

研究課題

教職員の人間性と専門性を高め、 意識改革を促す 現職教育と校長の在り方

I 趣 旨

教育を取り巻く環境が大きく変化する中で、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、教育活動の直接の担い手である教職員が資質・能力をより一層高め、教育力を一層向上させることで揺るぎない信頼を確立することが求められている。

これからの教職員に必要とされる指導力は、教科指導・生徒指導・学校経営等の能力に加え、危機管理能力や保護者への対応力等をも含めた総括的な力であり、柔軟かつ創造的に指導内容・方法を選択し指導の充実を図っていく能力である。加えて教職に対する強い情熱をもち、確かな力量を身に付けなければならない。

そのためには、教職員一人一人が自信と意欲を持って教育実践に取り組むための研究・研修体制が求められている。

また、学校活性化や経営方針の具現化と改善を図り、次代の学校経営のために、校長は、日常の教職員相互の関わりの中で実践的な指導力が発揮でき、しかも将来の管理職人材となるべき教職員や組織を育成することが求められている。

こうしたことから、以下の視点を設定し、具体的方策を明らかにするものである。

視点1 教職員としての資質と能力を高め、指導力と意識改革を促す研修の充実

視点2 確かな展望と変化の時代に対応でき、次代の学校を担うミドルリーダーや管理職の育成。

II 研究発表と研究協議

1 研究発表

「創造性豊かで使命感に満ちた学校運営のための、
教職員の資質向上・意識改革を高める
現職教育と校長の在り方」
旭川地区 旭川市立雨粉小学校 荒木 豊志

(1) 発表に対する質疑等

① 視点1 研修の充実に関して



実践例1 学生ボランティアの活用による教師力の向上

<概要>

- ・ 教育大旭川校との連携した「学生ボランティア派遣事業」を活用している。
- ・ 教育実習を経験した4年生をボランティアとして市内小学校に派遣している。
- ・ 学生は支援活動や個別指導の補助を行う。

<成果>

- ・ 学生は大学の単位認定とともに、教職への実践的な取組ができる。
- ・ 複数の指導者による学習の体制づくりを行え、担任の指導力向上につながる。

実践例2 キャリア教育の充実を図るリーダーシップ

<概要>

- ・ 市内全ての小学校で、キャリア教育の全体計画と指導計画を策定している。
- ・ この中のいくつかの学校では校内研修にキャリア教育を組み込み教育課程の編成や実施等に取り組んでいる。
- ・ 学力向上の取組の一つとしてキャリア教育の推進を位置付けている。
- ・ そのための具体的な取組として「マイノート」の活用を積極的に推進している学校がある。

<成果>

- ・ キャリア教育の意義やねらいが共通理解され、教育課程全体の見通しや再編が進んだ。
- ・ 授業改善とマイノートの活用による、児童の自己達成感や自己有用感が変容した。

<課題>

- ・ キャリア教育で身に付けさせる資質や能力、学力向上との関わりについての理解や意識に個人差がある。
- ・ キャリア教育の視点を学級経営に明確に位置付ける必要がある。
- ・ 長期的なスパンをイメージした「マイノート」の活用を考える必要がある。

② 視点2 ミドルリーダーや管理職の育成に関して

実践例1 上川教育研修センターの事業によるミドルリーダーの育成

＜概要＞

- ・ 上川管内及び旭川市に勤務する教職員を対象に、年間35講座を開催している。
- ・ 大学を含む教育関係機関や小・中学校会、教頭会から専門性を生かした講師を招へいし、実践的な研修会を実施している。
- ・ 講座は経験年数や職種に応じて設定し、講義や提言、研究交流や研究授業等、バランスのとれた内容で実施している。

実践例2 校務運営交流会の開催によるミドルリーダーの育成

＜概要＞

- ・ 旭川市内の小学校を中心に教務主任を含むミドルリーダーを対象として実施している。
- ・ 様々な教育課題について、学校間の情報交流やテーマに基づいた研究交流を行い、学習を深めている。
- ・ 校長や専門家が講師を務めている。

