

第5研究課題 第5分科会

「教職員の専門性に関する課題」

研究主題 「教員の指導力を育成するための教頭の役割」

—学校組織力向上へ向けての教科間連携の取組—

仁淀川町立仁淀中学校 藤原博幸

1 研究の概要

現在、授業改善や生徒指導、学級経営、保護者対応等、様々な教育的課題があげられる。その課題を克服していくためには、チーム学校としての取組を推進し、学校の組織力をより強化していくことが重要である。そのためには、職場に学びの雰囲気醸成することや、OJT等を活用し、教員一人ひとりの資質・能力を向上させていくことが不可欠である。

仁淀川町教頭会（小学校3校、中学校2校）では、教員が自分の職場や教員の育成に関してどんなに考えているかを把握するため意識調査を行い、結果を分析・考察し、教頭としてどのような役割を果たしていけばよいかを考え、研究している。

本校は、高知県教育委員会より平成29年度から2年間「中学校教科間連携による授業力向上実践研究事業」、平成31年度（令和元年度）には「中学校組織力向上のための実践研究事業『教科間連携』型推進校」の指定を受け、授業力及び組織力向上に向けての取組を行ってきた。現在も改善を加えながら取組を継続して行っている。

この「教科間連携」を中心とした取組の中で、個々の教員の指導力の向上はもちろんのこと、風通しが良く教員同士が学び合える職場の雰囲気を構築することを目指している。

2 研究の内容

実践内容	教頭としての関わり
(1) 仁淀川町教頭会の取組	
ア 年間活動計画の作成	○ 日程調整と研究テーマの設定と確認
イ 各校の現状報告と情報交換	○ 情報整理と共有
ウ 教員意識調査の実施	○ 意識調査の作成・結果分析
エ 今後の取組について	○ 課題への具体的な取組の検討
(2) 自校の取組	
ア 教科間連携チームの取組	○ チーム編成に対する助言
	○ チーム間の連絡調整及び、取組の進捗状況の把握
イ 校内研修の充実	○ 参画意識の向上と学び合う雰囲気の構築

3 教頭としての今後の課題

教員意識調査からは、町内各校において、教え合う雰囲気が醸成されつつあるが、自分の学びとしての捉え方は弱く今後の課題と言える。また、指導力育成に関しては「時間的な余裕がない」という意見も多く、働き方改革等、業務の整理等の工夫が必要である。教頭の役割としては、世代間にまたがる意識の違いを把握し、解消に向けた手立てを講じることや「職員室の学級担任」として、目配り、気配り、心配りを意識し、良好な職場の雰囲気づくりをしていくことが必要である。

1 はじめに

現在、授業改善や生徒指導、学級経営、保護者対応等、様々な教育的課題があげられる。その課題を克服していくためには、チーム学校としての取組を推進し、学校の組織力をより強化していくことが重要である。また、職場に学びの雰囲気醸成することや、OJT等を活用し、教員一人ひとりの資質・能力を向上させていくことも不可欠である。そこで教頭としてどのような役割を果たしていけばよいかを考えている。

2 研究の内容

(1) ねらい

本校は、平成29年度から2年間「中学校教科間連携による授業力向上実践研究事業」、平成31年度（令和元年度）には「中学校組織力向上のための実践研究事業『教科間連携』型推進校」の指定を受け、授業力及び組織力向上に向けての取組を行ってきた。現在も改善を加えながら取組を継続して行っている。

この「教科間連携」を中心とした取組の中で、個々の教員の指導力の向上はもちろんのこと、風通しが良く教員同士が学び合える職場の雰囲気を醸成することを目指している。

(2) 仁淀川町教頭会の取組

ア 年間活動計画の作成

各校の年間行事計画等を持ち寄り、日程の調整を行い、教頭会の活動が行える日を設定

イ 各校の現状報告と情報交換

(ア) 各校から児童・生徒や教職員についての情報交換

(イ) 小中連携について

ウ 仁淀川町教員意識調査の実施

大量退職・採用時代を迎え学校現場では若年教員を中心とした指導力の育成が急務となっている。仁淀川町でも、同様である。そこで、仁淀川町教頭会では、教員が教員の育成に関してどのような意識をもっているかをアンケート調査を行った。調査は仁淀川町の全教員が対象で、経験年数別に実施した。10年次以上の中堅教員と9年次以下の若年教員という設定で行った。

