

令和5年度第2回静岡県教員育成協議会 資料

令和6年1月15日(月)  
県庁西館4階第一会議室A

( 白 紙 )

# 静岡県教員育成協議会

## 1 概要

「静岡県教員育成協議会」は、教育公務員特例法の一部改正に伴い、平成29年6月に設置。校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行う法定機関である。

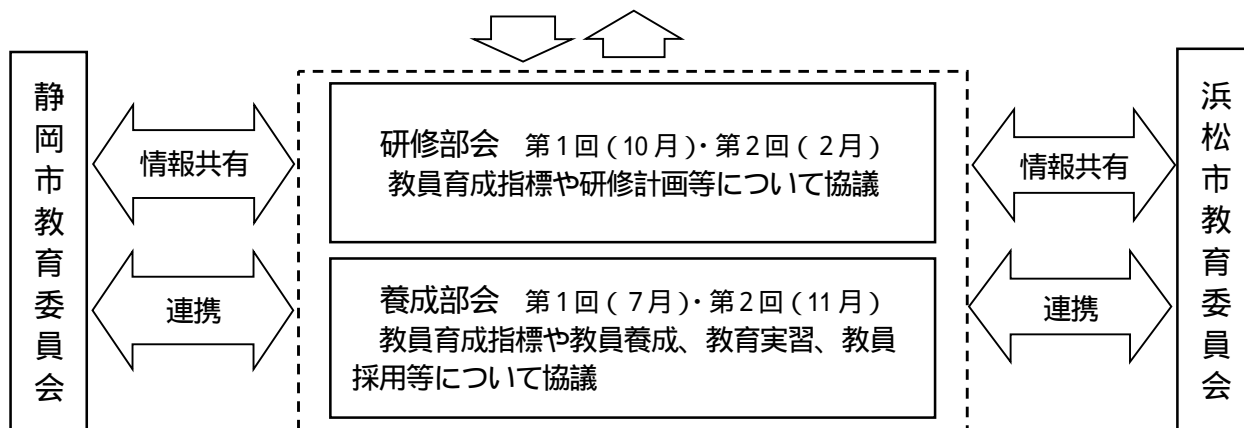
教育公務員特例法（抜粋）

第二十二条の七 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会を組織するものとする。

静岡県教員育成協議会 第1回（6月）・第2回（1月）

[委員構成]

教育長、教育部長、教育監、教育部理事（政策管理担当）教育部参事（学校教育担当）総合教育センター所長、静岡県校長会代表、静岡県女性校長会代表、静岡県高等学校長協会代表、静岡県特別支援学校校長会代表、静岡県都市教育長協議会代表、静岡県町教育長会代表、静岡大学代表、常葉大学代表  
\* 民間企業アドバイザー（業務改善・人材育成）が出席



会議等名	役割
教員育成協議会	研修部会、養成部会の各案について協議し、決定する会議
研修部会	教員育成協議会に上程する案を策定する会議 [委員構成] 教育監、教育政策課長、関係課・所代表（課長代理、人事監、指導監、副所長） * 静岡市、浜松市教育委員会の研修担当が連携のため出席 * 静岡大学、常葉大学の教職大学院代表がオブザーバーとして出席
（幹事会）	（担当者等により事前調整を行う会議）
養成部会	教員育成協議会に上程する案を策定する会議 [委員構成] 教育監、静岡市教育委員会関係者、浜松市教育委員会関係者、県総合教育センター副所長、静岡大学、常葉大学、教員の養成に関係する大学の関係者
（幹事会）	（担当者等により事前調整を行う会議）

## 静岡県教員育成協議会設置要綱

(設置)

第1条 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第22条の七第1項の規定に基づき、静岡県教員育成協議会(以下「協議会」という。)を置く。

(所掌事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公立の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の校長及び教員(以下「校長及び教員」という。)の資質の向上に関する指標に関すること。
- (2) 校長及び教員の資質の向上に関して必要なこと。

(組織)

第3条 協議会の委員は、次に掲げる者で構成し、静岡県教育委員会が委嘱する。

- (1) 静岡県教育委員会教育長(以下「教育長」という。)
  - (2) 校長及び教員の研修に協力する大学並びに当該校長及び教員の資質の向上に関係する大学の関係者
  - (3) 市町教育委員会の関係者
  - (4) 公立学校の関係者
  - (5) 静岡県教育委員会の関係者
- 2 静岡県教育委員会が必要と認めるときは、前項各号に掲げる者以外の者を委員とすることができる。

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱した日から委嘱した日の属する年度の末日までとし、委員の再任は妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第5条 協議会に会長を置く。

- 2 会長は、教育長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会は、会長が招集する。

- 2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

(部会)

第7条 協議会は、必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

(意見の聴取等)

第8条 会長は、必要があると認めるときは、校長及び教員の資質の向上に関し専門的な知識を有する者及び関係者に対し、協議会への出席を求め、その意見を聴取し、又は説明を求めることができる。

(庶務)

第9条 協議会の庶務は、静岡県教育委員会教育政策課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成 29 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 30 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、令和元年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、令和 2 年 6 月 18 日から施行する。

## 「令和6年度静岡県教員研修計画」の策定

### 1 基本方針

「有徳の人」の育成を目指し、生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として夢の実現へと導く教員を育むため、「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」に示した資質能力の育成に資する計画とする。

また、「静岡県教育振興基本計画」の施策を着実に推進するため、「有徳の人づくり宣言」に示された3つの基本方向の下に掲げられた各重点取組に即して新規研修及び主な充実・改善研修を整理する。

- 基本方向1 「文・武・芸」三道の鼎立を目指す教育の実現
  - 重点取組1 「知性」・「感性」を磨く学びの充実
  - 重点取組2 「技芸を磨く実学」の奨励
  - 重点取組3 学びを支える魅力ある学校づくりの推進
- 基本方向2 未来を切り拓く多様な人材を育む教育の実現
  - 重点取組4 多様性を尊重する教育の実現
  - 重点取組5 グローバル・グローバル人材の育成
  - 重点取組6 高等教育の充実
  - 重点取組7 生涯を通じた学びの機会の充実
- 基本方向3 社会総がかりで取り組む教育の実現
  - 重点取組8 社会とともにある開かれた教育行政の推進
  - 重点取組9 地域ぐるみの教育の推進

### 2 研修実施方針の重点

- (1) 時代や環境の変化に応じた知識・技能及び指導方法への転換(「 教員研修の実施方針」の「2 研修実施上の留意事項」)

個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」を実現するため、子どもたちの学び(授業観・学習観)の転換が求められている。また、生徒指導提要在改訂され、生徒指導の基本的な進め方や考え方等が再整理されるとともに、こども基本法の制定により、子どもの権利擁護や意見を表明する機会の確保等が法律上位置付けられた。これらを踏まえ、時代や環境の変化に応じた知識・技能及び指導方法の転換について、研修の目的や内容に応じて、研修主催者において留意する。

- (2) 研修観の転換(「 教員研修の実施方針」の「2 研修実施上の留意事項」)

「有徳の人」の育成を目指し、生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として夢の実現へと導く教員を育むため、校外研修や校内研修において、教員自身の学び(研修観)の転換を図り、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現に留意する。

その際、研修主催者において、教員が自ら問いを立て、実践の振り返りや協働的な対話、知識の習得を重ねながら、自他の価値観に気付き、実践的な力を磨く研修の在り方を意識する。

(3) 研修の成果の確認（「 教員研修の実施方針」の「2 研修実施上の留意事項」）

受講者が研修の成果を職務に生かすことができるようにするため、研修の成果の確認方法を明確化することの必要性が指摘されている。そのため、研修主催者において、研修の性質に応じて、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察したりする方策を講じる。

特に、オンデマンド配信型の研修動画については、研修の企画段階から、知識・技能の習得状況を確認するためのテストを行うなど、受講者が研修の成果を確認できるようにする。

なお、これらの成果の確認に当たっては、受講者の負担に配慮するものとする。

(4) 校内研修の充実（「 教員研修の実施方針」の「2 研修実施上の留意事項」）

校内研修は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものである。よって、その重要性に鑑み、校内研修の充実を図るためのリーフレットの配布による県内学校の実践事例の紹介や、県教育委員会主催研修の充実等を通じて、各学校における校内研修を支援する。

(5) 新規研修の企画及び既存研修の充実、改善及び精選（「 実施研修」）

「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」に示した資質能力を育成するため、時代や環境の変化に対応する新規研修を企画するほか、すべての既存研修について、研修の評価を踏まえつつ、充実、改善及び精選を行う。

併せて、「静岡県教育振興基本計画」の施策を着実に推進するため、同計画の各重点取組に即して、新規研修及び主な充実・改善研修を整理する。

【新規研修（第1回静岡県教員育成協議会の協議に基づく研修）】

55歳以降の教員を対象とした研修

1 趣旨

令和4年度静岡県教員育成協議会において、教員に求められる役割や資質能力が多様化・高度化する中、本県教育の質の維持・向上のため、深化・熟練期の教員が培ってきた豊かな経験や知識を生かし、人材育成を含めた組織運営に積極的に参画することの必要性が指摘された。

2 対応

定年の段階的な引き上げも考慮しつつ、研修体系を再構築し、深化・熟練期（45歳程度及び55歳程度）の教員を対象とした新規研修を実施し、組織運営力等の資質能力の更なる向上を図る。

3 研修主催者

総合教育センター

4 研修の概要

[キャリア開発研修]

(1) 目的

組織における指導的な立場や組織運営上の役割を自覚するとともに、自己の在り方につ

いて認識を深め、深化・熟練期の教員に求められる組織運営力、その他の資質能力の向上を図る。

(2) 目標

- ア 自己のキャリアについて認識を深める。
- イ 学校マネジメントの理解を通して、組織における自身の役割を明確にする。
- ウ 学校の組織運営に参画する意欲を高める。

(3) 対象者

- ア 政令市を除く公立小学校、中学校、高等学校中等部及び義務教育学校に勤務する、年度末年齢が45～49歳の教諭、養護教諭、栄養教諭及び学校栄養職員（推薦）
- イ 高等学校（中等部を除く）及び特別支援学校に勤務する、年度末年齢が45歳の教諭、養護教諭及び栄養教諭（悉皆）

(4) 内容 \*集合研修

- ア オリエンテーション
- イ 講義・演習「現在と未来の自分と学校（仮）」
- ウ 講演「学校組織マネジメントの基礎（仮）」
- エ 講義・演習「自己理解と行動計画（仮）」

[ キャリア開発研修 ]

(1) 目的

組織における自己の在り方について自覚し、指導的な立場や組織運営上の役割を担う深化・熟練期の教員に求められる組織運営力、その他の資質能力の向上を図る。

(2) 目標

- ア これまでのキャリアを振り返ることにより、自己の強みや課題を把握する。
- イ 学び続ける教員として、自己を研鑽する意欲を高める。
- ウ 自己の経験や研修で得た知識・技能を組織に還元する意欲を高める。

(3) 対象者

- ア 政令市を除く公立小学校、中学校、高等学校中等部及び義務教育学校に勤務する、年度末年齢が52～56歳の教諭、養護教諭、栄養教諭及び学校栄養職員（推薦）
- イ 高等学校（中等部を除く）及び特別支援学校に勤務する、年度末年齢が55歳の教諭、養護教諭及び栄養教諭（悉皆）

(4) 内容 \*ア、イはオンデマンド配信型研修

- ア オリエンテーション
- イ 講義「自己の強みを生かした教職人生」（仮）
- ウ 自己開発研修（仮）（1回（1日））

\*管理職とも対話をしながら、自律的、主体的に研修を計画、実施し、自己の経験を踏まえ、研修内容を所属校において還元する。（自己開発研修の例：県教育委員会主催の希望研修の受講、教職員支援機構のオンデマンド研修動画の視聴、民間企業や行政機関への訪問、異校種訪問など）

参考（令和5年度まで）

- キャリアデザイン研修 …… 小・中は40歳から44歳の教諭等（推薦）、高・特は40、41歳の教諭（悉皆）が対象
- キャリアデザイン研修 …… 小・中は47歳から51歳の教諭等（推薦）、高・特は50、51歳の教諭（悉皆）が対象



## 多様な背景を持つ児童生徒の支援 - 関係機関との連携の在り方 -

### 1 趣旨

「子どもたちのウェルビーイング実現に向けて - 困難を抱える子どもを支える環境づくりのための方策と人口減少社会を見据えた高等学校教育の在り方 - 」中間報告（令和5年3月7日・才徳兼備の人づくり小委員会）において、いじめ、不登校、中途退学、貧困、ヤングケアラーなどの困難を抱える生徒への支援充実のため、生徒理解、福祉の基礎、専門職との連携などを学ぶ機会として、高校教職員を対象とした「教育・福祉連携のための教職員研修」の実施が提言された。

### 2 対応

教育・福祉連携のための新たな研修を実施し、生徒理解を深め、福祉の基礎、専門職との連携などを学ぶ機会を整備する。

### 3 研修主催者

総合教育センター

### 4 研修の概要

#### (1) 目的

様々な要因から不適応を起こしている児童生徒への対応について理解を深め、より効果的に支援するための関係機関との連携を知ることにより、充実・発展期及び深化・熟練期の教職員に求められる生徒指導力、その他の資質能力の向上を図る。

#### (2) 目標

- ア 困難さの背景要因となる発達障害や家庭環境などについての理解を深める。
- イ 困難を抱える児童生徒に対して、学校内や関係機関と連携した支援方法について理解する。
- ウ 習得した知識や対応の仕方などを、学んだことを日頃の教育実践に生かそうとする意欲を高める。

