

令和8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 学び続ける教職員になろう	
II 浜松市の教職員に求められる資質能力 ～浜松市教員育成指標～	7
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 ～研修履歴の記録～	17
1 研修履歴の目的	
2 対象となる教職員	
3 研修履歴の記録範囲	
4 Plant を使った効果的な研修履歴の活用方法	
IV 管理職との対話 ～対話に基づく受講奨励～	23
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 目的をもった研修受講 ～浜松市の教職員研修～	27
1 研修実施基本方針	
2 研修を通した目指す姿～研修（理論）と実践の往還～	
3 研修中における学びの目標～3つの気づきや変化～	
4 教職員研修の区分	
VI 校外研修・校内研修の企画・運営の仕方	33
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」を目指した特色ある校内研修プログラムの例	
VII 令和8年度の重点	41
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 外部機関とのつながりによる研修の強化	
資料	49
・ 令和8年度浜松市教職員研修計画【概要版】	
・ 浜松市教員育成指標等	
・ 令和8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	

# はじめに

今、私たちは社会の在り方が劇的に変化する時代の中にいます。とりわけ生成 AI の急速な発展は、教育界にも一石を投じ、子供の学びを加速させ、創造性を引き出す教育的効果への期待が高まりました。一方で、従来の指導法を問い直しつつ、情報の真偽を見極めていくことが急務となっています。

私たちはこれまで大切にしてきた指導を継承しつつ、新たな技術や価値観を柔軟に取り入れながら、子供たちが未来を切り拓くための資質・能力を身に付けることができるよう、質の高い学びへと転換していかなければなりません。

現在、中央教育審議会においても、次期学習指導要領の準備が進められており、令和8年度中にはその答申と改訂が行われる予定です。これも教育の在り方を見直す転換点になります。また、本市では昨年度、「第4次浜松市教育総合計画」が始まり、「主体性」「多様性・包摂性」「信頼・協働」をコンセプトに、3つの方針、5つの政策、25の具体的な施策を展開しており、2年目となる本年度は、さらなる充実が求められています。

こうした国や市の変化の波を的確に捉え、これらの取組に実効性を持たせる鍵となるものは、園・学校組織における各々の専門性の向上であり、授業・保育や生活指導等における指導力の向上です。そのためには、既存の指導法に安住することなく、自ら学びを深め続け、専門性と指導力を磨き続ける教職員として、研修観を転換することが大切となります。

そこで、本市では教員育成指標に基づき、「研修履歴を基にした目標設定」→「管理職との対話」→「目的を持った研修受講」の3段階で進め、さらに新たな目標設定へ向かうサイクルを重視した教職員研修を実施しています。その中で、教員研修プラットフォーム「Plant」を有効に活用し、自身の学びの軌跡を記録・蓄積するとともに、自分に何が求められているのかを見極め、自律的・継続的に学ぶことを目指しています。

教職員研修は、教職員の個人の学びに完結するものではなく、その先に広がる子供たちの豊かな学びにつながっていくものです。子供たちに「主体的・対話的で深い学び」の実現を願うのであれば、まず私たち自身がその学びのロールモデルとなり、自ら学ぶ姿勢を背中を示していく必要があります。

すべては子供たちの笑顔のために、そして未来のために取り組んでいるという使命感を持ち、この「浜松市教職員研修計画」を自らの資質向上の指針として活用してください。浜松の教育を共に創り上げるパートナーとして、一人一人が情熱を持って研修に臨み、新たな学びの扉が開かれることを心から期待しています。

# 研修計画策定の趣旨・見方

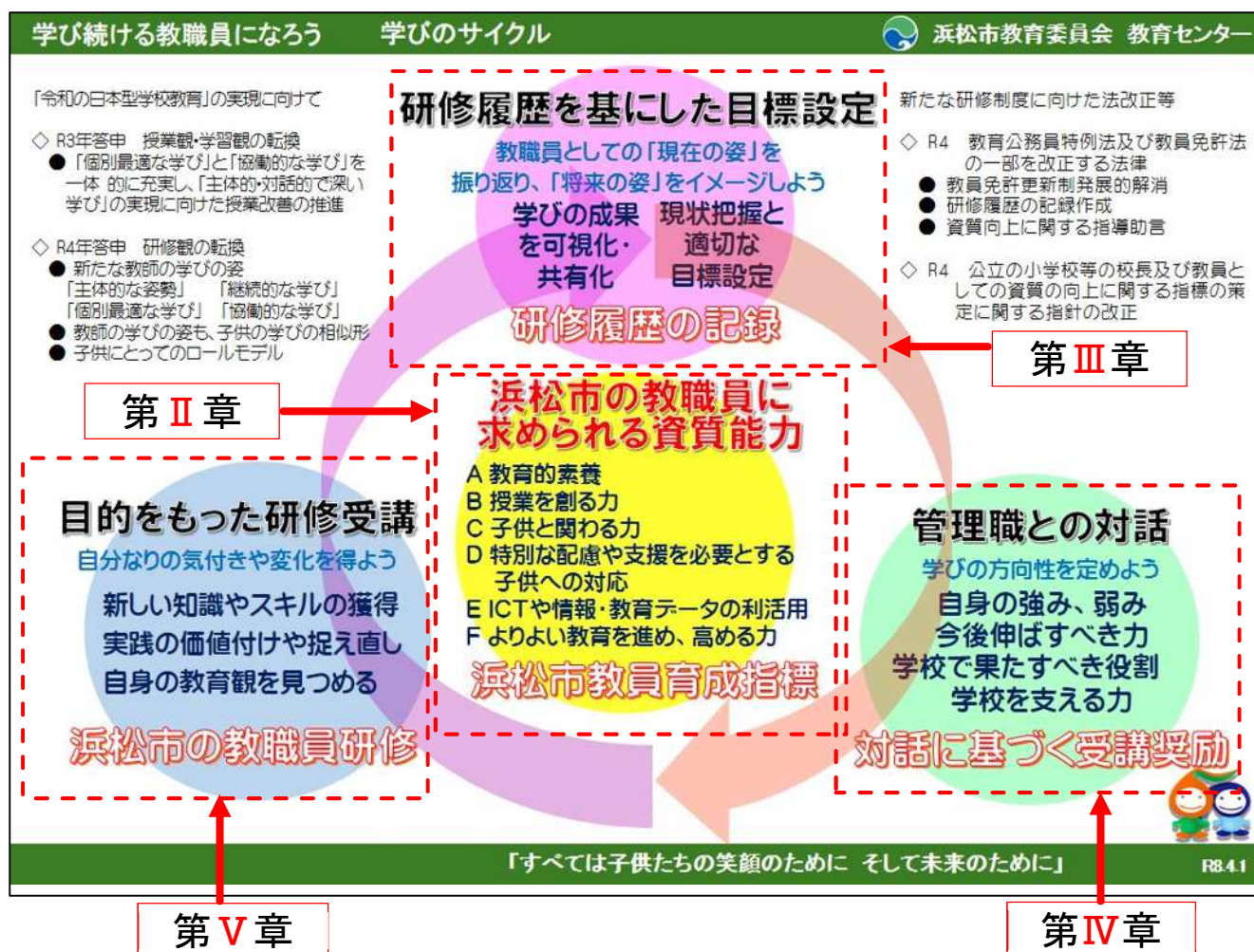
本計画は、教育公務員特例法第22条の3の規定に基づき、本市の教職員がその職責を遂行するために必要な資質を生涯にわたって体系的に向上させることを目的として策定したものです。

本計画では、「浜松市教員育成指標」等と照らし合わせ、各キャリア段階で求められる資質や教育環境の変化に即応するための資質を、体系的かつ効果的に向上できるように研修を設定しています。また、自律的かつ継続的に自己研鑽に努めるための学びのサイクルを示し、学び続ける教職員を支援しています。

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。

また、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ています。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VII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. 51-52 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

社会の在り方が根本から変容する Society 5.0 時代の到来や、加速する DX の進展により、教育現場は大きな転換点を迎えています。

令和3年答申(※1)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(※2)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」と「協働的な学び」の一体的な充実を通じて、「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 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、学び続ける教職員を支援しています。

- このサイクルの中心は「教員育成指標」です。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。A～Fの観点に示されるそれぞれの資質能力を意識し、たゆまぬ自己改革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・期末面談）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。対話に基づく受講奨励は、自らの学びの方向性を定めるための重要な過程と言えます。（※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）

このサイクルを絶えず回し続ける姿こそ、「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。

### 【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
- ・ 研修履歴を基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

# 浜松市の教職員に 求められる資質能力

# II

～浜松市教員育成指標～

## 浜松市の教職員に 求められる資質能力

- 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

## 浜松市教員育成指標



## Ⅱ 浜松市の教職員に求められる資質能力 ～浜松市教員育成指標～

### 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ども」「他者と協働し、主体的に行動できるこども」「自己調整しながら、粘り強く取り組むこども」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」であることを目指しています。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」であることを目指しています。

本市が目指す校長像・教職員の姿を実現し、目指すこどもの姿を具現化するためにも「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

主体性

多様性・包摂性

信頼・協働

#### < 目指すこどもの姿 >

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

#### < 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（園長）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 求められる資質能力

### (1) 校長・園長

校長・園長には、教員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」（以下、指針）を基に、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。

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、学校経営方針の提示、組織づくりや学校外のコミュニケーションが示されていることから、本市では4つの資質能力を14項目で示しています。

#### <校長（園長）育成指標における4つの資質能力と14項目>

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	学校運営体制の構築と推進	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
	外部人材の活用・関係機関との連携	

また、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捉え、「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）
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）

さらに、令和6年答申<sup>(※3)</sup>において「管理職のマネジメント能力等の向上を図る上で、指針に校長が果たすべき役割として、働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置づけることが必要である」と提言されたことを踏まえ、指針の一部が令和7年2月21日に改正され、指標の変更等が通知されました。本市では、以前より「業務改善の推進」「働きやすい環境づくり」等の項目の中で指針の内容を示しています。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ています。

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。

(※3) 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）



### (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	
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「幼稚園教諭補助資料」を基に資質の育成を図ることになります。そのため、「幼稚園教諭補助資料」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必要となる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

