

令和5年度

養護教諭

(小学校・中学校・特別支援学校)

キャリアアップ研修Ⅲの手引

※平成30年度より「キャリアアップ研修」を
「キャリアアップ研修Ⅲ」と名称変更しました

長野県教育委員会

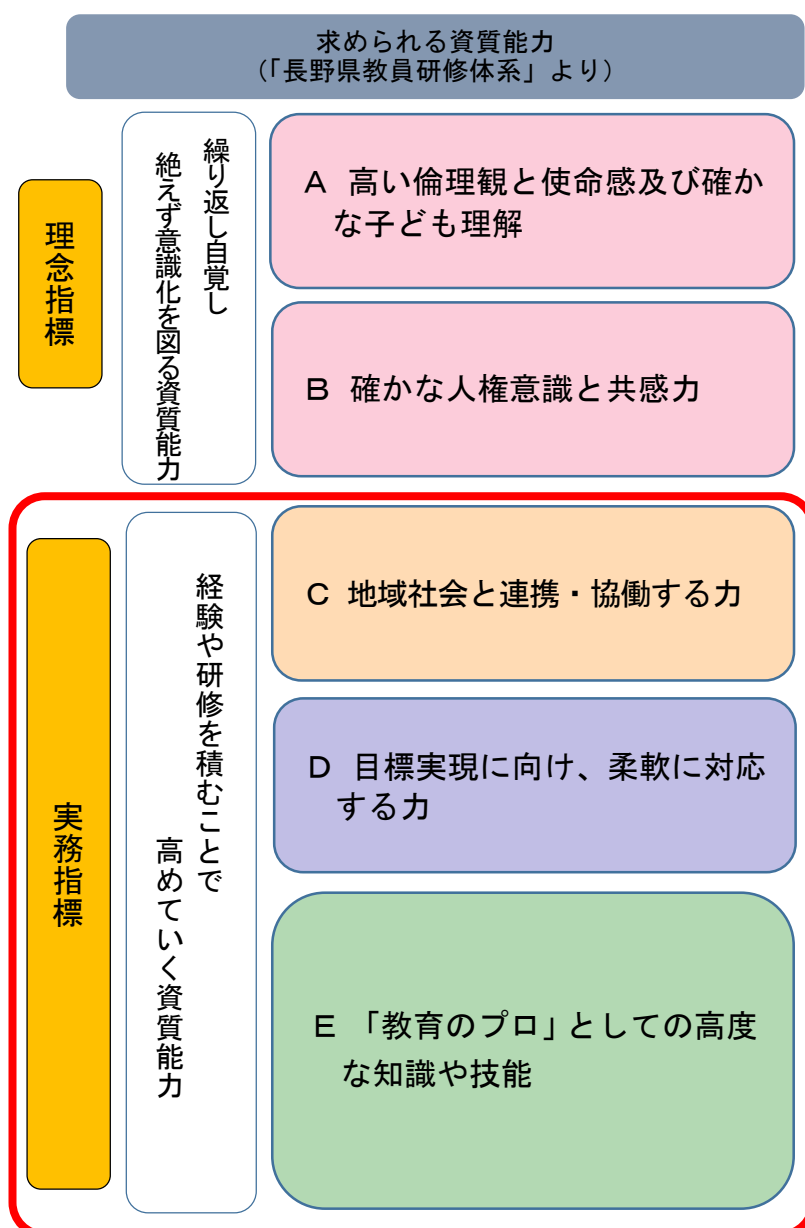
1 教員育成指標作成の経緯

「長野県教員研修体系」（平成 25 年 11 月策定）には、長野県の教員に求められる資質能力として、次の A～E の資質能力が示されています。

- A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解
- B 確かな人権意識と共感力
- C 地域社会と連携・協働する力
- D 目標実現に向け、柔軟に対応する力
- E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

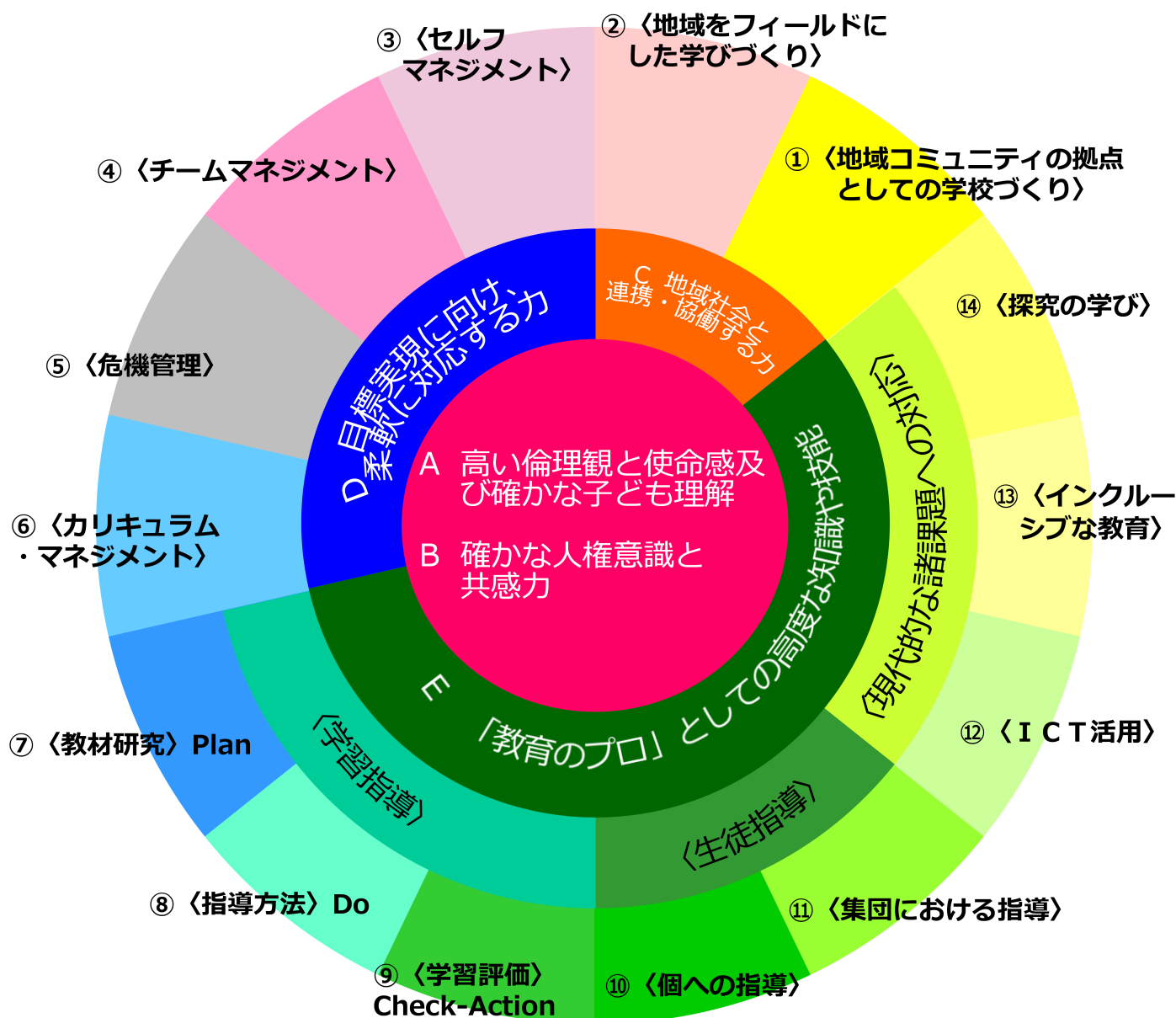
この「求められる資質能力」を「理念指標」と「実務指標」に分けました。「理念指標」とは、繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力であり、「実務指標」とは、経験や研修を積むことで高めていく資質能力です。

