

藤沢市立学校教職員人材育成基本方針

概要版

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持ち、責任を果たす

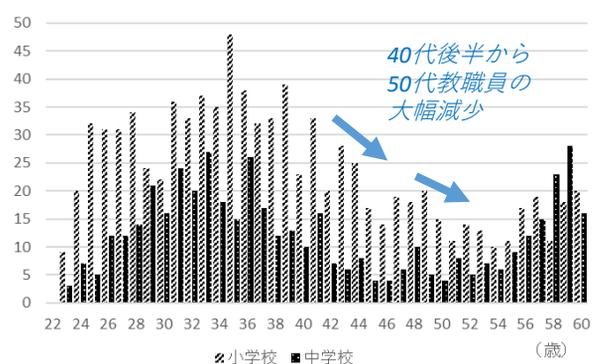
求められる資質・能力

- 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

(人) 令和2年度教職員年齢別分布



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	15年経験者研修 25年経験者研修 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

