

## 第1課題「教育課程に関する課題」第1A分科会

### 〈成果〉

- 教頭が、具体的で明確なミッションを教職員に示すことで、組織的に取り組み、全国体力運動能力調査で全国平均値を上回る良い結果がでた。
- 体力向上の部会が教育課程の進捗管理と進行状況把握を行った結果、全校あげて組織的に取り組むことができたことから分掌組織の活用がキーになると理解できた。
- 「当たり前のことが当たり前でできているか」を検証し、明日からチャイムと同時に授業を開始することから始めた。日常の検証からまずスタートする大切さがわかった。
- 取組状況を数値で示して、今どのような状況にあるかを把握することが大切。
- 小中学校教員の協働体制確立のため教員同士の交流や授業日程の調整や工夫を毎日行う。
- 分掌会議の充実、分掌主任同士の打ち合わせを確保することで学校運営を円滑に。
- 一貫校として「研究テーマ」「運営委員会」を一本化する。

### 〈課題〉

- △ 地域との交流やスポーツ少年団体との関係づくりと教職員の勤務時間との関わりが課題である。
- △ 小中の文化の違い（挨拶の仕方、授業時間等）のすりあわせが必要である。
- △ コミュニケーションの時間の設定が課題である。

## 第1課題「教育課程に関する課題」第1B分科会

### 〈成果〉

- 芯の通った学校組織構築に向け、マトリクス型組織に改組した。運営委員会や分掌組織等を機能させることにより、各主任の学校経営参画意識が高まり、分掌を中心とした取組がみられるようになった。
- 教育課程の編成にあたっては、「使いやすく、誰にでもわかりやすい簡潔な」教育課程（年度指導計画）の様式へ改善することにより、進度調整や訂正の書き込みが容易になり、PDCAに取り組みやすくなった。
- 重点目標（学力向上）の具現化に向けて、学校の現状や課題を意識づけるための働きかけを教頭が積極的に行うことにより、職員の納得につながり、組織的な取組が機能し始めた。具体的方策の実施計画（タイムスケジュール）を作成することにより、全職員で見通しや方向性を共有することができ、職員一人ひとりの意識改革につながっている。
- 互見授業を実施する中で、若い職員がベテランの職員から授業の技術を学ぶことができ、授業改善につながっている。
- 国東市では、目標協働達成事業がスタートし、学校・家庭・地域が協働し、学校の重点目標を着実に達成しようとする取組を展開している。教育課程の整備や教育の質の向上が図られている。

### 〈課題〉

- △ 教育課程の作成は学校によって異なり、個人の請負作業が多いので、なかなか改善に結びつきにくい。芯の通った学校組織を構築し、教育課程を組織的に短期のPDCAで改善していくことが必要である。
- △ 学力向上の取組に対して職員一人ひとりのモチベーションを高めたり、達成感を感じさせたりできるような関わりを通して、職員の意識改革を図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〉

- 地域によって教頭の役割が大きく違っている。すべてを教頭がするのではなく、本来の教頭の役割を再認識し、校内に地域連携プロジェクトチームを立ち上げ、組織的に取り組んでいくことが有効であることがわかった。
- 不登校対策のためには、未然防止も含めて危機感をもって取り組むことが大切である。
- 風通しのよい職場づくりや不登校対策プロジェクトチームなどを立ち上げ、短期に、どのような寄り添い方をすべきかなどを共有・周知できるような場を設定し、広めることは教頭の大切な役目である。
- 結論よりも経過が大切である。不登校をなくすという解決を求めるよりもどれだけSSWと一緒にA子に寄り添って行けたかが大切であり、保護者との信頼関係を築くことにつながる。

### 〈課題〉

- △ 地域との連携は必要であり、今後進めていくことが望まれるが、時間外や休日に活動に参加することが多くなり、教職員の負担が増える。学力向上や家庭の教育力向上などにしぼって地域との連携を進めていくことも考えていいのではないか。
- △ 地域との連携の要としての教頭の役割は大きく、今後は学校全体の取組としていくために、校内の組織体制づくりを検討していく必要がある。
- △ 学校教育目標の具現化の一つとして「地域との連携」があり、地域と共に育つ特色ある学校づくりには、教育課程の中に位置づいた教育活動の精選も必要である。
- △ 不登校などの行動について、どのように支援していけばよいのかを、日常的に教職員へ指導したり、外部の相談機関との連携をはかったりしていくこと（マネジメント）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〉

