

設置の趣旨等を記載した書類 資料目次

資料 1	静岡県教職員研修指針（抜粋）	51
資料 2	新教職大学院の 3 ポリシー	61
資料 3	静岡県・静岡市・浜松市教員育成指標	63
資料 4	国立大学法人静岡大学と静岡県・静岡市教育委員会との大学教員の人事交流に関する協定書	67
資料 5	元実務家大学教員の学校等での活動実績・教育実践に関する研究業績	69
資料 6	国立大学法人静岡大学教職員就業規則	73
資料 7	国立大学法人静岡大学特任教員規程	85
資料 8	新教職大学院の専任教員の学部等での担当授業科目一覧	91
資料 9	新教職大学院履修モデル・時間割例	95
資料10	教育学部・専攻専修と新教職大学院・分野の関係	101
資料11	認証評価を確実に受けることの証明	103

静岡県教職員研修指針



静岡県教育委員会

はじめに

静岡県教育委員会では、このたび、新たな「静岡県教職員研修指針」を策定いたしました。教育基本法の改正や学習指導要領の改訂等の国の動きと、学校評価の実施や教職員人事評価制度の導入、静岡県教育振興基本計画「『有徳の人』づくりアクションプラン」の策定等の県の動きに対応したものです。

「『有徳の人』づくりアクションプラン」では、豊かな人間性や社会性等を身に付けた「頼もしい教職員」の育成が求められており、その実現に向けて、今まで積み重ねてきた教育の成果を生かし、改めて全ての教職員が使命を自覚し、目標を持って自己研鑽^{さん}に励むことが重要です。

そこで、教職員には、職務の遂行に必要な知識・技能や指導力の向上のため、自らの教育課題達成に取り組んだ成果を日常の教育活動で実践し、よりよいものにしていくことに努めつつ、学校教育目標達成のため、教科や分掌の違いを越えて、全校体制で課題を共有し、校内研修を充実させることが求められています。

また、様々な社会状況の変化を踏まえ、教職員のライフステージを見直し、それぞれのライフステージに応じた経験段階別研修の連続性と系統性の視点から、改善と充実を図ることが必要です。

本指針は、このような新たな要請に応える研修体制の整備を推進するものです。本県の教職員にあっては、これからの「有徳の人」づくりを担う者として、初めて教職員になったときの志と、子どもや同僚との関わりの中で得られる達成感や自己有用感を大切にするとともに、子どもと保護者の期待に応えることができる「頼もしい教職員」として、資質の向上に絶えず努めることを切に期待します。

なお、本指針は、平成 32 年度までの 10 年間を見通しつつ、「有徳の人」づくりアクションプランに連動して、弾力的に見直すこととしております。

市町教育委員会や教育関係団体等におかれましても、本指針を御覧いただき、県教育委員会との一層の連携を進めていただきますようお願い申し上げます。

平成 23 年 3 月

静岡県教育委員会
教育長 安倍 徹

第3章 教職員研修推進の方策

1 教職員に求められる力を育成するための研修改善

(1) 長期的目標に立つ研修と短期的目標に立つ研修

ア 長期的目標に立つ研修

- ・教職員は、自らの理想とする姿を長期的目標として立て、個々のライフステージを見通し、自発的・主体的な研修を構想する。また、校長等の指導・助言に基づき、各経験段階別研修を核として、計画的・体系的に、資質・能力の向上に努める。
- ・校長は、教職員が組織の一員として、現在または将来的に学校運営を支える担い手となるように、教職員の研修への取組を把握し、指導助言をする。
- ・研修主管課は、教職員の経験段階別研修を、より効果的に行うために、初任者研修、5年経験者研修及び10年経験者研修をつなぐ研修の充実を図る。また、10年経験者研修実施以降の経験段階に応じた研修を新たに必要とするが、その内容や方法については、教職員の資質・能力の向上に関する方策の見直し等、今後の国の動向に留意しながら進める。

イ 短期的目標に立つ研修

- ・教職員は、実践的な力を身に付けることを短期的目標として立て、教職員人事評価制度における自己目標の達成状況や職務遂行の状況等を把握し、各種研修等に参加するなどして、自己の資質・能力の向上に努める。
- ・校長は、教職員の自己目標の達成状況や職務遂行の状況等を把握し、各種研修の活用を手だてとし、教職員の資質・能力の向上と学校全体の教育力の向上を目指す。
- ・研修主管課は、学校や教職員のニーズ、今日的課題等に対応した研修を計画・実施することに努める。

