

組織・運営のための「柳之宮小スタンダード」 「発信」「発信」「発信」	
知 力 つ か む 力 量	<p>【事業実施】</p> <p>定期評定・ 情報収集</p> <p>発信・発信 ↑ ↓</p> <p>「柳之宮小」 の 「柳之宮小」</p> <p>方針の具現化</p>
	<p>○職員研修、全職員で専任や短期、第三者などの多岐面から情報収集し、児童の小さな変化を見過ごさないでいるか。</p> <p>○事業実施の際に、適切な「発信」をしているか。（相手に伝わる）</p> <p>○「発信」に対して、「気づき」自身がその担当者であったらという感覚で情報「キャッチ」をしているか。</p> <p>○組織に「発信」効果があるか。</p> <p>※「発信」・・・運動を起こす「壁」を越す</p> <p>○複数員間で情報の共有がされ、円滑な発信・連絡・相談活動が行われているか。</p> <p>「お」・「知らない」「の」・「否定しぬ」「た」・「取らぬ」「し」・「察知する」</p> <p>○「発信」の準備(組織として動き出す準備・構え・覚悟)は、でき</p>

この表をもとに、本校で実際にあった事例を提示し、校長自ら組織で取り組む必要性を説明。生徒指導、教育相談部会を活性化し、フレンドリーデー（保護者からの希望面談）と家庭児童相談室、スクール・カウンセラーと連動し、効果的な活用を図っている。

- ③ 毎週発行の「校長室だより」から短・中期の具体的な課題や解決策を示し、明確なビジョンを示す。
- ④ 6年生で「よさ」と「少しかわって、わかる」に視点をあてた校長室面談の実施。

(2) 教師の力(教職員の育成)

- ① 人事評価制度を生かして、職員の「よさ」を認め、ライフステージや特性特技を生かした人材育成を目指している。明確な目標設定と達成に向けた取組への支援、見届けの徹底を行った。具体的には、目標と方策の設定前に、世代別のテーマを設け、一人一人の教職員育成シートを作成し、配布。協働でシートを練り上げた。
- ② 小中一貫教育を推進し、八潮スタンダード(学習の流れ)の活用と「授業改善」(かわる)をキーワードにした取組

ア 校長としての思いを明確にし、参観の視点を焦点化した。1時間の参観を行った場合、「授業観察シート」で、フィードバックを行い、教職員のやる気に火をつけた。(1学期は、7名)

イ 八幡小、八幡中学校教員の合同研修会(8月)、合同授業研究会(2月)を実施し、切磋琢磨。

ウ 八幡中学校教員による授業

- ③ よい授業を見つけて、拡げてつなげる校内研修
- ア 「教員間の授業公開」を実施。指導案なし、協議会なし、主体的な公開宣言により特別でない日常的な取組とした。
- (3) 教育の目標、内容、方法を共有するための双方向性(家庭、地域との連携、協働)

教育に関わる情報の双方向の流れが重要となる。学校から保護者や地域にという情報の流れと同時に、保護者や地域から学校へという流れも重要である。

- ① 学校から保護者・地域へ
- ア 学校経営に関わる基本方針を学校運営協議会で協議、承認。(今年度は、夏季休業中の水泳指導、サマースクー

ル中止の協議も行った。)

イ PTA 理事会、家庭教育学級で校長が「八潮スタンダード」を活用した模擬授業を行い、新学習指導要領の主旨を生かした学習指導の説明を実施。

ウ 八潮市では、定例の授業参観とは別に「はばたき授業公開」として、対象を保護者だけでなく、民生委員や見守り隊など地域の方にも参加していただき、小中一貫教育の理解と学校との信頼関係の構築に努めている。参観の際に、今までの学習や今後の学習、また、当日の授業がどのような内容なのか一目でわかる「参観のしおり」を作成し、配布することで、内容が明確に理解できるようにしている。また、公開後は、授業についてのアンケートを実施し、その結果を広報するとともに、教員の授業改善の貴重な意見としている。

エ 各種学習状況調査結果をもとにした面談を実施し、「よさ」を認めて課題に迫った。

② 保護者・地域から学校へ

地域や保護者の思い、考え方を把握する基本的な方法は、学校評価である。評価結果を教育活動の改善にどのように反映させたかを明確にし、それをフィードバックしていくことが重要である。学校評価を「社会に開かれた教育課程」の実現の入口と捉える。

ア 学校評価結果をもとに今年度、学校が具体的に取組んでいくことを、(道筋)を分かりやすく、「学校だより」「PTA 理事会」「学校運営協議会」「町会」で説明。その中で、学校現場の負担軽減の観点から家庭や地域にお願いすること(連携)、手伝ってもらおう事(協力)、一緒にすること(協働)も明確に示した。

イフレンドリーデー(保護者からの希望面談)

5 まとめ

言い古された言葉だが「校長がかわれば、学校がかわる」と言われている。校長としての醍醐味と同時にその責任の重さを表している。新学期、担任発表をわくわくして待っている子ども達の後ろには、同じ思いの保護者がいる。「今年度の校長は」という言葉には、同じように、校長に対して期待を持っている保護者や地域住民がいることを忘れてはならない。任された学校をどう経営するかは校長しだいである。校長には、教育の動向、さらに学校の歴史や地域性を考慮し、学校の方向を定め、全職員で一丸となって進んでいくための明確なビジョンの提示が必要である。

これまでの「よさ」を継承しつつ、「新たなよさの発見・よさの創造」を実現しながら、「誰からも信頼されるワクワクする学校を目指して」、力強く学校づくりを進めて行きたい。

