

教職員版 はままつの教育
【研修編】

令和6年度

浜松市教職員研修計画

～ たゆまぬ自己改革を目指して ～



©浜松市

出世大名 家康くん

浜松市教育委員会 教育センター

目次

はじめに	1
Ⅰ 新たな教職員の学びの姿 ～学び続ける教職員になろう～	3
Ⅱ 浜松市の教職員に求められている資質能力	9
1 目指す教職員の姿	
2 求められている資質能力	
(1) 校長・園長	
(2) 教員	
(3) 養護教諭	
(4) 栄養教諭等	
(5) 幼稚園教諭	
(6) 学校事務職員	
3 教員育成指標の見方	
4 キャリア段階	
5 育成指標の活用	
Ⅲ 浜松市の教職員研修	29
1 研修実施基本方針	
2 研修実施上の方策	
3 教職員研修の区分	
4 令和6年度の研修実施方針の重点	
5 「新たな教職員の学びの姿」を実現する校内研修	
Ⅳ 研修履歴の記録	41
1 研修履歴の目的	
2 記録対象となる教職員	
3 研修履歴の記録範囲	
4 令和6年度の管理方法	
Ⅴ 対話に基づく研修奨励	45
1 研修奨励の方法	
2 研修奨励の流れ	
資料 令和6年度研修一覧	49

はじめに

令和6年度は、第3次浜松市教育総合計画の最終年度となり、計画に掲げる教育施策のまとめの時期となることや、第4次浜松市教育総合計画の策定など、重要な節目の年となります。

浜松市教育センターも、昨年度に創立50周年を迎え、長きに渡り浜松の優れた教職員の育成を支えてきたセンター研修も一つの節目を迎えました。本年度は、新たなスタートの一年として、教職員一人一人のさらなる資質の向上を目指して一層の充実を図っていきます。

さて、これまでの国の動きを振り返ってみますと、平成29年の学習指導要領改訂において「主体的・対話的で深い学び」の実現が示されたことを皮切りに、令和3年答申（※1）では、その実現の具体として「個別最適な学びと協働的な学び」の充実が示されました。そして、翌年の令和4年答申（※2）では、「新たな教師の学びの姿」が示されています。令和3年答申が子供の「学習観の転換」を求めるものとするならば、令和4年答申は、教師の「研修観の転換」を求めるものと言えます。今や、教師の学びは子供の学びの相似形であり、教師においても、個別最適な学びと協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することが大切であるとされました。

教職員の学びも、日頃から子供に対して指導している学びと同じように、受け身の姿勢であってはなりません。改正された「浜松市教員育成指標」に示す資質能力を基に、自らを振り返りつつ、課題意識をもち、探究的に学び続けることが重要です。

このような私たちの学びのすべては、子供たちの笑顔のために、そして未来のために生かされるものであると、志を高くもち、たゆまぬ自己改革に臨みたいものです。

本年度、教育センター事業は、大きく次の2点を改善し、研修内容と仕組みがさらにより良いものとなるよう取り組んでいきます。

- ・組織改正により、子供への「教育指導」と教職員への「研修」を有機的に結び付ける。
- ・研修受講履歴記録システムを導入し、研修の選択から受講履歴の記録までを一体化する。

本研修計画では、これらの取組を生かし、教職員研修を充実させるための方針と研修内容、研修方法を示しています。また、本冊子は「教職員版はままつの教育」の研修編としての役割を担うものであり、各学校において、これまで発行の「理論編」「実践編」「学習指導編」「活用編」の4冊と併せて有効活用ください。

（※1）中央教育審議会答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供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（令和3年1月26日）

（※2）中央教育審議会答申『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～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（令和4年12月19日）

本研修計画策定の趣旨及び見方

本研修計画は、「浜松市校長育成指標」「浜松市教員育成指標」並びに各種補助資料に基づき、浜松市立幼稚園及び小中学校の教職員の研修を体系的かつ効果的に実施するために定めたものです。

本研修計画は、全5章で構成されており、下図「学び続ける教職員になろう」に沿い、第Ⅰ章では全体の学びのサイクルを、第Ⅱ章ではサイクルを支える育成指標について説明しています。第Ⅲ章以降は、サイクルの柱となる「研修受講」「研修履歴」「研修奨励」について示しています。

全体を第Ⅰ章で説明



第Ⅲ章

第Ⅴ章

I

**新たな教職員の学びの姿
～学び続ける教職員になろう～**

I 新たな教職員の学びの姿

～学び続ける教職員になろう～

1 「令和の日本型学校教育」とそれを支える教職員の姿

社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0時代」や新型コロナウイルスの感染拡大などにより、先行き不透明な「予測困難な時代」と言われる中、子供たちの多様化や「GIGAスクール構想」の加速など、教育界を取り巻く環境は大きな変化に直面しています。

冒頭で示したように令和3年答申では、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の在り方を、「全ての子供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」と定義し、「主体的・対話的で深い学び」を実現するという学校教育の目指すべき姿として、子供たちの学び（授業観・学習観）の転換を目指しています。

そして、令和4年答申では、子供たちの学び（授業観・学習観）とともに、教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教師の学び」を実現することが求められました。

令和4年答申で示された「新たな教師の学びの姿」

- ・変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- ・求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- ・新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- ・他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、子供の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題です。教師の学びの姿も、子供の学びの相似形であり、子供にとっても重要なロールモデルでなければなりません。

教職員の「研修観の転換」は、子供たちの「学習観の転換」を確かなものにします。つまり、教職員が学び合うことで、子供たちが学び合う豊かな学びが生まれ、ひいては「一人一人の子供を主語にする学校」の実現につながっていくのです。教職員の主体的な学びこそが、子供の笑顔や未来をつくっていきます。

【参考資料】文部科学省ウェブサイトへ



令和3年
答申概要



令和3年
答申本文



令和4年
答申概要



令和4年
答申本文

答申をチェック
するのじゃ



2 新たな研修制度に向けて

このような「新たな教師の学びの姿」に向けて、令和4年5月に、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が成立しました。

これまでの普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定が削除されたとともに、任命権者が研修に関する記録を作成することや、その記録をもとに、指導助言者が校長及び教員に対して資質の向上に関する指導助言を行うことが義務付けられました。

3 学び続ける教職員になろう

本市では、新たな研修制度を具現化し、教職員の学びを自律的、継続的に進めるための学びのサイクルを構築しました。（※P7「学び続ける教職員になろう」参照）

- このサイクルの中心には「教員育成指標」があります。この指標は、浜松市の教職員に求められている資質能力を示すものであり、常に自らの資質を高めるための拠り所となるものです。サイクルの全ての過程で指標の活用を図り、A～Fの観点に示されるそれぞれの資質能力を意識し、それらの向上に励むことが大切です。（※第II章）
- 学びを自律的・主体的にするためには、自らの教職員としての「現在の姿」を振り返り、「将来の姿」をイメージすることが効果的です。その際、自身の研修履歴の記録を参考に、学びの成果を可視化するとともに、他者と共有化して自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力を俯瞰的に捉えます。こうした現状把握が適切な目標設定につながります。（※第IV章）
- 設定した目標から自らの学びをデザインする際、他者からの指導助言を受けると効果的です。特に、期首面談における管理職との対話は、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力のみならず、自らが学校で果たすべき役割や学校を支える力を知る好機となります。対話に基づく研修奨励は、自らの学びをデザインするための重要な取組といえます。（※第V章）
- 具体化された目標に向けて、課題をもって研修を受講します。浜松市の教職員研修には、教育センターが主催する校外研修、N I T S（独立行政法人教職員支援機構）の動画コンテンツによる個人研修、授業・保育など現場の経験を積んだり、O J Tなどの教職員同士の関わりから学んだりする各園・各学校の園内研修・校内研修（※以下、校内研修と表記）があります。これらの研修を活用し、自分に合った学びを進めることが大切となります。（※第III章）

このような学びは、自律的・主体的な学びを促進します。このサイクルを絶えず回し続ける姿こそ、本市が追い求める「たゆまぬ自己改革」そのものと言えます。

**学び続ける教職員になろう
～たゆまぬ自己改革を目指して～**

「令和の日本型学校教育」の実現に向けて

- ◇ R3 年答申 授業観・学習観の転換
 - 個別最適な学びと、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現
- ◇ R4 年答申 研修観の転換
 - 新たな教師の学びの姿 「継続的な学び」「主体的な姿勢」「継続的な学び」「個別最適な学び」「協働的な学び」
 - 教師の学びの姿も、子供の学びの相似形
 - 子供にとつてのロールモデル

学びの可視化と目標設定

自らの教職員としての「現在の姿」を振り返り、「将来の姿」をイメージしよう

学びの成果を可視化・共有化
現状把握と適切な目標設定

研修履歴の記録

**たゆまぬ自己改革
自らの資質能力を高めよう**

- A 教育的素養
- B 授業を創る力
- C 子供と関わる力
- D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- E ICTや情報・教育テータの活用
- F よりよい教育を進め、高める力

教員育成指標の活用

目的をもった研修受講

自分に合った学びを進めよう

- 校外研修…教育センターの研修
- 校内研修…現場の経験、OJT
校内研修の活性化
- 個人研修…NITSの動画など

新たな学びの機会の充実

新たな研修制度に向けた法改正等

- ◇ R4 教育公務員特例法及び教員免許法の一部を改正する法律
 - 教員免許更新制発展的解消
 - 研修履歴の記録作成
 - 資質向上に関する指導助言
- ◇ R4 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改正

管理職との対話

自らの学びをデザインしよう

- 自身の強み、弱み
今後伸ばすべき力
学校で果たすべき役割
学校を支える力

対話に基づく研修奨励

4 研修観の転換

上記3で示した学びのサイクルは、教職員の自律的かつ継続的な学びです。このような主体的な姿勢こそ「研修観の転換」がなされている姿です。

今後、教職員がより研修観を転換していくためには、教職員一人一人が学びのサイクルをより理解し、絶えず育成指標を意識しながら自ら学び続けることが重要です。そして、「研修受講」「研修履歴」「受講奨励」それぞれの場面においても、目的意識をもって取り組む必要があります。研修の場では、自分の課題を明確にし、探究的に学んでいくこと、振り返りの場では、研修履歴をもとに今後の目標を適切に設定すること、対話の場では、学びや目標に対する視野を広げることが大切となってきます。

研修観を転換し、「新たな教職員の学びの姿」を追い求める姿こそ、令和6年度に目指したい教職員の学びの姿です。

【研修観の転換】

- 育成指標を中心とした学びのサイクルの中で、自ら学び続けること
- 自分の課題を明確にして、探究的に研修を受講すること
- 研修履歴をもとに適切に目標を設定すること
- 他者との対話から自分の学びをデザインすること

【参考資料】独立行政法人NITSの動画ページへ



新たな教師の学び（独立行政法人教職員支援機構 荒瀬克己）：
基礎的研修シリーズ No.28



「研修観の転換」に向けて ～NITSと教育委員会等による「新たな教職員研修」の協働開発～



今年度のテーマは、教職員一人一人の「研修観の転換」じゃ。

浜松市の教職員に 求められている資質能力

II

たゆまぬ自己改革

自らの資質能力を高めよう

- A 教育的素養
- B 授業を創る力
- C 子供と関わる力
- D 特別な配慮や支援を必要とする
子供への対応
- E ICTや情報・教育データの利活用
- F よりよい教育を進め、高める力

教員育成指標の活用

Ⅱ 浜松市の教職員に求められている資質能力

1 目指す教職員の姿

本市では「第3次浜松市教育総合計画 - はままつ人づくり未来プラン -」後期計画において、「未来創造への人づくり」「市民協働による人づくり」を理念に、「自分らしさを大切にする子供」「夢と希望を持ち続ける子供」「これからの社会を生き抜くための資質・能力を育む子供」を目指す子供の姿として掲げています。

その具現に向けて、本市の教職員は、「愛情と情熱を持ち続ける教職員」「専門性と指導力を磨き続ける教職員」であることを目標としています。また、「浜松市が目指す校長像」として、校長は「安心・安全で持続可能な学校づくりに努める校長」「学校や地域の強みを活かした創造的な学校経営を進める校長」であることを目標としています。

本市が目指す校長像、教職員の姿の実現のために「浜松市校長（園長）育成指標」をはじめ、「浜松市教員育成指標」「浜松市学校事務職員育成指標」のほか、幼稚園長、幼稚園教諭、養護教諭、栄養教諭等の固有の資質能力を示した「補助資料等」に基づいて資質の向上を図っていきます。

第3次浜松市教育総合計画 教育理念

未来創造への人づくり 市民協働による人づくり

< 目指す子供の姿 >

- 自分らしさを大切にする子供
- 夢と希望を持ち続ける子供
- これからの社会を生き抜くための資質・能力を育む子供

< 目指す校長像・教職員の姿 >

- 安心・安全で持続可能な学校づくりに努める校長
- 学校や地域の強みを活かした創造的な学校経営を進める校長
- 愛情と情熱を持ち続ける教職員
- 専門性と指導力を磨き続ける教職員