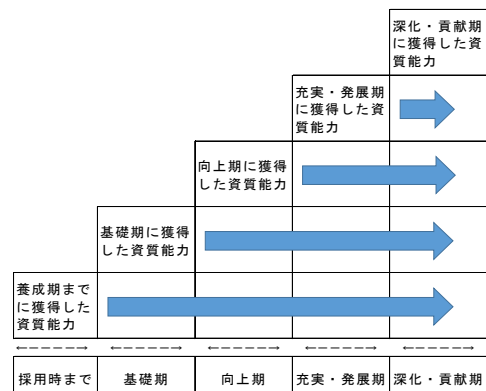


浜松市には教員育成指標だけではなく、各種補助資料や学校事務職員育成指標があるのが特色だね。それぞれの補助資料も踏まえて資質を向上させたいね。

### 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、これまでに身に付け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資質能力を示しています。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) 指導助言や受講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。育成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受講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の子供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

〇JT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っています。

### (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。各育成指標は、本冊子 pp.53-59 にも添付しているよ。教育センターのホームページや T-port のライブラリからも確認することができるよ。



浜松市教育センターHP

# III

## 研修履歴を基にした 目標設定

～研修履歴の記録～

### 研修履歴を基にした目標設定

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 ～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 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は、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 を使った効果的な研修履歴の活用方法

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) 研修での気づき（振り返り）を記録する

これまでの自分の学びを可視化し、今後の参考にするためには、まずは研修での気づきを記録しておく必要があります。Plant には、研修で得られた気づきや変化、今後の実践への見通し等を入力することをお勧めします。

**【Plant への振り返り入力例】**

- ・ 新しい知識やスキルを獲得したこと
- ・ これまでの実践を価値付けたり、捉え直しをしたりしたこと
- ・ これまでの自身の教育観、子供観、指導観を見つめ直したこと
- ・ 研修が自分の理解にどう関わったか
- ・ 今後の実践に向けた方向性

##### (2) 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。

画面ID: 05-01

浜松市立テスト小学校  
教員 浜松 太郎さん [ログアウト](#)

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

利用者TOP 重点目標 研修検索 研修申込状況 受講履歴

研修申込状況検索

研修名  受講ステータス

開催日  年/月/日  ~  年/月/日

① 「研修申込状況」

研修名	研修実施・運営者	開催/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	<input type="button" value="確認"/>
2024/4/1(月) テスト	浜松市教育委員会	指標	2024/4/7(日)	受講決定	<input type="button" value="確認"/>

② 「振り返りたい研修」

資料一覧

資料名	概要	初回閲覧完了時刻	最終閲覧完了時刻
インシデントプロセス	研修内で取り組む事例検討「インシデントプロセス」についての資料です。事前に目を通し、概要を把握したうえで研修に参加してください。第1、2、3、4「3 進め方」、第4「資料」～研修収録の構成については、研修の重要なポイントが記されていますので、ご確認ください。よろしくお祈りします。	2024-05-22 17:18:20	3回

③ 「参照」

研修・アンケート一覧

出席開始日	研修・アンケート名	出席期間	出席状況
2024/4/7(日)	テスト研修振り返り	2024/5/1(水)	<input type="button" value="参照"/>

Plant 研修・アンケート 研修参加

テスト研修 テスト研修振り返り

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、たくさんの気付きがあったな。改めて振り返ってみてみると、授業づくりについては毎回自分の実践を捉え直す気付きがあり、実践が変わってきた気がする。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。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くことにしよう。

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もっていただんだな。今ひとつ実践に生かし切れていない。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てい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と思う。

### (3) 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](#) [お問合せ](#)

#### (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。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きたい。

#### (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。



- ・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と思う。



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。残した履歴を活用していこう。

## 管理職との対話

# IV

～対話に基づく受講奨励～

### 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 管理職との対話 ～対話に基づく受講奨励～

### 1 受講奨励の方法

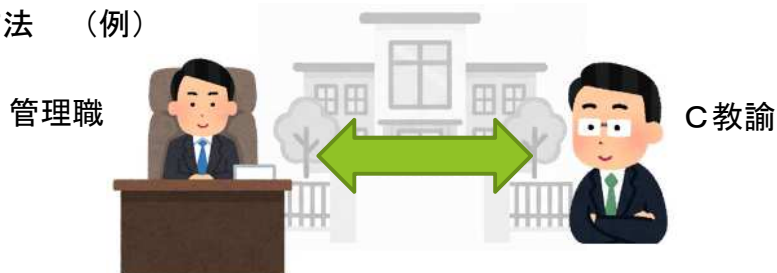
受講奨励は、年度初めに行う各教職員との面談(期首面談)の場を活用して行います。対象教職員は、これまでの研修履歴を基に、期首面談までに自分に必要と思われる、あるいは学びたい研修内容を考えておきます。管理職は、対話を通して各教職員の資質の向上に関する指導助言を行うとともに、以下の視点で受講奨励を行います。なお、管理職は、年度途中であっても対話に基づく受講奨励を行うことができます。

#### <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、対象教職員は、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、管理職は今後の資質の向上のための指導助言を行います。対象教職員は、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ので、「インシデントプロセス法による発達支援」という研修を受講してみたいと考えています。

##### 管理職⇒C教諭

- ・ 「深化・貢献期」として学校を支えていただきましたね。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

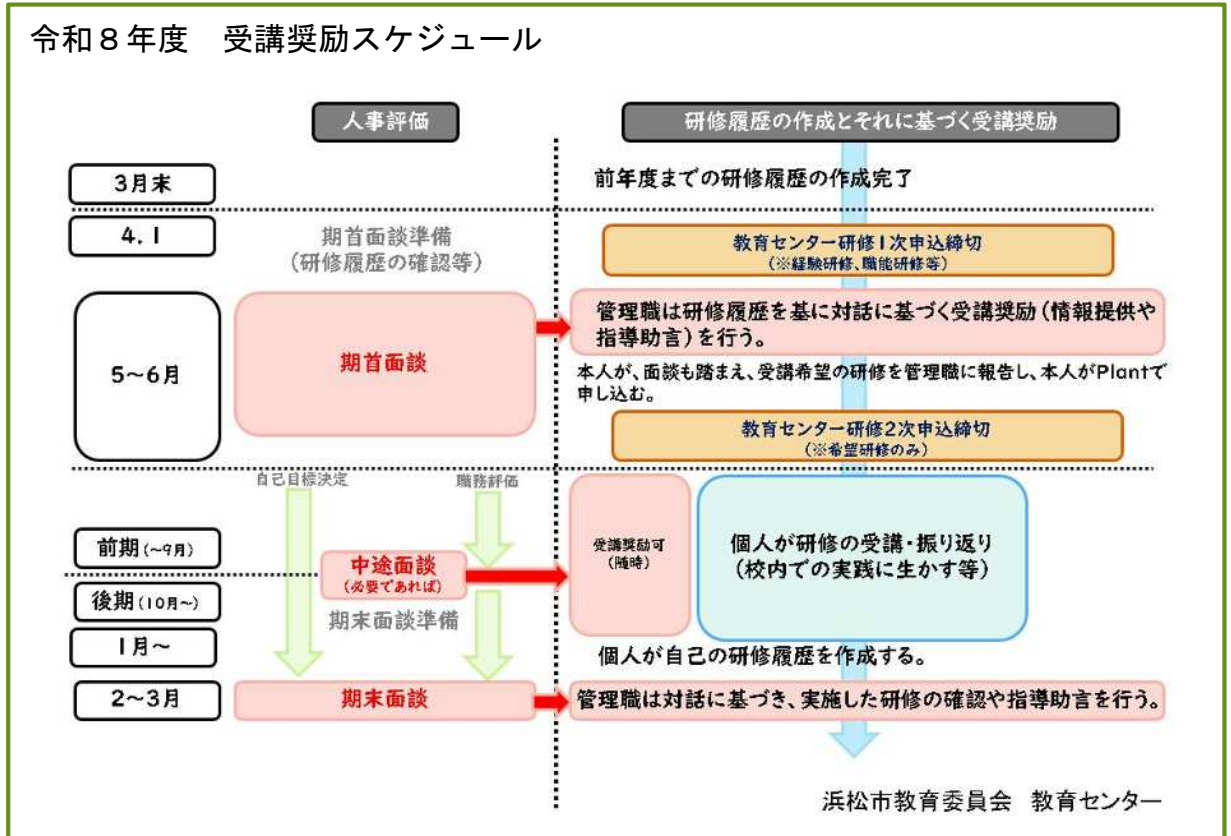
- ・ 今年は発達支援教育の研修を受けました。子供たちに対する新しい見方を学ぶことができ、教師としての視野が広がりました。次年度も、継続して発達支援教育を学び、より多くの若手教員にも伝えていきたいと思っています。

##### 管理職⇒C教諭

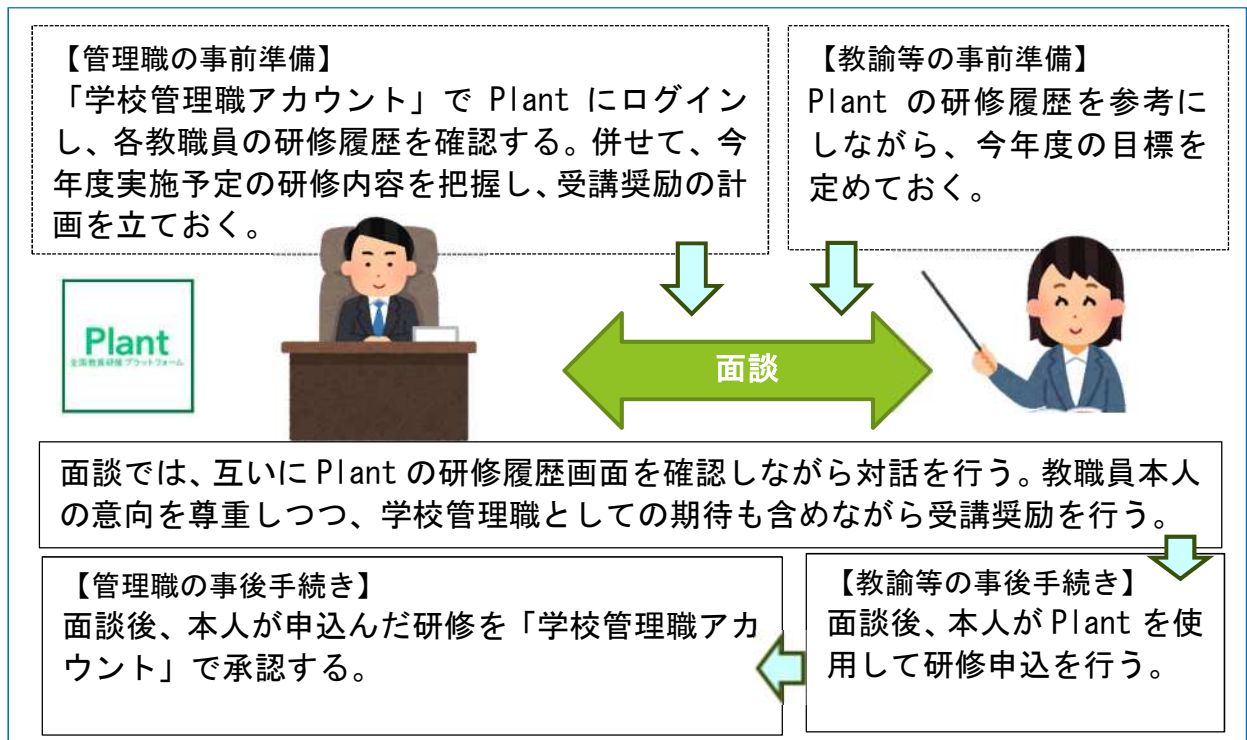
- ・ 今年は発達支援教育の研修を受け、校内OJTにも率先して取り組んでいただきましたね。次年度も同じように学校経営を支える立場として活躍してください。

