

課名	教職員課 個別最適な学び担当
担当者	教職員課県立学校人事係長 内田 俊行 教職員課小中学校人事係長 園山 和志 個別最適な学び担当人材育成推進監 長尾 佳和
直通電話	県立学校人事係 082 - 513 - 4922 小中学校人事係 082 - 513 - 4924 個別最適な学び担当 082 - 513 - 5031

人材育成の基本方針の改定について

近年の学校教育を取り巻く環境の変化等を踏まえ、教育委員会と学校で共通認識を持って、人材育成のための取組を進めていけるよう、人材育成の基本方針（平成17年3月）を次のとおり改定した。

1 主な改定内容

- 近年の学校教育を取り巻く環境の変化等を踏まえ、「人材育成の基本方針」、「求められる教職員像」、「教職員に期待される役割と具体的な行動例」等を一部改定した。
- 採用から10年間で、異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付けていくためのガイドラインとして「採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」を明示した。
- 人事配置、校内の組織づくり、OJT、校外研修等のあらゆる場面において、人材育成の取組を効果的に進めていけるよう、教育委員会、管理職、教職員の各主体に求められる意識や取組の方向性を明示した。

2 広島県教育委員会ホームページ（人材育成・能力開発）へのリンク先

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kyouiku/jinzai.html>

人材育成の基本方針【概要版】

1 人材育成の基本方針

主体的に学び続けて資質・能力の向上を図り、子供一人一人の能力と可能性を最大限に引き出すことのできる人材を育成する

採用 10 年間の目標

異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付けている

☞ 指標となるもの

- 求められる教職員像
- 教職員に期待される役割と具体的な行動例
- 採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験
- 教員等資質向上指標
- 本方針等を踏まえた各校の人材育成計画等

2 人材育成のための取組

- 管理職・教育委員会が共通認識の下、人材育成を意図した配置、支え合い学び合う同僚性を基盤とした組織づくり、OJT や校外研修の充実等に取り組む

教育
委員
会

- 人事配置の視点 -

時期	ねらい	人事配置の視点
初任校	基礎力の育成	・ロールモデルとの関わり ・学校における初任者等の育成体制
2 校目～	オールラウンドな指導力、専門性、学校運営に参画する力の育成	・多様な実践、人脈の広がり (原則として他市町に異動)
11 年目～	強み等に応じたキャリア形成	・身に付けた能力、強みや目指す将来像を踏まえた配置

- 研修の充実等 -

校外研修の充実

- ◇ 大学連携等による研修の質的な充実
- ◇ 多様な学び方の選択肢の充実

OJT や校内研修の充実支援

- ◇ 研修用コンテンツの集約・充実・活用支援
- ◇ OJT の研究等による充実支援
- ◇ 受講奨励の効果的実施の支援

学
校

- 校内配置の視点 -

時期	ねらい	校内配置の視点
初任校	基礎力の育成	・複数の校務分掌等の多様な経験 ・ロールモデルとの関わり
2 校目～	オールラウンドな指導力、専門性、学校運営に参画する力の育成	・特別支援教育の経験を含めた初任校と異なる多様な経験 ・分掌等の中心となる経験
11 年目～	強み等に応じたキャリア形成	・身に付けた能力、強みや目指す将来像を踏まえた配置

- 管理職に求められる意識・日常的な取組 -

- ◇ 教職員の多面的な把握
- ◇ 成長を促す前向きなコミュニケーション
- ◇ 支え合い・学び合いの活性化
- ◇ 組織で初任者等を育てる体制・機会づくり
- ◇ 効果的な受講奨励

- 教職員に求められる意識・日常的な取組 -

- ◇ 目指す姿・指標や自身の現状等を踏まえ、主体的に必要な資質・能力を定義し学び続ける
- ◇ 同僚間の対話・協働を通じた学び合い

☞ 採用 10 年間：次頁の「採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」参照

教諭・講師の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね4年間）	2校目～（概ね6年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ ロールモデルとなる指導教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進するとともに、他校種間の異動の機会も考慮する
校内人事		○ 幅広く学び基礎力を身に付けられるよう、初任校在籍中に、複数学年の教科指導、複数の学年担任及び複数の校務分掌の担当 ○ 近い将来に学年団や分掌の中心となることを見越し主任等を補佐する機会の考慮	○ オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、特別支援教育の理解を深め専門性を高める経験のほか、初任校とは異なる分掌も担当 ○ チームで支え合う体制の下で、学年団や分掌の中心として組織的な業務遂行をリードする機会の考慮
現場経験のイメージ	生徒指導 学級経営	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等との信頼関係づくり（自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等） ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校内外の専門職員・機関との連携
	学習指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教科等の内容や児童生徒等の実態を把握し、学習指導計画や学習指導案を作成 ・ 指導のねらいや目標を理解して、学びの動機付けを意識した授業 ・ 定着が不十分な児童生徒等を意識した授業づくり ・ 学習内容に応じたデジタル学習基盤の活用 ・ 学習指導の充実につなげるための学習評価や自身の指導の振り返り ・ 児童生徒等の反応や授業観察での指導助言等を踏まえた授業改善 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等の学びの動機付けや理解を深めるための工夫 ・ 児童生徒等の実態等に応じた手立ての工夫 ・ 児童生徒等の学びを深めるデジタル学習基盤の活用 ・ 研究テーマを意識した授業研究と実践 ・ 校内の授業研究に積極的に参画 ・ 同僚教職員への指導・助言
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 初任校とは異なる校務分掌や特別支援教育の経験 ・ 主任等として学校運営に積極的に参画 ・ 校内外の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、2年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業等	・ 6年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業、教員長期研修等
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校内外での研修会、研究会や他の教職員の授業等を観察する機会等を通じて学習指導、生徒指導、学級経営等について学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

※養護教諭・栄養教諭・事務職員版：人材育成の基本方針の本文に掲載

人材育成の基本方針

令和8年3月

広島県教育委員会

目 次

1	はじめに.....	1
	(1) 背景.....	1
	(2) 人材育成の基本方針改定のポイント.....	2
	人材育成の基本方針（概要版）.....	3
2	人材育成の基本方針.....	4
3	求められる教職員像.....	4
4	教員等資質向上指標.....	5
5	教職員のキャリア形成.....	6
	(1) 採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験.....	6
	(2) その後のキャリア.....	11
	(3) キャリアステージに応じた各種研修制度等.....	11
6	人材育成のための取組.....	13
	(1) 人事配置.....	13
	（教育委員会・管理職が持つべき視点）.....	13
	(2) 現場の学び.....	14
	（キャリアステージ別の学び）.....	14
	（管理職が意識的に取り組むべきこと）.....	15
	（県教育委員会の取組）.....	16
	(3) 校外研修.....	17
	（校外研修の活用）.....	17
	（県教育委員会の取組）.....	17
	(4) 校内研修・自主研修.....	18
7	学びを支える基盤としての働き方改革.....	19
8	巻末資料.....	19

1 はじめに

(1) 背景

- 本県では、各市町教育委員会、各学校の人材育成の取組や教職員一人一人の自発的な能力開発等を推進する観点から、平成17年3月には、「人材育成の基本方針」及び「求められる教職員像」を、また、平成18年3月には、「求められる教職員像」をより具体化した「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を策定・公表したところであるが、その後約20年が経過し、Society5.0時代の到来や新型コロナウイルス感染症の拡大など、先行き不透明で予測困難な時代が到来し、対応する必要がある課題が複雑化・困難化するなど、学校を取り巻く環境は大きく変化している。
- こうした社会の変化に対応するため、現行の学習指導要領では、「主体的・対話的で深い学びの実現」に向けた授業改善を重視することとされ、『令和の日本型学校教育』の構築を目指して「～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」（令和3年1月26日中央教育審議会）では、全ての子どもたちの可能性を引き出す「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実が求められている。
- 教職員は、子どもたちの多様化や情報化の加速度的進展といった教育を巡る状況の変化や、それに応じて進められる学習指導要領等の改訂、働き方改革、GIGAスクール構想の推進等の施策等の動きを捉えることに加え、何より、目の前の子供たちや地域の状況を受け止めながら、日々の教育活動を充実させていくことが求められる。
- 教職員には、子供に対する教育的愛情や教育に対する使命感といった普遍的な資質を身に付けることはもちろんのこと、社会の大きな変化等に応じ求められる知識技能が変わっていくことを前提に、常に新たな知識技能の習得に取り組むなど、主体的に学び続けることが求められる。こうした中、教職員の人材育成は、将来にわたり、全ての子どもたちの可能性を引き出すことのできる安全・安心な学校づくりの実現に向けた最重要の課題である。
- 一方、教職員の大量退職・大量採用等を背景として組織の若返りが生じている。また、それに伴い、学校等において自ずと行われてきた教職員間の知識及び技術の伝達もより難しくなっていると考えられることに加え、業務が長時間に及ぶ状況が未だ課題となっていることや更なる働き方改革への要請等から、教職員が資質・能力の向上に取り組むための時間確保も難しくなっているなど、学校等における人材育成を取り巻く環境はより厳しくなっている。

- このため、教職員の資質・能力の向上に向けては、より計画的・体系的に、On the Job Training（以下「OJT」という。）をはじめとした現場での学びと校外研修等による学びを組み合わせる効果的に行うと同時に、働きやすさと働きがいと両立しながらこれらに注力できる環境づくりを進めていく必要がある。
- そのためには、県教育委員会、市町教育委員会、管理職等が、人事配置、組織づくり、OJTや校外研修等のあらゆる場面において、「人材育成のために」という共通認識を持って取り組んでいく必要があることから、この度人材育成の基本方針を改定した。

(2) 人材育成の基本方針改定のポイント

- ① 「求められる教職員像」、「教職員に期待される役割と具体的な行動例」及び「広島県教員等資質向上指標」を、社会変化等を踏まえて改定 ☞ P4~5、巻末 P20~43
- ② 採用から10年間で、「異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力」を身に付けていくためのガイドラインとして、「採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等で経験」を明示 ☞ P6~10、巻末 P44~47
- ③ 人事配置、校内の組織づくり、OJT、校外研修等のあらゆる場面において、人材育成の取組を効果的に進めていけるよう、教育委員会、管理職、教職員の各主体に求められる意識や取組の方向性を明示 ☞ P13~18

人材育成の基本方針【概要版】

1 人材育成の基本方針

主体的に学び続けて資質・能力の向上を図り、子供一人一人の能力と可能性を最大限に引き出すことのできる人材を育成する

採用 10 年間の目標

異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付けている

☞ 指標となるもの

- 求められる教職員像
- 教職員に期待される役割と具体的な行動例
- 採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験
- 教員等資質向上指標
- 本方針等を踏まえた各校の人材育成計画等

2 人材育成のための取組

○ 管理職・教育委員会が共通認識の下、人材育成を意図した配置、支え合い学び合う同僚性を基盤とした組織づくり、OJT や校外研修の充実等に取り組む

- 人事配置の視点 -		- 研修の充実等 -	
時期	ねらい	人事配置の視点	
初任校	基礎力の育成	・ロールモデルとの関わり	・学校における初任者等の育成体制
2 校目～	オールラウンドな指導力、専門性、学校運営に参画する力の育成	・多様な実践、人脈の広がり (原則として他市町に異動)	
11 年目～	強み等に応じたキャリア形成	・身に付けた能力、強みや目指す将来像を踏まえた配置	

- 校内配置の視点 -		- 管理職に求められる意識・日常的な取組 -	
時期	ねらい	校内配置の視点	
初任校	基礎力の育成	・複数の校務分掌等の多様な経験	・ロールモデルとの関わり
2 校目～	オールラウンドな指導力、専門性、学校運営に参画する力の育成	・特別支援教育の経験を含めた初任校と異なる多様な経験	・分掌等の中心となる経験
11 年目～	強み等に応じたキャリア形成	・身に付けた能力、強みや目指す将来像を踏まえた配置	

- 教職員に求められる意識・日常的な取組 -	
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 教職員の多面的な把握 ◇ 成長を促す前向きなコミュニケーション ◇ 支え合い・学び合いの活性化 ◇ 組織で初任者等を育てる体制・機会づくり ◇ 効果的な受講奨励 	

- 教職員に求められる意識・日常的な取組 -	
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 目指す姿・指標や自身の現状等を踏まえ、主体的に必要な資質・能力を定義し学び続ける ◇ 同僚間の対話・協働を通じた学び合い 	

☞ 採用 10 年間：次頁の「採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」参照

教諭・講師の採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から 10 年間	
		初任校 (概ね 4 年間)	2 校目～ (概ね 6 年間)
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
人事配置		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
校内人事		○ 幅広く学び基礎力を身に付けられるよう、初任校在籍中に、複数学年の教科指導、複数の学年担任及び複数の校務分掌の担当 ○ 近い将来に学年団や分掌の中心となることを見越し主任等を補佐する機会の考慮	○ オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、特別支援教育の理解を深め専門性を高める経験のほか、初任校とは異なる分掌も担当 ○ チームで支え合い体制の下で、学年団や分掌の中心として組織的な業務遂行をリードする機会の考慮
現場経験のイメージ	生徒指導 学級経営	・ 児童生徒等との信頼関係づくり(自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等) ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化	左記に加え、 ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校外の専門職員・機関との連携
	学習指導	・ 教科等の内容や児童生徒等の実態を把握し、学習指導計画や学習指導案を作成 ・ 指導のねらいや目標を理解して、学びの動機付けを意識した授業 ・ 定着が不十分な児童生徒等を意識した授業づくり ・ 学習内容に応じたデジタル学習基盤の活用 ・ 学習指導の充実につなげるための学習評価や自身の指導の振り返り ・ 児童生徒等の反応や授業観察での指導助言等を踏まえた授業改善	左記に加え、 ・ 児童生徒等の学びの動機付けや理解を深めるための工夫 ・ 児童生徒等の実態等に応じた手立ての工夫 ・ 児童生徒等の学びを深めるデジタル学習基盤の活用 ・ 研究テーマを意識した授業研究と実践 ・ 校内の授業研究に積極的に参画 ・ 同僚教職員への指導・助言
	校務分掌等 学校経営参画	・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解	左記に加え、 ・ 初任校とは異なる校務分掌や特別支援教育の経験 ・ 主任等として学校運営に積極的に参画 ・ 校内の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、2 年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業等	・ 6 年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業、教員長期研修等
校内研修 自主研修		・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校内外での研修会、研究会や他の教職員の授業等を観察する機会等を通じて学習指導、生徒指導、学級経営等について学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い	

※養護教諭・栄養教諭・事務職員版：人材育成の基本方針の本文に掲載

2 人材育成の基本方針

主体的に学び続けて資質・能力の向上を図り、子供一人一人の能力と可能性を最大限に引き出すことのできる人材を育成する

3 求められる教職員像

- 本県教育委員会では、平成17年3月には、「人材育成の基本方針」及び「求められる教職員像」を、平成18年3月には、「求められる教職員像」をより具体化した「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を策定・公表しているが、この度、学校を取り巻く環境変化等を踏まえ、「人材育成の基本方針」を改定したことに伴い、「求められる教職員像」及び「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を一部改定した。

(求められる教職員像)

- 高い倫理観と豊かな人間性をもっている
- 子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている
- 専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる
- 社会や子供の変化に柔軟に対応できる
- 確かな授業力を身に付けている
- 豊かなコミュニケーション能力を有している
- 新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている
- 他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる

☞ 「求められる教職員像」及び「教職員に期待される役割と具体的な行動例」：(巻末資料)P20

校長、教頭(分校長を含む。)、事務部長等、部主事、主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舍指導員、学校栄養職員、事務職員、学校司書

