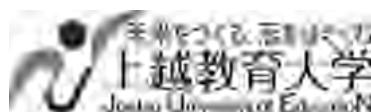




教員の育成にどのように取り組んでいますか？



教員の育成(OJT, Off-JT, SD)や評価に、
「校長及び教員としての
資質の向上に関する指標」を
生かす方法を学び合いましょう。

【日時】 11月1日(金) 13:00～16:50
(受付12:30～)

【会場】 上越教育大学学校教育実践研究センター
新潟県上越市西城町1-7-2

指標に基づく資質能力向上シンポジウム (二次案内)

申込み

以下のフォームより
お申し込みください。



<http://urx.red/UYs4>

申込み締切り
10月30日(水)

お問い合わせ

上越教育大学
学校教育実践研究センター
TEL: 025-525-9147
FAX: 025-525-9860
Mail : gakkyoc@juen.ac.jp

開会式

13時00分～13時15分

基調講演

13時20分～14時50分

「教員のキャリアアップ
～学び続ける教員をめざして～」

講師: 鳴門教育大学大学院 教授 前田 洋一 様

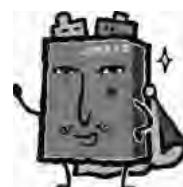


実践発表

15時00分～16時45分

テーマ「指標の活用と研修による
教員の資質能力向上を目指す取組」

秋田県・千葉県・東京都・新潟県・福井県
山梨県・岡山県・仙台市・新潟市



資料4 指標に基づく資質能力向上シンポジウム 実践発表資料（秋田県）

上越教育大学「指標に基づく資質能力向上シンポジウム」

指標と連動した研修講座編成

—「あさたキャリアアップシート」の活用・分析を通して—

秋田県教育委員会
秋田県総合教育センター
八木澤 健

秋田県教員育成指標の概要

秋田県教員育成指標の概要 第4ページ

基礎的実力	専門的実力	学習研究力
教科各指導力 生徒指導力 情報技術力 国際理解力 人材育成力	マニラマニアストリート 教科指導力 生徒指導力 情報技術力 人材育成力	外部指導力 主観性強化

第1～第3ステージ

基礎的実力	専門的実力	学習研究力
①教科各指導力 ②生徒指導力 ③情報技術力 ④人材育成力	①マニラマニアストリート ②教科指導力 ③生徒指導力 ④情報技術力 ⑤国際理解力	①外部指導力 ②主観性強化

ボトムアップの構造

本日の研修場所への移行
①あさたと教員やキャリア教育の進捗
②「脱」をせず、学びから始める
③若手教員の指導力向上

第1～第3ステージ
マニラマニアストリートの受け取り方
育成指標と採用指標の質問

各登録校題目における教員登録面接

秋田県教員育成指標の概要 第1ページ～校職経験～期

管理職としての高い責任と自覚を持ち、大局的な視点から協同ある教育活動を推進するなどして、組織する際の役割意識に取り組む

第1ページ～学校運営～期

管理職としての高い責任と自覚を持ち、大局的な視点から協同ある教育活動を推進するなどして、組織する際の役割意識に取り組むイニシアチブ能力を発揮する

第2ページ～実践的指導力～期

中堅教員としての自覚をもち、積極的に学校経営に参画するとともに、主幹等に分掌に必要な信頼・職務に関して理解を深め、組織又はミーティング能力を身に付ける【出逢と充実】

第3ページ～実践的指導力～期

信頼的で学年評議会に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・特性・分掌等に応じて資質能力を向上させる【実践と改善】

第4ページ～実践的指導力～期

教員としての心構えや公務員としてのモチベーション、学習指導実績や教育課程についての基礎的知識及び指導力を身に付ける【理解と実践】

指標と連動した研修講座を目指して 「あさたキャリアアップシート」の開発 H20年6月

【目的】

- ・指標の周知、活用の手掛けり
- ・指標に示された資質能力を達成するべし、主体的・計画的に研修を進めていくことを支援

【適用することで】

- ・自己のキャリアステージや、それに応じた資質能力の状況を把握すること
- ・自己の課題を明確にして研修に臨むこと

指標と連動した研修講座を目指して 「あさたキャリアアップシート」の開発者説明

【内容】

- ・指標に示す各キャリアステージを1ページとして作成
- ・求められる四つの資質能力に即した項目内容を記述

【使い方】

- ・自己のキャリアステージを選択
- ・年度当初の状況を自己評価
- ・その年度における研修の重点を検討
- ・研修の内容を「研修のあしあと」に記録
- ・年度末の状況を自己評価
- ・年度毎にシートを1枚使用し、データ蓄積

指標と連動した研修講座を目指して 「あさたキャリアアップシート」の開発者説明

指標と連動した研修講座を目指して 「あさたキャリアアップシート」の開発者説明	指標と連動した研修講座を目指して 「あさたキャリアアップシート」の開発者説明	指標と連動した研修講座を目指して 「あさたキャリアアップシート」の開発者説明
--	--	--

指標と連動した研修講座を目指して 「あさたキャリアアップシート」の開発者説明

総合教育センター研修講座での活用

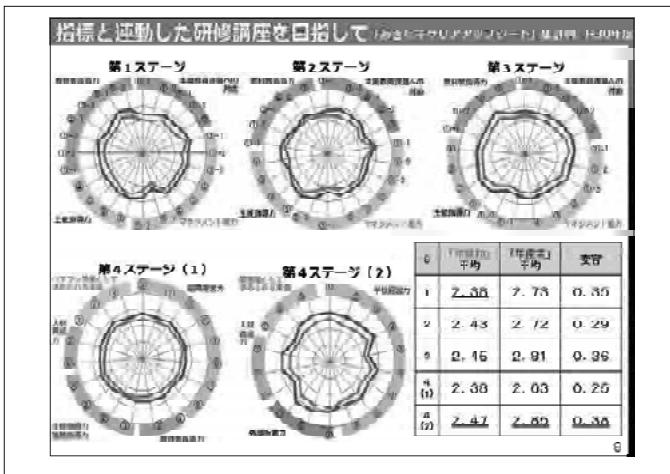
【基礎データの収集】

- ・教職経験者研修講座を中心に受講者に配付し、記録したものを作成(H20年6月～)
- ・指標に示された資質能力の秋田県教員における状況や変容を把握
- ・講座の内容が指標に則り、受講者の資質向上に資するものか分析

【受講者の主体的な研修の促進】

- ・研修講座のオリエンテーションにおいて、自己評価結果を提示

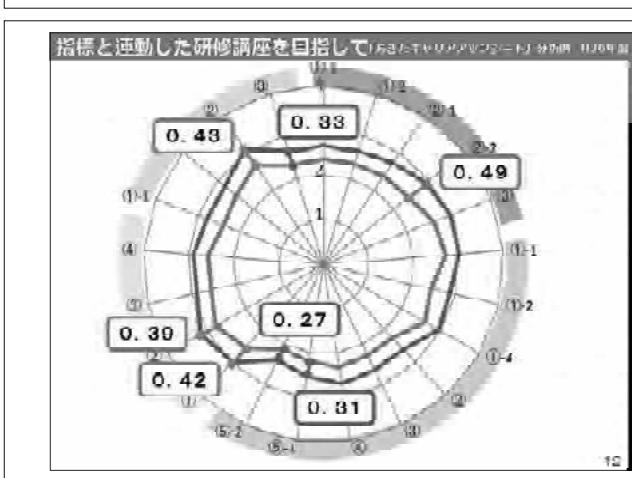
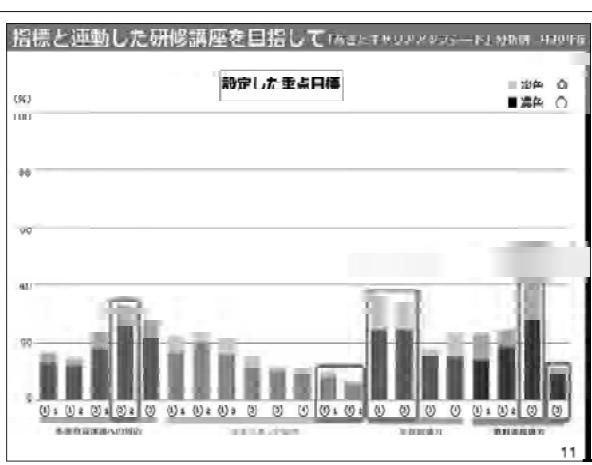
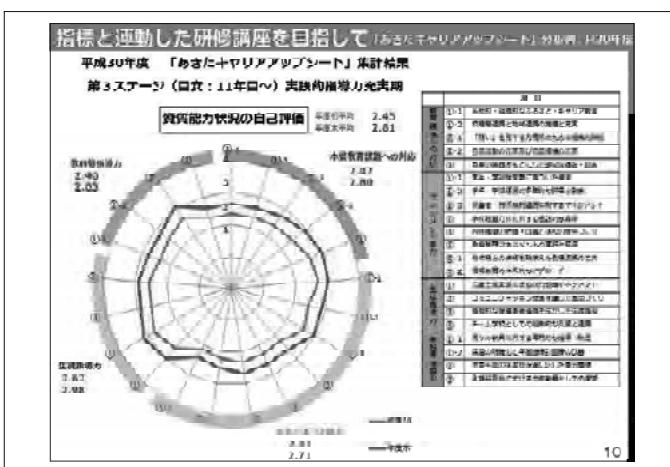
- 88 -



指標と連動した研修講座を自指して「あさたナリヤリフード」第3回 平成30年度

資質能力の状況（自己評価）と変容の様子から

- 各ステージにおいて、「年度末」にかけて自己評価が向上している
- 第1ステージ、第4ステージ(1)ベテラン教員の「年度初」の自己評価が低い
- 第4ステージ(1)ベテラン教員の「年度初」～「年度末」までの変容の幅が小さい



