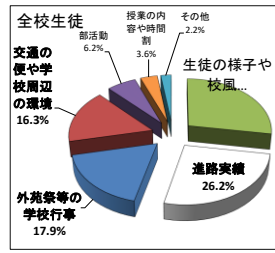
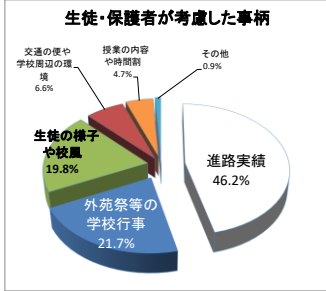


I 青山高校を志望する際に生徒・保護者が考慮した事柄

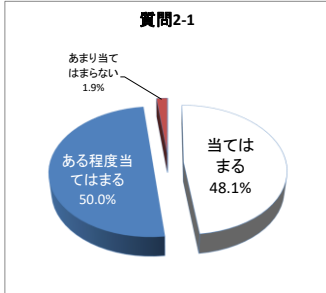
質問1 生徒・保護者が青山高校を志望する際に、最も考慮したものはどのようなことだと思いますか(最大二つまで複数回答)



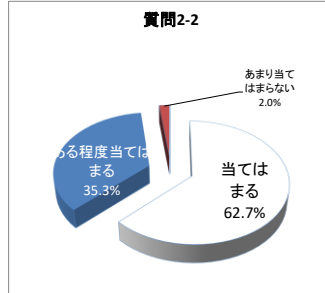
「進路実績」に対する認識には、教職員と生徒では大きな開きがある。「交通の便」についても、生徒の認識と差がある。「生徒の様子等」については、大きな開きはないものの、生徒の回答では最も多いのに対して、教職員の回答では3番目に位置している。

II 授業・講習やホームルーム活動について

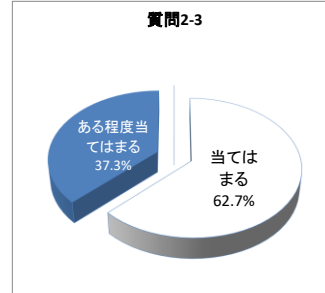
質問2-1 学習のしおり(年間指導計画)は、生徒の学習到達目標を示すものになっていますか



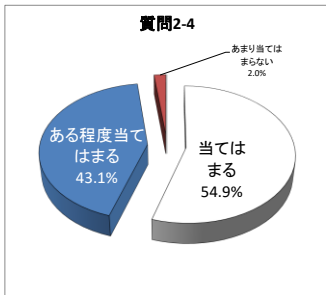
質問2-2 授業の始まりと終わりに、授業や単元のねらいを生徒に指導していますか



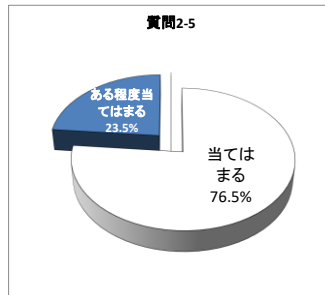
質問2-3 授業やホームルーム活動で、生徒の学習や進路に対する期待を表明していますか



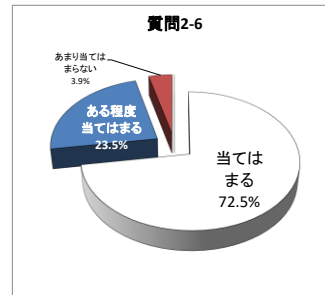
質問2-4 教科指導やホームルーム活動での優れた取組を教科や学年で共有していますか



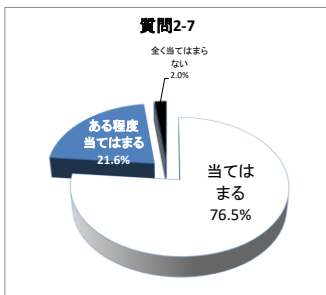
質問2-5 校内学カテストに、思考力等を問う記述式問題を出題していますか



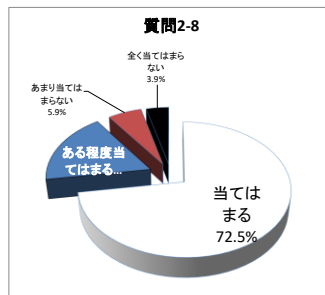
質問2-6 校内学カテストに、大学入学共通テストを見据えた新傾向の問題を出題していますか



