

令和4年度

(2022 年度)

高等学校

**キャリアアップ研修Ⅲ
の手引**

長野県教育委員会

令和4年度 キャリアアップ研修Ⅲの手引 目次

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	1
キャリアアップ研修Ⅲ実施要綱	2

II 研修の全体計画

1 研修の目的	4
2 研修の対象者	4
3 休職等の期間の対応について	5
4 研修の内容	6
5 研修の扱い	6

III 研修の実施

1 研修の流れ	7
2 研修の計画	7
3 研修の延長	7
4 研修の休止、再開について	7
5 校外研修A（オンライン）	8
6 校外研修B	8
7 校内研修	8
8 研修の報告	8
9 対象者でなくなったとき	9
10 その他	9
11 関係書類提出の流れ	9

IV 作成書類

様式1 キャリアアップ研修Ⅲ計画・報告書	10
様式2 キャリアアップ研修Ⅲ延長届	11
様式3 キャリアアップ研修Ⅲ除外届	12
様式4 キャリアアップ研修Ⅲ報告書（休止者用）	13
様式44 指定研修休止願	14
様式45 指定研修再開願	15
資料 長野県教員育成指標	16

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（40歳代の2年間）

校外研修A<1日>

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
- 将来を展望する
 - ・ 見通しをもってキャリアアップを計画

教員人生の更なる充実

50歳代

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、40歳代の免許状更新講習対象年齢の者に対する研修を実施する。

（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、40歳代の免許状更新講習対象年齢の者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。

（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、40歳代の免許状更新講習対象年齢の者とする。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（キャリアアップ研修Ⅲの1年目にキャリアアップ研修Ⅱを修了する見込みの者は除く）
- (6) 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、40歳代の免許状更新講習の受講期間（2年間）を原則とする。

（研修の延長）

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を延長することができる。

（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等（以下「校長」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。

(研修の休止および再開について)

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

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」（令和4年度については、在勤校におけるオンライン研修とする。）
	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	

Ⅱ 研修の全体計画

1 研修の目的

- ・ 40 歳代の教員が、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

40 歳代の免許状更新講習対象年齢の者※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（修了見込みも含む）。

※【令和 4 年度の場合】免許更新制の解消の有無に関わらず、以下の者を対象とします。

(1) 次の①から③のすべてを満たしている者

- ①年齢が 40 歳代（令和 5 年 4 月 1 日時点で 40 歳以上 49 歳以下）であること。
 - ②免許状更新講習に該当していること。 ※下表を参照
 - ③令和 4 年度には、キャリアアップ研修Ⅱ（中堅教諭等資質向上研修）を修了しているか、またはキャリアアップ研修Ⅲの 1 年目にキャリアアップ研修Ⅱを修了する見込みであること。
- 《今年度の免許状更新講習対象者》

	実施期間	生年月日	免許状更新講習 のグループ名
① 1 年目の対象者	令和 4 ～ 5 年度	昭和 53 年 4 月 2 日 ～昭和 54 年 4 月 1 日	第 4 グループ
② 2 年目の対象者 昨年度対象となった者※ ¹	令和 3 ～ 4 年度	昭和 52 年 4 月 2 日 ～昭和 53 年 4 月 1 日	第 3 グループ
③新免許状の所持者 (平成 21 年 4 月以降に初めて 免許状を授与された方)	有効期間の満了の日が令和 5 年（平成 35 年）3 月 31 日または令和 6 年（平成 36 年）3 月 31 日である 40 歳代の者		
④複数の旧免許状・複数の新 免許状を所持している者 ※ ² 、※ ³	複数の旧免許状の最も遅く授与された免許状の授与された日から申請をしたことにより、10 年後まで、修了確認期限を延期した者 →修了確認期限が令和 5 年（平成 35）3 月 31 日または令和 6 年（平成 36 年）3 月 31 日である 40 歳代の者		