指標と連動した研修講座を自指して「あさたナリヤリフード」第3回 平成30年度

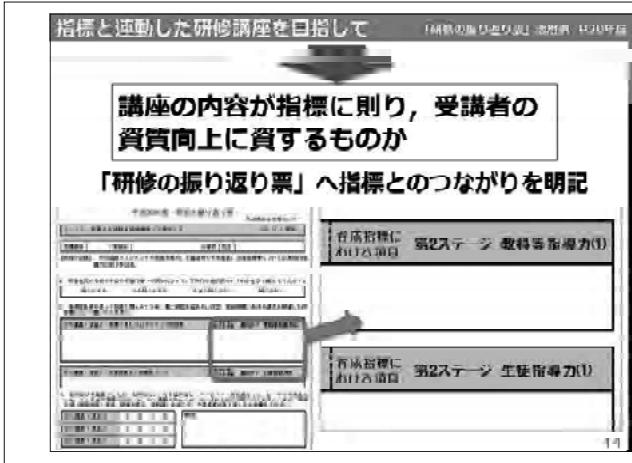
重点目標と資質能力の変容との相関

- 重点目標に設定している割合が高い項目は自己評価の向上の幅が大きい

▼ 主題的・計画的な研修

- 重点目標に設定している割合が低い項目は自己評価の向上の幅が小さい

▼ 研修講座内容・時間設定の見直し

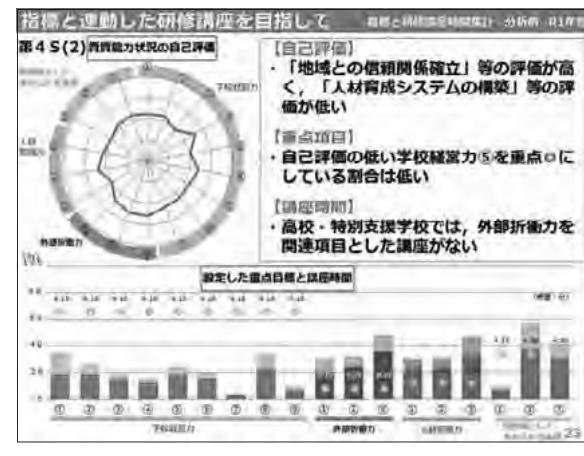
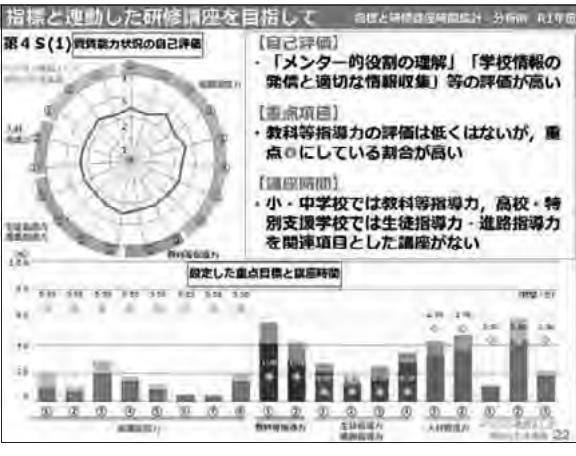
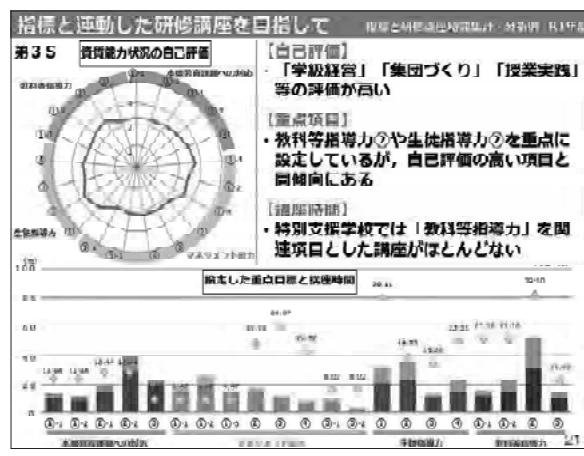
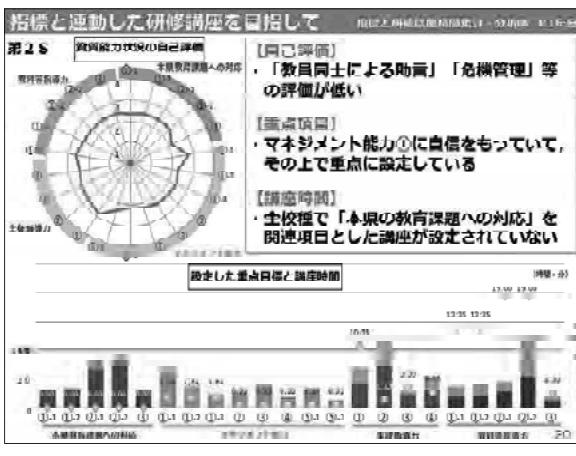
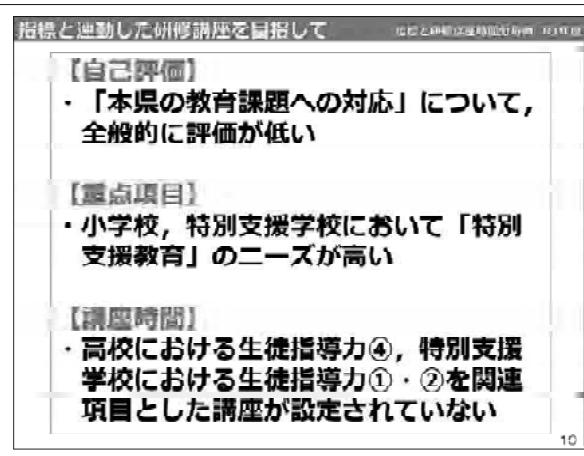
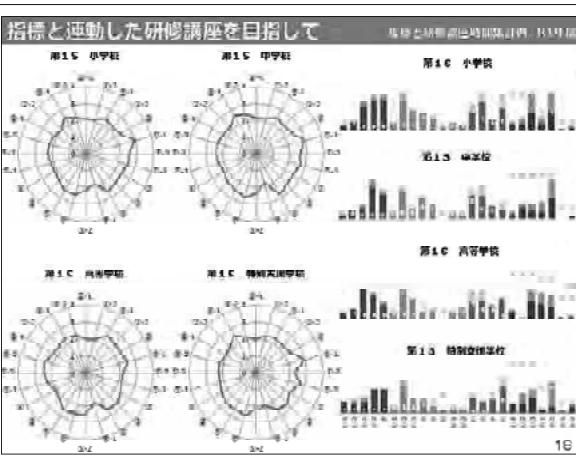
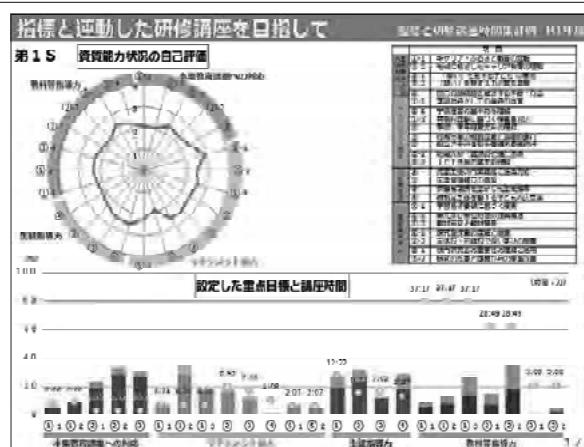


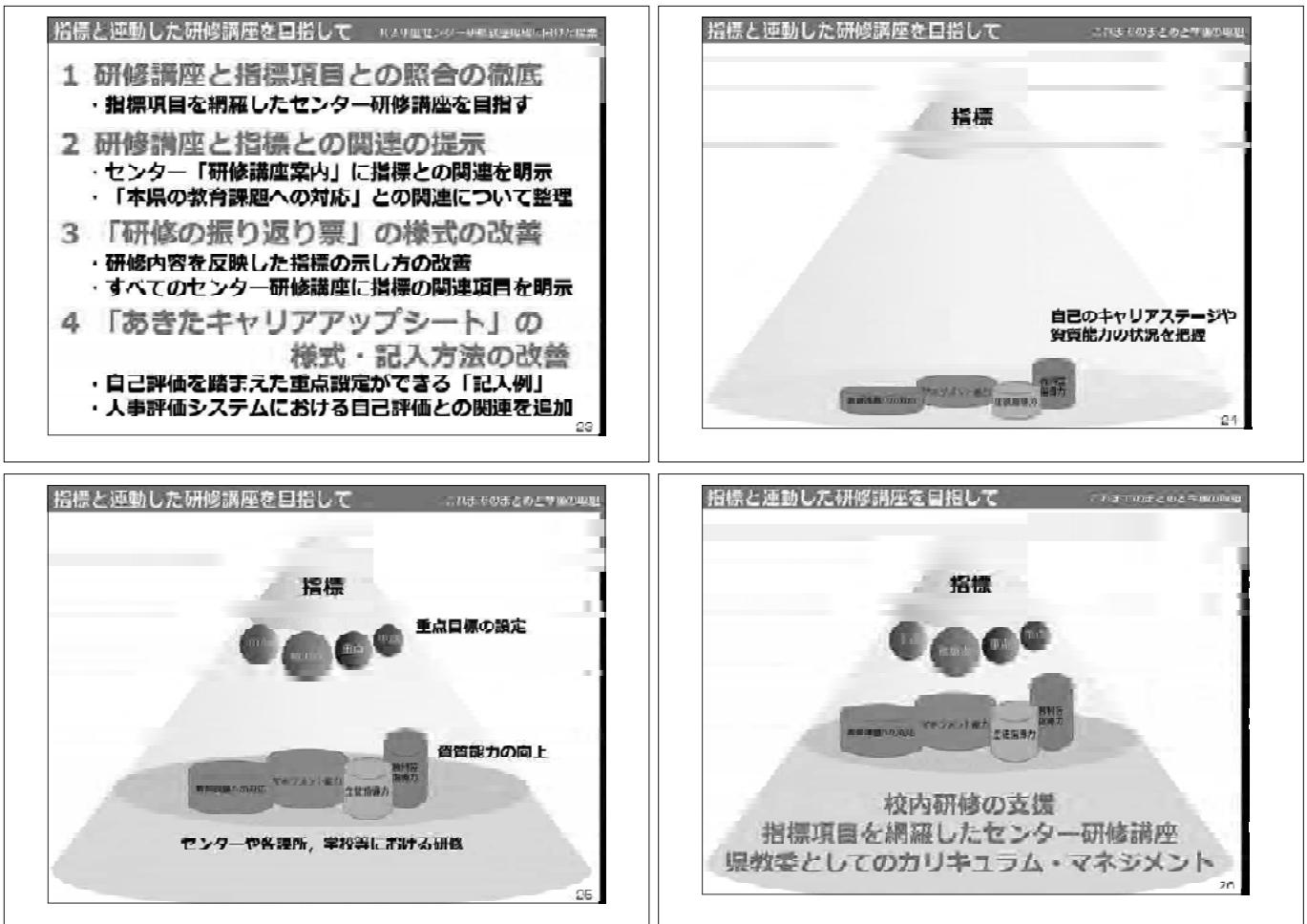
指標と連動した研修講座を自指して

「研修の振り返り票」へ指標とのつながりを明記

【受講者にとって】
・指標とのつながりによって、受講意識が向上する

【指導主事にとって】
・講座内容が、求められている資質能力の向上に資するものとなるように工夫改善を図る





指標に基づく資質能力向上シンポジウム 実践発表資料（山梨県）

指標に基づく資質能力向上シンポジウム

指標の活用と研修による教員の資質能力向上を目指す取組

山梨県総合教育センター 研修指導課
主幹・指導主事 野崎 哲司

山梨県総合教育センター

やまなし教員等育成指標について

特徴

- 1.文章版(育成指標) +表(一覧表)からなる
- 2.視認性の良い一覧表
- 3.各ステージで強調する項目を黄色で表示
- 4.各セルには1文のみの記載
- 5.特徴的な姿を具体的に記載

3.校長、教諭、養護教諭、栄養教諭まで作成
(山梨には県立の幼稚園(こども園)はない)

山梨県総合教育センター

```

graph TD
    A[教員の年齢構成比の偏り  
(知識・技術のスムーズな伝達の遅れ)] --> B[教育公務員特例法の改定]
    B --> C[やまなし教員等育成指標の策定]
    C --> D[教員育成の方向転換  
・自ら学ぶ  
・学び続ける]
    
```

