

セルフ・マネジメント 体験レポート

花咲教諭(初任者)のケース

指導教員との目標設定や振り返りの際に、分析チャートを活用しましょう。自分の強みや課題を常に明らかにしながら、教師の基礎を固めていけるといいですね。



4月

指導教員と人材育成指標を見ながら、1年間の目標設定を行います。

目標

P

6月

校外での初任者研修を受講する際にも、自分の目標を意識して学びます。

自分の目標や身に付けたい力を意識することが主体的な学びへの第一歩になりますね!

D

9月

分析チャートを作成し、前期の振り返りを行います。後期の具体的な目標が見えてきました。

C

2月

分析チャートから、この1年で自分の力が高められたことが分かり、自信がもてました。

指導教員や管理職等と振り返りの会を行います。

A

高島教諭(13年目)のケース

校内で求められる役割に応じた研修に参加するだけでなく、自分自身のキャリアアップのために必要な研修を選択し、積極的に受講していきましょう。



5月

まずは今の自分を分析チャートで可視化します。

今年は児童生徒指導の力を高めたいな。

自分の力を客観的に捉えるために、まず「分析シート」の質問に答えてみましょう。

C

6月

管理職との面談で助言を頂きました。

特に教育的ニーズに対応した指導・支援に関する研修を積極的に受講しようと思います。

A

9月

短期的な目標と長期的な目標を立てます。「教職キャリア講座」を受講し、学んだことを積極的に実践します。

P

7月～2月

個に応じた指導や支援の工夫を具体的に学びました。

日々の業務はもちろん自分自身のキャリアアップにつながったと感じます。

D

関内教諭(主幹教諭)のケース

よりよい目標設定に向けて、分析チャートを活用し、管理職と相談してみましょう。さらに、具体的な取組や行動について管理職に指導・助言を仰ぎながら、自分の役割を果たしていきましょう。



4月

主幹教諭として、よりよい目標を設定したいと考えました。

C

6月

管理職から、「学校経営についてもっと積極的に関わってもらいたいです。人材育成も上手なので、経験の浅い先生を育ててくださいね。」と助言を頂きました。

期待しています!

A

5月～2月

短期的な目標と長期的な目標を立てます。「教職キャリア講座」を受講し、学んだことを積極的に実践します。

P

7月～2月

関内先生の取組や工夫、前向きな姿勢が校内の活性化につながっています。

更に新しい目標が見つかりました! 頑張ります!

D

わたしを育てる わたしが育てる

学び続ける教職員のための「横浜市 人材育成指標」活用リーフレット



横浜教育ビジョン2030に掲げた「自ら学び 社会とつながり ともに未来を創る人」を育てるために、教職員が自ら考え、判断し、学び続ける姿勢が、今後一層求められます。「横浜市 人材育成指標」や新しい「人材育成システム」は学び続ける教職員のサポートツールです。

児童生徒のために「わたし」の力 高めます!

はまります!

教職員育成課 キャラクター はなちゃん

PDCA 4つのステップでセルフ・マネジメント

児童生徒にとって、教職員は最大の教育環境です。教職員が自らを磨き、高め、学び続けるためには、自らの学びや成長を自分自身がマネジメントする、すなわちセルフ・マネジメントが大切です。PDCAの4つのステップは誰でも、どこからでも、いつからでも始められます。児童生徒のために「わたし」の力、高めていきましょう。



きっかけは人それぞれ まずはこんなときに使ってみませんか

初任者として基礎を固めたいわたし

さらにキャリアアップを図りたいわたし

新たな目標や果たすべき役割を見つけないわたし

横浜市 人材育成指標 [教員版]

