

第5分科会 研究課題：豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方

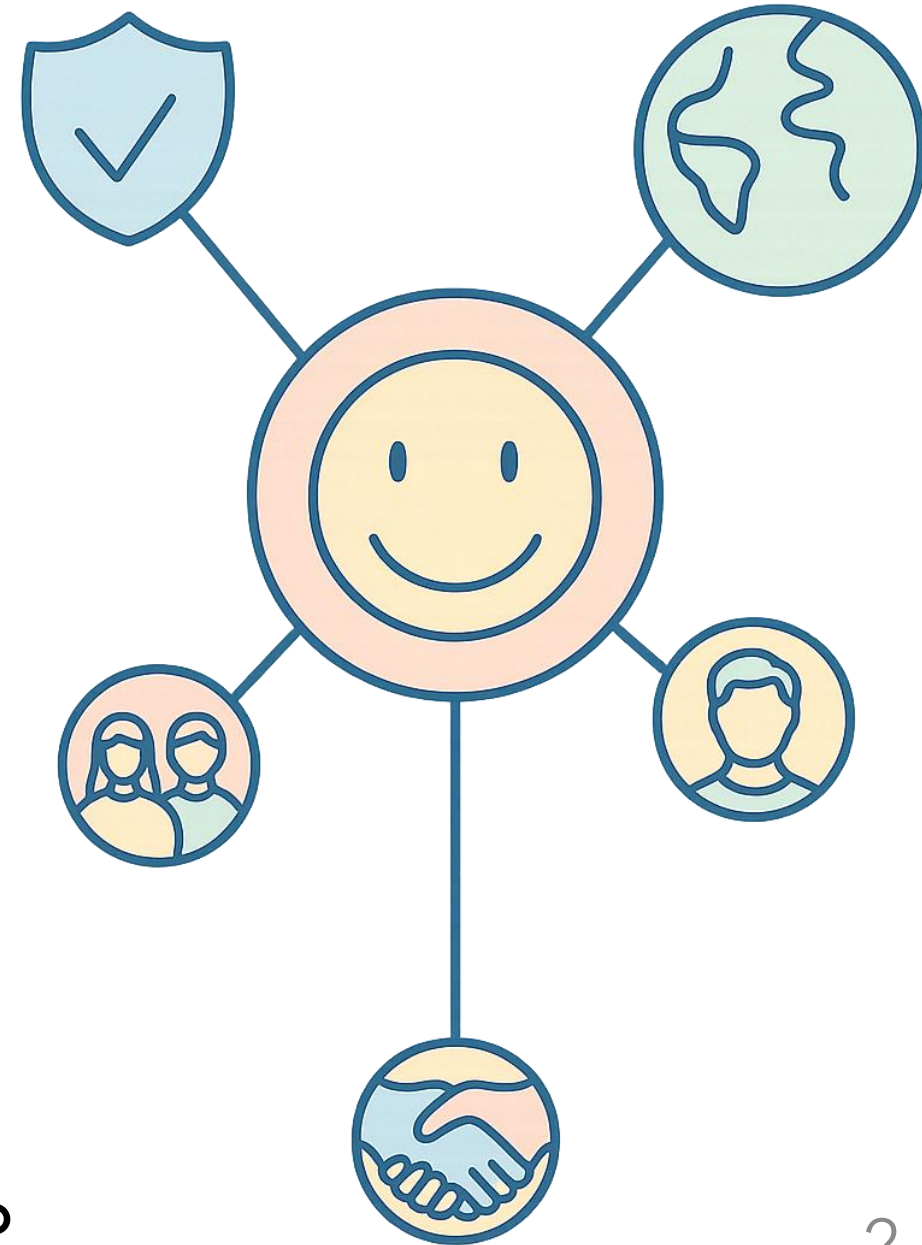
子どもたち・教職員の ウェルビーイングの向上を目指した学校経営

留萌地区 天塩町立天塩小学校 建 山 和 則

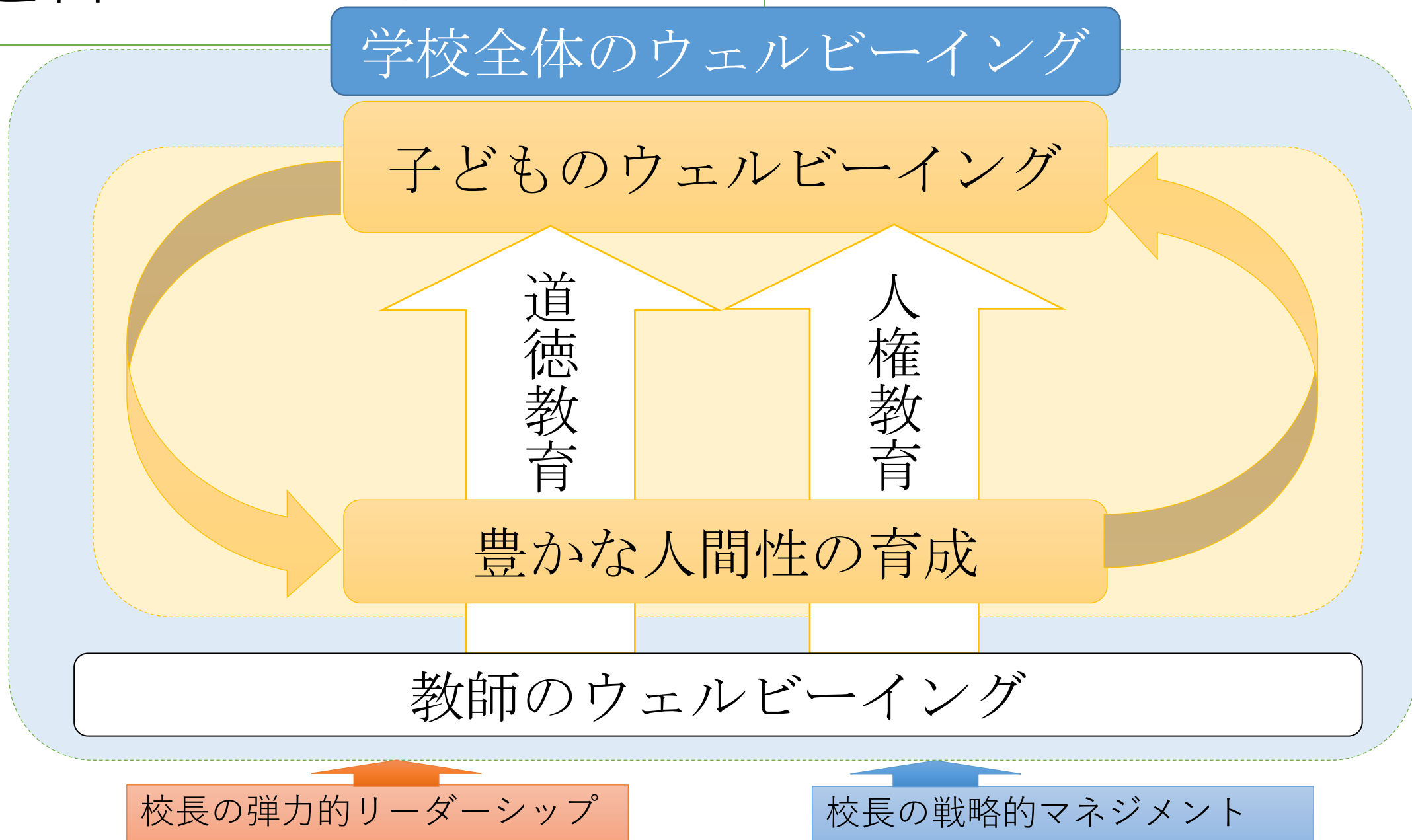
I 趣旨 1 はじめに

教育振興基本計画（第4期）

子供たちのウェルビーイングを高めるためには、教師のウェルビーイングを確保することが必要であり、学校が教師のウェルビーイングを高める場となることが重要である。



I 趣旨 1 はじめに



I 趣旨 1 留萌管内について

北海道は円滑な行政のため14の出先機関（振興局）が置かれており、留萌管内はその一つで北西に位置している。

少子高齢化と人口の都市部への流出

札幌圏に道の人口の約5割が集中。

II 研究の概要 1 研究のねらい

留萌管内小中学校長会研究主題（令和5年度から）

**持続可能な未来社会の創り手を育て、
ウェルビーイングの向上を目指す
留萌の小中学校づくり**

管内小中学校長25名での、実践レポートによる交流

校長の弾力的リーダーシップ

校長の戦略的マネジメント

II 研究の概要

1 研究のねらい

校長の 弾力的リーダーシップ

学校が抱える多様な課題に対応するため、多様なリーダーシップスタイルを弾力的に使い分ける。



変革型 リーダーシップ	教職員個々の価値観を生かし、社会変化に対応したビジョンを共有することで協働性を高めるスタイル。学校改革を実現する手法として新たに注目されている。
指導型 リーダーシップ	校長の意思決定によって指示命令を下し、厳密に管理するスタイル。トップダウンで迅速な意思決定や危機対応、コンプライアンス管理に有効である。
サーバント リーダーシップ	教職員や生徒への奉仕と支援を優先するスタイル。謙虚な姿勢で部下を守り、教職員の主体性をはじめとした資質・能力の向上を促すことに焦点を当てる。
真摯型 リーダーシップ	校長自身の教育者としての信念・倫理を教職員に落とし込み、透明性・信頼を基盤にしたスタイル。教職員の働きがいや目的意識を高め、風通しの良い学校文化につながり、組織の対応力を強化する。
分散型 リーダーシップ	リーダーシップを校長のみならず、教頭やミドルリーダー、その他の教職員間で分担・共有する。場面に応じて教職員個々の専門性を生かし、「チームとしての学校」を目指しつつ、人材育成にもつながる。

