

1 めざす学校像等 「人間として生き抜く力を育てる」 (伝統は革新の連続である)

○ 学校像

先端的な教育環境のもとで、幼稚園、小学校、中学校の12年間を通して、園児・児童・生徒、教職員、保護者が一体となって、地域社会と連携しながら、一人一人の子どもの学びと成長が保障される創造性豊かな学校をめざします。

○ 子ども像

これからの社会において必要とされる情報活用能力を身に付けるとともに、主体的かつ対話的な教育活動を通して、心身ともにたくましく、未来を切り拓いていける知的創造力と寛容性を兼ね備えた、グローバル社会で活躍できる人間を育成します。

○ 教員像

全国の自治体から附属学校園に派遣される教員が、附属学校教員としての自覚をもち、互いに敬意をもって高め合い、先進的で優れた教育実践に挑み、地元自治体の中心的な教員として活躍できる資質・能力の向上に努めます。

2 中期的目標 (3年間程度)

1 気持ちのそろった校内組織・教師集団づくり

(1) 管理職による的確なガバナンスと管理職と教職員間の関係改善

学校運営における様々なルールの明確化のための、学校運営管理規則の改善
管理職の理念浸透

(2) 教職員間が互いに助け合い、多様性を認め、協力して同僚性を高めること。

管理職、ミドルリーダー、学級担任、特定教諭、非常勤講師がそれぞれの責任を果たす体制づくり。校務分掌の改善。
面談や指導を通して取組のベクトルをそろえるために、教員の業績評価を導入試行実施。
積極的・意欲的で一体感のある教職員集団の構築をめざし、1年目の教員も含めて担任団や校務分掌から学校経営計画の実現に向けた改善策や新たな取り組みが、積極的・効果的に提案される学校風土を醸成する。

(3) 児童に対する取組みの成果を意識する。

良い授業の結果として、児童の測れる学力の向上をも検証するため年度初めと年度終わりに学力テストを導入する。
自己の授業を振り返り、授業改善やカリキュラム改善の参考とする。
全国学力学習状況調査の状況を分析検討し向上を図る。早急に全国平均を上回る。

2 大学との共同研究体制の確立

(1) 「個別最適化」と「協働的な学び」の実現をめざし、「先進的」な授業改善に取り組む。ICTドリル教材導入。

- ①大学教員の指導を受けて、教科部として授業力の向上を図る体制について大学の協力を求める。
- ②できるところから研究授業及び授業検討会を公開する。
- ③研究大会を実施する。

(2) 「理論と実践の融合」の共同研究の取組

- ①森山教授と永田教授による本校を中心としたSTEAM教育と教科に関する研究の取組。
- ②溝邊教授を中心とした幼小連携に関する共同研究の取組。

3 安全・安心な学校づくり

(1) 新型コロナウイルスへのチーム対応を確立し、徹底する。

(2) 校内の事故・けがの減少をめざし、廊下は走らないなど基本的なルールを徹底する。

(3) 児童が時間を守る等生活規律や学習規律の検討を始め徹底をめざす。

(4) 長期欠席者の理由を明確化し、適切なアセスメントと対応を図り、その減少をめざす。

(5) 教科や特別活動、総合的な学習の時間等における様々な取組を通して相手の立場を考え、違いを認め合う集団を形成する。

(6) 校内の児童や保護者への相談・支援体制を確立するとともに、子ども家庭センターや居住地自治体、警察等関係機関とも的確に連携する。

4 附属学校としての新しい文化の創造

(1) 各教科の研究と学校全体のカリキュラムの整合性を図り、総合的な学習の時間や新たな研究に取り組む。

(2) 働き方改革の推進

- ①附属学校では全国的な課題となっている働き方改革に積極的に取り組む。会議の計画化、短時間化の定着。

会議の開始時間と終了時間の明示。勤務時間外の会議の原則禁止

- ②校務分掌の改善について年度内における見直し。在籍3年を見越して引継ぎ作業は2学期に行っていく。
- ③長時間をかければ良いものができて当たり前、3年間で地元自治体の戻っても働き方改革のリーダーとなるようにタイムマネジメントを身に付ける。
- ④3年間の在籍期間を有効活用できるよう、短期間に附属学校の教員としての基本が理解できる仕組みを検討する。
サポートブックの作成をめざす。
- ⑤新しい交流先との協定締結と計画的な拡大

