

学校づくりを語り合える研修 ～子どもと教職員が生き生きと活動できる学 校づくりをめざして～

網走市立第三中学校
加葉田 克哉

1. はじめに

オホーツク管内は、総面積が 10,691 km²と全道面積の 12.8%を占める広大な地域です。これは、新潟県や岐阜県を「ひとつの管内」で上回ってしまうほどの面積で、農業・漁業・林業の第1次産業を基盤に、約 31 万人が暮らしています。冬にはオホーツク海に面する海岸線 280km に流氷が接岸し、2005 年 7 月に世界自然遺産に登録された「知床」もあるなど自然豊かな地域です。

網走支部は 1951 年（昭和 26 年）4 月 1 日に設立しました。年に 1 回開催する管内事務研は、2017 年度で第 50 回目をむかえます。会員は、94 名（2016 年度）と全道協議会のなかでも大きな支部です。その支部内を 5 つのブロック（網走・美幌・北見・遠軽・紋別）に編成して活動しています。

2016 年度、網走ブロックは、網走市・斜里町・清里町・小清水町の 1 市 3 町で構成されており、小学校 14 校、中学校 8 校、小中学校 1 校、義務教育学校 1 校、合計 24 の学校に 28 名（内期限付 3 名・町費 1 名）の事務職員が配置されています。

しかしながら、事務職員協議会の会員は 18 校 21 名に過ぎません。ブロック等役員の選出や各市町間の連携にも支障をきたしつつある状況にあります。他ブロック同様、協議会活動を牽引してきてくださった諸先輩方の退職や異動、新採用等で、ブロックの会員構成が大きく変わりつつあります。また斜里町では、文科省が推し進める「小中連携一貫教育校」（義務教育学校）が 2016 年度より開校し、今後もその動向に注視して行かなければならない状況にあります。

このレポートでは、ここ数年の網走ブロック研修活動の一端を報告させていただきます。

2. ブロック研修の経過と概要

(1) 2010～2011 年度

全道協議会及び網走支部が推進してきた「領域」の深化・発展である「学校間連携」を研修の主体としてきましたが、市町毎に日々実践ができていないところとできていないところの格差が広がり、ブロック研修においても活性化されずに沈滞傾向にあることも否めない点としてあったのも事実です。そのため「研修会への参加者の固定化」「覇気がない」「活発な意見や発言に対する交流不足」「研修・研究に新たな展開不足」などが反省の中で挙げられてきました。

(2) 2012～2013 年度

このような状態を打破すべく、2012 年度より継続的に研修を行うことのできる目標を構築し、分散会方式による複数のグループ分けでの研修にも取り組んできました。

2013 年度には「学校（教育）情報活動」及び「学校財政財務活動」の二つのグループに其々リーダーとサブリーダーを設け、それらの方を中心にテーマ・計画の立案・交流のまとめを総合的に行った結果、より良い議論等ができたと考えています。

(3) 2014～2016 年度

より発展的に研修内容を共有するため、小グループでの研修を解消し、全会員での研修を基本としました。「学校事務職員としての力量を高めることを目的に、全体会の場で実践発表や質問・意見を多く述べる機会を増やす」ことに力点を置いた研修を行うこととしました。

具体的には会場設営形態をロの字型にし、会員個々の顔を見ながら「語り」「聞き合い」「考え」「その成果を職場実践に結び付ける」「学校事務職員としての力量を高める」ことを念頭に置きつつ、研修活動を行っています。

研修は、下記の 5 つの内容を中心に行いました。

- ①教育情報活動に関する研修
- ②学校財政財務活動等に関する研修
- ③条例等改正情報の交流
- ④実務・実践交流
- ⑤各市町における研修交流

しかし、2014 年度末に行った会員対象のア

ンケートでは、「語ること」「実践すること」ができなかったと回答する会員が多いという結果になりました。

2015年度も2014年度末の反省を踏まえ、引き続き全体での研修を基本とし、先述した五つの研修内容を踏襲した研修を行い、情報の共有化、学校づくりの実践、課題解決への取り組みなど、参加し易く積極的な議論が成される研修を2014年度以上にできるよう取り組みました。そのひとつの方策として、OJT(*1)の導入を試みています。結果の判断は個人でしかできず、いまだ模索段階ですが、ブロック内では着実に浸透していると感じています。

2016年度は網走ブロックに3名の新採用があり、2015年度と同様の研修体制と内容を基本に活動しています。また経験年数の少ない会員に対する実務・実践も配慮した研修内容も盛り込みました。

