

日常実践を通じた人材育成 ～ 組織力を生かした計画的な取組 ～

別海町立別海中央小学校
学級数 21(9)
(校長 稲村 和典)

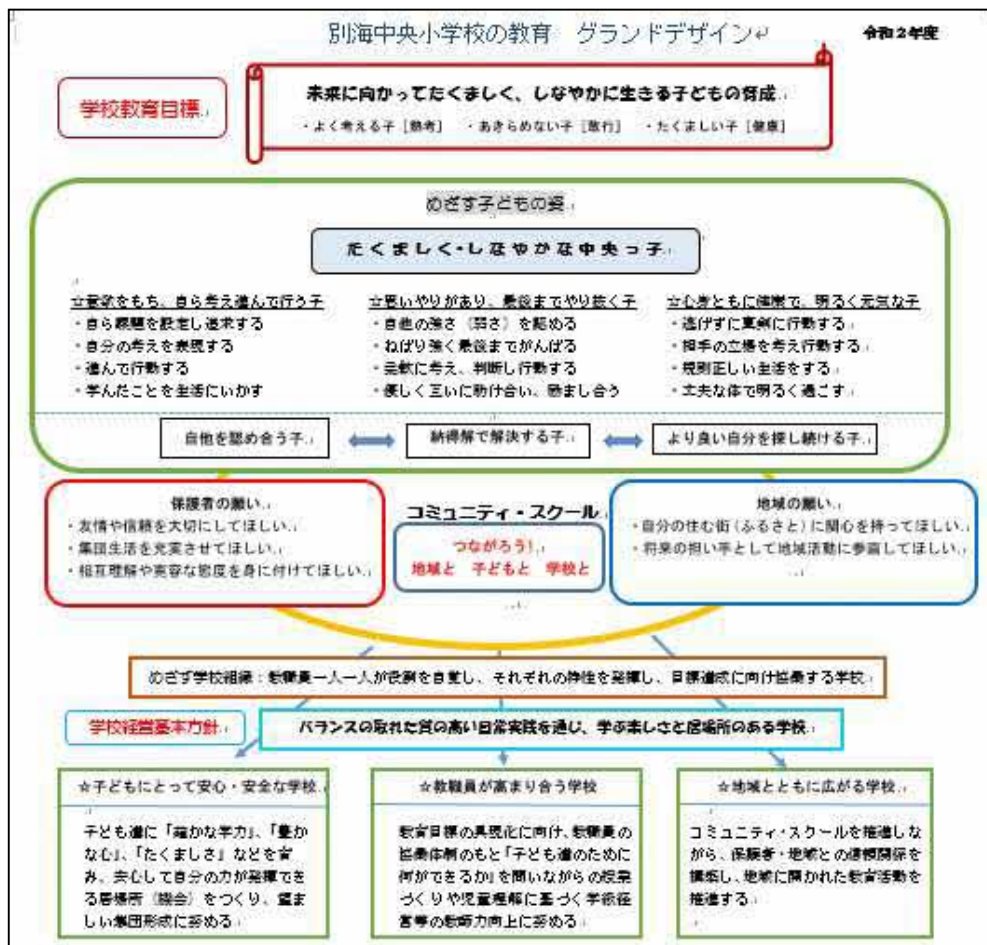
1 本校の現状と実践テーマの趣旨

本校は、平成25年から「学校力向上に関する総合実践事業」における指定校として、学校が一体となって進める包括的な学校改善に取り組み、今年度で8年目を迎えた。この間、組織的な取組を意識し、個々の教員に過度に依存しない「チーム力」を高め、学校の自己改革力に重きを置いた日常実践に取り組んできた。また、教職員の構成に目を向ければ、経験年数5年以下の初任段階教員の割合が毎年35%以上を占めており、人材育成を意図的、継続的に推進する必要がある。そのため、全教職員がビジョンの共有と共通行動の下、「学び続ける学校」をキーワードに、「学校マネジメント」、「教育課程・指導方法」などの領域で、ベクトルを合わせた組織的な実践を通して教職員としての資質・能力の向上を図ることを目的として取り組んだ。

2 学校教育目標実現に向けた方向性

(1) 学校のグランドデザイン（一部抜粋）

学校教育目標達成のために「目指す子どもの姿」を明確にして、本校で重点的に取り組むべき内容をグランドデザインで示し、各学年や分掌が共通理解を図りながら、統一した実践に取り組んだ。