このうち、「実務指標」について、キャリアステージに応じて高まるものとし、指標化することにしました。



2 実務指標を支える14のスキル

5つの求められる資質能力について、下図のように整理しました。まず、繰り返し自覚し絶えず意識化を図る、「A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解」「B 確かな人権意識と共感力」の2つの資質能力を中核にし、教職キャリアの基盤としました。また、その周囲に、経験や研修を積むことで高めていく、「C 地域社会と連携・協働する力」「D 目標実現に向け、柔軟に対応する力」「E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能」の3つの資質能力としました。さらに、これらを支えるスキルとして、14のスキルを位置付けました。



3 教員のキャリアステージ

長野県では、教員のキャリアステージを「養成期」、「基礎形成期」、「伸長期」、「充実期」、「**深化・貢献期／管理職期**」に区分し、それぞれのキャリアステージの高まりを示しています。スキルの向上は、必ずしも年代や経験年数によるものではないので、「相当」という言葉を用いて幅をもたせています。

教員のキャリアステージ

深化・貢献期
管理職期
(経験 20 年程度以上)

○第Ⅳ期 深化・貢献期／管理職期相当

深化・貢献期／管理職期は、教員としての人間力をさらに向上させ、豊富な経験を生かし、多面的・多角的な視野をもって組織的な運営を推進していく時期です。学校運営や、他の職員への助言や支援、学校の教育課題の解決を行い、学校や地域全体の教育力を向上させるリーダーとしての役割を担います。

充実期相当
(経験 10 年から
20 年程度)

○第Ⅲ期 充実期相当

充実期は、学校の中核となる教員としての自覚をもち、組織マネジメントやリスクマネジメントなどの力を身に付け、それらを発揮していく時期です。チームとしての学校への貢献度を高め、校内研修の充実を図りながら、学校の教育力を高めます。

伸長期相当
(経験 5 年から
10 年程度)

○第Ⅱ期 伸長期相当

伸長期は、教科指導や生徒指導の力をさらに身に付け、これまでの自分の実践を見返しながら、専門性を高めていく時期です。教科や学年などのグループのリーダーとして、同僚性を高めたり、推進力を発揮したりしていきます。

基礎形成期相当
(経験 1 年から
5 年程度)

○第Ⅰ期 基礎形成期相当

基礎形成期は、教科指導や生徒指導について基礎的・基盤的な力を身に付け、実践力を磨く時期です。任された業務に積極的に取り組み、よい授業や学級経営に触れ、先輩や同僚から学びながら、常に新たな視点を身に付けていきます。

着任時

○着任時に長野県教育委員会が求める姿

養成期

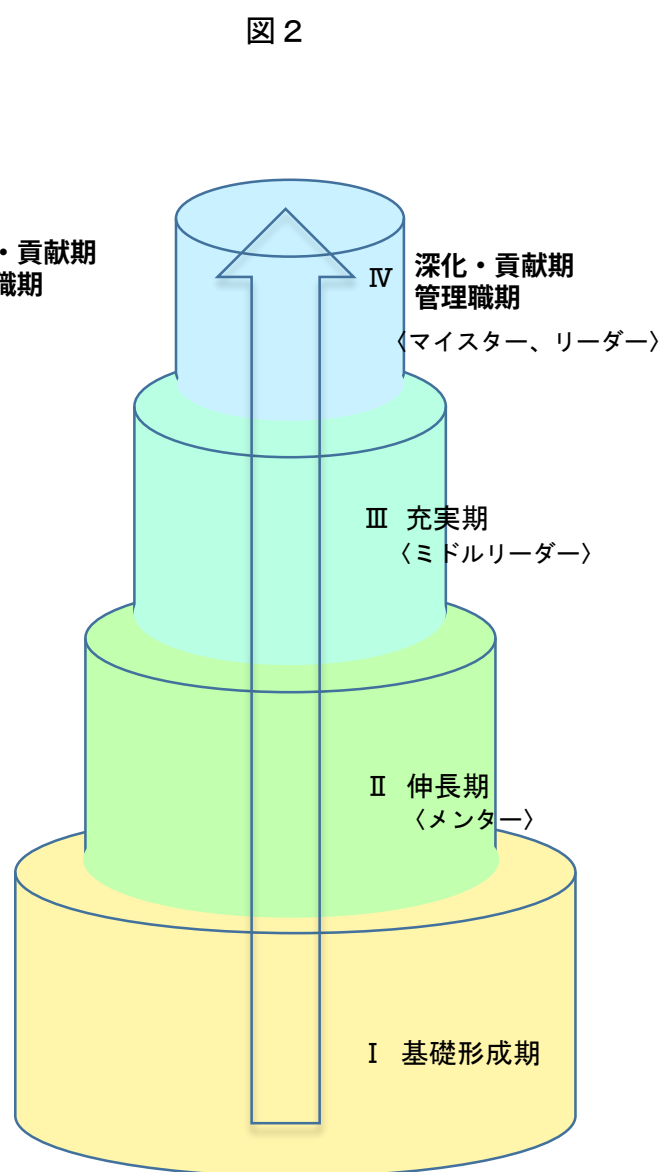
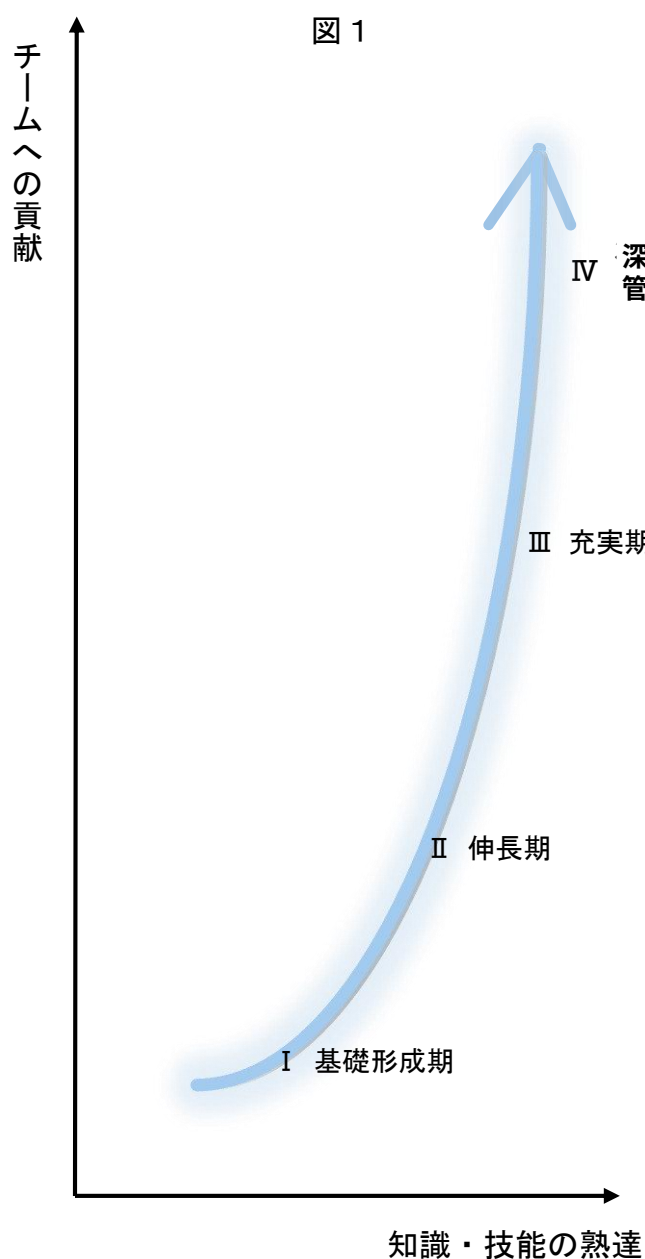
○養成期

