

仙台市立学校教職員 人材育成基本方針

平成29年3月
仙台市教育委員会

目 次

I	はじめに	1
1	策定の趣旨	
2	本市の学校教育の重点的な施策に係る現状と課題	
(1)	いじめ防止・自死予防・不登校対策の推進	
(2)	互いを理解し思いやる心を育む取組の推進	
(3)	望ましい食習慣・生活習慣づくりの推進	
(4)	体力の向上を目指した運動の日常化の推進	
(5)	幼児期からの切れ目のない教育の推進	
(6)	基礎的知識の定着・応用力の育成・学習意欲の向上を図る取組の推進	
(7)	学習が遅れがちな児童生徒などへの個に応じた指導や支援の充実	
(8)	社会的・職業的自立に必要な態度や能力の育成	
(9)	仙台版防災教育等の推進	
(10)	震災の記憶を風化させない取組の推進	
(11)	特別支援教育の充実	
(12)	教職員の多忙化解消の推進	
(13)	教職員の資質・力量向上の取組の推進	
(14)	求める教員像に即した人材の確保	
II	教員に求められる資質能力	4
1	本市が求める教員の資質能力	
(1)	国が求める教員の資質能力	
(2)	本市の学校教育の現状と課題等から	
(3)	本市が教員に求める力と求める教員像	
2	キャリアステージに応じて求められる教員の姿	
III	事務職員・栄養職員・技能職員に求められる資質能力	7
1	本市が求める事務職員・栄養職員・技能職員の資質能力	
(1)	「仙台市人材育成基本方針」から	
(2)	本市の学校の現状と課題等から	
(3)	本市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める力と求める職員像	
2	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	

IV 学校管理職に求められる資質能力 10

- 1 本市が求める学校管理職の資質能力
 - (1) 国が求める学校管理職の資質能力
 - (2) 本市の学校教育の現状と課題等から
 - (3) 本市が学校管理職に求める力と求める学校管理職像
- 2 職階に応じて求められる学校管理職の姿

V 人材育成の基本方針及び具体的な方策 13

- 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
 - (2) 人材育成の具体的な方策
- 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
 - (2) 人材育成の具体的な方策
- 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
 - (2) 人材育成の具体的な方策

I はじめに

1 策定の趣旨

これまで本市では、平成 23 年 3 月策定の「仙台版・いきいき教員づくり研修構想」に基づき、教員のライフステージに応じた「求められる教員の姿と力量」を掲げ、人材育成に努めてきた。各学校では、「教員は学校で育つ」ものであるという理念の下、同僚の教職員と共に支え合いながら OJT を通じて積極的に学び合う校内研修の充実を図り、教師力の向上に取り組んでいる。

そのような中、平成 24 年 3 月に策定した「仙台市教育振興基本計画」においては、「よりよい教育を実現するプロフェッショナルとしての教職員の力量向上」が重視された。また、平成 27 年 12 月に策定した「教育の振興に関する施策の大綱」においては仙台の目指すべき教育の姿を明確にしたが、その中で教職員の資質向上を継続的な課題として挙げている。さらに、平成 29 年 1 月に策定した「第 2 期仙台市教育振興基本計画」では、基本的方向 4：教育環境「学びを支える確かな土台づくりを進める」のミッションの一つとして、「教員の資質向上と即戦力となる教員の採用」が掲げられている。

平成 29 年度からの県費負担教職員の給与負担等の権限移譲により、これまで以上に、本市ならではの特色ある教育施策を推進することが可能となる。その具体策の一つとして、従来、宮城県と共同で実施してきた教員採用選考を、本市単独で実施することが挙げられる。「仙台市が求める教員像」を踏まえながら、人物重視の選考試験となるよう内容を吟味し、これからの本市の学校教育を担う資質能力に優れた教員の採用が期待されている。

一方、平成 27 年 12 月の中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」では、学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のための体制整備等を含む教員養成・採用・研修の一体改革の具体的方策等が提言された。社会状況や家庭環境等の変化に伴い、教職員に求められる役割や対応力が多様化、複雑化するとともに、教職員の多忙化や世代交代が進む状況の中、教職員が自ら課題を持って自律的、主体的に指導力の向上を図っていくことが必要であり、それを支援するための方策を講じることが求められている。

