



研修履歴を活用した 指導助言等の手引き（案）

～研修の受講奨励と振り返りのための対話を通して～

令和5年1月19日版

令和5年3月

愛知県教育委員会

1 はじめに

本手引きは、文部科学省より令和4年8月に示された「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」に基づき、県内公立学校において、研修履歴を活用して、校長等が各校の教員に対して、対話による資質向上に関する指導助言等を行うための考え方や方法等についてのポイントを示したものである。（詳細は、文部科学省のガイドラインを参照）

教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律（令和4年法律第40号）により、教育委員会による教員の「研修履歴の記録の作成」と「研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等」の仕組みが、令和5年4月1日から施行されることとなった。

また、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会の審議のまとめでは、「新たな教員の学び」が求められている。これは、一人一人の教員が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りをもって主体的に研修に打ち込むことであり、その鍵である、各教員の「個別最適な学び」、「協働的な学び」の充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現は、児童生徒等の学びのロールモデルとなることにもつながるものであるといえる。

各学校においては、各教員のキャリアや経験に応じた学びを促すことで、資質向上を図り人材育成を行うとともに、学校組織の活性化を図ることが期待される。愛知県教員育成指標（以下「指標」）で示されている各ステージに応じた素養、指導力、マネジメント力を踏まえて、新たな教員の学びの充実に取り組んでいく必要がある。

2 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方

- 研修履歴の記録は、指標や教員研修計画を踏まえて行う教育公務員特例法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励において活用されることが基本である。その中で各教員が学びの成果を振り返ったり、自らの成長実感を得たりすることが一層可能になると考えられる。また、これまで受けてきた研修履歴が可視化されることにより、蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につながることを期待される。
- 対話に基づく受講奨励は、教員と学校管理職とが対話を繰り返す中で、各教員が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことが基本である。「新たな教員の学びの姿」が、変化の激しい時代にあって、教員が探究心をもちつつ、自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが前提であることを踏まえ、対話に基づく受講奨励は、各教員の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教員の意向を十分にくみ取って行うことが望まれる。
- 研修履歴を活用して対話に基づく受講奨励を行うことにより、
 - ・各教員が今後どの分野の学びを深めるべきか、
 - ・学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か、等について、学校管理職による効果的な指導助言等が可能となるとともに、各教員の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど効果的な学校運営を行うことも可能になると考えられる。

3 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

(1) 対象となる教員の範囲

(法律上の対象範囲)

○教育公務員特例法第22条の5の規定による研修履歴の記録及び同法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励の対象となる「公立の小学校等の校長及び教員」の範囲は以下のとおりである。

①「公立の小学校等」とは、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園である。

②「校長及び教員」とは、校長（園長を含む）、副校長（副園長を含む）、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）、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（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く）である。

(臨時的任用教員等の扱い)

○臨時的任用教員等は、法律に基づく研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の対象ではないが、学校長の判断により、例えば人事評価の期首・期末面談の場を活用して正規の教員と同様に、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象とすることが考えられる。その場合、研修履歴を活用することを前提とせずに、学校管理職等又はそれ以外の教員により、対話に基づく受講奨励を行うことに努めるようにする。再任用教員についても同様の扱いとする。なお、非常勤講師は、特に記録を必要としない。

(2) 研修履歴の記録の目的

(基本的考え方)

○研修履歴の記録は、対話に基づく受講奨励の際に当該記録を活用することにより、各教員が自らの学びを振り返るとともに、学校管理職等が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的としている。

(個人情報の適正な取扱いの観点からの利用目的の明確化)

校長等の学校管理職において、研修履歴の記録も踏まえつつ、校務運営に関する情報を総合的に考慮した上で、各教員の強みや適性等を生かした校務分掌の整備・決定などを行うことも考えられる。なお、研修履歴を含む個人情報を本人から直接書面（電磁的記録を含む）によって取得する際には、原則として、本人に対する利用目的の明示が必要である点にも留意する。

(3) 研修履歴の記録の範囲

①国が示す必須記録研修等

i) 研修実施者が実施する研修

ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等

iii) 任命権者が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得

②その他任命権者（県）が必要と認める研修等

- ・職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等
- ・学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等
- ・教員が自主的に参加する研修等

