

研究・研修

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

1 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、「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・能力を一層高め、教育力を向上させることが求められる。

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・学級経営等の能力に加え、危機管理能力や保護者等への対応力等も含めた総括的な実践的指導力であり、児童や学校・地域の実情に合わせて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、教育に関わる専門家として、保護者と連携・協働を図り、児童の人格形成によい影響を与える存在となることを期待されている。

校長は、教職員一人一人の学級経営力・生徒指導力・校務企画運営能力などを見極め、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、チーム力の向上、学校経営への参画意識を高める研究・研修を進めていく必要がある。

本分科会では、教職員の資質や能力の向上を図り、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、具体的な方策と成果を明らかにする。

2 研究発表とグループ協議

研究発表 1

〔視点①〕

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

〔発表題〕

若手教職員の資質・能力を高める校内研修と校長の役割
和歌山県 紀の川市立粉河小学校 嘉本 知子

〔発表要旨〕

教職員の大量退職・採用に伴う世代交代が加速的に進む中、若手教職員の資質・能力の向上が喫緊の課題となっている。また、経験豊富な教職員が担っていた重要な校務を初任段階の教職員が担当する状況に多くの学校が直面している。

そこで、若手教職員を中心とした資質・能力を高める校内研修体制の充実・強化や校長の果たす役割について究明したいと考え本主題を設定した。



(1) 本地域の課題と研究のねらいの考察

- ① 学校経営上の課題の焦点化
- ② 研修に必要な分野の考察
- ③ 校長職としての配慮・留意事項
- ④ 自校の校内研修の課題
- ⑤ 校内研修における校長の役割

(2) 外部機関「学びの丘Eサポート」の活用

- ① 実践の目的・内容
- ② 校長の関わりと成果

(3) 平均年齢30歳以下の担任を支える校内研修

- ① 研究主題に基づいた研修
- ② 模擬授業の実施
- ③ 新学習指導要領・特別支援教育に関する研修
- ④ ベテラン教諭による研修
- ⑤ 校長の関わりと成果

〔グループ協議の概要〕

(1) 校長のリーダーシップの発揮

校長は教職員の資質・能力の向上を図り、子どもの変容とともに実効性の高い取組を実現することが重要である。そのためには、校長のリーダーシップの下で学校が一つのチームとなって自校の教育課題の可視化と共有を図り、包括的な学校改善を推進するとともに、外部からの継続的な指導・助言の実施及びそれを踏まえた教育課程・指導方法等の不断の見直しを推進する。また、教職員が子どもと向き合うための時間の確保や教材研究・授業づくりに集中できる環境を整備する。

(2) 若手教職員の研究・研修の充実

校長などによる日常的な巡回指導・授業観察や授業研究、日常の授業改善に直結する校内研究・研修の重点化及び改善に直結しない研究の大胆な廃止等の抜本的な見直しなどにより、若手教職員や将来のスクールリーダーの計画的な育成を目指す。スクールリーダーの主体的な取組と協働が推進力を加速させ、教育活動を活性化させる。

(3) 校長による積極的な意識改革と行動変革

校長は、学校としての方針を明確に示すとともに、人事評価制度などを活用した個別面談や、日常的なヒアリングを徹底することにより、教職員の考え方を十分に知り、生産的な業務推進ができるよう動機付けを行い教職員の参画意識を高める。そして、教職員個々の努力や取組を認め、指導や助言を通して教職員間の協働意欲と協働関係を構築し、個人と組織の中に「変化をつくる力」を醸成する。

研究発表 2

〔視点②〕

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

〔発表題〕

学校の教育力を向上させる研究・研修の推進において
 発揮する校長のリーダーシップ
 ～留萌管内小中学校長会の研究をベースとした
 留萌管内における実践から～
 北海道 天塩町立啓徳小学校 山口 清敏

〔発表要旨〕

今日、少子高齢化や人口減少などによる児童数・学校数の減少に伴い、地域を支える人材の育成を担う学校教育の役割がますます重要になっている。こうした中、本管内における学校課題の分析を実施した結果、「教職員の資質・能力の向上」「組織の協働性を高める学校経営の推進」「学校全体の総合的な力量向上を目指す過程で教職員個々の育成・向上を図る研究・研修の効果的な在り方」などに喫緊の課題がみられた。

そこで、管内校長会の研究をベースに課題の改善に向けた取組を四つのテーマに区分して実践を推進し、校長の果たす役割について究明したいと考え本主題を設定した。

(1) 本校長会の実践

以下の実践事例について、「取組の背景とねらい」「取組の具体と校長の関わり」「取組の成果と課題」を分析し、本管内や自校の教育課題の可視化と共有・改善策の具体化を促進した。

- ① 研究の概要
- ② 「研究・研修の推進」の観点からの考察

(2) 実践事例

- ① 管内教育研究団体等との連携を図った人材育成
- ② 小中連携の取組を通じた経営参画意識の向上
- ③ 校外研修や視察等による教職員の力量向上
- ④ 管理職候補を展望したミドルリーダーの育成

〔グループ協議の概要〕

(1) 「教育課題の可視化」による経営参画意識の向上

学校が教育目標を効果的かつ能率的に実現するには、教育活動や経営活動の取組について、学校として組織的・継続的な改善を図ることが重要になる。学校の実態と課題を教職員で共有し、迅速な改善に向けて建設的な意見交換を積み重ねていくことが重要である。



(2) 研究・研修の時間を生み出す「選択と集中」の推進

今日、教職員の長時間勤務の実態が看過できない状況を迎え、「学校における働き方改革」を早急に推進する必要に迫られている。その中で、学校課題の改善を停滞させず促進するには、「選択と集中」を見極め、校長自身が廃止する内容の基準を示し、その後に最優先される課題の改善や研究・研修の推進に向けて組織全体を集中させることが肝要である。

(3) 教職員の主体的な取組と協働を促進する人材配置

学校の教育力を向上させる研究・研修を実現するために校長による適正な業務分担や組織運営、共感的理解に基づく指導・助言、人間関係や長所と課題への配慮などにより、教職員が互いに認め合い、高め合い、協働し合える環境づくりが不可欠である。教職員個々が主体的に教育活動を実践しようとする意欲と責任感を高める戦略的な人材配置が教育活動の質を高めることにつながる。

3 まとめ

本分科会では、「学校の教育力を向上させる研究・研修の推進」の実現に向けて、二つの視点から研究発表を行い、校長の果たすべき役割と指導性について具体的な方策を明確にした。特に、若手教職員の大幅な増加が予測される今日においては、教職員個々がもつ力に焦点を当てた研究・研修を推進し、その力を最大限に引き出す取組を充実する重要性について確認・共有を図った。

〔成果〕

(1) 校長の積極的な指導・関与による研究・研修の推進

校長が教職員の力量や長所・特性に応じて、資質・能力の向上に資する研究・研修を可視化することにより、研修意欲の高まりとともに、学校力の向上に効果的であった。

(2) 教職員の意識改革・行動変革、経営参画意識の向上

校長が若手教員を主任層に抜擢し、チーム力によって支え、学校運営に貢献する人材配置を決断することは、経営参画意識の向上や学校組織の活性化に有効であった。

〔課題〕

(1) 校長の積極的な指導・関与による研究・研修の推進

研究・研修を推進する時間の確保や、管理職以外の指導教員の不足について、抜本的な改善策を講じる必要がある。

(2) 教職員の意識改革・行動変革、経営参画意識の向上

学校教育の質の向上に資する経営参画意識を醸成するために、OJTやメンターチームの編成等、具体策を講じる必要がある。

