

自立し、互いに関わり合いながら、よりよい社会づくりに参画し行動する「有徳の人」の育成を目指して



静岡県教育委員会  
教育広報紙

# Eジャーナルしずおか

平成30年(2018年)  
1月9日  
火曜日  
第195号

発行・編集 教育政策課 〒420-8601 静岡市葵区追手町9番6号 TEL 054-221-3134 FAX 054-221-3561 E-mail kyoui\_seisaku@pref.shizuoka.lg.jp

## 年頭のごあいさつ



静岡県教育委員会教育長 木苗 直秀

児童生徒の皆さん、ご家族の皆さん、教職員の皆さんには気持ちも新たに新春をお迎えのことでしょう。昨年、皆さまには自分の目標に向かって挑戦され、多くの成果、多くの思い出を作られたものと推察しております。また昨年は日本列島を縦断した台風や九州北部を襲った豪雨など自然の脅威を感じた年でもありました。

我が国の春夏秋冬はそれぞれの地域で風景や祭事、食事に変化が見られます。私は昨年7月に南東北で開催された全国高等学校総合体育大会を、10月には愛媛県で開催された国民体育大会を視察し、本県高校生等の活躍を目の当たりにして大きな感動を覚えたことを思い出します。さらに11月には、中国浙江省を訪れ、静岡県と浙江省との友好提携35周年記念行事に出席し、経済、文化とともに教育面での中国の勢いを強く感じました。

静岡県教育委員会では、個人として自立し、人との関わり合いを大切にしながら、より良い社会づくりに参画し行動する「有徳の人」づくりを積極的に進めています。そのために学校、家庭、地域が連

携し、「チーム学校」として活動しております。昨年3月には文部科学省から小中学校の新学習指導要領が公示され、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善や教材研究等の取り組みが急がれております。県教育委員会では、市町教育委員会と連携して学校教育における教職員の働き方改革を行い、運営体制の強化、充実を図っております。また、教員の多忙化解消と生徒指導の充実をさらに進めるため、部活動指導員や専門スタッフの拡充とともに、地域人材による応援を積極的に推進したいと考えています。さらに、小、中、高校、特別支援学校におけるいじめ防止、不登校児童生徒の減少を目指しております。

静岡の地で児童生徒が明るく、夢多い青春時代を過ごし、将来、ローカルにグローバルに活躍できる人づくり、環境づくりにまい進したいと考えております。皆さまにとって実り多い1年になりますことを祈念しております。



▲2月  
移動教育委員会で富士市立富士見台小学校を訪問しました。平成29年もさまざまな学校を訪問させていただきました。



▲3月  
東日本大震災時に静岡県が山田町を支援したことを契機に、本県高校生と交流している岩手県立山田高等学校の生徒が本県を訪れました。

平成29年をプレイバック！  
主な出来事を、写真と共に振り返りましたか？



▲4月  
県立西部特別支援学校の新校舎が完成し、落成式典に出席しました。



▲6月  
地域による放課後学習支援事業「しずおか寺子屋」が始まりました。(写真は、島田市が実施している「しまだはつくら寺子屋」を視察した様子)



▲9月  
日本水大賞で文部科学大臣賞を受賞した県立静岡北特別支援学校の生徒からお話を伺いました。平成29年も全国規模で活躍した多くの児童生徒の皆さんが受賞報告に来てくれました。



▲10月  
実学系高校生の合同学園祭「ふじのくに実学チャレンジフェスタ」を、浜松市のアクティシティ浜松で開催しました。

### 静岡県教育委員会 新委員の紹介

静岡県教育委員の興直孝氏は平成29年12月20日をもって退任し、後任として伊東幸宏氏が就任しました。任期は平成29年12月21日から4年間です。

いとう ゆきひろ  
**伊東 幸宏 氏**

元静岡大学長  
浜松地域イノベーション推進機構  
フotonバレーセンター長



▲7月  
全国高等学校総合体育大会(通称:インターハイ)南東北総体を視察し、静岡県選手団を激励してきました。平成30年度のインターハイは、静岡県を含めた5県で開催されます。



