

**令和8年度
(2026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



1 これまでの教員研修に対する先生方の声や課題

高校版

<先生方の声>

- 「授業について学びたい」「研修は大事だと思う」「先進的な取組をする先生の授業から学びたい」という声が多い。
- 「教室を空けることで他の先生に補充で迷惑をかける」「そもそも研修に参加する時間がない」と、研修への参加に気兼ねしてしまうという声もある。
- 補充の準備や、学級を留守にした際の生徒指導等を心配することで、校外研修に消極的になってしまうという声もある。

<現在の教員研修体系の課題>

- 教員採用選考の志願倍率低下からも、**講師を含めた教員研修の一層の充実が必要。**
- VUCA(※)の時代を迎え、教育課題が複雑化し教員に求められるスキルが多様化する中で、**現場のニーズに応えられる長野県の研修体系の再構築が喫緊の課題。**

(※) Volatility (不安定)、Uncertainty (不確実)、Complexity (複雑)、Ambiguity (曖昧)

2 これからの長野県の教員研修

対話を軸にした校内研修と、自ら求めつながりて深まる自律した長野県の教師の学びを実現する。

<長野県教員育成指標の改定>

文部科学省通知「指標の策定に関する指針の改正」(2025年2月)等に基づき、**不登校対応、日本語指導、地域連携によるキャリア教育**の視点を長野県教員育成指標へ明確に

<県教育委員会としての取組>

教師の挑戦と主体的な研修への支援

◆ 教師の主体的な学びを後押しするために

「自ら計画する研修」対象講座
【初任研】

- 探究プラットフォーム講座
(例) 探究伴走者フォーラム、マイプロジェクトアワード長野県Summit 長野県高校生探Qフェスティバル
- 英語アップスキル研修
- 研究指定校等による公開講座・研究授業
(例) 文科省SSH、WWL、DXハイスクール 県立高校「未来の学校」構築事業研究校

◆ 小中高の更なる連携にむけて

異校種体験(ジョブシャドウイング)
【初任研】

- 域内の小学校・中学校での研修を通して、児童・生徒理解や授業づくりを学ぶ。
- 勤務校への要望を把握し、地域における自校の役割を認識するとともに、小・中・高の教員間の連携に繋げる。

◆ キャリアステージに応じた研修の充実に向けて

「校外研修報告会」の実施による成果の普及(キャリアアップ研修Ⅲ)

学校組織マネジメント等の観点から自らテーマを設定し実施した研修の報告会を自校で開催。参加者からの助言を得ることで、今後のキャリアアップにつなげるとともに、研修の成果を自校に還元。

令和8年度研修日数

- 教師が主体的に研修に取り組めるよう、共通必修研修を精選・縮減。
- 教員のキャリアステージに応じた研修の一層の充実を図るため、「自ら計画する研修」の日数を拡充する等、研修体系を再構築。

指定研修	従前	R8年度
初任者研修	21日	19日
2年次研修	1日	1日
キャリアアップ°研修Ⅰ	3日	2日
キャリアアップ°研修Ⅱ	8日	7日
キャリアアップ°研修Ⅲ	2日	2日

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>
	地域連携によるキャリア教育	
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。 	<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的確な対応について、組織的に取り組む。
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持っている人			
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> *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。 ・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も取り残されない「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ることで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。 ・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。 ・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。		・ICT端末やクラウド等々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。	

