

研究領域（Ⅰ）学校経営

第1分科会 経営ビジョン

研究課題 明確なビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営の推進

視点

① 子どもの未来を見据えた明確な学校経営ビジョンの策定

提案者 越谷市立東越谷小学校長 田 畑 栄 一

1 はじめに

校長には様々な重要な責務があるが、スペースの関係で、最も重要と考える責務に焦点化して論じる。

校長の最も重要な責務は、「自殺なし・不登校なし・いじめなしの『三つのなし学校』を創造すること」である。そのために、校長は、効果的なイノベーションを興す勇気が必要であり、その成果が「子どもの姿として見える化」することが求められる。

2 研究のねらい

子どもの希望に満ちた明るい未来を見据えた、三つのなしを解決するビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営を推進するために、校長は、ぶれない教育哲学・的確な実態把握・イノベーションと方策を明示。そしてリーダーシップを発揮し、「三つのなし学校」の創造に全力で当たり、子どもが安心して表現し合えるほっこりした学校を創造して、「人生の根っこ（自己肯定感）」を育てること、これが研究のねらいである。

3 研究仮説

「三つのなし学校」を創造するための効果的イノベーションと方策等を示し、組織的計画的継続的に知徳体のバランスを図り、教育活動を実施すれば、「三つのなし学校」は創造でき、丈夫な根っこは育つだろう。

4 研究方法

「東越谷小スクールプラン」に校長の思いを込め、イノベーションと方策を明示。中でも、特に教育効果が顕著に見られた5つの施策について論じる。

- ① 命の教育の推進（三つのなし）
- ② 学び合い教育の推進・教育漫才の創造
- ③ なかよし学級等を学校のセンターに置いた思いやり教育の推進
- ④ タペストリー教育の推進
- ⑤ 人格者の登場



5 研究概要

(1) 命の教育 自殺予防教育・不登校改善

H25年度から、名古屋大学窪田由紀教授と連携して、5年間夏休み前に全学級で自殺予防教育を実施。相談する力、つなぐ力を育成している。また、H25年度に最優先課題として取り組んだ課題は、不登校対策である。現在、登校渋りは時々出現するが、その都度解消し、不登校0を継続。不登校改善策の理念「子ども全員が揃って、初めて教育が始まる」の下、チーム東越谷小で、次の策で解決を図ってきた。

- ① 保護者と担任、校長で面談を実施。（傾聴）
- ② 二段方式の教育相談体制（午前は職員室チーム・午後は学年チーム）の構築。
- ③ 相談室、職員室、事務室、校長室を開放し、不



登校の子どもを学校全体で見守る雰囲気を作成。

- ④ 命の教育の研修を実施して、教員の指導力向上。
- ⑤ 現状を市教委、応援団等地域の人に公開し、ボランティアの協力を依頼し、教育相談体制を強化。毎週一回全職員で情報を共有し、支え合っている。

(2) 校内研修 学び合い・教育漫才

研修テーマ「学び合いを基調とした伝え合う力の育成」に向け、国語科を核として実施している。学び合いの定義は、学力向上と人間関係の円滑化。目指す授業像は、全員思考を活かした全員発表と全員完了である。効果があった研修施策を論じる。

- ① 計画的な研究授業と、4つの研修型の活用。
- ② 校長による教員対象の3時間の模擬授業。
- ③ 筑波大学附属小学校と連携した研修の実施。
- ④ 6年1組によるモデル授業の実施。592人の全校児童と37人の教職員で参観。終了後、校長と



研修主任が、授業をスクリーンに映し出しながら講評。三角ロジックの活用や、意見を整理しながら、つないで全員が発表できたという価値ある授業であった。現在は、1年生でも学び合いを実践中。鍛えれば誰でもできる。

- ⑤ 教育漫才は、温かい笑顔あふれるほっこりとした学校の創造と、コミュニケーション活性化がねらいである。教育漫才を導入してから、プレゼン能力が格段に向上

し、くじでコンビを決めることで、友達の広がりや関係が円滑になり、いじめが減少している。授業中の意



見のつながりが活発に展開するという好影響も出ている。子どもだけでなく、保護者からも学校評価の「コミュニケーション能力や人間関係作りに効果があるか」の項目で97.5%と高評価である。H29年度の県学調の結果も5、6年生共に、経年変化が大きく右肩上がりに伸びている。

(3) 思いやり教育

なかよし学級等を学校のセンターに置いた思いやり教育は、教職員、保護者、子どもたちの理解を得な

がら、緩やかに進めている。親学級での学習や交流、異年齢集団活動等手をつないで活動したり、優しい言葉をかけたり、随所に人格者のモデルである、おあしす・レンジャーが育ち、ほっこり感が漂っている。

(4) タペストリー教育

タペストリー教育とは、教育課程の縦糸と、地域教育力を横糸として、丈夫な布を紡ぐ教育のこと。多くの人とのつながりこそが、子どもの成長にとって好影響を与え、教育効果をあげる。多くの地域の人と連携してきた。特にはなまるうどん、湧永製菓、吉本興業、EDUKOM等企業との連携における教育効果は、計り知れない。また、おやじの会との連携も強く、夏休みの1泊2日の学校DEキャンプ等親子や地域の絆を強めている。地域全体に、子どもを見守る雰囲気がある。

(5) 人格者の登場

H28年6月、人権集会で突然現れた「おあしす・レンジャー」。

『お』は思いやり』『あ』は温かさ』『し』は親切』『す』は素直』を表す人格者の象徴である。それを体現化しているのが



栗山さやかさん。モザンビークで、たった一人の日本人として、恵まれない子どもたちに寄り添い、支援を10年に渡って活動続ける姿こそ、まさに、おあしす・レンジャーと重なる人格者。栗山さんへの募金活動を通して、ボランティア活動の見える化を図りながら、温かい人格者の育成を目指している。

