



第3分科会



I 学校経営／評価・改善

学校教育の充実を図るための
評価・改善の推進

紫式部公園(越前市)



県外他校との交流活動

評価・改善

1 研究課題

学校教育の充実を図るための評価・改善の推進

2 趣旨

少子高齢化や国際化、情報技術の進展など、社会が急速に変化し、先行きが不透明な時代を生きる子どもたちには、変化を前向きに受け止め、社会や人生を、人間ならではの感性を働かせてより豊かなものにしていくことが期待されている。

学校教育においては、「子どもたちが自ら未来を拓く」教育の創造に努めるとともに、変化する時代の潮流や近未来的な課題と教育の役割を踏まえ、経営方針を明確にして、教育活動を展開し、絶えずその評価と改善を進めていかなければならない。

学校評価においては、自己評価とともに学校関係者評価が実施され、さらに第三者評価も進められている。学校は経営や教育活動の自律的・継続的な改善に努め、評価をより実効性のあるものとし、説明責任を果たさなければならない。

一方、人事評価においては、教職員の能力開発及び人材育成や、学校組織の活性化に資することを目的としており、校長は、評価者として教職員への適切な指導と対話を重ね、各自の意識変革や能力開発を促し、個々の人事評価が学校の組織全体の成長発展につながるように取り組むことが大切である。

本分科会では、教育を巡る状況と子どもの未来をしっかりと見据え、学校評価と人事評価をツールとした組織マネジメントを通して、学校における教育改革を着実に推し進めていくための具体的方策と成果を明らかにする。

3 研究の視点

(1) 学校経営の組織的かつ継続的な改善に向けた学校評価の充実

学校は、子どもがよりよい教育を受けられるよう、学校経営の改善と発展を目指し、教育水準の向上に努めなければならない。

そのためには、各学校が自らの教育活動及びその他の学校運営の成果や取組を不断に検証することにより、学校経営の組織的かつ継続的な改善を図っていく必要がある。また、自己評価及び保護者など学校関係者等による評価の結果を公表・説明することで、適切に説明責任を果たし、保護者、地域住民等からの理解と協力を得ていくことも重要である。

このような視点に立ち、学校評価を学校経営の組織的かつ継続的な改善に効果的に活用し教育活動の充実を図る上での校長の果たすべき役割と指導性を明らかにする。

(2) 教職員の資質・能力の向上に向けた人事評価の工夫

教職員が意欲をもって、それぞれの専門性を生かし、自らの職責を果たすことができるようにするためには、一人一人の教職員の能力や業績を適正に評価し、適切に人事や処遇等に反映することが重要である。人事評価は、使命感をもって教育活動に取り組んでいる教職員の努力を認め、その資質・能力を一層高めるためのものである。また、教育方針や目標に沿った指導・助言による人材育成を図ることで、業務を改善し、チームとしての教育力を高めていくことを目指して実施されなければならない。

校長は、教職員一人一人がキャリアステージに応じた専門性や指導力を身に付け、目標達成に向けて能力を発揮する過程や成果を適切に評価する必要がある。また、人事や処遇などに関連付けて、計画的・継続的な人材育成ができるよう人事管理システムを適切に運用することが大切である。

このような視点に立ち、人事評価を教職員の資質・能力の向上と業務改善に生かす上での校長の果たすべき役割と指導性を明らかにする。



第3分科会

研究の視点 学校経営の組織的かつ継続的な改善に向けた学校評価の充実

研究発表題

よりよい学校経営を目指す学校評価の活用と校長の指導性

愛知県名古屋市立榎小学校長 川瀬 敏裕

I 研究の趣旨

新しい時代の要請に応える学校教育の在り方と方策が盛り込まれた「新学習指導要領」の実施と働き方改革の流れの中で、学校教育は変革のときを迎えている。学校教育においては、より実効性のある改善を加えながら策定した学校経営ビジョンの下、手立てや方策を講じていく必要がある。

校長は、自らの教育活動及びその他の学校運営について目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取組について評価することにより、組織的・継続的な改善を図ることが必要である。また、自己評価及び保護者など学校関係者等による評価の実施とその結果の公表により、説明責任を果たすとともに、保護者、地域住民等から理解と参画を得て学校づくりを進めることが重要である。

