

# やまなし教員等育成指標 活用ガイド

活用ガイド作成にあたり 

改定のポイント 

やまなし教員育成指標 

工事中  
やまなし養護教諭育成指標 

工事中  
やまなし栄養教諭育成指標 

やまなし校長指標 

具体的活用場面① 

具体的活用場面② 



総合教育センター研修一覧・研修計画 

総合教育センターHP 

令和 年 月  
山梨県教育委員会

# 活用ガイド作成にあたり

教員免許更新制の発展的解消など、昨今の教育事情の変化に対応するため、令和5年3月に「やまなし教員等育成指標」を改定しました。その過程で、育成指標の積極的な活用方法について御意見をいただきました。

そこで、皆様の声をもとに、育成指標の有効活用を目的とした「活用ガイド」を作成しました。

## 皆様の声にお答えします！

- 育成指標について、さらに理解を深めたい→[活用ガイドの見方へ](#)
  - ・改定のポイントとなる語句や文章記述について、詳しく解説します。
- 育成指標に基づく研修を知りたい→[活用ガイドの見方へ](#)
  - ・各ステージで求められる指標と総合教育センターの研修をつなぎます。
- 活用ガイドの具体的な活用場面や方法を知りたい→[具体的活用場面①](#)
  - ・自己観察書の自己目標の設定など、育成指標の活用場面や方法を伝えます。
- 研修履歴の活用の参考にしたい→[具体的活用場面②](#)
  - ・研修履歴システムを活用した受講奨励について説明します。

改定のポイントに戻る

# 活用ガイドの見方

① 育成指標の中で、詳しく知りたい部分をクリックすると、解説画面に変わります。

【改定】やまなし教員育成指標

山梨県が求める教員像

活用し、多様な子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを実践しながら「自ら考え行動し、他者と協働していく児童生徒」を育てる教員

教員として必要な素養（全ステージ）

ステージ	第1ステージ 実践力育成期	第2ステージ 専門性充実期・協働力育成期	第3ステージ 指導力充実期
教育に対する情熱と使命感を有し、今の教育的課題を積極的にとらえようとしている	実践力を磨き、教員としての基礎を築くとともに、資質能力の向上を目指している	専門性を高め、ミドルリーダーとして組織の活性化を図るとともに、資質能力の向上を図っている	豊富な経験と広い視野から力・協働力を発揮して学校運営を支えるとともに、後進を育てている
学習指導（授業実践）	学習指導要領における趣旨を把握し、各教科等の目標や指導内容、評価方法を理解している。	「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に取り組んでいる。（例：よのなか科など）	学びに向かう力の育成や人間性を涵養する授業の実践において、指導的役割を果たしている。
（学習評価・授業改善）	指導と評価の一体化について理解し、授業改善や効果的な学習評価を行っている。	指導と評価の一体化に取り組んでいる。	指導と評価の一体化について理解し、授業改善や効果的な学習評価を行っている。
生徒指導（学級経営）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	児童生徒の特性を理解し、よりよい人間関係を築く土台となる集団づくりを行っている。	自校の育てたい児童生徒像を高い集団づくりにおいて、指導的役割を果たしている。
ICTや情報・教育データの活用	学校におけるICTの活用意義や情報・教育データの重要性を理解している。	ICTや情報・教育データを適切に活用し、授業の効率化及び児童生徒の学習意欲を高める実践を行っている。	ICTや情報・教育データの活用により、自校の課題を明確にし、改善に向けた指導的役割を果たしている。
【重点項目】 全ての子供の学び機会やチャンスをつなぐ教育			
生徒指導（児童生徒理解）	日々の声かけや面談により、児童生徒の気持ちに寄り添い、信頼関係を構築している。	児童生徒の理解を深め、課題解決に取り組んでいる。	児童生徒の課題を多面的に解決に向けて組織的な対応を行っている。
生徒指導（特別支援教育）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	児童生徒の実態を把握し、合理的配慮や教育的ニーズに応じた適切な指導を実践している。	医療や福祉等の関係者を連携し、組織的な対応を行っている。
生徒指導（いじめ等への対応）	いじめ等問題行動の未然防止・早期発見に努め、管理職や関係機関に報告・相談し、早期に対応している。	いじめ等問題行動の未然防止や解決に向けた対応方法を身に付け、協働して対応している。	いじめ等問題行動の未然防止や解決に向けた対応方法を身に付け、協働して対応している。
特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応	不登校や子供の貧困、ヤングケアラー、外国籍児童生徒等、児童生徒を取り巻く多様な背景があることを理解している。	児童生徒の様々な状況や背景を分析し、スクールカウンセラー等と連携・協働し、適切な支援をしている。	福祉等の関係機関との連携・協働し、組織的な校内支援体制の充実を図っている。
学習指導（授業計画）	学習指導要領における趣旨を把握し、各教科等の目標や指導内容、評価方法を理解している。	児童生徒の実態に応じて、各教科等の専門的知識を生かし、指導計画を立てている。	教科等の高度な専門性を生かした指導計画の立案において、指導的役割を立っている。
生徒指導（道徳教育）	児童生徒の発達段階に応じて、道徳性を高める指導を行っている。	道徳性の養育や意欲を適切に見取り、同僚と共有し、指導に生かしている。	自校の教育活動全体を通じて、児童生徒の道徳性を高めるよう組織的な取組を行っている。
生徒指導（人権教育）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	多様性を尊重し、豊かな人間関係を築くための人権教育を同僚と協働して進めている。	人権が尊重された学校づくりをするために、家庭・地域と協働しながら組織的に対応している。
生徒指導（キャリア教育）	キャリア・ポートフォリオを活用し、将来の在り方や生き方を考えさせる指導を行っている。	児童生徒が自分らしい生き方を実現するための力を、同僚と協働し育成している。	地域と連携し進出し、学校全体が組織的な対応において、指導的役割を立っている。
学校運営（教育課程）	自校の教育目標と教育課程を理解し、効果的な指導の実現を図っている。	自校の教育目標達成に向け、カリキュラム・マネジメントに基づいた教育課程の編成・実施に参画している。	自校の実践に即して改善を図ること「社会に開かれた教育課程」の編成において、指導的役割を立っている。
	自らの役割を理解し、同僚と協働しながら、学校の運営に取り組んでいる。	ミドルリーダーとして同僚と協働し、積極的に学校運営に取り組んでいる。	チームとしての学校という視点をも

② ステージごとの各指標は、総合教育センターの研修計画にリンクしています。

最初のページに戻る 戻る 養護教員育成指標に戻る 栄養教員育成指標に戻る 校長指標に戻る

教員として必要な専門性 **学習指導（授業実践）**

第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ
<b>学習者中心の授業</b> を実践し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に取り組んでいる。 （例：よのなか科）	「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けた授業を実践している。	学びに向かう力の育成「や人間性を涵養する授業の実践において、指導的役割を果たしている。

《背景・状況》

- ◆学習指導要領の趣旨を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実に実践している。
- ◆「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて取り組んでいる。
- ◆新しい時代に必要な資質・能力の育成

《求められるもの》

山梨の未来を担う子供たちを育成するため、学校において、「令和の日本型学校教育」を推進し、質の高い教育の提供が求められます。

③ 総合教育センターの具体的な研修会名と研修内容が確認できます。

やまなし教員育成指標に基づく研修計画(第1ステージ)

教員育成指標	研修内容	研修会名
授業計画	児童生徒の実態を理解し、学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいを明確にした指導計画を立てている。	-1000番台初任研(教科指導法123・指導要領) -201~293教科研修(各教科ごとに分かれて実施)
学習指導 授業実践	学習者中心の授業を実践し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に取り組んでいる。 （例：よのなか科など）	-1000番台初任研(総合的な学習・探究の時間・プログラミング教育・自殺防止) -201~293教科研修(各教科ごとに分かれて実施) -経験3年自教員指導力アップ研修会
学習評価・授業改善	指導と評価の一体化について理解し、授業改善や効果的な学習評価を行っている。	-1000番台初任研(教科指導法123・学習指導要領) -201~293教科研修(各教科ごとに分かれて実施)
学級経営	児童生徒一人一人の特性を理解し、よりよい人間関係を築く土台となる集団づくりを行っている。	-1000番台初任研(学級経営基礎・実践、特別活動) -301子供の対人関係を育む研修会 -302協働と集団の力を育む研修会 -303学級・集団づくり研修会 -304学級・授業づくり研修会 -若手教員グローバル研修 -305フレックスタイム教育研修会 -3000必要不可欠な学び推進、教育実践、校外学習(行事)推進

④ 総合教育センター「研修MyPage」の画面からログインして、知りたい研修の実施要項をダウンロードできます。

# 山梨県総合教育センター等 令和5年度 研修計画・研修一覧 (案)

【教諭】研修計画 (第1～第3ステージ) 

【教諭】研修一覧  ※

【養護教諭】研修計画 (第1～第3ステージ) 

【養護教諭】研修一覧  ※

【栄養教諭】研修計画 (第1～第3ステージ) 

