

<p>本校の教育目標</p> <p>夢に向かって心豊かに生きる子どもの育成</p>	<p>本年度の重点目標</p> <p>自他を大切にし、自分で考え行動する子どもの育成</p>	<p>めざす子ども像</p> <p>・自分の考えをつくる子 ・みんなと仲よくする子 ・元気に活動する子</p>
---	--	---

**要点1・・・全職員による組織運営**

全教職員を巻き込みながら組織を運営していくに当たっては、凝集性と同僚性を重視する。

<b>凝集性</b>	多様性を包み込みながら教育活動のベクトルをそろえ、一枚岩になって取り組むこと。
<b>同僚性</b>	職員同士が子どもの成長を視座として語り合い、学び合う風通しのよい関係性があること。

- 重点目標につながる目標と方策を共有する。
  - ・各分掌の取組に関する目標を「自他を大切に」「自分で考え行動する」の観点を生かして設定する。 [目標に関して]
  - ・目標を達成するための方策は、客観性がある評価を得ることができるよう、取組指標の内容を数値化する。 [方策に関して]

- 分掌業務等を自立的に遂行する。

What	How	Do	Check	Action
問題の発見	手立ての考案	積極的な実施	評価と省察	行動と説明

- ・即時的に動くとともに、実践を通しての気付きを生かすことができるように、PDCAのDの段階に位置付けたWHDC Aサイクル(上図)を機能させる。
- ・学年、学級間の格差や学期、年間というスパンでの切れ目を生じさせないという全体最適を視野に入れて分掌業務を遂行する。

- 組織コミュニケーションの活性化を図る。

組織コミュニケーションの活性化は、目標と方策についての理解を深め、協働意欲を高めることになると考える。

- ・隙間時間に行う1 on 1 ミーティング的な面談を充実させる。 [縦方向の活性化]
- ・実践アイデアを交流する課題解決の四部会を定期的に設定する。 [横方向の活性化]
- ・分掌間の連携等を調整する運営委員会の機能強化を図る。 [斜め方向の活性化]

**網紀の厳正な保持**

- ・不祥事防止を自分ごととして考える「**逢魔が刻**」
- ・網紀の厳正な保持に関する(通知、通達)文書は全職員に配付し連絡会等で確認する「**周知徹底**」

**要点2・・・重視する教育活動**

- 問題解決的な学習活動を創意工夫する。

<b>つかむ</b>	新たな発想や考えを必要とする場面や状況を設定し、目的や問いを見いだし、意識させる。
<b>つくる</b>	既習の内容や方法を当てはめたり、組み合わせたりして自分なりの考えや表現をつくる。
<b>ふかめる</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自他の考えや表現には「どんな」共通点や相違点があり、そうなった「理由・背景」を考え、考えや表現の質を高める。</li> <li>・新たな問いや問題を見いだし、解決して、考えや表現の高まりを実感する。</li> </ul>
<b>まとめる</b>	問題解決を体験して学んだことをまとめたり、発展的に新たな課題を設定したりする。

- ・ふかめる段階に相互評価の活動を位置付け、自他を大切に経験の深化・充実を図る。
- ・端末による提示、共有、編集を生かして学習過程を効果的、効率的に機能させる。

- めざす子ども像にせまる学級経営を展開する。

1年生	考えをつくる子	仲よくする子	元気な子
<b>発達の段階を基に具体化</b>	問題や場面などを理解しズレがないように自分の考えをつくる	自分のことだけではなく、友達のことも考えて行動し協力する	自分にあった食事の量がわかり、マナーを守ってきちんと食べる

以上の指標(例：第1学年)を学年ごとに設定し、学年会等で育ちを振り返り、指導の具体化と焦点化に生かす。

- ・指標に照らして子どものよさの可視化を図り、学級、学年全体で共有する。
- ・自分のめあてを自己評価する場を設定する。

- 安心感を醸成する生徒指導を充実させる。

教室において心理的安全性が高いと、子どもたちの関係性がよくなり、他の子が発言・発表した内容に触発されて新しいアイデアが生まれるなど、学びが深くなる。

- ・実態把握のためのアンケートを実施する。
- ・授業中における不規則発言や友達に対する言葉遣いに対する指導を工夫、強化する。

**基本的な行動の定着**

- ・全学級で始まりの時刻をそろえる「**時を守る**」
- ・もくもく掃除を全校で徹底する「**場を清める**」
- ・相手を尊重した言葉遣いを心がける「**礼を正す**」

