〔研究領域〕 Ⅲ　指導・育成
第７分科会　研究・研修
〔研究課題〕学校の教育力を向上させる研究・研修の推進
〔視点〕

①教員の資質能力を高める校内研究・研修の推進

提案者　　戸田市立喜沢小学校長　　山　下　理恵子

１　はじめに

現在，グローバル化，急速な情報化や技術革新，少子高齢化等が進行している。予測困難な未来に対応するためには，社会の変化に主体的に向き合い，一人一人が自らの可能性を最大限に発揮し，よりよい社会と幸福な人生を自ら創り出していくことが重要である，と教育課程企画特別部会における論点整理にも述べられている。

自分らしく，自分の力を発揮するためには，全ての人が，自他の違いを受け入れる共に生きる社会が形成されなければならない。また，よりよい社会を主体的に形成しようとする人材を育成しなければならない。

子供たちに，このような資質･能力を育成していくため，本校では以下のように研究・研修に取り組んでいる。

２　地域と学校の概要

本校は，戸田市の東部に位置し，学区の北側は蕨市と東側は川口市との市境にある学校である。ＪＲ西川口駅から徒歩１５分，学校周辺は住宅が密集しており，長年この地域に住む方と，新しい住宅やマンションに居住する方が混在している。

昭和４３年に開校，来年度５０周年を迎える。児童数３７８名，今年度知的特別支援学級１学級を新設し合計１３学級。平成１８年度から発達・情緒障害通級指導教室を設置しているが，今年度１学級増設し２学級となった。

地域の学校への思い・期待が強く，ＰＴＡ活動をはじめ，学校応援団活動・おやじの会等の活動も盛んである。

３　学校教育目標

〇よく考える子
〇思いやりのある子
〇元気な子
「瞳キラキラ　笑顔きらきら　喜び沢山　喜沢小」
を合言葉に全教職員が「夢と希望をもって　心豊かにたくましく生きる喜沢っ子」の育成を目指し教育活動に取り組んでいる。

４　実践の概要

(1) 学校課題研究の推進

本校は戸田市教育委員会の委嘱を受け，特別活動の研究に取り組んで５年目になる。今年度から「望ましい集団活動を通して心豊かに生きる児童の育成」～自分もよくみんなもよい集団活動～を研究主題として第三次研究に入った。これまでの研究により，子供たちによるＳＰＤＣＡによる学級活動を本校のスタイルとし，計画委員の円滑な進行による話合い活動が定着している。

Ｓ（Select）　問題の発見・議題の決定
Ｐ（Plan）　話合い活動
Ｄ（Do）　準備・実践活動
Ｃ（Check）　振り返り
Ａ（Action）　次の活動の立ち上げ

①「自分もよくみんなもよい」集団活動

集団活動がより自発的・自治的な活動となるために，第三次研究では，実践活動においても「自分もよくみんなもよい」という視点を大切に，よりよい学校・学級文化を創造する意欲をもたせる指導，一人一人のよさが発揮される実践活動を視点とした。

話合い活動後，互いの良さを認め，新たな学級文化を創り出そうとする集団活動の実践を目指している。

【みんなが楽しめるルールを考えた学年レクの活動】

また，異学年が交流する全校縦割り活動は，学級活動で身に付いた力を発揮し，「自分もよくみんなもよい」集団活動を実践する場となっている。

②話合い活動の充実

第三次研究では，「自分もよくみんなもよい」集団決定に導くための指導と評価を視点としており，効果的な支援や言葉かけを明らかにするために，年３回の研究授業の他に教員が全員参加しての「模擬学級会研修」も取り入れている。児童の立場で話し合いに参加し，準備・実践活動まですることにより，効果的な支援や言葉かけを具体的に研究している。

【模擬学級会研修での話し合い】

③ＩＣＴの効果的な活用

昨年度からベネッセのミライシード（子供たちの意見をリアルタイムで共有し，整理･分析できる「ムーブノート」）を導入し，授業での活用を研究している。学級の児童全員が自分の意見をもち伝えること，全員の友達の考えを知ること，それをもとに話合いを深めることができること等で効果があると考えている。全教員が授業で活用できるようになるために，年度当初の学級活動「〇年生になって」の授業でミライシードを活用して全学級（１年生を除く）が授業を行った。

