

堺市教員人材育成基本方針

平成 30 年 3 月
堺市教育委員会

I はじめに

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」に示されているように、近年、学校教育の現場では、全国的に教員の大量退職・大量採用等の影響により、教員の経験年数の不均衡が生じており、教育実践等の円滑な継承が難しい状況となっている。

一方、知識基盤社会の到来と情報通信技術の急速な発展、社会・経済のグローバル化や少子高齢化の進展など、子どもを取り巻く環境や社会情勢（社会的ニーズ）が大きく変化し、様々な分野で活躍できる人材の育成が求められている。学校教育は、このような人材育成の中核を担っており、直接の担い手となる教員の資質能力の向上は重要な課題となっている。

本市教員の人材育成については、「自ら学び続け、ともに高め合う教員」をめざし、これまでも様々な取組みを進めてきたが、今後、より一層効果的に進めていくことが求められる。そこで、本市がめざす教育や子どもの育成を実現するため、人材育成の考え方や方向性を示す「堺市教員人材育成基本方針」を策定する。

II 現状と課題

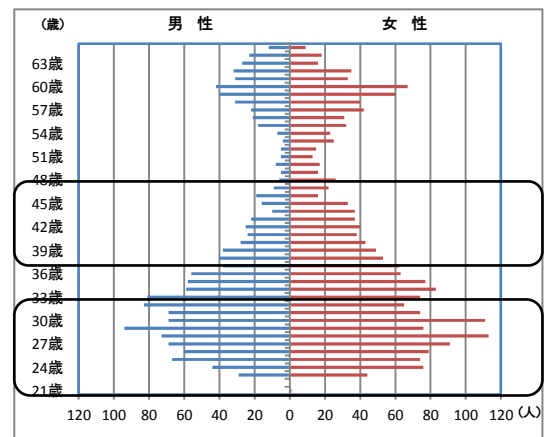
1. 教員

社会の激しい変化に伴い複雑化・多様化する学校園の課題を解決しつつ、様々な分野で活躍できる子どもたちをはぐむためには、教育力の向上が欠かせない。

しかしながら、その教育を担う本市教員の年齢構成（図 1）をみると、一定の教職経験を積み、校園内で中心的役割を担える 38～47 歳の教員が 16.8%である一方で、21～32 歳の教員が 40.9%を占めている。

また、教員の年齢や経験年数に因らず、本市立学校園では個人情報情報の取扱い等において、子どもや保護者・地域等の信用を失墜する事象が生じており、これらに対する教員一人ひとりの意識醸成や組織的な取組みに課題がある。

これらの状況から、本市のこれまでの歴史ある教育実践を継承しつつ、堺の子どもたちやまちを愛し、新たな課題に挑戦したりチームの一員として力を発揮したりできる教員の育成とともに、教員としての資質の向上による組織の活性化・組織力の向上が求められている。



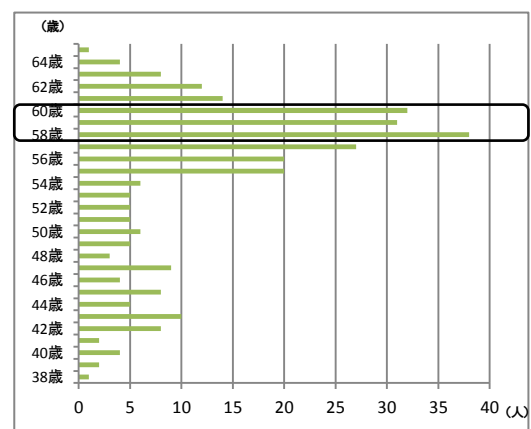
(図 1) 本市教員の年齢構成 H29.5.1 現在

2. 管理職

現在、本市立学校園では、再任用の校園長が 21.2%となっている。また、今後 3 年間で定年退職を迎える管理職（図 2）は 34.2%となっており、本市の教育現場は世代交代期を迎えている。