実践例3 教頭会研修会の開催によるミドルリーダーの育成

＜概要＞

- ・ 旭川市小中教頭会において、校長会の指導のもと実施している。
- ・ ミドルリーダーの育成やミドルリーダーを核とした学校運営について、地区ごとに交流している。

実践例4 管理職を目指す人材の発掘と意図的・計画的育成

＜概要＞

- ・ 「適材適所から適材育成」の観点により、校務分掌において管理職候補を育成する。
- ・ 学校職員評価制度、OJT、日頃のコミュニケーションによる丁寧な指導助言を行う。
- ・ 地区ごとの「学校経営研修会」への参加を勧め、適齢期の教職員のキャリアアップを推進している。
- ・ 近隣校による「教務主任研修会」を開催して力量形成を図っている地区がある。
- ・ 各地区の校長会が教頭会に指導と支援を行い、管理職としての職能研修会を年間数回実施している。

＜成果＞

- ・ キャリアアップへの意識が高揚した。
- ・ 経営参画を通して意識が変化し、管理職を目指す人材育成につながった。
- ・ 学校経営における重要な役割を担うことによって、

経営感覚を磨くことができた。

＜課題＞

- ・ 意識を変革させる方策の一層の推進が必要である。
- ・ 校長間のネットワークを有効に活用する必要がある。
- ・ 個人的な事情に対応できる環境を作る必要がある。
- ・ 学校経営の魅力を発信する必要がある。
- ・ 職責の重さや多忙に対応した、管理職の処遇改善が必要である。

2 グループ協議（6グループ）

(1) 視点1 研修の充実に関して

- ・ 教職の関係づくりや職員室の風土づくりが大切である。
- ・ 校長と教頭が共に校内見回りを行い、課題を共有することも大切である。
- ・ 研修を進めるためには、校長としての明確な方向性と課題解決のための支援（リーダーシップ）が大切である。
- ・ 研修の成果を職員間で共有することが大切である。
- ・ 学校評価は客観的事実に基づいて行い、例年通りとならないようにすることが大切である。
- ・ ワークショップ型の研修を取り入れることで研修が身近なものになる。
- ・ 公開研を複数回行うのも効果がある。
- ・ 公開研で大学と連携し、助言者を招へいすることも効果がある。
- ・ 期限付教師の指導力や授業力を向上させる取組を通して、協力した教師の意欲が高まった。
- ・ 板書指導、発問、ノート指導について研修することで指導技術の向上が見られた。
- ・ 言語活動の充実を図ることが大切である。
- ・ キャリア教育を活用し、子どもたちの説明する力を育てることができる。
- ・ 学生ボランティアを活用することで、学びの質の向上が見られた。
- ・ 管理職の授業力、指導力を磨くことが大切である。
- ・ 教師一人一人のよさを見つけることが大切である。
- ・ 教職員を子どもや保護者、同僚の前で褒めることで教師のやる気を育てることができる。

(2) 視点2 ミドルリーダーや管理職の育成に関して

- ・ 職員評価制度を活用し、職員一人一人の見取りを行い、ミドルリーダーを育てる。
- ・ 校務運営組織の見直しや活用する中で人材を育成する。
- ・ 校長の指導（目標・課題・助言）により、ミドルリーダーを育てる。
- ・ 力量ある教員が異動することで、若い教師が仕事を引き継ぎ育っていく。若い教師を信じる大切である。ピンチをチャンスに変えるという視点が大切である。

- ・教務主任や教頭を目指す人を対象とした校長会や教頭会等主催の学習会を開催する。
- ・管理職の魅力や、やりがい、学校を動かす楽しさを教職員に感じさせることが大切である。
- ・校長の人間性（チームワークやコミュニケーション）を教職員に伝えていくことが大切である。
- ・教職員の専門性（指導力やプライド）を向上させることで教師力の向上を図る。
- ・適材育成により教師個々のよさを生かし伸ばす。
- ・小規模校ならではの、幅広い経験を生かす。

