



全国公立学校教頭会通信 第8号

きずな

令和6年度 全国公立学校教頭会研究大会
高知大会 第5B 分科会

発行 令和6年9月1日

全国公立学校教頭会 広報部

電話： 03-3436-4868

Mail： zenkokyo@kyotokai.jp

HP： <https://kyotokai.jp>

令和6年度、『第66回全国公立学校教頭会研究大会高知大会』が、7月31日～8月1日に開催されました。全公教広報部員も各分科会に参加しましたので、取材した概要をお伝えいたします。

第5B 分科会 「教職員の専門性に関する課題」①

■提言者 滋賀県長浜市教頭会 長浜市立塩津小学校 教頭 兼房 広明 先生

■提言主題 「教職員の指導力向上をめざして」 ～教職員の専門性を生かす校内体制づくり～

■概要

教職員とのコミュニケーションをとり、授業や行事で教員の様子を観察しながら一人一人の良さを明らかにした。本校教職員の専門性を引き出し、それを生かすための校内体制づくりに取り組んだ。

①授業公開②研究授業の事前研修（OJT）③次年度構想計画（校務分掌、時間割）④校内研究の検討・改善⑤全国学力・学習状況調査の検証について成果と課題を発表した。

■グループ協議



協議の柱を「個々の専門性を生かした協働体制を構築するための副校長・教頭の役割」として活発な協議が展開された。

・人材育成（OJT）－若手教員とミドルリーダーの育成、ベテラン教員を生かす場などについて意見が出された。教頭は、任せることは任せる、共に考えること、フォローすることが大切である。

・明るい職員室経営が重要である。ベテラン教員と若手教員が、積極的にコミュニケーションが取れるようにする。また、働きやすい職場環境づくりも大切である。

・校内研修－組織づくり、体制づくりに努める。若手や中堅の研修ニーズを探りベテランも巻き込んで学びの場づくりに取り組む。主体的に一丸となって取り組む職員集団づくりが重要である。

■指導・助言



○高知県教育センター教職研修部長 古谷 典子 先生

・教師の資質、能力については、使命感、責任感、教育的愛情、専門的な知識、実践的指導力などが挙げられている。Society5.0に対応するためには、情報活用能力やデータリテラシーの向上も重要である。新しい技術を学び続けること、高い教育力を持つ組織づくりが求められている。

・学び合う集団から学びたくなる集団づくりへ また、若手の育成とベテランとの融合が大切である。

・教員1人1人の強み（専門性）と弱みを把握することは重要である。但し、弱みへの指導、助言だけではかえってマイナス効果となる。

・副校長、教頭先生の姿、存在そのものが職員の間関係づくりの要である。安心して学べる学校（職場）づくり、教頭のファシリテーション能力が必要である。信じて任せることは、人材育成の第一である。

○埼玉県春日部市立みどり小学校 校長 矢野 渡 先生

- ・経験豊富な教員は、若い教員に何をどこまで指導すればよいのか相談に来る。また、若い教員はベテランの教員に聞きたいことがあるが声をかけにくいと話している。若い教員は授業を見て学ぶことがあるが、そのような機会を設定することは難しい。この課題を解決するための体制づくりは、教頭の役割である。提言者である兼房先生が発表した複数年の継続した取り組みは、評価できる。
- ・副校長・教頭は、一人一人の教員のこと（強み、指導、助言のポイント）を理解できていれば適切な指導ができる。
- ・若い教員は、ノリと勢いで行動することもあるので、そのような時は副校長・教頭が適切な指導、助言をしてより良い方向へ導く。
- ・助け合える風土を作るのは副校長・教頭の役割である。

第5B 分科会 「教職員の専門性に関する課題」②

■提言者 高知県土長南国支部教頭会 大豊町立大豊学園 教頭 溝渕 幸声 先生

■提言主題 「メンターチームを活用した活力あるチーム学校づくりの推進」

～若手教員の指導力向上を目指した教頭の役割について～

■概要

若年教員育成プログラム及び育成指標に基づき、各校でのメンター制による、校内メンターチーム会を中心としたOJTシステムを構築し、本件の教員として求められる資質・能力の育成に向けての取組を実施。このメンターチーム会に教頭が全体を俯瞰する立場で参画し、組織的・協働的な学校づくりを推進するためにどのようなかかわりをしていけばよいのか。研究と実践（①チーム学校づくりの推進②土長南国地区若年教員アンケートの実施）を行った。