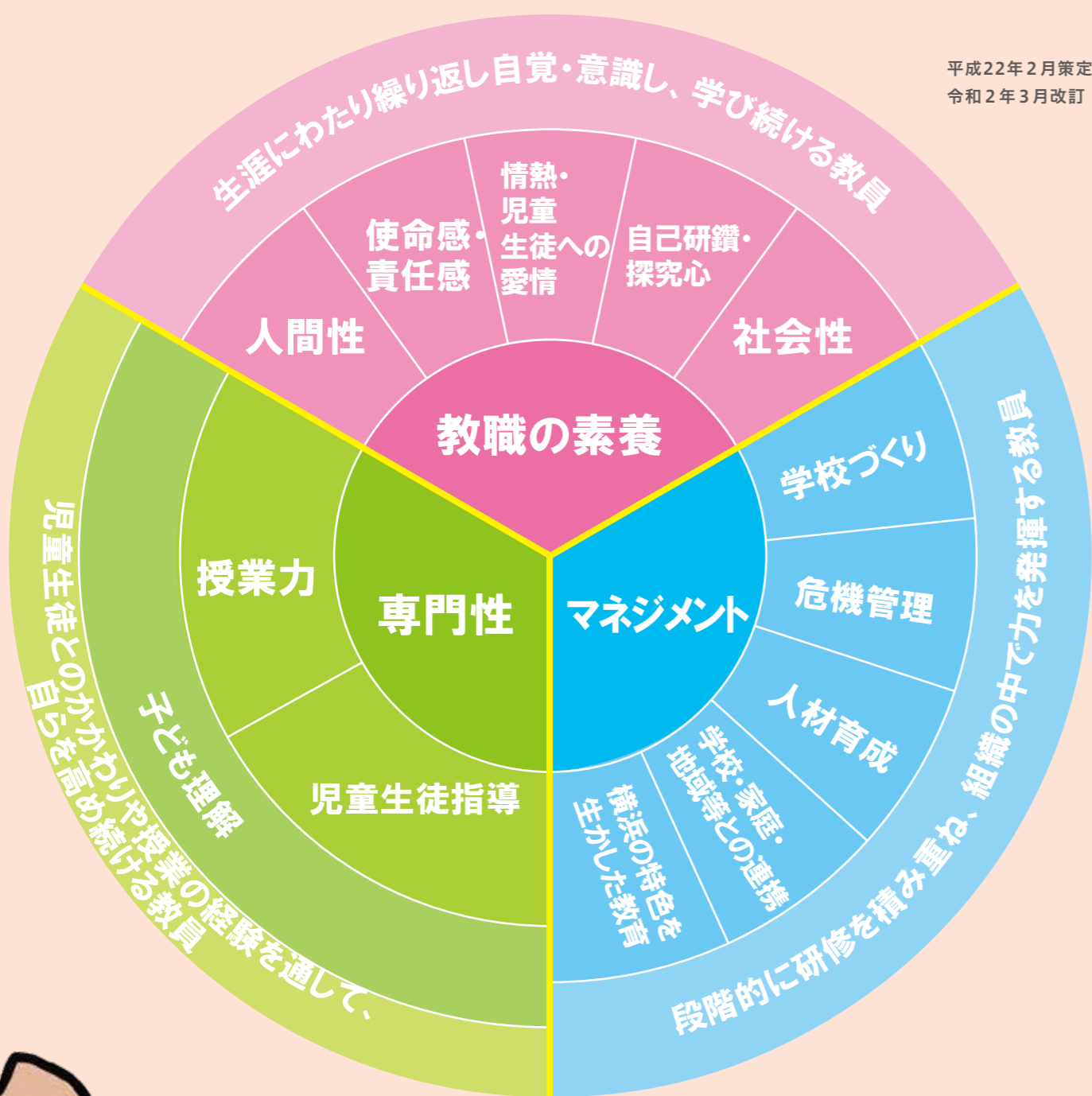
「横浜市 人材育成指標[教員版]」は自らの資質・能力を分析し、振り返り、更に成長していく「セルフ・マネジメント」の拠りどころとなるものです。教職員に求められる資質・能力について、保護者・地域の方々、市民にとっても分かりやすいものとなるよう整理しました。

資質・能力を分析して
更に成長しよう!

横浜市の教員が身に付けるべき3つの資質・能力

「教職の素養」「専門性」「マネジメント」

資質・能力の中でも、特に「専門性」は、児童生徒とのかかわりや授業の経験を通すことで、その力が高まっていきます。また、「専門性」を構成する「授業力」と「児童生徒指導」には、生活背景も含めた子ども理解が基本にあり、インクルーシブ教育やキャリア教育の考え方が基礎となっています。

