

＜研究・研修…学校の教育力を向上させる研究・研修の推進と校長の役割＞

教職員が主体的に参画する研究・研修の推進

～子ども主体の学びをつくるチームとしての学校の取組を通して～

提案者 広島県福山市立御野小学校長 迫田靖恵

1 提案要旨

(1) はじめに

これからの社会を生きていくためには、知識を活用し、他者と協働して新しい価値観を生み出す力が求められる中、福山市では「福山100NEN教育」を宣言し、子ども一人一人の「学び」を充実させる授業づくりに全市挙げて取り組んでいる。

本校でも「子ども主体の学びを実現する授業の創造」をテーマに全教職員の参画意識のもと、子ども主体の授業づくりにチームとして取り組むことにした。

(2) 研究の概要

【御野小学校の現状と実態】

児童は基礎的な学力や学習習慣も概ね身に付いているが、進んで話し合ったり、解決しようとしたりすることには課題がある。

教職員は年代のバランスも取れており、まじめに取り組む集団で、研究教科の社会科や図画工作科を中心に研究を進めているが、日々の授業に学校としての方針が全職員と十分に共有化できていない。

【チームとしての研究・研修の実際】

① 目的（ゴール）の共有

- ア 分析を基に育成すべき力を設定
- イ 学校評価に授業づくりの指標を導入
- ウ カリキュラムマップの作成
- エ ワークショップ研修による目指す授業像の修正
- オ 研修計画の見直しと企画案の修正

② 児童実態や教職員の研修意欲を大切に した研修(内容)

- ア 教職員のニーズに対応
- イ 子どもを第1の話題にする
- ウ 子どもを主体にした学びづくり案の策定

③ 研修の方法の工夫（方法・継続性）

- ア 一斉研修日(第3木曜日午後)
 - ・年間計画に基づく授業研究
 - ・校区校長会の定例化
 - ・ストップモーション研修
 - ・ワークショップ研修
 - ・他校公開研修への参加
 - ・研修記録の積み上げと財産化

イ 日常の取組

- ・子どもを話題にする場の設定（毎週金曜日暮会）
- ・授業観察と面談指導

④ その他の取組

- ア 環境の整備
- イ 対外的な発信・ネットワーク活用

⑤ 校長の役割

- ア 目指す授業イメージと必要性の共有化
- イ 協働意識のある研究・研修推進の組織化
- ウ 研究の積み上げの推進・継続
- エ 教職員のモチベーションのアップ

(3) おわりに

全教職員で実践を交流することで、日々の授業の中に子ども主体の授業づくりが見られるようになってきた。主体的な参画を目指す研修・研究のあり方を求めることは、人材育成を意識し学校の教育力の向上に資すると感じている。

2 研究協議

(1) 質問及び協議

① グループ協議

<研究協議の柱>

教職員が主体的に参画する研究・研修を推進するためには校長はどのような役割を果たせばよいか。

ア 提案発表について

- ・福山市として研修日を統一して行っているのが素晴らしい。そのことにより、共通した教科で複数の学校が合同で研修を行うことができているうらやましい。
- ・市が補助員をつけていることなども、市全体で取り組んでいくことの表れとなっているのではないか。市が方向性を示しながら人材育成に取り組もうという姿勢が感じられる。
- ・若手の主体的な学びの動きが出始めていると感じた。
- ・目指すゴールイメージを明確にし、共有が図られている。2週間、1ヶ月、1学期と具体的な評価時期と実現すべき児童の姿が整理されていた。



イ 実践交流・情報交換

<教科研究のあり方について>

- ・教科を一つに決めて研究することで他の教科に汎用できるが、継続して研究していかなければならない。
- ・研究教科を特別活動にすると人間関係について考える機会が増え、学校の安定に繋がることが多い。
- ・いずれの教科にしても「良い授業」を見