(3) 新しい特別活動、学校行事の創造。

- ①ICTの活用推進やSTEAM教育の理解を進め、プログラミング教育にも取り組む。
- ②先人たちが築いた伝統に安住することなく、全国の普通の学校から先生が来る多様性を強みとする。
- ③形骸化している学校評価・学校評議員制度の改革、学校運営協議会への進化も検討する。
- ④ユニバーサルデザイン、ノーチャイムの検討等

(4) 実地教育の改善・充実

新型コロナ禍ではあるが、附属学校任せになっている、実地教育を大学の重要なカリキュラムであることの認識を大学連携の中で訴え、ICT活用の充実のみならず、一層のDX化も含めて充実した実地教育をめざす。

5 魅力的な学校づくりの推進

- (1) 本当に子どものための学校運営となっているか。意見を聴取する仕組みを作る。
- (2) 管理職がPTA活動に積極的に協力することから始め、保護者の理解や協力を得られるように一般教員も積極的に参加するようなPTA活動を工夫する。
- (3) 学校の改修工事の時期に合わせて、単なる改修に終わらず児童・教員・保護者のみならず地域にとっても、魅力的な学校となるように、施設・設備を工夫する必要がある。
- (4) 定員割れ続きの中、何のための入試制度なのか不明である。今後の定員削減も視野に入れながら、入試問題改革と合格基準の明確化を図り、本校のビジョンとミッションを踏まえて、特別支援学級が無いという実態に鑑み児童にとって最も良いと思われる入試制度を検討する。
- (5) 学校間連携の推進
イベント的にしか行われていない。校種間連携については各自治体の方が進んでいる。既締結自治体との協定内容の見直しを進めながら、カリキュラムの一貫性や自治体ではまねのできない幼小の人事異動にも取り組めるように、幼小中の一貫教育のための人事配置の検討を進めるべきである。

3 今年度の重点目標と具体的な教育取組

中期的目標	今年度の重点目標	具体的な取組	評価指標	自己評価(5段階評価)
1 気持ちのそろった校内組織・教師集団づくり	(1)大学・管理職・教員の役割の明確化	①学校運営管理規則の見直し。	①新しい規則の完成	①達成状況 5 ※尾白部長を中心としたWGにより、他大学附属を参考として古いままであった学則の改善ができた。
	(2)教員やPTAに対する管理職の理念浸透と管理職を含む同僚性の醸成	② ・保護者向け学校通信の発刊 ・教職員向け校長通信の発刊。 ・教職員の人事評価制度試行実施 ・教職員から管理職を評価する制度 ・教職員からの提言シートの導入 管理職からの積極的な声掛け、	② ・学校通信の発刊状況 ・校長通信の発刊状況 ・人事評価制度の試行 ・当該制度の導入状況 ・当該制度の導入状況 教員室の滞在時間の増加 「職場アンケートデータ」 職場内人間関係の肯定的評価の向上(昨年度4.8%) 困った時管理職に相談(昨年度18.6%)	②達成状況 4 ・学校通信は4月から合計14号発刊 ・校長通信は9月からほぼ毎月2~3号、校長や大学の方針、方向性について発信 ・浅野先生と学校経営コースの協力で実施 ・12月末提出で管理職(校長・副校長・学内教頭)を評価(無記名)させ、提言は記名で提出。 ・校長・副校長が職員室で過ごす時間の増加。 ・職場内人間関係の肯定的評価(本年度61.5%) ・困った時管理職に相談(本年度20.6%) ・3学期に来年度に向けて校務分掌の再編交代 ※やるべきことは断行実施したが、特に職場アンケートによればまだまだ改善の余地はある。
	(3)教員の指導実態と子どもの学力実態の把握と改善	③学力テストを変更し、年2回として、教員にその間の指導状況を自覚させ確認する。	③教科担任制のもと、自分が授業を担当した児童の学力の状況	③達成状況 3 見える学力の定着が十分でないことは認識させたが、まだその改善にまでつなげていない。

