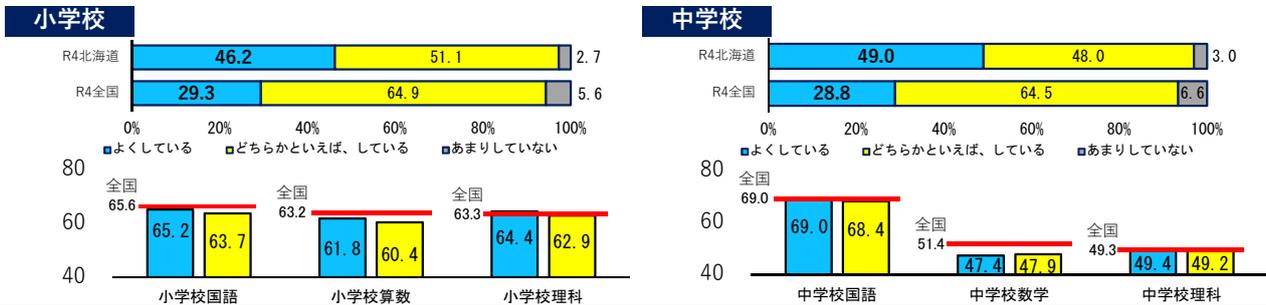


2 各取組における改善の具体

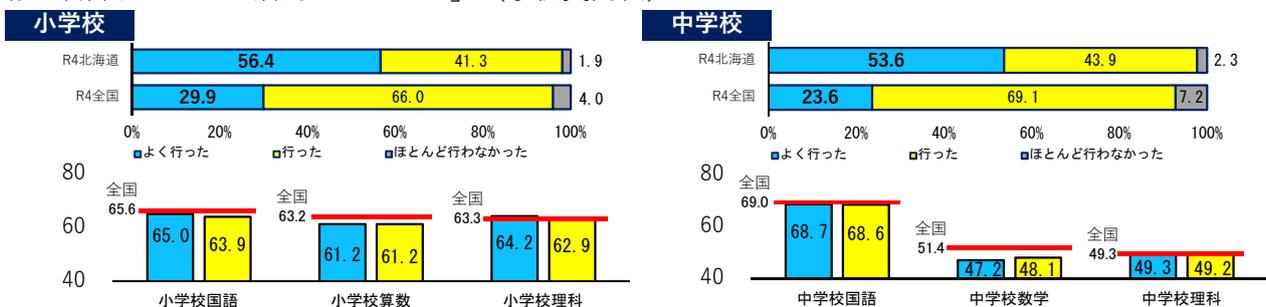
(1) 検証改善サイクルの確立

[分析]

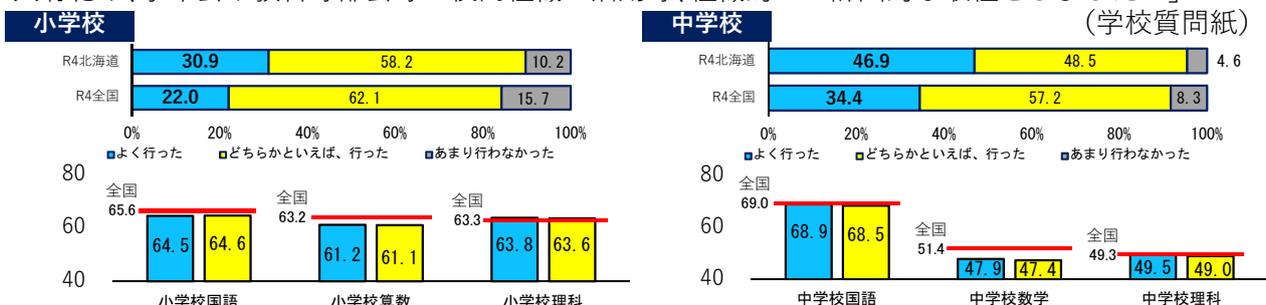
「児童生徒の姿や地域の現状等に関する調査や各種データなどに基づき、教育課程を編成し、実施し、評価して改善を図る一連のPDCAサイクルを確立していますか」(学校質問紙)