本市の学校教育が、家庭・地域と連携・協働しながら、今日的な様々な教育課題と向き合い、「教育の振興に関する施策の大綱」や「教育振興基本計画」で定めた方針等を着実に具現化していくためには、教職員の確かな指導力と豊かな人間性が重要である。本市の教育に使命感と責任感を持って情熱を注ぐ教職員を育成するために、時代の変化やそれぞれのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことが必要であり、ここに人材育成の基本方針を定めるものである。

2 本市の学校教育の重点的な施策に係る現状と課題

「第 2 期仙台市教育振興基本計画」（平成 29 年度から平成 33 年度までの 5 年間）では、今後、重点的に取り組む施策に係る現状と課題について、以下のような点が挙げられている。

(1) いじめ防止・自死予防・不登校対策の推進【基本的方向 1－ミッション 1－施策 1】

本市で発生した自死事案を重く受け止め、二度とこのようなことが起こらないよう、保護者や地域の理解や協力を得ながら、再発防止に取り組む必要がある。いじめの認知件数は、いじめへの関心が高いことや学校が早期発見に積極的に取り組んでいることもあって増加していると考えられるが、中でも、特に軽微と思われがちな事案や再発防止の徹底については、学校全体で情報を共有し、組織としての確に対処を行っていくことが大きな課題となっている。

不登校の児童生徒数も増加傾向にあるが、不登校の児童生徒の学校復帰に向けた支援の充実に加え、不登校の未然防止に向けた取組が求められている。

また、東日本大震災により心に健康問題を抱えている児童生徒に対して、成長や発達に大きな障害とならないよう、それぞれの状況に応じた中長期的な心のケアを計画的に行っていく必要がある。

(2) 互いを理解し思いやる心を育む取組の推進【基本的方向1－ミッション1－施策2】

近年の家族形態の変容やライフスタイルの多様化等を背景に、家庭の教育力が低下するとともに、地域における大人や異年齢の子どもたちとの交流の場など、様々な体験の場が減少し、児童生徒に思いやり的心や規範意識が十分に身に付いていない状況が見られる。

学校では、家庭・地域や警察などの関係諸機関と連携しながら、生命を大切にする心や思いやり的心を育み、善悪を判断する力や規範意識を児童生徒にしっかりと身に付けさせるよう、教育活動全体を通して指導の充実に努めることが重要である。

また、スマートフォン等の急速な普及により、インターネット上のいじめや犯罪、プライバシー上の問題につながるケースが増えており、情報社会の中で児童生徒が自ら判断し、行動できる考え方や態度の育成が求められている。

(3) 望ましい食習慣・生活習慣づくりの推進【基本的方向1－ミッション2－施策1】

ライフスタイルや価値観の多様化に伴い、孤食や偏った栄養摂取、睡眠不足などの食習慣・生活習慣の問題が、児童生徒の健康に影響を及ぼしていると懸念されている。児童生徒が、栄養バランスのよい食事を摂り、規則正しく生活することの必要性などについて、理解を深めることが重要である。

(4) 体力の向上を目指した運動の日常化の推進【基本的方向1－ミッション2－施策2】

昭和60年頃から児童生徒の体力・運動能力が長期的な低下傾向にあるとともに、骨折率が増加するなど、体をコントロールする能力の低下も指摘されている。体の発達が著しい幼児期や小学校低学年から運動の日常化を図る環境づくりが必要だが、運動機会の創出や運動時間の確保が課題となっている。

(5) 幼児期からの切れ目のない教育の推進【基本的方向1－ミッション3－施策1】

小学校入学における様々な環境の変化に児童が適応できないことで、児童自身の成長や学級経営に影響を及ぼすことがある。

また、小学校から中学校に進学する段階で不登校となる生徒が増加するなど、環境変化によるギャップ（学習面・生活面・人間関係）が自分の力では乗り越えにくくなっていると考えられる。

