

第40回 全日本教職員連盟

教育研究全国大会（宮崎大会）提案資料

【第5分科会 学校マネジメント】

学校における働き方改革の達成と「社会に開かれた教育課程」の実現



愛媛県松山市立道後小学校

(前任校 松山市立味生第二小学校)

校長 佐藤 郁子

1 はじめに

「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否は、教職員の資質・能力に負うところが極めて大きい。時に変化の激しい社会の中、新型コロナウイルスの感染拡大等、学校が抱える課題は年々多様化・複雑化しており、未来の担い手を育てていくためには、優れた資質・能力を備えた教職員を育てていくことが重要であり、校長の責務である。

私が目指す学校経営の中心は、「大人も子どもも一緒、言葉力と笑顔力で人を育てる」ことである。そのために欠かせないのが、温かい人間関係である。安心・安全で居心地がよく認め合える学級や学年、何でも相談できる職場であれば、対話がはずみ、よりよいアイデアが生み出され、働き方改革や社会に開かれた学校につながると考える。校長としてできることは、可能な限り一人一人を「褒めて、認めて、励まし、応援・支援する」ことである。そして、その輪が水の輪のように広がれば、自尊感情が高まり、自分に自信をもつことができる。併せて笑顔力も高まる。これが教職員のwell-being（幸福感）につながると考える。

教職員のwell-being（幸福感）の高まりが、働き方改革に直結し、社会に開かれた教育課程へと繋がっていく。学校に関わる全ての人が、笑顔で満足できる学校を目指したい。

2 学校の概要（前任校）

(1) 松山市立味生第二小学校（前任校）

本校は松山市の西部に位置しており、昨年創立40周年を迎えた中規模校である。校区には、空港と市中心部を結ぶ幹線道路が通っており交通量が多い。また、田畑が新興住宅地に変容しており、児童数は増加傾向にある。

これまでに本校が受け継いできた精神は、開校記念碑に刻まれている「情（こころ）」であり、それは地域にある「真情（まごころ）橋」に由来する。これには、日々の教育の営みの中でまごころを育て、心身ともに健やかに成長してほしいという保護者や地域の方々の願いが込められている。今年度もまごころの涵養を教育の根底に据え、一人一人が幸福感を得ながら日々成長できる学校を目指して、教育活動に取り組んでいる。

令和4年度は、児童数624人、学級数25（内特別支援学級は4）、教職員数34人、生活支援員等を含めると52人、平均年齢46.1歳の中規模校である。本校は令和4年度より、まつやま型コミュニティ・スクール研究指定校となり「地域とともにある学校、開かれた学校づくり」も目指している。

① 学校教育目標

子どもの自律と共生を目指す

<まごころ教育> の推進

～まごころ光る 笑顔あふれる 味生第二～

② 校訓 強く 優しく 根気よく

③ めざす児童像

ア 自ら取り組む強い子 【まごころ】

イ 思いやりのある優しい子 【ほめ言葉】

ウ 根気よくやりとおす子 【あせかけ】

④ めざす学校像

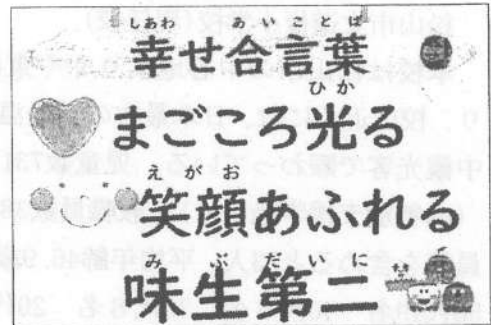
ア 学び合い育ち合う学校【まごころ】

イ ぬくもりとけじめのある学校【ほめ言葉】

ウ 地域とともに成長する学校【あせかけ】

⑤ めざす教師像

ア 教育愛あふれる教師【熱意】【笑顔力】



【幸せ合言葉】



【味生第二小のグランドデザイン】

- イ 協働し高め合う教師〔敬意〕【トーク力】
- ウ 信頼される教師〔誠意〕【マネジメント力】

⑥ 重点目標

- ア 豊かな情（こころ）を育む <徳>
 - 進んで行くあいさつ・清掃活動 ○ 認め合い、支え合い、高め合う集団づくり
 - 心を育てる道徳教育
- イ 進んで学ぶ子・共に学ぶ子を育てる <知>
 - 共に学ぶ仲間づくり ○ 基礎・基本の確実な習得と活用
 - 学習意欲を高め、学習を深め合う授業 ○ 考える・判断する・表現する力
- ウ たくましい子を育てる <体>
 - けじめのある生活・行動 ○ 体力作りと外遊び
 - 安全教育・健康教育【感染予防】 ○ よりよい生活・運動習慣
- エ 個を生かし高める生徒指導の充実 <絆>研究の成果
 - 個に応じた極め細やかな対応 ○ 温かい人間関係を育てる
 - 教育相談体制の充実
 - 家庭・地域との連携・協働（R4年度よりCSモデル研究指定校）

