

管理職マネジメントの重要性と管理職研修の改革の必要性

2024年4月4日

独立行政法人教職員支援機構理事長 荒瀬克己

所用により、第10回特別部会に出席ができませんので、所感を述べます。よろしくお願いいたします。

今回の改革を画餅にしないためには、学校教育に対する多くの関係者の認識を重ね合わせて取り組むことが必要であるが、当然、学校における働き方改革を進めることも欠かせない。教員勤務実態調査の分析結果（7、9ページなど）からも明らかなように、校長をはじめとした管理職によるマネジメントが重要である。管理職のリーダーシップによって、教職員の活動、支援スタッフとの連携等を含め、チーム学校づくりが着実に実現していくよう強く期待する。

その際、新たな学びを支える学習環境の整備や教育課題の多様化・複雑化への対応等、令和4年答申（39～40ページ）で示された「校長等の管理職の育成及び求められる資質能力の明確化」が重要である。

このような管理職の能力の育成に向けては、マネジメントについて学ぶことはもちろんだが、実際の学校の組織課題に対応した探究な学びを促進することが重要である。独立行政法人教職員支援機構（NITS）では、校長が中堅教員とともに、自らの学校改善に関する問いを立て2年間にわたって取り組む研修を昨年度から始めている。各教育委員会が行う管理職研修においても、学校マネジメントに関する内容を着実に盛り込み、実効性のある研修が実施されることを期待する。このことについては、国においても必要な支援を講じていただきたい。

加えて、管理職等のリーダー人材の力量形成の観点から、任命権者の理解・協力のもと、現職教職員の大学院等での学び直しの促進も図られるべきである。

このような取組の促進に向けた端緒として、国において、学校マネジメントの重要性を示す中で、例えば、「校長の資質の向上に関する指標の策定に関する指針」において、校長が果たすべき役割として、働き方改革や教職員の専門職性高度化等の重要性を、より明確に位置付けることなどが考えられる。

管理職のマネジメントのもと働き方改革を強力的に推進し、教師の「学びの時間を確保する」ことで、学び続ける教師像の具現化を図り、教育の質向上や管理職を含め優れた人材の育成につなげていくことが重要であると考えます。