6 研究のまとめ

子どもと保護者の言葉で、「研究の成果の見える化」を図る。今年、卒業した子どもからの手紙、「いつも面白くて、ポジティブな校長先生を見ると気持ちが明るくなります。いじめのない温かい学校を作って頂きありがとうございます。他校では、いじめがあると多々聞きます。この学校で学べたことを誇りに思います。ある保護者から21枚の手紙を頂いた。「(略)だからこそ、東越谷小の取組を全国に広めたいと思うのです。田畑校長の活動は、今までにないやり方(教育)だと思います。今までのやり方でうまくいかない(自殺、不登校が減らない)のなら、今までと違った方法をやってみることだと思います。東越谷小の不登校0になった事例と田畑校長のほっこり温かな教育にもっと注目して多くの学校で実践してもらえたら、救われる子どもたちが増えると私は心から思います。(略)」

学校は、ほっこり感が醸成され、人生の根っこが育ってきている。

研究領域（Ⅰ） 学校経営

第1分科会 経営ビジョン

研究課題 明確なビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営の推進

視点

② 学校の役割を明確にした創造的な学校経営の推進

提案者 羽生市立須影小学校長 小 峯 由起子

1 はじめに

私の教育信条は、「子供一人一人に 目をかけ 声をかけ 手塩にかけ 輝かせる教育の実現」である。現在、夢をもち頑張り続ける児童の姿を目指し、夢に向かう力(学力・体力・豊かな心)を育成している。

また、社会情勢が急激に変化する中で、新しい時代の要請に応えるために、学校の在り方や役割を考え、自校の実態から課題を明確にし、解決の方向性を示すことが、校長の使命であると考え。創意と活力に満ちた学校経営を行うためには、教職員、児童、保護者、地域の方々と目標を共有しコミュニケーションを図り、協働するチームづくりが重要である。この「チーム須影」の核となり、地域を愛し、地域を担う人材の育成に向け学校教育目標を具現化していくことが学校の役割と考える。

2 本校の概要

本校は、明治6年に開校し、143年の歴史と伝統のある、全校児童300名、全14学級、教職員25名（市費職員含む）の学校である。羽生市街地南東部に位置し、東武伊勢崎線南羽生駅をとりまく地区及び市営住宅、県営住宅、羽生バイパス付近を中心に人口増加の傾向にある。国道122号、125号が通り、近くにラウンドアバウト（環状交差点）、イオンモールがある。そのため、交通量が増加し、児童を守る安全対策を重視している。地域は、米作り、野菜作り中心の準農村型地域である。全体として、教育への理解が深く学校に好意的、協力的である。学校応援団の活動も活発で、本年度から須影コミュニティースクールを立ち上げたところである。

3 学校教育目標の具現化に向けた取組

(1) 学校教育目標の共有

本校の目指す学校像は、「学び合い 助けあい 一人一人が輝く須影小」である。学校教育目標の「進んで勉強する子」「仲良く助け合う子」「健康で頑張る子」に「いきいき学ぶ子」「にこにこ育つ子」「きびきび行動する子」のキャッチフレーズとその具体の姿を示し、児童、教職員、保護者、地域の方が共有できる

ようにしている。

右資料の「須影小 いきいきプラン」を学校に掲示し、家庭・地域には学校日より配布している。児童にはキャッチフレーズで朝会や各行事でのあいさつの中に、地域の会ではあいさつで達成状況も含め伝えている。教職員には、学校経営方針を配布、職員室に掲示し、校長の思いは定期的に校長室通信とともに職員会議等で伝え共有している。



(2) 教職員の学校運営参画意識の向上

教職員の参画意識を向上させるために、「学校経営方針→学級等の経営案→自己申告シート作成と面談→教職員の本年度のプラン作成→廊下・校長室掲示」の流れで本年度のプランを全教職員が掲示している（右資料）。面談後の作成のため、より明確な児童の姿が見えるプランとなった。面談時には、校務分掌も踏襲ではなく負担軽減も踏まえた創意ある取組提案を依頼した。

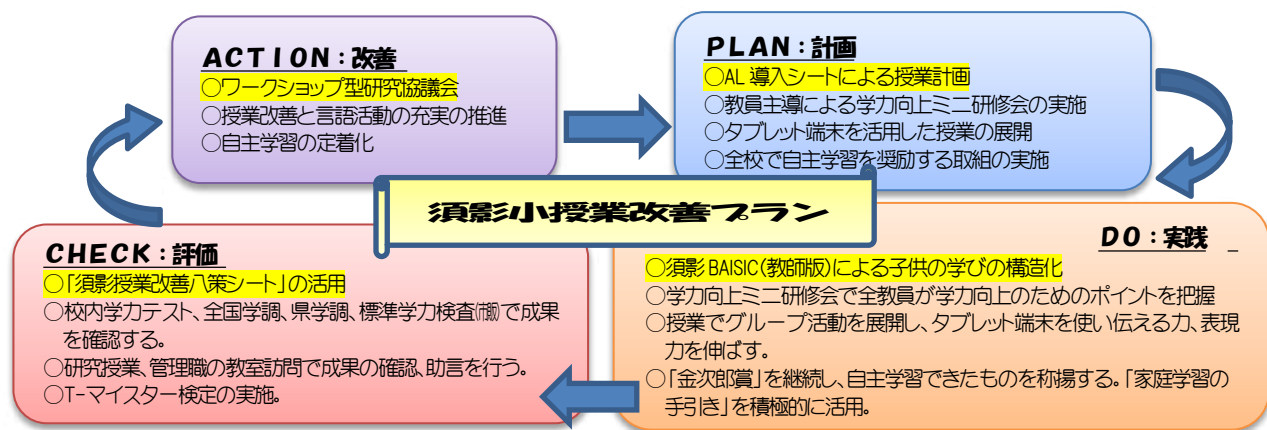


(3) タブレット端末を効果的に活用した教育の推進

本校では、平成26～28年度にタブレット端末を情報共有のツールとした効果的な活用を研究してきた。本年度も継続して一人一研究授業等で検証・研究をしている。児童・教職員共にタブレット検定を受け、I（いつでも）C（ちょこっと）T（使える）学習ツールとなってきた。30台で足りない時間もある。児童が、今後急速な情報化社会を生き抜くためにも研究を継続していく。