#### (3) 対象者

政令市を除く公立小学校、中学校、高等学校中等部及び義務教育学校、高等学校の教員（希望者）

#### (4) 内容 \*集合研修

- ア 講演「多様な背景を持つ児童生徒の理解」(児童生徒理解、外部機関との連携、組織的な生徒指導)
- イ 講演「SSWから見た学校・家庭・福祉との連携」(不登校の未然防止、不登校の早期発見・早期対応、福祉との連携、教員の観察力向上)

## 自閉症の児童生徒と関わる先生のための指導法 - 自閉症・情緒障害特別支援学級担任スキルアップ研修・TEACCHプログラム編 -

### 1 趣旨

特別支援学級に在籍する児童生徒数や特別支援学級数が増加するとともに、障害の重度化、重複化が進む中、令和4年度特別支援教育推進会議において、特別支援学級（自閉症・情緒障害）の担任の資質能力を育成する機会を充実させることの必要性が指摘された。

### 2 対応

県内学校に対して教職員支援機構（NITS）や国立特別支援教育総合研究所の研修動画を周知するとともに、特別支援学級（自閉症・情緒障害）の担任を対象とした新たな研修を実施

し、特別支援に係る資質能力の向上を図る。

### 3 研修主催者

総合教育センター

### 4 研修の概要

#### (1) 目的

自閉スペクトラム症の障害特性とそれに応じた支援についての講演と演習を通して、自閉症・情緒障害特別支援学級担任に求められる資質・能力、また、基礎・向上期及び充実発展期の全ての教員に求められる特別支援教育に関する資質・能力の向上を図る。

#### (2) 目標

ア 自閉スペクトラム症の障害特性について理解することができる。

イ 得られた知識を基に、自閉スペクトラム症の児童生徒への具体的な支援方法について、本人の立場に立って検討することができる。

#### (3) 対象者

公立幼稚園及び認定こども園、小学校、中学校、高等学校中等部及び義務教育学校、高等学校、特別支援学校の教員（希望者）

#### (4) 内容 \*リアルタイム配信型研修

ア 講演「自閉スペクトラム症の障害特性の理解 - TEACCH プログラム入門」

イ 講演・演習・グループワーク「自閉スペクトラム症の児童生徒に対する具体的な支援の検討」

## 研修主任研修

### 1 趣旨

令和4年度静岡県教員育成協議会において、校内研修は学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施に資するものとして、各学校における校内研修を充実させることの必要性が指摘された。

### 2 対応

各学校における校内研修の充実のため、校内研修の企画・運営に関わる教員を対象とした新たな研修を実施する。

### 3 研修主催者

総合教育センター

### 4 研修の概要

[研修主任研修（高等学校）]

#### (1) 目的

効果的な学校教育活動を実施するため、校内研修の企画・運営に関する知識・方法について理解を深めることにより、研修主任の職務遂行に必要な組織運営力及び教育業務遂行力の向上を図る。

#### (2) 目標

ア 研修主任の役割及び職務の遂行に必要な知識・技能について理解する。

イ 効果的な研修の企画・運営について理解を深める。

ウ 校内研修を活性化する意欲を高める。

#### (3) 対象者

高等学校（課程別、本校・分校・校舎別）の研修主任（悉皆）

- (4) 内容 \*オンデマンド配信型研修  
ア 所長挨拶  
イ「研修主任の役割」  
ウ「効果的な校内研修」(外部講師)  
エ「校内研修の充実」

[特別支援学校の研修主任研修]

- (1) 目的  
学校における教育活動を推進するために、校内研修の充実に向けて、知識・方法について理解を深めることにより、研修主任の職務遂行に必要な組織運営力及び教育業務遂行力の向上を図る。
- (2) 目標  
ア 研修主任の職務の遂行に必要な知識・技能について理解する。  
イ 効果的な研修推進及び校内研修の活性化への意欲を高める。
- (3) 対象者  
特別支援学校の研修主任(悉皆)
- (4) 内容 \*リアルタイム配信型研修  
ア 講演「研修主任の役割と校内研修の効果的な進め方」  
イ 協議「校内研修を進める上での課題と解決方法」

【学校管理職対象】教員の成長を支援するメンタリングスキル向上研修

- 1 趣旨  
令和5年度静岡県教員育成協議会において、教育公務員特例法の改正により「研修受講履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の制度が始まったことを受け、管理職にメンタリングスキルを育成することの必要性が指摘された。
- 2 対応  
管理職が対話をとおして教員に気付きを与え、自発的な資質能力の向上に繋げるため、管理職を対象とした、メンタリングに係る資質能力の向上に資する新たな研修を実施する。
- 3 研修主催者  
教育政策課
- 4 研修の概要
- (1) 目的  
学校管理職が所属校の教員の資質能力やキャリア形成を的確に捉え、その成長を適切に支援するためのメンタリングに関する知識や手法を習得する。
- (2) 目標  
ア 人材育成につながるメンタリングの考え方について理解する。  
イ 教員の成長を支援するメンタリングの具体的な手法を身に付ける。  
ウ 期首面談・期末面談やその他の面談において、メンタリングを活用しようとする意欲を高める。
- (3) 対象者  
政令市を除く公立小学校、中学校、高等学校中等部及び義務教育学校、高等学校、特別支援学校の管理職(希望者)

#### (4) 内容

講義・演習「教員の成長を支援するメンタリング」(仮)

(講師 常葉大学大学院教授 久米 昭洋 氏)

#### 【学校管理職対象】働き方改革における管理職の役割

##### 1 趣旨

令和5年度静岡県教員育成協議会において、各学校の業務改善に資する研修を充実させることの必要性が指摘された。

昨今、学校に対するニーズが複雑化・多様化し、学校や教職員が担うべき業務の範囲が拡大する中において学校の業務改善が進んでいないことや、児童生徒のために自らの時間を犠牲にすることもいとわぬ働き方により、非常に厳しい就業環境に置かれていることから、速やかに対応が必要な状況となっている。この状況下において学校特有の働き方や就業環境を改善するためには、管理職のマネジメント能力の更なる向上や改革マインドの醸成が必要不可欠であり、よって新たに管理職(小中高特)を対象とした研修を新設する。

##### 2 対応

学校の業務改善に資する新たな研修を実施する。

##### 3 研修主催者

教育DX推進課

##### 4 研修の概要

###### (1) 目標

児童生徒と向き合う時間を確保するなど、学校現場における働き方改革を推進するための学校管理職の役割を理解する。

###### (2) 対象者

政令市を除く公立小学校、中学校、高等学校中等部及び義務教育学校、高等学校、特別支援学校の管理職(希望者)\*事務長及び共同学校事務室長を含む

###### (3) 内容 \*オンデマンド配信型研修

(未定)

#### 大学と連携・協働した教員研修プログラム

##### 1 趣旨

教員免許更新制が発展的に解消され、研修受講履歴を活用した資質能力の向上が推進されていることを踏まえ、大学と教育委員会が連携・協働し、時代や環境の変化に対応した研修を整備し、教員の学びの充実を図る。

##### 2 対応

静岡大学、常葉大学と連携・協働し、学校のニーズを踏まえた研修プログラム(動画コンテンツ)を開発し、教員の学びの機会の充実を図ることにより、静岡県の教員に必要な資質能力を育成する。

##### 3 研修主催者

教育政策課

##### 4 研修の概要

以下の中から、大学と調整の上、6本程度を動画化する。

初動対応について学ぶ いじめの認知  
学級だよりやHP作成に役立つ 著作権の理解  
信頼関係を構築するために 保護者対応のポイント  
日常業務のちょっとした工夫で 業務改善を始めましょう  
子どもが主役の授業を作る ファシリテーションの極意  
なぜ必要？ いつ使う？ やさしい日本語  
多様な子どもたちが共に育つ インクルーシブ教育入門  
一人一人を大事にする態度を育む 生命の安全教育  
子どもの変化を見逃さない こころのSOSサイン  
あなたの学校を知ってもらおう 広報活動の充実  
学校を開こう 地域や企業との連携

### 小学校教員を対象としたオンライン研修コンテンツ動画 (静岡大学教科学研究開発センターとの連携研修)

#### 1 趣旨

研修受講履歴を活用し、教員の資質向上に関する指導助言等を行う仕組みが制度化された中、教員の個別最適な学び、協働的な学びを実現するため、多様で質の高い研修コンテンツを開発する(静岡大学教科学研究開発センター)。

#### 2 研修の概要

小学校教員を対象とした「新たな教師の学び」に対応する各教科等の授業づくりに資する動画の視聴(社会、国語、算数、理科、生活、音楽、図画工作、技術、家庭、体育・保健、外国語)

### 【新規研修 (その他、各課・所において新たに企画した研修)】

#### 教員向け消費者教育実践講座(家庭科教員向け)

#### 1 内容等

全教員(希望者)を対象とした同研修を継続しつつ、新たに家庭科教員向けの研修を新設し、授業における消費者教育の実践について学ぶ機会を提供することをとおして、学校における消費者教育の取組みを推進する。

#### 2 区分

希望

#### 3 研修主催者

県民生活課・教育政策課

#### 通級指導教室中核者研修

#### 1 内容等

各市町の中核となる通級指導教室の担当歴が長い教職員を対象に、若手育成のためのノウハウや育成のため体制整備について考える。

- 2 区分  
推薦
- 3 研修主催者  
義務教育課

#### (新任)通級指導教室担当者研修

- 1 内容等  
通級指導教室の担当者(1~3年目)に対して、教室経営や授業づくり、心構え等について学ぶ機会とする。
- 2 区分  
悉皆
- 3 研修主催者  
義務教育課

#### 心のユニバーサルデザイン研修

- 1 内容等  
通常の学級担任の経験者に対して、特別支援教育に関する基本的な内容や児童生徒の理解について学ぶ機会とする。
- 2 区分  
推薦
- 3 研修主催者  
義務教育課

#### 児童生徒のキャリア発達と教福連携研修

- 1 内容等  
特別支援教育コーディネーターを対象に、障害に対する合理的配慮や個別の支援会議の在り方等について学び、考える機会とする。
- 2 区分  
希望
- 3 研修主催者  
義務教育課

## 南極派遣プログラム

### 1 内容等

国立極地研究所による南極地域観測隊に教員が同行し、南極昭和基地から衛星回線を使い、南極の自然、地球環境、国際協調に関する意識向上を目的とした授業の実施を主目的とする。南極という特殊な環境下からの衛星授業や南極での活動は、遠隔授業、自然科学、探究活動、国際理解活動等について、通常の研修では得ることができない知見をもたらせることが期待でき、生徒に対して教科指導や探究活動等の指導に還元できる。

### 2 区分

推薦

### 3 研修主催者

高校教育課（国立極地研究所）

## 特別支援学校高等部段階における ICT 機器を活用した進路指導研修

### 1 内容等

県内でスマート農業を実施している企業と連携を図り、特別支援学校の生徒だけでなく、高等学校で支援が必要な生徒の ICT 機器を取り入れた進路指導について学ぶ。

### 2 区分

希望

### 3 研修主催者

特別支援教育課

## SEL を生かした不登校の未然防止

### 1 内容等

不登校の未然防止として、子どもの実情や SEL (Social Emotional Learning) について理解を深める。

### 2 区分

希望

### 3 研修主催者

総合教育センター

## 困難さを抱える子どものニーズに応じた連携・協力 - 効果的なケース会議の進め方 -

### 1 内容等

講演・演習を通じて、ケース会議の開き方や進め方について理解し、障害や困難さを抱える子どものニーズに応じた支援が提供できるための研修を実施する。

### 2 区分

希望

### 3 研修主催者

総合教育センター

## 知的障害のある子どもの国語の単元づくり - 子どもの思考に沿った授業デザイン -

- 1 内容等  
知的障害のある児童生徒への教科指導についての理解を深め、知的障害のある児童生徒の単元づくりに資する研修を、オンラインで実施する。
- 2 区分  
希望
- 3 研修主催者  
総合教育センター

## 共通教科「理数」から始まる探究的な学び

- 1 内容等  
共通教科「理数」の基本的な考え方の理解を深め、探究活動の単元構想、探究の指導方法の充実に資する研修とする。
- 2 区分  
希望
- 3 研修主催者  
総合教育センター

## 高等学校芸術教科専門研修

- 1 内容等  
教員としての視野を広げるために、県の文化推進事業に関わるアートマネジメントの講義を取り入れた研修を計画した。
- 2 区分  
希望
- 3 研修主催者  
総合教育センター

## ⑳ 地域と学校の連携・協働実践研修

- 1 内容等  
地域と学校の連携・協働の在り方やコミュニティー・スクールと地域学校協働本部についての理解を深め、地域と学校の連携・協働の効果的な活用の仕方を学ぶことができる研修を、オンラインで実施する。
- 2 区分  
希望
- 3 研修主催者  
総合教育センター



②② 日本の学校、なんでやねん ―学校の果たす役割について考える―

1 内容等

学校教職員だけでなく多様な大人が関わる教育活動の必要性を理解し、学校教育の果たすべき役割について再考する研修を、オンラインで実施する。

2 区分

希望

3 研修主催者

総合教育センター

## 【廃止研修】

### 再編・再構築

研修名	区分	廃止理由	研修主催者
キャリアデザイン研修（小・中）	推薦	研修体系改訂のため、キャリア開発研修として再編する。	総合教育センター
キャリアデザイン研修（小・中）	推薦	研修体系改訂のため、キャリア開発研修として再編する。	総合教育センター
キャリアデザイン研修（高・特）	悉皆	研修体系改訂のため、キャリア開発研修として再編する。	総合教育センター
キャリアデザイン研修（高・特）	悉皆	研修体系改訂のため、キャリア開発研修として再編する。	総合教育センター
公立高等学校研修主任研修	悉皆	研修主任研修（高）新設に伴い廃止。	総合教育センター
不登校の未然防止ー子どものレジリエンスを育てるー	希望	より包括的に児童生徒の社会性を高め心を育てるSEL（Social Emotional Learning）に重点を置き、不登校の未然防止というテーマの研修を再構築するため。	総合教育センター
集団における「気になる子」の理解と効果的な支援ー教育相談的な視点からー	希望	多様な背景を持つ児童生徒の理解と関係機関との連携の2つのテーマに重点を置く研修をするため。	総合教育センター
GIGAスクール構想とICT機器を活用した授業実践研修（入門編）	希望	教育DX課が企画している「仮）ICT活用研修（実践編）」に統合し、教科色を強めていく。	総合教育センター
GIGAスクール構想とICT機器を活用した授業実践研修（オンライン編）	希望	教育DX課が企画している「仮）ICT活用研修（実践編）」に統合し、教科色を強めていく。	総合教育センター

