

平成31年度 教職員研修の基本方針

—— 子どもの未来のために ——

学校を取り巻く課題は極めて多種多様であり、かつ大きく変化している。私たち教職員には、新学習指導要領の趣旨を踏まえた指導や、いじめ・不登校(園)を抱えた幼児児童生徒や発達障害を含む特別な支援を要する幼児児童生徒への対応、日本語指導の必要な児童生徒への対応、貧困・児童虐待などの課題を抱えた家庭への対応など、教育課題の解決に向けた資質能力の向上が求められている。

また、近年の教員の大量退職、大量採用等の影響により、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備が求められている。

このような社会の要請に応えるためには、校園長のリーダーシップのもと一丸となって学校(園)の教育力を高め、子どもや保護者、地域社会からの信頼が得られるよう全力を傾けていかなければならない。

そこで、「夢に向かって人生をきり拓くなごやっ子」の育成という基本理念の実現に向けて、名古屋市教員育成指標に位置付けた資質・能力を基に研修体系を整備するとともに、教職員が自ら学ぶ姿勢を持ち続けるために、キャリアステージや職務内容等に応じた各種研修や校内研修支援を実施し、自主的な研修の促進・補完に寄与するように努める。

平成31年度 育成指標に基づいた研修の重点

重要課題：①新学習指導要領への対応 ②特別支援教育の充実 ③働き方改革への対応

1 豊かな人間性や教職に対する使命感を養うための支援（素養）

- ・ 心的ストレスの解消と自らをマネジメントする方法や、ハラスメントに関する正しい知識と適切な対処方法について学ぶことで、自己管理する力や信頼関係を築く力を培う。
(資料2-1・2・3・4 自己管理能力)
- ・ 児童生徒に対する人権や、障害のある子どもへの合理的配慮について学ぶことで、多様性についての理解を深めることができるようにする。②
(資料2-1・2・3・4 人権意識の醸成)

2 的確な幼児児童生徒理解力を培うための支援（児童生徒理解）

- ・ 児童生徒が心の悩みや苦しみを抱えている状態を的確に把握し、悩みや苦しみを解消させる対処法や、解決に向けた指導・支援の在り方について学ぶことで、児童生徒理解を深めることができるようにする。
(資料2-1・3・4 子ども理解)
- ・ 障害のある子どもの特性や、個別の対応・支援の在り方、インクルーシブ教育システムについて学ぶことで、障害のある子どもへの理解を深めることができるようにする。②
(資料2-1・3・4 特別支援教育に対する理解)

3 実践的指導力を高めるための支援（学習指導、集団経営）

(1) 学習指導

- ・ 小学校段階におけるプログラミング教育、小学校外国語といった新学習指導要領への対応に向けて、基本的な指導法を学ぶことで、実践的指導力の向上を図る。①
(資料2-1 授業構成・授業展開・授業評価)
- ・ 特別支援学校・特別支援学級に在籍する知的障害のある子どもの各教科の指導法について学ぶことで、実践的指導力の向上を図る。②
(資料2-1 授業構成・授業展開・授業評価)

(2) 集団経営

- ・ 子どもに対する見方・捉え方を広げる教育相談の在り方や、学校生活アンケートを基にした集団づくりの在り方を学ぶことで、集団づくりにおける実践的指導力の向上を図る。
(資料2-1 経営・生徒指導)

4 組織の一員として学校力を高める力を培うための支援（マネジメント）

- ・ 学校・学年経営、人材育成、配慮を要する子どもの支援体制等について中堅教員が中心に学ぶことで、学校の中核を担う教員として連携・協働する力を培う。
(資料2-1・3・4 同僚性)
- ・ 働き方改革の実現に向けた職場づくりや、教職員の資質能力の向上を図る校内研修の在り方を管理職が中心に学ぶことで、学校組織をマネジメントする力を培う。③
(資料2-2 学校園経営)

【中教審「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」(平成27年12月)】

1. 検討の背景

＜学校を取り巻く環境変化＞

- ◆ **近年の教員の大量退職、大量採用等により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど、早急な対策が必要である。**

