

1 「センター研修 2017」の基本方針

「仙台市立学校教職員人材育成基本方針」（H29.3）に基づき、教員のキャリアステージに応じた研修の体系化と各課（室）公所で担当している研修の一元化を図り、各学校での OJT^{*1} を支えます。これらの取組により、教員としての専門性や能力及び指導力の向上を目指し、研修を推進していきます。

(1) 「求められる教職員（管理職・教員・事務職員）の姿と力量」の明確化と研修体系に基づく研修の充実

「仙台版・いきいき教職員づくり研修構想～求められる管理職・教員・事務職員の姿と力量～」では、本市の教職員として求められる姿や力量を明らかにした指標を示しました。これまでの管理職と教員の力量要素を仙台市立学校教職員人材育成基本方針に基づき再編成すると共に、新たに「求められる事務職員の姿と力量」を作成しました。それを基に各課（室）公所における全体の研修を見直し研修体系の構築を図っています。

(2) 「センター研修」の精選と質の向上

「センター研修」とは、教育委員会の各課（室）公所が一体となって学校での OJT を支える集合型の校外研修の名称です。「センター研修」の学びを学校での OJT に生かすことができるよう、各課（室）公所が担当する研修の融合や統合化に努め、研修内容の検討及び精選を行っています。『センター研修 2017』では、各課（室）公所の研修を網羅するとともに、それらのねらいや内容、日程、回数、担当課（室）公所等を明示しています。

*1 OJTとは

OJT (on-the-job training)

職務遂行等に必要力量の育成を図るための校内における研修並びに同僚間による学び合いや教え合い

(3) 学校での OJT や自己啓発等への支援の充実

これまで各学校では、教師力向上へ向けて積極的に OJT に取り組んできました。教育センターは、調査研究などを通して得られた成果を各教員が OJT を推進していく上で活用できる実践例や情報として、Web 上で発信しています。また、研究紀要「教育はいま」（第 20 号～21 号）には、仙台市が目指す三つの OJT の方向性も示しています。「多様で多面的な OJT」「同僚性を育む OJT」「OffJT^{*2}を生かす OJT」の三つを柱とし、学校での OJT が組織活性化の一助になるようこれからもその取組を支援していきます。

*2：OffJT…校外研修

(4) 訪問研修の実施

平成 23 年度から教育センターでは「授業づくり訪問」を実施しています。2 年間で全ての幼稚園、小中学校を訪問し、授業づくりを中心とした OJT を支えています。

また、授業づくりをはじめ、各学校の課題やニーズに応じて実施する「OJT サポート事業」などにより、各課（室）公所が連携して学校を支援していきます。

2 「センター研修」の改善のポイント

教員のキャリアステージに応じた研修の体系化

◇ 「センター研修」の区分

No	研修区分	主な内容
1	基本的な研修 1（経験者研修）	経験年数に応じた 5 年間隔の研修
2	基本的な研修 2（管理職等研修）	主に管理職を対象とした研修
3	基本的な研修 3（職能研修）	校務分掌・学校代表者等による職能研修
4	授業づくり研修 1	基礎的・基本的な研修、土曜講座を含む
5	授業づくり研修 2	小中 9 年間のつながりやスキルアップを意識した研修
6	トピック研修	仙台市の課題や施策等に係る研修
7	機関研修	教育関連機関における実習や演習を通じた研修
8	その他の研修	市費職員等が対象の研修会、協議会、説明会、委員会等
9	発表会等	教育実践研究の成果発表や中央の伝達講習等 (発表会、講習会、協議会、説明会、委員会、連絡会、総会等)

(1) 新任から5年目までの教員対象の研修，5年間隔の定期的な研修

「基本的な研修 1」は，経験年数に応じた5年間隔の研修の機会を設定しています。「フレッシュ先生研修（1～4年次）」「5年次ブロック研修」のほか「10年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修）」「ミドルリーダー研修（16年次研修）」「充実期研修（21年次研修）」「発展期研修（26年次研修）」等，キャリアステージに応じた教員としての基盤に立ち，実践的指導力と学校運営力を身に付けた人材を育成する研修を推進します。

