



岩倉北の4Goals

学校教育目標

自らすすんで学び とともに築き 豊かに生きる 岩倉の子

の実現にむけて、具体的な学校の姿を4つの目標「岩倉北の4Goals」として示します。



1 働き甲斐のある職場をつくらう

1-1 岩倉北小の職場づくりをすすめよう

岩倉北小では、「ティーチング」と「コーチング」の違いを、

(1) ティーチング

指導者が自らの知識・理解・体験を教え（授け）、それらを受講者が理解することを目的とする一方通行の指導のこと。

(2) コーチング

指導者また年長者や主任が意図的に問いかけ・考えさせ、気づかせ、答え（納得）を指導者と受講者がともに獲得する双方向の指導のこと。

と、定義しています。岩倉北小の校内研究・校内研修・OJTは「コーチング」を基本とします。また、これまでの経験を一方通行に伝える上意下達型の「次第送り」ではなく、目の前の課題を参加者全員が共有し、その解決をともにすすめる「協働的な取組」を岩倉北小の校内研究・校内研修・OJTとします。教職員一人一人が主体的・能動的になることができる働き方を大切にします。

1-2 「働き甲斐」に結びつく研修をすすめよう

岩倉北小の授業研究会は単なる反省会や、指導内容の褒め合い、また、指導案との相違点や理解の違い等の課題を出し合う会ではありません。単元構想を柱に、児童・授業の様子を「シェアリング（共有）」し、学校教育目標の具現化にむかっているか、単元構想はどうであったか、具体的な児童の姿はどうであったか等を、互いに問いかけ、児童と指導者や学級の「次の姿」を描くことができる校内研修をすすめることをめざします。

1-3 「やってみよう」を「やってみいな」でささえよう

岩倉北小は、教職員一人一人が主体的・能動的になる働き方をすすめるために、様々な研修において、主催（指導）者・受講者の区別をせず、互いの考えを表明し、論理的なコミュニケーション（ディスカッション）をすすめています。課題や問いの「シェアリング（共有）」から始まり、「主体的・能動的」な対話による学び合いが、「やってみたい」→「やってみよう」に変わり、「やってみいな」とお互いを支えることのできる、「働き甲斐」につながる研修をすすめます。

グループや全体での「まとめ」で研修会を終了とせず、実践の「振り返り」から、新たな「問い」や「やってみよう」を創造し、次のへの「一歩」を研修会のゴールとします。

1-4 今年度も「働き方改革」をすすめます

岩倉北小学校の「働き方改革」の特徴の1つは、集団宿泊活動の引率における、「勤務時間の割振り変更」及び「振替休日」の完全取得です。取得に関しては、授業、会議、出張等を最大限「調整」し確実に取得できるようにしています。

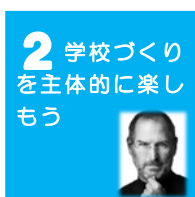
本校の考える「調整」とは、割変等の確実な「取得」を目的とした調整であり、「授業、会議、出張等」において対象者の休務や欠席等を「優先」させるための体制づくりをさすものです。本校教職員一人一人が、割変等を気兼ねすることなく確実に取得することができ、学校体制として支え合うことのできる、それが当たり前職場になっています。

今年度の最大の課題は、「働き甲斐を阻害しない時間外勤務の縮小」です。児童のためにしたいことができない、やってみたいが否定される…、働き甲斐も縮小されたら、そこは「学校」ではありません。一方、時間外勤務の縮小は必ず実現したい内容です。

そのはじめに、「〇〇するのは当たり前」の「当たり前」はすべて見直し、目の前の児童に力をつけるためにやりたいことは、できることは何なのかを考えることが大切です。自分のやりたいことをする「行動」を優先するのではなく、「児童に力をつけるため」の「目的」を明確にした働き方について考え合う職場にしていきたいと思います。

そして、行動欲求を働き甲斐とせず、目的を見失うことがなければ本質的な「働き甲斐」を失うことはありません。

楽しく、効率よく、生き生きと、最大「午前8時以降の出勤、午後7時までの退勤」として、「時間外勤務、月40時間以内」をともに築きあげましょう。



2 学校づくりを主体的に楽しもう

2-1 学校教育目標の具現化をすすめよう

校内研修においては、「自らすすんで学び ともに築き 豊かに生きる 岩倉の子」の実現にむけて、児童の実態に応じて具体的な目標（姿）を共通理解することから始めます。それを土台として、学年・学級の実態に応じて、さらに明確な姿を描き、担任団で共有し、教育実践をすすめます。

2-1 豊かな生き方の視点をもとう

岩倉北小の目指す「豊かな生き方」のキャッチコピーである『なりたい自分になるために「好きなことをする」、「人のためにする」「すすんでする」』を、「好きなことをしてる?」「人のためにしてる?」「すすんでしてる?」という、一人一人の生き方に対する「持続可能な問いかけ」の視点に変え、単元構想づくりをすすめます。また、それらの視点を児童自身が振り返りの視点とし、これからや生き方にむすびつける「メタ認知能力」を育てます。

