

【研究主題】 学校の教育力を向上させる研究・研修の推進



I 研究発表と協議

【協議題①】

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

<発表題>

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 ～

宮崎県串間市立福島小学校 校長
長倉 修

<発表概要>

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。

(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 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

<協議の概要>

(1) 教職員が学ぼうとする意欲付け

自己評価基準の差異についての対応はどの学校においても課題となっており、提案されたレーダーチャートや個人々人へのコメントの取組、新規で行わず既存のものを活用するという視点は解決の良き参考となった。

協議において、会員からは面談時間の確保や若手と経験者を組み合わせたOJT推進などの工夫が紹介された。

人事評価との関連は欠かせないため、キャリアステージに応じた資質能力の育成や自己評価シートの活用について意見交換が進んだ。

(2) 教職員が学ぶ時間の充実

働き方改革が要求される中、会員からは、校時程の工夫や会議の削減・短縮、専科と一部教科担任制による時間確保などの工夫が紹介された。

放課後の時間における研修時間の確保として、放課後は留守番電話に切り替えているという取組もあった。

(3) 教職員が学ぶ場の確保

各県では、感染症対策の軽減により教育委員会主催の校外研修が増えてきているものの、行事の関係で行けなかったり希望者が偏ったりという課題がある。

そのような中、提案と同様に各職員の学ぶ場づくりのため、若手が主催する校内自主研修を仕組んだり、アンケートをとり職員が学びたいことをつかみミニ研修会を設定したりするといった取組が紹介された。



【協議②】

キャリアステージに応じた資質・能力や「チーム学校」への参画意識の向上を図る研修の推進

<発表題>

「教職員一人一人の主体的な学びを支えるOJTを大切にしたい学校組織の改善を通して」

熊本県天草市立御所浦小学校 校長
木場 正敏

<発表概要>

経験年数が少ない教職員集団が増え、離島で自己研鑽のための勉強会などにも参加しにくい環境を考えた場合、OJTでの学びの充実が喫緊の課題である。

併せて、「令和の日本型学校教育を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて」が中央教育審議会から答申され、「主体的な教師の学び」「個別最適な教師の学び」「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示された。教職員一人一人の「よさ」を主体的に発揮できる環境の整備は校長の役割だと考えている。

(1) 校内体制の整備

- ① 主体的な教職員を育てる学校組織運営の工夫
- ② 教頭・教務部及び各主任との連携強化

(2) 授業力の向上

- ① 一人2回の公開授業の実施と管理職によるミニ参観の実施
- ② 授業力向上のためのICT活用推進

(3) 業務改善

- ① 働き方改革のビジョンの共有化

(4) 人材育成

- ① 業績評価個人目標の効果的活用
- ② 「今の自分、未来の自分」によるキャリアステージにあわせた目標の設定

<協議の概要>

(1) 小規模校の上、若手教員が多く在任期間も短いという学校の特色を生かして、校務分掌AB制とプロジェクト制を組み合わせた学校運営組織を取り入れている。一つの校務分掌を二人（AB）で担うことで、職員が入れ替わっても仕事を引き継ぐ（つなぐ）ことができるのは大変よい。また、経験の浅い若手教員に、様々な経験を積ませることができるのも校務分掌AB制のよさである。相談する相手が決まっていることで、安心して相談・協力することができるだろう。プロジェクト会議において相談した内容を提案することで、教員一人一人が学校運営に参画しているという意識を持つことができるのではないだろうか。教職員の資

質を高める持続可能な学校運営が行われていると思われる取組である。

(2) 業績評価の目標について、毎月自己評価を行い、それに対して管理職がコメントを記入して教職員に返す取組は、大変だとは思いますが素晴らしい取組である。業績評価の活用の仕方が各県によって違うので、他県の良さを取り入れていくことも大切である。業績評価を活用することで、若手教員だけでなく、ベテラン教員も育てていくことができるのではないだろうか。また、キャリアステージに合わせた目標を設定することで、教職員の「学びたい」という意欲を引き出すことができたことは、資質・能力の向上につながっていると思われる。十分な研修の時間を確保することが難しい現在、午前中5時間授業など、思い切った業務改善を行い、放課後の時間を確保していく工夫も必要である。

II まとめ

本分科会では、協議内容として、教職員との対話を大切にしたいベクトルの修正方法やカリキュラムマネジメントの視点からの前例踏襲からの脱却等が中心となった。

変化が激しく、若手の大量採用の中、教育力向上に向けて、教職員個々の意欲を高め、校長の思いを受け、「チーム学校」として研究・研修を推進していくには、

○キャリアステージに応じた適切な自己評価目標の設定

○職員個々の資質や能力を引き上げるための取組が必要であることを改めて確認し合い、現時点での課題や会員個々の工夫について協議が進んだ。

