立花高等学校 研究公開

～ チーム担任制の成果と課題 ～

令和 6年 2月 9日（金）

目次

校長挨拶 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

本日の日程 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

校内図 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

本校における担任制とチーム担任制導入の経緯 ・・・ 7

現在の立花高校のチーム担任制 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

発表資料 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

登壇者紹介 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

アンケート結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23

質問フォーム ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24

事後アンケート・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25

おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26

ごあいさつ

本日はようこそ立花高等学校研究公開『チーム担任制の成果と課題』にご参加頂きました。心より御礼申し上げます。公立学校の先生方には、研究を公開する側の一員としてご苦労をされた方も多くいらっしゃいますでしょうし、他校の研究公開に参加する機会も多くあられることと思います。しかしながら私立学校ではほとんどそのような機会には恵まれません。そんな中、無謀ながら本校で初の研究公開を行うことを決心しました。何せ過去の経験も何もありません。文字通り手探りで、極めて日常通りの雰囲気の中で今日を迎えようとしています。

本校がチーム担任制を導入して 3 年が経過しようとしています。不登校経験者に特化した実践を目指して22年前に単位制を導入して以降、良いと思われることは何でもチャレンジしてきた職場です。時代の変遷と共に、かつては定員を大きく割り込んでいた本校が、今では専願入学希望者でも全員を合格させることができないほど、定員を超過してしまっています。それに伴って過去の経験値だけでは対応が困難を極める事例も続発するようになり、職員室は明らかに疲弊してしまっていました。システムやマインドの問題ではなく、校長としてのリーダーシップの欠如が原因であったことは明らかでしょう。しかし当時は悩みに悩み、やみくもに改善策をひねりだすのに精一杯でした。

その停滞感を打破すべく必要性を感じてチーム担任制の導入を決意したものの、先駆例があまりない中での迷走は今でも続いています。この間の苦悩や葛藤、また明らかに感じた変化の兆しを本校内だけで留めておくことは大変もったいないと考え、研究公開の実施を決心した次第です。本日は『チーム担任制は素晴らしいです!』と言う胸を張った報告には程遠い現状のありのままをつまびらかに皆様に公開することで、各々の現場での導入の検討に役立てて頂ければと考えております。

奇をてらって真新しい方法を導入したわけではありません。古い機能には相応の意義があります。変えるか変えないかよりも、現状の問題点の打開策の一つとしてたどり着いたこの方法が、今後またどのように変化していくのかも見届けたいと思っています。

固定担任とチーム担任のどちらが良いのか？ と言うよりも、最上位に変革をすべき点は何なのか、それを実現する方法として何があるか？ を問い続ける、そのきっかけとなって頂ければ幸いでございます。

立花高等学校校長　　齋藤　眞人

本日の日程

8:00～　受付開始【3階玄関前】

8:35～　【3階職員室】※希望者は朝礼から見学できます。
教職員全体朝礼→学年朝礼→各チーム担任打ち合わせ
※朝の HR が始まるまでは、ご自由に校内を探索されてください。

9:30～　各クラス SHR【4～5階の各教室で行ないます。】

9:40～　公開授業
※実施場所の詳細は、校内図をご覧ください。

【特別時制】
9:40～10:10　1 限
10:10～10:20　休憩
10:20～10:50　2 限

1年生
体育、芸術（音楽、書道、美術）
2年生（就職コース）
農業、サロン交流、広告デザイン（動画）、広告デザイン（イラスト）、地域で働こう、パソコン
手芸・ミシン、命のつなぎ方、レストラン、サバイバル、洗車
2年生（進学理系）【501教室】
化学基礎
2年生（進学文系）【502 教室】
国語表現
サポート学級【1階教室】
理科、数学

※3年生は卒業式前のため、登校しておりません

10:50　受付・公開授業終了
※お時間までに体育館（1階下）にご移動をお願いいたします。

11:00～　開会【体育館】

全体会　実践発表
(1) 導入の経緯
(2) チーム担任制の成果と課題
発表者　生徒理解部長 西村理恵　教諭 西田亜紗美　教諭 加藤遥
司会 3年古賀愛羅さん　　生徒さん代表 3 年川上慈英さん・村上花さん

トイレ休憩

パネルディスカッション

パネリスト：澤田稔さん（上智大学教職・学芸員課程センター長）
山香昭さん（玖珠町立くす星翔中学校校長）
後藤富和さん（弁護士　大橋法律事務所）
コーディネーター：柴山翔太さん（福岡女子商業高等学校校長）

13:00～　閉会

【職業体験授業について】

本校では、2年生と3年生の就職コースの生徒さんを対象に、週に4コマ職業体験授業を開講しています。11のジャンルから自身が希望する授業を選択し、1年間を通して、座学では学ぶことができない新たな学びを体験することができます。

【職業体験授業一覧】

授業名	場所	活動内容	当日の活動内容
地域で働こう	401	学校の近くにあるグリーンコープさんとカノデンキさんに実際に働きに出かけ、商品の補充やチェック、仕分け作業などを行います。活動中先生はおらず、従業員さんに指示を受けて活動します。	グリーンコープさん カノデンキさんに ついてパワーポイントで 振り返ろう
広告デザイン （イラスト）	403	外部講師の方から広告デザインの座学を学び、実際に依頼を受けたポスターを描いたり、課題にそったイラストを描いたりします。今年は地域のポスター等を作成しました。	先生たちのアイコンをつくろう！
広告デザイン （動画）	506	専門学校の先生から、動画制作の講義を受け、機材の使用練習を行い、実際に動画を制作します。YouTube『みわだいチャンネル』に投稿もあります。	中学生向けの動画作成に 向けたアンケート分析
サロン交流	406	子どもについての勉強や子どもが好きな歌やアニメを研究したり、おもちゃを作ったりしました。今年は夏と冬に子育てサロンを開催し、地域の子ども達と交流しました。	乳幼児の健診について 学ぼう
農業	学校横畑 （雨天時： 体育館下）	三苫にある畑に芋を植え、定期的に草抜きなどを行います。育てた芋やその芋をジャムに加工して販売をしたり、ピザクックさんのご協力いただき、育てた野菜でピザを作ったり、レストラン班とコラボしてスイートポテト作りなどを行いました。	焼き芋
サバイバル	校外活動	自然の中で生き抜く力を学びます。座学もありますが、実際に魚を釣って捌いたり、火をおこしたり、施設見学に行ったりと野外活動や自分たちで一からモノ作りをすることが多いです。	防風林を見に行こう （校外活動）
洗車・清掃	正面玄関前 （雨天時： LL教室）	教員や来校された方の依頼を受けて、洗車を行います。洗車は高圧洗浄機でしっかりと洗い、丁寧に手作業で拭き取りまでします。また、地域の方の依頼を受けて清掃、草刈りも行います。	玄関清掃 （雨天時：洗車・清掃に ついて学ぶ）
命のつなぎ方	402	保護猫の実態や地域の猫活動について調べたり、ポスターを描いたりなど、保護猫の里親を探すための活動を行っています。体育館下に現在保護猫が8匹いますので、気になる方は本校職員にお尋ねください。ポスターはママズカフェに掲示しています。	猫ハウスで使用する ポスターをつくろう

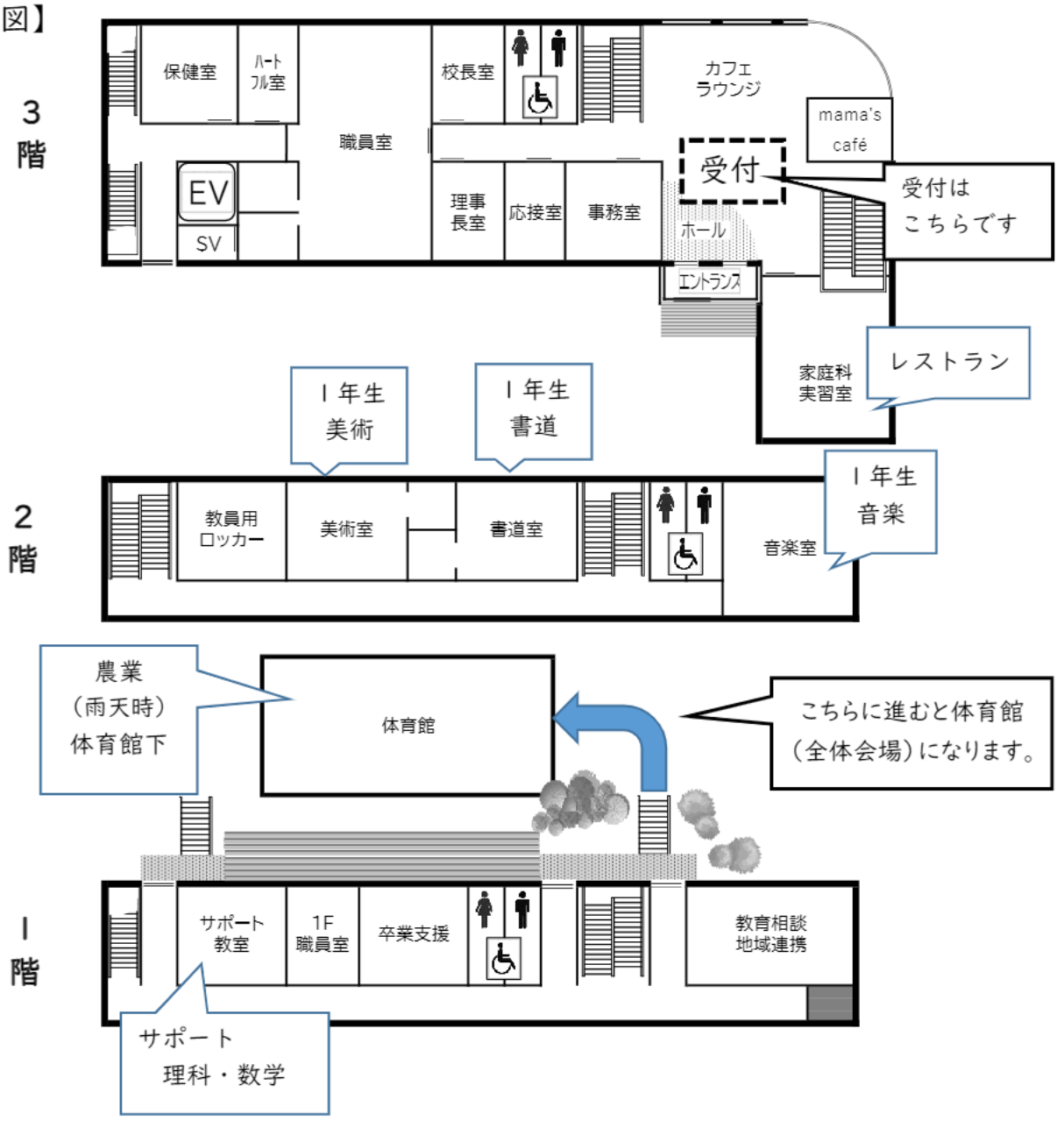
レストラン	3階 家庭科 実習室	自分たちでメニューを決めて、衛生面に気を付けながら料理をしていきます。今年は、近くの公民館でカフェを開き、ホットドックやハッシュドビーフなどを販売しました。	フレンチトーストをつくろう！
手芸・ミシン	4 階 作法室	手縫いやミシンの使い方を覚えながら、自分用や販売用の作品を作ります。作ったものは文化祭に出店しました。また、サロン班から依頼を受けて子ども用のマスコットを作ることもあります。今年は地域の秋まつりに出店したり、地域の方と一緒に制作をしたりしました。	自分や誰かにプレゼントするための作品をつくろう！
情報パソコン実技	5階 パソコン 実習室	タイピング、Word、Excel などの実技やパソコンに関する知識を学びます。半年ごとに ICT プロフィシエンシー検定試験（通称 P 検）にチャレンジしています。	P 検の振り返りと地域交流（スマホ講座）の準備

