

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 教職員の資質・能力を高める校内研究・研修の充実

提案者 日高市立武蔵台小学校 久米隆寛

1 はじめに

第3期埼玉県教育振興基本計画（2019年度～2023年度）により、10の目標と30の施策が示された。特に、施策17「教職員の資質・能力の向上」と施策18「学校の組織運営の改善」については、校内での研究・研修が不可欠であり、校長がリーダーシップを発揮して推進していくべき項目である。

さらに、県に先立って示された中央教育審議会第3期教育振興基本計画について（答申）【平成30年3月8日】では、「新しい教育課程の実施を含めた次世代の学校教育は、教職員の在り方にかかっており、（中略）教師一人一人が持っている力を高めるとともに、（中略）これまで以上に創意工夫を生かして効果的に行うことができるようにする」ことが示された。

つまり、使命感や責任感、教科・領域に関する専門的知識、実践的指導力等「不易」の資質能力に加え、「新たな知」を牽引するために自律的に学び続ける姿勢、時代の変化やライフステージに応じて自らを高めようとする力（教師力）が教員に強く求められていると言える。

2 本校の概要

（1）学校規模と地域

本校は、児童数227名、県費教職員16名、学級数10、今年度開校40年を迎える小規模校である。

武蔵台地区及び横手台地区の住宅街の中に位置し、その「開校第一世代」ともいべき方々が、現在は保護者や自治会役員として健在である。そのため「地域の学校」として、学校を大切にしていこうという熱意が継承されており、家庭や地域は学校に協力的で、本校の教育活動に対する理解も深い。

（2）教員（教諭）の実態（13名）

① 年齢【平均年齢：36.5歳】

60代：0名 50代：2名
40代：1名 30代：6名 20代：4名
再任用：なし 臨時的任用：3名

② 経験年数

1～5年 4名 6～10年 5名
11～20年 2名 21～30年 1名
31年～ 1名

（3）学校課題研究

平成30・31年度 日高市教育研究会委嘱

「未来を切り拓く資質・能力の育成」（算数科）

～考え、まとめ、伝え合う表現力の向上を目指して～

3 日高市の取組

（1）日高市教育行政重点施策から

本市では、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）を積極的に推進することで地域人材を有効に活用し、学校の教育力を向上させる研究に取り組んでいる。

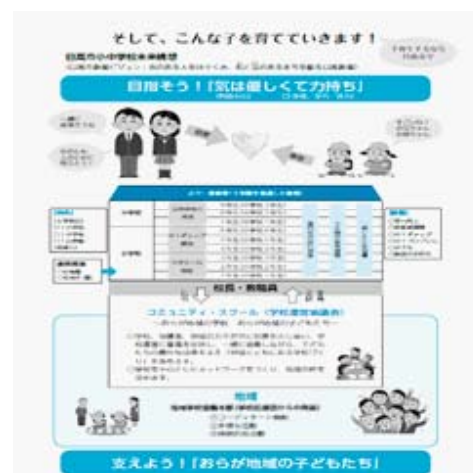
具体的には、日高市教育振興基本計画をより実効性のあるものとするため、教育振興基本計画の施策の中から、本年度は5つの教育行政重点施策を定めている。その中の施策3「コミュニティ・スクールの推進」を受け、小中一貫教育教育課程推進委員会を設置し、9年間を見通した教育課程についての研究を進めている。

（2）日高市小中学校未来構想から

本市の教育施設の特徴は、1学校区内に1小学校1中学校1公民館という一つの枠組みで構成されていることである。市内には6学校区あり、学校と地域が連携して児童生徒の育成に取り組んでいる。この特色を生かし、日高市小中学校未来構想（下図）に基づき、市教育委員会主導でコミュニティ・スクールを基盤とした小中一貫教育を推進している。小中学校で1つの学校運営協議会を設置し、目指す児童生徒像を共有しながら、9年間一貫した教育を実現し、学校・家庭・地域が一体となった教育の実現のために学区内の小中合同で研究し、合同研修会を重ねている。

