

令和 3 年度愛知県教員研修計画（案）

～未来を担う子どもたちを育む「学び続ける教員」であるために～

令和 3 年 4 月 1 日版

目次

はじめに (P. 1)

I 研修の基本方針及び研修事業における重点について (P. 1～2)

- 1 研修の基本方針
- 2 研修内容に関する重点
- 3 研修の対象

II 研修体系と各研修の方針について (P. 3～10)

- 1 研修体系
- 2 各研修の方針
 - (1) キャリア・アップ研修
 - (2) スキル・アップ研修
 - (3) リーダー研修

III 研修を奨励するための方針について (P. 10～13)

- 1 「学び続ける教員」であるための研修体系の構築
- 2 時代に応じた多様な形態を織り交ぜ、効果的・効率的な研修を目指して
- 3 研修講師について
- 4 教員サポートシステム（仮称）の活用について

IV 効果的かつ効率的な研修の推進に向けて (P. 13～16)

- 1 OJT (On the Job Training) の有効活用
- 2 Off-JT (校外研修) とOJT (校内研修) との往還
- 3 研修の効果測定及びPDCAによる研修内容の見直し
- 4 大学や関係機関との連携について

V 令和3年度愛知県教員研修計画一覧 (P. 16) (別表)

VI 愛知県教員育成指標を踏まえた研修計画一覧の活用 (P. 16)

参考1 愛知が求める教師像について (P. 17)

参考2 資質向上に関する指標について (P. 17～18)

参考3 愛知県教員育成指標 (P. 19～22)

はじめに

グローバル化の進展や技術の進歩・加速によって、私たちは、社会、経済、環境などさまざまな分野において前例のない変化に直面している。そのような中で、子どもたちは多種多様な課題や予測困難な時代にたくましく立ち向かい、持続可能な社会づくりの担い手として生き抜くために必要な資質・能力を身に付けていく必要がある。学校教育においては、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善により、「知識及び技能」「思考力、判断力、表現力等」「学びに向かう力、人間性等」の資質・能力を子どもたちに育成していくことが求められている。

このような教育を実現する上で、教員が絶えず資質・能力の向上に努めることは重要であり、教育の根底を支えるものであるといえる。教員一人一人が高度専門職として学校教育の直接の担い手であるという自覚をもつとともに、常に学び続ける姿勢をもち、自律的かつ主体的な研修に努め、教員としての資質・能力を一層高めることが重要である。近年、教員の大量退職、大量採用の影響により、学校現場では、教員の経験年齢の不均衡化や知識・技能等の伝承の希薄化が深刻な問題となっている。また、「チーム学校」の理念のもと、課題解決のために組織的・協働的に取り組む姿勢がますます重要になってきている。学校においては、研修の成果を同僚と共有するなどして、学校組織全体として指導力向上を図り、高め合える学校文化と職場風土の醸成の必要性が高まっている。

一方、「学校における働き方改革」の視点からも教員研修が、より効果的かつ効率的なものとなるように、愛知県教育委員会では、総合教育センターと各課や各教育事務所が連携しながら、研修内容の重複等を見直し、研修の改善を進めてきた。令和3年度からの教員研修計画はそれまでの5年間をかけて行った再構築の一応の完結と捉えている。

愛知県として、未来を担う子どもを育むために、学び続ける教員の研修を奨励し、力強く支援するために本教員研修計画を策定する。

I 研修の基本方針及び研修事業における重点について

1 研修の基本方針

愛知県教育委員会では、これからの教員に求められる学び続ける姿勢を重視するとともに、教員一人一人が発揮したい資質・能力を明確にし、研修の基本方針を以下のとおりとする。

1 「あいちの教育ビジョン2025（仮称）」の実現に向け、「愛知県教員育成指標」を踏まえ、経験やキャリアに応じて、教員一人一人が資質・能力を効果的・効率的に身に付けるための体系的な研修

2 「自ら学び続ける教員」であるために、自立的かつ主体的な学びを促すための研修

3 教員一人一人の資質・能力をいっそう高めるとともに、地区リーダーの養成や学校組織全体の教育活動の活性化を図るための研修

2 研修内容に関する重点

研修の基本方針を踏まえ、人材育成、学校運営、社会の要請に寄与するために、研修内容に関する重点を以下のとおりとする。

○ 学び続ける教員を支援し、素養や指導力、マネジメント力など、一人一人の資質・能力の向上及び高め合う教員集団（組織）の醸成に資すること。

○ 学校が直面している教育課題の解決や教育活動の活性化と充実に資すること。

○ 急速な社会の変化に伴う教育改革の推進に対応すること。

3 研修の対象

○ 本研修計画は、原則的には公立及び国立の小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・特別支援学校・幼稚園・幼保連携認定こども園の教員を対象とし、政令指定都市の小中学校、高等学校、特別支援学校及び中核市の小中学校の教員の研修は別に定められた各市の研修計画による。ただし、以下のような場合は、研修を合同で受講することもある。

・中核市の教員が、eラーニング等の自由応募の講座や中堅教諭等資質向上研修に付随したeラーニングを受講する場合。

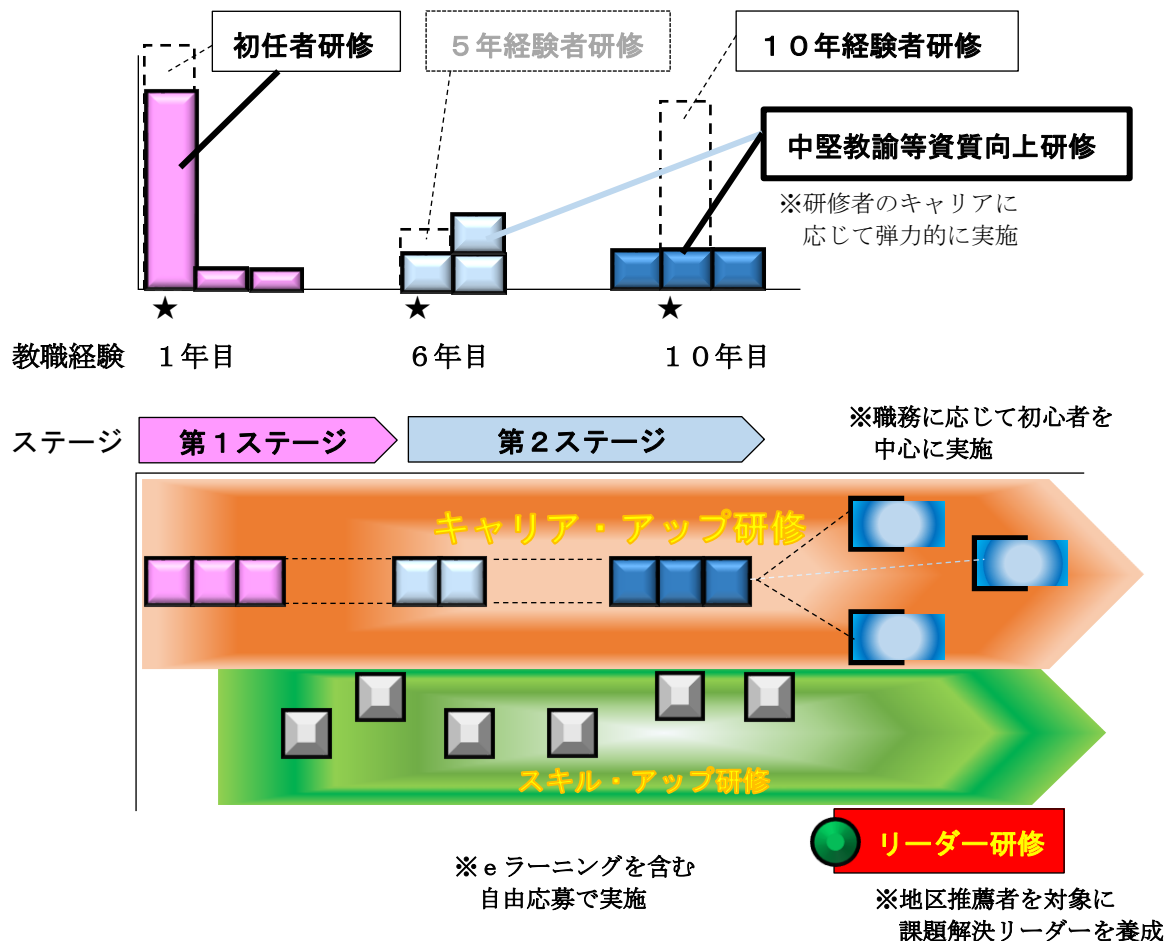
・中核市の養護教諭、栄養教諭、幼稚園等教諭が一部の研修を受講する場合。

・園長等運営管理研修で、政令指定都市や中核市を含む国公立私立幼稚園の園長、公私立保育所の所長、公私立認定こども園の園長、市町村の保育行政担当者が受講する場合。

○ 私立学校園については、原則各校園の研修計画によるが、幼稚園等中堅教諭資質向上研修など、必要に応じて県の研修への参加を受け入れていく。

Ⅱ 研修体系と各研修の方針について

1 研修体系



【令和2年度までの研修との対照表】

	旧	新（仮称）
研修区分の整理	①基本研修	◎キャリア・アップ研修（法定研修及び悉皆研修）
	②職務研修	
	③専門研修	◎スキル・アップ研修（自由応募が中心）
	④課題研修	◎リーダー研修（課題・長期：対象者は主に地区推薦）
	⑤長期研修	

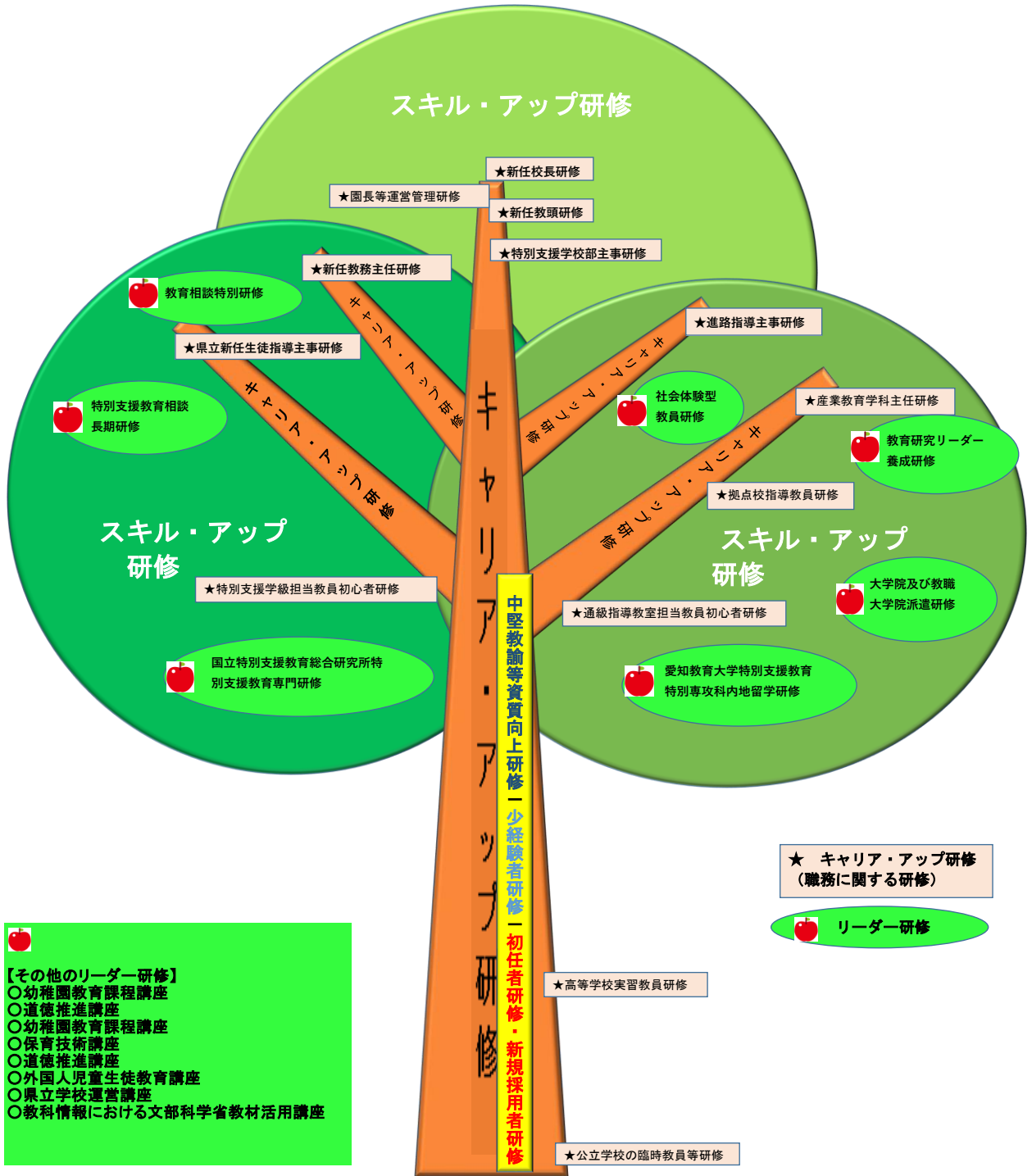
※法定研修：初任者研修、中堅教諭等資質向上研修、指導改善研修（教特法による）

※悉皆研修：分掌における主任や管理職等が受講する研修

分掌主任の新任を対象を限定して実施するものもある。

※指導改善研修は、キャリア・アップ研修に位置付ける。

【研修体系図】



- 【スキル・アップ研修】
- 看護科講座 ○学校農園活用講座 ○安全教育実技講座(フォークリフト運転業務特別教育講習) ○刈払機安全衛生教育講座
 - 農業技術講座(A、Bコース) ○特別支援教育講座(A～Eコース) ○学級・学年づくりに生かす教育相談講座
 - いじめ・不登校など今日的課題に対応する教育相談講座 ○教育相談コーディネーター養成講座
 - ＜eラーニング講座＞
 - 高等学校国語の授業構想の工夫 ○高等学校地理歴史・公民の授業構想の工夫 ○高等学校数学の授業構想の工夫1
 - 高等学校数学の授業構想の工夫2 ○高等学校理科の授業構想の工夫 ○高等学校英語の授業構想の工夫
 - 人権教育について(基礎編) ○人権教育について(リーダー編) ○学級経営・学年経営について ○道徳教育について
 - 効果を上げる授業研究の在り方 ○いじめ・不登校について ○外国人児童生徒教育の現状と課題 ○愛知の特別支援教育
 - 特別支援学級における指導の実践 ○教育法規入門(基礎編) ○事例研究の意義と進め方 ○職場のメンタルヘルス講座(A、Bコース)
 - 理科観察・実験指導基礎講座 ○ESD(持続発展教育)推進講座 ○小学校英語の基礎講座 ○情報モラル教育講座
 - 学校安全推進講座(A、Bコース) ○発達障害の理解と支援講座(A～Gコース) ○校内研修と授業研究の効果的な進め方講座
 - 主権者教育推進講座 ○カリキュラム・マネジメント講座 ○児童生徒の強みを生かす教育相談講座 ○教師のための情報危機管理講座 ○地域学校協働活動推進講座(基礎編) ○地域学校協働活動推進講座(リーダー編) など

