

# 「高知型学校組織」の在り方

## 1. 基本方針

◇学校組織を支える文化や意識及び制度について深掘りし、現状を踏まえて、「高知型学校組織」の在り方を提案する。

## 2. あるべき姿

### ◆学校組織のあるべき姿

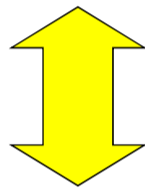
「校長の学校経営ビジョンのもと、その目標を達成するために、個々の教職員が組織の一員としてそれぞれの役割と責任を認識し、チームとして機能する組織」



「教職員個々の取組がチームの取組につながっていくことで、コンプライアンスの向上や業務に向かう取り組み姿勢なども含めて、組織として機能する。」

### ◆管理職のあるべき姿

「学校経営ビジョンのもと、その目標を達成するために、個人の力を引き出しながら組織として機能するようにマネジメントできる管理職」



あるべき姿と現状のギャップ

## 3. 現状

**運営面**

- 役割や権限が不明確である。
  - リーダーシップを発揮させるスキルが十分でない。
  - 教頭の役割が、教職員の調整役になっている。
  - 各分掌や各学年団の長の権限が明確でない。
- ビジョンや目標の共有が不十分である。
  - ビジョンや目標、分掌の目的が正確に理解できていない。
  - 個人目標と進行管理が不一致である。
  - 取組成果や課題を次の計画に十分反映できていない。
- 個人任せの組織になっている。
  - 若年教員に対する育成・指導が業務であるという認識が弱い。
  - チームで「子どもを育てる」という意識が弱い。
  - 話し合う時間が十分でない。

**体制面**

- 前例踏襲型と対処型が混在した組織になっている。
  - 人事制度の影響を受けにくく、モチベーションにつながらない。
  - 分掌、主任・主事構成が硬直化している。
  - 新たな課題対応のための〇〇委員会が増加している。
  - 学校事務職員の役割（業務範囲）が明確でない。
- 校種ごとの異なる組織課題に方策が対応できていない。
  - （小・中）学年団中心の組織で、担当レベルの業務分担になっている。
  - （高）分掌、学科、学年団の連携が十分ではない。
- 限られた人員による組織モデルが明確でない。
  - 人員が限られているため組織編成が困難である。
  - 個々の力量に左右されやすい。
  - 人員不足により、一人が複数役をしている。

## 4. 論点

**阻害要因（1）**

- 組織の一員としての責任や役割が認識できていないのではないか。

**阻害要因（2）**

- 業務と処遇が釣り合っていないのではないか。

**阻害要因（3）**

- 組織モデルが実態と合っていないのではないか。

## 学校組織の在り方検討委員会の今後の進め方

### 1 目的

本県の学校組織や人材育成の状況を明らかにし、学校の組織力を向上させるチームとしての学校づくりや、組織的な人材育成を進めるための方法等を検討する。

### 2 検討の基本方針

学校組織を支える文化や意識及び制度について深掘りし、現状を踏まえて、「高知型学校組織」の在り方を提案する。

### 3 取組の内容

#### (1) 学校組織の在り方検討委員会

有識者による検討会議を3～12月に6回開催し、報告書をまとめる。

回	日時	会場	内容
第1回	3月19日(火) 13:10～15:30	人権啓発センター 6階ホール	委員委嘱・委員長等の選出 高知県の教育の現状について意見交換
第2回	6月10日(月) 13:30～16:30	塩見記念青少年プラザ 5階多目的室	議題「学校組織の課題とあるべき姿について」他
第3回	9月3日(火) 13:30～16:30	高知城歴史博物館 ホール	議題「学校組織のあるべき姿を実現するための方策について」他
第4回	10月7日(月) 13:30～16:30	未定	中間まとめ
第5回	11月11日(月) 13:30～16:30	未定	報告書(案)の作成
第6回	12月23日(月) 13:30～16:30	未定	報告書の作成

#### (2) 調査の実施

##### ①学校組織の在り方に関する意識調査

- ・教育センターの研修を受講している若年教員、中堅教員、学校事務職員、管理職等に対して、学校組織の在り方に関する意識調査を行う。(6月～8月)

##### ②学校組織に関するヒアリング調査

- ・グッドプラクティスと思われる学校組織改革先進校に対して、ヒアリング調査を行う。  
(6月～7月)