II 研究の概要 1 研究のねらい

校長の 戦略的マネジメント

校長としてのビジョンとミッションを明確化し、組織のパフォーマンスを最大化する。



組織マネジメント	□教頭及びミドルリーダーの育成と役割の明確化 □働きやすい職場環境づくり（心理的安全性）
学校経営マネジメント	□予算・人的資源・時間の最適化 □学校評価の運用、データに基づく意思決定 □行政（教委）や地域との連携強化
カリキュラム・マネジメント	□教育の質の向上を目指した教育課程編成 □校内研修の充実と授業改善（指導観の深化） □生徒指導・生徒支援（いじめ対応、不登校、特支）
信頼関係マネジメント	□保護者・地域・行政との関係性の構築 □教員との対話（相談しやすい校長に） □危機対応・情報発信・サービス(コンプライアンス)管理

II 研究の概要 2 研究の内容・方法

校長の弾力的リーダーシップ



校長の戦略的マネジメント



幸福感

(現在と将来、自分と周りの他者)

サポートを受けられる環境

学校や地域でのつながり

多様性への理解

協働性

利他性

社会貢献意識

自己実現 (達成感、キャリア意識など)

自己肯定感

心身の健康

安全・安心な環境

(1) みんなの思いが集結した学校教育目標の作成

学 校 教 育 目 標

平成22年4月1日制定

考える力（知）

思いやる心（徳）

すこやかな体（体）

やりぬく姿（意）

目指す子ども像 ⇔ 小で育成する資質・能力



○自分で考え、判断し、表現する子ども

- ・ 協働しながら主体的に活動する子ども
- ・ 自分のよさや可能性を知り、チャレンジする子ども
- ・ 多様な意見や立場を理解する子ども

◎生活を整え、見通しをもって行動する子ども

＜元気な挨拶・返事、整理整頓、時間や場面を意識、節度ある行動、ルール・マナー・モラル＞

- ・ 学んだことを生かして郷土と関わる子ども



目指す
学校像

- ・ 子ども一人一人が自律的・協働的に活動し、自分をつくっていくことができる学校
- ・ 保護者、地域社会との協働に努め、地域に根ざした特色のある学校
- ・ 教職員が向上心をもって職能を高め、子どもに向き合うことができる学校

目指す
教師像

- ・ 資質・能力の育成に向けて子どもが主体となる教育活動を推進し続ける教師
- ・ 小の一員として、自律的・協働的に業務し、学校改善に取り組む教師
- ・ 教育者としての自覚と責任をもって保護者、地域に信頼される教師



