

# 参考資料

米川流の学力向上プランの共同実践を通して、一人ひとりの教職員の成長を、学校全体の教育力の向上や学校が抱える課題の解決につなげていきたい！



平成24年度 米川流学力向上プラン（〇年生）

指導方法の改善	児童の実態	課題解決の方法	具体目標（数値化）	1学期		2学期	
				評	実	評	実
算数	○基礎的な計算力が十分でない。	・やまぐちっ子学習プリントで反復練習を行う。 ・計算単元では、タイムを計り、習熟を図る。	・家庭学習で1学期に30枚以上実施。 ・各学年でタイムを設定。	A	苦手な内容で反復練習したものも含めて	A	分数の計算を中心30枚以上実施
				B	2時間毎に実施	B	2時間毎に実施
	○論理的な考え方が苦手・自分の考えを説明するのが苦手な児童が多い。	・算数的な活動を取り入れ、算数が楽しいと感じる児童を増やす。 ・絵や図を使ったグループでの説明の機会をもつ。 ・やまぐち学習支援プログラムの評価評価を行う。 ・C.R.Tを実施する。	・授業評価で、楽しいと答えた児童75%。 ・説明の機会、3時間に1回以上。 ・正答率70%	B	解き方をみんなで考える活動が楽しいという児童が増えた	A	授業評価で、授業楽しいと答えた80%以上
				B	3時間に1回実施	A	発表ボードを活用し、説明の機会を増やした
国語	○「話す・聞く」力に差がみられる	・話型を明確にする。 ・友達の意見をもう一度自分の言葉で言う活動を行う。	・話型のパターンを提示。 ・1時間に1回以上。	B	毎時間指導した	A	発表ボードを活用した
				B	毎時間1回は実施	A	毎時間1回は実施
	○語彙が少ない。漢字を日常生活の中で使う習慣が付いていない。	・長文を読む活動を取り入れる。 ・漢字50問テストに向けてミニテスト等で漢字練習を行う。 ・やまぐち学習支援プログラムの評価評価を行う。	・学年必読書読破、70%以上 ・学期ごとの漢字50問テストで90点以上。 ・正答率70%	B	ほぼ50%	C	学年に応じた読書内容の見直しが必要
				B	正答率78%	A	再々テストで達成
研修	○教員相互の授業交流・授業評価が深まりにくい。	・1人1授業公開を行い、児童による授業評価で授業改善を進める。 ・「姿勢に注意」を授業時間の始めに毎回行う。	・授業評価「よくわかった、ほぼわかった」が80%。 ・教師による評価で、「姿勢がよくなった」と答えた人90%	-	未実施	B	正答率70%以上
				A	授業評価で「よくわかった、だいたいわかった」が9.0%	A	93%の児童が「よくわかった、だいたいわかった」と回答
生活習慣・学習習慣	○家庭学習の習慣が身に付いていない児童が約1割いる。	・家庭学習の手引きを配布するとともに、家庭学習の状況をアンケートでつかむ。 ・「姿勢に注意」を授業時間の始めに毎回行う。	・保護者によるアンケートで「進んで取り組んでいる」と答えた人90%。	B	内容に個人差はあるが進んで取り組む児童90%	B	学習習慣の未確立児童の固定化
				B	意識するようになったが長続きしない	C	一部の児童の姿勢、気になる
	○10時以降に就寝する児童が1割以上いる。	・メディアコントロールカードで自己統制力を養う。	・メディア利用、1日2時間以内と答えた児童80%。	B	平均1時間12分、児童により偏りがある	B	平均1時間30分、休日が守れている
				B	朝読書には進んで取り組む	B	長文を読むことを奨励している

授業評価や学校評価の各アンケートの結果から検証することが大切

普段から各学年で実践してきたことを全学年で協働実践する

評価問題で自分の学年の児童の学習の課題を確認し、授業改善や復習などの指導計画の改善を進める

※評価基準 A（目標を上まわって達成） B（目標をおおむね達成） C（改善が必要）



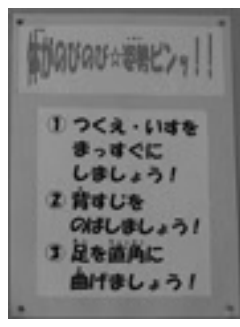
養護教諭として、「メディアコントロール」と「姿勢の指導」の要にならなくては



授業研究風景



研修主任として、授業力の向上につながる校内研修の活性化を進めるぞ！



養護教諭が作成した姿勢の指導の掲示物

- J.Tを有効にする4つのポイント
- 1 教職員一人ひとりが自分の課題を確認する。
- 2 日常の授業や指導場面で協働実践する。
- 3 教職員一人ひとりが、自分の役割を果たす。
- 4 具体的な児童の姿から、成果と課題を確認する。