(2) 管理職研修の充実

「基本的な研修 2」は主に管理職を対象とした研修として位置付けています。世代交代の加速化に伴う，学校運営及び学校経営に携わる人材の育成及び管理職の力量育成を図るため，研修の内容等の充実を図っています。（「求められる管理職の姿と力量 2017年度版」次ページ参照）

(3) ミドルリーダー層の教員対象の研修の充実

「基本的な研修 3」は校務分掌や学校代表者等による職能研修として位置付けています。「教科指導員研修」を始め，「研究主任研修」「防災主任研修」等を実施しています。

なお，「授業づくり研修 2」では，小中9年間のつながりやスキルアップを意識した研修として内容等の充実を図っています。

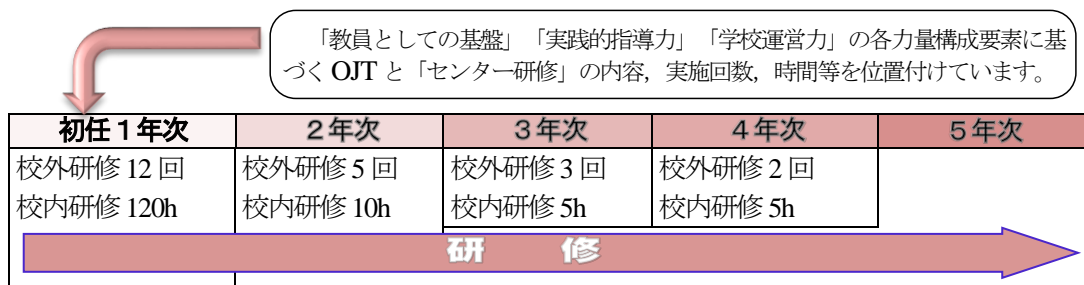
(4) 若手教員の研修の充実

平成23年度からは，従来の初任者研修を見直し，新任から4年目までの4年間に研修をスライドさせ，児童生徒と向き合う時間や同僚と共に研修する時間の確保を図っています。

さらに，ブロック研修として，新任教員と先輩教員（5年次）が共に学ぶ研修を実施し，5年次教員が新任教員のファシリテーター^{*3}となるよう，若手教員の研修を充実させました。

また，「臨時的任用教員研修」については，新任及び初めて研修受講となる講師のほか，既に過年度において受講した講師も対象として機会の拡充を図っています。

*3：ファシリテーターとは … 学びや成長を促進する役割の人



◇ 「フレッシュ先生1年次研修」～「5年次ブロック研修」受講対象年度の一覧

採用年度	職29 (2017) 職	30 (2018) 職	31 (2019) 職	32 (2020) 職	33 (2021) 職
平成25年度採用	5年次ブロック研修				
26年度採用	フレッシュ先生4年次研修	5年次ブロック研修			
27年度採用	フレッシュ先生3年次研修	フレッシュ先生4年次研修	5年次ブロック研修		
28年度採用	フレッシュ先生2年次研修	フレッシュ先生3年次研修	フレッシュ先生4年次研修	5年次ブロック研修	
29年度採用	フレッシュ先生1年次研修	フレッシュ先生2年次研修	フレッシュ先生3年次研修	フレッシュ先生4年次研修	5年次ブロック研修
30年度採用		フレッシュ先生1年次研修	フレッシュ先生2年次研修	フレッシュ先生3年次研修	フレッシュ先生4年次研修
31年度採用			フレッシュ先生1年次研修	フレッシュ先生2年次研修	フレッシュ先生3年次研修
32年度採用				フレッシュ先生1年次研修	フレッシュ先生2年次研修

(5) 学習指導要領の改訂を見据えた研修の充実

- ① 「カリキュラムマネジメント」「アクティブ・ラーニング」の視点を踏まえた研修の実施
 - ・ トピック研修として新設します。各教科の研修や訪問等でも取り上げていきます。
- ② 「プログラミング教育」研修の新設
 - ・ トピック研修 第1回：プログラミング教育の現状，第2回：0から学ぶプログラミング演習
 - ・ 10年経験者研修（中堅教員等資質向上研修），ミドルリーダー研修（16年次）の選択研修として組み込んでいます。
- ③ 「チーム学校」を見据えた事務職員研修の実施
 - ・ 新規採用，2年次学校事務職員研修，階層別学校事務職員研修，パソコン操作研修等を実施します。