(6) 基礎的知識の定着・応用力の育成・学習意欲の向上を図る取組の推進【基本的方向1－ミッション3－施策2】

仙台市標準学力検査の結果では、7割から8割の児童生徒が目標値を上回るなど概ね良好な傾向を示しているものの、基礎的知識の定着が不十分な児童生徒も少なくない。

基礎的知識の定着や応用力の育成を図るためには、主体的に学習に取り組む態度が必要であり、児童生徒の学習意欲の向上や基本的な学習習慣の確立が求められている。

また、社会のグローバル化が進展する中、異文化理解やコミュニケーションの重要性が高まっており、実生活で役立つ英語力の向上が求められている。

(7) 学習が遅れがちな児童生徒などへの個に応じた指導や支援の充実【基本的方向1－ミッション3－施策3】

小学校低学年における学習の遅れやつまづきが積み重なることで、小学校3・4年生頃から学校に適応できなくなるケースが多く、これが不登校の大きな原因となるとともに、中1ギャップの背景となっているとの指摘もある。分かる授業づくりや個に応じたきめ細かな指導のより一層の充実に図るとともに、家庭や地域との連携・協力による学習習慣の確立を図る必要がある。

(8) 社会的・職業的自立に必要な態度や能力の育成【基本的方向1－ミッション4－施策1】

児童生徒のコミュニケーション能力の不足や自己肯定感の乏しさが懸念されており、本市の児童生徒の自己肯定感も、学年の進行とともに低下する傾向にある。児童生徒が自立した大人として、また市民の一人として、社会を支え、たくましく生きる力を育むため、人と社会との関わりの中で達成感や自己有用感を感じ、自分の目標や将来の生き方をも意識していくことのできる教育活動（シティズンシップ教育）の取組が重要である。

(9) 仙台版防災教育等の推進【基本的方向1－ミッション5－施策1】

東日本大震災後、自助・共助の育成に係る取組を行ってきたが、地域の特性に応じた学校独自の防災教育指導計画の策定が求められている。防災教育に係る研究推進取組発表校における実践などを踏まえ、暮らす地域や実態に即して、児童生徒の防災対応力を育むことが必要である。

(10) 震災の記憶を風化させない取組の推進【基本的方向1－ミッション5－施策2】

震災より6年余りが経過し、震災の記憶の風化が指摘されている。震災の経験や復興に向けた取組を語り継ぐことが求められている。

(11) 特別支援教育の充実【基本的方向1－ミッション6－施策1】

障害のある人もない人も誰もが尊重し支え合い認め合える「共生社会」の実現に向け、インクルーシブ教育システムの理念に基づく特別支援教育の推進が求められている。通常の学級に在籍している発達障害などがある児童生徒や、特別支援学級・特別支援学校に在籍している児童生徒など、学習や生活の面で特別な支援を必要とする児童生徒が増えており、その対応の充実が求められている。

(12) 教職員の多忙化解消の推進【基本的方向4－ミッション1－施策1】

児童生徒を取り巻く課題の複雑化や教育ニーズの多様化に対応するため、教職員の負担が増大している。教職員の多忙化は、教職員自身が逼迫するだけでなく、時間的な余裕がないことから児童生徒と教職員が十分に向き合うことができないことが課題となっている。

(13) 教職員の資質・力量向上の取組の推進【基本的方向4－ミッション2－施策1】

教職員の大量退職に伴う大量採用により若年化が急激に進行している。こうした教職員の世代交代に伴い、若手教職員を指導する中堅教職員の指導力も今まで以上に必要とされている。

また、社会の急激な変化に伴い学校現場における課題も複雑化・多様化しており、そうしたことに対応する力も、ますます求められている。

(14) 求める教員像に即した人材の確保【基本的方向4－ミッション2－施策2】

平成29年度より実施する本市独自の教員採用選考にあわせ、「教員として働きたい」という熱意と志を持つ者に「仙台市」を選択してもらえるような魅力ある環境づくりが必要である。