※¹ 令和 3 年度からの対象者であり、キャリアアップ研修Ⅲを令和 4 年度に実施する予定として計画書を提出した者

※² 免許状更新講習が複数の免許状いずれの期限になるのかについては、個別に確認する必要があります。

※³ 複数の新免許状を所持する場合は、最も遅く満了となる有効期間に自動的に統一されます。

(2) 延長者 令和 3 年度にキャリアアップ研修Ⅲの延長が認められた者

(3) 休止者 令和 3 年度にキャリアアップ研修Ⅲの休止が認められた者

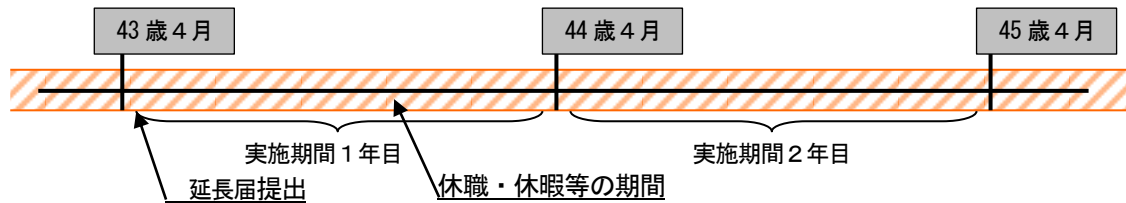
(4) 令和 3 年度に対象となった者のうち、「キャリアアップ研修Ⅲ報告書」が提出されていない者

注) キャリアアップ研修Ⅲは、「キャリアアップ研修Ⅲ報告書」の提出を県教育委員会が確認することをもって修了となります。

3 休職等の期間の対応について

対象者がやむを得ない事由でキャリアアップ研修Ⅲを実施することができないと判断される場合、「キャリアアップ研修Ⅲ延長届（様式2）」（以下「延長届」という。）または、「指定研修休止願（様式44）」（以下「休止願」という。）を提出し、次年度以降研修を実施するまで延長、または、休止することができる。

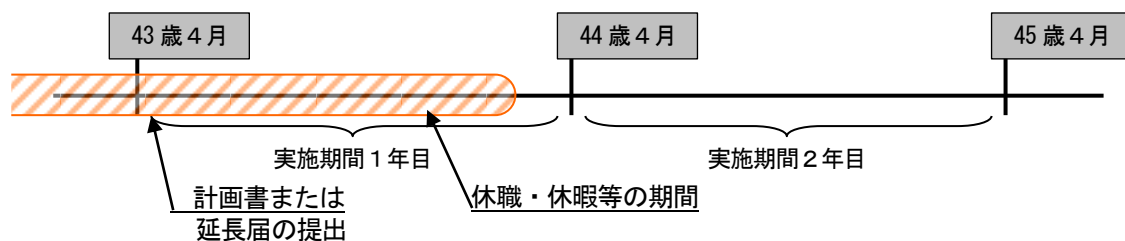
（1）実施期間2年間の全てが休職や休暇等の期間と重なる場合



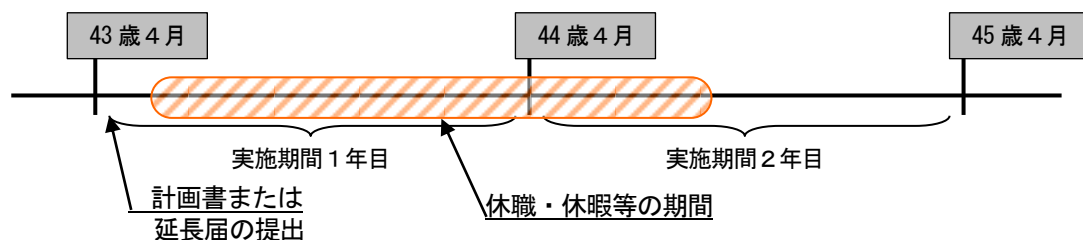
○実施できないと判断し、計画書の提出段階で「延長届」を提出。2 年目以降、改めてキャリアアップ研修Ⅲを実施。

（2）実施期間2年間の一部が休職や休暇等の期間と重なる場合

①前年度または年度当初から、休職や休暇等の期間となっている場合



②実施期間の2年間の一部が、予め、休職や休暇等の期間となることが分かっている場合



○年度当初に、実施の有無を判断。

ア 実施する場合は、2 年間で無理のない研修計画を立案して実施。

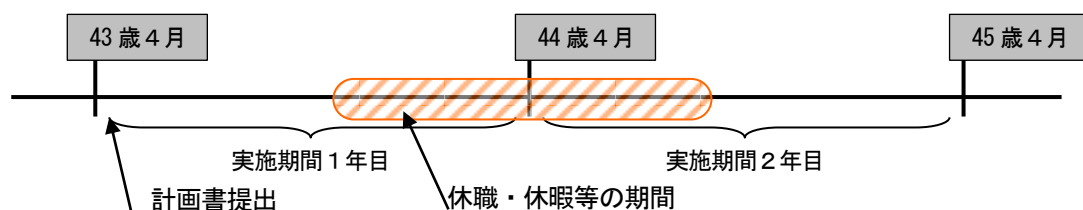
イ 実施しない場合は、「延長届」を提出。次年度以降、改めてキャリアアップ研修Ⅲを実施。