【各班、活動報告資料】

生徒さんが作成した各班の職業体験授業の活動報告です。QR コードを読み取ってご確認ください。

地域で働こう	広告デザイン（イラスト）	広告デザイン（動画）	サロン交流	農業	サバイバル
洗車・清掃	命のつなぎ方	レストラン	手芸・ミシン	情報パソコン実技	

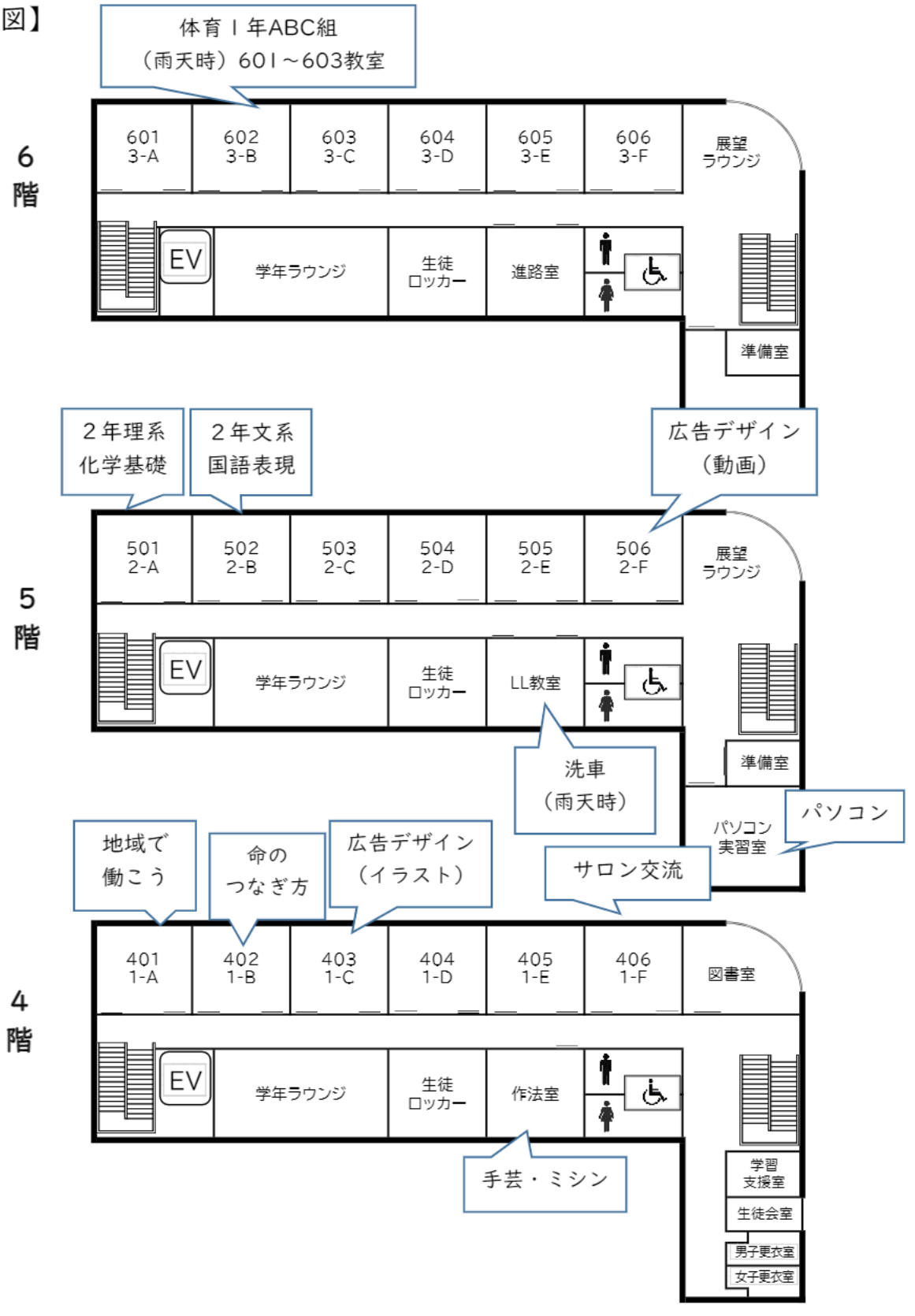
【校内図】



【外活動】
1年体育：グラウンド（雨天時：601～603）
サバイバル：校外学習
農業：学校の畑（雨天時：体育館下）
洗車：正面玄関前（雨天時：LL教室）

※体育館下に猫保護ハウス、フリースクールがございます。

【校内図】


体育１年ABC組
（雨天時）601～603教室
6階
601 3-A
602 3-B
603 3-C
604 3-D
605 3-E
606 3-F
展望ラウンジ
EV
学年ラウンジ
生徒ロッカー
進路室
準備室
２年理系 化学基礎
２年文系 国語表現
広告デザイン（動画）
5階
501 2-A
502 2-B
503 2-C
504 2-D
505 2-E
506 2-F
展望ラウンジ
EV
学年ラウンジ
生徒ロッカー
LL教室
洗車（雨天時）
準備室
パソコン
パソコン実習室
地域で働こう
命のつなぎ方
広告デザイン（イラスト）
サロン交流
4階
401 1-A
402 1-B
403 1-C
404 1-D
405 1-E
406 1-F
図書室
EV
学年ラウンジ
生徒ロッカー
作法室
手芸・ミシン
学習支援室
生徒会室
男子更衣室
女子更衣室

本校における担任制とチーム担任制導入の経緯

単位制における担任について

九州ではまだなじみの薄い全日制の単位制の学校は、関東圏や関西圏では市民権を得つつあります。その中の多くでは『学級担任』を置いていない事例が一般的です。そもそもクラスわけそのものが管理上必要なもので、単位を修得するという機能に特化した単位制では、担任業務は非常に狭い範囲に限られます。単位制の生徒さん達は登下校に際し、自分自身のポストを見て、先生からの呼び出しがないかを確認し、基本的には教職員との接点は授業のみ、というような先進校の取り組みが多くありました。担任的な立場は『チューター』や『メンター』が務めているのが一般的です。

本校において

多くの私立学校でも同様だと思いますが、特に本校のような経営基盤がぜい弱な学校においては、教職員の人員確保は永遠の課題です。余剰人員を抱える余裕はなく、文字通り『ギリギリ』の経営判断の中で陣容を整えなければなりません。なので、学級数+ほんの少数の主任・部長級が専任として学級運営にあたる以外は、非常勤講師の先生方のご協力で授業時数を確保するのがやっとの状況でした。

平成末期より不登校生徒の増加に伴い本校を志願する生徒さん達の数も急増しました。もとより 20 人台の少人数学級を標榜していた本校では、学級の生徒数を増やすという選択肢はなく、少人数学級を維持するために学級数を増やす、それに呼応して短期に相応の教員の加配を行わなければならない状況となりました。理想であれば『副担任』を配置するのが良いのでしょうが、このような事情につき担任を確保するのに精いっぱいで、副担任に相当する業務は非常勤講師の先生方にお願いするしかない状況でした。

そのような中、非常勤講師として経験を積んだ方々が、常勤講師として学級経営に参画できる力を蓄えて参りました。副担任を2クラスに1名程度配置する案も出たのですが、結局は担任を補完する立場でしかなく、従来型とあまり大きな変化があるわけではありません。その間教職員の疲弊も一段と強まり、待ったなしの状況を迎えていました。

チーム担任制が導入されるまでの流れ

2021年1月末 学校長より次年度の複数担任生の導入を提案

2021年2月～ 次年度からの複数担任制の導入を検討（ワーキングチームを発足）

検討段階で出たアイデア

○8名で6クラスを輪番（学年担当の教員全員で全クラスを見るイメージ）
→ローテーションをして次に同じクラスに入る間隔が空きすぎてしまう

○チームで1日交代でクラスを担当
→変化が煩雑すぎて、生徒さん・保護者の方が混乱する

○チームで1か月交代でクラスを担当
→クラスに入る間隔が空きすぎる

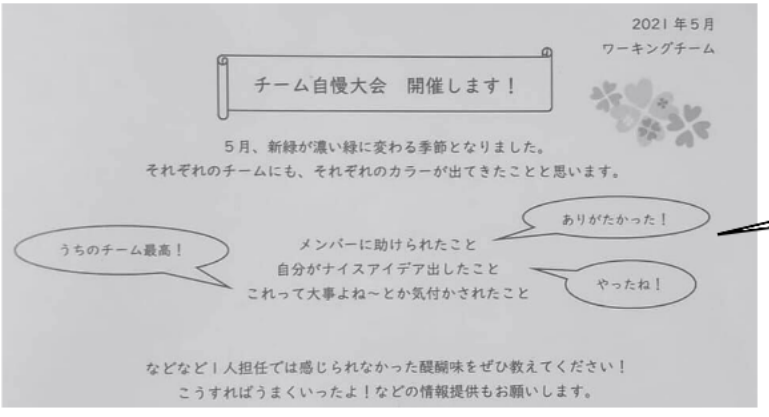
○担任に対して副担任を明確に配置する
→副担任が担任に遠慮して1名担任とあまり変わらない

ワーキングチームによる会議の様子

2021年4月～ チーム担任制を導入（導入1年目）

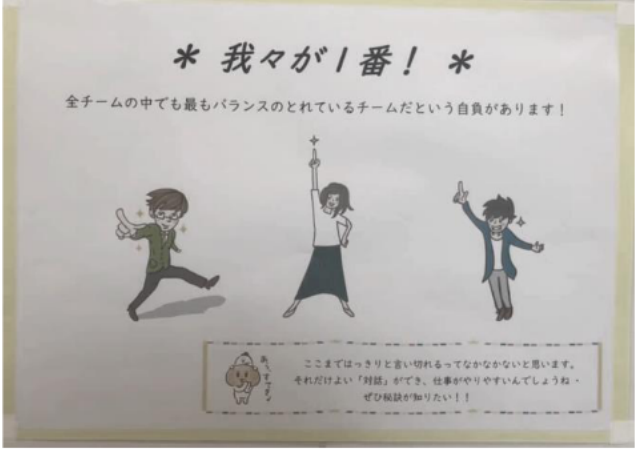
〇基本は3人1チームで構成（学年主任もチームの一員として構成）
→主任は学年全体を見ることができる形が良い