今年度の重点目標

「目指す子ども像」の育成に向けた実践の継続



(1) みんなの思いが集結した学校教育目標の作成

学校教育目標

平成22年4月1日制定

多くの声を生かした目標へ改訂

指標が多岐にわたり
効果が分散

子どもが
主体的に目指せる
表現へ

今年度の重点目標

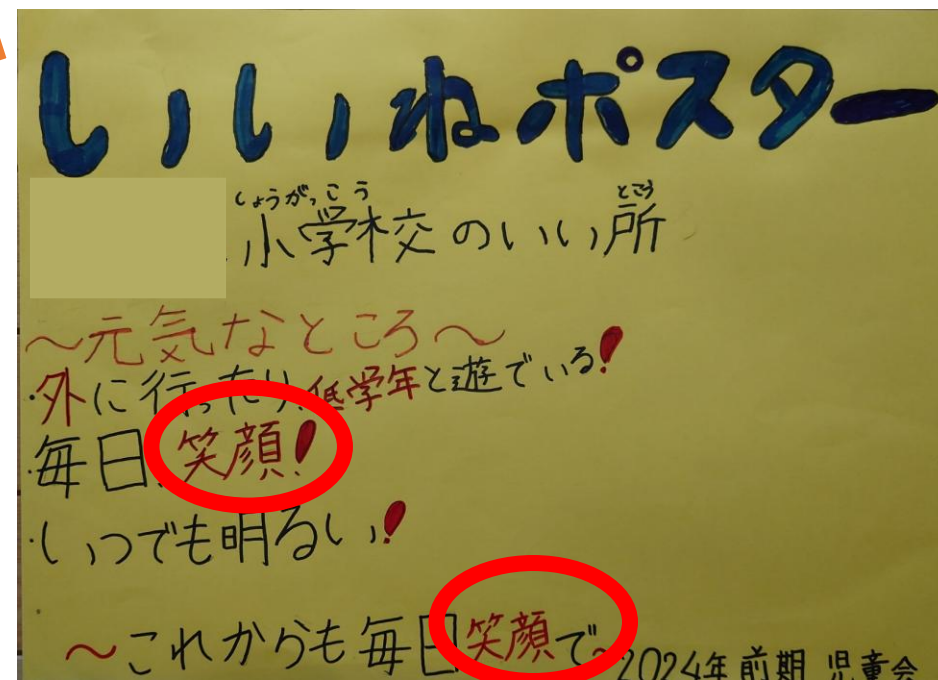
「目指す子ども像」の育成に向けた実践の継続



(1) みんなの思いが集結した学校教育目標の作成



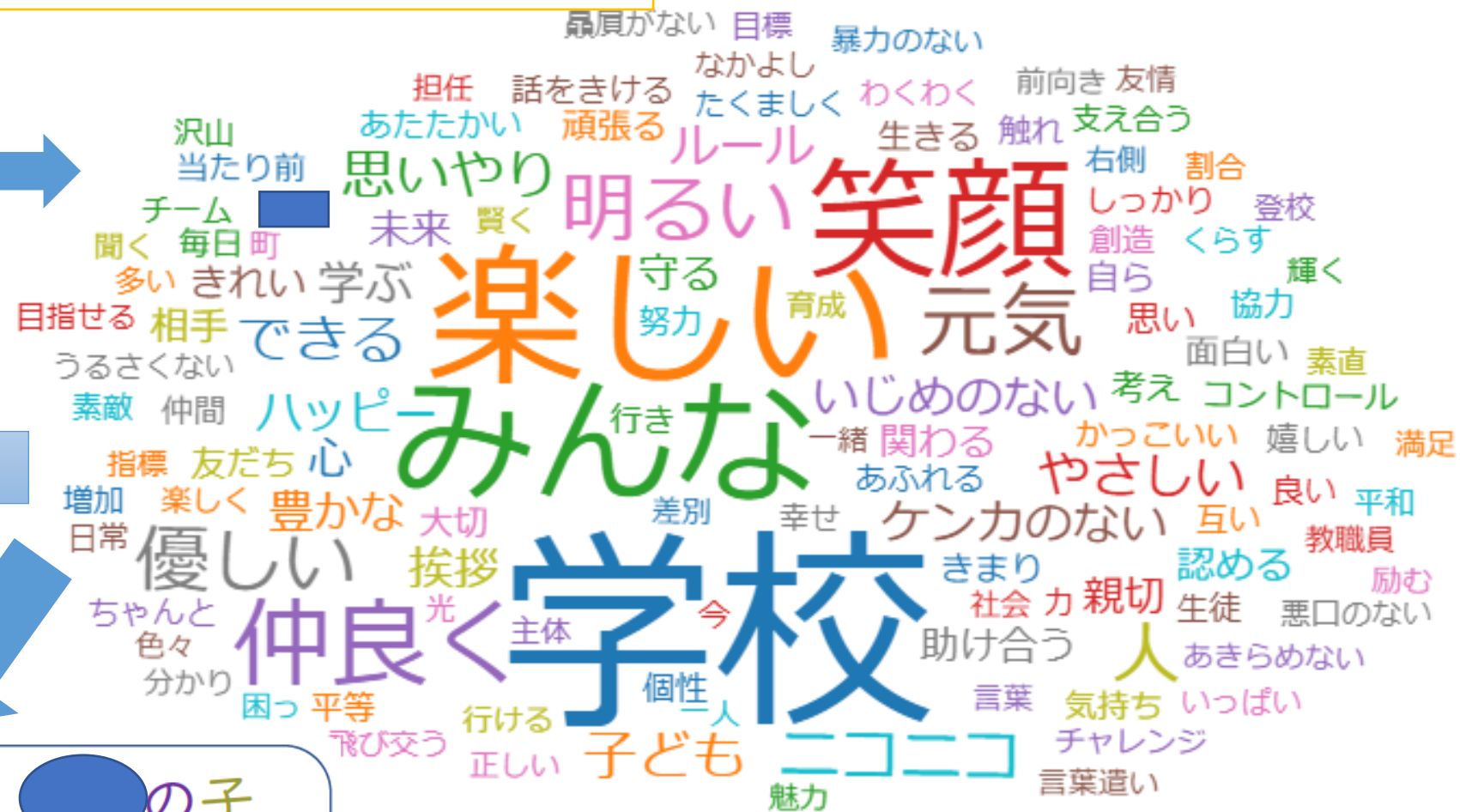
校長の弾力的リーダーシップ



(1) みんなの思いが集結した学校教育目標の作成



校長の戦略的マネジメント



よく学び みんなが笑顔の子

学びに向かう
学校

安心・安全な
学校

地域とつながる
学校

道徳教育を基盤としたウェルビーイングの向上

(1) みんなの思いが集結した学校教育目標の作成



(1) みんなの思いが集結した学校教育目標の作成

ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

	子ども	教職員	保護者	地域
学校や地域でのつながり				
心身の健康				
幸福感（現在と将来、自分と周りの他者）				
ウェルビーイングの理解を促す				

分散型リーダーシップ

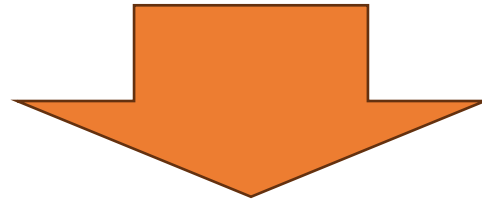
指導型リーダーシップ

信頼関係マネジメント

変革型リーダーシップ

人権教育の視点からの学校経営の改善に関する法律（第3条）

「国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、**その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう**、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。」



校長の弾力的リーダーシップ

学校方針 “「命」を大切にする学校”