(2) 松山市立道後小学校(現任校)

本校は松山市の中心地よりやや東に位置しており、校区近くには、日本最古の道後温泉があり、年中観光客で賑わっている。児童数731人、学級数28（内特別支援学級は4）、教職員数38人、生活支援員等を含めると53人、平均年齢46.9歳（60代5名 50代19名 40代5名 30代8名 20代3名）の中規模校である。学校の教育目標は、「自らの玉の石をみがく道後っ子」（「玉の石」は、こころ・からだをあらわす）で、道後を愛し、地域に根ざした学校教育を推進するとともに、地域との連携・協働を重視した教育活動を推進している。本校は転出入児童が多いことから、他者との関わりの中でたくましく生き抜く力を身に付けさせることが重要である。そこで、児童が互いに認め合い、学び合い、高め合いながら、自分をみがいていくこと、そして、自らの生活の地である道後を「ふるさと」とし、道後を愛する子の育成を本校教育の中心理念とした学校経営に努めている。

① 重点目標

- ア こころをみがく
 - あいさつと返事、感謝のこころ（笑顔力&価値語）
 - 道徳教育、人権・同和教育、特別支援教育の推進（幸福感【Well-being】）
 - 支持的風土のある集団づくりと縦割り班活動の充実（ほめ言葉のシャワー）
- イ あたまをみがく
 - 主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善（ICTの活用&対話の授業への挑戦）
 - 学習指導要領の趣旨を踏まえた指導の充実（令和の日本型教育）
 - 読書活動の充実と日常化（読書タイムの充実）
- ウ からだをみがく

令和5年度 教育計画						〒校番号 20	
松山市立道後小学校							
校長	教務 総務	学級数	28 (4)	児童数	731	教職員数	38



【道後小のグランドデザイン】

- 命を大切にすることの育成
- 心身の健康づくりを目指す食育の推進
- 運動や外遊びの奨励による体力づくりの推進
- エ ふるさと道後を愛する子の育成
 - 「ふるさと松山学」の活用による、地域学習の発展と充実
 - 地域の人や自然・歴史・文化を生かした体験学習の充実
 - 公民館や関係諸機関との連携による青少年健全育成活動の推進

3 研究の仮説

- (1) 校長として、言葉力と笑顔力で教職員の well-being (幸福感) 向上への取組を行うことで、温かい空気感が流れるとともに、よりよい人間関係が構築され、言いたいことが言える職場になり、それが働き方改革や「社会に開かれた教育課程」の実現につながるだろう。
- (2) 校長として、人材育成コンサルタントによるチームビルディング研修を導入することで、学校のチーム力が向上するとともに、教職員同士のコミュニケーションが高まり、よりよい人間関係の構築が図られることで、よい空気感が職員室に流れ、共通の目標に向けて協働する集団ができ、それが働き方改革につながるだろう。
- (3) 校長として、コミュニティ・スクールと地域学校協働本部の一体的な取組をリードすることで、「開かれた教育課程」の実現につながるだろう。

4 実践の概要

私が目指す学校経営は、言葉の力と笑顔力で人を育てることである。そのために欠かせないのが、温かい人間関係である。これが構築できれば、自分の思いや願い、困っていることなどを語ることができる。語ることができれば、周りにいる仲間が手を差し伸べてくれる。その結果、職場のコミュニケーションは豊かになり、仕事を分担したりお互いを支え合ったりすることができるようになる。そうなれば、学校は教職員にとって居心地のいい場所となり、それが、教職員の well-being (幸福感) につながる。また、いろんなアイデアが出される。つまり、この取組が結果として、働き方改革や「開かれた教育課程」に直結すると考える。

私の学校経営のコンセプトとの一つとして「得意なことは得意な人に任せて、得意なことでお返しをする」がある。これも、仕事の効率化が図られ、働き方改革につながる。

5 取組の実際

- (1) 言葉力と笑顔力で教職員の well-being (幸福感) 向上への取組

① 教職員との温かい人間関係づくり

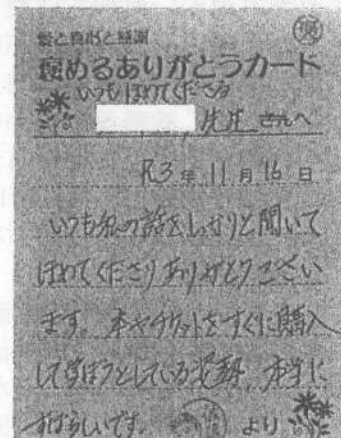
教職員にとって「今日も明日も働きたい幸せな職場」であることが校長としての私の願いである。温かく何でも相談できる職場であれば、教職員一人一人のやる気が高まり、自己研鑽を重ねることで、教師力もおのずと向上すると考える。また、教職員との温かい人間関係が構築されていれば、校長の思いや願い、アドバイスや指導が、一人一人の心に響きやすい。これは12年間学んでいる選択理論心理学でも脳科学的に立証されている。