名古屋市では、毎年「名古屋市学校教育の努力目標」を策定している。名古屋市内262校（分校を含む）の小学校は、この努力目標を受け、各学校における目標の実現を目指し、評価・改善を繰り返しながら学校経営を進めている。

そこで、学校経営の組織的・継続的な改善を図り、評価結果の公表・説明をどのように実施しているか、市内調査協力校20校のアンケート回答を基にまとめていく。そして、学校評価のコミュニケーションツールとしての活用という視点で、よりよい学校経営を目指す学校評価の活用と校長の指導性について明らかにしていきたい。

〈名古屋市学校教育の努力目標〉「なかまと学び 夢を創る」
○ すべての子どもに対し、一人一人に応じた個別最適化された学びを提供し、主体的・対話的で深い学びの実現を目指した授業改善を推進する。
○ 子どもがキャリア教育を含む多様な学びを通して自分のよさに気づき、夢を抱き、その実現に向かって自他を大切にしながらたくましく生きることができるようにする。

II 研究の概要

1 学校経営改善のための学校評価の現状

自己評価の実施方法や評価項目の見直しについて、概要をまとめた。保護者や児童による外部アンケートを含む自己評価の実施回数とその理由については次の通りである。

【1回実施9校】

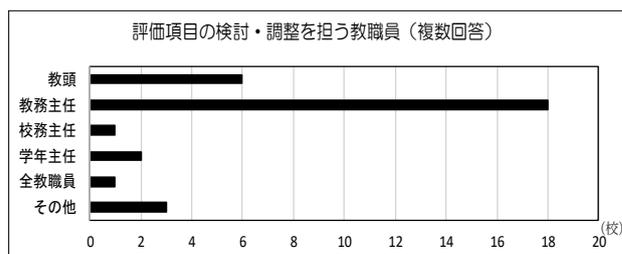
行事ごとの振り返りは、保護者アンケートも参考にその都度行っている。児童の変容、保護者の意見、教職員の自己評価結果を年度末に総括的に捉えて、次年度への課題を見付け、解決に向けての方向性を検討するため。

【2回以上実施11校（うち3回実施は2校）】

年度の途中で、中間評価を実施し、短時間で改善点を明確にするため教育活動の見直しを行う。さらに、年度末で自己評価の結果から、次年度への検討を行うため。

運動会や作品展等の学校行事については、全ての学校で、その都度自己評価や保護者等を対象にしたアンケートを実施し、実効性のある改善に役立っている。学校経営改善の流れや回数は、いずれも学校の現状、校長の考えによって工夫されていることがうかがえる。

また、評価項目については、多くの学校が、年度ごとに見直す項目と内容を変えずに継続して調査する項目を設けて評価を実施している。



評価項目の検討・調整は、教務主任が中心的な役割を担っており、校長の指導の下で、年度ごとの重点事項や学校努力点の取組内容に合わせて見直

したり、経年変化の状況を踏まえ改善に役立てたりする項目を追加している。

2 結果の公表及び説明の現状

自己評価の結果を基に実施する学校関係者評価や結果の公表についての概要をまとめた。

【1回実施6校】

1年間を通して、学校の取組の成果を説明し、その成果や内容について評価をしていただくため。

【2回以上実施14校（うち3回実施は2校）】

年度初めに教育方針や手立ての情報共有に努め、年度末に児童の変容、保護者からの意見、教職員の自己評価結果について、総括的に捉えて次年度への課題を見付け、解決に向けての方向性を検討するため。

学校関係者評価委員会は、学校評議員会と同様、学区区政協力委員長、民生委員長、主任児童委員等の学区関係者、PTA会長や母親代表経験者、現役のPTA役員等で構成されている学校が多い。その他に、有識者として学区関係者の幼稚園長、学区居住の大学教授や元校長に依頼している学校もある。このように学区や保護者の立場から多様な意見を聞くことができるように人選している。

〈学校評議員制度〉

学校が地域住民の信頼に応え、家庭や地域と連携協力し一体となって子どもの健やかな成長を図っていくために、校長が、保護者や地域の方々の意見を幅広く聞き、より一層地域に開かれた学校づくりを推進していくとともに、地域や子どもの実情に応じた自主的な教育活動を推進していくもの。

