

令和4年度

第55回大分県公立学校教頭会研究大会

竹田大会要項

期 日 令和4年8月10日(水)
会 場 【全体会】 グランツたけた
 【分科会】 竹田市立竹田中学校



主 催 大分県公立学校教頭会

後 援

大分県教育委員会	大分県市町村教育長協議会
大分県小学校長会	大分県中学校長会
竹 田 市	竹田市教育委員会
豊 後 大 野 市	豊後大野市教育委員会
大分県PTA連合会	一般財団法人大分県教育会館
公益財団法人日本教育公務員弘済会大分支部	

目 次

会長あいさつ	1
開催要項	2
分科会担当	3～4
記念講演	5～6
分科会提言	
第1分科会 ―教育課程に関する課題―	7～14
第2分科会 ―子どもの発達に関する課題―	15～22
第3分科会 ―教育環境整備に関する課題―	23～30
第4分科会 ―組織・運営に関する課題―	31～38
第5分科会 ―教職員の専門性に関する課題―	39～46
参加者名簿	47～49
大分県公立学校教頭会旗について	50
分科会会場図	裏表紙

会長あいさつ

第55回大分県公立学校教頭会研究大会竹田大会の開催にあたり、大分県教育委員会、大分県市町村教育長協議会、大分県小学校長会、大分県中学校長会、竹田市、豊後大野市、竹田市教育委員会、豊後大野市教育委員会、大分県PTA連合会をはじめとする関係諸機関・諸団体の皆様より多大なご協力をいただきましたことに深く感謝申し上げます。この2年間は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため紙上開催、DVD視聴という形をとらせていただきましたが、今年度は、十分に感染症対策をとりながら、人数の制限はありますが、集合研修を行うこととしました。

さて、現在、超スマート社会の実現に向けてAIやビッグデータの活用など技術革新が急速に進んでいます。また人口減少・高齢化・グローバル化などの進展、子どもの貧困問題、社会経済的な課題や地域間格差等々、現在の社会状況の変化は、解決の見通しが困難な課題が山積しています。こうした社会の変化を乗り越え、全ての人が、豊かな人生を生きるために必要な力を身に付け、活躍する上で、教育の力の果たす役割は重大です。未来を力強く生きるために、自ら主体的に行動し、他者と協働しながら新しいものを生み出し、課題の解決や改善をしていく「生きる力」を今こそ子どもたちに育てていく必要があります。そのためには、新しい学習指導要領の趣旨を受け、社会の変化を柔軟に受け止め、社会に開かれた教育課程を実現し、これまで以上に子どもたちにとって魅力ある学校づくりを推進していかなければなりません。

また、我が国の教育の質を維持し続けるため、教職を目指す優秀な人材を確保することが必要です。未来を担う子どもたちを育てる教育という仕事の責務と魅力を、我々教員が適切なワークライフバランスにより目の前の子どもたちにしっかりと向き合い、生き生きと働いていく姿を発信していくことも重要です。

大分県公立学校教頭会は、令和4年度の活動方針として次の4つを掲げています。

1. 職能研修集団として研究活動の充実を図る
2. 学校運営の活性化を図る
3. 要請活動の充実を図る
4. 組織の発展・強化を図る

このような活動を通し相互の研鑽によって職務能力を高め、副校長・教頭職の社会的地位の更なる向上を図っていくことを目指します。

大分県公立学校教頭会は、本県教育の発展に寄与することを期し、半世紀にわたる歴史の中で、政策提言能力を備えた職能研修団体として歩んでまいりました。今年度は、＜自立・協働・創造＞をキーワードとする第12期全国統一研究主題「未来を生きる力を育む 魅力ある学校づくり」3年目になります。

子どもたちが時代の進展・変化に的確に対応し、自ら積極的に未来を創造していく意欲を持ち行動する「生きる力」の育成、子どもたちにとっても、教員にとっても「魅力ある学校」づくりの具現化等、副校長・教頭としての専門性を高め、幅広い課題に対応する能力につなげていきましょう。

5課題10分科会での提言者の貴重な実践報告から、会員の皆様に、より一層の活力が生まれることを期待いたしまして、あいさつといたします。

令和4年8月10日
大分県公立学校教頭会
会長 石田 秀二

令和4年度

第55回大分県公立学校教頭会研究大会竹田大会

開 催 要 項

「未来を生きる力を育む 魅力ある学校づくり」

- 1 趣 旨 全国及び九州地区公立学校教頭会共通の第12期研究主題「未来を生きる力を育む 魅力ある学校づくり」キーワード〈自立・協働・創造〉を受け、本県における教育課題とのかかわりの中で、変革期の教育のあり方やそれを創造する副校長・教頭のあり方を究明し、教育課題解決への最善の方途を探求する。
- 2 研究主題 「未来を生きる力を育む 魅力ある学校づくり」 [3年次]
キーワード 〈自立・協働・創造〉
- 3 主 催 大分県公立学校教頭会
- 4 後 援 大分県教育委員会 大分県市町村教育長協議会
大分県小学校長会 大分県中学校長会
竹田市 竹田市教育委員会
豊後大野市 豊後大野市教育委員会
大分県PTA連合会 一般財団法人大分県教育会館
公益財団法人日本教育公務員弘済会大分支部
- 5 期 日 令和4年8月10日(水)
- 6 会 場 [全体会] グランツたけた ☎0974-63-4837
[分科会] 竹田市立竹田中学校 ☎0974-63-1070
- 7 駐 車 場 [全体会] グランツたけた [分科会] 竹田市立竹田中学校
- 8 日 程 [全体会]
9:10~9:40 受 付
9:40~10:10 開会行事
10:20~11:40 記念講演
演題 地域と共に「陽はまたのぼる」
～人づくりは店づくり、店づくりは町づくり～
講師 WOOD HOUSE株式会社 代表取締役
Win with family株式会社 代表取締役
氏田 善宣(うじた よしのり)氏
11:40~13:10 昼食・休憩・移動
12:40~13:00 分科会事前打合せ会
[分科会]
13:10~16:20 分科会(閉会行事も含む)

第55回大分県公立学校教頭会研究大会竹田大会 分科会担当一覧

課題	分科会	研究主題	種別	提 言 者			司 会 者	
				郡 市	学 校	氏 名	学 校	氏 名
1	A	教育課程に関する課題	小	別府市	石垣小	河村 守	南 小	宮本 高生
			小	杵築市	護江小	佐藤 美香	東 小	成重 幸一
	B		小	大分市	植田小	梅木 美紀	金池小	高橋 園恵
			中	大分市	植田中	矢部 勝徳	植田東中	池田 好之
2	A	子どもの発達に関する課題	小	竹田市	都野小	田辺 秀樹	久住小	熊谷 久美
			中	豊後大野市	千歳中	児島 ゆかり	朝地小中	加藤 直子
	B		小	中津市	上津小	財前 由紀子	深水小	森園 敬一
			中	宇佐市	安心院中	赤野 謙一郎	宇佐中	梅田 利伸
3	A	教育環境整備に関する課題	中	津久見市	第二中	遠藤 伸哉	青江小	伊藤 美知香
			小	くにさき地区	富来小	仲村 浩一	旭日小	石田 吉幸
	B		小	大分市	明治小	丹生 悦雄	上戸次小	上田 哲也
			中	臼杵市	南 中	吉良 孝治	野津中	谷口 俊彦
4	A	組織・運営に関する課題	小	玖珠郡	八幡小	穴井 一男	野上小	石松 克彦
			中	日田市	北部中	長松 涼子	五馬中	宿利 幸伸
	B		小	豊後高田市	高田小	上野 喜句子	草地小	財前 大成
			中	中津市	城北中	安部 友善	中津中	小川 邦夫
5	A	教職員の専門性に関する課題	小	大分市	豊府小	石田 秀二	豊府小	川井 英史
			中	大分市	大分西中	安東 輝英	神崎中	小出 正博
	B		小	佐伯市	鶴岡小	牧野 裕光	下堅田小	小野 英
			中	佐伯市	彦陽中	石川 文男	東雲中	伊東 伸一郎

研究主題「未来を生きる力を育む 魅力ある学校づくり」
キーワード〈自立・協働・創造〉

記 録 者		指 導 助 言 者		運 営 委 員 ・ 協 力 者		参 加 数	分 科 会 場
学 校	氏 名	所 属	職 ・ 氏 名	学 校	氏 名		
春木川小	種 村 由 加	石 垣 小	校 長	菅 尾 小	伊 藤 陽 一	20	竹田中学校 交流教室1
宗 近 中	木 村 宣 昭		塩 地 美千代	海 辺 小	伊 藤 博		
賀来小中	廣 田 秀 俊	戸 次 中	校 長	三重第一小	釘 宮 直 和	21	竹田中学校 1年1組教室
判 田 中	内 山 靖 彦		山 本 隆 士	直 入 小	瀧 田 英 治		
竹 田 中	多 田 智 哉	城 原 小	校 長	三 重 中	伊 東 貴 喜	21	竹田中学校 1年2組教室
清 川 小	伊 東 増 美		伊 藤 貴久生	別 保 小	池 田 顕一郎		
大 幡 小	水 島 康 祐	安 心 院 中	校 長	新 田 小	佐 藤 正 隆	20	竹田中学校 通級教室
長 洲 中	長 尾 大 介		時 枝 政 文	滝 尾 中	後 藤 栄 二		
堅 徳 小	山 本 宏	旭 日 小	校 長	緒 方 小	羽 田 野 康 治	20	竹田中学校 交流教室2
姫 島 小	友 成 恒 二		恒 川 比呂志	大 在 西 小	橋 本 宜 子		
長 浜 小	田 代 哲 也	南 中	校 長	百 枝 小	後 藤 延 広	19	竹田中学校 2年教室
下 南 小	小 野 薫		小 野 雅 史	大 在 小	中 原 健 雄		
古 後 小	清 水 輝 子	くす星翔中	校 長	大 野 小	玉 田 聡	20	竹田中学校 2年少人数教室
津 江 中	横 山 恭 一		平 原 一 幸	南 部 小	熊 谷 文 江		
呉 崎 小	古 庄 淳 子	中 津 中	校 長	千 歳 小	加 藤 博	20	竹田中学校 国語教室
緑ヶ丘中	今 長 博 文		中 野 活 彦	明 治 北 小	岩 尾 健 太 郎		
荏 隈 小	首 藤 孝	竹 中 小	校 長	朝 地 小 中	阿 孫 裕 司	18	竹田中学校 3年1組教室
佐 賀 関 中	須 藤 健 二		永 井 弘	上 野 ヶ 丘 中	後 藤 賢 治		
八 幡 小	小 手 川 真 一	東 雲 中	校 長	大 野 中	高 知 穂 みどり	20	竹田中学校 3年2組教室
木 立 小	竹 井 英 三 郎		中 濱 和 也	大 東 中	後 藤 栄 道		

地域と共に「陽はまたのぼる」 ～人づくりは店づくり、店づくりは町づくり～



講師 うじ た よし のり 氏 田 善 宣 氏

WOOD HOUSE 株式会社 代表取締役

Win with family 株式会社 代表取締役

講師 プロフィール

大分県竹田市出身

故郷である大分県竹田市に復帰した際、繁華街のさびれた風景に衝撃を受ける。そこで夢である福岡出店をとりやめ、「感動のもつ鍋処 陽はまたのぼる 竹田本店」を28歳の時に開業。現在は大分県内に7業態8店舗を運営。ウェルネス事業としてプライベートサウナ施設も経営している。倒産してもおかしくない数々の致命的な失敗をするも、失敗をバネに道を開いてきた。

2014年 第9回居酒屋甲子園優勝 全国1328店舗の頂点に

2016年 竹田市より特別功労賞受賞

2017年 竹田大使任命

2019年 居酒屋甲子園 専務理事就任

コロナ禍でもまけない経営とアフターコロナに向けて新たな挑戦を続けている

◎経営理念 地域必愛人～ So many men. So many minds ～

◎ビジョン 食を通じて地域で最も必要とされ愛される企業

◎バリュー 突き抜けるって 楽しい

●記念講演メモ●

地域と教職員が元気になるコミュニティ・スクールの推進

—「社会に開かれた教育課程」を推進するための教頭の関わりを通して—

提言者 別府市立石垣小学校 河村 守

1 主題設定の理由

我が国の情勢と同じように、別府市においても少子化・高齢化に向かっている。さらに、都市化過疎化の進行や家族形態の変容等を背景として地域社会等のつながりや支えあい希薄になってきている。

家庭では、貧困問題の深刻化、子育ての不安や問題を抱え孤立する保護者の増加、児童虐待の増加などが指摘されている。一方、学校においてはいじめ・不登校問題など、多様な児童生徒への対応が必要な状況である。

このような状況の中、別府市においても全ての学校でコミュニティ・スクールを設置し未来を創り出す子どもたちの成長のために、学校のみならず地域住民や保護者等も含め、社会総がかりでの教育の実現を図る取り組みを進めているところである。

そこで、新学習指導要領でうたわれている「社会に開かれた教育課程」を実現していくために、教頭としてコミュニティ・スクールの推進にどのように関わっていけばよいかを探求したいと考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

地域と教職員が元気になり、「社会に開かれた教育課程」を実現させるためには、教頭としてコミュニティ・スクールの推進にどのように関わっていけばよいかを明らかにする。

3 研究の経過

- (1) 1年次（令和元年度）
 - ・地域の人材活用をすすめる
- (2) 2年次（令和2年度）
 - ・「協働活動カード」作成
 - ・学校運営協議会主催研修会
 - ・PTAによるトイレ掃除実施

- (3) 3年次（令和3年度）
 - ・学校運営協議会主催研修会

4 研究の概要

- (1) 「協働活動カード」の作成

【目的】

「社会に開かれた教育課程」を実施していくにあたって必要な人的・物的資源について整理すること

【取組】

①学級・学校の諸活動に必要な人的・物的資源について学級担任に洗い出しをさせる。
(地域連携担当【以下CS担当】が会議で提案)

②担任から出された要望を、教頭とCS担当が整理する。

③「地域と教職員の情報交換会」を開催し意見交流をする。教頭は参加者集約を担い学校の窓口として活動する。

④「地域と教職員の情報交換会」で出された情報を、教頭・CS担当・学校運営協議会委員で協議してまとめる。また、自治会やPTAに関する要望については協力を要請する。

⑤「協働活動カード」（活動名・対象学年・時期・窓口〔学校・地域〕・活動内容・必要人数・登録者名・備考）にまとめ、それを1つの冊子「地域に開かれた教育課程」としてファイル化する。

- (2) 学校運営協議会の活用

①「協働活動カード」の作成（令和2年度）
令和2年度中に「協働活動カード」を完成させることを、学校運営協議会企画委員会で決定し、意図的・計画的に作業をすすめた。教頭はCS担当と共に、開催の案内作成や参加者の集約、当日の運営を行った。学校運営協議会では、作業の進捗状況や課題を確認し

たり作業分担について相談したりしながら進めていった。

②「協働活動カード」の活用と付加・修整

(令和3年度)

令和3年度は「協働活動カード」を各学年で活用してみて、不十分なところを付け加えたり使いにくいところを修正したりする計画だった。しかし、コロナ禍の中、活動制限もあり、1部の活動を除いてはほとんど活用できていない。

③学校運営協議会主催研修会

学校運営協議会を学校と地域住民をつなぐパイプ役として機能させ、子どもが生き生きと育つ活力ある元気な学校をめざして、学校運営協議会主催の研修会を実施した。教頭はCS担当と連携し、案内・参加者集約・当日の運営を行った。

④教職員の働き方改革の推進

ア 「朝先生」の取組

平成28年度スタート。教職員が職員朝会で教室を空ける金曜日の朝の時間、地域の有志の方が児童の見守りを担当。1学期は2年生、2・3学期は1年生対象。教職員にとっては安心して教室を空けることができるし、「朝先生」にとってはやりがいを実感することができている。

イ P T A主催の週末トイレ掃除

令和2年度からスタート。「協働活動カード」を作成する過程で、それまで教職員が行っていたトイレ掃除をP T A活動として実施していくことが決まる。参加希望者を募り活動。金曜日の16時から16時20分活動。割り当てられたトイレの掃除を実施。

5 研究の成果と今後の課題

(1) 成果

- 「協働活動カード」を作り上げることができたので、どの教材で地域の人的・物的資源を活用することができるか等が一目でわかり、教育課程の実施において有効に働いている。
- 地域人材を活用する際には、学校の担当から地域のコーディネーター（以下CN）へ連絡すれば、CNがその後のG T等への

連絡や活動の目的・内容等を伝えてくれるので、学校の担当の負担軽減につながっている。

- 生活科や総合的な学習の時間を核とした年間単元指導計画（単元配列表）をもとにした「協働活動カード」になっているので、担任が教科横断的な視点から授業づくりをすることができた。また、例年よりも少ない時間でよりわかりやすい授業を実施することもできた。

- 地域の優れた人材や学習する価値のある物的資源等を有効に活用することができるように、学校運営協議会や学校運営協議会主催研修会に地域人材（自治会長・P T A役員・公民館CN等）の参加を呼びかけ、学校の取り組みや要望について共通理解することができた。また、地域人材の方からは学校への要望や児童の日頃の様子について情報を得ることができた。

- 「朝先生」や「P T Aによるトイレ掃除」は、教職員が他の業務にあたる時間を確保するという意味で教職員の働き方改革につながっている。

(2) 課題

- コロナ禍のため、ここ2年間は「協働活動カード」を有効に活用することがほとんどできていない。

コロナ禍でも有効に活用していく方法を模索する必要がある。

- 「協働活動カード」を定期的に見直し、内容や人材等について付加修正していく必要がある。
- コロナ禍のため実施できなかった「教職員の働き方改革」については、本年度の学校運営協議会主催研修会のテーマとし、地域やP T Aの力をかりながら更に「教職員の働き方改革」を推し進め、教職員が本来の業務に専念できる時間を確保していく必要がある。