## 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。下図、令和8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



目的をもった研修受講



～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

自身の教育観を見つめる

**浜松市の教職員研修**



# V 目的をもった研修受講 ～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。）

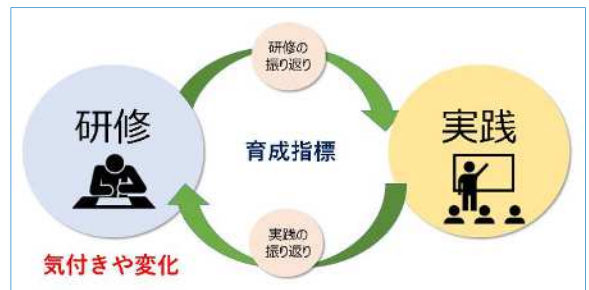
教職員は、園・学校内外を問わず、求められる資質能力を高めるために、必要な研修を受講し、自己研鑽に努めます。目的意識をもって研修を受講することで、研修が与えられたものではなく、自分のために行う主体的なものになっていきます。

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 研修を通した目指す姿～研修（理論）と実践の往還～

教職員が求められる資質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、園・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となります。つまりは、研修の場では、実践につながる「気付きや変化」を獲得し、それを子供たちの前で実践します。そして、実践を振り返り、新たに感じた課題を研修で再び補います。このような研修（理論）と実践の往還が大切です。



### 研修（理論）と実践の往還例

<p>研修では</p>  <p>気付きや変化</p>	<p>→</p> 	<p>実践では</p>  <p>←</p> 
---	--	---

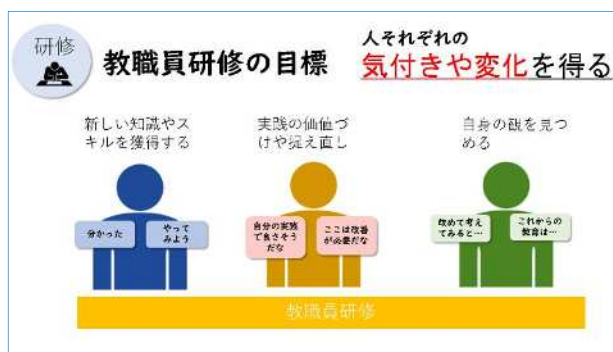
・ 発達支持的生徒指導が重要だと分かった。これまでの学級経営を見直し、学級内の人間関係づくりにより力を入れていきたいな。

・ 関わり合いを重視  
・ 子供の様子をよく見る  
・ 同僚にも伝達  
※実践して生じた新たな課題は新たに研修で補う

実践を経て、育成指標「C子供と関わる力」が向上

### 3 研修中における学びの目標～3つの気づきや変化～

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づきがあること」等の気づきや変化をもたらす場とされています。研修参加者は、その3要素を意識し、気づきや変化を得ていきます。その際、教職員の経験や現状は異なるため、得られる気づきも異なります。よって、研修では3要素の中のいずれかの気づきや変化を得ることを目標としています。

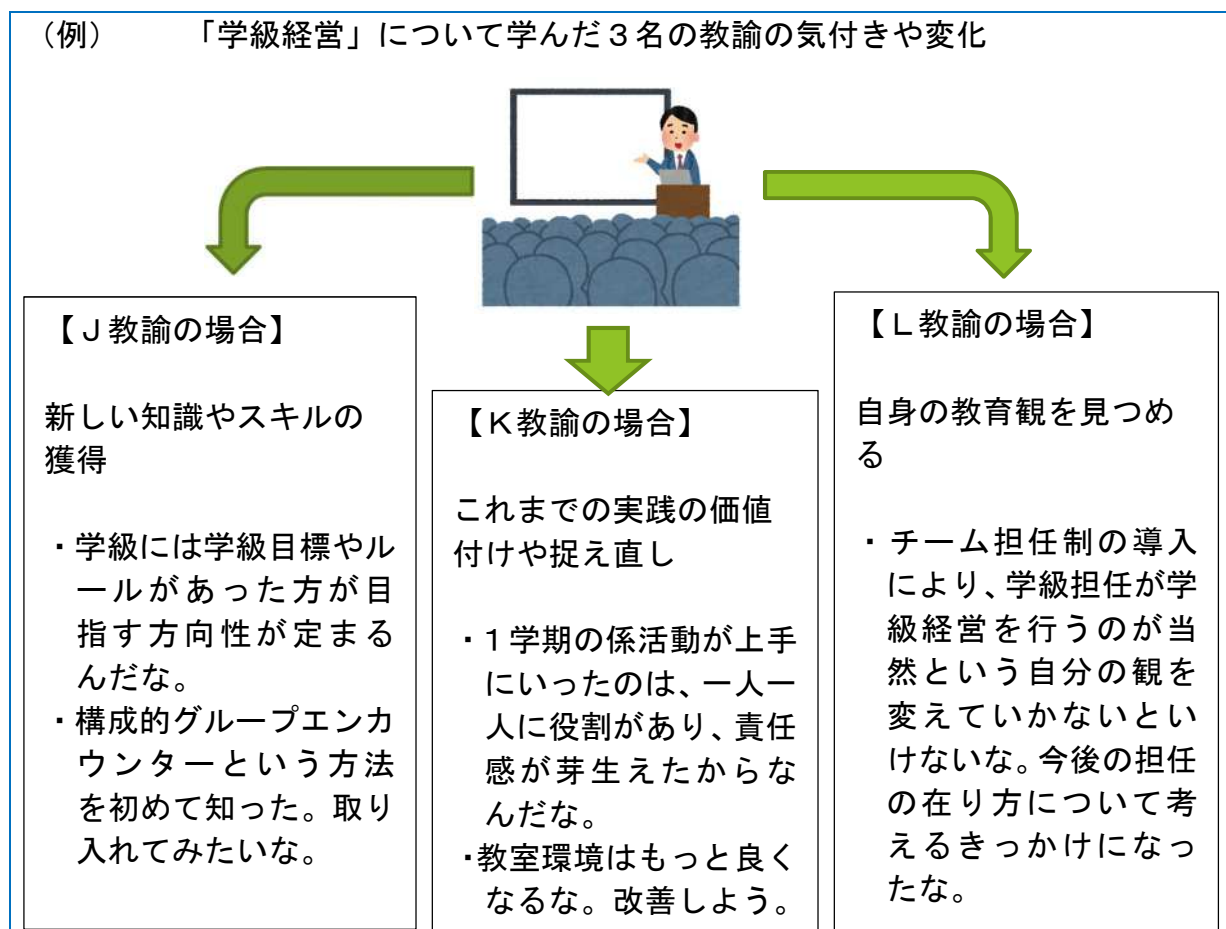


#### 【研修目標】

参加者の実態に応じて、以下のいずれかの気づ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
- ・自身の教育観（子供観、指導観等）を見つめること

(例) 「学級経営」について学んだ3名の教諭の気づきや変化



#### 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」

教職員は、指標に示された6つの観点(A～F)の資質の向上を目的に研修を受講します。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。

時代の変化に合わせて、多様な教育課題や教職員のニーズに合わせて研修を設定しています。※今年度の希望研修は、pp. 61-65「資料 令和8年度研修一覧」を参照。

##### 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、教職員はキャリア発達に向けてのベースとなる資質を向上させていきます。

経験研修は、年複数回開催を基本とし、年間で指標のA～Fの内容を網羅しています。※今年度の経験研修は、pp. 61-65「資料 令和8年度研修一覧」を参照。

##### 【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、新規任用栄養教諭研修、栄養教諭2年次研修、栄養教諭・学校栄養職員6年次研修 ※栄養教諭等は、一部静岡県教育委員会主催研修に参加する。

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（8～11年目の中で1年） キャリアデザイン研修Ⅰ（中堅研を修了している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。 キャリアデザイン研修Ⅱ（中堅研を修了している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。 学校運営研修、研究員研修（推薦による）
	新規任期付教員・新規臨時的任用の教員研修

### 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が職能研修です。そのため、職能研修は、参加者の資質を向上するだけでなく、校内で広く周知することを目的の一つとしています。

職能研修は特に、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られ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】

新任園長、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教員、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 など

※今年度の職能研修は、pp. 61-65「資料 令和8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

## 校外研修・校内研修の 企画・運営の仕方

### 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

自身の教育観を見つめる

浜松市の教職員研修



## VI 校外研修・校内研修の企画・運営の仕方

### 1 研修実施上の心得

教育委員会指導主事ならびに校内の研修主任などの、研修の企画・運営担当者は、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も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。

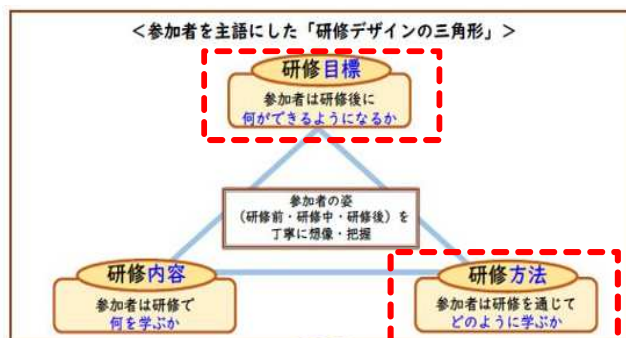
### 2 研修実施上の方策

#### (1) 「浜松市教員育成指標」等や時代の教育課題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。「教育課題を教職員研修で解決する」を合言葉に教育指導と教職員研修を有機的に結び付けていくことが理想です。