Ⅲ ま と め

今回の学習指導要領改訂に向けて出された中央教育審議会の答申「新しい時代の義務教育を創造する」では、学校力や教師力を高めることの重要性が述べられている。

このように、学校教育の担い手である教職員の意識改革を図り、資質・能力の向上を目指し、指導力や実践力を高めていくこと、さらに、学校の組織的な課題解決能力を強化するためミドルリーダーや管理職の育成・確保は、学校を預かる校長の責務である。そして、教職員の資質向上・意識改革を高める現職教育と校長の在り方について、校長のリーダーシップの二つの視点から理解を深めることができた。

1 研究の視点1に関して

- (1) 学力向上やキャリア教育等の教育課題の解決への校長のリーダーシップの発揮が、意識改革の好機となり、校内研修の充実につながっている。
- (2) 学校評価や各種調査等を意図的に活用することで、教職員の意識改革を図り、実践的指導力の向上につながった。
- (3) 意図的・計画的な指導・助言や評価をすることで、自信とさらなる意欲の向上につながっている。
- (4) 意図的な研修が指導力の向上につながっている。

2 研究の視点2に関して

- (1) ミドルリーダーと校長との信頼関係づくりが大切であり、魅力的な管理職像を示すことが重要である。
- (2) 適材育成でリーダーになるべき人材の持ち味や能力を最大限に引き出す校長による日常的な働きかけが、将来の管理職を生み出す取組として重要である。
- (3) 学校としての組織力の向上と管理職を目指す人材の育成は、学校教育の質的向上と信頼される学校づくりにつながる校長の責務である。
- (4) 地域連携、小中連携など、管内・市町村の組織や関係機関を活用するなど、計画的・組織的な研修会等の実施や校長間のネットワークの構築がより多く

の後継者育成につながる。

3 研究発表及び研究協議の成果と課題

- (1) 教職員一人一人の意識や能力がどこまで高まってきたのか的確に把握し、意図的な指導・助言を評価することが、自信と意欲をもって実践する教員の指導力の向上に重要である。
- (2) 今後を見通した教育課題の解決に応える校内研修の質の改善を図る校長のリーダーシップを発揮することが、教員の意識改革を促し、資質・能力を高める組織的な研修活動の充実に重要である。
- (3) 管理職を目指す人材の減少が課題となりつつある今、教育改革に邁進する気概のあるミドルリーダーや管理職等、今後の教育の発展を見据えた後継者の発掘・育成が急務であり、校長の責務である。
- (4) 校長会と教頭会との連携を深め、また、校長と教頭が共通の認識をもち、それぞれの立場から積極的に現職教育に取り組み、組織的で意図的・計画的な人材育成を図る校長のリーダーシップが今後も重要である。

「第7分科会『現職教育』に参加して」

旭川市立神楽小学校 小寺利典

本分科会では、①「教職員としての資質や能力を高め、指導力と意識改革を促す研修の充実」と②「確かな展望と変化の時代に対応でき、次代の学校を担うミドルリーダーや管理職の育成」の二つの視点で校長のリーダーシップの発揮、そして関わり方について討議を深めた。

冒頭、吉崎 隆校長（旭川市立神楽岡小学校）から分科会趣旨説明が行われ、続いて、荒木豊志校長（旭川市立雨紛小学校）から旭川市小学校長会の取組の提言がなされた。これまで培われてきた旭川市小学校長会の組織力と協働体制を基盤に、昨年度と同一領域である「現職教育」について更に研究を深め、より焦点化した内容についてアンケート調査を実施。その結果をもとに成果や課題について検証した内容から、現職教育の大切さについて参加者一同再確認したところである。

そして、その後のグループ討議では、地域や学校事情が異なりつつも学校が抱える諸課題に対して、確固たる信念をもって方策を講じながら教職員の指導力の向上と学校改善に取り組んでいる校長先生方の熱い姿に触れることができ、明日からの学校経営に対する大いなる元気と勇気をいただいた分科会であった。