令和6年度

（2024 年度）

高等学校

キャリアアップ研修Ⅰ
（５年経験者研修）
の手引

長野県教育委員会

Ⅰ　研修の概要

キャリアアップ研修Ⅰ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５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。）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。）は、採用から５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。）を対象にキャリアアップ研修Ⅰを受けさせるものとする。

（対象者の定義）

第３　キャリアアップ研修Ⅰの対象者は、公立の高等学校において、採用から５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。）をいう。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)　他の任命権者が実施する５年経験者等研修を受けた者

(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Ⅰを実施する必要がないと認める者

(5)　本県の初任者研修（１年次・２年次）中に教諭として採用から５年目以上になる者

(6)　その他、県教育委員会が認めた者

（運営）

第４　県教育委員会は、キャリアアップ研修Ⅰを実施する。

第５　県教育委員会は、長野県教員育成協議会を設置し、キャリアアップ研修Ⅰの計画及び実施に伴う諸問題等を協議する。

（キャリアアップ研修Ⅰを実施する期間）

第６　キャリアアップ研修Ⅰを実施する期間はその開始の日から１年以内とする。

（研修の猶予）

第７　県教育委員会は、対象者がキャリアアップ研修Ⅰ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Ⅰを猶予することができる。

（研修内容）

第８　キャリアアップ研修Ｉの研修内容は、別表のとおりとする。

キャリアアップ研修Ｉ別表

校種	研修名	場　　所	日　　数	備　考
高等学校	教職研修Ｉ	総合教育センター	１日	
	生徒指導力向上研修	総合教育センター	１日	
	教職研修Ⅱ	総合教育センター	１日	クロスエイジセッションを含む

※　キャリアアップ研修Ⅰの対象者等について

(1)　対象となる者

平成 11 年度以降に教諭等として採用された者のうち、次のア～ウのいずれかに該当する者。

ア　採用から５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）。おもに令和２年度新規採用者。

イ　本県または他県で教諭として採用された後、一旦退職し、再度本県に教諭として採用された者のうち、令和６年度において在職期間（退職前の在職期間を含む）の合計が５年以上となり、かつ当該研修を未受講の者。

ウ　令和５年度にキャリアアップ研修Ⅰを猶予または休止となった者。

(2)　免除および一部免除について

ア　本県の初任者研修（１年次・２年次）中に教諭として採用から５年目以上になる者は、キャリアアップ研修Ⅰの受講を免除する。ただし、本人が希望し、所属長が認めた場合は、教職研修Ⅰ及び生徒指導力向上研修は受講できる。

イ　平成 29 年度以前に採用され、初任者研修（３年次研修）が終了している対象者は、別表のうち「教職研修Ⅰ」について受講を免除する。ただし、本人が希望し、所属長が認めた場合は、受講できる。

ウ　新たに免除を申請する場合または免除された講座の受講を希望する場合は、総合教育センター教職教育部へ連絡し、手続きについて指示を受けること。

Ⅱ　研修の実施

1　研修のねらい

これまでの教員としての実践を振り返り、学級・学年経営、教科指導、生徒指導等にかかわる専門的知識並びに技能の向上を図る。

2　研修の内容

研修場所：総合教育センター

研修名	内容	日数	期日
教職研修Ⅰ Ａ・Ｂ	**５年目としての教職経験を振り返りながら中堅者としての自覚を高める。** **教職員の非違行為を自分事としてとらえ、原因と防止策について考える。** **協議を通して、授業改善に向けた具体的な手立てを見出す。** **生徒指導の意義と課題を学び、個や場に応じた組織的・継続的な支援について考える。** ・講義・演習「非違行為防止とリスクマネジメント」 講師　松本大学　教職センター長　山﨑　保寿 ・講義・演習「生徒指導の意義と課題」 生徒指導・特別支援教育部長 ・キャリアアップ研修Ⅰオリエンテーション 教職教育部　専門主事 ・協議　「主体的・対話的で深い学びに向けた授業づくり」 教職教育部　専門主事	１日	Ａ：５月27日（月） Ｂ：５月28日（火） ※Ａ、Ｂいずれか指定された講座を受講
生徒指導力向上研修	**生徒指導に関する知識を高めるとともに、指導力の向上を図る。** ・講義・演習「生徒指導の力量の向上をめざして」 講師　関西外国語大学　教授　新井　肇	１日	６月10日（月）
教職研修Ⅱ Ａ・Ｂ	**特別支援教育について理解を深め、指導力の向上を図る。** **教育課題について、２年次研修の受講者と協議しながら、自己課題を明確にし、課題解決の見通しをもつ。** ・講義・演習「高校における合理的配慮と特別支援教育」 講師　特別支援教育課　主任指導主事 ・研究協議「クロスエイジセッション」 教職教育部　専門主事	１日	Ａ：９月12日（木） Ｂ：９月13日（金） ※Ａ、Ｂいずれか指定された講座を受講

