

「大阪府教員等育成指標」について

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンド

「大阪府教員等育成指標」について

「大阪府教員等育成指標」は、①「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」②「OSAKA教職スタンダード（職に応じた指標）」③「スクールリーダースタンド」の3つから成り、そのうち①「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」は、学校種を越えた共通のものであり、全ての教員等に求められる資質・能力をキャリアパス（経験や職責）に応じて整理したものです。

また、②「OSAKA教職スタンダード（職に応じた指標）」は、3つの専門領域（「支援学校（学級）の教諭」「養護教諭」「栄養教諭」）、③「スクールリーダースタンド」はスクールリーダーとしての役割に応じて指標を設定しています。

指標の対象

（学校種の範囲）

公立の小学校、中学校、義務教育学校、府立学校（高等学校、支援学校、中学校）

（教員等の範囲）

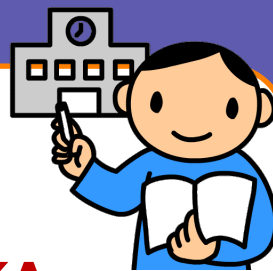
校長・准校長、教頭、首席、指導教諭等、教諭、養護教諭、栄養教諭、保育教諭、養護助教諭、講師

職に応じた指標（3つの専門領域）



支援学校（学級）
の教諭

養護教諭



OSAKA
教職スタンダード



スクールリーダー
スタンダード

栄養教諭



「大阪府教員等育成指標」について①

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

「キャリアステージ」

「OSAKA教職スタンダード」は、共通に求められる資質・能力を、教員等の経験や適性、職責に応じて「第0期」から「第4期」までの5段階のキャリアステージに分けて整理しています。

教職に就く前の準備段階を「第0期」、教職についてからは、初任期にあたる「第1期」に始まりミドルリーダーとして発展・深化する「第2期」「第3期」を経て、キャリアの成熟期にあたる「第4期」まで、5段階のキャリアステージに対応づけています。

第4期 キャリアの成熟期

分掌や学年など校内組織の長を担うなど学校運営上の重要な役割を担当する。豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な運営を行う。

第3期 ミドルリーダー深化期

分掌や学年など校内組織のミドルリーダーとして専門性や自らの実践をもとに組織を活性化する。同僚や経験の少ない教員への指導的役割を担う。

第2期 ミドルリーダー発展期

知識や経験に基づき専門性を高め、積極的に実践を積み重ねる。教員としての自立期。

第1期 初任期

教員として基礎的な力や実践力を身に付けている。

第0期 採用時（教員養成期における到達目標）

大阪府が採用時に求める教員としての資質・能力。求められる教員像。

学び続ける教員



採用時に求める人物像

豊かな人間性

何より子どもが好きで子どもと共感でき、子どもに積極的に心を開いていけることができる人

実践的な専門性

幅広い識見や主体的・自律的に教育活動に当たる姿勢など、専門的知識・技能に裏打ちされた指導力を備えた人

開かれた社会性

保護者や地域の人々と相互連携を深めながら、信頼関係を築き、学校教育を通して家庭や地域に働きかけ、その思いを受け入れていく人

大阪府が採用時に求める人物像

「大阪府教員等育成指標」について②

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

求められる資質・能力

「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」では、教員に求められる5つの資質・能力（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ）を、それぞれ3項目に細分化し、15の項目を設定しています。



Ⅰ 教育への情熱と教員に求められる基礎的素養

1 人権尊重の精神

子どもの気持ちや願い、背景を理解し、人権尊重の精神に基づいて指導できる力

2 危機管理能力

安全で安心な学習環境を整備するために必要な知識に基づき、危機管理できる力

3 学び続ける力

子どもへの愛情と教育への情熱を持ち、専門性や指導力を高めることができる力



Ⅱ 社会人としての基礎的素養

4 課題解決能力

様々な情報の中から課題を明確にして、解決に導くための方針を策定し、実行できる力

5 法令遵守の態度

社会人としての一般常識を身に付けるとともに、教育公務員として法令を遵守し、モラルを向上させることができる力

6 事務能力

教育活動における様々な事務処理を正確かつ適切に行うことができる力



Ⅲ 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力

7 協働して取り組むことができる力

教育活動は組織活動であることを理解し、組織が最大限の力を発揮できるような個人の動き方を理解し実践できる力

8 ネットワークを構築する力

課題解決に向けて、専門家や学校外の関係者と適切に情報共有等ができる調整力

9 マネジメントする力

学校教育目標の実現に向けて、学校全体で取り組むようマネジメントするとともに、人材を育成できる力



Ⅳ 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力

10 授業を構想する力

学習内容のねらいを明確にし、子どもの実態に即して創意工夫した学習指導案等を作成できる力

11 授業を展開する力

子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じて、子どもの力を伸ばせる授業を展開できる力

12 授業を評価する力

評価の観点を理解し、授業評価シートや授業改善シート等を活用して授業を評価し、改善できる力



Ⅴ 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力

13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力

子どもや保護者の思いや背景、支援のニーズを把握した上で、適切なかわりや助言を行うことができる力

14 子どもの集団づくりを指導できる力

多様な子どもの状況を理解した上で、子どもが主体的に行動するよう指導できる力

15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力

子どもが学校の中で居場所や活躍する場面をつくり相互に認め合える集団を育成できる力



「大阪府教員等育成指標」について

「OSAKA教職スタンダード」(共通の指標)

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

I 教育への情熱と教員に求められる基礎的素養

	1 人権尊重の精神	2 危機管理能力	3 学び続ける力
第4期 キャリアの成熟期	<p>人権尊重を基盤とした学校づくりができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人権尊重の理念に基づき、学校経営計画の策定に参画することができる。 ○人権教育に関わる校内の課題について、全教職員に適切に指導することができる。 	<p>学校・家庭・地域・関係諸機関との危機管理体制を確立できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校を取り巻く危機管理について、学校・家庭・地域・関係諸機関との協力体制を確立できる。 ○管理体制が十分であるか常に状況を把握し、緊急の場合に適切な判断ができる。 ○個人情報の適正管理について、必要な指導・助言を行い、改善に努めることができる。 	<p>学校教育目標達成のための情報を収集できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○国や府の動向や情報をもとに、自校の状況を分析し、課題を発見することができる。 ○学校教育目標達成のための課題を明確にし、改善に向けての方向性を示すことができる。
第3期 ミドルリーダー深化期	<p>学校の人権教育及び地域啓発を企画・推進し、教職員を指導できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校の課題を把握し、課題解決に向けた企画・推進の中心的役割を果たすことができる。 ○地域・関係諸機関と連携して、人権尊重の教育を推進し、教職員に助言することができる。 ○子どもが情報モラルを身に付けるような取組みを企画し、校内で推進できる。 	<p>学校における危機管理体制を点検し、改善できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校安全に関わる研修等を企画し、実施することができる。 ○学校における危機管理体制[危機管理マニュアル等]を点検し、改善することができる。 	<p>最新情報を収集し、実践を発信できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校外から最新の情報を収集し、自らの実践を検証し改善し続けるとともに、積極的に発信することができる。 ○自らの成長だけでなく、教職員集団としての成長のために取り組むことができる。
第2期 ミドルリーダー発展期	<p>学校の人権教育推進のために行動できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校の課題を把握し、課題解決に向けて取組みを進めることができる。 ○人権尊重の教育を推進するために、経験の少ない教職員に助言することができる。 	<p>学校安全のために組織的な行動ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校安全について、知識だけでなく、理由や背景などを深く理解している。 ○危機管理に向けて、学校の組織活動の中での役割を意識し行動できる。 	<p>幅広い専門性を高めることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○省察力を生かし、幅広い専門性に基づいたキャリアプランを立て、教職員としての成長意欲を持ち続けることができる。 ○個人だけでなく、他の教職員とともに学ぶ姿勢を持っている。
第1期 初任期	<p>人権尊重に基づいた子ども理解ができ、指導することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子ども一人ひとりを尊重し、豊かな人間関係を築くとともに、子どもの気持ちや願いを理解した上で、適切な指導ができる。 ○偏見や差別につながる情報を見抜けるよう子どもへの適切な指導ができる。 ○情報社会において、子どもがルールやマナーを守って情報を集めたり発信したりできるよう、指導できる。 	<p>学級等の安全管理ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校の危機管理に必要な知識を持っている。 ○知識に基づいた安全管理のための適切な対応ができる。 ○子どもが情報モラルやセキュリティの基本的な知識を身に付け、健康面に留意してコンピュータやインターネットを適切に利用できるよう、指導できる。 	<p>優れた取組みに学ぶ姿勢を持っている</p> <ul style="list-style-type: none"> ○先輩教職員の優れた取組みに学び、自己成長を図るための努力ができる。 ○自らの取組みを省察し課題を見出すことができる。
第0期 採用時 (教員養成期における到達目標)	<p>人権意識、人権感覚を身に付けている</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個人の尊厳をはじめ、自他の人権を尊重することの意義や必要性を認識し、態度やスキルを身に付けている。 ○様々な人権課題についての基礎的な知識を持ち、偏見や差別につながる情報を見抜く力を身に付けている。 ○情報社会の参画にあたって、ルールやマナーを守って情報を集めたり発信したりできる。 	<p>安全に関わる基礎的な知識を身に付けている</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校安全に関わる基礎的な知識を身に付けるとともに、身の回りの危険を察知し、回避することができる。 ○情報セキュリティの基礎的な知識を身に付け、安全にコンピュータやインターネットを利用できる。 	<p>省察力及び理解力を身に付けている</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教育への情熱を持っている。 ○省察力[自ら振り返り、良し悪しを考えることができる力]を身に付け、常に成長しようとする意欲を持っている。

「教職員人権研修ハンドブック」(大阪府教育委員会、毎年度更新)【項目1】

人権教育の基本的な考え方としてのQAやそのQAに関連する人権教育関連資料が紹介されています。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/kotogakko/kyousyokuinsisitu/jinkenhandbook.html>

