2019年(平成31年)度～2022年(　　年)度　学校教育総合プランに沿った重点とする取組と評価

【逗子市立沼間中学校】

教育環境の充実

4年間を見据えた取組内容

安全点検の徹底と教職員の危機管理意識の向上

		2019年(平成31年)度	2020年(　年)度	2021年(　年)度	2022年(　年)度
期首入力	学校の実態と課題	生徒が穏やかで、教職員の危機管理意識が薄れがちな傾向にあった。学校の安全を図るためには、慣例となってきたことや本校では普通と思っていることから、改めて確認する必要がある。新しい職員も増えたことは良い契機になると考えられる。	・施設修繕については経年劣化への対応がほとんどである。しかし、今年は校門のシャッターという大きな構造物が12月に劣化で破損し、校門に鍵のかからない状態であるところが安全面として気がかりである。市教育委員会とも相談の上、早急な対応を図りたい。 ・図書室前の藤棚に関しては、規模を縮小して安全面を確保し、何とか残す方向で手を入れている。 ・危機管理意識、人権感覚については、今後も定期的に、また、折に触れて啓発に努め、生徒達が安全に過ごせる人的環境を整えたい。	0	0
		↓	↓		↓
	年度目標	教職員の危機管理意識の向上を図る			
		↓	↓	↓	↓
	取組計画	①毎月の安全点検を確実に行い、危険箇所には迅速に対応する ②教職員の人権意識、危機管理意識を高める研修を行う			
		↓	↓	↓	↓
期末入力	実践した内容	①安全点検を行い、危険箇所への対応を図った。 ②毎月、不祥事・事故防止会議を行い、教職員の危機管理意識を高め、人権意識の啓発を図った。 ③生徒指導、人権感覚についての自己チェックリストを用い、各自の振り返りを促した。			
		↓	↓	↓	↓
	達成度評価	B			
	評価の根拠	①安全点検は組織的に実施することができなかった。(管理職、業務員で実施) 　経年劣化及び自然災害による施設の破損等に対し、修繕等の着手はしているが、十分な対応ができていないところがある。 ②自然災害等への危機管理意識は高まった。 ③人権感覚については継続的に振り返りを行い、常に意識を高く持つ必要があり、十分と言うことはあり得ない。			
		↓	↓	↓	↓
	学校の実態を踏まえた課題	・施設修繕については経年劣化への対応がほとんどである。しかし、今年は校門のシャッターという大きな構造物が12月に劣化で破損し、校門に鍵のかからない状態であるところが安全面として気がかりである。市教育委員会とも相談の上、早急な対応を図りたい。 ・図書室前の藤棚に関しては、規模を縮小して安全面を確保し、何とか残す方向で手を入れている。 ・危機管理意識、人権感覚については、今後も定期的に、また、折に触れて啓発に努め、生徒達が安全に過ごせる人的環境を整えたい。 ・教職員自身の健康面も、教育環境に与える影響が大きいことを感じる一年であった。学校の安全安心を支える教職員の健康面にも配慮した学校運営を進める必要がある。			