《浜松市校長育成指標》

《浜松市教員育成指標》

《園長補助資料》 《幼稚園教諭補助資料》

《養護教諭補助資料》 《栄養教諭等補助資料》

《学校事務職員育成指標》

2 求められている資質能力

(1) 校長・園長

「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改正」（以下、令和4年指針）をもとに、校長・園長に必要な資質能力項目と具体的な行動例を再整理しました。校長・園長には、教師に共通して求められる資質能力（浜松市教員育成指標）を基礎として、校長（園長）育成指標を別に示しています。

これまでの指標では、4つの資質能力が12項目で示されており、項目「学校全体の業務改善の推進」の中に「学校運営体制」と「外部人材の育成」の内容が含まれていました。改正された指針においては、校長・園長に求められる基本的な役割として、組織づくりや学校外のコミュニケーション・連携が示されていることから、「学校運営体制の構築と推進」「外部人材の活用・関係機関との連携」の2つの項目を設け、4つの資質能力を14項目へ再構成しました。

R4まで	R5から
情報収集と実態把握	情報収集・分析
ビジョンの構築と共有	ビジョンの構築と共有
ビジョンの実現	ビジョンの実現
ビジョンの検証	ビジョンの検証
学校全体の業務改善の推進	学校運営体制の構築と推進
危機管理体制の推進	業務改善の推進
教職員の管理・監督	危機管理体制の確立と推進
教育活動活性化への体制づくり	教職員の管理・監督
働きやすい環境づくり	教育活動活性化への体制づくり
教職員に対する理解・支援	働きやすい環境づくり
実態の発信と市民協働意識の強化	教職員に対する理解・支援
「地域とともにある学校」づくり	協働意識の醸成
	「地域とともにある学校」づくり
	外部人材の活用・関係機関との連携

また、国の指針では、校長に必要な資質能力として、「アセスメント能力」と「ファシリテーション能力」が示されています。この2つの能力については、様々な場面で必要となる力ととらえ、「具体的な行動例」に溶け込ませる形で示しています。

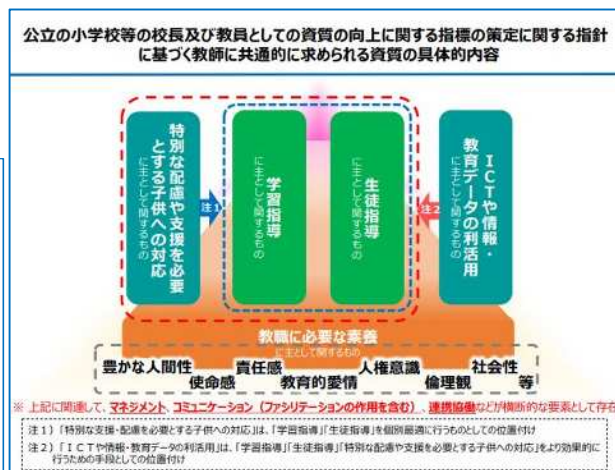
項目	具体的な行動例
情報収集・分析	学校や学校を取り巻く状況に関する様々な情報を収集し、整理・分析をしながら、課題等を的確に把握している。（赤字はアセスメント能力）
ビジョンの構築と共有	社会の動向や喫緊の教育課題を踏まえ、ビジョン（目標、経営計画等を含む）を構築し、校内外（全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等）と共有している。（赤字はアセスメント能力）
学校運営体制の構築と推進	チーム学校としての考え方を踏まえ、教職員の役割や校内外の協力体制を明確にした校内組織を構築し、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を推進している。（青字はファシリテーション能力）

なお、今回の育成指標改正に伴い、新たに園長補助資料を作成しました。浜松市校長育成指標をもとに、園長補助資料を活用して資質の向上を目指します。

(2) 教員（教頭、主幹教諭、教諭、幼稚園教諭、養護教諭、栄養教諭等に共通の資質）

令和4年指針では、教師に共通的に求められる資質能力を以下の5つの柱で整理しています。

- ① 教職に必要な素養
- ② 学習指導
- ③ 生徒指導
- ④ 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ ICTや情報・教育データの利活用



「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」の資質能力については、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとして位置付けられています。また、「ICTや情報・教育データの利活用」の資質能力は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段として位置付けられています。

（右上図「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に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容」（令和4年文部科学省告示第115号））

本市では、これらの考えをもとに、課題や特徴を踏まえて観点を再構成し、6つの観点で整理しました（下表A～F）。国が示す「教職に必要な素養」を、教員養成期から普遍的に持ち続けているもの（「豊かな人間性と社会性」「教育への情熱・愛情」「たゆまぬ自己改革」「コンプライアンス」）と、キャリア段階に応じて高めていくもの（「経営能力」「危機管理」「組織力」「家庭・地域等との連携・協働」）の2つに分けて示し、前者を「教育的素養」、後者を「よりよい教育を進め、高める力」としています。

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| ① 教職に必要な素養 | → 「A 教育的素養」「F よりよい教育を進め、高める力」 |
| ② 学習指導 | → 「B 保育・授業を創る力」 |
| ③ 生徒指導 | → 「C 子供と関わる力」 |
| ④ 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 | → 「D」 |
| ⑤ ICTや情報・教育データの利活用 | → 「E」 |

本市が設定した6つの観点における身に付けるべき資質能力は以下のとおりです。

観点	身に付けるべき資質能力	備考
A 教育的素養	学習指導や生徒指導等の子供の教育に関わる上で、基盤となる普遍的な資質能力	各キャリア段階共通の資質能力
B 授業を創る力 (学習指導)	これからの社会に必要な学力を育成するために、子供が学びの主役になる授業を実践する資質能力	キャリア段階で高度化する資質能力

C 子供と関わる力 (生徒指導)	子供たちが、自分のよさを最大限発揮し、自分らしい生き方を実現するために、子供に対する理解を深め、健やかな成長を支援する資質能力	キャリア段階で高度化する資質能力
D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	障害のある子供、不登校の子供、外国人の子供等に対して、個別最適な学習指導や生徒指導を行うために、適切な配慮や支援をする資質能力	キャリア段階で高度化する資質能力
E ICTや情報・教育データの利活用	学習指導や生徒指導、特別な配慮や支援を必要とする子供への対応をより効果的に行うために、ICTを活用した指導をしたり、情報・教育データを利活用したりする資質能力	基礎期から深化・貢献期までの共通の資質能力
F よりよい教育を進め、高める力	学習指導や生徒指導等をより効果的に行うために、協働性を高めたり、教育環境を整えたりする資質能力	キャリア段階で高度化する資質能力

さらに「浜松市教員育成指標」では、A～Fの6つの観点を並列的に示すのではなく、それぞれの資質能力を包摂的に示しています。

全ての教育活動は、「教育的素養」「よりよい教育を進め、高める力」が基盤となっており、そのもとで、「ICT」を手段としながら、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」の視点をもって、「学習指導」や「生徒指導」に取り組んでいく必要があります。したがって、6つの観点は独立したものではありません。(以下参照)

(例) B 「授業を創る力」

A「教育的素養」F「よりよい教育を進め、高める力」を**基盤に**、
 E「ICTや情報・教育データの利活用」を**手段として**、
 D「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」の**視点をもって**、
 ↓
 B「授業を創る力」に取り組み、資質能力を身に付ける。



教員に求められる資質能力を6つの観点から再整理したのじゃ。

(3) 養護教諭

養護教諭は、「教員」である一方、他の教諭とは異なる専門性を有することから、職固有の資質能力を示した「養護教諭補助資料」を設けています。養護教諭は「浜松市教員育成指標」を基本に置きながら、職固有の資質能力の向上も必要となります。

養護教諭は、子供の命（体と心）を守るため「救急処置と健康相談・健康相談活動」を重点に置き、以下の資質能力が必要とされます。

養護教諭に求められる力量（職務の範囲）	
保健管理	応急処置、健康診断、健康観察、疾病の管理・予防 学校環境衛生管理
保健教育	各教科等における指導への参画
健康相談・健康相談活動	心身の健康課題に関する児童生徒への健康相談、健康相談等を踏まえた保健指導
保健室経営	保健室経営の実践、評価、改善
保健組織活動	保健組織活動の推進

これらの力量の中には、養護教諭が他教職員と連携・役割分担して実施することも多くあり、養護教諭には学校保健を推進するだけでなく、全体的な推進体制の中核として、教職員間の連携をコーディネートすることが求められています。

また、健康教育において、個に応じた指導・支援を充実させることにより、生涯を通じて心身ともに健康な生活を送るための資質・能力（健康リテラシー等）を育成することも求められています。

(4) 栄養教諭等

栄養教諭等も養護教諭と同様に、職固有の資質能力を示した「栄養教諭等補助資料」を設けています。栄養教諭や学校栄養職員は「浜松市教員育成指標」を基本に置きながら、職固有の資質能力の向上も必要となります。

栄養教諭に求められる力量	
食に関する指導力	食に関する指導の全体計画の作成、食に関する指導の推進、児童生徒の実践的指導力の向上
食に関する個別的な相談指導力	食に関する健康課題のある児童生徒への個別的な支援・指導
学校給食管理力	学校給食実施基準に基づく栄養管理、学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理、適切な栄養管理
学校給食における危機管理・対応力	学校給食における事故の未然防止や迅速な対応

これらの力量の中には、栄養教諭等が他教職員と連携・役割分担して実施することも多くあり、栄養教諭等には食育を推進するだけでなく、全体的な推進体制の中核として、教職員間の連携をコーディネートすることが求められています。

(5) 幼稚園教諭

幼稚園教諭は、「浜松市教員育成指標」をもとに、「幼稚園教諭補助資料」を活用して資質の向上を目指します。幼稚園教諭に求められる資質能力の観点は教員と同じく、6つの観点で示しています。

なお、「ICTや情報・教育データの利活用」の観点に関しては、幼児期は直接的な体験が重要であることを踏まえ、視覚的教材やコンピュータなどの情報機器を活用します。その際には、幼稚園生活では得難い体験を補完するなど、子供の体験との関連を考慮し、目的や必要性を自覚しながら活用していくようにします。

(6) 学校事務職員

学校事務職員については、育成指標の策定の義務付けはありませんが、学校のチームの一員として学校事務職員としての専門性を高めたり、人材を育成したりするために、「浜松市学校事務職員育成指標」を作成しています。以下の5つの観点を学校事務職員に主に必要な資質能力としています。

観点	身に付けるべき資質能力	備考
A 管理運営力	根拠に則した総務・財務面での実践及び指導助言する資質能力	各キャリア段階で高度化する資質能力
B マネジメント力	学校経営に参画し、学校教育目標達成のための方策を行政的視点から、考え、実行する資質能力	各キャリア段階で高度化する資質能力
C 問題解決力	情報のインプットとアウトプットを最大限に生かし、より機能的な組織の構築に貢献する資質能力	各キャリア段階で高度化する資質能力
D 人間力	子供、保護者、地域、教職員とのコミュニケーションを通して、情報共有や意思疎通を円滑に行う資質能力	各キャリア段階で高度化する資質能力
E 創造力	学校教育における明るい未来のための、新しい発想で新しい価値を生み出す資質能力	各キャリア段階で高度化する資質能力



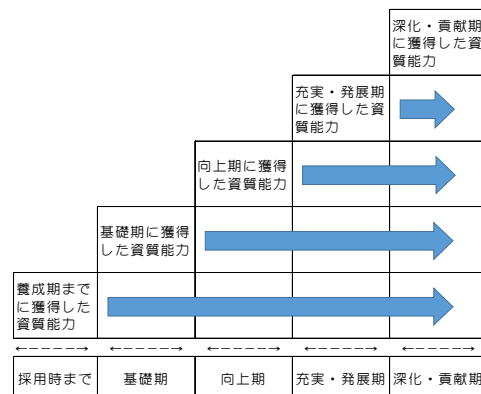
出世大名 家康くん

浜松市の育成指標の目玉の一つが各種補助資料や学校事務職員育成指標じゃ。

3 教員育成指標の見方

「浜松市教員育成指標」等は、横軸に成長段階を示したキャリア段階（次項参照）を、縦軸に本市の教員として求められる資質能力の観点を示しています。

また、指標は右図のように、キャリア段階が上がるにつれ、これまでに習得した資質能力の上に新たな資質能力を積み上げるイメージで作成されています。



4 キャリア段階

「浜松市教員育成指標」では、教職生涯を「養成期」「基礎期」「向上期」「充実・発展期」「深化・貢献期」の5つのキャリア段階に区分し、それぞれの段階で求められる姿を示しています。これに準じて「養護教諭補助資料」「栄養教諭等補助資料」「幼稚園補助資料」も同じ5つのキャリア段階を設けています。

養成期	教員として採用されるまでの時期で、社会人になる自覚を持つとともに、求められる資質能力の基盤を形成しようと努める段階
基礎期	教員採用後3年目までの時期で、教育活動に必要な知識及び指導技術を習得し、組織の一員として行動する実践的指導力を付ける段階
向上期	教員採用後4年目から10年目までの時期（幼稚園教諭は8年目まで）で、学習指導や生徒指導の専門的な知識及び技能を習得し、自立した教員として学校運営の一翼を担う力を付ける段階
充実・発展期	教員採用後11年目から20年目までの時期（幼稚園教諭は9年目から15年目まで）で、学校運営・経営等に関する知識及び技能を習得し、自身の得意分野の伸長を図るとともに、リーダーとして学校運営のための調整力を付ける段階
深化・貢献期	教員採用後21年目以上の時期（幼稚園教諭は16年目以上）で、学校運営上重要な役割を担い、他の職員への指導・助言など指導的役割や、学校や地域の教育力向上に貢献できる力を付ける段階