「学校における防災教育の手引き(改訂2版 補訂版)－大阪の子どもたちを災害から守るために－」(大阪府教育委員会)

【項目2】 <https://www.pref.osaka.lg.jp/hokentaiku/hoken/bousaitebiki2han.html>

「大阪府教員等育成指標」について

「OSAKA教職スタンダード」(共通の指標)

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

II 社会人としての基礎的素養			
	4 課題解決能力	5 法令遵守の態度	6 事務能力
第4期 キャリアの成熟期	課題解決に向けて適切な指針を示すことができる ○学校内外の教育課題を把握し、エビデンスに基づき、適切に対応案を示すことができる。 ○課題解決に向けて、進捗状況を把握し、必要な指導・助言を行い、改善に努めることができる。	法令遵守の精神を教職員に指導することができる ○自ら常に法令遵守を意識し、教職員の模範となるとともに、法令遵守の大切さを教職員全体に指導できる。 ○法令遵守の観点で校内全体を点検し、不適切な実態が発生しないように事前の対策をとることができる。	作成した書類等について点検できる ○全ての事務処理に関わって教職員の作成した書類等についても点検できる。 ○正確で効率的な事務処理の方法について指導することができる。
	学校の課題を把握し、解決に向けて行動できる ○校内の様々な場面で生起する課題について、意識的に把握することができる。 ○課題を克服するために教職員の意見等を取りまとめ、取組案を示すことができる。	法令遵守の精神を教職員に助言できる ○教育公務員として法令を遵守し、他の教職員のモデルとなる行動ができる。 ○法令遵守の観点で不適切な事態があれば、修正する指導力をもっている。	他の教職員と協力し効率的に処理できる ○校内及び対外的な事務を、処理することができる。 ○各教職員の事務処理能力を踏まえ、適切な分担をすることができる。
第3期 ミドルリーダース深化期	学年[学校]の課題を把握し、解決に向けて行動できる ○学年や分掌など、所属する校内組織で生じている課題を把握し、解決する方策を考えることができる。 ○課題解決に向けて検討する際に、他の教職員や管理職等との調整を行うことができる。	法令への深い理解を持っている ○教育関係の法令に関して、その意味や背景を理解している。 ○法令への深い理解に基づいて、経験の少ない教職員に適切な助言ができる。	効率的に処理ができる ○学校・学年・分掌・委員会等に関わる事務を効率的に行うことができる。 ○関係者との調整を行い、効率的に処理することができる。 ○校務に必要な文書や資料などを作成するためのICTの活用について、経験の少ない教職員に適切な助言ができる。
	子どもの課題を把握し、解決に向けて行動できる ○子どもとの関わりの中で課題を発見できる。 ○課題解決のために他の教職員・管理職に相談しながら解決に向けて行動することができる。	教育公務員として法令を遵守することができる ○社会人としての常識的で理性のある行動ができる。 ○教育公務員として法令を遵守した行動ができる。	計画的かつ正確・丁寧に処理できる ○自分が担当する事務を計画的に進め、遅延なく正確・丁寧に処理することができる。 ○校務に必要な文書や資料などを作成するために、ICTを活用することができる。
第2期 ミドルリーダース発展期	自分の課題を認識し、課題解決に努めることができる ○教職に就くにあたり、自分の課題に気づくことができる。 ○自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。	一般常識を身に付けている ○社会人としての一般常識を身に付けている。 ○教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を理解している。 ○個人情報の取扱いなど、情報セキュリティに関する基礎的な知識を身に付けている。	提出期限等を守ることができる ○ICTを活用して、資料やデータについて適切な処理ができる。 ○提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。
	子どもの課題を把握し、解決に向けて行動できる ○子どもとの関わりの中で課題を発見できる。 ○課題解決のために他の教職員・管理職に相談しながら解決に向けて行動することができる。	教育公務員として法令を遵守することができる ○社会人としての常識的で理性のある行動ができる。 ○教育公務員として法令を遵守した行動ができる。	計画的かつ正確・丁寧に処理できる ○自分が担当する事務を計画的に進め、遅延なく正確・丁寧に処理することができる。 ○校務に必要な文書や資料などを作成するために、ICTを活用することができる。
第1期 初任期	自分の課題を認識し、課題解決に努めることができる ○教職に就くにあたり、自分の課題に気づくことができる。 ○自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。	一般常識を身に付けている ○社会人としての一般常識を身に付けている。 ○教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を理解している。 ○個人情報の取扱いなど、情報セキュリティに関する基礎的な知識を身に付けている。	提出期限等を守ることができる ○ICTを活用して、資料やデータについて適切な処理ができる。 ○提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。
	自分の課題を認識し、課題解決に努めることができる ○教職に就くにあたり、自分の課題に気づくことができる。 ○自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。	一般常識を身に付けている ○社会人としての一般常識を身に付けている。 ○教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を理解している。 ○個人情報の取扱いなど、情報セキュリティに関する基礎的な知識を身に付けている。	提出期限等を守ることができる ○ICTを活用して、資料やデータについて適切な処理ができる。 ○提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。
第0期 採用時 (教員養成期における到達目標)	自分の課題を認識し、課題解決に努めることができる ○教職に就くにあたり、自分の課題に気づくことができる。 ○自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。	一般常識を身に付けている ○社会人としての一般常識を身に付けている。 ○教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を理解している。 ○個人情報の取扱いなど、情報セキュリティに関する基礎的な知識を身に付けている。	提出期限等を守ることができる ○ICTを活用して、資料やデータについて適切な処理ができる。 ○提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。

「令和6年度 府立学校に対する指示事項」【62ページ 教員の資質向上】

<https://www.pref.osaka.lg.jp/kotogakko/shiji/index.html>

「大阪府教員等育成指標」について

「OSAKA教職スタンダード」(共通の指標)

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタANDARD

Ⅲ 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力

	7 協働して取り組むことができる力	8 ネットワークを構築する力	9 マネジメントする力
第4期 キャリアの成熟期	<p>学校力を高めることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教育の情報化を推進するとともに、一人ひとりの教職員の役割と能力を活用し、協働的な組織をつくることができる。 ○学校・家庭・地域・関係諸機関と協働し、学校力を高めることができる。 	<p>学校力を高めるためのネットワークを構築できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校内外に対して説明責任を果たすための情報を適切に発信することができる。 ○配慮の必要な子どもを含めた指導に関する様々な研修の計画・実施に際し、関係諸機関と連携することができる。 	<p>中・長期的な学校経営ビジョンを明確に打ち出すことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校内外の状況を多面的に把握し、中・長期的な学校経営の方向性を提案し対応策を講じることができる。 ○中・長期的な人材育成を含めた学校経営づくりに参画することができる。 ○ICTを活用した学校全体の校務の効率化について、他の教職員に適切な助言ができる。
第3期 ミドルリーダー深化期	<p>組織力を高めることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○一人ひとりの教職員の強み・弱みを踏まえ、組織全体の特色を意識し、協働的な組織づくりを進めることができる。 ○相手の気持ちや立場を理解しながら、他の教職員に対し適切な助言を行うことができる。 	<p>組織力を高めるためのネットワークを構築できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○必要に応じて関係機関と連携し、課題解決に向けたケース会議等を実施することができる。 ○子ども一人ひとりの系統性のある支援体制を実現するために、学校内外のネットワーク構築のコーディネートができる。 	<p>学校教育目標に基づき、学校の計画を作成・実行できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校教育目標に基づき、学校の直面する課題を認識し、学校全体の行動計画を作成するとともに、その推進役を果たすことができる。 ○人材育成の観点を持って、教職員の特性を把握し、次世代の育成に努めることができる。 ○ICTを活用し、学校全体の校務の効率化に取り組むことができる。
第2期 ミドルリーダー発展期	<p>チーム力を高めることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校教育目標達成に向けて、学年・分掌等の要となり、気持ちのそろった教職員集団づくりに努めることができる。 ○後輩に適切な助言ができ、先輩や管理職に相談しながら、機能的な組織づくりに努めることができる。 	<p>課題を解決するためのネットワークを構築できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○他校種や地域など学校内外において様々な人と関わり、課題解決に生かすことができる。 ○子ども一人ひとりの教育的ニーズ実現のため、関係機関等と情報共有する等、連携することができる。 	<p>学校教育目標に基づき、学級経営等を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学年や学校全体の状況・課題を把握し、学級経営等に生かすことができる。 ○目標を明確に持ち、新しい発想・企画力を持ってPDCAサイクルを行うことができる。
第1期 初任期	<p>組織の一員としての自覚を持っている</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校教育目標達成に向けて、組織の一員として、協働的に行動することができる。 ○管理職や先輩教職員、同僚の話を謙虚に受け止め、組織に積極的に参画しようとすることができる。 	<p>課題を解決するために相談することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学級・学年・分掌等自分の担当の中で生じた課題を解決するために、校内組織の中の適切な役割の人に助言や指導を仰ぐことができる。 ○支援が必要な子どもの実態を把握し、学年の教員や支援教育コーディネーターに助言や指導を仰ぐことができる。 	<p>学級経営等を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学級の子ども一人ひとりの特徴等を把握するとともに、学級全体の状況や課題も考慮して学級経営等に生かすことができる。 ○学級経営を目標・実行・評価・改善のPDCAサイクルにより改善することができる。
第0期 採用時 (教員養成期における到達目標)	<p>集団の中で協働的に行動することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○傾聴の姿勢を持つとともに、自分の意見を的確に述べ、適切なコミュニケーションを図ることができる。 ○集団の中で協働的に行動することができる。 	<p>様々な人と関わりを持つことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○困難を抱え込まず、人に相談できる。 ○自分が所属する集団以外との連絡、調整の必要性を理解し、行動することができる。 	<p>集団の中で自分の長所を生かすことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○所属する集団の中で、自分の強みと弱みを自覚しながら役割を果たすことができる。 ○学年や校務分掌、教科等、学校の組織について理解している。

