

当会議は、とくしまの学校における働き方改革プランで掲げた目標達成のため、現場の先生方や外部アドバイザーから意見を聞きながら、より実効性のある取組を推進することを目的とした会議です。今年度第1回会議を加茂南小学校にて開催しました。

ワークショップ「組織力・チーム力ある学校づくり」

講師：妹尾 昌俊氏（教育研究者）



○マンパワーが不足している厳しい状況だからこそ、今現場にいる人を大切に、かつ、誰か一人が頑張るのではなく、**チームとしてみんなの力を最大化する必要があります。**

○校内研修も、授業研究や指導案検討というものだけでなく、**「ちょっと教えてほしいこと」をシェアする場**にしてみたいかがでしょうか？

○「**ノウフー（Know-who）**」が重要。お互いを知ることで支え合いが生まれやすくなります。

○「何を優先し、何を後回しにするか」を考えましょう。生徒指導を例に考えると、**「プロアクティブ（先見的・予防的）な生徒指導」**が非常に重要です。大きな問題が起こってからの「火消し」ばかりに追われると、現場は疲弊します。そうではなく、学年や学校全体で、**「子供たちの自己有用感や肯定感を高める働きかけ」**を先に行う。そうすることで事後的なトラブルが減り、結果的に皆さんの負担軽減に繋がっていく。つまり**「未然防止の支援が先」**なのです。

講演「新教育課程」

講師：西門隆博氏（兵庫県川西市 多田小学校 校長）



○学級担任制が「個人経営」で全責任を負う組織モデルだとすれば、**学年担任制は「共同運営」の組織モデル**です。1人で判断せず、みんなで議論して決める。これは「1人の責任にならない」という大きなメリット、安心感を生みます。

○教科担任制にすることで、教材研究の負担は大幅に減ります。先生たちからは「1回きりの勝負ではなく、複数回同じ授業ができるので、教材研究が深まった」という声が出ています。

「明日の準備に追われる自転車操業」を当たり前だと思わず、仕組みで変えていくことが大切です。

○同時に導入した「午前5時間制」では、授業1コマを40分に設定することで14時45分に児童が下校します。これにより、**「放課後に学年で情報共有する時間をしっかり確保**できました。

○「学年担任制」を導入した結果、時間外勤務のデータに明らかに変化が出ました。**「導入前は月平均40～45時間だった超過勤務が、導入後はほぼ30時間を切りました。」**

チーム（学年）担任制に関する参加者からの質問

参加者：初任者が特定の教科だけを担当すると、将来、他の学校へ異動した際、他の教科を教える経験が不足してしまうのではないのでしょうか？

妹尾氏：小学校は大学を出たばかりの初任者がいきなり「担任」という重責を100%負わされる特殊な環境。まずは「一人で抱え込ませない」ことを優先し、学年や複数学年のチームで支える体制が、より求められています。

参加者：1学年1学級の小規模校で導入しても効果はありますか？

西門氏：あります。「学級を荒れさせない」ために導入している兵庫県内の小規模校があります。同じ子供を複数年をかけて見守ることができるのが最大のメリットです。

ワークショップ・講演の様子は「とくしまの学校における働き方改革HP」にて視聴することができます。



<https://hatarakikata.tokushima-ec.ed.jp/>