また、求める教員像に即した人材の確保策を検討する必要がある。

II 教員に求められる資質能力

1 本市が求める教員の資質能力

本市が求める教員の資質能力は、国が求める教員の資質能力、そして、本市の学校教育の課題を解決するための資質能力を合わせたものである。

(1) 国が求める教員の資質能力

「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について(平成 27 年 12 月中教審答申)」から

- ① これまで不易とされてきた教員の資質能力
使命感, 責任感, 教育的愛情, 教科や教職に関する専門的知識, 実践的指導力, 総合的人間力, コミュニケーション能力 等
- ② これまでの教員として不易とされてきた資質能力に加え, 自律的に学ぶ姿勢を持ち, 時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や, 情報を適切に収集し, 選択し, 活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力
- ③ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善, 道徳教育の充実, 小学校における外国語教育の早期化・教科化, ICTの活用, 発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力
- ④ 「チーム学校」の考えの下, 多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し, 組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力

(2) 本市の学校教育の現状と課題等から

- ① 特別な配慮を要する児童生徒のみならず, 児童生徒一人一人にじっくり向き合い, その心情を酌みとるなど正しい実態把握に努め, 適切な配慮ができる力
- ② 児童生徒理解に基づく学級経営を行い, よりよい学びの環境を作るとともに, いじめが起これない学級風土づくりができる力
- ③ 学習の目標や身に付けさせたい力を明らかにし, 児童生徒の実態に応じた授業を実践する力
- ④ 広く研修に努めるとともに, 進んで授業改善を行うなど学び続けようとする資質
- ⑤ 心身の健康を維持することができる力
- ⑥ コンプライアンス意識を持ち, 誠実かつ公正に職務を遂行しようとする資質
- ⑦ 保護者や地域との信頼関係を築くことができ, 協働して様々な課題に対応していく力
- ⑧ 教員だけでなく, 様々な職や機関と関わり, 課題を解決しようとする資質

(3) 本市が教員に求める力と求める教員像

前述 (1) (2) の求められる教員の資質能力を整理すると, 大きく次のようにまとめられる。

- 自己研さんやコンプライアンス意識, 意欲や責任感, 使命感, 教育的愛情など教員のメンタリティに関すること
- 児童生徒や同僚, 保護者や地域も含め他者とのコミュニケーションや人間関係の構築など教員としての人間性に関すること
- 学級経営や授業, 新たな課題への対応など教員としての指導力に関すること

教員が児童生徒を指導する場合, まず, 児童生徒との信頼関係を構築することが不可欠であり, そのうえで指導をいかに効果的に行うかを考えることになる。その意味からすれば, まず重要となるものは教員一人一人のメンタリティや人間性であることは言うまでもない。

このことから, 本市が教員に求める力を次の 3 点とする。

仙台市が教員に求める三つの力

たくましい精神力 豊かな人間性 確かな指導力

この三つの力を具現化し、本市が求める教員像を以下のとおりとする。

仙台市が求める教員像

○教育者としての高い倫理観と使命感、情熱を持ち続ける教員

- ・教育公務員としての誇りを持って厳しく自らを律しつつ、法令等を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行する
- ・常に児童生徒のよりよい成長を目指し、粘り強く教育活動に取り組む

○人間味にあふれ、児童生徒・保護者・地域・同僚との関わりを大切にし続ける教員

- ・広い教養を備え、児童生徒や保護者、同僚から信頼される人間的魅力を身に付ける
- ・保護者・地域の声に耳を傾け、良好な人間関係を築き、的確な判断のもと協働的に関わる

○専門性や実践的な指導力の向上を目指し、学び続ける教員

- ・広く研修に努め、より優れたものを目指し、他人の意見を謙虚に受け止め学び続ける
- ・「わかる授業」ができ、児童生徒が「できるようになる」指導ができる

2 キャリアステージに応じて求められる教員の姿

これまで、教員の育成や研修については5年を一つの単位として取り組んできており、その中で、初任から5年経験程度（目安として20歳代）を「育成期」、6年から15年経験程度（目安として30歳代）を「向上期」、そして、16年以上経験（目安として40歳代、50歳代）を「充実・発展期」というキャリアステージを設定している。

