

令和7年度

養護教諭（高等学校）

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

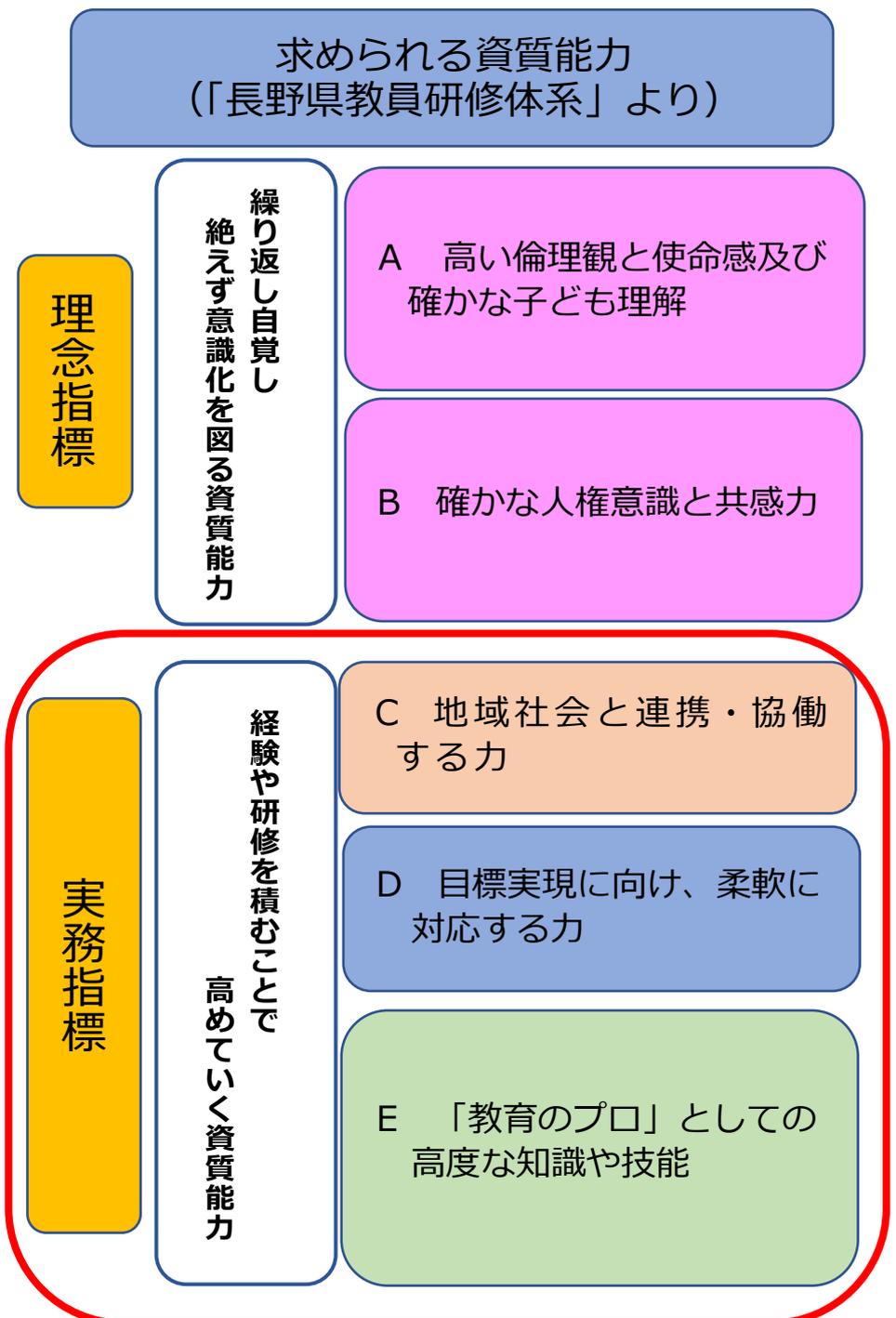
1 教員育成指標作成の経緯

「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

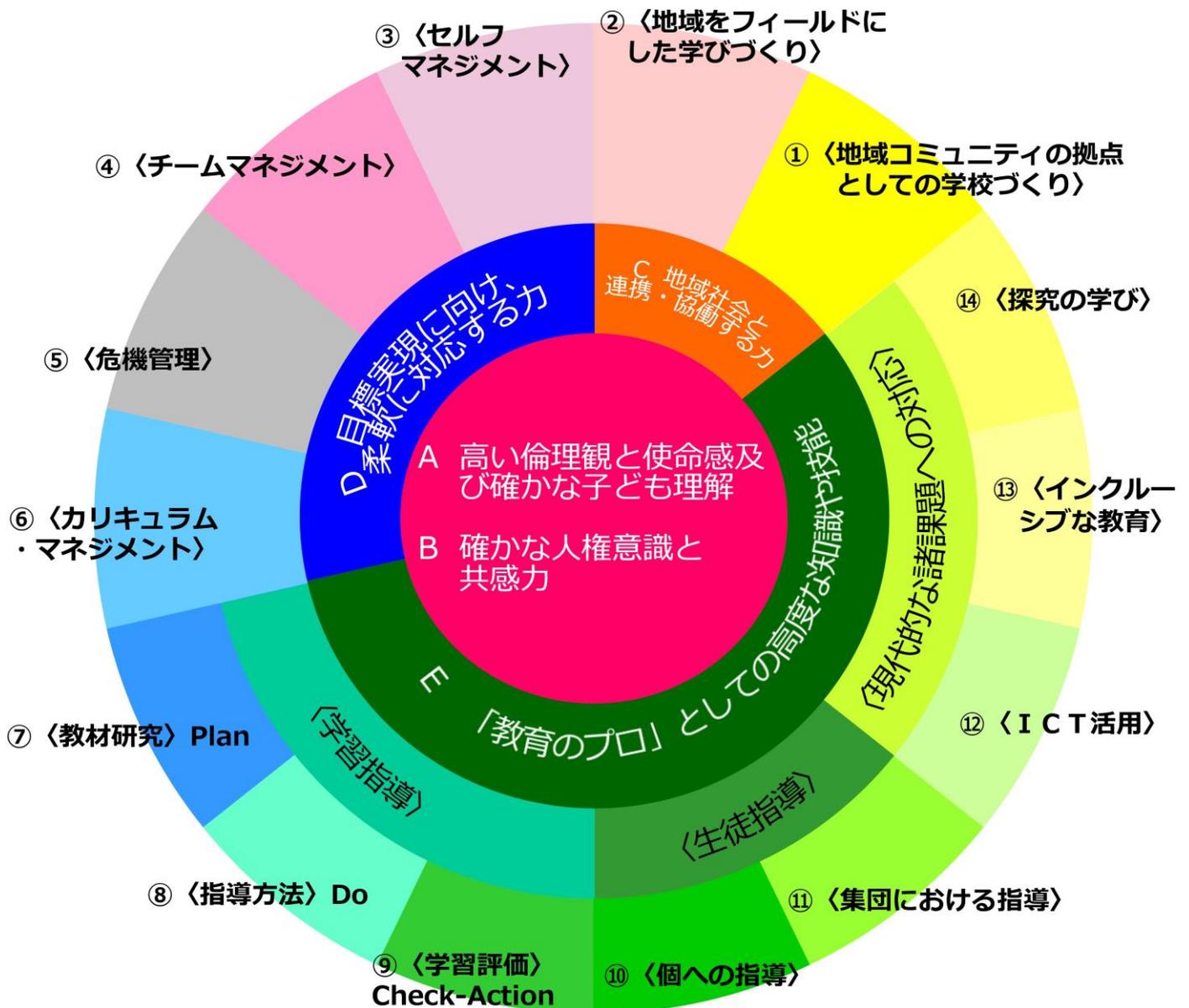
この「求められる資質能力」を「理念指標」と「実務指標」に分けました。「理念指標」とは、繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力であり、「実務指標」とは、経験や研修を積むことで高めていく資質能力です。

