

第4分科会 研究課題「組織・運営に関する課題」

研究主題「学校運営の活性化を図るための、人材育成の在り方について」  
～教職員の協働的な学びを通して考える組織運営における教頭の役割～

宮崎県宮崎地区提言者 宮崎市立倉岡小学校 教頭 新 名 博  
共同研究者 宮崎市公立小・中学校教頭会（3班）

1 主題設定の理由

宮崎市は、2018年度から2027年度までを計画期間とする第二次宮崎市教育ビジョンを策定しており、その基本目標の中で、子どもたちが未来をたくましく生き抜いていく力を育むことや、教職員の更なる資質の向上をあげている。急速に変化する社会状況に対応し、未来を積極的に生き抜く力を育むために、教職員の資質向上は重要な課題である。

さらに、大量退職を迎えるベテラン教職員に蓄積されてきた実践的知識や指導技術を若い教職員に引き継ぐことも喫緊の課題である。教職員の資質向上は、授業力だけでなく、校務処理能力、学級経営推進力、地域住民を含む外部機関と連携する力等でも求められ、その資質は学校運営を組織として有効に機能させていくことにつながる。

宮崎市教頭会3班（小学校9校）では、2017年・2018年度の2年間、OJTを無理なく推進するために教職員の意見を取り入れながら時間と場を設定することや、教職員が主体的にOJTに取り組もうとする雰囲気づくりなどに視点をおき、OJTの研究に取り組んできた。

教職員の資質向上は重要な課題という認識に立ち、本市教頭会3班では、2019年・2020年の2カ年にわたり、協働的な学びの中で、組織としてのあり方や教頭としての関わり方を研究していくために、本主題を設定した。

2 研究のねらい

教育の質の向上と学校組織の活性化を図るため、今ある環境や仕組みを生かしながら、教頭が教職員の人材育成にどのように関われば効果的なのか、明らかにする。

3 研究の概要(内容と実際)

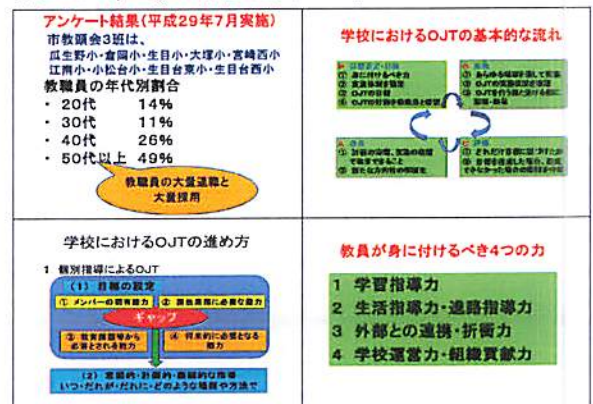
(1) 研究の内容

[令和元年度]

- ① 各学校におけるOJTについての研修会の実施
- ② 「教職員のスキルアップのためのアンケート」の実施・分析及び各学校における研修会の実施
- ③ 宮崎市教頭会での「研究主題と研究の進め方」の提案と協議  
[令和2年度]
- ① 研究主題に係る各学校での実践
- ② 実践の検証

(2) 研究の実際

- ① 各学校におけるOJTについての研修会の実施  
教頭会3班では、平成29年度にプレゼン「OJT推進のために」を作成した。プレゼンはOJTに関するアンケート調査の結果、アンケート調査の分析、OJTの進め方等で編集されている。昨年度も、研究主題「学校運営の活性化を図るための、人材育成のあり方について」のもと、研究を進める上で本プレゼンを活用し、各学校の実情に合わせて、OJT研修を行った。