#### (2) 「目標」「方法」「内容」を基にした研修デザイン

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、参加者を主語にし「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、誰から学ぶかのみの計画で終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。



(上図 独立行政法人教職員支援機構NITSより)

○



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。

△



昨年は〇〇大学の〇〇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。

「何を学ぶか」しかデザインされていません。

### (3) 構成と手段を工夫した「タイムテーブル」の設定

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。ここでいう構成とは、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。

また、ここでいう手段とは、「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ることが有効です。対話を中心とした研修にすることで、目標をより達成することができます。

<p><b>【構成】</b></p> <p>はじめ（導入）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修目標の確認</li> <li>・ 研修目標に対する現状の把握、課題の洗い出し</li> <li>・ これまでの実践の想起</li> <li>・ 研修意欲の喚起</li> </ul> <p>なか（展開）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新しい知識やスキルの獲得</li> <li>・ これまでの実践の価値付けや捉え直し</li> <li>・ 自己の在り方についての気付き</li> </ul> <p>おわり（終末）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 丁寧なりフレクシオン（身に付いた知識や技能、自らの実践内容の省察）</li> <li>・ 今後の行動目標の設定</li> </ul>		<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #e0e0e0;"> <p><b>対話</b>の時間 &gt; <b>講義</b>の時間</p> </div>
--	--	---

【手段】		
形式	内容と場面	適正
対話	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	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	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	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	必要な知識を習得する。	集合 オンライン オンデマンド

#### (4) 参加者の学びに寄り添う「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。

#### (5) 学びの成果を行動に変容するための「リフレクション」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10分程度設定することが有効です。

##### <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

##### <参加者を主語にした校内研修例～研究授業の事後研修のタイムテーブル～>

事前研修 ・ 指導案検討 ・ 参観の視点の明確化

↓  
授業公開

↓  
**事後研修**

はじめ  
↓  
↓  
↓  
↓  
なか

- ・ 事後研修の目標の確認
- ・ 協議の視点の確認

↓  
おわり

- ・ 協議

↓  
↓  
↓

- ・ 自分の授業をどのように改善していくか
- ・ 自分の授業の指導案等の修正

##### 目的意識

教職員としてどのような力を付けたいか。子供にどのような力を高めたいかを確認しましょう。また、教職員一人一人の課題などを振り返っておきましょう。

##### 対話

模造紙やFigJamなどの形式に捉われず、お互いの授業観を擦り合わせることを最も大事にしましょう。


##### リフレクション

参加者の授業をどのように改善していくかを考えていくことが気付きにつながります。リフレクションをして研修を終わらしましょう。

### 3 「研修観の転換」を目指した特色ある校内研修プログラムの例

#### (1) 全員参加型校内研修


校内全員で研修する際には、全職員で行う必要があること（学校教育目標に関連すること、全員の資質を向上させる必要があること）をテーマに選んで行うことをお勧めします。参加者によって経験や状況が異なるので、どのように当事者意識をもたせるかが重要です。



【はじめ】今日の校内研修は発達支援についてみんなで学びましょう。まずみなさんの課題を整理しておきましょう。

【なか】私の課題は一人一人に寄り添った声掛けですが、そのためにはどのようなことが必要ですか？

【おわり】私は、一人一人を理解することが欠けていたことに気がきました。子供理解に努めたいと思います。



#### (2) 個人探究型校内研修

参加者が自己課題をもち、自己課題に対して個別最適に学んでいく方法です。学びに広がりや深まりをもたせるためにも、時には同僚からの助言や対話を加えながら行っていきます。研修したことを校内で発表することで、一人一人の成果が学校の教育力向上につながります。

<テーマ設定>

- ・ 育成指標や研修履歴をもとに自分の課題をつかむ。
- ・ 課題をもとに、一定期間取り組みたいテーマを決める。

↓

<仮説実証>

- ・ 仮説を立てて、実践する。
- ・ テーマに関する内容を学ぶ。
- ・ 実践する中で同僚の意見に耳を傾ける。
- ・ 同僚と一緒に学ぶ。

↓

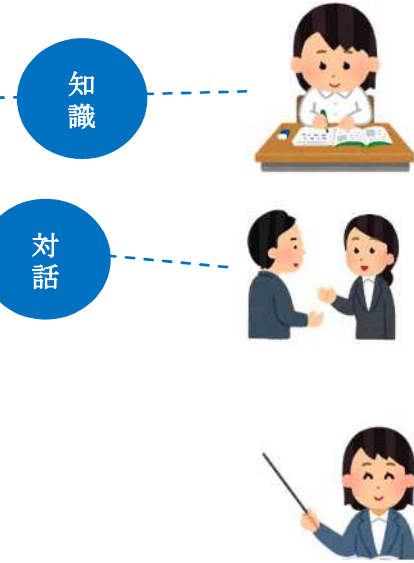
<考察>

- ・ 学んだことをまとめる。
- ・ どのような力が高まったのか省察する。

↓

<発表>

- ・ 学んだことを校内に広げる。



### (3) グループ探究型校内研修

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。



校内研修においても、「主体的・対話的で深い学び」を実現する研修を目指していきたいね。

#### (4) 校内OJT研修

経験豊富なベテラン教職員と若手がグループを作り、校内OJTの活性を図ることも方法の一つです。

##### 【例1】

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。



##### 【例2】

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。



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8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

自身の教育観を見つめる

浜松市の教職員研修



## VII 令和8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 拡充	学ぼう！授業の作り方 (各教科等授業づくり研修)  R6～ 形態変更	希望	令和7年度までは全教科オンデマンド型での実施であったが、教科の実情を踏まえ形態を変えて実施する。
継続 拡充	初任者研修、2年目研修 3年目研修、6年目研修  R6～	経験	参加者は学びたい教科等を選択し、年間を通して授業力向上に励む。各教科指導主事がファシリテートする。

#### イ 学習指導の課題に応じた研修の強化と各校の好事例の展開

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続 新設	研究員研修  R7～ NEW	推薦	令和7年度より「外国語教育（ALTとの連携）」「探究的な学習」の2つのテーマで2年間研究を行っている。令和8年度は最終年であり、成果を様々な研修の場で発信していく。さらには、令和8年度より「生成AI」を新たなテーマとする研究員研修を開始し、令和9年度まで2年間研究を行う。
継続	外国語担当教員研修 【ALTとの連携研修】  R7～	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。研究員研修で得られた成果等を発表し、市内に好事例を展開していく。
継続	小学校体育実技研修 I～III  R7～	希望	小学校児童の体力低下傾向の歯止めを目的に、浜松市小学校体育連合と共同で研修を立案し実施する。

## ウ 情報教育の強化

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
新設	生成AIを使ってみよう  <b>NEW</b>	希望	働き方改革の観点を踏まえ、生成AIをどのような場面で活用することで、校務の効率化が図られていくかに焦点を当てる。
拡充	授業×ICT 【学習観の転換】  <b>R7~</b>	希望	子供たちが試行錯誤しながら自律的に学ぶために、どのようにデジタル学習基盤を活用していくかを考える。

## 2 次世代の人材育成に向けた研修の強化

これまで採用の少なかった世代がベテラン層になってきたことで、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。ベテランが減り、若手が増えている学校が増えており、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。

### 【具体的な方策と主な実践例】

#### ア 「充実・発展期」教職員のマネジメント力、リーダーの育成

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続	中堅教諭等資質向上研修 (全5回)  <b>R6再編</b>	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。
継続	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。

#### イ ベテランから若手への指導力の継承

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続	キャリアデザイン研修Ⅰ キャリアデザイン研修Ⅱ ※Ⅰは45歳対象 Ⅱは55歳対象  <b>R5~</b>	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。

#### ウ 先を見据えての資質の向上

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
拡充	教頭研修 主幹教諭・教務主任研修  <b>R7~</b>	希望	教頭研修と教務主任・主幹教諭研修のPlantに、校長研修等の動画を格納し、今後必要となる資質を計画的に向上できる仕組みを構築する。

### 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。

#### 【具体的な方策と主な実践例】

##### ア 校内研修充実に向けた支援

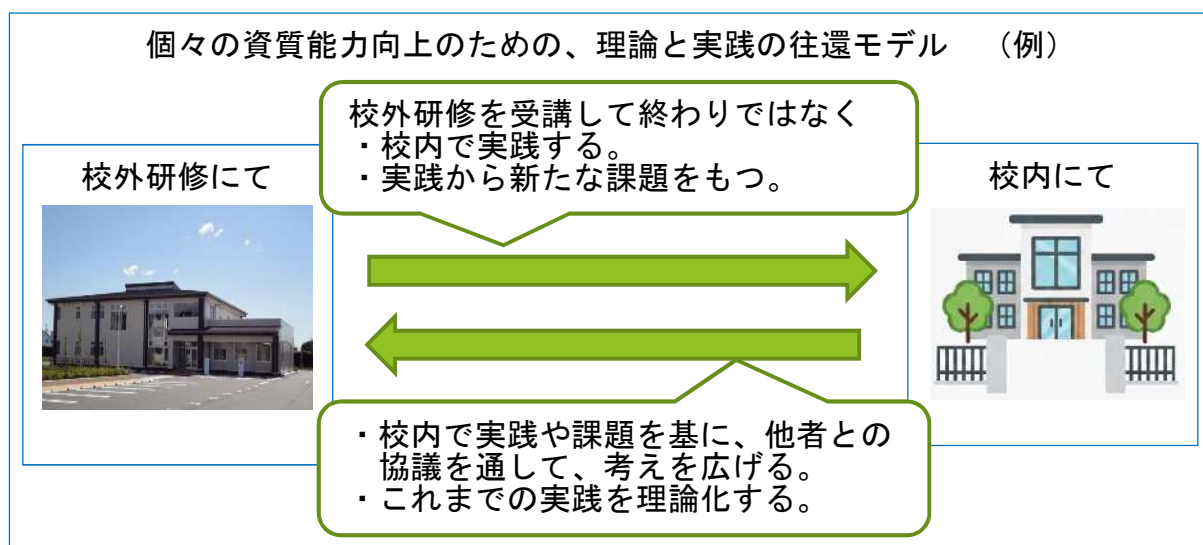
新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続	研修主任研修（全2回）	職能	校内研修を中心となって企画・運営する研修主任が、年間を通して「研修観」と「授業観」を見つめ直すことができる内容とする。本冊子も活用していく。
拡充	教育センター計画訪問（学校訪問型研修）	その他	教育センター指導主事と研修主任で連絡を取り合い、学校の実態に合った事後研修となるように、共同で研修を創っていく。