〈学区区政協力委員長〉

学区区政協力委員会は、小学校通学区ごとに組織され、市区政に係る情報を住民に伝達し、住民の市区政に関する意見を反映させる等、市区及び住民相互間における連携を密にし、住民の市区政への関心を深め、市区政への積極的参加を期するために創設された制度で、学区区政協力委員長はその代表。

校長は、学校関係者評価を通して、学校行事の精選、学校努力点研究等、次年度の学校運営方針を立てたり、地域人材の活用等、地域や保護者の協力を得たりすることに役立てている。また、学校関係者評価委員に学校努力点や外国語等の授業を参観してもらい、学校教育に対する理解を深める機会を設けることで、学校関係者の声をより実効性のある学校運営に生かそうとする学校もある。

結果の公表は、学校便りや学年便り、ホームページ上で実施している。保護者や学区の方の学校教育活動に対する関心を高め、学校経営に対する理解を深めてもらうために、専門的な言葉は使わず、数値をグラフ化したり、具体的な児童の言動を記述

したりするなどの工夫をして公表している。

さらに、評価結果や保護者への回答を伝えることで、「評価に協力し自分の考えをきちんと伝えてよかった」と感じてもらえ、地域への情報提供をすることで、学校の教育活動の現状と課題を共有し、同じ方向をもって進めることができ、保護者の思いを受け止めながら、学校は常に教育活動の改善に当たっていることを伝えることができる。

3 コミュニケーションツールとしての活用

文部科学省の学校評価ガイドライン（平成28年改訂）には、学校関係者評価を学校・家庭・地域間のコミュニケーションツールとしての活用を図ることが重要であると記述されている。今回のアンケート調査では、結果の公表や自己評価等においても活用していることが分かった。

(1) 学校関係者評価におけるA校の事例

学校関係者評価の結果が、課題解決の見通しや地域や家庭のニーズを把握する等、学校・家庭・地域間のコミュニケーションツールとして役立っていると感じている校長が多い。

A校では、運動会の暑さ対策として、児童用の観覧席にテントを設置することになっていた。働き方改革の流れの中で約40張りのテントを設置することは、教職員の大きな負担となっていた。そこで、学校関係者評価委員会で、テントを設置してほしい保護者のニーズや教職員の負担等の学校が抱える課題を検討していただいた。その結果、学区住民や保護者にテント張りのボランティアを呼びかけることができ、児童用テントの設置を実施してもらうことが可能となった。



児童用のテント設置の様子

その他、学校関係者評価が、コミュニケーションツールとして活用されている事例もある。学校関係者評価委員に委嘱された人は、学区区政協力委員長をはじめ、地域の関係団体の代表者が人選されていることが多い。助言や意見を聞くことで、地域や家庭のニーズをつかみやすく、円滑な働きかけや関係づくりができるといった声がある。また、教職員や保護者以外の学校関係者評価委員の感想や意見は、学校にとって学

ぶところが多く、学区の思いやPTAの立場の考えを聞くことで、課題解決の見通しを立てることができるといった声もある。

一方では、教職員の意識の向上には大きく役立っているが、学校・家庭・地域間のコミュニケーションツールとして役立っているとは言えないという校長の声もある。その理由として、学校関係者評価委員会において、学校の現状や自己評価の結果に関わる分析・課題の共有等についての意見交換が十分でないことが考えられる。

(2) 結果の公表における B 校の事例

学校評価の結果の公表も情報共有や課題解決につながる等、コミュニケーションツールとして役立っていると捉えている。



挨拶運動の様子

B校では、挨拶に関する評価結果について、教職員による自己評価は低く、保護者によるアンケートは高

評価となっており、意識のずれが見られた。評価結果の公表後に、全校集会で、挨拶の意味と「挨拶から元気をもらった」という地域住民の声を伝えたことで、児童の挨拶に対する意識に変化が見られた。次年度になり、児童会担当者が児童に働きかけ、挨拶強化週間を設定し、児童会役員を中心に「B校挨拶運動」を実施することになった。取組の内容を年度当初の懇談会、PTA、学区の会合で話題にしたところ、挨拶運動に協力しようという動きになり、児童会、教職員、PTA、名古屋市の挨拶キャラクター“あいモン”の参加する挨拶運動となった。