※①国が示す必須記録研修等 i) 研修実施者が実施する研修には、主に教育センター等が主催する研修のほか、県教育委員会、教育事務所、市町村教育委員会等が主催するものが入る。ただし、情報提供や説明会に留まる連絡会や会議に当たるものは記録の対象としない。

※②その他任命権者（県）が必要と認める研修等には、学校長が職務として認める教育関係諸団体の研修も含む。

※「学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等」については、その時期・頻度・方法等を含め、多様なスタイルで行われるため、記録が難しい面があるが、教職生涯を通じた資質向上を図る上で各教員の研修履歴を蓄積し、それを振り返るという趣旨に基づき、研究授業、研究実践、現職教育研修会等の主なものについては、記録を残すようにする。

※「教員が自主的に参加する研修等」については、職専免研修を含むが、各教員の申告により、記録は任意とする。また、勤務時間外や休日、週休日に行う自主的な研修の記録については任意とし、参考となるものは記載してもよい。

※研修形態については、集合研修の他、同時双方向オンライン型、オンデマンド型の研修の受講も含めて考える。

(4) 研修履歴の記録の内容

○「研修履歴の記録（ポートフォリオ）の記載事項について」（後掲）に示すように、教員サポートシステムまたは研修履歴記録用エクセルファイルに、毎年度、「研修名、主催者、受講年度、期日、場所（オンラインの場合はその旨）、指標との関係、振り返りや気付きの内容など」の記録を行い、累積する。

○記録の保存期間は、任命権者が定める行政文書の管理に関する規定に従い、5年間とする。ただし、システム管理で可能な場合は、現職教員の入職から現在までの研修履歴の記録を保存しておく。

○記録すること自体が目的化したり過度な負担となったりしないよう、記録の簡素化に留意する。

※中核市においては、任命権者に確認の上、必要事項を記入できるようにして市教育委員会独自のシステムによることも可とする。

(5) 研修履歴の記録の時期

○研修実施後随時または対話に基づく受講奨励が行われる期末面談等の前にまとめて各教員が記録する。

○総合教育センターの研修・講座については、教員サポートシステムにより、受講修了の都度、自動的に記録される。（ただし、令和5年度については、研修履歴記録用のシステム開発中のため、配付するエクセルファイルに入力し、各教員が記録を取ったり、面談時に活用したりする。令和5年度末からは、ポートフォリオ形式を含む新システムを使用できる予定である。）

○期末面談までに、それ以前に修了している研修と振り返り（「研修を通じて得た気付き

や学び、成長等」「自分を高めるための今後の課題、研修受講希望等」)の部分を記入しておく。ただし、システムが利用可能になってからも、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修などは、受講履歴の反映が年度末になるため、「研修の記録」は年度末までに完成させるようにする。

(6) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

①学校管理職以外の教員への対話に基づく受講奨励

(教育公務員特例法第 22 条の 5 及び第 22 条の 6 の規定による研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励)

○指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して行う対話に基づく受講奨励については、所属職員の日常の服務監督をする立場である校長が行う。校長は、所属職員を監督し、人材育成を含む校務全般をつかさどる立場にあることから、学校組織を構成する各教員の資質向上を促す第一義的な責任主体と言える。

ただし、校長の指示のもと、県立学校にあっては、副校長や教頭、部主事が面談を行ったり、市町村立小・中・義務教育学校にあっては、副校長や教頭が面談を行ったりして、校長に報告することも可能とする。

◇面談の時期・方法

【期首面談】時期（6月～8月頃を日安に）

※教職員評価に関する面談と同時に実施する等工夫する。

学校管理職は、①②の観点から過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行う。

- ①指標・教員研修計画や各教員の職責・経験・適性に照らした人材育成の観点
- ②学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保などの観点

