

1 主題設定の理由

働き方改革の必要性が叫ばれる中、学校現場では、学力向上、特別支援教育、人材育成、いじめ・不登校への対応、地域との連携など、取り組むべき課題が山積している。

このような課題に対応するためには、チーム学校として日々組織的に取り組むべきこと、長期的視野に立って取り組むべきこと、緊急時の対応などを峻別し、優先順位を的確に判断しながら、計画的に時間や人材を活用して、効果的に業務を遂行することが求められる。

そこで、本県の最大課題である学力向上に向けた組織的な取組を中心に、教頭としてのリーダーシップを発揮し、効果的に関わる手立てを明らかにしたいと考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

本県の最大課題である学力向上に向けて、組織的、効果的に取り組む方法を明確にする。

また、この課題解決に向けた教頭としての効果的な働きかけや職員への支援のあり方について究明する。

3 研究の実際

(1) 学校組織マネジメント

教育ビジョンの具現化に向け、学校経営をより活性化させるためには、職員間のコミュニケーションを十分に取し、担当業務の意義を理解させた上で、具体的な手立てを改善し続けるよう促すことが大切である。そこで、以下のような取組を行った。

① 学校の教育目標、重点目標の共有化

・目指す生徒像や項目別の達成目標を分かりやすく示し、全職員に共有させることで実践のベクトルをそろえる。

・教育ビジョンとその達成に向けた取組の状況について、学校通信やホームページ、メール配信などの各種広報を通じ、保護者や地域への周知を図る。

② 学校評価の充実と学校の活性化

・学校運営協議会を核として、学校と地域社会とを結び付け、豊富な人材や教育素材の活用を図ることで、学校の活性化につなげる。

・学校運営協議会において、年間を通してPDCAサイクルを生かした教育活動の評価を行い、組織的な運営の改善を図る。

③ 教職員評価制度の活用

・目標管理手法に基づく役割達成度評価を行い、個々の取組を充実させるとともに、その成果を組織運営に生かすために、関係の主任等への適切な指導助言を行う。

④ 意思決定過程の効率化

・各種会議の役割を明確に示し、それに沿った運営を行わせるとともに、各担当者の調整機能を生かして、校長の意思決定までの流れを迅速化、効率化する。

・各種会議にあたっては、目的と意義を明確に意識するよう促し、それを基に、改善の方向性を探るよう指導する。

(2) 人材育成

職員の資質を向上させ、学校の教育力を底上げするためには、個々の実践に対する指導助言のみならず、組織体としての業務管理、リーダーの育成や学校により良い風土づくりを進めることが重要になる。そこで、以下のような取組を行った。

① 育成に向けた組織づくり

・年間に1人1回以上の授業公開を実施させ、授業改善の意欲を高めさせる。

・校務の分担を工夫し、若手と中堅、ベテラン職員をつなぐ体制を構築することで、業務の効率化とOJTの充実を図る。

・メンター制を活用することで、職員個々の課題を共有化し、学び合いの風土を醸成しながら、実践力の継承を促す。

② 若手教員の育成

・定期的な授業参観を行い、フィードバックを通じた指導助言を行うことで、授業づくりの視点を明確にもたせる。

・定期的な授業公開や相互参観を行わせることで、授業改善の継続性を高め、その成果を確認させて実践意欲の向上を図る。

・講師招聘や研究会への計画的派遣を行うことで、新たな知見や優れた実践に触れさせ、授業の質的向上を促す。

③ 中堅、ベテラン教員の育成

・校務分掌や校内チーム制、学校行事での期待する役割などを明確に示し、学校運営への参画意識を高めて、それぞれの企画力や推進力を十分発揮できるよう促す。

・校外研修の伝達や校内研修の講師を任せるとともに、リーダーとしての意識を高めさせるとともに、自らの実践を振り返らせ、改善に向けた実践意欲の向上を図る。

(3) 校内研修への支援

今日的な教育課題に敏感に対応し、教育ビジョンの実現につなげるためには、主題研究をはじめとする校内での組織的・継続的な研修の充実が不可欠である。そこで、以下のような取組を行った。