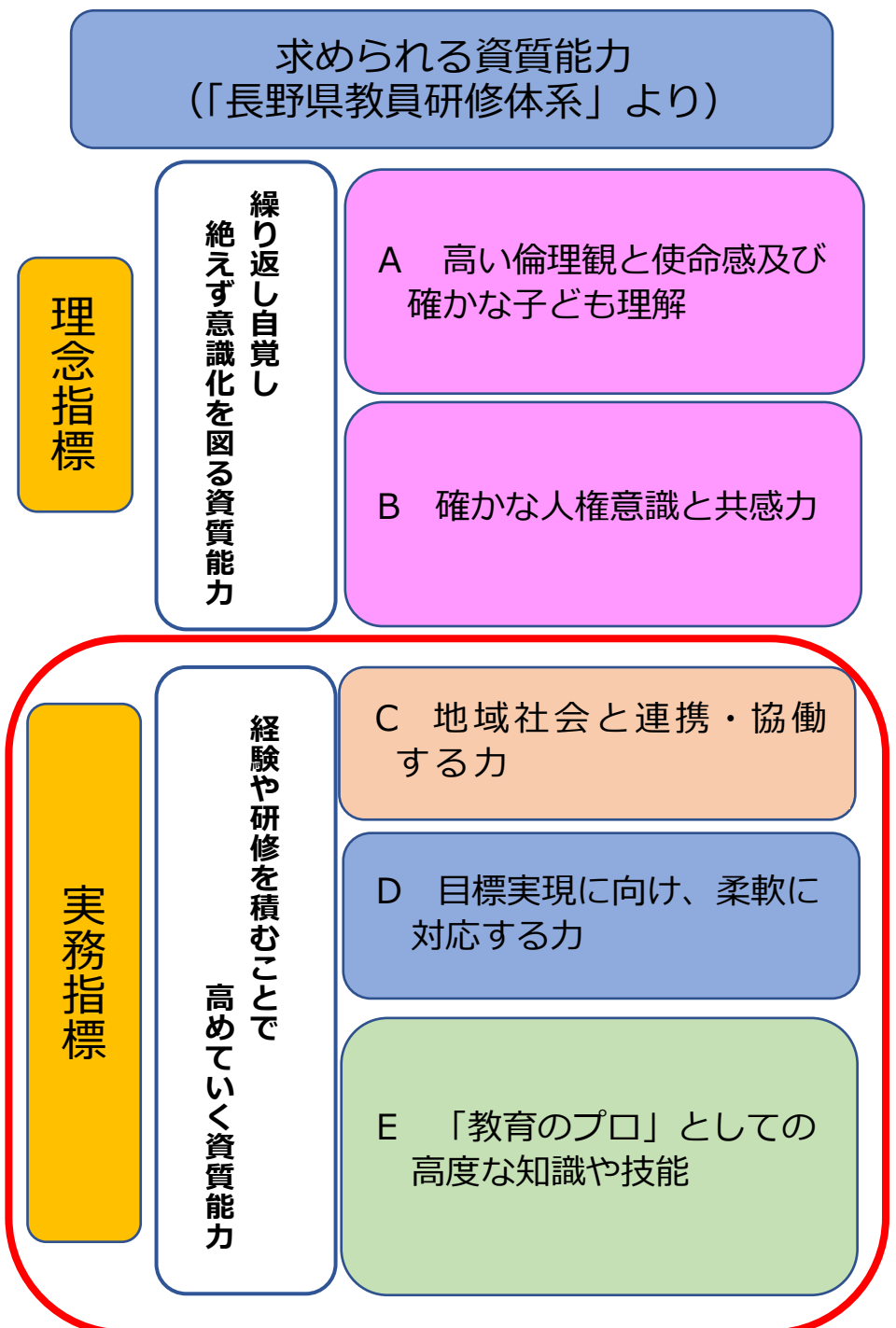
1 教員育成指標作成の経緯

「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

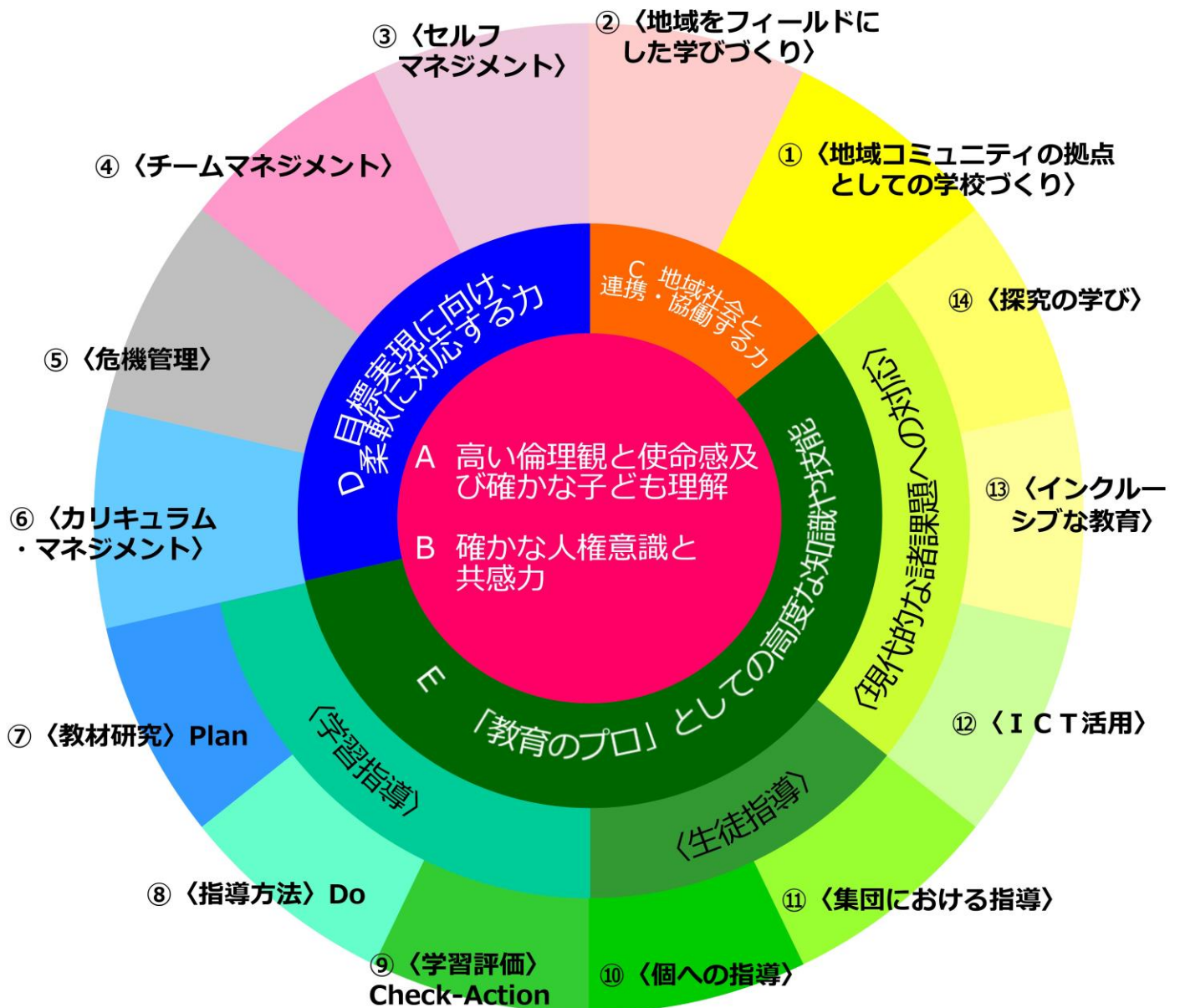
この「求められる資質能力」を「理念指標」と「実務指標」に分けました。「理念指標」とは、繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力であり、「実務指標」とは、経験や研修を積むことで高めていく資質能力です。

