

学校力向上総合実践事業のこれまでの取組

俱知安町立俱知安小学校 学級数 14 (校長 渡 邊 均)

I 実践の趣旨

本校では、チームで包括的な学校改善を推進するため、「学び続ける学校」として、平成26年度より道教委の学校力向上に関する総合実践事業の指定を受け、7年間に渡り様々な取組を推進してきた。平成26年度からの3年間は、学校として学習規律や生活規律、ノートづくりや板書の仕方など、そろえることを明確にし、みんなで取り組む実践を推進した。平成29年度からの3年間は、そろえて行う取組に加え、教職員一人一人が役割を自覚、連携・協働して組織的な学校改善を推進してきた。

今年度は、働き方改革に着手するだけでなく、同町内へ成果を普及する等、教職員一人一人が、さらなる組織的な改善に取り組むこととした。

II 実践の概要

1 学校改善の取組

①子どもを中心に据えた学校マネジメント

(1) 「俱小5つ星」の取組

本校の学習規律は、学年別に定めていたが、項目が多く、教師、児童ともに意識しにくい状況だった。そこで、平成27年度に、教職員によるワークショップを実施し、形骸化してしまっていた学習規律について、全員で再確認を行った。学習規律を「形」ではなく、教師の「意識」をそろえることとし、学習規律を身に付けた児童の具体的な姿で項目を絞ら込んだ。

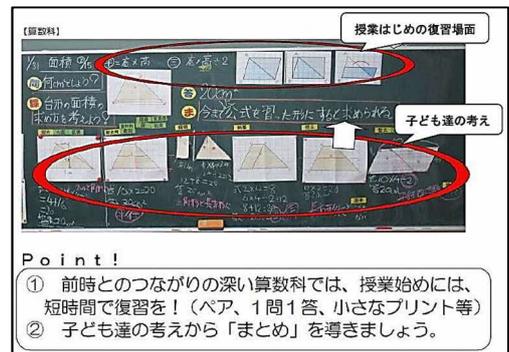
また、新年度に新しい職員を迎える際は、「俱知安小学校の手引」を渡し、事前に確認してもらうようにした。さらに、児童会活動として学習委員会を組織し、「俱小5つ星」を児童が主体的に全校に呼びかけて発信した。これらの取組により、児童は1年生のうちから学習規律が定着することができ、安定した学びにつながった。



【「俱小5つ星」の掲示物】

(2) 「授業づくりの手引」

教職員には、年度初めに「授業づくりの手引」を配付し、どの学級でも共通して課題解決型の授業展開を行うことができるようにした。また、児童が学習過程をはっきりと認識し、後から見ても分かりやすいノートづくりができるよう、「課題」や「まとめ」は赤囲み、「問題」や「答え」は白囲み、「線は定規を使う」など、1年生から6年生まで板書の仕方の統一を図った。



【「授業づくりの手引」から】

(3) 児童による「授業アンケート」

本校では、授業改善のために、児童による「授業アンケート」を行っている。今年度は、アンケートが日常の授業に、より反映させられるように内容を改訂した。

アンケート結果から、「振り返り」を行っているかを聞く項目において、学年によって常時行っている割合に差があることが明らかとなった。そこで、研修係を中心として、もう一度「振り返り」の意義や方法について、職員全体で確認した。導入・展開・終末の時間配分の工夫やねらいに応じた学習活動の精選により、1単位時間の中で「振り返り」まで行えるようになった。

また、「自分の考えに自信をもって発表していましたか」の質問項目においては、肯定的な回答が74%と低い値となった。そこで、間違っても責められない温かい学級づくりや、次も発表したくなる教師の声かけ、スモールステップを重視し、できたら褒めることで、少しずつ自信をもって発表できるようになってきた。

授業 アンケート (全校児童用)

年 組 名前 _____

このアンケートは、先生がみなさんにとってわかりやすく楽しい授業をするために、意見や感想を聞くためのものです。
すなおな気持ちで、当てはまるところに○をつけてください。

1. 授業について	とても よくなる	たい い わる	あ ま り わ か ら な い	ぜん ぜん わ か ら な い
①毎時間の学習の課題はわかりやすいですか。				
②自分の考えを発表したり、友達の話に聞く時間はありますか。				
③振り返りの時間はありますか。				