＜研修延長の例＞

- ◇産、育休 ◇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 等

（3）実施途中で予期せず、休職や休暇等の期間と重なった場合

①休職や休暇等の期間が、実施期間中に終了すると判断される場合



○研修継続の有無を判断。

ア 研修を継続すると判断した場合は、2年間で無理のないように実施。

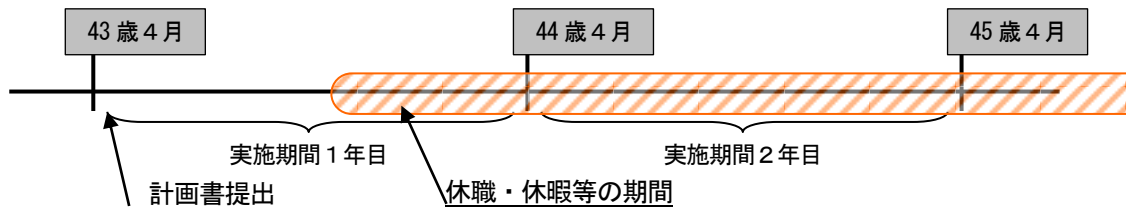
・計画を変更した場合は、報告書に記載。(備考欄)

イ 研修を休止すると判断した場合は、「休止願」を提出。

・次年度以降、「再開願」を提出の上、キャリアアップ研修Ⅲを実施。

・研修再開に当たっては、修了済みの研修は有効とし、修了していない研修のみを実施。

②休職や休暇等の期間が、実施期間以降も続くと判断される場合



○研修を休止すると判断し、「休止願」を提出。

・次年度以降、「再開願」を提出の上、キャリアアップ研修Ⅲを実施。

・研修再開に当たっては、修了済みの研修は有効とし、修了していない研修のみを実施。

＜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 等
- ◇その他、県教育委員会が認めた場合

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む） 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 校外研修A、Bで得た成果と、校内における自己の役割や研修の振り返りを基に、校長との面談を通して、今後の自己の在り方をまとめ、研修報告書を作成する。

