

案

北九州市教育委員会
人材育成基本方針
及びアクションプラン
【令和5年〇月改訂版】

令和5年 月
北九州市教育委員会

目次

- 1 人材育成基本方針の改訂に当たって
- 2 人材育成基本方針改訂の趣旨
- 3 本市の人材育成に係る現状と課題
 - (1)若年層の急増と育成
 - (2)学校運営を担う人材育成と管理職のマネジメント
 - (3)ベテラン教員の活躍推進
 - (4)優秀な人材の確保
 - (5)教育に求められる新たなニーズ
 - (6)新たな動き
- 4 教職員に求める資質
- 5 人材育成の視点
 - (1)意図的・計画的・継続的な人材育成の実施
 - (2)「資質の向上に関する指標」に基づく、中長期的なキャリア開発と資質の向上
 - ① 資質の向上に関する指標
 - ② 学校事務職員に求められる役割
 - (3)能力を発揮できる職場環境の整備
- 6 アクションプラン
 - <全ステージを貫く取組>
 - (1)人事異動及び校内人事等による育成
 - (2)人事評価
 - (3)働きやすい環境の整備
 - (4)女性活躍推進
 - <ステージ0(教職準備期)に関する取組>
 - (1)教育実習
 - (2)教員採用(新採等)
 - (3)教員採用(講師等)
 - <ステージ1～4に関する取組>
 - (1)職場内における育成
 - (2)職場外における育成

案

1 人材育成基本方針の改訂に当たって

人材育成基本方針改訂の経緯

○ 本市の取組

北九州市教育委員会では、平成 29 年 4 月に人材育成基本方針を策定し、教職員の人材育成に取り組んできた。

本市が求める教職員像及び資質を明らかにした上で定めた基本方針の柱は、

- ①人材育成システムの再構築、
- ②意図的・計画的・継続的な人材育成の実践、
- ③「資質の向上に関する指標」に基づくキャリア開発と資質の育成、
- ④教職員の資質を発揮する基盤であるやりがいの重視、

の 4 つであり、この基本方針に基づき、研修、人事異動、人事評価等の人材育成に係る各種施策を一体的に捉え、それぞれの取組の方向性を示した。

その後、令和元年 5 月には、新たな北九州市教育大綱が定められ、同年 8 月には、「第 2 期北九州市子どもの未来をひらく教育プラン(令和元年～令和 5 年)」を定めた。同プランにおいては、5 つのミッションの 1 つとして「働きがいのある学校づくり」を掲げ、大量退職・採用時代に対応するため、業務改善を一層推進するとともに、教員の確保と育成に積極的に取り組んでいるところである。

○ 国の動き

全国的には、新学習指導要領が実施されるとともに、学校における働き方改革、GIGA スクール構想の取組などが進められてきた。

令和 3 年 1 月には、中央教育審議会から答申『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して』が出された。同答申においては、社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0 時代」、社会の変化が加速度を増し、複雑で予測困難となってきている中で、2020 年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の在り方として、全ての子どもたちの可能性を引き出す、「個別最適な学び」と、「協働的な学び」の実現が示された。

この答申を受けて、『『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について』(文部科学大臣諮問)が、中央教育審議会でも議論され、令和 3 年 11 月に出された審議まとめ『『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて』においては、教員免許更新制の発展的解消が示されるとともに、公立学校の教師に対する学びの契機と機会の確実な提供を行うため、研修受講履歴の記録管理と履歴を活用した受講の奨励について言及されるなど、教師の資質能力向上に向けた新たな方向性が明らかにされた。

令和 4 年 12 月に出された答申『『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について』では、総論において、①「新たな教師の学びの姿」の実現、②多様な専門性を

案

有する質の高い教職員集団の形成、③教職志望者の多様化や、教師のライフサイクルの変化を踏まえた育成と、安定的な確保、の3つの方向性が示された。

今回の答申は、「教師の養成・採用・研修の一体的な改革を通じ、教師が創造的に魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りをもって働くことができるという将来を実現するための提言」とされており、文部科学省においては、スピード感をもって様々な改革に取り組んでいくとしている。

人材育成基本方針の策定後5年を経て、このような教育を取り巻く環境の変化や後述する本市の現状と課題を踏まえ、このたび、北九州市教育委員会人材育成基本方針を改訂することとした。

2 人材育成基本方針改訂の趣旨

学校教育が、その成果を十分あげることができるかどうかは、教職員の力に依るところが大きい。この基本方針は、研修、人事異動、人事評価その他の各種の制度施策を人材育成の観点から一体的に捉え、その取組の方向性を示すものである。さらに、具体的な取組として、教育委員会が取り組むべきことと学校が取り組むべきことを「アクションプラン」として示すこととした。

教育委員会、学校(管理職)は、この趣旨をよく理解して個々の教職員の人材育成に取り組むとともに、教職員一人一人は各種取組の意義を理解し、長期的な目標をもって、それぞれの能力の伸長・開発に取り組まれることを期待するものである。

3 本市の人材育成に係る現状と課題

平成29年策定の人材育成基本方針のもと、これまでに、教員採用試験における受験資格(年齢要件等)や選考方法の見直しによる受験者の拡大、「北九州教師養成みらい塾」の開講による教員志望者への支援、「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」に対応した研修の再構築による計画的な人材育成、「kitaQ せんせいチャンネル」の開設やメンター・メンティー制度による若手教員の資質向上、シビックプライド講座による本市の先達や伝統文化への理解向上など、さまざまな取組により成果をあげてきた。

