



# キャリアアップ・システム

## 〔教員概要版〕

広島修道大学ひろしま協創中学校・高等学校

2021年11月制定

- 「13歳、16歳人口が減少していく中で、本校が継続して生徒を確保しつつ存続していくためには、教育に求められる時代の要請に適切に対応した協創教育について具体策を示し、生徒・保護者から選ばれる学校となるための学校改革が必要」との認識から、2020年11月に6つの具体策を柱とする「学校改革」を開始しました。
- この度、6つの柱の一つである「キャリアアップ・システム」（人事評価制度）を策定し、教員への説明会を2021年10月13日に実施しました。
- 制度設計に当たっては、コアネット教育総合研究所のご協力をいただきながら、2021年3月29日にキックオフ・ミーティングを開催して以降、校務運営会議の教職員18人で構成するプロジェクトチームによる11回の会合を経て策定しました。
- このシステムは、教員一人一人が年間目標やその目標を達成するための具体策を考える上で役立つ「道しるべ」となるものです。この中には「本校の〔めざす教師像〕」や職位に応じた期待・役割をまとめた「キャリアパス」などが整理されています。このシステムを活用し、面談を通して立てた各自の目標や具体策は、所属する学年目標、学校目標、さらには建学の精神や教育目標と連鎖しており、「キャリアアップ・システム」と名付けたとおり、一人一人が成長できるシステムとなっています。
- こうした取組を通して、修大協創の教職員は学び進化し続けていきます。

# キャリアアップ・システムの全体像

本校では、**建学の精神や教育目標を達成**するため、中期事業計画(5ヵ年)及び事業計画に基づき、学年、教科、所属部局ごとに目標や具体策が立てられています。

この度制定した「キャリアアップ・システム」は、この学年、教科、所属部局ごとに立てられた目標や具体策を踏まえ、各教員が自分の目標や具体策を立てる際の道しるべとなります。

具体的には、各々のキャリアパスに応じた目標や具体策を校長等との面談を通して決定し、途中、面談によるアドバイスを受けながら進捗を確認し、目標達成に向けて取り組みます。「キャリアアップ・システム」は、このような取り組みを通して、**教員個々のキャリアアップを支援するシステム**です。



# 本校の【めざす教師像】

本校の教師全員がめざす教師像を設定しました。常に念頭に置いて、日々の教育活動を実践しましょう。

## 生徒の成長のために、共に学び続ける先生



**人間力** (高い使命感・高い倫理観・旺盛な向上心・謙虚な姿勢)

# 本校のキャリアパス (1/2)

- ・ キャリアパスは本校教員のキャリア開発の指針です。
- ・ 各人の職位に応じた期待役割に応じて6段階（8等級）のステップが設定されています。（全員がいずれかに属します）

区分	等級	経験年数 (目安)	役割イメージ	職位	期待役割
管理職	6	-	管理職	校長 教頭	<p>&lt;校長&gt;</p> <p>①建学の精神や教育目標を常に全教職員に浸透させている。                  ②学校経営目標を立て、全教職員の力を結集して目標達成に邁進している。                  ③教職員の意見に耳を傾けながら人材育成に注力し、組織を活性化している。                  ④保護者や地域住民、さらには他校との連携を推進し教育効果を高めている。</p> <p>&lt;教頭&gt;</p> <p>学校経営目標の達成に向け、校務全般にわたって校長を補佐し、指導力を発揮している。</p>
リーダー職	5-M	-	チームリーダー (分掌責任者)	部長・主任	<p>①所管業務の計画を立案し、学校経営目標達成に向け取り組んでいる。                  ②学校経営全般に関心を持ち、管理職の補佐、他分掌の支援に努めている。                  ③リーダーシップを発揮し、課題解決に向けて関係者に働きかけ、動かしている。                  ④部員や同僚への助言・支援に努め、リーダー候補の発掘・育成に努めている。                  ⑤広い視野を持ち、外部環境の変化を踏まえた提案や助言を行っている。</p>
	5-E	-	エキスパート ・熟練者 (育成)	エキスパート	<p>①これまで培ってきた豊富な経験や専門性を活かして後進の育成に邁進している。                  ②管理職や部長・主任を補佐し、学校経営目標を達成するための方策を研究・実践している。                  ③これまで築いてきた人脈を活かし、外部から有益な情報等を収集及び活用している。</p>
	5-E	-	エキスパート ・部長等経験者 (専門性)	エキスパート 教科主任	<p>①豊富な経験や培ってきた専門性を活かし、学習指導要領を踏まえた学力ならびに「4つの力」定着・向上の中心者として活動している。                  ②教育を取り巻く環境の変化を捉え、他の教員と一緒に新たな取組にチャレンジしている。                  ③担当する教科・分掌に関して助言・支援を行い、若手・中堅教員の人材育成に努めている。</p>