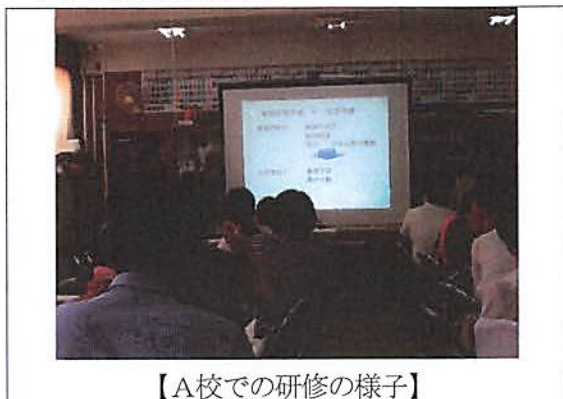
【プレゼン「OJT推進のために」の一部】

【A校での研修】

教頭会編集のプレゼン「OJT推進のために」を活用して、教頭が教職員を対象としてOJTの研修を実施した。今年度、プレゼン「OJT推進のために」を活用しての研修は、A校でも3回目になるので、OJTについての認識や意識は高まっている。

今回は、学年での協議の時間も設定した。保護者対応や教科指導の技術等を伝える機会を、短時間でも意図的・計画的に設定し、ニーズに応じた OJT を進めていく方向で意見がまとまった。

また、若手職員、ベテラン職員それぞれが、お互いの得意分野を生かして OJT を進めていくことも確認できた。



【A校での研修の様子】

#### 【B校での研修】

教頭会編集のプレゼン「OJT 推進のために」を活用して、教頭が教職員を対象として OJT の研修を実施した。大量退職を迎えるベテラン教職員に蓄積された知識や技術を若い教職員に引き継ぐことが喫緊の課題であることを全職員で共通理解できた。

課題を解決する手段として OJT が有効であるということで、B校における OJT の方向性について協議を行った。教育知識や教育技術について、研修をする機会を無理のないように設定したり、日常の職員室等の会話の中で OJT を推進したりしていくことを確認した。

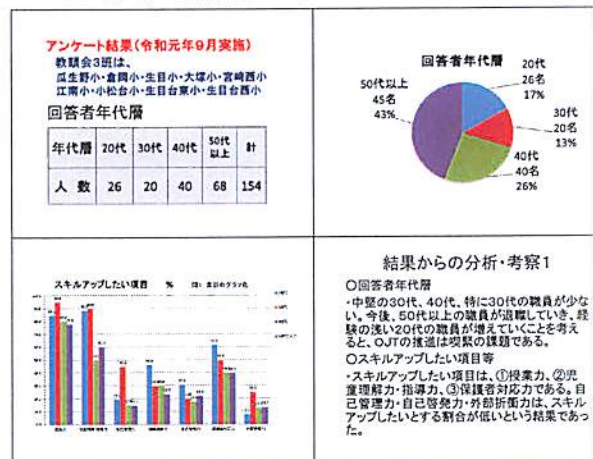
#### 【C校での研修】

教頭会編集のプレゼン「OJT 推進のために」を活用して、教頭が教職員を対象として OJT の研修を実施した。その中の協議で、OJT については、非常に大切であるが、タイミングや教える側と学ぶ側に余裕が必要であることが確認された。

また、他の職員からのアドバイスは大切であるが、自分自身の気持ち（気分）を盛り上げるセルフマネジメントも大切にしたいことが確認された。

- ② 「教職員のスキルアップのためのアンケート」の実施・分析及び各学校における研修会の実施

各校で「教職員のスキルアップのためのアンケート」を実施した。大きく分けて4つの設問があり、1は年齢について、2はスキルアップしたいと思う項目、3は学習指導や生徒指導、教育活動での指導の29項目の指導が得意かどうか、4は職務上で困っていることの記入である。そして、9校分を集計して、プレゼン「教職員のスキルアップのために」を作成した。



【プレゼン「教職員のスキルアップのために」の一部】

#### 【D校での研修】

プレゼン「教職員のスキルアップのために」を活用して研修を行った。まずは、協力校の9校分の傾向を説明した。プレゼン視聴後の反応として、職員構成が、40代以上の職員が約7割を占めており、若年層の少なさに改めて驚く職員が多かった。視聴後協議を実施した。自分のスキルアップも必要だが、同僚を含めた学校全体のスキルアップをどのように進めたらよいかという話から、OJTの必要性を発言する職員もいた。OJTの方法としては、①職員室でのコミュニケーションの時間（休み時間や放課後等）に授業で活用した教材や手法の良さを会話の中で広げる。②各先生方が、自分の得意なこと、または知っていることなどをワンポイント研修として披露する等の意見が出された。

