

分科会名		研究主題「教職員の資質能力を高めるための教頭の取組」		
第5A分科会		～若手・中堅・ベテランそれぞれの持ち味を生かす組織づくり～		
提言者		唐津市立納所小学校	氏名	市丸 俊一
協議の柱	① 働き方改革の中で、タイムマネジメントを意識しながら若手・中堅・ベテランの持ち味を生かす組織づくりの工夫や手立てについて			
協議内容	<p>【質疑応答】</p> <p>Q：若手，中堅，ベテランの区別をどうしているか。</p> <p>A：玄海みらい学園は，30代半ばから40代半ばまでを中堅としている。</p> <p>A：唐津では，経験5年未満，5年以上20年未満，20年以上としている。</p> <p>A：小規模校が多く，中堅のいない学校もある。東部では，5年未満と5年以上で分けた。</p> <p>【グループの報告】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベテランの意識改革，若手・中堅と組ませ副主任として，サポート体制を作る。</li> <li>・学年主任，管理職とのコミュニケーションを取りながら管理職の思いを持たせる。</li> <li>・当事者意識の変化が大事，学校運営に参画せることが大事。</li> <li>・学年主任を元にした，学校人事の配置が大事。</li> <li>・力のある先生とコミュニケーションを取って問題把握をする。根回しをする。</li> <li>・特別支援が増えてきていて，新採をどこに配置するか。</li> <li>・修学旅行を合同でしたり，合同研修会を開いたりしたいが，時間を合わせるのが難しい。</li> <li>・働き方改革・校時変更，15時30分に子どもを帰して，時間を確保する。</li> <li>・初任者の配置で，全職員がメンターになる。</li> <li>・通知票の読み合わせ，若手だけでなく，ベテランのためにもなる。ベテランを認め伸ばす。</li> <li>・部活後の時間の使い方を考え直す必要がある。</li> <li>・講師の先生にも学びの場を与えるために，新採指導の講話に入れている。</li> <li>・あれた学校へは，良い先生を配置してくださる。この先生をまねしたいという先生が多い。</li> <li>・唐津市内の学校では，1学期の所見をなくした学校がある。</li> </ul>			
指導助言者	前校長会会長 現在新採指導	氏名	中村 敏智 様	
指導助言者からの助言内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ メンター制の効果が上がっている。</li> <li>○ 学級経営スキルアップ研修会の活用。</li> <li>○ 通知票の読み合わせ，小規模校ならでは，大規模校は，なかなかできない。</li> <li>○ 所見欄での気づき，共通理解できる言葉の使い方辞典をみんなに配布する。</li> <li>○ 所見欄を要録へ写すことはできるが，内容に整合性はとれているか。</li> <li>○ 教頭からもねぎらいの言葉を書いて置いた方が良い。</li> <li>○ 気軽に情報交換できる雰囲気作りをする。「自分は，歯に衣着せぬ言い方をする。雰囲気壊すかもしれない。」と言う先生がいる。教頭が大丈夫と言えば良い。</li> <li>○ 朝早くから夜遅くまでいる教頭がいたら職員は安心する。</li> <li>○ 管理職が関わって，子どもを中学校へ送る事が大切。</li> </ul>			

分科会名	研究主題「人材育成をめざした校内組織の展開と教頭の役割」		
第5B分科会			
提言者	神崎市立脊振小学校	氏名	徳永 初美
協議の柱	① 教職員の学習指導力や生徒指導力を向上させるために、人材育成のために教頭としてどのようにかかわればよいか。		
協議内容	<p>【質疑応答】</p> <p>Q:人材育成のため、教頭が主導した教職員の学習指導及び生徒指導の実践的指導力を高める取組は大変参考になった。そのため「業務のスリム化」をさらに推進し、研修時間を確保する必要がある(冊子55ページ中段より)との指摘について、その具体策はどのようなものがあるか。</p> <p>A:3年の研究期間を通じて、「業務のスリム化」は課題であった。特に、C小学校での取組(自主的な若手教員の研修会)のように、その効果を実感しながらも時間確保の面から継続が困難となる事もあった。校時の工夫(午前中5時間授業等)で研修時間の確保を行うことも今後検討したい。</p> <p>A:中学校の取組では、「教育相談部会」を時間割の中に組み入れることで、情報共有のための効率的な方策となった。学年部会に級外職員も加わったり、給食の時間を用いて短時間でのミーティングを行ったりするなども時間の有効活用につなげている。</p> <p>Q:実践的指導力向上の取組について、教頭がミドルリーダーを「側面から」支援し、「全体をコーディネート」し「チーム学校の組織づくり」を進めていくこと(冊子55ページより)とあるが、具体的取組内容はどのようなものか。</p> <p>A:H小学校の事例など、職場内で様々なスキルをもつミドルリーダーの力を活用し、研修会を開いた。他の職員からも大いに歓迎され、互いの交流が深まり普段から指導方法等について、職員室で相談し合う雰囲気にもつながった。</p> <p>Q:他のグループでの協議の中で、教職員の実践力向上等を「業務のスリム化」とからめて取り組んだ実践がなかったか。</p> <p>A:実践的指導力を高める際、とりわけ生徒指導力については、どれだけ皆が必要な情報をつかみ共有できるかが重要である。そこで「連絡掲示板」を各職員のPCデスクトップに作成し、児童生徒の情報などをリアルタイムで書き込み可視化・共有している。児童生徒内の小さな事案も「校内第一報」としてあげさせることで、「まず報告」が徹底できた。対応方法について教頭を含め全員で共有でき、情報共有のスリム化につながった。</p>		
指導助言者	東部教育事務所 指導主任	氏名	北原 哲也 様
指導助言者からの助言内容	<p>○ 「人材育成」を行うため、教頭として2つの視点で関わるのが重要である。まず1つめの視点は「教頭として動く」という視点。自分に何ができるかを十分に考えて自ら動いている点が素晴らしい。教頭自身が、連絡調整役となり、また直接校内研修を指導し、あるいは全体を俯瞰し調整すること等にも意図的に取り組むことで、学校組織や必要な体制の整備につながっていた。</p> <p>○ さらにもう1点「人を動かす」という視点。校内のOJT、関係機関や専門スタッフ等との連携・協働、或いは適切な研修の場の設定など。校内のコーディネーター役となって人材育成に取り組むという視点。2つの視点を両天秤にかけつつ、そのどちらにも重きをおいて取り組むことが効果的な人材育成につながっていくものと考えます。</p> <p>○ 学校運営の要として日々動き、教頭として教員の意欲や指導力向上につなげた成果のある発表であった。貴重な提言を、今後各学校の取組に生かしてほしい。</p>		

