

令和6年 2月9日 立花高等学校 研究公開2024 ～チーム担任制の成果と課題～

《Q&A》

- Q1 単位制ということは各個人が受ける授業が違いますね。日々クラス全員で取り組むものというものはなにかあるのですか？クラス作りで工夫していることなどありますか？
- A1 毎日3回あるSHRや、総合、LHRなどはクラス単位で実施しています。学校行事が月に1度の頻度でありますので、クラスで動くことはありますが、「団結感」に苦手意識をもつ生徒もいますので、「一丸となって」というよりは適材適所で活躍の場を設けるという方が強いかもしれません。また、それぞれのペースで取り組む生徒さんが多数おりますので、必ず全員が揃うということではありません。クラスづくりに関しては、無理強いしない、生徒さんが主体的に取り組めるよう担任はあくまでもサポーターとしての役割ができるように意識しています。他にもクラス作りの土台としてお互いの「違いを知る」という考え方を大事にしています。
- Q2 全クラス数と直接子どもに関わる(授業をする、生徒指導など)職員の数はいくつですか？
- A2 【クラス数】
1学年6クラス、2学年6クラス、3学年6クラス、支援2クラス
【教員の人数(事務室や進路担当などの職員は除く)】
担任33人、部長4人(うち3人は担任兼務)、学年主任4人、非常勤講師14人
(部長の3人は、担任に入る日にちを少なくなるようにしています)
- Q3 職業体験の頻度はどの程度ですか？継続的に知識・技能を深めていく内容に思えましたので。
- A3 2、3年のDSコースを選択している生徒さん対象に毎週金曜の1～4限の時間を使って取り組んでいます。
- Q4 体育の授業はzoom参加も出席と認めているのですか？
- A4 はい、認めております。その代わりにロイロノートでレポートや課題に沿って運動を取り入れた動画などを送ってもらっています。
- Q5 ・SHRや授業の中で先生(立場というよりも前に立って何かを伝えようとしている人)が話している時はやはりゲームの手を止めて一旦話している人の声に耳を傾ける方がいいのではないかなと思うのですが、そこは敢えて何もしない(生徒本人に任せる)という学校全体の方針なのでしょうか？それともそれぞれの先生に任されている部分でしょうか。「尊重」と「放任」の狭間で脳が混乱しました。もし自分だったら、「ねえねえ話聞いて」ってつい言ってしまいそうです。
- A5 お言葉の通り、生徒さんの意思の「尊重」と、こちらに意識を向けてほしいという我々の思いとの狭間にあります。「聞かせる」よりも「聞きたい」と思うように、どうアプローチしていくか、あの手この手で現場は日々葛藤・奮闘しているというのが現状です。
- Q6 今日案内係やシンポジウムの司会進行などお手伝いして下さった生徒さん達は、今回希望されてのことだったのでしょうか？
又は日頃から生徒会活動などされている生徒さんだったのでしょうか？
とても自然体で気持ちよく接して頂きました👍
- A6 主に司会進行等は生徒会執行部の生徒さんがしていました、案内役の生徒さんは3年生の希望者さんがしてくれていました。

Q7 ワーキングチームについて

目的、ゴール、活動内容、人数、メンバーはどのようなものでしょうか？もしかしたら実践発表の中で話されるかもしれませんが。

A7 管理職が、ベテラン・若手、男女をバランスよくなるように決めております。チームの希望を事前に尋ねることは基本的にはしていません。

Q8 チーム自体の組合せの決め方。やはりチームをリードする教員の在不在はどうか。保護者からの相談等の偏りの解消はどのように行なうのか。

A8 ベテラン・若手、男女をバランスの良い組み合わせになるように決めております。ベテランの先生が若手をリードできる構成です。ただベテランに限らず、若い方でも積極的にリーダー的立場をとる方も増えてきているように思います。3人が1つのご家庭に同時に対応するというのも難しく、「以前の面談の際に話を聞いてもらったので今回もA先生で」というように固定化してしまうことはあります。しかし、チーム内では、A先生が不在の時にB先生・C先生に話が来た時にも対応できるよう、面談の記録などを共有できるようにしております。基本的には大きな偏りは生じておりません。生徒さんや保護者の方の要望があれば、特定の担任が対応することはありますが、相談内容などはチーム内で共有しております。