6 協議の柱

地域と教職員が意欲的に「社会に開かれた教育課程」を実現していくためには、教頭としてコミュニティ・スクールの推進にどのように関わっていけばよいか。

第1 A分科会

教育課程に関する課題

学校教育目標（学校評価の4点セット）の設定と具現化

—学校・家庭・地域（CS）の協働化を教頭としてどう図っていくか—

提言者 杵築市立護江小学校 佐藤美香

1 主題設定の理由

本校では、組織的な学校運営をもとに特に分掌活動の活発化に力を入れている。

そこで、昨年度2月より分掌活動を基本にして学校教育目標・学校評価の4点セットを設定した。

また、地域（CS）と昨年度1年間で子どもたちをどう育てるか、学校・家庭・地域で何ができるか熟議を重ねてきた。

教頭として、これらの活動にどう参画していくかを考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

- (1) 組織としての取組
- (2) CSとしての取組

3 研究の経過

- (1) 学校の現状・児童の実態把握
- (2) 研究の実践
- (3) 成果と課題

4 研究の概要

- (1) 学校教育目標・学校評価の4点セットの作成
 - ①各分掌（知育・徳育・保体）で協議する。
 - ・マンダラシートを使用し、各部で児童の実態、課題をとらえ、分掌目標・達成（検証）指標を3つ設定する。

知育

分掌目標1（知識・技能）

語彙の習得

分掌目標2（思考・判断・表現力）

根拠に基づいて説明できる力の育成

分掌目標3（学びに向かう力）

探究心の涵養

徳育

分掌目標1（知識・技能）

子ども同士のあいさつが、日常的にできるようにする。

分掌目標2（思考・判断・表現力）

友だちの考えを聞いて受け止めることができる。

分掌目標3（学びに向かう力）

「きらきらみつけ」をすることで、自己肯定感を高める。

体育

分掌目標1（知識・技能）

すすんで運動しようとする子どもの育成

分掌目標2（思考・判断・表現力）

自らの体づくりについて考え行動できる子どもの育成

分掌目標3（学びに向かう力）

目標に向かってあきらめずに、継続して取り組むことができる子どもの育成

・フィッシュボーンを使用し、各部で取組指標・重点的取組・分掌重点目標を設定する。

②各部に分かれて4点セットに落とし込む。



③縦・横を連動させ、学校全体でつけたい資質・能力と学校教育目標を考える。

- ④児童の実態に合わせて整合性を保つ。
- ⑤学校教育目標をもとに教育課程の見直しの手順を確認する。

- ・年度と学校教育目標を変える。
- ・年間計画と行事を整合させる。
- ・生活科・総合的な学習の時間における「つきたい力」の確認をする。
- ・単元配列表を、学習内容を育成したい資質・能力でつなぎ直す。

(2) CSのとりくみ

- ①「学校・家庭・地域」の三者で協働した取組の意見、アイデアなどの募集。
- ②協議題「学校と家庭・地域がどのような取組をすれば、本校児童のよりよい成長に結びつくのだろうか」～各グループで、学校・家庭・地域の取組内容を3つに焦点化してみよう～
- ③②の協議を基にして、学校・家庭・地域で育てたい取組内容の焦点化を行い、その内容をすすめることで、どんな護江小学校の子どもたちが育つのかを考える。
- ④各グループで発表し、共有する。



- ⑤学校・家庭・地域の新しい取組について協議する。

協議題「学校と家庭・地域の協働した取組、内容で、護江小のどんな児童が育つだろうか」

- ・3つのグループから出された取組内容を絞り、方向性を出す（PDCAの視点）

⑥今後のまとめ（方針）

学校 地域環境の良さを再発見、自然等
 家庭 家庭教育の充実、家庭での困りを共有・援助、CS・PTA・児童クラブ

地域 地域連携、自治協・地区の行事参加、児童への周知、案内、育成

5 研究の成果と今後の課題

(1) 研究の成果

①学校教育目標・学校評価の4点セットの作成

・本システムでの経験が浅い教職員が多かったため、分掌会議で十分協議し、それを基に運営委員会で練って、計画的に作成した。

それにより、学校全体で作り上げたという達成感があり、とりくむ目標や取組内容の共通理解ができていた。

・教頭として各分掌長と連絡を取り合い、会議の進捗状況を確認し、場合によっては指導を行うことで、会議の運営がスムーズに進められるようにした。

②CSのとりくみ

・「学校と家庭・地域がどのような取組をすれば、本校児童のよりよい成長に結びつくのだろうか」ということを、1年間かけて話し合いを深めることができた。CSで話し合いを重ねるうちに、それぞれの立場のニーズや考え方もわかり、学校やこどものために何ができるかを共通した議題で考え、全員で話し合うことができた。

・教頭として全体の進行を担当し、協議のために思考ツールの準備をし、会をまとめていった。

(2) 今後の課題

学校教育目標の具現化

6 協議の柱

学校・家庭・地域の協働化を図り、学校教育目標を共有化していくための教頭の役割

夢に向かって主体的に学ぶ子どもの育成をめざして
～コロナ禍における教育課程の推進と教頭の役割～

提言者 大分市立植田小学校 梅木美紀

1 主題設定の理由

全校児童が一同に介しての始業式の実施はできなかったものの、予定通り4月8日に令和3年度の教育活動をスタートさせることができた。しかし、予定している見学遠足や体験活動ができるかどうか、先が不透明なままのスタートとなった。危惧していたとおり、新型コロナウイルス感染症が拡大し、その対応のため、教育課程の変更を余儀なくされた。昨年度できなかった活動を何とか実施し、児童の学びを深めたいと奮闘する学級担任の姿を目の当たりにし、教頭として教育課程の推進にどのように関わるべきかを明らかにしたいと思い、本主題を設定した。

2 研究のねらい

教育活動を支える基盤となる教育課程を、より充実したものにするために、下記の4点について、教頭としての役割を振り返り、課題を明らかにする。

- (1) 校務分掌年間スケジュール表と単元指導計画表の見える化で共通理解
- (2) 教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制の確保
- (3) カリキュラム・マネジメントを核にした働き方改革の推進
- (4) 地域・家庭との連携のあり方

3 研究の経過

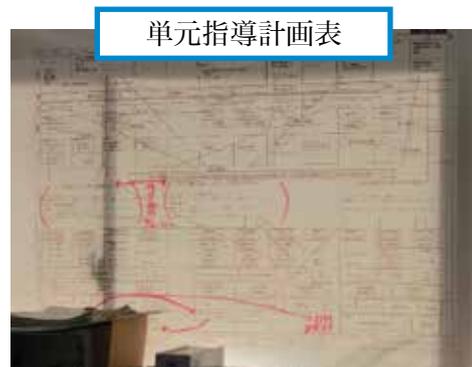
- (1) 校務分掌年間スケジュール表と単元指導計画表の見える化
- (2) 週1回の経営会議…行事や活動の見直し
月1回の企画会議…学年部の行事の確認
週末の週案作成時…授業における支援体制の作成
- (3) 学期に2回（5、7、10、12、1、3月）職員連絡会での働き方改革の提案・研修
- (4) 第1回学校運営協議会の開催
3つの重点目標の共有と地域・家庭・学校それぞれの取組内容の確認

4 研究の概要

- (1) 校務分掌年間スケジュール表と単元指導計画表の見える化で共通理解

本校の各学年の単元指導計画表には、「目指す子ども像」や「各学年でつけたい資質・能力」を明記する欄がある。それらの視点で教育活動が遂行できているか協議するために、4月初、各学年部で表の拡大図を職員室に掲示するようにした。感染症対策等で単元の入れ替えがある場合にも、分かりやすいように書き込みができるようにしている。学年会で検討をしたことが、一つのもので確認できることにより、様々な立場の教員が、学習内容や指導方法について共通理解ができるようになっている。

また、校務分掌年間スケジュール表は、一目見て1年間の教育活動が見通せるようになっている。変更点は、教頭が加筆修正し、本校の要である三部会の予定や学年部の動き等が、いつでも確認できるようにした。約50名の教職員が、同じベクトルで教育活動に取り組めるようにするために、見える化し、情報を共有するようにした。



学年部毎に拡大図を掲示

- (2) 教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制の確保・・・できるときに必ずやる！

本年度も、家庭科、音楽、体育等の教科で活動内容に規制が入った。ステージⅠに下がるまでは、行うことが難しい活動もあり、実施できる方法を模索した。このような状況下

において、教育課程を円滑に進めるためには、支援体制を整える必要があった。

体育の水泳指導では、通常なら小プールでも2学級で行うところ、密を避けるため、1学級で行うようにした。安全対策の面から、担任以外に必ず補助の教員が入るようにしたが、人員調整が上手くいかないところには教頭が入るようにした。

また、見学者の学習場所として図書館を設定した。見学者の監督も行い、児童の安全を確保した。

家庭科の学習も同様である。1学期、2学期前半は、ミシンを使った学習が行われた。高学年は一クラスの人数が多いため、二手に分かれて学習を進めることになった。家庭科の実施する日時を確認し、学級担任、補助教員、教頭の三者で分担して支援を行った。

何とかこの学習を進めたいという担任の思いを大切に、支援計画を立て、児童の学習権を保障するように心掛けた。2学期後半の調理実習の実施についても同様の支援を行った。道具の準備、消毒の手伝いや実習中の補助など、今できる学習を適切に行えるように支援に徹した。

学級担任の綿密な計画の上に成り立つ教育活動であるが、それを進めるに当たっては、このコロナ禍において、通常よりも行わなければならないことが多く、そのことを支える人員調整は不可欠である。どの学年にも同じように支援が入り、今できることを精一杯取り組めるように、人員調整をすることが今後課題である。

(3) カリキュラム・マネジメントを核にした働き方改革の推進

本校は、働き方改革実践のモデル校であるが、ただ勤務時間を短くすることだけを考えるのではなく、教職員が働きがいをもって、協働的な取組を推進していくことを大切にしている。働き方改革の目的は、職員の協力体制を築き、全員が同じ歩調で進んで行くことである。そのため、職員の勤務実態から、放課後の時間の使い方、委員会活動の持ち方、物の管理の仕方などを提案し、教育活動が円滑に進むようにした。

また、単元指導計画表をもとに「育成を目指す資質・能力」や子どもの課題に則したカリキュラム・マネジメントを推進することで業務改善が進み、カリキュラムを学校全体で見直すことで、協働的な取組も推進される。カリキュラム・マネジメントと働き方改革は表裏一体である。

職員全員が力を合わせて業務改善を意識することで、何が大切かを念頭においた話し合いが進められている。そのことが行事の精選や重点化ということにもつながっていている。

(4) 地域・家庭との連携のあり方

ステージⅠになった頃合いをみて、学校運営協議会を開催することができた。本来ならば、年度当初に行い、12月ならば3回目となるところであるが、コロナ禍のため紙面開催となっていた。本校は教頭2名体制を取っているため、私は知・徳・体の3つの部の中の「徳」を担当している。主幹教諭が「知」、別の教頭が「体」を受け持っている。校内の分掌でも私自身は「徳」に関わる分野に、主に携わっている。「徳」の内容は、命や心の安定に関することなので、地域や家庭の代表の方々には、児童の安全対策に関する事について様々な依頼をしている。地域や家庭の教育力の活用は、教育課程の推進にはなくてはならないものである。その人的財産と学校をつなぐことに力を注いでいる。

5 研究の成果と課題

教育課程を見える化し、職員のベクトルを揃えることで、職員全員が今できることに力を注ぐことができた。最優先すべきことをそれぞれの職員が共通理解することで、協力体制を整えることである。活動内容を考える時、大切にすべきことは何か、子どもたちのためになっているかという視点を持つことが、業務改善の意識改革にもなり、教育課程を組織的に進めることにもつながった。

職員同士をつなぐ役目は、教頭一人では到底できることではない。要となる学年主任や特別支援教育コーディネーターの育成、主幹教諭との連携など、組織づくりを進めていくことも重要である。

校内の人員には限りがあり、地域や家庭の教育力を活用しようにも、例年通りに行うことは難しい状態である。コロナ禍においても、今できることの最善の方法で教育活動に取り組めるよう支援体制を確立していくことが課題である。

6 協議の柱

不測の事態が続く状況下において、学校は教育課程の実施に向けてどのように対応すべきか。また、教頭は、どのような役割を果たすべきか。

「9年間を見通した教育課程の編成」

～「社会に開かれた教育課程」を実現するために～

提言者 大分市立植田中学校 矢部 勝徳

1 主題設定の理由

本校区は、平成29年度の「大分市小中一貫教育実践発表校」として指定を受け、植田小・宗方小・植田中の3校で小中一貫教育を推進している。校区の保護者・地域住民は、教育的関心が高く、学校に協力的である。この落ち着いた環境のもとで、児童生徒は、前向きに学校生活を送っている。学力についても課題等の取組は確実にを行うため基礎基本は定着している。しかしながら、思考力・判断力・表現力については十分とは言えず、自分の思いや考えをうまく表現できないという校区共通の課題がある。そこで、その課題を克服するために、これまでの人権・同和教育の取組を活かした小中一貫教育での「互いを認め合える集団づくり」を保護者・地域住民と連携して推進していくことをめざして、上記の研究主題を設定した。

2 研究のねらい

植田中学校区で、これまでかかわった多くの先生方の実践により、築き上げてきた小中一貫教育の取組を、これからも継承し、さらに良い形に進化させていくことが必要である。そのためには教頭として、教育課程編成にかかわるなかで、人権・同和教育の取組を活かした「互いを認め合える集団づくり」について、保護者・地域住民をはじめ社会教育とどのように連携していけばよいのかを明らかにしたいと考える。

3 研究の経過

- (1) 小中合同研修会を年間6回実施する。3校の教員が共同で研究に取り組む。
- (2) 3校で小中合同授業研究会を計画し、互見授業後に研究協議を実施する。
- (3) 年度終わりに「児童生徒の実情」を見直し、学校運営協議会の意見等を参考に教育課程の評価・改善を行う。

4 研究の概要

(1) 植田中学校区小中一貫教育の構想

①令和3年度小中一貫教育全体計画

(a) 子どもの実態

植田小学校・宗方小学校

- ・外遊びなど、体を動かすことを好む児童が多い。
- ・落ち着いて学習ができ、多くの児童が行事や清掃に真面目に取り組んでいる。
- ・自分の思いを伝えることが苦手な児童が多い。

植田中学校

- ・素直で真面目な生徒が多い。
- ・全体的に落ち着いた生活態度である。
- ・基礎基本の学力は定着しているが、思考力や表現力についてはやや不十分である。

(b) めざす子ども像

- ・言語活動を通して、社会生活で適切に表現できる子ども
- ・自分の考えを分かりやすく説明し、互いの考えを伝え合うことができる子ども
- ・主体的に課題を追究し、解決に向かおうとする子ども
- ・思いやりや温かい心をもって、主体的に行動できる子ども

(c) 植田中学校区の研究テーマ

「9年間を見通した主体的な学びを育む指導のあり方」

～考えや思いを伝え、互いに高め合う児童生徒を目指して～

(d) 重点目標

〈小学校低学年〉

就学前教育と小学校教育との円滑な接続

を通し、豊かな心の育成を図る。

〈小学校中学年〉

地域学習等を通し、学力向上と豊かな心の育成を図る。

〈小学校高学年〉

これまでの小学校生活のよさを生かし、異学年との交流活動を通し、豊かな心の育成を図る。

〈中学校〉

義務教育の最終段階として、豊かな言語活動と協力し合う体験活動を通して、実践力と自立する心の育成を図る。

②小中一貫教育取組の経過

(a) 小中合同研修会等

平成29年度より年6回の合同研修会と年1回の合同授業研究会を開催。

(b) 各部会の取組

植田中校区の組織は、3校校長会、3校教頭会、推進委員会、事務局会、学力向上部会、分掌部会で成り立っている。

・3校教頭会

各部会による企画等の検討、必要に応じて指示や助言をしたり、教職員の交流・相互理解促進に向けた取組の検討をしたり、家庭や地域への情報発信について検討・確認する。

・学力向上部会

国語、算数・数学、外国語、道徳の4部会で、「主体的な学びを育む指導」のあり方を考える。

・分掌部会

体力向上、生徒指導、人権・同和教育、特別支援教育、特別活動の部会で、「互いに認め合える集団づくり」について考える。

*どの領域についても学期ごとにアンケート等の実施し、分析を行う。

③中学校の学力調査結果（令和3年度2年生）

(a) 〔観点別〕

すべての観点で目標値に対して、上回っているか同程度であった。

(b) 〔知識・活用〕

ほとんどで目標値に対して、上回っているか同程度であったが、唯一「数学の活用（表現力）」が下回っていた。

5 研究の成果と今後の課題

植田中校区では、これまでの取組を継続し、研究主題や一人二部会制の形態はそのままに、小中での連携をより深めてきた。教職員同士の「学力向上部会」では、めざす子ども像と研究仮説の見直しや提案授業を通して「主体的な学びを育む指導のあり方」を追究してきたり、「分掌部会」では、「互いに高め合う集団づくり」をめざして、中学校の清掃の様子をDVDで紹介し、小学校の無言清掃に生かすなど実践の中で共通理解と連携を深め、取組を進めてきたりした。両部会とも部長を中心にしながら、情報交換と情報共有に努め成果を上げることができた。

教頭としては、教職員が小中一貫教育の取組を進めるなかで、9年間を見通して指導に臨む姿勢を意識させることは概ねできたが、3校が連携して保護者や地域に対して情報発信することは、充分ではなかった。

今後は3校で共通の課題意識を持ちながら、より一層の保護者・地域連携を深めていき、「社会に開かれた教育課程」を編成し、小中一貫教育をより充実させ、さらには、コミュニティ・スクールとしての学校づくりをどう進めていくかが教頭としての大きな課題になる。