(2) 人権教育の視点からの学校経営の改善

校長の戦略的マネジメント

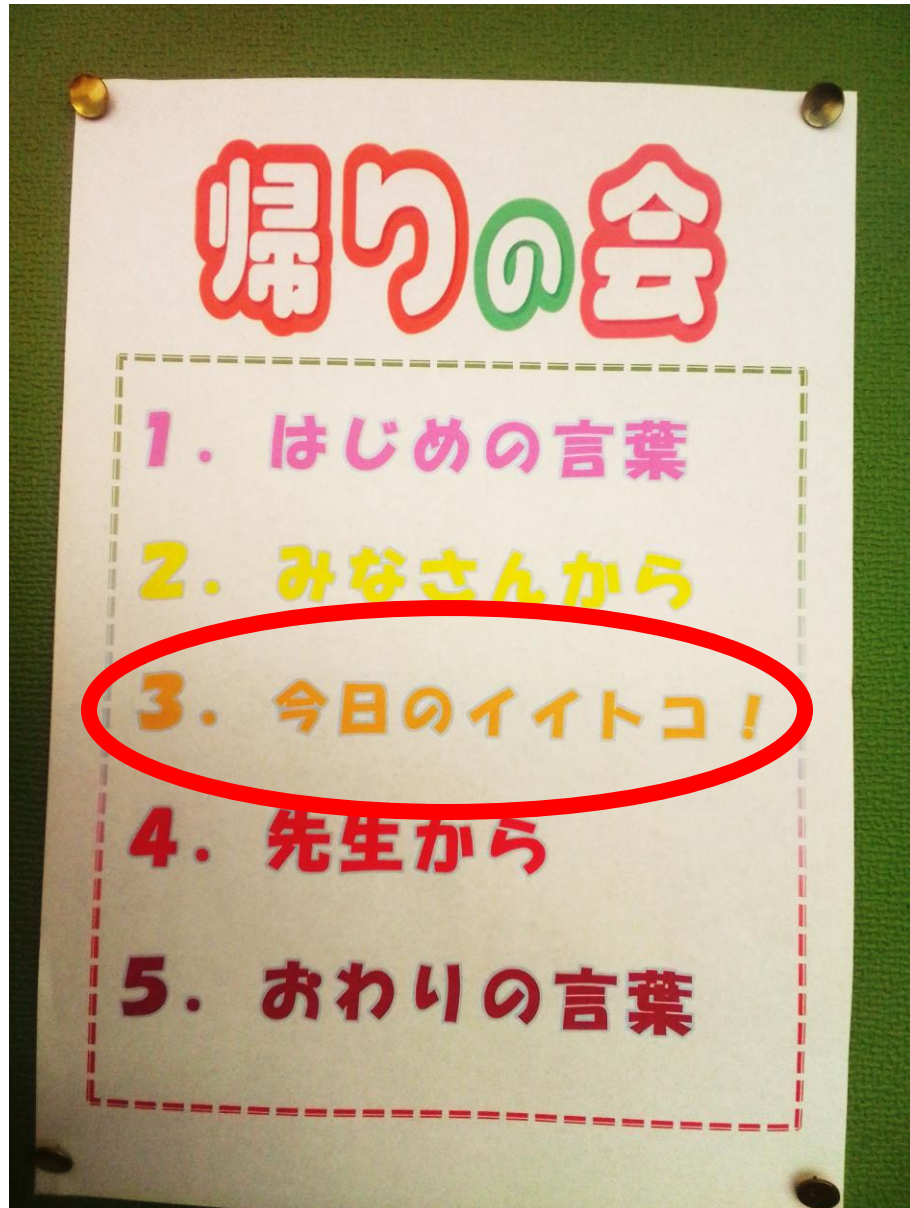
R6年度 1年竹組 学級経営案 担任

【学校の教育目標】	【学級目標（スローガン）】	【今年度の重点】
健康で明るい子ども（体） 心の美しい子ども（情） 努力しやりぬく子ども（意） 進んで学ぶ子ども（知）	えがお げんき	「命」を大切にする学校 「学び」を大切にする学校 「つながり」を大切にする学校

【学級経営の重点】（各項目 最大3つ） ○＝達成 ○7～8割達成 △＝問題あり（5割以下） ×＝大いに問題あり

	1学期	評価	2学期	評価	3学期	評価
	安全指導、道徳教育、いじめ予防、生徒指導、児童理解、基本的生活習慣、危機管理、自己有用感 等に関わる					
命	① だけでなく、普段から事故・事件が発生したときの適切な行動について考える時間を作る。 ② いじめの予防策として、児童一人一人との会話や、児童の実態把握に努める。	○ ○	① 気持ちのよい挨拶や返事を自ら意識し実践していけるよう、教師が見本となって指導していく。 ② 表情の変化や小さなサインなどを見とれるよう、児童一人一人との関わりを大切にし、児童理解に努める。			
	研修の個人テーマ、授業改善、基礎学力、学習規律、読書、ICT活用、体力増進、家庭学習、キャリア教育、食育 等に関わる					
学び	① 子ども主体の授業を行うために、自分で決める場を設定する。 ② 自ら考えて伝える力を高めるため、指示すること	○ △	① 子どもたちが自分から話したい・聞きたいと思える授業を目指す。 ② 自ら考えて伝える力を高めるため、ペアワークやグループ			

