目標の具現化に資するものとなった。

(事例)



イ ミドルリーダーの育成

- 各校務分掌部から提案される計画案を部内でしっかりと吟味することが必要であり、まとめ役となるミドルリーダー(教務主任、生徒指導主事)が果たす役割は非常に大きい。また、同僚性を発揮してお互いに学び

合う環境を作り出すためにも校務部会の活性化は重要である。上記アのような取組を継続するだけでは、ミドルリーダーの育成にはつながらないと考えた。そこで、学校経営ビジョンを具現化する視点で校務分掌部からの提案を行うように伝え、部内からの企画立案に責任を持たせるようにした。

④ 取組の成果

- 授業力向上については、ニーズや悩みを把握して取り組んだことによって、「発問の仕方」、「資料の提示」、「生徒の思考」といった授業づくりの基本を再確認することができた。そのため授業実践を通して、教職員それぞれがある程度の達成感を感じ、学ぶ意欲を持つようになったと考える。また、主題研究での授業反省と、学校支援訪問での授業づくり、フリー参観などを結びつけることによって年間を通してPDCAサイクルによる練り上げができた。
- 校務を支援するための取組については、教頭からの声かけやミドルリーダーからの働きかけによって、担当者が気軽に相談できるようになり、「～をやってみよう」という雰囲気生まれてきた。また、教職員が学校経営ビジョンを意識するようになり、学校の円滑な運営につながっていると考える。

4 今後の課題

- 授業力向上については、小規模校であるため教職員との対話による実態把握が比較的容易であったためマンツーマンのOJTになりがちであった。共通の悩みを持つ教職員で互いに相談させたり、教職員の強みを生かした校内研修を実施したりと、教職員同士のつながりをつくり、互いに学び合う職場環境の構築に尽力しなければならない。そのことが組織力の向上にもつながると考える。
- 校務を支援するための取組では、ミドルリーダーの育成が必要不可欠だと感じた。若手職員の中からミドルリーダーをそれぞれの職務に応じてどのように育成していくのか再度検討し、円滑に学校が運営されるように努力する必要がある。