平成３０年度　茨城県小中学校長研究協議会各部会からの提言・提案集

| 種別 | No | 分科会名 | 各グループからの提言・提案等 |
|---|---|---|---|
| 小同 | 1 | **教員評価** | 評価者と被評価者が，互いに納得できる評価を充実させるためには，全職員での学校課題について共通理解や，目標設定，施策の立案・実施等の過程でのアクション・リサーチ等が重要である。さらに，短サイクルのＰＤＣＡ等，組織マネージメントを有効に機能させ，学校改善に向けて教師の主体性を向上させ，「信頼される学校づくり」を推進する。 |
| | | | 校長として，教員の人材育成と学校の活性化を目指し，教員一人一人の実態を把握し，授業参観や面談を通して評価のフィードバックを定期的に行うことで，個々の能力を伸ばすための適正な教員評価を実現する。<br>評価結果が処遇に反映されることを考えると，適切な評価のための評価基準の重要性を感じる。 |
| | | | 校長として，果敢に現場からの問題提起と解決策の提案をしていかなければならない。<br>行政指導での説明と学校現場での思いに乖離がある。双方の思いを共有する場が設けられるとありがたい。例えば，現場からの教員評価の提案，とか，行政と校長代表の話し合いの場の設定など。<br>教員評価マニュアルも何年も経過しているのだから必要に応じて見直すことが大切。防災マニュアルなら毎年更新している。 |
| | | | 校長は，自己目標設定の際に，「働き方改革」に関する視点も盛り込み，より実効性のある教員評価を推進する。<br>校長は，しなやかさをもち，これまで取り組んできた方法にとらわれることなく，様々な方法を検討し，最適な方法を採用することによって，活力ある学校づくりを推進する。 |
| | 2 | **ｽｸｰﾙｺﾝﾌﾟﾗｲｱﾝｽ** | 校長は、職員の育成のために常に自ら研修に励み、人間性と経営力を高め、魅力ある学校、信頼される学校づくりを実現する。<br>同僚性を基盤とした職員集団のコンプライアンス意識をより一層高めるよう推進する。 |
| | | | 校長は，ボトムアップ型及びトップダウン型双方の研修効果を踏まえたコンプライアンス研修の充実を図るとともに，日常的なコンプライアンス意識の啓発を継続しながら，風通しのよい職場環境づくりのために情報収集及び情報の共有化を行う。 |
| | 3 | **職員研修･人材育成** | 校長は、職員一人一人の人材育成のために、組織を生かして人を動かし、教員評価等の機会を活用して、個別に称賛や指導をし、意欲の向上を図る。<br>校長として、教職員一人一人の資質能力の向上と組織の活性化のために、「協同」を重視し、　共に学び共に成長する組織づくりを推進する。<br>校長は、教職員の一人一人の資質能力にあった意欲付けや人材育成の視点での指導助言をする。 |
| | | | 校長は，校外研修（出張）に関し，トップダウンではなく，希望の有無の確認や個々のキャリアステージに応じた校外研修を推進する。また，校長として，校外研修（出張）を組織的に精選 見直し・改善できるものはイニシアチブをとって教職員が子どもに向き合う時間の確保を実現する。 |
| | | | 校長として，経営ビジョンを明確に示し，同僚性の育つ職場環境を作り，若手とベテランが共に学び合う0JT研修の実施など，組織力をより向上させることで教職員の育成を推進する。<br>校長として，人材育成計画等の活用により，自己の役割の意味を明確にし，自ら学ぼうとする意欲的な教職員の育成を推進する。<br>校長として，人材不足を嘆くのではなく，今有る人材をいかに育てて学校の力としていくのかを考え，智恵を絞って，常に様々な仕掛けを行い，次世代を担う若手教員の資質・能力を向上させる。 |
| | | | 校長として，「気づかせて育てる」という視点をもち，若手教員のもつよさやベテラン教員のもつ経験・知識を活かし，教職員全体の資質向上を目指し，計画的に人材育成を図る学校経営を推進する。 |
| | | | 校長として，教職員のキャリアプランやライフステージを把握し，教職員が自己有用感を高め，自分自身のみならず，同僚感・成長感・貢献感等をもって，共に組織全員の資質向上が図れるように，校内研修体制や研修方法を工夫するとともに，教職員の取組を認め上手な声掛けをし，コミュニケーションを大切にした協働体制を確立し，計画的な人材育成を推進する。 |
