

第1課題「教育課程に関する課題」第1A分科会

成果

- 学校改善に向けて校長の掲げる「重点目標」とリンクさせた「学校運営組織図」（「研究部」「指導部」「体育・特活部」）の取組を通して、どの主要主任がどこまで取り組むのかを明確に示し、取組の優先順位づけを行った。
- 各アンケートの分析結果を活用し、評価が改善につながるように、各分掌に焦点を絞ってアドバイスするとともに、主要主任どうしの取組の進捗状況を把握し、連絡・伝達だけに留まらないように意見交流を促した。
- 小・中の教職員が机を並べ、お互いに影響を受けあって取り組んできた小中一貫教育の成果として、中1ギャップの解消や自尊感情の向上があげられる。
- 教頭の役割として、①「聴く」、②「コミュニケーション」、③「つなぐ」の3つをキーワードにし、9年間を見通した教育課程の実践に取り組んだ。

課題

- △ アンケート実施にあたっては、時期・方法・項目数などの配慮が必要であり、分析結果の活用方法や発信の仕方が課題である。
- △ 日頃から良好な人間関係を築くことで主要主任が自ら職員に語り、学校経営参画意識を持たせるとともに、成果を褒めたり他の部会の良い点を交流したりするなど運営委員会の一層の充実が必要である。
- △ 目的・目標を共有するためには、短い時間でもコミュニケーションをとることが何よりも大切である。
- △ 教頭は教務主任と連携して小学部と中学部の間の日程調整や、保護者・地域や関係機関との連絡調整など、今後も効果的に「つなぐ」ことが課題である。

第1課題「教育課程に関する課題」第1B分科会

成果

- 教育課程編成のPDCAサイクル確立に向け、教頭の役割について確認した。教職員がチームとして機能するための調整役として、作業内容と手順を明示することや仕事の分担や個人・チームの役割を明確にすることが効果的であると考えられる。
- 小中が連携した教育課程の推進に向けた体制づくりを構築するには、目指すべき目標の明確化が大切であり、調整が重要であることが確認できた。

課題

- △ 教頭として、チームとしての学校が求められる背景を理解し、仕事の分担や個人・チームの役割を確認し、1年間を視覚化・共有化することが求められている。
- △ 小中の連携では、学校文化のちがいを理解し、互いに学びあい、教頭同士の連絡を密にすることが課題である。

第2課題「子どもの発達に関する課題」第2A分科会

成果

- 提言をもとに、「支援を要する子どもへの組織的な対応」及び「学校・家庭・地域の3者が一体となつてつくる体験活動の取組」について、具体例を出し合いながら全体やグループで活発な協議を行い、教頭としての役割について議論を深めることができた。
- 「いじめ・不登校の未然防止、早期発見、早期対応」としては、生徒指導の3機能を生かした日常の「わかる授業」につとめること。担任任せにせず、SSW・養護教諭等を加えた対策委員会の実施やチームとしての支援を重ねること。教頭としては、状況を考えながらチームとして問題対応に迅速にスピード感を持ってあたることが大切であるため、不登校児童の保護者とつながっておくこと等が確認できた。
- 学校・家庭・地域の協働については、提言校の現状をもとにしながら、コミュニティースクールとしての組織づくりや活動について理解を深めることができた。また、3者が協働していく上で、地域の課題・学校の課題を共有しながら取組を進めること、教頭・担当者が調整の中心となり、協働する意義やゴールをはっきりと持ちながら、連携した活動の積み重ねが重要であることを確認しあえた。

課題

- △ 不登校に関する保護者の考えに相違がみられる。そのため、不登校児童一人ひとりの状況（原因）をしっかりと把握し、支援・対応にあたる必要がある。
- △ 三者の連携に関しては、地域と学校が「それぞれの取組に参加すればよい。」で終わっていることや、教育課程と行事がつながっていない（例年の行事の消化）こと等の課題がある。協働する本来の本質をしっかりと考え、取り組みを重ねることが必要である。