今後は、以下のとおり引き続き存在する課題とともに新たに生じている課題に対応するため、更なる取組を進める必要がある。

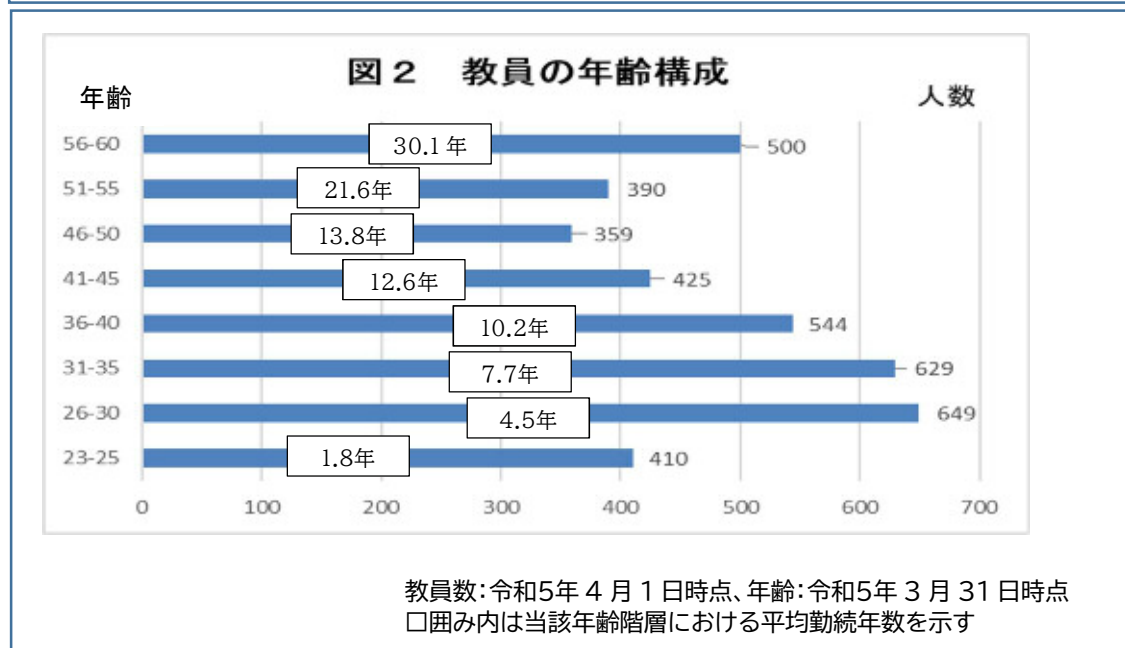
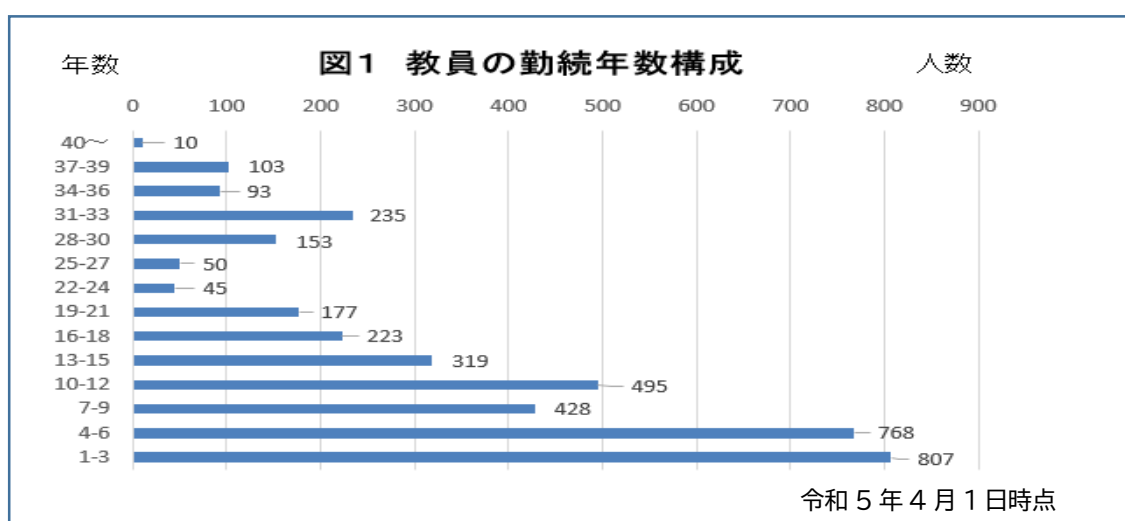
(1)若年層の急増と育成

人材育成における具体的な課題としては、まず大量採用による若年層の急増と、その育成である。

案

ここ数年の大量退職・大量採用により、教員の勤続年数構成(図1)に示されているように、特に育成が必要な経験年数の少ない教員が急増している。教員の年齢構成(図2)は51歳以上の教員と35歳以下の若手教員に二極化し、かつ 51 歳以上においても経験年数の少ない教員が見られるなど、構成は複雑化している。加えて、ベテラン層と若年層とのつなぎ役であり、学校の中心となることが期待されるミドル層は、薄くなっている。

こうした状況を踏まえて、各学校では学年構成の工夫やメンター制の導入などに取り組んでいるが、引き続き知識や技術を伝承する仕組みを意図的に構築することが求められている。その際、「適材適所」による本人の強みを生かした役割分担だけでなく、キャリアステージに応じたバランスのよい資質の向上が一層求められている。



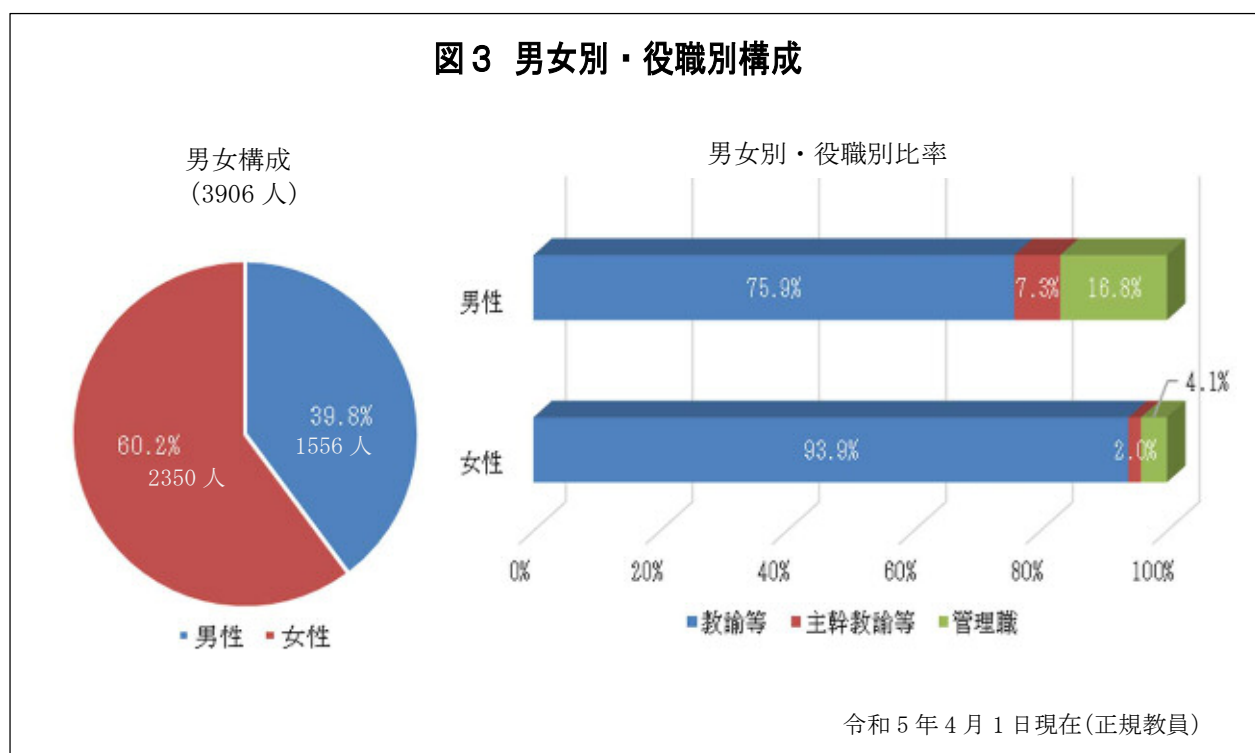
案

(2) 学校運営を担う人材育成と管理職のマネジメント

学校運営を担う管理職やミドルリーダーといったリーダーについて、安定的な確保に困難が生じている。

教員の年齢構成上、40代後半が最も人数が少ないなど中堅教員の層が薄いという現状がある。さらに管理職の大量退職も続いており、若年管理職の急増とともに、管理職試験の有資格者数がこれまでより少なくなるという事態が生じている。また、ベテラン教員も大量退職するため、教職経験が6年以上の教員にはミドルリーダーとして、これまで以上に学校運営に参画することが求められている。さらに、教員全体に占める女性の割合は約6割(図3)であるものの、管理職や教務主任のうち女性の占める割合は約2割に留まっている。多様な人材の専門性を生かし学校としてのレジリエンスを高めることが求められており、そのためには女性活躍が不可欠とされていることを勘案すると、性別を問わないリーダー育成を強化する必要がある。

このため、女性活躍推進の観点も含めつつ、教職員のキャリア開発やキャリアに応じて必要となる資質の育成を図るなど、積極的にリーダーを育成していくことが求められている。また、学校運営を担う管理職のマネジメント力の向上とともに、すべての教職員について資質と意欲を向上させ、キャリアの見通しとやりがいを持ってウェルビーイングを実現できる環境の整備が求められている。



