

学校教育目標および学校経営方針

学校教育目標	心を磨き、未来へと向かい、自らやり抜く生徒の育成 ～ 絆 ・ 夢 ・ 力 ～
目指す子ども像	① 人を大切にし、良い関係をつくれる生徒 ② 自ら学び、考え、行動できる生徒 ③ 自分と向き合い、未来を切り開く生徒
育成を目指す 資質・能力	・ 人間関係形成力 ・ 自己理解・自己調整力 ・ 思考力・探究心 ・ 主体的に学ぶ力 ・ 生活・健康の力
目指す学校像	生徒も教職員も通いたくなる学校
目指す教職員像	殻に閉じこもらず、新たな知識を意欲的に取得できる教職員

学校経営方針

組織マネジメントの視点から、チーム担任制を導入し、複数の目で生徒を見取り成長を促す仕組みづくりを構築しようとしている。個からチームへ意識を変えることを進め、3年計画で導入をしてきている。効果は高く、多くの教職員からこのシステムの継続を求められている。

カリキュラム・マネジメントの視点から、教科の授業改善を進めている。今年度から新たにPTを立ち上げ、各学年に1名ずつ授業改善のリード役を配置し、校内授業研修を計画している。多数の教職員が在籍しているの
で、学年の変わり目で授業のスタイルの大きな変更戸惑わないように、「神川の授業スタイル」を一定統一させ、安定した授業の展開を図ることを今年度の主目標にしている。また、地域に根差した探究活動を進め、3年生で理想の地域づくりを探究させる予定である。

人材育成の視点から、ゆるやかなピラミッド型の人員配置を心がけている。1，2年生で導入しているチーム担任制では2学級を1ユニットとしてチームリーダーを配し、学年主任からの指示や方向付けがチームリーダーからそれぞれの担任に伝わるようにしている。初任者が多く配置されているので、彼らの成長のためにもチームリーダーや学年主任の果たす役割は大きいものとなる。来年度の3学年での導入に向けて検証をする年度にはなるが、生徒・教職員ともに成長できる仕組みになることを期待している。

教育計画

具体的な取組（年度当初）
チーム担任制は導入したばかりなので、運用については流動的である。そのために常に運用方法の検証を行い、必要に応じて柔軟に変化させるようにすることが重要と考える。一人の生徒に接する教職員の数を増やし、多角的な視点から生徒を見取り、成長に必要な手立てをチームで検討する機会を日常的に設定することを推奨する。来年度の全校での導入に向け、ノウハウを蓄積し、汎用化できるように運用方法を構築することが今年度重視する取組となる。
授業改善は常に意識しているが、今年度は学期に1回の校内授業研修を通して全教員に対し自らの授業のあり方を見直してもらうことを企図している。まずはPTのリーダーたちが示範的に授業をして、あとの協議で自らの授業に取り入れられる手法や生徒の見取りに気づいてもらう。それを繰り返すことによって安定した授業スタイルを確立し、どの学年にいても、どの年度でも通用する手法を身につけてもらうことを主眼に置く。まずは自分の教科授業から始めるが、それが探究活動に生きるように、生徒たちの主体的な学びに結びつけていきたい。
人材育成は常に課題であり、特に初任者の多い本校では意図的にその仕組みを作る必要がある。以前とは学校を取り巻く環境が変化し、初任者に学級担任を任せられない状況になってきた。また、生徒をきめ細かく観察することが重視され、一人に任せるにはあまりにも負荷が大きい状態である。大規模校のメリットを生かすために、ゆるやかなピラミッド型の組織を作り、一人にかかる負荷を軽減させたい。管理職→運営委員会→学年主任→チームリーダー→各担任のトップダウンの流れと、チーム運営手法を柔軟に変化できるように各担任からボトムアップの流れを融合させ、自走できる組織作りを進めたい。生徒指導提要にあるような、伴走者をチームリーダーに担ってもらい、運用方法が硬直化しないように進める。そのためにも日々の検証が必要になるので、細かな打合せの時間を重ねてもらい、柔軟に運用方法を変化させていきたい。