※文字の大きさは Meiryo UI ／12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、（写真 1）（表 1）などと文中に記載し、右ページに（写真 1）（表 1）などと表記の上、貼り付けてください。
※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
※いずれの場合も、必ずＡ３片面１枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは５MB 以下としてください。

※事務局記入欄
No. A-65

【様式２】

部門名：
1．カリキュラム・マネジメント実践部門

エントリー名：
札幌市立常盤中学校　高山浩樹　平成 30 年　第４回中堅教員研修
（研修時：札幌市立西岡北中学校）

活動名：
生徒理解で学校改善　～研修効果であったかい職場づくり～

解決すべき課題：研修で学んだ「組織マネジメント」を行うために、学習指導要領等国の動向、資料は、「全国学テ質問紙」「GKK 生活・学習改善シート」「札幌市　学習などについてのアンケート」における本校生徒の実態を把握し、「本校の子どもたちに育みたい資質・能力」を学校長、教頭、教務主任とともに整理した。
① 自己を見つめ、自分の良さを把握すること（・自ら及び他者との関わりから自己理解を進める、・目標や夢、希望の実現を大切にできる）
② 主体的に楽しみながら学ぶこと（・学ぶことに興味・関心をもつことができる、・見通しをもって粘り強く学び、振り返って次の学びに繋げることができる。）
③ 他と協働して学び、その良さを理解すること（・話し合いの方法を身につける、・他との関わりから自分の考えを広げ、深めることができる。

目標・方針：
実態把握を行った上で、「生徒理解」「組織的な対応力」をより向上させることを目標とした。そのために教職員みんなで、情報共有と組織力の有用性を理解することに努めた。（写真 2）

・教職員がもっている疑問や不安の解消
・誰かがやるから誰もがやれる
・新たなことより今あることの強化、改善

「困った」が言える学校（教室、職員室）に、そして子どもも大人も「わくわく感」のある学校に

活動内容：
1 課題探究に関わる、生徒の主体的な学びについての理解（写真 1）
・研修会の活用（課題の共有）
・新行事検討委員会を立ち上げ、本校の子どもたちに育みたい力と学校課題を「総合」と「特活」の目標と照らし合わせ、行事等を見直し、系統的、組織的な活動へと整理。①行事の意義の理解　⇒　②計画や目標についての話し合い　⇒　③活動目標や活動内容の決定（活動目標や計画、内容について「合意形成」や「意思決定」を図る。）⇒　④体験的な活動の実践⇒　⑤振り返り

2　生徒理解と組織的な対応力向上のための提案と取組
○いじめ防止基本方針の見える化（４頁版をもとに１頁版を作成）
○アンケートの充実と活用、週一回の生徒支援連絡会開催
・年間５回（無記名式いじめアンケートの実施及び内容改変、教育相談の担当教員選択制）
・アンケート結果をファイリングし、常時閲覧可能とし、気になる生徒は継続的に、係から周知。
○校内学びの支援委員会の考え方と対象となる生徒に関する共通理解
・インクルーシブ教育三層モデルの提示（A 共通対応→B よりきめ細かな対応→C 専門的対応）
A　課題探究的な学習を目指した授業の設定を再確認
　課題　―　振り返りなど…学習のユニバーサルデザイン　どの教科でも取り組むことを共有
B　生徒の悩みに沿った生徒指導、特性に合わせた支援
　発達障害、外国籍、親の問題、LGBT、英才児、二次障害（虐待、非行等）、二次的な問題（不登校、いじめ等）…客観的記録 を活用して周知
C　専門的対応
　個別の支援計画、専門家、保護者との連携…個別の支援計画作成
○小中連携（小６から中１へのスムーズな接続のために、交流→「中学校紹介」作成→プレゼント写真３）
○子どもの心のケア（９月の胆振東部地震）特設学活と生徒情報の共有及び対応の推進