D校の現状からスキルアップの特徴としては、授業力のスキル向上が第一と考え、他の先生方の授業を参観できる体制づくりを率先で行いたいという方向で話がまとまった。まとめ段階では、①風通しのよい今の職場の雰囲気継続していくこと。②教頭や教務主任が授業

に入り、各先生方の動きやすい状況をつくること。③放課後の研修や会議を詰め込み過ぎず、一人一人の心にゆとりをもたせることなどが大事だという意見が出された。



【D校での研修の様子】

#### 【E校での研修】

プレゼン「教職員のスキルアップのために」を活用し、教頭会第3班9校で実施したスキルアップのためのアンケート結果について知らせた。特に全年代にわたって不得意とする内容（得点2.5以下）が「理科・音楽・外国語活動・道徳・総合的な学習の時間の指導」であることを確認し、E校のアンケート結果へとつなげた。

E校のアンケート結果では、「不得意である・どちらかというとな不得意である」と回答した人数合計が15名以上（24名中）の項目を確認した。不得意回答数が多い項目は以下の表の通りである。

【不得意である・どちらかというとな不得意である回答】

項目	回答数
総合的な学習の時間の指導	23
社会の指導	20
図工の指導	19

この結果の他に、「校内の職員に教えてほしいこと」の質問で、「〇〇先生と〇〇先生に絵画の指導の仕方を教えてほしい。」という回答があった。職員のニーズと不得意回答数の多い図工の指導の項目が一致したので、図工の指導に関するOJT研修を教頭が企画し実施することを伝えた。その後、2名の先生による絵画の指導に関する研修会を実施した。

#### 【F校での研修】

プレゼン「教職員のスキルアップのために」を活用し研修会を実施した。その中の協議で、自主的な研修の環境をつくるために、時間を上手に活用しな

がら、スキルを伸ばすことが必要であるということが確認された。

そのために、時間を捻出するように心がけ、会議や朝会、集会等の開始時刻や終了時刻を厳守することや校時程を工夫するという意見が出された。

また、提出物関係がすぐに分かるように週案等に位置付け、若い職員でも計画的に業務を進めることができる工夫をする必要があるという意見が出され、みんなに優しい表示を心がけるということが確認された。

その他、自分たちが得意でない分野は外部の人材を活用する等、スキルアップのために、職員だけでなく、地域の人材を活用することの重要性も確認された。

#### 【G校での研修】

プレゼン「教職員のスキルアップのために」を活用し研修会を実施した。必要なスキルについて共通理解をした後、スキルアップにつながる具体的な取組を考える時間を設定した。様々な意見とG校の実態を考慮し、令和元年度後半から取り組む課題として「通常学級に在籍する個別の支援を要する児童への指導」について研修を進めた。研修を推進するに当たり、教頭の役割として、組織的に対応するための支援体制づくりと時間設定、保護者及び外部機関との連携、職員の意識改革を次のように進めた。

①支援体制づくりと時間設定では、職員を2班に分け、班長を教務主任と研究主任と設定し、教頭と生徒指導主事はフリーで支援ができる体制を整えた。また、職員研修の時間に支援を要する児童についての共通理解の時間（支援ミーティング）を設定した。

②保護者及び外部機関との連携では、保護者との対応について、担任が直接伝えにくい内容の連絡を教頭が行ったり、保護者との面談は複数で行ったりする体制をつくった。また、市教育相談センターやエリアコーディネーター等関係機関との研修会を実施した。

③職員の意識改革では、組織的な対応をする場合重要なことは、「職員間で話しやすい雰囲気をつくること。」「他の学級のことではなく、自分のこととして考える意識を持つこと。」であると職員に助言した。