それぞれのキャリアステージごとに求められる教員の姿は違うことから、「仙台市が教員に求める三つの力」ごとにその姿を示し、育成の指針とする。

求める力	「育成期」 初任～5年経験	「向上期」 6～15年経験	「充実・発展期」 16年経験以上
たくましい精神力	<ul style="list-style-type: none"> ○教育公務員としての自覚を持ち、法令等を遵守し、職務を遂行する教員 ○児童生徒のよりよい成長を目指し、様々な課題に真摯に向き合い、進んで教育活動に取り組む教員 	<ul style="list-style-type: none"> ○教育公務員としての誇りを持ち、法令を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行する教員 ○児童生徒のよりよい成長を目指し、困難な状況にあっても粘り強く教育活動に取り組む教員 	<ul style="list-style-type: none"> ○教育公務員として自らを厳しく律しつつ、法令遵守の機運を高め、誠実かつ公正に職務を遂行する教員 ○常に児童生徒のよりよい成長を目指し、困難な状況にあっても冷静に周りの教員をリードしながら教育活動に取り組む教員
豊かな人間性	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒や保護者、同僚から信頼されるように社会人として必要な教養の修養に努める教員 ○保護者・地域の声に耳を傾け、良好な関係を築く努力をする教員 	<ul style="list-style-type: none"> ○広い教養を備え、児童生徒や保護者、同僚から信頼される人間的魅力を身に付けている教員 ○保護者・地域の声に耳を傾け、良好な関係を築き、的確な判断の下、協働的に関わる教員 	<ul style="list-style-type: none"> ○豊かな経験に裏打ちされた高い識見を持ち、専門性・人間性を磨き、深い人間的魅力を身に付けている教員 ○学校への社会の要請を自覚し、高い識見を持って家庭・地域との協働をリードする教員

<p style="text-align: center;">確かな指導力</p>	<p>○広く研修に努め、同僚等の意見を謙虚に受け止め、学び続けようとする教員</p> <p>○授業や学級経営についての基礎基本を習得し、児童生徒と共に活動できる教員</p>	<p>○より優れたものを目指して、広く研修に努め、他人の意見を謙虚に受け止め学び続ける教員</p> <p>○授業や学級経営について専門性を向上させ、児童生徒の活動をリードする教員</p>	<p>○常に教師としての在り方を求めながら自己研さんに努め、他の教職員の範となる教員</p> <p>○授業や学級経営について指導や助言を行いながら、後進の育成に努める教員</p>
--	--	---	---

Ⅲ 事務職員・栄養職員・技能職員に求められる資質能力

1 本市が求める事務職員・栄養職員・技能職員の資質能力

本市では平成24年3月に目指す職員像や人材育成の考え方などを整理し、進行管理を行いながら効果的、計画的に取り組むを推進していくために「仙台市人材育成基本方針」を改訂した。その中で、職種や担当業務にかかわらず全ての職員の共通の目標として、三つの「目指す職員像」を定めた。そして、「目指す職員像」に近づくために職員が共通して高めなければならない能力を三つに集約した。

学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員については、基本的にこの「仙台市人材育成基本方針」に準じて人材育成を進めていくこととする。

(1) 「仙台市人材育成基本方針」から

① 本市が目指す職員像

○ 信頼を築く職員

強い使命感と高い倫理観を持ち、確かな仕事で市民の信頼と期待に応える職員

○ 力を合わせる（協働する）職員

市民の視点に立って考え、市民や他の職員と力を合わせて仕事をする職員

○ 挑戦する職員

困難な状況や課題、変化に対して前向きに取り組み、果敢に挑戦する職員

② 持つべき意識

○ 使命感

職員一人一人が職責を深く自覚し、職員として何ができるか、何をなすべきかを常に考えながら、職員としての誇りを持って職務を遂行していかなければならない。

○ 協働意識

豊かな市民生活を実現するためには、絶えず市民の視点に立ち、市民と共に考え、協働しながら職務に当たることが必要である。また、市民との協働に加え、職員同士がチームワークを大切にし、連携・協力しながらお互いの力を引き出していくことも大切である。

