

藤沢市立学校教職員人材育成基本方針の改定について
藤沢市立学校教職員人材育成基本方針を次のとおり定める

2022年（令和4年）3月18日提出

藤沢市教育委員会

教育長 岩本 将 宏

藤沢市立学校教職員人材育成基本方針

別紙のとおり

提案理由

この議案を提出したのは、教職員の年齢構成のさらなる変化とともに、学習指導要領の改訂、および近年の社会情勢から、教職員の人材育成に関する新たな課題が見えてきたことを踏まえ、改定を行い、定める必要による。

藤沢市立学校教職員人材育成基本方針の改定について

藤沢市立学校教職員人材育成基本方針は、教職員の資質・能力の向上と意欲的な実践の実現、教育的課題への対応を目的として、平成27年3月に策定しました。この間、教職員の年齢構成のさらなる変化とともに、学習指導要領の改訂、および近年の社会情勢から、教職員の人材育成に関する新たな課題が見えてきたことを踏まえ、改定案を作成したことから報告します。

なお、藤沢市立学校教職員人材育成基本方針の改定については、令和3年度教育課題連携協議会において改定作業を進めました。

1. 改定の経緯

平成27年	3月	藤沢市立学校教職員人材育成基本方針 策定（藤沢市教育委員会）
平成27年	10月	教職員人材確保・育成計画～意欲と指導力のある教職員の確保・育成をめざして～ 改定（神奈川県教育委員会）
平成29年	3月	学習指導要領 改訂
平成29年	8月	神奈川県のめざすべき教職員像の実現に向けて～校長及び教員の資質向上に関する指標～ 策定（神奈川県教育委員会）
令和2年	4月	小学校、特別支援学校小学部学習指導要領 施行
令和3年	3月	かながわ学校管理職育成指針 策定（神奈川県教育委員会）
令和3年	4月	中学校、特別支援学校中学部学習指導要領 施行

2. 教職員の人材育成に係る現状と課題（別冊資料 P3～）

（1）現状

ア 学校教育をとりまく社会情勢

- ・技術革新による急速なグローバル化が進む
- ・多様な教育的ニーズへの対応が求められる
- ・生きる力を育むための授業改善が求められる
- ・新しい課題に対応出来る教員の育成が必要とされる
- ・定年を迎える教職員の大幅な増加が想定される

イ 藤沢市の状況

- ・40代後半から50代の教職員の占める割合に大幅な減少が見られる
- ・経験年数の少ない段階から組織の中心となる力が求められる
- ・教員の不足が課題であり、人材の確保が困難である

(2) 課題

- ・授業力向上、教育情報機器の活用、及び特別支援教育を担う人材の育成が急務である
- ・早い段階からの組織で対応する力の育成を図る必要がある
- ・学校教育力の向上のため、若手教諭、中堅教諭、総括教諭、管理職の段階的な育成を図る必要がある
- ・目標・目的の明確化と業務全体のタイムマネジメントを意識した研修が必要である
- ・県と市が連動した系統性のある研修体系の構築が必要である

3. 教職員に求められる資質・能力（別冊資料 P 7）

- ・コミュニケーション力、チームで協働する力
- ・授業力、新しい時代に対応できる課題解決力
- ・児童生徒指導・支援に関する知識・実践力
- ・社会状況や子どもの変化等に柔軟かつ適切に対応する力
- ・職務・職責に応じたマネジメント能力

4. 主な改定内容

(1) 教職員のキャリアステージ（別冊資料 P 8～）

本市教職員のキャリアステージの設定を従来の3段階（拡充期、発揮期、学校運営推進期）から4段階（開発期、充実期①、充実期②、発展期）に変更し、早い段階からチームや組織のリーダーとして活躍できるよう、計画的に育成していくことを目指します。開発期、充実期①、充実期②、発展期及び総括教諭・管理職も含め、ステージごとに求められる役割と資質・能力を整理しました。

○ステージ1

- 「開発期」教職経験0～5年程度・目安として20歳代
基礎的な知識や実戦的指導力を身に付ける期間
- ・[役割] 情報はチームで共有、使命感と情熱等
 - ・[資質・能力] 基礎的な知識や実戦的指導力の習得等

○ステージ2

- 「充実期①」教職経験6～10年程度・目安として30歳代前半
身に付けた力を共有し、広げる期間
- ・[役割] チームへ広げていこうとする姿勢等
 - ・[資質・能力] 課題を共有し、チームで解決する力等
- 「充実期②」教職経験11～15年程度・目安として30歳代後半
知識や専門性を生かし、チーム、組織を動かす期間
- ・[役割] チームの中心的存在となる等
 - ・[資質・能力] 専門的知識の向上、組織を動かす力等

○ステージ3

「発展期」教職経験16年～ 目安として40歳以上

豊かな教職経験を活用し、学校運営を推進する期間

- ・[役割] 学校運営の推進、教育課程の編成等
- ・[資質・能力] 学校運営に参画するための企画力・調整力等

○総括教諭：学校運営の中心となり、リーダーシップを発揮する

- ・[役割] 組織運営の総括、管理職の補佐等
- ・[資質・能力] 全体をまとめる力、組織業務把握力等

○管理職：学校経営に関わる資質・能力を育成し、発揮する

- ・[役割] 学校運営の責任者等
- ・[資質・能力] リーダーシップ力、マネジメント力等

(2) 学校教職員人材育成基本方針（別冊資料 P12）

- ・教職員一人ひとりの特性や能力、目標に応じて資質・能力の向上を図る
- ・授業力および新しい時代に対応できる課題解決力の向上を図る
- ・教職員のキャリアステージに応じて計画的に資質・能力の向上を図る
- ・組織的な学校運営を通して、教職員の資質・能力の向上を図る
- ・人事制度（人事異動・校内人事・人事評価）を活用して、教職員としての幅広い視野と資質・能力の伸長を図る

(3) 人材育成の推進体制（別冊資料 P12）

- ・校内研究・研修が円滑に進むような体制を整える（学校・藤沢市教育委員会）
- ・県の基本研修、指定研修と連携した研修を実施する（藤沢市教育委員会）
- ・自己研鑽のための選択研修を充実させる（藤沢市教育委員会）
- ・人事評価や校内人事等を含めた人事制度を生かす（学校）
- ・自己分析チャート等を活用し、研修を自発的、計画的に進める（個人）

5. 今後のスケジュール（予定）

令和4年 3月 藤沢市教育委員会定例会において「藤沢市立学校教職員人材育成基本方針」議案を上程し改定

令和4年 4月 藤沢市立学校教職員に向けて「藤沢市立学校教職員人材育成基本方針」の周知（冊子、概要版の配付）

藤沢市立学校教職員人材育成基本方針

概要版(案)

目指す教職員のあり方

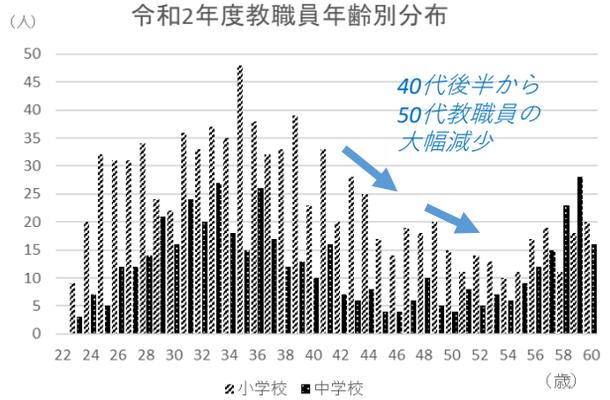
- 子どもに寄り添い、豊かな成長を支える
- 子ども・保護者・地域と信頼関係を築く
- 主体的に学び続ける意欲や姿勢をもち、実行する
- 教育公務員として、また社会人としての使命感や誇りをもち、責任を果たす

求められる資質・能力

- コミュニケーション力、チームで協働する力
- 授業力、新しい時代に対応できる課題解決力
- 児童生徒指導・支援に関する知識・実践力
- 社会状況や子どもの変化等に柔軟かつ適切に対応する力
- 職務・職責に応じたマネジメント能力

人材育成に係る課題

- 授業力向上、及び、教育情報機器の活用、特別支援教育を担う人材の育成
- 早い段階からの組織で対応する力の育成
- 学校教育力の向上のための段階的な育成
- 目標・目的の明確化と業務全体のタイムマネジメントの考慮
- 県と市が連動した系統性のある研修体系の構築



キャリアステージごとに求められる役割や資質・能力

	役割	資質・能力	研修等(※)
開発期 0~5年 (20歳代)	学び、高める 使命感と情熱 情報の共有	基礎的な知識 実践的指導力 授業力・学級経営力	初任者研修 1~4年経験者研修 校内研修・OJT
充実期① 6~10年 (30歳代前半)	専門性と積極性 チームへ広げる 組織運営に参画	課題解決力の向上 チームでの解決力 学級を超えた集団育成	5年経験者研修 中堅教諭等 資質向上研修 校内研修・OJT
充実期② 11年~15年 (30歳代後半)	チームの中心となる 学校運営に参画 若手職員の育成	専門的知識の向上 組織を動かす力 地域への対応力	校内研修・OJT
発展期 16年~ (40歳以上)	学校運営の推進 教育課程の編成 人材育成の支援	学校運営のための 企画力、調整力 職員への指導力	15年経験者研修 25年経験者研修 校内研修・OJT
総括教諭	組織運営の総括 学校運営の中心 管理職の補佐	全体をまとめる力 組織業務把握力 不測の事態へ対応	新任総括教諭研修 学校運営研修
管理職	魅力ある学校づくり 学校経営責任者	リーダーシップ力 マネジメント力 危機管理能力	新任教頭研修 新任校長研修 管理職研修

※研修等は令和4年度の内容

学校人材育成に係る現状

学校教育をとりまく社会情勢

- 技術革新による急速なグローバル化
- 多様な教育的ニーズへの対応
- 生きる力を育むための授業改善
- 新しい課題に対応出来る教員の育成
- 定年を迎える教職員の大幅な増加

