

仙台市立学校教職員 人材育成基本方針

令和5年12月

仙台市教育委員会

目 次

I	はじめに	1
1	改定の趣旨	
2	本市の学校教育の重点的な施策に係る現状と課題	
(1)	仙台自分づくり教育の推進	
(2)	持続可能な社会づくりに向けた教育の推進	
(3)	ICT を活用した協働的で一人ひとりに適切な学びの推進	
(4)	互いを理解し思いやる心を育む教育の推進	
(5)	いじめ防止等対策の総合的な推進	
(6)	学びに向かう力の向上を図る取組の推進	
(7)	主体的・対話的で深い学びの充実	
(8)	幼児期からの切れ目のない教育の推進	
(9)	魅力ある高校教育の推進	
(10)	望ましい食習慣・生活習慣づくりの推進	
(11)	体力の向上を目指した運動の日常化の推進	
(12)	仙台版防災教育の推進	
(13)	不登校対策の推進	
(14)	特別支援教育の充実	
(15)	様々な学びの求めに応じた支援の充実	
(16)	35 人以下学級の実施	
(17)	学校における働き方改革	
(18)	教員の資質・能力の向上と人材確保	
(19)	地域とともに歩む学校づくりの推進	
(20)	保護者の不安や悩みに寄り添う取組の推進	
II	教員に求められる資質能力	5
1	本市が求める教員の資質能力	
(1)	国が求める教員の資質能力	
(2)	本市の学校教育の現状と課題等から	
(3)	本市が教員に求める資質能力	
2	キャリアステージに応じて目指す教員像	
III	事務職員・栄養職員・技能職員に求められる資質能力	9
1	本市が求める事務職員・栄養職員・技能職員の資質能力	
(1)	「仙台市人材育成基本方針」（令和 2 年度改訂版）から	

- (2) 本市の学校の現状と課題等から
- (3) 本市が事務職員・栄養職員・技能職員に求める資質能力と目指す職員像
- 2 キャリアステージに応じて目指す事務職員・栄養職員・技能職員の姿

IV 学校管理職に求められる資質能力 1 2

- 1 本市が求める学校管理職の資質能力
 - (1) 国が求める校長の資質能力
 - (2) 本市の学校教育の現状と課題等から
 - (3) 本市が学校管理職に求める資質能力
- 2 職階に応じて目指す学校管理職像

V 人材育成の基本方針及び具体的な方策 1 7

- 1 教員の人材育成の基本方針及び具体的な方策
 - (1) 人材育成の基本方針
 - (2) 人材育成の具体的な方策
- 2 事務職員・栄養職員・技能職員の人材育成の基本方針及び具体的な方策
 - (1) 人材育成の基本方針
 - (2) 人材育成の具体的な方策
- 3 学校管理職の人材育成の基本方針及び具体的な方策
 - (1) 人材育成の基本方針
 - (2) 人材育成の具体的な方策

I はじめに

1 改定の趣旨

これまで本市では、平成 29 年 3 月策定の「仙台市立学校教職員人材基本方針」に基づき、教職員の人材育成に取り組んできた。方針では、求める資質能力として、教員には「たくましい精神力」「豊かな人間性」「確かな指導力」、事務職員・栄養職員・技能職員においては「確かな業務遂行力」「豊かな対人力」「自律的な行動力」とし、教職員が、キャリアステージに応じた資質能力を高められるように進めてきた。また、管理職については、多様化、複雑化する学校を取り巻く課題について、組織的な学校運営体制を構築し、機能させられるよう、求める資質能力を「深い教育力」「優れたリーダーシップ」「確かなマネジメント」とし、力量形成に努めてきたところである。

この間、新型コロナウイルス感染症対策のため、臨時休業や各学校での対応など児童生徒を取り巻く環境が激変し、さらに、個別の支援・指導を要する児童生徒や保護者への対応が多様化、難解化してきたこと。また、GIGA スクール構想の実現による ICT 機器に対する対応力や、子どもたちの「個に応じた指導」の充実に向けた指導方法や指導体制の工夫、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善など、教員に求められる能力が大きく変化してきたこと。加えてこれらの変化や課題に対応する組織としての学校の在り方についても検討が必要なことから、社会の変化や要請に応じて、教職員に求められる資質能力も見直しをしていく必要がある。

このような社会状況のもと、国においては、令和 3 年 1 月に中央教育審議会の『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して」の答申を踏まえて、子どもたちの学びを支える教職員の資質能力が再整理され、令和 4 年 8 月に文部科学省から、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」の改正が告示された。指針では、教職員としての資質向上に関する基本的な事項とともに資質向上に関する指標等について示されたところである。

また、本市においては、令和 3 年 3 月にまちづくりの新たな指針となる「仙台市基本計画 2021」とともに、本市教育の基本理念や基本方針を定めた「仙台市教育構想 2021」が策定された。本構想の実現には、構想の基本理念「人がまちをつくり、まちが人を育む学びの循環のもと、たくましく、しなやかに自立する人を育てます」に向けた基本方針の取組を実践し、基本理念の実現に資する能力を備えた人材の育成が不可欠なものとなっている。併せて、「仙台市基本計画 2021」が目指す都市像の実現を見据え、本市職員の長期的な人材育成の基本的方向性を定める「仙台市人材育成基本方針」も令和 3 年 3 月に改定された。

以上のことを踏まえ、社会の変化とそれに伴う本市の現状と課題への対応、また「仙台市教育構想 2021」の基本理念にかかる「たくましく、しなやかに自立する人を育てる」学校教育の実現のため、教職員に求められる資質能力や人材育成に関して見直しを図り、「仙台市立学校教職員人材育成基本方針」の改定を行うこととする。

2 本市の学校教育に係る主な施策の現状と課題

「仙台市教育構想 2021」では、学校教育に係る主な施策の現状と課題について、以下のような点が挙げられている。

(1) 仙台自分づくり教育の推進（基本方針 I—1—①）

自己肯定感や他者との関わりなど自立を内面から支える力を育てるたくましく生きる力の育成プログラムや仙台子ども体験プラザにおける体験型経済教育の実践により、経済活動や生活設計を学ぶ施策に取り組んできた。仙台市生活・学習状況調査において、学年の進行に伴い自己肯定感が低下する傾向があり、自己肯定感やコミュニケーション能力の向上を図る必要があると捉える。