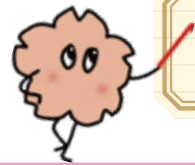


平成22年2月策定
令和2年3月改訂

さらに3つの資質・能力を構成する要素及び要素を捉える視点については、この表で示しました。

目指す教員像	資質・能力	要素	視点	
生涯にわたり繰り返し自覚・意識し、 学び続ける教員	教職の素養	人間性	教育に関する理念/人権感覚/多様性の尊重/倫理観/共感する力/受け止める力	
		使命感・責任感	教育公務員としての使命感/教育公務員としての責任感	
		情熱・児童生徒への愛情	教育的愛情/誇りと情熱	
		自己研鑽・探究心	課題発見・解決能力/向上心/創造力/自己省察	
		社会性	コミュニケーション能力/人間関係構築力/市民意識/信頼	
児童生徒とのかかわりや授業の経験を通して、 自らを高め続ける教員	専門性	授業力	授業構想	「社会に開かれた教育課程」の実現/深い教材解釈・幅広い教材開発/専門性の追究
			授業展開	授業形態や指導方法の工夫/指導技術の向上/授業研究の推進
			評価・改善	学習評価の理解/指導と評価の一体化/不断の授業改善/教育課程の改善
		子ども理解 児童生徒指導	児童生徒理解	人権教育の推進/カウンセリングマインドに基づいた指導や支援/的確な実態把握と指導
			集団づくり	学級経営の充実/協働的な活動の充実/いじめや不登校の未然防止と対応
			教育的ニーズに対応した指導・支援	個に応じた指導や支援の工夫/校内支援体制の推進・整備/関係機関等との連携
段階的に研修を積み重ね、 組織の中で力を発揮する教員	マネジメント	学校づくり	学校経営ビジョンの理解/学校経営への参画/組織の活性化への寄与/目標の実現に向けた実行力/学校評価・財務管理	
		危機管理	防災/防犯・安全/法令遵守(不祥事防止)/学校事故の未然防止と対応	
		人材育成	キャリア・デザイン/協働性/自己管理(メンタルヘルス)/後進の育成/人材活用・管理	
		学校・家庭・地域等との連携	保護者との関わり/学校運営協議会/資源の活用/発信・広報/学校間の連携の促進	
		横浜の特色を生かした教育	都市が抱える教育課題への対応/グローバル人材の育成/つながりを重視した教育の充実/自分づくり教育の推進/働き方改革に資する業務改善	

円の外側は「どのように身に付けていくべき資質・能力なのか」について、それぞれの特質に応じた高め方や磨き方を示しています。



セルフ・マネジメント 体験レポート

わたしを育てる わたしが育てる

学び続ける教職員のための「横浜市 人材育成指標」活用リーフレット

花咲教諭(初任者)のケース

指導教員との目標設定や振り返りの際、分析チャートを活用しましょう。自分の強みや課題を常に明らかにしながら、教師の基礎を固めていけるといいですね。



4月

指導教員と人材育成指標を見ながら、1年間の目標設定を行います。

目標

P

6月

校外での初任者研修を受講する際にも、自分の目標を意識して学びます。

自分の目標や身に付けたい力を意識することが主体的な学びへの第一歩になりますね!

D

9月

分析チャートを作成し、前期の振り返りを行います。後期の具体的な目標が見えてきました。

C

2月

分析チャートから、この1年で自分の力が高められたことが分かり、自信がもてました。

指導教員や管理職等と振り返りの会を行います。

A

高島教諭(13年目)のケース

校内で求められる役割に応じた研修に参加するだけでなく、自分自身のキャリアアップのために必要な研修を選択し、積極的に受講していきましょう。



5月

まずは今の自分を分析チャートで可視化します。

今年は児童生徒指導の力を高めたいな。

自分の力を客観的に捉えるために、まず「分析シート」の質問に答えてみましょう。

C

6月

管理職との面談で助言を頂きました。

特に教育的ニーズに対応した指導支援に関する研修を積極的に受講しようと思います。

A

9月

短期的な目標と長期的な目標を立てます。「教職キャリア講座」を受講し、学んだことを積極的に実践します。

P

7月~2月

個に応じた指導や支援の工夫を具体的に学びました。

日々の業務はもちろん自分自身のキャリアアップにつながったと感じます。

D

関内教諭(主幹教諭)のケース

よりよい目標設定に向けて、分析チャートを活用し、管理職と相談してみましょう。さらに、具体的な取組や行動について管理職に指導・助言を仰ぎながら、自分の役割を果たしていきましょう。



4月

主幹教諭として、よりよい目標を設定したいと考えました。

C

6月

管理職から、「学校経営についてもっと積極的に関わってもらいたいです。人材育成も上手なので、経験の浅い先生を育ててくださいね。」と助言を頂きました。

期待しています!

A

5月~2月

短期的な目標と長期的な目標を立てます。「教職キャリア講座」を受講し、学んだことを積極的に実践します。

P

7月~2月

関内先生の取組や工夫、前向きな姿勢が校内の活性化につながっています。

更に新しい目標が見つかりました!頑張ります!

D



横浜教育ビジョン2030に掲げた「自ら学び 社会とつながり ともに未来を創る人」を育てるために、教職員が自ら考え、判断し、学び続ける姿勢が、今後一層求められます。「横浜市 人材育成指標」や新しい「人材育成システム」は学び続ける教職員のサポートツールです。