山梨県総合教育センター

やまなし教員等育成指標

項目/ステージ	採用時	第1ステージ 実践力養成期	第2ステージ 専門性充実期・ 協働力養成期	第3ステージ 指導力・協働力完成期
教諭としての素养 ・社会人として ・教員として				
教諭としての専門性 ・学習指導 ・生徒指導 ・キャリア教育 ・特別支援教育 ・学校運営 ・新たな教育課題				
養護教諭としての専門性				
栄養教諭としての専門性				

山梨県総合教育センター

やまなし教員等育成指標

項目/ステージ	採用時	第1ステージ 実践力養成期	第2ステージ 専門性充実期・ 協働力養成期	第3ステージ 指導力・協働力完成期
教諭としての素养 ・社会人として ・教員として				
教諭としての専門性 ・学習指導 ・生徒指導 ・キャリア教育 ・特別支援教育 ・学校運営 ・新たな教育課題				
養護教諭としての専門性				
栄養教諭としての専門性				

山梨県総合教育センター

山梨県総合教育センターの研修の変更点

1 カリキュラム内容 Curriculum

- ①教員等育成指標に基づく研修分野の整理
キャリアステージごとに身につける資質能力に対応
- ②対象ステージの明示による実践的な講座
対象に無駄化した講義を実施
- ③キャリアステージに応じた研修の体系化
リーダー研修の新設(ステージ3対象)
校内のリーダーとしての役割、学校運営の在り方について理解を深め、資質能力の向上を図る

山梨県総合教育センター

山梨県総合教育センターの研修の変更点

2 実施形態 Variation

- ①必修研修を減らし、希望研修を充実
必修研修 15講座 35回(前年比 68.6%)　希望研修 134講座 114回(前年比 122.4%)
- ②半日単位の研修会
1日研修 46講座(前年比 54.8%)　半日研修 129講座(前年比 63.3%)
- ③やまなしeラーニング(YeL)コンテンツの充実

山梨県総合教育センター

- 92 -

山梨県総合教育センターの研修の変更点

3 講義内容

Contents

①全国レベル講師の招聘

文部科学省改定官・教科担当官、教職員支援機関の講師、
大学教授・准教授等 全 86 人招聘

②新学習指導要領実施を見据えた内容

外国語活動・外国語科、プログラミング教育、道徳、高校科目再編等に対応

③アクティブラーニングを駆使して

「新たな気づき」を得られる講座展開



山梨県総合教育センター

2018(H30)年度 研修の成果と課題

1 成果

- ① 研修内容を焦点化したため、定員充足率が向上した
75.1%(H29) → 84.8%(H30)
- ② 延べ受講者数が増加した
12,452人(H29) → 13,285人(H30)
- ③ アンケートの結果から受講者の満足度が高かった
「役に立つ内容であった」との回答者 91.3% (H29) → 92.0% (H30)
- ④ 活用状況アンケートにおいて、受講した研修会を活用したと答えた者の割合が向上した
92.6% (H20) → 93.6% (H30)

山梨県総合教育センター

2018(H30)年度 研修の成果と課題

【受講者の反応】

- ・「様々な視点で学校運営が行われていることに気づかされ、今後の自分の働き方の意識に大きな影響を与えてくれたような気がします」
(リーダー研修会受講者)
- ・「学校を空けるのが半日なので研修に出やすかった」
- ・「講師の先生が直接その災害対策に関わっていらっしゃり、現場にいるような緊迫感あふれる時間だった」
(防災教育研修会受講者)
- ・「資料及び講師の説明が充実していてとても良い研修でした」
(リーダー研修会受講者)

山梨県総合教育センター

2018(H30)年度 研修の成果と課題

2 課題

- ① 「やまなし教員等育成指標」の項目に基づき研修を更に整理していくとともに、キャリアステージに応じた研修体系に即した研修の完成を目指す。
- ② 教員の多忙化改善とのバランスを取りながら、研修計画を立案する。
- ③ 研修内容を充実するとともに、周知を図り、受講者の更なる増加を目指す。

山梨県総合教育センター

研修履歴票の活用(2019年度から)

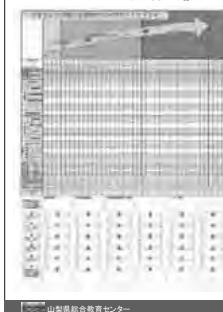
目標・方針:

1. 教員一人一人が、学び続ける意識を持つためには、次の3点を明確にする必要がある。
 - ① 自身のキャリア・ログを明確にし、資質能力を含めて自己を客観的に評価する。
 - ② 自身のその後の教職としてのキャリア・資質能力の成長について計画を立てる。
 - ③ 自己の成長を認識・評価し成長への意欲を喚起する。
2. 上記3点を解決するために、教員一人一人が、自身のキャリア・ログおよび研修履歴を記入し、30年以上にわたって持ち続けることのできる「研修履歴票・ポートフォリオシート」を開発し、活用を促す。

山梨県総合教育センター

研修履歴票の活用(2019年度から)

1) 目的



- a) 教員個人は自己の研修履歴をポートフォリオとして管理することにより、研修への意欲を高めることができます。
 - b) 管理職は所属教員の研修履歴等を把握・俯瞰し、育成のために適切な指導助言をすることができる。
- 2) 利用方法
- a) 教員は、総合教育センターのHPより研修履歴票(エクセルファイル)を個々にダウンロードする。
 - b) 研修情報システムから、自身の研修履歴をダウンロードし、エクセルファイルに転記する。
 - c) 研修を受講した折に、ポートフォリオ部分に記述する。
 - d) 各校の管理職には、校長会等で研修履歴票の活用について依頼する。

山梨県総合教育センター

研修履歴票の活用(2019年度から)

1. 「やまなし学び続ける教師のためのポートフォリオ」(以下、研修履歴票)の作成
- 1) 原案を作成し、OPPAについて山梨大学教育学部の堀哲夫教授に助言を求めた。
- 2) 教員一人一人が、自身の研修履歴を参照できるように、山梨県総合教育センター内の「研修情報システム」の改修を行った。
- 3) 平成30年度第3回山梨県教員育成協議会(H31.2.8)に提案し、承認を受けた後、山梨県総合教育センターのHPに開設した。

山梨県総合教育センター

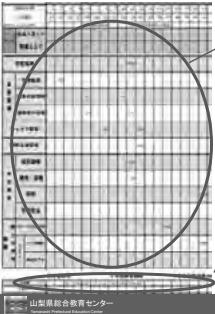
研修履歴票の活用(2019年度から)

2. 研修履歴票の構成

- ① 研修履歴記入スペース、
② 校務分掌等記入スペース、
③ 研修会振り返り(ポートフォリオ記述スペース)
- ② ①の研修履歴については、山梨県の公立学校の教員はパスワードを入力することにより総合教育センターのHPより取得できる。(電子化された2012年以後のものに限る)
- ③ 研修履歴票 자체は山梨県総合教育センターのHPより教員各自がダウンロードして自己管理する。

山梨県総合教育センター

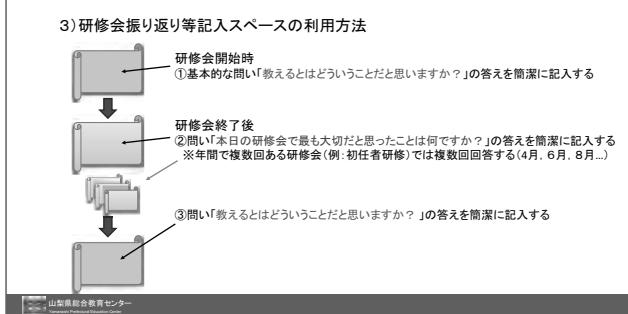
研修履歴票の活用(2019年度から)



1) 研修履歴等記入スペース
総合教育センターで受講した研修会は、研修会番号を記入し、個人で受講した研修会は研修会名を記入する。
やまなし教員等育成指標の項目に基づいて研修の偏りを認識できる。

2) 校務分掌等記入スペース
学級担任・校務分掌・部活動顧問(成績)等を記入する。

研修履歴票の活用(2019年度から)



3) 研修会振り返り等記入スペースの利用方法
研修会開始時
① 基本的な問い合わせるとはどういうことだと思いますか? の答えを簡潔に記入する
研修会終了後
② 問い「本日の研修会で最も大切だと思ったことは何ですか?」の答えを簡潔に記入する
※年間で複数回ある研修会(例:初任者研修)では複数回答する(4月、6月、8月...)
③ 問い「教えるとはどういうことだと思いますか?」の答えを簡潔に記入する

研修履歴票の活用(2019年度から)

4. 成果

夏期研修会のアンケートから、次の2つの効果が認められた。

- ① 研修履歴の振り返りから自己の教員としてのキャリアを俯瞰できる
- ② 研修会振り返りへの記載により、研修会を受講して自己の変容に気がつける

研修履歴票の活用(2019年度から)

① 教員としてのキャリアの俯瞰が認められる例(研修会アンケートから)



教職生活全体の俯瞰 → 更に高度な段階を目指す手取り → 効果的・継続的な学びに結び付ける意欲の喚起

研修履歴票の活用(2019年度から)

②研修会を受講して自己の変容への気づきが認められる例



山梨県総合教育センター

研修履歴票の活用(2019年度から)

5. 工夫した点

①OPPA(One Page Portfolio Assessment)の長所は個々の活動の俯瞰を可能とする点である。研修履歴、校務分掌と、研修会の振り返りを1枚のシートに記載することで、教師生活のハード面とソフト面を同時に俯瞰できるようにしている。

②初任から定年までの43年間を1枚のシートに収めることにより、長期にわたる成長への意欲を喚起できるようにした。

③ファイルを総合教育センターのトップページに置き、また、エクセル形式にすることでき、教員各自が簡単に取得し、時代の変化や個々の状況に合わせてカスタマイズできるようにしている。

http://www.ypec.ed.jp/htdocs/?action=common_download_main&upload_id=7429

山梨県総合教育センター

研修履歴票の活用(2019年度から)

