

人材育成は学校経営の大きな柱です



子どもたちの笑顔・元気のために



R 5 年度 第6号
津山教育事務所9月

校長先生の仕事の大きなものとして「人材育成」があります。人事により人材を獲得することも大きな仕事ではありますが、現場で育成していくことも大事です。なぜなら、学校は「学ぶ場」であり「成長を支える場」であるからです。子ども達と同様、私たち教職員も取組を通して成長していかなければなりません。子ども達だけに成長を要求し、私たちが停滞していたのでは学校組織の存在意義も問われます。また、私たちが胡坐をかいて、子ども達だけが成長することはありえません。校長先生は、子ども達の成長のみならず学校を教職員が成長する場にしていく必要があります。

どんな人材を育てていくのでしょうか？

教科の知識や技能の向上も大切です。授業力の向上も大切です。それと同時に「自主的に問題を発見し、その解決のために仲間と協働的に仕事ができる」ことが大切ではないでしょうか。（学習指導要領で子ども達につけたい資質・能力と同じような気がします。学習指導要領は子ども達だけのものではなく、大人になってからも学びを通してどう人生を豊かにしていくのかの指針になります。それゆえに、私たち教職員は学習指導要領を具現化していくお手本になる必要があります。学習指導要領にも、「学習指導要領等が、学校、家庭、地域の関係者が幅広く共有し活用できる『学びの地図』としての役割を果たすことができるように」という記述があります。子ども達だけでなく大人にとっても生涯使える『学びの地図』であればよいと思います。）

人材育成で大切なことって何でしょう？

【「学びの場」となるための基盤づくり】

教師は「教える専門家」とであると同時に「学びの専門家」でなくてはならないといわれます。教師が学ぶことを好きでなければ子ども達が学びを好きになるはずがありません。「学び」に対しての真摯な向き合い方が教師には最低限の素養として求められます。そのことを出発点の考え方として教職員で共有しなければなりません。また、「失敗はOK、気軽にチャレンジしていこう」という考え方も浸透させていく必要があります。失敗に寛容でない職場では、思い切った取組や成長は期待できません。これには、リーダーの意識がそうであるかどうかで決ってきます。校長先生方、「失敗はOK、気軽にチャレンジしていこう」を学校経営の重要な柱の一つにしていきたいと思います。

人材育成って具体的にはどのようにしたらいいのでしょうか？

一組織や個人の目標達成や課題解消に向け、日々の実践や省察を通して成長させることが大切です—

【組織における取組を通しての成長】（APを活用する）

①どんな子どもを育てるのか、どんな力を育てるのか、それはなぜか・・・

このような方向性や価値観を話し合い、共有することで確かな指導観や児童・生徒観を育てていきます

②全体の統一した取組の共有と改善・・・なぜその取組なのか、どのようにするのか等を考えながら共通実践していく過程で力量を伸ばしていくとともに、他の教職員の実践から学ぶことも大切です。

③自分の目標設定を行う・・・APの目標に対して、共通実践に加え自分なりの取組を決め行うことで、学級の実態や自分の課題を踏まえたより主体的な関わりができます。

④校内研修を通してAPや授業改善の実践力を高めていく・・・校内研修に「APの取組の実施・改善」を位置付けて組織的に取り組んでいくことが、全員の力量アップにつながります。

【個人における取組を通しての成長】（自己目標シートを活用する）

①APの目標に関連した取組を決める。

②目指す児童・生徒像に沿った目標・取組を考える。

③面談を通して「明確化」「具体化」「検証方法」等をはっきりさせ、本人と共有する。

④検証・改善をどう行うか確認する。

※以上、私の「人材育成観」を書かせていただきました。
校長先生方それぞれに考えをもたれていると思います。
Bサークル等で交流できると嬉しいです。（河野）



※学期ごとに取組を見直し改善していくことが必要です。校長は、取組を見取り適切なフィードバックを心がけましょう。