【児童による「授業アンケート」】

②働き方改革

働き方改革を推進するため、本校では、勤務時間をグラフ化して実態を周知した上でワークショップを行い、長時間勤務などの課題を全教職員で考えた。ワークショップで出された意見は、「俱小『働き方改革』5つ星」として、職員室の見やすい場所へ掲示し、「見える化」した。「タイムマネジメント」「情報共有」「日常授業の重視」など、ワークショップを経て全教職員で実践することを確認できたことにより、共通理解のもと働き方改革を推進することができた。

教職員に働き方改革のアンケートを行ったところ、次のような変化が見られた。

- ・仕事の優先順位を確認し、見通しを立ててから取り組むことで、その日にしなくてよいことまで無理をして行わなくなった。
 - ・C4THの掲示板を互いに活用することで、情報共有が効率よく、円滑に行えるようになった。
 - ・「今日は早く帰ろう」と教職員全体で意識することにより、比較的早く退勤できるようになった。
- 今後も、この5つ星を中心に進捗状況を確認め合う場を設定し、「俱知安小学校働き方 Road Map」に沿って働き方改革の実現を図っていく。



【働き方改革のワークショップ】

俱小「働き方改革」5☆

- 1 行事の見直しを今年度中に行います
- 2 個人業務のタイムマネジメントに取り組みます
- 3 情報の共有化を図り会議を減らします
- 4 日常的な授業づくりを目指した研修を進めます
- 5 週に1回は18時までには帰ります(月1回の定時退勤の徹底)

【俱小「働き方改革」5つ星】

③家庭・地域との連携

本校は、保護者や地域の協力を得ながら教育活動の実践や開かれた学校運営に努めるとともに、児童の成長した姿を通して、保護者や地域から信頼される学校づくりに努めている。保護者や地域の教育力を生かし、児童の活動や学校運営を支援する体制の整備として、次のような取組を行っている。

- (1) 地域人材の活用
生活科や総合的な学習の時間を中心に、地域の方を招き、専門的な講話や経験を取り入れた学習を進めている。
- (2) 地域参観日の実施
地域の方も気軽に参加できるような参観日を企画し、これまでの学習の成果を発表する機会を設けている。
- (3) 公民館・風土館・美術館との連携
町内で行われている作品コンクールへ積極的な出展を行うとともに、「道民の日」を活用し、美術館学芸員による絵の見方の講演会を開催した。
- (4) 地域懇談会の実施
年間2回の地域懇談会を実施し、地域住民に本校の教育活動のねらい等を広く発信し、学校をより身近なものに感じてもらった。



【職員室前に地域人材を掲示】

④児童会を活用した児童主体の感染症対策

感染症対策は、教職員が児童に範を示すことと同時に児童自ら考え、取り組んでいけるように活動を工夫した。保健委員会等では、手洗いの仕方やマスクの付け方について啓発するポスター等を作成するなど、児童会主体で感染症対策への意識を高める呼びかけを行っている。このように感染症対策を通して、互いを思いやる気持ちを醸成し、児童の思いや取組を「見える化」することで、さらに学校全体が温か度で心が通い合うようになってきた。



【保健委員会による啓発ポスター】



【ホームページに児童の学校紹介ポスターを掲載】

2 校長のリーダーシップ

① 経営方針の浸透

グランドデザインを見直し、年度の重点を児童の姿で語り、児童の姿で検証改善を推進できるように整理した。「俱小5つ星」を基盤にして、「自分から進んで学ぶ」「基礎・基本を身に付ける」「知識・技能を新たな課題の解決に活用する」と児童に身に付けさせるべき資質・能力を児童主体の形にしたことにより、目指す姿が明確化した。また、地域と学校の経営方針を共有するため、グランドデザインは難しい言葉なるべく使わず、誰もが一目で理解できるように、シンプルなものに心がけた。グランドデザインを見直し、それらを行うことにより、校長として目指すところを再確認でき、明確に指示を出すことができるようになった。同時に、教職員の経営方針に対する理解も進んだ。学校の意思決定は、「管理職等の打合せ→校務調整会議→職員会議→教育活動→検証改善」と流れを明確にし、ミドルリーダーに役割と出番、責任を与えるようにした。