る機会を増やすことが重要で、そのための仕組みを作り出すことが校長の役目となる。

- ・研修時間を確保するため、生活時程を見直し、帯時間をとるなど放課後の時間確保を図っている。

<教職員の主体性にかかわって>

- ・研究主任や体育主任など、敢えて若手に任せることでモチベーションを上げるように仕組んでいる。
- ・指導案を略案にし、負担感を減らしつつ自主的な授業公開の回数を増やすように仕組んでいる。
- ・ミドルリーダーを講師として得意分野を生かしながら、若手教師の自主的な研修〇〇塾などを開催している。
- ・形式的な会合にとらわれず、意味ある雑談や、管理職の意図ある発言が頻繁になされるような職場文化が大切にされるべきである。

(2) 分科会のまとめ

「主体性」という言葉がキーワードになっているが、時代が大きく変化していることを校長自身が自覚し、子ども主体の学校にするためにも教職員の主体性をリードしていかなければならない。そのため、校長が教職員の得意分野を把握してその良さを生かすことは必要不可欠となる。同時に、今後様々な改革が推し進められることになるであろうが、それについて地域への説明とやっていることの結果を伝えていく必要がある。



<研究・研修…学校の教育力を向上させる研究・研修の推進と校長の役割>

若い教師を育てるための学校運営と研修に関わる校長の役割

提案者 鳥取県鳥取市立宝木小学校長 長谷博文

1 提案要旨

(1) はじめに

教員の大量退職に伴い、若い教員に学校の校務分掌の重要な仕事も担当させざるを得ない状況となり、鳥取市校長会の努力目標においても「教職員の資質・指導力の向上を図る」ことが挙げられている。

そこで、若い教員の育成を中心に据えた学校運営と研修に取り組んだ。

(2) 研究の概要

【学校運営の側面より】

特別支援教育の組織的計画的な推進により、学校全体を落ち着いた状態にすることが若手育成のための必要条件である。また、若い教員にとっては、生活科や総合的な学習の時間、行事などに地域の方の力を活用していくことも大きな環境整備である。他に以下の3点が土台づくりの柱と言える。

- 必達目標の視覚化
- 中学年以上の一部担任制
- 生活時程の改革

【研修の側面より】

<平成30年度の取組>

- ① 教育の方法・技術についてのアンケートの実施
- ② 若い教員限定で具体的な指導法、考え方を綴った校長室便りをC4thで配信
- ③ 成果と課題の確認

<令和元年度の取組>

- ① 校長による示範授業
 - J Tの原則により、「校長便りで方法

を示す」「実際に授業でして見せる」「学んだ方法を授業で活用させる」「評価助言する」というシステムを取り入れて授業をして見せるようにしている。

② 日々の授業改革のために互見授業システム

普段の授業を見て学ぶシステムを導入し、それを参考にして授業改善する仕組みを作った。

③ 学びを「宝の学び通信」に

授業を参観したら、参考になったことを中心にまとめ、全教職員に配布することで、学びを意識化することができる。

④ 本校の教職員中心に校長便り配信

本校の教職員と中学校区の他の小学校の若手教員に校長便りを配信し、学び続ける風土を学校につくるようにしている。

○学校運営

・研修をするための環境づくりとして、学校運営の側面で多面的な取組をする。

○研修の改革

・日常授業の改善という視点で、研修の在り方や考え方を改革する。

(3) おわりに

担任は互見授業，校長便り，示範授業で学んだことを確実に自分のものにしてきている。子どもがよりよく変わるためには教師集団が日々学び続け，校長がその先頭に立つことが必要である。

2 研究協議

(1) 質問及び協議

① グループ協議

＜研究協議の柱＞

若い教員を育てるための校内研修の在り方・学校運営の工夫



ア 提案発表について

- ・若手の困り感を洗い出し、それを解消するための校長便り、示範授業など実態に基づいた指導が功を奏している。
- ・若手にアンケートをとることで、研修(指導)のポイントがしぼれる。困り感に寄り添うこともできる。
- ・必達目標を視覚化することで、子どもも教職員も意識化でき、生徒指導や学習指導の拠り所となる。
- ・生活時程を見直し、子どもが帰ってからの時間を生み出すことは、メリットが大きい。思い切った改革が必要である。
- ・互見授業は見られる側にもメリットがある。相互に高め合うことができる。