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。



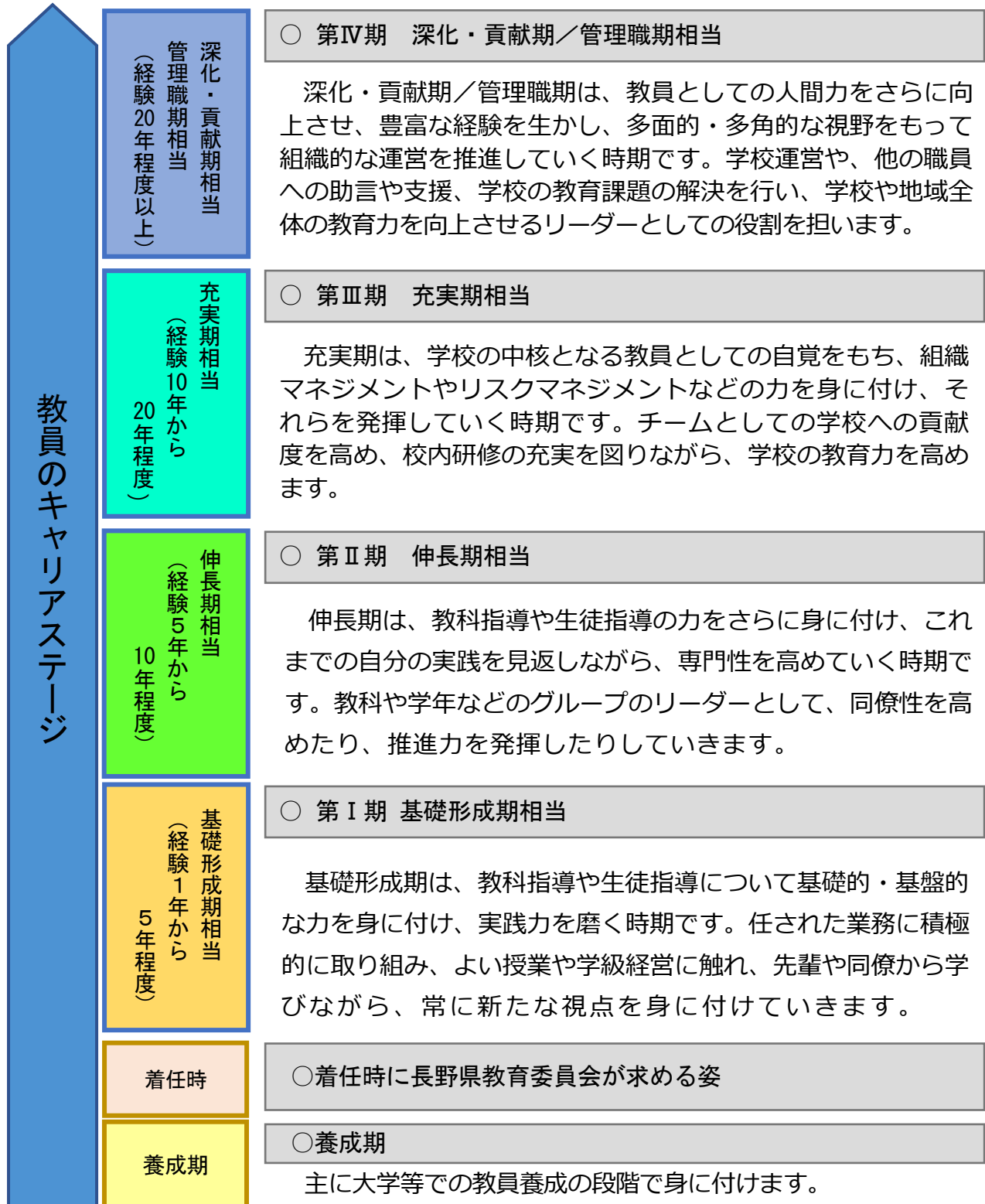
2 実務指標を支える14のスキル