〈発表で活用〉
〈記録・話し合いで活用〉



(4) 授業改善に向けたチーム須影小の取組

上図は、須影小授業改善プランである。本校の課題である学力向上（夢に向かう確かな学力）のためには授業改善が欠かせない。一人一研究授業では、2つのグループで指導案の検討（AL 導入シート）や他の教員が児童となつての模擬授業を行い、授業改善八策シート（下図）での評価、ワークショップ型研究協議、指導を通して、授業改善を図っている。これは若手教員にとっての絶好の学習の機会となっている。成果としては、PDCA サイクルの中で、授業における学ばせ方の教師の意識が改善され、成果を共有することで授業実践力を高め合うことができた。協働して取り組むことによりチーム「須影小」として一丸となっている。

須影小「タブレット・シェアタイムを導入した」授業改善八策評価シート
 ※第11改訂版

実施日：7月10日(月)	教科：社会	クラス：4年1組	授業者： 参加者：
単元「住みよいくらしをきかえる」 本時の目標： ・こみ減らすことに関心をもち、自分のできる活動を考えている。 ・こみを減らすために、自分のできる活動を実践し、自分より具体的に、自分の目標を設定する。		【タブレットで活用した機能】Oe2F5 ① 動画による教材の提示 B1：観に応じる学習 ② 調査活動 B3：思考を深める学習 B4：表現・製作 B5：家庭学習 C1：発表・話し合い C2：協働での意見整理 C3：協働制作 C5：連絡	
【コミュニケーション能力を育むシェアタイムのレベル】 レベル2：理由をつけて、自分の考えを話す レベル4：自分の考えと比べながら聞く レベル5：理由をつけて、立場や意見をはっきりさせ、活動の中心や目的に合いながら考えを出し合う			
【主体的・対話的で深い学び】への授業改善八策 1 本時に活用できる既習事項の確認や復習をすること 2 わらいを明確にし、ねらいに迫る課題を提示すること 3 課題解決の時間を確保し、子供の解答パターンについてS・A・B・Cの4ランク程度を予想して、その扱いについて検討しておくこと(Aの手でたて、Cの子への手でたてを用意する) 4 授業のねらいに適したICT(タブレット端末)の活用(機器・ソフト・アプリ・機能等)を推進し、効果的な図、写真、絵、文字の提示をすることですべての子供たちの理解の共有を図ること 5 理由(根拠)を大切に「シェアタイム」を位置づけ、事前に、「何を、何のために、どうやって」話し合うのか【視点】をはっきりさせること 6 先生がまともを書く前に、子供の言葉で書かせること 7 わらいに則した学習のふり返りを位置付け、学習の定着を図ると共に、次時への課題や見通しをもたせること 8 授業の工夫を行い、子供たちに学習のねらいを達成させること		達成度(〇をつける) 80%以上 50%未満	
【授業評価】 学習活動を「見直し、振り返り、課題を解決していく」としていたか？ 対話的な学び達成度 学び合い等、他者と協働すること等によって、多様な「見方・考え方」を学んでいたか？ 深い学びの達成度 「見方・考え方」を働かせて、自分自身の「数」の側面を見付けようとしていたか？		よい もう一歩 4 3 2 1 4 3 2 1 4 3 2 1	

また、昨年度の県や全国の学力・学習状況調査の分析を、ジグソー法を用いて行い、学校、学年の課題を明確にし、2学期からの授業改善に生かすことができた。さらに、課題のあった問題や過去の問題を1冊にまとめた問題集を全児童分作成し、須影っ子タイム(朝や業間での学習)や授業で活用した。支援が必要な児童には、ボランティアの方から個別指導が受けられるようにした。今年度は、目に見える成果につながった。

(5) 創意ある教育課程の編成

地域の人・ものを教育課程に取り入れ、総合的な学習の時間では、「須影となかよし」「まい・米・M Yブランド」「あい Love 藍」など地域の方の技術を教わる体験学習を行っている。本年度から「夢わくわく事業」と名付けた取組をキャリア教育に位置付けた。本校児童は、高学年ほど自己肯定感が低い傾向にある。地域の方の仕事にかけの思いや夢を語って頂き、児童の夢に向かう力を強くし、地域を誇りに思う心を育てたいと考えている。



〈広報誌で紹介された記事〉

(6) 須影コミュニティースクールの取組

本年度から、「地域と共にある学校 須影コミュニティースクール」がスタートした。学校応援団も取り込み、様々な課題を協議してきている。第2回会議では、本校の課題である低学年の下校の安全確保と須影小いじめ防止基本方針について協議した。今回は、災害時避難所マニュアル作りに取り組む。

また、須影地域協議会が公民館主体で立ち上がり、校長もメンバーであるため、その協議会との協働も考えている。



4 まとめ

現在は、学校教育目標を児童、教職員、保護者、地域の方々と共有しているが、今後、どんな須影っ子を育てたいか、地域を担う人材をどう共に育てていくか、熟議をしていく必要がある。様々な創意ある取組を仕組み「チーム須影」を強化することが課題である。