(2) 学校目標達成に向けたアプローチイメージ

学校教育目標は、全人的発達に向けて知（熟考）・徳（敢行）・体（健康）の3つの観点から設定し、「目指す子どもの姿」も学校教育目標に対応して設定している。

昨年度末の校内教育課程検討委員会において、「たくましく、しなやかに生きる子ども」を子どもの姿で具現化する必要があることを確認した。

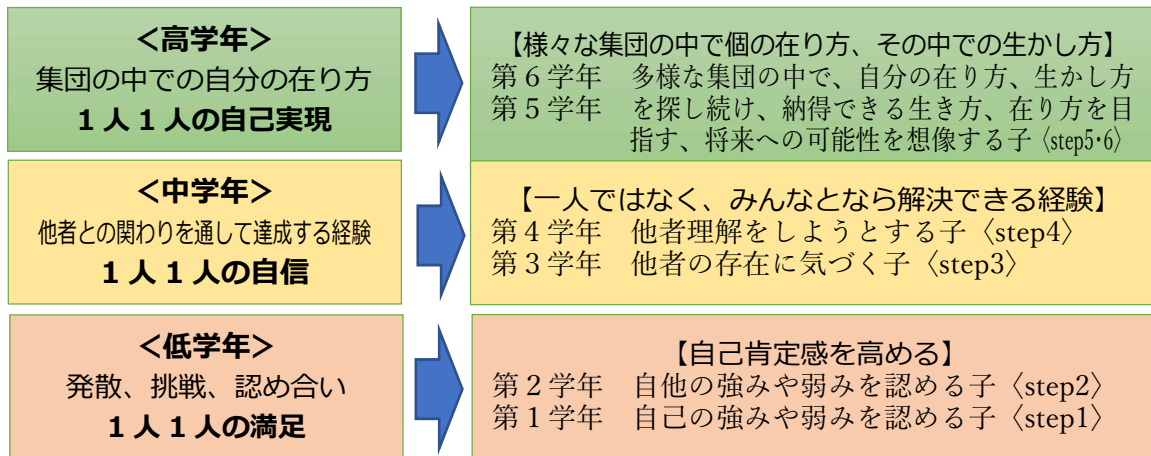
このことを踏まえ、「たくましく、しなやかな子ども」を育成するために、「各学年で目指す6つの子ども像」と1年を3期に分けた「学校全体で意識する3つの局面」を設定した。

	知	徳	体
目標	よく考える子 (熟考)	あきらめない子 (敢行)	たくましい子 (健康)
目指す子どもの姿	意欲をもち、自ら考え進んで行う子	思いやりがあり、最後までやり抜く子	心身ともに健康で、明るく元気な子

【学校教育目標と目指す子ども像との関連】

① 「6つの子ども像（6step）」について

教育課程検討委員会で設定した低・中・高学年ブロックのコンセプトをもとに、各学年で目指す子どもの姿を共有した。

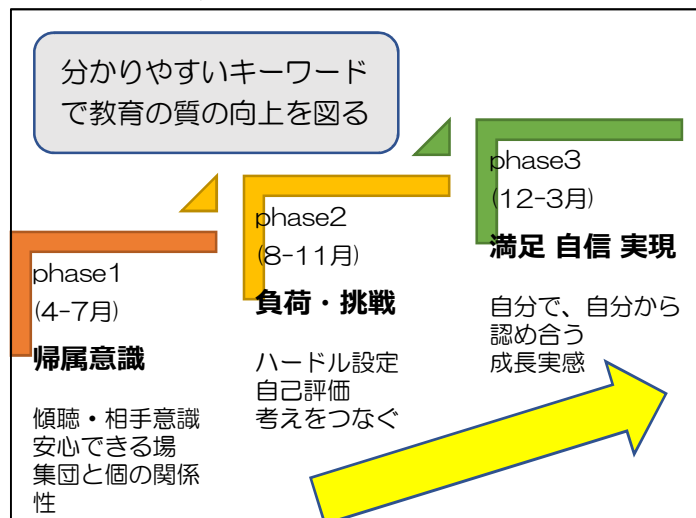


② 「3つの局面（3phase）」について

1年を3期に分けた3つの局面は、学びに向かう集団づくり、安心できる環境づくりを基盤とし、その上で一人一人の児童が挑戦したり参画したりしながら集団の中で個を伸ばしていく過程を意図しており、全教職員で共通理解を図るようにした。

全教職員にとって共通理解が図られやすいものにするため、4月から7月は「帰属意識」、8月から11月は「負荷・挑戦」、12月から3月は「満足 自信 実現」をキーワードとして設定した。