Q9 チーム担任にしたことでの授業への影響を教えてください。

A9 担任のない週は、授業の準備に集中できます。また、余裕をもって準備に取り掛かれます。

Q10 学校の実態によって違うと思いますが、チーム担任生を導入して職員モチベーションはどのように変化しましたか？当初の頃から現在まで大まかでもいいのでおしえてください。

A10 厳密にいうと一人ひとり感じ方が異なるので、それぞれ違うと思いますが、全体的に見ると三人で協働することは大きいと思います。一人で抱えこんで、疲労がたまっていく一方ということはなくなりました。また、調子が悪い時にはチームの先生にも頼れるため、モチベーションはむしろ安定しているように感じます。導入当初は何もない状態でのスタートだったので、各個人のやり方で運営をしていたように思いますが、年を重ねるごとにチームでの方針がしっかりと確立され、連携がとれるようになってきているように思います。

Q11 反対派や導入に否定的だった先生方は今どういう気持ちなのでしょう？考え方や気持ちの変化があれば知りたいです。

A11 2月に話を聞いて4月に導入というのは「あまりにも早すぎる」という思いは強かったですが、「抗ったとしても改革の流れは止められないのでは」という思いもありました。いざ実践してみたら意外にうまくいくこともあり、現在は、よりよいチーム担任のあり方を考えながら日々実践しております。チーム担任制導入後に入ってきた職員も増えており、反対や否定的な意見は以前ほど聞こえてきません。導入前後はイメージがつかず、マイナスな意見が多かったですが、実際に運営してみると働きやすさを感じることも多く、チーム担任制に肯定的な職員が多くなった気がします。現在の形も完成形ではなく、賛否両論あり試行錯誤の道半ばです。数年後はまた違った担任のスタイルになっいる可能性もあります。

- Q12 チーム担任制に移行するにあたって、教職員で対話をされたということでしたが、それでもやはりチーム内での価値観や業務量の差は生じてしまうということでした。この場合の事後対応について取り組まれていることがございましたら教えてください。
- A12 業務量の偏りに関してはチーム内で適宜調整するなどしておりますが、「すべて同じ業務量」というのは難しいのが現状です。お互いに声をかけ合うなど同僚性を大事にして業務に取り組むように意識しております。またそれぞれの価値観は、違いがあることが自然と考えています。最上位は価値観をそろえることではなく、違った価値観のままに学校の理念に添い「同じ方向へ歩むこと」でしょうか。そのために重要になるのが、「対話」と考えておりチームや学年では機会あるごとに対話をし同じ方向へ歩む努力をしております。事後対応というも特別なものはなく、「対話」ということにつきます。
- Q13 チーム担任制の職員の負担感と責任感についておたずねしたいです。
- A13 負担感:自分の仕事以外に共有する時間の確保が必要になってきます。また、2クラス分の生徒さん・保護者の方の把握が必要です。
責任感:責任の所在を他人に置かないように、チームのメンバーに仕事ををお願いする時は、必ず共有の時間や確認が必要になります。
- Q14 チーム担任導入までに対話を誰と何回されましたか?対話の大切さ、導入するにあたり一番気にしなければならないことをしりたいです。
- A14 誰と何回という詳細は記録をとっておりませんが、基本的には担任の先生方を中心に、就業時間前・放課後の時間帯にミーティングをおこなっていました。拘束をしてもひらめかないときはひらめかないので、参加も自由にしていました。全員参加の情報共有のための研修の時間も取りました。一番気にしなければならないことは、職場の方々と委縮せず、意見を出しやすい雰囲気づくり(否定しない/賛否両論の意見を書き留めて可視化するなど)をすることです。どんな決定になろうと、前向きに、協力して仕事を進めていくという考えは、話し合いを重ねる中で次第に共有されていきました。
- Q15 ひつぎを出したことはどれくらいありますか?どういう理由でひつぎが出ますか?
- A15 以前よりも明らかに離職率は好転しています。その方個人の理由で辞められる方はいらっしゃいますが、望まない形での、いわゆる「ひつぎ」は出ていません。
- Q16 立花高校様の生徒に「こうなってほしい」という理想像があれば教えてください。
- A16 ・「自立/SOSを自分から発信できるようになる」ことです。
・自分らしく、幸せになってほしいと願っています。
・「違いを知る」ことから始まり、「自分も相手も大事にできる」ことです。
- Q17 この制度は、とても良いかと思うし、もっと学びたいと感じています。しかし、経験の浅い先生が増える中、教師の長所が偏ってしまうようなことはないのでしょうか?
- 現に、本校(公立中学校)は35歳以下の職員や女性職員が6~7割であるため、グループ担任の構想は昨年あったが、実現できていません。
- A17 絶対に偏らないということは言えません。しかしながら、年齢や性別の偏りが、できない理由にはならないと思っています。現有の先生方を融合させて最善の結果を目指すだけです。年齢構成等は常に今の形がベストだと思うようにしています。