「『育成支援チーム』事業 活動実践報告書」(大阪府教育委員会、毎年度)

府立学校が自校の課題解決に取り組んだ実践報告です。効果的な意見集約などの手法も掲載しています。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/kotogakko/keieisienkeikaizen/index.html>

大阪府教育センターでは…

10年経験者研修、アドバンスセミナー(府立学校5~9年次)、小・中学校5年次研修で、学校の課題解決に組織づくり(チームビルディング・メンタリング)の研修を実施しています。【項目7~9】

「大阪府教員等育成指標」について

「OSAKA教職スタンダード」(共通の指標)

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

Ⅳ 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力

		10 授業を構想する力	11 授業を展開する力	12 授業を評価する力
第4期 キャリアの成熟期	キャリアの成熟期	研究体制を整え、組織的な取組みを進めることができる ○教員の授業を観て指導・助言するとともに、授業改善に向けての組織的な取組みを進め、目標達成のための研究体制を整えることができる。 ○障がい特性や発達課題等を踏まえるなど、子ども一人ひとりの状況や課題に応じた学習指導について、具体的な指導・助言を行うことができる。	個々の教員の実態を把握し、意欲を引き出すことができる ○教員個々の実態を把握し、授業改善に向けて適切に指導・助言するとともに教員の意欲を引き出すことができる。 ○学校の代表として、研究[公開]授業をするなど他の学校や地域等へ発信することができる。	授業改善のための体制を構築することができる ○教員個々の授業を適切に指導・助言することができる。 ○授業改善のための体制を構築し、具体的な取組みを示すことができる。 ○ICTを活用した成果や課題の共有・改善を図り、各教員が主体的に取り組める環境づくりを推進することができる。
	ミドルリーダー深化期	他の教員に授業の構想について助言ができる ○他の教員が授業を計画する際に授業の構想について助言することができる。 ○他の教員に対して単元の指導と評価の計画や評価規準について助言することができる。 ○他の教員に対して個に応じた指導内容や支援方法について助言することができる。	授業展開について助言ができる ○校内の模範として、研究[公開]授業ができる。 ○授業の展開について、個に応じた指導方法・支援方法や効果的なICTの活用方法を他の教員に具体的に助言することができる。 ○チームティーチング(T・T)の授業内での役割について適切に指示・助言ができる。	授業評価力を身に付けている ○授業参観のポイント[授業改善シート等]を分析し、校内研究体制の推進を図ることができる。 ○研究討議会を進行したり、他の教員の授業を分析し、助言したりすることができる。 ○障がい特性や発達等の理論に基づいて指導方法・支援方法等を分析し、校内研究体制の推進を図ることができる。
第2期 ミドルリーダー発展期	ミドルリーダー発展期	創意工夫をした学習指導案を作成することができる ○教材を深く理解し、子どもの発達段階や認知特性、習熟度に応じてICTを活用するなど創意工夫を凝らした授業を計画することができる。 ○子どもの学習状況に応じた支援の内容を想定した学習指導案を作成することができる。 ○経験の少ない教員の指導案づくりや効果的なICTの活用について助言することができる。	子どもの実態に応じた授業展開ができる ○子どもの発達段階や認知特性、習熟度に応じ、指導方法・支援方法を工夫して授業を展開することができる。 ○積極的に授業を公開するとともに経験の少ない教員に授業展開について助言することができる。 ○チームティーチング(T・T)の授業を自分がリードして行うことができる。また、サブティーチャーの授業内での役割について適切に指示ができる。	授業改善を推進する ○自分の授業を客観的かつ謙虚に振り返り、他の教員の良いところを取り入れて積極的に授業改善ができる。 ○研究討議会等で、他の教員の授業について、積極的に自分の意見を言うことができる。 ○指導方法・支援方法について、一人ひとりの教育的ニーズに合ったものに適宜修正していくことができる。
	初任期	子ども主体の学習指導案を作成することができる ○学習指導要領に基づいた子ども主体の学習指導案を作成することができる。 ○教材を理解し、ねらいを明確にした単元の指導と評価の計画を立てるとともに、基礎基本の定着を図り、知識を活用する力を育む学習指導案を作成できる。 ○ユニバーサルデザインの観点や効果的なICT活用の観点を踏まえた学習指導案を作成することができる。	基本的な授業スキルを実践に生かすことができる ○授業を行うための適切なスキル[説明・指示・板書・発問等]を身に付け、子どもの状況を把握しながら、単元や本時の目標を明確にし、授業を実践できる。 ○ユニバーサルデザインの観点に基づいて、すべての子どもにとってわかりやすい授業を実践できる。 ○授業のねらいを実現するために、学習場面に応じてICTを効果的に活用することができる。	様々な方法を用いて自分の授業を振り返る ○授業評価シートやアンケートフォームなどのICT活用を通して授業の振り返りを行うことができる。 ○他の教員の授業を観たり、意見を受けたりして、自分の授業改善に努めることができる。
第0期 採用時	採用時	学習指導要領を理解している ○学習指導要領解説を熟読し、学習指導や自立活動の在り方を理解して、授業のイメージをもつことができる。 ○自立活動の考え方や指導内容などを学んでいる。	授業に必要な基本的なスキルを身に付けている ○授業を活性化するためのコミュニケーションスキル[聴く・話す・伝える等]を身に付けている。 ○支援の必要な子どもの対応にあたり、様々な教育に関する基礎的知識を身に付けている。 ○授業におけるICTを活用した学習場面を理解するとともに、ICT機器に関する基礎的な知識やスキルを身に付けている。	授業評価とは何かを知る ○授業改善のために、目標に準拠した評価、指導と評価の一体化の意義を理解している。 ○評価方法について理解している。

大阪府教育センターウェブサイトの「教材・資料等」ページ

- ・新学習指導要領のポイント
- ・授業づくり・学力向上

府教育センターのウェブサイトには授業づくりの参考となる教材や資料が掲載してあります。

https://www.osaka-c.ed.jp/category/forteacher/teachers_1.html

「大阪府教員等育成指標」について

「OSAKA教職スタンダード」(共通の指標)

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

V 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力

	13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	14 子どもの集団づくりを指導できる力	15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力
第4期 キャリアの成熟期	<p>多様な場面を想定した指導・助言ができる</p> <p>○行動観察及び発達段階等、多角的な観点に基づいて子どもの状況を把握し、あらゆる場面で子どもの特性に合わせた適切な関わりがもてる。</p> <p>○子どもの特性に合わせた適切な関わりについて、他の教職員に対して助言するとともに、学校全体で連携した指導・支援を推進することができる。</p>	<p>子どもへの指導方針の提示と関係機関との連携を図ることができる</p> <p>○指導を計画的に運営するための、組織的な連携体制を構築することができる。</p> <p>○問題事象の未然防止に関して教職員に対して指導・助言することができる。</p> <p>○関係機関と連携体制づくりのコーディネートができる。</p>	<p>学校として集団づくりのビジョンを提案することができる</p> <p>○学校教育目標やめざす子ども像を学校内外に発信し、具体的な取組みを示し、その実現に向けた組織運営ができる。</p> <p>○通常の学級や支援学級、通級指導教室等での先進的な実践事例や交流及び共同学習に関する取組み等を学校内外に発信し、支援教育に対する理解と啓発を推進することができる。</p>
第3期 ミドルリーダー深化期	<p>子ども対応のロールモデルとなることができる</p> <p>○子どもへの対応の仕方について、校内のロールモデルとなるスキルを身に付け、他の教職員に適切な助言ができる。</p> <p>○行動観察だけでなく、関係機関から得られた情報や客観的指標を踏まえた上で、子どもの状況や特性を把握し、適切な対応ができる。</p>	<p>組織的な指導体制を機能させることができる</p> <p>○子どもの状況を理解した上で、組織的・計画的な指針を作成し、PDCAサイクルを機能させることができる。</p> <p>○関係機関と連携して問題解決に当たることができる。</p> <p>○関係機関とのネットワークを生かし、子どもの指導上の課題解決のためのコンサルテーションができる。</p>	<p>学校全体の実態把握ができる</p> <p>○子どもの自立のために、家庭や地域、関係機関とも協働することができる。</p> <p>○支援教育の観点や様々な配慮の必要な子どもたちに対する取組事例に精通し、他の教職員に対して適切な指導や助言することができる。</p>
第2期 ミドルリーダー発展期	<p>子どもどうしのコミュニケーションを促進できる</p> <p>○保護者の思いや家庭背景を踏まえて子ども理解を深め、子どもどうしのコミュニケーションを促進できる。</p> <p>○子ども一人ひとりの状況に応じた指導の方法について、経験の少ない教職員に指導・助言することができる。</p> <p>○通常の学級と支援学級との交流及び共同学習を計画的に進めることができる。</p>	<p>組織的な対応の中心となることができる</p> <p>○子どもが主体的に行動できるよう、指導方針をもとに組織的な対応の中心となって動くことができ、経験の少ない教職員等に対して、適切な助言ができる。</p> <p>○子どもが抱えている問題や課題に対し、家庭や地域、福祉、医療機関等関係機関と連携し、情報共有することができる。</p>	<p>学年全体の実態把握ができる</p> <p>○学年全体の子どもの実態を把握し、より望ましい集団づくりを他の教職員とともに組織的に進めることができる。</p> <p>○子ども一人ひとりの自立を促し、相互に違いを認め合い、高め合う集団づくりができる。</p> <p>○通常の学級と支援学級及び通級指導教室等との連携を進め、効果的な交流及び共同学習を実践することができる。</p>
第1期 初任期	<p>個に応じた指導・支援ができる</p> <p>○保護者の思いや家庭背景を踏まえて子どもを理解することができる。</p> <p>○必要に応じて、「個別の教育支援計画」及び「個別の指導計画」を作成するなど、子ども一人ひとりのニーズや状況に応じた指導・支援を進めることができる。</p>	<p>迅速な報告・連絡・相談を行うことができる</p> <p>○学校の指導方針を理解するとともに、多様な子どもへの理解を進め、報告・連絡・相談を通して、柔軟で適切な対応ができる。</p> <p>○家庭との連携を密に取り、学校での様子、家庭での様子について常に情報共有をすることができる。</p>	<p>学級の子ども一人ひとりの実態把握ができる</p> <p>○学級の子ども一人ひとりの実態を把握し、学級の課題をとらえ、その背景を多角的に分析できる。</p> <p>○子ども一人ひとりに居場所があるような、相互に違いを認め合う集団づくりができる。</p> <p>○進級・進学前の学年や学校からの情報、家庭、地域、関係機関等からの情報を収集し、子ども一人ひとりの実態把握ができる。</p>
第0期 採用時 (教員養成期における到達目標)	<p>子どもの良さを見つけることができる</p> <p>○傾聴の大切さを理解しており、周囲の状況を判断して、子どもに適切な声かけをすることができる。</p> <p>○基礎的環境整備や合理的配慮などの基本理念について理解している。</p> <p>○子ども一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導・支援に関する基礎的な知識を身に付けている。</p>	<p>他の人の個性や人格を尊重できる</p> <p>○多様な人との出会いを通して、他の人の個性や人格を尊重できる。</p> <p>○ボランティア活動などを通じて子どもと関わる機会がある。</p>	<p>つくりたい学級等をイメージすることができる</p> <p>○自分の理想とする学級像等を持ち、子どもの発達段階に応じた集団のあり方を理解し、集団づくりのついでにイメージできる。</p> <p>○「ともに学び、ともに育つ」教育の理念を理解している。</p>