その他にも、学校評価結果の公表を受けて、PTAの各種会合等で話題にすることによって、保護者の感想や思いを聞くことができた。学校の状況や思い等を保護者に説明し、課題解決につながる意見交換となり、教育活動に生かすことができたという声が聞かれた。

このように、アンケート結果や保護者の意見は、学校に対する具体的な期待であり、また、学校から示す方針は、保護者・地域に対する有益な情報発信となっている。

一方、保護者や地域の方から、「評価結果を見ましたよ」という声をいただくが、まだ一部分であると感じる校長もいる。家庭や地域に対して一方的な情報発信になりやすいことや情報発信の回数不足等が原因であると考えられる。

(3) 学校行事アンケートにおける C 校の事例

学校行事に関するアンケートの情報共有や話題提供の材料となる等、コミュニケーションツールとして役立っていると捉えている。

C校では、働き方改革で教職員の負担を軽減するために作品展の規模を縮小し、実施方法を体育館での展示から空き教室や廊下を活用した展示方法に変えた。作品展後のアンケートには、児童の作品に対する賞賛とともに、例年とは違う教職員の展示の工夫についても理解を示す記述が多く見られた。



廊下を活用した作品展の様子

その他、学校行事アンケートについては、その場で書いてもらうことで、教職員が見落としがちな視点や配慮部分などを今後の改善に役立てている。また、学校の困りごとに対して、協力してくださる保護者が必ずいるため、活動に対する連携が図られている。学校が、保護者の意向を知ることで、できる限りの改善を行い、学校への信頼を高めることができている。さらに、意向に沿えないときも学校の考えや現状を知ってもらえることができていると考えている校長がいる。

一方で、教職員間のコミュニケーションツールとしては機能しているが、学校・家庭・地域間のツールにはなっていないと感じている校長もいる。学校便りやホームページ等で、アンケート結果に対する改善の方向性について、家庭や地域と共有し、改善を進めていく必要があると考える。

(4) 自己評価における D 校の事例

評価の結果の分析、課題の整理、改善案の作成等において、自己評価が教職員間のコミュニケーションツールとして役立っていると捉えている校長も多い。

D校においては、学校評価の実施に当たり、

教職員全員が小部会に所属し、組織的な体制が整っている。年度当初には、学校評価対策委員会を設け、グランドデザインの重点目標について、評価項目が具体的で評価しやすくなっているか、児童・保護者アンケートと自己評価の項目に整合性があるか等について検討している。



小部会で意見交換する教職員

学校評価対策委員会（前期）の概要について

- ◆ 年度当初、小部会で重点目標ごとに評価項目の検討を行う。小部会は関係する校務分掌の教職員で構成し、全ての教職員がどこかの小部会に参加する。
- 日程① 「学校努力点」「学習指導」「生徒指導」
- 日程② 「安全指導」「保健・給食指導」「特別支援教育」
- 日程③ 「保護者・地域との連携」「組織運営」「施設・設備」
- 日程④ 「教育目標」

「生徒指導」部会の例

- ・参加者 4名（校内生徒指導担当1、校外生徒指導担当1、教育相談担当2）
- ・検討内容 「分かりやすさ」「評価のしやすさ」
「児童・保護者アンケート（**児**・**保**）と自己評価（**自**）との整合性」
- ・評価項目

児	わたしは「生活のきまり」を守ることができた。
保	学校は、子どもたちが「生活のきまり」を守ることができるよう指導している。
自	子どもが、「生活のきまり」を守ることができるよう指導することができた。

年度末にも、学校評価会議で小部会ごとに成果と課題及びその改善策を検討、自己評価の結果を分析し、次年度への方向性を考えている。学校評価の一連の流れの中で評価項目の検討・調整も小部会をつくって検討を行い、教職員全員が組織的に継続性をもって学校運営に参画している事例である。

