

令和7年度

# 浜松市教職員研修計画

～ 学び続ける教職員になろう ～



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
1 「令和の日本型学校教育」とそれを支える教職員の姿	
2 新たな研修制度に向けて	
3 学び続ける教職員になろう	
4 研修観の転換	
II 浜松市の教職員に求められる資質能力	9
1 目指す教職員の姿	
2 求められる資質能力	
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 研修履歴を基にした目標設定	21
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 Plant を使った効果的な履歴の活用方法	
IV 対話に基づく受講奨励	27
1 受講奨励の方法	
2 受講奨励の流れ	
3 Plant を使った効果的な受講奨励の例	
V 浜松市の教職員研修	31
1 研修実施基本方針	
2 研修中における学びの目標	
3 研修後の目指す姿	
4 教職員研修の区分	
VI 教職員研修の企画・運営	37
1 研修実施上の心得	
2 研修実施上の方策	
3 「研修観の転換」を目指した主体的な研修プログラムの例	
VII 令和7年度の重点	45
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	
2 次世代の人材育成に向けた研修の強化	
3 校内研修の充実と校外研修との連携	
4 園・学校における多様な教育課題への対応	
5 参加者が主語となる研修プログラムの開発	
6 各機関とのつながりによる研修の強化	
資料	53
1 令和7年度浜松市教職員研修計画【概要版】	
2 浜松市教員育成指標等	
3 校内研修充実のためのリーフレット	
4 令和7年度研修一覧	
5 学び続ける教職員になろう 学びのサイクル	

## はじめに

子供たちを取り巻く教育環境は、高度化、複雑化し、様々な教育課題が顕在化しています。これらの課題に向き合い、子供たちがよりよく未来社会を生き抜くためには、一人一人が生涯にわたって主体的に学び続け、自らの人生を舵取りする力を身に付けることが大切であると言われていています。異なる価値観を持つ多様な他者と、当事者意識を持って対話を行い、問題を発見・解決できる、「持続可能な社会の創り手」を育てる必要性がこれまで以上に高まっていると考えられます。

一方、教職員には、タブレット型端末の有効な活用や生成AI導入に向けた検討など、新たに取り組むべき課題が増えるとともに、個々の資質の向上と多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成が求められています。

こうした中、中央教育審議会では、次期学習指導要領改訂に向け、初等中等教育における教育課程の基準等の在り方についての審議が始まりました。本市においては、「描く夢や未来の実現」を基本理念に掲げ、主体性、多様性・包摂性、信頼・協働をコンセプトとした「第4次浜松市教育総合計画」が今年度よりスタートしました。

このような動向を踏まえ、これからの授業や保育に必要とされることは、目の前の子供に寄り添い、一人一人のニーズを捉え、応じるといった教育の不易とされるものを大事にしつつ、新しい時代の考え方や最新の方策などを積極的に取り入れ、主体的・対話的で深い学びを実現することであると考えます。そのためにも、教職員自身は、常に自らの教育観を問い直し、学び続ける姿勢を持つことが大切になります。

この教職員の学び続ける姿勢を支えるため、「教職員研修計画」を作成し、研修の在り方を具体的に示しました。本計画では、教員育成指標を基に、個々の目標設定→管理職との対話による受講奨励→研修の選択、受講、振り返りの3段階で進め、さらに新たな目標設定へ向かうといった自律的・継続的な学びの確立を示しています。その上で、教育課題を解決の方向に導くことに主眼を置き、様々な研修を提供しています。個々の教職員の各キャリア段階で必要とされる資質能力を踏まえ、積極的に研修を受講していただきたいと思えます。

その他にも、本計画には園内・校内研修で有効な研修が実施できるよう、「研修観」の転換を目指した教職員研修の企画・運営についても解説していますので、参考にしてください。

本計画は、「教職員版はままつの教育」の「研修編」として位置付けています。これまで指導課の発行した「理論編」「実践編」「学習指導編」「活用編」「生徒指導編」と併せて活用をお願いします。

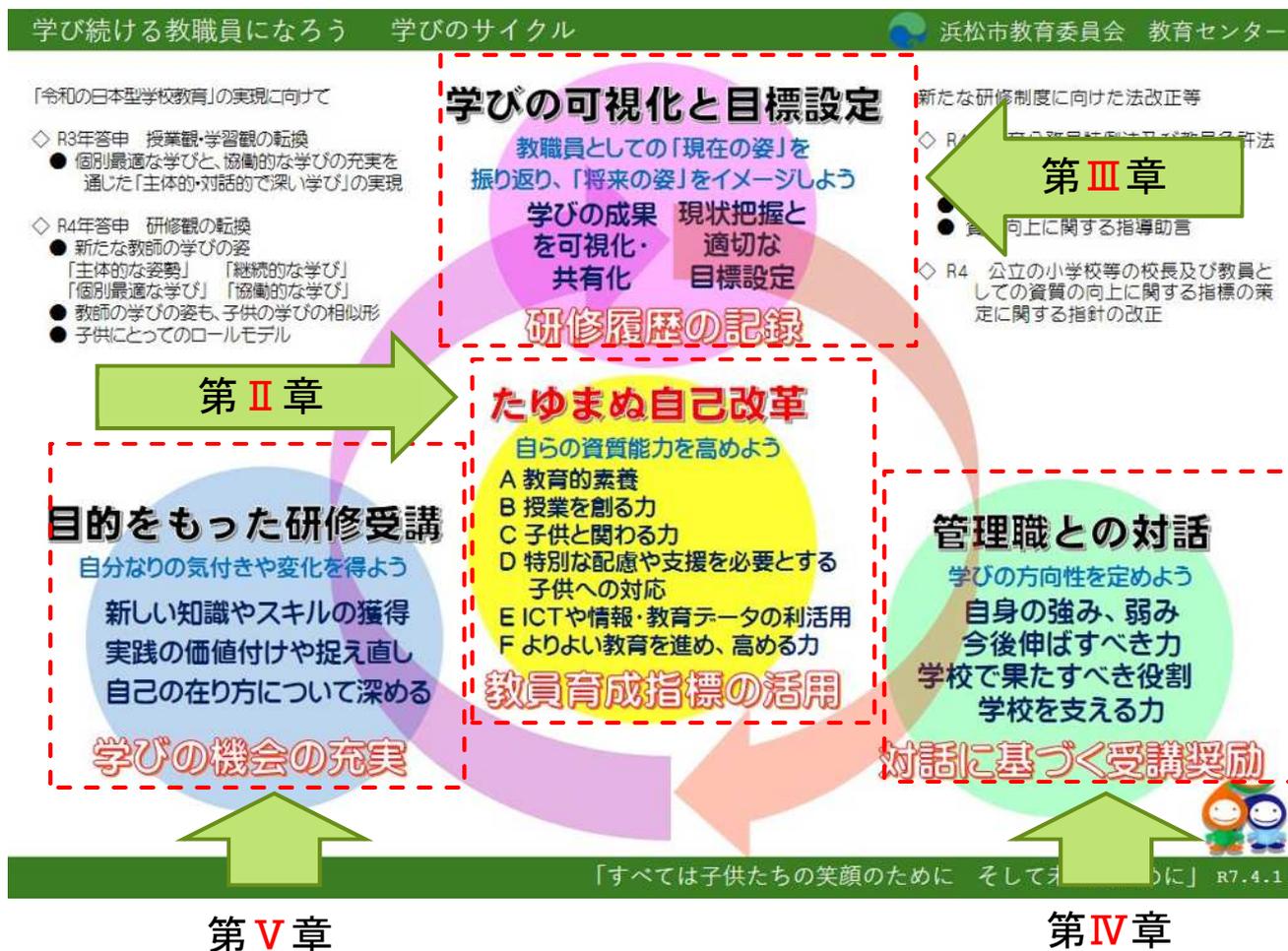
# 研修計画策定の趣旨・見方

本計画は、「浜松市校長育成指標」「浜松市教員育成指標」及び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。

本計画は、全7章で構成しています。第V章までは、下図「学び続ける教職員になろう」に沿い、教職員の学びのサイクルについて説明しています。第I章では全体のサイクルを、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「研修履歴」「受講奨励」「研修受講」について示しています。

今年度から新たに、第VI章では研修を企画運営する立場の教職員向けに、具体的な研修の実施方法を示しました。教育センターの研修だけでなく、校内の研修や他団体の研修まで参加者が主語となる主体的な研修になることを願っています。最後の第七章は、本年度の本市の教育委員会主催研修の重点について示しています。なお、pp. 55-56 は本冊子の概要版となっています。

全体を第I章で説明



# 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感染症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。

令和3年答申<sup>(※1)</sup>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<sup>(※2)</sup>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  
してみよう。



(※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）

## 2 新たな研修制度に向けて

「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、任命権者が研修に関する記録を作成することや、その記録を基に、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、教職員の学びを自律的かつ継続的に進めるため、新たな研修制度による学びのサイクルを構築しました。



○ 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、本市の教職員に求められ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）

○ 学びを自律的かつ継続的にするためには、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III章）

○ 設定した目標から自らの学びを進めていく際、他者からの指導助言を受けると効果的です。特に、管理職との面談（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。対話に基づき受講奨励は、自らの学びの方向性を定めるための重要な取組と言えます。（※第Ⅳ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。教育センターが主催する園外・校外研修（以下、校外研修と表記）や園内・校内で行われる研修（以下、校内研修と表記）など、様々な学びの機会の中で、新しい知識やスキルを獲得したり、これまでの実践の価値付けや捉え直しをしたり、自己の在り方に気付いたり自分なりの気付きや変化を得ることが大切となります。（※第Ⅴ章）

このような学びは、自律的かつ継続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。

#### 4 研修観の転換

p.6で示す学びのサイクルは、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一層理解し、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、「研修履歴」「受講奨励」「研修受講」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、研修履歴を基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になってきます。

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、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
- ・ 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の方向性を定めること
- ・ 自分の課題を明確にして、目的をもって研修を受講すること



みなさんは「研修観の転換」が図られているかな。  
学び続ける教職員を目指そう。

【参考資料】「研修観の転換」に関するNITS（独立行政法人教職員支援機構）からの各種資料



【動画】  
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



【動画】  
「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～



【動画】  
「研修観の転換」に向けて  
（独立行政法人教職員支援機構 佐野壽則）



【冊子】  
「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第一次）  
～豊かな気づきの醸成～



【動画】  
新たな教師の学びについて  
学習院大学 秋田 喜代美



【動画】  
これまでの研修・これからの研修  
学習院大学 秋田 喜代美



「研修観の転換」に向けてNITSの動画や資料が参考になるんだね。

# 浜松市の教職員に 求められる資質能力

# 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・教育テータの利活用
- 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る資質能力

### 1 目指す教職員の姿

「第4次浜松市教育総合計画」では、「描く夢や未来の実現」を基本理念とし、目指すこどもの姿として「自分らしさを大切にすること」「他者と協働し、主体的に行動できること」「自己調整しながら、粘り強く取り組むこと」を掲げています。

その具現に向けて、校長は「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」であることを目標としています。また、教職員は、「こどもの自分らしさを受け止める教職員」「愛情と情熱、規範意識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。

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4次浜松市教育総合計画 基本理念

### 描く夢や未来の実現

#### < 目指すこどもの姿 >

- 自分らしさを大切にすること
- 他者と協働し、主体的に行動できること
- 自己調整しながら、粘り強く取り組むこと

#### < 目指す校長（園長）像・教職員の姿 >

- 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
- こどもの自分らしさを受け止める教職員
- 愛情と情熱、規範意識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》

## (1) 校長・園長

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。「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示しています。

令和4年指針においては、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項目で示しています。

資質能力	項目	
学校経営力	情報収集・分析	ビジョンの構築と共有
	ビジョンの実現	ビジョンの検証
管理運営力	<b>学校運営体制の構築と推進</b>	業務改善の推進
	危機管理体制の確立と推進	教職員の管理・監督
人材育成力	教育活動活性化への体制づくり	働きやすい環境づくり
	教職員に対する理解・支援	
連携協働力	協働意識の醸成	「地域とともにある学校」づくり
	<b>外部人材の活用・関係機関との連携</b>	

