

会議録

○ 平成20年度 第7回学校組織の見直しに関する検討委員会

開催日：平成20年9月25日

場 所：高知県教育センター分館 大講義室

※ この会議録は、内容の要約であることをご了承ください。

- 事務局 ○ 報告書案(前半)についての説明（1ページ～16ページ）
- 会 長 ○ 冊子表題「高知県の教育課題を解決する学校組織の確立に向けて」の表題名について、このとおりでよいか。
- 委 員 ○ 全員 異議なし 原案どおり決定
- 会 長 ○ 冊子の構成及び内容について、意見はないか。
- 委 員 ○ 6ページの「家庭学習」については、学校から記載が始まっているが、学校に至るまでの地域社会、家庭における環境や教育行政だけでなく他機関との条件整備についての問題が取り扱われていない。
- 9ページの「校長へのアンケート調査」での「機能している」にはかなり温度差があるのではないか。
- 13ページの「岐阜県に派遣された教員の話」での「通知票や指導要録は、・・・」については、当校では日々行っていることであり、高知県でも実施している学校はある。
- 委 員 ○ 6・7ページの文言の中に家庭環境に至るまでの社会全体での課題も入れておけばと思う。
- 9ページの「校長へのアンケート調査」では、調査結果の割合はでているが、「現場では、そうではないのではないか。」というコメントがあつていいのではないか。
- 事務局 ○ 6・7ページへは、「社会全体」「条件整備」を盛り込む方向で修正する。
- 校長へのアンケート調査については、16ページの3(1)③にて記載している。
- 岐阜県の件は、教育委員からも指摘されており、注釈をつけることで対応する。
- 委 員 ○ 職場の和を否定するものではないが、最初から職場の和を出すのはどうか。
- 最初から和があるのではなく、高い目標を達成することで互いの信頼関係が生

- まれるのではないか。いい意味での個人プレーができる学校でなければ職場の和は保てない。
- 委員 ○ 全体のトーンとして、学力や不登校の課題について、組織の見直しを考えるのは良いが、16ページの(2)にある「即効性のある取組」については、対症療法に陥る危険性がないか心配である。
- 事務局 ○ 「即効性のある取組」は、政策・施策としては必要なことは早く取り組むということだが、文言として不適當であれば検討する。
- 事務局 ○ 報告書案(後半)についての説明(17ページ～24ページ)
- 委員 ○ まとめの中に高知県らしさを入れなくてもいいのか。また、家庭や地域の方々にも理解を得るような文言を入れなくてもいいのか。
- 委員 ○ 18ページの「イ 教頭」について、教頭の機能が、職場の志気に関わる。教頭には、補佐・調整・教育の3つの機能があり、教頭はもとより、学校長もしっかりとおさえておく必要がある。
- また、複数教頭が配置されている学校では、成果がなければ意味がない。2人教頭がいるのに、新たに人材を入れる必要はなく、新たな職にも関わってくる。
- 2つ目に、学力向上に向けて、何故「土佐研」を活用しないのか。
- 3つ目は、新たな職の導入の最終のゴールは、児童生徒にとってプラスになっていく改善プランでなくてはならない。児童生徒の顔が見えにくい。
- 事務局 ○ 18ページの教頭の部分は、教頭の機能をもっと書き足す。
- 高知らしさについては、まとめの24ページが施策面が中心となっており、本来何のためにこれをするのかということをも6の後段に盛り込むようにする。
- 土佐研については、今後、互いに連携していきたい。
- また、家庭と地域の協力、児童生徒のための見直しについては、24・25ページに、あるいは終わりの部分に十分に盛り込んでいきたい。
- 委員 ○ 18ページの教頭のところで「高知県は小規模校が多いので・・・」とあるが、学校というのは教頭が機能することが重要であり、担任と兼務するより先ず教頭は、教頭の仕事をするべきである。組織体制のあり方としてその辺の筋道をはっきりさせる必要がある、文言に注意して欲しい。
- ただ、随所にPDCAという文言が盛り込まれ、全体としては具体的な内容となり、前回より良くなっている。

19ページの学校事務の集合化については、子どもの実情を知って初めて学校事務と考える。ここでは、共同実施が望ましいと受け取られることがないか、文言を検討したらどうかと考える。