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、項目化することにしました。



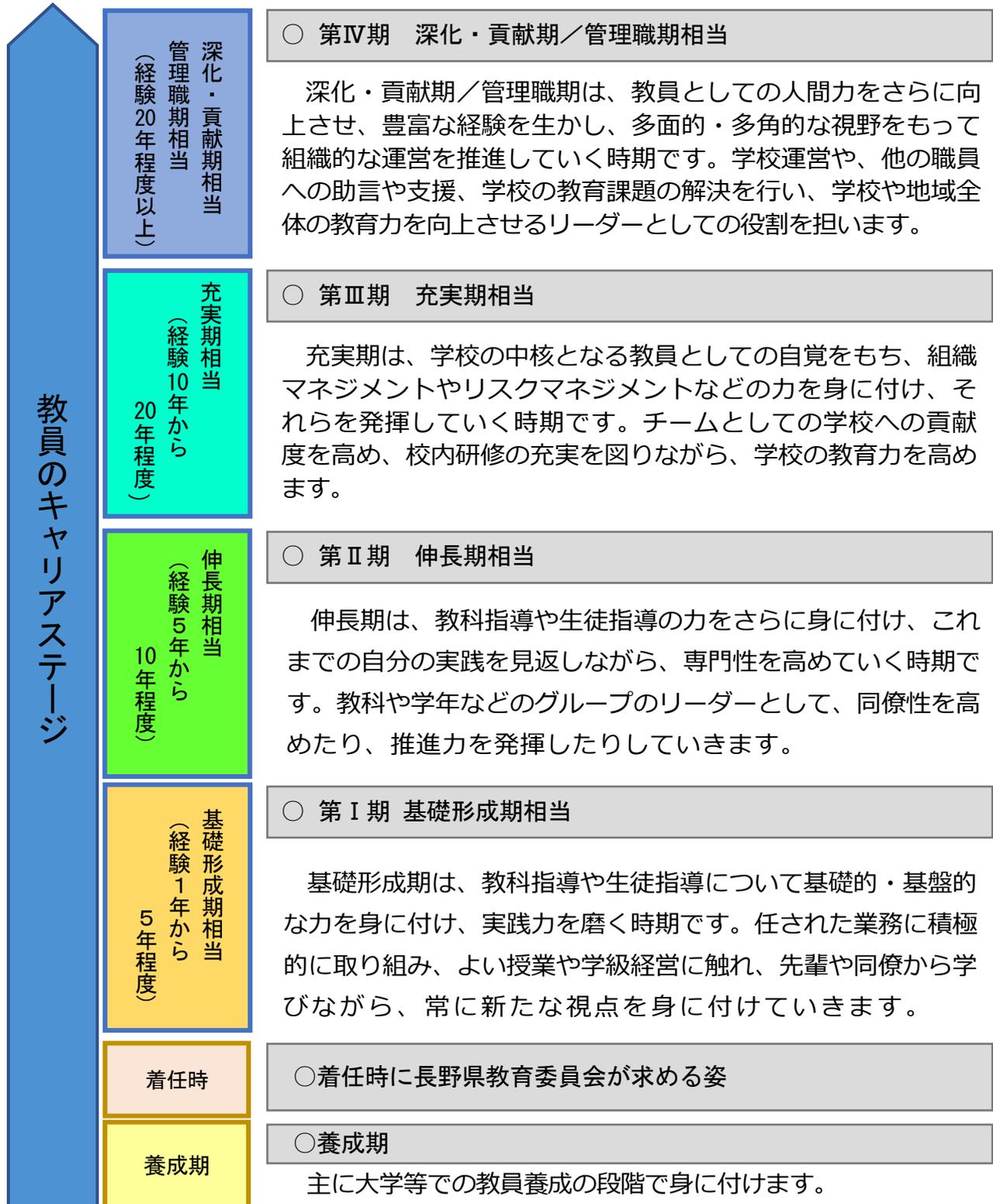
2 実務指標を支える14のスキル

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。次に、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つの資質能力を配置しました。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・技能の熟達を期待し、第Ⅲ期、第Ⅳ期は、主にチームへの貢献度が高まることを期待しています。