イ 実践の情報交換

- ・教科担任制にすることで、個々の得意教科が伸び、子どもたちにもよい影響を与えている。その一方で、宿題の出し方、成績のつけ方に課題がある。
- ・ベテラン教師の授業を動画に撮り、15分間のダイジェストとしてまとめポイントを伝えながら、4月当初に学校共通のイメージとしてみんなで見て研修している。
- ・授業力の向上だけでなく、メンタル面で

の辛さを抱える若手のやる気をどう上げていくかが重要である。そのために日常的にコミュニケーションをとっている。

- ・若手に敢えて主任を任せ、ベテランがサブとして支え、経験を積ませている。
- ・家庭訪問をやめたり、朝のスキルアップの時間を廃止したりして、研修のための時間を生み出している。
- ・研究主任が授業展開の「型」を示して取り組ませている。また、指導案づくりを校長と一緒にすることで、達成感が共有できるようにしている。
- ・福山市では、3学年が一緒に学ぶイェナプラン教育を実施する方向にある学校がある。異学年での学びが有効である。
- ・コミュニティ・スクールを実施している地域では、教員の目だけでなく、地域の方の目でも見てもらい、褒めてもらうことで若手を伸ばしている。「地域に愛された子は、地域を愛する子になる」との考えのもと実施している。

(2) 分科会のまとめ

ベテランが退職し、新たな人材が大量に採用され、各県ともに不安な状況にある。保護者の目も厳しくなっている中、若手をどう育てるかが喫緊の課題である。今日の発表の中から手がかりを持ち帰って参考にしていきたい。

若手の研修を核として、職員みんなが育っていくことが大切である。



<リーダー育成…これからの学校を担うリーダーの育成と校長の役割>

連携を通したリーダー育成と校長の役割

提案者 山口県周南市立夜市小学校長 久保田 尚

1 提案要旨

(1) はじめに

山口県の小学校教員の年齢構成は、50代が一番多く全体の45%を占める一方、中堅にあたる40代が少ない。このような状況にあっても、主体的かつ的確に対応できるリーダーを中心に、教師集団としての資質能力を高めていくことが重要である。

そこで今年度は、リーダーに求められる資質能力を明らかにしながら、「連携」を視点に置いてリーダー育成の取組を整理し、校長の果たすべき役割について研究を進めることとした。

(2) 研究の概要

① 研究の方法

昨年度、市内全教職員を対象に「人材育成に関する意識調査」を実施した。その調査結果の分析から、以下のような課題（認識の差）が見えてきた。

○校長の期待と実態の差

○校長評価と教職員の評価の差

○学校運営を担うリーダーとしての資質能力の明確化

このようなことから、学校運営を担うリーダーには、「企画力」「調整力」「広い視野」が必要であると結論づけ、この3つの力を育成するためには、様々な人との関わりの中で経験を積ませ、自覚と責任を実感させることにより養うことができるのではないかと考え、「連携」を通して、いかにリーダー育成を行うかについて、各校で実践を行

った。

② 研究の実際

ア 教職員同士の連携

○若手教員の育成をめざした研修を行った結果、講師となるベテラン教員のモチベーションの高揚が見られ、リーダーとしての自覚が高まった。

○事務職員の資質能力向上をめざし、市教委・校長・事務職員が参加し、「事務職員の学校運営への参画」をテーマにして共同実施協議会を行い、事務職員のミドルリーダーの育成を図った。

