



好事例紹介:「**勝北中学校**」

教職員の主体的な取組と人材育成



勝北中学校では、先生方が学校の課題を自分事として捉え、5つのプロジェクトチームの中で、主体的・協働的に解決に向けて取組を進めている姿を見ることができます。「主体的な取組」はどのようにして生まれてきているのか、「人材育成」はどのように行われているのかを紹介します。

1 主体性は安心感から（教職員が最大の成果を上げるための場づくり）

意欲や主体性にとって一番大切なのは、「安心できる職場」であるという考え方を基に取組を進めています。「誰もが非難される不安を感じる事がなく、自分の考えや気持ちを率直に発言できる」環境を管理職がつくっていくことが大事です。

2 理想、夢、正義、自己実現への期待（教職員を動かすもの）

教職員は、「学校の取組の方向性が真に子ども達を育てていく価値のあるものである」、「その取組に対して自分が大事な役割を担っている」と感じる事が働くエネルギーになります。さらに、取組によって自分が高まっていると思える事が主体的な動きにつながります。それには、まず「校長のビジョン」が教職員に納得感・期待感を抱かせることが大事です。

3 人材育成 「承認する」「褒める」「評価する」

人は価値ある仕事にかかわりたい、価値ある人間であると認められたいという承認欲求があります。日常の先生方の言動を見取り、認め、価値つけていくことが意欲を生み、人を育てることにつながります。そのためには、校長室にばかり居てはできません。アクションプランの訪問やいろいろな場面を活用して、積極的に説明や発信を学校リーダーにさせるようにしています。自分事の意識が高まると同時に取組の整理ができます。3回の面談において、「自分の極めたいこと」「校長の思い」等を伝えていくと同時に日々の活動を見取り、励まし認めていきます。

4 組織のビジョンと個人の思いをつなげる

自分の思いや考えを組織のビジョンと関連付けたり、生かしたりすることが職員の主体的な動きや成長には欠かせません。

右図の6項目の取組を通して、つなげていけるようにしています。



- 学校全体が目指すビジョンを明確に示す
理念・根拠・教職員の思い 頻繁に！目につくように！
- チャレンジできる風土づくり
管理職のメッセージ 失敗を責めない、挑戦したことを評価する
- 面談等で思いを聞く・伝える
やりたいこと・得意とすること・強味・期待
- 役割(ポスト)を与える
裁量権 目標 年間計画 検証法 場の設定
- 機動するチームづくり
少人数 いつでもどこでも会議
- 進捗状況の確認・修正
定期的なリーダー会 中間発表会・成果発表会の開催



5 仕組みづくり(教職員が主体的・協働的に動けるための)

4つのプロジェクトチームをつくり全職員が所属しています。特別チーム(この指とまれ!)は、やりたい人が、やりたいことを、やりたい時に行います。目標や考え方はチームリーダーと十分な話し合いを持ちますが、取組の内容や進め方はチームに委ねています。

- ① 学力向上
- ② 教育相談
- ③ 自主・創造活動
- ④ GIGAスクール
- ⑤ 特別チーム (この指とまれプロジェクト)



組織図



校長先生の話 「理想をもって、妥協する」

職員によって、経験や指導方法は多様ですが、教育に対する思いや考え方に大きな開きはないと思います。その職員の思いを聞き取り対話を重ね、校長のビジョンや学校の重点目標とつなげていくことが大切ですね。