*1 O J T 「On the Job Training」の略で、単に成り行きで仕事の要領やコツを身に付けさせるのではなく、①組織のメンバーとして成長するための布石、②仕事に必要な知識・技能・取り組みの姿勢、③仕事をするものの価値や達成感等々をどう効果的に、且つ有効に身に付けさせるか等、意識的に取り組む育成や活動を行うことを言う。

3. 研修会の流れ、実践内容

ここ3年間の活動は、『学校づくりを語り合える研修を』重点に取り組みをしています。研修会の時間は限られているので、教育情報活動・日常実践を中心に交流を行っています。また全体会のイメージとしては、会員が気軽に交流できる場と考えており、日常実践、情報、事例、質問・疑問などを持ち寄り研修を行っています。全体で交流することで、互いに分からなかったことについて学び合える環境を考慮しています。

(1) 教職員向け事務日より「コミュニケーレ」

2013年度「情報グループ」での取り組みとして始まった網走ブロック教職員向け事務日より「コミュニケーレ」は、2014年2月の創刊

号から、現在までに7号の発行を果たしました。

編集・発行手順は2015年度とほぼ同様の内容で進めています。記事の内容を担当市町(今年度はグループ制)の会員が話し合いで決定し、レイアウトまでを担当します。その後ブロック全体会で意見を出し合い、最終原稿の確認ののち発行します。

発行の形式は、ブロック会員へメール配信したデータを、各学校で必要数印刷し配布しています。

第4号発行時(2015年夏)に、より良い情報発信を継続していくために協議会会員のいる学校の教職員を対象にアンケートを実施し、1市2町で125名から協力をいただきました。

アンケートの結果から「ためになった」「これからも読みたいと思う」という回答を多くいただきました。しかし、「コミュニケーレ」を初めて知ったと回答した教職員が約7割という事から、多忙な教職員が多く目を通す時間がなかった事や、人事異動により今回初めて知ったなどがあると思われ、「コミュニケーレ」をより理解して頂く機会になったと思います。アンケート調査を実施したことにより、今後もより身近でわかりやすい情報を伝えていくことを再確認することができました。アンケートの結果については、第5号発行時(2015年冬)に号外として報告しました。

この教育情報活動に係る「コミュニケーレ」の取り組みは、紙面を作成する過程でタイムリーな案件、給料・手当関係、休暇制度、地域の情報などを取り上げて話し合いをすることが事務職員としての研修になっており、研修テーマである「子どもと教職員が生き生きと活動できる学校づくりを目指す事務職員の役割を追究するとともに、実務能力の向上をめざす」ことにつながっています。

掲載する記事の内容を決めるのには、各学校の情報が必要です。そのためには、会員ひとりひとりが教職員や児童生徒とコミュニケーションを図ることが必要になります。また、事務職員の日常実践や疑問も大切な要素になります。これらのことを踏まえ話し合うことで見えてくる共通の課題もあり、この情報の交流は市町の枠を超えた学校間連携にも

つながります。さらに、各々の担当や役割を意識することで、OJTの取り組みの基礎になっていると考えています。

「コミュニケーレ」は、網走ブロック研修会の以下に挙げる要素をもとに作成されています。

○世代を超えた交流≫スキルの提供や吸収

○情報の交流≫市町の枠を超えた情報交換
学校間連携

○会員同士の交流≫横のつながり

「コミュニケーレ」は、研修会の内容を職場に還元することが出来る事務職員と教職員を結びつけるアイテムとして考えています。今後も継続するためにSWOT分析(*2)も行いました。

*2 SWOT分析 企業や個人の目標が明確である場合、SWOT分析は戦略計画ツールとして有用である。強み(Strength)、弱み(Weakness)、機会(Opportunity)、脅威(Threat)の4つの象限のマトリックスで構成されている。4つそれぞれの英語の頭文字を取ってSWOTと言う。

分析の内容は下記の通りですが、細かな条件(主体)を設定しなかったため、外部環境・内部環境の区別なく「強み」「弱み」を重点に意見集約しています。(表内の意見は原文または集約編集したものです)