4 教員等資質向上指標

- 教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）第 22 条の 3 の規定に基づく校長及び教員としての資質の向上に関する指標（教員等資質向上指標）を、令和 3 年 4 月に策定した。
- その後、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（令和 4 年文部科学省告示第 115 号）がなされ、教師に共通的に求められる資質能力が再整理される等し、令和 7 年 2 月には、校長が果たすべき役割として働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置づける等、同指針が改正された。
- これらのことに加え、「人材育成の基本方針」を改定することを踏まえ、令和 7 年 12 月及び令和 8 年 2 月に「広島県教員等資質向上協議会」において協議を行い、この度、教員等資質向上指標を改訂することとした。

☞ 広島県教員等資質向上指標：（巻末資料）P36

〔 校長、教頭、部主事、主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭、栄養教諭 〕

5 教職員のキャリア形成

(1) 採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

- 採用から10年間で、「異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付けていること」を目標として、初任校・2校目と段階的に求められる資質・能力を身に付けていけるよう、そのガイドラインとして、教諭・講師、養護教諭、栄養教諭及び事務職員の4職種について「採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験(※)」を作成した。
- 本資料では、初任校において「基礎力」を、2校目～採用から10年において「オールラウンドな指導力」、「専門性」、「学校運営に参画する力」を身に付けていることを、それぞれ目指す姿として位置付け、そうした力を育成することを目的とした「人事配置の視点」、「校内人事の視点」を示している。また、初任校及び2校目～採用から10年のそれぞれの段階において、現場での実践、校外研修、校内研修等で経験する内容の概要を示している。
- 県教育委員会、市町教育委員会及び管理職は、この資料やこれを踏まえた各校の人材育成計画等をガイドラインとし、各段階において目指す姿、経験すべき内容、これまでに身に付けた資質・能力等の状況を踏まえ、人材育成のねらいを共有しながら人事配置や校内人事に取り組んでいく。
- また、管理職は、「これまでどのような経験をして、どこまでできるようになったのか」といった状況について、教職員と共通理解を図りつつ、指導助言したり、不足している経験を意識的に積み重ねるなど、継続的に取り組んでいくことが必要である。
- なお、本資料における経験等の時期は目安として示したものである。そのため、例えば、学校体制等に応じて、初任校で主任等や特別支援学級の担任を経験することも考えられる。また、個々の教職員の業務への順応状況や健康状態などを勘案し、過重な負担とならないよう留意する必要がある。

- ※ 「採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」の資料における用語の定義
 - ・ 児童生徒等 幼児、児童及び生徒のことを指す。
 - ・ オールラウンドな指導力 特定の分野のみに特化することなく、多様な学年での教科指導・学級担任、多様な校務分掌等を経験し、今後幅広い分野において順応できる一定水準の指導力を備えていることを指す。

☞ 採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験:P7 / (巻末資料)P44

〔 教諭・講師、養護教諭、栄養教諭、事務職員 〕

教諭・講師の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね4年間）	2校目～（概ね6年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ ロールモデルとなる指導教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進するとともに、他校種間の異動の機会も考慮する
校内人事		○ 幅広く学び基礎力を身に付けられるよう、初任校在籍中に、複数学年の教科指導、複数の学年担任及び複数の校務分掌の担当 ○ 近い将来に学年団や分掌の中心となることを見越し主任等を補佐する機会の考慮	○ オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、特別支援教育の理解を深め専門性を高める経験のほか、初任校とは異なる分掌も担当 ○ チームで支え合う体制の下で、学年団や分掌の中心として組織的な業務遂行をリードする機会の考慮
現場経験のイメージ	生徒指導 学級経営	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等との信頼関係づくり（自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等） ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校内外の専門職員・機関との連携
	学習指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教科等の内容や児童生徒等の実態を把握し、学習指導計画や学習指導案を作成 ・ 指導のねらいや目標を理解して、学びの動機付けを意識した授業 ・ 定着が不十分な児童生徒等を意識した授業づくり ・ 学習内容に応じたデジタル学習基盤の活用 ・ 学習指導の充実につなげるための学習評価や自身の指導の振り返り ・ 児童生徒等の反応や授業観察での指導助言等を踏まえた授業改善 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等の学びの動機付けや理解を深めるための工夫 ・ 児童生徒等の実態等に応じた手立ての工夫 ・ 児童生徒等の学びを深めるデジタル学習基盤の活用 ・ 研究テーマを意識した授業研究と実践 ・ 校内の授業研究に積極的に参画 ・ 同僚教職員への指導・助言
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 初任校とは異なる校務分掌や特別支援教育の経験 ・ 主任等として学校運営に積極的に参画 ・ 校内外の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、2年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業等	・ 6年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業、教員長期研修等
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校内外での研修会、研究会や他の教職員の授業等を観察する機会等を通じて学習指導、生徒指導、学級経営等について学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

養護教諭の採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から 10 年間	
		初任校（概ね 4 年間）	2 校目～（概ね 6 年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ 同僚教職員や同一職種の教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、幅の広い専門性や学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進
校内人事		○ 学校運営上の自身の役割を理解しながら、養護に関する基礎力を身に付けられるよう、校内で求める役割を明確にしつつ、他の教職員との円滑な連携が図れるよう考慮 ○ 初任者指導者と連携する等しながら、他校の養護教諭等との関係づくりの支援	○ 養護に関する専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、学校保健に係る日々の取組に加え、チームで支え合う体制の下、分掌等に係る校内推進体制の中心として、教職員間の連携を調整する等の機会を考慮
現場経験のイメージ	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等との信頼関係づくり(自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等) ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校内外の専門職員・機関との連携
	学校保健	<ul style="list-style-type: none"> ・ 救急処置や疾病予防などの校内体制を理解し、けがや疾病に迅速・的確に対応 ・ 児童生徒等の健康課題の把握 ・ 保健指導計画の作成への参画・実践 ・ 関係者と連携した健康相談 ・ 学校経営目標等及び児童生徒等の実態等を踏まえた保健室経営計画の作成 ・ 保健主事や学校医等との適切な連携 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等の実態に応じた保健管理の中心として、組織的に対応 ・ 発達段階に応じた保健指導計画等の企画・立案、学級担任と連携した実践 ・ 校内組織と連携した児童生徒等の実態把握、相談・支援方法の検討 ・ 日常的な保健室経営の工夫・改善 ・ 保健組織活動の企画・運営への参画
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保健管理等に係る校内推進体制の中心として調整する等学校運営に積極的に参画 ・ 校内外の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、2年目研修、専門講座等	・ 6年目研修、専門講座、教員長期研修等
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校外での研修会、研究会や同職種の教師と連携する機会等を通じて、養護に関する専門的事項や学校運営への関わりについて学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

栄養教諭の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね4年間）	2校目～（概ね6年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ 同僚教職員や同一職種の教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、幅の広い専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進
校内人事		○ 学校運営上の自身の役割を理解しながら、給食管理や食に関する指導に係る基礎力を身に付けられるよう、校内等で求める役割を明確にしつつ、他の教職員との円滑な連携が図れるよう考慮 ○ 初任者指導者と連携する等しながら、他校の栄養教諭等との関係づくりを支援	○ 給食管理や食に関する指導に係る専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、栄養に係る日々の取組に加え、チームで支え合う体制の下、分掌等に係る校内推進体制の中心として、教職員間の連携を調整する等の機会を考慮
現場経験のイメージ	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等との信頼関係づくり（自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等） ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校内外の専門職員・機関との連携
	学校給食の管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校給食の目的や基準を理解し、学校給食の献立を作成 ・ 学校給食衛生管理基準を理解し、調理場の衛生管理や衛生指導を行う 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等の給食の状況把握を踏まえた適切な栄養管理 ・ 学校給食調理員や調理場等の衛生管理の日常的な評価・改善
	食に関する指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食に関する指導の目的や内容を理解し、指導を行うとともに学級担任等を支援 ・ 授業等で使用する教材の作成やチーム・ティーチングで各教科等における指導への参加・協力 ・ 個別的な相談指導の目的や内容を理解し、指導・助言に当たる 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 食に関する指導について、各教科等の教諭等の協力の下、指導計画上の位置付け等を考慮した企画・調整 ・ 児童生徒等の実態を踏まえた個別的な相談指導の適切な実施等 ・ 関係する教職員や学校医と連携した課題等の共通理解
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 食に関する個別的な相談指導等に係る校内推進体制の中心として調整する等学校運営に積極的に参画 ・ 校内外の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任者研修、2年目研修、専門講座等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6年目研修、専門講座等
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校内外での研修会、研究会や同職種の教師と連携する機会等を通じて、栄養に関する専門的事項や学校運営への関わりについて学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

事務職員の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね3～4年間）	2校目～3校目（概ね6～7年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ 同僚教職員や同一職種の職員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、幅の広い専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進
校内人事		○ 学校運営上の自身の役割を理解しながら、学校事務に係る基礎力を身に付けられるよう、校内等で求める役割を明確にしつつ、他の教職員との円滑な連携が図れるよう考慮	○ 学校事務に係る専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、専門性を生かした学校運営への参画の機会を考慮
現場経験のイメージ	学校事務	<ul style="list-style-type: none"> 学校事務の目的や内容を理解し、根拠を確認しながら正確な事務処理の遂行 学校事務の遂行に当たり、同僚教職員や保護者と丁寧な連携 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> 法令・規則等について理解を深め、根拠に基づく適切な事務処理の遂行 年間業務を見通しながら、効率的・効果的な事務処理を実施できるよう工夫改善 事務室や共同学校事務室における事務職員への支援
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> 学校運営の方針や計画を理解 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション 一定の役割を担当して学校運営に参画 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> 学校運営への参画意識を持って、総務、財務、施設管理等の業務を行い、諸課題を踏まえて工夫改善 校内外の関係者との連絡調整 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、初任（前期・後期）、若手・中堅 I	・ 中堅 I・II
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ 校内外での研修会、研究会や事務室・共同学校事務室の事務職員と協働する機会等を通じて、学校事務に関する専門的事項や学校運営への関わりについて学ぶ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

(2) その後のキャリア

- 教職員の将来的なキャリア形成は多様であることを前提に、採用から10年間で積み重ねた経験や教員等資質向上指標等の達成状況を踏まえ、自ら次の目標や将来目指す姿をイメージし、更なる専門性の向上を図る。例えば、学校経営の方針の具現化に向けて、管理職とともに率先して取り組んだり、特定の教科や分掌等においてその高い専門性を生かし、授業研究を通じたより良い指導方法等を組織的な動きにつなげていったり、これまでの知識・経験を生かして同僚教職員の支えとなる存在として力を発揮したりするなど、各々の強み等に応じて、様々な形でリーダーシップを発揮していくことが求められる。
- そして、将来的には、例えば
 - ・ 教諭等から主幹教諭を経る等して管理職に至り学校運営を担う
 - ・ 事務職員として、異なる校種や行政機関での経験等を経て事務長等に至り校長を補佐し学校事務全般にわたって指導力を発揮する
 - ・ 教諭等から行政機関における指導主事として専門的事項の指導・助言業務等の経験を経て学校の管理職に至り、行政経験を生かしながら学校運営を担う
 - ・ 教諭等から指導教諭に至り他の教員の指導を担う
 - ・ 教諭等として特定の分野において高度に専門的な知識及び技能を発揮する等、多様なキャリア形成が考えられる。

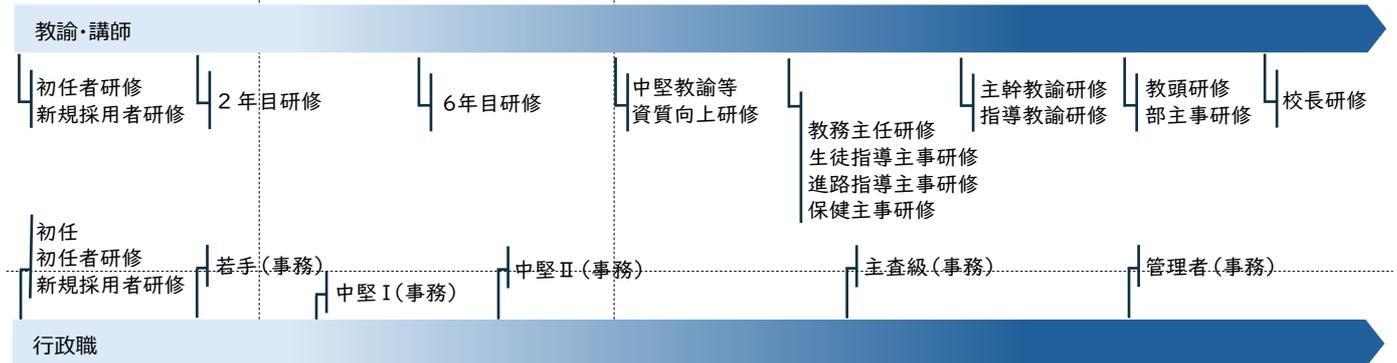
(3) キャリアステージに応じた各種研修制度等

- 次頁の図では、キャリアステージに応じた校外研修の制度（指定研修・希望研修・推薦研修）や人事異動の制度（各種計画人事交流等）、現場で経験する役割等の概要をまとめている。

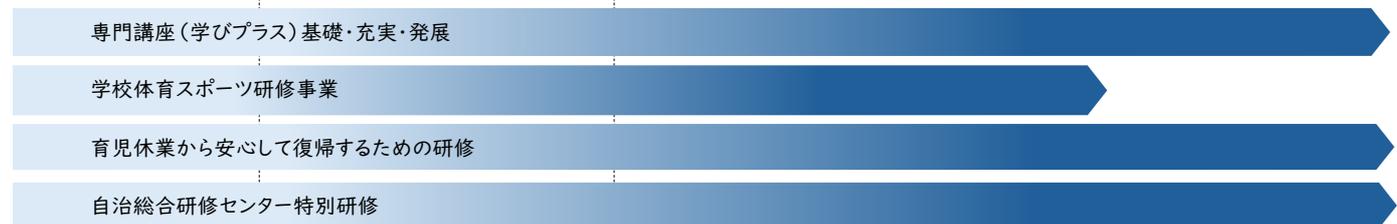
キャリアステージに応じた各種研修制度等



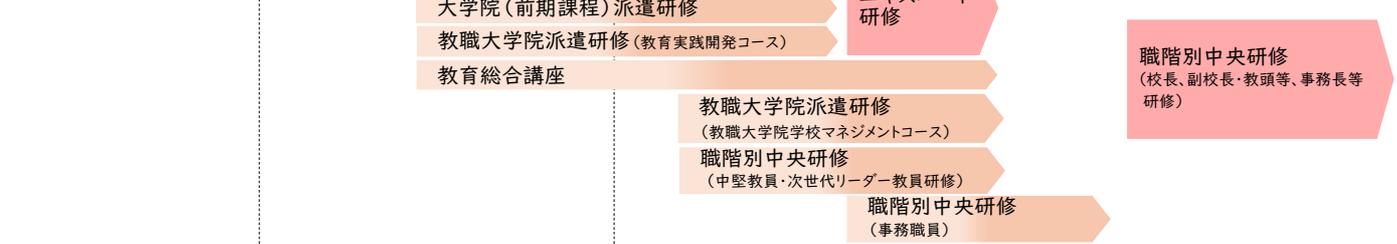
■指定研修



■希望研修



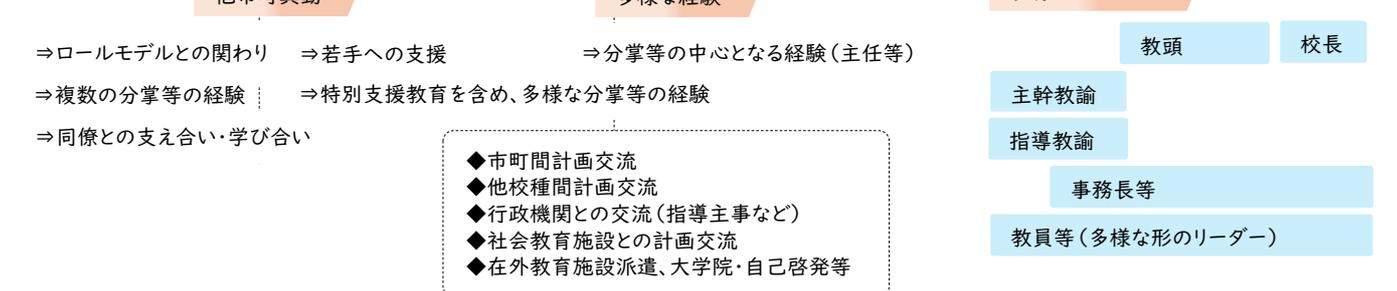
■推薦研修



■校内における研修、自発的に行う研修



■人事配置等



6 人材育成のための取組

(1) 人事配置

(教育委員会・管理職が持つべき視点)