### 研修実施期間の終了

研修名	区分	廃止理由	研修主催者
地域とともにある学校づくり研修～「社会に開かれた教育課程」の実現を目指して～	推薦	地域と学校の連携・協働の意義やその重要性についての理解は進み、また、コミュニティー・スクールや地域学校協働本部の設置も県内全域に広がってきている。従って、地域と学校の連携・協働の啓発を目的とする研修を廃止することとした。 地域と学校の連携・協働の啓発から、推進や活性化に軸足を置き、様々な教育課題への対応力や実践力の向上を図ることができる「地域と学校の連携・協働実践研修」「日本の学校、なんでやねん - 学校の果たす役割について考える - 」の2つの新規研修を実施。	総合教育センター
障害のある子どもの保護者支援 - 基礎的理解から支援の実践へ -	希望	3年間の研修実施により、保護者支援の基礎的理解、支援の実践について周知を図ることができたため、廃止とする。	総合教育センター

		保護者支援に代わり、今日的な課題として特別支援学級（自閉症・情緒障害）の担任の資質能力を育成する機会の充実が必要であるとして「自閉症の児童生徒と関わる先生のための指導法 - 自閉症・情緒障害特別支援学級担任スキルアップ研修・TEACCH プログラム編 - 」を新規研修で実施。	
知的障害のある子どもの国語・算数（数学）	希望	3年間の研修実施により、知的障害のある子どもの国語・算数（数学）の授業づくりについての専門性を高め、県内教職員のニーズを満たすことできたため廃止とする。 国語に特化し、単元づくりの視点を入れた研修として「知的障害のある子どもの国語の単元づくり-子どもの思考に沿った授業デザイン-」を新規研修として実施。	総合教育センター
子どもの困難さへのアプローチ-発達を支える指導の充実-	希望	3年間の研修実施により、困難さのある子どもの特性や指導・支援の在り方について理解を深めることができたため、廃止とする。 ケース会議の活用や関係機関の理解・活用の推進等を取入れ、より包括的に障害や困難さを抱える子どものニーズに応じた支援ができる「困難さを抱える子どものニーズに応じた連携・協力 - 効果的なケース会議の進め方 - 」を新規研修として実施。	総合教育センター

## 【参考】令和5年度第1回静岡県教員育成協議会における主な意見

### 研修実施方針に関すること

- ・研修の成果を生かす機会を校内外でどのように設けるかという視点が重要であり、たとえば校内研修において研修受講者が研修内容を基に講師を務めるという方法も考えられる。研修受講者が研修の成果を実感したり、研修の受講をその後のモチベーションの向上に繋げたりするための仕掛けが必要である。
- ・研修の整備に当たっては、量的負担が増えることよりも、質的な向上を図る方向で検討できるとよい。研修は個々のニーズや教育課程、校種に応じた内容でよいものの、学校が置かれた状況を踏まえると、質的な向上を図る視点が必要である。

### 新規研修の企画及び既存研修の改善と精選に関すること

#### 55歳以降の教員を対象とした研修

- ・定年間近の教員の中には、時代の変化に対応できない者や自己の価値観を変えようとしないう者、意欲が著しく低下している者などがいる。定年の段階的な引き上げが進められる中、60歳が一つの壁であり、その機会を捉えてどのように対処するのかを考えていかなければならない。教員のモチベーションは、子どもや保護者から何を望まれ、その望みにどのようにして応えようとするのかということと関わってくる。そこにやりがいや自己肯定感、自己有用感が生まれる。
- ・本案については、賛同する。大きく時代が変わっていく中であって、学習観や授業観、生徒指導観など、様々な観の転換が求められている。一方、経験が豊富で、成功体験を積み重ねている教員にとっては、観の転換が難しい。本案の研修については、キャリアデザイン研修、を含め、観の転換を促す展開に留意したい。研修をとおして教員としての意欲を喚起するとともに、自身の資質を今一度見つめ直す機会となることを期待する。
- ・受講対象年齢を指定する方がよいのか、それとも主体的に研修を選択させる方がよいのかを考えるべきである。研修のニーズは教員によって異なる。たとえば、授業でも、一人一台端末の導入により、授業観が変わってきており、深化・熟練期の教員であっても、基礎・向上期の教員対象の研修をとおして学びたいというニーズがある可能性もある。総合教育センターでは、多様な希望研修が準備されている。仮に指定年齢の研修であったとしても、その中で主体的に研修を選び取る機会があってもよい。
- ・教員が主体的に研修に取り組むことへの配慮は必要である。悉皆研修とはせず、希望研修の選択制とすることで教員の主体性を引き出すことができる可能性はあるが、一方で、教員の選択行動を検証すると、当該教員にとって真に必要な研修を実際に選択できているかという点で疑わしい部分もある。ある面では、悉皆という研修形態も必要ではないかと考える。
- ・55歳以降の教員に身に付けて欲しい資質能力は確かにあり、その対応としてキャリアデザイン研修を立ち上げた。実際に受講者が前向きに研修に取り組む姿が確認でき、受講者自身の評価も良好である。本研修の目的は、定年までの10年間をどのようにデザインし、学校に貢献するかを考えることにあり、これは、本日提案のあった研修と趣旨を同じくするものである。教員のキャリアステージ全体を見た場合、最初の10年間程度は、悉皆研修を含めて研修を受講する機会が大変充実している。その後の10年間は、職務別研修が中心となるが、今後は研修受講履歴を活用した対話に基づく受講奨励の制度が始まったこともあり、個々の教員が真に必要な研修を受講していくことが考えられる。そして45歳を迎えたところで、研修をとおして教員人生を振り返りつつ、今後、学校において自身が果たすべき役割を考え、さらにその10年後、55歳を迎えたところで、やはり研修をとおして残りの教員人生の中でどのように学校に貢献すべきかを考えていく。つまり、既存のキャリアデザイン研修に加え、新たな研修を実施するという方針ではなく、キャリアデザイン研修、の位置づけを再考することで、55歳以降の教員を対象とした研修がよりよく設計できるということを総合教育センターでは考えている。
- ・理論と実践という話題があったが、ベテラン教員と若手教員との関わりなど、校内のどのような場でどのような学びがあったかを研修受講履歴に残したり、キャリアデザイン研修の中で報告し合ったりするなど、実践と研修が結びつくことによって研修観も変わるのではないかと考えた。
- ・当社でもキャリアデザイン研修を実施している。研修の実施に当たっては、今後の人生設定に加え、会社にどのように貢献するかという視点も取り入れている。その中で、新人に新人としての悩みがあるように、ベテランにはベテランの悩みがあるため、相互に悩みを吐露できる機会を設定してい

る。一人だけで考えるとネガティブな思考に陥りがちだが、同年代の仲間と語り合うことにより、モチベーションは高まる。研修受講者の受け止めも良好である。

特別支援学級（自閉症・情緒障害）担任の資質能力の向上に資する研修

- ・若手教員が通常学級だけでなく、特別支援学級の指導の経験も積むという人事が行われている。多様な子どもが在籍する中で、どのように対応したらよいかという点で悩んでいる教員は多い。本案の研修は必要であり、その研修内容は受講者の所属校全体にも生かされていくのではないかと感じている。
- ・特別支援学校や特別支援学級で学ぶ子どもの数は増えており、そこで必要とされる資質能力は一部の教員だけが身に付ければよいというものではない。本案の研修は、このとおり着実に展開していきたい。

校内研修の充実に資する研修

- ・この視点が教員研修計画に位置づけられることは好ましい。県内の好事例を紹介するとともに、校内研修の充実に資する新規研修を立ち上げるということについても期待したい。研修の企画に当たっては、校種による質的、量的な違いに配慮したい。
- ・学校の組織マネジメントにおいて、校長のメンタリング能力は極めて重要であることから、その資質能力の育成に取り組んでいきたい。
- ・校内研修の充実に資する研修について、校種ごとにその実態は異なること、焦点化する内容も様々であることを踏まえた上で、どのように校内研修の活性化を図るのかを考える必要がある。学校では年間計画に校内研修が位置付けられているが、組織力を高めるためには、そこに研修主任や管理職がどのように関わるかが重要である。よって、本案の研修は、人材育成の観点が極めて重要であると考えられる。
- ・校内研修の充実に資する研修については、校内研修を企画、運営する研修主任の役割や、研修主任を指導する管理職の役割が重要である。その力量を高める機会として、教育事務所主催の研修や市町教育委員会主催の研修、地区の校長会主催の研修等が考えられるが、回数は限定的である。本町では、オンラインのチャット機能を活用して、各学校の研修主任と町教育委員会の指導主事、大学教授を繋げ、研修主任の悩みに寄り添うネットワークを整備している。研修主任の力量を高めるための工夫が必要である。
- ・校種による違いもさることながら、学校間の取組の程度の差を感じている。総合教育センターで実施する研修では汎用的な内容を取り上げているのに対して、各学校で行われる校内研修では、その学校固有の課題を取り上げている。県立学校を対象とした総合教育センターによる全校訪問では、予め学校が希望する研修テーマを聴取した上で、指導主事が訪問し、教育課題の解決に向けた支援を行っている。訪問のフィードバックでは、各学校から高い評価をいただいているところである。以上の取組をとおして学校間の差異を埋めていき、全体の底上げを図るといった考え方が必要ではないか。また、管理職に研修の重要性や効果的な方法などを伝えることも重要である。

管理職を対象としたメンタリング力を高める研修

- ・研修受講履歴を活用した対話に基づく受講奨励の制度が始まり、校長には、教員がキャリアステージに応じてどのような資質能力を身に付けたいと考えているのかを対話を通じて引き出すメンタリングの力が求められる。研修による対応が必要である。
- ・企業では、心理的安全性という言葉をよく使うようになった。そのような土壌がなければ、社員は自発的に物事を考えなくなったり、周囲に忖度したり、指示待ちの状態になったりする。そこで、コーチングの手法を取り入れることとした。管理職が部下に対して、上下の関係ではなく、隣に座るイメージで課題について共に考えるスタンスである。実施に当たっては、それまでティーチングを主体としてきた管理職に対して、コーチングを可能とするためのマインドセットとともに、必要なスキルを習得させるための取組を行う必要があった。

学校の業務改善に資する研修

- ・現状では、業務改善に資する研修が少ない。研修において業務改善の標準的な方法を学び、その学びを校内研修で取り上げ、実践する。そのような方法もあるのではないか。

## 各学校における校内研修の充実に向けた取組

### 1 趣旨

「改正教育公務員特例法に基づく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等」(令和4年8月31日・文部科学省)において、校内研修や授業研究等をはじめとする様々な機会や場면을教員等の学びとして位置づけ、活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させる必要があることが示された。

また、令和4年度静岡県教員育成協議会において、校内研修は学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施に資するものとして、各学校における校内研修を充実させることの必要性が指摘された。

#### [学校における校内研修実施上の課題(高等学校の例)]

- ・教員の主体的な参加を促すテーマの設定
- ・教員の多様なニーズを反映した研修の企画
- ・限られた時間における効果的、効率的な研修の実施
- ・講師の人選と予算の確保

### 2 対応

#### (1) 校内研修の充実を図るための電子版リーフレットの作成と配布

\*「令和6年度静岡県教員研修計画」と同時に配布予定

- ア 県内学校における実践事例の紹介
- イ 校内研修の企画及び実施上の工夫例
- ウ 校内研修に活用できるツールの紹介(例)
  - ・学校等支援研修
  - ・特別支援学校のセンター的機能
  - ・校内研修で活用できる各種資料
  - ・校内研修で活用できるオンデマンドコンテンツ
- エ 校内研修の準備に役立つ動画教材・研修資料

#### (2) 研修の充実

- ア 既存研修の充実
  - [研修主任研修会(小・中学校、県立高等学校中等部、県立中学校)]
  - (例)・作成予定の「電子版リーフレット」の活用・紹介
    - ・効果的、効率的な校内研修の企画・運営の仕方の視点を取り入れる
- イ 校内研修の企画・運営に関わる教員を対象とした新規研修の実施
  - [研修主任研修(高等学校)] \*再掲

##### (1) 目的

効果的な学校教育活動を実施するため、校内研修の企画・運営に関する知識・方法について理解を深めることにより、研修主任の職務遂行に必要な組織運営力及び教育業務遂行力の向上を図る。

(2) 目標

- ア 研修主任の役割及び職務の遂行に必要な知識・技能について理解する。
- イ 効果的な研修の企画・運営について理解を深める。
- ウ 校内研修を活性化する意欲を高める。

(3) 対象者

高等学校（課程別、本校・分校・校舎別）の研修主任（悉皆）

(4) 内容 \* オンデマンド配信型研修

- ア 所長挨拶
- イ 「研修主任の役割」
- ウ 「効果的な校内研修」(外部講師)
- エ 「校内研修の充実」

[ 特別支援学校の研修主任研修 ] \* 再掲

(1) 目的

学校における教育活動を推進するために、校内研修の充実に向けて、知識・方法について理解を深めることにより、研修主任の職務遂行に必要な組織運営力及び教育業務遂行力の向上を図る。