Q18 フラット、ゆるさ、などたくさんのキーワードを聞かせていただきありがとうございます。

パネリストの方々のこれからの社会の中でそもそも「学校」のあり方、存在意義についてどう考えられるか聞きたいです。

A18 後藤さんから

僕は、教師ではないので、法律家そして保護者としての立場で考えていることを率直にお伝えします。

学校は、幸せになるために通うところだと思っています。

これは、日本国憲法の理念からも導かれるものです。

憲法は、ひとは個人として尊重されること(憲法13条)を最高の理念(目的)としています。その達成のために、基本的人権の保障、国民主権、平和主義という3つの手段が導かれます。

憲法13条は、個人として尊重され、誰もが幸福を追求する権利をもってると明記しています。

個人として尊重され幸福を追求するために、憲法は基本的人権を保障していますが、その中に教育を受ける権利が定められています。

子どもたちは、ひとりひとりが個人として尊重され、幸せになるために、教育を受ける権利を有するのだと。学ぶことを行政や大人たちに邪魔をされないだけでなく、行政や大人たちに対して良好な環境で学習することができるよう要求することができるというものです。逆に言えば行政や大人たちには子どもが安心して学習できるように環境を整える義務があるということ。これが義務教育と言われるものです。行政や大人の「義務」です。

しかし、現実の学校では、子どもたちが学校に行けなかったり、学校に行っても個性を否定されたり、自分の意見を述べるができなかったり、憲法が保障する教育を受ける権利が十分に保障されているとは言い難い状況となっています。

ましてや、学校では、努力、忍耐、我慢、犠牲が美德とされ、幸せになることに後ろめたさがつきまといまいます。

それは人権を優しさや思いやりと言った道徳のような概念で間違っ理解してしまっていることが背景にある気がします。

人権は優しさや思いやりではなく、自由ということです。

こういって、学校では、自由には責任が伴うとか、権利を言う前に義務を果たせなどと一見もっともらしく聞こえることを言いますが、全部ウソです。まずは条件などを一切付けずに僕らは(もちろん子どもも)は自由であるということ認めてはいかがでしょうか。誰もが自由であるということをしちんと認め、ここに「義務を果たしたら」とか「他人に迷惑をかけない限度で」とか留保を付けないことが大事なんじゃないかと思えます。

自分の自由が尊重されているという環境の中で、じゃあ他人にも自由があるし、それは当然尊重しなければならないねという発想が生まれるのではないかと考えます。これが憲法13条でいう「公共の福祉」です。決して、社会や組織のために我慢しろというのではなく、自分にも自由があるのなら、他人の自由も大切にしようねという考えです。

学校の先生方は真面目な方が多く、どうしても学校内の一つ一つの行動に教育的な意義を付けたがります。でも、「楽しいから」とかで良いんじゃないかと思えます。楽しいから歌う。走りたいから走る、気持ち良いから掃除するで良いんじゃないかと思えます。逆に、逃げるということも大事です。学校では逃げずに最後までやり遂げろと、逃げることに否定的なニュアンスを含ませますが、嫌なことからは逃げるというのが生き物の本能だと思います。

自由であること、幸せになって良いということ、逃げても良いということが、努力、忍耐、我慢よりも大切なことだと思います。

率直に言うと、特に公立学校は、少し改変したら良くなるというレベルを通り過ぎており、抜本的に変わらなきゃ未来がないと感じています。校則見直しではなく、いったん全廃するくらいじゃないとダメだと思います。それほど学校というシステムが崖っぷちに来ていると感じます。