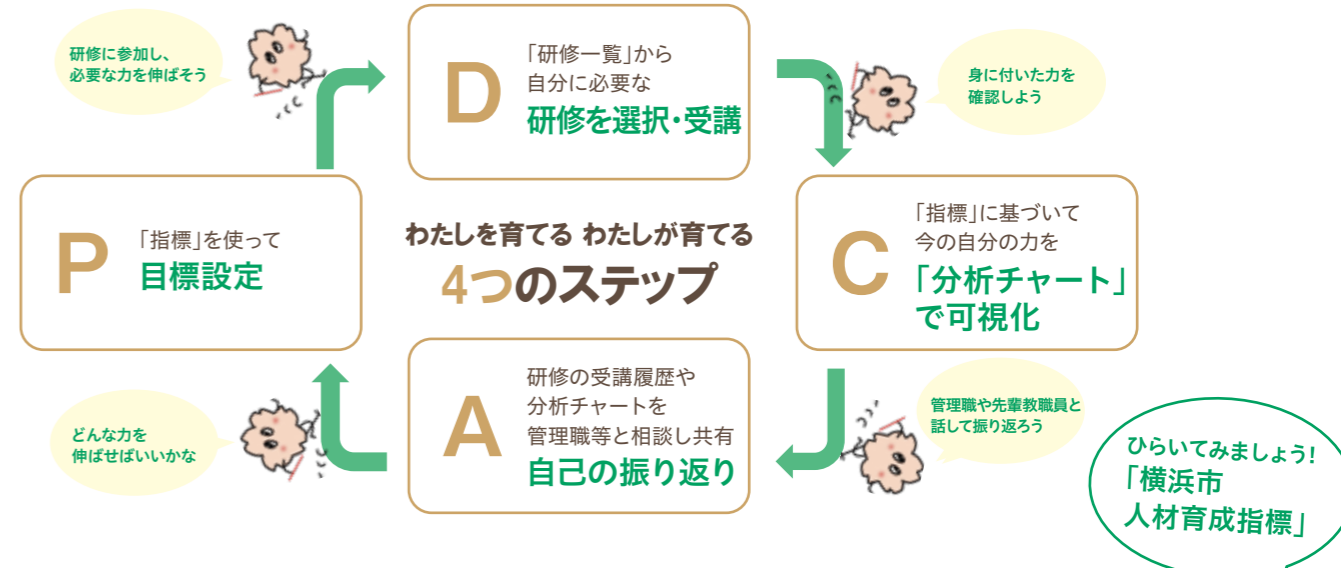
児童生徒のために「わたし」の力 高めます!

はなちゃん

教職員育成課 キャラクター

PDCA 4つのステップでセルフ・マネジメント

児童生徒にとって、教職員は最大の教育環境です。教職員が自らを磨き、高め、学び続けるためには、自らの学びや成長を自分自身がマネジメントする、すなわちセルフ・マネジメントが大切です。PDCAの4つのステップは誰でも、どこからでも、いつからでも始められます。児童生徒のために「わたし」の力、高めていきましょう。



きっかけは人それぞれ まずはこんなときに使ってみませんか

初任者として基礎を固めたいわたし

さらにキャリアアップを図りたいわたし

新たな目標や果たすべき役割を見つけないわたし

横浜市 人材育成指標 [養護教諭版]