【ミライシードを活用した意見交換】

また，その良さを体験するために，研究授業の研究協議会にもミライシードを活用している。

(2) 学力向上プロジェクト教員を活用した授業力の向上

今年度から研修主任を学力向上プロジェクト教員として位置づけ，校内の教員の指導力向上に活用している。算数の授業で学年内ＴＴも取り入れ，役割分担を明確にし，座席表で支援が必要な児童について共通理解した上で，個の躓きに丁寧に対応している。学力向上プロジェクト教員は授業観察も行い，効果的な指導について助言している。

また，学年２学級の規模であるため，日常的に若手教員が学年主任に授業の進め方を相談しながら進めているが，学年内ＴＴの時間に互いに指導の様子を見ることもでき，指導力の向上につながると考えている。

(3) 特別支援教育の視点を生かした指導力の向上

学習環境については，前面すっきりの掲示やカーテンによる刺激の調整等ユニバーサルデザインの考え方を取り入れている。ルールの確立のための掲示物の工夫，場の構造化に取り組み始めている教員も多い。ユニバーサルデザインの視点については一定の理解が定着していることより，次の段階として，授業の組み立てや板書の工夫，集中・注目のさせ方，指示の出し方等にも着目して「わかる・できる授業」ができる教員を育成したいと考えている。

板書の仕方については，学力向上推進担当から「喜沢スタイル」が提案されているので，特別支援教育の視点からも整理していく。また，教室訪問する際は，前出の座席表を持参し，特別支援教育の視点で支援が必要な児童の困難さを捉え，その児童に対しての具体的な支援方法を助言するようにしている。

支援が必要な子供にとってはなくてはならない支援であるが，全体にとってもあると嬉しい支援であることを実際の指導を通して理解を深めていく。

また，教員自身の子供の捉え方を変えることは，互いの違いを受け入れる学級の風土づくりにもつながると考えている。

5　おわりに

よりよい学校・学級文化を創造する意欲をもたせる特別活動の研修に取り組む本校教員の姿は，主体的である。この姿勢を支え，新たな視点を与え，より質の高い教育実践に導くことが校長の務めであると考えている。

〔研究領域〕 Ⅲ　指導・育成
第７分科会　研究・研修
〔研究課題〕学校の教育力を向上させる研究・研修の推進
〔視点〕
②教職員に展望や参画意識をもたせる研修の推進

提案者　　川越市立高階北小学校長　　横　山　敦　子

１　はじめに

昨今，地域社会･家族の変容等，教育環境の変化は，益々加速化しており，学校は，その変化を積極的に受け止め，時代にふさわしい教育活動を行うことが大切である。そして，学校の主体性を生かし，「生きる力」を育むという観点から，確かな学力・豊かな人間性・健やかな体をバランスよく育てていかなければならない。そのために，その根幹を担う教職員の資質向上は,喫緊の課題であると捉える。そこで,

・一人一人の教職員が，自らの資質能力を高めつつ，意欲をもって学校運営に参画し，自らの役割を果たす組織的・機動的な学校運営を行う体制を整え，組織力の向上を図る。
・教職員の意欲を引き出し，教職に対する責任感，探究力，教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力を育成する。

の視点にたった研究・研修の推進により，学校力の向上を実現したいと考える。

２　川越市の概要と取組

(1) 川越市の概要

川越市では，第２次川越市教育振興基本計画「生きる力と学びをはぐくむ川越市の教育」を基本理念とし，その実現に向けて施策の推進に取り組んでいる。その中で，学校教育の充実と発展のためには，教職員研修の充実は極めて重要であるという認識に立ち，主体的・創造的な研修，様々なニーズに応じた研修の整備・充実を進めている。平成１５年から中核市として市独自の研修を確立し，特性を生かした研修を行っている。