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 和光市立新倉小学校長 土井純子

1 はじめに

変化の激しい社会情勢の中にあつて、自主性・自律性を確立し、新しい時代の要請に応える創造的な活力ある学校経営を推進することが期待されている。こうした学校への要請に応じていくため、教職員、保護者や地域に、学校の役割を明確にした経営ビジョンを示し、協働・連携して、子どもたちにこれからの社会を生き抜く力を育てていくことが重要である。そのためにも、子どもたちの未来を見据えて力強いリーダーシップを発揮して、学校地域教育目標の具体化、創意ある教育課程の編成、教職員の意欲的な教育実践等を推進していかなければならない。

このような視点に立ち、学校の役割を明確にした創造的な学校経営を推進する上での校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

2 本校の概要

本校は、東武東上線・地下鉄有楽町線・地下鉄副都心線 和光市駅の東側に位置し、緑に恵まれた環境にあり、歴史と伝統に支えられ、今年度は開校145年を迎える。保護者の教育的理解も深く、学校に協力的である。また、地域住民の本校の教育に寄せる関心と期待も強い。歴史と伝統の上に築かれた良き校風の振興と新しい時代の要請を受け止めながら「知・徳・体、調和のとれた児童の育成」を目指し、全教職員一丸となり教育活動を推進している。また本校は、平成29年度から和光市教育委員会の指定を受け、コミュニティ・スクールとして学校運営を行っている。地域と共にある学校として保護者や地域等と密に連携して、学校の教育力を高め、保護者や地域に信頼され、共に考え創る学校を目指している。学校教育目標が、「学校地域教育目標」となっているゆえんでもある。コミュニティ・スクールの利点を生かし、地域の「ひと・こと・もの」に学び、地域全体で子ども達の健全育成を図っている。



3 学校経営について

学校地域教育目標（目指す児童像）

- 考える子（知）
- 思いやりのある子（徳）
- 元気な子（体）
- 地域と共に生きる子（地域）

目指す学校像

「明るいあいさつ、笑顔いっぱい、一人一人の良さが生きる学校」— 今日が楽しく充実し、明日が待ち遠しい学校 新倉小学校 —

- (1) 明るいあいさつが響き合う学校
- (2) 満足感や達成感に満ちた児童の笑顔があふれる学校
- (3) 一人一人の良さが発揮できる学校
- (4) 保護者と地域と協力して子ども達を育てる学校

4 具現化に向けた取組

- (1) 明るいあいさつが響き合う学校

「あいさつのできる子」は目指す児童像の第1目標である。昨年度の学校評価では、児童や教職員からの評価は4段階の3番目、地域の方からの評価は4段階の2番目であった。「進んであいさつをする」ことが、なかなか身につかなかった。今年度は、生活目標の重点目標を「相手の顔を見て『おはよう』『さようなら』のあいさつをしよう」として取り組んでいる。学期初めには、教職員が3つの門に立ち、あいさつ運動を実施した。また、代表委員会が中心となり、校内であいさつの励行を進めている。少しずつではあるが、相手の顔を見てのあいさつが定着しつつある。通知表の「行動の記録」の評価にも「あいさつや返事をする事ができる」という項目を入れ、常にクラスや校内で意識して取り組ませている。

- (2) 満足感や達成感に満ちた児童の笑顔があふれる学校
子どもにとって学校は、「できた!」「わかった!」と、毎日学んだことを喜びに変える場である。「学力向上の取組」は本年度の最重要課題である。児童の学力向上を図るとともに、教職員の指導力のレベルアップが大きな課題である。

- ① 児童の学力向上
・学力向上プランに基づいた授業改善の推進

- ・算数少人数指導 TT の充実
- ・放課後・夏季休業中の算数指導

② 教職員の指導力向上

- ・人事評価システムの活用
- ・教室訪問とフィードバックによる指導
- ・指導者の招聘 はつらつ先生に学ぶ
- ・校長の学校経営の共有化「校長通信『チーム新倉』」を通じた若手の育成
- ・特別支援教育の充実（学期に2回以上の研修会実施）
- ・学校課題研究を中心とした、年3回の授業研究会の実施
- ・ライフステージを意識した取組
 - 若手に、「授業を観る・作る・見せる」ことを積極的に任せ、実践力を蓄積する。
 - 中堅（ミドルリーダー）に積極的に授業公開をさせ、授業改善を進めるとともに、若手の育成に寄与させる。学校経営参画を推進する。
 - ベテランに学年経営、分掌経営をリードさせ、学校力を高める。

(3) 一人一人の良さが発揮できる学校

① 学級経営の充実

- ・児童一人一人の居がい、生きがい、やりがいづくりの拠点となる学級づくり
- ・教育相談的手法（カウンセリングマインド）を生かした、思いやりと優しさに満ちた学級づくり

② 道徳教育の充実

- ・各クラス『道徳コーナー』の設置
- ・道徳教育推進教師による保護者向けの『新倉道徳だより』の発行
- ・『道徳ノート』活用の仕方のオリエンテーション
- ・授業の進め方、板書、評価の仕方の研修
- ・『校内道徳コーナー』による教師・児童への意識喚起

③ たて割り班活動による充実

- ・異学年集団によるたて割り班での活動
- ・遊び、祭り等、一人一役を負う役割分担の中での活躍
- ・高学年に責任を持たせた小グループでの活動



(4) 保護者と地域と協力して子ども達を育てる学校

① コミュニティ・スクールを生かした、地域総がかりの教育

- ・地域の人材活用（学校運営協議会による人材発掘）
- ・学校応援団・おやじの会等の教育活動への参加
- ・地域の行事への児童・教職員の参加
- ・HP・学校だよりを通じた学校教育活動の周知