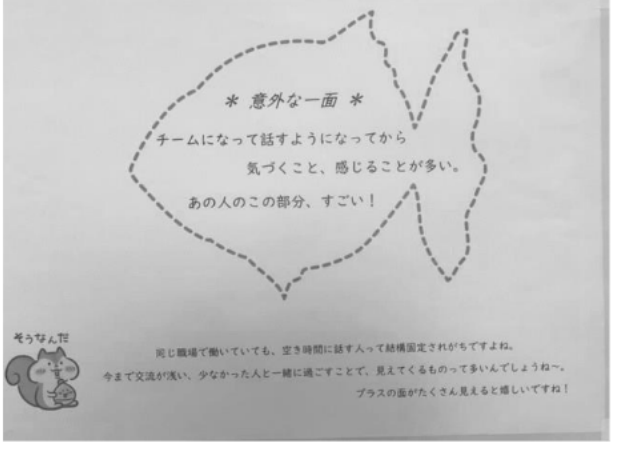
〇奇数クラスの学年については4人1チームで3クラスを担当した
→クラスに入る間隔が空きすぎる、情報共有の量が多い



他のチームがどのように運営しているか共有するためにワーキングチームがさまざまな工夫をしていた

集まった声は職員の休憩室に掲示





2022年4月～ チーム担任制導入2年目

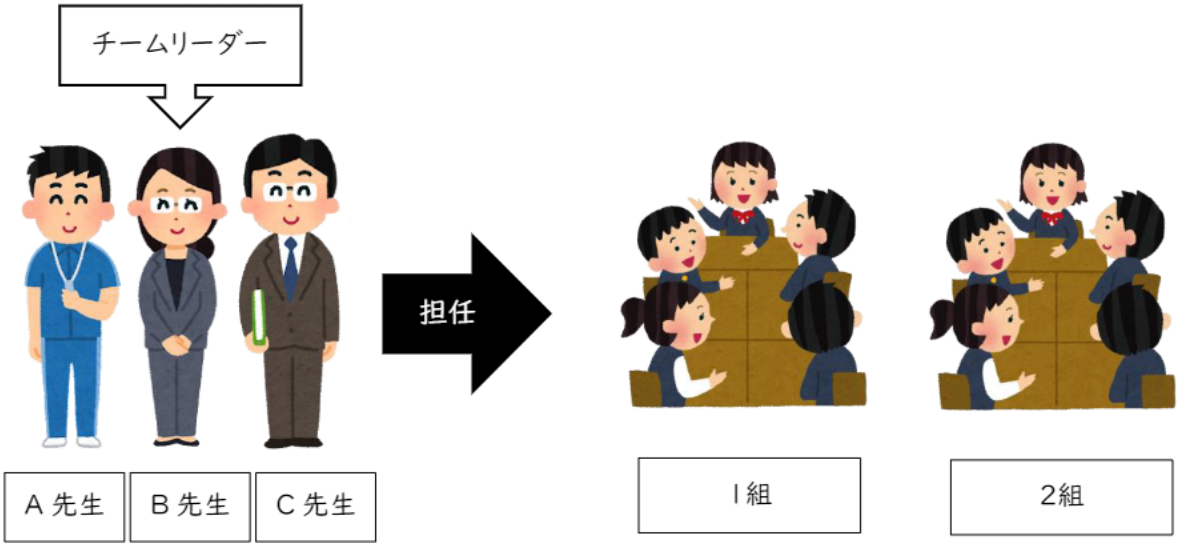
〇基本は3人1チームで構成（学年主任はチームから外れる形で構成）

〇奇数クラスの学年については5人1チームで3クラスを担当した(1 人あたり、2 クラス担当するように調整)
→クラスに入る間隔についての問題は解消したが、チームリーダーの情報共有の量が多い

2023年4月～ チーム担任制導入3年目（現在）、次ページの形となる

現在の立花高校のチーム担任制

現在、3人1チームで2クラスを担当する方式を採用



★各チームには1名、チームリーダーを配置

〇ホームルームやクラス活動は週替わりのローテーションで担当

（例）

	2/1（月）	2/2（火）	2/3（水）	2/4（木）	2/5（金）	2/8（月）	2/9（火）	2/10（水）	2/11（木）
1組	A 先生	A 先生	A 先生	A 先生	A 先生	B 先生	B 先生	B 先生	B 先生
2組	B 先生	B 先生	学年主任	B 先生	B 先生	C 先生	C 先生	C 先生	C 先生

学年主任はチームには加わらず、週1どこかのクラスに入る
※導入当初は、学年主任も担任に入っていたが、現在はこの形を採用している

情報共有について

学年朝礼 ➡ チーム打ち合わせ の流れで共有することが多い。

本校は生徒さんが9時30分登校のため、学年朝礼後の時間で余裕をもって打ち合わせをすることができる。
各学年・チームで情報共有の時間を十分確保するため、職員全体の朝礼は週に1回の設定となっている。
その他、空コマや放課後の時間を使って2クラス分の生徒情報を共有している。

保護者の方との連絡方法

現在はチームでメールアドレスや公式LINEを共有し、連絡を行っているチームが多い。
電話応対や面談は、保護者の方から特別な指名がない場合は、その週クラスを担当する教員が行う。

導入前、複数担任制に対してさまざまな声が上がる中、「本当に複数担任制は難しいのか」「生徒さんの支援に必要なスタイルは何なのか」を改めて考えるため、ワーキングチームによる職員研修が実施された。

チーム担任制の導入：決定

では我々がチームとなっていくために……

＊まずは相手のことを知る。

教員という職に就き、同じ職場で働いているけれども、生徒さんへのアプローチの仕方やスタイルは全然違う。

何が得意で、何が苦手なのか。

どういった考えをするのか。

何を大事にしているのか。

さまざまに異なるけれど、それを合わせてチームになっていく。

そこで、本日は体験版をプレイしてもらいます。

タチバナクエスト

勇者

生徒さん。

僧侶

生徒さんをやわらかく包み込む、後方支援タイプ。

遊び人

生徒さんと同じ目線・感覚で接することができる。成長期。

賢者

スペシャリスト。

戦士

ただひたむきに、真摯に生徒さんと向き合う。

魔法使い

変化球で斜めから切り込み、鮮やかにアプローチする。

武闘家

決めたらすばやい行動力。強さも持ち合わせた方。

商人

堅実に、手持ちのスキルを組み合わせてエネルギーに。

＊パーティー＊

・勇者（生徒さん）のサポート役として、３人のメンバーを編成。

例えば…… 魔法使いに「じゅもんはやめて」　→ なにすればいいの……？

例えば…… 僧侶がいるからサポートを全部任せ、「ガンガンいこうぜ」

→ つぶれてしまったら…？

例えば…… 「いのちだいじに」をモットーに　→ 最優先事項です。

表目標：生徒さんを導く

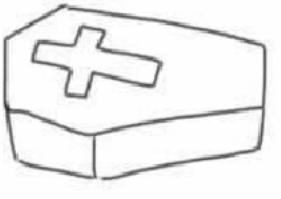
「ひつぎ」とは……
ゲーム『ドラゴンクエスト』を模したものであり、
教員の休職・離職のことを指している

裏目標：「ひつぎ」を出すことがないように

・仲間同士で疲弊することがないように。

・誰かが矢面に立って、すりへることがないように。

・チームで前に進んでいくことが目標。



「このチームでよかった」と、最後に高らかに笑いたい。

入学説明会で配布している資料

新入生保護者の皆様へ

ご入学にあたり「どんな担任の先生になるのかな？」と言うのは、各ご家庭共通の話題であろうと思います。不安でもあり楽しみでもありますよね。男性かな？女性かな？年齢は？等々…

これまで皆さんは、下図のように一つのクラスに一人の担任の先生と言うシステムで小中学校時代を過ごしてこられた方がほぼ全員だと思います。

本校では「チーム担任制（複数担任）」と言うシステムを導入しています。一週間ごとに３名の担任の先生が２クラスをローテーションするシステムです。

このシステムの利点は、より多くの先生の視点が生徒さん達にそそがれることです。また、子ども達にとっても、異なる個性の先生方と接することで様々な可能性を広げることができます。欠点としては、一人の先生とじっくりと関係性を作りたい生徒さんにとっては、安心感に欠けるかもしれません。

保護者の皆様にも生徒さんたちにもなじみのないシステムですので混乱されるとは思いますが、全般的には相談しやすい先生にいつでも相談されて結構です。また５月初旬までは、各クラスの担任を固定して、生徒さんたちが安心して学校生活になれることができるよう配慮します。

ご理解のほど、よろしくお願い致します。

「ワーキングチーム」の活動について

ワーキングチーム代表
西村　理恵

75～80%

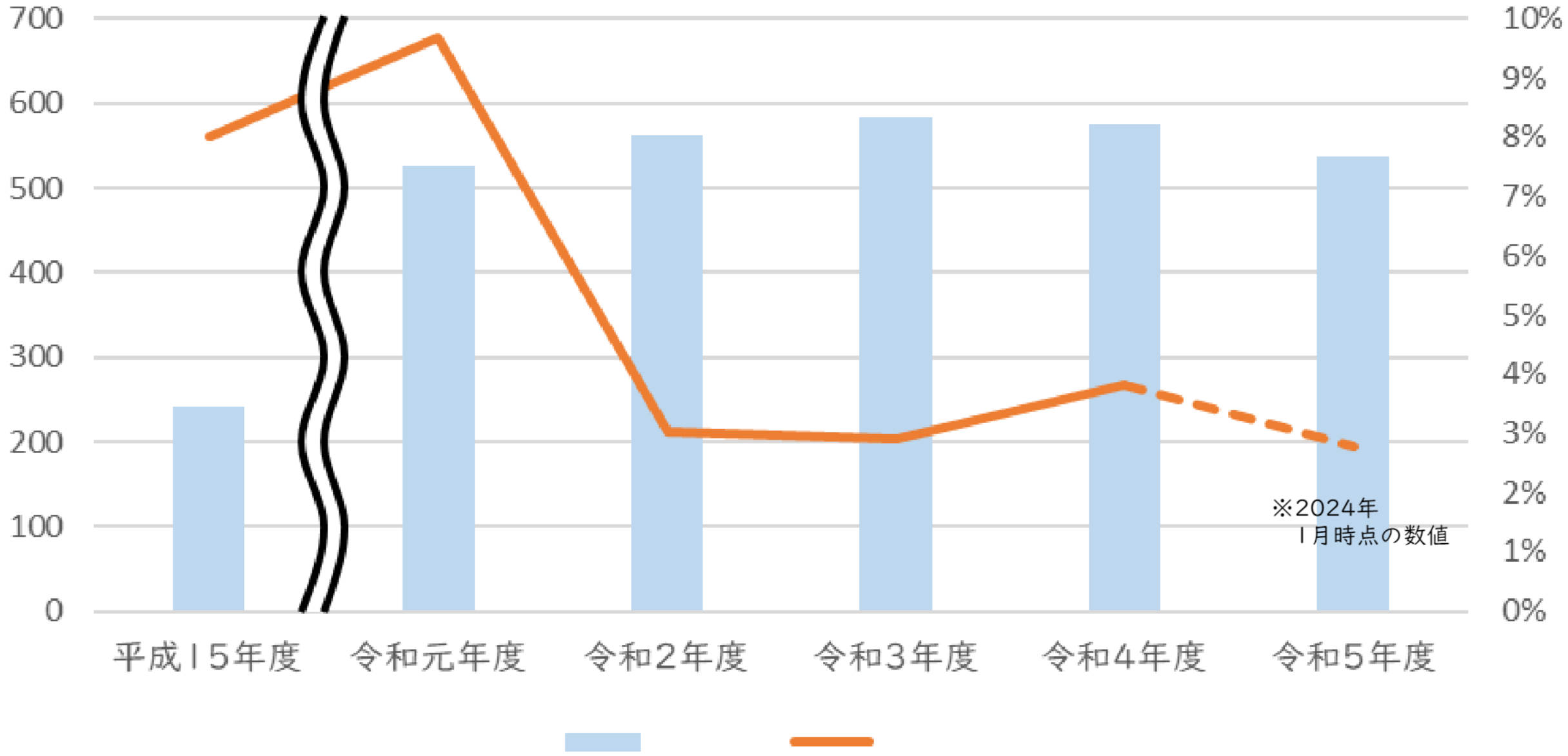
↓

60%

小・中学校時に「不登校」を経験して本校に入学してきた
生徒さんの割合。
あくまで調査書上の数値であり、実態は以前と変わっていない。

行事や部活動など、学校生活を楽しみたい。
自分のペースで学び直しをしたい。
「高校卒業」の資格を取得したい。　　などなど……

各ご家庭、さまざまな事情を抱え、本校と出会っていただいた。「全日制・単位制」という本校の特色を理解し、望んでくださるものの……


700
600
500
400
300
200
100
0
10%
9%
8%
7%
6%
5%
4%
3%
2%
1%
0%
※2024年
1月時点の数値
平成15年度
令和元年度
令和2年度
令和3年度
令和4年度
令和5年度

