

## 第5分科会①

### 協議題 教職員の資質・能力の向上を目指した研究・研修体制の充実

#### 研究テーマ

学校課題や教職員のライフステージに的確に対応した研究・研修体制づくりを目指して

～ 既存の制度や取組を効果的に活用した実践を通して ～

提案者 宮崎県串間市立福島小学校 校長 長倉 修

## 1 はじめに

本校は、宮崎県の最南端に位置する串間市中心市街地に所在している。市内には、小学校9校、中学校1校、県立高校1校が設置されており、連携型中高一貫教育を軸とした、小中高一貫教育に全校をあげて取り組んでいるところである。

本校は、昨年度創立150周年を迎えた伝統校で、校区内には、住宅地や道の駅、商業地のほか甘藷等の畑地など、様々な地域環境を有している。現在、児童数531名、教職員40名、22学級（通常の学級19、特別支援学級3）、さらに、通級指導教室が設置されている。教員の年齢構成は、令和5年3月末現在で、20歳代20.8%、30歳代33.3%、40歳代25.0%、50歳代12.5%、60歳代8.3%である。

## 2 主題設定の理由

学校の教育力を向上させるためには、教職員一人一人の資質・能力の向上を目指すとともに、質の高い教育をチームとして実践する学校づくりが必要である。そのために、学校課題に対応する研修の活性化や様々な専門性をもつ人材・関係機関との効果的な連携、保護者や地域の力を学校運営に生かすことが重要である。校長は、教職員一人一人の特性や力量を適切に把握し、資質・能力や協働性を高める人材育成の推進を図るとともに、「チームとしての学校」への参画意識を図る研究・研修を進めていく必要がある。

そこで、学校教育目標の具現化に向け、学び続ける教職員の資質・能力の向上を目指すとともに、学校経営への参画意識をもたせ、学校の教育力を向上させる研究・研修体制の確立とその推進を図るための具体的な方策や成果・課題を明らかにすることが必要であると考え、本研究を進めることとした。

## 3 研究の視点

### (1) 教職員が学ぼうとする意欲付けについて

- ① 教職員評価制度と県教員育成指標との関連を図った取組
- ② 職務行動評価と役割達成度評価の実際

### (2) 教職員が学ぶ時間の充実について

- ① 全職員の資質・能力を引き上げる主題研究

の工夫

- ② 個々の専門性や得意分野を伸ばすための研修の実施

### (3) 教職員が学ぶ場の確保について

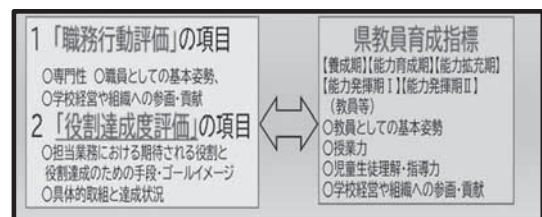
- ① 校内研修計画の工夫と外部講師等の活用
- ② 本校の教育的課題解決に直結する校外研修の活用

## 4 研究の実際

### (1) 教職員が学ぼうとする意欲付けについて

- ① 教職員評価制度と県教員育成指標との関連を図った取組

基本的には、県教委の教職員評価制度に伴う目標設定、ミーティング、評価のサイクルを実施、活用する。その際、課題として、教職員評価制度に伴う「自己評価」と県教委から示されている「県教員育成指標」との関連をどのように図ればよいかと考えた。なお、教職員評価制度に伴う「自己評価」には「職務行動評価」と「役割達成度評価」があり、「県教員育成指標」については、養成期から能力発揮期Ⅱの5段階の各段階について、求められる具体的な教員の姿が示されている。



#### 【教職員評価制度と県育成指標の関連イメージ】

4月から5月初めの年度初め、教職員は、「職務行動評価シート」について、「専門性」「教職員としての基本姿勢」など、様々な評価の観点を確認する。その際、県教員育成指標で自分が属するステージの指標も併せて確認させることにより、自身のライフステージに合ったより具体的な評価の観点を理解させるようにした。

その後、8月中に実施の中間ミーティングに向けて、県教員育成指標に示された項目に対する自己評価を実施した。その際、本校で作成した自己評価シートを活用した。

8月下旬から9月上旬にかけて、校長は教

職員との中間ミーティングを個別に行う中で、各自が記入した自己評価シートを基に、教職員一人一人に対して、適宜、個別に賞賛したり助言したりして、育成指標に示された資質・能力の定着を図るための意欲付けを行った。

自己評価シート  
4: 十分 3: 概ね 2: まだ 1: 全く  
※ 各項目に35点以上、25点以上、15点以上を記入してください。(10点未満は×で表示)

