

第1回 NITS 大賞（平成 29 年度）エントリーシート

福島県立橘高等学校 加藤香洋

A-31

【活動名】 Tachibana Progress Plan（「橘高校を進化（深化、真価）させるための計画」）

解決すべき課題： どんな問題を解決しましたか？

- ・学校の魅力と特色が十分に発信できていない。
- ・生徒は高い能力をもっているが困難なことに挑戦しようとする気概と意欲が乏しい。
- ・学校全体として情報の共有化や意思の疎通が十分にできていない。
- ・学校運営と改革に対する教員のインセンティブと貢献意欲にばらつきがある。

目的や背景： 解決すべき課題の背景や、活動の目的をおしえてください

元来は女子校として創立された伝統ある進学校である。平成 15 年に共学化した他地域の普通科高校との差別化が不十分である。入学した生徒の 9 割以上が国公立大学進学を希望しているが、AO 入試や大学入試新テストへの対応について学校全体で十分なコンセンサスが得られていない。共学化を機に新築された斬新な新校舎は学校のアピールポイントであるが、学年ごとに各教員が分散するという構造的課題を内包している。そのため協働的傾向よりも学年完結型の傾向が強い。教員の平均年齢は 50.6 歳と県平均（45.8 歳）を大きく上回っており、今後 5 年間に現教諭の 1 / 3 が定年退職となる。ベテラン層や割り切り感が強い教員に改革への参画意識を持たせることと、中長期的視野に立ったミドルリーダーの育成が課題である。

本活動は平成 28 年 4 月に教頭として着任以来、上記課題を解決するとともに、新しい「たちばな文化」をブランディング（再構築）することで「信頼され選ばれる学校」をつくることを目的として取り組んだものである（現在継続中）。

活動内容： 何をしましたか？

「研修修了者成果活用実践部門」については、研修のどのような内容を活用して課題解決につなげたかがわかるように記載して下さい。

「学校組織マネジメント指導者養成研修」において学んだ学校改善に必要なビジョンとストラテジーを活用した。本活動は、S（See：見立て）P（Plan：計画）D（Do：実行）サイクルの機能、ポジティブな協働文化、構成教職員による学習コミュニティの形成と有機的活動、自己革新できる教育的エコロジー観の共有と実践、共有化されたビジョンとストラテジーの 5 要素を段階的に組み合わせることにより学校改善を図った。上記～の実践にあたっては、下記 A～C の改革と関連させることとし、さらに以下 3 段階を踏まえて展開した。

【ステージ 1】Team Tachibana（ ）（A 生徒・教員の意識・行動改革）

- ・模擬試験や学校評価アンケート等の客観的データに基づき、学校の立ち位置と生徒の実態を正しくアセスメントした。
- ・アセスメントで発見した課題を、学年 各校務分掌（進路指導部・生徒指導部・教務部等）学校全体で共有した。
- ・校内研修会や伝達講習会を企画し、全教職員に「学び続ける教師」としての姿勢を求め続けた。
- ・他校との学習会や研修会に生徒だけでなく教員も参加することにより、教員の指導力のブラッシュアップを図った。
- ・学年をまたいで授業を担当する教科（理科、地歴公民科等）の教員に働きかけ、各学年が格納している情報を各分掌に迅速に伝達させた。
- ・若手教員に県教育委員会主催の「アクティブラーナー研修」や「教育相談研修」への参加を促し、校内のリーダーとして位置づけた。