「全国学力・学習状況調査の自校の結果について、調査対象学年・教科だけではなく、学校全体で教育活動を改善するために活用しましたか」(学校質問紙)



「創意工夫の中で学習評価の妥当性や信頼性を高められるよう、評価規準や評価方法の教員間での明確化・共有化や、学年会や教科等部会等の校内組織の活用等、組織的かつ計画的な取組をしましたか」(学校質問紙)



[分析から明らかになったこと]

- PDCAサイクルや組織的な取組に関連する質問に肯定的に回答した本道の学校の割合は、小・中学校ともに全国に比べて高く、このように回答した学校ほど各教科の平均正答率が高い傾向がある。
- PDCAサイクルや組織的な取組に関連する取組を「よくしている」と回答した学校においても、教科の平均正答率が全国を下回っている状況が見られる。

[検証改善サイクルの確立に向けて]

□ 教育課程の改善に向けた検証改善サイクルの質の向上

- ・ 検証改善サイクルに関連する取組を行うこと自体が目的化しないよう、数値目標の設定や年複数回の検証改善の実施、取組スケジュールの明確化など、検証改善サイクルの実質化・迅速化を図ることが大切です。
- ・ 改善の取組が学校全体で徹底されるよう、教員間での共通理解や取組状況の振り返りを日常的に継続することが大切です。
- ・ 組織の活性化が図られるよう、若手教員の育成を継続的に行うなど、人材育成の取組を組織的・意図的・計画的に推進することが大切です。

「目的共有」と「対話協働」による学校のチーム力の強化

帯広市立啓北小学校

取組のポイント

- 検証改善サイクルの実質化・迅速化
- 校務分掌間の連携体制の強化
- 改善に向けた取組を学校全体で統一

実践の概要

検証改善サイクルの実質化・迅速化

豊かな心の育成		全国学力・学習状況調査の活用	
心を見つめる機会の醸成	いじめ・不登校・問題行動への組織的対応	職員会議で実際に問題を解いてみる□どこが身についていないのかを共有	
到達目標 ○ 全学年で道徳の授業を公開し、教科となった道徳を踏まえて実践を重ねる ○ 「学校ボランティア感謝の集い」の年2回実施 ○ 「自分にはよいところがある」とする児童を77.4% (R1調査) から95%以上に	○ いじめは、どんな理由があってもいけないことだと認識している児童88.1% (R1調査) を90%以上に ○ 不登校傾向児童の減少 ○ 問題行動発生時の複数対応の徹底 ○ 学校ホームページの毎日更新 (年間更新回数約250回)	4月 調査の実施 自校採点・分析	5・6月 自校採点結果を全職員で共有 自校採点・分析
		7月 解き直し1回目 夏休みの学習に活かす 個々の伸びしろを把握する	8月 調査結果が届く 全職員で共有 分析結果を個人票を配布
			9月 解き直し2回目 児童の伸びしろを保護者に伝える

- ・ 数値目標の達成状況から学校改善プランを年2回見直し
- ・ 学力調査を活用した検証改善のスケジュールを全教職員で共有

年2回の見直しにより、取組の質の向上と改善の迅速化を図るとともに、スケジュールの具体化により、全教職員が見通しをもって検証改善サイクルに参加できるようにしています。

校務分掌間の連携体制の強化

令和4年度 校務分掌概念図

- ・ 教務と研修の両輪で学力向上の取組を推進できるよう、役割分担や連携体制を明確化
- ・ 教務主任、研究部長、着任1～2年の教員で構成する「学力向上検討チーム」で児童の実態の分析や改善策を検討

分掌間の連携によって、学力調査の結果等の活用と校内研修の取組を関連付けられるようにし、様々な視点から改善策を検討・推進できるようにしています。

改善に向けた取組を学校全体で統一

学習過程・方法をそろえる	学習環境や約束をそろえる
<ul style="list-style-type: none"> ■ つけたい力 教科の構造と系統の明確化 各学年の指導事項や6年間の系統を意識して指導します。 ■ 「つかむ」「深める」「つながる」の学習過程 研究教科である国語、道徳を中心に他の教科にも広がります。 ■ ポイントをまとめて提示する(思考ツール) まとめや振り返りの際に、ポイントとなる思考ツールを黒板に掲示したり、教師が持って示したりします。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 机上の整理 机上には、必要なものだけを出し教科書は左、ノートは右に置きます。 ■ 学習中の姿勢 教科書を読む時は、両手でしっかりと持ちます。 ■ 教室環境 黒板の上に何も貼らないことで、子どもたちの視線が黒板に集中します。「課題」「まとめ」などのカードを統一して黒板に掲示します。