| | | | 校長として，教職員の主体性を育みながら校内研修を協働的・創造的に行っていく。また，学校を超えて学び合い，高め合う機会をつくるなど，他校とも連携・協力しながらキャリアステージを意識した人材育成を推進していく。 |
| | 4 | **小中一貫･連携** | 校長として、小中９年間の学びの連続性を見据えた系統的な教育活動の重要性を教職員に示し、小中一貫・連携を深めていく取組の推進が重要である。そのために、学区の児童生徒の実態及　びニーズをしっかりと把握し、校種間の相互理解を深めながら９年間で育みたい力を共有した　上で系統性・連続性のあるカリキュラムを踏まえ、質の高い小中一貫・連携を組織的に推進す　る。<br>校長として、保幼小中高の連携を含めた義務教育９年間の学びの連続性・系統性を重視し、目標とする児童生徒像の実現を目指して、各学校間の合意形成を図りながら、質の高い一環教育　を実現する。 |
| | | | 校長は，学びや育ちの連続性を重視しカリキュラムを実践するとともに，マネジメントサイクルをいかしながら検証・改善をしっかり行い，質の高い小中一貫教育を推進する。<br>校長は義務教育９年間の学びや育ちの連続性を重視し，一貫校全職員で課題を共有して改善を進めるリーダーとなって，地域の実態に応じた小中一貫・連携教育を推進する。 |
| | | | 校長として，義務教育９年間の学びや育ちの連続性や系統性のつながりを明確に意識させ，中一貫教育のビジョンを示し，リーダーシップを発揮する。<br>小中の課題を共有し，より実効性のあるプランを創造し，地域との連携を深め，小中一貫教育の目標実現を図る。 |
| | | | 校長として，子供の成長の連続性を実現すべく，系統性，連続性のあるカリキュラムの作成と，９年間を貫いて「指導目標・指導内容・指導方法」の共通化を図り，課題を共有し，質の高い小中一貫・連携教育を促進する。<br>担当する人的配置が必要である |
| | | | 校長として，小中一貫教育で目指す児童生徒像を明確にし，９年間を見据えたビジョンを示し，その具現化に向けての組織体制を構築する。さらに，組織マネジメントによるＰＤＣＡサイクルを踏まえた改善を図り，質の高い小中一貫・連携教育を推進する。<br>校長は校長同士の連携を図り，ビジョンの共有と明確なゴールを設定し，職員の意識の共有化と資質向上を推進する。<br>校長は，職員の共通認識を高めるために，具体的な目標設定を行い，ＰＤＣＡサイクルを踏まえた検証を行い，小中連携への意欲の向上を図る。<br>校長として，保護者・地域への理解・啓発活動を推進するとともに，地域人材の積極的な活用を図る。<br>校長として，　義務教育の９年間の学びの連続性を重視し，　新学習指導要領の全面実施に向けて，系統制・連続性のあるカリキュラムを作成し，　地域社会とも協働しながら中学校区全体で課題を共有し，　改善への取り組みを進め，　質の高い小中一貫・連携教育を推進する |
| | | | 校長として，行政を上手に巻き込んだ学校経営を実践する。<br>校長がリーダーシップを発揮し，小中間の交流を活発にし，全職員に役割をもたせ協働性や資質能力を向上させる。<br>校長が働き方改革の当事者意識を強くもち，業務削減を断行する。<br>校長は，これまでの小中一貫・連携教育の取組を振り返り，成果や課題・メリットやデメリット等を明確にして，業務削減や働き方改革の視点や保幼小の連携の視点も踏まえ，学びや育ちが連続する一貫教育や連携教育を推進する。 |
| | 5 | **特別支援教育**<br>**(ｲﾝｸﾙｰｼﾌﾞ教育)** | 校長として，特別支援教育（インクルーシブ教育）に関する理解を促進させ，児童生徒一人一人のニーズに応じた対応ができる教員の資質向上を推進する。<br>校長として，幼保小中の切れ目のない支援体制の構築や必要に応じた外部組織との連携を強いリーダーシップをもって取り組む。 |
