

## 自己成長のマネジメント

教職員が課題解決型学習集団へと変わるためには、教職員一人一人が自ら課題を設定し、解決に向けての手立てを構想し実践する力が不可欠です。

### 学校組織マネジメントの4領域

岡山県総合教育センターが実施する経験年数別研修講座においては、次に挙げる学校組織マネジメントの4領域のうち、自分の持ち味を分析し、成長機会を創り出す「自己成長面のマネジメント」に着目した「自己マネジメントシート」を活用し、「学び続ける教師」となるための方法を取り入れています。

#### 【学校組織マネジメントの4領域】

- 組織経営面のマネジメント
- 自己成長面のマネジメント
- 業務遂行面のマネジメント
- 対人関係面のマネジメント

「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～」マネジメント研修カリキュラム等開発会議 文部科学省

### 自己成長のマネジメントの考え方

右の図は、自己マネジメントシート導入に当たり、学校組織マネジメントの考え方を基に作成したものです。自己の職能成長は、自分がどんな教職員になりたいのか志を立て、それに向けて何が必要かを考えることが第一ですが、組織から何を期待されているかを抜きにしては考えられません。したがって、以下のプロセスを考える際には、所属校の学校経営計画書等を考慮する必要があります。

#### 1.現状分析（強み・弱み）

「現状分析」は、通常、組織に行う「強み」や「弱み」の分析を個人について行うことによって、自己分析を行います。

#### 2.目指す教員像（長期・中期・短期）

通常の学校組織マネジメントでは、目指す児童生徒の姿を考えるのですが、自己成長のマネジメントでは、自分が「目指す教職員像」を想定します。その際の目指す姿は、「長期」（目指す理想の教職員像）、「中期」（3年後に目指す教職員像）、「短期」（1年後に目指す教職員像）の三つの時間軸で考えます。

#### 3.課題の設定

#### 4.取組の方向性（付けたい力）

「現状分析」と「目指す教職員像」の間には、様々な問題があります。様々な問題の原因を掘り下げていくと、根本の原因と思われる問題、つまり「核心となる問題」が把握できます。「核心となる問題」を解決するために行動を起こすことを意思表示し、自分の「課題」＝「取組の方向性」とします。

「課題」を焦点化することによって、あれもこれもやみくもに取り組むのではなく、「自分は何にこそ取り組むべきか」という手を打つべき突破口が明確になります。

この「取組の方向性」は、自分に「付けたい力」と言い換えることができ、また、自分の目指す教員像実現のための「戦略」と言うこともできます。

#### 5.具体的な取組（手立て）

「取組の方向性」から、「いつまでに」「どのような方法で」「どの程度まで」取り組むのか具体的な計画を立てて実践し、評価し、改善します。この「具体的な取組」は「手立て」と言い換えることができ、「戦術」と言うこともできます。

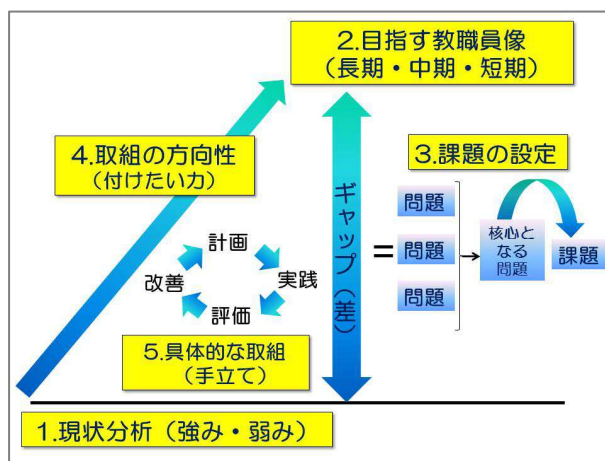


図 自己成長のマネジメントの考え方

## 自己成長のマネジメント力を高める「自己マネジメントシート」

「自己マネジメントシート」は、自分の目指す教職員像に迫るために必要な自己成長のマネジメント力を高めるためのツールです。このシートは、自己成長のマネジメントの考え方に基づいた記述ができるよう工夫、改善を重ねてきました。

「自己マネジメントシート」の記入に当たっては、「求める資質能力チェックシート」による現状分析を出発点とし、取組の方向性と具体的な取組を考え、実践し、評価することを繰り返します。その過程において自分を見つめ直すとともに、管理職や先輩教員等から指導助言を受けたり、同僚と情報交換したりするコミュニケーションツールとしても活用できます。