2-3 学級・学習の様子を共有しよう

学級・学習の様子を共有するために、管理職及び副教頭は、各学級担任及びTT教員・LD通級担当等の授業実践について、毎月1時間（45分間授業）のシェアリング授業を実施し、学級・学習状況の共有の場を設けます。シェアリング授業については、授業者の希望教科・時間を副教頭がまとめ、計画をします。

管理職及び副教頭は、シェアリング授業をもとに、授業者と学級・学習状況及び個別の児童の実態等についてシェアリングを行い、現状及び課題、今後の方策についての共通理解を図ります。

管理職及び副教頭とのシェアリングの時間は、授業者の職務を優先し、30分以内を基本とします。また、パワーハラスメント防止のため校長室で行う場合は、開扉した状態で実施します。

※個別の相談の場合は、個人情報保護のため閉扉して行う場合もあります。

※その他の管理職とのヒアリング（指導を含む）についても、パワーハラスメント防止の徹底はかり、校長室開扉、複数対応、職員室対応等を実施します。

2-4 事前授業やシェアリング授業を学校全体の学びにつなげよう

岩倉北小では、校内研究会の事前授業やシェアリング授業を積極的に活用して若手・中堅教員研修をすすめています。特に、シェアリング授業については、全時間オープン化しています。今年度も、積極的にシェアリング授業を参観し、ともに学びを深めましょう。

2-5 教室経営の質を共有し、児童の育ちに効果的な教室づくりをすすめよう

(1) 学校教育目標（豊かに生きる視点）と学年・学級目標、めざす児童の姿は、教室内に掲示し、児童と共有し、意識できる（振り返ることができる）ようにします。

(2) 学級目標は児童自身が「達成度」「成長」を評価・共有できるものを設定し、できるようになったことだけでなく、そのプロセスを大切にできるようにします。

(3) 各教室では、明日の豊かな学びのために、下校時は、全ての机脚の整理をし、教室及び廊下の点検をすすめます。児童と共に美しい学習環境を築きます。

2-6 誰もが効率よく働くために、職員室の環境整備につとめよう

- (1) 職員室は、教職員の仕事場であり、働き甲斐の源となる場所です。個別の指導は、教育相談室で行います。
- (2) 職員室は、情報を共有し研修を深める場所です。学年会、各部会で効率的に活用します。後ろのテーブルはディスカッションスペースです。
- (3) 職員室は、保護者・地域・他校の教職員との出会いの場です。常に、整理整頓を心がけ各教室の見本となるようにします。
- (4) 効率よい仕事は効率よい環境から生まれます。机上の効率化に努めます。



3 ともに築く同僚性を高めよう

3-1 若手研（若手・中堅教員校内研修）を充実させよう

岩倉北小の同僚性の高さの原動力の1つが「若手研（今年度はネーミングがほしいです）」の取組です。児童や授業のことを真剣に語り合える仲間、仕事以外のこともとことん楽しむことのできる仲間が岩倉北小の若手研です。若手研が「学校づくり」の「主役」であることを自覚し、「主体的に」動き出すことで、学校が活性化されています。

また、それぞれの「学び」や「楽しみ」を個人のものにとどめず、「共有」することで「信頼関係」が深まります。日々の実践や生活から得た「学び」や「問い」、「経験」、「価値」、「成果物」をともに共有することにより、「若手研」発信の学校づくりをすすめます。

3-2 全校体制で初任者研修をすすめよう

今年度の1名の初任者を迎えます。岩倉北小の初任者研修は、初任者指導担当（初任者指導担当教員及び校内コーディネーター）のみが行うものではありません。初任者とともに「学び」を重ねる学校づくり、職場づくりを大切にしています。岩倉北小は、初任者が「育つ」学校ではなく、初任者とともに「育つ」学校です。

また、初任者育成の母体は「学年」です。学年主任が初任者と「ともに」教育実践をすすめることを基本としています。児童・授業・保護者等のことで、気にかかることがあれば、気が付いた段階ですぐに、学年主任、生徒指導主任、総合育成支援教育主任、副教頭、養護教諭等に相談し、チームとして対応をすすめます。

また、管理職は必ず教職員を支えます。逆に、管理職の目を気にした指導は、目の前の児童の姿が見えなくなります。見つめるのは児童であり、管理職ではありません。初任者や教職員が課題や悩みを一人で抱え込まず、報告・連絡・相談し合うことので

きる職場をつくります。

3-3 パワーハラスメントの根絶をめざそう

管理職と教職員及び学年主任と学年教員、初任者指導担当と初任者等の関係は、望まからず上下関係となりパワーハラスメントの状況を生みやすいものです。このことを前提とし、研修や会議、指導等をすすめ、教職員一人一人が「自らすすんで学べ、職務を遂行する」環境づくりに努めます。