2 各研修の方針

次に示す「キャリア・アップ研修」「スキル・アップ研修」「リーダー研修」の3つの研修の機会を生かし、教員一人一人がキャリアパスに応じて必要となる研修を受講していくことで、各分野でのスペシャリストとして、学校や地域を牽引するシニアリーダーへと資質・能力を向上させていくことを目指している。

以下に研修の種類ごとの愛知県としての方針の概要を示すとともに、「研修のねらい、受講対象者、募集、予定人数、日数、期日、会場、教員育成指標との関連、研修の主管等」については、別表の教員研修計画一覧で示す。また、総合教育センターが主体となつて行う研修以外の県教育委員会各課や各教育事務所が行う研修についても、教員研修計画一覧で示す。

(1) キャリア・アップ研修

「教員育成指標」を踏まえ、キャリア・ステージに応じた資質・能力の向上を目指す研修体系の根幹となる研修である。

※教育公務員特例法に規定されている「初任者研修」「中堅教諭等資質向上研修」をはじめ、教職経験や特定の職務を担うことになった場合など、各教員がキャリアに応じて必要となる基本的な資質・能力の向上を図るための悉皆による研修である。

＜主に教員としての基本となる研修の方針の概要＞

① 初任者研修・新規採用者研修

- 小学校初任者研修、中学校初任者研修、高等学校初任者研修、特別支援学校初任者研修
- 新規採用養護教諭研修、新規採用栄養教諭研修、県立学校新規採用実習教員・寄宿舎指導員研修、幼稚園等新規採用教員研修

新任教員に対して、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、教員として必要とされる素養、指導力、マネジメント力といった資質・能力を養うとともに幅広い知見を得させることを図る。教員育成指標の第1ステージにあるように、教員としての基礎を固める研修を実施する。

※初任者研修については、教育公務員特例法第23条の規定に基づき、実施する。

- 教員として必要な基礎・基本を実践的に学ぶ機会とする。
- 同期の教員同士が協議したり協働体験をしたりして、同僚性を構築する場とする。
- 総合教育センター、県立校長会、教育事務所、市町村教育委員会が、連携しながら効果的・効率的な研修を実施する。
- 校内研修の拡充のため、研修指導員を配置し、校内での充実した研修体制を確立する。
- より実践的な研修とするために、研修講師を大学教授中心ではなく、学校現場の教員を中心に計画する。

② 少経験者研修（2年目教員研修、3年目教員研修）

□小学校2年目教員研修、中学校2年目教員研修、高等学校2年目教員研修、特別支援学校2年目教員研修、養護教諭2年目研修、栄養教諭2年目研修

□小学校3年目教員研修、中学校3年目教員研修、高等学校3年目教員研修、特別支援学校3年目教員研修、養護教諭3年目研修、栄養教諭3年目研修

初任者研修後の課題に対応して、経験に即した体系的な研修の一環として、少経験者の資質・能力の向上を図り、丁寧にフォローする。また、愛知の公教育を担う教育者としての立場や役割及び使命を再認識させる。

- 初任者研修後、独り立ちし始めたばかりの教員が同期の教員と課題解決に向けて、協議等を通じてよりよい教育や自らの資質・能力の向上について模索する研修とする。
- 教育者としての立場や役割及び使命の再認識をする機会とする。
- 少経験者に対するメンタルヘルス面でのサポートをする機会とする。
- 養護教諭の研修では、保健教育、保健管理に関する内容について、栄養教諭の研修では、給食管理、食に関する指導について、専門的な理解を深め、実践力を身に付ける。

③ 中堅教諭等資質向上研修【前後期】

□小学校中堅教諭資質向上研修【前期】、小学校中堅教諭資質向上研修【後期】
中学校中堅教諭資質向上研修【前期】、中学校中堅教諭資質向上研修【後期】
高等学校中堅教諭資質向上研修【前期】、高等学校中堅教諭資質向上研修【後期】
特別支援学校中堅教諭資質向上研修【前期】、特別支援学校中堅教諭資質向上研修【後期】
中堅養護教諭資質向上研修【前期】、中堅養護教諭資質向上研修【後期】
中堅栄養教諭資質向上研修【前期】、中堅栄養教諭資質向上研修【後期】

☆幼稚園等中堅教諭資質向上研修

☆は後期のみ実施する。また、令和2年度までは受講時期を教職経験11年目としていたが、段階的に前倒しして、令和6年度までに、教職経験7年目で受講できるようにする計画である。

教職経験5年経過の全教員及び教職経験10年経過の全教員を対象に、経験に即した体系的な研修の一環として、教育上の課題に対応し得る内容について研修を行い、資質・能力の向上を図る。教職経験5年経過の教員は前期の研修を受講し、教職経験10年経過の教員は後期の研修を受講する。

※本研修は、「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」の施行（平成29年4月1日）に伴う教育公務員特例法の第24条で規定された「中堅教諭等資質向上研修」として実施する。

- 指導力の育成とともに、マネジメント力の育成を重視した研修である。
- ミドルリーダーとしての自覚や意識改革を促す場とする。
- 必要な資質・能力の向上のため、校外研修とOJTとを効果的・有機的に結び付け、学校の教育活動の活性化を図る。
- 研修受講履歴をシステム化することで、必要な時期に必要な資質・能力の向上を目指す。
- 研修内容を分散化することで、研修参加への負担感を軽減するとともに、個人の「学び続ける姿勢」を育む。

<主に職務に関する研修>

- 拠点校指導教員研修
 - <小中学校拠点校指導教員研修、特別支援学校拠点校指導教員研修>
- 特別支援学級担当教員初心者研修
- 通級指導担当教員初心者研修
- 高等学校実習教員研修
- 進路指導主事研修
 - <中学校進路指導主事研修、県立学校進路指導主事研修>
- 県立学校新任生徒指導主事研修
- 産業教育学科主任研修
- 新任教務主任研修
 - <小中学校新任教務主任研修、県立学校新任教務主任研修>
- 特別支援学校部主事研修
- 園長等運営管理研修
- 新任教頭研修
 - <小中学校新任教頭研修、県立学校新任教頭研修>
- 新任校長研修
 - <小中学校新任校長研修、県立学校新任校長研修>
- 公立学校の臨時教員等研修
- ◆ 指導改善研修
 - ◆についても、研修者それぞれの抱える課題を改善したり、必要な資質・能力を補ったりするための研修として「キャリア・アップ研修」に位置付ける。

職務や役割を果たす上で必要となる、専門的かつ実践的な知識を身に付け、マネジメント力や指導力等の資質・能力の向上を図る。

<指導改善研修>

「指導が不適切な教員」として認定された者に対して、学校への復帰を第一の目的とした適切な研修を実施し、意識の改善や力量の向上を図る。

- 新たな職務を得て、職務遂行上必要な知識や考え方を学ぶ場とする。
- 該当の職務の新任者全てを対象に行う（悉皆研修）。
- 同種の職務での学校間でのネットワークづくりや情報交換をする場とする。
- 指導改善研修については、臨床心理士等の専門家からの助言も得ながら、本人の特性をよく捉えた課題解決的な研修とする。

(2) スキル・アップ研修

自由応募を基本として、教員としての専門的な知識・技能を補完し、進展させる研修である。そして、法定研修及び悉皆研修であるキャリア・アップ研修に対して、教員としての自らのキャリアを補うための自立的かつ自主的な研修である。

今日的課題や職務上の課題等を主題にしたeラーニングのコンテンツも整備している。

- 看護科講座
- 学校農園活用講座
- 安全教育実技講座（フォークリフト運転業務特別教育講習）
- 保育技術講座
- 特別支援教育講座
- 学級・学年づくりに生かす教育相談講座
- いじめ・不登校など今日的課題に対応する教育相談講座
- 教育相談コーディネーター養成講座
- 職場のメンタルヘルス講座
- 理科観察・実験指導基礎講座
- ESD（持続発展教育）推進講座
- 小学校英語の基礎講座
- 情報モラル教育講座
- 学校安全推進講座
- 発達障害の理解と支援講座
- 校内研修と授業研究の効果的な進め方講座
- 主権者教育推進講座
- カリキュラム・マネジメント講座
- 教師のための情報危機管理講座
- 地域学校協働活動推進講座
- 農業技術講座
- 刈払機安全衛生教育講座 など。

- 今日的課題や職務上の課題に対応した効果的な研修とする。
- 大学教員や専門家を講師とした専門性の高い内容に重きを置いた研修とする。
- eラーニングを有効活用して、自主的かつ効率的な研修の機会を充実させる。
- 自ら学ぼうとする研修者のニーズに応える自由応募の研修とする。
- 教員育成指標にある「多様性への理解と教育支援」を踏まえ、特別支援教育や外国人児童生徒教育を充実させるための愛知県独自の研修を実施する。
- 特別支援教育に関する研修では、障害種や立場に応じた専門的な研修を充実させる。
- 愛知県総合教育センター農業教育共同実習所を活用した研修を設定する。

(3) リーダー研修

教育の諸課題に対する理解や実践力を高め、学校や地域の教育をリードする教員の養成のための研修である。研修後は、個人の資質・能力の向上だけでなく、自校や地域において研修成果を基に実践し、専門的な知見を広め、教育活動を推進することをねらいとしている。

- 幼稚園教育課程講座
- 道徳推進講座
- 外国人児童生徒教育講座
- 県立学校運営講座
- 学級・学年づくりに生かす教育相談講座
- 教科情報における文部科学省教材活用講座
- 教育研究リーダー養成研修
- 特別支援教育相談長期研修
- 教育相談特別研修
- 小中学校社会体験型研修
- 大学院及び教職大学院派遣研修
- 愛知教育大学特別支援教育特別専攻科内地留学研修
- 国立特別支援教育総合研究所特別支援教育専門研修

教育課程の編成及び実施に伴う指導上の諸課題等についての専門的な講義や協議により、マネジメント力や指導力の向上を図る。

理論的・実践的研究を通して、豊かな見識と広い視野に立った教育力を培い、新たな教育を推進するリーダーの養成を図る。

研修によっては、学校以外の諸施設、大学、企業等で、研修者に多様な体験を積み、最先端の教育法や人材育成、人事管理等を学び、学校運営に生かす。

社会の構成員としての視野を広げ、「持続可能な社会の創り手」を育成する学校づくりに役立てる。

- 各分野での将来の教育的リーダーが学び、資質・能力を高めるための研修を実施する。
- 日頃の教育実践を振り返り、理論的・実践的研究を推進する研修を実施する。
- 学校園の運営について、講義や協議で専門的な内容を扱い、最新の教育の動向を学ぶ機会を設定する。また、研修者が互いに情報交換を行ったり、ネットワークを構築したりできる場を設定する。
- 大学や国立特別支援教育総合研究所等と連携して、研修者が学校を離れ、大学や研究所で最新の教育について、理論的・実践的に学ぶ機会を設定する。
- 社会に開かれた教育課程を展開するために、学校を外から見つめなおし、企業等の人材育成や人事管理等について学ぶ機会を設定する。
- 特別支援教育分野の専門的知識や技術を習得し、資質・能力の向上と指導力の充実を図る機会を設定する。

Ⅲ 研修を奨励するための方針について

1 「学び続ける教員」であるための研修体系の構築

教員が生涯にわたって、そのキャリアや経験に応じて、自らの素養、指導力、マネジメント力を高め、教員としての資質・能力の向上に努めるために、Ⅱで示したように学び続けることができる研修体系を構築してきた。これまで初任者研修、10年経験者研修の2カ所に集中していた各種研修プログラムの分散化を行い、多忙感の解消を図り、教職経験のより早い段階から中堅教諭等（ミドルリーダー）の育成を行うことができるようにした。現在必要な能力に加え、将来必要になる能力をその前から育てるという視点に立っている。また、教員個人の能力を育てることが、集団（チーム）の能力を育てることにつながり、高め合える学校文化と職場風土の醸成につながると考えている。

まず、「初任者研修」、「新規採用者研修」では、教員育成指標の第1ステージにあるように、教員としての基礎を固める研修を実施している。

次に、初任者研修後の課題に対応して、独り立ちした初任者を丁寧にフォローして指導力等を高めていくために、「少経験者研修」として2年目教員研修、3年目教員研修を実施する。これにより、初任者研修を修了した者が学びを途絶えさせることなく、継続して学び続けることを支援する。