質問2-7 校内学カテストに、初見の問題を出題していますか



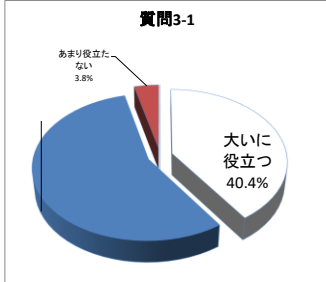
質問2-8 臨時休業期間中やオンライン授業ウィーク等において、オンライン授業を実施しましたか(実施する予定ですか)



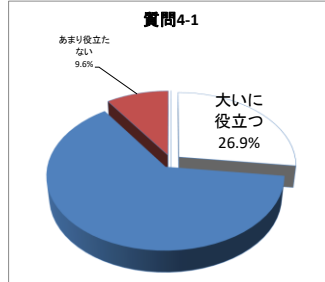
学校経営計画に示した①学習到達目標の設定、②授業のねらいや期待の表明、③優れた取組の共有、④作問の工夫、⑤オンライン授業の実践のいずれにおいても、年々向上している。教員の専門性、職務への意欲、作問力、組織貢献力の高さを裏付ける結果である。

○生徒は、次のそれぞれについて、どの程度役立つと感じていると思いますか

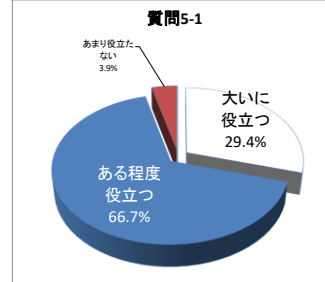
質問3-1 土曜授業



質問4-1 講習デー



質問5-1 生徒による授業評価



わたしも生徒も必要性に対して疑念があるため、心理的によく作用していないため、平たく言うと、「何でやらなきゃいけないんだ」と思っているのが、効果がある。世の中の週休2日のリズムで生活し、休養とストレス発散の活動日とそれぞれ1日ずつ必要だから、それに沿って、次の週からの学習にも効果よく取り組める。

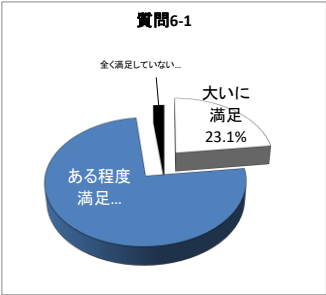
講習デーはなくてはならない必要性が希薄(2) 学年をまたいで受講できるオンラインの教養講座(入試対策講座ではなく)を開講すると生徒の実験心が低くなるのではないかと。講習デーをなくし、毎週土曜日に授業を実施する(土曜授業は年間20回というしほりをなくしてほしい)。週休2日の規則正しいリズムにするために、講習デーは期末考査後が望ましい。

このアンケートによって生徒は学習は持つもの、与えられるものと勘違いしてしまう恐れがある。学習は生徒個人の問題であり、自学できる学習の方法を定着させることの方に注力をしてほしい。選択ではなく記述で回答させた。

Ⅲ 進路指導について

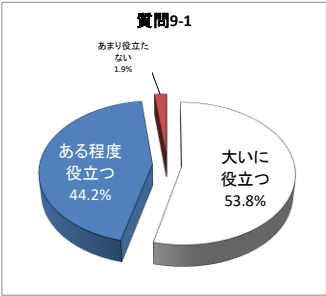
〇生徒は、次の内容について、どの程度満足していると思いますか

質問6-1 進路指導の内容



卒業生が「進路指導は本当の進路指導をしろと言っていた。情報提供が雑で役立つものが少ない。進路部の生徒向けの私も生徒を鼓舞させるものがない。進路部は「何をやるべきか」を精査すべき。

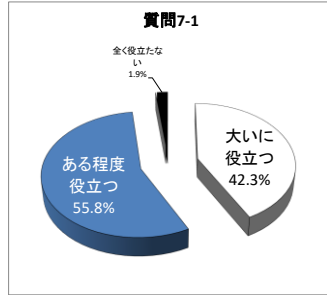
質問9-1 学年集会



担当による差が大きい。上手な学年の集会に参加し、もしくは、上手な方を招いて話をしてもらった方がよい。

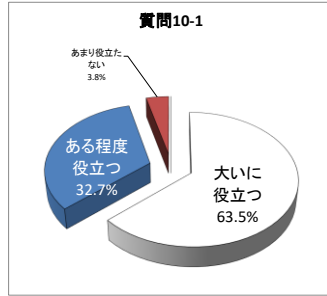
〇生徒は、次のそれぞれについて、どの程度役立つと感じていると思いますか

質問7-1 進路ガイダンス



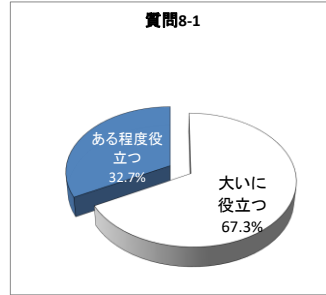
役に立つものがない。なぜ役に立たないかを分析し、改善すべき。個人に仕事を任せるのではなく、集団で指導にあたるべき。

