

平成 25年度学校評価(年間評価)

学校名	大分雄城台高等学校
-----	-----------

前年度評価結果の概要	<p>○学校全体が落ち着き、服装・頭髪指導やあいさつ指導が徹底してきて、雄城坂でのあいさつも自然とできるようになってきた。</p> <p>○地域や中学校からの評価も高くなり、雄城台で学びたいという中学生が増え、高校入試では県下で最も高い倍率になった。</p> <p>○家庭学習時間はまだまだ不足している。自律した勉強ができるよう早めの指導が必要である。</p> <p>○真の文武両道ができる生徒を育てるために議論をし、具体的な方策を考え実行する必要がある。</p>
------------	--

学校教育目標	中期目標	重点目標
「誠実・自主・創造」の校訓のもと、混迷する社会において、逞しく生き抜き、社会をリードし、積極的に貢献できる生徒の育成を目指す。	<p>1 真剣な学習活動と活発な部活動を通して、文武両道を推進する。</p> <p>2 信頼関係に基づいた、手厚い生徒指導と積極的なキャリア教育により、心豊かで、尊敬される人間形成を推進する。</p> <p>3 確かな学力の定着と3年間を見通した進路指導により、進路希望の達成を目指す。</p>	<p>1 高い規範意識を育む中で、生徒自身の自立を促す。</p> <p>2 学力向上と3年生全員の第1志望校の合格を目指す。</p> <p>3 全員の力により、新分掌システムを有効に機能させながら、学校の活性化に繋げる。</p> <p>4 創立50周年に向け、県下ナンバーワンの進学校としてシステム作り、基盤作りに取り組む。(10年間の学校推進プランを計画する。)</p>

重点目標	達成(成果)指標	重点的取組	取組指標	PL SL	自己評価結果		次年度の改善策	学校関係者評価
					評価	分析・考察		
1 高い規範意識を育む中で、生徒自身の自立を促す。	①正しい身だしなみが定着した生徒の割合(毎月の頭髪・服装検査において、再検査までに改善した生徒の割合)100% ②いじめ0、問題行動0、盗難0の安心・安全な学校。	「雄城坂をあいさつの坂にする」ことを定着させ、「あいさつ」+「ひとこと」運動を実施する。	①新入生のためのマナー講座と全校生徒に向けてのマナー講演会を実施する。 ②全生徒・全職員による「あいさつ」+「ひとこと」運動を実施する。	PL 人間育成部長 SL 各課長、学年主任、HR担任	4	<p>○「雄城坂を挨拶の坂にする」ことは定着しており、雄城台の伝統になりつつあり、地域の良い評判の元になっている。</p> <p>○マナー講座を実施し、新入生がスムーズに高校生活のスタートが切れた。</p> <p>○3年生対象にマナー講演会を実施し、意識をさらに高めた。</p> <p>○HRや部活動を通じて、挨拶や声かけに応える生徒が増えた。</p> <p>●形はできつつあるので、心を込めたあいさつまで高めていきたい。</p> <p>●挨拶だけで終わってしまい「ひとこと」まではいっていない。</p> <p>●教職員が見本となるべき挨拶をする。</p>	<p>・まず教職員が手本となり、「最高の挨拶」をしようとする。教職員から先に挨拶を徹底する。</p> <p>・生徒会と協力を深め、「あいさつ」+「ひとこと」運動を推し進める。</p> <p>・大分市が推進している「あいさつOITA+1運動」に参加することにより、「あいさつ」+「ひとこと」運動の推進を図る。</p>	あいさつの雄城台として地域からも高い評価を受けている。さらにこの指導を進め雄城台高校は、大分県一あいさつや基本的な生活習慣がきちんと身につく学校と言われるようになってほしい。
		規範意識の向上のために、頭髪・服装検査の徹底と携帯電話についてはネットパトロールを実施する。	①頭髪・服装検査を月1回、全校一斉を全職員で年2回実施する。 ②携帯電話の使用実態を把握するため年2回ネットパトロールを実施する。	PL 人間育成部長 SL 各課長、学年主任、HR担任	3	<p>○見逃さない指導や頭髪・服装検査を予定通り実施でき、全体的には落ち着いた学校生活が送れている。</p> <p>○服装頭髪検査は、毎月クラスを変えて検査することによって、統一した指導ができています。</p> <p>○PTAと協力して、「親子の携帯電話契約書」を作成することができた。</p> <p>●検査の時だけよくしておけばよいと思っている生徒がいる。</p> <p>●携帯依存の生徒に対する指導が必要である。</p>	<p>・学年間の指導の差が生じないように部・課内での連絡調整を密にする。</p> <p>・全職員での「見逃さない生徒指導」を徹底させる。</p> <p>・ネットパトロールを実施し、生徒の実態把握に努め、家庭や生徒会と協力し携帯依存に陥らないように指導をする。</p> <p>・「親子の携帯電話契約書」の活用を推進する。</p>	生徒は雄城台の先生方を信頼している。厳しく暖かい指導を続けてほしい。携帯電話の使用については、家庭と学校が連携して適切な使用方法を教育してほしい。