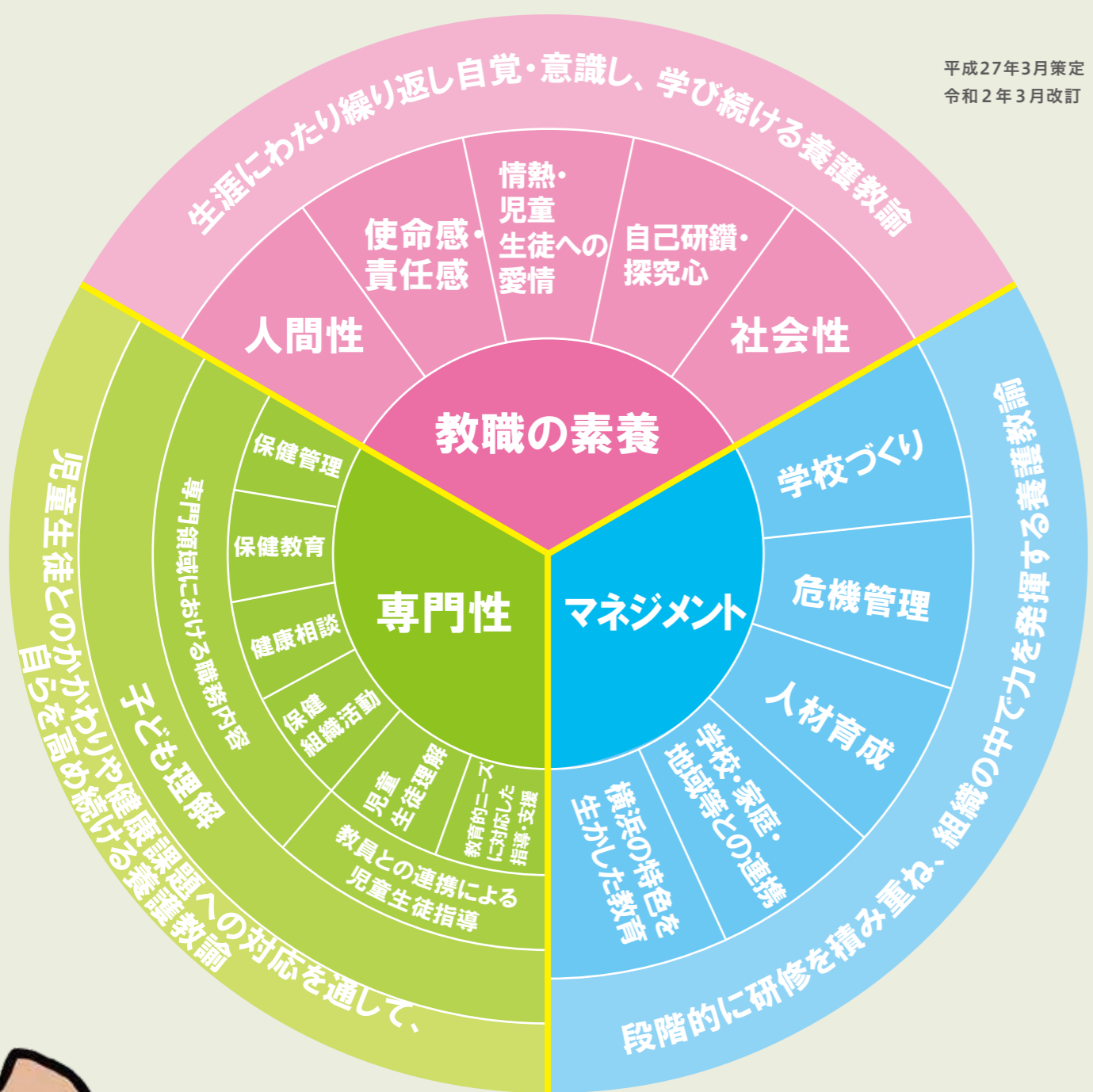
「横浜市 人材育成指標[養護教諭版]」は自らの資質・能力を分析し、振り返り、更に成長していく「セルフ・マネジメント」の拠りどころとなるものです。教職員に求められる資質・能力について、保護者・地域の方々、市民にとっても分かりやすいものとなるよう整理しました。

資質・能力を分析して
更に成長しよう!

横浜市の養護教諭が身に付けるべき3つの資質・能力

「教職の素養」「専門性」「マネジメント」

資質・能力の中でも、特に「専門性」は、児童生徒とのかかわりや健康課題への対応を通すことで、その力が高まっていきます。また、「専門性」を構成する「専門領域における職務内容」と「児童生徒指導」には、生活背景も含めた子ども理解が基本にあり、インクルーシブ教育やキャリア教育の考え方が基礎となっています。

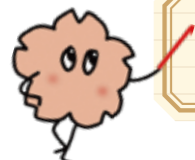


平成27年3月策定
令和2年3月改訂

さらに3つの資質・能力を構成する要素及び要素を捉える視点については、この表で示しました。

目指す教員像	資質・能力	要素	視点		
生涯にわたり繰り返し自覚・意識し、 学び続ける養護教諭	教職の素養	人間性	教育に関する理念/人権感覚/多様性の尊重/倫理観/共感する力/受け止める力		
		使命感・責任感	教育公務員としての使命感/教育公務員としての責任感		
		情熱・児童生徒への愛情	教育的愛情/誇りと情熱		
		自己研鑽・探究心	課題発見・解決能力/向上心/創造力/自己省察		
		社会性	コミュニケーション能力/人間関係構築力/市民意識/信頼		
児童生徒とのかかわりや健康課題への対応を通して、 自らを高め続ける養護教諭	専門性	子ども理解	専門領域における職務内容	保健管理	健康観察や健康診断の実施と保健情報の管理/健康課題の把握/救急処置の実施と組織体制の整備/危機管理への対処
			保健教育	保健安全教育への参画/学級担任等と連携した保健安全教育の実施/個別指導	
			健康相談	健康相談の理解と実施/教職員との協働・関係機関等との連携/いじめ・虐待等への対応/組織的な対応の推進	
			保健組織活動	児童生徒主体の保健組織活動の推進/教職員と連携した保健組織活動の推進/家庭・地域社会と連携した健康づくりの推進/健康安全に関する校内研修の実施	
			児童生徒理解	人権教育の推進/カウンセリングマインドに基づいた指導や支援/的確な実態把握と指導	
			教育的ニーズに対応した指導・支援	個に応じた指導や支援の工夫/校内支援体制の推進・整備/関係機関等との連携	
段階的に研修を積み重ね、 組織の中で力を発揮する養護教諭	マネジメント	学校づくり	学校経営ビジョンの理解/学校経営への参画/組織の活性化への寄与/目標達成への実行力/学校評価・財務管理/学校保健活動のセンター的役割を果たす保健室経営		
		危機管理	防災/防犯・安全/法令遵守(不祥事防止)/学校事故の未然防止と対応		
		人材育成	キャリア・デザイン/協働性/自己管理(メンタルヘルス)/後進の育成/人材活用・管理		
		学校・家庭・地域等との連携	保護者との関わり/学校運営協議会/資源の活用/発信・広報/学校間の連携の促進		
		横浜の特色を生かした教育	都市が抱える教育課題への対応/グローバル人材の育成/つながりを重視した教育の充実/自分づくり教育の推進/働き方改革に資する業務改善		

