

令和8年度

特別支援学校

キャリアアップ研修Ⅱの手引

※平成30年度より「中堅教諭等資質向上研修」を
「キャリアアップ研修Ⅱ」と名称変更しました

長野県教育委員会

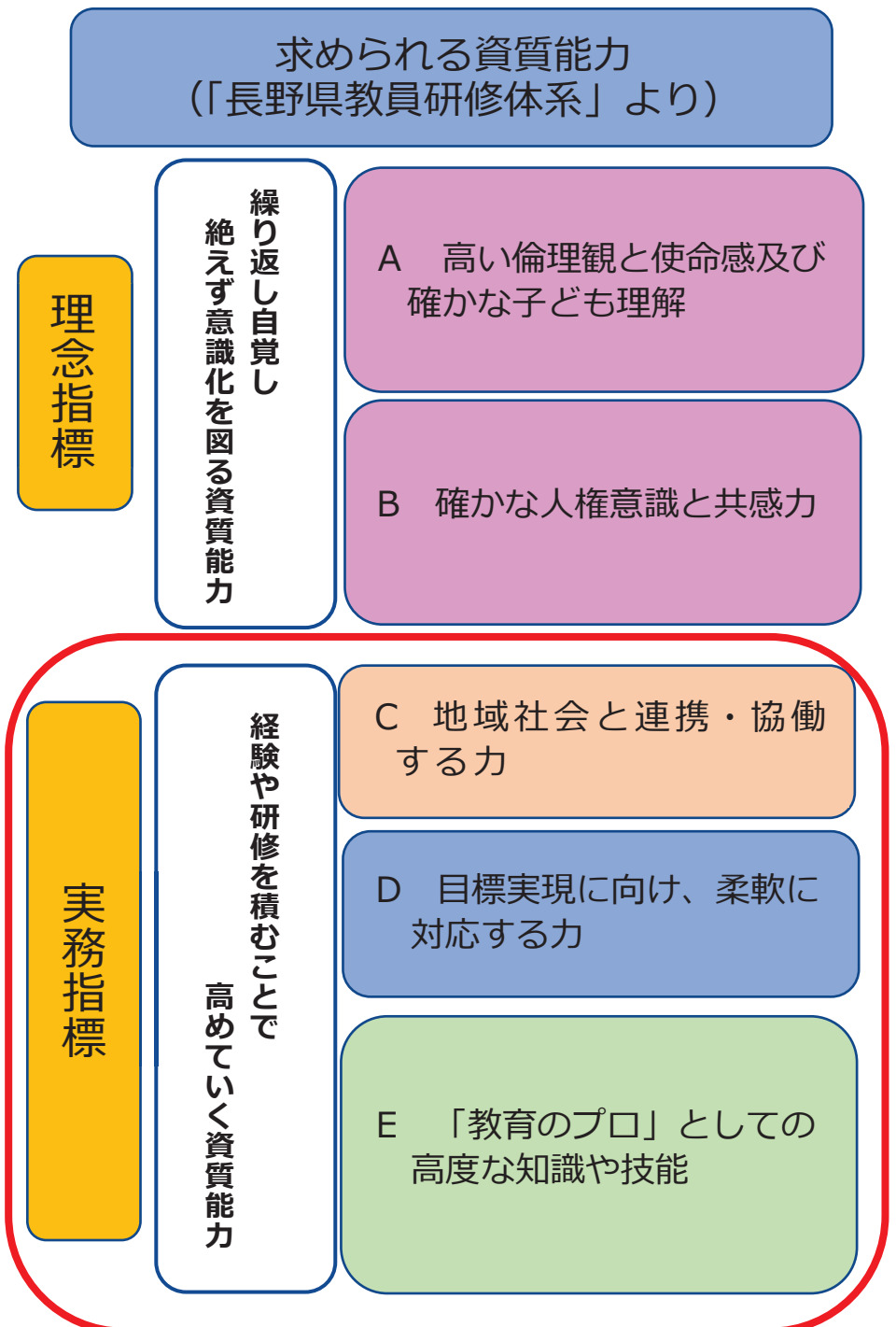
1 教員育成指標作成の経緯

「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

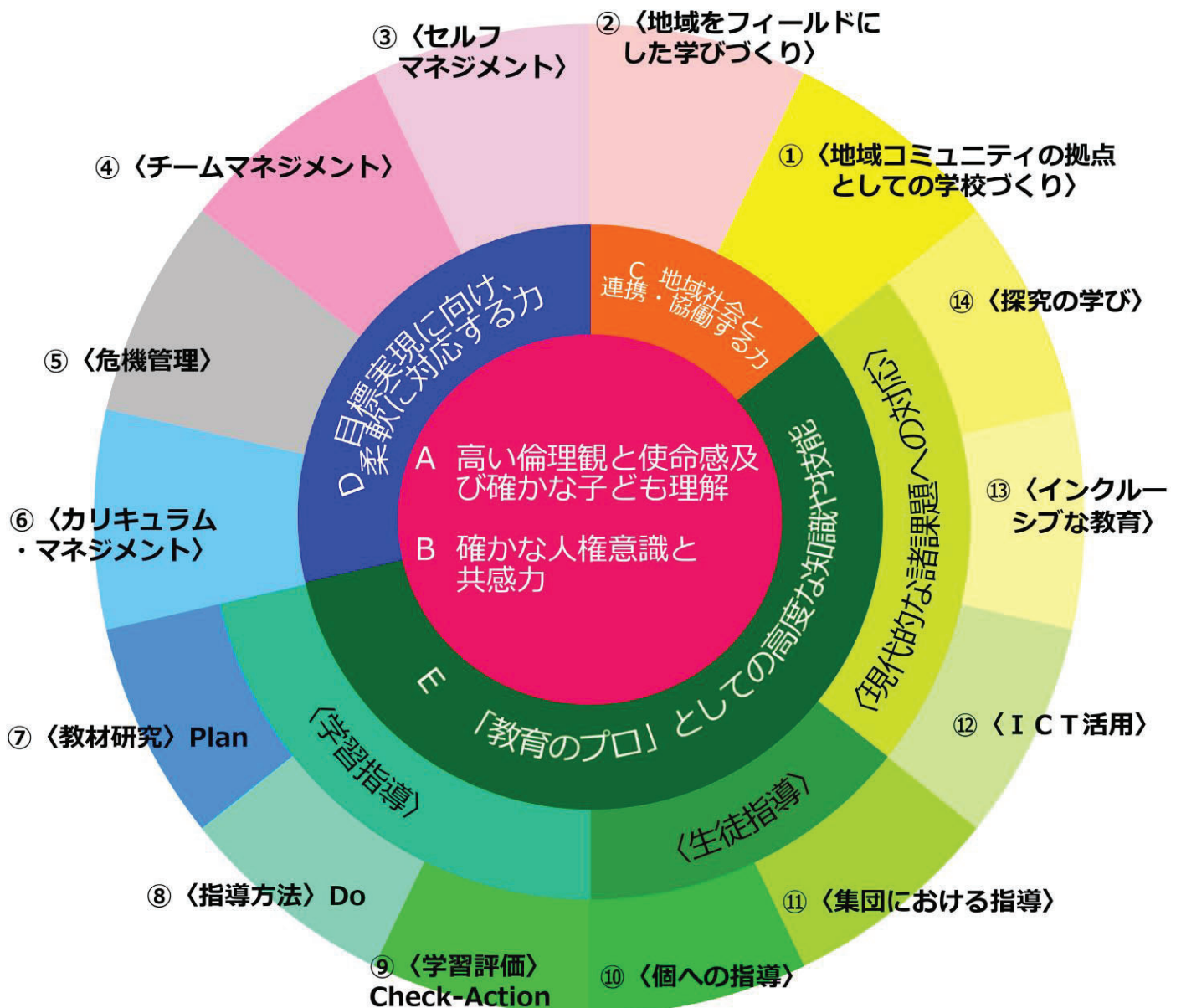
この「求められる資質能力」を「理念指標」と「実務指標」に分けました。「理念指標」とは、繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力であり、「実務指標」とは、経験や研修を積むことで高めていく資質能力です。

