

教員の強みを生かした学校づくりを支える 教頭としての実践的研究 －教員育成指標を活用して－

学籍番号 199123
氏名 八島 由佳
主指導教員 田中満公子

1. 研究の背景と目的

全国の都道府県及び政令指定都市においては、教員の大量退職・大量採用という状況が続いている。これは、1970年代に大量に採用された教員が満60歳の定年退職を迎えている一方で、その欠員を充足するために新卒や異業種からの転職による若手教員を大量に採用している状態が続いている。また児童の個に応じた支援等を充実させるために、更なる若手教員の大量採用という状況が続いている。そのため、学校組織における教員の平均年齢や年齢構成が若年化している状況になっている。実習校の学校目標は「豊かな心をもち、明るく、たくましく生きる子どもを育てる」であり、「よく考え進んで学ぶ子（知育）」「自分の良さを伸ばし人を思いやる子（徳育）」「あきらめずにやりぬく子（体育）」をめざす子ども像とし、その実現をめざして日々教育活動を進めている。しかし、いじめや不登校、学級崩壊、保護者対応等の問題が起これば複数の問題が複雑に絡み合い問題解決が難しい。学校の危機管理においても課題があり信頼される学校でないといけない。また、物事について説明責任を果たしきれる教員を育成しなければならない。そこで、この課題を解決するために、教頭として、大阪市の教員育成指標を活用し、教員に自らの資質・能力の強みや弱みを明確にさせ、全体としてチームで教育実践に取り組むことができる魅力ある学校づくりを支えることを目的としている。

2. 育成指標の効果的活用

教員育成指標を普段から学校全体で意識して活用することで、教員の資質能力の向上を図るとともに、教員が目的意識をもって日々の自己研鑽ができると考えた。そのためには、自身が教頭として実際に活用することで、育成指標の見方、指標をもとにした自己改善の在り方について、実践することにした。管理職の育成指標は「A 基本的資質」と「B 学校園経営・マネジメント」の2つの大項目の中に25項目の指標が示されている。この25項目について、数値による自己評価と記述式による行動目標を記入する。ただし、本研究では、記述式の欄には行動目標ではなく、各項目についてなぜそのように評価したのかという根拠を記入した。その際に、育成指標を客観的に見てもらうことで、自己評価が客観的に整合しているのか、確かめる必要がある。今回は、指導主教官と面談を行い、自身の評価の整合性を確認した。

教員育成指標の自己評価の数値は、自らの強みを生かし自己向上に向けて肯定的に課題解決する目標が構築できるとともに、課題となる項目を見つけ、それに向けてどのような取り組み

を経て改善するべきかという見通しを立てることができた。

3. 育成指標を活用した人材育成の実践

大阪市では「大阪市教育振興計画」や大阪市教育センターが授業のスタンダードとして挙げている「3つの学 bee」等の内容を取り入れて「資質の向上に関する指標」を作成し、教員等の計画的・効果的な資質の向上を図っている。実習校 A 校においては、指標を基に自己評価した「キャリアアップシート」の活用が生かされていない現状であった。令和 2 年度においては、教員に対して自己評価した 4 月、中間期にあたる 8 月、年度末 2 月に自己評価した 29 項目の「0（ゼロ）ステージ～第 1 ステージ」の数値とその根拠を明らかにすることにより、自身の成長や強みを知ること、対話ツールにおいては他者評価を活用し自己肯定感を高め、指標の効果を実感し目的意識を持って主体的に自己研鑽に努められる教員になるよう助言した。教員が「新任教員研修」の中の「キャリアアップシート」を活用したプログラムに向けて 4 領域、29 項目について「自己評価」したすべての項目について根拠を問うことで自分自身の課題について主体的に考えることができた。

4. まとめと考察

本実践研究において、教頭としても教員としても現在の課題発見ができ、自分自身の強み弱みに気付くことができた。課題が管理職としては 2 観点、教員としては 4 観点到焦点化できたことである。数値に表すことにより根拠を明らかにすることにより認知できたのではないかと考える。また、育成指標を活用し教員と対話する中で教員育成を図ることと管理職として教員の成長に向けて支援するためのスキルをつける必要があると気付いた。教員との対話のためのツールは教員を知るためにもとても有効であった。また、常に対話のためのツールを行う事前事後に校長と意見交流を行ったことが有効であった。成長したいと願う教員の思いを知り、その思いを大事にすることに管理職として自己向上につながったと考えられる。自己評価することにより、なぜその数値になったのか根拠を対話ツールで共有することで教員自身が自分のよさ、強みを改めて知ることができていた。また反対に弱みと感じていたことの解決方法に気付き共有することもできた。この「指標」を教師間で活用されることで教員が自分の強みに気づき、強みを生かして学校運営に参画できるのではないかと考えられる。

本実践の中で活用を図った育成指標について「育成指標」のそのものについて、学校現場における教員全体への積極的活用に向けた認識が定着されず、活用は、まだまだ発展途上の段階であると思う。育成指標の活用は、教職員の評価に使うものではなく、教員一人一人の資質の向上に向けて活用することであると肯定的に捉え、資質の向上には「誰かに教えてもらう」ということから「自分自身で課題を見つけ、それを改善していく」という学び方が必要になってくる。つまり、教員のキャリアステージに応じた育成指標をもとに自己研鑽していくことが大事であるとともに、今後も検証していきたい。