(2) 自己研修と校内研修の改善・充実

教職員の自己研修と組織的な校内研修の改善・充実を図るとともに、それぞれを結び付け、計画的に展開させることで、学校教育力の向上につなげる。

ア 自己研修

- ・教職員は、自己の教育課題や各経験段階別研修の振り返りから、その後の自己研修計画を構想する。
- ・校長は、個々の教職員の資質・能力の向上や学校組織の活性化のために、業務に支障が出ないよう配慮しながら、教職員の研修への参加を計画的に進める。
- ・研修主管課は、学校や教職員を今まで以上に支援するために、主体的に参加できる希望研修の内容及び実施方法の改善・充実を図る。

イ 校内研修

- ・教職員は、校内研修を活用して、自己研修の充実につなげる。
- ・校長は、自校の教育課題に基づき、OJTの推進を図るとともに校内研修を計画的に実施し、総合教育センターの学校等支援研修や「教職員研修において講義等が可能な大学教員の一覧」等を活用し、校内研修を改善・充実させる。
- ・研修主管課は、校内研修の活性化を支援するために、研修の推進役を養成する研修や要請訪問（授業支援訪問等）、学校等支援研修の改善・充実を図る。また、優れた学習指導案や教材だけでなく、総合教育センター等で作成した資料や効果的な校内研修等を展開している学校の事例等についても、データベース化等を行い積極的に情報提供する。

(3) 県主催の校外研修等の改善・充実

県教育委員会は、「基本研修」「専門研修」「特別研修」の改善・充実に努め、学校や教職員個々の長期的目標及び短期的目標に立つ研修の双方が効果的に機能する計画を策定し、「自己研修」「校内研修」がより質の高い効果的な研修となるよう、学校や教職員を支援する。

さらに、経験豊かな教職員の専門的知識や優れた指導技術等を引き継ぎながら、各学校等で教職員の資質・能力を高めることができる仕組みの構築に向けた研究を進める。

ア 基本研修の改善・充実

(7) 経験段階別研修

経験段階別研修は、教職員の経験段階に応じて、職務を遂行する上で必要な基礎的素養や知識・技術等の習得を図る研修である。

【若手育成の研修】

- ・採用から10年間を若手の育成期間として捉え、「初任者に対する研修」「5年経験者に対する研修」は「若手育成の研修」として位置付ける。また、「初任者に対する研修」と「5年経験者に対する研修」の間をつなぐ研修、「5年経験者に対する研修」と「10年経験者に対する研修」の間をつなぐ研修を、対象者の実状に応じて計画する。（教職員）

【初任者に対する研修】

- ・初任者研修及び他の資質・能力の向上に係る研修の連続性を重視し、研修内容等の系統性を確立していくことで、初任者研修の日数等の更なる負担軽減を目指すとともに、複数年で展開するなどの改善に向けて検討を進める。（教員）
- ・教職大学院のカリキュラムと初任者研修との重複について考慮し、教職大学院を修了した初任者の研修内容について検討を進める。（教員）
- ・職務遂行に必要な基礎的知識や技能の定着を目指し、研修内容の検討を進める。（事務職員、学校栄養職員等）

【5年経験者に対する研修】

- ・総合教育センター指導主事による「授業支援訪問プログラム」を組み入れた5年経験者研修については、実施状況や成果を検証し、持続的な授業改善が図られるよう研修を推進する。(教員)
- ・職務遂行のために必要な専門的知識や技能の定着を目指し、研修内容の検討を進める。(事務職員、学校栄養職員等)

【10年経験者に対する研修】

- ・10年経験者研修の校外研修については、教員免許制度の見直し等、国の施策の動向を踏まえ、必要に応じて基本研修及び選択研修等の見直しを図る。(教員)
- ・中堅職員として、主体性を発揮し職務遂行に当たることを目指し、研修内容の検討を進める。(事務職員、学校栄養職員等)

【経験豊かな教職員に対する研修】

- ・発展期以降の教職員が更に専門性を高め、若手教職員への指導力を向上させるとともに、退職までの自らの職務を全うすることを支援する研修を計画する。(教職員)
- ・中堅教職員が、リーダーとして学校運営のための調整力や推進力を身に付けるような研修を計画する。(教職員)

【その他】

- ・新規採用予定者に対する研修については、実施成果の検証をもとに、より効果的な研修となるよう検討を進める。また、採用前の学校体験についても受け入れることができる仕組みの研究を進め、新規採用者が自信を持って、職務に当たることができるよう支援する。(教職員)
- ・各経験段階別研修における社会体験研修については、「民間企業等における体験を通しての視野の拡大」「キャリア教育推進やボランティア活動の重要性への認識」などを目指し、教職員の負担に配慮しながら、より効果的な研修を実施する。(教員)
- ・幼児児童生徒の異校種間の接続期において、学習指導及び特別支援教育等における個に応じた指導などに対する的確な支援ができるよう、指導の系統性・連続性を重視した研修を実施する。(教員)
- ・事務職員、学校栄養職員等に対する研修については、ニーズを分析し、関係団体との連携を図りながら実施する。(事務職員、学校栄養職員等)