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。



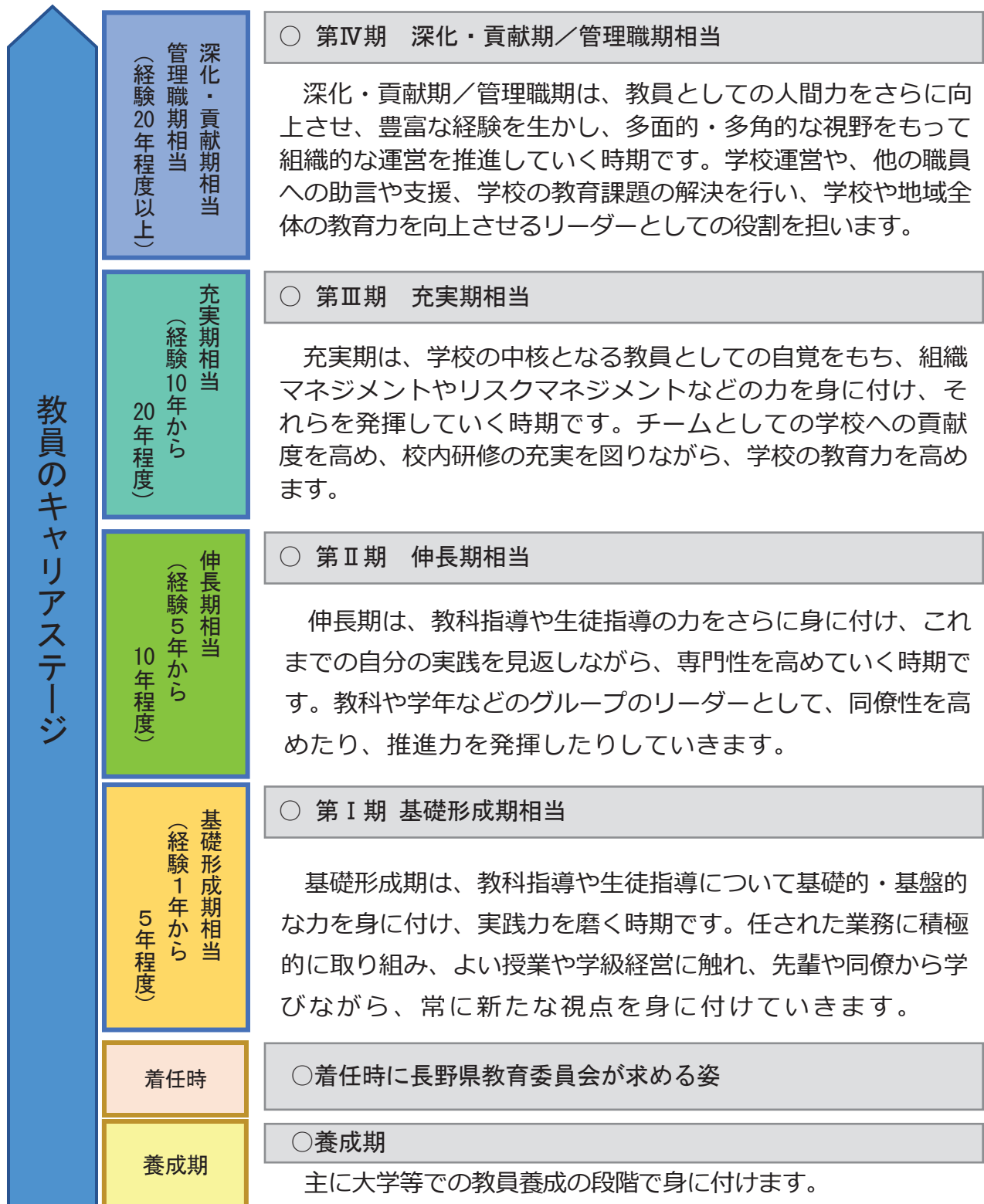
2 実務指標を支える14のスキル

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

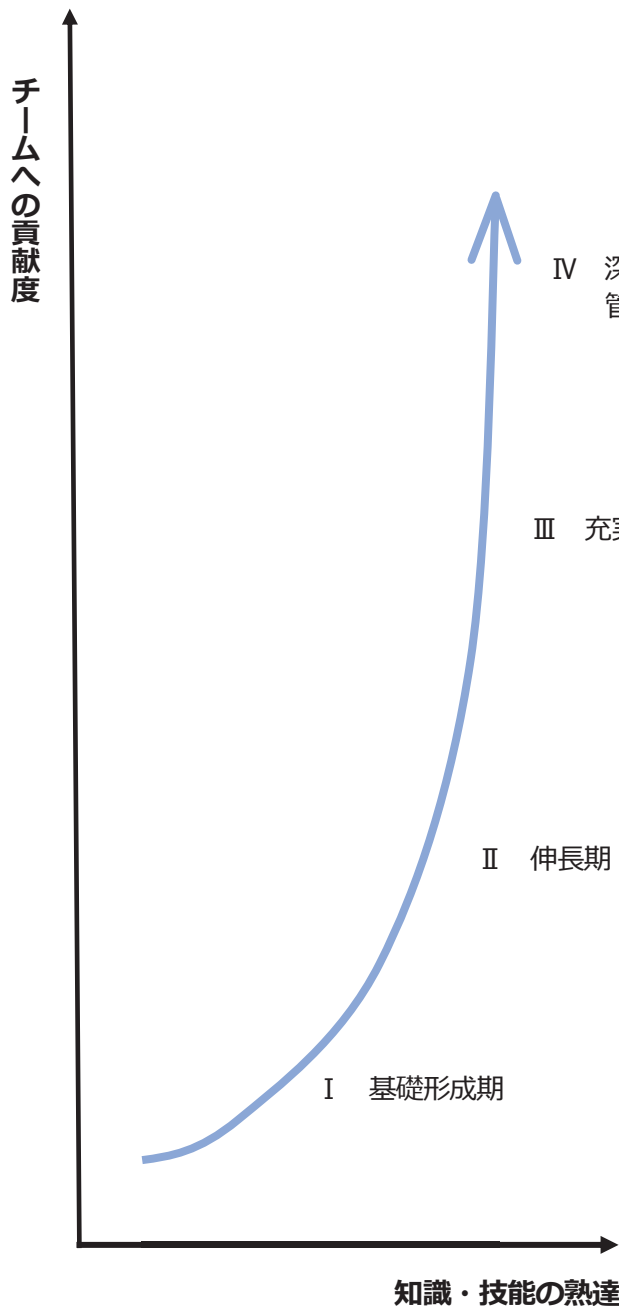
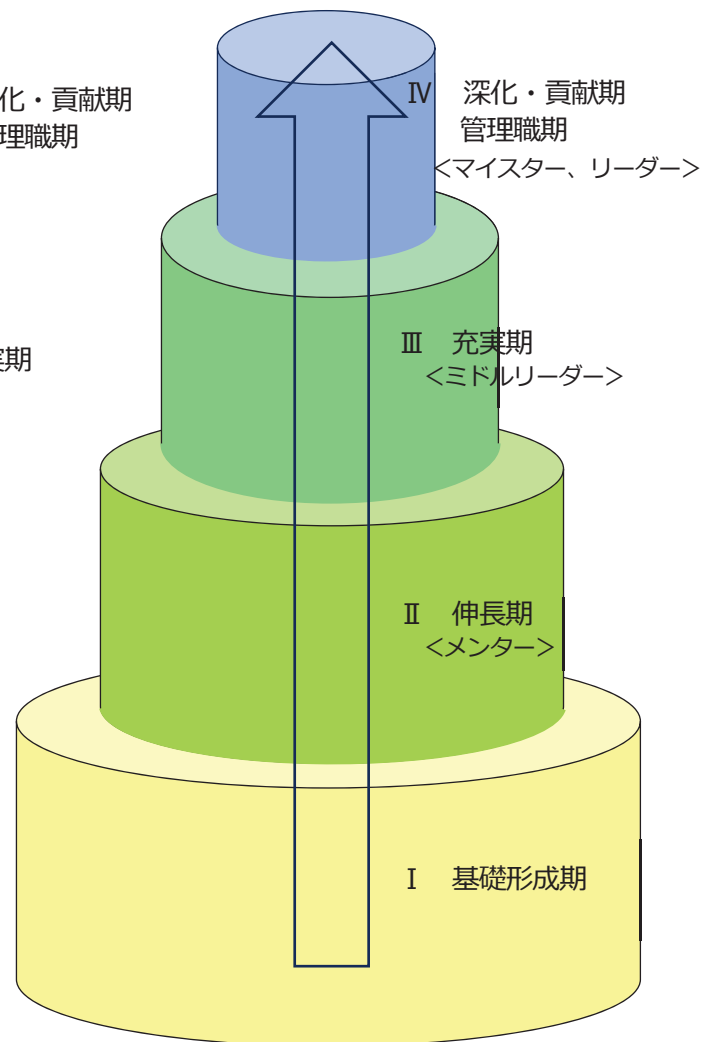