藤沢市の状況

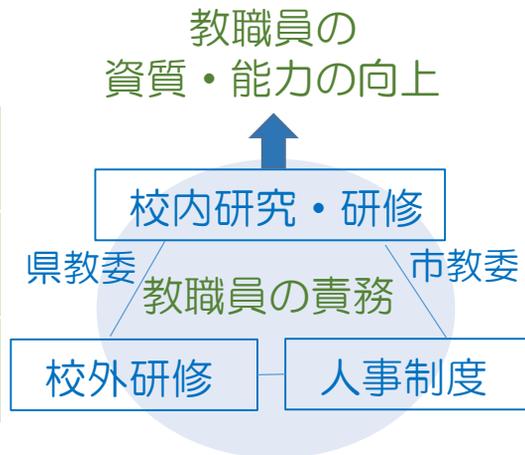
- 40代後半から50代の教職員の割合の大幅な減少が見られる
- 経験年数の少ない段階から組織の中心となる力が求められる
- 教員の不足が課題であり、人材の確保が困難な状況にある

学校教職員人材育成基本方針

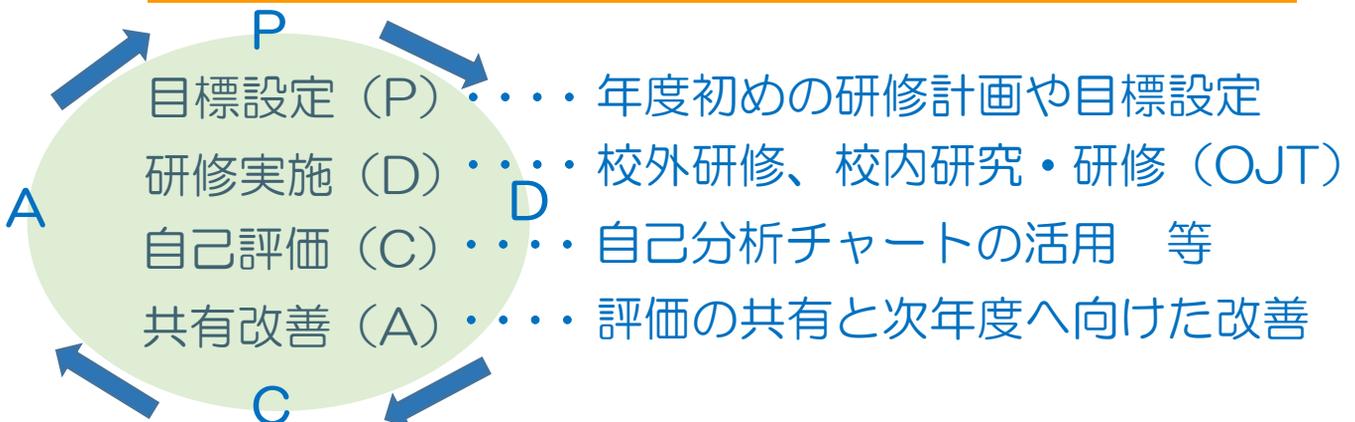
- 教職員一人ひとりの特性や能力、目標に応じて資質・能力の向上を図る。
- 授業力および新しい時代に対応できる課題解決力の向上を図る。
- 教職員のキャリアステージに応じて計画的に資質・能力の向上を図る。
- 組織的な学校運営を通して、教職員の資質・能力の向上を図る。
- 人事制度（人事異動・校内人事・人事評価）を活用して、教職員としての幅広い視野と資質・能力の伸長を図る。

人材育成の推進体制

校内研究・研修（OJT）	校内研究・研修（OJTを含む）を市教委と連携して実施
校外研修	キャリアステージに応じた研修の設定と自己研鑽研修の充実
人事制度	キャリアステージや特性、専門性を生かした人事配置、人事評価



自発的な研修を行うためのセルフマネジメントサイクル



藤沢市立学校

教職員人材育成基本方針

(案)

～主体的で質の高い学校教育を実現するために～



2015年（平成27年）3月

2022年（令和4年） 3月 改定

藤沢市教育委員会

目次

はじめに	・ ・ ・ 2
I 学校人材育成に係る現状と課題	・ ・ ・ 3
II 教職員人材育成の目的	・ ・ ・ 6
III 教職員に求められる資質・能力	・ ・ ・ 7
IV キャリアステージごとに求められる役割や資質・能力	・ ・ 8
V 本市における教職員の人材育成基本方針	・ ・ ・ 12
VI キャリアステージごとの人材育成の取組	・ ・ ・ 17
VII 人材育成の課題に対する教育委員会の取組	・ ・ ・ 23
VIII 藤沢市立学校教職員校外研修体系図	・ ・ ・ 27
IX 人材育成に関連するその他の取組	・ ・ ・ 28
＜ 県及び市が実施する校外研修等 ＞	
□ 養護教諭校外研修一覧（県・市）	・ ・ ・ 29
□ 栄養教諭校外研修（県）	・ ・ ・ 31
□ 栄養教諭・学校栄養職員・調理員研修計画（市）	・ ・ ・ 34
□ 学校栄養職員校外研修（県）	・ ・ ・ 35
□ 学校事務職員校外研修等一覧（県・市）	・ ・ ・ 37
□ 学校用務員研修計画（市）	・ ・ ・ 39
＜ 参考資料 ＞	
教職員自己分析チャート	・ ・ ・ 40

はじめに

改定にあたって

藤沢市では教職員の資質・能力の向上と意欲的な実践の実現、および教職員年齢構成の変化や教育的課題への対応のために、平成26年度に人材育成に関する基本的な方針や教職員研修体系等について教育課題連携協議会の中で検討し、平成27年3月に「藤沢市立学校教職員人材育成基本方針」を策定しました。

その後、この方針に基づき、教育文化センター内に人材育成支援員を配置するとともに、教育部各課で連携して研修に取り組み、教職員の資質・能力の向上を図り、教育全般についての調査や研究を行ってきました。ここで、策定から6年がたち、教職員年齢構成のさらなる変化、学習指導要領の改訂、および近年の社会情勢から、教職員の人材育成に関する新たな課題が見えてきました。このことから、現在の教育現場における教職員の課題を改めて整理し、今後の人材育成の基本方針を明らかにするとともに、研修体系の見直しを図ることを目的とし、「藤沢市立学校教職員人材育成基本方針」を改定するものとします。

実効性のあるものとするために

今回の改定においては、次のような内容を新たに加えています。

- ① 教職員の年齢構成の変化により、早い段階からチームの中心となって活躍する力を身に付ける必要があることから、キャリアステージにおける役割や求められる資質・能力を変更したこと
- ② 市教委と連携する中で校内研修やOJT※を活性化し、学校の中で組織的に人材を育成していくこと
- ③ 教職員が自発的に研修に取り組めるよう、校外研修の体系を整理するとともに、自ら計画的に研修に取り組める体制づくり（セルフ・マネジメント）を行うこと

今後、教職員一人ひとり、そして学校、市教育委員会が本方針と改定の趣旨を共有し、連携、協働して本市の教育を担う人材の積極的な育成を図ります。

※OJTとは・・・「On the Job Training」の略で、実際の仕事を通じて行う人材育成（能力開発）。
職場内の日常の仕事を通して、必要な知識・技能・仕事への取組等を教育すること。

I 学校人材育成に係る現状と課題

(1) 学校教育をとりまく社会情勢

本方針策定当時から現在までの6年間で、社会状況は大きく変化しました。少子高齢化が進行するとともに、情報通信技術（ICT）をはじめとする技術革新によって急速なグローバル化が進みました。このことに伴って社会におけるニーズも多様化し、持続可能な社会の実現をめざし、様々な分野でその在り方について問われています。教育界においては「誰一人取り残さない教育」が求められています。

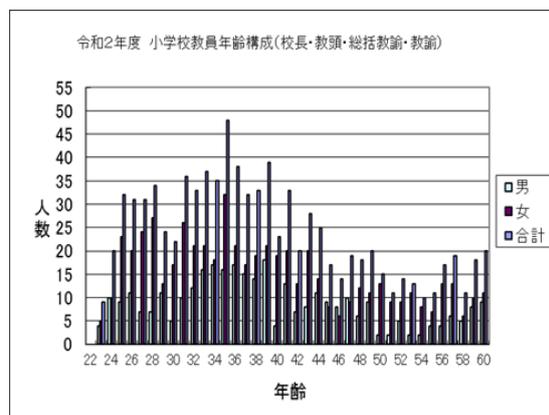
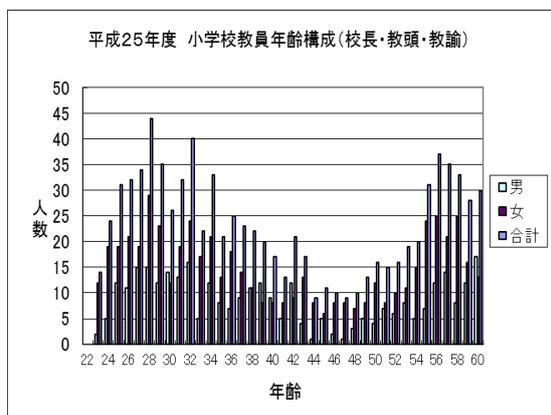
学校現場においては、平成29年3月に新しい学習指導要領が告示され、小学校では令和2年度から、中学校では令和3年度から全面実施となりました。今回の改訂では、よりよい学校教育を通してよりよい社会を創るという目標を学校と社会とが共有し、連携・協働しながら、新しい時代に求められる資質・能力を子どもたちに育む「社会に開かれた教育課程」の実現を目指すとされています。そのために学校教育の改善・充実を好循環で生み出すカリキュラムマネジメントの実現や、子どもたちに「生きる力」を育む「主体的・対話的で深い学び」の実現へ向けた授業改善が求められています。