＜教員研修に関する課題＞

- ◆ **新たな教育課題に対応した研修プログラムの開発・普及、研修指導者の育成、教育センターや学校内での研修体制の充実など、特に、校内研修の充実・活性化を図りつつ、学校内外の研修を一層効果的・効率的に行うための体制整備が必要である。**

2. これからの時代の教員に求められる資質能力

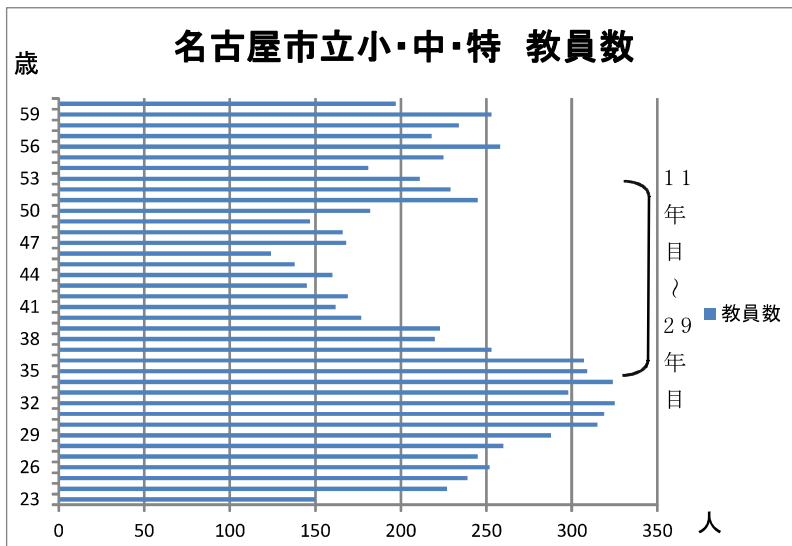
(略)

一方、学校を取り巻く課題は極めて多種多様である。いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や貧困・児童虐待などの課題を抱えた家庭への対応、キャリア教育・進路指導への対応、保護者や地域との協力関係の構築など、従来指摘されている課題に加え、さきに述べた新しい時代に必要な資質能力の育成、(略)インクルーシブ教育システムの構築の理念を踏まえた、**発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒への対応**など、(略)

そのため、教員は上記のように新たな課題等に対応できる力量を高めていく必要があり、

(略) このため**教員は、校内研修、校外研修など様々な研修の機会を活用したり自主的な学習を積み重ねたりしながら、学校作りのチームの一員として組織的、協働的に諸課題の解決に取り組む専門的な力についても醸成していくことが求められる。**

本市教員の年齢別による人員構成(H30年度調査)より



左記の資料において、大量退職・大量採用の結果、急増する32歳(10年目)までの教員数(30.7%)や、52歳(30年目)以降のベテランの教員数(23.5%)に比べて、33歳(11年目)～51歳(29年目)までの中堅教員数が目立って少ない構成となっている。このことから、経験の浅い教員よりも経験を有するとともに、ミドルリーダーとして働く教員の方が少ないという状況が分かる。

【中教審「学校における働き方改革特別部会 資料」(平成30年12月6日)】

新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(概要)

1. 検討の背景

＜学校を取り巻く状況＞

- 新学習指導要領等を確実に実施し、学校教育の改善・充実に努めなければならない。特に、子どもの指導を直接担う**教員には、教育課程を中心に学校の教育活動全体の質的な向上を図る「カリキュラム・マネジメント」の実現や、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善、教材研究、学習評価の改善・充実などを進める力が求められている。**
- 学校や教員に対する多様な期待は、一方で**長時間勤務という形で既に表れており、**(中略)、**看過できない深刻な状況**であることが改めて明らかになった。
これまでの施策を推進することにとどまらず、(中略) **明らかになった課題に対して具体的かつ実効性のある取組を更に進める**必要がある。

2. 教員の働き方改革を実質的かつ着実に実行された場合

教員の長時間勤務の要因を見直すことで、**教員一人一人が様々な経験を通じて自らを研鑽できる機会をもてるようになり、更なる効果的な活動へとつなげていくことができる**とともに、自らの意欲と能力を最大限に発揮できるような勤務環境を整備することで、(中略) **教員自身も誇りをもって働くことができる**ようになり、それがひいては子供の教育にも良い影響として還元される。

