

第3分科会（小学校・教職員の指導育成）記録

提言テーマ「将来を見据えた教職員の人材育成について」
～人材育成の視点の整理と強みをいかした取組を通して～

提言者 [小城市立三日月小学校 西村 雪彦]

司会者 [有田町立大山小学校 馬場 美奈] 記録者 [小城市立砥川小学校 野田 経代]

【研究協議題】

- ・協議の視点：多様な職員への指導・育成について、学校や地区の取組の実際について

1 質疑応答

- ・なし

2 グループ協議報告・まとめ

(1) Aグループより

- ・小規模から大規模までいろいろな学校があるので、様々な考え方がある。その中で良い事例の一つとして、年齢構成を考慮して担任を組み合わせることで臨場感のある取組ができているという紹介があった。
- ・今いる人員でどう活性化するかという考え方大事。互いに授業を見合うことや、それが難しい小さな学校では、給食指導を回すことで、先生方のとらえ方が違ってきた。

(2) Bグループより

- ・職員の実態を把握し、活躍の場を保証する。認め、ほめることが大切。人事評価を活用し、ヒアリングの機会を大切にして意欲向上を図っている。
- ・職員の組み合わせ（若手とベテラン等）を工夫することで、育成することができる。単学級の学校ではグループ学年主任を設け、指導力向上、困り感解決に繋げる事例も。

(3) Cグループより

- ・各学校（規模の違いもあり）それぞれ課題の違いがある。（校長が）職員の人間関係を作る、繋いでいくことで、自然にアドバイスし合えるようになると考える。
- ・キャリアプランの見える化は、職員の意識付けのためにとても有効。管理職に向けての意識を高めていくための、年齢構成グラフも有効。

(4) Dグループより

- ・多様な職員（特に若い世代の先生方）にどう接していくかは共通の悩み。メンタリングに取組んでいる学校があり、4つの課題（若手育成・ミドルリーダー育成・同僚性・働き方改革）に対しメンタリングの取組が効果を上げた。校長は先生方の思いをしっかりと把握し、何を学びたいかでペアリングする。
- ・メンタリングをきっかけに、職員が自分たちで動き始め、長期休業中の研修・研究の時間が減り、本当に学びたいことに時間を使えるようになった。
- ・管理職が直接動かず、誰が主導すれば効果的か考えて任せることと、勤務時間内でやつていくことが大切。

(5) まとめ

- 人材育成では子どもと同じで、職員も褒めること、認めることが大事になる。またその中で、職員が何を学びたいと思っているのか、自分が伸びたいと思っている事、やりたいと思っている事等を校長が把握し、組織として取組むために繋いでいくことが大事である。

第3分科会（中学校・教職員の指導・育成）報告

提言テーマ「学校の教育力を向上させる人材の育成」

提言者 [伊万里市立南波多郷学館 多久島 一仁]

司会者 [有田町市立大山小学校 馬場 美奈] 記録者 [伊万里市立青嶺中学校 田中 泰司]

【提言内容】

人材育成は人（職員）の命を輝かせるためにあるという意識で向かう。「貢献」を実感することに焦点を当てた人材育成を。好き嫌いで仕事することが実際にはある。仕事を通した「成長」を実感させるためフィードバックを意識し、耳の痛いことも伝えるようにする。小規模校の人材配置を工夫し、カバーし合う関係づくりを本人の納得感を優先しながら進める。

偏りの大きい職員集団をつなぐシステム作りの事例紹介。義務教育学校のステージ分けでは特任指導教諭をそれぞれのステージ経営を委託し責任感ややりがいを創出した。それぞれの学校の特質に応じた工夫や仕組みにより改善・成長を促す。外部人材を活用した事例では市外管理職による伊万里市ミドルリーダー育成研修会による経験の伝承による見聞の広がりを促す。頑なな職員への納得感を得させる難しさや、常識の違いの溝の大きさが課題として挙げられる。

1 質疑応答 特記事項なし

2 グループ協議報告・まとめ

(1) Eグループより

- ・多様な職員への指導・育成について～部活動顧問を拒否する40代職員へは本人に他の校務分掌を選択させたことが功を奏した。
- ・30代に研究主任を任せ研發に向けての経験を積ませた。
- ・土日の部活を望まない職員（家庭の事情）への対処～もう一人の若手がどうしてもいけない場合に指導を依頼した。
- ・コミュニケーションが取れない若手職員～校務分掌を任せることで育成を図る。
- ・大規模校内での各組織の中での人材育成。年配の職員が若手をリード。
- ・全校の前で話す機会を活かす。
- ・新しいことに後ろ向きである職員への指導が難しい。
- ・他県の研修、文科省の研修への派遣を積極的に行っている。立場を与えての育成。
- ・人材育成は相手の捉え方を尊重し、言葉の使い方を配慮しながら行う。
- ・部活動に関して部員数が減少する中で全員を配置しない考え方も。姿勢や考え方が統一されない中で混乱が生じている。地域性や生徒の実態の差も。生徒と深くかかわるきっかけではあるので若手にとっては機会の喪失にも。指導力のある職員からバトンタッチした職員への保護者たちの過度な期待。教職員のボランティアに頼った現状の改善が求められる。
- ・社会体育の生徒の土日の大会参加を保証する面もあり行事を平日に振りかえた学校も。

(2) Gグループより

- ・30代、40代が少なく担任は全て20代で主な主任も担っている現状。
- ・推進委員会を中心に学校運営と関連付けている。特に生徒指導では「コミック会話」が有効。
- ・研修会などで意図的に若手を表に出すことで、伝える力を育てる。
- ・人事評価面談を1時間程度実施し、将来何を中心にやっていくのかを聞き次年度に繋げる。
- ・メリット・デメリットを伝え早めに意識を持たせる。
- ・全校学年集会での若手の出番を創出したり、ミドルリーダーを活用したりする。
- ・やる気のある者にリーダーをさせる。
- ・校長室にホワイトボードを設置し有効活用する。

(5)まとめ

- ・それぞれの対話でのやりとりを今後の経営に活かしていきたい。つながりをもって孤立せず学校経営に携わっていきましょう。