(2) 人権教育の視点からの学校経営の改善



(2) 人権教育の視点からの学校経営の改善

ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

	子ども	教職員	保護者	地域
安全・安心な環境	◎	◎		
サポートを受けられる環境	◎	○		
自己肯定感	○			
ウェルビーイングの理解を促す		◎	○	

学校経営マネジメント

真摯型リーダーシップ

組織マネジメント

(3) 安心して学ぶことができる 環境を整える校長の役割

EdvPath（年間5回実施）

子どもの困り感
を見える化

自己肯定感、意思決定力、
コミュニケーション能力、
メタ認知、やりぬく力、
心理的安全性等

100項目以上の質問に
児童が端末より入力

結果を子ども自身が
閲覧することができる

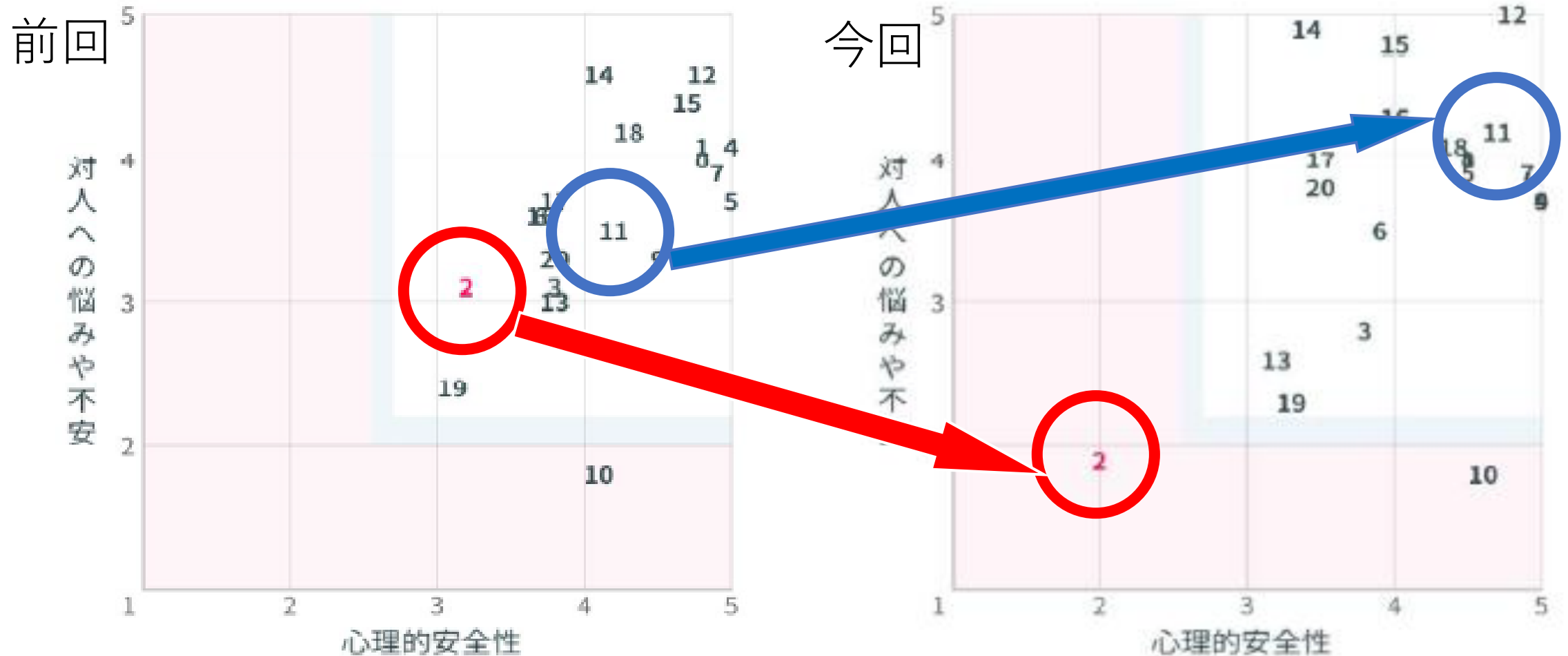


校長の戦略的マネジメント

(3) 安心して学ぶことができる 環境を整える校長の役割

EdvPath（年間5回実施）

校長の戦略的マネジメント



(3) 安心して学ぶことができる 環境を整える校長の役割

EdvPath（年間5回実施）

校長の戦略的マネジメント



コーディネーターが
オンラインでサポート

2番の子、心配だから
本人や保護者から
お話聞いてください。

有効性を教育委員会と共有し、
中学校区での活用から市全体の活用へ

(3) 安心して学ぶことができる 環境を整える校長の役割

校長の弾力的リーダーシップ

問い直すべき教師の在り方（学校経営方針の際に提示）

- 教師本位のルール・ライン・基準を問い直す
⇒ **それは本当に叱るべき内容なのか？**
- 教室に不用意に吹かせている「風」を自覚する
⇒ **不適切な行動にいちいち動揺しない自分を見せる・泰然自若とした姿勢**
- 安全基地（Secure Base）としての役割を果たす
⇒ **信頼できる教師がそばにいて、安心な空間をつくってくれている、という安心感が子どもの心を支える**
- 相手（子ども・保護者・同僚）への敬意（リスペクト）を示す
⇒ **敬意にあふれた言葉には人の心を支え、前向きにさせる力がある**

（出典：「人的環境のユニバーサルデザイン」2019東洋館出版社）

(3) 安心して学ぶことができる 環境を整える校長の役割

ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

	子ども	教職員	保護者	地域
安全・安心な環境	◎	◎		
多様性への理解		◎		
サポートを受けられる環境	◎	◎		
自己肯定感	◎			
ウェルビーイングの理解を促す		◎		

真摯型リーダーシップ

サーバントリーダーシップ

カリキュラム

マネジメント

(4) アサーティブな行動によるコミュニケーションの向上

校長の戦略的マネジメント



アサーティブな行動

学校経営案に位置付け

養護教諭の動き



SSWへの波及



感情学習勉強会

(4) アサーティブな行動によるコミュニケーションの向上

校長の弾力的リーダーシップ



全体懇談会での保護者説明

こんなとき
なんていう？
となりのせきの人が、
あなたのけしゴムを
とってつかい、
かえしてくれない



けしゴム、すぐ
かえせ！
ただじゃおかないぞ



いばりやさん

けしゴム、すんだらかえしてね。
今度使いたい時には、
「かして」っていってね。



さわやかさん

あの・・・



おどおどさん

保護者からの質問を
学校だよりでお伝え



よく学び みんなが笑顔 天塩の子

天塩小学校長 建山和則

啓徳小学校と統合し、新たな学校教育目標「よく学び みんなが笑顔 天塩の子」の下、令和7年度の天塩小学校はスタートしました。児童87名、教職員23名での船出となります。どうぞよろしくお願いいたします。また、4月19日の参観日には多くの方にご来校いただき、大変ありがとうございました。子どもたちの頑張ろうという意欲、先生方の思いが伝わったかと思えます。全体懇談では校長からみんなが笑顔につながるアサーティブなコミュニケーションについてお話しました。ここでは詳しく説明いたしません、「相手を思いやり、自分の気持ちも大切にすること」が大切です。ドラえもんやしずかちゃんのようなコミュニケーションの仕方です。全体懇談での校長からの話を聞いて、質問があったので紹介します。

質問！「ジャイアンやのび太に対してどのように声をかけたらよいですか？」

私でしたら、ジャイアンのような態度をとる子については、「その言い方だと、相手はどう思うのかな？」です。「ダメ」というのは簡単ですが、それだけだと次につながらないような気がします。何でもこのような態度が良くないかを、考えることが大切だと思います。それに、ジャイアンはいつもいばり屋さんではないです。「映画のジャイアンはいいやつ説」にもあるように、人はその場面に

1年生 ☆好きな曲にあに
音楽では、曲のリズムに合わせて活動しています。曲が激しくなると大きく動いたり、は小さく動いたり、思い思いに体を動かしました。初めは動いていたのですが、「手をつなごう」と声をかけ合い、大きな輪を作って曲を楽しんでいました。今こそ1年生」があります。入退場の曲は1年生のリクエスト入場曲は、1年生満場一致である曲に決定！さて、何の曲に合わせて、6年生と手をつないで入場します。ぜひ、お

