

(6) 教師力 & 組織力の関北 * 斉一性を教師力・組織向上の原動にして学校をさらに発展させる

学校は組織体です。様々な教育的な課題がある中で、教師一人一人が個人として動くだけでなく、組織の一員としての意識を高めながら、学校の教育活動を組織的に、かつ意図的・計画的に進めていくことが求められます。そのためには、全ての職員の皆様が理念を共有し、同じベクトルで教育を実践していくことが最も重要です。画一ではありません。「斉一」です。年度始めに多くの情報量でお伝えをいたしますが、全てが頭に入るわけではありません。「ここは絶対に重要」な事柄を「だれでも例外なく」「全ての教室で」当たり前のように取り組む集団を目指していきましょう。そのためには、学校経営を具現化していくための校長通信を、年間50号を目途に発信してまいります。保護者や地域の方々にも知っていただきたい内容は、ホームページにも掲載し、学校と保護者地域とも斉一化も図ってまいります。

方針	短期目標	具体的方策	評価規準	評価方法	評価主体
教師力 & 組織力の関北	児童が所属感・達成感等を味わい共に学び合うことのできる学級経営力・学年経営力の向上	<ul style="list-style-type: none"> 共感的理解で児童の心に寄り添う。 笑顔とユーモアで、受容的雰囲気醸成し、児童の心の居場所を保障する。等 	児童一人一人を深く理解し、児童相互、担任と児童間の信頼関係を構築することにより、全ての学級で安定した学級経営ができたか。	学級の状況	保護者 教職員
	授業のプロとしての教師の授業力・学習指導力の向上	<ul style="list-style-type: none"> 週ごとの指導計画による計画的な指導と授業時数の確保 年間に一人1回以上の自主的公開授業の実践・児童の側に立った教材研究・授業研究・教具開発・環境整備等の実践 	全教員が週案による意図的・計画的な指導ができたか。よりよい授業づくりのため、自主的公開授業を全員が行い、互いに学び合うことができたか。	週案の提出 実施状況	教職員 教職員
	教師の人権感覚の高揚および生活指導力の向上	<ul style="list-style-type: none"> 生活指導全体会等での情報の共有化及び共通実践 関北スタンダード等の有効活用 人権感覚チェックシート・学習における教育相談的配慮シートの定期的な活用 サービス事故防止研修の実施〔アンガーマネジメントの徹底 等〕 	関北スタンダードをもとに、全ての教員が共通理解・共通実践をすることができたか。各種チェックシート等を活用し生活指導の徹底をめざせたか。教員個々が、自らの言動を振り返り、資質能力を高められたか。	活用状況	教職員

課題を迅速・正確・丁寧に解決する	教師の外部折衝力・渉外力・企画力の向上	<ul style="list-style-type: none"> 地域主催行事への教員ののべ30人以上の参加 外部の専門家、民間企業を含め、外部の研究組織・機関〔教育会等〕との交流の促進及び授業への効果的な活用 保護者や地域関係者との連携の促進〔教職経験5年以下の教員の学級通信の発行義務〕 教育者であり社会人でもあることを意識した言動の徹底〔子どもの心を傷付ける言動の撲滅〕 	教員全体で、地域主催行事にのべ30人以上が参加し、地域の主な方々と知り合うことができたか。外部との折衝や渉外の力を伸ばしながら、教育実践に努めることができたか。保護者や地域と効果的な連携を図ることができたか。	教員の参加状況	地域住民 保護者
	教師の学校運営力・組織貢献力の向上	<ul style="list-style-type: none"> 校務分掌における一役一人の活用 ベテランと若手が支え合う校務分掌組織の推進 新規事業の企画推進の奨励 	経営参画意識をもって、PDCAサイクルに基づき、実践できたか。また、各分掌事務が相互の協力関係のもと、円滑に処理されたか。	実施状況 企画の状況	教職員
	危機管理意識が高く、効率的でスリムな組織づくり *児童と向き合う時間確保 新しい時代の組織のあり方・働き方の追究	<ul style="list-style-type: none"> 「校長―副校長―主幹教諭―主任教諭」のラインの活用 起案文書システムの活用、会議の精選等による学年会等の確保 迅速かつ丁寧な「報告・連絡・相談」及び正確な記録の継続 	ラインの活用により、学校一体となった対応ができたか。起案文書システム等の活用で、学年会等の時間が確保されたか。「報告・連絡・相談・記録」が徹底され、丁寧に事故対応できたか。	実施状況 対応状況	教職員 保護者
	・若手教員育成担当者を中心としたOJTやOFF・JTによる若手教員の育成	<ul style="list-style-type: none"> 若手教員育成担当者を中心としたOJTやOFF・JTによる若手教員の育成 世代を超えた学び合い 協働的システムの構築及び相互信頼の深化 	若手の育成に組織的に取り組む中で、職場の和・輪・話が深まり、心配り・気働きのもと相互信頼が深まったか。	職場の変容	教職員

