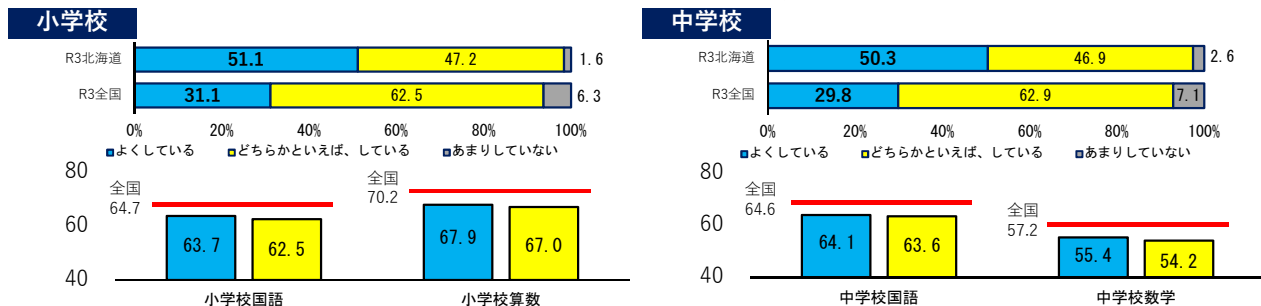


2 各取組における改善の具体

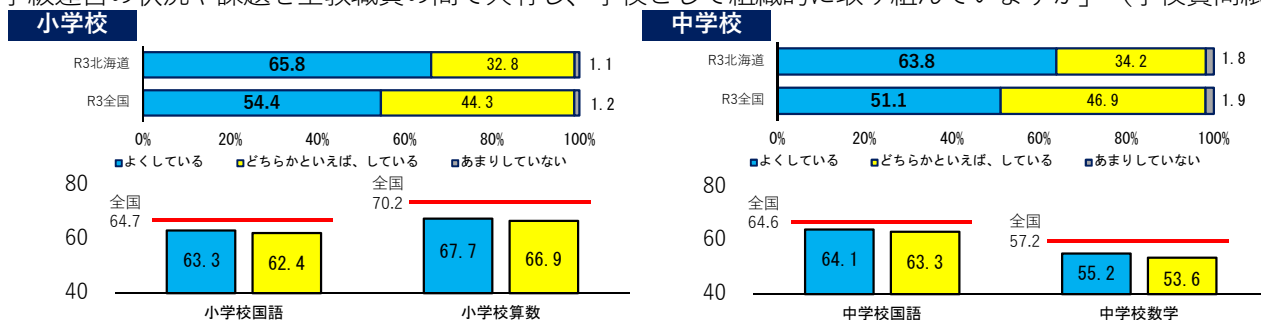
(1) 検証改善サイクルの確立

〔分析〕

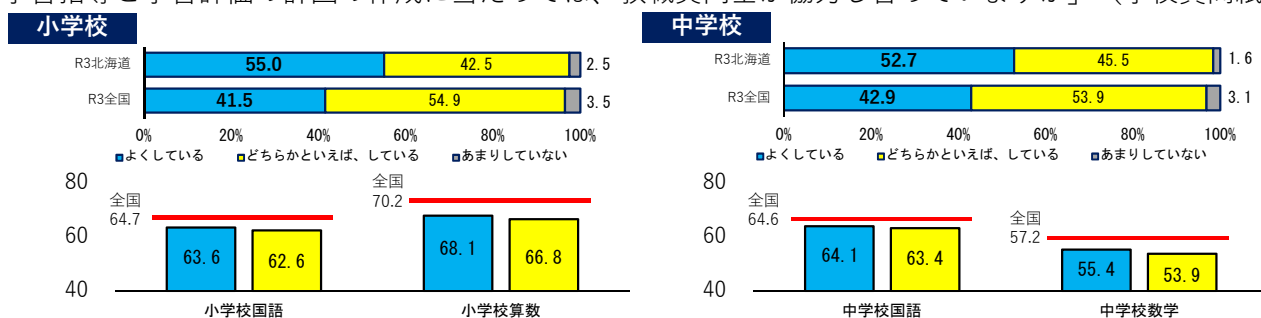
「児童生徒の姿や地域の現状等に関する調査や各種データ等に基づき、教育課程を編成し、実施し、評価して改善を図る一連のPDCAサイクルを確立していますか」（学校質問紙）