主に大学等での教員養成の段階で身に付けます。

教員育成指標では、それぞれの資質能力を支えるスキルごとに、「チームとしての学校」の一員として、教員が各ステージで果たす役割に着目してスキルの高まりを表しています。第Ⅰ期、第Ⅱ期は、主に知識・技能の熟達が高まり、第Ⅲ期、第Ⅳ期は、主にチームへの貢献が高まっていきます。（図1）

また、第Ⅰステージが土台となり、それに第Ⅱ、第Ⅲ、第Ⅳステージが積み重なってスキルが高まっていくことをイメージして表しています。

（図2）



Ⅲ 充実期相当 (経験10年から20年程度)	長野県教員育成指標
---------------------------	-----------

理念指標	求められる資質能力				
	繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力		A 高い倫理観と使命感及び及び確かな子ども理解 B 確かな人権意識と共感力		
実務指標	求められる資質能力		資質能力を支えるスキル	キャリアステージで身に付けるスキル	
	C	地域・社会と連携・協働する力	地域コミュニティの拠点としての学校づくり	・運営委員会と協働して活動を推進する中で、学校と地域が願いを共有して学校づくりに取り組めるようにする。	
			地域をフィールドにした学びづくり	・地域をフィールドにした学習を推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実に寄与する。	
	D	目標実現に向け、柔軟に対応する力	セルフマネジメント	・職務に関する最新の動向を把握したり、自分が得意とするスキルを磨いたりして、力量向上を図る。	
			チームマネジメント	・学校経営に積極的に参画し、自校の教育活動の状況を的確に把握しながら、校内の様々なチームや外部の専門職との連携・調整を図る。	
			危機管理	・発生事例やヒヤリハット事例を収集・分析するなどの研修を企画したり、危機を想定した訓練を行ったりして、学校の危機管理能力を高める。	
			カリキュラム・マネジメント	・児童生徒や地域の状況に関するデータ等に基づき、教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを確立する。	
	E	「教育のプロ」としての高度な知識や技能	学習指導	教材研究 (Plan)	・教科会や学年会で教材研究を行う時間を確保するとともに、教材研究の仕方を学校全体でそろえる。
				指導方法 (Do)	・校内で互いに授業を見合う機会を設定し、創意工夫に基づく指導方法の不断の見直しに学校全体で取り組む。
				学習評価 (Check-Action)	・様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の学習の成果を的確に捉え、教育課程の改善に生かす。
			生徒指導	個への指導	・児童生徒の状況を日常的に把握し、適時性のある指導方針を示したり、ケース会議の充実を図ったりして、学校全体の生徒指導をリードする。
				集団における指導	・自らの実践を通して、校内における望ましい集団づくりをリードする。
			現代的な諸課題への対応	ICT活用	・教職員のICT活用指導力を把握し、校内研修を計画的に行ったり、一人一人の実態にあった研修の内容や方法をアドバイスしたりして、教職員の指導力を高める。
				インクルーシブな教育	・自発的・自治的に活動できる集団づくりをする。 ・アセスメントの知見を活かし、同僚への指導助言や実践の発信等を通して校内の特別支援教育の充実を図るとともにインクルーシブな教育をリードする。
				探究の学び	・探究の学びを推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実や教員の専門性の向上に寄与する。