一方、学校事務職員はキャリア段階を経験年数で分けず、職階に応じた資質能力の育成を目指します。

事務職員 → 主任 → 副主幹 → 主幹、専門監



自分のキャリア段階にどんな資質能力が求められているか確かめるのじゃ。

5 育成指標の活用

(1) 自己の教職キャリアを見通し、自己研鑽に励むための活用

教員育成指標等は、各キャリア段階に応じて身に付けておくべき資質能力を示したものです。教職員として成長していく上で、自身に必要な資質能力を確認するとともに、今後の目標設定や研修テーマとして活用してください。

(例) 4年目のA教諭の場合



- これから私のキャリア段階は「向上期」。どんな資質能力が求められているのか確かめよう。
- これまでの「基礎期」で身に付けるべき資質能力はきちんと身に付いているかな。
- 私は、「子供と関わる力」を高める必要がありそうだな。特に、育成指標のC2-①の関係機関との連携の仕方を知ったり、子供理解を深めたりすることが課題であるので、それらに関する研修は積極的に受講しよう。
- 次のキャリア段階で求められる資質能力を見据えて、現在の勤務校にいる間に、「授業を創る力」と「子供と関わる力」の分野では、子供の実態や取り巻く環境を把握した上で、適切な指導ができる教員になりたいな。

(2) 指導助言や研修奨励をするための活用

令和5年度から、指導助言者が校長及び教員に対して資質の向上に関する指導助言を行うことが義務付けられました。指標を参考にすることで、各キャリア段階における適切な指導助言や研修奨励を行うことができます。

(例) B校長の場合



- Aさんは、「向上期」に入りましたね。これまでの「基礎期」の中で先輩教員に助言を得ながら学習計画を立てたり、温かさのある望ましい学級集団を作ったりすることができるようになりましたね。
- 今年度は「子供と関わる力」の力を伸ばすことを目標に設定したようですね。育成指標にもありますが、「向上期」の目標は自立した教員になることです。特に育成指標C2-①の一人一人が取り巻く環境の理解は、子供と関わる上で大切な視点です。子供一人一人を大切にしたい指導を心掛け、自信をもって子供と関われる教員に成長して行ってくださいね。
- 教育センターでの研修には、子供理解に関する生徒指導の希望研修もあります。オンデマンド動画でも学べますよ。また、校内の生徒指導主任から情報を得ることも大事な連携の一つですね。

(3) 教員同士で指導助言をする上での活用

OJT等における教員同士による指導助言をする際に、育成指標を活用することで、より適切な指導助言が可能となります。

(例) 4年目のA教諭と25年目のC教諭の場合



- ・【C教諭】今日の私の授業では、「深化・貢献期」の教員として、子供の力を高めることはもちろんのこと、若手教員の指導の参考になることを意識して行いました。「向上期」のAさんは、子供を大切にしたい授業を実践するという点を特に参考にしてくれればよいと思います。
- ・【A教諭】C先生、御指導ありがとうございます。子供の発言をもとに発問の仕方を変えていた先生の指導が参考になりました。「向上期」の教職員として資質を向上させていきたいと思います。

(4) 校外研修において、研修の目的を確認するための活用

経験研修等では、研修時に育成指標を用いて、身に付けたい資質能力や研修の目的を確認する時間を設けていきます。どのような教職員に成長していくべきかを把握し、何のために研修を受講するかを明確にすることで、研修受講後のイメージをもてるようにします。

(例) 中堅教諭等資質向上研修に参加したD教諭の場合



- ・「充実・発展期」になると、ミドルリーダーとして主体的に学校運営に参画することが求められている。具体的にどのような資質能力が求められているのが育成指標をもとに確認してみよう。そこから課題や目標を明らかにして、本日の研修で学んでみよう。



育成指標を上手に活用して、各個人の資質能力向上に生かしてほしいものじゃ。

育成指標資料

次ページからの「浜松市教員育成指標」等は、教育センターのホームページやミライムの共通キャビネットからも見るすることができます。下記のQRコードからも確認することができます。

浜松市校長（園長）育成指標

令和4年度未改正



園長補助指標

令和4年度未作成



浜松市教員育成指標

令和4年度未改正



幼稚園教諭補助資料

令和4年度未作成



養護教諭補助資料

令和4年度未作成



栄養教諭等補助資料

令和4年度未作成



浜松市学校事務職員育成指標

令和4年度未作成



浜松市校長(園長)育成指標

浜松市が目指す校長

- ・安全・安心で持続可能な学校づくりに努める校長
- ・学校や地域の強みを活かした創造的な学校経営を進める校長

校長に求められる専門的力量

資質能力	項目	具体的な行動例
学校経営力	情報収集・分析	学校や学校を取り巻く状況に関する様々な情報を収集し、整理・分析をしながら、課題等を的確に把握している。
	ビジョンの構築と共有	社会の動向や喫緊の教育課題を踏まえ、ビジョン(目標、経営計画等を含む)を構築し、校内外(全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等)と共有している。
	ビジョンの実現	教育課程の実施状況を的確に把握しながら、組織的かつ計画的に教育活動の質の向上に取り組んでいる。
	ビジョンの検証	学校全体でPDCAサイクルを確立して教育活動に取り組むことで、ビジョンを評価・検証し、改善を図っている。
管理運営力	学校運営体制の構築と推進	チーム学校としての考え方を踏まえ、教職員の役割や校内外の協力体制を明確にした校内組織を構築し、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を推進している。
	業務改善の推進	ICT活用による業務の効率化や適材適所の人的配置等の合理化を図り、組織的な業務改善に努めている。
	危機管理体制の確立と推進	関係法令の趣旨等を理解し、リスク・マネジメントの徹底及びクライシス・マネジメントを有効に機能させることに努め、「命を守る教育」や危機管理に関する組織的な活動を推進している。
	教職員の管理・監督	教職員の能力・適性、勤務状況・健康状態等を把握し、適切な指導助言を行うとともに現場規律を確保して、信用失墜行為の根絶に努めている。
人材育成力	教育活動活性化への体制づくり	校内研修等の充実を図るとともに、教職員が主体的・自律的かつ継続的に資質能力向上に向けて学び続けることができる体制を構築している。
	働きやすい環境づくり	日常のコミュニケーションを通して信頼関係を築くとともに、メンタルヘルスケアやハラスメント防止に努め、協働性・心理的安全性を確保した職場環境づくりを推進している。
	教職員に対する理解・支援	育成指標に示されたキャリア段階における一人一人の資質能力の現状を把握し、職務状況の的確な評価に基づき、具体的な指導助言を行っている。
連携協働力	協働意識の醸成	様々な方法・機会を捉えて、教育活動の成果と課題を発信し、家庭や地域からの信頼を得るとともに、協働意識の醸成に努めている。
	「地域とともにある学校」づくり	学校運営協議会(コミュニティ・スクール)等を通して、学校の課題等やビジョンを家庭や地域と共有し、「地域とともにある学校」づくりを推進している。
	外部人材の活用・関係機関との連携	積極的に社会と関わり、多様な外部人材の活用を図った教育活動の推進するとともに、関係機関等と適切に連携し、課題解決につなげている。

園長補助資料

浜松市が目指す園長

- ・安全・安心で持続可能な幼稚園づくりに努める園長
- ・幼稚園や地域の強みを活かした創造的な幼稚園経営を進める園長

園長に求められる専門的力量

資質能力	項目	具体的な行動例
幼稚園経営力	情報収集・分析	幼稚園や幼稚園を取り巻く状況に関する様々な情報を収集し、整理分析をしながら、課題等を的確に把握している。
	ビジョンの構築と共有	社会の動向や喫緊の教育課題を踏まえ、ビジョン(目標、経営計画等を含む)を構築し、園内外(全ての教職員、園児、保護者及び地域等)と共有している。
	ビジョンの実現	教育課程の実施状況を的確に把握しながら、組織的かつ計画的に教育活動の質の向上に取り組んでいる。
	ビジョンの検証	幼稚園全体でPDCAサイクルを確立して教育活動に取り組むことで、ビジョンを評価・検証し、改善を図っている。
管理運営力	幼稚園運営体制の構築と推進	チーム幼稚園としての考え方を踏まえ、教職員の役割や園内外の協力体制を明確にした園内組織を構築し、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を推進している。
	業務改善の推進	ICT活用による業務の効率化や適材適所の人的配置等の合理化を図り、組織的な業務改善に努めている。
	危機管理体制の確立と推進	関係法令の趣旨等を理解し、リスク・マネジメントの徹底及びクライシス・マネジメントを有効に機能させることに努め、「命を守る教育」や危機管理に関する組織的な活動を推進している。
	教職員の管理・監督	教職員の能力・適正、勤務状況・健康状態等を把握し、適切な指導助言を行うとともに現場規律を確保して、信用失墜行為の根絶に努めている。
人材育成力	教育活動活性化への体制づくり	園内研修等の充実を図るとともに、教職員が主体的・自律的かつ継続的に資質能力向上に向けて学び続けることができる体制を構築している。
	働きやすい環境づくり	日常のコミュニケーションを通して信頼関係を築くとともに、メンタルヘルスケアやハラスメント防止に努め、協働性・心理的安全性を確保した職場環境づくりに努めている。
	教職員に対する理解・支援	育成指標に示されたキャリア段階における一人一人の資質能力の現状を把握し、職務状況の的確な評価に基づき、具体的な指導助言を行っている。
連携協働力	協働意識の醸成	様々な方法・機会を捉えて、教育活動の成果と課題を発信し、家庭や地域からの信頼を得るとともに、協働意識の醸成に努めている。
	「地域とともにある幼稚園」づくり	幼稚園関係者評価委員会等を通して、幼稚園の課題等やビジョンを家庭や地域と共有し、「地域とともにある幼稚園」づくりを推進している。
	外部人材の活用・関係機関との連携	積極的に社会と関わり、多様な外部人材の活用を図った教育活動を推進するとともに、関係機関等と適切に連携し、課題解決につなげている。