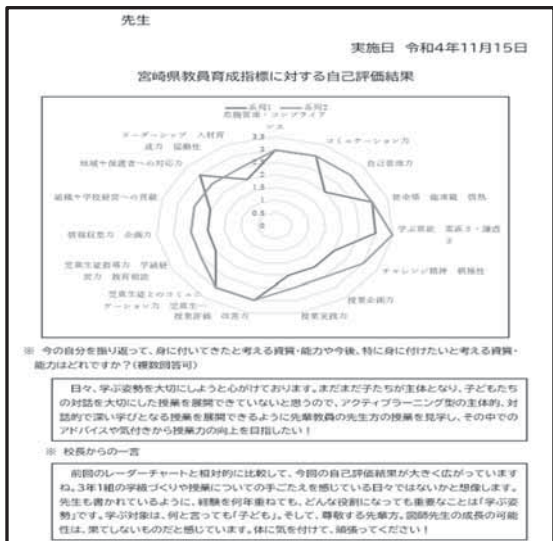
項目	4	3	2	1
授業上の基本姿勢				
1. 授業内容や学習スタイルの柔軟な適応				
2. 主体的な学習態度				
3. 授業の進め方				
4. 授業内容、進め方、進捗				
5. 授業の進め方、進捗				
6. 授業の進め方、進捗				
7. 授業の進め方、進捗				
8. 授業の進め方、進捗				
9. 授業の進め方、進捗				
10. 授業の進め方、進捗				
11. 授業の進め方、進捗				
12. 授業の進め方、進捗				
13. 授業の進め方、進捗				
14. 授業の進め方、進捗				
15. 授業の進め方、進捗				
16. 授業の進め方、進捗				
17. 授業の進め方、進捗				
18. 授業の進め方、進捗				
19. 授業の進め方、進捗				
20. 授業の進め方、進捗				
21. 授業の進め方、進捗				
22. 授業の進め方、進捗				
23. 授業の進め方、進捗				
24. 授業の進め方、進捗				
25. 授業の進め方、進捗				
26. 授業の進め方、進捗				
27. 授業の進め方、進捗				
28. 授業の進め方、進捗				
29. 授業の進め方、進捗				
30. 授業の進め方、進捗				
31. 授業の進め方、進捗				
32. 授業の進め方、進捗				
33. 授業の進め方、進捗				
34. 授業の進め方、進捗				
35. 授業の進め方、進捗				
36. 授業の進め方、進捗				
37. 授業の進め方、進捗				
38. 授業の進め方、進捗				
39. 授業の進め方、進捗				
40. 授業の進め方、進捗				
41. 授業の進め方、進捗				
42. 授業の進め方、進捗				
43. 授業の進め方、進捗				
44. 授業の進め方、進捗				
45. 授業の進め方、進捗				
46. 授業の進め方、進捗				
47. 授業の進め方、進捗				
48. 授業の進め方、進捗				
49. 授業の進め方、進捗				
50. 授業の進め方、進捗				

※ 今の自分を振り返って、特に付いてきたと考えた資質・能力や今後、特に身に付けたいと考えた資質・能力はどれですか？(複数回答可)

※ 前回のレーダーチャートと相対的に比較して、今回の自己評価結果が大きく広がっていますね。3年1組の学級づくりや授業についての学びを感じている自分ではないかと想像します。先生も着かれているように、経験は何年重ねても、どんな役割になっても重要なことは「学ぶ姿勢」です。学ぶ対象は、何と云っても「子ども」。そして、尊敬する先輩方、関係先生の成長の可能性は、案外でもないのだと感じています。体に気をつけて、頑張ってください！

【自己評価シート】

中間ミーティング後には、自己評価結果をレーダーチャート化したグラフと校長からのコメントを個別に配付し、意欲の持続化を図った。11月中旬には、育成指標に対する2回目の自己評価を実施し、結果については、1回目との変容が比較できるように、2回目もレーダーチャート形式で見える化して、教職員自身がこれまでの成果や今後の行動目標を確認できるようにした。また、12月中に実施する「職務行動評価」や「役割達成度評価」の総括的な自己評価や管理職とのフィードバックミーティングにつなぐようにした。



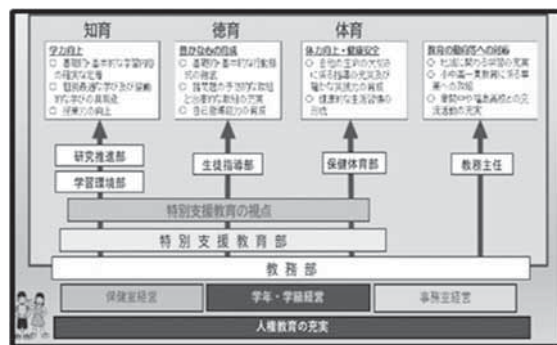
【自己評価結果の個別シート】

② 職務行動評価と役割達成度評価の実際

役割達成度評価について、4月には、校長がその年度の学校経営ビジョン・重点目標等を全職員に説明するが、職員一人一人が自分の役割を進めていく上で、校長のビジョン等を理解しておくことは大変重要である。そのため、ビジョン等の内