「学級運営の状況や課題を全教職員の間で共有し、学校として組織的に取り組んでいますか」（学校質問紙）



「学習指導と学習評価の計画の作成に当たっては、教職員同士が協力し合っていますか」（学校質問紙）



〔分析から明らかになったこと〕

- 「児童生徒の姿や地域の現状等に関する調査や各種データ等に基づき、教育課程を編成し、実施し、評価して改善を図る一連のPDCAサイクルを確立していますか」、「学級運営の状況や課題を全教職員の間で共有し、学校として組織的に取り組んでいますか」などの質問に肯定的に回答した本道の学校の割合は、小・中学校ともに全国に比べて高い傾向がある。
- 上記の質問に「よくしている」と回答した本道の学校の割合は、小・中学校ともに全国に比べて高く、このように回答した学校ほど各教科の平均正答率が高い傾向がある。
- 検証改善サイクルに関する取組を「よくしている」と回答した学校においても、教科の平均正答率が全国を下回っている状況が見られる。

〔検証改善サイクルの確立に向けて〕

□ 校長のリーダーシップ、ミドルリーダーを中心とした組織的な取組

- ・ 校長のリーダーシップのもと、学校運営の状況や課題を全教職員で共有し、各種データ等を効果的に活用するなど、PDCAを機能させた検証改善の質を高めることが大切です。
- ・ 教職員同士の協力体制を確立し、人材育成に取り組むなど、全教職員の学校経営への参画を構築することが大切です。

取組のポイント

- P D C A サイクル実施上の問題点の整理
- S M A R T（スマート）を意識した目標の設定
- 目標達成に向けた機動的かつ柔軟な対応ができる企画調整会議の設置

実践の概要

P D C A サイクル実施上の問題点の整理

これまでのP D C A サイクルの問題点

- ・ P（計画）：ゴールや期限が不明確、改善プランが曖昧で共有されていない
- ・ D（実行）：改善が不徹底で、取組が前年度踏襲
- ・ C（検証）：目標が曖昧で検証が困難、検証時期の遅れ
- ・ A（改善）：改善が計画につながらない

P D C A サイクルの問題点の整理により、次を再確認しています。

- ・ 目標が曖昧だと教員の動きがバラバラで成果と課題が不明確
- ・ 取組を具体的にイメージできる目標の設定が必要
- ・ 手段の有効性を議論できる明確な目標の設定が必要

S M A R T（スマート）を意識した目標の設定

次の視点から、設定した目標を見直し

- ・ S (Specific) : 具体的か
- ・ M (Measurable) : 測定可能か
- ・ A (Achievable) : 達成可能か
- ・ R (Relevant) : 学校教育目標の達成に関連するか
- ・ T (Time bound) : 期限があるか

S M A R T の視点からより明確な目標と改善策を検討し、具体的な取組の改善につながるようにしています。

目標達成に向けた改善策を徹底できるように、目標の達成状況を上半期と下半期に検証し、取組を改善しています。

目標達成に向けた機動的かつ柔軟な対応ができる企画調整会議の設置



学校運営の視点から日常の取組を振り返るために、短期間のマネジメントにミドルアップ・ダウンの双方向から関わることができるようにしています。

- ・ 学校課題の解決に向けた分掌間連携を図る企画調整会議を、主幹教諭の管轄によって設置
- ・ 目標達成に向けた改善策の有効性を短期間で振り返って微調整するなど、機動的かつ柔軟な対応ができる組織として構成
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応や学力向上策の検討など、喫緊の課題にも柔軟に対応

取組の成果

- 多くの教員が日常の教育活動を学校運営の視点から考えることができるようになるなど、学校運営の参画意識や協働意識を高めることができた。
- 取組の有効性を日々、組織的に振り返りながら試行錯誤する環境が構築され、教員の経験年齢に関わらず、取組が徹底されるようになった。

取組のポイント

- 学校経営ビジョンの提示による目指す方向性の共通理解
- 校長のリーダーシップの下、組織全体で取り組むための校内体制の確立
- 持続的なミドルリーダーの育成を図る工夫

実践の概要

学校経営ビジョンの提示による目指す方向性の共通理解

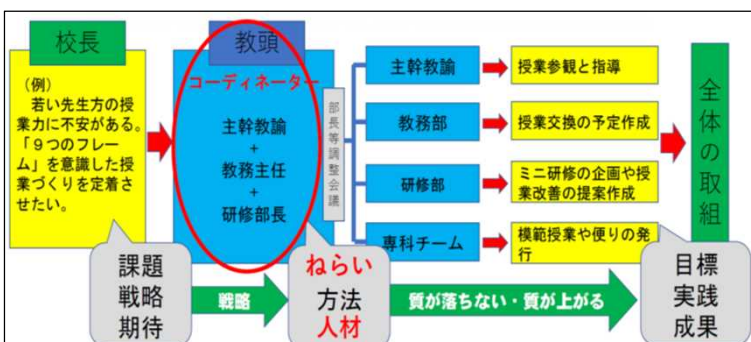
学校経営ビジョン提示の際の強調点

- ・教育活動のねらいは教育目標の実現のためにあり、到達目標をチーム全員で目指すこと（ねらい）
- ・「年間1000時間の授業で子どもを育てる」ことを最も大切にすること（手段）
- ・学校力向上の重点は、「人材育成」を根底にした「組織力」「授業改善」「働き方改革」であること（経営） など

