

【第5分科会】教職員の専門性に関する課題

<p>提言1 研究主題</p>	<p>教職員の指導力向上を図るための教頭の役割 ～具体的取組と体制づくりの工夫～</p>
<p>提言者</p>	<p>神崎市立神崎中学校 教頭 石橋 和幸</p>
<p>協議の柱</p>	<p>教職員が感じている困難さや課題について、副校長・教頭としてどのような取組や体制づくりを行っているか</p>
<p>協議内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の二極化への対応として、ミドルリーダーの育成は喫緊の課題である。校長のリーダーシップの下、ベテランが学校を回す中で、Z世代と言われる若手とどのようにコミュニケーションを図るかについて話し合った。ある学校の事例として、ベテランの先生を副担当、若手を主担当に割当て、若手を軸に学校を回していく、といった対応策を知った。 ・若手がベテランに頼る。先生がやりがいを感じる職場づくりを。 ・ミドルリーダーは、若手に仕事を任せる場面を設定し、サポートしたり、厳しく指導したりする。遅くまで残って仕事をする20代、30代の若手と、早く帰る40代、50代のベテランでは、ライフスタイルが違う。業務の取組み方をベテランから学ぶとともに、保護者への対応については、ベテランに一度見てもらい、指導を仰ぐというのも一つである。 ・研修の持ち方について話し合った。それぞれの課題を個人申告制で取り組む。可能な限り、ベテランと若手でペアを組み、学期に一度でも授業を見せ合う。若手は授業、教科指導はある程度できるが、保護者対応や学級づくりに関しては課題があるため、そういった意味でもベテランとタッグを組むことは効果的である。 ・複式3クラスの小規模校で、担任3名とも若手である。そこで、週に1回、毎週火曜日に「カフェタイム」を設定し、30～40分のミニ研修を開いている。1学期は主に学習指導要領に関する説明を教頭が行い、2学期は各々の困り感を話合いで解決していくといった形式を取り入れている。(不登校対応、組織的対応、関係機関との連携など)
<p>提言2 研究主題</p>	<p>若手教員（新採1年目～3年目）の授業力向上への取組 ～教頭のマネジメント力を発揮して～</p>
<p>提言者</p>	<p>鹿島市立東部中学校 教頭 伊東 弘至</p>
<p>協議の柱</p>	<p>若手教員の資質能力の向上のために副校長・教頭としてどのようなマネジメントが有効か。また、地区内で連携してどのような取組ができるのか。</p>
<p>協議内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若手育成には相談しやすい雰囲気作りが大切。教頭のマネジメントが必要である。 ・小学校ではどの教科の授業も行うので先輩教員からの指導がしやすいが、中学校は教科別なので、小さい学校では教科の先生が一人の学校もある。日常的な指導がしにくいので工夫が必要である。 ・授業力向上のために、小中連携でお互いの授業を見せ合うことをしている。その際、先輩教員や管理職等と一緒に参観し、参観するポイントを示すことが大切である。 ・新採教員の学級には、管理職等が計画的にT2として入り、だんだんと離れていくことを行っている。 ・若手教員の授業力向上のために、研究授業を行う際は、模擬授業を行っている。模擬授業の反省を生かし研究授業を行うことで、先輩教員から褒められて自信をもてるようにしている。 ・若手教員から相談を受けた際は、即答せずに、まず当該教員の授業を見るようにしている。その後のアドバイスは1つだけ行い、その課題がクリアしたら次のアドバイスをするようにしている。

