

令和 8 年度 稲生小学校 学校経営の改革方針<スクールミッション> (案)

1 学校教育目標

「人間性豊かで、たくましい実践力をもった児童の育成」

2 学校のステークホルダー(互恵関係者)とそれぞれが学校に求めるもの

児童:将来の自己実現にむけた知・徳・体の基礎を身につける場

同学年、異学年の児童との共同生活により社会性を養う場

保護者:協働して児童の成長を支援するパートナー

保護者同士がつながり、家庭の教育力を高める場

地域:教育活動への参画により、児童、保護者世代と地域の人々がつながる場

児童、保護者世代の、地域社会の主体者としての意識を高める場

教職員:日々変化する時代に応じた教育を創造し、児童に次代を生きる力を育む場

同僚の実践から学び、新たな挑戦によって教職員としての資質を高める場

自分の考えをもち、課題解決をあきらめない、正しいことを貫ける自立した人格修練の場

3 ステークホルダーとの関係構築のために

- ・ 学校の存続と成長に不可欠であり、良好な関係を築くことが重要。確かな信頼関係を築き、意見交換や情報共有を通じて、共創を進めることが求められる。

児童:楽しい授業、学びの多い授業を提供する。

児童一人ひとりの思いに寄り添い、安心安全な学級づくりを行う。

保護者:教育活動を積極的に開示し、学校での出来事は先手で伝え、教育の互恵関係を築く。

学校や家庭教育について、保護者の意見・思いを募り、それらを保護者間で共有してもらうことで、保護者の連帯感を育み、家庭の教育力を高めてもらう。

地域:学校支援ボランティアさんをはじめ、地域の方々には、教員から常に笑顔で挨拶とお礼を伝え、児童と地域の方々をつなぐ。

地域(児童の生活圏)の素材・事実を積極的に学習に活用し、地域への関心・愛着を育てる。

教職員:授業や学級経営の事実を公開し参観し合うことで、教職員としての成長を支援し合う。

積極的に意見を出し合い、考えの相違から新たな創造を生み、教育活動を発展させる。

年齢や経験年数、役職にとらわれず、職場では誰に対しても正しいと思うことをきちんと言い、相手の意見から謙虚に自分を見つめ、自立した人格を磨き出す。

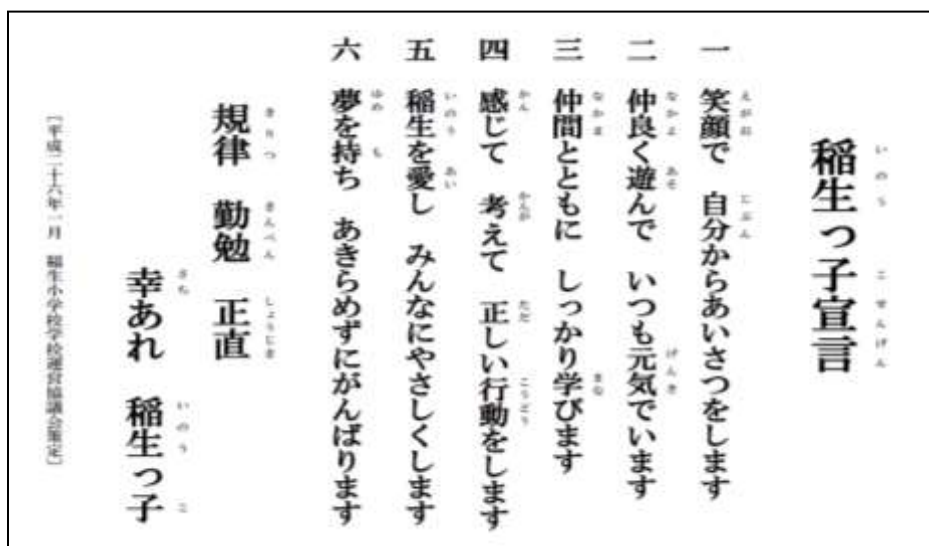
4 めざす学校像

「あいさつが響き合い 学ぶ喜びと思いやりにあふれる学校」

- ・確かな学力・健やかな体を育む学校
- ・地域や家庭とともにある学校
- ・児童一人ひとりが大切にされる学校
- ・児童の成長を喜び、教職員自らも成長し続ける学校

5 めざす子ども像(鈴鹿型非認知能力との関係)