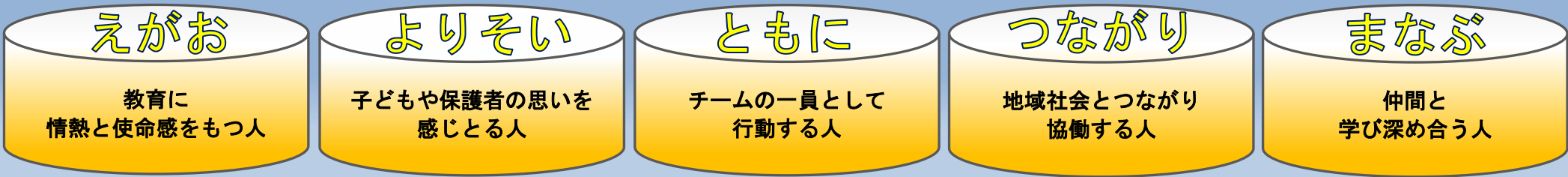
長野県の教員の使命・任務

守り　育み　学び続ける

子どもの命と安全を守り、夢や可能性を育む

専門性を磨き、人間性を高めるために学び続ける

長野県が求める養護教諭像



養護教諭固有の力

長野県教員育成指標に準拠するものである

養護教諭固有の力			協働して推進する		高い専門性と指導力を発揮する		
長野県教員育成指標に準拠するものである			組織的に対応する		IV 次世代育成期相当 (経験 20 年以上)		
I ステージが土台となり、II・III・IVステージが積み重なっていく			II 伸張期相当 (経験 5 年から 10 年程度)				
養護教諭としての基盤を固める			III 充実期相当 (経験 10 年から 20 年程度)				
ステージ 資質能力		着任時に長野県教育委員会が求める姿	I 基礎形成期相当 (経験 1 年から 5 年程度)				
実務指標	(E)「教育のプロ」としての高度な知識や技能…幅広い教養と教科等の専門的な知識・技能を持ち、柔軟に対応することができる人	保健管理	学校保健安全法を理解し、保健管理における基礎的な知識と技術を身につけ、実践しようとする	・けがや疾病の症状を的確に見極め、受診の必要性などについて適切に判断し、迅速に対応する。 ・教職員の共通理解のもとに、救急体制を整備し組織的に対応する。 ・児童生徒の健康上の問題を早期に発見し、適正な健康管理・保健指導を行う。 ・健康診断や環境衛生検査の結果等から、健康課題を把握し、関係機関と連携して適切に対応する。 ・健康情報や公文書を適正に管理する。	・教職員の共通理解のもとに、児童生徒のけがや疾病及び感染症の流行などの未然防止、再発防止を組織的に推進する。 ・学校生活上配慮が必要な疾病や特性等を踏まえ、児童生徒の健康課題を明らかにし、安心・安全な学校生活を送れるよう支援体制を構築する。	・保健管理の充実に向けて保護者や学校内外の関係機関と連携して組織的に推進するコーディネーターの役割を果たし、子どもの心身の健康問題の早期発見、早期対応を図る。	・関係諸機関との協力体制を確立し、教育活動の円滑な実施と保健管理の充実を図る。 ・児童生徒が健康や健康的な生活に興味・関心を持ち、自分の健康状態や問題に気付き、積極的に健康を維持・管理しようとする態度を養う。
		保健教育	学習指導要領を理解し、学校保健計画に基づいて保健教育の充実に取り組もうとする	・保健指導計画の作成に参画し、児童生徒の実態に基づいた保健指導を実施する。 ・必要に応じて学級担任等と連携し児童生徒の実態や科学的根拠を踏まえた保健学習を行う。	・家庭・地域と連携して健康課題を捉え、より効果的な指導方法を開発しながら保健教育を実践・評価・改善し、効果的に推進する。	・他教科と連携し、児童生徒の実践力に結びつく授業を構想し、評価・改善により、より効果的な保健教育を推進する。	・ヘルスプロモーションの理念をいかした系統性のある健康教育を編成し、指導的立場で組織的に推進する。
		健康相談	学校保健安全法による健康相談の位置づけと養護教諭の役割を理解し、心身の発達段階における健康課題に対応しようとする	・健康課題の背景の把握、支援方針・支援方法の検討、校内外の連携というプロセスを踏まえ、児童生徒の心身の発達段階に応じた心身両面にわたる健康相談を実施する。	・児童生徒の心身の発達段階における課題や現代的な健康課題を捉え、課題解決に向けた健康相談を実施する。 ・健康相談・支援に必要な援助資源の情報を収集・活用し、関係者間のネットワークを構築する。	・養護教諭の専門性を生かし児童生徒の心身の健康課題の解決ならびに自己解決能力の育成を図る。 ・保護者や学校内外の関係者との継続した相談支援体制の構築においてコーディネーターの役割を果たす。	・児童生徒の心身の健康課題の解決に向けた組織的な健康相談において、指導的役割を果たす。 ・教育相談と連動し「チーム力」や「対応力」の向上を図る。
		保健室経営	養護教諭の役割と職務内容及び学校組織運営や校務分掌を理解し、取り組もうとする	・学校教育目標を理解した上で保健室経営方針を立て、保健室経営計画を作成して、保健室経営をする。	・学校教育目標の具現に向け、組織運営に積極的に参画し、保健室経営を工夫・改善する。 ・学校組織活動のセンター的機能を発揮する。	・学校内外の関係機関と効果的に連携・調整し、学校保健活動のセンター的機能の充実を図る。	・保健室経営の立場から「チーム学校」の実現に向けて教育活動の活性化を図る。
		保健組織活動	保健組織活動の意義と学校内外の協力体制の重要性を理解し、円滑に推進しようとする	・保健組織活動に積極的に参画し、教職員と連携して学校保健活動を推進する。 ・健康課題を把握し、学校三師・関係諸機関・関係者等との連携・協力体制を構築する。	・保健主事とともに保健組織活動を積極的に推進し、活動の評価・改善を通して、児童生徒・教職員等が主体的に参加できる体制を整える。	・児童生徒の課題解決のために、保護者や学校内外の関係機関との連携を図り、組織的な活動を企画・運営する。	・地域の保健課題解決に向けたマネジメント力を発揮し、地域の関係者と連携して組織活動を推進する。
		安全管理危機管理	学校安全についての基礎的な知識を身につけ、児童生徒の回りの危険を察知し、回避したり、適切に対応しようとする	・安全に対する危機意識を持ち、児童生徒の安心安全を第一に考え、危険を予見するとともに対処する。 ・児童生徒の安心安全に配慮した学校環境や連携体制を整備する。	・事故発生事例等の情報収集分析を積極的に行い、課題を明らかにする。 ・関係機関との連携を強化して学校の安全管理体制や危機管理体制を点検・整備する。	・研修会や想定訓練の企画・運営を積極的に行い、学校の危機管理能力の向上を図る。 ・事故発生事例を分析し、課題解決に向けて積極的に提案・改善を行う。	・平常時の安全確保、事故等の未然防止・再発防止を組織的に推進する。 ・学校を取り巻く環境の危機管理について、家庭や地域などとの協力体制を確立する。
		調査研究	研修の意義を理解し研修への意欲を持ち取り組もうとする	・児童生徒の健康課題解決のために、計画的・系統的に情報を収集・分析し、学校現場で可能な実践的研究や研修に積極的に取り組む。	・同僚や仲間と共に実践的研究による成果を蓄積し、共通の立場における共有財産として役立てる。	・自らの実践や、学校としての組織的な取り組み内容や方法について探求し、専門職としての実践をさらに高める。	・導き出された成果を同僚や仲間と共有し活用することで養護教諭の専門性を高める。 ・人材を育成するという使命を自覚して実践的研究を推進する。

令和5年度 キャリアアップ研修Ⅲの手引 目次

Ⅰ 研修の概要		
キャリアアップ研修Ⅲの概要	・・・・・・・・・・	3
キャリアアップ研修Ⅲ実施要綱	・・・・・・・・・・	4
Ⅱ 研修の全体計画		
1 研修の目的	・・・・・・・・・・	7
2 研修の対象者	・・・・・・・・・・	7
3 研修の実施の注意及び提出書類に係る留意事項	・・・・・・・・・・	7
4 研修の内容	・・・・・・・・・・	8
Ⅲ 研修の実施		
1 研修の流れ	・・・・・・・・・・	10
2 研修の計画	・・・・・・・・・・	10
3 校外研修A	・・・・・・・・・・	11
4 校外研修B	・・・・・・・・・・	11
5 校内研修	・・・・・・・・・・	11
6 研修の報告	・・・・・・・・・・	12
7 関係書類提出の流れ	・・・・・・・・・・	13
Ⅳ 作成・提出書類(様式集)		
様式1	キャリアアップ研修Ⅲ(計画・報告)書	15
様式第40号	キャリアアップ研修Ⅲ猶予願	16
様式4	キャリアアップ研修Ⅲ報告書(休止者用)	17
様式44	指定研修休止願	18
様式45	指定研修再開願	19
様式46	指定研修休止者 異動届	20
資料	セルフチェックシート(キャリアアップ研修Ⅲ)	21

I

研修の概要

I キャリアアップ研修Ⅲの概要

キャリアアップ研修Ⅲの概要

目 的

- ・ 充実期の教員としての資質能力の向上
- ・ ミドルリーダーとしての実践力の獲得

キャリアアップ研修Ⅲの内容

学校現場で児童生徒とかかわりながら高めてきた資質能力

A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解

B 確かな人権意識と共感力

C 地域社会と連携・協働する力

D 目標実現に向け、柔軟に対応する力

E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

キャリアアップ研修Ⅲ（*採用から20年目）

校外研修A

<1日>

8/31 または 9/4

校外研修B

<1日>

校内研修

<1日>

- これまでの実践を振り返る
 - ・ 資質能力を高めてきたことを実感
- 充実期の教員としての専門性と人間性を高める
- 学校の中核としての実践力を身に付ける
 - ・ 教科指導、児童生徒理解、学級経営等の力を充実
 - ・ 組織マネジメント、リスクマネジメント等の力を獲得
 - ・ 地域の力を教育に活用する力を向上
 - ・ 自分が得意とするスキルについての校内研修会の企画 等
- 将来を展望する
 - ・ 見通しをもってキャリアアップを計画

* 令和5年度については、採用から20年目以上

21年目以降

教員人生の更なる充実

学校を運営する力

専門家としての力

次世代を育成する力

キャリアアップ研修Ⅲ実施要綱

長野県教育委員会

（趣旨）

第1 「長野県公立学校教員研修要綱」に基づき、採用から20年目になる教諭等（採用からの年数に、育児休業等のいわゆる除算は適用しない。）に対する研修を実施する。なお、令和5年度については、採用から20年目以上になる教諭等（採用からの年数に、育児休業等のいわゆる除算は適用しない。）。

