

1 教育課程

- ・ 学校と家庭・地域の協働体制の構築による信頼される学校づくりを推進する。
- ・ 保護者や地域の声の傾聴とそれを生かした事業企画・実践をする。
- ・ 中学校統合による新学校の教育課程の編成は、児童生徒や保護者、地域の思いや願いを具現化することが大切である。
- ・ ネットワークづくりと人材育成
- ・ 若手教員を中心とした授業力向上のための研修の充実
- ・ 豊かな心を身につけさせるための生徒会活動の充実と全校での推進を図る。

2 学力向上

- ・ 方針を明確に提示し、教職員の意欲を実践に結びつける方策を工夫する。
 - ・ 教職員の自己有用感
 - ・ 学び合う同僚性
 - ・ 褒めて伸ばす関わり
- ・ 組織マネジメントを生かした検証・改善により成果に結びつくようにする。
- ・ 校長のアクションにより「教師が変わり 子どもが変わり 学校が変わる」
- ・ 公募型人事異動説明会の教師の積極的な参加の推進。
- ・ 生徒の自己肯定感を高め、学校生活の意欲と集団としての質を高め学習意欲を高める。
- ・ 教職員と良好な人間関係づくりに努め、課題を共有して施策を実施する。
- ・ 幼・保・小の連携，小・中連携，小・小連携（同中学校区）を通しての基本的な生活習慣等の統一・確立を図る。
- ・ 教員評価等を活用し、教員の授業力向上を見据えた指導法等の工夫改善を図る。
- ・ 授業力を高める反省会の工夫が必要である。（今までやってきたことを変えていく。）
- ・ 大学等専門機関との連携の推進。
- ・ 校長の在任期間を3～5年とする。
- ・ 指導力のある教員の積極的な異動の促進を図る。（学力上位校から下位校へ）。
- ・ 基盤としての、児童の基本的な生活習慣の徹底と、人間関係作りに配慮した学級経営の充実を図る。
- ・ 業務の改善・効率化による多忙化・多忙感の解消と、担任等への支援体制の充実を図る。
- ・ 少人数指導やTT加配の人的な配置による補強が必要である。
- ・ 教育環境の充実のため、教育予算の確保が必要である。
- ・ 学習ボランティアの発掘などの地域との連携。
- ・ 学校情報の積極的な発信により、保護者等への学校理解と啓発が重要である。
- ・ 学び合いによる授業づくりの中で、高い学力と豊かな人間関係を育てる。
- ・ 学力向上に取り組む必要な状況や場面を設定（研究指定校・要請訪問・教員評価の取組）
- ・ 管理職の資質向上のための研修
- ・ 人間性を高めるための研修と人間性豊かな新採職員の採用
- ・ ベテラン教員の授業観・学力観を転換する研修会の実施（40歳研修，50歳研修など）
- ・ 教育委員会の指導を受け、各市町村全体で各学校の学力向上を高める取組を行う。
- ・ 市町村を巻き込んでいく。（予算，人材等）核となる教員の人事配置が必要である。
- ・ 小中連携や保護者，地域等との情報交換図り，またホームページや学校通信を通して情報発信をしていく。
- ・ 目先の点数でなく生涯学習的長い目で考えていく。
- ・ 答申等を目に見える形で示す
- ・ 研究授業は、指導案作りから指導主事の指導を得るとよい。
- ・ 「校長の最も重要な仕事は、職員を育てること」。その重要性和難しさを改めて感じている。ほめる，任せる，信頼することで，職員を育てることができるようになりたい。
- ・ 校長の日常的な授業参観を取り入れる。
- ・ 職員とのコミュニケーションを大切にする。意欲的に勤務できる環境づくり。
- ・ 得意指導教科，領域等の指導方法の教員相互による紹介の場を設定する。
- ・ やればできる経験をさせ自信をつける仕掛けをつくる。

3 健康・体力

- ・ 学校の体制づくりと管理職のリーダーシップ。
- ・ 家庭や地域との連携と意識化の推進。（情報発信、学校保健委員会等の活動促進）
- ・ 学校の課題を明確化し、教職員の授業力・指導力の向上を図る。
- ・ 外部講師の積極的な活用を推進する。
- ・ 健康・体力に対する教職員の意識高揚を図り、組織的に推進するための体制の構築と条件整備（人的・物的環境、時間の確保、有効な情報や資料の提供等）を行う。