(イ) 基礎力向上を図る研修と実践的指導力の発展を図る研修

基礎力向上を図る研修は、教職員が、自己の目標達成に向け、基礎的な知識や技能の習得、振り返り等による指導力の向上を目指す研修である。

実践的指導力の発展を図る研修は、教職員が、自己の目標達成に向け、習得した専門的な知識や技能の伸長、実践的指導力や課題解決力の向上を目指す研修である。

- ・「基礎力向上を図る研修」と「実践的指導力の発展を図る研修」の改善・充実を図り、個々の教職員の資質・能力やニーズに応えることができる研修を系統的・体系的に整える。
- ・学習指導要領を踏まえ、各教科等の指導力の向上と学習活動における言語活動の充実を図る。また、総合教育センターに教科等の指導主事が集中配置されたことにより、生活、音楽、図画工作／美術、体育／保健体育、家庭／技術・家庭、道徳、外国語活動／外国語、総合的な学習の時間及び特別活動等についても、研修の改善・充実を図る。
- ・総合教育センターは、学校訪問指導の研修に生かすため、市町教育委員会、教育研究団体、大学等と協力・連携し、研究の充実を図る。

専門研修の例

- ・学習指導に関する研修
- ・特別支援教育に関する研修
- ・教育の情報化に関する研修
- ・キャリア教育に関する研修
- ・生徒指導・教育相談に関する研修
- ・マネジメントに関する研修
- ・生涯学習推進に関する研修
- ・行政職に関する研修
- ・各種専門的な指導に関する研修

ウ 特別研修の改善・充実

特別研修は、時代の変化に的確に対応した教育を推進するため、教職員を国内外の学校・研究機関・民間企業等に派遣するなどして、幅広い識見や教養を身に付けることを図る研修である。

- ・学校教育を推進する教職員の養成に重点を置き、明確な課題を持って取り組める研修とする。

特別研修の例

- ・長期研修、実務研修
- ・民間企業等長期派遣研修
- ・海外派遣研修
- ・青年海外協力隊、日系社会青年ボランティア
- ・在外教育施設派遣教員
- ・大学・大学院派遣、教職大学院派遣

(イ) 職務別研修

職務別研修は、校長・准校長・副校長・教頭・部主事・主幹教諭・事務長・統括事務主幹・事務主幹・各種主任等の職務を遂行する上で、必要な専門的知識・技術等の向上を図る研修である。

【管理職研修】

- ・総合的な学校経営力を高めるために、管理職に必要な学校管理運営、危機管理、学校組織マネジメント、教育指導上の課題等についての研修の改善・充実を図る。
- ・教職員人事評価制度に対応した評価者研修を通して、評価の客観性、信頼性の確保及び評価者の評価能力の維持・向上を図る。

【各種主任等研修】

- ・学校が抱える課題を教職員が解決していくために、組織の一員として積極的に学校運営に参画する意識、課題を把握し改善していく力、企画・立案する力等を、今まで以上に身に付けられる研修を実施する。また、それぞれの職務や経験段階に応じたマネジメント力を段階的に身に付けていけるような体系的な研修プログラムを設定する。

【行政職員等研修】

- ・学校経営を支える職員として、職務に応じた専門性を高めるとともに、マネジメント力の向上を図る研修を計画・実施する。
- ・どの職種も1校あたりの職員が少ないため、限られた研修数で大きな効果が得られるような内容とする。

イ 専門研修の改善・充実

(7) 課題別研修

課題別研修は、教職員が、社会の変化などに伴い生じてきた様々な教育課題に積極的・主体的に対応するために、時代が求める新たな資質・能力を身に付ける研修である。

- ・総合教育センターは、新たな課題に迅速に対応しながら、常に新しい知識や技能が提供できる研修プログラムを計画する。また、今後も大学、医療機関、NPO、民間企業等と連携しながら、講師を招聘することにより、内容の専門性を高め、質の向上を図る。
- ・関係行政機関や管理職は、教職員が研修で得た今日的課題の解決方法等の成果を、学校にとどまらず、家庭や地域社会に還元するよう努める。

2 効果的な研修の取組

(1) 研修評価システムの活用

- ・研修の目的と目標を明確に設定し、研修内容の妥当性や研修方法の有効性を評価しやすいものとする。
- ・研修受講者のアンケート調査等から目標達成度及び内容満足度を把握し、研修内容等の改善・充実を図る。
- ・研修受講者の行動変容度・実践活用度及び児童生徒・学校全体に与えた成果等に関する追跡調査について、更に研究を進め、既存の研修評価の方法等を見直し、次年度の研修計画に反映できるようにする。
- ・総合教育センターにおける全体研修と所属校における授業実践等を組み合わせた研修方法等を検証し、研修成果を確実に把握する。