| | | | 校長として，インクルーシブ教育の充実に向けて教職員の特別支援教育についての重要性を理解させ，障がいの特性に応じた授業づくりや人的環境を含めた環境づくりの充実を働きかけ，推進する。 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 校長として，特別支援教育を中心に据えた学校経営が，教職員の意識を変え推進を早めることを認識し、出会った児童から学ぶ姿勢を忘れず，学校全体で一人一人に合った学びを保証する。<br>校長として，特別な教育的支援を必要とする児童生徒の増加を踏まえ、一人一人のニーズに応じ、学習を支える特別支援教育を推進する。<br>就学前教育及び保幼小中連携の充実が重要であることから、保幼小中間の定期的な協議会の開催を実現する。 |
| | | | 校長は，特別支援教育コーディネーターを核とした組織としての支援体制を構築するとともに，すべての教職員が特別支援教育の視点をもって日々の教育活動にあたれるための研修を充実させ，児童が安心して学べる学校づくりを推進する。<br>地域や保護者が特別支援教育の理解を高めるために，校長は開かれた学校づくりをさらに推進していく。 |
| | 6 | 道徳教育 | 校長として、学校全体としての機能的な協働体制を確立し、全職員で教科化の重要性を共有し、子供たちの豊かな心の育成とそれを基板とした未来の共生社会の実現のため、すべての教育活　動との連携を図り、質の高い道徳教育並びに道徳科の授業を推進する。 |
| | | | 校長として，道徳教育の充実においても，「人を育てる」という視点を持ち，道徳教育推進教師を中心とした組織づくりに努めていく。 |
| | | | 校長として，リーダーシップを発揮し，道徳教育への熱い思いを伝えることによって教職員の道徳教育に対する意識を高める。<br>意識を高めることで，授業力を向上させるための研修や授業研究を全職員で取り組むことができ，協働性も高まり組織の活性化にもつながる。<br>学校全体の道徳教育を推進することによって子どもたちの道徳性も育ち教職員の人材育成にも実現できる。 |
| | | | 校長は，道徳教育の方針を明確にし，道徳教育推進教師を中心として参画意識を高め，道徳教育の推進・指導と評価の一体化を図る。<br>校長は，児童生徒が面白い，役に立つ，もっと学びたいなど，次が楽しみになる道徳の授業づくりを目指し，そのための方向性を示し改善にあたる |
| | 7 | 教職員のメンタルヘルス | 校長として，すべての教職員が，笑顔で活力のある職場環境づくりを目指し，円滑なコミュニケーションとチームとしての同僚性を高め，温かく組織的な支援体制を構築する。<br>精神面から支えるために療休者・退職者を出さない職場環境づくりに努める。 |
| | 8 | 防災･安全教育 | 校長として，防災・安全教育の重要性を全職員に周知徹底し，具体的な策を講じながら職員の危機管理意識の高揚と危機対応力のスキルアップを図る。また，児童・生徒の危機回避能力を育成するために体験型学習を重視した防災・ 安全教育を推進する。 |
| | 9 | 部活動 | 活動状況を的確に把握し、各関係機関と連携し働きやすい職場環境づくりを推進する。<br>効率的な部活動の在り方を探求し、教職員の業務の軽減を促進する。<br>コミュニティースクール制度を導入し、地域全体で部活動の活性化を推進する。<br>県や国に対して、持続可能な支援（専門スタッフや予算）を要請していく。・校長は、学校運営協議会設置によるコミュニティースクールを運営する際に、各委員が学校運営に関して達成　感・成就感を感じるような体制づくりを心がけ、家庭・地域との連携を推進する。 |
| | | | 社会全体が適正な部活動の在り方について理解を深めていくために，校長として，生徒と顧問の双方にとって過度な負担とならない，有意義な部活動の運営体制を構築するとともに，地方大会や地域行事等への対応については行政機関や関係機関と調整を図り，顧問の負担軽減を推進する。 校長として，持続可能な部活動の在り方や部活動の意義を改めて確認し，校長会・市町村教育委員会・PTA等学校教育に関わる組織と連携・協力しながら，教職員の負担増とならない望ましい部活動運営の体制を実現する。<br>そのためにも，部活動運営方針を定期的に見直し，地域や保護者の理解を得ながら，生徒の健全育成につながる部活動運営を推進する。 |