4 道徳教育

- ・ 教育再生会議の提言を受ける形でなく、学校現場自らが教科化された場合のあらゆる視点での論点を整理する積極的な研修を行う。
- ・ 道徳教育推進教師の役割を明確にした指導計画の整備に努める。
- ・ 縦割り班を活用するなど、新たな考え方にふれ、生徒の人間性を高めること。
- ・ 道徳教育を進めるには、推進チームをつくるとともに教師一人一人に役割を与え、組織として取り組むこと。
- ・ 郷土資料の開発や家庭や地域と連携した道徳教育の推進を図る。
- ・ 各地域で道徳の指定校を設け、地域の学校相互での授業の在り方について研修を深め授業力を高めていく。
- ・ 道徳の指導力、授業力向上に向けた研修の充実を図る。

5 生徒指導

- ・ 学校経営の柱の中に生徒指導の方針・基準を明確化・具体化した指導体制を確立する。
- ・ 生徒の心に寄り添うゼロ・トレランスの取組は、規範意識を高める有効な手法である。
- ・ 関係諸機関との連携を深め、諸課題に見通しをもって適切に解決する。
- ・ 組織の一員として、報・連・相を徹底する。組織の問題としての取り組み指導する。
- ・ 生徒・保護者・職員の実態を把握しておくなど常に危機意識をもち、規範意識を啓発するような取組事項を全校体制で徹底的に行う。
- ・ 低学年の段階から学習や生活の規律を身に付させることが学力向上にも繋がる。
- ・ 小学校にも専任生徒指導主事が必要な段階にきている。中学校よりも小学校段階での生徒指導の充実を図った方が未然防止には効果がある。
- ・ 学校の実態に応じた人的措置の拡大が必要である。
- ・ 広い視点からの生徒理解に基づき、生徒指導を進めていくことが大切である。
- ・ なかなか理解をえられない保護者には、校長が面談して積極的に対応していくことで信頼関係を築いていく。
- ・ 講師の比率が高く、多様化・複雑化する生徒指導に対応できる教諭の確保を推進して欲しい。
- ・ 小学校から中学校への異動希望を増やすため中学校教諭に何らかのメリットをつけて欲しい。
- ・ キャリアある教職員の大量退職期を迎えてそのキャリアの伝達・伝承ばかりでなく、若手教員を学年主任や生徒指導主事など責任ある立場に立たせ、経験させて育てていく思い切った校内人事構想も必要である。
- ・ 研究協議会の持ち方として、学校規模に応じたグループ編成をして欲しい。
- ・ 優しいだけでは子供は育たない。厳しいだけでも子どもは育たない。優しさと厳しさが共にあって初めて子供は育つ。叱ることも必要であり、その後のフォローをしっかり行う。
- ・ 「してみせて、言ってみせて、させてみて、褒めてやらねば、人は動かじ」。山本五十六の言葉と姿勢に学ぶ。

6 進路指導（キャリア教育）

- ・ 学校組織目標や各教科領域にキャリア教育の視点を設定。
- ・ 管理職（スクールリーダー）になるための研修には、学校経営案作成演習や教職大学院での学校経営に関する研修、人間性を磨き視野を広めるための研修などが入るようにする。
- ・ 目標達成に向けた取組を具体的に示し、スモールステップで、短時間に評価し、達成感を味わわせることで職員の意欲の向上を図る

- ・ 取り組むべき様々な教育活動の優先順位を決めたり、軽重をつけたりしながら子どもたちに明確な目的意識をもたせる。

7 経営課題（業務の効率化）

- ・ 校長同士の協力体制を築き、課題や職務に適切かつ効率的に取り組む。
- ・ 「校務の見える」化を進めることで、協力体制を強くする。
- ・ 推進の中心に若手職員を当てることで、職員の参画意識を高める。
- ・ 業務の効率化検討委員会の設置
- ・ 早めの計画，早めの指示，60分以内の会議，開始・終了時刻の厳守
- ・ 職員の目的意識の高揚（プロジェクト方式の校務分掌）
- ・ 出張・各種調査・作品募集への精選
- ・ 先進校や他校の情報収集し，具体的な実践（カード，シート等）を参考に活用していく。
- ・ 担任事務，広報誌などの事務処理の見直しとコンピュータでの効率化
- ・ 悩みや苦勞を分かち合い，支え合う職場環境づくり
- ・ 職員の目的意識の高揚（職員の頑張り認める）
- ・ 文書の共有化の徹底で，事務の効率化や諸活動の改善を進める。（多種多様なフォルダやファイルの内容によって整理し，見やすくする。）
- ・ 学校行事の一本化や精選，捨てる切る勇気が重要である。
- ・ 軽量化のキャッチフレーズを作成し，職員への浸透化を図る。
- ・ 学校教育全体を大局的視点で見直し，これまでの既成概念にとらわれない改革が必要である。
- ・ 校長研修会では，企業経営者の話を聞くなど，経営力を伸ばす研修内容を取り入れる。
- ・ 地域や保護者，市教育委員会の理解を得ながら業務の軽量・効率化をしていく必要がある。
- ・ 学校の重点目標や新しい教員評価の組織目標，研究目標，学年目標等に関連づける。
- ・ 校務に関してはチームでの対応で効率的で確実な取り組みにする。