(3) ベテラン教員の活躍推進

令和5年4月からの段階的な定年引上げ実施に伴い、教職員の現役期間が徐々に長くなっていくとともに、高齢者部分休業制度や定年前再任用短時間勤務制度の導入もあり、高齢期教

案

職員の多様な働き方の選択肢が広がることとなる。大量採用による若年教員の大幅な増加や中堅層が比較的少数であることによるミドルリーダー不足などがみられる中で、再任用教職員だけでなく、高齢期の教職員には、これまでに培った技能や経験を生かして、学校現場が抱える課題に対応する役割を担うことや知識や技術の伝承による人材育成への積極的な参画が求められている。

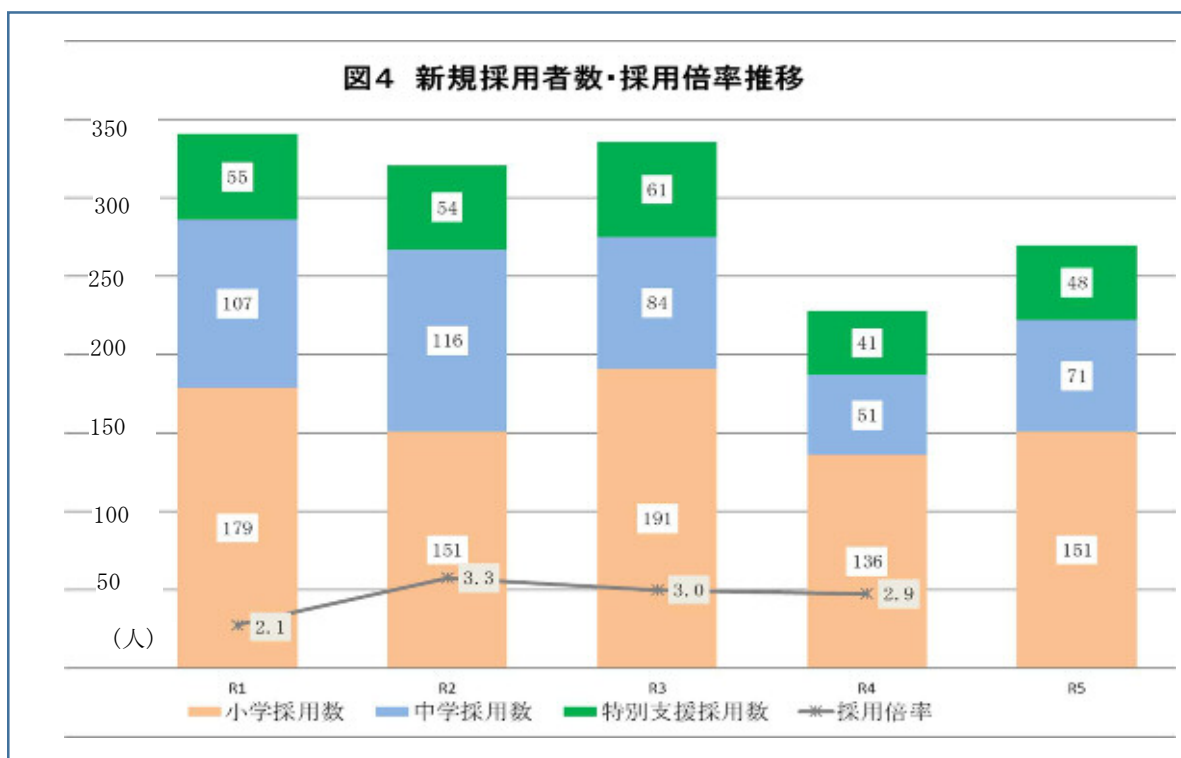
(4) 優秀な人材の確保

近年、採用倍率が低い状態で推移(図4)しており、小学校では特にその傾向が見られる。

これまでは大量退職に伴い、それを補うために大量採用を行ってきた。今後は、定年引上げによる退職者の減少のため採用が少数になることも予測されるので、優れた資質を持つ教員の確保が最重要課題の一つである。教員は入職直後から能力を発揮することを求められるため、入職前から、実践的な課題を意識しておくことや、チームで諸課題にあたっていくためのチーム学校の一員としての意識をもっておくことが必要である。

このため、入職前の段階も視野に入れて、これまで教員養成を担ってきた大学と連携しつつ、資質の向上と優れた人材を確保していくことが求められている。教員養成においては、今日的な学校教育課題に対応した多様な現場体験・学習機会等の充実を図ることが重要であり、従来の教育実習に加え、基本的・実践的内容を学べる体験型の講座を実施する等、教職のやりがいや不安の解消などを行う必要がある。

加えて、教員の採用においては、これまで以上に選考方法や試験内容の工夫を行いながら、教員の数の確保だけでなく、優秀な教員の確保を図っていく必要がある。



案

(5)教育に求められる新たなニーズ

子どもの抱える問題が多様化・複雑化する一方、働き方に対する見直しが求められるなど様々な課題に直面してきており、教職員個々の資質能力の向上だけでは対応することが難しくなっている。

これらの課題を克服するには、教師一人一人の専門性を高めるとともに、学校は様々な専門性や背景をもつ人材を積極的に取り込み、適度な多様性をもった教職員集団を構築することが必要である。

そのため、管理職においては、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に加え、様々なデータや学校がお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)や、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。

(6)新たな動き

その他、教員免許更新制の発展的解消に伴う対応や特別支援教育の進展、小中一貫教育の推進GIGAスクール構想などへの対応なども必要となっている。

中央教育審議会における審議において教員免許更新制の発展的解消の方向が示され、教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律(令和4年法律第 40 号)が令和5年4月から施行された。これに伴い教員の能力を担保するための仕組みづくりなど体系的・計画的な人材育成が求められた。国においては、法律の施行前の令和4年8月に「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」を策定し、教員の研修受講歴の記録とこれに基づく研修受講の奨励の仕組みを導入することが求められており、教育委員会においてもこのような動きに速やかに対応していく必要がある。

加えて、『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して』では基本的な考え方として、特別支援教育は障害により特別な支援を必要とする子どもが在籍する全ての学校において実施されるものであることなどが示されており、教員の専門性の向上や研修機会の確保について取り組んでいく必要がある。

小中一貫教育については、これまでも、小中学校の教職員による相互の授業参観や合同研修会などにより取り組んできた。今後、小中一貫教育をさらに進めるために、全市的に小学校高学年における教科担任制を推進し、また、小中学校の免許併有の推進、小中学校の人事交流の促進に取り組む必要がある。

Society5.0 時代の到来に対応し、教師の情報活用能力、データリテラシーの向上が必要となってきた。GIGA スクール構想による児童生徒「1人1台端末」の教育環境において児童生徒の個別最適な学びと、協働的な学びの一体的な充実の実現が求められるなど、教員のICT活用指導力の向上はますます必要とされている。

案

4 教職員に求める資質

国の動きや本市の現状と課題などを踏まえ、本市が求める教職員像と期待する資質を次のとおり示す。

- ・ 高い使命感と豊かな人間性
- ・ 学び続ける姿勢と柔軟な対応力
- ・ 誰一人取り残さない姿勢と人権尊重の精神

「高い使命感と豊かな人間性」とは

教育に携わる公務員として、各種法令及び服務規律を遵守するなど確固たる倫理観をもつことはもちろん、教員としての高い意識と誇り、責任感をもち、職務を全うしようとする^{こと}である。また、子どもたちの人格形成に関わる一人の人間として、社会性、広く豊かな教養と常識、多様性を受け入れた教育的愛情等を伴う人間性の^{こと}である。