そして、令和3年度より小中学校・義務教育学校、高等学校、特別支援学校の5年経験者研修を廃止し、10年経験者研修を前期・後期制の中堅教諭等資質向上研修として実施する。前期と後期中堅教諭等資質向上研修を併せて法定研修とする。実施時期については、原則として教職経験6年目の教員が前期中堅教諭等資質向上研修を受講し、教職経験11年目の教員が後期中堅教諭等資質向上研修を受講する。これは、教員の年齢構成の若返りが進み中、ミドルリーダーが不足しているという課題があり、より早い段階からミドルリーダーが自覚を高め、役割を果たすための研修を行い、資質・能力を高める必要があるためである。

さらに、今後は学校や教員のさまざまな状況に応じた、研修受講時期の弾力化を予定している。働き方改革の観点からも、中堅教諭等資質向上研修などのキャリア・アップ研修の受

講時期の弾力化を図ることができるように研修制度の整備を進めていく。将来的には、中堅教諭等資質向上研修では、前期の全体研修、教科指導研修（専門研修）、後期の全体研修、教科指導研修（専門研修）の各パーツについて、教員の勤務の状況や学校事情に応じて、弾力的に研修受講時期を考え、変更できるシステムを構築することを目指している。

また、令和2年度まで10年経験者研修で行っていた3日間の「異校種・社会体験研修」は、夏季休業中の働き方改革や新型コロナウイルス感染予防対策を踏まえるとともに、地域と学校との活発な連携の状況等を鑑みて縮減する。企業や事業所に赴く社会体験研修は廃止し、校種間の接続や連携、指導の系統性の理解に焦点を当て、マネジメントの視点も加味しながら「異校種等研修」を1日のみ実施する。

2 時代に応じた多様な形態を織り交ぜ、効果的・効率的な研修を目指して

校外研修には、①集合型研修、②eラーニング研修（非同期型）、③オンライン研修（同期型＝双方向型）、④個別訪問型研修がある。ICT環境の充実により、オンライン研修等の可能性が増す中、従来の集合研修のよさや必要性とも併せて、ハイブリット型の研修を構築していくことで効果的・効率的な研修を目指していく。その際、勤務校や市町村の実態も踏まえながら、無理のない形でベストミックスな形となるように研修を進めていく。

① 集合型研修	総合教育センターや他の会場に集合して、一斉に行う研修である。お互いに顔を見て、全体の雰囲気共有しながら協議をしたり、情報交換をしたりできる。
② eラーニング研修（非同期型）	決められた期間で、自分が都合のよい時間帯に視聴できるインターネットを用いた研修。短時間の講義等の視聴に向いている。
③ オンライン研修（同期型＝双方向型）	インターネットを用いて、リアルタイムで双方向通信を行い、意思疎通を図る研修。交流の仕方が限定的であるが、出張等の時間と経費を省くことができる。
④ 個別訪問型研修	講師が研修者の学校に訪問して指導する研修。少人数が対象の研修に向いている。

※①集合型研修には、センター等に一堂に集まる研修以外にも、学校から近い会場で地区ごとに集まり開催する研修がある。集合型研修は、実際に研修講師や研修者が集い、情報交換だけでなく、顔を見ながら交流し直接のコミュニケーションを図るもので、協議を深めたり、演習を充実させたりしやすい。また、教員同士の今後につながるネットワークづくりやメンタルヘルス面の安定のためにも必要不可欠な研修である。悩みを相談し合ったり、それぞれの経験に共感し合ったりする貴重な機会にもなる。特に初任者等の経験の少ない教員の研修に有効である。

※②eラーニング研修（非同期型）、③オンライン研修（同期型＝双方向型）では、出張等での時間や経費を省き、三密（密閉・密集・密接）を回避できるため、働き方改革や新型コロナウイルス感染症の拡大防止等に効果がある。ただ、各学校のICT環境の違いか

ら、円滑な接続ができない学校があったり、機器のトラブルで研修が中断したりするというリスクもある。

※これらのことを踏まえて、集合型研修を中核に据えて、eラーニング研修やオンライン研修（双方向型）などの手法も一部に取り入れながら、それぞれのよさを融合した形で効果的かつ効率的な、よりよい研修を構築していく必要がある。

3 研修講師について

研修の奨励のためには、以下のように研修講師への計画的な依頼を通じた、教育文化の継承、改善、将来を見据えた人的交流が有効である。

- 専門的な知見を有する大学教授等に講師を依頼するとともに、学校現場の教員を研修講師として積極的に活用する。県内の各地区の実践者（研修講師）がそれぞれの特色ある実践を基に、研修で指導・助言を行うことにより、県内において実践の還流を起こし、高め合うことにつなげる。
- 学校の研修講師自身も、中央研修などの研修を受講した経験やさまざまな実践に取り組んできた経験を広く還元したり、講師経験を積んだりすることにより、研修を自らも教育的リーダーとして成長できる場とする。
- 学校の研修講師は、今後の教育実践の模範となったり、地域や学校においても研修講師として活躍したりすることが期待される。

4 教員サポートシステム（仮称）の活用について

教員サポートシステム（仮称）とは、各学校や各教員のパソコンからアクセスして、教員自らの研修受講履歴や今後受講できる研修の予定等を確認できるシステムである。また、研修の受講申し込みや課題の提出、諸連絡の受け取りについても可能となるシステムである。県教育委員会各課、教育事務所、市町村教育委員会でも閲覧でき、研修にかかわるさまざまな確認が容易にできるようになるものである。令和4年度からの本格的な稼働を目指している。このシステムにより以下の効果が期待され、研修を奨励することにつながると考えている。

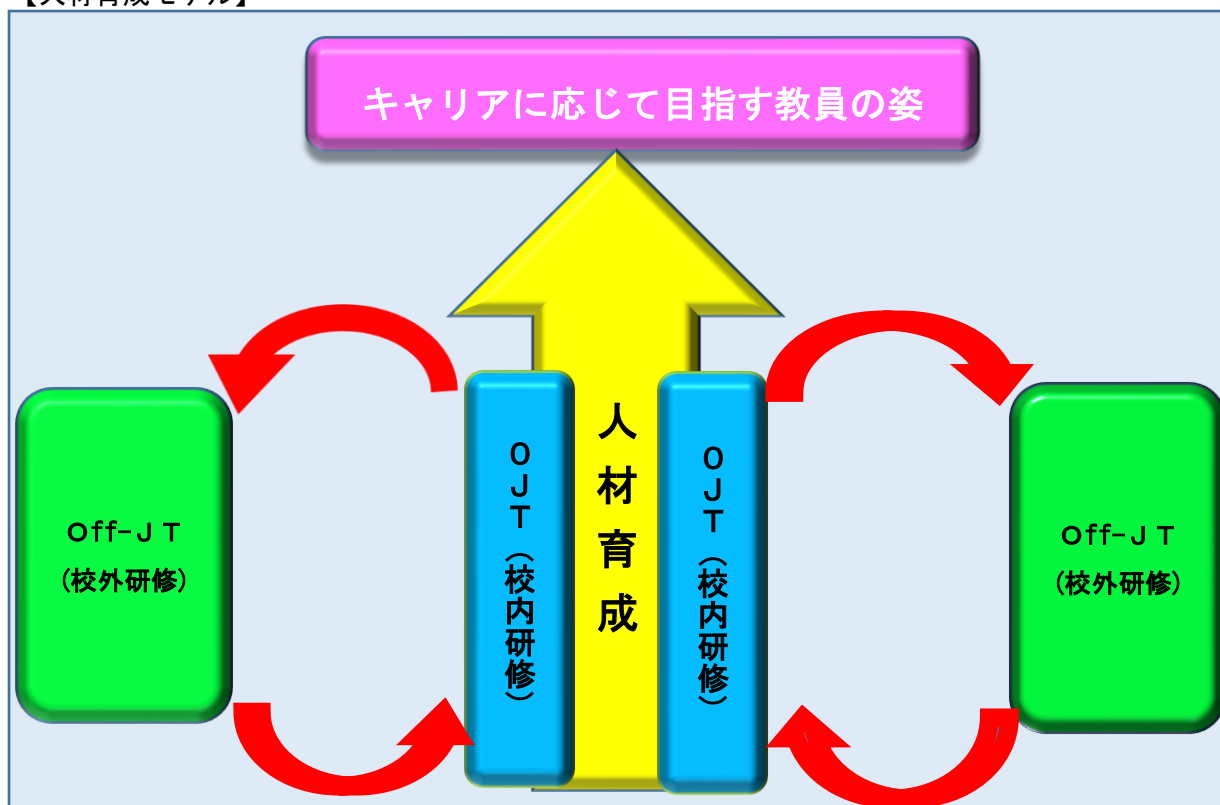
教員自らがこれまでの研修の受講履歴を確認し、自らが必要とする研修を知り、必要な時期に選択して受講するなど、主体的に学び続ける研修を奨励するために、教育サポートシステム（仮称）を活用できるようにする。これは、各教員が進展させるキャリアが一様なものではなく、複数に分かれるものであるという理解に立ち、指標を踏まえた各個人の「適性」や「長所」に応じたキャリアパスを重視した研修を推進するためである。すなわち、全ての教員が教員育成指標におけるシニアステージにある資質・能力を身に付けることが目的ではなく、教員一人一人の「適性」や「長所」を自覚して、十分に発揮できる教員コミュニティの構築を目指して

いる。

また、学校現場の教員が研修講師を務める機会が多くあるが、教員サポートシステムを活用して、これまでの研修履歴等を把握しながら、研修講師を務めることができる人材を発掘することも可能となる。

Ⅳ 効果的かつ効率的な研修の推進に向けて

【人材育成モデル】



1 OJT (On the Job Training) の有効活用

OJTとは、日常の業務を遂行する中で、教員としての資質・能力を、意図的・計画的・継続的な視点を持ち、高めるための取組である。職場において研修の時間を新たに設定して取り組むものではなく、研修者自身が、研修の目的意識を持ちながら、自ら調べたり、同僚に相談したり、先輩や管理職に具体的な指導・助言を仰いだりしながら、日常の業務を遂行する中で、資質・能力を高めていく活動である。

「教員は学校で育つ」という理念のとおり、実務と重ね合わせたOJTは、具体的かつ実践的な研修となると同時に、働き方改革も踏まえた有効な研修とすることができる。

「学び続ける教員」であるためには、能力（知識・技能）を高めるだけでなく、学ぼうとす

る意欲を喚起することが大切である。課せられた研修だけでなく、日頃から課題意識をもって自己研鑽に取り組むことが、教員としての資質・能力の向上につながる。例えば、自主的に教育に関する研究会や講演会に参加したり、教育書や Web サイト等を活用したりすることにより、一層学びを深め、学ぼうとする意欲を高めることができる。

教育公務員特例法では、第 21 条に「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」という義務の面と、第 22 条に「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」という権利の面が明記されている。このように、教員の資質・能力の向上のための研修は不可欠である。

研修者自らがキャリアや職責を踏まえ、資質・能力を高めるために、自主的に受講できるスキル・アップ研修（eラーニング研修や講座）等の充実も進めていく方針である。

2 Off-JT（校外研修）とOJT（校内研修）との往還

教員研修は、大きく Off-JT（校外研修）と OJT（校内研修）に分けられる。両研修が関連性をもち往還することで、効率的・効果的に教員一人一人の資質・能力の向上を目指すことができる。Off-JT（校外研修）と OJT（校内研修）の往還を意識した研修を有機的に組み立てることにより研修効果を高めることができる。まず、校外研修で行う予定の演習や講義を踏まえて、事前に校内での課題を整理したり、校内研修の内容を組み立てたりする。次に校外研修では、新たな知見を得て、実践方法を学んだり、実践のきっかけを手に入れたりすることができる。そして、所属校に戻ってから実践したり、校内で追究して深めたりすることで主体的で深い研修とすることができる。さらに、次の校外研修に持ち寄り、深めた内容で協議する工夫も考えられる。これらを有機的に結び付け、往還させることで、研修効果を高めることができる。

3 研修の効果測定及びPDCAによる研修内容の見直し

研修後の振り返りやアンケート結果を基にした検討を PDCA につなげ、研修者にとって、さらに質の高い効果的かつ効率的な研修プログラムとなるように改善を図っていく。研修事業の評価については、短期的目標、中・長期的目標を踏まえ、次の 3 点を評価活動の共通認識として、費用対効果も含めて検討して、条件整備を進める。

①連続性

前年度 9 月から当年度 8 月までの個別の自己評価を次年度の研修事業計画に反映させる。

②継続性

評価結果を累積し、経年変化を分析して将来構想に反映する。

③即時性

各回における個別の自己評価を次回以降の研修内容や運営方法の改善に反映する。

(1) 事後評価

研修後の振り返りにより、研修の講義や協議が「分かりやすかったか」「役に立ったか」等だけでなく、「今後自分の学校や自分の役割でどのように生かしていきたいか」を記述することで、研修の効果測定として、研修効果の成果を把握するようにしていく。

- ・初任者研修・中堅教諭等資質向上研修は、受講の記録（振り返りシート）を活用して研修者の変容を追跡しつつ、観察による評価を行う。
- ・初任者研修・中堅教諭等資質向上研修以外の年度内に複数回ある研修・講座では、第1回から最終回までの期間で研修成果の還元度等の調査を実施する。
- ・長期研修を中心として、数年を経過した中長期的スパンでの事後評価の在り方の検討を続ける。

(2) 管理職による評価

中堅教諭等資質向上研修では、校長等による「研修開始時の事前評価」と「研修終了時の事後評価」により研修の効果測定をできるようにする。

(3) 関係者評価

総合教育センターを核として県教育委員会が進める研修改善の方向性を確かなものにするため、次のような視点で大学や関係機関、外部有識者から意見を聴取する。

<視点>

- 「愛知県教員育成指標」に基づく「研修計画」や体系的な研修の在り方について
- 学校の抱える諸問題解決の契機となる研究・研修の在り方について
- 大学及び教職大学院の研究とセンターでの研究・研修との協働について