質問10-1 二者面談・三者面談

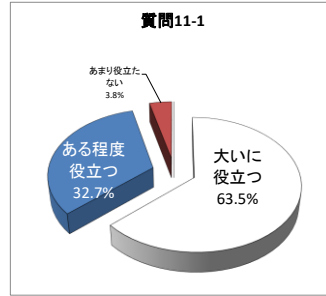


種別の解析や世間話のような二者面談を目にする。面談の本当の目的を理解してから、やるべきだろう。理解をさせる担当者は、進路部のはずだが、進路部も理解していないだろう。面談は三者もふまえて時期と内容を精査した計画を立て、クラス間や学年間の差が生じない方がいいと思う。

質問8-1 外部模擬試験・校内学カテスト



質問11-1 卒業生による講演や卒業生との懇談

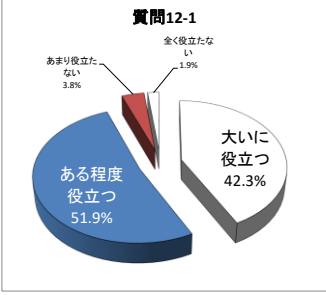


東大生が来て話してくれるのですが、これ聞いて東大に行きたい！という気になっている感じは強いかと思う。1年生のころから、複数回来校したので、生徒にあまり響かなくなってしまうところが使われた。以前のように2年の外苑祭が終わった後に実施など、回数や時期を選んだほうがいいと思う。

Ⅳ 心身の健康指導やケア等について

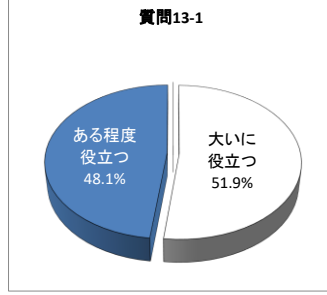
〇生徒は、次のそれぞれについて、どの程度役立つと感じていると思いますか

質問12-1 保健室の健康指導やケア



その時期になると、増える事象に関するアドバイスがあると嬉しい。(特にメンタル的な部分でこんな風にするよ！等)生徒たちによる保健室の評判はよくない。保健室が閉まっていることが多いため。

質問13-1 スクールカウンセラーとの面談や相談

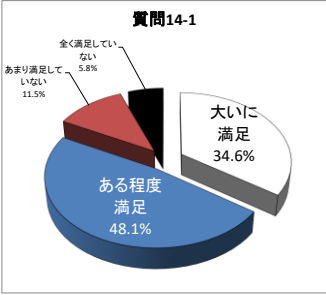


すべての項目で肯定的評価が大半を占めているが、進路指導の内容やガイダンスについては、他の項目と異なり、最上級の評価が極端に少なく、また、一部に厳しい意見もある。自由記述の意見を踏まえれば、組織的な指導として確立していないという意見が多いことがうかがえる。保健、SCIについては、概ね良好な評価である。

Ⅴ 学校行事・部活動について

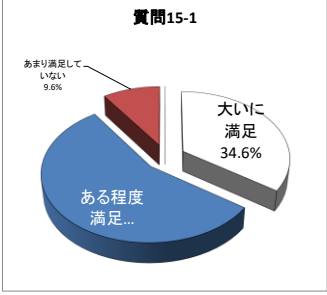
〇生徒は、次のそれぞれについて、どの程度満足していると思いますか

質問14-1 外苑祭や体育祭などの学校行事



中止になったから実施できなかったから(5)今年異動してきて、コロナ禍で行事をほとんど経験できていないので、「不満」といふより「わからない」。コロナに対する捉えが、学習委員会をクラスで検討する検討時間が少なく、検討結果が生かされなかったため。中止に代わる機会や、来年度に向けた取り組みが不十分。新型コロナの影響で自粛せざるを得ない状況だと理解していても、期待した入学した生徒にとっては、とても残念であったと考えられる。