研究の視点は、以下の6点である。

- ① 9年間を見通した系統性・連続性に配慮した教育課程
- ② 専門性の高い授業
- ③ 学習意欲の向上や学習習慣の定着が進む一貫した生徒指導
- ④ 理解度が向上し児童生徒の学習の悩みが減少する授業展開
- ⑤ 中1ギャップが緩和される小から中への円滑な接続
- ⑥ 下級生への慈愛や上級生への畏敬の念の育成



(3) 日高市校長会の取組

教育委員会の方針のもと、毎月の校長研究協議会において、各学校区の学校運営協議会準備会の進捗状況の確認や地域人材を活用して学校の教育力を向上させる研究・研修を協議している。

4 本校の具体的な取組

学校の教育力の中核をなすものは教職員の資質能力であり、「教師力」とも言えるものである。教師力には、学級経営力、教科指導力、児童理解力、同僚性など様々な要素が含まれる。ここでは、本校の教師力の向上を図るための取組を取り上げる。

(1) 取組のねらい

教職員の教師力（資質能力）を高める校内研究・研修を通して、学校の教育力を向上させる。

(2) 主な取組実践

① 学校課題研究の推進

年度当初の職員会議において、校長の学校経営方針の大きな柱として、市教研委嘱の研究発表会は教師力を高めるよい研修の機会と位置づけていることを教職員へ周知し、理解を得た。研究の推進にあたり、以下の点を確認・指示した。

ア ねらいは授業改善と教科指導力向上であること。

イ 児童が安心して授業に参加できるよう算数科における話し合いの流れや話形「武蔵台スタイル」を構築すること。

なお、本校の学校課題研究は、研究主任をリーダーとして、各部長を中心に組織的に実践しており、管理職は常に指導・助言を行っている。

(ア) 研究主題:「未来を切り拓く資質・能力の育成」(算数科)

～考え、まとめ、伝え合う表現力の向上を目指して～

(イ) 研究組織: 授業研究部と資料・環境部の2部

【授業研究部】

- ・ 指導案の作成、授業実践（一人一授業）
- ・ 支援が必要な児童への手立ての工夫
- ・ 指導者を招聘しての授業研究会 3回
- ・ 先行授業の実施（各ブロック内での相互授業参観）

【資料・環境部】

- ・ 掲示物やスキルプリントの検討と作成
- ・ アンケートの検討、作成、集計、考察

② 中堅教諭等資質向上研修を生かした校内研修の実施

本年度4名が県の研修に参加しており、各自が設定した教科・領域における授業研究を校内研修として実施している。組織で中堅教諭を支援することで、組織力の向上とともに若手教員の育成と職場内の同僚性を育むことをねらいとしている。

例: 道徳 道徳授業「匠の技」伝承事業の講師を招聘 指導案作成前から助言をいただき、道徳部会で指導案を検討し、中堅教諭が授業実践。事後、講師を指導者として研修会を行い全

教員で協議。

③ 埼玉県学力・学習状況調査結果の活用

今年度の新たな取組として、顕著な学力の伸びを示した学級担任の授業（算数）を全教員で参観する校内研修を設定した。授業者の負担を考慮し、指導案は用意しないこととした。

授業後の研修会で協議することで、授業の展開方法や個別指導、意欲につながる言葉がけ、普段の学級経営等のノウハウを共有することをねらいとしている。

また、例年通り、結果を踏まえ、問題を解き、児童がつまづくポイントを確認し、共有することで教科指導力向上につながる夏の校内研修も実施した。コバトン問題集やコバトンのびのびシートの活用方法も研修した。

④ OJTによるミドルリーダー育成

小規模校とはいえ、生徒指導や教育相談等、組織で対応することで主任としての自覚と責任をもたせ、教師力向上につなげている。

また、夏季休業中の校内研修は、自らを指導者として企画するよう校務分掌の各主任に指示した。

研修内容は、小中合同研修会、学校課題研究、プログラミング研修、外国語研修、生徒指導・教育相談研修、全国・県学調分析、人間学調分析、新体力テスト分析、Hyper-QU分析、体育実技伝達、図書選定、校内就学支援委員会、小中合同学校保健委員会、通学路点検、教育課程報告会であった。