ア 笑顔と笑いのあるコミュニケーション

教職員に笑顔で声を掛け、笑いの起こるネタを用意してコミュニケーションを図っている。1日の終わりには、今日会話した人を思い浮かべ、対話交流名簿にチェックをしている。

イ 褒めるありがとうカードの活用

メッセージを伝えるために付箋を使うことが多いが、私の場合、褒めるありがとうカードを活用している。このカードは、一般社団法人日本ほめ言葉カード協会が作成しているもので、書き方の基本も示されている。名前の前にその



【ありがとうカード】

人にふさわしいキャッチフレーズを付け、次に褒め言葉を書き、最後に要件と感謝の言葉を書く。とても好評で大切に保管している教職員も多い。

ウ レクリエーションで人間関係づくり

学校全体の温かな人間関係づくり構築のために、レクリエーションの手法を取り入れている。職員会の最初や学期の反省会などで教職員向けに行っている。レクリエーションの目的は「心を元気にする」ことである。レクリエーションは、参加者が自然と笑顔になり、周りの人と協力しながら思い切り楽しむことができる。学年部等のチームでレクリエーションを行うことで、教職員の心が元気になり、明日も頑張ろうという気持ちになる。そこで紹介した方法を学級で実践する教員も多い。学校や学級の組織力向上に、レクリエーションの手法は効果が高いと実感している。

エ ほめ言葉のシャワーの全校実施

認め合い、支え合い、高め合う集団作りのためには、教室が子どもたちにとって安心・安全な場所であればならない。これは職員室も一緒である。そのために教室はもちろん、職員室においても「ほめ言葉のシャワー」を行っている。各教室では、学級担任がそれぞれのやり方で帰りの会の時に実施している。また、「ほめ言葉シャワー」で見付けた友達のよさや教室にあふれさせたい言葉を教室や廊下に掲示している。職員室では、職員会や終礼時に、毎回違う方法で実施している。



【教職員のほめ言葉のシャワー】

② 校長の思いや願いを伝える場

働き方改革が進んではいるが、教職員の多忙感はまだまだぬぐえない。そこで、さりげなく、校長の思いや願いを伝えるために以下のことを行っている。

ア 校長通信「愛顔（えがお）」の発行

職員会に合わせて毎月校長通信「愛顔（えがお）」を発行している。自分の失敗談を掲載することで目指す方向性を示している。読んで楽しい通信を目指してネタ探しに奮闘している。

イ 週案へのメッセージ

各人への褒め言葉を書くように心掛けている。「大人も子どもも一緒」、褒めて・認めて・励まし・応援・支援することを常に意識している。「10割ほめる」への挑戦中である。

ウ おすすめコーナー

私が読んでよかった教育書やDVD等を職員室の校長席背面に展示して、いつでもだれでも活用できるようにしている。また、美しい日本語は、心を癒してくれたりと温かい気持ちになったりするので、教育書と一緒に心に残る日本語が書かれているカレンダーも置いている。可視化し、日々目にすることで心が穏やかになり、教職員が温かい気持ちで子どもたちの指導に当たることができると考える。よりよい人間関係を築くために、身に付けたい7つの習慣もいつでも見られるようにしている。常に意識することが習慣化につながると考える。



選択理論心理学	
致命的な7つの習慣	身につけたい7つの習慣
1. 文句を言う	1. 耳を傾ける
2. 脅す	2. 励ます
3. 責める	3. 尊敬する
4. 罰を与える	4. 受け入れる
5. 批判する	5. 違いを交渉する
6. 褒美で釣る	6. 信頼する
7. ガミガミ言う	7. 支援する

【校長席背面の展示コーナー】

エ 価値語の掲示

子どもたちや教職員の素敵な姿を写真に撮り、言葉を添えて掲示している。これを価値語（菊池氏の実践から追試。価値のある姿を写真と言葉で表現したもの）と称している。これにより、子どもをどのような方向に導くのが一目瞭然である。写真と言葉で可視化することで、教職員の共通理解が図れる。結果として、教職員が同じ目標に向かって子どもたちを成長へと導き、前進することができると思っている。



【価値語カードの掲示】

【価値語カード】

オ 研究授業者へのメッセージ

研究協議の際には、授業者へのメッセージをしたためのTry&Challengeを作成している。これには、授業を見る視点を高め、授業技術の習得や新たな展開に挑戦することで教師力を高めてほしいという願いを込めている。内容は以下の通りである。