(2) 川越市の取組

①　独自の系統性を踏まえた経験者研修

初任者研修に加え，初任者研修後の教職員の資質向上のため，２年目に指導力スキルアップ，３年目に特別支援教育，４年目に情報教育選択研修がある。5，１０，２０年経験者研修も，系統性を重視し経験に応じて資質向上を図る研修内容となっている。

②　学び続ける教師～様々な奨励研修～

夏季休業中を中心に，各教科等の授業づくり研修や技能向上を目指した実技研修がある。受講者のニーズに応じて選択しやすいよう，コース別になっているものもある。各学校では，自己評価シートと関連させたり，能力･課題に応じて研修に参加させたりしている。本校でも，夏季休業中に全教員が１つ以上の研修に参加した。

③　人材育成の視点から

各研修の指導者として，本市小・中学校の教職員が依頼される。今後の活躍が期待できる教職員が指導者となることは，人材育成にもつながる。研修後，「先生方へ指導をすることは，自分の実践を振り返ったり，まとめたりする機会となり，勉強になりました。」という話を聞いた。また,道徳教育推進教師研修,特別支援教育コーディネーター研修，学校教育相談コンサルテーション研修，学校図書館司書教諭を対象とした子ども読書活動推進研修等，各学校での推進者を育成するための研修もある。さらに，学校運営の推進者としての教育に対する識見を高めるとともに，学校課題の分析と解決プランの立案，組織マネジメント等について必要な資質の向上を図る「かわごえミドルリーダー研修」は，中堅教員の育成を目指している。学校や教職員の実態に応じて，研修に参加させている。

④　教育フェスタＫＡＷＡＧＯＥ

一人一人の教職員が主体的に学ぶ場，各学校や教職員の優れた実践や研究成果を広く発信する場として，昨年度から夏季休業中に「教育フェスタＫＡＷＡＧＯＥ」を開催している。学校研究のプレ発表，はつらつ先生の実践発表などがあり，各学校や教職員の実践共有の場となっている。発表する側も聴く側も，興味・関心や経験等に応じた参加ができ，教職員の学びを広げたり深めたりできる。多くの学校が複数名の教職員を参加させ，学校力の向上に活かしている。

３　本校の概要と取組

(1) 本校の概要

本校は，昭和４８年に創立され，今年で４４年目を迎える。児童数６５１名，２６学級（通常学級２０学級,

特別支援学級６学級（１８名(知的障害)，１８名(自閉症・情緒障害）計３６名）である。児童数は，ここ数年やや減少傾向である。川越市街地の南，東武東上線新河岸駅と国道２５４号線の西側の高階地区に位置し，住宅地と畑に囲まれている。

児童は，素直で，学習や運動，行事に意欲的に取り組める。しかし，コミュニケーション能力の不足，ネグレクト傾向の家庭や学力に配慮を要するなど，個別の支援を要する児童も多い。

(2) 本校の取組

本校の目指す学校像は,「地域とともに歩み, 信頼され, 心豊かなたくましい児童が育つ学校」である。学校教育目標「高まる学び，感じる心，きたえる体」の具現化を図るため，「子ども，保護者，地域から信頼される学校づくり」を学校経営方針の基盤として，

〇組織として機能する学校（チーム高北小）

・全職員が職務に対して自覚と誇りをもち，全職員で学校教育目標の達成を目指す。

〇互いに磨き合い，高め合う学校

・全職員が，専門職としての使命感を自覚し，研修に努め，資質の向上を図る。

などに取り組んでいる。

さらに，本年度の重点として「ユニバーサルデザインの視点による　授業づくり・人づくり・学校づくり・絆づくり」を推進している。「学校力を向上させる研究・研修の推進」としては，以下に取り組んでいる。

①　授業づくり

めあてを明確にしわかる楽しい授業の構築，一人一人に応じた指導・支援の充実を目指し，本年度の学校課題研究は「一人一人が楽しく，わかる，できる算数科の授業づくり～思考力を高める効果的な授業の展開～」とした。これまで，本校では「ユニバーサルデザインの視点による授業づくり」として，国語科，図画工作科の研究を進めてきたが，児童の実態等から，学校課題研究を算数科とすることを全教職員の総意で決めた。４月１１日の第１回研修会では校長・算数主任が講師となり，算数科の授業づくりについての講義を行った。６月２０日に第１回授業研究会，２・３学期には特別支援学級を含む全ての学年が授業研究を行う。

