

北見市立三輪小学校

指定年度：H30～
児童数：533名

1 包括的な学校改善に向けた取組の概要

① 【教育理念や経営方針の浸透】

学校の教育目標・経営ビジョン・各学年や分掌の役割・成果及び課題等を常に意識しながら、学校のベクトルを共有することを基本とした協働体制の構築を意図した。

- 年度初め、校内向けに学校経営説明会を開催し、経営ビジョンの浸透を図った。
- 短期達成型の学校改善を目指し、検証改善サイクルを前期と後期の年2回の学校評価で位置付けることにより達成度を「見える化」させ、効果的な取組は継続し、課題のある取組は年度の途中でも見直しをかけるという学校改善を推進した。
- 「新学習指導要領を踏まえた教育活動」や「学校の新しい生活様式」、「学校力向上に関する総合実践事業の推進」等を加味した新たなグランドデザインの作成に着手した。



【グランドデザイン】

② 【協働意識の高揚】

各校務分掌が主体性を発揮して業務を推進できるよう、業務分担を見直したり再整備したりすることを意図した。

- 学校マネジメントは、「確認（評価）」→「改善」→「計画」→「実施」を基本として、システムを構築し、教育活動や各校務分掌業務のゴールを明確にした。
- 経営会議、学年経営委員会、分掌経営委員会、学年部会、分掌部会などの役割や位置付けを明確にし、教頭、主幹教諭、事務職員、各主任・部長等の役割を整理し確認した。
- 加配教員、加配事務職員の計画申請やミッションについて校内に周知し、共通理解を深め、学校全体の取組として実施するように努めた。

③ 【コミュニケーション】

「チーム三輪」の具現化を目指し、教職員として、社会人としての意識を醸成するため、協働的に関わることを大切にして、互いの役割や立場に配慮できる業務推進を目指し、互いに支え合う教職員集団とすることを意図した。

- 学校職員人事評価制度の面談を活用し、目標管理や業務の進捗状況を確認するとともに、キャリアに応じた役割を明確にさせることで、学校経営参画意識を醸成させる場とした。

④ 【人材育成】

教員の経験年数に応じた育成計画に基づき、キャリアやライフステージに応じた研修機会の確保・若手教員育成指針の実践を意図した。

- 学校全体で若手教員を育成するために、若手教員と、管理職を含めた関わりのある教職員とで学年や分掌に関する個々の状況を共有し、指導とフォローのバランスを考慮した。
- 初任段階教員及び若手教員の育成においては、メインティーチャーとして一単元を担当したり、特別の教科・道徳の授業者にしてたりするなど学年単位で授業力向上の場面を意図的・計画的に設け、実践的指導力の向上に結び付くよう努めた。



【校内研修の様子】

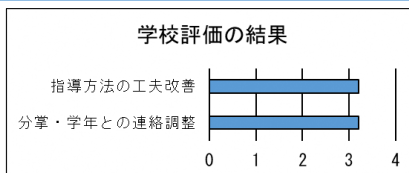
2 取組の成果と課題（□：成果 ■：課題）

□学校力向上に関する総合実践事業の学校指定を受け、加配教員を活用しながら指導体制を整備することができた。特に学力面においては、算数科における習熟度別指導やTT指導を行うことができ、指導方法の工夫改善が進んでいる。

□短期達成型の検証改善サイクルが機能しており、年間2回のマネジメントサイクルとして学校改善に向けた具体的な取組がなされ、校務分掌・学年との連絡調整が円滑にできている。

■学校経営方針（グランドデザイン）に学校力向上に関する総合実践事業の取組を明確に位置付け、教職員の理解を深め、取組を意図的・計画的に浸透させる必要がある。

■学習規律や学習環境の整備における定着度を上げるために、短期間で日常的な確認（評価）ができる仕組みを整備する必要がある。



【学校評価（教職員）】