#### 【H校での研修】

プレゼン「教職員のスキルアップのために」を活用

用し研修会を実施した。研修会では「資質向上のために、本校の職員で取り組めること。」というテーマを教頭が提示し、全職員で協議を行った。

その中で、①他の職員の授業を見に行くことができる仕組みがあるとよい。②学年1学級なので、他学年と合同で授業を行う機会を増やし、互いに学び合うようにするとよい。③外部講師を招いて研修する機会があるよい。④電話の応対など、相手に失礼のないビジネスマナーを身に付けたい等の意見が出された。

この意見をもとに、2つの実践を行った。まず、他の職員の授業を見に行くことができるように、教頭と教務主任が自習措置に対応する仕組みを整えた。もう一つは、電話の応対については外部講師を招き、ビジネスマナーについての研修会を実施した。

#### 【1校での研修】

プレゼン「教職員のスキルアップのために」を活用し研修会を実施した。10年後の職員構成は、明らかに20代の占める人数が多い。現在の20代、30代の職員が中心となって指導することになることを、再確認できた。まずは、自分のスキルアップをしていくことが重要であることが共通理解できた。

スキルアップのために、協議では①聞きあえる関係づくりをしていく（職員の同僚性）②一人の判断で迷ったときは、すぐに相談する等の意見が出された。

出された意見をもとに、相談体制を整備した。相談体制は、個人→隣の同僚→学年、学年→各学年主任、各学年主任→管理職、内容によっては養護教諭も含まれる。という流れに整理できた。

#### 4 研究の成果と今後の課題

##### (1) 研究の成果

- ① プレゼン「OJT 推進のために」を活用したことで、資質向上や人材育成の視点からOJTが大事であるという意識が高まった。
- ② 声を掛け合う姿勢が実践できたことで、教師間の連帯が強まり、職員の笑顔が多く見られるようになってきた。
- ③ 協議が感想だけに終わらないよう協議の視点を絞ったり、他校の実践や書物を紹介したりすることで、具体的な指導に結び付けることが

できた。

- ④ 学校の課題を組織的に対応することで、教職員のスキルアップを図ることができた。
- ⑤ 朝会や集会等の開始時刻を意識することで、1校時の時間を確実に確保できるようになった。
- ⑥ 職員のニーズに応じたOJT研修を実施することができた。その方法として、「校内の職員に教えてほしいこと」というアンケート項目は効果的であった。
- ⑦ 「教職員のスキルアップのためのアンケート」を実施・分析及びプレゼンを作成し研修を実施し、各学校の課題を協議したことで、今後、どのような人材育成の取組をしていけばよいか、研究の方向性が見えてきた。

##### (2) 今後の課題

- ① 職場に「気軽に聞き合う関係づくり・雰囲気」をつくるための手立てがなかなか見出し出せないときもある。職員研修や職員会議では、学年で話をする時間を設定してはいるが、なかなか本音が出ないときがある。機会あるごとに、OJTを話題にして、ベテランの先生には、積極的に若手に働きかけをし、若手は、ベテランに積極的に聞くということを助言していくことが必要である。
- ② 職員は限られた人数の中で、様々な特性を抱えた児童に対する学級経営に尽力しながら、複数の校務分掌業務等を受け持っている。今後は、仕事内容を精選して負担を減らす工夫をしていく必要がある。
- ③ 外部からの人材については、その効果が期待できるが、打ち合わせや謝礼等の手続きの簡素化などを含めて、いかにシステム化していくかが課題である。
- ④ 課題として、自分から求めて他の職員の授業を参観する職員がいないことがあげられる。時間に余裕がない日常では、何らかのきっかけ、働きかけが必要である。
- ⑤ 組織の活性化のため、人材育成への取組は必要不可欠である。引き続きプレゼン「OJT 推進のために」・「教職員のスキルアップのために」を活用して、学校規模や各学校の実態に応じた研修会を実施していく必要がある。

