

小学校におけるこれからの学校組織運営の在り方 に関する一考察

学籍番号 249119

氏 名 中辻 貴美

主指導教員 坂本 俊哉

副指導教員 桐村 豪文

1. 研究の背景

小学校教員としての歩みの中で、初任期の経験や研修主任として「大人を動かす」ことの意義を実感し、学校組織の特殊性や課題への問題意識が高まった。特に、教職員の変化が児童の成長につながることを体験し、組織運営における視野の重要性を認識した。

また、主幹教諭として学校全体を俯瞰する立場を経験したことで、教職員の多様な役割理解や連携の必要性を強く感じた。さらに、実習校の現状や勤務する市の状況を踏まえ、今後の学校組織には明確な役割分担と専門性の適切な位置づけが不可欠であると考え、教職員の意識や課題を把握したうえで望ましい学校組織運営像を構築する必要性を感じたことから、本研究を行った。

2. 調査

2.1 質問紙調査とインタビュー調査

本研究では、学校組織運営における教職員の意識や課題を明らかにするため、質問紙調査とインタビュー調査を実施した。

質問紙調査では、教職員の業務に対する自信の程度を把握した結果、経験年数の増加が必ずしも自信の向上につながらず、特に教職経験 11～15 年目の教員において、人間関係づくりや同僚との協働に対する自信の低下が顕著であることが明らかとなった。

インタビュー調査では、多くの教員が管理職に対して相談や助言、見守りを求めており、小学校組織では各層から管理職への期待が集中する傾向が示された。これらの結果から、教職経験の少ない教員への支援に加え、ミドルリーダー層への意図的なアプローチと、管理職による組織的支援の重要性が示唆された。

2.2 新たな課題

調査結果を通して、主幹教諭として捉えていた教職員像と、実際の教職員の内面との間に認識のずれが存在することが明らかとなった。多くの教職員は業務に対して一定の自信を有しており、管理職や中核的立場にある教員が、必ずしも教職員の本音を十分に把握できていない可

能性が明らかになった。

さらに、指導主事として複数校に関わる中で、教員は授業実践に高い課題意識をもつ一方、学級経営や学校全体の組織課題への認識が弱い場合があることが確認された。これらの課題を踏まえ、管理職・教員・教育委員会が立場を越えて現状認識を共有し、実態に即した学校組織マネジメントを構築する必要性が示された。

3. 研究の総括

本章では、調査結果の汎用性と、学校組織運営における現状把握および人材育成の在り方について考察した。調査から、経験の少ない教員だけでなく、ミドルリーダー層に対しても意図的な支援が必要であることが明らかとなり、感覚的判断ではなく、客観的データに基づく現状把握の重要性が示された。

また、教員・管理職ともに、理想や経験則に頼るのではなく、冷静に現状を捉える姿勢が求められる。さらに、ミドルリーダーの育成においては、早期からのキャリア意識形成と、管理職による「問いかけ」を通じた内省の促進が不可欠である。答えを与えるのではなく、問いを通して思考を促す関わりが、長期的な人材育成と学校組織の持続的成長につながると結論づけた。

4. 今後の展望

本研究を通して、教職員の資質と能力を正しく把握し、それぞれの成長を支援することの重要性を再認識した。管理職や指導主事としての立場の変化により、学校組織を俯瞰的に捉える視座を得るとともに、教職員への「問いかけ」による内省促進の重要性を確認した。今後は、個々の資質を理解しつつ能力を伸ばす支援や、学校組織全体の協働を促す仕組みづくりが求められる。長期的視点に立った人材育成と学校運営の在り方を探究し続けることが、教員の成長と児童生徒の学びの質向上につながると考える。

主幹教諭から指導主事への立場の変化を通じ、学校現場の個別課題と組織全体の課題のギャップを改めて認識した。人材育成では、個人が持つ「資質」を理解した上で、教育によって伸ばす「能力」を高めることが重要である。管理職と教員が共通の視座を持つことで、組織内の一方向的な負荷を減らし、協働的な学校運営を実現できると考える。

また、学校組織運営には短期的成果だけでなく、長期的視点での育成と内省が不可欠である。問いかけを通じた内省は、教職員自身の成長を促す手段であり、児童生徒への関わりにも通じる。今後も、立場や視点の偏りを自覚しつつ、教職員の資質と能力を最大限引き出す支援方法を探究し続けることが必要である。研究を一区切りとするが、実践と探究は継続されるべきであり、自己省察を重ねる教員であり続けたい。