さらに、これまでも課題とされてきたいじめ、不登校児童生徒、特別な支援を必要とする児童生徒への対応等に加え、新たに道徳教育の充実、小学校における外国語教育、学校におけるICTの活用など、様々な教育的課題が挙げられています。そして、これらの課題に対してチームで取り組み、組織的、協働的に解決していく力の育成が必要とされています。

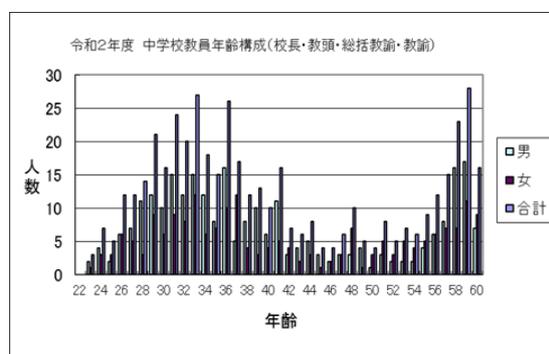
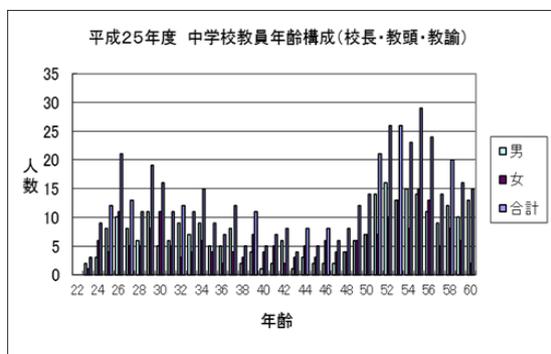
また、教職員の年齢構成についても大きな変化が生じています。文部科学省の令和元年度学校教員統計調査によると、小中学校とも年齢別教員数に10年前とは異なる変化が認められます。ピークの年齢が高齢化し、まもなく多くの退職者が出ることが想定されています。このことに伴い、年齢の若い教員が多くなり、業務の継承、人材の育成など、新たな課題が発生することが考えられています。

(2) 藤沢市の状況

小学校教員の年齢構成を平成25年度と令和2年度とで比較してみると、人数の少なかった40代が50代となり、50代の占める割合が28.6%から16.0%と大幅に減りました。また、20代、30代が占める割合は、大きく伸びています。



また中学校教員年齢構成においては、平成25年度に多く分布していた50代前半の職員が、令和2年度には50代後半となっています。数年後にはこの山はなくなり、その後は現在の小学校のように50代の教職員の数が少ない分布に変わっていくことが予想されます。



こうした現状から、今後、中学校を中心に新採用及び経験の浅い教職員の数は一時的に増加するものの、やがて退職者の減少に伴いその数は減少していくことが予想されます。そして数の多かった20代教職員の山が30代、そして40代へ移行していくとともに、学校を支える中堅教諭、あるいはその前後の経験数をもつ教職員の数が増加していくこととなります。また同時に、40代後半、50代教職員の減少に伴い、総括教諭、管理職不足も懸念されます。さらに、教員の不足が課題であり、人材確保が困難な状況にあります。こうした状況から、キャリアステージにおける研修体系全体の見直しが急務となっています。

(3) 人材育成に係る課題

これらを背景に、現在の本市立学校教職員の人材育成という観点で課題を見直し、これまでの課題に新たな課題を加え、大きく次の5点に整理しました。今後も教職員、学校、市教育委員会が一体となってこの課題に取り組み、これまで以上に教育に対する高い情熱と指導力を有する教職員や次世代を担う人材の育成を進め、学校全体の教育力や組織力の向上を計画的に図っていく必要があります。

- ① 教職員の資質・能力、授業力向上とともに、教育情報機器の活用、特別支援教育等、新しい課題を解決できる人材の育成が急務である。
- ② 教職員の年齢構成分布の不均衡から、若手の人材育成を急ぎ、早い段階から組織的な職務執行能力を向上させる必要がある。
- ③ 学校全体の教育力の向上を図るため、若手教諭、中堅教諭、総括教諭、管理職、専門職の育成を段階的に実施していく必要がある。
- ④ 目標・目的の明確化とタイムマネジメントを意識した研修を、計画的に実施していくことが必要である。
- ⑤ 国や県が実施する研修を連動させ、系統性のある研修体系の構築が必要である。

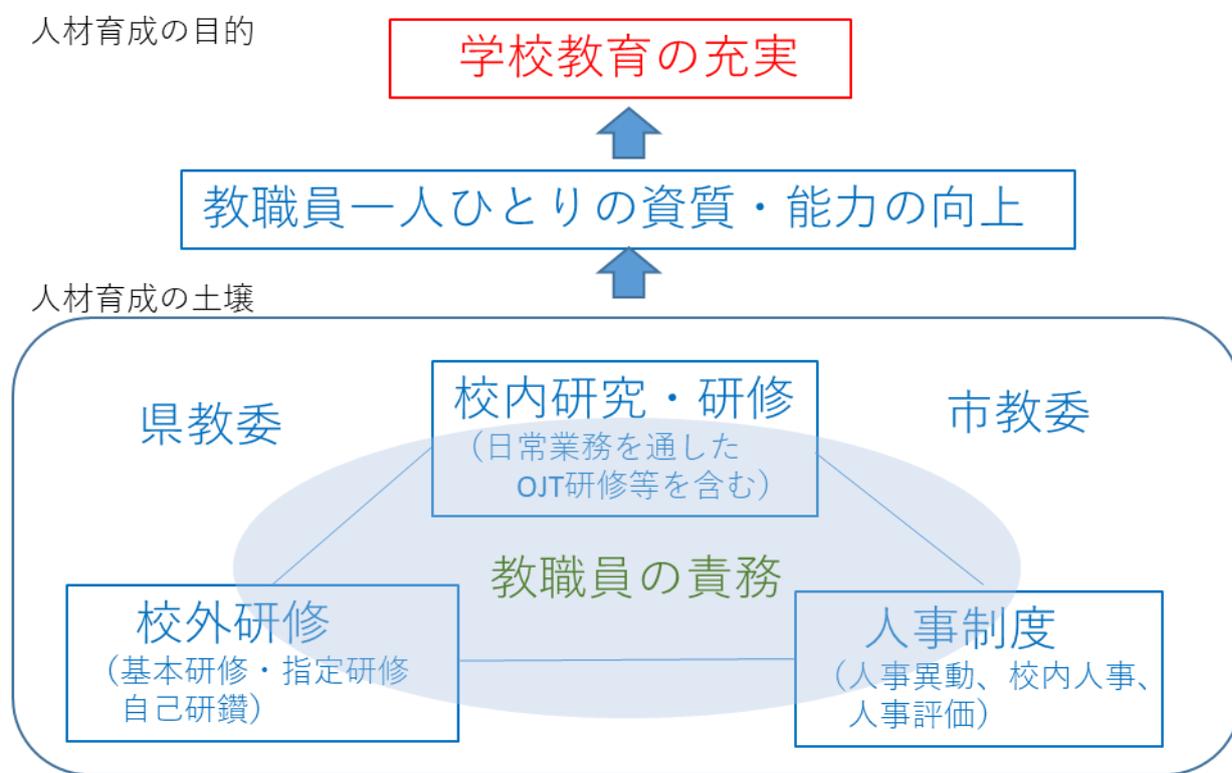
これらの課題への取り組みを進めるために「教職員人材育成基本方針」を改定し、キャリアステージごとに求められる教職員の資質・能力や役割を示すとともに、本市の教育を担う人材育成に関する取組の方針を示しました。

Ⅱ 教職員人材育成の目的

教職員人材育成の目的は、教職員一人ひとりの資質・能力の向上にあります。さらに教職員同士が連携・協力して教育活動を行うことにより、教育力・組織力の向上を図り、家庭や地域と連携し、信頼される学校づくりや、子どもたちの学びを支える学校づくりへつなげていくことを目指します。

人材育成を効果的に進めていくためには、日頃から一人ひとりの教職員が自発的な自己啓発に努めるとともに、研修成果を校内、あるいは校外へも還元していくことが大切です。併せて教職員、学校、市教育委員会（研究・研修、担当者会、人事制度等）が目的意識を共有し、一体となって人材育成に取り組んでいくことが重要です。

また、人材育成を推進することによって教職員一人ひとりの職務に対する知識・技能や意識が高まり、教育の質の向上につながるほか、教職そのものへのやりがいや意欲につながり、最終的には学校教育の充実が図られていくものと考えます。



Ⅲ 教職員に求められる資質・能力

(1) 本市の教育理念とめざす教員のあり方

藤沢市の学校教育は「学校教育ふじさわビジョン」に掲げる基本理念「子どもたちがともに育つ場をつくりだし、『自己の知』、『状況の知』、『かかわりの知』を育む」のもと、学校ごとに学校教育目標を定め実施されています。2021年度にこの学校教育ふじさわビジョンは一部改定され、「めざす教員のあり方」が次の4点に整理されました。

- 子どもに寄り添い、豊かな成長を支える
- 子ども・保護者・地域と信頼関係を築く
- 主体的に学び続ける意欲や姿勢を持ち、実行する
- 教育公務員として、また社会人としての使命感や誇りを持ち、責任を果たす

(2) 教職員に求められる資質・能力

改定された「学校教育ふじさわビジョン」には学習指導要領のポイントとなる生きる力の育成、主体的・対話的で深い学びの実現、カリキュラム・マネジメントに加え、ICT活用の推進、地域・家庭との協働、持続可能な開発目標（SDGs）といった内容が含まれています。このビジョンの実現のため、また本市がかかえる課題を解決するために教職員に求められる資質・能力は次のような項目が挙げられます。

- コミュニケーション力とチームで協働する力
- 授業力、専門力、及び新しい時代に対応できる課題解決力
- 児童生徒指導・支援に関する知識及び実践力
- 社会状況や子どもの変化等に柔軟かつ適切に対応する力
- 職務・職責に応じたマネジメント能力