<p>2 大学との共同研究体制の確立</p>	<p>(1)「個別最適化」と「協働的な学び」の実現をめざし、「先進的」な授業改善に取り組む。</p> <p>(2)「理論と実践の融合」の共同研究の取組</p>	<p>①個別最適化の一助として「すららドリル」を導入、モニタの有効活用</p> <p>②授業実践交流会、研究発表会の実施</p> <p>③教科部教員と今年お世話になる先生の顔合わせの早期実施。学長に全面的な協力依頼。</p> <p>①本校の研究採択をきっかけとして、STEAM 研究に向かう雰囲気醸成を図る。</p> <p>②溝邊先生の幼小連携の共同研究を活用して、幼小連携の充実を図る。</p>	<p>①すららドリルの活用状況、</p> <p>②授業実践交流会、研究発表会の実施状況</p> <p>③大学教員の協力状況</p> <p>①STEAM 研究の広がりや進展拡大</p> <p>②幼小連携の実施状況</p>	<p>達成状況 5</p> <p>①すららドリルは使用しづらい面があり年度途中に解約。現在キュビナを検討中</p> <p>②6月と11月の2度授業実践交流会と1月に研究発表大会を実施。コロナの関係でオンラインのみとなったが、多数の参加者があった。</p> <p>③ ②におけるすべての実践交流会と1月の大会において全面的に大学の協力が得られすべての指導助言者等を本大学内から選んだ。</p> <p>達成状況 2</p> <p>①森山教授の研修会等を実施したが、研究代表者の教諭の独断専行で進んだために、校長の意図は十分実現されなかった。</p> <p>②コロナのために今年は十分な交流ができなかったことと、二つの共同研究と実地教育の重なりによって教員の負担は過重となった。</p>
<p>3 安全・安心な学校づくり</p>	<p>(1)新型コロナウイルスへの対応。</p> <p>(2)校内の事故・けがの減少</p> <p>(3) 児童や保護者の相談・支援体制を確立。子ども家庭センターや居住地自治体、警察等関係機関とも的確に連携する。</p>	<p>①教員による協力体制のもと対応チームを流動的に編成する。入校時の検温の徹底。</p> <p>②あらかじめ発生時についての検討をしておく。</p> <p>①生徒指導部による校内ルールの徹底</p> <p>①長期欠席者の適切なアセスメントと対応を図る。関係機関への通告を恐れない。カウンセラーの的確な活用。校務分掌の改善</p>	<p>①緊急対応の状況の的確さ 正確な検温器の導入</p> <p>②対応基準が、保護者や教員に徹底できたか。</p> <p>校内のけがの減少</p> <p>相談件数</p> <p>不登校児童数</p>	<p>達成状況 4</p> <p>①対応チームを実態に合うよう流動的に編成。うまく対応できた。</p> <p>②私が中心となって、両校園長の協力のもと以下の通知文を作成・連名で発出。HPにも掲載。 ・令和3年4月30日「園児・児童・生徒や教職員等に新型コロナウイルス感染者が確認された場合の学校園の基本対応について」 ・令和3年6月18日「今年度の宿泊行事等校外学習の実施について宿泊行事等校外学習におけるコロナ対応について～リスクマネジメントの観点から～」</p> <p>達成状況 3</p> <p>減少はしたが、まだ改善余地は残っている。</p> <p>達成状況 4</p> <p>コロナのため全体としては欠席者が減少はしていないが、オンライン授業が行われたり、本年度3日間配置されているスクールカウンセラーが大変有効に活用されたり、その対応は改善している。具体的に障害のある児童の適正な就学につながるなど深刻な問題となる前に対応できている。3学期から校務分掌に児童理解部を創設した。</p>
<p>4 附属学校における新しい文化の創造</p>	<p>(1)新しい特別活動の創造</p> <p>(2)働き方改革の推進</p> <p>(3)実地教育の改善・充実</p>	<p>①未来デザイン後の新たな研究の方向性について、プログラミングやSTEAM教育に取り組み研究発表をした。</p> <p>②カーニバル等、実地教育とコロナ禍のもと練習時間を削る改善に取り組んだ。</p> <p>③新しい取り組みの模索を行う。</p> <p>①教員の勤務実態の把握の機械化</p> <p>②校舎の利用時間の検討</p> <p>③教員用サポートブックの作成</p> <p>④会議の計画化、会議の開始時間と終了時間の明示。勤務時間外会議の原則禁止</p> <p>⑤新しい自治体と協定締結、校務分掌の引継ぎを2学期に行う。</p> <p>①教育実習総合センター別惣先生と具体策の検討会を持ち具体策を提案</p>	<p>①保護者アンケートの肯定的評価 90%以上</p> <p>①②大学との連絡調整がうまくいくか。</p> <p>③作成できたか</p> <p>④達成できたか</p> <p>⑤実現できたか</p> <p>①実習後のアンケート結果の改善</p>	<p>達成状況 3</p> <p>①保護やアンケートの肯定的評価は 95.1%</p> <p>②については、取組は改善されたが十分でない。</p> <p>③については、STEAM 教育の中で新たなミュージカルを模索する方向を検討中である。</p> <p>達成状況 5</p> <p>①WG が立ち上げられた</p> <p>②校舎の利用ルールを策定でき改善されている。</p> <p>③3月中旬完成予定。</p> <p>④非常事態時以外は達成できた。</p> <p>⑤結阪府と宮崎県と協定締結を実現。引継ぎは実地教育の関係で3学期となってしまった。</p> <p>達成状況 5</p> <p>学生がお客様ではなく教員としての責任感を持って取り組む体制作りにより学生の満足度上昇。</p>
<p>5 魅力的な学校づくりの推進</p>	<p>(1)子どものための学校運営か。</p> <p>(2)3期工事による施設設備の魅力化</p> <p>(3)入試制度の改善</p> <p>(4)学校間連携</p>	<p>保護者・児童アンケートの創設</p> <p>具体案を検討する</p> <p>毎回全く同じ入試問題を大学の協力を得て改善する。</p> <p>①連携のきっかけとして附属学校教員が一堂に会した合同辞令交付式を昨年と同様提案する。</p> <p>②学校園間で教員の交流を実施する。</p>	<p>実施できたか</p> <p>良いアイデアがあったか</p> <p>入試を選抜のためではなく。後の指導に役立つものとする。</p> <p>①合同実施できたか。</p> <p>②実施できたか</p>	<p>達成状況 5</p> <p>①実施できた</p> <p>達成状況 4</p> <p>図書室を改善し、コミュニティスクールの拠点 STEAM ラボの創設が認められた。</p> <p>達成状況 5</p> <p>石倉教授の協力で委員会で新しい入試問題を作成。今後も研究改善を継続する。</p> <p>達成状況 2</p> <p>①一堂に会するものではなく、オンラインとなってしまった。</p> <p>②来年度に向けて交渉中であるが、未だ合意が得られない。</p>