8 経営課題（学校評価）

- ・ 年度末等の学校評価結果をもとに，次年度への改革意欲の場となる話し合い場面を多く取る。
- ・ 校長間の情報共有の機会の充実
- ・ 学校課題や重点目標の共有化のための実践事例を協議する研修会の実施
- ・ 学校評価ガイドラインの見直し
- ・ 評価結果を踏まえて，すぐに行動するような学校の体制作りをする。
- ・ 生徒・保護者に，どのように参画させるか。（自己評価にも，結び付ける。）
- ・ 教職員の学校運営参画意識の高揚を図ることを目的に，学校評価への共通認識（必要性や内容理解等）を高め，プロジェクトチームを立ち上げて実施する。
- ・ 評価結果の公表は，学校の実情を理解し協力や支援を得るため双方向的な情報交換も必要である。
- ・ 教育専門家による第三者評価委員会の実施
- ・ 学校関係者評価委員会が機能する取り組み，働きかけ，予算措置
- ・ 下妻市では，「地域教育推進員会」として，10名構成で年3回実施している。他地区では，外部評価員システムの充実を図る。

9 経営課題（指導に問題のある教員）

- ・ 課題を的確に伝え，自覚を促し，その課題が克服できるよう必要な支援を行う。
- ・ 所属感，存在感を感じてもらい，勤務意欲の向上を図る。
- ・ 不適切な対応をとってしまった場合には，校長が保護者や児童生徒に対して説明責任を果たし，誠意をもって謝罪するところはきちんと謝罪する。
- ・ やりがいのある楽しい職場づくりのために，コミュニケーションを図り，教師が互いに理解し合い，日々の教育活動のビジョンを共有し協働する職場づくりに努める。
- ・ 課題は急に改善しないので，当面，問題が発生しそうな業務や状況には，チームで事前に助言指導を行い，失敗経験を減らし，自尊感情を高める。
- ・ 教職員個人の問題にとどめず組織としての対応優先

10 経営課題（特色ある教育活動）

- ・ 信頼される学校づくりや特色ある学校づくりに向けて、教職員の意識改革や情報の収集・発信に努める。
- ・ 新住民を巻き込み、外部人材の積極的な活用を図り、学校の魅力度アップを考える。
- ・ 教職員を育てるには一人一人にやる気を持たせることが重要である。そのために、一人一人をよく理解した上で、「役割を与え」、「任せ」、「褒める・認める」という過程を重視する。
- ・ 50代中心の教職員集団の勤務態度（特に授業への「一手間・一工夫」、行事等への起案等）について、担当者としての工夫・改善点を意識させることが鍵となるような声かけをする。
- ・ 教務会での共通理解の徹底により校務の流れを明確にする。
- ・ 地元の団体等とのつながりが大事であり、管理職が地域に足を運ぶことが大切である。
- ・ 業務の効率化で削ったものがあるが、もう一度価値を見直してみることも必要である。
- ・ 学校・地域の実態・課題をとらえ、組織力を生かした取り組みを実施する。
- ・ 新しい教育活動に向けて小中一貫教育やテレビ会議、ICT等導入ための予算獲得を図る。
- ・ 学校経営に最も大切なのは校長のやる気である。学校をよくしよう、子供たちのためによりよい教育をつくっていかうという意欲を校長自身が持つことによって、教職員が活性化し学校に活力が生まれる。
- ・ 保護者だけでなく祖父母なども学校に来たいという気持ちがある。児童会・生徒会など、子供たちに表現させるということを意識して行事を構想することが大切である。
- ・ 学校や地域の特徴を洗い出し、あるいは生み出し、地域との連携を図りながら特色ある教育活動へ生かしていく。
- ・ 職務のスリム化を図る。