名古屋市教員育成指標（教諭版）

※ キャリアステージは、自分の教員経験や校内での立場を考慮して自分で選択する。

ステージ 資質 能力		名古屋市の求める 着任時の姿	視点	教員としての 基礎を培う 段階 (およそ1～5年目)	教員としての 専門性を高める 段階 (およそ6～10年目)	教員としての 協働性を高める 段階 (およそ11～25年目)	教員として 広い視野で様々な 役割を果たす 段階 (およそ26年目～)	
求められる 資質や能力	素養	教員としての適性を 常に意識しながら、 教職に対する使命 感を高める。	自己管理能力	・服務規律を遵守する、規範意識をもつなどの自己を管理する力				
			人権意識の 醸成	・人権に対する知識や偏見・差別に気付く感覚など、人権を尊重できる意識の醸成				
			学び続ける 意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探索する意欲				
			コミュニケー ション力	・相手の思いをくみ取り、積極的にコミュニケーションする力				
	児童 生徒 理解力	一人一人の児童生徒 に対して愛情をも って接する意識を高 くもち、児童生徒を 共感的に理解するこ との大切さや合理的 配慮の意義について 実感を伴って理解し ている。	子ども理解	・学級の児童生徒の 家庭環境や交友関係 等の把握と対応	・学級・学年の児童 生徒の家庭環境や 交友関係等の把握 と対応	・学級・学年・学校の児童生徒の家庭環 境や交友関係等の把握と対応		
			子どもと 向き合う姿勢	・どの児童生徒に対しても公平・公正に、愛情をもって接する態度				
			特別支援教育 に対する理解	・配慮を要する児童生徒と学級・学年集団への適切な指導・支援 ・個別的教育支援計画、指導計画の実行に向けた連絡・調整				
	学習 指導力	実践的指導力の基礎 となる知識、技能を 習得し、体験を通し て、授業づくりや授 業の進め方等につい て理解している。	授業構成	・主体的・対話的な授業づくりの推進				
				・ねらいに応じた 授業づくり	・学校教育目標を踏まえた授業づくり			
			授業展開	・ねらいに応じた 学習指導の充実	・ねらいと個に応じた学習指導の充実			
			授業評価	・日々の授業反省を 生かした学習指導の 改善	・単元全体を見通し た学習指導の工夫 改善	・校内外の教員が行う授業に対する適切 な授業分析	・校内外の授業 改善に向けた働 き掛け	・校内の授業力向 上に向けた働き掛け
	集団 経営力	学級・学年単位での 集団づくりの基礎 や、生徒指導の基 礎について具体的に 理解している。	経営	・安心・安全に過ご せる温かい学級づくり		・安心・安全に過ごせ、互いを認め合う温かい学級・学年づくり		
				・よりよい人間関係づくり、集団づくり		・よりよい人間関係づくり、集団づくりへの 支援		
			生徒指導	・集団に対する社会 性や自己肯定感を 高める指導	・自己肯定感、自尊感情を高める指導 ・予防的・開発的な生徒指導		・生徒指導上の課題を協働して解決 するための適切な助言	
	マネジ メント力	組織の一員として同 僚や外部（保護 者、地域）との連 携・協働、安心・安全な 学校生活につ いて実感を伴って 理解している。	家庭・地域・ 関係機関 との連携	・家庭・地域・関係機関との適切な情報共有と共通理解		・家庭・地域・関係 機関との円滑な連携	・家庭・地域・関係 機関との調整役としての貢献	
			同僚性	・職場の一員として 共に協力しようとする 意識と行動	・調整役としての学校運営への参画		・教職員間の調整役としての積極的な 貢献	
					・学年経営への貢献	・学年・学校の強みを活かした 学校教育目標の具体化	・若手・ミドルリーダーの立てた具体策に対する幅広い見地からの 助言	
					・学年・学校運営への参画を意識した適切な意見具申			
			危機管理	・安全配慮義務についての理解と迅速な 対応 ・「報告・連絡・相談」による課題解決	・事故等発生時の迅速かつ適切な 対応		・事故等発生時の迅速かつ適切かつ 組織的な対応	

名古屋市教員育成指標(管理職版)