② 協働意識の高揚

本校では、校務分掌組織に校務調整会議を位置付けて、校務を円滑に進められるようにしている。校長は校務調整会議に参加していないが、教頭や主幹教諭に日々の短時間の打合せにおいて考えを伝えておくことにより、校務調整会議においても校長の方針に基づくことができている。そこで話し合われたことについては、空き時間を使って立ち話の打合せや校務支援システム等で情報が共有されるようになり、協働意識に高まりが見られた。また、このような学校の意思決定の機能の確立により、職員会議の時間が劇的に短縮され、働き方改革にもつながった。

③ コミュニケーション

職員同士の日々のコミュニケーションをスムーズに行うために、ワークショップ型の話し合いや隙間時間を利用した打合せをこまめに行うことなどを推奨した。とりわけ、「話しやすい、相談しやすい温かい職員室づくり」に努めたことにより、コミュニケーションの促進が図られている。

④ 人材育成

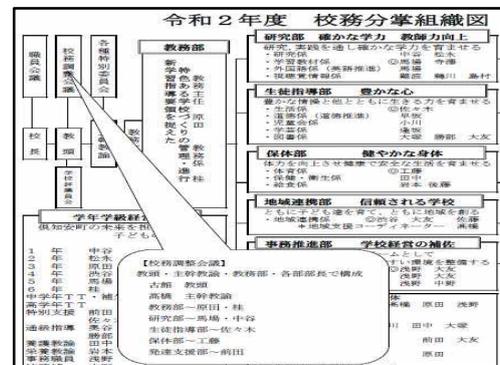
校長が教職員一人一人と面談において北海道教員育成指標を踏まえ、キャリアステージに応じて対話することによって、自己を高める意識の向上に努めている。面談をきっかけとして、課題を解決しようとする教職員の姿が日常的に見られるようになってきている。また、OJTにより、ミドルリーダーを積極的に活用した人材育成に努めている。初任層の育成に関しては、育成計画に従って、「人材育成の手引」「授業づくりの手引」を活用しながら実践的な力を高められるようにしている。

俱知安小学校の初任者育成目標	
教員としての基礎	<ul style="list-style-type: none"> ① 児童や同僚の意見・耳を傾ける姿勢、話を聞き入れる謙虚さ ② 仕事に対する向上心 ③ 社会人としての基礎的常識・マナーと協調性 ④ 教員としての心構えと責任 ⑤ 組織の一員としての自覚と責任・協働性
1年次	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校経営を適切に行う力を身に付ける。・ 児童との適切な人間関係を築く。 ・ 45分の授業を指導事項をおさえながら行う。・ 発想、指示、説明を重視して話す。
2年次	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本校で示されている授業スタイルを意識して行う。 ・ 共通実践(全校統一事項)を意識し、もれなく行う。・ 様々な形で児童理解に努める。 ・ 優先順位を考えて仕事に取り組み。・ 分掌の仕事に主体的に取り組み。
3年次	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分の授業技術を前向きに、課題意識をもって日々の授業を行う。 ・ 児童理解をもとに、学校経営・授業実践を行う。 ・ 学校全体を意識した分掌業務を行い、チームへの貢献に努める。
4年次	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任者総務課のリーダーとして、仕事ぶりや行動を示す。 ・ 校長の経営方針、重点等への一層の理解に努める。・ 学校全体を常に意識する。 ・ 他校の研究会にも積極的に参加し、研修の機会を捉える。
5年次	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンターとしてチームへの貢献に努める。 ・ 初任者ではなく、中堅教員という意識を持つ。

【初任者育成目標】



【改訂したグランドデザイン】



【校務分掌組織図】



【隙間時間を利用した打合せ】



【人材育成の手引】

さらに、本校では、年間10回程度のミニ研修を行っている。実技指導などを含む教科指導や共感的な児童理解など、日常実践にすぐに活用できる内容を取り上げている。ミニ研修は、町内の初任者にも参加を呼びかけて行うとともに、ホームページにも年間の研修計画や研修結果を掲載し、成果を発信している。

中堅・ミドル層の育成に関しては、若手を育てることが学校を活性化し中堅・ミドル自身の力も伸ばすことと捉え、初任者研修やメンター研修の講師を担当するようにしている。

これらの取組により、次のような意識の変化が見られた。

- ・初任層に対して、中堅・ミドル層が積極的に関わろうとする意識が生まれ、それにより、自分自身の力をさらに向上させようとする意欲へと結び付いている。
- ・信頼されるミドルリーダーとなっていく過程で、管理職の仕事の内容や、その在り方に考えが及ぶようになり、校務運営が円滑になっている。
- ・初任層は、実践を繰り返しながら力を向上させ、次の学校で中堅教諭として力を発揮できるようになってきている。