集約した意見は、今後のコミュニケーレ発行作業に反映したいと考えています。

強 み	弱 み
<ul style="list-style-type: none"> ○コミュニケーレ配布各校の協力が得られている。 ○ブロック内でのコミュニケーレに対する意識が高い。 ○編集時の年齢構成の幅が広い。 ○継続して発行していること。 ○編集時の協力・協働体制。 ○経験年数の少ない事務職員でも取り組みやすい。 ○年齢に関係なく記事が作れる。 ○記事を書くことが学習になり、研修になっている。 ○さまざまな枠を超えた学校間連携の可能性。 ○色んなことを知ることができる。 ○先生方にも事務職員の仕事を知らせてもらえる。 ○先生方にも意見をもらえる。 ○先生方と話をする良いきっかけになる。 ○実務研修になる。統一した情報発信になる。 ○コミュニケーションツールとして活用できる。 ○統一的な情報を効果的に伝えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○興味がなければ読んでもらえない。 ○教職員への浸透が低い。 ○経験年数に応じた記事の精査。 ○限られた紙面、時間の制約。 ○作業上、作成の負担がある。 ○限られた枠では情報量として乏しい。 ○世代交代・人事異動 ○内容によっては記事がダブリ、書けなくなる時があるかも。 ○紙面構成によって興味を持つ人が限られる。 ○先生方の中で、年代によって関心のない部分は読んでもらえない。 ○経験年数の少ない事務職員に答えられない部分がある。 ○興味・知識・認識の違い。 ○協議会という枠の中でしかできない。

(2) 実務・実践交流

日常の実務・実践の中で、会員がそれぞれ取り組んでいる事やわからない事、悩んでいる事などを気軽に持ち寄り、各々の実践につながるような研修を目指し交流を行っています。

2015年度は、会員から事前にアンケートで実践課題や実務の質問と疑問を集約し、毎回数名の方に実践報告をお願いし、報告者が資料を作成し、交流発表を行いました。自らが報告者となることで「語ること」の実践も培われていくものと確信しているところです。また研修会当日の持ち込みもあり、様々な実践を交流する事により個々の力量が高まり、「できることから始めてみよう」という思いが生まれてくる事を期待しています。

(3) 日常業務の質問・疑問

質問・疑問に関する事も事前アンケートやブロック研修時に交流し、それぞれの経験や、知識を存分に発揮する場となっており、活発な意見交流の中から悩みや疑問を解決するヒントを得られていると考えています。経験年数の違いや学校規模の違いなど、集まるメンバーは十人十色ですが、さまざまな角度から交流する事によって視野が広がり、「語り」「聞き合う」ことを2016年度の重点課題としている点からも、交流の時間を十分確保し、毎回盛りだくさんの話題が出ています。日常業務の話題は話しやすい雰囲気、網走ブロックの目指す研修の一端を垣間見ることができると思います。

(4) 条例等改正情報交流

刻々と変化している学校現場においては、条例等の改正は日常茶飯事に行われている状況です。ともすれば見落としがちな条例等改正ですが、知っているのと知らないのでは日常の業務に影響する事もあり、事務職員としても必要な情報交流の場となっています。これらの情報は、研修担当者が情報の提供をして、メールで会員に配信し、ブロック研修会で確認しています。時には「知らなかった」ことや「取り違えて解釈していた」ことが判明することもあり、全員で情報を共有し、交流することで再確認できている意義は大きいと思います。

(5) 研修内容の記録

2015年度は研修担当者が行っていた研修内容の記録を年度末の反省から、2016年度より輪番制にしています。担当者が事務局へ記録した用紙を提出し、事務局からクラウド型データサーバー「ワンドライブ」へアップしています。欠席した時や、確認などもワンドライブからいつでも閲覧する事が可能です。また、「ワンドライブ」を利用することにより、過去の研修記録やデータ等を蓄積することができ、いつでも利用できる利点があります。ワンドライブの運用については、特に運用規定のようなものはありませんでしたが、2016年度より保存年数や保存内容・管理方法などのルールを作り、運営をしています。

4. おわりに

2015年度の研修内容を踏襲して行っているブロック研修ですが、2014年度からの反省点の1つであった「語り合う」時間の確保に努めています。その結果、研修内容として予定している経験年数の少ない会員に対する実務研修や各市町における研修の交流など、まだ充分に行なえていない実情もあります。しかし「コミュニカーレ」の発行・編集作業をとおして、実務研修、世代間の交流が行われていると網走ブロックの会員は感じていると思います。また、学校内外でのコミュニケーションを図ることによって学校の現状を把握でき、教育環境の改善や情報発信の基礎力を育むことができ、子どもと教職員が生き生きと活動できる学校づくりにつながっていきます。

まだまだ発展途上で課題の多いブロック研修ですが、せっかく集まって顔を合わせているのだから一言も発せず帰るのはもったいない。参加者全員が発言できる機会をつくる事を心掛けて運営しています。堅苦しく考えず、気軽に参加し発言でき、ひとりひとりが「参加して良かった」「収穫や発見があった」「実務に生かせそう」といった思いを持ってもらえる研修会をめざしています。

研修内容としては深く追求するものにはなっていませんが、今後個々の力量が高まれば、自然に研修内容と質も深化していくものと期待しています。

今後も横のつながりを大切にし、お互いを高め合える事務職員協議会網走ブロックでありたいと思います。