※詳細は、「Ⅲ 研修の実施」5・6・7を参照のこと。

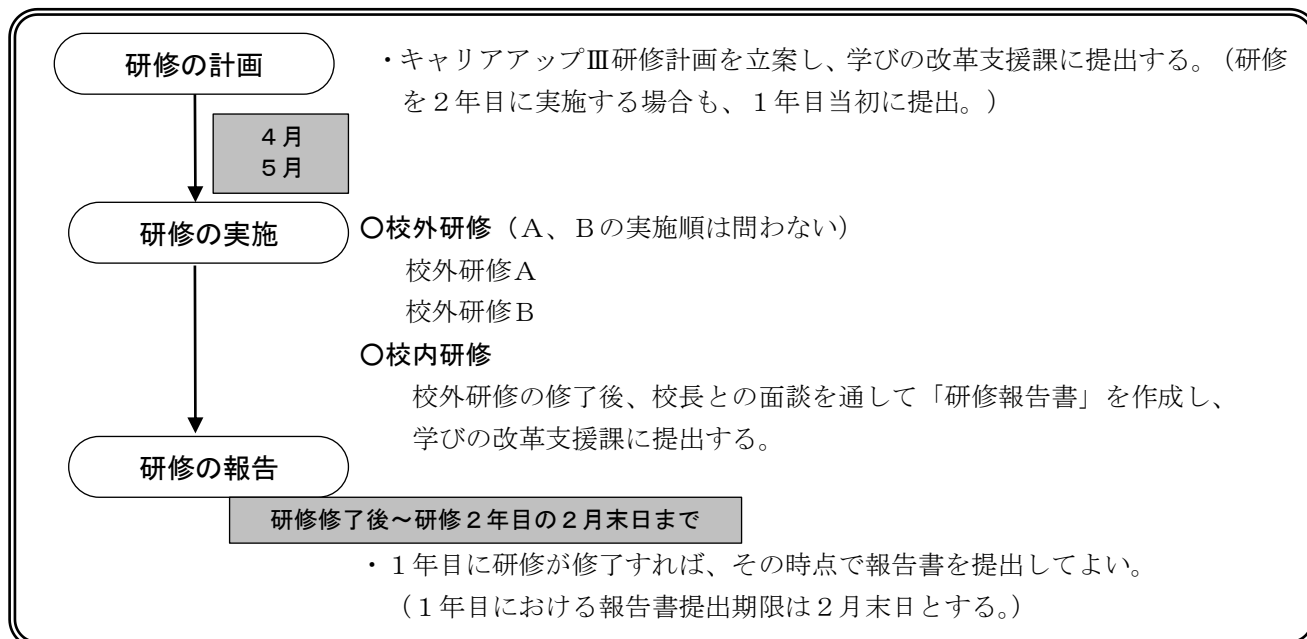
5 研修の扱い

キャリアアップ研修	旅費	休職や休暇時の扱い
校外研修A	令和4年度については、在勤校におけるオンライン研修のため、旅費は支給なし。	受講不可※
校外研修B	支給は県内分のみ	
校内研修		

※令和4年度より、免許状更新講習との相互認定を実施しないため。

Ⅲ 研修の実施

1 研修の流れ（実施期間 2 年間）



2 研修の計画

- ・対象者は、校長との面談を通して、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概略でよい。
- ・校長は、対象者の研修計画について指導・助言をし、「計画書」を期限までに学びの改革支援課に提出する。

（様式 1）キャリアアップ研修Ⅲ計画

3 研修の延長

- ・対象者がやむを得ない事由でキャリアアップ研修Ⅲを実施することができないと判断される場合、「延長届」を提出し、次年度以降に延長することができる。（詳しい場合分けは、5～6 ページ）
- ・校長は、対象者がやむを得ない事由でキャリアアップ研修Ⅲを実施することができないと判断される場合、「延長届」を作成し、学びの改革支援課に提出する。
（年度当初、「計画書」の代わりに「延長届」を提出する場合は、提出期限までとする。）

（様式 2）キャリアアップ研修Ⅲ延長

4 研修の休止、再開について

- ・対象者が、やむを得ない事由で研修を実施することができないと判断される場合、校長は、「休止願」「報告書（休止者用）」を作成し、学びの改革支援課に提出する。

（様式 44）指定研修休止願

（様式 4）指定研修報告書（休止者）

- ・翌年度以降、研修を再開する際、校長は、指定研修再開願（様式 45）を、学びの改革支援課に提出し、研修を再開する。詳細は、「休職等の期間の対応について」（5～6 ページ）を参照。）

（様式 45）指定研修再開願

5 校外研修A(オンライン)

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4年度は、10月24日(月)、11月1日(火)、オンラインで実施(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。

10月24日(月)	キャリアアップ講座A(中東信)
11月1日(火)	キャリアアップ講座B(南北信)

※学校行事等により、指定期日の変更を希望する場合は、管理職を通して、長野県総合教育センター教職教育部(0263-53-8804)へ連絡する。

報告書の会場の欄は、「総合教育センター」のままでよい。

(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。ただし、指定初年度の令和4年度に受講せず、令和5年度の受講を希望する場合は、令和4年6月17日(金)までに計画書とは別に、管理職を通して、総合教育センター教職教育部(0263-53-8804)へ連絡する。
- 欠席・遅刻・早退の場合は、指定研修講座欠席・遅刻・早退届(様式60号)を長野県総合教育センター所長に提出すること。
- 詳細(オンライン研修のID等)は、事前に総合教育センターから学校へ連絡する。

6 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、授業への影響を考慮し、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

7 校内研修

- 対象者は、校長との面談で、これまでの研修の成果を報告するとともに、今後のキャリアアップについて話し、「キャリアアップ研修Ⅲ報告書」(以下「報告書」という。)を作成する。
- 研修の実施内容が「計画書」と異なる場合や、対象者の実施期間中の異動については、「備考」欄に記入する。

8 研修の報告

- 校長は、面談を通して、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。「報告書」は学びの改革支援課に提出する。
- 「報告書」の提出期限は、次の通りとする。

2年目の対象者(昨年度対象となった者)	令和5年2月28日(火)
1年目の対象者(今年度対象となった者)	令和6年2月29日(木)