(4) 教員サポートシステム（仮称）を活用した評価

教員サポートシステム（仮称）を活用して、研修の受講履歴管理とも併せて、研修のよりよい効果測定についても研究を進める予定である。

4 大学や関係機関との連携について

平成28年11月に公布（施行は平成29年4月）された教育公務員特例法の一部改正法を受けて、教員等の養成・採用・研修を通した一体的な改革を推進し、研修改善の方向性を確かなものにするため、大学や関係機関と連携し、以下のような会議等で検討を進める。そして、大学教員や有識者、関係機関と連携し、多様な教育課題に対応することができるように、多面的・多角的な意見を聴取しながら、時代に応じたよりよい研修を実施できるように努める。

また、総合教育センターの教育研究事業の研究成果を研修事業に生かし、eラーニングのコンテンツ化等により、広く普及させるように工夫する。

<関係者会議>

- 教員の資質向上に関する協議会
- 愛知県教員研修計画策定会議
- センター・大学連携協議会
- 愛知教育大学教員研修連携協議会
- 総合教育センター運営会議
- ・県立学校総合教育センター委員会
- ・小中学校総合教育センター委員会
- ・教育事務所総合教育センター委員会
- ・教育事務所担当者会 など。

V 令和3年度 愛知県教員研修計画一覧 ＜研修名・対象・実施主体等一覧表＞

※別表参照

VI 愛知県教員育成指標を踏まえた研修計画一覧の活用

研修計画一覧には、各研修が「愛知県教員育成指標」におけるどのような資質・能力の向上をねらいとしているのかを、右側の「キャリアステージと資質・能力」の部分の該当する箇所
に「●」（○は校長の指標用）として示してある。中には、同一の研修であっても、記載に違い
ある場合がある。これは、地区ごとの課題に対応したり、年度ごとに扱う重点を変えたりして
いるなどの理由によるものである。なお、研修計画一覧（電子版）では、フィルタ機能を活用
することで、指標や受講対象者（募集枠、校種、職種等）などから研修を絞り込み、検索する
ことができる。ぜひ、「愛知県教員育成指標」とともに活用して、必要な研修を見つける一助と
していただきたい。

参 考

1 愛知が求める教師像について

愛知県教育委員会においては、「愛知が求める教師像」として、以下の6つの教師像を従来から定め、教員採用時に提示している。

- (1) 広い教養と豊富な専門的知識・技能を備えた人
- (2) 児童生徒に愛情をもち、教育に情熱と使命感をもつ人
- (3) 高い倫理観をもち、円満で調和のとれた人
- (4) 実行力に富み、粘り強さがある人
- (5) 明るく、心身ともに健康な人
- (6) 組織の一員としての自覚や協調性がある人

2 資質向上に関する指標について

平成29年4月に教育公務員特例法の一部改正法が施行され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、「教員の資質の向上に関する指標」を定めるとともに、これを踏まえた「教員研修計画」を定めることとされた。これを受けて、愛知県教育委員会では、「教員の資質向上に関する指標等策定協議会」を設置し、協議を重ね、平成29年11月に「愛知県教員育成指標」を策定、公表した。

これは、愛知県の小中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校に勤務している全ての教員が、今後どのような資質・能力を発揮し、どのような姿を思い描きながらキャリアを積んでいけばよいのかを指し示す羅針盤となるように作成したものである。

○『教員育成指標』とは

教員として磨いていってほしい資質・能力の項目を縦軸に、着任時の姿から基盤づくり、ミドルリーダー、シニアリーダーというキャリアステージを横軸に、それぞれのステージで目指す姿を示している。

教員として、自分が、現在どのキャリアステージにいて、どのような力を発揮する必要があるのか、次に何を目指していけばよいのかを考え、行動するための道しるべとなるものである。

養護教諭や栄養教諭の指標については、それぞれの専門的な職能も加えて示してある。

校長については、トップリーダーとして高い見識と広い視野をもち、よりよい学校運営を行う上で必要な資質・能力を示した。教頭については、シニアリーダーとしての資質・能力の充実を図るとともに、校長の指標も意識しながら、校長の補佐としての役割を担えるように考えてある。

○ 魅力ある教員を目指して

教員一人一人には、さまざまな個性や適性があり、それぞれの得意な分野を生かしつつ、苦手分野にも取り組みながら、必要な資質・能力を身に付け、学校における教育活動に貢献できる教員となってもらいたいと考えている。

そこで、まず指標全体を眺めて、自分がどのキャリアステージに位置するかを判断する必要がある。

例えば、自分は第2ステージに当てはまると思えば、そこで十分に力を発揮できるよう努力し、さらに次のステップとなる第3ステージに目を向けて、その姿を思い描いてその実現に努めていくことができる。また、キャリアステージや立場に関わらず、同僚として支えたり、経験を生かした助言をしたりして、学校全体にも目を配り、周りの教員をリードできる魅力ある教員を目指してほしいと考える。

初任者は、「これから教員としてどのように歩んでいこうか」という目標を定める上で、経験を積み重ねながら、指標に示された教員像を目指し、近づいていってほしいと考えている。

3 愛知県教員育成指標

- ・【教諭】、【養護教諭】、【栄養教諭】、【校長】の4種類を次頁以降に示す。

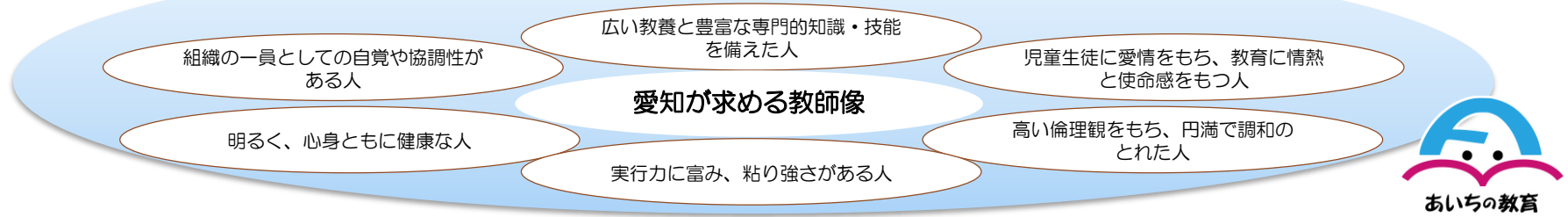
【ダウンロード】

愛知県教育委員会>教職員課>「愛知県教員育成指標」の策定について（平成29年11月10日）

<http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kyosyokuin/ikuseisihyou.html>

愛知県 教員育成指標 【教諭】

【共に生きる】 【自分を生かす】 【学び続ける】 【あいちを創る】 【世界にはばたく】



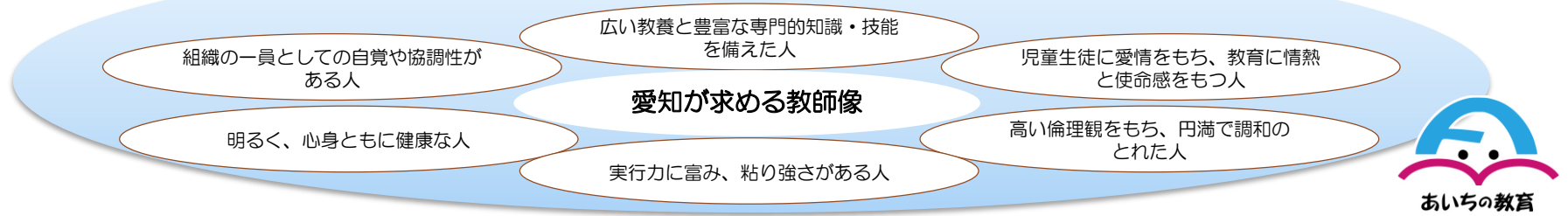
ステージ	愛知県が求める着任時の姿	第1ステージ 教員としての 基盤を固める	第2ステージ ミドルリーダーとして 推進力を発揮する	第3ステージ シニアリーダーとして 牽引力を発揮する
------	--------------	----------------------------	----------------------------------	----------------------------------

素質・能力	<p>教育的愛情・使命感・責任感</p> <ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の伸びようとする姿を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じる。 ○児童生徒の未来を真剣に考えるとともに、将来を担う児童生徒の成長を請け負う使命感や責任感を自覚する。 	<p>倫理観・人間性・行動力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高い倫理観をもち、法令を遵守し、児童生徒の手本となるような立ち振る舞いを心がけ、児童生徒との信頼関係を築こうとする。 ○児童生徒の目標・憧れとなるような魅力的な人間の姿を追求する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組もうとする。 	<p>自己教育力・創造的思考力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○幅広い教養と高い専門性を備えつつ、常に自分の姿を振り返り、向上心を忘れることなく自ら学び続ける意欲をもっている。 ○新たな問題に直面しても、柔軟に対応するとともに、常に創意工夫しながら物事に取り組んでいこうとする。 	<p>コミュニケーション力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○自分の考えを伝えるとともに、周囲の状況や相手の思いを踏まえ、共通理解を図りながら、協働的に行動する。
-------	---	--	--	--

指導力	児童生徒理解	○子どもの発達段階や成長に関わる基礎的な知識を身に付け、児童生徒理解の意義や重要性を理解し、一人一人に愛情をもち積極的に関わろうとする。	○児童生徒一人一人に愛情をもって接し、児童生徒との関係の中で、心情を捉える。 ○学級・学年への帰属意識を児童生徒に育成する姿勢をもつ。 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促そうとする。	○児童生徒の情報共有の場を設定することで、児童生徒を取り巻く状況を的確に捉え、児童生徒の理解を深める。 ○学級・学年などの集団をリードする児童生徒を養成する姿勢をもつ。	○さまざまな情報に基づいて児童生徒一人一人の状況や変化を的確に捉え、適切な指導方針を立て、児童生徒を理解しようとしている。 ○児童生徒が互いを尊重し、学級・学年及び学校全体をよりよくしようという意識と広い視野をもてるように促す。
	学習指導	○学習指導要領を理解し、発問や板書、環境の構成などの基礎的な指導技術を身に付け、指導計画に従い、実践しようとする。	○適切な発問や読みやすい板書、意図的な環境の構成などの基本的な授業力を身に付け、児童生徒の主体的な学びを引き出す指導力を培うとともに、個に応じた指導を行おうとする。 ○児童生徒の実態を把握し、授業のねらいを明確にして教材教具の工夫をするなど、事前の教材研究の大切さを理解して授業をする。 ○他の教員から学ぶなど自分の指導を改善しようとする向上心をもつ。	○児童生徒の身近な社会・生活につながるような授業・単元の構想の工夫をし、主体的な学びを導く指導技術に習熟している。 ○自らの授業改善、指導力向上に努めるとともに、専門性を高め、他の教員の授業に対して適切な助言をする。 ○校内研究会・校外研修会の企画・運営に携わり、校内研究体制の推進を図る。	○高い専門性を基に、周りにある教育資産や新しい指導方法を効果的に取り入れ、他の教員の模範となる授業を行う。 ○学力向上や授業改善、授業評価などの視点を常にもち、学年や教科の授業改善をリードする。 ○学校全体の学習指導上の諸課題を把握し、校内の教育課程や授業づくりについて改善の視点で考え、組織的に実践を進める。
	生徒指導	○生徒指導及びキャリア教育の意味を理解するとともに、個や集団を指導するための手だてを理解し、実践しようとする。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生き方教育」「キャリア教育」とも共通する視点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の課題を捉えるとともに、保護者の思いを理解し、保護者や他の教職員と協力しながら組織的・継続的に児童生徒に対応する。	○学年・学校全体の児童生徒の特性や状況を的確に捉え、方針や手だてを示しながら、関係教職員や保護者と協力し、組織的・継続的に児童生徒に対応する。 ○経験を踏まえて問題提起や情報提供をしながら、経験の浅い教職員に適切な助言をする。 ○関係諸機関と連携して、指導の取組方針を的確に示し、具体的に指導する。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上の視点をもって、組織的な取組を促す。 ○生徒指導を組織的・計画的に行うための長期的な見通しをもち、教職員に対して指導・助言をする。 ○他の教職員の抱える生徒指導・進路指導上の問題に気づき、適切な助言をする。 ○関係諸機関と連携を深め、問題解決のための体制づくりをする。
	多様性への理解と教育支援	○人権感覚をもつとともに、児童生徒の個性を尊重し、個に応じた指導・支援をする必要性を認識している。 ○特別支援教育、外国人児童生徒教育など特別な支援を必要とする児童生徒に対する教育の基礎的な知識を身に付けている。	○個の特性や背景を把握し、適切な指導及び必要な支援を行う。 ○必要に応じて個に応じた指導の計画を作成するとともに、合理的配慮に基づいた指導・支援を行う。 ○実践を通して、児童生徒の多様性への理解を深めるとともに、多様性を生かした教育活動を実践しようとする。	○児童生徒一人一人の状況や特性を踏まえた上で、関係教職員と連携し、組織的な指導や支援が行えるようにリードする。 ○児童生徒の多様性に応じるため、関係諸機関や専門機関などとの連携を推進する。	○校内委員会などで学校全体の視点で取組を見直し、組織的・継続的な指導や支援体制を整える。 ○人権や個々の価値観を大切にする教育の推進者として、経験の浅い教職員の相談や助言を行う。 ○関係諸機関や専門機関などとの連携を積極的に推進する。
	学級経営・学年経営・学校運営	○理想とする児童生徒の姿や自分自身の姿をもち、その実現に向けて、実践しようとする。 ○学校教育の意義や教育に関する今日的な課題などの教育に関わる情報を積極的に得ようとしている。	○学校教育目標を理解し、児童生徒の実態に合わせ、学級経営や教科経営の方針を立て、一貫性のある指導を行う。 ○学級内における良好な人間関係づくりを行う。 ○学年主任や他の教職員と協力しながら学年経営に参画する。 ○校内組織での自らの役割を自覚し、計画的に自らの職務を遂行する。	○学年や教科、分掌などの運営の中核となって、学校教育目標の実現に向けて工夫改善する。 ○分担された校務分掌について、目標や改善の視点を明確にして調整・実行する。 ○児童生徒同士のコミュニケーションを促進するとともに、個の特性を的確に捉え、学年や分掌における課題に応じた適切な対応策を提案する。 ○経験の浅い教職員に積極的にアドバイスをし、学校全体の組織力の強化を図る。	○学年経営や学校運営に参画し、課題の解決を図るとともに、他の教職員の学級・学年経営に適切な支援、助言を行う。 ○学校運営について創造的なビジョンの構想やプランの構築に参画し、教育活動を活性化させる。
マネジメント力	学校安全・危機管理	○学校安全についての基礎的な知識を身に付け、児童生徒の回りの危険を察知し、回避したり、適切に対応したりしようとする。	○児童生徒の安心安全を第一に考え、危険を予見するとともに対処する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。	○安全に対する危機意識をもち、積極的に情報収集をし、課題を明らかにする。 ○学校の安全管理体制を点検し、課題解決に向けて積極的に提案、改善を行う。	○児童生徒の平常時の安全確保、事故などの未然防止、再発防止を組織的に推進する。 ○学校を取り巻く環境の危機管理について、学校と家庭や地域などとの協力体制を確立する。
	同僚との連携・協働	○社会人として良識ある言動をし、円滑な人間関係をつくらうとする。	○組織の一員として、求められている役割を理解し、同僚と協働的に物事を進めようとする。 ○他の教職員と積極的に関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら、自己改善をすすめる。	○チームリーダーとして、教職員一人一人のよさを引き出し、それぞれの力を生かして対応できるようにリードする。 ○互いの課題や悩みに気づき、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。	○自らの経験を生かし、自校の課題に中心となって取り組み、組織全体の取組を改善する。 ○学校全体における教職員の特性を踏まえ、役割分担を調整するとともに、教職員の経験に応じた効果的な人材育成の環境を整える。
	地域社会との連携・折衝	○教育公務員としての自覚をもち、社会とのつながりを意識して行動する。 ○家庭、地域、関係諸機関との連携の重要性を理解し、積極的に関わろうとする。	○家庭との情報共有に努めるなど、家庭との連携を図り、良好な関係を築く。 ○地域、関係諸機関と必要な連携をとったり、他の教職員の助言を受けたりしながら、適切に対処する。	○地域、関係諸機関と良好な関係を築くとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。 ○他校、異校種の教職員との連携・協力を推進する。	○家庭、地域、関係諸機関へ向けての情報発信とともに、地域資源（ひと・もの・こと）の活用を推進する。 ○家庭、地域、関係諸機関からのニーズの情報収集に努め、協働によって教育活動を推進する。 ○地域に貢献する活動を企画・調整する。