初任校への配置等の視点

- ロールモデルとなる指導教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図して配置する。
- 全ての学校等において、初任者を育成する体制づくりに努める。
- ※ 具体的な内容については、P15～16の「管理職が意識的に取り組むべきこと」を参照
- 初任校においては、「基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けていること」を目指す。

2校目への配置等の視点

- 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、オールラウンドな指導力、職務に関する専門性や学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進するとともに、特別支援学校と小中学校等の校種間計画交流の機会も考慮する。
- 教育職員のはじめての人事異動の時期は、原則4年経過時とするが、初任校でもう1年経験することで更なる飛躍が期待できる等の人材育成の視点や指導体制の維持・確保の視点等から、柔軟な検討も行っていく。
- 採用10年経過時には、「異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付けていること」を目指す。

その後の人事異動

- 教職員のキャリア形成は多様であることを前提に、各教職員がこれまでに身に付けた資質・能力や適性、目指す姿を丁寧に把握しながら、人材育成を重視した人事異動を推進していく。
- また、異なる環境で勤務し、文化の違いを享受しながら工夫して成長していくことは、様々な物事の見方・考え方を広げ、能力の伸長に繋がっていくものであるとともに、管理職を含めた将来的なキャリアを実現するためにも強みとなり得るものである。そのため、市町間の計画交流人事や特別支援学校と小中学校といった他校種との計画交流人事、教育委員会や社会教育施設といった行政機関との計画交流人事等がより一層活性化するよう、教職員のキャリアに関する意向や、校長や市町教育委員会の意向を十分に尊重しながら、県教育委員会がイニシアチブを持って進めていく。

(2) 現場の学び

(キャリアステージ別の学び)

初任校における経験

- 初任校においては、基本的事項について幅広く学んで理解し基礎力を身に付けることを目標に、「採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」等を参考にしつつ、意識的に必要な経験を積み重ねていく。
- 「基礎力を身に付ける」という目標設定や、学校運営の方針や計画を理解すること、同僚教職員と円滑なコミュニケーションを図り協働・協調して業務に取り組むこと、組織の一員として一定の役割を担い学校運営に参画することは、全ての職種が共通して意識的に取り組むべき事項である。
- 学習指導、学級経営、学校保健、学校給食の管理・食に関する指導、学校事務といった職種に応じて求められる経験については、職種別の「採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」の「現場経験のイメージ」の欄を参考に組み立てていく。
- 加えて、採用初期段階において基礎力を身に付けていくに当たっては、ロールモデルとなる存在が重要である。養護教諭、栄養教諭等、一名配置の教職員については、他校等の同一職種の職員とのつながりをつくり、業務における日々の不明点や悩みを相談できる信頼関係づくりに努めていくことが大事である。また、小・中・義務教育学校の事務職員にあつては、学校事務の共同実施の機会等において、同一職種の職員の業務を遂行する姿から学んだり、コミュニケーションを通じて学んだりしていくことが大事となる。

2校目～採用10年目における経験

- 2校目への配属から採用10年までの期間については、初任校で培った基礎力をベースとして、オールラウンドな指導力や専門性、学校運営に参画する力を高め、「異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付けている」ことを目標として、「採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」等を参考にしつつ、意識的に必要な経験を積み重ねていく。
- 2校目では、初任校における「基礎力を身に付ける」ための経験に加え、初任校とは異なる校務分掌や特別支援教育の理解を深め専門性を高める経験、他の教職員への指導助言や支援の経験、チームで支え合う体制の下で各分掌等の中心として組織的な業務遂行をリードする経験、職種に応じた専門性・実践的指導力を更に高めていくための経験を積み重ねていく。

その後の経験

- 採用から 11 年目以降は、それぞれの強みや思い描く将来の姿は多様であることを前提にしつつ、これまでに培った資質・能力や強みなどに応じて、自らの職責や役割について十分に理解し、様々な形のリーダーとして、組織を牽引していく意識を持って、日々取り組んでいくことが求められる。
- 例えば、
 - ・ 学校経営の方針の具現化に向けて、管理職とともに率先して取り組む
 - ・ 特定の教科や分掌等における高い専門性を生かし、授業研究を通じたより良い指導方法などを組織的な動きにつなげていく
 - ・ これまでの知識・経験を生かして同僚教職員の支えとなる存在として力を発揮するなど、多様な姿が考えられる。

(管理職が意識的に取り組むべきこと)

コミュニケーションを通じた効果的な関わり

- 管理職は、授業観察や面談等の機会を捉えた積極的なコミュニケーションを通じ、個々の教職員の状況を多面的に把握できるよう努める。
- 教職員との関わりにおいては、成長を促す意図を共有すること、役割を与えて信頼し任せることに加え、状況を把握しながら、努力や達成状況に対する前向きなフィードバック等を含め、必要な支援を行うことを意識して取り組む。

現場の学びの充実に向けた組織づくり

- 管理職は、現場における学びの更なる充実のため、授業や学級経営、校務分掌をはじめとした様々な機会において、教職員が主体的に挑戦し資質・能力の向上を図ることができ、教職員同士の学び合いが活性化できるよう、計画的・継続的に組織づくり及び環境づくりに取り組む。
- とりわけ、採用から 10 年までに、オールラウンドな指導力や専門性、学校運営に参画する力を備えていることを目指し、「採用から 10 年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験」等を踏まえ、教職員が必要な経験を積むことができるよう、意識的に校内人事を検討していく。加えて、同資料を活用する等しながら、「これまでどのような経験をして、どこまでできるようになったのか」といった状況について教職員と共通理解を図りながら、指導助言したり、不足している経験を意識的に積みせたりするなど、継続的に取り組んでいく。

初任者等の支援体制の構築

- 初任者配置校等においては、管理職は、組織的に初任者等の育成が図られるよう、日常的に他の教職員が支援したり、身近な存在としてメンターが相談にのったりすることのできるサポート体制の構築、模範となる学年主任などの下で協働・協調しながら日々の教育実践に当たり、学年団として成長していけるような体制づくり、経験年数が短い教職員同士の支援・協力体制整備、校内で他の教職員による授業や学級経営のノウハウを学ぶ機会づくりをはじめ、支援体制の構築に意識的に取り組む。
- 加えて、採用初期段階において基礎力を身に付けていくに当たっては、ロールモデルとなる存在が重要であり、初任者研修指導者や事務長等と連携しながら、養護教諭、栄養教諭や事務職員が、他校等の同一職種の職員との信頼関係づくり、ネットワークづくりを円滑に図ることができるよう必要に応じて支援する。
- また、経験年数の短い臨時的任用職員等についても同様に、こうした支援体制の構築に取り組む。

受講奨励

- 管理職は、教職員に学びの契機と機会を提供するため、教員等資質向上指標や研修受講履歴を手がかりに、教職員と積極的な対話を行い、適切かつ効果的な校外研修等の奨励を図る。

マネジメント能力の向上

- 管理職は、自身のマネジメント能力の更なる向上を図るため、協働的な職場づくりを含めた人材育成に係る日々の取組やその振り返りと改善を継続していくとともに、所属校の学校運営や人材育成に係る課題に応じて様々な実施主体による研修受講等に取り組む。

(県教育委員会の取組)

○ J T の充実支援

- 現場における○ J T のより一層の充実に向け、大学と連携する等して研究を進め、○ J T のガイドブックを作成・共有を図ることや、経験豊富な教職員が他の教職員の支えとなる存在として力を発揮できるよう知識・技能等の伝達及び指導助言の充実に資する内容の研修を実施することなどを通じて支援していく。

多様な校内研修用学習コンテンツの集約化及び充実

- 校内研修の効果的な実施や研修資料の効率的な準備を支援するため、多様な機関が提供する学習コンテンツの情報の体系的な集約に取り組んでいく。

校内研修用学習コンテンツの活用支援

- 各学校の課題解決や教職員の資質・能力の向上に向け、学習コンテンツの効果的な選定や組み合わせ、活用を支援するなど、教育センターの支援機能の充実を図る。

市町教育委員会や学校における校内研修支援

- 市町教育委員会からの要望に応じた研修実施支援の強化や、積極的な講師派遣の充実を図り、校内研修の実施を支援する。

管理職のマネジメント能力の更なる向上に向けた支援

- 管理職を対象としたマネジメント能力の育成、心理的安全性の確保に資する研修を継続的に実施する。

受講奨励制度の効果的な実施に向けた支援

- 本方針や教員等資質向上指標等を踏まえ、あらためて受講奨励制度の趣旨を踏まえた効果的な実施が図られるよう、教育委員会による校長対象の受講奨励等を通じて支援していく。

(3) 校外研修

(校外研修の活用)

- 教職員は、管理職とともに、研修履歴を活用して対話を繰り返し、自らのニーズと強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割を踏まえながら、現場における学びに加え、自らの専門性を高めていく手段として、指定研修以外の研修も含め、校外研修の受講に努めていく。

(県教育委員会の取組)

体系的・計画的な研修体系に応じた研修の改善

- 教員等資質向上指標等の見直し等も踏まえ、キャリアステージや役割に応じて求められる研修をパッケージ化するとともに、現場の教職員が活用しやすい提示の在り方について検討していく。その際には、共通に受講することとなる指定研修と、一人一人の教職員の個性に応じた個別最適な学びとの組み合わせを意識して検討を進めていく。

研修コンテンツの質的向上及び多様化

- 校外研修の質的な充実を図るため、研修機関や大学等と連携して研修を開発し、最新の教育課題等に対応できるよう取り組む。

研修スタイルの多様化への対応

- 教職員が限られた時間の中で負担なく校外研修を選択し、受講できるよう、校外研修の質を担保しつつ、オンデマンド、オンライン、集合（対話中心）等、多様な学び方の選択肢の充実を図る。

教育職員の資質や専門性の向上に向けた支援

- 上位の免許状の取得や特別支援学校教諭免許状における領域追加等に必要な単位を修得可能な免許法認定講習を実施し、資質や専門性向上の機会の充実を図る。

(4) 校内研修・自主研修

- 教職員は、国や任命権者等が実施する研修、学校の課題解決や教職員の資質・能力の向上を目指して組織的に実施される校内研修に加え、個々の強みの伸長や課題の解決等を目指して個人で行う自主的な研修や複数人が集まり行う自主的な研修なども組み合わせながら、資質・能力の向上に努めていくことが望ましい。
- 校内研修の実施に当たっては、対面・集合型の研修だけでなく、多様な機関が提供するオンデマンド型の学習コンテンツを組み合わせることで効率的に実施したり、具体的な事例を用いたロールプレイを行う等の実践的な内容の研修を実施したりする等、学校現場の実情に応じて工夫する必要がある。

(例)

- ・ 校内研修の機会等を捉えた、サービス規律や危機管理、保護者対応等についての繰り返しの学び
- ・ 校内外での研修、研究発表会、学校事務の共同実施や先輩教職員の授業等を観察する機会を通じた学習指導、生徒指導、学級経営、学校事務等についての学び
- ・ 専門書や研修動画等からの学び
- ・ 校内研修や授業研究をはじめとした様々な機会や場面における同僚同士の学び合い 等

7 学びを支える基盤としての働き方改革

- 本県教育委員会では、全ての子供たちへのよりよい教育の実現に向け、教職員が心身ともに充実し、「働きやすさ」と「働きがい」を両立しながら、主体的に学び続け、専門性を最大限に発揮できるよう、子供たち一人一人と向き合うことのできる環境を構築することを目指し、「学校における働き方改革取組方針」等に基づき、教職員の業務量の適正化、教職員が業務を効率的に行うことのできる環境整備、教職員の健康及び福祉の確保に関する取組、学校における取組の推進などを総合的に推進することとしている。
- 教育委員会及び管理職は、人材育成のための取組を進めるに当たっては、個々の教職員の経験値や現状の業務への順応状況、健康状態などを勘案し、過重な負担とならないよう留意しながら、また、継続的に勤務時間管理等の徹底や業務の精選、計画的な業務遂行等が図られるよう取り組んでいく必要がある。

8 巻末資料

■ 求められる教職員像

■ 教職員に期待される役割と具体的な行動例

校長、教頭（分校長を含む。）、事務部長等、部主事、主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、学校栄養職員、事務職員、学校司書

■ 広島県教員等資質向上指標

校長、教頭、部主事、主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭、栄養教諭

■ 採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

教諭・講師、養護教諭、栄養教諭、事務職員

求められる教職員像

- 高い倫理観と豊かな人間性をもっている
- 子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている
- 専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる
- 社会や子供の変化に柔軟に対応できる
- 確かな授業力を身に付けている
- 豊かなコミュニケーション能力を有している
- 新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている
- 他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる

高い倫理観と豊かな人間性をもっている

子供たちに社会のルールなどの倫理観や感動する心などの豊かな人間性を身に付けさせるためには、教職員自らが社会人としても高い倫理観をもつとともに、幅広い教養などに裏付けられた豊かな人間性を身に付けていることが求められる。

また、学校が安全・安心な場であるということや、教職員が子供たち・保護者・地域から信頼されていることは、学校教育において基本的かつ最も大切なことであることを念頭に、教育への信頼を著しく損なうこととなる不祥事を、全ての教育関係者で丸となって根絶するという強い思いを持っていることが求められる。

子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている

子供たちの人格形成に携わるという職責から、教職員には、子供に対する教育的愛情と、子供を教え育てるという仕事に対する使命感をもっていることが求められる。

専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる

各学校が特色ある教育活動を展開し、子供たち一人一人の個性を生かす教育を行うためには、教職員一人一人が、それぞれの専門性を発揮するとともに、自らの職責を自覚し、職務を的確に遂行することが求められる。

社会や子供の変化に柔軟に対応できる

変化の激しい社会にあっては、教職員一人一人が社会の変化や動向を踏まえながら、常に資質・能力の向上に努めるとともに、子供の変化やニーズを的確に把握し、柔軟に対応することなどにより、個に応じたきめ細かな指導を行うことが求められる。

確かな授業力を身に付けている

子供たちに、変化の激しいこれからの社会を「生きる力」として必要な資質・能力である「知識及び技能」、「思考力、判断力、表現力等」、「学びに向かう力、人間性等」をバランス良く育むためには、安全・安心な学校・学級を土台として、学校教育活動の中心である日々の授業をより質の高いものとする必要があることから、確かな授業力を身に付けていることが求められる。

また、子供たちの主体的・対話的で深い学びを促し、子供たち一人一人の持てる能力を高めていくためには、子供たちの学びの動機付けや理解を深めるために工夫する力、デジタル学習基盤を効果的に活用して学びの充実を図ることのできる力が求められることに加え、特別支援教育を経験し、深い理解や専門性を持つことが求められる。

豊かなコミュニケーション能力を有している

教職員には、子供たちや他の教職員、保護者、地域住民等と、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や、他者との協力や関わり、連携・協働を通じて組織的に業務を遂行していくことが必要であることから、豊かなコミュニケーション能力を有していることが求められる。

新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている

教職員一人一人は、変化の激しい社会にあっては、求められる知識技能が変わっていくことを前提に、目指す将来像や自身の現状等を踏まえ、教職員として必要な資質・能力を自ら定義し、主体的に学び続けていくとともに、新たな課題に積極的に挑戦する意欲をもち、その解決に向けて取り組むことが求められる。

他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる

各学校において、地域の状況等に応じて特色ある学校づくりを推進するためには、組織的な連携の下、教職員一人一人が意欲と自覚をもって学校運営に参画し、連携・協働し一丸となって教育活動を展開することが求められる。