「初任者・新規採用者研修の手引」(大阪府教育センター、毎年度更新)

「生徒指導」のページ(P135~P141)には、子どもたちが安心して学校生活を送り、望ましい集団の育成を図るための留意点などが簡潔にまとめられています。

また、問題行動やいじめなどへの対応に関する参考資料も掲載されています。

「人権尊重の教育」のページ(P111~P121)には集団づくりに参考となる資料リストも掲載されています。



「OSAKA教職スタンダード（職に応じた指標）」とは

「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」とは別に、「支援学校（学級）の教諭」「養護教諭」「栄養教諭」の3つの職については、その専門性に応じてそれぞれ3項目を設定しています。



支援学校（学級）の教諭

1 ネットワークの構築

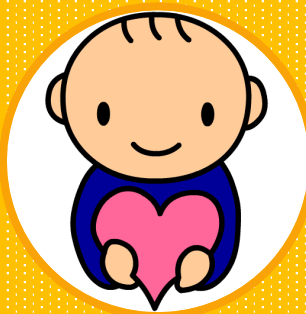
子どもに必要な支援を行うために、福祉・医療・労働などの外部の関係者等との効果的な連携を進めることができる力

2 子ども理解 個の教育的ニーズに応じた指導・支援

子どもの教育的ニーズが何かを的確に受け止め、支援教育に関わる理論に基づく適切な支援策を指導助言することができる力

3 交流及び共同学習等

地域の学校や通常の学級との交流の中で「ともに学び、ともに育つ」教育を推進できる指導力



養護教諭

1 学校保健活動の推進

子どもの健康課題を把握し、専門性を生かして学校保健を計画・実行していくことができる力

2 学校保健に関わる危機管理

救急処置や事故の未然防止など、学校保健に関して危機管理できる力

3 健康管理及び健康相談

健康診断や感染症予防、健康相談など、健康課題に適切に対応できる力



栄養教諭

1 食に関する指導 個別的な相談指導

子どもの食に関する課題を把握し、専門性を生かして学校全体の食教育を計画・実行していくことができる力

2 栄養管理

学校給食栄養管理者として子どもの実態を把握し、適切な献立作成及び栄養管理を行うことができる力

3 衛生管理

衛生管理責任者として安全・安心な学校給食を実施できる力

※「支援学校（学級）の教諭」は、支援学校・支援学級・通級指導教室・自立支援推進校・共生推進校の教諭が対象となります。



「大阪府教員等育成指標」について

「OSAKA教職スタンダード」(職に応じた指標)

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

専門領域【支援学校(学級)の教諭】

	1 ネットワークの構築	2 子ども理解 個の教育的ニーズに応じた指導・支援	3 交流及び共同学習等
第4期 キャリアの成熟期	<p>地域の支援教育力向上のための連携体制を構築することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○地域の支援教育力を向上させるための連携体制を関係機関と構築することができる。 ○支援教育に関する様々な研修の講師をすることができる。 	<p>府の支援教育推進のための中心的な役割を果たすことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○支援の必要な子どもに対する指導内容や支援方法等について、教育実践と支援教育に関する理論等に基づき、体系的に広く府内へ発信することができる。 	<p>支援教育推進における組織的な対応の中心となることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「ともに学び、ともに育つ」教育の先進的な取り組み等を学校内外に発信し、支援教育の理解と啓発を推進することができる。
第3期 ミドルリーダー深化期	<p>組織力を高めるためのネットワークを構築することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○支援教育コーディネーターとして、様々な学校で学ぶ支援の必要な子どもに対する連携会議等のコンサルテーションができる。 	<p>支援教育に関して広く知識を持ち、地域への発信、教員への指導・助言ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○地域の小・中学校、高等学校等で学ぶ支援の必要な子どもに対する指導内容や支援方法等について実践的な指導・助言ができる。 ○プレゼンテーションスキルを獲得し、学校内や地域に実践等を発信することができる。 	<p>交流及び共同学習を推進するための組織的対応の中心となることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○交流及び共同学習に関する取組みを学校内に発信するとともに、支援教育に対する理解と啓発を推進することができる。
第2期 ミドルリーダー発展期	<p>子ども一人ひとりの課題を解決するためネットワークを活用することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子ども一人ひとりの教育的ニーズを実現するため、教育・福祉・医療・労働等関係機関と情報共有するなど、連携することができる。(校内での支援体制のコーディネートができる。) 	<p>校内の支援教育を積極的に進めることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じて、各教科・領域、自立活動において指導内容や支援方法等に創意工夫を凝らした授業を計画することができる。 ○支援の必要な子どもの指導・支援について、経験年数の少ない教員に対し助言することができる。 	<p>交流及び共同学習を積極的に進めることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもどうしの相互理解を深める交流及び共同学習を計画的に進めることができる。 ○「ともに学び、ともに育つ」教育の推進に向け、効果的な交流及び共同学習を実践することができる。
第1期 初任期	<p>子ども一人ひとりの課題を解決するため相談することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○支援の必要な子どもの実態を把握し、学年の教員や支援教育コーディネーターに助言や指導を仰ぐことができる。 	<p>個に応じた指導・支援ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子ども一人ひとりに応じた「個別的教育支援計画」及び「個別の指導計画」を作成し、計画に基づいた指導・支援ができる。 ○個々の障がいによる学習上又は生活上の困難を改善・克服するため、自立活動の観点から目標や指導内容・支援方法を設定し、教材・教具の工夫ができる。 	<p>学級の子ども一人ひとりの実態把握ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学級の子ども一人ひとりの実態を把握し、学級の課題をとらえ、その背景を多角的に分析できる。 ○子ども一人ひとりに居場所があるような、相互に違いを認め合う学級づくりができる。 ○「ともに学び、ともに育つ」教育を推進する意義を理解し、障がいに対する正しい知識を身に付けている。
第0期 (教員養成期における採用時) (第四期)	<p>様々な人と関わりを持つことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○自分が所属する集団以外の集団との連絡調整役を担うことができる。 	<p>支援教育に関する基礎的な知識を身に付けている</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子ども一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導・支援を充実させるための知識を身に付けている。 ○自立活動の指導の意義、内容などを理解している。 	<p>他の人の個性や人格を尊重できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○多様な人との出会いを通して、他の人の個性や人格を尊重できる。 ○インクルーシブ教育システムの構築の理念を理解している。

「インクルDB(インクルーシブ教育システム構築支援データベース)」

(独立行政法人国立特別支援教育総合研究所)

<http://inclusive.nise.go.jp/>

合理的配慮に関する実践事例のデータベースや関連法令、障がいのある子どもの教材・支援機器等に関する情報等、支援教育に関する情報が掲載されています。

「大阪府教員等育成指標」について

「OSAKA教職スタンダード」(職に応じた指標)

