

令和6年度

宗像の郷 中央学園 宗像市立中央中学校 人材育成プラン



中央

宗像の郷 中央学園 宗像市立中央中学校

校長 竹原 誠

■はじめに

豊かな社会生活、他と共に協調して生活するための「人間力」は多岐にわたるが、子どもたちに直接接し、様々な生きる力を身に付けさせる教育専門職としての教師には、この人間力のうち、特に、生徒の底力（我々大人の想像を易々と超える）を引き出す教師力（高い教科指導力・それを支える研修意欲・生徒指導力・組織の一員として職責を遂行するための企画力・運営力、次は生徒にどんな刺激や感動を与えようかとワクワクしながら考える探求心）等が求められる。変化の激しい現代社会において、まず教師が自らチャレンジ精神を持ち、これらを組織的に高めていくことにより、アウトプットとしての「授業等実践力」「生徒指導力」「組織実践力」等が高められるものとする。

そこで、本校では、本年度目指す教師像を（教師力を鍛える）とし、その具体として

- 児童生徒理解の視点に立った指導をし、目配り・気配り・心配りができる教師
 - 教育公務員としての職責を自覚し、教育への使命感と情熱を持ち、常に学び続け、子どもたちの長所や可能性を伸ばす教師
 - 心身ともに健康であり、学校経営参画意識を持ち、協働して教育・経営課題の解決に努める教師
- と定め、以下の人材育成計画を策定した。

1 基本方針

- (1) 育成にあたっては、「働き方改革」を念頭におきながら「意識改革」「組織改革」「事業改革」を促す取組を、組織的・計画的に行うものとする。
- (2) 教育専門職、いわゆる「教育のプロフェッショナル」としての意識づけにより、生徒にとってより良い教育・環境とは何かを常に考えさせることを育成計画に位置付ける。
- (3) 令和6年度福岡県教員研修計画を基に現状の自己分析やキャリアステージに応じた目標設定をした上で、職員個々の専門領域、指導力量、経験年数、組織内での役割（職務内容）等を踏まえ、個人としての力量を高めること、集団としての組織の力量を高めることを求めるものとする。
- (4) 校内にとどまることなく、広く校外他機関（研修機関を含む）の取組と連動させて、効果的に育成することとする。その際、異校種間の連携、地域との連携等の機会を確保することにより新たな視点を持たせることができるように配慮する。
- (5) 校内での育成は、基本的にOJTとし、各教科間・各学年間でメンター・メンティーを意識させる。併せて、ディスカッションやワークショップ等、協議の場を工夫し、

相互の意見交換ができるように配慮する。

- (6) 自己評価と併せ、外部評価、生徒評価及び他者（同教科・他教科）評価を受けることにより、相互に高め合う学校文化を構築する。

2 人材育成計画の基本コンセプト

全 体	高いプロ意識を持ち、自他ともに高め合う職員集団が、自走できる組織的な教育活動を実践できるためのプラン
若年層	教育専門職としての確かな力量を付け、これをさらに伸ばすプラン
中堅層	組織の一員としての自覚と責任を持たせ、組織活性化に資するプラン
主任層	リーダーとしての指導性を発揮させ、組織全体の成果を上げるプラン

3 育成プランの具体的内容

- (1) 経営ラインの強化・計画化による「OJT型育成」
- ①主幹・主任・主事のリーダーシップが発揮できる場の設定
 - ②主幹・主任・主事の企画・実践・指導力の育成
 - ③運営委員会の高機能化と位置づけの明確化
- (2) 校務分掌組織の機能化による「情報共有型育成」
- ①役割の分化と明確化と見取り
 - ②分掌組織における職員の機能的配置
 - ③各分掌における本年度目標・指標の設定と学校教育目標との整合性の確保
 - ④各分掌からの情報発信による情報一元管理化
- (3) 研究システムの活性化による「自己研鑽型育成」
- ①週案の活用を通じた目的志向性を高める育成
 - ②授業訪問による指導に基づく授業技法の主体的R P D C A
 - ③授業アンケートの実施による教科指導の改善点の把握
 - ④異校種間連携による気づきと振り返り、及び新たな手法の研究
- (4) 研究部との連携体制の確立による「機会提供型育成」
- ①全職員を対象として研修の充実（内容・形態等）
 - ②個別（テーマ別）研修の機会の確保
 - ③自主研修（研究サークルへの参加を含む）への支援
 - ④R 6 県教員育成指標に対する経年研修重点を基にした見通しの把握と全国教員研修プラットフォーム「plant」の活用
- (5) 各種評価を活用した「目的志向型育成」
- ①組織評価：組織の一員としての役割の意識化の基づく適切な目標の設定
 - ②自己評価：人事評価に伴う自己評価表の指導による育成
 - ③外部評価：学校の日の来校者、学校運営協議会等による外部評価を踏まえた育成

④生徒保護者評価：教育活動の主体としての生徒評価に基づく適切な目標設定

4 本年度の重点

本年度の人材育成については、主幹・主任層の育成に重点を置くこととする。特に、本校の職員の意識や実態を踏まえ、主幹教諭（教務担当）・学年主任・生徒指導主事・研究主任を育成することにより、学校が自走できる組織的指導力が発揮できる体制の構築を目指す。

その際、学校組織を客観的に見ることができる多面的多角的な視点を養わせるため、外部有識者（行政関係者・学識経験者・地域有識者等）との接点を持たせるとともに、少人数でのディスカッション形式でのミーティングや各種の分析手法を取り入れるなど、意識改革を促すように配慮する。また、それら手法を分掌部会や学年会等に取り入れさせることができるよう、リーダーとしての意識啓発を図る。

5 校長の人材育成理念

**身に付けた力で他人を幸せにできた時、
人は初めて幸せになれる。**

↓

**人を喜ばせるためには、高い技術力が求められます。
高い技術力を身に付けるためには、勉強や努力する
しかないのです。**

↓

他人の喜びを我が喜びにできるかどうか。

