

令和2年度 第1回 岐阜県教員育成協議会 議事概要

1 開催方法

新型コロナウイルス感染防止のため、集合型の協議会を設けず、事務局が各委員を訪問し、校長の指標及び指標に基づいた管理職の研修について意見聴取を行った。

2 協議事項1 「校長(管理職)の指標」について (指標の意義・活用)

<主な意見>

(校長に求められる資質について)

- コロナの休業により、子どもにとっての学校の果たす役割が明確になった。
- 子どもにとって学校は社会である。学びの場であるとともに生活の場である。校長は「学びと生活」という学校の果たす役割をイメージしてビジョンを描き、何のためにどうデザインするかを明確にしてグランドデザインを描く必要がある。
- 今は教員が多様化している。管理職として教員の多様性(個々の教員が抱えているバックグラウンド、特性、個性)に気付いて対応する必要がある。
- 子どもを見るように、教職員一人一人の力量を把握する力が必要になる。それが、不祥事の未然防止、メンタルヘルス、職員間の関係づくりにつながる。教頭にも求められる力である。

(指標の活用について)

- 校長の指標は、管理職ゆえに備えていなければならない資質や能力について記述したものであり、教員として求められる資質とは全く別であると解釈している。
- 指標を作って終わりではなく、どう使うかという視点が大切。
- 管理職が自己チェックをするための具体例や関係法令という形で整理されており、評価できる。
- 管理職には経営者ならでの俯瞰的な観察力が必要。教員とは違った立場で見る必要があることを認識するために、このリストはよいリストになる。
- 将来、校長になる可能性のある新任教頭にとっても、この指標の内容は大切である。
- 管理職登用も管理職研修もこの指標に記述された観点を参考にしてなされるとよい。
- 問題が起こったとき、どんな相手であろうと、その状況に応じて解決しなければいけない時、支えになるものになるとよい。

3 協議事項2 「校長の指標」に基づいた管理職の研修について

<主な意見>

(研修の企画・実施について)

- 管理職になるときに「学び」が必要になる。
- 立場が変わるときには学ぶ機会があるが、2年目以降に突発的なこと、イノベーションの機会が来た時にも学ぶ機会がある。
- その人の課題に対して、研修を受けなければと思う項目について、成長に寄与する研修が選択できるとよい。

- 新任教頭の研修についても、この指標に基づいた企画や組立をしていくべきである。
- 危機対応や記者会見など、練習の機会がないものを研修することもよい。
- 校長と教頭は問題意識が違う。校長、教頭それぞれに必要な研修が実施されるよう、研修内容の企画に工夫が必要である。教頭から校長へと広がりやつながりがあるメニューがあるとよい。