各教員は、③④の観点を意識して、自らの学びを設定する。

- ③自らの専門職性を高めるために主体的に学びをマネジメントする観点
- ④学校を支える力を獲得・強化することを目標にした、自らの職能開発のニーズの観点

面談において、具体的には、前年度の「研修履歴の記録」を基に、愛知県教員育成指標も踏まえながら、今年度受講する予定の研修や得意な分野や苦手な分野も踏まえて本人が今後伸ばしたいと考えている資質・能力等について話し合う。

面談者は、受講できる研修や校内研修について確認したり、奨励したりする。研修については、法定研修、悉皆研修以外にも自主的に受講できる研修を話題にできるとよい。研修受講については、課業日だけでなく長期休業を有効活用し、機会の確保に努めるようにする。研修形態も、集合研修にかかわらず、同時双方向オンライン型研修、オンデマンド型研修など多様なものを考慮し、校内外の研修について幅広く、本人が資質向上を図るための機会について確認できるとよい。

研修にかかわる情報については、総合教育センターや県教育委員会、教育事務所、市町村教育委員会をはじめ、教職員支援機構（NITS）、各種大学、研究会などを参考にできるとよい。総合教育センター研究発表会などの機会を有効に活用する方法も考えられる。

【期末面談】時期（1月中旬～2月末頃を目安に）

※教職員評価に関する面談と同時に実施する等工夫する。

当該年度の繁忙状況等を考慮した上で各教員の職能開発の参加状況、OJTや校内研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のための指導助言を行う。

各教員は、研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修などによる学びの成果や自らの成長実感、今後の課題などを振り返る。

当該年度に受講した研修の記録を基に面談を行い、

- ①一年間の研修の成果や学び、経験段階に応じて指標に示された資質・能力がどれくらい身に付いているかを話し合う。
- ②今後の課題や職能開発の目標を確認し、次年度以降に本人が受講を希望する研修や指導助言者が受講を奨励する研修について話題にする。

ただし、面談の時期が3月末でないことも考えられるため、研修履歴の記録が完了していない場合は、期末面談までに修了している研修と所感（振り返り）を記入した上で面談を実施し、「研修履歴の記録」は年度末までに入力を完了させておく。ただし、年度末までに受講予定の研修があれば記入してもよい。また、各教員は、面談で指導助言を受けたことを、面談後に追記してもよい。

【その他の面談の機会の活用】

①各教員の意欲や主体性の尊重、②学校組織としての総合的な機能の発揮、③各教員の人材育成の観点などから、これらが調和した効果的な職能開発を行うためのプロセスであることから、定型的な面談のほか、各学校の工夫により様々な機会をとらえて、対話に基づく受講奨励を行うことも考えられる。

【職の専門性に応じた受講奨励】

養護教諭や栄養教諭など、校内において一人又は少数しか配置されない教員については、その職特有の専門性に通じた学校管理職が当該学校内にいない場合があるため、域内の複数校によるネットワークの構築などにより、同職種の教員間でのノウハウの伝承や学び合いを積極的に取り入れることにより、当該専門性に係る資質の向上を図ることが有効である。また、これらの職種の教員が校内で果たす役割に鑑みれば、その職特有の専門性のみならず過度に偏重することなく、異職種の教員間での学び合い等も積極的に進める必要がある。

また、学校管理職は、指導主事や他校に在籍する同職種の教員の協力を得て、その職特有の専門的な指導助言等を依頼するなど、学校内外を通じた継続的な資質向上の推進体制を整えることが望ましい。

②校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

- 法律に基づく研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象には、校長等の学校管理職も含まれる。校長以外の副校長や教頭、部主事については、基本的に校長が研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行う。
- 校長については、服務監督権者である教育委員会が、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の主体となる。市町村教育委員会や県教委事務局が受講奨励の主体となり、人事評価における期首・期末面談の場や教職員課の学校訪問の機会を活用し

た受講奨励が考えられる。

○校長への対話に基づく受講奨励に当たっては、一般の教員と同じく、指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用することとなるが、校長職に採用される前の副校長・教頭職にあったときの研修履歴なども考慮した上で、校長としての資質向上を図ることが望ましい。その際、校長に求められる資質能力として人材育成が大きな柱となることは言うまでもなく、特に所属職員への対話に基づく受講奨励の主体としての役割や具体的な人材育成手法について、服務監督権者である教育委員会等や任命権者による個々の校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援が行われることが期待される。

