

## 包括的な学校改善の推進に向けた校長のマネジメント

中核校	別海町立別海中央小学校	指定校	別海町立別海中央中学校 別海町立中西別小学校、別海町立中西別中学校
-----	-------------	-----	--------------------------------------

### 実践前の状況

- ・人材育成について、学校全体としてある一定の効果を感じているが、負担感を抱いている教員もあり、取組が二分化していた。
- ・コアチームを中心に働き方改革を進めてきたが、負担感軽減に十分つながっていなかった。

### 実践の概要

学校全体で初任段階教員を育てる組織的な人材育成について

- ・主幹教諭を中心に、指定地域全4校で、月1回初任段階教員を対象にメンター研修を実施した。
- ・管理職からミドル層、若手教員、事務職員等全教職員で初任段階教員を育てる意識の醸成と体制づくりを行うとともに、働き方改革を進める中で取組を精査しながら研修の充実を図った。



【4校メンター研修の様子】

取組の積み重ねと検証改善サイクルに基づく働き方改革

- ・年度途中であっても、トライ&エラーを合言葉に、打合せ回数の削減や各種通信のメール配付等の取組を積み重ねることにより、働き方改革を推進した。
- ・「働き方改革だより」等を活用し「見える化」することにより、全教職員の意識改革と一人一人のタイムマネジメントを促進した。
- ・指定地域全4校の全教職員を対象としたアンケートを実施し、アンケート結果の分析に基づく改善を行った。

### 実践の充実に向けた取組の工夫

#### 〔校長の取組〕

- ・実効性ある働き方改革及び人材育成を柱とし、全教職員に向けて年度の初め及び定期的に啓発を行った。
- ・働き方改革だよりの発行等を通して、「見える化」「意識化」「やってみる化」のサイクルによるマネジメントを推進した。
- ・人事評価シートに学校設定目標として働き方改革に係る項目を位置付けることにより、教職員一人一人への啓発とタイムパフォーマンスの意識の向上を図った。



【校長による教職員への啓発資料】

#### 〔理科専科教員の取組〕

- ・理科専科教員が、指定地域内でのリモート授業や、乗り入れ授業等の中学校と連携した取組、タブレットドリルを活用した個別最適な学習や「自由進度学習」(本校では、児童が自ら個別の学習計画を立て、課題解決に向け取り組んでいく学習を「自由進度学習」と定義)を積極的に推進することにより、中核校及び指定校の教職員の授業力向上が図られた。

成果( )と今後の課題( )

根室教育局が委嘱する授業改善ミドルリーダー23名のうち7名が本校での勤務経験のある教員であり、管内における授業改善に貢献する人材を輩出した。

4校メンター研修の満足度が目標である80%を上回り85%となった。

働き方改革アンケートにおいて「働き方改革を意識している」と回答した職員の割合が95%と高く、「多忙だと感じる」と回答した職員の割合も42%と半数以下となった。

人材育成に向けた研修と働き方改革を、バランスよく推進する必要がある。