## 18 キャリアプランの実践を通じた学校の総合力の向上

山口県立新南陽高等学校

### 取組の趣旨

- 全ての教育活動をキャリア教育の視点に立って見直すとともに、新たな取組を加えて、キャリアプラン（新南陽グロウアッププラン）を策定し、教育活動の焦点化を図ることで、組織力の強化に繋げる。
- キャリアプランの個々の取組にOJTの観点を取り込み、教職員の資質向上に繋げる。
- キャリア教育を推進する上で、効率的・効果的な業務運営が図れる分掌組織を検討する。

### 具体的取組

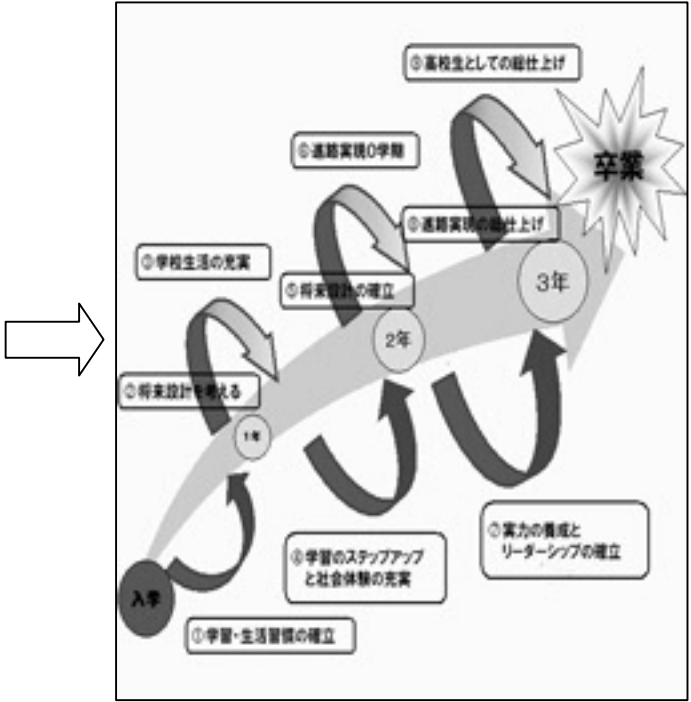
- ① 「新南陽グロウアッププラン」の策定に当たって、プロジェクトチーム（教頭、キャリア主任、進路課長、教務課長、生徒課長）を編成する。
- ② これまでの全ての教育活動をキャリア教育の視点で見直し、全体構想を作成する。
- ③ 学期を「ステージ」と呼称し、1年次1学期の第1ステージから3年次3学期の第9ステージまでの「連なり」を重要視し、各年次の位置づけに基づき、各ステージの目標と具体的到達目標を設定する。 ※本校は単位制であり「学年」ではなく「年次」と呼称。
- ④ 各学校行事等について、生徒への「育てたい力」を設定する。本校では、確かな学力、考える力、たくましく切り拓く力、豊かな人間性・社会性を「育てたい力」とし、実施要項に記載するとともに、実施後の最も重大な確認事項としている。
- ⑤ キャリアプランの個々の取組にOJTの観点を取り込む。
  - 「分野別キャリア教育」において、1つの分野に年齢差のある2名が担当し、若手教員の柔軟な発想と先輩教員の経験豊かな指導法を互いに学び合い、1年毎に1分野1名ずつ担当分野を変え、幅広い進路に関わる知識を蓄積していく。
  - キャリアミーティングにおいては、管理職、生徒課長、進路課員全員、年次団全員が出席することで、若手教員が先輩教員から豊かな知識と指導法を学ぶ。
- ⑥ 「新南陽グロウアッププラン」を、教員・生徒・保護者に配布し、共通理解を図るとともに、PDCAサイクルによって、プランの改善・成長を進める。
- ⑦ キャリア教育を効率的・効果的に推進するために、分掌組織を検討する。
  - 既存の分掌組織の業務を見直し、学校運営に求められる業務の明確化、業務の統合平準化、バックアップ体制づくりを検討する。
  - キャリア教育の視点で理想とする分掌組織を考案する。
  - 既存の分掌組織と理想とする分掌組織のメリットとデメリットを確認する。
  - 他の業務を勘案し、試行期間を設けて段階的に移行して行く。

