

【様式】

令和5年度 学校マネジメントシート

学校名 (三重県立菰野高等学校)

1 目指す姿

| | | |
|------------|---------------|---|
| (1) 目指す学校像 | | ○地域から愛され信頼される学校 |
| (2) | 育みたい 児童生徒像 | ○自分を大切にし他者を思いやり、正しいルールやマナー、言葉遣いを身につけ、自ら明るくさわやかな挨拶ができる生徒 ○主体的に学び続ける資質・能力を身につけ、郷土を愛し地域や社会を支える意欲を持つ生徒 |
| | ありたい 教職員像 | ○生徒一人ひとりの夢や目標の実現に向けて、目的や方法を共有し、常に連携・協働する教職員 ○互いに支え合い、学び合うことで授業力・生徒指導力をはじめとする教育力の向上に努め、生徒や保護者、地域の方々から信頼される教職員 |

2 現状認識

| | | | |
|-----------------------------|-------|---|---|
| (1) 学校の価値を提供する相手とそこからの要求・期待 | | 【生徒】 学習や部活動を通じて自分の成長を実感できる、充実した高校生活 【保護者】 安全・安心な学校、卒業後の自立に向けた学力の定着と社会性の涵養 【地域】 公共心とマナーの育成、地域社会との連携・貢献、部活動の活性化 【企業等】 基礎学力や体力、自ら学ぼうとする意欲やコミュニケーション能力など、社会的・職業的自立に必要な資質・能力の育成 | |
| (2) 連携する相手と連携するうえでの要望・期待 | | 連携する相手からの要望・期待 【保護者】 学校の取組や子どもの状況についての共有 【地域】 地域に貢献する人材の育成 地域行事等への積極的な参加 【企業等】 社会的・職業的自立に必要な資質・能力の育成 | 連携する相手への要望・期待 【保護者】 学校における教育活動への理解と協力 【地域】 生徒が地域活動に参加する機会の増加 【企業等】 社会的自立に必要な資質の育成や職業教育への協力 |
| (3) 前年度の学校関係者評価等 | | <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍により地域の行事等が中止となっているが、地域との連携・協力は続けて、地域を愛する生徒を育成してことが大切である。 ・地域で活躍する人材を育成するために、今年度から始めた地域の産業等の協力を得て、生徒が地域のことを学ぶ取組を継続・発展させていく必要がある。 ・ICTを活用した教育実践は大きな可能性を秘めている。生徒が自主的に学習できるようなソフトを入れるなど、学校外でも活用するような取組が必要である。 | |
| (4) 現状と課題 | 教育活動 | 基礎力診断テストの活用やきめ細かな生徒面談・教育相談等を通じて、生徒の課題が明らかとなる一方、アクティブラーニングの導入などの授業改善による基礎学力の向上・定着が進み、部活動や生徒会活動をととした学校活性化も進んでいる。 一方、学習意欲が低く高校生としての基礎学力が十分でない生徒や部活動、学校行事等に積極的に参加できない生徒が一部に存在する。また、多様な教育ニーズを抱えた生徒、高校生活を送るうえで特別な支援や配慮を必要とする生徒も在籍しており、それぞれの生徒の状況に応じて、保護者や関係機関等と連携しながら、きめ細かい対応を行う必要がある。 | |
| | 学校運営等 | 「目指す学校像」や「育みたい生徒像」は明確で教職員間で共有されており、学校改革に教職員が一致して取り組む雰囲気がある。一方で、教職員数が少ないため、教科の枠にとらわれない学校全体での授業研究の活性化やバランスのとれた校務分掌の編制、教職員の多忙化解消に取り組む必要がある。また、限られた教職員数の中で、それぞれの校務分掌における取組の確実な引継ぎも大きな課題である。 今後も短期・中期・長期のPDCAサイクルを工夫するなど、学校改革の取組を組織的に継続する必要がある。 | |

3 中長期的な重点目標

| | |
|-------|--|
| 教育活動 | <ul style="list-style-type: none"> ○本校生徒が3年間で身につけるべき学力について研究を進め、カリキュラム・マネジメントの考え方に基づく学校改革を進める。 ○キャリア教育、人権教育、道徳教育、主権者教育にトータルに取り組み、夢や希望をもって自立し、社会に貢献できる生徒を育てる。 ○「三重県部活動ガイドライン」を踏まえ、部活動の適正な充実を図ることで、部活動を通じた生徒一人ひとりの資質向上と学校のより一層の活性化を目指す。 ○地域や企業、大学・短大・専門学校等との連携を進め、生徒が教育活動に取り組むことができる場を広げるとともに、卒業後の進路の拡充を目指す。 |
| 学校運営等 | <ul style="list-style-type: none"> ○年間を通して全ての教職員が協力して授業改善に取り組めるよう、職員研修や、同僚性を基盤としたOJTの推進に取り組む。 ○ベテラン教職員がそのスキルや経験を活かし、若手教職員がベテラン教職員のスキルや経験に学びながら、教職員としての資質を向上できるような組織作りに努める。 ○重要な課題についての組織的な取組を強化し職務の平準化を図ることにより、教職員の総勤務時間縮減を進める。 ○地域と学校との相互理解を深め、地域の行事への生徒や教職員の参加や学校運営への地域の方の提言、応援の機会を増やす。 |

