

# 岡山市教員等育成指標 就学前

	( 頁 )
I 岡山市の目指す教職員像 .....	1
II 就学前	
1 指標	
(1) 教員等 (岡山市版) .....	2
(2) 園長 (岡山市版) .....	3
2 研修体系 .....	4
3 研修ステージ .....	5
4 キャリアステージ .....	6
5 資質能力と研修体系の相関 .....	7

平成29年12月

岡山市・岡山市教育委員会  
(令和5年3月 改定)

# I 岡山市の目指す教職員像

第3期岡山市教育振興基本計画より

POINT!

**情熱、力量、人間力を有し、学び続ける教職員**を目指します。

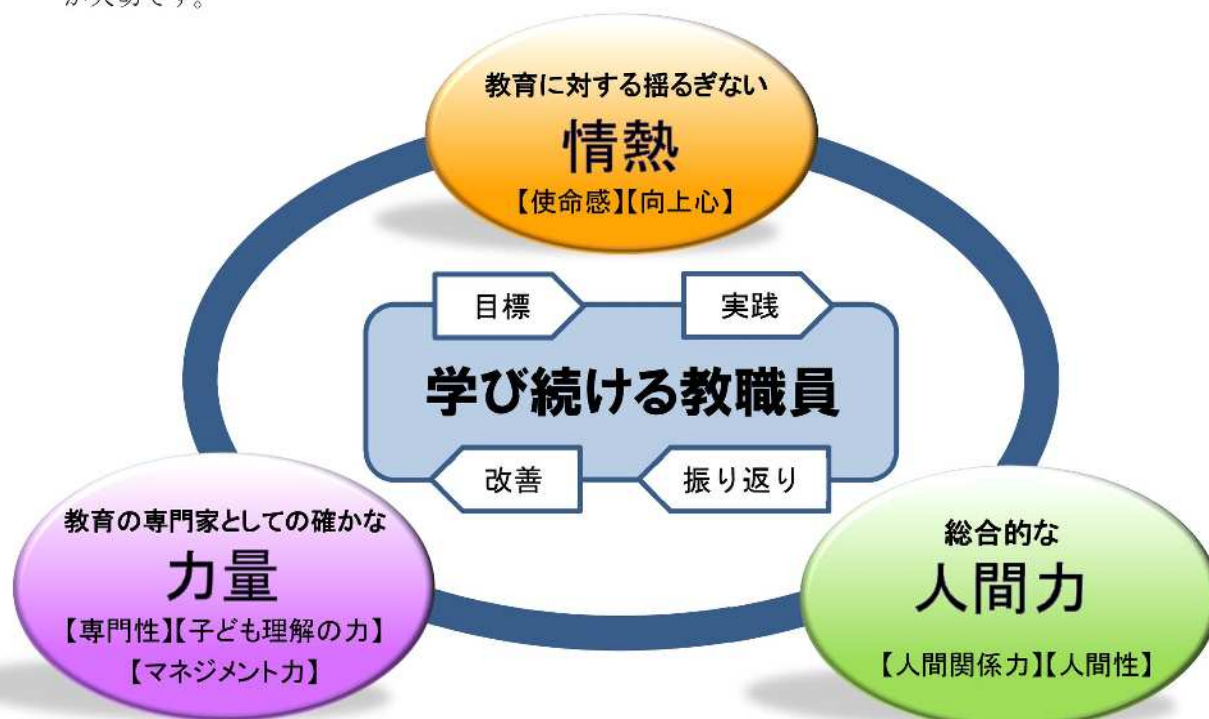
○「学び続ける」とは、自分に求められる資質・能力に向けて**目標**をもち、**実践**を積み重ね、その実践を**振り返り、改善**することを繰り返して、資質・能力を磨いていくことです。

「自立に向かって成長する子ども」の育成のために、教職員に求める資質・能力は「教育に対する揺るぎない情熱」「教育の専門家としての確かな力量」「総合的な人間力」です。そして、これらの資質・能力のさらなる高まりを意識し、磨いていく「学び続ける教職員」を目指します。

