

研修で
学校が
変わる

校長研修② まとめ

令和3年7月6日（火）

Web会議による遠隔研修（各校）

「教員が生きる組織づくり」 ～学校改革を進める～



講師 西留 安雄 氏 学校法人蒲公英学園稚竹幼稚園 園長
(東京都東村山市立大岱小学校 元校長)

【研修のねらい】

■学校づくりについて理解を深め、校長としての学校経営能力の向上を図る。

学校の現状

前例踏襲型の組織運営もはや
パンク寸前

学校を変える
勇気を！

何と多忙な
職場だろう

校長は「人」に頼
るな、「仕組み」
をつくれ！

校務改革（教職員の負担軽減） ⇒ 新学校システム

- ・子どもと向き合う時間の確保⇒特別時程は組まない
- ・ゆとりを持った教育活動⇒会議の廃止⇒教育活動直後にプラン作成のためのワークショップ会議へ
- ・本年度の反省が生きた新年度教育活動計画の作成
- ・確実な教育課程の進行管理
- ・一役一人制運営組織⇒責任感や学校運営参画意識の向上
- ・12月決算の教育課程開発 DCAP
- ・教師のゆとり⇒子どもの落ち着き
- ・1月スタートで3月4月も充実
- ・教育課程の作成⇒長期休業中に
- ・行事のリニューアル⇒削減、学年行事へ移行
- ・事案決定システム⇒スピードのある決裁へ
- ・研究発表会⇒授業の中身の吟味

仕事にゆとりを
もち、内容を充
実させる！

教師のゆとり
⇒子どもの
落ち着き

ゆとりの
中で開催

参加者の参加型へ

これからの授業
教師のいないような授業づくり
(子どもが主体的に学ぶ)

セルフ授業

子どもたちだけで進む授業づくりへ

全ての児童
生徒が参加

～ 明日への想い（受講者の声）～

- ・校長は人ではなく学校が動くための「仕組み」をつくること、学校改革と授業改革を両輪で推進していくことの大切さがよくわかった。
- ・新学校システムで紹介があった直後プランシステムは、何年も前から取り組みながらなかなか徹底できないでいる。夏季休業を利用して完全実施したい。人材育成部の考え方も、メンター制も加味しながら組織の中に位置付けたい。
- ・DCAPを生かした即座の評価による直後プランの作成、教育課程の進行・管理を取り入れるとともに、本校には若手のやる気のある教員が多くいることから組織的な人材育成のシステムの構築を早速検討していきたい。
- ・学校行事等、実施直後に出た課題を全職員で評価し、改善策、計画案を立てるDCAPのシステムを導入したい。
- ・学校行事をゆとりあるコンパクト方式にリニューアルしていきたい。
- ・人に頼らない仕組みづくりと組織対応に心がけているが、改めて経営の方向について確認できた。腰を落ち着けしっかりと取り組みたい。
- ・授業において「教師の出る場を検討し、子どもたちに任せられる所は任せてしまう」という授業改革はこれからの社会を

- 生きる子どもにとって必要な力を養うばかりではなく、働き方改革や持続可能な学校に繋がる（校務改革）ものであることが分かった。あらゆる場面で、子どもが主体となる教育活動を模索していきたい。
- ・子どもと向き合う時間の確保のため、授業カットはしない、特別時程は絶対組まない、などではいけない。
- ・体育の授業で国語のめざす力がつくというのが印象的。問題解決的学習の学習過程スタンダードは本校のめざす授業スタイルでとても参考になる。
- ・実際に鳥取市内のどこかの学校に関わられている方で校長が推奨する方に講師をお願いすることで、リアリティが増すように思う。
- ・管理職としてどのような仕組みが可能なのか、学校の今をしっかりと見取りこれからのつなげることが大切だと感じた。夏休み中に学校リーダーと話題にしてみたい。
- ・授業改善、働き方改革、人材育成等を進める上で、勇気と覚悟を持って変えていきたい。
- ・職員のゆとりが児童生徒の落ち着きにつながり、さらには学力向上につながるよう、全児童生徒が活躍する授業づくりを目指したい。