○ 挑戦・改革意識

これまでの業務を根本から見直し、困難な課題にも積極的にチャレンジし、創意と工夫を凝らしながら改革していく気概が必要である。

③ 重点的に高めるべき能力

○ 業務遂行力

担当業務を正確かつ迅速に行うことや、重要度や緊急性を判断しながら業務を計画的に行うことは、全ての職員にとって最も基本となることである。

○ 対人力

業務を遂行する上で、組織を越えて調整や連携が必要となる場面もある。相手ときちんとコミュニケーションをとって信頼関係を築いていく能力や、立場や意見の異なる相手とも調整を図りながら仕事を進めていくことのできる能力が必要である。

○ 自律考動力 ※「自律考動力」は、「仙台市人材育成基本方針」における独自の用語。

日々の業務に問題意識を持って臨み、変化を察知し、課題の解決のために自ら考え行動する能力を高めていく必要がある。

(2) 本市の学校の現状と課題等から

① 高いコンプライアンス意識を持ち、多種多様な会計事務や文書処理等を的確に遂行する力

② 業務遂行に必要な知識や技術の習得、能力の向上に努めようとする意欲や態度

③ 学校組織の一員として同僚と積極的に関わり、良好な人間関係を築く力

④ 多様化する保護者や地域等からの要望等に対し、誠実に対応する力

⑤ 職種の専門性を生かし、学校経営に参画しようとする意欲や態度

- (3) 本市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める力と求める職員像
 前述(1)(2)を踏まえ、本市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める力を次の3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

確かな業務遂行力 豊かな対人力 自律的な行動力

※学校という教育の場で用いるという観点から、「仙台市立学校教職員人材育成基本方針」においては、一般的な用語としての「行動力」を用いることとした。

この三つの力を具現化し、本市が求める職員像を以下のとおりとする。

仙台市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める職員像

○高い倫理観と使命感を持ち、確かな仕事で児童生徒・保護者・地域等の信頼と期待に応える職員

- ・公務員としての誇りとコンプライアンス意識を持ち、全体の奉仕者として公正、公平、誠実に仕事をする
- ・職務上必要となる知識や技術をしっかりと身に付け、常にその向上に努める

○広い視野を持って考え、同僚や他の職員等と力を合わせて職務を遂行する職員

- ・学校組織の一員として教育目標の達成に向けて職場のコミュニケーションとチームワークを大切にする
- ・児童生徒や保護者、地域等との対話や交流に積極的に関わり、様々な関係者と連携・協働して円滑に仕事を進める

○困難な状況や課題、変化に自律的に対応し、業務改善に取り組む職員

- ・家庭や地域の実態把握に努め、学校としての適切な助言や支援ができるようにする
- ・新たな課題や非定型的な業務に対し適切に判断し、臨機応変に対応する

2 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

求める力	「育成期」 初任～5年経験	「向上期」 6～15年経験	「充実・発展期」 16年経験以上
確かな業務遂行力	<ul style="list-style-type: none"> ○自らの職責を自覚し、コンプライアンス意識を持って正確に職務を遂行する職員 ○新たな知識、技術や業務の要領を迅速に理解し、管理職の指示を受けながら適切に対応する職員 	<ul style="list-style-type: none"> ○自らの職責を自覚し、高いコンプライアンス意識を持つ的確かつ迅速に職務を遂行する職員 ○業務の目的・内容、自己の役割を的確に認識し、自ら適切に考え、合理的に判断する職員 	<ul style="list-style-type: none"> ○自らの職責を自覚し、高い倫理観と使命感を持って職務を誠実に遂行する職員 ○業務上の問題点を的確に把握し、必要な情報を収集・分析しながら、効果的に解決を図る職員

