

資料 1

浜松市教員育成指標見直しについて

1 現行の浜松市教員育成指標（令和5年度～）

<育成指標（補助）の種類>

- ・校長育成指標（園長補助資料）
- ・浜松市教員育成指標（養護教諭補助資料、栄養教諭等補助資料、幼稚園教諭補助資料）
- ・学校事務職員育成指標

<教員育成指標の6つの資質能力>

指針※1で示された5つの柱を、課題や特徴を踏まえて観点を再構成し、6つの観点を整理している。指針が示す「教職に必要な素養」を、教員養成期から普遍的に持ち続けているものと、キャリア段階に応じて高めていくものの2つに分けて示し、前者を「教育的素養」、後者を「よりよい教育を進め、高める力」として

指針※1が示した5つの柱 → → → 浜松市教員育成指標で示した6つの観点

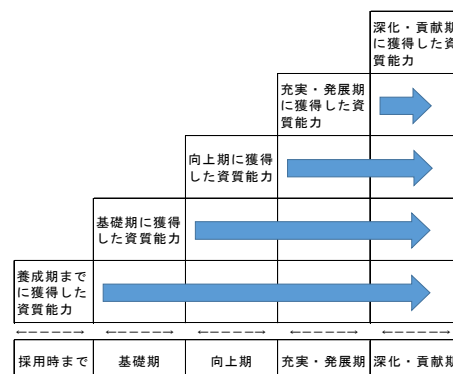
- ① 教職に必要な素養 → 「A 教育的素養」「F よりよい教育を進め、高める力」
- ② 学習指導 → 「B 保育・授業を創る力」
- ③ 生徒指導 → 「C 子供と関わる力」
- ④ 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 → 「D（文言はそのまま）」
- ⑤ ICTや情報・教育データの利活用 → 「E（文言はそのまま）」

「浜松市教員育成指標」では、A～Fの6つの観点を並列的に示すのではなく、右図のように、それぞれの資質能力を包摂的に示している。

キャリア段階	採用時	基礎期	向上期	充実・発展期	深化・貢献期
A 教育的素養	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力
B 保育・授業を創る力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力
C 子供と関わる力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力
D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力
E ICTや情報・教育データの利活用	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力
F よりよい教育を進め、高める力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力	基礎的な資質能力

<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ている。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る。



※1 公立の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

2 教員育成指標見直しの背景

<教員育成指標の法的な位置付け>

教育公務員特例法 第 22 条の 3 (校長及び教員としての資質の向上に関する指標)

- 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定めるものとする。
- 2 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、第二十二條の七第一項に規定する協議会において協議するものとする。
- 3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。

<浜松市教員育成指標の変遷>

平成 29 年 12 月

- ・教育公務員特例法の改正（H29 施行）と「公立の小学校等の校長及び教員の発達段階に応じた資質能力の向上に関する指標の策定に関する指針」の施行（H29）に基づき初めて育成指標を策定
- ・「校長・園長育成指標」と「教員育成指標」の 2 つを策定

令和 4 年度末（改訂）

- ・「公立の小学校等の校長及び教員の発達段階に応じた資質能力の向上に関する指標の策定に関する指針」の一部改正（R4）に基づき大幅改定
- ・教員に必要な資質能力を 6 つに再整理
- ・養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭の補助資料を新たに策定
- ・学校事務職員の育成指標を新たに策定

令和 6 年度末（一部改訂）

- ・第 4 次浜松市教育総合計画に基づき、目指す教職員像に「こどもの自分らしさを受け止める教職員」を追記

<教員育成指標の見直しが必要な背景>

- 「第 4 次浜松市教育総合計画」の施行（R7～）
 - ・教育総合計画に基づいた資質能力の再整理
- 「公立の小学校等の校長及び教員の発達段階に応じた資質能力の向上に関する指標の策定に関する指針」の一部改正（R6 末）
 - ・校長、園長の「マネジメント」の強化
 - ・「学びの多様化学校」等への対応
 - ・特別な支援が必要な子供への対応の細分化
- その他（多様化、複雑化する教育課題への対応）