○リーダー育成を意識した校務分掌の工夫として「校務分掌でのブロック長方式」を取り入れ、ブロック長に任命された中堅教員の意識が高まった。

イ 中学校との連携

○小中合同の行事（運動会・文化祭・学校保健委員会）や研修会等により、小中の各関係主任がリーダーとなり、連携をとりながら企画・運営を行ったり、9年間を通じた系統的な教育研究に取り組んだりしたことにより、調整力や企画力の向上につながった。

○中学校区内で統一された部会（学力向上・豊かな心・地域連携）を設けることにより、リーダーとして必要な広い視野の育成につながった。

ウ 地域との連携

○コミュニティ・スクールが核となり、山口県独自の取組である地域協育ネットの

仕組みを生かしている。

○地域からの評価・価値づけやユニット型
校内研修による育成を図っている。

エ 関係機関との連携

○市教育委員会の研修会として「若人の会」
「人材育成スペシャル会議」「学校運営マ
ネジメント研修」等があるが、情報の共
有化を図り連携を深めている。

③ 校長の役割

学校運営を担うリーダーを育成するた
めには、校長として主に以下のことが重要で
あると考える。

ア 人材育成に視点を置いた意図的・計画的
な組織づくり

イ 共に学び、高め合う教職員集団の育成と
意欲向上を図る場の設定

ウ 地域や関係機関との連携による学校運営
への参画意識を高める指導助言

(3) おわりに

リーダーとしての中堅教員を育成する
ことは急務である。そこで、校長として、
連携を通して多くの人と関わり、多くの経
験を重ね、達成感を味わわせることで、「企
画力」「調整力」「広い視野」をもったリー
ダーの育成に今後も努めていきたい。

2 研究協議

(1) 質問及び協議

① グループ協議

＜研究協議の柱＞

これからの学校運営を担うリーダーに
求められる資質能力をどのように育てる
のか。

ア 周南市は市をあげて意図的・計画的に取
組がされていることは良いと思った。職員
数が少ない学校では、ベテランと若手が組
むことができにくく、なかなかOJTがで
きにくいのが現状である。そのため、学校
の枠を越えた人材育成が必要である。

イ どこでもリーダー育成の危機感はある。
広い視野という観点からいうと、人数が少
ない40代の育成だけではなく、30代の育
成も大切である。

ウ 若手をどう育てるか、どう経験させてい
くかがポイントとなる。また、連携するた
めには、コミュニケーションが大事であり、
連携したことをベテラン教員が若手に伝え
ていくことが重要である。

エ メンターの授業を参観したり、終礼の5
分で研修を行い、若手の質問に答える時間
を設けたりして、授業力の向上を図る取組
を行っている。

オ リーダーとしての資質能力を育ててい
こうとしても、本人の自覚や意識を高めてい
くことの困難さがある。管理職のサポート
も大切であるが、日頃から相談を受けたと
きに「どうしたらよいと思うのか」と聞き、
自分の考えをもたせることが重要である。

(2) 分科会のまとめ

「リーダーの育成と校長の役割」という
ことについて以下のようにまとめること
ができる。

① 校長と教員の意識のズレの解消

○「企画力」「調整力」「広い視野」をリー
ダー育成の資質能力ととらえる。

② 校長の役割

○声かけや参画意識を高める場の設定。

○教員のキャリアステージをどのように
考えるのか。



＜リーダー育成…これからの学校を担うリーダーの育成と校長の役割＞

次代を担うリーダー・プレリーダーの育成をめざして

～大量採用時代におけるリーダー育成について～

提案者 鳥取県米子市立明道小学校長 細田昌之

1 提案要旨

(1) はじめに

学校現場では、全国的に教員の大量退職・大量採用の時代を迎え、鳥取県も年々若手教員が増えてきている。しかし、多忙化や経験年数のバランスの不均衡により、経験豊富な教員から経験の浅い教員への知識や技能の継承が難しい状況がある。また、教師同士が関わり合って、みんなで一つのことをやり遂げる団結力や教員としての心構えといった「伝統的な教員文化」が受け継がれにくくなっている。