（実施）

第2 長野県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）又は対象者が所属する学校を所管する市町村教育委員会及び市町村学校組合教育委員会（以下「市町村教育委員会」という。）は、採用から20年目になる教諭等（採用からの年数に、育児休業等のいわゆる除算は適用しない。）を対象にキャリアアップ研修Ⅲを受けさせるものとする。なお、令和5年度については、採用から20年目以上になる教諭等（採用からの年数に、育児休業等のいわゆる除算は適用しない。）。

（対象者）

第3 キャリアアップ研修Ⅲの対象者は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園において、採用から20年目になる教諭等（採用からの年数に、育児休業等のいわゆる除算は適用しない。）とする。なお、令和5年度については、採用から20年目以上になる教諭等（採用からの年数に、育児休業等のいわゆる除算は適用しない。）。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は除く。

- (1) 臨時的に任用された者
- (2) キャリアアップ研修Ⅲと同等の他の任命権者が実施する研修を受けた者
- (3) 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条第1項若しくは第2項、第4条又は第5条の規定により任期を定めて採用された者
- (4) 指導主事、社会教育主事その他教育委員会において学校教育又は社会教育に関する事務に従事した経験を有する者で、任命権者が当該者の経験の程度を勘案してキャリアアップ研修Ⅲを実施する必要がないと認める者
- (5) キャリアアップ研修Ⅱ（旧10年経験者研修/中堅教諭等資質向上研修）が修了していない者
- (6) 昭和49年4月1日以前生まれの者
- (7) その他県教育委員会が認めた者

（研修期間）

第4 研修を実施する期間は、指定された年度の1年間を原則とする。

（研修の猶予）

第5 県教育委員会は、対象者がキャリアアップ研修Ⅲに参加することが著しく困難と判断される場合は当該対象者のキャリアアップ研修Ⅲを猶予することができる。

(研修内容)

第6 キャリアアップ研修Ⅲの研修内容は、別表のとおりとする。

(研修計画等)

第7 対象者が所属する公立学校の長(以下「校長等」という。)は、対象者ごとにキャリアアップ研修Ⅲ計画書を作成し、県教育委員会又は市町村教育委員会(以下「関係教育委員会」という。)に提出する。

第8 関係教育委員会は、キャリアアップ研修Ⅲの実施状況を把握し、校長等に適切な指導・助言等を行う。

(研修報告等)

第9 校長等は、研修修了後、キャリアアップ研修Ⅲ報告書を作成し、関係教育委員会に提出する。

(その他)

第10 この要綱の他、キャリアアップ研修Ⅲに関する事項は、県教育委員会が別に定める。

(研修の休止及び再開について)

第11 対象者が指定された年度途中で研修を継続することができないと判断する場合、校長等は、指定研修休止願及び指定研修報告書(休止者用)を作成し、関係教育委員会に提出する。なお、研修を再開する場合、校長等は、指定研修再開願を作成し、関係教育委員会に提出する。

附則

この要綱は、平成30年(2018年)4月1日から施行する。

令和3年(2021年)4月1日から一部改正、施行する。

令和4年(2022年)4月1日から一部改正、施行する。

令和5年(2023年)4月1日から一部改正、施行する。

キャリアアップ研修Ⅲ別表

研修内容		場 所	日 数	備 考
校 外 研 修	校外研修A	総合教育センター	1 日	総合教育センター主催の「キャリアアップ講座」を受講する。
	校外研修B	校長と相談し、決定する	1 日	自校以外での研修を原則とする。
校 内 研 修		在勤校	1 日	自分の得意とするスキルについて校内研修会を企画する。

1 上記の内容を、指定された年度の1年間で修了することを原則とする。

2 研修内容の具体については、別に定める。

Ⅱ

研修の全体計画

Ⅱ 研修の全体計画

1 研修の目的

- ・自己実践を振り返り、今後の教員人生を展望することを通して、キャリアステージに応じた資質能力の向上を図る。
- ・充実期の教員としての専門性や人間性を高めるとともに、ミドルリーダーに求められる実践力を向上させる。

2 研修の対象者

採用から20年目になる教諭等（採用からの年数に、育児休業等のいわゆる除算は適用しない。）であり、かつキャリアアップ研修Ⅱ（中堅教諭等資質向上研修／旧10年経験者研修）を修了した者。なお、令和5年度については採用から20年目以上になる教諭等（採用からの年数に、育児休業等のいわゆる除算は適用しない。）。

さらに、次の①～⑤のいずれかに該当する者。ただし、昭和49年4月1日以前生まれの者は対象としない。

- ①平成16年度に採用された者（令和5年度に採用から20年目に達する者）の中で、キャリアアップ研修Ⅲを終えていない者
- ②平成16年度以前に採用された者の中で、キャリアアップ研修Ⅲを終えていない者
- ③令和4年度のキャリアアップ研修Ⅲにおける延長者（ただし、20年目以上の者に限る）
- ④令和4年度に対象となった者のうち、「キャリアアップ研修Ⅲ報告書」が提出されていない者
- ⑤令和4年度までのキャリアアップ研修Ⅲにおける休止者

3 研修の実施の注意及び提出書類に係る留意事項

（1）猶予について

対象者が所属する学校の校長は、対象者がやむを得ない事由等でキャリアアップ研修Ⅲの全てを受講することができない場合、当該対象者の「指定研修猶予願（様式第40号）」を作成し、下の提出期限までに、長野県総合教育センター所長（以下「所長」という。）あてに提出する。

ただし、前年度の対象予定者調査で「猶予予定」と回答した場合は、すでに猶予者として登録済のため、改めて提出する必要はない。

【調査時と変更になった場合のみ提出】

提出期限 令和5年4月14日（金）

様式第40号

指定研修猶予願

＜研修猶予の例＞

- ◇産・育休中（年度内に産・育休に入ることがあらかじめ分かっている場合も含む）
- ◇療休、介護休暇等
- ◇内地留学、長期校外研修
- ◇日本人学校勤務、団体役員専従期間
- ◇健康上、受講不可能な場合
- ◇育休明け1年未満で研修の実施が困難であると本人からの申し出があった場合
- ◇育児短時間勤務等により、終日の研修を受講することが困難な場合
- ◇その他、県教育委員会が認めた場合

（2）研修の休止、再開について

- ① 対象者が健康上の理由等により、指定された年度途中で研修を継続することができないと判断する場合、校長は、指定研修休止願（様式44）及び指定研修報告書（休止者用）（様式11）を、所管の教育委員会に3部提出する。所管の教育委員会は、教育事務所へ2部提出し、教育事務所は学びの改革支援課へ1部提出する。（県立中学校は学びの改革支援課へ1部、特別支援学校は特別支援教育課へ1部提出する。）

- ② 翌年度以降、研修を再開する場合、校長は、指定研修再開願（様式 45）を所管の教育委員会に 3 部提出する。所管の教育委員会は、教育事務所へ 2 部提出し、教育事務所は学びの改革支援課へ 1 部提出する。（県立中学校は学びの改革支援課へ 1 部、特別支援学校は特別支援教育課へ 1 部提出する。）

＜研修休止の例＞

- ◇産、育休
- ◇療休、介護休暇等
- ◇健康上、受講不可能な場合
- ◇その他、県教育委員会が認めた場合

- ③ 指定研修休止者の異動への対応について

指定研修休止者が異動する場合、所属校の校長は、異動先の学校（以下「新任校」という）の校長に、キャリアアップ研修Ⅲ休止の旨を連絡するとともに、「指定研修休止者異動届（様式 46）」を、所管の教育委員会に 3 部提出する。（県立中学校は学びの改革支援課へ 1 部、特別支援学校は特別支援教育課へ 1 部提出する。）