※ただし、1年目の対象者が1年目のうちに研修報告書を提出する場合は、2年目の対象者と同じ期日を期限とする。

(様式1) キャリアアップ研修Ⅲ報告書

9 対象者でなくなったとき

- ・年度途中に対象者でなくなった場合は、「除外届」を学びの改革支援課に提出する。

(様式3) キャリアアップ研修Ⅲ除外届

10 その他

- ・実施期間中の対象者の異動に際しては、キャリアアップ研修Ⅲの実施に支障のないように、校長間で連絡をとる。

11 関係書類提出の流れ

各高等学校	「キャリアアップ 研修Ⅲ計画書」(様式1) 1部 6月17日(金)	学びの改革 支援課
	「キャリアアップ 研修Ⅲ延長届」(様式2) 1部 延長決定段階	
	「キャリアアップ 研修Ⅲ休止願」(様式44)、 「キャリアアップ 研修Ⅲ報告書(休止者用)」(様式4) 各1部 休止決定時	
	「キャリアアップ 研修Ⅲ除外届」(様式3) 1部 対象者でなくなった時点	
	「キャリアアップ 研修Ⅲ報告書」(様式1) 1部 《2年目の対象者》 令和5年2月28日(火) 《1年目の対象者》 令和6年2月29日(木) (ただし、令和4年度中に研修報告書を提出する 場合は、2年目の対象者と同じ期日を期限とする。)	

《提出について》

- ① 各様式は、総合教育センターホームページからダウンロードできる。
- ② 書類については、電子メール添付ファイルで提出することができる。
送付の際のファイル名及び件名は「学校番号+学校名+キャリアⅢ+(受講者名)+様式番号」
(例)「3 飯山キャリアⅢ(受講者名) 様式1」

Ⅳ 作成書類

(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 A	研修名	キャリアアップ講座 (信)		
期 日	令和 年 月 日	会 場	総合教育センター	
校外研修 B				
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				
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		
		学校 校長		

(様式2)

年 月 日

(所管教育委員会) 様

学校名

校長名

キャリアアップ研修Ⅲ延長届

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
延長の事由		
現在の研修実施状況と今後の予定		

(様式3)

年 月 日

(所管教育委員会) 様

学校名

校長名

キャリアアップ研修Ⅲ除外届

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
対象から除外する事由		

(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	総合教育センター
☐ 校外研修B			
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>		
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 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の休止を願います。