円の外側は「どのように身に付けていくべき資質・能力なのか」について、それぞれの特質に応じた高め方や磨き方を示しています。



セルフ・マネジメント 体験レポート

花咲教諭(初任者)のケース

指導教員との目標設定や振り返りの際に、分析チャートを活用しましょう。自分の強みや課題を常に明らかにしながら、教師の基礎を固めていけるといいですね。



4月

指導教員と人材育成指標を見ながら、1年間の目標設定を行います。

目標

P

6月

校外での初任者研修を受講する際にも、自分の目標を意識して学びます。

自分の目標や身に付けたい力を意識することが主体的な学びへの第一歩になりますね!

D

9月

分析チャートを作成し、前期の振り返りを行います。後期の具体的な目標が見えてきました。

C

2月

分析チャートから、この1年で自分の力が高められたことが分かり、自信がもてました。

指導教員や管理職等と振り返りの会を行います。

A

高島教諭(13年目)のケース

校内で求められる役割に応じた研修に参加するだけでなく、自分自身のキャリアアップのために必要な研修を選択し、積極的に受講していきましょう。



5月

まずは今の自分を分析チャートで可視化します。

今年は児童生徒指導の力を高めたいな。

自分の力を客観的に捉えるために、まず「分析シート」の質問に答えてみましょう。

C

6月

管理職との面談で助言を頂きました。

特に教育的ニーズに対応した指導・支援に関する研修を積極的に受講しようと思います。

A

9月

短期的な目標と長期的な目標を立てます。「教職キャリア講座」を受講し、学んだことを積極的に実践します。

P

7月~2月

個に応じた指導や支援の工夫を具体的に学びました。

日々の業務はもちろん自分自身のキャリアアップにつながったと感じます。

D

関内教諭(主幹教諭)のケース

よりよい目標設定に向けて、分析チャートを活用し、管理職と相談してみましょう。さらに、具体的な取組や行動について管理職に指導・助言を仰ぎながら、自分の役割を果たしていきましょう。



4月

主幹教諭として、よりよい目標を設定したいと考えました。

C

6月

管理職から、「学校経営についてもっと積極的に関わってほしいです。人材育成も上手なので、経験の浅い先生を育ててくださいね。」と助言を頂きました。

期待しています!

A

5月~2月

短期的な目標と長期的な目標を立てます。「教職キャリア講座」を受講し、学んだことを積極的に実践します。

P

7月~2月

関内先生の取組や工夫、前向きな姿勢が校内の活性化につながっています。

更に新しい目標が見つかりました! 頑張ります!

D

わたしを育てる わたしが育てる

学び続ける教職員のための「横浜市 人材育成指標」活用リーフレット



横浜教育ビジョン2030に掲げた「自ら学び 社会とつながり ともに未来を創る人」を育てるために、教職員が自ら考え、判断し、学び続ける姿勢が、今後一層求められます。「横浜市 人材育成指標」や新しい「人材育成システム」は学び続ける教職員のサポートツールです。