- ・授業者（学年）への感謝のメッセージ
- ・学習指導要領解説から
- ・授業のよさを川柳で表現（解説付き）例えば…単純明快 スカッとさわやか さげ授業
- ・新たな技法や授業展開の提案
- ・キャリアステージに合わせた助言・成果と課題

③ プロフェッショナルな教師の特別授業

優れた授業を見ることは、教師力を高めるのにとっても効果があり、学校全体の目指す授業像が明確になる。ゴールが明確になれば、教師集団の目指す方向が同じになり、意見の食い違いやずれが小さくなる。その結果、居心地のよい職場となると考える。

そこで、NHK「プロフェッショナル 仕事の流儀」、テレビ東京「たけしのニッポンのミカタ」、日本テレビ「NEWS ZERO」「世界一受けたい授業」などに出演し大きな反響を得られている菊池省三先生（愛媛県出身）を味生第二小にお招きして、特別公開授業と自主研修会を行った。「褒めて、認めて、励まし、応援・支援する」授業がどのようなものかは一目瞭然であった。「百聞は一見にしかず」である。講演会では、日頃の悩みをぶつける若年教員もいて、実りの多い研修となった。



【菊池省三先生の特別授業】

(2) 人材育成コンサルタントによるチームビルディング

味生第二小の「学校応援ボランティア」登録者の中に、組織開発のコンサルタントのM氏がいらっしゃる。「人を育てること。これは学校でも企業でも同じ」というのがM氏の持論である。その言葉に促され、令和4年度、M氏に学校のチーム力を向上させるための研修をお願いした。学校の組織力向上に、企業の組織開発や人材育成のノウハウを取り入れることで、教員一人一人の能力が向上し、学校全体のチーム力が高まるだろう。その結果、子どもたちへの指導力もおのずと高まるだろう。そして学校全体のコミュニケーション力が高まりチーム力が向上することは、働き方改革につながるだろうと考えた。