愛知県 教員育成指標 【養護教諭】

【共に生きる】【自分を生かす】【学び続ける】【あいちを創る】【世界にはばたく】



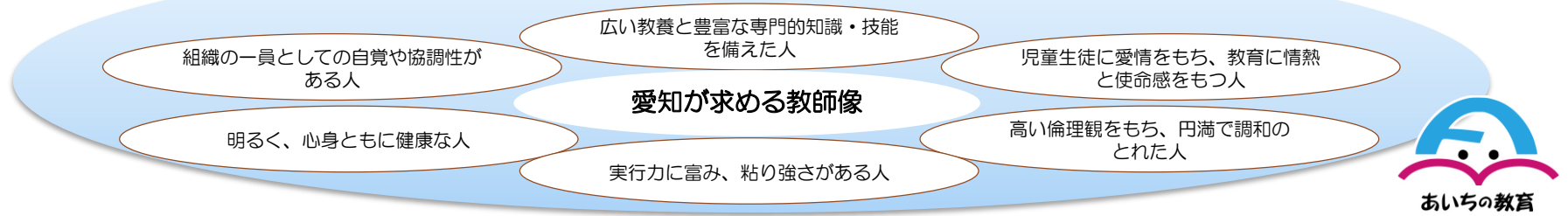
ステージ	愛知県が求める着任時の姿	第1ステージ 教員としての 基盤を固める	第2ステージ ミドルリーダーとして 推進力を発揮する	第3ステージ シニアリーダーとして 牽引力を発揮する
------	--------------	----------------------------	----------------------------------	----------------------------------

素質・能力	<p>教育的愛情・使命感・責任感</p> <p>○児童生徒の伸びようとする姿を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じる。 ○児童生徒の未来を真剣に考えるとともに、将来を担う児童生徒の成長を請け負う使命感や責任感を自覚する。</p> <p>倫理観・人間性・行動力</p> <p>○高い倫理観をもち、法令を遵守し、児童生徒の手本となるような立ち振る舞いを心がけ、児童生徒との信頼関係を築こうとする。 ○児童生徒の目標・憧れとなるような魅力的な人間の姿を追求する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組もうとする。</p> <p>自己教育力・創造的思考力</p> <p>○幅広い教養と高い専門性を備えつつ、常に自分の姿を振り返り、向上心を忘れることなく自ら学び続ける意欲をもっている。 ○新たな問題に直面しても、柔軟に対応するとともに、常に創意工夫しながら物事に取り組んでいこうとする。</p> <p>コミュニケーション力</p> <p>○自分の考えを伝えるとともに、周囲の状況や相手の思いを踏まえ、共通理解を図りながら、協働的に行動する。</p>
-------	--

指導力	児童生徒理解	○子どもの発達の段階や成長に関わる基礎的な知識を身に付け、児童生徒理解の意義や重要性を理解し、一人一人に愛情をもち積極的に関わろうとする。	○児童生徒一人一人に愛情をもって接し、児童生徒との関係の中で、心情を捉える。 ○学級・学年への帰属意識を児童生徒に育成する姿勢をもつ。 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促そうとする。	○児童生徒の情報共有の場を設定することで、児童生徒を取り巻く状況を的確に捉え、児童生徒の理解を深める。 ○学級・学年などの集団をリードする児童生徒を養成する姿勢をもつ。	○さまざまな情報に基づいて児童生徒一人一人の状況や変化を的確に捉え、適切な指導方針を立て、児童生徒を理解しようとしている。 ○児童生徒が互いを尊重し、学級・学年及び学校全体をよりよくしようという意識と広い視野をもてるように促す。
	生徒指導	○生徒指導及びキャリア教育の意味を理解するとともに、個や集団を指導するための手だてを理解し、実践しようとする。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生き方教育」「キャリア教育」とも共通する視点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の課題を捉えるとともに、保護者の思いを理解し、保護者や他の教職員と協力しながら組織的・継続的に児童生徒に対応する。	○学年・学校全体の児童生徒の特性や状況を的確に捉え、方針や手だてを示しながら、関係教職員や保護者と協力し、組織的・継続的に児童生徒に対応する。 ○経験を踏まえて問題提起や情報提供をしながら、経験の浅い教職員に適切な助言をする。 ○関係諸機関と連携して、指導の取組方針を的確に示し、具体的に指導する。	○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上の視点をもって、組織的な取組を促す。 ○生徒指導を組織的・計画的に行うための長期的な見通しをもち、教職員に対して指導・助言をする。 ○他の教職員の抱える生徒指導・進路指導上の問題に気づき、適切な助言をする。
	多様性への理解と教育支援	○人権感覚をもつとともに、児童生徒の個性を尊重し、個に応じた指導・支援をする必要性を認識している。 ○特別支援教育、外国人児童生徒教育など特別な支援を必要とする児童生徒に対する教育の基礎的な知識を身に付けている。	○個の特性や背景を把握し、適切な指導及び必要な支援を行う。 ○必要に応じて個に応じた指導計画の作成に参画するとともに、合理的配慮に基づいた指導・支援を行う。 ○実践を通して、児童生徒の多様性への理解を深めるとともに、多様性を生かした教育活動を実践しようとする。	○児童生徒一人一人の状況や特性を踏まえた上で、関係教職員と連携し、組織的な指導や支援が行えるようにリードする。 ○児童生徒の多様性に応じるため、関係諸機関や専門機関などとの連携を推進する。	○校内委員会などで学校全体の視点で取組を見直し、組織的・継続的な指導や支援体制を整える。 ○人権や個々の価値観を大切に教育の推進者として、経験の浅い教職員の相談や助言を行う。 ○関係諸機関や専門機関などとの連携を積極的に推進する。
	保健教育	○学校における保健教育は保健指導と保健学習によって行われることを理解し、個や集団を対象に取り組もうとする。	○児童生徒の実態から健康課題を捉え、保健指導計画の作成に参画し、実践する。 ○学習指導要領を理解し、必要に応じて学級担任等と連携するなど、児童生徒の実態や科学的根拠を踏まえた保健学習を行う。	○校内の連携や外部人材の登用など、コーディネーターの役割を果たすとともに、実践に基づいた評価をし、改善により、よりよい保健教育を推進する。	○養護教諭の視点を生かして、教育課程の中に保健教育を位置付けるよう働きかける。 ○保健教育の実践に対して、指導助言を行う。
	健康相談	○学校保健安全法による健康相談の位置付けを理解し、養護教諭として対応しようとする。	○健康課題の背景の把握、支援方針・支援方法の検討、校内外の連携というプロセスを踏まえて、児童生徒の発達段階に応じた心身両面からの健康相談を実施する。	○早期発見・早期対応に向けて、心身の健康課題を総合的に捉え、コーディネーターの役割を果たし、校内外の支援体制の充実を努める。	○教職員が行う健康相談に対して、指導的役割を果たすとともに、校外の関係諸機関を含めた支援体制づくりをする。
	保健室経営	○養護教諭の役割と保健室の機能を理解し、実践しようとする。	○学校教育目標を理解し、保健室経営の方針を立て、保健室経営計画を作成し、校内の共通理解を図る。	○学校教育目標の実現に向け、学校保健活動のセンター的役割を果たすよう、保健室経営を工夫・改善する。	○保健室経営の立場から、学校運営についてのビジョンやプランに参画し、教育活動を活性化させる。
	保健管理	○救急処置、健康診断、疾病予防などの、保健管理に関する基礎的な知識と技術を身に付け、実践しようとする。	○救急処置や疾病予防などの校内体制に基づき、けがや疾病に対する的確に判断し、迅速に対応する。 ○健康診断や学校環境衛生の結果などから健康課題を把握し、学校三師・関係諸機関・保護者と連携し、適切に対応する。	○保健管理について中心的役割を果たすとともに、組織的に対応する。	○児童生徒のけがや疾病などの未然防止、再発防止を組織的に推進する。 ○保健管理の充実に向けて、学校、家庭、地域、関係諸機関との協力体制を確立する。
	保健組織活動	○学校保健委員会など、様々な保健組織の意義を理解し、養護教諭として積極的に関わろうとする。	○保健主事とともに、教職員と連携し、学校保健活動を進める。	○保健組織活動に教職員などが主体的に参加できるように、校内研修などを計画し、啓発を図る。	○近隣の学校などと連携し、地域レベルでの保健活動を推進する。
	学校安全・危機管理	○学校安全についての基礎的な知識を身に付け、児童生徒の回りの危険を察知し、回避したり、適切に対応したりしようとする。	○児童生徒の安心安全を第一に考え、危険を予見するとともに対処する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に進行する。	○安全に対する危機意識をもち、積極的に情報収集をし、課題を明らかにする。 ○学校の安全管理体制を点検し、課題解決に向けて積極的に提案、改善を行う。	○児童生徒の平常時の安全確保、事故などの未然防止、再発防止を組織的に推進する。 ○学校を取り巻く環境の危機管理について、学校と家庭や地域などとの協力体制を確立する。
	同僚との連携・協働	○社会人として良識ある言動をし、円滑な人間関係をつくらうとする。	○組織の一員として、求められている役割を理解し、同僚と協働的に物事を進めようとする。 ○他の教職員と積極的にに関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら、自己改善をすすめる。	○教職員一人一人のよさを引き出し、それぞれの力を生かして「チーム」として対応できるようにリードする。 ○互いの課題や悩みに気づき、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。	○自らの経験を生かし、自校の課題に中心となって取り組み、組織全体の取組を改善する。 ○学校全体における教職員の特性を踏まえ、役割分担を調整するとともに、教職員の経験に応じた効果的な人材育成の環境を整える。
地域社会との連携・折衝	○教育公務員としての自覚をもち、社会とのつながりを意識して行動する。 ○家庭、地域、関係諸機関との連携の重要性を理解し、積極的に関わろうとする。	○家庭との情報共有に努めるなど、家庭との連携を図り、良好な関係を築く。 ○地域、関係諸機関と必要な連携をとったり、他の教職員の助言を受けたりしながら、適切に対処する。	○地域、関係諸機関と良好な関係を築くとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。 ○他校、異校種の教職員との連携・協力を推進する。	○家庭、地域、関係諸機関へ向けての情報発信とともに、地域資源（ひと・もの・こと）の活用を推進する。 ○家庭、地域、関係諸機関からのニーズの情報収集に努め、協働によって教育活動を推進する。	

愛知県 教員育成指標 【栄養教諭】

【共に生きる】 【自分を生かす】 【学び続ける】 【あいちを創る】 【世界にはばたく】



ステージ	愛知県が求める着任時の姿	第1ステージ 教員としての 基盤を固める	第2ステージ ミドルリーダーとして 推進力を発揮する	第3ステージ シニアリーダーとして 牽引力を発揮する
------	--------------	----------------------------	----------------------------------	----------------------------------

