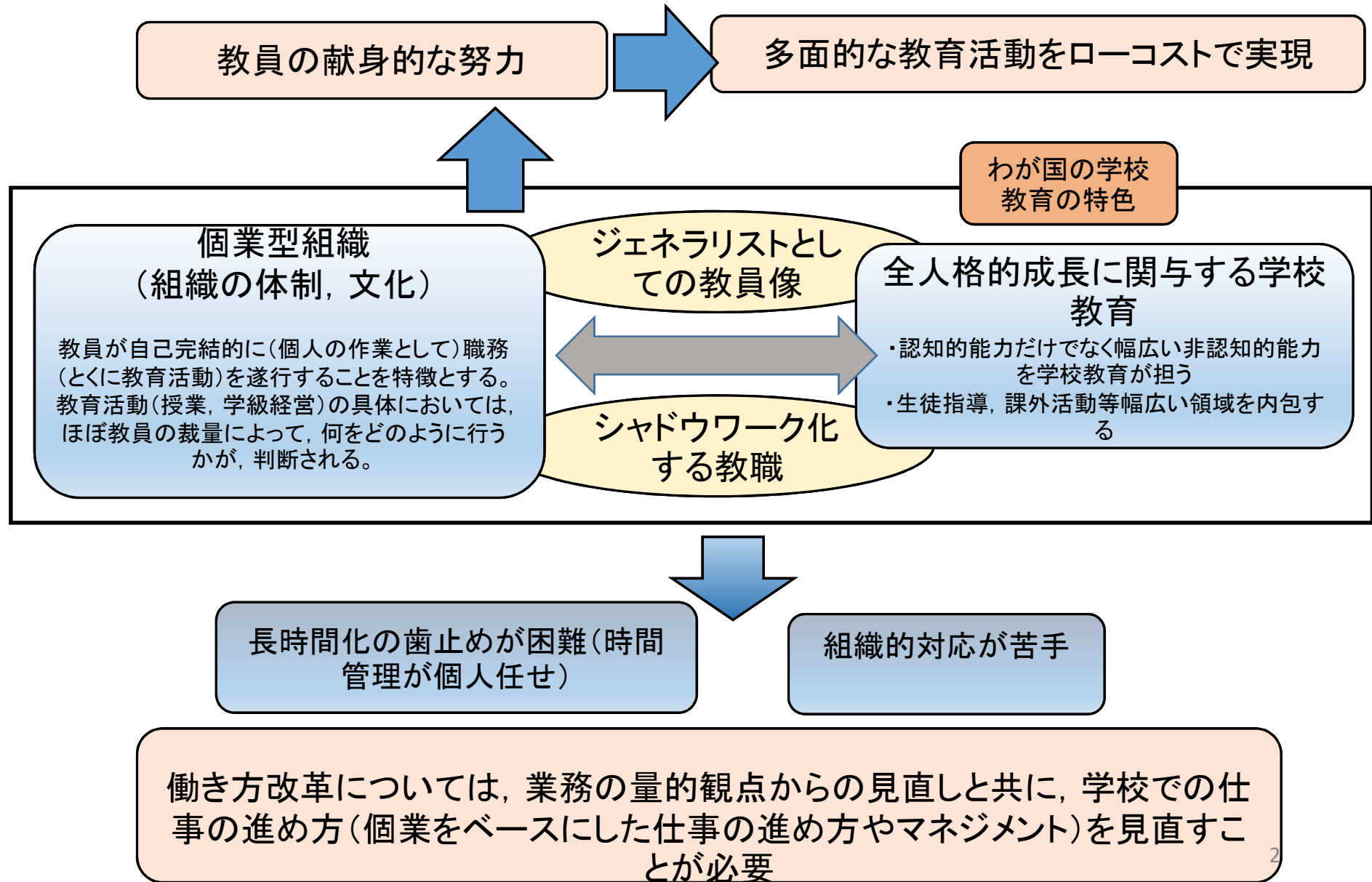


働き方改革と学校の組織運営

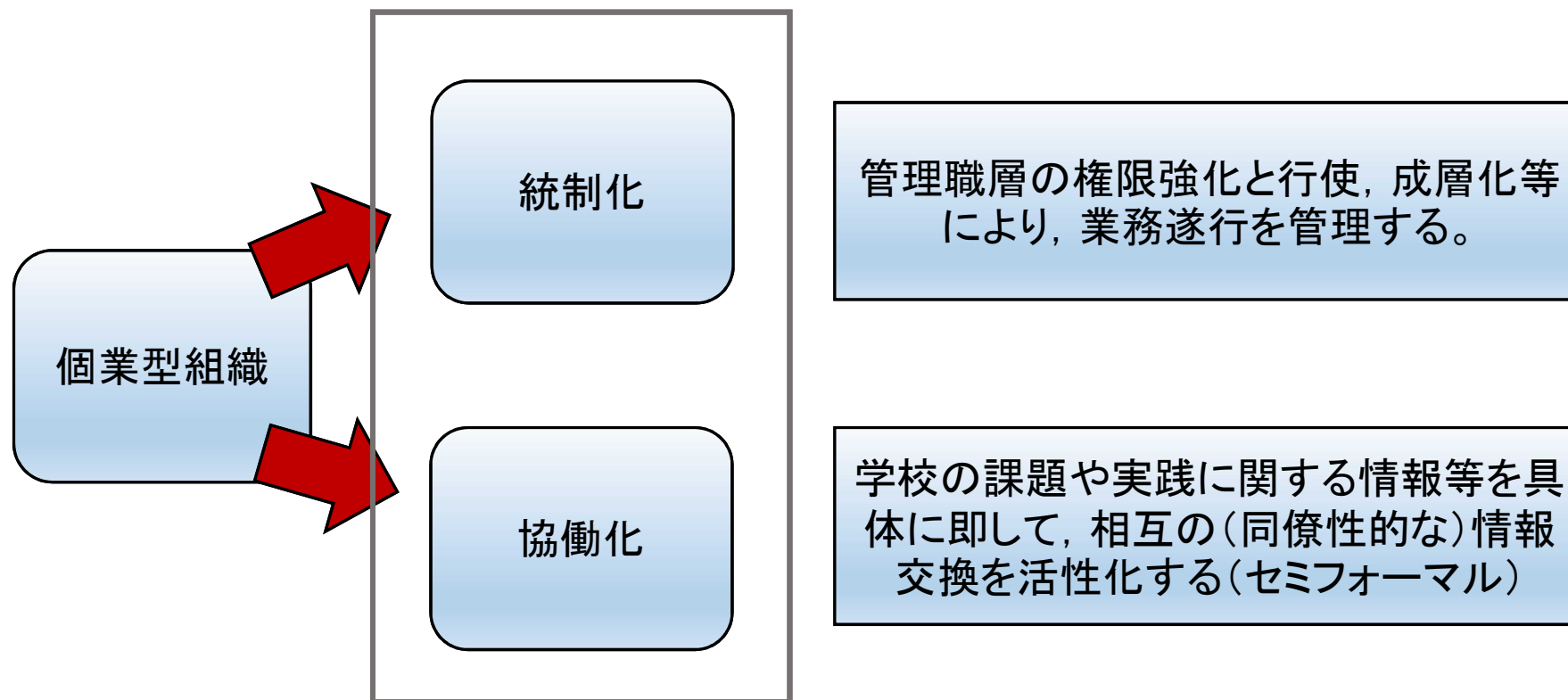
鳴門教育大学

佐古秀一

学校の組織体制と教育活動



組織化の方略



教員の教育活動改善への動機づけについては統制化及び協働化のいずれもが有効に作用するが, その効果は協働化が顕著。学校課題の共有, 実践的知識やスキルの習得, 学校課題に対する組織的対応等については, 学校のシンプルなビジョン形成をふまえた協働化の構築が有効。(佐古 2006, 佐古・垣内他2015)