第4分科会 研究課題「組織・運営に関する課題」

研究主題「小規模校における教職員の働き方改革推進の在り方」

東臼杵支会

1 主題設定の理由

近年、教職員の働き方に関する話題が報道されることが多々ある。今年度、働き方に関して報道されたものは、学校での新型コロナウイルス感染症対策のために教職員の消毒等による作業内容の増加、文科省が教職員の負担軽減のため、休日の部活動を民間に委託し、教職員の指導は希望者のみとする形式に切り替える方針にしたことなどが挙げられる。また、教職員の働き方との因果関係は定かではないが、長時間勤務を敬遠する大学生が教職員採用試験を受けないことによる採用試験の倍率低下<sup>\*1</sup>や、国立大学の教員養成系学部における受験倍率の低下<sup>\*2</sup>についても新聞や受験情報誌等に掲載されている。人材不足の状況から、さらに教職員一人あたりの負担の増加も懸念される。

また、中央教育審議会・学校における働き方改革特別部会（平成30年5月18日）において、全国公立学校教頭会会長から全国教頭会における働き方についての調査報告を踏まえ、「本来、教頭は職場の人材育成に時間を割きたいが、事務作業や苦情対応などが膨大でそこに時間を割けていない。人材育成に手が回らない。」「学校組織の見直しをお願いしたい。」という趣旨の訴えがあった。

県内では、平成30年10月に実施された「教職員勤務実態調査」の結果において、中学校での1週あたりの勤務時間が教諭で60時間に迫る状況にある。この結果と椎葉村立椎葉中学校で令和元年度2月に実施した調査を比較して、小規模校ならではの教職員の働き方に関する問題点や課題を明確にし、課題解決のために、教頭としてどのように組織をマネジメントし、働き方を変えていくことができるのかを研究する必要があると考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

平成31年度4月に県教育委員会から出ている「学校における働き方改革推進プラン」の中に学校の工夫による独自の取組として、管理職の取組の推進、学校全体の取組の推進、教職員

一人一人の取組の推進の3点が挙げられている。本校の教職員の働き方の現状から見える課題を明らかにし、課題を解決していくことを研究のねらいとした。

3 研究の概要と成果

(1) 本校は、地域と密接な関係のあるへき地の小規模校である。地域との強いつながりに加え、教職員数の少ない学校ならではの業務などが、勤務時間の増加する一因でもあるのではないかと考え、職員へのアンケートを実施し、本校職員の働き方の現状についての把握を行った。

① 調査期間

令和2年2月3日(月)～2月9日(日)の7日間で実施。

② 調査結果（一部を抜粋）

ア 勤務時間（勤務時間については、7日分を1か月に換算して表記）

職名	勤務時間 (h)	時間外業務 45時間以上～80時間未満	時間外業務 80時間以上
校長	257.1	1人	0人
教頭	322.1	0人	1人
教諭	258.9	4人	1人
事務職員	177.2	0人	0人

イ 時間外に行った主な業務

職名	業務内容（従事時間が長い項目2つ）	
校長	その他の業務	広報
教頭	学校事務経営	その他の業務
教諭	学校行事準備	自主研修
事務職員	事務(学用品関係)	事務(鑑・監等)

※ 本校は寮があるため、その他の業務は寮の舎監も含まれる。

ウ 働き方に関する意識

○ 毎日忙しいと感じている職員

項目	割合 (%)
感じている	30.0
どちらかというと感じている	40.0
どちらかというと感じていない	20.0
感じていない	10.0

- 時間管理・健康管理を意識して仕事ができているか。

項目	割合 (%)
そうである	10.0
まあそうである	40.0
少しそうである	30.0
全くそうでない	20.0

- ワーク・ライフ・バランスをとれた生活を送ることができているか。

項目	割合 (%)
そうである	0.0
まあそうである	50.0
少しそうである	30.0
全くそうでない	20.0

③ 調査結果から見えた課題

- ・ 勤務時間は、ほぼ全職員が、月当たり45時間以上の時間外業務をしている。
- ・ 時間外には、本校ならではの業務（地域と連携した行事の準備や寮の舎監等）を行っている。
- ・ 働き方に関する意識については、多くの職員が多忙感を感じており、健康管理やワーク・ライフ・バランスを意識した働き方ができていない。