- 「食育」を推進するための課題として、教職員の負担感や栄養教諭と担任との意識に差があることがわかった。教頭として、職員研修の企画立案等のサポートを行い、継続的に推進するために、PDCA手法を用い、スパイラルアップしていくことを共有化した。
- 学校の教育目標の具現化に向けて、教頭や教務主任が参画意識を強く持ち、「芯の通った学校組織の定着」に向けて取り組むことを改めて確認した。
- 学力向上や生徒指導上の問題解決に、職員が組織として継続して取り組むことが効率的・効果的であることを確認した。

### 〈課題〉

- △ 「食育」の推進に欠かせない保護者の協力を増進するため、教頭として保護者の啓発にどう取り組むかが課題である。
- △ アレルギー対策、異物混入、給食費未納等多くの問題に対して、中学校との連携を含めた組織的な取り組みをどう構築していくかが課題である。
- △ 地域に信頼される学校づくりには学校と地域人材を結びつけてくれる貴重な存在である地域（校区）コーディネーターをもっと活用する必要がある。

### 第3課題「教育環境整備に関する課題」第3A分科会

#### 〈成果〉

- 大規模校同士での小中連携の取組みは、意思疎通の問題や距離的な問題など様々な難しさはある。しかし、小中の異なる文化を理解し合うことから始めて、継続して様々な交流や研修を進めていることが大きな成果である。
- 大規模校同士の小中連携の取組みは、児童・生徒も多く共通の行事を持ちにくいこともあり、教科のカリキュラムの協議にしぼって議論を進めることが効果的であり、系統性を考えた授業実践が推進されている。
- コミュニティースクールの指定に向けた学校づくりでは、行政の方針や校長の学校運営方針を基にした情報をたくさん発信して、それを家庭や地域にどれだけ理解してもらっているかがポイントとなる。
- 学校運営協議会の組織の下に学校支援を行う各部会を作るような組織化をすることにより、地域の方々の力を借りた学習支援や学校安全などの具体的な支援体制を整えることができる。

#### 〈課題〉

- △ 小学校では体育や算数など一つの教科を中心とした研究の進め方をするが、中学校は全教科での研究の進め方があり、小中連携の取組みの推進は、それら小中の「文化の違い」等乗り越えて、工夫を重ねながら理解し合っていく必要がある。
- △ 大規模校で、しかも距離的な問題もかかえながらの小中連携の取組みは、全員がかかわっていく意識づくりや体制作りを整えていく必要がある。
- △ 学校を身近に感じてもらうため学校の情報をたくさん家庭や地域に発信し、また、逆に地域の情報も積極的に得ることを進めることにより、双方向のつながりを作ることが必要である。
- △ 学校通信はもちろん、学年通信や学級通信など学校が発する情報は、学校運営方針と連動した内容であることが大事であり、それが学校への信頼感を得る基本となるため、積極的に取り組むことが必要である。

### 第3課題「教育環境整備に関する課題」第3B分科会

#### 〈成果〉

- 本分科会の課題である、「特色ある学校づくり」などを支える環境整備に関して学校と家庭及び地域社会との協力と連携について、提言をもとに論議することができた。
- 信頼される学校づくりのため、自校の学力の実態を明らかにし、教職員が共有することによって、学力向上への取り組みをし、実際に成果となって現れたことは、保護者・地域の人々からの信頼を得ることにつながっていった。
- 学校規模の違いや校種の違い、地域の違いはあったけれど、課題に沿ったそれぞれの実態を交流し、相互に今後の取り組みの参考になることを持ち帰ることができた。

#### 〈課題〉

- △ 学校教育目標を示した上での提案になっていなかった。教頭として、校長を補佐する上でも、学校教育目標を提示し、その目標に向かって教頭として、どのような取り組みをしていったかを明らかにする必要がある。
- △ 「特色ある学校づくり」などを支える環境整備をするために、教頭としてどのような取り組みができるかをもっと明らかにする必要がある。

