

校長の在り方（役割と指導性）

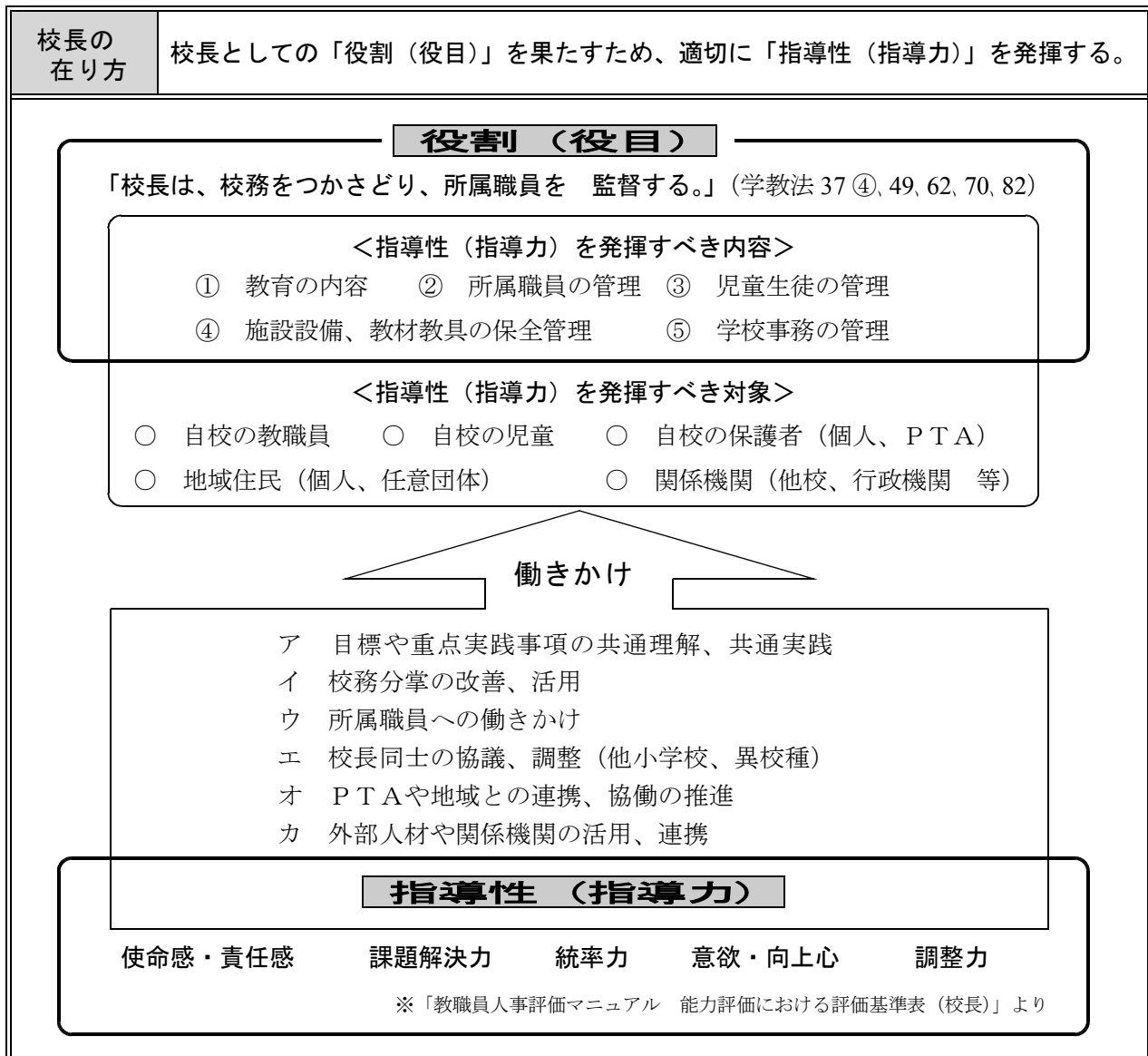
1 小学校長会の研究の目的及び目標

児童の着実な成長に向け、自校の教育活動の一層の改善・充実を図るため、下記の目標を実現し、目的を遂行することを目指し、「校長の在り方」を究明する。

目的	<ul style="list-style-type: none"> ○ 児童の安全・安心の保障 ○ 児童の資質・能力の保障 「知識・技能の習得」 「思考力・判断力・表現力等の育成」 「学びに向かう力・人間性等の涵養」 	目標	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員一人ひとりの資質能力や学校経営への参画意識を高める。 ○ 学校全体の教育活動の質を高める。 ○ 学校と社会との連携及び協働を推進する。
-----------	--	-----------	--

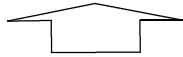
* 各分科会では、研究課題解決のための「在り方」が求められている。

2 「校長の在り方（役割と指導性）」の構造

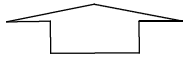


3 課題解決のために校長が行う具体的な「働きかけ」

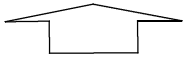
目的と目標の達成	子ども・教職員・保護者・地域社会にとっての「よい学校づくり」
----------	--------------------------------



分科会ごとの実践	「ア-① ～ カ-③」のような「働きかけ」を意識して実践・累積
----------	---------------------------------



課題解決の対象	<input type="checkbox"/> 自校の教職員 <input type="checkbox"/> 保護者（個人、PTA） <input type="checkbox"/> 児童
	<input type="checkbox"/> 地域住民（個人、任意団体） <input type="checkbox"/> 関係機関（他校、行政機関）

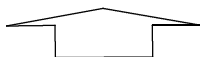


* 「働きかけ」を各支会で究明、具体化し、全校長が指針として役立てられる研究に！

課題解決のために校長が行う具体的な「働きかけ」(例)	ア 目標や重点実践事項の共通理解、共通実践 ① 学校経営・運営ビジョン作成への教職員の参加の促し、体制づくり ② 学校評価の一連の活動への教職員の参加の促し、体制づくり ③ 人事評価との関連の明確化
	イ 校務分掌の改善、活用 ① 分かりやすい役割分担（分担が多岐に渡らないようにする配慮） ② リーダーやフォロワーとして支え合える集団の組織 ③ 活動時間の保障 ④ 意思決定の部分的な委任（責任を持った取組の促しや成功体験をさせるため）
	ウ 所属職員への働きかけ ① 目的・目標等の明示、共通理解に向けた説明 ② 状況に応じた指導、支援、励まし ③ 成果や努力の称賛（日常）、賞賛（人事評価） ④ 担当者を動きやすくするためのフォロー（周囲が納得するような言葉かけ等）
	エ 校長同士の協議、調整（他小学校、異校種）* 互いにメリットのある取組が必須 ① 協働実践の目標や内容の協議、策定 ② 担当者の選定や協議会等の場、ロードマップ等の設定（大枠の検討） ③ 情報交換
	オ P T A や地域との連携、協働の推進 ① 積極的な交流による協力体制づくり ② W I N - W I N となる目標や実践内容の設定 ③ 学校への理解を深めるための広報活動の推進 ④ 学校評価の有用性への理解や積極的な参加の促し
	カ 外部人材や関係機関の活用、連携 ① 外部人材や関係機関を活用できる状況（交流活動や研修会等）の設定 ② 学校にとって必要な人材や物品の洗い出しや活用するための関係構築 ③ 時間（教育課程への位置づけ）や予算の保障



解決すべき課題	各分科会に応じた課題解決の視点
---------	-----------------



子どもの現状、社会状況	<input type="checkbox"/> 全般的なもの <input type="checkbox"/> 各課題に特有なもの
-------------	--