研究領域（Ⅰ） 学校経営

第2分科会 組織運営

研究課題 学校経営ビジョンの実現を図る活力ある組織づくりと運営

視点

① 学校経営ビジョンの実現に向けた運営組織の刷新

提案者 北本市立東小学校長 大塚 哲

1 はじめに

新学習指導要領の周知期間も半ばを過ぎ、来年度から始まる移行期間への準備など新しい教育課程への対応が目前に迫ってきている。各学校では自校の新たな課題の解決に向け、学校経営ビジョンの実現が急務である。しかし、従来の学校運営組織では新たな課題に対応するのが難しい場合もあり、適宜運営組織を見直し、意識改革や能率向上など刷新を図る必要がある。

2 本校の課題と学校経営ビジョン

(1) 本校の課題

今年度重点的に取り組む本校の課題は次の3点である。

- ① 学力向上の一層の推進（基礎基本の徹底）
- ② 個に応じたきめ細かな教育相談、生徒指導、特別支援教育の充実
- ③ 新しい教育課程に即応した研修の充実（特に道徳、外国語活動に関する研修）

(2) 学校経営ビジョン

本校の課題解決に向け、学校経営ビジョンとして次の4点を掲げた。

- 『生きる力』を育む授業実践に努める。（主体的・対話的で深い学びの実現）
- 心豊かな児童の育成を目指し、よりよい学校生活の実現に努める。
- 信頼と協力で、組織的に仕事のできる環境作りに取り組む。（温かな人間関係づくり・心温まる接遇）
- 教職員の資質の向上に努める。（職員研修の充実）

3 研究実践の概要

学校経営ビジョンの実現に向け、次の4点を中心に運営組織の刷新（統合・新設・改編）等に取り組んだ。

(1) 重点項目の整理と組織刷新の概要

まず学校経営ビジョンを受けて設定している学校経営の重点項目を従来の25項目から12項目にしぼり、教職員が一層焦点化できるようにした。

これに伴い、校内の運営組織の統合、校内研修組織（3部会）や小中一貫教育（道徳）研究部の改編、外国語活動を研究する校内組織の新設など次の4点について取り組んだ。

- ① 生徒指導委員会、教育相談委員会、就学支援委員会の統合（児童理解特別支援委員会）
- ② 昨年度までのいきいき活動3部会（学力、規律ある態度、体力）を教育課程3部会（学力部、規律部、体力部）に改編
- ③ 学校4・3・2制合同部会に対応するように校内の道徳研究組織を改編
- ④ 新しい教育課程に対応する外国語活動の研究体制の整備（新設）

(2) 生徒指導委員会、教育相談委員会、就学支援委員会の統合

昨年度までは児童理解と一人ひとりの個性・特性に応じた支援を図るために生徒指導委員会、教育相談委員会、就学支援委員会を別々に開き、それぞれの観点から情報共有や支援策の検討等を行っていた。

しかし、以前から各委員会の委員の多くが重複していること、対象としている児童（話題になる児童）も重複していること等が指摘されており、時間の確保や効率化を図るため

に昨年度から見直しを検討してきた。今年度は当初から従来の3つの委員会を「児童理解特別支援委員会」に統合した。これにより時間短縮だけでなく、児童一人ひとりへの支援策が焦点化できている。

- (3) 新しい教育課程に即応した小中一貫教育の推進……（学校課題研究：道徳）

「北本市学校4・3・2制」の研究委嘱を受け、近隣3校（東中、中丸東小、東小）で小中一貫教育の観点から道徳の研究を進めている。昨年度までは中学校区推進組織（合同研修の部会）とは別に校内研究の組織を立ち上げていた。このため、研修会のたびにメンバーが変わる状況も見られた。本年度は、校内組織と中学校区の部会を整合させ、研究をより円滑に進められるようにした。このことにより、9年間を見通した教育課程の編成や一貫性のある授業づくりなど研究の成果も上がっている。

- (4) 新しい教育課程に即応した校内研修の推進……（外国語活動の研修）

第6学年と教務主任・教務部により6年生の外国語活動の研究と新しい教育課程に対応した日課表（案）の作成を進めた。

学校課題研究とは別のスペシャルチームで研究を進めることにより、日程の確保が容易になり、さらに内容の重点化と負担軽減を図りながら全体への波及効果も期待できる。研修の流れは次のとおりである。

- ① 大学教授（大学院英語専攻）を講師に迎えた校内研修を実施。（7月）



外国語・外国語活動の講義（7/27）

- ② 大学（大学院生）と提携したモジュール形式の外国語活動実践。（11月）
- ③ モジュール方式を取り入れた日課表（A・B案）の作成・検討
- ④ 日課表（A・B案）の試行
- ※「学力向上週間」（本年度特設）として実施。（11月、2月予定）
- ⑤ 全体研修（H30教育課程等）の場で改善点等を検討。

平成30年度 日課表 (B案)

通算日課	月	火	水	木	金	特別日課
8:20 8:35	朝 学 習 (45分)	朝 学 習 (45分)	朝 学 習 (45分)	朝 学 習 (45分)	朝 学 習 (45分)	8:20 8:35
8:45 9:30	1	6	12	18	24	8:45 9:30
9:40 10:25	2	7	13	19	25	9:40 10:25
10:45 11:30	3	8	14	20	26	10:45 11:30
11:40 12:25	4	9	15	21	27	11:40 12:25
12:35	給 食					12:35
13:15	5	10	16	22	28	13:15
14:00 14:45	6	11	17	23	29	14:00 14:45
14:55 15:50	7	12	18	24	30	14:55 15:50
16:00 16:35	8	13	19	25		16:00 16:35
16:45	放 学					16:45