**要点3・・・実践力を高める人材育成**

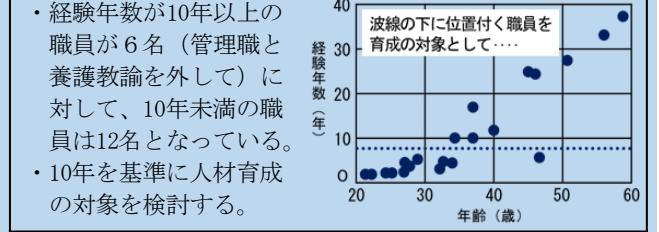
- 職員の自律性に基づいたOJTを推進する。

目標の設定	プランづくり	現場実践	振り返り
育成対象となる職員の個性や課題を見極めて検討する	実践の具体的な内容や方法を共有し成功イメージをもたせる	指導と支援のバランスを図り、期待感や手応え感をもたせる	育成対象職員の成長を認め、新たな挑戦の機会を示唆する

「やらないと…」ではなく「やったらよさそう」という捉えで取り組む  
→ 指導者は、自分のキャリア、仕事についてじっくりと考え、自分の思いを、自分の言葉でしっかりと伝えて信頼関係を構築する。  
→ 対象職員のペースに合わせて働きかけしていく。自分の土俵でなく、相手の土俵に乗ってすすめるペーシングを大事にする。  
→ 信頼関係を構築することに関して、対象職員の成長に着目して承認することは、対象職員の実践意欲を高める要因となる。  
→ 対象職員にとってのOJTは、自己変革の営みだといえるので、指導者は率先垂範して、自己変革の姿を示す。

- ・週指導計画案、相談タイムを活用しながら柔軟な計画を立てて実施する。
- ※ きめ細かな計画よりも実践を重視する
- ・OJTと関連付けて県及び久留米市教育センターが主催する研修講座を受講する。
- ・研究発表会(10月25日)に向けての校内研修をOJTの機会として捉え、研究と育成の両面から研修の内容と方法を充実させる。

- 本校の職員構成に対応した推進体制を組む。



- ・自己評価表と紐づいた目標及び計画を設定して、授業づくり及び学級づくりに関する能力値を高める。
- ・育成状況にムラが生じないように、人材育成を担当する職員による確認会を定期的に設定し、育成に関する情報の共有を図る。

**迅速な「報告・連絡・相談」の徹底**

- ・5W1Hを基に整理した情報を効率よく「**報告**」
- ・少しでも不安を感じた事案はなおのこと「**連絡**」
- ・一人で悩むより3人寄れば文殊の知恵で「**相談**」

**要点4・・・持続可能な働き方改革**

働き方改革の以下の目的を踏まえて、業務改善及び勤務時間管理等に係る取組を推進する。

- ・教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、
- ・教師が自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにする

教師の人間性や創造性を高め、児童に対して効果的な教育活動を持続的に行うことをできる状況を作り出す。

- 「働きやすさ」を創出する取組を推進する。

「働きやすさ」とは、本校の重点目標の達成に係る共通実践の遂行に意欲を持ち続けられるということであり、以下の視点から考えていく。

<b>業務の適正化</b>	教室環境等の掲示物や宿題チェックの簡素化、配付文書の電子化など
<b>風通しのよさ</b>	職員同士の気持ちのよい挨拶、諸会議における積極的な発言の奨励など
<b>在校等時間の縮減</b>	出退勤時刻の確実な入力、外部人材を活用するアウトソースの拡大など

- 「働きがい」を創出する取組を推進する。

「働きがい」とは、重点目標の達成に参画する自分自身の成長や目標の達成に満足をもつことであり、以下の視点から考えていく。

<b>自己成長</b>	各種研究発表会や研修講座などへの参加の奨励、分掌業務を任せて成功体験をもたせるなど
<b>達成感の共有</b>	学年部や分掌内といった小集団内での賞賛、子どもの成長や伸びを可視化、数値化して価値付けるなど

- 学校衛生委員会において進展状況を確認する。

- ・「働きやすさ」「働きがい」を創出する取組の重点を選定し、その効果を検証する。
- ・ストレスに関するリスク管理を啓発する。

**保護者、地域への丁寧な対応**

- ・統合型校務支援システムの活用「**教育DX推進**」
- ・地域との連携・協働や家庭との連携強化を生かした学校が担うべき業務の見直し「**社会との連携**」