このような状況の中で、米子市校長会では、次代の学校経営を担うミドルリーダーとその前のリーダーであるプレリーダーの育成が喫緊の課題と捉え人材育成の取組を重ねることとした。

(2) 研究の概要

① 次世代を担う教職員のための研修会

ア 開催内容

- ・市内を4ブロック（5校程度）に分け、夏季休業中2日間、午前中2講座行う。
- ・指導者が得意とする学級経営や学習指導を中心とした講座とする。

イ 受講対象者

- ・講師及び経験年数の少ない教諭

ウ 指導者

- ・校長が自校の各分野で指導的立場にある者を推薦し、ブロック会で決定する。
- ・管理職は推薦せず、30代後半～50代前半の者とする。

② 米子市小学校の取組

ア 大規模校（学級数20以上）

- ・学年主任を核とした、若手とベテラン教員の学年団を編成する。
- ・主な主任を中堅、若手にもたせ、ベテラン教員を補佐役に回す。
- ・メンター制を取り入れ、情報交換や指導を受けやすくする。

イ 中規模校（学級数13～19）

- ・主たる校務分掌に、中堅の職員を担当させる。
- ・校内でのジョブシャドウイングの実施。
- ・校内研で、中堅職員を講師として指名し、発表させる。
- ・校内の若手育成研修で、中堅職員を指導者として、ミニ研修会を担当させる。

ウ 小規模校（学級数12以下）

- ・単学級のため、上学年・下学年部会など組織的な体制づくりを行う。
- ・ミドルリーダーが機能する校務分掌の見直しを行う。
- ・プレリーダーに、具体的な仕事を任せ、若手の手本とさせる。

③ 校長の役割

学校経営方針を具体的に提示し、めざす目標を明らかにして取り組ませる。

中堅職員には、組織全体を俯瞰して見る視点をもって取り組むことを意識させる。

(3) おわりに

学校には若手のあこがれや手本となるミドルリーダー・プレリーダーの存在が必

要である。それと同時に、私たち管理職が、リーダーたちのあこがれや手本となれるよう、校長としての思いを熱く語ったり、魅力ある管理職としての姿を見せたりしていくことが、必要だと感じている。

2 研究協議

(1) 質問及び協議

① グループ協議

＜研究協議の柱＞

大量採用時代におけるリーダー育成の在り方と、そのための校長会および校長の役割とは

ア 校長会主催の研修会

- ・教師自身が求めるものでないと真に習得できるものではない。
- ・校長推薦の指導者になることにより力がつくとともに人材育成にもつながっていく。
- ・新規採用者の育成を校長・教頭・教務が5年後を見据えて指導することを意識することが大切である。
- ・管理職になる者への声掛けや育成が必要であり、教頭候補になる事前研修を実施している。
- ・学校規模の悩みを互いに知り合い校長会を通して交流・共通認識して自校の課題解決に役立てる。

イ 校長自身の役割

- ・一方的にリーダー育成を押し付けても良い結果にはつながらない。校長の満足感のためではなく、本人が学校組織の一員として役に立った、自分自身の成長にもつながったと思えるように適切に評価し、声掛けをしていくことが大切である。評価の指標作成は、校長会で行うとよいのではないか。
- ・少し頑張ればできそうな役割を用意し、任せきることも大切である。

- ・日々の業務の中で研修時間を生み出す工夫が大切である。

(2) 分科会のまとめ

【校長自身の役割】

人材育成を主眼とした枠組みやシステムは当然必要である。一方でそれらを超えたものが大切となり、本実践では、それを「あこがれ」と表現している。

教師として「あんな教師になりたい。」と思う成長モデルを心にもって、それを追い求めながら自分の力量を高めてきたと思う。

リーダーとしての意識をもたせ、高めるためには、年代・学校規模を問わず「あこがれ」はキーワードとなる。

校長自身、次の管理職の「あこがれ」の対象となるよう磨き合っていきたい。