【栄養教諭】研修一覧  ※

【校長】研修計画 

【校長】研修一覧  ※

※総合教育センター及び本庁各課主催の研修すべて掲載

# やまなし教員等育成指標の改定について

## 《これまでの指標》

- 教職としての素養と専門性の2本柱
- 教職としての専門性を教員のライフステージ（第1～第3）ごとに設定

### 【専門性】

- ・学習指導、生徒指導、キャリア教育、特別支援教育、学校運営、新たな教育課題（グローバル化、情報教育、人権教育）

## 背景・課題

- ◆ Society5.0時代や先行き不透明な予測困難な時代
- ◆ 子どもたちの多様化（特別支援、外国人児童生徒、貧困、いじめ、不登校など）
- ◆ 教員の長時間勤務、多忙化 → 働き方改革

## 《やまなし教員等育成指標の改定のポイント》

- 教員主体の授業から児童生徒主体の授業への転換（個別最適な学び、協働的な学び、ICTの活用などの視点）
- 全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育（誰一人取り残さない視点⇒特別な配慮、合理的配慮、いじめ等問題行動、ヤングケアラー）
- 研修の強化（外部と連携した研修）
- 校長のマネジメント力の強化

## 改定やまなし教員等育成指標の概要

### 【山梨県が求める教員像】

ICTを活用し、多様な子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを実践しながら、「自ら考え行動し、他者と協働していく児童生徒」を育てる教員

### 【教員として必要な素養】

豊かな人間性と人権意識、優れたコミュニケーション能力、崇高な使命感と責任感、高い倫理観と規範意識、常に学び続ける力、ふるさと山梨の未来を担う人材を育成する力

### 【教員として必要な専門性（ステージごと）】

#### 《ポイント》

#### 【重点項目】教員主体の授業から児童生徒主体の授業への転換

- ・学習者中心の授業を実践し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に取り組む（例：よのなか科）
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の授業を実践している
- ・一人一人の特性を理解し、児童生徒の可能性を引き出す集団づくりを行う

#### 【重点項目】全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育

- ・児童生徒の気持ちに寄り添い、児童生徒の理解を深め、課題解決に向け取り組んでいる
- ・合理的配慮や教育的ニーズに応じた指導を実践している
- ・ヤングケアラーや不登校等特別な配慮や支援を要する児童生徒に対し、関係者と連携、協働し適切な支援をしている。

#### 【専門性に関する項目】

- ・児童生徒が自分らしい生き方を実現するための力を同僚と協働し育成している
- ・教員として学び続け、広い視野をもって自己研鑽を積んでいる

## 改定やまなし校長指標の概要

### 【山梨県の校長が目指す姿】

リーダーシップを発揮し、信頼される学校経営を行う校長

### 【校長として必要な素養、専門性】

#### 《改定のポイント》

- ・マネジメント力の強化
- ・アセスメント力の強化
- ・ファシリテーション力の強化

## 今後の取組

- 育成指標活用ガイドの作成・活用
  - ・指標の内容について具体的に解説
- 育成指標に基づく研修体系の構築
  - ・外部講師も活用した研修の立案
- 研修履歴システム
  - ・研修履歴を活用した管理職による資質向上に関する指導助言
- 自己観察書の活用
  - ・資質能力の向上に向けた振り返り

育成指標の中で、詳しく知りたい部分をクリックすると、解説画面に変わります。

【改定】やまなし教員育成指標		教員として必要な専門性を養成項目ごとの詳細		
山梨県が求める教員像				
ICTを活用し、多様な子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを実践しながら、「自ら考え行動し、他者と協働していく児童生徒」を育てる教員				
教員として必要な素養（全ステージ）				
豊かな人間性と人権意識 優れたコミュニケーション能力 崇高な使命感と責任感法令の遵守 高い倫理観と規範意識 常に学び続ける力 ふるさと山梨の未来を担う人材を育成する力				
ステージ	採用時	第1ステージ 実践力養成期	第2ステージ 専門性充実期・協働力養成期	第3ステージ 指導力・協働力完成期
各ステージにおいて目指す姿	教育に対する情熱と使命感を有し、今日の教育的課題を積極的にとらえようとしている	実践力を磨き、教員としての基礎を築くとともに、資質能力の向上を目指している	専門性を高め、ミドルリーダーとして組織を活性化させるとともに、資質能力の向上を図っている	豊富な経験と広い視野から学力・協働力を発揮して学校運営を支えるとともに、後進を育てている
【重点項目】 教員主体の授業から児童生徒主体の授業への転換				
学習指導（授業実践）	学習指導要領における趣旨を把握し、各教科等の目標や指導内容、評価方法を理解している。	学習者中心の授業を実践し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に取り組んでいる。 <b>（例：よのなか科など）</b>	「個別最適な学び」と「協働的な学び」の両者の充実に向けた授業を実践している。	学びに向かう力の育成や人間性を涵養する授業の実践において、指導的役割を果たしている。
学習指導（学習評価・授業改善）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	指導と評価の一体化に取り組むとともに、児童生徒の興味・関心を引き出す教材研究や授業改善を行っている。	適切な評価を行うとともに、学習者中心の授業に向けた改善に取り組んでいる。	適切な評価を基にした授業改善に基づき、指導的役割を果たしている。
生徒指導（学級経営）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	児童生徒一人一人の特性を理解し、よりよい人間関係を築く土台となる集団づくりを行っている。	集団の課題に対し、同僚と協働し解決を図り、児童生徒の可能性を引き出す集団づくりを行っている。	自校の「育いていく児童生徒像」を醸成した集団づくりにおいて、指導的役割を果たしている。
ICTや情報・教育データの活用	学校におけるICTの活用の意義や情報・教育データの重要性を理解している。	授業や校務等にICTを活用し、児童生徒の情報モラルを含めた情報活用能力を育成する実践を行っている。	ICTや情報・教育データを適切に活用し、校務の効率化及び児童生徒の学習等の改善を図っている。	ICTや情報・教育データの活用により、自校の課題を明確にし、改善に向けて指導的役割を果たしている。
【重点項目】 全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育				
生徒指導（児童生徒理解）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	日々の声かけや面談により、児童生徒の気持ちに寄り添い、信頼関係を構築している。	同僚と協働し、観察や情報収集を通じて児童生徒の理解を深め、課題解決に取り組んでいる。	児童生徒の課題を多面的に把握し、解決に向けて組織的な取組を推進している。
生徒指導（特別支援教育）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	児童生徒の実態を把握し、合理的配慮や教育的ニーズに応じた適切な指導を実践している。	特別支援教育の専門性を高め、同僚と協働し効果的な指導を行っている。	医療や福祉等の関係機関との連携を推進し、組織的な校内支援体制の構築を図っている。
生徒指導（いじめ等への対応）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	いじめ等問題行動の未然防止・早期発見に努め、管理職や関係職員に報告・相談し、早期に対応している。	いじめ等問題行動の未然防止や解決に向けた対処法を身に付け、協働して対応している。	いじめ等問題行動の未然防止や解決に向け、関係機関と連携しながら、組織的に対応している。
特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応	不登校や子供の貧困、ヤングケアラー、外国籍児童生徒等、児童生徒を取り巻く多様な背景があることを理解している。	児童生徒の個々の状況や背景を理解し、スクールカウンセラー等からの助言を受け、適切な支援をしている。	児童生徒の個々の状況や背景を分析し、スクールカウンセラー等と連携・協働し、適切な支援をしている。	福祉等の関係機関との連携・協働をし、組織的な校内支援体制の充実を促している。
専門性に関する項目				
学習指導（授業計画）	学習指導要領における趣旨を把握し、各教科等の目標や指導内容、評価方法を理解している。	児童生徒の実態を理解し、学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいを明確にした指導計画を立てている。	児童生徒の実態に応じて、各教科等の専門的知識を生かし、指導計画を立てている。	教科等の高度な専門性を生かした指導計画の立案において、指導的役割を果たしている。
生徒指導（道徳教育）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	児童生徒の発達段階に応じて、道徳性を高める指導を行っている。	道徳性の高まりや変容を適切に見取り、同僚と共有し、指導に生かしている。	自校の教育活動全体を通じて、児童の道徳性を高めるよう組織的な取組を推進している。
生徒指導（人権教育）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	人権を尊重することの意義や必要性を認識し、児童生徒一人一人を尊重した指導を行っている。	多様性を尊重し、豊かな人間関係を築くための人権教育を同僚と協働し推進している。	人権が尊重された学校づくりをするに、家庭・地域と協働しながら組織的な取組を推進している。
生徒指導（キャリア教育）	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	キャリアパスポートを活用し、将来の在り方や生き方を考えさせる指導を行っている。	児童生徒が自分らしい生き方を実現するための力を、同僚と協働し育成している。	地域や産業界と連携し、学校全体に組織的な取組において、指導的役割を果たしている。
学校運営（教育課程）	自校の教育目標と教育課程を理解し、効果的な指導の実現を図っている。	自校の教育目標と教育課程を理解し、効果的な指導の実現を図っている。	自校の教育目標達成に向け、カリキュラム・マネジメントに基づいた教育課程の編成・実施に参画している。	自校の実態に応じて改善を図ること「社会に開かれた教育課程」の編成において、指導的役割を果たしている。
学校運営（連携・協働）	自校の役割を理解し、同僚と協働しながら、その責任を果たしている。保護者等と望ましい信頼関係を構築し、課題に対応している。	自校の役割を理解し、同僚と協働しながら、その責任を果たしている。保護者等と望ましい信頼関係を構築し、課題に対応している。	ミドルリーダーとして同僚と協働し、積極的に学校運営に参画している。関係機関と連携・協働し、課題解決に向け取り組んでいる。	チームとしての学校という視点をも連携・協働による課題解決をリードするとともに、効果的なOJTを推進している。
学校運営（学校安全）	学校運営における今日的課題を把握し、学校運営の重要性を理解している。	学校安全計画や危機管理マニュアル等に基づいた取組を推進し、その改善に努めている。	学校安全計画や危機管理マニュアル等に基づいた取組を推進し、その改善に努めている。	安全管理に精通し、学校安全計画や管理マニュアル等の改善が推進され、指導的役割を果たしている。
学校運営（働き方改革・業務改善）	学校運営における今日的課題を把握し、学校運営の重要性を理解している。	業務に積極的に参加するとともに、勤務時間を意識した働き方を行っている。	働き方改革に積極的に取り組み、ミドルリーダーとして学校運営の持続的な改善を支えている。	学校組織マネジメントの視点から、自校全体を俯瞰し、業務の効率化の具体案と推進を図っている。
自ら学ぶ姿勢	自己の課題を認識し、必要な研修に主体的に取り組むとともに、広い視野をもって自己研鑽を積んでいる。	自己の課題を認識し、必要な研修に主体的に取り組むとともに、広い視野をもって自己研鑽を積んでいる。	ミドルリーダーとして、積極的に研修に参画し、その成果を同僚と共有して、自校の教育活動全体に生かしている。	自校の教育課題に対応した研修を立案し、チームとしての学校の組織を高める取組を推進している。