学校経営ビジョンを共通理解する際、「ねらいの明確化」「教育手段の明確化」「経営面の意識化」を強調しています。

また、前年度の後期学校評価後、職員や学校運営協議会に提示するなど、段階的に共通理解を図っています。

校長のリーダーシップの下、組織全体で取り組むための校内体制の確立



- ・校長が示す課題を解決するためのルートを明示
- ・取組の推進状況から伝達状況を把握

校長の方針の具現化に向け、教頭やミドルリーダーがねらいや方法、人材をコーディネートし、組織全体で取組を具体化していく環境を構築しています。

持続的なミドルリーダーの育成を図る工夫



- ・次世代の役割を見越して、責任ある経験の機会や組織の牽引ができる機会を逃さず設定
- ・リーダーと次期リーダーで意図的に業務の重なりを設定

日常の業務を通じて、リーダーから語られる学校経営の戦略を次世代へつなげられるようにしています。

取組の成果

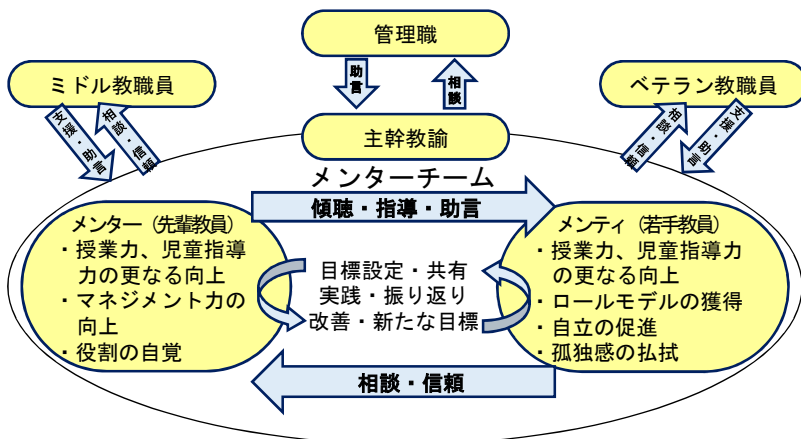
- 学校経営ビジョンの実現に向け、教員一人一人が役割を理解し、能動的に業務を進めるなど、自走型の組織に近づくことができた。
- 日常の業務に教員同士の「重なり」が生まれ、互いの知見を伝え合ったり、高め合ったりして、持続的に組織力の向上を図る体制を構築することができた。

取組のポイント

- メンターチームの活用と育成指標の明示
- 若手教員の育成に向けたOJT実施体制の確立
- 学級経営力の向上に向けた研修の実施

実践の概要

メンターチームの活用と育成指標の明示



4年次までの育成指標

- 1年次：学習や児童に関する指導力
- 2年次：学級経営や特別活動等に関する企画力
- 3年次：校務に関する業務の処理能力
- 4年次：若手のメンターに

キャリアに応じた役割を明確にして互いに高め合う意識を共有し、人材育成に全教職員が関わることができるようになっています。

若手教員の育成に向けたOJT実施体制の確立

初任者を支える体制づくり

- ・学級担任一年制（4年間で4つの学級）
- ・学習の約束の統一
- ・OJTの効果を考慮した学年の教員構成

初任者を育てる研修内容

- ・学級経営力の向上
- ・空き時間を利用した授業観察
- ・先輩教員のジョブシャドー

- ・状況に応じて、校内研究での授業実施や分掌の業務を任せるなど、初任段階教員が少し「背伸び」して取り組むことができる役割を分担

研修後や「背伸び」した取組を実施した後は、メンター等と振り返りを行い、自身の力量向上や成果、課題を自覚できるようにしています。

学級経営力の向上に向けた研修の実施

- ・児童が登校してから下校するまで、先輩の学級担任の指導を参観し、放課後、指導の意図を共有
- ・学級指導を参観した先輩教員から助言
- ・先輩教員から学級経営の資料を提供

実際の指導を参観して指導の意図を共有することにより、指導方法や知識だけでなく、教師としての志や姿勢も共有できるようにしています。

取組の成果

- 若手教員の育成に向け、メンターやベテラン段階教員、中堅段階教員が互いに協力し合うなど、日常的な教職員の協力体制を構築できた。
- 人材育成を通じて、学校教育目標の実現に向けた重点や手段が学校全体で共有化されるなど、組織的に取組を推進する体制を構築できた。