		いじめのない学校づくりのために、「いじめ発見のための先の先」の活用とQ-U調査を実施する。	①生徒指導課が月1回の割合で「いじめ発見のための先の先」チェックシートを全職員に配布し、学年会議で活用する。 ②Q-U調査を年2回(6月・12月)実施し、クラス内での動向を把握させ、学級生活満足度を60%以上にする。	PL 人間育成部長 SL 各課長、学年主任、HR担任	3	<p>○いじめ発見のための先の先やQU調査により、予防的生徒指導ができています。</p> <p>○PTAと協力して、「家庭版いじめ発見のための先の先」を作成した。</p> <p>○QU調査では、学級生活満足度の1年65%、2年58%、3年56%であり、全国平均36%を上回っている。</p> <p>●学校生活不満足群が1年12%、2年12%、3年16%いる。</p>	<p>・学年会議(クラス担任会)の情報を副担任や学年所属にこまめに流すようにする。</p> <p>・QU調査の結果を受けて、情報を全職員で共有し、要支援生徒にはすぐに面談を行い対応する。</p>	いじめは早期発見や予防指導が大切です。先生方はアンテナを高くして生徒の様子をよく見てくれている。
		OGIメモを活用させ、生徒のメモ力を養成し、計画性を持ち、自立した学校生活を送らせる。	終礼時、集会等でOGIメモを持参させ、メモを取る指導を行い、月に1度、HR担任に提出させチェックする。	PL 教育環境企画部長 SL 各課長、学年主任、HR担任	2	<p>○自分のスケジュールを管理することで、計画的に先を見通して行動できる力を身につけさせる一歩として、OGIメモは活用されている。</p> <p>●教員側の呼びかけに温度差がある。教職員全員でメモを取る大切さや将来役にたつことを教えて活用させる。</p>	<p>・メモを取れる生徒を育成していく基本方針を徹底し、教職員の意識を一つにしていく。</p> <p>・終礼時等に、メモの活用を促す取組が不十分であったと思うので、職員を通じて訴えかける機会を増やしたい。</p> <p>・生徒が積極的に活用しやすい形式にバージョンアップしていきたい。</p>	社会に出てから必ず役にたつメモ力をつけさせよう工夫されている。やるからには徹底させてほしい。
2 学力向上と3年生全員の第1志望校の合格を目指す。	①3年生全員の第1志望校への合格。 ②生徒の自主自学時間が1年生2時間、2年生3時間、3年生4時間を全員越える。 ③文武両道を推進し、生徒の部活動及び生徒会活動の加入率80%以上。	第1志望校合格に向けて進路意識・学習意欲の向上、自主的・自発的な学習力を身につけさせる。	①3年間を見通した進路達成計画を作り、各模試毎に第1志望校合格に向けた達成状況の分析会を開催し、個人面談に繋げる。 ②進路講演会や総学の時間を使い、進路意識の啓発に取り組む。	PL 文武両道推進部長、人間育成部長 SL 各課長、学年主任、HR担任	3	<p>○部・課内での各模試に関する事前指導、事後指導も概ね計画通りにできています。</p> <p>○第一志望校合格に向けた自己分析や志望校分析に時間がかけられている。</p> <p>●生徒の進路意識がまだ低く、当事者意識を高める工夫やしつけがまだ足りない。</p> <p>●本校独自の総合的な学習の在り方を早急に構築する必要がある。</p>	<p>・個人面談をタイミング良く実施し、成績と進路希望との差を認識させ、危機感と具体的な目標を持たせる。</p> <p>・3年間の進路指導を見通した計画を立案し、この進路ならこのルートに行く、あるいはこの行動をするということを明確に示す。</p> <p>・進路講演会や第一線で活躍している卒業生の話など、進路意識を高める機会を増やす。</p>	生徒と根気よく向き合い、信頼関係を深め、第一志望とは何か話しあい、生徒の意志で決定させてほしい。
