

第5A 分科会「教職員の専門性に関する課題」

(報告者) 益田市教頭会所属

提言1 「楽しみながら学び続ける教職員の人材育成に向けた教頭の関わり」

—教職員の Well-Being の実現に向けて—

提言者：島根県益田市小中教頭会

提言の柱：人材育成における副校長・教頭の役割

(取組の具体)

- ①教頭会で「教職員の Well-Being」や「人材育成」というテーマで話し合い
- ②校長会と連携した研修会の開催 テーマ『教頭として求められる人間関係づくりの力』
- ③教頭対象の実態調査（日常の困り感について）

成果：教頭会としての横のつながりができたこと 校長会とタイアップしたこと

人間関係に視点を当てることについて、教頭の意識の高まりが生まれたこと

課題：教頭自身が楽しみながらチャレンジすることが教職員全体の Well-Being につながる

今後も校種を超えた交流や協議、研修の場が必要である

指導助言：人材育成の課題を教頭会で共有するだけでなく、校長会と連携したことで、マネジメントとリーダーシップの視点で取組を進めることができた。教職員の良好な人間関係が、子どもの Well-Being、ひいては学校・地域の Well-Being につながる。

提言2 「若手教員の授業力と生徒指導力を高める研修と組織体制」

—新潟県の教員等育成指標をもとにした若手教員の育成—

提言者：新潟県南魚沼市教頭会

提言の柱：若手教員の資質能力向上と教職員集団の力を高めるための副校長・教頭の役割

(取組の具体)

学習指導、生活指導について、県の教員等育成指標をもとに若手とベテラン教員がチームとなり OJT で、互いに成長することができるような校内体制づくりを教頭が先頭に立って行った。

- ①学習指導について…研究主任を中心とした校内指導体制を組織し、PDCA サイクルを意識した授業実践や授業観察を行った。
- ②生徒指導について…若手とベテランがチームとなった生徒指導体制の構築
情報交換の会や WEBQU などを活用した予防的な取組の実践

成果：若手教員は、学習指導と生徒指導において自身の成長を実感することが出来た。

課題：本取組をいかにして市内他校に展開していくか。

指導助言：各県で人材育成指標が作成されている。管理職が人材育成の方向性を共有し、個の成長を職員集団の育成につなげていくという視点をもって、組織をマネジメントしていく必要がある。各校での実践例を共有し、活用していくことが求められる。

(全体を通して)

協議の中で、時間を生み出す取組は進んだが、依然として教頭が教職員と授業づくりや子どもの話をする時間の確保が難しいという共通の課題があがった。また、専門性向上のための研修制度や教育委員会のサポートにも地域間での違いを感じた。若い教員の増加、ミドルリーダーに該当する年代の教員の不足は全国共通の課題である。教頭が若手とミドルリーダー、ベテランとの橋渡し役となり、教職員組織を活性化させるための取組を行うことが強く求められると感じた。

第5A分科会の「教職員の専門性に関する課題」

(報告書)奥出雲町教頭会所属

1 分科会1 主題「楽しみながら学び続ける教職員集団の人材育成に向けた教頭の関わり」

(1) 提案者 島根県益田市小中教頭会

(2) 概要

主題に迫るための手だてとして、①校長会との連携・協議（研修会開催）と、②教頭対象アンケートの実施・分析を行った。

成果として、①一人職の教頭が、教頭会というチームとして人材育成や職員室経営についての悩みも含めて情報共有しながら実践を進めることができたこと、②校長会との連携・協働のもと進めてこられたことは心強く、取組がより発展的になっていく可能性を感じることが挙げられる。

課題と今後の展望として、①教職員のウェルビーイングを実現するには「学校」がどんな場所か「教職員」には何が求められるのかを常にアップデートしていくこと、②教頭自身が楽しみながら挑戦し、学び続ける姿勢を持ち続けること、③教職員全体の Well-Being につながることを意識しながら業務にあたっていくことが挙げられる。

(3) 指導助言

○校長と連携することで、副校長・教頭の学びを支える仕組みづくりや定期的な対話と方向性の共有の重要性が明確になり、育成文化を共に醸成していくことができた。その結果、学校全体の育成力が高まった。

