

研究課題

学校の教育力を向上させる 研究・研修の推進における 校長の在り方



I 趣 旨

急激な社会の変化に伴い、教育を取り巻く環境にも大きな変化の波が押し寄せている。そのような中、学校は、しなやかな知性と豊かな人間性をもつ子どもの育成を目指し、教育活動の直接の担い手である教職員が資質・能力をより高め、学校の教育力をより一層向上させ、学校教育に対する期待に応える責任がある。こうしたことから、校長は、教職員一人一人の職務遂行能力を見極め、個々に応じた的確なミッションと具体的な解決に向けたビジョンをもたせるとともに、教職員の資質・能力や、チーム（貢献）力、学校経営への参画意識を高めるための研究・研修の実現にリーダーシップを発揮する必要がある。

本分科会では、視点1を「教職員としての資質・能力の向上を目指した研究・研修体制の充実」とし教職員の資質や能力の向上に向けた校長の役割と指導性について、視点2を「キャリアステージを意識した展望や、学校経営への参画意識をもたせる研修の推進」とし、個々に展望や参画意識をもたせ、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について具体的な方策と課題を明らかにしていく。

II 研究発表および討議

1 研究発表

「これからの校内研修の在り方と
 教職員一人一人の資質・能力を高める方策」
 上川地区 旭川市立西御料地小学校 石ヶ森 孝順

(1) 研究の趣旨

旭川市校長会では、本研究を進めるに当たり、教職員に求められる資質・能力を以下の三つに整理した。

- ① 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて主体的に学び続ける力
- ② 専門職としての高度な知識・技能
- ③ 総合的な人間力

旭川市の各学校では、第2期旭川市学校教育基本計画を踏まえ、上川教育研修センター等の研究機関を活用す

るとともに、旭川市立小中学校働き方改革推進プランを視野に入れ、教師の資質・能力の向上を図っている。このような中、旭川市小学校長会では、各学校の校内研修の現状を調査し今後校長が重視すべき方向性と果たすべき役割について2か年計画で研究することとし、本提言に至っている。

(2) 研究概要（1年次の研究）～アンケート調査の実施～

視点1 これからの校内研修の在り方

視点2 教職員一人一人の資質・能力を高める方策

研究1年次の今年度は、旭川市の実態把握を進める基礎資料を得るため、市内54校の小学校長を対象に、三つの質問内容から調査を行った。調査では、校長自身の展望や必要感と自校の現状の視点から回答を求めた。質問Ⅰは視点1、質問Ⅱは視点2に関連する。質問Ⅲは、「北海道における教員育成指標」に照らして、自校の各キャリア段階教員の資質・能力がどの程度十分であるかについて回答を求めた。

質問Ⅰ（視点1）における調査結果として、これからの校内研修を進める上で、校長は必ずしも「仮説検証型」で進めることが必要とは考えていない傾向があった。

質問Ⅱ（視点2）では、「授業改善」について54校全ての校長が「必要」と回答した。「研修時間を生み出す工夫、小・中連携を生かした研修、研修に参加しやすい補欠体制の工夫」に関しては、校長が「必要」と感じる一方で自校では十分に行っていない結果が表れていた。

質問Ⅲにおいては、キャリアステージの各段階に対する校長の願いが表れていた。初任段階に対しては、専門的な知識・技能のほか、授業力、学級経営力など指導力全般の育成が必要と考えている。ベテラン段階に対しては、ICTを活用した指導や主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、外国語教育など、新たな教育課題への対応が必要と考えている。また連携・協働にかかわる資質・能力全般についても、ベテラン段階に対して校長の期待が大きい結果となっている。

(3) 研究の概要（考察）

【視点1で重視すべき方向性】

▷組織的・効率的な運営

▷日常実践に生かす

- ①仮説検証型の校内研究や公開研究会の見直し
 - ・研修方法の改善
 - ・公開研究会の開催体制の工夫
 『明日の授業づくりに役立つ研修』へ
- ②授業の改善や質の向上につながる研修内容の焦点化
 - ・研修の切り込み口の明確化
- ③教育課程の編成に結び付く研修の工夫
 - ・教育の専門家としての知識・技能の習得
- ④自校における必要性を踏まえた研修テーマの選択
 - ・様々な教育課題の中から自校に必要なテーマの設定