11 経営課題（部活動）

- ・ 校内の連絡体制を整備し、トラブルに対し、早期に適切に対応できるようにする。
- ・ 生徒にとって一番の思いに残る部活動に対して、管理職はしっかりとした関心を持ち、学校全体の部活動の在り方を探っていく必要がある。
- ・ 生徒の負担や業務の効率化につながる、生徒数に見合った部活動の整理は必要である。
- ・ 今後、現指導者の退職や高齢化、並行する若手教員の急増により、外部コーチの需要は更に高まることが予想される。それに伴い、部活動が果たすべき、運動技能の習得や向上以外の、健全な心身の育成や社会性の醸成等が疎かになる懸念を抱いている。
- ・ 若手教員研修において、部活動経営や部活動指導の研修をしてはどうか。
- ・ 教員（顧問）の指導力を高めるために、高校との連携を含め、若手教員が近隣の優秀な指導者と触れ合う機会（練習試合・合同練習会）を設定する。
- ・ 部活動で専門的指導力がないと指導が難しい特殊種目があり、人事異動の際にはいくらかの考慮が必要である。
- ・ 小・中体連の連携を強め、共催で部活動経営や指導法の講習会や研修会を実施する。
- ・ より良い外部コーチを確保するための行政との連携、リーダーバンクの整備、退職した優秀な指導者（教員）の活用
- ・ ボランティアに頼るばかりでなく、予算的な処置を講じることを望む。

12 条件整備

- ・ 中学校における全教科の定数配置数の不具合の解消
- ・ 教科の時数と該当教科担当配置者数の不具合の解消
- ・ 組織改編力（校務分掌の見直し・業務の効率化・協働体制）の向上
- ・ 新規採用者選考方法のさらなる改善
「子供と関わる力」をより的確に判断できる選考方法
- ・ 教師力（授業力・生徒指導力・学級経営力等）と児童生徒力（学習意欲・基本的生活習慣・道徳性・社会性）の育成

13 家庭・地域との連携

- ・ 校内の各種調査や各行事後の振り返りによって、保護者や地域の要望や実態をつかみ、その上で地域を巻き込んだ「特色ある教育活動」に向けた実践に取り組む。

- ・ 地域の様子の把握，積極的に地域へ出向き良好な関係づくりをする。
- ・ グランドデザインや学校経営方針の保護者，地域への情報発信。
- ・ 地域の人材を積極的に活用し，学校教育活動の改善を図る。
- ・ 調整力（バランス感覚）を持ち，教職員を守るリーダーシップの発揮。
- ・ 橋渡し役のコーディネーターの養成。
- ・ 家庭・地域との連携では子ども達を前面にだして活躍させ，地域の中での主役となるように仕向けることが大切である。
- ・ 地域のコミュニティを利用していろいろなイベントにいろいろな角度から参加させることに努力する。
- ・ 目に見える家庭・地域との双方向性のある連携を継続する。
- ・ 学校長自ら地域の自治意識の啓発と定着に向かって提言していくことが重要である。「地域に何を求めるかではなく，あなたが地域のために何ができるか」である。
- ・ 学校長は，関係諸機関と緊密な情報交換を行い，具体的な状況を理解した上で指導支援にあたるようにする。
- ・ 地域・家庭との連携のねらいは学校の教育力の向上であり，家庭・地域の教育力の向上である，ということを再確認する。
- ・ 学校は，地域コミュニティ作りに何ができるのか，地域にどんなよい影響を与えることができるのか，という観点で地域との連携を推進する。
- ・ 同一の保護者や地域との関係を共用する中学校区内の学校同士の連携