2年生 園で「ふしぎなまご」り、さまざまな柄の卵から、さまざまな楽しく取り組みあり…はたして中から何が飛び出してくるのか、完！国語では「はるねこ」というお話の音読を頑張っています。先日、場面の様子や登場人物の気持ちがわかるように工夫しながら音読し、自分でその様子を動画に収めました。声に出して読むことはこれからの学習でも大切になってくるので、お家でもたくさん練習してほしいと思います。

(4) アサーティブな行動によるコミュニケーションの向上

ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

	子ども	教職員	保護者	地域
安全・安心な環境	◎	◎	◎	
多様性への理解	◎	◎	○	
自己肯定感	◎			
ウェルビーイングの理解を促す		◎	○	

カリキュラム・マネジメント

変革型リーダーシップ

分散型リーダーシップ

(5) ふるさと教育を通じた多様性への理解

校長の戦略的マネジメント

アイヌ民族：歴史と現在

—未来を共に生きるために—



公益財団法人アイヌ民族文化財団

副読本の活用



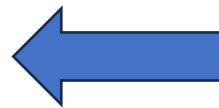
探求的な学習となるように



課題設定・情報の収集



保護者を交えた発表会



外部人材活用による整理・分析

校長の弾力的リーダーシップ



校長がオブザーバーとして授業補助

(5) ふるさと教育を通じた多様性への理解

アイヌの人たちの服を実際に着てみると、暖かくてびっくりしました。ムックリやトンコリの楽器は、音色がすごくきれいでした。

私は、アイヌの人たちのことを名前くらいしか知りませんでした。でも調べたり教えてもらったりしたら、思った以上におもしろかったです。

私はアイヌの人たちにとっても興味があるので、これからもたくさん知って、大人になったときに子どもたちに教えられるようになれたらいいなと思います。

日本各地でアイヌの伝統料理を作る体験教室があってもいいと思いました。

歌や踊りは、とても難しかったです。1回やっただけでも疲れちゃって、アイヌの人たちはこの踊りを何回もやっていてすごいなと思いました。

学習を終えて感じたことは、アイヌの伝統は守らないといけないということです。私たち北海道民が守り、受け継いでいかないとなくなってしまうかもしれない。

アイヌの人たちの、ものを大切にして無駄にしない工夫がすごいと思った。私も、いろいろな工夫やアイデアを大切に過ごしていきたい。そして、差別をしないで生きていきたい。

(5) ふるさと教育を通じた多様性への理解

ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

	子ども	教職員	保護者	地域
学校や地域でのつながり	◎			
多様性への理解	◯	◯	◯	◯
サポートを受けられる環境	◯			
ウェルビーイングの理解を促す	◯	◯	◯	

サーバント・リーダーシップ

カリキュラム・マネジメント

学校経営マネジメント

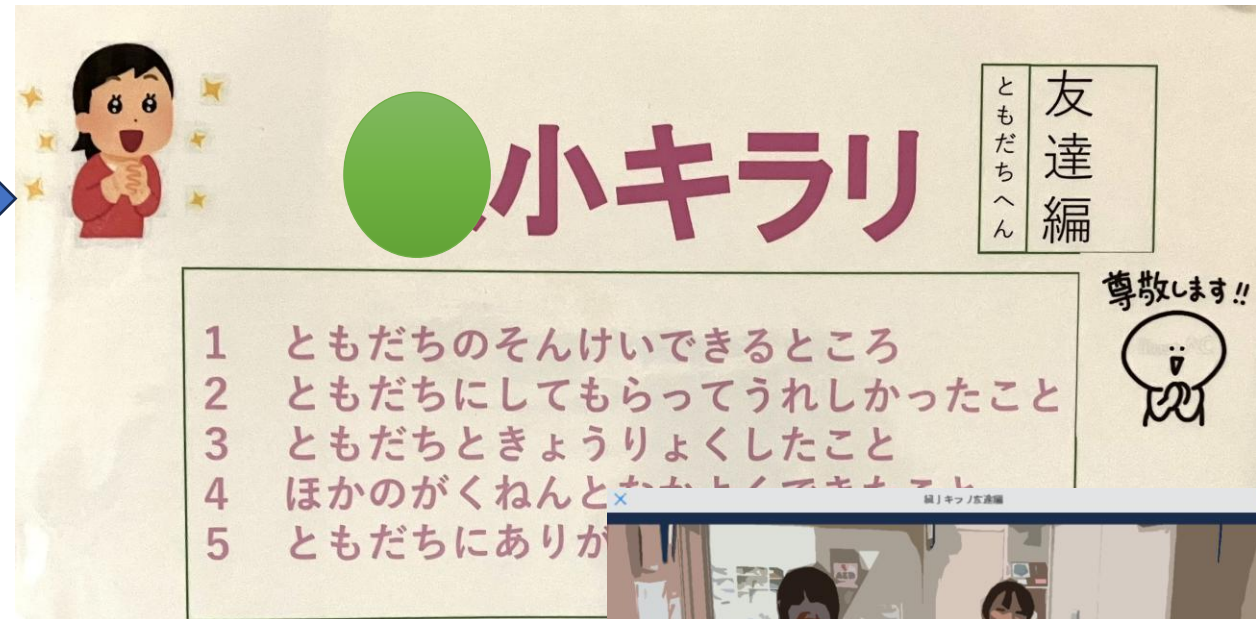
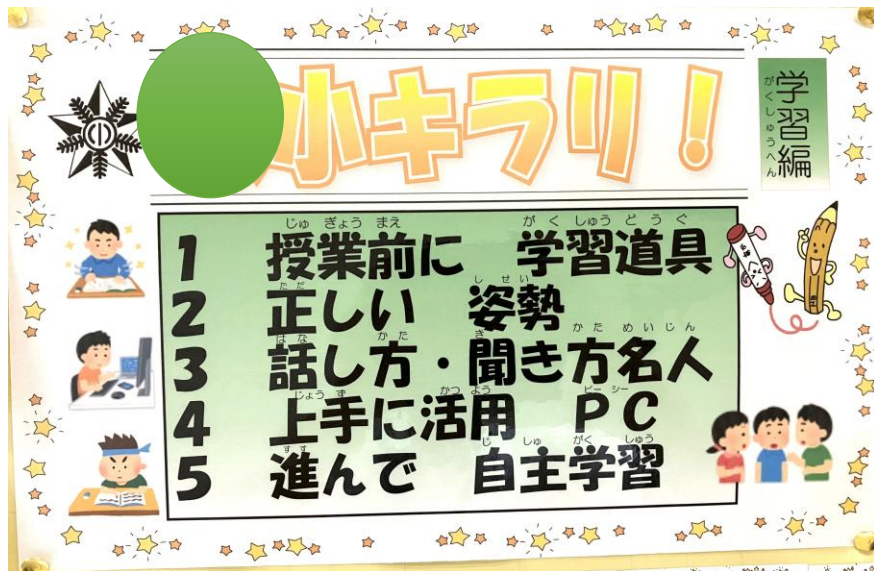
(6) P B I Sによる自己肯定感の向上

