

自らのキャリアステージに応じた学校経営への参画を促す研修の推進 ～資質能力の向上を目指す校長のマネジメントによる現職教育～

山梨県甲府市立伊勢小学校 小林 正治

I 現状と課題

1 現状認識

教育公務員特例法の一部改正に伴い、本県では平成29年11月に「教員等育成指標」が策定された。児童生徒の育成に深く関わる教員が、確かな指導力を身に付けるためには、各自がキャリアステージを意識し、互いに切磋琢磨し合う体制を、学校経営の中に位置づけるとともに、学校経営参画意識をもった研究・研修の充実による資質・能力の向上が必要である。そのためには、校長が個々の特性と力量を見極めつつ、各キャリアステージに即して、計画的に資質向上を図っていくためのマネジメントの在り方が求められている。

2 課題分析・アプローチの視点

本校の所在地である甲府市内の小学校の多くは、経験20年以上の教職員が全体の約半数以上を占め、数年後には教職員の平均年齢が急激に下がるとともに、学校の中核となる年代の教員数も減少することが考えられる。

そこで教職員の経験年数ごとの研修参加の実態と研修意識についての現状を探り、校長が教職員のキャリアステージに応じた研修や研究を、学校経営にどのように位置づけ指導・助言しているかについて情報交換・協議を進めることとした。

II 研究の概要

1 教職員の研修実態と意識に関する調査

研究部会9校200名の教職員に対して教職経験年数ごとの研修に関する調査を行い、研修参加の実態と参加意識についての現状を探ることで、各キャリアステージに応じた研修を充実させ、学校経営への参画を促すための課題を明らかにしていく。

2 研修推進を促す校長としての学校経営の工夫

各校長が自校の特色を生かしながら、教職員のキャリアステージに応じた研修や研究を、どのように学校経営に位置づけ実践しているか、また校長としての指導と助言を行っているかについての実践を持ち寄り、情報交換・協議を進めることを通して、教職員のキャリア育成のための校長のマネジメントによる研修推進の手立てを探っていく。

3 研究内容

(1) 各キャリアステージにおける研修実態と意識

○教職経験が10年未満及び20年以上の世代が研修に対する意識が高い。特に5年未満の教員の意識は最も高く、「とても」の割合も高い。

△10年以上15年未満は、研修に対する意識は低い。また、教職経験年数が増えるともキャリアステージに

対する意識が低くなる傾向がある。

○「主体的・対話的・深い学び」等の今日的教育課題についての関心は、どの年代においても高く、研修に参加しての満足度も高い。

○△20年以上になると、それぞれのキャリアに応じたの参加姿勢がみられる。今後、自校の教員に研修成果をどのように還元していくのが課題となる。

(2) 校長のマネジメントを生かした研修推進

① 校内の組織・経営等を通してのOJTの推進

ア 学校経営方針を全教職員が意識する中で、校務分掌を工夫し、スクールプランに基づく学校組織、各分掌での研修・協力を通してミドルリーダー等学校の核となる教職員を育成する。

イ 授業力を向上させるために、日頃から学校内での授業を教員相互に見合う場の設定を行う。また外部講師の招聘等の他機関と連携による研修の充実を図る。

② 人事評価等の活用

ア 自己観察書の目標設定時に、各キャリアステージに求められる目標を確認し、具体的な内容を盛り込むよう指導していく。また、日頃から教職員評価の際に、学校参画意識と各自のキャリアステージを意識した指導・助言を行う。

③ 部研修の機会の確保

ア 各教員のキャリアに応じて望まれる研修についての参加体制を校内につくる。また、研修成果を広く校内で環流し、校内の教員の資質・能力の向上を図っている。

III 成果と課題

学校の現状を踏まえつつ、学校経営方針に基づく教職員のキャリアステージに応じたOJTによる研修が、意欲化や資質能力の育成に有効であることが明らかになってきた。さらに、教職員のモチベーションを高めながら、教員の多忙化にも留意し、校内外の研修を効果的に進めるための校長のマネジメントの在り方が課題である。

IV 提言

教職員の自ら成長したいという意欲が維持、向上するためには、校長の「育成ビジョン」と教職員の「成長ビジョン」を具体的な姿として共有することが必要である。

また、先輩にあたる教職員にOJTを進める「役割」への校長の期待を適切に伝え、経験の浅い教職員には、研修に積極的に関わる「場」や「環境」を整え、それぞれがチームとして向上していけるような校長のマネジメントが必要である。