「教育は人なり」という言葉があります。「チーム学校園」として子どもに関わる全ての教職員には、「教育に対する揺るぎない情熱」、つまり使命感や向上心をもち、子どもとともに成長する中で、より良い指導者であるよう常に努める姿勢が求められています。また、子どもに必要な資質・能力を身に付け、一人一人に応じた的確な支援を行うには、「教育の専門家としての確かな力量」である専門性、子どもを理解する力、自分の役割を果たすためのマネジメント力を備えるとともに、それらの資質・能力をいかに発揮することが求められます。さらには、子ども、保護者、地域住民、あるいは仲間の教職員等と信頼関係を築き、互いにつながり合うことのできる人間関係力や人間性といった「総合的な人間力」が不可欠です。

教職員一人一人は、自分に求められているこれらの資質・能力に向けて、目標をもち、実践を積み重ねながら、振り返り、改善することを繰り返し、学び続けることが重要です。また、教職員全体が、互いの資質・能力の向上を意識し、子どもや学校園、地域の実態、社会の変化に合わせながら、学び続けることも必要です。

さらに、教職員が子どもと向き合うための時間を充実させ、情熱、力量、人間力を発揮することが、「自立に向かって成長する子ども」の育成につながるということを実感できるようにすることが大切です。



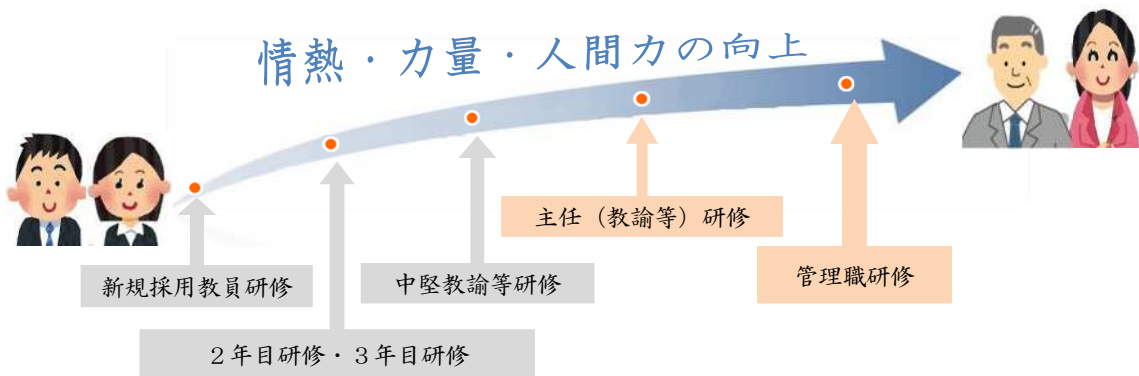


## 岡山市の園長に関する指標

岡山市・岡山市教育委員会

		園長
<b>教育に対する揺るぎない情熱</b> ①使命感 ②向上心		①使命感と高潔な教育理念をもち、組織の責任者としての役割を果たすことができる。 ②常に社会の変化や今日的な教育課題に目を向け、謙虚な姿勢で研修に努め、学び続けることができる。
学校経営・学校管理	<b>園経営</b> ①ビジョン ②協働	①子供や地域の実態を把握し、「岡山っ子育て条例」を踏まえた園の教育ビジョンを示すことができる。 ②園が機能する組織作りを行うとともに、教職員と取組の方向性の共有を図り、園内に協働の文化を醸成することができる。
	<b>指導力・先見性</b> ①保育力等 ②自己研鑽・先進性	①優れた指導力の下に指導助言を行い、教職員の保育力や学級経営力等を伸ばすとともに、研修等の実施に努め園の力を高めていくことができる。 ②常に先見性や探究心をもち、市の施策や国の動向を理解し、柔軟な対応をすることに努めるとともに、園内外の環境分析を適切に行い、特色ある園づくりに向けたリーダーシップを発揮することができる。
	<b>家庭・地域等との連携</b> ①発信 ②連携・協働	①園の現状やビジョン等を家庭・地域等に発信するとともに相互の意見交換等の機会を充実させることで開かれた園を構築することができる。 ②家庭・地域等と連携・協働して、子供が愛されていると実感できる家庭、学校園、地域社会の実現を推進することができる。
	<b>危機管理・教育環境の整備</b> ①危機管理 ②園環境の管理	①危機管理体制の整備や事故等の未然防止に努めるとともに、不測の事態に対しても迅速かつ適切に対処することができる。 ②園環境の整備や公金の管理、諸帳簿等の整理を適切に行うことができる。
教職員人事管理	<b>教職員理解</b>	○教職員との良好な人間関係を築き、円滑なコミュニケーションにより、意思の疎通を図ることができる。
	<b>人材育成</b> ①人材育成と人事評価 ②資質向上に関する指導助言	①教職員一人一人の適性等を把握し、能力が最大限に発揮できるよう、意図的・計画的・組織的な人材育成と適正な人事評価を行うことができる。 ②教員一人一人と研修等に関する記録を活用しつつ、対話を重ね、研修受講等の資質の向上方策について適切に指導助言を行うことができる。
	<b>教職員管理</b>	○教職員に法令・通知等を周知徹底するなどの服務管理とともに、一人一人の勤務時間管理、健康管理に努めるなどの労務管理を適切に行うことができる。
<b>総合的な人間力</b> ①人間関係力 ②人間性 ③健康管理		①模範となる礼儀・社会性を備え、組織全員の信頼関係をつくり出すことができる。 ②誰からも信頼される高い識見と人間的魅力、洗練された人権感覚をもち、人権尊重の推進を図ることができる。 ③教職員のメンタルヘルスと働き方改革を推進することができる。