6 協議の柱

「社会に開かれた教育課程」を実現していくために、教頭として、地域の人的・物的資源を活用し社会教育との連携をどのように図っていけばよいか。

支援を要する児童への組織的な対応と教頭の役割について
～児童・保護者の願いを実現し、自走する組織をめざして～

提言者 竹田市立都野小学校 田辺 秀樹

1 主題設定の理由

(1) 学校の概要

- ・全校児童52名。各学年1学級、特別支援学級1学級。計7学級
- ・児童は素直で明るく、前向き。学びの基礎力や自己判断力に課題。
- ・職員は15名。60代：1人、50代：3人、40代：3人、30代：1人、20代：3人
会計年度職員3人（学校主事、図書館司書、教育支援員）
- ・極小規模校の強みを活かすために児童の特性に応じたきめ細やかな生活指導・学習指導が必要。

(2) 課題として「子どもに寄り添った支援になっていなかった」「特別支援コーディネーターがコーディネーターとしての役割を果たせていなかった」ことがあり、

- ①授業改善の徹底について、「個別の指導計画」の作成活用を通じた特別支援教育の視点からの授業改善が急務
- ②若手教職員の育成を重点とした組織的な校内研修や体制の構築の必要性
- ③一人ひとりの教育的ニーズに対応した通常学級における特別支援教育の推進および関係機関との連携
と考え、主題設定の理由とした。

2 研究のねらい

支援を必要とする児童の願いや保護者の願いを実現させていくための組織づくりに向けて、教頭としてどうかかわっていくか。

3 研究の経過と概要

(1) 職員研修の充実（意識改革）

校長のリーダーシップのもと、学年ごとの校内特別支援委員会を開催し、教頭はコーディネーターとともに各学年の時間設定を行った。

①担任による長期目標、短期目標の設定（学期ごと）

②2ヶ月に1回の児童の共通理解の時間の設定（校内研修）

③学期に1回、校内特別支援委員会を設定し、個別の指導計画について、協議。

以上3点について、コーディネーターに確認し、運用していくように声かけなどしながら進めていった。

(2) 人材育成

特別支援教育コーディネーターのスキルの向上のため、教頭が中心となり計画を進めていった。

①特別支援学校による巡回相談の設定

当初は、教頭で時間設定や打ち合わせを行っていたが、必要な学年の聞き取りや依頼などをコーディネーターに任せていった。また、フィードバックに同席し見取りの内容について研修を積ませていった。

②特別支援教育コーディネーター研修における提案授業の設定

大分県教育委員会特別支援教育課の阿部指導主事の指導をもとに、生活単元学習の指導案を相談しながら作成していった。

③個別の指導計画作成推進教員との研修

事前に推進教員と打ち合わせを行って、「児童の困りから指導計画ができていないこと」を伝え、どのようにしたら、長期目標や短期目標につながっていくかについてコーディネーターへ指導を仰いだ。

④学習の評価についての研修

竹田教育委員会猪股指導主事とともに、特別支援学級の教育課程および評価の実際について協議し、特別支援学級の教育課程及び評価については特別支援学校に準ずるということについて理解を深めるとともに、コーディネーターとともに「教育支援

計画」「指導計画」「自立活動の計画」の作成を行った。

(3) 特別支援教育コーディネーターの実働化

① 「個別の指導計画 都野小版」の作成

《個別の指導計画 都野小版 記入例》

個別の指導計画(例) 作成日 2022年4月15日 作成者 田辺秀樹

学年 組	2年4組	
名 前	大分 五郎	
家での様子	保護者の願い	本人の願い
・片付けが苦手・すぐ寝る ・お風呂が先・ご飯をあまり食べない	勉強とお手伝いをして欲しい。友達と仲良くして欲しい。	計算がはやくになりたい 会社員になりたい
学校での様子		相談の様子
生活面	学習面	
当番活動が苦手。掃除が苦手。友達にちょっかいを出したがる。ときどきわりやすい嘘をつく。	わからない問題に当たるとプリントを破る。計算はできるが、漢字が苦手。	療育センター9/24,2021 WJSC 10/24,2021
本人の願い、保護者の願い、今の様子から、長期目標を検討する。		
長期目標(学年末)		中期目標(学期末)
学習: テストを最後までする 生活: 友達と喧嘩せずに仲良く過ごす		学習: テストを半分までする。 生活: ケンカしたら謝る。→ケンカをして誤ったら
短期目標	具体的支援	成果・課題
4/20 学習: テストに名前を書き、できるところまでして読書する。	テストの時に事前の本を準備させる。	▲本を読め、テストをしやうとしない。
4/20 生活: ケンカをしたらその後謝る	友だちの SST を全校全員で、道徳の時間にする。	◎ケンカをして謝るようになってきた。
4/30 学習: テストの問題を3問したら、読書をして待つ		5/6 ◎3問できるようになってきた。

短期目標の見直しは1か月以内で行う。

最終的に長期目標達成へと近づけていく

② 定期的な特別支援委員会の設定

③ 日常的に個別の指導計画の見直しと声かけ

④ 関係機関との連携

以上の役割をコーディネーターの仕事とし、運用を始めていった。

4 研究の成果と今後の課題

○教頭として、具体的な職務の内容を担当(ここでは特別支援教育コーディネータ)と話し、具体的な動きを確認していく作業は、組織力の向上のみならず、担当としての専門性の向上及び意識の高まりを感じることができた。

○個別の指導計画を「子どもの願い」「保護者の願い」を設定することで、教師の困りではなく、「児童の困り」に寄り添う指導計画になり、「子どもの願い」や「保護者の願い」

が目標に反映されるようになった。

○特別支援学級の指導計画や評価を作成する過程の中で児童の実態(児童の願い)から本時につなげる指導の連続性についてコーディネーター自身が深めることができた。

○コーディネーターが主任としての役割を理解し、主体的に個別の指導計画の運用を進め、職員へ声をかけるようになった。

▲次年度以降、配置変更による引き継ぎ。

▲若手教職員などの研修時間の確保や研究主任との打ち合わせの時間の確保

▲シート自体の書込の時間、短期目標の振り返りの頻度が月に1回に対しての時間の確保

5 協議の柱

特別な支援を必要とする児童に対して組織的な対応を行うために、教頭の役割はどうあればよいか。

主体的・協働的に自己の課題を解決する生徒の育成

～学校生活における生徒会目標達成マネジメントの取り組みを通して～

提言者 豊後大野市立千歳中学校 児島 ゆかり

1 主題設定の理由

本校は、緑豊かな千歳町の中心に位置する小規模校である。地域の方々の学校に対する関心が高く、毎日の挨拶運動や郷土学、学校環境の整備等、地域からの支援体制が整っている。

生徒は、小学校時より少人数の学級であるため、一人一人に手厚い指導や支援が行われてきており、素直で規範意識や礼儀、人権意識、社会貢献等の発達段階に応じた態度は概ね育ってきている。

しかし、その反面、人間関係が固定化し、自分で考え判断し行動できない指示待ちの生徒や自分を客観的に見られない生徒、困難に対して我慢する力や自己解決する力の弱い生徒、自尊感情や自己効力感が低い生徒も見られる。

また家庭生活では、3割の生徒が毎日平均3時間以上メディアに時間を使い、週休日に1日9～10時間ゲームをしているなど、不規則な生活を送る姿も見られる。

このような状況の中、教職員や生徒会、家庭・地域が組織的に取り組むことで、生徒自身が自分たちの課題に対して、主体的・協働的に取り組み、改善する力をつけたいと考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

生徒の自己課題解決力を育成するため、学校が家庭や地域と協働し、組織的に取り組むために、教頭としてどうかかわっていくか。

3 研究の経過

- (1) 組織体制づくり
- (2) 生徒会の主体的な取組
- (3) 校内支援体制と家庭・地域との連携

4 研究の概要

- (1) 組織体制づくり
 - ①年度初めに全教職員でSWOT分析によ

る、課題や強みの明確化・共有化を行った。

- ②3つの組織（教職員、生徒会、家庭・地域）により学校運営を行った。（生徒の学校運営への参画による意識の向上）

- ③分掌経営案、学年経営案、教科経営案を4点セット化し、互いを連動させることで、生徒の課題解決に向けての取組を共有し、具現化させた。

- ④学校の教育目標と生徒会テーマ、各専門部の重点目標を連動させ、定期的（月毎）に目標達成の状況を全校生徒へのアンケート調査により評価し、マネジメントすることで、生徒たちが学校運営にかかわる体制づくりを行った。

(2) 生徒会の主体的な取組

- ①生徒会目標達成マネジメントの取組

- ア 専門部で十分な話し合いを行い、全校生徒で共有させるため、常に教務と連携し、多忙な学校生活の中で時間を作り出した。

- イ 各専門部が取組の検証・改善、実行を繰り返すことで、自分たちが学校づくりに関わっているという意識が高まり、主体的に取り組む姿が見られた。

- ②ヘルスポイントチェック生活習慣カードとone week checkの取組

生徒に、生活習慣に関する課題に主体的に取り組ませるため、主任に提案させ、月1回生活時間を記録（見える化）し、セルフマネジメントさせる取組を、生徒会保健部の提案で行った。保健部は、ICTを活用してデータ集約し、全校集会で取組に関する報告とポイントの高い生徒の表彰や、改善ができていない生徒の好事例の紹介（発信）など行った。

- (3) 校内支援体制と家庭・地域との連携

- ①各学年での生徒の実態や気になる生徒の

状況については、「学校評価4点セット自己評価・改善シート」に記入させ、指導の状況、今後の方向性を月1回の校内研修の中で、共有する場を設けた。事前に運営委員会で分析・協議を行い、改善が見られた教科や学年の好事例を出し合い実践の確認をする等、主任に研修の改善をさせた。

- ②保護者への啓発・協力依頼のため、学級担任が、授業参観で「生徒と保護者で生活の課題解決に向けてのルール作り」を実施した。また、養護教諭が、保健だよりに「メディアと健康」「生活リズムの大切さ」等についての内容を載せ、ヘルスポイントチェックについての説明資料を作成したりして、学級懇談会で取り上げた。
- ③地域と学校をつなぐため、地域の会議に出席した際には学校や生徒の活動を話題に出したり、困りについて相談したり、積極的に関わることを心がけた。地域の協力に対して、主任に、生徒から感謝の気持ちを伝える場を設けさせ、地域と学校を直接つないだ。
- ④生徒会専門部の取組の中には、コロナ禍で実施できていないものもあるが、地域との関わりとして、「クリーンアップ千歳」（美化部）、「幼小中合同しらしんけん体育大会」（本部・保体部）、「小中合同親子美化作業と地域の方々の参加のお願い」（美化部）等を実施している。地域への依頼については、社会福祉協議会を通じて行った。

5 研究の成果と今後の課題

(1) 成果

教職員の活性度が上がった。個人の目標達成マネジメントを全体の目標達成マネジメントにつなぐことにより、ゴールが明確になり、先を見通した取組や組織的な動きが取りやすくなった。また、月1回の定期的な会議で、主任を中心に組織的に取り組ませることで、活発な意見やアイデアが出た。

生徒は、スモールステップで自分たちの取組を検証・改善・実行することで、成功体験や達成感が自信となり、自己効力感が育ってきた。そのことが、教職員のモチベーションの向上につながった。

地域とこまめに関わることで、協力体制が

より強固になった。

(2) 課題

目標達成マネジメントの取組が、一定の形にはなってきたが、話し合いの内容（質）の向上や、教頭として各種主任の指導など、改善（校内研究と連動・人材育成）していく必要がある。

会議の時間確保に課題が残る。短時間で会議を持てるしくみづくりが必要である。

地域との連携について、管理職が主導して行う場面が多いので、主任を中心とした教職員が主体となって取り組める仕組みを作れば、より活性化を図れるのではないかと考えている。また、生活習慣の改善等については、保護者（家庭）への啓発が必要である。コロナ禍での家庭への指導や支援のあり方をより具現化していく必要がある。

6 協議の柱

「生徒が主体的に課題解決に取り組むために、組織的な連携を推進していく上で、教頭としての役割はどうあればよいか」

特別な配慮を要する児童への組織的な対応と教頭としての関与について

～保護者、SC、SSWとの連携～

提言者 中津市立上津小学校 財前 由紀子

1 主題設定の理由

中津市立上津小学校は、青の洞門がある本耶馬溪町にあり、古刹羅漢寺が校区内にある。全校児童38名、5学級（複式2、通常学級2、特別支援学級1）の小規模校である。

新任式当日、気になる動きをしていたのが、A児、B児だった。集団の中にも、何かの拍子にそこから出ようとしている。学校生活が進んでいく中で、A児、B児の困りが見られ、複数で対応しなければならないことが多くなってきた。また、保護者からも家庭での困りが寄せられるようになった。

「発達障害」という言葉が、世間一般的に知られるようになってきた。通常学級の中にも発達の困りを抱えている児童は一定数いるといわれている。保護者にとっては、初めての子育てで想像しているような発達ができなかったり、兄弟のいる保護者であれば、上の子どもと比較して不安になったりするのは当然のことだろう。「うちの子は発達障害ではないでしょうか。相談したいのですが。」このような声がいくつか寄せられ、担任から相談を受けることになった。

支援が必要な児童に支援体制を整えるためには、校内外にいる人材を生かして“チーム上津”の組織力で解決していく必要がある。そのためには、教頭としてどのような役割を果たせばいいかを考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

特別な配慮を要する児童への対応と校内体制、指導のあり方について、教頭としてどのような役割を果たすべきかを明らかにする。

3 研究の経過

- (1) 校内での支援体制
- (2) 保護者との連携
- (3) 医療機関・関係機関との連携

4 研究の概要

- (1) 校内支援体制

①情報収集

困りが見られるようになって、まずは情報収集を行った。昨年度からいる特別支援コーディネーターにA児、B児の学校生活の様子を聞くことにした。さまざまな方面から、昨年度からの懸案事項であったこと、それには、SC（スクールカウンセラー）も関わっていたことなどをつかむことができた。

②情報の可視化

情報収集する上で困ったのが、今までの情報が文書に整理されてないことだった。特に特別支援学級ができて2年目で、それは、特別支援学級を担当する個人が保管していた。特別支援学級の児童にかかわらず、気になる児童、特別の配慮が必要な児童の情報は、校内で必要なときに閲覧できる状態が情報共有の基本だ。そこで、相談状況や家庭的な情報を教職員が見られる場所を設置し、児童生徒支援シートやケース会議の内容等をファイリングした。

③特別支援コーディネーター・教育相談コーディネーターの役割分担の明確化

教育相談コーディネーターには、SC訪問日の日にちと時間帯を知らせ、相談したいことがあるときの環境づくりを行った。また、相談の結果をフィードバックする際に、担任と管理職をつなぐ役割も果たしてもらった。さらに、特別支援コーディネーターには、専門家の見地から指導のあり方を探るため、巡回相談の窓口になってもらった。今年度は、特別支援学校と県立盲学校の巡回相談を利用することにした。

④教務との連携

それぞれの関係機関との連携する中で得られた情報をもとに、人的支援が必要だと判断した。集団の中で過ごせない児童には、きめ細やかに支援をする体制を教務と連携してとることにした。

(2) 保護者との連携

A児の保護者は祖母で、A児の子育てに愛

情を注いでいるが、家での様子に戸惑い、不安を持っている。もし、A児に必要な支援が受けられるのであれば、早く受けたいと願っている様子だと担任から聞いていた。A児を巡る家庭環境の複雑さから、保護者とSSWをつなぐ方がいいとSCの先生からアドバイスを受け、早急にその場を設定することにした。保護者は大変協力的で、児童を迎えに来たときに、その日の児童の様子を話し合うことにしてきた。

また、B児は、気分の切り替えが難しく、教室に入れぬ日が続いた。黒板の文字を写すのに時間がかかったり、ノートの隣に漢字ドリルを置いていても、点画の方向が反対になったりしていた。保護者からも、「漢字の書き取りの練習に2時間半かかるんです。お兄ちゃんときは、こんなことなかったのに」との訴えを聞いた。

A児、B児の保護者には、児童の送り迎えのときに、担任と今日あったこと、できるようになったことなどを話し、連絡帳を通じて、その後の家庭での様子などで情報を得てきた。また、きめ細やかな学級通信も保護者の信頼を得る方法となった。

(3) 医療機関・つくし園・就学前の園・巡回相談機関との連携

①医療機関・つくし園との連携

A児は、医療機関のつくし園を受診した。昨今の事情から相談日がなかなかとれない医療機関だが、SSWの口添えがあり、早急に受診することができた。受診前の問診票を書く段階で、悩む保護者の相談にも快く応じてもらった。現在は、相談の結果を3学期から来年度へ生かしていこうとケース会議等の場で確認している。関係機関とつながることで保護者や我々教職員のA児への関わり方が見えてきた。A児は、1学期と比べ2学期は、行動にでこぼこがありながら、集団の中で折り合いをつけることになれてきている。

②就学前〈園との連携・情報共有〉

ケース会議を開く中で、A児の生育歴を知る必要が出てきた。ここでは、教育相談コーディネーターにその役を担ってもらうことにした。教育相談コーディネーターは、今年1年目の教諭である。校外研修が多かった1、2学期には、時間的な制約や職務になれると

いう点から、着手に難しい面があった。しかし、連携シートの記入や、ケース会議の設定などしてきているので、就学前の園との連携を任せ、情報収集にあたってもらうことにした。

③特別支援学校・県立盲学校との連携

見ること。聞くこと。それは、毎日の学校生活の中で、一番大切な学習の基本だ。そこに困りがあれば、児童の不適切な行動も納得できる。だから、提示する側の教職員の工夫次第で改善が見込めるならと考え、関係機関の巡回相談を利用することにした。

B児は、県立盲学校の巡回指導の中で、見え方に特に問題はないこと、めがねをかける必要がないこと、「特別に扱ってもらうこと」に敏感であること等がわかり、保護者の不安を取り除くことができた。