モジュールを取り入れた日課表（案）

4 おわりに

統合・新設等による組織の刷新を図る上で最も大切にしたのは「何のための組織刷新であるか」ということである。

職員には、運営委員会、職員会議、自己評価シートに係る当初面談等、様々な機会を通じて学校経営ビジョンの周知や運営組織刷新のための聞き取り等を続けてきた。

今後も、業務の一層の効率化に向け、職員の多忙感・疲労感の増大を避けながら運営組織の刷新を続ける考えである。

研究領域（Ⅰ） 学校経営

第2分科会 組織・運営

研究課題 学校経営ビジョンの実現を図る活力ある組織づくりと運営

視点

② 誇り高き子どもを育むための活力ある運営

提案者 所沢市立柳瀬小学校長 増 田 英 明

1 はじめに

今、学校には、安全安心の確保、いじめ・不登校等、様々な課題が存在している。校長は、これらの課題解決に向けた学校経営に取り組むことはもちろん、子どもたちが互いに心を通わせ、豊かな人間関係の中で、未来を生き抜く力が育まれるよう、保護者・地域との連携を図りながら、絶えず教育実践を見直し、改善を図ることが求められている。また、各教員は授業実践や学級経営への意識は高いものの、組織的な取り組みについては十分とはいえない面も見られる。校長は、学校経営ビジョンを明確に示すとともに、教職員が、そのねらいや実現に向けた具体策を理解して、計画した教育課程の実施と評価・改善を適切に行える活力ある組織づくりとその運営を進める必要がある。

2 本校の概要

本校は、今年度開校143年を迎える歴史と伝統のある学校である。児童数336名の中規模校で、児童は落ち着いた学校生活を送り、生活のきまりをよく守ろうと努力する児童が多い。保護者も教育に関心を持ち、学校に対して協力的である。地域の協力も大きく、後援会、PTA 資源回収等でご協力いただいているほか、校庭の整備等でもご支援をいただいている。目指す学校像「地域に根ざし、やさしさと笑顔、意欲にあふれる学校」を目指し、地域との連携による教育活動の充実を通して、豊かな人間関係を育み、確かな学力と心豊かでたくましい児童の育成を推進している。

3 本校の取り組み

(1) 経営ビジョンの実現に向けた組織づくり

① 校務分掌組織

教員一人一人が、その力量を発揮するとともに、意欲を持って学校経営に参画できるためには、誰もが納得のいく校務分掌を組織し、計画的に教育課程を進めていくことが大切である。何度も面談を重ねる中で、個々の力量や本人の希望、教職員育成の視点等も踏まえ、納得性の高い校務の分掌を行った。

② 低中高ブロック主任の新設

全学年2学級編制であるため、学年内の話し合いは、2人で行われることが多い。そのため、多くの意見が出ず、話し合いが深まらない場面が見られた。

また、学年主任の年齢が若くなり、保護者対応等、判断に迷うこともあり、適切なアドバイスができる教員の必要性が高くなっている。そこで、低中高学年の主任の中から1名をブロック主任とし、ブロックでの話し合いの活性化を図り、学年を越えて意見が聞き合える組織づくりを行った。

③ 研究組織の活性化

今年度は、所沢市教育委員会の研究委嘱を受け、パナソニック財団の支援をいただきながら、ICTを活用した授業実践の研究を進めている。授業研究部と環境部を設け、教務主任が組織をまとめる体制をつくり研究している。また、ICT活用については、個人差が大きいことから、教員一人一人が目標を持ち、計画的に研修を進めることで、力量に差がある教職員が個々に意欲を持って研究を進めていくことができるようにした。

④ 校長室だよりの発行

職員会議ごとに、校長室だよりを発行し、定期的に学校経営方針について周知していく。翌月の学校運営上の留意点だけでなく、教員としてのあるべき資質等についても伝えていくことにより、教師としての自覚を促すとともに、意欲を持って取り組む教職員の育成に努めている。特に、若手教員が増えている状況の中、職務の魅力や悩みの解決につながる内容等も掲載することで、若手教員の育成も意識して発行するようにしている。

(2) 心豊かでたくましい児童を育成するための活力ある運営

① 笑顔であいさつができる学校

あいさつを人間づくりの基本ととらえ、誰にでも進んであいさつできる児童の育成を目指し、生徒指導部が中心となり、あいさつ運動に取り組んでいる。月に一度開催している小中合同のあいさつ運動には、学年ごとに全員で参加している。その際、地域から民生委員・児童委員さんが一緒に参加し、登校する児童生徒に声をかけていただいている。これは、柳瀬中学校区全体で行っている活動で、単に学校というだけでなく、地域全体を意識した取り組みともなっている。

また、体育館での朝会等の退場時に出口付近に職員が立ち、児童に声をかけ、常に挨拶を行う場を設定している。



代表委員も毎朝門で、挨拶を行うようになり、挨拶が当たり前という雰囲気が醸成されつつある。

② 感動できる体験を創造する学校

運動会と音楽会を1学期と2学期に分け、児童が一つの行事に集中して取り組むことで、集団意識を醸成している。集団で取り組む中で仲間意識を育むとともに、学級を越えた指導を行うことで、落ち着きのある学年経営につなげている。昨年度より、総合的な学習の時間を見直し、3年生では地域素材を教材化した自然の恵みを生かした体験学習、4年生は、校区内の特別支援学校や福祉施設での福祉教育、5年生では地域の方を指導者に迎えたプログラミング学習、6年生では校区や所沢在住の方を迎えたキャリア教育

を取り入れ、地域に根ざした体験や謝の気持ちを育むとともに、感動ある学習が進められるよう工夫している。



③ 豊かな人間関係を育む学校

ア 人間関係づくり

PA（プロジェクト・アドベンチャー）など、人間関係を醸成する学習に取り組み、学習の基盤としての豊かな人間関係を築くよう努めている。特に、4月当初にこれまでの研究について確認する研修会を設け、転入教職員も取り組めるよう工夫している。夏季休業中に人間関係づくりについての研修会を実施し、児童理解を深めるとともに、指導力の向上に努めている。