| | 10 | 家庭･地域との連携 | 校長は，学校運営協議会設置によるコミュニティスクールを運営する際に，各委員が学校運営　に関して達成感・成就感を感じるような体制づくりを心がけ，家庭・地域との連携を推進する。 |
| | | | 校長として，学校運営協議会制度の趣旨を把握し，地域との組織的な連携・協働体制が長く継続できる持続可能な仕組みを構築して，地域の願いを共有し，将来を担う児童生徒の育成を図り，地域とともにある学校づくりを推進する。 |
| | | | 校長として，家庭や地域の願いや思いを大切にし，魅力ある学校づくりに向けた取組を推進する。<br>校長として，教職員に家庭・地域とともに子供たちを育てていくという意識をもち教育活動に取り組むことを繰り返し指導・助言する。 |
| | | | 校長として，地域の実態を十分把握し，保護者・地域の願いを受け止め，教育委員会と密に連携を図りながら，コミュニティ・スクールに向け準備を進める。 |
| | | | 校長は，子ども達のためにという視点を掲げ，家庭・地域との連携，絆づくり，学校組織の活性化に努め，地域の人的・物的資源を活用した特色ある教育活動を推進する。 |
| | | | 校長として，児童生徒が健やかな心身の成長及び確かな学力を身に付けるために家庭や地域の声をじっくり聞き，学校の課題や地域の課題を的確に捉え，開かれた学校づくりに努めなければならない。そのために，コミュニティースクールを見据えて，また，教職員の働き方改革も踏まえ，地域との連携を推進する。<br>校長として，子供たちの成長を支えていく上で家庭・地域との連携は大変重要な課題であると考える。しかし，その取組は，学校・地域それぞれの実態に応じてその進捗ににについては様々であり，まだまだ課題が残る。そこで，日常からの家庭・地域とのコミュニケーションを大切にし，信頼される学校づくりに取り組んでいく。そして，より効果的な連携を目指して，組織作り，地域コーディネーターの発掘等，体制の整備について教育委員会にも協力を仰ぎながら取り組んでいきたい。 |
| | 11 | 豊かな人間性を育むための体験活動 | 校長として，ＲＰＤＣＡサイクルによるマネジメントを積極的かつ確実に実施し，地域や外部機関との連携を密に図り，教育効果の高い体験活動を計画的に推進する。<br>新学習指導要領によって新たな取組が始まる中，体験活動との時間的な折り合いをつけていくか等大きな課題がある。 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 小<br>中 | 1 | 教育課程･特色ある教育活動(カリキュラムマネジメント) | 校長は「社会に開かれた教育課程」の具現化に向け，学校や地域の実態を踏まえた，特色ある教育活動の展開に資するカリキュラムマネジメントを実践する。<br>校長は，地域の物的･人的環境，保護者・地域社会の要請の観点を踏まえ，児童生徒につけさせたい力を定めた特色ある教育活動を推進する。<br>校長は，学習指導や体験活動を行うに当たり，保護者や地域との連携を重視し，育てたい力を明確にした上で，カリキュラムマネジメントを推進していく。<br>校長は「社会に開かれた教育課程」の具現化に向け，地域・家庭との連携強化と絆づくりに努め，地域の人的・物的教育資源を学校教育に積極的に取り組んでいく。<br>校長は「社会に開かれた教育課程」の具現化に向け，カリキュラムマネジメントを踏まえ，地域の人的・物的教育資源を積極的に活用した特色ある教育活動を推進する。<br>校長は，地域の人的・物的教育資源を活用するために，教育活動としてのねらいや保護者や地域の願いを両立できるようにカリキュラムマネジメントを推進していく。<br>校長は，教職員と保護者や地域住民の地域活動や学校行事への相互参加を推進し，　地域・家庭との連携強化と絆づくりに努め，「社会に開かれた教育課程」を推進する。<br>校長は，家庭・地域との連携を積極的に図ると共に，推進リーダーとしての教職員組織におけるミドルリーダー育成を推進することで，社会に開かれた教育課程の具現化を推進する。<br>小学校と中学校の教育課程の系統性を確保しつつ，義務教育９年間を見通したカリキュラムマネジメントを推進していく。 |