※ 第1ステージは採用から5年目まで、第2ステージは6年目～20年目まで、第3ステージは21年目～退職までを目安としてイメージしている。

活用ガイド作成にあたり

最初のページに戻る

改定のポイントに戻る

養護教諭育成指標に戻る

栄養教諭育成指標に戻る

校長指標に戻る

【改定】やまなし養護教諭育成指標

山梨県が求める教員像		
ICTを活用し、多様な子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを実践しながら、「自ら考え行動し、他者と協働していく児童生徒」を育てる教員		
教員として必要な素養（全ステージ）		
豊かな人間性と人権意識	優れたコミュニケーション能力	崇高な使命感と責任感
法令の遵守	高い倫理観と規範意識	常に学び続ける力
ふるさと山梨の未来を担う人材を育成する力		

育成指標の中で、詳しく知りたい部分をクリックすると、解説画面に変わります。

活用ガイド作成にあたり

最初のページに戻る

改定のポイントに戻る

やまなし教員育成指標

栄養教諭育成指標に戻る

校長指標に戻る

ステージ	採用時	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	
		実践力養成期	専門性充実期・協働力養成期	指導力・協働力完成期	
各ステージにおいて目指す姿		実践力を磨き、教員としての基礎を築くとともに、資質能力の向上を目指している	専門性を高め、ミドルリーダーとして組織を活性化させるとともに、資質能力の向上を図っている	豊富な経験と広い視野から指導力・協働力を発揮して学校運営を支えるとともに、後進を育成している	
生徒指導	児童生徒理解	日々の声かけや面談により、児童生徒の気持ちに寄り添い、信頼関係を構築している。	同僚と協働し、観察や情報収集を通して児童生徒の理解を深め、課題解決に向け取り組んでいる。	児童生徒の課題を多面的に把握し、課題解決に向けて組織的な取組を推進している。	
	道徳教育	児童生徒の発達段階に応じて、道徳性を高める指導を行っている。	道徳性の高まりや変容を適切に見取り、同僚と共有し、指導に生かしている。	自校の教育活動全体を通して、児童生徒の道徳性を高めるよう組織的な取組を推進している。	
	人権教育	各発達段階における心理的特徴を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	人権を尊重することの意義や必要性を認識し、児童生徒一人一人を尊重した指導を行っている。	多様性を受容し、豊かな人間関係を築くための人権教育を同僚と協働し推進している。	人権が尊重された学校づくりをするために、家庭・地域と協働しながら組織的な取組を推進している。
	特別支援教育	児童生徒の実態を把握し、合理的配慮や教育的ニーズに応じた適切な指導を実施している。	特別支援教育の専門性を高め、同僚と協働し効果的な指導を行っている。	医療や福祉等の関係機関との連携・協働を推進し、組織的な校内支援体制の充実を図っている。	
	いじめ等への対応	いじめ等問題行動の未然防止・早期発見に努め、管理職や関係職員に報告・相談し、早期に対応している。	いじめ等問題行動の未然防止や解決に向けた対処法を身に付け、協働して対応している。	いじめ等問題行動の未然防止や解決に向け、関係機関と連携しながら、組織的に対応している。	
学校運営	連携・協働	自らの役割を理解し、同僚と協働しながら、その責任を果たしている。	ミドルリーダーとして同僚と協働し、積極的に学校運営に参画している。	チームとしての学校という視点を持ち、連携・協働による課題解決をリードするとともに、効果的なOJTを推進している。	
	学校安全	学校安全計画や危機管理マニュアル等を理解し、安全管理に取り組んでいる。	学校安全計画や危機管理マニュアル等に基づいた取組を推進し、その改善に努めている。	安全管理に精通し、学校安全計画や危機管理マニュアル等の改善が推進されるよう、指導的役割を果たしている。	
	働き方改革・業務改善	業務に積極的に参加するとともに、勤務時間を意識した働き方を行っている。	働き方改革に積極的に取り組み、ミドルリーダーとして学校運営の持続的な改善を支えている。	学校組織マネジメントの視点から、組織全体を俯瞰し、業務の効率化の具体的な提案と推進を図っている。	
特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応		不登校や子供の貧困、ヤングケアラー、外国籍児童生徒等、児童生徒を取り巻く多様な背景があることを理解している。	児童生徒の個々の状況や背景を分析し、スクールカウンセラー等からの助言を受け、適切な支援をしている。	児童生徒の個々の状況や背景を分析し、スクールカウンセラー等と連携・協働し、適切な支援をしている。	
ICTや情報・教育データの利活用		学校におけるICTの活用意義や情報・教育データの重要性を理解している。	授業や校務等にICTを活用し、児童生徒の情報モラルを含めた情報活用能力を育成する実践を行っている。	ICTや情報・教育データを適切に利活用し、校務の効率化及び児童生徒の学習等の改善を図っている。	
自ら学ぶ姿勢		自己の課題を認識し、必要な研修に主体的に取り組むとともに、広い視野を持って自己研鑽を積んでいる。	ミドルリーダーとして、積極的に研修に参加し、その成果を同僚と共有して、自校の教育活動全体に生かしている。	自校の教育課題に対応した研修を企画・立案し、チームとしての学校の組織力を高める取組を推進している。	
養護教諭として必要な専門性	保健管理	学校保健安全法等を理解し、保健管理に関する基礎を身に付けている。	児童生徒の健康状態を把握し、様々な課題に対して適切に対応している。	家庭や地域の医療機関等との連携体制づくりを推進し、様々な課題に対応している。	
	保健教育	学習指導要領の内容を把握し、専門性を生かした指導を理解している。	学級担任等と連携し、専門性を生かした保健教育を実践している。	児童生徒の健康課題解決を目指す指導計画立案に関わり、実践している。	
	健康相談・保健指導	健康相談及び、これを踏まえた保健指導の重要性を理解している。	心身の健康課題の解決を目指す健康相談・保健指導を実施している。	心身の健康課題の早期発見に努め、解決に向けた健康相談・保健指導の体制を整備している。	健康相談を専門家と交えて組織的に行えるよう、コーディネーターとしての役割を果たしている。
	保健室経営	養護教諭の役割と職務内容を理解している。	学校教育目標の具現化を目指し、保健室経営計画を作成し、目標達成に向けて実践している。	保健室経営計画を教職員に周知し、校内の組織運営に積極的に役割を果たそうとしている。	校内のみならず保護者や地域の関係機関と連携して、保健室経営を組織的に推進している。
	保健組織活動	保健組織活動の意義を理解している。	保健組織活動の意義を理解し、活動の企画運営に参画している。	校内の保健活動を主体的に進められるよう教職員の連携をコーディネートするとともに、学校医等との連携体制を整備している。	地域における健康課題の解決に向けた連携体制づくりを推進している。

※ 第1ステージは採用から5年目まで、第2ステージは6年目～20年目まで、第3ステージは21年目～退職までを目安としてイメージしている。

【改定】やまなし栄養教諭育成指標

山梨県が求める教員像			
ICTを活用し、多様な子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを実践しながら、「自ら考え行動し、他者と協働していく児童生徒」を育てる教員			
教員として必要な素養（全ステージ）			
豊かな人間性と人権意識 法令の遵守	優れたコミュニケーション能力 高い倫理観と規範意識	崇高な使命感と責任感 常に学び続ける力	ふるさと山梨の未来を担う人材を育成する力

