

1(2) 学校経営【指導】



明確な学校経営方針と具体的な取組のもと、特色ある学校づくりを

学校は、「栃木県教育振興基本計画 2025」及び各市教育施策等を踏まえ、児童生徒の実態、保護者の願いや地域の実情を把握した上で、特色ある学校づくりに努めている。特色ある学校づくりをより一層進めるためには、学校教育目標の実現を目指し、校長のリーダーシップの下、教職員が協働しながら個々の得意分野を生かして組織としての力を発揮する必要がある。

(1) 学校経営ビジョンの共有と重点目標の策定

学校は、学校教育目標を実現するために、校長の学校経営の理念・方針の下、目指す学校像・児童生徒像・教師像等のビジョンとして「学校経営の重点化構想と評価」を作成し、それを教職員と共有し、その達成に向けて具体的な目標を策定する。その際、学校として育成を目指す資質・能力を明確にしていきたい。

《主な確認事項》

- 管理職は、実態をもとに育成を目指す資質・能力等を明確に捉えた「学校経営の重点化構想と評価」を教職員とともに作成・共有しているか。
- 児童生徒や学校および地域の実態を踏まえ、学校の特色や課題の解決を目指す重点目標を設定しているか。
- 重点目標を踏まえ、教育目標から目指す児童生徒の具体的な「姿」を想定し、その姿となるために必要な資質・能力を設定しているか。

(2) 学校経営計画等の策定

特色ある学校づくりや課題解決に向けた重点目標を達成するために、各校務分掌、各学年、各教科担当等が連携しながら有効な具体策（教育活動）を展開していただきたい。

《主な確認事項》

- 管理職は、学習指導要領の趣旨を踏まえ、学校全体の実態を把握した上で、児童生徒、保護者、地域からの要望を把握し、目指す学校像等のビジョンを明確に示しているか。
- 管理職は「学校経営の重点化構想と評価」をもとに、具体的な目標や育成を目指す資質・能力、目標を達成するための有効な具体策（教育活動）を設定し、カリキュラム・マネジメントの実施を通して、単年度ごとに目標の達成を目指しているか。
- 重点化された学校経営の目標や育成を目指す資質・能力、具体策等が、各種全体計画や学年・学級経営に適切に反映されているか。
- 小・中学校9年間を通じて育成する資質・能力を共有し、小・中学校の連携が図れるよう努めているか。

(3) 教育活動の実践

教職員の連携と協働体制の下で、教育活動を展開し、より機動的な組織体制に編成し直すことが必要である。組織力の向上やミドルリーダーを中心とした人材の育成を図ることは、学校の活性化にもつながるものである。教職員のよさや主体性を引き出しながら、教職員一人一人の経営参画意識の涵養を目指していただきたい。

《主な確認事項》

- 管理職は、教職員一人一人の育成構想を立て、教職員の状況や今後の育成方針を踏まえながら、組織体制を構築しているか。
- 管理職は、学校運営と校務分掌との関わりを明確に示し、教職員の経営参画意識の向上を図っているか。
- 教育活動の質の向上を図るため、三つの側面（教科横断的な視点、実施状況の評価・改善、必要な人的又は物的な体制確保）を通じたカリキュラム・マネジメントの充実に努めているか。
- 管理職のリーダーシップの下、学校組織マネジメントが生かされ、教職員の適材適所の配置、若手教員やミドルリーダー等の人材育成が図られているか。
- 管理職は、目標を達成するための具体策の、実施状況や有効性などを管理しているか。
- 「実行されてない・目標が未達」の具体策についての対応が決定されているか。

- 家庭や地域社会と連携しながら、学校が運営され、「地域とともにある学校づくり」が推進されているか。
- 教職員は、担当する諸計画と「学校経営の重点化構想と評価」等の整合性を図り、その達成のために実践しているか。

(4)教職員の資質・能力の向上

「令和の日本型教育」を担う教師の学びとして、教師自身の「個別最適な学びと協働的な学び」を、学校経営として充実させるよう展開していただきたい。

《主な確認事項》

- 管理職は、教育施策や最新の法令・規則等を教職員に周知する時間と場を設けているか。
- 管理職は、教職員の授業力向上に向けて、日々の授業を参観し、ねらい達成に向けた具体的な助言を教職員一人一人にしているか。
- 「協働的な職場づくり」の構築や主体的・自律的な研修に向けた全体的な推進体制が整っているか。
- ICTの活用に向けた教職員の資質・能力の向上が図られているか。
- 教職員は、学校経営との関連を図って、教職員評価における「目標・成果評価シート」を作成しているか。

(5)学校評価の改善・充実による信頼される学校づくり

学校評価を運営状況の確認だけではなく、教育活動の質的向上を図るようになるために、学校の実態に応じた評価項目、評価方法を工夫することが大切である。

また、評価において大切なことは、結果をどう改善に結びつけるかにある。成果があった項目、課題がある項目、優先順位が低い項目、新たに導入すべき項目等について、校務分掌、学年、教科等、組織内で検討し、次の課題と具体的な取組をまとめることが大切である。

学校自らが自己評価と改善を繰り返すことで、学校経営ビジョン等の形骸化を防ぎ、児童生徒・保護者・地域から信頼される学校づくりに努めていただきたい。

《主な確認事項》

- 各学校の実態に合わせて、評価項目を検討したり、中間評価を入れたりするなど、学校評価のPDCAサイクルが定着しているか。
- 管理職は、計画や具体的な目標設定は適切であったか、児童生徒や学校がどう変わったか確認したか。
- 学校の教育活動は、対外的に説明責任を果たせるものになっているか。
- 活動の目的やその活動の様子及び成果を、家庭・地域へ発信し、理解と協働を促しているか。
- 評価結果をもとに、年度内に改善できることには素早く対応するなど、学校としての改善策を打ち出し、実行する仕組みが整っているか。
- 改善を進めるにあたっては、児童生徒や保護者、地域の評価が生かされているか。
- 評価項目を設定する際には、具体策との関連を図るとともに、評価指標・時期等を明確にしているか。また、速やかに改善に取り組んでいるか。