【視点2で重視すべき方向性】

▷専門性を高める個へのアプローチ

- ①初任段階教員を育てる研修方法の工夫
 - ・学校として組織的・計画的な育成を図る
- ②ベテラン段階教員の学び続ける姿勢の喚起
 - ・職場の先頭に立つ役割をつくる
- ③「総合的な人間力」を高め合う研修方法の工夫
 - ・改めて理解と自覚を促す
- ④関係機関等との連携を生かした研修の推進
 - ・自己啓発への動機付けを図る

(4) 研究の概要（実践事例）

①視点1

～仮説検証型の校内研究や公開研究会の見直し

- ・授業実践を積み上げる校内研修への改善
- ・公開研究会に代えて、上川教育研修センター主催の講座への全員参加

②視点2

～ワークショップ型やワールド・カフェ型の研修の実施

- ・実践的指導力や専門的知識が世代間で適切に伝達されるよう、メンター機能を取り入れたワークショップ型の研修
- ・世代ごとのグループに分けることによるトップダウンからボトムアップへの転換

(5) まとめ

【成果】

アンケートの結果分析をもとに、これからの校内研修を組織的に推進し、教職員一人一人の資質・能力を向上させる上で、校長が重視すべき方向性と方策を示すことができた。

【課題】

1年次研究の成果について、旭川市小学校長会として更なる検討を加えながら、各学校における実践と検証を進めていく。また、「旭川市教員研修計画」を踏まえ実効的な成果を目指していく。



2 研究討議

視点1 ～討議の柱～

日常実践に生きる研究・研修体制をどうつくるか

【自校に必要な研修・研究の見極め】

日々の授業に結び付く研究・研修とするためには、必要感のある研究・研修テーマと内容の絞り込みが重要である。そうした観点から考えると従来から行われてきた仮説検証型の研究以外にも、学校規模や学校の実情に応じた研究の在り方を模索することも必要である。

ある学校では「道徳」を研究教科に設定することで、全体的に授業への自信が深まり、特に初任段階の教員のスキルが向上したという事例も出された。今日的な教育課題に応じた教職員の「知りたい」という意欲を生かした研究・研修の設定が教師の力量向上につながったことが成果として上げられた。

【時間を意識した効率的な研修・研究】

働き方改革が叫ばれる昨今、長い時間を研修・研究の時間にあてることはできない現状を鑑み、効率的で身になる研修の在り方を、各学校で工夫することも大切である。討議の中では、以下のような工夫が紹介された。

～小規模校ならではの身になる研修例として～

- ・集合学習（打ち合わせ・反省などを通した先生方の交流による研修効果の深まり）
- ・授業形式のスタンダード化（日常的研修）
- ・学校間連携（スカイプの活用）

～ミドルリーダー等を機能させた研修例として～

- ・短時間（15分からスタート）のできる実践的ミニ研修
- ・ミドルリーダーからの発信による研修会

～公開研究会のもち方を見直す～

- ・指導案、研發、諸資料などの簡素化

これらのことから校長には、自校の日々の授業・教師の授業力の課題を洗い出し、分析し、授業改善に必要な研修・研究の内容や在り方を見極め、明確に示すことが求められていることが明らかになった。

視点2～討議の柱～

教職員個々の力量を高める研修の場や機会、組織をどうつくるか

【話し合いの中で出された実践例】

～校長の意図的研修・研究の場の設定～

- ・ 幼保小連携・小中一貫・外国語教育の取組から、この先を見通し教員として生きていくための研修・研究の必要感と場を個々にもたせる関わりにつながった。
 - ・ 経験年数別ワークショップ推進により、各年代に応じた研修への必要感が生まれたという実践例も出された。
- ～初任者段階が育つ組織作り～
- ・ ジョブ・シャドーによる若手を育成する。
(初任者を終日フリーにし、先輩から学ぶ仕組み)
 - ・ 学び方スタンダードを策定し、実践については学年団でのメンター研修に委ね若手育成につなげる。
 - ・ 初任者段階のための意図的な研修の場作りも実践例として出された。