(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)

図1

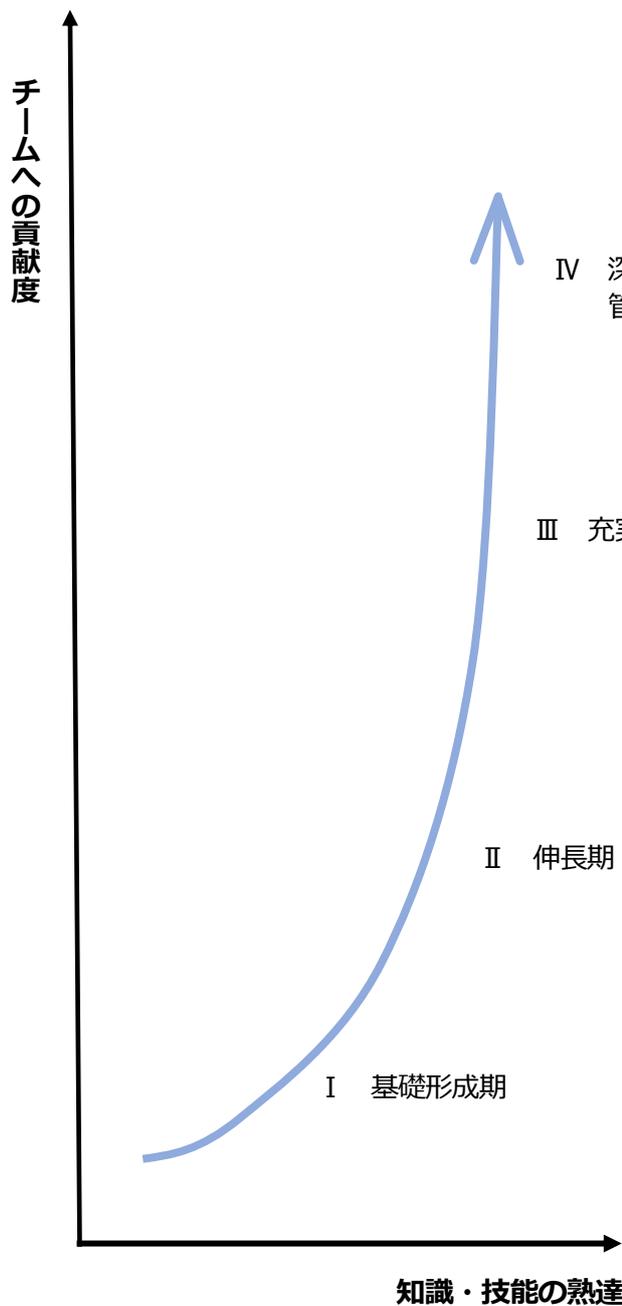
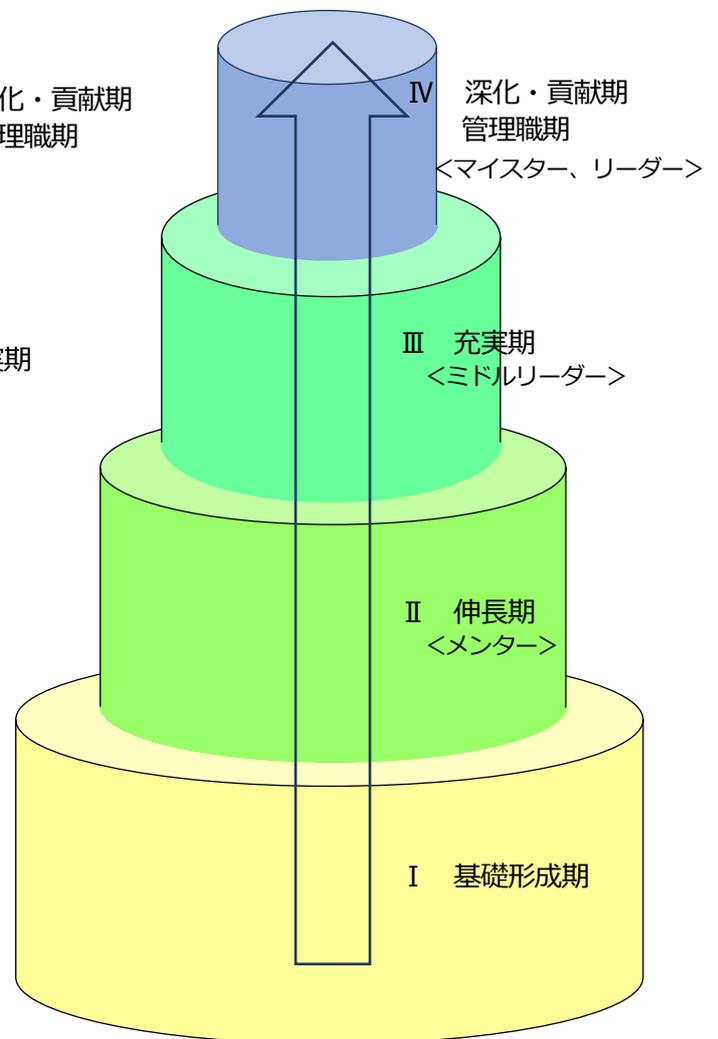


図2



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。	・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。
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。	・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。 ・「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。	・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。	・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。 ・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。
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。	・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。	・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。
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。	・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。	・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。	・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。	・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る支援体制を構築したりする。
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。	

