

教第72号議案

神戸市教員育成指標を策定する件
神戸市教員育成指標を次のとおり策定する。

平成30年1月29日提出

神戸市教育委員会

教育長 雪村新之助

平成 29 年度 第 5 回神戸市教員育成協議会 次第

日 時 1 月 22 日 (月) 15 : 00 ~ 17 : 00
場 所 神戸市総合教育センター 602・3 号室

司 会 : 総合教育センター 野方

1. はじめのあいさつ 学校教育部長 大谷 真一

2. 構成員紹介

3. 平成 30 年度教育実習について 学校教育課 日比課長
 - ・ 各校園長代表より

 - ・ 各校種指導主事より

4. スクールサポーター活動状況について 生涯学習課 近藤指導主事

5. 学校インターンシップについて 総務課 仲田担当課長

6. 育成指標の策定について 総合教育センター 田原首席指導主事
 - (1) 育成指標 〈 教諭等 〉 について

 - (2) 校種 ・ 職種別指標について

 - (3) 育成指標 〈 管理職 〉 について

7. 諸連絡
 - ・ 育成指標の送付について

 - ・ 平成 30 年度の育成協議会について

8. おわりのあいさつ 総合教育センター所長 中溝 茂雄

平成29年度「第5回神戸市教員育成協議会」構成員表

大学関係(25大学)

大学名	代表者(職名・名前)	参加者(職名・名前)
1 芦屋大学 学長	比嘉 悟	教職教育支援センター 主任 辻 尚 士
2 大阪音楽大学 学長	武藤 好男	助手 杉 山 恵 梨
3 大阪教育大学 学長	栗林 澄夫	学長補佐(教授) 石 川 聡 子
4 大阪体育大学 学長	岩上 安孝	教職支援センター 課長 木 谷 法 子
5 関西国際大学 学長	濱名 篤	准教授 田 上 由 雄
6 関西学院大学 教職教育研究センター長	小谷 正登	聖和キャンパス実習支援室職員 瀬 崎 旭
		聖和キャンパスキャリアセンター就職・実習支援員 森 本 毅
7 甲南女子大学 学長	森田 勝昭	人間科学部 総合子ども学科 准教授 大 平 誠 也
		看護リハビリテーション学部看護学科 准教授 林 照 子
8 甲南大学 学長	長坂 悦敬	教職教育センター 教授 古 川 治
9 神戸海星女子学院大学 学長	小野 礼子	教学課 課長 細 野 紀 子
10 神戸学院大学 学長	佐藤 雅美	人文学部 教授 立 田 慶 裕
11 神戸市外国語大学 学長	指 昭 博	欠 席
12 神戸松蔭女子学院大学 学長	待田 昌二	教職支援センター 所長 松 岡 靖
13 神戸親和女子大学 教職課程 ・実習支援センター長	洲 脇 一 郎	教職課程・実習支援センター長 洲 脇 一 郎
		教職課程・実習支援副センター長 小 坂 明
14 神戸女子短期大学 学長	中嶋 實	教職支援センター 課長 山 村 美 穂
15 神戸女子大学 学園教職支援センター長	多畑 寿城	学園教職支援センター長 多 畑 寿 城
		学園教職支援センター課長 山 田 史 子
16 神戸大学 理事・副学長	藤田 誠一	教職課程専門委員会 委員長 吉 永 潤
17 神戸常盤大学・短期大学部 学長	濱田 道夫	欠 席
18 夙川学院短期大学 学長	岡崎 公典	児童教育学部 講師 林 幹 士
19 頌栄短期大学 学長	棟方 信彦	専任講師 山 中 早 苗
20 園田学園女子大学 教学支援部長	岩崎 日出男	人間健康学部 准教授 澤 田 浩
		副学長 米 田 豊
21 兵庫教育大学 学長	福田 光完	学校経営コース 准教授 當 山 清 実
22 兵庫大学・短期大学部 学長	河野 真	保健科 足 立 法 子
23 佛教大学 学長	田中 典彦	実習指導講師 小 林 昌 人
24 湊川短期大学 学長	末本 誠	欠 席
25 武庫川女子大学 学長	糸魚川 直祐	学校教育センター常任委員・文学部教育学科教授 西 本 望