### 「自己マネジメントシート」記入の流れ

1年間を「年度初」「中間期」「年度末」と捉え、①から⑨の順に記入していきます。

#### ①現状分析

始めに「求める資質能力チェックシート」を使って自己評価を行います。その評価をレーダーチャートに表します。また、レーダーチャートを見て気付いたことを書きます。

#### ②目指す教職員像

自分の目指したい理想の教職員像を「私の夢」として、自分の志を書きます。

#### ③3年後に目指す教職員像（中期的な展望）

3年後までにどのような力を身に付けたいか、どのようなことができるようになりたいか具体的に書きます。

#### ④1年後に目指す教職員像（短期的な目標）

1年後はどんなことができる教職員になっていたいか目指す姿を具体的に書きます。

#### ⑤取組の方向性（具体的な目標）と具体的な取組（手立て）

④を達成するための具体的な目標を立て、それを達成するためにはどのような取組をするのか手立てを書きます。

#### ⑥中間期の評価（成果と課題）

④を達成するための具体的な取組に対して、どのような成果があったのか、また、どんな課題があるのかを具体的に書きます。

#### ⑦改善の方向性（具体的な目標）と具体的な取組（手立て）

⑥の成果と課題を踏まえ、さらに④に迫るための具体的な目標を立てます。また、④を達成するためにはどのような取組をするのかを書きます。

#### ⑧年度末の評価（成果と課題）

⑥を踏まえ、④を達成するための具体的な取組に対して、どのような成果があったのか、また、どんな課題があるのかを具体的に書きます。

#### ⑨改善の方向性（具体的な目標）と具体的な取組（手立て）

⑧の成果と課題を踏まえ、さらに④に迫るための具体的な目標を立てます。また、④を達成するためにはどのような取組をするのかを書きます。

自己マネジメントシート

平成 年度

氏名

② 目指す教職員像 (短期のな目標)  
1年後に自分の目指す教職員像を具体的に書きましょう。

③ 目指す教職員像 (中期的な展望)  
3年後に自分の目指す教職員像を書きましょう。

④ 目指す教職員像 (短期的な目標)  
1年後にどんなことができる教職員になっていたいか目指す姿を具体的に書きましょう。

⑤ 取組の方向性 (具体的な目標) と 具体的な取組 (手立て)  
④を達成するための具体的な目標を立て、それを達成するためにはどのような取組をするのか手立てを書きましょう。

⑥ 中間期の評価 (成果と課題)  
④を達成するための具体的な取組に対して、どのような成果があったのか、また、どんな課題があるのかを具体的に書きましょう。

⑦ 改善の方向性 (具体的な目標) と 具体的な取組 (手立て)  
⑥の成果と課題を踏まえ、さらに④に迫るための具体的な目標を立て、左の具体的な目標を達成するためには、具体的にどのような取組をするのかを書きましょう。

⑧ 年度末の評価 (成果と課題)  
⑥を踏まえ、④を達成するための具体的な取組に対して、どのような成果があったのか、また、どんな課題があるのかを具体的に書きましょう。

⑨ 改善の方向性 (具体的な目標) と 具体的な取組 (手立て)  
⑧の成果と課題を踏まえ、さらに④に迫るための具体的な目標を立て、左の具体的な目標を達成するためには、具体的にどのような取組をするのかを書きましょう。

① 現状分析 と ⑥、⑧ 評価  
求める資質能力チェックシートの自己評価をレーダーチャートに記入し、また、レーダーチャートを見ての気づきを書きましょう。

1. 学習指導 2. 学習指導 3. 学級・HR: 児童生徒指導  
4. 学級・HR: 児童生徒指導  
5. 自己研鑽  
6. 新たな教育課題への対応  
7. OJT・A教育  
8. チームマネジメント  
9. 連携協力  
10. 高層となる児童

① 年度初 (現状分析)  
② 年度初 (現状分析)  
③ 年度初 (現状分析)  
④ 年度初 (現状分析)  
⑤ 年度初 (現状分析)  
⑥ 中間期 (評価: 成果と課題)  
⑦ 中間期 (評価: 成果と課題)  
⑧ 年度末 (評価: 成果と課題)  
⑨ 年度末 (評価: 成果と課題)