(2) 持続可能な社会づくりに向けた教育の推進（基本方針 I—1—②）

学習指導要領の前文において、「持続可能な社会の創り手」の育成が掲げられ、教員の環境教育・学習に関する知識向上を図るとともに、地域の環境資源も活用しながら、児童生徒一人一人が自然環境や地球環境の大切さを理解し、環境問題を主体的に考え実践する活動や様々な場面で持続可能な社会の構築を意識する取組を必要としている。

(3) ICTを活用した協働的で一人ひとりに適切な学びの推進（基本方針Ⅰ—2—①）

IoTやAIなど技術革新が進展している中、児童生徒の情報活用能力の育成を図るため、児童生徒1人1台端末を活用し、多様な学習状況を把握し授業改善につなげるとともに、児童生徒が互いの考えや情報を共有し学び合うなど、他者との関わり合いを通して学びを深める協働的な学びと個別最適な学びを推進してきた。また、情報化社会において自律的に賢くICTを使いこなすため、学校、家庭と連携しながら情報モラルを更に浸透させることも必要としている。

今後も、児童生徒に対して情報を主体的に使いこなす力の育成を図るとともに、教職員のICTを活用した授業実践力の向上を目指していく必要がある。

(4) 互いを理解し思いやる心を育む教育の推進（基本方針Ⅱ—1—①）

家族形態の変容、価値観の変化などを背景に、家庭での教育力の低下や、地域での交流機会・体験活動の減少が指摘されている。また、グローバル化が進展する中で、多様な文化や価値観を背景とする人々との交流と相互の必要性が高まっており、児童生徒が互いの違いを認識しつつ、自ら考え他者と共同しながら、より良い方向を目指す資質・能力の育成を進める必要がある。そのためには、児童生徒がソーシャルスキルトレーニングやストレスマネジメントを取り入れながら、温かい人間関係を築く力を育んだり、多様性を尊重しながら自他を大切にすることを育んだりする必要がある。

(5) いじめ防止等対策の総合的な推進（基本方針Ⅱ—1—②）

本市では、いじめ防止を最重要課題の一つと位置づけ、全中学校へのいじめ対策専任教諭の配置や小学校への児童支援教諭の配置、スクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカーの増員等を行うなど、児童生徒への支援や学校の支援体制の向上を図ってきた。各学校でもアンケート調査や教育相談などの実施を通して、児童生徒が保護者に相談しやすい環境づくりを進め、いじめの早期発見、早期対応に取り組んできた。

今後もいじめ防止に向けた児童生徒の意識の向上に取り組むとともに、学校いじめ防止基本方針に基づき、地域や家庭との連携や啓発を進め、児童生徒の健やかな学びと育ちを支えるため、地域と家庭の緊密な連携を進めながら、学校の更なる組織的な対応が必要である。

(6) 学びに向かう力の向上を図る取組の推進（基本方針Ⅱ—2—①）

本市独自の生活・学習状況調査においては、近年、学習に対する意欲の低下がみられ、同調査の分析から、規則正しい生活習慣、家族や友人との信頼できる人間関係が学力と相関関係にあることや、スマートフォンの使用時間、方法が学習意欲や学力に影響していることが明らかになった。この状況を踏まえ、自己肯定感などの学びの基礎となる力の育成や児童生徒の主体的で対話的な学びを推進し、学校と家庭が連携し、学習意欲の向上を支える生活習慣づくりを目指す必要がある。

(7) 主体的・対話的で深い学びの充実（基本方針Ⅱ—2—②）

全国学力・学習状況調査においては、本市の児童生徒の学力は概ね全国平均を上回る水準で推移している。また、本市独自の標準学力検査及び生活・学習状況調査においては、正答率が目標値と同等以上の児童生徒の割合は、概ね6割から8割で推移している。学習指導要領では、学校が主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を推進し、家庭や地域とともに教育目標を具現化していく「社会に開かれた教育課程」の実現を求めており、より効果的な学びの展開に向けたカリキュラム・マネジメントを確実に実施していく必要がある。

(8) 幼児期からの切れ目のない教育の推進（基本方針Ⅱ—2—③）

入学や進学に伴う環境変化等による児童生徒への影響を軽減することは、子どもたちが学校生活に対して円滑に適応し、学習意欲の向上を図る観点から重要となり、これまで、幼稚園・保育所等と小学校との合同研修会や連絡会議による相互連携に取り組むとともに、小1生活・学習サポーターの配置による学校生活の支援等を進めてきた。小学校と中学校の接続では、教員相互の授業交流や共同でのカリキュラム作業等の交流活動を行うとともに、小学校高学年での教科担任制の実施により、学習内容の定着と中学校の学習への円滑な接続を進めてきた。

今後も、幼稚園、保育所等と小学校との更なる連携を進め、小学校と中学校間での学習や生徒指導の連携を深め、義務教育9年間を通じた切れ目のない教育を展開する必要がある。

(9) 魅力ある高校教育の推進（基本方針Ⅱ—2—④）

本市では、市立高等学校4校と中等教育学校において、時代を見据え特色ある高校づくりと、多様な教育活動を進めてきた。国において高等学校教育と大学入学者選抜、大学教育の三者を一体的に改革する高大接続改革が推進され、令和4年度から高等学校の新学習指導要領が実施となるなど、高校教育を取り巻く環境は大きく変化している。また、少子化の進行により受験対象者層が減少する傾向にあり、各校の特色を生かした更なる魅力づくりが求められている。そこで、高大接続改革や新学習指導要領を踏まえ、ICT等を活用した一人一人に適切な学びを実現する授業力を有する教員や広い視野と指導力を有する教員の育成が必要である。

(10) 望ましい食習慣・生活習慣づくりの推進（基本方針Ⅱ—3—①）

本市の健康実態調査において「毎日朝食を食べる」児童生徒の割合は約9割となっているが、中学生で孤食の割合が高くなっている。また、生活習慣については、これまで保健指導資料の作成や情報発信、学校保健委員会の活性化支援など、児童生徒自らが生活習慣を振り返り、健康を意識しながら生活改善ができるよう取り組んできた。

今後も、健康診断の結果について効果的な活用を図るとともに、保健衛生の先進的な取組を進めている学校の情報を共有することや、健康課題に関する研修等を通じ教員の指導力向上を図るなど、規則正しく健康を意識した生活習慣づくりを行っていく必要がある。