▲11月  
静岡県と中国浙江省の友好提携35周年を記念して、浙江省を訪問しました。「日中青年代表交流」に参加した皆さんと一緒に杭州第二中学校を訪問しました。



# 岡県教員育成指標を策定しました～

## 静岡県教員育成指標

(副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等)

“ふじのくに”の未来を担う「有徳の人」を育むために、学び続ける教育を目指す

	採用時	基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期
キャリア ステージ	○教育に対する真摯な姿勢を持つとともに、求められる資質能力の基盤を形成しようと努める。	○他者との関わりや仕事上の経験を経て、教員としての資質能力の向上を目指す。 ○様々な学校の異動を経験する中で、視野を広げる。	基礎・向上期に身に付けた力に加え、 ○自らの立場や役割を自覚して学校運営に参画し、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を目指す。 ○教員としての幅をさらに広げ、自己の強みを確かなものにする。	充実・発展期に身に付けた力に加え、 ○指導的な立場として、学校運営のサポート役や校内の人材育成の推進役を務めるとともに、専門性をより深め、自らの描いた理想とする教員像の実現を目指す。 ○学校運営をリードする立場として、組織的に教育活動を推進する体制を構築する。
資質 能力	キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける			
教育的素養	教職人生を通して、教育者として求められる使命感、倫理観、教育に対する誇り、教育的愛情の維持・向上を図っている。			
総合的人間力	教職人生を通して真摯に学び続ける姿勢を持ち、地域社会との関わりの中で豊かな人間性の向上を図っている。また、「有徳の人」づくりを担う一人として、常に児童生徒の模範となるよう行動している。			
授業力 授業づくりに関わる力 ○教科領域専門性 ○児童生徒の実態把握 ○授業構想・授業展開 ○個に応じた指導 ○評価・改善 など	学習指導要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法について理解し、実践しようとしている。	児童生徒の実態把握や実態に即した目標設定、教材研究、評価、学習環境の整備などを行っている。 主体的・対話的で深い学びを実現する授業や、幼小中高の学びの継続性及び教科横断的な視点を持った授業を計画し、実践・評価・改善している。また、各教科等と地域の人的・物的資源をつなげ、学習の成果を高める授業構想、授業展開を行っている。	自己の専門性を高めるために得意分野の伸長を図るとともに、同僚に対する指導・助言を行っている。 主体的・対話的で深い学びを実現する授業や、幼小中高の学びの継続性及び教科横断的な視点を持った授業について、実践を深め、同僚に対する指導・助言を行っている。また、各教科等と地域の人的・物的資源を有効に活用し、高い学習効果を上げる授業構想、授業展開を推進している。	授業力向上のための体制づくりに参画するとともに、自己の確かな実践に基づき、的確な指導・助言を行っている。 学校・家庭・地域の実態・特性等を踏まえ、児童生徒の資質能力を伸ばすために必要な指導計画策定とその実践をリードし、効果を上げている。
生徒指導力 児童生徒理解を深め、健やかな成長を支援する力 ○児童生徒理解 ○生徒指導 ○学級経営 ○人権教育 ○キャリア教育 ○特別支援教育 など	児童生徒の発達等に関する知識を得ることや、多様な児童生徒と接する経験を持つことなどを通して、児童生徒理解に努めている。	児童生徒一人一人に寄り添い、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう支援している。 保護者等との信頼関係を基盤とした連携や協働を行うとともに、個に応じた指導に取り組んでいる。 特別支援教育の対象となる児童生徒一人一人に応じた指導計画を作成するとともに、合理的配慮を踏まえた的確な指導を行っている。	児童生徒一人一人を取り巻く環境を的確に捉え、理解を深めるとともに、よりよい集団づくりを促進している。 外部機関と連携し、組織的に生徒指導に取り組んでいる。 特別支援教育に関わる専門性を高めるとともに、自らの実践を通して、経験の浅い教職員の指導・助言を行っている。	児童生徒一人一人について、教職員相互の理解・支援を促進するために組織に働き掛け生徒指導機能の充実を図っている。 外部機関と連携した生徒指導に主体的に取り組み、組織的な生徒指導を推進し、指導・助言を行っている。 児童生徒の社会的自立を目指す特別支援教育について、組織的に教育活動の改善を図っている。
教育業務遂行力 授業力、生徒指導力以外の専門的な力 ○様々な教育課題(グローバル人材の育成、ICT、効率的な事務処理等)への対応 ○管理(危機管理、保健管理、栄養・衛生管理) など	教員の仕事の全体像を把握し、教育に携わる者として、社会の変化や様々な教育課題等について関心と知識を持っている。	様々な教育課題に対応するために必要な知識・技能を習得し、実践している。 安全に配慮した環境の整備をするとともに、危険を察知した際の報告・連絡・相談、事故等への対応、再発防止の実施が、迅速にできている。	様々な教育課題に対して協働して改善・解決するとともに、同僚への指導・助言を行っている。 危険を予測した未然防止の取組、事故等への適切な対応、事後の検証と再発防止が、同僚と協働して組織的にできている。	様々な教育課題に対して模範となる実践を行うとともに、魅力ある学校づくりを推進している。 危険の未然防止や事故等の再発防止のための体制整備を組織的に推進するとともに、適切な指導・助言を行っている。
組織運営力 組織目標を達成するために必要な力 ○対話・協働 ○課題解決 ○コミュニケーション ○人材育成 など	組織の一員としての自覚と責任、自ら進んで課題を発見し解決しようとする姿勢、コミュニケーションを身に付けている。	組織の一員として、学校経営計画の実現を意識し、自らの役割に課せられた責任を果たすとともに、組織運営について先輩教員から学ぶことができている。	学校経営計画の実現のための取組を、ミドルリーダーとして同僚に働き掛けて協働的に進めるとともに、多様な意見を尊重して組織的な学校改善を推進している。	学校運営上の課題を分析し、その解決のために ○指導的な立場として、積極的に学校運営に参画している。 ○学校運営をリードする立場として、協働できる組織体制の構築を推進している。