- ①規律を大切にし、正しい行動をする子(規律) 自制心・社会性
- ②学びを大切にし、仲間とともに高まろうとする子(勤勉) やりぬく力・社会性
- ③感動を大切にし、思いやりの心を素直に出せる子(正直) 自己肯定感・社会性
- ④生命を大切にし、健康に生きる子(健康) 自己肯定感・自制心
- ⑤夢や目標を持ち、あきらめずにがんばれる子 やりぬく力・自己肯定感・自制心



6 めざす教職員

- ・ 教育に対する使命感と誇りをもち、子どもたちとともに学び続ける教職員
⇒ 校内外の他者の実践から学び、自らの実践を公開して批判を受けることで自己研鑽に努める。
- ・ 子どもたち一人ひとりの思いに寄り添い、深い愛情を注ぎ続ける教職員
⇒ 担任・担当児童を、誰一人取り残すことなく、最後まで一歩でも高められるよう働きかけ続ける。
- ・ 「チーム稲生小」として、主体的・組織的に行動し、常に改善を試みる教職員
⇒ 常に自分の考えをもち、課題解決をあきらめない。情報、状況、悩みを一人で抱え込まず、常に周囲に報告・連絡・相談を怠らない。同僚の声に、親身に耳を傾け、自分ごととしてともに考える。
- ・ コミュニティー・スクールの主体として、家庭・地域と一体となった教育活動を推進する教職員
⇒ 保護者・地域とのコミュニケーションに努め、確かな信頼関係を築く。

7 本校の現状と課題

(1) 学力保障・学力向上について

- ・ R7 年度の全国学力・学習状況調査の結果を見ると、国語科は概ね全国平均と同水準であるが、算数科では、平均正答率が2ポイント低く、C、D層の割合が約4ポイント多くなっている。児童質問紙では、「主体的な学び」「個別最適な学び」「学びのアウトプット」等の項目で全国平均より低い値となった。これらの結果から、指導要領の求める学力観を育む授業への変換が、まだ十分でないことが分かる。授業を変換するには、教員の学び方を変換する必要がある、その加速が課題となっている。
- ・ また、家庭学習の時間が、全国平均より著しく少ないことも課題である。保護者の意識啓発を行うとともに、家庭の教育力を高める取組が必要である。

(2) 不登校対策、人権教育の充実について

- ・不登校対策については、早期のケース会議・支援会議開催による組織的な支援の充実、校内のほっとルームの活用等により、一定の成果がでてきている。一方で、こどもの問題行動を背景やその目的から理解し、受け止めようとする意識を全職員で高めていく必要がある。
- ・人権教育については、中学校区で連携して取り組んでいる綴り方をさらに有効に活用して、仲間づくり、人権意識とそれに基づいた実践力を養う必要がある。

(3) 校区及び地域連携と協働について

- ・(1)で挙げた「家庭学習の時間の少なさ」は、「保護者の意識」「家庭の教育力」に大きな課題があることを示している。
- ・地域連携については、この2年間、地域素材を活用した探究的な学習を生活科・総合的な学習の時間を中心に実践研究をしてきたことで、地域の人々との連携した学習内容や、郷土愛を育む授業実践が充実してきた。本年度は、校内研修では、国語科の授業研究にも取り組むが、生活科・総合的な学習の時間の地域素材を用いた探究的な学習も、教員一人ひとりが独自性・主体性をもって実践する年度と位置付けている。それを確実に実現することが課題となる。

(4) 信頼される学校と働きやすい職場について

- ・ベテラン教員が異動し、新規採用職員が3名入ったことで、教員の約6割が30歳以下という状況となった。それにより、若手教員への業務スキル・知識の指導・支援者、精神面での悩みの相談役を、職場でどう補うかが、大きな課題である。
- ・本年度、学級数が1つ減ったことで、教頭・事務が一人となった。そのため、教頭による教員の指導・支援、事務職員による丁寧な会計等の事務処理監査を、学校としてどう補うかが課題である。

8 重点目標及び具体的行動計画

(1) 学習の個別最適化と協働的な学び方を両立した授業づくり(幼小中一貫教育の推進)

○児童が主体となった対話的な学習(=教員も学習者の一人)

⇒地域素材を活用した児童の探究的な学習の実装

❖地域の教育資源を活かした授業の創造(まず教員が探求することから)

❖系統的・横断的なカリキュラム・マネジメントの推進(前年度に見直し、年度途中も見直す)

○ICT機器の効果的な活用

⇒学習の個別最適化と協働的な学び方を両立させるための活用を工夫

❖課題や目標の個別選択と協働学習者の選択

❖学びの過程の個々の丁寧なふりかえりと共有

(2) 学力向上、非認知能力の育成(学ぶ喜びを実感できる授業づくり)