② 地域の教育力を結集した様々な体験活動

- ・地域の畑を借りた芋植え、芋ほり（1・2年生）
- ・白子囃子保存会による、「白子囃子」の演奏（締太鼓・大太鼓・鉦）・踊り体験（3年生）
- ・地域のお年寄りの協力による、うどん作り・草餅・草団子づくり（3年生）
- ・琴クラブの指導（4～6年生）



- ・「和光自然環境を守る会」による越戸川探検、魚とり、水辺の写生会（5年生）
- ・おやじの会を中心とした「にいくら夏祭り」開催



5 まとめ

子どもにとって学校は、これからの社会を生き抜くために必要な基礎・基本の知識や課題を見つけ解決する力を育む場であり、また、夢や自己肯定感をもち、他者の尊重などの社会性を培う場でもある。そのために、人と人との関わりを大切に、直接・間接体験のできる活動を取り入れた授業・行事の実施はもとより、キャリア教育、言語活動、道徳教育等を推進し、健康・体力向上などを踏まえた適切な教育課程の編成と実施に努めていく。

これからも、地域とともにある学校（コミュニティ・スクール）として、保護者や地域等といかに連携して学校の教育力を高めていくかを共に話し合い、実践し、信頼され共に考え創る学校をめざしていきたい。

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 坂戸市立桜小学校長 谷口 義明

1 はじめに

毎日児童は目を輝かせて学校に通ってくる。「今日はどんなことが待っているのだろう」「仲間とどんな活動ができるだろう」そんなワクワクするような学校にするべく、本校の学校経営ミッション「児童が通いたい学校」を掲げ、毎日児童が「来てよかった、明日も来たい」と思えるような学校づくりを目指している。

学校経営ビジョンの実現を図るためには、様々な条件が必要である。ビジョンが明確で職員に浸透しやすいものであるか、調整役の教頭や主幹教諭の業務進行状況はどうか、教職員の意欲を高める内容になっているか、組織は活性化しているか、等々。

以下はまだ駆け出しの実践内容である。

2 本校の概要

本校は、今年度開校4年目を迎える。旧北坂戸小学校と旧泉小学校の2校が統合してできた、北坂戸駅西口周辺を学区とした歴史の浅い学校である。児童数381名の中規模校で、児童は落ち着いた学校生活を送り、仲間を思いやり、生活のきまりを守ろうと努力する児童が多い。一方、基本的な生活習慣や学力等で課題が多く見られ、加配教員が増員されているものの、日々課題を解決するために教員が多くの業務に追われている現状である。

保護者の関心はやや薄いですが、全体として学校に対しては協力的である。地域では特に児童の見守りに力を入れていただいております。見守り隊の登録者は50名を超える。その見守り隊の方々毎朝道路の辻々に立たれる姿は圧巻である。

3 実践内容

(1) 学校経営の浸透

① 学校経営ビジョンの明確化

教員一人一人が、学校経営ビジョンをしっかりと理解しているかどうかはその先の実践に大きな影響を及ぼす。そこで学校経営を浸透させるために質と量の両面から働きかけを行った。年度初めの職員会議において、学校経営方針の根底として、自分の考えをまとめたものを配布し、説明を行った。教員としての基盤となる心得に当たるような内容のものである。

その後、全教職員にプリントを配付し、学校の課題として考えられるものを提出させた。学校課題として考えられるものを吸い上げ、その次の職員会議で示した学校経営方針に盛り込んだ。

また、校長室通信を発行し、こちらの意図と具体策の例示等を行った。日頃からアンテナを高くして多方面から資料を集め、情報を提供していくことに力を入れた。

さらに、職集や職員会議の指示事項の中に、経営方針に関わることを繰り返し掲載した。

また校長・教頭・教務主任の3者で「桜小運営会議」を週1回実施し経営方針について周知を図り、必要なことはその都度協議して進めることにした。

② 家庭・地域への発信

学校経営ビジョンを家庭・地域に浸透させることで教職員も一層働きやすくなる。

年度当初の授業参観後の学級懇談会では全ての教室を回り、保護者に対して直接挨拶をするとともに経営に関わる話を伝えるようにした。

また、学校便りで積極的に学校経営ビジョンを発信した。紙面の関係で従来の、その月の予定や学校行事等の様子などは掲載しないこととした。当初一部の方から心配の声も上がっていたが、学校便りの意義と役割について発信したところ、2年目の今年度はこちらの意図が浸透しているようである。



(2) 活力ある組織づくり

① 教職員との面談

着任して最初に行ったのは全教職員との面談である。

これは1回にとどまらず適宜1対1で話し合い、個々の考えや感じ方等をとらえながら、こちらの意図を伝えるようにした。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するためには、個々の教職員の特性を把握し、どういう状況でどう生かしていくかということが最も重要と考えたからである。同時に誰もが納得のいく校務分掌を組織し、主観的にも客観的にも「適材適所」に配置することが活力ある組織づくりにつながるもの

と考えた。何度か面談を重ねる中で、個々の力量や本人の希望、教職員育成の視点等も踏まえ、納得性の高い校務分掌を行った。

② 組織の精選

周知のとおり、学校は多忙な職場である。

その要因の一つに多種多様な組織の存在が挙げられる。各校務分掌で〇〇部が組織され、特別委員会は10以上、学校によっては20を数えるところもある。学校現場には次々に「〇〇教育」なるものが持ち込まれ増え続けている。