市教委事務局関係

市教委事務局(職名・名前)	
学校教育部長	大 谷 真 一
総合教育センター所長	中 溝 茂 雄
学校教育課長	日 比 聡
総務課長	豊 永 太 郎
教職員課長	桑 形 雅 彦
教職員課教職員人事担当課長	松 下 昭 彦
特別支援教育課長	秋 定 敦
健康教育担当部長	馳 川 潤 哉
総合教育センター教科指導担当課長	浦 川 稔 弘
学校教育課首席指導主事	山 根 修
教職員課首席人事主事	亘 進 司
総合教育センター首席指導主事	田 原 唯 志
学校教育課学課運営支援担当係長	秋 山 広 至
総合教育センター研修係長	野 方 俊 克
教職員課人事主事	政 枝 洋 一
学校教育課主任指導員(幼:教育実習担当)	黒 田 眞 由 美
学校教育課指導主事(小:教育実習、資質向上担当)	宮 本 久 美 子
学校教育課指導主事(中高:教育実習、資質向上担当)	後 藤 英 樹
生涯学習課 指導主事(スクールサポーター担当)	近 藤 肇 浩
特別支援教育課 指導主事(特支教育実習担当)	野 坂 静 枝
健康教育課 指導主事(栄養教諭実習担当)	川 本 京 子
健康教育課 指導主事(養護教諭実習担当)	中 原 由 佳
総務課教育企画担当課長	仲 田 篤 司
総務課指導主事	元 村 英 介

校園長会関係

校園長会名	代表者	参加者
神戸市立 御影幼稚園長(会長)〈幼〉	平 井 和 恵	神戸市立 東灘のぞみ幼稚園長 高 倉 三 香 代
神戸市立 板宿小学校長(会長)〈小〉	松 尾 和 宣	神戸市立 板宿小学校長 松 尾 和 宣
神戸市立 福田中学校長(会長)〈中〉	藪 本 孝	神戸市立 福田中学校長 藪 本 孝
神戸市立 葺合高等学校長(会長)〈高〉	片 山 忠 政	欠 席
神戸市立 青陽東養護学校長(会長)〈特支〉	河 地 満 則	神戸市立 青陽東養護学校長 河 地 満 則
神戸市立 工業高等専門学校	山 崎 聡 一	欠 席

教職員代表

校園名	参加者
神戸市立本山第二小学校 教諭	欠 席
神戸市立工業高等専門学校 教授	横 山 卓 司

大学等からの意見集約

「第4回神戸市教員育成協議会（12月13日）での質問・意見」及び「eメールによる意見」を項目別に集約し、提示します。

【育成指標〈教諭等〉（案）の検討】

（神戸松蔭女子学院大）

行政文書としてかなり整えられており、この指標が完備されるのは良いことである。ただ実際の教員には個性や得手不得手がある。この事実への認識は「チーム学校」という視野に含まれているように読める。

（神戸女子大）

様々な観点から指摘があった内容をいかに整理し盛り込むかが大変だと思うが、協議会を経て大学をはじめ多くの意見を聴き取ろうとする神戸市教委の姿勢には、現場との一体感を感じる。作成した後、現場にどう伝えていくかが大切だと思う。参加者にとっても大きな学びの場となった。

（神戸常盤大）

〈⑤人材育成・自己研鑽〉の《コミュニケーション》第3、4ステージにおいて、その内容を「コミュニケーション」と言う言葉で説明してはいけない。第3ステージでは、第2ステージで用いられている言葉「意見や思い」を延長する形で、「意見や思いを積極的に伝え合う機会を積極的に設け」などといった表現はどうか。また、第4ステージでは「交流」や「適用」という言葉にしてはどうか。

（教員代表）

《授業評価・改善》第2ステージで、「年間指導計画の反省を踏まえ授業評価改善に取り組む」とあるが、年間指導計画の反省と1つの授業がどうつながっているのか。年間指導計画の反省ということは教育課程の再編につながるのではないか。同様に《学習評価》第3ステージで、「学校教育目標に基づいた学習評価」とはどういうことか。

（兵庫教育大）

《授業評価・改善》第2ステージの「年間指導計画の反省を踏まえ、授業評価・改善に取り組む」の意味が分からない。この指標の中で「スケールの大きさ」を考えてもう一度全面的に、点検をする必要がある。「年間指導計画」「授業評価」のスケールが全然違うものが一文の中に入っている。また、《学習評価》第3ステージが、横に読んでもここだけスケールが大きい。「学校教育目標」に基づいた「学習評価」。こんなことできるのか。もう一回考え直していただきたい。具体が見えない。

（教員代表）

〈⑥神戸の特色ある教育〉の《新たな教育課題への対応》が浮いている。新たな教育課題に対応するのは教員なので、〈⑤人材育成・自己研鑽〉で《実践研究・自己研鑽・新たな教育課題への対応》

とひとまとめにしたらどうか。研修内容を見ると、ICT活用などがあるのでよいと思う。

また、《チーム学校》の中に、「協働性」を入れることには賛成で、協働性、同僚性を活かしてチーム学校を作り上げるのは、研修として意義があると思う。

(教員代表)

