

# 教員の負担・働き方改革も視野に入れ 学校の強みを活かす改革をチームで推進

小城高校(佐賀・県立)



お話を伺った先生方。左から2人目が校長の永田彰浩先生。同校のシンボルである樹齢600年の大楠の前にて。

## ポジティブアプローチにより キャリア教育を軸に改革へ

約120年の歴史をもつ進学校の佐賀県立小城高校。同校の最大の特徴は、総合的な学習の時間開始前の1996年度から取り組む、「自分」を軸にした課題研究プログラム「オンリーワン活動」だ。しかし、2017年度に着任した永田彰浩校長は、オンリーワン活動を含む同校全体の旧態依然とした状況に、もどかしさを感じたという。

「社会が大きく変わるなか、学校教育も変えていく必要があります。20年前と同じ教育実践を繰り返すのではなく、変えるべきは変えて、可能性のある生徒たちをしっかりと育てていきたいと考えました」(永田校長)

新しい学校づくりに向け、まずは校是である創意・挑戦・誠実を「不易」とし、新たに教育イノベーションに取り組んでいく方針を「流行」として打ち出した。さらに、「アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー」を設定。目指す方向性の共通理

解を図ったうえで改革に乗り出した。

「学校では目標達成のために、弱みを克服する。『ギャップアプローチ』を優先しがちです。しかし、現代のように多様な価値が混在し、先行きが不透明な時代には、強みをさらに伸ばしていく。ポジティブアプローチの方が成果が上がると言われます。本校でも、これまでやってきた地味でも強みになることに目を向け、さらに進化させることを大切に行っています」(永田校長)

同校の強みはやはり、長年取り組んできたオンリーワン活動だ。この基盤の上に、10年後に地域社会で活躍する人材の育成を目指したキャリア教育を床柱とするグランドデザインを設計し、さまざまな見直しを進めている。

オンリーワン活動自体は、総合的な探究の時間の趣旨を踏まえ、個人研究より多様な価値観や考え方に触れられるグループ研究の導入や、身近なところから自分事化を目指すための「地域」に関連したテーマ設定、自身の成長を自己評価できるルーブリックの作成などを行い、効果的な実践方法を

## 小城高校 この3年間の動き

### 学校教育方針

- 不易** 本校の校訓である「創意 Originality」「挑戦 Challenge」「誠実 Integrity」を実践する。／「文武一途」を奨励し、総合力としての「生き抜く力」を育成する。
- 流行** 国の教育方針や教育改革の流れに敏感に反応し、進んで「教育イノベーション」に取り組んでいく。

### 主な教育実践の 変革

- ～キャリア教育を床柱とするグランドデザインの設計～
- 課題研究(オンリーワン活動)の充実
  - 「職業別講演会」を「キャリア教育特別講演会」へ
  - キャリアデザインカチェックシート活用
  - キャリア・パスポートづくり
  - 授業改善
  - ICT利用教育の推進
  - 教育相談の充実

### 変革を支える 環境整備

- ・アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの設定
- ・仕事量の数値化に基づく業務削減
- ・柔軟な組織改変によるチーム化
- ・産学官との協働・共創
- ・地域連携
- ・他校視察や外部研修会への教員派遣

## 分掌を越えて連携し 捨てる、勇気ももつ

同校の新しい学校づくりの特長は、個人のマンパワー頼みではなく、「チーム学校」で組織的に進めている点だ。

例えば、キャリア教育は教育研修部の業務の一部だったが、19年度から研修部、教務部、進路指導部の各分掌に「キャリア教育担当」を設置。同担当を核とし、分掌間が連携して年間計画の立

模索しているところだ。さらに、生徒が将来の目標について「職業」ではなく「何がしたいか」の視点で考えられるよう、これまで業種別に実施してきた「職業別講演会」を、企業の経営者やリーダーが働く意味ややりがい、企業戦略等を語る「キャリア教育特別講演会」へと刷新。学力向上の対策にはキャリアアカウンティングを導入し、10年後を見据えた目標をもつことで学習意欲を引き出す試みを始めた。

図1 校務分掌の見直し用作業シート

ダウンロード可

校務分掌名	事務部												仕事量(目安)		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			
入学給付金							0.5							4	
施設・工事関係	0.5	1	0.5	0.5	0.5	0.5			0.5	0.5	0.5	0.5	1	7.5	
入試事務												0.5	1	0.5	2
給付支払	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
採用員申	1	1												4	
共済・互助事務	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	6	
キャリア形成支援事業			0.5	0.5				0.5	0.5	0.5				2.5	
生徒会費	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
課証明(事務手数料)	1	0.5	0.5	0.5	0.5	1	1	0.5	1	0.5	0.5	1		8.5	
仕事量合計	27.5	22.5	25.5	24	20	22	20.5	20	21.5	20	21	24.5		269	

縦軸の業務内容ごとに、月々に発生する仕事量を記入する。月10日以上従事する場合は「1」、月10日未満の場合は「0.5」と概数で表すこととし、表の作成自体には時間をかけない。