質問15-1 部活動



こちらで活動が制限・縮小／大会や公園が中止(4)グラウンドの整備。運動部が盛んなのに、練習前に整備しないと始められない状況は早急に改善してほしい。新型コロナの影響で自粛せざるを得ない状況だと理解していても、活動に制限があるため満足はしていないと思われる。

新型コロナウイルス感染症に伴う臨時休業、活動制限、活動中止などが主たる理由で、全般的に肯定的評価が減少した。やむを得ないことではあるが、代替の行事等の企画立案に関しては、大きく意見が分かれてまとまらず、生徒の不満もたかまっているものと思われる。

【VI ライフワークバランスについて】

質問16 ライフワークバランスの実現のために、必要なこととはどのようなこととお考えですか

・業務削減(10)

・仕事量を減らす(2)

帰る日には早く帰ることも、ただし、仕事は増える一方、年々、帰宅時間が遅くなっている。早く帰るためには、あとは授業準備で手を抜きしかなくなっているので、結局は定時に帰るのは不可能。昔より業務が増えているのに、授業回数が増えられなかったり、クラスサイズがかわっていない。勤務時間に見合った仕事量にすべき。

高校入試の問題作成は、時間も労力もかかる。部活まで作成してほしい。

部活動の地域・民間委託の推進

不必要な業務の削減。
バランスのよい仕事分担や書類作成、形式を整えるだけの紙類などを削減すること。

仕事量が適切であること。
業務量の見直し

・オンオフの切り替え(8)

仕事内容・副業を工夫を加えて仕事自体を充実させるとともに、極力勤務時間内に仕事を終わらせ、家庭にいる時間や社会活動に費やす時間を増やすような努力が必要だと考える。家庭での家族との生活を大切に、社会活動で自分の趣味や生徒教育にかかわる時間をもつことが必要であろう。

仕事と家庭でやるべきことを決めて、それぞれ優先順位を付けて取り組んでいく。困ったことがあれば、一人で解決しようとなっていて周囲にいる方々に相談していい。限られた時間を効率よく使って、少しでも自分の時間を作って、心のゆとりを持つ。仕事を生かすために、生活を仕事のためにという意識を持つこと。結果効果によりモチベーションアップにもつながる。より充実した人生を送ることができることを期待できる。

勤務時間中はやりがいと充実感を持ちながら全力で臨み、勤務時間終了後速やかに、家庭・地域などでの生活に専念すること。 切り替えをメンタルの面でとぐくみいっしょりでできるかがポイントだろうが、方法は難しいと思う。

勤務時間内に仕事を取組み、家に仕事を持ち込まないようにしたい。

休日には仕事のことを忘れられる環境

・オンとオフの切り替え

・業務の適正な分担(7)

個人だけでなく、チーム、組織として仕事(専門以外の)を共有・分配し、みなが助け合える環境をめざす。一部の個人に仕事が偏ることを避ける。効率的な取り組みは、その工夫をシェアして、学校組織全体で、平均的に仕事もプライベートも楽しめる雰囲気を作る。

担当分掌の教員が休暇等を取るために、他分掌の教員が業務を肩代わりしている例が見られる。誰かのライフワークバランスを維持するために、誰かが犠牲になっている現状を、人事レベルで改善すべきです。(本来仕事はそういうものではないのかもかもしれませんが)委員会やPTを業務内容に応じてポイント化し、その補完、仕事を均等に割り振るエビデンスにする。

特定の個人、個人やチーム、職にたいして集中的に仕事がかないようにつとめることが必要だと思います。仕事量の格差が大きいのと思いますが、特に、今年度は、特定の個人に負担がかからないような、組織体制づくり。

校内や学年及び学校全体が各々のことを共有し協力し合うことが大切だと考える。 特定の個人に負担がかからないよう、組織体制づくり。

学校活動のルーティンが崩れたい中で明らかになった教員間での仕事量や姿勢の格差の是正

職場内での業務の標準化(特定の個人に業務が集中しないように職場で本格的に取り組みが必要)

・人員増(5)

人員の増員(3)

やみくもに教職員を増やせばよいわけではないが、ある程度の職員数は必要だと思う。もう少し教職員を増やすことはできないか。(例えば、理社で入試の小論文作成担当教員は授業軽減がない)

長期的には学校のスタッフを増やし、担当する業務の量と種類が減るとよい。教員は、教科にかかわる指導に集中したい。また、持ち時間についても、週に18時間ではなくもう少し減れば、生徒にしてやれることはもっと増えると思う。