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

専門領域【養護教諭】			
	1 学校保健活動の推進	2 学校保健に関わる危機管理	3 健康管理及び健康相談
第4期 キャリアの成熟期	<p>地域レベルでの学校保健の向上に貢献することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○近隣の学校や、関係機関との協働によって教育活動を推進することができる。 ○地域の他の養護教諭を支援するなど、その資質を高めることができる。 ○健康教育について教育課程の編成、実践及び評価を通して全体計画を作成できる。または全体計画の作成に参画することができる。 	<p>学校保健推進の観点から学校危機管理体制を推進することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校保健に関わる危機管理について、学校、家庭、地域などと協力体制を確立することができる。 ○事故の未然防止、抜本的改善、再発防止を組織的に推進することができる。 ○学校における事件事故・災害に備えた救急体制や、心のケアの支援体制を整備するなど、学校危機管理体制を推進することができる。 	<p>関係機関と連携した支援体制の推進的役割を担うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○健康観察や健康診断及び健康相談の結果を踏まえ、関係機関との連携を深め課題を解決することができる。 ○感染症の拡大予防や発生時の対応について、保健所等からの助言を受けたり、近隣の学校と情報共有したりするなど、積極的な措置を行うことができる。 ○健康課題や学校保健の課題解決に向けて、専門性を生かし、指導的役割を果たすことができる。
第3期 ミドルリーダー深化期	<p>学校教育目標の実現に向けて工夫改善し、教職員の支援を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○他校、他校種の教職員との連携・協力を推進することができる。 ○組織運営や学校経営に積極的に関わり、保健組織の主體的な活動や、学校教育目標の実現に向けて工夫改善することができる。 ○学級担任や教科担任等と連携し、専門性を生かした健康教育の実施や、教職員が行う子ども及び家庭への対応について、支援することができる。 	<p>学校保健に関わる危機管理体制において指導的役割を果たすことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校保健に関わる危機管理に関する校内研修[救急処置・感染症・アレルギー等]において指導的役割を果たすことができる。 ○緊急時に具体的な指示を行い対応するとともに、教職員への確かな指示を行うことができる。 	<p>組織的な支援体制の充実を図ることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもに自己理解を促すとともに、自分自身で解決しようとする力を身に付けさせることができる。 ○心身の健康課題を総合的に捉え、学校医や保護者及び関係機関と連携し、組織的な支援体制の充実を図ることができる。 ○感染症の予防対策と発生時の対応について、地域の発生状況も踏まえた迅速な措置を行うことができる。
第2期 ミドルリーダー発展期	<p>健康課題に適切に対処するため、積極的に連携をすることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○連携による情報共有を積極的に行ったり、保健組織活動の企画運営に参画したりすることができる。 ○保健室経営計画に沿って教職員と連携・協働し、活動及び指導を行うことができる。また、年度途中でも必要に応じて計画の見直し及び改善を図ることができる。 ○学級担任や教科担任等と連携し、専門性を生かした健康教育ができる。 	<p>学校保健に関わる危機管理体制の充実を図ることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもの傷病の状況から、学校保健に関わる危機管理の課題を教職員と連携するなど、事故の未然防止を図ることができる。 ○学校の危機管理体制について学校の中心となり、緊急時に、教職員へ具体的な指示を行うことができる。 	<p>心身の健康課題について、教職員に周知し、共通理解を図ることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○心身の健康課題について、子どもに自己理解を促すことができる。 ○健康観察や健康診断の結果を、教職員と共有し、健康課題やいじめ、不登校の早期発見・早期対応に繋げるとともに保健指導や健康相談に生かすことができる。 ○感染症の予防対策と発生時の対応について教職員が迅速な措置を行うことができるよう、指導的役割を果たすことができる。
第1期 初任期	<p>健康課題に適切に対処するため連携することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○担任、家庭、地域、関係機関及び学校三師とともに、子どもや学校の健康課題に対して適切に対処することができる。 ○学校組織運営及び校務分掌を理解し、組織の一員として、自身の役割を果たすことができる。 ○学校教育目標をもとに保健室経営計画を作成し、計画に沿った活動及び指導を行うことができる。 	<p>学校保健に関わる危機管理ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○医療機関への受診の有無を含めた的確な判断のもと、適切な処置を行うとともに保健指導を実施することができる。 ○医療機関一覧表の作成や、子どもの健康課題や疾患等について情報共有するなど、救急体制について教職員と共通理解を図ることができる。 ○危機管理マニュアルの策定及び改善に参画し、学校の危機管理において適切な対応ができる。 	<p>子どもの心身の健康状態を把握し対応することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○健康観察や健康診断の実施及び事後措置を行い、適切な保健指導を行うことができる。 ○感染症の予防対策や発生時の対応を適切に行うことができる。 ○健康課題に対し、当該子ども等に対して適切な指導を行うとともに、保護者に対して必要な助言を行うことができる。
第0期 採用時 (教員養成期における到達目標)	<p>学校保健及び保健組織活動について理解している</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもの心身の健康の保持増進に向けた取組み及び連携の重要性を理解している。 ○学校保健に関わる法規や養護教諭の職務及び保健室の機能について学んでいる。 ○健康教育について学んでいる。 	<p>学校保健に関わる危機管理の基礎的な知識を身に付けている</p> <ul style="list-style-type: none"> ○救急処置に関する医学的知識と技術を身に付けている。 ○学校保健に関わる危機管理の基礎的な知識を身に付けている。 	<p>子どもの心身の健康課題に関する基礎的な知識を学んでいる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○健康観察や健康診断の実施と事後措置について学んでいる。 ○感染症に関する医学的知識を学び、予防対策や発生時の対応を理解している。 ○心身の発達段階や、子どもの背景が多様であることを理解し、様々な課題に対する健康相談について学んでいる。

「現代的健康課題を抱える子供たちへの支援」(文部科学省)

https://www.mext.go.jp/a_menu/kenko/hoken/1384974.htm

他の教職員や専門スタッフと連携した取組みについて示された参考資料。

「児童生徒等の健康診断マニュアル」(日本学校保健会)【項目3】

https://www.gakkohoken.jp/book/ebook/ebook_H270030/index_h5.html

「大阪府教員等育成指標」について

「OSAKA教職スタンダード」(職に応じた指標)

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンド

専門領域【栄養教諭】			
	1 食に関する指導 個別的な相談指導	2 栄養管理	3 衛生管理
第4期 キャリアの成熟期	<p>関係機関と連携した食育体制の推進的役割を担うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもの実態に基づき、校種間の連携を図り食育体制の推進的役割を担うことができる。 ○所属する市町村の食育推進計画の策定に参画し、地域の食の課題が改善されるよう取り組むことができる。 ○食物アレルギー等子どもの健康課題に関し、専門性を生かし、指導的役割を果たすことができる。 	<p>他の栄養教諭等を指導できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○献立作成や調理、配食等に関し、各府立学校や所属する市町村において指導的役割を果たすことができる。 	<p>他の栄養教諭等を指導できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○衛生管理に関して、各府立学校や所属する市町村において指導的役割を果たすことができる。
第3期 ミドルリーダー深化期	<p>子どもの実態に応じた食に関する指導を行い、その評価及び改善を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもの実態に基づいた食に関する指導を実践し、評価及び改善を行うなど効果的に推進することができる。 ○食に関する指導について教育課程の編成、実践及び評価を通して全体計画の見直し、調整を行い、保護者・地域と連携した取組を改善・強化することができる。 ○専門性を生かし、食に関する課題を総合的にとらえ、教職員や保護者と連携し、効果的な相談指導を行うことができる。 	<p>献立を評価し改善できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもの実態を把握した上で献立を評価し、改善することができる。 ○食に関する指導の全体計画の見直しと共に年間献立計画を評価し、改善することができる。 ○調理、配食等に関する課題を解決することができる。 	<p>衛生管理について評価し改善できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校給食衛生管理基準に基づき、衛生管理体制や作業区分等について総合的に評価し、課題の改善を図ることができる。 ○近隣で発生している食中毒や感染症について理解し、具体的な対応方策を考えることができる。
第2期 ミドルリーダー発展期	<p>教職員と連携して食に関する指導や相談指導を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○食に関する指導における栄養教諭の役割を理解した上で、学級担任や教科担任等と連携し、専門性を生かした食に関する指導ができる。 ○食に関する指導の全体計画の作成に参画し、教職員との連携を推進することができる。 ○養護教諭等と連携し、成長曲線・肥満度曲線等を活用するなど、専門性を生かし相談指導を行うことができる。 	<p>教材となる献立を作成できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもの健康状態や地域の実態に応じた献立を作成することができる。 ○地場産物を活用し、教材として活用できる献立を作成することができる。 ○調理、配食等に関し、適切に指導・助言することができる。 	<p>適切な衛生管理を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○適切な関係諸帳簿を作成し、それらを衛生管理に活用することができる。 ○調理従事者に衛生管理を徹底させるため適切に指導・助言することができる。 ○近隣で発生している感染症等を把握し、危機管理対策について具体的な対応方策を考えることができる。
第1期 初任期	<p>子どもの発達段階や実態に応じた指導を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○発達段階に応じた指導内容を理解した上で、専門性を生かした指導を行うことができる。 ○食に関する指導の全体計画の作成に参画している。 ○食物アレルギー等に関する基礎的な知識やカウンセリングの基礎を生かし、子どもの状況に応じて、保護者と連携し、適切な対応ができる。 	<p>適切な栄養量で献立を作成できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校給食摂取基準に基づき、食品構成を考慮した献立を作成することができる。 ○食に関する指導の全体計画を踏まえた年間献立計画を作成することができる。 ○調理、配食等に関し、指導・助言することができる。 	<p>基本的な衛生管理を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校給食衛生管理基準を理解し、関係諸帳簿を作成し、食中毒防止のための基本的な衛生管理を行うことができる。 ○調理従事者に衛生管理を徹底させるため指導・助言することができる。 ○食中毒や異物混入等に関する危機管理対策について理解し、具体的な対応方策を考えることができる。
第0期 採用時 (教員養成期における到達目標)	<p>食に関する指導や個別的な相談指導の基礎的な知識を学んでいる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○栄養教諭の専門性を生かした指導について理解している。 ○子どもの健康課題に気づき、食物アレルギーや肥満・痩身、スポーツ栄養等の情報を収集することができる。 ○食物アレルギー等に関する知識やカウンセリングの基礎を習得している。 	<p>栄養管理の基礎を学んでいる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校給食の役割・意義について理解している。 ○学校給食実施基準について学び、献立作成する能力を身に付けている。 ○基本的な調理の知識・技術を習得している。 	<p>衛生管理の重要性を理解している</p> <ul style="list-style-type: none"> ○衛生管理の重要性について理解している。 ○学校給食衛生管理基準について学習している。 ○安心安全な食材を選定することができる知識を身に付けている。

「初任者・新規採用者研修の手引」(大阪府教育センター、毎年度更新)

「栄養教諭の研修と職務」のページ(P36~P47)には栄養教諭の役割、食に関する指導、衛生管理の徹底などについて簡潔にまとめられています。また、参考となる資料のリストも掲載されています。

「大阪府教員等育成指標」について④

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンダード

「スクールリーダースタンダード（校長・准校長等の指標）」とは

教員組織のミドルリーダーから、校長・准校長に至るまでに必要とされる6つの資質・能力を、「第1期」から「第4期」の4段階のキャリアステージに分けて整理しています。

「第1期」を「リーダー養成期」とし、「第2期」を「首席/指導教諭」、「第3期」を「教頭」、「第4期」を「校長・准校長」として全部で4段階のキャリアステージに分けています。