4 第三者評価の総評

浅野先生と学校経営コースによるもの（令和3年12月実施）から

1 自らの思いを自由に表現する児童の育成と学習規律の徹底

全体的に学習意欲が高く、積極的に自分の考えを周りの友達に伝えようとする児童が多かった。教師の発問に対して素早く反応し、自分なりの考えをつぶやき、それを友達と共有しようとしている姿が多く見られた。そこには、児童の主体性を重視し、自由な発言や学び合いを大切にしている学校としての方針や先生方の取組の一端が感じ取れた。また、各教科において大型モニターを活用しての教材提示や、一人一台のタブレット端末を活用した調べ学習など、ICT機器を活用する姿が様々な場面で見られた。また、ロイロノートを使いこなし、児童とのコミュニケーションに活用できている実態から、ICT機器を児童の主体的な学びや協働的な学びのツールとして活用できていることが伺えた。しかし、自分の考えや思いを自由に表現する反面、友達の考えと自分の考えと比較して考えを深めたり、違う視点からの考えを参考にして自らの考えを内省したりするような姿はあまり見られなかった。具体的には、教師が説明をしたり、友達が発表したりする時にタブレット端末を常に操作している児童が多くいた。また、机上にノートや教科書に加えて、タブレットや水筒も置かれたまま学習を始めている児童もおり、落ち着いて学習に取り組める状況にない児童も少なくなかった。タブレットの使用ルールを決めたり、机上整理について指導したりすることはもちろんだが、集団で学習をする上で必要なルールの徹底は必須だと考える。授業開始・終了の号令や、話し方・聞き方、学習用具の使い方などのルールの徹底も含め、学習環境の整備が急務である。また、ICT機器の使用についても課題がある。学習中に自分の考えをノートに書いている児童、タブレットに書いている児童、タブレットで別の操作を行っている児童、何もしていない児童もいた。タブレット端末は個別最適な学習のツールとしては一定の効果を見ることができるとは思うが、やはり集団で学習する上で、ある一定のタブレット使用のルールが必要と考える。また、友達と考えを共有したり、学び合ったりする場面で使用するなど本当に有効な場面でICTを活用することで、より効果が発揮されることになるのではないだろうか。その効果が発揮される効果的な使用場面や使用方法を見直すことが必要ではなかろうか。

