

学び続ける神戸の教職員

神戸市教員育成指標



平成 29 年 4 月 1 日に施行された教育公務員特例法の一部改正を受け、平成 29 年度に神戸市では「**神戸市教員育成協議会**」を立ち上げました。協議会には、教職課程を有する神戸市近隣の大学・短期大学（下記参照）及び校園長会代表、神戸高専代表、教職員代表が参加し、「**神戸市教員育成指標**」の策定に関する協議を重ねました。令和 3 年度には「ICT 教育」「対人調整」等、4 年度には「特別支援教育」等に関する育成指標の見直しを図り、指標項目の追加・修正を行いました。

協議会参加大学(五十音順)

- | | |
|----------------|------------------|
| 1. 芦屋大学 | 14. 神戸女子短期大学 |
| 2. 大阪音楽大学 | 15. 神戸女子大学 |
| 3. 大阪教育大学 | 16. 神戸大学 |
| 4. 大阪体育大学 | 17. 神戸常盤大学・短期大学部 |
| 5. 関西国際大学 | 18. 神戸教育短期大学 |
| 6. 関西学院大学 | 19. 頌栄短期大学 |
| 7. 甲南女子大学 | 20. 園田学園女子大学 |
| 8. 甲南大学 | 21. 兵庫教育大学 |
| 9. 神戸海星女子学院大学 | 22. 兵庫県立大学 |
| 10. 神戸学院大学 | 23. 兵庫大学・短期大学部 |
| 11. 神戸市外国語大学 | 24. 佛教大学 |
| 12. 神戸松蔭女子学院大学 | 25. 湊川短期大学 |
| 13. 神戸親和女子大学 | 26. 武庫川女子大学 |

育成指標は、教員の資質の向上を目的として、職責、経験及び適性に応じて、教員が将来的に身に付けていくべき資質を規定するもので、教員がその職務を遂行するにあたり、これまで発揮した能力を見る観点から行われる人事評価のためのものではありません。

各ステージで示す指標の達成を目指して主体的に学び続けていきましょう。

神戸市教育委員会

令和 5 年 4 月

育成指標ってどう見るの？

例えば、あなたが「教職経験6年目の教員」としてとします。まだまだ自分では若手のつもりでいても、周りの教職員や地域・保護者からの期待は高まる一方です。「今のままの自分で大丈夫だろうか？」と不安を抱えることがあるかもしれません。

そんなとき、育成指標を参考にしてみてください。この例では、2ページの＜教諭等＞の指標を参考にします。そこには、今のあなたに期待される資質・能力が項目ごとに示されています。

神戸市教員育成指標＜教諭等＞ ～学び続ける神戸の教職員～（R5・4改定）

求める人物像	豊かな人間性にあふれ、 子供に寄り添うことができる人		子供への愛情と思いやりにあふれた教員	人権を尊重し、子供への愛情と思いやりをもち、常に「子供の笑顔と成長」につながる選択ができる教員
	自律心を備え、多様性を尊重し、 協調・協働できる人		視野が広く対応力に優れた教員	幅広い知識と教養を備え、多様性を尊重し、他者と協調・協働しながら積極的に行動できる教員
	自らの資質・能力向上のため、 学び続けることができる人		教育への意欲にあふれた教員	時代の変化や多様化する教育ニーズに対応し、学び続けることのできる教員
			実践的指導力を有する教員	経験を通じて培われた実践的指導力により、子供の生きる力を育むことができる教員
			自律心と克己心を備えた教員	教育者としての責任と使命感をもち、高い倫理観と規範意識に基づいて行動できる教員

指標項目		ステージ	神戸市が求める 新任時の姿	第1ステージ 基礎形成期(1～3年目)	第2ステージ 基礎充実期(4～8年目)	第3ステージ 資質向上期(9～16年目)	第4ステージ 資質発展・円熟期(17年目～)
④ 学習指導	学力向上		学力向上の取組の必要性を理解している。	子供の実態を把握し、学力の定着・向上に努める。	学習指導のポイントを把握し、学力の定着・向上に取り組む。	学校全体の課題を分析し、学力の定着・向上を組織的に推進する。	学力の定着・向上を組織的に推進するための指導や助言を行う。
	授業計画・実践		学習指導要領に合った指導の必要性を理解している。	子供の実態や学習指導要領を踏まえ、計画的な授業推進に努める。	子供の実態を踏まえた年間指導計画を作成し、主体的・対話的に学ぶ授業づくりに取り組む。	子供の実態を踏まえて、創意・工夫した授業を組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした授業を展開するとともに、指導や助言を行う。
	ICT活用		ICT活用の重要性を理解し、活用技能の基礎を身に付けている。	学習集団及び個に応じたICT活用に努める。	学習課題や指導内容、学習場面に適したICT活用に取り組む。	ICT活用による授業改善を組織的に推進する。	ICT活用による授業改善を組織的に推進するための指導や助言を行う。