浜松市が目指す教職員の姿

愛情と情熱を持ち続ける教職員

専門性と指導力を磨き続ける教職員

キャリア段階(経験年数(目安))		0 段階	1 段階	2 段階	3 段階	4 段階
着任時		基礎期(1~3年)	向上期(4~8年)	充実・発展期(9~15年)	深化・貢献期(16年~)	
教育センターにおける主な研修		●初任者研修 ●2日目研修	●6日目研修	●中堅教諭等資質向上研修	●キャリアデザイン研修	
A 教育的素養		<ul style="list-style-type: none"> ・ 子供や同僚、保護者、地域住民と良好な人間関係を築くためのコミュニケーション能力を身に付けている。【コミュニケーション】 ・ 一人一人の多様性を認め尊重する人権意識を持っている。【多様性の尊重】 ・ 教育に対する意欲や情熱、子供への深い教育的愛情を持っている。【情熱・愛情】 ・ 常に変化を受け止め、探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に学び続け、新しい知識・技能の習得に努めている。【自己研鑽】 ・ 「ワークライフバランス」を良好に保ち、心身ともに健康的に職務に専念できよう自己管理している。【自己管理】 ・ 教育公務員としての使命感や責任感を自覚し、高い倫理観を持っている。【法令遵守、使命感、倫理観】 				
B 保育を創る力		<p>B1</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 幼稚園教育要領を基に、幼児期の教育の特質を理解するとともに、幼児期の教育における保育・考え方を意識し、真通しをもって長期・短期の指導計画を立てる。 ② 主体的・対話的で深い学びを実現する中で、子供の環境への関わり方や遊びの展開における子供の学びや育ちを確かなめながら保育実践するとともに、ねらい・内容に照らして「幼児理解」に基づいた詳細な指導計画を立てる。 ③ 日々の保育実践を振り返り、自身の課題を把握・分析し、保育改善を図る。 <p>①②③ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>				
D を視点に		<p>B2</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 子供の姿態を踏まえ、付けたい力を明確にするとともに、幼児期の教育における保育・考え方を意識し、真通しをもって長期・短期の指導計画を立てる。 ② 子供の発達を踏まえ、付けたい力を明確にするとともに、幼児期の教育における保育・考え方を意識し、真通しをもって長期・短期の指導計画を立てる。 ③ 自身の専門性を磨くとともに、園内研修の充実を図り、同僚や若手教員に適切な指導・助言を行い、園の保育力向上を牽引する。 <p>①②③ 自身の専門性を磨くとともに、園内研修の充実を図り、同僚や若手教員に適切な指導・助言を行い、園の保育力向上を牽引する。</p> <p>①②③ 組織のリーダーとして、カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>				
E を直接体験を補完する手段として		<p>B3</p> <ol style="list-style-type: none"> ①②③ 子供の発達を踏まえ、付けたい力を明確にするとともに、幼児期の教育における保育・考え方を意識し、真通しをもって長期・短期の指導計画を立てる。 ② 主体的・対話的で深い学びを実現する中で、子供の環境への関わり方や遊びの展開における子供の学びや育ちを確かなめながら保育実践するとともに、ねらい・内容に照らして「幼児理解」に基づいた詳細な指導計画を立てる。 ③ 日々の保育実践を振り返り、自身の課題を把握・分析し、保育改善を図る。 <p>①②③ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>				
A・F を基盤に		<p>C0</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子供の心身の発達について理解する。 ・ 他と集団を促せる意義、目的等について理解する。 ・ 個・集団の質を高めるための指導の方法(連携、相談等)について理解する。 				
求められる資質能力		<p>C1</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 子供の内面を共感的に理解し、先輩教員等の助言を得ながら、一人一人の教育的ニーズに合わせた支援・指導を行う。 ② 子供は集団の中での関わりの中でより成長することを理解し、先輩教員等の助言を得ながら一人一人の心の発達に合わせた生活の基盤づくり及び規律と通かさがある望ましい集団づくりを行う。 <p>C2</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 子供を取り巻く環境を的確に把握し、子どもが理解を深め、他の職員や関係機関等と連携を図りながら、自己実現(自分らしさ)につなげていくよう適切な支援・指導を行う。 ② 子供同士が高めあおうとする集団へ成長させることができるよう、他の職員と連携を図りながら、適切な支援・指導を行う。 <p>C3</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 園や集団に対する支援・指導について、組織においてリーダーシップを発揮する。 ② 園や集団に対する支援・指導について、組織においてリーダーシップを発揮する。 <p>C4</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 教職員相互より良い集団づくりに関する情報の共有化・情報の一体化を図られるように、組織の連携を強化する。 				
D 特別な配慮や支援を必要とする子供の対応		<p>D0</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特別な配慮を必要とする子供の特性や支援方法について理解する。 ・ 特別な配慮を必要とする子供の特性や支援方法を理解する。 				
E ICTや情報、教育テータの利活用		<p>E0</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児期の教育や子供の体験との関連を考慮した情報機器の活用方法を理解する。 				
F よりよい教育を進め、高める力		<p>F0</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学級経営の仕組と効果的な方法を理解する。 ・ 危機管理や事故対応を含む幼稚園における安全の必要性について理解する。 ・ 教職員の役割、資質能力・職務内容等について理解する。 ・ 多様な人材と連携・分担し、チームとして組織的に課題に対応することの重要性を理解する。 ・ 連携・協働による開かれた幼稚園づくりの意義を理解する。 				
① 経営能力		<p>F1</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 学級担任の役割と職務内容について理解し、学級経営方針を策定し、実践する。 ② 危機管理の重要性を理解し、安全管理・安全管理ができる。 ③ 組織の一員として、与えられた役割について報告・連絡・相談を行うとともに、組織について組織として迅速に対応する。 ④ 家庭、地域、関係機関等と積極的に関わり、連携・協働した教育活動を行う。 				
② 危機管理(情報管理を含む)		<p>F2</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 幼稚園教育目標と教育計画を踏まえて、学級(学年)経営の経営方針を策定し、実践する。 ② 様々な教育活動での危険・危機について把握し、課題に応じた指導するとともに環境を整える。 ③ 求められている役割を理解して積極的に対応する。 ④ 家庭、地域、関係機関等との関わりを深め、連携・協働した教育活動を行う。 				
③ 組織力		<p>F3</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 幼稚園教育目標と教育計画を踏まえて、学級(学年)経営の経営方針を策定し、実践する。 ② 様々な教育活動での危険・危機について把握し、課題に応じた指導するとともに環境を整える。 ③ 求められている役割を理解して積極的に対応する。 ④ 家庭、地域、関係機関等との関わりを深め、連携・協働した教育活動を行う。 				
④ 家庭・地域等との連携・協働		<p>F4</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 経営方針を受け、幼稚園運営について、ビジョンの構築やプランの構築に参画する。 ② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止や根本的改革、再発防止を組織的に推進する。 ③ 幼稚園教育目標達成のために、組織の特性を見極め、組織力を高める施策・助言を行う。 ④ 課程、地域、関係機関等とのネットワークを形成し、環境の整備や指導・助言等を行い、連携・協働のできる組織体制の構築を推進する。 				

養護教諭補助資料(固有の資質能力)

キャリア段階(総務年教(自安))		0 段階 養成期(大学)		1 段階 基礎期(1~3年)		2 段階 向上期(4~10年)		3 段階 充実・発展期(11~20年)		4 段階 深化・貢献期(21年~)	
安全と健康を守る力											
① 保健管理	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法や関連法規を理解している。 健康診断、健康観察、学校環境衛生等の保健管理に関する知識と技術を身に付けている。 保健情報の収集・管理・発信方法についての基礎知識及び重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断や学校環境衛生、健康観察等を計画的に実施し事後措置を行う。その中で、健康課題を把握し、保健たよりの発信や健康相談等について適切に対応する。 保健情報等、職務上知り得た情報について守秘義務を遵守し、情報管理の徹底を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健管理において、中心的役割を果たすとともに、校内の健康課題に向けて、組織的に対応する。 校内外における関係者と連携した保健管理を計画・実施・評価する。 	<ul style="list-style-type: none"> 緊急体制、心のケアの支援体制など、危機管理体制について機能するように働きかけ、学校経営を視野に入れた改善策を提案する。 校内における保健管理の指導的な役割を担い、児童生徒の健康課題に向け、組織的に対応している。 研究的視点をもった保健管理の展開をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健管理の分野において校内や地域等で指導・助言を行い、後進を育成する。 						
救急処置											
	<ul style="list-style-type: none"> 救急処置や疾病予防等に関する知識と技術を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 救急処置や疾病予防等についての、症状の的確な見極めと医療機関等への受診等を含め、総合的かつ迅速に判断し、対応する。 救急処置や疾病予防等の研修の企画・実施へ積極的に参画する。 									
② 保健教育	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法や関連法規を理解している。 学習指導要領やカリキュラム・マネジメントについて理解し、養護教諭の専門性を生かした保健教育に関する知識・技能を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態から健康課題を捉え、その解決のために発達段階に応じた個別の保健指導を実施する。 児童生徒の発達から健康課題を捉え、その解決のために発達段階に応じた個別の保健指導を実施する。 保健たよりに等を通じ、家庭や地域へ保健に関する情報を発信する。 	<ul style="list-style-type: none"> 校内の連携や外部人材の活用など、コーディネーターの役割を果たすとともに、実践に基づいた評価をし、改善により、より良い保健教育を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム・マネジメントを視野に入れ、学校教育活動全体を視野に入れた保健教育を推進する。 研究的視点をもった保健教育の展開をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健教育の分野において校内や地域等で指導・助言を行い、後進を育成する。 						
③ 健康相談・健康相談活動	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法による健康相談の位置づけを理解している。 養護教諭の専門性や保健室の機能を生かし、児童生徒の心身の健康課題に対応しようとしている。 健康相談や健康相談活動の基本的なプロセスについて理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態と課題の背景の把握をもとに、組織で支援方針や支援方法を検討し、校内外の連携というプロセスを踏まえて、実施・評価していく。 必要に応じて個別の保健指導につなぎ、実践を深め広げる。 健康相談や健康相談活動の基本的なプロセスについて理解し展開する。 	<ul style="list-style-type: none"> 早期発見、早期対応に向けて、心身の健康課題を総合的に捉え、コーディネーターの役割を果たし、校内外の関係者と連携し、支援体制に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康相談・健康相談活動について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、より良い方法を探究している。 研究的視点をもった健康相談・健康相談活動の展開をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康相談の分野において学校内や地域等で指導・助言を行い、後進を育成する。 						
④ 保健室経営	<ul style="list-style-type: none"> 養護教諭の職務を理解し、保健室経営の重要性や定義について理解している。 保健室経営計画について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育目標や学校保健目標などを受け、その具現化を図るための、保健室の経営において達成されるべき目標を立て、計画的・組織的に運営するよう努める。 保健室経営の方針を明示し、保健室経営計画を立て、校内の共通理解を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育目標の具現化に向けて、保健室経営計画を実施し、評価・改善を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営の観点から、学校教育目標の実現のための具体的な方策を提案する。 研究的視点をもった保健室経営の展開をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営の分野において学校内や地域等で指導・助言を行い、後進を育成する。 						
⑤ 保健組織活動	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の意義と学校・家庭・地域等の協力連携の重要性を理解している。 学校保健委員会を設ける根拠と理由について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健主事とともに、学校保健計画・学校安全計画等の策定に参画する。 保健主事とともに、教職員と連携し、保健組織活動(学校保健委員会を含む)を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> 近隣の学校などと連携し、地域レベルでの保健活動を推進する。 研究的視点をもった保健組織活動の展開を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の分野において学校内や地域等で指導・助言を行い、後進を育成する。 これまでの実践を振り返り、各領域の実態に応じた研究活動を推進し、教育活動に活用する。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の分野において学校内や地域等で指導・助言を行い、後進を育成する。 						

栄養教諭等補助資料(固有の資質能力)

	0 段階 養成期(大学)	1 段階 基礎期(1~3年)	2 段階 向上期(4~10年)	3 段階 充実・発展期(11~20年)	4 段階 深化・貢献期(21年~)
キャリア段階(経験年数(目安))					
児童生徒の栄養の指導及び管理をつかさどる力					
① 食に関する指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校教育目標や自校の教育課題を踏まえ、教職員や家庭・地域との連携を図り、栄養に関する専門性を生かして食に関する指導の全体計画を作成する。 ・ 食に関する指導の全体計画に基づき、教育活動全体を通して食に関する指導が推進できるようにする。また、学校給食を生きた教材として活用した食に関する指導(学校給食法第10条)を行う。 ・ 児童生徒の実態を把握し、実践的指導力を付ける。 				
② 食に関する個別な相談指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒の実態の把握をもとに、食に関する健康課題を有する児童生徒へ、学級担任等と連携し、栄養学の専門知識に基づいた個別の相談指導を行う。 				
③ 学校給食管理力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「学校給食実施基準(学校給食法第8条)」に基づく適切な栄養管理、及び「学校給食衛生管理基準(学校給食法第9条)」に基づく衛生管理を行う。 ・ 児童生徒の状況把握などの実施により、適切な栄養管理を行う。 				
④ 学校給食における危機管理・対応力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校給食における事故(食中毒や異物混入、食物アレルギー、窒息等)の未然防止や適切で迅速な対応を行う。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ※ 食に関する指導力を向上し、他の栄養教諭への指導的役割を行う。 ※ 学校給食の運営上、他の栄養教諭、教職員の指導・助言を行う。 				

浜松市職員人材育成方針（目指すべき職員像）		変化を先取りし、市民の目線で考え、果敢に行動する職員 ～ 気づく・考える・行動する ～	
浜松市が目指す学校事務職員の姿		愛情と情熱を持ち続ける教職員 専門性と指導力を磨き続ける教職員	
<p>キャリア段階</p> <p>()は「はままつ型学校事務」による役割</p> <p>浜松市における研修</p>	<p>事務職員</p> <p>主任 (事務推進員を含む)</p> <p>副主幹 (新採指導員を含む)</p> <p>主幹・専門監 (エリアマネージャー・事務センター所長を含む)</p>	<p>学校事務に必要な基礎的知識及び能力を習得し、組織の一員として信頼を得る。</p> <p>学校運営・経営等に関する知識を習得し、はままつ型学校事務の伸長を図るとともに、リーダーとして事務職員組織の活性化に力を注ぐ。</p>	<p>●新任課長補佐級研修</p>
	<p>●新規採用職員研修 ●2年目研修 ●3年目研修</p> <p>●新任主任研修</p> <p>●新任監督者級研修</p> <p>●学校事務職員研修 ●新規採用学校事務職員研修</p>	<p>●新任課長補佐級研修</p>	
<p>教育センターにおける研修【参考】</p> <p>A 管理運営力 根拠に即した総務・財務面での実践及び指導助言する能力</p> <p>B マネジメント力 学校経営に参画し、学校教育目標達成のための方策を行政的視点から、考え、実行する力</p> <p>C 問題解決力 情報のインプットとアウトプットを最大限に生かし、より機能的な組織の構築に貢献する力</p> <p>D 人間力 子供、保護者、地域、教職員とのコミュニケーションを通して、情報共有や意思疎通を円滑に行う力</p> <p>E 創造力 学校教育における明るい未来のための、新しい発想で新しい価値を生み出す力</p>	<p>① 正確かつ迅速な事務処理を行う。</p> <p>② 基本的な事務業務の知識と技術を習得する。</p> <p>① 学校事務職員の実在意義を学ぶ。</p> <p>① 正確な情報の整理と適切な伝達方法を身に付ける。</p> <p>② 公務員としての自覚を持つ。</p> <p>③ 学校にかかわる全ての人を把握し、その存在意義を理解する。</p> <p>④ 豊かな人間性と社会人としての教養を身に付ける。</p> <p>① 部会内のOJTなどにより先輩の実践を知り、柔軟な考え方を身に付け、業務改善に着手する。</p>	<p>① 専門的な知識を習得する。</p> <p>② 学校組織の運営について理解する。</p> <p>③ 学校教育目標の理解と財務面での課題を把握し、その解決に取り組む。</p> <p>④ 組織マネジメントを活かし学校経営に参画する。</p> <p>① 学校組織の運営に関する幅広い知識を習得する。</p> <p>② 進んで教員の多忙化解消を推進する。</p> <p>③ フォアランティーション力や判断力を駆使し、校長の教育改革に参画する。</p> <p>① 学校教育のニーズに応える情報処理能力の向上を図る。</p> <p>② 学校及び部会内の課題を解決する方策を見つける。</p> <p>③ 情報セキュリティポリシーや危機管理に精通する。</p> <p>① 常に危機管理意識を持ち、課題に対し臨機応変に対応する。</p> <p>② ICTを駆使し、学校事務の効率化に参画し、取り組む。</p> <p>① コミュニケーション能力の向上に努む。</p> <p>② 学校規程や服務規律を遵守し、業務を通して信頼に応える。</p> <p>③ 入手した情報から先を見通し、行動に移す。</p> <p>① 創造的な学校事務の構築に取り組む。</p>	<p>① 財務マネジメントの遂行により、学校運営に貢献する。</p> <p>② 部会内の学校事務全般における円滑な運営に力を注ぐ。</p> <p>③ 学校事務の総合調整者としての方策を実現する。</p> <p>① 高いコンプライアンス意識のもと、学校経営参画のための学校事務施策を構築し実践する。</p> <p>② 高い見識と実績を持ち、組織全体を俯瞰する力を備え、地域の学校事務を統括する。</p> <p>① 学校教育のニーズに応える情報処理能力の向上により正確かつ迅速に学校運営に活かす。</p> <p>② 教育行政の最新情報の理解や取組みを紹介し、人材育成に活かす。</p> <p>③ 情報セキュリティポリシーや危機管理に精通すると共に、情報発信に力を注ぐ。</p> <p>① 部会内の組織を活性化させ、地域の学校経営を支援する。</p> <p>② 学校事務が子供にどう返るかを推察し、社会に関与し、学校を取り巻く人々とのコミュニケーションを図る。</p> <p>③ 学校を核とした地域の創生に協力する。</p> <p>① 新たな社会を想像し、教育の動向を早極め、その中で価値ある学校事務及び学校事務職員の在り方を模索する。</p>