第2課題「子どもの発達に関する課題」第2B分科会

成果

- 特別支援教育コーディネーターを中心とした支援が必要な子どもに対する校内の体制づくりを教頭として取り組み、全教職員が共通認識をすることで、担任の負担が和らいでいった。
- 学校に配置されたSC、SSWの役割が重要である。特にSC、SSWが家庭訪問をし、学校では踏み込めない領域に活路が見出すことができた。
- 特別支援教育コーディネーター任せにせず、サポートする教員を配置することで、負担軽減ができています。
- 子どもの進路保障について、担任と管理職が一緒にかかわることで、保護者の協力と理解を得ることができた。

課題

- △ 校内での体制づくりで、特別支援教育コーディネーターの人選が重要であるが、教頭として具体的に取り組むまで、まだ至っていない。
- △ 組織的な支援体制づくりはできているが、実際にはケース会議などの場づくりができていない。
- △ 通常学級に関わっている教員に対しての研修が必要である。
- △ 小規模の学校では、組織的な支援体制づくりをするだけの人員が足りない。また話し合いをする場づくり（時間）もできていない。

第3課題「教育環境整備に関する課題」第3A分科会

成果

- 教育活動の様々な場における信頼関係づくりが基盤となり、学校の教育環境整備も充実していくことが確認できた。これまでの経験をもとにいろいろな仕掛けを考え、目に見える形で教職員に提示する、保護者や地域に丁寧に説明するなど、教頭として組織的に取り組める具体的事例の提示が大変参考となった。
- 防災や減災に関して、命を守るためにどんな力をつけていくか、どのように対応していくかを事例に学び、計画的かつ組織的に防災教育に取り組むことが有効かつ必要であることが確認できた。学校と行政、地域の各取り組みの相互理解を進めるために、教頭が果たす役割は大きいことも再認識できた。

課題

- △ 「事務処理ができる」教頭より、「信頼関係づくりができる」教頭を目指すことが必要である。整えられた学校教育環境をどのように維持・継続させていくか、今後、学校運営協議会等をどのように生かして地域との連携を深めていくかが、異動サイクルの早い教頭としての課題である。
- △ 防災に関しては、災害の危険性の大小によって取り組みの意識に差があるのが現実である。地域事情に関わらず、安全な時にどのような備えをしておくかが課題であり、教頭は地域の様子をしっかりと把握し、常に危機管理・防災の意識を持ち続ける必要がある。幼・保・小・中の連携、地域との連携を意識した防災教育を、先進事例に学びながら、県下どの地域でも進めていくことも今後の課題である。

第3課題「教育環境整備に関する課題」第3B分科会

成果

- 学校運営協議会を活性化させるため、教頭会が県外視察などに取り組む研修を重ねることで、学校内の組織づくりの中心となり学校・家庭・地域の協働体制を構築した。
- 教頭が地域資源を整理し活用できるように資料をまとめたことで、教職員の地域教材に対するモチベーションを高め、地域と学校をつなぐ教育課程の見直しに取り組むことができた。

課題

- △ 学校運営協議会を活性化させるためには、外部のコーディネーターが既存している各支援会をつなげることが望ましく、その協働体制を作りあげることが課題である。
- △ 学校と地域をつなぐ役割を教頭のみが行うのではなく各主任が地域資源のデータ化や地域人材の確保、資源の活用方法や手続きなどを分担する組織をつくる必要がある。

第4課題「組織・運営に関する課題」第4A分科会

成果

- 学校重点目標達成にむけて組織を機能的に動かすための学校規模に応じた体制づくりや職員がやりがいを感じることでできる組織づくりを確認することができた。教頭がスケジュールを示し見通しを持たせることでやる気を引き出したり、達成指標や取組指標を各主任に任せることで課題意識を引き出したりすることができることについても具体的な事例をもとに確認することができた。
- 生徒支援・生徒指導について、組織的な取組を行うための効果的な体制づくりや外部機関の活用に向けての連絡・調整方法について協議することで、教頭の役割の大きさを再確認することができた。

