静岡市教員育成指標の基本的な考え方

〈目指す子どもたちの姿〉(*1)

たくましく しなやかな子どもたち

- ① 確かな学力、豊かな心・感性、健やかな体を備える。
- ② いつでも、どこでも、どんな状況でも、自ら考え、行動することができる。
- ③ 様々な視点で物事を見ることができ、他人の考えを受け入れ、協力し合いながら、問題解決ができる。
- ④ 社会性を備え、静岡市民として、地域社会や世界で活躍する子どもたち

静岡市の教師:教育にひたむきな教師

目指す教師像:優れた専門知識をもち、心身ともに健康で、豊かな人間性を兼ね備えた人

- ◇教育に燃える熱意、使命感をもった教師
- ◇子どもに学ぶ楽しさを教える専門的な知識・技能をもった教師
- ◇子どもを包み込む温かさ、優しさをもった教師
- ◇子どもに生き方を教えることができる教師
- ◇人とつながる人間関係調整力をもった教師

教員育成指標

◇教員育成指標とは?

校長及び教員(以下「教員等」)が常に学び続け、資質・能力を向上させるためのキャリアステージ各段階で身に付ける資質・能力の目安

※校長及び教員の範囲は、校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師

◇活用場面は?

- <校 長>・所属教員の育成目安として平時の指導・助言で参照
 - 校長育成指標に基づく自己研鑽
- <教 員>キャリアステージでの自己診断と新たな目標設定、研修の意欲付け
- <教育委員会>教員の採用、研修計画の拠り所

◇ステージの区切りは?

教員育成指標…4つの成長段階

- ① 着任時…教員としての歩みを始める時期(教員採用時)
- ② 基礎期…教員としての基礎を確立する時期(初任~中堅教諭等資質向上研修)まで
- ③ 充実期…中堅教員として、学校運営の中核を担う時期(中堅研後~)
- ④ 深化期…自己の専門性(管理者としての専門性を含む)の更なる向上と若手・中堅教員へ の指導の時期(~定年及び再任用)

◇指標の内容は?

【教員育成指標】

【校長育成指標】

素養 〇熱意、胆力	、使命感、倫理観、教育的愛情、人間性	最高責任者としての特性
学習指導力	○授業構想 ○授業展開 ○評価と改善	学校経営構想の構築力 ・実態把握と分析力 ・施策等の理解力
生徒指導力	〇子ども理解 〇学級経営 B B B B B B B B B B B B B B B B B B B	・企画力 ・合意形成力 学校経営構想の実現力
課題対応力	○新たな教育課題への対応 ○家庭・地域との連携・協働	・学校の組織開発力 ・人材育成力 ・教育資源の活用力 ・地域との協働推進力
マネジメントカ	○組織マネジメント ○危機管理	・検証と改善力 ・メンタルヘルス管理力 ・危機管理力

基本姿勢 ○「し・ず・お・か」で作る子どもの深い学び(*2) ○静岡型小中一貫教育

(*1)第2期静岡市教育振興基本計画

(*2)「し・ず・お・か」=授業の単元及び本時を構想する留意点「**し**っかり押さえる目標・評価、**ず**ばりしかける、**お**もいをつなぐ、**か**くじつに見届ける」「子どもの深い学び」=子どもは「つかむ→ふかめる→つなげる」の学習過程により、深い学びに至ります。<『授業改善支援資料VI』一次案>