6年目のあなたには、学習指導の【ICT活用】において、「**学習課題や指導内容、学習場面に適したICT活用に取り組む**」ことが求められています。

R5 指標項目の追加・修正

令和4年度に育成協議会で検討を重ね、以下のように育成指標項目の追加・修正を行いました。

1. ＜教諭等＞の指標項目「インクルーシブ教育システム」「個に応じた指導・支援」等の見直し

作成当初より「特別支援教育」に関する指標項目はありましたが、令和4年度から神戸市独自に開発した「支援検討シート」の使用や、実態調査（Research）から始まる「R P D C Aサイクル」を基盤すること等を盛り込み、新たに時点修正を加えました。

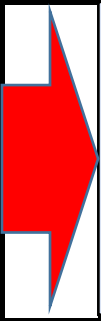
「特別支援学校に関する留意事項」についても、専門性やセンター的機能をより明確にした内容に見直しました。

2. ＜管理職＞の指標項目「特別支援教育」等の追加・修正

学校全体で障害のある子供を含めた子供の学びの保障を行うため、また、教員の特別支援教育に関する専門性を向上させるためには、管理職自身の特別支援教育に関する理解と経験、リーダーシップが不可欠です。そこで、管理職の育成指標に、特別支援教育の制度等に関する理解のほか、特別支援教育の側面からのマネジメント能力が発揮できるよう設定しました。

また、校園長の指標に、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）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）の要素を追加し、校園長の資質の向上を目指します。

神戸市教員育成指標＜教諭等＞ ～学び続ける神戸の教職員～ （Ｒ５．４改定）

求める人物像	・豊かな人間性にあふれ、 子供に寄り添うことができる人		目指す教員像	子供への愛情と思いやりにあふれた教員	人権を尊重し、子供への愛情と思いやりをもち、常に「子供の笑顔と成長」につながる選択ができる教員
	・自律心を備え、多様性を尊重し、 協調・協働できる人			視野が広く対応力に優れた教員	幅広い知識と教養を備え、多様性を尊重し、他者と協調・協働しながら積極的に行動できる教員
				教育への意欲にあふれた教員	時代の変化や多様化する教育ニーズに対応し、学び続けることのできる教員
	・自らの資質・能力向上のため、 学び続けることができる人			実践的指導力を有する教員	経験を通じて培われた実践的指導力により、子供の生きる力を育むことができる教員
				自律心と克己心を備えた教員	教育者としての責任と使命感をもち、高い倫理観と規範意識に基づいて行動できる教員