E 「養護教諭」としての高度な知識や技能

○保健管理、保健教育、健康相談/保健指導等を的確に実践する力

資質を支えるスキル	<保健管理>	<保健教育>	<健康相談/保健指導>
IV 深化・貢献期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)	<ul style="list-style-type: none"> 関係諸機関との協体制をコーディネートし、教育活動の円滑な実施と保健管理の充実を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 指導的立場で保健教育を組織的に推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の心身の健康課題の解決に向けた計画的・組織的な健康相談・保健指導において、指導的役割を果たす。
III 充実期相当 (経験10年から20年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 保健管理の充実に向けに保護者や関係機関と連携して組織的に取り組み、コーディネータ的な役割を果たす。 ICT端末やクラウド等を活用し、地域や保護者、関係機関と連携しながら、効果的な取組を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 教科横断的な指導を取り入れる。 児童生徒の実践力に結びつく効果的な保健教育を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 個別の健康課題の解決に向け、児童生徒の意思決定力や自己解決能力の育成を図る。 学校内外の関係者との即応的継続的な相談支援体制の構築においてコーディネータの役割を果たす。
II 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 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、再発防止について教職員の共通理解を図り組織的に推進する。 特別な配慮を要する児童生徒の学校生活上のニーズを踏まえ、安心・安全な学校生活を送れるよう支援体制を構築する。 ICT端末やクラウド等を活用した保健管理の実践事例を蓄積し、校内で共有する取組を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒が自分の健康課題に気付き、主体的に取組む態度を養う保健教育を推進する。 家庭・地域と連携して健康課題を捉え、探究的学びを取り入れた指導方法で実践・評価・改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康相談・保健指導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。 教育相談係や特別支援教育コーディネータと連携し、チームとして対応する。 ICT端末やクラウド等を活用した健康相談・保健指導の充実を図る。
I 基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 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。 救急体制を整備し、関係機関と連携しながら組織的に対応する。 児童生徒の健康上の課題を早期に発見し、適正な保健管理を行う。 特別な配慮を要する児童生徒について関係機関と連携し保健管理を行う。 保健管理の効率化に向け、ICT端末やクラウド等を効果的に活用する。 健康情報や公文書を適正に管理する。 	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム・マネジメントの視点を生かし、保健教育の年間指導計画の作成に参画する。 児童生徒の実態や科学的根拠を踏まえ、学級担任等と連携しながら保健教育を行う。 ICT端末やクラウド等を活用した保健教育を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康課題の背景の把握、支援方針・支援方法の検討、学校内外の連携というプロセスを理解する。 個別の健康課題を捉え、発達段階に応じた課題解決に向けて、健康相談・保健指導を行う。 特別な配慮を要する児童生徒のニーズを見極めた健康相談・保健指導を行う。
着任時に長野県教育委員会 が求める姿	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法による健康相談の位置付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を把握しようとする。
養成期	<ul style="list-style-type: none"> 保健管理(救急処置、健康診断、健康観察、疾病管理、学校環境衛生)の意義と目的を踏まえた上でその内容と方法を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健教育の意義と目的を踏まえた上で、その内容と指導方法を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康相談・保健指導の意義と目的を踏まえた上で、児童生徒と保護者への対応方法を理解する。

資質を支えるスキル	<保健室経営>	<保健組織活動>	<安全管理・危機管理>	<研究・研修>
IV 深化・貢献期相当 管理職期相当 (経験20年程度以上)	<ul style="list-style-type: none"> 学校の課題解決に向けて、保健室経営を行うことで、学校運営に貢献する。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の健康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活動を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> 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を行い、リーダー的役割を果たして安全管理の充実を図る。 養護教諭の専門性に基づき、安全管理体制について助言する。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの実践や経験を検証し言語化することで、成果を次世代に継承する。 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。 現代的健康課題や社会の変化に対応できるように自己研鑽に努める。
III 充実期相当 (経験10年から20年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健活動における保健室のセンター的役割を理解し、学校内外の関係者と連携しながら組織的な保健室経営を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の健康課題解決のために、保護者や関係機関と効果的に連携・調整し、専門的な立場から積極的に企画・運営に参画する。 	<ul style="list-style-type: none"> 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り、危険を予見するとともに対処する。 事件・事故が発生した場合に適切かつ迅速に対処する。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの養護実践を研究的にまとめ学校内外の関係者に発信する。 専門性を深化・拡充するための自己研鑽に努める。
II 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営計画を全職員に周知し、理解と協力を得て組織的に保健室経営を行う。 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・評価・改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健主事とともに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。 	<ul style="list-style-type: none"> 事故発生事例を分析し、学校環境や児童生徒の行動の改善に取り組む。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 課題意識を持ち、仮説を立て検証する養護実践を行い、評価する。 学び続ける意欲を持ち、自己研鑽に努める。
I 基礎形成期相当 (経験1年から5年程度)	<ul style="list-style-type: none"> ICT端末やクラウド等を活用して情報を収集・分析し、主な健康課題について焦点化を図る。 学校教育目標や学校保健目標を踏まえ、児童生徒の健康課題に応じた保健室経営計画を作成し、実践する。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の企画・運営に積極的に参画し、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・協体制を構築する。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態や特性に配慮した学校環境や連携体制を整備する。 事故発生時には、関係者に報告・連絡を確実に行い、指示を仰ぎながら対応する。 事故発生事例を分析し、課題を明らかにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒や学校の健康課題に対し、課題意識や研究疑問を見出す。 日常の実践から課題意識を持ち、課題解決や実践力の向上に向けて積極的に研修に参加する。
着任時に長野県教育委員会 が求める姿	<ul style="list-style-type: none"> 保健室の機能を理解し、保健室経営計画のもと、健康課題解決のための保健室経営に努めようとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の意義と学校内外の援助資源を理解し、円滑に推進しようとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法に基づいた学校安全計画及び危機発生時対処要領を理解し、安全管理・危機管理に適切に取り組もうとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
養成期	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営の意義と目的を踏まえた上で、保健室経営計画の作成方法を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の意義と目的を踏まえた上で、その内容と連携・協働の方法を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理・危機管理の意義と目的を踏まえた上で、その内容と方法を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 養護教諭としての専門性を向上させる方法及び研究の必要性を理解する。