M氏との相談の結果、全教職員との面接と年間6回のチームビルディング研修を行うこととした。

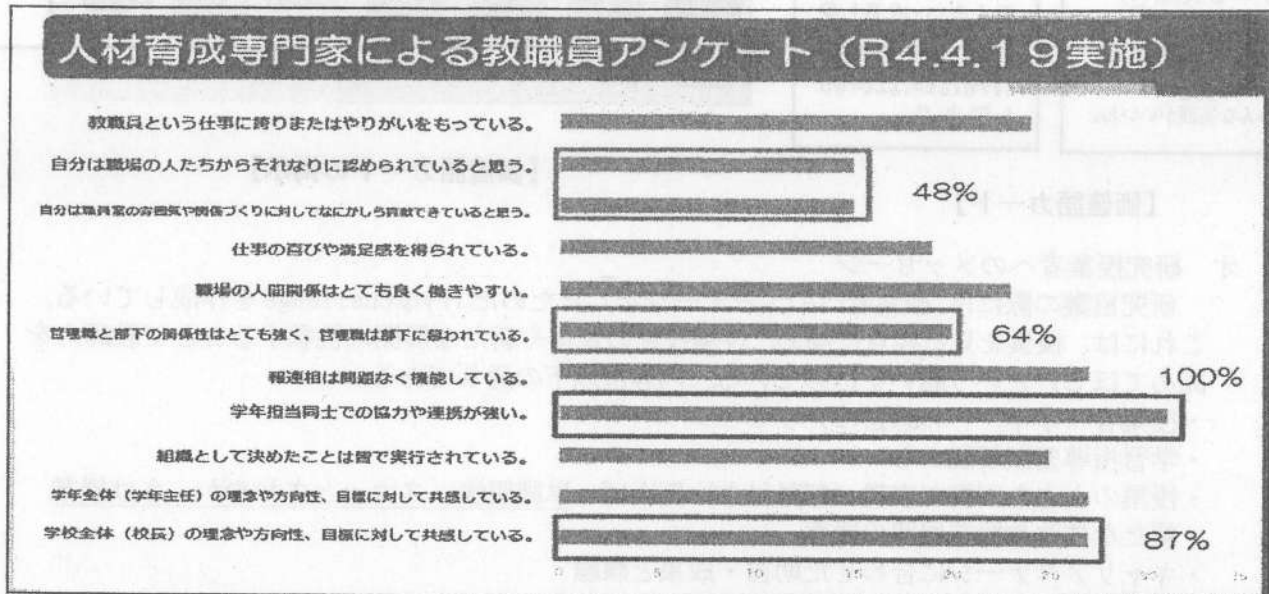
① 組織開発のコンサルタントのM氏との全員面接の実施

チームビルディング研修を行うにあたって、M氏から全員面接をしたいとの要望があり、教

職員との全員面接を実施した。一人 20 分程度、放課後の時間を利用して5日間に分けて行った。

② アンケートの実施

M氏に依頼して、年度当初の教職員の思いや願いを知るためにアンケートを実施した。結果は以下の通りである。

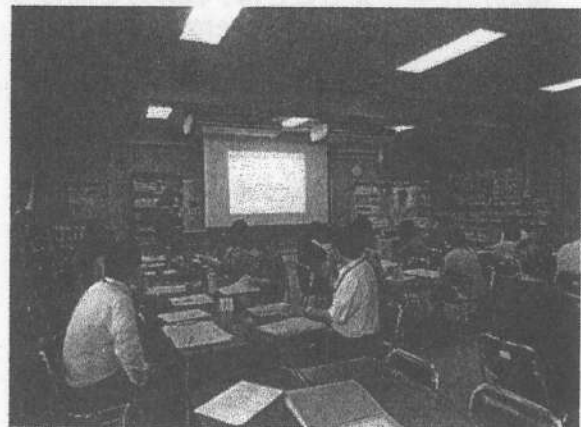


学年部での協力体制については、肯定率100%だった。また、校長の経営方針への賛同率も87%と高い結果となった。しかし、課題として浮き彫りになったのが、周りから自分が認められている、学校に自分が貢献できているという肯定率が低いということである。つまり、教職員一人一人の自尊感情や自己肯定率が低いということが明確になった。

③ チームビルディング研修 (全6回実施)

○ 第1回チームビルディング研修

- ・日時：令和4年5月25日(水) 15時10分～16時30分(80分間)
- ・内容：M氏の自己紹介、人の脳の仕組みを学ぶ、人の行動原理を学ぶ



【第1回チームビルディング研修】

第1回の研修を終えて、何でも言える人間関係、温かい職場の空気感が、働き方改革に繋がるということが分かった。そのためには、日頃からのコミュニケーションが重要であることも理解した。

○ 第2回チームビルディング研修

- ・日時：令和4年6月8日(水) 15時10分～16時30分(80分間)
- ・内容：チームの成長段階を学ぶ 【タックマンモデル】
チームパフォーマンスに必要な両輪を学ぶ 【DoとBe】
Beを高める5要素を学ぶ

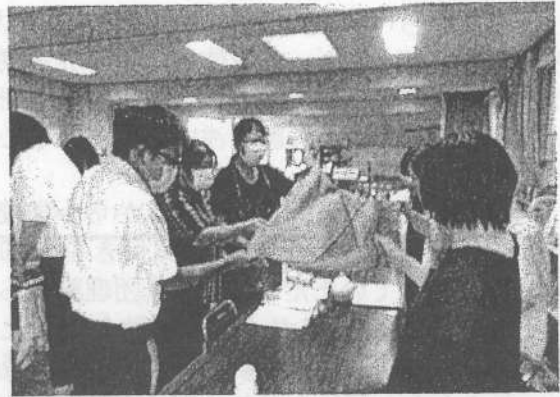
第2回の研修では、タックマンモデルや集団力を高めるためにはあり方【Be】が重要であることを理解した。学校はとかくやり方【Do】を重視しがちであること、チームの成長にはあり方【Be】への意識の移行が大切であることを理論から理解した。

○ 第3回チームビルディング研修

- ・日時：令和4年8月24日(水) 13時～16時(180分間)
- ・内容：チームの成長段階、【Do】と【Be】、【Be】の5要素を体験的に学ぶ

体験したアクティビティ①

- ・フライングボール
グループみんなが布の端を持ち、協力していろいろな大きさや形のを弾ませるアクティビティ



【アクティビティ① フライングボール】

体験したアクティビティ②

- ・ヘリウムリング
フラフープの下に人差し指をおいて、フラフープを下げるアクティビティ

体験したアクティビティ③

- ・紙タワー
A4のコピー用紙を使って、グループで協力しながら高く積み上げるアクティビティ



【アクティビティ③ 紙タワー】

振り返りシートの項目

- ・数値化…マックスを100%として現状を数値で示す
- ・全体値…チームの状態
- ・グループ値…関係性・目標・リーダーシップ・やる気
- ・個人値…本気度・自己貢献・自己主張・他者受容・他者実現

○ 第4回～第6回チームビルディング研修

- ・ハートビーイング
- ・タックマンモデルと集団作り
- ・菊池省三先生の授業分析
- ・まとめと振り返り

○ 研修を終えて

お互いを理解し合うためにはコミュニケーションが必要不可欠であること、チーム力向上のためには、リフレクション（振り返り）がとても重要であることを、アクティビティを体験しながらしっかりと学ぶことができた。

ハートビーイングで作成した成果物は、職員室の印刷機の前に掲示して、視覚化を図った。

教職員からは次のような感想があった。

- ・生産性を高める組織づくりのために大変勉強になった。年度初めにまとめて受けた研修である。
- ・知らなかったことを学べる場がたくさんあった。今後に生かせると感じた。
- ・これは、日々の学級経営にも活かせる内容であった。特に、学級のチーム力向上には効果的である。今回の研修で学んだことを、日々の教育活動へ繋げていきたい。
- ・職場内のチームが温かく何でも言える人間関係が構築されること、つまりは、職場内や各チームのコミュニケーションが豊かになることで、仕事を分担したり、得意な人が得意なことを自ら進んで引き受けたりできる。それが、働き方改革につながることを実感した。