(2) 目標

- ア 研修主任の職務の遂行に必要な知識・技能について理解する。
- イ 効果的な研修推進及び校内研修の活性化への意欲を高める。

(3) 対象者

特別支援学校の研修主任（悉皆）

(4) 内容 \* リアルタイム配信型研修

- ア 講演「研修主任の役割と校内研修の効果的な進め方」
- イ 協議「校内研修を進める上での課題と解決方法」

( 白 紙 )



# 教員の養成・採用の充実に向けた取組

## 学校体験活動の充実

### ① 各大学における取組の充実

- ・学校体験活動の趣旨と意義を踏まえ、各大学の実状に即して活動を充実

### ② 学校と学生相互のニーズのマッチング

- ・学校が必要とする支援を県教育委員会が把握し、大学生の要望とマッチング

## 教育実習の充実

### ① 教員の魅力を感じることが出来る教育実習の実現

- ・「静岡県が目指す教育実習」の周知(再通知による)

### ② 指導教員への支援

- ・動画「初めて教育実習の指導教員になるあなたへ～学生にとっても、あなたにとっても、実りある教育実習にするために～」の周知(再通知による)

\*①、②は令和2年度静岡県教員育成協議会で承認済み

## 「教員の魅力を語り合うフォーラム」の開催

□開催日 令和6年11月 日 ( )

□会場 静岡県庁

[内容例]

- ・座談会「教員の魅力を語り合おう」
- ・政策提言「静岡県の教育施策について」
- ・説明「教員の働き方改革」
- ・参加大学の特色の紹介

実行委員会 [大学生]

企画  
チーム

運営  
チーム

広報  
チーム

県教育  
委員会

## 大学生を対象とした学校体験活動の充実に向けた取組

### 1 趣旨

「『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～（答申）」（令和4年12月19日・中央教育審議会）において、教職志望を維持・向上させる観点から、大学と教育委員会等が連携し、大学での学びと連動した学校体験活動の充実等の取組を積極的に展開していくことの必要性が示された。

本県においても、大学生が学校における様々な体験活動を通じて子どもに対する理解を深め、教職の魅力を実感するとともに、現職教員との交流や情報交換、校務の体験等を通して教員を志す意欲を高めるため、大学生を対象とした学校体験活動の充実に取り組む。

「学校体験活動」…… 学校における教育活動その他の校務に関する補助、または、放課後・休日等の学習その他の活動の補助を体験する活動

【参考1】「『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～（答申）」（令和4年12月19日・中央教育審議会）抜粋

#### 1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる資質能力

##### (3) 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

「教育実習」等の在り方の見直し

……教師を志す学生がこうした活動に関わり、学校現場等を経験しながら現職の学校教員と連携したり、多様な子供たちの状況について理解を深めたりすることは大変意義のあることであり、教育委員会と連携のもと、こうした活動を「学校体験活動」として教師を志す学生の学びにより積極的に活用していくことが重要である。

【参考2】令和4年度「大学生の学校体験活動（授業支援、放課後等学習支援、学校行事、部活動等）の受入れ状況」（静岡県「学校対象調査」による） \*（ ）内は令和3年度（学校数）

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	計
受け入れあり	70 (64)	30 (32)	37 (28)	9 (8)	146 (132)
受け入れなし	242 (248)	136 (137)	73 (82)	29 (30)	480 (497)
	312 (312)	166 (169)	110 (110)	38 (38)	626 (629)

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	計
授業支援	53 (45)	10 (11)	11 (6)	7 (6)	81 (62)
放課後等学習支援	10 (14)	11 (13)	6 (4)	1 (0)	28 (31)
学校行事	19 (13)	5 (1)	8 (3)	1 (1)	33 (17)
部活動	0 (0)	11 (9)	16 (12)	1 (0)	28 (21)
その他	14 (9)	6 (4)	10 (8)	3 (2)	33 (21)

【参考3】養成部会における主な意見

- ・教員採用選考試験に合格した学生が、在学中に学校体験活動に参加することは学生や学校にとって有益である。
- ・教育実習の前に学校体験活動を実施し、学校の様子を理解した上で教育実習を行うことも有効である。
- ・学校体験活動は、市町や学校によって受け入れに対する意識に差がある。県から、学校体験活動が教員養成において重要な機会であるとのメッセージが示されれば、意識が変わることも期待できる。
- ・学校体験活動に対する学生の希望はあるが、希望に合致する活動がなく、諦めてしまっているケースもある。
- ・学校体験活動の中で、実施校の教員と学生が情報交換を行う機会があるとよい。
- ・参加証明書が発行できると単位認定までの手続きもスムーズである。
- ・活動を受け入れる学校側の負担が大きいかを危惧している。学生が関わることで、その業務負担が軽減されることを期待する。
- ・仮に教育実習が思うようにできなくても、体験活動を通じて様々な学校を知ること、教職志望を維持することも期待できる。

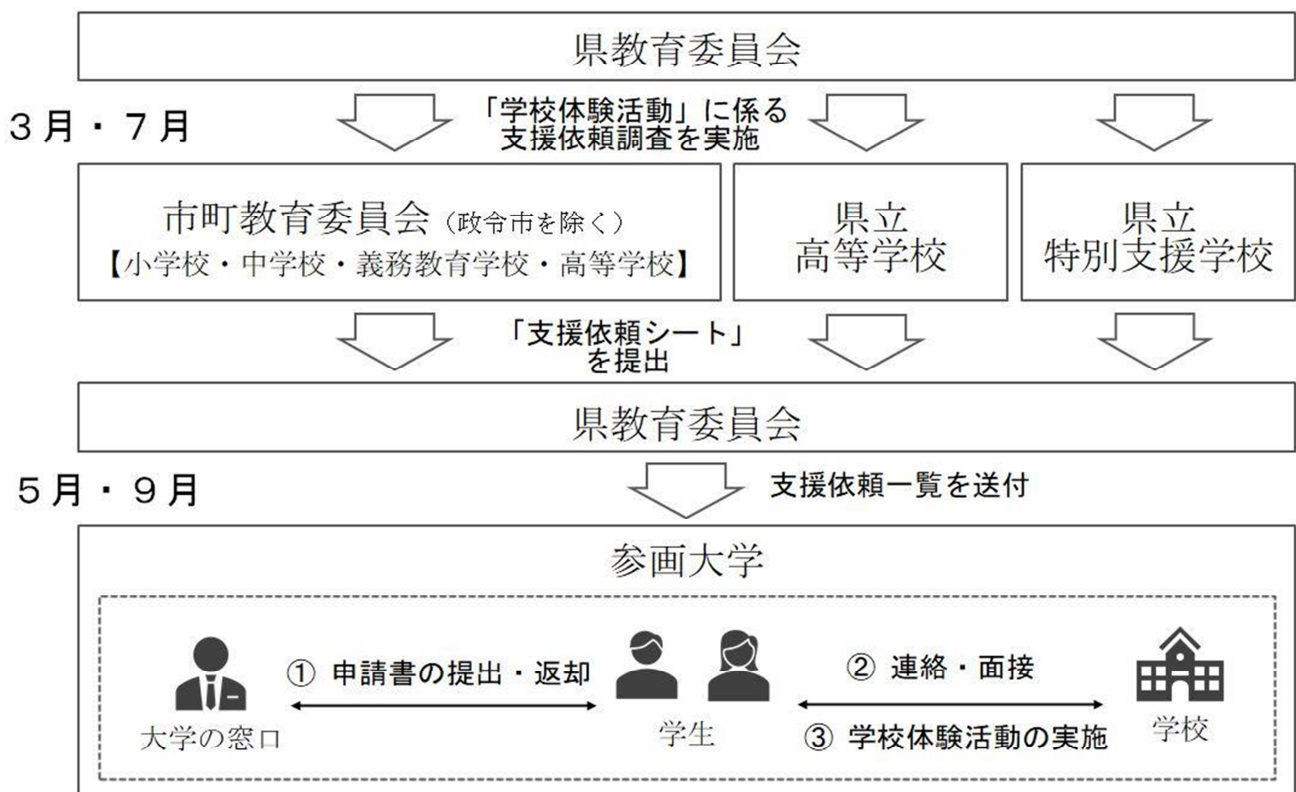
2 対応

(1) [各大学] 実状に即した学校体験活動の充実

学校体験活動は、大学生が子どもに対する理解を深め、教職の魅力を実感するとともに、現職教員との交流や情報交換、校務の体験等をとおして教職について知ることにより、教職志望の維持・向上にも繋がる機会である。その重要性に鑑み、県内の教職課程を有する各大学において、実状に即して学校体験活動の充実に図る。

(2) [県教育委員会] 県内学校及び学生相互のニーズのマッチング

市町教育委員会及び県立学校に対して「学校体験活動」(教育活動等への大学生の受入れ)に係る調査を実施し、学校が必要とする支援を把握した上で、大学生の要望とのマッチングに取り組む。



各市町教育委員会学校教育主管課長 様

静岡県教育委員会教育政策課長

令和 6 年度大学生を対象とした学校体験活動推進事業（前期）  
について（依頼）

県教育委員会では、大学生が学校における様々な体験活動を通じて子どもに対する理解を深め、教職の魅力を実感するとともに、現職教員との交流や情報交換、校務の体験等をとおして教員を志す意欲を高めるため、県内大学と連携し、学校体験活動の充実に取り組んでいます。

ついては、標記事業を別添実施要項により実施しますので、貴管内の小中学校、中学校、義務教育学校及び高等学校で派遣を希望する場合には、下記のとおり関係書類の提出をお願いします。

記

- 1 提出書類  
「派遣依頼シート」(様式)
- 2 提出期限  
令和 6 年 4 月 17 日(水)
- 3 提出先及び提出方法  
静岡県教育委員会教育政策課宛てメールにより提出  
(メールアドレス: kyoui\_seisaku@pref.shizuoka.lg.jp)
- 4 留意事項
  - (1) 今回の募集は前期(5月～8月)を派遣期間とするものです。後期(9月～3月)は7月を目途に、別途依頼します。
  - (2) 部活動支援の派遣については、「大学生等による部活動支援ボランティア事業」(静岡県教育委員会健康体育課)にて申請してください。
  - (3) 大学生の体験活動の受入れに伴う手続き等については、別添実施要項及び実施細則を参照願います。
  - (4) 関係書類の提出後に派遣の希望が生じた場合は、担当まで御連絡ください。
  - (5) 依頼に対して派遣を確約するものではありません。
  - (6) 派遣を希望しない場合は対応不要です。

担 当 人権・教員育成班  
電話番号 054-221-3133

「学校体験活動」に係る大学窓口一覧

	大学名	部署名	住所	電話番号	メールアドレス
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

## 令和6年度「大学生を対象とした学校体験活動推進事業」実施要項

### 1 趣旨

県内(政令市を除く)の公立小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校(以下、「学校」という。)において、大学生を対象とした学校体験活動を実施することにより、大学生が子どもに対する理解を深め、教職の魅力を実感するとともに、現職教員との交流や情報交換、校務の体験等をとおして教職について知ることにより、教員を志す意欲を高める機会とする。併せて、学校体験活動を実施する学校における教育活動の充実を図る。

### 2 派遣の対象となる大学生

県教育委員会と連携する県内の大学に在籍する学生で、教員を志す者、または教職に関心のある者とする。

大学、 大学、 大学……の学生

### 3 派遣期間等

令和6年5月から令和7年3月末までの間で、学校と大学生等が相談して決定する。

### 4 活動内容

大学生は、学校の管理下において、教育活動や放課後・休日等の子どもの学習、校務の補助を体験する活動を行う(活動内容の例:授業や学校行事、放課後等の学習、校務などの各補助。オンラインの活用を含む)。

なお、部活動の補助については、「大学生等による部活動支援ボランティア事業」(静岡県教育委員会健康体育課)を活用する。

### 【活動例】

活動の種類	活動内容
授業補助	外国人児童のコミュニケーション補助
授業補助	ICTを活用した学習の補助
授業補助	障害のある児童生徒の学習支援
学校行事補助	体育祭の運営補助
放課後等の学習補助	放課後における児童の学習支援・学習相談(Zoomによるオンライン支援)
その他	別室登校生徒の学習支援

### 5 実施方法

別紙「令和6年度「大学生を対象とした学校体験活動推進事業」実施細則」による。

### 6 活動に関する注意事項及び誓約事項

別紙「活動に関する注意事項」及び「活動に関する誓約事項」による。

### 7 保険料・交通費の扱い

大学生の活動に伴う保険料及び交通費は、大学生、または大学生が在籍する大学が負担するものとする。

(県立特別支援学校における学校体験活動については、「特別支援学校学習推進ボランティア活用事業」(県教育委員会特別支援教育課)を活用することにより、保険料及び交通費が補助される場合がある)

## 令和6年度「大学生を対象とした学校体験活動推進事業」実施細則【市町立学校用】

### 1 実施方法

#### (1) 市町教育委員会・学校

##### ア 派遣依頼（申込み）

(ア) 学校は、「派遣依頼シート」(様式1)を作成し、学校を所管している市町教育委員会の学校教育主管課（以下「市町主管課」という）に電子メールにより提出する。

(イ) 「派遣依頼シート」の提出があった市町主管課は、すべてのシートを取りまとめ、県教育委員会教育政策課（以下「県教育政策課」という）に指定する期限までに提出する。

##### イ 面接の実施

大学生から学校に連絡があった場合には、校長が大学生と面接を行う。その際、活動の詳細について確認するとともに、別紙「学校体験活動に関する誓約事項」及び「学校体験活動に関する注意事項」の説明を行う。面接は、オンラインでの実施も可とする。