また、令和4年指針では、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）

令和6年答申<sup>(※1)</sup>では、「学校の働き方改革はもとより、職場の心理的な安全の確保、働きやすい職場環境の構築、教師の働きがいを高めていく等が求められているなど、組織運営の観点から校長等の管理職の役割の重要性は高まっている」とされています。今後、より一層の管理運営力や人材育成力の向上が求められます。

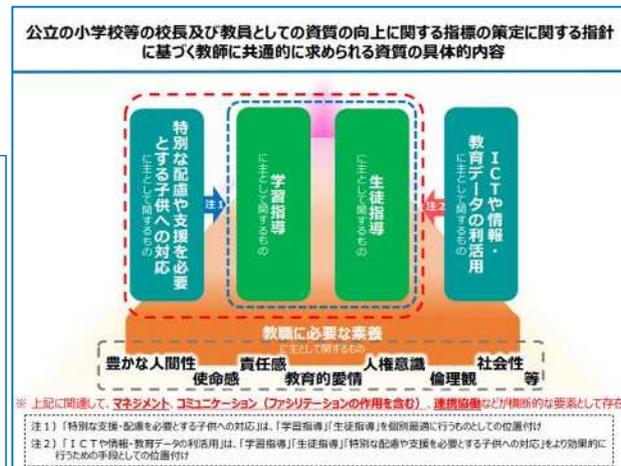
なお、園長においては、園長補助資料を示しています。浜松市校長育成指標を基に、園長補助資料を活用して資質の向上を目指します。

(※1) 中央教育審議会答申「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門性としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～（令和6年8月27日）

(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」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」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、これらの考えを基に、課題や特徴を踏まえて観点を再構成し、6つの観点を整理しました（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」の視点を持って、「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」の向上に取り組み、  
 資質能力を身に付ける。



教員に求められる資質能力が6つの観点から再整理されているんだね。

### (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）を守るために「救急処置と健康相談」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	救急処置、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	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、養護教諭が他の教職員と連携・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。

栄養教諭等に求められる力量	
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	学校給食実施基準や学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理、児童生徒の状況把握等による適切な栄養管理
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」を基に、「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。

「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する際には、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。

なお、令和7年度より浜松市立幼保連携型認定こども園が設置されました。(所管：浜松市こども家庭部幼保運営課) 認定こども園に所属する保育教諭も幼稚園補助資料を基に資質の育成を図ることになります。そのため、幼稚園補助資料の一部を改訂しました。

## (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。「管理運営力」「マネジメント力」「問題解決力」「人間力」「創造力」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。これら5つの観点は、各キャリア段階で高度化する資質能力です。

観点	身に付けるべき資質能力
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力

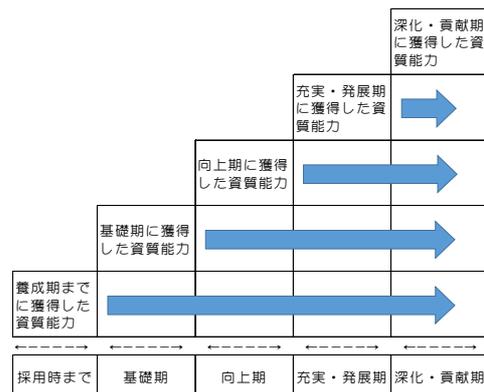


浜松市には教員育成指標だけではなく、各種補助資料や学校事務職員育成指標があるのが特色だね。それぞれの補助資料もふまえて資質を向上させたいね。

### 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

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のような資質能力が求められているのか確かめる必要があるね。

## 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る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」。どのような資質能力が求められるのか確かめよう。
- 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」を高める必要があるそうだな。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。子供の発言を基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持てるようにします。

(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るのか育成指標を基に確認してみよう。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ね。

## 【参考資料】浜松市教員育成指標

「浜松市教員育成指標」等は、本冊子 pp. 57-63 にも資料として添付しています。また、教育センターのホームページや新校務支援システムのライブラリ、下記の二次元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



園長補助資料



浜松市教員育成指標



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



浜松市学校事務職員育成指標



※ 第4次浜松市教育総合計画の策定により一部を改正しました。

# 研修履歴を基にした 目標設定

# III

## 学びの可視化と目標設定

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 現状把握と  
を可視化・ 適切な  
共有化 目標設定

研修履歴の記録



### Ⅲ 研修履歴を基にした目標設定

#### 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、今後伸ばすべき資質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げることが期待されます。そのため、今後は研修履歴を基にして新たな目標を設定していくことが重要です。研修履歴の活用は、学びをデザインするための重要な要素となり、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、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、NITSや各大学等の動画コンテンツ等）		過去～

#### 4 Plant を使った効果的な履歴の活用方法

令和6年度から、Plant（全国教員研修プラットフォーム）が稼働しました。このシステムの稼働により、研修申込から出欠確認、研修報告の保管などを1つのシステムで行うことが可能となり、研修が修了すると履歴が自動的に記録されるようになりました。Plant を効果的に活用していくことで、研修履歴がより可視化され、今後の目標設定や学びのデザインにつながっていきます。

##### (1) 受講が修了した研修を振り返る

Plant では、過去に申し込み、受講した研修を一覧で表示することができます。過去の学びの成果を振り返り、「現在の姿」にどのような変容をもたらしたのか、そして「未来の姿」に向けてどのような目標設定が必要かを考える際の参考にします。

① 「研修申込状況」

研修名	研修実施・運営者	振替/一般	申込日	受講ステータス	確認
2023/9/4(月)	テスト研修 (9, 4)	指標	2024/9/4(水)	受講決定	確認
2024/4/1(月)	テスト	浜松市教育委員会	2024/4/7(日)	受講決定	確認

② 「振り返りたい研修」

③ 「参照」

研修の振り返りアンケートが確認できます。

##### (例) 受講した研修を振り返る E 教諭の場合



1年間の初任者研修では、たくさんの気づきがあったな。改めて振り返ってみると、授業づくりについては毎回自分の実践を捉え直す気づきがあり、実践が変わってきた気がするな。自信もついてきたな。

一方で生徒指導の学びは、まだまだ実践につながっていないな。より実践に生かしていかなければいけないな。次年度は温かな学級づくりをテーマにしながら子供との関わり方について学んでいきたいな。

改めて振り返ることで、「研修での気付き」と「時間が経った現在の状況」とを比較できます。研修終了時の気付きが現状に大きく影響している場合もあれば、実践につながっていない場合もあります。または、研修を終えて実践をしたことで、新たな課題に気付くことができている場合もあります。改めて振り返ることは、自分の学びの過程を確認することになり、今後の目標の設定につながります。

「研修での気付き」と「時間が経った現在の状況」との比較において

（例）異なっていないF 教諭の場合

昨年度の研修で気付いたことを現在の自分の学級に生かすことができているな。学んだことを実践できていることを改めて確認できた。研修が子供にも還元できているということなので、このまま継続していこう。ただ、これがゴールではないので、新しい方法を見つけたときには、その方法も取り入れていかないといけないな。



（例）異なっているG 教諭の場合



研修終了時はこのような気持ちを持っていたんだな。今ひとつ実践に生かし切れていないな。内容はある程度理解できているので、まずはやってみないといけないな。ただ、研修内容を自分の中で解釈しきれない部分もあるので、その部分については同僚の先生にも意見を聞いてみようかな。次年度も研修を受けてみようかな。

Plant で申し込み、受講した研修では、振り返りアンケートとは別に研修の感想を入力することができます。月日が経過して感じたことを入力することで、研修から実践への経過や実践後の成果を記録として残すことができます。今後の目標設定のためのより有益な情報となっていきます。



## (2) 年度ごとの研修履歴を出力して分析する

Plant で管理されている研修履歴を、年度ごとに Excel ファイルで出力することができます。Excel ファイルには、「Plant で申し込みをした研修」と「自身で登録した研修」が一覧で表示されます。年間の研修の取組を可視化することで、自身の現状を把握し、次年度の目標を設定する際に活用できます。

FAQ 目次マニュアル 別紙 CSVフォーマット アカウント情報 パスワード変更 お問い合わせ

① 「受講履歴」

② 出力したい「年度」

③ 「受講履歴出力」

研修名	研修実施・運営者	指標/一般	修了日	感想入力
	浜松市教育委員会	指標	2024/4/15(月)	入力

### (例) 受講した研修を振り返る H 教諭の場合



これまで ICT の研修を中心に受講をしてきているな。数年前までは ICT は苦手な分野だったが積極的に研修に参加し、授業でも活用してきたことで、苦手意識はなくなってきたな。

このことも生かしながら、次年度は授業づくりについて学んでいこうかな。経験研修以外で授業を学ぶ機会がなかったので、教育センターの研修や Plant の動画などで、各教科の授業づくりについて学んでいこう。

### (例) 受講した研修を振り返る 13 年目の I 教諭の場合

これまでは経験研修や自分が得意な分野での研修受講が多かったな。これからは、より広い視野での実践が必要になるので、苦手な分野の研修もしていこう。

Plant には、大学や NITS の動画もあるので、苦手な分野だからこそ、これらの動画は積極的に視聴したいな。

また、育成指標では組織の中でのリーダーシップを求められているのに、履歴を見てみると、そのような研修を受けていないのも課題だな。



Plant が導入されたことで、受講した研修履歴を残すことが簡単になったね。次は活用していくことだね。

対話に基づく受講奨励

# IV

## 管理職との対話

学びの方向性を定めよう

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

対話に基づく受講奨励



## IV 対話に基づく受講奨励

### 1 受講奨励の方法

受講奨励は、年度初めに行う各教職員との面談(期首面談)の場を活用して行います。対象教職員は、これまでの研修履歴を基に、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、以下の視点で受講奨励を行います。なお、管理職は、年度途中であっても対話に基づく受講奨励を行うことができます。

#### <受講奨励の視点>

- ・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

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。

#### 受講奨励の方法 (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くと思います。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いていますね。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

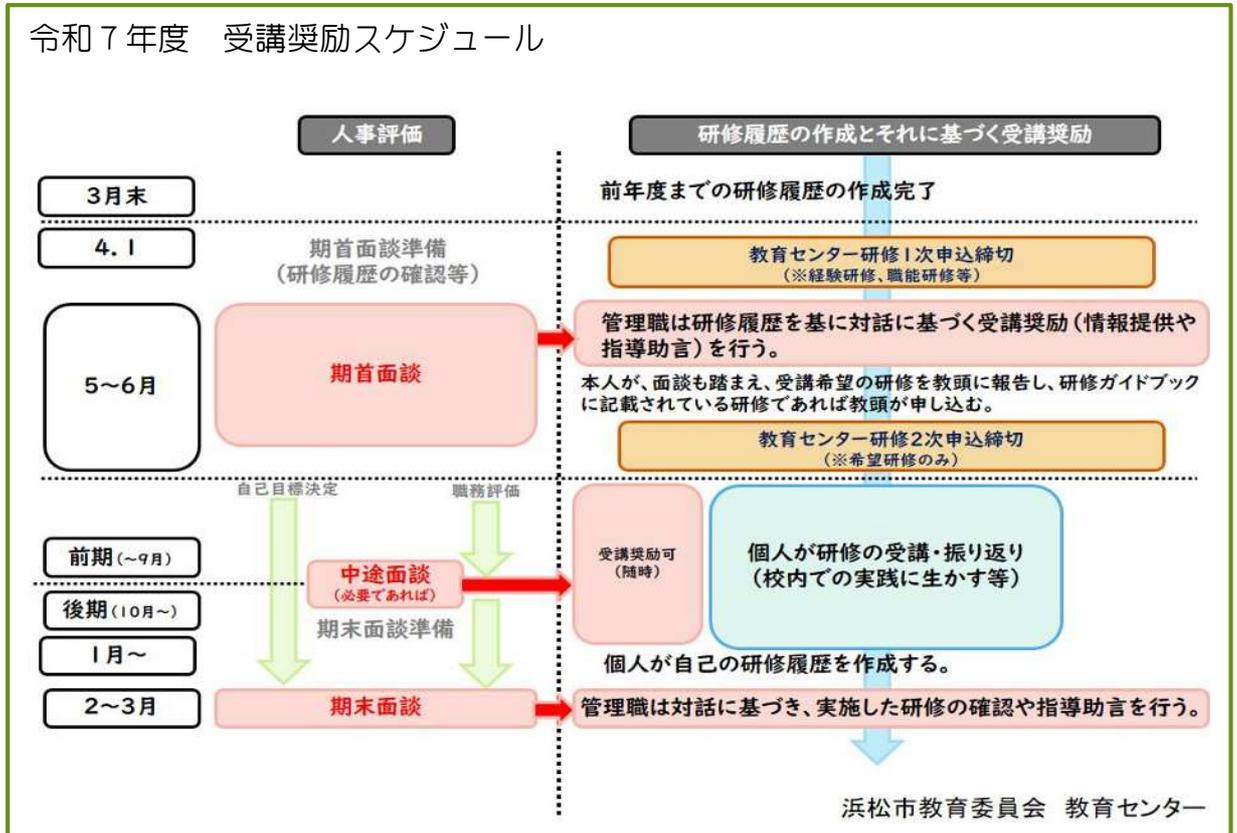
今年は発達支援教育の研修を受けました。子供たちに対する新しい見方を学ぶことができ、教師としての視野が広がりました。学年の若手教員にも学んだことを伝えることができました。