求められる資質能力

目的をもった研修受講

自分に合った学びを進めよう

校外研修…教育センターの研修

校内研修…現場の経験, OJT

校内研修の活性化

個人研修…NITS の動画など

新たな学びの機会の充実

Ⅲ 浜松市の教職員研修

1 研修実施基本方針

本市では、「浜松市教員育成指標」等に基づいた資質の向上と学校の教育力向上を目的として、園・校内研修、校外研修、自主的な研修等、様々な場面において日常的に研修を実施しています。

実施の際には、「研修観の転換」を前提とし、参加者自らが課題をもって探究的に取り組む「参加者を主語」にした研修の実現に向けて、効果的・効率的な実施方法について絶えず模索していきます。

研修スローガン 「すべては子供たちの笑顔のために そして未来のために」	
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・浜松市教員育成指標に基づいた資質の向上 ・園、学校組織全体の教育活動の活性化
手法	<ul style="list-style-type: none"> ・研修参加者を主語とした、主体的な研修の実現 ・研修方法の改善による効果的・効率的な研修の実施

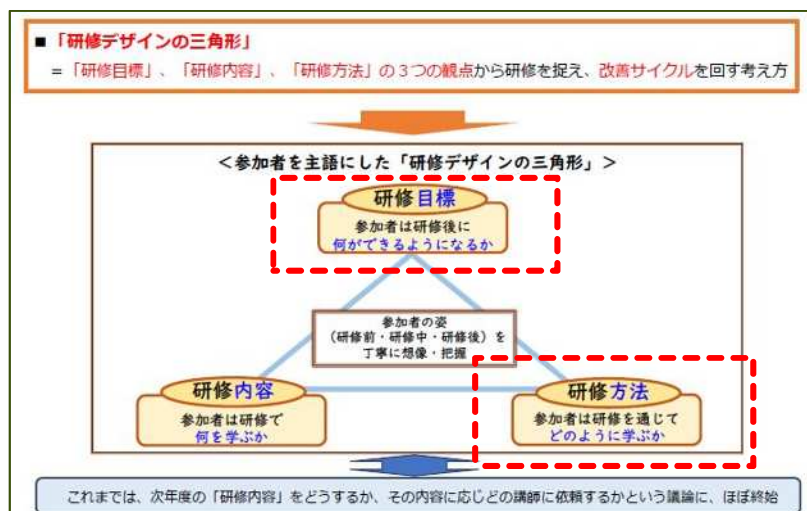
2 研修実施上の方策

(1) 「浜松市教員育成指標」等や時代のニーズに対応した研修内容の設定

研修では、育成指標や補助資料の資質の向上のきっかけがつかめるよう、育成指標A～Fに関連する内容をくまなく設定していきます。また、様々な教育課題に対応する各校の教育力向上を支援する内容も設定していきます。

(2) 研修目的を達成するための効果的、効率的な研修方法の開発

教職員の研修においても子供の学びと同様に、何をどのように学び、何ができるようになるかをデザインしていく必要があります。参加者が主語となり、より主体的に研修に取り組むことができるよう、実施方法を工夫して進めていきます。これまでの講義中心の研修から脱却し、参加者自らが課題をもって取り組み、探究していきけるような研修を開発していきます。



(上図 独立行政法人教職員支援機構N I T Sより)

(3) 参加者の目的意識を高めるファシリテーション

教職員が目的意識をもって研修に取り組むことが大切です。各種研修の開始時には、参加者が自身や学校の現状を振り返ったり、課題を洗い出したりしながら、研修でどのようなことを学び、何を実践していくべきか目標を定めます。研修実施者は参加者がそのような目的意識をもてるようファシリテートしていきます。

(4) 研修後の学びの成果を行動に変容するためのリフレクション

研修は、受講そのものが目的ではなく、後の行動に生かされなければなりません。研修には「実践につなげる」「各校で広める」等の視点をもって参加し、学んだことを校内において実践していく必要があります。研修と実践がつながっていくように、研修では「これまでの振り返り」「今後の具体的な行動や働き方」などを考える振り返りの時間を設定していきます。そして、実際に実践したことや成果を、身に付けるべき資質能力と照らし合わせて報告していただきます。これらの内容は、次年度以降も各自で確認することができるように研修受講履歴記録システムにも記録されていきます。

<リフレクション>

- ・身に付いた知識や技能
- ・学んだ理論や得られた課題意識
- ・自らの実践内容の省察
- ・研修後の行動変容

3 教職員研修の区分

学び続ける教職員の育成を支援するために、浜松市教育委員会主催研修を以下のとおり整理し実施します。

(1) 校外研修

区分	種別	対象者
指標の観点別の資質の向上に向けた研修	希望研修	希望者
キャリア段階における資質の向上に向けた研修	経験研修 (推薦研修含む)	該当者
学校の教育力向上のための研修	職能研修 (新規・新任含む)	全校・該当校担当者 該当者

① 指標の観点別の資質の向上に向けた研修

⇒「希望研修」

指標に示された6つの観点(A～F)に関する専門的な研修を示します。自らの課題に応じて、研修に希望参加できるようになっています。

本市の課題や教育事情に応じた内容を希望研修に位置づけ、本市の課題に応じた内容を取り扱っています。

② キャリア段階における資質の向上に向けた研修 ⇒「経験研修」

経験年数によって行う研修であり、各キャリア段階で必要な資質能力の向上を支援します。指標のA～Fの内容を網羅する形で研修を構成しています。

また、深化・貢献期の教職員を対象としたキャリアデザイン研修や新規任期付教員・臨時的任用の教員研修、推薦による学校運営研修も経験研修として設定しています。

【経験研修一覧】

小中学校教諭	初任者研修（1年目）、2年目研修、3年目研修、6年目研修
養護教諭	新規採用養護教諭研修、6年目養護教諭研修
学校事務職員	新規採用学校事務職員研修、学校事務職員2年目研修、学校事務職員3年目研修
幼稚園教諭	幼稚園初任者研修、幼稚園2年目研修、幼稚園6年目研修
全種別	中堅教諭等資質向上研修（9～12年目の中で1年） ※幼稚園教諭は（8年～11年） キャリアデザイン研修Ⅰ（中堅研を終了している45歳対象） キャリアデザイン研修Ⅱ（中堅研を終了している55歳対象） 学校運営研修（推薦による）
	新規任期付教員・臨時的任用の教員研修

※栄養教諭等の経験研修は、静岡県教育委員会主催研修に参加

③ 園・学校の教育力向上のための研修 ⇒「職能研修」

園・学校の代表として研修に参加し、園・学校の教育力向上を目的に行う研修を位置付けます。これらの研修は特に、校外研修と校内研修を往還できるように設定し、校外研修で学んだことを校内研修に活用していけるようにしています。また、職能研修の中には、その分掌や担当における新規・新任研修を必要に応じて設定し、基礎的な力を身に付けるよう支援していきます。

(2) 校内研修

① 浜松市教育委員会が指定する研修

- ・初任者研修、中堅教諭等資質向上研修などの経験研修
- ・職能研修受講後の伝達研修

② 各園・学校が自律的、主体的に計画する研修

4 令和6年度の研修実施方針の重点

(1)「令和の日本型学校教育」に対応する授業観の転換に向けた研修の強化

時代の変化に伴い学校教育が担う役割も絶えず変化していますが、授業や保育を充実させていくことは、いつの時代も変わらないことです。授業・保育の充実こそが、園・学校教育の中核です。そこで、様々な研修に教科等の専門的な資質を向上させる内容を充実させています。

【具体的な方策】

ア 保育・各教科の保育、授業を創る力の向上に向けた研修の設定

イ 幼小中の連携に向けた研修の設定

ウ 多様な教育課題に関する研修の設定

【主な研修の例】

新規 新設定	研修名	区分	方策	目的
○	国語科授業づくり研修	希望	ア	国語科指導主事から最新の情報や指導法、各校の実践等を学ぶ。
	国語の他に、算数・数学、理科、社会、外国語、図工・美術、音楽、技術・家庭、体育・保健体育、生活、道徳、特別活動、総合的な学習の時間、授業改善で実施			
○	保育づくり研修	希望	ア	最新の知識や指導法、各園の事例や実践等を学ぶ。
○	初任者研修（第4回目） 【学習指導法Ⅲ】	経験	ア	各教科指導主事から各教科の基礎基本について学ぶ。
○	3年目研修（第1回目）	経験	ア	各教科指導主事から評価の視点をふまえた授業づくりについて学ぶ。
	6年目研修（第1回目）	経験	ア	各教科指導主事から各教科の見方・考え方をふまえた授業づくりについて学ぶ。
	幼小連携研修	希望	イ	架け橋プログラムを視点に、幼稚園と小学校の連携を学ぶ。
○	初任者研修（第11回目） 【幼稚園実習】	経験	イ	市内幼稚園を会場に幼稚園実習を行い、理解を深める。
○	園長・校長研修 【危機管理対応研修】	職能	ウ	自死予防について理解を深め、対応を考える。
	生徒指導研修Ⅰ 【いじめ・不登校対応】	希望	ウ	いじめや不登校対応の基礎について学ぶ。

(2) 次世代の人材育成に向けた研修の強化

教職員大量交代期を迎え、これまで以上に教職員の年齢構成にバランスに偏りが生じてきています。新規採用から数年で学年主任を務めたり、学年のメンバーが全員30代以下になったりと、これまでにはない職員構成となってきました。より一層、各キャリア段階における資質能力を確実に定着させていく必要があります。

【具体的な方策】

エ 「充実・発展期」教職員のマネジメント力、リーダーの育成
 オ ベテランから若手への指導力の継承
 カ 若手教員の実践的指導力の向上

【主な研修の例】

新規 新設定	研修名	区分	方策	目的
	中堅教諭等資質向上研修 (1回目) 【ミドルリーダーの役割】	経験	エ	ミドルリーダーとしての自覚をもつ。
○	中堅教諭等資質向上研修 (2回目) 【同僚性の構築】	経験	エ	豊かな人間関係とよりよい集団の築き方を学ぶ。
	学校運営研修	経験 (推薦)	エ	学校運営に参画する視点をもつ。
	キャリアデザイン研修Ⅰ③	経験	オ	学校内にて若手教職員にこれまでの指導や実践を伝授する。
	キャリアデザイン研修Ⅱ③	経験	オ	学校内にて若手教職員にこれまでの指導や実践を伝授する。
	中堅教諭等資質向上研修 【園内・校内研修】	経験	オ	園・学校内で各自の専門分野等において若手教職員に指導する。
	初任者研修 以降、2・3・6年目で実施	経験	カ	主に学習指導や学級経営を中心に実践的指導力を身に付ける。
	幼稚園初任者研修 以降、2・6年目で実施	経験	カ	保育の基本的な見方・考え方を学び実践的指導力を身に付ける
	新規採用養護教諭研修 以降、6年目で実施	経験	カ	養護教諭の業務や保健室経営を学び実践的指導力を身に付ける。