1 4 職員研修

- ・ 研修の日常化と継続性を重視し，「点から線へ」「線から面へ」と研修方法を修正していく。
- ・ 研修の中に「一人一人の職員の活躍の場を設けること」「職員相互に同僚性を高めようとする風土を作ること」が大事である。
- ・ 会議後のミニ研修，日課表での時間確保，茶話会，放課後の職員室の会話を大切にする。
- ・ ミドルアップ・ダウンの組織を作る。
- ・ 企画会などを研修の場と捉え，校長の思いを伝える。
- ・ 研修意欲を高める工夫と環境づくりに向けたリーダーシップ
- ・ 市内の小中連携を活用し，他校の授業参観を積極的に行う
- ・ メンターチームによる研修「ベテランからミドルへ」「ミドルからヤングへ」メンターチームの構成を工夫する。
- ・ 中学校区毎の学習指導に対する連携と人事交流。
- ・ 「学校の中でいかにコミュニケーションを活発化させるか」を追求することが職員研修の大切なポイントである。
- ・ 提案授業の在り方の工夫
事前のチームによる深い教材研究と質の高い課題を設定した柔軟な授業デザインにより実施。
- ・ 授業協議会の持ち方の改善
参観者によるVTRを活用した振り返りをする。協議の中心は，生徒一人一人の学びについて，授業の中に現れた生徒の姿をもとに話し合い，確かな成果と課題を共有する。
- ・ 職員研修は，組織目標を達成するための研修でなければならない。年齢・性格・専門性などそれぞれ違う職員をどう活用して成果を上げるかが，校長に求められている。
- ・ 事前と事後の個別研修を充実させ，その合間に全体研修の機会を短時間で設定し，充実を図る。

1 5 特別支援教育（インクルーシブ教育）

- ・ 専門性を高めるための研修会への参加奨励と研修意欲向上のための手だてを講じる。
- ・ 担任が，「一人で抱え込まない」ためにも特別支援コーディネーターの育成が必要。
- ・ 校内研修を推進し，組織として，チームとしてのかかわり方の方向性を示す
- ・ インクルーシブ教育推進のための校長の強いリーダーシップが必要である。
- ・ 外部関係機関，特別支援学校，SC等の活用を図り，就学指導を積極的に推進する。
- ・ インクルーシブ教育システムの情報共有とユニバーサルデザインを意識した授業づくりの展開
- ・ 担任外（教務主任や教頭）が児童生徒理解のために，授業を行うこと。
- ・ 特別なニーズのある児童生徒の背景にある家庭環境や保護者の理解，障害の理解に努める。

- ・ 幼稚園～小学校～中学校へのつなぎを意識した、一貫した支援体制のための連携の工夫
- ・ 設備や心的支援も含めて、合理的配慮の整備を進めて欲しい。

16 防災・安全

- ・ 地域を巻き込んだ組織づくりを構築させる。
- ・ 緊急災害に対する機動的な体制づくり
- ・ 教職員の防災に関する意識の高揚
- ・ 避難所としての教職員のマニュアル作成
- ・ 地域住民が自主的に動けることが理想である。そのことを十分に考慮して作成する。
- ・ 「各家庭から大切な生命を預かっている」ということを基盤とした対応策の策定
- ・ 管理職（校長・教頭）両方が学校不在という状況をつくらない。
- ・ 緊急災害時（教職員が帰宅後）に校舎を開放するための鍵の管理
- ・ 子供の心の安心を含め、教職員の判断力や対応力を向上させ、組織として活動でき、命の大切さを前提とした能力の育成をするための研修等の実施
- ・ 外部講師（専門機関）の効果的な活用・研修
- ・ 予算措置及び市町村・外部機関との連携による安心・安全の確保

17 給食費滞納・保護者クレーム対応

- ・ 組織として連携協力して解決する態勢づくり
- ・ 校長のネットワークづくり
- ・ 苦情対策マニュアル等の作成とそれをもとにした研修会を積極的に進める。
- ・ 保護者への積極的な声かけ（保護者と何でも話し合える関係づくり）
- ・ 給食費については、あきらめずに粘り強く対応する。
- ・ 学校が責任範囲以外のものを抱え込まない。
- ・ 給食費滞納者を出さない工夫、少なくする手立て（市全体としての取組の検討をする、入学時に年間の給食申込書をとっておく。
- ・ 小学校からの滞納者は、中学校でも滞納になることが多い。小学校で完納するよう継続的な督促状・家庭訪問・納入計画書の作成等、各校での自助努力を要する。
- ・ 支払い能力があり悪質な保護者には、責任を追及すべく裁判等で滞納金の支払いを求めているかどうか？
- ・ 子ども手当支給時に市役所の窓口で子ども手当あら支払う旨の承諾書を依頼する。
- ・ 給食センターが民営化されているところは「民間業者なので払わなければ」という傾向があり、滞納額が少なくなる傾向がある。民間委託になった事を機会に保護者に趣旨を説明し理解を得る。
- ・ 様々な食習慣をもつ外国籍の子やアレルギー体質の子には、一律の給食費ではなく、摂取した物に応じた集金（部分徴収）を配慮する。
- ・ 保護者の収入状況に応じて、要保護・準要保護の申請を勧める。
- ・ 教職員の高齢化に伴い保護者との世代間ギャップを引き起こし「思わぬ」クレームになることが多い。担任教師としての思い・願い・信念を説明し理解してもらうための手立てやその工夫改善が必要である。
- ・ 保護者や地域から信頼を得て、理解者、協力者となってもらうため学校行事の見直しや工夫改善・学校からの情報発信、地域人材の導入などを積極的に推進する。

