

研究主題 「教職員の資質・能力を高め、学校を活性化するための教頭の役割」

～「能力育成期、能力拡充期の教員」の組織的・計画的な育成～

西諸支会（小林市教頭会）

1 主題設定の理由

現在、本県でも教職員の大量退職・大量採用により、年々、学校内での新規採用教職員の占める割合が増えてきている。そのような中、学校の活性化に向け新規採用教職員の資質能力を高める人材育成が本市でも重要かつ喫緊の課題となっている。

そこで、特に「能力育成期及び能力拡充期」の人材育成には、教頭の意図的・計画的な関わりが重要になると考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

「宮崎県教員育成指標」をもとに「能力育成期、能力拡充期」の教員の「授業力」と「学校経営や組織への参画・貢献」についての課題解決に向け、資質能力を高めるための教頭の関わり方を明らかにする。

3 研究の概要と成果

(1) 研究内容

- ① 能力育成期・拡充期の教職員の意識調査（第1回目）
- ② 「授業力向上」に向けた教頭の関わり
- ③ 「校務」における教頭の関わり
- ④ 能力育成期・拡充期の教職員の意識調査（第2回目）

(2) 研究の実際

- ① 能力育成期・拡充期の教職員の意識調査（資料1）

【対象】「能力育成期」の教諭及び養護教諭
「能力拡充期」の教諭及び養護教諭

【実施時期】 6月（第1回目）
9月（第2回目）

【内容】

「宮崎県教員育成指標」の中から
教諭：授業力の3項目、学校経営や組織への参画・貢献の4項目
養護教諭：保健室経営能力等 6項目

【結果と考察】

○ 能力育成期の教諭は、授業力全般（企画力、実践力、評価・改善力）を課題として挙げていた。特に、「授業評価・改善力」については、約5割の教諭が「あまりできていない」「できていない」と答えていた。

日頃から、先輩教諭の授業を参観す

る等、相互参観の研修や取組、授業支援等、身近に学べる環境を設定することが考えられる。

- 校務に関しては、「育成期」の教諭は、「情報収集・企画力」に5割、「拡充期」の教諭は「リーダーシップ・人材育成力・協働性」について7割以上が課題として挙げていた。

「学校経営や組織への参画・貢献」では、校務分掌部内での協力体制や相談しやすい職場環境も必要である。

- 悩みとして、ICTの活用、配慮を要する児童生徒への指導が挙げられた。情報担当職員やGIGAスクールサポーター、特別支援コーディネーター等の活用が考えられる。

- 養護教諭に関しては、「育成期」「拡充期」ともに「保健教育(保健指導力)」を課題として挙げていた。さらに「拡充期」では、「保健組織活動」も7割近くが課題として挙げていた。

養護教諭の専門性が生かされるために、保健や食育等でTTとして積極的に活用するように教頭が働きかける。そのことにより、経験の場を増やし保健指導力の向上につながると思う。

資質・能力	指 標	当てはまる数字に○をつけてください。
授業力	①授業企画力 目標を明確にし、児童生徒の実態に配慮した授業づくりができる。	4 3 2 1
	②授業実践力 板書や発問、指示等の基礎的なスキルを生かし、児童生徒の実態に応じた授業展開ができる。	4 3 2 1
	③授業評価 児童生徒一人一人の学習状況を把握し、適切にフィードバックしたり、次時や次単元の指導に生かしたりすることができる。	4 3 2 1
学校経営 や組織へ の参画・ 貢献	④情報収集力 企画力 校内の情報収集し、現状を把握したり課題に気付いたりすることができる。	4 3 2 1
	⑤組織や学校 経営への貢献 学校教育目標の具現化のために、学級経営や教科経営等の方針に沿って一貫性のある指導を行うことができる。	4 3 2 1
	⑥地域や保護 者への対応力 保護者や地域と積極的に関わり、連携・協働することができる。	4 3 2 1
	⑦リーダー シップ 人材育成力 協働性 役割を自覚した教育活動を展開できる。 疑問点や悩みを相談したり共有し合ったりしながら、自らの実践力を磨くことができる。	4 3 2 1
○ 上記①～⑦の中で、特に自分の課題だと感じている「資質・能力」は何番ですか。⇒（ ） よろしければ、その理由をお書きください。無記入でも構いません。		

【資料1 能力育成期 教諭アンケート】

- ② 「授業力向上」に向けた教頭の関わり

ア 授業支援

- 定期的（週に1回程度）な授業参観及

びフィードバック

- イ 相互参観のための研修及び仕組み作り
 - 研究主任と連携し、主題研を一人1授業として相互参観の機会を設定
 - 参観しやすい雰囲気を作るために、教育課程の中に、学期1回程度「相互参観週間」を設定

ウ ICT活用の推進

- ICT推進教員、GIGAスクールサポーターの活用

③ 校務に関する教頭の関わり

ア 働き方改革の推進

- 効率的な業務遂行へのアドバイス
- 働きやすい職場環境づくり
(人間関係・時間確保・時間活用)
- ボランティアの活用(地域・学校支援)

イ 支援体制づくり

- 特別な支援の必要な児童生徒、不登校傾向の児童生徒への対応
(特別支援担当、生徒指導主事、学年主任、養護教諭、SC、SSW等との連携)

④ 能力育成期・拡充期の教職員の意識調査(第2回目)

【教職員アンケート 能力育成期教諭】
～6月実施と9月実施の比較～



【結果と考察】

- 能力育成期の教諭については、「授業力」「校務」とともに「できている」「だいたいできている」を合わせた割合が1～2割増え、7～8割になっている。相互参観や管理職を含めた同僚等のアドバイスが参考になったとの意見が多く、校内でのサポート体制も結果につながったと考えられる。
- 能力拡充期の教諭については、「授業評価改善力」、「情報収集力企画力」以外は、同様に増えている。「授業評価改善」については、継続的に改善していくことや専門性の向上への取組を課題としていることが考えられる。
- 養護教諭については、能力育成期、能力拡充期も6月と9月の変化はほとんどなかった。コロナ禍においてこの期間、「保健教育(保健指導力)」「健康相談」については、実施できなかったことも要因と考えられる。

(3) 研究の成果

- 能力育成期、能力拡充期の教諭及び養護教諭の意識調査を行ったことにより、教諭も教頭も課題や悩みを把握することができた。
- 個々の教諭が抱える課題の解決に向け、それぞれの学校で具体的な対策に着手することができた。
- 各学校における組織的・計画的な取組により、能力育成期、能力拡充期の教諭及び養護教諭の資質・能力の向上につながった。

4 今後の課題

新規採用教職員数は今後も各学校で増えていくことが予想される。その中で、教頭がどのように関わり、一人一人の資質・能力を高め学校全体を活性化していくかが今後も課題となる。

今回行った意識調査から得られた成果や課題を生かし、それぞれの学校で、教頭の関わり方を模索しながら、組織的、計画的な取組を今後も継続していきたい。