イ なかよしアンケートの実施

児童の人間関係は、豊かな学習の基盤である。本校では、教育相談部が中心となり、学期1回、年3回のなかよしアンケートを実施し、友人関係やいじめ、悩み事への対応を行っている。アンケート終了後、4年生以上は全員、3年生以下は必要に応じて担任との面談を実施し、児童一人一人と話をする中

で、課題の解消に努めている。面談をすることで、個々の児童と担任との関係もよくなり、信頼関係の構築にも役立っている。

① 協力し、進んで学習する学校

ア 学び合いによる学習の推進

学び合いによる授業について、ホワイトボードを利用した研究を行ってきた。グループでの学習を授業の中心に位置づけ、ホワイトボードを一人1枚用意し、自分の考えを書いたり、修正を加えたりすることで、自分の意見がまとめられるようにしている。

毎年年度当初に、昨年度の研究部が中心となり、転入職員が授業

を見る時間を設け、使用法等について研修している。

また、今年度は、ICTも活用した学び合いの研究に取り組んでいる。



イ 児童の頑張りを賞状に

教務部が中心となり、夏休み中に頑張ったことを9月に、一年を通して頑張ってきたことを学年末に、賞状として児童一人一人に渡し賞賛することで、意欲付けを行っている。自己申告ではあるが、児童の努力やよさを認めることで、自己肯定感を引き出し、困難に立ち向かう推進力としたいと考えている。

4 まとめ

学校は、校長のリーダーシップの下、学校教育目標の具現化を目指す組織体である。それぞれの分掌が校長の経営方針を受け、主体的・能動的に機能してこそ組織であるといえる。しかし、組織の一員としての動きとはどのようなものかについての理解が十分でない職員がいることも事実である。校長は、教頭・主幹教諭に適切な指示・伝達を行うとともに、具体的に組織を動かし、活力ある組織的な動きを推進していかなければならない。

自校に誇りを持ち、誰にとっても居場所があり、やりがいのある職場づくりのために、これからも努力していきたい。

研究領域（Ⅰ） 学校経営

第3分科会 評価・改善

研究課題 学校教育の充実を図る評価・改善の推進

視点

① 「新たな知を拓く」教育を実現するための学校経営の評価・改善

提案者 日高市立武蔵台小学校長 中 村 公 一

1 はじめに

近年の産業や経済など社会的な構造の変化や新たな国際社会の課題に伴い、社会から求められる人材育成に向けた教育界へのニーズは大きく変化している。このような中、示された学習指導要領の改訂では「社会に開かれた教育課程」が大きなキーワードとなっている。家庭や地域と連携していくためには教育課程を介して目標を共有していくことが重要であり、そのためには各学校が学習指導要領を手がかりに教育課程を編成・実施・評価・改善していくカリキュラムマネジメントの手法が欠かせない。

21世紀に対応した新たな知を目指して教育課程の構造化にどのように対応するかという視点から本校の課題解決に取り組むこととした。

2 本校の概要

埼玉県西部に位置する日高市にあって、秩父の山並みを望む小高い丘の上に37年前に開校した学校である。武蔵台団地、横手台団地の両団地のみを校区としていることから、開校以来、団地の両自治会により支えられてきた学校でもあり、地域との連携については学校評価の中でも大きな比重を占めている。現在の児童数は250名程であるが、今後更に減少することが見込まれており、5年後には市内で最も小さな小学校になってしまうことから、学校組織の改編や教育課程の見直しが喫緊の課題となっている。

3 本校の課題

校区が団地のみで開校当初から比べると児童数の規模は3分の1にまで縮小し様々な問題が現れている。

(1) 学校規模縮小によるもの

児童数が減少し固定化した人間関係によるトラブルが多い。児童間の問題だけでなく保護者同士の問題が持ち込まれることも多い。また、学校行事や校内組織が以前の慣習によるものが多く残されており、このことが教員の多忙感を増やし経営効率を下げることに繋がっているものがある。

(2) 地域の特性によるもの

① 教育の私事化に伴い様々な価値観が学校に持ち込まれることが多い。これらの問題を処理できないことが教員の多忙化や地域との連携を阻害する要因となることがある。

② 学校応援団や下校見守りボランティアを支えているメンバーの多くが高齢になっており、活動を縮小せざるを得ない状態になりつつある。早急に世代交代に向けた方策が必要である。

(3) 教職員の資質によるもの

① 教職員の年齢が若くなり経験の浅い教員が増えたことから、保護者への対応などにおいて初期の段階で問題をこじらせてしまうことが少なくない。また、授業における指導技術も十分とはいえず、ベテランの指導技術をいかに継承していくかが課題である。

② 産休や育休の代員、加配教員を含め臨任の教員の比重が大きく、年度当初に異動する割合が高く、新しい取組が定着しにくい。

4 課題解決への取組

(1) SWOT分析の導入

学校の実情について分析を行うことから始めることとした。(図-1)は本校の分を

示したものであるが、最悪のケースとして考えられる（WT）としては、児童の学力が低下するばかりでなく、保護者や地域からの信頼が得られなくなり、教育活動に重大な支障を来すことが想定された。その一方で、本校の地域には潜在的に様々な人材が隠れており、場合によっては外部の支援により強化・克服できることが多くあることが期待できる。これらを踏まえ学校のグランドデザインの再設計を進めることとした。

自校環境分析(SWOT)

内部環境	外部環境	
「強み(S)」(+) 保護者や地域から信頼されている 学校は歴史があり、実績が多い 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる	「機会(O)」(+) 地域に多くの人材が隠れている 地域に多くの人材が隠れている 地域に多くの人材が隠れている 地域に多くの人材が隠れている 地域に多くの人材が隠れている	「SO」 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる
「弱み(W)」(-) 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる	「脅威(T)」(-) 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる	「WT」 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる
「WO」 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる	「ST」 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる 多くの先生が、熱心に取り組んでいる	

