

主幹教諭研修

次代の教育を担う スクールリーダーの 皆さんへ

～『多様性と調和』を基盤とする学校組織づくり～

R3.12.24 小松島市和田島小学校 生田雅和

はじめに

先輩とは

失敗をやり直した
経験の多い人

本日の内容

～「多様性と調和」を基盤とする学校組織づくり～

- ◇ **これからの時代 ・ 学校**
- ◇ **管理職の仕事① ・ ② ・ ③**
- ◇ **次代の教育を担う皆さんへ**

Q 1

みなさんの

これまでの

勤務校は？

I 何も起きない日がある学校

II 毎日何かが起きる学校

I 概ね学力が

ついていてる学校

II 学習面で困り感を

もつ子が多い学校

難力が無いのは

無難

~~難力が有るのは~~

~~有難い~~

普段の日課

6:30 出勤 環境整備 事務作業

7:20 児童迎え

8:10 担任外教職員・給食委託業者対応

8:30 事務作業

9:00 授業観察・来客対応

11:50 検食

12:30 給食巡回

- 13:00 **教職員対応**
- 13:30 清掃活動・事務作業
- 14:45 低学年児童見送り
- 15:30 高学年児童見送り
- 16:00 消毒作業・**教職員対応**
- 16:30 職員終礼
- 16:50 **教職員対応**・事務作業
- 18:30 退勤

管理職は大変

大きく変わる

これからこの時代
これからこの学校

- **道なき未知**
- **情報 → 判断 → 実行**
→ 検証 → 改善

※持久力 + スピード

- ・ スローライフ
生活の質

- ・ ダイバーシティ

あなたの知らないところに
いろいろな人生がある
あなたの人生が
かけがえのないように
あなたの知らない人生も
またかけがえがない
人を愛するということは
知らない人生を知ることだ

**これからの学校を
担う人材（人財）**

これまでも
そうだったと思うが
これまでに以上に...

- **Flexibility**
- **「自律的な学び」**
「変化への対応」
「組織的・協働的課題解決」

「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」
(H27.12.21中央教育審議会答申)

- **多様性の受容**
- **視野の広さ**

Q 2

「管理職の仕事」

って？

令和の日本型教育

①個別最適な学び ②協働的な学び

教職員も同じ

→管理職の仕事

①育成の視点 ②組織化の視点

育成の視点

◇職制に応じたかかわり

<教頭を育てる視点>

= 教頭として育つ視点

□教頭の職務

「（ ），（ ），

必要に応じて児童生徒の教育をつかさどる」

□教頭としての立ち位置と動き

育成の視点

◇職制に応じたかかわり

＜教頭を育てる視点＞ = 教頭として育つ視点

『育成指標』

- 素 養：使命感・責任感
社会性・人間関係構築力
- 学校マネジメント力：
企画経営力
連携・交渉力
職場環境づくり力

育成の視点

◇職制に応じたかかわり

＜教員を育てる視点＞ = 教員として育つ視点

□ 観察メモの作成 → 育成評価Sでの活用

□ 『育成指標』 ステージに応じた重点

各ステージの教員育成

→ 状況把握 目標設定 助言

育成の視点

◇職制に応じたかかわり

＜教員を育てる視点＞ = 教員として育つ視点

- 素 養：たくましさ 人権尊重の精神
 - 担任力：児童生徒理解力 集団づくり力
 - 授業力：授業実践力
 - 協働力：危機管理力
- 家庭・地域とのネットワーク構築力

育成の視点

◇職制に応じたかかわり

<事務職員を育てる視点>

= 事務職員として育つ視点

□ 事務職員の職務

事務に従事する

→ ()

□ 若手事務職員の育成

育成の視点

◇職制に応じたかかわり

<事務職員を育てる視点>

= 事務職員として育つ視点

□標準的職務内容改訂（R3.4）

→ 3区分での提示

「担任事項として処理する職務」

「組織的に参画する職務」

「グループリーダー・サブリーダーが担う業務」

育成の視点

◇職制に応じたかかわり

<一人職の職員を育てる視点>

- ・ 支援員：経験を教職員全体で共有
- ・ 栄養士：学校HP, 食育掲示

提案と評価 委託業者への配慮

- ・ 用務員：依頼と協働

Q 3

**学校を
回してくれるのは
誰？**

育成の視点

◇メンター制

徳島型メンター制度

(様々な年齢層・職種のかかわり)

小松島勝浦連携メンター制

◇書籍提示

(臨時休業中, 長期休業中)

育成の視点

◇研究サークル参加教員

→ 若手への伝達の依頼

◇生徒指導事案対応

→ 事前事後の協議

◇研修の効率化

→ 時間設定・オンライン・ペーパーレス

育成の視点

『人生百年時代の
社会人基礎力』

組織化の視点

＜管理職の関係＞

校長はビジョンを語り
教頭は形に

校長は正面から
教頭は裏側から

組織化の視点

<課題共有 共通理解>

- ・教育プラン

最上位目標：よき社会人の基礎
命と人権

- ・「見つめたい姿・学校の景色」

組織化の視点

<課題共有 共通理解>

- ・ 年度当初共通理解事項

「児童対応」 「保護者対応」

「コロナ対応」 「対外対応」

- ・ 児童理解の場（定期・臨時）

組織化の視点

<その他>

- 朝会プレゼン
- 学校便り

組織化の視点

一枚岩 ⇔ 多様性

管理職の仕事①

育成

管理職の仕事②

組織化

Q 4

もう一つ

管理職の仕事

をあげるとすると？

管理職の仕事③

モチベーション管理

モチベーション？

モチベーションシヨンの 維持・向上

ほうれんそうのおひたし

報告

連絡

相談

おこらない

ひていしな

たすける

しじする

管理職の仕事

① 育成

② 組織化

③ モチベーション管理

でも...

道なき未知の時代

管理職の仕事も

変化する...

おわりに...

「次代の教育を担う
スクールリーダー」像

易しい言葉で

優しい言葉で

メッセージを

出せるリーダー

目を離さず

手を離す

まかせて

育成するリーダー

健康第一！

明るく

活力あるリーダー

仕事は

幸せに生きる手段

自身の生活を大切に

おわりに

みなさんに

バトンを渡します。

ご活躍を

お祈りしています。

主幹教諭研修

次代の教育を担う スクールリーダーの 皆さんへ

～『多様性と調和』を基盤とする学校組織づくり～

R3.12.24 小松島市和田島小学校 生田雅和