		生徒へ質の高い教育を還元することを目指し、授業力の向上を図る。	①生徒による授業アンケートを年2回(7月・12月)実施する。 ②授業探究期間を年2回(6月・10月)設定し、教員全員がお互い授業見学を行う。 ③管理職による授業観察を行う。	PL 文武両道推進部長、管理職 SL 各課長、学年主任、HR担任、教科主任	3	<p>○管理職による授業観察により、授業の課題や改善点が示され、授業力向上に繋がっている。</p> <p>○生徒による授業アンケートを見て、生徒の率直な意見や客観的な授業評価に、自己反省をし、改善点が多くなった。</p> <p>○授業をお互いに見ることが刺激になっている。</p> <p>●行事や業務に追われて授業見学の時間確保が難しい。</p>	<p>・授業探究期間に多くの授業を見ることができるよう、計画を立て業務に取りかかると。</p> <p>・県外先進校や予備校セミナー研修の参加を促進する。</p>	授業を大切にしている生徒を育成し、先生方には、できるだけ多くの研修に行ってもらい、授業力をアップしてもらいたい。
		家庭学習時間調査を確実にし、情報の共有化を図る。	月ごとに家庭学習時間調査結果および進路志望状況をクラス別・部活別に関係職員に配付し、達成状況を職員全体に報告する。	PL 文武両道推進部長 SL 部顧問、各課長、学年主任、HR担任	3	<p>○文武両道の観点から全教員で家庭学習時間の情報を共有できるようになってきた。</p> <p>○学習時間の情報をクラス別、部活別等で分類し、共有化は出来ている。</p> <p>●学習時間調査がタイムリーに還元できていない。報告だけでなく、分析した結果に基づいた具体的アクションを提示してほしい。</p>	<p>・学習時間調査をしても、そのデータを部顧問なりが活用して学習指導や部活指導に役立てることが必要。部顧問の協力が不可欠。</p>	勉強は量も必要だが質をもっと問うてほしい。生徒が自主的に勉強した時間が実力になる。勉強の本質を考える指導や助言をしてほしい。
		真の文武両道の達成に向け、教職員の意識統一を図る。	①部顧問には競技力向上のための計画的な練習計画を作成させ、生徒には部活動生集会を年間4回開催し、文武両道に向けた指導を行う。 ②絶対下校を厳守させ、学校全体で家庭学習時間確保の体制づくりを推し進める。	PL 文武両道推進部長 SL 各課長、部顧問、学年主任、HR担任	3	<p>○部活動は今年も素晴らしい成績をあげた。</p> <p>○絶対下校を守るよう、計画的に練習を行った。練習に集中し、時間を守る意識も高くなった。</p> <p>●絶対下校については、概ね良好だが、一部の部でまだ時間を守れていない部がある。また終礼が遅くなるクラスがあり、昨年と部活動開始時間が変わらないことがある。</p>	<p>・部活動顧問が責任をもって、部活生の下校を最後まで確認する。自主練習で遅くならないよう指導する。</p> <p>・クラス担任は、終礼が短時間で終わるように工夫し、部活動開始時間を守る。</p>	真の文武両道を目指し、それを達成する生徒を育成してほしい。

3 全員の力により、新分掌システムを有効に機能させながら、学校の活性化に繋げる。	①ミドルリーダーの分掌マネジメント力が向上する。	部・課長会議の充実を図り、円滑な分掌経営が行えるようにする。	分掌内の課題を明白にして、週1回の部・課長会議で議論を深め、横の繋がりを強化し、諸課題に柔軟に対応できるようにする。	PL 教育環境企画部長、文武両道推進部長、人間力育成部長 SL 各課長	3	<ul style="list-style-type: none"> ○部全体の懸案事項や今後の計画等について共有することができ、課を超えて業務の協力を依頼しやすくなった。 ○各部各課のつながりができ、計画的に動けるようになった。 ●業務の分担、業務内容の確認が不十分な点がある。 ●セクションが多くことが縦割りを生み、スピード感に欠ける時がある。 ●課内での打合せが時間割に設定されていない課は話し合いをすることが難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・部・課長会議や運営委員会で話し合われたことを伝達、協議することの徹底をはかる。 ・総学などの課が担当するかはっきりしない業務を今年度中に整理する。 	組織として機能するには、しばらく時間がかかるだろうが、PDCAを短期で回し、修正して行く必要がある。