指標項目		ステージ	神戸市が求める 着任時の姿	第1ステージ 基礎形成期(1～3年目)	第2ステージ 基礎充実期(4～8年目)	第3ステージ 資質向上期(9～16年目)	第4ステージ 資質発展・円熟期(17年目～)
① 学習指導	※1	学力向上	学力向上の取組の必要性を理解している。	子供の実態を把握し、学力の定着・向上に努める。	学習指導のポイントを把握し、学力の定着・向上に取り組む。	学校全体の課題を分析し、学力の定着・向上を組織的に推進する。	学力の定着・向上を組織的に推進するための指導や助言を行う。
		授業計画・実践	学習指導要領に沿った指導の必要性を理解している。	子供の実態や学習指導要領を踏まえ、計画的な授業推進に努める。	子供の実態を踏まえた年間指導計画を作成し、主体的・対話的に学ぶ授業づくりに取り組む。	子供の実態を踏まえて、創意・工夫した授業を組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした授業を展開するとともに、指導や助言を行う。
		ICT活用	ICT活用の重要性を理解し、活用技能の基礎を身に付けている。	学習集団及び個に応じたICT活用に努める。	学習課題や指導内容、学習場面に適したICT活用に取り組む。	ICT活用による授業改善を組織的に推進する。	ICT活用による授業改善を組織的に推進するための指導や助言を行う。
		授業評価・改善	授業評価や授業改善の重要性を理解している。	単元計画やねらいに沿って授業をふり返り、改善に努める。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業評価・改善に取り組む。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業評価・改善を組織的に推進する。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業評価・改善のための指導や助言を行う。
	※1	学習評価	学習評価の方法について理解している。	評価規準に則って、適切な評価材料をもとにした学習評価に努める。	評価方法の工夫・改善に取り組む。	評価方法の工夫・改善に取り組むなど、学習評価を組織的に推進する。	学習評価を組織的に推進するための、指導や助言を行う。
② 児童生徒理解・ 学級経営		児童生徒理解	子供に寄り添う感性をもっている。	子供と向き合い、共感的・受容的な理解に努める。	子供が置かれた環境や状況等を的確にとらえて対応する。	指導方針等の共通理解に基づき、組織的に対応する。	組織的な対応を図るための指導や助言を行う。
		学級経営 ※2	学級経営の重要性を理解している。	児童生徒理解に基づいた学級経営・集団づくりに努める。	学校教育目標に基づいた学級経営に取り組む。	他の教職員と連携を図りながら、学級・学年経営を推進する。	より良い学級・学年経営を行うための指導や助言を行う。
		生徒指導	生徒指導の基本的な考え方を理解している。	いじめの未然防止、不登校対策など、組織的な生徒指導に努める。	広く情報を共有し、組織的な生徒指導に取り組む。	地域や関係機関とも連携を図り、組織的な生徒指導を推進する。	中・長期的な展望をもち、指導や助言を行う。
③ 特別支援教育		インクルーシブ教育システム	インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた特別支援教育の基本的な考え方を理解している。	障害の状態や特性及び心身の発達段階等、個に応じた指導・支援に努める。	通級指導等教員と協働し、ユニバーサルデザインや合理的配慮を踏まえた学級経営・授業づくりに取り組む。	すべての子供に対して適切な教育が提供できるよう、学級・学年経営を推進する。	学校全体のインクルーシブ教育システムの構築に向けて、指導や助言を行う。
		個に応じた指導・支援	個に応じた指導・支援の重要性を理解している。	「支援検討シート」等を活用しながら子供の実態を把握し、個に応じた指導・支援に努める。	「個別的教育支援計画」や「個別の指導計画」をRPDCAサイクルに則って活用し、個に応じた指導・支援に取り組む。	個に応じた指導・支援を組織的にに行い、合理的配慮・キャリア教育を進め、指導や助言を行う。	
④ 学校運営への参画		学校教育目標	組織の一員として協働する必要性を理解している。	学校教育目標を理解し、実践に努める。	学校評価やカリキュラム・マネジメントを活用して、学校教育目標の達成に取り組む。	学校教育目標の達成に向けて、組織的な取組を推進する。	学校教育目標の作成に向けて、リーダーシップを発揮し、提言・提案を行う。
		チーム学校		組織の一員として果たすべき役割を自覚し、報告・連絡・相談を確実に実行する。	多様なスタッフと連携を図ることの必要性を理解し、情報共有の場を積極的に設ける。	情報共有の場を積極的に設けて、チーム学校の取組を推進する。	専門能力スタッフなどと協働性を高め、一体としてのチーム学校を推進する。
		家庭・地域との連携		家庭・地域との連携の重要性を理解している。	家庭との信頼関係の構築に努める。	家庭・地域と連携を図り、課題解決に努める。	学校・家庭・地域をつなぎ、開かれた学校づくりの核となる。
		学校安全・危機管理		命の大切さ、安全・安心な学校づくりの重要性を理解している。	学校安全に留意し、事故やトラブルの未然防止に努める。	未然防止や早期発見・早期対応ができる体制づくりを組織的に推進する。	組織運営の核となり、学校安全・危機管理に努める。
⑤ 人材育成・自己研鑽		コンプライアンス	社会人として守るべきルールやマナーを身に付けており、法令遵守の必要性を理解している。	神戸市職員コンプライアンス共有理念を理解し、実践に努める。	高い倫理観と規範意識を身につけ、常に公正・公平に職務を執行する。	高い倫理観と規範意識に基づき、神戸市職員コンプライアンス共有理念の実現に向け、校内研修やOJTを推進する。	
		対人調整	協調・協働の重要性を理解したうえでコミュニケーションを図り、対人関係を築くことができる。	他者の意見を真摯に受け止め、自分の意見を適切に説明できるとともに、必要に応じて支援を求め、良好な対人関係を築くことができる。	互いの意見や思いを尊重し、信頼し合える関係・環境づくりに取り組む。	多様な意見や考え方をつなぎ、職場全体の対人関係の調整に努める。	
		校内研修・OJT	教員は絶えず研究や修養に励まなければいけないことを理解している。	研修や研究会に積極的に参加して、指導力の向上に努める。	メンター、メンティの双方の立場から校内研修やOJTに積極的に取り組む。	メンターとして若手教員の人材育成や学年・校務分掌間の連携を組織的に推進する。	校内研修やOJTの核となり、資質向上に努める。
		実践研究・自己研鑽			自らのキャリアプランをもち、専門的知識や技能を高める。	研修や研究会の企画運営に携わるなど、組織としての取組を推進する。	さらなる自己研鑽に努めるとともに、専門知識や技能を生かした指導や助言を行う。
⑥ 神戸の特色ある教育		防災教育	教育を取り巻く社会情勢の変化について関心をもっている。	・防災マニュアルに基づき、子供に自らの命を守るために必要な知識と技術を身に付けさせる取組に努める。 ・阪神・淡路大震災などの災害の記憶や教訓を継承し、防災教育に生かす。	・地域の災害特性など自然災害への理解を深め、学校の核となって防災・減災教育に組織的に取り組む。 ・他者の心に寄り添い、互いに助け合うことの大切さを次代に伝えていく。		
		人権教育		人権教育課題への理解を深めるように努める。	あらゆる場面で人権教育の視点を大切にした教育活動に取り組む。	人権教育を企画・運営し、計画的・組織的取組を推進する。	地域や関係機関との連携を図り、人権教育の推進に向けた指導や助言を行う。
		国際理解・多文化共生教育		国際理解・多文化共生教育への理解を深めるよう努める。	グローバル社会の視点を大切に国際理解・多文化共生教育に取り組む。	地域や関係機関と連携を図りながら、国際理解・多文化共生教育を組織的に推進する。	国際理解・多文化共生教育の推進に向けた指導や助言を行う。
		新たな教育課題への対応		新たな教育課題への理解に努める。	新たな教育課題についての情報収集に努め、それらの課題に積極的に取り組む。	新たな教育課題について組織的な取組を推進する。	新たな教育課題への対応について指導や助言を行う。