深化・熟練期の教員は、分掌等の役割の違いがあっても、「指導的な立場」「学校運営をリードする立場」の両方に必要な資質能力が求められます。

また、副校長・教頭は、「学校運営をリードする立場」の比重が大きくなるので、「校長育成指標」も参考にしてください。(「校長育成指標」は県教育委員会ホームページにも掲載しています。)

教員として重要な常に学び続ける姿勢など、「有徳の人」の育成に向けて必要な資質能力。

特に、教員として求められる高い倫理観(法令順守を含む)は、児童生徒や保護者、地域に信頼されるために必要不可欠です。

「主体的・対話的で深い学び」を実現する授業づくり及び幼小中高の学びの継続性、教科横断的な視点や地域の資源等の活用を取り入れた授業づくり等、新学習指導要領で求められている資質能力。

児童生徒理解、人間関係づくりなどに関する資質能力。

多様な児童生徒への理解を深め、適切な指導を行うために必要な特別支援教育に求められる資質能力。

変化の激しい社会に対応する様々な教育課題(グローバル人材の育成、ICT、効率的な事務処理等)へ対応するために必要な資質能力。

同僚との対話・協働、課題解決、コミュニケーション、人材育成等、組織の一員としての自覚を持ち、組織目標の達成のために必要な資質能力。

教員育成指標に示している資質能力は、教員の仕事に必要な資質能力を全て網羅しているものではありません。静岡県の教員として、特に身に付けてほしい資質能力を抽出し、整理しています。

ホームページには、「教員育成指標」「校長育成指標」「教員育成指標活用のための補助資料」等を掲載しています。ぜひご覧ください。

問 教育政策課 HP <http://www.pref.shizuoka.jp/kyouiku/kk-020/kyouinikuseikyougikai.html>