令和7年度 キャリアアップ研修Ⅲの手引 目次

I	研修の概要	
1	キャリアアップ研修Ⅲ実施要綱（義務・高校（参考））	3
2	キャリアアップ研修Ⅲの対象者について	7
II	研修の実施	
1	研修のねらい	9
2	研修一覧	9
3	研修の内容	9
(1)	研修の準備	9
(2)	研修の実施	
①	キャリアアップ講座	9
②	校外研修	10
③	校内研修	10
(3)	研修のまとめ	10
4	研修の欠席・休止等について	11
5	提出書類について	12
III	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	14
様式4	キャリアアップ研修Ⅲ報告書（休止者用）	15
様式第40号	指定研修猶予願	16
様式44	指定研修休止願	17
様式45	指定研修再開願	18
様式46	指定研修休止者 異動届	19
様式第60号	指定研修講座欠席・遅刻・早退届	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

1 キャリアアップ研修Ⅲ実施要綱（義務）

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（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。以下同じ。）になる教諭及び養護教諭（以下、「教諭等」という。）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、採用から20年目になる教諭等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、特別支援学校において、採用から20年目になる教諭等とする。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) 他の任命権者が実施するキャリアアップ研修Ⅲと同等の研修を受けた者
- (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の研修内容等は、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。

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。

令和6年(2024年)4月1日から一部改正、施行する。

令和7年(2025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
キャリアアップ講座	A	長野県総合教育センター	1日	
	B			
校 外 研 修		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。

キャリアアップ研修Ⅲ実施要綱（高校）

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。以下同じ。）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、採用から20年目になる教諭等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、採用から20年目になる教諭等とする。

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を実施する必要があると認める者
- (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の研修内容等は、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。

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。

令和6年(2024年)4月1日から一部改正、施行する。

令和7年(2025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
キャリアアップ講座	A	総合教育センター	1日	
	B			
校 外 研 修		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	

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。

2 キャリアアップ研修Ⅲの対象者について

(1) 対象となる者

昭和49年4月2日以降生まれの者の中で、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）を修了した者のうち、次のア～オのいずれかに該当する者。

ア 平成18年度に採用された者（令和7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を修了していない者

イ 平成17年度以前に採用された者の中で、キャリアアップ研修Ⅲを修了していない者

ウ 令和6年度のキャリアアップ研修Ⅲにおける猶予者 ※1

エ 令和6年度までのキャリアアップ研修Ⅲにおける休止者 ※2

オ 長野県又は他県で教諭等として採用された後、一旦退職し、再度本県に教諭等として採用された者のうち、令和7年度において在職期間の合計（退職前の在職期間を含む）が20年以上となり、キャリアアップ研修Ⅲに相当する研修を修了していない者

※1 猶予者…令和6年度のキャリアアップ研修Ⅲの対象者で、当該研修を猶予された者。

※2 休止者…年度途中で休止願が出され、令和6年度末まで、キャリアアップ研修Ⅲの一部が未受講となっている者（再開する場合は、再開願の提出が必要）。

(2) 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、連絡・申請の必要はない。新年度、調査時と変更になった場合のみ連絡・申請する。

【調査時と変更になった場合のみ提出】

提出期限 令和7年4月16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
- ◇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できない場合
- ◇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。

※ 前年度の対象予定者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。

(3) その他

信州大学教育学部附属学校園勤務、長期研修（内地留学・信教研究所等）等、研修実施が困難なことが4月以降に判明した場合は、対象者の前年度所属校の校長と総合教育センターで協議の上、必要に応じ、対象者の前年度所属校の校長は、指定研修の猶予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40号）を出力し、前年度所属校で保管する）。

Ⅱ

研修の実施

1 研修のねらい

- ・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 研修一覧

研修名	研修場所	日数	期日	旅費の請求先
キャリアアップ講座	長野県総合教育センター	1日	A：10月20日（月） 中東信、養護教諭 B：10月21日（火） 南北信	(小・中・義) 義務教育課 小中旅費 審査担当
校外研修		1日	年間 (6月～2月)	(県立学校) 各校
校内研修	在勤校	1日	年間 (6月～2月)	—

3 研修の内容

(1) 研修の準備

- ・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。(P.12を参照)
- ・「計画書」の提出期限は、令和7年6月13日（金）とする。

(2) 研修の実施

① キャリアアップ講座

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。

ア 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
- ・メディアリテラシーの現状と授業活用
- ・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

イ その他

- ・校外研修の申込手続きは不要。

② 校外研修

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
- ・ 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。

③ 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

(3) 研修のまとめ

- ・ 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.12を参照）。
- ・ 「報告書」の提出期限は、令和8年2月17日（火）とする。

4 研修の欠席・休止等について

(1) 「キャリアアップ講座」の欠席について

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する場合、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、欠席・遅刻・早退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 60 号）を出力し、所属校で保管する。

なお、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。

(2) 研修の休止・再開等について

ア 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と判断する場合、校長は、休止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「指定研修休止願（様式 44）」を出力し、「指定研修報告書（休止者用）（様式 4）」と合わせて所管の教育委員会に 3 部提出する（特別支援学校は特別支援教育課に 1 部、県立中学校及び県立高等学校は学びの改革支援課に 1 部提出する）。

イ 翌年以降、研修を再開する場合、校長は、再開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「指定研修再開願（様式 45）」を出力し、所管の教育委員会に 3 部提出する（特別支援学校は特別支援教育課に 1 部、県立中学校及び県立高等学校は学びの改革支援課に 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