(11) 体力の向上を目指した運動の日常化の推進（基本方針Ⅱ—3—②）

本市の健康実態調査において「ほとんど毎日運動する」と回答した児童生徒の割合は、小学校では1年生から4年生まで増加しているが、5年生と6年生は低下するなど、高学年の運動離れが課題となっている。中学校では、学年が上がるにつれて運動頻度が低下する傾向にあるほか、運動時間の少ない女子への動機づけが課題となっている。こうした状況を踏まえ、児童生徒の体力・運動能力を適切に把握するため、体力・運動能力調査を実施し、効果的に活用する必要がある。また、1人1台端末を活用し、写真や動画のコンテンツを活用した効果的な体育指導を進めていく必要がある。

(12) 仙台版防災教育の推進（基本方針Ⅱ—4—①）

「仙台版防災教育実践ガイド」を作成し学校での活用を推進することにより、各学校や地域の実情に応じたカリキュラムの策定を進めてきた。また、「防災教育副読本」については、逐次の改訂とホームページへの掲載等を通じ、各学校の年間指導計画への位置づけを図り、各教科等において活用が進んでいる。

今後は、震災遺構「仙台市立荒浜小学校」等の学習利用に加え、地域との一層の連携を図りながら、自分の命を守り安全を確保すること（自助の力）と、地域に協力し活動に参画する力（共助の力）を育む仙台版防災教育を推進し、本市が目指す防災対応力の更なる育成が必要と捉えている。

(13) 不登校対策の推進（基本方針Ⅲ—1—①）

本市の不登校児童生徒数は、年々増加傾向が続いており、不登校の状況分析及び本市施策の評価を踏まえた効果的な対策を検討する仙台市不登校対策検討委員会から、平成31年3月に、学校や児童生徒の状況に応じた対応の必要性和、安定した校内基盤づくりの必要性に関して提言を受けた。これまで、不登校の初期段階から在籍学級外教室で支援を行う学校訪問対応相談員の充実、不登校の背景要因の一つである学習面のつまずきに対応する学習支援、不登校児童生徒の支援強化のためのフリースクールとの連携、不登校状態あるいは不登校になりつつある生徒に対し、専任の教員が個に応じた支援を行う在籍学級外教室「ステーション」の設置などを進めてきた。

今後もさらに、不登校児童生徒の多様なニーズに応じた学びの場や支援の機会の充実を図るため、適応指導センターの事業の充実、在籍学級外教室等校内体制の整備、ICTを活用した学習支援、民間施設等との連携などを進めていく必要がある。

(14) 特別支援教育の充実（基本方針Ⅲ—1—②）

本市では、近年、特別支援教育の対象となる児童生徒数は増加傾向がみられ、市内小中学校の通常学級に在籍する発達障害及び発達障害等の可能性がある児童生徒数も増加の傾向にある。また、市立小中学校におけるLD、ADHD等通級指導教室への通級児童生徒については、増加傾向が更に顕著で、平成30年から令和4年度にかけて2.3倍に増えている。特別支援教育推進プラン2023では、障害のある子ども一人一人が適切な学びの機会を享受し、自立と社会参加に向けて能力を最大限に発揮できるよう、関係機関等と連携を図りながら必要な教育資源を創出していくとともに、引き続き、共生社会の実現を目指してインク

ルーシブ教育システムの推進を図っていくとしている。特に、ICT は障害のある子どもの可能性を大きく広げるものであり、かつ、社会参画の推進に寄与するという点においても重要かつ必要不可欠なツールとなっている。こうした ICT の有効性に着目し、障害のある子ども一人一人が、自己選択、自己決定の力を高め、誇りを持って成長していけるよう、最新の技術を取り入れた取組を進めていく必要がある。

(15) 様々な学びの求めに応じた支援の充実（基本方針Ⅲ—１—③）

市立学校に在籍する外国人児童生徒数は大きく増減していないが、日本語指導や適応指導等が必要な外国人児童生徒等に対する指導協力者の派遣実績は以前より増加しており、外国人児童生徒等への指導や支援の充実を図る必要がある。また、令和 5 年 4 月に開設した夜間中学（南小泉中学校夜間学級）に対しては、様々な事由から学び直しをしたいと考えている方々への教育機会の確保という面で重要な役割を果たしている。

(16) 35 人以下学級の実施（基本方針Ⅲ—２—①）

義務教育標準法において、学級編成の標準は小学校第 1 学年が 35 人、小学校第 2 学年から中学校第 3 学年までが 40 人とされている。現在段階的に小学校の標準が引き下げられており、令和 5 年度は小学校第 4 学年までが 35 人とされている。本市では、令和 5 年度に小学校第 5 学年と中学校第 1 学年から第 3 学年までで 35 人以下学級編成を実施しており、教職員が児童生徒と向き合う時間の確保に努めている。

今後も、教職員が児童生徒一人一人に丁寧に向き合い、きめ細やかな指導を行っていく体制を構築するために 35 人以下学級の拡充に努めていく必要がある。

(17) 学校における働き方改革（基本方針Ⅲ—３—①）

社会環境の変化への対応や保護者等からの期待の高まりを背景として、教員の長時間労働が常態化しており、こうした実態を踏まえ、本市でも、学校における働き方改革を推進してきた。令和 4 年 5 月には「仙台市立学校・園 教職員の働き方改革取組指針」を策定し、正規の勤務時間以外の在校等時間の削減や教職員の年次有給休暇の取得日数の増加を目標として掲げている。

今後も、ICT を活用した事務手続きや研修・会議等の効率化や部活動指導等に対する外部人材の活用などを進めていく必要がある。

(18) 教員の資質・能力の向上と人材確保（基本方針Ⅲ—３—②）

社会的な価値観の変容や情報化の進展など社会環境の急激な変化に伴い、教育課題も多様化、複雑化しており、学びを支える確かな指導力や多様な児童生徒への対応力のもとより、高い受容力や共感的理解力、柔軟な思考力など、教員の資質・能力の更なる向上を求められている。

今後も、本市の教員として求められる姿や資質・能力を明らかにし、キャリアステージに応じた体系的な研修を進めるとともに、各学校の課題に即した OJT を充実させ、教育現場で求められる専門的知識の習得や実践力の向上を図る必要がある。