他の学校でも、少人数の部会ごとで検討することによって、本音で話しやすくなり、学校評価がよいコミュニケーションツールとなっていると回答している。また、管理職と教職員の意識のずれや教職員間の課題に対する共通認識を高めることにも役立っていると回答している。

一方で、学校のシステムによって、評価項目の検討・改善は教務主任が担っているため、コミュニケーションツールとしての活用は不十分であると回答している校長もいる。

4 校長としての指導性

学校・家庭・地域間のコミュニケーションツール

として学校評価を活用する事例から、関係者間の意見交換、相互理解に向けた工夫や課題意識の共有、参画意識の向上を図る取組などが、学校教育活動の改善に重要であることが分かった。

今後、学校評価を活用し、よりよい学校づくりの推進に向け、次のような課題が挙げられている。

教職員のモチベーションアップ、組織の活性化	16校
業務を削減しながらの学校教育活動の質の向上	15校
改善に向けた教職員の組織的な取組	13校
(複数回答：上位3項目/20校)	

評価項目の検討・調整、自己評価結果の分析、課題の把握、改善方策のとりまとめまでの評価サイクルにおいて、全教職員が関わって意見交換ができる体制づくりが大切であり、校長のリーダーシップを発揮する必要がある。現状を分析し次年度に向けて新たな目標設定を行うことが組織的・継続的な学校評価につながっていくと考える。

業務の削減や行事の精選を行い学校教育活動の質の向上を図るためには、学校関係者の理解と協力を得ることが重要である。その上で、教職員だけでは担えない準備や運営などに、保護者や地域の方を参画させたり、学区に関わる様々な地域資源を活用したりすることで、学校教育活動の質の向上に役立てたい。その際の家庭や地域の応援の声や支援を、教職員のモチベーションアップにつなげていくことも校長の役割である。

III まとめ

新学習指導要領の実施と働き方改革の流れの中で、学校は、児童に「知り・分かり・できる喜び」を享受させることができるよう努めなければならない。

よりよい学校経営を目指すために、校長は、教職員が学校評価に積極的に関わる体制づくりを工夫し、学校関係者評価の実施・公表を通して、保護者や地域の方の学校教育への参画や地域資源を活用した豊かな教育活動を展開しようと取り組んでいることが分かった。また、その取組の中で、教職員同士が議論する機会の不十分さや学校による情報発信不足・方法の改善が課題として明らかになった。

今後も、学校評価を教職員間及び学校・家庭・地域間でのコミュニケーションツールとして活用し、組織的・継続的な改善を図り、教職員、家庭、地域に支えられた学校経営を進めていきたい。



第3分科会

研究の視点 教職員の資質・能力の向上に向けた人事評価の工夫

研究発表題 **教育目標を達成するための校長の役割と指導性**

福井県越前市武生東小学校長 尾形 俊弘

I 研究の趣旨

「教職員人事評価の手引き（福井県教育委員会、平成31年4月改訂）」によると、人事評価の目的は3つある（以下、要約）。

(1) 教職員の意欲・資質能力の向上

- ・教職員が期待されている役割、遂行すべき仕事の内容について具体的な基準を打ち出し、あるべき方向性、とるべき行動を示す。
- ・あるべき方向に向け努力し、至らなかった点は改善し、他者から強制されるのではなく、自律的に学び、新たな課題に挑戦していく、意欲に満ちた教職員を目指す。

(2) 学校組織の活性化

- ・職務上の目標とスクールプランとのつながりが明確になり、達成すべき目標を学校全体で共有することができる。
- ・そのことで、自らの取組の方向性を確認するとともに、目標達成に向けて積極的に行動することによって、学校組織が活性化する。
- ・目標設定や評価の過程において、評価者と教職員との間のコミュニケーションが活発化し、教職員のやる気や職場の連帯感が緊密になり、学校組織が活性化する。

(3) 人事管理の基礎

- ・評価基準等の明示、自己申告、面談、評価に基づく指導・助言等により、教職員の今の状態を適切に評価することで、教職員がより適正に配置され、教職員がより公正に処遇される。