そして、これらの項目は経験年数（キャリアステージ）や職務、職責に応じて、常に向上させていく必要があります。そのためには神奈川県が教職員に求める授業力、課題解決力、人格的資質の向上と連動させながら、教職員が自主的、自発的に研修に臨める体制を構築していくことが大切です。

IV キャリアステージごとに求められる

役割や資質・能力

(1) キャリアステージ設定の変更

社会情勢の変化に伴い、新しい課題への解決力が求められる一方、教職員の年齢構成にも変化が生じ、様々な校務の中心となるベテラン教職員の割合が少ない期間が続くことが予想されます。このことに合わせて本市教職員のキャリアステージの設定を変更し、早い段階からチームや組織のリーダーとして活躍できるよう、計画的に育成していくことを目指します。新たなキャリアステージは開発期、充実期①、充実期②、発展期の4段階とし、総括教諭、管理職も含め、ステージごとに求められる役割と資質・能力を整理しました。なお、教職員のキャリアアップには個人差が見られるため、経験年数は目安の一つと考えます。また、臨時的任用職員の経験年数や他の職種での経験年数等を考慮した場合には、教職経験年数以外に年齢等も一つの目安となります。その他にも個々の適性、職責、資質・能力等に応じて柔軟に対応することが大切です。

(2) キャリアステージごとに求められる役割、資質・能力

■ ステージ1 「開発期」 基礎的な知識や実践的指導力を身に付ける期間 (教職経験0～5年程度・目安として20歳代)

求められる役割	子どもたち一人ひとりに寄り添い、可能性を引き出し豊かな成長を支える意識を持つことが大切です。また、教職員として必要な力を身に付けるために常に 学び続ける姿勢 を持つとともに、教育公務員としての 使命感を自覚し 、法令や規則を遵守し不祥事防止に努めることが求められます。常に 情熱を持って職務 にあたり、学んだことや得られた 情報はチームで共有 していくことが大切です。
求められる資質・能力	学習指導、児童・生徒の指導や支援、 学級経営 等における教職員としての 基礎的な知識及び実践的指導力 を身に付けることが求められます。また、新たな教育課題に対しては積極的に 挑戦する姿勢 を持つとともに、 チームで対応 することを学び、そのために必要なコミュニケーション力などを身に付ける必要があります。

■ ステージ2

「充実期①」 身に付けた力を共有し、広げる期間

(教職経験6～10年程度・目安として30歳代前半)

求められる役割	日々研鑽に励むとともに、その成果を 同僚教職員と共有し、広げていこうとする姿勢 を持つことが大切です。また、専門性を深め、様々な校務に対しても積極的に参画し、常に チームとしての取り組み を行っていくことが求められます。
求められる資質・能力	開発期で身に付けた授業力、課題解決力を伸ばすとともに、同僚職員と課題を共有し、 チームで解決する力 を身に付けることが求められます。学級経営から 学級、学年を超えた集団を育てる力 を身に付けていく必要があります。また、その他の様々な校務についても積極的に行うとともに、 校内研修や研究等 にも積極的に参画し、力を伸ばしていく必要があります。

「充実期②」 知識や専門性を生かし、チーム、組織を動かす期間

(教職経験11～15年程度・目安として30歳代後半)

求められる役割	職場内で 円滑なコミュニケーション を図り、校務分掌や チームの中心的存在 となり、積極的に 学校運営に参画 するなど、組織のリーダーとして行動することが求められます。また、危機管理意識を高く持ち、職場で共有するとともに、不祥事防止の模範となって活動する必要があります。今後の 人材育成 を見据え、若手を中心に校内での活動を通して指導・助言にあたることが求められます。
求められる資質・能力	授業力、課題解決力に加え児童・生徒指導や支援に関する知識や実践力をさらに伸ばし、 専門性を高める 必要があります。また チーム、組織を動かす力 を身に付けるとともに、社会の変化に柔軟に対応できる力や、職責における タイムマネジメント力 を身に付け、同僚教職員と共有することが必要とされます。 家庭や地域 を理解し、 連携・協働 していくための力も必要とされます。

■ステージ3 「発展期」

豊かな教職経験を活用し、学校運営を推進する期間

(教職経験16年～ 目安として40歳以上)

求められる役割	身に付けた資質・能力や専門性を生かし、 学校運営や教育課程の編成 において 中心的な役割を担う とともに、家庭や地域とより深い信頼関係を築いていく姿勢が必要とされます。また、広い視野を持って学び続けるとともに、積極的に 人材育成 に取り組むことが求められます。
求められる資質・能力	授業力、課題解決力に加え、子どもや社会の変化を把握し、柔軟に対応する力が求められます。また、多くの情報を共有し、学校運営に参画するための 企画力、調整力、指導力 等が求められます。

■ 総括教諭

学校運営の中心となり、リーダーシップを発揮する

求められる役割	学校運営や教育課程編成を円滑に進めるため 管理職を補佐 しながら、同僚の教職員及び保護者や地域とより深い信頼関係を築くことが求められます。また、身に付けた知識や技能を活用し、 校務分掌や組織運営の総括者 として 学校運営の中心 となって活躍できるよう、幅広く経験を積むことが求められます。
求められる資質・能力	<p>「リーダーシップ」</p> <p>学校目標の理解のもと、教職員の個々の能力や状況を把握した上で全体をまとめていく力が必要とされます。また、個々の立場を尊重した助言を行いながら、人材を育成していく必要があります。</p> <p>「マネジメント力」</p> <p>定期的にグループや組織の業務を把握し、課題を解決する力や業務を発展させる力が必要とされます。また、不測の事態に備えた柔軟な対応力や不祥事防止へ向けた取組を進めていく力も必要とされます。</p>

■ 管理職

学校経営に関わる資質・能力を育成し、発揮する

<p>求められる役割</p>	<p>学校経営全般において責任を有する立場であり、確かな教育理念と識見により保護者や地域から信頼される学校経営を推進し、具体的なビジョンを持つことが必要とされます。また、組織の目標達成へ向けた取組に関する進捗状況、人的・物的・予算・情報管理、所属職員の人材育成について責任をもってあたるとともに、強い自覚と責任感、教育に対する熱い情熱と使命感、揺るがない信念が必要です。</p>
<p>求められる資質・能力</p>	<p>教頭</p> <p>【リーダーシップ】 学校目標達成へ向けた進捗状況を管理するとともに、その実現へ向けて教職員、総括教諭に対して指導・助言をするとともに、教職員全体をまとめる力が必要とされます。また、個々の職員の立場を尊重した指導・助言を重ねながら人材を育成していく必要があります。</p> <p>【マネジメント力】 地域と協力して学校を運営するための情報収集力や、行政機関等との調整力が必要とされます。また危機管理能力や法令等根拠に基づいたサービス管理等も必要とされます。</p> <hr/> <p>校長</p> <p>【リーダーシップ】 保護者や地域から信頼される学校経営ビジョンを実践していくため、様々な情報の収集・整理する中で方策を発信し、実践する力、目標達成力が必要とされます。また、諸活動を通して校内の人材を育成する体制を構築することが求められます。</p> <p>【マネジメント力】 学校運営を改善、発展させるために組織を動かす力が必要とされるとともに、不測の事態にも対応できる判断力、実行力が必要とされます。時代の要請や流れをつかむ情報収集力や先見性、緊急課題に対応できる危機管理能力等、幅広い資質・能力が求められます。</p>

V 本市における教職員の人材育成基本方針

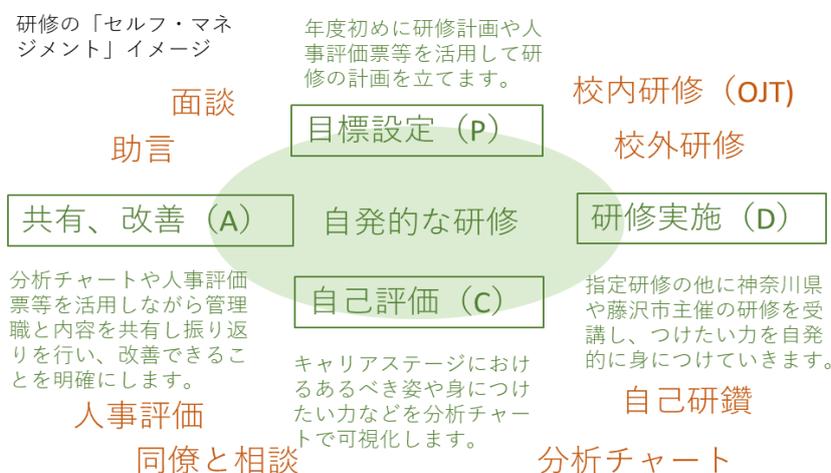
(1) 人材育成基本方針の概要

学校教育を担う本市教職員の人材育成に向けて、学校、市教育委員会が共有して取り組むための指針を「人材育成の基本方針」として次のようにまとめました。

- 1 教職員一人ひとりの特性や能力、目標に応じて資質・能力の向上を図る。
- 2 授業力および新しい時代に対応できる課題解決力の向上を図る。
- 3 教職員のキャリアステージに応じて計画的に資質・能力の向上を図る。
- 4 組織的な学校運営を通して、教職員の資質・能力の向上を図る。
- 5 人事制度（人事異動・校内人事・人事評価）を活用して、教職員としての幅広い視野と資質・能力の伸長を図る。

この基本方針に基づき、各学校における校内研究や校内研修、日常業務において実施される研修（OJT）が円滑に進むような体制を整えること、県の基本研修、指定研修と連携した研修の実施や、自己研鑽のための選択研修の充実など校外研修の研修体系を整えること、また人事評価や校内人事等を含めた人事制度を生かす中で学校と市教育委員会が一体となって教職員の人材育成に取り組んでいきます。