《コンプライアンス》第4ステージで、「指導、助言」は管理職がすべきことなので、第3ステージと枠を結合してはどうか。また、《新たな教育課題への対応》があいまい。神戸の特色ある教育があいまいでは、特色にはならない。実践研究・自己研鑽に移すか、あるいはなくてもいいのではないか。

(神戸親和女子大)

- ・第4ステージの指標が気になる。「指導」「助言」という言葉が多くあり、全体的に主任の立場での表現になっているのでは思う。やはり、第4ステージ期間が17年目～定年までであるというのが、やはり無理があるように思われる。
- ・給与体系も違う、主幹教諭の指標があらわされていないことも、疑問である。
- ・第1ステージで、学習評価、学級経営や生徒指導、個別の支援等、実践力には差があるが、言葉のつながりではあるが「努める」では、物足りないと感じる指標もある。着任時のように「できる」でもよいと思う。そして、備考欄に、基礎的・基本的なことなど注釈すればよいのでは。

(武庫川女子大)

- ・《授業計画・実践》第1～4ステージに、「異校種間の教育課程の接続」の文言を入れればどうか。
- ・《家庭・地域との連携》第1～3ステージに、「たとえばクラス(学級)通信で家庭の内容を伝える」「家庭と各種通信手段で連絡をとる」など、具体性を記述すればどうか。

【校種・職種別指標(案)の検討】

(全体として)

(神戸松蔭女子学院大)

各校種・職種に応じてよく書き分けられている。

(神戸親和女子大)

職種別でも、第4ステージが、教諭の部分と同様である。また、第1ステージの「努める」が気になる指標箇所がある。

(幼稚園教諭等の指標)

(関西学院大)

《環境の構成》の一番左だけ「教育」という言葉が使われているが、あとは「保育」という言葉が使われている。意図的に「保育」と「教育」を分けているのか。また、大項目が<学習指導>になっているが、「指導」ということばを幼稚園で使うのか、「支援」ではないか。さらに《保幼小の連携》

には、幼小との連携のことしか書いていない。保と幼は同格で3～5歳児のことを指す。保と幼の関連の記載がなく、小学校との学びの連携を書くなら、《幼小連携》ではないか。保まで入れるとなると、第4ステージでは幼・保の連携は一切関係ないことが書かれてあるので、どちらかに統一したらいいと思う。第1ステージの《保育の評価・改善》で、「子供の実態や指導計画に沿って、反省・記録をもとに」っていう一文が分からない。

(頌栄短期大)

「必要性」や「重要性」という言葉が使われているが、《環境の構成》の「環境による教育の必要性」というのは基本なので、「意義」という言葉で置き換えられないか。《保幼小の連携》第2ステージの「必要性」は「あり方」にしてはどうか。また、《環境の構成》第1ステージで、ここだけ「環境の構成を行う」とあり、あとは「構成・再構成」になっているが、第1ステージから再構成をしようと思う。ステージの違いを実態に合わせつつ、イメージしやすい内容にさせていただけるとありがたい。

《保幼小の連携》で第1ステージの「子供の学びを見とり、実践する」を「子供の生活や遊びのなかでの学びを見とり、実践する」とすることで、「学ばせる」とニュアンスが薄れるように感じる。第4ステージになると、接続ではなくて、小学校との連携となっていくので、小学校教育との接続を踏まえた子供の成長の見通しではなく、もう少し踏み込んで幼児の理解という形で、学習評価に相当する内容になるほうがいいと思う。「小学校等との連携が円滑に・・・」を「小学校教育との接続が円滑に・・・」としてはどうかと思う。

最後は言葉の問題だが、欄外の「生徒指導」を「生徒指導・家庭教育支援」に読み替えるというが、「生徒指導」というのは違う感じがする。いい言葉が浮かばないが、「生徒」ではないのではないか。また、「家庭教育支援」というと、「家庭教育の支援」という感じがするので、「家庭地域との連携」などがよいかと思う。

(神戸女子短大)

- ・《環境の構成》において「子供の主体的な学び」がクローズアップされているが、環境の構成を考える上で主体性と教師の意図とのバランスの必要性を組み込めることができないか。
- ・《環境の構成》第3及び第4ステージの「園全体を視野に入れた」「園全体の課題」の「園全体」のあとに「教育環境」を入れると具体化する。
- ・指導計画の考え方は園の教育課程に基づいて作成されるが「子供の実態と幼稚園教育要領に沿った」あるいは第1ステージの「子供の実態や幼稚園教育要領等を踏まえ」となっていることに誤解が生じないか。(教育課程の編成には教育基本法等の法令や幼稚園教育要領が基本にあり、実際の指導計画は教育課程に基づいて作成されている。)
- ・《保育の評価・改善》で、今回の幼稚園教育要領の改訂でも「評価」が明示されたこともあり、「幼児理解に基づいた評価」であることを明確にしたい。例えば第2ステージ「指導計画の反省をふまえ」とあるが、「指導の過程や幼児理解をふまえ」に置き換えることで、他の校種とは違う幼児教育の見方が明確になるのではないか。
- ・協議のときも出ていたが、指標項目《保幼小の連携》は《幼小の連携・接続》が適している。