ウ 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、指定研修休止の旨を連絡するとともに、休止者の異動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「指定研修休止者異動届（様式 46）」を出力し、所管の教育委員会に 3 部提出する（特別支援学校は特別支援教育課に 1 部、県立中学校及び県立高等学校は学びの改革支援課に 1 部提出する）。

なお、指定研修休止者が、長野市立小中学校へ異動する場合、管轄機関（学びの改革支援課（特別支援学校教諭は特別支援教育課、養護教諭・栄養教諭は保健厚生課）・長野県総合教育センター、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。

5 提出書類について

(1) 学校長

提出書類	提出先	提出期限	部数
1 キャリアアップ研修Ⅲ計画書（様式1）	市町村教育委員会	6月13日（金）	3部
2 キャリアアップ研修Ⅲ報告書（様式1）	市町村教育委員会	2月17日（火）	3部
3 指定研修休止願（様式44） 指定研修報告書（休止者用）（様式4）	市町村教育委員会	休止決定段階	3部
4 指定研修休止者異動届（様式46）	市町村教育委員会	3月末	3部
5 指定研修再開願（様式45）	市町村教育委員会	再開決定段階	3部

※特別支援学校は特別支援教育課に1部、県立中学校及び県立高等学校は学びの改革支援課に1部提出する。

(2) 市町村等教育委員会

提出書類	提出先	提出期限	部数
1 キャリアアップ研修Ⅲ計画書（様式1）	教育事務所	6月20日（金）	2部
2 キャリアアップ研修Ⅲ報告書（様式1）	教育事務所	2月24日（火）	2部
3 指定研修休止願（様式44） 指定研修報告書（休止者用）（様式4）	教育事務所	受領整理後	2部
4 指定研修休止者異動届（様式46） （管轄外への異動のとき） 指定研修休止願（様式44） 指定研修報告書（休止者用）（様式4）	教育事務所 異動先の教育委員会	3月末 受領後	2部 1部
5 指定研修再開願（様式45）	教育事務所	受領整理後	2部

(3) 教育事務所

提出書類	提出先	提出期限	部数
1 キャリアアップ研修Ⅲ計画書（様式1）	学びの改革支援課	受領整理後	1部
2 キャリアアップ研修Ⅲ報告書（様式1）	学びの改革支援課	3月10日（火）	1部
3 指定研修休止願（様式44） 指定研修報告書（休止者用）（様式4）	学びの改革支援課	受領整理後	1部
4 指定研修休止者異動届（様式46） （管轄外への異動のとき） 指定研修休止願（様式44） 指定研修報告書（休止者用）（様式4）	学びの改革支援課 異動先の教育事務所	3月末 受領後	1部 1部
5 指定研修再開願（様式45）	学びの改革支援課	受領整理後	1部

(4) 学びの改革支援課、特別支援教育課

養護教諭計画書及び報告書（様式1）を、受領次第、保健厚生課に提出する。

Ⅲ

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			
キャリアアップ講座 A・B			
期 日	年 月 日	会 場	長野県総合教育センター
校 外 研 修			
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			
<input type="checkbox"/>キャリアアップ講座 A・B			
期 日	年 月 日	会 場	長野県総合教育センター
<input type="checkbox"/>校 外 研 修			
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			
<input type="checkbox"/>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

関係教育委員会 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		
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。

関係教育委員会 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		
休止したときの 勤務校		
研修を休止した日		
研修を再開する日		
これから行う予定 の研修		

関係教育委員会 様

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				
異動先の学校	該当教育事務所			
	郡 市 名			
	学 校 名			
休止している研修				
休止の理由				
行っていない研修				