素質・能力	<p>教育的愛情・使命感・責任感</p> <ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の伸びようとする姿を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じる。 ○児童生徒の未来を真剣に考えるとともに、将来を担う児童生徒の成長を請け負う使命感や責任感を自覚する。 	<p>倫理観・人間性・行動力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高い倫理観をもち、法令を遵守し、児童生徒の手本となるような立ち振る舞いを心がけ、児童生徒との信頼関係を築こうとする。 ○児童生徒の目標・憧れとなるような魅力的な人間の姿を追求する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組もうとする。 	<p>自己教育力・創造的思考力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○幅広い教養と高い専門性を備えつつ、常に自分の姿を振り返り、向上心を忘れることなく自ら学び続ける意欲をもっている。 ○新たな問題に直面しても、柔軟に対応するとともに、常に創意工夫しながら物事に取り組んでいこうとする。 	<p>コミュニケーション力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○自分の考えを伝えるとともに、周囲の状況や相手の思いを踏まえ、共通理解を図りながら、協働的に行動する。
-------	---	--	--	--

指導力	児童生徒理解	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもの発達の段階や成長に関わる基礎的な知識を身に付け、児童生徒理解の意義や重要性を理解し、一人一人に愛情をもち積極的に関わろうとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒一人一人に愛情をもって接し、児童生徒との関係の中で、心情を捉える。 ○学級・学年への帰属意識を児童生徒に育成する姿勢をもつ。 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促そうとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の情報共有の場を設定することで、児童生徒を取り巻く状況を的確に捉え、児童生徒の理解を深める。 ○学級・学年などの集団をリードする児童生徒を養成する姿勢をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○さまざまな情報に基づいて児童生徒一人一人の状況や変化を的確に捉え、適切な指導方針を立て、児童生徒を理解しようとしている。 ○児童生徒が互いを尊重し、学級・学年及び学校全体をよりよくしようという意識と広い視野をもてるように促す。
	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ○生徒指導及びキャリア教育の意味を理解するとともに、個や集団を指導するための手だてを理解し、実践しようとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上などの「生き方教育」「キャリア教育」とも共通する視点をもって児童生徒に対応する。 ○児童生徒一人一人の課題を捉えるとともに、保護者の思いを理解し、保護者や他の教職員と協力しながら組織的・継続的に児童生徒に対応する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学年・学校全体の児童生徒の特性や状況を的確に捉え、方針や手だてを示しながら、関係教職員や保護者と協力し、組織的・継続的に児童生徒に対応する。 ○経験を踏まえて問題提起や情報提供をしながら、経験の浅い教職員に適切な助言をする。 ○関係諸機関と連携して、指導の取組方針を的確に示し、具体的に指導する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○個性の伸長、社会的資質や行動力の向上の視点をもって、組織的な取組を促す。 ○生徒指導を組織的・計画的に行うための長期的な見通しをもち、教職員に対して指導・助言をする。 ○他の教職員の抱える生徒指導・進路指導上の問題に気付く、適切な助言をする。
マネジメント力	多様性への理解と教育支援	<ul style="list-style-type: none"> ○人権感覚をもつとともに、児童生徒の個性を尊重し、個に応じた指導・支援をする必要性を認識している。 ○特別支援教育、外国人児童生徒教育など特別な支援を必要とする児童生徒に対する教育の基礎的な知識を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○個の特性や背景を把握し、適切な指導及び必要な支援を行う。 ○必要に応じて個に応じた指導計画の作成に参画するとともに、合理的配慮に基づいた指導・支援を行う。 ○実践を通して、児童生徒の多様性への理解を深めるとともに、多様性を生かした教育活動を実践しようとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒一人一人の状況や特性を踏まえた上で、関係教職員と連携し、組織的な指導や支援が行えるようにリードする。 ○児童生徒の多様性に応じるため、関係諸機関や専門機関などとの連携を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○校内委員会などで学校全体の視点で取組を見直し、組織的・継続的な指導や支援体制を整える。 ○人権や個々の価値観を大切にする教育の推進者として、経験の浅い教職員の相談や助言を行う。 ○関係諸機関や専門機関などとの連携を積極的に推進する。
	食に関する指導	<ul style="list-style-type: none"> ○食育の推進における栄養教諭の役割及び学校組織・運営、校務分掌を理解し、栄養教諭の専門性を生かした指導をしようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の実態や学校教育目標を基にした食に関する指導の全体計画を提案するとともに、栄養教諭の専門性を生かし、担任などとの連携・調整を図った食に関する指導を行う。 ○児童生徒の食に関する健康課題などについて、担任などと連携を図り、個別的な相談指導に関わる。 ○他の教員から学ぶなど自分の指導を改善しようとする向上心をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の実態を踏まえ学習指導要領に基づいた食に関する指導内容を企画・調整し、給食献立計画と関連付けながら実践するとともにその評価を行う。 ○学校医等と連携するなど、校内の相談指導体制を整備し、児童生徒の食に関する健康課題等について適切に対応する。 ○児童生徒の発達段階や興味・関心・意欲を引き出す教材教具の工夫、学級経営や学習方針に沿った指導を展開するなど、自らの授業力の向上に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ○食に関する指導を包括的に捉え、適切に評価・改善し、教科等横断的な視点から食に関する指導の教育課程を編成するとともに、教職員に対して適切な指導・助言を行う。 ○学校運営について創造的なビジョンの構想やプランの構築に参画し、食に関する教育活動を推進する。 ○地域、近隣の学校（園）などとの連絡・調整を図り、市町村の食育の計画や推進に関して主体的に関わる。
マネジメント力	給食管理	<ul style="list-style-type: none"> ○学校給食の管理における栄養教諭の役割及び学校組織・運営、校務分掌を理解し、栄養教諭の専門性を生かした実践をしようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校給食栄養摂取基準に基づいた献立を作成し、学校給食の調理、配食等について指導・助言を行う。 ○学校給食衛生管理基準を理解し、適切な衛生管理のために日常点検及び指導・助言を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の成長の特性や地域の実態などに基づいた適切な栄養管理を行うとともにその評価・改善に努める。 ○調理従事者や調理場などの衛生管理について日常的に評価・改善に努めるとともに、学級における衛生管理などを含め適切な指導・助言を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○給食管理を食に関する指導と一体化した視点から評価・改善し、食に関する指導に生かすための情報などを全教職員に対して提供・助言する。 ○市町村の給食管理及び運営に関する中心的な役割を果たす。
	学校安全・危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ○学校安全についての基礎的な知識を身に付け、児童生徒の回りの危険を察知し、回避したり、適切に対応したりしようとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の安心安全を第一に考え、危険を予見するとともに対処する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○安全に対する危機意識をもち、積極的に情報収集をし、課題を明らかにする。 ○学校の安全管理体制を点検し、課題解決に向けて積極的に提案、改善を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の平常時の安全確保、事故などの未然防止、再発防止を組織的に推進する。 ○学校を取り巻く環境の危機管理について、学校と家庭や地域などと協力体制を確立する。
マネジメント力	同僚との連携・協働	<ul style="list-style-type: none"> ○社会人として良識ある言動をし、円滑な人間関係をつくらうとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○組織の一員として、求められている役割を理解し、同僚と協働的に物事を進めようとする。 ○他の教職員と積極的にに関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら、自己改善をすすめる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員一人一人のよさを引き出し、それぞれの力を生かして「チーム」として対応できるようにリードする。 ○互いの課題や悩みに気付く、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○自らの経験を生かし、自校の課題に中心となって取り組み、組織全体の取組を改善する。 ○学校全体における教職員の特性を踏まえ、役割分担を調整するとともに、教職員の経験に応じた効果的な人材育成の環境を整える。
	地域社会との連携・折衝	<ul style="list-style-type: none"> ○教育公務員としての自覚をもち、社会とのつながりを意識して行動する。 ○家庭、地域、関係諸機関との連携の重要性を理解し、積極的に関わろうとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭との情報共有に努めるなど、家庭との連携を図り、良好な関係を築く。 ○地域、関係諸機関と必要な連携をとったり、他の教職員の助言を受けたりしながら、適切に対処する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域、関係諸機関と良好な関係を築くとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。 ○他校、異校種の教職員との連携・協力を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭、地域、関係諸機関へ向けての情報発信とともに、地域資源（ひと・もの・こと）の活用を推進する。 ○家庭、地域、関係諸機関からのニーズの情報収集に努め、協働によって教育活動を推進する。 ○地域に貢献する活動を企画・調整する。

愛知県 教員育成指標【校長】

※教頭については、【教諭】第3ステージ及び【校長】の指標を参照しつつ、校長の補佐としての役割を意識し、資質・能力の向上を目指したい。



ステージ		トップリーダーとして教育活動を推進する
資質・能力		
素養	教育的愛情・使命感・責任感	<ul style="list-style-type: none"> ○校長としての高い見識と専門性に裏打ちされた教育理念をもつ。 ○児童生徒の未来を真剣に考えるとともに、将来を担う児童生徒の成長を請け負う使命感や責任感を自覚する。
	倫理観・人間性・行動力	<ul style="list-style-type: none"> ○高い倫理観をもち、法令を遵守し、児童生徒及び教職員の手本となるような立ち振る舞いに心がけ、児童生徒、保護者、地域等との信頼関係を築こうとする。 ○包容力をもち、児童生徒及び教職員の目標・憧れとなるような魅力的な人間の姿を追求する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組もうとする。
	自己教育力・創造的思考力	<ul style="list-style-type: none"> ○幅広い教養と高い専門性を備えつつ、常に自分の姿を振り返り、向上心を忘れることなく自ら学び続ける意欲をもっている。 ○新たな問題に直面しても、柔軟に対応するとともに、慣習や前例にとらわれず、目的達成のために新たな考えを構築し、取り組もうとする。
	コミュニケーション力	<ul style="list-style-type: none"> ○校内での教職員との日常的な情報共有を大切にするとともに、校外での地域・関係諸機関等との折衝力を高めることに努める。
	判断力・決断力	<ul style="list-style-type: none"> ○情報収集に努め、状況を把握し、的確な判断や決断を迅速に行う。
マネジメント力	教育課題の把握・学校経営ビジョンの明示	<ul style="list-style-type: none"> ○国や県、市町村の動向を視野に入れ、時代の流れや地域性を考慮しながら、自校を取り巻く環境の特性を認識するとともに、教育課題を把握する。 ○教育活動の目標や方針、重点目標を定め、具体的な学校運営の企画・改善につながるようなビジョン（到達目標の明確化、実現プロセスの明示など）を示す。
	企画・構想力	<ul style="list-style-type: none"> ○教育目標や方針、重点目標について、学校評価や自己評価を分析し、課題に対して新しい改善策を企画する。 ○時代が求める学校の在り方を常に模索しながら、必ずしも慣例にとられない新しい発想に努める。 ○市民感覚・民間経営感覚に学び、その考え方、手法などを必要に応じて活用する。
	教職員理解・人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員に対する面談や授業観察とともに、教頭などとの情報交換を常に行い、教職員の現状把握に努める。 ○分担した教職員の業務を見守るとともに、状況を把握し、支援・助言しながら的確に評価する。 ○教職員の持ち味や新しいアイデアを積極的に引き出し、学校運営に生かす。 ○主任などを中心に教職員の協働性を育むとともに、OJTを推進し、経験の浅い教職員の育成に努める。
	組織運営・人材活用	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員が協働して教育活動を推進するために、職員会議などで具体的な考えを示す。 ○教職員の能力・適性を的確に把握し、一人一人の教職員が意欲をもって活動できる機会や職務を与え、組織を運営する。 ○組織運営を適切に行うことにより、職場環境を適正に保ち、教職員の心身の健康に留意する。
	財務管理	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の安全確保という視点から施設管理に努める。また、児童生徒のための教育環境整備という視点から備品等の充実に努める。そのために予算の計画的・効率的な執行に努める。 ○事務職員との日常的な連携に取り組み、情報共有に努める。
	学校安全・危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の安全確保を最優先とし、教育活動における学校安全についての重要性を全教職員に常に意識させる。 ○学校安全マニュアルの遵守と事故・事件の事例を基にしたマニュアルの改善を図るとともに、必要に応じてシミュレーションなどに取り組む。 ○学校の危機管理（事前・事後）について、校内組織と関係諸機関との調整を迅速に図り、的確に判断し、指示をする。
	地域社会との連携・折衝	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭、地域、関係諸機関に対して学校の教育方針等について発信する機会を確保し、明確に説明責任を果たす。 ○家庭・地域からのさまざまな要望を的確に把握するとともに、地域社会との協力体制を構築し、地域資源を教育活動に生かす。

