

第5課題 教職員の専門性に関する課題

第5分科会 提言（浜松地区）

課題テーマ

教職員のキャリア段階に応じた資質向上に向けての取組と教頭の役割

提言者 浜松市立積志中学校萩原分校
秋 月 真 也

1 主題設定の理由

大量交代期を経て、職員の年齢構成がアンバランスになっている学校は少なくない。学校運営の安定のためには、若手のみならず、ミドルリーダーをいかに育てるかという点は喫緊の課題だと言える。そこで4部会では、研究主題を「教職員のキャリア段階に応じた資質向上に向けての取組と教頭の役割」と設定し、研究を行った。

2 研究の方法

前述の研究主題のもと、若手、ミドルリーダーにどのような力をつけてもらいたいのか、について話し合い、「教科指導力の向上」、「学級経営や生徒指導等に関わる力量向上」、「分掌業務や学校運営等に関わる力量向上」、の3つの視点から、各校における実践を行い、その効果とその時の教頭の役割について研究を進めた。

3 研究の内容

(1) 教科指導力の向上を図る取組

① 校内研修での工夫

グループ活動で中堅職員が司会、若手職員が発表者、ベテラン職員がアドバイスを行った。教頭はグループ編制について助言した。

② 技能教科研修の実施

夏季研修において、ベテラン職員から技能教科について技能や指導法を伝達した。教頭は、研修内容や若手の受講についてアドバイスした。

③ 中堅職員主催のミニ研修

中堅職員が自分の得意分野について、それぞれが主催しミニ研修を実施、若手が受講した。教頭は、人選、研修内容の検討等、実践までの過程や準備に携わった。

(2) 学級経営や生徒指導等に関わる力量向上を図る取組

① 意図的な研修時間の設定

教頭、教務主任、養護教諭が連携し、ベテランと若手職員が話し合える場を月に数回程度設定した。

② 若手職員向けの学級経営研修

若手職員が担当職員のもと、現状に即した内容を優先的に研修できるよう時間割に組み込んでいる。

(3) 分掌業務や学校運営に関わる力量向上を図る取組

① 人間関係づくりプログラムの実施

職員向けの人間関係づくりプログラムを実施した。教頭としては、担当者により効果的な方法等について助言した。

② 役割を経験させることによる育成

若手職員が、進路指導主事、道徳教育推進教師などを担当した。教頭としては、ベテランをサポート役として配置する等、業務を進めながら成長できる仕組みを意識した。

4 成果と課題

教職員の人材育成のためには、互いに高め合える職員の人間関係づくりが必要であり、協調性を高めていくことが重要であると再認識できた。職員一人一人が持つ資質や能力、個性をしっかりと把握することが大切である。また、それぞれの職員がどんな悩みや課題を抱えているか、そして、その課題を乗り越え成長するためには、どんな支援が必要なのかを考え、ベテラン教員による指導体制を作ったり、ヒントとなる研修を組んだりして、成長の道筋を示すことが教頭の役割だと感じた。

どの職員も自らを生かせる場を意図的につくり、全ての職員が仕事にやりがいをもてるような人材育成、職員室経営に力を注いでいくことが必要である。また、働き方改革の視点を持って、効率的に人材育成に取り組むことが重要だと感じた。