	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

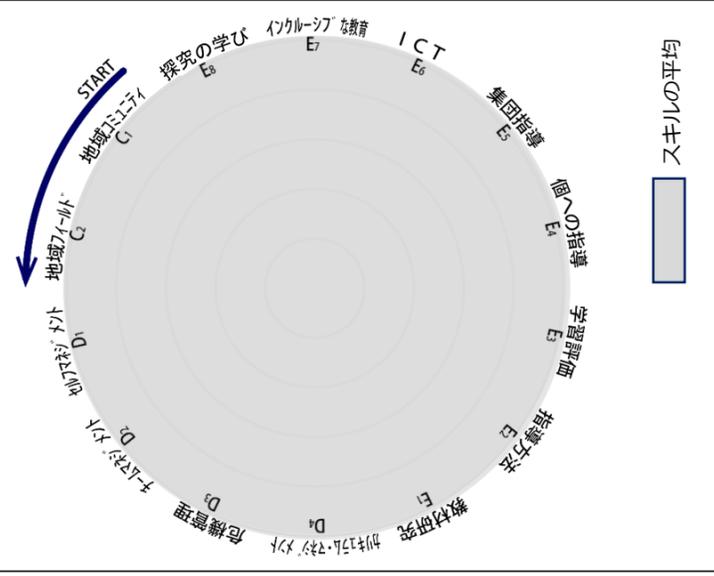
講座番号	講座名	講座期間

セルフチェックシート

キャリアアップ研修Ⅲ

※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

キャリアアップステージ (経験10年から20年程度)	Ⅲ 充実期相当 (経験10年から20年程度)
学校名	
氏名	
職名	

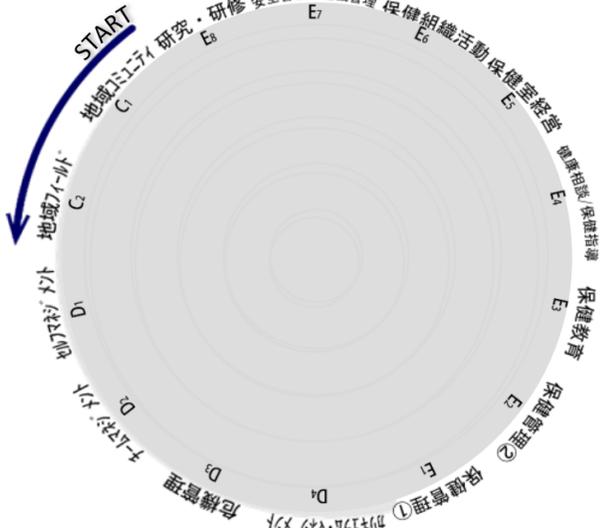


理念指標	繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力	
実務指標	資質能力を支えるスキル	キャリアステージで身に付けるスキル
	<p>C1 地域コミュニティの拠点としての学校づくり</p> <p>C2 地域をフィールドにした学びづくり</p> <p>D1 セルフマネジメント</p> <p>D2 チームマネジメント</p> <p>D3 危機管理</p> <p>D4 カリキュラム・マネジメント</p> <p>E1 教材研究 (Plan)</p> <p>E2 指導方法 (Do)</p> <p>E3 学習評価 (Check-Action)</p> <p>E4 個への指導</p> <p>E5 集団における指導</p> <p>E6 ICT活用</p> <p>E7 インクルーシブな教育</p> <p>E8 探究の学び</p>	<p>・運営委員会や学年会に地域の教育資源や学習環境を紹介し、その効果的な活用について助言している。</p> <p>・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。</p> <p>・教材化できそうな地域素材を積極的に発掘しようとしていたり、職員間での話題に取り上げたりしている。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・後進を育てるOJTに取り組み、ファシリテーターとして校内研修を企画・運営している。</p> <p>・発生事例やヒヤリハット事例を収集し、分析している。</p> <p>・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。</p> <p>・学校の危機管理能力を高める研修を行っている。</p> <p>・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。</p> <p>・創意工夫を加えて、教育課程を編成したものを「見える化」して共有する機会をつくっている。</p> <p>・教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを行っている。</p> <p>・同僚へ指導や助言をし、周囲の学ぶ意欲を高めている。</p> <p>・「素材の何に着眼し、どのように追究すればよいか」など、素材や教材化の研究の仕方を、教代会や学年会などで示している。</p> <p>・模擬授業を見合ったり、同じ授業を同じ内容で複数の教員が行ったりするなど、授業実践を推進するための働きかけをしている。</p> <p>・日々の時間の中で、周りの同僚と学び合う時間をもっている。</p> <p>・校内で互いに授業を見合う機会を設定している。</p> <p>・教材研究や指導方法について、同僚に助言を行っている。</p> <p>・全校の児童生徒の学力や体力の向上につながる具体的な取組を提案し、学校全校で取り組める体制づくりをしている。</p> <p>・様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の成果と課題を把握している。</p> <p>・教科や学年の枠を越えて自校で育てたい資質・能力を重点化し、評価の指標や方法を示している。</p> <p>・学校内外の状況について日常的に実態を把握し、指導方針を明確化している。</p> <p>・学級担任、教科担任に対して適切な指導や助言を行っている。</p> <p>・校内の関係する教員、家庭、関係機関に働きかけ、ケース会議を行っている。</p> <p>・児童生徒が互いに理解・信頼し合い、自己の存在感を感じることで望ましい集団づくりの実践例を校内に示している。</p> <p>・計画的、組織的に集団理解や対応を行うための施策や、チームによる対応のためのコーディネートをしている。</p> <p>・校内研修やケース会議などにより、共に考え合い協力して対応していく風士を校内に醸成している。</p> <p>・実態調査などをもとに、自校の教員のICT活用指導力を把握している。</p> <p>・学校の実態に応じた職員研修を計画的に行ったり、ICT活用に関する実践の紹介をしたりしている。</p> <p>・一人一人のICT活用の経験や活用力に合わせた提案やアドバイスをを行い、教員のICT活用力を高めている。</p> <p>・自己の経験と同僚や支援者の意見等、様々な情報を関連付けながら、育ちを見通した適切な支援を行うことができる。</p> <p>・積み上げた経験や教育技術を生かしつつ、児童生徒に柔軟に対応しながら、自発的・自治的に活動できる集団づくりをしている。</p> <p>・校内の学習環境の改善、指導・支援等について同僚へ助言、自分の実践の発信等を通して、校内の特別支援教育をリードしている。</p> <p>・探究の学びの有効な事例について、近隣校との情報交換を行い、児童生徒の学びを深める効果的な実践の共有に努めている。</p> <p>・地区の探究の学び推進リーダーとして、合同研修会等を計画的に企画・実施し、教員の資質向上に取り組んでいる。</p> <p>・小・中学校間で情報交換したり、中高合同の課題研究発表会を実施したりする等、学校種間連携を図っている。</p>
	<p>D 目標実現に向け、柔軟に対応する力</p> <p>E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能</p>	<p>経験や研修を積み重ねていく資質能力</p>