<p>豊かな対人力</p>	<p>○「報告・連絡・相談」の機能と重要性を理解し、積極的に同僚と交流を図る職員</p> <p>○教育目標に対する理解に努め、周囲と協力しながら業務を進める職員</p>	<p>○業務遂行に当たり、周囲に対して明快に説明し、誠実な態度で接する職員</p> <p>○目的達成のために主張の異なる相手とも意思疎通を図りながら、職務を円滑に進める職員</p>	<p>○経験を生かし物事に柔軟に対応するとともに、職場の雰囲気や人間関係を円滑に保つための心配りをする職員</p> <p>○困難な業務についても業務上の関係者等と粘り強く調整を行いながら、円滑に職務を遂行する職員</p>
<p>自律的な行動力</p>	<p>○家庭や地域等の実態把握に努め、管理職の助言を得ながら業務を進める職員</p> <p>○様々な事態に対する適切な対応について理解を深める職員</p>	<p>○学校や地域の行事等にも積極的に関わり、学校や家庭の抱える課題に自律的に対応する職員</p> <p>○日頃から様々な事態への対応について準備し、周囲と協力しながら業務を進める職員</p>	<p>○家庭や地域等の実態を十分に把握し、課題解決のための助言や支援を積極的に行う職員</p> <p>○日頃から様々な事態への対応について組織的な動きをイメージし、リーダーシップを発揮して業務を遂行する職員</p>

IV 学校管理職に求められる資質能力

1 本市が求める学校管理職の資質能力

本市が求める学校管理職の資質能力については、教員と同様に国が求める資質能力、そして、本市の学校教育の課題を解決するための資質能力を合わせたものである。

(1) 国が求める学校管理職の資質能力

「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（平成 27 年 12 月中教審答申）」から

- ① 「チームとしての学校」における校長の、多様な専門性を持った職員を有機的に結びつけ、共通の目標に向かって動かす力や、学校内に協働の文化を作り出すことができる能力などの資質
- ② 校長の教育的リーダーシップの一要素として、学校の教育活動の質を高めるために、教育指導等の点で教職員の力を伸ばしていくことができるような資質
- ③ バランス良く身に付いた、学校組織で求められるマネジメントの能力と組織一般で有効なマネジメントの能力
- ④ 教頭は「校長を助け、校務を整理し、及び必要に応じ児童の教育をつかさどる」職として、副校長は「校長を助け、命を受けて校務をつかさどる」職として、「チームとしての学校」において、教職員と専門スタッフ等との調整や人材育成等の業務を的確に行う力

(2) 本市の学校教育の現状と課題等から

- ① 教職員の得た様々な情報を組織で共有したうえで、状況を的確に判断し、進むべき方向性を定めていく力
- ② 校内外の人材や関係機関などとの連携を図りながら教育活動を推進していこうとする力
- ③ 教員に対しての授業改善や生徒指導上の課題の解決に関しての指導や助言が的確にできる力
- ④ 教職員の動機付けや意識改革、職能成長などの方策を持ち、実践していく力
- ⑤ 教職員の心身の健康に留意し、同僚性を高めていくことができる力
- ⑥ コンプライアンスについて高い意識を持ち、教職員にそれを定着させる力
- ⑦ 児童生徒や保護者の状況を的確に把握し、家庭・地域や関係機関等との連携・協働による支援を推進していく力

(3) 本市が学校管理職に求める力と求める学校管理職像

前述（1）（2）の求められる学校管理職の資質能力を整理すると、大きく次のようにまとめられる。

- 授業力や生徒指導力、児童生徒理解などについて教職員に指導助言したり、ビジョンを明確に教職員等に伝えたりできる指導力に関すること
- 同僚性や協働体制の確立、人間関係の構築やコミュニケーション力、説得力など人間的魅力に関すること
- 教職員の意欲付け、意識改革などリーダーシップに関すること
- 情報の収集や活用、人材育成、危機管理、メンタルヘルスなどマネジメントに関すること

管理職に求められる力は、教職員に求める三つの力をさらに高めたものであると同時に、組織のリーダーとしてのマネジメント力が必要となる。

このことから、本市が学校管理職に求める力を次の3点とする。

仙台市が学校管理職に求める三つの力		
深い教育力	優れたリーダーシップ	確かなマネジメント

この三つの力を具現化し、本市が求める学校管理職像を以下のとおりとする。

仙台市が求める学校管理職像

- 明確な教育理念と識見を持ち、児童生徒のよりよい成長に情熱を持ち続ける管理職
 - ・豊かな経験に裏打ちされた高い専門性を生かし、教育者として常に児童生徒のよりよい成長を目指して学校経営を行う
 - ・教育ビジョンを明確に示し、諸課題に前向きに取り組む組織づくりを進める