また、学校は、教職員同士が、共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な場であることが不可欠であり、誰もが委縮することなく意見を述べたり、多様な意見をお互いに受け止めたり、注意すべき点を素直に指摘し合ったりすることができるような配慮や働きかけを、同僚とコミュニケーションをとりながら取り組んでいくことが求められる。

校長に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校の責任者として、教育及び学校経営に関して高い識見を有し、教職員の監督を適切に行うことができる。 ● 学校経営目標を立て、教職員に対して指導力・統率力を発揮しつつ、自らが掲げた目標を達成するとともに、保護者等に対し説明責任を果たすことができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 校長としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、教職員の服務管理を適切に行い、規律を確保している。 ○ 日頃から教職員と意思疎通を図り、教職員からの相談に応じるなど、信頼関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて指導するよう教職員に指導助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、教職員が意欲や責任をもってやり遂げることができるよう、解決に向けた適切な指示や方針を示している。 ○ 保護者等からの意見等に対する対応について教職員を指導するとともに、自らも責任をもって対処している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校教育全般に関する幅広い知識を有し、教職員に適切な指導助言を行っている。 ○ 教育の動向や学校の実態等を踏まえた明確な経営ビジョンを有し、学校経営目標を教職員や保護者等に明示している。 ○ 学校経営目標の実現に向けた手段や方法を教職員に明示している。 ○ 予算の効率的な執行や公金の適正管理、学校安全等に配慮し、学校経営を行っている。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や県、市町の行政施策等に関心を払い、自校の教育実践に与える影響等を分析し、方針の決定に生かしている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、学校経営に生かしている。 ○ 教職員の危機管理に対する意識を高め、トラブルに対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研修や授業研究を計画的に実施するなど、教職員の授業力向上に向けた取組を行っている。 ○ 授業観察や研修等を通じ、教職員に授業改善に関する的確な指導助言を行っている。 ○ 学びを支える環境としてのデジタル学習基盤の意義等を理解し、効果的な活用の推進に取り組んでいる。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員のコミュニケーション能力の向上のための発表・説明の機会を計画的に設定するなどの取組を行っている。 ○ 学校経営目標や学校状況等について、保護者等に説明し、理解と協力を得ながら学校経営を行っている。 ○ 意見が対立するような場合でも、相手に学校の立場や方針、根拠等を分かりやすく伝え、学校経営目標に沿った方向に導いている。 ○ 地域住民や保護者、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行っている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の職務能力の発揮のための動機付けを行うなど、その士気を高めている。 ○ 既存の方法に常に工夫や改善を加えて、業務の遂行や問題の解決を図っている。 ○ 教育改革の動向や学校を取り巻く状況等に応じて、自らの方針をもち、行動している。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の能力や実績、意欲を的確に把握し、公正に評価している。 ○ 教職員の能力・適性や職務遂行状況等を把握し、適切な校務分掌の仕組みを整えている。 ○ 学校経営目標の達成に向け、教職員の能力や組織の活力が十分発揮できるよう指導助言を行っている。 ○ 人材育成を意図した校内配置や成長を促す前向きなコミュニケーション等を通じて、長期的な視点に立って計画的に教職員を育成している。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりについて、リーダーシップを発揮して取り組んでいる。 ○ 教職員の働き方改革について、リーダーシップを発揮して取り組んでいる。

教頭（分校長を含む。）に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校経営目標の達成に向け、校長を補佐し、校務全般にわたって指導力を発揮することができる。 ● 部主事や主幹教諭、指導教諭、主任等の育成を積極的に行うことができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教頭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、教職員の服務管理を適切に行い、規律の確保に努めている。 ○ 日頃から教職員と意思疎通を図り、教職員からの相談に応じるなど、信頼関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて指導するよう教職員に指導助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、教職員が意欲や責任をもってやり遂げることができるよう、解決に向けた適切な指示や方針を示している。 ○ 保護者等からの意見等に対する対応について教職員を指導するとともに、自らも的確に対処している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校教育全般に関する幅広い知識を有し、教職員に適切な指導助言を行っている。 ○ 教育課程の編成や実施、学校行事の企画等について、幅広い視点から柔軟に思考し、部主事や主幹教諭、指導教諭、主任等に指導助言を行っている。 ○ 幼児児童生徒の実態等を踏まえて、年間指導計画等に基づいた指導が適切に行われるよう部主事や主幹教諭、指導教諭、主任等に指導助言を行っている。 ○ 予算の効率的な執行や公金の適正管理、学校安全等に配慮している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や県、市町の行政施策等に関心を払い、自校の教育実践に与える影響等を分析し、対応策の検討や教職員への指示・指導等を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 教職員の危機管理に対する意識を高め、トラブルに対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研修や授業研究を計画的に実施するなど、教職員の授業力向上に向けた取組を行っている。 ○ 授業観察や研修等を通じ、教職員に授業改善に関する的確な指導助言を行っている。 ○ 学びを支える環境としてのデジタル学習基盤の意義等を理解し、効果的な活用の推進に取り組んでいる。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員のコミュニケーション能力の向上のための発表・説明の機会を計画的に設定するなどの取組を行っている。 ○ 学校経営目標や学校状況等について、保護者等に説明し、理解と協力を得ながら校長を補佐している。 ○ 意見が対立するような場合でも、相手に学校の立場や方針、根拠等を分かりやすく伝え、理解を得ている。 ○ 地域住民や保護者、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行っている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の職務能力の発揮のための動機付けを行うなど、その士気を高めている。 ○ 既存の方法に常に工夫や改善を加えて、業務の遂行や問題の解決を図っている。 ○ 教育改革の動向や学校を取り巻く状況等に応じて、自らの方針をもち、行動している。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の能力や実績、意欲を的確に把握し、公正に評価している。 ○ 学校全体を把握し、学校経営等に関して、校長に的確な意見を述べている。 ○ 学校経営目標の達成に向け、教職員の能力や組織の活力が十分発揮できるよう指導助言を行っている。 ○ 仕事の進め方や解決の仕方等について、人材育成を意識して指導助言を行っている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりについて、校長を補佐し組織的に取り組んでいる。 ○ 教職員の働き方改革について、校長を補佐し組織的に取り組んでいる。

事務部長等に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校経営目標の達成に向け、校長を補佐し、学校事務全般にわたって指導力を発揮することができる。 ● 事務職員等の育成を積極的に行うことができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務部長等としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、教職員の服務管理を適切に行い、規律の確保に努めている。 ○ 日頃から教職員と意思疎通を図り、教職員からの相談に応じるなど、信頼関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて対応するよう教職員に指導助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、教職員が意欲や責任をもってやり遂げることができるよう、解決に向けた適切な指示や方針を示している。 ○ 保護者等からの意見等に対する対応について教職員を指導するとともに、自らも的確に対処している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校事務全般に関する幅広い知識を有し、教職員に適切な指導助言を行っている。 ○ 勤務時間制度や休暇制度、給与制度等に精通し、正確な処理を行っている。 ○ 予算の効率的な執行や公金の適正管理、施設・設備の維持・管理等に熟知し、職務の遂行に生かしている。 ○ 教諭等が行う教育活動のねらいや内容を理解し、教育活動の充実を意識して、学校予算の管理をはじめとした学校事務を遂行するとともに、事務職員に学校経営への参画意識を浸透させている。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や県、市町の行政施策等に関心を払い、自校の教育実践に与える影響等を分析し、対応策の検討や教職員への指示・指導等を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 教職員の危機管理に対する意識を高め、トラブルに対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員のコミュニケーション能力の向上のための発表・説明の機会を計画的に設定するなどの取組を行っている。 ○ 学校経営目標や学校状況等について、保護者等に説明し、理解と協力を得ながら校長を補佐している。 ○ 意見が対立するような場合でも、相手に学校の立場や方針、根拠等を分かりやすく伝え、理解を得ている。 ○ 地域住民や保護者、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行っている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の職務能力の発揮のための動機付けを行うなど、その士気を高めている。 ○ 既存の方法に常に工夫や改善を加えて、業務の遂行や問題の解決を図っている。 ○ 教育改革の動向や学校を取り巻く状況等に応じて、自らの方針をもち、行動している。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の能力や実績、意欲を的確に把握し、公正に評価している。 ○ 学校全体を把握し、学校経営等に関して、校長に的確な意見を述べている。 ○ 学校経営目標の達成に向け、教職員の能力や組織の活力が十分発揮できるよう指導助言を行っている。 ○ 仕事の進め方や解決の仕方等について、人材育成を意識して指導助言を行っている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりについて、校長を補佐し組織的に取り組んでいる。 ○ 教職員の働き方改革について、校長を補佐し組織的に取り組んでいる。

注) 事務部長等とは、事務部長、総括事務長及び事務長をいう。

部主事に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	● 学校経営目標の達成に向け、部の責任者として、校長及び教頭を補佐し、部の校務に関する企画・立案、指導教諭、各主任等への指導助言、校務分掌間の総合調整及び進行管理を行うことができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部主事としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組み、他の教職員の模範となる言動をしている。 ○ 人との関わりを大切に、他の教職員からの相談等に応じるなど、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を理解し、悩みや思いを深く受け止めて効果的に指導するよう、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、校長等の指示や方針を踏まえ、解決に向け粘り強く取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して専門的な知識・技能を有し、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 障害のある幼児児童生徒の教育に関して専門的な知識・技能を有し、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、学級経営や校務分掌等の計画を作成し指導するよう、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 計画性をもって正確、迅速、効率的に職務を遂行している。
社会や子供の变化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、情報を共有化し、障害の状態等に応じた指導方法の工夫改善について、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、個別の指導計画や年間指導計画等の作成について、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成できるよう、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に生かすよう、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 授業研究の機会等を活用し、授業改善に関して、他の教職員に指導助言を行っている。 ○ 学びを支える環境としてのデジタル学習基盤の意義等を理解し、効果的な活用の推進に取り組んでいる。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日頃から幼児児童生徒への指導方針や状況等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 校長や教職員との意思疎通を図り、教職員間の協調性を高めるとともに、信頼関係を築くよう努めている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営上の諸課題に対し、建設的な改善策を提案するなど、学校経営に積極的に参画している。 ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たるよう、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する部全体を把握し、企画・立案をするとともに、手段や方法を工夫し計画的に職務を遂行している。 ○ 学校経営目標の達成に向け、学校全体を視野に入れ、部や校務分掌間の総合調整や進行管理を行うとともに、校長等へ意見を述べている。 ○ 他の教職員の相談に気軽に応じ、課題解決の方法等について、具体的に指導助言を行っている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、指導教諭、主任等を指導している。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりについて、校長等を補佐し組織的に取り組んでいる。 ○ 教職員の働き方改革について、校長等を補佐し組織的に取り組んでいる。

主幹教諭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校経営目標の達成に向けて、担当する校務に関する企画・立案に参画し、組織的かつ効率的な校務運営を推進するとともに、教育指導上の課題に対して、他の教職員への指導助言や機動的な対応をすることができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主幹教諭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組み、他の教職員の模範となる言動をしている。 ○ 人との関わりを大切に、他の教職員からの相談等に応じるなど、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを深く受け止めて効果的に指導するとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、校長等の指示や方針を踏まえ、解決に向け粘り強く取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対する対応について教職員を指導するとともに、自らも誠実に対処している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して専門的な知識・技能を有し、教科指導等に生かしている。(※) ○ 担当する校務に関して専門的な知識・技能を有し、企画・立案を行い関係者間の調整・進行管理を行うとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、校務分掌等の計画を作成し指導するよう、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 計画性をもって正確、迅速、効率的に職務を遂行している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や県、市町の行政施策等に関心を払い、情報収集を積極的に行って情報を共有化するとともに、対応策の検討や教職員への指導助言を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 教職員の危機管理に対する意識を高め、トラブルに対して組織的に取り組むとともに、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、年間指導計画や各単元の学習指導計画、学習指導案を作成している。(※) ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成している。(※) ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に生かしている。(※) ○ 子供たちの学びの動機付けや理解を深めるために工夫している。(※) ○ 幼児児童生徒が個性や特性に応じて、得意分野をさらに伸ばし、自信や意欲をもって挑戦することができるよう、幼児児童生徒一人一人の学習定着度等に応じたきめ細かい指導の充実を図っている。(※) ○ デジタル学習基盤を効果的に活用し、幼児児童生徒の学びを深めている。 ○ 特別支援教育に関する深い理解と専門性に基づき、幼児児童生徒の教育的ニーズに応じた指導を計画的に進めるとともに、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めている。 ○ 授業研究の機会等を活用し、授業改善に関して、他の教職員に指導助言を行っている。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日頃から幼児児童生徒への指導方針や状況等について、地域住民や保護者等に説明するなど、地域住民や保護者等と十分連携を図るとともに、連携の促進に努めている。 ○ 校長や教職員との意思疎通を図り、教職員間の協調性を高めるとともに、信頼関係を築くよう努めている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を幼児児童生徒に分かりやすく伝えている。(※) ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営上の諸課題に対し、建設的な改善策を提案するなど、学校経営に積極的に参画している。 ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たるとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務全体を把握し、企画・立案をするとともに、手段や方法を工夫し計画的に職務を遂行している。 ○ 学校経営目標の達成に向け、学校全体を視野に入れ、調査・報告書の作成・処理を行い、校務分掌間の調整や進行管理を行うとともに、校長等へ意見を述べている。 ○ 他の教職員の相談に気軽に応じ、課題解決の方法等について、具体的に指導助言を行っている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、主任等を指導している。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

注) 養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭に係る具体的な行動例については、この表の※印で示す行動例は用いないこととし、「養護教諭に期待される役割と具体的な行動例」又は「栄養教諭に期待される役割と具体的な行動例」の#印で示す行動例を加えて用いることとする。

指導教諭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	● 高い専門性に裏付けられた実践的指導力を有し、優れた教育活動を行うとともに、教育指導の改善及び充実のために、他の教職員への指導助言ができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 指導教諭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組み、他の教職員の模範となる言動をしている。 ○ 人との関わりを大切に、他の教職員からの相談等に応じるなど、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを深く受け止めて効果的に指導するとともに、関係教職員に積極的に指導助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、校長等の指示や方針を踏まえ、解決に向けて、粘り強く取り組むとともに、関係教職員に指導助言している。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して高度の専門的な知識・技能を有し、教科指導等に生かすとともに、関係教職員に必要な指導助言を行っている。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、教科指導等の計画を作成し指導するとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 教育指導の改善・充実のために、必要な指導助言を組織的・計画的に行っている。 ○ 計画性をもって正確、迅速、効率的に職務を遂行している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行い、情報を共有化して、幼児児童生徒の実態等に応じた指導方法の工夫改善を行うとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、年間指導計画や各単元の学習指導計画等を作成するとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成するとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 子供たちの学びの動機付けや理解を深めるために工夫するとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 幼児児童生徒が個性や特性に応じて、得意分野をさらに伸ばし、自信や意欲をもって挑戦することができるよう、幼児児童生徒一人一人の学習定着度等に応じたきめ細かい指導の充実を図るとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ デジタル学習基盤を効果的に活用し、幼児児童生徒の学びを深めるとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 特別支援教育に関する深い理解と専門性に基づき、幼児児童生徒の教育的ニーズに応じた指導を計画的に進めるとともに、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めるとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に生かすとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 授業公開や研修、授業観察を積極的に行い、授業研究の機会等を活用し、授業改善・授業力向上に向けて、他の教職員に必要な指導助言を行っている。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりするとともに、他の教職員に指導助言を行っている。 ○ 日頃から幼児児童生徒への指導方針や状況等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図るとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 校長や教職員との意思疎通を図り、教職員間の協調性を高めるとともに、信頼関係を築くよう努めている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を幼児児童生徒に分かりやすく伝えたとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育指導の改善・充実に向け、具体的な方策を提案するなど、改善の意識をもって積極的に取り組んでいる。 ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たるとともに、関係教職員に指導助言を行っている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育指導の実態を把握し、主任等に指導助言しながら、手段や方法を工夫し計画的に職務を遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員の相談に気軽に応じ、課題解決の方法等について、具体的に指導助言を行っている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、他の教職員を指導している。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