②　人づくり

本年度，川越市の人権教育推進事業の委嘱を高階公民館（小学校２校, 中学校１校, 公民館１館）で受けている。そこで，人権教育主任を中心に毎年取り組んでいる人権作文や人権標語を掲示コーナーで紹介したり，ウーマノミクスの標語作成に参加したりし，これまでの取組を発展させた。また，人権教育の視点での授業参観を６月下旬の保護者会で行い，全学級が道徳（特別支援学級は自立活動）の授業を行った。学年毎に教材研究をし，ねらいの明確な授業を行うことができ，多くの保護者が熱心に参観した。また，夏季休業中に，高階公民館区合同人権教育研修会と外部指導者を招聘した校内研修を行った。さらに，人権教育主任が人権感覚プログラムの研修で学んだことを校内研修で伝達し，教職員の人権課題に対する意識を高めた。

③　学校づくり

本校の特色の一つとして特別支援教育の推進がある。そこで，全教職員の共通理解・共通行動に基づいた生徒指導・教育相談の推進，特別支援教育を基盤とした誰にでも優しい居場所づくりのために，生徒指導・特別支援教育の研修の充実を図っている。今年度は，生徒指導主任・教育相談主任・特別支援教育コーディネーターに中堅教員を指名し，それぞれが役割を果たせるよう指導・支援をしている。４月６日に教育相談・生徒指導・特別支援教育合同研修を行った。基本的なユニバーサルデザインの授業などについて研修し，教職員の共通理解を図った。

６月と２月の児童理解研修会では，各学級の集合写真で本人を確認しながら，配慮を要する児童についての実態把握をしている。夏季休業中の校内研修では「ユニバーサルデザインとは～本校の特別支援教育」について，特別支援教育主任を中心に行った。さらに，小中連携の一環として，高階地区９校（小学校５校，中学校４校）合同で特別支援教育研修を行った。

４　成果と今後の課題

校務分掌組織において，一人一人の能力や経験を最大限生かせるようにすることで，各教科等主任や学年主任を中心に，研究・研修を推進することができた。

また，管理職が積極的に授業参観し，指導の見取りや評価を行うことで，教職員が意欲を高めるとともに，授業力を向上させようとする姿が見られるようになってきた。

しかし，教職員の指導力の差がまだまだ課題である。今後，さらに互いに切磋琢磨し合い，組織的に機能する学校について追究し，児童の学力向上や家庭の教育力の向上につなげていきたい。

〔研究領域〕 Ⅲ　指導・育成
第８分科会　リーダー育成
〔研究課題〕これからの学校を担うリーダーの育成
〔視点〕
①確かな展望をもち行動できるミドルリーダーの育成

提案者　　草加市立川柳小学校長　　菅　野　光　三

１　はじめに

現在，団塊の世代と呼ばれる年代の教職員がこの数年間で大量退職をし，新規採用教員が大量に採用されている状況である。その影響で教職経験豊富なベテラン教員と経験の浅い若手教員との組み合わせで学年を構成することが困難になってきている。

学校運営を円滑に進めるためには，３０歳～４０歳の教員に管理職やベテラン教員と若手教員とを繋ぐ役割を担ってもらうことが必要であると感じている。その年代をミドルリーダーと呼び，次期管理職としての育成，管理職にならないまでも，学校運営の中心的な役割を果たしてもらうために明確な育成計画を立て実践していく必要がある。

２　地域と学校の概要

(1)　在籍児童の通学区域

本校は，草加市の北東部に位置し，学区の北側は越谷市，東側は八潮市との市境になっている。学区は大変広く，北側にある大型ショピングセンターの近くから３０分以上かけて通学する児童もいる。