図－１

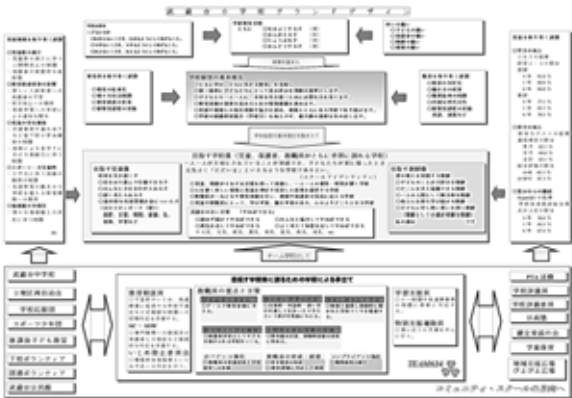
(2) 学校経営のビジョンの明確化

学校経営のビジョンを明確にし、保護者と職員に示すことが重要である。前年度の学校評価では学校教育目標の目指す具体的な児童像や学校像が見えないという意見が多かった。開校以来 20 年を過ぎ円熟期を迎えた頃から、歴代の先生方が様々な取組をされてきたが、そのときの理念やキャッチフレーズがそのまま申し送られてきたため、学校内には様々な言葉があふれ、職員にとっても保護者にとっても何を目指しているのかがわかりにくくなっていた。そのため社会や地域の実情を踏まえ目指す児童像、目指す教師像、目指す学校像の 3 点を重点的に整理した。

(3) 学校経営の基本理念の統合

これまで本校には教育の理念を述べた文言が数多くあったが、職員や保護者、地域を通して一貫する学校経営の理念について示すものがなかった。そこで今年度改めて「学

校経営の基本理念」を策定し、保護者や地域に明示した。これらをベースとしてグランドデザイン(図－2)を再設計し、学校評議員、評価委員、保護者に示しているところである。



図－２

(4) スクールアイデンティティ (SI)の確立
 これまでのグランドデザインや学校経営理念という言葉は、一般の児童や保護者にとってはわかりにくい。学校評価アンケートを行う際、一目見てそういう学校であったかどうか分かるようなもの。教職員が目指すべき道を端的に表す言葉がスクールアイデンティティである。「私どもはこんな学校を目指したい」と職員一人一人が胸を張れるようなものを示すことが重要である。

(5) 学校評価項目の見直し

一昨年までは学校評価項目が網羅的であったため、保護者からも学校評価の意図がわからないという指摘を受けていた。昨年評価項目を一新し、その結果を学校経営に反映させた結果について今年度保護者の判断がなされることになる。

5 まとめ

本校に途中異動人事で着任してまだ1年余りであるが、学校経営の改革は常に新しい一手を出し続けることが重要である。そのため、校長は広く先をみて行動することが必要であると痛感している次第である。

研究領域（Ⅰ） 学校経営

第3分科会 評価・改善

研究課題 学校教育の充実を図る評価・改善の推進

視点

② 学校づくり・人づくりを推進するための学校評価・教職員人事評価の工夫

提案者 さいたま市立泰平小学校長 玉 川 徹

1 はじめに

平成29年度は、さいたま市に県費負担教職員の給与負担等の権限移譲がされ、新たな1年となった。学校評価においては、これまでの「さいたま市学校評価ガイドライン」が見直され、平成29年改訂のガイドラインに沿った学校評価を進めることとなり、人事評価においては、新たな「さいたま市立小・中・特別支援学校教職員の人事評価に関する要綱」に則った人事評価システムとなった。これらは「社会を生き抜く力をはぐくみ、多様な個性が生かされる教育を推進していく」ことにつながり、すべては子どもたちのための教育の充実を図っていくものである。そのためには、学校経営に効果的に評価（学校評価・人事評価）を活用していくことが、学校づくり・人づくりを推進していくことになる考える。

2 本校の概要

本校は昭和55年に開校し、今年38年目を迎えた。児童数666名、19学級の中規模校である。JR大宮駅からニューシャトル(北方面)で10分の立地にあり、泰平中学校、大宮工業高校、保育園等が隣接している。学校東側は芝川が流れ、西側が住宅地であり学区となっている。校舎内には空き教室を利用したデイサービスセンターが併設されており(平成10年開設)、それ以来、施設利用者との交流を核に福祉教育の充実に努めている。こうした環境の中、学校教育目標「かしこく なかよく たくましく 心ゆたかに」の実現に向け、教育活動を進めている。

3 学校づくり・人づくりを推進するにあたっての課題

本校では、学校評価・教職員人事評価を効果的に活用し、学校づくり・人づくりを推進するにあたり、以下の点が課題としてあげられる。

課題①様々な教育活動の実施と公開及び成果等の共有

課題②学校経営ビジョンの共有化と目標の設定

課題③チームとしての学校運営参画意識の向上

4 実践の概要

課題①様々な教育活動の実施と公開及び成果等の共有【学校評価】

さいたま市学校評価ガイドラインが平成29年3月に改定された。学校評価は、それぞれの学校が、自らの教育活動その他の学校運営について組織的・継続的に改善

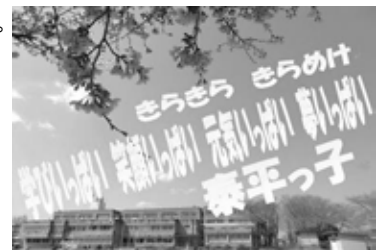
を行っていくために必要なものである。ガイドラインには、『教育活動等の成果を検証し、児童がよりよい教育活動等を享受できるよう学校運営の改善と発展をめざし、教育水準の向上と保証を図ることが重要である。』とある。学校評価を進めるにあたって、目標設定・教育活動・評価が連動して行われるようにすることが大切であり、具体的には、学校経営方針(グランドデザイン)の中に示す目指す学校像等・重点目標・具体的教育活動を明確に明示し、取組の成果・結果等の情報発信を行い、評価者と共有し、評価を行うようにすることが重要となる。

