

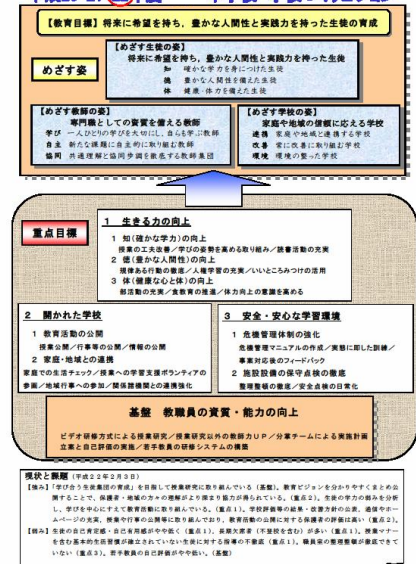
3 学校づくりビジョンの確立

(1) 学校づくりビジョンの策定

学校が、学校評価によるPDCAサイクルに基づき、組織的・継続的に学校経営の改善を進めていくためには、中長期的な学校経営の方針である「学校づくりビジョン」を策定し、めざすべき姿と具体的方策を明らかにする必要があります。

○「学校づくりビジョン」として記述する主な内容

- ① 「めざす子どもの姿・めざす学校の姿」(学校の基本理念)を明示します。
- ② 幼児児童生徒、保護者、地域のニーズ・期待や学校を取り巻く環境の変化はもちろん、教育動向や社会情勢等を踏まえ、学校の現状と課題、今後の見通しについて示します。
- ③ これらに基づき、「めざす子どもの姿・めざす学校の姿」を実現するための重点目標と、それを実現するための具体的方策と実施計画を中心に設定します。
- ④ 目標の達成状況を把握するための指標(成果指標)と、達成に向けた取組状況を把握するための指標(取組指標)を設定します。



やってよかったと思える学校評価にするために(その2)

- 「めざす子どもの姿・めざす学校の姿」について、保護者・地域住民等との共有を図るためには、キャッチフレーズ的で親しみやすい(抽象的な)表現になることはやむを得ないと考えます。しかし、これらを実現するための目標や方策については学校の現状を踏まえた、より具体的で誰にも分かりやすく示していきたいものです。
- 前年度の学校評価から導き出された課題や学校を取り巻く状況等について、いかに的確に把握されているかが、目に見える改善につながるポイントとなります。
- 重点目標や重点的な取組を導き出すにあたっては、重要度だけでなく、学校の現状を十分踏まえ、実現の可能性についても考慮する必要があります。

(2) 学校づくりビジョンの共有

学校が、保護者や地域住民等の期待や信頼に応え、地域の実情に即した学校経営を推進するためにも、教職員間はもちろん、保護者・地域住民等へも広く情報発信し、「学校づくりビジョン」の共有を図る必要があります。

○ 教職員間や保護者・地域住民等との共有を図るために

- ① どんな学校をめざしたいのか、どのような子どもの姿を思い描いて教育活動を進めるのかなど、「めざす子どもの姿・めざす学校の姿」について、全教職員が話し合うことで共通理解を深めます。
- ② めざす姿を実現させるための具体的方策や重要な取組、その達成状況や取組状況を評価するための指標について、その妥当性を全教職員で協議し、具体的な達成のイメージの共通理解を図ります。
- ③ 日常の学校活動や行事等の取組が、「学校づくりビジョン」の実現に結びついたねらいを持って実施できるようにします。また、ねらいについても常に保護者・地域住民等に情報発信し、日常的にビジョンを意識できるような雰囲気づくりに心がけます。
- ④ PTA総会や学校づくり協力者会議(以下、「協力者会議」という)、コミュニティスクール運営協議会(以下、「運営協議会」という)等の場での説明や、学校だよりや学校ホームページ等により、保護者や地域住民等への情報発信を積極的に行います。

やってよかったと思える学校評価にするために（その3）

- 課題や問題点ばかりに注目するのではなく、「うまくいっていること」、「うまくいっていないこと」双方の視点から、現在の学校がどのような状態にあるのかを十分把握します。
- 重点目標や重点的な取組の進捗状況を把握するために必要な情報・データは、全教職員が共有し、活用できるよう、日頃からファイルしておきます。
- 校内研修に学校評価の意義や取組のねらいを共有化できるような研修の機会を位置づけるなど、学校を改善していくための考え方や方策について共通理解を図ることが必要です。

（3）学校づくりビジョンの実現に向けた組織づくり

学校評価を通じて、学校の現状や改善の方向性を話し合い、教職員一人一人の知を結集していけば、学校の組織力は大きく高まります。

○ 学校の組織力を高めるために

- ① 校・園長は、「学校づくりビジョン」を明らかにし、教職員がそれに向かって取り組むことができるようリーダーシップを発揮します。
- ② 学校が、「めざす子どもの姿・めざす学校の姿」の実現に向けて組織的・継続的な取組を進めていくためには、主任級やミドル層の教職員が取組の意義について理解をすることや、自らの役割と責任についての自覚を促すことが必要となってきます。そのためには、ミドル層に教職員間の連絡調整や若手教職員の支援にあたらせるなど、組織運営を円滑に進めるためのキーパーソンとしての役割とやりがいを持たせることで、学校経営への参画や貢献の意欲の高揚を図ります。
- ③ 各部会・委員会・分掌等の役割を明確にした組織再編に取り組むなど、従来の方法や仕組みにとらわれず、職務遂行の意欲が高まるよう常に見直しを行います。
- ④ 日常、教職員間でいかに活発にコミュニケーションがとられているかが組織力づくりの土台となるため、教職員一人一人が自由闊達な対話ができる職場の雰囲気づくりに努めます。



やってよかったと思える学校評価にするために（その4）

- 学校が組織として改善活動に取り組むためには、前年度の「学校経営手法の診断」から導き出された学校の「強み」や「弱み」を全教職員が共有しておきます。
- 学校評価の取組を通じて、教職員一人一人に自分の仕事の位置づけや果たすべき役割と責任を自覚させることは、自分にどのような資質や能力が求められているのかを理解させることにもつながっていきます。そのため、具体的な方策ごとに担当者や進捗管理者を明らかにしておくことが大切です。
- 学校評価は、学校の教育活動全体にかかわる取組であり、全体の牽引役や横断的な調整役を担う学校評価委員会が必要になってきますが、学校の組織を複雑にしないためにも、ほとんどの学校に組織されている「運営委員会」や「企画委員会」等と兼ねることが考えられます。
- 学校の組織力を診断する指標のひとつに、教職員の職場における満足度（仕事内容、健康・安全、職場環境等）が挙げられます。教職員満足度を把握し、増進させ、不満足を解消する取組を進めることが必要です。