(19) 地域とともに歩む学校づくりの推進（基本方針Ⅴ—１—①）

本市では、令和 4 年度に全ての市立学校で「仙台版コミュニティ・スクール」の導入が済んでおり、学校運営協議会を中心として、学校・地域・家庭の連携が更に強化されたことで、社会全体の中で子どもたちの成長に関わる体制づくりが構築されつつある。

今後も、学校・地域・家庭が連携し、地域の声を学校運営に積極的に反映するとともに、これまで本市が培ってきた学校支援の基盤を生かし、社会全体で子どもたちの成長に関わっていく体制づくりが必要である。

(20) 保護者の不安や悩みに寄り添う取組の推進（基本方針Ⅴ—２—②）

核家族化や一人親世帯の増加などに伴い、子育てについての悩みや不安を抱えながらも、身近に相談できる相手いないという状況が指摘されている。本市としては、保護者が抱える不安や悩みに寄り添い、子どもたちの健やかな育ちを支えるため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーによる様々な相談支援を行っている。また、不登校児童生徒の保護者に対し、適応指導センターの相談員による相談支援等を実施している。

今後も、保護者の相談内容や傾向を踏まえつつ、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーによる相談支援の充実を図り、保護者がより安心して相談できる環境づくりを進め、関係各部署との連携を図りながら、保護者の支援の充実に取り組んでいく必要がある。

Ⅱ 教員に求められる資質能力

1 本市が求める教員の資質能力

本市が求める教員の資質能力は、国が求める教員の資質能力、そして、本市の学校教育の課題を解決するための資質能力を合わせたものである。

(1) 国が求める教員の資質能力

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針（令和4年8月31日 文部科学省告示）」及び上記指針に基づく教師に共通に求められる資質の具体的内容は以下のとおりである。

① 教職に必要な素養

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。
- ・自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

② 学習指導

- ・関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。
- ・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。

③ 生徒指導

- ・子ども一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識も含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。
- ・子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行うことができる。

④ 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。

⑤ ICTや情報・教育データの利活用

- ・学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習改善を図るため、教育データ

を適切に活用することができる。

(2) 本市の学校教育の現状と課題等から

- ① 特別な配慮を要する児童生徒のみならず、児童生徒一人一人の多様な個性と人格を尊重し信頼関係に基づく適切な支援や配慮をする力が必要である。
- ② 児童生徒理解に基づく学級経営を行い、よりよい学びの環境を作るとともに、いじめが起こらない学級風土づくりを行うことが必要である。
- ③ 学習の目標や身に付けさせたい力を明らかにし、児童生徒の実態に応じた主体的・対話的で深い学びを実現するような授業の実践をする必要がある。
- ④ 仙台自分づくり教育を推進し、児童生徒の自己肯定感を高め、社会の担い手となる意欲を高めることが必要である。
- ⑤ 教員として、自身ができるようになったこと、これからできるようになりたいこと、組織の一員として自身に求められることを自覚し、主体的に学び続ける姿勢が必要である。
- ⑥ 様々な教育課題への対応のため、長時間労働や事案対応などで、教員自身の心身が不調とならないよう健康を維持することが必要である。
- ⑦ 高いコンプライアンス意識を持ち、誠実かつ公正に職務を遂行しようとする必要がある。
- ⑧ 保護者や地域との信頼関係を築くことができ、協働して様々な課題に対応していく必要がある。
- ⑨ 教員だけでなく、様々な職や機関と関わり、課題を解決しようとする力が必要である。
- ⑩ ICTを活用した授業実践力、ICTを校務に活用し効率化を図る力、児童生徒に情報モラルを指導する力が必要である。

(3) 本市が教員に求める資質能力

前述(1)(2)から本市が求める教員の資質能力を整理すると、大きく次のようにまとめられる。

- ① 自己研さんやコンプライアンス意識、意欲や責任感、使命感、教育的愛情など教員の素養に関すること
- ② 児童生徒が興味関心を高める授業づくりや主体的・対話的で深い学びを実現するような学習指導に関すること
- ③ 生徒指導や教育相談の意義を理解し、児童生徒一人一人の状況を踏まえながら、それぞれの可能性を引き出すような生徒指導に関すること
- ④ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性を理解し、組織的対応に必要な知識や支援方法に関すること
- ⑤ ICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用したり、教育データを適切に活用したりしながら学習改善を図ること

教員が児童生徒を指導する場合、まず、児童生徒との信頼関係を構築することが不可欠であり、そのうえで指導をいかに効果的に行うかを考えることになる。その意味からすれば、まず重要となるものは教員一人一人の資質や人間性であることは言うまでもない。

このことから、本市が教員に求める資質能力を次の5点とする。

仙台市が教員に求める5つの資質能力		
豊かな人間力	実践的学習指導力	確かな生徒支援力
多様性への対応力	ICT・情報活用力	

この5つの資質能力を具現化し、本市では目指す教員像を以下のとおりとする。

目指す教員像

① 倫理観と使命感を持ち、自律的に職務を実践する教員

- ・広い教養を備え、周囲から信頼される人間的な魅力を有する。
- ・教育公務員としての誇りとコンプライアンス意識を有する。

② 授業力の向上を目指し、常に学び続ける教員

- ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、児童生徒の実態に基づいた授業構想、授業実践・評価・改善に努める。
- ・広い視野で研鑽を積み、専門性や実践的な指導力の向上を図る。

③ 児童生徒理解に努め、心身の健全な成長を支援し続ける教員

- ・他者と協働する中でよりよい人間関係のあり方を築く力を育む。
- ・豊かな人間性を育む学級づくりに取り組み、いじめや不登校を未然に防止する。

④ 多様な児童生徒の理解と支援を心掛ける教員

- ・特別支援教育への理解を深め、特別な配慮を要する児童生徒に適切な支援を行う。

⑤ ICT や情報を効果的に活用する教員

- ・児童生徒の情報活用能力の育成を図り、校務の改善を進めるために、ICT や情報を適切に活用する。

2 キャリアステージに応じて目指す教員像

これまで、教員の育成や研修については5年を一つの単位として取り組んできており、その中で、初任から5年経験程度（目安として20歳代）を「育成期」、6年から15年経験程度（目安として30歳代）を「向上期」、そして、16年以上経験（目安として40歳代、50歳代、60歳代）を「充実・発展期」というキャリアステージを設定している。

