

# やまなし養護教諭育成指標 活用ガイド



令和7年3月更新  
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。



# 山梨県総合教育センター等 令和7年度 研修計画・研修一覧

【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を掲載  
（研修によっては、あらかじめ受講対象が決められている  
場合があります。）

## 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

【改定】やまなし養護教諭育成指標

前半

後半部分へ移動

育成指標を  
前半と後半に  
分けて提示

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  
面が変わりま  
す。

# 【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、<br>「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<br>法令の遵守                                                    | 優れたコミュニケーション能力<br>常に学び続ける力 | 崇高な使命感と責任感<br>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<br>実践力養成期                                                 | 第2ステージ<br>専門性充実期・協働力養成期                                          | 第3ステージ<br>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     | 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、 <b>児童生徒の気持ちに寄り添い</b> 、信頼関係を構築している。                 | 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</b> 、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       |                                                                          | 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。                      | <b>多様性を受容し</b> 、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、 <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。               | 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。                                | <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。      |
|                        | いじめ等への対応   |                                                                          | <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。         | 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、 <b>関係機関と連携しながら、組織的に</b> 対応している。     |
| 学校運営                   | 連携・協働      | 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。                                       | 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。<br>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。<br>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 |                                                                          | 校務に積極的に参加するとともに、 <b>勤務時間を意識した働き方</b> 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。                      | <b>学校組織マネジメント</b> 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。  |
| 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、 <b>ヤングケアラー</b> 、 <b>外国籍児童生徒</b> 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、 <b>スクールカウンセラー等と連携・協働し</b> 、適切な支援をしている。        | 福祉等の関係機関との連携・協働を推進し、組織的な校内支援体制の充実を図っている。                 |
| 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                                             | 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> する実践を図る           | ICTや情報・教育データを適切に活用し、 <b>校務の効率化</b> 及び児童生徒の学習等の改善を図る              | 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を              |

# 後半

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。

|                                                                      |           |                                  |                                                  |                                                            |                                                     |                                                          |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| ※                                                                    | 学校運営      | 連携・協働                            |                                                  | 働しながら、その責任を果たしている。<br>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。         | 働いて、積極的に学校運営に参画している。<br>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。                        | 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                       |                                                  | 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、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・協働を推進し、組織的な校内支援体制の充実を図っている。                 |
|                                                                      |           | 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を果たしている。       |
|                                                                      | 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。                     | 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。               |                                                          |
|                                                                      | 保健教育      | 学習指導要領の内容を踏まえた保健指導の重要性を理解している。   | 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した指導計画立案に関わり、実践している。                         | 他教科との関連した保健教育の指導計画を立案し、組織的な実践と評価を進めている。             |                                                          |
|                                                                      | 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した健康相談・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進めるよう、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た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。 |           |                                  |                                                  |                                                            |                                                     |                                                          |

※ 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。

# 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・・・

誰一人取り残さず、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、子供たちの学びを深める子供主体の教育を実現



### 《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。

# 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ためには、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、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、それらを踏まえた対策等について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・地域関係者との協議を円滑に進めていくファシリテーターとしての役割が求められます。

#### 《求められるもの》

校長には、教職員や地域等の学校内外の関係者とのプラスの相互作用を促し、学校が抱える教育課題を解決に導く**ファシリテーション力**が求められます。

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  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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>                                          | 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>                                       | 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。                                                     |

## 《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プロセスや特徴を理解し、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（道徳教育）

## 第1ステージ

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。

## 第2ステージ

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。

## 第3ステージ

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。

### 《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

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。

## 第2ステージ

**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。

## 第3ステージ

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。

### 《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（特別支援教育）

## 第1ステージ

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。

## 第2ステージ

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。

## 第3ステージ

**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。

## 《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の増加に伴う、特別支援教育の専門性向上による適切な支援の重要性の高まり
- ◆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

**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。

## 第2ステージ

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。

## 第3ステージ

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。

## 《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

# 学校運営（連携・協働）

## 第1ステージ

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。

## 第2ステージ

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。

## 第3ステージ

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。

## 《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

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。

## 第2ステージ

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。

## 第3ステージ

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。

## 《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必要
- ◆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
- ◆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

## 《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。

教員として必要な専門性

# 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、学校の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。
- ◆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、十分に力を発揮しながら子供と向き合っていくために、勤務時間や健康管理を意識して、働き方改革や業務改善に取り組んでいくことが求められます。

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  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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、 <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。                                  | 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。                                                   |

## 《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、発達障害等の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、福祉等の専門家と連携した環境への働きかけとともに、フリースクール等関係機関との連携も必要

## 《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

# 自ら学ぶ姿勢

## 第1ステージ



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。

## 第2ステージ



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。

## 第3ステージ



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。

### 《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。

教員として必要な専門性

# ICTや情報・教育データの利活用

## 第1ステージ



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。

## 第2ステージ



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。

## 第3ステージ



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を果たしている。

## 《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。

## 養護教諭として必要な専門性

## 保健管理

第1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。

第2ステージ 

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。

第3ステージ 

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予防対策 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健康管理、生活の  
管理及び学校環境衛生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。