さらに、本市の教職員としては、本市の伝統文化や歴史などを深く理解するとともに、地域への愛着を持つ^{こと}も重要である。

「学び続ける姿勢と柔軟な対応力」とは

教職員が学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、生涯を通じて学び続ける姿勢の^{こと}である。また、学習指導力や児童生徒理解力などを伴った的確な業務遂行力と子どもの主体的な学びを支援する伴走者としての能力のほか、他者と理解し合い、協力し合うためのコミュニケーション力、相手の思いや物事の先を見通す想像力などを備え、子どもや保護者からの多様な課題に対応できる力の^{こと}である。

さらに、柔軟に対応するためには、個の力だけでなく、組織としての力も高める必要があり、教職員一人一人が「チーム学校」の一員としての役割を自覚する^{こと}も重要である。

「誰一人取り残さない姿勢と人権尊重の精神」とは

本市は、「SDGs未来都市」として、持続可能な社会の構築を目指している。学校教育においては、「誰一人取り残さない」というSDGsの理念を踏まえ、「質の高い教育をみんなに」を実現する姿勢の^{こと}である。また、子どもの将来が生まれ育った環境に左右される^{こと}のないよう配慮していく、課題や困難を抱える子どもを取り残す^{こと}なく、学力や進路を保障していく^{こと}など、様々な背景を持つ子ども一人一人を深く理解し、一人の人間として接する態度の^{こと}である。

さらに、これらを実現するためには、教職員が子ども一人一人に寄り添う姿勢も重要である。

案

5 人材育成の視点

個々の教職員のポテンシャルを発揮させ、本市が求める教職員像を具現化していくには、絶え間ない人材育成への取組が必要不可欠となる。

なお、人材育成は、研修だけでなく、人事異動、人事評価など他の制度施策と連携して、一体的に運用することでより効果的に推進されるものである。また、現職教職員に対する人材育成だけでなく、入職前の教員養成や採用についても教職員の質の向上という点で、現職教職員の人材育成に繋がるものであるため、一体的に取り組む必要がある。

人材育成に係る各種制度や施策の策定、取組に当たっては、本市が求める教職員像を具現化させることを念頭に、以下の視点に沿って行うものとする。

(1) 意図的・計画的・継続的な人材育成の実施

各学校の裁量や個々人の意識に委ねることなく、学校・教育委員会が連携し、意図的・計画的・継続的な「育てる」人材育成を実施する。各学校では、教職員が日々研鑽を積んでいる校内での経験とそれを支援するため、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励が重要であり、その充実に努める。教育委員会は、研修、人事異動、人事評価などを効果的に実施・連携させ、人材育成の充実を図る。

(2) 「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」に基づく、中長期的なキャリア開発と資質の向上

教員に求められる資質をキャリアステージごとに明らかにした「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」に基づき、教育委員会と学校現場が共通理解のもと、中長期的なキャリア開発と資質の向上のための取組を進める。教職員自らが学校管理職との対話により自らのキャリアパスについて早い段階から意識し、目標を設定することができるように努める。

また、女性活躍推進の観点も含め、性別を問わないリーダーの育成を積極的に行う。学校が抱える課題に組織的に対応するため、学校経営への参画意識やリーダーシップ及びマネジメント力の醸成について、全ての教職員を対象に実践していく。

① 北九州市立学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標

本市では平成29年10月、教育公務員特例法の規定に基づき、「北九州市立学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標」(以下「指標」という。)を策定し、令和5年10月には所要の改正を行った。指標においては、文部科学大臣が定めた「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」の趣旨に沿って5つのキャリアステージごとに求められる教員の具体的な資質能力や、管理職(校長、園長、副校長及び教頭)に求められるマネジメントに関する能力を示している。

案

指標は、国の指針にあるように、「教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰(ふかん)しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なもの」となるよう定めている。

【校長及び教員としての資質の向上に関する指標】

ステージ0	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	
【教職準備期】 教職現場での実践的課題を見通し、求められる資質の基盤を形成する。	【教職基礎形成期】 チーム学校の一員として学級担任や教科担当を担う。	【教職資質向上期】 指導力を発揮し、ミドルリーダーとして学校運営に参画する。	【教職資質充実期】 高い指導力を発揮するとともに、重要な校務分掌の責任を担い、学校運営を推進する。	【教職資質発展期】	
				高い指導力や豊富な経験を生かし、学校運営を推進する。(教諭等)	豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な学校運営を行う。(管理職)

※ ステージ0は、大学での教員養成段階。

※ 教員のキャリアパスは、単一のものではないため、ステージ3には、特定の分野において高度に専門的な知識や技能を有する者や生涯にわたって教諭としての職務を全うする者等も含まれる。

【養護教諭としての資質の向上に関する指標】

ステージ0	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	
【教職準備期】 養護教諭として、職務に対する志を高め、求められる資質・能力の基盤を形成する。	【教職基礎形成期】 若年養護教諭として、職務に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する。	【教職資質向上期】 中堅養護教諭として、主体的に組織運営に関わるとともに、職務に関する専門性を高める。	【教職資質充実期】 エキスパート養護教諭として、組織運営を主導するとともに、職務に関する専門的で高度な実践を展開し、指導性を発揮する。	【教職資質発展期】	
				高い指導力や豊富な経験を生かし、学校運営を推進する。	豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な学校運営を行う。(管理職)

【栄養教諭としての資質の向上に関する指標】

ステージ0	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	
【教職準備期】 栄養教諭として、職務に対する志を高め、求められる資質・能力の基盤を形成する。	【教職基礎形成期】 若年栄養教諭として、職務に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する。	【教職資質向上期】 中堅栄養教諭として、主体的に組織運営に関わるとともに、職務に関する専門性を高める。	【教職資質充実期】 エキスパート栄養教諭として、組織運営を主導するとともに、職務に関する専門的で高度な実践を展開し、指導性を発揮する。	【教職資質発展期】	
				高い指導力や豊富な経験を生かし、学校運営を推進する。	豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な学校運営を行う。(管理職)

案

[北九州市立幼稚園の園長及び教員としての資質の向上に関する指標]

ステージ0	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	
【教職準備期】 教職現場での実践的課題を見通し、求められる資質の基盤を形成する。	【教職基礎形成期】 チーム園の一員として教育に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する。	【教職資質向上期】 指導(保育)力を発揮し、ミドルリーダーとして主体的に園運営に参画する。	【教職資質充実期】 高い指導(保育)力を発揮するとともに、重要な校務分掌の責任を担い、園運営を推進する。	【教職資質発展期】	
				高い指導(保育)力や豊富な経験を生かし、学級(園)運営を推進する。(教諭)	豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な園運営を行う。(管理職)

[事務職員としての資質の向上に関する指標]

ステージ0	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	
【準備期】 教育に対する知見を深め、求められる資質の基盤を形成する。	【基礎形成期】(係員) チーム学校の一員として事務職員の職務を展開し、実践力を磨く。	【資質向上期】(主任) 事務の専門性を高め、ミドルリーダーとして学校運営に参画する。	【資質充実期】(主査) (10年目以上の主任)重要な校務分掌の責任を担い、学校運営を推進する。	【資質発展期】	
				(事務長)豊富な経験を生かし、学校運営を推進する。	豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な学校運営を行う。(管理職)

② 学校事務職員に求められる役割

特に学校事務職員については、平成29年4月の学校教育法の改正により、その職務が見直され、学校組織における唯一の総務・財務等に通ずる専門職として、より主体的・積極的に校務運営に参画することが求められている。