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の再開を願います。

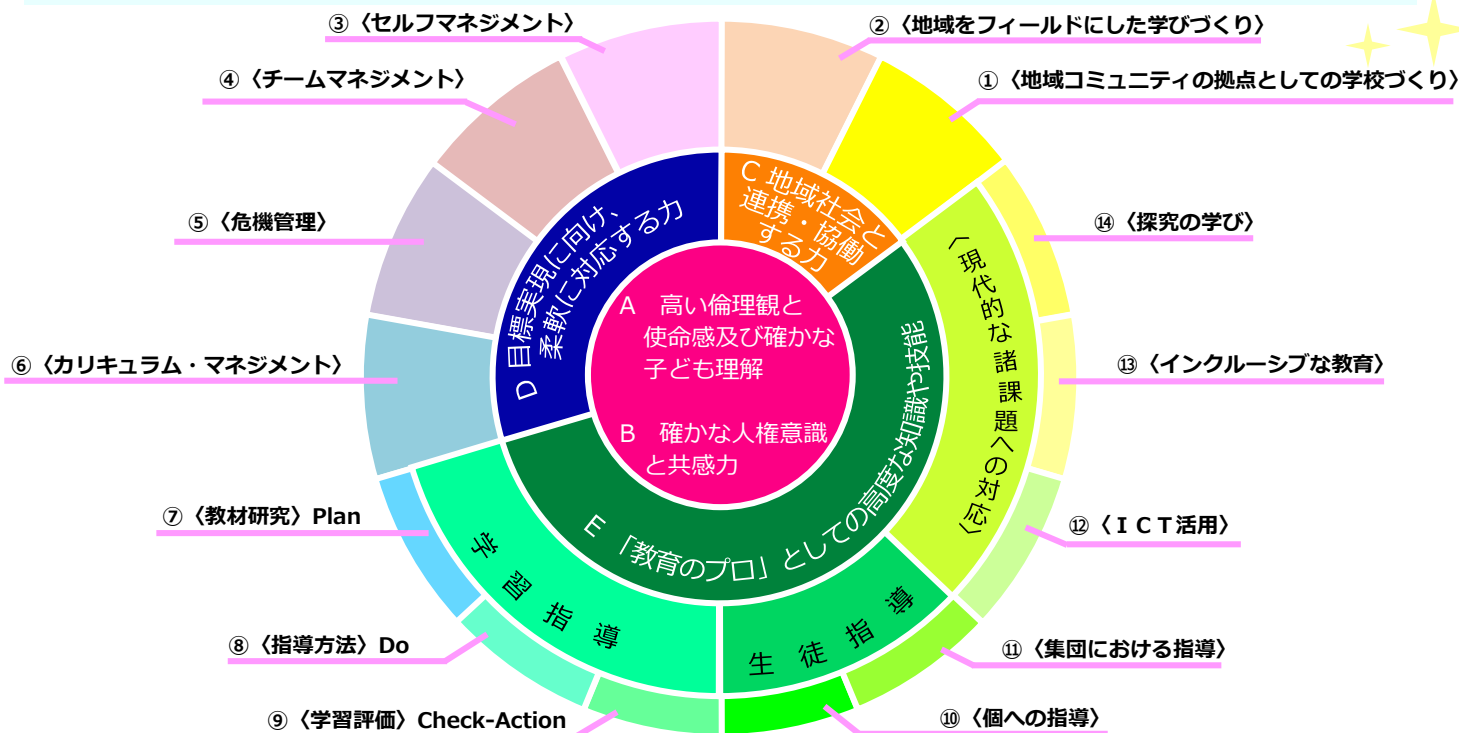
記

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		

長野県教員育成指標

長野県教育委員会

平成29年4月に教育公務員特例法の一部が改正され、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定めることとされました。この改正を受け、長野県教育委員会では、平成30年4月「長野県教員育成指標」を策定しました。この指標は、教員自身が教職キャリア全体を俯瞰し、学び続け、力量向上を図るための目安となるものです。



長野県教員研修体系（平成25年11月策定）に示された5つの資質能力を、常に意識化を図る「A 高い倫理観と使命感及び確かな子ども理解」と「B 確かな人権意識と共感力」を中核にし、その周囲に、経験と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」としました。さらに、これらを支える14のスキルを位置付けました。また、長野県では、教員のキャリアステージを「基礎形成期」「伸長期」「充実期」「深化・貢献期/管理職」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。

教員のキャリアステージ

（経験20年程度以上） 深化・貢献期相当 管理職期相当	○第Ⅳ期 深化・貢献期相当/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。	キャリアステージに基づく指定研修
（経験10年から20年程度） 充実期相当	○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。	キャリアアップ研修Ⅲ
（経験5年から10年程度） 伸長期相当	○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。	キャリアアップ研修Ⅱ
（経験1年から5年程度） 基礎形成期相当	○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。	キャリアアップ研修Ⅰ
着任時	○着任時に長野県教育委員会が求める姿	初任者研修（2年次）
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。）	初任者研修（1年次）

C 地域社会と連携・協働する力

○地域社会の発展に主体的に寄与する力 ○郷土を愛し、地域の自然、歴史、文化及びそこに住む人々を尊重する態度

資質を支えるスキル	①＜地域コミュニティの拠点としての学校づくり＞	②＜地域をフィールドにした学びづくり＞
Ⅳ 深化・貢献期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)	・地域と協働して児童生徒を育てる中で、地域コミュニティの拠点として、地域の活力・教育力の向上に貢献する。(管・深)	・学校と地域、学校間をつなぐネットワークを構築し、地域貢献につながる教育活動を展開する環境を整える。(管・深)
Ⅲ 充実期相当 (経験10年から20年程度)	・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寄与する。
Ⅱ 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	・学習支援ボランティアの活用など、地域の人的・物的資源を効果的に組み合わせて教育課程を編成する。	・地域の課題を発見したり解決策を提案したりする学習を通して、児童生徒が郷土への誇りや郷土の一員としての自覚を深められるようにする。
Ⅰ 基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)	・地域の活動や行事に積極的に参加したり、地域の方と交流したりして、地域理解に努める。	・地域素材を教材化したり、地域での体験学習を取り入れたりして、児童生徒が地域を理解し、そのよさを実感できるようにする。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	同僚や保護者、地域の方々と協力し、共に汗を流し行動する人	
養成期	・グローバルな視野をもつとともに、郷土への関心意欲を深める。 ・地域社会への一員として自分の役割に責任をもち、地域の活動に主体的に参画し、地域貢献に寄与する。	