| | | | 校長として，学校，地域のリソースを把握し，特色ある教育活動を展開するためのより具体的なグランドデザインを描き，学校内外の人的，物的資源をマネジメントしていく。その過程において教職員と課題や成果を共有しながら，リーダーシップを発揮し，学校組織全体としての指導力の向上を図っていく。 |
| | | | 校長として，教職員が子供が様々な学びを獲得する姿へつながるカリキュラムマネジメントを実現するために，明確なビジョンを示し，よりよいカリキュラムへと日々更新し続ける体制づくりを推進する。 |

| | | |
|---|---|---|
| | | 校長は，経営ビジョンや検証方法などを教職員に簡潔・明確に示し，積極的に教職員の意見や考えを引き出して協働体制をより強固なものにするとともに，達成状況や達成に向けた取組の適切さ等を見取る目（評価力）をもち，教育目標をよりよく達成するように努める。 |
| 2 | 学力向上 | 校長として、学力向上の課題とビジョンを明確に示し、職員一人一人を生かした組織づくりをするとともに、士気の高い教職員集団を育成する。職員のやる気を引き出す工夫をし、協働意　欲を高め、教職員間のベクトルをそろえて共通理解・共通実践に取り組むことで学力向上を目　指す。 |
| | | 校長は，外部関係機関等と連携し，所属職員が先進的な授業と出会うことができるようにしたり，自らの授業を地域に公開し，外部の評価を得たりする機会をつくることで，授業改善に向けて意識改革を推進する。<br>校長は，教員が学力向上に取り組める指導環境を整える。 |
| | | 校長として，学校の課題を把握し，その改善に向けて組織的に取り組めるよう明確な方針や方策を提示し，職員の実践意欲を高め，全教職員で取り組むことを推進する。 |
| | | 校長として「何を子どもたちに身に付けさせるのか」を常に問いながら，バランス感覚・本物志向を大切にし，教員の意識を高める工夫した取組を推進する。 |
| | | 校長として，児童一人一人を大切にした授業実践を行えるようにするとともに，毎時間の目標を明確にした授業実践に向けて，職員が授業改善に取り組めるよう，教育環境の改善に努める。<br>また，保護者と連携を図りながら，全職員が情報提供・共通理解のもと学力の向上に向けての取組を推進する。 |
| | | 校長は，学力に関する学校の現状と課題を分析・把握し，取組の方向性や方針を明確に示した上で，リーダーシップを発揮し，協働する組織体制作りや教員の指導力向上を進めると共に，RPDCAサイクルに基づく学力向上の取組を推進する。 |
| 3 | 学校評価 | 校長として，児童・生徒や教職員の豊かな可能性を信じ，学校評価・教員評価を活用しながら，具体的な目標設定と改善策の実施を働きかけ，多くの地域の方々と全職員との情報交換・問題点の共有の機会を計画的に設定し，成し遂げた充実感・達成感を共有し合える学校経営に邁進します。 |
| 4 | 勤務時間の適正化 | 校長は，行政，関係機関となお一層の連携を図り，行事削減や出張軽減の実現を目指し，業務の改善を推進する。<br>校長は，年休・特休の取りやすい職場環境整備に努め，行政と連携した人員確保の実現を図ることで，業務の改善を推進する。<br>校長は，授業改善に努め，教員の資質・能力の向上を図ることで，業務の改善を推進する。 |
| | | 校長としてのリーダーシップを発揮し,意識改革を進め,勤務時間の適正化を推進する。改革に当たっては,校長がゴールを示した具体策を提示して全教職員一丸となって実行し,その成果が可視化され実感できるようにして次の改革への意欲につなげていく。<br>校長は，働き方改革のための勤務時間適正化を目指し，粘り強く声を上げ続ける。<br>○　教職員の意識改革を徹底するために，継続的に働きかける。<br>○　校長会や教育研究会等の組織として，アピールを続ける。<br>○　教員の加配措置の拡大，スクールサポートスタッフの配置，市町村格差の解消を強く要望する。 |
| | | 校長として，教員一人一人の意識改革を図り，年次休暇の計画的な活用も含め，勤務時間の適正化を推進する。 |