組織を構成する実際の人数よりも組織の数がずっと多い職場はなかなかないであろうし、実際にそれで機能しているかどうかという点も甚だ疑問である。

そこで組織の再編をスクラップ&ビルドの観点から断行した。本当に必要な組織は残し、他と兼務できそうなものは統合し、精選を行ったのである。

③ 自信と信頼の醸成と活性化

教職員をさまざまな場で認めほめる機会を意識的に設けた。日々の授業等はもちろんのこと、行事等の計画・運営に際してもできるだけ担当に声をかけて、よかった点を伝えるようにした。

研修会にも積極的に教職員を推薦し、数多くの経験を積ませることで自信につながられるようにした。

また、教職員相互をつなぐことを意識的に行った。面談等の場で得た情報をもとに、「〇〇先生があなたのことをこう評価していたよ。」等、日頃なかなかお互いに伝えていない内容を意図的にとらえ間接的に伝えていったのである。このことによってお互いの信頼関係が深まり協力体制ができ、組織はより強固なものになってきている様子が見られる。

④ 目的意識の高揚

組織ごとに年度当初に目標を立てさせ、年度末に評価をさせている。これは個人の自己申告シートともリンクさせているので、個々の自己評価はシートで確認し管理職の評価を肯定的なものを中心に最終面談で伝えていった。また、年度末の各分掌組織での部会等で話題にし、次年度に引き継いでいく必要のある成果や課題を話し合う場とするとともに、引き継ぎ書を作成し次年度につなげるようにした。

さらに必要に応じて直接部会等に参加し、基本的な目的について確認を行っていった。

⑤ 具体的な評価

組織ごとの実践について、よかった点や改善点は折に触れ話をする機会を設けた。また、個々の授業について1単位時間の参観を行ったときには、授業チェックシートを作成してフィードバックするようにした。

学校評価ではお互いが仕事内容で評価をし、全体で確認した。自分たちの実践の評価に厳しいところがあったので、よさを認め合えるように指示をした。

保護者からの評価は概ねよかったが、個々の意見をたくさんいただいたので真摯に受け止め、可能な範囲で改善策を話し合う場を設けた。

⑥ 学年の組織化

担任外の教員を各学年に位置付け、副担任制度を設けて学年組織を編制した。担任の負担軽減の意味もあったが、担任外教員の居場所の確保と帰属意識を高めることで組織が活性化した。

⑦ 外部との連携

活力ある組織を醸成するには、外部からの刺激も重要である。日常的に外部講師を授業に招聘するとともに、学校便りを地域にお願いして回覧していただき、朝の登校指導の際に地域の方とコミュニケーションを図っている。

また、幼保小、小中連携とともに小中の連携を強化している。特に今年度は同じ中学校に進学する隣の学校と同じ場所・日程で宿泊学習を行うことになっている。

さらに中学校区での小中連携では教職員の交流も必要と考え、できることを一緒にグループで考え、教員の意見をもとに中学校の合唱祭に6年児童が参加するなどの成果を上げた。



4 まとめ

学校は、校長を中心とした組織体であり組織の活性化は学校経営ビジョンの実現に必要不可欠である。

各分掌組織が校長の経営方針を受け、創意工夫をこらして児童の教育のために機能することが重要である。そこでは一人一人の教職員の意識と人間関係、職務環境や保護者・地域との連携も大切な構成要素である。

それらを念頭に置き、校長がリーダーシップを発揮して、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。

今後も児童はもちろん、教職員個々を大切にしながら明確な学校経営ビジョンをもとにした学校運営を推進していきたい。

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 秩父市立高篠小学校長 福島昌彦

1 はじめに

「誇り高き子どもを育むための活力ある運営」を実現していくために、学校の教育目標や経営ビジョンを明確にし、子どもの自尊感情や自己有用感の育成を目指していく必要がある。そのために、全教職員が「自分事」として共通認識し、教職員の意欲を高め、チームとして協働していくことにより、組織として機能し成果を出すことが可能になると考える。

本研究では、学校や地域、ふるさとに誇りをもつ誇り高き子どもを育むため、校長の経営ビジョンに基づいた重点目標に向かって、教職員が一丸となって取り組む活力ある組織づくりと運営について具体策を述べていく。

2 本校の概要と課題

本校は、秩父市東部に位置し、児童数250名、通常学級11学級、特別支援学級3学級の全14学級の学校である。最大の特色は、学校敷地内に「しのめ台」という高さ30メートルほどの山があり、休み時間や体育の授業で子どもたちが駆け回ったり運動したりすることのできる環境にあることである。開校は明治19年、134年目の歴史ある学校であり、秩父銘仙の最盛期は、織物工場が数多くあり栄えた地域である。

学区は広く、路線バス通学も数名おり、家庭環境も多様性が見られる。児童は、全体的に素直で活動的であるが、内向的であったり、学習の習熟に努力を要したりする児童もおり、生徒指導上の課題、家庭環境等により、関係機関等との連携が必要となるケースも少なくない。さまざまな課題を解決していくために、校長がリーダーシップを発揮し、全教職員が一丸となって、確かな学力の向上や思いやりと規律ある態度を育て、自分自身や地域に誇りをもつことのできる児童を育成していく必要がある。

3 学校経営ビジョン

本校教育目標は、「心豊かでたくましく生きる児童の育成」を基本に、「学ぶことを好きになろう」「思いやりの心を持とう」「運動を好きになろう」であり、「笑顔と元気にあふれ、一人一人の子どもが成長し、輝きを放つ学校」を目指すことを学校像としている。児童に対しての合い言葉を「スマイル チャレンジ ハッピー しのめの子」として、以下の6点を経営の基本方針としている。