##### ウ 手続き

面接等により大学生の体験活動の受入れを承認した場合には、大学生が提出する「学校体験活動」申込書」(様式2)に必要な事項を記入するとともに、写しを2部作成し、1部を学校で保存し、1部を本人を通じて大学に提出する。原本は、大学生本人が所持する。

##### エ 活動後

大学生の希望に応じて「学校体験活動」証明書」(様式3)を発行する。

#### (2) 県教育政策課

市町主管課から提出された「派遣依頼シート」に基づき、「派遣を希望している学校の一覧」を作成し、各大学に送付する。また、学校体験活動に参加する大学生に、活動後のアンケート（任意）を依頼する。

#### (3) 大学生

ア 県教育政策課から各大学に送付される「派遣を希望している学校の一覧」から学校体験活動を希望する学校を選び、「学校体験活動」申込書」(様式2)の【学生記入欄】に必要な事項を記入し、在籍している大学の担当窓口へ提出する。

イ 在籍している大学で確認を得た後、学校に連絡し、面接の日程の調整を行う。指定された日時に学校に出向き、「学校体験活動」申込書」を提出し、校長による面接を受ける。面接は、オンラインでの実施も可とする。

ウ 校長から承認を得た場合には、「学校体験活動」申込書」の【学校記入欄】の記載を受けた後、写しを大学の担当窓口へ提出する。原本は各自で保存する。

エ 学校体験活動終了後、必要に応じて「学校体験活動」証明書」(様式3)の発行を学校に依頼する。また、アンケート（任意）に回答する。

#### (4) 大学

大学は、学生から「学校体験活動」申込書」の提出があった場合には、別紙「学校体験活動に関する誓約事項」及び「学校体験活動に関する注意事項」の遵守について確認した上で、同申込書の【大学記入欄】に必要な事項を記入し、大学生に渡す。また、学校からの承認を得た後に提出される同申込書の写しを保管する。

### 2 問い合わせ先

静岡県教育委員会教育政策課人権・教員育成班

〒420-8601 静岡市葵区追手町9番6号

電話番号 054-221-3133

メールアドレス kyoui\_seisaku@pref.shizuoka.lg.jp

## 活動に関する注意事項

### 1 活動全般に関すること

- (1) 学校体験活動に参加する大学生は、子どもの立場からは「先生」です。子どもの模範となるように、言動や服装には十分注意してください。
- (2) 活動中は、学生証を必ず携帯してください。
- (3) 活動を通して知り得た個人情報等は、活動終了後も含め、外部に漏らしてはいけません（守秘義務）。
- (4) 体罰やセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど、子どもの人権を傷つける言動は絶対に許されません。学校、子ども、保護者等の信頼を損ねる言動も同様です。
- (5) 学校体験活動の範囲を超えて、生徒と私的に関わることは禁止します。
- (6) 健康管理には十分留意し、体調が優れない場合や感染症の疑いのある場合などは活動を控えてください。
- (7) 参加する学校の方針には従うものとします。

### 2 活動に関すること

- (1) 担当教員と活動の内容や方法について十分打ち合わせをした上で、教員と一緒に活動を行ってください。
- (2) 活動に当たって、わからない内容については、担当教員に相談してください。
- (3) 自然災害の発生や不審者の侵入等の緊急時は、学校の指示に従ってください。

### 3 個人情報に関すること

- (1) 個人のスマートフォンやカメラ等による撮影、記録は禁止します。
- (2) 紙媒体、電子媒体に関わらず、個人情報に関する記録の保管や持ち出しは禁止します。
- (3) 児童生徒、保護者、教員等に関する情報（児童生徒等の様子の文字情報、写真、ワークシート等）を、SNS等で公表することは禁止します。

### 4 その他

- (1) 学校で決められた活動開始及び終了時刻を守ってください。
- (2) 欠席や遅刻、早退をする場合には、事前に学校に連絡してください。
- (3) 名札（学校から配付）を着用してください。
- (4) 学校までの移動に車、バイク等を使用する際は、交通法規を守り、安全運転を心がけてください。
- (5) 学校敷地内は終日禁煙です。

## 活動に関する誓約事項

- 1 学校の教育活動の目的に沿って従事すること。
- 2 校長の指導及び指示に従うこと。また、活動及び児童生徒に関する情報は、適宜校長等に報告すること。
- 3 体罰、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等、学校の教育活動として行われる活動を逸脱する対応及び児童生徒の人格を傷つけるような言動をしないこと。
- 4 児童生徒、保護者、地域等の信頼を損ね、学校の信用を傷つけるような言動をしないこと。
- 5 活動中に知り得た児童生徒、保護者、教員等に関する情報を他に漏らさないこと。活動を終了した後も同様とする。
- 6 その他校長が定める事項に反さないこと。



## 派遣依頼シート

	校種	学校名	所在地	活動の種類	活動内容	依頼期間等	時間帯	募集 人数	オンライン による活動	必要とする資格等	備考	担当者	電話番号	メールアドレス
例	小	町立 小学校	町 5-1	放課後等の学 習補助	放課後における児童の学 習支援・学習相談	5月中旬～7月中旬 週2回(火・木)	16:00～18:00 (最大)	3		なし	Zoomにより子どもの 質問に答える。	(教頭)	123-456- 7890	aabc@defgh.ij
例	小	市立 小学校	市 5-2	授業補助	外国人児童のコミュニ ケーション補助	6月～7月 週1回	応相談	2		中国語ができる方		(教務主任)	123-456- 7891	babc@defgh.ij
例	中	町立 中学校	町 5-3	授業補助	ICTを活用した学習の補 助	週1回(水)	午後	1		ICTの活用に詳しい方	クロームブック使用	(教頭)	123-456- 7892	cabc@defgh.ij
例	中	市立 中学校	市 5-4	その他	別室登校生徒の学習支援	通年(週1回でも可)	9:00～14:00 (応相談)	5		なし		(主幹教諭)	123-456- 7893	dabc@defgh.ij
例	高	高等学校	町 5-5	学校行事補助	体育祭の運営補助	6月20日(金)	8:00～14:00	3		なし		(教務主任)	123-456- 7894	eabc@defgh.ij
例	特	特別支援学校 分校	市 5-6	授業補助	障害のある児童生徒の学 習支援	通年(応相談)	8:40～14:40の可能な時間	2		なし	障害の特性に関する基 礎知識のある方。	(副校長)	123-456- 7895	fabc@defgh.ij
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														

## 「学校体験活動」申込書

\*この用紙は切り離さないでください。

【学生 記入欄】

令和 年 月 日

下記のとおり「学校体験活動」を申し込みます。

大学	学部	年	学籍番号	
課程・専攻・専修等				
(ふりがな) 氏 名	生年月日		( )才	日生
住 所			電話番号	
「派遣を希望している学校の 一覧」の「 」及び「学校名」		学校名		

【大学 記入欄】

令和 年 月 日

上記の申込みを確認しました。

大 学 名 \_\_\_\_\_

担 当 者 名 \_\_\_\_\_

電 話 番 号 \_\_\_\_\_

【学校 記入欄】

令和 年 月 日

\_\_\_\_\_ 立 \_\_\_\_\_ 学校

校 長 \_\_\_\_\_

電 話 番 号 \_\_\_\_\_

上記学生の派遣を承認します。

活動期間	年 月 日 ~ 年 月 日
活動回数・時間	全 回 ( 毎日・週 回( )曜日・月 回・不定期 )
活動時間	午前・午後 時 分 ~ 午前・午後 時 分
活動内容	

必要事項を記入した後、写しを2部作成し、1部を学校で保管し、1部を学生本人が大学に提出する。原本は、本人が所有する。

## 「学校体験活動」証明書

## 1 大学生の氏名等

大学	学部	年	学籍番号	
課程・専攻・専修等				
氏名				

## 2 活動内容

活動期間	年 月 日 ~ 年 月 日
活動回数・時間	全 回 ( 毎日・週 回( )曜日・月 回・不定期 )
活動時間	午前・午後 時 分 ~ 午前・午後 時 分
活動内容	
備考	

上記について、証明します。

令和 年 月 日

立 学校 校長

## 教員志願者数の増加に向けた取組

### 1 趣旨

教員採用ニーズの高まりに対して、本県教員採用選考試験の志願者数は減少傾向にあり、志ある優れた人材を確保する観点から、教員志願者数の増加に向けた取組を推進する必要がある。

#### 【参考】養成部会における主な意見

- ・ 保護者や高校の進路指導担当教員にも、学生や生徒の後押しをしてもらうための取組になるとよい。
- ・ 教員はブラックであるという印象を持たれている中、やりがいや使命感を訴えるだけでは限界がある。教員のライフプランのモデルを提示できるとよい。
- ・ 働き方改革の状況を、事例も含めて紹介したい。その際、長期的なビジョンを示すことができれば、中高生にも響くのではないか。
- ・ 教育実習について、厳しい指導も必要かもしれないが、実習校の教員には最後は温かく送り出す配慮が欲しい。
- ・ 教育実習において、指導する側の人権意識を高める必要がある。心無い言葉や指導で、学生が教職に対する意欲を失ってしまうことは残念である。
- ・ フォーラムの開催と並行して、教育実習や学校体験活動の充実に取り組むことが教員志願者数の増加に繋がるのではないか。
- ・ 教育実習の充実に当たっては、教員育成指標の活用が有効である。着任時の姿を大学、実習校、学生の三者が共有することで相互の役割が明確になり、負担感の軽減にもなり得る。そのことが、教員を目指そうとする学生の意欲にも繋がる。
- ・ 教育実習について、コンプライアンスなど、学生に対する事前指導を充実させる必要がある。
- ・ 参加する大学生は、他の大学の教職課程の学生と繋がることができ、それは大変意義があることである。
- ・ 教職志望の学生が交流したり、高校生がフォーラムに参加して大学進学をより意識したりする機会と捉えれば、継続して実施する意味はある。フォーラム開催の趣旨をより明確にしたい。
- ・ 教員の魅力を語り合う内容もよいが、参加する学生が抱く不安に対して現職の教員が考え方を伝えたり、教員としての意気込みを伝えたりする機会があるとよい。

### 2 対応（案）

県内の大学と県の連携・協働による「教員の魅力を語り合うフォーラム」(仮称)を開催し、教職志望の学生同士や学生と高校生の交流をとおして、教員を志す高校生や大学生の拡大を図る。

#### (1) 目的

教員の魅力を語り合うフォーラムを開催し、大学生や高校生が教員の魅力をテーマに交流するとともに、教員の勤務や業務改善の状況、ライフプランなど、学校や教員の実態について理解を深めることをとおして、参加者の教員を志す意識を高める。

- (2) 主催  
静岡県・県内の大学
- (3) 参加者  
県内の高校生及び大学生 \* 保護者や教員の参加（オンライン）も検討
- (4) 開催時期  
令和6年11月
- (5) 会場  
静岡県庁
- (6) 内容及び運営  
内容は、参画する大学の学生による実行委員会（各大学1人～2人）を組織し、同委員会において決定する。また、運営主体も同実行委員会とする。
- [例] 座談会「教員の魅力を語り合おう」(高校生、大学生、教員等)  
\* 教員のライフプランを含む。  
政策提言「静岡県の教育施策について」(高校生、大学生)  
説明「教員の働き方改革」(県教育委員会)  
参加大学の特色の紹介



- (7) 今後の予定
- [令和5年度]
- 1月～ 参画希望調査の実施（県 各大学 県）
- [令和6年度]
- 4月 実行委員の照会（県 各参画大学）
- 5月 第1回実行委員会 \* オンラインを活用  
（チーム別活動）
- 7月 第2回実行委員会 \* オンラインを活用  
（チーム別活動）
- 9月 第3回実行委員会 \* オンラインを活用  
（チーム別活動）
- 11月 第4回実行委員会 \* 集合実施も検討  
「教員の魅力を語り合うフォーラム」(仮称)

教 政 第 号  
令和 6 年 5 月 日

各市町教育委員会学校教育主管課長 様

静岡県教育委員会教育政策課長

「静岡県が目指す教育実習」について（再依頼）

県教育委員会では、県内大学と連携し、養成段階において教員としての資質・能力と実践力を兼ね備えた人材を育成するとともに、大学生が教職の魅力を実感し、教員を志す意欲を高めるため、県内学校における教育実習や学校体験活動の充実に取り組んでいます。

については、域内の学校が今年度の教育実習を実施するに当たり、別紙「静岡県が目指す教育実習」を踏まえて、大学生が教職の魅力をより一層感じることができる教育実習となるよう改めて周知願います。

なお、本件については、令和 3 年 5 月 10 日付け教政第 160 号にて依頼済みであることを申し添えます。

また、静岡県教職員研修管理システムにおいて動画「初めて教育実習の指導教員になるあなたへ～学生にとっても、あなたにとっても、実りある教育実習にするために～」を公開していますので参考にしてください。

担 当 人権・教員育成班  
電話番号 054-221-3133

## 静岡県が目指す教育実習

### 1 静岡県が目指す教育実習

- (1) 採用時の教員に必要な資質能力の向上を図る教育実習
- (2) 子どもとともに学び、子どもと触れ合うことで教員の魅力を感じ、学生の教職への思いを確かなものとする教育実習
- (3) ロールモデル（先輩教員）に接することで、実習生が職業としての教員の魅力に気付く教育実習

### 2 静岡県の目指す教育実習を実現するための方針

- (1) 静岡県教員育成指標の採用時の姿を参照し、実習計画を作成する。
- (2) 子どもと触れ合う時間を十分に確保する。
- (3) 教員の魅力を実習生に伝える時間を確保するとともに、生き生きと働くことで実習生に教員の魅力を伝える。