図2



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> 地域連携によるキャリア教育	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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 子どもたちが地域社会の一員として自らの可能性を広げられる学校づくりを推進し、地域や行政と連携して、子どもが自分らしい生き方を考える教育の仕組みを構築・発信する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 子どもたちが社会や職業に関する体験的な学習を行い、地域の人々とともに学ぶ機会を中心に据えた教育活動をリードする。保護者や地域の人々との連携を積極的に図り、学校全体で地域資源を活用した自らの生き方を考えるキャリア教育を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 子どもたちの発達段階や生活背景を踏まえ、教科指導と体験的な学びの連携を意識した支援を工夫する。また、同僚と協働し、地域の人々や保護者とともに、子どもたちが多様な生き方を考えるきっかけとなる学びの場づくりに取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の活動や行事に積極的に参加したり、地域の方々と交流したりして、地域理解に努める。 子どもたちの学びと社会とのつながりを見通すキャリア教育の視点をもち、地域の人々との関わりや実社会における体験的な学びの意義を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員一人一人がも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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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確実な対応について、組織的に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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、既存概念にとらわれないアイデアを提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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もっている人			
養成期	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の学びにおいて振り返り、成長する姿を確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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、「知識及び技能」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、判断力、表現力等」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付かせる。
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>*不登校対応含む		<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 *日本語指導教育含む	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。 ・不登校支援に関する校内体制を整備し、関係機関との連携を強化して、学校全体での対応を推進する。	・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。 ・学校全体で一人の子どもを取り残されない「多様性を包み込む」学びの環境づくりを推進し、教育課程や校内体制の整備を主導する。	・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。 ・地域や関係機関と連携しながら、日本語教育を含むインクルーシブな教育環境の整備を主導し、学校教育の質の向上と教育的課題の解決に貢献する。	・「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。 ・校内体制の中核として、不登校対応の方針を示し、ケース会議等を通じて支援の質を高める。	・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。 ・学校の風土の改善に向けた取組を校内で推進し、児童生徒の安全・安心な学びの場を確保する。	・教員の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。 ・学校全体で多様な言語文化背景をもつ児童生徒を支える体制づくりを推進し、教職員間の共通理解を深めるとともに地域や保護者との協働を図る。	・「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。 ・不登校の要因を多面的に捉え、関係機関や保護者と連携しながら、個別支援計画を立案・実施する。	・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。 ・多様な背景をもつ児童生徒が共に学べる集団づくりを推進し、居場所づくりに取り組む。	・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、同僚の相談ののりたりして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。 ・日本語指導が必要な児童生徒の学びを支えるために、教科指導と連携した支援の工夫や、校内外の支援体制との連携を意識した実践を行う。	・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。 ・不登校傾向のある児童生徒の背景を理解し、信頼関係の構築を通して安心できる居場所づくりに努める。	・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。 ・集団活動に参加しづらい児童生徒への配慮を行い、安心して所属できる環境づくりに意識する。	・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て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。 ・多様な言語背景をもつ児童生徒の実態を理解し、適切な配慮や支援を行うための基本的な知識と姿勢を身に付ける。	・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・技能をもち、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。 ・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。				

令和8年度 特別支援学校
キャリアアップ研修Ⅱの手引 目次

I 研修の概要

1	キャリアアップ研修Ⅱ（中堅教諭等資質向上研修） 実施要綱	3
2	キャリアアップ研修Ⅱ対象者について（令和8年度）	5
3	キャリアアップ研修Ⅱの実施系統図	6

II 研修の計画と実施

1	研修の目的	8
2	令和8年度 キャリアアップ研修Ⅱ 研修一覧	9
3	研修の内容	
(1)	対象者の確認（4月中旬）	10
(2)	研修の準備（4月～5月）	10
(3)	研修の実施（5月～2月）	12
(4)	研修のまとめ（2月）	16
4	研修の欠席・休止等について	
(1)	校外研修の欠席・遅刻・早退の手続きについて	17
(2)	研修の休止について	17
5	提出書類について	18

III 作成・提出書類（様式集）

様式1	キャリアアップ研修Ⅱ対象者カード（評価案）	20
様式2	キャリアアップ研修Ⅱ計画書（案）・報告書	21
様式3	キャリアアップ研修Ⅱ「異業種体験研修」実施（計画・報告）書	22
様式11	キャリアアップ研修Ⅱ 報告書（休止者用）	23
様式第40号	指定研修猶予願	24
様式第44	指定研修休止願	25
様式第45	指定研修再開願	26
様式第46	指定研修休止者 異動届	27
様式第60号	指定研修講座欠席・遅刻・早退届	28
様式第61号	特別支援教育指定研修講座欠席・遅刻・早退届	29
参考文例①	「異業種体験研修」依頼	30
参考文例②	「異業種体験研修」お礼	31
資料	セルフチェックシート（キャリアアップ研修Ⅱ）	32
資料	長野県特別支援学校教員育成指標兼セルフチェックシート（Ver. 1.1）	33
参考	記入例（様式1、2、3）	34
資料	キャリアアップ研修Ⅱ関係法令	37

I

研修の概要

1 キャリアアップ研修Ⅱ（中堅教諭等資質向上研修）実施要綱

長野県教育委員会

（趣旨）

第1 この要綱は、教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)の第24条の第1項の規定により、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等に対する研修(以下「キャリアアップ研修Ⅱ」という。)の実施に関して必要な事項を定めるものとする。

（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10年目以上(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。)になる教諭等に対し、キャリアアップ研修Ⅱを受けさせるものとする。

実施期間は、対象者自身が10年目、11年目のいずれか1年を選択できるものとする。

（対象者の定義）

第3 キャリアアップ研修Ⅱ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(以下「公立学校」という。)において、採用から10年目以上になる教諭等をいう。

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中堅教諭等資質向上研修(旧10年経験者研修)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Ⅱを実施する必要がないと認めるもの
- (5) 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Ⅱ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Ⅱ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Ⅱを実施する期間）

第6 キャリアアップ研修Ⅱを実施する期間は、対象者が選択した年度の1年間を原則とする。

(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Ⅱ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Ⅱ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Ⅱの研修内容等は、別表のとおりとする。

(研修計画等)

第9 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Ⅱ対象者カード(評価案)及び研修計画書案を作成し、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10 関係教育委員会は、校長等から提出されたキャリアアップ研修Ⅱ対象者カード(評価案)及び研修計画書案に基づき、対象者ごとに研修計画書を作成する。なお、市町村教育委員会は、作成した研修計画書の写しを県教育委員会に提出するものとする。