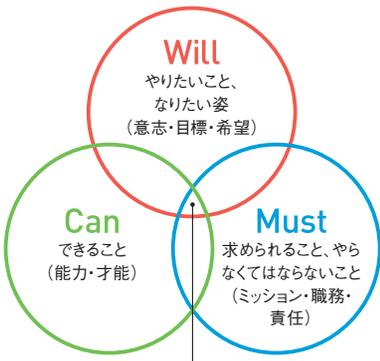


■ オンリーワン活動

3年間で、個人あるいはグループの探究活動に繰り返し取り組む。今年度は外部コンテストも活用し、マニュアルを基に教員が「教える」から、「共に考える」に方針転換して実施。

案、実践を行う体制へ。研修部主任・丸尾樹範先生は「分掌単独では難しく、大胆な取組も可能になり、キャリア教育への意識も広まった」と話す。ほかにこんな例もある。不登校や特別支援の対応も同校の重要課題の一つだが、これまでは担任が一人で抱えてしまいう傾向があった。そこで18年度より、各学年団を含む7人で構成される教育相談部を創設。同部が中心となって指導・支援が必要な生徒を掘り起こすなどして情報を集約し共有するチーム体制の整備を進めている。課題に対する新しい挑戦を行う一方で、教員の負担にも配慮し、ポジティブ

図2 「MCWの輪」で教員のやりがいを高める



「Must・Can・Will」の3つが重なる領域が広いほど、モチベーションやパフォーマンスが高まり、充実したキャリアを築いていける。

「教育の課題は年々複雑化し、学校内だけで解決するには限界があります。価値創造プロセスのパートナーとして産官学と協働・共創し、効果的な実践

育力も含まれる。オンリーワン活動やキャリア教育特別講演会、教員研修などは、多くの企業や大学などが協力する。同校の「チーム学校」には学校外の教育力も含まれる。オンリーワン活動やキャリア教育特別講演会、教員研修などは、多くの企業や大学などが協力する。同校の「チーム学校」には学校外の教育力も含まれる。オンリーワン活動やキャリア教育特別講演会、教員研修などは、多くの企業や大学などが協力する。同校の「チーム学校」には学校外の教育力も含まれる。

「これまで」より「これから」の視点でやりたいことを提案

「現場の声に耳を傾けると、オンリーワン活動の充実化に取り組んできた研修部副主任・園田敏博先生は、「オンリーワン活動単独でなく学校教育全体で育成を目指す資質・能力を設定し、生徒自身が評価できる仕組みが必要だと気づいた。チームを組んで取り組んでいきたい」と展望を語る。また、教育相談の体制づくりを牽引してきた教育相談部主任・吉永三貴子先生からは、「生徒がお互いの個性を認め合って生きていけるよう、専門家の協力を得な

を目指します」(永田校長)を目標とします。永田校長は教員に「これまで」よりも「これから」に目を向けて、「あなたはどうかを提案してください」と呼びかけている。今では同校の会議で「従来通り」という言葉は聞かれなくなったという。また、教員が多忙感や疲弊感を溜め込むことなくキャリアプランニング力を育めるよう、企業研修で使われる「MCWの輪」を用いて意識づけしている(図2)。「Must」ばかりにとらわれると、心身ともに疲弊してしまいます。先生方には「Can」「Will」を自ら進んで実践し、達成感や満足感を持ちながらキャリアアップを図ってほしい。最近、少しずつ「Can」「Will」からの発想が目立ってきたと手応えを感じています(永田校長)

「現場の声に耳を傾けると、オンリーワン活動の充実化に取り組んできた研修部副主任・園田敏博先生は、「オンリーワン活動単独でなく学校教育全体で育成を目指す資質・能力を設定し、生徒自身が評価できる仕組みが必要だと気づいた。チームを組んで取り組んでいきたい」と展望を語る。また、教育相談の体制づくりを牽引してきた教育相談部主任・吉永三貴子先生からは、「生徒がお互いの個性を認め合って生きていけるよう、専門家の協力を得な

改革の主体となった先生たちは...

**教員も進化していきたい**

丸尾樹範先生

育てたいのは自ら進んでやりたいことを掴む生徒たち。そのために試行錯誤を繰り返しています。苦労もありますが、変化がなければ進歩もない。我々教員も進んで取り組んでいきたいと思っています。

**教育相談も“チーム小城”で**

吉永三貴子先生

本校で初めて教育相談を担当。校内外の関係者がみんなで生徒の情報共有し、適切な支援が行える体制づくりを模索してきました。これからチーム小城を大切に取組んでいきます。

**教員同士の話し合いを大切に**

園田敏博先生

資質・能力ベースで目指す生徒像を学校全体で考えていきたい。そのため教員研修も必要ですが、日常的に教科や分掌を越えて教員同士が話をし、力を合わせていくことが大切ではないでしょうか。

から、教員研修や、今後は生徒対象の講演会なども実施し、意識改革を図ってほしい」との目標が聞かれる。教育イノベーションに取り組み始めて2年余り。日々の勉強に追われがちだった生徒たちも「少しずつ将来に目を向けた『フアンアップ』への意欲が出てきた」と永田校長。今後も、教員一人ひとりの意志が新しい学校づくりを加速させていこう。