

○ 成長機運の継続を図る取組（実践事例）の啓発

・教職員の意識改革や組織の成長につながったという成果のあった取組の啓発

【実践事例1】

well-being を意識した少人数グループによる「意識改革」と「組織の成長」

Well-being（ウェルビーイング）は、健康、幸福、福祉などに直訳される。この「健康」は狭い意味での心身の健康のみを指すのではなく、感情として幸せを感じたり社会的に良好な状態を維持していることなど、全てが満たされている広い意味での健康であると解釈される。

【5つの視点】

①ポジティブな感情 ②人との良い関係 ③何かへの没頭 ④人生の意義や目的 ⑤達成

（背景）

この学校（小学校）では、これまで（令和2年度まで）は、高圧的な生徒指導を行う場面を見受けることがあり、若手教員がその指導方法に不信感を抱いている状況にあった。令和2年度に赴任した教頭や主幹教諭がこの雰囲気を知り、職員会議の終わりの15分程度を活用し、ウェルビーイングを意識した、小グループによる短時間の話し合いの場を設けることに取り組んだ。

（取組手法等）

児童への指導方法、教職員同士のコミュニケーション不足を課題として、自他の価値観の共有や学校組織としての成長機運の継続をコンセプトとした。

一方で、短時間で大きなテーマをそのまま小グループで話し合うことは、時間の確保や簡易に結論を導くことが難しいため、例えば、「この先生のここをまねしたい」「授業で挑戦してみたいこと」「やる気が出る時はどんな時か」「私が一番大切にしているもの（こと）」といった題目が書かれたカードを引き、その内容について各グループ内で、互いの考えや想いを共有していく手法を取り入れた。

なお、グループは年代の異なる4人程度で構成した。

（効果）

互いを認め合ったり、他者の考えに同調したりしていく中でグループ内の相互の結びつきが深まっていった。学年や分掌の集団を越え、声かけや悩み相談などが日常的に行えるようになった。さらに、令和3年度末には教員と児童のかかわりが良好になり、学校の雰囲気も変化するとともに、これまでの保護者から学校に対するクレーム的な意見が、徐々に助言に変わっていった。

## 【実践事例2】

### 教職員間のコミュニケーション不足解消

#### 及び職場環境の改善を意識した「チーム研修」の推進

#### (背景)

本校（高等学校）はコロナ禍などの影響により、教職員間の関係性が希薄化しつつあるとの不安感と共に、職場環境の改善に取り組む必要があると感じていた。教職員間のコミュニケーション不足を解消し、風通しの良い職場環境の構築とともに個々の効果的な関わりによる組織力向上を意識した校内研修として、少人数のグループ編成による「チーム研修」に取り組んだ。

#### (取組手法等)

通常業務にあまり負担の無い範囲での研修を意識して計画した。

（各チームが個別に計画・実施・報告する。最終は報告会で発表する）

1 チーム4人を基本とした、教科・年齢等をミックスした編成を行った。

（チームメンバーの編成は、管理職の主導で進めた）

#### 取組方法

- ① 各チームのメンバーを確認する（リーダー等の役割を決める）。※職員会議後にて
- ② チーム名を決める（意欲的な取組を意識付け + チーム名は遊び心をもって）。
- ③ チームの研修テーマと目標を決める（大きな目標→チームの方向性）。
- ④ 個別の目標を決める（チームの方向性に合わせた個人の目標）。
- ⑤ 各チームで月一回（20分程度）の研修・情報交換を行う。※集まって話すことが重要
- ⑥ 中間報告書に進捗等のまとめを記載する（10月頃）。→ 後期も同様に進める。
- ⑦ チーム及び個別のまとめを行い、最終報告書を作成する。※各チームA4 1枚程度
- ⑧ 各チームの報告書をまとめ、全職員で情報共有する。
- ⑨ 全体の報告会を職員会議後に行う（3月）。※各チームの代表者が発表（3分程度）。

#### (効果)

研修スタート時は、先生方の負担感が心配であったことから、「無理なく、短い時間で、楽しく気軽に」を強く意識した結果、実際にはあまり違和感なく取り組めた。また、校内研修のGWもこのチームで実施することで、相乗効果が得られた。

一番の効果としては、あまり負担なく教員間のコミュニケーション不足が解消できたことである。また、チーム内での思わぬ気づきがあったり、年齢・性別の違いによる互いの考え方や価値観を知り得ることができたりするなど、職場環境の改善につながるだけでなく、組織力の向上にもつながった。チームによっては、聞きやすい、教えやすい雰囲気生まれたことにより、若手のICT知識をチーム内の50代の教員に広げることができたといった効果も見られた。