3 教員育成指標見直しの方向性と視点

1 育成指標の「構造」はおおよそ変更しない

・育成指標の種類 → 【提案】増減しない ※現在は7種類

・育成指標の資質能力の項目

◇校長・園長育成指標 → 【提案】要検討

※現在は、4つの資質能力、14項目で構成。指針をもとに構成を変更する方法もある。

◇教員育成指標 → 【提案】変更しない

※現在は6観点 ただし、各項目の文言については検討の必要あり。

※現在の育成指標における資質能力の構造ならびに観点は、令和4年の指針の改正に基づき作成したものである。

◇その他補助資料 → 【提案】変更しない

・キャリア段階 → 【提案】変更しない

2 キャリア段階ごとの資質能力を高度化するか再確認

・教員育成指標の観点A（教育的素養）と観点E（ICTや情報・教育データの利活用）の資質能力を高度化していくか → 【提案】要検討

※参照「指針や第4次浜松市教育総合計画等を踏まえた教員の資質能力の見直しの視点例」

3 校長育成指標ならびに教員育成指標の各資質能力を再確認

<校長育成指標>

管理運営力	・教育DXの牽引とデータの利活用により学校改善を推進する視点 ・教職員の負担軽減や教育の質の向上を推進する視点
人材育成力	・働きやすさと働きがいのある学校づくりを推進する視点

※参照「指針や第4次浜松市教育総合計画等を踏まえた校長の資質能力の見直しの視点例」

<教員育成指標>

A 教育的素養	・自身のライフ・ワーク・バランスを管理する力 ・多様な背景を持つ児童生徒の包摂の意識
B 授業を創る力	・子供の伴走者としての姿勢 ・個別最適な学びと一体的な学びの充実を構想する力
DならびにF	・誰一人取り残さない学級経営、学校経営力
E ICTや情報・教育データの利活用	・「教育データを収集、分析し、客観的なエビデンスに基づく指導改善を行うこと

※参照「指針や第4次浜松市教育総合計画等を踏まえた教員の資質能力の見直しの視点例」

【見直しの根拠となるもの】

- ・「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」
- ・「第4次浜松市教育総合計画」
- ・「浜松市教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」、各種法律、ガイドライン等

4 教員育成指標見直しの作業

1～3を踏まえて、各担当課において、必要な資質能力について見直しを行う。

教育委員会各課	見直す箇所
教育総務課	教員育成指標 A、
教育総務課（DX）	教員育成指標 E
学校・地域連携課	教員育成指標 F—④
教職員課	校長育成指標、教員育成指標、学校事務職員育成指標
指導課	教員育成指標 C、D
教育支援課	教員育成指標 D
健康安全課	教員育成指標 F—② 養護教諭補助資料、栄養教諭等補助資料
幼保運営課	園長補助資料、幼稚園教諭補助資料
教育センター	校長育成指標、教員育成指標、学校事務職員育成指標 養護教諭補助資料、栄養教諭等補助資料 園長補助資料、幼稚園教諭補助資料

※本日の推進部会終了後に、以下のエクセルシートを送付するので、各課で意見を集約し、8月10日までに教育センターに返信をする。

育成指標に関する各課の意見			提出書類
育成指標の種類	改訂内容	詳細	課名
校長（園長）育成指標	一部修正	2-1「・・・」に「働き方改革」という言葉を入れ込んだ方がよい。	教職員課
教員育成指標	変更なし	数年で学習指導要領が改訂されるため今回は改訂を見送るべき。	教職員課
リストから選んでください。 課が担当になっている育成指標には必ず意見を御記入ください。		改訂箇所や修正内容が分かるようにお書きください。改訂しない場合も理由をお書きください。	リストから選んでください。
8月10日までに教育センター芹澤一史宛にガルーンでお送りください。 提出前に各課で決裁をとってください。			