## 養護教諭として必要な専門性

## 保健教育

## 第1ステージ



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。

## 第2ステージ



児童生徒の健康課題解  
決を目指した指導計画立  
案に関わり、実践してい  
る。

## 第3ステージ



他教科との関連した保  
健教育の指導計画を立案  
し、組織的な実践と評価  
を進めている。

## 《背景・状況》

- ◆多様化・複雑化する児童生徒の健康課題の解決に、養護教諭の専門性を生かした指導が求められている。
- ◆教科及び特別活動など、学校教育活動全体を通じて計画的に健康課題の解決を目指した指導をすることが求められている。
- ◆様々な角度から健康課題にアプローチするためには、教職員の共通理解と組織的な指導実践が必要である。

## 《求められるもの》

児童生徒の健康課題を把握し、適切な保健教育を組織的に実践するための指導計画の立案に関わり、学級担任等と連携して専門性を生かした効果的な指導を実践することが求められています。

養護教諭として必要な専門性

# 健康相談・保健指導

## 第1ステージ

**心身の健康課題の解決**  
を目指した健康相談・保  
健指導を実施している。

## 第2ステージ

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。

## 第3ステージ

健康相談を専門家を交  
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。

### 《背景・状況》

- ◆多様化・複雑化する児童生徒の健康課題について、あらゆる機会を通じて早期に発見することが重要である。
- ◆児童生徒の心身の健康課題は一様でないため、個に応じた相談・指導体制を整える必要がある。
- ◆それぞれの課題に応じた専門家と連携し、最適な支援を実施できるよう相談・支援体制を整えることが重要である。

### 《求められるもの》

児童生徒の心身の課題を早期に発見し、個に応じた最適な支援を行えるよう、自ら相談・指導を行ったり、専門家を交えた支援組織のコーディネートを行ったりする力が求められています。

## 養護教諭として必要な専門性

## 保健室経営

第1ステージ 

学校教育目標の具現化を目指した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。

第2ステージ 

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。

第3ステージ 

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。

## 《背景・状況》

- ◆学校教育目標の達成に向け、求められる保健室経営について理解し、実態に応じた経営計画を立てることが必要である。
- ◆より効果的な学校保健の推進のため、教職員の共通理解のもと、組織的に経営計画を実行することが求められる。
- ◆設備、備品の管理や環境衛生の維持をはじめとした保健室の環境整備が大切である。

## 《求められるもの》

学校教育目標の具現化を目指した保健室経営計画を作成及び実行する力、保健室経営を組織的に推進するために教職員、学校医、学校歯科医、学校薬剤師、家庭や地域等と連携する力が求められています。

養護教諭として必要な専門性

# 保健組織活動

| 第1ステージ  | 第2ステージ  | 第3ステージ  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 <b>教職員の連携をコーディネート</b> するとともに、 <b>学校医等との連携体制を整備</b> 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。                                                           |

## 《背景・状況》

- ◆学校の健康課題を明らかにし、解決するための学校保健計画の作成に、養護教諭としての専門性を発揮することが求められる。
- ◆学校の健康課題の解決のために校務分掌や学校保健委員会等において組織的に活動することが大切である。
- ◆学校医や地域の保健機関と連携し、専門的な見知から学校の健康課題の解決に向けた指摘を得ることが重要である。

## 《求められるもの》

学校の健康課題の解決に向けて、教職員の連携をコーディネートしたり、学校医等の協力を得たりするなどして、効果的な保健組織活動を推進する実行力が求められています。

# 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、自身の課題を明確にしたうえで目標設定ができる。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 5 月 1 日 |                             | 評価基準日 令和 年 1 月 1 日  |                  |
| 氏名                   | 年 月 日 生 ( 歳 )               | 学校名                 | 職名               |
| 教科<br>指導             | 担当教科・担当学年・週別指導時間<br>教科外指導   | 担 当・週別指導時間<br>教科外指導 | 校務分掌             |
| 研修<br>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<br>達成率           | 自己観察記録<br>指導助言記録 |
| 教科指導                 |                             |                     |                  |
| 教科外指導                |                             |                     |                  |
| 研修<br>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<br>達成率           | 自己観察記録<br>指導助言記録 |
| 本任授業の改善              |                             |                     |                  |
| 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。

| 研修会名                         | 開催日時 | 開催場所 | 講師 | 受講者 | 備考 |
|------------------------------|------|------|----|-----|----|
| センター主催研修会の一覧                 |      |      |    |     |    |
| 県教委・教育事務所・市教委・NITS等主催の研修会の一覧 |      |      |    |     |    |
| その他の研修会の一覧                   |      |      |    |     |    |

### ◆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、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。