① 校内研究推進委員会について

・日常の観察や各種の分析データによって授業の実態と学力の現状を的確に把握し、それを基に、授業改善のポイントや具体的手立てについて提案する。

・「落ち着いた学習環境を整えるためには、教室前面に掲示物を貼らない方がよい。」という具合に、できるだけ分かりやすくきめ細かな指摘を行い、課題意識を明確にもたせて校内研修に反映させる。

② 校内研修について

・研究主任の提案に関して必要な補足説明を行い、授業改善の方向性を職員全体で共有できるよう促す。

・日常的に相互参観や意見交換の場がもてるよう教務主任による日程調整を支援し、また、各自の得意分野を把握し、それを生かす研修の場を設定させることで、主体的な取組と職員相互の学び合いを促す。

・「宮崎市のスタンダード」と県の「4つのチェックポイント」を基に、「授業参観の視点表」を作成し、その視点に基づいた相互評価をさせ、実践の見直しを促す。

② ICT活用について

・宮崎市ならではの「未来の教室」の実践を目指し、積極的にICT機器を用いた授業に挑戦する。また、そのことによって学びの「個別最適化」「STEAM教育」の実践につなげる。

・主題研究及び教科部会において、教師一人一人のICT活用状況やタブレットを使った授業の実践例を発表しあい、互いに学びあう場面を設定することによって、積極的なタブレット活用を推進する。

・教科の授業で培った力を総合的な学習の時間に教科横断的に集大成し、積極的な情報発信へとつなげる。

(4) 関係職員・関係機関との連携

業務の効率化によって職員の負担を軽減したり、各自の専門性を生かしてチーム学校としての機能を高めるたりするためには、関係職員や関係機関との連携を強め、組織的に関わることができるような体制づくりを推し進めることが大切である。そこで、以下のような取組を行った。

① SA(スクールアシスタント)との連携

・SAと教頭が、業間や授業中の校内巡視

をともに行い、情報共有を確実に行って、効果的な支援につなげさせる。

② SS(スクールサポーター)との連携

・特別支援教育コーディネーターを中心に、SSと関係職員の情報共有を確実に行わせ、授業中の効果的な支援につなげさせる。

③ 学習・生活アシスタントとの連携

・ともに授業中や業間の校内巡視を行い、情報共有を確実に行うとともに、肢体不自由生徒への支援など、具体的業務についての必要な指示を行う。

④ SC(スクールカウンセラー)との連携

・生徒指導主事を中心に、SCと関係職員との情報共有を確実に行わせ、カウンセリングの効果が高まるよう支援する。

⑤ SSW(スクールソーシャルワーカー)や宮崎市子育て支援課との連携

・SSWを交えた定期的なケース会議を実施し、不登校傾向や別室登校など、気になる状況の生徒やその家庭に対する効果的な支援につなげさせる。

・子育て支援課との情報共有によって、学級担任が会えない生徒への家庭訪問など、同課による橋渡しの取組を推進する。

4 研究の成果と課題

(1) 成果

・授業の相互参観を通じて、職員が互いの授業に対しての意見交換を活発に行うことができるようになった。

・「人材活用・人材育成」の視点で実践交流を繰り返したり、授業の相互参観に取り組んだりすることで、そこに関わる教頭の役割が明確になってきた。

・研究主任を中心に、ユニバーサルデザイン授業のひな型を作ることができ、その活用によって、生徒が見通しをもって授業に取り組めるようになった。

・関係職員が連携、協働することで、少しずつ生徒の困り感が解消され、学校が落ち着いた雰囲気になってきている。

(2) 課題

・人材育成がシステムとして定着するためには、「校長への提案・進言」「教職員への指導助言」「学校の風土づくり」を柱に、教頭の役割をさらに充実させる必要がある。

・関係職員との関わり方について、共通理解する場を定期的に設けることで、それぞれの役割分担を明確にし、協働体制を強化していく必要がある。

・落ち着いた学習環境を整え、学力向上を目指すには、長期的な視野に立った具体的な取組を今後も継続していく必要がある。