



本概要版は令和7年度浜松市教職員研修計画を説明したものです。詳しくは研修計画を御覧ください。教育センターホームページにも掲載されています。

第I章 新たな教職員の学びの姿



- ◇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、子供の学びの相似形である。
- ◇子供のロールモデルにならない。

★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」

◇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。

- ・研修履歴や自分の課題を明確にして目標設定すること
- ・他者との対話を基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

※右図参照

◇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



55

第II章 浜松市の教職員に求められている資質能力

◇校長・園長

目指す校長像「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、栄養教諭等）

目指す教職員の姿

「**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」

「専門性と指導力を磨き続ける教職員」

下線部は第4次浜松市教育総合計画に新たに加わる

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・教育データの利活用 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。

第III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、学校栄養職員、学校事務職員、任期付職員、臨時的任用職員

第IV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通しをもつ。



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、「気づきや変化」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。

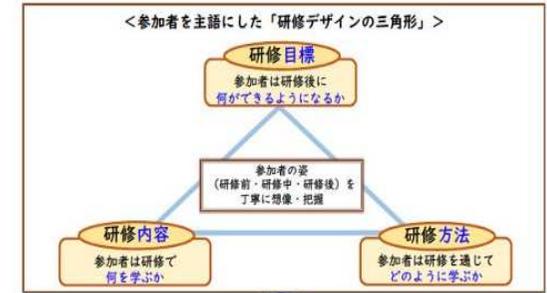
※「研修観の転換」に向けたNITS
からの提案（独立行政法人教職員
支援機構）を参照するとよい。

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> ←----- 校外研修・校内研修等全てに共通

- ・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】何ができるようになるか
 - 【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、ワークショップ、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ョンの場の設定



上図 独立行政法人教職員支援機構より

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、ALT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）

【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