ステージ 資質 能力	視点	教頭期	校（園）長期
		学校の経営ビジョンを実現するための調整力を高める段階	学校園の経営ビジョンを示し、リーダーシップを発揮する段階
求められる資質や能力	素養	自己管理能力	・服務規律を遵守する、メンタルヘルスやハラスメントに関する正しい知識と適切な対処方法をもつなどの自己を管理する力
		人権教育の推進	・人権に対する深い知識や偏見・差別を認めない姿勢をもって、教職員に指導できる力
		学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探究する意欲と、多様な学びを啓発できる力
		人間関係調整力	・相手の思いをくみ取り、教職員や保護者、地域等と積極的にコミュニケーションし、信頼関係を築く力
	マネジメント力	学校(園)経営	・学校の実状や課題を踏まえた上でのビジョン策定に向けた進言
			・学校の実状や課題を分析・把握し、将来を見据えたビジョンの策定
			・ビジョンの実現に向けた、校務の効率化
			・ビジョンの実現に向けた、校務の効率化
			・社会に開かれた教育課程の編成に関わる進言
			・社会に開かれた教育課程の編成・管理
			・特別支援教育の推進に向けた体制づくりと環境整備
			・ビジョンの実現に向けた特別支援教育の推進
			・学校経営の効果や課題についての検証・改善に関わる進言
			・学校園経営の検証を受けた次年度以降の方向性の確立
			・教職員の心身の健康状態の把握と多忙化解消に向けた働き掛け
			・教職員の多忙化解消に向けたビジョンの明確化
			・法令や事例等を基にした適切な労務管理
			・法令や事例等を熟知した上での適切な労務管理
		人材育成	・全職員の勤務状況を把握し、個々の職員の適正や能力に合わせた指導助言
			・個々の適正や能力に応じた分掌の配置
		家庭・地域・関係機関との連携	・若手、ミドル、ベテランをつなぐ OJT の推進
			・教職員評価に基づく職場環境の活性化
			・家庭や地域、関係機関等からの情報収集・分析と適切な対応・交渉
		財務管理	・開かれた学校を意識した、保護者や地域向けの学校経営に関する情報の発信
			・ビジョンとその実現に向けた方策の明確な説明
		危機管理	・学校園経営に関する情報の発信に向けた指導助言
			・就学指導における適切な対応
			・就学指導に対する指導助言
		財務管理	・教職員と連携した施設・設備の充実と安全管理
			・施設・設備の充実と安全管理に対する指導助言
		危機管理	・事務職員と連携した公金の適正管理、諸帳簿等の整理
			・公金管理、諸帳簿整理に対する指導助言
			・健康課題の解決に向けた協力体制づくり
		危機管理	・健康課題の解決に向けたビジョンの明確化
			・防災や学校安全に関する法令や事例、マニュアル等を基にした適切な危機管理
		危機管理	・防災や学校安全に関する法令や事例、マニュアル等を熟知した上での適切な危機管理
			・生徒指導上の問題に対する適切で迅速な連絡調整
		危機管理	・生徒指導上の問題に対する適切で迅速な判断