一方、図 1 にもあるように、教頭選考の受験要件である 35 歳以上の教員は、近年、本市教員の年齢構成において一定数を占めているものの、管理職としての職責と家庭生活との両立の難しさ等から、受験者が少ない状況にある。学校園全体の働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを進め、これらの教員が家庭等での役割も果たしながら、管理職として力を発揮できる環境づくりが必要となっている。

本市教育理念のもと、今後も、社会に開かれ信頼される学校園経営を安定的・継続的に行っていくためには、管理職となる人材の確保とともに、その若年化等を踏まえ、中・長期的な視点での学校園経営に係る知識や技能の継承、管理職としての資質能力の向上を支援する取組みが求められている。



(図 2) 本市学校園管理職の年齢構成 H29.5.1 現在

Ⅲ 基本的な考え方

1. めざす子ども像

それぞれの世界へはばたく“堺っ子”

※「第2期 未来をつくる堺教育プラン」より

- 自分のよさを知り、人とつながり協働する
 - ・自分のよさを知り、豊かな心と人権感覚をもつとともに、人とつながり協働する
- 自らを律し、自ら学び続ける
 - ・自ら学び、考え、よりよく問題を解決し、自ら未来を創る
- ゆめの実現に向けて挑戦する
 - ・将来にゆめや希望をもち、その実現に向けてねばり強く努力する
- 堺を愛し、堺を誇りとする
 - ・堺の歴史・文化のよさを理解し、大切にするとともに、多様な文化を理解する

2. めざす学校像

子どもの未来をつくる学校

※「第2期 未来をつくる堺教育プラン」より

- 静謐な教育環境で「総合的な学力」をはぐくむ学校
 - ・秩序と活気のある教育活動を展開し、「総合的な学力」を育成する
 - ・一人ひとりを大切にし、子どものよさや可能性を伸ばす
- 子どもの発達課題に応じて一貫した教育を行う学校
 - ・幼児教育から義務教育9年間を見通し、発達課題に応じた組織的・体系的な教育を行う
- 「チーム力」を発揮し、地域とともに子どもを育てる学校
 - ・教職員と多様な専門家が連携・協働し、「チーム力」を発揮して、課題にチャレンジする
 - ・地域とともにある学校づくりで家庭・地域と連携・協働を進める
 - ・確かな検証改善サイクルにより学校経営を推進する

3. めざす教員像

情熱・指導力・人間力を備えた教員

※「第2期 未来をつくる堺教育プラン」より

- 子どもを愛し、ゆめと情熱をもち続ける人
 - ・子どもたちに対する愛情や責任感、教職に対する使命感や誇りをもち、常に学び続ける
- 子どもに寄り添い、確かな指導力をもつ人
 - ・一人ひとりの子どものよさや多様性を大切にし、専門性に基づいた確かな指導ができる
- 豊かな人権感覚をもち、信頼される人間力を持つ人
 - ・豊かな人権感覚をもち、教員集団とともに高め合い、保護者・地域住民から信頼を得る

4. 視点

「Ⅱ 現状と課題」を踏まえ、本市教員の人材育成に、次の3つの視点をおく。

視点1 キャリアステージに応じて身に付ける力・求める教師像の明確化

教員や管理職の経験や職層に応じて身に付ける力・求める教師像を指標として明確に示すことにより、自らのキャリア形成に展望をもち、積極的な能力開発や継続的な資質能力の向上への取組みを支援・促進する。

視点2 「組織力の向上」「教育課題の解決」につながる組織的な人材育成

各学校園において、教員の意欲と能力に応じた校(園)務分担や校園内の人事配置を行い、組織の活性化や人材育成に取り組むことにより、組織力の向上や教育課題の解決につなげる。

視点3 「働き方の見直し」や「女性の活躍推進」等社会情勢を踏まえた能力開発

教員一人ひとりの意欲と能力が発揮される積極的・継続的な能力開発とともに、女性の活躍を推進するため、教員のワーク・ライフ・バランスの実現につながる取組みや仕組みづくりを推進する。