- ① 学ぶ楽しさやできる喜びを実感させ、確かな学力を身につけさせる学校をつくります。
- ② 運動の楽しさや喜びを味わわせ、健康の保持増進のた

めの実践力を身につけさせる学校をつくります。

- ③ 安全・安心で、いじめや不登校に真摯に対応し、保護者・地域から信頼される学校をつくります。
- ④ 高い指導力と意欲ある教職員で、学校・学年・学級の経営が一貫した学校をつくります。
- ⑤ 地域に根ざし創意を生かした、特色ある教育活動を進める学校をつくります。
- ⑥ 学校運営協議会を機能させ、家庭・地域と連携した開かれた学校をつくります。

4 課題解決のための方策

(1) 目標を共有するための組織づくり

校長が示した経営ビジョンの実現に向けて、教職員が共通認識をもち、組織で取り組むことが必要である。

多くの学校がそうであるように、本校も、毎年初任者が配置され、若手教員（キャリア段階Ⅰ）の割合が高くなっている。また、臨任者も少なくない。5年目、6年目であっても、学年主任や体育主任、安全教育主任等を任せている。教務部には中堅ベテラン教員を配置し、算数少人数指導に入ることにより、副担的な役割を担い、若手教員が日常的に指導・助言を受ける体制を整えた。また、生徒指導主任を、教務（担任外）とし、生徒指導上の諸問題について、組織で対応できるよう整えた。そのことによって、学年経営や生徒指導、行事等の取組について、校長の経営ビジョンに基づき、教職員がそれぞれの立場で考え、声をかけ合い、協力し合って計画、実施していく姿が見られる。

また、全教職員が意欲的に職務を遂行できるよう、組織としての共通理解と役割を徹底した。学力向上については、学力向上推進担当が中心となって、経営方針に基づく学力向上のための方策を全教職員に示し、体力向上や健康については、体育主任、養護教諭が中心となって具体的な方策を示すことができるようにし、協働して取り組む意識を高めた。

(2) 学校・学年・学級が一貫した学校経営

P D C A サイクルに基づき、学校・学年・学級が一貫した学校経営に努めている。経営ビジョンに基づく具体的な17の重点目標とその評価指標（目標値）を明確にした学校自己評価を実施している。

① 確かな学力の定着

確かな学力の定着では、「探究的な学びによる『わかる・できる』喜びを実感させる授業の実践」「表現力や

言語能力を育成する授業の実践」「ICT機器の活用と情報活用能力の育成」「基礎的・基本的な学習内容を定着させる学習指導の充実」等を主な重点目標と定めた。月ごとに重点を設定し、重点目標に関わる授業実践時数をカウントしたり、児童アンケートを行ったりし、数値の伸びを検証し、学校自己評価結果に反映させている。このことにより、重点目標が共有され、実践意欲を高めることにつながり、児童の学ぶ楽しさやできる喜びを味わわせることに結びついていると考える。

② 思いやりと規律ある態度の育成

思いやりと規律ある態度を育成するために、あいさつ運動と「凡事徹底当たり前12カ条」に取り組んでいる。今年度は、特にその中の重点4点（気持ちのよいあいさつと返事。時間を守る。廊下は右側を歩く。はきものをそろえる。）を年間を通した全校課題として取り上げ、全教職員が一丸となって取り組み、実践と評価に活かしている。各学級の学級活動でも話し合ったり、担任のきめ細かな指導や手立てを講じたりすることで、改善が図られつつある。

また、人権標語や人権作文の取組や、人権感覚育成プログラムの活用、さまざまな体験的活動、触れ合い、交流活動を実施することにより、思いやりの心を育て、学校や学級が楽しいと感じる児童100%を目指して取り組んでいる。

③ あいさつ運動への取組

中学校と連携し、あいさつを重視して取り組んでいる。中学校では、「一流のあいさつ」、小学校では、「あいさつ日本一」を掲げ、保護者、地域の協力を得ながら取り組んでいる。各委員会の児童と教員、担当の保護者が昇降口前で行い、「自分から先に」「えがおで」「相手の目を見て」「はっきり」「大きな声で」を意識して取り組んでいる。児童会活動においても、よりよいあいさつをすることや、「あいさつ日本一」と自信をもって言えるようにするにはどうしたらよいかなどについて話し合っている。小学校から中学校へつながる活動でもあり、継続して取り組んでいることで、活動に対して自信と誇りをもつことに結びついている。

(3) 校内研修の活用

今年度本校では、「主体的に学び合い、運動の楽しさや喜びを味わえる体育学習をめざして」を研究主題として、体育の授業力向上に取り組んでいる。研究主任（教務主任）、体育主任を中心として、教職員が体育授業の基本的事項について共通理解・共通行動し、自信をもって授業実践できるよう、授業研究を中心として取り組んでいる。

また、体育的活動について、業間運動の取り組み方や体力向上への取組について、管理職やベテラン教員の助言を受け入れながら全体へ共通理解していく体制を整えている。特に、児童の安全面に関することや、教職員の

負担軽減に関することについて、慎重に検討していくようにしている。

(4) 保護者・地域・関係機関との連携

① 保護者・地域への発信

始業式や月1回の校長講話において、児童の合い言葉である「スマイル チャレンジ ハッピーしなのめの子」について話したり、学校だよりやホームページにおいても経営ビジョンについて示したりし、目指す学校づくりについて保護者や地域に周知したりしている。PTAの総会や理事会等においても、目標や方針に基づいたよい行動や成果等を強調してきた。また、地域の施設への訪問や、地域の方を外部講師とした授業をホームページで公開するなどして、地域とともにある学校のよさについて発信し、自己有用感が高まっていると考える。