<仙台版・いきいき教職員づくり研修構想>

1 求められる「管理職」の姿と力量 2017年度版

◆ 仙台市が学校管理職に求める三つの力〔仙台市立学校教職員人材育成基本方針(案)〕と力量構成要素

三つの力	学校管理職に求められる力量 (いきいき教職員づくり研修構想)		
	力量	力量構成要素	力量の内容
深い教育力	教育的リーダーシップ	◇教職員の意欲付け	教職員にやる気を起こさせ、協働することを促す力
		◇教職員の意識改革	教職員の意識改革を促す力
		◇職員の力量形成 (職能成長)	効果的な OJT により職員の力量形成をする力
		◇カウンセリング, コーチング	相談にのり所属職員を支援していくことができる力
		◇組織ガバナンス	円滑かつ有効に業務実践することを促す指導・助言の力
		◇教育課程の編成・運用	見通しを持ち、教育計画を活動として具体化する力
		◇児童生徒の理解	児童生徒の心情や行動を理解する力
		◇生徒指導	児童生徒の視点に立って生徒指導を展開する力
優れたリーダーシップ	人間的リーダーシップ	◇教育に対する使命感・情熱	教育に対する愛情や情熱を基盤とした使命感
		◇高い倫理観	社会人としての良識ある行動 (法令等の遵守)
		◇人間的魅力	幅広い教養や体験に基づく豊かな人間性
		◇社会性, 社会的識見	社会人としての良識ある関わりや行動・判断
		◇しなやかな感性, 柔軟性	多様な考え方を柔軟に受け入れることができる感性
	調整的リーダーシップ	◇継続的な向上心	謙虚さを持って自己研鑽に努め、教職員の範となる姿勢
		◇組織マネジメント	業務推進に向けて人的・物的・財政的資源を組織化する力
		◇職員の同僚性の保証	教職員間の人間関係・同僚性を調整できる力
		◇人間関係の構築 (保護者・地域住民)	保護者、地域住民と望ましい関係を築く力
		◇コミュニケーション	自らの考えや思いを的確に伝えるための表現力
確かなマネジメント	戦略的リーダーシップ	◇連携・折衝・調整力(教育委員会等)	教育委員会や教育関係団体との連携を推進する力
		◇状況・課題の的確な把握	何が学校の課題かを客観的に構造化して分析する力
		◇ビジョン・目的の開発, 組織マネジメント	ビジョンを定め、その具現化に向けた推進計画を策定する力
		◇学校評価・カリキュラムマネジメント	教育計画や実践を的確に評価し、改善していく力
		◇経営実践	自らの教育理念に基づき経営実践する力
		◇スケジュールマネジメント	業務の重点化を図り、計画的に取り組む力
		◇ロジカルシンキング, クリティカルシンキング	物事を論理的・批判的に考えながら、解決を導く力
		◇企画立案・開発	確かな経営理論やアイデアを持って企画を立案・開発する力
		◇自己課題発見	時代の流れを踏まえて、自らの課題を明らかにする力
		◇アカウンタビリティ (説明責任)	教育活動の結果について教職の専門性に基づき説明する力
		◇プレゼンテーションスキル	相手方に当方の意志や考え、取組を説得的にアピールする力
		◇業務改革 (効率化)	多忙化解消のため業務の精選・縮減を効果的に行う力
	◇情報活用	情報発信, プレゼンテーション, 情報分析, 情報収集する力	
	◇自己評価, 自己認識	自己の業務遂行を評価する力	
	管理的リーダーシップ	◇コンプライアンス	教育法規に関する知識とそれを適切に運用する力
		◇服務規律の保護	職場の服務規律の確保と綱紀粛正を醸成する力
		◇事務・予算・施設設備・備品の管理	学校事務や予算, 施設等を適正に管理・監督する力
		◇個人情報保護	個人情報等に係る取扱いを職員に周知徹底する力
◇危機管理		学校の危機を管理する能力	
◇クレーム対応		学校への苦情に対して適切に対応する力	
◇メンタルヘルスマネジメント, 職場安全衛生の指導	職員の心身の健康の保持増進を推進する力		