出世大名 家康くん

教職員集団の若返りに備えて、マネジメント力やリーダー性を身に付けていく必要があるんじゃ。

(3) 校内研修の充実と校外研修との連携

令和4年答申においても、日常的な校内研修の充実や理論と実践の往還が資質の向上のために重要であるとされています。今後、校長のリーダーシップの下、園・校内において人材育成をしていくという視点をもって校内研修の充実に努めていかなければなりません。教育センターでも、校内研修や校内の実践の充実に向けての支援をしていきます。

【具体的な方策】

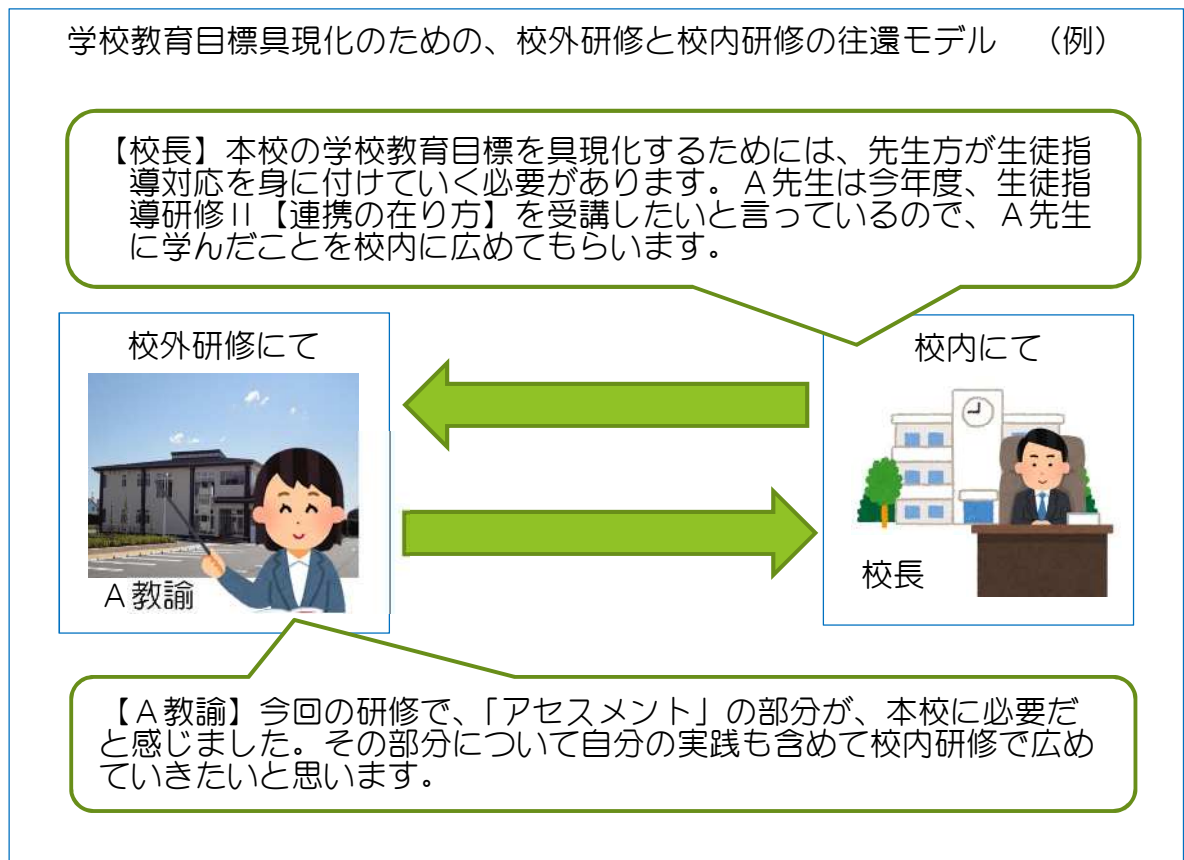
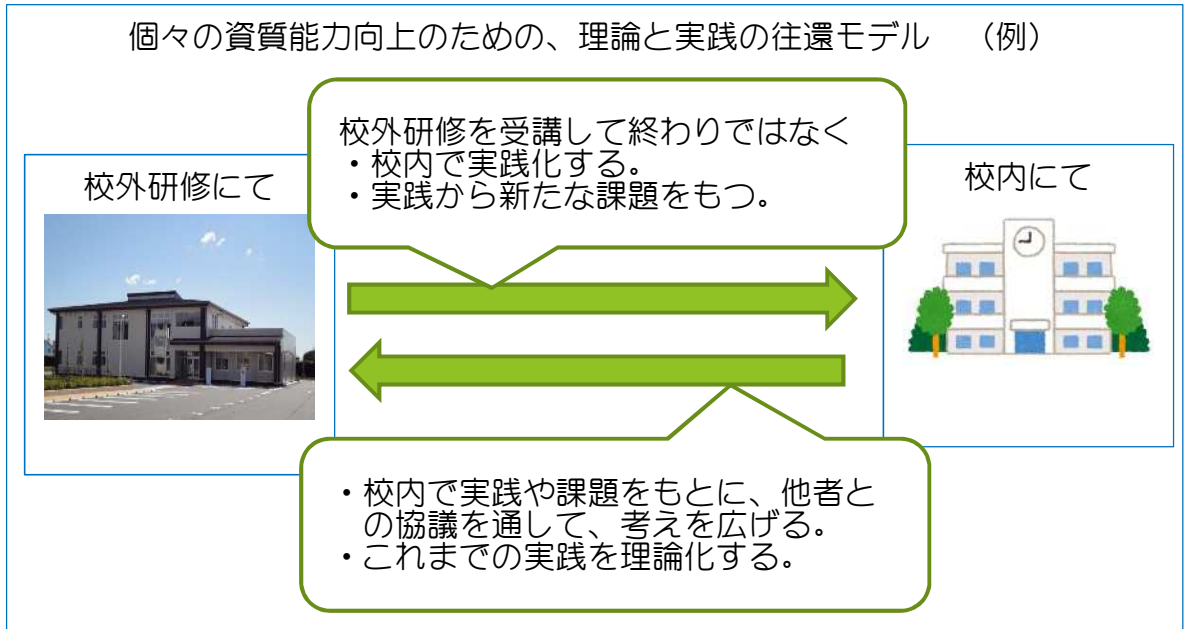
キ 校内研修充実に向けた支援

ク 理論と実践の往還を目指した研修プログラム

【主な研修の例】

新規 新設定	研修名等	区分	方策	内容
	研修主任研修	職能	キ	校内研修の在り方や各種研修の伝達方法について学ぶ。
○	拠点校特例校指導教員研修	職能	キ	新しい学習観や教育の最新情報を学び、初任者指導に活かす。
	研修支援（要請訪問）	その他	ク	各教科の指導主事の訪問を要請し校内研修の活性化を図る。
	N I T S 動画等の情報発信	その他	ク	動画等を活用し、校内研修の活性化を図る。
	初任者研修	経験	キ	<ul style="list-style-type: none"> ・校外研修での指導案検討をもとに授業実践を行う。 ・校外研修での学びを生かし、校内での個別課題研修に活かす。
○	2年目研修等 （3年目、6年目も同様）	経験	ク	<ul style="list-style-type: none"> ・校外研修の学びを生かし、校内で実践を行う。 ・自己の課題を校内で実践し、校外研修の場で他者との話し合い学びで考えを深める。
	幼稚園主任研修	経験	ク	校外研修において、これまでの実践を持ち寄り、他者から助言をもらうことで、新しい視点に気付く。得られた新しい方法を園に持ち帰り実践する。


校内研修の充実のためにも、校外研修で学んだことを校内に周知したり、実践したりすることがとても大切です。全ての職能研修において、「学んだことをどのように伝えていくか」という視点をもって研修を行っていきます。また、下図の往還モデルを参考に、各校にて校外研修を活用していくことを奨励していきます。



(4) 「研修観の転換」を目指した、主体的な研修プログラムの実現

研修観の転換が求められている中、研修プログラム自体が、子供の学びと同様に、「主体的・対話的で深い学び」を実現する研修になっていく必要があります。今後は、参加者が課題意識をもち、個別最適で協働的な方法を用いながら、各自の課題追求を進めるような学びになっていくべきです。それぞれの研修の意義や目的に応じて形態や方法を工夫し、主体的な研修の実現に向け取り組んでいきます。

【具体的な方策】

探究型 課題追求型	参加者が課題をもち、課題に対して個別最適な学び、協働的な学びを通して、課題を追求していく研修 →「主体的・対話的で深い教師の学び」		
	<p>＜探究型・課題追求型研修の例＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題意識をもち。 ・現状を振り返る。 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他者との会話を通して新しい考えや方法等に気付く。 ・文献や講義から新しい知識を獲得する。 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他者との会話を通して、学びを深める。 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題に対する今後の行動計画を考える。 ・課題に対する最適解を生み出す。 		
			
	方法	内容	適正
	対話形式	参加者の課題や研修実施者からのテーマに対して、参加者同士で意見を交流し、考えを広げる。	集合 オンライン
	体験形式	実際に見学や参観、実習、体験を通して学びを深める。	集合
	ワークショップ形式	事例や課題に対してワークショップを通して研修内容を深める。	集合 オンライン
自己省察形式	研修内容を整理し、課題に対する今後の行動計画等や最適解を生み出す。	集合 オンライン オンデマンド	
講義形式	必要な知識を習得する。	集合 オンライン オンデマンド	

5 「新たな教職員の学びの姿」を実現する校内研修

前項4（3）でも記したとおり、教職員の資質の向上のためには、日常的な校内研修の充実が必要となります。各園・学校においても教育目標に準じながら、「参加者を主語」にした主体的な校内研修を実現するよう工夫を進めていきます。例えば、校内でグループを作り、そのグループで年間を通じて探究型の研修に取り組む工夫も考えられます。また、これまで教育センターで行ってきた「浜松教師塾」や「スーパーティーチャー授業公開」の研修例を参考に、校内OJTの活性化を図ることもできます。自校の良い研修実践については、他校に広めたり、他校の優れた研修実践を取り入れたりして、園・学校の校内研修の充実に努めます。

グループ制での探究型校内研修モデル（例）



出世大名 家康くん

校内研修においても、「主体的・対話的で深い学び」を実現する研修を行っていくのじゃ。

浜松教師塾・スーパーティーチャー授業公開の要素を取り入れた 校内OJT研修モデル（例）

【浜松教師塾方式】

経験の異なる教員で小グループを作り、指導案の立案や検討を協働で行う。その後、互いに授業を見合ったり、事後研修を行ったりして、授業改善に努める。

ベテラン教職員は若手教職員にこれまで培ったノウハウを教授していく。若手教職員はベテラン教職員から指導技術を学び、実践に生かす。



異なる経験での
小グループにお
いて授業研究を
行う

共に授業を見合
う

絶えず対話を繰り
返す

【スーパーティーチャー授業公開方式】

ベテラン教職員が授業を公開したり、教職人生で培ったノウハウをもとに講義をしたりして、ベテランから若手に教育技術を受け継いでいく。



ベテラン教職員が授業公開や講義
を行う

若手教職員の実践に生
かす



教育センターでの研修方法を校内でも生かすことができるのじゃ。

研修履歴の記録

IV

学びの可視化と目標設定

自らの教職員としての「現在の姿」を振り返り、「将来の姿」をイメージしよう

学びの成果
を可視化・
共有化

現状把握と
適切な
目標設定

研修履歴の記録

IV 研修履歴の記録

1 研修履歴の目的

研修履歴を残すことで、これまでの自分の学びを振り返ることや、成長を実感することが一層可能になります。また、これまでに受講してきた研修履歴が可視化されることで、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき能力を俯瞰的に捉えることができ、今後のキャリア形成につながることを期待されます。また、他者からの指導助言により、果たすべき役割や自分に必要な能力に気付くことができ、自律的な学びの促進につながります。

なお、研修履歴や受講した研修の量そのものが人事評価に影響するものではありません。

2 記録対象となる教職員

浜松市立小中学校ならびに浜松市立幼稚園の教職員評価の対象職員とします。以下に示すとおりです。

<対象職員>

校長、園長、教頭、主幹教諭、教諭、幼稚園教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、学校事務職員、任期付職員（養護教諭も含む）、臨時的任用職員（学校栄養職員、学校事務職員含む）

3 研修履歴の記録範囲

研修履歴に記録する内容は以下の表を基本とします。教育委員会主催の研修はもちろんのこと、教職大学院で履修した課程等も履歴に記録していきます。また、自ら主体的に受講した研修も履歴に記録することも可能です。

令和4年度以降に受講した研修は、研修履歴に記録され、教職生涯を通じて確認することができるようになります。

項目	研修の種類		記録に残す対象時期
必須	教育委員会が主催する研修 (教育委員会を通して申し込んだ研修を含む)	浜松市教育委員会主催の研修	R4～
		中央研修	過去～
		文科省や県教委の研修	過去～
必須	採用後に修了した大学院等の課程（教職大学院派遣、大学院修学休業等による修学）、免許法認定講習及び通信教育課程により修得した単位		過去～
任意	上記以外で受講した研修で自らの教育実践に生かすことができた研修（市教研、校内研修、自主的に参加した研修会等）		過去～