棒グラフ …… 生徒さんの在籍数

折れ線グラフ …… 転・退学者の推移

とりわけ、2020年度は9.7%と高くなっている。

在籍人数が増えるにつれ、生徒さんが抱える悩みも多様化・複雑化していく。

○「問題提起行動」の発生 …… 一律の生徒指導ではなく、個別の計画を実践

○ 療育的な支援の需要拡大 …… 日々の授業や学校生活、進路指導など

→ 支援者である教員の知識不足が浮き彫りに。

○ 福祉サービスを利用した進路の学習会

○ 就労継続支援Ａ型事業「ママズカフェ」 → 卒業生支援

「こうすればああなる。」というものは明確には見えておらず、

常に手探りの状態。現場は常に 苦悩 と 葛藤 の積み重ね。

学校組織の悩み

・「万能」でなければならない**プレッシャー**

・「介入型支援」による**依存**

・「一人で抱え込む」ことによる**疲弊**

→ それらが要因となる教員の離職

2021.2　「チーム担任制」の提案を受けたとき

実のところ……　反対派

・環境の変化への忌避感

・例を知らないものへの不安感

・事前説明をしていないことへの不信

他校での取り組み例を知り、
十分に職員間で共有し、
パンフレット等で入学者への
説明もした上での導入なら……

→ このまま流れに任せていては「取り残される」
と思い、ワーキングチームへ参加

ワーキングチームの発足

メンバーの中でも意見はわかれ……

「トップがGOならば実現に向けて始動すべき。」

「現場での共有が全くできていない。時期尚早。」

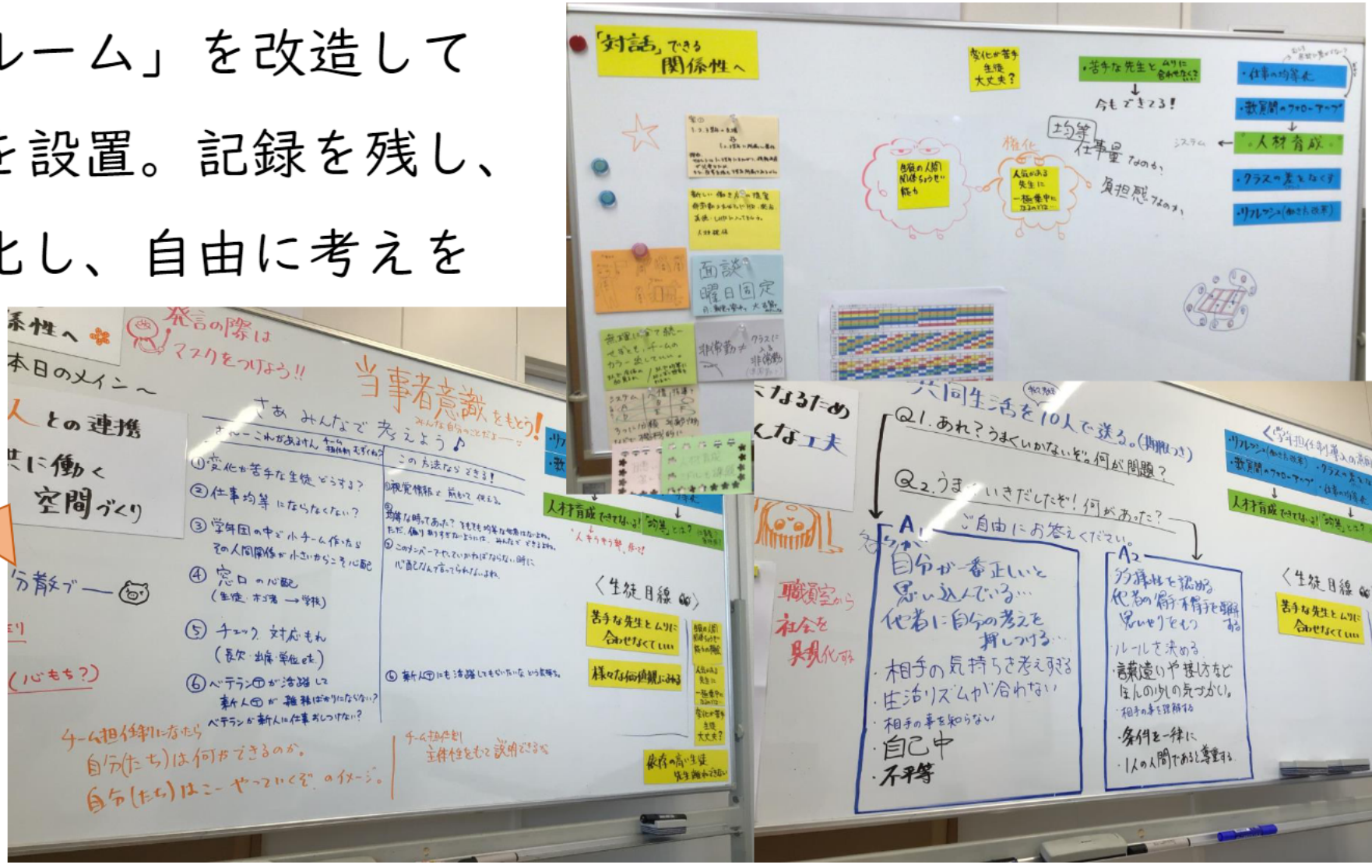
「トライアル期間を経てしっかり練り、本格導入を検討していきたい。」

などなど混乱を極める。

→ 先生方の意見を幅広く聞きたい！

ワーキングチームの動き①「対話」できる環境づくり

「ミーティングルーム」を改造して
ホワイトボードを設置。記録を残し、
話し合いを可視化し、自由に考えを
書き込めるように。開かれた
会議を意識。



毎回テーマを設定し、
日中書き込みをして
もらい、放課後会議。

ワーキングチームの動き②「不安」の収集

チーム担任制について先生方の中にある「不安」を、アンケートを通して集め、分類し、解消に向けてどのような方法がとれるのか、意見を出し合って提示していった。

いつから？

一極集中するのでは……

働き方改革が……

チーム格差が生じない？

日々の情報共有の時間……

仕事の偏りが……

人育てが追いつかない……

思考の壁

就業前や放課後など、最大限時間を費やしながら話し合いをしていったものの、ふりだしに戻る感覚。
最終的な着地点は「チーム担任制を導入するのか否か」ではなく、「どうやったら抵抗感を減らして導入できるか」。

↓

「今、改革できない理由」と「今、改革が必要な理由」は？

本校に存在する「卒業支援学級」はそもそも複数担任制。それを全学年で行うようになるだけであり、実施できないわけはない。

むしろ今の体制に、何も手を入れず継続していくことに不安が募る。

凝り固まったものには、なかなか自分では気づけない。誰かと共にすることで、視野が広がり、考え方の幅が広がる。

一人で変わるのが不安なのであれば、みんなで変わらざるを得ない状態になれば、同じラインから、進んでいけるのではないか。

はじまり

「Ａ先生はこうしてくれた。」「Ｂ先生はああだった。」と
ならないよう、全員の行動をそろえようとすると……

（例）

・ 家庭連絡をこまめにしたい ／ 頻繁に行うとプレッシャーになる
・ 様子がわかる電話や面談 ／ 時間をしばらないメールやLINE

どちらにもメリット・デメリットはあるけれど、生徒さんを思う気持ち
はいっしょ。目的が一致していれば、方法は様々あっていいのでは？
これって「チーム」というより

タチバナクエスト

教員という職に就き、同じ職場で働いているけれども、
生徒さんへのアプローチの仕方やスタイルは全然違う。
何が得意で、どこが苦手なのか。
どういった考えをし、何を大事にしているのか。
それを補い合えれば、組織全体の力がアップする

「まずは、相手のことを知ることが大事だよね。」

そんな話をするためにアイデアを膨らませていきました。

タチバナクエスト

勇者

生徒さん。

僧侶

生徒さんをやわらかく包み込む、後方支援タイプ。

遊び人

生徒さんと同じ目線・感覚で接することができる。成長期。

賢者

スペシャリスト。

戦士

ただひたむきに、真摯に生徒さんと向き合う。

魔法使い

変化球で斜めから切り込み鮮やかにアプローチする。

武闘家

決めたらすばやい行動力。強さも持ち合わせた方。

商人

堅実に、手持ちのスキルを組み合わせてエネルギーに。

まとめ：ひらめきは雑談の中に。気づきは対話の中に。

タチバナクエストはワーキングチームの雑談の中で生まれた企画。

ワーキングチームの活動を通じて、改めて、対話の中でアイデアがうまれ、形にし、実行していく力をもらえることが気づく。
個人プレーではしんどい時も、複数で協力して対応できるならば。
組織全体が前を向いて仕事をするために、「チーム担任制」という大きな改革が確かに必要であったと感じる。