特別支援学校（特別支援学級・通級指導教室はこれを参考にする）に関する留意事項

⑦ 特別支援学校	専門性にかかる事項	多様な障害に応じた特別支援教育の基本的な知識を身に付けている。	障害のある子供の教育課程を理解し、各教科等や自立活動の実践に努める。 ・学部間連携に着実に取り組み、キャリア教育を体系的に推進する。 ・地域や関係機関と連携して、就労支援・進路指導に努める。	学校内外の専門家等からの知見を活用して指導・支援に取り組む。	多様な障害に対応し、更なる専門性の向上に努め、学級・学年経営を推進する。	障害種別の特性に応じた指導実践を重ね、指導や助言を行う。
	センター的機能		地域の学校園への助言・援助等を行う役割について理解を深める。	地域の学校園が通常学級の教育課程を基盤とすることを踏まえて助言・援助等に取り組む。	・特別支援教育に関する情報発信及びコーディネートに取り組む。 ・蓄積された専門的な知識・技能を生かし、指導や助言を行う。	

※1 幼稚園教諭等・養護教諭等・栄養教諭等の「①学習指導」については、別紙(校種・職種別指標)の①の内容に差し替える。

※2 養護教諭等の「②児童生徒理解・学級経営」《学級経営》については、別紙(校種・職種別指標)の「②児童生徒理解・保健室経営」《保健室経営》に差し替える。

※ 校種・職種別指標

【幼稚園教諭等】

指標項目 / ステージ		神戸市が求める 着任時の姿	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ
			基礎形成期(1～3年目)	基礎充実期(4～8年目)	資質向上期(9～16年目)	資質発展・円熟期(17年目～)
① 保育実践 ※1	環境の構成	子供の主体的な学びを保障するための環境による教育の意義を理解している。	子供の主体的な学びを保障するために、日々の保育に必要な環境の構成・再構成を行う。	ねらい・指導のポイントを把握し、子供の主体的な活動を予測した環境の構成・再構成を行う。	子供の主体的な学びを保障するために、園全体を視野に入れた環境の構成・再構成を行う。	園全体の課題を分析し、よりよい保育の実現に向けて、環境の改善及び指導や助言を行う。
	指導計画・実践	子供の実態と幼稚園教育要領等に沿った保育実践の必要性を理解している。	子供の実態と幼稚園教育要領等を踏まえ、計画的な保育実践に努める。	子供の実態と幼稚園教育要領を踏まえ、長期指導計画と短期指導計画を作成し、保育実践に取り組む。	子供の実態と指導計画を踏まえて、創意・工夫した保育を組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした保育を展開するとともに、適切な指導や助言を行う。
	保育の評価・改善	幼児理解に基づいた保育の評価や改善の重要性を理解している。	子供の実態や指導計画に沿って、反省・記録をもとに自らの保育をふり返り、改善に努める。	指導計画の反省をふまえ、子供の「主体的、対話的で深い学び」の実現に向けた保育の評価・改善に取り組む。	子供の「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた保育の評価・改善を組織的に推進する。	保育の評価・改善のポイントを明らかにしながら指導や助言を行う。
	保幼小の連携	発達や学びの連続性を見通した実践の必要性を理解している。	発達や学びの連続性を意識しながら、実践する。	保育所・小学校等との連携の必要性を理解し、発達や学びを見通した計画及び実践を行う。	保育所・小学校等との組織的な連携を推進する。	保育所・小学校等との連携を円滑に行うため、園内外に積極的に働きかける。