【ステージ 2】Positive Tachibana（ ）（B 組織の構造改革）

- ・生徒や意欲ある教師に直接働きかけ、校外の各種コンテストやイベントに新規参加をさせることにより組織の活性化を図った。
- ・各校務分掌に 30 代や女性教員を核として配置し、継続性を重視しつつより重層的な組織への転換を図った。
- ・進路指導部に進学校である当校のセンター的機能を持たせ、学年完結型ではなく進路指導の支柱となる「たちばなスタンダード」を確立した。
- ・大学入試新テストへの対応について、組織横断的に企画するための機関として「ビジョン 2020 検討委員会」を立ち上げ、改革方針を示した。
- ・他県への先進校視察や外部講師講演会等の仕掛けを企画し、ミドルリーダーを中心に変化に前向きな教員を増やし進取果敢な学校文化を醸成した。
- ・Tachibana Progress Plan 検討会を企画し、教職員にビジョンを提示するとともに学校運営に参画させた。

【ステージ 3】Presence Tachibana（ ）（C 外圧活用の価値改革）

- ・学校評価や保護者アンケートを活用し、教育活動を適正にモニタリングし学校運営にフィードバックした。
- ・県教育委員会主催「大学進学ミッション支援事業」に新規エントリーし、進路指導計画を整備するとともに進学校としての覚悟を外部に示した。
- ・大学入試新テストにおいて導入が想定されるポートフォリオ（活動報告書）を見据え、「たちばな文化」の真骨頂として受け継がれてきた文化祭をアクティブラーニング（主体的・対話的で深い学び）の視点から再定義し、進学実績向上の起爆剤と位置づけた。
- ・示された募集定員減の危機を契機とし、「たちばなブランド」再構築を目的に組織や運営方法の見直しを図った。
- ・来たる東京オリンピック・パラリンピックにおいて本市が開催地に選定されたことを機会に、アンバサダースクール（案）の役割を担うことができるようカリキュラムを工夫し、県内外に特色を発信することにより他校との差別化を図る（予定）。

活動の成果： それによって、どんな成果が得られましたか？

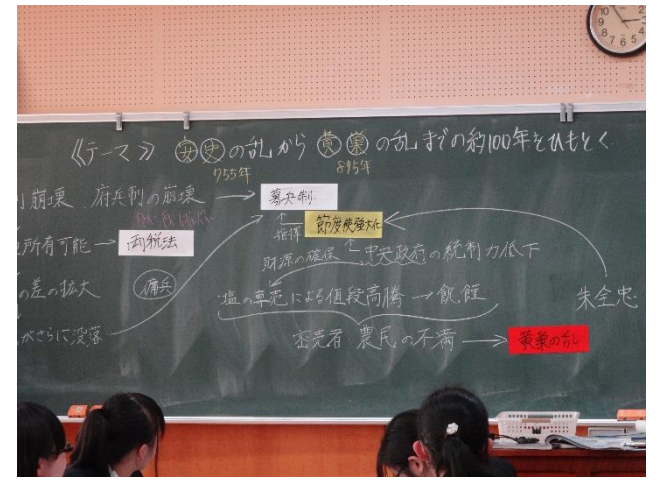
- ・積極的に外部コンテスト等に参加させた結果、高い能力を有する当校の生徒は優秀な成績を収めた。そのため生徒たちの「一歩踏み出せば（自分）できる」という自己肯定感が上昇した。このことは学校の教育活動全体を活性化させた。
- ・上記は経験と実績に自信を持つがゆえに、生徒の「できないこと」や「弱み」に着目しがちな教員に、「できること」や「強み」に目を向ける機会となった。
- ・ベテランの中であって遠慮がちであった若手教員が、研究授業や校内研修会の機会を得て自信と誇りをもって自分の持ち味を発揮するようになった。
- ・長期的運営方針を策定するコアとなる「ビジョン 2020 検討委員会」を立ち上げ、組織を動かすことができた。また年度やメンバーが入れ替わっても改革を推進できる体制ができた。