(2) 本校での取組について

① 部活動休養日の設定

本校は、寮が設置されており、生徒は平日には自宅に帰らずに寮にいるため、県内でも部活動休養日の設定が最も遅れた状況にあった。昨年度途中から、村教育委員会のご協力も頂き、休養日を設定している。また、土日のいずれかを休養日とし、大会等を除いて活動をしていない。しかし、平日に設定した休養日に寮の舎監の担当が入り、職員の休養日とならない場合もある。また、遠方から通学する生徒の保護者の迎えが来るまで退庁できない状況もある。

② 諸業務の電算化

職員会や職員研修の文書をPCで閲覧できるようにしたり、アンケートや調査をPCで回答してもらったりすることで、印刷や入力作業の削減を図った。また本校は、生徒の副教材の納入や業者への支払いを各学年の担当職員が通帳を管理して行っている。金融機関への預入や支払の際に記入が必要な書類について、PCから印刷できる

ようなデータファイルを作成した。

来年度から県内各校に校務支援システムが導入されれば、PCを利用し効率化を見込める業務も増えると思われる。

4 今後の課題

今後の課題を本校の現状を踏まえ2点を挙げる。

(1) 勤務時間と業務改善について

今年度10月実施の「教職員勤務状況調査」における本校の職員の勤務時間は下のとおりである。

職名	勤務時間 (h)	時間外業務 45時間以上~80時間未満	時間外業務 80時間以上
校長	242.6	1人	0人
教頭	286.3	0人	1人
教諭	241.7	1人	3人
事務職員	205.0	0人	0人

昨年度2月の調査と比べると、勤務時間の若干の減少は見られる。しかし、本校の教職員（12名）で、月当たり時間外業務80時間以上の教職員は4名と全体の3分の1を占め、45時間以上では6名と全体の半数を占めている。現時点では、県教育委員会が目標としている時間外業務80時間以上ゼロを達成できていない。本校は、へき地校のため教職員の入れ替わり（本年度は半数が入れ替わっている。）も多い。また、職員によっては、教職経験の中で初めて担当する校務分掌もあり、準備に時間を割いている面もある。来年度以降のことを考えると、各行事の反省後すぐに、今年度の担当者が、行事計画案データを書き換えておくなど、後任のことを考えた業務の見直しや効率化を職員全体に浸透させていく必要がある。

(2) 地域や村内各校との関わりについて

本校は地域との密接な関わりがあり、多大な協力を頂いている。例年、地域の行事に本校職員も参加しているが、本年度は感染症対策で多くの村内の行事が中止になり参加を見合わせた。来年度以降の行事の実施については現時点では不明だが、参加する行事の見直し（小中学校の職員が互いに参加する行事の精選など）が必要ではないだろうか。

※1 『内外教育』（平31.2.26）

※2 『毎日新聞』（平31.2.25）

## 第5 A分科会「教職員の専門性に関する課題」

### 研究主題「職員の資質・能力の向上を目指した教頭としての関わり」

～対話を促す主題研究会の運営を通して～

提言者 西臼杵支会 日之影町立高巣野小学校 神園 寛文

#### ○ 協議の柱

職員の資質・能力の向上のため、教頭としての関わりはどうあればよいか。

#### 1 主題設定の理由

職員の資質・能力を向上させるため、様々な組織的取組が行われている。日之影町教頭会では、小規模校におけるOJTの活性化について研究を行い、課題解決を図ってきた。

学校において職員の資質・能力の向上を図る場の一つとして認識されているのは、主題研究である。しかし、「時間が無い」「他にやることがある。」等の声も聞かれる。背景には、授業や気持ちの変容につながらない成長の視点とみんなで行っている意識にまで高まらない協働性の視点が不十分であった事が挙げられる。

そこで本年度は、成長の視点と協働性の視点で主題研究会を捉えなおし、対話を促す主題研究会の運営について研究を行うこととした。これは教頭自らの関わりを自省する試みであり、リーダーシップが大いに期待される取組でもある。

