“教員の心に を付ける”
OJT News No.8
平成29年度
広島市教育センター

長東中学校編

育成機会の選択と集中
ーコストパフォーマンスに着目してー

今年度のOJT Newsでは，[OJT News No.1]で示した「OJT実践上の課題」の５つの視点に対応した実践を紹介しています。今号で紹介する学校は，①**「時間の確保」**②**「計画的な取組」**⑤**「組織的な取組・組織づくり」**の３項目に対応した実践を行っている長東中学校です。

長東中の「人材育成計画」

長東中学校では，校内人材育成の取組を実施する上で，「業務の多様化や複雑化に伴い，教職員が多忙感やつながりの希薄さを抱いていること」「人材育成のための新たな取組を行う時間の確保が困難であること」が課題となっています。これらの課題に対応するため，長東中学校では，学校の実態を把握し「働き方改革」を意識した取組が必要であると考えました。

そこで，平成２８年度より，まず，広島市教育センター研修資料（※）を参考に，**人材育成の機会や場面を把握**しました。次に，**期待される効果（５段階で設定）と取組に要する時間を基に，人材育成の機会や場面ごとにコストパフォーマンスを算出**し，**「育成機会の選択と集中」**を行い，取組を進めています。

その中でも特徴的な取組として，教員がカリキュラム・マネジメントに関する能力を身に付けることを目的とし，**新たに教育課程推進委員会ＣＭＮ(Curriculum Management at Nagatsuka Jr.HS)を設定**しました。

メンバーは，校長，教頭のほか，若手の４名（教務主任，生徒指導主事，教育係チーフ，生徒会係チーフ）を登用しています。ＣＭＮでは，月１回のペースで，研究推進や年間行事など主に教育課程の改善に係る懸案について，検討を行っています。

５つの視点	
○	① 時間の確保
○	② 計画的な取組
	③ 研修指導者の確保
	④ 参加意欲・主体的な学び
○	⑤ 組織的な取組・組織づくり

効果	人材育成の機会や場面（※教育センター経験２年次教頭研修資料：浅野良一「教職員の人材育成の考え方」）
高い↑	担当する校務分掌
	職場の活性化につながる情報交換
	授業研究・教材研究
	校内研修会
	上司からのコーチング
	各種部会
	外部との交流
	会議

コストパフォーマンス

期待される効果 ／ 時間

期待される効果は，５～１の５段階で設定

順位	集中して取り組むＯＪＴ：人材育成の機会や場面	内容
1	職場の活性化につながる情報交換	日常会話の質的向上と活性化を図る
2	担当する校務分掌	主任，主事等に若手を登用する
3	上司からのコーチング	職員室や校長室等で，短時間×複数回実施する
4	各種部会	ＣＭＮを通して若手を学校経営に参画させる

上位４つ以外については，実施方法や機会を見直したり，削減したりして改善を図る。

【若手教員のコメント】

教育課程推進委員会の一員として，自分の立場だけでなく学校全体を視野に入れて考えるようになりました。行事などを企画するに当たっては，これまで以上に他の分掌，学年の先生と調整しながら進めています。

また，部内で検討していることを，確認する場が増え，安心して運営委員会に臨めます。

会議の中で，校長先生や教頭先生から教えていただくことも多く，貴重な場となっています。

【校長のコメント】

学校経営の視点から，教育的愛情や教師としての使命感を最も重要なベースとしながらも，コストパフォーマンスを考慮した取組を選択し，時間をかけるべきところに集中する必要があると考えました。

人材育成においても同様で，教育課程推進委員に登用された若手教員は，校務を進めるに当たり，学校外の視点から学校全体を俯瞰してみたり，校務分掌の理解を深めたりするなど，自身の成長につながっています。

〔詳しくはこちら→ 広島県公立中学校長研究大会分科会資料〕