23ページについては、指導教諭と研究主任との関係が不明確であり、役割を線引きすると混乱を招く恐れもあり、互いの立場を理解し合うことが大事で、そのことが伝わるよう、もう少し丁寧に書く必要があるのではないか。

委員 ○ 高知県で教頭が2名になって、学校によっては期間が経っているが、学力向上・生徒指導の面で、教育成果・効果はどの程度あがっているのか。

事務局 ○ 前々回も話したとおり、複数の教頭は大規模校で、教育課題も重い学校に配置されている。2人教頭制の使い方によって、それぞれ成果も違っており、成果が上がっている学校、上がっていない学校の両方ある。

○ 学校現場では、教頭は県教委等からの事務や調整する仕事が多く、それを各主任に割り振りし調整するのに精一杯であったが、2人になって役割分担がしっかり出来て、教頭が授業をよく見て回れるようになるなど効果があった。

委員 ○ 新たな役職を作るのも1つの方法であるが、教職員の意識の変革、自分たちが組織の一員であり、「みんなで子ども達を育てていくという意識」、「よりよい学校組織にするという意識」が大事と考える。

事務局 ○ 19ページの学校事務については、最後から3行目に「地域の実情に応じて」という文言を入れているが、更に表現の工夫が出来るのであれば考えていきたい。23ページについては、基本的には指導教諭を設置する学校では、研究主任と兼務することが多くなるのではと考えるが、書き方がかえってわかりにくければ工夫する。

委員 ○ 24ページに関して、公金を使って県外への派遣を行っているが、その成果がどれだけ伝えられているか。その先生が講師になることで、更にその成果が高まるのではないか。そうすることにより、その学校だけでなく有効に活用していくことが大事である。

また、教育センターの研修でも、個人研究のようにになっているが、児童生徒、職場全員に反映されることが大事であり、そういう方向にもっていくべきでないか。

事務局 ○ 24ページは、そういう問題意識で記載したつもりであったが、更にそのように表現していく。

○ 大学院へ派遣の研究生の活かし方は今後検討していきたい。また、長期研究生については、今後も個人研究より共同研究を重視していく。

- 委員 ○ 職員会議で学校行事が中心になると、学校は機能しにくいと考える。
本校では12月から3ヶ月かけて分刻みの1年間の行事予定表をつくる。本校では職員会議では、行事予定の話は取り上げない。
あくまで学校運営、学力向上、健全育成を中心に時間を活用している。
校長の学校運営が児童生徒に直結しているか、また、校長の研修会の充実が図られているか、県教委主催の研修も含めて、教育実践・学校経営の報告のできる主体性の持てる研修会の位置づけを探っていく必要がある。
- 委員 ○ 先ほど高知県らしさが見えないという意見が出たが、モデル校からのスタートは良いが、文面では研修の拠点校となっている。基本的には学力問題、生徒指導上の問題の改善のための拠点校という位置づけを出さないと見えてこないところがある。高知県の抱えている課題を最先端で解決する拠点校をつくり、そこに重点的に新しい職も配置し、その中での取組や研修の方法を他の学校に還元できるようにすることが重要である。
- 委員 ○ 何校か高知県の抱えている課題を先進的に解決していくための拠点校を作る。そこに重点的に新しい職を配置して、その取り組み方や研修方法を他校に還元していく、という考え方をだしたらどうか。
2点目に、単に新しい職を導入しても、すぐに課題を解消できるものではない。教育委員会、学校、地域、関係機関との連携を図るといった支援の仕組みが大事である。
3点目に、ミドルリーダーの育成を厚くすることが大事である。
先ほど、大学院に派遣された教諭の研究成果が現場に還元できていないという話があったが、本校（鳴門教育大学大学院）では個人研究ではなくて、学校の課題を取り入れて、学校との共同研究もやっているなので活用して欲しい。
- 事務局 ○ 「モデル校」については、表現を考えていきたい。
- 休憩 —
- 委員 ○ 報告書の中で、注目を浴びるのは24ページのまとめの部分だと思うが、(2)の取組の部分で、①②については、具体的で意味もわかるが、③が具体的に何をするのがよくわからない。④については、モデル事業となっているが、モデル校とどう違うのか。
- 事務局 ○ ③については、④のようなモデル校のために、主幹教諭や指導教諭等の新し