### 取組の成果

- キャリア教育を体系化することで「組織力の強化・教職員の資質向上の観点」はもとより、これまで奨励してきたボランティア活動等にも新たな視点（1つの方法として普通科高校におけるインターンシップ）が見出された。
- キャリアプランとして可視化することにより、教職員のより一層の共通理解が得られるとともに、生徒・保護者からの信頼や協力の確保につながった。

# 参考資料

## 【新南陽グロウアッププラン】（全体構想・ステージ目標）



## 【分野別キャリア教育】

「総合的な学習の時間」の年間10時間を、年次の枠を外し、進路希望別に20の分野に分かれてグループ学習を実施している。同じグループ内での上級生が取り組んでいる様子を下級生は身近に見て学び、活動内容を生徒と担当者が協議して決定するなど、生徒自らが課題を見つけ、自ら学び、自ら考える時間としている。なお、指導に当たっては、県内・近県の大学・短大・専門学校等の協力を得て、外部講師（年間55名）を招いて実施する時間を各グループ毎に4時間程度設けている。

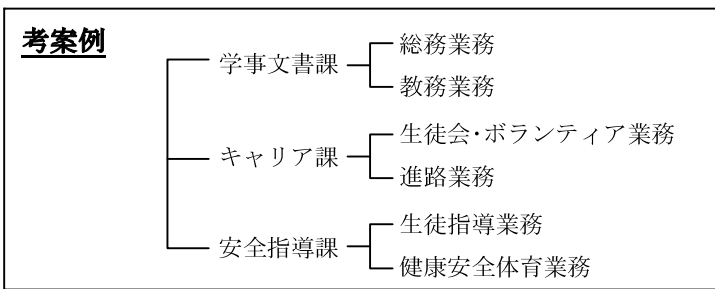
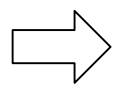
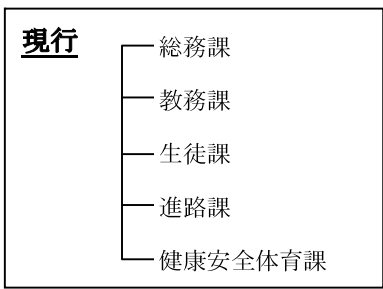


## 【キャリアミーティング】

生徒への支援体制として実施している。1年次・2年次は年2回（9・12月）、3年次は年3回（4月・7月・10月）実施し、それぞれの時期に応じた目的や協議内容を設定し、生徒の生活状況・学習状況・特別活動等の状況・進路希望・保護者の意向等を把握し、生徒のキャリア積み上げの方向性についてのアドバイス、支援・指導の手立てを協議する中、年次団の指導方針等を確認する場としている。



## 【分掌組織改編の展望】



取組の趣旨

- ベテランと若手の人数バランスがよく、ワイガヤの職員室で、ストーブ談義が盛んな本校教職員のよさを生かし、経験豊かなベテランと向上心溢れる若手のペアによるOJTを積極的に推進し、課題克服あるいは、円滑な業務遂行を目的とした業務指導及び協働実践を展開していく。