第11 関係教育委員会は、キャリアアップ研修Ⅱ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12 校長等は、研修終了後、研修報告書を作成し、関係教育委員会に提出する。なお、市町村教育委員会は、研修報告書の写しを県教育委員会に提出するものとする。

(その他)

第13 この要綱のほか、キャリアアップ研修Ⅱに関する事項は、県教育委員会が別に定める。

キャリアアップ研修Ⅱ 別表

		研 修 内 容	場 所	日 数	備 考
特別支援学校	校外研修	全県セッションⅠ(参集)	長野県総合教育センター 会場校 地域の企業 授業公開研究会 公開講座	年間6日間	
		全県セッションⅡ(参集)			
		特別支援教育Ⅰ			
		特別支援教育Ⅱ			
		異業種体験研修			
		「わたしが選ぶ」校外研修			
	校内研修		在勤校	年間20日間	

2 キャリアアップ研修Ⅱ対象者について(令和8年度)

(1) 対象者となる者

平成6年度以降に教諭として採用された者（複数回の採用がある場合は、1回目の採用年度を基準とする）のうち、次の(1)～(3)のいずれかに該当する者

ア 採用から10年目以上（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）になる教諭等でキャリアアップ研修Ⅱを修了していない者（猶予者^{※1}及び休止者^{※2}を含む）。おもに平成29年度採用者

イ 令和6年度に実施した「令和7年度対象予定者調査」で【R8年度実施予定】と回答した者

ウ 長野県又は他県で教諭又は養護教諭として採用された後、一旦退職し、再度本県に教諭又は養護教諭として採用された者のうち、令和8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10年目以上となり、中堅教諭等資質向上研修を修了していない者

※1 猶予者…令和7年度のキャリアアップ研修の対象者で、当該研修を猶予した者

※2 休止者…年度途中で休止願を出し、令和7年度末まで、キャリアアップ研修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を実施できない場合、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「R9実施予定」「R8猶予予定」と回答した場合は、提出の必要はない。新年度、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8年4月15日（水）

＜研修猶予の例＞

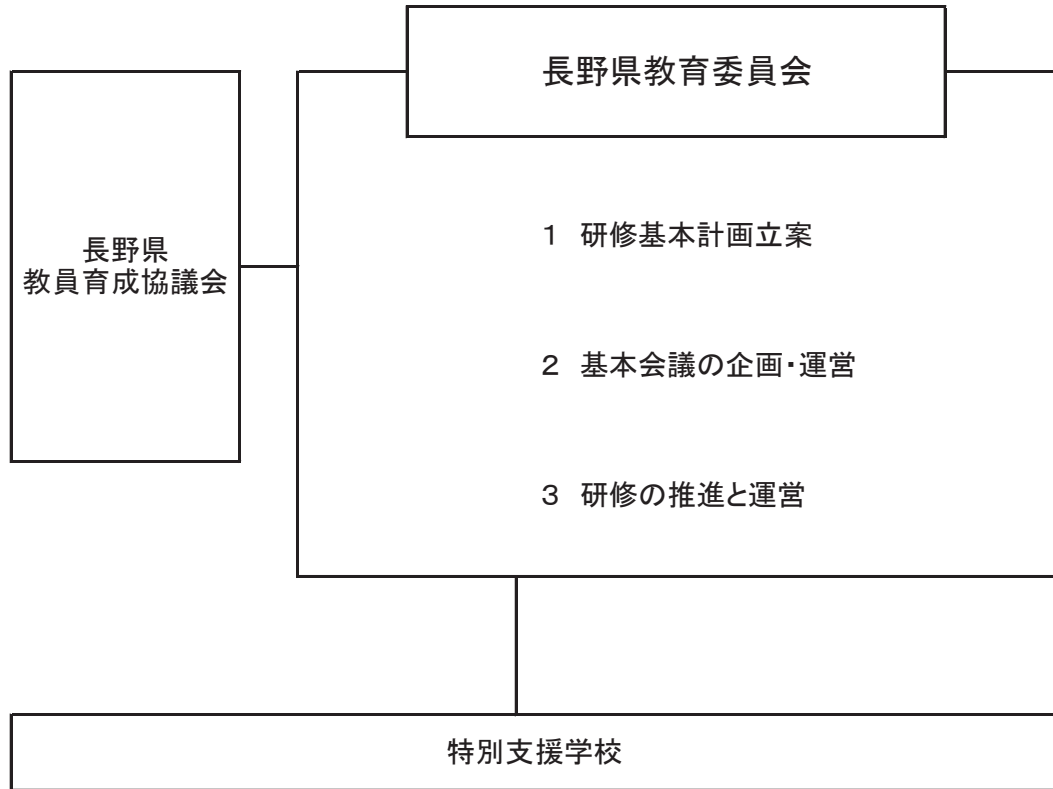
- ◇産・育休中（年度内に産・育休に入ることがあらかじめ分かっている場合も含む）
- ◇療休、介護休暇等
- ◇内地留学、長期校外研修
- ◇日本人学校勤務、団体役員専従期間
- ◇健康上、受講不可能な場合
- ◇育休明け1年未満で研修の実施が困難であると本人からの申し出があった場合
- ◇育児短時間勤務等により、終日の研修を受講することができない場合
- ◇その他、県教育委員会が認めた場合

(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）。

3 キャリアアップ研修Ⅱの実施系統図

特別支援学校



Ⅱ

研修の計画と実施

視野を広げ教師としての自己を見つめる

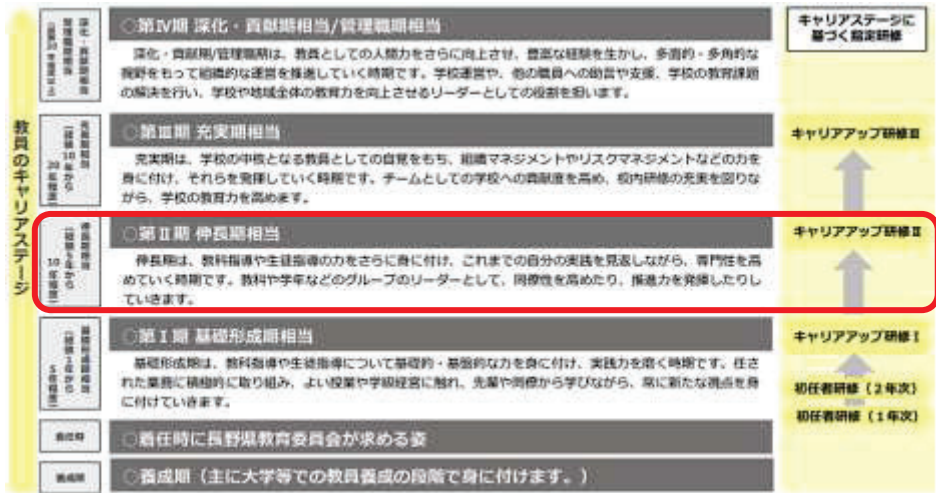
1 研修の目的

この研修は、教育公務員特例法及び長野県公立学校教員研修要綱に基づいて実施する、採用から10年目以上の教員を対象とした研修です。

「長野県教員育成指標」では、上記にあたる時期を伸長期相当に位置付けており、「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」と示しています。この時期に求められる研修の視点は、次の3つです。

- ① 意識の改革
「変わる」
- ② 視野の拡大
「広がる」
- ③ 専門性の向上
「深まる」

これらを意識して、実りある研修にしましょう。



「長野県教員育成指標」(令和8年3月改訂版)より

<p>【①意識の改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「全県セッション I (参集)」 ○「特別支援教育 I」 <p>喫緊の課題について研修し、新たな知見を得る。</p>	<p>【②視野の拡大】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「異業種体験研修」 <p>地域に学び、学校教育を外から見る視野をもつ。</p>	<p>【③専門性の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「全県セッション II (参集)」 ○「わたしが選ぶ」 校外研修 <p>教師としての、専門的な知識や技能を高める。</p>
<p>○「校内・校外研修」で、学んだことを実践に生かし、確かな定着を図る</p>		
<p>○「特別支援教育 II」で、1年間の研修のまとめをする</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年間の研修を振り返り、自己課題に基づき取り組んだ結果をレポートにまとめる。 ・校外の研究会で発表し、参加者からフィードバックを得る。 ・成果と課題を把握して、生涯をかけて目指す教師像をイメージする。 		