2 求められる「教員」の姿と力量 2017 年度版

(1) 仙台市が教員に求める三つの力とセンター研修で目指す姿

◆ 仙台市が教員に求める三つの力と教員像〔仙台市立学校教職員人材育成基本方針(案)〕

三つの力	教員像
たくましい精神力	☆ 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
豊かな人間性	☆ 人間味にあふれ、子ども・保護者・地域・同僚との関わりを大切にし続ける教員
確かな指導力	☆ 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



◆ センター研修で目指す教員の姿〔いきいき教職員づくり研修構想〕

求められる力量	初任～5年経験 (育成期)	6～15年経験 (向上期)	16年以上経験 (充実・発展期)
実践的指導力 【授業づくり】 【学級づくり】	授業に関する基礎・基本を習得し、児童生徒に寄り添いながら共に活動できる教員	授業に関する専門性を向上させ、児童生徒の活動をリードする教員 ミドルリーダーとしての自覚を持ち、協働性と見通しを持って活動や指導に当たる教員	授業に関する専門性を一層向上させ、一人一人の子どもの個性を十分に生かした模範となる授業を実践する教員 多面的視野を持って、学年経営や学級づくりにリーダーシップを発揮し、後進の育成に当たる教員
学校運営力 【学校づくり】	校内の先生方の助言を受けながら、組織の一員として誠実に業務を遂行する教員	PDSI サイクルを活用し、自己の組織貢献力の向上に努めつつ、校内の先生方と連携しながら着実に業務を遂行する教員	校内の先生方の気持ちや立場を理解し、組織全体について幅広く見渡す心と知見を持って業務を遂行し、後進の育成に当たる教員


※PDSI:計画立案・実施・評価と点検・改善の検討 (Plan Do See Improvement)

◆ 教員の力量構成要素〔いきいき教職員づくり研修構想〕

求められる力量	力量構成要素	
★実践的指導力 【授業づくり】	1	カリキュラムデザイン (確かな学力, 自分づくり教育, 防災教育)
	2	授業構想
	3	授業実践・評価・改善
	4	授業研究
	5	情報管理 (ICT 活用)
★実践的指導力 【学級づくり】	1	児童生徒理解
	2	学級づくり (教室経営, 組織経営)
	3	生徒指導・教育相談
	4	危機管理・安全管理 (いじめ, アレルギー, 緊急対応)
	5	配慮を要する児童生徒の理解と支援
★学校運営力 【学校づくり】	1	コミュニケーション
	2	職員間の円滑交流・意思の疎通
	3	OJT 推進・自己啓発・人材育成
	4	危機管理・安全管理 (事故防止, 安全対策)
	5	コンプライアンス
	6	協働型学校評価・教育課程の編成
	7	地域連携・ネットワーク

