

第1分科会 経営ビジョン

研究課題：先見的で創造性あふれる学校経営ビジョンの策定と周知

持続可能で夢が広がる学校経営ビジョンの策定

～学校経営ビジョンの実現と活力ある組織づくり～

提案者 東広島市立高屋西小学校長 今朝丸 由香

1 はじめに

近年、社会情勢は大きく変化し、少子化・人口減少、グローバル化の進展、地球規模課題、格差の固定化と再生産等、様々な社会課題が存在する。そのような中、Society5.0を見据え、これからの社会を展望する上で、教育の果たす役割はますます重要となっている。

令和5年度6月に「第6次教育振興計画」が閣議決定され、コンセプトとして持続可能な社会の創り手の育成」及び「日本社会に根差したウェルビーイング（Well-being）の向上」が掲げられた。また、五つの基本方針の一つとして「グローバル化する社会の持続可能な発展に向けて学び続ける人材の育成」が求められている。

学校現場においても、子どもたちの多様化、学校業務範囲の拡大と負担の増大、教員の若年化等、学校が抱える課題が複雑化・多様化している。これらの教育課題に対応するとともに、学校の実態に即した学校経営ビジョンを明確にもって学校経営を推進することが重要である。

2 研究の概要

東広島市小学校長会の学校経営部会では、サブテーマを「学校経営ビジョンの実現と活力ある組織づくり」とし、各校の実態及び課題から、持続可能で夢が広がる学校経営ビジョンを策定し、その実現と活力ある組織づくりのための具体的方策と成果を交流・検証し、校長の果たす

べき役割について明らかにすることとした。

(1) 研究内容

- ① 学校経営ビジョンの共有化
 - ア 教職員への働きかけ
 - イ 児童への働きかけ
- ② 授業力向上に向けた人材育成
- ③ コミュニティ・スクールの推進

(2) 研究の実際

本校（前任校）は、自然豊かな環境に囲まれた児童数78名、教職員数14名の小規模校である。教職員は50代以上のベテラン層が比較的多いが、20代～40代とバランスがとれており、「チーム乃美尾」の合言葉のもと責任をもって業務にあたっている。

① 学校経営ビジョンの共有化

ア 教職員への働きかけ

- ・前年度末の研修において、次年度の学校経営ビジョンを示し、目指す児童像・学校像、育てたい資質・能力について全教職員で協議を行ったことで、次年度に向けた学校経営ビジョンを明確にもたせ、方向性を確認した。
- ・「チーム乃美尾」の合言葉のもと、使命感と納得感を大切にしたい取組として、経営ビジョンと学校評価をリンクさせ、経営ビジョンを踏まえた目指す児童像と学級目標、個人の目標が連動するようにした。
- ・教職員がベクトルをそろえて取り組むことができるよう、指導方針などの情報共有システ

ムの構築と交流時間の確保を行った。

イ 児童への働きかけ

- ・全校朝会や校内掲示を活用し、児童へ継続的に「目指す姿」を示しながら、係活動等の学級活動や委員会活動における活躍の場を設定し、自己肯定感の向上を図る取組を行った。
- ・本校の強みである体験活動での学びを活用し、単元のゴールを明確にした単元構成を行い、児童にアウトプットさせる場を意図的に仕組むことにより、「目指す姿」の実現に取り組んだ。

② 授業力向上に向けた人材育成

- ・児童を「見取る」力の向上に向けた研修により、児童一人一人の強みを見つけ、プラスαの言葉がけをする取組を通して、児童を伸ばそうとする意識の向上を図るとともに、児童とともに伸びる教職員の育成に努めた。
- ・示範授業を通して授業について語る時間を設定することにより、授業力の向上を図った。
- ・校内研修において、ベテラン層の教材研究から学ぶ時間を設定し、教材研究の方法や内容を研修する時間を設けたことにより、教師としての自分磨きをする時間となった。
- ・日常的な対話による方向付けを行い、やる気の高い教員が「学びたい」というテーマの設定や新たな視点がもてる研修内容の工夫を行った。

③ コミュニティ・スクールの推進

- ・学校だよりを中心に、各種たよりやホームページで児童の姿や学校の取組を具体的に保護者や地域に伝えた。
- ・児童の学びの様子を、地域センターの掲示板に定期的に掲示した。
- ・持続可能な取組に向けた体験活動における協力者を組織化し、目標の共有化を図るための連携会議を定期的に設ける等のC S地域活動推進協力隊の活性化と活動の推進を行った。

3 校長の役割

- 学校経営ビジョンの共有化
- 組織的な人材育成
- 児童が活躍する活動の充実
- コミュニティ・スクールの推進

○学校経営ビジョンやその具体的な児童の姿を継続的に情報発信することで、学校の目指す姿がより明確になり、児童、教職員、保護者、地域の認識の向上につながった。

○教職員の主体性を引き出し、管理職が後押しすることで、教職員のモチベーションが高まり、活力ある組織づくりにつながった。

○教職員同士が学び合う場を設定したり、風通しの良い職場づくりを進めたりしたことで、チームとしての意識をもち、相談・連携しながら協働的に校務を遂行することができた。

○児童の主体的な活動を仕組み、活躍する場を設定したことで、学校全体が活性化し、保護者や地域の理解を深めることができた。

○学校運営協議会での熟議を通して、地域学校協働活動の充実や持続可能な組織づくりにつながった。

4 おわりに

本研究を進める中で、教職員が安心して主体的に取組が進められるよう、教職員とのコミュニケーションを大切にし、学校経営ビジョンの共有化を図りながら教職員一人一人が活躍できる組織づくりを進めていくことが大切であると確認できた。

今後、継続的な学校文化の継承とお互いの力を伸ばすことのできる組織づくりを目指し、地域文化の継承と人材育成を図る取組を推進しながら、持続可能で夢が広がる学校経営ビジョンの実現と活力ある組織づくりを目指していきたい。