⑤ 自己評価シートの活用による研修の奨励

年3回の面談（当初・中間・達成状況）を教職員との人間関係づくりを図るコミュニケーション・ツールとしても位置づけている。本校はキャリア段階Ⅰの若手教員が多く、自分の将来を考え専門性を高める意識をもたせる助言をして、個人の研修を奨励している。さらに、評価領域Ⅲの校務分掌の活性化を図ることで、教職員の資質能力を高めるねらいがある。

⑥ 校務会の実施による人材育成

校長、教頭、教務主任の三者での打ち合わせを、毎週木曜日1校時に設定している。教室訪問での学級の様子、学級経営力・教科指導力等も協議の内容として学校全体の把握を意識して行っている。

家庭・地域との連携も含めた課題等を共有することで、三者が遂行すべき職務を自覚する場としている。校務会を教育活動の円滑な遂行をつかさどる場と捉えると同時に、未来の管理職を目指す人材の研修機会と位置づけている。

5 まとめ

学校の教育力を向上させる取組・成果は校長のリーダーシップにかかっている。小規模校の強みである「機動力・フットワークのよさ」を最大限生かして、所属感とやりがいのある「チーム武蔵台」を創り上げたい。

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 キャリアステージに応じた経営参加意識をもたせる研修の推進

提案者 久喜市立三箇小学校長 内田 健二

1 はじめに

経験年数によって教員のやる気を伸ばし、元気な学校をつくるには、どんな「教員」を育てたいかという校長の理念が大きく左右することは言うまでもない。本校教員への面談でも教師像を訊くと「明るく元気な、子供のことを一番に考える、やる気、…」と答えが返ってくる。しかし、「そのための今の役割は具体的にどのようなものか」と質問すると、自分の毎日の業務を基準に積極性からやや欠ける回答が多かった。教員間でも、心を割って話す時間や、ゆとりがない。また、うまく対応できない、若手がついてこない等、現実には毎日が精一杯なところもある。最近の教員事情をみると、教員のモチベーションに温度差がある。そこで、教員の得意分野（コンテンツ）をどう活用し導くか、どのように進めていくか。校長として具体的なプランを立て、組織が持つ様々な資源（リソース）を知り、適所に配分しなければならない。また、メンバーの進捗状況を把握し、質を高めるマネジメントをし、「やらされ感」から「やってる感」への転換をし、モチベーションを上げていくことが重要と考える。

2 本校の概要

本校は、久喜市の南西部に位置し、田畑が多く自然豊かな場所にあり、開校146年目を迎える歴史と伝統ある学校である。また、郷土の偉人、日本初の林学博士で公園の父と言われる本多静六博士の母校として、博士の業績や教えを尊び、その精神を教育に生かしている。通常学級6学級、特別支援学級2学級で、児童数は176名の小規模校である。コミュニティ・スクールを本校のみならず中学校区でも実施して3年目となり、学習面や安全面、環境整備等、様々な分野で地域の教育力の協力を得ている。

3 研究のねらい（本校の課題）

今年度の県費負担教職員は15名で、表-1の構成である。小規模校のため、一人当たりの校務分掌数が多く、主任を複数抱える教員も少なくない。そのためか校務を主任任せにする傾向にある。さらに、昨年度の学校評価や自己評価シートの達成状況申告をみても、経験年数や年度当初

の目標からみて、甘い評価が多かった。

表-1

そこで、教職員の組織力向上と意識改革に向けて次のように取り組んだ。

4 課題解決に向けた取組

(1) 経営参画意識の高揚

年度当初、教職員に学校経営方針とグランドデザインを示し、共通理解を図る。学校経営に関する考えや教育事情等を「校長室から」を利用して発信する。

(2) 学校評価と自己評価シートの連動

これまでの本校の学校評価（自己評価）は各項目において極めて客観的であり、それ故に評価も中庸で毎年同じ文面の所謂「例年の学校評価」であった。そのため、各項目に係る分掌主任の関連意識は高いとは言えなかった。また、自己評価シートについての面談からも甘さを感じた。そこで、自己評価シートⅢの領域の目標を学校評価の各項目に変えることとした。