2 教職員の特色を生かした学級経営や教科指導と学びの柱

全国から集まった教職員が、各地域の学校教育の特色やそこで培った経験を活かしながらそれぞれの学級や教科で持ち味を出して児童の育成に励んでいる姿が多く見られた。教科指導では、例えば社会科で最新の研究成果に基づいた人権に関する内容を扱った授業に取り組み、ICT機器でコンテンツを作成し、児童に提示しながら知識・技能を身に付けさせる指導が行われていた。体育科では、学習目標とチェックリストを用意して指導と評価の一体化を体現する活動が行われていた。また、教科通信を発行し、よいノートを褒める時間を取っていたことや教室内に学習の足跡を残したり、児童の成長が分かる掲示をしたりする工夫が見られたことは児童の学ぶ意欲を高めたり、自尊感情を高めたりする上で効果的な取組であると感じた。このように教科担任制を導入し教職員それぞれの専門性や強みを生かし質の高い授業を行っていることは価値のあることだと感じた。

このような取組が、各学級や教科で多様に行われている反面、どの学級にも共通する学校として大事にしている児童への働きかけや学びの柱となるような活動があまり見られなかった。まず、学校教育目標である「人間として生きぬく力」を教職員それぞれがどのように捉えて、何を生き抜く力を考えているのか。また、その力を身に付けさせるためにはどのような指導や支援が必要なのかを議論し、共有すべきだと考える。「時代を築く」「未来を築く子ども」を育てるために発散的な思考によるイノベティブな学びと省察的な学びを目指すのであれば、主体的・対話的で協働的な学びをどのように実現させていくのかについてすべての学年や学級、教科で統一した学びの柱が必要になるのではないだろうか。全国各地から集まっている教職員だからこそ豊富な経験と知識があり、その土台をもとに全員で熟議を重ねることで目指すべき児童の姿が生まれ、その姿を育成するための具体的な取組が考え出されるのではないかとと思われる。

3 学校経営ビジョンの明確化とそれを浸透・共有する組織づくり

校長は学校課題として「統一性が教職員間で取れていないこと」と「指導のベクトルがそろっていないこと」を挙げられた。その課題解決のために、校長だより等で学校経営ビジョンを全職員に発信している。また、学校組織の改善にも取り組み、ICT主任、副主任を配置したり、業務改善のために働き方改革主任を新しく配置したりするような仕組みを整えようとしている。さらには、教科担任制を全学年に取り入れたり、大学と連携した授業研究を推進したりすることで、全国各地から集まる教職員の専門性を生かし、その持ち味を発揮できるような学校組織、学校環境づくりに尽力している。児童の主体的で創造的な学びを大切にしていることと同様に教職員の主体性も重視した学校経営を行っている。

しかし、校長が学校改革の熱い思いをもち、学校経営ビジョンを打ち出しているにもかかわらず、それが全職員に明確に伝わっておらず、校内で統一された取組がなされていないことは課題である。その改善のためには魅力的で納得性の高いビジョンを示すこととそのビジョンを浸透・共有させる仕組みづくりが必要である。魅力的で納得性の高いビジョンは学校内部では教職員の意欲を高め、働きやすくすることができる。また、外部へは説明責任を果たし、関係諸機関とのネットワークを広げ、学校への各種要望事項の取捨選択を可能とする。目の前の児童をどのように育てたいかを明確にした上で特に力を入れたい点を管理職とミドルリーダーがともに考え、定めていくことが大切ではないだろうか。ビジョンを浸透・共有させる仕組みづくりでは、繰り返し様々な場面をとらえて児童や職員、家庭や地域に直接伝えていくこと、さらに学校組織として副校長や教頭、ミドルリーダーが重点事項を翻訳して全職員に伝えていくことが重要となってくる。そのため、迅速に動き出す組織を学年主任などのミドルリーダーを中心に作り、学年主任会や学年会等でビジョンを全職員に浸透・共有させていくことが必要ではないだろうか。

4 総評

今回の視察を通じて、学校改革への熱い思いと、学級担任や教科担任など日々児童たちに全力で向き合う教職員の姿がすばらしいと感じた。これまでそれぞれが目前の児童の成長のためにしていることを継続しつつ、新たな視点を取り入れて児童の実態に即した教育活動を教職員が一丸となって展開していくことでもっと大きな力が生まれ、改革が進んでいくのではないかと考える。一度に大きなことはできないが、まずは小さなことからでも全員でできることから始めてはどうだろうか。

視察訪問を受け入れていただき、貴重な学びの機会を与えていただいた兵庫教育大学附属小学校の皆様へ感謝するとともに、この提案が今後の学校運営の一助となれば幸いである。