⇒ 組織状況の改善においては, 協働化を促進することが必要。

働き方改革の方向性

業務の量的整理・役割の見直し
学校の担うべき業務の明確化, 他に委ねるべき業務の整理

学校の業務に関する規制的措置

学校への人的措置
○教員配置の見直し/増員
○専門人材, 補助人材等の配置

教員配置, 支援人材の確保

組織状況の改善措置

学校マネジメントの刷新
○学校の教育活動の焦点化・構造化(シンプルなビジョン形成とマネジメント)
○タイムマネジメントの推進

協働化の推進
○教育実践に関するセミフォーマルなコミュニケーション
○若い教員が学び育つ学校づくり

連携業務の遂行
○チーム学校, 業務の見直しに伴う連携業務の増大

校務のグループ化(統合化)と遂行体制

教頭職の負担
○教頭職の業務量の多さ(小中とも平日で12時間超となっている。H18年度に比べると増加量も多い)

新しい学校づくりのため
マネジメント
研修, 管理
職育成

主幹等ミドル
リーダー教員
の配置と活用

主幹教諭の配置と活用

・主幹職の配置によって、総合調整機能や管理職と教職員のコミュニケーション円滑化に効果があることが示されている。

・単に鍋蓋型組織の改善ということではなく、新しい時代の学校づくりを推進する役割を明確にして、活用することが必要。

課題

都道府県によって配置状況に差異がある。

主幹教諭の役割が実態的には曖昧。授業時数が多い。

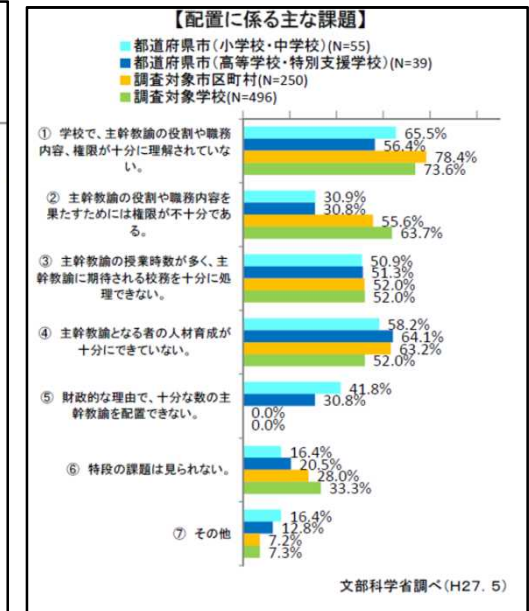
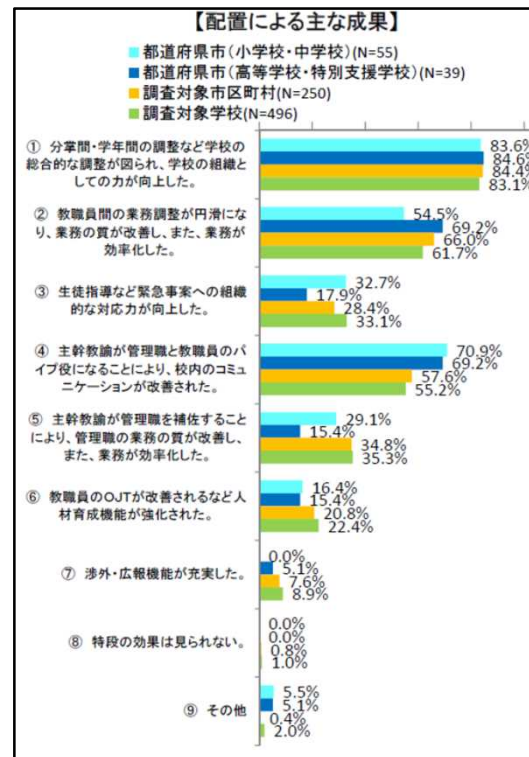
渉外機能の充実，人材育成機能の向上，組織的対応力等においては，課題が残っている。

・教育活動の協働推進体制担当（研修・研究リーダー，

人材育成）

・連携担当

・校務総括担当



主幹職の複数配置をも含めた配置と活用

主幹職の負担軽減措置(持ち時数)