

※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 A 3 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 5 MB 以下としてください。

エントリー学校名：
 大阪府 泉南市立 信達中学校

活動名：
 カリマネ視点の学校づくり –授業も会議も脱「例年通り」–

解決すべき課題：

- 学校として築かれてきた伝統や知識・経験などが、学校に蓄積するのではなく、人員に蓄積されている。経験年数の浅い教職員の増加・在校年数の長かった教職員の転任によって、様々な場面で「例年通り」が通用しなくなってきた。
- 学年での総合・学活・道徳といった授業をはじめ、各教科の授業でも一旦授業の内容を積み上げて、学期末に評価の検討をする教職員が多く、それにより年度当初の計画と年度末の実績が一致しない。
- 個々の業務に追われ、ほかの教職員との交流の時間や学年の活動、分掌での業務などに割く時間が確保できず、それが結果的に個人の負担へとつながっている。

目標・方針：
 学校として「例年通り」の考えから脱却できるよう、人的・物的資産を含めた学校の現状・目の前の生徒やその保護者・関わっている地域などを見つめ、より計画的に教育活動を実施できるような学校としてのシステムづくりを行う。そのために、学校の基盤となっている職員会議の方式と評価規準を意識した授業づくりの見直しをカリキュラムマネジメントの視点から、校内研修などを通して働きかけを行った。

活動内容：

- 全体の活動実施前に学校の現状を考える校内研修（表1）を実施し、今の学校の現状や問題点、強みを教職員全体で話す機会を設け、これから必要なことを共有し実行していくきっかけとした。
- 職員会議の形式の見直しを行った。（図1 職員会議フローチャート）
- 分掌会議と学年会議を月1回の月間行事に組み込み、総合的な学習を計画的に実行していくことや、学校行事・学年行事の見直しを図った。
- 年度初めと年度終わりの年2回だけしか実施していなかった教科部会を、各学期初めに1回、学年末に1回の計4回に変更し授業づくりについて議論する場を増やした。またそれと同時に評価に関する校内研修を各学期に1回行った。

活動の成果：

- 職員会議資料を事前に用意し共有することで、議論の時間を事前の準備や相談にかける時間にシフトすることができ、また資料を読み考える時間が増えるため、より深い内容での議論を行うことができていた。また、全体の場では意見を通しづらい経験年数の浅い教職員でも事前の相談段階で気軽に意見を出しやすくなっている。
- これまではその都度各々で時間を調整し開催していた会議を毎月の月間行事に組み込むことで、事前の準備も含め、PDCA サイクルを意識した流れを作り、無駄な会議の時間を省くことができた。
- 評価に関する研修では教科を越えた教職員同士で交流を行うことで、教科内での固定概念にとらわれることなく、学校全体で評価規準の考え方を共有・再考することができた。（図2）

アピールポイント（アイデアや工夫）：

- これまで「例年通り」として行ってきた学校行事や授業づくりを見直すきっかけとなった。経験年数の浅い教職員でも授業だけでなく学校づくりの一環として学年や分掌と関わることができる体制づくりができた。
- 必要な会議の時間を月間行事に組み込むことで、明確な会議時間の確保・無駄な会議の時間の削減から働き方改革にもつながった。
- 授業計画や活動計画を個人単位や分掌単位で考えるだけでなく、それを教科内や学年内、学校全体として共有することで教職員全体がカリキュラムマネジメントの視点を持つ足掛かりとなった。
- 評価規準を意識した授業づくり、単元計画を学期ごとに行うことで、授業内評価を意識し、また生徒の到達度を意識した評価を教科全体で作ることができている。またそれを生徒にも明確に伝達することで、生徒自身も評価に対して疑問を持つことが少なくなった。

図1 職員会議のフローチャート

表1 校内研修のアンケート結果

	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	ややあてはまらない	あてはまらない
1 学校教育目標を把握している	73%	19%	4%	4%	0%
2 自分の学年の学年目標を把握している	84%	12%	4%	0%	0%
3 他学年の学年目標を把握している	65%	27%	4%	0%	4%
4 指導している教科の年間指導計画を把握している	42%	35%	12%	8%	4%
5 所属している学年の道徳の年間指導計画を把握している	13%	17%	38%	17%	17%
6 他学年の道徳の年間指導計画を把握している	4%	4%	16%	28%	48%
7 所属している学年の総合の年間指導計画を把握している	8%	29%	25%	29%	8%
8 他学年の総合の年間指導計画を把握している	0%	8%	16%	20%	56%
9 所属する学年の先生と教科に関する内容の話をする	54%	35%	8%	0%	4%
10 他学年の学年の先生と教科に関する内容の話をする	58%	38%	0%	4%	0%
11 所属する学年の先生と道徳に関する内容の話をする	36%	40%	8%	8%	8%
12 他学年の学年の先生と道徳に関する内容の話をする	23%	19%	12%	23%	23%
13 所属する学年の先生と総合に関する内容の話をする	40%	32%	8%	8%	12%
14 他学年の学年の先生と総合に関する内容の話をする	15%	27%	12%	23%	23%
15 ほかの先生の授業を見に行くことがある(研修・研究授業をのぞく)	50%	38%	4%	4%	4%
16 校内のOJT(メンター・メンティー)に該当している	50%	0%	17%	0%	33%
17 悩んだことや困っていることを共有できている	42%	35%	23%	0%	0%
18 17について、校内に相談できる人がいる	77%	15%	4%	4%	0%

図2 校内研修でのスライド例

今日の学校の現状

- 若手教員の増加
 - ⇒ 今までの習慣を知らない
 - 新しい知識や経験を持っている
- 伝統や蓄積が人材に集中
 - ⇒ 人が変わると変わってしまう
- 「例年通り」が「例年通り」になっていない!

学習評価の意義・目的

学校・教員 指導改善の手がかり

生徒 学習を見直すきっかけ

学習評価
 生徒の学習状況を把握し、その実現状況を見る取組み

保護者 学習を見直すきっかけ

観点別評価の特性を踏まえて

- 1点の重みに差が出ないような工夫はできていますか？
- テストの観点の割合を考えて配点を考えていますか？
- 授業内評価が反映できていますか？
- 評価の仕方が妥当かどうか、教科内で検討が必要
- 妥当な評価だと思える評価をつけられていますか？
- ★「教師のための評価」ができていますか？