

心身の負担を軽減し、働きがいを実感できるための実践

岐阜市立青山中学校

1 取組内容と結果

全国的に教員の働き方改革が推進される中、本校においても日課や会議時間や内容、行事等を見直し、時間削減による負担軽減を実現している。そうした中、教育活動の質を低下することなく、さらに教職員が働きがいを感じ、生徒への指導に臨めるような取組を工夫してきた。そのうちの2つを紹介する。

(1) 校内研修を兼ねたアウトプット型の職員会議の実施

時間削減の中で、校内研修の実施も十分確保できない中、これまで伝達、確認が主のインプット型の職員会議を、テーマを決めて、教職員同士で交流するアウトプット型の職員会を行うようにした。

今年度、実施した全5回の職員会議のテーマは次のとおりである。

職員会議	テーマ
第1回	4月8日までに確認したいこと・共有したいこと
第2回	生徒にとって、気付きや学びの多い道德の授業になるために
第3回	合唱祭、生徒会選挙、学習旅行、キャリアチャレンジ、組織決め・・・どうつながる？
第4回	チーム担任制が始まっていくけど、何か不安なことはないですか？
第5回	青山年数長めの人と語る会 ー残り3ヵ月で自分に何ができるかー

第3回の職員会議は、事前の運営委員会において、意図的で見通しをもった学級経営における指導の弱さが指摘された。そこで、各学級担任が学級経営計画をホワイトボードに作成し、それを職員会議で各学級担任が説明し意見交流を行った。

第5回の職員会議では本校の「不易となる教育」の意味を深く理解し、実践につなげるために、本校在籍年数が長い教職員が学んできたこと語るとともに、その語りを聞いた教職員が質問し、答えていく会を実施した。

＜アウトプット型職員会議実施による教職員の評価＞※12月実施学校評価より

設問内容	職員会議の設定や行い方は有意義であったか	肯定的な回答	90%
------	----------------------	--------	-----

(2) 来年度からのチーム担任制本格実施に向けた準備

今日的課題である教員不足に伴い、どの学校も教員の数に余裕はなく、教職員が何らかの理由で欠けると、それを補うために他の教職員への負担が増大する。この負担は上記のような働き方改革では解消できない負担である。また、今日は様々な事由で教職員が欠けることも少なくない。こうしたことは本校も例外ではなく、この課題の解決に向けて来年度から**チーム担任制**を本格的に導入する。

今年度はその準備期間として、後期からチーム担任制を一部実施しながら、成果や課題を明らかにしている。また、生徒や保護者にもアンケート調査を行い、実施の有効性を確かめている。

来年度、本格実施した際は、学級担任としてあらゆることを抱え込むことで感じる心身の負担が軽減され、学年職員の組織の力で一人一人の生徒たちが自立に向かうための指導が十分に展開できることが期待される。

＜チーム担任制導入前(11月)と一部導入後(12月)に実施した生徒アンケートの結果＞

(肯定的な回答の割合の推移)

設問内容	1年生	2年生	3年生
自分たちの自治力(自分たちで学級をよりよくする力)の高まりは実感しますか。	82%→91%	79%→73%	47%→65%
新たな自分のよさや強みに気付きましたか。	66%→71%	56%→53%	36%→52%

2 成果と課題

＜(1)の成果○と課題●＞

○職員同士で考えていくべきこと、確認しておくべきことが明らかとなり、次のタームにおける指導の見通しをもつことにつながった。

●各指導部からの提案内容を全職員で共有するための効果的な提案方法や意見交流の在り方についてより精度を高めていく必要がある。

＜(2)の成果○と課題●＞

○生徒は担任教師に頼らず、より自分たちの生活でよりよい生活を生み出していく意識が高くなっている。

○学年の教職員が欠けたときに無理なく補うことができ、心身の負担軽減につながっている。

○道德の授業では1つの資料を複数の学級で実践でき、より深い教材研究を行えている。

●生徒一人一人の様子や指導の方向を確認するための短時間で、質の高い学年会の在り方について今後は模索していく必要がある。