##### 管理職⇒C教諭

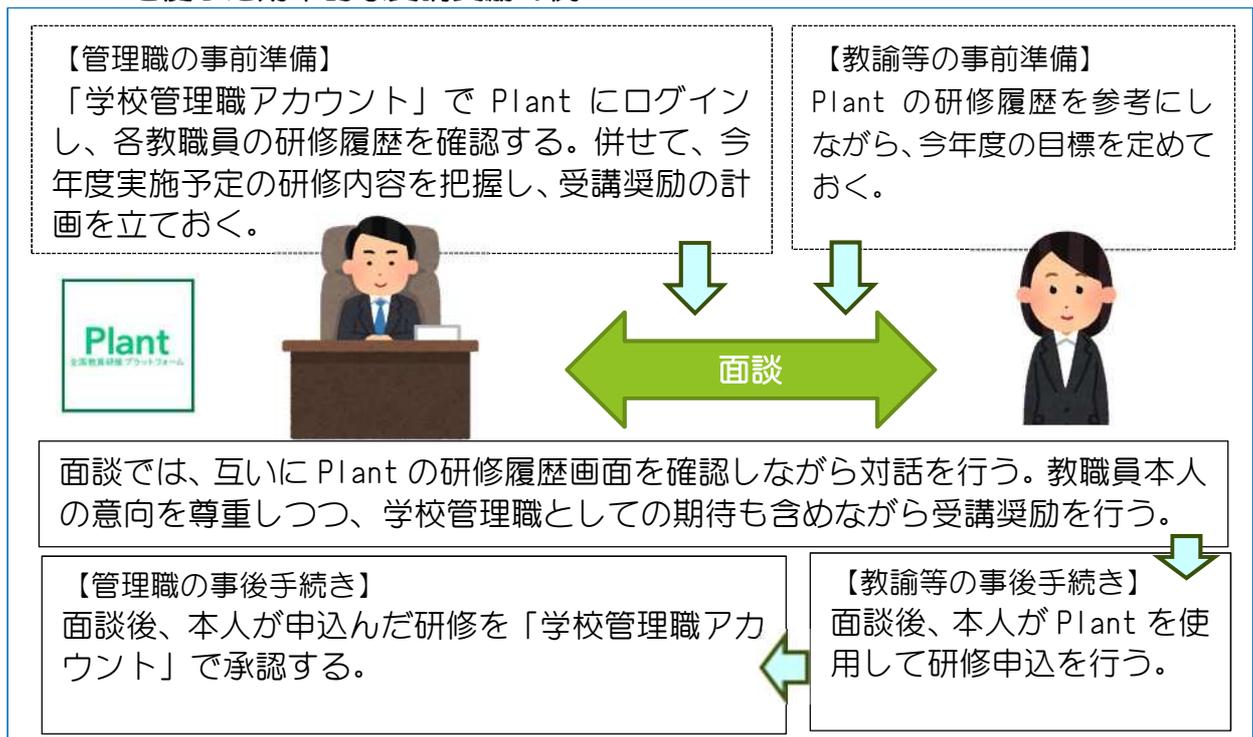
今年は発達支援教育の研修を受け、校内OJTにも率先して取り組んでいただきましたね。次年度も同じように学校経営を支える立場として活躍してほしいと思います。

## 2 受講奨励の流れ

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」締切（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7年度 受講奨励スケジュールを参照ください。なお、校長の受講奨励については、「教職員課訪問」時に行います。



## 3 Plant を使った効果的な受講奨励の例



## 浜松市の教職員研修



### 目的をもった研修受講

自分なりの気づきや変化を得よう  
新しい知識やスキルの獲得  
実践の価値付けや捉え直し  
自己の在り方について深める

**学びの機会の充実**



## V 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、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行います。そのため、研修を企画、運営したりする主催者は、参加者がより主体的に学ぶことができるよう、絶えず研修方法を改善し、効果的・効率的に研修を実施していきます。（研修の企画・運営については以後、第VI章に示す。）

教職員は、園・学校内外を問わず、求められる資質能力を高めるために、必要な研修を受講し、自己研鑽に努めます。目的意識をもって研修を受講することで、研修が与えられたものではなく、自分のために行う主体的なものになっていきます。

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	・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	・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 研修中における学びの目標

教職員の力量形成・深化の過程に着目すると、教職員研修は、「知識やスキルを新しく知ること」「自らの教育実践の特徴や考えの枠組みを捉え直すこと」「自己の在り方について気付きがあること」の等の気付きや変化をもたらす場とされています（※1）。研修参加者は、常にその3要素を意識し、気付きや変化を得ていきます。知識やスキルを新しく知ることだけが、教職員の研修ではありません。常に自分の教育現場での実践を基にしながら、時に新しい知識を増やしたり、省察したり価値付けしたりしながら、実践を発展させていくことが大切です。そのためにも、研修には自己の実践を想起しながら参加することや課題を明確にして参加することが必要不可欠です。

#### 【研修目標】

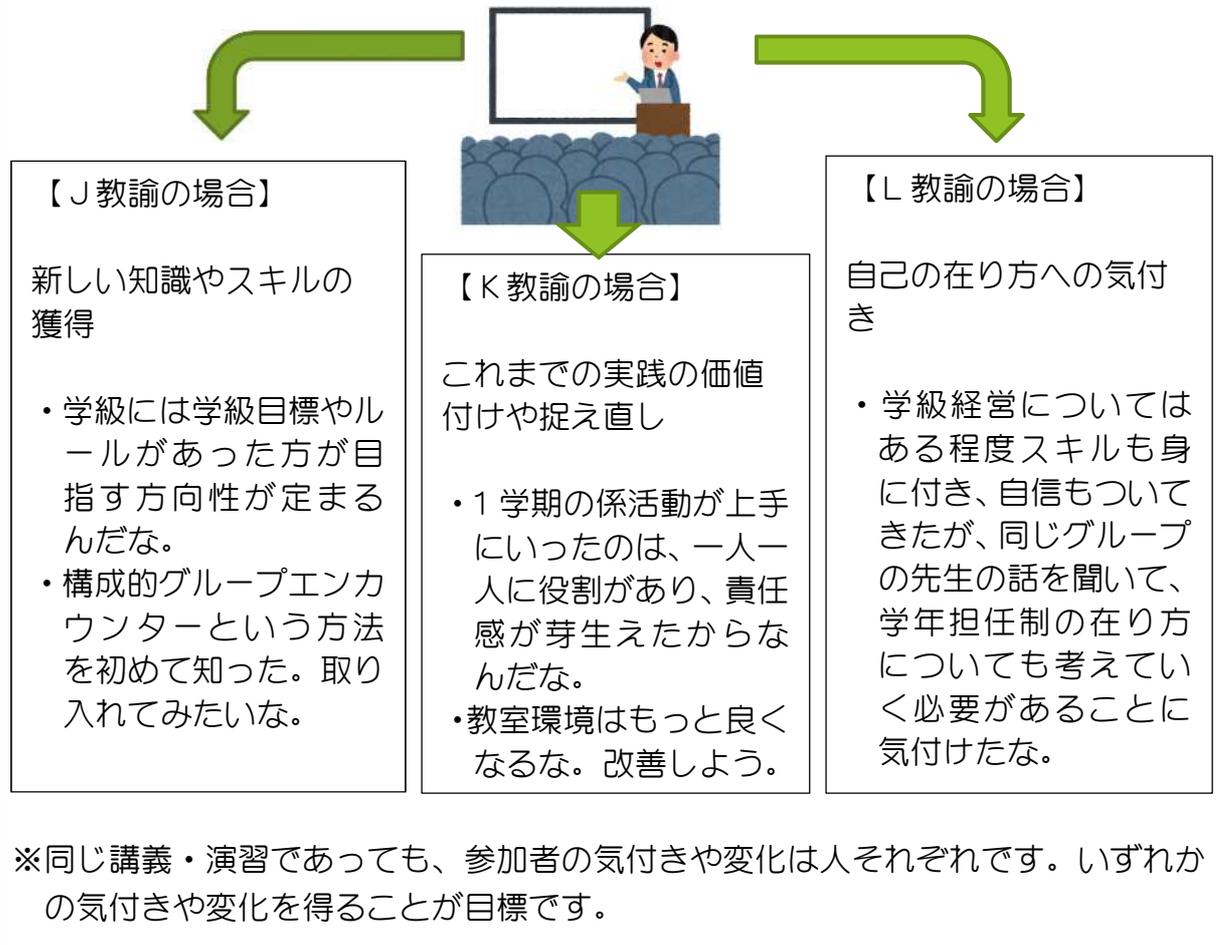
参加者の実態に応じて、以下のいずれかの気付きや変化を得ること

- ・新しい知識やスキルを獲得すること
- ・これまでの実践を価値付けたり、捉え直しをしたりすること
- ・自己の在り方について気付くこと（深めること）

（※1）独立行政法人教職員支援機構「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第一次）（令和6年4月16日）

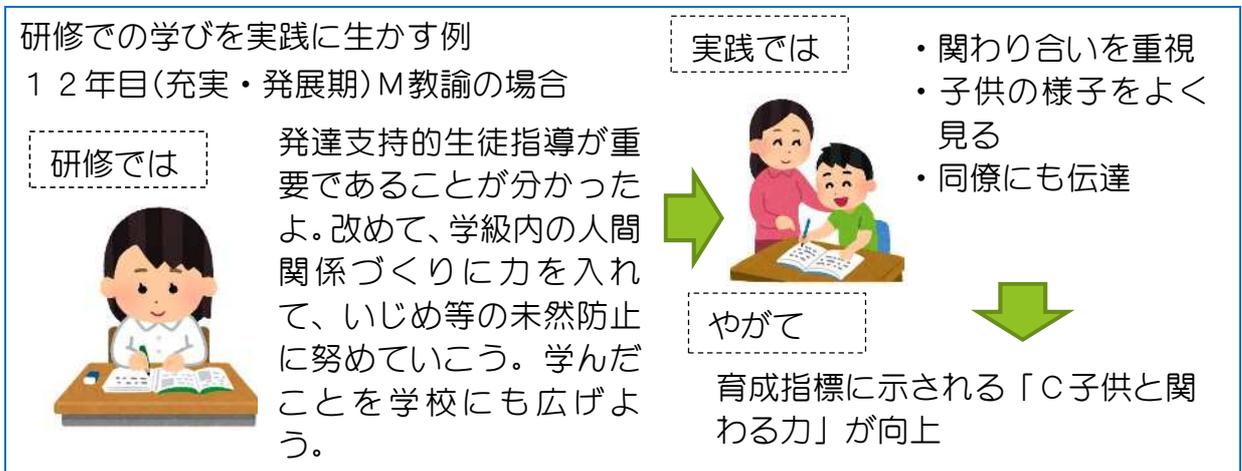
例 「学級経営」について学んだ3名の教諭の気づきや変化

講義・演習「学級経営について」



3 研修後の目指す姿

教職員が求められる資質能力を高めていくためには、研修を受講した後に自己の実践につなげていくことが重要です。参加者が学校現場での実践を変容させてこそ研修目的が達成されたことになります。



#### 4 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、本市では、以下のとおり研修を整理しています。

##### (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付け、本市の課題に応じた内容を取り扱っています。

This is a screenshot of a detailed training catalog table. A red dashed box highlights a specific row in the middle of the table, which corresponds to the '希望研修' (Desired Training) category mentioned in the text.