Ⅳ 経験や職層に応じて身に付ける力・求める教師像

教員が、自らのキャリア形成に展望をもち、積極的な能力開発や継続的な資質能力の向上に取り組めるよう、その経験や職層に応じて身に付ける力・求める教師像を示す。

「経験や職層に応じて身に付ける力・求める教師像」の具体的な観点と指標については、別途「堺市立幼保連携型認定こども園及び幼稚園・小学校・中学校・支援学校・高等学校の教員育成指標（堺市教員育成指標）」として示す。

経験や職層に応じて身に付ける力・求める教師像

	育成段階	経験年数(めやす)等	身に付ける力・求める教師像	
	教員養成期	大学等・インターナショナル等	教員として求められる資質能力の素地を身に付けている	
教員	基礎形成期	1年目～	指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる	
	向上期	4年目～	多様な経験を積むことで実践力を高め、ミドルリーダーとして、経験の浅い教員等への助言ができる	
	充実・発展期	11年目	教諭、養護教諭、栄養教諭	豊富な実践と経験から組織全体に関わる役割を担い、全教員のモデルとなり、支援や助言ができる
			指導教諭等	指導に関する専門性と確かな指導力を備え、全市や校(園)内で指導力向上の中心的役割を担っている
		主幹教諭	組織の要となって教員を総括するとともに、学校園運営において管理職を補佐し、組織力向上の中心的役割を担っている	
管理職	発展・円熟期	副校長、教頭、准園長	学校園経営者の視点から校長を補佐し、組織の運営や人材の育成ができる	
		校長、准校長、園長	教育に関する高い識見と俯瞰的な視点から学校園経営や人材の管理・育成ができる	

V 具体的な方向性と方策

「Ⅲ 基本的な考え方」における3つの視点と「第2期 未来をつくる堺教育プラン」の基本施策を踏まえ、次の7項目について、本市教員の人材育成における具体的な方向性と方策を示す。

1. 教員養成

教員は、新規採用当初から教育公務員としての資質や実践的指導力が求められる。したがって、教員養成期の人材についても、本市教員の資質向上等に係る育成段階に属するものととらえ、大学と本市立学校園、教育委員会の連携を一層推進し、人材育成に取り組む。

- ☆ 学校インターンシップや「堺・教師ゆめ塾」、堺・スクールサポーター等を活用した実践的な育成の促進
- ☆ 市内及び府内の教員養成課程を有する大学や校長等で構成する人材育成に関する協議会の設置により、大学等との効果的な連携を推進・強化
- ☆ 大学への指導主事の講師派遣など、連携協定を有効に活用し、本市教育の情報発信や大学との更なる連携の推進

2. 教員採用

社会全体が大量退職・大量採用期を迎える中、他自治体の教員採用も含め、優秀な人材を獲得するための競合状態が続いている。教員採用試験では、本市が求める人物像に合致する優秀な人材を選考できるよう、選考方法の不断の工夫・改善に取り組む。また、合格者が4月当初から自信をもって子どもの前に立てるよう支援する。

求める人物像	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもの主体的な学びを創造する人 ・ 学校のチーム力を向上させる人 ・ 豊かな人権感覚をもち、自覚と責任のもとに行動する人
--------	---

- ☆ 中・長期的な需要見込みに基づく計画的・継続的な採用の実施と、選考方法の不断の工夫・改善
- ☆ 教員養成課程を有する大学や各地での受験説明会の開催により、本市教育の魅力や取組みを発信・広報
- ☆ 合格者(希望者)を対象とした学びの場を設定し、教育公務員としての心構えや学級開き等への準備・支援

3. 教員育成

経験の浅い教員が多くを占める現状において、教員自らがキャリア形成に展望をもち、継続的・主体的に資質能力の向上に取り組むことは、自身の成長のみならず、本市教育力の向上に大きく寄与する。一人ひとりの教員が、そのキャリアステージに応じて身に付ける力・求める教師像を、「資質」「実践力」「マネジメント力」の3点から明確に示すことにより、全市的な人材育成に取り組む。

- ☆ 「堺市教員育成指標」を基にした組織的・計画的・継続的な校(園)内外での育成
- ☆ 初任者一人ひとりの育成状況や課題に対応した3年間のきめ細かな研修・支援・指導
- ☆ 教育公務員としての自覚を高め、コンプライアンスについての意識の向上を図る研修の充実

