

1 令和5年度 小雀小学校 学校経営重点方針

- ◆今年度教職員に伝えている重点方針の内容の一部を抜粋しています。
- ◆全体像については、小雀小学校グランドデザインを参照してください。

チャレンジ・安心・つながり

ウイズコロナ、ポストコロナの時代に入りました。コロナによる教育活動の制限が緩和されます。今年こそ、**社会に開かれた教育課程を進める、社会とつながり直す・新たにつながる**チャンスです。

ポストコロナとなったからといって、コロナ前の計画案がそっくりそのまま使えるわけではありません。「納得解」を探りながら検討を進める、教職員の「主体的・対話的で深い学び」、そして、予測できない事態にあっても臨機応変に対応できる柔軟性と、自ら判断して行動する自律性が今後も大切です。小雀小として変えられないもの最上位ミッション「全ての子ども達に、笑顔と満足の花を咲かせる」ことを大切にしながら「**変わらないために変わり続ける**」ことにチャレンジしていきましょう。子どもも大人もわくわくチャレンジする1年を！！

「子どもに求めることは大人から、教室で求めることは職員室から」を今年度もよろしく願いいたします。子どもが主役ですが、教職員も子どもと共に一緒に輝く存在です。笑顔と満足の花を子どもと共に咲かせていきましょう。「**教師こそ最大の教育環境**」です。教職員の笑顔が、子どもの笑顔をつくり、教職員の元気が、元気な学校をつくります。私のやりたい学校経営は、「**思いやりを広げる**」ことです。教育基本法にもあるように「生命尊厳や人権尊重」はすべての教育の基盤です。今年度も子どもと職員の「**心理的安全性**」を高めます。

今年度は、「**変わらないために変わり続ける**」、「**心理的安全性**」、「**つながり**」を特に意識し、昨年度までの取組をさらに具体化させていきます。

学校教育目標 【豊かに学び 認め合い 咲かせよう笑顔と満足の花】

- ◆ 子どもたちが様々な学習や体験を通して多くの人やものと出会い、豊かに学べる学校づくりを目指します。
- ◆ 人との関わりやつながりを大切に相手意識、目的意識を育て、子どもたちがお互いの良さを認め合い協力する喜びを実感し、共に成長していこうとする豊かな心を育てていきます。
- ◆ 学校・家庭・地域の中で自己有用感や多くの達成感を感じ、夢や希望をもち、なりたい自分に向かって努力し続ける意欲を高めていきます。

目指す学校像

- ◆ 教職員にとっては、楽しく、仲よく、働きがいがある学校
- ◆ 子どもたちはとっては、笑顔が溢れ、毎日来たくなる学校
- ◆ 保護者にとっては、子どもたちの笑顔のために協力したくなる学校
- ◆ 地域にとっては、子どもたちの笑顔のために応援したくなる学校
- ◆ 協力者にとっては、また来たくなる学校
- ◆ いつまでもずっと居たくなる学校

(1) We Love KOSUZUME ～社会とつながる学びの実現～

① 社会に開かれた教育課程

- 教育資源であるまちの「人・物・自然・文化」を教材として取り入れたり、地域に働きかけたりすることで、子どもたちが学ぶ喜びや充実感を味わい、豊かな人間性や社会性を培う。
- ふるさと小雀を愛し、地域の一員として地域に貢献したり、地域を大切にしようとしたりする実践的な態度を培う。
- よりよく課題を解決し、自己の生き方を考えていくための資質・能力を育成する。

★今年度の方針

- 職員研修計画に「社会に開かれた教育課程」についての研修を入れ計画的に実施する。
- 6月の学年・学級経営案提出時まで今年度の「地域材の有効活用」計画案を出し、修正しながら実行していく。
- 総合コーディネーター・地域学校協働本部と相談・連携する。
- 「つながり」を重視した生活科・総合的な学習の全体計画、カリキュラムの改善を図る。
- 総合的な学習の学級の成果を一つ下の学年に発表するなどをし、イメージをもたせ、つないでいく。
- 幼保小連携を推進し、スタートカリキュラムのPDCA化を行う。

② 学校運営協議会・地域学校協働活動との連携

小雀愛を育てることが、自己肯定感・自己有用感を育てることにつながります。

学校運営協議会の主議題は、「We Love KOSUZUME」プロジェクトです。学校運営協議会は、「We Love KOSUZUME」の合言葉のもと、共に自分たちの学校を自分たちでつくるという理念を教職員、保護者、地域が共有し、学校づくりに参画する仕組みです。小雀に今ある価値を見つめ直す機会を作り出したり、小雀のまちの課題を子どもたちと考え、解決に向けて活動したりする中で、自分、学校、まちを好きになり、課題解決能力や自己有用感・自己肯定感を高めていきます。

具体的には、小雀の魅力発見・まちの課題解決・地域活性化などのプロジェクトが考えられます。このプロジェクトは、その年々子どもたちの興味や関心から学習が進められるため必ず実施されるものではありません。教員からの活動予定や報告を聞き、地域材や解決方法を一緒に考え「We Love KOSUZUME」の心情を高めていきます。

★今年度の方針

- 地域学校協働本部の定例会を月1回実施し、地域材の紹介をしたり、地域と担任をつなぐ活動を行ったりする。人材バンクの更新・活用を進める。
- 学校運営協議会を年4回実施する。「社会に開かれた教育課程」について説明し、学校応援団を増やしていく。
- 地域向けに応援団募集の通知を配付する。