6. 今後の展望

①研修履歴票の一層の活用を求める

ア)管理職に依頼し、面談等のツールとしての利用を促進する
※教員評価への利用は「指針」で認められていないので注意が必要である。

イ)効果的な活用事例を蓄積し、研修会を通じて、共有を図る

②利用者の声を反映し、研修履歴票の改善を図る

ア)アンケート、聞き取り等に基づいて見直しを行う

山梨県総合教育センター

研修履歴確認画面

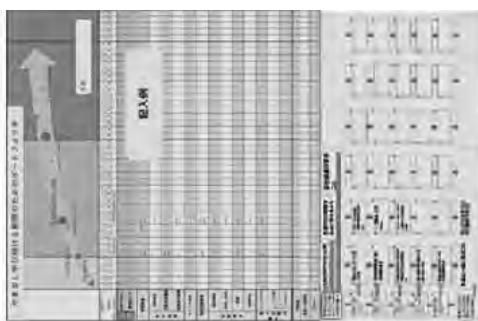


山梨県総合教育センター

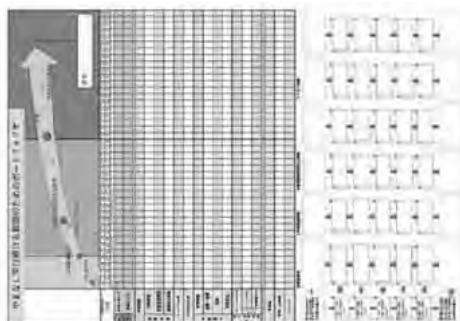
研修履歴確認画面



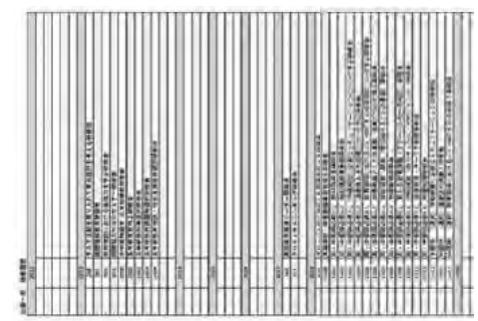
山梨県総合教育センター



山梨県総合教育センター



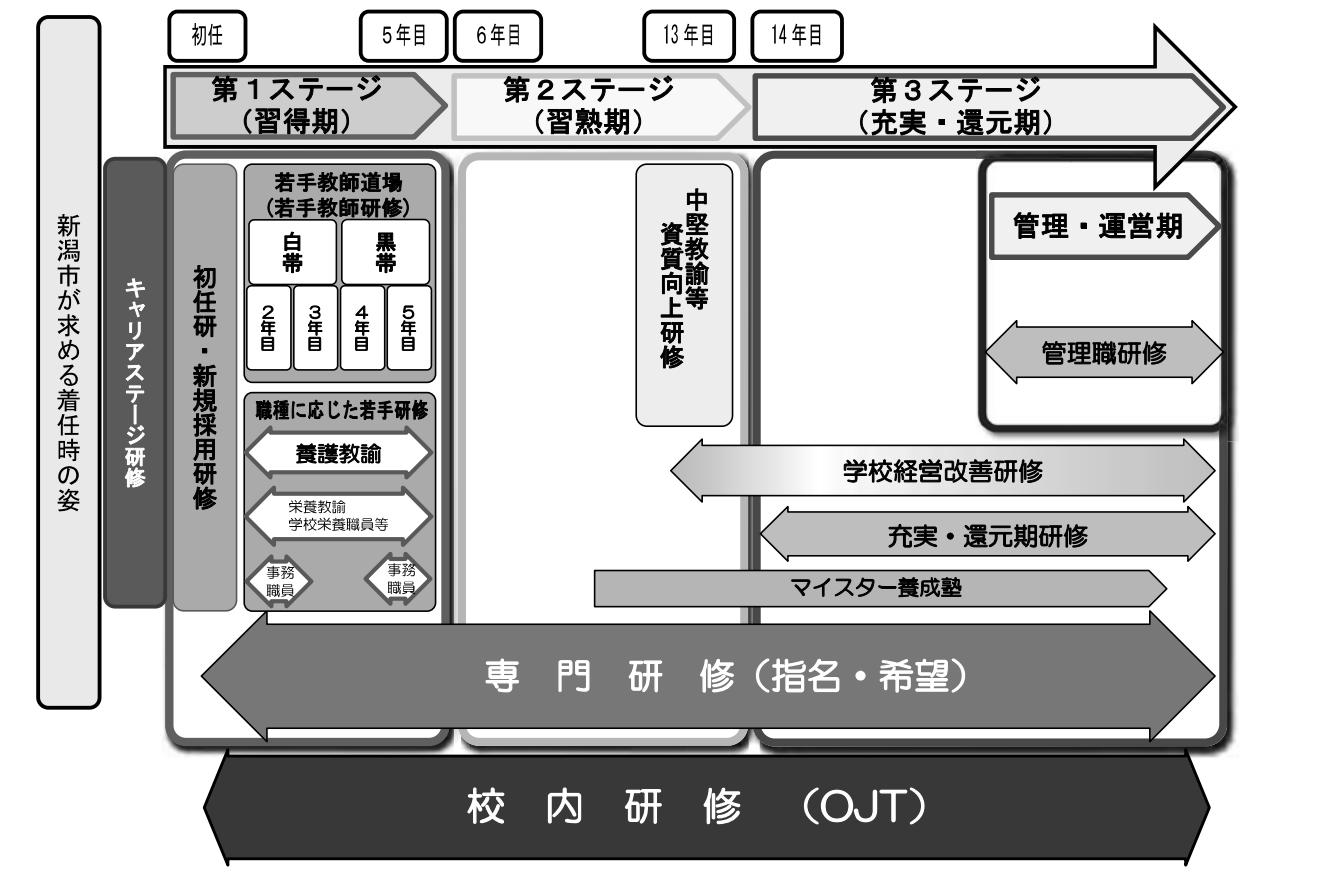
山梨県総合教育センター



山梨県総合教育センター

新潟市教職員研修体系イメージ図

資料1



平成30年度 新潟市教職員研修推進委員会 検討対象(テーマ)

資料2

普遍的なテーマ群	1	研修内容の精査…スクーブ&ペルトの確認 → 目的の達成度合い「時代の風」の見極め + 多忙化解消の視点から「フィルター」運用効果	2	研修体系の精査…「新潟市教職員の資質向上に関する指標」の運用と評価 → 新潟市が求める教職員像との関連からの指標検討 + 研修の内容(成果)と関連から指標検討			
	3	講師等の研修 - 研修機会の確保 - 内容方法の工夫	4	初任研等の制度改革 - 入墨採用への転換 - 文科加配の減少 制度改革の検討	5	習熟期の研修の充実 - 交流研修に市外へ出向い、教職員の増加 - 12年研修では「希望研修」のみが選択	6
戦略的な研修体系におけるテーマ群	7	マイスター教員の養成と活用 - 実働率→10%5名、高齢化→若手→マイスター→中学生→マイスター→高齢者→マイスター - 採用者の増加→マイスターによるマンツーマン指導ができない状況	8	短・中期的視点			
	9	特別支援教育の推進 - 支援学級の増加と担任不足 - 採用と人事異動に關わる中期的戦略	10	短・中期的視点			
新潟市の特色・現状からのテーマ群	11	高等学校教員の研修 - 新採用教員の研修の充実 - 研修から来る新入教員の研修の内容と方法 - 選手指導への対応 - 採用と人事異動に關わる長期的戦略	12	短・中・長期的視点			
	13	栄養教諭の研修 - 栄養教諭が位置付いて10年…研修の成果が求められる時期に入っている	14	短・中・長期的視点			
時代の要請によるテーマ群	11	新学習指導要領の周知 - 小・20年実施 - 外国語・道徳以外はほぼ良好な準備が整っている。 - 中・91年実施・高・92年実施 - 周知の継続を図る。 - 幼稚園・特別支援学校文部省周知の継続を図る。	12	短期集中			
	12	英語力の向上 - 小学校においては、英語導入への対応を継続していく必要がある。 - 教員の英語力向上が課題。検定試験の受験が進まない。	13	短期集中			
	13	道徳の継続化 - 「考え方・議論する道徳」の授業づくりをもうしばらく継続させる。 - センターと支援課の研修の様分け→センターは「授業づくり」に焦点化 - 支援課は「教科化→道徳主任・管 理職対象	14	「地域連携」の研修の充実 - 「地域連携」などら研修に組み込んでいけばいいのか。 - 社会教育士等の地域連携を担う専門家を活躍させる場の設定 - 「坐・計・民の融合」による教育は時代の先端をいくという説			
	14						

新潟市教職員の資質向上に関する指標【校長及び教員】

新潟市教育委員会

項目		新潟市が求める着任時の姿	第1ステージ 習得期	第2ステージ 習熟期	第3ステージ 充実・還元期	
力たね ・様々な質をいかんかで活動する力		保健室経営、教職員人事の担当業務を中心に、児童生徒と教員との協働・基本と教師としての要素を審査する		校外研修やOJTを積極的に活用して専門性を向上させ、担当業務実行能力や授業力を高める		
授業力	教材解釈・分析	・学習指導要領の指導内容と教材との関連を理解する。	・学習指導要領の専門性を生かして、複数の教科書を比較検討するなどして、適切な教材を選択する。	・自分の教師力にさらに磨きをかけるとともに、他の教員が教材力を引き上げるために支援する	・学校全体を支えるリーダーとして、豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な学校運営を行う	
	授業構想	・授業のおらないに基づいて、「学習課題」と「問題」を定めた「まとめ」を定める。	・児童生徒の実態に応じて、構造化された働き掛けを構思する。			
	授業展開	・児童生徒の学習的・生活的実態を捉え、『手作り授業』(上巻と下巻)、『振り返り』の二つの授業を展開する。	・一人ひとりの児童生徒の学習状況を評価しながら、「学習課題」と「まとめ・振り返り」の二つの授業を展開する。・生徒的・効率的で深い学びを具現する。			
	指導技術	・振舞や児童生徒の状況に応じて、基礎的な指導技術を用いて授業を行う。	・専門的な知識や指導技術を実際の活用して、学び方を教える。・個別の指導だけではなく、児童生徒の反応に基づき、学び合ひ授業をコーディネートする。			
	指導と評価・改善	・授業のおらないを基に一人一人を評価する。・自己的授業を振り返って、改善点を見出す。	・明確なねらいを基に一人一人を評価し、必要な補充を行う。・他の教員からの指導・助言を求めて、授業改善の努力をする。	・日々の授業を踏まえ、教員一人一人の授業力の向上に努めることとともに、個の力量に応じて指導・助言する。	・運営と集会で貢献し、教員一人一人の持ち味を發揮しながら授業改革ができるよう働き掛ける。	
	支持的風土づくり (授業づくり)	・友達と協力して課題を解決する場を設てる。	・児童生徒のお互いに基づいて、グループなどで対話を場を適切に取り入れる。	・異なる見方・考え方を認め合い、よりよい結論を導き出せるよう働き掛けする。	・対話によって協調が生まれ、思考が深まるよう、他の教員に指導・助言する。	
	質で生きる生産的・能動的力	・児童生徒相互のかかりつけについて、実態把握の方法を知る。	・集団づくりの方法で適切に取り入れながら、児童生徒の自立に向けた活動を実施する。		・学校の目標を受容させて意図の共有が団体運営に向けた教職員一人一人を支援する。	
	いじめ・不登校	・生徒指導標準:『新潟市生徒指導リーフレット』等に基づいて、生徒指導に関する考え方を理解する。	・一人一人の児童生徒の実態や状況を多面的に理解・把握し、児童生徒との適切な接觸を築く。	・明確なねらいを基に一人一人を評価し、個に応じた指導をする。	・日々の授業を踏まし、教員一人一人の授業力の向上に努めることとともに、個の力量に応じて指導・助言する。	
組織マネジメント力		特別支援教育		・じっくり、不登校の特徴を抱える児童生徒及びその保護者に対して、教育相談や家庭訪問等を通じて適切な支援を行う。	・いじめ・不登校内対策委員会をコーディネートし、具体的な対応策を講じるとともに、関係機関と連携して迅速に課題解決する。	
危機対応			・共生社会の実現を目指したインクルーシブ教育システムを理解する。	・児童生徒の実態に応じた個別指導を有効に取り入れる。・教育支援計画の作成を通して、必要な情報や情報を収集する。	・協力する教員を抱える児童生徒後に応じた指導方法等について、他の教員に指導・助言する。	
			・地域教育資源による教育相談の実施で、児童生徒を適確に把握し、情報収集を確実にする。	・児童生徒の実態に応じて個別指導を実施する。・児童生徒の実態に応じて、教員の教育支援計画・活動計画を作成する。	・教育支援計画を作成する。・児童生徒の実態に応じて個別指導を実施する。	
			・学校にかかる様々な危機への対応策を理解する。	・児童生徒の実態に応じて個別指導を実施する。	・各校の現状に応じて、安全安心な学校づくりを実現する。	
	人材・資源の活用	・地域教育資源による教育相談の実施で、児童生徒を適確に把握し、情報収集を確実にする。	・地域教育資源による社会教育等による社会教育活動等の実施や事務内容を理解する。	・児童生徒の実態に応じて、教員の教育支援計画・活動計画を作成する。	・学校組織の運営に従事するための効率的な運営を実現する。	
学校教育ビジョン		・新潟市教育ビジョンを理解する。	・自己の教育ビジョンと新潟市教育ビジョンの連携理解する。・自己の実態と教育ビジョンを連携付け、適切に自己の振舞もして担当の業務を着実に遂げる。	・教職員やアカデミーによる意見交換等で意見交換する。・評議会結果を参考して担当分掌の成果と課題を確認する。・業務を改善する。	・各校の現状に応じて、安全安心な学校づくりを実現する。	
人間力	力をつけ・身をもつて自分の成長をめざす・能動的に行動する	・使命感・熱意	・絶えず研究と探求に励み、学んだことを生かす意欲がある。	・児童生徒の立場で学んだことを実際に生かす。	・自らが研究と探求に励むとともに、教職員に研究の機会を与えるなど一人一人の持ち味を生かすサポートする。	
	コンプライアンス	・法令や『新潟市における法遵守の推進等に関する条例』を理解する。	・教育や役割についての説明をもって自己成長させ、高い倫理観と責任感をもとになった行動をとる。	・教育公務員としての説明をして、法遵守する。	・教職員が守らなければならない規範を遵守するよう具体的な事例を通して指導する。	
	社会認識・識見・礼儀		・社会的正常識を踏まえ、社会としての望ましい習慣を身に付けて、TPPOに応じた行動をする。	・社会的正常識を踏まえ、社会としての望ましい習慣を理解する。	・社会人として権益となる行動をとるとともに、個々の持ち味を通して教職員がTPOに応じた行動ができるよう指導する。	
	コミュニケーション		・目上の人や友人と積極的に接し、協同的な人間関係をつくる。	・児童生徒、同僚職員、保護者、地域の人等の声を感じ取り、他者の立場で考え共感できる感受性を持ち、協同的な人間関係をつくる。	・教職員は同僚職員による接遇や接見等に対する対応が適切であると感じた場合は、その問題を改善する。	
	セルフマネジメント		・自己の特性を理解し、その特長でモチベーションを維持して活動に取り組む。	・自己の特性を理解し、業務の結果を常にフィードバックしながら目標達成に向けてモチベーションを維持して仕事に取り組む。	・業務の結果を常にフィードバックしながら、目標達成に向けてモチベーションを維持して仕事に取り組む。	
	対応力・創造力		・新しいことに積極的にチャレンジする。	・様々な課題に対して臨機応変に対応する。・これまでの概念にとらわれず、幅広い視点で発想できる創造的思考を持ち、新しい発想で改善や提案を行う。	・課題意識を持ち、学校経営について新しい発想で改善や提案を行い、教職員をリードする。	

