

資質能力の向上を目指す現職教育

－専門職としての自覚と確かな指導力を高める研修の充実－

I はじめに

社会の急激な変化や学校教育の大きな変革期にあたり、各学校では、生きる力を身に付け、様々な変化や課題に適切に対応し、豊かな未来を切り開いていく児童生徒を育成していかなければならない。そして、私たち校長は、子どもたちの成長のため、個々の教職員の能力や個性を育て、教職員の指導力(教師力)を高めるとともに、学校が組織として有機的な運営が行われる体制をつくり、組織の活性化を図り、学校組織全体の総合力(学校力)を高めていかなければならない。

そこで、甲州市小学校経営研究会では、「専門職としての自覚と確かな指導力を高める研修の充実」をサブテーマに掲げ、各学校において、①校内研修体制を見直し一人一人の教職員が自己の能力を向上させることのできる場や機会をつくり出す、②その上で個々の教職員がもっている能力を結集し、一丸となって力を十分発揮できる体制を構築していく、という2つの視点について、校長自身の主体的な取組と実践(校長のかかわり)の在り方について、2年間の研究を進めてきた。

II 研究の概要

1 1年次の研究<「東山梨教育研究 第49号」を参照のこと>

2 2年次の研究

(1) 1年次の成果と課題をいかした市内13校の実践事例を報告しあい、研究を深めた。その実践事例については、以下に「教職員の資質・指導力の向上につなげる校長のかかわりが重要」だと考えた5つの場面からまとめた。

ア 学校経営ビジョンの明確な提示

A 小学校…教職員にはもちろん、「学校便り」を使って保護者へも分かり易く明確に示す。そのことで、教職員にも再度、学校長の考えが浸透する。

B 小学校…学校組織の活性化に向けて→中堅教員や分掌主任の気づきと積極的な発言や提案を促す。教職員の主体的な活動へとつなげる。

イとウ 校内研修の推進・充実及び日常の授業・教育活動の観察

C 小学校…研修計画立案の段階からのかかわりが重要。原案作成段階で学校長としての意見や学校課題について話し合う。研究の内容や検証方法等も含め、1年間の見通しを持ちながら設定することなども指導助言した。部会長(サブリーダー)には、各部会の取組の見通しが持てるように「研究内容例」を示す等、具体的に指導助言をしていった。校内研究委員会での指導をしっかり行うとともに、直接担任や学年へ働きかけていくことも大切にしている。

日常における指導では、例えば朝礼、夕礼、職員会議等の提案は、全て文書提案として、「読んで提案」をしないよう助言。また、分掌等の業務につ

いても、原案をもって相談するように指導している。

D 小学校…日常の教育活動の観察について。「人は一生懸命やったことは評価されたい。」という視点から、先生方の頑張っているところを褒める。授業参観時に校長もしっかり参観し、素晴らしかった所を文章でまとめ、それを渡す。また、校長の役割として、朝、学級へ先生方を気持ちよく送り出すことが大切な仕事と考え実践している。「子どもたちは、職員や職員集団をよく見ている」という認識を持ち、職員は人間としての手本、職員集団は人間集団の手本となるよう指導している。一人一人の職員がプロとしての意識を高め、集団の和を高めるよう導いてきた。

エ 特別支援教育・支援計画への参画

ほとんどの学校において、コーディネーターへの指導助言はもちろんのこと、特別支援教育については校長が積極的にかかわるべき重要課題・中心課題としてとらえ、様々な取組やかかわりを実践している。特に、前年度から甲州市全体で取組を開始した「発達障害児を含めたすべての子どもたちのために(全校の学力向上をめざして)ー特別支援の視点からー」について、年度当初、校長が講師となり実践内容を確認した学校が多かった。また、保護者にも、PTA総会や学校便りで、その内容を説明した学校もあった。

オ 教職員評価制度の積極的活用

E 小学校…評価者としての校長のかかわりは、常に、称賛・激励を念頭に置く。積極的な声かけと日常会話(全職員と一日一会話)を心がける。年間を通しての職務遂行状況の把握に努める。

F 小学校…指導力を高めるという面で、目標の設定とそれに伴う管理職の面談を重視する。そこでは、悩みや課題の共有、児童の実態把握、管理職から目標設定への指導、教師への意欲付けをねらいとする。

(2) これまでの各校からの実践報告及び研究討議のまとめと、校長のリーダーシップについての考えをさらに深め研究の充実を図ることを目的に、久保田仁郎元塩山市教育長を講師として招聘し、学習会を開催した。短い時間の中ではあったが、一人の教師として、また管理職として、子どもや地域、教師一人一人とどう向き合っていくのか等、様々なご示唆をいただいた。

III まとめと課題

2年間の研究を通して、各校長が自分自身の実践やさまざまな「かかわり」について見つめなおしたことで、また、そこから見えてきた課題に対して、他校の実践から学び、工夫改善を図って取組を進めたことが大きな成果といえる。また、年間を通して校長が強いリーダーシップを発揮して指導すべき時と場面、そしてその場合に応じた指導方法等が討議され、参考になった。課題としては、若手教員の資質向上を図ることはもちろんのこと、ベテラン教師のやる気をいかに刺激して意識改革を図るかということがあげられた。校長は常に向上心を持ち、自己研鑽に励み、理論においても実践においても、教職員から認められ信頼される存在でありたい。

(部長 泉 久功)