### 3 留意点

- (1) 実習後に大学で教職課程の総仕上げとなるカリキュラムが用意されているため、実習ではその時点における課題の明確化を目的とする。
- (2) 書類作成を簡略化し、子どもと触れ合う時間を確保する。  
(例：指導案（略案）や板書計画の活用、箇条書きによる実習記録の作成など)
- (3) 指導教員が1人で抱え込まず、チームで指導する。また、実習生に適切な指導を行うため、指導教員1人が担当する学生数は最大3人までを目安とする。
- (4) 実習生が相談しやすい雰囲気・環境を作る。
- (5) 実習生とは担当する单元、教材等について事前に打合せを行い、実習の準備ができるようにする。
- (6) 教育実習は、実習生に対する指導も含めて、原則として勤務時間内に行う。

### 4 その他

- (1) 教育実習以外にも学校体験活動に参加する学生を積極的に受け入れ、子どもと触れ合う機会を確保する。
- (2) 大学と協働し、初めて実習生の指導教員になる若手教員用に教育実習の留意事項をまとめたeラーニングコンテンツを静岡県教育委員会が作成し、支援する。

## 「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」の改訂

### 1 趣旨

「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（令和4年8月・文部科学省）及び本県の教育を巡る現状と課題を踏まえ、「静岡県教員育成指標」「静岡県校長育成指標」を改訂する。

\* 改訂に当たっては、次期「静岡県教育振興基本計画」（令和8年度～）を踏まえる。

\* 養護教諭、栄養教諭の指標改訂についても検討する。

全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

・倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲や研究能力など

校長の指標

・教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力  
・様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）

・学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）

教員の指標

・教職に必要な素養、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、ICT や情報・教育データの利活用

「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」より  
（令和4年8月・文部科学省）

### 2 本県における「教員育成指標」の定義

教員がキャリアステージに応じて標準的に修得することが求められる資質能力を明確化した到達目標

#### (1) キャリアステージ

ア 採用時

イ 基礎・向上期（採用から10年程度）

ウ 充実・発展期（採用後10年程度から45歳前後まで）

エ 深化・熟練期（45歳前後から退職まで）

#### (2) 指標の範囲

副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭及び講師（非常勤講師及び臨時的任用教育職員は除く）

#### (3) 学校種の範囲

小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校

### 3 改訂作業スケジュール（予定）

令和6年度 作業部会の開催 \* 作業状況を県教員育成協議会（研修部会、養成部会を含む）にて報告

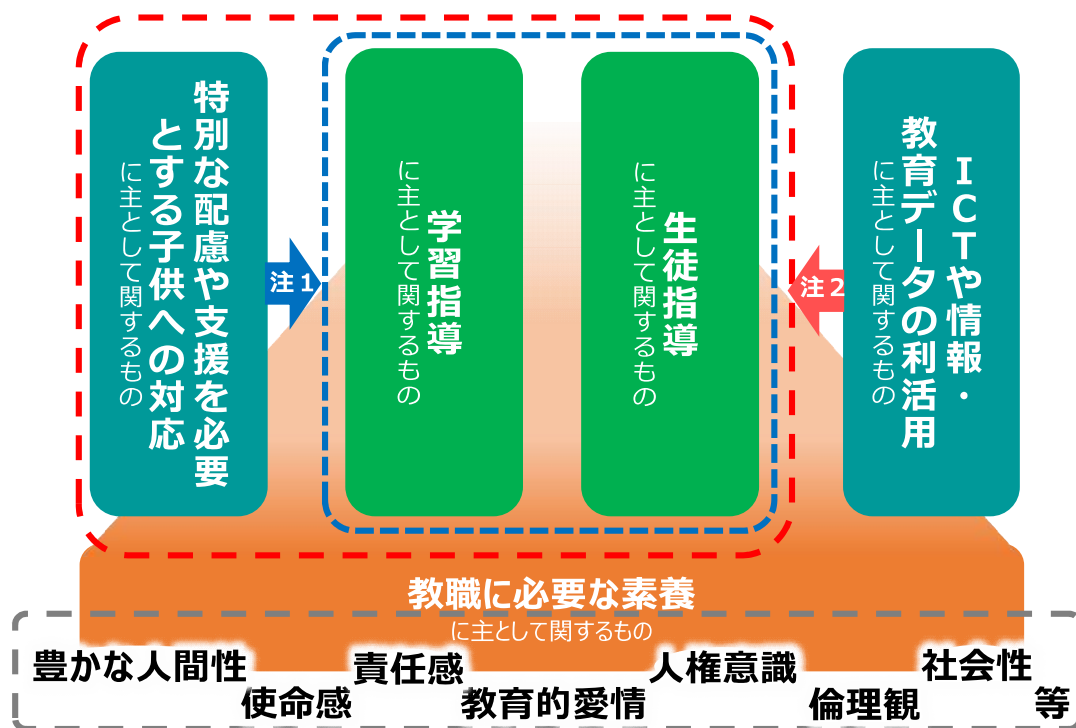
令和7年度 研修部会並びに養成部会にて立案 県教員育成協議会に案を上程

### 4 意見交換

「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」改訂の方向性（キャリアステージ、資質能力、構成等）



# 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



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮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の位置付け

注2) 「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の位置付け

## 教職に必要な素養 に主として関するもの

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。
- ・自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

## 学習指導 に主として関するもの

- ・関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。
- ・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。

## 生徒指導 に主として関するもの

- ・子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。
- ・子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行うことができる。

## 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 に主として関するもの

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。

## ICTや情報・教育データの利活用 に主として関するもの

- ・学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、  
生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として夢の実現へと導く教員の育成を目指す

キャリア ステージ	採用時	基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期
	<b>資質 能力</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教育に対する真摯な姿勢を持つとともに、求められる資質能力の基盤を形成しようとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○他者との関わりや仕事上の経験を経て、教員としての資質能力の向上を目指す。</li> <li>○様々な学校の異動を経験する中で、視野を広げる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基礎・向上期に身に付けた力に加え、</li> <li>○自らの立場や役割を自覚して学校運営に参画し、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を目指す。</li> <li>○教員としての幅をさらに広げ、自己の強みを確かなものにする。</li> </ul>
キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける				
<b>教育的素養・ 総合的人間力</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教職人生を通して、教育者としての使命感、倫理観・人権意識、社会性、教育に対する誇りを持ち、新しい知識・技能を学び続け、子供への共感・理解や教育的愛情の涵養、信頼関係の構築を図っている。</li> <li>○教職人生を通して、真摯に学び続ける姿勢と自律心、変化を恐れぬ積極性とリーダーシップを持ち、広い視野と社会環境への理解を基に地域社会と関わり、豊かな人間性の向上を図っている。</li> <li>○「才徳兼備」の人づくりを担う一人として、常に児童生徒の模範となるよう行動している。</li> </ul>			
<b>授業力</b> 授業づくりに関わる力  <small>教科領域専門性 ・児童生徒の実態把握 ・授業構想・授業展開 ・個に応じた指導 ・ICT・教育データを活用した指導 ・評価・改善 など</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学習指導要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法（ICTを活用した指導方法含む）について理解し、実践しようとしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○児童生徒の実態把握を的確に行い、主体的・対話的で深い学びを実現するため、個別最適な学びや協働的な学びのある授業を実践している。</li> <li>○幼小中高の学びの継続性及び教科等横断的な視点を持った授業を実践している。</li> <li>○各教科等と地域の人的・物的資源をつなげ、学習成果を高める授業を構想し、ICTを効果的に活用し展開している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○児童生徒個々の特性に合わせ、主体的・対話的で深い学びを実現するため、個別最適な学びや協働的な学びのある授業、幼小中高の学びの継続性と教科等横断的な視点を持った授業の実践を深めている。</li> <li>○専門性を高めるために得意分野の伸長を図り、同僚に対する指導・助言を行っている。</li> <li>○地域の人的・物的資源を有効活用し、高い学習効果を上げる授業を構想し、ICTを効果的に活用し展開している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○変化を恐れぬ積極性とリーダーシップを持ち、授業力向上のための体制づくりに参画している。</li> <li>○自己の確かな実践に基づき、学校・家庭・地域の実態や特性等を踏まえ、児童生徒の資質能力を伸ばすためにICTの効果的な活用等、必要な指導計画の策定とその実践をリードしている。</li> <li>○同僚に的確な指導・助言を行い、効果を上げている。</li> </ul>
<b>生徒指導力</b> 児童生徒理解を深め、健全やかな成長を支援する力  <small>・児童生徒理解・学級経営 ・生徒指導（ICT・教育データの活用） ・特別支援教育 ・ユニバーサルデザインの視点の共有・人権教育 ・キャリア教育・SDGs ・保護者・地域・外部と連携した指導 ・グローバル人材の育成 など</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○児童生徒の発達等に関する知識を得ることや、多様な児童生徒と接する経験を持つことなどを通して、児童生徒理解を努めるとともに、人権尊重の意識を深めている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○児童生徒一人一人に寄り添い、個々の特性に応じた発達を促すとともに、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう、地域や外部関係者と連携して支援している。</li> <li>○保護者等との信頼関係を基盤とした個に応じた指導・支援に取り組んでいる。</li> <li>○特別支援教育の対象となる児童生徒一人一人に応じた指導計画を作成するとともに、合理的配慮を踏まえた的確な指導を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○児童生徒一人一人を取り巻く環境を的確に捉え、理解を深めるとともに、よりよい集団づくりを促進し、個々の資質能力を最大限発揮させるための環境づくりに努めている。</li> <li>○外部機関と連携し、主体的・組織的に生徒指導に取り組んでいる。</li> <li>○特別支援教育に関わる専門性を高めるとともに、自らの実践を通して、同僚への指導・助言を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○児童生徒一人一人について、教職員相互の理解・支援を促進するために組織や地域・外部関係者に働き掛け、学年・学校全体として生徒を支援する機能の充実を図っている。</li> <li>○外部機関と連携して組織的な生徒指導を推進し、指導・助言を行っている。</li> <li>○児童生徒の社会的自立を目指す特別支援教育について、組織的に教育活動の改善を図っている。</li> </ul>
<b>教育業務遂行力</b> 授業力、生徒指導力以外の専門的な力 様々な教育課題（社会の変化、継続的な業務改善、校務におけるICT・教育データ活用等）への対応 管理（安全対策、保健管理栄養・衛生管理） など	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教員の仕事の全体像を認識し、教育に携わる者として、社会の変化や様々な教育課題等について関心と知識を持っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○様々な教育課題に対応するため必要な知識・技能を習得し、実践するとともに、常に改善意識を持って取り組んでいる。</li> <li>○常に安全確保に取り組み、危険を察知した際の報告・連絡・相談、事故等への対応、再発防止の実施が迅速にできている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○様々な教育課題を速やかに把握し、率先・協働して改善・解決するとともに、同僚への指導・助言を行っている。</li> <li>○危険を予測した未然防止の取組、事故等への適切な対応、事後の検証と再発防止が、同僚と協働して組織的にできている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○様々な教育課題に対して模範となる実践を行うとともに、学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進している。</li> <li>○危険の未然防止や事故等の再発防止のための体制整備を組織的に推進するとともに、適切な指導・助言を行っている。</li> </ul>
<b>組織運営力</b> 組織目標を達成するために必要な力 対話・協働・信頼 ・コミュニケーション・ファシリテーション 課題解決、危機管理 ・コミュニティ・スクール活用 ・ICT・教育データ活用 ・人材育成 など	<ul style="list-style-type: none"> <li>○組織の一員としての自覚と責任、自ら進んで課題を発見し解決しようとする姿勢、聴く力や読み解く力などコミュニケーション力を身に付けている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○組織の一員として、学校経営計画の実現に向け、他の教職員と協働して自らの役割に課せられた責任を果たしている。</li> <li>○組織運営について先輩教職員から学ぶとともに、後輩のよき相談役となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校経営計画の実現のための取組を、ミドルリーダーとして同僚に働き掛けて協働的に進めている。</li> <li>○教職員間の信頼に基づき、多様な意見を尊重して、リスク回避に努め、組織的な学校改善を推進している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校運営上の課題を適時・的確に分析し、その解決のために指導的な立場で参画している。</li> <li>○チームとしての学校として協働的な組織体制・信頼体制の構築を主導的に推進している。危機管理を徹底させている。</li> <li>○人材育成の重要性を踏まえ自らの経験・スキルを率先して後進に伝えている。</li> </ul>

静岡県校長育成指標～校長に求められる資質能力～

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、  
学校の最高責任者として変化を恐れない積極性とリーダーシップを発揮し、  
魅力ある学校づくりを推進する校長の育成を目指す