また、上意下達的な研修や指導では、受講(受信)者が「自身の考え(特に「NO」)」を伝えることは難しいものです。管理職・各主任・初任者指導担当教員等は、そのような研修・指導スタイル自体が「パワーハラスメント」を生む土壌にあることを強く自覚し、課題や現状を共有し「相手(受講者)意識」を第一に、受講(受信)者が「主体的」に対象に取組み「納得・合意」を生み出す研修・指導をすすめます。

※教室や特別教室で、学年教員・初任者への1対1の会議や指導は行いません。

※職務に関することで、時間外(退勤後)及び休日の連絡(メール・SNS・電話)は行いません。緊急時は管理職から連絡します。

※一人一人の特性を大切にし、教職員同士(他校の教職員も含む)を比べません。

※指導する側(管理職・各主任)は、自身の優位性を自覚し、パワーハラスメント防止に徹底して努めます。



4 能動的な学習者を育てよう

4-1 能動的な学習者を創る環境づくりをすすめよう

学級づくりでは、

- ①「みんな」で一括りにせず、一人一人を大切に「お互いに」「ともに」が基本の学級づくりをすすめます。
- ②「焦点化指導」の意味を理解し、「どの子ども」「学びたくなる」授業づくりをすすめます。
- ③「誤答」は学習活動の宝物です。指導者がもつ「正答」を考える授業ではなく、「誤答」を大切にし、児童が自身の問いの解決をめざす授業づくりをすすめます。

4-2 一人一人が安心安全な学級づくりをすすめよう

安心安全な学級では、どのような発言も、多様な考えも受容される雰囲気(学級風土)があります。それが、学習者一人一人に「自分のいる場」が安全で安心であると感じることになります。そうした場が保障されることが、さまざまな学びが創造的に展開される可能性につながると考えています。

その実現のためには、指導者のもつ「正答」をもとめる発問やその答えの発言ではなく、一人一人の発言を大切にしながら、「同じような捉え方、別の捉え方をした人はいいますか」「同じような経験、別の経験をした人はいませんか」というように、発

言を重ねたり、足したりしていくことが、考えを深め合うことにつながる授業であると捉えています。

授業づくりを指導者のもつ「正答」にまとめることを目的とする従来型の授業は、児童主体の発言を広げていくことは指導者の意に反する場合があります。発言内容を制限したり、認めなかったりすることがあります。指導者側からは「発言の整理」や「軌道修正」という授業力・指導技術的な面で評価をされる場合がありますが、そのような指導者の姿勢は「空気」として学習者に伝わり敏感に感じ取り、異なる意見をもつ学習者は目に見えない形で口をつぐむことにつながります。結局のところ、児童にとって安心安全な場所ではなく、指導者にとっての安心・安全な場所になっています。これでは、多様な考え方や価値観の中で相互に理解し、合意形成を生むような授業づくりはできるはずがありません。発言を重ねたり、共感を伝えたりするなど、学習者全員を尊重する姿勢が安心安全な学級づくりの基本となります。

4-3 学びのプロセスを見つめ一人一人を認める授業づくりをすすめよう

指導者のもつ「正答」やそれに沿った発言内容を重視したり、決まっている結論を押しついたりするような授業では、学習者の関心や意欲を高めることはできません。また、児童の「問い」からスタートせず、指導者が決めた「ねらい」のもとでの授業をすすめる場合は、ねらいの達成にむけて効率的な進行が重要視され、発言をした児童が全てであり、発言をしない児童への対応や評価は不十分になります。

一人一人の学びのプロセスを見取る授業では、発言をしない学習者は何もしていないのではなく、それぞれの頭の中の考えをもとに自己内対話の活性化がなされていたり、うなずいたり、表情を変えたりして授業の全体像・雰囲気を形成する力を発揮したりと、学びを深めたり授業に貢献したりする何かを担っていると考えます。

発言をしない児童の内面を認知・評価することができれば、学習者同士が、ともにその場にいることに意義を感じることが出来ます。発言至上主義的な授業づくりや評価の視点ではなく、発言や行動のあるなしではなく、ともに参加感をもつことが出来る授業は、能動的な学習者が育つベースとなるものです。このような視点をもった授業づくりは、自己肯定感の育成に、エンパワメント（**Empowerment**）を生み出す原動力となります。また、学習者自身が「問い」を設定し主体的な関わりを重視することで、学びに対する意欲が継続させることは、将来的に社会を支える主体者を育むことにもなっていく。

※「エンパワメント（**Empowerment**）」

個人や集団が自分の人生の主人公となれるように力をつけて、自分自身の生活や環境をよりコントロールできるようにしていくことです。エンパワメントの根底にあるのは、能力や権限は訓練や指導によって後から付加されるのではなく、本人が本来持っているもので、それが社会的制約によって発揮されていなかったとの考え方です。本人が力を発揮できるようにするためには、あらゆる社会資源を再検討し、条件整備を行なっていく必要があるという見方です。学校においては、担任ごとによる指導の差や価値観を限定した一斉授業が、社会的制約と同様であると捉えることができます。