##### イ 研修（理論）と実践の往還を目指した研修プログラム

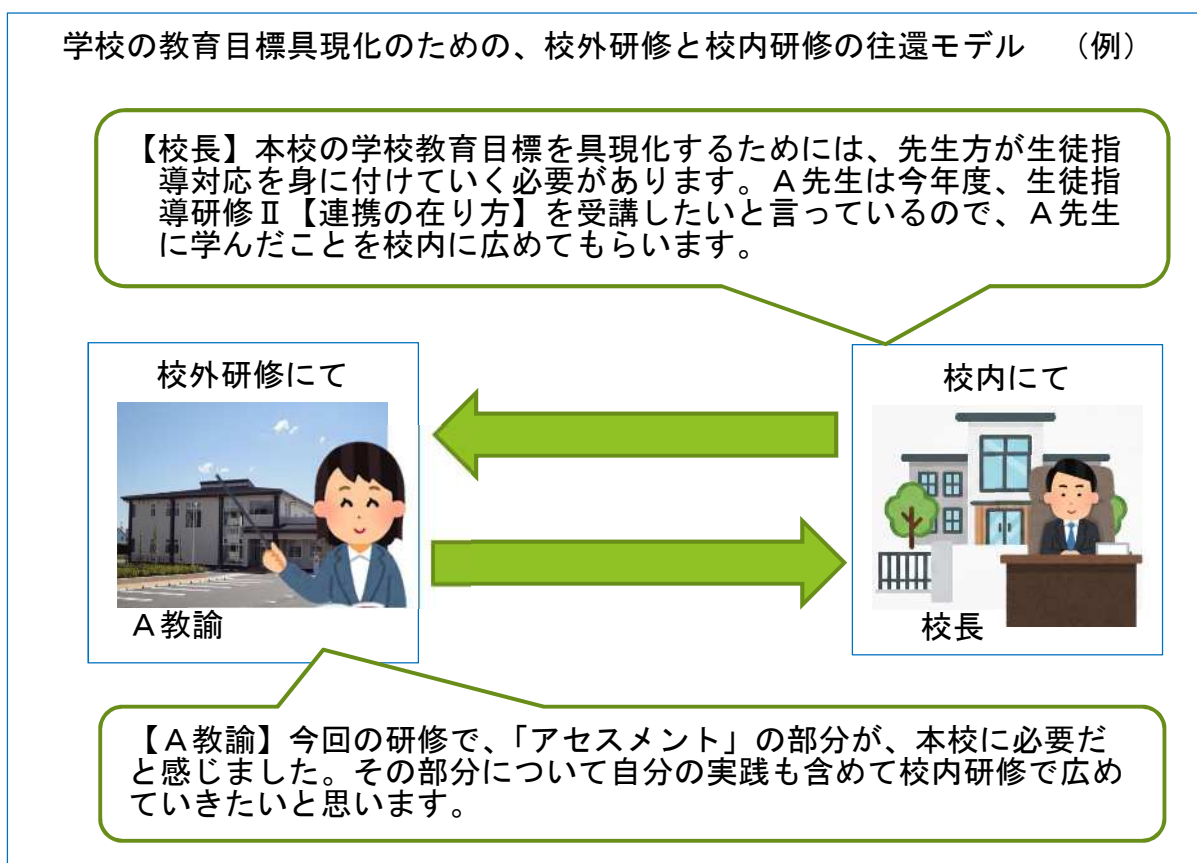
新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続 拡充	初任者研修、2年目研修、3年目研修、6年目研修	経験	校外研修で学んだことを基に、教材研究、実践、事後研修をグループで行う。

#### 【参考資料】研修（理論）と実践の往還モデル①

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。



【参考資料】研修（理論）と実践の往還モデル②



#### 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。令和7年度より設定した「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て、教育課題を解決の方向に導く仕組みを構築しました。

【具体的な方策と主な実践例】

ア 第4次浜松市教育総合計画の取組に応じた研修の充実

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
拡充	校長研修 【管理職マネジメント】	職能	働き方改革に向けたマネジメントの重要性を学ぶ。
拡充	授業×ICT【データの利活用】 <span style="background-color: #92d050; padding: 2px;">R7～</span>	希望	教育データを授業に活用する方法を学ぶ。

## イ 今日的な教育課題に係る研修の充実

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
拡充	発達支援学級担当2・3年目研修 <b>NEW</b>	職能	発達支援学級を担当する教員が継続的に学ぶことができるように、1年目だけでなく2・3年目の教員にも学ぶ機会を設ける。
新規	教頭研修 【発達支援教育】 <b>NEW</b>	職能	多様な児童、生徒によりよい対応をしていくために、これまで校長のみに行っていた研修を、教頭も行っていく。
新規	教職員のメンタルヘルスに関する研修 ・ コミュニカをUPし、心を健康に ・ 初任者研修 ・ 2年目研修 ・ 3年目研修 ・ 6年目研修 ・ 中堅教諭等資質向上研修 ・ 拠点校指導教員・特例校指導教員研修 <b>NEW</b>	希望 経験 職能	昨今、全国的に教職員が心身の健康を保てず心のバランスを崩してしまう教員が増えている。自身の健康に留意しながら、健康的に職務に専念できるように、ネガティブ・ケイパビリティの考え方を研修に組み込んでいく。また、初任者を指導する「拠点校、特例校指導教員研修」においても、若年層の心の健康を話題に取り上げ、校内の指導や支援に生かしていけるようにする。
継続	オンラインミニ研修 【教育課題への対応】 <b>R7~</b>	希望	新たな教育課題に対して必要に応じて1時間以内の短時間で行う。

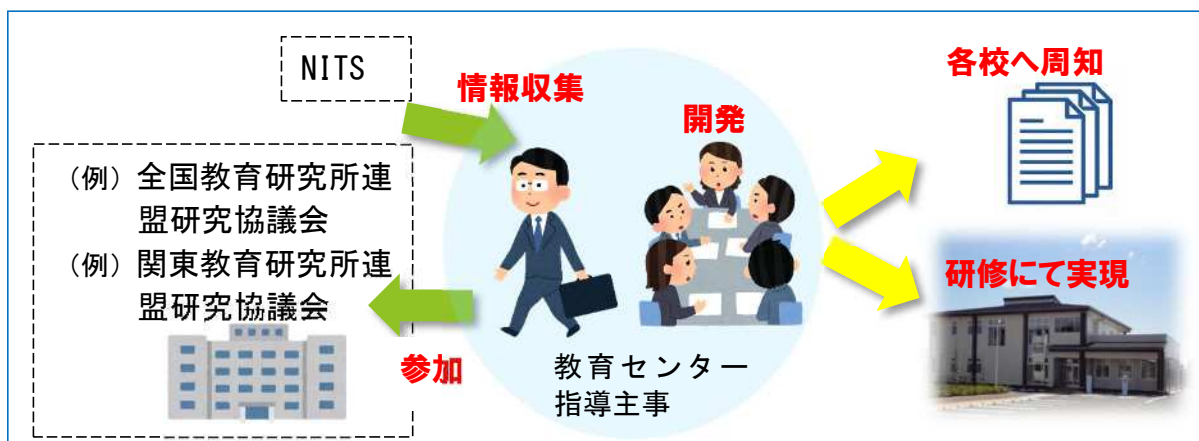
イメージ

## ウ 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
拡充	幼小の接続研修 <b>NEW</b>	職能	幼保運営課と教育センターとで共同で研修を立案し、「幼保小架け橋プログラム」を視点に、幼児教育と小学校教育の接続の在り方を学ぶ。令和8年度より悉皆とする。
継続	初任者研修 【幼稚園実習】 <b>R6~</b>	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。

## 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、「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、全国各地で行われている教職員研修の好事例を参考にしながら、参加者が主体的に取り組むことができる研修を絶えず開発していきます。また、その内容を積極的に周知していきます。



## 6 外部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。引き続き、関係機関との連携を強めていきます。

### 【具体的な方策】

#### ア 外部との連携による研修内容の充実

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続	6年目研修 【大学で学ぶ】  R7~	経験	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各大学の大学生（育成指標：養成期）と共に受講し、交流することで、教員としての原点について捉え直す機会とする。

#### イ 外部団体主催研修の充実

新設等	主な研修や取組等	区分	内容や手立て等
継続	研修担当者セミナー 指導主事編  R5~	その他	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を主語とした研修を共通理解する。
継続	研修担当者セミナー 教職員編  R6~	その他	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。

# 資料

- 令和8年度浜松市教職員研修計画【概要版】
- 浜松市教員育成指標等
- 令和8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



本概要版は令和8年度浜松市教職員研修計画を説明したものです。詳しくは研修計画冊子を御覧ください。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 ～学び続ける教職員になろう～

- ◇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。
- ◇教職員の学びは、子供のロールモデルでなければならない。

★目指す教職員の学びの姿

- ・変化を前向きに受け止め、探究心をも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
- ◇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
  - ※右図参照



第II章 浜松市の教職員に求められている資質能力 ～浜松市教員育成指標～

- ◇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、栄養教諭等）
    - 且指す教職員の姿
    - 「こどもの自分らしさを受け止め止める教職員」
    - 「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。

第III章 研修履歴を基にした目標設定 ～研修履歴の記録～

- ◇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 管理職との対話～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 目的をもった研修受講 ～浜松市の教職員研修～

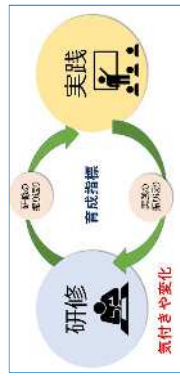
◇教職員は、学校内外を問わず、求められている資質能力を高めるために、必要な研修を受講し、自己研鑽に努める。目的意識をもって研修を受講することによって研修が与えられたものではなく、自分のために行うものになっていく。

【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、実践を通して行動変容を目指し、育成指標の達成を最終目的とする。