「大阪府教員等育成指標」について

「スクールリーダースタンド（校長・准校長等の指標）」

大阪府教員等育成指標について

OSAKA教職スタンダード

スクールリーダースタンド

	1 経営的視点 (課題設定・解決)	2 組織管理・運営	3 人事管理・人材育 成	4 危機・安全管理	5 渉外	6 学校事務・財務
第4期 校長・准校長	<ul style="list-style-type: none"> ○中・長期的な学校経営ビジョンを策定し、教職員に示すことができる。 ○学校内外の状況や課題を適切に把握し、対応策を講じることができる。 ○課題解決に向けて、教育の情報化を進めるとともに、教員に対し必要な指導・助言を行い、ビジョンを実現できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校目標達成のために、多様な人材を活用し、協働的な組織運営を進めることができる。 ○授業改善のための体制を構築し、目標達成のために具体的な取組みを進めることができる。 ○人権の尊重や子どもの指導・支援について、問題事象の未然防止も含め、計画的に行うための組織づくりができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の育成ステージに応じ、指導・助言するなど人材育成を行うことができる。 ○教職員の模範となるとともに、教職員の資質・能力の向上のために指導・助言ができる。 ○ICTの積極的な導入による業務効率化や外部人材の活用など、学校における働き方改革の取組みを推進することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもの安全・安心、学校の危機管理について、学校体制を整備するとともに、家庭・地域・関係諸機関との協力体制を構築することができる。 ○管理体制が十分であるか常に状況の把握・見直しを行うとともに、緊急時に適切に対応方針を示すことができる。 ○教育情報セキュリティポリシーを策定し、適切に運用するとともに、教職員に遵守させることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校の課題を解決するために広く学校内外においてネットワークを構築することができる。 ○学校内外の関係者の相乗作用を活用し、学校力を高めることができる。 ○学校内外に対して説明責任を果たし、適切に情報を発信することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校に係る事務及び対外的な事務が、遅延なく適切に処理されていることを常に点検し、適正な状態を保持できる。 ○必要な予算の確保、執行を計画的かつ適正に行うことができる。
第3期 教頭	<ul style="list-style-type: none"> ○中・長期的な学校経営ビジョンを策定し、校長に提案することができる。 ○学校全体の課題を把握し、対応策を提案するなど、校長を補佐することができる。 ○学校目標に基づき、進捗状況を把握し、計画を進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校目標達成に向けて、活用する多様な人材とコミュニケーションを図り、協働的な組織運営を進められるよう、校長を補佐することができる。 ○授業改善のための効果的な取組みを提案し、組織運営を進めることができる。 ○人権の尊重や子どもの指導・支援を計画的に行うための組織づくりに向けて、校長を補佐することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の育成ステージに応じ、校長と相談しながら指導・助言するなど、人材育成に努めることができる。 ○教職員の模範となるとともに、校長を補佐し、教職員の資質・能力の向上のために指導・助言ができる。 ○学校における働き方改革の取組みの推進のために、教職員の状況を把握し、適切に助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもの安全・安心、学校の危機管理について、学校・家庭・地域・関係諸機関と連携し、進めることができる。 ○管理体制を把握し、緊急時に、対応方針に基づいて、適切に教職員に指示を出すことができる。 ○教育情報セキュリティポリシーを理解し、適切に運用するために、教職員に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校の課題解決に向けたネットワークを構築するための調整を行うことができる。 ○校長を補佐して学校・家庭・地域・関係諸機関と協働し、学校力を高めることができる。 ○校長を補佐して学校内外に対して説明責任を果たすとともに、情報を発信し、交流を促進することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校に係る事務及び対外的な事務を自ら遅延なく適切に処理するとともに、点検を行うことができる。 ○必要な予算の確保、執行を点検し、適切に行うことができる。
第2期 首席 指導教諭	<ul style="list-style-type: none"> ○中・長期的な学校経営ビジョンを理解し、教職員の意見をまとめながら、取組みを進めることができる。 ○学校全体に関わる課題を把握するために、情報収集を行うとともに、教職員の意見等を取りまとめることができる。 ○学校目標に基づき、学校が直面する課題を認識し、学校全体のアクションプラン作成に積極的に関わるとともにその推進役を果たすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○一人ひとりの教職員の強み・弱みを踏まえ、組織全体の特色を意識し、協働的な組織運営ができる。 ○授業力向上に対する取組みを進めることができる。 ○人権の尊重や子どもの指導・支援を計画的に行うための組織づくりに向けて、取組みを進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の育成ステージに応じ、一人ひとりの教職員の気持ちや立場を理解しながら、適切な指導・助言を行うことができる。 ○コンプライアンスの意識の向上に向けて、校内における推進役を果たすことができる。 ○教員の業務量について把握し、適切に助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○危機・安全管理に対する教職員の意識を高めるために、適切な指導・助言を行うことができる。 ○学校安全に関わる研修等を企画し、実施することができる。 ○個人情報の適正管理について、改善のために必要な指導・助言を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭・地域・関係諸機関との連携の核として、行動することができる。 ○家庭・地域・関係諸機関との、積極的な交流を推進することができる。 ○家庭・地域・関係諸機関に、積極的に情報を発信することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校・学年及び対外的な事務を統括し、遅延なく正確・丁寧に処理することができる。 ○学校予算の制度や事務執行について知識を持ち、経費の節約や予算の効果的・効率的な執行について、助言を行うことができる。
第1期 リーダー養成期	<ul style="list-style-type: none"> ○中・長期的な学校経営ビジョンを理解し、取組みを進めることができる。 ○国内外の教育の動向に関心を持ち、必要な情報を的確に集めることができる。 ○課題設定・解決のためのクリティカルシンキングができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○組織マネジメントの手法（PDCAサイクル、チームビルディング、SWOT分析等）について理解し、その活用ができる。 ○校内の模範として、研究【公開】授業を行い、校内の授業改善に努めることができる。 ○人権の尊重や子どもの指導・支援について、問題事象の未然防止も含めた組織的な対応ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○カウンセリングマインドを持ち、メンタリング、コーチング等の技能を身に付け、教職経験の少ない教員に助言することができる。 ○コンプライアンス、法令について、必要な知識を身に付け、教職経験の少ない教員に助言することができる。 ○周囲に適切な助言ができ、管理職等に相談しながら、機能的な組織づくりに貢献することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○リスクマネジメント、クライシスマネジメントの知識と技能を身に付け、安全管理のための適切な対応ができる。 ○学校における危機管理に係る取組みを推進することができる。 ○危機管理に向けて、学校の組織活動における役割を意識し行動できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○他校種や地域など学校内外において様々な人と関わり、課題解決に生かすことができる。 ○他校種や地域など学校外の様々な人と関わり、連携・協働を積極的に進めることができる。 ○学校内外に対して説明責任を果たし、適切に情報を発信することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○校務に必要な文書や資料等を作成する際にICTを活用することについて、経験の少ない教職員に適切な助言ができる。 ○学校予算、学校徴収金等について知り、経費の節約や予算の効果的・効率的な執行を行うことができる。

小・中学校初任者研修実施要項

1 目 的

初任者研修は、新任教諭に対して、教育公務員特例法第23条の規定に基づき、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的とする。

2 対 象

- (1) 初任者研修の対象となる教諭（以下「初任者」という。）は、別途指定する。
- (2) 初任者が所属する小学校、中学校及び義務教育学校を所管する教育委員会（以下「関係市町村教育委員会」という。）は、当該初任者について、第4項に定める年間研修計画及び第5項に定める年間指導計画に従い、1年間の初任者研修を受けさせるものとする。

3 内 容

- (1) 初任者は、原則として、学級や教科を担当する。（担当授業時数等校務分掌を軽減することができる。）
- (2) 初任者は、校内において指導教員を中心とする指導及び助言による研修（年間280時間程度）を受けるとともに、校外において大阪府教育センター等における研修（年間19回程度）を悉皆で受けるものとする。
- (3) 初任者は、採用2年目に初任者研修の一環として、2年次研修（校外研修6回、校内研修年間20時間程度）を悉皆で受けるものとする。

4 年間研修計画

- (1) 大阪府教育委員会は、年間研修計画を作成する。
- (2) 年間研修計画において、第3項に定める事項のほか、校内における指導教員を中心とする指導及び助言による研修、校外における研修の項目、時期、その他必要な事項を定めるものとする。
- (3) 関係市町村教育委員会は、大阪府教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、地域の実情に配慮して、当該市町村における年間研修計画を作成する。

5 年間指導計画

- (1) 初任者が所属する小学校、中学校及び義務教育学校の校長（以下「校長」という。）は、大阪府教育委員会及び関係市町村教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、校内体制や校区の実情に配慮し、指導教員の参画を得て、当該学校における年間指導計画（以下「年間指導計画」という。）を作成するものとする。
- (2) 年間指導計画においては、校外における研修との関連に配慮して、校内における指導教員を中心とする指導及び助言による研修の項目、時期、その他必要な事項を定めるものとする。
なお、指導教員を中心とする指導及び助言による研修が円滑に実施できるよう、研修の項目については、できる限り、あらかじめ週時程に組み入れるものとする。
この場合、授業研究指導が十分に行われるように配慮するものとする。

6 指導教員

- (1) 初任者4人に1人の割合で指導に従事する拠点校指導教員を、初任者配置校のいずれかに配置する。
- (2) 初任者配置校には、校内指導教員を置く。なお、拠点校指導教員が配置されている学校にあっては拠点校指導教員が校内指導教員を兼ねることができる。
- (3) 拠点校指導教員及び校内指導教員（以下、「指導教員」という。）は、教頭、首席、指導教諭、教諭等（以下「教諭等」という。）の中から、原則として、当該学校の校長の意見を聴いて、関係市町村教育委員会が命じるものとする。
- (4) 校内指導教員は、拠点校指導教員に協力するとともに、校内研修のコーディネータ役を務め、他の教諭等とともに、初任者の校内研修を行う。

