

教員面談を効果的・効率的に行うために

講師： 石坂 康倫

1

想定課題と到達目標

想定課題

教員数が多い、もしくは時間が無く、
面談自体を実施できていない

「最近どう？」という面談になってしまい
実のある面談になっていない

学校の教育力向上のために
何ができるか悩んでいる

到達目標

より多くの教員と面談機会をもてる方法
(校内の仕組みとしてなど)を理解できる

教員自身がより成長しようと思える具
体的な面談方法(質問項目、心構えなど)
について学べる

教員面談が学校の教育力向上にも
つながる機会と気づき活かせる

- 1 大人数の教員と時間を調整し面談を実施する
- 2 教員自身がより一層成長しようと思える面談にする
- 3 教員面談をすることによって学校の教育力向上につなげる

3

Vol.1大人数の教員と時間を調整し面談を実施する

問 い

<校長による面談を**実施している**場合>

Q. どのような効果を期待して実施していますか

<校長による面談を**実施していない**場合>

Q. 全教員といつコミュニケーションをとっていますか

※特定の教員とばかり話して、挨拶以外に話さない教員はいませんか

教員との を築きあげる

管理職は、普段から広報活動等様々な対応を行っており、なかなか思うように先生方と話せない。だからこそ面談をすることによって、その絆を作る必要がある。

5

実施時のポイント

教員の や を理解する

教員がどのような気持ちで教育活動を行い、どんな目的で生徒指導等を展開しているのかを理解することがポイント。

教員 1 人につき、年 3 回の実施が理想

- ① [当初申告：4 月頃] **目標確認**
- ② [中間申告：10月頃] **進捗確認**
- ③ [最終申告：3 月頃] **達成度合いの確認**

7

面談のスケジュール例

■ 教員が多い場合

午前：20分×2名×4時間＝8名

午後：20分×2名×2時間＝4名 合計：12名

→ 2 週間で、約100～名との面談が実施可能

■ 教員が少ない場合

午前：30分×1名×4時間＝4名

午後：30分×1名×2時間＝2名 合計：6名

→ 2 週間で、約60名との面談が実施可能

- ・ 教員面談の背景や理由を伝える
- ・ を作成してもらう

教員面談の目的を理解してもらえよう、実施の背景や理由を伝える。

また、を作成してもらい、そこに学習指導や生徒指導などの項目ごとに目標や考えを記載してもらう。

※自己申告書の詳細は2本目コンテンツで解説

9

面談時の注意点

- ・ 副校長、教頭にしてもらう
- ・ ドア、扉を開けておくなど配慮をする

副校長、教頭に同席してもらうことで、話を第三者にも共有できる環境を作る。

また、先生にも安心感を与えられるようにしつつ、2人きりになることは、時にリスクになることを踏まえケアをする

問 い

Q. 教員面談ではどのようなことを聴いていますか

世間話や校長の好感度を上げるための面接になっていませんか。
また、校長自身が苦痛を抱きながら教員面談を形式的に行ってはいませんか。

11

面談での確認・指導

① 指導 ② 指導 ③ 指導 ④ その他
上記の目標や、具体的な取り組みを確認する

教員の考えや取り組みを理解することによって、校長からアドバイスはもちろん、激励の声かけなども通して、コミュニケーションをはかれるようになる。

- ・ 自己申告書を準備してきてもらう
- ・ メモの取れるものを持ってきてもらう
（筆記用具、ノートなど）

自己申告書を忘れてしまう教員もいるため、
事前に持ってくるように連絡をしておく。

13

自己申告書の内容と指導

1. [教科指導]

「どのような力を生徒に身に付けさせたいと考えていますか。
そのために具体的にどのような指導をしていくのですか。」

2. [生徒指導]

「どのようなことを生徒に身に付けさせたいですか。
日ごろから配慮しようと思っていることは何ですか。」

3. [進路指導]

「一人一人の生徒にどのような目的意識をもたせたいですか。
そのために、具体的にどんな指導をしていくつもりですか。」

4. [その他]

その他困り事や悩み

- ・ 自己申告書は書きやすいフォーマットにする
- ・ 書いて しない

忙しい中で自己申告書は準備してもらうため、書くこと自体が負担にならないように配慮したフォーマットを作成する。また、書いて終わりではなく、あくまで校長と先生方との共有が目的であることを意識してもらう。

15

意識レベルと目標設定

教科指導や生徒指導等、特に力を入れて 事項を明確にしてもらう

項目ごとにある目標の中でも、特に今年度、注力したいことは何かを把握しておく。

■ 意識（教育活動の）レベルを見抜く

- ・意識レベルが高い：自身を□□評価している先生
 - 「自分にはできない、約束できない」と謙遜する
 - 正しい自己理解を促し、場合により目標設定を高くさせる
- ・意識レベルが低い：自身を□□評価している先生
 - 「自分ならできる」「約束する」と自信を
 - 目標設定に見直ししながら成長できるよう助言をする

17

面談後のフォロー

□□の様子も気にかける
(やりっぱなしはNG)

- ① 面談後も声かけをする
- ② 授業を観に行く
- ③ 副校長、教頭に協力してもらい
コミュニケーションをとる
(校長が教員に伝えたいことを代弁してもらう)

問 い

Q. 教員に教員面談の目的を十分に理解させていますか

面談が学校の教育力向上にもつながることを意識した上で、教員へどのようなことを伝えればよいでしょうか。

19

面談と学校の教育力向上

- ・ 教員面談は学校の教育力向上につながる
- ・ 面談により、校長の考えや学校に関する
□□□□しやすくなる
- ・ 教員個々から、□□□□の意識を変えて
いける

■ 学校の 状況、自分の を理解させる

■ 学校改革を謳うだけで、教育力向上の実現はならない

→ 長く在籍してる教員ほど変化に抵抗を示すため、面談内で気持ちを汲み取りながら、校長としての想いも伝える

■ 想いや学校の ビジョン

→ 全教員が、その想いや教育ビジョンへの意識をもって物事に取り組めるように伝える

21

校長先生へメッセージ

- ・ 先生方は を見てほしいと思っており、それを理解してあげる
- ・ 多忙だからこそ面談を実施し、先生方と話す機会をつくる
- ・ 面談をするからこそ、先生からもコミュニケーションが取りやすくなる