学校全体で目指す「6つの子ども像」の実現に向けて、日常の学習指導、学年・学級経営、学校行事などが、年間のどの局面に位置付けられているのかを全教職員が意識しながら指導に当たるようにした。



3 教職員の参画意識を高めながら解決を図る取組

(1) 学校課題の明確化

教職員が学校運営への参画意識を高めるため、各種調査を分析する組織を見直すとともに、課題の要因を分析し、学校課題を明確にするようにした。

(2) 課題解決の方策の明確化

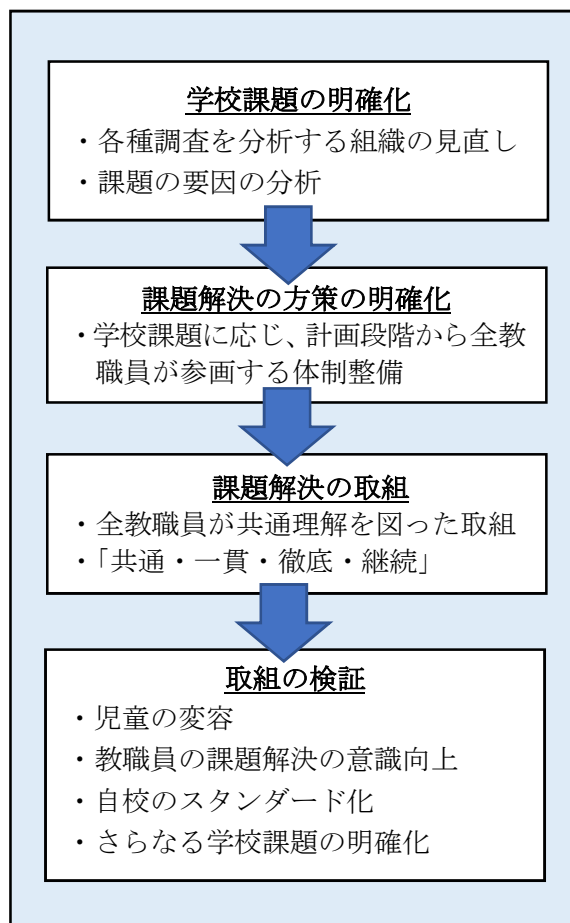
明確にした学校課題を解決するため、計画段階から全教職員が参画する体制を整備するようにした。その際、課題に応じて、既存の組織を活用しながら、課題解決の方策を明確にするようにした。

(3) 課題解決の取組

課題解決を図る上で、大切なことは全教職員が共通理解を図るとともに、取組を「共通・一貫・徹底・継続」できるようにすることである。そのため、適宜、方向性の確認や取組の進捗状況を確認するなどして、取組の活性化を図られるようにした。

(4) 取組の検証

取組の検証を通して、児童の変容はもとより、教職員の課題解決の意識の向上、自校の取組の定着やさらなる学校課題の明確化につなげるようにした。

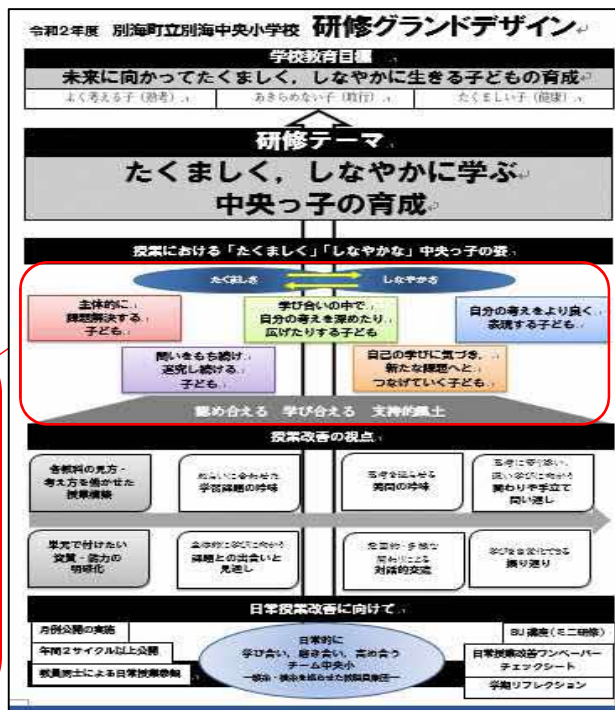


4 組織的な学力向上への取組

(1) 日常の授業改善を目指した校内研修体制

「別海中央小学校グランドデザイン」で示された本校の学校教育目標を達成するため、校内研修テーマを「たくましく、しなやかに学ぶ中央っ子の育成」とした。「目指す子どもの姿」を明確にするため「授業における『たくましく』『しなやかに』学ぶ中央っ子の姿」の具体を全教職員で議論し、5つの姿にまとめ、共通理解を図るようにした。

