

＜中堅教員の資質向上に向けて＞

(小論文用、1200字程度)

学校では学力及び体力の向上を始め、いじめや不登校など複雑多岐にわたる課題が山積している。社会的問題ともなっているこれらの課題の解決のためには、個の教師力と組織としての学校力が重要である。学校経営者である校長は、教職員の職務遂行能力の向上と組織の活性化に向けた組織マネジメントを学校運営の中核に据えてリーダーシップを発揮することが肝要である。

チームとしての学校力の向上に加え、県教職員の年齢構成で50代が多い現状を鑑み、学校運営及び教育力の強化を図るためには中堅教員の育成が喫緊の課題であると認識している。校長として中堅教員の育成について、以下の3つの点を中心に展開したい。

1 人事評価と研修を通じた中堅教員の職務遂行能力の向上

中堅教職員に対しては、人事評価の期首面談・中間面談を通して、中堅教員自身の教育理念の聴取を行い、その思いと学校目標や校長の経営ビジョンとの関連を探ることに重点をおきたい。面談でのコミュニケーションを通して中堅教員の特性や能力を把握するとともに、学校運営への参画意識を高め、責任感や職務への意欲の高揚を図りたい。さらに、中堅教員の教育への思いや情熱を勘案しつつ、今後の教育への在り方を適切に指導助言することが、職務遂行上の目標設定と教育意欲につながる。

また、中堅教員には積極的に校外研修へ参加することを勧めたい。その際、当該研修における自校の課題と参加する目的をタイアップして考えることを示唆するなど、研修を通じてより高次の能力を身に付けることにつながるよう支援することが重要である。さらには、研修後に校内で伝達講習の場を設定し、授業や教育活動の中に研修の成果をいかに活用するかを検討することで、本人の自信と学校全体の教育力の向上にもつながると考える。

2 中堅教員を重要な校務分掌の中心に据える

普段のコミュニケーションや面談から教員の特性や資質・能力を把握した上で、中堅教員を自校の教育課題解決の上で校務分掌の中心に据えていきたい。意欲を持たせることから生まれる中堅の教員の情熱と教育に対する思いや発想など、新しい視点から硬直する課題の解決を目指すことが期待できる。校長として職務上の計画や進捗状況・課題などを適時に確認し、共通理解を図りながらPDCAサイクルを

基本に改善できる指導・助言することが必要である。その際、教員の言葉を否定したり単なる指示に終わったりせず、「一緒に考え、よりよい方向を目指す」という視点で指導・助言することを心掛けたい。

3 中堅教員へのサポート体制

校長自らが積極的にサポートすることは東漸であるが、同僚としてお互いに支え合える体制を築いていくことが重要である。そこでは、ベテランの教員の協力を得ることが効果的と考える。ベテランの教職員の経験や効率的に処理する能力などを、教員を育てる視点から共に職務にあたることで伝えていけるよう、人事評価の面談で依頼しておくことが必要である。

さらに、教員にはメンタルの観点からサポートすることも重要である。中堅教員は職務に没頭するあまり、本人も気づかないまま精神的・肉体的に疲労を蓄積し、子どもや保護者・同僚との人間関係がうまくいかないことを誰にも相談できない状況に陥りやすい。校長として常日頃からコミュニケーションを図り、教員の変化などに留意することが大切である。管理職及び同僚として、お互いに支え合いながら積極的に職務遂行がなされる雰囲気づくりを醸成することが、ひいては不祥事の未然防止にもつながる。

一人ひとりの教職員の能力を基盤とした「チーム」としての学校の組織力の向上が、教育活動を充実させ、学校・家庭・地域社会との連携・協働による学校づくりを構築するためのキーポイントである。

そのためにも、校長として日頃より常に自らの研修と修養に励み、組織マネジメント力を高めるよう尽力する所存である。

<中堅教員の資質向上に向けて>

(小論文用、1000字程度)

学力向上など山積している課題の解決のためには、校長として教職員の職務遂行能力の向上と組織の活性化に向けた組織マネジメント機能を生かし、中堅教員の脂質を伸ばしながら学校経営を図ることが重要であると考えます。

校長として、以下の3つの視点で中堅教員の育成を中心とした学校経営を図りたい。

1 人事評価と研修を通じた中堅教員の職務遂行能力の向上

中堅の教職員に対して、人事評価の面談を通して、教育に対する思いを聞き取り受け入ながら学校運営への参画意識を高めていきたい。

このことが、責任感や職務への意欲を高揚にもつなげることが期待できる。また、中堅の教員に対しては積極的に校外の研修に参加させたい。その際、自校の課題や目的を把握させ、研修を通じてより高い能力を身につけることにつながるよう支援したい。さらに、研修内容の伝達講習の場を設定し、授業や教育活動の中で成果を活用することで、学校全体の教育力の向上にもつなげることが予想される。

2 中堅教員を重要な校務分掌の中心に据える

中堅の教員の情熱や教育に対する思いや発想など、新しい視点で、硬直する課題の解決を目指せるよう、学校の課題解決の上で重要な校務分掌での職務にあたらせたい。その中で、計画や進捗状況・課題などを適時確認し共通理解を図りながらPDCAのサイクルで改善を図れるよう指導・助言をすることが必要である。また、教員の言葉を否定したり単なる指示に終始することのないよう、「一緒に考え、よりよい方向を目指す」という視点で助言することを心掛けたい。

3 中堅教員へのサポート体制

校長自らが積極的に教員をサポートするとともに、ベテラン教員の協力を得ることが効果的である。ベテラン教職員の経験や効率的に処理する能力などを、教員を育てる視点から共に職務にあたることで伝えさせたい。

教員に関して、メンタルヘルスの観点からサポートすることも重要である。特に中堅の教員は職務に没頭するあまり、本人も気づかないまま精神的・肉体的に疲労を蓄積し、子どもや保護者・同僚との人間関係がうまくいかないことを誰にも相談できないということが起こりやすい。校長として、常日頃からコミュニケーションを図り、教員の変化などに注意することが大切である。管理職として同僚としてお互いに支え合いながら積極的に職務にあたる雰囲気づくりを醸成することが、ひいては不祥事の未然防止につながるかと考えている。

一人ひとりの教職員の能力を基盤とした「チーム」としての学校の組織力の向上が、教育活動を充実させ、学校・家庭・地域の連携・協働による学校を作っていくためのキーポイントである。そのためにも、校長として自ら研修と修養に励み、組織マネジメント力を高めるよう尽力する所存である。