

本市におけるOJT実践事例①（中学校）

「チーム会議」を通じた教員同士の学びと組織としての成長

城東中学校では、分掌部会とは異なる「チーム」を編成し、短期間サイクルで「チーム会議」を実施している。「こころ」「体力」「自治力」「学力」「モラル」の五つのチームに各学年2名ずつ配置し、教科や学年の枠を超えた学び合う組織づくりに取り組んでいる。

○「達成指標」「取組の重点」「取組指標」の設定

学校の教育目標と関連した具体的な指標をチームとして設定し、PDCAサイクルで目標達成に向けて取り組んでいる。

例：「こころチーム」の「幸せアンケート項目」と「達成指標」

| 幸せアンケート項目 | 達成指標 |
|-----------------------|------|
| 友達の思いやりの気持ちを感じることができた | 95 |
| 自分が認められたと感じることができた | 95 |
| 学級の中で支え合って活動することができた | 90 |

※毎月実施する「生徒アンケート」の結果を踏まえ、達成指標に到達するためにどのような取組を重点的に行うのか、アンケート項目や取組内容については妥当なものとなっているかなど、「チーム会議」で具体的な方策について協議している。

○人材育成を踏まえたチーム編成

各チームのリーダーに、若手教員や成長してほしい教員を抜擢し、ベテラン教員が支える体制づくりを行っている。また、チームリーダーが週1回の企画委員会に参加し、リーダーとしての立場で意見を述べるなど、学校運営に参画する力の育成とリーダーとしての意識の醸成を図っている。

○短時間の「チーム会議」

1か月に1回、20分間実施している。短期間サイクルで実施することで「チーム会議」への意識を高め、定着化している。また、短時間としているため教員にとって参加しやすいものとなっている。

主幹教諭が「生徒アンケート」を集計し、その結果から分かる成果・課題について、チームリーダーが提案、進行を務め、若手教員からベテラン教員まで自由に意見を述べるような雰囲気づくりを行っている。経験が浅い教員がチームリーダーの場合は、ベテラン教員が熱心に助言を行っている様子が見えたと。また、今回の「生徒アンケート」の結果を踏まえ、次回までに取り組むことを確認するとともに、校内で話し合った方がよい内容については、チームリーダーが週1回実施する企画委員会で提案するなど、今後の方向性について明確にしている。

○生徒や教職員間の情報共有

PDCAサイクルの「C」については、教育用タブレット端末を活用して生徒の意見（振り返り）を集約・分析している。これにより、生徒も毎月指標について振り返ることができ、課題解決につなげている。また、主幹教諭がチームの取組状況を紙面にまとめ、教職員の目に留まる場所に掲示し、情報共有を図っている。

【チームリーダーの声】

自分の考えだけでなく他の人の考えをまとめ、全員で取り組む意識で行っている。「チーム会議」は、自分とは違う意見をいただけ、新たな発見がある。先輩教員がアドバイスをしてくれ、自分自身も成長を感じる。（3年目、体力チーム）

【チームリーダーの声】

先輩教員の経験を基に幅広い意見を聞くことができる。チームリーダーとしてチームのみんなが「やってみよう」という気持ちになるように心掛けている。毎回のアンケートは、生徒が頑張っていることが数値に現れており、やる気になる。（6年目、自治力チーム）

【若手教員の声】

毎回の「チーム会議」での分析を基に、次に取り組むことが明確になる。毎回の結果から、先を見通してどんなことをしていけばよいか分かる。（初任者）

【若手教員の声】

毎回の分析を通して、所属学年だけでなく他学年の状況を把握することができ、生徒の課題を「チーム全員」で解決を図ることができ、学校組織の一員としての意識が高くなった。（2年目）



【主幹教諭の声】

城東中学校では、「チーム会議」を継続して行っている。最初は、「チーム会議」の内容はチームリーダーに任せていたが、何を話せばよいのか分からないという声を聞き、学校の教育目標の実現のための取組指標を踏まえた「生徒アンケート」結果を協議内容として位置付けた。教員全体のためになっているのか、毎回意味があるのかを考えながらデータを集約し取り組んでいる。「チーム会議」を通して、メンバーが共通理解を図り、各学年が何に取り組んでいるか把握することができ、他学年にとって刺激になるし、参考になる。また、個人の考えでなく「チームとしての考え」として学年部で提案できる。

また、若手教員にとっては、日頃聞けない悩み等の相談ができ、学年を超えた人間関係を育むことができる。

さらに、「チーム会議」の資料は、給湯室と印刷室に掲示し、他のチームの教員がいつでも見ることができるようにしており、他のチームの状況を把握できるようにしている。

このことにより、組織の一員としての意識が高まり、組織としての成長も実感している。



城東中学校の「チーム会議」を通じた成果については、以下の3点が考えられる。

- 効果的な教員同士の学びの実現
- チームリーダーとしての若手教員の育成
- 教員の学校運営への参画意識やマネジメント意識の向上

また、効果的・効率的な「チーム会議」の背景には、中心となる教員の存在がある。城東中学校では、その役割を主幹教諭が担い、学校の教育目標の実現に向けた教員一人一人の意識の醸成や組織としての成長を願いながら取組を進めている。城東中学校の取組は、各学校で実施している「分掌部会」においても参考になる取組である。

今後、「生徒アンケート」の項目の変更をする際などにおいて、活動の主体が生徒となるように、チーム同士の十分な協議があるとさらに組織として成長するのではないかと思われる。