(栄養教諭等の指標)

(関西学院大)

栄養教諭の《個別的な相談指導》第2・第3ステージの「スポーツ実施の課題」が分からない。

【育成指標<管理職> (案) の検討】

(中学校長会)

教頭は「連絡調整を行う」で統一されているが、《人事評価・人材育成》では、実際には支援・指導を行っているので連絡調整ではないと考える。

(園田学園女子大)

《危機管理》の校長で、「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」の次の「態勢」はこの字でよいのか。二つほど上にある共同体制の「体制」ではないのか。「態勢」は身構えとか一時的な対応という意味になり、「体制」はシステムとか組織ということになる。

(神戸常盤大)

<③組織体制>の《職場環境》にも出てくるが、複雑な形容詞（コミュニケーション豊か）がついている。教頭に求めるのはコミュニケーションのスキルということではなく、「信頼関係がある職場環境づくり」だと思うので、「職場内の意思疎通が円滑に行われるよう信頼関係のある職場環境づくりに努める」というような言葉に変えてはいかがか。さらに校長は、教頭先生の苦勞を受けて、「信頼関係に満ちた職場環境づくりができるように支援・指導を行う」というような言葉に変えた方が良い。

(兵庫教育大)

上の素養の<人材育成>で、「管理職自身が自己研鑽に努める」とあるが、<⑤人材育成>の中にそれに対応する部分が見当たらない。職員の成長、育成を支援するが、自分自身の研鑽についても追記が必要であれば検討いただきたい。

教頭のところで、「教頭は校長を助け、校務を整理し、及び必要に応じて児童の教育を司る」という期待される職務があるが、これが「連絡調整を行う」ということに集約されているのか。また、必要に応じて行う「児童の教育」は教頭のところには無くてよいのか。

校長のところで、「校長は校務を司り、所属職員を監督する」という校務掌理権があるが、この対象としては教育課程・職員・施設・事務の、いわゆるカリキュラム・人・物・金という形になる。教育課程や職員、施設は入っていますが、事務の部分、学校財務の部分が自立的学校経営の流れの中で、もし必要があれば盛り込んでもいいかと思う。

(教員代表)

【別紙1】《学力向上》の第4ステージを見ると、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」とあるが、校長の《学力向上》を見ると最後が「組織的に推進する」となっている。同様に《コンプライアンス》では、教員の第4ステージが「コンプライアンス共有理念の実現に向け、

指導や助言を行う」とあるが、管理職では「連絡調整を行う」や「実現を図る」となっている。本来、指導助言すべき管理職のところに、第4ステージのような言葉がもっと盛り込まれていくべきと考える。コンプライアンスは管理職が指導していく部分で、仲間内でやるというより管理職の責任である。

(湊川短期大)

＜④危機管理・教育環境整備＞《教育環境整備》の「教育環境」という言葉は、ここでは、ハードウェア、設備のことについて書いてあると思うが、校園長の所は「安全安心な学校づくりのための」と書いて「安心」が入っている。文部科学省もよく「安全安心な教育環境」という言葉を使っているが、いじめ、体罰を含めて安心な学校ということと言われる。この「教育環境」という言葉は、ハードウェアだけを指すならよいが、もう少し広いと捉えると、教頭には「設備」のことしか書いていないのが気になる。

(教員代表)

＜③組織体制＞の《職場環境》で、職場環境で大切なのは「意思疎通」だけなのか。＜①学校経営ビジョン＞《学校教育目標》で、「作成に向けた」とか、「策定し」とあるが、管理職は学校教育目標を達成するために戦略等を考えて動かすことが大切ではないか。＜⑤人材育成＞《メンタルヘルス》と《ワークライフバランス》で働き方改革に類する項目があるが、管理職に求められるのは、適切な業務量に抑えるマネジメントや、校内組織の重複等がないかという整理、安定した業務の継続性、安定した学校運営ではないか。また、様々な新しいプロジェクトが学校で立ち上がるが、それに対する適正な評価・結果分析・改善計画という、管理職として基本的なところがあまり書き込まれていないと感じる。また、人材育成ではなく、既にいる職員を適材適所、どう配置するかも管理職の能力だと思う。ICTを活用した業務量の軽減、迅速な業務達成なども見られない。具体的にわれわれが管理職に持って欲しいと思う能力が書き込まれていない感じがする。