① 達成状況について

ア 学校評価

4・3・2・1の4点満点の平均

イ 自己評価シート（4点満点の平均を参考にして）

尺度a：完全に達成（改善）された 9割以上

尺度b：ほぼ達成（改善）された 7割以上

尺度c：達成（改善）できなかった 7割未満

② 目標達成に向けた方策

課題解決の方策についても自己評価シートの方策とし、事務的な負担をかけないようにした。

③ 対象となる分掌

教務、研修、生徒指導、保健主事、学校事務 体育、道徳、特別活動、特別支援教育、教育心理・教育相談、総合的な学習の時間、図書館教育、給食・食育、清掃指

導、キャリア教育、人権教育、安全防災教育、環境緑化教育、福祉・ボランティア、国際理解教育・外国語活動、掲示教育、情報教育

(3) 研修の場の確保

- ① 研修日を毎月第1・3・4週の月曜日としているが、放課後の時間に若干余裕のある時に臨時的に実施することもある。
- ② 日課表の変更

昨年度より、市教委の委嘱を受け、外国語の研究を進めている。週2日ALTが勤務するが、勤務時間の関係で外国語研修や打合せの時間が取れなかった。そこで、保護者会等で理解を得て、写真1のように水曜日の放課後に余裕の持てるような日課に変更し、その時間を確保した。15:35～開始できる。

12:20～13:05	給食の時間(片付け・備みがきタイム12:55～13:05)				お弁当
13:05 ～13:35	昼休み (予鈴 13:30)		昼休み (予鈴 13:30)		昼休み (予鈴 13:20)
13:35～13:50	清掃(予鈴 13:50)		清掃(予鈴 13:50)		5時間目 13:25～14:10
13:55～14:40	5時間目				5時間目 13:25～14:10
職員勤務 勤務開始 8:15	14:45～15:00 帰りの会	14:50～ 15:35 6時間目	14:45～14:55 帰りの会	14:50～ 15:35 6時間目	6時間目 14:20～15:05
休憩 13:05～13:35 15:55～16:10 (月火水金) 13:05～13:20 16:00～16:30 (木)	①一斉下校 15:05集合 実施打合せ 職員会議	15:40～15:50 帰りの会	15:00～15:45 委員会活動 クラブ	15:40～15:55 帰りの会	6時間目 14:20～15:05
15:20～ (2～5) 英語打合せ 研修	16:10～ 教材研究	英語打合せ (研修) 教材研究	16:10～ 打合せ	16:10～ 教材研究 学級事務 ※生徒指導推進委員会	
18:15～12:00 12:45～16:45	1～6年 5時間	1～2年 5時間 3～6年 6時間	1～3年 5時間 4～6年 6時間	1～6年 5時間	1年5時間 2～6年 6時間
児童下校時刻 月火水金 ⑤15:05 ⑥16:00 水⑤14:35 ⑥15:30					

(4) 各種研修会の実施

① 校内授業研究会

毎年一人1回の研究授業を実施する。毎回指導案検討会議を1ヶ月前に開催して指導案全体や研究協議の柱について話し合う。



② ベテラン教員による研修会

今年度再任用の教諭が2名(2名とも短時間勤務)おり、道徳の指導力が高い者、教育相談の指導力が高い者が、それぞれ校内研修の指導者としてこれまでの経験を還元する。

③ 県学力・学習状況調査、全国学力・学習状況調査の結果分析検討会議

調査結果について分析し、効果のあった取組や新たな課題、授業の指導法について具体的に今後の方針を定め

る。

④ 次年度研修主題検討会議

学校の実態、保護者の願い、地域・社会の期待を鑑み、全教員で研修主題について及びその具現化についてワークショップを行う。

⑤ 研修会報告・伝達研修会

各主任や担当が出張等で学んできた研修会内容を報告・伝達する。

ア 英語教育研究会…教員を子供に見立て授業

イ 体育実技伝達講習会…全員で指導法についての実技

ウ ミドルリーダー研修会(市教委主催)