(2) 研修の精選・充実と研修参加環境の整備

【研修の精選・充実】

- ・目的の達成や計画期間の終了に伴う廃止や統合により研修数を削減するとともに、新規の立ち上げを必要最小限にとどめる。
- ・社会の変化に弾力的に対応し、日常の教育実践や新たな教育課題と結び付いた効果的な研修内容となるようにする。
- ・研修の精選・充実に関する観点は以下のとおりである。

- 静岡県の教職員の資質・能力の向上を図ること
- 学校や教職員のニーズに応えること
- 今日的課題等に応えること
- 教職員が子どもと向き合う時間を確保すること

【研修参加環境の整備】

- ・教職員が研修に参加しやすい環境をつくるために、要請訪問・学校等支援研修をはじめ、様々な研修の時期、場所、希望する内容や数、講演の聴講条件、公開講座の内容などを改善する。
- ・総合教育センターの研修一覧、内容等を掲載した研修ガイドブックを広く配布するとともに、インターネット上での公開を充実させる。
- ・学校が各種研修を効果的に活用できるように、総合教育センター指導主事の学校訪問等の機会に、積極的に情報提供を行う。
- ・優れた学習指導案について、校種・教科・単元ごとの収集に努め、教育総合ネットワークシステムやインターネット等で公開する。また、総合教育センター等で実施される研修で作成した資料及び効果的な校内研修等を展開している学校の事例等についても、積極的に情報提供する。
- ・近隣の学校や校種を越えた学校の教職員が共に研修を進めることができる体制づくりを、関係行政機関や学校と連携して進める。

(3) 研修実績の活用

- ・ 経験段階別研修（初任者研修等）及び一部の特別研修（文部科学省主催研修等）の研修履歴については、人事給与システムにおいて、一元的に管理を継続する。なお、人事給与システムにおいて記録しない研修については、各研修実施機関でその履歴を保管する。
- ・ 教職員が、自分の受けてきた研修内容や履歴を個別に記録し、その成果を今後の研修計画に生かすための仕組みを研究する。

(4) 指導主事の育成

- ・ 研修を充実させるためには、研修を担う者の資質・能力の向上のためのシステムを構築する必要がある。
- ・ 県教育委員会事務局、総合教育センター等の教育機関、市町教育委員会事務局のそれぞれに所属する指導主事を対象にした資質向上のための研修を検討する。
- ・ 各機関における指導主事育成のためのプログラムを改善・充実させるとともに、共有できる内容については所属を越えた研修の実施を図る。
- ・ 充実期以降の各種研修の中で指導主事育成に係る研修内容を意図的に設定する。
- ・ 国の研修の活用、大学との交流などの充実を図ることを検討する。

新教職大学院の3ポリシー

1 ディプロマ・ポリシー

学校や地域の教育リーダーとして活躍できる高度な専門的職業人としての教員の養成を目的として、教育に対する使命感や倫理観等の教育的素養を高めるとともに、理論知と実践知とを往還・融合する新しい知識体系の構築に取り組み、教科の専門性や学習理論等に基づく授業力、教育心理学や臨床心理学等を踏まえた子ども理解に基づく生徒指導・支援力、現代的な教育課題に対応する教育課題対応力、学級や学校組織の協働化・活性化を図る学校改善リーダーシップに基づく高度な実践的指導力を身につけている者に教職修士（専門職）の学位を授与する。

2 カリキュラム・ポリシー

教育活動に積極的に取り組み、将来的に様々な教育分野でリーダー的役割を担うことのできる新人・若手教員、及び専門研修リーダーなど学校や地域の教育リーダーとして活躍できる高度な実践的指導力を備えた中核的な中堅教員の養成を目的として設計されたカリキュラムに基づいて、下記の科目区分のもと合計 46 単位以上を履修する。

1. 教育に対する使命感・倫理観の教育的素養を高めるとともに、授業力、生徒指導・支援力、教育課題対応力、学校改善リーダーシップの資質・能力に関わる最新の教育動向等についての理解を深め、基盤的学力を身につけることを目指す「共通科目」(9科目 18単位)
2. 授業力、生徒指導・支援力、教育課題対応力、学校改善リーダーシップのいずれかに関わる専門分野に重点をおいて学びを深め、高度な実践的指導力を育成・向上することを目指す「分野科目」(7科目 14単位以上)
3. 個人が分野に関わる問題関心に基づいた教育課題を設定し探究することを目指す「課題研究」(2科目 4単位)
4. 「理論と実践の往還」を強く意識して「共通科目」、「分野科目」、「課題研究」での学びと連動させながら、高度な実践的指導力をより一層高めるとともに、専門分野に関わるリーダーとして活躍できる教員の養成をねらいとする「実習科目」(3科目 10単位)