2019年(平成31年)度～2022年(　　年)度　学校教育総合プランに沿った重点とする取組と評価

【逗子市立沼間中学校】

柱Ⅰ　学習指導の充実

4年間を見据えた取組内容　全員が参加でき、主体的で対話的な深い学びのある授業づくりの推進

		2019年(平成31年)度	2020年(　年)度	2021年(　年)度	2022年(　年)度
期首入力	学校の実態と課題	穏やかな生徒たちだが、学習に対して意欲の低い生徒も多い。家庭学習の習慣が身につかず、学習の定着が進まない。授業には前向きに取り組むので、学ぶ意欲そのものを高められる授業づくりが必要である。	・2021年度から完全実施の学習指導要領では、主体的に学ぶ態度が評価の一観点となっている。カリキュラム・マップを活用し、自分の学びを振り返り、分析し、自分で調整できるような生徒に育て上げていくことが課題となろう。学びを調整する力を培うことで、学びの定着も図られよう。全教科、全教員でカリキュラム・マップを活用した授業づくりをしていきたい。	0	0
	年度目標	主体的で対話的な深い学びのある授業づくり			
	取組計画	①委託研究2年目として、授業研究に取り組む ②単元計画を作成する			
期末入力	実践した内容	①「全員が参加でき、深い学びのある授業」をテーマに全教員で授業研究に取り組んだ。 　6月には3年の全学級で代表者による研究授業を、11月には1，2年と特別支援級にて研究授業を行った。また、教員がお互いの授業を見合う授業見学週間を実施した。 　スーパーバイザーの小林昭文教授の助言の下、生徒が主体的に活動できる授業構成に取り組んだ。 ②単元計画及び生徒用のカリキュラム・マップを作成した。			
	達成度評価	A			
	評価の根拠	①授業研究を進める中で、生徒が落ち着いて授業に取り組み、グループでの話し合い活動や、協働の探求に意欲的に参加している。 ②カリキュラム・マップによる振り返りが定着し、生徒が自らの授業に向かう姿勢やその時間での学習成果について考察することができるようになった。 　単元計画やカリキュラム・マップは作成が完了していない。			
	学校の実態を踏まえた課題	・2021年度から完全実施の学習指導要領では、主体的に学ぶ態度が評価の一観点となっている。カリキュラム・マップを活用し、自分の学びを振り返り、分析し、自分で調整できるような生徒に育て上げていくことが課題となろう。学びを調整する力を培うことで、学びの定着も図られよう。全教科、全教員でカリキュラム・マップを活用した授業づくりをしていきたい。			

2019年(平成31年)度～2022年(　　年)度　学校教育総合プランに沿った重点とする取組と評価

【逗子市立沼間中学校】

柱Ⅱ	支援の充実	4年間を見据えた取組内容	援助ニーズに対する教育相談COを中心とした組織的対応の推進

		2019年(平成31年)度	2020年(　　年)度	2021年(　　年)度	2022年(　　年)度
期首入力	学校の実態と課題	各学級に課題を抱える生徒が複数いる。保護者・本人が支援を求めている場合はもちろんのこと、担任や教科担任からの気付きを含め、全ての生徒が安心して生活し、学ぶことのできる環境作りが必要である。一担任や、気付いた人、できる人が対応するのでは無く、組織的な対応も求められている。	・教育相談専従ではない、教科や担任を持ちながらの教育相談CO、3名体制をとった。今後も専従にならないのであれば同様な体制で進めることになろう。各学年に配置する利点はあるが、外部機関との連携や、学校全体を見渡しての支援体制を計画することの困難はある。 ・ユニバーサルなアプローチで全体を支援することに今後も重点を置きつつ、個別の対応が必要なところには、更に全体的な見通しを持った組織的な対応を図りたい。	0	0
		↓	↓		↓
	年度目標	教育相談COを核として、校内支援会議で支援の方針を決定し、全教職員の共通理解の下、全体と個別の対応をバランス良く行う			
		↓	↓	↓	↓
	取組計画	①支援教育部、教育相談COを中心とした校内支援体制で支援に取り組む ②特別支援学級在籍生徒を含め、個々の生徒に応じた支援を学校全体の課題と捉え、取り組む ③組織的にユニバーサルアプローチを進める			
		↓	↓	↓	↓
期末入力	実践した内容	①支援教育部、教育相談COを中心に、支援の方針の打ち出し、学校全体で共有し、支援に取り組んだ。個別の案件については、必要に応じてチーム会議を持った。 ②朝の打ち合せや職員会議において生徒の情報を共有した。生徒それぞれへの支援や対応を全体で協議する場を持った。 ③支援教育部を中心に、課題の提出に困難を感じている生徒に対しての方策を考え実践した。沼中スタンダードは継続的に実施している。			
		↓	↓	↓	↓
	達成度評価	A			
	評価の根拠	①支援教育部、教育相談COの働きかけにより、支援の必要性とその手立てについては全教職員が共通の意識を持つことができている。支援教育部から出された方針に基づいて、個々の教員がそれぞれの授業等で支援を工夫して取り組んだ。 　チーム会議では、生徒の成長に合わせて、また、保護者や生徒本人の要望等に合わせて支援の方法を段階的に変化させた。 ②個々の生徒に応じた支援を考え、取り組んできたが、多様な生徒の実態とその変化に対応できる体制は十分には取れていない。 ③課題提出に支援が必要な生徒だけでなく、全体へのアプローチでそれぞれの生徒への支援となるものとして、学年のフロア毎に提出物に限定した掲示板を設置した。教員側の運用面では検討の余地がある。			
		↓	↓	↓	↓
	学校の実態を踏まえた課題	・教育相談専従ではない、教科や担任を持ちながらの教育相談CO、3名体制をとった。今後も専従にならないのであれば同様な体制で進めることになろう。各学年に配置する利点はあるが、外部機関との連携や、学校全体を見渡しての支援体制を計画することの困難はある。 ・ユニバーサルなアプローチで全体を支援することに今後も重点を置きつつ、個別の対応が必要なところには、更に全体的な見通しを持った組織的な対応を図りたい。			