エ 教育課程研究協議会

⑥ 健康・安全に関する研修

ア 心肺蘇生法研修

AEDを用いた心肺蘇生法を消防署の方を講師に実施している。



イ スズメバチ対策研修

昨年の林間学校で、ハイキング中スズメバチの大群に襲われる被害に遭い、対応に苦慮した。ポイズンリムーバーの使用法について即座に対応できるよう実習を行った。

⑦ 本多静六博士の業績について

博士の生き方・業績について勉強し、道徳及び総合的な学習の時間で授業を行う。



5 おわりに

積極的な経営参加意識を高めるためには、教職員が満足と誇りをもって共通目的の達成に寄与し、協働意欲に満ちていることが重要な要件となる。学校経営におけるマネジメントに対する教職員の意識と実態を知り、経営参加を確実に自己のものとして教職員に実感させるため、校長は教職員一人一人の役割について常にバランス感覚を研ぎ澄まし、計画的で意図的な育成をしなければならない。近年の年齢層の二極化は正に意図的な配慮が必須である。ベテランの経験という財産を受け継がせ、中堅層や若年層がそれを基に磨き上げていく雰囲気やさらなる醸成したい。

また、人材育成を図る上で、知識、スキルの見極め、相互の心構えの3つに観点に置き、教育界の動向に敏感な姿勢や、教員の学習指導・生徒指導等の向上に熱意を込め、相手の心に寄り添った育成に努めていく。

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 戸田市立笹目東小学校長 武藤昌博

1 はじめに

児童生徒が大人として活躍する20年後、30年後の未来の社会は、第4次産業革命が進行し、現実空間と仮想空間とが相互に関わり合って存在する「Society5.0」が到来する。未来の社会は、グローバル化や情報化の進展に伴い、より一層複雑で激しく変化する社会になっていくことが予測されている。そのような中であるからこそ、児童生徒には、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、判断して行動する力を身につけさせなければならない。教員にとっても同様に、こうした新しい時代の教育に対応できる人材が求められている。

また、このような時代になるからこそ、教師一人一人の力量を高め、学校としての教育力を向上させ、組織的に対応することが重要になってくる。今後、様々な場面で管理職と一般教職員の結節点となるようなミドルリーダーやキャリア段階における学校運営参画者の育成は、大きな課題と言える。

2 地域と学校の概要

本校は、JR戸田駅西口より約2km、戸田市の西側に位置する学校で、学区の南端は荒川を境に東京都と接している。学校周辺は、住宅が密集しており、新しいマンションや戸建ての住宅が多い。また、学区南部には、荒川沿いに大小の工場や倉庫が住宅・マンションと混在している。学区内には、児童センターとコミュニティセンターの2つの公共施設がある。

地域に自然を感じさせるような場所は少ないが、校地内には様々な果樹をはじめ多くの木々が植栽されている。また、「学校ファーム」として水田と各学年用の畑があり、季節の移り変わりごとに、動植物の様々な変化を感じることができ、自然を実感できるよう工夫された学校である。

保護者の多くは学校に理解があり、PTA活動、学校協

援団などにも協力してくれる家庭が多い。

昭和47年に開校し、今年48年目を迎え、児童数722名、通常学級22学級、特別支援学級4学級の合計26学級、教職員数33名、市内12小学校中5番目の規模の学校である。教職員33名の平均年齢は39.8歳で、世代別の人数は、20代8名、30代11名、40代7名、50代以上6名、60代1名であり、どの世代もバランスよく配置されている。しかしながら、ベテランや経験のある教員の一部には「人材育成」という気持ちが弱く、若手教員もベテランと同じように仕事をするべきだと考える者もいる。

3 学校教育目標

- 深く考え行動する子ども
- 進んで働く子ども
- 健康でたくましい子ども
- 思いやりのある子ども

教育目標の具現化に向けた経営方針を、「笑顔・信頼・誇りのある学校『にここ、きびきび、わくわく』』と定め、全教職員が一致協力して教育活動に取り組もうとしている。

4 実践の概要

(1) 研究のねらい

新学習指導要領への対応など、教育改革が進められる中で、学校には様々な課題がある。課題解決には、校長がビジョンを示し、教職員の力を最大限に引き出し、チーム学校で教職員一丸となって、粘り強く取り組む必要がある。その上で、中心となるミドルリーダーやキャリア段階における学校運営参画者をどのように育成していくのか、本校の実態を踏まえ具体的な方策を明らかにする。

