

# 研究紹介

リーダー育成

## これからの学校を担うリーダーの育成

学校の教育課題解決に向けた

人材育成の具体的方策

宇部市立西宇部小学校長

坂本 哲彦



### 一 はじめに

山口県では、今後十年間に大量の退職者が見込まれ、世代交代が確実に進む。それに伴って、学校全体の教育力の低下と組織力の低下が課題となってくる。

そこで、本支部は、各学校の教育課題解決に向けて、若手教員の指導を担うミドルリーダーやそれを総括・指導する有能な管理職人材の育成の具体的方策について、研究を進めてきた。

### 二 研究の視点

(一)学校の教育力の向上、組織づくりによる人材育成

(二)専門性、組織を動かす力などを備えたミドルリーダーの育成

(三)学校内外の関係者との調整力、経営者意識などを備えた管理職人材の育成

### 三 研究の実際

(一)学校の教育力の向上、組織づくり

による人材育成

① 学校課題を把握し、その中に人材育成を位置付ける。

② 課題対応の校務分掌組織を工夫する中で、人材育成を推進する。

③ ミドルリーダーや管理職人材の効果的な配置などにより、組織力強化と人材育成を図る。

(二)専門性、組織を動かす力などを備えたミドルリーダーの育成

① ミドルリーダーとして必要な資質や能力を明確にし、キャリアアステージに応じた各課題を設定する。

② 教職員評価、ミドルリーダー育成計画、校内人材育成会議などによって効果的な育成を図る。

③ 授業力向上をはじめ様々な課題解決をめざした自主的学習会などを計画的に実施する。

(三)学校内外の関係者との調整力、経営者意識などを備えた管理職人材

の育成

① 管理職として必要な資質や能力を明確にするとともに、一人ひとりに応じた課題を把握する。

② 的確な学校評価や効果的なコミユニティ・スクール推進をめざした学校づくりにかかわらせることによって育成する。

③ 行政や関係機関との連携を強化するとともに、個別研修などを推進することで育成する。



支部担当者による協議

### 四 校長の役割

① 学校課題を的確に把握し、組織力を強化・改善する中に、人材育成を位置付ける。

② 人材育成への強い信念及びリーダーシップを発揮するとともに、校内人材育成会議を活性化させる。

③ 教員一人ひとりのキャリアアステ

ージ、資質や能力を把握する中で、育成計画を作成する。

④ 中核となる教員を効果的に配置し、他の教員からの協力体制と雰囲気をつくる。

⑤ 県・市教育委員会主催の研修会、県・市小教研主催の研修会を意図的・計画的に活用する。

⑥ 人材育成に係る宇部市教育委員会や関係機関などの取組との連携を図る。

⑦ 人事異動において、長期研修派遣、交流人事、公募型人事異動などの活用によって教職員組織を活性化させる。

### 五 おわりに

今後とも、学校の教育課題の設定や組織力強化の取組において、人材育成の視点を一層重視していくことが重要である。

また、教職員が互いにかかわり合いながら成長していこうとする意識や雰囲気醸成、高揚していくことも求められている。

さらに、県・市教育委員会をはじめ、関係機関と連携しながら、学力向上などミドルリーダーに欠かせない課題や、コミュニティ・スクール、地域協育ネット推進など管理職人材にふさわしい課題を踏まえた上で、人材育成における具体的な内容や方法を工夫・改善していくことが必要である。