北九州市教育委員会では、学校事務職員の標準職務表及び各職位(事務長、主査(事務主幹)、主任、係員)に応じて求められる基本的な役割を定め、管理職のマネジメントのもと、事務処理の効率化等を図りつつ、チーム学校の一員として、学校運営への支援・参画の拡大等を進めている。

なお、学校事務職員としての各職位における役割は以下のとおりであるが、これに留まらず、管理職として学校運営を行うことも期待される。

職位	具体的な実践例
事務長	校長の監督を受けて事務を統括する <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務室の総括 ・ 予算決算の総括 ・ 校長の補佐 ・ 対外折衝

案

事務主幹 主査	上司の命を受けて複雑かつ高度な事務をつかさどる ・ 事務共同実施のグループリーダー・サブリーダー ・ 主体的、積極的に業務上の課題を把握し、解決策を模索 ・ 事務共同実施グループ内の若手学校事務職員(概ね新採職員から3年目まで)の指導役
主任	上司の命を受けて複雑な事務をつかさどる ・ 共同実施及び学校全体を見渡した視野の広い業務遂行
係員	上司の命を受けて事務をつかさどる

(3) 能力を発揮できる職場環境の整備

教職員が能力を向上させ、それぞれの職場でその能力を最大限に発揮するためには、良好な職場環境の整備が必須である。業務改善、ワーク・ライフ・バランスの推進、教職員間の良好なコミュニケーション、ハラスメントのない職場づくり、メンタルヘルスの向上、性別にかかわらず能力を発揮できる職場環境づくりを進める。

このような職場環境の創出については、学校管理職のリーダーシップの下で、目標の明確化、心理的安全性の確保、教職員の経歴・背景の多様性を考慮したマネジメントなども不可欠である。

案

6 アクションプラン

先に述べた人材育成の視点に立った具体的な取組の方策として、次のアクションプランを示すこととした。教育委員会と学校の役割を明らかにし、両者が一体となって個々の教職員の人材育成を進めていく。

全ステージを貫く取組

(1) 人事異動及び校内人事等による育成

人材を効果的に育成し、個々のウェルビーイングを実現していくためには、研修による直接的な支援だけでなく、人事異動や校内人事等を通じた育成が重要である。ついては、教職員個々の特性を生かし、能力が十分発揮できるように、以下のような取組を行う。

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【人事異動】</p> <ul style="list-style-type: none">人事異動方針等に基づき、教職員の人材育成につながる配置を行う。多様な教職員の専門性を生かすことで人材育成につながるように、全市的視野に立った校種間及び、広域的な教職員の交流を行う。	<p>【校内人事の工夫】</p> <ul style="list-style-type: none">学校を取り巻く様々な課題に対応するため、教職員の専門性や強みを生かし、能力を高めるための校内人事を戦略的に行う。例えば、生徒指導、読書指導、ICTスキルなどについての専門性が高い教職員をその資質を生かせるポジションに配置する。また、教職員がキャリアの中で特別支援教育に関わる機会を設けるようにする。
<p>【優れた教育活動等実践教職員等表彰及び公募制度の実施】</p> <ul style="list-style-type: none">優れた教育活動等実践教職員等表彰の実施により、人材発掘するとともに、そのスキルを研修等の場で発信、活用できるようにする。公募制度の実施により、教職員の資質能力を発揮させ、人材育成に資するようにする。	<p>【各種のプロジェクトチームへの参加】</p> <ul style="list-style-type: none">例えば、危機管理対応の際に、年齢や経験によらずプロジェクトチームを立ち上げ、具体的な対応策等を考え対応することを通して、教職員に危機管理対応のスキルを身に付けることができるようにする。（他にはSDGsプロジェクト、学力向上プロジェクト、食育推進プロジェクト等）
<p>【派遣・長期研修等の案内】</p> <ul style="list-style-type: none">人材育成の長期的なビジョンに基づき、学校に各種の派遣を計画的に案内す	<p>【優れた教育活動等実践教職員等表彰及び公募制度の活用】</p> <ul style="list-style-type: none">教職員の資質能力や意欲等を踏まえ、優れた教育実践を推進するとともに人材育成に資するために、優れた教育活動等実践教職員等表彰や公募制度を積極的に活用する。 <p>【派遣・長期研修等の活用】</p> <ul style="list-style-type: none">附属小・中学校や教職大学院等への長期派遣研修の機会を活用し、教科等の専

案

るとともに、関係機関との連絡調整を行う。	門性の向上や学校マネジメントにかかる資質能力の育成を図る。
----------------------	-------------------------------

(2) 人事評価

人事評価制度の目的は、学校を取り巻く様々な課題を解決し、教育改革を推進する教職員一人一人の意欲を引き出し、資質を向上させ、もって学校教育を活性化させることである。ついては、人事評価がそのような目的を達成し、人材育成の観点からも効果を発揮するよう、以下のような取組を行う。

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【資質向上に関する指標に基づく研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資質向上に関する指標に基づく、多様な研修を設定し、人材育成を体系的に実施できるようにする。 ・ 養護教諭や栄養教諭、事務職員の職務の専門性に鑑みて、資質向上に関する指標を個別に策定して研修サイクルをより実質化するとともに、他校の教職員とも学び合うことができる場を構築する。 <p>【研修の受講奨励】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 対話による受講奨励等の趣旨や内容について、評価者研修等の機会を通じて学校へ伝達する。 <p>【自己のキャリア意識の醸成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員自身がキャリアパスを意識できるように、教職員向けの説明資料を作成・配付する。 <p>【評価者研修の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 適正な評価を行い、人事評価を計画的な人材育成に活用するため、評価者研修を実施する。 	<p>【目標の設定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当初面談では、資質向上に関する指標に基づき、教職員の強みや能力、伸ばしたい能力について共有し、キャリアパスの目標に応じて目標設定を行う。 ・ 校内のベクトルを合わせ効果的な取組とするために、学校経営方針やスクールプランの関連を図る。 <p>【研修の受講奨励】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当初面談等では、教職員の研修履歴や校内での期待される役割等を基に、管理職がそれぞれの教職員の実情に合った研修の受講を勧める。 ・ 管理職からの研修の受講奨励にあたっては、教職員が受け身ではなく、主体的・積極的に研修等を受けるよう、コーチングの意識をもって教職員の意欲を引き出すことができるような対話を行う。 <p>【教職員の適正な評価と動機づけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員の人事評価を公正、適正に行うために、職務内容の事実等を観察・把握し、指導助言するとともに、事実に基づく評価を行う。 ・ 管理職が教職員との対話、研修前後の声かけ、授業参観等を適宜実施し、教職員の意欲を引き出す。

案

(3) 働きやすい環境の整備

教職員が力を発揮し、よりよい教育を実施していくためには、教職員一人一人がやりがいをもって、いきいきと働き、ウェルビーイングを実現できる職場環境でなければならぬ。ついては、働きやすい環境の創出を図るために、以下のような取組を行う。