本校の学校評価は一昨年度まで評価者はPTA役員であり一部の保護者のみの評価であった。そのため、学校評価についての浸透度が低かった。昨年度から全保護者を評価者とし、多くの地域・保護者の方々からの評価をいただくようにした。

おおむね肯定的な評価をいただいているが、まだまだ敷居が高い印象をもつ保護者の方もいる。肯定的な評価は約9割であるが、マイナスイメージをもっている保護者が1割ということは数にすると約60にも及ぶ。まだまだ改善の余地はある。学校関係者評価委員会からは、教育相談体制の大切さ、いじめ防止への取組充実について等具体的な評価をいただいた。

そこで今年度は年度当初において、学校だよりにて学校教育目標、目指す児童像等を載せ、年度当初の懇談会においても学校教育目標等について伝えた。また、ホームページにはグランドデザインを掲載し、今年度の重点・努力点について知らせた。

昇降口前ロータリーの石碑に刻まれている学校目標をホームページにアップロードしたり、目指す児童像を数か所の掲示板に掲示したりするなど、来校したときに目につくようにしている。教育活動の様子は、学校だよりはもちろんのこと、学校ホームページを最大限有効活用し情報の発信ツールとし



ている。懇談会時の校長挨拶は年1回から各回とし、保護者へ学校の様子を知らせている。毎月の校長講話と学

校だより巻頭文の内容をできるだけ同じ内容にし、保護者と児童の共通話題となるよう心がけている。

今後は、学校公開の回数・時間数について検討・改善し年度当初に設定していく。また、教育活動の成果等を検証し情報発信していくことで、評価者と共有し学校評価を実施していく。今年度は経年変化等も含め結果を真摯に受け止めさらなる改善に向けていく。

課題②学校経営ビジョンの共有化と目標の設定【人事評価】

「さいたま市立小・中・特別支援学校教職員の人事評価に関する要綱」に則った人事評価システムとなった今年度であるが、様式等の変更はあったものの、教職員の資質・能力の向上を目指し学校の教育力を向上させ学校の組織を活性化していくことで、児童の健やかな成長につなげていくことが目的であることに変わりはない。最終的に目指すものは子どもたちの成長である。

そこで今年度は、自己評価を設定するにあたり、以下の点について作成時に伝えるとともに当初面談で意識の共有化を図った。

- ①目指す学校像の実現に向けて目標を連鎖させる。
- ②特に取り組もうとする目標を重点化させ、網羅的な目標にならないようにする。
- ③達成が容易な目標ではなく、より困難な目標を積極的に設定させる。
- ④具体的に児童をどのような姿にしたいのかをイメージしたうえで目標設定させる。(学級経営案としての要素も取り入れ、学級の課題を見極め、年度末までにどのようにしていくのかという姿をイメージする)

(平成29年度)業績評価シート(教諭、助教諭、講師用)									
さいたま市立幸平小学校									
評価期間 4月1日～3月31日									
評価項目	学級経営	授業	児童指導	学校運営	地域連携	その他	評価者	評価結果	評価コメント
評価内容	学級を運営できる学校	安心して安全な学校	地域の誇りとなる学校						

それぞれの教職員がいろいろな方向を向いていたのでは学校全体の力には結びついていかない。学校の目標達成という方向にベクトルが同じ向きで揃うことで、一致協力して職務遂行に励むとき、学校全体として大きな力となる。そのためには、一人ひとりの教職員が、学校の目標を実現するために、どのような役割を果たしていくのか、果たすことができるのかという観点をもって、目標を立てているということは大切な要素である。これが目標の連鎖であり、目指す学校像に向けてのベクトルがみな揃っていき大きな力となる。

目指す学校像については、当初面談時において、どの項目がどのように連鎖しているのかを確認するとともに、隔週に発行している「校長だより」を意識して教職員に定期的に示し、目指す方向を常に意識させるように努めている。

課題③チームとしての学校運営参画意識の向上【人事評価】

学校は教職経験等の蓄積を基礎とする様々なキャリアをもつ教職員によって構成されている。そのため、組織の一員としてのチームワークづくりを重視し、そのキャリア段階に応じたチームワーク行動を評価していくことは大切であるとする。そのためには、当初面談において、期待値を伝えたり(こんなところをこのようにすることを期待するなど)モチベーションを高めたりしていくことは学校力を高めるうえで重要であるとする。今年度のスタートに当たり

- ①年間を通して貫くキーワードの提示
- ②キャリア段階を踏まえたチームワーク行動を設定し提示
- ③個々の教員だけでなくチームワークによって子どもたちへの教育を行っていることを常に念頭に
- ④面談等

では管理職から期待される職務行動を示したり、長所や得意分野について話題にしたりすることによる教職員のモチベーション向上⑤校内人事決定の際は、学校組織の中で力を発揮してほしいことの具体的な提示をしてきた。

誰でも「組織の中で必要とされる人材でありたい」「教職員間で期待されたい」と思っているものである。管理職として、それらを上手く伝えていくことは人づくりにも組織づくりにも大変有効であるとする。教職員一人ひとりのキャリアステージにあった指導をし、長期的視点をもった育成計画が人づくりを進めていく。

5 まとめ

学校教育目標・学校経営計画・学校評価・人事評価がリンクし、PDCAサイクルが滞ることなくスムーズに進むようにしなければなら

ない。それらはすべて、子どもたちがよりよい教育活動等を享受できるようにしていくためであり今後も学校づくり・人づくりを推進し、学校運営の改善と発展を目指し、教育の充実を図っていく。