4. 管理職育成

学校園管理職には、教育に対する高い識見と本市教育の方向性への深い理解に基づく学校園経営力、チーム力による学校園経営を推し進める組織マネジメント力が求められる。複雑化・多様化する教育課題の解決に向けてチームで取り組み、自律的な学校園経営ができる管理職（管理職候補者を含む）の支援・育成に計画的・継続的に取り組む。

- ☆ 組織的な学校評価の取組みや堺版コミュニティ・スクールを活用した学校(園)改善に係る体制構築への理解の深化と推進
- ☆ 新たな教育課題への対応等、学校園管理職に求められるマネジメント力の育成・支援に資する研修の実施
- ☆ 主幹教諭や指導教諭の学校マネジメント研修の充実と、将来の管理職養成のための計画的な研修の実施

5. 人事配置

(1) 配置管理

「人事異動は最大の自己研修である。」と言われるように、人事異動を資質向上の機会ととらえ、人材育成を重視した人事配置に努める。人事配置は、全市的・中長期的な視点で公正かつ適材適所を考慮して行い、学校園教育の充実とともに、教員一人ひとりの優れた能力や意欲が発揮され、さらなる向上につながる配置管理を行う。

- ☆ 「縦につながる教育」を推進し、組織の活性化を促進するため、すべての校種で積極的な校種間異動を実施
- ☆ 他自治体との人事交流や学校園・教育委員会間の人事異動による全市的な教育力の向上。高等学校における府立高等学校との積極的・継続的な人事交流・人事異動の実施
- ☆ 学校園の働き方改革に係る仕組みづくりや業務改善の推進による、意欲と能力のある教員の役職者や管理職への登用、女性の活躍推進

(2) 校内人事

人事異動と同じように、校園内で担う役割の変更は、教員にとって様々な学びを得る機会となる。校園長は、校園内人事の機会を有効に活用し、早期から教員に多様な経験をさせることにより、チームの一員として能力を発揮できるよう、教育的知見やスキルの育成に取り組む。

- ☆ 校園内人事を人材育成の一つの機会としてとらえ、経験の浅い教員が、日常の教育活動や業務を通じて、ベテラン教員の教育実践や指導技術を習得、継承
- ☆ 向上期の教員が多様な校(園)務分掌や責任ある職務を経験できる機会を設けることにより、計画的・組織的なミドルリーダーの育成、組織の活性化と組織力の向上

6. 人事評価

教育課題の解決には、校園長のリーダーシップのもと、教員一人ひとりが経験や役割に応じた資質能力の向上に努め、組織の一員としてその力を発揮するとともに、一丸となって取り組むことが求められる。「教職員人事評価」制度やそれに係る機会を活用し、教員と管理職の双方による適正な評価の実施と人材育成に取り組む。

- ☆ 教員の適切な目標設定と達成に向けた取組み、管理職による日常的な支援、指導・助言と適正な評価の実施による人材の育成
- ☆ 明確な組織目標に基づく教員の取組みと能力の向上による、学校園課題の解決・学校力の向上
- ☆ 「教職員人事評価」制度へのさらなる理解・深化を図るための継続的・定期的な研修の実施

7. 研 修

経験の浅い教員が経験豊かな教員から校園内で指導を受けたり、学んだりする機会が減少している。これらの状況に対応するため、キャリアステージや校園内での役割に応じた資質能力の向上を図る研修体制や学校園におけるOJTの活性化につながる仕組みを構築し、「自ら学び続け、ともに高め合う教員」の育成に取り組む。

- ☆ OJTの活性化につながる校園内研修体制の構築や研修内容の充実・支援による、教員の専門性と学校力の向上
- ☆ 「堺市教員育成指標」に基づく体系的な研修計画の策定、社会の変化に対応した研修の実施や自主研修等への支援による「自ら学び続け、ともに高め合う教員」の育成
- ☆ 教職大学院と積極的に連携し、教員派遣による能力の向上を図り、学校園や市全体への成果を還元・活用