「真の働き方改革を目指すために円滑な学校経営バトンタッチと意思疎通を」

10年間学校経営に当たられた前大野校長先生が築かれた関北の伝統を継承することが、2年目の学校経営においても、わたくしに課せられた「大命題」となります。令和5年に迫った新校舎落成に向けた計画も具体的に一年となります。コロナ対応を万全に図りながらも、この地域が、学校が、子供たちがさらに飛躍、成長する大きな節目、追い風となるよう全霊で学校経営に当たります。

「教育は国家百年の計なり」が国民世論の総意ともなり、このコロナ禍にあっても義務教育予算の拡充しつつあります。「GIGAスクール構想」「35人学級」が国の施策として着実に進められていることは、我々教育関係者にとっても大きな励みと勇気をもたらします。さらに令和元年12月に成立した「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特報法）」は、「GIGAスクール構想」「35人学級」と共に、「真の働き方改革実現」のための文部科学省の「3本の矢」と言われています。「教育は人なり」です。わたしは「教職員の皆様が真に働きやすい」とお感じになり、教員の職だけではなく、ご家族やご本人のプライベートも楽しく有意義、幸せであるべきと心から感じております。そのためには、全ての教職員の方々は、「仕事には厳しく」を前提としながらも、この法律の7条（時間外勤務等）と5条（変形労働時間制度）に掲げられた趣旨をわたくし自身が具体的な方策として導入しながら真の働き方改革を進めてまいります。

わたくしは、校長も教育資源の一人と考えております。「授業を観る」「授業を行う」「指導に加わる」「ホームページを作る」「特別支援教育をけん引する」「校長室も教室の一つ」「水泳指導に加わる」「遠足の先頭を歩く」「医療同行する」「救急車に乗る」などをさせていただきました。本校でも、教育活動の中心に加わり先生方、子供たちと共に成長をしてまいりたいと考えております。

昨年度から「急ハンドル」を切ることなく円滑なバトンタッチを慎重に行いながら皆様と意思疎通を図りながら新たなミッションを徐々に取り入れております。以下、半年前に、次年度構想骨子として、掲げさせていただき、本年度から取り入れる項目を掲げます。昨年度発出しました「イクボス宣言」につきましては、本校の「働き方のシンボル」として、各業務室に掲示をいたしました。

- 【組織の斉一性の確立】 校長の説明責任の下、決して「同調圧力」でなく、校風や強みとしての昇華及び「ボトムアップ」をめざす
- ・当たり前のことを当たり前のこととして全職員でやる、全教室でやる
 - ・大人が模範となる挨拶の推進、校長が学校の模範として最大努力

- 【学力の向上】（基礎基本と活用、楽しく学ぶ雰囲気醸成）
- ・学習指導要領の趣旨「学びに向かう力（メタ認知）」を理解し適切な評価をベースとしたカリキュラムを個々がマネジメントする（授業観察、授業交流・年間通して）
 - ・学力グランプリの開催（教員の自作問題による）

