



「教職員が働きやすく、学びやすい環境を」目指した実践研修を紹介します！



今回は、学校現場での実践とセットになった管理職の持続可能な働き方の研修※について、1年間のサイクルでどのように進められ、自分たちの働き方を自分たちでどのように決定、実行していったかを紹介しますね！

※立教大学中原先生、國學院大学辻先生、帝京大学町支先生による研修

研修(実践)の目的

- ① 横浜市で教職員の働き方の現状を自分の言葉で説明できるようにする。
- ② 働きやすく学びやすい環境にするためのサーベイフィードバックの手法を身に付ける。
- ③ 全教職員を巻き込み、自校にもっともふさわしい働き方改革を進める。

第1回研修(6月)

働き方の改革の現状、マインドの確認

横浜市の現状や働き方改革の難しさ、働き方改革の目的などについて理解し、**これからの働き方改革**を考えました。

- ① 自分たちの働き方を自分たちで決める。
- ② 見える化をする。
- ③ 自分の学校に合わせた対策を行う。

さらに、教職員の調査をもとに、自分たちができる働き方改革を考え実践していく、**サーベイフィードバック手法**を学びました。(下記の図)



学校での取組(6月~7月)

キーパーソンとの情報共有、組織づくり、調査

【実践①】管理職、教務主任と協働

取組目的や自校の働き方(現状)を共有、動画の活用

【実践②】プロジェクトチームの結成

多様な意見を取り入れられるメンバー構成にし、目的や今後の流れについて共有 動画の活用

【実践③】自校の働き方を調査

全教職員に回答をお願いし、自校の働き方の特徴を「見える化」する。

第2回研修(7月または9月)

自校の改善策を「決めるプロセス」を理解

教職員の働き方への意見は多様で、組織に働きかけて変えていくためには、「**ひと工夫**」が大切

「ひと工夫」とは…

- ① プロジェクトメンバーの「声」を通じて進めていく。
⇒「対話」を経て決定していく参画方法がよい。
- ② 「対話」をするために、見える化したデータの活用。
⇒少しずつ目標を共有できる職員を増やしていく。
- ③ 何を職員に語るかというストーリーを明確にする。

実際にグループごとに自校のデータを読み合わせや意見を出し合いながら、組織に働きかけるプレゼン資料の作成を行いました。

学校での取組(8月~12月)

自校の働き方改善策の決定と実行

【実践①】プロジェクトチームで作戦会議

自校の働き方の調査結果をもとに、自校の特徴や全教職員がワークショップを行なえる視点について、話し合う。ワークショップに向けての準備

【実践②】全教職員でワークショップ開催

プロジェクトチームから提示された自校の働き方の特徴をもとに、全教職員が実践できる改善策を考え、アクションプランを決定

【実践③】実践②で出た案を実際に実行

第3回研修(12月)

これまでの振り返って、これからを考える

自校で取り組んできたことをポスターセッション形式で報告し、参加者からコメントをもらい、フィードバックを行いました。そして、気づいたことをもとに次の改善策についても共有しました。



学校での取組(1月以降)

自校の働き方改善策の振り返り

これまでの取組を検証し、さらなる改善に向けたアイデアを考える。

実践研修に取組んだ学校にインタビューしてみました！

この管理職の持続可能な働き方の実践研修*に参加し、管理職が代わっていない学校を取材したところ、働き方改革を継続的に進め、時間外在校等時間やストレスチェックの改善傾向が見られていたことがわかったよ。そこで、その各学校が今回の研修を通して、自分たちの働き方を自分たちで考え、取組んだ内容を紹介するね。



学校の状況・働き方の課題

改善のための取組

感想や今後の取組

取組 1年目の学校

【芹が谷小学校】

地域力をいかして

- ・教職員は若い年齢層が多い。
- ・働き方改革という言葉は頭の片隅にはあるが、**子どもたちの学力向上**のために、熱心に教材研究に取り組んでいる。

・地域力を取り入れている。**地域コーディネーターや、特別支援教育支援員等を増やし、**教職員の負担軽減だけでなく、子ども一人ひとりの学びの推進に努めている。

・**放課後学び場授業**では、80名の児童が利用している。放課後は先生の休憩時間になるため、地域力や学生の力もかりて子どもたちの学習習慣を身に付けることや学力の向上に努めたい。



【高田東小学校】

教職員の意識改革

- ・児童数は全学年2クラスで小規模校。
- ・経験年数が浅い教職員が多い。
- ・働き方に関するアンケート状況をみると…早く退勤することに引け目を感じる教員がいる。

・9月にコアチームで研修、**10月にデータを用いてワークショップ**、11月に意見整理、12月に共有。
・**グループウェアの有効活用**。退勤時刻と留守電設定時刻にアラームを鳴らす、会議のない日を設定。

・すぐに結果は出ないが、共有を続けることで**退勤時刻が早いことを気にする必要はない**という雰囲気や、**みんなを取り組んでいこうとする意識**が感じられる。

【浦舟特別支援学校】

データを活用した目線合わせと会議・共有の工夫

- ・入院、療養中の小中学生のための病弱特別支援学校のため、**在籍が一定しない**。
(年間200件を超える転出入)
- ・本校のほかに4か所の院内学級…教職員同士の会議や共有の難しさがある。

- ・6月アンケート実施
- ・7月分析チーム会議
- ・8月**データを用いたワークショップ**の開催
- ・10月改善策共有
- ① 事務処理・教材研究日を設定
- ② 会議資料は**ミラ임**で事前配布・**提案時間表**で時間管理徹底。

・データがあることで目線をそろえることができ、**継続したいという教職員の声がある**。
・**働き方改革＝学校改善と考える雰囲気**ができた。
・定期開催(年2回)のPDCAサイクルとして組織検討に組み込みたい。

取組 2年目の学校

データを活用した目線合わせと会議・共有の工夫で教職員の主体的な行動へ…

【小田中学校】

- ・**小学校併設型中学校**として、小中合同職員会議、相互乗り入れ授業、児童生徒交流などの**小中一貫教育**を活発に行っています。
- ・持続可能な学校づくりを数年前から実施。**E S D推進校**

- ・データの使用で学校の強みや弱みを同じ目線で改善案を考えられた。
- ・**部活動指導員利用、部活動ガイドラインの徹底と部活動なしデーを毎週1日設定**。
- ・小中合同職員会議で**SDGsの視点の共有＝持続可能な働き方の発信**。

- ・8月**データを用いたワークショップ**
- ・9月**改善案の整理・分類**・10月**アイデア共有**(事務職・学校用務員の積極的な参画)
- ① 鍵の種類を減らす
- ② 会議提案資料1枚
- ③ 下校時間の音楽
- ④ **「オザ」ファミテック**
- 「ONE NOTE 会議」**→会議の工夫徹底

<ストレスチェック>

R3年度総合健康リスク 96p/横浜市目標 100p 以下
⇒ R元年度より11p減少

<時間外在校等時間>

R元年度(4月～11月平均)
65時間
⇒ R3年度(4月～11月平均)
47時間

※2年目の取組を行った学校として、ストレスチェックや時間外在校等時間も比較しました。