2 令和8年度 キャリアアップ研修Ⅱ 研修一覧

研修（講座）名		実施日	日数	場所	旅費の請求先	
校外研修	①全県セッションⅠ （参集）	A（東信・中信）	5月14日（木）	1日	総合教育センター	義務教育課 小中旅費審査担当 （県庁内）
		B（南信・北信）	5月15日（金）			
	②全県セッションⅡ （参集）	A（幼稚部・小学部）	6月15日（月）	1日		
		B（幼稚部・小学部以外）	6月16日（火）			
	③「わたしが選ぶ」校外研修	年間 （～2月）	1日	対象者が各会場を選定 （長野県総合教育センター研修含む）		
	④異業種体験研修	長期休業中	1日	地域の企業等		
	⑤特別支援教育Ⅰ	8月18日（火）	1日	在勤校からオンラインによる （特別支援学校初任者研修特別支援教育Ⅰと合同）		
⑥特別支援教育Ⅱ	1月29日（金）	1日	総合教育センター			
⑦校内研修	年間 （6月～2月）	20日	在勤校	—		

3 研修の内容

(1) 対象者の確認 (4月中旬)

長野県総合教育センターから各校へ送付される「学校別指定研修対象者名簿」で、「全県セッションⅠ (参集) A・B」、「全県セッションⅡ (参集) A・B」が指定されていることを確認する。

重要

研修対象者の基準(手引P.5参照)を確認し、対象者とならないと判断された場合は、管理職を通じて長野県総合教育センター教職教育部(0263-53-8804)に連絡する。

(2) 研修の準備 (4月～5月)

指定された日時の「全県セッションⅠ (参集) A・B」に関する事前課題①・②に取り組む。

事前課題① 自己課題を明確にするために、自己評価を行う

1年間の研修で追究する課題を明確にするために、「セルフチェックシート」(手引P.32)を使って自己評価を行う。長野県総合教育センターHPから、セルフチェックシート(キャリアアップ研修Ⅱ用)をダウンロードして入力、記入する。記入したものを1部持参する。

セルフチェックシート

キャリアアップ研修Ⅱ

※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

キャリアステージ	II 伸長期相当 (経験5年から10年程度)	評価
学校名	信州小学校	
氏名	長野 真	
職名	教諭	

セルフチェックのまとめ

理念指標について、日頃の心構えを記入する。

レーダーチャートを見ながら、自己の振り返りを記入する。

※エクセルファイルで作成する。

○「セルフチェック項目」に従って、5段階で評価を入力する。数字を入力するとレーダーチャートに表示される。

- 自分が得意とするスキルについて、さらに高めるための研修方法を考える。
- 課題となるスキルについて、補完するための研修方法を考える。

(3) 研修の実施 (5月～2月)

計画に従って研修を進めていく。

重要

《研修を進めていく上での留意点》

研修の猶予や欠席、遅刻、早退など、予定通りに研修が進まないことがあった場合は、必ず校長に相談して、判断を仰ぐ。それぞれの場合に応じて、手引 P. 17 を参照して手続きの方法を確認し、対応する。

① 「全県参集セッションⅠA(東信・中信)・B(北信・南信)」

- ・指定された日時の研修に参加する。
- ・事前課題で考えた自己課題と研修計画を基に、今年1年間の研修が充実したものになるための研修を行う。

☆持ち物

「令和8年度 キャリアアップ研修Ⅱの手引」
「セルフチェックシート(キャリアアップ研修Ⅱ)」1部→事前課題①(手引P.10参照)
「キャリアアップ研修Ⅱ計画書(案)(様式2)」1部→事前課題②(手引P.11参照)
「各校の年間暦」

忘れずに!

〈講座終了後〉

- ・研修の中で作成した「キャリアアップ研修Ⅱ計画書(案)(様式2)」を校長に見せながら、研修の報告をする。
- ・校長と懇談しながら「キャリアアップ研修Ⅱ計画書(案)(様式2)」を完成させる。
- ・校外研修で学んだことを校内研修で活かせるような計画を立てる。
- ・1年間をかけて行う研修なので、研修日数に不足がないように気を付ける。
- ・未定の所は、およその計画を立てておき、報告書で実際の研修を記載する。
- ・完成した「キャリアアップ研修Ⅱ計画書(案)(様式2)」は、校長が作成する「キャリアアップ研修Ⅱ対象者カード(評価案)(様式1)」と一緒に、学校長名で特別支援教育課へ1部提出するように手配する。

② 「全県参集セッションⅡA(幼稚部・小学部)・B(幼稚部・小学部以外)」

- ・指定された日時の研修に参加する。

③ 「わたしが選ぶ」校外研修(1日)

- ・次の2つの項目から、自己課題の解決のために必要な研修を選んで1日実施する。
 - ア) 長野県総合教育センターのキャリアアップ研修Ⅱを対象とした研修講座
「令和8年度版 長野県総合教育センター 研修講座案内」のキャリアアップ研修Ⅱのページの対象講座一覧から選択して申し込み、受講する。(申込締切:手引P.18参照)
 - イ) 学校長が適当と認める研修会等

④ 異業種体験研修（1日）

- ・長期休業中に、在勤校の近隣地域の社会福祉施設、企業等から、受講者が選定して交渉し、1日間実施する。
- ・研修場所は「児童生徒の育つ地域を知る」ことを基本とし、「学校とは異なる業種を体験することにより視野を広げる」「教育を異なった職業の視点から見る」「地域社会と学校との連携について考えを深める」ことができるように選定する。

（参考）異業種体験研修の例

社会教育施設（図書館、博物館、美術館等）、製造業関係、農・林・水産業関係、建設土木業関係、サービス業（商店、飲食店、宿泊施設等）、社会福祉施設（医療、介護、授産施設、児童心理治療施設等）、市町村機関・官公署、情報・通信関係、他校種・園・保育所 等

- ・長期休業中に実施することを原則とするが、受け入れ先の都合や日程上の都合により、変更も可とする。ただし、土・日や休日を実施する場合は、勤務の振替や代休を伴うので、校長と十分に相談・検討する。
- ・研修場所が決まったら、「異業種体験研修実施計画書（様式3）」（手引 P.22）を作成し、学校長名で所管の特別支援教育課に1部提出する。
- ・少なくとも実施の1ヵ月前には、準備を整え計画書が提出できるように進めていくとよい。

〈研修終了後〉

- ・実際の研修が計画書と違う場合は、「報告書（様式2）」に実際の研修内容を記載する。
- ・異業種体験の依頼・お礼については、校長を通じて行う（手引 P.30, 31 参照）。
- ・異業種体験研修が終了したら1ヵ月以内に「異業種体験研修実施報告書（様式3）」（手引 P.22）を作成する（記入例は手引 P.35 参照）。
- ・完成したら、学校長名で特別支援教育課に1部提出する。

⑤ 特別支援教育Ⅰ

- ・指定された日時の研修に参加する。
- ・特別支援学校初任者研修特別支援教育Ⅰと合同。

⑥ 特別支援教育Ⅱ

- ・自己課題に基づき取り組んだ結果をレポートにまとめ、参加者からフィードバックを得る。
- ・使用したレポートを「キャリアアップ研修Ⅱ報告書（様式2）」とともに、特別支援教育課に1部提出する。

⑦ 校内研修（20日）

- ・自己課題の解決に向けて、具体的に何ができるのか、校長と懇談しながら計画を立て、計画的に実施する。
- ・校長が指導の主体となり、対象者との面談等を通して、対象者自身が自己の課題を明確にし、それに沿った研修テーマが決定できるように支援・援助する。また、対象者に即した研修計画を立案し、年間にわたって適時、相談・助言・指導をすることにより、校内研修の充実を図る。
- ・書類の作成については、以下を参考に行う。

