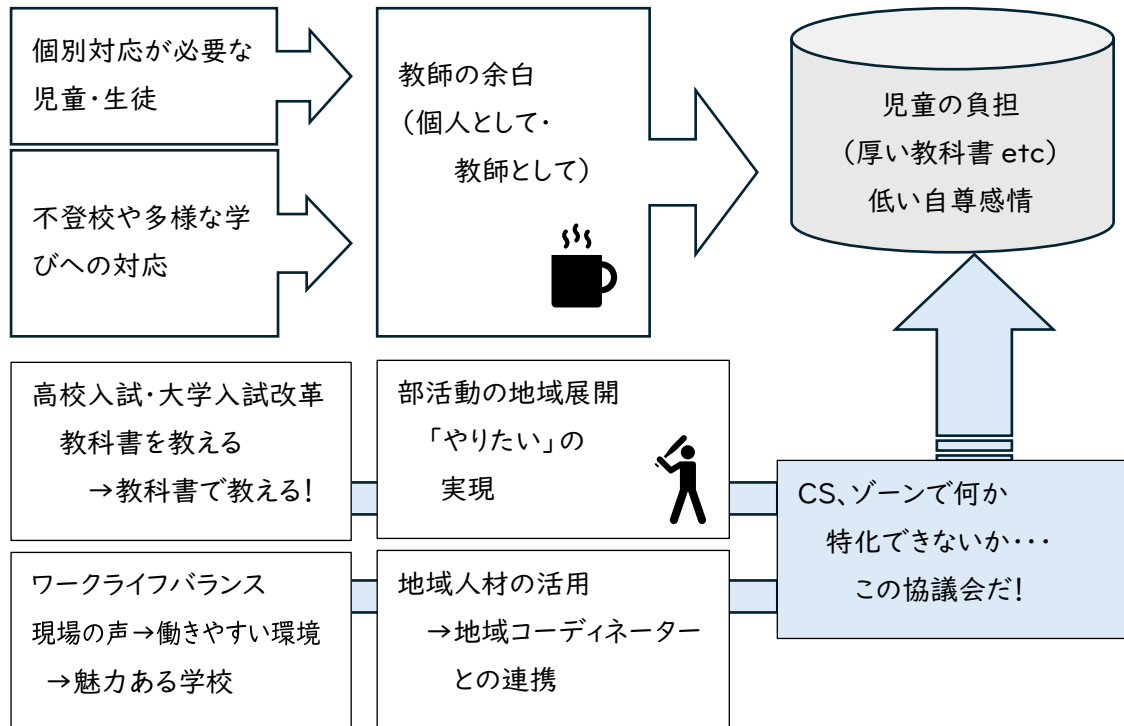


第3回 魅力ある学校づくりの推進連絡協議会資料

令和8年3月3日

四中ゾーン 五小:阿河

四中ゾーンの実態(グループ協議で出たワード・意見)



【四中ゾーンでの取組】



小学校

学校運営連絡協議委員と教員による懇談会 (1/20(火) 会場:五小 司会:住友)

<趣旨>教員と学校運営協議委員の懇談を通し、小学校(五小)現場の実態、現状、職員室の雰囲気等を共有し合う場にする。

教員の生の声を聞くことで、学校運営協議会として現状を理解し、五小も四中もより良くしていく一助とする。

<参加者> ※敬称略

[学運協]千葉桂樹 石賀健勝 梅本ろり絵 住友和子 佐野正作 窪田暁
三野勝博 豊島秀臣

[教員] 村田梨紗(狛江3年目) 西山優紀(狛江1年目) 江上愛花(狛江1年目)

<記録概要>

職員室の雰囲気と教員間の連携
○若手からベテランまで気軽に質問・相談でき、安心して仕事に取り組める環境である。
○学年内の横のつながりが強く、職員室全体で笑いが起こるなど良好な関係が築かれている。
○ベテランからの手厚いフォローや、新任教員を指導する体制が伝統として根付いている。
○専科教員も孤立感なく、分からないことは誰にでも聞ける環境である。
教員の負担に関する議論
●【事務手続きの煩雑さ】出張届を PC と紙の両方で提出、二重の手間が発生している。
●【異動に伴う負担】人間関係の再構築、自治体ごとに異なるシステム (chrome から iPad へ) の適応で教材の作り直しが必要になることも。
●【保護者対応】相手との「相性」により、同じ伝え方でも伝わり方が変わる難しさ。
教員の働き方とワークライフバランス
○児童の下校時刻が早いため、時間の工夫次第で定時退勤が可能。
●休憩時間中の打合せ、テスト採点や成績時期の残業、持ち帰り業務も発生している。
●若手教員は経験不足から資料作成に時間がかかることがある。
教員に向いている人材について
○【自分を追い詰めない】完璧を目指さず、一人で抱え込まず、複数人で対応できる。
○【人と関わるのが好き】他者を理解しようとする姿勢が大切。
○【おおらか】多様な考え方を受け入れられる柔軟さをもつ。
○【「子供のために」を判断基準にできる】子供にとっての最善を考えられる。
教員の自己評価が低い要因
○客観的に見ることの難しさがある項目も。もっとすごい先生がいると思うことはある。
○若手も勉強熱心。自身も学ぶほどまだまだと考えることはある。
○やっている自負はあるが100点かと問われると120点を知っているからこそという思い。

<成果☆と課題★>

☆教員にとって働きやすい環境(人が良い、地域が良い)をつくることで、子供たちが楽しく通える魅力的な学校づくりに直結する。

☆人材育成の系統性(管理職→4級職→主任→教諭)が

☆教員の背景、思いを理解することで、単なる数字としてではなく、教員の向上心の表れとして評価を「柔らかく」捉えられるようになった。

★「働き方改革」や「負担軽減」に直結する課題や今後の改善点についての具体的なステップについては今後も議論が必要である。

→日常の雑談が、一層教職員との本音の対話に結び付く(職層や経験年数問わず)

★教員の自己評価について、評価制度や自己肯定感を高めるための具体的な施策について、今後も議論が必要である。



中学校

ゆるサークルの開始～子供たちの「やりたい」を実現するために～

<部活動の現状>

通っている中学校の部活では、

- 部員が足りない
- 顧問がいない
- 練習場所が足りない etc

つまり、受け皿が充実していない

そうすると・・・

- うまくなりたいのに・・・
- 大会に出たいのに・・・
- 仲間との関わりが・・・
- 熱中する気持ちが・・・etc

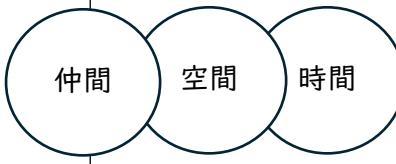
友情、連帯感
礼儀、マナー
基本的な生活習慣
人間性、協調性
集団生活(ルール) etc

↓

自尊感情 down

<目指すところは>

「やりたい」の実現
受け皿の充実
部活動の地域展開によって!



3つの「間」の保障!!

<具体的な取組として>

- サッカー部とバレーボール部が「ゆるサークル」として活動開始!
- 「ゆるサークル」となることで、正式に場所の提供が可能!
- 今後は体験会の実施を予定!
- ※部員の充実→練習の充実→大会出場という目標
- ※5FCメンバーへ呼びかけ→小学校との関わり→取組の広がりが期待できる!
- ※学校運営連絡協議委員には5FCに直接関わる委員も!