4 その他研修に関して指導助言等をする上で配慮すべきこと

(1) 研修受講に課題のある教員への対応

○一人一人の教員が、自らの専門職性を高め、誇りをもって主体的に研修を行うためには、各教員の意欲と主体性を尊重することが重要である。研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みにおいても、この考え方は同様であり、各教員と学校管理職等とがこれまでの研修履歴を活用しながら対話を行い、それを踏まえた研修の実施や受講の奨励を行うことが基本である。

○受講の奨励をした上で、期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合には、職務命令を通じて研修を受講させる必要もある。

※「期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合」とは、合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合のほか、勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合や、合理的な理由なく研究授業や授業公開における授業者としての参加を拒絶する場合、校内研修に形式的に参加するものの実際には他の業務を行うといった実質的に研修に参加しているとは言えない場合などは、当然、期待される水準の研修を受けているとは認められない。このような場合は、通常、学校管理職等による服務指導によって対処されるべき問題であるが、このような行為が繰り返されたり、常態化したりしている場合には、行為態様の状況を総合的に勘案した上で、職務命令を通じて適切な研修受講を命じることが考えられる。

○必要性が認められるにもかかわらず、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励のプロセス等を通じて学校管理職等から教員に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合など、やむを得ない場合には、職務命令を通じて特定の研修受講を命じることがあり得る。その際、万が一これに従わないような事例が生じた場合は、事案に応じて、人事上又は指導上の措置を講じることもあり得る。

※なお、このような教員に対して職務命令を通じて研修受講を命じる場合には、できる限り、研修権者・服務監督権者である教育委員会とも情報共有・相談の上、研修受講を命じることが望ましい。また、服務監督権者である教育委員会は、各教員の効果的な資質向上の観点から、必要に応じて、資質向上を含めた人事管理全般を担う任命権者とも情報共有の上、学校管理職等に対して必要な指導助言等を行うことが望ましい。

(2) 「指導に課題のある教員」に対する研修等

- 「指導に課題のある教員」に対する研修等については、これまでも、任命権者、服務監督権者、学校管理職等において、その取組が進められてきたが、今般の研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、そのような教員に対する対処を更に早期に、かつ、効果的に行うことが可能になると期待される。
- 「指導に課題のある教員」の早期発見・早期対処については、一般的に、日常の服務監督の一環として行われる場合のほか、人事評価における面談などを通じて行われることが考えられる。その対処を効果的なものとするためには、今般の研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みとも関連させながら、教員一人一人に応じた継続的な研修の受講を通じてその資質向上を図っていくことが望ましい。

(3) 人事評価との違い

- 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に当たっては、人事評価制度との趣旨の違いには留意しつつ、例えば、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用することが想定される。ただし、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の規定により行われる人事評価に関しては、校長等の管理職が、日常の職務行動の観察を通じて得られた情報などを総合的に踏まえつつ、期末面談等の機会に各教員が発揮した能力や挙げた業績を確認した上で、評価が実施されるものであり、研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されるものではない。一方、研修を行った結果として各教員が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象となる。

5 終わりに

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、各教員と学校管理職とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、各教員が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことにある。このため、指標や教員研修計画とも相俟って、適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴が活用されることが重要である。

そして、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、多様な内容・スタイルの学びが重要視されていく中で、この研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを、各教員が自らの強みや得意分野の再認識と自信につながり、学び続け、成長する教員の「次なる学びのエンジン」としていくことが期待される。

◇「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」に関する教育委員会の役割分担

<p>①任命権者【研修履歴の作成・提供等】</p> <p>【主幹課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教職員課 ○総合教育センター（教員サポートシステム） <p>【所管課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高等学校・・・高等学校教育課 ○特別支援学校・・・特別支援教育課 ○小・中・義務教育学校・・・義務教育課 ○養護教諭・栄養教諭・・・保健体育課 ○幼稚園等教諭・・・市町村教育委員会もしくは市町村関係部局
<p>②指導助言者である教育委員会【相談・情報提供・指導助言】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高等学校・・・高等学校教育課 ○特別支援学校・・・特別支援教育課 ○小・中・義務教育学校・・・市町村教育委員会 ○養護教諭・栄養教諭・・・高等学校、特別支援学校は保健体育課 小・中・義務教育学校は市町村教育委員会 ○幼稚園等教諭・・・市町村教育委員会もしくは市町村関係部局