【資料】 指針や第4次浜松市教育総合計画等を踏まえた教員の資質能力の見直しの視点例

浜松市が目指す教員の姿		子どものために、心を懸け、力を尽くす教員		専門的・指導的・協働的・共創的な教員	
キャリア形成（指導力向上）	目標	目標（5年計画）		目標（5年計画）	
		目標（5年計画）		目標（5年計画）	
A. 教員基礎力	① 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	② 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	③ 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	④ コミュニケーション能力	コミュニケーション能力		コミュニケーション能力	
B. 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	① 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	② 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	③ 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	④ コミュニケーション能力	コミュニケーション能力		コミュニケーション能力	
C. 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	① 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	② 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	③ 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	④ コミュニケーション能力	コミュニケーション能力		コミュニケーション能力	
D. 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	① 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	② 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	③ 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	④ コミュニケーション能力	コミュニケーション能力		コミュニケーション能力	
E. ICTや情報・教員としての指導力	① ICTや情報・教員としての指導力	ICTや情報・教員としての指導力		ICTや情報・教員としての指導力	
	② ICTや情報・教員としての指導力	ICTや情報・教員としての指導力		ICTや情報・教員としての指導力	
	③ ICTや情報・教員としての指導力	ICTや情報・教員としての指導力		ICTや情報・教員としての指導力	
	④ ICTや情報・教員としての指導力	ICTや情報・教員としての指導力		ICTや情報・教員としての指導力	
F. 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	① 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	② 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	③ 児童・生徒の発達段階に応じた指導力	児童・生徒の発達段階に応じた指導力		児童・生徒の発達段階に応じた指導力	
	④ コミュニケーション能力	コミュニケーション能力		コミュニケーション能力	

【ウェルビーイング】 自己研鑽だけでなく、自身のワーク・ライフ・バランスを管理し、仕事への前向きな意欲を高く保つこと

段階的な資質能力なのか、固有の資質能力なのか？
例 →基礎期：自己のメンタルヘルスマネジメントの徹底、同僚との協調
→充実・発展期：同僚へのウェルビーイングへの配慮、組織全体の倫理観、後進の成長を支える伴走者としての姿勢

【伴走者としての視点】 児童生徒の自分らしさを尊重し、個々の可能性を引き出すための支援や対話をする能力
【個別／協働】 ICTを効果的に組み合わせ、一人一人の進度に合わせた「個別最適な学び」と、多様な他者と対話する「協働的な学び」を一体的にデザインする構想力

【多様性・包摂性】 特定の担当者だけでなく、全ての教員に共通な資質として、多様性を認め合い、誰一人取り残さない学級・学校づくりを進めること

【教育DXとデータの活用】 ICT機器の操作能力ではなく、「教育データを収集、分析し、客観的なエビデンスに基づく指導改善を行うこと

段階的な資質能力なのか、固有の資質能力なのか？

例 →ICTにおける資質能力は必ずしもキャリア段階ごとに定められるものではないが、ある一定の成長過程が指標の中を示せると教員としての目標をもてるという視点もある。

【資料】

指針や第4次浜松市教育総合計画等を踏まえた校長の資質能力の見直しの視点例

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

資質能力	項目	
学校経営力	情報力	
	ビジョンの構築と共有	社会の動向や喫緊の教育課題を踏まえ、ビジョン(目標、経営計画等を含む)を構築し、校内外(全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等)と共有している。
	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。
管理運営力	ビジョンの実現	
	学校の構築と推進	力押し型と明確化した校内組織と構築し、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	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体制の構築に努めること。
人材育成力	教職員の	
	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。
連携協働力	教職員理解	
	協働意識	
	「地域と学校」づくり	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。

【多様性・包摂性】

- ・多文化共生、不登校、特別な支援が必要な子供など「多様な背景をもつ児童生徒の包摂」を学校経営の重要課題として位置づけ、そのための体制や整備を構築すること

【教育DXとデータの利活用】

- ・校内における教育DXを牽引し、教育データを収集、分析し、客観的なエビデンスに基づいた学校経営の推進をしていくこと

【働き方改革の推進】

- ・教育DXを推進して、より積極的に教職員の負担軽減や教育の質の向上に努めること

【働き方改革の推進】

- ・教職員が働きやすさと働きがいのある学校づくりを積極的に推進していきける風土をつくること
- ・教職員の心身の安全を確保し、生き生きと教育活動に専念できる環境を整えること