チーム担任制の成果と課題

教職員代表　加藤遥　西田亜紗美

生徒代表　川上慈英さん　村上花さん

☆アンケート実施☆

保護者の方々、生徒さん、教員へ

それぞれアンケート実施。

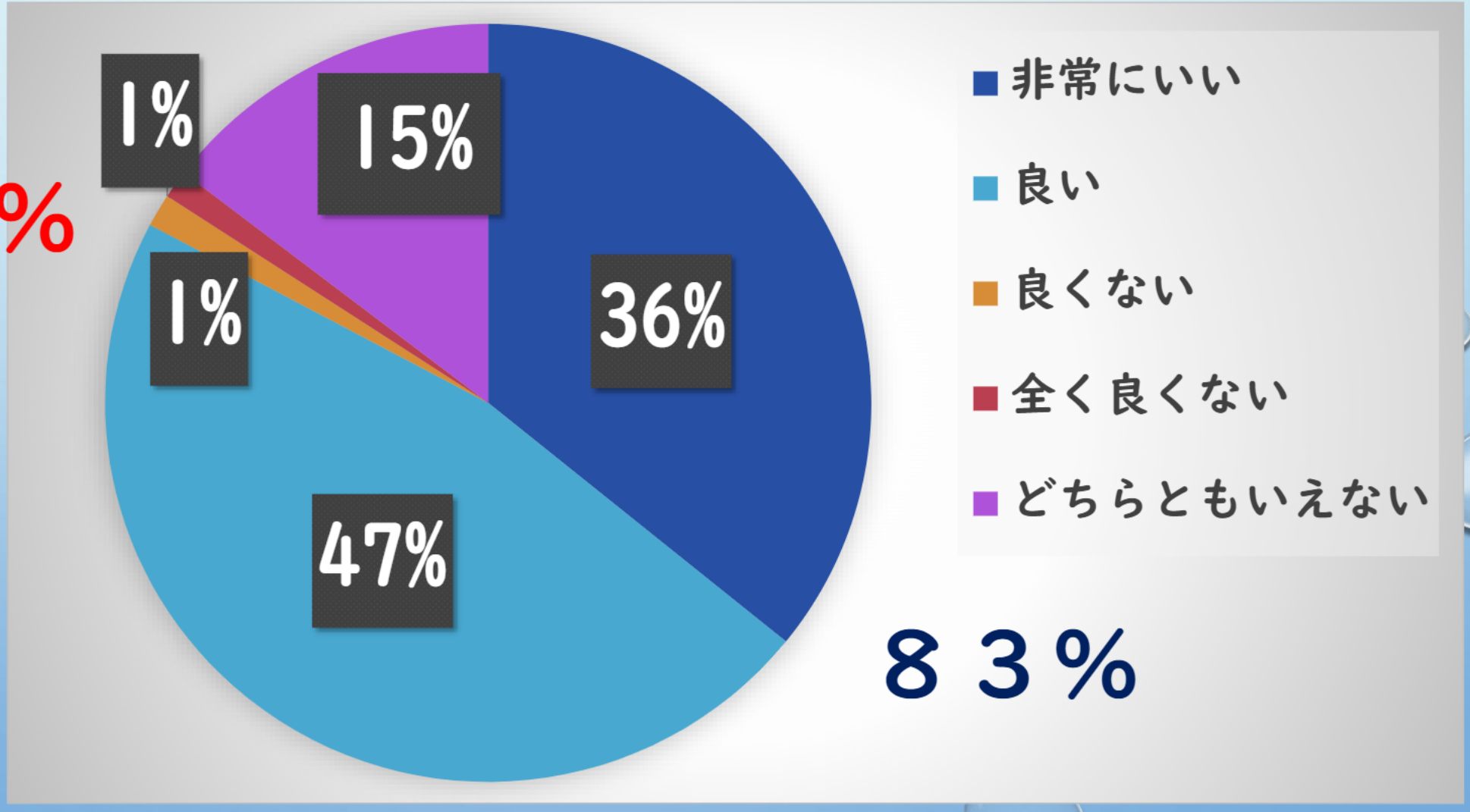
※アンケートの内容は、時間の都合上すべて紹介ができないため、配布資料をご確認ください。