新しい取り組みをする際には、人を増やせばいい。

・テレワーク等の推進(5)

テレワークの推進(2)

自宅でもできる教材研究や教材作成は自宅勤務として推進していくべきだと思う。ただ課点するだけとか教材を作るだけで登録することが多くあった。一番大切なことは、授業をつぶさないことで、次に部活動や生徒会活動があると思う。私も現役時代、ほぼ休みなくは日祝日も部活やら練習試合でサービス勤務をしていたが、用がたきときはフレキシブルに考えていることが大切なことだと思う。

柔軟な勤務体制の確立。テレワークなどの申請の簡略化

テレワークやズームなどの活用で業務の効率化を図っていくたい。

・効率化(4)

職務における見直しを持ち、計画的な準備を進めたいうえで実践、反省、計画、準備のサイクルを確立し、私生活とのバランスを図る

勤務時間内の仕事の効率化が必要だと思う。

業務の計画性と共通性をもつこと。

業務の効率化及び自己のスキルアップ、職場の充実

・校内人事(3)

仕組みを作らないまま、担当者の能力や善悪に頼る形の改善。その仕組みは、現場の声を聞きながら作り上げていくことが大切。都立の学校は様々な特色がある。その特色にあった教員数の配置も必要。分掌や教科で業務を共有し、特定の職員や分掌や教科に業務が偏らないようにする。

仕事量が特定の個人に過度に多ならないような体制づくり。

・休暇等の活用(2)

ライフスタイルを実現するのに十分な時間・余裕が必要であると考える。そのためには、残業時間の削減、休暇取得の促進が必要。

年次有給休暇及び夏季休暇、休休日の変更を着実に消化・実行すること。

・その他(6)

学校によっては専門家が来て教員向けのカウンセリングがあるようだ。青山高校まで学校で、ツッパを感じる先生もいると思うので、実施してはどうか。

自己申告書にライフワークバランスの実現のための目標を置く(欄を設け、教員一人ひとりの意識を高める。

若い人の意見を取り入れていく。

正解、自分が活動的なという価値観を押し付けてしまったらどうしようかなともある。

意識改革

可能なことはできる限り時間を共有して、同じ種類の仕事の引継ぎを確実にすること。

【VII 学校をよりよくするために】

質問17 学校をよりよくするために、今後どのようなことが必要だとお考えですか

・情報共有・教員間の交流(9)

教員間でのコミュニケーションの向上

教員間でのコミュニケーションを密にし、生徒が安心して生活できる学校作りをこれからも進めていくこと
教員間での積極的な意見交換
教員間でコミュニケーションを密に取り信頼関係を構築し、より明るい雰囲気を作る必要がある。

教員同士の情報交換を密にする。

情報の共有化、分掌や教科を超えたつながりが必要
情報共有や新しい取り組みを提案する機会を増やしたい。
教科や分掌を超えた、いい意味での職員同士の連帯感を生んでいく必要がある
こうした時代に難しいかもしれませんが、もう少しゆとりと時間を割って話し合いをもてることが大事

・組織力の向上(7)

すでに都立高校はできることは何もあり取り組んでいると思うが、あとは教職員のバリエーションという情報というか、指導技術も含めた教員の資質の向上であると思う。そのためには教員を動かし、授業力の向上を図らせ、生徒が活き活き活動できる授業という環境の保証することが大切。青高の先生方はみなさん優秀であることは重々承知しているが、個々のもてる力量をチームとして統合していくところに若干の弱点を感じる。

各専任や各専任の履修状況について細かく情報を横断的にまとめ、「青高スタンダード」として全体的指指とする。そのスタンダードを目指す。教員・生徒・保護者・その他関係者の求めるゴールに近づけるように。よい伝統は受け継ぎ、悪しき伝統は改善する。アツク機能を作る。

組織の取組連携強化
学年によってある程度の個性が出ることは仕方ないが、学年単位でなく、良いものは継承していくべき。

組織として仕事をしないと引継ぎがうまくできない。特定の個人だけで仕事をせず、組織として仕事をする。
成果を上げている取り組みを教科や分掌で共有する。

大量退職を控える。業務の引継ぎがスムーズにできるように集団で業務に臨む必要がある。

・ハード面の改善充実(7)

空調設備の改善:夏の4階教室は冷房が効かず、生徒たちは暑そうだった。体育館の入り口(1階)の照明:学校説明会で受付会場として使ったが、とても暗く、お化け屋敷のようだった。