新潟市教職員の資質向上に関する指標【養護教諭】

新潟市教育委員会

項目		新潟市が求める着任時の姿	第1ステージ 習得期	第2ステージ 習熟期	第3ステージ 充実・還元期
実践力		保健室経営を改善を中心に、児童生徒と誠実に向かいながら、保健室経営としての要素を審査する		保健室経営としての専門性を向上させ、担当業務実行能力や保健室経営の力を高める	
組織マネジメント力	保健室経営	・学校保健安全法を踏まえ、児童生徒の実態から健康課題を把握するための保健管理の方法を理解する。	・児童生徒の心身の疾病や障害を理解し、適切に対応する。	・情報を総合的に評価し、健康課題解決に向けた組織的な対応をするとする。	・指導的な立場を果たすとともに、学校運営に参画する。
	特別支援教育	・学習指導要領に基づく、発達段階別課題を把握するための指導方法を理解する。	・教員員と連携しながら、専門的な知識を効率的に活用して授業を行う。	・健康課題解決のための保健教育実施に向けてのコーディネートをする。	・教育課程の編成にかかる限り、実践・評価する。
	危機対応	・学校保健安全法による保健相談の位置付けを踏まえ、心身の差違段階別課題に対する対応方法を理解する。	・児童生徒の心身の健康問題に気付き、教員員と連携しながら対応する。	・心身の健康問題に対して関係者、保健・医療機関と連携し、本人と保護者に適切な支援を行う。	・心身の健康問題の解決に向け、保健・医療機関と連携しての対応を行なう。
	人材・資源の活用	・地域教育資源による社会教育相談の実施や専門性を理解する。	・地域教育資源による社会教育等の情報を収集する。	・学校教育計画・学校保健目標の現実化のための保健室経営計画を立て、組織的に実施する。	・地域の現状に立ち、教育計画の作成推進・改善に重要な役割を果すことで周囲や関係機関と交連を広げ、理解・協力を得る。
	学校教育ビジョン	・新潟市教育ビジョンを理解する。	・自己の実態と教育ビジョンを連携付けて、適切に自己の振舞もして担当の業務を着実に遂げる。	・教職員やアカデミーによる意見交換等で意見交換する。・評議会結果を参考して担当分掌の成果と課題を確認する。・業務を改善する。	・各校の現状に立ち、教育計画の作成推進・改善に参画する。
	対応力・創造力	・新しいことに積極的にチャレンジする。	・様々な課題に対して臨機応変に対応する。・これまでの概念にとらわれず、幅広い視点で発想できる創造的思考を持ち、新しい発想で改善や提案を行う。	・自らが研究と探求に励み、学んだことを生かす意欲がある。	・自らが研究と探求に励むとともに、教職員に研究の機会を与えるなど一人一人の持ち味を生かすサポートする。
	使命感・熱意	・絶えず研究と探求に励み、学んだことを生かす意欲がある。	・児童生徒の立場で学んだことを実際に生かす。	・自らが研究と探求に励むとともに、教職員に研究の機会を与えるなど一人一人の持ち味を生かすサポートする。	
	社会認識・識見・礼儀	・法令や『新潟市における法遵守の推進等に関する条例』を理解する。	・児童生徒の立場で法遵守する。	・社会人として権益となる行動をとるとともに、個々の持ち味を通して教職員がTPOに応じた行動ができるよう指導する。	
人間力		コミュニケーション		・社会的正常識を踏まえ、社会としての望ましい習慣を身に付けて、TPPOに応じた行動をする。	・教職員は同僚職員による接遇や接見等に対する対応が適切であると感じた場合は、その問題を改善する。
対応力・創造力	セルフマネジメント	・自己の特性を理解し、その特長でモチベーションを維持して活動に取り組む。	・自己の特性を理解し、業務の結果を常にフィードバックしながら目標達成に向けてモチベーションを維持して仕事に取り組む。	・自己の特性を理解し、業務の結果を常にフィードバックしながら目標達成に向けてモチベーションを維持して仕事に取り組む。	・業務の結果を常にフィードバックしながら、目標達成に向けてモチベーションを維持して仕事に取り組む。
	対応力・創造力	・新しいことに積極的にチャレンジする。	・様々な課題に対して臨機応変に対応する。・これまでの概念にとらわれず、幅広い視点で発想できる創造的思考を持ち、新しい発想で改善や提案を行う。	・自らが研究と探求に励み、学んだことを生かす意欲がある。	・自らが研究と探求に励むとともに、教職員に研究の機会を与えるなど一人一人の持ち味を生かすサポートする。
	使命感・熱意	・絶えず研究と探求に励み、学んだことを生かす意欲がある。	・児童生徒の立場で学んだことを実際に生かす。	・児童生徒に応じた指導方法等について、他の教職員に指導・助言する。	
	社会認識・識見・礼儀	・法令や『新潟市における法遵守の推進等に関する条例』を理解する。	・児童生徒の立場で法遵守する。	・社会人として権益となる行動をとるとともに、個々の持ち味を通して教職員がTPOに応じた行動ができるよう指導する。	



研修指標を活用した教職員研修と 研修履歴システム 「Asttra」について

Asttra

千葉県総合教育センター
研修企画部 小林 道治

令和元年1月1日

1 「千葉県教職員研修体系等」策定の経緯

2 千葉県・千葉市教員等育成指標

3 千葉県教職員研修体系

4 研修履歴システム「Asttra」について

5 自ら学び続ける教職員の育成

令和元年1月1日



1 「千葉県教職員研修体系等」策定の経緯

2 千葉県・千葉市教員等育成指標

3 千葉県教職員研修体系

4 研修履歴システム「Asttra」について

5 自ら学び続ける教職員の育成

令和元年1月1日

1 「千葉県教職員研修体系等」策定の経緯

研修履歴システム「Asttra」策定の経緯



令和元年1月1日

2 千葉県・千葉市教員等育成指標

資料1



令和元年1月1日

2 千葉県・千葉市教員等育成指標

千葉県・千葉市教員等育成指標 (平成30年3月)

○育成指標を構成する4つの柱

- ア 教職に必要な素養
- イ 学習指導に関する実践的指導力
- ウ 生徒指導等に関する実践的指導力
- エ チーム学校を支える資質能力

令和元年1月1日

2 千葉県・千葉市教員等育成指標

千葉県・千葉市教員等育成指標 (平成30年3月)

**○自ら学び続ける教員等としての
3段階のキャリアステージ**

- ステージⅠ【成長期】
学級・教科担任等としての自覚と資質能力の向上
- ステージⅡ【発展期】
ミドルリーダーとしての自覚と資質能力の向上
- ステージⅢ【充実期】
チーム学校をリードする自覚と資質能力の向上

令和元年1月1日

3 千葉県教職員研修体系

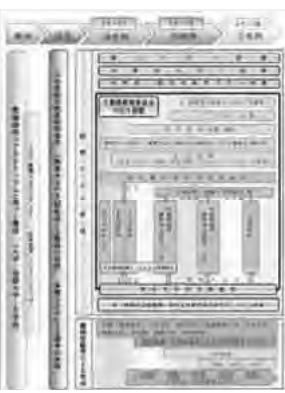
(1) 千葉県教職員研修体系策定の基本方針

- ①今後10年を見通して作成する教職員研修計画
- ②指標に基づく、自ら学び続ける教職員の育成・支援
を目指す研修体系
- ③幼児児童生徒、学校を取り巻く環境の急激な変化に
対応する研修体系

令和元年1月1日

3 千葉県教職員研修体系

資料2



令和元年1月1日

- 99 -

3 千葉県教職員研修体系

資料3

令和元年1月1日

3 千葉県教職員研修体系

指標の4つの柱と3つのキャリアステージと悉皆研修

令和元年1月1日

3 千葉県教職員研修体系

資料4

令和元年1月1日

3 千葉県教職員研修体系

中堅教諭等資質向上研修Ⅰの全体像

令和元年1月1日

3 千葉県教職員研修体系

若手教員研修チーム 支援研修（3日）

OJT

月	日	時 間	主 题・内 容	構成要 素	講 師・助言者	会場等
共通 研修 第1回研 修後 ～第4回研 修まで	3日	<若手教員支援研修> 若手教員研修チームのリーダーとして自校の研修に参加する。 メンター（受講者）	A B C D	メンティー 若手教員とする。	白校	