その上で、各分野に関わる実践的研究に専任教員の支援を受けて取り組み、その成果を報告書の形で提出する。

3 アドミッション・ポリシー

学部卒等大学院生については、「教員としての基礎的・基本的な資質能力を身につけていることに加え、他者と協働する力を備えていること」を、一定の教職経験を有し修了後に中核的中堅教員として活躍が期待できる現職大学院生については、「本専攻で学習する目的とねらいが明確であり、豊かな教科指導・生徒指導の実践経験を有していること」を求めています。また、学部卒等大学院生・現職大学院生双方に共通して、授業力、生徒指導力、教育課題対応力や学校改善リーダーシップの基礎となる理論と実践を往還させて、教育課題・組織課題を解決していく高度な実践的指導力を育成・向上したい人を求めています。

“ふじのくに”の未来を担う「有徳の人」を育むために、学び続ける教員の育成を目指す

静岡県教員育成指標（副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等）

キャリア ステージ 資質 能力	採用時	基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期
		○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努める。	○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。 ○様々な学校の異動を経験する中で、視野を広げる。	<u>基礎・向上期に身に付けた力に加え、</u> ○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。 ○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。
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				
教育的素養	教職人生を通して、教育者として求められる使命感、倫理観、教育に対する誇り、教育的愛情の維持・向上を図っている。			
総合的人間力	教職人生を通して真摯に学び続ける姿勢を持ち、地域社会との関わりの中で豊かな人間性の向上を図っている。また、「有徳の人」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。			
授業力 授業づくりに関わる力 ○教材研究・専門性 ○児童生徒の実態把握 ○授業構想・授業展開 ○個性に応じた指導 ○評価・改善 など	学習指導要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法について理解し、実践しようとしている。	児童生徒の実態把握や実態に即した目標設定、教材研究、評価、学習環境の整備などを行っている。 主体的・対話的で深い学びを実現する授業や、幼小中高の学びの継続性及び教科横断的な視点を持った授業を計画し、実践・評価・改善している。また、各教科等と地域の人的・物的資源をつなげ、学習の成果を高める授業構想、授業展開を行っている。	自己の専門性を高めるために得意分野の伸長を図るとともに、同僚に対する指導・助言を行っている。 主体的・対話的で深い学びを実現する授業や、幼小中高の学びの継続性及び教科横断的な視点を持った授業について、実践を深め、同僚に対する指導・助言を行っている。また、各教科等と地域の人的・物的資源を有効に活用し、高い学習効果を上げる授業構想、授業展開を推進している。	授業力向上のための体制づくりに参画するとともに、自己の確かな実践に基づき、的確な指導・助言を行っている。 学校・家庭・地域の実態・特性等を踏まえ、児童生徒の資質能力を伸ばすために必要な指導計画策定とその実践をリードし、効果を上げている。
生徒指導力 児童生徒理解を深め、健全な成長を支援する力 ○児童生徒理解 ○生徒指導 ○学級経営 ○人権教育 ○キャリア教育 ○特別支援教育 など	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ている。	児童生徒一人一人に寄り添い、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう支援している。 保護者等との信頼関係を基盤にした連携や協働を行うとともに、個に応じた指導に取り組んでいる。 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。	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ている。 外部機関と連携し、組織的に生徒指導に取り組んでいる。 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、経験の浅い教職員の指導・助言を行っている。	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に働き掛け生徒指導機能の充実を図っている。 外部機関と連携した生徒指導に主体的に取り組み、組織的な生徒指導を推進し、指導・助言を行っている。 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。
教育業務遂行力 授業力、生徒指導力以外の専門的な力 ○様々な教育課題（グローバル人材の育成、ICT、効率的な事務処理等）への対応 ○管理（危機管理、保健管理、栄養・衛生管理） など	教員の仕事の全体像を把握し、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。	様々な教育課題に対応するために必要な知識・技能を習得し、実践している。 安全に配慮した環境の整備をするとともに、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。	様々な教育課題に対して協働して改善・解決するとともに、同僚への指導・助言を行っている。 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。	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、魅力ある学校づくりを推進している。 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。
組織運営力 組織目標を達成するために必要な力 ○対話・協働 ○課題解決 ○コミュニケーション ○人材育成 など	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、コミュニケーション力を身に付けている。	組織の一員として、学校経営計画の実現を意識し、自らの役割に課せられた責任を果たすとともに、組織運営について先輩教員から学ぶことができている。	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るとともに、多様な意見を尊重して組織的な学校改善を推進している。	学校運営上の課題を分析し、その解決のために ○指導的な立場として、積極的に学校運営に参画している。 ○学校運営をリードする立場として、協働できる組織体制の構築を推進している。