【参考となる資料等】

- 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」（令和4年8月文部科学省公示）
- 「愛知の教員育成」
- 「愛知県教員研修計画」
- 「（別表）愛知県教員研修計画一覧」
- 「愛知県教員育成指標」（【教諭】【養護教諭】【栄養教諭】【校長】）
- 「愛知県総合教育センター研修事業案内」
- 「愛知県総合教育センター自由応募・eラーニング講座一覧」
- 「独立行政法人教職員支援機構（NITS）のオンライン講座」

研修履歴の記録（ポートフォリオ）の記載事項について（案）

I 校外研修（総合教育センターの研修）

当該年度に受講した校外研修のうち、総合教育センターが実施する研修（自由応募のeラーニング講座を含む）について、教員サポートシステムから自動的に反映される。

II 校外研修（主なものを3つ程度で）

当該年度に受講した校外研修（県教育委員会、教育事務所、市町村教委や研究会等が主催する研修）のうち、主なものを3つ程度各教員が記載する。情報提供や説明に留まる連絡会や会議に当たるものは記録の対象としない。備考欄には、期日や主催者等を記載する。ただし、年間3回以上実施された研修については「通年」とする。

III 校内研修（主なものを3つ程度で）

当該年度に受講した校内研修（研究授業、研究実践、現職教育研修会等）のうち、主なものを3つ程度各教員が記載する。備考欄には、期日を入力する。ただし、年間3回以上実施された研修については「通年」とする。

IV 主な自己啓発研修（記録は任意）

当該年度に受講した主な自己啓発研修を、主題が分かるように各教員が記載する。記録は任意とし、勤務時間内に受講した研修（職専免研修を含む）を対象とする。ただし、勤務時間外や休日、週休日に行う自主的な研修についても、参考となるものは任意で記録してもよい。備考欄には、期日、主催者、会場等を記載する。

V 研修講師を務めた履歴

当該年度において、職務として講師を務めた研修について各教員が記載する。備考欄には、期日、主催者、対象者、会場等を記載する。

VI 法定研修等受講履歴の累積

初任者研修、新規採用者研修、中堅教諭等資質向上研修等の法定研修や悉皆研修、認定講習、大学院修学休業により履修した大学院の課程等を記入し、累積していく。

※ I～Vに共通

「育成指標の主な視点」には、研修の目的や内容を愛知県教員育成指標に照らし、本人が重点と考えるものについて、教員サポートシステム上で閲覧できる愛知県教員育成指標に付されている記号番号を、1～2つ各教員が入力する。

○1年間のまとめとして、「研修を通じて得た気付きや学び、成長等」及び「自分を高めるための今後の課題、研修受講希望等」を、それぞれ記入する。

※再任用教員、臨時的任用教員等については、教員サポートシステムのポートフォリオは使用しないが、同様の項目をデータファイルにまとめ、記録し、校長等との面談に活用してもよい。非常勤講師は、特に記録を必要としない。

令和〇年度 学び続ける教員のための研修の足跡【研修履歴の記録】

学校名 () 氏名 ()

I	校外研修（総合教育センターの研修） ※教員サポートシステムの履歴を反映	育成指標の 主な視点	備考
II	校外研修（主なものを3つ程度）	育成指標の 主な視点	〇月〇日／通年（年間3回以上のものは通年と記入） ※主催者等も記入
III	校内研修（主なものを3つ程度）	育成指標の 主な視点	〇月〇日／通年（年間3回以上のものは通年と記入）
IV	主な自己啓発研修（記録は任意） ※主な主題が分かるように記録する。	育成指標の 主な視点	〇月〇日／通年（複数回の場合は通年と記入） ※主催者、会場等も記入
V	研修講師を務めた履歴	育成指標の 主な視点	〇月〇日 ※主催者、対象者、会場等も記入