5 研究の成果と課題

【成果】

- 発達が気になる児童について、特別支援の視点から見えてきたことをもとに、指導を改善すると、その児童だけではなく、学級全体の学習環境が整ってきた。
- ケース会議を開き、複数で対応することで担任が一人で抱え込まずに学校の課題として捉えることができた。
- 情報交換で支援が必要な児童の状況を共有する時間と場の設定で教職員の共通理解が短時間でできるようになった。

【課題】

- △教頭のサポートの仕方で、特別支援コーディネーターや教育相談コーディネーターに職務を遂行させることが、さらなる組織体制の構築につながる。
- △教頭として、日常的な支援体制や支援の状況を把握し、組織的な対応の見直し、改善を図っていくことが必要である。

6 討議の柱

特別な配慮を要する児童に対して組織的な対応を行うために、教頭の役割はどうあればよいか。

「主体的な学び」「批判的思考力」の育成を図る取組における教頭の役割について
～小中高一貫教育と新教科「地球未来科」の取組を通して～

提言者 宇佐市立安心院中学校 赤野 謙一郎

1 主題設定の理由

宇佐市立安心院中学校は、宇佐市南部に位置する。1年生33名、2年生39名、3年生41名、全校生徒113名の小規模校である。

安心院地域と院内地域には、小学校7校、中学校2校、高校1校が設置されている。これらの小中高10校は、連携校として長年にわたり小中高一貫教育に取り組んでいる。

地域は、少子高齢化が進む過疎地域であり、児童生徒数の減少による学校規模の縮小が懸念されている。一方、ブドウやスッポン等の特産品や温泉等の豊かな資源に恵まれており、反射炉や鍔絵等の文化的遺産も存在している。

これらの地域資源を活用するとともに、地域に根ざした教育活動の一環として、小中高10校の連携で12年間を通した新教科「地球未来科」を設定し、地域資源を生かした系統的な教育課程や指導方法、評価に関する研究を行っている。（文部科学省指定 研究開発学校）

生徒の「主体的な学び」と「批判的思考力」の育成を図ることを目的としている新教科「地球未来科」をはじめとする小中高一貫教育の取組の中で、どのような役割を教頭は果たすべきかを探りたいと考え本主題を設定した。

2 研究のねらい

「主体的な学び」と「批判的思考力」の育成を図る新教科「地球未来科」をはじめとする小中高一貫教育の取組の中で、教職員間のベクトルをそろえ、効果的なチーム体制を構築することや、小学校や高校との連携・調整、加えて家庭や地域との連携・協働等、組織的な実践をどのように進めれば良いのか、教頭のこれまでの役割を振り返るとともに課題を明らかにする。

3 研究の経過

〈カリキュラムマネジメントの視点から〉

- (1) 「地球未来科」の実践〈教科横断的な視点〉

- (2) 小中の乗り入れ授業〈人的資源の活用〉
- (3) 中高の乗り入れ授業〈人的資源の活用〉
- (4) 教職員研修〈P D C Aサイクル〉
- (5) 小中高合同地区懇談会〈保護者との協働〉

4 研究の概要

- (1) 「地球未来科」の実践〈教科横断的な視点〉

新教科「地球未来科」では、グローバル社会に生きる資質・能力として「国際的視野で地域を捉える力」「地域の課題を国際的視野で解決する力」「英語をツールとしたコミュニケーション力」の3つの柱を身に付けたい力として設定して実践を進めている。また、校種を効果的に接続するために小中高12年間を4つの段階に分けるKEY STAGE制を導入している。

教頭は、学習活動の準備段階における小学校や地域との連絡調整や、発表段階での助言・支援を行った。

① 中学1年生の実践例

「小学生のプレゼンをより良くする方法を考えよう」

異年齢・異学年集団の協働的な学びが、「主体的な学び」「批判的思考力」の育成につながるの考えのもと、小学校6年生がプレゼンテーションを作成する中で、中学1年生が小学校6年生にアドバイスをを行うML（ミドルリーダー）活動を行った。中学1年生は先輩、経験者として小学校6年生と関わることで、主体的に活動し思考を深めることができた。

② 中学2年生の実践例

「地域の魅力を発信するためにはどうしたらよいか」

相手や目的に応じて効果的な方法を検討して地域の魅力を伝える等の表現活動に取り組んだ。

安心院をPRするパンフレットの作成から、さらに効果的な方法を検討する中で、PR動画の作成に発展させた。作成したPR動画は県教委主催の「OITAふるさと学習交流会」でも発表した。

③中学3年生の実践例

「グリーンツーリズムの学習を通して安心院の魅力と課題を再発見しよう」

安心院地域で行われているグリーンツーリズムは、地域の特色を学習する上では最適な題材である。実際のグリーンツーリズム体験をもとに、国内の他地域や海外の例もインターネットで調べながら多角的な視野で課題解決のための案を練る活動を行った。表現の場面では、英語版リーフレットやPR動画を作成する活動を通して、英語を使ったコミュニケーション力を身に付けさせることをねらった。

④「地球未来科」の成果

地球未来科の評価については、毎時間ルーブリック評価で自己評価を行うとともに、単元ごとに振り返りシートの記述により評価を行った。

これらの評価によると、身に付けた力を地球未来科以外の学習場面でも使いたいという記述が多数見られた。次の活動に繋げようとする姿が見られたことと学年が上がるごとに成長が見られたことは成果である。

令和4年度の校内研究では、ルーブリック評価を地球未来科だけでなく、全教科で活用していこうと取組を進めているところである。

(2) 小中の乗り入れ授業〈人的資源の活用〉

校区の4小学校の6年生を対象に、毎週木曜日に、本校英語科の教員が乗り入れ授業を行った。教頭は実施計画を立て、年間を通して確実に実施されるよう各小学校と連絡を取り合った。教員の生徒理解が進むことと、英語学習における小中の接続を円滑にする効果があった。

(3) 中高の乗り入れ授業〈人的資源の活用〉

本校の英語と数学の授業において、英語は2年生と3年生の授業で毎週火曜日に、数学は2年生と3年生の授業で毎週木曜日に安心院高校の教員が本校へ乗り入れ授業を行った。教頭は高校と連絡を取り合い、円滑に乗り入れ授業が実施されるように調整を行った。

基本的にはT2として指導にあたってもらったが、生徒理解や高校での学習への意欲

を高める上で効果があった。

また、安心院高校の英語の授業において、高校1年生の授業に毎週金曜に本校の英語科教員が乗り入れ授業を行った。

(4) 教職員研修〈PDCAサイクル〉

①校内研修

教頭と研究主任が協働して、月1回第4週の水曜日を地球未来科の研修日と位置づけて地球未来科の実践について立案・検証を中心に研修に取り組んだ。また、年3回開催の小中高教職員合同研修会で研究内容の共通理解を行った。

②連携中学校との合同教科研修会

教頭が事務局となり、安心院中と院内中との間で、年間を通して4～5回の合同教科研修会を開催した。評価問題の分析や検証を中心に、指導案や教材についても交流を行った。

(5) 小中高合同地区懇談会〈保護者との協働〉

保護者との協働を図るために、小学校区ごとに小中高合同地区懇談会を開催した。懇談会では、地球未来科の実践をはじめとする安心院高校の教育活動を伝えることを通して、進学・就職で実績が上がっていること等の小中高一貫教育の良さを保護者に伝えた。

この取組を実施するにあたって、教頭が事務局となり、小中高各校の校長とPTA会長が集まり意思統一を行った。令和3年度はコロナ禍のため参加保護者の数を制限した形で行わざるを得なかったが、より効果的な方法を模索していく必要がある。

5 成果と課題

多くの教職員が「地球未来科が生徒の主体的に学ぶ態度の育成に効果がある」「他の教育活動での指導に役立っている」と考えていることがアンケート結果から言える。生徒の記述からは「地球未来科」で身に付けた力を今後の学習活動において主体的に活用する姿が期待できる。今後も活動内容や年間計画の改善を図っていききたい。

また、小中高一貫教育の取組には、連携校や関係者との共通理解が欠かせない。教職員間の意見のすり合わせを行い、同一歩調で実践を進めることが課題である。そのためにも日々の連絡調整が重要となってくる。教頭として教職員の共通理解の深化を図りつつ、連携校や家庭・地域との調整を密に行うことを通して小中高一貫教育の実践の推進に努めたい。

6 「協議の柱」

これからの社会をたくましく生き抜く力、資質・能力を育成するために、教頭として校種間や地域との連携をどのように図っていくか。

教育環境整備の考え方のひとつとして

提言者 津久見市立第二中学校 遠藤伸哉

1 主題設定の理由

「管理」という言葉に追われた昨年度（教頭1年目）。提出物・授業観察・定時退庁・働き方改革…自分の役割を「管理」中心に考えていた。同じ時期、自分の子どもが学校で友だち関係に苦しんで登校を渋っていた。子どもが通っている学校の教頭先生から「様子を見ていきますから」と言われ、その一言がとても心強かったと同時に「子どもの幸せを願う」という教師として自分が一番大切にしている願いを思い出した。子どもたちが毎日の学校生活を居心地よく過ごすために教頭として何が出来るのか、私たち教頭が中心となっていく「教育環境の整備」は、そもそも何のためにやっているのか。「子どもたちの幸せ」を念頭に置きもう一度考え直す必要があると思い、本研究課題を設定した。

2 研究のねらい

教科経営・学級経営を中心とした教育実践の改善を、教職員の働き方改革そして子どもの幸せにつなげることを目標とし、教育環境整備を行う。

3 研究の経過

- (1) 「子どもの幸せにつなげる教育環境整備」の考え方
- (2) 研究のねらいに基づいた実践

4 研究の概要

- (1) 「子どもの幸せにつなげる教育環境整備」の考え方

学校生活の中で子どもに長い時間接するのは教科担任、そして何より学級担任である。環境整備によって少しでも教科担任が授業をしやすい環境を作る、教材研究の時間を確保する、学級担任が生徒と接する時間を増やす…その環境づくりや時間の確保は子どもと直接向き合う教員の支えになると考える。教育

環境の整備は、間接的には「子どもの幸せ」につながっていると考えている。

しかしながら、教育環境整備といっても様々な種類がある。そこでアンケートやインタビューの結果を参照した。全国教頭会では、「忙しいと感じる仕事」の上位に「成績処理」「事務仕事」があった。校内でのインタビューでは「分掌の仕事」「ICT機器の準備」があった。いずれも子どもとは直接関わる仕事ではないので、これらを当面の教育環境の整備の対象とした。

(2) 研究のねらいに基づいた実践

①ハード面について

環境整備や物・データを整理整頓することは、教職員が生徒と接するための時間確保だけでなく、授業が上手くいくことにもつながる。そこでアヤイに挙げた項目に取り組んでいる。

ア 事務仕事・成績処理のために

- ・フォルダの整理（学校間共通フォルダ内の並びと校内の共通フォルダの並びを同じものにする）
- ・データの消去は市と考える
- ・校内フォルダの整理と消去

- ・拡大印刷機
 - ・輪転機自動綴機
- } 統合時に

イ ICT機器の準備等

- ・スクリーン・コード・アダプタの設置
- ・会議をロイロノートで
- ・パッケージでの注文（デジタル教科書＋電子黒板など）

②ソフト面について

スクールサポートスタッフと学習指導員が来るようになって3年目になる。充実した活用方法を模索し、現在は以下に示すような仕事をお願いしている。

- ・宿題・提出物のチェック・〇付
- ・朝テストの採点（この結果をもとに補充学習につなげる）

提出物等のチェックについては順番を気にせずバラバラに提出できるので担任の朝の時間にゆとりができたこともここで述べておく。さらにアンケートのチェック・集計・教材・教具のラミネート加工などもお願いしている。

小規模校の本校は教員一人がしなければならぬ役が多い。そこで校務分掌は4点セットと結びつきやすいように全教員を知・徳・体の3つのグループに分けた。これによりチームの役割と自分の役割が明確になり、分掌会議による話し合いもスムーズになったと考える。以下はチームへの呼びかけでチーム長を中心に話し合いを持ち、教員全体あるいは生徒会役員の活動へと広がっていった例である。

- ・放課後の補充学習の持ち方
- ・教室換気の全校への呼び掛け
- ・生徒指導に関する話

教員として時間や苦勞を惜しまず身につけていく必要があるものもある。以下はR2年度大分県教育センター初任者アンケートの結果の一部である。

☆困難を乗り越えて成長に繋がった経験

- 1位 教科経営 2位 学級経営
3位 児童・生徒指導

☆困難を乗り越える際の有効な支援

- 1位 一緒になって考えてくれた
2位 話を聞いてくれた

ほとんどの教科担当が一人、学年は単学級という本校で、OJTの機会を作るのなかなか難しい。そこで、研究主任とは授業改善の具体的な項目について校内研修前に話し合い、何にどう取り組むべきかを具体的に確認している。若手教員の授業観察後は時間をとって授業について話をするようにしている。また、私自身が授業者となり、若手教員が授業観察する機会を作るようにもしている。学級通信に対しては感想と今後の課題を知らせ、学級経営の悩みについては相談に乗るようにしている。ワークライフバランスを考え、必要だと判断したと

きには時間をかけて対処している。

5 研究の成果と今後の課題

- 目的意識を持って教育環境の整備にあたるようになった。
- ICT機器の接続・設定を前もってしておくことで授業の時間が確保される。
- 授業の準備に追われずゆとりを持って授業に臨める。
- 分掌の所属意識や取組が変わった。
- 生徒の自治力が上がった。
- ▲仕事量の偏りはどうしても避けられない。
- ▲統合により市内に中学校が1つになるので、他支部の情報が入らなくなる。

6 協議の柱

教頭として、教育実践の改善を図りながら教育環境の整備をすすめるにはどのような方法があるか。

誰一人見捨てず、児童の安心安全を確保するには
～実態から課題を時間的・人的・物的にとらえた取組を通して～

提言者 国東市立富来小学校 仲村 浩一

1 主題設定の理由

本校は児童数95名、教職員21名、通常学級6・特別支援学級2（令和3年度）で、海岸に面した風光明媚な環境にある小学校である。平成24年度に来浦小・大恩小・富来小が統合し現在の富来小学校としてある。

児童の実態として、昨年度は支援会議が毎週のように実施され、生徒指導に時間がかけられていた。

また、採用1年目・2年目、2地域目の教員が増え、若年層の育成が急務になっている。

現在の校舎になってから約20年、運動場の整備が終わってから約10年が経過している。教材については統合した各校から持ち寄っているのが古い物が多数今なお残っている。

そこで時間的教育環境・人的教育環境・物的教育環境と分類し、具体的に教頭としてどのように取り組んでいけばよいか探るため、本主題を設定した。

2 研究のねらい

児童が安心安全に学校生活を送るためには今学校現場が抱えている課題を時間的・人的・物的にとらえ、改善・解決するための組織的な取組をつくるための教頭の役割を探る。

3 研究の経過

(1) 実態の整理

(2) 取組

- ①人的教育環境整備
- ②時間的教育環境整備
- ③物的教育環境整備

4 研究の概要

(1) 実態の整理

実態の整理をするために運営委員会が出た意見

- ・児童の落ち着きがない。
- ・教師が見取れない時間のトラブル。

- ・児童と向き合う時間が足りない。
 - ・教材研究・授業準備の時間確保が困難。
 - ・若い教職員が多い。
 - ・設備・備品が古い。
- 等があげられた。

(2) 取組

①人的教育環境整備

ア 市費負担職員の活用

本校には、特別支援教育支援員2名・学習支援教員1名が配置されている。支援が必要な児童は複数の学年にまたがり、人数も多い。そこで、「知的学級」や「情緒学級」の弾力的な運用により、他の学年の支援にも回れるよう活用を教務主任中心として計画した。

また、学習支援教員は一斉授業では理解が難しい児童に対して、国語・算数の習熟度別授業を行った。そうすることにより、基礎的な内容の定着に取り組むことができるようにした。

イ OJTを意識した人的配置

学年担任を決定する際には、若手教職員とベテラン教職員が同学年部になるように組織した。また、職員室の中では特に採用1年目・2年目の教職員の近くにベテラン教職員が隣接するように配置を工夫した。ベテラン教職員には、子どもたちの情報共有とともに、これまでの経験を基に助言をし、若手教職員を育てることも意識してほしいと伝えた。また、若手教職員には、学級経営のあり方や子どもとの接し方、保護者への対応など、ベテラン教職員から学んでほしいポイントを知らせていった。そうすることで、職員室での会話も増え、自分の得意分野をお互いに公表することができ、授業力向上にもつながった。



【デザイン展 審査の様子】

上の写真は職員室の一コマである。このように日常的に若手教職員が学ぶことができる。

②時間的教育環境整備

ア 放課後・登校時間帯の設定

トラブルの多くは朝や放課後など教師が見取れない時間帯であったため、

- ・登校時間が8時前後になるように、集団登校の集合時間を設定
- ・登校後は教室で読書
- ・放課後は個別指導で残す以外は学校内に残さないこと

を職員会議で共通理解した。

イ 教材研究に向き合う時間の確保

若手教員が授業に不安なく取り組めるために、放課後の時間はベテラン教員も職員室に戻り、相談しやすい時間の確保に取り組んだ。まず、掃除の時間をなくし児童の下校時間を繰り上げた。また、前年度までは放課後個別指導する時間を確保していたが、それを廃止し授業の導入や課題までの過程についてアイデアを出し合うことができるよう取り組んだ。

ウ 専門家の活用による時間短縮

落ち着きがない児童の支援に対しては、支援学校から巡回相談を要請し、支援方法を全教職員で共通理解した。

また、「個別の指導計画」に書くために「個別の指導計画」推進教員の派遣要請をし、全職員で学習を深めた。

③物的教育環境整備

ア 資料室の整理

資料室に統合した学校の備品が多く

あったので、備品整理の時、今の指導要領では使用しないものや、古くて使用できないものを廃棄するよう指示を出した。まずは使えない備品を空き教室に移動させ、夏休み中に備品整理するようにした。資料室がずいぶん広く使えるようになり、必要な備品を探しやすくなった。

