



令和8年度 学校経営方針

羽曳野市立峰塚中学校
校長 小林 弘典

【学校教育目標】

一人ひとりの人権を大切に作る仲間づくりをめざし、
日々の活動に自主性を持って取り組む生徒を育成する。

- ①互いの人権を尊重し、協力できる生徒。
- ②進んで学習し、自主的・創造的に取り組める生徒。
- ③自立をめざし、進路を切りひらける生徒。

「① 互いの人権を尊重し、協力できる生徒」

多くの仲間と出会い、ともに学び、成長させていく。その中で互いの違いを認め合い、尊重しあう人間関係を育成する。→より豊かな人間関係を築く。

「② 進んで学習し、自主的・創造的に取り組める生徒」

子どもの学ぶ内容がより深くなるように広がりを持たせていく。自ら進んで学ぶ姿勢を持ち、興味を持ったことに対して積極的に取り組む姿勢を育成する。→子どもたちに興味を追究させ、新しいことに挑戦させることで、より可能性を無限に広げる。

「③ 自立をめざし、進路を切りひらける生徒」

子ども自身、将来について考える機会が増える時期です。自分の夢や目標を持ち、それに向かって努力する力を育成する。→自分を信じ、前に進む力をつける。

柱となる取組み 【仲間づくりと自主活動】

I. 仲間づくりの具体的な取組み

- ・クラスや学年全体での校外学習や宿泊合宿等で、共同生活を通じて絆を深める。
- ・教科の授業内でグループ活動等を取り入れ、協力して課題を解決する経験を積む。
- ・学年を超えた異なる学年の生徒が協力する機会を提供する。
- ・生徒が興味を持つ分野で活動できる部活動を通して、共通の趣味を持つ仲間と交流する場を提供する。
- ・学校行事の準備や運営を生徒主体で行い、協力して目標を達成する経験を積む。

など

II. 自主活動の具体的な取組み

- ・生徒が自らテーマを設定し、調査・研究を行う探究学習を推進する。
- ・発表や自分を表現できる機会を設け、学んだことを他の生徒や教員に共有する場を提供する。

- ・生徒会を中心に学校の運営に関わる活動を行い、自主的に学校生活をより良くするための提案や実行を促す。
- ・地域社会でのボランティア活動を推進し、自主的に社会貢献する機会を提供する。
- ・普段の学習を「日常の生活」と結び付ける工夫をする。

など

これらの取組みを通して、生徒一人ひとりが「仲間の中で自分の役割を見つけ、自ら考え行動する力」を身に付け、安心して挑戦できる学校づくりを進めていく。

取組みをよりよいものにするために 学校力を高める

課題（取組み）は、一個人で解決できるものではありません。学校としてのチーム力、言うなれば学校力が求められます。

学校力を高めるものとしての3つのスタンス

1、学校は、子どもたちのためにある。

新任の先生方や講師の先生方を中心に面接等でお話を聞かせていただく機会が今まで何度もありました。その中で、「教員をめざした理由」や「教員にとって大切な資質」について問いかけると、ほとんどの人が「子どもが好きなこと」とあげます。さて、ここでいう「子どもが好き」とは実際にはどういうことなのでしょう。

例えば、クラスの中には自分の指導がなかなかはいらない子どもや自分と気の合わない子どももいる可能性があります。そのような子どもたちのことをつい無意識に自分の気持ちの外に置いて、それ以外の大部分の子どもたちをイメージして「子どもが好きだ」と言ってしまうことがないでしょうか。

しかし、無意識に除外してしまっている子どもや苦手だと思ってしまう子どもに対して教員がどう接していくのかというところに、「教員」として「子どもが好きだ」という想いの本質があると思います。

たとえ自分と気の合わない子どもでも、何度同じ指導をしても言うことを聞いてくれない子どもでも、こちらが話しかけても意思表示をなかなかしてくれない子どもでも、教員が様々な手法で意思疎通をはかってその子どもを理解しようと日々努力することが、「子どもが好き」な教員の姿であり、子どものためにあるものだと思っています。

すべての子どもに向き合い、関わりを大切に作る姿勢が、信頼関係を築く鍵となります。子どもたちは、すぐに教員の心を読み取ります。子どもたちの心のアンテナは敏感です。でも何度も何度も叱っても「お前が好きだ」「応援しているぞ」そんな教員に子どもはついてきます。そして子どもは成長します。成長しない子はいないのです。

すべての子どもたちを好きになり、子どもにとってどうなのかを考えてください。

2、学校は、チームで動く。

学校は、さまざまな価値を持った保護者や子どもに対して、聴き取りや家庭訪問等は、複数対応を原則としています。管理職への報告・連絡・相談は必須です。また、できる限り、教職員が日々、人権感覚を磨き、危機意識を持ちながら常にアンテナを張り巡らせ、その場で初期対応することが大切

です。

自分のクラスは、自分だけで…という姿勢は、あとで、取り返しのつかない案件にもなりかねません。みんなで補填しあえるチームであって欲しいと思います。

職場で、苦手だと感じる方や考え方が違う方がいらっしやるかもしれません。その時は、しっかりと相手の話を聞き、自分の思いを伝えて、お互いが納得できるものにしてください。