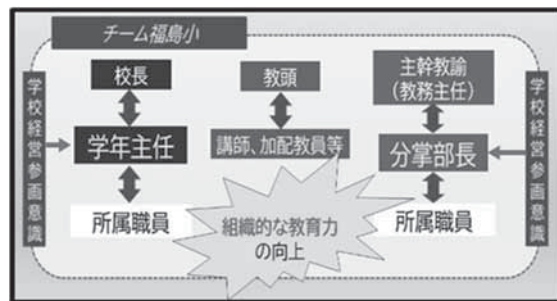
容をできるだけ焦点化・構造化・図式化し、理解しやすいように整理した。さらに、全職員への説明の際には、プレゼンテーションを活用して内容理解を図るようにした。

また、学校課題の解決に向け、校務分掌部業務の関連を職員に説明する際には、校務分掌部の関連イメージ図を活用しながら、特別支援教育部の新たな設置やその特別支援教育部の取組が、研究推進部や学習環境部が行う学力向上の取組や生徒指導部、保健体育部の様々な取組と連動していることを全職員に理解されるよう説明した。



【校務分掌部の関連イメージ図】

6月はじめには、管理職と職員との目標設定ミーティングを行った。校長は学校経営ビジョンや県教員育成指標を基にして、全職員の目標に事前に目を通し、目標設定が適切な職員や個別の助言が必要な職員を把握するようにした。なお、ミーティングは、以下の図に示したように、校長は学年主任と、教頭は講師や加配教員等と、主幹教諭（教務主任）は分掌部長とミーティングを行った。更に、組織的な教育力の向上や学年主任や分掌部長の学校経営参画意識を高めることをねらい、学年主任や分掌部長は各所属職員とのミーティングを行うようにした。



【目標設定ミーティングの実際】

8月下旬～9月上旬には中間ミーティングを行った。6月の個人目標設定ミーティングは、上記のように分担して行ったが、この中間ミーティングでは校長が全職員を対象に行うようにした。その際、職務行動評価と同様に、県育成指標に係る本校の自己評価シートを活用し

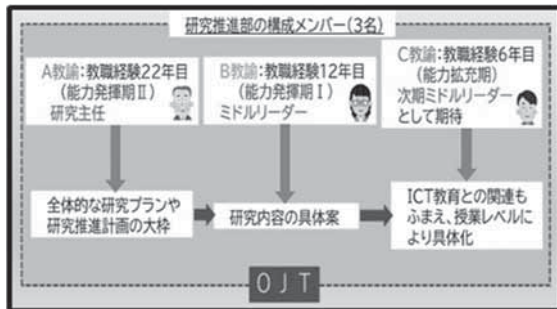
て、校長と職員とが双方向で意見交換が行えるよう留意した。中間ミーティング後には、職務行動評価と同じく、自己評価結果をレーダーチャート化したグラフと校長からのコメントを個別に配付し、更に意欲付けを図ったり、11月中旬には、2回目の自己評価を行わせたりした。そして、12月中に実施する「役割達成度評価」の総括的な自己評価や管理職とのフィードバックミーティングにつなぐようにした。

## (2) 教職員が学ぶ時間の充実について

### ① 全職員の資質・能力を引き上げる主題研究の工夫

本校では、通常の学級において、配慮を要する児童が多数在籍していることに伴って、様々な発達障がい等の知識や障がいの特性等に応じた具体的な支援に関する職員のニーズは、大変高い。また、本校の様々な教育活動の実施は、「特別支援教育の視点」を基盤とするという基本方針との関連で、本年度の主題研究を、特別支援教育の視点からの授業改善に関するテーマとすることを全職員で確認した。

研究推進部の構成メンバーであるが、教職経験22年目で能力発揮期Ⅱに属し、過去にも主任経験のある教諭を研究主任とし、続いて、教職経験12年目で能力発揮期Ⅰに属し、本校のミドルリーダーの一人である教諭を、更に、教職経験6年目で能力拡充期に属し、今後ミドルリーダーとしての活躍が期待される教諭の計3名を配した。研究推進部内では、研究主任が全体的な研究プランや研究推進計画の大枠を担当し、ミドルリーダーの教諭が具体案を考え、次期ミドルリーダーとして期待される教諭が、ICT教育との関連もふまえ、より授業レベルに具体化して提案するという分担で取り組むなど、部内でのOJT機能が発揮された中で進められた。



### 【研究推進部の構成と取組】

校内の授業研究会の実施については、研究推進部が中心となって、学級担任や専科指導教員をA、B、Cの3グループに編制した。その際、県教委の育成指標で示されている経験年数で