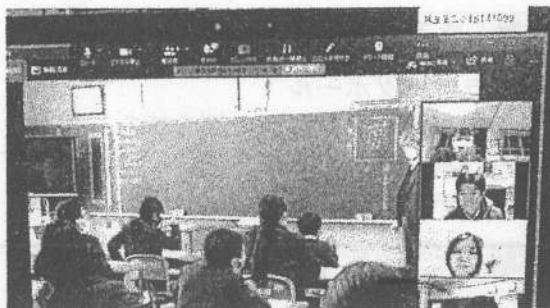
【教職員が作成したハートビーイング】

④ 自主研修会

教職員から「もっとM氏に聞きたいことがある」という意見があり、zoomを使った研修会を開催した。勤務時間外での実施であったので自主研修という形をとったが、経験の浅い先生方が中心となって参加していた。

内容としては、人材育成の視点から小学校の1時間の授業を分析した結果の気づきを参加した教職員に伝えていただいたり、集団理論から学級づくりの年間の取組ポイントを教えていただいたりした。教職員とは違った視点での解説により、

たくさんの気づきがあった。参加した教職員からは、「専門家からの視点は“目から鱗”だった」「自分に何が足りないか明確になった」等の意見が出た。



【Zoomによる専門家の参画による研修】

(3) コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体化

① やりたいことができる学校

教職員一人一人がやりたい教育活動に挑戦することができれば、やる気も起こり、新たな挑戦から学ぶことも多い。そのような教育活動には、人や費用が必要なことが多々ある。随分前に先輩校長から、「校長の仕事で大事なことの一つに、人とお金を集めることがある」と教えていただいた。そのためには、校長として多くの方々との繋がりを大事にすること、アンテナを高く伸ばし、補助金などの情報を多く獲得しておくことが重要である。私は社会教育主事として6年間行政に在籍していた。そのおかげで教職員はもちろん、PTAをはじめ社会教育団体等を通して、多職種の方々との繋がりをもっている。また、教師力を高めるための学びとして社会教育団体に所属したり、自ら社会教育団体を立ち上げたりしている。その繋がりを生かして、教職員の思いや願いを実現するために必要な「ひと・もの・こと」を提案することができる。

② R4年度新たに連携・協働した人(団体)とその内容

コミュニティ・スクールと地域学校共同活動を一体的に進めるために、2年間かけて準備した。中学校区内にある3校(小学校2校、中学校1校)が、0からのスタートするためには、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動についての学習会、組織図の作成、ボランティア募集等、たくさんなくてはならないことが浮き彫りとなった。合わせて、学校応援ボランティアや支援して下さる方々への協力依頼も必要であった。そのために、全戸にチラシを配布したり、各種団体の総会や会議に校長が足を運び、協力を依頼したりした。今までも多くの地域の方々に学校を支援していただいていたが、新たに以下のような団体が学校応援ボランティアとして登録をしていただけた。結果、100名を超える学校応援団ボランティアの登録となった。

ア 県教育カウンセラー協会…QUテストへの支援

イ 福祉と俳句のコラボ授業…市社会福祉協議会(盲導犬)と俳句団体(夏井いつき組の方)

ウ 大学(愛媛大学、聖カタリナ大学)との連携…授業記録やセミナー開催

エ 菊池道場…特別授業や講演会の公開

オ 教育会(教職員OB)…不登校等の児童支援や見守り

カ 警察(駐在所)…登下校の見守り

③ 地域学校協働活動の実際

ア 登下校の見守り

今までは、朝の登校見守りをPTAの方にしていたが、下校については教職員が行っていた。今年度からは、地域に住む方々の中から、子どもたちの安全を確保し、見守り活動に参加して下さる方を募集した。多くの方に見守り隊に加入していただいた。



【見守り隊発足式】

4月には「見守り隊発足式」を行い、テレビ放送で見守り隊の方々を子どもたちに紹介した。子どもたちは、実際に見守り隊の方々の顔を見ることで、より地域の方々に愛着をもつことができた。

味生第二小の校区には、新空港道路などの交通量の多い道路や、自転車やオートバイがよく走るせまい道が数多くある。そこで、毎週水曜日、見守り隊の方々に下校コースの各所に立っていただいている。下校の様子をたくさん目で見守っていただくことで、子どもたち自身の安全への意識が高まったように感じる。また、地域の方々の協力を得ることで、教職員の研修や会議のスタート時刻を早めることができ、業務改善を図ることにつながった。