アピールポイント（アイディア）： もっとも、がんばったことを、注目したことをアピールしてください。

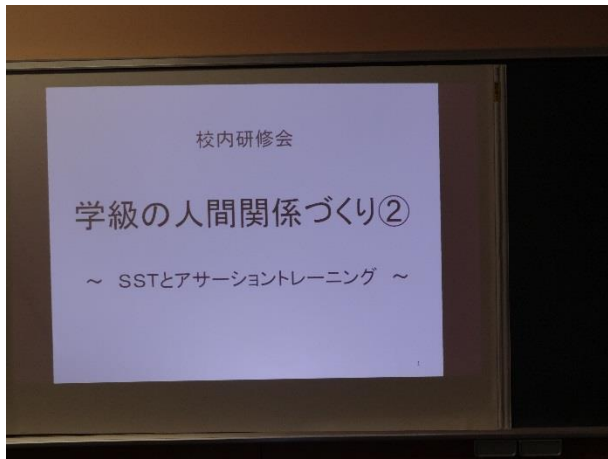
Tachibana Progress Plan の実行にあたってはマネジメントの 3 要素である「ひと（生徒・教員）= Team」「もの（組織・文化）= Positive」「かね（存在・価値）= Presence」に注目した。他校との差別化を図り、進学校として信頼され選ばれる学校であり続けることを目的として、橘高校を進化（深化、真価）させ、新しい「たちばな文化」をブランディングすることに努めた。

