

令和3年度（2021年度）京都市立銅駄美術工芸高等学校 学校経営方針

令和3年(2021)4月1日

校長 名和野 新吾

新しい高等学校新学習指導要領は、令和4年（2022年）度からの年次進行実施を前に、すでに令和元年（2019年）度から一部先行実施をしているが、今回の学習指導要領の改訂で提示された「何を学ぶか」「どのように学ぶか」「何ができるようになるか」を十分研究して授業改善に取り組みとともに、未来の作り手として資質・能力を育成していく「社会に開かれた」新しい教育課程を編成しなければならない。また、高大接続改革においては、昨年度から大学共通テストが実施され、その動向を分析し、生徒の進路保障に向けて計画的で適切な対応・指導が求められる。

本校は、歴史と伝統のある美術専門高校として豊かな教育実践を積み重ねてきたが、一昨年から、これから予測不可能な変化の激しい社会の中で求められる資質・能力は何か、そのために生徒をどのように育てていくかを念頭に、教育理念及び学校教育目標、目指す学校像、育てたい生徒像などの検討・改定をすすめている。令和5年（2023年）度の新築・移転を前に、昨年度からは新しい学校の姿を校内において研修会などを実施し、検討を重ねつつある。また、新美工グランドビジョン懇談会も実施し、他分野の第一線で活躍されている委員の方にご助言もいただいた。学校を取り巻く情勢を的確に捉えながら、「本校が美術専門高校であること」の強みを生かし、2年後の新築・移転後の新美工の在り方も視野に入れつつ、日本に誇れる学校とすべく学校力のいっそうの向上に努めて、本校の教育への生徒、保護者、市民の信頼と期待に応えていかなければならない。

そのため、今年度の学校経営方針と指導の重点を以下のように示す。

＜学校経営方針の柱＞ 信頼と共感に基づく組織作り 対話と協働による弛まぬ実践

＜学校経営の基本方針＞

- (1)新学習指導要領および移転後を見据えた学校グランドビジョンのもと、学校力向上のための豊かな教育実践を進める。
- (2)社会に開かれた学校を推進し、地域社会・異校種学校等との情報交換や交流を密にし、連携・協働しながら、より一層の教育活動の改善・充実を図る。
- (3)すべての教職員は教育目標・内容と学習・指導方法、学習評価の在り方を一体とするために、必要な指導力の向上を図る。
- (4)すべての教職員が学校経営に参画する意識を高め、教職員個々の強みを生かしつつ、組織的な学校力として機能させる“チーム学校”体制を推進する。
- (5)「働き方改革」を念頭に業務の改善に取り組み、学校行事の精選、職場環境の向上を図るとともに勤務時間の短縮を推進し、ワークライフバランスのとれた職場環境を目指す。

▶裏面に続く

＜指導を進める上での重点＞

- (1) 美術工芸の専門性を生かし、美術工芸専門教科、普通科教科、総合的な探求の時間、特別活動の教育効果と相互の関連を意識し、生徒たちの将来を見据えたこれから時代に必要な資質・能力を育てる。
- (2) 学校としてICT機器活用教育を進め、校内Wi-Fi環境、BYOD（生徒がタブレットを学びの教訓として持参）の環境を生かし、対面とオンラインでのハイブリッドな教育実践を図る。
- (3) 「教える」授業から生徒が「学ぶ」授業への転換を図り、自ら学び自ら考える力を育成する。また、生徒の自主的・意欲的な学習態度を奨励し、家庭学習を習慣化させる。
- (4) 生徒一人ひとりの個性や能力を十分に把握し、「確かな手応え」が感じられるきめ細かな指導を行い、「個に応じた教育」を推し進め、適切な評価に基づく生徒の学習改善、教員の授業改善を行う。
- (5) 日常的に生徒をよく観察し、生徒のニーズや課題を的確に掌握する。気になる生徒、困りを抱えた生徒、課題のある生徒の情報を共有し、時期を逸することのない組織的な対応を行う。
- (6) 生徒の個性や特性を踏まえた指導、合理的な支援を行いながら、生徒の自立と自律を導く。生徒自身が自己の心身をコントロールする力、自己理解、他者理解の意識を育成する。
- (7) 自他を尊重する意識、多様性を認め合う姿勢、ルールやモラルを疎かにしない態度を育成する。いじめや暴力など人権を傷つける行為を絶対に許さない指導を進め、人権文化を高める。
- (8) 教職員のスキルアップを図るため、校内研修・専門的研修の推進と教職間による学び合いや高め合いにより、教育における「質の確保と向上」に努め、生徒の「確かな学力」の確立を図る。
- (9) 「協働」を主題にリーガルマインド（柔軟かつ的確な判断）のもと、コンプライアンス（法令遵守・公正公平な業務遂行）を徹底し、構内組織の有機的連携・教職員の経営参画等、協働体制を形成する。
- (10) すべての教職員が「風通しの良い職場環境」を創り出すために、管理職のリーダーシップ、ミドルリーダーのサポート、教職員相互のコミュニケーション等により、職場全体で取り組む環境作りを意識して行う。
- (11) 外部専門家の活用、学校行事の精選、文書事務の簡略化など業務の改善に取り組み、職場環境の向上を図るとともに勤務時間の短縮を推進し、心身ともに健康なワークライフバランスのとれた信頼される教職員の育成を推進する。