所管の教育委員会は、所管の教育事務所に 2 部提出し、教育事務所は学びの改革支援課に 1 部提出する。

指定研修休止者が、特別支援学校（特別支援教育課）や長野市立小中学校（長野市教育委員会）へ異動する場合、管轄機関（学びの改革支援課・長野県総合教育センター、特別支援教育課、長野市教育委員会）は協議によって、指定研修休止者が受講する研修を指定する。

（3）欠席の手続きについて

校長は、対象者が学校行事や健康上のやむを得ない事由等で、「キャリアアップ講座 A・B」の研修を欠席するときは、欠席・遅刻・早退に係る電子申請を行う（その際、送信直後の画面から出力可能な PDF ファイル【様式第 60 号】を出力し、所属校で保管する）。ただし、研修日まで 1 週間に満たない場合の欠席連絡については、電子申請と併せて、電話にて長野県総合教育センター教職教育部長に連絡する。また、代替研修については、電子申請後に長野県総合教育センター教職教育部より連絡を受け、協議し、年度内に当該研修を修了できるように調整する。

電子申請（様式第60号）指定研修講座欠席・遅刻・早退届

4 研修の内容

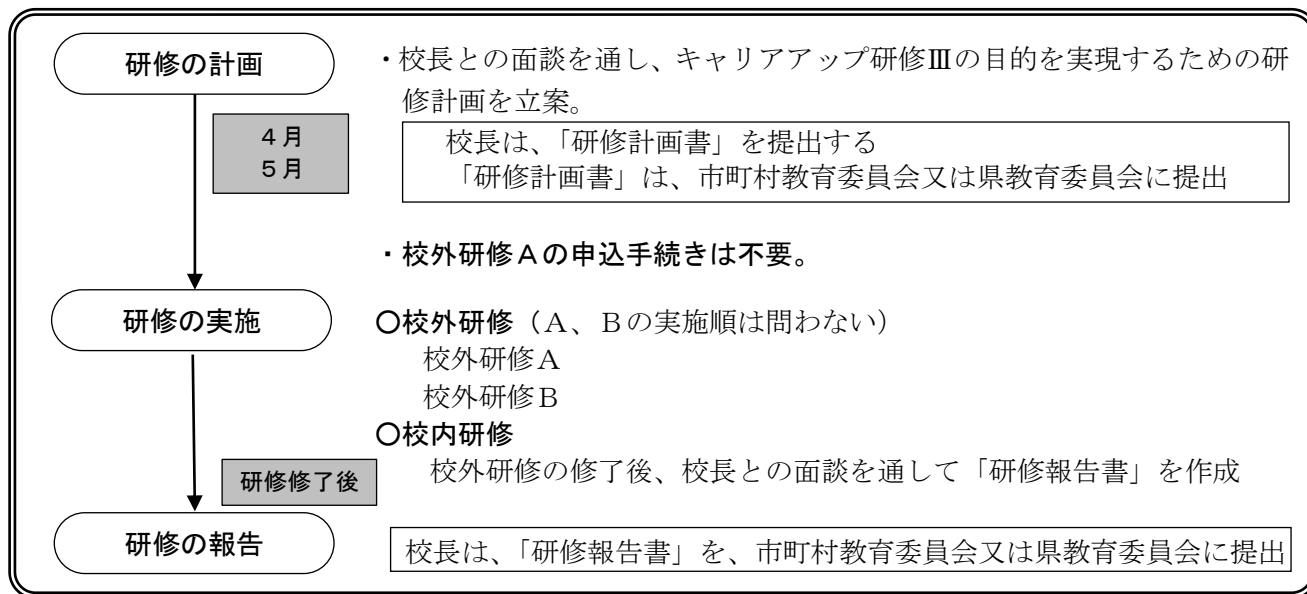
研修	日数	内容等
校外研修 A	1 日	○研修内容 ・長野県教育の課題とミドルリーダーの役割 ・キャリアプランの作成とシェアリング ・学校組織マネジメントと危機管理（非違行為防止研修を含） 等
校外研修 B	1 日	○研修内容 校長と相談し、これからのキャリアアップのため、対象者にとって今、最も必要と思われる研修を行う。 （例）・研究実践校の視察 ・専門的な技能を持つ人から学ぶ 等 ※自校以外での研修を原則とする。（旅費の支給は県内分のみ。）
校内研修	1 日	○研修内容 自分が得意とするスキルについて、校内研修会を企画し、教職員からフィードバックを得る。

Ⅲ

研修の実施

Ⅲ 研修の実施

1 研修の流れ（実施期間 1 年間）



2 研修の計画

- ・ 対象者は、長野県総合教育センターホームページから「セルフチェックシート」をダウンロードして入力し、今後のキャリアアップについて見通しをもつ。
- ・ 対象者は、校長との面談を通し、キャリアアップ研修Ⅲの目的を実現するための研修計画を立案する。
- ・ 研修の計画は「キャリアアップ研修Ⅲ計画書」（以下「計画書」という。）に記入する。計画書を作成する段階で未定の部分は、およその内容でよい。
- ・ 校長は、対象者の研修計画について指導・助言をし、「計画書」を、提出期限までに所定の機関に提出する。

（様式 1） キャリアアップ研修Ⅲ計画書

「計画書」の提出期限 6 月 16 日（金）

3 校外研修A

長野県の教育課題を確認しながら、これまでの自己実践を振り返ることを通して、教員としての在り方や今後のキャリアアップについて考える。また、充実期の教員が高めるべき資質能力として学校組織マネジメントの基礎知識や学校危機管理の在り方を学ぶとともに、コンプライアンスの意識を高め、セルフマネジメントを行うことの必要性を学ぶ。

(1) 期日

令和5年度は、8月31日(木)、9月4日(月)に実施(指定に則り、どちらか1日に参加)。
小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の指定期日は以下の通り。

8月31日(木)	「キャリアアップ講座A」(南北信)
9月4日(月)	「キャリアアップ講座B」(中東信)

※学校行事等により、指定期日の変更を希望する場合は、下記(3)の欠席の対応と同じ手続きを行う。

(2) 準備品

- ・自己実践を語り合うため、思いを込めた実践の資料(授業案や教材・教具、学級通信、文集等)を、提示できるよう準備する。

(3) その他

- ・校外研修Aの申込手続きは不要。
- ・校長は、対象者が学校行事や健康上のやむを得ない事由等で、研修を欠席するときは、欠席・遅刻・早退に係る電子申請を行う(その際、送信直後の画面から出力可能なPDFファイル【様式第60号】を出力し、所属校で保管する)。ただし、研修日まで1週間に満たない場合の欠席連絡については、電子申請と併せて、電話にて長野県総合教育センター教職教育部長に連絡する。また、代替研修については、電子申請後に長野県総合教育センター教職教育部より連絡を受け、協議し、年度内に当該研修を修了できるように調整する。

4 校外研修B

対象者は校長と相談し、これからのキャリアアップのため、今、最も必要と思われる研修を行う。

- ・自校以外での研修を原則とする。(旅費の支給は県内分のみとなる。)
- ・研修の実施は、授業に影響のないよう、長期休業等で工夫する。
- ・研修例
研究実践校の視察、専門的な技能を持つ人から学ぶ 等

5 校内研修

- ・自分の得意とする分野(スキル)について校内研修を自身で企画し、実施する。
- ・研修の目的、研修の概要、研修で得た成果(報告書のみ)を「キャリアアップ研修Ⅲ 計画書・報告書(様式1)」(以下「報告書」という。)に記入する。

