

鹿児島県小中学校長研究大会 分科会記録

○ 日 時 令和6年11月15日(金) 12:40~14:00

○ 分科会 I 中学校 第2分科会

「教職員の資質向上」

○ 研究主題

「教職員の意識改革と資質能力の向上」

○ 協議題

「教師力の向上を目指した研修の充実」

○ 発表者 志布志市立志布志中学校 徳重正宏

○ 司会者 志布志市立松山中学校 中村幸一郎

○ 記録者 志布志市立有明中学校 勝田隆志

【質疑応答】

(質問：川内北中 感王寺等)

・6限カットで教科部会等をする際部活動の設定は、実施する場合は生徒の安全管理はどうしているか。

(応答：志布志中 徳重正宏)

・会合は部活動と並行して実施。部活動は長時間にならないように危険を避ける活動を中心に行っている。

(質問：鶴荘学園 橋野正毅)

・人事評価の視点と提示で参考にしているものは？

(応答：志布志中 徳重正宏)

・以前の上席からの資料や他校の取組を参考に、自身の経験から作成、提示している。特に若い先生に分かりやすいものとなるよう配慮した。

(質問：細山田中 田之上由美)

・校時表の見直しの件で、職朝及び朝活動(読書・学習・集会等)をカットしたことによる反応や変容は？

(応答：志布志中 徳重正宏)

・職員は学校が落ち着いてきたという印象をもっている。集会活動はできている。職員の打ち合わせは金曜の放課後に終礼を実施。出張等で全員が揃わないこともあり、シースマイルを活用した伝達を行っているがその点は課題。学年の打ち合わせも週1回実施。

(質問：霧島中 伊地知勇)

・通学方法に関して。バス通学生など下校時間の変更等に困難な点はないか。また、先生方の退校時間に効果が出ているか。

(応答：志布志中 徳重正宏)

・本校もタクシーバスで通学している生徒がいる。迎えの時間までに部活動を終わらせるなど配慮している。

全体的には自転車通学と保護者送迎が多い。自力登校を勧めているが、遠距離から登校している生徒もいて難しい実態もある。職員の退校時刻は、4年前と比べて1時間くらい早まっている。計画的な業務遂行を呼びかけている。

【グループ討議後の班ごとの発表】

(Bグループ：北指宿中 有村宏史)

・志布志中の校時表の見直し、継続的な教科部会、ゴールを学力向上にした同僚生に繋げる取組は大変参考になった。私たちは3つの視点で話し合った。まず時間の確保。8:30から職朝なしで授業を始めたり、校時表に作業なしや職朝と作業なしで放課後の時間を生み出し会議等に活用したりしている学校も。シースマイルを活用し、ペーパーレスや職朝を減らす学校が増えている。二つめに資質向上。研究授業を一人年1回は実施し、教科を超えた授業研究を行っている取組。毎週、授業の様子を共有し、今後の方針等を話し合う学力向上推進委員会を実施する学校も。三つめは校外研修。職員がなかなか希望しない実態、校外に行く先生が限られている。また、職員全体へ還元が困難、志布志中のショート研修の取組を参考にしたい。

(Eグループ：川内北中 感王寺等)

・各学校40代のミドルリーダーが少ない、30代の職員をどう育てるかが話題になった。更に新採や50代のベテラン、再任用の職員が増えている現状にどう関わっているか、同僚性をどう高めていくかが課題であり悩みである。同僚性を高めるために、担任に副担任を複数人付けたり、学年担任制を実施したりしている学校もある。このような取組も同僚性が高まっていくのではないかと考える。職員の研修意欲を高める点では、その職員の意思によるところが大きく、なかなか厳しい。最終的には関わり続けていくしかないのではと考える。志布志中の校時表の見直しの取組は、このままの現状を続けていくのか。生徒の自立的な力が育てば、校時表を戻すなど職朝を復活させていく考えがあるのか知りたい。