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

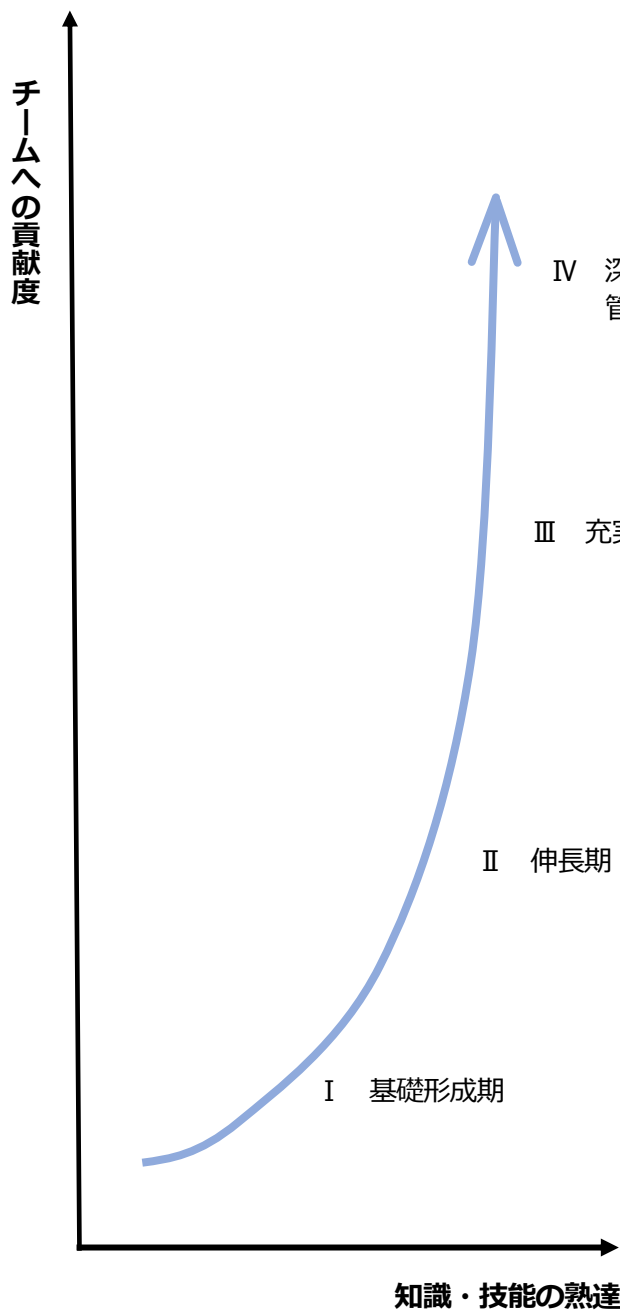
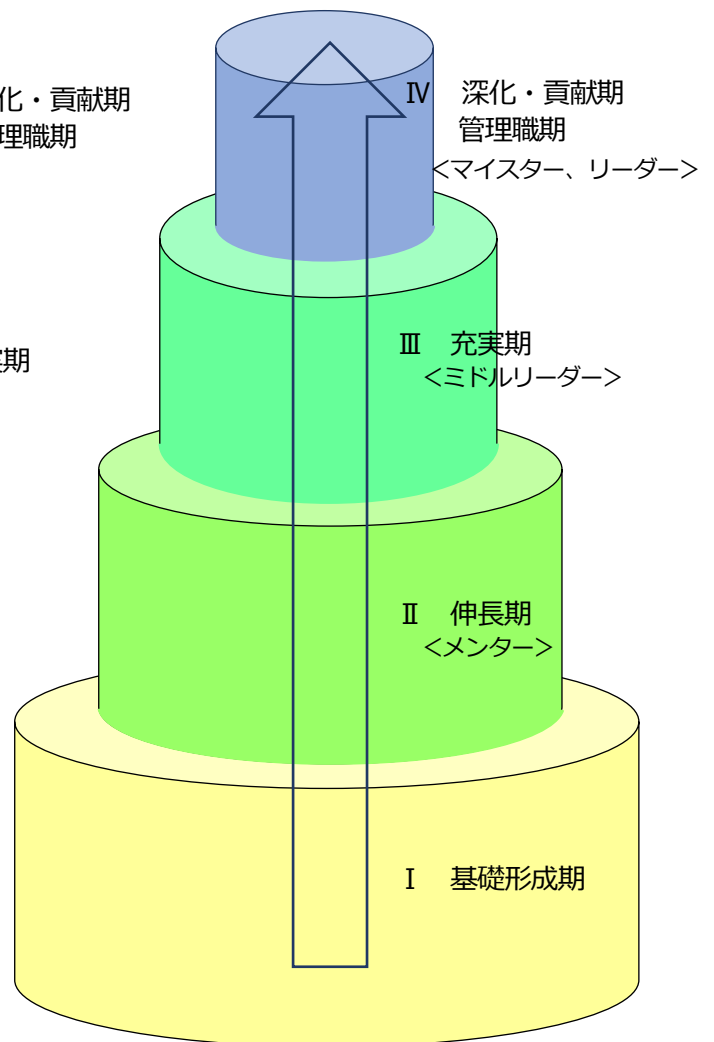


