

【研究主題】これからの学校を担うリーダーの育成



I 研究発表と協議

＜協議題①＞

学校教育への確かな展望をもち、行動できるミドルリーダーの育成

＜発表題＞

学校重点目標を意識して行動するミドルリーダーの育成 ～福岡県教職員育成指標を基にしたリーダー人材育成を通して～

福岡県直方市立直方北小学校 校長
藤瀬 正朋

＜発表概要＞

本校の職員は、学校教育目標の具現化のために、日々努力している。しかし、それは個々のレベルであり、組織的に取り組むことができていない。その結果、教育活動にも大きな差が生じ、児童の成長にも影響を与えている。これらの要因の一つとして、組織の中で中堅のリーダーが上手く機能していないことがある。使命感や熱意などの素養、授業力、児童理解、連携等の実践力など、中堅リーダーとしての資質能力を適切に身に付け、そして、学校全体を動かしたりモデルとなったりすることで、学校が組織的に機能化され、円滑な学校運営を行うことができると考える。

(1) 重点育成者の設定と学校教育重点目標、経営の重点等の共有化

- ① 重点育成者の絞り込み
- ② 重点目標の共有化

(2) 人材育成年間スケジュールの作成と実践

- ① 福岡県教職員育成指標を基にした自己評価

(3) 主幹教諭に対する人材育成

- ① 学力向上推進委員会の取組
- ② 未来型授業プロジェクト(直方市教育委員会主催)

③ 教育論文指導

(4) 研究主任に対する人材育成

- ① 若年教員指導
- ② 専門性を高める取組
- ③ 直方市「徹底反復学習研修会」

＜協議の概要＞

(1) 教職員育成指標を明確化し、人材育成のために有効活用することは大いに有意義である。そのために、指標内容を教職員と共有し、育てる側も育てられる側も方向性を意識しながら実務に取り組むことが大切である。また、役割を与え、考える場面を設定し、任せて助言するといった取組を繰り返し粘り強く行うことも肝要である。

(2) 実践では2人の教職員をターゲットに人材育成を進めていたが、その2人の成長する姿がモデルとなり、他の教職員に良い影響を与えている。そのような効果を生み出すために、組織の中で人材育成が図られるような、OJTを意識した人事配置も校長の大きな仕事となる。人材育成の鍵はコミュニケーションである。相談し学び合える良好な関係の中で、教職員を育てていきたい。

(3) 今日の学校教育の現場としては、人材育成と同時に、人材確保も不可欠である。教育実習生には、教育の素晴らしさや喜びをしっかりと感じ取ることができる機会を提供し、若い職員には、チームの一員としての自己有用感を高め、教育へのやり甲斐と誇りをもてるような実践を積み重ねていく。それと同時に、校長自身がまず楽しく仕事することも人材育成につながると心に留め置きたい。魅力ある管理職として、教職員の前に立ち続ける我々でありたい。



<協議題②>

社会の変化をとらえる能力と、豊かな人間性を身に付けた管理職人材の育成

<発表題>

ミドルリーダー育成の推進による管理職人材の育成

大分県日田市立有田小学校 校長
佐々木 求

<発表概要>

ミドルリーダーを管理職人材として育成するのであれば、OJTにより、教員の持つよさや持ち味を発揮できる経験を積ませ、主幹教諭、教頭という新たなステージに上がるための資質能力を育む必要がある。また、管理職人材となるミドルリーダーをOJTの中で育成する場合、ミドルリーダーが活躍できる体制づくりの必要性が生まれる。

そこで、ミドルリーダー育成の推進による管理職の人材育成をどのようにしていくかを考え、本主題を設定した。

(1) ミドルリーダーが活躍できる体制づくり

- ① 校務分掌の整理
- ② 三部会及び部長の役割の明確化
- ③ 三部会及び学年部への教員配置

(2) ミドルリーダーが活躍できる取組

- ① 各種会議の位置付け
- ② 評価・改善サイクルのシステム化

<協議の概要>

(1) 三部会、学年部会等の校務分掌を組織化し、ミドルリーダーが活躍できる体制を整えることが、人材育成のために必要である。その組織の中でミドルリーダーが各部の長を担い、部の運営やプロジェクトの企画立案など自身の役割が明確になり、それを果たすことで、校務に対する使命感が芽生えてくる。また、ミドルリーダーの立場で学校全体を捉える目をもつことが、管理職に必要な「広い視野をもつ」ことにも繋がる。しかし、学校の規模によっては、3部会等の組織化が難しく、プロジェクトごとに数名が集まって企画立案している学校も少なくない。また、組織化されている学校においても、月1回の部会の時間捻出に苦慮している現状がある。

ミドルリーダーが活躍できる体制づくりに向け、組織の簡素化、適材適所の人材配置、将来を見据えた若手の配置など、校長として強い意志をもって組織を再編し、活性化させることが重要である。

(2) 喫緊の課題であるリーダー育成にあたり、管理職の魅力をどう伝えていくかが課題である。「こんな管理職になりたい」「こんな学校にしたい」とミドルリーダーに意欲をもたせるためには、校長自身の学ぶ姿や子どものために汗をかく姿、そして、管理職を楽しむ姿を見せることが必要である。それぞれの立場でミドルリーダーが自身の役割を果たし、学校運営に貢献できたことの達成感が、管理職への魅力に繋がるのではないかと考える。

II まとめ

2つの提案に共通していたこと、それは人材育成の形としてOJTを取り入れていたことである。実際の仕事を通じて指導し、知識や技術等を身に付けさせるこの教育方法において重要なのは、誰をターゲットとし、どのようなリーダーに育て上げるかという校長の強い意志と実行力である。その意味で、2つの提案は魅力的、かつ、参加者に勇気と希望を与える素晴らしい実践であった。

人材育成のターゲットの一人はミドルリーダーであり、そのリーダーが活躍できる体制づくりが肝要となる。学校運営の要となる役職につけることで、責任感や使命感をもたせ、実際の仕事において課題を解決したり、行事等を成功させたりして自己有用感を高めさせたい。また、ミドルリーダーには俯瞰的な視点をもつことも大切だと伝え、役割を果たしていく中で学校全体を捉える力もつけさせたい。その経験は、管理職の魅力を感じることもつながると期待している。更に、私たち校長自身が、日々生き生きと学校運営に尽力し、その姿をもって教育の魅力を多くの方々に伝えていくことが大切である。