令和3年度 愛知県教員研修計画一覧（案）

愛知県教員育成指標を踏まえた研修計画一覧の活用

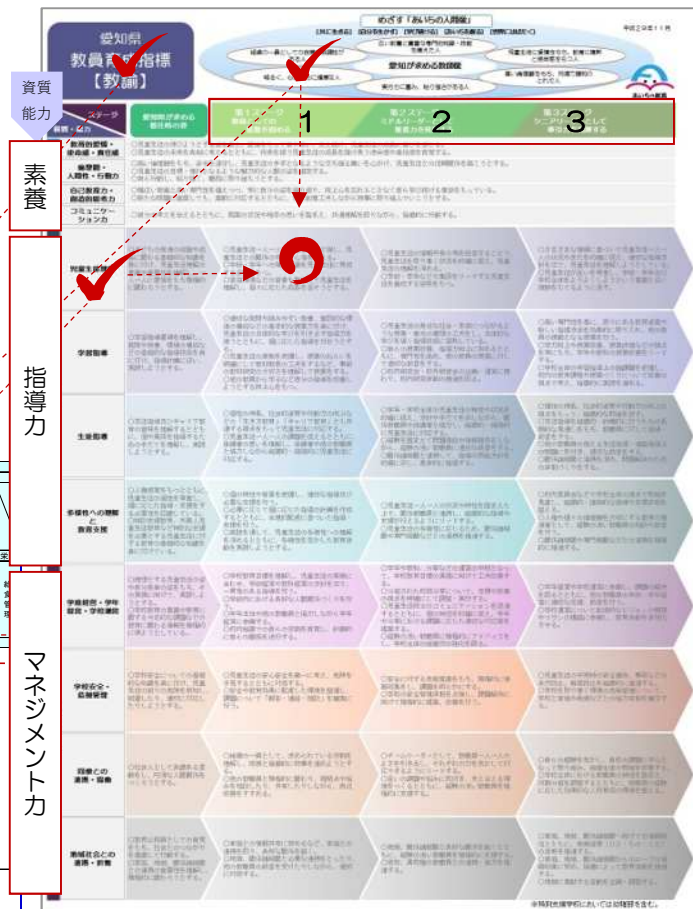
研修計画一覧には、各研修が「愛知県教員育成指標」におけるどのような資質・能力の向上をねらいとしているのかを、右側の「キャリアステージと資質・能力」の部分の該当する箇所に「●」（○は校長の指標用）として示してある。中には、同一の研修であっても、記載に違いのある場合がある。これは、地区ごとの課題に対応したり、年度ごとに扱う重点を変えたりしているなどの理由によるものである。

なお、研修計画一覧（電子版）では、フィルタ機能を活用することで、指標や受講対象者（募集枠、校種、職種等）などから研修を絞り込み、検索することができる。ぜひ、「愛知県教員育成指標」とともに活用して、必要な研修を見つける一助としていただきたい。

■研修計画一覧

ID	主管区分	研修名	ねらい	受診対象者	募集	予定人数	日数	期日	備考 <会場>	キャリアステージ		指導力		マネジメント力	
										研修	ステージ	教諭・実習・実務	実務	教諭・実習・実務	実務
		フィルタ機能													
001	義務・セブ	小学校初任者研修	新任教員に対して、教育公務員特別法第23条の規定に基づき、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、教員として必要とされる資質・能力を養うとともに幅広い見聞を得させることを図る。	小・義務教育学校(前期課程)初任者	500	500	9	①4/14 ②A5/19・B5/26 ③A6/16・B6/23 ④7/28 ⑤7/29 ⑥7/30 ⑦A9/29・B10/6 ⑧A10/27・B11/10 ⑨A2/9・B2/16	<総合教育センター> ①校種別で開催<オンライン> ④7/28・⑤7/29・⑥7/30は宿泊研修。 <高砂少年自然の家> ※Aは、尾張地区の初任者、Bは、海部・知多・西三河地区の初任者 ※校外研修において、教育事務所及び市町村教育委員会が実施する研修は別に定める。	●	●	●	●	●	●
002	義務・セブ	中学校初任者研修	新任教員に対して、教育公務員特別法第23条の規定に基づき、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、教員として必要とされる資質・能力を養うとともに幅広い見聞を得させることを図る。	中・義務教育学校(後期課程)初任者	250	250	9	①4/14 ②5/12 ③6/30 ④7/27 ⑤8/18 ⑥8/19 ⑦10/30 ⑧11/17 ⑨2/2	<総合教育センター> ①校種別で開催<オンライン> <オンライン> ④8/17・⑤8/18・⑥8/19は宿泊研修。新採用・実務教諭研修とは別開催等新規採用教員研修と合同 <高砂少年自然の家> ※校外研修において、教育事務所及び市町村教育委員会が実施する研修は別に定める。	●	●	●	●	●	●

■愛知県教員育成指標



※各研修計画表において○は校長の指標用。

V 令和3年度 愛知県教員研修計画一覧

(R3.2.5)

ID	主管 研修区分	研修名	ねらい	受講対象者	募集	予定人数	日数	期日	備考 <会場>	校種		該当指標			指導力																
										幼稚園等	小学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	校長	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	マネジメント力											
																				校長											
										教諭・養護・栄養			養護		栄養		教諭		養護		栄養		養護		栄養						
児童生徒理解			学習指導			生徒指導			多様な性の理解と教育支援			保健教育		健康相談		食に関する指導		学級・学年学校経営		学校安全・危機管理		連携・協働		地域社会との連携・折衝		経営		保健管理		給食管理	
001	キャリアアップ 義務・七	小学校初任者研修	<ul style="list-style-type: none"> ○公教育と使命 ○服務、義務 職場のマナー ○教職観 研修と自己成長 ○各種協議・演習(学級経営他) ○児童生徒との関わり方 ○教材研究の方法と実際 ○教員と児童生徒の人間関係 ○特別な教育的ニーズと指導 ○帰国・外国人児童生徒教育への対応 ○学級経営の内容と果たす役割 ○学校保健指導の進め方 ○安全指導の進め方 ○学級経営と学年経営 ○ガイダンスの機能と教育相談の充実 	小・義務教育学校(前期課程)初任者	悉皆	500	9	①4/14 ②A5/19・B5/26 ③A6/16・B6/23 ④7/28 ⑤7/29 ⑥7/30 ⑦A9/29・B10/6 ⑧A10/27・B11/10 ⑨A2/9・B2/16	<総合教育センター>	●	●						●	●													
002	キャリアアップ 義務・七	中学校初任者研修	<ul style="list-style-type: none"> ○公教育と使命 ○服務、義務 職場のマナー ○教職観 研修と自己成長 ○各種協議・演習(生徒指導他) ○児童生徒との関わり方 ○教材研究の方法と実際 ○教員と児童生徒の人間関係 ○特別な教育的ニーズと指導 ○帰国・外国人児童生徒教育への対応 ○学級経営の内容と果たす役割 ○安全指導の進め方 ○学校保健指導の進め方 ○ガイダンスの機能と教育相談の充実 	中・義務教育学校(後期課程)初任者	悉皆	250	9	①4/14 ②5/12 ③6/30 ④8/17 ⑤8/18 ⑥8/19 ⑦10/20 ⑧11/17 ⑨2/2	<総合教育センター>		●	●					●	●	●	●											
003	キャリアアップ 義務・七・尾張	中島・丹波地区小中学校教員初任者研修	研修を通して、初任者に教員としての実践力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる。	中島・丹波地区の小・中学校新規採用教員(一宮市を除く)	悉皆	135	8		稲沢市教育委員会、丹波地区事務協及び市町教育委員会がそれぞれ実施	●	●	●						●	●	●	●										
004	キャリアアップ 義務・七・尾張	愛日地区小中学校教員初任者研修	研修を通して、初任者に教員としての実践力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる。	愛日地区の小・中学校新規採用教員	悉皆	220	5	①4/21 ②6/9 ③8/2 ④10/13 ⑤1/26	①<瀬戸蔵> ②<春日台特別支援学校> ③<小牧勤労センター> ④<春日井市立藤山台小学校> ⑤<小牧勤労センター>	●	●										●	●	●	●							

ID	主管 研修区分	研修名	ねらい	受講対象者	募集	予定人数	日数	期日	備考 <会場>	該当指標		指導力																										
										校種		職種		ステージ			教諭・養護・栄養					養護			栄養			マネジメントカ 校長										
										幼稚園等	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	教諭	養護教諭	栄養教諭	校長	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	校長	教諭	養護	栄養	教諭	養護	栄養	教諭	養護	栄養	給食管理						
																							児童生徒理解	学習指導	生徒指導	多様な学への理解と教育支援	保健教育	健康相談	食に関する指導	学級・学年学校経営	危機管理	学校安全・連携・協働	同僚との連携	地域社会との連携・折衝	経営	保健室	保健管理	保健活動
016	キャリアアップ 高等・七	高等学校初任者研修(授業研修)	新任教員に対して、教育公務員特例法第23条の規定に基づき、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、教必要とされる素養、指導力、マネジメント力といった資質・能力を養うとともに幅広い知見を得させることを図る。	高等学校初任者 (新規採用養護教諭<県立>が1日間参加)	悉皆	230	5	未定	①②③④⑤<高等学校> ※予備日6日間設定 ※一部別会場有り																													
017	キャリアアップ 特支・七	特別支援学校初任者研修	新任教員に対して、教育公務員特例法第23条の規定に基づき、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、必要とされる素養、指導力、マネジメント力といった資質・能力を養うとともに幅広い知見を得させることを図る。	特別支援学校初任者	悉皆	80	12	①4/13 ②4/20 ③5/25 ④6/8 ⑤7/6 ⑥7/13 ⑦⑧⑨8/2~8/4 ⑩<10/12, 19> ⑪11/9 ⑫2/1	①開講式<オンライン> ②③⑤⑥⑩⑫<総合教育センター> ④特別支援学校訪問研修<特別支援学校> ⑦⑧⑨宿泊研修<美浜少年自然の家>																													
018	キャリアアップ 特支・七	特別支援学校初任者研修(授業研修)	新任教員に対して、教育公務員特例法第23条の規定に基づき、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、学習指導及び生徒指導の実践的指導力の育成を図る。	特別支援学校初任者	悉皆	80	5	未定	①②③④⑤<特別支援学校> ※予備日4日間設定																													
019	キャリアアップ 保体・七	新規採用養護教諭研修	新規採用の養護教諭に対して、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、必要とされる素養、指導力、マネジメント力といった資質・能力を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的とする。	新規採用養護教諭	悉皆	50	10	①小中4/14 県立4/13 ②6/4 ③7/7 <宿泊研> ④⑤⑥ 小中義8/17~19 県立8/2~8/4 ⑦10/8 ⑧11/5 ⑨12/8 ⑩2/4	①オンライン ②③<総合教育センター> ④⑤⑥<美浜少年自然の家> ⑦未定<〇〇特別支援学校> ⑧⑨⑩<総合教育センター>																													
020	キャリアアップ 保体・七	新規採用栄養教諭研修	新規採用の栄養教諭に対して、現職研修の一環として、1年間の研修を実施し、必要とされる素養、指導力、マネジメント力といった資質・能力を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的とする。	新規採用栄養教諭	悉皆	10	10	①小中4/14 県立4/13 ②6/11 ③7/7 <宿泊研> ④⑤⑥ 小中義8/17~19 県立8/2~8/4 ⑦9/15 ⑧10/1 ⑨11/12 ⑩2/4	①オンライン ②③<総合教育センター> ④⑤⑥<美浜少年自然の家> ⑦<総合教育センター> ⑧<あいち小児保健医療総合センター> ⑨⑩<総合教育センター>																													
021	キャリアアップ センター	県立学校新規採用実習教員・寄宿舎指導員研修	県立学校の実習教員、寄宿舎指導員としての使命感と職責に対する覚悟を高め、その資質の向上を図る。	県立学校新規採用実習教員・寄宿舎指導員	悉皆	20	2	①4/13 ②4/23	①開講式<オンライン> ②<総合教育センター> ※eラーニング研修は全員が受講																													

I D	主管 研修区分	研修名	ねらい	受講対象者	募集 予定人数	日数	期日	備考 <会場>	校種				該当指標						指導力						マネジメント力 校長													
									幼稚園等	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	教諭	養護教諭	栄養教諭	校長	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	教諭・養護・栄養						養護						養護					
																					児童生徒理解	児童生徒学習指導	生徒指導	多様な教育支援	保健教育	健康相談	食に関する指導	学級・学年学校経営	危険管理	連携・協働	同僚との連携	地域社会との連携・折衝	経営	保健室	保健管理	保健活動	給食管理	
																																						教諭
059	センター 研修	通級指導担当教員 初心者研修	通級指導教室の運営や指導上の諸問題及び指導法についての研修を行い、資質・能力の向上を図る。	小・中・義務教育学校の通級による指導担当教員の初心者全員 ・盲・聾学校の通級による指導担当教員の初心者のうち、参加を希望する教員	悉皆・自由	90	1/6/25	<総合教育センター>	●●●●●	●●	●●	●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				
060	特支 研修	通級による指導担当教員スキルアップ研修	通級による指導の内容や方法の在り方について、専門的・実践的な研修を実施することにより、通級による指導担当教員の専門性の向上を図る。	小・中学校の通級による指導担当教員全員	指定	180	1/8/5	<県総合教育センター>	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				
061	特支 研修	特別支援教育コーディネータースキルアップ研修	校内における役割や関係機関との連絡調整の仕方、教育支援の在り方等についての研修を実施することにより、特別支援教育コーディネーターの専門性の向上を図る。	特別支援教育コーディネーター	指定	284	1/6/17 【中島・丹波】 【愛日】 6/24	<中島・丹波> <小牧特別支援学校> <愛日> <港特別支援学校>	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				
062	特支 研修	特別支援教育コーディネータースキルアップ研修	校内における役割や関係機関との連絡調整の仕方、教育支援の在り方等についての研修を実施することにより、特別支援教育コーディネーターの専門性の向上を図る。	特別支援教育コーディネーター	指定	27	1/6/16	<佐織特別支援学校>	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				
063	特支 研修	特別支援教育コーディネータースキルアップ研修	校内における役割や関係機関との連絡調整の仕方、教育支援の在り方等についての研修を実施することにより、特別支援教育コーディネーターの専門性の向上を図る。	特別支援教育コーディネーター	指定	64	1/6/17	<大府もちのき特別支援学校>	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				
064	特支 研修	特別支援教育コーディネータースキルアップ研修	校内における役割や関係機関との連絡調整の仕方、教育支援の在り方等についての研修を実施することにより、特別支援教育コーディネーターの専門性の向上を図る。	特別支援教育コーディネーター	指定	60	1/6/16	<三好特別支援学校>	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				
065	特支 研修	特別支援教育コーディネータースキルアップ研修	校内における役割や関係機関との連絡調整の仕方、教育支援の在り方等についての研修を実施することにより、特別支援教育コーディネーターの専門性の向上を図る。	特別支援教育コーディネーター	指定	50	1/6/18	<豊橋特別支援学校>	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				