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【働きやすい環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「業務改善プログラム」の策定と更新により、教育の質の向上や教職員のワークライフバランスの充実に向けた取組みを推進する。 業務改善、学校施設の整備、ハラスメント防止やメンタルヘルス対策の充実、専門スタッフによる支援の充実等に積極的に取り組む。 <p>【ファシリテーションによる支援体制の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門スタッフの配置による組織体制強化の支援をする。具体的には、メンタリング教員やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールサポートスタッフ、学校図書館職員、部活動指導員等を効果的に配置する。 小学校における専科指導や一部担任制、持ち合い授業等を効果的に活用できるように支援し、教育の質の向上や教員の負担軽減を推進する。 「業務改善プログラム」を学校と連携し、着実に推進するとともに、保護者や地域にもプログラムを周知し、理解を得ながら、取組を進める。 	<p>【働き方改革の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「業務改善プログラム」を基に学校の実情に合った取組を選択し、組織的に働き方改革に取り組み、教職員のワークライフバランスの充実に資するようにする。 校内において、特定の教職員の在校等時間が多い場合は、個別の指導助言や業務の平準化等の組織的な対応とともに、労働安全衛生面からの指導を行う。 <p>【ファシリテーションの実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門スタッフの効果的な活用を推進する。メンタリング教員や学校図書館職員、スクールカウンセラー等を効果的に活用するために、本人や関係者との対話を通して、具体的な役割等を確認する。 目指す学校づくり、あるいは危機管理対応に向けて、学校内外の関係者のそれぞれの強みを引き出しながら連携・協働して、学校のレジリエンスを高める。 学校の実情に応じて、校内研修等を全ての教職員が一体となった学び合いの場となるようにする。それにより、養護教諭や栄養教諭、事務職員とその他の教職員とが、互いの職務や専門性等について理解し合うことができるようにする。 <p>【心理的安全性の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> 萎縮せずに意見を述べたり、前例のない試みに挑戦したりすることができる環境を醸成し、心理的安全性を確保した環境づくりに努める。例えば、特定課題に対するプロジェクトチームを立ち上げ、意図的にボトムアップを図る。

案

(4) 女性活躍推進

多様な人材の専門性を生かし学校としてのレジリエンスを高めることが求められている。そのために女性活躍は不可欠であり、より学校経営に参画することが求められる。

本市では、正規教員の約6割が女性であるが、教務主任に占める女性の割合や管理職に占める女性の割合は、ともに約2～3割である。

一般的に女性は、男性と比べ、ライフイベントの仕事への影響が大きく、仕事と家庭の両立の難しさや、身近にロールモデルがいないこと等を理由に、管理職への昇進を躊躇したり、キャリアアップを諦めたりしがちであると言われている。

については、女性が働きやすい職場環境の実現に向けて、女性活躍・WLB推進プログラムを基に、以下のような取組を行う。

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【働きやすい職場環境の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児に関する制度の改正により、仕事と生活を両立できる職場環境づくりを推進する。 ・ 「子育て・介護いきいきハンドブック」を「教育イントラナビ」に加えて「kitaQせんせいチャンネル」に掲載し、子育てや介護に関する制度について認知度を高める。 ・ 育児休業から安心して復帰するためのリモート交流会を実施する。 ・ 業務改善・働き方改革を推進する学校の好事例を周知し、働きやすい職場環境の実現を図る。「学校における業務改善プログラム」を学校と連携することで着実に推進する。 <p>【女性活躍推進のロールモデル】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍のロールモデルとして、女性管理職をはじめ、教育現場で活躍する女性の働き方・やりがい・仕事と生活の両立等を紹介する動画を作成し、「kitaQせんせいチャンネル」等で紹介する。 <p>【人材の発掘と育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校訪問や研修等で、指導力の高い人材や学校経営に参画している人材等の発掘を行う。 ・ 性別や年齢、経験年数にとらわれない 	<p>【働きやすい職場環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 結婚や妊娠・出産、育児等のライフイベントと仕事を両立しやすく、働きやすい職場環境の実現に取り組む。そのためには、まず長時間労働の是正が必要であるため、例えば、業務改善プログラム等を活用し、在校時間の適正管理に努める。 ・ 女性が活躍するためには、家庭の協力が重要なため、男性の育児参加を推進する。管理職が配偶者の出産予定者や育児休業予定者を把握し、「子育て支援制度等取得案内票」を活用した面談等を実施し、育児休業を取得しやすい組織風土の醸成を図る。 <p>【校内人事の工夫】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校を取り巻く様々な課題に対応するためには、教職員集団の多様性が必要である。その点から管理職や教務主任、研究主任等、学校経営に参画できるポジションに女性もバランスよく配置していくことが望ましい。 <p>【人材の発掘と育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 積極的に性別や年齢、経験年数にとらわれない人材発掘・育成を行う。十分な対話を行い、学校経営への自主的な参

案

人材育成を強化するため、ワーク&ライフ・デザイン研修による意識の醸成を図る。	画、学校マネジメント研修等への参加等を促す。
--	------------------------

ステージ0(教職準備期)に関する取組

これまでも、ステージ0を人材確保・人材育成の重要な段階ととらえ、大学と連携・協力し、教員の養成段階にも関わってきた。今後も、教員養成、採用から、現職教員育成までを一体的に捉えて改善していくことが必要である。ついては、養成段階を本市教員の資質の向上に重要な段階と捉えて、大学との連携を一層図りつつ、以下のような取組を行う。

令和元年度からの5年間は、300人規模での定年退職及びそれを補うだけの採用を実施した。今後は定年引上げもあり、退職者の減少による採用人数が絞られてくる。ついては、本市の教育課題に対応できる優れた資質を有する人材を引き続き確保していくために、以下の取組を行う。

(1) 教育実習

教育委員会の取組	学校の取組
【充実した教育実習体制の構築】 <ul style="list-style-type: none"> 市内及び、近隣の大学(16大学 5短大)の担当教授等と教育実習に関する協議会を実施し、教職希望の人材の掘り起こしに努める。 学校現場での実践的課題等を見据えて、「教育実習サポートガイドブック」の内容を充実させ、教育実習において活用できる資料を提供する。 	【本市における教職の魅力発信】 <ul style="list-style-type: none"> 教育実習を人材確保の絶好の機会ととらえ、実習生が学校現場での体験を通して教職の魅力や本市で働くことへの魅力を感じることができるようにする。具体的には、本市の「先生を一人にしない」という取組や働き方改革を推進していることなどを感じてもらい、本市の教職の魅力を実感できるようにする。

(2) 教員採用(新採等)

教育委員会の取組	学校の取組
【関係機関との連携及び広報】 <ul style="list-style-type: none"> 新規採用教員が、入職後に学校現場でスムーズに適応・活躍できるよう、大学との連携を一層図る。 北九州市の教員として働くことへの魅力を効果的に発信するための広報活動を積極的に行う。具体的には、県内外の大学訪問等による説明会の実施や専用HP、メールマガジン、PR動画等の魅力発信を行う。 教員の数の確保だけでなく、優秀な教員の確保のため、教育委員会が定めた要 	【学生ボランティア等の受け入れ】 <ul style="list-style-type: none"> 教育実習期間以外も、学生ボランティア等での受け入れを積極的に行い、子どもとの関係づくりや学級経営、授業づくり等を体験的に学べるように支援する。

案

<p>件を満たした者に対しての特別選考や模擬授業・集団討議・個人面接等による多面的な評価を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用の早期化・複数回化等、状況の変化に迅速かつ柔軟な対応に努める。 <p>【実践的講座の機会提供等の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「北九州教師養成オンラインみらい塾」や「みらい塾出前講座」を通して、実践的な指導技術の習得や入職に対する不安軽減を図るとともに、講座内で本市の教員として働くことの魅力を積極的に発信する。 <p>【キャリア教育の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地元で教職に就くというキャリアビジョンを早い段階から描いてもらうため、中高生対象の「北九州ゆめみらいワーク」で教職のブースを設置し、その魅力を発信する。 市内の高校を訪問し、出前授業等を実施し、教師の魅力発信を行う。 	<p>【キャリア教育の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出前授業や中高生対象の「北九州ゆめみらいワーク」等のキャリア教育の場に生徒が参加する機会をつくる。
---	--

(3) 教員採用(講師等)

