

令和5年度 北海道小学校長会地区活性化支援事業【実践事例レポート】

- 1 報 告 地 区：旭川地区
- 2 事例報告学校名：《特認校》旭川市立富沢小学校
- 3 報告者職・氏名：校長 大 野 昌 広
- 4 キーワード：学校経営 信頼の回復 校長のリーダーシップ

1 はじめに

本校は、旭川市の住宅地としてめざましく発展した神居町の一地区に位置し旭川駅から約8分、富沢峠で隔てられた静かな農村地帯にある。宿泊施設ふれあいの家、夏のキャンプで賑わうカムイの杜公園、夏冬の各種スポーツ大会（サッカー、ラグビー、クロスカントリースキー）が行われる富沢多目的運動広場が隣接する。開校124年目、特認校38年目を迎える富沢小学校は、かつて児童数減少という深刻な問題があった。富沢地区住民の「地域の活性化に資するために学校を残したい」という熱意が行政を動かし、旭川市内全域からの通学を認める市内初の特認校（各学年8名以内）として存続することになった。現在、児童数は27名、地元の子どもは4名。学級数3、複式学級。特認校制度を活用し、この本校就学を選択した保護者は、富沢地区の豊かな自然を生かした特色ある教育活動と少人数によるきめ細かな指導に期待を寄せている。近年は、他校において不登校であった児童や困り感のある児童等の入学・転入が続いている。LGBTや不登校、学習等のつまずきがあり支援が必要な児童の割合は48.1%であるが、制度上、特別支援学級の設置は認められていない。



2 明確な学校経営ビジョンの発信

令和4年度は、名寄市内の中学校から赴任した私と、旭川市内小学校主幹教諭から昇任した教頭の管理職のみが異動。4月に学校がスタートすると、保護者の学校に対する大きな期待感と強い要求、新しく赴任した管理職に対する教職員の渴望と不満に直面することになった。そこで私は、次の学校経営ビジョンに掲げた三つの「実現」を目指し、学校改善に取り組んだ。

学校経営ビジョン～三つの「実現」を目指す～

- ① 保護者・地域住民、関係機関等と連携・協働し、Withコロナ時代の新しい学校運営の実現
- ② あたたかな人間関係の中で、夢・希望を育み、心と身体を躍動させる教育活動の実現
- ③ 高い同僚性と協働性を基盤に学び続け、高め合う教職員集団の実現

(1) 年度途中の学校経営計画の全面改定

着任して半年。この間、私なりにつぶさに子どもを見て、学校の実態を調べ、教職員の声を聞いて、10月に学校経営計画を全面改定した。改定した学校経営計画は「育成を目指す資質・能力」を明らかにするとともに、「年度の重点経営方針」「年度の重点指導方針」の2本柱の設定、学校評価と評価基準・評価方法を明記した。「年度の重点教育目標」を「人・社会・未来とつながるWell-being2022」とした。今年度は「2022」を「2023」とし、サブタイトルを「学び・教え合う、認め・高め合う子どもの育成」とした。また、校内組織の再編にも着手し、新たな係の創設など分掌業務を組織的・協働的に推進する活力ある体制を構築した。