② 地域に根ざした教育活動

本校学区にはさまざまな施設や環境があり、授業に協力して下さる方々が数多くいる。

おもな活動として、1,2年生の生活科では、地域の施設へ訪問させていただいている。特に、デイサービスセンターへの訪問では、2年生が高齢者と直接体験を行い有意義なものとなっている。3年生は、梅干しづくりを教えていただいたり、のこぎりの使い方を指導していただいたりする機会がある。4年生は、近くの川で水生生物の観察、5年生は稲作体験、6年生は獅子舞体験学習など、多様である。

これらの学習活動が、地域を大切に誇り高き児童の育成に寄与していると考えられる。

③ 学校運営協議会の活性化

前年度よりコミュニティ・スクールとしてスタートした。経営方針の承認や、学校関係者評価等を行うことで、さまざまなご意見をいただいている。特に、通学路の安全確保や、よりよいあいさつ等についてご意見いただき、よりよいものとなるよう改善を進めている。

さらに、教職員が子どもと向き合う時間を確保したり、教職員の負担軽減のために、学校運営協議会や地域がどのようなことに取り組むことができるか等についても協議したりし、活かしていきたいと考える。

5 まとめ

経営ビジョンをもとに指標を明確にした重点目標を定めていくことで、教職員の意欲が高まり教育活動が充実したものとなり、目標の達成に近づく。児童の満足度がアップし、自尊感情や自己有用感を高めることにより、学校や地域、ふるさとに誇りをもつ子どもを育てることができている。また、保護者・地域も学校のよさや子どもの成長を認めていくことになる。

今後も、学校や地域、ふるさとに誇りをもつ子どもを育てるため、校長としてリーダーシップを発揮し取り組んでいきたい。

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 白岡市立篠津小学校長 大島 薫

1 はじめに

時代の急速な変化に伴い、学校も大きな変革が求められている。特に、来年度全面実施となる新学習指導要領の主旨を踏まえ、「主体的・対話的で深い学び」を教育活動の中心に据えた教育活動がますます求められている。学校経営の要である校長自身がその主旨を理解した上で「新たな知を拓く」教育を実現するための学校経営に努めるべきである。そのためには、適切な評価とそれに伴う実践の改善が重要である。

そこで、本校で実践している①校内研修の活用 ②組織の活性化 ③学校評価の活用 の3点を中心に、本研究主題に迫る。

2 本校の概要

本校は、JR 東北線白岡駅と新白岡駅の間に位置し、学区には農村地帯と新興住宅地の両方が混在している。教育への関心が比較的高く、保護者・地域とも学校に協力的である。

本校の歴史は、明治6年（1873年）開校の篠津学校にさかのぼる。間もなく開校150周年を迎えようとしている本校は、校歌の歌詞に由来した「楽しく学ぶ 心をみがく 未来をかたる学校」を目指す学校像とし、今年度児童数462名でスタートした。学級数は16、県費負担教職員は25名である。



3 「学び合い」・・・「新たな知を拓く」教育の実施

(1) 校内研修で「学び合い」を研究

平成30・31年度白岡市教育委員会研究委嘱を受け、「共に深く学び合う児童の育成」―協同的な学びにより、一人残らず参加できる授業づくりを通して―を研究主題

として校内研修に取り組んでいる。

前任の校長が「学び合い」について造詣が深い方で、2年間校内研修で「学び合い」を中心とした算数科の授業改善に取り組んできた。昨年度からは、算数のほかに、国語・道徳を加えた3教科で研修を推進している。今年度11月の本発表に向けて、研修主任を中心に3部会に分かれて授業実践に取り組んでいる。

この研究を進める中で、教師は児童の学びに着目した授業づくりをより強く意識するようになっていく。また、教材理解と課題設定の難しさ面白さが「学び合い」の授業づくりの重要な鍵となることも共通理解できるようになった。教師の仕事は「聴く」「つなぐ」「もどす」である。教師同士も学び合いながら、「主体的・対話的で深い学び」の実現を目指している。

(2) 篠津小版「学び合い」発展形の試み：おはなし朝会

「学び合い」のキーワードである「聴く」「つなぐ」「もどす」を校長も実践する場として「おはなし朝会」をコの字型隊形で行っている（年7回）。日常で起こりそうな架空の場面を題材に、自分だったらどんな助言をするかを児童に考えさせている。学年ごとに意見や感じ方の違いがあり、それをお互いに聴きあう中で、新たな気づきが生まれている。また、全校の前で自主的に発表する児童が徐々に増え、自分の意見を自分のことばで表現することができるようになっていく。



4 教職員と未来をかたる・「新たな知を拓く」組織の活性化

(1) 「聴く」：自己評価シート面談の活用と組織の活性化

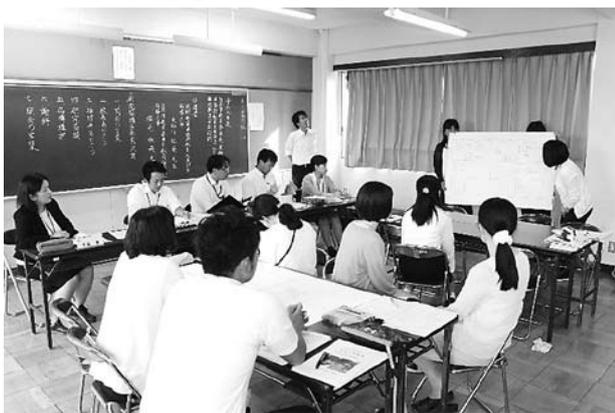
自己評価シートの年度当初面談の最後に、以下の2点を全教職員に質問している。

- ① 年度当初に管理職に伝えておきたいこと（健康面、家族のことなどで今後懸念されることなど）
- ② 教師としてこれからやってみたいこと、5年後10年後の教師として自分がなりたい姿

