

今年度最後の第4回一括研修会の様子

10月24日（金）、藤代庁舎で今年度最終回となる、「市コミュニティ・スクール 第4回一括研修会」が開催されました。今回の研修会は、今年度新たに学校運営協議会の委員となられた方を対象とし、27名の委員の方々が参加されました。講師はおなじみ文部科学省総合教育政策局CSマイスターの安齋宏之（あんざいひろゆき）先生でした。



今回の研修会のテーマは、【学校経営の「基本方針の承認」に向けた取組】でした。今年度最後となる研修は、学校運営協議会の委員の最大の役割であり権限でもある「基本方針の承認」にスポットを当てたものでした。

各学校が日々の教育活動に取り組む上で、その目標・目的や手立てを示すものを「基本方針」といい、具体的には「教育目標（当該年度の目標は「組織目標」とも呼ぶ）」「重点的目標・取組」、そして「具体的施策」などを指します。こうした内容が1ページで表現されたものが「グランドデザイン」であり、各学校とも保護者向けにホーム&スクールで配信したり、学校ホームページで公開したりしています。

この「基本方針」は校長先生の学校経営ビジョンや、児童・生徒・地域の実態や特長などをバランスよくとらえて校長先生が作成し、学校運営協議会で十分協議した上で、各委員から「承認」を得て完成します。このように、「基本方針」は「学校と地域が一緒に立案し、協議・承認という手続きを踏むことで、地域住民の代表者である各委員が、「校長とともに学校運営への責任を負うことの自覚と意識を高める」ことも大きなねらいの一つとなります。こうして、「校長を支え、ともに教育目標の具現化へ取り組むという気運を高める」ことになるのです。

学校運営協議会で 「基本方針の承認」を行う意義

校長…自信を持って学校経営に取り組むことができる
教職員…安心して日々の教育活動が行える
保護者・地域住民は…管理職や教職員が異動しても、基本方針に沿った学校経営が期待できる



今回は特に、今年6月に法律改正がなされた、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」、略して「給特法」の改正に関係する内容が取り上げられました。この法改正で最も注目を浴びたのは、いわゆる「残業手当」のない教員の、これまで基本給の4%得ていた「教職調整額」が今後段階的に10%に引き上げられるというものでした。教員の「働き方改革」の重要性は様々に取り上げられていますが、この法改正では、「コミュニティ・スクール」にも大きく関係する内容が含まれています。



次年度の「基本方針の承認」に関して、 新たに加わる教員の「働き方改革」についての内容

↓ 市教育委員会が策定 ↓

教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を
確保するための措置を実施するための計画
＜教員の「働き方改革」を進める計画＞

↓ 校長が「基本方針」に取り入れる ↓

業務量管理・健康確保措置の実施に
関する内容
＜教員の「働き方改革」を進める内容＞

「教育目標」や「重点目標」などとともに
＜教員の「働き方改革」を進める内容＞に
ついて「承認」が必要、ということです。

協議の上、学校運営協議会で「承認」

研修の後半は、「学校評価の生かし方」という内容で、
保護者の方も協力されている各学校からの「学校教育活動
に関するアンケート調査」等の結果を、「学校評価」の
「自己評価」に活用すること、さらに「学校関係者評価」
で「自己評価」の内容や次年度に向けての改善策の意見を
聴取し、次年度の「基本方針」に反映させていくことなど
を学びました。

そして、グループ演習に進みました。今回の模擬熟議の
テーマは「次年度の基本方針をみんなで考えよう」です。
右のような展開で模擬熟議を行い、次年度の「基本方針」
作成の「練習」をしました。

【模擬熟議】現行の学校「グラ
ンドデザイン」について、

- 1 ビジョンのどこを見直すか？
- 2 どう見直すか？

以上2点について各グループで
熟議を行う



↑ ↑ ↑
← 熱心な議論のあと →
各グループからの報告
↓ ↓ ↓



今回、演習のために用いた「グランドデザイン」は、実は昨年度、今回の演習のような形で
作り上げた「学校と地域で作った基本方針」なのです。しかし、さらなる教育の充実と、「働
き方改革」の推進という新たな内容を含めた次年度「基本方針」を、今後各学校運営協議会で
リニューアルしていくことになります。参加された委員の皆様、ありがとうございました。