### 【実践事例3】

お互いを大切にし、学び合い、高め合う組織であり続けるために

#### 「明日の指導に生かす」チーム力の強化

##### (背景)

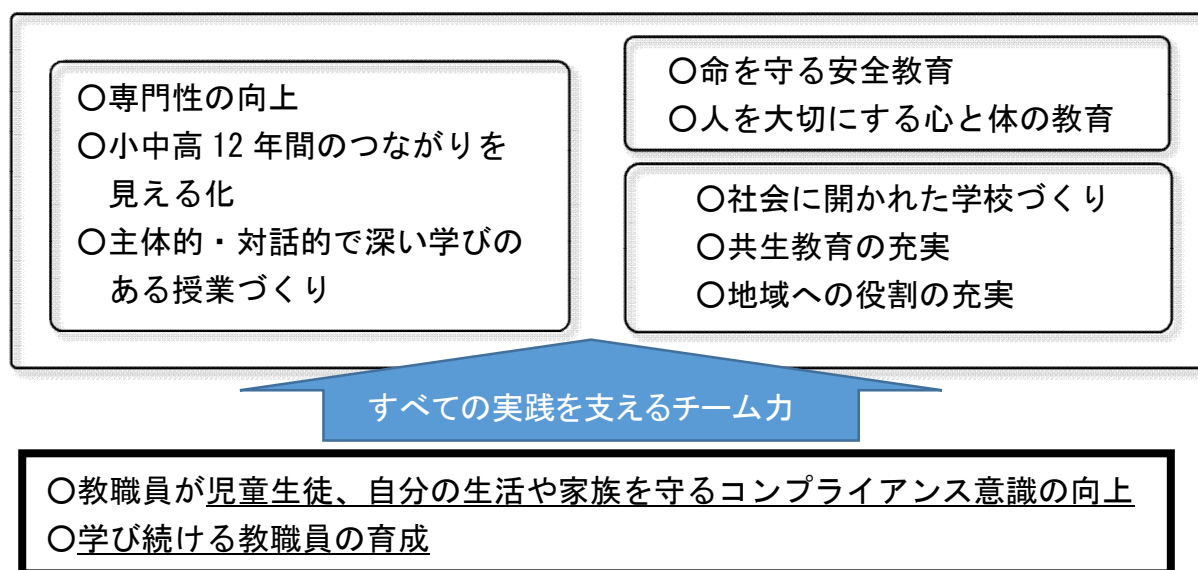
本校（特別支援学校）は、校内研修、経年研修、日々の教育活動を、実践的・効率的に資質能力の向上を図る場と捉え、教え教わることで一人一人の力量アップにつなげていくという「学び合いの組織風土」を醸成している。

一方で、経験5年未満の実践経験の浅い教員が多く、経年研修の中で「次は何をやらねばいいでしょうか」といった自信のない不安げな発言が見られるなど学校全体のOJTが形式的なものになっているのではという不安な面を感じる場面もあった。

OJT※：一般的には「職場の先輩が経験の浅い後輩に対して、具体的な仕事を通じて、職務に必要な能力を意図的・計画的・継続的に指導する人材育成活動のこと」を言う  
（※On the Job Trainingの略）

##### (取組手法等)

###### ◎「OJT研修」の考え方（学校経営計画に沿った概念図）



チームで進めるために、OJTやお互いに支え合うことができるペアリングを組み入れる工夫をしている。また、研修のために業務が増えないよう、既存の会議や掲示板などを効果的に活用しながら、定期的なワークショップを計画することで、お互いを高め合うことが日常化することを期待している。

###### ◎特色ある取組の一例

###### ・実践的・効率的なOJT

経年研修者が採用2年目教員の指導者となることによって、「明日の指導に生かす」指導力・経験値の好循環となります。さらに、経年研修者にとっても「伝える力」の育成につながります。

## (効果)

明日の指導にすぐに生かせる情報を学校全体に行き渡らせること、そして発信者自身の「伝える力」の育成といった相乗効果をねらい、まずは「専門性の向上のための研修」の考え方を組織全体で共有し、「発信すること」、「受容すること」がなぜ必要かという点も含めて、改めて教職員全体に伝え、価値付けることから取り組んだ。

この考え方の根底にあるのは、「教職員が児童生徒、自分の生活や家族を守るコンプライアンス意識の向上」、そして「学び続ける教職員の育成」であるということを経験し、組織内で共有し、「コンプライアンスの意識」も「学ぶ」ことも他人事にしなないという考えである。

教職員一人一人の心に、「お互いを大切にし、学び合い、高め合う組織であり続ける」という本校の伝統的なこれまでの良い組織風土が広がりはじめています。