- (5) 初任者の所属する学校の校長は、初任者研修にかかわる教諭等に対して、円滑な指導・助言ができるよう、あらかじめ校務分掌の軽減を図るなどの配慮を行う。
- (6) 大阪府教育委員会は、指導教員の配置や初任者研修の実施に伴う非常勤講師の配置のため、教員定数などの人的措置を行う。

7 教科指導員

- (1) 中学校及び義務教育学校（後期課程）において、指導教員の免許教科が初任者の免許教科と異なる場合は、初任者に対する教科指導のため、原則として、初任者の免許教科に応じ、教科指導員を置く。
- (2) 教科指導員は、関係学校の教諭等の中から、原則として、校長の意見を聴いて、関係市町村教育委員会が命じるものとする。
- (3) 教科指導員は、校長の指導の下に年間研修計画及び年間指導計画に従い、1年間、当該学校の初任者に対して教科指導を行う。また、初任者に代わって授業を行うことができる。
- (4) 大阪府教育委員会は、教科指導員に係る措置として、必要に応じ非常勤講師等の措置を講じる。

8 校内体制

- (1) 校長は、年間指導計画に従い、研修項目に応じて、初任者の指導及び助言に当たるものとする。
- (2) 校長は、指導教員を援助する学校全体としての協同的な体制を確立するとともに、これを校務分掌組織に位置付けるものとする。
- (3) 校長は、初任者が校外における研修を受ける間、その授業が指導教員又は必要に応じて指導教員以外の教員によって適切に行われるように配慮するものとする。
- (4) 指導教員は、校長の指導の下に、年間指導計画に従い、初任者に対して指導及び助言を行うものとする。
- (5) 指導教員は、校長及び指導教員以外の教員による初任者に対する指導及び助言の状況を把握し、年間を通して系統的、組織的な研修が行われるようにするものとする。
- (6) 教科指導員が初任者に対して教科指導を行うに当たっては、指導教員との密接な連携を図るものとする。
- (7) 指導教員以外の教員は、校長の指導の下に、年間指導計画に従い、指導教員の職務を補充して、初任者の指導及び助言に当たるものとする。

9 初任者配置校に対する人的措置

大阪府教育委員会は、関係市町村教育委員会の求めに応じて、初任者が配置される学校に対して、予算の範囲内において教員定数又は非常勤講師の配置等必要な措置を講じる。

10 校長等連絡協議会

大阪府教育委員会は、初任者研修を円滑かつ効果的に実施するため、校長、指導教員及び教科指導員連絡協議会を開催するものとする。

11 年間指導計画書及び指導報告書等

- (1) 校長は、当該学校における年間指導計画書及び指導報告書を関係市町村教育委員会に提出するものとする。
- (2) 前号の市町村教育委員会は、当該市町村における年間研修計画書及び研修報告書を、大阪府教育委員会に提出するものとする。この場合、前号の市町村教育委員会は前号の年間指導計画書及び指導報告書を添付するものとする。

高等学校初任者研修実施要項

1 目 的

初任者研修は、新任教諭に対して、教育公務員特例法第 23 条の規定に基づき、現職研修の一環として、1 年間の研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的とする。

2 対 象

- (1) 初任者研修の対象となる教諭（以下「初任者」という）は、別途指定する。
- (2) 大阪府教育委員会は、当該初任者について、第 4 項に定める年間研修計画及び第 5 項に定める年間指導計画に従い、1 年間の初任者研修を受けさせるものとする。
- (3) 岸和田市立産業高等学校（定時制）にあつては、所管する市教育委員会（以下「関係市教育委員会」という）が、当該初任者に対し、第 4 項に定める年間研修計画及び第 5 項に定める年間指導計画に従い、1 年間の初任者研修を受けさせるものとする。

3 内 容

- (1) 初任者は、原則として、学級や教科を担当する。（校長・准校長は担当授業時数及び校務分掌について配慮するものとする。）
- (2) 初任者は、校内において指導教員を中心とする指導及び助言による研修（週 10 時間程度・年間 300 時間程度）を受けるとともに、校外において大阪府教育センター等における研修（年間 21 回程度）を悉皆で受けるものとする。
- (3) 初任者は、採用 2～4 年目に初任者研修の一環として、インターメディアイトセミナー（4 回）を悉皆で受けるものとする。

4 年間研修計画

- (1) 大阪府教育委員会は、年間研修計画を作成する。
- (2) 年間研修計画において、第 3 項に定める事項のほか、校内における指導教員を中心とする指導及び助言による研修、校外における研修の項目、時期、その他必要な事項を定めるものとする。
- (3) 大阪府教育委員会又は関係市教育委員会は、初任者の所属する学校（以下「関係学校」という）に指導主事を派遣すること等により、実施状況の把握、指導等を行う。

5 年間指導計画

- (1) 校長・准校長及び関係市教育委員会は、大阪府教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、指導教員の参画を得て、当該学校における年間指導計画（以下「年間指導計画」という。）を作成するものとする。
- (2) 年間指導計画においては、校外における研修との関連に配慮して、校内における指導教員を中心とする指導及び助言による研修の項目、時期、その他必要な事項を定めるものとする。
なお、指導教員を中心とする指導及び助言による研修が円滑に実施できるよう、研修の項目については、できる限り、あらかじめ週時程に組み入れるものとする。
この場合、授業研究指導が十分に行われるように配慮するものとする。

6 指導教員

- (1) 指導教員は、関係学校の教頭、首席、指導教諭、教諭等（以下「教諭等」という。）の中から、原則として、当該学校の校長・准校長の意見を聴いて、当該学校を所管する教育委員会が命じるものとする。
- (2) 校長・准校長は、指導教員による初任者に対する指導及び助言が円滑に実施できるようにするため、指導教員の担当授業時数及び校務分掌について配慮するものとする。

7 教科指導員

- (1) 指導教員の免許教科が初任者の免許教科と異なる場合は、初任者に対する教科指導のため、初任者の免許教科に応じ、教科指導員を置く。ただし、初任者と同じ免許教科の教諭等が当該校に在籍しないなどの事情により、初任者の免許教科に応じた教科指導員を置くことができない場合には、初任者の専門性を高めるための指導計画を立て、府教育委員会とあらかじめ協議をするものとする。
- (2) 教科指導員は、関係学校の教諭等の中から、原則として、当該学校の校長・准校長の意見を聴いて、当該学校を所管する教育委員会が命じるものとする。
- (3) 教科指導員は、校長・准校長の指導の下に年間研修計画及び年間指導計画に従い、1年間、当該学校の初任者に対して教科指導を行う。また、初任者に代わって授業を行うことができる。

8 校内体制

- (1) 校長・准校長は、年間指導計画に従い、研修項目に応じて、初任者の指導及び助言に当たるものとする。
- (2) 校長・准校長は、指導教員を援助する学校全体としての協同的な体制を確立するとともに、これを校務分掌組織に位置付けるものとする。
- (3) 校長・准校長は、初任者が校外における研修を受ける間、その授業が指導教員又は必要に応じて指導教員以外の教員によって適切に行われるように配慮するものとする。
- (4) 指導教員は、校長・准校長の指導の下に、年間指導計画に従い、初任者に対して指導及び助言を行うものとする。
- (5) 指導教員は、校長・准校長及び指導教員以外の教員による初任者に対する指導及び助言の状況を把握し、年間を通して系統的、組織的な研修が行われるようにするものとする。
- (6) 教科指導員が初任者に対して教科指導を行うに当たっては、指導教員との密接な連携を図るものとする。
- (7) 指導教員以外の教員は、校長・准校長の指導の下に、年間指導計画に従い、指導教員の職務を補充して、初任者の指導及び助言に当たるものとする。

9 初任者配置校に対する人的措置

大阪府教育委員会は、初任者が配置される学校に対して、予算の範囲内において教員定数又は非常勤講師の配置等必要な措置を講じる。

10 校長等連絡協議会

大阪府教育委員会は、初任者研修を円滑かつ効果的に実施するため、校長・准校長、指導教員及び教科指導員連絡協議会を開催するものとする。

11 年間指導計画書及び指導報告書等

- (1) 校長・准校長は、当該学校における年間指導計画書及び指導報告書を、大阪府教育委員会に提出するものとする。
- (2) 関係市教育委員会は、所管する学校における年間指導計画書及び指導報告書を大阪府教育委員会に提出するものとする。

支援学校（小学部・中学部・高等部）初任者研修実施要項

1 目 的

初任者研修は、新任教諭に対して、教育公務員特例法第23条の規定に基づき、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的とする。

2 対 象

- (1) 初任者研修の対象となる教諭（以下「初任者」という）は、別途指定する。
- (2) 大阪府教育委員会は、当該初任者について、第4項に定める年間研修計画及び第5項に定める年間指導計画に従い、1年間の初任者研修を受けさせるものとする。

3 内 容

- (1) 初任者は、原則として、学級や教科を担当する。（校長・准校長は担当授業時数及び校務分掌について配慮するものとする。）
- (2) 初任者は、校内において指導教員を中心とする指導及び助言による研修（週10時間程度・年間300時間程度）を受けるとともに、校外において大阪府教育センター等における研修（年間21回程度）を悉皆で受けるものとする。
- (3) 初任者は、採用2～4年目に初任者研修の一環として、インターメディアエイトセミナー（4回）を悉皆で受けるものとする。

4 年間研修計画

- (1) 大阪府教育委員会は、年間研修計画を作成する。
- (2) 年間研修計画において、第3項に定める事項のほか、校内における指導教員を中心とする指導及び助言による研修、校外における研修の項目、時期、その他必要な事項を定めるものとする。
- (3) 大阪府教育委員会又は関係市教育委員会は、初任者の所属する学校（以下「関係学校」という）に指導主事を派遣すること等により、実施状況の把握、指導等を行う。