4 令和6年度の管理方法

令和6年度より、国の研修受講履歴記録システムが稼働します。このシステムが稼働することにより、研修申込から出欠確認、研修報告の保管などが一つのシステムで行うことが可能となり、研修が修了すると自動的に履歴が残されます。また、教職員支援機構が提供する動画や資料等もシステム上で視聴できるようになります。具体的な運営方法については、今後発行される「浜松市研修受講履歴記録マニュアル」を御覧ください。

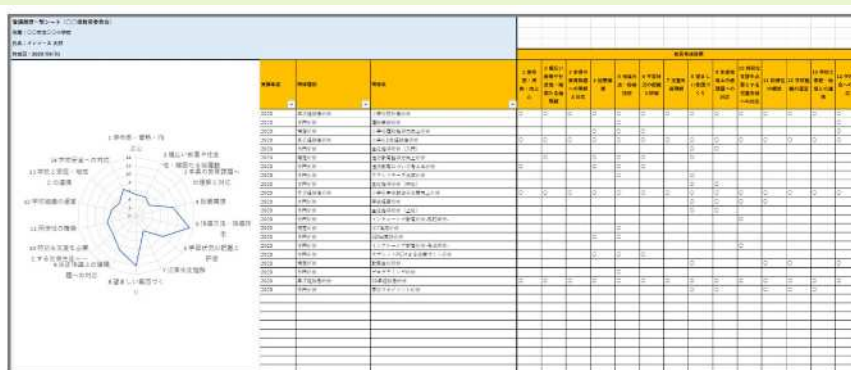
<参考資料> 令和6年度 研修履歴記録

- システム画面上では、研修開始日等を指定して受講履歴を一覧表示することが可能になります。

受講履歴 検索結果

研修開始日	研修名	職務自主コード	研修実施・運営者	研修フラグ	研修コード
2023/09/01(金)	タイムマネジメント研修	職務研修		集合	A001
2023/10/01(日)	クレーム対応研修	自主研修	インソース	eラーニング	A3000

- 年度を指定して、受講履歴帳票を出力することができます。また、職務研修の育成指標コードのチャートを出力することもできます。



令和5年12月現在、システム開発中であるため、これらの画像はイメージであり、今後使用方法が変更される可能性があります。

対話に基づく研修奨励



管理職との対話

自らの学びをデザインしよう

自身の強み、弱み
今後伸ばすべき力

学校で果たすべき役割
学校を支える力

対話に基づく研修奨励

V 対話に基づく研修奨励

1 研修奨励の方法

研修奨励は、年度初めに行う管理職との面談（期首面談）の場を活用して行います。対象職員は、これまでの研修履歴をもとに、期首面談までに自分に必要と思われる、あるいは学びたい研修内容を考えておきます。管理職は、対話を通して各教職員の資質の向上に関する指導助言を行うとともに、以下の視点で研修奨励を行います。

<研修奨励の視点>

- ・教員個々の人材育成の視点
（研修履歴や浜松市教員育成指標のキャリア段階と照らし合わせて）
- ・園、学校が目指す教育を進めるために必要な専門性の確保
- ・教員の意欲や主体性の尊重

なお、管理職は、年度途中であっても対話に基づく研修奨励を行うことができます。また、年度末（期末面談）には、当該年度の研修受講状況や校内研修、OJT等での学びの成果や今後の課題などを振り返る中で、今後の資質の向上のための指導助言を行います。教職員は、これらを参考にしながら次年度以降の資質の向上に向けた目標を設定します。

研修奨励の方法（例）



① 5・6月期首面談の場で

C教諭⇒管理職

採用されて25年が経過しました。学年主任として、学年全体を見て経営を行っていきたいと思います。特に今年度は、支援を要する子供たちへの理解を深めたいと思っています。

管理職⇒C教諭

「深化・貢献期」として学校を支えていただけてますね。先生の言うように、発達支援教育の力を伸ばして、若手の模範になってほしいです。

② 2・3月期末面談の場で

C教諭⇒管理職

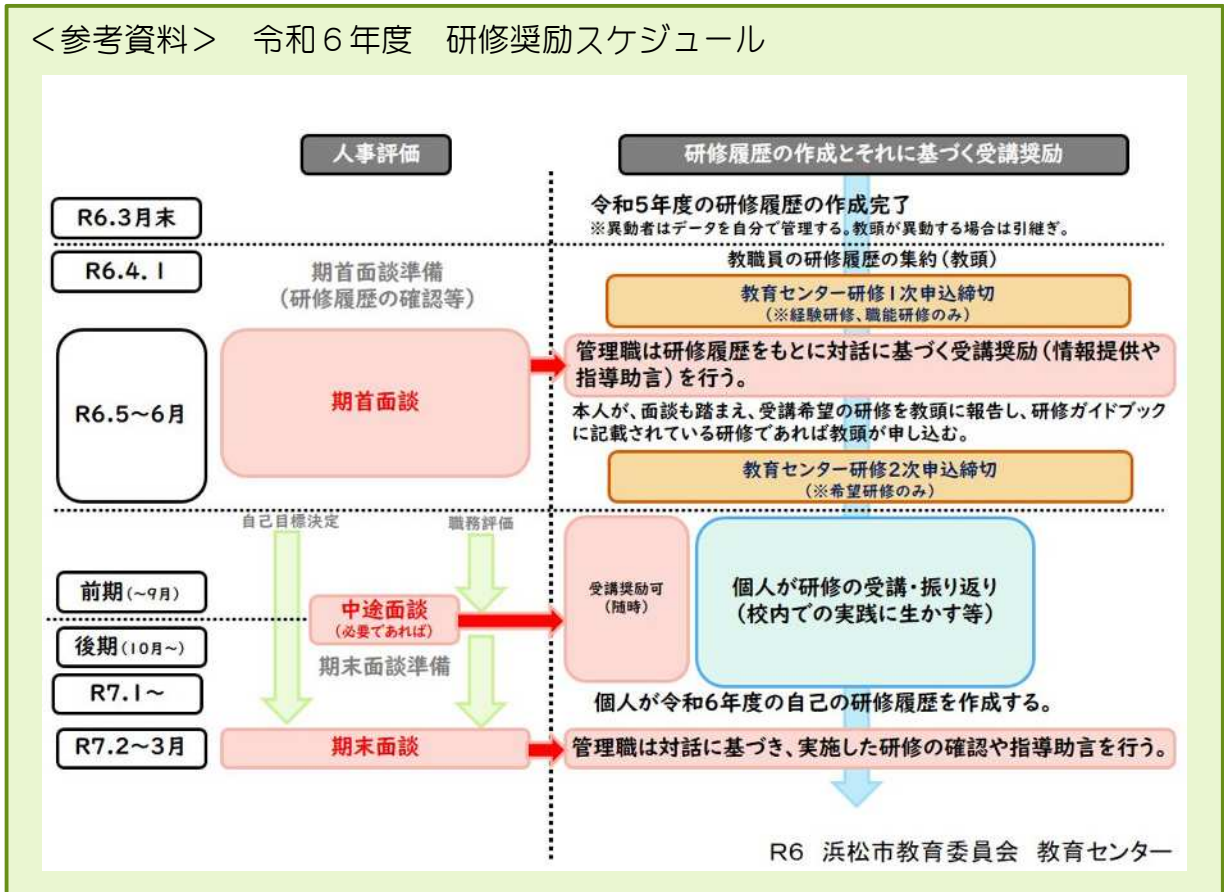
今年は発達支援教育の研修を受けました。子供たちに対する新しい見方を学ぶことができ、教師としての視野が広がりました。学年の若手教員にも学んだことを伝えることができました。

管理職⇒C教諭

今年は発達支援教育の研修を受け、校内OJTにも率先して取り組んでいただきましたね。次年度も同じように学校経営を支える立場として活躍してほしいと思います。

2 研修奨励の流れ

期首面談は、6月下旬までに行い、浜松市教育センターの「希望研修」締め切り（6月末）までに研修申し込みを行います。期末面談は、2月から3月にかけて行います。下記「令和6年度 研修奨励スケジュール」を参照ください。



全ては、先生方が自律的で継続的な学びを行っていくためのものじゃ。

資料

令和6年度研修一覽

資料 令和6年度研修一覧

種別	研修名	対象	研修形態	会場	受講対象 (悉皆◎希望○)		育成指標の目安				
					浜松市立	浜松市立以外	基礎	向上	充実・発展	深化・貢献	
					幼	小					中
1 指標の観点別の資質の向上に向けた研修「希望研修」											
【研修参加者】希望者が参加											
A 教育的素養											
希望	採用前研修(全3回)	次年度から初めて浜松市立小中学校に赴任する新規採用教職員・任期付教員・臨時的任用の教員	オンライン			○	○				
B 保育・授業を創る力											
希望	研究員研究発表会	小中高等学校教職員	オンライン	各所属		○	○	○			
希望	STEAM教育(全2回)	小中学校教員	集合	教育センター		○	○		○		
希望	幼小の接続研修	幼稚園、小学校教員	集合	教育会館		○	○		○	○	
希望	保育活動研修	幼稚園、小中学校教員	集合	教育センター		○	○	○	○		
希望	ALTとの連携研修	小中学校教員	集合	教育センター		○	○		○		
希望	教員スキルアップ研修【授業づくり】	小中学校任期付教員・臨時的任用の教員	集合	教育センター		○	○				
希望新規	授業づくり研修【授業改善】	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	国語科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	算数科、数学科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	理科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	社会科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	外国語活動、小学校外国語科、外国語科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	音楽科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	図画工作科、美術科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	家庭科、技術・家庭科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	体育科、保健体育科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	生活科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○					
希望新規	道徳科授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	特別活動授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	総合的な学習の時間授業づくり研修	小中学校教員	オンデマンド	各所属		○	○				
希望新規	保育づくり研修	幼稚園教員	オンデマンド	各所属		○					
希望新規	指定教育研究校研究発表会	幼稚園、小中学校教員 ※各校1名は必ず参加	集合	大瀬小、清竜中		○	◎	◎			
希望	教科・領域研修【第2回市教研に参加】	市立高校、西中等部、附属浜松小中学校、私立幼稚園、私立小中高等学校、湖西市立幼稚園・小中学校	各研究部による	各研究部による			○	○	○		

種別	研修名	対象	研修形態	会場	受講対象 (悉皆◎希望○)					育成指標の目安													
					浜松市立			浜松市以外		基礎	向上	充実・発展	深化・貢献										
					幼	小	中	高	幼					小	中	高							
C 子供と関わる力																							
希望	生徒指導研修Ⅰ【いじめ・不登校対応】	小中高等学校教職員	集合	教育センター	○	○	○	○															
希望	生徒指導研修Ⅱ【連携の在り方】	小中高等学校教職員	オンラインミニ	各所属	○	○	○	○															
希望	人間関係づくり研修	小中学校教職員	集合	教育センター	○	○		○															
希望	教員スキルアップ研修【学級づくり】	小中学校任期付教員・ 臨時的任用の教員	オンラインミニ	各所属	○	○																	
D 特別な配慮や支援を要する子供への対応																							
希望	多文化共生研修	小中学校教職員	集合	教育センター	○	○		○															
希望	発達支援教育研修Ⅰ【医療との連携（幼稚園）】	幼稚園、小学校教員	集合	初生幼稚園	○	○																	
希望	発達支援教育研修Ⅱ【具体例から学ぶ発達障害】	幼稚園、小中高等学校教職員	集合	教育会館	○	○	○	○	○														
希望	発達支援教育研修Ⅲ【インシデントプロセス法による事例研究】	幼稚園、小中学校教職員	集合	教育センター	○	○	○																
希望	発達支援教育研修Ⅳ【通常の学級における発達支援教育】	小中高等学校教職員	オンラインミニ	各所属	○	○	○	○															
希望	キッズサポーター研修	キッズサポーター	集合	教育センター他	○																		
希望	スクールヘルパー・発達支援教室支援員研修	スクールヘルパー 発達支援教室支援員	集合 オンデマンド	教育センター他	○	○																	
E ICTや情報・教育データの利活用																							
希望	プログラミング教育研修	小中学校教職員	集合	教育センター	○	○																	
希望	情報教育研修Ⅰ【ミライシードの活用】	小中学校教職員	集合	教育センター	○	○																	
希望	情報教育研修Ⅱ【Google Workspaceの活用：初級編】	小中学校教職員	集合	教育センター	○	○																	
希望	情報教育研修Ⅲ【Google Workspaceの活用：中級編】	小中学校教職員	集合	教育センター	○	○																	
F よりよい教育を進め、高める力																							
希望	リスク・マネジメント研修【食物アレルギー編】	幼稚園、小中高等学校教職員	集合	教育センター	○	○	○	○	○														
希望	ファシリテーション能力向上研修【授業編】	小中高等学校教職員 ※教職15年以上	集合	教育センター	○	○	○	○															
その他 職固有の資質向上																							
希望	養護教員スキルアップ研修Ⅰ【保健管理・救急処置】	養護教諭、臨時養護教諭、 養護教諭補助員	集合	教育センター	○	○	○	○	○														
希望	養護教員スキルアップ研修Ⅱ【発達支援教育・保健室経営】	養護教諭、臨時養護教諭、 養護教諭補助員	集合	教育センター	○	○	○	○	○														
希望	学校事務職員フォローアップ研修Ⅰ	平成29年度以前の採用学校事務職員	集合	教育センター	○	○																	
希望	学校事務職員フォローアップ研修Ⅱ	平成29年度以前の採用学校事務職員	集合	教育センター	○	○																	
希望	学校事務職員フォローアップ研修Ⅲ	平成29年度以前の採用学校事務職員	集合	教育センター	○	○																	