◎他に、②＜児童生徒理解・学級経営＞については、「児童生徒理解」を「幼児理解」に読み替える。

⑤＜人材育成・自己研鑽＞については、「校内研修」を「園内研修」に読み替える。

【養護教諭等】

指標項目 / ステージ		神戸市が求める 着任時の姿	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ
			基礎形成期(1～3年目)	基礎充実期(4～8年目)	資質向上期(9～16年目)	資質発展・円熟期(17年目～)
① 学校保健 ※1	保健管理	学校保健安全法に沿った保健管理の必要性を理解している。	子供の実態や学校保健安全法を踏まえ、健康課題を把握し、計画的な対応に努める。	子供の実態を踏まえた学校保健計画の作成・改善を図り、健康課題の解決に向けて組織的に取り組む。	保健管理について中核的な役割を果たすとともに、支援に向けての連携を図り、体制づくりを組織的に推進する。	学校全体の健康課題の解決を組織的に推進するための指導や助言を行う。
	保健教育	学習指導要領等に沿った指導の必要性を理解している。	子供の実態や学習指導要領等を踏まえ、学級担任等と連携した授業推進に努める。	子供の実態を踏まえた指導計画に参画し、主体的・対話的に学ぶ授業づくりに取り組む。	子供の実態を踏まえて、創意・工夫した授業を組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした授業づくりを推進し、指導や助言を行う。
	健康相談	心身の健康課題の対応への必要性を理解している。	子供の実態を踏まえ、学校内外の連携に努める。	子供の実態を踏まえた支援体制づくりや連携を図り、個に応じた対応に取り組む。	学校や家庭と地域の専門機関や医療機関との連携を図り、組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした健康相談を展開し、指導や助言を行う。
	保健組織活動	学校保健組織活動の意義を理解している。	子供の実態を踏まえ、計画的な保健組織活動の企画・運営に努める。	健康課題の解決に向けた保健組織活動の評価・改善に取り組む。	地域と連携を図り、主体的な保健組織活動の実現に向けた工夫・改善を推進する。	健康課題の解決における評価・改善のポイントを明らかにし、指導や助言を行う。
② 児童生徒理解・保健室経営	保健室経営 ※2	機能する保健室の重要性を理解している。	保健室経営計画を作成し、健康課題の解決に向けた保健室づくりに努める。	保健室経営計画の工夫・改善を図り、学校教育目標に基づいた保健室経営に取り組む。	教職員、家庭、地域と連携を図りながら、保健室経営を推進する。	より良い保健室経営を行うための指導や助言を行う。

【栄養教諭等】

指標項目 / ステージ		神戸市が求める 着任時の姿	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ
			基礎形成期(1～3年目)	基礎充実期(4～8年目)	資質向上期(9～16年目)	資質発展・円熟期(17年目～)
① A 食に関する指導	食に関する指導	食に関する指導について基礎知識をもち、専門性を生かして実践しようとする意欲がある。	子供の実態や学校教育目標をもとに、「食に関する指導の全体計画」の作成・推進・評価に努める。	食育の視点を明確にして指導資料や教材を開発し、給食の時間や教科等における指導の充実に学級担任等と連携して取り組む。	家庭・地域・関係機関と連携を図り、食育が充実するよう、特色を生かした取組を組織的に推進する。	自校や自身の実践を広く発信し、全市的な視野に立って食に関する指導の拡充を図る。
	個別的な相談指導	子供の実態把握と個に応じた栄養指導の必要性を理解している。	神戸市学校給食アレルギー対応マニュアルを理解し、保護者や医療機関と連携して、個に応じた対応に努める。	食物アレルギー・偏食傾向・肥満傾向・痩身傾向等、児童の健康課題に関して、組織的対応の中核的な役割を担い、個に応じた指導・助言を行う。		食物アレルギー等児童の健康課題に関して、教職員に対し、指導や助言を行う。
① B 学校給食の管理 ※1	栄養管理	学校給食の役割について理解している。	神戸市の学校給食の内容や仕組みについて理解を深めるとともに、自校の給食の調理・配食に関し、指導や助言に努める。	学校給食栄養摂取基準に基づき、食品構成を考慮した献立の作成や食品の選定を行う。また、特別支援学校・共同調理場などの特色ある学校給食について理解し、調理・配食に関して指導や助言を行う。		献立作成や調理作業に関して、改善に向けた企画提案をするなど、全市的な視野に立って指導や助言を行う。
	衛生管理	衛生管理の基礎知識をもち、重要性について理解している。	神戸市学校給食衛生管理基準に基づき、調理従事者・施設設備・食品の衛生管理を行うとともに、日常点検及び指導や助言に努める。	神戸市学校給食衛生管理基準を理解し、調理従事者・施設設備・食品の衛生管理を行う。また、安心・安全な給食を提供するため、関係者と連携して、事故防止・早期発見・早期対応に取り組む。		衛生管理に関して、改善に向けた提案をするなど、全市的な視野に立って指導や助言を行う。