(神戸学院大)

【別紙1】の《家庭・地域との連携》では、第1ステージ「家庭」、第2ステージ「地域」、第3ステージ「家庭・地域」、第4ステージ「学校・家庭・地域」となっているが、【別紙3】では「地域や関係機関と連携を図るとともに」とあって、家庭の観点が全く欠けているのが非常に気になる。2点目は、【別紙1】では《学習指導》があって、《児童生徒理解・学級経営》、《特別支援教育》の優先順位になっているが、【別紙3】では、《学校経営ビジョン》があって、その次に突然《授業改善》とミクロに下がって、また《組織体制》に戻ってくるという優先順位でいいのかと思う。全体を考えるなら、《学校経営ビジョン》、《組織体制》、《授業改善》や《危機管理》の順ではないか。3点目は、先ほど研修のための育成指標と言っていたが、ICTの活用に関する観点とか全く書かれていないし、学校図書館の活用などは、管理職が経営の中に組み込まないと、図書館の運用を考えないと思う。総合的な観点から学校を見直すことが大事だと思う。4点目は、【別紙1】の《学級経営》で、第2ステージまでは「学級経営」、第3、4ステージになると「学年経営」が入っている。ところが【別紙3】の管理職では、学級経営も学年経営も含めた意味での「学校経営」となっている。管理職であっても学級経営、学年経営を含めた意味で学校というものを考えていかないと、たとえばいじめ問題の解決にも

つながらないと思うので、《チーム学校》の中で考えていくといい改善案になると思う。「教員の協働性の向上」を研修の中に含めてもらうとありがたい。コミュニケーション力のある教員を目標に掲げるのなら、単にコミュニケーションが取れるということだけではなく、「協働性を持って働く」「協働性の向上」という言葉を《チーム学校》のどこかに入れてほしい。コミュニケーション力を、研修体系の中で見た中では全然どこにもない。防災については非常に充実して、「マニュアルを活用する」とか管理職にも出てくる一方で、学校図書館活用マニュアルがあれば、それを形成するなども実際言えるのではないかな。防災は大事だが、そこだけすごく細かくてあとは全然入らないのはバランスが悪い。《チーム学校》の部分をもう少し改善し、個別で取り組むのではなくて、協働して学校を作りだす雰囲気や研修の中に入れていく工夫をしてほしい。

(兵庫教育大)

<⑤人材育成> 《メンタルヘルス》と《ワークライフバランス》は、労務管理のような気がするので、<③組織体制>に入る気がする。<⑤人材育成>の5つのうち、《人事評価・人材育成》と《職能開発》だけが適していると思うがいかがかな。

(園田学園大)

「経営」となると、財務管理が入ってくる。予算が潤沢でない状況の中で、各学校が特色ある教育活動をやっていくのに、校長の財務管理の部分が、当然経営能力として大きな柱になる。学校経営という以上、必要ではないかな。

(神戸大)

<②授業改善> 《学力向上》について、教頭・校長ともに「主体的・対話的で深い学び」の観点から学習過程の改善を図り、学力向上を推進するという趣旨となっている。「学力」の捉え方は様々だが、今仮に、「知識・理解・技能型」学力と、「活用・対話・創造型」学力といった形で2種を想定すると、前者は「確実な定着」を図る対象で、後者は、新指導要領が特に求めるように、新しい発想での授業開発と評価の工夫が待たれるものと考えられる。「指標」の表記では、この2つが混在した形で書かれている感がある。確かに、この2つを有機的に統合する努力(カリ・マネ)が必要だが、新指導要領が求めるような、いわゆる未来型の能力・資質形成を「学力向上」という語でくくるのは、やはりミスリードと思う。指導要領が求めるのは、かなり大きな従来型授業からの発想転換だからである。案としては、新指導要領が求める「主体的・対話的で深い学び」を生む実践の開発を「学力向上」よりむしろ「研究開発」の項目に位置づける方がふさわしいかと思案する。

(神戸松蔭女子学院大)

この指標そのものというより実際の運用に関するコメントになるが、<⑤人材育成>の《ワークライフバランス》の実現には特段のご配慮をお願いしたい。その実現がよりよい人材の確保につながるだろうから。

(教員代表)

学校事務に関する財務管理についての項目は必要。

(神戸親和女子大)

- ・教頭の指標と第4ステージのつながりがなく、全体的に校長と教頭の関係だけの指標になっている。他の教職員との関係や関連を踏まえ、学校の組織感があるラインを示すべきである。
- ・「連絡調整」は、違和感がある。教諭には「指導」「助言」という指標がある。教頭の職務のとらえ方が整備されていない。校長には職員を監督する職務があり、教頭にはそれを補佐する職務があるなど、これらの関係を整備すべきである。
- ・全体的に鍋蓋式の組織感が反映されている。教員の研修だけの指標になっている気がする。「求められる教師像」の指標であり、保護者や地域の方々は、教員の資質として指標を見られると思われる。