それぞれのキャリアステージごとに目指す教員像は違うことから、「仙台市の教員が目指す5つの資質能力」ごとにその教員像を示し、育成の指針とする。

目指す 資質能力	「育成期」 初任～5年経験	「向上期」 6～15年経験	「充実・発展期」 16年経験以上
豊かな 人間力	○社会人としての教養と識見を持ち、児童生徒から慕われる教員 ○児童生徒の人権を意識し、教育公務員としての誇りを胸に、法令等を遵守し、職務を遂行する教員	○豊かな教養と識見を持ち、児童生徒や保護者から信頼される教員 ○人権意識を持ち、教育公務員としての誇りと自覚を胸に、法令等を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行する教員	○高い識見と魅力ある人間性を有し、広く信頼される教員 ○高い人権意識を持ち、教育理念に基づき、法令等を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行する風土を醸成する教員

実践的 学習指 導力	○題材構成を理解し，児童生徒の実態に基づき指導を行う教員 ○キャリアステージに応じて目指す資質能力を意識し，学ぶ姿勢を持ち続ける教員	○題材構成に照らし，児童生徒や地域の実態に基づく効果的な指導を行う教員 ○キャリアステージに応じて目指す資質能力を意識し，主体的に学ぶ姿勢を持ち続ける教員	○題材構成と児童生徒や地域の実態を踏まえた指導と評価について助言し，後進の育成に努める教員 ○キャリアステージに応じて目指す資質能力を意識し，指導力向上を図り，他の教職員の範となる教員
確かな 生徒支 援力	○児童生徒理解に基づく学級経営に取り組む教員 ○児童生徒にじっくり向き合い，寄り添った支援を行う教員	○児童生徒の個性や能力を伸ばし，多様な人間性を認め合う学級経営を行う教員 ○児童生徒理解に努め，保護者と連携しながら寄り添った支援を行う教員	○自校の児童生徒を理解し，多様な人間性を認め合う望ましい集団づくりを行う教員 ○児童生徒理解に基づき，保護者・教職員・関係機関と連携し細やかな支援体制を築く教員
多様性 への対 応力	○特別支援教育の知識を持ち，特別な配慮や支援を要する児童生徒に，個別の支援・指導計画に基づき支援を工夫する教員		
ICT・ 情報活 用力	○ICTや情報活用の意義を理解し，一人一台端末等を活用しながら情報活用能力を育成するとともに，校務の効率化を図る教員		

Ⅲ 事務職員・栄養職員・技能職員に求められる資質能力

1 本市が求める事務職員・栄養職員・技能職員の資質能力

令和3年3月に改定された「仙台市人材育成基本方針」では、本市を取り巻く状況の変化を踏まえ、職位や採用区分、業務の違いによらず全ての市職員が共通で目指すものとして、4つの目指す職員像を定めた。併せて、目指す職員像に向けて成長するために、職員一人ひとりが備えておくべき基礎となる意識と能力を位置付けた。

事務職員・栄養職員・技能職員については、基本的にこの「仙台市人材育成基本方針」に準じて人材育成を進めていくこととする。

(1)「仙台市人材育成基本方針」(令和2年度改訂版)から

① 目指す職員像

- 誇りを胸に仕事に取り組む職員
 - ・仙台のまちへの愛着や、高いコンプライアンス意識のもと、行政のプロフェッショナルとして市民生活の質や地域の豊かさの向上に貢献するという使命感を持って業務を遂行する職員
- 多様な主体と協働する職員
 - ・多様な主体との相互理解のもとに協働し、互いの強みを発揮することで、より高い事業成果を実現する職員
- 新しいことに果敢に挑戦する職員
 - ・現場の課題に前向きかつ柔軟に対応するとともに、将来を見据えて果敢に挑戦する意識・意欲を持った職員
 - ・困難な課題に対しても、主体的な姿勢と前例にとらわれない新たな発想により組織一丸となって立ち向かう職員
- 互いの価値観を尊重して共に成長する職員
 - ・互いに異なる事情や考え方を理解・尊重し、それぞれの力を生かして共に成長する職員
 - ・年齢や役職にかかわらず同じ目線に立って議論し、お互いの意見を尊重する職員

② 目指す職員像に向けて基礎となる意識・能力

- 誇りを胸に仕事に取り組む職員
 - ・高いコンプライアンス意識に根差した倫理観
 - ・行政のプロフェッショナルとしての知識・技術と、それに裏付けられた判断力
- 多様な主体と協働する職員
 - ・多様な主体と相互理解のもとに協働できる説明・調整力
 - ・様々な関係者と協力して事業の成果を上げることのできる協調性
- 新しいことに果敢に挑戦する職員
 - ・状況に合わせて課題に対応できる柔軟性
 - ・困難な課題にも前例に問われず立ち向かう積極性・課題解決力
- 互いの価値観を尊重して共に成長する職員
 - ・互いの意見を尊重し活発な議論を交わしながら業務を進め、職員の成長につなげる育成・指導力
 - ・職員ごとの事情や考え方を理解し、部下が力を発揮できるマネジメント力

(2)本市の学校の現状と課題等から

- ① 高いコンプライアンス意識を持ち、求められる業務を迅速かつ正確に遂行する力が必要である。
- ② ICTの活用など、新たなものを含め業務遂行に必要な知識や技術の習得、能力の向上に努めようとする意欲や態度が必要である。
- ③ 学校組織の一員として同僚と積極的に関わり、良好な人間関係のもと、チームとして協力・連携する力が必要である。
- ④ 多様化する児童生徒や保護者、地域等からの要望等に対し、誠実かつ柔軟に対応する力が必要である。
- ⑤ 職種の専門性を生かし、学校経営に積極的に参画しようとする意欲や態度が必要である。

(3)本市が事務職員・栄養職員・技能職員に求める資質能力と目指す職員像

前述(1)(2)を踏まえ、本市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める資質能力を

次の3点とする。

仙台市が事務職員・栄養職員・技能職員に求める3つの資質能力

確かな業務遂行力 豊かな対人力 自律的な行動力

この3つの資質能力を具現化し、本市の学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員が目指すべき職員像を以下のとおりとする。