静岡県が目指す教員の姿

教育にひたむきな教師 ・優れた専門知識をもち、心身ともに健康で、豊かな人間性を兼ね備えた人

- ◇教育に燃える熱意、使命感をもった教師 ◇子どもに学ぶ楽しさを教える専門的な知識・技能をもった教師 ◇子どもを包み込む温かさ、優しさをもった教師
◇子どもに生き方を教えることができる教師 ◇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	基礎期(初任～中堅研)	充実期	深化期	
	教員としての歩み始める時期	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	
素 養	「たくましく しなやかな子どもたち」を育成するために、教育に燃える熱意、胆力、使命感、倫理観と教育的愛情をもち、人間性を磨いている。				
学習指導力	○授業構想 ○授業展開 ○評価と改善	○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する。	○学習指導要領に沿い、子ども理解を生かした授業を行う。 ○付けるべき力を明確にし、目標、活動、評価が一体となった授業を行う。	○深い教材研究に基づく専門性の高い授業を行う。 ○若手教員に授業改善の助言や模範授業を行う。 ○カリキュラム・マネジメントの視点に立ち、教科間を横断的につなげて授業を行う。	○専門性を更に高め、学習指導における強みを生かす。 ○若手や中堅教員に授業改善の助言・指導や模範授業を行う。 ○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う。
	生徒指導力	○子ども理解 ○学級経営 ○支援を要する子どもへの対応	○子どもの多様性を理解し、一人一人とつながりを作ろうとしている。	○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う。	○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・継続的な指導を行う。
○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の対応に関する基本的な知識を身に付けている。			○保護者や他の教職員と協力しながら組織的・継続的に指導を行う。 ○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う。	○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指導を行う。 ○障害のあ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・組織的に対応する。	○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・組織的な指導を行う。 ○障害種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する。
課題対応力	○新たな教育課題への対応 ○家庭・地域との連携・協働	○グローバルな人材育成や子どもの貧困等の新たな教育課題に関心をもって情報収集に努めている。	○新たな教育課題に関する専門的な知識・技能を習得する。 ○日常の子どもの観察や対話をもとに早期発見、先手支援を行う。 ○保護者や地域への発信、協働を通して信頼関係を作る。	○新たな教育課題に対して専門的な知識・技能を活用して、学校体制の中核として組織的に対応する。 ○学年行事・学校行事等で、保護者や地域と協働・連携した企画を推進する。	○新たな教育課題に対して広い視野や様々な立場から考え、実効性の高い取組を行うとともに、若手や中堅教員にアドバイス・指導を行う。 ○地域や他校・他機関と協働した企画を広い視野で推進する。
		○教育公務員としての自覚を持ち、組織の一員として報告・連絡・相談を行い、行動しようとする。 ○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する。	○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、子どもを成長させている。 ○教室内外の安全管理を適切に行う。	○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する。 ○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)を意識して取り組む。	○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。 ○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う。

静岡市の教員の基本姿勢

- 『授業改善支援資料』の単元及び本時の構想ポイント「し・ず・お・か」^(※1)をもとに、子どもの主体的・対話的で深い学び^(※2)を作り、付けるべき力(資質・能力の3つの柱①知識・技能、②思考力・判断力・表現力等、③学びに向かう力、人間性等)が身に付く授業を研究している。
○小中グループ校の「たて」と地域との「よこ」のつながりを基本とする9年間の教育課程を編成し、「しずおか学」と「英語力の向上」を柱にして、静岡型小中一貫教育を推進し、子どもの「つながる力」を育成している。

(※1)『授業改善支援資料』「し・ず・お・か」=しっかり押さえる目標・評価、ずばりしかける、おもいをつなぐ、かくじつに見届ける

(※2)主体的・対話的で深い学び=つかむ → ふかめる → つなげる

浜松市教員育成指標

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	0 段階	1 段階		2 段階		3 段階		4 段階		
	養成期	基礎期		向上期		充実・発展期		深化・貢献期		
	浜松市が求める着任時の姿	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術を習得し、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。		
経験年数(目安)	大 学	1	2~3		4~10		9~12	11~20		21~
【参考】 教育センターにおける研修	● 先生のためご講座 ● 赴任前講座	採用 ● 初任者研修	● 二年目研修	● 三年目研修	← 教師塾塾生 ● 五年経験者研修	● 中堅教諭向上研修	← 教師塾師範スーパーティーチャ ● 新任主任教務研修 ● 新任教頭研修 ● マネジメント	← 免許状更新講習 ● 新任主任教務研修 ● 新任教頭研修 ● マネジメント		← 免許状更新講習 ● 新任主任教務研修 ● 新任教頭研修 ● マネジメント

教育的素養 教職人生を通して、豊かな人間性、教育に対する情熱・誇り、教育的愛情、教育者としての使命感の維持・向上を図りながら、**たゆまぬ自己改革に努めている。**

