

■学校経営のポイント

夏季休業中の働き方改革への取組

小島 宏

教師の働き方改革を進める目的は、働き方を見直して教師の教職人生を豊かにし、自らの人間性や創造性を高めることにより、児童生徒に質の高い教育活動を行うことができるようにすることにある。

このことを十分に理解して、夏季休業中の働き方改革を具体的に試行し、「学校における働き方改革に関する取組」についての意識を高め、できることから進めるといった流れを作りたい。

定時出勤、定時退勤の実行

夏季休業中は、児童生徒が直接参加する活動は限られている。このことを踏まえ、定時出勤、定時退勤を原則とし、奨励する。

このことによって、限られた時間の中でやるべきことを適切かつ効率的に処理する感覚を実感させ、今後の業務の進め方に反映させたい。

1学期の振り返りと2学期の見通し

1学期の働き方について、教職員にごく簡単なアンケートあるいは聞き取りを行い、「よいので今後も続ける」「問題点があるので改善する」「無理・無駄があるので廃止する」「新しい発想・提案」を把握する。その際、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化で示された「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」を下敷きにして検討させる。

そして、これらを集計・考察し、2学期以降の働き方の「見直し」と「できることからの改善」に役立てるようにする。

学校の課題の解決

また、教職員のアンケートや聞き取りの結果を踏まえ、管理職及びミドルリーダーは、自校の課題を把

握し、その解決策を考察し、まとめる。

そしてそれを、教職員をいくつかのチームに分けて、ある1日の午前などを指定し、1時間集中して検討し、1時間報告し合い、1時間自由に議論する。それを管理職及びミドルリーダーがまとめ、「働き方改革」に反映させるようにする。

自己の課題の把握と自力解決

また、教職員一人一人に、自分が担当する校務分掌に関する自己の課題を捉えさせ、その課題を自分なりにどう解決していくかを、ある1日を指定して一斉に追究させることも考えられる。各人が自由に追究し、週案等に必ず記録させる。そして、個々の教職員には、それを実行するよう勧める。

なお、管理職は、後日その記録を確認し、働き方改革に反映させるようにする。

若手教師へのベテラン教師の指導・助言

学級経営や授業に関して、ベテラン教師が若手教師に指導・助言する時間は決して多くはない。夏季休業中に、集中して行えるようにその機会を設定したい。そして、日常の指導・助言、相談、情報交換をどのようにしたら効果的で、しかも働き方改革につながるか考えさせたい。

管理職のリーダーシップ

学校における働き方改革の実現には、文科省・教育委員会・管理職等の連携のもと、それぞれの権限と責任を果たすことが重要である。その上で、校内における働き方改革を、一つ一つ実質的に進める管理職のリーダーシップが重要で、単なる勤務時間管理に陥ってはならない。

(こじま・ひろし=元東京都公立小学校長・(公財)豊島修練会理事長)

●忙しすぎる学校の改善を一步先へ進める「グッドプラクティス」が満載！《最新刊！》
こうすれば学校は変わる！「忙しいのは当たり前」への挑戦

【著】妹尾昌俊 A5判／定価(本体 2,000 円)＋税

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <http://www.kyouiku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。