もしどうしても校則が必要というのであれば「私たちには幸せになる権利がある」の一条で良いのではないかと思います。もちろん、ここでいう「私たち」には生徒だけでなく先生も含まれます。

澤田先生から

ご質問ありがとうございます。

お尋ねおただいている点は、いままさに学校に対して向けられている重要な問いであり、私も日々考えている問いです。そして、私がその明快な答えを持っているわけではありません。この問いは、みんなで問い続けていきたい問いだと考えています。

その上で、私の暫定解ですが、学校は、「民主主義」を学ぶ場、知識・技能やその学び方を「社会的に学ぶ場」としての意義は、なお持ち続けることができますし、そうあるべきだと思っています。もちろん、それは一人ひとりが時には閉じこもったり、引きこもったりする自由を認められた上でということにはなりますが、民主主義は「みんな」で作るものですし、知識・技能やその学び方は多様性に関わると同時に、共有されなければ意味がないからです。

立花高校の場合、生徒さんによっては、別教室で先生と二人っきりで、あるいはオンラインで授業に参加しているという場合もあるわけですが、それでもその学びの場は、いろいろな回路を通じて他の「みんな」につながっていますし、そういう他者とのつながりがその学びの場を支えていると考えています。また、あからさまに、そういう他の「みんな」のいる場にもつねに関わっているという意味では、孤立しているわけではないつながりのなかで学んでいると言えると思います。

簡略ですが、この程度でお許してください。

このご質問は、シンポジウムの際にも少しお答えした気がします。あくまで自分の観測範囲でしかありませんが、新しい学校教育の取り組みや社会的公正という視点に関心がある学生さんは少なくないと思います。ただ、教職課程は、職業訓練コースですので、どうしても現状の教職に求められる知識・技能の習得が優先されてしまうことは否めないと思います。私を含めて、教職担当教員の中には、それにとどまらず、新たな学校教育の可能性について講義等で触れる人も少なくないと思いますが、以上、簡略で恐縮ですが、よろしくお願い申し上げます。

柴山先生から

私が考える今後の学校の存在意義は選択肢を広げるために学び方を学ぶ場、そして1人では難しそうな課題に仲間を巻き込みチャレンジする場ですかね。大人としては偶発的な出会いや体験機会を増やしていきたいと思っています！

山香先生から

改めて聞かれますと考えちゃいますね。

学校のあり方

石垣のような集団

大きい石と小さい石を認め合い支え合う。小さい石が要石になっていることもありますよね。

Q19 大学の教職課程の立場から、先ほどの平等や公平などの観点で、チーム担任制を含め新たな学校の在り方などへの探究を目指す学生さんも増えていますか？

A19 このご質問は、シンポジウムの際にも少しお答えした気がします。あくまで自分の観測範囲でしかありませんが、新しい学校教育の取り組みや社会的公正という視点に関心がある学生さんは少なくないと思います。ただ、教職課程は、職業訓練コースですので、どうしても現状の教職に求められる知識・技能の習得が優先されてしまうことは否めないと思います。私を含めて、教職担当教員の中には、それにとどまらず、新たな学校教育の可能性について講義等で触れる人も少なくないと思いますが、以上、簡略で恐縮ですが、よろしくお願い申し上げます。

Q20 立花高校とPTAとの共同での取り組みなどがあれば聞きたかったです。

A20 卒業生向けの講話を共同で実施しています。

Q21 イヤホンをつけている生徒が多く見られました。生徒は授業を聞いていても、スマホで音楽を聞いていても生徒の自主性に任せるという考えでしょうか？

A21 聴覚過敏の生徒さんもあり、イヤホンは一概に音楽を聴くためのもの、とも言い切れません。ただし、点呼の際に反応がない、こちらへの呼びかけへの反応がない場合は明らかに音楽を聞いたり動画を視聴したりしている可能性が高いため、個別に対応しております。
対応としては、禁止語句や力で押し付けることはせず、その時間が何の時間なのか、どういう姿勢で聴くことが正しいのかを個別にあの手この手で伝えています。
また矢印を教員自身に向けた時、魅力ある授業を提供できていない場合も考えられます。スマホの音楽よりも「聞きたくなる」授業を目指して日々葛藤しております。
今回、授業中にイヤホンをつけている生徒が多く見られたのは我々教員の力不足であります。