ステージ	採用時	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ
		実践力養成期	専門性充実期・協働力養成期	指導力・協働力完成期
各ステージにおいて目指す姿		教育に対する情熱と使命感を有し、今日の教育的課題を積極的にとらえようとしている	実践力を磨き、教員としての基礎を築くとともに、資質能力の向上を目指している	専門性を高め、ミドルリーダーとして組織を活性化させるとともに、資質能力の向上を図っている
生徒指導	児童生徒理解	日々の声かけや面談により、児童生徒の気持ちに寄り添い、信頼関係を構築している。	同僚と協働し、観察や情報収集を通じて児童生徒の理解を深め、課題解決に向け取り組んでいる。	児童生徒の課題を多面的に把握し、課題解決に向けて組織的な取組を推進している。
	道徳教育	児童生徒の発達段階に応じて、道徳性を高める指導を行っている。	道徳性の高まりや変容を適切に見取り、同僚と共有し、指導に生かしている。	自校の教育活動全体を通じて、児童生徒の道徳性を高めるよう組織的な取組を推進している。
	人権教育	各発達段階における心理的特性を把握し、生徒指導の重要性を理解している。	人権を尊重することの意義や必要性を認識し、児童生徒一人一人を尊重した指導を行っている。	多様性を尊重し、豊かな人間関係を築くための人権教育を同僚と協働し推進している。
	特別支援教育	児童生徒の実態を把握し、合理的配慮や教育的ニーズに応じた適切な指導を実施している。	特別支援教育の専門性を高め、同僚と協働し効果的な指導を行っている。	医療や福祉等の関係機関との連携・協働を推進し、組織的な校内支援体制の充実を図っている。
	いじめ等への対応	いじめ等問題行動の未然防止・早期発見・早期対応や関係職員に報告・相談し、早期に対応している。	いじめ等問題行動の未然防止や解決に向けた対処法を身に付け、協働して対応している。	いじめ等問題行動の未然防止や解決に向け、関係機関と連携しながら、組織的に対応している。
学校運営	連携・協働	自らの役割を理解し、同僚と協働しながら、その責任を果たしている。保護者等と望ましい信頼関係を構築し、課題に対応している。	ミドルリーダーとして同僚と協働し、積極的に学校運営に参画している。関係機関と連携・協働し、課題解決に向け取り組んでいる。	チームとしての学校という視点をもち、連携・協働による課題解決をリードするとともに、効果的なOTを推進している。
	学校安全	学校運営における今日の課題を把握し、学校運営の重要性を理解している。	学校安全計画や危機管理マニュアル等を理解し、安全管理に取り組んでいる。	安全管理に精通し、学校安全計画や危機管理マニュアル等の改善が推進されるよう、指導的役割を果たしている。
	働き方改革・業務改善	校務に積極的に参加するとともに、勤務時間を意識した働き方を行っている。	働き方改革に積極的に取り組む。ミドルリーダーとして学校運営の持続的な改善を支えている。	学校組織マネジメントの視点から、組織全体を俯瞰し、業務の改善の具体的な提案と推進を図っている。
特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応	不登校や子供の貧困、ヤングケアラー、外国籍児童生徒等、児童生徒を取り巻く多様な背景があることを理解している。	児童生徒の個々の状況や背景を理解し、スクールカウンセラー等からの助言を受け、適切な支援をしている。	児童生徒の個々の状況や背景を分析し、スクールカウンセラー等と連携・協働し、適切な支援をしている。	
ICTや情報・教育データの活用	学校におけるICTの活用意義や情報・教育データの重要性を理解している。	授業や校務等にICTを活用し、児童生徒の情報モラルを含めた情報活用能力を育成する実践を行っている。	ICTや情報・教育データを適切に活用し、校務の効率化及び児童生徒の学習等の改善を図っている。	
自ら学ぶ姿勢	教員として学び続ける重要性を理解している。	自己の課題を認識し、必要な研究に主体的に取り組むとともに、広い視野を持って自己研鑽を積んでいる。	ミドルリーダーとして、積極的に研究に参画し、その成果を同僚と共有して、自校の教育活動全体に生かしている。	
栄養教諭として必要な専門性	指導計画の立案と推進	食に関する指導計画の必要性を理解し、実施している。	指導計画の立案や全校的な食育の推進体制において、教職員の連携をコーディネートしている。	指導計画に基づいた食育を実施・評価し、改善の中心的な役割を果たしている。
	学校給食の時間における指導	教育活動全体を通して食育を推進することの意義を理解している。	学校給食の献立や使用されている食品を活用し、効果的な指導を行っている。	学校給食の時間における食に関する指導について、教職員への指導的役割を果たしている。
	教科等における指導	教科等の内容やねらいを理解し、専門性を生かした食に関する指導を行っている。	教職員と連携して、教科等での食に関する指導の内容、評価を計画作成を行っている。	教科等での食に関する指導の内容・評価について、的確な助言を行っている。
	個に応じた対応・指導	児童生徒の実態把握と個別的な相談・指導の重要性を理解している。	児童生徒の課題を把握し、教職員や保護者と連携して対応している。	児童生徒の健康状況に応じて、教職員や保護者と連携して対応・指導を行っている。
	栄養管理	学校給食実施基準等を理解し、栄養管理に関する基礎を身に付けている。	学校給食摂取基準を踏まえ、多様な食品を適切に組み合わせた献立を作成している。	児童生徒の実態や学校・地域の特色に応じた献立を作成し、施設に合わせた調理指導をしている。
衛生管理	学校給食衛生管理基準等を理解し、衛生管理に関する基礎を身に付けている。	学校給食衛生管理基準に基づき、指導・助言をしている。	給食施設や学校の課題を的確に捉え、調理場から喫食までの衛生管理について指導・助言をしている。	

育成指標の中で、詳しく知りたい部分をクリックすると、解説画面に変わります。

活用ガイド作成にあたり

最初のページに戻る

改定のポイントに戻る

教員育成指標に戻る

養護教諭育成指標に戻る

校長指標に戻る

※ 第1ステージは採用から5年目まで、第2ステージは6年目～20年目まで、第3ステージは21年目～退職までを目安としてイメージしている。

## 【改定】やまなし校長指標

育成指標の中で、詳しく知りたい部分をクリックすると、解説画面に変わります。

校長として目指す姿		リーダーシップやマネジメント力を発揮し、信頼される学校経営を行う校長	
校長として必要な素養	マネジメント力	<p>教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理などの<b>マネジメント力の向上</b>に取り組んでいる。</p> <p>学校の実態に関する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<b>アセスメント力の向上</b>に取り組んでいる。</p> <p>学校内外の関係者の相互作用により、学校の教育力が最大化できる<b>ファンクション力の向上</b>に取り組んでいる。</p>	
	使命感・責任感	確かな教育理念と高い見識を有し、教育に対する県民の期待に応え、信頼される学校づくりを行っている。	
	教育的愛情	ふるさと山梨の未来を担う人材を育成するために、児童生徒及び教職員一人一人を信頼・理解し、それぞれの成長を支援している。	
	リーダーシップ	時代の趨勢を見極め、明確なビジョンを示し、学校組織を統率するとともに、「チーム学校」の具現化に向けて取り組んでいる。	
	自己啓発力	社会情勢や最新の教育課題に関心を持つとともに、豊かな教養を備えるなど、校長としての資質能力を向上させようと常に学び続けている。	
	校長として必要なマネジメント	教育の管理	経営方針の構築
教育課程の編成			学校教育目標の達成に向け、「社会に開かれた教育課程」を編成・実施している。
学校評価・改善			学校評価等を適切に活用し、自校の教育活動を改善している。
教職員の管理		人材育成	教職員一人一人の資質能力とキャリアステージについて指導・助言し、自律的な成長を支援している。
		研修	教職員が主体的に学び続けることができる体制を構築し、校内研修や校内研究を活性化させるとともに、研修履歴を活用して教職員の資質能力の向上について指導・助言している。
		管理・監督	働き方改革を積極的に推進するとともに、教職員の勤務状況と心身の健康状態等を的確に把握し、職務及び身分の適切な管理・監督をしている。
		人事評価	公正公平な人事評価を行い、教職員の資質能力の向上及び組織の活性化を図っている。
施設・事務の管理		施設・設備の管理及び、会計処理や事務手続きなど学校事務に関する管理を適切に行っている。	
危機管理・学校安全		組織的な危機管理体制を構築するとともに、危機発生の未然防止から発生時、事後までを見据えたリスクマネジメントの徹底を図っている。	
連携・協働		学校運営協議会や学校評議員会等を活用し、保護者や地域、関係機関と連携した協働体制を構築している。	

活用ガイド作成にあたり

[最初のページに戻る](#)

[改定のポイントに戻る](#)

[教員育成指標に戻る](#)

[養護教諭育成指標に戻る](#)

[栄養教諭育成指標に戻る](#)

# やまなし教員等育成指標の改定のポイント

## ○教員主体の授業から児童生徒主体の授業への転換

(個別最適な学び、協働的な学び、ICTの活用などの視点)

## ○全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育

(誰一人取り残さない視点⇒特別な配慮、合理的配慮、いじめ等問題行動、ヤングケアラー)