■グループ協議



協議の柱を「学び続ける教職員集団を作るための副校長・教頭の役割について」～組織的・協働的なチーム学校づくりの推進を通して～を設定して活発な研究協議が行われた。

・メンター制度についての情報交換ができた。若手のニーズに対応した研修内容を組み入れることも大切である。

- ・コロナの影響で学校行事を経験していない年齢層にメンター制度を通じて学校文化を継承していく。
- ・協働体制の事例として、学年ごとにコーディネーターが配置されていることが報告された。
- ・短時間で茶話会を設定し、テーマを決めてコミュニケーションを図る事例の発表があった。
- ・チーム担任制の実践についての報告（東京都杉並区）—2～6年生 完全教科担任制、1週間ごとに交代
- ・キーワード「つなぐ」が副校長・教頭として重要である。外部の力をつなぐ—若年教員の成長と学校の活性化を図る。幼保・小・中をつなぐ—共通テーマを設定して授業実践に取り組む。
- ・企業の経営者を講師に招聘してベテラン教員の研修を実施している。
- ・グループからの発表の中に共通の課題として、研修時間と空間の確保があげられた。

■指導・助言

○高知県教育センター教職研修部長 古谷 典子 先生

・提言者の溝渕幸声先生の発表は、高知県としての取り組み内容である。高知県は、令和4年からメンター方式の研修を導入して人材育成に取り組んでいる。組織的、意図的、



持続的に人材育成をすすめる学校づくりを目指し、有効な方策としてのメンターチーム会の活用をすすめている。

- ・メンティーが学んで育つだけでなく、メンター自身が育てることで育つというよさがある。ミドルリーダーとなるための人材育成をする教員を育てていくという視点を持って関わり、チーム一丸となって主体的に学び合うことで学校全体の力が高まることをねらいとしている。
- ・活力あるチーム学校づくりの推進について、高知県として成果を上げているモデルである。オンラインを活用して、他校のメンター会に参加するといった工夫も見られる。
- ・メンティー同士の交流会が増え、ネットワークができることで若年教員の活力につながり、早期の初任者の退職を回避する横のつながりづくりになっているという声もある。
- ・人は他者とのかかわりの中で育つので、人を巻き込んで行うことが若年を含め職場の総合的な能力の向上につながる。

○埼玉県春日部市立みどり小学校 校長 矢野 渡 先生



・高知県としてのメンター制度の取組は、素晴らしいことである。地域によっては難しいと思われるかも知れないが自校でできる範囲で本日の提言内容を参考にしてみよう。

・地域の教頭会がメンターチームに参画し、自校だけではなく横のつながりを確立し、広がりを持って進められていることが大きな成果であり、たいへん工夫された取り組みである。

- ・メンターチームは、若年層教員の資質向上の温かい場でなければならない。メンターチームは、必要な知識やスキルを学ぶ場でもある。安心して何でも話ができる場と時間であること、仕事上の日々の不安を取り除いてくれる場でもある。リラックスした雰囲気の中でちょっとした雑談の中から課題を解決するヒントを得ることができる貴重な時間となることが理想である。
- ・経験の少ない先生同士が、分からないことを明確にする場をコーディネートすることも副校長・教頭の役割の一つである。
- ・人材育成は、副校長・教頭職の大きな役割の一つである。尊敬する先輩から教えていただいた「教師を育てる管理職の気配り十か条」を挙げてみる。①向かうところを明確、明瞭に示すこと②褒める時は褒め、叱る時は叱る、忘れたり遠慮したりしない事③己に薄く（厳しく）、人に厚く（寛容であれ）④その労をするところを知り、よく労え⑤つとめて失意逆境にある者を引き立てよ⑥少なく言い、多くを行え⑦絶えず研究して一歩先んぜよ⑧最後の責任はとってくれるという安心感を与えよ⑨一人で事をするな、任せて人を使え⑩人の欠点は努力しなくてもわかるが、長所は努力しなければわからない