対象者カード（様式1）・研修計画書（様式2）の作成

対象者カード（様式1）の作成

校長は、対象者カードに示された項目（「長野県の教員に求められる資質能力」）について、対象者本人の自己評価や、教頭・教務主任等の意見を参考にし、対象者に対して助言し、それをもとに対象者の研修課題を明確にして対象者カードを作成する。

研修計画書（様式2）の立案

校長は、対象者との面談等を通して、対象者の研修テーマについて把握し、対象者の研修テーマに沿った校内研修・校外研修内容を立案する。

研修の実施

校内の相談・支援体制の確立と校内研修の充実

校長は、対象者が校外研修や体験研修を生かした授業実践、地域の人々と連携してすすめる授業づくり等の実践を発展させていくことができるように、支援体制を確立し、適時、指導・助言をするとともに、校内研修の充実を図る。

研修のまとめ

研修報告書を作成

校長は、面談等を通して、対象者の研修の成果を確認するとともに、対象者の次年度以降の研修課題が明確になるように指導・助言をする。

ア 対象者カードの作成

- 対象者カードの作成に当たっては、以下のセルフチェックシート（キャリアアップ研修Ⅱ）のチェック項目を参照し、対象者個々の課題に即して作成する（記入参考例 P.33参照）。

セルフチェックシートのチェック項目

資質能力		チェック項目
A 高い倫理観と使命感及び確かな子供理解	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 子供に関する確かな科学的知見と深い人間愛	<ul style="list-style-type: none"> 教員の社会的責務に関する理解を深め、信頼される存在を目指し、確かな判断力をもって行動しようとしている。 これまでの子供観を見返し、さらに児童生徒の理解を深めている。
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（悲しみや喜び）を感じ取る力	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒や保護者の話をよく聞こうとしている。 児童生徒を理解したり保護者と連携・協力したりするための手法を学んでいる。 自分はもちろん、同僚のあり様にも配慮している。 リスクマネジメントの能力を身に付けようとしている。
C 地域社会と連携・協働する力	① 地域社会の発展に主体的に寄与する力 ② 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	<ul style="list-style-type: none"> 地域の行事やボランティア活動等の運営に参画している。 地域活動で得た知識や技能、人脈を、教育活動に活かしている。
D 目標実現に向け、柔軟に対応する力	① 知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度 ② 同じ目的に向かってチームで対応する力	<ul style="list-style-type: none"> 教育等に係る最新情報に常に触れ、課題意識をもとうとしている。 分からないことや困っていることを、同僚や上司に相談し、課題を解決しようとしている。 教科会や学年会を運営するためのスキルを身に付けようとしている。
E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能	① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力 ② グローバル化、情報化、特別支援教育等の課題に対応できる力	<ul style="list-style-type: none"> よいものや必要なものを学ぼうとする意欲と謙虚さをもっている。 先輩教員の姿から、専門的な知識や技能を学ぼうとしている。 よい授業を数多く見ようとしている。

イ 校内研修計画の立案

- 校内研修計画の立案に当たっては、できるだけ具体的な実施内容を「キャリアアップ研修Ⅱ 計画書（案）（様式2）」に記述することによって、対象者自身の研修課題がより明確になるように配慮する。

校内研修実施計画の参考例Ⅰ

回	研修内容	時期
1	自己課題（テーマ）の設定 自己課題について、校長と教頭、教務主任等から意見を聞き、視点を明確にする。	5月
2	学級経営の充実 教務主任、学年主任等に学級活動を公開し、学級経営のあり方、方向、具体活動等を研究する。	6月
8	道徳指導の充実 道徳主任・研究主任等への授業公開やビデオへの記録により、基礎・基本の確実な定着を図る1時間の指導のあり方を学ぶ。	7月
9	特別活動の充実（性教育等） 教頭、保健主事による性教育カリキュラムの見直し及び充実。	8月

14	自己の研修履歴に応じた研修① 自己の専門的な研修を教育活動にどのように生かすか、校長、教頭等と議論する。	9月
15	総合的な学習の時間 教頭、研究主任等への授業公開やビデオへの記録により、評価と指導の一体化の実際について学ぶ。	9月
16	地域と学校の連携 学校自己評価を行い、その結果について教頭、教務主任等と議論を交わし、保護者や地域の考えを自己の教育活動に生かす。	10月

19	生徒指導②「子供と教師」 子供の心理と対応について、基本的なカウンセリングの理論と実際について研修する。児童生徒への接し方について見直し、学年主任、教務主任等と協議する。	1月
20	自己課題の見直し 自己課題の達成状況を振り返り、校長、教頭と研究し報告書を作成する。	2月

校内研修実施計画の参考例Ⅱ

テーマ：「子供と共につくる授業」への改善を図り、基礎基本の確実な定着を図る指導はどうあったらよいか。

回	研修内容	時期
1	問題点の把握 自分の授業をビデオ等に記録し、先輩教師や同僚とともに授業分析をする。	5月
2	問題点の整理と改善への視点をもつ 自分の授業の分析から、授業改善への課題を洗い出し、改善点を明確にする。	6月
3	校内での授業参観 先輩教師や同僚の授業を参観するなどして、ともに授業分析をする。	6月

7	授業改善のための文献や指導案等の資料収集 多様な文献や実践事例、指導案などの資料から、授業改善のための方法・工夫などを調査するなどして、自分の授業改善の参考とする。	7月
8	校内授業研究会 先輩教師や同僚に呼びかけて、授業公開をするなどして授業を参観してもらい、「子供と共につくる」という観点から授業分析を行い、成果と課題を明らかにする。	8月

ウ 研修報告書の作成に当たって

- ・研修の開始時から「キャリアアップ研修Ⅱ 報告書（様式2）」（手引P.21）を準備しておき、校内研修を実施したらすぐに記入していくように心がける（記入例は手引P.34参照）。その際、校長と面談して研修の成果と今後の課題を明確にして、研修計画の加除修正をしながら、校内研修の充実を図るようにする。

（4）研修のまとめ（2月）

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する。年度当初の自分と比較して研修を振り返り、校長と懇談しながら「キャリアアップ研修Ⅱ報告書（様式2）」を完成させ、学校長名で特別支援教育課に1部提出する。

4 研修の欠席、休止等について

(1) 校外研修の欠席、遅刻、早退の手続きについて

ア 長野県総合教育センターが主催する「全県セッションⅠ・Ⅱ（参集）」「わたしが選ぶ」校外研修※ 講座を欠席する場合 （※長野県総合教育センター指定研修を受講する場合）

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、校長は、長野県総合教育センター教職教育部長に連絡をした上で、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、指定期日を変更するか、年度内に当該研修を修了できるように調整する。

イ 特別支援教育課が主催する「特別支援教育Ⅰ」「特別支援教育Ⅱ」講座を欠席・する場合

特別支援教育課へ連絡の上、特別支援教育課長あてに、「特別支援教育指定研修講座欠席届」（様式 61 号）を提出する。なお、代替研修については、特別支援教育課と校長とで協議し、年度内に当該研修を修了できるように調整する。

ウ 各種公開授業研究会等を欠席する場合

校長は、当該研修の主催機関の長宛に、当該主催機関が定める様式により、欠席の連絡を行う。その際、指定された年度内に、それに代わる授業研究会等に参加すること。

エ 異業種体験研修の期日及び場所を変更する場合

やむを得ず研修の期日及び場所を変更する場合は、対象者は校長を通じて、研修をする機関の長宛に変更の連絡をし、指定された年度内に当該研修を修了すること。

オ 遅刻又は早退の手続きについて

対象者が学校行事や健康上のやむを得ない事由等で遅刻又は早退する場合は、校長は、研修講座、授業研究会等の主催機関の長宛に連絡をし、当該主催機関が定める様式により、遅刻又は早退の届を提出する。