以下 17 の力量構成要素はOJTの指標として活用できます！

★ 実践的指導力 授業づくり

	初任～5年経験 (育成期)	6～15年経験 (向上期)	16年以上経験 (充実・発展期)
1 カリキュラム デザイン ・確かな学力の 育成 ・自分づくり教 育 ・防災教育	<ul style="list-style-type: none"> □ 仙台版スタンダードカリキュラムを参考に児童生徒の実態に応じたカリキュラムを作成する。 □ 標準学力検査等の結果から明らかになった児童生徒の実態に基づいた授業改善を行う。 □ 日常の教育活動を自分づくり教育の視点で捉え、児童生徒に適切な指導を行う。 □ 防災教育の趣旨を理解し、児童生徒に対して適切な指導を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 自校の特色を生かしたカリキュラムを作成する。 □ 標準学力検査等の結果に基づいた自校の改善方策を作成・実践する。 □ 小中学校9年間を見通した自分づくり教育の全体計画を作成・活用し、自分づくり教育を組織的に展開する。 □ 仙台版防災教育年間指導計画を参考に、自校に適した指導計画を作成し展開する。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 自校や地域の特色に応じてカリキュラムを編成し、適切に管理する。 □ 自校の改善方策を組織的に展開し、年間指導計画の見直しや指導改善のために力を発揮する。 □ 自分づくり教育の推進に向けて校内の諸課題を整理するとともに、課題解決に向けてリーダーシップを発揮する。 □ 防災教育の質的向上や継続性を図るため、創意工夫のある指導計画を作成し展開する。
2 授業構想	<ul style="list-style-type: none"> □ 学習指導要領解説を理解し、学びの系統を踏まえて単元を構想する。 □ 目標や付きたい力に照らして児童生徒の実態を把握する。 □ 教材研究の大切さを理解し、積極的に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 小中学校9年間の学びの系統を踏まえて単元を構想する。 □ 児童生徒の実態や地域の特色を生かした教材開発に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 児童生徒の実態を的確に把握し、個を生かした授業を構想する。 □ 単元開発を行い、授業づくりに関する専門性を高める。
3 授業実践・ 評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> □ 基本的な指導技術を身に付ける。 □ 指導と評価の一体化について理解し、評価規準を設定・計画する。 □ 計画に従って児童生徒の学習状況を把握し、次時の指導に生かす。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 学習習慣を確立させ、本時(単元)の目標に迫る授業を行う。 □ 信頼性のある評価を目指し、児童生徒の意欲を喚起するよう指導を改善する。併せて、保護者に適切に説明する。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 教職員に授業力向上の視点を持って働き掛ける。 □ 指導と評価の改善につながるよう教職員に適切に助言を行う。
4 授業研究	<ul style="list-style-type: none"> □ 校内で進んで研究授業を行い、他の教職員の指導助言を受け、授業を改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 得意分野において校内、市教研などの研究授業を積極的に行い、授業力を向上させる。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 教職員の経験や個性を考慮しながら助言を行い、教材研究やカリキュラム開発に取り組む雰囲気醸成する。
5 情報管理 (ICT活用)	<ul style="list-style-type: none"> □ 紙媒体を含め個人情報の取り扱いについて正しく理解する。 □ 教材作成等において、電子データを校外に持ち出す場合は、公用のUSBを使用し、個人情報を厳正・慎重に取り扱う。 □ ICTを活用した授業実践及び情報モラルの指導ができるよう、基礎的・基本的な知識・技能を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 個人情報が漏えいした場合の影響や被害を想定した上で、情報を適切に管理する。 □ 授業の中でICTを効果的に活用し、指導方法の改善を図りながら、児童生徒の学力向上につなげる。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 仙台市の「情報管理指針」に従って、自校における情報セキュリティポリシーを理解し実践に生かす。 □ 学習指導の効果を高めるICT活用のために、ICT活用と教員の指導力との関連を意識し、専門性の向上を目指して自己研鑽に努める。