添付資料

1 若手教員の研究授業（経験者研修Ⅰ（5年次研修）2年世界史B）

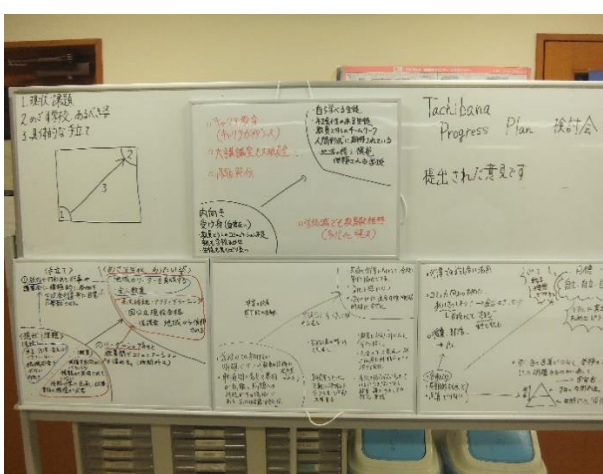
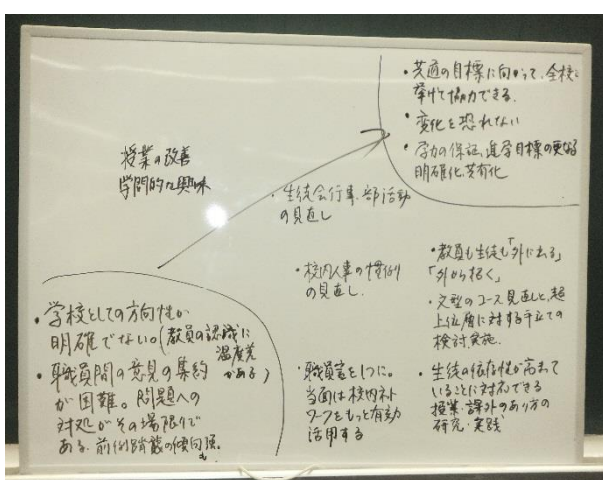
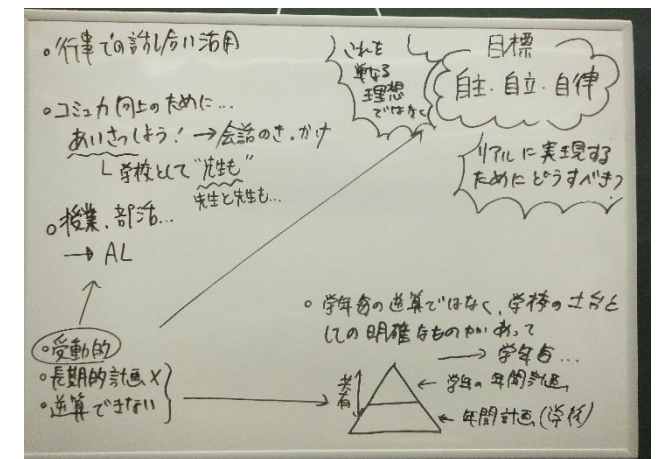
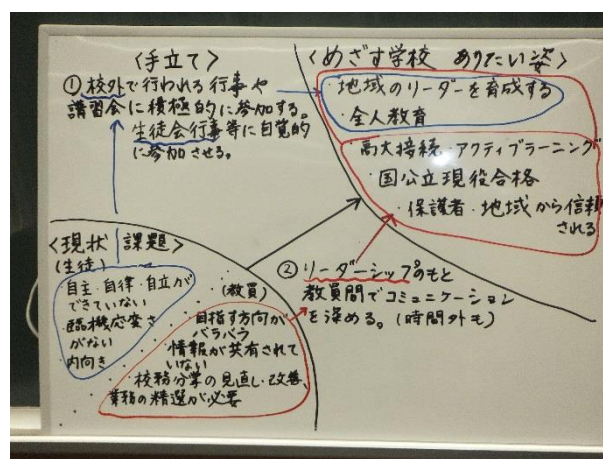
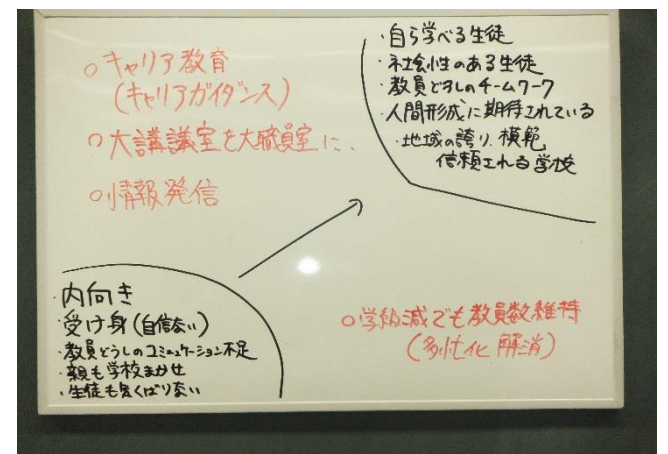
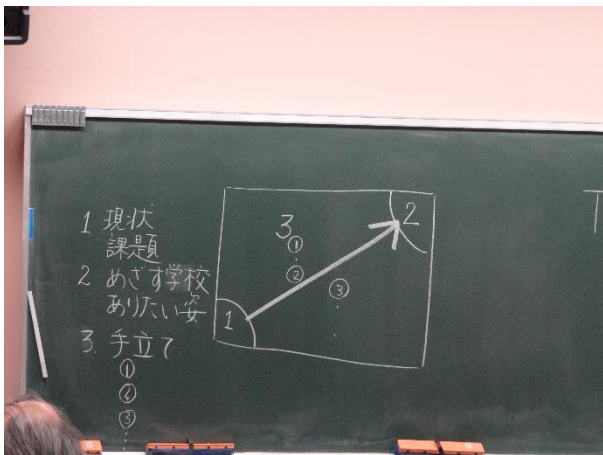


2 校内研修会・伝達講習会（教育相談実践講座「学級の人間関係づくり～SSTとアサーショントレーニング～」）



3 Tachibana Progress Plan 検討会

（グループで「橘高校の 1 現状・課題、2 めざす学校・ありたい姿、3 手立て」について検討し発表した）



感想（抜粋）

- ・普段話す機会が少ない先生と「橘高校の未来像」について語ることが有意義だった。
- ・建設的な意見をお互い交換できた。
- ・先生方が自分と同じような考えをもっていることがわかった。
- ・教師も生徒も内向きになっている、もっと外に出るべきという意見に賛成する。
- ・問題点や課題認識についての共通項は見えてきた。
- ・（この意見を）ぜひ具体的な改革案としてまとめてほしい。