目指す職員像（事務職員・栄養職員・技能職員）

- ① 学校職員としての誇りを胸に、確かな仕事に取り組む職員
 - ・学校や地域への愛着や、高いコンプライアンス意識のもと、業務のプロフェッショナルとして学校教育に貢献するという使命感を持って業務を遂行する職員
- ② 同僚職員や多様な主体と力を合わせ、共に成長する職員
 - ・「チーム学校」の一員として、職種にかかわらず同じ目線に立って議論し、お互いの意見を尊重する職員
 - ・互いに異なる事情や考え方を理解・尊重し、それぞれの力を生かしてともに成長する職員
 - ・保護者や地域など多様な主体との相互理解のもとに協働し、互いの強みを発揮することで、より高い成果を実現する職員
- ③ 困難な課題や新しいことに挑戦し、業務改善に取り組む職員
 - ・家庭や地域の実情を踏まえ、現場の課題に前向きかつ柔軟に対応するとともに、将来を見据えて果敢に挑戦する意識・意欲を持った職員
 - ・困難な課題に対しても、主体的な姿勢を持ち、新たな技術の活用など、前例にとらわれない発想により組織一丸となって立ち向かう職員

2 キャリアステージに応じて目指す事務職員・栄養職員・技能職員像

	「育成期」 初任～5年経験	「向上期」 6～15年経験	「充実・発展期」 16年経験以上
確かな 業務遂行力	○自らの職責を自覚し、コンプライアンス意識を持って正確に職務を遂行する職員 ○新たな知識、技術や業務の要領を迅速に理解し、管理職の指示を受けながら適切に対応する職員	○自らの職責を自覚し、高いコンプライアンス意識を持つて的確かつ迅速に職務を遂行する職員 ○業務の目的・内容、自己の役割を的確に認識し、自ら適切に考え、合理的に判断する職員	○自らの職責を自覚し、高い倫理観と使命感を持って職務を誠実に遂行する職員 ○業務上の問題点を的確に把握し、必要な情報を収集・分析しながら、効果的に解決を図る職員
豊かな 対人力	○「報告・連絡・相談」の機能と重要性を理解し、積極的に同僚と交流を図る職員 ○教育目標に対する理解に努め、周囲と協力しながら業務を進める職員	○業務遂行に当たり、周囲に対して明快に説明し、誠実な態度で接する職員 ○目的達成のために主張の異なる相手とも意思疎通を図りながら、職務を円滑に進める職員	○経験を生かし物事に柔軟に対応するとともに、職場の雰囲気や人間関係を円滑に保つための心配りをする職員 ○困難な業務についても業務上の関係者等と粘り強く調整を行いながら、円滑に職務を遂行する職員

自律的な 行動力	○家庭や地域等の実態把握に 努め、管理職の助言を得な がら業務を進める職員 ○様々な事態に対する適切な 対応について理解を深める 職員	○家庭や地域等の実態を把握 し、課題を分析しながら自 律的に対応する職員 ○日頃から様々な事態への対 応について準備し、周囲と 協力しながら業務を進める 職員	○家庭や地域等の実態を十分 に把握し、課題解決のため の助言や支援を積極的に行 う職員 ○日頃から様々な事態への対 応について組織的な動きを イメージし、リーダーシッ プを発揮して業務を遂行す る職員
---------------------	--	--	---

IV 学校管理職に求められる資質能力

1 本市が求める学校管理職の資質能力

本市が求める学校管理職の資質能力については、教員と同様に国が求める校長の資質能力、そして、本市の学校教育の課題を解決するための資質能力を合わせたものである。

(1) 国が求める校長の資質能力

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針（令和4年8月31日文科科学省告示）」から

- ① 校長に求められる基本的な役割は、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。
- ② ①の基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力が必要である。
- ③ 学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められている。
- ④ 様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）が求められている。

(2) 本市の学校教育の現状と課題等から

- ① 教職員の得た様々な情報を組織で共有したうえで、状況を的確に判断し、進むべき方向性を定めていく力が必要である。
- ② 校内外の人材や関係機関などとの連携を図りながら教育活動を推進していこうとする力が必要である。
- ③ 教員に対しての授業改善や生徒指導上の課題の解決に関しての指導や助言が的確にできる力が必要である。
- ④ 教職員の動機付けや意識改革、職能成長などの方策を持ち、実践していく力が必要である。
- ⑤ 教職員の心身の健康に留意し、同僚性を高めていくことができる力が必要である。
- ⑥ コンプライアンスについて高い意識を持ち、教職員にそれを定着させる力が必要である。
- ⑦ 児童生徒や保護者の状況を的確に把握し、家庭・地域や関係機関等との連携・協働による支援を推進していく力が必要である。

(3) 本市が学校管理職に求める資質能力

前述(1)は校長に関するものであるが、教頭にも当てはまるものと捉えられるので、校長に限定せず、学校管理職と捉えることができる。(1)(2)をもとに求められる学校管理職の資質能力を整理すると、大きく次のようにまとめられる。

- ① 授業力や生徒指導力、児童生徒理解などについて教職員に指導助言したり、ビジョンを明確に教職員等に伝えたりできる指導力に関する事
- ② 教職員の意欲付け、意識改革などリーダーシップに関する事
- ③ 同僚性や協働体制の確立、人材育成、危機管理、メンタルヘルスなどマネジメントに関する事
- ④ 学校外の人材や関係機関との連携を適切に行うことで、学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）
- ⑤ 学校内外の情報の収集・整理・分析・共有に関する事（アセスメント）

管理職に求められる力は、これまでの「深い教育力」「優れたリーダーシップ」「確かなマネジメント」の3つの力に加え、ファシリテーションの能力とアセスメントの能力を加えたものであると考えられる。このことから、本市が学校管理職に求める資質能力を次の5点とする。

