

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～

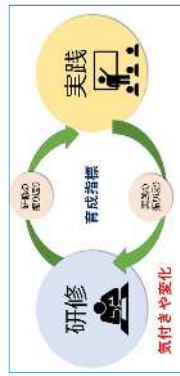
◇教職員は、学校内外を問わず、求められている資質能力を高めるために、必要な研修を受講し、自己研鑽に努める。目的意識をもって研修を受講することによって研修が与えられたものではなく、自分のために行うものになっていく。

【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、「**質付きや変化**」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

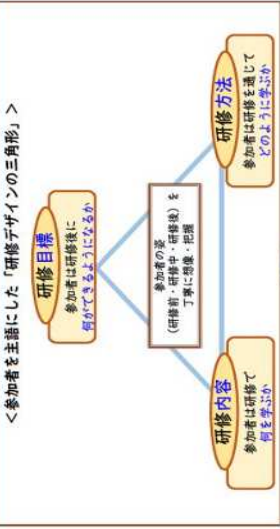
◇研修実施者は、教職員が求められている資質能力を高めるための豊かな学びの場を提供することが重要な役割。

◇「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。



上図 独立行政法人教職員支援機構より

【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

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。