5 年間指導計画

- (1) 校長・准校長及び関係市教育委員会は、大阪府教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、指導教員の参画を得て、当該学校における年間指導計画（以下「年間指導計画」という。）を作成するものとする。
- (2) 年間指導計画においては、校外における研修との関連に配慮して、校内における指導教員を中心とする指導及び助言による研修の項目、時期、その他必要な事項を定めるものとする。
なお、指導教員を中心とする指導及び助言による研修が円滑に実施できるよう、研修の項目については、できる限り、あらかじめ週時程に組み入れるものとする。
この場合、授業研究指導が十分に行われるように配慮するものとする。

6 指導教員

- (1) 指導教員は、関係学校の教頭、首席、指導教諭、教諭等（以下「教諭等」という。）の中から、原則として、当該学校の校長・准校長の意見を聴いて、当該学校を所管する教育委員会が命じるものとする。
- (2) 校長・准校長は、指導教員による初任者に対する指導及び助言が円滑に実施できるようにするため、指導教員の担当授業時数及び校務分掌について配慮するものとする。

7 教科指導員

- (1) 指導教員の免許教科が初任者の免許教科と異なる場合は、初任者に対する教科指導のため、原則として、

初任者の免許教科に応じ、教科指導員を置く。

- (2) 教科指導員は、関係学校の教諭等の中から、原則として、当該学校の校長・准校長の意見を聴いて、当該学校を所管する教育委員会が命じるものとする。
- (3) 教科指導員は、校長・准校長の指導の下に年間研修計画及び年間指導計画に従い、1年間、当該学校の初任者に対して教科指導を行う。また、初任者に代わって授業を行うことができる。

8 校内体制

- (1) 校長・准校長は、年間指導計画に従い、研修項目に応じて、初任者の指導及び助言に当たるものとする。
- (2) 校長・准校長は、指導教員を援助する学校全体としての協同的な体制を確立するとともに、これを校務分掌組織に位置付けるものとする。
- (3) 校長・准校長は、初任者が校外における研修を受ける間、その授業が指導教員又は必要に応じて指導教員以外の教員によって適切に行われるように配慮するものとする。
- (4) 指導教員は、校長・准校長の指導の下に、年間指導計画に従い、初任者に対して指導及び助言を行うものとする。
- (5) 指導教員は、校長・准校長及び指導教員以外の教員による初任者に対する指導及び助言の状況を把握し、年間を通して系統的、組織的な研修が行われるようにするものとする。
- (6) 教科指導員が初任者に対して教科指導を行うに当たっては、指導教員との密接な連携を図るものとする。
- (7) 指導教員以外の教員は、校長・准校長の指導の下に、年間指導計画に従い、指導教員の職務を補充して、初任者の指導及び助言に当たるものとする。

9 初任者配置校に対する人的措置

大阪府教育委員会は、初任者が配置される学校に対して、予算の範囲内において教員定数又は非常勤講師の配置等必要な措置を講じる。

10 校長等連絡協議会

大阪府教育委員会は、初任者研修を円滑かつ効果的に実施するため、校長・准校長、指導教員及び教科指導員連絡協議会を開催するものとする。

11 年間指導計画書及び指導報告書等

校長・准校長は、当該学校における年間指導計画書及び指導報告書を、大阪府教育委員会に提出するものとする。

新規採用養護教諭研修実施要項

1 目 的

新規採用養護教諭研修は、新規採用養護教諭に対して、教育公務員としての基本的な心構えやサービス上の必要な事項及び学校保健・生徒指導・校務分掌・教育活動の全般にわたって研修を実施し、実践的指導力と使命感を養い幅広い知見を得させるとともに、研修によって修得した知識・技能を学校教育において活用することを目的とする。

2 対 象

- (1) 新規採用養護教諭研修の対象となる養護教諭は、当該年度に大阪府内の公立学校へ採用された養護教諭とする。(勤務経験年数が1年を有しない養護教諭も含まれる。ただし、正規採用の養護教諭としての職務経験を1年以上有する者及び本年度臨時的に任用された者は除く。)
- (2) 大阪府教育委員会は、当該新規採用養護教諭に対し、年間研修計画及び年間指導計画に従い、1年間の新規採用養護教諭研修を受けさせるものとする。
- (3) 新規採用養護教諭が所属する小学校及び中学校等を所管する教育委員会(以下「関係市町村教育委員会」という。)は、当該新規採用養護教諭に対し、年間研修計画及び年間指導計画に従い、1年間の新規採用養護教諭研修を受けさせるものとする。

3 内 容

新規採用養護教諭は、校内において校長・准校長、その他の教員及び研修指導員を中心とする指導者から指導及び助言による研修(年間15日程度)を受けるとともに、校外において大阪府教育センター等における研修(年間12日程度)を受けさせるものとする。

4 年間研修計画

大阪府教育委員会は、年間研修計画を作成し、校内研修、校外研修の内容及び実施時期、その他必要な事項を定めるものとする。

5 年間指導計画

- (1) 校長・准校長及び関係市町村教育委員会は、大阪府教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、学校や校区の実情に配慮し、指導教員・研修指導員の参画を得て、当該学校における年間指導計画を作成するものとする。
- (2) 年間指導計画においては、校外研修との関連に配慮して、校内研修の項目、時期及びその他必要事項を定めるものとする。

6 指導教員・研修指導員（養護教諭経験者）

(1) 指導教員

養護教諭複数配置校へ勤務する者の校内研修に際しては、先輩養護教諭が指導教員として指導及び助言を行う。

(2) 研修指導員（養護教諭経験者）

養護教諭単数配置校へ勤務する者（複数配置校において当該養護教諭以外の養護教諭が養護助教諭の場合を含む）の校内研修に際し、研修指導員を派遣する。

- ① 市町村立の小・中学校等にあつては、新規採用養護教諭が勤務する学校を所管する市町村教育委員会が推薦する者で、当該研修の指導者に適任であると判断したものを非常勤嘱託員として、大阪府教育庁教育振興室長が任命し、当該学校に派遣する。
- ② 府立学校にあつては、当該研修の指導者に適任であると判断したものを非常勤嘱託員として、大阪府教育庁教育振興室長が任命し、当該学校に派遣する。

7 校内体制

- (1) 校長・准校長は、校内研修を円滑かつ効果的に実施できるよう、校内研修体制を整備し、新規採用養護教諭が講義等を受ける際には、業務に支障が生じないように配慮すること。また、研修指導員は、新規採用養護教諭の職務を代行するものではないので留意すること。
- (2) 校長・准校長、教頭等は、年間指導計画に基づき、新規採用養護教諭の指導を行い、新規採用養護教諭がその職務を遂行するに当たって必要な知識・技能を修得できるよう配慮すること。

8 実施校校長等連絡協議会

大阪府教育庁は、新規採用養護教諭研修を円滑かつ効果的に実施するため、実施校校長等連絡協議会を開催するものとする。

9 年間指導計画書及び指導報告書等

- (1) 校長・准校長は、当該学校における年間指導計画書及び指導報告書等を当該学校を所管する教育委員会へ提出するものとする。
- (2) 関係市町村教育委員会は、年間指導計画書及び指導報告書を取りまとめ、大阪府教育委員会へ提出するものとする。

新規採用栄養教諭研修実施要項

1 目的

新規採用栄養教諭研修（以下「本研修」という）は、新規採用栄養教諭に対して、現職研修の一環として1年間の研修を実施し、職務を遂行するために必要な学校教育全般、食に関する指導や学校給食に関する研修を行い、栄養教諭としての資質の向上と使命感を養うことを目的とする。

2 対象

- (1) 新規採用栄養教諭の対象となる栄養教諭は、当該年度に大阪府内の公立学校へ採用された栄養教諭（以下「研修対象者」という）とする。（勤務経験年数が1年を有しない栄養教諭も含まれる。ただし、正規採用の栄養教諭としての職務経験を1年以上有する者及び本年度臨時的に任用された者は除く。）
- (2) 大阪府教育委員会は、研修対象者に対し、年間研修計画及び年間指導計画に従い、1年間の本研修を受けさせるものとする。
- (3) 研修対象者が所属する学校（以下「当該校」という）を所管する教育委員会（以下「当該教育委員会」という）は、研修対象者に対し、年間研修計画及び年間指導計画に従い、本研修を受けさせるものとする。

3 内容

研修対象者は、校内において校長・准校長（以下「校長」という）、研修指導員等による指導及び助言による研修（年間15日程度、うち、研修指導員による指導は4日程度）を受けるとともに、校外において大阪府教育センター等における研修（年間12日程度）を受けけるものとする。

4 年間研修計画

大阪府教育委員会は、年間研修計画を作成し、校内研修、校外研修の内容及び実施時期、その他必要な事項を定めるものとする。

5 年間指導計画

- (1) 校長及び当該教育委員会は、大阪府教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、学校の実情に配慮し、研修指導員の参画を得て、当該校における年間指導計画を作成するものとする。
- (2) 年間指導計画においては、校外研修との関連に配慮して、校内研修の項目、時期及びその他必要事項を定めるものとする。

6 研修指導員（栄養教諭）

- (1) 市町村立学校にあつては、当該教育委員会が推薦する者とする。
- (2) 府立学校にあつては、大阪府教育委員会が推薦する者とする。

7 校内体制

- (1) 校長は、年間指導計画に従い、研修項目に応じて、研修対象者の指導及び助言に当たるものとする。
- (2) 校長は、研修指導員、学校給食・食育担当教諭等を援助する学校全体としての協同的な体制を確立するものとする。
- (3) 校長は、研修対象者が校外における研修を受ける間、その職務が適切に行われるように配慮するものとする。
- (4) 校内研修における研修指導員、学校給食・食育担当教諭等は、校長の指導のもとに、年間指導計画に従い、研修対象者に対して指導及び助言を行うものとする。

8 校長等連絡協議会

大阪府教育庁は、本研修を円滑かつ効果的に実施するため、校長等連絡協議会を開催するものとする。

9 年間指導計画書及び指導報告書

- (1) 校長は、当該校における年間指導計画書及び指導報告書を当該教育委員会へ提出するものとする。
- (2) 当該教育委員会は、年間指導計画書及び指導報告書を取りまとめ、大阪府教育委員会へ提出するものとする。