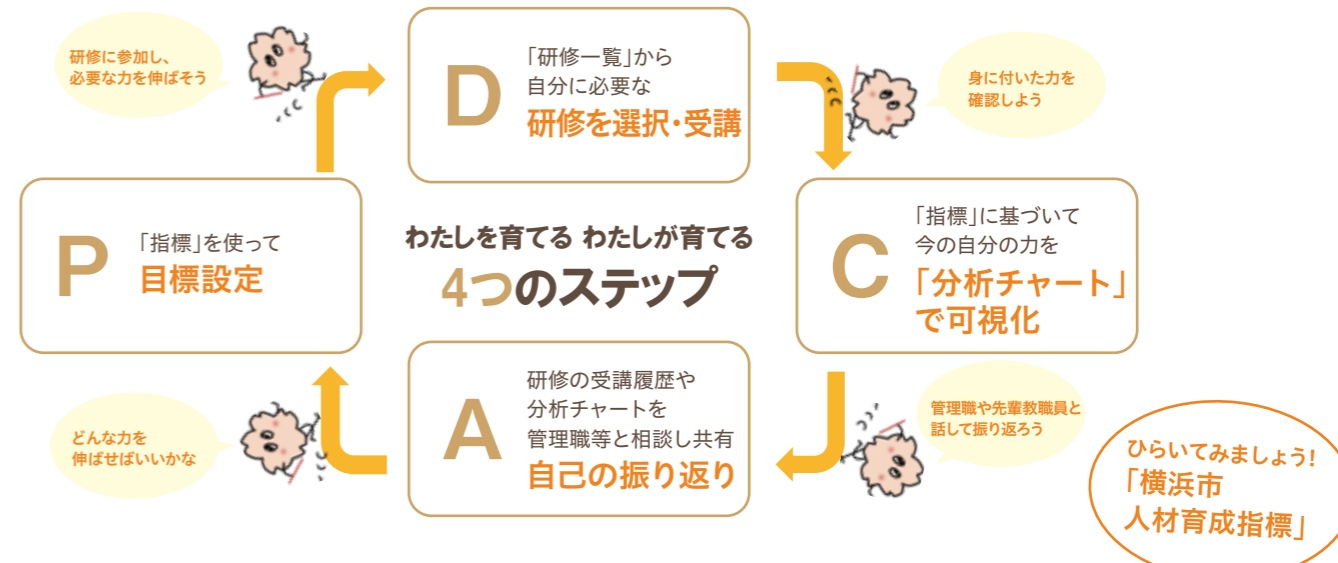
児童生徒のために「わたし」の力 高めます!

はなちゃん

はまります!

PDCA 4つのステップでセルフ・マネジメント

児童生徒にとって、教職員は最大の教育環境です。教職員が自らを磨き、高め、学び続けるためには、自らの学びや成長を自分自身がマネジメントする、すなわちセルフ・マネジメントが大切です。PDCAの4つのステップは誰でも、どこからでも、いつからでも始められます。児童生徒のために「わたし」の力、高めていきましょう。



きっかけは人それぞれ まずはこんなときに使ってみませんか

初任者として基礎を固めたいわたし

さらにキャリアアップを図りたいわたし

新たな目標や果たすべき役割を見つけないわたし

横浜市 人材育成指標 [学校栄養職員・栄養教諭版]

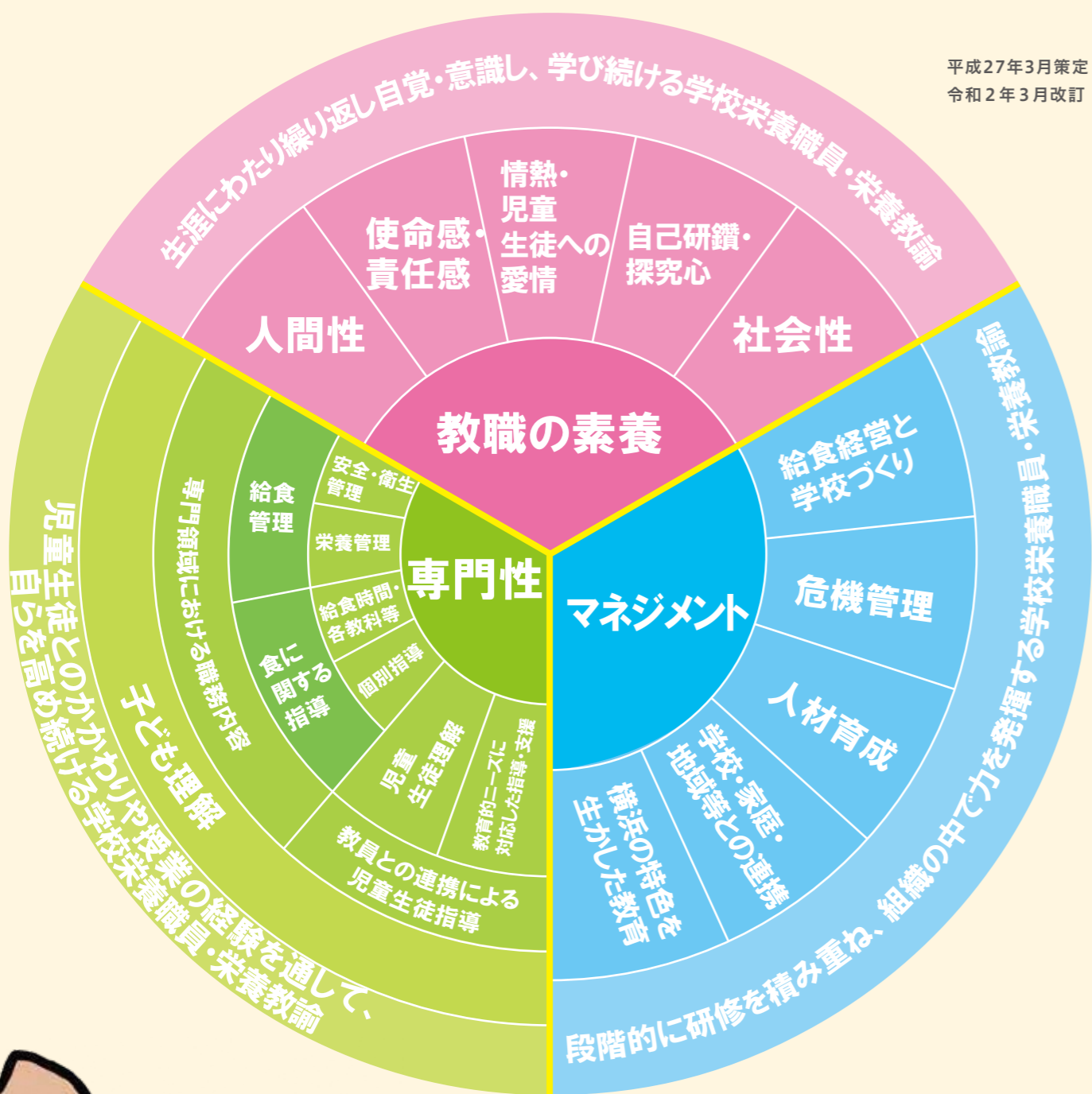
「横浜市 人材育成指標[学校栄養職員・栄養教諭版]」は自らの資質・能力を分析し、振り返り、更に成長していく「セルフ・マネジメント」の拠りどころとなるものです。教職員に求められる資質・能力について、保護者・地域の方々、市民にとっても分かりやすいものとなるよう整理しました。