- ・ 改善に向けて重点的に取り組むことを教員間で統一
- ・ 学習環境だけでなく、学習過程や学習方法もそろえ、学校全体で徹底

取組をそろえる背景を学校全体で共有し、目的を意識しながら統一した取組を徹底できるようにしています。

取組の成果

- 児童の学力向上という目的が常に意識され、短いスパンで教育課程が効果的に改善されていくなど、検証改善サイクルの実質化・迅速化を図ることができた。
- 取組を通じて目的が共有され、改善に向けた協働的な取組が活発になるなど、学校のチーム力を高めることができた。

取組のポイント

- 全教職員で自校の成果や課題、改善方策を協議
- 全教職員で生徒の目指す姿のイメージを共有
- 教員一人一人の特性を生かして教育活動を推進

実践の概要

全教職員で自校の成果や課題、改善方策を協議

朝学習道場
朝打ち合、予品ホ)

家庭学習提出日
設定

宿題各教科の
バランスとる後、

ご家庭に向けても
宿

課題に対する改善アイデア

校務調整委員会(PDCAサイクルエンジン)

(職員会議前及び必要に応じて実施)

- ・ 校長・教頭・事務職員・教務主任
- ・ 生徒指導主事・学年主任
- ・ 研修担当・特支コーディネーター

・ 年度当初に全教職員で課題や改善方策を検討

全教職員での課題分析や、ミドルリーダー会議を軸とした各分掌での改善方策の検討など、全教職員が参画できる体制を整備しています。

全教職員で生徒の目指す姿のイメージを共有

研究主題
「主体性を持って自ら学習に向かう生徒の育成」

目指す姿のイメージがバラバラ?
主体性を持って学習に向かう姿を共有

標中の先生方が望む主体的な姿

得られた成果をアウトプットしてみよう

何ができた?

なぜ?

失敗OK! やってみよう!

なぜ? どうして?

目的やねらいは何? 興味関心・疑問を持つ

- ・ 全教職員での協議により、生徒の目指す姿を具体化し、イメージを共有
- ・ 生徒の目指す姿を教室に掲示し、生徒と共有

全教職員の関わりを通して目指す生徒像を具体化し、生徒と共有することにより、教員と生徒が目標を共有して日常の教育活動を推進することができるようにしています。

教員一人一人の特性を生かして教育活動を推進

★教科経営案を通して構築する「面白く、ためになる授業」

- ◎ ICTを有効活用しながら推進する標準型授業スタイル
- ◎ 多読・多書しながら推進する標準中堅読解力強化策
- ◎ 主体性を持って自ら学習に向かう生徒の育成(研究主題)
- ◎ 学力の三要素(生きて働く知識・技能、重点/思考力・判断力・表現力等、学びに向かう力・人間性等)が単元でバランスよく育成され、適切に評価される体制づくり。
- ◎ 探究学習の基盤を構築する「ふるさと学習」の充実

生徒が場面に応じてタブレット端末を有効活用できる、様々な場面で効果的な使い方を伝えていく。

「なぜだろう?」「どう思う?」「どうしたらいい?」という視点で物事を捉えさせることで、思考力を育んでいく。

様々な事象について、モデルや文章で説明できる表現力を育んでいく。

⇒

・タブレット端末の活用場面を更に広げることができた。また、他教員と実践を共有することができた。

・思考が働く問いかけを意識しながら授業を展開した。

・ICTの活用等、新たな取り組みを進めた結果、授業計画に大幅な変更が出たことがあった。

- ・ 表現力の育成や、楽しい授業づくり、支援体制の構築、粘り強い指導、保護者対応、端末の活用など、教員個々が得意としていることを日常の教育活動等から把握し、共有
- ・ 個々の教員の特性を生かす役割を分担