(2) 研究の方法

- ①組織的・機動的に学校運営ができる仕組みを整える。
- ②一人一人のキャリア段階や役割を生かし、学校運営に

参画させる。

(3) 研究の概要

①組織的・機動的な仕組み

ア 校長・教頭・主幹教諭の情報共有

毎朝、登校前の時間を利用して、一日の予定の確認やそれぞれに集まってきた情報（教職員・児童・保護者等）を共有している。これにより、問題を早期に把握し、必要に応じて学年主任や校務分掌主任等に連絡するなど、組織的に問題を解決することができる。

イ 学年主任の参画意識の醸成

定期、臨時に学年主任を委員とした企画委員会を開催し、懸案事項等を周知するとともに時に委員に意思決定させる場とする。このことにより委員一人一人に学校運営参画者であるという自覚を持たせ、ボトムアップ型の組織を自分たちで形成していくという意識を持たせる。

ウ 人事評価制度の活用

人事評価に係る面談をとおして、一人一人のキャリア段階に応じた能力や意欲、適正を把握し、人材育成計画や人事管理面での基礎とする。面談では、一人一人の努力点や役割を明らかにし、意欲を持たせる。

②学校運営参画意識の向上

ア 小中連携合同研修会

本校と近隣の小学校、中学校の計3校で夏季休業期間を利用し、学力向上に係る合同研修会を実施している。運営に当たっては、主幹教諭を窓口とし、研修主任や研修推進委員会が中心となり、小、中学校が連携し学力向上に取り組めるようにしている。特に教職員一人一人が意欲を持てるよう協議型の研修会としている。

イ 学校運営協議会

学校運営協議会に事務主事を参加させ、本校の予算や執行状況について情報提供した。事務主事を参加させることで、コミュニティ・スクールを推進する一躍を担っていること、事務室も地域の窓口であることなどを意識させている。

ウ 若手教員による初任者への指導

校内の初任者研修を進めるに当たり、採用2～5年目の者を積極的に研修に関わらせている。具体的には初任

者が授業研究を行う前に若手教員が児童役となり事前授業を行う。これらのことをとおして、初任者は身近な先輩からアドバイスを受けることができ、若手の教員にとってはこれまでの経験で得たスキルを初任者に伝える機会となり、互いの指導力の向上の場となっている。また、自分たちが新たな学びを校内へ広めていく先導役になるという意識を持たせている。

エ フェイスブック委員による情報発信

本校は、学校だより、学年だより、記者クラブなどをとおして、教育活動の広報を積極的に行っている。特に、フェイスブックは効果の大きいツールだと考えている。そこで、教職員の中から教頭、主幹教諭、情報教育主任、栄養教諭等をフェイスブック委員に任命し、研修を行った上で、即日公開を認めている。

オ プロモーター計画

本校には、各教科等で卓越した指導力を発揮してきたベテラン教諭が在籍している。そこで、研修主任に指示し、ベテラン教諭を校内の指導者として、夏季休業中に「授業づくり講座」研修会を計画させた。本研修会をとおして、ベテラン教諭がこれまでの経験から身につけた指導技術を意図的に若手に伝えるという場を作り出すとともに、ベテラン教諭に人材育成の推進者である意識を持たせる。今後は、ベテラン教諭だけでなく、すべての教員が自分の得意分野をもとに校内指導者として指導技術を伝えさせるようにしたい。

5 おわりに

20年後、30年後の未来社会に向けた新たな学びへの挑戦等、教育改革は大きく進んでいる。その教育改革を子供たちや保護者、地域社会へとつなげるのは学校や教職員である。

教師は学校で育つと言われる。今後も組織的・機動的な学校運営ができる仕組みを整えるとともに、教職員のキャリア段階に応じて、積極的に学校運営に参画させ、これからの学校を担うリーダーを育成していく。