名古屋市教員育成指標（養護教諭版）

（資料２－３）

※ キャリアステージは、自分の教員経験や校内での立場を考慮して自分で選択する。

ステージ 資質能力		名古屋市の求める 着任時の姿	視点	教員としての 基礎を培う 段階 (およそ1～5年目)	教員としての 専門性を高める 段階 (およそ6～10年目)	教員としての 協働性を高める 段階 (およそ11～25年目)	教員として 広い視野で様々な役割を果たす 段階 (およそ26年目～)
求められる資質や能力	素養	教員としての適性を常に意識しながら、教職に対する使命感を高める。	自己管理力	・服務規律を遵守する、規範意識をもつなどの自己を管理する力			
			人権意識の醸成	・人権に対する知識や偏見・差別に気付く感覚など、人権を尊重できる意識の醸成			
			学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探索する意欲			
			コミュニケーション力	・相手の思いをくみ取り、積極的にコミュニケーションする力			
	児童生徒理解力	一人一人の児童生徒に対して愛情をもって接する意識を高くもち、児童生徒を共感的に理解することの大切さや合理的配慮の意義について実感を伴って理解している。	子ども理解	・児童生徒の発達上の課題や心身の健康状態などの把握と対応 ・児童生徒の理解を深める校内での情報共有の場づくり			
			子どもと向き合う姿勢	・どの児童生徒に対しても公平・公正に、愛情をもって接する態度			
			特別支援教育に対する理解	・配慮を要する児童生徒への適切な指導・支援 ・全教員の個別的教育支援計画、指導計画の策定への協力			
	養護教諭固有の力	保健教育	指導力	・健康課題を捉え保健指導計画の作成への参画 ・学習指導要領の内容の理解 ・学習指導案の形式の理解と立案	・健康課題を捉え、保健指導計画の作成と実践 ・ねらいに応じた授業づくり	・保健教育におけるコーディネーターの役割 ・実践に基づく評価と改善	・社会に開かれた教育課程の中での保健教育の位置付けに向けた働き掛け ・保健教育の実践への指導助言
		健康相談	健康課題への対応力	・早期発見、早期対応に向けた心身の健康課題の把握 ・健康相談のプロセスの理解と対応		・健康相談におけるコーディネーターの役割	・教職員が行う健康相談に対する助言 ・関係諸機関を含めた支援体制づくり
		保健管理	心身の健康管理をする力	・けがや疾病に対する的確な判断と迅速な対応		・けがの防止や疾病予防の組織的な推進	
		保健管理	心身の健康管理をする力	・健康診断や健康観察の結果に基づく、健康課題への対応	・保健管理の充実に向け、校内での中心的役割		・保健管理の充実に向け、関係諸機関との協力体制の確立
		保健室経営	経営力	・保健室経営計画の作成と校内での共通理解	・学校保健活動のセンター的役割を果たす保健室経営の工夫と改善		・保健室経営の立場からの学校運営への参画
		保健組織活動	連携・協働する力	・保健主事とともに保健組織活動の計画、実施	・保健組織活動を主体的に計画、実施	・保健組織活動への教職員の主体的な参加に向けた働き掛け	・地域レベルでの保健組織活動の推進
	マネジメント力	組織の一員として同僚や外部（家庭、地域）との連携・協働、安全・安心な学校生活について実感を伴って理解している。	家庭・地域・関係機関との連携	・家庭・地域・関係機関との適切な情報共有と共通理解		・家庭・地域・関係機関との円滑な連携	・家庭・地域・関係機関との調整役としての貢献
			同僚性	・職場の一員として共に協力しようとする意識と行動	・調整役としての学校運営への参画		・教職員間の調整役としての積極的な貢献
					・養護教諭の専門性や保健室の機能を活かした学校教育目標の具体化		・若手やミドルリーダーの立てた具体策に対する幅広い見地からの助言
					・学校運営への参画を意識した管理職への意見具申		
			危機管理	・安全配慮義務についての理解と迅速な対応 ・「報告・連絡・相談」による課題解決	・問題行動・事故等発生時の迅速かつ適切な対応	・問題行動・事故等発生時の迅速かつ適切かつ組織的な対応	