本研究では、特に(1)及び(2)について、校長が果たすべき役割と指導性について取り組んだ内容を紹介したい。

II 研究の概要

1 武生東小学校の概要

本校は、児童数201名の中規模校である。越前市のほぼ中央部に位置し、JR武生駅や市役所などの市中枢を担う機関や大きな工場が近くにある。大型量販店や商店街もあり、人の行き来が多く、賑わいのある地域である。また、本校のある武生東地区は、旧武生市の中心地として発展してきた歴史のある地域でもある。地域の「ヒト・モノ・コト」から学び、自分たちの住んでいる地域を大事にしていこうとする豊かな心をもった児童を育てるために、本校では地域の協力をいただきながら様々な教育活動に取り組んでいる。

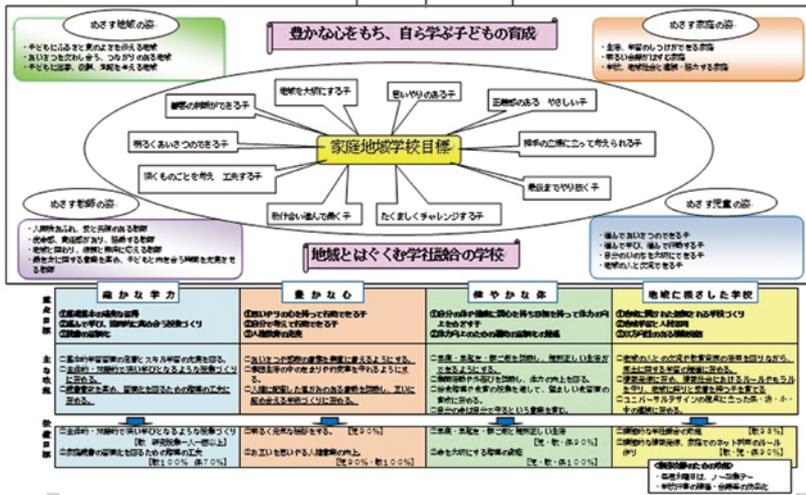
平成28年10月1日より本校の敷地内に武生東公民館が移転してきたことを機に、本校は越前市教育委員会から「学社融合研究指定校」の指定を受けた。以来、学校教育の学習の場と社会教育の活動を部分的に重ね合わせ、地域と育む学社融合の学校づくりを目指してその推進に努めている。

2 校長の関わり

(1) スクールプランの設定

本校では、学社融合を推進するために、従来からある学校教育目標に代えて、家庭・地域・学校目標を位置づけている。その目標は「豊かな心をもち、自ら学ぶ子どもの育成」「地域と育む学社融合の学校」とした。そして、目指す地域の姿、目指す家庭の姿、目指す教師の姿、目指す児童の姿を明らかにしながら、具体的な10項目を設定し、武生東地区が一体となって子どもたちの教育に取り組んでいくことを目標とした。

校訓 進 修



(2) スクールプランと自己目標との連動

若手教員が急増している現状において、個人の専門性や指導力を伸ばすとともに、教職員の学校運営への参画意識を高め、組織力の強化につなげることが重要である。

スクールプランには4つの重点項目が掲げられている。「確かな学力」「豊かな心」「健やかな体」「地域に根ざした学校」である。それらと自己目標が繋がれば、教育目標達成という共通の目標に向かって、全教職員が同僚性を構築しながら、意欲をもって日々の教育活動にあたっていけると考えた。

そこで、各重点項目から以下の目標を自己目標とつなげるように促した。それぞれが柱となる目標であり、それが達成できれば、他のことも自然とできてくると期待されるからである。ちなみに、パレートの法則では、10のうち本当に大切な2～3を重点的に指導すれば残りは自然とできてくる、と言われている。

- ・「確かな学力」
主体的・対話的で深い学びとなるような授業づくり
- ・「豊かな心」
お互いを思いやる人権意識の向上
- ・「健やかな体」
命を大切にする指導
- ・「地域に根ざした学校」
積極的な学社融合の取組

(3) 目標面談の実施

目標を達成するためにどのように取り組むのかについて、教職員の思いと校長の願いをすりあわせながら面談を進めた。スクールプランにつながっているか等、助言を行うが、基本的には聴くことを大切にしたい。県教組主催「聴く力・アップセミナー」での興石邦彦氏の講演内容を自戒としたい。一部を紹介する。