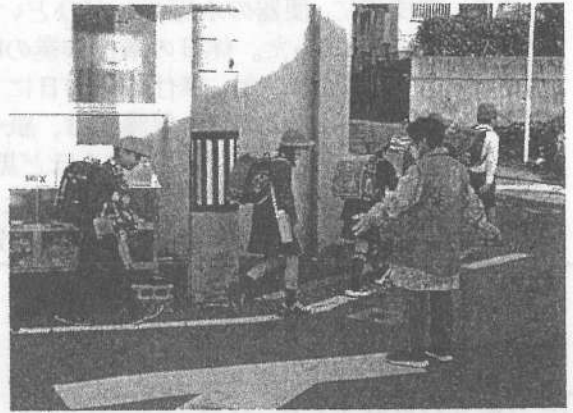
イ 環境整備

・プール掃除

例年、プール掃除は、6年生の子どもたちと一部の教職員で行っている。しかし、今年度は、おやじの会の方々の協力のもと、プール掃除を行った。一年間の汚れがたまったプールは、子どもたちだけではきれいにすることが難しいところもあったが、大人の手が多く入ることにより、例年よりもきれいにすることができた。参加してくださったおやじの会の方々は非常に協力的で、水圧洗浄機などの道具を使ったり、子どもたちの様子を見守ったりしながら作業をしてくださった。滑りやすいプールで子どもたちが作業をする際の安全面の確保についても、大勢の大人がいることは大変ありがたかった。

・トイレ掃除や校庭の手入れ

地域の方々が、ボランティアで奉仕作業をしてくださった。子どもたちの手では取りにくい根の張った草まできれいにしてくださり、普段の清掃では、なかなか行き届かない箇所まで丁寧に除草してくださった。学校花壇の水やりや草引きを行ってくださる地域の方もいる。



【下校の見守りの様子】



【おやじの会参加のプール清掃】



【校庭の除草作業の様子】



【PTA や地域のボランティアに等による奉仕作業】



【トイレ掃除の様子】

また、来校時に、便器の水垢汚れがひどいことに気付いた方が、「トイレ掃除をさせてほしい。」と申し出てくださった。休日の奉仕作業の時に、学校に来ていただき、教職員・保護者へ掃除の仕方を教えていただいた。奉仕作業の日にトイレ掃除をしたことで、全校のトイレを同時に掃除することができた。参加した保護者は、紙やすりを使って熱心に便器を磨いてくださった。磨き終わった便器を見て、「びっくりするほど黒ずみが取れた。」「もっと時間をかけて磨きたい。」などの感想が聞かれた。おかげで、子どもたちが清潔なトイレを使うことができるようになった。

奉仕作業では、他にも校庭の除草作業、運動場の壁磨き、窓ふきなど、多くの方の協力のもと行った。

4 成果と課題

① 「研究の仮設1」について

校長として、言葉力と笑顔力で教職員の well-being (幸福感) 向上への取組を行うことで、温かい空気感が流れるとともに、よりよい人間関係が構築され、言いたいことが言える職場になり、それが働き方改革や「社会に開かれた教育課程」の実現につながるだろう。

○ 言葉力と笑顔力で教職員の well-being (幸福感) 向上を目指していくつかの取組を行った。期首面談において、「本校は、働きやすいか」という質問に対して、全員が「働きやすい」と答えた。その理由としては以下の通りである。

- ・困っていることを声に出すと、誰かが助けてくれる。
- ・管理職をはじめ、話しやすい雰囲気がある。
- ・先輩方が、よきアドバイスをくださる。
- ・自分に適した校務分担になっており、意欲的に働ける。
- ・提出物や公文書に関して簡素化が図られている。

この結果から、温かい空気感が流れるとともに、よりよい人間関係が構築され、言いたいことがある程度言える職場になりつつあり、それが働き方改革や「社会に開かれた教育課程」に繋がっていると感じており、一定の成果はあったと思える。

しかし、各教職員の教育観は違い、教育愛の度合いにも格差がある。引き続き、教職員と笑顔でのコミュニケーションを深め、各人のよさや得意なことを見極めながら、更に温かい空気感が流れるとともに、よりよい人間関係が構築されるように継続して取組んでいきたい。

② 「研究の仮設2」について

校長として、人材育成コンサルタントによるチームビルディング研修を導入することで、学校のチーム力が向上するとともに、教職員同士のコミュニケーションが高まり、よりよい人間関係の構築が図られることで、よい空気感が職員室に流れ、共通の目標に向けて協働する集団ができ、それが働き方改革につながるだろう。