「研修を通じて得た気づきや学び、成長等」
「自分を高めるための今後の課題、研修受講希望等」

VI	法定研修等受講履歴の累積	受講年度	備考

令和〇年度 学び続ける教員のための研修の足跡【研修履歴の記録】<記入例>

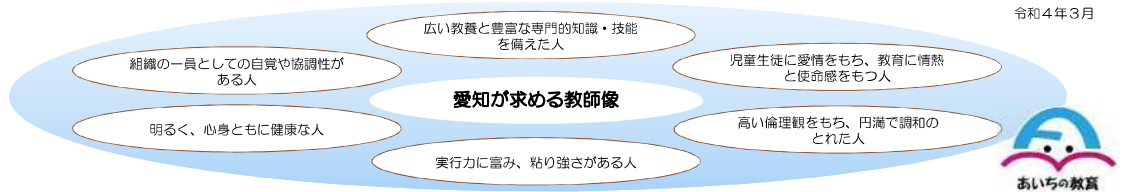
学校名(〇〇立〇〇〇学校) 氏名(〇〇 〇〇)

I	校外研修(総合教育センターの研修) ※教員サポートシステムの履歴を反映	育成指標の 主な視点	備考
	特別支援学級担当教員初心者研修	8A	7/6
	教育研究リーダー養成研修	6B・9B	通年
	OJTの推進について	9B	eラーニング
II	校外研修(主なものを3つ程度)	育成指標の 主な視点	〇月〇日/通年(年間3回以上のものは通年と記入) ※主催者等も記入
	市教育研究会	4	9/10、(主催)市校長会
	ハブスクール地区別授業研修	6B	11/5、(主催)高等学校教育課
	NITS・オンライン研修「生徒指導について」	5A・7A	通年、(主催)教職員支援機構(NITS)、30分
III	校内研修(主なものを3つ程度)	育成指標の 主な視点	〇月〇日/通年(年間3回以上のものは通年と記入)
	ICTを活用した授業づくり	6B	8/5
	授業研究及び検討会	7B	10/9
	特別な支援を要する児童生徒の理解について	8B	12/15
IV	主な自己啓発研修(記録は任意) ※主な主題が分かるように記録する。	育成指標の 主な視点	〇月〇日/通年(複数回の場合は通年と記入) ※主催者、会場等も記入
	講演会「今後の英語教育の方向性」	6C	8/20、(主催)愛知教育大学、(会場)愛知教育大学
	シンポジウム「新学習指導要領を踏まえた学習評価の在り方」	6C	8/23、(主催)中部〇〇教育学会、(会場)ウイंकあいち
	オンライン研修「一人一台端末の活用」	6B	9/12、中部ICT研究会
V	研修講師を務めた履歴	育成指標の 主な視点	〇月〇日 ※主催者、対象者、会場等も記入
	中学校中堅教諭資質向上研修【前期】教科指導研修(外・英)	6B	10/20、(主催)総合教育センター、(会場)総合教育センター

「研修を通じて得た気づきや学び、成長等」
「自分を高めるための今後の課題、研修受講希望等」

VI	法定研修等受講履歴の累積	受講年度	備考
	大学院修学休業制度による大学院課程履修	R2・R3	兵庫教育大学大学院〇〇コース
	中学校中堅教諭資質向上研修【後期】M	R5	
	中学校中堅教諭資質向上研修【後期】S	R6	
	特別支援学級担当教員初心者研修	R7	