～つながり 生かす 人と人と機会～

- ・ 初任者段階に合わせた研修を試みたところベテラン段階の意欲にもつながり効果的であった。
- ・ 時には「求める児童像」から組織全体を見直すことも必要である。たとえば、校務組織図の中心に研究部を据えることにより研修・研究を学校創りの中心に位置付けていくことを提案したという実践例も出された。

これらのことから、校長には職員の実情を見極め、年代に応じた働き甲斐をつくり出していくことが求められていることが明らかになった。

Ⅲ ま と め

旭川市小学校長会の提言は、校長の求める研修像、教職員の資質・能力と現状における実際をアンケートにより「見える化」し、それをもとに市内54校での実践が報告され、本分科会の研究課題への具体的な提言となった。

討議の視点1では、従来の研修形態を更に授業に直結する形への転換、視点2では、メンター機能を生かした初任者段階の研修の充実や、ミドルやベテラン段階への期待など、各学校での実効性を高める討議が活発に行われた。

また「働き方」を意識した「負担感のない」有効的な研修の在り方等の紹介など、各学校事情や実態に合った様々な実践が交流された。

<成果>

- ① 必要感のある研修テーマと、内容の絞込みで日常実践に生きる研修の推進
- ② 実情に応じた身になる研修やミニ研修による負担感の軽減

③ 経営参画意識を高める経験年数別のワークショップの推進

④ 初任者段階に合わせた研修や幼保小中との連携を生かす研修

校長は、職員の実情を「見極める」ことが大切であり、職員のニーズの「把握」にとどまらず、校長自らが仕掛けて「ニーズを開発」という考え方、発想があってもよいのではないかと。

また、経験年数別のワークショップにより、経営への参画意識の高揚を図る実践が報告された。校長は、職員の力量向上に「見通し」をもち、他機関と連携した研修をコーディネートするなど、学校課題の解決に向かうきっかけを意図的に仕掛けることも有効である。学校事情で年齢が若くてもミドルリーダー的な立場の職員や、人生におけるミドル段階である職員もいることから、校長は、そうした職員に「働き甲斐」をもたせることも重要な仕事である。

<課題>

提言のあった8点の方策について、実践効果を検証・改善するサイクルを工夫し、協働的に学び、学び続ける教職員を育成する組織マネジメントの工夫する必要がある。

また、校長がミッションを提示し、職員に解決ビジョンを求めるとともに、ミドルリーダーへのフォローアップを工夫し、チーム力向上を図る必要がある。

さらに、限られた在校時間の中で効率的な研修を行い、日本型教育のよいところが持続可能となるようにしていくことが大切である。

「第7分科会に参加して」

旭川市立大有小学校 玉井一行

学校の教育力を向上させる「研究・研修」の推進における校長の在り方をテーマにした分科会討議でした。旭川市立西御料地小学校の石ヶ森孝順校長先生が「これからの校内研修の在り方と教職員一人一人の資質・能力を高める方策について」アンケート調査とその現状分析に基づいた八つの改善方策提案という旭川市小学校長会の取組について研究発表がありました。

グループ討議では、この発表内容を受け、「①日常実践に生きる研究・研修体制をどうつくるか ②教職員個々の力量を高める研修の場や機会・組織をどうつくるか」この二つの柱について活発な意見交換がなされました。これからの校内研究について、仮説検証型の見直し、授業改善に直結するミニ研修、教職員のニーズに基づいた自校における必要感のある研修テーマの絞り込み、経営参画意識や人材育成と連動した経験年数やメンター機能を活用したワークショップの推進、ミドルリーダーへのフォローアップなど、資質・能力の向上を図り学び続ける教職員育成等へ今後の具体策が明確になりました。ありがとうございました。