# 保存版

# 学び続ける教員へ! ~静

## 教員育成指標とは?

### 教員育成指標 = 教員のキャリアステージに応じて求められる目標

教員育成指標は、「教員のキャリアステージ(成長段階)に応じて、身に付けるべき資質能力を、目標の形で示したものです。学校では、教員一人一人の経験、適性、役割などに応じて、求められる資質能力がそれぞれ異なります。その求められる資質能力を「指標」として示しました。

### 教員育成指標策定の目的

静岡県の教育の目標は、「有徳の人」の育成にあります。

「有徳の人」とは… ①自らの資質・能力を伸長し、個人として自立した人、 ②多様な生き方や価値観を認め、人との関わり合いを大切に人、 ③社会の一員として、よりよい社会づくりに参画し、行動する人

「有徳の人」を育成するためには、教員一人一人が児童生徒にとって「有徳の人」のモデルとなり、採用されてから退職するまで、自己の資質能力の向上を目指す姿を示していくことが大切です。

静岡県教員育成指標には、「学び続ける姿勢」「自らの学びを生かした同僚との協働」「地域社会との連携の強化」等の「有徳の人」に求められている要素が盛り込まれています。

教員自身が「有徳の人」として、児童生徒の指導に必要な資質能力の向上を図るとともに、学校の組織運営に貢献していくために、本指標を策定しました。

## 教員育成指標の見方

### キャリアステージの区分の仕方

静岡県では、教職生涯を「採用時」「基礎・向上期」「充実・発展期」「深化・熟練期」の4つのキャリアステージに区分し、それぞれのステージで求められる姿を示しています。

「採用時」とは、教員として採用され、辞令交付される4月1日を想定しています。採用時までの資質能力は、主に大学等での教員養成の段階で身に付けます。

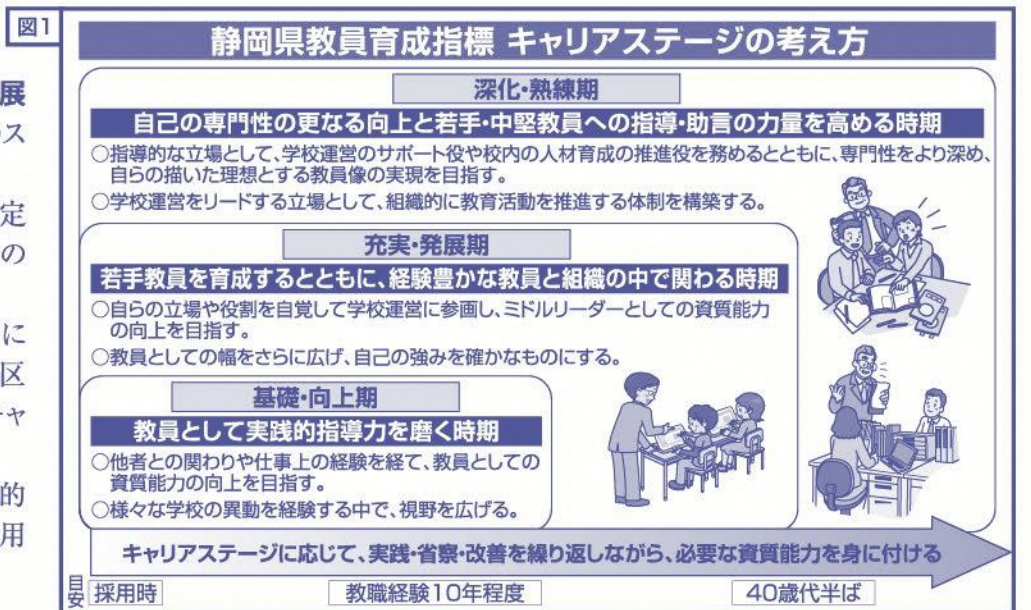
採用後のキャリアステージについては、資質能力の状況を3段階に区分しました。教員のキャリアステージは、単に年齢や経験年数で区切られるものではないため、指標を参考にして、教員自身が自らのキャリアステージを自覚していくことになります。