令和元年1月1日

3 千葉県教職員研修体系

Off-JT
SD

月	日	時 間	主 题・内 容	構成要 素	講 師・助言者	会場等
高通 研修 第1回 研修後 ～第4回 研修 まで	2日	～	A B C D	各研修の講師 他校 大学 専門学校 教員教育センター マスター 等		

令和元年1月1日

4 研修履歴システム「Asttra」

研修履歴システム「Asttra」

自ら学び続ける教員等育成のために
～信頼される質の高い教員等の育成を目指して～

令和元年6月17日 試行運用開始
令和2年4月 1日 本格運用開始

目的

教職員が、自らの資質向上のため、
意欲をもって学び続けることができるよう、
いつでも研修履歴を振り返り、必要な研修を
受けられる環境づくりをする。

令和元年1月1日

4 研修履歴システム「Asttra」

「Asttra」の4つの機能

(1) 研修履歴の自己管理
(2) 研修履歴の蓄積
(3) eラーニング
(4) Webでの研修申込・研修支援機能

資料5

令和元年1月1日

4 研修履歴システム「Asttra」
「Asttra」の4つの機能

(1) 研修履歴の自己管理

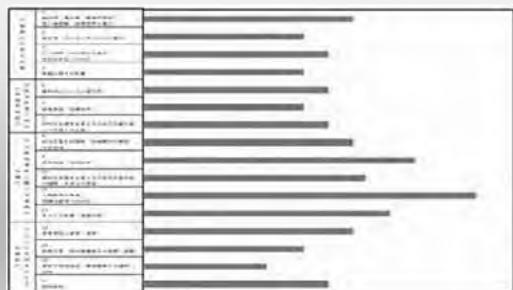
- 出席管理、オンラインによる修了認定
- 教員免許状更新講習終了確認期限の確認、一部相互認定

(2) 研修履歴の蓄積

- 受講年度、育成指標の16要素、3つのステージで整理
- 履歴の確認による学びの蓄積の可視化
- 実施要項や資料の配付・閲覧

令和元年11月1日

4 研修履歴システム「Asttra」
(2) 研修履歴の蓄積 (イメージ)



令和元年11月1日

4 研修履歴システム「Asttra」
「Asttra」の4つの機能

(3) eラーニング

- 任意の日時で個別に受講、アンケートやレポートの提出

(4) Webでの研修申込・研修支援機能

- 個人でPCから申込み、管理職・市町村教委による承認
- 悉皆研修における受講対象者の確認

資料6

令和元年11月1日

4 研修履歴システム「Asttra」
(4) Webでの研修申込・研修支援機能 (イメージ)

Asttra研修事業詳細											
研修事業ID	研修事業名	日付	ステージ対象I	ステージ対象II	ステージ対象III	A1	A2	A3	A4	B1	B2
1140310	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業デザイン研修	20200807	1	1	1	0.5	0	0	1	0	1
1140320	高等学校LAの視点に立った研修	20200911	0	1	0	0	1	0	1	0	0

5 自ら学び続ける教職員の育成

教職員としての資質能力の向上に向けての
学びのサイクル



資料7

目標、課題の明確化
千葉県・千葉市教員等育成指標

自ら学び続ける
教職員の育成

目標、課題にあつた
研修の選択受講
千葉県教職員研修体系

研修履歴、
新たな問題意識
研修履歴システム「Asttra」

指標に基づく資質能力向上シンポジウム 実践発表資料（福井県）

福井県教員育成指標の活用と 教員研修の取り組みについて



福井県教育総合研究所
教職研修センター センター長 山内康司



校歌検索システム

画面にタッチして下さい

平瀬 作五郎
福井県出身の世界的
植物学者



2019. 10. 16. (水)福井新聞

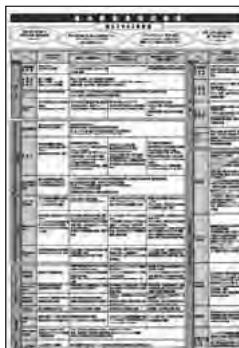


福井県教員育成指標

活用し見通しを持って
教員としての力量を伸ばす

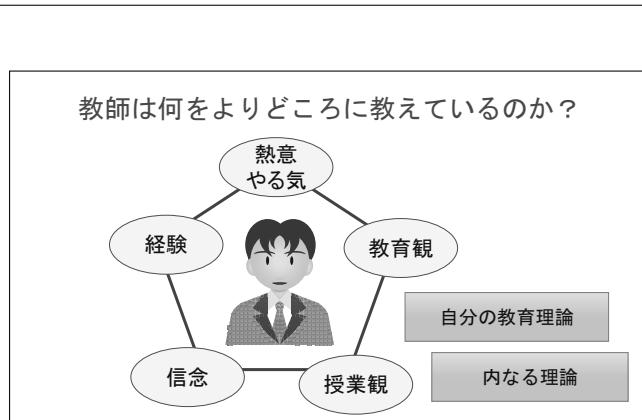
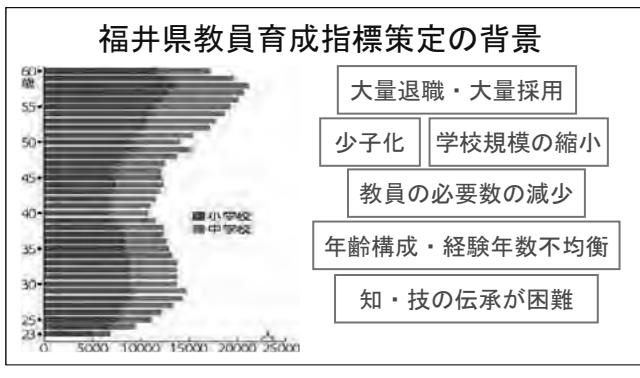
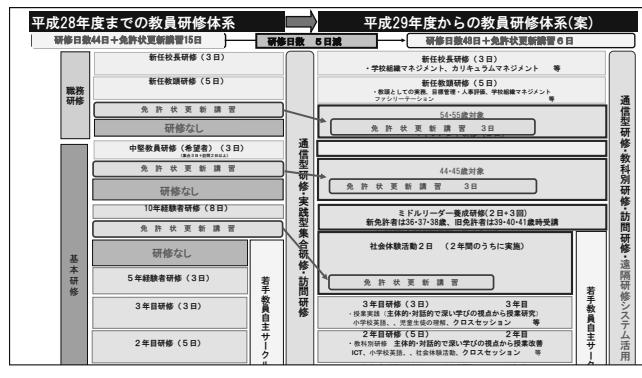
福井県教員の資質・能力

- 【素 養】
- 【指導力】
「学習指導」「生徒指導」
- 【マネジメント・人材育成】
- 【連携・協働】
- 【福井の力】



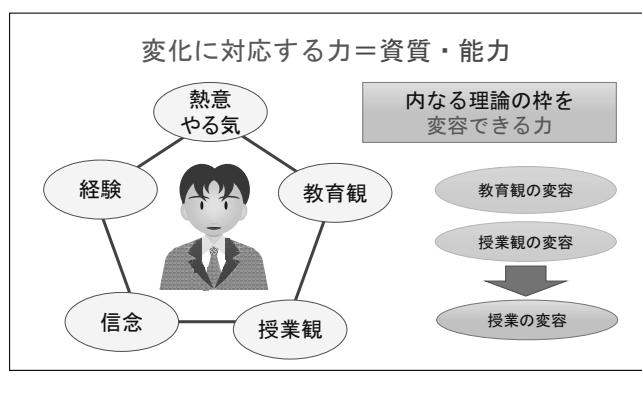


講座名	受講対象者			
	初級者	中級者	高級者	幹部者
GJ01 教科指導に関する研修(各教科)	○	○	○	□
GJ02 授業の評価・改善マネジメント	○	○	○	●
GJ03 機会の提供や指導等の基礎	○	○	○	●
GJ04 小学校教員所定の授業づくり	○			○
GJ05 プロフェッショナル開拓力の構築	●	●	●	●
GJ06 小学校教員の資格制度	●	●	●	●
GJ07 テクニカルマネジメント	●	●	●	●
GJ08 フィールドワーク	●	●	●	●



学校教職員はOJT (On-The-Job Training)

- ◆民間企業とは違う研修体系
- ◆OJT (On-The-Job Training) 学校現場で学び教師としての力量形成を行う。
- ◆学校で行われる教育活動全体が力量形成につながる
- ◆一人一人の意識、取り組み方によって変わる
- ◆OFF-JTを主体的に取り組めているか



教員・子どもを取り巻く環境の急激な変化

- ・新しい時代の教育に対応する教員の資質向上
- ・子どもたちの「資質能力」を高める教育
- ・教員は高度専門的な能力を要する職業
- ・「学びの専門家」として教員自身が
「学び続ける教員」→「自らの教職生活の俯瞰」
- ・教員生活40年のキャリアデザイン力をつける
- ・体系的な教員の資質能力の指標が必要

教員育成指標の役割

- ◆教員一人一人が、自分自身で資質能力のキャリアアップを図る
- ◆必要な資質能力をもとに、将来像への展望をもつ
- ◆必要な資質能力の獲得→校内OJT・校外研修
- ◆目的意識を持ち、主体的に研修に取り組む
- ◆経験年数とともに学校内での役割の変化への自覚
- ◆若手の育成、ミドルリーダーとしての実践的行動
- ◆学校全体がチームとして機能する

福井県の教員研修体系

採用期		教員志望者セミナー「福井県で教員になろう」8月10日・8月17日	
臨時任用講師研修	9日		
内定者研修	2日		
初任者研修	14日		
2年目研修	5日		
3年目研修	3日		
中堅教諭等資質向上研修Ⅰ	8日	免許状更新講習	
ミドルリーダー養成研修	2日（悉皆）		
中堅教諭等資質向上研修Ⅱ	3日	免許状更新講習	
マネジメント研修	2日		
中堅教諭等資質向上研修Ⅲ	3日	免許状更新講習	
新任教頭研修	5日		
新任校長研修	3日		

課題 教員育成指標の活用

- ① 育成指標を基にした教員研修体系の構築
- ② 育成指標の周知と研修における活用
 - ◆育成指標の周知
 - ◆教員研修での活用
- ③ 学校現場での活用提案
- ④ 一人一人の教員のキャリアパス
ロードマップとしての活用

学び続ける教員を支えるための研修

-教員育成指標を活かした研修にするために-

教職研修センター教員研修課

業 績	指 导 力	マネジメント・人材育成	設 備・運 営	福 井 の 力
教育的情感 使命感・倫理觀 人間性・社会性 コミュニケーション 力 学び続ける力・探究 心	【学習指導】 教科の専門性 授業力 福井の教育力を 支える研究・連携	【生徒指導】 幼児・児童・先 徒理解・問題行 動への対応、特 別な配慮の対応	学年経営、学級經營 社会の変化への対応 学校安全・危機管理 人材育成	組織における協働 家庭や地域社会との 連携 「ふるさと 福井」の教育