(2) 研修の休止について

ア 対象者が健康上のやむを得ない事由等により、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、長野県総合教育センター教職教育部長に連絡をした上で、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 11）」と合わせて、特別支援教育課に 1 部提出する。

イ 翌年度以降、研修を再開する場合、校長は、長野県総合教育センター教職教育部長に連絡をした上で、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、特別支援教育課に 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、特別支援教育課に 1 部提出する。

なお、指定研修休止者が、市町村立小中学校へ異動する場合、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。

5 提出書類について

提出書類	提出先	提出期限	部数
1 「わたしが選ぶ」校外研修 対象講座申込み (総合教育センター指定研修を受講する場合)	長野県総合教育センター	4月24日(金)	Plant
2 キャリアアップ研修Ⅱ対象者カード(評価案)(様式1) キャリアアップ研修Ⅱ計画書(案)(様式2)	特別支援教育課	6月5日(金)	1部
3 異業種体験研修実施計画書(様式3)	特別支援教育課	6月29日(月)	1部
4 異業種体験研修実施報告書(様式3)	特別支援教育課	終了後1ヶ月	1部
5 キャリアアップ研修Ⅱ報告書(様式2) 「わたしが選ぶ」校外研修 レポート	特別支援教育課	2月12日(金)	1部
6 指定研修休止願(様式44) 指定研修報告書(休止者用)(様式11)	特別支援教育課	休止決定段階	1部
7 指定研修休止者異動届(様式46)	特別支援教育課	3月末	1部
8 指定研修再開願(様式45)	特別支援教育課	再開決定段階	1部

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Ⅱ

(様式1)

キャリアアップ研修Ⅱ対象者カード（評価案）

学校名	学校	対象者氏名	
項 目		内 容	
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（悲しみや喜び）を感じ取る力		
C 地域社会と連携・協働する力	① 地域社会の発展に主体的に寄与する力 ② 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		
D 目標実現に向け、柔軟に対応する力	① 知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度 ② 同じ目的に向かってチームで対応する力		
E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能	① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力 ② 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		
校長の意見			
本校研修対象者_____教諭のキャリアアップ研修Ⅱ対象者カードを作成し提出します。			
年 月 日			
学校 校長			

(様式3)

年 月 日

関係教育委員会 様

キャリアアップ研修Ⅱ「異業種体験研修」実施 (計画)・報告)書

学校名		対象者氏名	
企業・事業所 施設名		研修期間	月 日
住所・電話番号			

研修内容 (計画段階の予定を記入する)	
研修を通じて学んだこと・今後に生かしたいこと等(報告書のみ)	
学校長 所見 (報告書のみ)	

上記の通り報告いたします。

学校 学校長氏名

キャリアアップ研修Ⅱ 報告書 (休止者用)

学校名	学校	対象者氏名	
自己課題			
自己課題 設定の理由			
実施した校内研修の内容		実施した校外研修の内容	
月/日	実施内容	※実施した研修の□にチェックする	
/		<input type="checkbox"/> 全県セッションⅠ (参集) : 月 日	
/		<input type="checkbox"/> 全県セッションⅡ (参集) : 月 日	
/		<input type="checkbox"/> 異業種体験研修 研修場所 : [] 研修期日 : 月 日	
/		<input type="checkbox"/> 「わたしが選ぶ」校外研修 研修名 : [] 研修場所 : [] 研修期日 : 月 日	
/		<input type="checkbox"/> 特別支援教育Ⅰ : 月 日	
/		<input type="checkbox"/> 特別支援教育Ⅱ : 月 日	
/		※使用したレポートを添える	
/			
/			
/			
/			
/			
/			
/			
/			
学校長との 面談等状況	・ / ・ /		
本校研修対象者 _____ 教諭が上記記載の研修を修了したことを認めます。 <div style="text-align: right;">年 月 日</div> <div style="text-align: center;">学校 校長</div>			

※この用紙は、研修再開時まで休止者本人も保管すること。

(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

特別支援教育指定研修講座 欠席・遅刻・早退 届 (該当箇所を○で囲む)

特別支援教育課長 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

受講者氏名	職 名	職 員 番 号					

講 座 名	講 座 期 間
キャリアアップ研修Ⅱ 特別支援教育Ⅰ・Ⅱ (該当する講座に○をする)	月 日 ()
欠席・遅刻・早退 の事由	

様

学校 校長 _____

キャリアアップ研修Ⅱ「異業種体験研修」受け入れのお願い（依頼）

貴所におかれましては、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。平素より格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、本県では10年目を迎えた教職員の資質の向上を図るため、キャリアアップ研修Ⅱを実施しております。その一環として、より視野を広め、豊かな人間性を培うことを目指し、「異業種体験研修」を位置付けております。

つきましては、御多用中たいへんに恐縮ですが、貴所におきまして「異業種体験研修」を、下記により受け入れていただきたく、お願い申し上げます。

記

1 日 時

2 場 所

3 内 容

4 研修教員名
(研修人数)

5 その他

○○立○○学校

担 当

□□ □□ △△ △△

電 話

ファクシミリ

電子メール

様

学校 校長 _____

キャリアアップ研修Ⅱ「異業種体験研修」受け入れについて（お礼）

貴所におかれましては、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。

さて、本年度実施いたしました本校職員のキャリアアップ研修Ⅱ「異業種体験研修」の際には、急なお願いにもかかわらず快く受け入れていただきありがとうございました。

おかげさまで、たいへんに貴重な体験をさせていただき、無事終了することができました。皆様のご協力の賜物と厚く御礼申し上げます。

〇〇立〇〇学校

担 当

□□ □□ △△ △△

電 話

ファクシミリ

電子メール

(様式1)

キャリアアップ研修Ⅱ対象者カード（評価案）

記入例

学校名	◇◇◇◇学校	対象者氏名	〇〇 〇〇
項 目		内 容	
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	・教員の社会的責務に関する理解を深め、信頼される存在を目指し、確かな判断力をもって行動しようとしている。 ・これまでの子ども観を見返し、さらに児童生徒の理解を深めてほしい。	
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（悲しみや喜び）を感じ取る力	・児童生徒や保護者の話をよく聞こうとしている。リスクマネジメントの観点から、効果的な手法を学んでほしい。	
C 地域社会と連携・協働する力	① 地域社会の発展に主体的に寄与する力 ② 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	・地域の行事やボランティア活動等の運営に積極的に参画している。 ・地域活動で得た知識や技能、人脈を、教育活動に活かす視点を学んでほしい。	
D 目標実現に向け、柔軟に対応する力	① 知識や技能を常に刷新しようとする意欲や態度 ② 同じ目的に向かってチームで対応する力	・分からないことや困っていることを、同僚や上司に相談し、課題を解決しようとしている。 ・教育等に係る最新情報に常に触れ、自己課題を解決してほしい。	
E 「教育のプロ」としての高度な知識や技能	① 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践する力 ② 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	・よいものや必要なものを学ぼうとする意欲と謙虚さをもっている。 ・さらに、よい授業を数多く見て、先輩教員の姿から、知識や技能を学んでほしい。	
校長の意見	10年という節目の年に、これまでの自分の指導をしっかりと見つめ直し、「わかる」「楽しい」日々の授業改善を図ってほしい。そのためには、児童が主体的に取り組むようにするための、場面設定や課題の焦点化を考え、授業改善をしてほしい。 また、児童の気持ちを思いやり、真摯に対応することができるので、研修を通じて更に学級経営力の向上に努めてほしい。		
本校研修対象者 <u>〇〇 〇〇</u> 教諭のキャリアアップ研修Ⅱ対象者カードを作成し提出します。			
令和▽年 ▽月 ▽日			
◇◇学校 校長 □□ □□			

(様式2)

キャリアアップ研修Ⅱ

計画書(案)