令和5年度の重点教育目標

人・社会・未来とつながるWell-being2023
～学び・教え合う、認め・高め合う子どもの育成～

知	進んで学び、豊かに表現する かしこい子
徳	互いに、認め合う・高め合う あかるい子
体	めあてに向かってやりぬく たくましい子

(2) 学びの場・働く場を進めるための工夫・改善

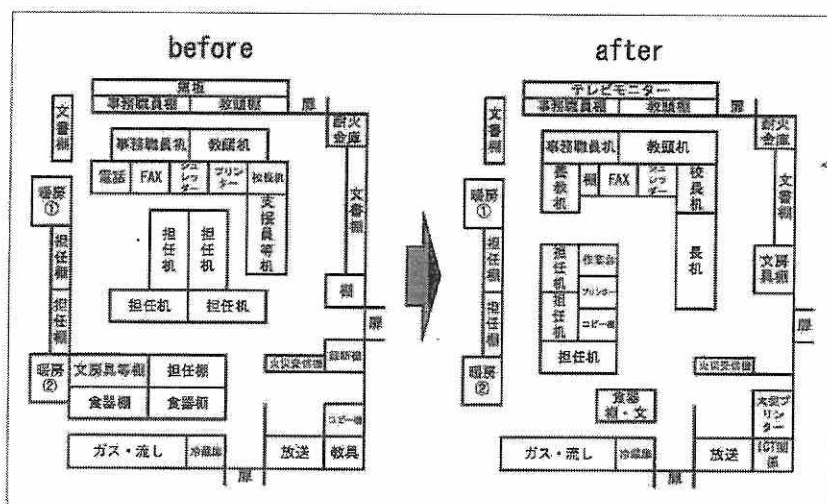
「学びタイム」。既習事項の定着をねらいにした異学年（縦割り班3グループ）による学びの場。道教委チャレンジテストや補充プリントなど、下級生の学習を上級生が丸付けをしたり、分からない問題を教え合う。毎朝実施。



教頭が管理している黒板を廃止し、65インチのテレビモニターを導入。モニターには児童の出入状況や教職員動静、諸連絡や危機管理の機能（職員・児童数のリアルタイム表示）等をもたせる。月予定等の黒板廃止は多忙な教頭の業務改善になった。



地域の人的・物的資源の積極的な活用。令和4年12月、冬の交通安全と旭川市の除雪について学ぶ機会を作った。グレーダやロータリなど3台の除雪車が校舎前に並ぶ。乗車体験に子どもたちは大興奮。コロナ禍にある子どもたちにとって貴重な体験になった。



職員室リノベーションによる「働く場」改善。令和4年4月に赴任した私は職員室及び校長室の狭さと機能性の悪さに問題意識をもった。職員室内を観察すると、校長机が児童用、養護教諭の机がない、動線が確保されていない、暖房が使えない、デッドスペースだらけ、保存年限を超えた公文書、不要な分厚いカタログ…。令和4年度夏季休業中に全職員でレイアウト変更を行った。

☆3つのコンセプト

- 1 機能性・効率性の高い職員室へ
- 2 情報が集まり、共有できる職員室へ
- 3 ゆとりと対話が生まれる職員室へ

(3) 校長の発信力の強化

- ① きめ細かな保護者連絡メールの発信、ホームページの充実
- ② 教職員向け「校長室だより Learning Compass」の発行

保護者への連絡メール等は頻繁に行っている。また、ホームページの更新もほぼ毎日行い学校の様子を伝えている。「校長室だより」（A4両面）はタイトル「Learning Compass（学びの羅針盤）」とした。校長からの指示・伝達事項、服務規律保持、いじめ防止、最新教育情報等を話題にしている。不定期発行。教職員11名に向け発行。通算150号を超えた。

発信力の強化は、学校運営の透明化と活性化につながっている。



4 おわりに

私は、本校に赴任以来、子どもの実態や保護者・地域住民の声、教職員の願いや今日の学校課題等を整理し、私自身の思いを込めた学校経営ビジョンの策定・浸透にスピード感をもって注力してきた。保護者・地域住民の信頼は回復傾向にある。学校評価や学校行事後の保護者アンケート等では肯定的な評価を得ることができた。

新型コロナウイルス感染症5類移行後の子どもたちの健やかな心と体を育む学校経営を円滑に推進するには、カリキュラム・マネジメントによる教育の質の向上を不断に行っていくことやエビデンスに基づく学校運営の推進が重要と考える。

校長として私は、学校課題は何か、校長が果たすべき役割と指導性は何かを常に追究し、創意と活力に満ちた学校経営ビジョンを示し、力強くリーダーシップを発揮していきたい。