教諭・講師に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 教科指導、生徒指導等に関する専門的知識・技能を有し、教科指導や生徒指導、学級経営等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教諭・講師としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切にし、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて指導している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して専門的な知識・技能を有し、教科指導等に生かしている。 ○ 担当する校務分掌を適切に遂行している。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、学級経営や校務分掌等の計画を作成し指導している。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
社会や子供の变化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、指導方法の工夫改善を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、年間指導計画や各単元の学習指導計画、学習指導案を作成している。 ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成している。 ○ 子供たちの学びの動機付けや理解を深めるために工夫している。 ○ 幼児児童生徒が個性や特性に応じて、得意分野をさらに伸ばし、自信や意欲をもって挑戦することができるよう、幼児児童生徒一人一人の学習定着度等に応じたきめ細かい指導の充実を図っている。 ○ デジタル学習基盤を効果的に活用し、幼児児童生徒の学びを深めている。 ○ 特別支援教育に関する深い理解と専門性に基づき、幼児児童生徒の教育的ニーズに応じた指導を計画的に進めるとともに、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めている。 ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に生かしている。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日頃から幼児児童生徒への指導方針や状況等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を幼児児童生徒に分かりやすく伝えている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たっている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に生かしている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

養護教諭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校保健に関する専門的知識・技能を有し、保健教育や保健管理等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 養護教諭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて指導している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保健教育や保健管理に関して専門的な知識・技能を有し、保健教育等に生かしている。(＃) ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえた保健室経営計画を作成するとともに、日常的に保健室経営の工夫改善を行っている。(＃) ○ 保健主事と連携し、学校保健年間計画等の作成に参画している。(＃) ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種調査の実施等により、幼児児童生徒の心身の健康情報の収集に努めるとともに、健康状態を的確に把握している。(＃) ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保健学習や総合的な学習の時間等の年間指導計画の作成に参画している。(＃) ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学級担任等と連携・協力し、指導のねらいを達成しようとするとともに、多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に生かしている。(＃) ○ デジタル学習基盤を効果的に活用し、幼児児童生徒の学びを深めている。 ○ 特別支援教育に関する深い理解と専門性に基づき、幼児児童生徒の教育的ニーズに応じた指導を計画的に進めるとともに、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めている。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日頃から幼児児童生徒の健康状態や指導方針等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 医師や関係機関等と連携・協力し、学校保健活動を行っている。(＃) ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の健康の保持増進、安全確保等について、意欲をもって指導に当たっている。(＃) ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に生かしている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

注) #印で示す行動例は、養護をつかさどる主幹教諭の行動例としても用いるもの。(主幹教諭に期待される役割と具体的な行動例の注を参照)

栄養教諭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育及び栄養に関する専門的知識・技能を有し、食に関する指導や給食管理を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 栄養教諭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて指導している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 食に関する指導や給食管理に関して専門的な知識・技能を有し、食に関する指導等に生かしている。(＃) ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、食に関する指導の計画を作成し、学級担任等と連携しながら指導している。(＃) ○ 「学校給食衛生管理の基準」に基づいた、学校給食調理員に対する適切な指導・助言などの衛生管理や安全管理等を行っている。(＃) ○ 計画性を持って正確かつ迅速に職務を遂行している。
社会や子供の变化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の食に関する情報収集を積極的に行うとともに、指導方法の工夫改善を行っている。(＃) ○ 幼児児童生徒の食生活や食に関する実態を把握し、その実態に応じた食事内容を工夫するなど、年間献立計画の工夫や改善に努めている。(＃) ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学級担任等と連携・協力しながら、幼児児童生徒の学習状況や発達段階に応じた食に関する指導を行っている。(＃) ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学級担任等と連携・協力し、指導のねらいを達成しようとするとともに、多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に生かしている。(＃) ○ デジタル学習基盤を効果的に活用し、幼児児童生徒の学びを深めている。 ○ 特別支援教育に関する深い理解と専門性に基づき、幼児児童生徒の教育的ニーズに応じた指導を計画的に進めるとともに、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めている。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 食に関する課題を抱える幼児児童生徒の個別の実態に応じた相談指導を行っている。(＃) ○ 「食の自己管理能力」や「望ましい食習慣」に関して、教職員や保護者に説明するとともに、教職員や家庭・地域と連携を図り、食に関する指導を推進している。(＃) ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の食に関する指導の推進について意欲をもって指導に当たるとともに、学校給食の安全衛生等に積極的に取り組んでいる。(＃) ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に生かしている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

注) #印で示す行動例は、栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭の行動例としても用いるもの。(主幹教諭に期待される役割と具体的な行動例の注を参照)

実習助手に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 実験又は実習に関する知識・技能を有し、実験又は実習等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実習助手としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切にし、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて指導している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実験又は実習に関して必要な知識・技能を有し、実験等に生かしている。 ○ 担当する校務分掌を適切に遂行している。 ○ 学校経営目標や生徒の実態等を踏まえ、校務分掌等の計画に基づき指導している。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、担当教諭等と連携して、指導方法の工夫改善を行っている。 ○ 地域住民や保護者、生徒等の学校に対する要望等を把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当教諭と連携しながら、生徒の学習状況等に応じて、実験又は実習等を適切に行うとともに、多様な評価方法を適切に活用し、生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に生かしている。 ○ 年間指導計画等の作成の際、実習等に係る部分について、生徒の実態や施設・設備等の状況を踏まえ、適切に教諭等に助言している。 ○ 実験又は実習等におけるデジタル学習基盤の効果的な活用について、適切に教諭等に助言している。 ○ 特別支援教育に関する深い理解と専門性に基づき、幼児児童生徒の教育的ニーズに応じた指導を計画的に進めるとともに、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高められるよう、教諭等と連携している。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日頃から生徒への指導方針や状況等について、担当教諭等と十分連携を図っている。 ○ 生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を生徒に分かりやすく伝えている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たっている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に生かしている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

寄宿舎指導員に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 日常生活上の世話及び生活指導に関する知識・技能を有し、幼児児童生徒の障害の状態等に応じて、寄宿舎における生活指導等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 寄宿舎指導員としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を理解し、悩みや思いを受け止めて寄宿舎における生活指導等を行っている。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の日常生活上の世話及び生活指導等に関して必要な知識・技能を有し、寄宿舎における生活指導等に生かしている。 ○ 担当する校務分掌を適切に遂行している。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、特別支援教育に関する深い理解と専門性を生かしながら、寄宿舎における生活指導等を行っている。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、職務に生かしている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日頃から寄宿舎における生活指導等について、保護者等に方針や状況等を説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、幼児児童生徒の障害の状態等に応じて、適切にコミュニケーションをとっている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって職務に取り組んでいる。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に生かしている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

学校栄養職員に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校給食に関する専門的知識・技能を有し、給食管理や給食指導等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校栄養職員としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて対応している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給食管理や給食指導等に関して専門的な知識・技能を有し、給食管理等に生かしている。 ○ 学校経営目標等を踏まえ、学校給食目標等を作成し、学校給食活動を計画的に行うとともに、年間を通じた食に関する指導計画の作成に参画している。 ○ 「学校給食衛生管理の基準」に基づいた、学校給食調理員に対する適切な指導・助言などの衛生管理や安全管理等を行っている。 ○ 計画性を持って正確かつ迅速に職務を遂行している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の家庭における食生活実態調査や残食調査を行うなど、成長発達に必要な栄養所要量の確保に努めている。 ○ 幼児児童生徒の食生活や食に関する実態を把握し、その実態に応じた食事内容を工夫するなど、年間献立計画の工夫や改善に努めている。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学級担任等と連携・協力しながら、幼児児童生徒の学習状況や発達段階に応じた食に関する指導を行っている。
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 関係保健機関等と連携・協力し、学校給食活動を行っている。 ○ 教職員や保護者に対し健康や食生活に関する情報等を提供するとともに、家庭・地域との連携を図った取組を行っている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の食生活の改善や学校給食の安全衛生、食事内容の向上等に積極的に取り組んでいる。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、管理職等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に生かしている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

事務職員に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校事務に関する知識・技能を有し、学校事務の運営や処理等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務職員としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切にし、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて対応している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校事務に関して必要な知識・技能を有し、事務処理等に生かしている。 ○ 勤務時間制度や休暇制度、給与制度等を正しく理解し、適切に事務処理を行っている。 ○ 法令・規則等に基づき、庶務・会計・管財に係る事務を正確に処理している。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。 ○ 教諭等が行う教育活動のねらいや内容を理解し、教育活動の充実を意識して、学校予算の管理をはじめとした学校事務を遂行している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、職務に生かしている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、教育活動の充実に向けた条件整備に取り組んでいる。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 関係機関や業者等と連絡調整を行いながら適切に事務処理を行っている。 ○ 学校事務に関する情報等について、学校内外から幅広く収集し、職務に生かしている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 新しい発想や方法を積極的に取り入れ、創意工夫しながら事務の改善等に取り組んでいる。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、管理職等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職等に報告、連絡、相談及び対応を協議している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に生かしている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

学校司書に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校図書に関する知識・技能を有し、学校図書館の整備等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校司書としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切にし、円滑な人間関係を築いている。
子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止めて対応している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校図書に関して必要な知識・技能を有し、学校図書館の業務等に生かしている。 ○ 学校経営目標等を踏まえ、学校図書館の利用の促進を図るため、司書教諭と連携し、学校図書館の適切な整備を行っている。 ○ 教諭や司書教諭等と協力し、学校図書館の学習活動の支援を適切に行っている。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
社会や子供の変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、職務に生かしている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、教育活動の充実に向けた条件整備に取り組んでいる。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
確かな授業力を身に付けている。	
豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 関係機関や業者等と連絡調整を行いながら適切に事務処理を行っている。 ○ 学校図書に関する情報等について、学校内外から幅広く収集し、職務に生かしている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に生かしている。
新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 新しい発想や方法を積極的に取り入れ、創意工夫しながら学校図書館の整備や利用促進等に取り組んでいる。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 日常的な OJT、同僚性を基盤とした学び合いや校外研修等を効果的に組み合わせながら、新たに必要とされる知識や技能の習得に主体的に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、司書教諭等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡、相談及び対応を協議している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に生かしている。 ○ 共に支え合い、学び合う同僚性を基盤とした、心理的安全性の高い安全・安心な環境づくりを意識している。

広島県教員等資質向上指標（校長）

区分※	
学び続ける姿勢	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、教職員の服務等を自覚し、常に校長としての使命を問い続けている。
	学校や地域の課題を解決したり、学校や地域の新たな価値を創造したりする過程において、先哲や地域の人、校長同士、教職員等との対話や協働を通して学び続けようとしている。
学校経営ビジョンの構築・実現	教育を取り巻く様々な社会の変化を踏まえ、幼児児童生徒・学校・地域等の実態を的確に把握し、学校の使命や課題を明示することができる。
	幼児児童生徒・学校・地域等の実態や課題についての熟議を通して、自校の目指す幼児児童生徒の姿を共有し、特色ある学校経営ビジョンを構築することができる。
	学校経営ビジョンとその実現に向けた手段や方法について、学校内外に対し分かりやすく説明することができる。
	学校の自己評価や学校関係者評価等により、学校経営ビジョンの実現に向けた取組の成果及び課題を学校・保護者・地域等で共有し、学校の改善につなげるよう方向付けることができる。
カリキュラム・マネジメント	幼児児童生徒の姿や学校の実態を把握し、全教職員を巻き込みながら自校の特色を生かした「学びの革新」を推進することができる。
	幼児児童生徒や学校の実態を踏まえ、多様な子供達を包摂する柔軟な教育課程を編成し、全教職員で実施状況を評価しながら、その改善を図ることができる。
	「主体的・対話的で深い学び」の実装に向け、組織的・計画的に教育活動の質の向上を図ることができる。
	学校内外の教育資源（人、物、情報、時間等）を活用しながら、適正かつ効果的に教育活動が実施されるよう、教育課程の実施に必要な体制を整備することができる。
人材育成	「主体的な学び」の伴走者として幼児児童生徒の学びを最大限に引き出すことのできる教職員集団を形成することができる。
	日常的な授業観察や面談等を通して教職員個々の実態を把握し、学校評価と関連させた人事評価や「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」を適切に行うことにより、意図的に教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚及び能力開発を図ることができる。
	主任等を中心に、教職員個々のOff-JT（研修の受講等）を生かした組織的なOJTの充実を図ることにより、幼児児童生徒の実態を起点に教職員が相互に学び合い、高め合う体制づくりを推進することができる。
	教職員個々の実態及び人材育成計画に基づき、個々のキャリアに応じた多様な現場の経験の機会をつくることにより、全教職員の学校経営に対する参画意識を高めるとともに、ミドルリーダーを育成することができる。
組織・環境づくり	学校経営ビジョンの実現に向け、多様な価値観をもつ教職員や関係者等の実態を的確に把握し、校長をはじめとする管理職のリーダーシップのもと、教職員の専門性を最大限に発揮できる校務分掌の仕組みを整えることができる。
	学校経営ビジョンの実現に向け、教職員一人一人が持っている力を最大限に発揮できるよう、自由闊達な明るい雰囲気づくりを促すことができる。
	学校を幼児児童生徒にとって安全で安心できる場所にするために、チーム学校による組織的な生徒指導体制を確立することができる。
	学校における働き方改革の更なる加速と教職員の健康管理（メンタルヘルス）の視点から校務を捉え、体制を整えることができる。
保護者・地域・関係機関等との協働	学校と地域がパートナーとして「地域とともにある学校づくり」を推進することができる。
	保護者・地域・関係機関等の実態を把握するとともに、相互に情報交換を行うなどし、良好な関係を構築することができる。
危機管理	学校評価に基づき、学校運営の方針や教育課程等の改善について、保護者・地域・異なる校種の学校を含む関係機関等と協議・熟議し、連携・協働する体制を整えることができる。
	法令等を遵守するとともに、教育公務員としての教職員の服務管理を適切に行い、規律を確保することができる。
	幼児児童生徒の安全を確保するとともに、生徒指導体制の整備や学校安全（生活安全・交通安全・災害安全）に関する教育の推進に取り組むことにより、幼児児童生徒が、自ら安全に行動したり他者や社会の安全に貢献したりするために必要な資質・能力を育成する体制を整えることができる。
	地域や関係機関等との密な連携及び情報交換を日常的に行い、学校安全を推進するための組織体制を整備することにより、起こりうる危機事案を予測し、適切な意思決定ができるよう備えることができる。
	危機事案が生じた場合は、学校運営と心のケアに関する迅速かつ適切な対応を行うなどして、被害を最小限にとどめるよう努めるとともに、学校の信頼回復に向けた組織的な情報共有を行い、取組の評価をその後の学校運営に生かすことができる。

