

※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。

エントリー学校名：福岡県福岡市立千代小学校

活動名：学校リニューアル ～ PDCA を楽しむ職員とともに ～

解決すべき課題：

- 本校の実態として、日々の慌ただしい学習指導や生活指導に追われ、現状に甘んじているところがある。変化の激しい時代を生き抜く子どもたちに必要な力を育むためには、カリキュラム・マネジメントをはじめとして、学校が主体的に教育活動を創造していかなければならない。学校の実力が問われる時代になった今、本校においては、現状維持からの脱却が急務である。

目標・方針：

- カリキュラム・マネジメントの意義を個々の教職員に浸透させるにあたり、学校経営の中でカリキュラム・マネジメントにも通ずる PDCA サイクルを実現していくことが必要であるとする。その活動の中でその効果・価値を実感することで、主体的に学級経営や授業改善に取り組む意識へと高揚するようにする。
- 現状の日々の教育活動では、多忙を極めることには変わりがない。その中で、改革を推進するためには、① 明確な指針（学校経営方針） ② 効率的に改善するしくみ（PDCA サイクル） ③ 効果につながる手だて（管理職のマネジメント）が必要である。

活動内容：

- ① 学校経営方針の周知と理解（方針実現の手だてに対する**合意形成**）【図表 1・2】
- ② 学校統一ルールづくりと推進（指導・指標の共通理解と検証→**効率的 PDCA サイクル**）【図表 3・4】
- ③ 経営方針に基づく研修（**効果**につながる研修実現を目指した**管理職のマネジメント**）【図表 4・5】

活動の成果：

- ① 学校経営方針実現の手立てに対する PDCA サイクルを積み重ねたことで、経営方針が日常の学校生活に垣間見られるようになった。
- ② 学校統一ルールの一つ一つについて、丹念に話し合い指導基準を決めてきた。指導の温度差が生じた時には、折に触れ意見交換してきたことで、指導の温度差は埋まりつつあり、同僚意識が生まれてきた。
- ③ 内容・時期・順番等を考慮し計画的に研修推進したこと、また、経験則に偏らない研修を目指したことで、目的意識をもち参加する姿、さらに、研修成果を実践しようとする姿も見られるようになった。

◆ 職員の意識調査（肯定的評価）【グラフ 1】

共通実践—93% 研修内容実践—93% 目的意識を伴う研修参加—86% 授業改善—100%

アピールポイント（アイデアや工夫）

- 学校経営方針実現の手立てに対して、その意義を説明し合意形成を図った。手だての実践継続にあたっては、現状に即した変更や改善を重ねてさらに共通理解し、再び合意形成を図ることを積み重ねた。
- 取り組みに対しては、ねらいや達成基準・方法を明確にし、学校が一丸となって実践できるしくみをつかった。検証にあたり、効率的 PDCA サイクルを可能とする振り返りと改善の場を、人員や時期を考慮し設定した。
- 進捗状況や現状を加味した柔軟なマネジメントと OJT を可能とする適切な人事配置を行った。

1 学校経営方針の周知と理解 ⇨ 合意形成（共通実践のための共通理解）—【図 1・2】

I 学校経営方針の周知

1 学校経営方針の周知

(1) 学校教育目標

＜学校教育目標＞
心ゆたかに たくましく
未来へ向けて ともに学ぶ強い意志と実践力をもった子どもの育成

(2) 学校経営方針 経営の重点周知

千代小 リニューアル ～ 現状からの緩やかな脱却 ～

- ① 学校教育の土台づくりの1年 ⇨ しくみづくりの1年に
- ② 達成体験を重ねて、子どもの心を満たすことを重点 ⇨ 手だて教授重視
- ◆ 自己有用感の醸成 ◆ 学びの原動力醸成 ◆ 学校統一ルール
- ③ 教職員の合意形成に基づく共通理解を実践の原動力に
- ◆ 学習指導力向上 ◆ 生徒指導力向上