分科会名	研究主題「自主的に学び続ける教職員の育成」		
第5B分科会	～教職員の質の維持・向上のための副校長・教頭のマネジメント～		
提言者	佐賀市立西川副小学校	氏名	中島 浩貴
協議の柱	<p>①副校長・教頭として、どのような具体的なビジョンをもって人材育成にあたるべきなのか。</p> <p>②自立的に学び成長しようとする教職員を育成するためには、どのような方策が必要か。</p>		
協議内容	<p>【質疑応答】</p> <p>Q:「ミドルリーダーの意識改革を促進するため、学校運営に関する会議への参加が、学校マネジメント機能の強化につながった」とあるが、この点についてもう少し説明してほしい。</p> <p>A:ミドルリーダーに自らの資質や能力への意識を促進させることが重要と考えた。そのためには、一人ひとり世代ごとの目標設定が重要になってくる。目標設定の際は、面談を活用して各先生方に「○○担当として、○○には取り組んでほしい」等の具体的な目標や課題について1点ずつ提示した。具体的な役割を意識させることで、本人の学校運営への参画意識につながったと考えている。</p> <p>Q:「職員室で授業が話題になる雰囲気は教頭が作る。」(冊子60ページ)このことは、大変大事なことだと感じている。具体的にはどのようなことを行っていたか。</p> <p>A:コミュニケーションを取ることは常に重要である。新規採用の職員は、研究授業などの実践の機会も多いので、授業のことには折に触れ職員室で話をする。教室に足を運び授業を参観した際には、必ず後で声をかけ改善点なども伝える。</p> <p>Q:人事評価を教職員の資質向上・人材育成に生かす視点は大きいに学ぶ点があった。実際に人事評価(業績評価)を行う際のポイントとして、教頭がアドバイスする観点を校長と連携し、どのように役割分担し決めたのか。</p> <p>A:役割分担について、もちろん「観点」を校長と先に決めておくやり方もあると思う。自分は4月の時点で校務分掌等考える際、校長と本人の強み・弱みを分析・話し合い、それぞれ伝えたい内容を決めた。人材育成の視点からどちらが言った方がいいのかは、役割を明確にして人事評価をしたい。</p> <p>Q:「観点別補助評価」について。その他の評価の観点があれば教えてほしい。</p> <p>A:職員間のコミュニケーションの様子も人間関係能力として評価した。</p> <p>Q:(60ページ)校内自主研修会(笑美素の会)について、どのような内容の研修会なのか。</p> <p>A:昨年度実施した若手育成のための自主的な研修会。学級経営や生徒指導など、若手教員のニーズに応じた内容で教頭・教務が計画・実施。講師の担当は、校内の職員に協力してもらった。</p> <p>Q:中学校では、新規採用の教員への具体的な校内での指導はどのような形で行うのか。</p> <p>A:空き時間を見つけて(短時間で)指導・助言を行う。「人事評価について」など、時間をかけて指導したい内容があるときは、事前に計画・予定し指導を行っている。</p>		
指導助言者	東部教育事務所 指導主任	氏名	北原 哲也 様
指導助言者からの助言内容	<p>○ 若手の教員の増加など現状を踏まえ、教科指導力、生徒指導力など教職員の質の向上(人材育成)は、管理職としては「使命」と言える。さらに、現場の教頭先生方は、今まさに「働き方改革」の推進と板ばさみであり、「時間の確保」と「人材育成」を両立させる苦労がある。</p> <p>○ 若手・ミドルリーダー・ベテランのキャリアを生かした研修の向上、分掌配置、さらに、「人事評価」を活用し、各教職員に具体的な目標を意識させた人材育成を行うことが、人材育成の視点を意識した教頭による組織づくり・組織運営につながる。</p> <p>○ 人事評価を活用した人材育成の視点が、学校評価の取組とともに学校課題を明確化させ、教育課程の充実、校内研修の活性化など学校力の向上につながるものであると考える。</p>		