3　猶予・欠席等の対応について

(1)　キャリアアップ研修Ⅰの猶予について

対象者が健康上のやむを得ない事由等で研修講座の全てに出席することができない場合、校長は、長野県総合教育センター教職教育部長に電話連絡をした上で、指定研修の猶予に係る電子申請を行う。また、電子申請送信直後の画面から出力可能な PDF ファイル（様式第 40 号）を出力し、所属校で保管する。

ただし、前年度の対象予定者調査票に「猶予予定」と回答した場合は、提出の必要はない。前年度の調査時と変更になった場合のみ提出する。

【調査時と変更になった場合のみ提出】**提出期限　令和６年４月 17 日（水）**

〈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
◇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

※　対象者の指定については、長野県総合教育センターが行う。

※　前年度の対象確認調査時と変更があった場合は、長野県総合教育センター教職教育部へ連絡し、相談すること。

※　研修を猶予された研修対象者は、キャリアアップ研修Ⅰの全てを、次年度に改めて受講しなければならない。

(2)　キャリアアップ研修Ⅰの欠席・遅刻・早退について

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・遅刻・早退するときは、校長は、電話にて教職教育部長(0263－53－8804)に連絡をした後、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)。また、代替研修については、後日担当者から連絡する。

(3)　研修の休止・再開について

ア　休止について

対象者が健康上の理由等により、指定された年度途中に研修を継続することができない場合、校長は、「指定研修休止願（様式44)」を、学びの改革支援課長に提出する。

イ　研修の再開について

次年度以降、研修を再開する場合、校長は、「指定研修再開願（様式45)」を、学びの改革支援課長に提出する。対象者は、研修を再開した年度に、指定された研修講座を受講する。

4　提出書類の一覧

(※学びの改革支援課へ提出する様式は、総合教育センターのホームページからダウンロード可。)

<table>
<tr><th>提　出　書　類</th><th>提　出　先</th><th>備　考</th></tr>
<tr><td>指定研修猶予願（様式第40号）</td><td rowspan="2">総合教育センター
4月17日(水)〆切</td><td>対象予定者調査で「猶予予定」と回答した場合は提出不要
【電子申請にて提出】</td></tr>
<tr><td>指定研修削除願（様式第43号）</td><td rowspan="2">はじめに、総合教育センター教職教育部に連絡
【電子申請にて提出】</td></tr>
<tr><td>指定研修講座欠席・遅刻・早退届（様式第60号)</td><td>総合教育センター</td></tr>
<tr><td>指定研修休止願（様式44）</td><td rowspan="2">学びの改革支援課</td><td rowspan="2">はじめに、総合教育センター教職教育部に連絡</td></tr>
<tr><td>指定研修再開願（様式45）</td></tr>
</table>