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【講師登録の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 積極的な講師募集(ポスター、チラシ、PR動画等)を行うとともに、採用試験後の講師登録の促進を行う。 講師経験リストを基に、個別・直接的なアプローチを行い、人材確保に努める。 より質の高い人材の確保に向けて教員免許保持者を広く募集し「ペーパーティーチャー講座」を開催する。 退職校長会のネットワークを活用し、講師の確保につなげることができるようにする。 <p>【講師の資質向上と人材確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新任講師研修等により即戦力となる教員を養成するとともに、人材確保につなげる。 	<p>【校内における環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> より実践的な指導力の向上を図ることができるように日常的なOJTを推進する。 講師が新たな学びの場に参加しやすくなるように、業務量の調整等を管理職が積極的に講じるとともに協働的な職場づくりに努める。 本市の「先生を一人にしない」という取組や、働き方改革を推進していることなどを感じてもらい、本市の教職の魅力を実感できるようにする。 <p>【本市採用試験の奨励】</p> <ul style="list-style-type: none"> 講師には、実践を通して指導力の育成に努めるとともに、できる限り北九州市の採用試験を受けるよう勧め、人材確保に努める。

案

ステージ 1～4に関する取組

(1) 職場内における育成 (On the Job Training 以下「OJT」という。)

大量退職・大量採用による、ベテラン教員と若手教員の二極化や学校の小規模化などにより、同僚性の中で知識や技術の伝承を行うことが困難になってきている。
 ついては、すべての学校で多様な経験の提供と全校体制で管理職や先輩教職員の支援が行われるよう、以下のような取組を行う。

① ステージ 1～2

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【学習指導に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たな教育ニーズに対応するOJTを支援する体制の構築に関する資料提供(※1)や、研修(※2)、教科等の指導力を育成するための資料提供(※3)や学校支援力向上訪問を行う。 <p>(※1)「人材育成のためのOJTのススメ」 (※2)教育センターのOJTに関する研修及び実践型研修 (※3)「北九州市子どもの未来をひらく教育プラン」の実現に向けた指導のポイント〈施策編〉〈教科編〉及び「学びの質を高める授業」づくり4つのステップ等</p> <p>【生徒指導に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各区の担当指導主事とスクールソーシャルワーカーが情報を共有し、効果的に学校への支援を図る。 <p>【特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各校における特別支援教育コーディネーターの複数指名を推進するとともに、研修等を通して特別支援教育に関する専門性の向上を図る。 <p>【ICTや情報・教育データの利活用に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けた授業改善につなげるために、1人1台端末の活用を推 	<p>【学習指導に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚間での新たな知識や技術の伝達や支援、助言を促すために、教員の専門性を生かした役割分担、メンター制による若年教員の校内研修体制の構築等を推進する。 教員の実情に応じて、授業づくりの基礎から研修できるよう校内の仕組みを構築する。 <p>【生徒指導に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもに寄り添い、保護者や校内組織等と連携し、生徒指導を行うことができるように、関係職員で情報を共有し、早期に組織的な支援を行うことができる校内支援体制を整備する。 特に、問題事象等の事案が発生したときは、記録に確実に残すとともに管理職への迅速な報告を徹底する体制づくりを推進する。 <p>【特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別の指導計画等を基に、子どもの特性等を十分に把握し、具体的な関わり方を校内で共通理解する。 必要に応じてケース会議等を実施し、組織で対応することの重要性を認識できるようにする。 <p>【ICTや情報・教育データの利活用に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報担当主任やICTアドバイザー教員が中核となって、校内の研修体制を整えながら、「個別最適な学び」と「協働

案

<p>進するための研修の在り方や、OJTのための校内体制づくりについて、GIGAスマートスクール等の取組を紹介しながら、伴走型の支援を行う。</p> <p>【養護教諭等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ OJT、校外研修を効果的に実施することで、養護教諭としての基礎的・基本的な資質・能力の向上を図り、職務に関する専門性を高めることができるよう支援する。 <p>【栄養教諭等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ OJT、校外研修を効果的に実施することで、栄養教諭としての基礎的・基本的な資質・能力の向上を図り、職務に関する専門性を高めることができるよう支援する。 <p>【学校事務職員等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共同学校事務室による、OJTを効果的に実施することで、室員及び学校事務職員の資質・能力の向上を図ることができるよう支援する。 	<p>的な学び」の一体的な充実に向けた1人1台端末の活用を推進する。また、各教科等での学びを深めていくために、情報活用能力の育成とともに、授業改善に取り組むことができるようにする。</p> <p>【養護教諭等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ チーム学校の一員として、学校経営方針に基づいた保健室経営を行うことができるように配慮するとともに、健康観察、健康診断、救急処置、疾病の予防・管理等について、組織の一員として連携して取り組むことができるように体制づくりを推進する。 <p>【栄養教諭等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校給食や各教科等の特性を踏まえ、教職員と連携を図りながら、栄養教諭の専門性を生かした学校における食育の推進や給食管理全般の指導ができるよう支援体制を構築する。 <p>【学校事務職員等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総務・財務等に通じる専門職である学校事務職員等においては、共同学校事務室、共同実施等の仕組みを通して実践力を磨き、専門性を高めることができるようにする。
--	--

② ステージ3～4

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【学習指導に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育センターが希望制・校長推薦のマネジメント研修やキャリアデザイン研修を設け、受講者が研修での学びを校内OJTにおける実践に生かすことができるようにする。 ・ 新たな教育ニーズに対応できるよう、OJT体制の構築に関する資料提供(※1)や、研修(※2)、教科等の指導力を育成するための資料提供(※3)や学校支援訪問を行う。 <p>(※1)「人材育成のためのOJTのススメ」 (※2)教育センターのOJTに関する研修及び実践型研修 (※3)「北九州市子どもの未来をひらく教育プラン」の実現に向けた指導のポイント〈施策編〉〈教科編〉及び「学びの質を高める授業」づくり4つのステップ等</p>	<p>【学習指導に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校経営方針に基づいたカリキュラム・マネジメントを行う。PDCAサイクルに基づく全校体制による校内研究等を通して、職場全体で教員の授業力の向上を目指す風土の醸成を図る。 ・ 経験や専門性を生かし、他の教職員の課題解決を支援することができるように、メンターや主任等のポジションに配置しOJTを推進する。 ・ メンターや主任等の役に配置することで、とりわけ、経験年数が浅い教員に対して、実情に応じた授業づくりを支援・助言できるようにする。