18 教職員のメンタルヘルス

- ・ 発達障害傾向のある教師への対応
- ・ 家庭状況の把握、家族の協力を得るための面接、同意を得た上での医師との面談
- ・ 専門家を招聘してのケース会議の実施、教育委員会との連携
- ・ 一人で悩まないで、何でも話し合える職場環境をつくる。
- ・ 明るく本音の出せる職場づくり
- ・ 何かあったら話をよく聞いてやる。相談しやすい環境をつくる。

19 リスクマネジメント

- ・ 学校防災連絡会議等の組織体制づくりは、行政機関等関係機関との一層の充実が必要。
- ・ 体罰等の未然防止対策では、生徒指導に関する対応ができないのではなく、知らない教職員もいることを視野に入れ、組織として協働し、創り上げていくことが重要である。
- ・ 他県にあるように、茨城県として、「教育活動における危機の未然防止」を中心とした危機管理マニュアル(チェックリスト)を作成する。
- ・ 小・中学校、小・中・大規模校での組織体制において、教職員の意識の差が大きい。人をどう生かしていくかがリスクマネジメントの鍵となる。
- ・ 学校と児童相談所等の関係機関との連携は、ニーズに応じた動きが見られない。ケースに応じた情報伝達のあり方を工夫する。

20 小中連携・小中一貫

- ・ 校種間の校長同士の連携を密にする。(推進委員会を中心とした組織づくり)
- ・ 指導力アップと教職員の意識高揚を図る研修体制の充実
- ・ 各校の実態や連携・一貫教育の進捗状況を把握するための管理職研修の実施
- ・ 全職員の小中連携一貫の意義の周知徹底
- ・ 先進的な取組を行っている水戸市やつくば市の取組について理解を深め、実効性のある連携・一貫教育の充実に努める。
- ・ 家庭教育の充実に向けたはたらきかけを行う。幼稚園の保護者に小学校の校長が伝える等。
- ・ 小中教職員の顔と名前と人物がわかるよう、会議や研修以外にもレクリエーションや懇親会等の機会の確保。
- ・ 兼務発令、小中連携コーディネーター複数配置、小中教職員等の交流の推進。
- ・ 各校の実践内容や成果のキーワード等を県学校長会 HP に一元化し、自校の経営に参考となる内容については校長間で問い合わせができるようなシステムを構築してほしい。
- ・ 学校ランドデザインへの位置づけによる積極的な推進をする。
- ・ 行政との相互理解と協力体制
- ・ 小中一貫教育コーディネーターの配置、小中一貫のよさや成果が見える情報の発信
- ・ 教育資源の活用と教育課程の整備と充実、継続性を重視した事業計画
- ・ 教育研究部の組織に「小中連携研究部」を設置したい。
- ・ 交流の質的向上を目指すには地域や外部団体との連携・協力が必要、予算的な措置も必要。
- ・ カリキュラムの接続などについて校長会のHPにデータベース化されると便利である。
- ・ 見取りの重要性：子どもの変容の見取りを全員で行う。子どもの変容が取組のポイントとなる。共通の項目を学校評価に入れる等
- ・ 小中連携・一貫教育「学びの連続性」により「確かな学力」の向上をめざす。
- ・ 学校間の移動を伴わない効果的な手法研究
- ・ 校長、教頭、教務主任、研修主任同士何でも言い合える風通しのよい組織になれるようにしていくことがベースとなる。学校同士の垣根を低くして学び高め合える組織づくりに努める。
- ・ 児童生徒等に対する教育を施す上で、各学校段階内において完結するのではなく、学校間連携を推進することにより、教職員が異なる学校段階にわたって教育を見通し、学校が直面している課題の解決に資するとともに、学校教育の質的向上を図っていくことである。
- ・ 「学びのスキル系統表」や「まなびのきざし」のように、児童生徒に身に付させたい力や課題解決のための指導法などを明らかにして、授業づくりを進めていく。
- ・ 地域やPTAを巻き込み、地域と共に進めていく。(防災訓練や家庭教育学級を地域・小中合同で行う)