生徒さんと保護者の方々へのアンケート

チーム担任制についてどう思っているのか？

生徒さん

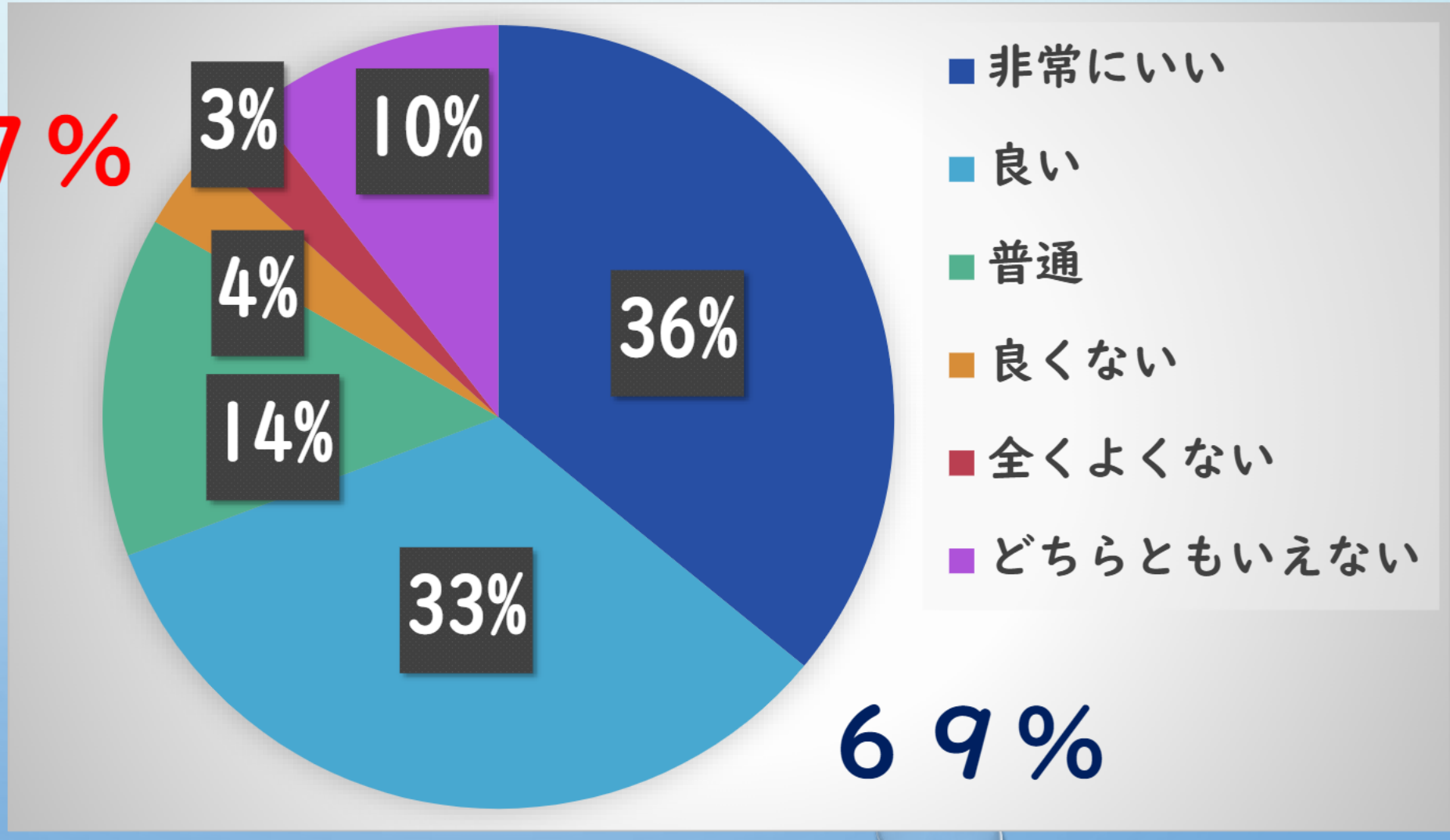
２％



８３％

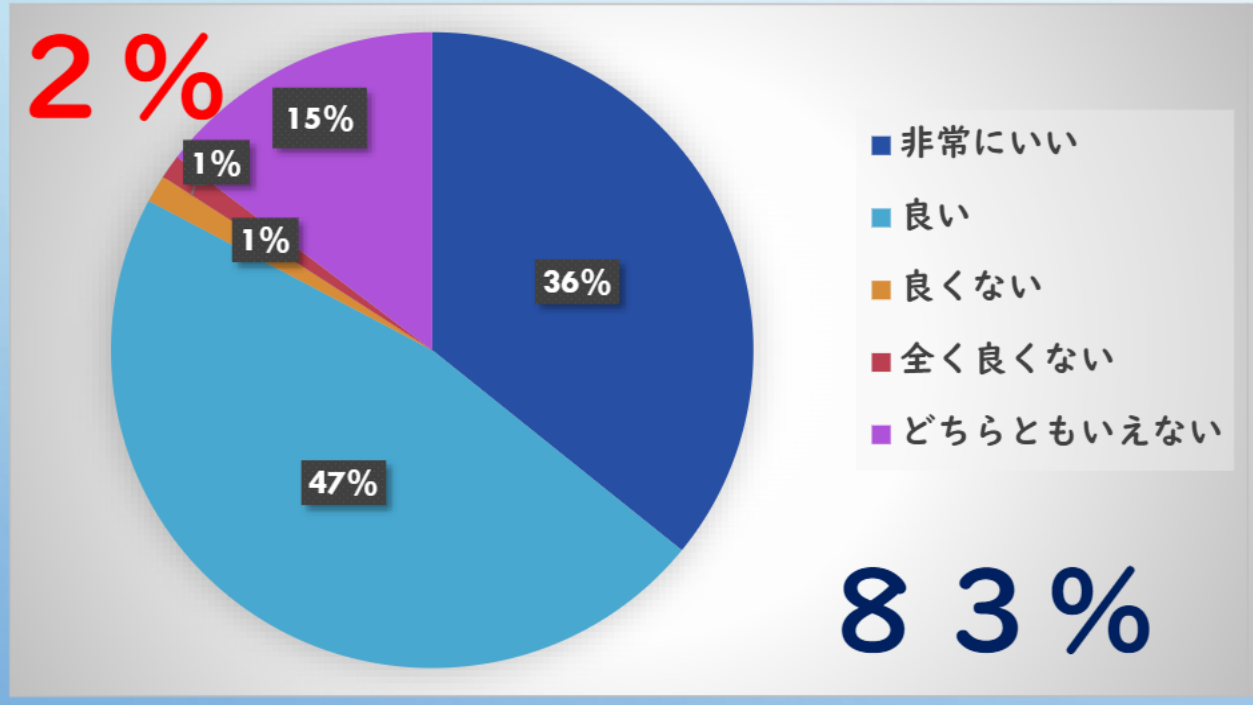
チーム担任制についてどう思っているのか？

保護者の方々

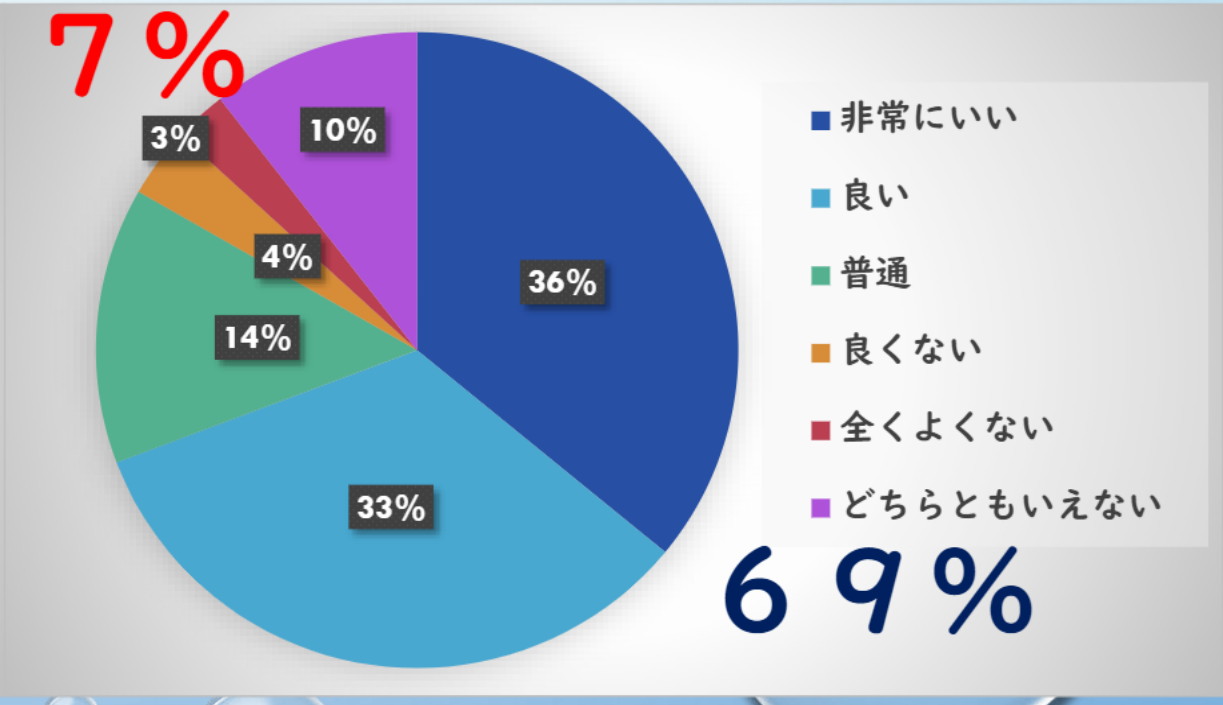


チーム担任制についてどう思っているのか？

生徒さん



保護者の方々



チーム担任制についてどう思っているのか？（記述）

生徒さん

良い

- 毎週担任が変わったり、それぞれが個性があって楽しい（面白い）！
- 両方の性別の先生が居ることで自分に合う先生を見つけられる。
- 教科のことでいろいろ聞ける。

チーム担任制について思っているのか？（記述）

生徒さん

悪い

・提出物や連絡の行き違い。
・先生の名前を覚えにくい。
・Zoomで参加するとき誰のzoomに入ればいいかわからなくなる。

※悪い点⇒チーム担任制で困ったことから抜粋

チーム担任制どう思っているのか？（記述）

保護者の方々

良い

- 複数の先生に相談できる。
- いろいろな先生の考え方に触れることで我が子の視野が広がる。
- 先生との合う、合わないが緩和される。

チーム担任制どう思っているのか？（記述）

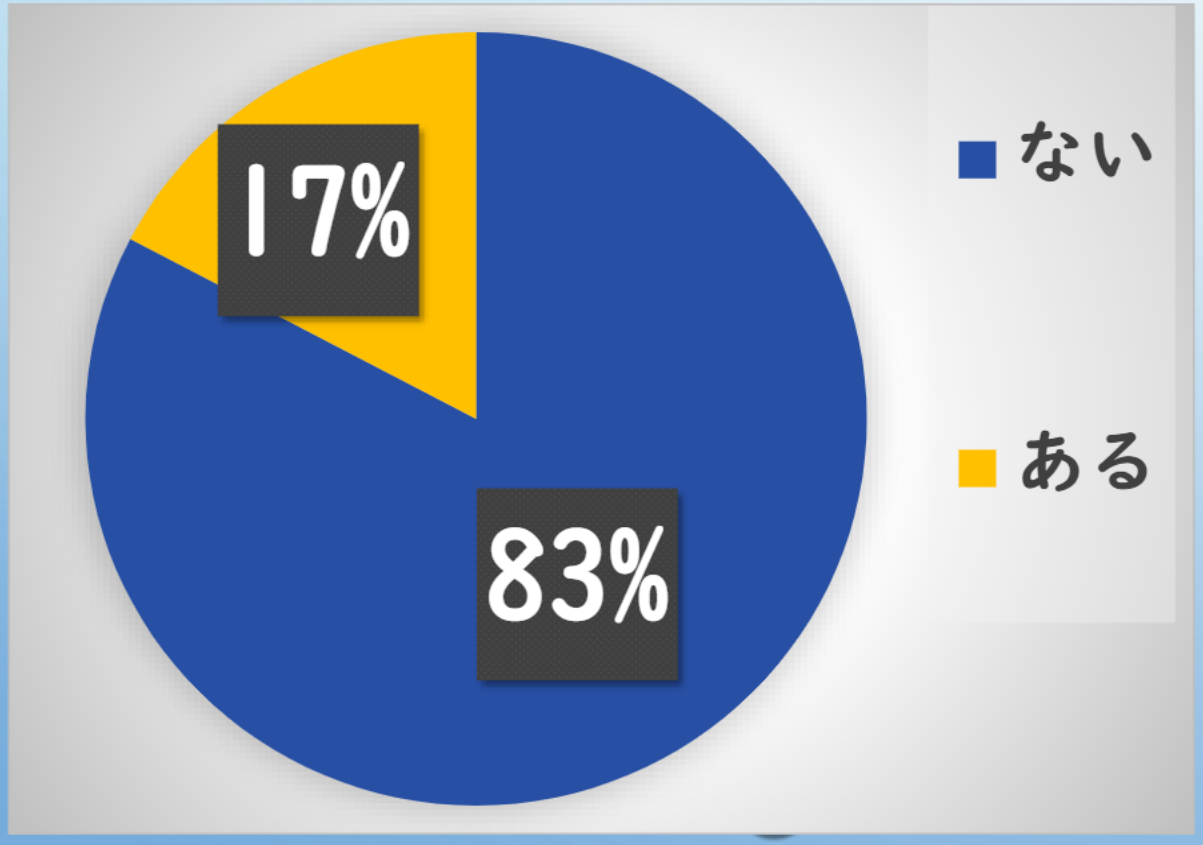
保護者の方々

悪い

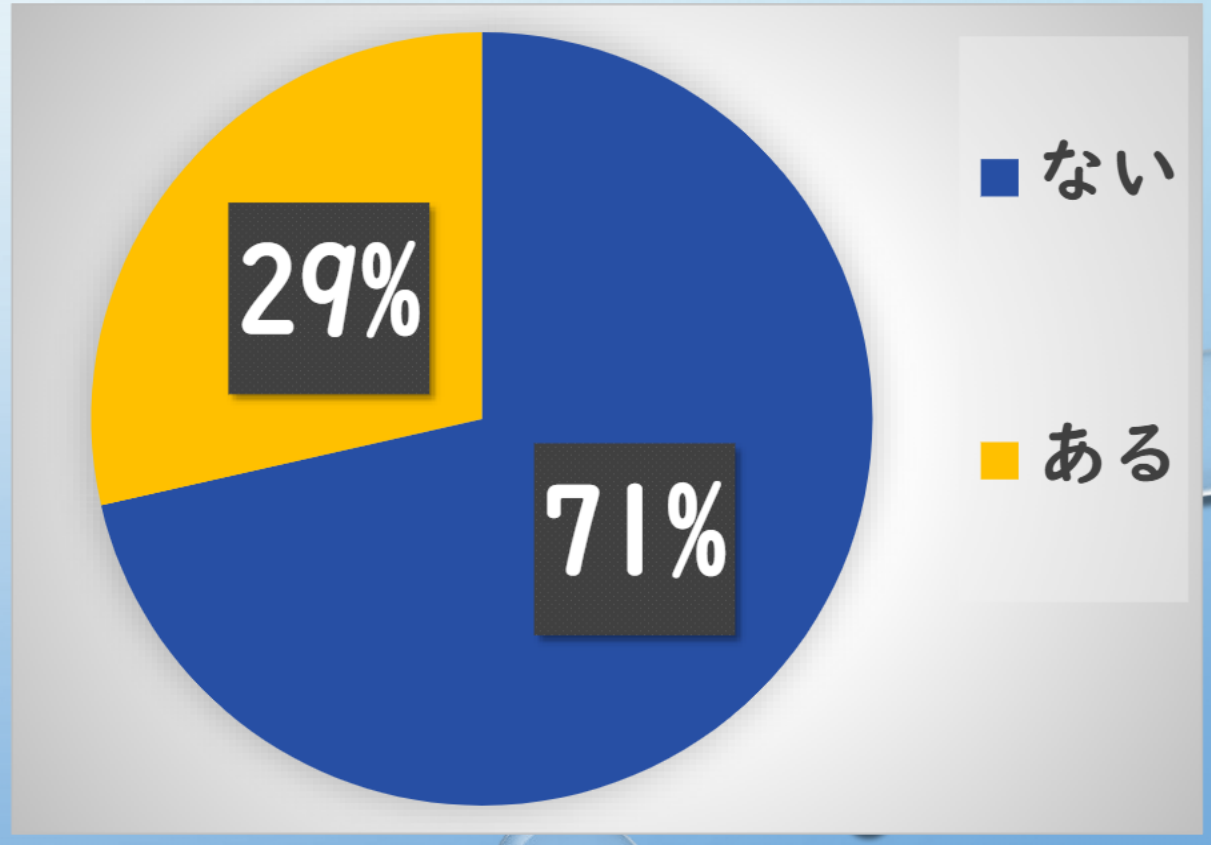
- 誰に相談したらいいかわからない。
- 相談しにくい。
- 責任管理の所在が分散されている。
- 教員間で情報共有ができているか不安。

チーム担任制で困ったことは？

生徒さん



保護者の方々



チーム担任制で困ったことは？（記述）

保護者の方々

- 最初に相談した先生から別の先生へ相談するのは親子ともに勇気がいると思った。
- 三者面談の時に、担任の先生が変わる度に前回の引き継ぎができているか不安になった。
- 重たい相談をするときに誰に伝えたらいいか悩むことがある。
- メールの返信が遅くなった気がする。

