

学校課題の解決に向けた「チーム担任制」の取組について

R6.4月 東部教育事務所

【学校が抱える問題】 ・人材不足 ・病休者の増加 ・産育病休補の不足 ・勤務時間の超過 ・不登校の増加 など多様化複雑化

従来の学級担任制の構図

1. 学級担任と学級児童生徒の関係性
 - ・固定的な人間関係→信頼関係が重要
 - ・学級担任の見取りが「絶対的」
2. 学級担任同士の関係
 - ・学級の問題は学級担任が責任をもつ
3. 学級の垣根が「学級文化」
 - ・閉鎖的な学級づくり→担任の指導力
 - ・人間関係の閉塞感→担任への信頼

チーム担任制の目的

1. 多くの視点で児童生徒の変化を見取る
 - ・複数の目で多面的な理解
 - ・複数の手で多様な関わり
2. 「隣のクラス」をつくらない
 - ・学年の問題はチームですぐに対応する
3. 学級の垣根をなくす
 - ・閉鎖的な学級づくりをなくす
 - ・人間関係の閉塞感をなくす



先進実践校の主な成果

生徒の声

- ・自分たちで率先して何かをするようになり学びが多い
- ・多くの先生のいろいろな意見を聞けるようになった

保護者の声

- ・生徒によるクラスカラーが生まれる
- ・いろいろな角度から子どもを見てもらえる

教師の声

- ・固定担任よりも他のクラスについて聞きやすくなった
- ・一人の生徒に対していろいろな先生が関われる
- ・副担任の週があることで気持ち的に楽になる

ワンオペレーション(独立性)



マルチタスク(多種業務)

時間的精神的に余裕がなくなり対応の遅れにつながる可能性がある

問題を抱え込んでしまうことで表面化しにくく解決が困難になることもある

ダイバーシティ(多面的な理解)

オープンソース(指導力の発揮)

教育上の相談がチームで日常的にできる

共通理解、共通実践のための会議や打合せを工夫して行う必要がある

ベストミックス(関係性の向上)

エージェンシー(目的と役割)

担任に依存せず主体性や自立を育む効果が期待できる **(非認知能力育成)**

責任感の希薄化を招くおそれがある

フレキシブル(柔軟性)

フォローアップ(元担任の機能)

生徒も保護者も話しやすい先生に相談できる

学年主任のマネジメント力が求められる

教員としての「個人としての指導力」の個人差・限界を補い、「集団・組織としての指導力」の向上を促す

業務の分散

- ・担任副担任がないので業務量の差が生じない



経験の差の解消

- ・初任者も安心して子どもに向かい合うことができる



得意分野で貢献

- ・自分の得意分野(教科指導、保護者対応等)でチームに貢献できる



多様な働き方の実現

- ・育児や急な家庭事情があってもチームだから安心して勤務できる



本来業務への専念

- ・子どもたちの学びのために専念できる



異なる多くの視線で見守る

- ・視点が異なる複数の教師が担任の意識で教室を見守る
- ・気になる子どもの姿があればすぐに情報共有しチームや学年全体で生活の様子を見守る体制をつくる



個に応じた指導・支援

- ・子どもとの関係性や教師個々の得意分野を活かして、効果的な指導や支援を行う
- ・学級で複数の案件を抱えることもあるが、分担して当たることできめ細やかな指導や支援が可能

相談しやすい環境

- ・相談相手を固定せず、子どもが話しやすい教師にいつでも相談できる
- ・相談しにくい子どもには、個別に教師が声をかけて変化に気づけるようにする



学年主任+4人体制の例

学年主任
 学年の司令塔ローテーションには加わらない

(※) 1クラス32人で3学級の場合
 通知表や要録所見の担当を4人で分担
 各クラス8人×3クラス=24人分を担当
 固定担任制だと32人担当するところ、24人に軽減

	1組	2組	3組	副担任
1週目				
2週目				
3週目				

指導面

- ・道徳、総合、学活も交代で授業
- ・朝の会、給食、清掃、帰りの会などのルールを統一させる
- ・生徒指導案件は即チーム対応

人事面

- ・初任者や臨時教員などの指導力向上
- ・年休取得率の向上 ・育短、部分休にも対応
- ・補助者不足に対応



ポイント

運営面

- 重要!** 学年主任のマネジメント力がカギ **管理職候補の育成**
- ・通知表や指導要録の所見は専任の担当者を割当 (※)
- ・小学校は高学年であれば可能

事前準備

- ・試行期間の設定
- ・核となる教員への説明
- ・児童生徒・保護者・地域への説明



情報共有

- ・学年ごとにグループチャットを作成、管理職、養護教諭、事務職員等も登録することで情報共有の効率化を図る
- ・欠席連絡掲示モニタを職員室に設置

児童生徒

- ポイント** クラス作りを自分たちで行うため、主体性向上・自立を促進
- ・担任の指示待ち状態ではなく自分たちで率先して動く
- ・非認知能力育成にも効果大

固定担任制のデメリット解消

- ・担任一人で抱え込むことがなくなる
- ・年度途中の産育病休にも柔軟に対応可能
- ・担任と相性があわなかったときの精神的負担軽減
- ・経験が少ない初任者や臨時教員、育短等で担任が難しい教員もチーム担任制なら可能性が広がる

