

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」の計画的・組織的な育成～

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。特に「能力育成期・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、昨年度より取り組んでいる。本年度は教頭の関わりをより明確にすることで教職員の資質・能力を高められ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・拡充期」の教職員の「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・拡充期の教職員への意識調査を活用した計画的な教頭の関わり
- ② 評価制度及びメンターチーム等の制度を活用した組織的な教頭の関わり

(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） 9月（第2回）

【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：保健室経営能力等の6項目

【結果と考察】

- 能力育成期の教諭は、授業実践力に対して一番の課題と、次いで授業企画力、評価改善力への課題を感じている

ことが分かった。日々の授業実践に向け、教材研究の仕方や個に応じた指導の仕方、ICTの効果的な活用の仕方など悩みは山積されていることがうかがえる。

- 能力拡充期の教諭は、リーダーシップの在り方に対して一番の課題を感じており、次いで授業企画力、評価改善力への課題を感じていることが分かった。ある程度経験を重ねてきた能力拡充期の教諭は、視野が広がり、所属する組織に対する貢献の仕方に課題を見出していることがうかがえる。
- これらのことから、本教頭会では、能力育成期の教諭に対して、教諭本人が抱える課題を個別に把握し指導助言を行ったり、組織的に育成していったりする方策を究明することとした。能力拡充期の教諭に対しては、教諭本人が身に付けたい能力（リーダーシップ・人材育成力・協調性）を把握し、OJTの推進を図りながらミドルリーダーの育成の在り方を究明することとした。
- 養護教諭の課題として、育成期・拡充期のどちらも保健教育を挙げている。学級活動等でのT・Tの積極的活用の在り方や専門性を生かした児童生徒への指導の在り方を教頭会として究明していくこととした。

資質・能力	指 標	当てはまる数字 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
	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
	③授業評価改善力	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
④情報収集力 企画力	校内の情報を収集し、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	

【資料1 アンケートの例】

* アンケートの入力及び集計は office365 の Microsoft Forms を活用することで時間の短縮と労力を省くことができた。

- ② 評価制度及びメンターチーム等の制度を活用した組織的な教頭の関わり
実態調査で明らかになった課題を解決するために次のような視点で取り組んだ。

- 目標設定および中間ミーティングでの指導助言
 - ・目標達成できる数値を掲げるように助言したり、目標を管理職と共有することでコミュニケーションを深めたりした。
- ミーティング後の職員へのフィードバック
 - ・日常の授業参観や校務分掌への取組を通して、課題に感じている指導方法について助言したり、提案までの流れなどについて指導したりした。
- ミドルリーダー育成を念頭においたメンターチーム等の活用
 - ・能力拡充期の職員が活躍できる校務分掌に就き、能力育成期の職員と共に業務にあたる場面において、適宜助言を行うようにした。

③ 能力育成期・拡充期の教職員の意識調査 (第2回)

取組の効果を図るため2回目の意識調査を実施した。1回目と同様、課題に感じている項目を複数選択するようにした。

(表内数字単位：人)

能力育成期の教諭	6月	9月
授業実践力	21	20
授業企画力	27	29
授業評価改善力	20	20
組織や学校経営への貢献	15	23
リーダーシップ・人材育成	14	15

能力期拡充の教諭	6月	9月
リーダーシップ・人材育成	12	11
授業企画力	12	7
授業評価改善力	11	11
情報収集力・企画力	5	4
組織や学校経営への貢献	6	2

能力育成・拡充期の養護教諭	6月	9月
保健教育	6	5
保健組織活動	2	4

【結果と考察】

○ 能力育成期の教諭については、授業実践力に対して課題と感じている人数が若干いる。しかし、授業企画力に対しては課題と感じている人数が増加した。これは、授業を日々実践する中で、自身の指導技術への課題が焦点化されたことを意味していると思われる。さらに、組織や学校経営への貢献、リーダーシップ・人材育成に対して課題と感じている人数が増加している。これらについては、学級経営が一段落したこと

により、当人に視野が広がり所属する組織に対する貢献の仕方に課題を感じていることを意味していると思われる。

- 能力拡充期の教諭については、組織や学校経営への貢献、リーダーシップ・人材育成、授業企画力に対して課題と感じている人数が減少した。さらに、情報収集力・企画力、組織や学校経営への貢献に対して課題と感じている人数も減った。これらは、当該職員と管理職との面談やフィードバックにおいてこれまでの取組に対する振り返りや反省の弁からも課題意識解消を感じ取ることができた。
- 能力育成期・拡充期の両方の養護教諭が、保健教育に対して課題と感じている人数が減少した反面、保健組織活動に対して課題と感じている人数が増加した。これは、能力育成期の教諭同様、当人に視野が広がり所属する組織に対する貢献の仕方に課題を感じていることを意味していると思われる。

④ 本市教頭会としての関わりの充実

全2回の意識調査を経て、市教頭会として更に研究を深めるために同規模校で小グループを編成し情報の共有を図った。さらに、日々の対象職員に対する指導助言や指導の展望を共有するために小林市内共有情報フォルダへ教頭自身の実践事例を収集し、指導に生かした。

4 今後の課題

- 能力育成期の教諭に対しては、授業力全般を更に高めさせるために、自身の課題をより明確にさせ、その課題に合わせた指導を行っていく。また、視野の広がりを認めつつ、学校経営への積極的な参画を促す手立てを講じる。
- 能力拡充期の教諭に対しては、ミドルリーダーとしての役割の自覚を更に高めさせながら、学校経営へ中心的な参画を促す手立てを講じる。
- 養護教諭に対しては、市養護教諭部会との連携の構築を図ることでより専門的な指導力の向上を目指す。
- 市教頭会としては、計画的・組織的な教員の育成の在り方について、情報共有の在り方を更に進めていく。