○一人ひとりの個性が尊重され、安心してありのままの自分が出せる学級づくり

○読解力・作文力の育成

⇒国語科ならではの見方・考え方をを用いた探究によって授業を展開。それによって論理的思考力も育成

○学習内容(個に応じた加減有)を確実に習得させて進級させる(学力は積み上げるもの)

⇒特に算数科では、レディネスがなくて授業で辛い思いをする児童をなくしたい。

❖児童一人ひとりの習得状況に応じたきめ細かな支援(学習の補充、家庭との連携)

❖学調・みえスタ・体力テストの結果分析による、困っている児童一人一人への支援

○家庭学習の推進

⇒保護者の意識啓発とPTAと協働した「家庭の教育力」の向上

○読書活動の推進

⇒自ら進んで読書をしようとする意欲の醸成(児童・担任・図書館担当・保護者・地域が連携した取組の創造)

⇒家庭での読書活動の推進(PTAとの連携)

(3)家庭や地域に信頼され、ともに創り上げる学校

○PTA 活動の活性化による保護者の連帯意識、教育力の向上

⇒PTA家庭教育学級、保護者部による「子育て情報」の積極的発信

⇒保護者アンケートを積極的に実施し、その回答結果を学校・保護者・地域で共有

⇒学校教育活動への保護者の関与拡大

❖保護者の、教育の主体者としての意識(自覚・責任感)向上

❖学校改善の加速

○夢ある稲生まちづくり協議会、学校支援ボランティア等、地域との協働的な教育活動の推進

⇒地域の取組・行事への児童・保護者の参加推進

○家庭訪問等による学校・家庭間での子ども情報の迅速な共有。積極的な意見交換による信頼関係の構築、連携

○メール配信等、ICT 機器を活用した学校情報の積極的発信

(4)不登校児童を減らし、新たに生まない生徒指導、児童一人ひとりが大切にされる人権教育

○特別支援コーディネーターを核とした組織的な特別支援教育推進体制の充実

○ほっとルームの効果的な運用

○安全安心な学校、不安をかかえる児童・保護者への支援の充実

⇒担任、学年、生徒指導部、管理職の迅速な情報共有と組織的な対応。記録の徹底。

○こども一人ひとりが大切にされる人権教育

○「いじめ防止基本方針」に沿ったいじめ防止対策の徹底

⇒迅速な情報共有体制の確立と、初期段階からの組織的な対応の徹底

○一人ひとりの思いに気づき、受け止め、ともに考える仲間づくり(まず教員が模範を示す)

⇒あいノートと使ったやりとりにより、児童との確かな信頼関係を築く。

⇒あいノートの読み聞かせ、通信掲載等によって、児童同士の理解促進、保護者のこども理解を推進する。

⇒こどもレポート(教員自身の思いと実践の記録)を丁寧に書き残し、それを交流することで、自身の実践の課題を掴み、常に改善した実践を続ける。

○防災・防犯・交通安全教育の推進と教職員・児童の危機管理能力の向上

- (5) 「チーム稲生小」として主体的・組織的に行動し、常に改善を試みる教職員・職場づくり
- 互いに瞳を見て、笑顔で、「話す」「反応して聴く」職員室、会議＝明るく前向きな職場づくり
 - 遠慮・躊躇なく「分からないことは聞く」「困ったときには相談する」＝風通しのよい職場づくり
 - 子どもや学校にとって自分が正しいと思ったことがあれば、年齢、経験件数、役職に関係なく、きちんと伝える。＝子どもや学校を守ること、職員の成長が最優先される、自立した職場づくり
 - 自らの役割を自覚し、誰もが組織的・協働的に活動できる体制づくり
(本校が初任の職員割合がとても高い職場なので、とりわけ採用2・3・4・5・6年目の職員は、それぞれの役割を考えた言動を意識することで職場の人材育成力を高める義務を負う。)
 - 多面的・多角的なフィードバックによって、やりがいや満足感、改善意欲を生 OJT・職場づくり
 - 積極的失敗を恐れず、歓迎し、常に改善を試みる職場文化の醸成＝「試す人になれ」

(6) 職員の心身の健康・安全の確保

- 業務の精選・効率化・平準化、行事等の分散化による時間外労働の縮減

【時間外労働の縮減についての数値目標】

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・月 45 時間, 年 360 時間を超える時間外労働者の年間の延べ人数: 0 人・1人当たりの月平均時間外労働時間: 30 時間以下・休暇取得: 各自が前年度日数を上回ることを目標に。・「定時退校」設定日に、定時に退校できた職員の割合: 100%・60 分以内に終了する会議の割合: 100% |
|---|