

人材育成の基本方針【概要版】

1 人材育成の基本方針

主体的に学び続けて資質・能力の向上を図り、子供一人一人の能力と可能性を最大限に引き出すことのできる人材を育成する

採用 10 年間の目標

異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付けている

☞ 指標となるもの

- 求められる教職員像
- 教職員に期待される役割と具体的な行動例
- 採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験
- 教員等資質向上指標
- 本方針等を踏まえた各校の人材育成計画等

2 人材育成のための取組

- 管理職・教育委員会が共通認識の下、人材育成を意図した配置、支え合い学び合う同僚性を基盤とした組織づくり、OJT や校外研修の充実等に取り組む

教育
委員
会

- 人事配置の視点 -

時期	ねらい	人事配置の視点
初任校	基礎力の育成	・ロールモデルとの関わり ・学校における初任者等の育成体制
2 校目～	オールラウンドな指導力、専門性、学校運営に参画する力の育成	・多様な実践、人脈の広がり (原則として他市町に異動)
11 年目～	強み等に応じたキャリア形成	・身に付けた能力、強みや目指す将来像を踏まえた配置

- 研修の充実等 -

校外研修の充実

- ◇ 大学連携等による研修の質的な充実
- ◇ 多様な学び方の選択肢の充実

OJT や校内研修の充実支援

- ◇ 研修用コンテンツの集約・充実・活用支援
- ◇ OJT の研究等による充実支援
- ◇ 受講奨励の効果的実施の支援

学
校

- 校内配置の視点 -

時期	ねらい	校内配置の視点
初任校	基礎力の育成	・複数の校務分掌等の多様な経験 ・ロールモデルとの関わり
2 校目～	オールラウンドな指導力、専門性、学校運営に参画する力の育成	・特別支援教育の経験を含めた初任校と異なる多様な経験 ・分掌等の中心となる経験
11 年目～	強み等に応じたキャリア形成	・身に付けた能力、強みや目指す将来像を踏まえた配置

- 管理職に求められる意識・日常的な取組 -

- ◇ 教職員の多面的な把握
- ◇ 成長を促す前向きなコミュニケーション
- ◇ 支え合い・学び合いの活性化
- ◇ 組織で初任者等を育てる体制・機会づくり
- ◇ 効果的な受講奨励

- 教職員に求められる意識・日常的な取組 -

- ◇ 目指す姿・指標や自身の現状等を踏まえ、主体的に必要な資質・能力を定義し学び続ける
- ◇ 同僚間の対話・協働を通じた学び合い

☞ 採用 10 年間：次頁の「採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」参照

教諭・講師の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね4年間）	2校目～（概ね6年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ ロールモデルとなる指導教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進するとともに、他校種間の異動の機会も考慮する
校内人事		○ 幅広く学び基礎力を身に付けられるよう、初任校在籍中に、複数学年の教科指導、複数の学年担任及び複数の校務分掌の担当 ○ 近い将来に学年団や分掌の中心となることを見越し主任等を補佐する機会の考慮	○ オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、特別支援教育の理解を深め専門性を高める経験のほか、初任校とは異なる分掌も担当 ○ チームで支え合う体制の下で、学年団や分掌の中心として組織的な業務遂行をリードする機会の考慮
現場経験のイメージ	生徒指導 学級経営	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等との信頼関係づくり（自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等） ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校内外の専門職員・機関との連携
	学習指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教科等の内容や児童生徒等の実態を把握し、学習指導計画や学習指導案を作成 ・ 指導のねらいや目標を理解して、学びの動機付けを意識した授業 ・ 定着が不十分な児童生徒等を意識した授業づくり ・ 学習内容に応じたデジタル学習基盤の活用 ・ 学習指導の充実につなげるための学習評価や自身の指導の振り返り ・ 児童生徒等の反応や授業観察での指導助言等を踏まえた授業改善 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等の学びの動機付けや理解を深めるための工夫 ・ 児童生徒等の実態等に応じた手立ての工夫 ・ 児童生徒等の学びを深めるデジタル学習基盤の活用 ・ 研究テーマを意識した授業研究と実践 ・ 校内の授業研究に積極的に参画 ・ 同僚教職員への指導・助言
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 初任校とは異なる校務分掌や特別支援教育の経験 ・ 主任等として学校運営に積極的に参画 ・ 校内外の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、2年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業等	・ 6年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業、教員長期研修等
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校内外での研修会、研究会や他の教職員の授業等を観察する機会等を通じて学習指導、生徒指導、学級経営等について学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

※養護教諭・栄養教諭・事務職員版：人材育成の基本方針の本文に掲載