

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、（写真 1）（表 1）などと文中に記載し、右ページに（写真 1）（表 1）などと表記の上、貼り付けてください。
※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
※いずれの場合も、必ず A 3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

※事務局記入欄

【様式 2】

No. A-2

部門名： カリキュラム・マネジメント実践部門	エントリー名： 苫小牧市立錦岡小学校 松尾康 平成 30 年度教職員等中央研修 （第 4 回副校長・教頭等研修）
活動名： 教職員の専門性の向上 教頭としてのかかわり	
解決すべき課題： 平成 29 年 4 月に北海道教育委員会が策定した「教員育成指標」では、学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員を育成することを求めている。 こうしたことから、信頼される学校づくりを進めていくためには、教科や教職に関する専門的知識はもとより、学校の課題やキャリアステージに応じて求められる資質能力を高めることが重要である。	
目標・方針： そこで、教職員が課題意識をもち、自律的、主体的に学校づくりに参画できるよう研究主題を設定し、学校運営に取り組むこととした。	
活動内容： (1) 課題等の把握 大幅な人事異動や初任段階教員が増加したことから、全教職員の共通理解に基づく学校運営が行われるよう、学校課題を確実に理解する取組を進めた。 ・新年度会議において、主幹教諭が子どもの学力の状況から、課題は何か、課題解決に向けて大切にできた取組は何か、今年度の取組の重点は何か等について説明した。 ・新年度の全体研修において、学校課題を踏まえた「目指す授業像」を提示するとともに、子どもの自己肯定感を伸長させる学級経営の重要性について確認した。 【教頭としてのかかわり】 ・調査結果等の事象の課題にとどまらず、その要因は何であるかを分析することについて促すことで、本質的な課題の理解を図った。 ・授業づくりの方法論にとどまらず、「目指す授業像」の意義や理念を価値付けて助言することで、研修意欲の喚起を図った。 (2) 協働体制の構築 組織的な学校運営の推進に向け、教職員一人一人が自らの分掌等業務を計画的に進めることができる	

よう、教職員の参画意識を高める取組を進めた。 ・教職員との積極的なコミュニケーションにより、参画意識の醸成を図った。 ・風通しのよい職場づくりにより、教職員一人一人の自己肯定感の伸張を図った。 【教頭としてのかかわり】 ・主幹教諭とのきめ細かな打合せにより協働体制を構築するとともに、各種業務を調整した。 ・主任や部長との緊密な報告、連絡、相談を徹底することに加え、日常的な声かけをとおして教職員の業務進行の状況を把握した。 ・教職員の効率的な業務推進に向け、ゴールイメージを持たせたり、根回しを行ったりするなどの的確な指導・支援を充実した。 (3) 人材（資質能力）の育成 キャリアステージに応じた学びや様々な教育課題に対応できる実践的指導力を高めることができるよう、校内研修等において積極的に指導助言する取組を進めた。 ・授業研究や研究協議において、授業のねらいを明確にすることを徹底するとともに、子どもの姿をとおして授業のねらいが達成できたかを協議するよう指導助言した。 【教頭としてのかかわり】 ・子どもの考えを「むすびつける」「つなげる」等の指導場面をモデル化して示すことで、全教職員のイメージの共有化を図った。
活動の成果： 【成果】 ・主任や部長、担任外教諭が連携して、学年間の調整を図ったり、学級担任に指導したりするなどの動きが見られるようになった。 【課題】 ・分掌業務や教材研究等を充実する時間を確保する必要がある。
アピールポイント（アイディアや工夫）： ※3～5 つ程度、箇条書きしてください ・積極的なコミュニケーションによる人間関係の構築 ・ミドルリーダーの効果的な活用による学校運営の推進 ・様々な機会を捉えた指導助言による人材育成の充実