チーム担任制で困ったことは？（記述）

生徒さん

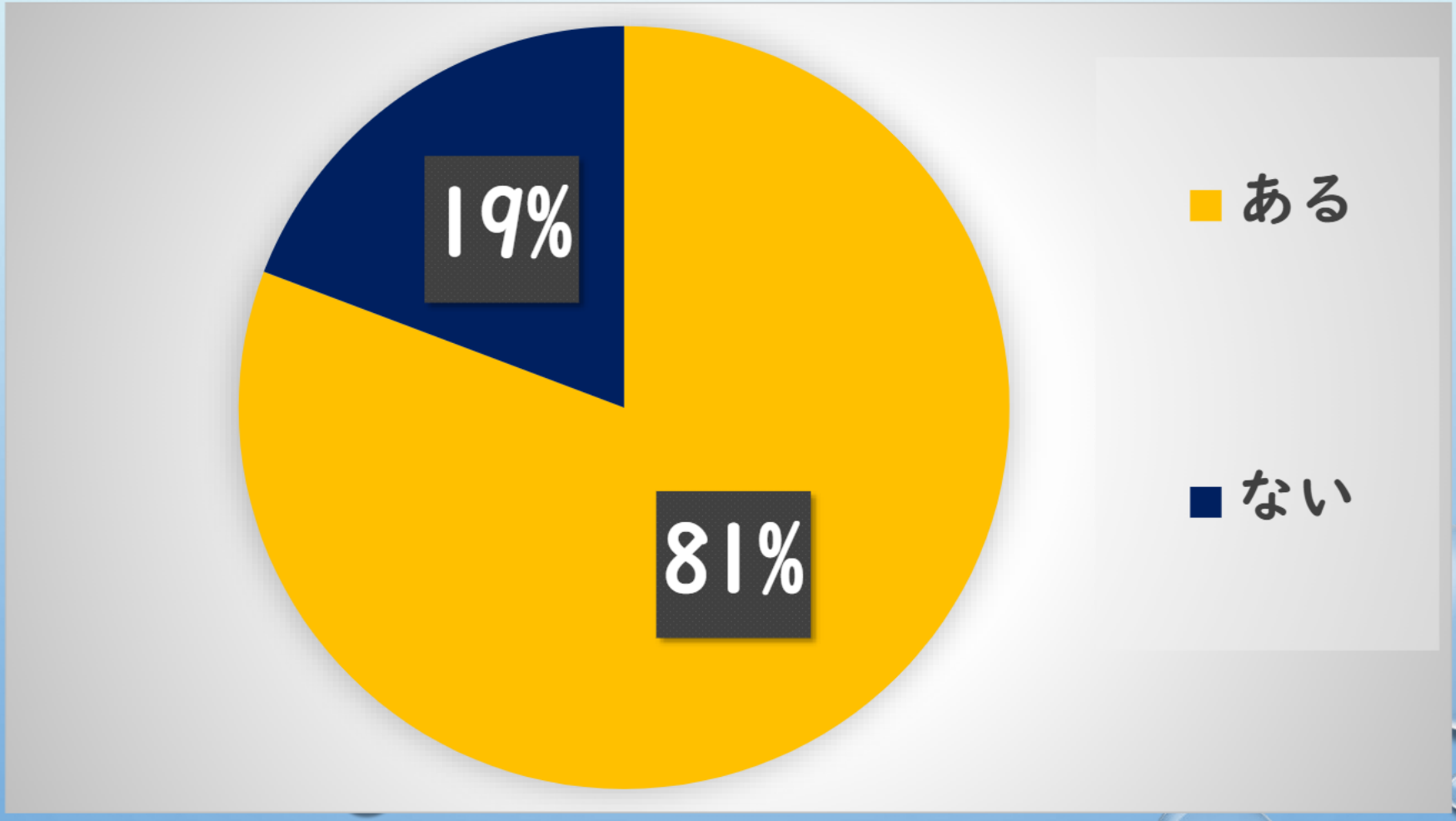
- 環境が変わるのが苦手で1週間に１回かわるのはきつい。
- どの先生がプリントや情報を所持しているかわからない。
- 同じ質問でも先生によって考え方が違うことがある。
- その週の担任に伝えたことが他の担任に共有されていないことがある。

生徒さんの生の声

- チーム担任制で良かった点は何ですか？
- チーム担任制の困った点は何ですか？
- チーム担任制で３年間を過ごして思うこと

教員アンケート結果

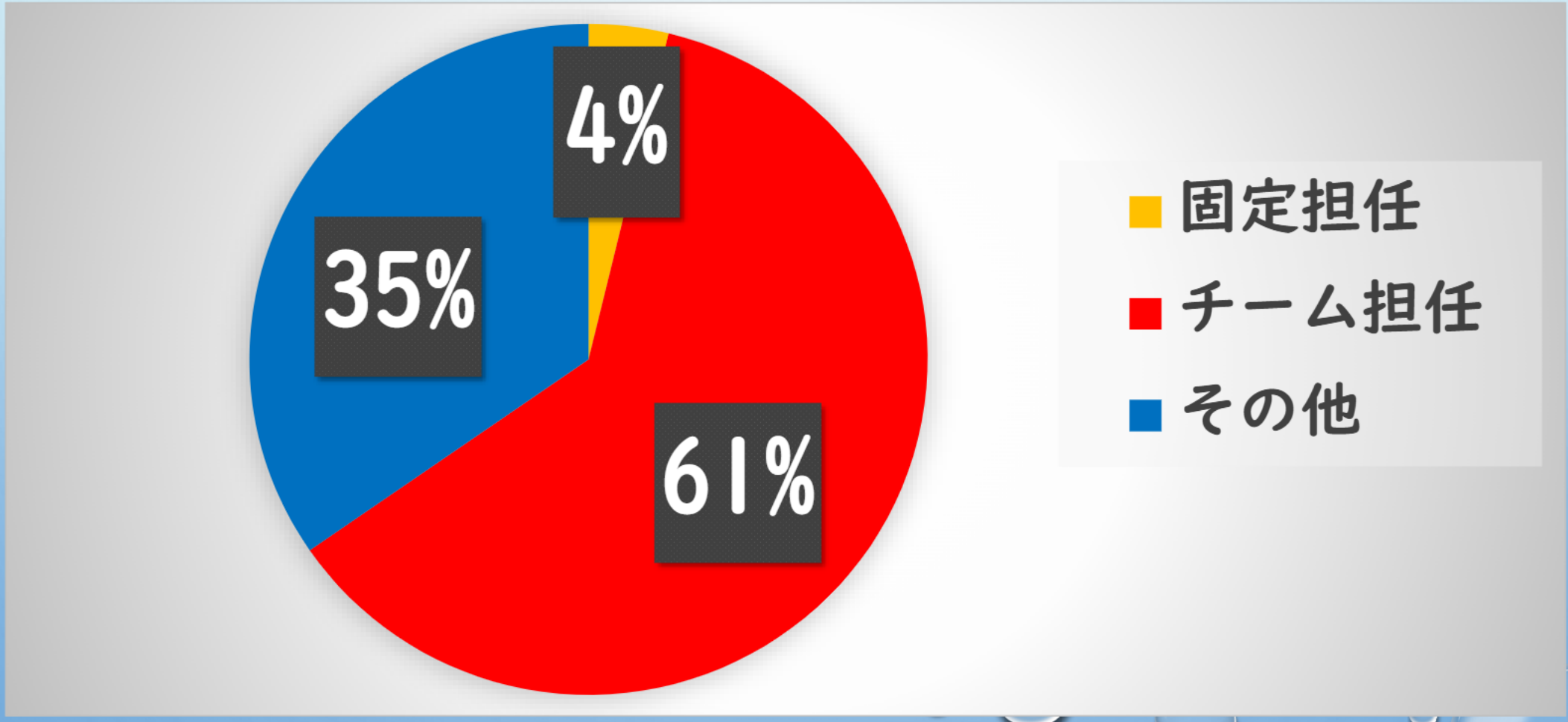
チーム担任制で困ったことは？



チーム担任制で困ったことは？（記述）

- 毎年チームが変わる中で、仕事のペースや分担の仕方などが確立するまではお互い探り探りになり、教員同士の感覚のすり合わせに時間を要し、即実践に結びつきづらい。
- ２クラス分の情報を常に頭の中に入れて対応を考えながら過ごさなければいけないことが大変だと感じ、お互いの情報共有し損ねた時に穴が大きくなる。
- 責任感という点では、人任せな部分も出ているかも。
- 仕事に対する熱量に差がありすぎると、なかなか自分の意見を言えず困った。

どの制度が一番良いと思うか？
チーム担任、固定担任、もしくはその他。



どの制度が一番良いと思うか？
チーム担任、固定担任、もしくはその他（記述）

固定担任

1年間かけてゆっくり生徒さんと関われるから。週替わりだと生徒さんの変化や成長に気づく機会が減る。生徒さんと過ごす時間が増え、向き合う時間が増えるから。

チーム担任制

お互いの苦手をカバーできていると思う。足りない所をお互いが補い合ってチームで知恵を絞って行くことが大事。

その他

- どちらにも一長一短がある。

成果

○　生徒さん

・話しやすい先生を選ぶことができる。

・色々な先生と交流しやすい。

○　保護者の方々

・複数の先生で見てもらえるという安心感。

・様々な視点から話ができる。

↓

ミスマッチの減少　安心感の増大

成果

○　教員

・得意は活かし、不得意は支え合えることで負担が減る。

・様々な考え方・アプローチ方法を学べる。

・対応できる幅が増える。

○ 働きかた改革の視点（時間の余裕）

〈担任あり〉

8：35	学年朝礼
9：25	HR向かう
9：30～9：35	朝のSHR
9：40～12：50	授業
12：50～13：30	昼休み
13：35～13：45	掃除
13：50～14：00	昼のSHR
14：05～15：35	授業
15：40～15：45	帰りのSHR

担任がない週は

の時間に隙間ができる！

時間の余裕が

心の余裕にもつながる！

○　働きかた改革の視点

➡　フレックス制度の実験導入

ＳＨＲの担当がない週は、

授業の時間だけの勤務が可能

生徒さん・保護者方々からの課題

- 週の担当者が不明瞭になる。
- 連絡・相談相手を生徒さん・保護者の方自身が考えて選ぶ負担。
- 情報共有の難しさ。
- 責任の所在の分散。

教員視点からの課題

・情報共有の難しさ。
・業務量を考えた上での仕事分担。
・把握する生徒さんの人数の増加。
・教員間での価値観のずれ。

いずれの課題点も

チーム担任制ならではの課題ではなく

組織の中で働くうえでの課題のひとつ

課題点でもあり、工夫や改善を重ねることで

成果に変わるであろう部分でもある。

生徒さんと過ごすうえでの意識

伴走型支援

生徒さんが走る道を一緒に走る。

生徒さんが走りたくなった時にいつでも一緒に走れるように準備しておく。

介入型支援

生徒さんの手をひきながら、教員の目標に向かって走ってあげる。

走りたくない生徒さんを走らせようと頑張る。

チーム担任制は

生徒さんたちと向き合うための手段のひとつ

チーム担任制での課題は

どんな制度の中でも工夫を重ねていく点

今後の担任の制度について

教員アンケートより

固定担任制

チーム担任制

選択担任制

担任制度の廃止

生徒さんと向き合っていくために
どのような時間、空間、雰囲気が
必要なのかを実現できる制度を模索していく

西田

・立花高校　３年目

・立花高校勤務前に、私立高校で非常勤講師として５年間勤務

・立花高校入職と同時に「チーム担任制」開始

➡　チーム担任制で初めて担任をつとめる

○　１年目

➡　何もかも初めての中で、チームの先生と一緒に仕事ができたため不安要素は少なかった。
チームの先生方に恵まれ、大きな支えを感じながら過ごすことができた。

○　２年目

➡　生徒さんの対応で困ったときも、チームで協力し合い乗り越えることができた。

○　３年目(現在)

➡　１、２年目の経験を活かし、毎日学級通信を発行する

という挑戦を続けている。３人だからこそ続けられている。

○　心の葛藤

①　固定担任制をやってみたい。

②　他の先生との「協力」と「お任せ」の加減は、

意識が必要。

加藤　遥

・立花高校　６年目

・立花高校に勤務して、

非常勤講師　　1年

固定担任制　　2年

チーム担任制　３年（現在）を経験

○　固定担任制（2年間）

➡　１年目　日々の業務をこなすことで精いっぱい。

“担任としてどうしたい？”がわからず、孤独感。

➡　2年目　少しずつ業務に慣れてきた。

○ チーム担任制導入

初めて担任をする方の不安や、固定担任制ならではの

“孤独感”を味わう人がいなくなると肯定的に捉えていた。

○チーム担任制（3年間）

➡様々な事柄に対して対話を重ね、深く考えることができた。

○「共通理解」・「共通実践」が行きすぎる。

➡教員の個性が生かしにくい。（集団の思想統一は危険）

○　教員もそれぞれ“自分らしく”