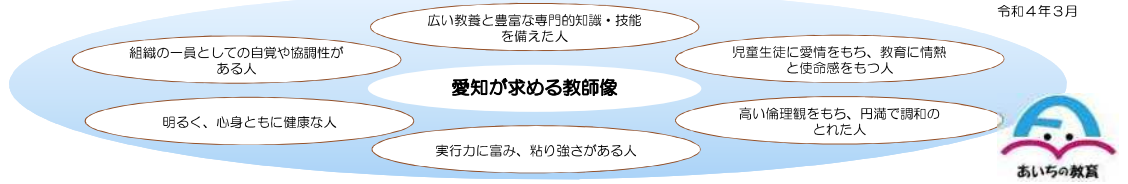
愛知県 教員育成指標 【教諭】



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 基礎を固める	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	
資質・能力		A	B	C	
素養	教育的愛情・使命感・責任感	○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掛け負う使命感や責任感を自覚する。		1	
	倫理観・人間性・行動力	○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性を追求する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組もうとする。		2	
	自己教育力・創造的思考力	○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持っている。 ○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。		3	
	コミュニケーション力	○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。		4	
指導力	児童生徒理解	○子供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認識し、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。	○様々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	○学習指導要領を基に、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たり、指導計画に従い、実践したりしようとする。	○適切な発問や読みやすい板書、ICTの活用、意図的な環境の構成などの基本的な授業力身に付け、児童生徒の主体的な学びを引き出す指導力を培い、個別最適な学びや協働的な学びの実現に向けた授業改善に取り組む。 ○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。	○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、ICTも活用しながら、主体的な学びを支える指導技術に習熟し、個別最適な学びや協働的な学びの実現を図る。 ○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、周りにおける教育資産や新しい指導方法、ICTを効果的に取り入れ、他の教員の模範となる主体的な学びの実現に向けた授業を行う。 ○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義を踏まえ、個や集団を指導するための手だてを知り、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。 ○経験や課題を踏まえて問題提起や情報提供をしなが、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、外国人児童生徒等教育など特別な配慮を必要とする児童生徒の多様な背景を理解しようとするとともに、インクルーシブ教育の大切さを認識している。	○個の特性や背景を捉えながら、適切な実態把握をすることができる。 ○特別な支援を必要とする児童生徒に対して、個に応じた指導を計画的に推進する。 ○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、合理的配慮に基づいた指導・支援を行う。	○児童生徒一人一人の実態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調整する。 ○児童生徒の多様性を理解するとともに、必要に応じて関係諸機関や専門家などとの連携を推進する。 ○教育支援に関する情報を確実に引き継ぎ、切れ目のない支援を推進する。	○校内委員会など組織的・継続的な指導や支援体制を整えるように調整する。 ○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。 ○関係諸機関や専門家などとの連携を積極的に図る。
マネジメント力	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す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、改革意識をもって教育活動を活性化させる。
	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、自己改善を進める。	○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。