～組織における「聴く」ことの効果～

「①」のリーダーの周りには「②」が集まる。「②」が集まる場所には「③」が集まる。「③」が多く集まることにより、様々な問題に対して的確な判断ができる。的確な判断のもとに、仕事の「④」が上がり、「⑤」も減少する。「①」のリーダーがいる組織は、チームワークがよくなる(信頼関係が醸成される)。「①」のリーダーがいる組織は、「⑥」が少ない。

- ①聴き上手 ②人、仲間 ③知恵、情報、意見
 - ④質、レベル ⑤ミス ⑥メンタルなリスク
- (効果1)

このような組織(環境)の中で職員間の信頼関係が増し、一人一人が成長し、仕事や人間関係に相乗効果を生み出す。

(効果2)

様々な問題を未然に防ぐことが可能になる、もしくは早い段階で適切な対応策を講じることができる等の環境づくりにつながる。

(効果3)

外部からの評価も上がる。
(紹介終わり)

(4) 自己目標の具体と年度末自己評価

(2) で述べた4つの重点目標について、教職員の年度末の自己評価達成率はすべて100%になった。ここでは、本校の大きな特色である「地域に根ざした学校：積極的な学社融合の取組」について述べる。

校長として留意したのは次の点である。

- ・教職員、PTA への周知
- ・毎月1回の公民館との合同会議での情報交換や打ち合わせ等(参加者：自治振興



会会長、公民館長、事務局長、公民館主事、地域コーディネーター、校長、教頭、教務）
・年3回家庭・地域・学校協議会での協議建物がつながっていることもあり、通常でも学校と公民館とを頻繁に行き来している。子どもをど真ん中に置いた話し合いがいつでもできる強みがある。

2名の教員の目標と年度末評価を紹介する。

A 教諭

・目標

公民館主催の合宿通学の活動に協力し、体験が学校の活動に生かせるような取組を行う。

・評価

合宿通学に向けて、グループ決めを児童の自主性に任せたことで、各活動への意欲につながり、達成感や友とのつながりを感じることができた。

B 教諭

・目標

地域の方々に知ってもらい、喜んでもらえるよう、また、効率よく練習をする中で児童が楽しんで金管バンドの活動ができるよう努める。（イベント、地区体育大会、地区文化祭、積志小交流時入場曲）

公民館の方と協力してクラブ活動を楽しいものにしていく。

・評価

金管バンドの活動は、地域の方から演奏の機会をもらい、児童も喜んでいた。今後の活動について、児童と考えたい。

公民館の方々と協力して、クラブ活動、金管バンドの文化祭発表、いこいの集いで児童の満足のいく活動ができた。



このように、学社融合と自己目標をつなげることで、教育活動に様々な相乗効果が見られ、以下のように学校教育の充実が図られることに

なった。

- ・学校と地域が子どもたちのすこやかな成長のために、共通の目的に向かって連携することで、学校と地域の信頼関係が深まった。
 - ・学校の力だけではできないことも、地域の協力を得ることでできるようになった教育活動がたくさんあり、教職員の意識改革が進んだ。
 - ・地域の教育力を生かした教育活動を行うことで、教職員の負担を少なくし、学校教育本来の業務に力を注ぐことができた。
 - ・学校を支援する地域住民にとっては、これまで培ってきた知識や経験、学習の成果を生かすことにもなった。
 - ・それが新たな学習への意欲付けになり、ひいては、地域社会全体の教育力向上につながっていくことになった。
 - ・地域の大人が子どもたちに関わることで、世代間交流が生まれた。異世代との交流が深まることによって、子どもたちのコミュニケーション能力が高まった。
 - ・このことは、地域で子どもを育てる気運が高まり、誰もが安心して暮らせるまちづくりにつながる可能性がある。
- なお、学社融合と自己目標を関連づけるものとして、姉妹校交流もある。本校では、昭和37年から毎年、静岡県浜松市にある積志小学校と、姉妹校として様々な交流活動を行っている。
- ・全学年…10月に本校を訪れる積志小学校の5年生を、全校児童が迎え、学年毎に趣向を凝らしたおもてなしをしている。
 - ・低学年…色紙や絵等のやり取りを通し、メッセージ交換をしている。
 - ・中学年…校区の良いところ調べ
3年生の2学期から、自分のペンフレンドが決まり、手紙のやりとりが始まる。
 - ・5年生…1学期に積志小学校を訪問し、2年間文通してきた相手と会う。その際、保護者や地域の方の希望者が同行し、大人同士の交流活動も活発に行われている。
 - ・6年生…5年生の時の交流の経験を生かし