➡色々なタイプの教員が居ていい。

今後もチーム担任制だけでなく、もっといい方法がないか、
立花高校の教員の一人として考えていきたい。

ご清聴ありがとうございました。

パネルディスカッション

今回は4名の有識者の方をお招きしてパネルディスカッションを行うことと致しました。
『チーム担任制は素晴らしい!』と言う予定調和的な内容は全く意図しておりません。そこで、フラットなお立場でチーム担任制の成果と課題をご議論いただける視点をお持ちの4名の皆様に依頼させて頂きました。

【パネリスト】

澤田 稔（さわだ みのる）氏

上智大学教職・学芸員課程センター長

1962 年京都市生まれ。現在、上智大学総合人間科学部教授、教職・学芸員課程センター長。専門は、カリキュラム・教育方法論、また教育をめぐる不平等問題に着眼する批判的教育学。近年は、教育の福祉的再編、あるいは、社会的に公正な教育実践のあり方について研究。そのため、立花高等学校には、何度も訪問し見学視察を行っている。

山香昭（やまが あきら）氏

玖珠町立くす星翔中学校校長

北九州市出身。大学卒業後、大分県公立中学校に勤務。39 歳のときに行政へ。大分県、宇佐市、中津市教育委員会に勤務し、学力向上、学校マネジメントを担当。2016 年度中津市立豊陽中学校長。ほめることを中心に改革を行い、実践をまとめた論文が第 24 回日教弘教育賞最優秀賞。2019 年度からは県教育事務所長。訪問した学校をほめる「山ちゃん通信」を発行。ほめる飛込授業も行う。2023 年度より玖珠町立　くす星翔中学校長を務める。2019 年立花高等学校で特設授業を開講する。

後藤 富和（ごとう とみかず）氏

大橋法律事務所 弁護士

1991 年 3 月に福岡大学卒業、2000 年 11 月、司法試験合格。司法修習を経て、2002 年 10 月に弁護士登録（福岡県弁護士会）。2009 年 1 月、大橋法律事務所を開設。環境問題や人権問題に精力的に取り組む。2017 年から子どもの通う中学校で PTA 会長に就任したのを契機に、旧態依然とした制服や校則のありかたに衝撃を受け、子どもが主体となった制服、校則づくりを進める活動に取り組む。また、福岡県弁護士会が行った「ブラック校則」調査にも関わる。2022 年より立花高等学校人権教育コーディネーターも務める。

【コーディネーター】

柴山 翔太（しばやま しょうた）氏

福岡女子商業高等学校校

北海道砂川市出身。国語科の教師として教職 9 年目で 5 つの私立高校を経験。赴任 1 年目で、進学指導・小論文教育により福岡女子商業高等学校の国公立大の合格者をゼロから 20 人に増やし、30 歳で校長に抜擢される。就任後は、学校改革を実施し、「朝課外の廃止」「起業家の学校への招待」だけではなく、生徒による「新制服デザイン」「修学旅行プランニング」「校則の見直し」などさまざまな大人を巻き込んだ生徒主体のプロジェクト活動を実施。就任当初の令和 2 年度には 94 名であった新入生が令和5年度には 217 名に増加する。

チーム担任制に関するアンケート結果

チーム担任制の成果と課題を分析するにあたって、教員・生徒さん・保護者の方、三者にアンケートを実施しました。発表資料にも結果の一部を記載しておりますが、すべてのアンケート結果を確認する場合は下のQR コードを読み取っていただきますよう、よろしくお願い致します。

1. 教員対象アンケート結果

2. 生徒さん対象アンケート結果

3. 保護者の方対象アンケート結果

立花高等学校 研究公開「チーム担任制の成果と課題」質問フォーム

今回の研究公開で質問に思ったことの

記入をお願いします。

原則全体会で質問にお答えしたいと思っていますが、

時間の都合上お答えができない場合もございます。

その場合は、後日ホームページに載せたいと思います。

立花高等学校 研究公開「チーム担任制の成果と課題」事後アンケート

本日は研究公開にご参加いただきありがとうございました。
アンケートへのご協力をお願い致します。

アンケート回答締め切り
令和6年2月16日（金）

おわりに

この書面はチーム担任制導入から3年目を迎える春に学校長から教職員に共有された文章です。

従来型の固定担任制を全否定しているわけではなく、それはそれで日本教育の近代史の中核をなす大変優れた制度だと思っています。しかしながら、一人の担任が多数の生徒を束ねる現行の発想では、既に立ち行かなくなっているのではないかとの思いから、10年ほど前から内心ずっと導入の必要性を考えつつタイミングを計っていました。

担任と生徒さんが、タイプ的に『かみ合う』のであれば、お互いに良いのですが、そうでないときはこれまたお互いに苦痛にもなります。教員とて感情もあります。『一人で抱え込む』体質も見直す必要があります。しかし私が何より問題視したのは、自らを万能だと思ってしまう思い上がり、万能でなければならないというプレッシャー、そのような教師側の感覚でした。

大人が経験値に立って子どもたちを育てようとすると、結果素直で従順な子どもたちが称賛されます。そのような関係性の中では、生徒さんや保護者の方から感謝もされやすくなります。これは教師冥利につきます。『先生のクラスが良かった』『先生のおかげでうちの子が成長できた』と、子どもたちの努力がいつの間にか大人側の手柄にすり替わってしまう構図があります。これは単なる 『相互依存』でしかないと思います。これを私は『介入型支援』と呼んでいます。

前述したようにかみ合っていれば特に気にならないのですが、謙虚に捉えると視点や評価がお互いに変わらないわけですから、違った側面が表出しにくくなります。それを複数の価値観で見ることができるのであれば、こうだと決めつけていた子どもが全く違った側面を持っていることにも気づけます。固定担任はある意味恐怖だと思うのです。対して私が描くのは『伴走型支援』です。その子の意思や意志が根底にあるべきで、その自律を促す意味でもより多くの視点が必要だと思ったのです。

私が提案したのここまででした。先生方の中からワーキングチームを編成し、導入にあたっての利点欠点、導入するとした場合の本校により適したスタイル等は、そのチームが主体となって検討を進めて下さいました。何においてもそうですが『従来型』のままが良いという層が組織の主体となります。押し付けられる変化よりも、湧き出す変化の方がより良い結束を生み出します。

その時点で全国的にわずかながら先駆例がありました。ワーキングチームの先生方は、根気強くその先駆例を調べ上げて、様々な可能性を考察して下さいました。変化は誰しも不安です。その不安をひとつひとつ具体的に可視化して考えるうちに、何となく『行けるのでは？』と言う機運が高まっていきました。そうなると今度は『導入の時期』がネガティブな要件になります。提案したのが2月だったので、4月の導入には準備期間が短すぎるという至極まっとうな意見です。これが学校あるある、検討しましょうのまま放置されている案件は山ほどあります。なのでできるかどうかであって、時期は問題にあらずと明言しました。ここはトップダウンですね。できるのかどうかを、そもそもその必要性を検討すること自体が『従来型』を当たり前だと思わない視点の育成につながると期待したからです。

ここで今でも神回だと思っている職員研修をワーキングチームの先生方は企画してくださいました。ドラゴンクエストになぞらえ、『タチバナクエスト』と題したその研修が実に見事な内容でした。生徒さんを勇者として、それを支えるパーティーの一員として自分がどんな役割を表現できるかを楽しく考え合う内容でした。戦士ばかりそろえても、魔法

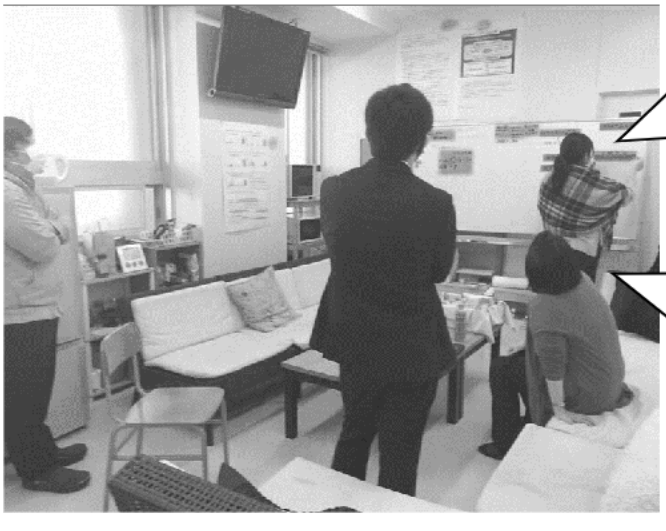
使いがいなければ敵には勝てませんし、回復役がいなければ全滅してしまいます。つまり、型にはまっていくのではなく、自分らしさが融合し合うことでチームの力がより盤石になると言うことを想像するには、十分な研修だったと感謝しています。

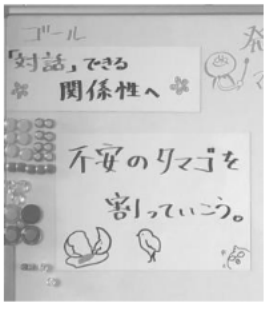
このような経過を経て、提案からわずか2か月で実際の導入へとつながりました。2クラスを3名でと言うのは最初から決まっていたわけではなく、6クラスを8人で、3クラスを4人で等々いろんな可能性を比較検討して落ち着いた結果ですし、一週間交代以外にも毎日、一か月等々すべて検討しました。導入にあたっては『調査書等はだれが書くのか』『三者面談』はどう振り分けるのか？』と細かい不安も数多く吐露されました。失礼な表現ですが、『そんなもん知らん』と言うのが私の本音でした。もちろん明確な回答が私にはありました。しかし実際に動くのは現場の先生方です。いちいちトップダウンに可決を求めるのではなく、自分たちで考えて提案していけば良いのです。別に雑につきはなしたわけではなく、そこは先生方への信頼が大きくありました。

導入後の生徒さんの発言がとても本質を打ち抜いていました。『当たり外れがなくなった』と言うドストライクの感想に、いちいち分析の必要はないように思います。また先生方も『年休がとりやすくなった』と言う声が聞こえました。これもまたとても本質的だと思います。ただし、気力体力も充実した若い先生方には不評であろうと思っています。自分ならこうする！と言う思いにある種の束縛がかかるからです。誰しも担任に憧れてこの職業を選んでいる一面はあると思いますし私自身もそうでした。だからこそ、その感覚が『担任の怖さ』でもあると思います。相互依存の入り口は、そのような自己陶酔に近い感覚があるのではないでしょうか？

生徒さんや保護者の方も、今まで経験したことがないシステムですので、ネガティブな感想も当然聞かれました。また教員側の負担の偏り等も散見するのですが、それはチーム担任でなくても起こりうることであり、実践で超えて行けるものだと信じています。まだまだ導入3年目ですので形は変化していくと思いますが、〇〇だからできない、のではなく、常に『こうすればうまくいくかも』が問われ続けていくのではないでしょうか。

ワーキングチームによる話し合い





ワーキングチームによる話し合いは職員の休憩室に掲示して見える化

多くの職員が気軽に話し合いに参加できるように休憩室には常にお菓子が多く準備されていた

MEMO