◇研修（理論）と実践の往還を絶えず繰り返す。

## 第VI章 校外研修・校内研修の企画・運営の仕方

◇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】何が得意ようになるか

【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

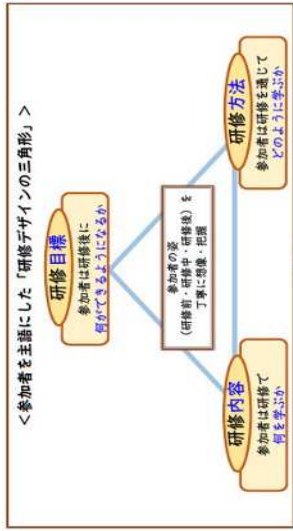
構成：はじめ～なか～おわり

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8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
- ・学習指導の課題に応じた研修の強化と各校の好事例の展開
- ・情報教育の強化

◇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の向上

◇園・学校における多様な教育課題への対応

- ・第4次浜松市教育総合計画の取組に応じた研修の充実
- ・今日的な教育課題に係る研修の充実
- ・幼小中の連携に向けた研修の設定

【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の開発

◇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
- ・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



令和8年度新設する研修の一部（例）

研究員研修【生成AIを活用した授業改善】	新たに「生成AI」をテーマに2年間の研究を開始する。「ALTとの連携」「探究的な学び」は最終年となる。
コミュニティをUPし、心を健康に	健康的に職務に専念できるよう心の健康を保つ方法やコミュニケーションスキルを学ぶ。
幼小の接続研修	希望研修から職能研修に位置付け直し、幼小接続をより強固なものにしていく。
発達支援学級担当2・3年目研修	発達支援学級を担当する教職員が継続的に学べる機会を設けていく。

## 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。

浜松市教育者育成指標（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			
キャリア段階（経験年数(自任)		0 段階	1 段階	2 段階	3 段階	4 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~)						
<p>キャリア段階(経験年数(自任))</p> <p>社会人になる自覚を持つとともに、求められる資質の基礎を形成しようと努める。</p> <p>●採用研修</p>		<p>基礎期(1~3年)</p> <p>教育活動に必要な基礎的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つける。</p> <p>●初任者研修 ●2年目研修 ●3年目研修</p>		<p>向上期(4~10年)</p> <p>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つける。</p> <p>●6年目研修</p>		<p>充実・発展期(11~20年)</p> <p>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つける。</p> <p>●中堅教諭等向上研修</p>		<p>深化・貢献期(21年~)</p> <p>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つける。</p> <p>●キャリアデザイン研修</p>			
<p>A 教育的素養</p> <p>1 豊かな人間性と社会性</p> <p>2 教育への情熱・愛情</p> <p>3 たゆまぬ自己改革</p> <p>4 コンプライアンス</p>		<p>●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】</p> <p>●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】</p> <p>●教育に対する意欲や情熱、子供への深い愛情を持っている。【情熱・愛情】</p> <p>●常に変化を受け止め、探究心をも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。【自己管理】</p> <p>●「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るよう自己管理に努めている。【自己管理】</p> <p>●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、責任感、倫理観】</p>		<p>●6年目研修</p> <p>●個別指導や学級・協働的な学びを卒業する中で、子供の発言や反応に対応し授業を柔軟に実践するとともに、適切な指導を行う。</p> <p>●自ら問題意識を持ち、進んで授業改善に活かす。</p> <p>●カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>		<p>●中堅教諭等向上研修</p> <p>●自身の専門性を磨くとともに、校内研修の充実を図り、若手教員等に適切な指導・助言を行い、学校の授業力向上に貢献する。</p> <p>●個別指導や学級・協働的な学びを卒業する中で、子供の発言や反応に対応し授業を柔軟に実践するとともに、適切な指導を行う。</p> <p>●自ら問題意識を持ち、進んで授業改善に活かす。</p> <p>●カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>		<p>●キャリアデザイン研修</p> <p>●自身の専門性を磨くとともに、校内研修の充実を図り、若手教員等に適切な指導・助言を行い、学校の授業力向上に貢献する。</p> <p>●個別指導や学級・協働的な学びを卒業する中で、子供の発言や反応に対応し授業を柔軟に実践するとともに、適切な指導を行う。</p> <p>●自ら問題意識を持ち、進んで授業改善に活かす。</p> <p>●カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>		<p>●キャリアデザイン研修</p> <p>●自身の専門性を磨くとともに、校内研修の充実を図り、若手教員等に適切な指導・助言を行い、学校の授業力向上に貢献する。</p> <p>●個別指導や学級・協働的な学びを卒業する中で、子供の発言や反応に対応し授業を柔軟に実践するとともに、適切な指導を行う。</p> <p>●自ら問題意識を持ち、進んで授業改善に活かす。</p> <p>●カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>	
<p>B 授業を創る力</p> <p>1 授業構想</p> <p>2 指導技能</p> <p>3 省察</p> <p>D を 観点に</p> <p>E を 手段として</p> <p>A・F を 意識し</p>		<p>B1 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・評価が一体となつた学習計画を立てるとともに、先達教員の助言を得ながら単元計画や評価計画を立てる。</p> <p>② 「主体的・対話的で深い学び」を実現する中で、子供の発言や対面指導等にもより、理解を深めながら授業を柔軟に実践するとともに、評価観点により子供の学びを促す。</p> <p>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。</p> <p>●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。</p>		<p>B2 ① 子供の受容を踏まえ、付けたい力を明確にするとともに、見方・考え方を意識し、見通しを持つ単元計画や評価計画を立てる。</p> <p>② 「個別指導や学級・協働的な学び」を卒業する中で、子供の発言や反応に対応し授業を柔軟に実践するとともに、適切な指導を行う。</p> <p>③ 自ら問題意識を持ち、進んで授業改善に活かす。</p> <p>④ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>		<p>B3 ① 子供の受容を踏まえ、付けたい力を明確にするとともに、見方・考え方を意識し、見通しを持つ単元計画や評価計画を立てる。</p> <p>② 「個別指導や学級・協働的な学び」を卒業する中で、子供の発言や反応に対応し授業を柔軟に実践するとともに、適切な指導を行う。</p> <p>③ 自ら問題意識を持ち、進んで授業改善に活かす。</p> <p>④ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>		<p>B4 ①②③ 子供の受容や地域の特色を生かした構想となる授業を実践するとともに適切な評価・支援を行う。</p> <p>①②③ 若手教員や中堅教員の授業力向上や学校教育目標達成に貢献する。</p> <p>①②③ 全校教員によるカリキュラム・マネジメントを推進するとともに、組織の体制を活性化させる。</p>			
<p>C 子供と関わる力</p> <p>1 児童生徒理解</p> <p>2 生徒指導</p> <p>D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応</p>		<p>C1 ① 子供の心身の発達について理解する。</p> <p>●生徒指導や教育相談の意義、重要性等について理解する。</p> <p>② 生徒指導や教育相談の進め方について理解する。</p> <p>●キャリア教育の理論及び方法について理解する。</p>		<p>C2 ① 子供の内心を共感的に理解し、先輩教員の助言を得ながら、一人一人の教育的ニーズに応じた支援・指導を行う。</p> <p>② 子供は集団との関わりの中でより成長することを理解し、先輩教員の助言を得ながら、規律と温かさのある望ましい集団づくりを行う。</p>		<p>C3 ① 子供の内心を共感的に理解し、先輩教員の助言を得ながら、一人一人の教育的ニーズに応じた支援・指導を行う。</p> <p>② 子供は集団との関わりの中でより成長することを理解し、先輩教員の助言を得ながら、規律と温かさのある望ましい集団づくりを行う。</p>		<p>C4 ① 子供の内心を共感的に理解し、先輩教員の助言を得ながら、一人一人の教育的ニーズに応じた支援・指導を行う。</p> <p>② 子供は集団との関わりの中でより成長することを理解し、先輩教員の助言を得ながら、規律と温かさのある望ましい集団づくりを行う。</p>			
<p>E ICTや情報 教育ツール等の活用</p>		<p>E1 ① ICTを用いた指導や校務について理解する。</p> <p>●特別な配慮や支援を必要とする子供の特性や支援方法について理解する。</p>		<p>E2 ① 校務の特性についての理解を深め、教育的ニーズを把握するとともに、合理的配慮について考える。</p> <p>●専門性の高い教員の助言を得ながら、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成し、支援・指導を行う。</p> <p>●不登校児童生徒、外国人児童生徒等への支援について理解する。</p>		<p>E3 ① 校務の特性についての理解を深め、教育的ニーズを把握するとともに、合理的配慮について考える。</p> <p>●専門性の高い教員の助言を得ながら、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成し、支援・指導を行う。</p> <p>●不登校児童生徒、外国人児童生徒等への支援について理解する。</p>		<p>E4 ① 校務の特性についての理解を深め、教育的ニーズを把握するとともに、合理的配慮について考える。</p> <p>●専門性の高い教員の助言を得ながら、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成し、支援・指導を行う。</p> <p>●不登校児童生徒、外国人児童生徒等への支援について理解する。</p>			
<p>F よりよい教育を進め、高める力</p> <p>1 経営能力</p> <p>2 危機管理(情報管理を含む)</p> <p>3 組織力</p> <p>4 家庭・地域等との連携・協働</p>		<p>F1 ① 学校経営の仕組みと効果的な方法を理解する。</p> <p>●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。</p> <p>●教諭の意義、教員の役割・資質能力、職務内容等について理解する。</p> <p>●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。</p> <p>●連携・協働による開かれた学校づくりの意義を理解する。</p>		<p>F2 ① 学校経営目標と教育計画を踏まえて、学年経営、学級経営及び教材等指導方針を決定し、実践する。</p> <p>② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止を図ることに、早期発見、早期対応に努める。</p> <p>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。</p>		<p>F3 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。</p> <p>② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止を図ることに、早期発見、早期対応に努める。</p> <p>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。</p>		<p>F4 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。</p> <p>② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止を図ることに、早期発見、早期対応に努める。</p> <p>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。</p>		<p>F5 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。</p> <p>② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止を図ることに、早期発見、早期対応に努める。</p> <p>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。</p>	

幼稚園教諭補助資料(保育教諭補助資料)