未来創造への人づくり・市民協働による人づくりの推進	求められる資質・能力	A 授業を創る力		B 子供と関わる力		C よりよい教育を進め、高める力											
		① 授業構想 ② 指導技能 ③ 省察	① 児童生徒理解 ② 児童生徒指導 ③ 発達支援教育	① 経営能力 ② 危機管理 ③ 組織力 ④ 家庭・地域等との連携・協働	A0	A1	A2	A3	A4	B0	B1	B2	B3	B4	C0	C1	C2
		子供の発達に関して理解する。 授業の目標・内容について理解する。 学習指導の方法(授業設計、指導技術等)について理解する。 カリキュラム・マネジメントについて理解する。	A1① 学習指導要領に沿い、本時のねらいを意識し、目標・活動・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。 A1② 「主体的・対話的で深い学び」を実現する授業を計画し、実践する。 A1③ 子供の発言や机間指導により、理解度を確かめながら授業実践するとともに、評価規準により子供の学びを評価する。 A1④ 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。 A1①②③ カリキュラム・マネジメントについて理解を深める。	A2① 学習指導要領及び学校の指導方針を踏まえ、子供の実態に即した本時の学習計画を立てるとともに、付けたい力を明確にし、見直しをもった単元計画や評価計画を立てる。 A2② 子供の発言や反応に適切に対応し授業実践するとともに、学習状況に応じて、子供に適切な評価・支援を行う。 A2③ 自ら課題意識をもち、進んで授業を参観したり、研究授業を実践したりすることで、学んだことを授業改善に活かす。 A2①②③ 組織の一員としてカリキュラム・マネジメントの推進を図る。	A3①②③ 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。 学習指導において同僚や若手教員に適切な指導・助言を行う。 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。	A4①②③ 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。 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。 全教職員によるカリキュラム・マネジメントが推進できるように組織の環境を整える。	子供の発達に関して理解する。 生徒指導の意義・目的等について理解する。 生徒指導の方法(連携、相談等)について理解する。 特別な配慮を必要とする子供の支援について理解する。	B1① 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。 B1② 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のある望ましい集団づくりを行う。 B1③ 先輩教員の助言を得ながら個別の教育支援計画を作成し、それに基づいて適切な支援・指導を行う。	B2① 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、他の職員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適切な支援・指導を行う。 B2② 子供同士が高め合おうとする集団へ成長させるために、他の職員と連携を図りながら、適切な支援・指導を行う。 B2③ 校内組織や関係機関等との連携を推進することで、より効果的な支援・指導を行う。	B3①② 個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。 B3③ 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、組織においてリーダーシップを発揮する。	B4①②③ 教職員相互で生徒指導に関する情報の共有化・指導の一体化を図られるように、組織の環境を整える。 関係機関等と連携して子供を支援する体制を確立する。また、校内組織等に対し、適切な指導・助言を行う。	子供を育てるため、連携・協働の必要性について理解する。 学校の在り方・役割・責任等について理解する。 教員の在り方・役割・責任等について理解する。 子供を守るためのリスクやその対応について理解する。 子供を育てるため、明確なビジョンをもつ必要とその内実を理解する。 他者の助言を受け入れる謙虚さと誠実さをもっている。	C1① 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。 C1② 危機管理の重要性を理解し、安全指導・安全管理ができる。 C1③ 組織の一員として、与えられた役割について報告・連絡・相談を行い対応する。 C1④ 保護者、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。	C2① 学校教育目標と教育計画を踏まえて、学級経営、学年経営及び教科等の経営方針を策定し、実践する。 C2② 様々な教育活動での危険・危機について理解し、課題に応じて指導するとともに環境を整備する。 C2③ 組織の一員として、求められている役割を理解して積極的に対応する。 C2④ 保護者、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。	C3① 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。 C3② 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。 C3③ 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。 C3④ リーダーシップを発揮し、保護者、地域、関係機関等とのネットワークを形成する。	C4① 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。 C4② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止や抜本的改善、再発防止を組織的に推進する。 C4③ 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。 C4④ 保護者、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。	

国立大学法人静岡大学と静岡県教育委員会との 大学教員の人事交流に関する協定書

国立大学法人静岡大学（以下「甲」という。）と静岡県教育委員会（以下「乙」という。）とは、互いに連携を深め、静岡県の教育の充実、発展に寄与し、教職員の資質・能力の向上及び教育上の諸課題への対応を図り、かつ、教員養成の充実を図るため、乙の教職員を甲に派遣する際の当該教職員（以下「派遣教職員」という。）の人事交流の形態、身分等について、次のとおり協定を締結する。

（選考）

第1 甲は、派遣教職員の受入れに当たっては、乙の推薦に基づきこれを選考するものとする。

（人事交流の形態）

第2 派遣教職員は、甲の教職員として派遣されるものとし、第3に定める期間満了後においては、引き続き乙に属する教職員に復帰するものとする。

（期間）

第3 派遣教職員の交流期間は、原則として3年とする。ただし、やむを得ない事情が生じたときは、甲、乙協議の上、その期間を変更することができるものとする。
2 派遣教職員が甲から乙に復帰する際、乙における教職員としての定年までの在職期間は、原則として3年以上とする。