(神戸女子大)

校長に必要な能力は、意図的・意識的な「学校経営力」そのものだと思う。経営ビジョン、授業改善、組織体制、危機管理、人材育成などがバランスよく盛り込まれ、とりわけコンプライアンス・ワークライフバランス等の項目では、実現に向けての強い意志を求めていることが感じられる。学校職員のすべてのステージの指標達成の集大成が、トップである校長自身の実践にかかっていると考ええる。

神戸市教員育成指標<教諭等> ~学び続ける神戸の教職員~ (案)

神戸市 教員像 求める	豊かな人間性あふれる教員	子供が好きで、人権を尊重し、思いやりのある教員	別紙1
	教育への意欲に満ちた教員	教育者としての誇り、自覚と使命感をもち、学び続ける向上心のある教員	
	視野が広く対応力のある教員	幅広い知識と教養をもち、明朗でコミュニケーション力のある教員	
	実践的指導力のある教員	生きる力を育むことができる指導力、授業力のある教員	
	自律心のある教員	心身ともに健康であることに努め、高い倫理観と規範意識のある教員	

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	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。
	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。
	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	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構築の目的と基本的な考え方を理解している。	子供の特性や背景を把握して指導に努める。	インクルーシブ教育システムの構築を目指して、互いが尊重しあう仲間づくりや学習の場をつくる。	すべての子供に対して適切な教育が提供できるよう指導や助言を行い、学校全体のインクルーシブ教育システムの構築に取り組む。	
	個別の支援	個別の支援の重要性を理解している。	「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」の必要性を認識し、子供の困難さや保護者の心情理解に努め、支援する。	「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」の作成・活用を図り、支援する。	個別の支援を組織的にを行い、合理的配慮を進め、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・地域との信頼関係を築き、連携を図る。	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。	事故やトラブルの未然防止を図るとともに、早期発見・早期対応に取り組む。	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つけており、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。	
	コミュニケーション	良好な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るとともに、自分の意見を適切に伝える。	他者の意見や思いを尊重し、自分の意見を積極的に発信して信頼関係を構築する。	意見や思いを伝え合う機会を積極的に設け、組織的な連携を図る。	多様な意見や考え方を調整し、組織の円滑な交流を図る。
	校内研修・OJT	教員は絶えず研究や修養に励まなければなら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		・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々に伝えていく。	
	人権教育	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。	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・組織的な取組を推進する。	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した国際理解・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		ICTの活用や「言葉の力」の充実など、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)に関する留意事項

⑦ 特別支援学校	専門性にかかる事項	障害のある子供の教育課程を理解し、実践に努める。 特別支援教育全般に関する基礎的知識がある。	障害のある子供の教育課程を理解し、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。	自立活動の視点を生かした指導・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る。	障害種別の特性に応じた指導実践を重ねる。
	センター的機能	特別支援学校(学級)の意義・役割について理解を深める。	特別支援学校(学級)の意義・役割について理解を深める。	子供の情報を正確に共有し、一貫した指導・支援に努める。	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。	

【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	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。

◎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	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	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。

◎上記のとおり、②児童生徒理解・学級経営「学級経営」は、児童生徒理解・保健室経営「保健室経営」に差し替える。

【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	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。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。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～ (案)

神戸市の教育を推進する 学校管理職の素養	教育に対する情熱	教育に対する熱意をもち、使命感・責任感のある管理職	別紙③
	リーダーシップ	高い見識と豊かな人間性をもち、リーダーシップを発揮する管理職	
	コンプライアンス	高い倫理観をもち、組織の先頭に立ってコンプライアンスを推進する管理職	
	危機管理・教育環境整備	危機管理・安全管理体制を構築し、教育環境の充実に努める管理職	
	人材育成	人材育成に積極的に取り組み、常に自己研鑽に努める管理職	

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 (校長)
① 学校経営ビジョン	学校評価		子供・保護者・教職員・学校評議員・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。	教育活動や学校運営の状況を把握し、学校評議員等の協力を得ながら学校評価を推進し、学校経営ビジョンの実現を図る。
	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。
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。
	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	職場環境		職場内の意思疎通が円滑に行われるよう、信頼関係のある職場環境づくりに努める。	信頼関係に満ちた職場環境づくりができるよう、支援や指導を行う。
	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、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。	積極的に情報の収集と発信に努めるなど、家庭・地域や関係機関等と連携を強化し、開かれた学校づくりを推進する。
④ 危機管理・教育環境整備	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	職能開発		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。
	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。
	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、個々の働き方について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図る。
	人事評価・人材育成		教職員に対する面談や授業観察等を通して、人事評価・人材育成に関する連絡調整を行う。	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。