2019年(平成31年)度～2022年(　　年)度　学校教育総合プランに沿った重点とする取組と評価　【逗子市立沼間中学校】

柱Ⅲ	学校組織の充実	4年間を見据えた取組内容	チーム協働での学校づくりの推進

		2019年(平成31年)度	2020年(　年)度	2021年(　年)度	2022年(　年)度
期首入力	学校の実態と課題	本校での在勤年数の長い職員が複数異動し、正に新しいチームを編成することになった。初めて教職に就く若い世代を育てることはもちろん、分掌や学年のリーダーも新しくなり、教職員全体で学び、育っていかなければならない状況である。少ない職員数ではあるが、一人一役では無く、複数でコミュニケーションをとりながら仕事を進める必要がある。	・学校規模が縮小してきているため、ここ数年、一人一役的な分担になってしまいがちであったが、今後も複数で担当することで、仕事内容が引き継がれていくように意図を持って組織を動かす必要がある。 ・20代30代の職員が増えてきているので、数年間で様々仕事を経験させ、その後、適性のあるところで専門性を磨かせることで学校組織を持続性を保ちつつ、活性化させたい。	0	0
		↓	↓		↓
	年度目標	学校運営組織を活性化し、組織の中で人材育成を進める			
		↓	↓	↓	↓
	取組計画	①リーダーを中心に複数の協働体制で仕事を進める ②チーム学校の視点を持ち，互いの仕事から学び、学校全体の教育活動の質の向上につなげる			
		↓	↓	↓	↓
期末入力	実践した内容	①分掌のリーダー、各学年の代表を中心に様々な仕事を複数体制で進めた。 ②初めての担当者が困らないように、分掌内で協働体制を取り、行事の係り分担の具体的な内容も、担当したものがその都度、極力文書化した。			
		↓	↓	↓	↓
	達成度評価	A			
	評価の根拠	①初めての学年代表、分掌のリーダーが複数いる中で、お互いが声を掛け合い、仕事の進捗状況を確認し合って進めることができた。代表者会や企画調整会議がリーダー同士の協働体制を強めた。 　各分掌内、学年内でも協働体制で仕事を進める中で、初めての担当者を育てることができた。 ②総括教諭3名、本校在勤年数が4年以下がほとんどとなった今年度、年度途中で休む必要のある職員が複数出る中で、大きな支障を来すことなく、学校としての機能を果たすことができた。			
		↓	↓	↓	↓
	学校の実態を踏まえた課題	・学校規模が縮小してきているため、ここ数年、一人一役的な分担になってしまいがちであったが、今後も複数で担当することで、仕事内容が引き継がれていくように意図を持って組織を動かす必要がある。 ・20代30代の職員が増えてきているので、数年間で様々仕事を経験させ、その後、適性のあるところで専門性を磨かせることで学校組織を持続性を保ちつつ、活性化させたい。			