名古屋市教員育成指標（栄養教諭版）

（資料２－４）

※ キャリアステージは、自分の教員経験や校内での立場を考慮して自分で選択する。

ステージ 資質能力		名古屋市の求める 着任時の姿	視点	教員としての 基礎を培う 段階 (およそ1～5年目)	教員としての 専門性を高める 段階 (およそ6～10年目)	教員としての 協働性を高める 段階 (およそ11～25年目)	教員として 広い視野で様々 な役割を果たす 段階 (およそ26年目～)
求めら れる 資 質 や 能 力	素養	教員としての適性を常に意識しながら、教職に対する使命感を高める。	自己管理能力	・服務規律を遵守する、規範意識をもつなどの自己を管理する力			
			人権意識の醸成	・人権に対する知識や偏見・差別に気付く感覚など、人権を尊重できる意識の醸成			
			学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探究する意欲			
			コミュニケーション力	・相手の思いをくみ取り、積極的にコミュニケーションする力			
	児童生徒理解力	一人一人の児童生徒に対して愛情をもって接する意識を高くもち、児童生徒を共感的に理解することの大切さや合理的配慮の意義について理解している。	子ども理解	・児童生徒の健康状態などの把握と対応 ・児童生徒の理解を深める校内での情報共有の場づくり			
			子どもと向き合う姿勢	・どの児童生徒に対しても公平・公正に、愛情をもって接する態度			
			特別支援教育に対する理解	・配慮を要する児童生徒への適切な指導・支援			
	栄養教諭固有の力	食に関する指導	指導力	・食に関する指導計画の立案と実践及び評価、改善			
				・教職員と連携を図った食に関する指導の実践	・食に関する指導体制の整備	・地域性を生かした食育の計画や推進への主体的な関わり	
				・児童生徒の実態を踏まえた授業づくり ・学校給食を活用した指導内容の充実			・食に関する指導に対する適切な授業分析
			健康課題への対応力	・教職員と連携を図った児童生徒の食に関する健康課題などについての個別的な相談指導（食物アレルギー・偏食・肥満・疾病等）の実践 ・学校医等と連携するなどの相談指導体制の整備と児童生徒の食に関する健康課題などについての適切な対応			
		給食管理	栄養管理能力	・学校給食栄養摂取基準に基づいた食品構成に考慮した献立の作成		・給食管理と食に関する指導を一体化した視点での献立作成 ・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	・学校給食における献立作成や調理、配食及び施設設備に関する全市的視野での指導的役割 ・食に関する指導に生かすための情報を全教職員に提供、助言
				・学校給食の調理、配食及び施設設備に関する指導助言			
	マネジメント力	組織の一員として同僚や外部（家庭、地域）との連携・協働、安全・安心な学校生活について実感を伴って理解している。	家庭・地域・関係機関との連携	・家庭・地域・関係機関との適切な情報共有と共通理解		・家庭・地域・関係機関との円滑な連携	・家庭・地域・関係機関との調整役としての貢献
			同僚性	・職場の一員として共に協力しようとする意識と行動	・調整役としての学校運営への参画		・教職員間の調整役としての積極的な貢献
					・栄養教諭の専門性を活かした学校教育目標の具体化		・若手やミドルリーダーの立てた具体策に対する幅広い見地からの助言
					・学校運営への参画を意識した管理職への意見具申		
			危機管理	・安全配慮義務についての理解と迅速な対応 ・「報告・連絡・相談」による課題解決	・事故等発生時の迅速かつ適切な対応	・事故等発生時の迅速かつ適切かつ組織的な対応	

教員のキャリアステージに応じた研修体系(教諭版)

						キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)			
求められる 資質や能力	素養	児童 理解 生徒 力	学習 指導 力	集団 経営 力	マネジ ング 力	教員としての基礎を培 う段階 (およそ1～5年目)	教員としての専門性を 高める段階 (およそ6～10年目)	教員としての協働性を 高める段階 (およそ11～25年目)	教員として広い視野で 様々な役割を果たす段 階 (およそ26年目～)
	●	●	●	●	●	◎初任研	◎5年研	◎10年研	
		●		●		・生徒指導研修会 ・教育相談研修会			
			●		●	・情報教育担当者研修会			
		●			●	・特別支援教育コーディネーター研修会			
	●	●	●	●		・特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室新規担当教員研修会			
	●	●	●			・特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室教員研修会			
		●	●			・幼稚園教育研修会 (幼児教育支援室が実施)			
	●					・人権教育担当教員研修会			
			●			・アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [CⅡ]			
			●		●	・コンピュータ講座 [CⅠ]			
			●			・高等学校学びの変革研修			
		●	●	●		・高等学校各科研修講座 ・高等学校探求セミナー			
		●	●			・道徳の授業力アップ講座			
	●	●	●	●	●	・ミドルリーダー研修			
		●				・子ども理解を深めるための教育相談講座			
		●		●		・若手教員のための学級集 団づくり講座			
		●		●		・教育相談基礎講座			
		●		●	●	・教育相談発展講座 (教育相談基礎講座を修了した者)			
			●			・特別支援学校・特別支援学級指導法講座			
		●				・個別の指導・支援推進講座			
		●		●		・発達障害のある子どもの理解と支援講座			
		●				・障害理解と障害種に応じた支援専門講座			
		●		●	●	・インクルーシブ教育システム構築と特別支援教育推進講座			
	●	●	●		●	・日本語指導を必要とする児童生徒指導法講座			
		●	●	●		・幼年教育研修講座 (幼児教育支援室が実施)			
		●	●	●	●	・特別支援教育専門研修			
	●		●		●	・教育研究員			
	●				●	・長期社会体験研修			
					●	・生涯学習研修			
	●		●		●	・若手教員海外派遣研修			
		●	●	●	●	・教職大学院派遣研修 (5年目～)			
		●	●			・教師力 フォローアップ			
	●	●	●	●	●	・教員免許状更新講習 (更新対象者のみ)			