- 【体力の向上】
- ・低学年の受動握力向上のための固定遊具の取り組み（次年度以降へ繰り越し）
 - ・個々の能力に応じた夏季水泳指導（25歳を目指す児童対象の枠の充実）（次年度以降へ繰り越し）

- 【特別支援教育の推進】
- ・「才能開発」の視点に基づく全ての児童の特性に寄り添う支援体制の確立
 - ・授業や環境のユニバーサルデザイン化
 - ・言語障害通級指導学級教員による通常の学級へのコンサルテーション
 - ・スター（才能開発ルーム）の円滑な運営（入級児童20名目標・1時間目の指導開始）
 - ・大学との連携（教職員大学院も加え）によるティーチングアシスタント（TA）の効果的な活用
 - ・パスポート制度の確立、ラーニングブースの開発、クーリングダウン機能の整備・活用

- 【豊かな人間関係の醸成】
- ・全学年学級編成替えによる「全ての子を我が子同然」の意識の醸成（令和5年度に向け理解啓発）
 - ・【※経営重点】人権感覚に満ち溢れた職員室の言語環境の整備（敬称、建設的会話、才能開発の視点）
 - ・いじめ防止対策の組織的な対応（予防の視点を盛り込んだ調査、いじめ調査結果の発信）
 - ・関北小で絶対に使ってはならない言葉「うざい、きもい、死ね」の根絶
 - ・「ホームサポートカルテ（児童虐待の早期発見と適切な対応のためのカルテ）」の作成による情報共有

【保護者・地域との連携、保護者・地域への発信】

- ・60周年の成果を土台とした全職員の一体感、地域行事への参画意識の醸成
- ・学級・専科通信の発行
- ・おやじの会のさらなる充実（運動会支援、段ボールハウス宿泊）の拡大（次年度以降の見込み）

【道徳、特別活動】

- ・話し合い活動（年間11回程度）をベースとした自主・自立性の育成
- ・教科横断的、メタ認知の視点で道徳教育において人格を高める意識の醸成

【働き方改革】

・【※経営重点】

- ・机上の「フラット・グリーン化」
- ・校長による「イクボス宣言」と趣旨の共通理解
- ・「クラウドシステムを活用した校務環境の改善
- ・会議の抜本的な精選、C4t hによる業務（徴収金システム定着）の効率化

【組織・危機・環境管理、サービス】

- ・専科と学年とのさらなる連携強化
- ・「ちょこっと改善表」による全員一改善（次年度以降）
- ・職員室のゴミ箱の一元化と適正な分別・リサイクル行動、節電の遵守、ゴミの持ち帰り
- ・区学校職員サービス規定に基づくサービス遵守の徹底
- ・特別支援教育の資質向上（問題行動は改善の機会）による体罰、不適切な指導の根絶
- ・個人情報保護ファイルによる書類の保護、管理
- ・学校給食アレルギー対応の組織化、精密化（保護者との綿密な除去計画、ケース訓練、実地的研修）
- ・接遇・電話対応研修による公務員資質の向上
- ・「ハインリッヒの法則」に基づく学校事故、サービス事故の根絶
- ・自転車に伴う飲酒運転の根絶
- ・第三者機関である「いじめ防止対策サポートチーム」の結成

「イクボス宣言」

- 1 私は、職員のどんな相談にも応じます。
- 1 私は、職員は家族。職員の家族も家族。大家族主義を貫きます。
- 1 子供は世界の宝物です。私は育児をしながら仕事をする職員を応援します。
- 1 私は職員のお子さんや家族が体調をくずされた時は、早めに帰るよう勧め、支援します。
- 1 私は、土日、定時以降には、仕事の依頼をしません。（できるだけ）
- 1 私は、無駄に残らず、率先して早く帰ります。
- 1 私は、休暇の取得を率先して出来る職務環境にしていくよう努力するとともに、働き方の意識改革を求めます。特に、育児で忙しい職員が気を遣わず休暇を取れる雰囲気をつくります。
- 1 私は、病気でなければ休暇が取りにくい雰囲気を変えるよう努力します。
- 1 私は、仕事を効率的に終わらせ早く帰る部下を評価します。