て、10月の姉妹校交歓会の運営を中心になって行っている。

これらの活動は、地域住民から多くの協力をいただいて進められている。全校児童が発達段階に合わせて計画的に関わり、自分たちの住む地域と全く違う気候、文化、歴史を持つ学校と交流することで、自分たちが住んでいる地域のよさに気付くことができる大変意義のある特色ある教育活動になっている。



(5) 臨時休業中の対応

本校では、新型コロナウイルス感染防止のため、3月2日（月）から5月29日（金）まで臨時休業の措置をとった。その間の登校日は5回・午前中だけだった。特に5月8日（金）までは登校日が一日もなかったため、教職員に学校のホームページに学級だより等を掲載するよう依頼した。ポイントは3つ。子どもと保護者に安心感をもってもらうこと、学校とつなぐこと、愛情を惜しみなくそそぐこと、である。

「教える」「分からせる」という発想から転換し、学び方を伝える・主体性を育てるという願いが満載の記事となった。校長としてそれらのカギとなる内容を整理し、全職員に紹介した。以下はキーワードの一部である。

- ・ 安心感、帰属感（マズローの欲求5段階説）
…これらの欲求を満たしながら自己実現に向かって成長
- ・ 自己開示…共感的・受容的な学級づくり
- ・ 時間割の活用…規則的な生活リズムの維持
- ・ 生き方の心得…がまん辛抱・感謝等、プラス思考、生活の乱れや心のすさみの防止
- ・ 保護者に…感謝、ねぎらい
- ・ 余白（改行）…思考の整理、リズム、テンポ、対話、間、息継ぎ、読み手と呼吸を合わせる
- ・ 中点・・・、句点。…余韻、想像、自由な思考

- ・ 言葉の精選…ムダな言葉は読み手の思考をさまたげる
- ・ 写真の見せ方（メラビアンの法則）…予想、想像、理解、意欲、感情、余韻、脳に鮮明なイメージ
- ・ 子どもへの問いかけ、または、問いかけで終わる…巻き込み、自分事としてとらえる、次への意欲付け
- ・ 自筆のメッセージ…アナログならではの温かさ、保護者や子どもの想像（担任像）をかきたてる。
- ・ 絵や写真等の提示…可視化、具体を知る、納得、級友同士のつながり、級友のモデルを生かす。
- ・ 正解をすぐには与えない、次回のお楽しみ。また、次回でもさらに問いかけ。正解を考えるだけのレベルでなく、問題解決や知識を組み合わせ、納得解や最適解を引き出す思考レベル。
- ・ 「なんのために？（目的）」「なぜ？（理由）」を常に考える。意見をもたせる手立て。
- ・ 課題提示時にヒントや励ましを与え、見通しをもてるようにする。取り組みやすいきっかけを作る。
- ・ 課題提出日までの途中段階でヒント等を出し、子どもが振り返ることで、自己修正できるようにする。

Ⅲ まとめ

1 成果

- (1) 自己目標をスクールプランにつなげることに
より、教育目標達成に向けての意欲が向上し、
学校運営の参画意識が高まった。
- (2) 自己目標とつなげるスクールプランの具体的
内容について、4つの重点目標にしぼることで、
教職員が同じベクトルで実践に当たることが
できた。

2 課題

組織はリーダーの力量以上には伸びない。…野村克也氏の言葉である。学校が活性化し、教職員が意欲をもって実践できるかは、日々の校長の姿勢に大きく左右される。校長自らが管理職としての研鑽を積まなければ、人事評価は機能しない。相手の立場に立っていかに共感的な態度で行動できるか、常に肝に銘じたい。