指標項目	ステージ	採用前研修 臨時講師研修	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 学習指導 ※	学力向上	任期付、臨時講師研修・全体研修 「学習指導の基礎基本」	初任者研修(教科指導法、授業づくり①②、 研究授業①②、校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(教科指 導グループ研修①②、研究授業)	学力向上担当者連絡会 教育課程研究協議会 全国学力・学習状況調査教科別研修会	別紙4
			二次次FU研修(授業づくり、研究授業③④)			
			三次次FU研修(授業づくり、研究授業⑤、 全体会)			
		教育課題対策セミナー「学力向上・授業改善」				
	授業計画・実践	任期付臨時講師研修(第1回)	初任者研修(参観授業、道徳教育、授業づく り①②、理科実技、体育実技、研究授業①②、 教科指導法、水泳指導、書写指導、英語活 動、他校種訪問、幼稚園訪問、校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(教科指 導グループ研修①②、研究授業)	道徳教育推進教師研修会	
				任期付、臨時講師研修・全体研修 「学習指導の基礎基本」	教科・教科外研修講座、小学校外国語活動研修、小学校英語教育中核教員研修、 中・高英語教員指導力向上研修、 指導力向上研修「国語」「算数」「理科」「道徳」、 授業づくり研究会、教育課程研究協議会	
				二次次FU研修(授業づくり、研究授業③④)		
		任期付、臨時講師研修・全体研修 「学習指導の基礎基本」	三次次FU研修(授業づくり、研究授業⑤)			
	臨時講師スタートアップ研修		学校体育研修			
	教育課題対策セミナー「主体的・対話的で深い学び」					
	授業評価・改善	任期付、臨時講師研修・全体研修 「学習指導の基礎基本」	初任者研修(参観授業、道徳教育、授業づく り①②、研究授業①②、校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(教科指 導グループ研修①②、研究授業)	16年目研修「校内授業研 究のあり方」	
				二次次FU研修(授業づくり、研究授業③④)	指導力向上研修「国語」「算数」「理科」「道徳」、 授業づくり研究会、教育課程研究協議会	
三次次FU研修(授業づくり、研究授業⑤)						
教育課題対策セミナー「学力向上・授業改善」						
学習評価	任期付、臨時講師研修「評価方 法」	初任者研修(教科指導法、授業づくり①②、 研究授業①②、校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(教科指 導グループ研修①②、研究授業)	小学校外国語活動研修、 指導力向上研修「国語」「算数」「理科」「道徳」、 教育課程研究協議会		
			二次次FU研修(授業づくり、研究授業③④)			
			三次次FU研修(授業づくり、研究授業⑤)			
	教育課題対策セミナー「評価方法」					
② 児童生徒理解・ 学級経営	児童生徒理解	任期付、臨時講師研修・全体研修 「生徒指導の基礎基本」	初任者研修(進路指導、部活動指導、定時 制高校参観、専門高校参観、校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(児童自 立支援施設の理解)	学校教育相談、 学校健康教育	
			二次次FU研修(授業づくり、研究授業③④)			
	学級経営	任期付、臨時講師研修・全体研修 「生徒指導の基礎基本」	初任者研修(学級経営、特別活動、校内 研修)	中堅教諭等資質向上研修(生徒指 導グループ研修)	16年目研修「地区別支援 教育の視点を活かした学 級・学年経営」	
				三次次FU研修(授業づくり、研究授業⑤)	学校力アップ講座(学年経営)	
	生徒指導	任期付、臨時講師研修・全体研修 「生徒指導の基礎基本」	初任者研修(生徒指導①②、校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(生徒指 導グループ研修)	進路指導担当者会、進路指導担当者研修 キャリア教育研修会	
				三次次FU研修(授業づくり、研究授業⑤)	生徒指導担当教員等指導法研修、 生徒指導担当・新任生徒指導担当教員等研修	
教育課題対策セミナー「生徒指導」		生徒指導地区別研修、生徒指導対応力向上研修				
③ 特別支援教育	インクルーシブ教育 システム	任期付、臨時講師研修「特別支援 教育」	初任者研修(特別支援教育、特別支援学校 参観、特別支援学級参観、校内研修)	特別支援教育コーディネーター 基礎・専門研修、 コーディネーター連絡会	16年目研修「地区別支援 教育の視点を活かした学 級・学年経営」	