夏祭・冬祭の観覧が授賞・表彰の時間を待たしている。廊下も含めた空室がほしい。民間企業で室内のみ空室はめったにない。教員全員に授業で使えるPCタブレットの配布が必要。

設備の改善:空調、オープンスペース、会議室、職員室の照明(暗い)、調査書の改善(調査書印刷のできる印刷機・印刷の軽減)

施設面の充実

ハード面の充実を管理職には期待したい

校内(及び家庭内)のIoT化を推進すること。

学校施設・設備の充実

・人材育成・人事(5)

職員を素たさない、やる気のない教職員の入れ替え

中堅層の育成(主幹教諭職を増やす)

人材確保

適切な人事

担当する部活動を、ある程度専門的に指導できる教員の確保

・コロナ後の在り方(4)

新課程・新カリキュラムにも、オンライン授業を併用した新しい観点を導入したほうが良いのではないかと。例えば必修履修科目のみ学校で行い、選択科目や増単位分などはすべてオンラインにするなど。

現在の社会状況を考慮して、授業、部活動、行事などのあり方を今後を見直しながら新たに考えていくこと。

コロナ禍でのロックダウンに対応できるように、引き続きIoT機器の導入手続を行う。

・適正な業務分担(4)

履修に応じて業務を割り振る。システム上、教諭に権限のないことは、主任教諭以上に割り振る。若手教員ももっと授業準備に時間を割けるようになるべき。分掌や横断的な業務も大事だが、

特定の教員に業務が集中してしまっていることが少ない。そのため、新しい分掌を作り業務内容を整理することや、教員間で適切に業務を分担することによって、業務の効率化を図ることが必要であると考える。

3教科への過負担(担任、自校、作問、採点、講演、オンライン)の是正

誰かだけが無理をする職場は続かなくなる。仕事の割り振りを再検討していく必要がある。

・人員増(3)

学校ゆとりが必要(学校だけの問題ではないので、何とも言えないが教員定数を削減するのではなくむしろ増やすべき)

人員増員

副校長を2名配置する。教員の年齢層を30代、40代が厚くなるように異動を行う。

・授業力の向上(2)

授業の水準を維持するとともに、さらなる向上をはかるための教員個人の研究や、教員同士の研修を充実させることが重要だと考える。保護者や地域の要望に応えるための機会を増やすとともに、教員が研修した内容を保護者や地域に還元する活動も必要だと考える。

教科の研修による授業力の向上

・生徒指導(2)

生活面のしつけはどうか。「決まりがない」「自由」ではない。経験させること、下校時間を守ることなどはもう少し徹底させてもいいように思うが、教員間の意識の違いも大きいと感じる。

より円滑なコミュニケーションを図る、そのことで、ある程度のコンセンサスをもって生徒指導にあたることができる。

・意思決定の仕組み(2)

情報の流れ、調整、意思決定の仕組みの改善。

情報の共有。学校で、学年で、何が話題に問題になっているかわかりにくい。一部の人のうちで、何かが決まって動いている感じをなくしてほしい。話し合いや経過があって、物事が決まっていけば、信頼感、連帯感も生まれると思う

・適正な業務量

教員にゆとりがあり、生徒とのコミュニケーションをやり取り取れるよう、教員の仕事量を見直す。現状では、同僚と生徒のことを共有するための会議の時間を取るのも難しい。

・適正な業績評価

自分からこんなことをしているとアピールしなくても、堅実に仕事をしている方々をしかりと見ていると、伝えて貰える環境づくり。皆が嫌がってやらないことを必要だからと黙々とこなしている方々が頼られる環境づくり。

・その他

難関校進学意欲をさらに向上させていくことと考える。

生徒及び保護者からのアンケートを分析し、学校が求められていることを一つ一つ行っていることだと思う。

効率的な学習システム、課外活動が必要になってくると思う。短時間でよい成果を上げる工夫が学校側に求められるのではないかと。

分掌の仕事は各分掌に任せ、お互いに干渉しないようにする。生徒の成長をまつ姿勢が大切。教員がやればきれいに素早く事は進行するが、何のための活動かわからない。生徒の成長を促す姿勢を大切にしたい。

生徒の進路希望実現のために必要な指導の在り方について、意識を高く持つこと

先生も生徒も同じ方向を向いていく(素晴らしい学校)だとする。他の学校がまだしていないことをどんどん取り入れていく先駆的な学校だ。このまま授業や経営も最先端なことを取り入れていくと、よりよくなると思う。