	②分掌システムが機能し、円滑に業務が回ることで、教員の分掌業務に関する負担感が軽減する。	各部・課の目標達成に向け計画どおりに進捗しているか点検を行い、PDCAのサイクルを短期に回す。	学校運営企画会議(月1限)→各部・課会議→運営委員会(木4限)→職員会議(月1回)の流れを大切にして議論を深めていく。	PL 教育環境企画部長、文武両道推進部長、人間力育成部長 SL 各課長	3	<ul style="list-style-type: none"> ○他校にはないシステムを導入し、新たなことに挑戦しているという前向きな流れを感じる。学校活性化の起爆剤となっている。 ○分掌での企画はこの流れの中で議論しており、提案がスムーズで出来るつつある。 ●学校運営企画会議や運営委員会の内容が課を通じて全職員に伝わっていないことがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・部長、運営委員の役割を自覚し、学校運営企画会議や運営委員会の内容を部・課長会議で伝え、必要なことは職員に伝達していくことを確認する。 ・運営委員会前に他分掌との報連相を徹底する。 	新しい分掌組織を立ち上げようとするチャレンジ精神は評価する。管理職・部長の力強いリーダーシップと決断力が必要である。
	③常に改革に取り組みながら、学校を前に進める意識を教職員が持つ。	職員の意識を「文武両道の推進」「人間力の育成」に基づいた教育活動に繋がるようにする。	校長の強いリーダーシップのもと、職員会議等で、具体的で明快な学校経営ビジョンを提示し、職員の共通理解を図る。	PL 管理職、教育環境企画部長、文武両道推進部長、人間力育成部長 SL 各課長	3	<ul style="list-style-type: none"> ○校長が提示している学校経営ビジョンは明確で分かりやすい。 ●目の前の業務の追われ学校経営ビジョンを意識して動いているというところまで行っていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員全体で協議・議論を深め、共通理解を得る場を設ける。 	校長が示す方向性が明確であり、それに向けて職員の意識がまとまり、着実に前進していると感じる。
4 創立50周年に向け、県下ナンバーワンの進学校としてシステム作り、基盤作りに取り組む。(10年間の学校推進プランを計画する。)	教職員が学校作りに参画し、協働体制の構築を行う中で、新しい教育観を育成する。	全職員で10年後の雄城台のあるべき姿を議論する場を設け、進むべき方向を検討する。	①毎週月曜に開く学校運営企画会議を雄城台創立50周年に向けた10年計画を策定するための諮問機関として機能させる。 ②全体協議会を年3回開き、10年後の姿を全職員で議論する。	PL 管理職、教委環境企画部長、文武両道推進部長、人間力育成部長 SL 各課長	3	<ul style="list-style-type: none"> ○職員研修を実施して、将来の雄城台を全体で考える機会があり有意義だった。 ●そして本校の強み、弱みを共有できた。 ●議論して出た意見が集約されたところで留まっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営企画会議での議論を定期的に報告する。 ・もう一度全体で学校に向かう方向を議論する全体協議会を開く。 ・教育構造図のような具体的なイメージを作って職員に提示する。 	50周年に向けて、雄城台が大分県ナンバーワンの進学校として確固たる地位を確保をしてほしい。そのためにも同窓会やPTAなどサポーターを増やしていく。
		中学校、地域や保護者に信頼され、敬愛される学校づくりにさらに取り組む。	①オープンスクールの企画をさらに充実させ、中学校での高校説明会を積極的に行う。 ②保護者に積極的に声をかけ、PTA総会(報告会を含む)の出席率90%以上を目指す。 ③学校HP(2週に1回更新)や広報誌(毎月発行)を使い、雄城台の今を発信する。 ④同窓会との連携をさらに強し、50周年に向けて共同体制を作る。	PL 教育環境企画部長、文武両道推進部長、人間力育成部長 SL 各課長	4	<ul style="list-style-type: none"> ○6月末に実施したオープンスクールには、生徒・保護者・教員合わせて1,100人を超える参加者があり、企画内容に対する感想も概ね好評であった。 ○5月中旬のPTA総会は、昨年度の80%を上回る86%の参加率があった。 ○HPも昨年を上回るペースで更新しており、新たな学校広報誌の発行も行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・オープンスクール、PTA総会については、本年度のふり返りをもとに更なる充実を目指して来年度に引き継いでいく。 ・HPや学校広報誌をはじめとする広報については、教職員にかかる負担が大きいため、係の増員やシステムを検討する。 	高校の情報が中学校や地域に十分伝わっていないところがある。これからますます広報がとて大切になってくる。