イ 設備改善

プール周囲がいつも湿っていて、児童が通る時に怪我をしないよう気を付けなければいけない状態であった。また、パイプが地下を通っていて破損箇所を特定できなかった。そこで、地下のパイプはつぶして、プールサイドに通すように要請し改善することができた。

また、音楽室が6年生の隣にあり、音に敏感な児童が落ち着かず、防音するためにどうしたらよいか悩んでいたが、地域の施工業者に相談しアドバイスをもらい、今までの出入り口を防音壁にし、隣にある準備室から音楽室に入ること



で解決することができた。

5 研究の成果と今後の課題

(1) 成果

- ・今ある人材の中でベターな人的配置することで、若手の育成や児童の精神的安定につなげることができた。
- ・トラブルの原因をつくらない取組でトラブル処理の時間削減や、時程表の工夫でOJTの時間確保ができた。

(2) 課題

- ・掃除時間のカットによる児童への弊害
- ・若手教職員の学ぼうとする意欲、ベテラン教職員の指導力など両立しないとOJTが成り立たなくなる。

6 協議の柱

教頭として、教育環境改善を図りながら、教職員同士のつながりを強化し、教職員の資質向上をどのように図っていくか。

教職員のワークライフバランスを考えた「働き方改革」の在り方
～仕事への意識改革と業務改善について～

提言者 大分市立明治小学校 丹生悦雄

1 主題設定の理由

本校は、全校児童1,193名、学級数42学級の県下一のマンモス校である。児童数は今後も増加していく傾向にあり、学級数も増加していくことが予想される。猪野の高台に位置し、学校の南にはホタルの生息地や豊かな田畑もあり自然も多い。3世代明治小学校卒業という家庭も多く、『明治は一つ』を合言葉に、明治地区を大切に思う地域の方々も多い。半面、新興住宅地も増加し、地域とのかかわりが薄くなり、子ども会等に参加しない家庭も増えてきている。よって学校への要望等も多岐にわたる傾向にある。

また、1,200名近い児童数から、課題を抱えている児童・家庭も多く、就学支援、生徒指導で、面談等に時間を割いている教職員も多い。1学級の児童数も平均37名ほどあり、学習指導・生徒指導で日々の業務に追われているのが現状である。

これらのことから、教職員の45時間以上の超勤者の割合は多い月で65%ほどあり、多忙化に拍車をかけている。

そこで、教頭として教職員のワークライフバランスを考えた「働き方改革」いかに進めていくかを重要課題とし、今回の主題を設定した。

2 研究のねらい

ワークライフバランスを考え、教職員のモチベーションを高め、「働き方改革」の実現に向けた教育環境整備を進める教頭の役割を探る。

3 研究の経過

- (1) 勤務実態の把握
- (2) 働き方の意識改革と環境整備
- (3) 次年度に向けての取組

4 研究の概要

- (1) 勤務実態の把握

本年度教頭として本校に着任し、教職員の超勤の多さに驚かされた。昨年度は期末期間等、かなりの超勤があったことも知り、まず

はその勤務状況を把握するの必要を感じた。年度初めということもあるが、4月の超勤実態は52名中33名が45時間以上の超勤をしており、70時間以上も2名いた。超勤の要因として考えられるのは、学級・学年事務、教材研究等考えられるが、仕事の優先順位や分担、ウエイトのかけ方等に問題があるのではないかと考えた。

(2) 働き方の意識改革と環境整備

①超勤状況の見える可と声掛け

超勤の様子を教職員に把握してもらうために、月の企画委員会で、超勤状況をグラフ化したものを提示してきた。(勤務実態の見える化)そして、次月はグラフを一つずつ下げることを目標に提案し、学年会の中に話題として取り入れることを求めていった。

また、退庁時刻を呼びかけることを続け、退庁時刻を過ぎそうな場合は、その内容に応じて超勤を認めることも行ったり、個別に仕事のやり方を話したりすることにも取り組んできた。

②仕事の時間確保

主題設定でも述べた通り、本校は様々な課題を抱える児童が多い。そこで、学期末に保護者の面談日を設定し、教育相談を行うことで、児童の支援を保護者と共有する場を設けている。こうすることで、保護者の不信感による教職員への過度な要望や、就学支援の拗れを防ぐことができ、結果生徒指導に費やす時間を削減できると考える。そして、面談は希望者で行うため、面談が無い日や面談以外の時間は、期末整理等の時間に充てることもでき、学級事務に費やす時間の確保にもつながっている。面談日以外にも期末整理ができる日を設定しているので、学期末の多忙期に大幅な超勤をすることがないようにしてきた。

③仕事量の分散

本校は教職10年未満の教職員が16名在籍し、教職員の34%に当たる。学校の事情ではあるが、学年部によっては、学年長以外全て若手教職員で構成されている学年部も存在する。その結果、一人の教職員が多くの仕事を抱え込んでしまっていた。そこで、学年長に学年内の仕事を若手教職員にも分担し、一人に負担がかからないように計画を立ててもらうよう声をかけた。若手教職員にもできる仕事を精査し、仕事を分担していくことの必要性を感じた。

(3) 次年度に向けての取組

①効率的な会議の運営

企画委員会を月1回行っている。本校は事前に必要なファイルをファイル管理に取め、主幹教諭が印刷し会議を行うようにしている。ただ、伝達事項が多い企画委員会となり、協議すべきことが十分行われなかったり協議事項も入ると大幅に会議終了時刻が下がったりすることの不満を感じている教職員もいる。そこで、次年度は協議事項と伝達事項を精査し、伝達事項は職員連絡会やプリント配布で伝えるようにし企画委員会の質の向上と会議の時間短縮に取り組む。

また、SCやSSWとのケース会議を定期的に位置づけ、効率的なフィードバックの時間を設定する。

②働き方の意識改革に係る研修

教職員の仕事は多岐にわたっている。しかもそのどれもが、必要であり大切なことなのは周知の事実だが、優先順位を決め、その仕事にウエイトをつけ、計画的に仕事を行うスキルとなると個人差がある。これから若手教職員が増えていくことも考慮すると、仕事を効率よく効果的に行うスキルは必要だと考える。大分教育事務所、山香所長の提案している仕事の緊急度と重要度を考えるシート（時間管理のマトリックスシート）や教職員個人としての役割と目標を考えるシートなどを活用した研修を取り入れ、タイムマネジメント意識の向上を図り、働き方の意識改革に取り組んでいく。

また、定時退庁のための心得6か条を提案し、それを周知徹底していく。

5 研究の成果と今後の課題

(1) 成果

超勤の見える化と声掛けを続けてきたことで、次第に超勤状況が改善され、7月には45時間を超える職員は10人までになった。教職員の中に退庁時刻までの時間を気にかけて仕事をする雰囲気も見られるようになり、相対的に超勤時間が減ってきた。

面談日や期末整理期間を位置づけたことで、今年度は大きな生徒指導もなく、また就学支援も順調に進んでいる。その結果12月の超勤状況は、45時間未満の割合が84%となり、大幅に超勤を減らすことができた。

仕事量の分散では、超勤が多い教職員の心理的負担面を改善することができたのではないと思う。またそのような教職員が年次有給休暇をとった際には、安心して休めるように代教に教頭が入り、心身ともに休める状況をつくることもできた。

(2) 課題

超勤は減ってきているが、持ち帰りの仕事は有り、特にベテラン教職員の持ち帰り量が多い。定時退庁日も位置づけられているが、結局仕事を持ち帰るため、不満も高い。定時退庁や超勤軽減の取組によって、仕事へのモチベーションが下がるようであれば、本末転倒である。しかし、全ての仕事をフルウエイトで行えば、当然仕事は終わらない。次年度の取組でも記したが、働き方の意識を変えていくことが解決につながると考える。そしてライフワークバランスを意識しながら仕事へのモチベーションも高めていきたいと考える。

また、教員の仕事の特性上、年次有給休暇の取得をしづらい面がある。長期休業中の積極的な取得を働きかけるとともに、授業日でも特定の日や時間休で取得できるように働きかけていくことも大切だと考える。ワークではなくライフの充実も並行して呼び掛けていきたいと考える。

6 協議の柱

教職員の働き方の意識改革を、モチベーションを下げずに行うにはどのように取り組んでいけばよいか。

地域とともに進める教育環境整備

—学校の教育目標実現に向けた学校・家庭・地域の協力体制における教頭の役割—

提言者 白杵市立南中学校 吉良孝治

1 テーマ設定の理由

白杵市立南中学校は生徒数43名で、大分県白杵市の西部に位置する豊かな自然に囲まれた小規模校である。保護者・地域の方々には本校教育に対してとても協力的で、学校行事や地域の行事などで協働した取組を行っている。学校の教育目標は「『かかわる』『わかる』『つたえる』『チャレンジする』南中生の育成」で、目指す資質能力を問題解決能力として、教育活動全体を通じて、生徒・教職員・保護者・地域が一体となって取り組んでいる。

炭活動・環境美化活動、老朽化した施設設備の修繕等教育環境整備を行うにあたっては、学校・家庭・地域の協力体制がとても重要なことである。特に炭活動は、本校独自の取組であり、市内では他に実施している学校はない。そこで、持続可能な炭活動にするために、学校・家庭・地域が緊密な連携を図ることが重要だと考え本主題を設定した。

2 研究のねらい

教育環境整備の整備を進めていくうえで、保護者・地域の協力は大きな力となる。持続可能な取組にするために、教頭として、どういった方法で、どんな場やタイミングで協力を依頼するのがよいか明らかにしたい。

3 研究の経過

- (1) 現状分析
- (2) 研究の方向性の検討と・設定
- (3) 研究のねらいに基づいた実践と検証
- (4) 課題把握と改善方策

4 研究の概要

(1) 生徒が主体の炭活動

学校の敷地内には炭窯があり、総合的な学習の時間に全校生徒が主体となって立込み作業や炭出し作業、販売活動等に取り組んでい

る。生徒会活動では、炭活動を執行部が中心となって自分たちの手で進めていく計画を立てている。

小規模校特認校制度で約3割の生徒が校区外から登校しているが、本校に通学したい理由として炭活動を楽しみにしている生徒が多くいる。

(2) 保護者や地域との関わり

原木調達作業は、3年前までは、原木調達委員の指導のもと、教職員、保護者、生徒が山に木を伐採に行き、それを適切な長さに切り揃えて準備をしていた。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和元年度から原木伐採作業が中断されていた。

令和3年度から原木伐採作業を再開するかどうかを関係者で協議を重ねた。

(3) 地域の支援の様子

野中エンタプライズ（地域の企業）が白杵市内の環境整備事業を行っている。令和3年10月に山の木を伐採した時に出る木を南中に提供してもらえることになった。そこで、原木調達委員、教職員、保護者、生徒が山に行つての原木伐採作業をなくし、提供してもらった木を炭窯に入れる時の長さに切り揃える作業を地域の方々・保護者・生徒・教職員で行うこととした。

炭活動作業で出たゴミの回収や数年に一度必要な炭窯の修繕費用は白杵市が行ってくれた。

(4) その他の活動

学校と地域がつながる活動として、生徒が祇園祭や盆踊りに積極的に参加している。文化祭開会行事ではお神楽を行い、伝統芸能を継承している。また、12月第1週の日曜日には地域ゴミ拾い活動としてボランティア活動を行っている。

(5) 組織作り（活動目的や活動内容の説明と協力依頼の場の設定）

組織の確立や連絡体制の整備を行い、考えや思いを伝えあう協議の場を設定。

- ① 学校運営協議会（校長・教頭・教務主任・地域の有識者・協育コーディネーター・PTA三役）…原木作業依頼 年4回
 - ② 原木調達委員（地域の方15名…学校運営協議会の決定を受け依頼の連絡。
 - ③ 南津留地区青少年健全育成協議会（区長・中学校長・小学校長・教頭）…地域と学校がつながることができる協議会
 - ④ P T A活動（全家庭の保護者）…保護者へ活動の理解と協力依頼
 - ・ P T A三役会で原案の検討協議 年5回
 - ・ P T A運営委員会で提案・決定 年5回
 - ・ 保護者懇談で説明・理解と協力 年5回※教頭が校長の意向をもとに活動内容や協議日程を担当と打合せを行い運営委員会で協議・決定し職員会議で周知。
- (6) 市内の小中学校の地域との連携の様子
中学校5校、小学校13校、全小中学校が学校運営協議会を開催し、協育コーディネーターを中心に、小中連携や地域との連携を図っている。地区青少年健全育成協議会や地区振興協議会で地域と学校をつなぐ取組を実施している。

5 研究の成果と今後の課題

(1) 成果

- ・地域・家庭と学校が組織的に対応できるように連絡体制や協議する場を整備することができた。
- ・原木委員との連絡窓口が一本化されていて、日程等の調整が行いやすく作業当日はスムーズな運営ができた。
- ・山に入って原木を調達することは危険なため、保護者の中には安全面で不安を感じていた方があったが、地域の企業が継続的に原木を提供してくれることにより、炭活動を継続して行えるようになった。
- ・地域の方の経験豊富で専門的な指導のおかげで安全かつ効率的に作業ができています。
- ・作業を通してのコミュニケーション活動で、保護者と生徒、保護者間のつながりが深まっている。

- ・地域の方と生徒、学校のつながりができ、登下校で声をかけてもらうなど防災・防犯上の安全対策としても協力してもらうことができています。
- ・学校の教育目標達成に向けて、炭活動が教科横断的な取組として定着してきた。
- ・生徒が考えや思いを伝えあう機会を多く経験することによって人と関わる楽しさや喜びを感じることができるようになっている。
- ・生徒が多くの方々とかかわりを持つことによって感情表現が豊かになった。
- ・生徒が主体的に炭活動に取り組むことによって、課題に対して自ら取り組もうとする挑戦意欲が高まってきた。
- ・生徒同士が助け合い、励まし合う姿が多く見られるようになった。

(2) 課題

- ・生徒数・保護者が減少しているため、作業できる大人が少なくなっている。
- ・原木調達委員が高齢化のため、持続していくためには、卒業生の保護者にも原木委員としての協力を働きかける必要がある。
- ・特認校制度により、校区外の遠い自宅から保護者の送迎で通学している生徒がいるため、地域の方とのかかわりが少ない家庭がある。
- ・屋外での作業のため、実施の有無を天候に左右され、日程調整が難しいことがある。
- ・コロナ禍で集まれず、作業ができない時があることが考えられる。
- ・地域の方や保護者の作業日を休業日に設定しなければならないので働き方改革との調整が必要である。

6 協議の柱

教育環境整備をするために、保護者や地域の方々に協力を得るには教頭としてどうあればよいか。

極小規模校の教頭として学校運営が円滑に行われるために
どう関わっていけばよいか

提言者 玖珠町立八幡小学校 穴井 一 男

1 主題設定の理由

- (1) 学校の概要（令和3年度）
 - ・児童数 34人（出校家庭数24）
 - ・職員14人（支援員等会計年度職員5人、図書司書1人を含む）
 - ・学級数 5…「1年」「2・3年」「4・5年」「6年」「あじさい学級」

- (2) 主題設定の理由

教職生活29年目で初めての八幡小勤務。部会等の出張でしか来たことがない。さらに、3月まで学級担任をしていたために、何もわからない管理職業務。年度末に行われた前教頭との引継ぎでは、事務職員未配置校ならではの事務関係業務の多さに愕然とさせられた。また、同じ日に他の職員に学校の話を知ると、児童数が少ないので丸つけなどの学級事務は少ないが、一人が複数の分掌を抱えていて、放課後は提案文書作成に追われてるのに加え、出張も多いということであった。

そこで、事務関係業務の整理・効率化を進めつつ、職員が見通しを持って業務に取り組める環境づくりが重要だと考え本主題を設定した。

2 研究のねらい

極小規模校において、円滑な学校運営が行われるために教頭がどのような役割を果たしていけばよいかを探る。

3 研究の経過

- (1) 事務関係業務の整理・効率化に向けた取組
- (2) 職員に見通しを持って業務に取り組んでもらうための環境づくり

4 研究の概要

- (1) 事務関係業務の整理・効率化に向けた取組
 - ①メールの確認

5つのメールを、3台のパソコンを使って確認している。不定期に出張や提出書類のメールが届くため、見落としがないかとても不安であった。

定時に4回の確認を心がけることで、不安なく文書受付を行えるようになった。出張文書は、担当に渡すだけでなく、全職員分をコピーし、いつでも確認できるようにした。職員からの質問にもすぐに答えられるようになり、遅刻や提出物忘れの防止にもつながった。

- ②公費等の処理

17項目の処理を行なっている。金額や品物によって、見積書会計報告が必要なものがあり、業務内容がとても煩雑であった。

提出する請求書などはコピーを項目ごとに綴じ、いつでも見直しができるようにした。また、支援センターとの連絡も定期的に行うようにした。

- ③通帳の管理

図書館や町補助金など9つの通帳を管理している。当初は、通帳ごとの理解が不十分で、間違った通帳から現金を引き出してしまうこともあった。

無駄な作業をなくすため、過去3年間の入出金履歴・出納簿を確認し、通帳ごとの用途を把握することにした。1年間のお金の流れを理解することで、八幡小の行事や組織についても知ることができ、計画的な会議運営につながった。

- (2) 職員に見通しを持って業務に取り組んでもらうための環境づくり

- ①目標管理シートを活用しての人材育成

目標項目の1つに「職員目標管理シート最重要項目の目標達成」を掲げた。

児童の様子や分掌の取組状況について、放課後など機を捉えて話をしてきた。シー

ト以外にも、児童の様子や教科指導の悩みなどを聞くこともあり、情報収集の場にもなった。結果として、全職員が最重要項目において評価4以上であった。多少なりとも職員のモチベーションアップにはつながったと思われる。しかし、取組後の評価については十分でなかったと感じている。