また、教職員一人ひとりにおいては、年度毎の研修を自発的、計画的に進め自分自身でマネジメントできるよう（セルフマネジメント）、研修計画、自己分析チャート（※）等を活用し、評価をしやすい形に整えるとともに、神奈川県と藤沢市、そして校内研修が連動するよう整え、一人ひとりの特性や能力に応じた資質・能力の向上が図れるようにします。



※自己分析チャート・・・p 40 資料参照

(2) 各項目における主な取組とねらい

1 教職員一人ひとりの特性や能力、目標に応じて
資質・能力の向上を図る。

教職員個々の資質・能力は、取り組んできた教育活動や経験してきた役割、積みあげてきた力がそれぞれ異なるため、教職員一人ひとりの特性や能力、目的意識に応じて資質・能力の向上を図ります。

<主な取組やねらい>

校内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○各種校内研修や日常の職務を通じた研修（OJT）の充実による資質・能力の向上 ○学校人材育成支援員の派遣による研修・研究支援
校外研修	基本研修 指定研修	○県指定研修、基本研修に連動させた市教委各課主催研修の充実
	自己研鑽	<ul style="list-style-type: none"> ○自主的参加と専門性の深化をめざした講座の充実 ○自己分析チャートの活用と、個々の資質・能力に応じた研修の実施
人事制度	校内人事	○積極的人事による、新たな校務分掌等の職務経験の推進
	人事異動	○個々の教職員の資質・能力の向上と各学校の教育課題の解決に向けた人事異動
		○意欲を生かし、能力の発揮を促す人事異動の推進
人事評価	○個々の特性や能力の把握と、適切な人事評価による意欲の向上	

2 授業力および新しい時代に対応できる課題解決力の向上を図る。

日々変化する時代の中で教育を進めていく上では、新しい時代に対応できる課題解決力を身に付けることが大切です。現在課題とされる教育情報機器を活用した授業の充実、支援教育の視点をもった教育の展開など、個に応じた課題を解決する力を育成します。

<主な取組やねらい>

校内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○各種校内研究・研修を通じた授業力の向上 ○情報機器活用等、新しい課題に対応した校内研修（O J T）による資質・能力の向上
校外研修	基本研修 指定研修	○県指定研修や市教委各課主催の研修における授業力、課題解決力、人格的資質向上
	自己研鑽	○県の自己研鑽研修と連動した研修講座の実施
人事制度	人事評価	○個々の資質・能力や課題の把握と、適切な評価による意欲の向上

3 教職員のキャリアステージに応じて、計画的に 資質・能力の向上を図る。

教職員は、経験年数に応じて学校での役割や立場等が異なることから、それぞれの経験年数に応じて求められる役割や職責を果たしていけるよう、キャリアステージごとに必要な資質・能力を計画的に育成していきます。

<主な取組やねらい> 各キャリアステージの取組やねらいについては次章に記載

校内研修		○各種校内研修や日常の職務を通じた継続的な校内研修（OJT）による資質・能力の向上
校外研修	基本研修 指定研修	○教職員の経験年数、役職に応じて設定された研修の充実 ○管理職や総括教諭等に求められる資質・能力の育成と向上をめざす研修の充実
	自己研鑽	○キャリアステージにおける自己研鑽が行える研修体系の構築
人事制度	校内人事	○教職経験に応じた適正な校務分掌や担当学年への配置
	人事異動	○多様な経験を積む積極的な人事異動の推進
	人事評価	○個々のキャリアビジョンの把握と、教職経験をふまえた適切な人事評価による意欲の向上

4 組織的な学校運営を通して、教職員の資質・能力の向上を図る。

教職員は、学校教育目標の達成に向けて、他の教職員と協働した教育活動を通してその資質・能力を向上すべきことから、組織的な学校運営への参画意識を高められるよう取組を進めていきます。

<主な取組やねらい>

校内研修		○各種校内研究や日常の職務を通じた研修（O J T） 課題解決を目指す研修による資質・能力の向上
校外研修	基本研修 指定研修	○校内研究や研修（O J T）と連携した研修の実施 ○学校運営や組織マネジメントに関する研修の充実
	自己研鑽	○校内研究、校内研修（O J T）と連携した研修講座の実施
人事制度	校内人事	○個々の特性や専門性を活かす校務分掌への配置 ○充実期、発展期職員を育成する校内人事の推進
	人事異動	○リーダー、総括教諭、管理職を育成する人事異動
	人事評価	○学校運営における教職員の資質・能力の把握や、個に応じた適切な評価による意欲の向上

5 人事制度を活用して、教職員としての幅広い視野と資質・能力の伸長を図る。

人材を効果的に育成していくためには、研修制度の整備等による直接的な能力開発や支援だけでなく、「人事異動」や、「校内人事」、「人事評価」等の人事制度を通じた人材育成が重要であると考えます。この人事制度を活用して、教職員個々の資質・能力の伸長や“やる気”の醸成、教職員同士の協働意識の向上を目指します。

若手教員の大量採用が進む中、教職員としての幅広い視野と資質・能力の伸長を図るため、採用から早い時期に異なる環境を通じて多様な経験を積むことは必要なことです。さらに将来のリーダーとしての育成も視野に入れ、マネジメント能力の育成に向けた職場研修（O J T）体制を充実させるとともに、全市的な視点に立った教職員の構成や職員配置の均衡を図ることも必要となります。

VI キャリアステージごとの人材育成の取組

教職員は、それぞれのキャリアステージで求められる資質・能力や役割を認識し、各学校における校内研究や研修（OJT）、教育委員会等が行う校外研修を通して、自らの資質・能力の向上に努めます。また、管理職は校内人事及び人事異動等の人材育成に関する取組を進めながら、教職員一人ひとりの特性や能力に応じて計画的に教職員を育成していくことが大切です。

ステージ1 開発期：基礎的な知識や実践的指導力を身に付ける期間

経験の浅い教職員には、教育公務員として、また社会人としての使命感や責任感、教育への情熱をもって、学習指導や生徒指導等に必要な基礎的な知識・技能の習得と実践的指導力の向上が求められます。

校内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○校内研修（OJT）による実践的指導力や資質・能力の向上 ○校内研究等における教科の指導法や今日的な教育課題の取組成果や助言を、日々の教育実践に活用
校外研修	基本研修 指定研修	○初任者研修、経験者研修等、計画的な研修による学習指導や生徒指導、学級経営等に関する実践的指導力の向上
	自己研鑽	○教育文化センターの研修講座等による基本的知識や実践的指導力、課題解決力の向上
人事制度	校内人事	○キャリアステージに応じた適正な校務分掌や担当学年への配置
	人事異動	○積極的な人事異動による多様な経験の蓄積
	人事評価	<ul style="list-style-type: none"> ○面談等を生かした個々の資質・能力の把握 ○目標の明確化と業務の進捗管理及び自身の優れている点や伸ばしたい能力開発に活用

ステージ2 充実期：

充実期は、これまで身につけた指導力や専門性を校内で共有し、広げていくことが求められます。学校におけるミドルリーダーとしても学校運営を推進していくことが求められます。

校内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○将来の学校教育の中心的役割を担うことを自覚し、チームや組織のリーダーとして校内研修（OJT）を積極的に推進 ○教科の指導法や今日的な教育課題について校内研究等で取り組み、成果を教育活動や学校運営に活用
校外研修	基本研修 指定研修	<ul style="list-style-type: none"> ○経験者研修を中心として、授業技術や課題解決力の伸長 ○学習指導技術や学校組織マネジメント能力開発と意識の向上
	自己研鑽	<ul style="list-style-type: none"> ○教育文化センターの研修講座等による実践的指導力及びチームで協働する力、組織マネジメントの向上
人事制度	校内人事	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員一人ひとりの特性や資質・能力を活かす校務分掌配置 ○チームや組織のリーダーや総括教諭等を育成する校内人事の推進
	人事異動	<ul style="list-style-type: none"> ○資質・能力の一層の伸長に向けた積極的な人事異動
	人事評価	<ul style="list-style-type: none"> ○目標の明確化と業務の進捗管理及び自身の優れている点や伸ばしたい能力開発に活用

ステージ3 発展期：豊かな教職経験を活用し、学校運営を推進する期間

発展期は校内のチーム、組織を動かし、学校を支える役割が求められます。これまでの豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な学校運営が展開されるよう、力を発揮する必要があります。

校内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○校内研修や日常の職務等において指導的役割を果たすことによって自らの資質・能力の向上 ○経験の浅い教職員や中堅教職員の資質能力の向上に向けた、校内研修（OJT）の積極的な推進
校外研修	基本研修 指定研修	<ul style="list-style-type: none"> ○これまでの教職経験において培った高い専門性を地域教育力の向上や関係機関との連携など幅広い範囲で発揮 ○学校運営に関する研修等で教育活動の企画力や推進力の向上
	自己研鑽	<ul style="list-style-type: none"> ○教育文化センターの研修講座等による実践的指導力及び組織マネジメント力の向上
人事制度	校内人事	<ul style="list-style-type: none"> ○学校における業務や校務等の責任者として、能力や専門性の発揮
	人事異動	<ul style="list-style-type: none"> ○指導技術や学校組織マネジメント等の資質・能力を踏まえた人事異動
	人事評価	<ul style="list-style-type: none"> ○目標の明確化と業務の進捗管理及び自身の優れている点や伸ばしたい能力開発に活用

総括教諭 : 学校運営の中心となり、リーダーシップを発揮する

総括教諭は、管理職を補佐しながら学校運営や教育課程編成の中心となり、リーダーシップを発揮し教職員をまとめていく力が必要とされます。そのためには定期的に職員の様子や、グループ、組織としての業務の進捗状況を把握し、課題を解決するために力を発揮することが求められます。