- 【「たくましく」「しなやかな」中央っ子の姿】**
- ① 主体的に課題解決する子ども
 - ② 学び合いの中で自分の考えを深めたり広げたりする子ども
 - ③ 問いをもち続け追求し続ける子ども
 - ④ 自己の学びに気づき、新たな課題へとつなげていく子ども
 - ⑤ 自分の考えをより良く表現する子ども



また、具体化した目指す子ども像に向け、どのような授業にしていけるか、日常の授業改善の視点を次のように設定した。

このように、全教職員で「目指す子ども像」と「日常の授業改善の視点」について共通理解を図り、日常から定期的に授業改善を図る機会を設け「たくましく、しなやかに学ぶ中央っ子の育成」に向けた取組を推進するようにした。

- 【授業改善の視点】**
- ① 学習過程の吟味
 - ② 課題との出会いと見通し
 - ③ 発問の吟味
 - ④ 対話的交流
 - ⑤ 関わりや手立て
 - ⑥ 問い返し
 - ⑦ 振り返り

(2) 全国学力・学習状況調査等の分析を通じた教育課程の検証改善サイクルの確立

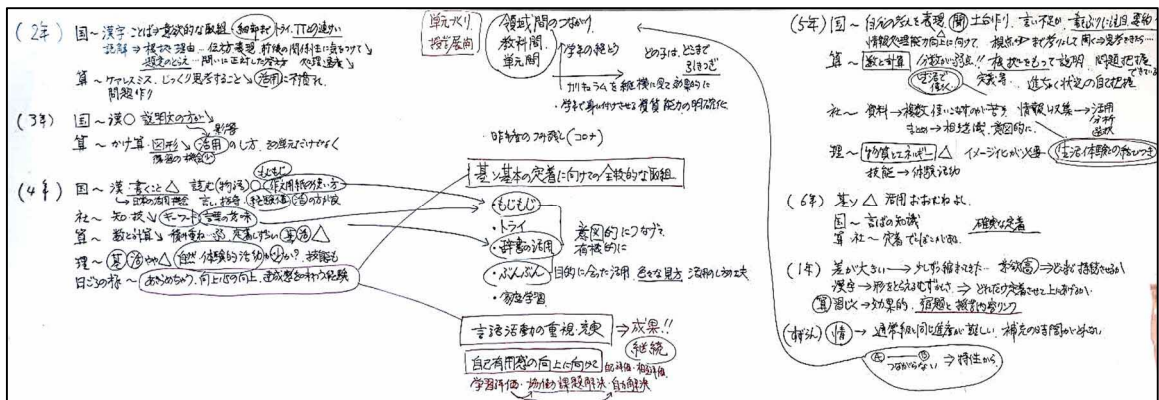
学力向上の取組を検証するため、「学力調査分析会議」を実施して、全国学力・学習状況調査等や標準学力検査の結果を分析し、その後の教育課程改善プランを構想するようにした。



【学力調査分析会議の様子】

「学力調査分析会議」の構成は管理職、主幹教諭、教務主任、研修部、各学年主任、学習サポーター、その他参加希望者で組織されている。

カリキュラム・マネジメントの充実につなげることができるよう、全国学力・学習状況調査や標準学力検査の各学年の分析結果を踏まえ、様々な視点から見た学校全体としての傾向と成果、課題について考察し、それらの共通理解を図り、具体的な教育課程改善プランの見直し・改善を図るようにした。また、本会議のまとめは全教職員で共通理解を図るとともに、保護者・地域住民に伝えた。

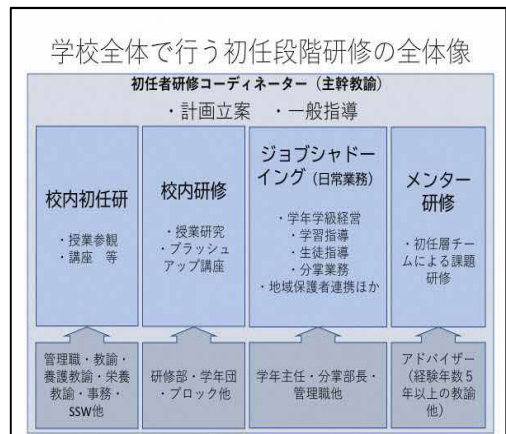


【学力調査分析会議での分析・考察】

5 計画的・組織的な初任段階教員研修

毎年複数人の初任段階教員を受け入れている本校では、計画的・組織的な初任段階教員研修が不可欠である。大きく分けると、一般的な内容について網羅する校内初任研、日常授業の改善充実を図る校内研修、日常のジョブ・シャドーイング、メンター研修の4本を柱として実施した。