#### 〈その他〉

- グループ討議の時間を2つまとめて1時間にしたことによって、グループ内の論議が途絶えることなく活発な討議ができ、また協議の柱にそった論議ができた。さらに、グループ討議の内容についてすべてのグループから発表してもらったので、話し合いの全容が把握できた。
- △ グループ討議の時間を2つまとめて1時間にしたけれども、まだ討議の時間が足りなかった。

#### 第4課題「組織・運営に関する課題」第4A分科会

##### 〈成果〉

- 小中の組織を運営する上で、きめ細かな組織体制の準備や運営の仕方が理解できた。また、その組織運営のため小中の教頭間の連携や教務主任との関係等々で腐心され、リーダーシップを発揮している姿が参考になった。
- ミドルリーダーの育成という視点から、次を育てていくという姿勢が感じられた。温もりのある人間関係づくりの必要性を感じさせられた。
- 教頭として学校組織の課題を正確に捉え、課題解決に向けてミドルリーダーの参画意識の高揚を促すことや教頭と教務の仕事をはっきり峻別できている点など学ぶべき点が多かった。
- CSや目標協働達成会議の実働において、子どもたちや保護者に変化が見られたと同時に組織的な取組が理解できた。

##### 〈課題〉

- △ 今後ミドルリーダーの育成として、職場における核となる人への働きかけを明確にしていくことが必要である。
- △ PDCAサイクルの機動性を高めるために、教務主任の動きやすさを学校現場に応じて作り出す必要がある。
- △ 新しい取組を始めれば職員に多忙感が生まれる。しかし、学校教育でのメリットが増えたという成果が見えるようにすれば、多忙感を乗り越えてやる気が高まる。その努力が必要である。
- △ 新たな取組に対しては時間をかけずに検証を行い、改善を行っていくことが必要である。

#### 第4課題「組織・運営に関する課題」第4B分科会

##### 〈成果〉

- ミドルリーダーを育成するには、ミドルリーダーを核としたミドルアップダウンマネジメントを確立することの重要性が確認できた。その上で、
  - ・学校組織活性化のために、「学力向上」「体力向上」「運営委員会」等をツールとして利用し、主任を学校運営に参画させていくのか教頭として常に考えていくこと。
  - ・教務主任との信頼性の構築と共に、教務に任せる場面の整理を教頭として年間の見通しを持つこと。

以上2点について教頭としての専門性の大切さを討議できた。

- 学校運営参画意識向上のためには、「課題の共有」と「その課題解決のための協働態勢の構築」の重要性が確認できた。

(学力向上プラン作成・見直し、学校評価の項目設定とPDCAサイクルの構築、等。)

##### 〈課題〉

- △ 組織の定着は確かに進んできているが、これからは組織の活性化が課題となる。ミドルリーダー育成、ベテラン教諭の意識改革にどう取り組むか課題となる。
- △ 主任が代わると学校運営も良くも悪くも変わる組織。こうならないためにも教頭としての組織マネジメント力が課題となる。
- △ 教頭と教務主任の職務内容のバランスと取ることが難しい。重点取組を明確にし、仕事内容を振り分ける事が必要である。

## 第5課題 「教職員の専門性に関する課題」第5A分科会

### 〈成果〉

- 会議の精選・効率化を図るために、企画会議を中枢として機能させる。そのためには、教頭として①ていねいな準備をする。②事前に内容を示す③主任を積極的に活用する。
- 目標達成のマネジメントとして教頭は、①重点目標と個人の目標を連動させる。  
②教務主任、分掌主任の意識改革を進める。
- OJTシステムの確立。教頭が直接指導をしてもその人しか向上しない。  
ミドルリーダーが若手を指導すればミドルリーダーも向上する。  
教頭は、よりよい緊張感・批判を与える役目を担う。（交通整理）
- 学級から飛び出す子どもがいる場合の教頭の役割。①職員の指導・相談。  
②自ら学級に入り子どもとつながる。専門性を持った教職員を育てる。  
③教職員全体で関わる体制づくり。（情報の共有・当事者意識を高める）