★ 実践的指導力 学級づくり

OJTで生まれる新たな学び、高まる同僚性！

	初任～5年経験 (育成期)	6～15年経験 (向上期)	16年以上経験 (充実・発展期)
1 児童生徒理解	<input type="checkbox"/> 自分の受け持つ児童生徒にじっくり向き合い、児童生徒の正しい実態把握に努める。	<input type="checkbox"/> 自校の児童生徒の実態を把握し、個性や能力を伸ばす指導を行う。	<input type="checkbox"/> 自校の児童生徒を深く理解し、愛情を持って接することができる。 <input type="checkbox"/> 生徒指導についてリーダーシップを発揮し、後進の指導に当たる。
2 学級づくり 教室経営 組織経営	<input type="checkbox"/> 児童生徒理解に基づく学級経営を行い、より良い学びの環境をつくる。 <input type="checkbox"/> 清潔で安全な教室環境を整える。	<input type="checkbox"/> 児童生徒理解に基づく学級経営を推進し、児童生徒同士のコミュニケーションを促進し望ましい集団をつくる。 <input type="checkbox"/> 学年・学級経営方針を反映させ、児童生徒が意欲的に学習に取り組める教室環境を整える。	<input type="checkbox"/> 自らの経験を生かし、成果と課題の把握と改善計画の実践により、学級経営を充実させ、より望ましい集団をつくる。
3 生徒指導・ 教育相談	<input type="checkbox"/> 直面する課題と問題に気づき、先輩教員等に相談しながら課題を解決するとともに児童生徒、保護者への丁寧な対応を心掛ける。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の発するサインを見逃すことなく予防的な対応を心掛ける。	<input type="checkbox"/> 直面する生徒指導上の課題や問題について、自校の教員と報告・連絡・相談を行いながら客観的な事実の把握に努める。	<input type="checkbox"/> 全体計画を作成したり、自校の生徒指導上の課題解決に向け、具体的方策を提案したりする。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の悩みやストレスに対応できる校内相談体制に積極的に参画する。
4 危機管理・ 安全管理	<input type="checkbox"/> いじめ防止、心のケア、食物アレルギー対応など児童生徒に係る安全配慮義務について理解する。 <input type="checkbox"/> 事故発生に伴う適切な対応の在り方を理解する。	<input type="checkbox"/> 緊急事態発生への対応について日頃から組織的な動きをイメージし、事故が起こったときに迅速に対応する。	<input type="checkbox"/> 緊急事態発生への対応について日頃から組織的な動きをイメージし、事故への迅速かつ組織的な対応を行う。
5 配慮を要する 児童生徒の理 解と支援	<input type="checkbox"/> 学校生活を送る上で配慮を要する児童生徒の実態を把握し、安心して過ごせる学級づくりに努める。	<input type="checkbox"/> 特別支援教育コーディネーター及び関係機関と連携し積極的かつ計画的に支援を進める。	<input type="checkbox"/> 配慮を要する児童生徒に応じた適切な指導・支援ができるよう、校内体制の充実に向けてリーダーシップを取る。

★ 学校運営力 学校づくり OJT いつでも、どこでも、だれとでも!

	初任～5年経験 (育成期)	6～15年経験 (向上期)	16年以上経験 (充実・発展期)
1 コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> □ 対人関係をより円滑にするコミュニケーション能力の基礎を身に付ける。 □ 児童生徒・保護者・地域との信頼関係を築くために、積極的に活動する。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 相手の考えや意見、立場を尊重して受容するとともに、自分の立場(学年や校務分掌等)や組織を意識した建設的な考えや意見を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 経験を生かしたり、課題解決に必要な情報や技術を自ら求めたりすることで、物事に柔軟に対応できるようにする。
2 職員間の円滑交流・意思の疎通	<ul style="list-style-type: none"> □ 「報告・連絡・相談」の機能とその方法について理解し、問題解決に向け積極的に職員間交流を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 職員間の情報共有の場を積極的に設け、後進の良き相談相手となる。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 管理職や他学年・他教科及び職種異なる職員とのパイプ役として、つながりを密にした誠実な職員間交流を行う。
3 OJT 推進・自己啓発・人材育成	<ul style="list-style-type: none"> □ 指導・助言を受けながら、事務処理のプロセスを学ぶ。 □ 心身の状態把握について理解し、生活リズムの安定と健康保持に努める。 □ 教育活動や指導力向上に向けた情報交換を積極的に行い、2年目以降は初任の良きモデルとなるよう努める。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 学年及び上司と連携しながら計画的かつ的確に連絡や折衝等に努める。 □ 心身の健康保持のための方法等について理解を深め、後進の相談役となる。 □ OJT を積極的に進め、切磋琢磨できる雰囲気づくりに努める。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 効果的な PDSI サイクルの在り方や自己研鑽の在り方について理解を深める。 □ 自己の心身の状態把握及び教職員の健康把握にも努め、職場の健康保持のための実践に努める。 □ 同僚性を育む職場の雰囲気づくりに積極的にいき、学校全体を視野に入れた人材の育成に努める。
4 危機管理・安全管理	<ul style="list-style-type: none"> □ 校内における事故防止と安全対策をよく理解するとともに、自身の役割を理解し、迅速に対応できるよう備える。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 事故防止と安全対策をよく理解した上で、場面や状況に応じ、学年等でシミュレーションを行うなど対応に備える。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 万が一に備えた対応について、訓練シミュレーションを計画・実施するなどリーダーシップを発揮する。
5 コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> □ コンプライアンス携帯シートの内容を正しく理解し、日頃から児童生徒・保護者から不信や誤解を招くことがないよう心掛ける。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 校内のコンプライアンス意識が高まるような実践を心掛ける。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 校内コンプライアンス委員会等を活用し、場面や状況に応じた対応について、率先して研修を行う。
6 協働型学校評価・教育課程の編成	<ul style="list-style-type: none"> □ 協働型学校評価について理解し、PDSI を意識して取り組む。 □ 校務分掌の業務内容を理解し、組織の一員として職務遂行に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 児童生徒のよりよい姿を実現するための改善活動について理解し、保護者や地域と連携して活動する。 □ 校務分掌の遂行に努め、より効率的な職務遂行の手立ての工夫改善を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 積極的に職務の効率化を図り、組織全体を俯瞰した具体的な策を打ち出し、業務改善を推進する。
7 地域連携・ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> □ 積極的に地域行事などにも参加し、地域と学校の連携について認識を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 学校支援地域本部を活用して、地域内の人や施設等の情報を的確に把握し、積極的に教育活動に反映させる。 	<ul style="list-style-type: none"> □ これまでの経験や実践を生かして、地域との信頼関係と連携を深め、地域とともに歩む学校づくりを推進する。