案

<p>【生徒指導に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 学校が抱える諸課題に対し、学校が適切な対応を組織的に進めることができるように、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、スクールロイヤー等の専門人材の配置・活用を推進する。	<p>【生徒指導に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 管理職及び教職員との確実な情報の共有を図り、組織的かつ適切な生徒指導を推進することができるようにする。また、関係機関等と連携した校内支援体制を整備し、諸課題への対応力を高めることができるようにする。特に、問題事象等の事案が発生したときは、管理職への迅速な報告を徹底する体制づくりを推進する。
<p>【特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 学校配置看護師や特別支援教育学習支援員、介助員等の特別支援教育を推進する人の配置・活用を推進する。・ スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の専門家の派遣を推進する	<p>【特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 関係機関等との連携を確立・強化し、組織的な子どもの理解及び個に応じた指導・支援を推進する。・ 必要に応じてケース会議等を企画運営し、会議における意見をもとに、支援の方向性を取りまとめる等の経験を積めるようにする。
<p>【ICTや情報・教育データの利活用に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ クラウド環境を校務の中で活用することを提案し、さらに働きやすい学校環境づくりを推進する。クラウドで情報を共有する良さを教職員が実感できる情報発信を行うとともに、セキュリティポリシー等のガイドラインを随時更新する。	<p>【ICTや情報・教育データの利活用に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 端末で共同編集をしながら意見をまとめることや、資料を共有することなど、児童生徒が1人1台端末を使うのと同じように、教師が校務でクラウドを活用する機会を確保する。繰り返し使いながら教職員が慣れていくことを目指す。
<p>【養護教諭等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 教科等教育研究部会、校外研修等を通じて、自らも学び続けながら、高い指導力や豊富な経験を生かし、他の養護教諭に範を示すとともに、学校運営の推進を図ることができるよう支援する。	<p>【養護教諭等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 学校運営におけるリーダーとしての役割について対話を通して自覚し、組織的に連携した保健管理、保健教育の充実を図り、指導的役割を身に付けることができるようにする。
<p>【栄養教諭等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 教育委員会所管の会議や校外研修等を通じて日々の業務を進め、その中で高い指導力や豊富な経験を生かし、他の栄養教諭に範を示し、指導・助言することができるよう支援する。	<p>【栄養教諭等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 学校運営におけるリーダーとしての役割を自覚し、学校教育活動全体を通して、学校における食育の推進や給食管理等、職務に関する専門的で高度な実践を展開し、指導性を発揮することができるよう指導・助言を行う。
<p>【学校事務職員等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 共同学校事務室による、OJTを効果的に実施することで、室員及び学校事務	<p>【学校事務職員等の資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 総務・財務等に通じる専門職である学校事務職員等においては、共同学校事務

案

<p>職員の資質・能力の向上を図ることができるよう支援する。</p> <p>【管理職育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職及び教職員対象に法改正に伴う説明を行うなど、最新の教育情報の周知を図り、学校運営を支援する。 教職員の専門性、能力が発揮された特色ある学校づくりを実現するため、学校事務職員、栄養教諭、養護教諭の管理職登用を推進する。 	<p>室、共同実施等の仕組みを活用することで、校内の課題解決において総括的な判断から学校運営を推進するように促す。</p> <p>【管理職育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職候補者となる人材を中堅教員（ミドルリーダー）の段階から、対話を通して自覚を促したり意欲を高めたりする。また、学校経営に主体的に参画させながら、複雑化・多様化する教育課題の解決に向けた実践力を身に付けることができるようにする。 実際の危機管理対応にチームの一員として参加させ、管理職からの指示の仕方、役割分担、情報収集の仕方を身に付けることができるようにする。 教務主任や学年主任、研究主任、プロジェクトリーダー等としての役割を担わせ、リーダーシップやマネジメントのスキルを身に付けることができるようにする。 養護教諭や栄養教諭、事務職員が、学校運営に参画することができる校内体制をつくり、学校経営等に関する知見を得ることができるようにする。
--	---

(2) 職場外における育成(Off the Job Training 以下「OFF-JT」という。)及び自己啓発(Self Development 以下「SD」という。)

OFF-JTの実施にあたっては、資質の向上に関する指標に基づき体系化を図りながら、OFF-JTの意義を踏まえて、一層効果的なものへと改善を図っていくことが必要である。ついては、研修への意欲を向上し、その効果を高めるため、教員のニーズを顕在化させた上で、以下のような取組を行う。

また、現在、本市では、教科等教育研究会や自主サークル等による人材育成を支える取組が、教科等（事務や栄養、養護に関するものも含む）の後進育成に大きく貢献している。しかしながら、教科や校種等により、参加者や活動の状況に差が生じている面がある。ついては、SDの活性化に向けて、以下のような取組を行う。

① ステージ1～2

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【OFF-JTに係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 資質の向上に関する指標に基づき、研修システム(※)を運用する国とも連携して研修の体系化を図るとともに、学校に情報提供する。 	<p>【OFF-JTに係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教職員と管理職とが対話を繰り返す中で、教職員が学ぶ意欲を高め、自らの研修ニーズを踏まえながら、主体的に学ぶことができるように工夫する。

案

※ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関して、国は教育委員会や大学等と連携して以下の機能の一体的構築を進めている。

- 研修履歴を記録する全国的な情報システム
- 研修コンテンツを一元的に収集、提供するプラットフォーム

- ・ 教育センターの実践型研修等を通じて、OFF-JTをOJTと関連付けることができるような機会を提供し、人材育成に係る取組の効果を高めることができるように支援する。
- ・ 業務改善の視点から、オンラインの活用も考慮しつつ、研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な研修実施体制を整える。

【SDに係る取組】

- ・ 教育センターの「明日に+オンライン」や「教C寺子屋一休さん」を含めたSDに係る既存の仕組みの充実を図る。教科や校種等に関わらず、教育研究に関する団体による活発な活動による人材育成が行われるように、校長会とも連携して支援する。

- ・ 教育センターが提供する年間の研修計画等を参考に、主体的・自律的な目標設定を促し、指導力の向上を図る。
- ・ 教職員が、市内外のロールモデルに触れたり、各校種で学習する子ども達の様子から学んだりできるよう、学校外で学ぶ機会を調整し、指導力の向上を図る。

【SDに係る取組】

- ・ 管理職や担当主任が、「kitaQ せんせいチャンネル」や「教師のしおり」、「GIGAサポートサイト」等の情報を校内で積極的に発信するとともに、「教C寺子屋一休さん」や「明日に+オンライン」等に参加できる環境づくりを行う。
- ・ 自主的に参加する教科等（養護、栄養、幼稚園、事務に関するものも含む）の研究会での学びを通じて、自らの力量を高めることができるよう支援する。

② ステージ3～4

教育委員会の取組	学校の取組
<p>【OFF-JTに係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資質の向上に関する指標に基づき、研修システムを運用する国とも連携して研修の体系化を図るとともに、学校に情報提供する。 ・ 教育センターと各課、関係機関が連携しつつ、教職経験や専門性等に応じた質の高い学びの機会を体系性をもって提供する。 ・ 学校経営や研究推進等に必要な資質を高める研修(※)を企画・実施することで組織運営を担う人材育成に向けた支援体制を整える。 <p>(※) 教育センターのマネジメント研修、キャリアデザイン研修及び、独立行政法人教職員支援機構による研修等</p>	<p>【OFF-JTに係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育委員会が提供する年間の研修計画等を参考に、対話を通して教職員の主体的な目標設定と研修受講を促し、資質能力の向上を図る。 ・ 時代の変化に対応して求められる資質能力を身に付けるとともに、新たな知見を取り入れて、校内で広げることができる人材の育成を推進する。 ・ 組織運営への参画意識を高めるとともに、教育センターのマネジメント研修、キャリアデザイン研修及び、独立行政法人教職員支援機構による研修等への積極的な参加を促す。 ・ 養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭、事務職員については、その専門性を最大限に生かすために専門分野の最新の動向等に関する研修機会を確保し、資質向上

案

<p>【SDに係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 指導主事と部会組織(教科等教育研究部会、特定課題対応研究部会等)との密な連携のもと、校種や教科等の課題に応じた実践研究・人材育成に係る体制を整備し、その実施を支援する。	<p>を図ることができるようにする。そのために職務の範囲等を踏まえた上で、主体となつて行う業務の整理等を行い、研修時間の確保に努める。</p> <p>【SDに係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 各教科や校種、職種等の研究に関する団体による活発な活動が行われるように、教科等教育研究部会などにおける取組や人材育成を積極的に進める。
---	--

北九州
市教育委員会人材育成基本方針
【R5年〇月改訂版】

発行：北九州市教育委員会 教職員部 教職員課
〒805-8510 北九州市小倉北区大手町1番1号