なお、図1には、ステージの区切りの目安を示してありますが、臨時的任用時の実績など採用される前の職歴や、育児休業の取得など採用後の個人の状況等により、柔軟に読み替えることができます。

### 指標の縦軸と横軸の見方

静岡県教員育成指標は、横軸に教員の成長段階を示したキャリアステージ、縦軸に静岡県の教員として必要とされる資質能力(「教育的素養」「総合的人間力」「授業力」「生徒指導力」「教育業務遂行力」「組織運営力」)を示しています。

また、指標は図2のように、キャリアステージが上がるに連れて、今まで獲得した資質能力の上に、新たな資質能力を積み上げるイメージで表しています。



## こんな活用をしてください!

### 教員 : 自己の成長を確認するための目安、自己目標を立てる際の参考に

県教育委員会は、教員育成指標に基づいた研修を実施します。自己目標を達成するために必要な希望研修を選ぶ際の参考にしてください。

### 管理職等 : 学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のための目安に

管理職や分掌等のリーダーは、自校の教員に対して、キャリアステージに応じた指導・助言を行ってください。

### 教員志願者 : 自己の学修の方向を設定する上での参考に

静岡県の教員として、採用時に求められる教員像を把握するための参考にしてください。



実践NOTE 389

# 本校のキャリア教育 高校生で地域を活性化したい

遠江総合高等学校 教諭 田原由久



生徒の説明を聴く筆者(中央)

## 『町の活性化のために、高校生にできることは何?』

この問いは、課題解決型の地域学習「遠高生が考える『心とらく森町』プロジェクト」で、私が生徒たちに繰り返し問いかけてきたことです。

生徒たちは、町の魅力や課題を発見し、町の活性化のために、高校生にできることを考えて実践してきました。大人でも難しいこの問いに真摯に向き合い、活動しています。

## 身に付けさせたい力

このプロジェクトに先立ち、本校生徒に身に付けさせたい力として「遠高16の力」を次のように決めました。

- ① 伝える力
- ② 聴く力
- ③ 公共心
- ④ チームで働く力
- ⑤ 自己有用感
- ⑥ 自ら行動する力
- ⑦ 粘り強く行動する力
- ⑧ ストレスに対応する力
- ⑨ 課題を発見する力
- ⑩ 調べる力
- ⑪ 計画的に取り組む力
- ⑫ まとめる力
- ⑬ 選択する力
- ⑭ 学びに向かう力
- ⑮ 役立とうという意識
- ⑯ 前に踏み出す力

次に『遠高16の力』につながる学習活動を洗い出したところ、③公共心⑨課題を発見する力⑯役立とうという意識⑯前に踏み出す力⑯につながる学習活動が少ないことが見えてきました。

## 総合的な学習の時間で育成すべき力は何か

教科の授業では育成が難しい力があることが分かり、これらの力こそ総合的な学習の時間で重点的に育成すべき力だと考えました。そこで、キャリア教育の一環として、2年次の総合的な学習の時間の中で前述のプロジェクトを行うことにしました。

## 高校生が考えた活性化策

冒頭の問い(『町の活性化のために、高校生にできることは何?』)に対し、ある班は、町内で集めた松ぼっくりやどんぐりを使った自由工作教室を企画しました。町の豊かな自然の魅力を町内外に発信するためです。生徒たちは、この企画を町建築工業組合に持ち込み、組合が産業祭で実施する木工教室で、共同開催を実現させました。当日は大盛況で、参加者は、町の自然の魅力やぬくもり、自然と触れ合う楽しさなどを、異口同音に語っていました。



自由工作教室でクリスマスツリーの作り方を教える生徒

その他にも、認知症カフェを企画・運営した班、特産物の治郎柿を使ったパウンドケーキを町の和洋菓子店と共同開発して販売した班もあります。生徒たちの活動の様子や感想文を見る中では、③公共心⑨課題を発見する力⑯役立とうという意識⑯前に踏み出す力⑯が育成できたという手応えを感じています。

