

6月21日(日)12:45~14:15

会場:福武ホールLT

実践研究フォーラム

管理職養成における「校長の専門職基準」の活用の方途

司会 浅野 良一（兵庫教育大学） 大竹 晋吾（福岡教育大学）
報告者 藤原 文雄（国立教育政策研究所）管理職に期待される資質・能力
竺沙 知章（京都教育大学）教職大学院の管理職養成プログラム
濱平 清志（熊本市教育センター所長（前任）／熊本市教育委員会次長（現任））
教育センターにおける管理職養成

【課題設定の趣旨】

本研究フォーラムの目的は、日本教育経営学会の実践推進委員会（第1期～第3期）が提案した「校長の専門職基準」が各種研修・養成機関においてどのような活用がなされているのか／なされていないのかを報告し、その現状を検討することを通じて、「専門職基準」の在り方を再検討しようとするものである。

近年の教員大量退職・大量採用に伴う年齢構成の急変は、若年層教員に象徴されるように学級担任レベルで信頼できる人材が欠如し始めていることが注目されつつあるが、それらと同時並行的に進行してきているのが、管理職・中堅層レベルの人材育成課題である。自治体によっても大きく異なるが、30～40代教員のリーダー・マネジメント候補者層は当該年齢の教員数がそもそも少ないこともあり、その中から管理職・中堅の人材を選出しなければならない状況に陥っている。各種管理職試験の低年齢化（校長で40歳、主幹教諭で教職経験5年程度といった状況）は自治体では苦肉の策ともいえる状況である。

しかし、このような年齢構成の急変に対して、教育委員会や教育センター、教職大学院を中心とした各種研修機会の企画再編も着実に進んでいる。管理職や中堅・ミドル層の低年齢化は、急激な職位のインフレを引き起こし、中堅・ミドルレベルの実務に対する指導能力が欠如している管理職の輩出といった状況も引き起こしかねない。学校での実務経験と合わせて、行政研修を通じた自治体レベルの計画的な管理職、中堅・ミドルレベルの人材育成が求められている。単に学校における実務経験を積み重ねていくだけでなく、計画的に実務経験を評価しながら、一方で研修機関において講義する内容を組み合わせ、次の職位の準備を進めている。

本シンポジウムで報告いただくのは、それらを実際に実践されている教育センター、教職大学院といった研修・養成機関の担当者である。その担当者の方々に、自らの研修・養成の実践報告とともに、「校長の専門職基準」の活用の方途についてご提言いただくこととした。また、大規模調査を行っている研究機関（国立教育政策研究所）の調査報告からも、批判的検討をいただく。「校長の専門職基準」の役割は、このような研修・養成機関のプログラム編成、評価指標として活用されてこそ、その存在意義があるものと考えている。これらを通じて、「校長の専門職基準」を再検討する機会としたい。