本研究は、主題研究会を活性化させるとともに学び続ける職員を育て、教育の質の向上と児童生徒の教育活動の充実を図る上でも意義がある。

#### 2 研究のねらい

- 主題研究会を活性化させ、職員の資質・能力の向上を図るために、教頭がどのような関わりをすべきが明らかにする。

#### 3 研究の概要

- (1) 職員の資質・能力の捉え方と意識調査の実施  
本研究では、職員の資質・能力を情意、理解、主体性、意欲、協働の5つの視点で捉え、研究前後の意識調査から変容を確認する。

- (2) 対話を促す手立ての工夫

##### ① 思考ツール

思考ツールは、様々な意見を整理したり、新しいアイデアを出したりするなど、思考する際に活用する様々な手法の総称である。児童生徒の思考力を高めるための有効な手法の1つであるが、職員自ら思考ツールを活用することで研修内容を深め、児童・生徒への指導方法の改善につなげている。ロジックツリーの活用時は、「思考力を問う問題が苦手なのはなぜか？」を

テーマにして次の手順で行った。Ⅰ全国学力問題を解く。Ⅱロジックツリーの手法を知る。Ⅲロジックツリーを活用してグループで協議する。Ⅳ全体発表する。

自分や他者の意見が整理しやすかったや何について話し合っているのかが分かりやすかったなどの声が多く聞かれた。ロジックツリーを活用したことで、構造的な理解も促された。

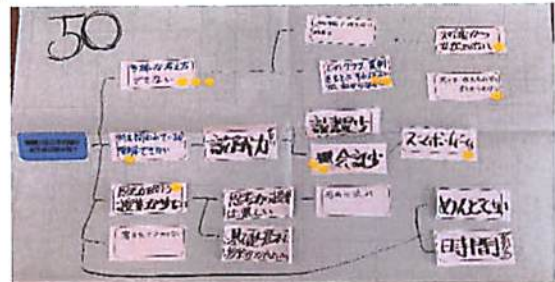


写真1 <グループでまとめたロジックツリー>

##### ② 指導案拡大法

指導案拡大法は、授業展開に沿って教授活動や児童生徒の学習活動に応じたきめ細かい分析を行うことをねらいとしている。

まず、研究授業時に、B4に拡大した指導案と付箋を配付する。参観者は、授業参観しながら気付いたこと（効果的なことはピンク紙、課題となることはブルー紙）を付箋紙に記録して指導案に貼る。授業研究会では、記録した付箋紙を大型テレビに貼り、各自が付箋紙の内容を説明しながら、効果と課題について協議した。自信をもって発言し、熱心に話し合う場面が数多く見られた。付箋紙を貼る行為によって、誰でも発言しやすい雰囲気と研修意欲が大いに高まり、意見の違いや気付きを共感・共有することができた。授業研究会の司会を行う上でも付箋紙が貼付されている様子から意見を広げたり深めたりする等効果的に運営することができた。



写真2 <授業研究会>

### ③ ホワイトボードレコーディング

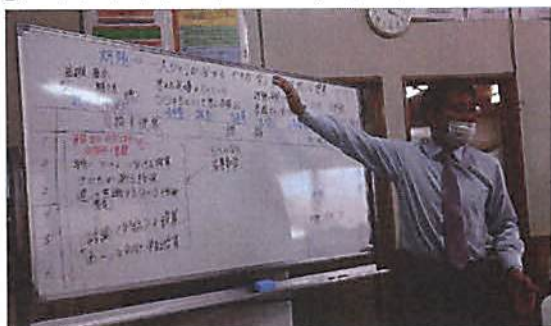


写真3 <図式化されたホワイトボード>

ホワイトボードレコーディングは、主に話し合いを記録することを目的としている。意見と意見の関係や話し合いの到達点が一目で分かるように構造化し、内容を整理してホワイトボードに記述していく。

研究内容に応じて図式化したり、対話の内容から見出しや色分けを行ったりした。発言内容がホワイトボードに残されるので、研究内容がより分かりやすくなる、根拠をもとに発言しやすく、対話を意識することができるという声が聞かれ、熱心な話し合いが行われた。