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 幸手市立行幸小学校長 井上 弘 江

1 はじめに

未来を生きる子供たちを育む教師は、やはり子供たちと同じように未来を生きる教師である。教師はもちろん人間性豊かであることが必要であり、管理職はさらに人間として豊かで、魅力ある人物であることが大切である。豊かな人間性を持ち合わせた管理職には、教職員も一枚岩となってついてきてくれるはずである。これからの変化の時代を生きる人間性豊かな管理職人材を育成するためには何からはじめたらよいのか？人間性豊かな管理職をどのようにイメージしていくのか。近年は管理職を目指す教職員が低下している。管理職として勤務を始める者に対して、管理職としての質をどのように育てていくかということも課題である。まずは、自校の教職員が全て将来、管理職となることを想定して、一人一人の教職員を育てていくことが求められていると考える。まずは自分の仕事に自信をもつことが大切である。

2 本市の概要

幸手市は、権現堂桜堤が桜の名所として有名などころである。毎年桜の時期には、メディアで紹介されている。最近ではオリンピック・パラリンピックに向けて、ベナン共和国のホストタウンとしての活動も盛んである。

各小・中学校では「幸手教育新時代Ⅰ教育は、胸に誇りを刻むこと、共に希望を語る『我が校4挑戦+（プラス）』で子供の誇り 学校の誇り 地域の誇りを創る」という取組で管理職が学校マネジメントを進めている。人材育成においても活用している取組である。また、今年度から全校に学校運営協議会を設置し、コミュニティ・スクールとしての一步を各校が歩み始めている。

幸手市立行幸小学校は、行幸小学校となってから128年という長い歴史をもつ学校である。近くには権現堂桜堤があり、四季折々の花々が咲き誇っている。伝統芸能が息づく地域であり、代々行幸小学校に通っているという家庭も少なくない。近年は住宅地も増えてきている。以前は単学級が続いていたが、最近では児童数も増加し、学級数は13学級である。

教職員は県費教職員が18名おり、平均年齢は36歳である。20代が5名30代が5名40代が3名50代が5名である。実質の経験年数で見ると、5年未満が9名、5年以上～10年未満が1名10年以上20年未満が、3名、20年以上が5名（校長、教頭、教務主任含む）となっている。

地域からの愛情を十分に受けており、毎朝、スクールガードリーダーをはじめとしたボランティアの地域の方が、子供たちを学校まで送り届けてくださっている。今年度から、学校運営協議会を設置しており、これまで以上に、学校と地域の皆さんとの距離が縮まり、どのような子どもたちに育てていこうかと話し合いを重ねているところである。

3 研究の概要

以下からは学校経営案からの抜粋になる。毎日、少しずつでもできることをして、人材を育成していこうと考える。また、

教職員一人一人が自分の仕事に自信をもつことが一番大切である。自信と誇りがあることに自覚をもてるようにするために、次のように取り組んだ。

(1) 研究のねらい

① 学校経営の中の「目指す教師像」を念頭に置いて、教育活動を実施させることで、人材育成をする。

行幸小の教職員の目指す教師像

～プロとしての誇り：確かな指導力と人間力～

- 子供を愛し、学校を愛し、地域を愛する教師
- 組織（team・all）で対応することができる教師
- 保護者・地域を味方のできる教師
- 危機管理意識の高い教師

(2) 研究の方法と概要

① 組織体制を整備した校内研修の活用

校内研修の研究部を経験年数別に設定した。

S (Start) 研 初任者から5年次

D (dash) 研 6年次から10年次

L (leader) 研 10年次以上

同年代で話し合う機会が多くなり、同年代での悩みを先輩の年代に相談する体制ができた。S研のアイデアをD研が具現化し、L研が根拠をもって実行できるように具体化する、という流れを作り、全員が研修に参画している意識をもった。研修以外の教育活動を計画する際にも活用できるチームとなり、オール行幸で教育活動を実施した。

校内研修での研究部の活用以外にも、各研究部の自主的な研究チームとしても活用ができた。例えば、S研のメンバーが学級経営や授業の手法等を学ぼうと考えた。S研のリーダーが主体となり、指導者を招聘し、時間外に研修をしている姿も見られた。自主的に活動する力を身に付けた。



写真 S研が依頼した教育長による示範授業と研究協議の様子

② 組織的に動く校務分掌の活用

校務分掌の活動をする際に、組織的に動くためには何が必要かと教職員と話していたところ、年度当初に、それぞれの校務分掌の予定を教職員全員が理解していることが必要である、ということだった。当たり前のことではあるが、それ