この2点から、その人の教師としての思いや願い、健康面や家族のことなど、普段聞きにくい点を知ることができる。それを踏まえて、その人の良さを引き出す手立て・声かけ、適切な校務分掌などを検討することができた。校長が、いつでも話を「聴く」姿勢を示すことで、リーダーの主体性を尊重した組織づくり、中堅・ベテラン層の力を活かす組織づくり、若手の発想と行動力を生かす組織づくりへと発展させている。

(2) 「かたる」：校長だよりと三者連絡会、運営委員会

「聴く」ことで、教職員との信頼関係を築きつつ、校長の意図が組織全体に伝わるよう意図的継続的に発信することで、組織が活性化すると考えた。また、教職員の合意形成の上に学校経営を進めることを心がけ、急なトップダウンは極力避けるよう努めた。そのために、校長だよりの発行（週1回）、校長・教頭・教務主任での三者連絡会の継続的实施（週1回）、運営委員会（月1回）などを活用して、短期・中期・長期の見通しをもって組織的に学校経営を推進している。



5 学校改善のヒントの掘り起こし

・・・「新たな知を拓く」学校評価の活用

(1) 学校評価の自由記述の活用

年度末の学校評価において、保護者からはどの項目もおおむね9割以上肯定的な意見をいただいている。しかし、自由記述の中には、厳しい意見も含まれている。昨年度末のものは教職員と学校評議員用に自由記述をほぼそのまま転記したものを資料として配布し、耳の痛いことにあえて目を向ける勇気をもつようにした。一部の意

見であっても、そこに学校改善のヒントが隠れていると考えている。相互理解が深まることで改善されることもあるので、十分精査し、次の学校経営の中で反映させるよう努めている。



(2) 保護者・地域から「聴く」、学校から「発信する」

本校では体験学習など地域の方々とのふれあいの機会が多く、日頃からあたたかいご支援をいただいている。

一方、学校への期待が大きい分、保護者・地域から厳しいご意見を賜る場面がある。その際は、できるだけすばやく適切に対応し、教頭・教務主任、関係している校務分掌・学年の主任と協議しながら情報提供・情報発信をしている。また、学校ができることとできないことを明確に示すことで、学校の実情へのご理解をお願いする努力もしている。

保護者・地域の方々に教育活動を理解していただくためには、よりわかりやすい情報発信が重要だと考えている。毎月の学校だよりでは、児童の具体的なエピソードを交えて、今年度の本校の目指す学校像、新しい教育課程の方向性などを発信している。また、ホームページでは、日々の児童の活動の様子を写真入りで積極的に発信している。

6 まとめ

私は「評価」を「学校をよりよくしていくためのヒントを知る機会」と考える。校内研修でのPDCAサイクルは、授業改善につながる。自己評価シート面談は、教職員個々のPDCAサイクルと学校運営をつなぐ方策になる。保護者や地域の声は、多様な見方考え方を知る糸口になる。私は、今後も評価を効果的に活用し、よりよい学校経営に誠心誠意取り組む所存である。

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 川島町立中山小学校長 関口敬氏

1 はじめに

「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)」は、学校の「働き方改革」を進めるうえで、学校の組織運営体制の在り方について言及している。

教育効果を高めるためには、組織のトップである校長のリーダーシップに拠るところが大きいのは勿論のことであるが、それに依存するのみでなく、子供たちや保護者、そして教職員の話に耳を傾け、教職員がリーダーシップを発揮しながら人財育成を図ることが魅力ある学校づくりのための組織運営には欠かせない。

2 本校の概要

本校は、明治6年設立の「興風学校」を祖とする146年目の歴史と伝統ある学校である。児童数281名、学級数15学級(特別支援学級・通級指導教室含)の学校である。平成4年度、児童数854名をピークに、その後は児童減となる。本校の卒業生としては、シドニーオリンピック銀メダル、アテネオリンピック銅メダルのソフトボール監督の宇津木妙子氏がいる。

本校の児童は、明るく素直であり友達にも優しく思いやりをもって接することができる。生活面では、両手で靴のかかとを揃えることで思慮深さ(「ちょっと待て、いいかな?」と確認)を身に付けさせている。また、昇降口には、年度当初に代表委員会で決定したテーマ(「仲良く、最後まで頑張る中山っ子」)を掲示し、自分達で学校をつくっていくという意識を醸成するようにしている。



3 本校の課題(学校づくり・人づくり)

魅力ある学校づくりや、未来を担う子供たちを育てる教職員の育成は、不変であり校長としてやりがいのあることである。しかし、その方法は時代の変化とともに変えていかねばならない。そこで、本校では以下の点を課題として実践を積み重ねている。

- I 学校評価を活かし、保護者とともに学校をつくる。
- II 教職員人事評価を活かし、教職員が高め合う学校風土を築く。

4 実践の概要

課題Ⅰ 学校評価を活かし、保護者とともに学校をつくる。

【学校評価】

学校は[ある]ものではなく[つくる]ものである。そして、学校の主体は子供たちであり、学校のオーナーは保護者・地域住民である。これは、年度当初に示した学校経営方針であり職員はもとより授業参観・懇談会にて保護者の方々にも説明したものである。