以下はいくつか抜粋したものである。

○「あなたは、日常、職場の先輩・後輩として教えたり教えられたり、相談に乗ったり乗られたりしていますか。」

	【 中堅教員 】	【 若年教員 】
日常的によくしている	42%	56%
時々している	46%	39%
あまりしていない	12%	5%

【肯定的意見 中堅88% 若年95%】

双方ともに、行っているという肯定的な意見が多い結果となっている。また、全くしていないという意見もないことから、仁淀川町の各学校ではおおむね教員の教え合いの活動ができてきていると言える。

○「あなたの職場では、教員の学び合いの雰囲気や取組はできていると思いますか。」

	【 中堅教員 】	【 若年教員 】
よくできている	8%	22%
できている	69%	33%
あまりできていない	23%	28%
全くできていない	0%	6%
わからない	0%	11%

【肯定的意見 中堅77% 若年55%】

中堅教員に比べて若年教員の割合が下がっており、さらに若年では、否定的な意見と判断がつかないものと併せて44%となっている。教頭会の分析では、各校で行っている校内研修などは中堅教員はお互いの学びの場であるという認識をもっているのに対して、若年教員は学び合いというとらえ方は弱いように感じる。

(3) 自校の取組

ア チーム会の編成（教科間連携チームの取組）

教科間連携チーム（チーム会）の設定は、本校教職員を3つのチームに分け、原則として毎週1時間のチーム会を持ち、異なる教科の教員が集まり、基本的には授業力の改善・向上を目指していく。教頭の関わりとして、このチーム会のメンバーを編成する際に研究主任と連携して編成を行う。

編成のポイントとして、次の点に留意した。

- 同学年・同教科教員が同じチームにならない。
- 経験年数や年齢構成などを考慮する（OJTの視点）。
- 学習支援員も加える。
- チームのまとめ役となるリーダーにはリーダー未経験の若年教員を充てる（2年目以降）。

チーム編成のねらいとして、違った教科の視点や、それぞれの専門の経験から、お互いの授業を見ることができ、指導・助言を行うこと、また、専門外の視点や学習支援員が加わっていることで、より生徒に近い目線から、授業改善を検討することができることがあげられる。

イ チーム会の活動内容

チームごとに本校の研究主題に沿ったテーマを設定し、研究することにした。

【チームAのテーマ】

「対話や書く活動を通して、学習したことを整理し、考えを深めさせる」

「思考を深めさせるために必要な基礎基本の学力をつけるための効果的な手立ての工夫」



【 チーム会の様子 】

【チームBのテーマ】

「支援の必要な生徒にやる気を出させる」

【チームCのテーマ】

「読解力・論理的思考力・表現力の育成につなげる基礎・基本的学力の定着の徹底」

- 授業スタンダードの推進
- チーム会ごとの公開授業（全校研）
 - ・ 事前、事後検討（指導案）
 - ・ チーム会での模擬授業
- 年間を通じての、授業参観とその後の協議
- 学力調査や定期テスト等の分析



【 全校研での若手教員の様子 】

以上が主なチーム会での取組であるが、全チームの共通認識として指導力育成の観点から「高知県授業づくりベイシックガイドブック」、ベテラン教員からの助言、研究授業における事前・事後検討及び、模擬授業の実施などを取り入れることを確認し、チーム会全員での授業づくりを意識して行うことを共通認識としてもつようにした。

ここでの教頭の役割としては、全体の連絡・調整役となり、必要に応じてチーム長会を設定し、取組の進捗状況や、教員同士の学びの状況等を把握し、報告等があれば全体で共有する機会をもつなど、活動や取組が円滑にできるよう気を配ることが大切だと考える。



【 全校研でのチーム会の様子 】

3 研究の成果と課題

教員意識調査からは、町内各校において、教え合いの活動はできているが、それが若年教員にとっては自分の学びと認識していない場合があるということが分かった。さらに、意識調査の他の設問では指導力育成に関して、「時間的な余裕がない」という意見も多く、働き方改革をはじめ、業務の整理等の工夫が必要である。

仁淀中の教科間連携チーム会を中心とした取組では、教頭が連絡・調整役となり活動や取組が円滑にできるように気を配ることが大切であると感じた。また、チーム会という小集団の場で、日頃からの悩み、困っていることなどを相談したり共有したりすることで、助言をもらえたり、風通しの良い働きやすい職場づくりにも影響を与えるものとなり、学びの場という雰囲気が出てきた。

4 おわりに

教頭の仕事は一定の枠が存在せず、非常に守備範囲の広いものであると思う。常に目配り、気配り、心配りを意識し学校全体を俯瞰していなければならないと感じている。