### ◆個別最適な学び

#### 《指導の個別化》

子供一人一人の特性・学習進度・学習到達度等に応じて、教師が学習環境を整えたり、学習時間を設定したり、学習方法の選択肢や教材を用意したりすること

#### 《学習の個性化》

子供一人一人が自分の興味関心のあるものを選んで学んだり、表現したりするもの。例えば、小中学校の「総合的な学習の時間」や高校の「総合的な探究の時間」での学びなど

### ◆協働的な学び

子供一人一人のよい点や可能性を生かし、子供同士、あるいは地域の方々をはじめ多様な他者との協働した学びのこと

### ◆誰一人取り残さない視点

教育は全ての人に向けて開かれており、誰もがその恩恵を享受できるもの。どのようなニーズや背景を有する子供たちでも、山梨にあっては、誰一人取り残されることなく、学ぶ機会やチャンスが保障されている。

# 山梨県が求める教員像

## 山梨県が求める教員像

ICTを活用し、多様な子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを実践しながら、「自ら考え行動し、他者と協働していく児童生徒」を育てている教員

### ◆最新のデジタル技術を活用すると…

子供一人一人の興味・関心や特性、学習進度に応じた重点的な指導、教材等の工夫や課題の提示等を、効果的に行うことが可能

### ◆個に応じた指導による「個別最適な学び」や、他者と共によりよい考えを生み出す「協働的な学び」を実践すると…

多様な子供たち一人一人の可能性を開花させ、チャンスを保障し、誰一人取り残さない教育を実現

### 《求められるもの》

山梨県では、ICT活用指導力を発揮しながら「子供主体による質の高い教育」を実現できる教員を求めています。

# 教員として必要な素養

## ◆豊かな人間性と人権意識◆

➤グローバル社会において、豊かな人間性や社会性、人権意識など、国際社会で必要とされる基本的な資質は、教員としての信頼を得ていく上で重要です。

## ◆優れたコミュニケーション能力◆

➤他の教職員や児童生徒、保護者、地域住民等と、自らの意見も伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取りながら、良好な人間関係を作る力が必要です。

## ◆崇高な使命感と責任感◆

➤教育者としての崇高な使命感や誇り、教職への強い情熱、児童生徒への教育的愛情や責任感は、いつの時代にも求められる教員として大切な資質です。

## ◆高い倫理観と規範意識◆

➤専門的な知識とともに、倫理観や規範意識を一層高め、サービスの厳正に努め、保護者や地域住民等から信頼・尊敬される教員として、真摯に取り組みます。

## ◆常に学び続ける力◆

➤変化の激しい中、教師は常に最新の知識技能を学び続けることが求められ、主体的に学ぶ教師の姿は、児童生徒にとって重要なロールモデルとなります。

## ◆ふるさと山梨の未来を担う人材を育成する力◆

➤豊かな自然や人とのふれあい等、ふるさと山梨のよさを強みととらえ、次代を担い、山梨の未来を支え、志高く活躍できるグローバル人材を育成します。

教員として必要な専門性

# 学習指導（授業実践）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p><b>学習者中心の授業</b>を 実践し、「<b>主体的・対 話的で深い学び</b>」の実 現に取り組んでいる。 <b>（例：よのなか科）</b></p>	<p>「<b>個別最適な学び</b>」 と「<b>協働的な学び</b>」の 一体的な充実に向けた 授業を実践している。</p>	<p><b>学びに向かう力の育 成</b>や人間性を涵養する 授業の実践において、 指導的役割を果たして いる。</p>

## 《背景・状況》

- ◆ 学習指導要領の趣旨を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実
- ◆ 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善の取組
- ◆ 新しい時代に必要となる資質・能力の育成

## 《求められるもの》

山梨の未来を担う子供たちを育成するため、学習指導（授業実践）において、「令和の日本型学校教育」を踏まえた授業観・学習観の転換が求められます。

教員として必要な専門性

# 学習指導（学習評価・授業改善）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p><b>指導と評価の一体化</b>に取り組むとともに、児童生徒の興味・関心を引き出す教材研究や授業改善を行っている。</p>	<p>適切な評価を行うとともに、<b>学習者中心の授業</b>に向けた改善に取り組んでいる。</p>	<p>適切な評価を基にした授業改善において、指導的役割を果たしている。</p>

## 《背景・状況》

- ◆ 児童生徒の学習状況を的確に捉え、教師が指導の改善を図る
- ◆ 児童生徒が自らの学びを振り返り、次の学びに向かうことができる
- ◆ 児童生徒一人一人の学習の成立を促すための評価という視点を一層重視

## 《求められるもの》

学習評価が児童生徒の学習改善、教師の指導改善につながるものとしていくこと、必要性・妥当性が認められないものは見直していくことが求められます。

教員として必要な専門性

# 生徒指導（学級経営）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>児童生徒一人一人の特性を理解し、よりよい人間関係を築くのだいとなる集団づくりを行っている。</p>	<p>集団の課題に対し、同僚と協働し解決を図り、児童生徒の可能性を引き出す集団づくりを行っている。</p>	<p>自校の「育てたい児童生徒像」を意識した集団づくりにおいて、指導的役割を果たしている。</p>

## 《背景・状況》

- ◆学校教育指導重点において、「確かな学力の育成」「豊かな心の育成」「健やかな体の育成」を貫くものとして「学級経営、ホームルームの充実」が位置付けられている。
- ◆集団としての意見をまとめたり、個人として問題解決に向けた目標や方法・内容等を決定したりする活動が求められている。

## 《求められるもの》

児童生徒一人ひとりのよさや可能性を十分発揮できる学級や学年集団づくりが求められています。

# ICTや情報・教育データの利活用

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>授業や校務等にICTを活用し、児童生徒の情報モラルを含めた<b>情報活用能力を育成</b>する実践を行っている。</p>	<p>ICTや情報・教育データを適切に利活用し、<b>校務の効率化</b>及び児童生徒の学習等の改善を図っている。</p>	<p>ICTや情報・教育データの利活用により、自校の課題を明確にし、改善に向けて指導的役割に果たしている。</p>

## 《背景・状況》

- ◆GIGAスクール構想による一人一台端末の活用や、情報・教育データおよび生成AIの学校現場での利活用など、教育DXが加速
- ◆令和の日本型学校教育を支える基盤として、ICTは必要不可欠であり、教員のデータリテラシーの向上やICT活用指導力は必須
- ◆ICT活用による校務の効率化で、教員の業務負担を軽減

## 《求められるもの》

教育におけるデジタル化の進展に伴い、ICTや教育データ等の活用による「学習者主体の授業」の実現とともに、働き方改革のICT化も含め、ICT活用指導力は、全ての教員に求められます。

教員として必要な専門性

# 生徒指導（児童生徒理解）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>日々の声かけや面談により、<b>児童生徒の気持ちに寄り添い、信頼関係を構築している。</b></p>	<p>同僚と協働し、<b>観察や情報収集を通じて児童生徒の理解を深め、課題解決に向け取り組んでいる。</b></p>	<p>児童生徒の課題を多面的に把握し、課題解決に向けて組織的な取組を推進している。</p>

## 《背景・状況》

- ◆生徒指導により、児童生徒が、自らのよさや可能性に気付き、引き出し、伸ばす姿勢を身に付けることが大切
- ◆現在、いじめ等の問題行動への対応や不登校への支援が増加
- ◆他の教職員や関係機関等との連携、個に応じた指導や集団指導による課題解決

## 《求められるもの》

子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、児童生徒に寄り添い、個々の悩みや思いを共感的に受け止めることが求められます。

教員として必要な専門性

# 生徒指導（特別支援教育）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>児童生徒の実態を把握し、<b>合理的配慮</b>や教育的ニーズに応じた適切な指導を実践している。</p>	<p>特別支援教育の専門性高め、同僚と協働し効果的な指導を行っている。</p>	<p><b>医療や福祉等の関係機関との連携・協働</b>を推進し、組織的な校内支援体制の充実を図っている。</p>

## 《背景・状況》

- ◆通級による指導、特別支援学級、特別支援学校の在籍者数は年々増加し、適切な支援を提供するため特別支援教育の専門性向上の必要性
- ◆発達障害等の特性等を踏まえた学級経営・授業づくりの研鑽を図る必要性
- ◆関係機関との連携強化により、切れ目のない支援の充実を図ることが重要

## 《求められるもの》

特別な支援を受ける子供の数が増加する中で、**特別支援教育をさらに進展**させていくことが求められます。

教員として必要な専門性

# 生徒指導（いじめ等への対応）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p><b>いじめ等問題行動の未然防止・早期発見</b>に努め、管理職や関係職員に報告・相談し、早期に対応している。</p>	<p>いじめ等問題行動の未然防止や解決に向けた対処法を身に付け、協働して対応している。</p>	<p>いじめ等問題行動の未然防止や解決に向け、<b>関係機関と連携しながら、組織的に</b>対応している。</p>

## 《背景・状況》

- ◆いじめ重大事態の増加傾向
- ◆いじめはどこの学校でも起こり得るため、積極的な認知→事実確認→方針決定→保護者説明等、解決への取組を組織的に進めることが重要
- ◆犯罪行為として取り扱われるべきものは、直ちに警察に相談・通報
- ◆学校いじめ防止基本方針については、必要に応じて見直す

## 《求められるもの》

多様性など人権意識を育てる教育を推進し、多面的な観察により児童生徒の変化を見逃さず、いじめの未然防止・早期発見に努めるとともに、学校いじめ対策組織による丁寧な対応が求められます。