校内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○学校教育目標の達成に向けた校内研修体制づくりや校内研修（OJT）の推進 ○関係機関等と連携した効果的な校内研修の推進 ○校内研究等を活用した助言
校外研修	基本研修 指定研修	○学校経営に関する研修等でマネジメント能力の一層の向上
	自己研鑽	○教育文化センターの研修講座等による課題解決力向上、防災、危機管理等の研修の実施
人事制度	校内人事	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員一人ひとりの教職経験や専門性及び資質・能力に応じた校務分掌など校内の適切な人事配置 ○明確な学校経営方針と教職員の適性に応じた人事異動
	人事評価	<ul style="list-style-type: none"> ○目標の明確化と業務の進捗管理及び自身の優れている点や伸ばしたい能力開発に活用 ○適切な評価を通じた意欲や能力の引き出しと課題の整理

管理職（校長、教頭）：学校経営に関わる資質・能力を育成し、発揮する

管理職は、学校の実態や保護者・地域からの期待、今日的な教育課題等を的確に把握し、具体的に学校経営方針を提示するとともに、学校教育目標の達成に向けて、学校組織マネジメント能力を発揮することが求められます。

魅力ある学校づくり、信頼される学校づくりを推進し、学校教育の充実に努めるほか、学校・家庭・地域との連携や地域の教育力を積極的に取り入れるなど、組織的な学校運営の推進と教職員の協働意識や資質・能力を高めることで、学校全体の教育力を向上させることが求められます。

校内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○校内研修（OJT）における助言 ○関係機関と連携した効果的な校内研修（OJT）を通じたマネジメント力の強化
校外研修	基本研修 指定研修	○学校経営に関する研修等でマネジメント能力の一層の向上
	自己研鑽	○教育文化センターの研修講座等による今日的教育課題への対応力、判断力の強化
人事制度	校内人事	○明確な学校経営方針と教職員の適性に応じた人事配置
	人事評価	<ul style="list-style-type: none"> ○目標の明確化と業務の進捗管理及び自身の優れている点や伸ばしたい能力開発に活用 ○適切な評価を通じた意欲や能力の引き出しと課題の整理

臨時的任用職員（養護教諭、学校栄養職員、事務職、を含む）

臨時的任用職員は、本務者と同様、教育に対する使命感や情熱をもって授業や教育活動を行うことが求められます。

現在、臨時的任用職員が数多く配置されている状況において、これらの教職員に対しても、資質・能力の向上を図る人材育成の取組が大切であると考えます。そうした教職員が学習指導や生徒指導等の実践的指導力の向上を図るためには、自ら研修等に積極的に参加していくことが望まれるため、教育文化センターに設置する学校人材育成支援員等を活用した研修をはじめ、様々な取組を推進します。

校内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○校内研修による実践的指導力の向上（学校人材育成支援員の派遣による研修を含む） ○校内研修（OJT）による資質・能力の向上 ○教科の指導法や今日的な教育課題についての研究とその成果の活用
校外研修	基本研修 企画研修	<ul style="list-style-type: none"> ○学務保健課の研修によるサービスや事故防止等についての理解 ○教育文化センターの研修講座等による実践的指導力の向上
	自己研鑽	<ul style="list-style-type: none"> ○教育文化センターを活用した研修の自発的参加による授業力、専門力、課題解決力の向上

会計年度任用職員も本務者と同様、教育に対して求められる使命感や情熱、授業力等は変わりはありません。時間的制約のある中で、各学校で日常業務の中で工夫して研修（OJT）を実施し、必要な知識・技能を身に付けるとともに、仕事への取組やコミュニケーション力やチームで協働する力を伸ばしていく必要があります。

Ⅶ 人材育成の課題に対する教育委員会の取組

児童生徒に対する指導力や新しい課題を解決していく力、及び組織の一員として求められる力を確実に育成するために、本市教職員の人材育成に関する課題に対応した校内研修、校外研修や事業等の取組を充実させていくことが重要であると考えます。

そこで、教育委員会では、これまで実施してきた各課の所管する教職員研修について、本市の人材育成に関する課題を踏まえて研修内容や実施時期等の見直しを図りました。そして、各課が連携して、教職員それぞれのキャリアステージにおいてより有効な校外研修となるよう、これまでの取組を整理しました。

教育文化センター

課題① 新しい課題に対して解決する力の育成
ICTを活用した授業実践や支援教育等、新しい課題に対応する力をつけるための研修を市教委各課と連携しながら企画・運営を行う。また、研修に関する情報を各学校に発信するとともに、夏の研修講座等を活用し、その時期に対応した研修を実施する。
<input type="checkbox"/> 夏の研修講座の実施 <input type="checkbox"/> 学校の要請に応じた訪問 <input type="checkbox"/> 個別相談への対応
課題② 早期からの若手人材の育成

<p>開発期職員及び臨時的任用教職員・会計年度任用職員を対象に、必要な指定研修や研修講座の設定、学校訪問の実施等において、授業や学級経営、児童生徒指導等の基礎・基本を定着させ、教育実践に資することを目指す。</p> <p>また、保護者対応等も含め、学校の課題に対してはチーム、組織で対応することを研修を通して伝えチーム力向上の土台を築く。</p>
<p><input type="checkbox"/>基本研修と研修講座等の実施 <input type="checkbox"/>学校の要請に応じた学校訪問</p>
<p>課題③ 学校の組織力の向上のための段階的な教職員の育成</p>
<p>校内におけるOJT研修等を支援するとともに、学校の要請に応じて校内研修を実施したり、実施方法等をアドバイスするなど学校を支援することにより、学校における組織力向上と人材育成の充実を目指す。また、組織力向上へ向けた研修講座の実施や、市教委各課や県と連携した研修支援を行う。</p>
<p><input type="checkbox"/>企画担当者への助言 <input type="checkbox"/>学校の要請に応じた校内研修の実施 <input type="checkbox"/>管理職研修の補助</p>
<p>課題④ タイムマネジメントを意識</p>
<p>「教職員の働き方改革」のもとで研修が自主的、自発的なものとなるような働きかけを行うとともに、計画的に進められるよう体制を整える。</p>
<p><input type="checkbox"/>教職員働き方改革の周知 <input type="checkbox"/>自主的、計画的に進められる研修体制構築</p>
<p>課題⑤ 県と各課が連動した研修体系の構築</p>
<p>組織力を生かした学校経営の推進や危機管理の徹底、さらに、諸課題や教育課程に関する課題等への対応の充実が図れるよう支援する。</p>
<p><input type="checkbox"/>夏の研修講座等の実施 <input type="checkbox"/>校長会・教頭会での研修の実施</p>

学校人材育成支援員の取組

教育文化センターに設置する「学校人材育成支援員」を各課の研修における講師として活用するとともに、学校の要請に応じて訪問し、必要な支援を行う。

教育指導課

<p>課題① 新しい課題に対して解決する力の育成</p>
<p>特別支援学級や特別支援学校の研修を中心に行い、「藤沢の支援教育」の充実へ向けた取組を、キャリアステージに応じて実施する。</p>
<p><input type="checkbox"/>市、県が主催する経験者研修の実施</p>

<input type="checkbox"/> 特別支援学校の定期的な研修の実施及び、各学校の要請に応じた学校訪問
課題② 早期からの若手人材の育成
「藤沢の支援教育・ともに学びともに育つ学校・学級をめざして」「藤沢市立学校児童生徒指導の手引き」「ヒヤリハット事例集」等を活用した校内研修を計画的にすすめ、早期からの若手育成を目指す。
<input type="checkbox"/> 各種資料の配布 <input type="checkbox"/> 校内研修支援
課題③ 学校の組織力の向上のための段階的な教職員の育成
教育文化センターの研修と連携し、段階的な教職員の育成につとめるとともに、計画訪問等を利用し、学校の組織力の向上へ向けた助言を行う。
<input type="checkbox"/> 計画訪問の活用 <input type="checkbox"/> 夏の研修講座での連携 <input type="checkbox"/> 要請に応じた学校訪問
課題④ タイムマネジメントを意識
「教職員の働き方改革」を周知する中で研修が自主的、自発的なものとなるような働きかけを行うとともに、計画的に進められるよう体制を整える。
<input type="checkbox"/> 各種資料の配付 <input type="checkbox"/> 校内研修（O J T）の助言

教育総務課

課題① 新しい課題に対して解決する力の育成
各学校における教育情報機器（I C T）の活用を促進するための研修や研究を教育文化センターと連携して実施する中で、課題解決力の向上を図る。
<input type="checkbox"/> 教育文化センターと連動したI C T研修や研究の推進
課題③ 学校の組織力の向上のための段階的な教職員の育成
事務職、市職員を含めた専門職の育成に努め、学校全体の組織力の向上を図る。
<input type="checkbox"/> 専門職研修の実施

学校給食課

課題① 新しい課題に対して解決する力の育成
給食に関する衛生管理等、新たな課題に対してチーム、組織として対応していく力を身に付ける。
<input type="checkbox"/> 栄養教諭、栄養士を対象とした研修の実施

課題③ 学校の組織力の向上のための段階的な教職員の育成
栄養士、栄養教諭の育成を図るとともに、校内研修（OJT）をはじめとする組織的な学校体制の中での研修を実施する。
<input type="checkbox"/> 専門職研修の実施 <input type="checkbox"/> 食育指導等、担任と連携した校内研修等の実施
課題② 早期からの若手人材の育成
課題③ 学校の組織力の向上のための段階的な教職員の育成
栄養教諭・学校栄養職員の各施設で相互に給食管理・衛生管理の点検を行い改善のために協議する。
<input type="checkbox"/> 栄養士相互研修の実施