仙台市が学校管理職に求める5つの資質能力			
深い教育力	優れたリーダーシップ	確かなマネジメント力	
柔軟なファシリテーション力		客観的なアセスメント力	

この5つの資質能力を具現化し、本市では目指す学校管理職像を以下のとおりとする。

目指す学校管理職像

- ①**明確な教育理念と識見を持ち、児童生徒のよりよい成長に情熱を持ち続ける管理職**
 - ・豊かな経験に裏打ちされた高い専門性を生かし、常に児童生徒のよりよい成長を目指して学校経営を行う。
 - ・社会の動向や喫緊の教育課題を踏まえ、教育ビジョンを明確に示し、諸課題に前向きに取り組む組織づくりを進める。
- ②**人間的魅力とリーダーシップを持ち、学び続ける管理職**
 - ・管理職が率先垂範して自己研さんに励み、研修や情報収集に主体的に取り組み、学校経営や教職員の育成に生かす。
 - ・自校の現状や課題を踏まえた経営計画を立て、PDCAサイクルに基づいた実践を行う。
- ③**職員の人材育成に意欲的で、安心感と活力ある学校経営をし続ける管理職**
 - ・教職員一人一人の資質能力の現状を把握し、育成指標に基づく的確な評価を行い、具体的な指導助言を行う。
 - ・コンプライアンスやリスクマネジメントに対する意識を学校に定着させるとともに、教職員が安心して職務遂行ができる風土づくりを進める。
- ④**学校と地域が一体となり、学校の教育力を最大化する管理職**
 - ・教職員が地域人材等と連携し、協働して教育活動の充実に努める環境整備を進める。
 - ・学校運営協議会をはじめ、保護者・地域等との連携による「社会に開かれた教育課程」を実現する。
- ⑤**学校に関する情報について収集・整理・分析・共有を適切に行う管理職**
 - ・様々なデータや学校の内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、教職員間や学校運営協議会等で共有する。
 - ・保護者・地域等と目標やビジョンを共有するために、積極的に情報発信を行う。

2 職階に応じて目指す学校管理職像

学校管理職には、校長、副校長、教頭という職があることから、それぞれの職において目指す学校管理職像を「仙台市が学校管理職に求める5つの資質能力」ごとに示し、選考・育成の指針とする。

	教頭	副校長	校長
深い教育力	○教職員・児童生徒・保護者等を大切にした学校経営を補佐する教頭 ○教育者として高い識見と専門性を持ち、教育ビジョンを具現化するための方策を校長と調整し、実践を支える教頭	○教職員・児童生徒・保護者等を大切にした学校経営を補佐する副校長 ○教育者として高い識見と専門性を持ち、教育ビジョンを具現化するための方策を校長と調整し、実践を支える副校長	○教職員・児童生徒・保護者等を大切にした学校経営を進める校長 ○教育者として高い識見と専門性を持ち、教育ビジョンを具現化するための方策を教職員と共有し、実践する校長

優れたリーダーシップ	○人間的魅力とリーダーシップを有し、組織的な教育活動が行われるよう調整する教頭 ○学校教育目標の実現に向け、カリキュラム・マネジメントを推進するための指導や助言、連絡調整を行う教頭	○人間的魅力とリーダーシップを有し、組織的な教育活動が行われるよう調整する副校長 ○学校教育目標の実現に向け、カリキュラム・マネジメントを推進するための指導や助言、連絡調整を行う副校長	○人間的魅力に裏付けされたリーダーシップを有し、組織力を発揮させる校長 ○学校教育目標の実現に向け、カリキュラム・マネジメントを計画的・組織的に推進する校長
確かなマネジメント力	○教職員の伸びや変容を積極的に評価し、的確な指導・助言をする教頭 ○法令遵守の大切さについてコンプライアンスシート等を活用し、教職員に指導・助言する教頭	○教職員の伸びや変容を積極的に評価し、的確な指導・助言をする副校長 ○法令遵守の大切さについてコンプライアンスシート等を活用し、教職員に指導・助言する副校長	○教職員の取組の過程や成果を的確に評価し、意欲や能力を高めキャリアステージに応じた人材育成を進める校長 ○法令遵守の大切さについてコンプライアンスシート等を活用し、教職員に指導する校長
柔軟なファシリテーション力	○地域等のニーズを把握するための情報を収集し、教職員が地域人材等と協働していくことができるように調整する教頭 ○保護者や地域等と円滑な連携を図り、信頼関係を深め、学校経営を支える教頭	○地域等のニーズを把握するための情報を収集し、教職員が地域人材等と協働していくことができるように調整する副校長 ○保護者や地域等と円滑な連携を図り、信頼関係を深め、学校経営に生かす副校長	○地域等のニーズを把握し、教職員が地域人材等と協働していく学校風土を醸成していく校長 ○保護者や地域等と協働体制を整え、信頼関係に基づく学校経営を推進する校長
客観的なアセスメント力	○収集した情報を活用する体制を整え、学校評価を適切に実施し学校経営を補佐する教頭 ○保護者・地域等に、教育活動への理解・協力が得られるよう、学校情報を積極的に発信する体制を整える教頭	○収集した情報を活用する体制を整え、学校評価を適切に実施し学校経営を補佐する副校長 ○保護者・地域等に、教育活動への理解・協力が得られるよう、学校情報を積極的に発信する体制を整える副校長	○収集した情報や学校評価等を基に、学校の強みを生かした学校経営に努める校長 ○保護者・地域等に、教育活動への理解・協力が得られるよう、学校情報を積極的に発信する校長

- ファシリテーション：学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと
- アセスメント：様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」

令和4年8月31日 文部科学省告示

V 人材育成の基本方針及び具体的な方策

1 教員の人材育成の基本方針及び具体的な方策

(1) 人材育成の基本方針

本市の教員の人材育成の基本方針を次の2点とする。

- 「仙台市が教員に求める5つの資質能力」に基づいて効果的・効率的な人材育成を図る。
- 「仙台市の教員が目指すべき教員像」「キャリアステージに応じた目指す教師像」に基づいた計画的な資質能力の向上を図る。

(2) 人材育成の具体的な方策

① OJT 研修の充実

教員が勤務する学校において、教員としての力量を高めていくことがまず必要であり、それが可能となるOJTシステムを構築していくことが重要である。教育センターはそのシステム構築のサポートをするとともに、OJTに係る情報提供や講師等の派遣を積極的に行う。

② 教育センターにおける研修の充実

教育センターにおける研修は、年次研修や専門研修、職能研修など多岐にわたるが、OJTと密接な連携が取れるよう研修の一層の充実と工夫・改善を図る。

また、積極的な学校訪問により、教員の授業力等の実践的指導力を高める取組も進める。

③ 人事交流等の多様な経験を通じたキャリアアップの推進

教員にとっての人事異動は、新たな経験の機会や新たな視点の発見などから資質能力の向上に寄与してきた。今後も教員一人一人の個性を生かし、能力が発揮できるような人員配置を進めていく。

