

(別紙様式 小中学校用)

平成22年度指定 新しい職を活用した研究モデル校 研究報告書

学 校 名 四万十市立中村西中学校

学校長名 岡 本 隆 彦 印

1 研究テーマ

課題解決に向けた教職員個々の資質・指導力の向上と校務分掌を中心とした組織機能の活性化を目指したライン機能の充実

2 研究内容

(1) 新しい職を活用した組織力の強化と学校経営の在り方

- ① PDCA サイクルの徹底
- ② 校長－教頭－主幹教諭－教諭(主任－担当)といったライン機能の充実を目指した校務分掌の明確化
- ③ 教頭・主幹教諭を中心とした組織体系における教職員の資質・指導力の育成
- ④ 各主任への指導・助言及び統括による主任の育成及び力量のアップ

(2) 本校の課題である学力と仲間づくり、生徒指導上の諸問題の解決に向けた方策

- ① 学力向上部会及び仲間づくり部会の充実と学力向上・いじめ撲滅の効果的な方策
- ② 校内に設置する不登校支援会の充実と不登校の早期発見・早期対策の効果的な方策
- ③ 生徒指導上の問題解決に向けての効果的な支援の在り方

3 新しい職の配置による組織体制

組織の改善点や現在の組織体制等

- (1) 教職員の資質・指導力の向上を期して、主幹教諭が各種主任を統括し、指導・助言を積極的に行う。
- (2) 校長－教頭－教諭というラインに主幹教諭を挟み縦ラインの強化を図る。
- (3) 教頭・主幹教諭が中心となり、課題の改善と抜本的な改革を図るため、学期等の小さなサイクルでのPDCA サイクルの徹底に努める。
- (4) 生徒指導上の諸問題の発生が年度当初から予期できたこともあり、主幹教諭が学級担任や生徒指導主事への支援を積極的に行える体制を組む。
- (5) 学力向上部会と仲間づくり部会のそれぞれに教頭と主幹教諭がオブザーバーとして入る。

4 新しい職の活用状況

- ①主幹教諭の担当職務、校内での位置づけ及び活用状況等
- ②指導教諭の担当職務、校内での位置づけ及び活用状況等

(1) 教頭とともに学校経営の牽引の両輪として、企画の招集及びPTA 役員会の事務局等、積極的に経営に参画させる。

(2) 教頭に次ぐ管理職として位置づけ、事務分担も教頭と協議し、教頭の職務内容の一部を分担するとともに、席も職員室全体が見渡せる場所とし、教員との意思疎通を図る事を容易にしている。

5 具体的な取組	○ 組織力の強化及び教職員の育成・課題解決 ① 主幹教諭に教頭の職務の一部(学校通信・PTA・わたり会等)を分担させることによって、教頭の事務の軽減化を図り、教頭が教員に対し指導・助言がしやすい物理的な環境を構築した。 ② 教頭の下に準管理職的に主幹教諭を位置づけ、校務分掌における主たる主任(教務・研究・生徒指導・進路等)の指導・支援を直接行い、力量のアップと課題解決に努める。 ③ 組織の中心部会である、学力向上部会・仲間づくり部会に、教頭と分担してアドバイザーとして入り、課題解決や方向性・方策についてのアドバイスをする。 ④ 若年教員(新採教員・臨時教員等)への指導・支援を教頭とともに行う。 ⑤ OJT を活用した課題解決研修を学年部単位で中心となって行う。 ⑥ 生徒指導上の諸問題に対し、生徒指導主事を助け支援を行うとともに、助けを必要とする学級担任に対する直接・間接的な支援を行う。
6 研究の成果	(1) 組織力の強化 ① 校長－教頭－主幹教諭－学年主任－学年部教員といったラインがはっきりとしたことから、組織としての機能の充実・強化が一定図られた。 ② 教頭の事務分掌の一部を担当することで教頭の職務が軽減化され、教頭が事務に忙殺されることがなくなり、職員への適切な指導・支援がしやすくなった。 ③ 主幹教諭を準管理職として位置づけることによって、教職員の組織に対する理解力が高まり、学校全体としての組織の活性化が図られたように思う。 (2) 教頭の補佐機能とそれによる意識と自覚の変革 ① 教頭の職務の一部を受け持つことで、準管理職としての意識と自覚が高まり、職員に接する姿勢も教諭の時と比べていい意味での変化(マネジメント機能の高まり等)が見られる。
7 課題の考察	(1) 主幹教諭が教諭としての指導力が高いがために頼りすぎてしまい、生徒指導面等、主幹教諭が前面に出て指導する場面が多くなり、生徒指導面での個々の教員の力量のアップは十分には図られなかった。 (2) 学力面や生徒指導面(不登校・いじめ等)での具体的な達成目標を定めて取組を行ったが、そのための具体的な行動目標が十分とは言えず、学力・生徒指導何れにおいても目標を下回ってしまった。この原因として考えられるのは、新しい職の活用とは無関係に、校長のリーダーシップの弱さにもある。 (3) 組織体系の在り方にも課題があったように思う。分掌の在り方にも一考を要する。配置された職員で分掌を行う時、学級担任と主たる分掌主任を第一に決め、その後年齢や分掌量等を考慮して学年主任等を決めたが、特に学年部がうまく学年部として機能しなかったケースもあった。学年主任を中心とした学年部の充実を図る必要がある。 (4) 組織理解力の向上は、先の成果でも記したように一定図られたが、それがそのままモラルの向上には結びつかなかった。これも管理職である校長のリーダーシップ等が問題と言える。

※ 各欄は、必要に応じて広げてください。