人材育成コンサルタントの方の協力を得て、教職員研修としてチームビルディングを行った。6回にわたる研修の中で、学年内での協力、学年や経験年数を超えての協力、互いを思い合う言葉掛けや協働する体制づくりなどの学びを通して、チーム力が高まってきたと考えられる。しかし、企業におけるチームビルディングの手法が、学校組織において行うチームビルディングに全てが効果的であるとは言えない。講師の方との相談によって学校組織に合った方法を今後は探っていく必要がある。また、チームビルディング研修について全教職員が肯定的に捉えているわけではない。その格差を埋めていかなければ協働的な集団とはなり得ない。そのためにも、もっともっと教職員間のコミュニケーションを高め、チーム力の向上が「働き方改革」に繋がることを伝え、理解を深め、それを実行する集団へと育成していかなければならない。

③ 「研究の仮設3」について

校長として、コミュニティ・スクールと地域学校協働本部の一体的な取組をリードすることで、「開かれた教育課程」の実現につながるだろう。

令和4年度より教育課程研究指定校（まつやま型コミュニティ・スクール）の指定を受け、3校で連携し学区における地域とともにある学校づくりを推進した。これまでの教育活動を見直し、コーディネーターと協力しながら、地域材の有効活用や地域の人とのつながりを広げる実践を行ってきた。準備段階では、校長が地域の方や保護者にボランティア要請のチラシを配布したり、説明会を行ったりして、地域学校応援ボランティアの登録を行った。その結果、現在では、100名を超えるボランティアが集まっている。その方々との連携協力・協働により、今までより「開かれた教育課程」となっている。

低学年では、主として生活科の時間を中心として、町探検での安全面の見守りや秋祭りに向けての準備で地域の人に子どもの木の木の穴開けや工作作りに協力を得た。中学年は総合的な学習の時間に名人さんとして将棋や駒、絵手紙などを伝授してもらったり、まごころ橋の由来について学んだりする学習を新たに開発し、実践した。また、日々の教科指導の個別支援や図画工作科などの作品製作を学級担任と協働して行った。高学年は主に家庭科などの実技において、裁縫や調理などの支援をしていただいた。教育課程訪問の焦点授業では、6年生の社会科において、地域の人と各関係機関の人の協力を得て、防災の学習を進め、様々な立場からの意見を聞いたり、話し合ったりする中で合意形成しながら、活動を進めていくことの難しさを実感することができた。

さらに、地域の方々の申し出から水曜日の下校の見守りやトイレ掃除、校庭の草引きなど協力を得ることができ、教職員の負担軽減につながっている。コミュニティ・スクールと地域学校協働本部の一体的な取組は、働き方改革や「開かれた教育課程」に直結している。この取組を、管理職や教職員が異動しても、継続して行っていくためには、地域コーディネーターが重要な鍵になる。今後も、地域コーディネーターを要として、コミュニティ・スクールと地域学校協働本部の一体的な取組を進めていくことが、更なる働き方改革の推進や「開かれた教育課程」の実現に大いに影響すると思われる。



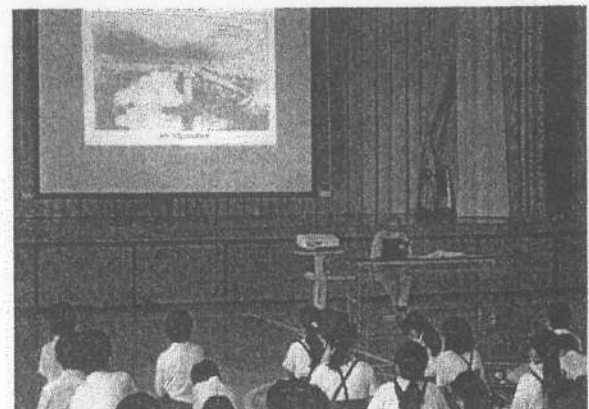
【1年生活科 どんぐりの穴開けの協力】



【2年生活科 町探検のサポート】



【3年総合 ちぎり絵名人から教わる】



【4年総合 まごころ教育の由縁】



【5年算数科 個別支援】



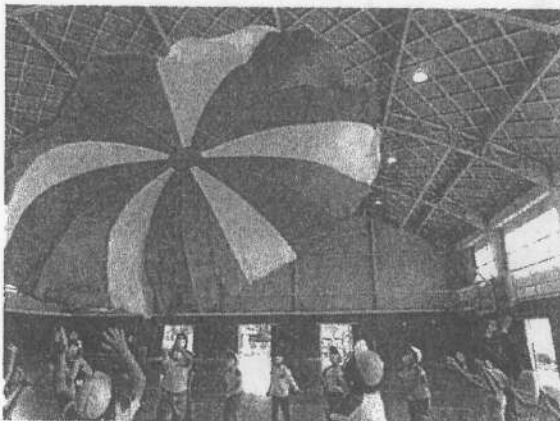
【6年社会科 災害について考える】



【別室登校 児童支援】



【丸付け支援】



【特別支援学級 パラシュートや縄を使ってムーブメント教育】



【学校行事 創立40周年記念ウォークラリーにおける出題協力】