(2)　歴史及び地域の教育力

明治６年に開校し，今年度１４３周年目を迎える市内で最も歴史のある学校の一つである。卒業生には，作家の豊田三郎氏，漫画家の臼井義人氏がいる。

地域の方々は，学校に対して非常に協力的で，地域の方々による登下校の見守り隊，専門家の指導による茶道体験，農家の方々による学校ファームでの野菜の栽培等の体験活動等積極的に教育活動の支援をいただけている。

(3)　在籍児童及び教職員数

在籍児童数は，７月末現在で７０７名，学級数は，通常学級が２０学級，特別支援学級２学級の合計２２学級の中規模校である。教職員数は，県費負担教職員は３３名，その約半数の１６名（女性１１名）が３４歳以下である。また，再任用及び管理職を除くと４０歳以上の教職員が大変少ない年齢構成である。

(4)　校内研修

草加市教育委員会から草加っ子の基礎・基本に関する研究の委嘱を受け，算数科と国語科を中心に研究を進めている。１０月２６日（水）に市内外へ研究成果の発表を予定している。

３　学校教育目標

(1)　学校教育目標

「かしこく　なかよく　たくましく」

(2)　目指す学校像

「子どもたち一人ひとりを大切にし，笑顔と活気あふれる川柳小」（基礎・基本の定着を求めて）

(3)　目指す教職員像

「明るく元気な教職員・チーム川小」

(4)　主な取組

①大きく元気のよいあいさつの励行
　毎朝の登校指導や教職員同士のあいさつ
②全児童で年間１万５千冊の読書活動
　学校図書館の貸し出し数（前年度 7500 冊）
③いじめの未解決数０
④地域の教育力，外部指導者の活用
　読み聞かせ，学校ファーム，茶道体験等

４　実践の概要

(1)　研究のねらい

①トップダウンからボトムアップ
　教職員が主体的に学校運営に参画するために，様々な学校行事をトップダウンの「やらされる」でなく，ミドルリーダーからのボトムアップする「やりたい」と思うような意欲的な取組にする。
②ミドルリーダーの意識改革
　ミドルリーダーと呼ばれる教職員の年齢構成は，一番人数が少なく，行事等の企画運営は，学年主任等が中心となり，係わり合いが希薄であった。管理職やベテラン教員と若手教員の橋渡し的な役割を担うミドルリーダーの役割を明確にし，学校運営に参画する意欲の向上を図る。

(2)　研究の方法

①自らがミドルリーダーであるという意識や自覚を持たせ，積極的に学校運営に参画させるための具体的な方策を検討する。
②校長が実践すべきミドルリーダー育成のための具体的な方策を検討する。

(3)　研究の概要

①ミドルリーダーに身に付けて欲しいことを「校長室だより」等に示し，日々の教育活動で実践できるようにする。実践を通して，学級から学年，学年から学校へ，また，個人から校内全体の教職員へと考え方や視点を高められるように意識させていく。
　ア　「教えることのプロとしての指導力」
　　教えるプロとしての矜持（プライド）をもつこと

は大切である。しかし，実際に児童が学習内容を理解し，できないことができるようになる授業を展開する指導力を身につけていることが重要である。

イ 「児童生徒に寄り添った生徒指導力」

頭で理論的に考えるだけでなく，実際に目の前にいる児童生徒の立場で考え，行動する実行力が生徒指導には重要である。生活環境が違う児童生徒一人ひとりの気持ちや考えに寄り添いながら児童生徒と接しようとする意欲が必要である。

ウ 「多様なコミュニケーション力」

児童生徒や保護者だけでなく，地域の方々，学校内外の関係者と情報交換や調整ができることは，自己の指導力を充実させ，生徒指導力を身につけることにも繋がることである。

エ 「広い視野での情報選択力」

身の回りの多種多様な情報を取捨選択し，より重要で，必要な情報だけに絞込み，それを収集して教育活動に活用できること。

②校長が実践すべき具体的な方策は，一人ひとりの教職員の性格や特性を見極めることである。具体的には，全体の見通しをイメージさせて任せる，全てを任せ過程で指導助言をするなど，個に応じた指導を推進させることである。