## 2 研修体系【就学前】



I **基本研修** 経験年数に応じて求められる、必要な知識技能等の習得をねらいとした研修

- ・新規採用教員研修 ・2年目研修 ・3年目研修 ・中堅教諭等研修
- ・会計年度任用職員研修 等

II **職能研修** 担当している職務の遂行に必要な知識技能等の習得や向上をねらいとした研修

- ・園長研修 ・主任（教諭等）研修 ・合同研修
- ・特別支援教育担当者研修 ・各担当者研修 等

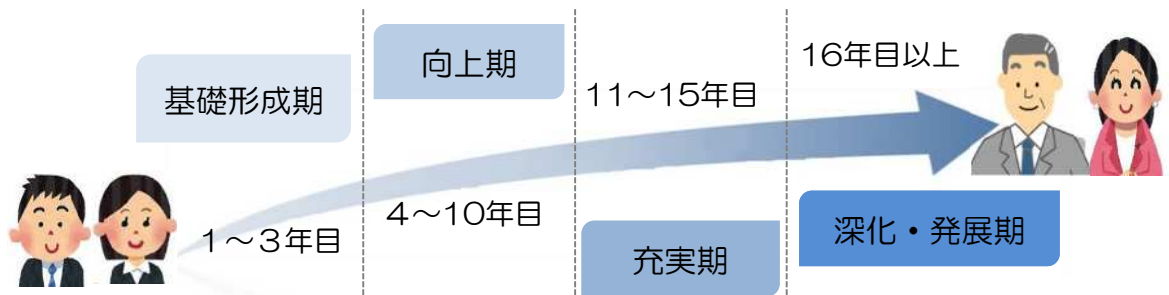
III **保育専門研修** 保育内容等の指導力の充実、向上をねらいとした研修

- ・保育実技研修 ・就学前学級経営研修 ・保育力アップ研修
- ・特別支援教育・障害児保育研修 等

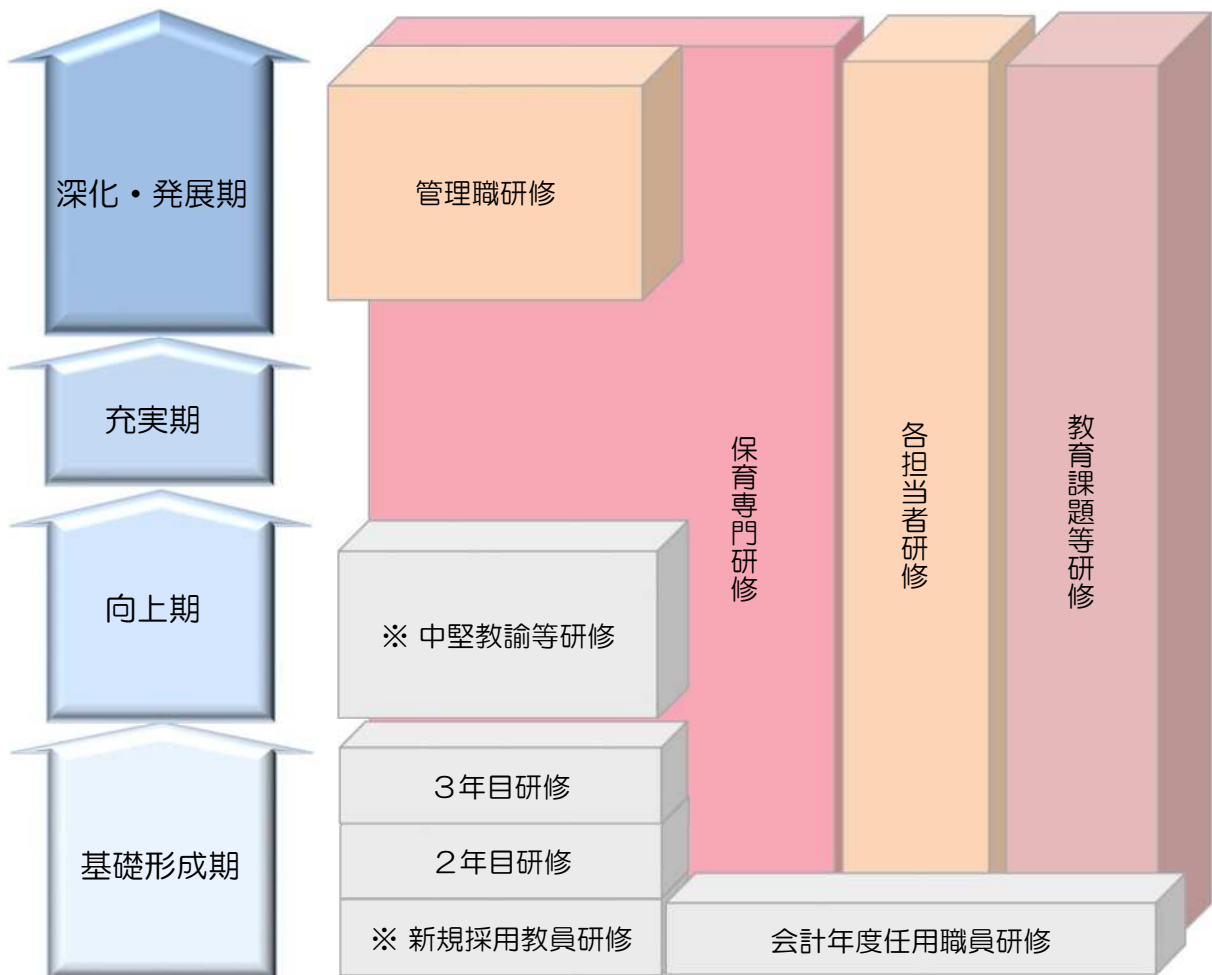
IV **教育課題等研修** 各種教育課題の解決に向けての知識技能等の充実、向上をねらいとした研修