Q22 ①部長クラスの先生方もチームの一員として担任を持たれるのでしょうか。
②教員のクラス経営方針の違いはチームによって「活かす」「統一する」など差異がありますか？
③チーム内で業務量の偏りは生じていますか？

A22 ①部長クラスの先生も担任を持っています。クラスに入る分、可能な範囲で教科の授業時数を減らしたり、曜日の調節しています。
②チームによってクラス経営方針は異なります。ただ、根本的なところは、校長が毎日配信するSlackを通して各チームで方針を固めている。
③業務量の偏りが生じないように、チームミーティングで業務の確認を大切にしています。

Q23 ①チーム担任制導入の目的である離職退職は減少しましたか？
②仕事にゆとりは生まれましたか？

A23 ①離職・退職に関しては、先生方個人の進路設計もあるため比較が難しいというのが正直なところです。体感としては減っている傾向にあります。
②チーム間で仕事の分配ができるため、ゆとりをもつことはできるようになりました。病欠や出張など、急に教員が欠けるという事態になった際にも、フォローには入りやすくなりました。
・有給がとりやすくなったり、休憩時間が確保でき以前に比べると心の余裕も生まれました。
・悩みを共有できるので精神的なゆとりは生まれたと思います。(もちろん厳密にいうと各々で悩みの濃淡は違います)

Q24 時間外労働の状況を教えてください。

A24 緊急対応を除いて19時完全退勤としております。チーム担任制になったことや業務の見直しをすることで、以前よりは劇的に時間外労働の時間が減りました。まだまだ道半ばです。

Q25 見学させていただき、朝の職員室での朝礼、学年ミーティングが肝だと思いました。チーム担任制をする中で、あの時間が確保されていることが何より重要だと感じます。

質問ですが、あの時間はチーム担任制導入以前にもされていたのか、もしくはチーム担任制にともなって生まれたのか、教えてください。

公立小、中学校で、どうすればあの時間を生み出せるのかと思案しています。

A25 コロナが大きな分岐点となりました。「3密」を避けることが目的で、朝の時間に少しゆとりを持たせたことがきっかけです。その後チーム担任制がスタートして、自然と朝礼後の時間にチームで打ち合わせするようになりました。決して朝の時間に固執する必要もないと思います。定期的に時間割の中の空き時間やその他の工夫で生み出せる時間を有効に使うことで、まとまった大きな時間を毎日確保する必要は薄れると思います。

Q26 もし差し支えなければ、ですが

定員オーバーしている入学希望者の選抜においては苦渋の決断をされていることと思います。
その際にどのようなところを大事にされているか、がお聞きできたら、と思いました。

A26 筆記試験の点数と面接の点数をそれぞれ50%にしています。面接の点数の配分を増やすことで、不登校を経験していて学習できていない所があったとしても、本人の意思や意欲の部分をしっかり評価していきたいと思っております。ただし、不合格者を出さなければならない苦悩は、制度の工夫で軽減できるものではありません。あえて私たちが大切にしていることを申し上げるならば、本校への進学を熱望しながら不合格にならざるを得なかった生徒さんとその保護者の方、中学校の先生方の無念を決して忘れないといマインドです。

Q27 1.生徒の出席状況ですが、チーム担任制によって何か変化が生まれましたか？

2.今回の件とは関係がないですが、二学期制を導入されているようですが、導入の背景とメリット及びデメリットを教えてくださいと幸いです。

A27 本校が単位制に移行すると同時に2学期制になりました。半期ごとに単位認定ができることがメリットだと思います。また単位制にすることで一度とった単位は卒業するまで消えることはありません。よって3年に関わらず、4年5年と生徒それぞれのペースで卒業を目指すことが可能となります。

他県には4学期制にして0.25単位ごとに単位認定をしている学校もあるようです。既存の考え方に縛られず、良いと思われるものは積極的に検討していきたいと思っています。