(2) 変わらないために変わり続ける ～改善・成長し続ける風土～

① 全員リーダー・全員フォロワー

ミドルリーダーによる中期学校経営方針に基づく、重点取組分野推進部（学力向上、人権教育・特別支援教育、安全・健康教育、児童指導・心の教育、GIGA スクール、カリキュラムマネジメント）や行事プラン委員会による主体的な PDCA 化が進み、学校評価（自己評価）の流れができてきました。チームの成果を最大限に発揮するためには、自律的かつ主体的にリーダーやメンバーに働きかけ支援するフォロワーシップが大切です。フォロワーシップは、リーダーを含めて全員に求められるものです。課題やプロジェクトへの当事者意識が高く、解決方法や手段を人任せにしないフォロワーシップが組織には求められ、リーダーシップとフォロワーシップの両輪が働いてこそ分掌組織の全員が成長していくのです。

【重点取組分野推進部】分掌リーダーが「今年度のビジョンや方向性」と「重点取組分野部会年間計画表」を示しますので、チームの納得を大事にしながら具体的な行動計画と役割分担をその分掌全員で確認しましょう。その後の取組の軸は次の2つです。

- ① 批判的思考：リーダーの決定や指示、役割を自分で深く考え、建設的な批判や提言を行う。
- ② 積極的関与：リーダーの決定や指示、役割を前向きに捉え、実現に向けて積極的に協力する。

(3) 心理的安全性 ～通訳者たれ～

心理的安全性が、教職員、子どもたちの「チームとしての成長」を支えます。よりよい学びにしていこうためには「子どもが精神的、情緒的に安定していることが非常に重要」です。いくらよい授業をやろうとしても、子どもが精神的に落ち着いていなければ楽しさを感じることもできないし、深い学びにはつながりません。友好な人間関係が、情緒の安定につながります。子どもの人間関係には、家庭、学校、地域での関係があり、子ども個人の問題ではなく、家庭や、学校、地域を含む学校全体として気を付けなければなりません。

教職員も様々なつながりの中で支えられて職務をしています。つながりが気薄なところがないか、一人で抱え込んでいる人はいないか、困り感がすぐに主任や管理職に「報・連・相」ができていないか確認しながら進めていく必要があります。

困っている子どもや職員は、声をだせません。周りの人は、通訳者の役目が求められています。困っている子どもの通訳者となり、子どもと子どもを繋ぎ、関係性をつないでいきましょう。全ての子どもや職員に居場所がある、そんな学校をつくっていきましょう。

① 教職員一人ひとりが誰一人取り残されず笑顔でいきいきと働ける職場づくり

心理的安全性「組織・チームにおいて、立場や経験にかかわらず、素直に意見を言い合える状態」

「言いたいことが言える」、「やりたいことができる」、「わかりません。困っています。」が言える心理的安全性が職場にあることが大切です。まずは、職員の心身ともに健康が第1

- ・ 介護・経験の浅い・異動→お互い様・恩送りのつもりで声掛けを意識しましょう。
- ・ 「わかりません。」「困っています。」と言える職員室に
- ・ ワクワクするチャレンジができる、自己選択、自己決定が大切にされる職員室に
- ・ 目の前の困っている子が困らなくするためにどうするか自分たちの行動を問い直す職員室に

②チーム学年経営 ～学級担任から学年担任へ～

学年団 学年児童全員を担当で受け持つ～みんなでほめ、みんなでしかる～

- 教科持ち替えや給食・掃除時間の担当交換、教材・教具の共有、支援を要する児童の情報共有
- 開かれた学年研 時に個別級、専科、養護、専任、副校長を呼んで学年研を行う。

③困っている子への相談体制と対応

- できないところに光をあてるのではなく、その子が一番できるところに光をあてる。光るところを探すのが教職員の役割。担任の力が及ばないときはみんなで個性のある子を支え合う体制づくりを進める。
- 児童指導、保護者対応は、一人では抱えずチームで対応する。担当がホッとする問題解決型ケース会議を適宜行う。困っている子の周りには職員は通訳者として子どもに関わる。
- いじめアンケート・YPアセスメント・教育相談を実効性のあるものにする。
- よりよい交友関係を構築するために、いじめを積極的に認知し、背景を見極めながら、声をかけ励ましていく。

④人権教育・特別支援教育の推進

- 特別支援教育の視点での学級づくりを進める。ユニバーサルデザインの全学級実践。個に応じた支援。
- 日常の取組の中に人権意識を高まる取組を行う。
- 個別の教育支援計画・個別の指導計画を有効活用する。

⑤組織の意思疎通の向上

- 職員間の信頼関係の基づくネットワークの構築
- 経験の浅い教員の成長を支え、相談しやすい体制

教職員は、子ども一人ひとりが笑顔でいるか思いやってください。クラスに居場所がありますか。一人ひとりが楽しく学んでいますか。職員同士もお互いを思いやりましょう。自分の周りの人は笑顔になっていますか。児童指導上の悩みや教材研究の悩みを抱えていませんか。日常的に授業や子どもたちのことを誰にでも気軽に相談しやすい職員室風土をつくっていきましょう。まず何より自分が元気で笑顔でいるでしょうか。自分への体や心に対する思いやりも大切です。自分を支えてくれている家族への思いやりも忘れないでください。そんなところから「学校全体に安心感や充実感」が生まれてくると私は思っています。人間関係づくりの基盤がないと安心・安全なクラスや学校はできません。子どもと教師、職員同士、教師と保護者、学校と地域の信頼関係が大切です。