

釧路市立昭和小学校

指定年度：H28～
児童数：667名

1 包括的な学校改善に向けた取組の概要

① コミュニケーション

本校は教職員が約40名いるが、一人一人の学校経営への参画意識に大きな差があることから、参画意識の喚起を目指し、年間を通じた管理職と教職員の面談により、目標や課題意識、悩みの共有及び共同による課題解決を図っている。

面談を実施する際には、校長室の開放及び職員室内で互いに話し合いがしやすい雰囲気の醸成を図っている。

また、更なる参画意識の向上を図るため、昨年度から面談時に各教職員が学校改善のための意見をボードに記入し、このボードを常に掲示することにより、教職員間や管理職の話題となっている。また実現できたことも可視化できるように工夫している。



【学校改善のための意見ボード】

【意見の一部】

- ・児童会活動の在り方について検討したい。
- ・児童が学校に置いてよい教材について、共通理解を図りたい。

② 人材育成

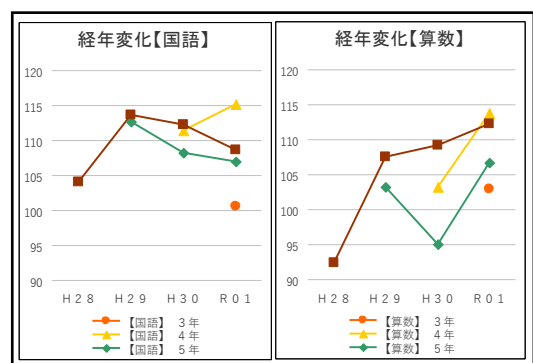
「教育は人なり」という言葉が示すように、学校経営において、人材（教職員）を育成することは、最も大切なことであると考えている。そのため、管理職は各教職員のライフステージを意識した人材育成や自校の課題解決を通じた人材育成の充実を図る必要があり、初任段階教員や若手教員の資質能力の向上を目指し、メンターチーム方式による研修を実施したり、ジョブシャドーイングによる研修の充実を図ったりしている。

また、ミニ研修としての「ブラッシュアップ研修」の充実や、校内研修の研究主題に関連した個人課題を設定し、その解決を目指した授業改善など、日常の実践に直結する研修を促進している。

2 取組の成果と課題（□：成果 ■：課題）

□人材育成について、メンターチーム方式による研修やブラッシュアップ研修を継続的に実施したことにより、標準学力検査において、目標値を超え水準を維持するなど、学校全体で教育活動の質の高まりが見られた。

■コミュニケーションについて、管理職と教職員の面談により、目標や課題意識等の共有を進めているが、依然として学年や個々の教職員で取組の差異が見られることから、学校全体の取組を統一できるよう、特に大規模校においては管理職のリーダーシップを、より一層発揮する必要がある。



【目標値を100とした時の各学年の状況】