（身分）

第4 派遣教職員の甲における身分は教授又は准教授とし、教育学部又は大学院教育学研究科に所属するものとする。

（勤務条件）

第5 派遣教職員の給与、勤務時間、服務その他の勤務条件については、甲の就業規則の定めるところによるものとする。
2 前項にかかわらず、甲は、初任給の決定に当たっては、派遣教職員の教育業績等に基づき、甲に属する他の教職員との均衡を考慮して決定するものとする。
3 乙における派遣教職員であった者の退職手当の算出に当たっては、甲における在職期間を通算するものとする。

（職務）

第6 派遣教職員は、甲における教育、研究及び対外連携業務に従事するものとする。

（懲戒）

第7 甲が派遣教職員に対して懲戒その他の処分を行ったときは、甲は速やかに乙に通知するものとする。

（適用時期等）

第8 この協定は、平成19年4月1日から効力を有する。ただし、この期日前においても、甲、乙は協定締結後、同年度の人事交流実施のために必要な手続を開始することができるものとする。

（移行措置）

第9 この協定の締結前に「国立大学法人静岡大学と静岡県教育委員会との任用に係る協定書」（以下「旧協定書」という。）により、人事交流をしている教員が引き続き本協定書に基づく派遣教職員に選考された場合は、本協定書による派遣に移行したものとして取り扱うものとする。

2 この協定締結後、旧協定は破棄する。

（協議事項）

第10 この協定書に定める事項で疑義が生じたとき及びこの協定書に定めのない事項については、甲、乙協議の上、これを決定するものとする。

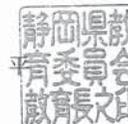
上記協定の締結の証として、この協定書2通を作成し、甲、乙がそれぞれ記名押印の上、各1通を所持するものとする。

平成19年3月13日

甲 国立大学法人静岡大学長 天岸 祥 光



乙 静岡県教育委員会教育長 遠藤 亮 平



国立大学法人静岡大学と静岡市教育委員会との 大学教員の人事交流に関する協定書

国立大学法人静岡大学（以下「甲」という。）と静岡市教育委員会（以下「乙」という。）とは、互いに連携を深め、静岡市の教育の充実、発展に寄与し、教職員の資質・能力の向上及び教育上の諸課題への対応を図り、かつ、教員養成の充実を図るため、乙の教職員を甲に派遣する際の当該教職員（以下「派遣教職員」という。）の人事交流の形態、身分等について、次のとおり協定を締結する。

（選考）

第1 甲は、派遣教職員の受入れに当たっては、乙の推薦に基づきこれを選考するものとする。

（人事交流の形態）

第2 派遣教職員は、甲の教職員として派遣されるものとし、第3に定める期間満了後においては、引き続き乙に属する教職員に復帰するものとする。

（期間）

第3 派遣教職員の交流期間は、原則として3年とする。ただし、やむを得ない事情が生じたときは、甲、乙協議の上、その期間を変更することができるものとする。
2 派遣教職員が甲から乙に復帰する際、乙における教職員としての定年までの在職期間は、原則として3年以上とする。

（身分）

第4 派遣教職員の甲における身分は教授又は准教授とし、教育学部又は大学院教育学研究科に所属するものとする。

（勤務条件）

第5 派遣教職員の給与、勤務時間、服務その他の勤務条件については、甲の就業規則の定めるところによるものとする。
2 前項にかかわらず、甲は、初任給の決定に当たっては、派遣教職員の教育業績等に基づき、甲に属する他の教職員との均衡を考慮して決定するものとする。
3 乙における派遣教職員であった者の退職手当の算出に当たっては、甲における在職期間を通算するものとする。

（職務）

第6 派遣教職員は、甲における教育、研究及び対外連携業務に従事するものとする。

（懲戒）

第7 甲が派遣教職員に対して懲戒その他の処分を行ったときは、甲は速やかに乙に通知するものとする。

（適用時期等）

第8 この協定は、平成19年4月1日から効力を有する。ただし、この期日前においても、甲、乙は協定締結後、同年度の人事交流実施のために必要な手続を開始することができるものとする。

（協議事項）

第9 この協定書に定める事項で疑義が生じたとき及びこの協定書に定めのない事項については、甲、乙協議の上、これを決定するものとする。

上記協定の締結の証として、この協定書2通を作成し、甲、乙がそれぞれ記名押印の上、各1通を所持するものとする。

平成19年3月31日

甲 国立大学法人静岡大学長 天岸 祥光



乙 静岡市教育委員会教育長 西条 光洋