神戸市教員育成指標＜管理職＞ ～学び続ける神戸の教職員～ （Ｒ５．４改定）

目指す管理職像	マネジメント	子供や地域の実態を踏まえた経営ビジョンについて教職員間の共通理解を促進し、教育目標の実現のために行動できる管理職
	リーダーシップ	自らの職責を自覚し、教育課題の解決や教育施策の推進に向け、教職員と協調しながら率先して行動できる管理職
	人材育成	教職員一人一人に応じた能力の開発・向上を図るため、効果的かつ計画的な支援・指導が行える管理職
	新たな教育課題への対応	ICT活用指導力の向上や多様性への理解の促進など社会の変化や要請に的確に対応し、学校園の状況に応じた教育活動を実践・展開できる管理職
	危機管理・対応	コンプライアンスの推進と、危機管理体制の構築を図るとともに、事件・事故の未然防止及び早期解決に向けた対応ができる管理職

指標項目／ステージ		学校経営力開発・発展期（教頭）	学校経営力活用期（校園長）
① 学校経営ビジョン	開かれた学校	子供・保護者・教職員・地域等から学校運営の状況について情報収集し、学校評価の実施に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	学校経営ビジョンの実現に向け、収集された情報を有効に活用し、学校運営協議会等と連携して、開かれた学校づくりを推進する。
	学校教育目標	学校評価や最新の教育施策等を踏まえ、学校教育目標の作成・達成に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	学校評価や最新の教育施策等を踏まえ、学校教育目標を策定し、目標達成に向けた組織的な取組を推進する。
	教育課程	学校教育目標の実現に向けて、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。	学校教育目標の実現に向けて、リーダーシップを発揮し、カリキュラム・マネジメントを計画的・組織的に推進する。
	特別支援教育	特別支援教育の制度や多様な教育的ニーズの理解、合理的配慮の推進に努めるとともに、校内支援体制の充実を図り、職員間の連携に関して指導や助言、連絡調整を行う。	特別支援教育のリーダーを育成するとともに、特別支援学校や関係機関等と連携を図り、全教職員が協力し合える学校づくりを計画的・組織的に推進する。
② 授業改善	学力向上	「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業改善を図るとともに、力のつく授業推進プランによる学力向上に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業改善を図るとともに、力のつく授業推進プランによる学力向上の取組について、支援や指導を行う。
	ICT活用	GIGAスクール構想について理解し、教育の情報化に係る最新情報に留意するとともに教職員に周知を図り、個別最適かつ協働的な学びを通じた創造性を育むICT活用に関する指導や助言、連絡調整を行う。	GIGAスクール構想の実現に向け、校内のICT活用体制の構築を計画的・組織的に行うとともに、教育の情報化の推進と教員の指導力向上を図る。
	研究開発	授業づくりや教材開発の取組を進めるため、実践的な研究の活性化に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	授業づくりや教材開発の取組を進めるため、実践的な研究の活性化の取組を組織的に推進する。
③ 組織体制	職場風土	職場全体に目を配り、教職員個々の状況に配慮しながら、意思疎通が円滑に行われる風通しの良い職場づくりに努める。	教職員と積極的にコミュニケーションを図り、公正中立な姿勢で支援や指導を行い、信頼関係のある職場づくりを推進する。
	チーム学校	多様な課題に対応するため、教職員と専門能力スタッフの協働体制の構築に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員と専門能力スタッフによる協働体制を構築し、学校園の教育力のさらなる強化を目指して組織マネジメントを行う。
	家庭・地域連携	家庭・地域や関係機関等との連携を図るとともに、外部人材の活用を進めるための連絡調整を行う。	家庭・地域や関係機関等との連携を強化し、多様な外部人材の活用を推進する。
④ 危機管理・教育環境整備	コンプライアンス	神戸市職員コンプライアンス共有理念の実現に向け、組織的な取組を推進するための指導や助言、連絡調整を行う。	神戸市職員コンプライアンス共有理念の周知徹底を図り、高い倫理観と規範意識をもった組織づくりに努める。
	危機管理	学校安全マニュアルや防災マニュアルの周知に努めるとともに、事件・事故等の未然防止のための指導や助言、連絡調整を行う。	学校安全マニュアルや防災マニュアルに基づく危機管理体制を整え、事件・事故等の未然防止に努める。
	危機対応	事件・事故等の発生時には、迅速かつ正確に状況を把握して校長へ報告するなど、早期対応、早期解決に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	事件・事故等の発生時には、迅速かつ正確に状況を把握して的確な指示を教職員に出し、早期対応、早期解決を図る。
	教育環境整備	安全安心な学校づくりのため、教育環境の状況を正確に把握し、その整備・改善についての指導や助言、連絡調整を行う。	経営資源を有効に活用し、教育環境の整備・改善に計画的に取り組む。
⑤ 人材育成	能力開発	職能開発の重要性を理解し、教職員個々のニーズに応じた校外研修への参加や校内研修・OJTを推進するための指導や助言、連絡調整を行う。	職能開発の重要性を踏まえ、管理職育成や女性活躍推進など、キャリア形成のための支援や指導を行う。
	メンタルヘルス	メンタルヘルスに関する正しい知識をもち、教職員個々の勤務状況や心身の健康状況を把握し、その保持・増進に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員個々の勤務状況や心身の健康状況を把握し、メンタルヘルスの保持・増進のための支援や指導を行う。
	ワークライフバランス	教職員個々の勤務実態等を常に把握し、働きやすい職場づくりに努め、ワークライフバランスの実現に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員個々の勤務実態等を常に把握し、学校全体の業務や活動を見つめ直し、支援や指導を行うとともに、校務を適切に配分する等、ワークライフバランスの実現を目指す。
	人事評価	教職員に対する面談や授業観察等を通して、人材育成につながる人事評価や連絡調整を行う。	教職員に対する面談や授業観察等を通して、人事評価を行うとともに、人材育成のための支援や指導を推進する。