の4区分を基に、学年構成等も考慮してバランスよく編制した。このことにより、授業改善に向けた日常的なOJTにつなぐようにした。また、校内授業研究会は模擬授業を取り入れた授業研究とした。模擬授業は、研究授業の事前研究会という位置付けで行うもので、県教委の授業改善の視点や本校のチェックシート(特別支援教育の視点からの授業のユニバーサルデザイン化をねらった授業改善のためのシート)を活用し、グループごとに一人10分間の模擬授業で検討するようにした。このことにより、より具体的で実践的な事前研究を行うことができた。また、模擬授業後には、約2週間の研究授業期間を設定し、グループごとに実際の研究授業を公開し合い、事後には参観者による意見等が授業者に集約され、更なる日常的な授業改善につなぐようにした。



【模擬授業(事前研)の様子】

### ② 個々の専門性や得意分野を伸ばすための研修の実施

本校は、働き方改革による業務改善により、放課後の諸会議を必要最小限としており、放課後は比較的柔軟に活用することが可能である。その放課後を活用して、若手職員が中心となって自主的な研修を進めるようになった。例えば、一昨年度であれば、月1~2回のペースで外国語担当によるミニ研修が、昨年度は、不定期であるが、ICT教育担当によるミニ研修が行われた。

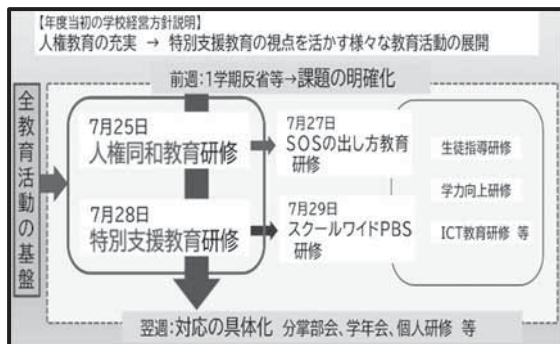


【自主研修の様子】

### (3) 教職員が学ぶ場の確保について

#### ① 校内研修計画の工夫と外部講師等の活用

「本校の教育活動は、人権教育をベースとし特別支援教育の視点を活かした教育活動を展開する」との基本方針を基に、夏季休業期間中の校内研修計画は、7月の時期に、改めて学校経営ビジョンの理解と全職員のベクトルをそろえることを目指して、研修内容につながり（系統性）をもたせるよう、内容の順序や配列に留意した。以下の図に示したように、本校の全教育活動の基盤である人権同和教育研修や特別支援教育研修を夏季休業のはじめの時期に設定し、その後、それぞれに関連するより具体的な内容の研修を順序立てて配列するようにした。



#### 【夏季休業の校内研修イメージ】

特に、人権教育及び特別支援教育に係る研修は、専門性の高い外部講師を招聘するようにした。



#### 【外部講師の活用】

#### ② 本校の教育的課題解決に直結する校外研修の活用

ICT教育の充実は、本校においても重要な課題の一つである。そのため、夏季休業期間中に情報教育担当を文科省主催の指導者養成研修（オンライン研修）に参加させ、2学期以降の校内体制整備につなぐようにした。また、同じ情報教育担当の職員や若手職員を市内他校で実施されたICTに関する校内研修に参加させ、2学期から

の校内実践に備えるようにした。このことにより、ICTを活用した授業に関する日常的な情報共有や検証授業他、欠席・遅刻等の連絡手段にスマートフォン使用を追加するシステム構築など、若手職員を中心に、より積極的な取組が行われるようになった。



#### 【若手職員によるICT活用の授業】

### 5 成果と課題

#### (1) 成果

- 既存の教職員評価制度の取組に県育成指標に基づく自己評価シート活用を位置付けたことで、職員一人一人の学ぶ意欲を高めるミーティングが実施できた。
- 主題研究に係る授業改善について、本校の実情に即して、日常の授業づくりと関連させた組織的・実践的な取組を推進することができた。

#### (2) 課題

- 学ぶ意欲の向上につなぐ校長と教職員との対話や研修履歴の活用の在り方を探る必要がある。
- 学年主任やミドルリーダーの職能の向上を図るとともに、各校務分掌部や分掌部間の取組を組織的・自律的に進めていく体制づくりが必要である。
- 専門性を高めるための外部講師の効果的な活用や関係機関との連携による校内及び校外研修の充実を更に進める必要がある。

### 6 おわりに

串間市内の各学校がその実情に応じた研究・研修を着実に進めていくことはもとより、市教育委員会等とも連携し、小中高一貫教育の推進の観点から、各学校の課題解決に向けた取組が、より学校間（縦と横）のつながりのある成果となるように研究・研修を進めていくことも必要である。