##### 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・新規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。

This is another screenshot of the training catalog table. A red dashed box highlights a specific row, likely corresponding to the '経験研修' (Experience Training) category.

##### 【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
栄養職員等	新規採用学校栄養職員研修、2年次研修、6年次研修 ※栄養教諭等は、静岡県教育委員会主催研修に参加する。

全種別	<p>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（8～11年目の中で1年）</p> <p>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）          ※栄養教諭は中堅研の修了規定はない。          ※学校栄養職員、学校事務職員は研修該当者ではない。</p> <p>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）          ※栄養教諭は中堅研の修了規定はない。          ※学校栄養職員、学校事務職員は該当者ではない。</p> <p>学校運営研修、研究員研修（推薦による）</p> <hr/> <p>新規任期付教員・新規臨時的任用の教員研修</p>
-----	--

### 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ます。

#### 【職能研修対象一覧】

校長、教頭、主幹教諭・教務主任、研修主任、生徒指導主任・主事、いじめ対策コーディネーター、学校安全担当、防災リーダー、道徳教育推進教師、CS担当教師、スクールカウンセラー担当教員、日本語指導担当教員、教育の情報化推進リーダー、小中学校発達支援コーディネーター、人権教育担当者、拠点校・特例校指導教員、通級指導教室担当教員、養護教員、学校事務職員、幼稚園主任、幼稚園発達支援コーディネーター など

#### 【新規・新任研修の対象一覧】

新任校長、新任教頭、新任教務主任（主幹教諭）、新規キャリア教育推進教師、新規発達支援学級担当者、新規幼稚園発達支援コーディネーター、新任日本語指導担当者、新任主幹、新任副主幹、新任主任

※詳細は p. 67 以降の「資料 令和7年度研修一覧」を参照。

## （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

# VI

## 教職員研修の企画・運営

### 目的をもった研修受講

自分なりの気付きや変化を得よう

新しい知識やスキルの獲得

実践の価値付けや捉え直し

自己の在り方について深める

**学びの機会の充実**



## VI 教職員研修の企画・運営

### 1 研修実施上の心得

研修を企画・運営する者は、教職員に求められる資質能力を高めるための豊かな学びの場を提供することが役割です。「研修観の転換」を前提とし、参加者自らが課題を持って探究的に取り組むことができる「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方法を改善していく努めがあります。

### 2 研修実施上の方策

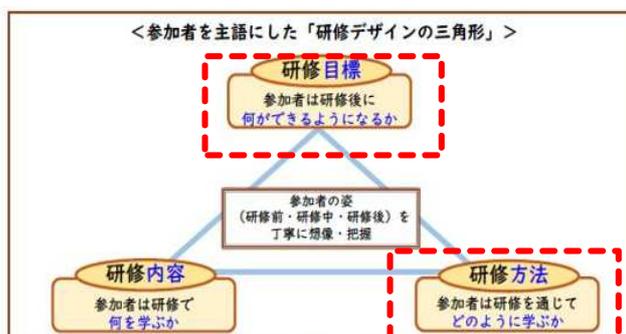
#### (1) 「浜松市教員育成指標」等や時代のニーズに対応した研修内容の設定

研修を実施する際には、「浜松市教員育成指標」等に基づいた資質向上を支援することを第一に考え、育成指標A～Fの内容と関連を図ることが大切です。また、変化に柔軟に対応していくためにも、様々な教育課題や時代のニーズに対応した内容も設定していく必要があります。

#### (2) 研修目標を達成するための効果的、効率的な研修方法の開発

##### ① 研修を三角形でデザインする

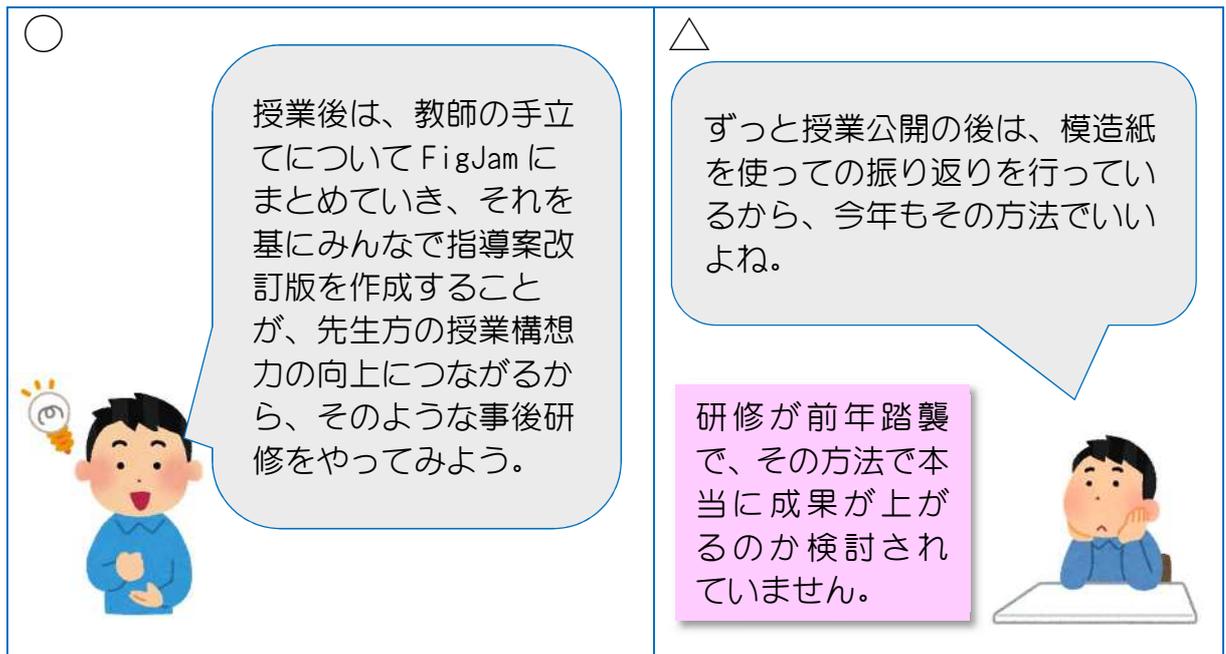
教職員の研修においても、子供の学びと同様に、何をどのように学び、何ができるようになるかが重要な要素です。研修を実施する際には、「研修目標」、「研修内容」、「研修方法」の3つをデザインすることが重要です。前年踏襲になってしまったり、誰から学ぶかのみでの計画で終



(上図 独立行政法人教職員支援機構NITSより)

わってしまったりすることがないように、その研修でどのような力を高めたいか、そのためにどのような方法を用いるかまでじっくりデザインすることが大切です。

<p>○</p>  <p>校内の先生方は、個別最適な学びについて学びたがっている。○○先生の授業を公開してもらって、みんなで個別最適な学びについて対話してみよう。</p>	<p>△</p> <p>昨年は□□大学の△△教授に来てもらったなあ。今年は誰に来ていただこうかな。</p> <p>「何を学ぶか」しかデザインされていません。</p> 
--	--



## ② 構成と手段を工夫し、参加者が主語となる研修をデザインする

参加者を主語にした主体的な研修を創っていくためには、研修の構成と手段を研修目標に合わせていくことが必要です。ここで言う構成とは、研修の「はじめ—なか—おわり」を指し、それぞれの場面において、学びに必要な役割があります。参加者が課題を持って、主体的に取り組むことができるよう、丁寧な構成にしていくことが求められます。

また、ここで言う手段とは、「講義」「ワークショップ」「対話」等の研修の形式を指し、より主体的な研修にしていくためには、対話を多くの場面で取り入れ、参加者同士で意見を交わしていく中で納得解や最適解を得ていくことが必要です。対話を中心とした研修により目標を達成することができます。

### 【構成】

#### はじめ（導入）

- ・ 研修目標の確認
- ・ 研修目標に対する現状の把握、課題の洗い出し
- ・ これまでの実践の想起
- ・ 研修意欲の喚起

#### なか（展開）

- ・ 新しい知識やスキルの獲得
- ・ これまでの実践の価値付けや捉え直し
- ・ 自己の在り方についての気付き

対話の時間 > 講義の時間

#### おわり（終末）

- ・ 丁寧なリフレクション（身に付いた知識や技能、自らの実践内容の省察）
- ・ 今後の行動目標の設定

【手段】		
形式	内容と場面	適正
対話形式	課題やテーマに対して、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	課題に対する最適解や今後の行動計画等を個人でじっくり考える。	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

### (3) 参加者の目的意識を高める研修中のファシリテーション

研修実施者は、参加者が課題や目的意識をもって主体的に研修に取り組むことができるよう、研修をファシリテートしていくことが大切です。

研修の導入時には、現状を振り返ったり、課題を洗い出したりする場面をつくり、研修への意欲を喚起します。研修中は参加者の様子を丁寧に確認し、必要に応じて個別の声掛け等をして、研修目標に迫ることができるよう支援します。終末には、学びを振り返る場面を作ったり、今後の行動目標を設定したりします。

研修実施者の丁寧なファシリテーションは、参加者の学びの促進につながります。

### (4) 学びの成果を行動に変容するためのリフレクションの場面の設定

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。学んだことを実践していく必要があります。学んで終わりにならないよう、終末時には「これまでの振り返り」「今後の具体的な行動や働き方」などを考える時間を設定することが有効です。10分程度の省察の時間が必要です。

#### <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

10分

### (5) 参加者の研修後の様子を把握し、研修を省察する

研修実施者は、研修終了後にも参加者の声や様子に耳を傾けていくことが大切です。丁寧な実態把握が、それ以後の研修の企画、運営に役立ちます。

### 3 「研修観の転換」を目指した主体的な研修プログラムの例

#### (1) 探究型・課題追究型研修

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、課題を追究していく研修です。課題をもって取り組むことで、受け身の研修から主体的な研修へと変わっていきます。方法も講義だけでなく、対話やワークショップなど様々な方法を組み合わせていくことが重要です。

##### <はじめ 導入>

- ・研修目標を確認する。
- ・研修目標に対する個人の課題意識を持つ。
- ・育成指標等を基に研修目標に関する現状を振り返る。
- ・研修内容に対するこれまでの実践を想起する。

##### 【手段】

自己省察形式を進めるが、他参加者の課題意識を把握することが研修の深まりにつながる場合は、途中で対話形式を取り入れる。



##### <なか 展開>

- ・新しい知識やスキルを獲得したり、実践を価値付けたりする。
- ・自己の在り方に気付く。
- ・課題に対する自分の考えを深める。



##### 【手段】

はじめは有識者に講義をしてもらい、必要な知識を獲得する。その後、参加者同士で対話やワークショップを行う。



##### <おわり 終末>

- ・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。

##### 【手段】

じっくりと時間をとり、自己省察形式で行う。研修後に必要に応じて他者参照できるように、スプレッドシートに入力するようにする。

## (2) 探究型校内研修

教職員は、経験も課題も様々です。全員が同じテーマで研修を進めることも、学校の教育目標具現化のために大事な要素ですが、個々の課題に応じた主体的な研修も大きな成果を上げます。例えば、校内でグループを作り、そのグループで年間を通して探究型の研修に取り組むことも考えられます。



えがお ミライ

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きいたいね。

### (3) 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

令和4年度まで教育センターが行ってきた「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の活性を図ることも方法の一つです。

#### 【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。



経験の異なる小グループにおいて授業研究を行う

互いに授業を見合う

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ね。

# VII

## 令和7年度の重点

### 目的をもった研修受講

自分なりの気付きや変化を得よう  
新しい知識やスキルの獲得  
実践の価値付けや捉え直し  
自己の在り方について深める

**学びの機会の充実**



## VII 令和7年度の重点

### 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、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。

【具体的な方策と主な実践例】

#### ア 保育・授業を創る力の向上に向けた研修の設定

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続	各教科等授業づくり研修 【オンデマンド型】	希望	各教科等指導主事がオンデマンド動画を作成して実施する。最新の授業づくりについて学ぶ。(令和6年度682名が視聴)