校長の戦略的マネジメント

P B I S（ポジティブな行動介入と支援）

問題行動を減らす指導や、できていないことへの指導ではなく、**望ましい行動を増やすことで結果的に問題行動が減る**という考え方を教職員で共有した。

スタンダードから
キラリに



児童会が「友達
編」と動画を作成



(6) P B I Sによる自己肯定感の向上

校長の弾力的リーダーシップ



校長室前でカードを記入



スタンプを押して掲示



全校朝会で紹介

ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

	子ども	教職員	保護者	地域
安全・安心な環境	◎	○		
幸福感（現在と将来、自分と周りの他者）	◎			
サポートを受けられる環境	○	○		
自己肯定感	◎			
ウェルビーイングの理解を促す		◎	○	

指導型リーダーシップ

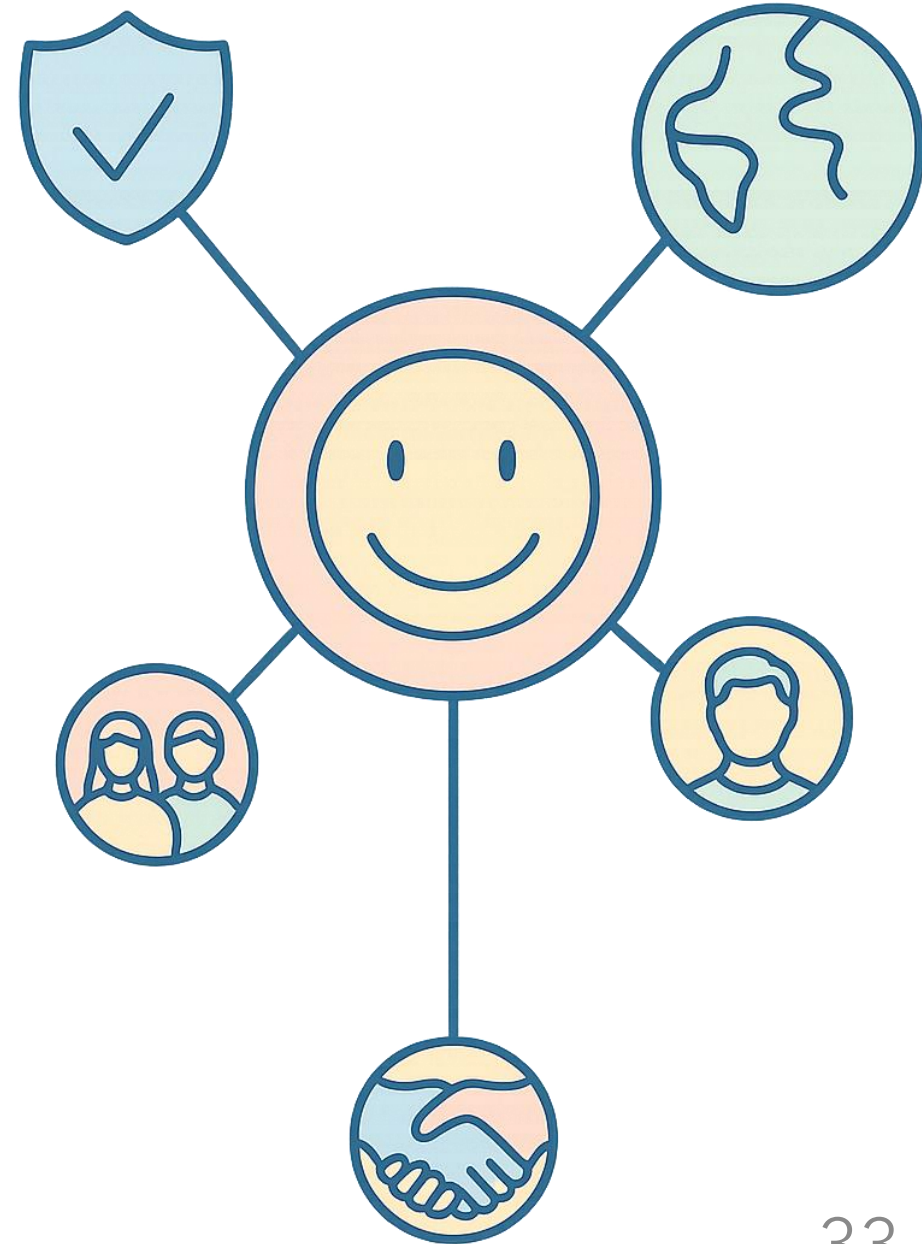
信頼関係マネジメント

変革型リーダーシップ

III まとめ

1 成果

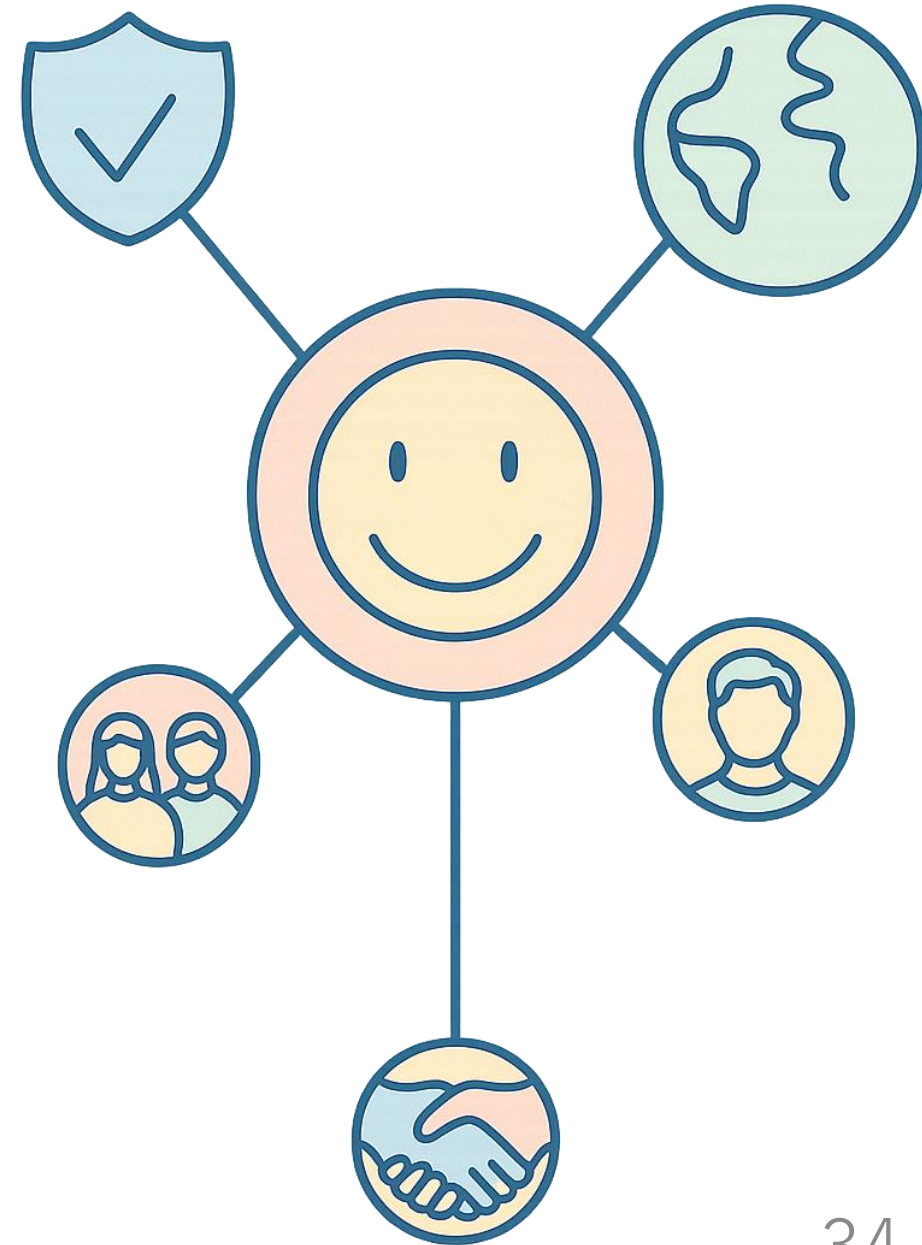
(1)校長がリーダーシップを発揮し、
