

#### 4 努力目標および具体的努力事項

##### I. 教科等の指導 及び II. 教科等以外の指導

校訓	努力目標(育成をめざす資質・能力)	具体的努力事項(【 】は道徳重点内容項目)
理想開拓	<b>A 知識・理解</b> 各教科における基礎学力や一般常識を身に付けながら、地域・社会ひいては世界規模の状況の変化やその課題を理解するための知識を身に付ける。	○「主体的・対話的で深い学び」を実現する授業実践 ○学ぶ楽しさ(わかった・できた)という喜びと学びの生活化を図る授業実践 ○地域教材(人材)の発掘と積極的活用
	<b>勤勉</b> <b>B 「一歩前」の精神(前向き・チャレンジ)</b> 自己有用感を持ち、課題解決のために自分の役割を見つけ、自らの夢や理想の実現に向かって、諦めず一歩ずつ着実に取り組むことができる。	○自らの成長や成果を実感させることによる「自己有用感」の醸成 ○困難に立ち向かい、自らを鍛える意識の啓発(特に部活動等)【 <b>自律</b> 】【 <b>克己と強い意志</b> 】 ○「夢と憧れ」を持たせるキャリア教育の推進と実現 キャリアパスポートの効果的活用
	<b>C ふるさとの担い手としての能動的市民性</b> 地域社会を支える当事者としての市民意識を持ち、ふるさとの未来を真剣に考えることができる。	○ゲストティーチャーや関係機関を積極的に活用し、ふるさとの特長や自慢を学び、また、課題について考え解決の方策を探る「ふるさと学習」の実践 ○地域の一員であることを自覚し、地域活性への貢献意欲を喚起する【 <b>社会参画</b> 】
	<b>友愛</b> <b>D 他者との協働力</b> 異なる意見・異なる感覚等を乗り越えるために「主張よりも傾聴する」姿勢を身に付け、社会の一構成員として協力・協働しながら互いに高め合える行動を取ることができる。	○属する組織での自分の役割を果たし、リーダーシップとフォローシップを身につけさせる【 <b>思いやり</b> 】 ○他者と関わる力(コミュニケーション力)のスキルとしての聴く力、伝える力、笑顔、挨拶の向上を図る
	<b>愛</b> <b>E 寛容さ</b> 考えの違う他者やマイノリティ、障がい者を受け入れ、互いの人権を尊重し理解しようとする思いやりと温かさを持ち、協働して共に高まろうとすることができる。	○認め合い、理解し合い、怒し合う関係づくりの推進と「笑顔で終わる指導」の徹底【 <b>相互理解、寛容</b> 】 ○自分とは違う多様な存在に気付かせる指導を通して、いじめや差別を許さない学級(学校)づくりを強力に推進する【 <b>公正、公平、社会正義</b> 】
	<b>創造</b> <b>F 思考力・創造力</b> 身の回りの事象に「何故だろう」という疑問を持ち、論理的に考え、或いは思考を掘り下げ、自分なりの答えを導き出そうとすることができる。	○学びの強い動機付けとなる「何故だろう?」という探究心を呼び起こし、知識や経験をフル活用して自分なりの考えを持たせる指導 ○他との議論や協議により新たな考えを創造する場の設定
	<b>G 表現力・発信力</b> 「表現・発信は聴くことから始まる」を旨とし、どのような場でも臆することなく自信を持って自分の考えを発信することができ、他者の共感を得るために必要な表現の仕方を工夫することができる。	○「他の意見に対する自分の考えの表明」ができることをねらいとした「聴く」、「理解する」、「伝わりやすい表現(発信)」の力を伸ばす指導 ○様々な表現方法(文章、弁論、音楽等)を用い、多様な発信媒体(新聞、HP等)を活用させる指導

##### III. 学校運営 及び IV. 研究・研修

	努力目標	具体的努力事項
III 学校運営	1. 連携の強化・深化	○校区内他校種との連携強化(特に岐宿小) ○C・S化を見据えた地域・保護者との連携と組織改編 ○PTA活動の活性化
	2. 同僚性を発揮する校務分掌	○議論・協議を踏まえたチーム・組織での業務推進
	3. 無駄のない予算執行	○安全点検実施による安全・安心な施設・設備の管理 ○「予算」意識を持った物品購入等
IV 研究・研修	1. 自己啓発による校内研究	○「指導と評価の一体化」の実践(知識・技能偏重の打破) ○自己目標管理シートの積極的活用(実践と検証) ○GIGAスクール構想への早期対応(研修会参加等) ○研究大会・研修会等の参加・還元(共有化)
	2. 教「師」としての有り様を意識した修養	○人間力を高める「修養」の自己実践 ○生徒の心に寄り添った指導の実践研究 ・「怒し」、「赦す」指導 ・生徒が納得し、笑顔で終わる指導 ・静かに問いかけ、静かに語り、気づかせる指導 ○服務規律委員会によるコンプライアンス徹底と不祥事・体罰・暴言の未然防止
	3. 初任研等経年研修	○「メンター」を意識した初任者・若手職員の育成