ア 学年主任等を任せる。

校長が任せられる主任には，教務主任，学年主任，生徒指導主任，研究主任，体育主任等が考えられる。年齢や経験年数を考慮して，積極的に任せることが重要である。

→ 「立場（職）が人を育てる。」といわれるように主任を任せることで自分自身の意識が高められ，同じ学年や同じ分掌の教職員の意識を変えさせる。活動や経験を通して，自信を持つことができたり，反省を次の機会に生かしたりさせる。

イ 信頼し，最後まで見届ける。

その教職員を全面的に信頼していること，思うようにできない場合は校長が責任を取ることを伝え，常に連携を図りながら，やりたい事は必ずやらせて最後まで見届ける。

→ 日常の報告連絡相談を通して，校長の考えを伝え，進捗状況を確認しながら支援や助言を行う。信頼することで安心感を持て，最後まで見届けることで責任は重くなるが，やりがいを感じさせる。

ウ ミドルリーダーの役割を認識する。

各主任から提案されることで，他の教職員が多面的な意見を言うことができ，より精選された内容になる。明確な目的を持ち，それを実践しようとする強い意志を示すことで，他の教職員から理解や協力を得ることが可能になる。

→ ボトムアップさせることで教職員の協力体制がより主体的になり，柔軟性を持つようになる。

5 終わりに

学校は，今後数年間２０代から３０代前半の教職員が半数以上を占めることになり，そのことによる課題を２点挙げる。

(1) 若手教職員の育成

学校の中心となるミドルリーダーの育成は当然であるが，そのミドルリーダーをサポートしている若手教職員の育成にも意識を向けなければならない。

(2) 教職員の意識改革

数年前の教職員の年齢構成では，ミドルリーダーがあまり必要ではなかった。そのため，教職員の意識もミドルリーダーの役割が明確でなく，育成にも関心がなかったので，意識改革をしなければならない。

児童生徒と同じように教職員も一人ひとり考えや性格が違っている。今後，個に対応した教職員の育成に尽力していかなければいけない。

校長室だより NO. 6

平成２８年４月２５日

指導法の工夫改善

学年や学級あるいは、全児童への指導を再度、児童の立場になって振り返ってみるとより良い指導法に気がつくことがあるのではないでしょうか。集中していない、静かにならないのは、　児童に原因があるか、指導に問題があるのか見直してみましょう。

○発問の仕方…児童の反応が良くないので、発問を繰り返すと少し違うもの変わっている。
さらに、答えやすくしようとして、違った発問をしてしまう。
→発問内容を吟味することで、同じ発問を繰り返せばよくなります。

○時間の確保…「考える時間を少しとります。」と言っていながら、しゃべり続けてしまい、　児童が考える時間がとれない。
→３０秒でも良いのでしゃべらず我慢して、時間を保証してあげる。

○明確な指示…書かせるのか、読ませるのか、考えさせるのか、待たせるのか、児童が何をすれば良い時間なのか明確な指示がない。
→全体なのか、個人個人なのか、　　に対して具体的な指示を出す

体育授業のポイント（補強運動編）

補強運動は準備運動後に行うものです。各学年各学級の実態で劣っているものを高めるものとその単元に関係する動きを行うものがあります。前年の新体力テストの結果から劣っている点を確認してみましょう。

○柔軟性…ブリッジや柔軟　　等　　○瞬発力…様々な体勢からのスタートや鬼遊び等
○筋力　…腕立て伏臥や仰向けでの足上げ状態の維持等
○走力　…５０M走やリレー等

ポイントは楽しみながら行うよう工夫をすることです。
例えば、競争や対抗にすると自然と全力で行います。また　　、できないことができるようになる喜びが大切です。

※補強運動として年間を通じてブリッジやカエル倒立をさせたことがあります。
ブリッジで頭を上げる。　→　つま先立ちでおへそを高くさせる。
→　片手上げや片足上げさせる。　→　片手と対角の片足を上げさせる。

※ストップウオッチの正しい使い方を知っていますか？次号でお知らせします。

〔研究領域〕 Ⅲ　指導・育成
第８分科会　リーダー育成
〔研究課題〕これからの学校を担うリーダーの育成
〔視点〕
②変化の時代を生きる人間性豊かな管理職人材の育成

