

教職員の意識高揚を図るための副校長としての関わり

—教職員がやりがいを感じるための取組を通して—

岩手県盛岡市副校長会 盛岡市立城東中学校 佐藤 公一

1 主題設定の理由

平成29年度に「学校における働き方改革」が示され、各学校でも取り組んでいるが、本地区ではそれが十分に進んでいない現状が見られた。

そこで、副校長が、学校組織マネジメントを通して効率的に組織を運用し、全職員の協働体制のもと個々の得意分野を生かしながら「学校における働き方改革」を進め、教職員の意識高揚とやりがいを感じる取組をどのように構築していけばよいか追及するために本主題を設定した。

2 研究のねらい

「学校における働き方改革」は、教師が心身の健康を損なうことのないよう業務の質的転換を図り、児童生徒に接する時間を確保し、また同時に教師の人間性を高め、児童生徒に必要な総合的な指導を持続的に行うことのできる状況を作り出すことである。

教職員が働き方改革を通して、どのように意識を変えていくべきなのか、また学校の組織・体制をどのようにすべきなのかを検討し、副校長の関わりについて明らかにする。

3 研究の経過

(1) 第1年次

- ① 研究主題、全体計画の作成
- ② 各校の実態調査と情報交換
- ③ 課題の分析と考察
- ④ 次年度の研究と方向性の確認

(2) 第2年次

- ① 各校の業務改善の実践と交流
- ② 中学校教員の実態調査
- ③ 課題の分析と考察
- ④ 次年度の研究の方向性の確認

(3) 第3年次

- ① 各校の専門性向上の実践と交流

- ② 実践結果の考察

- ③ 中学校教員の実態調査

- ④ 研究のまとめ

4 研究の概要

(1) 働き方改革と教職員の意識高揚

昨年までの研究から、教職員が仕事にやりがいをもち自ら専門性を高めるようにするためには、「心身の健康」を基礎とし、その上に「豊かな人間性」を重ね、さらにその上に「高い専門性」を構築することととらえた。

また、さらに業務改善に取り組み勤務時間の縮減を進めるとともに、働き方改革のねらいを示し意識高揚を図る手立てが同時に必要だということが明らかになった。

今年度は、コロナ禍のため校内外の行事や出張が中止、内容の制限などがあり、図らずも時間外勤務時間が大きく縮減された。そのため今年度は、教職員の専門性向上・意識高揚に関した取組に注力することとした。

① 「自らの授業を磨く」実践

授業改善のための校内研究会を効果的にするため、日頃の授業時から校長・副校長が参観する、職員同士が互見授業する土壌づくりが不可欠である。授業を話題にしたコミュニケーションを図ることができるようになり授業に対する悩みや疑問にも自ずと問うてみる姿勢が生まれた。

外部の研修が中止となった時期においても、自主的に研究しようと機運が高まり校内研修会(任意参加の勉強会を2回)を開催した。

② 危機管理を通じた意識高揚の実践

学校の安心・安全の取組は教職員の専門性の根幹である。今年度はすべての学校で新型コロナウイルスに対する対策に取り組み、校内での会議・研修を開催した。

コロナ禍の中でいかに効果的な学校の教

育活動が可能であるか各校模索する中で、基本的な授業技術も見直すこともできた。グループ学習について、クラス全体での学習形態の時でも、できるだけグループ学習のよい点を生かし、発問や教材提示の方法やタイミングなどについて研究部、各教科部会で細部まで検討できた。

③ 教職員のモラル向上を啓発した実践

教員の社会人としての意識高揚を図る方法として、管理職からモラル向上を促されるのではなく、キャリア教育を推進することにあわせて実施した。

キャリア教育を指導する前に教員が日頃社会人としてふさわしい行動をとっているかどうかキャリアスタンダードとして自らチェックシートを使って振り返った。

(2) アンケートの分析と考察

- ① 働き方改革について進展していると感じている教職員は42%である。どちらともいえないと感じている人35%、否定的なとらえの人は23%であった。肯定的にとらえている人が比較的多いが、未だ半数以上が実感できていない実状がある。
- ② 今回のようなコロナ禍の状況でも、勤務時間の縮減が進み、「授業にうちこめてよかった」「時間にゆとりができた」との回答が目立った。
- ③ 教員としての素養の向上が大切だと考える人が多く、自らを高めようという意識を持っている人が多いと推測されるが、生まれたゆとり時間で実際に教員としての素養を向上することに取り組めた人と数のギャップが見られた。

実際には3つまで複数回答が可能であったが、多くの人が学習指導力の向上に関する業務のみと回答した。

(3) 副校長の役割

- ① 業務のスクラップ&ビルドを進める過程で、働き方改革のねらいを示しながら、業務の役割分担や適正化を図っていく。あわせて校内組織・分掌間の調整を進め、事前の相談や情報伝達がしやすい体制をつくる。
- ② 教職員間で業務の在り方について話し合う機会を設け、教職員が働き方改革に前向

きに取り組み、自らが人間性や創造性を高めるような環境づくりに配慮する。

- ③ 段階を踏まえた「働き方改革」を意識させる。「心身の健康」「豊かな人間性」「高い専門性」と段階的に進むとイメージし、それぞれの段階で副校長が親鳥役として「?啄」が必要である。副校長が成長のきっかけを設定する。

5 研究の成果と今後の課題

(1) 研究の成果

- ① 働き方改革の進展を教職員のやりがいに結びつけるためには、心身の健康、人間性の涵養、その上に専門性の向上が図られるようにしなくてはならない。教員自らの内発的な意識高揚を強く促すためにも、外部からの働きかけが効果的であり、そのために副校長が積極的に関わることが重要である。
- ② コロナ禍による特殊な状況下での業務縮減では、働き方改革の進展とは感じられない教職員が多かった。今後、働き方改革を推進するにあたり、業務縮減を推し進めると同時にその意義を示すことが大切である。

(2) 今後の課題

- ① 教職員の向上しようという意欲と向上するための外からの働きかけがタイミングよく連動する必要があるが、そのタイミングのベストの見極めは簡単ではない。常にPDCAサイクルを意識し刷新していくことが求められる。
- ② 「働き方改革」も同じ職場でも個々によって大きく現状が異なる。また、教職員がやりがいをもつ段階に到達するには個別に配慮することが不可欠である。
- ③ 副校長が効果的な働きかけをするためには、副校長自らが人間性や専門性を高めることが必要となる。そして、副校長自身が仕事にやりがいを感じなければ教職員に情熱は伝わらない。