### 〈課題〉

- △ 全教職員が目標を共有化し、モチベーションを高めるには教頭としてどうあるべきか。
- △ 時間のより効率的な使い方はどうあればいいか。
- △ OJTシステムの確立の推進。10年後には現教職員の半数が退職するという実態を踏まえ、より計画的に世代にあったOJTを促進していく必要がある。
- △ 特別支援教育に関して、たとえ外的な補助があっても具体的な支援・指導方式がないと、そばについているだけの子守になってしまう。より具体的な研修が必要である。
- △ 全ての児童がわかりやすい授業の工夫（ユニバーサルデザイン授業）が課題である。
- △ 基本として、＜魅力のある授業＞＜いごこちのいい空間＞の構築が大切である。  
以上のものを知らせることが教頭の役割になる。

## 第5課題「教職員の専門性に関する課題」第5B分科会

### 〈成果〉

- 服務研修にワークシートを使用し、自己を振り返ることができる研修になっている。
- 日出町全体で服務規律研修を実践できている。
- 授業研究を進めるにあたって、教頭として段階ごとの指導助言を、その成果と課題を活かして次の授業に向かう大切さを確認することができた。
- 学校全体で互見授業に積極的に取り組み、若手の先生が質問しやすい態勢づくりの大切さを確認した。

### 〈課題〉

- △ 教職員同士のチェック機能を充実させ、服務規律についていつも意識・継続させる必要がある。
- △ 分掌のリーダーを育ててそのミドルリーダーにリーダーシップを発揮してもらうことが課題である。
- △ 教職員の悩み等相談をじっくり聞いていくことや教頭が実際に授業をやってみせることも必要である。

## 第6課題「副校長・教頭の職務内容や職務機能に迫る課題」6A分科会

### 〈成果〉

- 文書事務の負担感を「文書事務・管理の本旨」の理解促進によって充実感に変えることができた。
- 校務分掌、授業時数の負担感を「学校・学年の組織的フォロー」を担保として充実感に変えることができた。
- 子ども、保護者対応の負担感を「学校・学年の組織対応」を確立することによって充実感に変えることができた。
- 以下の状況を理解することができた。  
「分校と自立支援施設という二つの組織下の状況」「子どもたちの抱える背景や特性の状況」  
「学園組織と分校組織の連携の在り方」

### 〈課題〉

- △ 「教職員一人ひとりにどのような体験的気づきを味わわせるか。」「教職員間にどのような関係性を構築するか。」「教職員集団にどのような組織としての意識をもたせるか。」、これらについて方途と到達像を明確にすることが課題である。
- △ 「校内体制の整備と教職員のメンタルヘルスケアの促進」「竹中中学校二豊学園分校の認知促進」が課題である。
- △ 責任（指導監督権）の所在を明確にすることが課題である。

## 第6課題「副校長・教頭の職務内容や職務機能に迫る課題」第6B分科会

### 〈成果〉

- 学校教育目標や重点目標について、教職員の理想と現状把握に基づき数値化された現実とのギャップを示し危機感(問題意識)を持たせることで、内発的動機付けを行うことができる。
- 校長の示す方向性を各分掌のリーダーに対しミッションをより具現化したり、アドバイスしたり、進捗状況の管理まで任せたりしていくことが教頭の役割として重要である。
- 各分掌のリーダーに対し運営委員会に提案する働きかけ等を支援し、意識改革を促すことで、学校運営への参画意識を高めることができる。
- 市教頭会として「組織の活性化」に向けた各校の取組を交流しあうことで、市全体で教頭の職務について幅広く考え、互いの実践を参考にしたり取り入れたりすることができた。

### 〈課題〉

- △ 何でも話し合っただけという学校文化から意識を変え、協議・検討・報告・連絡事項か、メールかペーパーか等の区別を考え、時間を確保していく取組が必要である。
- △ 育友会活動ではすべてを教頭が抱え込むのではなく、将来的には保護者を取り込み、学校評価の一部を分担し、担ってもらうことにチャレンジしていくことも大切である。
- △ 教頭と教務主任が連携した学校体制づくりをすすめる上で、学校規模にもよるが、教務の授業時数を減らすなど、教務としての仕事に取り組める時間の確保を図る必要がある。
- △ 「学校経営に対する参画意識」を高めるためには、運営委員会に参加しない教職員に対し、運営委員会での内容を周知(情報共有・共通理解・意思統一)していく工夫を図る必要がある。