教員として必要な専門性

# 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>児童生徒の個々の状況や背景を理解し、スクールカウンセラー等からの助言を受け、適切な支援をしている。</p>	<p>児童生徒の個々の状況や背景を分析し、<b>スクールカウンセラー等と連携・協働</b>し、適切な支援をしている。</p>	<p>福祉等の関係機関との連携・協働を推進し、組織的な校内支援体制の充実を図っている。</p>

## 《背景・状況》

- ◆不登校児童生徒数は年々増加傾向（小学校低学年、中学校1年生の増加）
- ◆児童生徒の家庭環境の多様化・複雑化、発達障害等、個々の特性への理解
- ◆不登校、子供の貧困、ヤングケアラー、外国籍児童生徒への支援は、環境・福祉面からのアプローチとともに、フリースクール等関係機関との連携が必要

## 《求められるもの》

多様な背景をもつ児童生徒には、家庭環境や本人の特性を理解した支援が必要なため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、関係機関等と連携・協働した組織的な支援体制が求められます。

教員として必要な専門性

# 学習指導（授業計画）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>児童生徒の実態を理解し、学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいを明確にした指導計画を立てている。</p>	<p>児童生徒の実態に応じて、各教科等の専門的知識を生かし、指導計画を立てている。</p>	<p>教科等の高度な専門性を生かした指導計画の立案において、指導的役割を果たしている。</p>

## 《背景・状況》

- ◆各教科特有の「見方・考え方」を理解し、教科を学ぶ本質的な意義の明確化
- ◆単元や題材など内容や時間のまとまりを見通した、資質・能力の育成
- ◆各教科等及び各学年相互間の関連を図った、系統的、発展的な指導の実施

## 《求められるもの》

「何を学ぶか」だけでなく、「何ができるようになるか」を明確にし、学習者を主体とした「どのように学ぶか」までが、指導計画を立案する上で求められます。

教員として必要な専門性

# 生徒指導（道徳教育）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>児童生徒の発達段階に応じて、道徳性を高める指導を行っている。</p>	<p>道徳性の高まりや変容を適切に見取り、同僚と共有し、指導に生かしている。</p>	<p>自校の教育活動全体を通じて、児童生徒の道徳性を高めるよう組織的な取組を推進している。</p>

## 《背景・状況》

- ◆全教師による一貫性のある道徳教育を組織的に展開
- ◆「考える道徳」「議論する道徳」への授業転換の必要性
- ◆教科としての道徳の評価は、児童生徒が自らの成長を実感し、意欲の向上につなげていく必要がある

## 《求められるもの》

自己の生き方を考え、主体的な判断の下に行動し、自立した人間として他者と共によりよく生きる基盤となる道徳性を養っていくことが求められます。

教員として必要な専門性

# 生徒指導（人権教育）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>人権を尊重することの意義や必要性を認識し、児童生徒一人一人を尊重した指導を行っている。</p>	<p><b>多様性を受容</b>し、豊かな人間関係を築くための人権教育を同僚と協働し推進している。</p>	<p>人権が尊重された学校づくりをするために、家庭・地域と協働しながら組織的な取組を推進している。</p>

## 《背景・状況》

- ◆人権が尊重され、安心して過ごせる場としての学校の重要性
- ◆多様性の理解と尊重に対する意識の高まり
- ◆各教科等との関連や、家庭・地域と連携する取組などを意識した教育課程の編成による、人権教育の更なる充実

## 《求められるもの》

教師自身が児童生徒の人権を尊重する意識を持つとともに、子供たちが、自分の大切さとともに他の人の大切さを認め、具体的な態度や行動に表れる人権感覚を涵養していくことが求められます。

教員として必要な専門性

# 生徒指導（キャリア教育）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
キャリア・パスポートを活用し、将来の在り方や生き方を考えさせる指導を行っている。	児童生徒が自分らしい生き方を実現するための力を、同僚と協働し育成している。	地域や産業界と連携し、学校全体による組織的な取組において、指導的役割を果たしている。

## 《背景・状況》

- ◆学ぶことと自己の将来のつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要となる資質・能力の育成
- ◆特別活動を要とし、小中高を通して計画的、系統的な取組
- ◆キャリア・パスポートの効果的活用の推進と職業体験活動の充実

## 《求められるもの》

児童生徒一人一人に学校、家庭及び地域における学びを自己のキャリア形成に生かそうとする態度を養うことが求められます。

教員として必要な専門性

# 学校運営（教育課程）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>教育課程を理解し、効果的な指導の実現を図っている。</p>	<p>自校の教育目標達成に向け、<b>カリキュラム・マネジメント</b>に基づいた教育課程の編成・実施に参画している。</p>	<p>自校の実態に応じて改善を図ることや、<b>「社会に開かれた教育課程」</b>の編成・実施において、指導的役割を果たしている。</p>

## 《背景・状況》

- ◆ 「社会に開かれた教育課程」の重視
- ◆ 教科横断的な視点に立った資質・能力の育成
- ◆ 学校段階間の接続を意識した教育課程の編成・実施

## 《求められるもの》

子供たちが社会や世界に関わり合い、自分の人生を切り拓いていくために求められる資質・能力を、教育課程において明確化し育んでいくことが求められています。

教員として必要な専門性

# 学校運営（連携・協働）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>自らの役割を理解し、同僚と協働しながら、その責任を果たしている。</p> <p>保護者等と望ましい信頼関係を構築し、課題に対応している。</p>	<p>ミドルリーダーとして同僚と協働し、積極的に学校運営に参画している。</p> <p>関係機関と連携・協働し、課題解決に向け取り組んでいる。</p>	<p>チームとしての学校という視点を持ち、連携・協働による課題解決をリードするとともに、効果的なOJTを推進している。</p>

## 《背景・状況》

- ◆校長のリーダーシップの下、学校のマネジメントを強化
- ◆学校が抱える課題が、複雑化・困難化し、心理や福祉など教育以外の高い専門性が求められるような事案の増加
- ◆経験豊かな教員が培ってきた教育に対する高い見識や指導力等を若手の教員に継承していくことの必要性

## 《求められるもの》

一人一人の教員がもつ力を学校全体の力として生かすことができるよう、教員が力を合わせ、一体となって教育活動を展開していくことが求められます。

教員として必要な専門性

# 学校運営（学校安全）

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>学校安全計画や危機管理マニュアル等を理解し、安全管理に取り組んでいる。</p>	<p>学校安全計画や危機管理マニュアル等に基づいた取組を推進し、その改善に努めている。</p>	<p>安全管理に精通し、学校安全計画や危機管理マニュアル等の改善が推進されるよう、指導的役割を果たしている。</p>

## 《背景・状況》

- ◆ 登下校中の交通事故、熱中症事故、不審者対応など、児童生徒を取り巻くあらゆる危機を想定した計画や対応が求められている。
- ◆ 自転車乗車中のヘルメット着用、WBGTに基づいた熱中症対策など学校関係者が共通理解の基で組織的に指導することが大切である。
- ◆ 児童生徒が自ら身を守る力や危険を回避する能力を育てていくことが重要である。

## 《求められるもの》

学校安全計画や危機管理マニュアルに基づいた安全教育、安全管理、組織活動を推進するとともに、計画やマニュアルが学校の実態に応じた実効性あるものであるか見直し改善していく力が求められています。

# 学校運営（働き方改革・業務改善）

## 第1ステージ

校務に積極的に参加するとともに、**勤務時間を意識した働き方**を行っている。

## 第2ステージ

働き方改革に積極的に取り組み、ミドルリーダーとして学校運営の持続可能な改善を支えている。

## 第3ステージ

**学校組織マネジメント**の視点から、組織全体を俯瞰し、業務の効率化の具体的提案と推進を図っている。

### 《背景・状況》

- ◆教員が、ワークライフバランスの実現を通して、心身ともに健康で、充実した教育活動や家庭生活を送るため、学校における働き方改革が喫緊の課題
- ◆依然として、長時間勤務の教員が多い状況
- ◆教員不足が深刻化しているため、働き方改革や教職の魅力向上の取り組みが重要

### 《求められるもの》

教員が、働きがいを感じ、十分に力を発揮できるようにするため、教員の専門性として、働き方改革や業務改善に取り組む力が求められます。

## 教員として必要な専門性

# 自ら学ぶ姿勢

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>自己の課題を認識し、必要な<b>研修</b>に主体的に取り組むとともに、<b>広い視野をもって自己研鑽</b>を積んでいる。</p>	<p>ミドルリーダーとして、積極的に<b>研修</b>に参加し、その成果を同僚と共有して、自校の教育活動全体に生かしている。</p>	<p>自校の教育課題に対応した<b>研修</b>を企画・立案し、チームとしての学校の組織力を高める取組を推進している。</p>

### 《背景・状況》

- ◆管理職のリーダーシップのもと、より多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成し、組織の力で学校が抱える課題の解決や教育活動の質の向上を図ることが喫緊の課題
- ◆VUCAの時代、教員が主体的に学ぶ姿勢が求められる状況
- ◆教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、探究心をもちつつ、専門性の向上や校内研究の推進方法について学び続けることが重要

### 《求められるもの》

教師自身が学び（研修観）の転換を図り、常に社会情勢や今日的教育課題に関心を持ちながら学び続けていくことにより、職務遂行に必要な資質能力を主体的にマネジメントしていくことが求められます。

