

対話する学校

—『業務効率を高め教育の質を上げ隊』の対話型マネジメントによる省察的実践—

京都市立葵小学校

校長 市村 淳子 氏

1 葵の教育

- (1) 教育理念 自分とつながる伸びやかな発想
その知をチームで集合させることによるより良い未来の実現
- (2) 学校教育目標 ～対話する学校～ 友に学び 共につくる 葵校
- (3) 子どもにつけたい力 傾聴力 ⇒ 内省力 ⇒ 共感力
～多様な価値を認める力
- (4) 校内研究の重点
 - ・授業改善
 - ・あおい Glid の精選・改善
 - ・対話時間の充実
 - ・働き方改革(生き方改革)の推進
 - ・育成を目指す資質・能力を効果的に高めるカリキュラム・マネジメントの実践

2 葵小の働き方改革 ～自分軸から始めよう～

- (1) 葵流 働き方改革の進め方
 - STEP 1 教職員の意識を変える
 - ・「働き方改革＝生き方改革」
 - ・時間を減らすことだけが本当の働き方改革ではない
 - ・余暇と仕事のバランスを考える
 - STEP 2 教職員が大切にしたいことは何かを考える
 - ・考え、対話することが、改革を進める時の軸になる
 - ・チーム葵として大切にしたいキーワード
「気楽さ」「相互承認」「明確さ」「支え」
 - STEP 3 学校の当たり前を見直す
 - ・改革する内容をプロジェクト型で進める
「いきいき家庭学習チーム」「安らぎ up チーム」「あおい college チーム」
「対話の時間チーム」
 - ・学校経営コンサルタントを活用する
- (2) 会議・校内研修・組織の見直し
 - ・職員会議の時間を決め、回数を減らす
 - ・学年会を中核にする
 - ・夏季休業中の研修を主体的に
 - ・校内研修や研究の振り返り
- (3) 学校改善(働き方改革)の3つの要素
 - ・タイム・マネジメント、リスク・マネジメント、メンタルヘルス・マネジメントの3つを、「対話」を中心軸に据えて進めていく。
 - ・3つの要素を研修や会議などでの話し合いに組み込み、リスク・マネジメント

を「安心マネジメント」に、メンタルヘルス・マネジメントを「いきいきマネジメント」に、タイム・マネジメントを「カリキュラム・マネジメント」として、安心できる組織風土の醸成や個人の価値を高めながら、新たな未来の実現である「どんな学校を創り出したいのか」を目指していく。

3 葵小の働き方改革の実際

(1) 葵カリキュラム・マネジメント

①学校教育目標の検討と育成を目指す資質・能力の設定

～葵戦略会議，ビジョンの共有



②学年会の設定～自分軸



③カリキュラムの関連づけ・重点化～関連単元配列表



④授業・行事の実践～ループリック，パフォーマンス評価



⑤共有・評価～あおいGlid，学年会



(2) 対話の時間

- ・外部講師から，すべてのベースである対話を学んだ。ZOOMでの研修，対面での研修も実践した。また，保護者と教職員の対話の時間も設けた。

(3) あおいカレッジ

- ・これまでのクラブ活動を見直し，クラブ活動と総合的な学習を組み合わせ，週2時間の時数を確保し，外部人材も活用し，「葵カレッジ」とした。

(4) いきいき家庭学習

- ・自主的，協働的な学びにつながる家庭学習を目指し，宿題の丸付けや学習内容への指導の負担を軽減し，働き方改革を進めた。

(5) やすらぎUP

- ・教職員がお互いを大切に，安全安心して働ける職場環境を目指し，教職員アンケートから「断捨離のすすめ」（身の回り共有スペースの整理整頓），「ホットハートボード」（メッセージカードなどを貼るボードを職員室内に設置），「パーソナルタイム」（毎週水曜日の放課後30分を個人の時間として設定する）などで職場改革を推し進めた。

4 働き方改革の具体的な成果

(1) 「対話」によるメンタルヘルスの向上

- ・「対話」を最重要視したことで，「葵戦略会議」や学年会などで教職員同士の相互理解が進んだだけでなく，授業への導入で子ども同士や先生とこどもの関係性も向上した。さらに保護者との「対話」も広がり，保護者とのトラブルも減少した。これらのことから，教職員が安心して働ける環境が構築できている。

(2) 在校時間の縮減

- ・個人として，また，組織としてのマネジメントが良好となり，自ずと在校時間の縮減が為された。生み出された時間を個人が有効に活用できたことから，更にマネジメントの効果が高まっていく。