図2



令和8年度 キャリアアップ研修Ⅲの手引 目次

I	研修Ⅲ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	10
4	校内研修	10
5	研修の報告	10
6	関係書類提出の流れ	11
IV	作成書類		
様式1	キャリアアップ研修Ⅲ計画・報告書	13
様式4	キャリアアップ研修Ⅲ報告書（休止者用）	14
様式44	指定研修休止願	15
様式45	指定研修再開願	16
様式第40号	指定研修猶予願	17
様式第60号	指定研修講座欠席・遅刻・早退届	18

I

研修の概要

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
<1日>

校外研修報告会
<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

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。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。

令和8年(2026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	1日	校長と相談し、決定する	2日	自校以外での研修を原則とする。
	1日	自校		校外研修報告会として実施する。
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。

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。

さらに、次の①～④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19年度に採用された者（令和8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
- ② 平成18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
- ③ 令和7年度のキャリアアップ研修Ⅲにおける猶予者
- ④ 令和7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、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、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申請する。

【前年度の調査時と変更になった場合のみ提出】
申請期限 令和8年4月15日（水）

電子申請（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、総合教育センター教職教育部長に電話連絡をした上で、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4）を、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（休止者用）

② 翌年度以降、研修を再開する場合、校長は、総合教育センター教職教育部長に電話連絡をした上で、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、学びの改革支援課に提出する。

《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

様式 45
指定研修再開願

(3) 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、総合教育センターの対象講座研修を欠席・遅刻・早退するときは、校長は、電話にて総合教育センター教職教育部長(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。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。