提案者　　狭山市立御狩場小学校長　　三　宮　　渉

１　はじめに

教職員には，高い指導力と子どもの人格形成に関わる豊かな人間性が強く求められ，教職員一人一人がその資質能力を絶えず向上させていくことにより，子どもや保護者からの敬意や信頼が得られるのである。また，組織力を向上させ，信頼される学校づくりには，学校を担うリーダーとして，校長の確かな経営ビジョンを理解し，中心となってその実現に取り組む人材が必要である。しかし，若手教員の増加，管理職を目指す教員の減少が見られる中，管理職人材の育成が急務となっている。

校長として，これからの学校教育に明確な展望を持ち，変化の時代に柔軟に対応する人間性豊かな管理職人材の育成を図ることは，重要な役割のひとつである。

２　狭山市の学校及び教育行政の概要

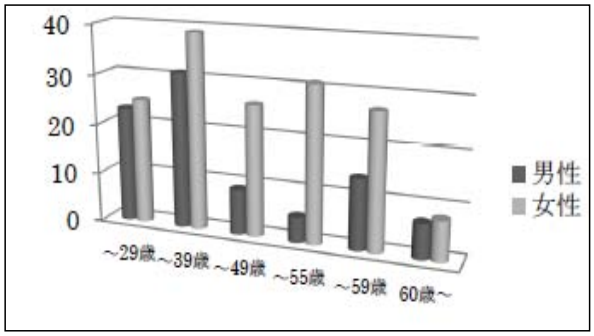
本市は，埼玉県の南に位置し，航空自衛隊の入間基地を有する。昭和２９年に誕生し，人口は，約１５万人である。ここ数年で学校の統廃合が行われ，小学校１５校・児童数６８５６名，中学校８校・生徒数３６５４名（5月１日現在）である。

平成２８年度狭山市教育委員会の基本方針は，「生きる力を備え未来へはばたく“さやまっ子”の育成」である。①学力・体力の向上②豊かな心の育成③幼・保・小・中連携の強化の３つの重点を掲げている。

今年度は，中学生学習支援事業「さやまっ子・茶レンジスクール」として，中学生の学習指導を補完するとともに，家庭学習の励行を促すため，学校の授業以外で生徒が学習する機会（土曜日か日曜日，長期休業中）を設け，学習活動の支援を行っている。

(1)　狭山市小学校の教職員年齢構成図　（単位：人）

主幹教諭・教諭 男性８９名　女性１５６名　合計２４５名



①　年齢構成図からの考察

・４０歳代の数が少ない。４０歳～５５歳の年齢構成をみると男性教員が非常に少ない。４０歳代の女性管理職人材の育成が必要である。

・５年，１０年後のことを考えると，２０歳代，３０歳代の管理職人材育成を計画的に進めていく必要がある。

(2)　本校の概要

本校は，開校３４年目，本年度７月現在，児童数２５７名，学級数１１学級（内特支１），教職員数１９名の小規模校である。小規模校の特性として，教職員一人あたりの役割が大きく，学年主任や教科・教科外の主任を複数担当している。学区には，ショッピングセンターや大型の遊興施設がある商業地区と宅地開発された住宅地区に分かれる。学校応援団やおやじの会の活動が盛んである。学習ボランティアや地域子ども見守隊など多くの方が学校の支援活動に関わっている。

職員の年齢構成は，市内の状況とほぼ同じである。学校運営の中核となっているミドルリーダーは，４０歳代の生徒指導主任・学年主任（女性）と英語活動・国際理解主任・学年主任（女性），３０歳代の理科主任・学年主任（女性）の３人である。新採以来３年目２０歳代の国語主任・学校課題研究主任（男性），本年度経験人事で異動してきた３０歳代の体育主任（男性）２人が将来の管理職人材候補として育てていく教員である。