- 人間的魅力とリーダーシップを持ち、地域とともに歩む学校づくりを進める管理職
 - ・管理職が率先垂範して自己研さんに励んで人間性を磨き、保護者や地域等との信頼関係を築く
 - ・教職員が多様な専門性を持つ地域人材等と連携しながら協働して教育活動の充実に努める環境整備を進める

- 職員の人材育成に意欲的で、安心感と活力ある学校経営をし続ける管理職
 - ・教職員のキャリアやメンタルヘルス等を的確に把握し、教職員の職能成長と学校活性化に努める
 - ・コンプライアンスやリスクマネジメントに対する意識を学校に定着させるとともに、教職員が安心して職務遂行ができる風土づくりを進める

2 職階に応じて求められる学校管理職の姿

学校管理職には、校長、副校長、教頭という職があることから、それぞれの職において求められる姿を「仙台市が学校管理職に求める三つの力」ごとに示し、選考・育成の指針とする。

求める力	校長	副校長	教頭
深い教育力	<ul style="list-style-type: none"> ○教育者として高い識見と専門性を持ち、教育ビジョンを教職員や保護者等に明確に示すことができる校長 ○ビジョンを具現化するための方策を教職員と共有し実践していく組織づくりを進める校長 	<ul style="list-style-type: none"> ○教育者として高い識見と専門性を持ち、校長の教育ビジョンを十分に理解している副校長 ○ビジョンを具体化するための方策について校長と十分に調整し、適切な組織づくりを進める副校長 	<ul style="list-style-type: none"> ○教育者として高い識見と専門性を持ち、校長の教育ビジョンを十分に理解している教頭 ○ビジョンを具現化するための方策について校長と十分に調整し、教職員の理解を促す教頭
優れたリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ○人間的魅力に裏付けされたリーダーシップを有し、教職員の教育活動をリードし、範を示すことができる校長 ○地域等のニーズを把握し、教職員が多様な専門性を持つ地域人材等と協働していく学校風土を醸成していく校長 	<ul style="list-style-type: none"> ○人間的魅力とリーダーシップを有し、教職員の教育活動をリードし組織的な活動となるようにする副校長 ○地域等のニーズを把握するための情報収集をし、教職員が多様な専門性を持つ地域人材等と協働していく学校風土を醸成していく副校長 	<ul style="list-style-type: none"> ○人間的魅力とリーダーシップを有し、教職員の教育活動が組織的な活動になるように調整する教頭 ○地域等のニーズを把握するための情報収集をし、教職員が多様な専門性を持つ地域人材等と協働していくことができるように必要な調整をする教頭

<p style="text-align: center;">確かな マネジメント</p>	<p>○教職員一人一人のキャリアやメンタルヘルスを的確に把握し, 研修等で人材育成や職能開発に努める校長</p> <p>○情報収集や活用を的確に行うとともに, 学校評価等を学校経営に生かし, 学校の強みを生かした学校の活性化に努める校長</p> <p>○緊急の課題や重大事態に対応できる危機管理体制を整えるとともに, 職員が安心して職務を遂行することができる風土を醸成していく校長</p>	<p>○教職員一人一人のキャリアやメンタルヘルスの的確な把握に努め, 人材育成につなげる副校長</p> <p>○情報収集を的確に行い, それを活用できるように準備するとともに, 学校評価を適切に行うことで学校活性化に努める副校長</p> <p>○緊急の課題や重大事態に対応するための準備を確実に行うとともに, 職員が安心して職務を遂行するための調整をする副校長</p>	<p>○教職員一人一人のキャリアやメンタルヘルスの的確な把握に努め, 人材育成につなげる教頭</p> <p>○情報収集を的確に行い, それを活用できるように準備するとともに, 学校評価を適切に行うことで学校活性化につなげようとする教頭</p> <p>○緊急の課題や重大事態に対応するための準備を確実に行うとともに, 職員が安心して職務を遂行するための調整をする教頭</p>
---	--	--	--

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。