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

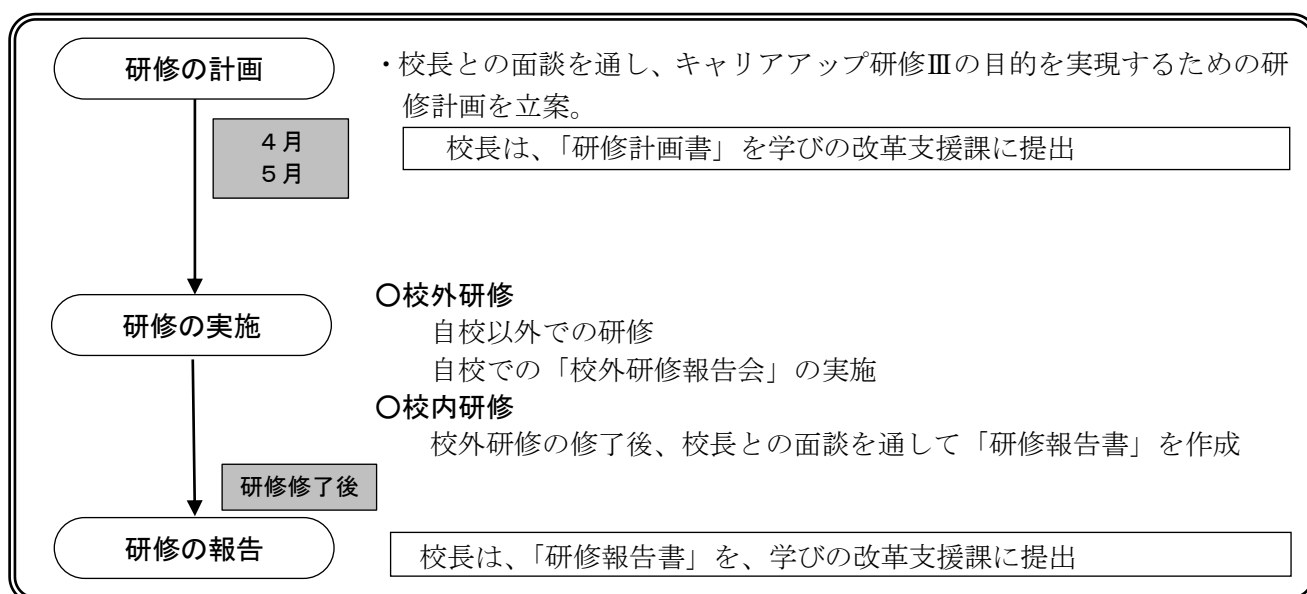
研修	日数	内容等
校外研修	1 日	○研修内容 校長と相談し、これからのキャリアアップのため、対象者にとって今、最も必要と思われる研修を行う。 (例)・研究実践校の視察 ・専門的な技能を持つ人から学ぶ 等 ※総合教育センター対象講座を充てることも可能（「研修講座案内」参照） ※自校以外での研修を原則とする。（旅費の支給は県内分のみ）
	1 日	○研修内容 自校以外での研修後、成果の普及を目的とした報告会を自校にて開催し、参加者から助言を得ることで今後のキャリアアップにつなげる。 ※対象は教職員の他、生徒、保護者、学校関係者、地域住民等も可とする。 ※報告会は他校へも公開できるものとする。 ※校内研修（1日）とは別のものとして実施する。
校内研修	1 日	○研修内容 校外研修で得た成果と、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」4・5・6を参照のこと。

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、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計画書

3 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。）総合教育センターの対象講座を充てることも可能
《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、教育課題をテーマとする研修、カリキュラムマネジメントに関する研修 等
- ・「校外研修報告会」は校内での実施を原則とする。

4 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」と異なる場合は、「備考」欄に記入する。

5 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、令和 9 年 2 月 19 日（金）とする。

（様式 1）キャリアアップ研修Ⅲ報告書

6 関係書類提出の流れ(7ページ参照)

高等学校	「キャリアアップ研修Ⅲ計画書」(様式1) 1部 6月12日(金)	学びの改革 支援課
	「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) 1部 休止決定段階	
	「キャリアアップ研修Ⅲ再開願」(様式45) 1部 再開決定段階	
	「キャリアアップ研修Ⅲ報告書」(様式1) 1部 令和9年2月19日(金)	

《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、メール添付にて提出する。
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)「03 飯山キャリアⅢ(受講者名)様式1」

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

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			
研修名			
研修の計画と記録	○自校外での研修 <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）		
	○自校での「校外研修報告会」 <報告会の概要>（期日、実施場所、参加者等） <報告会での助言等により得た成果>（報告書提出時のみ）		
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 高等学校 校長			

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。

(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			
研修名			
研修の計画と記録	<input type="checkbox"/> 自校外での研修 <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)		
	<input type="checkbox"/> 自校での「校外研修研修報告会」 <報告会の概要> (期日、実施場所、参加者等) <報告会での助言等により得た成果> (報告書提出時のみ)		
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 高等学校 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。

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		

(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

	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