3 求められる「事務職員」の姿と力量 2017年度版

★ スキルアップ及び意欲向上養成

	初任～5年経験 (育成期)	6～15年経験 (向上期)	16年以上経験 (充実・発展期)
1 学校・地域理解	<input type="checkbox"/> 教育目標を理解し、達成に向けて管理職の助言を得ながら業務を推進する。 <input type="checkbox"/> 保護者の意向や地域の実態把握に努める。	<input type="checkbox"/> 学校や地域の行事に積極的に参加し、実態の把握と課題解決に努める。	<input type="checkbox"/> 学校や地域の実態を十分に理解し、課題解決のための助言や支援に当たる。
2 外部折衝	<input type="checkbox"/> 保護者、地域、関係各所に学校の事情等を適切に説明する。	<input type="checkbox"/> 課題に対して、当事者と交渉し、適切に対処できるよう努める。	<input type="checkbox"/> 問題解決のため、助言や関係各所と折衝し、速やかな解決に努める。
3 学校管理	<input type="checkbox"/> 児童生徒・保護者・職員が快適に過ごせる環境を考える。 <input type="checkbox"/> 服務などの関係法規を理解する。 <input type="checkbox"/> 福利厚生などの内容を理解する。	<input type="checkbox"/> 学校が抱える問題について、児童生徒や職員等から情報収集し改善する。 <input type="checkbox"/> 関係法規などを十分に理解し、管理、助言する。	<input type="checkbox"/> 自らの経験を生かし、成果と課題の把握と改善計画の実践により、学校経営に積極的に参加する。
4 学校財務	<input type="checkbox"/> 正確な事務処理を心掛け、直面する課題と問題に気づき、管理職と相談しながら課題を解決する。	<input type="checkbox"/> 学級会計や給食会計など、適正に処理されるように職員などへ指導、助言する。 <input type="checkbox"/> 学校財務マネジメント能力の向上に努める。	<input type="checkbox"/> 全体計画を作成したり、自校の抱える課題解決に向け、具体的方策を提案する。
5 危機管理・安全管理	<input type="checkbox"/> 災害や事故発生に伴う適切な対応の在り方を理解する。	<input type="checkbox"/> 緊急事態発生の対応について日頃から組織的な動きをイメージし、事故が起こったときに迅速に対応する。	<input type="checkbox"/> 緊急事態発生の対応について日頃から組織的な動きをイメージし、事故への迅速かつ組織的な対応を行う。
6 児童生徒・保護者理解と支援	<input type="checkbox"/> 経済面など配慮を要する家庭の実態を把握する。 <input type="checkbox"/> 児童生徒が安心して学習に取り組める学校づくりに努める。 <input type="checkbox"/> 保護者への情報提供を行う。	<input type="checkbox"/> 担任と協力しながら家庭環境の実態把握に努め、適切な助言と支援を行う。	<input type="checkbox"/> 配慮を要する児童生徒や保護者に応じた適切な助言・支援ができるよう、校内体制の充実に努める。

★ 学校運営力 学校づくり

OJT いつでも、どこでも、だれとでも!