## 教員として必要な専門性

# 自ら学ぶ姿勢

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
<p>自己の課題を認識し、必要な研修に主体的に取り組みとともに、<b>広い視野をもって自己研鑽</b>を積んでいる。</p>	<p>ミドルリーダーとして、積極的に研修に参加し、その成果を同僚と共有して、自校の教育活動全体に生かしている。</p>	<p>自校の教育課題に対応した研修を企画・立案し、チームとしての学校の組織力を高める取組を推進している。</p>

### 《背景・状況》

- ◆組織の力で学校が抱える課題の解決や教育活動の質の向上を図ることが喫緊の課題
- ◆VUCAの時代、教員が主体的に学ぶ姿勢が求められる
- ◆探究心をもちつつ、自らの専門性を向上させる学びが重要
- ◆学校力を高めるための校内研究の推進方法について学ぶことが大切

### 《求められるもの》

教師自身が学び（研修観）の転換を図り、常に社会情勢や今日的教育課題に関心を持ちながら学び続けていくことにより、職務遂行に必要な資質能力を**主体的にマネジメント**していくことが求められます。

養護教諭として必要な専門性

# 保健管理

第1ステージ 	第2ステージ 	第3ステージ 
児童生徒の健康状態を把握し、様々な課題に対して適切に対応している。	家庭や地域の医療機関等との連携体制づくりを推進し、様々な課題に対応している。	様々な課題解決に向けての対応が組織的に行えるよう指導的役割を果たしている。

## 《背景・状況》

### 「様々な課題」

- ◆朝食欠食、スクリーンタイムの増加、睡眠時間の減少などの生活習慣の改善
- ◆視力低下、体力低下、肥満等の状況の改善
- ◆不登校傾向児童生徒への心の健康相談のあり方
- ◆けがの傾向の分析と学校環境の整備 など

## 《求められるもの》

学校保健安全法等を理解し、児童生徒等の心身の管理、生活の管理及び学校環境の管理についての知識をもち、**様々な課題**に適切に対応する力が求められています。

# 校長として目指す姿

## 校長として目指す姿

### リーダーシップやマネジメント力を発揮し、信頼される学校経営を行う校長

#### ◆校長のリーダーシップ

学校改革を進め、学校の教育力を向上させるには、校長がリーダーシップを発揮し、児童生徒や地域の実態を踏まえ、学校のビジョンを示し、教職員や地域住民、保護者等と意識や取組の方向性を共有し、チームとして取り組むことが重要

#### ◆信頼される学校経営のために

地域に開かれ信頼される学校を実現するため、保護者や地域住民の意見や要望を学校経営に反映させ、マネジメントを発揮して、家庭や地域社会と連携・協働することが重要

#### 《求められるもの》

校長は、山梨県教育振興基本計画を踏まえ、家庭や地域社会と連携・協働して学校経営を行い、児童生徒や保護者、地域住民、教職員から信頼・尊敬を得ることが求められます。

校長として必要な素養

# マネジメント力

## 校長として必要な素養

### マネジメント力

教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理などの**マネジメント力**の向上に取り組んでいる。



学校の実態に関する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**アセスメント力**の向上に取り組んでいる。



学校内外の関係者の相互作用により、学校の教育力が最大化できる**ファシリテーション力**の向上に取り組んでいる。



## 校長として必要な素養

# マネジメント力

## 校長として必要な素養

教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理などの**マネジメント力**の向上に取り組んでいる。



### 《背景・状況》

#### ◆マネジメントの強化

校長には、従前より求められていた判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント力に加え、学校で働く人材が多様化する中で、「チーム学校」を組織し、働きやすい職場環境を構築するとともに、教職員がそれぞれの強みを活かし、教師の働きがいを高めていくマネジメントも必要

### 《求められるもの》

校長には、学校内外の多様な人材を「チーム学校」として組織するとともに、学校の働き方改革を進めるなど、より一層**マネジメント**による学校経営が求められます。

# 校長として必要な素養 **アセスメント力**

## 校長として必要な素養

学校の実態に関する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**アセスメント力**の向上に取り組んでいる。



### 《背景・状況》

#### ◆アセスメント力の向上

学校教育活動に関わる様々なデータや情報（自らの学校の強み・弱み、昨今の学校教育を取り巻く課題など）について、収集・整理・分析することで、学校の置かれた状況や課題を把握し、教職員間や学校運営協議会等で共有していくことが重要

### 《求められるもの》

校長には、学校経営方針の策定のため、学校の状況や課題を適切に把握する学校組織の**アセスメント力**が求められます。

# 校長として必要な素養 **ファシリテーション力**

## 校長として必要な素養

学校内外の関係者の相互作用により、学校の教育力が最大化できる**ファシリテーション力**の向上に取り組んでいる。



### 《背景・状況》

#### ◆ファシリテーション力の向上

様々な背景、経験、専門性等をもつ教職員間のコミュニケーションを促し、相互理解を深め、成果を生み出せるように支援するとともに、学校運営協議会などの学校・家庭・地域関係者の協議を円滑に進めていく舵取り役が求められます。

### 《求められるもの》

校長には、学校が抱える教育課題を解決していくため、教職員や地域関係者等の学校内外における人と人とのプラスの相互作用を促していく**ファシリテーション力**が求められます。

## 校長として必要な素養

# 使命感・責任感

## 校長として必要な素養

確かな教育理念と高い見識を有し、教育に対する県民の期待に応え、信頼される学校づくりを行っている。



### 《背景・状況》

#### ◆確かな教育理念と高い見識

校長は、教育者としての使命感・責任感をベースに、学校のトップリーダーとしての**確かな教育理念と高い見識**が要求され、学校の実態に応じた明確なビジョンを構想し、ゆるぎない信念と情熱をもって学校経営を進めていく。

#### ◆信頼される学校づくり

県民の期待に応え信頼を得るために、校長は、常に教育活動に対する結果責任を負い、外部に対して説明責任を持つ。

### 《求められるもの》

校長には、明確なビジョンによる学校経営を通じ、教職員、児童生徒、家庭、地域住民等、県民に信頼・尊敬される学校づくりが求められます。

# 校長として必要な素養 教育的愛情

## 校長として必要な素養

ふるさと山梨の未来を担う人材を育成するために、児童生徒及び教職員一人一人を信頼・理解し、それぞれの成長を支援している。 

### 《背景・状況》

#### ◆教育的愛情とは

校長に求められる教育的愛情とは、児童生徒とともに教職員にも心を開いて信頼関係を築くことであり、表面的な理解に終わらず、最後まで寄り添い続けることが重要である。

そのためには、相手の気持ちを理解し共感していく受容的な姿勢や傾聴的態度が求められるとともに、管理職として毅然とした態度を示すことも重要であり、成長を支える存在であることを自覚する必要がある。

### 《求められるもの》

**校長には、深い理解と教育的愛情により、児童生徒や教職員と信頼関係を築き、山梨を担う人材の育成が求められます。**

# 校長として必要な素養 リーダーシップ

## 校長として必要な素養

時代の趨勢を見極め、明確なビジョンを示し、学校組織を統率するとともに、「チーム学校」の具現化に向けて取り組んでいる。



### 《背景・状況》

#### ◆チーム学校の具現化

「チームとしての学校」の力を一層高めていくためには、校長の教育的リーダーシップが重要であり、多様な専門性を持った職員を有機的に結びつけ、共通の目標に向かって動かす能力や学校内に協働の文化を作り出すことができる能力などの資質が求められる。

### 《求められるもの》

校長のリーダーシップのもと、外部人材や専門スタッフ、事務職員など、学校内外の多様な人材による「チーム学校」体制を構築し、学校経営を行うことが求められます。

## 校長として必要な素養

# 自己啓発力

## 校長として必要な素養

社会情勢や最新の教育課題に関心を持つとともに、豊かな教養を備えるなど、校長としての資質能力を向上させようと常に学び続けている。



### 《背景・状況》

#### ◆自己啓発の重要性

社会の変化を前向きに受け止め、新たな教育課題や最新の教育改革の動向に対応できる実践力を身に付けるため、自ら成長を望み、主体的・継続的に新しい知識・技能を学び続けることで、意欲の向上やモチベーションの維持とともに、校長としての視野を広げ、資質能力を高めていくことが重要

### 《求められるもの》

学校教育を取り巻く環境が大きく変化する中、校長に求められる資質能力も常にアップデートを繰り返す必要があり、自己啓発による主体的な学びが求められます。

校長として必要なマネジメント

# 経営方針の構築

## 教育の管理

### 経営方針の構築

学校の現状と課題を把握するとともに、国や県等の教育施策等を踏まえ、学校教育目標を策定している。



#### 《背景・状況》

#### ◆学校教育目標の策定

社会が大きく変動する中、子供たちに求められる資質・能力も大きく変化している。「令和の日本型学校教育」の構築を目指して(答申)(R3.1.26中教審)にある、我が国の目指すべき教育の方向性等を踏まえ、各校の課題を分析し、学校教育目標を策定する。