ふるさとスタンプラリー 初任研 年縞博物館にて（三方）

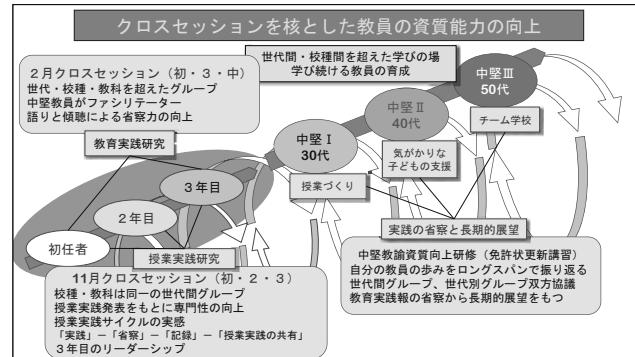
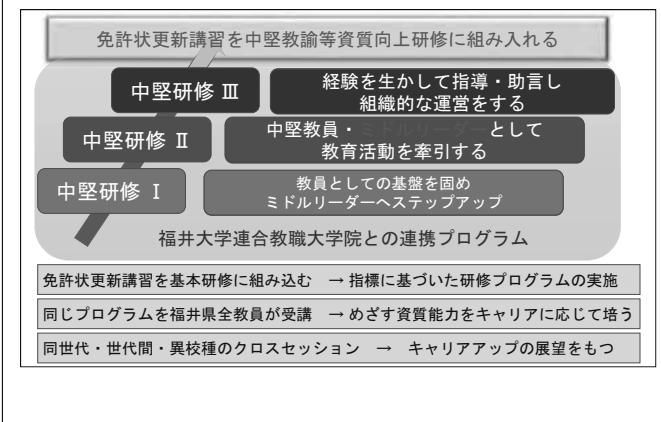
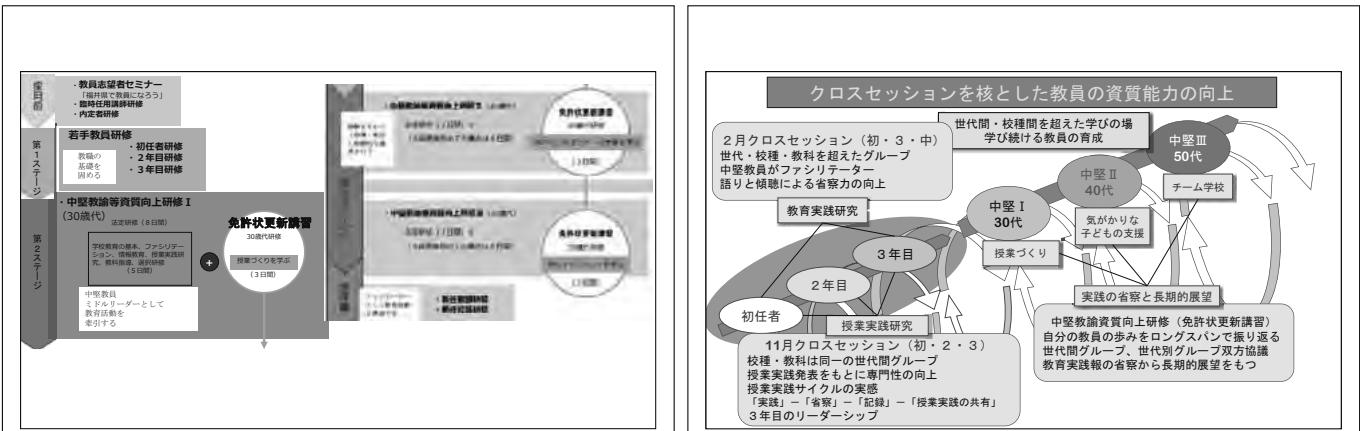


水月湖年縞
7万年ギャラリー

一時をさかのほるスタンプラリー

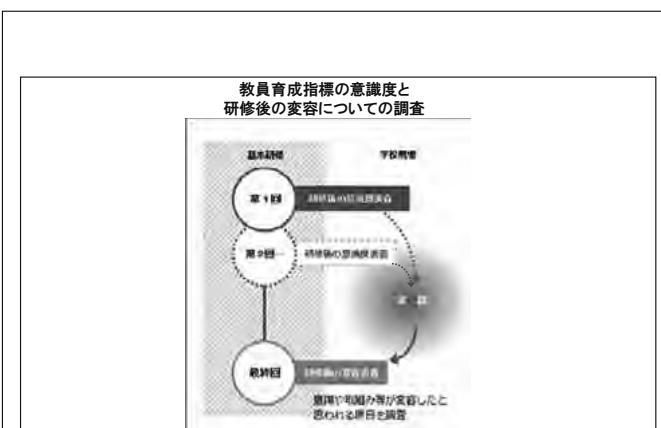
70,000 Year Gallery of the
Iwesu Varvés





育成指標策定によって明確化

- ◆ **クロスセッションを柱とした研修体系**
世代間・校種間を超えた学びの場
各ステージの資質能力の意識と展望
- ◆ **中堅教諭等資質向上研修 (免許状更新講習)**
福井県が求める資質を継続的・系統的に育成
各世代の求める資質が明確化
若手→中堅 (ミドル) →ベテラン 長期的展望



教員研修での活用

- 研修計画概要、講座案内冊子で明記
- 基本研修、職務研修の第1回目に配付 & 説明
 - ・ 初任者研修等の手引き裏表紙に印刷
 - ・ 指標をもとに自己評価、めざす資質を確認
- テキストに研修で目指す資質能力を明記
- アンケートで毎回自己評価



マネジメントシステム
(校内・学年別指導要領)

- 学校教科・学年別指導要領 (マネジメント研究会)
- カリキュラム・マネジメント 研修 (2回)
- 課程システムによる 学校別評議
- 審議 (2月)

カリキュラム・マネジメント 研修 (1回)

- カリキュラム
- 評議
- 評議
- 評議
- 評議
- 評議

研修教材等の充実化
福井県教育委員会

裏表紙に全面印刷

中堅教諭等資質向上研修
福井県教育総合研究所

研修テキストに研修でねらう資質・能力を明記

2019年度 中堅教諭等資質向上研修

【実施内容】	
研修講題	中堅教諭等資質向上研修 301-351-342
研修内容	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の服務規作 「手すり構造」の活用 「ファンリーダー」による「森林上方法」
育成目標	尺度
育成責任者	2名 中堅教諭と「ドルリーダー」としてとして総合活動を牽引する。 豊かな人種感覚、子どもの創造力を有する意識。 法令の遵守、履者の誠実かつ公正な運行
学習指導	<ul style="list-style-type: none"> 多様な授業形態の工夫 具体的・対話的・発展的・遊びの実現
マネジメント	マネジメントとして研究協議などを進行し、協働的活動を進める。

今庄のいま 岩者動きま

技術・産業教育 研修講座
デザイン科 大正教諭 (福井県立科学技術高校)

地域協働型の研修講座
NPO法人 今庄旅籠塾 高嶋理事長

中堅教諭等資質向上研修
免許状更新講習3日間

協働研究会

研修後「振り返り」での自己評価 中堅教諭等資質向上

5 教員育成指標をもとに、これからの中堅教諭等の自己評価について記入してください。

今まででは中堅教諭として生徒の発達について学び始めましたが、これからは中堅教諭として中堅教諭としての資質向上を目指していく立場となるため、これまでの「人材育成・資質向上」を向上させてもらいたい。また、自己評価においては、これまででは「自己評価」よりも「より多くが伸びた」というふうに感じます。

研修後「振り返り」で資質能力の自己評価

4 教員育成指標について（下記の資質能力について、自分がどれだけ意識しながら研修を受講してきたか）

1 意識できた	2 慎ね意識できた	3 あまり意識できなかった	4 意識できなかった
---------	-----------	---------------	------------

研修内容 教職員の船出規範、ICT 機器の活用、ファシリテーションの実践と方法

研修内容 指標	ステージ				
	2 <中堅教諭・ミドルリーダーとして教育活動を牽引する>	3 <指導者として指導する>	4 <指導者として指導する>	5 <指導者として指導する>	
年長	誰かと一緒に、子どもたちの成長となる指導者	1	2	3	4
年少	法音の遵守。服装の適切さ・公正な運営	1	2	3	4
年長指導	多様な授業形態の工夫	1	2	3	4
年少指導	主従的・輪郭的で柔軟な学びの実現	1	2	3	4
年長・年少	ワーキンググループとして研究協議などを進行し、協働的活動を重視	1	2	3	4

研修における教員育成指標の意識度調査

令和元年度 初任者研修 5月教科指導についての研修

指標	実施率				
	全員	3歳	3.6	3.6	3.3
実施率	100%	100%	100%	100%	100%
満足度	100%	100%	100%	100%	100%

図示する資質能力 対比率の割合

* 100%満足度 100% 満足度 100% 満足度できなかった 100% 意識できなかった

研修履歴閲覧機能の活用

研修講座申込システム

■先生方の研修計画作成資料として

■校内研修の講師選定の資料として

- ◆ 研修連携申込システム
- ▶ ポータル
- ▶ 利用者管理
- ▶ 受講登録
- ▶ オブジェ
- ▶ 開催
- ▶ 知恵袋
- ▶ パワード変更
- ▶ ロール変更

■講師選定申込システム

▶ ポータル

▶ ホームページ

▶ パワード変更

ログアウト

研修講座申込システム

新規登録更新講習・教科別研修等
や要項などのダウンロードができる

研修受講証（令和元年9月18日現在）

下記の表は、下記のとおり、研修を受講したことを証明する。
横浜市教育総合研究所 教職開発センター一覧

研修名	会員ID	会員名	会員登録日
【先生研修】 新任校長研修座 -学校組織マネジメント研修-	00000000000000000000	横浜市教育総合研究所	令和元年9月18日

【先生研修】

研修名	会員ID	会員名	会員登録日	年月
【先生研修】 新任校長研修座 -学校組織マネジメント研修-	00000000000000000000	横浜市教育総合研究所	令和元年9月18日	平成29年度

【先生研修】 小中等教育（新任教員次第認証料）】

会員登録料	会員登録料の会員名	会員登録料の会員登録日
0円	【心地】 横浜市立教育局と教育改訂室	アクティビティ「これからの教育」を学ぶ
0円	【横浜市立】 横浜市立教育局と教育改訂室（教育の最新動向）A	アクティビティ「最新の教育」を学ぶ
0円	【横浜】 横浜市立教育局と教育改訂室（教育の最新動向）B	アクティビティ「教育政策の話題」を深める

【教育監査結果における上記指標を基準とした他校の評価】					
年	実績	目標	達成度	シート	備考
横川町教育委員会 ・福井大学	【認定】教育課題「教員の資質向上策(アカデミック・教員指導の実践)」を採用する。	実現度	下級20%	なし	
横川町教育委員会 ・福井大学	【認定】教育課題「教員と教習官との実践的最新情報(PDA)アカデミックに問題をうつしりを学ぶ。」	実現度	下級20%	なし	
横川町教育委員会 ・福井大学	【認定】教育課題「教員と教習官とのアカデミックにPDAからの教習」を学ぶ。	実現度	下級20%	なし	

上記の評された指標が必要な場合は
該当課題を中心としたシステム(TEL0776/32160/kanshiseitoku@edu.fujiwra.jp)までご連絡ください。