#### イ 幼小中の連携に向けた研修の設定

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続	幼小連携研修	希望	幼保運営課と教育センターとで共同開催し、「架け橋プログラム」を視点に、幼児教育と小学校教育の接続を学ぶ。
継続	初任者研修 【幼稚園実習】	経験	市内幼稚園を会場に小中学校の教員が実習を行い、幼児教育への理解を深める。
継続	各種研修にて		様々な研修において、小中での対話の時間を確保し、現状等について情報交換を行う。

#### ウ 教育指導の課題に対する研修の強化

	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
	A L Tとの連携研修 <b>NEW</b>	職能	全国学力・学習状況調査、英語教育実施状況調査における英語力の向上を目的に、悉皆で行う。
	小学校体育実技研修Ⅰ～Ⅲ <b>NEW</b>	希望	小学校児童の体力低下傾向の歯止めを目的に外部団体と共同で研修を計画する。研修回数を3回に増やす。

#### エ 情報教育の強化

	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
	授業におけるICT活用研修Ⅰ～Ⅲ <b>NEW</b>	希望	アプリの操作研修だけではなく、授業の中でどのようにICTを活用して学習者主体の学びを進めていくか、データをどのように利活用していくかを学ぶ。

## 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の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、これまではない職員構成となってきています。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。

【具体的な方策と主な実践例】

オ 「充実・発展期」教職員のマネジメント力、リーダーの育成

主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
中堅教諭等資質向上研修 (全5回)	経験	令和6年度より、「リーダー育成」に重点を置いて実施している。
学校運営研修 (全3回)	経験 (推薦)	推薦による研修で、学校運営に参画する視点を養っている。
各種リーダー的立場の教職員※1 の研修の設定※1	職能	教育課題の解決のために、各校のリーダーがより高い専門性を学ぶことを目的とする。

(※1) いじめ対策コーディネーター、道徳教育推進教師、教育の情報化推進リーダー、人権担当教師、CS担当教師、発達支援教育コーディネーター、キャリア教育推進教師、学校安全担当

カ ベテランから若手への指導力の継承

主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
キャリアデザイン研修Ⅰ・Ⅱ ※Ⅰは45歳対象、Ⅱは55歳対象	経験	学校内にて若手教職員に指導法や実践を伝授し、深化・貢献期としての役割を果たすことを目的とする。

キ 先を見据えての資質能力の向上

主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
教頭、主幹教諭・教務主任対象 のオンデマンドパック研修 <b>NEW</b>	希望	一部の校長研修をオンデマンド化し、教頭や主幹教諭・教務主任が視聴できるようにする。

ク 若手教員等の実践的指導力の向上（特に臨時的任用職員への研修支援）

主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
任期付教員・臨時的 任用の教員対象オン デマンドパック研修 <b>NEW</b>	希望	指導主事が複数の動画を作成し配信する。参加特典として、参加者同士の情報交換や指導主事からの助言がつく。
会計年度任用職員対 象オンデマンド研修 <b>NEW</b>	希望	研修機会の少なかった会計年度任用職員も研修に参加できるようにする。

(対象者) スクールヘルパー、発達支援教室支援員、複式学級等支援員、生活指導支援員、理科支援員、発達支援教育充実、非常勤講師、心理相談員、校内まなびの教室支援員、外国人児童生徒教科指導員  
※幼稚園会計年度任用職員、新規キッズサポーター、新規スクールヘルパー、5年以下の発達支援教室支援員は職種に応じた研修も設定している。

### 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、園長・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。

#### 【具体的な方策】

#### ケ 校内研修充実に向けた支援

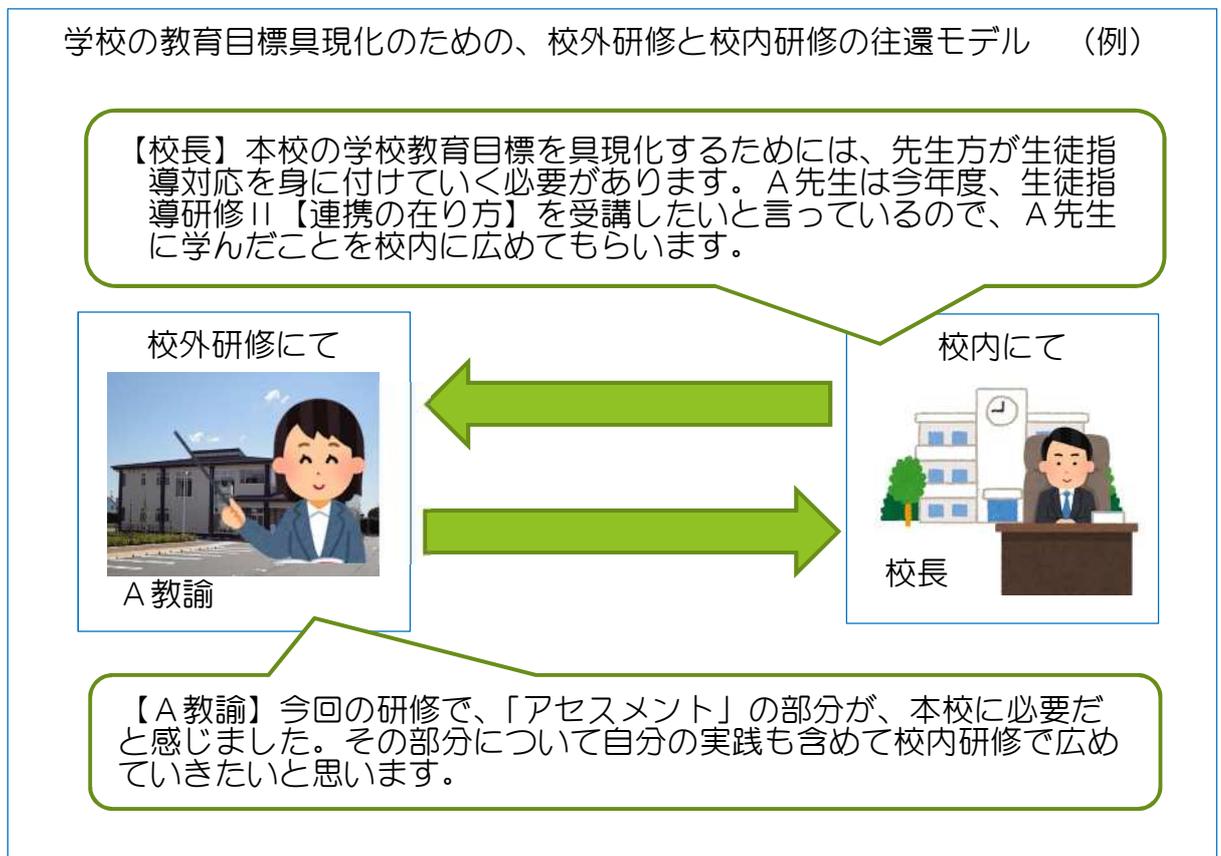
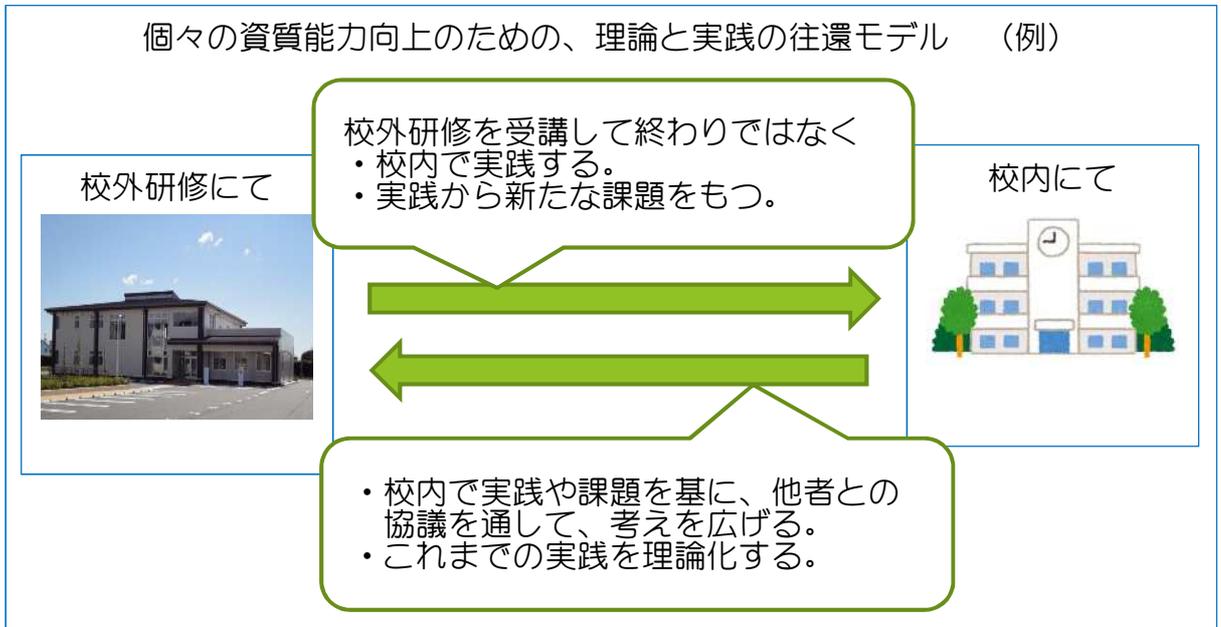
主な研修や取組等	内容や手立て等
研修主任研修（全3回）	校内研修を中心となって企画・運営する研修主任が、年間を通して「研修観」と「授業観」を見つめ直すことができるような研修とする。とりわけ第1回は、令和7年度配付「校内研修充実のためのリーフレット」（pp. 65-66 参照）を活用して研修を行う。
合同研修の実施 ・教育の情報化推進リーダー ・研修主任 <b>NEW</b>	教育の情報化推進リーダーと研修主任が同じ研修を受けることで、協働で校内研修を実施する方法を学ぶ。
拠点校・特例校指導教員研修	新しい授業観や教育の最新情報を学び、初任者指導に活かす。令和7年度より、校内指導教員の参加を可能とする。
NITS等の動画情報発信	定期的に教育センターから動画情報を周知する。
校内研修充実のためのリーフレット作成、配付 <b>NEW</b>	令和7年度新たに「校内研修充実のためのリーフレット」（pp. 65-66 参照）を作成した。校内研修を企画運営する研修主任等が活用することで、校内研修をより主体的な内容にしていくことができる。また教育センター主催の研修等でもこの内容に触れ、研修をデザインする力やファシリテートする力を支援していく。

#### コ 理論と実践の往還を目指した研修プログラム

主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
初任者研修	経験	12グループを編成し、その中から一人代表授業者を決め、指導案検討、模擬授業、授業参観、事後研修等を年間通じて行う。
2年目研修、3年目研修	経験	初任者研修で学んだことを基に、年間通したグループを組み、教材研究、実践、事後研修をグループで行う。

【参考資料】理論と実践の往還モデル

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」という視点を持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 園・学校における多様な教育課題への対応

時代が急速に変わる中で、園や学校の課題も絶えず変化し、直面している課題も浮き彫りになっています。園や学校がそれらの課題に対応していくためには、教職員一人一人の対応力や組織力が求められます。そこで、様々な課題を扱った研修を実施し、課題に対応できるよう内容を充実させていきます。特に、今年度新たに設定する「オンラインミニ研修（教育課題への対応）」は新たな課題等が生まれたときに実施する研修とし、教育課題を解決の方向に導く仕組みを構築しました。

