

第3分科会 【指導・育成】研究・研修

研究主題「教員の指導力と経営参画意識を高める研修の在り方と校長の役割」

八島 浩行（南陽市立宮内小学校）

1 はじめに

南陽市は極小規模校から中規模校まで学校規模が異なり、教員の年齢構成にも大きな偏りが見られる。また、50代教員の大量退職と若手教員の増加といった世代交代が今後も加速していく。そうした中で、学校の教育力を高めるためには、校長の人材育成力と学校経営力が今以上に求められると考え、本主題を設定し研究に取り組んできた。

2 研究の概要

(1) 研究のねらい

学校規模や教員構成など学校の実態が違っても、キャリアステージに応じた人材育成や経営参画意識の高め方に共通項を見出し、研修体制づくりと経営参画意識改革を図っていく。

(2) 研究の方法

- ① 教員への意識調査より課題を把握する。
- ② 課題解決に向けて各校ごとに実践する。
- ③ 校長会の課題研修で実践発表したり、情報交換を行ったりする。
- ④ 研究の成果をまとめ実践化につなげる。

(3) 研究の経過

- ① 研究テーマの設定に係る検討 (1年次)
- ② 研究テーマの設定 (2年次)
- ③ 教員の実態調査の実施と分析
- ④ 各校での実践と校長会における取り組み
- ⑤ 研究の実践とまとめ (3年次)

3 研究の内容

(1) キャリアステージを4ステージに分け、「教員の資質能力」「経営参画意識」に関する意識調査を実施・分析し、課題を把握する。

(2) 各校ごとに「研修体制づくり」と「経営参画意識改革」という視点に基づいて実践する。

① 研修体制づくり

- ・ショート研修会
- ・一人一研修
- ・小規模校での研修例・幼保小中一貫教育

② 経営参画意識改革

- ・戦略的校内人事
- ・個の育成
- ・エンパワーメント
- ・学力向上から経営参画意識へ

- ・小規模校における経営参画意識改革
- ・南陽市教育指導員制度の活用

(3) 実践の成果を分析・考察し、研修の在り方と校長の役割を明確にする

4 成果(○)と課題(●)

(1) 研修体制づくりの視点から

- 研修への積極的な参加意欲の醸成と、研修内容のフィードバックで、日常的なOJTにつなげる。
- 主担当教員を動かす仕掛けをして、研修の成果を価値付けする。
- ミドルリーダーやベテランは、若手教員を指導する難しさを実感していることから、組織マネジメントの研修が必要である。

(2) 経営参画意識改革の視点から

- ステージに応じた重点項目と、教員の資質能力や校務分掌を関連させ、本人が自覚していない成果を価値付けし、期待感を醸成する。
- 教員の個性を引き出し、活躍の場や機会を与えたいうえで、組織の中での貢献度を認め、自覚させる。
- 教員の発想を引き出し、生かすためのディスカッションが必要である。
- 日常的なOJTを進める中で、新たな手立てを考えること自体が学校経営への参画であることを理解させる必要がある。

5 提言

- 人材を育成し、経営参画意識を向上させるには、学校の実態に応じたキャリアステージごとの教員の見取りから共通項と課題を見出し、それをもとに戦略を立てる必要がある。

- 1 校長の思いを実現するための仕掛けをする。
- 2 校長が個と組織の価値付けをする。