い職を活用するという意味で書いている。

モデル事業とモデル校は、単に学校だけにまかせるのではなく、事業として行政も関わっていくという意味で書いている。

委員 ○ 具体的ということなら、①②だけでもよいのではという気がする。

委員 ○ 教員は異動があるので、学校間での人材の共有が効果的に行われなければならない。

2人教頭制の学校に勤務したが、役割分担ができるメリットがあった。同じように新しい職についても役割が重要であり、生かすのは、管理職のリーダーシップではないかと考えている。

委員 ○ 私は、中学校籍であるが、全体として組織としての意識が非常に弱く、個々バラバラとまでは言わないが、組織体として動くという面で弱さを感じていた。新しいものも入れながら組織を整備していくことは非常に賛成である。

ただ、中身を見ていくと企業的というか、機械的な組織というイメージを受けるところがある。やはり、人間的なつながりが大事にされる職場を念頭におきながら、組織をしっかりさせることで無駄を無くし、子ども達に接する時間を生み出すような学校組織をつくる必要がある。

また、職員一人ひとりの意識が大切であり、職員皆が学校全体を見渡せることが重要だと考えている。新しい職については、まだ十分イメージはできていないが、学校組織を考えていくうえでは、期待が持てる。

委員 ○ 最近、評価という言葉をよく聞くが、評価は実態を把握することである。また、その実施状況等を、児童生徒、保護者、地域の皆で共有し確認できる体制をつくることが大切である。

若い人には、単なる年輩教員ではなく、ベテラン教員になってもらいたい。これは、学校経営的な視点で、学校全体を見渡せることができる。もう一点は、若い人を育てる力のある教員を育てることができるということである。

委員 ○ 報告書については、前回に比べてずいぶん良くなっていると思う。構成は、現状分析から課題を明らかにし組織に結びつけているが、課題の解決と組織を結びつけるには、課題をもう少し掘り下げる必要があると思う。現状から課題に十分落としこまれていなくて、データの羅列になっている部分がある。

相関図で県名を省略されたのはなぜか。また、学力が高い県と高知との違いについても、具体的に調べてもらいたい。

組織内のメンバーには能力差があり、これが大きい場合と小さい場合がある。能力差が小さい場合は、組織を階層型にする必要はなく、自由な組織を作

っていける。逆に能力差が大きい場合は、官僚型の組織でラインを作って管理をしていく必要がある。問題点があった場合、その解決には、階層型がよい。高知県の場合は、今、いろいろな問題があり、それが解決できていないのだから、それぞれに能力差が大きいと考える。そのため、それを管理するための仕組みが必要ということになる。そして階層型の場合、それぞれの階層の研修を充実する必要がある。

社会が多様化して変わっていく中で、学校も変わらないとうまくいかなくなっているのなら、変わっていく必要がある。

事務局 ○ 県名については、都道府県間の情報交換の中で、断りもなく載せている等の意見があったので、今回、省略した。

委員 ○ これ以上、現場がターゲットにならないようにしてもらいたい。家庭の在り方や世の中が変わった。ああいう大人になってみたいというような大人が減った。そういう中で、今の教員は昔よりがんばっていると思う。あくまでも、現場が主人公である。

大切なのは、この文書で、5年後、10年後のイメージが描けるかどうかである。プラスの発想で、これを活用していく必要がある。

委員 ○ 新しい職を置くことで、一定の成果が出て、生徒一人ひとりに、良い方向で還元できればよいという感想をもっている。

事務局 ○ 学力に関しては、秋田や福井は、学力に関するP D C Aサイクルが確立している。また、そういった組織ができている。

家庭学習に関しては、子どもそれぞれに、厳しい環境はあるが、秋田では、1時間程度の勉強は毎日やっており、それが当たり前のことととらえている。そういったところが、高知県とは違っていた。報告書にも書いたが、研修はしているが、実践的な研究ができているかどうかで、結果に違いがでてきている。

会長 ○ 本日、いくつかの課題や意見が出されたが、修正については、私と事務局で調整させていただくということで、理解いただきたい。

委員 ○ 異議なし。

事務局 ○ 今後のスケジュールとしては、修正した報告書を9月29日（月）に、会長より県教育委員会に提言というかたちで報告をいただく予定である。

会長 ○ 異議はないか。

委員 ○ 異議なし。

— 終 了 —