②会議・研修の整理

職員数が少ないため、1人あたりの分掌が多い。1回の会議に複数の提案をする職員もいる。そのため、内容が前例踏襲になりやすく、それぞれの提案内容を十分に理解しないまま行事に突入してしまうことがあった。

そこで、昨年度の期日ごとの提案内容をもとに、学期ごとの会議・研修計画表を作成し、職員会議で提案した。在籍2年目以上の職員の修正意見も取り入れることで、全職員が納得した計画表となった。

計画表作成後、早めに文書作成に取りかかる姿や職員どうしで声かけをする姿が見られるようになった。予定より早めの提案が行われることもあり、学期末の会議数減少につながった。

また、運動会などの全校児童が参加する行事については、行事当日に反省会を行うようにした。そこで述べる意見は改善点のみとすることで、会議時間も短くなり、来年度の提案文書もほぼ完成する形で会を終えることができた。

③提出物の管理

学校という職場は提出物が多いところであるが、とりわけ学期末は通知表をはじめ提出物が多い。1学期末に「提出物が多すぎで、見落としがないか不安であった。」という声を職員から聞いた。

2学期末は、締め切り直前になって慌てないように、締め切り期日と提出先がわかる一覧表を作成した。12月は20を超える提出物があることに驚いている職員が多かったが、一覧表を机のシートに挿んだり、教務必携に貼ったりして、期日内に提出できるよう努めていた。それでも、日常の業務に追われ忘れてしまわないように、職員朝会や連絡会など機会がある度に、締め切り

が迫っているものを伝えるようにした。それぞれの意識が高まったことで、担当から提出を催促する場面はほとんど見られなかった。

5 研究の成果と今後の課題

(1) 成果

事務関係業務に関する取組については、多少の時間はかかっても、業務全体の仕組みを把握してから進めていくことが大切であることを学んだ。例えば、公費の項目を理解することで、職員からの用品購入要望にも適切に対応できるようになった。

職員に対する取組については、全体像を示し、見通しを持たせることが個々のタイムマネジメント意識の向上につながる事がわかった。2か月以上先の業務がわかることで、自然と早めに準備に取りかかる姿が見られるようになった。自分以外の分掌についても見えるようになるので、職員どうしの声掛けが増えたことも成果の1つだと言える。

(2) 課題

複式授業解消のために週5時間の授業を担当している。教材研究やノートチェックなどにもある程度の時間を費やさなければならぬ。また、極小規模校3校合同修学旅行の事務局を担当していた。3校校長や旅行業者との連絡や日程調整、文書作成は激務であった。日常は、地域関係者との連絡調整、職員からの要望に対する対応などに追われ、勤務時間内に自分自身の業務ができる時間は限られていて、超勤時間は長くなりがちである。

教頭の「働き方改革」という面で課題が残る1年であった。

6 協議の柱

極小規模校において、組織を効果的に実働させるための教頭の役割はどうあればよいか。

若手教職員への組織的、効果的な指導の在り方

提言者 日田市立北部中学校 長 松 涼 子

1 主題設定の理由

日田市立北部中学校は、全校生徒279名、学級数11学級（特別支援学級2学級）の中規模校である。令和2年度より3年間、大分県教育委員会の「中学校学力向上対策3つの提言」推進拠点校の指定を受け、組織的な授業改善や「生徒と共に創る授業」の推進に取り組んでいる。

本校教職員（管理職を除く）の年齢構成は、50代5名、40代4名、30代1名、20代12名で、20代が半数以上を占めている。普通学級の学級担任は、30代1名、20代8名と、新卒・新採用も含め担任経験の浅い教職員で構成されている。そのうえ、12名の20代の教職員のうち8名が今年度転入してきたということもあり、昨年度までの取組の継承や学級・学年運営がスムーズにいかないであろうことは十分に予想される。若手がいきいきと活躍できる体制づくりや効果的な人材育成の在り方を探ることが急務課題であると捉え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

若手教職員に即戦力として活躍してもらうためには、各個人の教職に関する素養の程度を見極め、それぞれに応じた効果的な指導を行わなければならない。

若手教職員への組織的かつ効果的な指導の在り方を探り、その推進のための教頭の役割を明らかにしたい。

3 研究の経過

本校は学校教育目標を達成するための組織体制として3つの分掌部会（知育部、徳育部、体育部）を設置しているが、年度当初に校長が各リーダーのミッションを具体的に示すことで、リーダーの役割や責任が明確になり、リーダーが主体的に動きやすい体制を作ることができた。

月1回の分掌部会や各種研修の実施は定着して

きたので、今年度は検証の仕方の工夫や各種研修の質の向上をめざして実践を進めている。

4 研究の概要

(1) OJTを意図した組織体制

4点セットと連動させながら3つの分掌部会を組織するにあたり、若手教職員が多いということを考慮し、校務分掌や学年部活動と連動しやすい組織編成とした。

研究主任をリーダーとした知育部（学力・授業力アップ）、生徒指導主事をリーダーとした徳育部（生徒の心育て、ACT of 北中の徹底）、体育主任をリーダーとした体育部（体力・生活力向上）のメンバーを決める際、学年主任やミドルリーダー、若手リーダーをバランスよく配置し、分掌の取り組みや学年学級活動がスムーズに行えるようにした。

このような体制づくりが効果を挙げている例としては以下のようなものがある。

【例1】

徳育部に各学年部の生徒指導担当を配置することで、週1回の分掌部会の中で生徒指導面での情報交換を行うことができ、迅速かつ統一的な指導を行うことができています。

【例2】

体育部の今年度の重点として、タイムマネジメントの取り組みを掲げているが、担当職員に担任リーダーを充てることで、体育部の担任同士の連携、学級担任全体との連携がスムーズに行われている。具体的な取り組みの共有がしやすく、教材の開発や授業展開等で若手教職員が自由にアイデアを出しながら進めている。

主要な取り組みの担当に若手教職員を充てざるをえない現状であるため、取り組みがうまくいかないことも多い。職員室内で不安や不満の

声が聞こえた時は、うまくいっていない原因や改善策についての意見を、教頭が聞くようにしている。それを担当にフィードバックし提案内容の再考を促すことで、より吟味された取り組みが提案されるようになった。

また、担当と学級担任の横の連携、ミドルリーダーや学年主任との縦の連携を機能させるために、教頭として提案内容や連携の仕方について適宜助言を行うよう努めている。

(2) 計画的なOJT研修

本校では、毎月第2月曜日の放課後、若手教職員を対象にOJT研修を行っている。知育部、徳育部、体育部のリーダーが研修内容を企画し、若手教職員が楽しみながら自分の実践に役立てられる内容を目指している。

【OJT研修内容】

- 5月：知育部：略案の書き方
- 6月：知育部：新大分スタンダードの肝
徳育部：短学活研修
- 7月：徳育部：人間関係づくりプログラム
- 8月：体育部：ストレスマネジメント
- 9月：体育部：トレーニング実践
- 10月：徳育部：グループエンカウンター
- 11月：体育部：部活動の意義
- 2月：徳育部：短学活研修
- 3月：徳育部：心的成長をめざす学級経営

3部会のリーダーから企画の相談を受け助言をしたり、自分も楽しみながら研修に参加したりするうちに、リーダーとの事前打ち合わせが自然な流れでできるようになった。若手教職員の困りや喜びをキャッチし、研修に反映させるためにも、意識してリーダーとの事前打ち合わせを必ず行うようにした。

また、教頭として研修にプラスアルファの資料や助言を提供することで、若手への効果的な指導やリーダーの心的負担の軽減につなげることができている。

参加した若手教職員からも、「明日からの実践にすぐに使えそうでよかった。」「他の先生と悩みを共有することができ、一緒に改善策を考えることができてよかった。」など研修の意義を実感している様子が見えかけた。

今後は、ミドルリーダーが企画、運営するスタイルから、若手自身に研修内容を提案させる形に発展させていきたいと考えている。一例であるが、この研修の中で自分の分掌の提案内容を議論することができれば主体的な検証・改善の場にもなり得る。今後もマンネリ化しないよう研修内容の工夫に努めたい。

5 成果と課題

経験のない若手にも分掌や取り組みの責任者としての役割を与えることで、切磋琢磨しながら成長している様子が見えかけた。また、定期的な分掌部会の時間以外でも、担任同士や学年部で議論する場面が増えた。職員室内での会話を聞かなくて、職員の困りや取り組みの進捗状況を把握しやすくなり、教頭として適切な助言ができるようになった。

とはいえ、経験の少ない若手教職員が大半であるため、ほぼ毎日、ミドルリーダーや学年主任が、生徒指導や保護者対応、授業準備へのサポートにあたっているのが現状である。職員を疲弊させないためにも、若手教職員への組織的、効果的な指導の在り方を見出すことが喫緊の課題である。

6 「協議の柱」

若手教職員が職能を発揮しやすい体制及び研修内容の在り方と、それを推進する上での教頭の役割。

「チーム学校」で課題解決を図るための教頭としての役割
～支援・配慮を必要とする児童・保護者を支えるために～

提言者 豊後高田市立高田小学校 上野 喜句子

1 主題設定の理由

本校は市の中心部に位置し、全校359名、学級数14学級（支援学級2学級）の市内では一番大きな小学校である。近年では、子育て世代に手厚い市の施策による他地域からの転入児童が増えてきている。

本校は、「心豊かに学び たくましく伸びる『高田っ子』の育成」を学校教育目標に掲げ、学校運営協議会で学校・家庭・地域が目標を共有し、地域ぐるみの子育てを推進している。

明るく元気な児童が多い一方で、個別支援を要する児童、集団の中での指導が難しい児童、不登校傾向の児童、家庭環境に困難を抱えている児童等、困りを抱えている家庭が増えてきている。複雑化・多様化する課題が山積する中、学年部や学級担任の対応だけでは、解決できない事案も増えてきている。

本校の教育活動に携わる職員は39名で、その内訳は、管理職を含めた教員が23名、養護教諭等の少数職種が6名、特別支援教育支援員が8名、SC・SSWが2名である。充実した組織力を発揮し、日々生じる教育課題を「チーム学校」の視点で解決していくために、本主題を設定した。

2 研究のねらい

課題を解決していくための校内体制の構築、教職員間の情報共有、校内組織による対応、児童・保護者を支援するための関係機関との連携の進め方等、課題を解決していくために教頭としての役割を探る。

3 研究の経過

- (1) 現状把握・分析
- (2) 研究の方向性の検討・設定
- (3) 校内組織の運営の見直し
- (4) 課題把握と改善方策

4 研究の概要

(1) 課題解決のための組織運営

本校では、学校の教育目標を達成させるため、定期的な運営委員会（管理職・主幹教諭・各分掌主任）を開催している。研究部・生活部・保体部は、それぞれの分野において重点的な取組を各部で協働しながら進めている。児童の対応においては生徒指導主任・教育相談CN・特別支援教育CNを中心として以下の取組を行っている。

- ①週1～2回、全職員による児童の情報共有の場を設定
- ②月1回、SC・SSW・地域児童生徒支援教育相談CNの参加による校内支援委員会（不登校・いじめ・教育相談等）を実施
- ③状況に応じて、SC・SSWとの連携による児童の行動観察や児童・保護者面談を実施
- ④学期2回、特別支援教育に係る巡回相談を実施
- ⑤①～④で出てきた課題や生徒指導上の緊急課題を解決するため、関係機関と連携したケース会議を実施

(2) 課題解決の実際

①情報共有の場の設定

週2回、全職員の情報共有の場を設定しているが、十分な時間を確保できていないのが現状である。日頃から学年主任・教務・生徒指導主任・教育相談CN等から情報を収集するようにしている。また、特別支援教育支援員からの情報もしっかり聴き取り、職員室での職員の声も注意深く聴くようにしている。そして、情報の集約、課題の軽重づけ、対応の進捗状況等を把握することが教頭としての役割だと考えている。

②校内支援委員会の実施

年度当初、SC・SSW・地域児童生徒支援教育相談CNが参加し、特別支援・教育相談・生徒指導等で支援が必要な児童の情報共有のための校内支援委員会を開催した。現在、毎月第3木曜日に校内支援委員会を位置づけている。

中学校で課題が見られる生徒は、小学校の時から課題を抱えている児童が多い傾向が見られる。地域児童生徒支援教育CNが参加することで中学校とのつながりを早い段階からつくり、小中連携による課題解決を進めている。

③SC・SSWとの連携

本校では、SCが週1回、SSWが月2～3回勤務している。年度始めに、SCとSSWの違いや役割についての職員研修を行った。情報交換で共有した児童のSC・SSWによる行動観察や面談などの調整は教頭が行っている。また、SC・SSWが行動観察や面談を行った際のフィードバックは、教頭や教育相談CNが主に行っている。

情報共有の時間が限られているので、SSWの連絡ノートを活用し、各担任等に伝えるときもある。保護者からの困りが出たときには、SCやSSWのどちらにつなげていくか、教頭が教育相談CNや担任と相談しながら対応者を決めている。

④特別支援教育に係る巡回相談の実施

本校では、特別支援学級の児童以外にも、各学級に個別の指導計画を作成している児童がいる。支援が必要な児童も年々増えてきているため、早い段階から児童や保護者の困りを共有し、適切な支援や配慮を行っていく必要がある。そのため、学期2回、宇佐支援学校からの巡回相談を要請している。巡回相談対象児童、観察日時、人数等は教頭と特別支援教育CNが担任の要望を聞きながら調整を行っている。また、観察後のフィードバックに教頭も参加するとともに、切れ目のない支援を続けていくために個人ファイルを作成し、次の学年につなげている。

⑤ケース会議の実施

①～④の取組の中で、関係機関との連携が必要な児童に対してケース会議を実施している。どの関係機関と連携するか、ケース会議を開催するか等は、管理職・主幹教諭・生徒指導主任・教育相談CN・特別支援教育CNと相談しながら決めている。ケース会議には教頭も参加し、児童生徒支援シートを活用するとともに、次のケース会議の設定を行っている。

5 研究の成果と今後の課題

【成果】

①②の取組を進めることで、早い段階で児童の課題を共有でき、現在は長期の不登校児童はいない。③④の取組では、SCやSSWの行動観察や巡回相談のフィードバックなど、専門スタッフの助言のおかげで支援が必要な児童の実態や困りを多面的でより正確にとらえることができ、担任が適切な対応を行うことができている。⑤の取組では、関係機関と連携してケース会議を実施することで、児童への継続的な支援体制が整った。

【課題】

年々、支援や配慮が必要な児童や保護者が増えてきている傾向がみられる。職員の異動に伴う情報の引き継ぎ、組織での支援の継続など、まだ十分できているとは言えない状況にある。また、特別支援CNや教育相談CNとの連携の進め方についても課題が残る。

他にも、小学校時の課題を抱えたまま中学校へ進学する児童の例も見られるため、小中連携のさらなる強化が必要となってきた。

6 討議の柱

様々な課題をもつ児童・保護者に対して「チーム学校」として組織的に取り組み、継続した支援を続けていくための教頭としての役割はどうあればいいか。

チーム学校づくりと働き方改革における教頭の役割
～日常的な取り組みと学校評価4点セットの浸透を通して～

提言者 中津市立城北中学校 安部 友善

1 主題設定の理由

(1) 学校規模

1年生3クラス、2年生3クラス、3年生3クラス、特別支援学級3クラス、全校生徒数307名である。

(2) 歴史と地域

平成15年に学区再編により城南中学校と中津中学校の一部が合併してできた中学校である。

古くから城下町として栄え、学術文化の町としての側面と、漁港や商業を中心とした産業の町としての側面があり、そこに新興住宅地が広がっている地域である。

(3) 生徒・家庭について

多くの生徒は純粋で素直である。一方で、粘り強く努力することや、主体的に判断し自分を表現することを苦手とする生徒が多く存在し、規律を尊ぶ風土が十分に熟成されておらず、集団行動や規律ある行動が苦手な生徒が多くいる。数年前まで生徒指導に困難をきたす状況も多々あった。複雑な環境の家庭が多く、就学援助を受けている世帯は20%近くに上る。

(4) 教職員

教職員の教育に対する熱意、生徒に対する愛情はすばらしく、充実した多岐にわたる教育活動が行われている。行事等、教職員全体で取り組む姿が多く見られる一方、日常的な組織的取り組みが十分に構築されていないという状態があった。

(5) 取り組む方向性

以上のようなことから、日常的な組織的取り組みを行っていくチーム学校づくりと「生徒と向き合う時間を確保」と「教職員の心身の健康を守る」ための働き方改革を行っていくことが本校の「組織運営に関する中心的な課題」となっていた。

2 研究のねらい

上記のような実態がある中、組織的な取り組みを構築し「チーム学校」づくりを進めていきながら、それをどう働き方改革につなげていくか。そして、これらの取り組みを進めていく中で教頭の役割は何かを探る。

3 研究の経過

- (1) 行事等の取り組みの企画の簡素化
- (2) 日々の取り組みの見える化
- (3) 学校評価の4点セットの浸透
- (4) チーム学校づくり

4 研究の概要

- (1) 行事等の取り組みの企画の簡素化
～ハンドブックの作成・行事のブラッシュアップ～

①取り組み

経営企画書、いじめ防止基本方針、学習指導、研究、生徒指導、教育相談、生徒会指導、美化指導、保健指導、給食指導、部活動指導、職員会計規約、各儀式要項、各行事要項、年度初めの各種会議、さわやかルームについて、評価について等一つの冊子にまとめ、これを基本に取り組みを確認し、各担当が提案等を行っている。これにより、校長の学校経営方針を常に振り返ることができ、また、担当等が一から考えずに提案でき負担軽減につながっている。行事等は、振り返りを行い、改善点をハンドブックに反映し行事のブラッシュアップを図っている。