(参考) 校内研修の例

- ・地域を題材とした学習の紹介
- ・自校の体力テストの分析と考察をもとに生徒の体力向上のための研修
- ・食物アレルギーによる症状出現時の対応の研修
- ・児童の科学的な興味関心を高める教材づくりの紹介
- ・音楽会前の指揮法講習会
- ・外国語活動の学習指導についての実践の紹介
- ・Q-U検査の分析と活用についての研修
- ・ICTの効果的な活用について校内の情報機器を用いての研修
- ・発達障がいのある児童生徒の支援のあり方についての研修

等

6 研修の報告

- ・対象者は、長野県総合教育センターホームページから「セルフチェックシート」をダウンロードして入力し、一年間の研修を振り返りながら、今後のキャリアアップについて見通しをもつ。
- ・対象者は、今後のキャリアアップについて記入し、報告書を作成する。
- ・「計画書」提出後、研修の実施内容等が変更となった場合は、「報告書」に実施した内容等を記入する。
- ・校長は、対象者の今後のキャリアアップについて指導・助言をし、「報告書」を完成させる。
- ・校長は、「報告書」を所定の機関に提出する。(P. 13 を参照。)
- ・「報告書」の提出期限は、令和6年2月20日(火)とする。

(様式1) キャリアアップ研修Ⅲ報告書

7 関係書類提出の流れ

(1) 小・中学校

小・中学校	「キャリアアップ 研修Ⅲ計画書」 (様式 1) 3 部 6 月 16 日 (金)	市町村教委 (一部保管)	「キャリアアップ 研修Ⅲ計画書」 2 部 6 月 23 日 (金)	教育事務所 (一部保管)	「キャリアアップ 研修Ⅲ計画書」 1 部 受領整理後	学びの改革支援課 ※養護教諭、栄養教諭については、学びの改革支援課を経由して保健厚生課へ提出
	「指定研修休止願」 (様式 44) 3 部 休止決定段階		「指定研修 休止願」 2 部 受領整理後		「指定研修 休止願」 1 部 受領整理後	
	「指定研修再開願」 (様式 45) 3 部 再開決定段階		「指定研修 再開願」 2 部 受領整理後		「指定研修 再開願」 1 部 受領整理後	
	「キャリアアップ 研修Ⅲ報告書」 (様式 1) 3 部 令和 6 年 2 月 20 日 (火)		「キャリアアップ 研修Ⅲ報告書」 2 部 令和 6 年 2 月 27 日 (火)		「キャリアアップ 研修Ⅲ報告書」 1 部 令和 6 年 3 月 12 日 (火)	

(2) 県立中学校、特別支援学校

①県立中学校	「キャリアアップ 研修Ⅲ計画書」(様式 1) 1 部 6 月 16 日 (金)	①学びの改革支援課 義務教育指導係 ②特別支援教育課
	「指定研修休止願」(様式 44) 1 部 休止決定段階	
	「指定研修再開願」(様式 45) 1 部 再開決定段階	
②特別支援学校	「キャリアアップ 研修Ⅲ報告書」(様式 1) 1 部 令和 6 年 2 月 20 日 (火)	※養護教諭、栄養教諭 については、県立中 学校は学びの改革 支援課、特別支援学 校は特別支援教育 課を経由して保健 厚生課へ提出

IV

作成・提出書類 (様式集)

※様式（PDF 形式、Word 形式）は、長野県総合教育センターのホームページからダウンロードできます。

長野県総合教育センターHP トップページ
<https://www.edu-ctr.pref.nagano.lg.jp/>
研修→指定研修→キャリアアップ研修Ⅲ

(様式1)

キャリアアップ研修Ⅲ (計画・報告) 書

この様式は、計画書と報告書を兼ねています。計画書の提出の際、計画書の保存をしておくようお願いします。

学校名	学校	対象者 職名・氏名	・
キャリアアップ研修Ⅲ実施に向けて			
目的：充実期の教員としての資質能力の向上、ミドルリーダーとしての実践力の獲得			
・校長との面談で指導・ 助言されたこと ・研修実施に向けた願い			
校 外 研 修			
校外研修A	研修名	キャリアアップ講座 (信)	
期 日	年 月 日	会 場	長野県総合教育センター
校外研修B	研修名		
研 修 の 計 画 と 記 録	<研修の目的>		
	<研修の内容> (期日、研修場所、指導者等)		
	<研修で得た成果> (報告書提出時のみ)		
備考			
校 内 研 修			
※本研修は、自分の得意とするスキルについて校内研修会を企画・実施するものです			
研 修 の 計 画 と 記 録	<研修の目的>		
	<研修の概要> (期日、対象者、研修方法等)		
	<研修で得た成果> (報告書提出時のみ)		
今後のキャリアアップについて (報告書のみ)			
校 長 の 意 見 (報告書のみ)			
本校研修対象者		の研修 (計画・報告) 書を作成し提出します。 年 月 日	
立		学校 校長	

(様式第 40 号)

年 月 日

(該当箇所に○印を記入)

	初任者研修（2年次）
	キャリアアップ研修Ⅰ
	キャリアアップ研修Ⅱ
	キャリアアップ研修Ⅲ

指 定 研 修 猶 予 願

総合教育センター所長 様

学校コード番号	
---------	--

学校名

校長名

このことについては、下記のとおりです。

記

対 象 者 氏 名	職 名	職員番号
猶予の事由		

(様式4)

キャリアアップ研修Ⅲ 報告書（休止者用）

この様式は、当研修を休止するにあたり進捗状況を記入するための報告書になります。研修を終えた欄のみ、□にチェックをし、実施日や内容を記載してください。（未実施の研修の欄は、空欄のままにしておいてください）

学校名	学校	対象者 職名・氏名	・
キャリアアップ研修Ⅲ実施に向けて 目的：充実期の教員としての資質能力の向上、ミドルリーダーとしての実践力の獲得			
・校長との面談で指導・ 助言されたこと ・研修実施に向けた願い			
校 外 研 修			
□校外研修A	研修名	キャリアアップ講座（信）	
期 日	年 月 日	会 場	長野県総合教育センター
□校外研修B	研修名		
研 修 の 計 画 と 記 録	<研修の目的>		
	<研修の内容>（期日、研修場所、指導者等）		
	<研修で得た成果>（報告書のみ）		
備考			
校 内 研 修			
研 修 の 計 画 と 記 録	<研修の目的>		
	<研修の概要>（期日、対象者、研修方法等）		
	<研修で得た成果>（報告書のみ）		
今後のキャリアアップについて（報告書のみ）			
校 長 の 意 見（報告書のみ）			
本校研修対象者		教諭の上記記載の研修が終了したことを証明します。 年 月 日	
立		学校 校長	

※この用紙は、研修再開時まで休止者本人も保存すること。

(様式 44)

年 月 日

(所管教育委員会) 様

_____学校 校長 _____

指定研修休止願

下記のとおり、本校対象者について研修を休止願います。

記

対象者氏名	職名	職員番号
休止する研修	2 年次研修 キャリアアップ研修Ⅰ キャリアアップ研修Ⅱ キャリアアップ研修Ⅲ	
休止の理由		
行っていない研修		

※現在まで行った研修が分かるよう、報告書を添えて提出する。

※この用紙は、研修再開時まで休止者本人も保存する。

(様式 45)