I D	主管	研修区分	研修名	ねらい	受講対象者	募集	予定人数	日数	期日	備考 〈会場〉	校種		該当指標					指導力								マネジメントカ							
											幼稚園等	小学校	高等学校	特別支援学校	教諭	養護教諭	栄養教諭	校長	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	校長		教諭		養護		栄養		養護		給食	
																						児童生徒理解	児童生徒学習指導	生徒指導	多様な教育支援	保健教育	健康相談	食に関する指導	学級・学年学校経営	危機管理	連携・協働	地域社会との連携・折衝	経営
090	海部事務協	キャリアアップ	教務主任・校務主任研修会	教務・校務主任としての視野を広め、指導力の向上を図る。	海部地区の小・中学校教務・校務主任	悉皆	70	0.5	2/22	<津島市生涯学習センター>	●	●	●		●			●	●	●													
091	知多事務協	キャリアアップ	知多地区新任校務主任研修会	校務主任としての実践的指導力と使命感を養うとともに、職務に必要な知見を得る。	知多地区の小・中学校の新任校務主任	悉皆	40	0.5	7/26	<東浦町文化センター>	●	●	●					●		●													
092	知多事務協	キャリアアップ	知多地区校務主任研修会	校務主任としての実践的指導力と使命感を養うとともに、職務に必要な知見を深める。	知多地区の小・中学校の校務主任	悉皆	116	0.5	1/18	<東浦町文化センター>	●	●	●						●	●	●												
093	センター	キャリアアップ	小中学校新任教務主任研修	学校教育が抱える今日的課題についての講義や研究協議、教育法規演習などを通して、教務主任としての資質・能力の向上を図る。	小・中・義務教育学校の新任教務主任全員 ※集合研修は東三河教育事務所管内の対象者を除く	悉皆	300 除東三(240)	2	①6/22 ②10/15	<総合教育センター> ※eラーニング研修あり	●	●	●					●		●	●												
094	東三	キャリアアップ	小中学校新任教務主任研修	学校教育が抱える今日的課題についての講義や研究協議、教育法規演習などを通して、教務主任としての資質・能力の向上を図る。	東三河教育事務所管内の小・中学校の新任教務主任全員	悉皆	28	3	①5/18 ②7/30 ③10/12	①③<豊橋市教育会館> ②<東三河総合庁舎> ※①③は、豊橋市と合同開催。	●	●	●							●		●	●										
095	丹波事務協	キャリアアップ	丹波地区教務主任研修会	当面する学校教育の諸問題についての研究をとおして、教務主任としての視野を広め、指導力の向上を図る。	尾張丹波地区の小・中学校教務主任	悉皆	46	1	8/2	<大口町中央公民館>	●	●	●		●	●		●		●													
096	尾張	キャリアアップ	愛日地区教務主任研修会	地区研究の実践発表や必要事項の伝達を通じて、教務主任としての指導力の向上を図る。	尾張愛日地区の小・中学校教務主任	悉皆	194	2	①4/23 ②2/18(予定)	①<日進市民会館> ②<豊明市文化会館>	●	●	●					●	●	●													

ID	主管	研修区分	研修名	ねらい	受講対象者	募集	予定人数	日数	期日	備考 <会場>	校種			該当指標			指導力																					
											幼稚園等	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	教諭	養護教諭	栄養教諭	校長	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	校長	教諭・養護・栄養					養護					栄養				
																								理解	児童生徒	学習指導	生徒指導	多様な教育支援	保健教育	健康相談	食に関する指導	学校経営	学級・学年	危機管理	連携・協働	同僚との	人財活用	組織運営
106	西三事務協	キャリアアップ	西三河地区小中学校教頭（校長）研修会	管理職としての資質と学校マネジメント力向上を図る。	西三河地区の小中学校教頭（校長） ※岡崎市、豊田市、みよし市を除く。	悉皆	200	1	5/28	<西三河総合庁舎> ※校長研修と教頭研修を隔年で行う。（H31は校長研修） （R1教頭研修ができなかったので、R2は教頭研修）		●	●		●	○		●	●	●	●	○						○	○									
107	センター	キャリアアップ	小中学校新任校長研修	校長としての視野を広め、経営能力及び指導力の向上を図る。 ○当面する教育の諸課題 ○学校における危機管理 ○人権教育 ○学校安全 ○人材育成 ○学校組織マネジメント ○地域社会との協働	小中・義務教育学校の新任校長 ※集合研修は東三河教育事務所管内の対象者を除く	悉皆	120	1	11/12	<総合教育センター> ※eラーニング研修は東三河教育事務所管内の対象者も受講	●	●							○	○	○	○					○											
108	東三	キャリアアップ	小中学校新任校長研修	当面する学校教育の諸問題及び人権教育、学校経営等について研修を行い、校長としての視野を広め、経営能力及び指導力の向上を図る。	東三地区の小中学校新任校長	悉皆	23	2	①5/25 ②7/27	①<東三河総合庁舎> ②<豊橋市教育会館> ※eラーニング研修は、豊橋市以外の新任校長が対象。 ※第2回は、豊橋市と合同開催。 また、新任教頭研修と合わせて開催。	●	●							○	○	○					○												
109	センター	キャリアアップ	県立学校新任教頭研修	教頭の職務・役割について理解を深めるとともに、管理職としての経営能力や指導力の向上を図る。	県立学校の新任教頭全員	悉皆	70	1	5/18	<総合教育センター> ※R1年度から福利課所管の「メンタルヘルス基礎講座」の教頭対象分を統合。 ※別途 eラーニング研修あり （校長の補佐としての防災に関する資質向上及び意識啓発を図り、各学校における防災教育・防災管理体制の充実を図る内容）	●	●	●	○				●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○										
110	教職	キャリアアップ	管理職員パワーアップ講座（教頭）	演習、研究協議等を通して、機動的な学校運営が行われるようとするため、リーダーシップを発揮し、適切に対処できる資質能力の一層の充実を図る。	高等学校及び特別支援学校の全教頭	悉皆	352	0.5	5/6、18	<総合教育センター>		●	●	●	○				●						●	○	●	○	○	○								
111	高等	キャリアアップ	県立学校教頭研修	管理職としての資質と実践的指導力の向上を図る。 ○マネジメント力	県立学校の教頭	悉皆	354	0.5	1/19	<総合教育センター>		●	●	●	○				●	●	●	●	○					○										
112	センター	キャリアアップ	県立学校新任校長研修	時代の変化に対応した新しい学校づくりの手法を身に付けるとともに、学校経営者として総合的な組織マネジメント能力の向上を図る。 ○マネジメントに関するワークショップ	県立学校の新任教長全員	悉皆	50	1	5/26	<総合教育センター>		●	●		○					○	○	○	○					○										

ID	主管	研修区分	研修名	ねらい	受講対象者	募集	予定人数	日数	期日	備考 <会場>	校種											指導力							マネジメントカ						
											校種				職種			該当指標				校長			教諭・養護・栄養				養護			校長			
											幼稚園等	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	教諭	養護教諭	栄養教諭	校長	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	校長	教諭	養護	栄養	教諭	養護	栄養	校長	養護	校長	養護	校長	
160	海部	リ ダ グ	海部地区人権教育指導者研修会	人権に関する学習活動を推進するために必要な指導者の資質の向上と、指導力の強化を図る。	(1) 市町村教育委員会関係者 (2) 社会教育関係者 (3) PTA関係者 (4) 小中学校関係者(指導的立場にある者) (5) 市町村職員 他	指定	160	0.5	①9月 ②9月	①<あま市> ②<愛西市>	●	●	●										●	●											
161	生涯学習	リ ダ グ	知多地区人権教育指導者研修会	人権に関する学習活動を推進するために必要な指導者の資質の向上と指導力の強化を図る。	小中学校教諭 PTA・社会教育関係者等	指定	80	0.5	8/25	<知多総合庁舎>	●	●	●																						
162	西三	リ ダ グ	西三河地区人権教育指導者研修会	全ての人々の人権が尊重される社会の実現をめざし、人権に対する理解と認識を深め、差別意識の解消を図るとともに、その指導に当たる者の研修を行い、資質の向上と指導力の強化を図る。	小学校、中学校の教員(各市町の教育委員会指導主事等、人権擁護委員各1名)	指定	326	0.5	7/28	*午前:216人、午後:110人	●	●																							
163	生涯学習	リ ダ グ	東三河地区人権教育指導者研修会	人権意識・人権感覚を高め、地域の人権教育・啓発活動のさらなる推進を図る。 ○人権にかかわる講演 ○人権啓発DVD視聴	小中学校人権教育担当	指定	100	1	8/5	<東三河総合庁舎>	●	●	●	●																					
164	高等	スキ ル ア ッ プ	イングリッシュ・ブスクール事業地区別授業研修	研究授業及び協議を通して、先進的な英語教育の取組成果等の各地区への普及還元を図る ○学習指導	県立高等学校の英語教員、中学校の英語教員、小学校の英語教員	指定・自由	1569	1	6月-2月	<拠点校等> 拠点校のうちの12校で計画。 実施期日は地区ごとに異なる。 0.5×2日	●	●	●	●																					
165	高等	スキ ル ア ッ プ	イングリッシュ・ブスクール事業拠点校連絡協議会	授業参観及び研究協議を通じた、表現力や即興的なコミュニケーション能力等の育成に関する情報共有を図る ○学習指導	拠点校13校及びAGH2校の英語教員	指定	30	0.5	①5月 ②冬期休業中	<拠点校>												●	●												
166	センター	スキ ル ア ッ プ	看護科講座	講義や協議を通して、学習指導要領を踏まえや指導と評価の在り方及び看護科教育に関する現状と課題について理解を深め、指導力の向上を図る。	【自由応募】 私立高等学校を含む高等学校の看護科教員	指定・自由	40	1	8/18	<総合教育センター>																									
167	センター	スキ ル ア ッ プ	学校農園活用講座	学校で栽培する野菜や草花、飼育する小動物や造園・木材加工等について基礎的な知識・技術の習得を目指す。また、それらを教材として活用した効果的な指導方法について理解を深め、指導力の向上を図る。	幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校の教員	自由	20	1	8/24	<安城農林高等学校>	●	●	●	●																					

ID	主管 研修区分	研修名	ねらい	受講対象者	募集	予定人数	日数	期日	備考 <会場>	校種										指導力						マネジメントカ												
										校種										指導力						マネジメントカ												
										職種			ステージ							指導力						マネジメントカ												
										幼稚園等	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	教諭	養護教諭	栄養教諭	校長	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	校長	教諭・養護・栄養	養護	栄養	教諭	教諭・養護	養護	栄養	校長	経営	保健室	養護	地域社会との連携・折衝	学校安全・危機管理	財務管理	組織運営・人材活用	教職員理解・人材育成
213	知多事務協 スキルアップ	知多地区救急法講習会	救急法の理論と実技について研修し、学校における保健管理の充実・推進のための資質向上を図る。 ○救急処置	養護教諭(原則として5年以内に一度)、保健主事、体育担当者、部活動担当者等 ※市町に受講者数割当	指定	25	1	7/28	<半田消防署>	●	●																											
214	センター リーダー	教育研究リーダー養成研修	理論的・実践的な教育研究を通して、課題解決能力及向僚性の構築力を身に付けたミドルリーダーの育成を図る。	現在または今後、学校運営上で、特に教育研究におけるミドルリーダーとしての役割を担う者で、市町村立学校教員については、校長、市町村教育委員会教育長及び教育事務所の推薦を受けた者、県立学校教員については、校長の推薦を受けた者(ただし、教職経験6年以上の者で、中堅教諭等資質向上研修対象者を除く)	指定	33	10	5/21開講式 ・指定日3日と任意日3日 ・訪問研修2日 2/15開講式	<総合教育センター、勤務校>	●	●	●	●	●																●			●					
215	センター リーダー	特別支援教育相談長期研修	相談実習を中心に、特別支援教育相談に関する理論的・実践的研究を通して研修を行う。	教職経験がおおむね5年から15年の者で、校長が認めた者	指定	3	21	5/21開講式 2/15閉講式 ※5/21から2/15までの21日間(開講式及び閉講式当日の日数を含む)	<総合教育センター>				●	●																								
216	センター リーダー	教育相談特別研修	総合教育センター及び愛知教育大学において、教育相談に関する研究を通して研修を行う。	教職経験がおおむね10年から20年のもの、校長が認めた高等学校教員	指定	3	1	4月から3月まで	<愛知教育大学:週3日> <総合教育センター:週2日>	●	●																		●		●		●					
217	センター リーダー	小中学校社会体験型教員研修	豊かな見識と広い視野に立った教育力を培わせ、新たな教育を推進するリーダーの養成を図る。 教員に学校以外の諸施設で、多様な体験を積ませ、企業等の人材育成、人事管理等を学び、学校運営に生かす。 社会の構成員としての視野を広げ、「持続可能な社会の創り手」を育成する学校づくりに役立てる。	正規教員としての教職経験が原則として6年以上の教諭で、本県の教員として3年以上勤務している小・中学校教員。年齢はおおむね30歳以上40歳未満の者。ただし、派遣年度に10年経験者研修対象者になる者、教員免許更新制における更新講習を受講しなければならない者は除く。	指定	3	1	1/1~3/31	具体的な研修内容は派遣先と協議する。	●	●																					●						
218	義務・七	リ 大学院及び教職大学院派遣研修	現職のまま、愛知教育大学または新教育大学(兵庫・上越・鳴門)において、長期にわたって研修・研究を行う。	小・中・義・特	指定	22	2	年	<愛知教育大学、兵庫教育大学、上越教育大学、鳴門教育大学>	●	●	●	●	●															●									