浜松市が目指す教職員の姿 子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

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	
キャリア段階(経験年数(目安))		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~)		
<p>キャリア段階(経験年数(目安))</p> <p>キャリア段階(経験年数(目安))</p>		<p>教育及び保育活動に必要な基礎的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行う。</p>	<p>教育及び保育活動に必要な基礎的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行う。</p>	<p>保育指導の専門的な知識及び技術を習得し、自ら率先的な指導活動を行う。園長・主任・指導員としての役割を担う力を持つ。</p>	<p>園長・主任・指導員としての役割を担い、他の職員への指導・助言など指導的役割や、園や地域の教育向上に貢献できる力を持つ。</p>	<p>園長・主任・指導員としての役割を担い、他の職員への指導・助言など指導的役割や、園や地域の教育向上に貢献できる力を持つ。</p>	
<p>教育センターにおける主な研修</p>		<p>●初任者研修</p>	<p>●2年目研修</p>	<p>●6年目研修</p>	<p>●中堅教諭等資質向上研修</p>	<p>●キャリアデザイナー研修</p>	
<p>教育的素養</p>		<p>① 豊かな人間性と社会性</p> <p>② 教育への情熱・愛情</p> <p>③ たゆまぬ自己改革</p> <p>④ コンプライアンス</p>	<p>・ 子供と同様、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】</p> <p>・ 一人一人の多様性を認め尊重する。【多様性の尊重】</p> <p>・ 教育及び保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】</p> <p>・ 常に変化を受け止め、探究心を持つ。【自己研鑽、高度な知識・技能、実践的指導力】</p> <p>・ 「ワーク・ライフ・バランス」を良好に保ち、心身ともに健康的で職務に専念できるよう自己管理している。【自己管理】</p> <p>・ 教育公務員としての使命感や責任感、高い倫理観を持っている。【法令遵守、使命感、責任感、倫理観】</p>	<p>・ 子供の発達を促進する中で、子供の理解への関わり方や遊びの展開に適切に対応し、保育士としての専門性を発揮している。【幼児理解】</p> <p>・ 保育のねらい・内容、幼児理解に基づいた評価、保育改善を促す。【幼児理解に基づいた評価】</p> <p>・ 保育指導の方法・体系的な保育指導理論・保育指導等について理解する。</p> <p>・ 自己研鑽によるカリキュラム・マネジメントの意義や重要性について理解する。</p>	<p>・ 保育のねらい・内容、幼児理解に基づいた評価、保育改善を促す。【幼児理解に基づいた評価】</p> <p>・ 保育指導の方法・体系的な保育指導理論・保育指導等について理解する。</p> <p>・ 自己研鑽によるカリキュラム・マネジメントの意義や重要性について理解する。</p>	<p>・ 保育のねらい・内容、幼児理解に基づいた評価、保育改善を促す。【幼児理解に基づいた評価】</p> <p>・ 保育指導の方法・体系的な保育指導理論・保育指導等について理解する。</p> <p>・ 自己研鑽によるカリキュラム・マネジメントの意義や重要性について理解する。</p>	<p>・ 保育のねらい・内容、幼児理解に基づいた評価、保育改善を促す。【幼児理解に基づいた評価】</p> <p>・ 保育指導の方法・体系的な保育指導理論・保育指導等について理解する。</p> <p>・ 自己研鑽によるカリキュラム・マネジメントの意義や重要性について理解する。</p>
<p>保育を創る力</p>		<p>B0</p>	<p>B1</p>	<p>B2</p>	<p>B3</p>	<p>B4</p>	
<p>保育構想</p>		<p>① 保育構想</p>	<p>① 保育構想</p>	<p>① 保育構想</p>	<p>① 保育構想</p>	<p>① 保育構想</p>	
<p>保育技能</p>		<p>② 保育技能</p>	<p>② 保育技能</p>	<p>② 保育技能</p>	<p>② 保育技能</p>	<p>② 保育技能</p>	
<p>省察</p>		<p>③ 省察</p>	<p>③ 省察</p>	<p>③ 省察</p>	<p>③ 省察</p>	<p>③ 省察</p>	
<p>Dを視点に</p>		<p>C0</p>	<p>C1</p>	<p>C2</p>	<p>C3</p>	<p>C4</p>	
<p>Eを直接体験を補充する手段として</p>		<p>A・Fを基礎に</p>	<p>A・Fを基礎に</p>	<p>A・Fを基礎に</p>	<p>A・Fを基礎に</p>	<p>A・Fを基礎に</p>	
<p>求められる資質能力</p>		<p>D 特別な配慮や支援を必要とする子供の対応</p>	<p>D1</p>	<p>D2</p>	<p>D3</p>	<p>D4</p>	
<p>D 特別な配慮や支援を必要とする子供の対応</p>		<p>・ 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。</p>	<p>・ 特別な配慮を必要とする子供の特性や支援方法を理解し、適切な対応を行う。</p>	<p>・ 特別な配慮を必要とする子供の特性や支援方法を理解し、適切な対応を行う。</p>	<p>・ 特別な配慮を必要とする子供の特性や支援方法を理解し、適切な対応を行う。</p>	<p>・ 特別な配慮を必要とする子供の特性や支援方法を理解し、適切な対応を行う。</p>	
<p>E ICTや情報・教育サービスの利活用</p>		<p>E0</p>	<p>E1</p>	<p>E2</p>	<p>E3</p>	<p>E4</p>	
<p>E ICTや情報・教育サービスの利活用</p>		<p>・ 乳幼児期の教育及び保育の特性や子供の身体的な発達を考慮した情報機器の活用方法を理解する。</p>	<p>・ 乳幼児期の教育及び保育の特性や子供の身体的な発達を考慮した情報機器の活用方法を理解し、適切な対応を行う。</p>	<p>・ 乳幼児期の教育及び保育の特性や子供の身体的な発達を考慮した情報機器の活用方法を理解し、適切な対応を行う。</p>	<p>・ 乳幼児期の教育及び保育の特性や子供の身体的な発達を考慮した情報機器の活用方法を理解し、適切な対応を行う。</p>	<p>・ 乳幼児期の教育及び保育の特性や子供の身体的な発達を考慮した情報機器の活用方法を理解し、適切な対応を行う。</p>	
<p>Fよりよい教育を進め、高める力</p>		<p>F0</p>	<p>F1</p>	<p>F2</p>	<p>F3</p>	<p>F4</p>	
<p>Fよりよい教育を進め、高める力</p>		<p>① 経営能力</p>	<p>① 経営能力</p>	<p>① 経営能力</p>	<p>① 経営能力</p>	<p>① 経営能力</p>	
<p>② 危機管理(情報管理を含む)</p>		<p>② 危機管理(情報管理を含む)</p>	<p>② 危機管理(情報管理を含む)</p>	<p>② 危機管理(情報管理を含む)</p>	<p>② 危機管理(情報管理を含む)</p>	<p>② 危機管理(情報管理を含む)</p>	
<p>③ 組織力</p>		<p>③ 組織力</p>	<p>③ 組織力</p>	<p>③ 組織力</p>	<p>③ 組織力</p>	<p>③ 組織力</p>	
<p>④ 家庭・地域等との連携・協働</p>		<p>④ 家庭・地域等との連携・協働</p>	<p>④ 家庭・地域等との連携・協働</p>	<p>④ 家庭・地域等との連携・協働</p>	<p>④ 家庭・地域等との連携・協働</p>	<p>④ 家庭・地域等との連携・協働</p>	



## 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童生徒の栄養の指導力を向上し、他の栄養教諭への指導的役割を行う。</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>	<ul style="list-style-type: none"> <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>			
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>				

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 専門性と指導力を磨き続ける教職員	
キャリア段階	事務職員	主任 (事務推進員を含む)	主幹 (新採指導員を含む)
	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)	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。	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。
浜松市における研修	●新規採用職員研修 ●2年日研修 ●3年日研修	●新任主任研修	●新任監督者級研修
●新規採用学校事務職員研修 ●学校事務職員研修			
<b>A 管理運営力</b>	① 正確かつ迅速な事務処理を行う。 ② 効率的かつ効果的な事務業務の能力向上に努める。	① 専門的な知識を習得する。 ② 効果的かつ効果的な事務業務の能力向上に努める。	① 根拠に沿ったレベルの高い業務励行と若手への指導助言に当たる。 ② 学校教育における財務マネジメントの遂行に励む。
<b>B マネジメント力</b>	① 学校事務職員の存在意義を学ぶ。	① 学校組織の運営について理解する。 ② 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。 ③ 組織マネジメントを活かし学校経営に参画する。	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。 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。 ③ 学校事務の総合調整者としての方策を実現する。
<b>C 問題解決力</b>	① 正確な情報の整理と適切な伝達方法を身に付ける。 ② 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	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。 ② ICTを駆使し、学校事務の効率化に進んで挑む。	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。 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。 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。
<b>D 人間力</b>	① 公務員としての自覚を持つ。 ② 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。 ③ 豊かな人間性と社会人としての教養を身に付ける。	① コミュニケーション能力の向上に励む。 ② 社会規範や服務規律を遵守し、業務を通して信頼に込める。 ③ 入手した情報から先を見通し、行動に移す。	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。 ② 学校事務が子供にどう返るかを推察し、社会に開き、学校を取り巻く人々とのコミュニケーションを図る。 ③ 学校を核とした地域の創生に協力する。
<b>E 創造力</b>	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。	① 創造的な学校事務の構築に取り組む。	① 新たな社会を想像し、教育の動向を見極め、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。