年 月 日

(所管教育委員会) 様

_____学校 校長 _____

指定研修再開願

下記のとおり、本校対象者について研修を再開願います。

記

対象者氏名	職名	職員番号
再開する研修	2 年次研修 キャリアアップ研修Ⅰ キャリアアップ研修Ⅱ キャリアアップ研修Ⅲ	
休止した時の 勤務校	_____学校	
研修を休止した日	_____年_____月	
研修を再開する日	_____年_____月	
これから行う予定 の研修		

(様式 46)

年 月 日

所管教育委員会（経由）

_____教育事務所長 様

立 学校

校長

指定研修休止者 異動届

下記のとおり、指定研修休止者（「指定研修休止願」が受理された対象者）の異動を報告します。

記

対象者の職氏名	職 名 氏 名		
現在の勤務校	学 校		
異動先の学校	該当教育事務所	教育事務所	
	郡 市 名		
	学 校 名	学 校	
休止している研修	2 年次研修 キャリアアップ研修Ⅰ キャリアアップ研修Ⅱ キャリアアップ研修Ⅲ		
休止の理由			
行っていない研修			

セルフチェックシート

キャリアステージ (経験10年から20年程度)		Ⅲ 充実期相当	
学校名			
氏 名			
職 名			

セルフチェックのまとめ	
-------------	--

キャリアアップ研修Ⅲ

理念指標		繰り返し絶えず意識化を図る資質能力		日頃の心構え	
A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解 ①社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在 ②教員としての責務の自覚 ③子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛					
B 確かな人権意識と共感力 ①全ての人の人権を尊重する態度 ②児童生徒や保護者の思いを感じ取る力					
実務指標		キャリアステージで身に付けるスキル		セルフチェック項目	
連携・地域協働社会と力	C1	地域コミュニティの拠点としての学校づくり	・運営委員会と協働して活動を推進する中で、学校と地域が順いを共有して学校づくりに取り組めるようにする。	地域の方々と話し合う機会を設け、学校の課題やその解決方法について共通理解を図っている。	
	C2	地域をフィールドにした学習づくり	・地域をフィールドにした学習を推進するリーダーとして、学校・近隣校での実践の充実を目指す。	地域の方からの意見を学校経営に反映させたり、学習支援ボランティアによる支援の充実を図ったりしている。	
				教材化できそうな地域素材を積極的に発掘しようしたり、職員間での話題に取り上げたりしている。	
				自校のこれまでの実践(題材や人材)を蓄積し、教員が入れ替わっても活用できる体制づくりを進めている。	
D 目標実現に向け、柔軟に対応する力	D1	セルフマネジメント	・職務に関する最新の動向を把握したり、自分が得意とするスキルを磨いたりして、力量向上を図る。	より工夫した実践にするために、近隣校の取組に関心をもち、積極的に情報交換し合おうとしている。	
	D2	チームマネジメント	・学校経営に積極的に参画し、自校の教育活動の状況を的確に把握しながら、校内の様々なチームや外部の専門職との連携、調整を図る。	最新の教育情報を取り入れながら、自身の力量向上に努めている。	
	D3	危機管理	・発生事例やヒヤリハット事例を収集・分析するなどの研修を企画したり、危機を想定した訓練を行ったりして、学校の危機管理能力を高める。	自身が得た教育情報を同僚に伝え、広めていくための校内研修を企画・運営している。	
	D4	カリキュラム・マネジメント	・児童生徒や地域の状況に関するデータ等に基づき、教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを確立する。	校内教員の範となる取組を学校全体に広めていく視点で、自身の目標を具体化している。	
E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能	E1	教材研究 (Plan)	・教科会や学年会で教材研究を行う時間を確保するともに、教材研究の仕方を学校全体で揃える。	児童生徒の実態や地域の実情、自校の教育活動の状況を的確に把握している。	
	E2	指導方法 (Do)	・校内で互いに授業を見合う機会を設定し、創意工夫に基づく指導方法の不断の見直しに学校全体で取り組む。	校内の様々なチームや外部の専門職との連携、調整を図っている。	
	E3	学習評価 (Check-Action)	・様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の学習の成果を的確に捉え、教育課程の改善に生かす。	後進を育てるOJTに取り組み、ファンリテーターとして校内研修を企画・運営している。	
	E4	個への指導	・児童生徒の状況を日常的に把握し、適時性のある指導方針を示したり、ケース会議の充実を図ったりして、学校全体の生徒指導をリードする。	発生事例やヒヤリハット事例を収集し、分析している。	
現代な諸課題への対応	E5	集団における指導	・自らの実践を通して、校内における望ましい集団づくりをリードする。	日頃から、教職員、地域の関係機関等が連携できる体制を整備している。	
	E6	ICT活用	・教職員のICT活用指導力を把握し、校内研修を計画的に行ったり、一人一人の実態に応じた研修の内容や方法をアドバイスしたりして、教職員の指導力を高める。	学校の危機管理能力を高める研修を行っている。	
	E7	インクルーシブな教育	・自発的、自治的に活動できる集団づくりをする。	各種調査結果のデータ等に基づいて、教育課程の実施状況、保護者や地域住民の意向等を把握している。	
	E8	探究の学び	・探究の学びを推進するリーダーとして、自校・近隣校での実践の充実や教員の専門性の向上に寄与する。	創意工夫を加えて、教育課程を編成したのを見える化して共有する機会をつくっている。	

※各セルフチェック項目について、「評価」の欄に1～5の自己評価を入力してください

セルフチェックシート Ⅲ充実期相当（ 経験１０年から２０年程度：協働して推進する ）

評価 A：よく当てはまる B：どちらかというと当てはまる C：あまり当てはまらない D：当てはまらない

資質能力	目 標	評価	課 題	
倫理観 使命感 確かな子ども理解	社会の秩序と規律を遵守し、信頼される存在である。			
	教員としての責務を自覚する。			
	子どもに関する確かな科学的知見と深い人間愛を持つ。			
人権意識 共感力	全ての人の人権を尊重する意識を持ち、行動する。			
	児童生徒や保護者の思い（悲しみや喜び）を感じ取る。			
保健管理 救急処置・保健調査 健康診断・健康観察 疾病管理・環境衛生 保健実務・情報管理	けがや疾病の症状を的確に見極め、受診の必要性などについて適切に判断し、迅速に対応する。			
	危険等発生時対処要領や救急処置計画を整え、地域や関係機関と連携して組織的に推進する。			
	保健管理の充実に向けて保護者や学校内外の関係機関と連携して組織的に推進するコーディネーターの役割を果たし、子どもの心身の健康問題の早期発見、早期対応を図る。			
	教職員の ICT 活用能力を把握し、保健管理の情報化や ICT の活用を積極的に行う。			
保健教育 保健学習・保健指導	他教科と連携し、児童生徒の実践力に結びつく授業を構想し、評価・改善により、より良い保健教育を推進する。			
健康相談	養護教諭の専門性を生かし児童生徒の心身の健康課題の解決ならびに自己解決能力の育成を図る。			
	保護者や学校内外の関係者との継続した相談支援体制の構築においてコーディネーターの役割を果たす。			
保健室経営	学校内外の関係機関と効果的に連携・調整し、学校保健活動のセンター的機能の充実を図る。			
保健組織活動	児童生徒の課題解決のために、保護者や学校内外の関係機関との連携を図り、組織的な活動を企画・運営する。			
安全管理 危機管理	研修会や想定訓練の企画・運営を積極的に行い、学校の危機管理能力の向上を図る。			
	事故発生事例を分析し、課題解決に向けて積極的に提案・改善を行う。			
調査研究	自らの実践や、学校としての組織的な取り組み内容や方法について探求し、専門職としての実践をさらに高める。			