種別	研修名	対象	研修形態	会場	受講対象 (悉皆◎希望○)		育成指標の目安							
					浜松市立		基礎	向上	充実・発展	深化・貢献				
					幼	小								
2 キャリア段階における資質の向上に向けた研修「経験研修」 【研修参加者】該当者悉皆・・・該当者が悉皆で参加 推薦・・・園・学校・教育委員会より推薦を受けて参加														
該当者悉皆	幼稚園初任者研修(全10回)	令和6年度に新規採用された幼稚園教諭		教育センター他	◎									
該当者悉皆	幼稚園2年目研修(全3回)	令和6年度に2年目を迎える幼稚園教諭		教育センター	◎									
該当者悉皆	幼稚園6年目研修(全3回)	令和6年度に6年目を迎える幼稚園教諭		教育センター	◎									
該当者悉皆	幼稚園中堅教諭等資質向上研修(全5回)	令和6年度に9年目から12年目を迎え、これまでに中堅研を受講していない幼稚園教諭		教育会館 他	◎									
該当者悉皆	初任者研修(教諭)(全15回)	令和6年度に新規採用された教諭		教育会館 他	◎◎									
該当者悉皆	2年目研修(教諭)(全5回)	令和6年度に2年目を迎える教諭		教育センター他	◎◎									
該当者悉皆	3年目研修(教諭)(全3回)	令和6年度に3年目を迎える教諭		教育会館	◎◎									
該当者悉皆	6年目研修(教諭)(全5回)	令和6年度に6年目を迎える教諭		教育会館 他	◎◎									
該当者悉皆	中堅教諭等資質向上研修(教諭・養護教諭)(全5回)	令和6年度に9年目から12年目を迎え、これまでに中堅研を受講していない教諭・養護教諭		教育会館 他	◎◎									
該当者悉皆	中堅教諭等資質向上研修(栄養教諭)(全4回)	令和6年度に学校栄養職員の経験年数が9年目から12年目を迎え、これまでに中堅研を受講していない栄養教諭		教育会館	◎◎									
該当者悉皆	キャリアデザイン研修Ⅰ(全4回)	中堅研を修了して、令和6年度に45歳を迎える教諭、養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭。ただし、今年度中央研修受講者は除外		教育センター他	◎◎◎									
該当者悉皆	キャリアデザイン研修Ⅱ(全3回)	中堅研を修了して、令和6年度に55歳を迎える教諭、養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭。ただし、今年度中央研修受講者は除外		教育センター他	◎◎◎									
該当者悉皆	新規採用養護教諭研修(全13回)	令和6年度に新規採用された養護教諭		教育会館 他	◎◎									
該当者悉皆	6年目研修(養護教諭)(全5回)	令和6年度に6年目を迎える養護教諭		教育センター他	◎◎									
該当者悉皆	新規採用学校事務職員研修(全14回)	令和6年度に新規採用された学校事務職員		教育会館他	◎◎									
該当者悉皆	2年目研修(学校事務職員)(全2回)	令和6年度に2年目を迎える学校事務職員		地域情報センター 他	◎◎									
該当者悉皆	3年目研修(学校事務職員)(全2回)	令和6年度に3年目を迎える学校事務職員		地域情報センター 他	◎◎									
推薦	学校運営研修(全3回)	小中学校教職員(推薦により市教委が決定)	集合	教育センター	◎◎									
推薦	研究員研修(回数は各研究部による)	小中学校教員(推薦により市教委が決定)	集合 オンライン	教育センター他	◎◎									
該当者悉皆	新規任期待教員・臨時的任用の教員研修(全2回)	今年度から初めて浜松市立小中学校に赴任した任期待教員・臨時的任用の教員	集合	教育センター	◎◎									
3 学校の教育力向上のための研修「職能研修」 【研修参加者】全園・全校悉皆・・・園・学校から1名参加 該当者悉皆・・・該当者が悉皆で参加 推薦・・・園・学校・教育委員会より推薦を受けて参加														
該当者悉皆	新任園長・校長研修(全2回)	新任園長・校長	集合	教育センター	◎◎◎									
全園悉皆	園長研修【園経営】	園長	集合	教育センター	◎		○							
全園校悉皆	園長・校長研修【危機管理対応】	園長・校長または教頭	ハイブリッド	教育センター・各所属	◎◎◎	○	○	○						

種別	研修名	対象	研修形態	会場	受講対象 (悉皆◎希望○)					育成指標の目安				
					浜松市立			浜松市立以外		基礎	向上	充実・発展	深化・貢献	
					幼	小	中	高	幼					小中高
全園校悉皆	園長・校長研修【人権教育】	園長・校長または教頭	オンライン	各所属	◎	◎	◎	○	○	○				
全校悉皆	校長研修【学校管理職マネジメント】	校長	集合	教育会館	◎	◎								
全校悉皆	校長研修【発達支援教育】	校長	ハイブリッド	教育センター・各所属	◎	◎								
全校悉皆	校長研修【学校CIO研修】	校長	オンライン	各所属	◎	◎								
全校悉皆	校長研修【いじめ対応】	校長	集合	教育会館	◎	◎								
全校悉皆	学校経営充実のための研修	校長	集合他	教育会館他	◎	◎								
該当者悉皆	新任教頭研修(全2回)	新任教頭 ※園長経験者を含む	集合	教育センター	◎	◎								
全校悉皆	教頭研修【情報セキュリティ】	教頭	集合	教育センター	◎	◎								
全園校悉皆	防災リーダー研修	幼稚園・学校防災リーダー	集合	教育会館	◎	◎	◎	○	○	○				
該当者悉皆	新任教務主任研修(全2回)	新任教務主任、新任主幹教諭のうち教務主任未経験者	集合	教育センター	◎	◎								
全校悉皆	教務主任研修(主幹教諭研修)	小中学校教務主任・主幹教諭	オンデマンド	各所属	◎	◎								
全校悉皆	研修主任研修(全2回)	研修主任	オンライン集合	各所属 他	◎	◎	○		○					
全校悉皆	生徒指導主任・主事研修(全2回)	生徒指導主任・主事	集合	教育会館	○	◎	◎	○	○	○				
全校悉皆	いじめ対策コーディネーター研修(全2回)	いじめ対策コーディネーター	集合	教育会館	○	◎	◎	○	○	○				
全校悉皆	虐待・ヤングケアラー対応研修	管理職、生徒指導主任・主事、養護教諭等、虐待対応にあたる教員の中から各校1人	オンデマンド	各所属	◎	◎								
全校悉皆	スクールカウンセラー・担当者研修(全2回)	スクールカウンセラー担当者及びスクールカウンセラー	集合オンデマンド	教育会館他	◎	◎	○							
該当者悉皆	新規キャリア教育推進教師研修	今年度初めてキャリア教育推進教師になった教員	オンデマンド	各所属	◎	◎								
全校悉皆	教育の情報化推進リーダー養成研修(全2回)	教育の情報化推進リーダー	集合	教育会館他	◎	◎								
全校悉皆	小中学校発達支援教育コーディネーター研修	発達支援教育コーディネーター	集合	教育会館	◎	◎								
推薦	第2期発達支援教育リーダー研修(全2回)	小中学校教員(推薦により市教委が決定)	集合	教育センター	◎	◎								
該当者悉皆	新規発達支援学級担当教員研修(全4回)	新規に発達支援学級の担任となった小中学校教員(特別支援学校教員経験者は免除)	集合オンデマンド	教育センター他	◎	◎								
全校悉皆	人権教育担当者研修	人権教育担当者	集合	教育会館	○	◎	◎	○	○	○				
該当校悉皆	拠点校指導教員・特例校指導教員研修(全2回)	拠点校指導教員 特例校指導教員	集合	教育センター	◎	◎								
全校悉皆	養護教諭研修(全3回)	小中学校養護教諭	集合オンライン	教育会館他	◎	◎	○		○					
該当者悉皆	新任主幹研修	新任主幹(学校事務職員)	集合	地域情報センター	◎	◎								
該当者悉皆	新任副主幹研修	新任副主幹(学校事務職員)	集合	地域情報センター	◎	◎								
該当者悉皆	新任主任研修(全4回)	新任主任及び令和5年度新規採用事務職員のうち主任で採用された者	集合	地域情報センター	◎	◎								
全校悉皆	学校事務職員研修	学校事務職員	集合	教育会館	◎	◎	○							
該当者悉皆新規	学校事務職員キャリアアップ研修(主任)	主任(学校事務職員)	集合	教育センター	◎	◎	○							

種別	研修名	対象	研修形態	会場	受講対象 (悉皆◎希望○)					育成指標の目安				
					浜松市立			浜松市立以外		基礎	向上	深化・貢献	充実・発展	
					幼	小	中	高	幼					小中高
全園悉皆	幼稚園主任研修	幼稚園主任	集合	教育センター	◎			○						
該当者悉皆	幼稚園リーダー教諭研修(全2回)	幼稚園教諭(幼児教育・保育課が決定)	集合	教育センター	◎									
該当者悉皆	新規幼稚園発達支援教育コーディネーター研修(全3回)	新規に幼稚園発達支援教育コーディネーターとなった教員 ※希望者の参加可	集合	教育センター	◎									
全園悉皆	幼稚園発達支援教育コーディネーター研修	幼稚園発達支援教育コーディネーター	集合	教育センター	◎			○						
該当者悉皆	新任日本語指導教員研修	令和6年度に初めて日本語指導担当教員(外国人指導担当)になった教員(悉皆)、経験1年以上の日本語指導担当教員(外国人指導担当)(希望者)	オンデマンド	各所属		◎◎								
該当者悉皆	新任日本語指導加配教員研修(全3回)	令和6年度に初めて日本語指導担当教師(外国人指導担当)の加配教員となり、取り出し指導等を行う教員(悉皆)、経験1年以上の日本語指導担当教師(外国人指導担当)(希望)	集合	教育センター他		◎◎								
該当校悉皆	日本語指導担当研修(全3回)	外国人児童生徒等に関わる教職員(日本語指導担当教員(加配校)・学級担任等) ※日本語指導担当教員が複数いる場合は、一人は必ず参加する。	集合	教育センター		◎◎								
推薦	外国人児童生徒指導リーダー研修(全6回)	小中学校教員(推薦により市教委が決定)	集合	教育センター他		◎◎								
推薦新規	在外教育施設派遣者研修(全3回)	令和7年度より在外教育施設(日本人学校、補習授業校等)へ派遣される教職員	集合	教育センター		◎◎								
該当校悉皆	通級指導教室(言語)担当教員研修	通級指導教室(言語)担当教員	集合	教育センター	○◎◎									
該当校悉皆	通級指導教室(LD等)担当教員研修	通級指導教室(LD等)担当教員	オンライン	各所属		◎◎								
該当者悉皆	新規キッズサポーター研修(全2回)	令和6年度に初めてキッズサポーターとして任用された者、令和5年度途中で初めてキッズサポーターとして任用され、この研修に参加していない者のうち、園長が参加を認める者	集合他	教育センター他		◎								
該当者悉皆	新規スクールヘルパー研修	令和6年度に初めてスクールヘルパーとして任用された者、令和5年度途中で初めてスクールヘルパーとして任用され、この研修に参加していない者のうち、校長が参加を認める者	集合	クリエート浜松		◎◎								
該当者悉皆	発達支援教室支援員研修	発達支援教室支援員(経験5年以下)	集合	福祉交流センター		◎◎								

4 その他

説明会

全校悉皆	R7教育センター事業説明会	園長、教頭	オンデマンド	各所属	◎◎◎◎	○	○	○						
該当校悉皆	初任者研修連絡協議会	拠点校指導教員、特例校指導教員、校内指導教員、教科指導員	オンデマンド	各所属		◎◎								
該当校悉皆	新規採用養護教諭研修連絡協議会	新規採用養護教諭指導員	集合	イーステージ		◎◎								
該当校悉皆	R7新規採用教職員研修説明会	次年度に初任者、新規採用養護教諭、新規採用学校事務職員が配属される学校の教頭または教務主任	オンデマンド	各所属		◎◎								
該当者	学校経営充実のための研修説明会	校長会・教頭会の代表	集合	教育会館		◎◎								
該当校悉皆	「スズキ校務」での調査書作成説明会	中学校教員(進路指導担当または第3学年主任)	集合	教育センター			◎							
該当校悉皆	外国人児童生徒等教育支援事業事務説明会	日本語指導が必要な児童生徒が在籍する学校の教頭、教務主任、日本語指導担当教師、担任等	オンデマンド	各所属		◎◎								

研修支援

希望	園・校内研修支援	要請した幼稚園、小中学校		各所属	○	○	○							
希望	動画視聴による園・校内研修支援【OJT】	幼稚園、小中学校		各所属	○	○	○							
希望	各教科等研修支援	要請した小中学校		各所属		○	○							
希望	ステップアップ研修	要請した幼稚園、小中学校 (2年目から5年目程度の教員等)		各所属 (教育センター)	○	○	○							