

第4分科会「組織・運営に関する課題」

(報告者) 邑南町教頭会所属

<大阪府和泉市教頭会の発表について>

○課題別分科会の概要

・生徒の問題行動が多発する中で、問題行動の本質はピアスや化粧等の外見に表出されたものではないことを教職員で共通理解をし、「直させることから考えさせること」への視点を変化した生徒支援体制へ転換を進めた。結果、単元テストの実施や生徒一人一人が主体的に学習できる授業スタイルを実施した。

【成果】

・丁寧な支援を心掛け、教師と生徒の信頼関係が構築されている。新規不登校者数は 2024 年度は 2021 年度に比較して 82%減少。

【課題】

・人事異動による職員の入れ替わりによる取組の継続性。

○質疑及び協議

・スタートは目の前に課題があり、その課題をどうやって解決するかといったことから。
・発想の転換とはどのような事か。→課題の本質に目を向けること。子どもたちの容姿やスタイルが本質の課題ではない。
・違和感がある内容については協議をして調整をしている。内容の継続ではなく、マインドの継続といった視点で行っている。

<埼玉県比企郡吉見町教頭会の発表について>

○課題別分科会の概要

・吉見町は町内に 6 小学校と 1 中学校が設置されているが令和 10 年度には小学校が統合し、1 小学校 1 中学校となる。統合小学校の設立に向け、小中接続や義務教育学校の役割を意識し学校の枠を越えて取り組みを行った。

(1) 教師のウェルビーイングを高める組織づくり

教員組織の最終目的を「自治的集団設立」とし、長期的・戦略的課題を見いだせる教員を育成することで持続可能な学校教育を実現。教師エージェントをはたらかせ、学校のめざす姿と自分の役割を自発的に考えられるようにする。

(2) 地域の教育資源を活用した学校運営

短期大学と連携し、Win-Win の関係で子どもに関わることで、多面的・多角的に子どもに関わることができた。また、小中連携を行い、町の子どもを町全体で育てる意識が醸成された。

○質疑及び協議

・教師の自主性と同僚性を育む取組であった。
・教師のウェルビーイングを高めるには長期的戦略を話す機会を設けることが効果的だった。
・学校と他団体が無理をせず、お互いに Win-Win の関係で取り組むことが効果的であった。

第4分科会「組織・運営に関する課題」

(報告者) 江津市教頭会所属

○課題別分科会の概要

【研究主題】生徒と一緒につくる「これからのそろわない前提の学校」づくり

提案発表校（和泉市立富秋中学校）においては、これまで、生徒の「問題行動」に対する生徒指導に多くの時間を費やしていた。教職員の思考や価値観を転換し、問題行動の本質は、ピアスや茶髪、化粧やスマホの使用などの外見に表出されるものではないと捉えた。「直させること」から「考えさせること」に視点をおき、生徒支援体制への転換を進めた。その他、主体的に学びに向かうスタイルを確立するために、定期テストを廃止し、単元テストに切り替えた。また、単元テストのリトライテストを実施するなど、生徒の学習意欲を向上させる取組を行った。多様な授業スタイル（自由進度学習、反転学習、概念型探求学習など）を導入したり、学級担任制から学年担任制への転換を図ったりしながら、現状の生徒の実態に合った学校スタイルを模索した。教頭の関りとしては、トップダウンではなく、教職員を支えるサーバントリーダーシップへの変化を重視し、各分掌主任と協力しながら実践した。成果として、教職員の余白が生まれ、生徒の主体性を引き出す授業の在り方を考えたり、放課後に自主研修を行ったりするように変化してきた。課題として、現在の取組におけるマインドを継承していく必要がある。

○質疑

- ・外見を自由にすることで、外見の自由を好む生徒が集まってくるなどの弊害はないか。また、受験の際などにおける弊害はないか。
- ・取組の継承は安易であるが、マインドの継承は困難である。どのようにマインドを継承していくか。

○協議

- ・活力のある学校づくりを目指して、生徒の実態に真摯に目を向け、現状をどのようにしていけばいいのかという視点や、危機感から行動を起こしている実践である。富秋中学校の実践が、そのまま、全国の小中学校に実践できるものではないが、生徒の実態把握および課題をとらえるところから実践につなげていくことは、どの学校でも参考になるものである。
- ・学校の取組や仕組みを変えただけでなく、考える視点や価値観を転換させている。また、4年間という長期にわたり、計画的に少しずつ実践している。生徒の実態をしっかりととらえ、生徒に考えさせ、主体的に実践させていく、生徒指導の本質を問い直す実践である。
- ・教頭の関りとして、教職員の意見の集約や統一を行っている。また、教職員のゆとりを生むために、教頭が中心となり、外部機関との調整などを行っている。今後、取組を継承していくために、広く発信していくことで、本校で勤務したい教職員を増やしていくことも必要である（そのことは、富秋中学校に限らず、全国の公立小中学校においても同様である）。

第4分科会「組織・運営に関する課題」

(報告者) 江津市教頭会所属

○課題別分科会の概要

【研究主題】

地域の特性を生かし教師が育ち子供が伸びる教員組織づくりを実践するための教頭の役割

～仕事に長期的戦略的課題を見いだせる教員を育成していく組織づくりの方法～

学校の抱える課題解決に向けて「教師集団の組織改革」「地域とのかかわり方」の2方向からアプローチする。教師のウェルビーイングを高める組織づくりを目指し、授業改革、開発的な人間育成システムづくり、校内システムの改革など、大局を踏まえた以下のような、戦略的な取組を行う。

- ① 教職員組織の発達段階を把握する取組（早稲田大学河村教授が示す指標）
- ② 発達段階に応じた行動による、組織の核となる教職員の増加
- ③ ウェルビーイングを高めるための業務改善研修を実施
- ④ P D C Aサイクルに基づいたフィードバックを行い、ビジョンの共有を図る

○協議

- ・教職員のウェルビーイングを目指して、働き方改革に取り組む実践事例を共有した。「－30秒でできる働き方改革」を行うことで、教職員の勤務時間の削減につながった事例を紹介された。教職員で考えを出し合い、共有し合うことで、できることから実践していくこと、またその風土を醸成していくことが必要であると感じた。
- ・教職員の人材育成について、各学校の実践事例を共有した。全国的に若手職員が増加し、ミドルリーダーが不在の現状の中で、O J Tが十分に機能しない現状がある。そのような中で、教頭として、外部機関を招いての研修機会を設けたり、積極的に外部に研修に出かけたりするよう促すなどの必要性を共有した。校内における「縦」のつながりの研修だけでなく、他校の教職員とつながる「横」のつながりを意図的につくっていくことが、若手教職員にとって必要なことではないかと話し合った。
- ・地域との連携において、学校と地域がW I N－W I Nの関係を築くことが持続可能な取組につながっていく。そのためにも、足でかせぐネットワークづくりを進めていく必要がある。学校の中だけが学校ではなく、町全体が学校である必要があるため、保護者や地域との連携について、さらに深い関係性を築いていく必要がある。
- ・教職員の人材育成において、学校運営にいかに関与させるかという視点、教職員集団の目標をそろえる視点が重要である。ひとりひとりの教職員の良さや強みを生かしていきたい。