##### 【具体的な方策】

サ 今日的な教育課題の研修の充実

シ 第4次浜松市教育総合計画の取組に応じた研修の充実

主な研修や取組等	区分	方策	内容や手立て等
<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長研修【危機管理対応】</li> <li>・こころの緊急支援シミュレーション研修</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>NEW</b></p>	職能 希望	サ	精神保健福祉センターと教育支援課とで共同開催する。校長対象の研修の他に、全職員を対象とした希望研修も設ける。
オンラインミニ研修 （教育課題への対応） <p style="text-align: center;"><b>NEW</b></p>	希望	サ	新たな教育課題が生まれたとき等にオンラインで研修を行う。1時間以内の短時間で行う。
<p>【イメージ】</p>			
校長研修 【管理職マネジメント】	職能	サ	働き方改革に向けたマネジメントの重要性を学ぶ。
研究員研修	希望	サ シ	これまでの方法を刷新して、教科横断的な学びと外国語教育に力点を置いて実施する。
データ利活用研修 <p style="text-align: center;"><b>NEW</b></p>	希望	シ	ドリルパークやGoogle フォームの学習データを授業に活用する方法を学ぶ。

※データの利活用については、上記の研修だけでなく、研修主任研修をはじめ、様々な研修において内容を扱っていきます。



新たに不定期のオンラインミニ研修が位置付けられたんだね。研修の情報は掲示板等でお知らせされるみたいだよ。

## 5 参加者が主語となる研修プログラムの開発

「研修観の転換」を図るためには、研修実施者の「参加者を主語」とした研修の実現が必要です。教育センターが中心となって、「(前項) VI 教職員の企画・運営」を基に主体的な研修方法についての具体を周知していきます。

【具体的な方策】

ス 参加者が主語となる研修の周知

セ 研修担当者に向けての研修企画セミナーの実施

主な研修や取組等	区分	方策	内容や手立て等
教育センター計画訪問	その他	ス	訪問の全体会の中で、研修観の転換について周知し続けていく。
「研修観の転換」セミナー 指導主事編	その他	セ	教育委員会各課の指導主事等が参加し、教育委員会全体で参加者主体の研修を共通理解する。
「研修観の転換」セミナー 教職員編 <span style="background-color: #92d050; padding: 2px;">NEW</span>	その他	セ	研修主任や浜松市教育研究会役員等を対象とし、校内研修や市教研の研修の活性化につなげる。

## 6 各機関とのつながりによる研修の強化

効果的な研修を実施していくためには、各関係機関との連携が欠かせません。教育センターでは、各種機関と連携し、参加者にとって有益な研修を企画・運営していきます。今後は、昨年以上に関係機関との連携を強めていきます。

【具体的な方策】

ソ 連携による研修方法の効率化

タ 外部団体主催研修の補助

主な研修や取組等	区分	方策	内容や手立て等
6年目研修	その他	ソ	市内の教職課程のある大学と連携して研修を行う。各大学の教授に講義演習を行ってもらうとともに、各大学の大学生と交流することで、教職の魅力について捉え直す機会とする。
浜松市教育研究会主催研修等	その他	タ	外部団体の研修においても計画の立案等の相談に応じる。



令和7年度も教育センターは新たな取り組みに挑戦しているね。多くの参加を待っています。

# 資料

- 令和7年度教職員研修計画【概要版】
- 浜松市教員育成指標等
- 校内研修充実のためのリーフレット
- 令和7年度研修一覧
- 学び続ける教職員になろう 学びのサイクル

浜松市教育委員会 教育センター作成





- ◇子供たちの「学習観の転換」は教職員の「研修観の転換」によって実現する。
- ◇教職員の学びは、子供との学びの相似形である。
- ◇子供のロールモデルにならなければならない。

★目指す教職員の学びの姿

- ・変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自立的に学ぶという「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返りの機会を確保した「協働的な学び」



- ◇自律的、継続的な学びを実現するためには、学びの中心に「**教員育成指標**」を置き、「**目標設定**」⇒「**対話**」⇒「**研修受講**」のサイクルを回す。 ※右図参照
  - ・研修履歴や自分の課題を明確にして目標設定すること
  - ・他者との対話をもとに自分の学びの方向性を定めること
  - ・目的意識をもって研修を受講すること
- ◇サイクルを回し続ける姿こそ「たゆまぬ自己改革」そのもの

第2章 浜松市の教職員に求められている資質能力

- ◇校長・園長  
且指す校長像「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」  
専門的力量「学校経営力」「管理運営力」「人材育成力」「連携協働力」
  - ◇教員（教頭、主幹教諭、教諭、幼稚園教諭、養護教諭、栄養教諭、栄養教諭等）  
目指す教職員の姿  
「**こどもの自らしさを受け止める教職員**」  
「愛情と情熱、規範意識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」
- 6つの観点
- 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・教育データの活用 F よりよい教育を進め、高める力
- 5つの段階 養成期＞基礎期＞向上期＞充実・発展期＞深化・貢献期
- ◇養護教諭、栄養教諭等、幼稚園教諭には、補助資料で固有の資質能力を示している。
  - ◇学校事務職員には、学校事務職員育成指標で5つの観点を示している。

下線部は第4次浜松市教育総合計画に新たに加わる



第3章 研修履歴を基にした目標設定

- ◇これまでの研修履歴を可視化することで、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき資質能力を俯瞰的に捉えることができる。
- ◇Plant（全国教員プラットフォーム）を活用し、研修履歴を基にして新たな目標を設定していくことが大切である。

【対象職員】

校長、教頭、主幹教諭、教諭、幼稚園教諭、養護教諭、栄養教諭、学校事務職員、学校事務職員、任期付職員、臨時的任用職員

第4章 対話に基づく受講奨励

- ◇期首面談における管理職との対話で、今後伸ばすべき力のみなならず、自らが学校で果たすべき役割を知り、学びの方向性を定める。
- ◇管理職は、「教員個々の人材育成」「専門性の確保」「意欲や主体性の尊重」の視点で受講奨励を行う。
- ◇期末面談における管理職との対話で、1年間の学びを振り返り、新たな学びに向けての見直しをもつ。



## 第V章 浜松市の教職員研修

- ◇教職員は、学校内外を問わず、求められている資質能力を高めるために、必要な研修を受講し、自己研鑽に努める。
- ◇目的意識をもって研修を受講することで研修が与えられたものではなく、自分のために行う主体的なものになっていく。

★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】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

【手段】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

- ◇研修では、「**「気付きや変化」**を得る。
  - ・新しい知識やスキルを獲得すること。
  - ・これまでの実践を価値付けたり、捉え直しをしたりすること。
  - ・自己の在り方について深めること。
- ◇研修後は、学校現場での行動変容を目指し、育成指標の達成を最終目的とする。

※「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（独立行政法人教職員支援機構）を参照するとよい。

←

「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（独立行政法人教職員支援機構）を参照するとよい。

## 第VII章 令和7年度の重点

【内容の充実】

- ◇「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
  - ・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
  - ・幼小中の連携に向けた研修の設定
  - ・教育指導の課題に関する研修の強化
  - ・情報教育の強化

主な研修：各教科等授業づくり研修、幼小連携研修、A・I・T活用研修

◇次世代の人材育成に向けた研修の強化

- ・「充実・発展期」教職員のマネジメント力、リーダー性の育成
- ・ベテランから若手への指導力の継承
- ・先を見据えての資質能力の向上
- ・若手教員の実践的指導力

主な研修：キャリアデザイン研修、オンデマンドバック研修

- ◇園・学校における多様な教育課題への対応
    - ・今日的な教育課題の研修の充実
    - ・第4次浜松市教育総合計画の取組に応じた研修の充実
- 主な研修：オンラインミニ研修（教育課題への対応）

## 第VI章 教職員研修の企画・運営

- ◇研修実施者は、教職員が求められている資質能力を高めるための豊かな学びの場を提供することが重要な役割。
- ◇「研修観の転換」を前提とし、「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方法を改善していく努めがある。

＜研修の計画・運営の仕方＞

・育成指標や教育課題を基に研修を設定

・研修を三角形でデザインする。

【目標】何ができるようにするか

【内容】何を学ぶか

【方法】どのように学ぶか

・構成と手段を工夫する

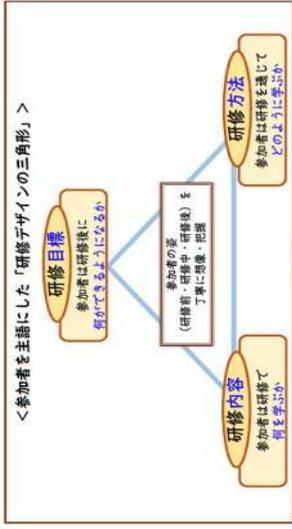
構成：はじめ～なか～おわり

手段：対話、ワークシヨップ、

体験、講義等の組合せ

・丁寧なファシリテーションと

リフレクシヨンの場の設定



上図 独立行政法人教職員支援機構より

【方法の深化】

- ◇校内研修の充実と校外研修の連携
  - ・校内研修充実に向けた支援
  - ・理論と実践の往還を目指した研修プログラム

主な取組：研修主任研修、校内研修充実のためのリーフレット発行

◇参加者が主語となる研修プログラムの開発

- ・参加者が主語となる研修の周知
- ・研修担当者に向けての研修企画セミナーの実施

主な取組：「研修観の転換」セミナーの実施

◇各機関とのつながりによる研修の強化

- ・連携による研修方法の効率化
- ・外部団体による研修の補助

主な取組：市内教員養成大学との連携をもとにした6年目研修



## 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の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。

## 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	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の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。

浜松市教育育成指標(教頭、主幹教諭、教諭、幼稚園教諭、養護教諭、栄養教諭等)

浜松市が目指す教職員の姿		こと目の自分らしさを受け止める教職員		愛情と情熱、規範意識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 新卒期(大卒) 社会人になる自覚を持つとともに、求められる資質の養成を図らうと努める。		1 段階 基礎期(1~3年) 教育活動に必要な基礎的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。		2 段階 向上期(4~10年) 学習指導や生徒指導の専門的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つける。		3 段階 充実・発展期(11~20年) 学校の運営に重要な役割を担い、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。		4 段階 深化・貢献期(21年~) 学校運営に重要な役割を担い、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。	
キャリアデザイン研修		●採用前研修		●初任者研修 ●2年目研修 ●3年目研修		●6年目研修		●キャリアデザイン研修			
A 教育的素養		●1 豊かな人間性・社会性		●1 豊かな人間性・社会性		●1 豊かな人間性・社会性		●1 豊かな人間性・社会性		●1 豊かな人間性・社会性	
●2 教育への情熱・愛情		●2 教育への情熱・愛情		●2 教育への情熱・愛情		●2 教育への情熱・愛情		●2 教育への情熱・愛情		●2 教育への情熱・愛情	
●3 たゆまぬ自己改革		●3 たゆまぬ自己改革		●3 たゆまぬ自己改革		●3 たゆまぬ自己改革		●3 たゆまぬ自己改革		●3 たゆまぬ自己改革	
●4 コンプライアンス		●4 コンプライアンス		●4 コンプライアンス		●4 コンプライアンス		●4 コンプライアンス		●4 コンプライアンス	
B 授業を創る力		B1		B2		B3		B4			
① 授業構想		① 学習指導要領を基に、各教科等の特質を理解し、本時の目標・指導・評価が一体となった学習計画や評価計画を立てる。		① 子供の発達のペースや学習を促す指図について基本的な考え方を理解する。		① 子供の発達のペースや学習を促す指図について基本的な考え方を理解する。		① 子供の発達のペースや学習を促す指図について基本的な考え方を理解する。			
② 指導技能		② 主体的・対話的で深い学びを重視する中で、子供の発言や質問指導等により、理解度を高めながら授業を実践するとともに、評価観点により子供の学びを評価する。		② 主体的・対話的で深い学びを重視する中で、子供の発言や質問指導等により、理解度を高めながら授業を実践するとともに、評価観点により子供の学びを評価する。		② 主体的・対話的で深い学びを重視する中で、子供の発言や質問指導等により、理解度を高めながら授業を実践するとともに、評価観点により子供の学びを評価する。		② 主体的・対話的で深い学びを重視する中で、子供の発言や質問指導等により、理解度を高めながら授業を実践するとともに、評価観点により子供の学びを評価する。			
③ 省察		③ 授業の進め方や内容、学習評価の考え方を理解する。		③ 日々の授業実践を振り返り、自身の課題を把握・分析し、授業改善を図る。		③ 日々の授業実践を振り返り、自身の課題を把握・分析し、授業改善を図る。		③ 日々の授業実践を振り返り、自身の課題を把握・分析し、授業改善を図る。			
D を 相 点 に		●カリキュラム・マネジメントの意義や重要性について理解する。		①②③ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。		①②③ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。		①②③ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。			
E を 手 段 と して		C0		C2		C3		C4			
A・F を 基 盤 に		C1		C2		C3		C4			
D. 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応		D0		D2		D3		D4			
E ICTや情報、教育ICTの活用		E0		E2		E3		E4			
F よろよい教育を進め、高める力		F0		F2		F3		F4			
① 経営能力		① 学級経営の仕組みと効果的な方法を理解する。		① 学級担任の役割と勤務内容について理解し、学級経営方針を策定し、実行する。		① 学校教育目標の達成に向けて指導の重点を定め、教育活動の活性化を図る。		① 経営方針を受け、学校運営について、ビジョンの構想やプランの構築に参画する。			
② 危機管理(情報管理を含む)		② 危機管理や事故対応を含む学校安全の必要性について理解する。		② 危機管理の重要性を理解し、安全指導・安全管理をする。		② 様々な教育活動での危険・危機について把握し、課題に応じて指導するとともに環境を整備する。		② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止を図るとともに、早期発見、早期対応に努める。			
③ 相関力		③ 多様な人材と連携・分担し、チームとしての組織的に課題に対応することの重要性を理解する。		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、課題について、組織として迅速に対応する。		③ 組織の役割を認識し、主体的に学校運営に参画する。		③ 組織のリーダーとして、互いのよさを認め合い、主体的に学校運営に参画する。			
④ 家庭・地域等との連携・協働		④ 連携・協働による開かれた学校づくりの意義を理解する。		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。		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、関係機関等とのネットワークを形成し、連携の構築や指導、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)

