

# 校訓：向上無限

無限の可能性をどこまでも伸ばす

【最上位目標：学校は生徒・職員を幸せにするためにある】  
～学校は人間が社会の中でより良く生きていくことができる力をつける場～

R8年度 城北中学校グランドデザイン②(実践事項の構想図)

「目指す生徒像：  
主体的で向上し続ける生徒」

つくるとは「安全安心で自分らしく過ごせる学校（居場所）」「生徒が主役となる授業、行事（活躍の場）」「学校生活の改善・充実・発展」

生徒一人ひとりの安心と登校を支えるサポート

- ①「初期対応に全力を投入する」
- ②共通実践とTry and Error
- ③生徒指導委員会等の機能強化（責任者の明確化、関係機関等との連携、「繋ぎ」の重視、チーム対応）不登校⇒前年度比1割減を目標
- ④「いじめ事案はすべてに優先」「生徒の困り感」いじめ見逃しゼロ（スクリーニングの強化・報告の徹底）
- ⑤生徒指導委員会の2つの機能化への移行（単なる「情報交換会」からの脱却⇒⇒「課題解決型」と「未然防止型」へ転換）

基本的理念：①安全安心 ②主体性と多様性 ③自律（自治・責任） ④同僚性と協働性 ⑤生徒・保護者を優先

R8年度 学校経営目標：仲間になる！  
「みんなでつくるみんなの城北中学校」

～生徒・職員ともにベクトルを合わせた教育活動を推進し、「魅力ある学校づくり」を目指す～

- 異学年集団による「探究型総合学習」を中心とした学校全体でのキャリア教育（城熱博：基礎的汎用的能力の育成と「向上無限ダイアリー」による自立した学習者の育成）
- （全国学調）全国平均に並ぶ（県実施諸テスト）市平均2ポイント以上上回る
- 4つのポイントを活かした授業改善

元気で明るく楽しい「遊び」のある学級・職場こそがイノベーションを生み出す前提条件（承認・自立）

学年・学級目標（共通目標）⇒主体性と多様性を根底に！  
「自分も大切し、相手も大切にする」（安心・所属）

組織が効率的に、且つ円滑に業務を行えるように職員と日常的に意思疎通し、効率良く組織が回るシステムを構築する。生産性の向上が確認できなければ（Try and Error）で迅速に修正し、対応していく。

## ★最上位目標「学校は生徒・職員を幸せにするためにある」

- 心理的安全性（ウェルビーイング）が保たれた学級（学校）・職場（生徒・職員お互いに「尊敬・信頼・共感」）（居場所・活躍の場づくりvs.いじめ、体罰、暴言、パワハラ）の根絶！
- 生徒・職員の同僚性と協働性の重視（例⇒学校のルール作り等は生徒・職員で共に行う等、同意形成の確保）
- 「生徒会執行部・校長連絡協議会」（原則第一水曜日放課後）の設置⇒校長と生徒会役員との直接対話の場
- 「ブラック校則の改定」等：当事者意識と自治意識の醸成へ「自ら総会で提案し、変化を実感！自ら学校運営に参画する意識を高める」※自治活動から「愛校心」へ⇒「みんなで決めたことは、みんなで守る」※基本的姿勢
- 学校自治：当事者意識から自己決定⇒自己肯定感の向上
- 生徒会活動の活性化（校長発「城北中のス・ガ・タ」啓発⇒自治活動の意識向上、行事等への取組へ）
- 地域自治会の協議会への定期参加とコミュニティ・スクールへの取り組み「社会（地域）に開かれた学校」から「地域とともにある学校」へ
- 「働き方改革」スローガン：①頑張ったあとはしっかり休む ②仕事にドゥプリ首まで突っ込まない ③ミニ面談（ゆんたく会）の実施 ④多様性と柔軟性

## 学力

学びの質  
(授業の質)

Try and Error

学級の雰囲気

Try and Error

学校・職場の  
雰囲気

「心身ともに健全な生徒を育成するためには、職員自らが心身ともに健全でなければならない」

みんなとは「生徒・職員・保護者（地域）」が当事者  
※「みんな」が当事者意識を持つ

- ※達成評価最重要項目(目標値)
- ①85%以上の生徒が「私は学校に行くのが楽しい」と回答する(自己肯定感)(安心・所属)(県質問紙)
  - ②90%以上の生徒が「私には良いところがある」と回答する(自己肯定感)(学び・育ち)(承認・自立)(県質問紙)
  - ③75%以上の生徒が「悩んだときに友達や先生、大人の人に相談できる」と回答する(承認・所属・安心)(学校評価)
  - ④85%以上の生徒が「これまでの授業では課題解決に向けて、自分で考え、自分から取り組んでいる」と回答する(組織)(所属・承認)(県質問紙)
  - ⑤85%以上の生徒が「学級の友達との間で話し合う活動を通じて自分の考えを深めたり広げたりすることができる」と回答する(安心・承認・所属)(県質問紙)
  - ⑥50%以上の生徒が「私は向上無限ダイアリーを活用している」と回答する(組織)(自立)(学校評価)

指示系統はトップダウンではなく、職員と共にあるサーバントリーダーとして「引っ張る」から「任せる・支える」リーダーへの転換を図り現場主義を目指す

### 学校組織体制の強化

- 職員の「凡事徹底」
- 保護者、地域から信頼される職員、学校（不祥事ゼロ）
- 職員自ら責任を持って業務を完結させる「気概・矜持」
- 職員自ら考え、責任を持ち学校改革に取り組む職員