○副校長・教頭自身が楽しみながら学び続ける姿勢は、教職員の心理的充足感が児童生徒の安心感につながる。そして、その姿勢は、学校全体の活力を生み出す。

○子どもたちのウェルビーイングを高めるためには、教師をはじめとする学校全体のウェルビーイングが重要である。子どもたち一人一人のウェルビーイングが、家庭や地域、社会に広がっていき、その広がりが多様な個性を支え、将来にわたって世代を循環していく。

○副校長・教頭が教職員の強みを引き出す「育成のファシリテーター」しての役割を果たすことは、定期的な共有の場や校種を超えた交流・協働の場の充実、学校文化をつくる姿勢につながる。

2 分科会2 主題「若手教員の授業力と生徒指導力を高める研修と組織体制」

(1) 提案者 新潟県南魚沼市教頭会

(2) 概要

主題に迫るため、新潟県の教員等育成指標をもとに、①学習指導における育成指標を達成するための方策（授業の型の理解、中堅・ベテランの師範的授業、外部指導者の授業参観）、②生徒指導においてチームで対応することで育成指標を達成するための方策（学校事故の未然防止 と迅速かつ組織的な対応、児童生徒一人一人の実態に沿った指導）を実践した。

成果として、若手教員が学習指導・生徒指導において自身の成長を実感することができたこと、児童の自己評価の結果から、若手の授業力・生徒指導力が身に付いていることが挙げられる。

課題と今後の展望として、学校単位の実践から、共有した課題と成果を各校で生かし、市全体として若手の育成に重点を置いていくことが挙げられる。

(3) 指導助言

○中堅・ベテラン教員の指導・助言システムの構築と生徒指導体制の構築によって若手教員の育成だけでなく、中堅・ベテラン教員の専門性も高めている。

○教頭は、育成の設計者として、校長と育成の方向性を共有し、個と集団をつなぐ視点を持ってマネジメントしている。

○いつもアンテナを張り、うまくいった事例を参考に情報を駆使することで、学校間での学び合いを促進させたり、育成文化を継続的に育てていったりして、更に新たな課題解決へ向かうことができる。

第 5-B 分科会「教職員の専門性に関する課題」

隠岐郡教頭会所属

○発表の概要

提言① 「教職員の同僚性・協働性の向上と学校運営参画に向けた教頭としての役割」

高知県 南国市立香南中学校 教頭 高橋由希子 氏

☆ウィルビーイング(働きやすさ・働きがい)の獲得のため、教頭はどう関わるかをテーマに研究を行っていた。同僚性と協働性の向上を目指し、各 5 項目を取り上げて関わりを挙げていた。具体的な関わりとして、①教頭ミーティングの設定、②チームによる話し合いの場の設定、③担当者を運営委員会へ参画させる、があり参考となった。

○グループ協議・指導主事より → 教頭としての役割を中心に

『協議の柱:働きがいを感じることができる、学校づくりに向けた副校長・教頭の役割』

- 若手とベテランでは働きやすさと働きがいの認識にずれがある。
- ベテランへの関わり方は難しく、特に褒め方に難しさを感じる。褒めるというよりも、感謝や承認の言葉がけ、ベテランの技量を聞き出すような関わり方が有効であろう。
- 一人一人の働きぶりをみて、認めて欲しい部分を認め、教頭にしか出来ない褒め方をしていきたい。
- ・キャリアステージにあった専門性を身につけてもらい、自分で主体的にキャリアイメージをもたせたい。そのためには、その人の強みを意識させ、校務分掌に活かし、実践を通して認めていくことが重要である。

○発表の概要

提言② 「指導教諭を核とした、町全体の指導力向上を目指して」

茨城県 八千代町立結城小学校 教頭 田崎 浩美 氏

☆指導教諭を核として、教員の専門性を向上させていく取り組みであった。特に外国語科のアドバイザーとして担任をもちながらも校内や校外へ指導を行っていた。教科指導、学級経営の指標、また担任としてその役割を果たせるように、教頭としてのサポートを行っておられた。