<p>「ミドルリーダーとしてのスタンス」</p> <ol style="list-style-type: none"> ①「対話」を重視(積極的アプローチ) ②相手に合わせた対応(変化) ③攻めの姿勢(機敏・発信) ④「積極的」な生徒指導・保護者対応 ⑤調整力・柔軟性 <p>※担任・分掌の業務で空いている 空いた穴を埋める意識</p>	<p>「信頼されるミドルを目指して」</p> <ol style="list-style-type: none"> ①「前向き」な聞き役 ②寄り添いの姿勢 ③厳しさとあたたかさ ④核心をつける説明 ⑤管理職からの信頼を勝ち取る
--	---

【ミドルリーダーの心構え】



【ミニ研修の様子】

第1回 研修講座

学級経営について

期 日 令和2年 4月9日(木) 15:00~15:45

会 場 徳知学区立徳知小学校

講 師 徳知学区立徳知小学校 教諭

区 分 学級経営に関する講座

内 容 学級経営 基礎

参加者 徳知小学校教諭9名

【概要】
年度初めに特に意識していきたいことについての講義。「隠れたカリキュラム」について学び、気のゆるみや忙しさに追われがちな部分について、意図しないまま、間違っただけで習得されていることを踏まえ、今後の学級経営について意識していきたいことについて学んだ。

【成果】
一つ一つの事例について具体的な教師側の声かけを考える等、明日から役立つ講座になった。学級経営に必要な教師の考え方を、講師の経験をもとにしながら聞くこともできた。

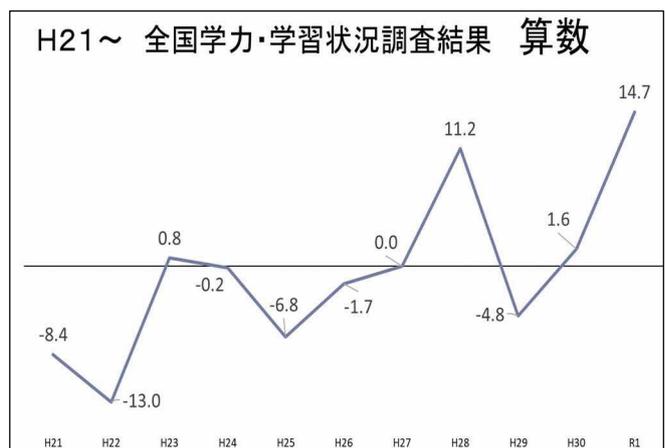
【参加者の声】

- ◇学級経営について、基本のほめるが何よりも大切だということを感じました。
- ◇自分の行動が子どもたちに対して影響を与えることがわかったので、自分自身の行動を常にしっかりと意識しようと考えました。
- ◇良かったところをメモや写真に残しておくのは、すごく良いと思いました。
- ◇自分自身の学級を振り返るとき、イスや机、ロッカーの様子を考えるとき直さなければいけないところが気づくことができました。
- ◇細かいところを怒ったり、叱ったりするのではなく、褒めや肯定によって指導することが良いことに気付くことができました。

【ホームページでミニ研修の様子を発信】

III 実践の成果 (○) と課題 (●)

- 児童の学習規律が徹底され、算数の全国学力・学習状況調査結果の平均正答率の上昇が見られたほか、他教科においても、標準学力テスト等で成果が見られている。
- 児童が生き生きと主体的に活動するようになり、校舎内の整理整頓、感染症対策の呼びかけを児童自ら実践する姿が見られている。
- 課題解決型の授業を通して「主体的・対話的で深い学び」に向けた授業改善を全学級で推進することができるよう、学級経営も含めて、学校全体の取組をさらに徹底する必要がある。
- 崩れない温かい学級の徹底に向けて、「先に知らせる」「自己決定を促す」「全体を認める」などの授業の配慮の共有、好意に満ちた言葉がけの共有、「児童同士の温かい心の見える化」など児童の心の器を広げる取組を継続的に行う必要がある。



【全国学力・学習状況調査(算数)の調査結果】