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（教頭）

区分*	
学び続ける姿勢	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、教職員の服務等を自覚し、常に教頭としての使命を問い続けている。
	学校や地域の課題を解決したり、学校や地域の新たな価値を創造したりする過程において、先哲や地域の人、教職員等との対話や協働を通して学び続けようとしている。
学校経営ビジョンの構築・実現	教育を取り巻く様々な社会の変化を踏まえ、幼児児童生徒・学校・地域等の実態を的確に把握し、学校の使命や課題を明示することができる。それを校長に進言するとともに、教職員と共有することができる。
	幼児児童生徒・学校・地域等の実態や課題についての熟議を通して、自校の目指す幼児児童生徒の姿を共有し、特色ある学校経営ビジョンを構築することができる。
	校長の経営方針を踏まえ、学校経営ビジョンとその実現に向けた手段や方法について、学校内外と適切にコミュニケーションを取りながら、協働関係をつくるなどのリーダーシップを発揮することができる。
	校長の方針のもと、学校の自己評価や学校関係者評価等により、学校経営ビジョンの実現に向けた取組の成果及び課題を学校・保護者・地域等で共有し、学校の改善につなげるよう指導助言することができる。
カリキュラム・マネジメント	幼児児童生徒の姿や学校の実態を把握し、全教職員を巻き込みながら自校の特色を生かした「学びの革新」を推進することができる。
	幼児児童生徒や学校の実態を踏まえ、多様な子供達を包摂するために柔軟に編成された教育課程を全教職員で実施状況を評価しながら、その改善を図るよう教職員に対して指導助言することができる。
	「主体的・対話的で深い学び」の実装に向け、組織的・計画的に教育活動の質の向上を図ることができる。
	学校内外の教育資源（人、物、情報、時間等）を活用しながら、適正かつ効果的に教育活動が実施されるよう、教職員に対して指導助言することができる。
人材育成	「主体的な学び」の伴走者として幼児児童生徒の学びを最大限に引き出すことのできる教職員集団の形成を推進することができる。
	日常的な授業観察や面談等を通して教職員個々の実態を把握し、学校評価と関連させた人事評価や「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」を適切に行うことにより、意図的に教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚及び能力開発を図ることができる。
	主任等を中心に、教職員個々のOff-JT（研修の受講等）を生かした組織的なOJTの充実を図ることにより、幼児児童生徒の実態を起点に教職員が相互に学び合い、高め合う体制づくりを推進するための働き掛けをすることができる。
	教職員個々の実態及び人材育成計画に基づき、個々のキャリアに応じた多様な現場の経験の機会をつくることにより、全教職員の学校経営に対する参画意識を高めるとともに、ミドルリーダーを育成することができる。
組織・環境づくり	学校経営ビジョンの実現に向け、多様な価値観をもつ教職員や関係者等の実態を的確に把握し、校長をはじめとする管理職のリーダーシップのもと、教職員の専門性を最大限に発揮できる校務分掌業務の遂行を促す仕組みを整えることができる。
	学校経営ビジョンの実現に向け、教職員一人一人が持っている力を最大限に発揮できるよう、自由闊達な明るい雰囲気づくりを促すことができる。
	学校を幼児児童生徒にとって安全で安心できる場所にするために、チーム学校による組織的な生徒指導体制の確立に向け、教職員に対し指導助言することができる。
	学校における働き方改革の更なる加速と教職員の健康管理（メンタルヘルス）の視点から校務を捉え、具体的な取組を整理・調整し、実施することができる。
保護者・地域・関係機関等との協働	学校と地域がパートナーとして「地域とともにある学校づくり」を推進することができる。
	校長の方針のもと、保護者・地域・関係機関等の実態を把握するとともに、相互に情報交換を行うなどし、良好な関係を構築することができる。
危機管理	学校評価に基づき、学校運営の方針や教育課程等の改善について、保護者・地域・異なる校種の学校を含む関係機関等と協議・熟議し、連携・協働する体制を整えるために調整することができる。法令等を遵守するとともに、教育公務員としての教職員の服務管理を適切に行い、規律を確保することができる。
	幼児児童生徒の安全を確保するとともに、生徒指導体制の整備や学校安全（生活安全・交通安全・災害安全）に関する教育の推進に取り組むことにより、幼児児童生徒が、自ら安全に行動したり他者や社会の安全に貢献したりするために必要な資質・能力を育成するよう、教職員に対して指導助言することができる。
	地域や関係機関等との密な連携及び情報交換を日常的に行い、学校安全を推進するための組織体制を整備することにより、起こりうる危機事案を予測し、校長が適切な意思決定ができるよう備えることができる。
	危機事案が生じた場合は、学校運営と心のケアに関する迅速かつ適切な対応を行うなどして、被害を最小限にとどめるよう努めるとともに、学校の信頼回復に向けた組織的な情報共有を行い、取組の評価をその後の学校運営に生かすことができる。

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（部主事）

区分*	
学び続ける姿勢	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、教職員の服務等を自覚し、常に部主事としての使命を問い続けている。
	学校や地域の課題を解決したり、学校や地域の新たな価値を創造したりする過程において、先哲や地域の人、教職員等との対話や協働を通して学び続けようとしている。
学校経営ビジョンの構築・実現	教育を取り巻く様々な社会の変化を踏まえ、幼児児童生徒・学校・地域等の実態を的確に把握し、学校の使命や課題を明示することができる。それを教頭に進言するとともに、教職員と共有することができる。
	幼児児童生徒・学校・地域等の実態や課題についての熟議を通して、自校の目指す幼児児童生徒の姿を共有し、特色ある学校経営ビジョンを構築することができる。
	校長の経営方針を踏まえ、学校経営ビジョンとその実現に向けた手段や方法について、学校内外と適切にコミュニケーションを取りながら、協働関係をつくるなどのリーダーシップを発揮することができる。
	校長の方針のもと、学校の自己評価や学校関係者評価等により、学校経営ビジョンの実現に向けた取組の成果及び課題を学校・保護者・地域等で共有し、学校の改善につなげるよう指導助言することができる。
カリキュラム・マネジメント	幼児児童生徒の姿や学校の実態を把握し、全教職員を巻き込みながら自校の特色を生かした「学びの革新」を推進することができる。
	幼児児童生徒や学校の実態を踏まえ、多様な子供達を包摂するために柔軟に編成された教育課程を全教職員で実施状況を評価しながら、その改善を図るよう教職員に対して指導助言することができる。
	「主体的・対話的で深い学び」の実装に向け、組織的・計画的に教育活動の質の向上を図ることができる。
	学校内外の教育資源（人、物、情報、時間等）を活用しながら、適正かつ効果的に教育活動が実施されるよう、教職員に対して指導助言することができる。
人材育成	「主体的な学び」の伴走者として幼児児童生徒の学びを最大限に引き出すことのできる教職員集団の形成を推進することができる。
	日常的な授業観察や面談等を通して教職員個々の実態を把握した上で、適宜適切な指導助言をし、意図的に教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚及び能力開発を図ることができる。
	主任等を中心に、部の教職員個々のOff-JT（研修の受講等）を生かした組織的なOJTの充実を図ることにより、幼児児童生徒の実態を起点に教職員が相互に学び合い、高め合う体制づくりを推進するための働き掛けをすることができる。
	教職員個々の実態及び人材育成計画に基づき、個々のキャリアに応じた多様な現場の経験の機会をつくることにより、全教職員の学校経営に対する参画意識を高めるとともに、ミドルリーダーを育成することができる。
組織・環境づくり	学校経営ビジョンの実現に向け、多様な価値観をもつ教職員や関係者等の実態を的確に把握し、校長をはじめとする管理職のリーダーシップのもと、教職員の専門性を最大限に発揮できる校務分掌業務の遂行を促す仕組みを整えることができる。
	学校経営ビジョンの実現に向け、教職員一人一人が持っている力を最大限に発揮できるよう、自由闊達な明るい雰囲気づくりを促すことができる。
	学校を幼児児童生徒にとって安全で安心できる場所にするために、チーム学校による組織的な生徒指導体制の確立に向け、教職員に対し指導助言することができる。
	学校における働き方改革の更なる加速と教職員の健康管理（メンタルヘルス）の視点から校務を捉え、具体的な取組を整理・調整し、実施することができる。
保護者・地域・関係機関等との協働	学校と地域がパートナーとして「地域とともにある学校づくり」を推進することができる。
	校長の方針のもと、保護者・地域・関係機関等の実態を把握するとともに、相互に情報交換を行うなどし、良好な関係を構築することができる。
危機管理	学校評価に基づき、学校運営の方針や教育課程等の改善について、保護者・地域・異なる校種の学校を含む関係機関等と協議・熟議し、連携・協働する体制を整えるために調整することができる。法令等を遵守するとともに、教育公務員としての教職員の服務管理を適切に行い、規律を確保することができる。
	幼児児童生徒の安全を確保するとともに、生徒指導体制の整備や学校安全（生活安全・交通安全・災害安全）に関する教育の推進に取り組むことにより、幼児児童生徒が、自ら安全に行動したり他者や社会の安全に貢献したりするために必要な資質・能力を育成するよう、教職員に対して指導助言することができる。
	地域や関係機関等との密な連携及び情報交換を日常的に行い、学校安全を推進するための組織体制を整備することにより、起こりうる危機事案を予測し、校長が適切な意思決定ができるよう備えることができる。
	危機事案が生じた場合は、学校運営と心のケアに関する迅速かつ適切な対応を行うなどして、被害を最小限にとどめるよう努めるとともに、学校の信頼回復に向けた組織的な情報共有を行い、取組の評価をその後の学校運営に生かすことができる。

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（主幹教諭）

区分※1	
学び続ける姿勢	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を理解するとともに、教職員の服務等を自覚し、常に主体的に学び続けようとしている。
	自己の個性や能力等に応じて学んだり、多様な教職経験や専門性等を有する教職員で学び合おうとしたりしている。
	日々の業務や校内研修・校外研修（指定研修・希望研修・推薦研修等）などを通して、自らの資質向上を図るとともに、学んだことを自校さらに地域の教職員に普及しようとしている。
※2	教諭・講師指標【学習指導】、養護教諭指標【学校保健】及び栄養教諭指標【学校給食の管理】【食に関する指導】のそれぞれの発展期と共通。
生徒指導	教諭・講師指標、養護教諭指標及び栄養教諭指標の発展期と共通。
人材育成	「主体的な学び」の伴走者として幼児児童生徒の学びを最大限に引き出すことのできる教職員集団の形成に向け、主任等に助言ができる。
	日常的な授業観察や面談等を通して教職員個々の実態を把握した上で、適宜適切な指導助言をし、意図的に教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚及び能力開発を図ることができる。
	教職員が、幼児児童生徒の姿を起点に教職員が相互に学び合い、高め合う体制づくりを推進するために指導助言ができる。
	教職員個々の実態等を踏まえ、教職員個々のキャリアに応じた多様な実践経験を通して、ミドルリーダーを育成している。
組織・環境づくり	学校経営ビジョンの実現に向け、多様な価値観をもつ教職員や関係者等の実態を的確に把握し、校長をはじめとする管理職のリーダーシップのもと、教職員と適切にコミュニケーションを図り、校務の一部を整理し、主任等を取りまとめ、校務分掌間の調整をすることができる。
	学校経営ビジョンの実現に向け、教職員一人一人が持っている力を最大限に発揮できるよう、自由闊達な明るい雰囲気の中で生き生きと教育活動に取り組むことができる環境づくりについて調整することができる。
	学校を幼児児童生徒にとって安全で安心できる場所にするために、チーム学校による組織的な生徒指導体制の確立に向け、主任等に助言ができる。
	学校における働き方改革の更なる加速と教職員の健康管理（メンタルヘルス）の視点から校務を捉え、具体的な取組を企画・立案することができる。
	命を受けた校務における当該学校の課題を把握し、改善のための方策を企画・立案し、主任等に組織的・計画的な校務の運営について助言することができる。
	教職員の意見等を取りまとめ、改善策等を管理職に提案することができる。
保護者・地域・関係機関等との協働	校長の方針のもと、保護者・地域・関係機関等の実態を把握するとともに、相互に情報交換を行うなどし、良好な関係を構築するための具体的な方策を企画・立案することができる。
	学校評価に基づき、学校運営の方針や教育課程等の改善について、保護者・地域・異なる校種の学校を含む関係機関等と協議・熟議し、連携・協働する体制を整えるための調整について進行管理をすることができる。
危機管理	法令等を遵守するとともに、教育公務員としての教職員の服務管理を適切に行い、規律確保に向けた取組を推進することができる。
	幼児児童生徒の安全を確保するとともに、生徒指導体制の整備や学校安全（生活安全・交通安全・災害安全）に関する教育の推進に取り組むことにより、幼児児童生徒が、自ら安全に行動したり他者や社会の安全に貢献したりするために必要な資質・能力を育成するための取組についての調整・進行管理をすることができる。
	校長が地域や関係機関等との密な連携及び情報交換を日常的に行い、学校安全を推進するための組織体制を整備することにより、起こりうる危機事案を予測し、適切な意思決定ができるよう備えるために調整することができる。
	危機事案が生じた場合は、主任等に働き掛け、学校運営と心のケアに関する迅速かつ適切な対応を行うなどして、被害を最小限にとどめるよう努めるとともに、学校の信頼回復に向けた組織的な情報共有を行い、取組の評価をその後に生かすための調整・進行管理をすることができる。

※1 各区分は、相互に結び付いている。

※2 区分名は、教諭については学習指導、養護教諭については学校保健、栄養教諭については学校給食の管理及び食に関する指導。

広島県教員等資質向上指標（指導教諭）

区分※		
学習指導	計画	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校において育成すべき資質・能力を適切に設定できるよう、関係教職員への指導助言を行うことができる。 ・当該学校の幼児児童生徒の的確な実態把握に基づき、カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた指導計画となるよう、関係教職員への指導助言を行うことができる。 ・当該学校の年間指導計画等の改善に向けて、管理職に対して具体的な提言を行うことができる。
	指導	<ul style="list-style-type: none"> ・高い専門性に裏付けられた実践的指導力に基づき、「主体的な学び」を実現する授業を実践するとともに、授業公開や示範授業等を積極的に行うことができる。 ・当該学校及び近隣校の授業力向上に向け、授業観察等を通して、より良い指導方法となるようデジタル学習基盤等を活用しながら指導助言を行うことができる。
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な評価方法を活用して幼児児童生徒の学習状況を的確に評価できるよう、デジタル学習基盤等を活用しながら関係教職員への指導助言を行うことができる。 ・当該学校及び近隣校の授業研究等において、組織全体の授業力向上につながる視点から指導助言を行うことができる。
特別支援教育への対応		<ul style="list-style-type: none"> ・学校内の協力体制を構築するとともに、保護者や学校間、関係機関との連携協力体制の整備を推進することができる。 ・特別支援教育に関する法令、教育課程及び指導方法についての豊かな知識を基に、関係教職員に指導助言を行うことができる。
生徒指導	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育全般を見通す視野や見識を持ち、管理職と関係教職員との連携を図ることができる。 ・生徒指導上の課題について、適切な実態把握を行い、方針を明確にした取組を進めることができる。 ・関係教職員及び相談機関等との連携を通して、教育相談体制の充実を進めることができる。 ・生徒指導の充実及び改善に必要な事項について、優れた実践的指導力と専門的知識に基づき、デジタル学習基盤等を活用しながら指導助言を行うことができる。
	学級経営	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的知識を生かし、多様な場面において、幼児児童生徒を指導することができる。 ・学級経営において、学校全体の高揚を視点に取り組むことができる。 ・当該学校における学級経営について、学校全体を俯瞰する視点から適切に指導助言を行い、管理職に対して具体的な提言を行うことができる。
	キャリア教育・進路指導	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。 ・当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 ・関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた指導助言を行うことができる。
教職に必要な素養	組織・環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・学校経営上の諸課題を把握し、改善策を管理職に提言することができる。 ・教職員が持っている力を引き出すことができる。 ・自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる。 ・意見が対立する場合においても、関係教職員にきちんとした説明をするなど、具体的な方策により指導助言を行うことができる。
	関係機関等との協働	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者、地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・保護者、地域、関係機関との連携について、関係教職員への指導助言を行うことができる。 ・保護者、地域、関係機関との連携について、管理職に対して具体的な提言を行うことができる。
	危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 ・法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（教諭・講師）