資質能力	項目	具体的行動例
学校経営のビジョンを実現する力 (分析・企画・検証・改善)	教職員、児童生徒、保護者、地域等に共有される学校経営のビジョンを示し、その実現のために、社会に開かれた教育課程を編成し、魅力ある学校づくりにリーダーシップを発揮し取り組んでいる。	
	情報の収集と課題等の把握(アセスメント能力)	○学校の実態(児童生徒の学習・生活、保護者・地域からの期待、地域社会の環境等)に関する情報を広く収集し、学校経営に関する課題等を的確かつ継続的に把握している。
	ビジョンの構築と共有	○社会の動向や国、県、市町の教育施策及び地域の期待や学校の実態を踏まえ、学校経営のビジョン(例:スクール・ポリシー、ランドデザイン等)を構築し、カリキュラム・マネジメントに反映させ、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。
	必要な諸資源の把握とその活用(ファシリテーション能力)	○教育内容や時間を適切に配分し、地域の教育力をカリキュラムに取り入れた魅力ある教育活動を計画的に推進している。 ○コミュニティ・スクール等を通して、地域、他機関や家庭と渉外・調整を行い、必要な人的・物的な資源を活用し、協働体制を構築している。
	ビジョンの実現に向けた評価・点検及び改善	○ビジョンを明確に示し、実現に向かって、目標を具現化し、共有を図っている。学校全体でPDCAサイクルを確立し、教育効果を高めようと努めている。
管理運営力	児童生徒の実態や個々の教職員の状況を把握しながら、校務分掌等の組織をチームとして編成し、教育活動が計画的・効果的に行われるようにしている。	
	学校運営体制の確立	○チーム学校としての考え方を踏まえ、リーダーとして学校業務の改革・改善、外部機関との連携・外部人材の活用を図る等、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を構築している。
	危機管理体制の確立	○幅広い危機管理の認識の下、リスクマネジメントの徹底に努めている。 ○児童生徒と教職員が、安全・安心な環境の中で教育活動に取り組めるように、情報収集力を高め、現状を分析し、その後の予測を立てた上で、関係機関と連携し、適切に判断している。 ○「命を守る教育」や危機管理を意識した組織的な活動を推進できるような体制を構築している。
	施設管理・事務管理	○施設・設備の管理、会計処理、事務手続き等、学校事務に関して的確に把握するとともに適切に指導をしている。
	教職員の勤務・サービスの管理・監督	○教職員の勤務状況及び心身の健康状態等を的確に把握し、適切なサービス監督と人事管理に努めている。
人材育成力	教職員としての資質向上を支援するための体制づくり、環境づくり、人づくりを教職員の互いの協力を促しながら行っている。	
	教育活動活性化への体制づくり	○より質の高い教育活動を実現するために、教職員が意欲的に新たな指導方法等を学び続けることができる体制を構築している。
	働きやすい職場環境づくり	○教職員の間、心理的安全性の高い、公正・公平の姿勢・態度、信頼・協働の関係が定着するような環境をつくっている。
	各教職員に対する理解・支援・育成	○教職員一人一人の資質能力やキャリア形成等を的確に把握するとともに、それぞれの背景・個性・考え方を理解した上で、指導・助言をしている。 ○教職員のキャリアステージを考慮し、校内での適材適所の人材配置をしている。

静岡市が目指す 教師の姿	<b>教育にひたむきな教師</b> ・教育への熱意、使命感をもち、 <u>生涯を通じて学び続ける教師</u> ・ <u>子ども一人一人の学びを最大限引き出し、子どもの主体的な学びを支援する教師</u> ・人とつながる人間関係調整力をもった教師
-----------------	--

ステージ		着任時（採用前）	基礎期（初任～中堅研）	充実期	深化期	
		教員としての歩みを始める時期	教員としての基礎を確立する時期	中堅教員として、学校運営の中核を担う時期	自己の専門性（管理者としての専門性を含む）の更なる向上と若手・中堅教員への指導の時期	
資質能力		<input type="checkbox"/> 「たくましく しなやかな子どもたち」を育成するために、教育的愛情、人権意識、倫理観と責任感をもち、コミュニケーション力、想像力を働かせて人間性を磨いている。 <input type="checkbox"/> 教育を取り巻く課題を前向きに受け止め、自律的・継続的に学び続けようとする。				
<b>素養</b>  特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応 ICTや情報・教育データの活用		<input type="checkbox"/> 学習指導要領を理解し、基礎的な指導法を身に付け、指導計画に従い実践しようとしている。	<input type="checkbox"/> 学習指導要領に沿って育成を目指す資質・能力を明確にし、単元や題材などの内容や時間のまとまりの中で資質・能力を育成する授業を行っている。 <input type="checkbox"/> 子ども理解を生かし、他の教員と協働しながら、主体的・対話的で深い学びの実現に向け、学習者中心の授業（個別最適な学び、協働的な学びの一体的な充実）を行っている。	<input type="checkbox"/> 深い教材研究に基づく専門性の高い授業を行っている。 <input type="checkbox"/> 他の教員と協働した授業研究を行ったり、若手教員に授業改善の助言や模範授業を行ったりしている。 <input type="checkbox"/> カリキュラム・マネジメントの視点に立ち、教科等横断的に授業を組み立て、学校の実態に応じて改善しようとしている。	<input type="checkbox"/> 専門性を更に高め、学習指導における強みを生かしている。 <input type="checkbox"/> 高い専門性を生かして、他の教員と協働した授業研究を行ったり、若手や中堅教員に授業改善の助言・指導や模範授業を行ったりしている。 <input type="checkbox"/> 学校全体の教育活動を俯瞰し、学校の教育活動全般に対して必要な助言を行っている。	
		<input type="checkbox"/> 子ども理解 <input type="checkbox"/> 集団づくり（学級経営）	<input type="checkbox"/> 子どもの多様性を理解し、一人一人とつながりをつくらうとしている。	<input type="checkbox"/> 子どもの実態と背景の把握をもとに、個に応じた指導を行い、子どもとの信頼関係を築いている。 <input type="checkbox"/> 子ども一人一人の可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行っている。	<input type="checkbox"/> 学年や学級の活動を通して、子どもが生き方についての考え方を深めていくことができるように、計画的・継続的な指導を行っている。	<input type="checkbox"/> 経験から醸し出される言葉がけや相談、見届け指導を行い、 <u>子どもの自己実現を全面的に後押ししている</u> 。 <input type="checkbox"/> 子ども理解や集団づくり（学級経営）に関して、若手や中堅教員に専門性の高い助言を行っている。
		<input type="checkbox"/> 特性の理解 <input type="checkbox"/> 支援の工夫	<input type="checkbox"/> インクルーシブ教育の理念を踏まえ、特別な支援を要する子どもへの対応に関する基本的な知識を身に付けている。	<input type="checkbox"/> 障害の特性を理解し、教室環境や授業形態を工夫するなど、一人一人の教育的ニーズに応じたきめ細かな指導を行っている。	<input type="checkbox"/> 特別な配慮や支援を要する子どもへの合理的配慮及びその基礎となる環境整備について、計画的・組織的に対応している。	<input type="checkbox"/> 必要な配慮や支援の種類に応じて自ら模範となって対応し、個別的教育支援計画及び個別の指導計画等の作成と実行をリードしている。
		<input type="checkbox"/> ICT活用 <input type="checkbox"/> 情報活用能力 <input type="checkbox"/> 教育データの活用	<input type="checkbox"/> 学校におけるICT活用の意義を理解している。	<input type="checkbox"/> 授業においてICT機器を効果的に活用している。 <input type="checkbox"/> 校務においてICT機器を効果的に活用している。 <input type="checkbox"/> 子どもの情報活用能力（情報モラルを含む）を育成する指導を行っている。 <input type="checkbox"/> 様々な教育データを蓄積・分析・利活用し、 <u>子ども一人一人に応じたきめ細かい指導・支援</u> に生かしている。	<input type="checkbox"/> 学年行事・学校行事等で、教職員や保護者、地域と連携・協働した企画を推進している。 <input type="checkbox"/> 地域・保護者の思いを受け止めながら、関係機関と連携し、学校体制で計画的に教育活動を行っている。 <input type="checkbox"/> 担当学年や分掌の主任等としての業務について、同僚との合意形成を図り、計画的・組織的に職務を推進している。	<input type="checkbox"/> 地域や他校・他機関と協働した企画を広い視野で推進している。 <input type="checkbox"/> 関係機関と連携を深め、保護者・地域を巻き込み、学校体制で、計画的・組織的に教育活動を行っている。 <input type="checkbox"/> 現状と教育資源の分析をもとに、校内外人材の適材適所での活用や地域との協働により効果を上げている。
<input type="checkbox"/> マネジメント 連携・協働 ファシリテーション	<input type="checkbox"/> 教職員、家庭、地域との連携・協働の意義を理解している。	<input type="checkbox"/> 保護者や地域への発信、協働を通して信頼関係を築いている。 <input type="checkbox"/> 教職員や保護者と協力しながら組織的・継続的に教育活動を行っている。	<input type="checkbox"/> 学年行事・学校行事等で、教職員や保護者、地域と連携・協働した企画を推進している。 <input type="checkbox"/> 地域・保護者の思いを受け止めながら、関係機関と連携し、学校体制で計画的に教育活動を行っている。	<input type="checkbox"/> 地域や他校・他機関と協働した企画を広い視野で推進している。 <input type="checkbox"/> 関係機関と連携を深め、保護者・地域を巻き込み、学校体制で、計画的・組織的に教育活動を行っている。		
<input type="checkbox"/> 組織マネジメント	<input type="checkbox"/> 教育公務員としての自覚を持ち、組織の一員として自らの役割を果たそうとしている。	<input type="checkbox"/> 担当学年・学級や分掌の業務についてPDCAサイクルに基づいて実践し、組織の中での自分の役割を果たしている。	<input type="checkbox"/> 担当学年や分掌の主任等としての業務について、同僚との合意形成を図り、計画的・組織的に職務を推進している。	<input type="checkbox"/> 現状と教育資源の分析をもとに、校内外人材の適材適所での活用や地域との協働により効果を上げている。		
<input type="checkbox"/> 危機管理	<input type="checkbox"/> 教室内外の安全管理について理解し、適切に対応しようとしている。	<input type="checkbox"/> 教室内外の安全管理を適切に行っている。	<input type="checkbox"/> 学校全体のリスクマネジメント（危機回避）とクライシスマネジメント（危機対応）を意識して取り組んでいる。	<input type="checkbox"/> リスクマネジメントとクライシスマネジメントに関する実施体制の主管と指導を行っている。		

## 静岡県【校長】育成指標 変更案

最高責任者としての素養	
マネジメント力      アセスメント能力      ファシリテーション能力	
校長の役割	資質能力
<b>学校経営ビジョン の構築と実行</b>	<b>実態把握と分析力</b> ・学校内外の実態（児童生徒の学習・生活、保護者・地域からの期待、教職員（力量）・校内環境等）を把握し、学校経営における強みと課題を把握する。 <b>教育施策等の理解を基にした企画力</b> ・社会の動向、国や市の教育施策及び学校の実態を踏まえ、学校経営ビジョンを構築する。 <b>検証と改善力</b> ・学校教育目標の実現状況や教育課程の実施状況を確認・分析し、改善方針を立案し実施する。
	<b>人材育成力</b> ・教職員一人一人の資質・能力やキャリア段階を的確に把握し、指導・助言を行うと共に、教職員の能力や適性、課題意識や将来展望に応じた分掌配置を行う。 ・より質の高い教育活動を実現するため、教職員が意欲的に新たな指導方法等を学び続けることができる体制を構築する。 <b>危機管理力</b> ・安心・安全な環境づくりに取り組み、リスクマネジメントを徹底する。 ・サービス監督者としての自覚をもち、教職員の倫理観を高めると共に、信用失墜行為の根絶を推進する。 <b>働き方改革の推進力</b> ・「学校における働き方改革プラン」に基づき、教職員が心身ともに健康を維持し、教育の質を高め、児童生徒の資質・能力の向上を図ることができる環境を整える。
	<b>地域連携、学校外との コミュニケーション</b>