※特別支援学校においては幼稚部を含む。

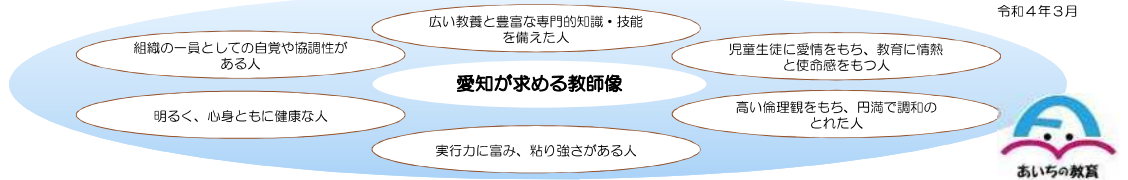
愛知県 教員育成指標 【養護教諭】



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 基礎を固める A	第2ステージ ミドルリーダーとして 推進力を発揮する B	第3ステージ シニアリーダーとして 牽引力を発揮する C	
素質・能力	教育的愛情・使命感・責任感	○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。		1	
	倫理観・人間性・行動力	○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性を追求する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組もうとする。		2	
	自己教育力・創造的思考力	○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。		3	
	コミュニケーション力	○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。		4	
素養	児童生徒理解 5	○子供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。	○様々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 6	○生徒指導及びキャリア教育の意義を踏まえ、個や集団を指導するための手立てを知り、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、方針や手立てを示しながら、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付く、適切な助言をする。
	多様性への理解と教育支援 7	○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、外国人児童生徒等教育など特別な配慮を必要とする児童生徒の多様な背景を理解しようとするとともに、インクルーシブ教育の大切さを認識している。	○個の特性や背景を捉えながら、適切な実態把握をすることができる。 ○特別な支援を必要とする児童生徒に対して、個に応じた指導を計画的に推進する。 ○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、合理的配慮に基づいた指導・支援を行う。	○児童生徒一人一人の実態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調整する。 ○児童生徒の多様性を理解するとともに、必要に応じて関係諸機関や専門家などとの連携を推進する。 ○教育支援に関する情報を確実に引き継ぎ、切れ目のない支援を推進する。	○校内委員会など組織的・継続的な指導や支援体制を整え、学校全体の視点でインクルーシブ教育を推進する。 ○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。 ○関係諸機関や専門家などとの連携を積極的に図る。
	保健教育 8	○学習指導要領を理解し、養護教諭の専門性を生かして、個や集団を対象に取り組みようとする。	○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。 ○必要に応じて学級担任等との連携やICTの活用などをして、児童生徒の実態や科学的根拠を踏まえた保健教育を行う。	○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 9	○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 10	○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 11	○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、けがや疾病に対して的確に判断し、迅速に対応する。 ○健康診断や学校環境衛生の結果などについてICTも活用しなが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ICTを有効に活用したり、組織的な対応をしたりする。	○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、ICTも有効に活用し、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 12	○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、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 13	○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、危険を予測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 14	○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、自己改善を進める。	○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。	○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 15	○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。

は養護教諭固有の力を意味する。

愛知県 教員育成指標 【栄養教諭】



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 基礎を固める A	第2ステージ ミドルリーダーとして 推進力を発揮する B	第3ステージ シニアリーダーとして 牽引力を発揮する C	
資質・能力					
素養	教育的愛情・使命感・責任感	○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。		1	
	倫理観・人間性・行動力	○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究する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組みようとする。		2	
	自己教育力・創造的思考力	○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持っている。 ○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。		3	
	コミュニケーション力	○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。		4	
指導力	児童生徒理解 5	○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。	○様々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 6	○生徒指導及びキャリア教育の意義を踏まえ、個や集団を指導するための手だてを知り、実践しようとする。	○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付く、適切な助言をする。	
	多様性への理解と教育支援 7	○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、外国人児童生徒等教育など特別な配慮を必要とする児童生徒の多様な背景を理解しようとするとともに、インクルーシブ教育の大切さを認識している。	○個の特性や背景を捉えながら、適切な実態把握をすることができる。 ○特別な支援を必要とする児童生徒に対して、個に応じた指導を計画的に推進する。 ○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、合理的配慮に基づいた指導・支援を行う。	○児童生徒一人一人の実態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調整する。 ○児童生徒の多様性を理解するとともに、必要に応じて関係諸機関や専門家などの連携を推進する。 ○教育支援に関する情報を確実に引き継ぎ、切れ目のない支援を推進する。	○校内委員会など組織的・継続的な指導や支援体制を整え、学校全体の視点でインクルーシブ教育を推進する。 ○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。 ○関係諸機関や専門家などの連携を積極的に図る。
	食に関する指導 8	○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。	○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。 ○他の教員から学んだり、ICTを活用したりして、自分の指導を改善しようとする。	○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。 ○児童生徒の主体的な学びを引き出す教材教具の工夫やICTの活用、学級経営や学習方針に沿った指導を展開する。	○食に関する指導を包括的に捉え、適切に実践・評価・改善し、ICTを効果的に活用するなど、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。
	給食管理 9	○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。	○学校給食実施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。	○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。	○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 10	○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、危険を予測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協力体制を確立する。
	同僚との連携・協働 11	○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、自己改善を進める。	○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関わり、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 12	○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。

は栄養教諭固有の力を意味する。

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 資質・能力

トップリーダーとして教育活動を推進する

素養	教育的愛情・使命感・責任感	1	<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	2	<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	3	<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	4	<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。

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	5	<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	6	<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、慣例にとらわれず改革意識をもって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	7	<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	8	<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方針や考えを示す。 ○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	9	<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ICTや先端技術を含めた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	10	<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危機管理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	11	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭、地域、関係諸機関に対して、学校の教育方針等を発信する機会の確保に努め、明確に説明責任を果たす。 ○家庭・地域からの様々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。