教員のキャリアステージに応じた研修体系(管理職版)

キャリアステージ（自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する）		
求められる資質や能力	素養	マネジメント
	教頭期	
	校（園）長期	
	学校の経営ビジョンを実現するための調整力を高める段階	
	学校園の経営ビジョンを示し、リーダーシップを発揮する段階	
	◎新任教頭研修 ◎2年目教頭研修	
	◎新任校（園）長研修 ◎2年目校（園）長研修	
	●	
	・教頭研修会	
	・校（園）長研修会	
	●	
	・管理監督者のためのメンタルヘルス研修(教頭)	
	・管理監督者のためのメンタルヘルス研修(校長)	
	●	
	・人権教育研修会	

教員のキャリアステージに応じた研修体系(養護教諭版)

キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)				
求められる 資質や能力	素養	児童 理解 能力	養育 の教 諭	マ ネ ジ カ メ
	●	●	●	●
		●		
		●		●
	●			
			●	
			●	●
		●	●	
	●	●	●	●
		●		
		●	●	
		●	●	●
		●	●	
		●	●	
		●	●	●
	●		●	●
	●			●
	●		●	●
		●	●	●
	●	●	●	●
養護教諭としての基礎を培う段階 (およそ1～5年目)				
養護教諭としての専門性を高める段階 (およそ6～10年目)				
養護教諭としての協働性を高める段階 (およそ11～25年目)				
養護教諭として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目～)				
◎新採養護研 ◎養護5年研 ◎養護10年研				
・教育相談研修会				
・特別支援教育コーディネーター研修会				
・人権教育研修会				
・アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [C II]				
・コンピュータ講座 [C I]				
・高等学校各科研修講座				
・ミドルリーダー研修				
・子ども理解を深めるための教育相談講座				
・教育相談基礎講座				
・教育相談発展講座 (教育相談基礎講座を修了した者)				
・特別支援学校・特別支援学級指導法講座				
・発達障害のある子どもの理解と支援講座				
・障害理解と障害種に応じた支援専門講座				
・インクルーシブ教育システム構築と特別支援教育推進講座				
・学校保健研修講座				
・教育研究員				
・長期社会体験研修				
・若手教員海外派遣研修				
・教職大学院派遣研修 (5年目～)				
・教員免許状更新講習 (更新対象者のみ)				

教員のキャリアステージに応じた研修体系(栄養教諭版)

キャリアステージ（自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する）				
求められる 資質や 能力	素養	児童 理解 能力	固有 栄養 の教 諭 力	マ ネ ジ ン グ カ メ
	●	●	●	●
	◎新採栄養研 ◎栄養 5 年研 ◎栄養10年研			
			●	●
	・栄養教員・学校栄養職員研修会			
	●			
	・人権教育研修会			
			●	
	・アイデアいっぱい！楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [C II]			
			●	●
	・コンピュータ講座 [C I]			
	●	●	●	●
	・ミドルリーダー研修			
		●		
	・教育相談基礎講座			
		●		●
	・教育相談発展講座（教育相談基礎講座を修了した者）			
		●	●	
	・特別支援学校・特別支援学級指導法講座			
		●	●	
	・発達障害のある子どもの理解と支援講座			
		●	●	
	・障害理解と障害種に応じた支援専門講座			
		●	●	●
	・インクルーシブ教育システム構築と特別支援教育推進講座			
	●		●	●
	・教育研究員			
	●			●
	・長期社会体験研修			
	●		●	●
	・若手教員海外派遣研修			
	●	●	●	●
	・教員免許状更新講習（更新対象者のみ）			