学務保健課

課題① 新しい課題に対して解決する力の育成
初任者、経験の浅い教職員、初めて任用された臨時的任用職員を対象に事故不祥事防止のための研修を行い、綱紀の保持、事故不祥事の防止を目指すとともに、事故後の適切な対応について基本的事項を習得する。
<input type="checkbox"/> 初任研・経験者研修において事故不祥事防止研修の実施 <input type="checkbox"/> 臨時的任用職員を対象とした事故防止研修会の実施
課題① 新しい課題に対して解決する力の育成
学校保健に関するガイドラインの変更やアレルギー対応など、新しい課題を解決するための専門的知識や実践力を向上させる研修の実施
<input type="checkbox"/> 新採用養護教諭及び新規臨時的任用職員等に対する研修会を実施 <input type="checkbox"/> 救急法研修会（対象：養護教諭）を実施 <input type="checkbox"/> 健康課題研修を実施
課題③ 学校の組織力の向上のための段階的な教職員の育成
学校運営や教育課程の編成等における総括教諭の役割、学校運営参画意識の向上を図り、使命感を高められるよう支援する。また、組織力を生かした学校経営の推進や危機管理の徹底、さらに、諸課題や教育課程に関する課題等への対応の充実が図れるよう支援する。
<input type="checkbox"/> 新任総括教諭に対する学校運営研修会を実施 <input type="checkbox"/> 新任校長研修会、新任教頭研修会の実施 <input type="checkbox"/> 校長・教頭研修会の実施
課題④ タイムマネジメントを意識

「教職員の働き方改革」を周知する中で研修が自主的、自発的なものとなるような働きかけを行うとともに、計画的に進められるよう体制を整える。

各種資料の配付

Ⅷ 藤沢市立学校教職員校外研修体系図

キャリアステージごとの校外研修体系図（令和4年度）

2022.1.19 現在

キャリア ステージ	県研修			市研修			
	総合教育センター・湘南三浦教育事務所			教育文化センター	教育指導課	学務保健課	
	授業力向上	課題解決力向上	人格的資質向上	授業力向上 課題解決力向上 人格的資質向上	授業力向上 課題解決力向上	課題解決力向上 人格的資質向上	
開発期	0年 (初任)	①学習指導要領のねらいを踏まえた授業作りの基礎・基本 ②情報教育 ③ICTの効果的活用	④インクルーシブ教育 ⑤セルフマネジメント ⑥支援教育 ⑦チームによる児童生徒理解と支援	⑨不祥事防止 ⑩人権教育 ⑪ストレスマネジメント ⑫服務 ⑬児童生徒指導 ⑭組織における役割と連携	①教員としての心構え ②藤沢市の教育 ③宿泊研修 ④教科教育等指導 ⑤社会人としての自覚	白浜養護学校研修Ⅰ	事故不祥事防止
	1年	市へ委託し実施			①インクルーシブ教育 ②課題解決力向上 ③社会人としての自覚	計画訪問 (実施のない学校は湘三教育指導員による学校訪問)	事故不祥事防止
	2年	①児童生徒の実態に応じた授業づくり	②インクルーシブ教育 ③組織の一員としての役割	④不祥事防止 ⑤教員としての心構え ⑥服務	①道徳（2～4年で）		
	3年				①メンタルヘルス ②児童生徒指導	白浜養護学校研修Ⅱ	事故不祥事防止
	4年				①地域連携 ②人権教育 ③組織運営		事故不祥事防止
充実期	5年	①主体的・対話的で深い学び	②児童生徒指導 ③外国につながる児童生徒 ④インクルーシブ教育 ⑤いじめ ⑥チーム支援に立った校内体制	⑦不祥事防止 ⑧学校組織マネジメント～メンターの視点から ⑨服務	充実期へ移行予定	特別支援学級 新担任研修	充実期へ移行予定
	中堅教諭	①カリキュラムマネジメントを意識した授業づくり	②コミュニティ・スクール ③インクルーシブな学校づくり ④プログラミング教育	⑤不祥事防止 ⑥人権教育 ⑦教職員のメンタルヘルス	継続的な 校内研修 (OJT)	通級指導教室 新担当研修	
発展期	15年	①学校組織マネジメント ②不祥事防止 ②インクルーシブ教育 ④服務 ⑤カリキュラムマネジメント ⑥教職員のメンタルヘルス			企画研修 (夏の研修講座)		
	25年	①不祥事防止 ②カリキュラムマネジメント ③インクルーシブ教育 ④学校運営(企業の人材から学ぶ)					
総括教諭		新任総括教諭等研修会					学校運営研修 (新任総括教諭研修)
臨時的 任用職員		希望研修(自己研鑽研修) 湘三・臨時的任用職員研修			心構え、藤沢の教育 新規臨任研修 土曜講座	白浜養護学校研修Ⅰ・Ⅱ	事故不祥事防止

IX 人材育成に関連するその他の取組

教職員が持つ資質・能力を十分に発揮するには、働きやすい職場環境の整備、

心身ともに健康であることなど、仕事と私生活の両立が欠かせません。教職員が教育活動に専念できる環境の整備や健康管理等の必要な取組についても併せて進めていきます。

(1) 教職員が教育活動に専念できるような環境の整備

市教育委員会では、教職員が子どもたちと向き合う時間を確保するとともに、その時間を効果的・効率的に活用できるように、働き方改革の視点を持つ中で教職員の勤務体制の検討を続けます。

また、学校に対する保護者及び地域住民等からの意見・要望は多様化しており、その対応に多くの時間が割かれ、教育活動の停滞を招くケースもあります。これらの中には、学校だけでは解決が困難な場合もあるため、一例として、教育委員会内に「学校問題解決支援チーム」や「スクールロイヤー」を置き、学校とともに解決に向けて対応することで、学校現場の負担軽減に努めて、教職員が教育活動に専念できるよう、環境の整備を図っていきます。

(2) メンタルヘルスケアの推進

教職員が日々健康で明るく元気に業務に専念するためには、教職員自身が心身ともに健康で充実した教育活動を行なえることが必要です。近年、急激な社会の変化に伴い、様々な教育課題が山積する学校現場において、職場環境の変化により教職員の心身の負担（ストレス）の増大が課題となっています。そのため、心の病を特定の問題とせず、教職員一人ひとりが自分に起こり得る問題として受け止め、教職員同士互いに助け合いながらストレスに対処していけるよう、ストレスチェックの有効活用やメンタルヘルスケアの一層の推進を図ります。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

教職員一人ひとりが、仕事と家庭生活の適度なバランスを取り、充実した教育活動を行うことができるよう、心身の疲労回復や子育て支援などのための各種休暇の取得促進等により、教職員の家庭生活の充実や地域活動への参加等を支援し、教職員のワーク・ライフ・バランスの確立に努めていきます。

< 県及び市が実施する校外研修等 >

養護教諭（新採用及び経験者）校外研修一覧

県が実施する校外研修

	専門力向上	課題解決力向上	人格的資質向上
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 2px; background-color: #4a86e8; color: white; display: inline-block;"> 市が実施する校外研修 </div>	○学校保健活動 ○保健室経営 (6日)	○今日的な教育課題 ○人間関係づくり (1日)	○教育公務員の自覚・心構え ○体験活動を通じた教員相互の交流(4日)
【区分総合型】選択研修1日			
1年経験者	○心身の健康課題に対する養護教諭の役割(1日)	○保健室経営の実践力向上(1日)	/
2年経験者	○今日的な教育課題の把握と対応するための専門的な知識や技能(0.5日)	○教育課題に対する専門的知識や技能(0.75日)	○教育公務員としての自覚と心構えの再確認(0.25日)
5年経験者	○学校保健の現状と課題 ○学校保健活動を展開する専門力の向上(1日)	○児童生徒理解に基づく保健室経営 ○計画的・組織的な学校保健活動の推進(1.5日)	○専門的な知識・技能の学校教育への活用(1.5日)
中堅養護教諭等資質向上研修対象者	○組織的な学校保健活動を推進する専門力の向上(2日)	○学校保健活動推進における課題について計画的・探究的実践力の向上(2日)	○職場における中核的な役割の自覚の向上 ○今日的な課題や教育的ニーズ学校教育活動への活用(0.5日)
【区分総合型】選択研修2日			
15年経験者	○学校組織マネジメント ○学校の課題解決力の向上		
【区分総合型】3日 選択研修1日			
25年経験者	○リーダーシップを發揮し、OJTの活用を図るとともに、自らのキャリアデザインを意識する		
【区分総合型】1.5日 選択研修1日			

	研修内容	対象	実施時期
1 救急法研修会	○事故防止・学校災害対応等	市立学校養護教諭	7月
2 市初任者研修 (第1回/6)	○本市の教育方針・服务等 ○指導主事(養護教諭)講話	新採用教職員	5月
3 市初任者研修 (第3・4回/6)	○自然体験活動を通じた人間関係づくり・授業づくり等	新採用教職員	8月
4 学校保健事務 説明会	○本市の学校保健に関する事務 手続き等	市立学校養護教諭	3月
5 新転任養護教 諭事務説明会	○本市の学校保健に関する事務 手続き等	本市での勤務経験 ない養護教諭	4月

新任栄養教諭研修 講座一覧

県が実施する研修

回数	時期	専門力向上	課題解決力向上	人格的資質向上
1	4月			○研修の意義・概要
2				○不祥事防止 ○モラルアップ ○メンタルヘルス
3	5月			○人権教育 ○モラルアップ
4	6月	○食育の推進 ○食に関する指導の体制整備		
5	7月	○食に関する指導の充実に向けた取組		
6	8月		○児童・生徒理解 ○インクルーシブ教育 ○セルフマネジメント	
7	10月	○教育情報 ○食に関する指導の充実に向けた取組		
8	2月	○教育情報 ○食育の推進		

栄養教諭2年経験者研修 講座一覧

県が実施する研修

回数	時期	専門力向上	課題解決力向上	人格的資質向上
1	4月			○研修の意義・概要 ○不祥事防止
2	6月	○食に関する指導		
3	7月		○インクルーシブ教育の推進 ○組織の一員としての役割	○モラールアップ
4	10月	○食に関する指導		

栄養教諭5年経験者研修 講座一覧

県が実施する研修

回数	時期	専門力向上	課題解決力向上	人格的資質向上
1	4月			○研修の意義・概要 ○不祥事防止
2	5月		○実践研究	
3	7月		○学校運営 ○教育課題の把握と解決	○人権教育 ○メンタルヘルス
4	7月	○食に関する指導の 充実に向けた取り組み		
5	10月		○インクルーシブ教育 ○防災教育	