D 目標実現に向け、柔軟に対応する力

○知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度 ○同じ目的に向かってチームで対応する力

資質を支えるスキル	③＜セルフマネジメント＞	④＜チームマネジメント＞	⑤＜危機管理＞	⑥＜カリキュラム・マネジメント＞
Ⅳ 深化・貢献期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)	・教員のロールモデルとしての役割を自覚し、自らの専門性や経験に基づいて、後進の指導にあたる。(管・深)	・教職員一人一人が持っている力を引き出し、学校教育目標の達成を目指す組織文化を醸成する。(管・深) ・「チーム学校」の実現を通じて、複雑化・多様化した課題を解決に導いたり、教員が児童生徒と向き合う時間的・精神的な余裕を確保したりする。(管・深)	・危機管理マニュアルを策定し学校の危機管理体制を整え、リスクの低減や危機発生時の的確な対応について、組織的に取り組む。(管・深)	・児童生徒や地域の特性等に基づき学校教育目標を設定し、その達成を実現する教育課程編成の方針を策定する。(管・深) ・学校教育目標の達成に向けて、学校や地域が持っている人的・物的資源等を効果的に組み合わせる。(管・深)
Ⅲ 充実期相当 (経験10年から20年程度)	・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。	・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。	・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。	・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。
Ⅱ 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	・自らの教職キャリアを俯瞰し、強みと課題を明らかにして今後の目標を設定し、日々の教育実践に具体化する。	・学年経営や教科経営に積極的に参画し、メンバーと意思疎通を図りながら、既成概念にとらわれないアイデアを提案する。	・職場内での同僚性を高め、情報を共有したり、危機管理やコンプライアンスについて話題にしたりする風土を醸成する。	・各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標の達成に向けて、教科等横断的な視点で、教育内容を組織的に配列する。
Ⅰ 基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)	・ワークライフバランスを重視し、健康や時間を自ら管理しながら、職務に向かうコンディションを維持する。 ・自己課題に沿った研修を実施し、周囲の助言や自己の振り返りをもとに、成長し続けようと努力する。	・チームの一員としての自己の役割を自覚し、任せられた職務に対して誠実に取り組む。 ・チームの目標を理解し、同僚と協力して目標実現に向けて努力する。	・信頼される学校を実現する上で、危機管理やコンプライアンスが欠かせないことを理解し、危機の未然防止や発生時の対応に確実に取り組む。	・日々の教育活動を「目標－内容－方法－評価」のセットで捉え、意図的・計画的に実践する。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	創造性と積極性があり、常に向上し続けようとする、心身のたくましさを持っている人			
養成期	・自分の学びにおいて振り返り、成長する姿を確認する。	・他者と協働して教育活動に取り組む社会的スキルを身に付ける。	・危機管理の基本的な原則を理解し、リスク・マネジメント、クライシス・マネジメントを学ぶ。	・カリキュラム・マネジメントにおける教師の役割を理解し、実習校の教育課程の概要を学ぶ。

E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能

○教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力 ○グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応する力

資質を支えるスキル	＜学習指導＞		
	⑦教材研究（Plan）	⑧指導方法（Do）	⑨学習評価（Check-Action）
Ⅳ 深化・貢献期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)	・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の教材研究の質を高める。（深・管）	・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の指導方法の質を高める。（深・管）	・自らの専門性や経験を生かして、学校全体の学習評価の質を高める。（深・管）
Ⅲ 充実期相当 (経験10年から20年程度)	・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。	・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。	・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。
Ⅱ 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	・個々の児童生徒の学びの特性や状況に応じ、既得の知識や技能を活用して課題を解決する学習過程を構想する。	・学習指導と生徒指導の両面から児童生徒の学びを捉え、対話的な関わりを通して、児童生徒がメタ認知能力を発揮しながら「学びに向かう力」を高めていくようにする。	・「パフォーマンス評価」や「ポートフォリオ評価」など、多様な評価方法を用いて児童生徒の学びの深まりを把握し、学習・指導の改善に生かす。
Ⅰ 基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)	・教科等の特質に応じた「見方・考え方」を活用して、「知識・技能」を確実に身に付ける授業を構想する。 ・「習得－活用－探究」の学びの過程を通して、児童生徒が「思考力・表現力・判断力等」を高めていく単元を構想する。	・「授業がもっとよくなる3観点」や「信州“Basic”」を踏まえた授業を確実に行う。 ・「主体的・対話的で深い学び」の視点から、授業改善に取り組み、児童生徒の個性に応じた質の高い学びを引き出す。	・「目標に準拠した評価」により一人一人の学習状況を把握し、適切なフィードバックを行って内容の確実な定着を図る。 ・児童生徒が自己評価を行うことを学習活動に位置付け、学習内容の価値や自己の高まりに気づかせる。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	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		
養成期	・教科に関連した学問的知識や専門的技術を磨き、学習指導要領に記載された内容を理解するとともにねらいに応じた授業案を構想する。 ・一人一人の学びを適切に評価し、その情報を授業に生かすスキルを学ぶ。		