セルフチェック項目	日頃の心構え	評価
	<p>地域の方々や話し合う場を設け、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。</p> <p>・教代会や学年会に地域の教育資源や学習環境を紹介し、その効果的な活用について助言している。</p> <p>・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。</p> <p>・教材化できそうな地域素材を積極的に発掘しようとしていたり、職員間での話題に取り上げたりしている。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・後進を育てるOJTに取り組み、ファシリテーターとして校内研修を企画・運営している。</p> <p>・発生事例やヒヤリハット事例を収集し、分析している。</p> <p>・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。</p> <p>・学校の危機管理能力を高める研修を行っている。</p> <p>・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。</p> <p>・創意工夫を加えて、教育課程を編成したものを「見える化」して共有する機会をつくっている。</p> <p>・教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを行っている。</p> <p>・同僚へ指導や助言をし、周囲の学ぶ意欲を高めている。</p> <p>・「素材の何に着眼し、どのように追究すればよいか」など、素材や教材化の研究の仕方を、教代会や学年会などで示している。</p> <p>・模擬授業を見合ったり、同じ授業を同じ内容で複数の教員が行ったりするなど、授業実践を推進するための働きかけをしている。</p> <p>・日々の時間の中で、周りの同僚と学び合う時間をもっている。</p> <p>・校内で互いに授業を見合う機会を設定している。</p> <p>・教材研究や指導方法について、同僚に助言を行っている。</p> <p>・全校の児童生徒の学力や体力の向上につながる具体的な取組を提案し、学校全校で取り組める体制づくりをしている。</p> <p>・様々な教育活動で行われている学習評価を関連付け、学校全体の成果と課題を把握している。</p> <p>・教科や学年の枠を越えて自校で育てたい資質・能力を重点化し、評価の指標や方法を示している。</p> <p>・学校内外の状況について日常的に実態を把握し、指導方針を明確化している。</p> <p>・学級担任、教科担任に対して適切な指導や助言を行っている。</p> <p>・校内の関係する教員、家庭、関係機関に働きかけ、ケース会議を行っている。</p> <p>・児童生徒が互いに理解・信頼し合い、自己の存在感を感じることで望ましい集団づくりの実践例を校内に示している。</p> <p>・計画的、組織的に集団理解や対応を行うための施策や、チームによる対応のためのコーディネートをしている。</p> <p>・校内研修やケース会議などにより、共に考え合い協力して対応していく風士を校内に醸成している。</p> <p>・実態調査などをもとに、自校の教員のICT活用指導力を把握している。</p> <p>・学校の実態に応じた職員研修を計画的に行ったり、ICT活用に関する実践の紹介をしたりしている。</p> <p>・一人一人のICT活用の経験や活用力に合わせた提案やアドバイスをを行い、教員のICT活用力を高めている。</p> <p>・自己の経験と同僚や支援者の意見等、様々な情報を関連付けながら、育ちを見通した適切な支援を行うことができる。</p> <p>・積み上げた経験や教育技術を生かしつつ、児童生徒に柔軟に対応しながら、自発的・自治的に活動できる集団づくりをしている。</p> <p>・校内の学習環境の改善、指導・支援等について同僚へ助言、自分の実践の発信等を通して、校内の特別支援教育をリードしている。</p> <p>・探究の学びの有効な事例について、近隣校との情報交換を行い、児童生徒の学びを深める効果的な実践の共有に努めている。</p> <p>・地区の探究の学び推進リーダーとして、合同研修会等を計画的に企画・実施し、教員の資質向上に取り組んでいる。</p> <p>・小・中学校間で情報交換したり、中高合同の課題研究発表会を実施したりする等、学校種間連携を図っている。</p>	

セルフチェックシート (養護教諭)

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



セルフチェックのまとめ	スキルの平均
-------------	--------

キャリアアップ研修Ⅲ

理念指標	繰り返し自覚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・地域協働する力	C1 地域コミュニティの拠点としての学校づくり C2 地域をフィールドにした学びづくり	地域の方々と話し合う場を設け、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。 教科会や学年会に地域の教育資源や学習環境を紹介し、その効果的な活用について助言している。 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として、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。 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。 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。 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。 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。 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。 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。 後進を育てる0JITに取り組み、ファシリテーターとして校内研修を企画・運営している。 発生日例やヒヤリハット事例を収集し、分析している。
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 D2 チームマネジメント D3 危機管理 D4 カリキュラム・マネージメント	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。 学校の危機管理能力を高める研修を行っている。 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。 創意工夫を加えて、教育課程を編成したものを「見える化」して共有する機会をつくっている。 教育課程の編成・実施・評価・改善を行う一連のPDCAサイクルを行っている。 健康診断の結果から導き出した健康課題について、自分の健康状態や問題に気付くように発信している。 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、再発防止の対策を校内に提案している。 現代的な健康課題を抱える児童生徒に必要な支援を、専門的な視点で校内外の関係機関と連携し組織化している。 ICT端末やクラウド等を活用し、地域や保護者、関係機関と連携しながら、効果的な取組を行っている。 特別な配慮を要する児童生徒の支援体制を、養護教諭の視点で評価をしている。 健康観察等から見えた課題の解決に必要な支援につなげている。専門的な視点を校内外の関係機関と連携し組織化している。 教科等横断的な指導を取り入れ実施している。 児童生徒の実践力に結びつく効果的な保健教育を行う。
E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能	E1 <保健管理①> E1 <保健管理②> E2 <保健教育> E3 <健康相談/保健指導> E4 <保健室経営> E5 <保健組織活動> E6 <安全管理・危機管理> E7 <研究・研修>	児童生徒の健康課題を捉え、専門的な視点で校内外の関係機関と連携し組織化している。 ICT端末やクラウド等を活用し、地域や保護者、関係機関と連携しながら、効果的な取組を行っている。 特別な配慮を要する児童生徒の支援体制を、養護教諭の視点で評価をしている。 健康観察等から見えた課題の解決に必要な支援につなげている。専門的な視点を校内外の関係機関と連携し組織化している。 教科等横断的な指導を取り入れ実施している。 児童生徒の実践力に結びつく効果的な保健教育を行う。 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している。 健康相談・保健指導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している。 学校内外の関係者との即応的継続的な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している。 健康課題の解決に向け、児童生徒の意思決定力や自己解決能力の育成を図っている。 学校内外の状況について日常的に実態を把握し、具体的方策を明確化している。 学校内外の関係者と連携しながら組織的な保健室経営を行っている。 学校保健活動における保健室のセンターの役割を理解している。 計画的・組織的に児童生徒理解やその支援を行うための方策をコーディネートをしている。 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・運営している。 地域の健康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活動を推進している。 事故発生事例を分析し、課題解決に向けて積極的に提案・改善を行っている。 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り、危険を予見するとともに対処している。 事件・事故が発生した場合に適切かつ迅速に対処している。 自らの養護実践を研究的にまとめ学校内外の関係者に発信している。 専門性を深化・拡充するための自己研鑽に努めている。 自らの養護実践や、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