#### 《求められるもの》

校長は、学校目標の具現化に向けて、中長期的な学校経営の方向性や構想などのビジョンを明確にすることが求められます。

校長として必要なマネジメント

# 教育課程の編成

## 教育の管理

### 教育課程の編成

学校教育目標の達成に向け、「社会に開かれた教育課程」を編成・実施している。



#### 《背景・状況》

##### ◆社会に開かれた教育課程

- ・よりよい学校教育を通じて よりよい社会を創るという目標を学校と社会とが共有
- ・これからの社会を創り出していく子供たちに必要な資質・能力が何かを明らかにして学校教育で育成
- ・地域と連携・協働しながら目指すべき学校教育を実現

#### 《求められるもの》

「社会に開かれた教育課程」を介して学校と地域が連携・協働することで、地域でどのような子供を育てるのかというビジョンを共有し、地域とともにある学校づくりを進めていくことが求められます。

校長として必要なマネジメント

# 学校評価・改善

教育の管理

学校評価・改善

学校評価等を適切に活用し、自校の教育活動を改善している。

## 《背景・状況》

### ◆学校評価について

- ・ 自校の教育活動や学校運営について目標を設定し、その達成状況等について評価することにより、組織的・継続的な改善を図る。
- ・ 自己評価及び学校関係者評価の実施と結果公表により、説明責任を果たし、学校・家庭・地域の連携協力による学校づくりを進める。
- ・ 各学校の設置者等が、学校評価の結果に応じて、改善措置を講じることにより、一定水準の教育の質を保証し、その向上を図る。

## 《求められるもの》

学校評価の取組を通じて、学校として組織的・重点的に取り組むべきことは何かを把握し、学校全体として教育活動の充実・改善に取り組むことが求められます。

校長として必要なマネジメント

# 人材育成

## 教職員の管理

### 人材育成

教職員一人一人の資質能力とキャリアステージについて指導・助言し、自律的な成長を支援している。



#### 《背景・状況》

##### ◆ 「やまなし教員等育成指標」の活用

- ・人材育成の重要な鍵は、教員自らの力で「育つ・成長する」職場であるかということ
- ・管理職は、面談等の機会を活用し、「やまなし教員等育成指標」を示しながら、自律的な成長を促すよう助言

#### 《求められるもの》

やまなし教員等育成指標を活用した指導・助言や適切な人事評価、研修やOJTの推進を通じて、教員自らの自律的な成長を促す人材育成が求められます。

## 校長として必要なマネジメント

# 研修

### 教職員の管理

### 研 修

教職員が主体的に学び続けることができる体制を構築し、校内研修や校内研究を活性化させるとともに、研修履歴を活用して教職員の資質能力の向上について指導・助言している。



#### 《背景・状況》

##### ◆研修履歴の活用

新たな教師の学びの姿の実現に向け、学校における働き方改革による環境整備と併せて、管理職のマネジメントの下で、協働的な職場づくりや学び合いの校内文化の醸成による研修推進体制の充実が一層重要。

#### 《求められるもの》

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の実効性を高めるためにも、校長のリーダーシップの下、校内の研究推進体制を構築し、教職員の主体的な研修が求められます。

校長として必要なマネジメント

# 管理・監督

## 教育の管理

## 管理・監督

働き方改革を積極的に推進するとともに、教職員の勤務状況と心身の健康状態等を的確に把握し、職務及び身分の適切な管理・監督をしている。



### 《背景・状況》

#### ◆学校の管理・監督

校長は、教育公務員としての信頼が損なわれないように職員を管理・監督し、必要に応じて適切に指導・助言、指示・命令する。特に、依然として長時間勤務者が多い状況から、校長は、職員の勤務時間外における業務の内容やその時間数を適正に把握するなど、適切に管理する責務が一層重要となっている。

### 《求められるもの》

校長は、職員の適切な勤務時間管理とともに、長時間勤務の改善のため、業務の平準化等マネジメントが一層求められています。

校長として必要なマネジメント

# 人事評価

## 教育の管理

### 人事評価

公正公平な人事評価を行い、教職員の資質能力の向上及び組織の活性化を図っている。



#### 《背景・状況》

##### ◆人事評価

職員の職務遂行状況を的確に把握・評価し、その結果に基づいて具体的な指導・助言を行うとともに、人材育成や能力開発の視点を大切にしながら、教員の意欲や努力が適正に評価され、意欲を引き出し、志気を高めることができるような評価を行う。

#### 《求められるもの》

評価の客観性・公正性を確保し、信頼性や納得性の高い人事評価を行うことにより、学校組織を活性化し、学校全体の教育力を高めることが求められます。

校長として必要なマネジメント

# 施設・事務の管理

## 校長として必要なマネジメント

### 施設・事務の管理

施設・設備の管理及び、会計処理や事務手続きなど学校事務に関する管理を適切に行っている。



#### 《背景・状況》

##### ◆施設・事務の管理

- ・学校施設は子供の学習生活の場であり災害時避難所でもあるため、適切な維持管理を行い、安全性・機能性を確保する。
- ・学校事務においては、チーム学校として事務職員の校務運営への参画も得ながら、適切な事務管理を実施。

#### 《求められるもの》

校長のマネジメントにより、学校施設や事務の管理については、事務職員等の専門性も活かした適切な実施が求められます。

# 校長として必要なマネジメント

## 危機管理・学校安全

### 校長として必要なマネジメント

#### 危機管理・学校安全

組織的な危機管理体制を構築するとともに、危機発生 of 未然防止から発生時、事後までを見据えたリスクマネジメントの徹底を図っている。



#### 《背景・状況》

##### ◆リスクマネジメントとクライシスマネジメント

危機管理・学校安全は、学校運営の最優先事項であり、リスクマネジメントにより、危機の発生を可能な限り防ぐことが重要。さらに、クライシスマネジメントにより、発生してしまった危機の影響をなるべく抑えることも重要で何より初期対応がポイント。

#### 《求められるもの》

校長には、高度な危機管理能力が要求され、特に危機発生時における校長としてのリーダーシップと判断力、決断力が求められます。

校長として必要なマネジメント

# 連携・協働

## 校長として必要なマネジメント

### 連携・協働

学校運営協議会や学校評議員会等を活用し、保護者や地域、関係機関と連携した協働体制を構築している。



#### 《背景・状況》

##### ◆地域との連携・協働

- ・学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、学校だけではなく、社会全体で子供の育ちを支えていくことが重要
- ・学校・保護者・地域が共通の目標を設定し、組織的・継続的な体制づくりにより、それぞれの力を効果的に発揮することが可能
- ・公立学校において、学校運営協議会の設置は努力義務化

#### 《求められるもの》

地域と学校の連携・協働を効果的、継続的に行うためには、学校運営協議会等を通じた、校長の強いリーダーシップが求められます。

# 具体的な活用場面①

## 自己目標の設定・評価

### 年度当初

育成指標等を参考に、自身のキャリアステージに基づいた目標を設定



### 日常活動中

管理職からの指導助言内容や、自己目標の追加・変更、達成状況を記入



### 年度末

育成指標等を参考に目標の達成状況を確認し、次年度の取組内容を整理

## ◆自己観察書の作成

- ・年度当初、学校教育目標や学校経営方針などを踏まえ、年間の自己目標等を設定する際に「やまなし教員等育成指標」や「研修履歴」を補助資料として活用していくことで、全校的な視点に立った目標設定ができる。特に、研修目標・計画を設定する際は、自己目標の達成にあたり、自身のキャリアステージで求められる資質・能力や校務分掌で期待される役割と関連付ける。
- ・年度末、1年間の取組状況や自己反省を記入する際にも、これらの資料を活用して振り返りを行い、次年度の目標設定に生かす。

自己観察書

目標設定基準日 令和 年 月 日		評価基準日 令和 年 月 日	
氏名	年 月 日生( 歳)	学校名	職名
科目 担当	担当学年、週担当時間	科目 担当	週担当時間
校務 分掌	校務 分掌	校務 分掌	校務 分掌
研修 分野	○今年度の具体的な目標・目標達成のための具体的な手立て	目標 達成	自己観察記録、指導助言記録
教員 指標	(追加・変更)		
教員 外 指標	(追加・変更)		
研修 分野	○今年度の具体的な目標・目標達成のための具体的な手立て	目標 達成	自己観察記録、指導助言記録
本学 運営 の 多 面	(追加・変更)		
研 修	今年度の研修の目標・計画について		研修の成果及び今後の課題について

## 具体的な活用場面②

## 研修履歴を活用した受講奨励

①教員の意欲や主体性の尊重 ②学校組織の総合的な機能発揮 ③個々の人材育成の観点で、**校長の指導力**が求められます。

### ◆研修主事の役割（学校教育法施行規則）

- ・校内研修・校内研究に関する計画の企画・立案
- ・校内研修・校内研究のための講師派遣依頼や資料提供依頼等の渉外業務
- ・校内研修・校内研究に関する校内における他の分掌との調整や運営・取りまとめ
- ・初任者研修・中堅教諭等資質向上研修等の受講者の受講日程・内容等の計画作成・調整

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励については、人事評価制度との違いを留意しつつ、人事評価の面談の機会を活用することができる。

### ◆年度当初の管理職面談において

- ・教員一人ひとりの職責、経験、適性に照らした人材育成の観点
- ・学校教育目標の達成のために必要な専門性・能力の確保などの観点から過去の研修履歴を活用し、情報提供や指導助言を行う。

### ◆年度末の管理職面談において

- ・OJTや校内外研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のための指導助言を行う。