②教頭の役割

教頭自身が、常にハンドブックを意識し、ハンドブックに立ち返りながら物事を判断・行動することで教職員のハンドブックへの意識が高まり、全体のベクトルがそろう。

(2) 日々の取り組みの見える化

～日報の作成配布～

①取り組み

毎朝、職員の机上に「日報」（ブラッシュアップ）が配られる。内容は「校長より」「本日の日程・出張」「生徒への指導」「職員への連絡」等である。職員それぞれが必要に応じて内容を書き込んでいる。これにより、定例の職員朝会は廃止され、職員会議等の各種会議も時間短縮、回数削減が進んでいる。その分、学年会や個人の作業の時間が増えている。

②教頭の役割

毎朝の印刷配布は教頭の仕事である。また、生徒指導や職員連絡等を、ブラッシュアップを通じてマネジメントしていくことができる。

(3) 学校評価の4点セットの浸透

～4点セットを基軸とした日常的な取り組みの組織化～

①取り組み

昨年度当初、校長が示した学校経営方針に基づいて、校長、教頭、主幹教諭で作成したものを各チームに下ろして具体化していたが、総括、計画の過程をチームごとに行うことで、各チームが主体的に動く場面が増え、4点セットの内容も職員に浸透するようになった。

②教頭の役割

各チームの取り組みの進行管理を主幹教諭が円滑に行えるようアドバイスし、自らもチームとの責任者と会話しながら、状況把握に努め、校長への報告を行った。

(4) チーム学校づくり

～さまざまな職種の人ともに～

本校には今年度さまざまな職種の職員が配置されている。用務員、学校支援員、教育補助員、学校図書館司書、スクールサポートスタッフ、学習指導員、登校支援員、ALT、スクールカウンセラーなどである。これらの職員は、本校学校教育に欠かせない存在であるが、それぞれが気持ちよく前向きに働く環境があつてこそ力を発揮できる。教頭として常日頃からの声かけ等を行いながら、それぞれの職員の状態をつかむように努めた。

5 研究の成果と課題

(1) 成果

昨年度7月と2月比較すると多忙感が減ったという職員は、36%から63%になった。子どもと向き合う時間が増えたという職員も聞き取りをする中で増えてきた。組織的な取り組みが進みチーム学校の形が進む事で働き方改革は進んでいると言える。ただ、コロナ禍、部活動ができなかった時期と2月が重なり、その点も考慮する必要がある。

(2) 課題

教頭としての役割は果たせたのか。前述したように、教頭としてさまざまなことに取り組んでいるが、教頭からの発案はない。また、さまざまな事務的な仕事、施設面の対応、対外的な対応等に追われ、組織的な取り組みを構築することや職員とのかかわりが十分にできてはいない。さらに、主幹教諭や各主任にどこまで任せていくのかなど、悩みが大きい。

6 協議の柱

日常的に組織的な取り組みを行うチーム学校づくりにおける教頭の役割は何か。

教職員の資質・能力の向上による、「持続可能な学校運営」を目指して
 ～個人の資質・能力の向上＋集団としての資質・能力の向上⇒学校の教育力向上～

提言者 大分市立豊府小学校 石田 秀二

1 主題設定の理由

教員の大量退職、新規教員の大量採用の時代となった。それとは逆に教員採用試験の小学校教員志願者の倍率は1.4倍と、年々下がってきている。全校種で見ても3倍となっている。倍率を3倍切ると、教員の質の担保ができないと言われて

いる。
 豊府小学校は、全校児童993名、教職員数57名の大規模校である。児童の授業に関わる教員41名のうち、教職経験10年以内の経験年数の浅い教員が14名で10年3地域の途中である。若手が多く、異動規模の大きい本校では、持続可能な学校運営のためには、若手のみならず全教職員のさらなる資質・能力の向上が喫緊の課題であると考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

本校の課題は年齢構成がアンバランスで若手と50代以上が多く、経験不足や大量退職、産休育休の増加等による学校運営の継続性が絶たれることがあげられる。

児童に必要な資質・能力をつけるための全教職員の資質・能力の向上と、持続可能な学校運営のために、教頭としてどう関わり、どう指導・助言すればよいかを考えていきたい。

持続可能な学校運営のためには、まず一人一人が教師としての力がつくようにする。その上でチームとしてどうすればよいか、自ら考え、判断し、行動できる集団を目指す。そうすることにより学校の教育力の維持・向上を目指したい。

3 研究の経過

- ・働き方改革と教員の資質・能力の向上
- ・個人の資質・能力の育成
- ・集団としての資質・能力の育成

4 研究の概要

(1) 働き方改革と教員の資質・能力の向上

教師の資質・能力を向上させる上で、第1に考えるべきことは学校の働き方改革との関係である。働き方改革の目的は『教師のこれまでの働き方を見直し、自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること』である。つまり、過度な負担を強いることなく、資質・能力を向上させることが、教頭としての責務である。

(2) 個人の資質・能力の育成

①『風通しのよい職員室、日常的なコミュニケーション』

- ・職員室での教職員の様子や話に常にアンテナを張って観察する
- ・学級経営、生徒指導、人間関係、保護者の問題等の困りに対して、声かけ、悩み相談、アドバイスをする。
- ・教職員から話しやすいと思われる雰囲気づくり

②情報新聞『ほうれんそう』の発行

- ・なかなか聞けないこと、疑問に思っているだろうこと、教員として知って欲しいこと、学校以外のことで生活を豊かするための方法等、不定期で新聞の発行。

③指導方法等の助言（実際にやって見せる）

- ・トラブル等が起きた時の対処の方法
- ・連絡帳のみとめやコメント等の書き方
給食指導や授業の流し方

④JTでの資質・能力の育成

- ・研修では提案授業2本と、全員1実践としての互見授業
- ・学年主任を中心にした学年会の充実

⑤学校評価4点セットの重点的取組と目標管理シートのリンク

- ・自分の目標達成のベクトルと学校教育目

標のベクトルの一致

(3) 集団としての資質・能力の育成

①メンター研修

- ・経験5年目の先輩教員をメンター、1～3年目までの教員をメンティーとして、精神的な仕事の悩みを相談したり、人間関係やキャリア形成のサポートをしたりしている。

②チームとして生徒指導

- ・生徒指導事案発生時の対応を、担任⇒学年・学年主任⇒生活指導主任⇒管理職という報告・対応の流れの徹底
- ・些細なことでも確実に学年主任・生活指導主任・管理職に報告することの徹底。

③5部会の活性化

- ・学校教育目標の重点的取組の達成状況短時間で検証し、成果と課題を出し、PDCAサイクルを回しながら学校教育目標達成に努める。
- ・各種主任に若手を登用し、サブに来年度主任候補やこれまでの経験者をあてることで、部会の流れがわかり、継続性をもって取り組める。
- ・昨年度の企画委員会・職員会議の内容等の一覧を提示することで、見通しを持った部会運営ができる。

5 研究の成果と課題

本校では、校長が病気休職になり、6月～11月の間校長が不在の期間があった。そのため校長の代理を教頭2名ですることになった。行事等様々な学校運営に関して決定することとなった。このピンチの中、目標管理や学校運営をしていく上で、教職員一人一人と話し合い、悩みや考えを聞くことができた。コミュニケーションを大切にし、情報提供、互見授業、学年部での教え合い等のOJTにより、個人の資質・能力は向上したと考える。

また、校長がいない時こそしっかりしなければという意識が教職員の中に芽生えた。学年主任を中心に学年部が、主任を中心に分掌部会が組織的・積極的にそれぞれの役割を果たし、学校教育目標の実現に向け努力していたことから、集団としての資質・能力も向上したと考えられる。

課題としては、学年部で活動すると、どうしても学年で揃えることが多くなる。前面・背面掲示等、内容だけでなく場所まで同じにすることが多い。若い教師がやりたいことがあっても、周囲の反応で二の足を踏んでしまう。横並びを良しとする雰囲気、新たに挑戦しようとする態度や学び続けようとする姿勢が育たないことが多い。

また前例踏襲の意識が強く、「この時期にはこれ」といったように機械的に行事等をこなしている事も多い。逆にコロナ禍ということで、手間のかかる行事は「やめればいい」という考えもある。主任が状況を判断し、『どうすればできるか』を考え提案しても、同意を得られないこともあった。これは本当に必要なものなのか、どうすれば実行可能なのかを、一人一人が自ら考え、判断し、実行する自律した集団にはまだなりえていない。

6 討議の柱

- 横並び・前例踏襲というこれまでの考え方や長時間労働を良しとする風潮を、どのようにして意識改革をしていくか。ビルト&ビルトからスクラップ&ビルトにどのようにして移行させていくか。
- 教師の資質・能力の向上のために、もっと効果的な手立てはあるか。教頭の関与の仕方として、どのような方法があるか。

教職員の専門性を高め、資質・能力の向上を図るための組織的な取組について
 ～チーム学校を活用した専門性の向上をめざして～

提言者 大分市立大分西中学校 安東輝英

1 主題設定の理由

教育を取り巻く状況が急速に、かつ大きく変化しており、本校は50代と50代手前の教員で全体の48%と半数を占め、次に20代の若手教員、40代とつづき、30代の中堅ミドルリーダーが8%と少ない状況にある。困難な課題への対応を含め、他の教員や関係機関と適切に連携・協働することが求められている。そのため、教員がライフステージごとに求められる力を踏まえ、OJTをはじめ教員が、研究・研修を通して教職員一人一人の専門性の向上を図る必要があると考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

- (1) 教職員の協働体制づくりと求められる力の育成
 - 学校におけるリーダーと協力し、協働体制づくりを目指すことにより、各世代に求められる力をつけていく。
- (2) 教職員の授業力の向上を重視した研修等の充実
 - 専門性を高めるために、研究主任や授業力向上アドバイザー等と連携し、教頭としての取組を模索する。

3 研究の経過

令和3年5月 発表者決定
 令和3年8月 レポート審議
 令和3年8月 教頭会夏季研修会レポート発表
 令和4年5月 レポート審議
 令和4年6月 レポート審議

4 研究の概要

- (1) 教職員の協働体制づくりと求められる力の育成
 - ①教職員のライフステージごとに求められる力の向上

- 若手教員が実践的指導力を向上できるよう、研修等への積極的参加や提案授業を経験させる。
- 中堅・中核教員の企画力・指導力が向上するために、主要な行事等では積極的に責任のある担当にする。



- ベテラン教員が若手教員への指導・助言ができる場づくり
 - ICT機器の取り扱いや運用について若手教員を中心にベテラン教員に助言
- ②校内研修体制の確立を含むOJT機能の強化
 - 気軽に互見授業ができる雰囲気づくりと教科の評価等についての話し合いの場の設定
 - 校長や教頭との面談による的確な資質向上
 - ③専門スタッフとの役割分担や連携の在り方
 - 主幹教諭、指導教諭、授業力向上アドバイザー、ICT支援員等の活用
 - 週1回の生徒指導部会にSC、SSWが参加、情報の共有と対応についての話し合い等
 - 関係機関等との連携
- (2) 教職員の授業力の向上を重視した研修等の充実
 - ①授業改善に向けての取組
 - 新大分スタンダードの徹底
 - 小中一貫教育による研修と互見授業
 年3回の小中合同研修会と各校1回以上の互見授業の実施

- 新学習指導要領も趣旨や内容を踏まえた指導力の向上



- ②組織運営体制確立による教育活動の質の向上

- 企画委員会等を十分に活用した取組
- 学校評価を利用した学校の組織力の向上
- 教職員が働きやすい環境づくり
- 教職員振り返りシートを、二ヶ月ごとに実施し、職員の課題を洗い出し改善に向けて取り組む。

5 研究の成果と課題

(1) 成果

- ①昨年度から配置された授業力向上アドバイザーが、校区の小学校3校に週1回乗り入れ授業に参加しているので、小学校での取組や実践を中学校にも還元することができた。
- ②若手教員が積極的に授業力向上に向けて取り組み、模擬授業や指導案審議等を中堅・ベテラン教員・マイスターと共に行い、指導・助言をすることができた。
- ③主幹教諭・指導教諭・授業力向上アドバイザーを中心に、新学習指導要領の趣旨や内容を理解するための研修を深めることができた。
- ④校長、教頭、SC、SSW、児童生徒支援加配、各学年の生徒指導担当、養護教諭で週1回の生徒指導部会を開き、情報交換をする中で指導方針や対応策などの方向性を話し合うことがで、ケース会議や関係機関等へつなげることができた。

(2) 課題

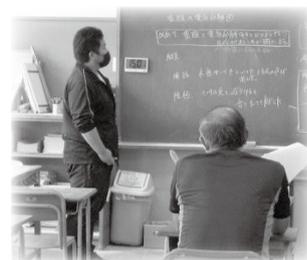
- ①中堅・中核教員やベテラン教員の中には企画力や指導力が不足している場合があり、今後どのように関わるべきなのか方法を模索している。

- ②SC、SSWが1週間に1回の来校しかないので、うまく計画を立てて取り組まなければ、時期を逃してしまうことがある。

- ③指導教諭や授業力向上アドバイザーが調べてまとめた資料を見ながら研修をしているが、すべての職員が同じレベルで深まっているわけではないので、研修内容をもっと工夫する必要がある。

6 協議の柱

教職員一人一人の特性と力量を見極めながら、持っている力を最大限に発揮できる体制作りをどうすすめるか。



若い教職員の育成を進めるためには、組織としてどのような取組を進めるか

提言者 佐伯市立鶴岡小学校 牧野裕光

1 主題設定の理由

本校は児童542名、22学級で、佐伯管内で2番目に児童数が多い小学校である。職員構成は、学級担任のほぼ半数が20代、残りの半数がほぼ50代の職員構成である。毎年、初任者が2名から3名入ってくるため、ある学年では、3名の職員のうち2名が20代の学年もあり、若い教職員が多い学校である。しかし、学年部で常に話し、生き生きと教育活動を進めている。

校内を巡回し、若い教職員の授業を見ると、教員採用試験の模擬授業に向けて勉強した「新大分スタンダード」の授業の流れを4月当初から実践しており、若い教職員の頑張る姿が学校内で見られている。ただ、児童の表情や発言等を見ると、新大分スタンダードの板書や流れにはなっていないが、実際は教師が一方的に説明する授業になっている場面を見かける。

これからの時代、複雑化・多様化する様々な課題に対応するためにも、若い教職員一人一人の授業力や児童への対応力等を高め、学校運営参画への意識の向上を図ることが必要である。そのためにも、チーム学校として、組織の力で、若い教職員の力を高める必要があると考える。

2 研究のねらい

若い教職員の人材育成が課題の中、チーム学校として、若い教職員の授業力や児童への対応力等を高め、学校運営への意識の向上を図るために、組織として、どのような取組をすすめていくか。

3 研究の経過

令和3年 10月 発表者決定
 令和3年 12月 レポート最終審議
 令和4年 1月 レポート最終審議
 令和4年 1月 佐伯市教頭研修会発表

4 研究の概要

(1) 校内研修

本校の研究主題は「学びに向かう力の涵養を目指す授業の構築～新大分スタンダードに基づく算数科の授業づくりを通して」である。具体的に次の3つの手立てについて研究を深めている。

- ・【「課題」に対する「まとめ」のつながり】
「課題」に対する「まとめ」となっているか。日本語として成り立っているか。
- ・【課題設定の提示の工夫】
子どもが自分自身の課題として捉え、意欲や必要感を生むような課題となるよう、どのようなタイミングで提示するか。みんなで共有できる課題となるまでの展開等。
- ・【有効なペア・グループ学習の在り方】
対話によって自分の考えを広げたり深めたりする場面を問題解決学習のどこに設定するか。必然性のある状況をどう作るか。意見の交流が行われやすい話し合い方等。研究主任と事前に計画等について話し、少ない時間の中で、効率良く研修を深めるための取組を進めた。

① 学年部会

研修計画で1ヶ月に1回学年部会（30分程度）を設定している。各自、板書写真を持ち寄り、「3つの手立て」について検証している。計画の中に設定しているため、必ず月に1回は本校の研修について考える場がある。話し合う視点が明確なので、若い教職員も自主的に意見が言え、自分の授業について振り返ることができる。

② メンター研修

研修計画で1ヶ月に1回メンター研修を設定している。若い教職員がチームとして学びたいこと・やってみたいこと等の研究を行う場である。例えば、校長から「ペア・グループ学習について」、図工担当から「絵を描くポイントについて」の講義を受け、実践に活かしている。若い教職員だ

けが集まっているので、普段研修の中で言えないことも共有することができ、日々の授業実践での悩み解決の場となっている。

③指導案検討・事後研究会

指導案検討・事後研究会はグループでの協議を中心に行っている。付箋を使いながら「3つの手立て」について4～5人で協議しまとめていく。グループのメンバーは、最初は学年部で集まっていたが、メンバーを変えながら、他の学年の先生方とも協議できるようにしている。まとめの発表は、若い教職員が行っている。自分事として協議に参加し、多くの先生方の意見を聞くことで、本校の研究について深めることができ、これからの実践につなげることができている。

(2) 組織体制

①学年部

本校は、主な主任等を担当している教職員の学年部が、その業務を共有し提案等を進めている。例えば、体育担当がいる学年部は、学校全体の体育や運動に関すること（運動会・体力調査・一校一実践等）を提案し業務を行っている。他の学年部には連絡係はいるが、基本その学年部に任されている。普段の学年会の中で、学年の業務だけでなく、学校全体に関する内容も話すことで、若い教職員が少しずつだが、学校全体を見ながら学校運営に参画していく意識の向上につなげることができている。

②複数対応

毎日の教育活動を進めていく中で、日々、児童や保護者等に関する事で、職員が対応しないといけないことがある。若い教職員も学級で児童のトラブルがあれば一つ一つ対応している。ただ、その対応を一人で考えるのではなく、組織で考え対応をしている。児童の対応は誰、保護者の対応は誰、いつまでに聞き取りをする、いつ集まって情報を共有する等具体的に流れを組織で考えている。一人で悩みを抱え込んでしまわないような体制を常にとるようにしている。若い教職員は、組織で対応することで、対応の仕方を知り、組織として対応することの必要性等を学ぶことができ、参