ステージって何？

教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければいけません。

神戸市では、教諭等向けの育成指標の上部に、採用時に「求める人物像」を記載するとともに、教員人生を通して「目指す教員像」を示しています。そして、教員の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、新規に採用する教員に対して神戸市が求める着任時の姿とともに、**4つのステージ**を設けています。各ステージは、神戸市教育委員会事務局の実施する法定研修等を基準とし、採用からの年次によって区分されていますが、年次はあくまで目安であり、教員の年齢や役職により変わることも考えられます。詳しくは6～7ページをご覧ください。

神戸市が求める着任時の姿

神戸市の教員を目指すみなさんは、これらの項目の達成に向けて見識を深めましょう。

第1ステージ 基礎形成期（1～3年目）

- 指導に係る基礎的・基本的知識・技能を養う。
- 教職への自覚と使命感をもち、教職員集団の一員としての役割を理解し、行動する力を養う。

第2ステージ 基礎充実期（4～8年目）

- 教育実践を振り返り、学級・学年経営、教科指導、生徒指導等についての確かな力を養う。
- 教職員集団の一員としての役割を果たし、学校運営の一翼を担う力を養う。

第3ステージ 資質向上期（9～16年目）

- 活力ある学校運営を企画実践するための力を培う。
- 学校教育活動の中核としてリーダーシップを発揮し、その役割を果たす力を培う。
- 校内研修の推進等をはじめ、後進への指導力を培う。

第4ステージ 資質発展・円熟期（17年目以降）

- 学校全体の教職員の実態を把握し、円滑な学校運営のための連絡調整力を培う。
- 教育活動全般にわたる指導力を培う。

神戸市が求める着任時の姿（第0ステージ）

「子供が好きだから」「素晴らしい先生と出会ったから」「未来と一緒に築いていきたいから」…。熱い思いを胸に、教員への道を一步一步踏みしめているみなさん。

「神戸市が求める着任時の姿」を、育成指標＜教諭等＞の第0ステージとして項目ごとに記載しています。大学等の養成課程を通して、教員としての素養を身に付けてください。

求める人物像

- 豊かな人間性にあふれ、子供に寄り添うことができる人
- 自律心を備え、多様性を尊重し、協調・協働できる人
- 自らの資質・能力向上のため、学び続けることができる人

第1ステージ 基礎形成期（1～3年目）

子供たちの未来のために、夢と希望をもって教員の世界に飛び込んできたみなさん。基礎形成期は、まさしくみなさんの「基礎・基本」を形成する時期です。授業、児童生徒理解、校務分掌、職員連携など、まだまだ分からないことがいっぱいです。そんなみなさんのために、神戸市では「初任者育成3年プラン」を設定しています。法定研修である「初任者研修」では担当の指導教員が手厚く支援します。2年次、3年次には、授業づくりに重点を置いた「フォローアップ研修」が用意されています。このような研修を通し、最初の3年間で、教員としての基礎・基本を身に付け、確かな授業力の向上を目指します。