資質・能力を分析して
更に成長しよう!

横浜市の学校栄養職員・栄養教諭が身に付けるべき3つの資質・能力 「教職の素養」「専門性」「マネジメント」

資質・能力の中でも、特に「専門性」は、児童生徒とのかかわりや授業、日々の業務経験を通すことで、その力が高まっていきます。また、「専門性」を構成する「専門領域における職務内容」と「児童生徒指導」には、生活背景も含めた子ども理解が基本にあり、インクルーシブ教育やキャリア教育の考え方が基礎となっています。

平成27年3月策定
令和2年3月改訂



さらに3つの資質・能力を構成する要素及び要素を捉える視点については、この表で示しました。

目指す教員像	資質・能力	要素	視点	
生涯にわたり繰り返し自覚・意識し、 学び続ける学校栄養職員・栄養教諭	教職の素養	人間性	教育に関する理念/人権感覚/多様性の尊重/倫理観/共感する力・受け止める力	
		使命感・責任感	教育公務員としての使命感/教育公務員としての責任感	
		情熱・児童生徒への愛情	教育的愛情/誇りと情熱	
		自己研鑽・探究心	課題発見・解決能力/向上心/創造力/自己省察	
		社会性	コミュニケーション能力/人間関係構築力/市民意識/信頼	
児童生徒とのかかわりや授業の経験を通して、 自らを高め続ける学校栄養職員・栄養教諭	専門性	安全・衛生管理	施設・設備の衛生管理/作業工程・動線の衛生管理/食物アレルギー等の危機管理の対応	
			栄養管理	学校給食摂取基準/食事内容の充実/栄養指導
		食に関する指導	給食時間・各教科等	給食時間の指導/教科・領域等における教科指導/献立の教材化
			個別指導	食物アレルギー対応/肥満や痩身傾向及び偏食傾向等の児童生徒への指導/担任、養護教諭との連携
		児童生徒理解	児童生徒理解	人権教育の推進/カウンセリングマインドに基づいた指導や支援/的確な実態把握と指導
			教育的ニーズに対応した指導・支援	個に応じた指導や支援の工夫/校内支援体制の推進・整備/関係機関等との連携
				給食経営と学校づくり
段階的に研修を積み重ね、組織の中で力を発揮する学校栄養職員・栄養教諭	マネジメント	危機管理	防災/防犯・安全/法令遵守(不祥事防止)/学校事故の未然防止と対応	
		人材育成	キャリア・デザイン/協働性/自己管理(メンタルヘルス)/後進の育成/人材活用・管理	
		学校・家庭・地域等との連携	保護者との関わり/学校運営協議会/地域・関係機関との連携/発信・広報/学校間の連携の促進	
		横浜の特色を生かした教育	都市が抱える教育課題への対応/グローバル人材の育成/つながりを重視した教育の充実/自分づくり教育の推進/働き方改革に資する業務改善	

円の外側は「どのように身に付けていくべき資質・能力なのか」について、それぞれの特質に応じた高め方や磨き方を示しています。