		0 段階		1 段階		2 段階		3 段階		4 段階	
		養成期(大学)		基礎期(1~3年)		向上期(4~10年)		充実・発展期(11~20年)		深化・貢献期(21年~)	
キャリア段階(経験年数(目安))											
安全と健康を守る力											
① 保健管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校保健安全法や関連法規を理解している。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、保健だよりの発信や健康相談等について適切に対応する。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>救急体制、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。</li> <li>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。</li> <li>研究的視点をもちた保健管理の展開をしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>						
救急処置	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>救急処置や疾病予防等の研鑽を重ね、校内体制に対応できるよう、研修の企画・実施へ積極的に参画する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童生徒の実態から健康課題を捉え、学級担任等と連携し保健教育を計画的に実施・評価する。</li> <li>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。</li> <li>保健だよりに通じて、家庭や地域へ保健に関する情報を発信する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>校内の連携や外部人材の登用など、コーディネート上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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>研究的視点をもちた保健教育の展開をしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>これまでの実践を振り返り、各地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。</li> </ul>					
② 保健教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校保健安全法や関連法規を理解している。</li> <li>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わる知識・技能を身に付けている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>健康相談の基本的なプロセスについて理解し展開する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康相談について、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。</li> <li>研究的視点をもちた健康相談の展開をしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>これまでの実践を振り返り、各地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。</li> </ul>						
③ 健康相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>健康相談の基本的なプロセスについて理解している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校教育目標や学校保健目標を受け、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に努める。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健室経営の視点から、学校教育目標の実現のための具体的な方策を提案する。</li> <li>研究的視点をもちた保健室経営の展開をしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>これまでの実践を振り返り、各地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。</li> </ul>							
④ 保健室経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>保健室経営計画について理解している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健室経営の視点から、学校教育目標の実現のための具体的な方策を提案する。</li> <li>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。</li> <li>研究的視点をもちた保健室経営の展開を深めている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>これまでの実践を振り返り、各地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。</li> </ul>								
⑤ 保健組織活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健室経営の視点から、学校教育目標の実現のための具体的な方策を提案する。</li> <li>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。</li> <li>研究的視点をもちた保健組織活動の展開を深めている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>これまでの実践を振り返り、各地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。</li> </ul>								

## 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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 児童生徒の実態を把握し、実践的指導力を付ける。</li> </ul>				
② 食に関する個別の相談指導力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>				
③ 学校給食管理力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>				
④ 学校給食における危機管理・対応力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>※ 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。</li> <li>※ 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。</li> </ul>				

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		こどもの自分らしさを受け止める教職員 愛情と情熱、規範意識を持ち続ける教職員 専門性・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>教育センターにおける研修【参考】</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>●新採用職員研修 ●2年目研修 ●3年目研修</p> <p>●新任主任研修</p>	<p>学校事務に関する知識を習得し、行政職員として学校運営の一翼を担う力を付ける。</p> <p>●新任監督者級研修</p> <p>●新任課長補佐級研修</p>
	<p><b>A 管理運営力</b></p> <p>根拠に則した総務・財務面での実践及び指導助言する能力</p> <p><b>B マネジメント力</b></p> <p>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><b>C 問題解決力</b></p> <p>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><b>D 人間力</b></p> <p>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><b>E 創造力</b></p> <p>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>③ 学校事務職員の存在意義を学ぶ。</p> <p>④ 正確な情報の整理と適切な伝達方法を身に付ける。</p> <p>⑤ 公務員としての自覚を持つ。</p> <p>⑥ 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>⑦ 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 専門的な知識を習得する。</p> <p>② 効果的かつ効果的な事務業務の能力向上に努める。</p> <p>③ 学校組織の運営について理解する。</p> <p>④ 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>⑤ 学校事務全般に関する幅広い知識を習得する。</p> <p>⑥ 学校教育における財務マネジメントの遂行に励む。</p> <p>⑦ 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>⑧ 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>⑨ 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>⑩ ICTを駆使し、学校事務の効率化に貢献して挑む。</p> <p>⑪ コミュニケーション能力の向上に励む。</p> <p>⑫ 社会規範や服務規律を遵守し、業務を通して信頼に応える。</p> <p>⑬ 入手した情報から先を見通し、行動に移す。</p>

求められる資質能力



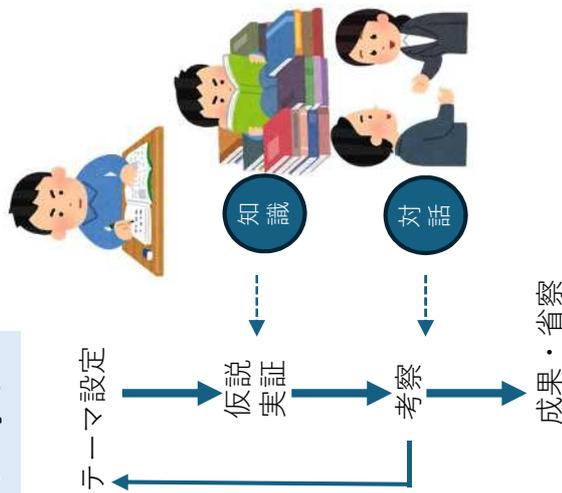


校内研修は一人一人の教職員の資質の向上と学校の教育力向上のために行うものです。教職員が自律的に継続的に学ぶことができる仕組みを作っていきますよ。

学びの方法

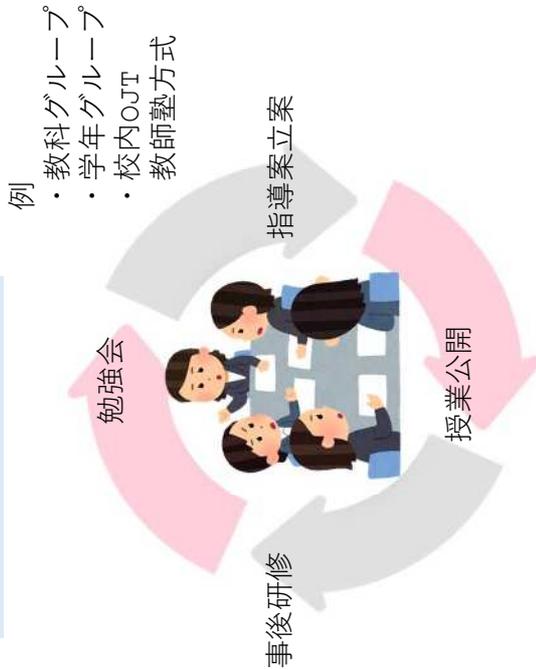
年間を通して様々な形態の学びを取り入れながら教職員に求められる資質の向上を目指しましょう。

個での学び



- ・ 年単位などの長い期間の中で、自己課題に向けて取り組む。
- ・ 課題は教員育成指標を参考に設定するとよい。
- ・ 必要な知識をインプットしたり、同僚から助言をもらったりしながら研究を深化させる。
- ・ 最後にはどのような力が付いたのか省察する。
- ・ 成果の発表を行うことで、一人一人の成果が学校の教育力向上につながる。

グループでの学び



- ・ 学校の共通テーマに向かってグループで取り組んでいく。年単位などグループを固定しながら進めていくことが一般的。
- ・ グループは教科や学年、異年齢など、多様なグループを設定することができる。
- ・ 共通テーマを研究する中で、学校の教育力向上はもろろんのこと、一人一人の資質の向上も目指していく。
- ・ 最後にグループごと成果をまとめることで、学校の教育力が向上していく。

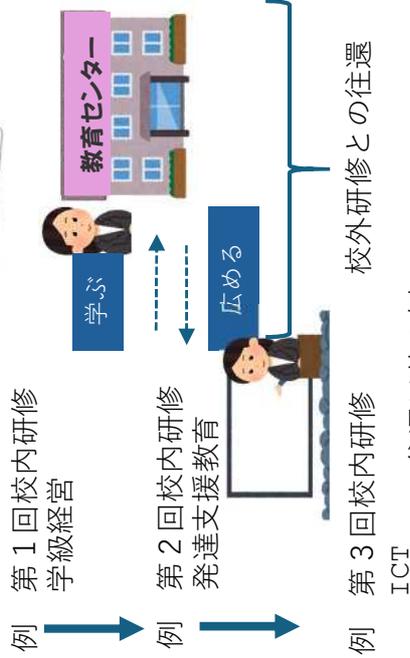
自律的に学ぶ

継続的に学ぶ

個別最適に学ぶ

協動的に学ぶ

チームでの学び



- 往還以外の例
- ・ 先生同士の対話
  - ・ 外部講師招聘
  - ・ オンラインでマンダ動画活用

- ・ 研修テーマや教育目標に向けて全員で取り組む。共通理解が必要な場合に有効。
- ・ 必要に応じてグループや個の学びを取り入れることもできる。
- ・ 教科・領域主任等が教育センターの研修で学んだことを校内に広めることもできる。
- ・ 動画コンテンツを使用して校内研修に生かすこともできる。



様々な校内研修が一人一人の資質の向上につながり、やがては学校の教育力が向上します。

研修の構成を工夫し、丁寧なファシリテートをすることで、校内の先生方の目標達成度が大きく変わってまいります。研修の運営にも力を入れてまいります。

重要

基本形

【導入】

- 本日の研修目的・目標の確認  
「どのような力を身に付けて欲しいか」を説明する。
- 「学校としてどのような力を高めたいか」を説明する。
- 現状の確認や把握  
研修目標に対する一人一人の現状や課題を振り返る。