○グループ協議・指導主事より → 教頭としての役割を中心に

『協議の柱:指導力のある教員の活用の仕方に関する副校長・教頭の役割』

- 授業の相互参観やミニ研修を設定することで、指導力のある教員から学ぶ場を設定している。
- チーム学校として、全教職員で校内研究を柱に指導力の向上をねらっている。
- 担任をしながら他校に指導に出ることは難しい。
- 教研で授業公開や研修を行うので、それを活用している。
- ・指導教諭が普及していない現状では、それぞれの特技(ICT,生徒指導、特別支援など)を活かすようにすると良い。
- ・いろいろなペア(チーム)体制を組み、それぞれの役割を明確にすることが重要である。
- ・教頭会全体で取り組むべき方向性をもつことが大事である。
- ・教員も迷う時代であるので、今後も人材育成が大きな課題である。

第5B 分科会「教職員の専門性に関する課題」

(報告者)益田市教頭会所属

○発表の概要

発表1 教員の同僚性・協働性の向上と学校運営参画に向けた教頭としての役割

～質問紙調査から考える教頭の在り方～

高知県土長南国地区小中学校教頭会

教職員の協働体制を構築するためには同僚性を生かし、協働性を高め、働きやすい職場環境と教職員一人一人が職務にやりがいと誇りをもって、達成感・充実感が得られることが必要である。そこで、「働きやすさ」と「働きがい」が不可欠であると考え、教職員一人一人の学校運営参画への意識向上に取り組んだ。

研究① 若年層とベテラン層に質問紙調査を年2回実施し、二者間に有意差が見られるか明らかにした。

研究② 質問紙調査からみられた課題克服に向けて、教頭としてどのような関わりやアプローチが有効か検証し、土長南国地区教頭会へ聞き取り調査を実施した。

職場のウェルビーイングを高めるためには、管理職や同僚からの『サポート』や『認められ感』が働きがいにつながり、働きがいの獲得が同僚性へ影響していることが明らかになった。教頭の役割としては、具体的な言葉がけや肯定的な評価を意識的に実行していくことが、教員の心理的な安全にもつながっていくことが明らかになった。

発表2 指導教諭を核とした、町全体の指導力向上を目指して

～配置校から町内各地へ 町教頭会として連携・協働した取組から～

茨城県結城郡教頭会

茨城県では数年前から「指導教諭」の配置が始まった。配置校である単一校だけではなく、その指導力を町内全域に広げ、教職員の資質・授業力を向上させるため、教頭会のネットワークを生かしながらどのように協働していけるかについて研究を進めた。

指導力をどう反映させるかについて、面談を通じて意思の疎通を図ってきた。また、若手教員へは授業を公開する機会を作ったり、学級経営の指標を設定したりと、人材育成に効果を発揮した。また、校外では各小学校への訪問や授業資料の提供、教育委員会と連携した英語力向上の取組がある。教頭会として、各事業の目的を確実に把握し、実施できるように教頭間で情報共有、調整を行った。

指導教諭の活用について、教頭会でのスムーズな連携をとることができた。今後、「指導力のある教員・有能な人材」の効果的なマネジメントについても検討していきたい。

○質疑・協議

それぞれの発表の後でグループでの協議を行い、全体で発表して情報共有した。

発表1 各参加者の自己紹介のあと、各校の実態について状況を共有した。地域によっては、保護者からの要求等の対応で時間がとられ、本来やりたいことができないなど、心理的安全性が低い実情もあった。初任者を中心とした若年層が多く、育成のためのメンター制をとっている学校が多かった。またベテラン教員の専門性や得意を生かした、校内ミニ研究も効果があることが紹介された。

発表2 協議グループ内の地域では指導教諭の配置が少なく、配置のある2校に実態を伺った。持ち授業時数の配慮など、指導教諭にかかる負担の軽減に苦心していることが伺えた。また、都道府県それぞれに名称は違うが授業力向上に向けたアドバイザー配置や公開授業への予算措置が行われていた。