

第1分科会（小学校・魅力ある学校経営）記録

提言テーマ「キャリアステージに応じた資質・能力や『チーム学校』への
参画意識の向上を図る研修の推進」

～教職員一人一人が主体的に学校運営に参画し

組織的に教育力を向上させる学校の在り方～

提言者〔唐津市立肥前小学校 渡邊 英博〕

司会者〔神埼市立千代田中部小学校 平山 忠直〕

記録者〔唐津市立玉島小学校 松尾 信広〕

【研究協議題】

- ・教職員一人一人の資質・能力を発揮させるための校長のかかわり方について
- ・校長の学校マネジメントを助ける人・妨げる人について

1 質疑応答

- ・とくになし

2 グループ協議報告（欠席者多数のため、小学校グループは3グループのみ）

(1) Bグループより

- ・一人一人との対話を大切にし、職員を理解し、その人を最大限に生かせるポジションにつけることを心がける。対話の時間がとれない場合は、何人かに絞ってじっくり話を聴くことも必要。また、人事評価の目標設定時の面談にも時間をかけ、丁寧に指導や助言を行う。人事評価に書かれていないことを頑張っている職員もいるので、その姿も見守る。
- ・現状を考えると、職員数が足りているだけで助かっている。不足時は非常勤対応、未配置のままの学校もある。また、新採を育てる難しさも痛感している。地域の方は「助ける人」である。どこまでかかわっていただくかを考えながら活用を促していきたい。

(2) Cグループより

- ・若手を一から育てていく必要がある。意欲が高い人もいれば、学級崩壊等で悩んでいる人もいて様々。三役やメンター等で効果的にかかわったり、人事評価を活用したりしながら対応していきたい。また、会議等での職員からの意見は必ず受け止めるようにしている。
- ・職員一人一人を丁寧にマネジメントしていくことが、学校力の向上につながる。一見、学校マネジメントを「妨げる人」こそ仲間として受け入れ、「助ける人」に変容させたい。若手の困難な状況を見て頑張ってくれているベテランの存在は大きく、感謝している。また、事務職員も「助ける人」として重要視しており、できるだけ情報共有をしている。

(3) Dグループより

- ・年度初めのヒアリングを大切にし、校長からミッションを伝えることで、自分の役割を意識させる。担任配置を考える際は、児童と担任との相性などにも配慮しつつ、その職員の強みが生かせるように心がける。
- ・ベテランに若手育成の意識をもってもらおう。そのために、指導教諭も入って問題点を一緒に洗い出し、若手のカバーやフォローを行うようにする。また、メンターミーティングも定期的に行う。このように、人材育成や個々人の強みを生かす場所を明確にすることで、結果的に学校マネジメントを「助ける人」を生み出すことにつながる。

3 まとめ

提言の最後に「どこでもやっていることですから。」と言われていた。私は校長として まだ経験が浅く、日々の学校経営や運営を自分が行っているというより、これまでの学校の動きや流れに沿って進めているといった向きがある。それを今日ご提言いただいたような一つの資料に整理すると、校長として「何のために何をやっていて、これからどうしていくのか。」が明確になると感じた。提言資料の中にある「学校自体を教師の学びのコミュニティと捉える」というチーム学校の捉え方の一つを端的に表した言葉が、大変印象に残った。

第1分科会（中学校・魅力ある学校経営）記録

提言テーマ「落ち着いた学校づくりに資する学校経営マネジメントの取組」

提言者 [吉野ヶ里町立東背振中学校 伊東 幸一郎]

司会者 [神崎市立千代田中部小学校 平山 忠直]

記録者 [神崎市立神埼小学校 廣瀧 由紀子]

【研究協議題】

- ・ 落ち着いた学校づくりに資する学校経営（人事評価）について
- ・ 落ち着いた学校づくりに資する学校経営（人材育成）について

1 質疑応答

- ・ とくになし

2 グループ協議報告

Eグループより（欠席者多数のため、中学校グループは1グループのみ）

- ① 教職員一人一人の資質・能力を発揮させるための校長のかかわり方について
 - ・ STであると何でもできるものが考えていたが、実は、得意な分野と苦手な分野があるということの見極めがうまくできなかった。
 - ・ 職員の本音をなかなか聞き出せないところがある。ここをしっかりとっておかないと（深い部分を読み取っておかないと）先々、職員がきつくなると感じる。
 - ・ コミュニケーション力が高い低いなど、職員の強みや弱みをとらえておく必要があり、その職員の能力を発揮させるためには、仕事の量や立場、プライベート等の背景を把握しておく必要がある。
 - ・ 普段の様子を観察しながら、機を逃さない対応が必要である。
 - ・ 学校内外だけでなく外部の人材を活用した対応も効果的ではないか。
- ② 校長の学校マネジメントを助ける人・妨げる人について
 - ・ まずは、校長と教頭の関係が良好であることが何より大切である。
 - ・ 教頭を職員から頼りにされる人に育てていくことが校長に求められていることだろう。
 - ・ 教頭に対して、校長がマネジメントをどれくらい理解させられるかが「鍵」
- ③ 人事評価と人材育成について
 - ・ 中間面談で意見をかわすことで深めさせたいし、深めさせることができる。
 - ・ 校長一人でやるのではなく、教頭と共有しながら進めていくことが重要。
 - ・ 職員をしっかりとほめたうえで、課題を伝えることで意欲を高めさせる。
 - ・ 職員（大人）も承認欲求は高い。これを生かすこと。

3 まとめ

文字通り「提言」であった。私たちが言いたくてもうまく言えない、表現できないことについて明確に示していただいた。これまでの伊東校長先生の歩みを大きく感じた。専門は、国語科ということもあり、「言葉」に厳しく、我々が何気なく使っている「言葉」を改めて定義することの大切さを感じた。概念を言葉や図にして、明確にしていくことは学校経営・運営をしていくうえで、大きなポイントとなると教えていただいた。提言にある「当たり前を疑え」という言葉が大変印象的だった。