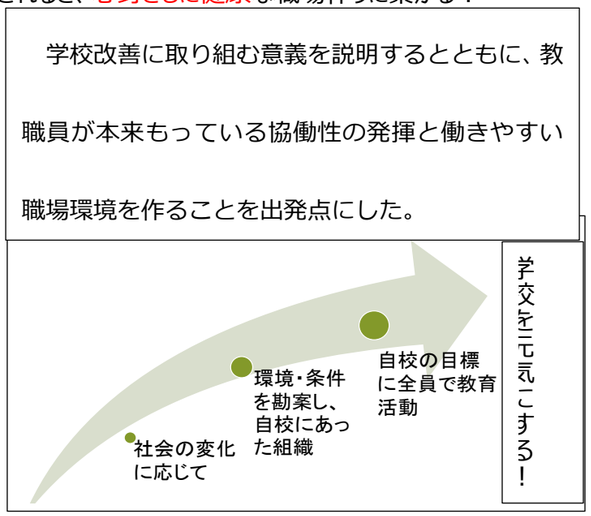
活動の成果：

これらの活動により、みんなで現状把握を行うことができた。子どもたちに付けたい力を話し合うことは、学校（教職員、生徒）の「強み」と「弱み」を認識（写真２）し、私たちがビジョンを共有することに繋がった。また学校改善に向けた組織マネジメントを行うことは、普段伝え合えていなかったことや理解し合えていなかったことに気づき、教職員それぞれが、自校への帰属意識をさらに高めた。今回の生徒理解を深めるための取組は、我々に気づきと協働性がいかに重要であるかを考えるきっかけになった。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

① 自校における課題解決には、「生徒理解」と「組織的な対応」が鍵！
② ビジョンを明確にし、リーダーが丁寧な共有を心がければ、教職員は主体的になる！
③協働性の向上で、職員室に支持的風土が醸成されると、心身ともに健康な職場作りに繋がる！

学校改善に取り組む意義を説明するとともに、教職員が本来もっている協働性の発揮と働きやすい職場環境を作ることを出発点にした。



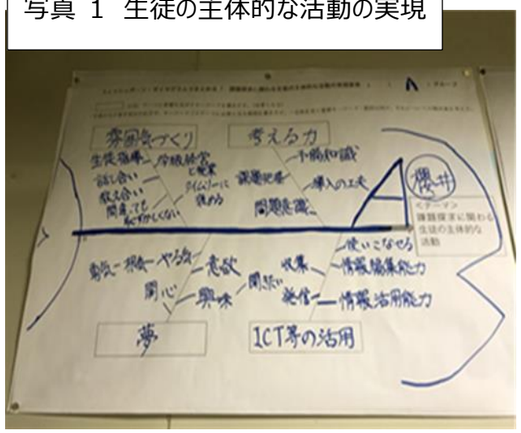


写真 1　生徒の主体的な活動の実現

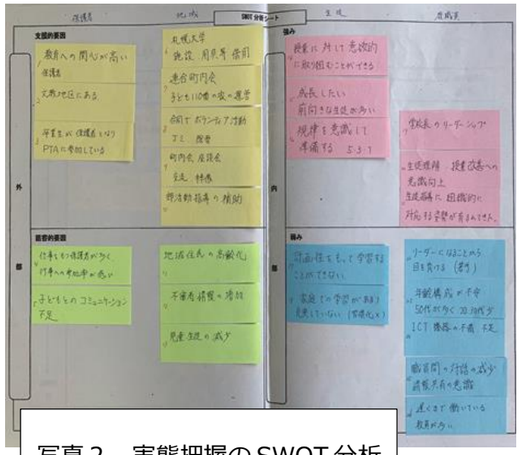


写真２　実態把握の SWOT 分析

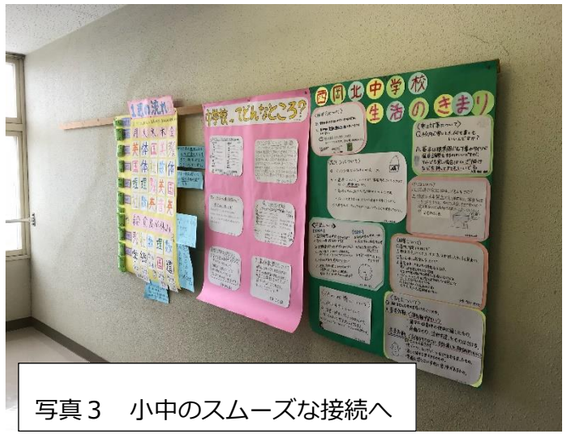


写真３　小中のスムーズな接続へ

全ての提案は、「生徒理解」を「組織的」に行うことで学校の「健康的」なチーム作りに繋がっている。