I 学校経営方針の理解 — 合意形成の場

1 自己有用感に関する研修(PD) — 6月実施

(1) 自己有用感を高めることの意義と先行取り組み事例

- ① 自己有用感とは
- ② 自尊感情との関係
- ③ 自己有用感が高い子どもの姿
- ④ 本校が自己有用感を必要とする価値

(2) 自己有用感を高める現実場面を考える 低・中・高学年に分かれ実施

(3) 共通実践のための共通理解

- ◆ 子どものがんばりを的確に見取る一行動を価値づける一教師が広げる
- ◆ 「ありがとう」を大切に一行った行動を認めたことの意味表示
- ◆ 有用感醸成の場面を仕組む一成功させる手立て

2 自己有用感醸成実践の検証(CA) — 8月実施

(1) 自己有用感を高める関わり方の振り返り(学年部)

(2) 全体での体験の共有⇨実践の共通理解

2 効率的に PDCA サイクルを実現するしくみ—【図 3・4】

II PDCAサイクルを実現するしくみ

学校統一ルールに関するPDCAサイクル

1 目標設定

(1) 1日の流れ共通理解

(2) 取り組み方に共通理解が必要

- ① 宿題の提出方法
- ② 宿題の取り組み方
- ③ プリント整理の仕方
- ④ 連絡帳の扱い
- ⑤ 道具袋の中身
- ⑥ 学習規律 姿勢
- ⑦ 学習道具
- ⑧ 学習後の片付け
- ⑨ 給食のルール
- ⑩ 掃除のしくみ

【係からの提案】—【協議】—【共通理解】(P)

(3) 実践(D) 学習規律のスムーズステップ目標

6月のめあて

学習の準備を整え、チャイムがなる前に席につこう！

全校同一基準での指導実践 — 指導の効率化

3 目標の振り返り(CA)

全職員で目標の振り返りを行い、指導の改善に反映する。
 ※ 6月に関しては、達成の見取りに学年間でばらつきがあることが判明。基準の見直しを行った。

3 効果につながる研修実現を目指した管理職のマネジメント—【図 5・6】

III 管理職のマネジメント

1 教育力の要は教職員 《教職員が動いてくれないと 実現できない》

職員主体性を高め 実践力につながる研修を！ ⇨ 学校の機動力

意識の寛容や行動の寛容が必要条件

- ◆ 効果的であること — 研修成果の見える化
- ◆ 効率的であること — 最低限の努力で最大限の効果

マネジメントの重要性 目標を明確にして、計画的に実施

研修の全体方針が重要

- ◆ 研修の目的地 ⇨ 学校経営方針にどうつながっているか
- ◆ 研修計画 ⇨ 方針に基づき研修の選択と全体計画

III 管理職のマネジメント

2 管理職のマネジメントの視点

⇨ 目標達成推進には丹念なサポート体制が必須

(1) 研修の精選と計画に関する指示 (どの研修を選び、いつ行うか)

(2) 研修の目標設定 (どこまでのレベルを求めらるか)

(3) 継続的・効果的支援体制を可能にする 人事配置

(4) 担当者に対するPDCAサイクルに則った 指導・助言

(5) 研修の成果確認と評価・修正

(6) 経験則と専門性とのバランス確認

今年度の研修

- 1 緊急性が高い研修
 - (1) 危機管理に関する研修
 - (2) 健康に関わる児童理解研修
- 2 学校経営方針の重点と関係が深い研修
 - (1) 課題解決型研修
 - (2) 授業改善力向上研修
- 3 継続的に取り組む研修 (必要性がある研修)
 - (1) テーマ研修
 - (2) コンプライアンスに関する研修
 - (3) 児童理解研修 集団作り研修
 - (4) 学校評価研修
- 4 OJT的に取り組む研修
 - (1) 経年研修
 - (2) 職能研修(各部長 各主任)

4 取り組みの成果—職員の意識変化【グラフ 1】