			二次次FU研修(特別支援教育、特別支援学校 参観、特別支援学級参観、校内研修)	医療的ケア研修、夏期集中セミナー、 夏期集中実践講座	長期研修派遣	
	個別の支援	任期付、臨時講師研修「特別支援 教育」	初任者研修(特別支援教育、特別支援学校 参観、特別支援学級参観、校内研修)	特別支援教育コーディネーター 基礎・専門研修、 コーディネーター連絡会	16年目研修「地区別支援 教育の視点を活かした学 級・学年経営」	
				医療的ケア研修、夏期集中セミナー、 夏期集中実践講座	長期研修派遣	
教育課題対策セミナー「特別支援教育」						
④ 学校運営への参画	学校教育目標	教育課題対策セミナー 「カリキュラム・マネジメント」	初任者研修(合同研修「神戸市の教育」、 学級経営、初任者研修を終えて、校内研修)	学校力アップ講座 (教務・校務運営)	主幹教諭研修 教務部長研修、教務部長会 中堅教員マネジメント研修	
			二次次FU研修(カリキュラム・マネジメント)			
	チーム学校	校内研修・OJT	初任者研修(他校種訪問、幼稚園訪問、宿 泊研修①②、校内研修)	学校力アップ講座(学年経営)、(教務・校務運営)、(女性活躍推進)	中堅教員マネジメント研修	
				中堅教諭等資質向上研修(学校組 織マネジメント)	主幹教諭研修 教務部長研修、教務部長会 中堅教員マネジメント研修	
	家庭・地域との 連携	任期付、臨時講師研修・全体研修 「生徒指導の基礎基本」	初任者研修(生徒指導、他校種訪問、幼稚 園訪問、定時制高校参観、専門高校参観、 校内研修)	学校力アップ講座 (教務・校務運営)	主幹教諭研修 教務部長研修、教務部長会 中堅教員マネジメント研修	
				生徒指導担当教員等研修、生徒指導担当教員等指導法研修		
学校安全・危機管理	任期付、臨時講師研修・全体研修 「生徒指導の基礎基本」	初任者研修(熱中症予防、健康教育、食育、 校内研修)	学校教育相談、学校健康教育	学校保健研修、学校体育研修		
			学校力アップ講座(学年経営)、(教務・校務運営)	中堅教員マネジメント研修		
教育課題対策セミナー「特別支援教育」						
⑤ 人材育成・自己研鑽	コンプライアンス	任期付、臨時講師研修・全体研修 「教職員の心構え」「情報管理」「教 職員の服務と倫理」	初任者研修(合同研修「公務員として」、情報 関連研修、校内研修)	学校力アップ講座 (教務・校務運営)	中堅教員マネジメント研修	
			採用候補者事前研修			
	コミュニケーション	採用候補者事前研修	初任者研修(宿泊研修①②、校内研修)	校内研修・OJT		
				中堅教諭等資質向上研修(メン ターとしての校内OJT研修)	16年目研修「校内授業 研究のあり方」	
	校内研修・OJT	校内研修・OJT	初任者研修(校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(メン ターとしての校内OJT研修)	16年目研修「校内授業 研究のあり方」	
				学校力アップ講座(校内研修推進)、OJT推進担当者研修		
実践研究・自己研鑽	授業づくりセミナー	初任者研修(合同研修「初任者研修につい て」、社会体験研修、初任者研修を終えて、 校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(教員と してのキャリア形成)	中堅教員マネジメント研修		
			ICT活用力研修			
教育課題対策セミナー「ICT教育推進」「道徳教育」 「カリキュラム・マネジメント」等		ICT活用力研修、学校図書館活用研修・学校司書全体研修	情報担当者研修	16年目研修「情報リテラ シー」		
ICT活用力研修						
学校力アップ講座(女性活躍推進)						
⑥ 神戸の特色ある教育	防災教育	校内研修・OJT	初任者研修(神戸の防災教育、校内研修)	防災教育担当者研修		
			二次次FU研修(防災教育)			
	人権教育	任期付、臨時講師研修・全体研修 「人権教育」	初任者研修(人権教育、校内研修)	中堅教諭等資質向上研修(人権 教育)	16年目研修「人権教育」	
				二次次教員人権教育研修	日本語指導専門講座	
国際理解・ 多文化共生教育	任期付、臨時講師研修・全体研修 「人権教育」	初任者研修(人権教育、小学校英語活動、 校内研修)	国際理解教育			
			ICT活用力研修、学校図書館活用研修・学校司書全体研修			
新たな教育課題への対応	教育課題対策セミナー 「ICT教育推進」「道徳教育」 「カリキュラム・マネジメント」等	初任者研修(合同研修「神戸市の教育」、 校内研修)	情報担当者研修	16年目研修「情報リテラ シー」		
			ICT活用力研修、学校図書館活用研修・学校司書全体研修			