具体的取組

- ① 教職員のニーズを把握するためのアンケート実施
  - ・ 本年度、特に力を入れて取り組んでいる課題は？
  - ・ 経験豊かで得意な分野、研修したい苦手な分野は？
  - ・ ベテランから学びたい、若手に伝えたいことは？
- ② アンケートの分析と課題の選定
  - ・ 本校の課題は、「学力向上」と「豊かな心の育成」の2本柱
  - ・ 得意な分野は、①「特別支援教育」②「道徳教育」③「教科指導」
  - ・ 苦手な分野は、①「キャリア教育」②「情報教育」③「特別支援教育」
  - ・ 学びたいことは、①「教科指導の方法・技術」②「児童理解」③「危機対応」
  - ・ 伝えたいことは、①「教科指導の方法・技術」②「保護者・地域連携」③「文書事務」
- ③ 課題別ペアによるOJT実施
  - ・ 2学期は、自主的にペアを組み、業務指導及び協働実践を行うこと以外に、教頭を中心に「キャリア教育」「特別支援教育」「危機対応」等で校内ペアOJTを試行
  - ・ 3学期は、「情報教育」等を課題別ペアで取り組み、相互評価シートを活用しながら、PDCAサイクルによる校内ペアOJTを充実させていく。
- ④ 今後の取組
  - ・ 組織的な取組となるよう「校内人材育成推進プロジェクトチーム」の立ち上げを検討する。
  - ・ 校内ペアOJTで活用した資料を積み上げ、「OJT資料集」を作成する。



取組の趣旨

- 学校の組織力を向上させるためには、殊に、中堅、若手教員の成長をめざすOJTの効果的な推進が重要である。
- 効果的なOJTを推進するためには、学校の現状を的確に分析し、それに基づいた組織的・計画的な教職員集団をつくる取組が求められる。

具体的取組

- ① 「OJT推進の手引き」から引用して作成したアンケートの実施を通して教職員の意識を高めるとともに、結果を参考にしながら集団としての意識を分析する。

項目	選択肢	1+2	3+4
①仕事が固定化していないか。	1ある	77%	23%
②他のメンバーの仕事に関心はあるか。	2ほぼある	71%	29%
③少々リスクを冒しても積極的に行動しようとする雰囲気はあるか。	3あまりない	25%	75%
④異なる意見やアイデアを積極的に評価し取り入れようとしているか。	4ない	65%	35%
⑤過去の慣例を重視しすぎて仕事をしていないか。	1ない	30%	70%
⑥管理職や主任等の指示がないと動かない傾向はないか。	2あまりない	71%	29%
⑦集団の興味・関心が集団を構成する一部の者の動きに偏っていないか。	3少しある	71%	29%
⑧集団内でコミュニケーションを交わす相手が固定化し、内容も愚痴や不満が多くないか。	4ある	71%	29%

(分析結果)

- 「他のメンバーの仕事には関心があり、異なる意見やアイデアは積極的に評価し受け入れる。分掌等担当グループで知恵を出し合って問題を解決しようとする。職員間でコミュニケーションを交わす相手の固定化傾向はほとんどない。」と意識する教職員が約70%。重点課題解決のために協働する意識も強い。
  - 主任として、担当者として一旦、分掌が割り振られると、仕事が固定化してしまいがちであるとする教職員が80%弱。過去の慣例にとらわれるところがあり(約70%)、少々リスクを冒しても積極的に行動しようとする教職員は25%である。
- ①の内容を踏まえ、自己目標シートや面談等を活用して、重点課題解決のための具体的な方向性を示し、進捗状況を確認しつつ、起案文書作成や生徒の指導や家庭訪問等、主任級が担任・担当等と共に行動する中でOJTの取組を進める。

## 取組の趣旨

- 全教員が「きずなアンケート（生徒悩み調査）」集計シートという**同一のツールを活用**することにより、課題の共有化を図るとともに、その背景や解決方法などを実践的に学ぶことができる。個々の事案について、管理職や各主任、先輩や同僚と相談して組織的に対応することができる。

## 具体的取組

- ① 水曜日の終わりの会で、きずなアンケートを実施。その日の放課後に各担任が内容を確認して金曜日までにPC共有フォルダ内の集計シートに記入。緊急性のある事案については即対応する。その際、管理職や生徒指導主任、学年主任などに報告・相談して組織的に対応する。
- ② 月曜日に教育相談担当が対応状況を確認し、未対応事案には早急な対応を促し、協議すべき事案については担当者欄に「1」を入れる。それらを抽出し、一覧表にして生徒指導部会で提案する。
- ③ 生徒指導部会で、対応について協議。困難な事案については、対応についての方針を決定する。

## &lt;成果&gt;

教職員の資質能力やキャリアによって教員の生徒指導面の力量に差があり、対応が困難な局面も少なくない。このシステムを導入後、全教職員が対応状況を確実に把握できるようになるとともに、学年を超えて対応を相談しあう場面が多くなり、職員間のOJTを深めることができた。