（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	

令和　年　月　日

（様式第60号）

	初任者研修（　　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
	校長・教頭研修

指 定 研 修 講 座　　届

総合教育センター所長　様

学校コード番号				

学校・園名

校長・園長名

電話番号

このことについては、下記のとおりです。

記

受 講 者 氏 名	職　　名	職 員 番 号

講 座 番 号	講 座 名	講 座 期 間
欠席・遅刻・早退の事由		

代替研修講座

講 座 番 号	講 座 名	講 座 期 間

令和　年　月　日

（様式第40号）

	初任者研修　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

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

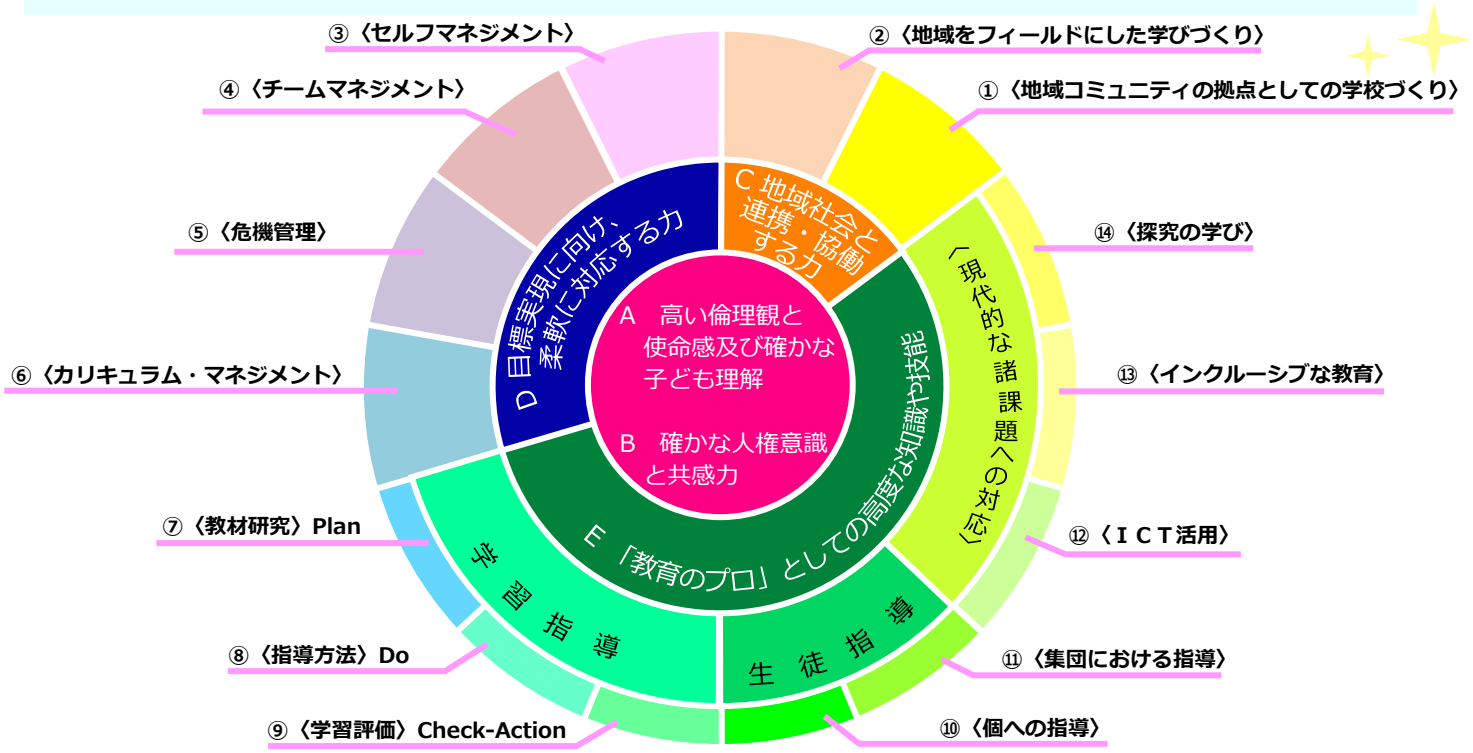
猶 予 の 事 由

令和５年３月一部改訂版

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。

教員のキャリアステージ

深化・貢献期相当 管理職期相当（経験20年程度以上）

○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

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。

キャリアアップ研修Ⅲ

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。

キャリアアップ研修Ⅱ

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。

キャリアアップ研修Ⅰ

初任者研修（２年次）

初任者研修（１年次）

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。）

長野県教員育成指標

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に寄与する。
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て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。 ・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をつくったり、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。 ・アセスメントについての知見を身に付け、必要に応じて活用する。	・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。	・認知などの特性や発達障がい、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、児童生徒の実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。	