最終的な考えは、子どもにとって、どうなのかというところです。そうするとおのずと答えが出てきます。

3、学校は、学び続ける姿勢を持つ。

授業力を向上させることは、教員としての本質です。

この時期、もうそろそろウグイスの鳴き声が聞こえてきます。ウグイスは、「春告げ鳥」と言われています。

初めは「ホーホケキョ」とさえすることができません。「ホーホケキョ」の途中で止まったり、調子はずれのさえずりになったりします。しかし、練習を重ねていくとだんだんと上達していきます。上達の速さには、人と同じように個体差があるようです。若鳥は幼い頃に聞いた他（ほか）のウグイスの鳴き声を覚えていて、次の年の春にそれを思い出しながら練習してうまくっていくそうです。このうまくっていく過程を「ぐぜり鳴き」と呼ぶのだそうです。

教職員が「学びを止めない」こと、換言すれば「学び続ける教職員」であることは、教職員の専門性を深いところで支えることになります。このことは、日々の教育実践において困難や課題にぶつかったとき、矛盾や対立する場面に出くわしたとき、行き詰まりの状況に追い込まれたとき、それらをどう解決・克服していくかというところに私たちの専門性の一つがあるということでもあります。

今年度も、昨年度に続き、「挑戦が未来をつくる学校」をキャッチフレーズに、学校全体がワンチームとなり、「変化を恐れず、挑戦することを通じて成長し、未来を切り開いていく学校」をめざします。

挑戦とは、新しいことに挑むだけではなく、失敗を恐れず、それを学びに変えていくことです。我々がめざすものは、知識を詰め込む学校ではなく、「挑戦する力」を育む場所です。峰中生にとって「挑戦」は一步踏み出す勇気が必要な瞬間でもあります。だからこそ、私たち教職員一人ひとりが意識を持って接することが大切です。たとえば、授業の中で生徒が失敗したとき、「どうして失敗したか？」ではなく、「次にどうすればもっと良くてできるか？」と考える姿勢を大事にしたいです。

それから、失敗を恐れずに挑戦するためには、失敗を「学びのチャンス」として捉えることが重要です。「授業中に生徒がミスをしたとき、"次はどうしたらもっと良くてできるか?"と前向きな振返りを与えて、次の挑戦に向けた具体的なアドバイスをする」というように、さらに、生徒が自分の行動に結びつけやすくなります。

さらに、仲間を応援することも大事です。お互いを理解し、励まし合うことで、挑戦することがもっと楽しく、前向きに取り組んでいくはずで。また、私たちがチームとして一緒に同じ方向を示すことで、より生徒にも自然と伝わるはずで。

それに、皆さんに意識していきたいのは、「やらない理由」を探すのではなく、「やってみる理由」を探すということです。

例えば、授業の発言場で「答えが間違っていたら恥ずかしいから」「他の人が答えてくれるから」ではなく、「間違えても、それが学びのチャンスになる」「自分の考えを発表することで、理解が深まるし、みんなの意見も聞ける」。また、行事等の場面で「みんながうまくやっているから、私はいらぬのではないか」ではなく、「自分も少しでも手伝え、行事がもっと楽しくなるかもしれない」「失敗しても、次はどうしたら良かったか考えればいだけ」と考える姿勢をもつようにして欲しいと思います。

ある活動に対して、生徒が挑戦することは時に不安や抵抗を感じることもあります。しかし、『やってみる理由』を見つけることで、心配や不安が少なくなり、成長のチャンスが広がります。我々教職員がその意識を持つだけで、生徒も自然に挑戦をしてくれると考えます。

最後に、私たち職員同士もお互いに支え合っていきましょう。お互いの強みを活かし、コミュニケーションを大切にしながら、“挑戦の文化”を広げていきましょう。みんなで、この『挑戦が未来をつくる学校』をつくり上げていきましょう。

1 年生におけるチーム担任制に関する経営方針

1年生を対象にチーム担任制を導入する。これは、学級担任一人に責任や負担を集中させるのではなく、学年を一つのチームとして捉え、複数の教職員が連携・協働しながら生徒一人ひとりを支える体制づくりを目的とするものである。

チーム担任制により、生徒理解を多面的に行い、小さな変化や課題を早期に把握し、迅速かつ適切な対応につなげるとともに、誰一人取り残さない指導・支援の充実を図る。また、教職員が日常的に情報を共有し、役割を分担しながら教育活動を進めることで、組織としての対応力を高め、学校全体で生徒を育てる意識の醸成をめざす。

あわせて、教職員の業務の平準化や協働体制の確立を通して、持続可能な学校運営と働き方改革の推進にもつなげていく。導入にあたっては、先進校の実践や本校の実情を踏まえ、検証と改善を重ねながら、本校にふさわしいチーム担任制の構築を進めていく。

2・3年生における学級担任制に関する経営方針

2・3年生においては、引き続き学級担任制を基本とし、担任が生徒理解の要となりながら、学級経営および進路指導、生徒指導の充実を図る。とりわけ、思春期後半を迎える生徒一人ひとりの成長段階や課題に丁寧に向き合い、信頼関係を基盤としたきめ細かな指導・支援を行うことを重視する。

一方で、学級担任が孤立することのないよう、学年団および関係教職員が日常的に情報を共有し、必要に応じて組織的に支援する体制を整える。生徒指導や特別な配慮を要する事案については、学級単位にとどまらず、学年・学校全体で対応するとともにスピーディーに対応することを原則とする。

また、1年生で培った「チームとして生徒を支える視点」を2・3年生の学級経営にも生かし、学級担任制の良さである継続的な関わりと、組織的な支援体制とを両立させることで、生徒の自己肯定感の向上と主体的な成長を促す指導（学校づくり）を進めていく。