4 本年度の行動計画と評価

(1) 教育活動

| 項目 | 取組内容・指標 | 結果 | 備考 |
|--------------|---|--------------|----|
| 教育課程 | 学力向上委員会を定期的に実施し、基礎力診断テストの結果など外部指標を活用して生徒の現状や課題を的確に把握し、基礎学力定着のための学び直しや、学力向上に向けたカリキュラムの研究やシラバスの見直しに取り組む。 | (年度末および適宜記載) | ◎ |
| 学習指導 | 学校全体で授業研究を行い、生徒の学力向上に資するため、授業公開週間(年間2回)を実施し、授業改善のポイントを共有するなど、授業力向上に取り組む。また、校内のICT化に対応した教科指導をはじめとする教育活動が実践できるよう、教職員のスキルアップに取り組む。 | | ※ |
| 進路指導 | 3年間を見通した計画により、年間を通して進路に関するガイダンス・講話・LHR等を行う(1学年6回、2学年8回、3学年12回)。 3年生に対して全教職員による面接練習を行う。 | | ※ |
| 地域に根ざした教育 | 生徒が地域の方々や職業など多様な人々と関わりながら、地域の産業等の協力を得て、地域の活性化や課題解決に取り組む教育実践に着手する。 | | ◎ |
| 生徒指導 特別支援 | 生徒会を中心に、いじめ防止のための活動に取り組む。また、保護者も参加するマナーアップ運動を行う。 また、学年や分掌を超えて、個々の生徒の状況に応じて適切に対応できるよう、生徒指導部・教務部・学年・人権教育担当・特別支援コーディネーターによる情報共有会議を週1回、実施する。 | | ◎ |

| | | | |
|----------------|--|--|---|
| 人権教育 | 教育活動全体を通じて、生徒一人ひとりが自分を大切に し、他者を思いやる心を育むとともに、生命を大切にし、い じめ・暴力を根絶するための教育に取り組む。 | | |
| 環境教育 | 学習環境を整備し、社会的規範意識や環境問題への興味関 心を醸成するため環境美化月間の取組を行う。(年2回) | | ◎ |
| 防災教育 | 厳しい状況を想定した防災教育を実施する(年間2回以 上)。また、避難訓練の状況も踏まえて、防災計画を点検し、 必要な見直しを行う。 | | |
| 部活動指導 生徒会活動 | 全国高等学校総合体育大会や全国高等学校総合文化祭を はじめとする大会やコンクール等への出場を目標に部活動 の活性化や競技力の向上を図る。 また、体育祭や文化祭をはじめとする生徒会行事におい て、「する」・「みる」・「支える」など個に応じた関わり方を通 じて、豊かな人間性を育むため、生徒会活動の充実を図る。 | | |
| 改善課題 | | | |
| (年度末に記載) | | | |

(2) 学校運営等

| 項目 | 取組内容・指標 | 結果 | 備考 |
|------------|---|--------------|----|
| 組織運営 | 校務分掌間、校務分掌内での校務の組織的取組の強化と 個々の教職員の校務の平準化に向けて、1学年4学級規模の 全日制普通科高校としての組織モデルを検討する。 | (年度末および適宜記載) | ◎ |
| 職員研修 | 授業公開週間後の検討会を含め、授業改善のための研修を 実施する(2回以上)。また、先進校へのベンチマーキングを 行う(2校以上)。 | | |
| 情報提供 | 学校関係者・保護者・地域の方・地元中学校等への情報提 供をきめ細かく行うため、学校ホームページの更新(月1回 以上)とともに、報道機関に対する情報提供を積極的に行う。 中学生やその保護者に、本校教育活動への理解を促進し、 生徒募集に繋げるため、情報発信の仕方や機会の充実を図 る。 | | ◎ |
| 地域との 連携 | 菰野町唯一の県立高校としての役割を自覚し、生徒・教職 員ともに地域の行事等に積極的に参加する(年間8回以上)。 | | ◎ |

| | | | |
|-----------------|--|--|--|
| <p>職場風土の醸成</p> | <p>期首・中間・期末面談も活用し、教職員と校長のきめ細かな意志疎通を図る。また、コンプライアンスの遵守を徹底するため情報共有を図るとともに、風通しがよく相談しやすい職場風土を醸成する。</p> | | |
| <p>総勤務時間の縮減</p> | <p>教職員が心身の健康を維持し、意欲的に、かつゆとりを持って教育活動に取り組めるよう、時間外労働時間を削減し、休暇の取得を促進するなど、総勤務時間の縮減を図るための具体的な取組を進める。</p> <p>【活動指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 設定した日の定時に退校できた職員の割合 90.0%以上 ・ 予定どおり休養日を実施できた部活動の割合 95.0%以上 ・ 放課後に開催して 60 分以内に終了した会議の割合 90.0%以上 <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外在校等時間が年 360 時間を超える教員数 0 人 ・ 時間外在校等時間が月 45 時間を超える教職員の延べ人数 0 人 ・ 一人あたりの月平均時間外在校等時間 15.0 時間以下 ・ 一人あたりの年間休暇取得日数 30.0 日以上 | | |

改善課題

(年度末に記載)

5 学校関係者評価

| | |
|----------------------------|---|
| <p>明らかになった改善課題と次への取組方向</p> | <p style="text-align: center;">(年度末に記載)</p> |
|----------------------------|---|

6 次年度に向けた改善策

| | |
|---------------------|---|
| <p>教育活動についての改善策</p> | <p style="text-align: center;">(年度末に記載)</p> |
|---------------------|---|

学校運営につ
いての改善策

(年度末に記載)