また、小・中・高・中等教育学校の校種間の交流や特別支援学校との交流、宮城県教育委員会や附属学校・園との交流など新たな経験をして視野を広げることも、資質能力の向上のためには有効であることから、これらの人事交流を積極的に進めていく。

さらに、将来的に本市学校教育の中核となる教員の行政能力を高めるという観点から、教育委員会事務局での勤務や、国の研修等への派遣を積極的に進めていく。

④ 長期研修等の活用

仙台市教育センターにおける長期研修や大学院等への派遣など、学校現場を長期間離れて研修を行うことは、教員の資質能力を向上させるためには、非常に有効であることから、教員が長期研修を希望しやすい学校体制づくりを支援していく。

⑤ 教員評価の活用と充実

教員の評価は、教員の意欲や資質能力の向上などで有効であることから、管理職が教員一人一人との面談等において、適切なアドバイスや指導助言をすることにより、教員の自己啓発や適切な職能成長を促進していく。

⑥ 教員採用選考の工夫

教員を採用するに当たっては、教員としての資質能力をどの程度有し、将来的にどこまで成長していくのかを十分に見極めていく必要がある。今後の教員採用選考では、仙台市の教員に求める資質能力を明確にし、受験者一人一人がその資質能力を有しているかどうかを判断できる選考試験の内容・方法を工夫する。

⑦ 教員志望者への研修の工夫

教員は、大学において教員に必要な知識や能力を一定程度身に付けてくるものの、実際には学校現場においてその資質能力を伸ばしていくことになる。教員志望者が、教員として採用になる前から児童生徒との関わり方や教員の実際の業務などを知ることは、教員になるうえで非常に有効である。このような機会は、教員を志望する大学生等に対する将来的な人材育成としても効果的であることから、今後も、各課公所と連携を図りながらボランティア等も含め、大学生等が学校現場を経験できる機会の充実を図る。また、教員採用選考の説明会等を通して、本市の教員に求める資質能力を積極的にアピールするとともに、学校現場で働く不安の解消や教職への意欲の高揚を目指す採用前の研修会の充実を図る。

⑧ ICT・情報活用研修の充実

教員のICT・情報活用指導力の向上及び児童生徒のICTの日常的な利活用と情報活用能力の向上を図るため、1人1台端末の活用の目的・方法・学習効果・授業づくりについて、より実践的な研修の

充実を図る。

また、児童生徒が ICT を適切に活用し、急速に進む情報化社会で適正に活動する考え方や態度を育成するための情報モラル教育を推進するための研修の充実を図る。

2 事務職員・栄養職員・技能職員の人材育成の基本方針及び具体的な方策

(1) 人材育成の基本方針

本市の学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員の人材育成の基本方針を次の2点とする。

- 「仙台市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める3つの力」に基づいて効果的・効率的な人材育成を図る。
- 「仙台市が学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員に求める職員像」「キャリアステージに応じて求められる学校に勤務する事務職員・栄養職員・技能職員の姿」に基づいた計画的な資質能力の向上を図る。

(2) 人材育成の具体的な方策

① 自己啓発の推進

職員が直接業務に関する知識や技能を学ぶだけでなく、学校内外を問わず他の職員等と交流したり、共に活動したりすることは、視野の拡大や人間的成長につながり、仕事にも良い影響を与えると考えられる。また、自己啓発で得られた成果を自分だけのものにせず、情報等を他の職員と積極的に共有するための機会を設定する。

② 研修の充実

事務職員・栄養職員は原則各校1名配置であることから、校内でのOJTのみでの育成は難しいため、教育センター等における研修や近隣学校の職員による指導や相互支援の充実を図る。その際、これまで実施してきた実務能力の向上をねらいとした研修のほかに、職員自身のキャリアアップを目指す研修や、プレゼンテーション能力、クレーム対応力、ICTの活用能力を高める研修等も取り入れていく。

また、「チームとしての学校」の観点から、学校組織マネジメントに関する研修等も取り入れるなどして、体系的な研修体系を構築していく。

③ 能力や実績に基づく人事管理の工夫

管理職との人事面談等を通して、職員の職能成長を支援するとともに、職員の能力・実績を適切に評価し、意欲・能力の高い人材の登用を進める。また、中核となる職員に業務の幅を広げ経験を積み重ねるという観点から、教育委員会事務局や給食センター等の学校以外の職場との人事交流を進める。

3 学校管理職の人材育成の基本方針及び具体的な方策

(1) 人材育成の基本方針

本市の学校管理職の人材育成の基本方針を次の2点とする。

- 「仙台市が学校管理職に求める5つの資質能力」に基づいて意図的に効果的・効率的な人材育成を図る。
- 「仙台市の学校管理職が目指すべき学校管理職像」「職階に応じて目指す学校管理職像」に基づいた計画的な資質能力の向上を図る。

(2) 人材育成の具体的な方策

① 学校管理職の自己啓発の推進

学校管理職の資質向上にあたっては、教職員との日々の教育活動の中から、あるいは、教育委員会との連携の中から、自己の課題や学校の課題を認識し、それを様々な情報の収集や実践を通して克服していくことが重要であり、その取組を積極的にしていく。

② 管理職評価の工夫とフォローアップのための取組の推進

学校訪問や人事面談等を通して、学校運営や人事管理等の状況を把握し、適切な管理職評価を実施する。また、必要に応じて関係各課や学校経営相談員が協力しながら、継続的な面談等を実施し、学校管理職の資質向上を支援する。

③ 教育センターにおける研修の充実

学校管理職に求められる学校運営に必要な資質能力を高めていくには、教育センターによる管理職

研修が欠かせないものとする。特に、管理や評価に係る研修やリーダーシップに係る研修などの充実を図る必要がある。

④ 学校管理職候補者選考の工夫

学校管理職候補者選考を受験する教員は、教育に関する一定の実績や経験を有しているが、学校管理職に求められる資質は教育に関するものだけではないことから、学校管理職を目指す者が身に付けなければならない資質能力を明確にした学校管理職候補者選考を実施していく。

⑤ 学校管理職候補者の資質向上

学校管理職を目指す者が、身に付けなければいけない資質能力を高めるための研修の充実を図る。