

V 人材育成の基本方針及び具体的な方策

1 教員の人材育成の基本方針及び具体的な方策

(1) 人材育成の基本方針

本市の教員の人材育成の基本方針を次の2点とする。

- 「仙台市が教員に求める三つの力」に基づいて効果的・効率的な人材育成を図る。
- 「仙台市が求める教員像」「キャリアステージに応じた求められる教員の姿」に基づいた計画的な資質能力の向上を図る。

(2) 人材育成の具体的な方策

① OJT研修の充実

教員が勤務する学校において、教員としての力量を高めていくことがまず必要であり、それが可能となるOJTシステムを構築していくことが重要である。教育センターはそのシステム構築のサポートをするとともに、OJTに係る情報提供や講師等の派遣を積極的に行う。

② 教育センターにおける研修の充実

教育センターにおける研修は、年次研修や専門研修、職能研修など多岐にわたるが、OJTと密接な連携が取れるよう研修の一層の充実と工夫・改善を図る。

また、積極的な学校訪問により、教員の授業力等の実践的指導力を高める取組も進める。

③ 人事交流等の多様な経験を通じたキャリアアップの推進

教員にとっての人事異動は、新たな経験の機会や新たな視点の発見などから資質能力の向上に寄与してきた。今後も教員一人一人の個性を生かし、能力が発揮できるような人員配置を進めていく。

また、小・中・高・中等教育学校の校種間の交流や特別支援学校との交流、宮城県教育委員会や附属学校・園との交流など新たな経験をして視野を広げることも、資質能力の向上のためには有効であることから、これらの人事交流を積極的に進めていく。

さらに、将来的に本市学校教育の中核となる教員の行政能力を高めるという観点から、教育委員会事務局での勤務や、国の研修等への派遣を積極的に進めていく。

④ 長期研修等の活用

仙台市教育センターにおける長期研修や大学院等への派遣など、学校現場を長期間離れて研修を行うことは、教員の資質能力を向上させるためには、非常に有効であることから、教員が長期研修を希望しやすい学校体制づくりを支援していく。

⑤ 教員評価の活用と充実

教員の評価は、教員の意欲や資質能力の向上などで有効であることから、管理職が教員一人一人との面談等において、適切なアドバイスや指導助言をすることにより、教員の自己啓発や適切な職能成長を促進していく。

⑥ 教員採用選考の工夫

教員を採用するに当たっては、教員としての資質能力をどの程度有し、将来的にどこまで成長していくのかを十分に見極めていく必要がある。今後の教員採用選考では、仙台市の教員に求める力を明確にし、受験者一人一人がその資質能力を有しているかどうかを判断できる選考試験の内容・方法を工夫する。

⑦ 教員志望者への研修の工夫

教員は、大学において教員に必要な知識や能力を一定程度身に付けてくるが、実際には学校現場においてその資質能力を伸ばしていくことになる。教員志望者が、教員として採用になる前から児童生徒との関わり方を知ったり、教員の実際の業務などを知ったりすることは、教員になるうえで非常に有効である。教員を志望する大学生等を対象とした研修は、将来的な人材育成を考える上でも効果的であることから、今後、他都市の事例等を参考にしながら、その導入について

検討する。

当面は教員採用選考の説明会等を通して、本市の求める教員像を積極的にアピールするとともに、本市の教育施策や学校現場の実情等を理解してもらうための研修的側面の充実を図る。

2 学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員の人材育成の基本方針及び具体的な方策

(1) 人材育成の基本方針

本市の学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員の人材育成の基本方針を次の2点とする。

- 「仙台市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める三つの力」に基づいて効果的・効率的な人材育成を図る。
- 「仙台市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める職員像」「キャリアステージに応じて求められる学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員の姿」に基づいた計画的な資質能力の向上を図る。

(2) 人材育成の具体的な方策

① 自己啓発の推進

職員が直接業務に関する知識や技能を学ぶだけでなく、学校内外を問わず他の職員等と交流したり、共に活動したりすることは、視野の拡大や人間的成長につながり、仕事にも良い影響を与えると考えられる。また、自己啓発で得られた成果を自分だけのものにするのではなく、情報等を他の職員と積極的に共有するための機会を設定する。

② 研修の充実

事務職員、栄養職員は原則各校1名配置であることから、校内でのOJTの効果はさほど期待できない。そこで、教育センター等における研修の充実を図る。その際、これまでも実施してきた実務能力の向上をねらいとした研修のほかに、職員自身のキャリアアップを目指す研修や、プレゼンテーション能力、クレーム対応力を高める研修等も取り入れていく。

また、「チームとしての学校」の観点から、学校組織マネジメントに関する研修等も取り入れるなどして、体系的な研修体系を構築していく。

③ 能力や実績に基づく人事管理の工夫

管理職との人事面談等を通して、職員の職能成長を支援するとともに、職員の能力・実績を適切に評価し、意欲・能力の高い人材の登用を進める。また、中核となる職員の行政能力を高めるという観点から、教育委員会事務局や給食センター等の学校以外の職場との人事交流を進める。

3 学校管理職の人材育成の基本方針及び具体的な方策

(1) 人材育成の基本方針

本市の学校管理職の人材育成の基本方針を次の2点とする。

- 「仙台市が学校管理職に求める三つの力」に基づいて意図的に効果的・効率的な人材育成を図る。
- 「仙台市が求める学校管理職像」「職階に応じて求められる学校管理職の姿」に基づいた計画的な資質能力の向上を図る。

(2) 人材育成の具体的な方策

① 学校管理職の自己啓発の推進

学校管理職の資質向上にあたっては、教職員との日々の教育活動の中から、あるいは、教育委員会との連携の中から、自己の課題や学校の課題を認識し、それを様々な情報の収集や実践を通して克服していくことが重要であり、その取組を積極的にしていく。

② 管理職評価の工夫とフォローアップのための取組の推進

学校訪問や人事面談、「学校経営改善シート」による面談等を通して、学校運営や人事管理等の状況を把握し、適切な管理職評価を実施する。また、必要に応じて関係各課や学校経営相談員が協力しながら、継続的な面談等を実施し、学校管理職の資質向上を支援する。

③ 教育センターにおける研修の充実

学校管理職に求められる学校運営に必要な資質能力を高めていくには、教育センターによる管理職研修が欠かせないものとする。特に、管理や評価に係る研修やリーダーシップに係る研修などの充実を図る必要がある。さらに、学校管理職になる前のミドルリーダーが受講するマネジメント研修の充実を図る。

④ 学校管理職候補者選考の工夫

学校管理職候補者選考を受験する教員は、教育に関する一定の実績や経験を有しているが、学校管理職に求められる資質は教育に関するものだけではないことから、学校管理職を目指す者が身に付けなければならない資質能力を明確にした学校管理職候補者選考を実施していかなければならない。