

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) 12:30~13:50

○ 分科会 I 小学校 第3分科会

「現職教育」

○ 研究主題

「時代の要請に応え、使命感と指導力を高める現職教育」

○ 協議題

「使命感と専門職としての指導力を高める現職教育の研修体制の推進」

○ 発表者 伊佐市立大口小学校 垣内 秀一郎

○ 司会者 伊佐市立大口東小学校 森 謙次

○ 記録者 伊佐市立山野小学校 池本 勝志

【質疑応答】

(質問：南種子町立大川小学校 山口 幸三)

・学年部研修の90分はどのようにして生み出したのか。

・学年部研修と全体研修のつながりはどうなっているのか。全体もあり、学年もあるのか。

(応答：伊佐市立大口小学校 垣内 秀一郎)

・業間の活動等を調整して75分は確保するようにしている。90分確保するときは、5時間授業にしている。

・全体研修の中で1人の授業について検討することはしていない。全体では、研修の方向性や視点、仮説等の確認を行い、ブレがないようにしている。2学年部研修を今年度から行うこともあり、多くの意見が取り入れられるようにしている。

(質問：鹿児島市立西田小学校 山鹿 真人)

・時間的な枠組みについて、学年部研修や異学年研修を年間でどれくらい行うなど、年間のスケジュール設定などについて、どれくらい校長の指導性が発揮されているのか。

・職員の動機付けをどう図っているのか。ロイロノートへの抵抗感があると思われる。ベテランと若手のギャップがあるのではないかと。若手がベテランに教えることなどで主体性が発揮されたりしているのか。そのことに、校長として何かしているのか。

(質問：南九州市立清水小学校 有水 勝一郎)

・授業研究の時間を削減し、有効に活用していくた

めにも、授業の在り方について、校長なりのフォーマットを示すなど研修係にしていることは何かあるのか。

(応答：伊佐市立大口小学校 垣内 秀一郎)

・いい授業をしても先生方に見る時間がない現状があった。研修係に校長が撮ったロイロノートの映像を見せた。ロイロノートの使い方について、若手にベテランが尋ねるといったようないい流れができ、バランスがとれている。

・学びの羅針盤が研修や授業づくりの基盤となることを全体で確認し、研修のたびに意識付けとして使用している。

【グループ討議後の班ごとの発表】

(A班：鹿児島市立本名小学校 野口 貴弘)

・どの学校も職員構成に課題がある。ベテラン、若手のそれぞれのよさを生かすようにしていかなければならない。

・それまで頼られていたベテランが異動によって出ることになると、次が育つこともある。

・研修に校内だけで対応するにはどうしても限界がある。研究指定を受けたり、受けた校外研修を他の職員に還元したりしていくことなどが必要だ。

・複式学級の学びを生かして学習者主体の授業を実践していくことが、業務改善につながるのではないかと。

・組織で動くために、校長が我慢して、任せるべきところは任せる必要がある。

・掃除の回数を減らしたり、業間の活動や休み時間の削減などを行い、午後の時間を生み出す必要がある。

(B班：南九州市立清水小学校 有水 勝一郎)

・小規模校どうして連携し、研修を深めている。

・近隣校のパワーアップ研修に入れてもらったりしている。

・大勢でのディスカッションができるようにしている。

・フォーマットとしての学びの羅針盤を示し、確認を行っていく。

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) 12:35~14:00

○ 分科会Ⅱ 小学校 第3分科会

「現職教育」

○ 研究主題

「時代の要請に応え、使命感と指導力を高める現職教育」

○ 協議題

「主体的自己成長を図る教職員を育成する人事評価制度の推進」

○ 発表者 出水市立 米ノ津小学校 中島 伸一朗

○ 司会者 出水市立 上 場小学校 山本 裕三

○ 記録者 出水市立米ノ津東小学校 大原 暁子

【質疑応答】

(質問：江内小 豊島 秀世)

・発表では中間面談及び期末面談における助言や個々の関わりについて紹介していただいたが、当初面談では、どのような助言を行っているか。「かごしま県教員等育成指標」に示された「ステージ別資質向上指標」の内容と照らし合わせて見たとき、そのステージに合わないような事項を記載している職員にどのような工夫をしているか、参考にしたい。

(応答：米ノ津東小 中島 伸一朗)

・各ステージごとに示された育成指標の内容と照らし合わせながら、校長の思いや願いを伝え、付加してほしいことを面談で伝え、書き直しをお願いしている。

【グループ討議後の班ごとの発表】

(E班：栗野小 山田 吉夫)

・主体的に自己成長を促すという視点で、良い面を見つけて良い評価をつけるようにしている。

・新規採用職員の途中離脱もあり、教頭と十分に情報を共有して、どこまで語るか事前に打ち合わせ、慎重に話をするよう心掛けている。

・学校の教育課題を明確にし、数値目標で表せるところは、できるだけ数値で示すようにし、それに基づいて評価するようにしている。

・評価のための情報収集は、管理職だけではなかなか難しいので、「最近〇〇先生どう？」他の職員との語らいから情報を集めながら状態像を把握している。

・受講推奨については当初申告面談で、どういうこと

に興味があるのかを把握し、普段から、「積極的な無駄話」をするようにして、必要な研修を提案している。

(H班：大川内小 有川 武)

・授業を見ながら、板書を画像で撮ったり子供たちの反応をメモしたりして記録を蓄積することで、面談の際の材料にすることが大事である。

・面談ではPlantで個々の受講履歴をプリントして、受講を価値付けしている。Plantに様々な研修がアップされているので、この活用を図りたい。ただし、紹介するためには、校長自身がその研修の中身を知らないといけない。そのための時間確保が課題である。

【指導助言】

県教育庁教職員課小中学校人事管理係主幹兼係長

原田 浩毅

<2つの実践から>

・1校目の発表は、互いの授業の様子を動画で撮影し、それをロイロノートで共有すること、校時表の見直しで学年会研修の時間を確保することで、教師の主体的な学びを促す、授業改善を中心とした学校経営の取組を紹介していただいた。動画で撮ることが日常化し、互いにたくさんの授業を見ることで、子供の学びに着目した授業づくりができていく点が素晴らしい。

・2校目の発表では、人事評価制度の目的をしっかりと理解し、職員と十分に語り込むことで、評価が「B」から「A」になるよう、あるいは、新たな校務分掌を経験させてキャリアアップを図るようにするなど、職員の自己成長を促す取組を紹介していただいた。特に、ベテランの1年担任に生徒指導主任を任せたとエピソードは、「職が人を育てる」好事例であった。

<メッセージ>

・採用数が増え、ほとんどの学校で、若手と50代が多い職員構成となっている。50代の職員がこれまでに培ってきた経験をしっかりと伝えていくことに加え、65歳定年を踏まえて、ベテラン職員が、最新の教育のトレンドにしっかりと対応することが求められている。

ビジョンと信念をもち、丁寧に職員との語らいの中で課題を共有し、戦略的な校内人事やICTを活用した研修の改革など、年度途中からでも果敢に進めてほしい。

(記録 米ノ津東小 大原 暁子)