	初任～5年経験 (育成期)	6～15年経験 (向上期)	16年以上経験 (充実・発展期)
1 コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> □ 対人関係をより円滑にするコミュニケーション能力の基礎を身に付ける。 □ 児童生徒・保護者・地域との信頼関係を築くために、積極的に活動する。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 相手の考えや意見、立場を尊重して受容するとともに、自分の立場や組織を意識した建設的な考えや意見を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 経験を生かしたり、課題解決に必要な情報や技術を自ら求めたりすることで、物事に柔軟に対応できるようにする。
2 職員間の円滑交流・意思の疎通	<ul style="list-style-type: none"> □ 「報告・連絡・相談」の機能とその方法について理解し、問題解決に向け積極的に職員間交流を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 職員間の情報共有の場を積極的に設け、職員の良き相談相手となる。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 管理職や教員及び職種異なる職員とのパイプ役として、つながりを密にした誠実な職員間交流を行う。
3 OJT 推進・自己啓発・人材育成	<ul style="list-style-type: none"> □ 指導・助言を受けながら、事務処理のプロセスを学ぶ。 □ 心身の状態把握について理解し、生活リズムの安定と健康保持に努める。 □ 教育活動支援やスキル向上に向けた情報交換を積極的に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 同僚及び管理職と連携しながら計画的かつ的確に連絡や折衝等に努める。 □ 心身の健康保持のための方法等について理解を深め、後進の相談役となる。 □ OJT を積極的に進め、切磋琢磨できる雰囲気づくりに努める。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 効果的な PDSI サイクルの在り方や自己研鑽の在り方について理解を深める。 □ 自己の心身の状態把握及び教職員の健康把握にも努め、職場の健康保持のための実践に努める。 □ 同僚性を育む職場の雰囲気づくりに積極的に行い、学校全体を視野に入れた人材の育成に努める。
4 危機管理・安全管理	<ul style="list-style-type: none"> □ 校内における事故防止と安全対策をよく理解するとともに、自身の役割を理解し、迅速に対応できるよう備える。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 事故防止と安全対策をよく理解した上で、場面や状況に応じ、シミュレーションを行うなど対応に備える。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 万が一に備えた対応について、訓練シミュレーションを計画・実施するなどリーダーシップを発揮する。
5 コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> □ コンプライアンス携帯シートの内容を正しく理解し、日頃から児童生徒・保護者から不信や誤解を招くことがないよう心掛ける。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 校内のコンプライアンス意識が高まるような実践を心掛ける。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 校内コンプライアンス委員会等を活用し、場面や状況に応じた対応について、率先して研修を行う。
6 協働型学校評価・教育課程の理解	<ul style="list-style-type: none"> □ 協働型学校評価について理解し、PDSI を意識して取り組む。 □ 校務分掌の業務内容を理解し、組織の一員として職務遂行に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 児童生徒のよりよい姿を実現するための改善活動について理解し、保護者や地域と連携して活動する。 □ 校務分掌の遂行に努め、より効率的な職務遂行の手立ての工夫改善を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 積極的に職務の効率化を図り、組織全体を俯瞰した具体的な策を打ち出し、業務改善を推進する。
7 地域連携・ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> □ 積極的に地域行事などにも参加し、地域と学校の連携について認識を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 学校支援地域本部を活用して、地域内の人や施設等の情報を的確に把握し、積極的に教育活動に反映させる。 	<ul style="list-style-type: none"> □ これまでの経験や実践を生かして、地域との信頼関係と連携を深め、地域とともに歩む学校づくりを推進する。