| | | 校長として，子どもたちが将来，先生になりたいと思えるような魅力ある教師の姿を見せられるよう，教職員全員が心身ともに健康で，働きやすい学校をつくり，余裕をもって児童生徒に向き合いながら，その成長を支援していけるよう勤務時間の適正化を推進する。<br>子どもたちが将来先生になりたいという思えるような教職員の姿を見せる。 |
| | | 教育の質の向上のために，学校の重点課題とビジョンをもとに業務改善に取り組み，勤務時間の適正化を進めることで，専門性が発揮しやすい職場環境づくりを推進する。<br>校長会として，「ビルド＆ビルド」から「スクラップ＆スクラップ」への転換を進めると共に，教職員の増員及び適正配置を県や国に要望する。 |
| | | 校長として，自校で改善が必要と考えられる働き方とその要因を分析し，業務改善に向けた実効性・継続性のある取組を進め，勤務時間の適正化を推進する。 |
| 5 | 進路指導 | 校長として、夢や希望をもって心豊かに学び続ける児童生徒の育成のためにキャリア教育の視点に立った授業づくりを推進する。自校の課題を把握した上で、小中一貫して系統性のあるキャリア教育を全職員で推進できるようにする。 |
| | | 校長として地域の特色や学校の実情をしっかり捉え，児童生徒の発達段階を十分理解し教育活動全体を通して，体験学習を重視するとともに自己の進路や将来設計を考えられる児童生徒を育む教育を推進する。<br>保幼小中高の学校段階間の接続や連携を念頭に置き，教育活動の系統性や連続性を踏まえ，社会的・職業的な自立に必要な児童生徒の「基礎的・汎用的能力」の育成を目指した校内組織マネジメントの工夫・改善を進める。 |
| 6 | 生徒指導 | 校長として，学校の課題を明確にし校内生徒指導体制の構築を図り，研修の充実及び関係機関との連携をとり保護者，地域の信頼にこたえられるような教育活動を推進する。 |
| | | 校長として、教職員と専門能力スタッフ（スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等）・PTA・地域等が連携して、課題解決にあたることができる「チーム学校」の体制づくりを推進する。 |
| | | 校長として若い先生が自信も持って教育活動ができるようにする為には，学年主任をミドルリーダー的存在に常に意識をもたせ，育てる。<br>そして，授業によって生徒指導の機能が生かされるよう組織マネジメントに努める。<br>校長は，学校の危機管理の一つとして，生徒指導の充実を図る必要がある。そのためには，実効性のある組織の見直し，発達障害や外国人も含めた対応困難な実態の把握，教職員の指導力・力量の実態把握と育成，多様なケースに対応できる支援・指導・外部機関との連携協力体制整備の必要がある。この実現に向けては，校長を含めた職員の納得感が不可欠であり，生徒指導加配・日本語指導加配・支援員配置・弁護士の配置等の人員不足の環境改善と，激務である校長をはじめ職員の処遇の向上をもって実現する。 |
| | | 校長は，常に危機意識をもって教職員の意識改革を推進する。具体的には，生徒や保護者等の問題が発生した場合でも他人事としてとらえている教職員が実在することを意識して，意識改革の手だてを次々と打ち出していく努力が必要である。 |
| 7 | 保幼小連携･接続 | 校長として，発達という視点から子どもを捉え，保幼小中が連携する重要性・必要性を積極的に学校内外に発信していくことで，保幼小中の円滑な接続を実現する。<br>校長として，保幼小中の職員同士を積極的に交流させることで，保幼小中の連携が深まり，職員一人一人の資質・向上も実現することができる。 |
| | | 校長として，保幼少連携・接続に対する教職員の意識を高め，参画意識の向上を図りながら幼稚園・保育所・認定こども園等教育施設との連携を強固に推進する。<br>校長として，小学校スタートカリキュラムを工夫し，幼児教育と小学校教育の円滑な接続を推進する。 |
| | | 校長は幼保小研修会等の企画・運営や交流の場の設定に積極的に関わることにより学校全体の意識を高め，幼児教育と小学校教育の円滑な接続を図る。<br>校長会として行政・関連機関に働きかけ，保育所・幼稚園・認定こども園と密接な連携が取りやすい環境整備を推進する。 |