

第7分科会 「現職教育」 運営概要

【研究課題】

教職員の人間性と専門性を高め、意識改革を促す現職教育と校長の在り方

I 分科会研究協議の運営計画

【リーダーシップの視点1】

○ 教職員としての資質や能力を高め、指導力と意識改革を促す研修の充実

学校の教育力を高めていくために、教職員の資質・能力の向上は不可欠なものである。個々の教職員の指導力の向上と、共通の目標の達成に向けて機能する教職員集団を育成することが両輪となる。個々の力が集団に寄与し、目標達成に向けて組織で取り組む体制が機能することが必要となる。教職員の資質・能力の向上と、一人一人が学校経営参画意識をもつようになる、研究や研修の推進に関わる校長の果たすべき役割と指導性を探るとともに、個と集団を高めていく校長の具体的な指導性について、明らかにしていく。

【リーダーシップの視点2】

○ 確かな展望と変化の時代に対応でき、次代の学校を担うミドルリーダーや管理職の育成

管理職を目指す人材の減少が課題である昨今、変化の時代の学校経営を担う人材育成は急務である。次代の管理職に求められる人間関係調整力、行動力、判断力等、柔軟な対応力と豊かな人間性、そして確固たる学校経営の信念を併せもつ人材を育てるべく、ミドルリーダーや次代の管理職の組織的・計画的な育成を図る体制の確立、資質・能力の育成に関わる校長の果たすべき役割と指導性について明らかにしていく。

II これまでの成果と課題

～ 十勝大会から ～

(平成27年度)

【成 果】

- ・広い視野のもと、自校にとどまらず地域全体の教員の育成を考える校長会の取組の在り方。
- ・各地区の実態や課題、強みに即した、教育関係機関等と連携した組織的な取組の推進。
- ・長期的な視野に立ち、ライフステージに応じた展望や参画意識を育む組織的な研修への校長のリーダーシップ。
- ・管理職志向の有無を問わず、ミドルリーダーや次代の管理職を担うことへの意識改革を図る研修内容の工夫。
- ・研修部長や教務主任等、次代の管理職を育成する職能研修や校内組織づくりへの校長の指導性。

【課 題】

- ・教職員のキャリアステージに応じて身に付けさせたい力や、系統的に資質・能力の向上を図るための研修内容を一層明確にする校長のリーダーシップ。
- ・OJT と Off-JT のバランスよい推進など、学校規模や年齢構成等それぞれの学校の特性に即した人材育成を図る校長の指導性の在り方。
- ・地区校長会が目的を共有して、協働でミドルリーダーを育てるためのより意図的・継続的な取組の充実。

～ 十勝大会までの全道大会より ～

(～平成26年度)

- ・学校が目指す重点目標や学校課題改善への方向性や方策を示す校長のリーダーシップ。
- ・教頭が教職員集団の形成や校内体制の整備に指導性を発揮するための校長の具体的な役割と指導性。
- ・ミドルリーダーが教育活動をリードできる体制の整備における校長の指導性。
- ・現職教育における関係機関との実質的な研究・研修の連携の必要性。
- ・個々の教職員の学校経営への参画意識を高める具体策の必要性。

Ⅲ 研究発表の概要

研究発表者 根室地区 標津町立標津小学校長 飯田 輝雄 先生
研究発表題 ミドルリーダーを中心とした組織協働体制の活性化と、
管理職人材の意図的・計画的育成

発表の主張点

根室地区は若手教職員の占める割合が高く、管理職の大幅な交代期を迎えている。次代を担うミドルリーダーの育成と明確なビジョンを備え人間性豊かな管理職人材の育成を意図的・組織的に進めなければならない現状がある。根室地区ではH26 年から3か年計画の継続研究を行っている。本研究は、「研修」と「人材育成」をキーワードに校長の果たすべき役割とリーダーシップ、効果を上げている校長会の組織的な取組や関係機関と連携した教育事業を基にして考察し、個と集団の指導力向上とリーダー育成の道筋を明らかにしていく。

Ⅳ 協議の流れ (13:00 ~ 16:30)

- 1 開会の言葉 (日程説明等) < 5分>
- 2 趣旨説明 < 10分>
- 3 研究発表 < 25分>

分科会開始前に名刺交換や自己紹介など、
グループ内での交流をしてお待ちください。

【研究発表】

ミドルリーダーを中心とした組織協働体制の
活性化と、管理職人材の意図的・計画的育成

教職員の指導力向上を図る
校内研修の充実やOJTが
機能する組織とは？

管内や地区校長会としての組織的な研
修で、学校経営参画意識を高め教職員
の意識改革を促す方策とは？

関係機関との連携や職能研修を活用した
ミドルリーダーや次代を担う管理職育成
を図る意図的・組織的な人材育成とは？

4 研究協議 < 155分>

- (1) 研究発表についてグループ協議を基にした全体協議 < 30分>
研究発表に関わるグループ協議を基にした質疑応答等を通して、発表内容を更に深めていく

- (2) 休憩 < 5分>

- (3) グループ協議 < 60分>

研究発表を受けた討議の柱に沿って、グループで各地区や各校の実践の具体的な方策等を基に討議し
視点1. 視点2. について中心となるキーワードを基にフリップにまとめる

<討議の柱>

視点 1. ①教職員の人間力を培い、個と集団の指導力向上を図る校内研修体制やOJTを推進する校長
の指導性

②教職員一人一人の意識改革を促し、研鑽を積み自己変革を実現する校外研修と校長の関わり

視点 2. ①ミドルリーダーに求められる資質・能力を引き出し、育成を図る校長の指導性の在り方

②管理職人材の育成を図る校長の意図的・組織的実践と関係機関との効果的な連携

- (4) 休憩 < 10分>

- (5) グループ発表 < 40分>

各視点ごとに、1グループ3分程度、グループ討議のフリップを基に発表する

- (6) 全体協議 (今年度の分科会協議における成果や課題解決の方向性) < 10分>

5 研究協議のまとめと今後の課題 < 10分>

6 閉会の言葉 < 5分>

※参会者の皆様は名刺をご用意ください。また、各地区校長会・学校の研究・研修、人材育成に係る資料などありましたら、グループ討議の資料として活用できますので、7部程度をご用意ください。