目標設定 (校長)

取組方法
自己評価
(教諭)

特性を生かした取組と学校教育目標の実現とのつながりを整理できるようにしています。

取組の成果

- 改善に対する教員の参画意識が高まり、目指す生徒像の実現に向けた教育活動が学校全体で推進されるなど、改善に向けた取組を徹底することができた。
- 教員による主体的・協働的な取組が自然と展開されるなど、教員が達成感や充実感を実感しながら取組を推進する体制を構築することができた。

取組のポイント

- 人材育成の基本的な考え方を学校全体で共有
- チームで初任段階教員を育成
- 初任段階教員と中堅、ベテラン教員の相互成長を促進

実践の概要

人材育成の基本的な考え方を学校全体で共有

人材育成の取組

【育ち合う学校】

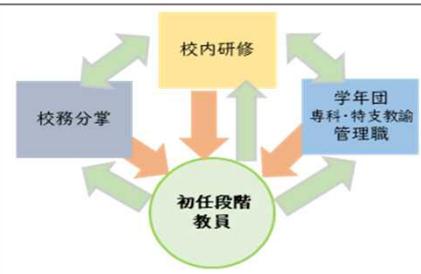
- チーム三輪としての人材育成(メンター・メンティーの重なり)
 - ・連携(つながり)を意図した組織体制の整備
 - ・初任段階、若手教員が学校全体を動かす役割を経験
 - ・学年、専科、分掌等はチームを意識した人的配置
 - ・授業を見られる経験の蓄積(いつでも、どこでも、誰でも)
 - ・指導場面の日常化(授業に関することはスピード感をもって日常的に手厚く指導)
- 意図的計画的な公開研究会や研修会への参加
 - ・学校改善や学校力向上のために優れた実践を視察
- 学校経営への参画意識の高揚
 - ・初任段階、若手教員への指導と中堅、ベテラン教員の役割
- 人材育成に係る教職員の意識とベクトルの共有

・チームを意識した人的配置や初任段階教員への学校全体を動かす役割への配置など、初任段階から中堅、ベテラン教員が互いに高め合うための人材育成の基本的な考え方をグランドデザインに掲載し、学校全体で共有

人材育成の基本的な考え方を全教職員で共有することにより、全教職員が同じ方向性で人材育成に関わることができるようにしています。

また、教職員一人一人の役割を明確にすることにより、学校経営の参画意識を高めています。

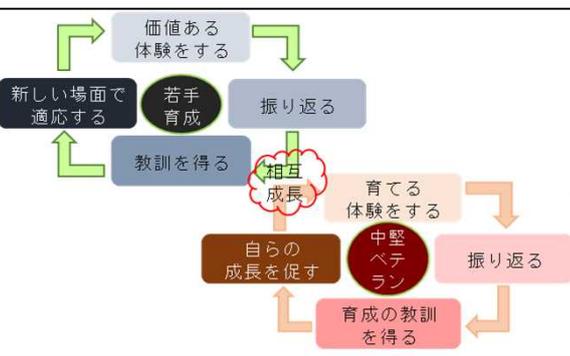
チームで初任段階教員を育成



・初任段階教員の育成を特定の教員に固定化せず、学年や専科、分掌等のチームやチーム間の連携によって推進

チームで人材育成に携わることにより、教職員の協働意識を高め、改善の取組等の共通理解を図ることができるようにしています。

初任段階教員と中堅・ベテラン教員の相互成長を促進



・経験年数を考慮した学年構成や育成を意識した分掌担当など、日常の業務を通じて相互成長を図ることができる人的配置を工夫

初任段階教員の育成を通して、中堅、ベテラン教員がこれまでの自身の実践を振り返って改善したり、教育課程の改善に向けた重点的な取組を共有したりできるようにしています。

取組の成果

- 人材育成の取組を通して、初任段階や中堅、ベテラン教員が互いに協力し合うなど、日常的な教職員の協力体制を構築できた。
- 人材育成の取組を組織的・意図的・計画的に推進することで、組織全体を活性化することができた。