浜松市教員育成目標(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		愛情と情熱を持ち続ける教職員			専門性と指導力を磨き続ける教職員	
キャリア段階(経験年数(目安))	0段階	1段階	2段階	3段階	4段階	
	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~)	
	社会人になる資を持つとともに、求められる資質の基礎を形成しようと努める。	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付ける。	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。	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。	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。	
	教育センターにおける主な研修	●先生のご講演 ●赴任前講座	●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	●キャリアデザイン研修	
<p><b>A 教育的素養</b></p> <p>① 豊かな人間性と社会性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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】</li> <li>・ 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】</li> </ul> <p>② 教育への情熱・愛情</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育に対する意欲や情熱、子供への深い教育的愛情を持っている。【情熱・愛情】</li> </ul> <p>③ たゆまぬ自己改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常に変化を受け止め、探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に学び続け、新しい知識・技能の習得に努めている。【自己研鑽、高度な知識・技能、実践的指導力】</li> </ul> <p>④ コンプライアンス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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】</li> </ul>						
<p>求められる資質能力</p> <p>Dを視点に Eを手段として A・Fを基盤に</p>	<p><b>B 授業を創る力</b></p> <p>① 授業構想</p> <p>② 指導技能</p> <p>③ 省察</p>	<p>B0</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子供の発達を踏まえた学習を支える指導について基本的な考え方を理解する。</li> <li>・ 授業の目標や内容、学習評価の考え方について理解する。</li> <li>・ 学習指導の方法(基礎的な学習指導理論、授業設計、指導技術等)について理解する。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>B1</p> <p>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を立てるとともに、先輩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、子供の発言や机間指導等により、理解度を確かめながら授業を実践するとともに、評価規準により子供の学びを評価する。</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>①②③ カリキュラム・マネジメントについて理解を深める。</p>	<p>B2</p> <p>① 子供の実態を踏まえ、付けたい力を明確にするとともに、見方・考え方を意識し、見直しを持った単元計画や評価計画を立てる。</p> <p>② 「個別最適な学び」「協働的な学び」を充実する中で、子供の発言や反応に対応して授業を実践するとともに、適切な評価を行う。</p> <p>③ 自ら課題意識を持ち、進んで授業を参観したり、公開したりすることで、学んだことを授業改善に活かす。</p> <p>①②③ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>	<p>B3</p> <p>①②③ 子供の実態や地域の特色を生かした授業を実践するとともに適切な評価・支援を行う。</p> <p>①②③ 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、学校の授業力向上を牽引する。</p> <p>①②③ 組織のリーダーとして、カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</p>	<p>B4</p> <p>①②③ 子供の実態や地域の特色を生かした模範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 全教職員によるカリキュラム・マネジメントを推進できるように組織の体制を活性化させる。</p>
	<p><b>C 子供と関わる力</b></p> <p>① 児童生徒理解</p> <p>② 生徒指導</p>	<p>C0</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子供の心身の発達について理解する。</li> <li>・ 生徒指導や教育相談の意義、重要性等について理解する。</li> <li>・ 生徒指導や教育相談の進め方について理解する。</li> <li>・ キャリア教育の理論及び方法について理解する。</li> </ul>	<p>C1</p> <p>① 子供の内面を共感的に理解し、先輩教員等の助言を得ながら、一人一人の教育的ニーズに応じた支援・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、先輩教員等の助言を得ながら規律と温かさがある望ましい集団づくりを行う。</p>	<p>C2</p> <p>① 子供を取り巻く環境を的確に把握した上で子供理解を深め、他の教職員や関係機関等と連携を図りながら、自己実現(自分らしさ)につながっていくような適切な支援・指導を行う。</p> <p>② 子供同士が高め合おうとする集団へ成長することができるように、他の教職員と連携を図りながら、適切な支援・指導を行う。</p>	<p>C3</p> <p>①② 団や集団に対する支援・指導について、組織においてリーダーシップを発揮する。</p>	<p>C4</p> <p>①② 教職員相互で生徒指導に関する情報の共有化・指導の一体化が図られるように、組織の連携を強化する。</p>
	<p><b>D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応</b></p>	<p>D0</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>D1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>D2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 校内組織や関係機関等との連携を推進し、より効果的な支援・指導を行う。</li> </ul>	<p>D3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別な配慮を必要とする子供に対する支援・指導についての専門性を高め、校内組織においてリーダーシップを発揮する。</li> </ul>	<p>D4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係機関等と連携して、支援体制の構築に参画する。また、関係教職員に対し、適切な指導・助言を行う。</li> </ul>
	<p><b>E ICTや情報・教育データの活用</b></p>	<p>E0</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ICTを用いた指導や校務について理解する。</li> <li>・ 情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するための指導法について理解する。</li> </ul>	<p>E1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教材研究・指導の準備・評価・校務等にICTを効果的に活用する。</li> <li>・ 各教科等の指導において、単元の中で計画的にICTを活用して指導する。</li> <li>・ 子供の情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するために「浜松市情報活用能力育成目標」に基づいて指導を行う。</li> <li>・ 一人一人の力を最大限に引き出すきめ細やかな支援を行うために、様々な教育データを蓄積・分析・活用する。</li> </ul>	<p>E2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校教育目標と教育計画を踏まえて、学年経営、学級経営及び教科等の経営方針を策定し、実践する。</li> <li>・ 様々な教育活動での危険・危機について把握し、課題に応じた指導するとともに環境を整備する。</li> <li>・ 求められている役割を理解して積極的に対応する。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>E3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校教育目標の実現に向けて指導の重点を定め、教育活動の活性化を図る。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ リーダーシップを発揮し、家庭、地域、関係機関等とのネットワークを形成する。</li> </ul>	<p>E4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止や根本的改善、再発防止を組織的に推進する。</li> <li>・ 学校教育目標達成のために、組織の特性を見極め、組織力を高める指導・助言を行う。</li> <li>・ 家庭、地域、関係機関等とのネットワークを形成し、環境の整備や指導・助言等を行い、連携・協働ができる組織体制の構築を推進する。</li> </ul>
<p><b>F よりよい教育を進め、高める力</b></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>F0</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学級経営の仕組みと効果的な方法を理解する。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 多様な人材と連携・分担し、チームとして組織的に諸課題に対応することの重要性を理解する。</li> <li>・ 連携・協働による開かれた学校づくりの意義を理解する。</li> </ul>	<p>F1</p> <p>① 学級担任の役割と職務内容について理解し、学級経営方針を策定し、実践する。</p> <p>② 危機管理の重要性を理解し、安全指導・安全管理をする。</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、諸課題について、組織として迅速に対応する。</p> <p>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。</p>	<p>F2</p> <p>① 学校教育目標と教育計画を踏まえて、学年経営、学級経営及び教科等の経営方針を策定し、実践する。</p> <p>② 様々な教育活動での危険・危機について把握し、課題に応じた指導するとともに環境を整備する。</p> <p>③ 求められている役割を理解して積極的に対応する。</p> <p>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。</p>	<p>F3</p> <p>① 学校教育目標の実現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、未然防止を図るとともに、早期発見、早期対応に努める。</p> <p>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。</p> <p>④ リーダーシップを発揮し、家庭、地域、関係機関等とのネットワークを形成する。</p>	<p>F4</p> <p>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。</p> <p>② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止や根本的改善、再発防止を組織的に推進する。</p> <p>③ 学校教育目標達成のために、組織の特性を見極め、組織力を高める指導・助言を行う。</p> <p>④ 家庭、地域、関係機関等とのネットワークを形成し、環境の整備や指導・助言等を行い、連携・協働ができる組織体制の構築を推進する。</p>	

## 浜松市校長(園長)育成指標

浜松市が目指す校長

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

校長に求められる専門的力量

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

## 校長及び教員の資質向上

## 1 意見交換

本県校長及び教員の資質の向上に関して必要なこと

## 【参考1】「静岡県教育振興基本計画」(抜粋)

## 3 学びを支える魅力ある学校づくりの推進

## (2) 教職員の資質向上及び学校マネジメント機能の強化

## 目標

多様なニーズに対応できる専門性や指導力、意欲等を持った教職員を育成し、本県の児童生徒の学びの質の向上を図ります。

## 成果指標

指標名	現状値	目標値
学校の教員としての自身の仕事にやりがいを感じている割合	(2020年度) 94.2%	(2025年度) 100%
精神疾患による30日以上の特例休暇及び休職者の在職者比率	(2020年度) 0.8%	(2025年度) 0.7%以下
教職員の懲戒処分件数	(2020年度) 25件	(毎年度) 0件

## 取組の展開

ア 「静岡県教員育成指標21」を踏まえた教職員のキャリアステージに応じた研修等を実施し、教職員の資質向上を図ります。

イ 教員養成段階における県内大学との組織的な連携・協力を推進し、教員としての資質・能力と実践力を兼ね備えた人材を育成します。

ウ 学校において、校長のリーダーシップの下で、教育目標の実現や課題の解決を図るための組織マネジメントが効果的・効率的に推進される組織体制を確立します。

エ 学校の労働安全衛生管理体制を整備するとともに、教職員の健康管理やメンタルヘルス対策を推進し、教職員の心と体の健康の保持・増進を図ります。

オ 教職員一人ひとりの倫理観や使命感の高揚を図る取組を継続し、教職員の不祥事を根絶します。



## 【参考2】他の協議会等における教員研修に係る意見

### 研修の企画に関すること

- ・インクルーシブ教育の推進に係る研修  
「共生・共育」の意義や取組について、教員の理解が曖昧、「通常の学校、学級で多様な子どもたちを指導する力が求められる」等（令和5年度第1回自立支援協議会学齢部会より）
- ・教頭の資質向上に係る研修  
登用選考試験の倍率が低下し、若年齢化が進み、教務主任や学年主任を経験しないまま着任するケースが増えている。（令和5年度県教員育成協議会第1回研修部会より）
- ・臨時的任用職員や非常勤職員を対象とした研修  
臨時的任用職員や非常勤職員が増えているが、授業力など、その資質が危惧される。（令和5年度県教員育成協議会第1回研修部会より）
- ・採用内定者に係る研修  
「合格後の半年間の指導が課題である。初任者研修を前倒して複数回行い、不祥事対応、人権意識、いじめ対応など、教員のベースとする部分を押さえることができる」とよい。学生同士がディスカッションを行う機会の設定なども考えられる。その場合、大学には、教員経験のある教員もいるため、協力も可能である。」（令和5年度県教員育成協議会第1回養成部会より）
- ・「生命の安全教育」の推進に係る研修  
「生命の安全教育」は、子どもたちが性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないようにすることを目標に文部科学省と内閣府が連携して推進。都道府県と政令指定都市の計67教育委員会のうち、35教育委員会で教員研修を実施（予定を含む）。

### 研修の実施に関すること

- ・受講者が研修を主体的に受講するための工夫  
受講者にも、教員としての経験年数や校内での立場に違いがある。集合型やオンデマンド配信型を選択できるようにするなど、受講者が研修を主体的に受講するための工夫が必要である。
- ・校種横断で受講可能な研修の実施  
教員には、通常の学校、学級で特別支援教育を実施する力が求められている。研修においては、特別支援学校の教員が校種で区切られることなく、受講者が他校種の様子を知ることも重要であるため、校種横断で参加できる研修が組まれることが望ましい。
- ・教員自身の学びの見取り  
子どもの学びの見取りを大事にするようになった一方、教員自身の学びの見取りに着目することは少ない。教員の実践やその実践の根底にある考え方、実践の効果などに目を向けることが、教員の専門性や指導力の向上に繋がる。
- ・実効性のある研修の実施  
研修は、短めの講義やグループワークで構成すると研修評価が高くなる。しかし、ロールプレイを取り入れると、研修評価は下がるが実効性は高まる。
- ・組織づくりのポイント  
組織づくりのポイントは、「先生方のグッドパフォーマンスをシェアしましょう」ということである。また、研修の伝達講習で重要なことは、伝達の仕方まで研修内容に含めることである。
- ・県の施策の留意点  
大事なことは、県の施策と学校現場の様子が乖離しないことである。

## 「研修受講履歴記録システム及び教員研修プラットフォーム」の導入について

### 1 趣旨

研修受講履歴を活用した対話に基づく受講奨励について、教員の資質向上に向けた効果的かつ効率的な運用を図るため、国が構築する「研修受講履歴記録システム及び教員研修プラットフォーム」を導入する（令和6年4月より稼働）。

なお、現行の「研修管理システム」は令和5年度末をもって運用を中止する。

### 2 主な機能（予定）

#### (1) 研修主催者（県教育委員会・市町教育委員会）

- ・研修情報、研修動画コンテンツの登録
- ・研修の受講者募集、受講者決定、修了認定
- ・電子ファイルの配布、回収
- ・連絡メール、督促メールの送信
- ・課題やアンケートの実施及び研修の効果測定
- ・管下の教員の研修申込状況や受講状況、研修受講履歴の閲覧

#### (2) 教員・校長

- ・研修の検索や受講の申込
- ・マイページによる研修申込状況や受講状況、研修履歴の閲覧
- ・課題やアンケートの提出
- ・研修履歴の手動による記録
- ・研修動画コンテンツの視聴

#### (3) 学校管理職

- ・管下の教員の研修申込についての受講承認
- ・管下の教員の研修受講履歴の閲覧
- ・管下の教員の研修受講履歴の手動による記録

### 3 特徴

県教育委員会主催研修の一括検索

当該教員の研修受講履歴に基づくおすすめ研修の表示

教員育成指標と研修受講履歴の相関をレーダーチャートで表示

多様な研修動画コンテンツ（全国の教育委員会や大学等）の視聴及び視聴履歴（研修受講履歴）の自動記録

県教育委員会が定めた研修受講履歴の記録の範囲<sup>1</sup>外の研修（市町教育委員会主催研修や校内研修、自主研修など）の受講履歴の記録

<sup>1</sup>「静岡県教員研修計画」に定めた研修受講履歴の記録の範囲

- ・県教育委員会が実施する研修
- ・静岡大学教職大学院・常葉大学教職大学院と県教育委員会の連携研修
- ・教職員支援機構主催研修（県が受講者を推薦した研修に限る。）
- ・大学院修業休業により履修した大学院の課程等
- ・任命権者が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得

### 4 その他

(1) 現行の「研修管理システム」に記録されている研修受講履歴は、県教育委員会において新システムに移行する。

(2) 年度内に使用マニュアルを各学校に配布する。また、操作動画の作成と公開など、説明方法について検討する。

# システムの概念図

## 機能①: 自主研修の受講

- ・ 研修動画コンテンツを、いつでもどこでも視聴できる
- ・ オンラインライブ研修や集合型研修の受講ができる
- ・ ユーザ登録により、教員に限らず誰でも利用が可能
- ・ 有料の研修も受講可能(支払先は研修主催者のサイト)
- ・ 大学等が主催する研修の申込も可

教員等・  
ゲストユーザ

研修の検索

研修の受講

教員等

研修の検索・受講申込

学校管理職・教育委員会

受講者推薦

教育委員会

申込・推薦受付等

- ・ 教育委員会が主催する職務研修の他、大学等が主催する研修の申込も可
- ・ 教員等からの受講申込や、学校管理職・教育委員会からの受講者推薦が可

## 機能②:

職務研修の受講申込

## (独) 教職員支援機構が一体的に運用

教員研修  
プラットフォーム

オンデマンド研修  
コンテンツ  
※大学の研修動画  
コンテンツは外部サイト  
に置き、リンクを掲載  
することを想定

集合研修・  
オンライン研修  
情報

研修受講履歴  
記録システム

研修受講履歴

※各任命権者において研修受講履歴  
記録を作成  
「登録した教員等ごとに、研修受講履歴が  
作成される(ゲストユーザー等を除く)」

研修コンテンツ・情報の登録

教育  
委員会

文部  
科学省

公益  
法人  
等

大学

(独)  
教職員  
支援機構

## 機能④:

研修動画コンテンツ・研修情報の登録

教育委員会や大学等、様々な研修主  
催者がプラットフォーム上に登録

『研修動画コンテンツ』は、システム自  
体に掲載するのは不可(リンクの貼り  
付けのみ)

## 機能③:

研修受講履歴の閲覧・管理

教育委員会  
(任命権者・  
服務監督権者)

任命する教員等や  
服務監督する教員等の  
研修受講履歴を閲覧

学校管理職

所属する教員等の  
研修受講履歴を閲覧

研修受講履歴を  
手がかりに積極的に対話

教員等

自身の研修受講履歴  
を閲覧

- ・ 教員研修プラットフォームを通じて受講した研修は、成果確認を経て自動的に履歴として登録される
- ・ 教員研修プラットフォーム外で受講した研修も、教員等が手動で登録できる

…システムの利用に参加する教育委員会のみ  
利用可能