主題研究会後には、内容を撮影して研究や授業に活用している様子も見られ、ホワイトボードレコーディングが記録機能も果たしている。

### (3) 相互授業参観における教頭フィードバック

職員が相互に授業を気軽に参観し、評価し合う取組を行っている。研究主任は、相互授業参観週間・月間から各自が希望した日時を調整する。調整された日時は、教務主任から出される月行事計画や週計画に反映されて時間割が組み込まれるので、参観しやすい仕組みになっている。

参観者は、参観カードに気付いたこと等を記入し研究主任に提出する。研究主任は記録をまとめて授業者に返すようにしているが、全体で共有したい内容については、教頭が助言し、主題研究で取り上げたり情報を共有したりした。

これに加え、授業の気づきを記した教頭フィードバックシートを作成し、授業者に返した。このシートをもとに授業者と対話することによ

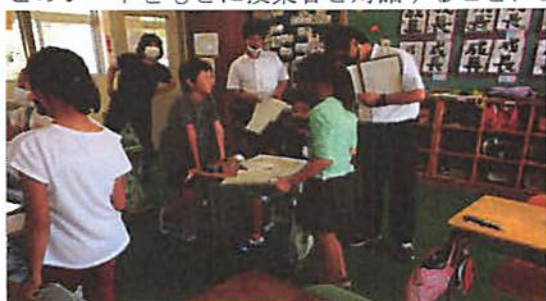


写真4 <相互授業参観>

り、新たな視点での気づきが生じて、もう一步授業改善を進めることができている。

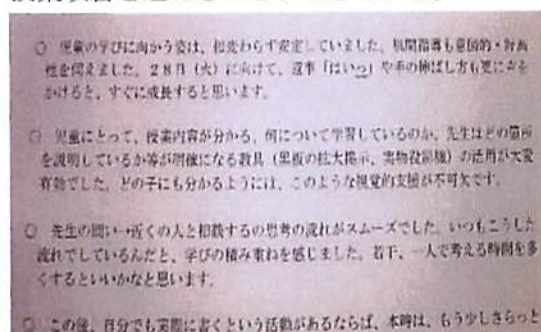


写真5 <教頭フィードバックシート>

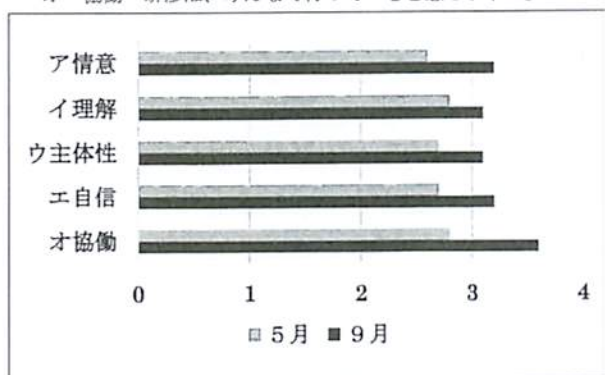
## 4 研究の成果と課題

### (1) 意識調査の結果

5月と9月に、以下の項目で町内職員に意識調査を実施した。評価は、4段階（4そう思う 3少しそう思う 2あまり思わない 1全く思わない）である。

評価の平均はグラフ1の通りで、どの項目も1、2評価が減少し、伸びが見られた。特に協働についての伸びが顕著である。教頭の関わりが効果的であったことが伺える。

- ア 情意 研修が楽しいですか。
- イ 理解 研修の内容は分かりますか。
- ウ 主体性 研修に進んで関わっていますか。
- エ 意欲 研修前より、授業研究や授業等ができそうだと感じましたか。
- オ 協働 研修は、みんなでやっていると感じますか。



グラフ1 <意識調査の結果>

### (2) 成果(○)と課題(●)

- 教頭の関わりは、職員の対話を促し、授業改善への意識を高めた。
- 教頭の運営は、主題研究会を活性化させ、職員の協働性を育むことができた。
- 研修会運営能力の向上を図る情報共有
- 教務主任や研究主任との更なる連携

<参考文献>令和元年度第57回宮崎県公立小中学校教頭会研究集録