# 本校のキャリアパス (2/2)

- キャリアパスは本校教員のキャリア開発の指針です。
- 各人の職位に応じた期待役割に応じて6段階（8等級）のステップが設定されています。（全員がいずれかに属します）

区分	等級	経験年数 (目安)	役割イメージ	職位	期待役割
一般教員	4	14年～	上級者	担任 教科主任	①教科指導、生徒指導、学級経営に関する専門的な知識・技能を持ち、他の手本となっている。 ②他の教員と協力しながら、創造性を発揮し、常に学習指導要領を踏まえた学力ならびに「4つの力」定着・向上のための方策を研究・実践している。 ③学年・分掌全体の状況を把握し、分掌責任者を補佐している。 ④学校運営全体を考え、他の分掌と協力し、人のために動くことができる。 <教科主任> ①教科の目標・方針や課題を示し、全校及び各学年の学習指導要領を踏まえた学力ならびに「4つの力」定着・向上に貢献している。 ②教科横断の視点を持ち、他教科と協力して教育研究・開発を進めている。
	3	8～13年 6年間	中堅	担任 (教科主任) ※必要な場合のみ	①若手教員の手本となる授業力を発揮している。 ②創造性を発揮し、学習指導要領を踏まえた学力ならびに「4つの力」定着・向上のための方策を研究している。 ③生徒の資質を見極めた学級経営を行っている。 ④組織の一員として自身の果たすべき役割を考えて行動することができる。 ⑤若手教員への助言・支援を意識して行っている。
	2	2～7年 6年間	若手	担任	①学級担任として、学習指導要領ならびに「4つの力」を踏まえた教科指導、生徒指導、学級経営の知識・技能を磨いている。 ②組織の一員として校務分掌を適切に担当することができる。 ③何事に対しても常に興味関心を持ち、挑戦する気概を持っている。 ④新人の模範となっている。
	1	1年	新人	副担任	①建学の精神や教育目標、学校経営計画を自分ごととして理解している。 ②指導・助言を受けながら、学習指導要領ならびに「4つの力」を踏まえた教科指導、生徒指導、学級経営の基礎を学んでいる。 ③先輩教員の授業観察や教材研究行い、授業力を身に付けようとしている。 ④社会人としての心構えを身に付け、組織の一員として学校のルールを理解している。

# 校長メッセージ

～本校の誇る先生方へ～

「人生意気に感ず」

これは私の座右の銘であり、40年近くも大切にしてきた言葉です。

「人は利害や打算で行動するのではなく、相手の潔い心意気に感動して動くものだ」という意味です。これまであまたのご縁をいただき、あまたの方々に支えられて生きてきました。すべての方に心から感謝です。

こうして協創教職員のみなさまとご縁をいただいたことも同様です。

私たちは、教育者として目の前の生徒に「この人に出会えて良かった」と言われるような存在にならなくてはなりません。そのためには何が必要でしょうか。それは、「協創（認め合い、深め合い、高め合う）」するチームとして、教職員相互の支援によって成長していくことに尽きるのだらうと確信します。

そして、教職員的心意気によって生徒が感化され、成長を遂げていく、そんな学校となることを心から願っています。

校長 白岩博明