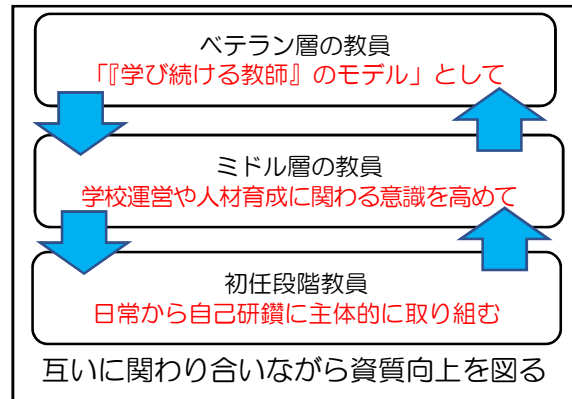
初任段階教員研修を実施するに当たり、全教職員が関わりながら、4年次の教員がリーダーとなるメンター研修、そして、日常のジョブ・シャドーイングの充実を図ることに留意するようにした。



【初任段階教員研修の全体像】

(1) 全教職員が関わる初任段階教員研修

初任段階教員研修を全教職員が協力し実施したことにより、ベテラン層の教員は自身の経験や実践を振り返り、『学び続ける教師』のモデル』として取り組む姿が見られた。また、ミドル層の教員は学校運営や人材育成に関わる意識を高め、指導の改善を図るとともに、初任段階教員は、日常から自己研鑽に主体的に取り組む姿が見られた。

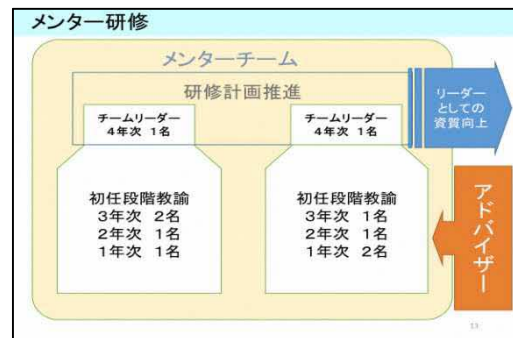


(2) 4年次の教員がリーダーとなるメンター研修

初任段階教員が毎年10名を超えるため、初任段階教員主体のメンター研修も継続して行っている。4年次の教員をリーダーとするチームを編成するとともに、初任段階教員の必要感に応じた主体的な研修となるよう、各教員の要望を踏まえ立案した。

4年次の教員にとっては研修計画推進を任されることにより、ミドルリーダーとしての経験を積むことができた。また、5年次の教員及び本校が

2校目となる6、7年目の教員が自主的に参加し、学んだことを共有し合う場ともなった。さらに、必要に応じてミドル・ベテラン層の教員が講師・アドバイザーとして参加した。



【メンターチームの組織】

(3) 日常のジョブ・シャドーイング

日常のジョブ・シャドーイングは、OJTの機能を活かし、学年団・ブロック・分掌等の先輩教諭から指導を受ける体制をとっている。初任段階教員が先輩教諭に学級経営、カリキュラム・マネジメント、学習指導、生徒指導、分掌の実務、保護者対応等について日常的に相談し、指導を受け、チームで実務に当たることができるようにした。



【日常から相談し合う様子】

6 成果と課題（成果：○、課題：●）

- 学校教育目標を踏まえ、各学年で「目指す子どもの姿」や「目指す子どもの姿」に向けた段階的な過程について全教職員で共通理解を図ったことにより、教職員の目的意識が高まるとともに、指導のベクトルが揃い、組織的な取組を充実させることができた。
- 分析する組織の見直し・改善を図り、各種調査結果を踏まえて課題を明確にし、全教職員で共通理解を図ったことにより、教職員の学校運営の参画意識を高め、教職員が主体的に取り組む「自走型」の組織づくりにつなげることができた。
- 初任段階教員研修を通じた人材育成の仕組みが確立してきており、教職員の資質向上を図るとともに、組織力の向上につなげることができた。
- 教育活動の質を向上する「学校における働き方改革」の意識を高め、それぞれの役割を一層明確にする必要がある。