

資質能力の向上を目指す現職教育

— 組織の一員として機能し、資質能力の高い教職員の育成 —

I はじめに

急激に変化する社会をたくましく生き抜く力を育むため、基礎的・基本的な知識・技能の習得に加え、思考力・判断力・表現力等の育成や、学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力や学習習慣の形成等が、強く求められるとともに、いじめ・不登校への対応、特別支援教育の充実、ICTの活用等、新たな学びを支える教員の資質能力の向上が課題となっている。このため、本研究部会では、マネジメント力を有する校長のリーダーシップの下で、チームとして組織的かつ効果的な現職研修がどのように取り組まれたか、昨年度に引き続き、各校の実践を通して研究した。

II 研究の概要

1 各校の取組

A校 個々の得意分野を生かす

校務分掌に関わって、何年も同じ分掌を担当せず、複数で担当し次に伝達していくようにした。また、個々の能力を生かす取組として、個々のもっている得意分野を校内研究などの時間を利用して、発表し合った。そして、個の力を育成するため、授業力の向上として、一人一実践の授業公開を行い、自分の意見を伝えたり、授業に役立てたりし、互いの授業の参考とした。

B校 組織マネジメント手法の活用

学校組織マネジメントの導入として、年度当初の職員会議で、学校教育目標の達成を目指し、各自の分掌経営に組織マネジメントの手法を生かす基本的事項の研修を行った。また、教職員評価へ生かすため校長面談による個別指導を行った。特に、初任者研修では、学級経営に係るマネジメントについて直接指導を行うとともに、課題提供によるワークショップ的な手法で、資質の向上を図った。さらに、特別支援教育に係る研修として、校内研における研修、実践的な事例研究を行った。

C校 「手入れ、てこ入れ情報」の提供

戦術の転換として、「手入れ・てこ入れタイム」と称し、「手入れ・てこ入れ情報」を提供した。まず、教職員が関心を持ちそうな共通話題を随時校長が提供し、その話題をきっかけに教職員同士のつぶやきから子供たちの話題へと波及していくことを期待した方法である。そして、朝礼・夕礼の機会、校長講話の機会、PTA等各種集会の機会を利用して「手入れ・てこ入れタイム」の取組を行った。

D校 校内研を核とした学校づくり

まず、授業に傾注できる環境づくりとして、校務分掌の単純化、諸会議の精選、授業実践のカリキュラム化を行った。次に、教師の指導力を向上させるため、授業公開及び研究会が日常の授業改善につながるような授業研究会の充実を図っ

た。さらに、学級経営の充実を図るため「学級力向上プロジェクト」に全職員で取り組んだ。

E校 職務を通じた資質能力の向上

まず、協働と学び合いによる校内の組織づくりとして、職員の分掌等配置では、適材適所を心がけ、得意分野、特性、経験、能力、意欲等に留意し、児童、保護者との関係にも配慮した。また、可能な限り、得意分野、経験、方法等が異なる者同士による複数担当制とし、協働と学び合いの場となるようにした。次に、校内研修では、学校経営の充実に資する研修であることを確認し、テーマを表現力の育成の在り方とし、授業実践を通して、指導の在り方を吟味するとともに、指導方法等、成果の共有化を図った。そして、個々の資質能力を育成するため、担当業務の重点化と焦点化を図るとともに、授業観察を通して、個々の教師のよさを再確認し、意欲化を図った。

F校 人間的魅力とプロ意識をもつ教職員の育成

年度始めの職員会議では、人間としての資質及び教師としての資質能力を磨くべきことを確認した。そして、毎日の朝夕礼及び校内研修においては、服務規律の確保等人間としての資質の育成を図った。また、校内研修等で、職員相互の磨き合いとしての主体的な研修活動に加え、その時々に応じて学習指導・生徒指導上での課題について指導助言を行い、教師としての資質を高める取組を行った。教職員評価制度を活用し、授業参観やその後の指導を通じ、教職員自身のステップアップが図られるよう支援している。

G校 日々の職務遂行を通じて

「学校経営の努力点」を職務において意識することにより、教師自ら知識や技能、意欲、態度等をより高める機会としている。特に、次の4点を重視している。

- 研修・会議・行事等における「目的」の意識化
- 地域資源とのつながり
- 児童観察を通して、教師としての「感覚」
- 社会の流れを捉える

職務遂行を通して、教職員が自身の資質能力を高めていく機会を計画的・意図的に取り入れている。

Ⅲ まとめと課題

本研究を通じて、昨年度に引き続き、次のことについて確認できた。

まず、各校長が、教職員の資質能力を高めるために様々な方策や場をOJTとして設定しており、特に、共通するものや特徴的なものは、「教職員それぞれの資質や能力を生かす校務分掌や場の設定」「教職員相互に開かれた学校風土の構築と相互理解」「職務の明確化や、組織マネジメント手法の活用」「外部識者の活用」等が挙げられる。さらに、このような方策を実施するに当たって、各校長は、教育に関する理念や識見をもち、地域や学校の状況・課題を的確に把握しながら、目標を提示し、達成に向けて教職員の意欲を引き出すなど、リーダーシップを発揮しており、関係機関等との連携を図りつつ、学校運営全体を視野に入れて総合的にマネジメント能力を働かせ、教職員の資質能力のさらなる向上に取り組んでいることが分かった。

これらを踏まえ、今後も、各校の教育資源を最大限に生かし、教職員の資質能力をさらに向上させるための方途を検討していきたい。

(部長 原 喜雄)