資質を支えるスキル	＜生徒指導＞		＜現代的な諸課題への対応＞		
	⑩個への指導	⑪集団における指導	⑫ICT活用	⑬インクルーシブな教育	⑭探究の学び
Ⅳ 深化・貢献期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)	・関係機関との連携を強化するとともに、教職員一人一人の役割を明確にした校内指導体制を構築し、その推進にあたる。（深・管）	・児童生徒が所属する校内の様々な集団の状況を把握し、学校全体で改善・向上に取り組む。（深・管）	・児童生徒に応じ、学校の情報化を進めるためのロードマップを策定し、実現を目指す。 ・保護者や地域、関係機関と連携し、情報モラルの指導を体系的に推進する。（深・管）	・地域の支援者との連携等を強化し、課題解決に向けた体制を構築するとともに、インクルーシブな教育の取組等の情報を地域へ発信する。（深・管）	・探究の学びを中核に位置付けた教育課程を編成したり、人的・物的資源を組み合わせ支援体制を構築したりする。（深・管）
Ⅲ 充実期相当 (経験10年から20年程度)	・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。	・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。	・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。	・自発的・自治的に活動できる集団づくりをする。 ・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をリードする。	・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。
Ⅱ 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	・コーチングスキルを身に付け、児童生徒自身の主体的な判断や自己決定を促すなど、一人一人のキャリア形成につながる指導に努める。	・様々な教育活動との関連付けを図り、児童生徒の生活や学習の基盤としての集団の機能を高める。	・ICT端末やクラウド等を活用した実践事例を蓄積し、校内で共有する仕組みをつくらせたり、同僚の相談にのったりして、ICT端末やクラウド等の活用を校内に広げる取組を行う。	・児童生徒への理解力を高めるとともに、多様性を認め共に成長する集団づくりに同僚と協働して取り組む。	・学習プランを開発したり、ポートフォリオ評価に用いるルーブリックを作成したりして、校内での探究の学びの推進を支援する。
Ⅰ 基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)	・児童生徒の内面を共感的に理解し、信頼関係を構築する。 ・保護者や同僚と連携し、児童生徒を取り巻く環境や抱えている課題を的確に把握し、指導に生かす。	・集団生活を送る上でのルールづくり、人間関係づくりを通して、児童生徒の社会的スキルを高める。 ・自発的・自治的な活動を重視し、児童生徒の集団への所属感や連帯感、問題解決力を高める。	・学習目標の達成や校務の効率化に向け、ICT端末やクラウド等を効果的に活用する。 ・児童生徒の発達段階に応じ、具体例に基づいた情報モラルの指導を行う。	・発達障がいや合理的配慮等に関する基本的な知識や考え方を身に付け、障がいの状態や教育的ニーズを踏まえ一人一人に応じた支援を行う。 ・授業のユニバーサルデザイン化に取り組む。	・探究の過程を生み出す手法を身に付け、ファシリテーターとして、探究の学びの実現に取り組む。 ・児童生徒や地域の実態に基づき、総合的な学習の時間（小中）、総合的な探究の時間（高）のねらいを実現する学習プランを作成する。
着任時に長野県教育委員会が求める姿	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				
養成期	・子ども理解に努め、一人一人のよさを認める姿勢を培うとともに、子どもの置かれている背景について理解を深め、適切な指導法を学ぶ。		・1人1台のICT端末やクラウド等の授業への活用とその効果を知り、基本的な操作ができる。	・様々な課題に関心をもち続け、その背景を理解するとともに、実践と理論を往還した最新の指導方法を学ぶ。	