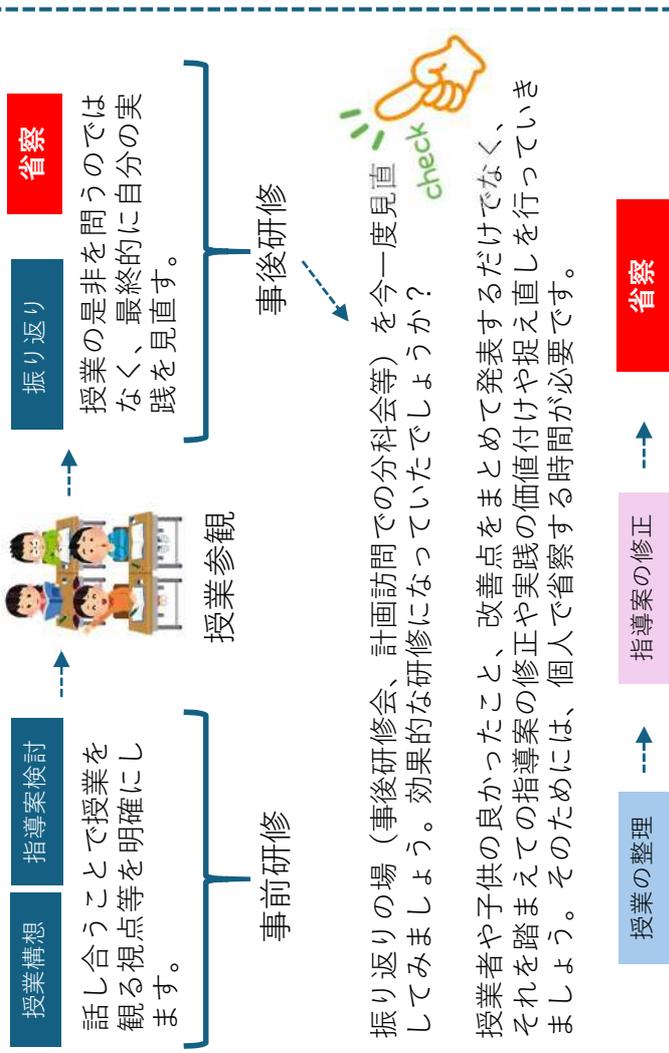
【展開】

- 気づきや変化のいずれかの獲得
  - ①新しいスキルや技能の獲得
  - ②これまでの実践の価値付けや捉え直し
  - ③自己の在り方への気づき
- 気づきや変化については、「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（独立行政法人教職員支援機構）を参考にするとよい

【終末】

- リフレクションの時間設定  
「これまでの振り返り」「今後の目標設定や働き方」についてじっくりと自己省察する。
- ※ ICTを利用した振り返りは他者参照ができるため効果的です。

基本形を基にした授業研修



振り返りの場（事後研修会、計画訪問での分科会等）を今一度見直ししてみよう。効果的な研修になっていたでしょうか？

授業者や子供の良かったこと、改善点をまとめて発表するだけでなく、それを踏まえての指導案の修正や実践の価値付けや捉え直しを行っていきましょう。そのためには、個人で省察する時間が必要です。



聴く研修よりも話す研修の方が、研修満足度が高いことが結果から明らかになりました。対話の時間を多く設定していくことをお奨めします。話し合うことで、個人の力量が向上するだけでなく、先生方同士の親和性も高くなり、学び合う集団が出来上がってまいります。



研修の企画・運営については、教職員研修計画も参考にしてみましよう。



# 資料 令和7年度研修一覽

詳しくは令和7年度教職員研修ガイドブック参照

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	
<b>1 指標の観点別の資質の向上に向けた研修「希望研修」</b>																				
<b>【研修参加者】希望者が参加</b>																				
<b>A 教育的素養</b>																				
希望	採用前研修(全5回)	令和9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>B 保育・授業を創る力</b>																				
希望	教科横断的な探究活動創出研修(全2回) <前STEAM研修>	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	保育づくり研修	幼稚園教員	オンデマンド	各所属		○														
希望	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	東小		○	◎	◎												
希望	小学校体育実技研修Ⅰ【体づくり運動編】	小学校教員 ※各校1名は必ず参加	集合	サーラグリーンアリーナ		◎														
希望新設	小学校体育実技研修Ⅱ【陸上運動編】	小学校教員 ※各校1名は必ず参加	集合	可美総合公園		◎														
希望新設	小学校体育実技研修Ⅲ【ブロック別：跳び箱運動編】	小学校教員 ※各校1名は必ず参加	集合	市内小学校4会場		◎														
希望	中学校保健体育実技研修【ダンス編】	中学校教員 ※各校1名は必ず参加	集合	可美総合公園			◎													
希望	教科・領域研修【第2回市教研に参加】	市立高校、西高中部、附属浜松小中学校、私立幼稚園、私立小中高등학교、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			浜松市立以外		基礎	向上	深化・貢献	発展	
					幼	小	高	幼	小中高					
<b>C 子供と関わる力</b>														
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	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	こころの緊急支援研修【学校現場で事件事故が起きた場合】	小中高等学校教職員	集合	教育センター	○	○	○	○						
<b>D 特別な配慮や支援を要する子供への対応</b>														
希望	多文化共生研修	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Ⅰ【医療との連携（小学校）】	幼稚園、小学校教員	集合	教育センター	○	○								
希望	発達支援教育研修Ⅱ【基礎から学ぶ発達支援教育】	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	各所属	○	○	○	○						
希望	幼稚園会計年度任用職員研修	幼稚園会計年度任用職員	集合	教育センター他	○									
<b>E ICTや情報・教育データの利活用</b>														
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	アプリを使おうⅠ【ミライシードの活用】	小中学校教職員	ハイブリッド	教育センター、各所属	○	○								
希望	アプリを使おう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	アプリを使おうⅢ【Google Workspaceの活用：中級編】	小中学校教職員	集合	教育センター	○	○								
希望新設	アプリを使おうⅣ【FigJamの活用】	小中学校教職員	オンライン	各所属	○	○								
希望新設	授業におけるICT活用研修Ⅰ【Googleフォームとドリルパーク】	小中学校教職員	集合	教育センター	○	○								
希望新設	授業におけるICT活用研修Ⅱ【データの利活用】	小中学校教職員	オンライン	各所属	○	○								
希望新設	授業におけるICT活用研修Ⅲ【学習者主体の学び】	小中学校教職員	オンライン	各所属	○	○								
<b>F よりよい教育を進め、高める力</b>														
希望新設	保育マネジメント研修	中堅研を修了した幼稚園教諭	集合	教育センター	○			○						
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	○	○	○	○	○					
希望新設	食育の推進研修	幼稚園、小中高等学校教職員	オンライン	各所属	○	○	○	○	○					
希望	ファシリテーション能力向上研修【会議編】	小中高等学校教職員 ※教職15年以上	集合	教育センター	○	○	○	○						
<b>その他 職固有の資質向上</b>														
希望新設	教頭・教務主務（主幹教諭）対象のオンデマンドバック研修	教頭、主幹教諭・教務主任	オンデマンド	各所属	○	○								
希望新設	任期付教員・臨時的任用の教員対象オンデマンドバック研修	小中学校任期付教員・ 臨時的任用の教員	オンデマンド	各所属	○	○								
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	○	○	○	○	○					

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					
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	○	○	○	○	○				
希望新設	学校事務職員フォローアップ研修	学校事務職員	集合	教育センター	○	○	○						
希望新設	会計年度任用職員対象オンデマンド研修	会計年度任用職員	オンデマンド	各所属	○	○							
希望新設	オンラインミニ研修【教育課題への対応編】	幼稚園、小中学校教職員	オンラインミニ	各所属	○	○	○						

## 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7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5回)	令和7年度に2年目を迎える幼稚園教諭		教育センター他	◎								
該当者悉皆	幼稚園6年目研修(全5回)	令和7年度に6年目を迎える幼稚園教諭		教育センター他	◎								
該当者悉皆	幼稚園中堅教諭等資質向上研修(全5回)	令和7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		教育センター他	◎								
該当者悉皆	初任者研修(教諭)(全15回)	令和7年度に新規採用された教諭		教育センター他	◎◎								
該当者悉皆	2年目研修(教諭)(全5回)	令和7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7年度に3年目を迎える教諭		教育センター他	◎◎								
該当者悉皆	6年目研修(教諭)(全5回)	令和7年度に6年目を迎える教諭		教育センター他	◎◎								
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7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5回)	令和7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		教育会館他	◎◎								
該当者悉皆	キャリアデザイン研修Ⅰ(全4回)	中堅研を修了していて、令和7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)	中堅研を修了していて、令和7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7年度に新規採用された養護教諭		教育センター他	◎◎								
該当者悉皆	6年目研修(養護教諭)(全5回)	令和7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7年度に新規採用された学校事務職員		教育センター他	◎◎								
該当者悉皆	2年目研修(学校事務職員)(全2回)	令和7年度に2年目を迎える学校事務職員		地域情報センター	◎◎								
該当者悉皆	3年目研修(学校事務職員)(全2回)	令和7年度に3年目を迎える学校事務職員		地域情報センター	◎◎								
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)		教育センター	◎◎								
推薦	研究員研修(回数は各研究部による)	小中学校教職員(推薦により市教委が決定)		教育センター他	◎◎								
該当者悉皆	新規任期付教員・新規臨時的任用の教員研修(全3回)	今年度から初めて浜松市立小中学校に赴任した任期付教員・臨時的任用の教員		教育センター他	◎◎								
該当者悉皆	新規採用等栄養教諭研修(栄養職員は全9回、栄養教諭は全5回)	今年度に採用された新規採用学校栄養職員、今年度新規任用された栄養教諭		静岡県総合教育センター他	◎◎								
該当者悉皆	栄養教諭2年次研修(全3回)	在職期間が1年に達した栄養教諭		静岡県総合教育センター他	◎◎								
該当者悉皆	栄養教諭・学校栄養職員6年次研修(全3回)	在職期間が5年に達した学校栄養職員・栄養教諭		静岡県総合教育センター他	◎◎								

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	深化								
					幼	小	中	高					幼	小	中	高				
<b>3 学校の教育力向上のための研修「職能研修」</b>																				
<b>【研修参加者】全園・全校悉皆・・・園・学校から1名参加</b>																				
<b>該当者悉皆・・・該当者が悉皆で参加</b>																				
<b>推薦・・・園・学校・教育委員会より推薦を受けて参加</b>																				
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	オンライン	各所属	◎	◎	◎	○	○	○										
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	オンライン	各所属		◎	◎													
全校悉皆	校長研修【発達支援教育】	校長	オンライン	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	オンライン	各所属		◎	◎													
全園校悉皆	防災リーダー研修	幼稚園教諭、学校安全担当もしくは防災リーダー	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3回)	研修主任	オンライン	各所属		◎	◎	○		○										
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		◎	◎													
全校悉皆新設	道徳教育推進教師研修	道徳教育推進教師	オンライン	各所属		◎	◎	○		○										
全校悉皆新設	中学校技術科担当教員研修	中学校技術科担当教員	集合	教育センター			◎													
全校悉皆新設	ALTとの連携研修	小、中学校外国語担当教員、各校ALT	集合	教育センター		◎	◎													
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	オンライン	各所属		◎	◎													
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		◎	◎			○										
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	浜北文化センター	○	◎	◎	○	○	○										

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	充実・発展	深化・貢献							
					幼	小	中	高	幼					小	中	高				
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	集合他	教育センター他	◎	◎														
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(全2回)	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2回)	新任主任及び令和6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	◎	◎	○													
該当者悉皆新設	学校事務職員キャリアアップ研修(事務職員)	事務職員(専門監、主幹、副主幹、主任以外の学校事務職員)	集合	教育センター	◎	◎	○													
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	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	日本語指導担当教員研修	・令和7年度に初めて日本語指導担当(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(外国人指導担当)教員(希望)	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7年度に初めて日本語指導加配教員になった者(悉皆)、経験1年以上の日本語指導加配教員(希望)	集合	教育センター他	◎	◎														
該当校悉皆	日本語と教科の統合学習研修(全3回)	・日本語指導担当教員(一人は参加)、巡回指導教員(悉皆)、日本語指導に関わる教職員(希望)	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	在外教育施設派遣者研修(全3回)	令和8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	集合	教育センター	◎	◎														
該当者悉皆	新規キッズサポーター研修(全2回)	令和7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6年度途中に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7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6年度途中に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	R8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	R8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	校長会の代表	集合	教育会館	◎	◎														
該当校悉皆	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、日本語指導担当教員、担任等	オンデマンド	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				
<b>研修支援</b>													
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)	○	○	○						



「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  
「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
  - 子供にとってのロールモデル

## 学びの可視化と目標設定

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

- 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

## 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

## 目的をもった研修受講

自分なりの気付きや変化を得よう  
新しい知識やスキルの獲得  
実践の価値付けや捉え直し  
自己の在り方について深める

学びの機会の充実

## 管理職との対話

学びの方向性を定めよう  
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

対話に基づく受講奨励