実践NOTE 390

# 学校事務職員として 学校運営を支援する

富士市立吉原東中学校 事務主任 鍵山浩二



筆者

## 目指す生徒像

本校の目指す生徒像は、『自立した、さわやかな高校生』です。『自立』とは、『自分の力を発揮して人の役に立つこと』と定義しています。その上で、『キャリア教育』は『一人一人の自立を目指す教育』としました。

町の活性化のために、地元住民と協力して取り組んでいく中で、目指す生徒像に近づいていくのではないかと期待しています。



認知症カフェで手作りのお菓子としおりを配布する生徒

## 初動は、いち早く

私は平成28年4月に本校に赴任しました。全校生徒数は154人、1年生は39人でした。本校のような小規模校では、生徒1人当たりの活動費は割高になります。今後の入学予定者も少人数化の傾向は続きます。

私は経理担当者として、生徒数減少が今後の教育活動にどのように影響するのかを教職員へ説明しました。

教職員に理解を得た上で、私がいち早く取り掛かったのが、『2年後の』卒業アルバムの業者選定です。それまで主に教員が担当していた業者との渉外を、事務職員が行うことで教員の負担を軽減し、契約の形態もそれまでの単年から複数年契約に切り替えることで、単価を低く抑えることができました。

教員は費用が割高になるといった事情を分かっています。追われ、先のことには後回しにしてしまう傾向にあります。事務職員の立場から課題を洗い出し、教職員間で

共有することで、業務改善を図ることができました。

今後とも教員一人一人の予算への関心をより高めていくことが目標となります。

## 予算・会計への意識を高めるために

本校では今年度、若手教員が増えました。ベテラン教員に比べ、若手教員の会計への意識は希薄です。そこで、本校の生徒1人当たりにかかる経費の内訳を分かりやすくグラフ化して、年度当初の職員会議で提示しました。若手教員に少しでも会計への意識を高めてもらうことが、保護者から預かったお金が実際にどのように使われているのかを再確認してもらったことで、結果的に、教員全体の校納金未納対策への関心も高まったと感じています。



項目	金額	割合
負担金/振替手数料	1,873円	(1.1%)
消耗品費	5,084円	(3%)
行事活動費	13,951円	(8.2%)
林間学校	23,592円	(14%)
修学旅行	67,731円	(40%)
教材費	57,344円	(33.8%)

## 教育課程編成への関わり

校長先生は教員の多忙化解消に向けて、学校行事の在り方について、積極的に提案し続けています。学校事務職員の視点で、本校の教育課程を見て「この行事は、この時期での実施が妥当か」、「本校の教員は、勤務サービス制度をどこまで理解しているのだろうか」と感じていた私は、週休日の振替などの勤務サービス制度について、主任者会議で説明を行うことにしました。

制度をしっかりと理解してもらうことで、学校行事の日程や、週休日の振替などの選択肢を増やすことができたのではないかと考えたからです。

平成29年度の教育課程では、複数の行事が形を変えて実施されています。伝統のある行事のやり方を変えるのは、学校として大きな決断です。そんなチャレンジを少しは支援できたでしょうか?

## 最後に

「事務職員として、学校運営にどう関わっていくべきか」

私の目標は、財務・総務の専門性を発揮し、教職員を支援していくことです。そのことが児童生徒の豊かな育ちにつながるものと信じています。

## 高校生の未来応援プロジェクト Future

### 県内高校のキャリア教育を応援します!

# 平成30年度の 課外授業実施先募集中

### 主な実績

- ◎外部講師を招いた授業の企画運営
- ◎外部講師の選定と派遣
- ◎保護者を対象としたセミナーの企画・運営
- ◎見学先企業の紹介と調整



詳しくは 高校生の未来応援プロジェクト「Futureしずおか事務局」(静岡新聞社営業局内) 054-284-9017 (平日9:00~17:00受付)

高校生の未来応援プロジェクト Futureは、静岡県教育委員会およびサポートメンバーのご協力により、運営しています。

広告