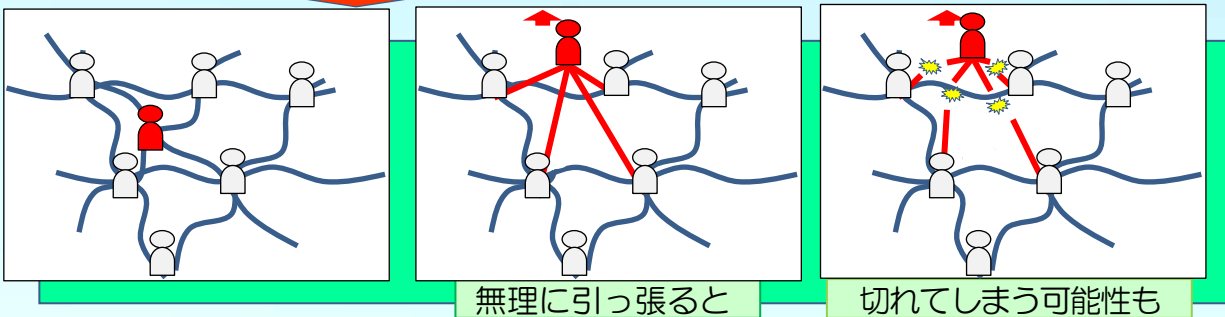
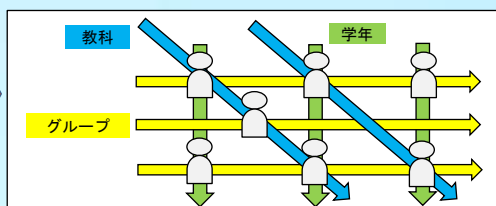


Q: 若手教員が「キーパーソン」になると、どんな効果があるの?

A: 人材育成&学校組織の活性化

学校組織(チーム)はマトリクス型  
人間関係の視点ではウェブ型



若手教員をキーパーソンに!  
やってみます!

ビジョンを明確に伝えます

でも、よく分からないことも多いなあ...

支援します

若手教員の人材育成

先輩教員のフォロー

組織全体が同じ方向へ  
→学校組織の活性化

Q: 「フォロワー」は何をしたらいいの?

A: キーパーソン(若手教員)の「見取り」と「声かけ」、「橋渡し」

コーチングの手法などを用いて「引き出す」

キーパーソン(若手教員)

先輩教員

「ウェブ」のつながりを強く確かなものにします

若手教員は「聞きたい」、先輩教員は「聞いてほしい」と思っていることが多いようです。(アンケート調査結果より)

Q: 「フォロワー」に必要な資質は何?

A: フォロワー

- 人をチームで機能させることに重きを置く
- キーパーソンが動かしている仕事の全体像と進捗状況を把握している
- 管理職のビジョンを受けて、具体的なゴールイメージを持っている

役割の明確化

相談しやすい環境づくり

「つなぐ」

キーパーソン(若手教員)の強みをいかす

キーパーソン(若手教員)の弱みに合わせたフォローをする → p.4

進捗状況の確認

連絡などの確認

(吉田和夫「プロジェクト型経営の効用」より)

Q: 若手教員が「キーパーソン」として活躍する取組にはどんなものがあるの?

A: 県内の学校の取組を紹介します

人材育成に特化した研修の充実

**育成リーダー研修**  
若手教員のチーム意識とリーダーシップを育てる研修。先輩教員や管理職が講師となり、チームリーダーとしての広い視野の獲得を目指し、マネジメント手法や民間企業の取組を紹介します。

**メンター研修・フレッシュティーチャーズ研修**  
若手教員同士の自主研修。キーパーソンを若手教員のリーダーに据え、授業や校務について、若手教員同士で情報共有や課題検討を行います。状況に応じて、先輩教員に講師を依頼します。

若手教員を「いかす」人員配置

**キーパーソンを推進リーダーに**  
責任感を育てます。フォロー体制を万全にし、若手教員に経験を積ませます。フォロワーの人材育成意識も育てられます。

**キーパーソンをパイプ役に**  
チーム意識を育てます。先輩教員と他の若手教員の橋渡し役となることで、広い視野を持つことができます。職場全体の活性化にも。



# 光輝け！若手教員

教員は  
児童・生徒にとって  
最大の教育環境であり、  
学校にとって最大の教育資源  
であるといえます。  
学校組織マネジメントは、  
その教育環境、教育資源を  
最大限育成し、有効に機能  
するように支援していく  
取組でもあります。

「キーパーソン」とは？  
→校内の業務の各小集団  
での推進役

「キーパーソン」には  
「フォロワー」が必要。  
「フォロワー」とは？  
→キーパーソンの  
サポート役

Q: 「フォロワー」は  
何をしたらいいの？  
→p.2・3

Q: 「フォロワー」に  
必要な資質は何？  
→p.2・3

Q: 若手教員が  
「キーパーソン」になると、  
どんな効果があるの？  
→p.2・3

Q: 若手教員が  
「キーパーソン」として  
活躍する取組には  
どんなものがあるの？  
→p.2・3

Q: 若手教員を  
輝かせるためには？  
→p.4

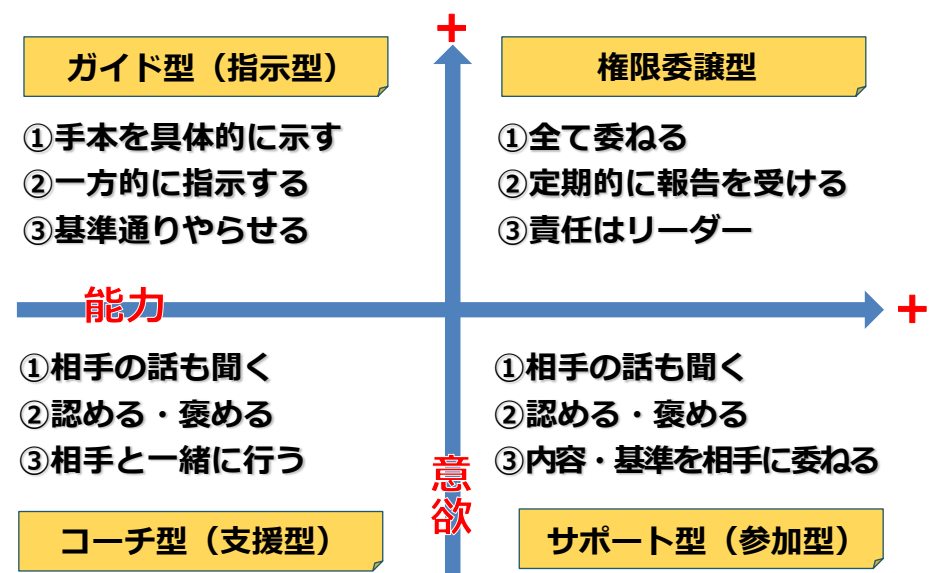
Q: 若手教員を  
輝かせ、支える  
土台は何？  
→p.4

A: 「見取り」と「評価で育てる」

Q: 若手教員を  
輝かせるためには？

「見取り」 例えば、相手の意欲と能力に応じて…

## 4つのリーダーシップスタイル



相手のタイプを見取り、  
タイプに応じて  
働きかけます

**フォロワー**  
輝かせるのは、あなた！

相手の変容に合わせて  
働きかけ方を変えます

**働きかけ方の例**

- ・密なコミュニケーション
- ・若手の働きを把握
- ・「任せる」意識
- ・気付かせて育てる



Q: 若手教員を輝かせ、支える土台は何？

A: 「コミュニケーション」