子供たちが学校をつくる。保護者・地域住民が学校をつくる。職員が学校をつくる。そのためには、それぞれの思いや願いを明確にしたり、学校の経営方針に対する評価結果を真摯に受け止め改善したりしていく努力・工夫が必要である。

(1) 経営方針の周知と学校評価の効果を高める工夫

① 経営方針を年度当初の授業参観・懇談会で説明

学校にとって教職員は「風」であり、保護者・地域住民は「土」である。共に学校風土をつくっていくべく、経営方針の周知と理解を求め説明を行った。

② 前年度の評価結果を学校だより(6月号)に掲載

評価結果については、年度末に保護者には示しているが、再度、学校の教育活動を観ていただく観点として掲載した。

③ 評価の参考となる資料の配付(他校での例)

町内の他校では、評価(保護者アンケート)の際の補助資料として、教育活動の状況を記載したものを同時に配付し精度を高める工夫をしている。

(2) 評価結果の効果的な分析

① 教職員による学校評価(対保護者)期待値の設定

12月に実施する学校評価(保護者アンケート)の期待値を職員に想定させる。(11月)

② 評価結果と期待値とのズレを分析

評価結果と期待値のズレが効果の検証になると捉え分析を全職員で行う。(1月)

③ 評価結果の経年変化と教育活動を検討

経年変化の分析により、手立ての検討や周知の在り方について検証を行う。(1月)

(3) 校長会にて他校での評価・改善策を研究

① 自校の課題と他校の課題を比較検討

町内の小・中学校が同一の評価項目を設けているため、評価項目毎に各学校の結果について比較・検討を行うことが可能である。

② 改善策を協議

評価結果から学校毎の課題を洗い出し、他校の実践例を基に改善策を協議する。

③ 評価方法と評価項目の検討

各学校の課題を踏まえ、次年度の経営方針を策定し、評価項目を特設することが可能となる。

課題Ⅱ 教職員人事評価を活かし、教職員が高め合う学校風土を築く。【人事評価】

「承認・承任」「感謝」「信頼」してこそ人は育つ。管理職に求められるものは、未成功を許容する胆力。そして、信じて待つ力であると思う。教職員は、何らかの目標を持って教師の道を選んだはずである。大切にしている信条なり、価値観は必ずある。それを最大限に発揮させ、組織としての力に変えていくのは明確な経営ビジョンと管理職のリーダーシップである。しかし、子供たちの成長を願いつつ切磋琢磨し合う教職員集団と学校風土を築くことはさらに欠かせない。

(1) 子供たちの変容を共有

① 学級における配慮を要する児童〔当初面談〕

自己評価シートに基づく面談において、生徒指導面や学習面において配慮を要する児童を3名程度挙げさせ、変容を共に見守ることを共通認識する。

② 子供たちの成長と課題〔中間面談〕

当初面談において挙げた児童の成長と課題に沿った面談と指導・支援を行う。

③ 子供たちの変容確認〔最終面談〕

学習指導や学級経営上の指導の成果について、客観的なデータと合わせて、配慮を要する児童の表情や意欲面などの変容を評価の指標の一つとする。

(2) 授業改善と指導力の向上

① 主体的・対話的で深い学びの視点での授業改善

「どのように学ぶか」という視点に立ち、質の高い理解を図るための学習過程の質的改善を図る。

② 学期毎の校長・教頭による45分の授業参観

校長・教頭による授業参観(45分)を行い、上記①の観点に沿った指導と(1)①に挙げた児童の様子をA4版1枚程度にまとめ授業者と話し合う。

③ 子供たちの表情を撮影・掲示

「分かる授業」「楽しい授業」は、子供たちの表情に表れる。授業参観時に子供たちの表情を撮影し、授業改善の成果や課題とする。

(3) 自己評価シート内容の着実な実践

① 学級での取り組み(教科指導・学級経営)の掲示

自己評価シートに記載した目標達成の手立てを「〇月の取り組み」と称し職員室前の廊下に掲示し、計画的な実践を行わせる。

② 自己評価シート発表会(校内研修)

夏季休業中の研修の一つとして、各自が作成した自己評価シートの発表会を行う。このことで実践例や手立ての工夫などを学び合う場とする。

③ 授業開示・参観の学校風土づくり

授業開示を積極的に行わせると共に、校長・教頭が各学級の授業を受け持ち(学期に一度)、その時間を利用して、他学級の授業を参観できるようにしている。



5 まとめ

やってみせ 言って聞かせてさせてみせ
誉めてやらねば 人は動かじ
話し合い 耳を傾け承認し
任せてやらねば 人は育たず
やっている姿を感謝で見守って
信頼せねば 人は実らず

山本 五十六

学校づくり・人づくりを推進していくためには、主体的・自律的な組織風土の醸成と支援が必要である。そのためには、教員が自分で考えることや予見・遂行・省察という学びのサイクルを奨励する風土づくりが重要である。そのための手立てや指標となるものが学校評価である。学校評価が形骸化しつつあった本校では、「学校をつくる」というキーワードのもとに評価結果を前向きに捉えようとする職員の変容が見られるようになった。

また、自己評価シートに基づく面談や子供たちの変容を共に見つけ・喜び合うことで、教員は「子供・学校のために自分は学ぶのか」を振り返り、自らを動機づける機会となってきた。教員が自ら考え、振り返る経験の重要性に立ち返らせることが、校長としてできる「人づくり」だと考えている。

まだまだ課題は多いが、今後も「学校づくり・人づくり」の観点から実践を積み重ねていきたい。