6	10月	○食に関する指導の 充実に向けた取り組み		
7	1月		○ホームルーム・学級経 営	○モラールアップ

中堅栄養教諭等資質向上研修 講座一覧

県が実施する研修

回数	時期	専門力向上	課題解決力向上	人格的資質向上
1	4月			○研修の意義 ○不祥事防止
2	5月		○実践研究	
3	7月		○学校運営 ○教育課題の把握と解決	○人権教育 ○メンタルヘルス
4	7月	○食に関する指導の 充実に向けた取り組み		
5	10月	○食に関する指導の 充実に向けた取り組み		
6	10月	○食育の推進		
7	1月		○実践研究	○組織マネジメント

8	年度内	選択研修 ＊中堅栄養教諭等資質向上研修選択研修講座一覧から2講座選択
---	-----	---------------------------------------

栄養教諭・学校栄養職員・調理員研修計画

市が実施する研修等（学校給食課）

	研修内容	対象	実施時期
1 全体研修	○講話（給食の課題等） ○衛生管理（食中毒・ドライシステム・HACCP等）	栄養教諭 学校栄養職員 調理員	夏季休業期間
2 安全衛生研修	○健康管理（メンタルヘルス・ハラスメント・けが防止等）	栄養教諭 学校栄養職員 調理員	夏季休業期間
3 調理研修	○新献立の試作	栄養教諭 学校栄養職員	年3回（三期休業期間）
4 調理研修	○調理技術指導及び実習	調理員	夏季休業期間

学校栄養職員（経験者）校外研修一覧

△＝PM ◎＝新採用と合同



回数	時期	2年	5年	10年	15年	25年	内 容
1	5月中旬		○	○	○	○	○ 教育課程と健康教育 ○ 食に関する指導の全体計画 ○ 食物アレルギー
2	6月中旬		△	○	△	○	○ 個別的な相談指導 ○ 栄養管理 ○ 地域と連携した食育
3	7月中旬	○	○	○			◎ 衛生管理 ◎ 企業における食育 ◎ 食物アレルギー対応の実際
4	7月下旬		○	○	△	△	◎ 特別活動と関連づけた食に関する指導 ◎ 食に関する指導の実際
5	8月中旬			○			◎ 食に関する指導教材の・教具の研究
6	10月中旬	△		△			◎ 栄養教諭・学校栄養職員研修講座参加
7	12月下旬			○			○ 課題に基づいた調査・演習結果の発表
8	1月中旬			○	○	○	○ 課題に基づいた調査・演習結果の発表

新採用学校栄養職員研修講座校外研修一覧

県が実施する研修

回数	時期	会場	内容
1	4月中旬	各所属	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校栄養職員の教職員としての心構え ○ 人権教育の推進について ○ 神奈川県における学校給食の現状と課題 ○ 学校給食の役割 ○ 学校栄養職員の役割 ○ 学校給食衛生管理基準に基づいた衛生管理
2	5月下旬	学校給食会館	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校給食の献立作成と調理の基本 ○ 安全で安心な学校給食の提供
3	6月中旬	学校給食会館	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校給食におけるアレルギー対応 ○ 課題発表について ○ 学校給食用物資について ○ 学校給食や地場産物を活用した食育の取り組み ○ 学校給食における衛生管理の取り組み ○ 衛生面に配慮した献立の作成と衛生管理の課題
4	7月中旬	学校給食会館	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 衛生管理 ◎ 企業における食育 ◎ 食物アレルギー対応の実際 ◎ =経験者(5年・10年・15年・25年)研修と合同
5	7月下旬	学校給食会館	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 特別活動と関連づけた食に関する指導 ◎ 食に関する指導の実際 ◎ =経験者(5年・10年・15年・25年)研修と合同
6	8月中旬	学校給食会館	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 食に関する指導教材の・教具の研究 ◎ =経験者(2年・5年・10年・15年)研修と合同
7	10月上旬	総合教育センター	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 学校給食における食に関する指導 ◎ 栄養教諭・学校栄養職員研修講座 ◎ =経験者(2年・5年・10年・15年)研修と合同
8	11月上旬	学校給食会館	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校・家庭・地域との連携について ○ 学校給食における地場産物の活用について

			○ 県産食材を使用した学校給食献立提案勉強会
9	12月中旬	学校給食会館	○ 課題発表Ⅰ「食に関する指導の模擬授業」
10	1月中旬	学校給食会館	○ 課題発表Ⅰ「食に関する指導の模擬授業」
11	1月中旬	学校給食会館	○ 課題発表Ⅱ「学校給食における調査研究」 ○ 学校栄養職員としての1年間及び今後の目標

学校事務職員の校外研修等一覧

県が主催する研修

研修等	内 容	回数	担当課
市町村立学校新規採用事務職員給与事務研修会	<ul style="list-style-type: none"> 給与制度の概要、諸手当、旅費制度 地方財務会計制度、期末勤勉手当報告、所得税、住民税、給与資料報告、債権差押、供託、服務と勤務条件 年度末始の給与事務（異動・退職） 	年3回	教職員企画課
2年経験者研修 5年経験者研修	不祥事防止、不適切な会計処理、給与・旅費等 講話（学校組織マネジメントと事務職員の役割）	年1回	教職員人事課
新任事務主査研修 新任総括事務主査 新任事務主幹	講話（事務職員の標準的な職務と事務職員の自覚） 講話（学校組織マネジメントと事務職員の役割） 協議（総括事務主査及び事務主幹による期待される学校組織マネジメント） 講話（不適切な会計処理について）	年1回	教職員人事課

湘南三浦教育事務所が実施する研修等

研修等	内容	回数	担当課
新規採用事務職員等研修会	会計年度任用職員の報酬、加給、期末手当、給与報告書の記入方法	年1回	給与課
義務教育諸学校等事務担当者会議	任期付職員、会計年度任用職員、加給、給与報告書に係るエラーの事例	年1回	給与課
給与関係予算説明会（5月）	給与関係予算の事務処理、諸報告、住民税、社会保険、雇用保険、会計年度任用職員制度	年1回	給与課
年末調整事務説明会（10月）	年末調整事務	年1回	給与課

県共済組合が実施する研修

研修等	内容	回数
新任共済事務担当者研修会	共済組合制度の概要、掛金、厚生、健康福利、貸付、公的年金制度、短期給付事業について	年1回
共済事務担当者研修会	標準報酬制、福祉保険制度、年金、会計年度任用職員	年1回

市が実施する研修等

研修等	内容	回数	担当課
第1回初任者研修（教員研修に参加）	本市の教育方針・服务等	年1回	教育指導課
小中合同教頭事務職会議	今年度の学校配当予算と執行等	年1回	教育総務課

学校用務員研修計画（教育総務課）

市が実施する研修等

	研修内容	対象	実施時期
1 全体研修	○藤沢市の課題 ○一般教養 ○安全衛生(作業安全・健康管理)	全用務員	8 月上旬 秩父宮体育館
2 技術研修	内容未定	研修受講希望者	未定
3 職場研修	○ブロック作業 ○ブロック別作業技術研修	ブロック単位 (必要に応じ他 ブロックへも 呼びかける)	随時
4 交流研修	○他職場(保育園職場)体験研修 (保育園職場からの受け入れは未定)		8 月(予定)

【参考資料】 教職員自己分析チャート 例

＜ 教員用 ＞				
めざす教師のあり方		分析チャートを行うための設問	評価	総合
授業力向上	①子どもたちがやる気を出しわかりやすい授業の実践が出来る	子どもたちがやる気を出すためのはたらきかけや導入の工夫がされた授業を実践している。	4	8
		指示や説明がわかりやすく、教材に工夫がされて、評価が適切に行われている。	4	
	②集団指導力があり、望ましい学級作りが出来る。	児童生徒一人ひとりの良さを生かした集団作りがされている。	3	7
		自己有用感を育むために、児童生徒一人ひとりの良さを認める活動を継続して行っている。	4	
	③授業研究を生かした校内研修に進んで取り組むことができる	校内及び校外で授業を見学し、自らの授業へ生かす努力をしている。	3	5
		授業を通して他の職員との対話を深め、授業力を磨いている。	2	
課題解決力向上	④情報教育等新たな課題に積極的に取り組んでいく意欲と実行力がある。	児童生徒の実態を把握し、課題を明確にすることが出来る。	4	7
		ICTを活用した授業の実践等、新しい課題に対して意欲的に取り組んでいる。	3	
	⑤一人ひとりの子どもを理解し、支援教育の考え方で適切に対応出来る。	藤沢市の支援教育に対する理解を深めている。	4	7
		一人ひとりの子どもを理解し、個に応じた支援教育が展開されるよう努力を重ねている。	3	
	⑥チームとして組織的に対応する力を身に付けている。	一人で抱え込まず、他の職員に相談するよう心がけている。	3	6
		課題に対しては常にチームとして対応するよう意識をし、実践している。	3	
人格的資質向上	⑦対人関係能力とコミュニケーション能力を持つ。	社会人として必要な人間関係をそなえている。	4	8
		コミュニケーション能力があり、集団の中でも発揮できる。	4	
	⑧学び続ける向上心を持つとともに、タイムマネジメントを意識した行動がとれる。	研修等を通して常に学び続けようとする姿勢がある。	4	7
		タイムマネジメント意識を持ち、計画的に勤務をしつこうすることができる。	3	
	⑨高い倫理観を持ち、公正・公平に行動できる。	教育公務員としてサービスを理解し、倫理観を持って職務にあたっている。	4	7
		危機管理意識を持ち、不祥事防止にも努めている。	3	

- P (計画) 目標設定
- D (実行) 研修選択
- C (分析) 自己分析チャート作成による分析
- A (改善) 管理職と相談、OJTの実施