区分※	採用期	充実期	発展期
学び続ける姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会の役割を理解するとともに、教職員の服務等を自覚し、常に主体的に学び続けようとしている。 ・自己の個性や能力等に応じて学んだり、多様な教職経験や専門性等を有する教職員で学び合おうとしたりしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の業務や校内研修・校外研修（指定研修・希望研修・推薦研修等）などを通して、自らの資質向上を図るとともに、学んだことを自校の教職員に還元しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の業務や校内研修・校外研修（指定研修・希望研修・推薦研修等）などを通して、自らの資質向上を図るとともに、学んだことを自校さらに地域の教職員に普及しようとしている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・教科等における育成すべき資質・能力を理解している。 ・教科等の指導内容についての知識・技能を身に付けている。 ・幼児児童生徒の発達段階を理解し、適切に実態を把握している。 ・カリキュラム・マネジメントの意義や重要性を理解し、「主体的な学び」の充実につながる各単元の学習指導計画及び学習指導案を作成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校における育成すべき資質・能力を理解し、その手立てを考えることができる。 ・幼児児童生徒の実態把握に基づいた手立てを考えることができる。 ・カリキュラム・マネジメントに係る役割を認識し、実態に応じて「主体的な学び」の充実につながる年間指導計画、各単元の学習指導計画及び学習指導案を作成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育成すべき資質・能力について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、提案することができる。 ・幼児児童生徒の実態やカリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた指導計画となるよう助言、支援を行うことができる。
学習指導	<ul style="list-style-type: none"> ・「主体的な学び」を意識した授業を展開することができる。 ・指導のねらいを達成することができる。 ・授業の振り返り、教材の配信、連絡などにデジタル学習基盤を活用することができる。 ・協働学習の場面でデジタル学習基盤を活用することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実態に応じてファシリテートする等、「主体的な学び」の授業を展開することができる。 ・指導の手立てを工夫するなど、幼児児童生徒の学習状況に対応することができる。 ・デジタル学習基盤を活用して授業の内容を深めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「主体的な学び」の充実に向けて、授業力向上につながる授業公開を積極的に行うことができる。 ・授業力向上に向け、授業観察を積極的に行い、デジタル学習基盤等を活用しながらより良い指導方法を助言できる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル学習基盤等を活用して、幼児児童生徒の学習状況を評価することができる。 ・授業の評価方法を理解している。 ・幼児児童生徒の学習状況及び自己の授業の評価を授業改善につなげることの重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル学習基盤等を活用して、幼児児童生徒の学習状況及び自己の授業を評価することができる。 ・幼児児童生徒の学習状況及び自己の授業の評価を授業改善につなげることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒の学習状況及び授業の評価方法について、研究を行い、より良い評価方法を提案することができる。 ・学習状況及び授業評価の情報から、当該学校の授業力向上の取組や授業研究等を提案することができる。
支援特別必要配慮や対応	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒の障害の特性及び心身の発達を理解している。 ・特別な教育的ニーズのある幼児児童生徒の学習上及び生活上の困難と支援の在り方について理解している。 ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒の個別の指導計画を作成する意義と方法を理解している。 ・合理的配慮や基礎的環境整備について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒の多様性を包摂する環境を整備するとともに、教育的ニーズを丁寧に見取り、ニーズに応じた指導を計画的に進めていくことができる。 ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒を含め、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校内の協力体制を構築するとともに、保護者や学校間、関係機関との連携協力体制の整備を図ることができる。 ・特別支援教育に関する法令、教育課程及び指導方法についての知識を基に、関係教職員に助言、支援することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導の定義や目的、生徒指導の実践上の視点について理解している。 ・幼児児童生徒の発達段階を理解している。 ・幼児児童生徒の悩みや思いを受け止めることができる。 ・発達支持的生徒指導、課題未然予防的生徒指導について理解している。 ・課題早期発見・困難課題対応的生徒指導について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己指導能力の獲得を支える生徒指導を行うことができる。 ・個々の幼児児童生徒の成長や発達を理解し、指導・支援することができる。 ・幼児児童生徒の声を、受容・傾聴し、相手の立場に寄り添った指導を行うことができる。 ・発達支持的生徒指導、課題未然予防的生徒指導を行うことができる。 ・課題早期発見・困難課題対応的生徒指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・包括的生徒指導に必要な事項についてデジタル学習基盤等を活用しながら研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・当該学校における包括的生徒指導を組織的・計画的に運営することができる。 ・学校教育全般を見通す視野や見識を持ち、管理職と関係教職員との連携を図ることができる。 ・生徒指導上の課題について、適切な実態把握を行い、方針を明確にした取組及び課題への対応を進めることができる。 ・関係教職員及び相談機関等との連携を通して、教育相談体制の充実を進めることができる。
生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・学級経営計画の作成方法を理解している。 ・集団の場面でガイダンスと一人一人が抱える課題に個別に対応した指導を行うカウンセリングによる支援の重要性について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒同士で課題発見・解決に主体的に取り組み、高め合う力を育成するような計画を作成することができる。 ・学級経営計画に基づき、ガイダンスとカウンセリングの双方によって、児童生徒の発達を支援する学級経営を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的知識を生かして、多様な場面において、幼児児童生徒を指導することができる。 ・学級経営において、学年全体の高揚を視点に取り組むことができる。 ・当該学年の学級経営について、適切に助言・支援することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育の意義や効果を理解している。 ・当該学校のキャリア教育全体計画を理解している。 ・幼児児童生徒が抱える個別のキャリア教育・進路指導上の課題に向き合う指導の考え方や在り方を理解している。 ・全ての幼児児童生徒を対象としたキャリア教育・進路指導の考え方や指導の在り方を理解している。 ・学校及び教員の役割及び職務内容を理解している。 ・学校経営計画を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個性・能力の伸長や自己を生かしていく態度の育成を図る指導を行うことができる。 ・組織的な指導体制のもと、キャリア教育の視点に立った進路指導を行うことができる。 ・体系的にキャリア教育を推進するために、関係機関等と連携し、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。 ・当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 ・関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた助言・支援を行うことができる。
進路指導	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育の意義や効果を理解している。 ・当該学校のキャリア教育全体計画を理解している。 ・幼児児童生徒が抱える個別のキャリア教育・進路指導上の課題に向き合う指導の考え方や在り方を理解している。 ・全ての幼児児童生徒を対象としたキャリア教育・進路指導の考え方や指導の在り方を理解している。 ・学校及び教員の役割及び職務内容を理解している。 ・学校経営計画を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個性・能力の伸長や自己を生かしていく態度の育成を図る指導を行うことができる。 ・組織的な指導体制のもと、キャリア教育の視点に立った進路指導を行うことができる。 ・体系的にキャリア教育を推進するために、関係機関等と連携し、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。 ・当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 ・関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた助言・支援を行うことができる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育の意義や効果を理解している。 ・当該学校のキャリア教育全体計画を理解している。 ・幼児児童生徒が抱える個別のキャリア教育・進路指導上の課題に向き合う指導の考え方や在り方を理解している。 ・全ての幼児児童生徒を対象としたキャリア教育・進路指導の考え方や指導の在り方を理解している。 ・学校及び教員の役割及び職務内容を理解している。 ・学校経営計画を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個性・能力の伸長や自己を生かしていく態度の育成を図る指導を行うことができる。 ・組織的な指導体制のもと、キャリア教育の視点に立った進路指導を行うことができる。 ・体系的にキャリア教育を推進するために、関係機関等と連携し、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。 ・当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 ・関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた助言・支援を行うことができる。
組織・環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・何事に対しても、自律し挑戦することができる。 ・他者と協働・協調して職務に携わることができる。 ・各学校の実情に合わせた学校経営を行うことの意義を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営計画の実行において、職務を適切に遂行するとともに、自律し挑戦し続けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・学校経営上の諸課題を把握し、専門的な知識に基づき改善策を提案することができる。 ・教職員が持っている力を引き出すことができる。 ・自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる。 ・意見が対立する場合においても、関係教職員にきちんとした説明をするなど、具体的な方策により助言・支援を行うことができる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域の意見や要望等を把握している。 ・保護者や地域、関係機関と連携し、「地域とともにある学校づくり」に参画することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域の意見や要望等を把握している。 ・保護者や地域、関係機関と連携し、「地域とともにある学校づくり」に参画することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・保護者や地域、関係機関との連携について、関係教職員に助言・支援を行うことができる。 ・保護者や地域、関係機関との連携について、管理職に適切に意見を述べるすることができる。
関係機関等との協働	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関との連携を基とする開かれた学校づくりが進められてきた経緯を理解している。 ・保護者や地域、関係機関との連携や協働による教育活動の意義及び方法について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関との連携を基とする開かれた学校づくりが進められてきた経緯を理解している。 ・保護者や地域、関係機関との連携や協働による教育活動の意義及び方法について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・保護者や地域、関係機関との連携について、関係教職員に助言・支援を行うことができる。 ・保護者や地域、関係機関との連携について、管理職に適切に意見を述べることができる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 ・教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の管理下で起こることについて、学校安全の観点等から予想されることを想定し行動をとることができる。 ・当該学校の教育活動について、根拠となる法令等を踏まえて、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 ・法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。
危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 ・教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の管理下で起こることについて、学校安全の観点等から予想されることを想定し行動をとることができる。 ・当該学校の教育活動について、根拠となる法令等を踏まえて、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 ・法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 ・教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の管理下で起こることについて、学校安全の観点等から予想されることを想定し行動をとることができる。 ・当該学校の教育活動について、根拠となる法令等を踏まえて、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 ・法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（養護教諭）

区分*	採用期	充実期	発展期
姿勢	<ul style="list-style-type: none"> 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を理解するとともに、教職員の服務等を自覚し、常に主体的に学び続けようとしている。 自己の個性や能力等に応じて学んだり、多様な教職経験や専門性等を有する教職員で学び合おうとしたりしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 日々の業務や校内研修・校外研修（指定研修・希望研修・推薦研修等）などを通して、自らの資質向上を図るとともに、学んだことを自校の教職員に還元しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 日々の業務や校内研修・校外研修（指定研修・希望研修・推薦研修等）などを通して、自らの資質向上を図るとともに、学んだことを自校さらに地域の教職員に普及しようとしている。
	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法を理解し、救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理に関する基礎的な知識と技術を身に付けている。 救急処置や疾病予防などの校内体制に基づき、けがや疾病に対して的確に判断し、迅速に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 積極的に健康に関する情報を収集し、幼児児童生徒の健康状態の把握に努め、実態に応じた保健管理を適切に実施することができる。 快適な環境整備や適切な衛生管理を行うための助言や提案をすることができる。 保健管理について、中心的役割を果たすとともに、組織的に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の健康課題を予防的な視点で捉え、学校、家庭及び地域と連携した取組ができる。 専門的知識や技能を生かし、学校保健の危機予測を行い、未然防止、危機対応及び再発防止に向けた保健管理ができる。 心身の健康問題や事故の発見、対応に向けた校内及び地域社会との協力体制を確立することができる。
学校保健	<ul style="list-style-type: none"> 学校における保健教育は、学習指導要領に基づき行われることを理解している。 専門的な立場から、幼児児童生徒の健康課題を把握し、保健指導計画等の作成に参画し、実践することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 発達段階に応じた保健指導計画等の企画・立案ができる。 学習指導要領に基づき、幼児児童生徒の実態に応じ、「主体的な学び」を促す保健教育を学級担任等と連携し、実践することができる。 実践を評価、改善し、効果的に保健教育を推進することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学級担任等が行う保健教育への専門的な助言、資料提供を適切に行うことができる。 ICTや情報・教育データ等を利活用しながら教材等の創意工夫や指導方法の改善を行い、「主体的な学び」の実現など、魅力ある保健教育の実施に参画することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法による健康相談及び保健指導の位置付けを理解している。 健康相談及び保健指導の基本的なプロセスを理解し、関係者と連携し、実施することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 校内組織との連携を図り、幼児児童生徒の実態を把握している。 幼児児童生徒の実態に応じた相談、支援方法を検討することができる。 幼児児童生徒の発するサインを見逃すことなく対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校、保護者及び関係機関等をつなぐコーディネーターの役割を果たすことができる。 教職員が行う健康相談及び保健指導に対して、組織的な対応ができるよう、ICTや情報・教育データ等を利活用しながら指導的役割を果たすことができる。 健康相談の支援体制を確立し、学校組織全体の支援体制づくりに貢献することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 養護教諭の役割と保健室の機能を理解している。 学校経営目標及び学校保健目標を理解している。 学校経営目標等及び児童生徒の実態等を踏まえた保健室経営計画を作成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営計画に基づいた適切な進捗管理ができる。 保健室経営計画の評価を行い、日常的に保健室経営の工夫・改善を図ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員と連携し、保健室経営を計画的、組織的に運営することができる。 学校運営に積極的に参画し、学校保健に関する教育活動を活性化させることができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の意義を理解している。 幼児児童生徒及び地域の健康課題を把握し、保健組織活動の企画、運営に参画している。 学校保健計画に基づき、保健主事等と連携を図りながら保健組織活動を進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動に教職員などが主体的に参加するよう、校内研修などを計画し、啓発を図ることができる。 保健組織活動の企画、運営に参画し、学校の健康課題解決に向けて、効果的に取り組むことができる。 学校保健計画を評価し、改善に向けて、専門性を生かした提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の保健組織活動が機能できるように、助言・支援することができる。 幼児児童生徒の課題解決を図るために、地域社会と連携する協力体制を確立することができる。 学校保健計画の組織的推進及び実効性向上に向けて、関係教職員に助言・支援を行うことができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 特別な支援を必要とする幼児児童生徒の障害の特性及び心身の発達を理解している。 特別の教育的ニーズのある幼児児童生徒の学習上及び生活上の困難とその対応を理解している。 特別な支援を必要とする幼児児童生徒の個別の指導計画を作成する意義と方法を理解している。 合理的配慮や基礎的環境整備について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の多様性を教育的ニーズとして丁寧に見取り、そのニーズに応じた指導を計画的に進めていくことができる。 特別な支援を必要とする幼児児童生徒を含め、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校内の協力体制を構築するとともに、保護者や学校間、関係機関との連携協力体制の整備を図ることができる。 特別支援教育に関する法令、教育課程及び指導方法についての知識を基に、関係教職員に助言、支援することができる。
生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導の定義や目的、生徒指導の実践上の視点について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 自己指導能力の獲得を支える生徒指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導に必要な事項についてICTや情報・教育データ等を利活用しながら研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の発達段階を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の幼児児童生徒の成長や発達を理解し、指導・支援することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 当該学校における生徒指導を組織的・計画的に運営することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の悩みや思いを受け止めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の声を、受容・傾聴し、相手の立場に寄り添った指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育全般を見通す視野や見識を持ち、管理職と関係教職員との連携を図ることができる。 生徒指導上の課題について、適切な実態把握を行い、方針を明確にした取組及び課題への対応を進めることができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 発達支持的生徒指導、課題未然予防的生徒指導について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 発達支持的生徒指導、課題未然予防的生徒指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係教職員及び相談機関等との連携を通して、教育相談体制の充実を進めることができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 課題早期発見・困難課題対応的生徒指導について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 課題早期発見・困難課題対応的生徒指導を行うことができる。 	
進路指導	<ul style="list-style-type: none"> キャリア教育の意義や効果を理解している。 当該学校のキャリア教育全体計画を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 個性・能力の伸長や自己を生かしていく態度の育成を図る指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒が抱える個別のキャリア教育・進路指導上の課題に向き合う指導の考え方や在り方を理解している。 全ての幼児児童生徒を対象としたキャリア教育・進路指導の考え方や指導の在り方を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織的な指導体制のもと、キャリア教育の視点に立った進路指導を行うことができる。 体系的にキャリア教育を推進するために、関係機関等と連携し、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた助言・支援を行うことができる。
教職に必要な素養	<ul style="list-style-type: none"> 学校及び教員の役割と職務内容を理解している。 学校経営計画を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営計画及び校内における役割を理解し、組織の一員としてのアイデンティティを持っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 何事に対しても、自律し挑戦することができる。 他者と協働・協調して職務に携わることができる。 各学校の実情に合わせた学校経営を行うことの意義を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営計画の実行において、職務を適切に遂行するとともに、自律し挑戦し続けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営上の諸課題を把握し、専門的な知識に基づき改善策を提案することができる。 教職員が持っている力を引き出すことができる。 自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる。 意見が対立する場合においても、関係教職員にきちんとした説明をするなど、具体的な方策により助言・支援を行うことができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 保護者、地域、関係機関との連携を基とする開かれた学校づくりが進められてきた経緯を理解している。 保護者、地域、関係機関との連携や協働による教育活動の意義及び方法について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域の意見や要望等を把握している。 保護者、地域、関係機関と連携し、「地域とともにある学校づくり」に参画することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者、地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 保護者、地域、関係機関との連携について、関係教職員に助言・支援を行うことができる。 保護者、地域、関係機関との連携について、管理職に適切に意見を述べることができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の管理下で起こることについて、学校安全の観点等から予想されることを想定し行動をとることができる。 当該学校の教育活動について、根拠となる法令等を踏まえて、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。

