

I はじめに

背景

大量退職・大量採用等の影響により、教員の経験年数に不均衡が生じ、知識・技能の円滑な継承が困難
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
中、人材育成の中核を担う教員の資質向上は重要な課題

II 現状と課題

教員

21～32歳の教員が40.9%を占めており、本市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、教員としての資質の向上による組織の活性化・組織力の向上が課題
教員の年齢や経験に因らず、個人情報取り扱い等において、子どもや保護者・地域等の信用を失墜する事象が生起

管理職

再任用の校長が21.2%、今後3年間に定年退職を迎える管理職が34.2%となっており、世代交代期
今後も安定的・継続的な学校運営を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が必要

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”

- 自分のよさを知り、人とつながり協働する
- 自らを律し、自ら学び続ける
- ゆめの実現に向けて挑戦する
- 堺を愛し、堺を誇りする

2. めざす学校像 ※

子どもの未来をつくる学校

- 静謐な教育環境で「総合的な学力」をはぐくむ学校
- 子どもの発達課題に応じて一貫した教育を行う学校
- 「チーム力」を発揮し、地域とともに子どもを育てる学校

3. めざす教員像 ※

情熱・指導力・人間力を備えた教員

- 子どもを愛し、ゆめと情熱をもち続ける人
- 子どもに寄り添い、確かな指導力をもつ人
- 豊かな人権感覚をもち、信頼される人間力を持つ人

※ 「第2期 未来をつくる堺教育プラン」より

4. 視点

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

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 インターンシップ等	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年目以降	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	組織の要となつ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	

堺市教員育成指標

V 具体的な方向性と方策

1. 教員養成

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。

2. 教員採用

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よう支援する。

3. 教員育成

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、全体的な人材育成に取り組む。

4. 管理職育成

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。

5. 人事配置

(1) 配置管理

人事配置は、全体的・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。

(2) 校内人事

校長は、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。

6. 人事評価

「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。

7. 研修

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。