３　研究の内容

(1)　研究の視点

視点１　自己の将来設計を明確に持たせる
　　１０年後の物語を描く

視点２　日常業務を通した，職場内の教育
　　経験年数に応じた人材育成計画

(2)　研究の取組

①　視点１　自己の将来設計を明確に持たせる

ワーク・ライフバランスの大切さが言われているが，日々の忙しさに追われ，行事を無事に終わらせることに終始し，教職員としての将来を考える機会は少ない。そこで，当初面談や個別面談では，「１０年後の自分」について話を聞く場を設定する。

ア　面談で話し合う項目
・学級経営→学年経営→学校経営・人材育成
・自己開発（専門としたい教科・領域）
・仕事以外の趣味や特技
②　視点２　日常業務を通した，職場内の教育
「仕事を任せ，責任をもって取り組ませ，随時，声がけやアドバイスをする」というのが，人材育成では重要である。教職員に，その人に応じた業務を与えた中で，校長の示すビッジョンに対し，自分がかかわることができたという成就感を味わわせること。改善し，新たなことに挑戦しようとする意欲を引き出すことである。また，業務を進める中で，「こんな子どもを育てたい」「こんな先生を育てたい」「こんな学校をつくりたい」という自分のビッジョンを抱かせることが，将来の管理職人材を育てるうえで重要と考える。

ア　業務を進めるうえでのポイント
・指導力，人間性の向上を図る
　校内研修，他機関における職場外研修，自己啓発等
・校長のビッジョンを見据えた提案
　見通しを持った，学校全体を見据えた提案
・継続した取組，新しい取組
・組織の活用
・連携の強化
　他の教育機関，保幼，中学校，学校応援団，地域等との連絡，調整
・保護者との協力
・地域社会への貢献
・教員の育成
　初任者・臨時採用教員・教育実習生等
・管理職の職務（管理・監督）を意識した取組

イ　本校の実践
（ア）　若手の育成
　Ａ教諭　経験人事異動１年目　経験６年目
　　３０歳代　男性　体育主任
・他市から異動してきた機会を活かし，両市の良さと課題をつかませる。

・報告・連絡・相談・確認をさせる習慣を身につけるよう指導する。
・体育主任として，前年度からの引継書から，校務分掌の内容や年間の流れをつかませる。昨年度の運動会の反省をもとに時期や内容を検討させ提案させる中で，企画・連絡・調整の方法（リーダー術）を学ばせる。
・他校の教職員とともに自主研修で学ぶ大切さを知らせ，地区の研究団体に入り，ネットワークを広げる。
・地域とのかかわりの大切さを知らせるため，地区体育祭の役員を経験させる。
・地区PTA主催のソフトバレーボール大会に参加させ，PTA・保護者との連携の大切さを学ばせる。
（イ）　ミドルリーダーの育成
　Ｂ教諭　経験２０年目　４０歳代　女性　学年主任
　　英語活動・国際理解教育主任
・学年主任として，児童の実態把握と目指す学年像を明確にするために，長期的な視点をもてるよう主任意識の向上を図る。
・英語活動・国際理解教育主任として，自校での課題について日常的・意図的に指導・助言する。
・総合教育センターの外国語活動指導者研修会の指導者として指導する立場の経験を積ませ，指導・助言できる力をつけさせる。
・入間地区英語活動研究会の役員経験を積ませ，ネットワークを広げる。
・保護者・地域への対応力を重視し，職務の優先順位を考慮した判断力の向上を図る。
・職員室を効率的に機能させ，学校活性化の手立てを学ばせる。
・人事評価システムの活用では，目指す学校像や重点目標と連鎖し，達成水準や成果を具体的にイメージさせる。
・問題解決のための連絡・調整や他の職員に対して適切な指導をするように働きかける。

4　まとめ

校長には，管理職を担い得る人材の意図的・計画的な育成が求められ，日常を通した職場内での教育や他機関における職場外研修や自己啓発等，様々な方策を講ずる必要がある。また，教職員から信頼される管理職になれるよう，教職員と共に，夢や学校経営の魅力を語ること。自らの人間性を高めるために，校長職を通して関わる人々から学ぶ姿勢を示すなど，魅力ある管理職像を積極的に示すことが重要である。