課題

- △ 学校重点目標達成にむけて、各種主任を中心に教職員に対して各分掌の役割を自覚させて取り組ませるために、教頭が様々な手段を仕組んでいくことが重要である。
- △ 各学校の規模に応じた組織づくりを行うために、管理職・各種主任の効果的な関わり方について、常に改善策を考えながら取り組んでいく必要がある。
- △ SC・SSW等と連携していくことは効果的であることは実証されたが、地域によっては配置されている状況がことなっている。予算要求等を通して人的配置の充実を要望していくことが課題である。

第4課題「組織・運営に関する課題」第4B分科会

成果

- 提言を受けて各グループ討議を通じ、特に組織マネジメントと人材育成の観点から協議深めることができた。
- 提言者からは、起案票や進行管理表の活用・マトリクス型の協働体制づくり等、勤務校における興味深い取組が紹介された。地域や学校規模による違いはあるものの、参考にできる貴重な提言であった。

課題

- △ 管理職が、リーダーシップに加え、特に教務主任・研究主任を支えるフォロアシップをもち、ミドルアップだけでなくミドルダウンを進めていくことが人材育成の上で必要である。
- △ 主任経験の有無、学校規模によって主任が実際にどこまで業務を果たしているか等、学校事情による違いは見られる。良好な人間関係づくりに努め、一人ひとりに取組の参画者としての意識をもたせていくことが、組織マネジメントを進め人材育成を図る上で重要である。

第5課題「教職員の専門性に関する課題」第5A分科会

成果

- 取り組みの重点化と主要主任との連携を図ることで具体的な課題の確認と共有ができ、見通しを持った取組を意識できるようになる。
- 小規模校では主任に分掌を振り分ける際に、教頭がコミュニケーションを伴った細かな情報や資料の提供による支援を行うことで、職員にゆとりが生まれ参画意識や変革意識を高めることにつながられる。
- 目標管理シートを面談等で効果的に活用することで、教職員の参画意識を高め、課題解決に向けた具体的な改善策に取り組ませることができる。
- 小中や中高の連携を行う上で、管理職のみならず分掌主任とともに取り組みを進めることで、「チーム」としての機能が向上する。

課題

- △ 運営委員会で決定したことを全職員に確実に理解できるように伝える場面と時間を確保することが、中・大規模の学校における課題である。
- △ 学習指導要領改訂による新しい取り組みの実施などもあるが、活動内容をいかに焦点化し、精選することができるかが課題である。

第5課題「教職員の専門性に関する課題」第5B分科会

成果

- 学校が最大のパフォーマンスを発揮し、「チーム学校」として動くためには、学校の重点目標と各分掌等目標、職員の目標管理シートとの連動が大きな役割を果たすことがわかった。
- 前年度のうちに、めざす児童・生徒像と実態のギャップなど学校の喫緊の課題を明らかにし、それらに向けた取組を職員一人一人に考えさせながら学校教育目標や組織づくりをすると効果的であることがわかった。
- 各分掌部会の日程をあえて少しずつずらし、そこに教頭も参加することで分掌主任や部会への指導・助言を具体的に行うことができる。大規模校では難しい面もあるかもしれないが、一つの効果的な方法であることがわかった。

課題

- △ 各分掌等目標や個人の目標管理シートを学校の重点目標とうまく連動させたとしてもその後の取組状況の検証・改善が重要なポイントとなる。そこに教頭としてどう関わっていくかが今後の課題である。
- △ 一人ひとりの個性を生かした学級経営や教科経営を大切にしながら、チームとしてどう動くか、組織全体として何を目標にするかが重要である。組織をうまく機能させるために、教職員のやりがいと役割分担、所属感、目標をどう一体化させるかが課題である。
- △ 組織をうまく機能させるため、教頭の果たすべき役割の大きなものの一つは人材育成である。分掌目標や目標管理シートにおいて、ミドルリーダーの果たす役割は大きい。ミドルリーダーと情報や願いを共有し、同じベクトルで進んでいくためにも、教頭が日頃からミドルリーダーとこまめにコミュニケーションを取り、人間関係、信頼関係を築いていくことが大きな課題となる。