- ・人権教育研修 ・情報教育研修 ・各種研修 等

### 3 研修ステージ【就学前】

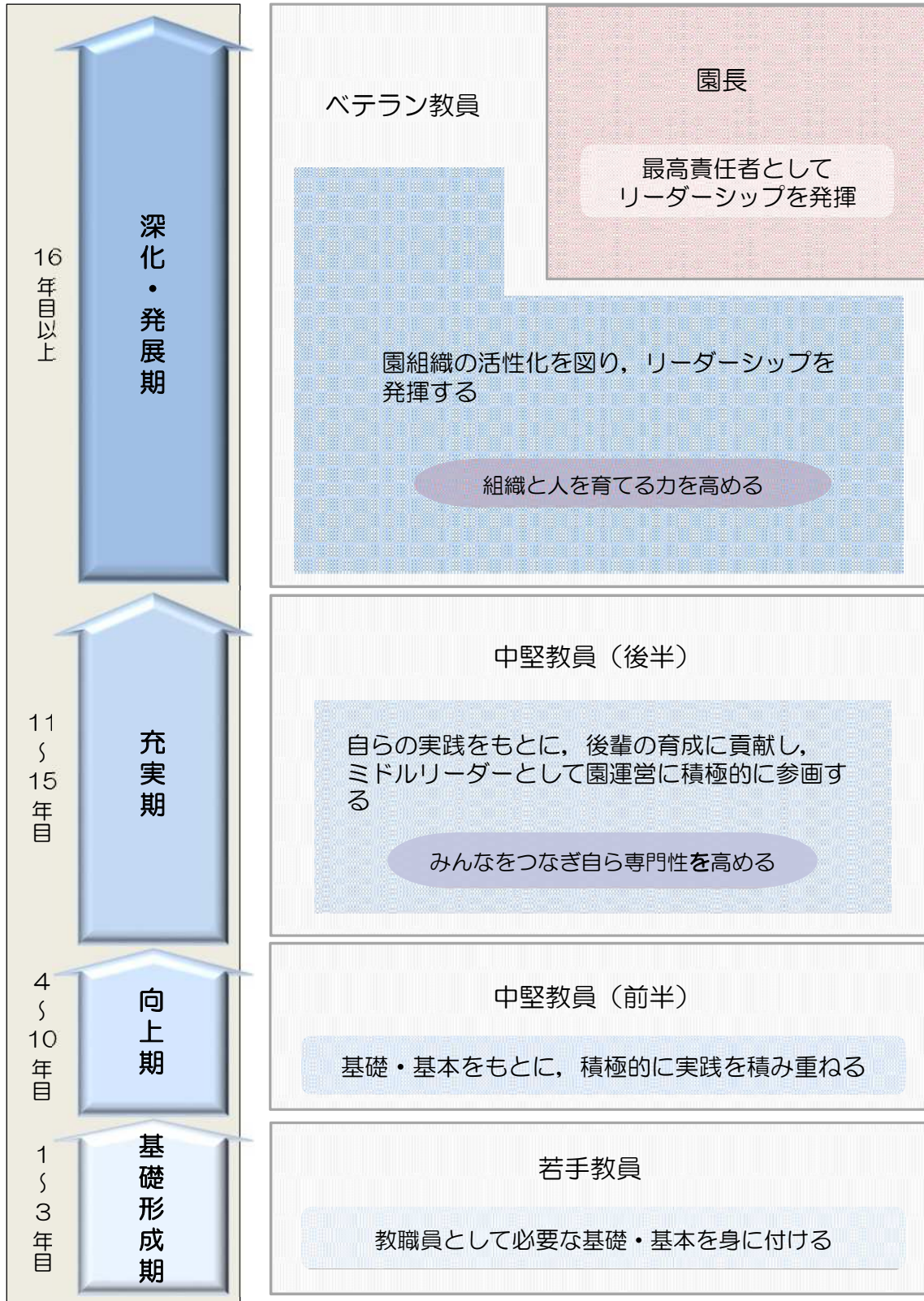


※ 新採用教員研修・中堅教諭等研修は法定研修 その他は全て岡山市独自の研修





## 4 キャリアステージ【就学前】



## 5 資質能力と研修体系の相関【就学前】

求められる資質能力	I 基礎形成期	II 向上期	III 充実期	IV 深化・発展期
<p>情熱・力量・人間力</p> <p>教職に必要な素養</p> <p>教育・保育の実践</p> <p>子供理解・指導力</p> <p>特別支援</p> <p>情報活用</p>	<p>1～3年目</p> <p>教職員として必要な基礎・基本を身に付ける</p>	<p>4～10年目</p> <p>基礎・基本をもとに、積極的に実践を積み重ねる</p>	<p>11～15年目</p> <p>自らの実践をもとに、後輩の育成に貢献し、ミドルリーダーとして園運営に積極的に参画する</p>	<p>16年目以上</p> <p>園組織の活性化を図り、リーダーシップを発揮する</p>
	<p>新規採用教員研修</p> <p>2年目研修</p> <p>3年目研修</p>	<p>中堅教諭等研修</p>	<p>新任主任研修</p>	<p>管理職研修</p> <p>統括主任研修</p>
	<p>合同職員研修</p>			
	<p>各担当者研修 (特別支援教育・研究主任・就学前・小学校連携・人権教育担当者等)</p>			
	<p>【保育実技研修】</p>		<p>保育専門研修</p> <p>【保育カアップ研修】</p>	
	<p>特別支援教育・障害児保育研修</p>			
	<p>人権教育研修 各種研修</p>			
			<p>研修講座において、 研修講師を務め後輩の育成に携わる</p>	
	<p>園内OJT</p>			