画意識の向上につながっている。

(3) 働き方改革

組織で対応するにも、教職員一人一人の時間や心のゆとりが必要である。特に、若い教職員は、急な児童のトラブル等があれば、そのことばかりが気になり、教材研究や教室環境の整備等に手がつかず、業務に追われることがある。そのため、遅くまで学校にいる状況がある。

本校では、働き方改革の取組として、教職員一人一人に、時間外勤務時間45時間以下に対する意識を高めるため、毎月の途中に、タイムカードの記録を個人ごと配布している。また、提案文書等も早めに職員に配布している。ただ目の前の業務をするのではなく、見通しを持って、優先順位をつけながら業務に取り組んでいく力が必要である。令和2年度の2学期から行ってきたが、遅く残って指導案審議をする日、何もないので早く帰る日と一人一人見通しを持って計画的に業務を進める職員が多くなっている。若い教職員も、45時間以内があたりまえという意識に変わってきている。

若い教職員の人材育成の面からも、見通しを持って業務に取り組む力を、学校全体の働き方改革に対する取組を進めていくことが大事である。

5 成果と今後の課題

「本校は組織で対応していく」と校長が職員会議等で常に話をしている。そのため、学年主任や他の主任、そして、若い教職員もチーム学校の意識は高くなってきている。その中で、若い教職員の授業力や児童への対応力の向上が少しずつ見られる。来年度、人事異動で、年配や若い教職員が半教程変わる中、今の取組を、継続して進めていくことが今後の課題である。

6 討議の柱

若い教職員の育成のため「チーム学校」として組織的に取り組み、学校運営参画意識向上を図るために、教頭として求められる姿は何か。

学校マネジメントの深化を目指した「学校評価の4点セット」作成過程における教頭の役割

提言者 佐伯市立彦陽中学校 石川 文 男

1 主題設定の理由

「学校の教育目標」達成のために重要な鍵を握る取組が学校マネジメントの深化だと考える。また、学校マネジメントの深化を担う重要な要素が人材育成であると思う。昨今、学校現場の教職員の年齢構成が話題となっているが、本校では、再任用の教職員から、新採用の教職員まで幅広い年齢で構成されており、ベテラン教師の学校経営への参画意識と新採用教職員等の若手の人材育成が強く求められる。そこで、学校マネジメントの深化を図りながら、学校の教育目標達成に向けて、チームが一丸となって組織的に取り組む職員集団の育成を目指して本主題を設定した。

2 研究のねらい

教頭として学校マネジメントの深化を図りながら、教職員の人材育成を行うことを通して、学校の教育目標を達成する。

3 研究の経過

- 令和3年4月 発表者決定
- 令和3年12月 レポート最終審議
- 令和4年1月 佐伯市教頭研修会レポート発表

4 研究の概要

年度当初、最初の運営委員会の中で教務主任や研究主任と「4点セット」を基にした当面の取組を確認する中で、4点セットが学校の教育目標達成を目指すための最上位のツールであるとの認識が低く、十分活用できていない状況があった。これは、4点セットの検証・改善プロセスを一人一人が十分理解していないがために当事者意識をもって取り組む姿勢に欠けているからだと考えた。また、今年度の教務主任がベテランではあるが、教務主任としての経験が全くないため、いわゆる教務主任としての人材育成を目指す必要性を感じた。

そこで、このような課題解決に向けて「学校評価の4点セット」を活用した取組に焦点を当てて学校マネジメントの深化を目指した。具体的な取

組については特に次の3点に重きを置いた。

①年度当初に、検証・改善の年間予定を共有

目的は、教職員に見通しを持たせることと、学校運営協議会の開催時期と連動させることである。

本校では、以下に示したように検証・改善のサイクルを年間の5回プラス必要に応じて行うように計画した。今年度は、このあと2月10日と3月17日の2回を予定している。

年度当初に、検証・改善の年間予定を共有

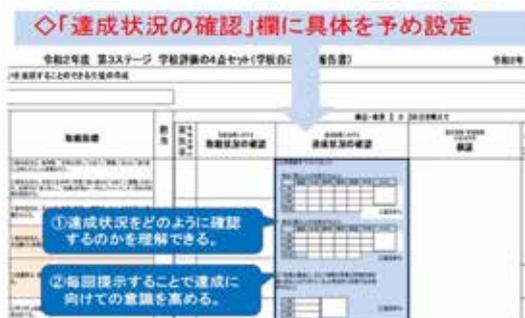
【目的】教職員に見通しを持たせる。
学校運営協議会の開催時期と連動させる。

共有した予定 年間5回	実際
①1学期期末テスト結果後	①6月23日
②2学期中間テスト結果後	②10月29日
③2学期期末テスト結果後	③12月23日
④市学力調査結果後	④2月10日(予定)
⑤学年末テスト結果後	⑤3月17日(予定)

②検証するための4点セットの様式の工夫

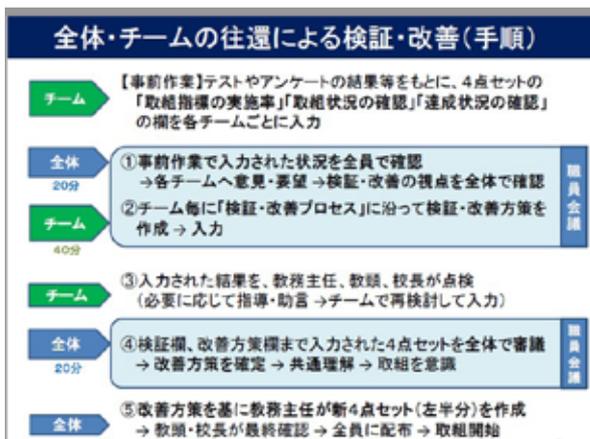
具体的には「達成状況の確認」欄の具体を予め設定するようにした。本校では、検証・改善プロセスの中でベースとなる「達成状況の確認」欄の具体を予めまとめやすく、分かりやすくするために様式を下記の図のように設定している。このようにすることによって、職員が達成状況をどのように確認するのかを理解することができると同時に、毎回提示することで達成に向けての意識を高めることができると考えた。

検証するための4点セットの様式を工夫



③全体・チームの往還による組織的な検証・改善の実施。

初めに事前作業として、テスト結果やアンケート結果をもとに、4点セットの「取組指標の実施率」「取組状況の確認」の欄を各チームごとに指定した期日までに入力する。その後職員会議にて、事前作業で入力された状況を全員で確認する。そこで、各チームへの意見・要望を出し合い、出された意見や要望を審議して、検証・改善の視点を全体で確認する。次に各チームごとに分かれて「検証・改善プロセス」に沿って「指標の妥当性」と「改善方策」を作成する。ここまでで1回目の職員会議は終了する。翌日作成した「指標の妥当性」と「改善方策」を教務主任、教頭、校長が点検し、その際必要に応じて指導、助言を行い、チームで再検討して修正をする。翌週の職員会議で、検証・改善方策欄まで入力された4点セットを全体で審議する。その中で改善方策を確定し、全体で共通理解を図る。この時点で全職員には取組を意識するように伝えておく。ここで2回目の職員会議は終了となる。そして最後に確定した改善方策をもとに教務主任が新4点セットを作成し、教頭・校長の最終確認を受けた上で全員に配布、取組をスタートさせる。この一連のサイクルを年間最低5回、回すようにしている。この取組によって一人一人が当事者としての意識をもって取組ができるようになると考えた。



※特に、4点セットの実施率、取組状況の確認と検証・改善方策を新4点セットに反映させることに注意している。

5 成果と今後の課題

〈成果〉

①「4点セット」を学校の教育目標を達成するた

めの最上位のツールとしての認識が深まった。

〈職員アンケート結果〉

1学期62.5%→2学期87.5%

②職員が年間の検証・改善の見通しを持つことができるようになり、「第3ステージ推進プラン」の趣旨や「4点セット」の策定過程を理解することができた。

〈職員アンケート結果〉

1学期50.0%→2学期87.5%

③常に達成指標を意識しながら自分が何をすればよいのかを考えながら取り組むようになった。

④チームリーダーの学校運営への参画意識や個々人の当事者意識が高まってきた。

⑤検証・改善プロセスにおける教務主任の役割が明確になり、年間のサイクルを見通した準備がスムーズにできるようになった。

⑥他チームの取組や提案に対する理解が深まり、学校全体で教育目標達成に向けて、ベクトルをそろえた取組ができるようになった。

〈課題〉

①まだまだ当事者意識の低い職員が若干名いるので、ミドルリーダー(教務主任・研究主任)による進行管理を徹底したい。その際、進捗状況を見える化するなどの工夫を図りたいと考えている。

②検証・改善を行う際の時間の確保と重点目標達成に向けた実効力のある新しい取組を考える必要がある。

6 協議の柱

「4点セット」を活用した学校マネジメントの深化における教頭としての役割は何か。

1A分科会

交流教室1 (教室棟1階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	護江小	佐藤美香	提言者	12	深見小	溝部剛	
2	東小	成重幸一	司会者	13	小原小	尾桐修	
3	宗近中	木村宣昭	記録者	14	西の台小	佐藤貴子	
4	石垣小	河村守	提言者	15	西の台小	山路康弘	
5	南小	宮本高生	司会者	16	神崎小	志賀良史	
6	春木川小	種村由加	記録者	17	南野津小	吉良邦雄	
7	菅尾小	伊藤陽一	運営委員	18	蒲江翔南小	石井康孝	
8	南部小	和才浩行		19	桂林小	大関智敏	
9	小楠小	高山ゆかり		20	小田小	和田浩一	
10	香々地小	大力昭		21			
11	高家小	杉木文武		22			

1B分科会

1年1組教室 (教室棟1階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	植田小	梅木美紀	提言者	12	八坂小	矢野雄一郎	
2	金池小	高橋園恵	司会者	13	日出小	藤本恵子	
3	賀来小中	廣田秀俊	記録者	14	南立石小	淵義徳	
4	植田中	矢部勝徳	提言者	15	朝日中	千葉優子	
5	植田東中	池田好之	司会者	16	野津原小	佐藤賢次	
6	判田中	内山靖彦	記録者	17	東庄内小	二宮博志	
7	三重第一小	釘宮直和	運営委員	18	蒲江翔南中	高橋勝	
8	鶴居小	外園雄一		19	直入小	瀧田英治	
9	豊陽中	清水浩司		20	若宮小	矢野治郎	
10	四日市南小	田口正宜		21	戸山中	高波洋	
11	長洲小	時枝朋子		22			

2A分科会

1年2組教室 (教室棟1階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	千歳中	児島ゆかり	提言者	12	日岡小	首藤峰久	
2	朝地小中	加藤直子	司会者	13	桃園小	堀芳郎	
3	清川小	伊東増美	記録者	14	津留小	坂本浩二	
4	都野小	田辺秀樹	提言者	15	上野ヶ丘中	後藤賢治	
5	久住小	熊谷久美	司会者	16	川登小	小野恵子	
6	竹田中	多田智哉	記録者	17	挾間中	甲斐誠	
7	三重中	伊東貴喜	運営委員	18	本匠小	野々下徹	
8	豊川小	田原聡		19	三重東小	重石智慎	
9	北部中	宇都宮忠		20	都野中	廣岡太	
10	国見中	長木憲明		21	光岡小	河津晋哉	
11	朝日小	山本陽子		22			

2B分科会

通級教室 (教室棟1階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	上津小	財前由紀子	提言者	12	敷戸小	深水伸一	
2	深水小	森園敬一	司会者	13	鴛野小	甲斐菜穂子	
3	大幡小	水島康祐	記録者	14	南大分中	森山智章	
4	安心院中	赤野謙一郎	提言者	15	北中	木下裕章	
5	宇佐中	梅田利伸	司会者	16	本匠中	板井淳	
6	長洲中	長尾大介	記録者	17	清川中	佐野小枝	
7	新田小	佐藤正隆	運営委員	18	白丹小	後藤邦夫	
8	香々地中	北迫美和		19	久住中	渡邊幸美	
9	安岐小	徳丸将		20	朝日小	池永広美	
10	杵築小	奥野教志		21			
11	東植田小	片山功輔		22			

3A分科会

交流教室2 (教室棟2階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	富来小	仲村浩一	提言者	12	三佐小	黒木貴充	
2	旭日小	石田吉幸	司会者	13	大在西小	橋本宜子	
3	姫島小	友成恒二	記録者	14	こうざき小	野中尊立	
4	第二中	遠藤伸哉	提言者	15	城南中	伊東洋一	
5	青江小	伊藤美知香	司会者	16	海辺小	伊藤博	
6	堅徳小	山本宏	記録者	17	阿南小	甲斐浩司	
7	緒方小	羽田野康治	運営委員	18	荻小	阿南正樹	
8	如水小	木下雅文		19	三和小	梶原秀樹	
9	緑ヶ丘中	河野晴美		20	このえ緑陽中	豊田文枝	
10	和間小	安部真知子		21			
11	駅川中	児島誠一郎		22			

3B分科会

2年教室 (教室棟2階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	明治小	丹生悦雄	提言者	12	竹中小	吉田征哉	
2	上戸次小	上田哲也	司会者	13	東陽中	中森栄児	
3	長浜小	田代哲也	記録者	14	塚原小	衛藤慎司	
4	南中	吉良孝治	提言者	15	明治小	又見美仁	
5	野津中	谷口俊彦	司会者	16	昭和中	向曉和博	
6	下南小	小野薫	記録者	17	城原小	岩下千保美	
7	百枝小	後藤延広	運営委員	18	緑ヶ丘中	伊藤貴信	
8	沖代小	原英美		19	有田小	小関豪	
9	田染小	藤重博明		20			
10	南院内小	佐藤収		21			
11	藤原小	宇都宮美有紀		22			

4A分科会

2年少人数教室 (教室棟2階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	八幡小	穴井一男	提言者	12	滝尾小	馬場淳子	
2	野上小	石松克彦	司会者	13	明野西小	陽哲也	
3	古後小	清水輝子	記録者	14	明野北小	松本典久	
4	北部中	長松涼子	提言者	15	吉野中	小石政博	
5	五馬中	宿利幸伸	司会者	16	市浜小	渡辺省三	
6	津江中	横山恭一	記録者	17	上野小	津村富至子	
7	大野小	玉田聡	運営委員	18	緒方中	泊陽子	
8	院内北部小	矢野健		19	祖峰小	廣瀬雅彦	
9	安岐中	岡野秀一郎		20	小野小	檜原公德	
10	太田小	松本明子		21			
11	上人小	尾畑志保		22			

4B分科会

国語教室 (教室棟3階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	城北中	安部友善	提言者	12	別保小	池田顕一郎	
2	中津中	小川邦夫	司会者	13	高田小	山野内志信	
3	緑ヶ丘中	今長博文	記録者	14	川添小	嶋田麻貴	
4	高田小	上野喜句子	提言者	15	竹中中	平川孝幸	
5	草地小	財前大成	司会者	16	白杵小	木村公治	
6	呉崎小	古庄淳子	記録者	17	南部小	熊谷文江	
7	千歳小	加藤博	運営委員	18	竹田南部中	堀剛士	
8	秣小	花畑克典		19	大明小	山本華代	
9	戴星学園(中)	佐伯修		20	南山田小	後藤恵子	
10	安心院小	松原文昭		21			
11	中部中	後藤健司		22			

5A分科会

3年1組教室(教室棟3階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	豊府小	石田秀二	提言者	12	保戸島小中	大石琢磨	
2	豊府小	川井英史	司会者	13	湯布院中	幸野昭彦	
3	荏隈小	首藤孝	記録者	14	青山小	木村睦男	
4	大分西中	安東輝英	提言者	15	犬飼小	佐藤浩二	
5	神崎中	小出正博	司会者	16	竹田小	佐藤博美	
6	佐賀関中	須藤健二	記録者	17	石井小	吉岩謙	
7	朝地小中	阿孫裕司	運営委員	18	森中央小	佐藤智昭	
8	山国中	吉松重成		19			
9	横山小	衛藤紀子		20			
10	緑丘小	吉瀬亜希子		21			
11	二豊学園分校	戸上忠		22			

5B分科会

3年2組教室(教室棟3階)

番	学校名	氏名	備考	番	学校名	氏名	備考
1	鶴岡小	牧野裕光	提言者	12	北部中	工藤和典	
2	下堅田小	小野英	司会者	13	明治北小	岩尾健太郎	
3	大幡小	小手川真一	記録者	14	宗方小	七森智史	
4	彦陽中	石川文男	提言者	15	大在小	中原健雄	
5	東雲中	伊東伸一郎	司会者	16	坂ノ市中	堀達宣	
6	木立小	竹井英三郎	記録者	17	石城小	田辺英一郎	
7	犬飼中	高知穂みどり	運営委員	18	犬飼中	小坂敏之	
8	下郷小	市川洋志		19	大山中	手嶋貴	
9	三浦小	安藤絵里		20	東有田中	吉田哲彦	
10	駅館小	平岡純子		21			
11	大神中	阿部尚史		22			

大分県公立学校教頭会旗について

- 中央の大分県図は、大分県公立学校教頭会としてのまとまりと、大分の地に愛と誇りを持ち教育に携わることを示す。
- 大分県図中にあり、また、県旗のほぼ中央に位置するてん書体の「教」は、「公教育の重責にたずさわる教頭が、自らの本分を自覚し、職務に専念する者としての師表となることを表すものである。」という全国教頭会の会章の意図するところを生かし強調した。
- 横六本の線は、大分県六（教育事務所）ブロックを表現している。六本の線に変化があるのは、各ブロックそれぞれが一定の秩序と協調を保ちつつ発展することや、教頭会の未来性を願っている。

なお、全体の色調はブルーで統一してある。これは、大分の海・空の色をイメージしている。太平洋につながる大らかな海、あたたかみの中にも厳しいはぐくみを営む海。山々の上にどこまでも広がる空、生きものすべて大地そのものをやさしくつつみこむ空。それぞれの特性を本会の理想とし選んだものである。

作 日出町立藤原小学校
石 和 リ イ