鹿児島県小中学校長研究大会 分科会記録

○ 日 時 令和6年11月15日(金)14:15~15:55

○ 分科会Ⅱ 中学校 第2分科会

「教職員の資質向上」

○ 研究主題

「教職員の意識改革と資質能力の向上」

○ 協議題

「自己成長を促す人事評価制度の効果的な運用」

○ 発表者 南九州市立川辺中学校 萩原 聖司

○ 司会者 南九州市立穎娃中学校 飯山 哲志

○ 記録者 南九州市立知覧中学校 坂元 誠司

【質疑応答】

(質問：牧之原中 田中 伊礎子)

- ・ 評価者と被評価者の評価が乖離している職員にどのように対応しているか。

(応答：川辺中 萩原 聖司)

- ・ 根拠（セルフチェックシート）をもとに話をするようにしている。

(質問：川内北中 感王寺 等)

- ・ 評価が始まった頃、Bは標準という位置づけだと考えていたが、Aでなければならないという捉え方をしつつある。Bは標準という捉え方は継続なのかどうかを指導助言のときに指導いただきたい。

【グループ討議後の班ごとの発表】

(A班：中央中 脇 正博)

- ・ 初任者が多い学校では、丁寧に説明し、年度ごとに目標等を変えるような指導を行っている。
- ・ 学校教育目標、グランドデザイン、生徒の授業に対するアンケート等を活用して評価をしている。また、教育センターの自己を振り返るツールを活用しながら内省を促すような取組を行っている学校がある。

(D班：大和中 窪田 雅彦)

- ・ 能力評価の観点の明確化について、客観的評価が必要なのかということが話題になった。人事評価の目的が本人の資質向上や組織の活性化ということであれば、柔軟な視点での評価があってもよいのではないかと考えて、チェックシートが必要なのかということが話題になった。
- ・ C、Dを付けることへの抵抗感、臨時的任用教職

員及び会計年度任用教職員のように単年度で異動する教職員の評価の難しさなどが話題になった。

【指導助言】

県教育庁教職員課小中学校人事管理係主幹

栗山 義人

〈人事評価にについて〉

- ・ 人事評価の目的は、教職員の資質向上と組織の活性化である。評価が変わらなかったとしても、職員の資質向上が図られているという実感がもてることが大切である。

〈人事評価に係る国の動向〉

- ・ 今年度、質の高い教師の確保について答申が出され、質の高い教師の確保が柱になっている。背景には、全国的に全教職員に占める50歳代の割合（鹿児島県中学校48.9%、小学校50.2%）が高く、ミドルリーダーが少ないため、新規採用の教職員が先輩教員から学べる環境にない。このような中で、計画的に組織的に教職員の資質向上を図っていかないといけないという危機感が国にある。

- ・ 中教審の議論の中で教師の学びに大枠2種類あるとあった。「経験を振り返ることを基礎にした学び」「他者との対話から得られる学び」を有機的に結び付けていくことが大事であるといわれている。

〈実践発表について〉

- ・ 徳重校長の実践は、校時表を見直し、教科部会の確保に努めたことで、「他者との対話から得られる学び」に焦点化した取り組みになっている。教科部会の実施に当たって、教科部会の目的や意図を人事評価の当初面談の場でしっかりと伝えており、プロセスが丁寧である。それが質の高い同僚性を育てている。心理的安全性、協働性にもつながる実践である。
- ・ 民間コンサルタント会社によると、業務改善のポイントは自助、共助、公助に分け取組を進めることが重要であり、個人、学校裁量で進められることが8割を占めるとのことであった。
- ・ 川辺中の萩原校長の実践は、ややもすると学校経営と各教職員の実践が乖離することがあるが、人事評価を媒介にして結び付けている。学校経営と自分の実践を結び付けて考えられることで、学校経営の

参画意識の高まった学びの場になる。「他者との対話から得られる学び」につながる実践になっている。

- ・ 校長、教頭に求められる資質に「ファシリテーション」がある。相互関係をよくする意味合いで、「ファシリテーション」に力を入れて実践をしている。
- ・ チェックシートを活用して、「アセスメント」も大切にしている。

〈最後に〉

- ・ 心に残っているある校長の話に「いい先生になることはできないが、いい先生になろうと努力することはできる。それをどう伝えるかが校長の役割だ。」との話があった。本日の発表や協議をとおして、校長の役割の大切さを改めて認識した。

(記録 知覧中 坂元 誠司)