分かりやすい言葉で繰り返しビ
ジョンを伝えたことで、児童・
保護者・教職員の**当事者意識が**
高まり、互いを尊重し認め合う
姿勢が育まれ、**ウェルビーイン**
グの向上につながった。



III まとめ

1 成果

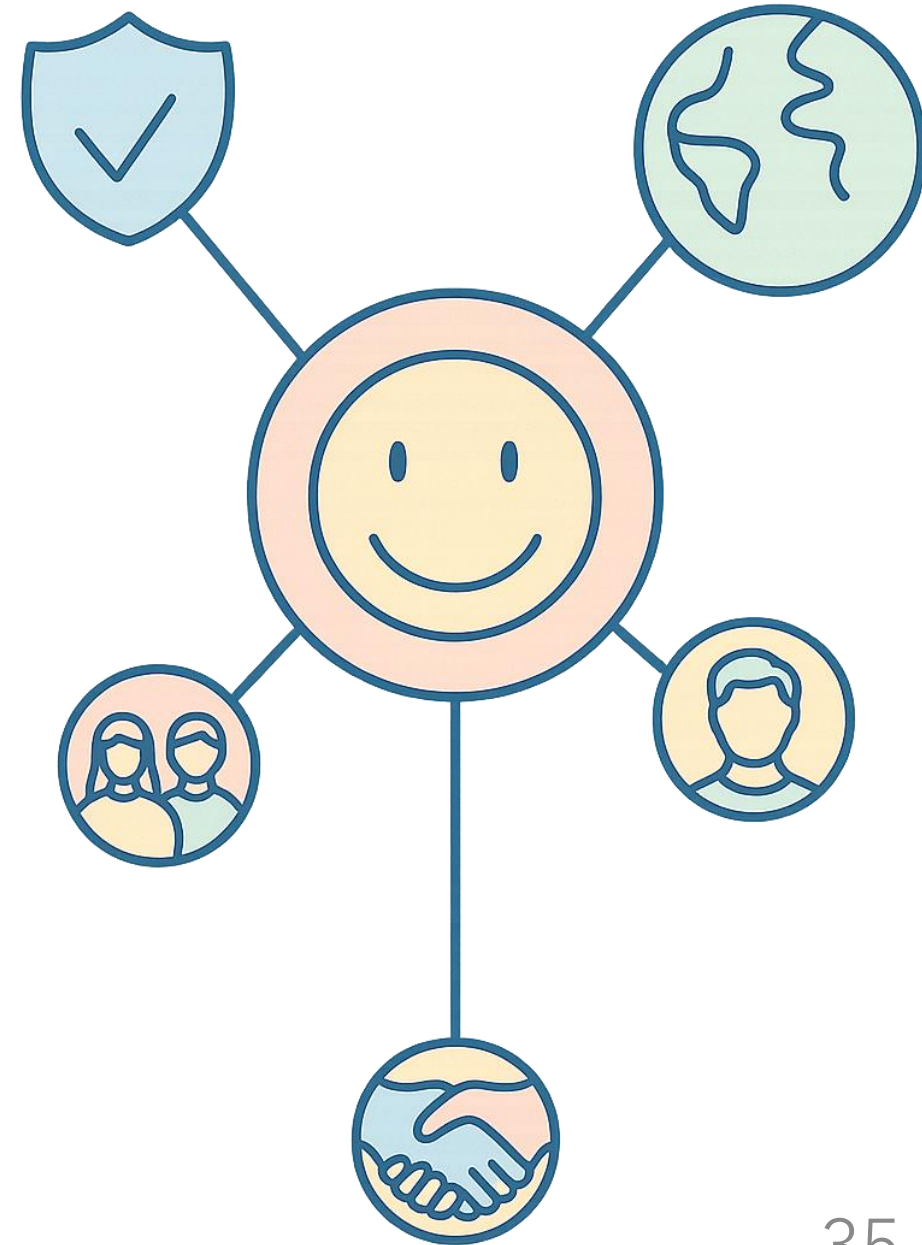
(2) 自己肯定感やコミュニケーション能力の低さ、及び、多様性理解等の**学校課題に対して**、校長が**人権教育を意識**した教育課程を編成し、**継続的な取組**にすることで、学校全体の人権意識が高まった。



III まとめ

1 成果

(3) 校長の戦略的マネジメントにより教職員のウェルビーイングが高まった状態は、**安全・安心な学校**づくりに効果的であり、子どもの豊かな人間性の育成に大きく関与するものと考える。



III まとめ

2 課題

- (1) ウェルビーイングの向上や豊かな人間性が育まれたかを、**客観的な数値で判断する方法が難しい**。アンケート等で数値が変化しても、取組との関連性が不確かであり、希薄な面もある。
- (2) 人権教育や児童への関わり方の問い直しは**理解に温度差があり浸透しにくい面がある**ので、今後も継続して働きかけていく必要がある。