・ 報告書

記入例

学校名	○ ▽ □ 学校	対象者氏名	○○ ○○
自己課題	地域との連携を生かした学級づくり、授業づくり		
自己課題 設定の理由	セルフチェックシートによる振り返りで、自分には地域との連携という視点が欠けていたことに気が付いた。そこで、この視点を取り入れた学級経営、授業づくりに取り組みたいと考え、自己課題とした。		
校内研修の内容		校外研修の内容	
月/日	実施内容		
・ 4/5	自己課題設定に関する研修	・ 全県セッションⅠ(参集): 5月14日	
・ 5/8	学級経営立案に関する研修	・ 全県セッションⅡ(参集): 6月15日	
・ 5/16	研修計画作成に関する研修	・ 異業種体験研修 研修場所:[○○ワイナリー] 研修期日:8月4日	
・ 5/21	特別な配慮が必要な児童に関する研修	・ 「わたしが選ぶ」校外研修 研修名:[EDU×NEXT×NAGANO] 研修場所:[△△△ 学校] 研修期日:1月15日	
・ 5/27	校区の地域素材を知るための研修	・ 特別支援教育Ⅰ: 8月18日	
・ 6/13	地域素材の教材化に関する研修	・ 特別支援教育Ⅱ: 1月29日	
・ 6/26	調べ学習の進め方に関する研修	※使用したレポートを添える	
・ 7/4	校内研究授業「算数」の授業研究会		
・ 7/19	地域素材の教材化研修の企画・運営		
・ 7/29	学級経営見直しと児童生徒理解に関する研修		
・ 8/21	地元企業との連携に関する研修		
・ 9/2	社会科指導案作成に関する研修①		
・ 10/2	社会科指導案作成に関する研修②		
・ 10/9	地域の人権課題に関する研修		
・ 11/6	校内研究授業「社会科」の授業公開		
・ 12/4	ICTを活用した調べ学習に関する研修		
・ 12/23	地域と連携した教育カリキュラム作成に関する研修		
・ 1/10	カリキュラム・マネジメント研修会の企画・運営		
・ 1/23	自己課題達成状況の振り返り		
・ 2/3	1年間の学級経営の振り返り		
学校長との 面談等状況	・ 4/30 研修の計画を確認 ・ 6/26 異業種体験研修の打合せ ・ 8/21 研修の中間報告 ・ 2/5 研修の振り返りと今後の取組		
本校研修対象者○○ ○○教諭の研修(計画書案・ 報告書)を作成し提出します。 <div style="text-align: right;">令和○年 ○月 ○日</div> <div style="text-align: center;">○ ▽ □ 学校 校長 ○○ ○○</div>			

※計画書は、予定であっても日付を入れて提出すること。

関係教育委員会 様

キャリアアップ研修Ⅱ「異業種体験研修」実施（計画・**報告**）書

学校名	○ ▽ □ 学校	対象者氏名	○○ ○○
企業・事業所 施設名	○○ワイナリー	研修期間	8月 4日
住所・電話番号	○○市○○○○ 1234-56-7890		

研修内容（計画段階の予定を記入する）	
<ul style="list-style-type: none"> ・ ブドウの袋かけ作業、副枝の剪定作業、葉つみ ・ ワイン造りの工程、会社の概要についての学習 	
研修を通じて学んだこと・今後に生かしたいこと等(報告書のみ)	
<ul style="list-style-type: none"> ・ ブドウ栽培からワイン醸造まですべてを自社で行っていた。地域の気候、土壌を研究し、ブドウ栽培からワイン製造にいたるまで、細部にわたって手間をかけて品質のよいワインを造る努力をしていることが分かった。ぶどう栽培・ワイン醸造について生き生きと語る社員の姿にその道のプロとしての誇りとこだわりを感じることができ、社会科での教材化への視点を得ることができた。 ・ ひと房ずつブドウに袋をかける作業は、気の遠くなるような作業であった。どのブドウにも細やかな神経を使って作業している方の姿を見て、子供たちに対する接し方と同様であることを感じた。 ・ 試行錯誤を重ねながら現在のブランドを育ててきたという苦労話をお聞きし、教育現場も一朝一夕にはできないことが多いが、確固たる信念をもって取り組むことの大切さを学んだ。 	
学校長 所見 (報告書のみ)	<p>地域の基幹産業の一つであるワイナリーで、従業員と同様の作業を行ってきた。</p> <p>一連の作業を、従業員皆で協力し気持ちをそろえて取り組む姿に、学校現場での教職員同士の在り方に共通な部分を感じたという報告を受けた。また、ワイン造りに対する意欲やブドウに対する心配りにも学校運営や児童への接し方と共通するものを学んだようである。</p> <p>地元の産業に対して理解が深まり、社会科における地域素材の教材化への見通しをもつことができたと共に、学校とは別の視点から教育を見直すことができ、意義深い研修であった。</p>

上記のとおり報告いたします。

○ ▽ □ 学校 学校長氏名 □□ □□

教育公務員特例法（昭和二十四年一月十二日法律第一号）

（定義）

第二条 この法律において「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園（以下「幼保連携型認定こども園」という。）をいう。以下同じ。）であつて地方公共団体が設置するもの（以下「公立学校」という。）の学長、校長（園長を含む。以下同じ。）、教員及び部局長並びに教育委員会の専門的教育職員をいう。

2 この法律において「教員」とは、公立学校の教授、准教授、助教、副校長（副園長を含む。以下同じ。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。以下同じ。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師をいう。

3、4、5 略

（研修）

第二十一条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の研修実施者は、教育公務員（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

（研修の機会）

第二十二条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教育公務員は、任命権者（第二十条第一項第一号に掲げる者については、同号に定める市町村の教育委員会。以下この章において同じ。）の定めるところにより、現職のまま、長期にわたる研修を受けることができる。

（中堅教諭等資質向上研修）

第二十四条 公立の小学校等の教諭等（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。

以下この項において同じ。）の研修実施者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（次項において「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施しなければならない。

2 指導助言者は、中堅教諭等資質向上研修を実施するに当たり、中堅教諭等資質向上研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに中堅教諭等資質向上研修に関する計画書を作成しなければならない。

教育公務員特例法施行令（昭和二十四年一月十二日政令第六号）

（中堅教諭等資質向上研修の対象から除く者）

第四条 法第二十四条第一項の政令で定める者は、次に掲げる者とする。

- 一 臨時的に任用された者
- 二 中堅教諭等資質向上研修を受けたことがある者で、研修実施者が当該者の能力、適性等を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要がないと認めるもの
- 三 会計年度任用職員
- 四 地方公務員法第二十六条の六第七項、地方公務員の育児休業等に関する法律第六条第一項若しくは第十八条第一項又は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三条第一項若しくは第二項、第四条若しくは第五条の規定により任期を定めて採用された者
- 五 指導主事、社会教育主事その他教育委員会の事務局（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第二十三条第一項の条例の定めるところによりその長が同項第一号に掲げる事務を管理し、及び執行することとされた地方公共団体にあつては、当該事務を分掌する内部部局を含む。）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、研修実施者が当該者の経験の程度を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要がないと認めるもの

地方公務員法（昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号）

（研修）

第三十九条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

- 2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。
- 3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。
- 4 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年六月三十日法律第百六十二号）

（研修）

第四十五条 県費負担教職員の研修は、地方公務員法第三十九条第二項の規定にかかわらず、市町村委員会も行うことができる。

- 2 市町村委員会は、都道府県委員会が行う県費負担教職員の研修に協力しなければならない。

（中核市に関する特例）

第五十九条 地方自治法第二百五十二条の二十二第一項の中核市（以下「中核市」という。）の県費負担教職員の研修は、第四十五条及び地方公務員法第三十九条第二項の規定にかかわらず、教育公務員特例法第四章の定めるところにより、当該中核市の教育委員会が行う。

- 2 前項の規定にかかわらず、中核市の県費負担教職員の研修は、都道府県委員会も行うことができる。