## 「きずなアンケート」集計シート イメージ

氏名	悩み内容	深刻度	対応	担当者
△△	・・・	2	○	
◇◇	・・・	3		1
☆☆	・・・	1	1	

\* 深刻度・・・3段階で記入

\* 対応・・・対応解決済→○、対応継続中→1、未対応→空欄

\* 担当者・・・抽出→1（行が自動的に着色）

## 22 先輩教員から学ぶ“ちょこっと塾” “ネットワークミーティング” 宇部市立藤山小学校

## 取組の趣旨

- 経験豊かなベテランの教員が培ってきた教育に対する識見や指導力等を若手の教員に継承していく“ちょこっと塾”や忌憚のない意見を出し合い、新たなアイデアを生み出す井戸端会議のような“ネットワークミーティング”を実施することによって、校内の人的資源を活用して学校の総合力の向上を図る。

## 具体的取組

- 学校の長所、短所を明確にするため校内研修において全教職員でSWOT分析を実施  
長所・・・教育に対して高い識見や指導力をもった教員が多く在籍している。  
短所・・・学年を超えた教職員同士の縦のつながりが十分でない。
- “ちょこっと塾”について  
SWOT分析で明らかになった学校の長所を生かした取組として、教職員同士がお互い学び合う自主的な研修会を実施した。一人が講師役となり、放課後、月2回のペースで、教科、生徒指導、学級経営、メンタルヘルス等様々な内容に関する研修会を実施した。
- “ネットワークミーティング”  
SWOT分析で明らかになった学校の短所を解決するための取組として、井戸端会議のように忌憚のない意見を出し合い、従来の考えにとらわれない発想・アイデアを出し合う会を放課後に適時実施した。出された意見をまとめ、職員会議や学校運営協議会の参考資料として提供し、成果を全教職員で共有した。

## &lt;成果&gt;

国語の指導方法で困った際に、学年や年代を超えて気軽に相談する様子が見られるなど、経験豊かなベテランの教員が培ってきた教育に対する識見や指導力等を若手の教員に自然に伝えていくようになってきた。このことが教職員の資質能力の向上だけでなく、学校の総合力の向上にもつながってきている。



取組の趣旨

- 組織的に運営されている学校とは、教職員一人ひとりが学校の教育目標（重点目標）達成に向けて自己の役割を自覚し、日々の実践を重ねている学校であり、そのためにはまず目標の共有とその達成のための自己の役割の検討が必須であると考えます。
- 学校の教育目標と自己目標をリンクさせ、一人ひとりが教育目標の達成のために職務を遂行することを意識づけるための自己目標検討用シートを作成配布した。

具体的取組

- ① 学校の重点目標の設定に当たっては、前年度の教職員による自己評価結果を反映させたものであること、具体的で達成感の味わえるものであること、数が多すぎないことを留意する。
- ② 自己目標検討用シート（右表）を配布し、職務分類ごとの自己目標のうち一つずつは重点目標とリンクさせ、教育目標の達成に資するべきこと、達成の可否は、それぞれの学級や分掌での取組にかかっていることを説明する。
- ③ 初回面談時に、一人ひとりの目標と重点目標とのリンクを確認し、必要に応じて修正しながら、期待を伝える。
- ④ 折々に、または面談時に実践状況を確認・評価する。また、リンクする部分へのサポートに努める。



取組の趣旨

- 学校の組織力を向上させるためには、管理職が経営ビジョンを明確に示し、教職員が一体となってその実現に努めることが大切である。
- そのために、「教頭通信」を毎日発信し、管理職の思いを教職員に伝えるとともに、教職員の共通理解・共通実践を促進する。併せて、教職員の資質向上に資する。

日課等を掲載することで、全教職員が毎日必ず見ることになる。

具体的取組

- 毎日の「教頭通信」に以下の内容を日替わりで掲載する。
  - ・ 学校経営目標について
  - ・ 生徒に対する指導のポイント（学習指導、生活指導）とその意義について
  - ・ 教職員の社会人としての在り方、人としての生き方について
  - ・ 小中連携及び地域・保護者との協働の必要性について
  - ・ 危機管理について
  - ・ 教職員のメンタルヘルスについて
  - ・ 教職員の実践事例等の紹介
  - ・ その他共通理解すべき内容について



教頭通信欄