神戸市教員育成指標第1ステージの項目の達成を目指し、教職員としての確かな礎を築いていきましょう。

初任者研修アンケートより

- ・初任者研修の1年間を通じて、周りの先輩に支えられながら多くのことを学んできました。特に、子供たちとの関わり方や授業づくりの仕方については、見て、考えて、学ぶことの多い1年間であった。教える立場であるとともに、教わる立場でもあることを次年度以降も忘れず、自ら学ぶ姿勢を大切にしていきたい。これからも成長し続けられるよう、自己研鑽に努めていきたい。

第2ステージ 基礎充実期（4～8年目）

初任者育成3年プランで授業づくりの「基礎・基本」を固めたみなさん。

第2ステージである基礎充実期は、これまでの校内外の研修で学んだスキルに磨きをかけ、主体的に実践する時期です。このころには初任校から2校目に異動し、新しい環境で、新しい校務分掌に携わることになります。一通りの経験を踏まえ、授業はもとより児童生徒理解や学級経営の面でも、子供の実態を踏まえたより深い取組が求められます。

初心を忘れず、仲間と協力し、組織的に学校教育に取り組んでいきましょう。

第2ステージの最終年に実施される「8年目研修（中堅教員資質向上研修Ⅰ）」では、メンターを経験することで、自らの実践を振り返り、確かな指導力を身に付けることを目指しています。

8年目研修アンケートより

- ・キャリアプランニングについて深く考えることができた。これまでは目の前のことに精一杯だったが、研修を通して「自分は何ができるのか、何をやりたいのか、自分にとって仕事は何か」を考え、計画的に行動することの重要性を知った。研修で得た課題や成果を生かして、キャリアプラトールを打破し自身の持ち味を磨いていきたい。
- ・中堅教員として、自分の「強み」を磨きながらキャリアアップしていけるよう、日々、自己研鑽に努めていかなければならないと気が引き締まった。また、様々な研修を通して、教育課題についても関心を高めることができた。視野を広く持ち、これからも学び続ける教員であり続けたいと改めて感じた。

第3ステージ 資質向上期（9～16年目）

第3ステージに到達したみなさんは、いよいよミドルリーダーの仲間入りです。

これまでは、自らの指導力を向上させることを目的としてきましたが、これからは学年や学校という組織全体を見渡す幅広い視野をもち、リードすることが求められます。校務分掌ではチーフを担う人も増えてきます。若手教員の良き先輩として相談相手となり支援を行うだけでなく、ベテラン教員と若手教員のつなぎ役として校内の活性化を図り、学校教育目標の達成に取り組んでいきましょう。

ただし、自らの歩みを止めてはいけません。学校力アップ講座などの研修に積極的に参加することで、新たな指導力を獲得しましょう。また、地域や校種間の連携も推進していきましょう。

16年目研修アンケートより

- ・ コーチングのスキルや知識について学ぶことができた。校内でのミドルリーダーとしての役割が、より高いレベルで発揮できると思った。
- ・ 中堅として若手と接する中で、相手を変えようとするのではなく、相手を理解し、相手の特性に合わせて自分の方法を変えていくことの大切さを学んだ。
- ・ 16年目を迎え、今後は対生徒だけではなくて、恩送りにつなげていけるよう、向上心・研究心・謙虚心を持って働けたらと思う。

第4ステージ 資質発展・円熟期（17年目以降）

16年目研修（中堅教員資質向上研修Ⅱ）を終えたみなさんは、すでに「ベテラン」と呼ばれる教員です。

学校運営の核となり、周りから頼られる存在です。そんなみなさんに期待するのは、リーダーシップの発揮と共に、後進の育成です。これまでの経験から培ったスキルやノウハウを次世代に継承していきましょう。いかにうまく、分かりやすく伝えるかを試行錯誤することが、自らの指導力をさらに高めることにもつながります。

また、第4ステージでは、開かれた学校づくりの核となり、地域や関係機関等と連携を図ることも求められます。50歳時には「アドバンス教員研修」を受講し、ベテラン教員としての資質・能力の向上を図ります。キャリアプランによって、専門職としてのスペシャリストを極める人、管理職として新しいステージに踏み出す人と道は分かれますが、いずれにしても学校の核となり、周りを牽引していくことが重要な役割です。

<キャリアプラトールから次のステップへ>

教員のキャリア成長を考えたときに、30歳代前半と40歳代半ばに大きな転機がある。キャリア段階に応じて意識や行動が変化しなければ、次の段階での成長が止まってしまう（キャリアプラトール）。キャリアプラトールの時期に、キャリア・アンカー（「自分は何ができるのか」「自分は何をやりたいのか」「自分にとって仕事とは何か」等）を自覚し、自分は何をすべきかを考え、行動することが大切になる。

（神戸市「OJTガイドライン」より引用 兵庫教育大学大学院 浅野良一教授）