* 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（栄養教諭）

区分*	採用期	充実期	発展期
学び続ける姿勢	<ul style="list-style-type: none"> 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を理解するとともに、教職員の服務等を自覚し、常に主体的に学び続けようとしている。 自己の個性や能力等に応じて学んだり、多様な教職経験や専門性等を有する教職員で学び合おうとしている。 日々の業務や校内研修・校外研修（指定研修・希望研修等）などを通して、自らの資質向上を図ろうとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 日々の業務や校内研修・校外研修（指定研修・希望研修・推薦研修等）などを通して、自らの資質向上を図るとともに、学んだことを自校の教職員に還元しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 日々の業務や校内研修・校外研修（指定研修・希望研修・推薦研修等）などを通して、自らの資質向上を図るとともに、学んだことを自校さらに地域の教職員に普及しようとしている。
学校給食の管理	栄養管理	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食実施基準に基づき、幼児児童生徒の給食の状況把握や献立作成を行うなど、幼児児童生徒の栄養管理を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の幼児児童生徒の健康及び生活活動等の実態並びに地域の実情等に十分配慮して献立作成を行うことができる。 地域等の食に関する情報を積極的に収集して、献立の工夫を行うことができる。 栄養管理の内容を指導に生かせるよう、教職員への情報提供や指導助言を行い、栄養管理と食に関する指導を一体的に進めることができる。 栄養管理に関して、学校や地域において指導的役割を果たすことができる。
	衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食衛生管理基準について理解している。 学校給食衛生管理基準に基づき、調理場における衛生管理や衛生指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食衛生管理基準に基づき、衛生管理等に関する点検や記録、保存食の管理、給食用物資の管理を行うことができる。 学校給食調理員や調理場等の衛生管理について日常的に評価・改善を行うことができる。
食に関する指導	給食等の時間指導	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の発達と食生活の課題を理解している。 学校の全教育活動を通じて行う食育について、食に関する指導の目標を踏まえた内容について理解している。 学習指導要領の内容に基づいた食に関する指導を行うことができる。 食に関する指導の全体計画を作成することの意義や作成の手順・方法などを理解している。 食に関する指導におけるカリキュラムや年間指導計画を作成することの意義や作成の手順・方法などについて理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する幼児児童生徒の実態を把握している。 学習指導要領に基づいた食に関する指導の内容を企画・調整することができる。 栄養教諭の専門性を生かして、学校給食の献立計画と関連付けながら指導を実施することができる。 担任や保護者などと連携を図った、「主体的な学び」を促す食に関する指導を行うことができる。 幼児児童生徒の学習状況を把握し、食生活の改善等の状況について評価することができる。
	個別的な相談指導	<ul style="list-style-type: none"> 個別的な相談指導の内容及び方法について理解し、助言や指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する健康課題を有する幼児児童生徒の実態を把握している。 課題を有する幼児児童生徒に対して、関係する教職員や学校医と連携し、共通理解を図ることができる。 幼児児童生徒の実態を踏まえ、個別的な相談指導を適切に実施することができる。 幼児児童生徒の健康課題の改善の状況を評価することができる。
へとの対応	特別な配慮や支援を必要とする児童	<ul style="list-style-type: none"> 特別な支援を必要とする幼児児童生徒の障害の特性及び心身の発達を理解している。 特別な教育的ニーズのある幼児児童生徒の学習上及び生活上の困難とその対応を理解している。 特別な支援を必要とする幼児児童生徒の個別の指導計画を作成する意義と方法を理解している。 合理的配慮や基礎的環境整備について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校内の協力体制を構築するとともに、保護者や学校間、関係機関との連携協力体制の整備を図ることができる。 特別支援教育に関する法令、教育課程及び指導方法についての知識を基に、デジタル学習基盤等を活用しながら関係教職員に助言、支援することができる。
生徒指導	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導の定義や目的、生徒指導の実践上の視点について理解している。 幼児児童生徒の発達段階を理解している。 幼児児童生徒の悩みや思いを受け止めることができる。 発達支持的生徒指導、課題未然予防的生徒指導について理解している。 課題早期発見・困難課題対応的生徒指導について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 自己指導能力の獲得を支える生徒指導を行うことができる。 個々の幼児児童生徒の成長や発達を理解し、指導・支援することができる。 幼児児童生徒の声を、受容・傾聴し、相手の立場に寄り添った指導を行うことができる。 発達支持的生徒指導、課題未然予防的生徒指導を行うことができる。 課題早期発見・困難課題対応的生徒指導を行うことができる。
		キャリア教育・進路指導	<ul style="list-style-type: none"> キャリア教育の意義や効果を理解している。 当該学校のキャリア教育全体計画を理解している。 幼児児童生徒が抱える個別のキャリア教育・進路指導上の課題に向き合う指導の考え方や在り方を理解している。 全ての幼児児童生徒を対象としたキャリア教育・進路指導の考え方や指導の在り方を理解している。
	組織・環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 学校及び教員の役割及び職務内容を理解している。 学校経営計画を理解している。 何事に対しても、自律し挑戦することができる。 他者と協働・協調して職務に携わることができる。 各学校の実情に合わせた学校経営を行うことの意義を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営計画及び組織内における役割を理解し、組織の一員としてのアイデンティティを持っている。 学校経営計画の実行において、職務を適切に遂行するとともに、自律し挑戦し続けることができる。
教職に必要な素養	関係機関等との協働	<ul style="list-style-type: none"> 保護者、地域、関係機関との連携を基とする開かれた学校づくりが進められてきた経緯を理解している。 保護者、地域、関係機関との連携や協働による教育活動の意義及び方法について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域の意見や要望等を把握している。 保護者、地域、関係機関と連携し、「地域とともにある学校づくり」に参画することができる。
	危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 学校経営上の諸課題を把握し、専門的な知識に基づき改善策を提案することができる。 教職員が持っている力を引き出すことができる。 自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる。 意見が対立する場合においても、関係教職員にきちんとした説明をするなど、具体的な方策により助言・支援を行うことができる。 保護者、地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 保護者、地域、関係機関との連携について、関係教職員に助言・支援を行うことができる。 保護者、地域、関係機関との連携について、管理職に適切に意見を述べることができる。 法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。

* 各区分は、相互に結び付いている。

教諭・講師の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね4年間）	2校目～（概ね6年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ ロールモデルとなる指導教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進するとともに、他校種間の異動の機会も考慮する
校内人事		○ 幅広く学び基礎力を身に付けられるよう、初任校在籍中に、複数学年の教科指導、複数の学年担任及び複数の校務分掌の担当 ○ 近い将来に学年団や分掌の中心となることを見越し主任等を補佐する機会の考慮	○ オールラウンドな指導力と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、特別支援教育の理解を深め専門性を高める経験のほか、初任校とは異なる分掌も担当 ○ チームで支え合う体制の下で、学年団や分掌の中心として組織的な業務遂行をリードする機会の考慮
現場経験のイメージ	生徒指導 学級経営	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等との信頼関係づくり（自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等） ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校内外の専門職員・機関との連携
	学習指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教科等の内容や児童生徒等の実態を把握し、学習指導計画や学習指導案を作成 ・ 指導のねらいや目標を理解して、学びの動機付けを意識した授業 ・ 定着が不十分な児童生徒等を意識した授業づくり ・ 学習内容に応じたデジタル学習基盤の活用 ・ 学習指導の充実につなげるための学習評価や自身の指導の振り返り ・ 児童生徒等の反応や授業観察での指導助言等を踏まえた授業改善 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等の学びの動機付けや理解を深めるための工夫 ・ 児童生徒等の実態等に応じた手立ての工夫 ・ 児童生徒等の学びを深めるデジタル学習基盤の活用 ・ 研究テーマを意識した授業研究と実践 ・ 校内の授業研究に積極的に参画 ・ 同僚教職員への指導・助言
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 初任校とは異なる校務分掌や特別支援教育の経験 ・ 主任等として学校運営に積極的に参画 ・ 校内外の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、2年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業等	・ 6年目研修、専門講座、学校体育スポーツ研修事業、教員長期研修等
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校内外での研修会、研究会や他の教職員の授業等を観察する機会等を通じて学習指導、生徒指導、学級経営等について学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

養護教諭の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね4年間）	2校目～（概ね6年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ 同僚教職員や同一職種の教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、幅の広い専門性や学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進
校内人事		○ 学校運営上の自身の役割を理解しながら、養護に関する基礎力を身に付けられるよう、校内で求める役割を明確にしつつ、他の教職員との円滑な連携が図れるよう考慮 ○ 初任者指導者と連携する等しながら、他校の養護教諭等との関係づくりの支援	○ 養護に関する専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、学校保健に係る日々の取組に加え、チームで支え合う体制の下、分掌等に係る校内推進体制の中心として、教職員間の連携を調整する等の機会を考慮
現場経験のイメージ	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等との信頼関係づくり(自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等) ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校内外の専門職員・機関との連携
	学校保健	<ul style="list-style-type: none"> ・ 救急処置や疾病予防などの校内体制を理解し、けがや疾病に迅速・的確に対応 ・ 児童生徒等の健康課題の把握 ・ 保健指導計画の作成への参画・実践 ・ 関係者と連携した健康相談 ・ 学校経営目標等及び児童生徒等の実態等を踏まえた保健室経営計画の作成 ・ 保健主事や学校医等との適切な連携 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等の実態に応じた保健管理の中心として、組織的に対応 ・ 発達段階に応じた保健指導計画等の企画・立案、学級担任と連携した実践 ・ 校内組織と連携した児童生徒等の実態把握、相談・支援方法の検討 ・ 日常的な保健室経営の工夫・改善 ・ 保健組織活動の企画・運営への参画
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保健管理等に係る校内推進体制の中心として調整する等学校運営に積極的に参画 ・ 校内外の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、2年目研修、専門講座等	・ 6年目研修、専門講座、教員長期研修等
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校外での研修会、研究会や同職種の教師と連携する機会等を通じて、養護に関する専門的事項や学校運営への関わりについて学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

栄養教諭の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね4年間）	2校目～（概ね6年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性や実践的指導力を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ 同僚教職員や同一職種の教員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、幅の広い専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進
校内人事		○ 学校運営上の自身の役割を理解しながら、給食管理や食に関する指導に係る基礎力を身に付けられるよう、校内等で求める役割を明確にしつつ、他の教職員との円滑な連携が図れるよう考慮 ○ 初任者指導者と連携する等しながら、他校の栄養教諭等との関係づくりを支援	○ 給食管理や食に関する指導に係る専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、栄養に係る日々の取組に加え、チームで支え合う体制の下、分掌等に係る校内推進体制の中心として、教職員間の連携を調整する等の機会を考慮
現場経験のイメージ	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等との信頼関係づくり（自己存在感の感受、共感的な人間関係づくり等） ・ 児童生徒等の居場所となる安全・安心な学級づくり ・ 児童生徒等と日常的に向き合って状況を把握し、変化に気付いたり、悩みを受け止めたりして、学校組織での対応につなげる ・ 保護者との信頼関係づくり、連携の習慣化 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心な学校風土を醸成するための学校組織での対応 ・ 校内の同僚教職員への支援 ・ 校内外の専門職員・機関との連携
	学校給食の管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校給食の目的や基準を理解し、学校給食の献立を作成 ・ 学校給食衛生管理基準を理解し、調理場の衛生管理や衛生指導を行う 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒等の給食の状況把握を踏まえた適切な栄養管理 ・ 学校給食調理員や調理場等の衛生管理の日常的な評価・改善
	食に関する指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食に関する指導の目的や内容を理解し、指導を行うとともに学級担任等を支援 ・ 授業等で使用する教材の作成やチーム・ティーチングで各教科等における指導への参加・協力 ・ 個別的な相談指導の目的や内容を理解し、指導・助言に当たる 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 食に関する指導について、各教科等の教諭等の協力の下、指導計画上の位置付け等を考慮した企画・調整 ・ 児童生徒等の実態を踏まえた個別的な相談指導の適切な実施等 ・ 関係する教職員や学校医と連携した課題等の共通理解
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の方針や計画を理解 ・ 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 ・ 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション ・ 一定の役割を担当して学校運営に参画 ・ 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 食に関する個別的な相談指導等に係る校内推進体制の中心として調整する等学校運営に積極的に参画 ・ 校内外の関係者との連絡調整 ・ 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、2年目研修、専門講座等	・ 6年目研修、専門講座等
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ ・ 校内外での研修会、研究会や同職種の教師と連携する機会等を通じて、栄養に関する専門的事項や学校運営への関わりについて学ぶ ・ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	

事務職員の採用から10年間で目指す姿と人事配置等の視点・現場等での経験

		採用から10年間	
		初任校（概ね3～4年間）	2校目～3校目（概ね6～7年間）
目指す姿		異動等に伴い環境が変わっても、チームの一員として学校運営に貢献することができる資質・能力を身に付ける	
		基本的事項について幅広く学んで理解し、基礎力を身に付けている	専門性を高め、主体的に学校運営に参画する力を身に付けている
人事配置		○ 同僚教職員や同一職種の職員等と関わりながら、年間を通じて力を発揮できる基礎力の育成を意図した配置	○ 初任校で培った基礎力をベースとして、多様な実践から学び、人的つながりを広げ、幅の広い専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、原則として他市町への異動を推進
校内人事		○ 学校運営上の自身の役割を理解しながら、学校事務に係る基礎力を身に付けられるよう、校内等で求める役割を明確にしつつ、他の教職員との円滑な連携が図れるよう考慮	○ 学校事務に係る専門性と学校運営に参画する力を高められるよう、異動後の順応状況に応じて、専門性を生かした学校運営への参画の機会を考慮
現場経験のイメージ	学校事務	<ul style="list-style-type: none"> 学校事務の目的や内容を理解し、根拠を確認しながら正確な事務処理の遂行 学校事務の遂行に当たり、同僚教職員や保護者と丁寧な連携 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> 法令・規則等について理解を深め、根拠に基づく適切な事務処理の遂行 年間業務を見通しながら、効率的・効果的な事務処理を実施できるよう工夫改善 事務室や共同学校事務室における事務職員への支援
	校務分掌等 学校経営参画	<ul style="list-style-type: none"> 学校運営の方針や計画を理解 同僚教職員と協働・協調した職務遂行 同僚教職員との日常的な相談を含めた円滑なコミュニケーション 一定の役割を担当して学校運営に参画 事故等のリスクや事故等発生時の初動対応を理解 	左記に加え、 <ul style="list-style-type: none"> 学校運営への参画意識を持って、総務、財務、施設管理等の業務を行い、諸課題を踏まえて工夫改善 校内外の関係者との連絡調整 同僚教職員との協力関係の構築、支援
校外研修		・ 初任者研修、初任（前期・後期）、若手・中堅 I	・ 中堅 I・II
校内研修 自主研修		<ul style="list-style-type: none"> 校内研修の機会等を捉えて、服務規律や危機管理、保護者対応等について繰り返し学ぶ 校内外での研修会、研究会や事務室・共同学校事務室の事務職員と協働する機会等を通じて、学校事務に関する専門的事項や学校運営への関わりについて学ぶ 専門書等からの学びや同僚同士の学び合い 	