

分科会の記録 <第5B分科会 教職員の専門性に関する課題>

【提言者2】佐賀県 みやき町立中原中学校 杠 幸世

【提言主題】教職員の指導力向上を目指す協働体制の構築

— 教職員の力量を高めるための教頭の役割 —

【協議の柱】協働体制を構築・機能させるため副校長・教頭としての効果的な関わり方について

【グループ協議 報告】

- ・学校評価、人事評価に関しては、目標を共有することである。
- ・人事評価では、学校目標と教員の業績評価の目標を関連付ける、という点が参考になった。校長面談に教頭が同席することで、教頭の指導助言の内容に厚みが増すと考える。
- ・人事評価における自己目標を確認することにより、教職員と管理職の意識の違いを把握できる。
- ・人事評価の自己目標については、進捗状況の管理（把握）と時間の確保を行うようにしている。
- ・都道府県教委により、人事評価の自己目標の指標設定の内容や方法に違いがある。
- ・人材育成を図るために校務を任せ、主体的な業務遂行を通してキャリア形成を促していく。
- ・教員との関わりについて、日頃からできることとして授業参観（巡回）を行い、立ち話などで関わる。
- ・校長、教頭、教務の三者間の連携や協働性を見せ、一体感など職員間の雰囲気の良いものにする。
- ・教頭として人事に関わることは重要であり、そのため校長、職員との日常的な関わりを大切にしている。
- ・多忙感からか、仕事量が減らないと難しいから…、という声があり、若手を中心に働き方改革推進委員会を立ち上げ、取り組みを検討している。
- ・研修会を生かす、という提言に刺激を受けた。適材育成について取り組む。
- ・40歳代の初任者の指導が管理職の負担になっていないか。
- ・初任者の指導においては、主体的に取り組ませる中で疑似的に失敗体験もさせたい。
- ・ベテランといわれる年代の教員も成長したい、という思いを持っているので、適切な業務や課題を相談するようなやり方で、教頭としてはたらきかけを行う。
- ・情報機器を使い、教育実践上の困り感をコミュニケーションツールで書き込み、該当領域に長けた教員が助言するなど、1：1の研修を数多く行っている。（隙間時間の活用）
- ・週学習指導計画に一文書き加え、職員への労いや助言を行うようにしている。
- ・日々の職員とのコミュニケーションの中で、生徒指導や学習指導の話題について、中央テーブルで話することで、職員室にいる他の職員に聞こえるようにして話をし、内容を共有していく。
- ・学校評価の回答をWEB回答としているが、紙で回答するよりも率直な意見が寄せられる。

【指導助言：全公教顧問会】（北海道札幌市立北栄中学校長 笹川 恒春 氏）

学校組織の中で、教頭がどのように機能するか、ということは永遠のテーマではないだろうか。学校課題、校長のビジョンにあわせて、機能を変化させることが必要である。協働体制を生み出すには、結果ではなく過程を大切にしたい適材育成が求められる。人材育成を任せられる人材を育成する、ということに共感した。職員と最も長く時間を一緒にしているのは教頭であるが、日々関わるからこそ信頼関係ができてくる。今回の提言では、地域の学校間で共有できている点がとても重要であり、その点を参考にしてほしい。

教頭は、激務にさらされながら、身を削りながら心を通わせていくようなものです。しかし、教頭は間違いなく、孤独な校長の支えになっている。

【指導助言：佐賀県】（佐賀県西部教育事務所北部支所長 礎 靖久 氏）

教頭としては、協働体制を構築することが肝となる。校長の経営方針、具体的目標や重点施策に基づき、学校規模や文化に適した取り組み、取り組むうえでの連携、連携を可能とするコミュニケーションが図れるように、場面や時間を設定したい。提言の学校評価と人事評価を生かすことは、職員個々の目標を把握することで、業務の推進や取り組みの改善を教頭が後押しすることにつながる。適材育成、とあったが、大規模校では3年目の教員はベテラン扱いになるように、業務を通じて成長を促していく。人事評価を進めるうえで危惧する点として、個人主義や成果主義に陥らないよう、目標設定に関わっておきたい。