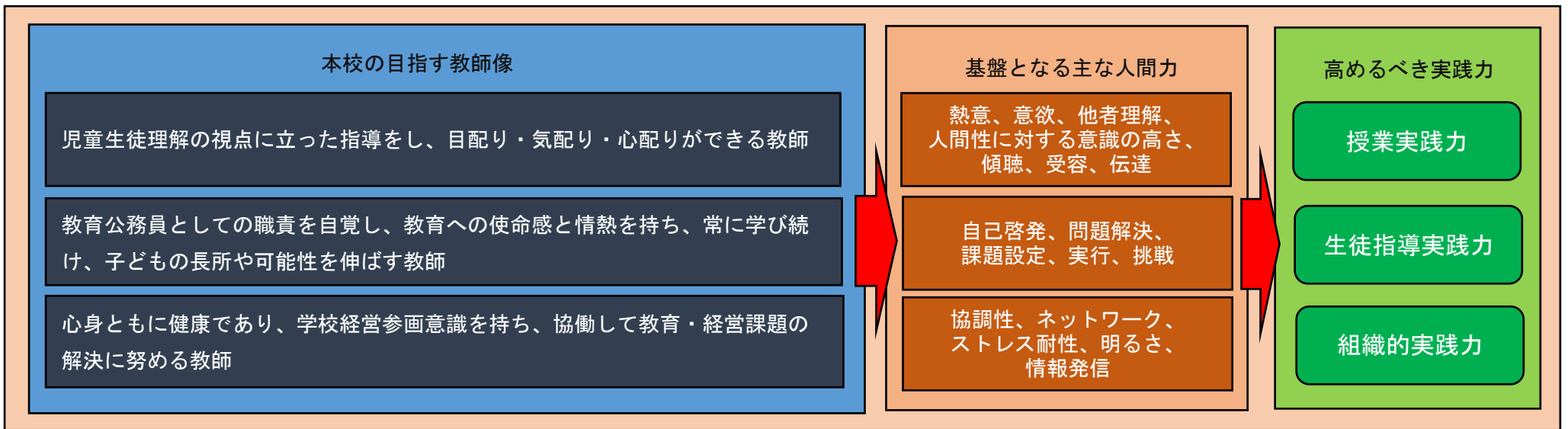
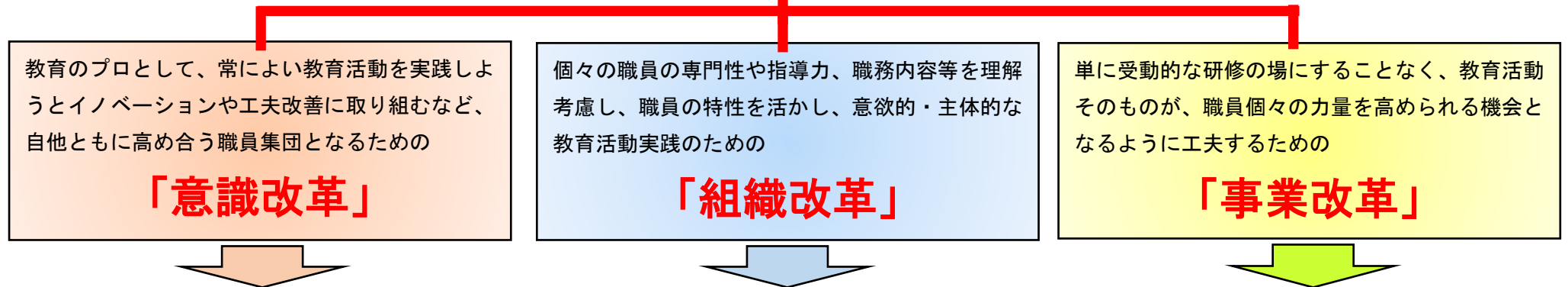


6 人材育成プラン構想図

人材育成計画の基本コンセプト  
 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人材育成プラン



本年度の重点課題  
 ミドルリーダー「主任・主事層」の育成 → 「意識啓発」・「役割の明確化」・「場の工夫」  
 ↓  
 組織的指導力が発揮できる体制の構築



育成プランの具体的内容	○JT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
	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
	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RPDCA 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
	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 ④R6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
	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

中央中学校の	強み	弱み
生徒	<ul style="list-style-type: none"> <li>授業を真面目に取り組もうとする・決まりを守る姿勢・リーダーを中心に楽しみながら行事に取り組む・交流活動が好き</li> <li>地域が好きという気持ちがある・いじめがダメとわかっている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学力の2極化とCD層半数・各学年支援を要する子1割</li> <li>学校規模に比べて不登校等が多い・家庭学習のできる出来ない子 自己指導能力が低い→自律、させられている感満載・地域に積極的に参画までは→創造提案・SNSの使い方未熟</li> </ul>
教師	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主的に動いてくれる・フットワークがある・学年、学校内で人材育成の雰囲気がある・生徒を頻りに褒めたり、良さを伸ばそうとしている・生徒支援、指導方法工夫改善など加配がいる・人権教育や道徳教育が適切になされている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の不足や業務多忙等による疲弊感 →働き方改革・経験不足、専門知識不足→忙しさの中でも自ら学ぶ・指導が子どもに伝わっていない→自律を育む大人のかかわり方（youからIへ、伝達から対話へ）・さまざまな地域連携活動へ参加 →出来るところからボランティアで参加し地域のことを知る</li> </ul>
保護者	<ul style="list-style-type: none"> <li>P.T.A役員等の協力体制・家庭訪問、情報発信等により安心感、信頼感→クレームの減少・学校教育への理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大半の保護者がC.S行事に参加しない・ネグレクト虐待貧困家庭の増加→支援生徒の増加→関係機関との密な連携</li> </ul>
地域住民	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校がお願いすれば積極的に動いてくれる・サポート隊あり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域学校連携本部の機能的なしくみが弱い→コーディネート</li> </ul>