求められる資質能力



# 資料 令和8年度研修一覽

★印は小規模校への配慮のため悉皆を免除

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	高	幼	小	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>【研修対象者】希望者が参加</b>														
<b>A 教育的素養</b>														
希望	教師になる準備をしよう【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・任期付教職員・臨時的任用の教職員	オンライン											
希望新設	コミュカをUPし、心を健康に	幼稚園、小中高등학교教職員	集合	教育センター	○	○	○	○	○	○	○	○		
希望新設	人権意識を高めよう	幼稚園、小中高등학교教職員	オンデマンド	各所属	○	○	○			○	○	○		
<b>B 保育・授業を創る力</b>														
希望	探究的な学びを実現するための単元づくり(全2回)～生成AIを活用した総合的な学習の時間～	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○		
希望新設	幼児の運動遊びってどうすればいいの？	幼稚園、小学校教職員	集合	初生幼稚園	○	○		○		○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【国語科】	小中学校教職員	オンデマンド	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【算数科、数学科】	小中学校教職員	オンライン	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【理科】	小中学校教職員	オンデマンド	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【社会科】	小中学校教職員	オンデマンド	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【外国語活動、外国語科】	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【音楽科】	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【図画工作科、美術科】	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【家庭科】	小中学校教職員	オンデマンド	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【体育科、保健体育科】	小中学校教職員	オンライン	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【生活科】	小中学校教職員	オンデマンド	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【道徳科】	小中学校教職員	オンデマンド	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【特別活動】	小中学校教職員	オンデマンド	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！授業のつくり方【総合的な学習の時間】	小中学校教職員	オンデマンド	各所属		○	○			○	○	○		
希望	学ぼう！保育の基礎基本	幼稚園教諭	オンデマンド	各所属	○			○		○	○	○		
希望	小学校体育実技研修Ⅰ【水泳編】	小中学校教職員	集合	ToBiO		○	○			○	○	○		
希望	小学校体育実技研修Ⅱ【器械運動編】	小中学校教職員	集合	可美総合公園		○	○			○	○	○		
希望	小学校体育実技研修Ⅲ【ブロック別：ゲーム・ボール運動編】	小中学校教職員	集合	市内小学校4会場		○	○			○	○	○		
希望	教科・領域研修【第2回市教研に参加】	市立高校、西高中等部、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			○	○	○	○	○	○		
<b>C 子供と関わる力</b>														
希望	いじめや不登校の対応を知ろう	小中高등학교教職員	集合	教育センター		○	○	○		○	○	○		
希望	校内や外部機関と連携した生徒指導	小中高등학교教職員	オンラインミニ	各所属		○	○	○		○	○	○		
希望	SELを生かした発達支持的・未然防止の生徒指導	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○		
希望	学校で事件事故が起きた時の対応を学ぼう	小中高등학교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	医療と連携した保育の在り方	幼稚園、小学校教職員	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 (※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
希望	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	インシデントプロセス法（事例研究）による発達支援	幼稚園、小中学校教職員	集合	教育センター	○	○	○			○	○	○	○	○
希望	どうすればいいの？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	各所属		○	○	○		○	○	○	○	○
<b>E ICTや情報・教育データの利活用</b>														
希望	アプリを使おう【ミライシード】	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○	○	○
希望	アプリを使おう【Google Workspace: 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【Google Workspace: 中級編】	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○	○	○
希望	アプリを使おう【FigJam】	小中学校教職員	オンライン	各所属		○	○			○	○	○	○	○
希望新設	生成AIを使ってみよう	小中学校教職員	オンライン	各所属		○	○			○	○	○	○	○
希望	授業×ICT【プログラミング】	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○	○	○
希望	授業×ICT【ドリルパーク・テストパークの活用】	小中学校教職員	集合	教育センター		○	○			○	○	○	○	○
希望	授業×ICT【データの利活用】	小中学校教職員	オンライン	各所属		○	○			○	○	○	○	○
希望	授業×ICT【学習観の転換】	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	学びを深めよう！園教育の実践で大切にしたいこと(全2回)	中堅研を修了した幼稚園教諭	集合	教育センター	○				○				○	○
希望新設	学級経営を学ぼう	小中学校教職員	オンライン	各所属		○	○			○	○	○	○	○
希望新設	学年経営を学ぼう	小中学校教職員 ※学年主任の経験が浅い教員対象	オンラインミニ	各所属		○	○			○	○	○	○	○
希望	食物アレルギーへの対応を学ぼう	幼稚園、小中高等学校教職員	集合	教育センター	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
希望新設	再確認！危機管理	幼稚園、小中高等学校教職員	オンデマンド	各所属	○	○	○	○		○	○	○	○	○
希望	授業でのファシリテーション能力を高めませんか？	小中高等学校教職員 ※教職15年以上	集合	教育センター		○	○	○		○			○	○
希望	食育を推進しよう	幼稚園、小中高等学校教職員	集合	教育センター	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
<b>希望参加可能な他研修(職能研修の一部を希望者にも開講しています)</b>														
合同	B 中学校保健体育実技研修【保健編】(希望)	小中学校教員 ※職能研修で参加する以外の者	集合	教育センター		○	○			○	○	○	○	○
合同	B 道徳教育推進教師研修(希望)	小中学校教員 ※道徳教育推進教師以外で希望する者	オンライン	各所属		○	○			○	○	○	○	○
合同	B 幼小の接続研修(希望)	幼稚園、小学校教員 ※職能研修で参加する以外の者	集合	教育会館	○	○				○	○	○	○	○
合同	C 生徒指導主任・主事研修(希望)	小中高等学校教員 ※生徒指導主任・主事以外で希望する者	オンライン	各所属		○	○	○		○	○	○	○	○
合同	D 新規幼稚園発達支援教育コーディネーター研修(全3回)(希望)	幼稚園教諭 ※職能研修で参加する以外の者	集合	教育センター	○					○	○	○	○	○
<b>その他 職固有の資質向上</b>														
希望	任期付教員・臨時的任用の教員対象スキルアップ研修	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【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	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	幼稚園会計年度任用職員スキルアップ研修	幼稚園会計年度任用職員	集合	教育センター他	○									
希望	会計年度任用職員スキルアップ研修	職種に応じた研修のない会計年度任用職員	オンデマンド	各所属		○	○							
希望	不定期開催オンラインミニ研修【教育課題への対応】	幼稚園、小中学校教職員	オンラインミニ	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		基礎	向上	充実・発展	深化・貢献	
					幼小	中高					
<b>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」</b> <b>【研修対象者】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</b>											
該当者悉皆	幼稚園初任者研修(全10回)	令和8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8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8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8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8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8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4回)	令和8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8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8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8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、令和8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8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8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8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8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8年度に2年目を迎える学校事務職員		地域情報センター等	◎◎						
該当者悉皆	3年目研修(学校事務職員)(2日間開催)	令和8年度に3年目を迎える学校事務職員		地域情報センター等	◎◎						
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【外国語教育の充実】(全12回)	小中学校教職員(推薦により市教委が決定)		教育センター他	◎◎						
推薦	研究員研修【教科横断的及び探究的な学びの充実】(全12回)	小中学校教職員(推薦により市教委が決定)		教育センター他	◎◎						
推薦	研究員研修【生成AIを活用した授業改善】(全12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)	令和8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(他県・他市でこれまで教員経験のある者を除く)		教育センター他	◎◎						
該当者悉皆	新規採用学校栄養職員研修(全9回)	令和8年度に新規採用された学校栄養職員		教育センター他	◎◎						
該当者悉皆	新規任用栄養教諭研修(全5回)	令和8年度に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		浜松市立以外		基礎	向上	充実	深化	貢献							
					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・新任校長	集合	教育センター	◎	◎	◎													
該当者悉皆	園長研修(全3回)	園長	集合他	教育センター他	◎				○											
該当者悉皆	校長研修(全6回)	校長	集合他	教育会館他	◎	◎	○													
該当者悉皆	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	◎	◎														
該当者悉皆	教頭研修(全2回)	教頭	オンライン	各所属	◎	◎														
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	◎	◎														
該当者悉皆	教務主任・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	◎	◎														
全園校悉皆新設	幼小の接続研修	小学校は教務主任・主幹教諭もしくは1年学年主任等、学校で幼小連携を推進する立場の者。幼稚園は主任もしくは5歳児担任	集合	教育会館	◎	◎														
全校悉皆	研修主任研修(全2回)	研修主任	オンライン	各所属	◎	◎	○		○											
該当者悉皆	生徒指導主任・主事研修	生徒指導主任・主事	オンライン	各所属	○	◎	◎	○	○	○										
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	○	◎	◎	◎	○	○										
全校悉皆新設	学校における自殺等予防研修	管理職、生徒指導主任・主事、養護教諭等、生徒指導対応にあたる教員の中から1名	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1名	オンデマンド	各所属	○	◎	◎	○												
全校悉皆	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	中学校技術科担当教員研修(学ぼう！授業の作り方【技術科】)	中学校技術科担当教員1名	集合	教育センター			◎													
全校悉皆	外国語担当教員研修【ALTとの連携】	小、中学校外国語担当教員1名、各校ALT	集合	教育センター	◎	◎														
全校悉皆	中学校保健体育実技研修【保健編】	中学校保健体育科教員1名	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	集合他	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	◎	◎														
該当者悉皆	学校安全担当者研修	学校安全担当	オンライン	各所属	◎	◎														
該当者悉皆	防災リーダー研修★	幼稚園教諭、防災リーダー	集合	教育会館	◎	◎	◎	○	○	○										
全校悉皆	CS担当教職員研修★	CS担当教職員(管理職以外)	オンライン	各所属	◎	◎														
該当者悉皆	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3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)	集合他	教育会館他	◎	◎														
該当者悉皆新設	発達支援学級担当教員2・3年目研修	発達支援学級の担任として2・3年目を迎える教員	集合	教育センター	◎	◎														
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	○	◎	◎	○	○	○										
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	◎	◎														
該当者悉皆	養護教諭研修(全2回)	小中学校養護教諭	オンライン	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			
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7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	◎	◎													
該当者悉皆	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	学校事務職員キャリアアップ研修	事務職員(専門監、主幹、副主幹)	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幼稚園教諭	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8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8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(複数配置校は一人は参加、1名配置校は希望者のみ)、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	◎	◎													
該当校悉皆	在外教育施設派遣者研修(全3回)	令和9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8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7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8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7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3年以下の者と希望する者)	集合	福祉交流センター	◎	◎													

## 4 その他 説明会

全校悉皆	R9教育センター事業説明会	園長、教頭	オンデマンド	各所属	◎	◎	◎	○	○	○									
該当園悉皆	幼稚園初任者研修連絡協議会(全2回)	幼稚園初任者指導員	集合	教育センター	◎														
該当校悉皆	初任者研修連絡協議会	拠点校指導教員・特別校指導教員、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(全2回)	新規採用養護教諭指導員	集合	教育センター	◎	◎													
該当校悉皆	R9新規採用教職員研修説明会	令和9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	◎	◎													

## 研修支援

希望	学校訪問型研修(園・校内研修支援:要請訪問)	要請した幼稚園、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)		各所属他	○	○	○												

「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」を一体的に充実し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善の推進
- ◇ 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
  - 子供にとつてのロールモデル

## 研修履歴を基にした目標設定

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

## 浜松市の教職員に求められる資質能力

- 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

### 浜松市教員育成指標

## 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

自身の教育観を見つめる

### 浜松市の教職員研修

## 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

### 対話に基づくと受講奨励