校内研修プログラムの提案

- ◆各ステージの教員が世代で必要な資質能力を自分の実践から実感する
- ◆学校内における各ステージの役割の自覚
- ◆校内OJTへのつながり
- ◆「チーム学校」としての協働・連携

教員育成指標の活用

- ◆今年度重点的に取り組む資質能力を決める
- ◆自分に足りない、もっと伸ばしたいものを意識する
- ◆校長面談で取り組むことを話す
- スクールプランとの対応、マネジメント参画
年度始め・中間評価・年度末
- ◆校内研修、校外研修で資質能力を意識し実践・展開する
- ◆受身ではなく資質能力向上、力量向上のために
研修を選択するといった主体的な姿勢への転換
- ◆今まで何気なく取り組んでいたことが意識化できる

一人一人の教員のキャリアパスとしての活用

- ◆各教員のキャリアシートの作成
 - ・「資質能力の目標設定」－「研修・研鑽計画」「具体的な取組み・実践」－「自己評価」「面談」
 - ・PDCAサイクルの意識と実践
 - ・年度当初－中間評価－年度末で変容を確認
 - ◆年度当初に研修計画を立案できる主体性
 - ◆キャリアシートの蓄積（ポートフォリオ）



教員育成指標について 仙台市教育センター

Sendai City Education Center

「仙台版いきいき教員づくり」事業 研修改革プロジェクト部会 平成22年5月～

■ 仙台版いきいき教員づくり研修構想

- ①「求められる教員の姿」の明確化と研修体系に基づく研修の充実
- ②「センター研修」の精選と質の向上
- ③OJTや自己啓発等への支援事業
- ④訪問研修の実施

■ 「センター研修」改善のポイント

- ①若手教員の研修の充実
- ②ミドルリーダー層の教員対象の研修の充実
- ③管理職研修の充実

Sendai City Education Center

2

仙台版いきいき教員づくり研修構想とは

- 「いきいき教員づくり研修構想」構築の背景 1
平成18年 教育基本法改正
平成22年 仙台市教育振興基本計画策定
→「教職員の資質・能力の向上と子供に向き合える体制づくり」
①教職員研修等の充実」に当たる
- 「いきいき教員づくり研修構想」構築の背景 2
平成29年度をピークに約15年間にわたって大量退職
教職員の高齢化と若年化が急激に同時に進行

Sendai City Education Center

仙台版いきいき教員づくり研修構想とは

- 「いきいき教員づくり研修構想」作成時メンバー
学校教育に関わる多くの部署(各課)の立場から既存の研修等を見直し、研修体系の構築、研修構想の立案
→「研修改革プロジェクト部会」
総務部（総務課・健康教育課）
学校教育部（教育指導課・学びの連携推進室・教職員課
・教育相談課・教育センター）
生涯学習部（生涯学習課）

※管理職の育成については、別に「管理職育成プロジェクト部会」が構成された

Sendai City Education Center

4

仙台版いきいき教員づくり研修構想とは

- 力量構成要素に基づいた研修
「求められる教員の姿と力量」を作成し、各課公所一体となった力量構成要素に基づく研修計画の検討及び改善
①研修の根幹を各学校におけるOJTと捉え、OffJT(校外研修)がそれを支える
②各課協働で既存の研修すべてにおいて見直し、研修内容や実施回数等を精選
- 「求められる教員の姿と力量」
平成22年12月にパブリックコメントを実施した

Sendai City Education Center

若手教員の研修の充実

- 初任から4年目までの研修の見直し
・校外研修の時間を段階的に設定することにより、子供と向き合う時間の確保を図る
・育成期(5年目)の中にスマイルステップを明示
- 5年次ブロック研修の新設(1年次教員と5年次教員が共に学ぶ研修)
・ねらい「後輩の育成に関わり、教員としての使命感を新たにする」
・5年次の教員が1年次の教員の授業づくり、各課題の解決に係る研修に携わり、自ら授業実践を開く機会をマネジメントする

Sendai City Education Center

6

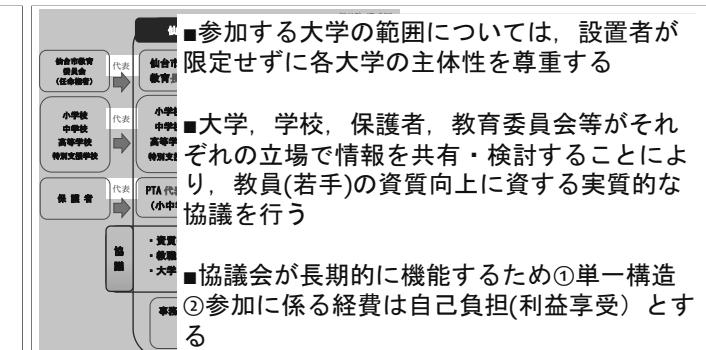


仙台市教員育成協議会

平成29年度～今年度の様子

- 平成29年度
- 平成30年度
- 令和元年度

Sendai City Education Center



Sendai City Education Center

8

■「仙台市立にて指標策定

■特に「新規に見る資質」いわゆる

■指標に基づいて積極的に連携

■大学と教育委

仙台市が教員に求める三つの力と教員像【仙台市立学校職員人材育成基本方針】	
三つの力	教員像
たくましい精神力 ☆ 勇気とあくびの精神・生徒・保護者・地域・同僚との繋わりを大切にし続け 豊かな人間性 ☆ 間諜としての精神・情熱・感動・情熱を持ち続ける教員 確かな指導力 ☆ 専門性や専門知識の幅広さの中でも自ら探し、学び続ける教員	

◆ キャリアステージ
求められる力 研修時 年齢 (育成期) 6歳 (高年齢期) 16歳以上経験 (充実・発展)
たくましい精神力 社会人としてのマナーと常識を身に付けて責任感を持って行動する力も担当なり。心地よさも求めます。
豊かな人間性 ポジティブなアプローチで、子どもに寄り添った接遇ができる。学生生活などで多くの人々と関わる際は、自己をコニケーションを取ることで、教育公務員としての自覚を持ち、法令等を遵守し、法令を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行する教員

◆ カラーレベルの進歩
求められる力 研修時 年齢 (育成期) 6歳 (高年齢期) 16歳以上経験 (充実・発展)
たくましい精神力 児童生徒のよりよい成長を目指す意欲と、児童生徒の個性や個性に合わせて、児童生徒の成長を促進する教員の修業に努めます。
豊かな人間性 学校職員・地域の声に耳を傾け、良好な関係を築く努力を怠らず、児童生徒の個性を尊重する教員

H21仙台市教育センター 学生が参加可能な研修一覧

10

研修申し込み方法と履歴について

- 1 教育センターHPから研修のオンライン申し込み
- 2 職員番号とパスワード入力
- 3 個人の画面（研修受講予定、今日の研修、研修メニュー）
- 3 ·研修の申し込み ·研修の検索 ·申し込みの履歴
·受講の履歴 ·学校承認状況 ·管理者承認状況

Sendai City Education Center 11

OJTサポート訪問事業

- 1 わらい 各学校でのOJT促進のため、教育活動に係る諸課題について、各課公所等の専門性を生かして学校を支援する。
- 2 サポート対象 ①学校全体 ②学年・教科・校務分掌 ③個別
- 3 担当課と主な内容
 - * 教育センター 校内研究、授業力向上、学級づくり、情報活用、事務職員
 - * 学びの連携推進室 学力向上、指導力向上、自分で学ぶ教育
 - * 特別支援教育課 児童生徒理解と対応
 - * 教育相談課 配慮を要する児童生徒への対応
 - 4 教育センター分 実績
 - * H30年度 137回 校内研究（道徳と小学校外国語）と情報活用が多かった
 - * R元年度 現在約80回 校内研究（道徳とプログラミング）とHPと事務

Sendai City Education Center 12



指標の活用について

Sendai City Education Center 13

指標活用の基本的考え方について

- ・指標を形骸化させない
- ・指標は教員を評価するものではない
- ・教員自らが主体的に自分を高める目安として

↓

- ①センター研修
- ②校内OJT
- ③日常の教育実践
- ④その他の研修で 活用する

Sendai City Education Center 14

センター研修では

- ・指標を策定した次の年度、2018からは、指標とセンター研修がリンクしている。「OJTに生きる力量」が記載されている。
- * 研修を企画運営する側は意識的に内容を構成しているが、研修受講者の意識としては、どのような効果があつたか？
- ・2019からは、研修後のアンケートに、具体的に「OJTに生きる力量」の構成要素を研修のねらいとして示し、この研修がその力量を高めるために役立ったか、どのような点が役立ったか、改善点がある場合、どのように改善すればよいかを組み入れました。
- ・今年度末に、研修全体としてのデータが出てきます。

Sendai City Education Center 15

研修例（小中音楽科研修）

第5回 小中音楽科研修
鑑賞、創作・音楽づくり
令和元年9月27日

Sendai City Education Center 16

授業改善の視点

- ・「カリキュラム・マネジメント」の実現
- ・「主体的・対話的で深い学び」の実現

感性を働かせ、他者と協働しながら音楽表現を生み出したり。音楽を聞いてそのよさや価値等を考えたりしていくこと。我が国や郷土の伝統音楽に親しみ、よさを一層味わえるようにしていくこと。生活や社会における音や音楽の働き、音楽文化についての関心や理解を深めていくことについて、更なる充実が求められる。

フッターを追加

Sendai City Education Center

18

創作・音楽づくり 授業構想

- ・小学校でどんな音楽づくりを取り組んでいるか。または、小学校の中でも、前年度までどんな音楽づくりをしてきたのかを知ることは必要。（覚めるのではなく、情報として）
- ・教科書には、各学年毎、2～3時間程度の内容があり、歌唱や器楽も含め、積み重ねていくと取り組める内容になっている。
- ・しかし、様々な学校、クラスから集まつたときに、実態はまちまち。それを把握した教師ができるように若干アレンジすることも検討して。例えば・・・

Sendai City Education Center

19

コード（和音）進行からメロディー

難しいと判断した場合は

リズムも準備

まだ難しいと判断した場合、または生徒の場合

4小節目の音も準備（つながる音、終わる音）

まだ難しい

リズムの譜面に階名を記入

最終的に音にする。ピアニカ？リコーダー

これも難しければ、先生が演奏

フッターを追加

Sendai City Education Center

20

当日の研修アンケート（参加12名中10名回答）

- (1) この研修は、上記の力量を高めるために役立ったと思いますか
ア とても思う 9名 イ まあまあ思う 1名
エ 全く思わない 0名
- (2) どの様な点が役立ったと思われますか（ア、イの方）
・「子供たちがのれるような音楽づくりの授業の方法、鑑賞の授業を楽しくする方法がわかったので、やってみます。
「手探りでやってきた。今日、ヒントがたくさんあったので、実践してみます」
「中学校で取り組んでいる内容を知ることができたので、小学校6年間でするべきこと、目標が見えてきました。小節毎に区切ったり、音符で表す指導をしていきたいです」

Sendai City Education Center

21

研修を終えて

「自分の中では、評価について時間をかけて説明した（つもり？）だったが、研修アンケートからは、評価については文面にててこなかつたので、印象に残らなかったようである。次年度研修の内容をこれから検討するが、この点が課題と認識している。」 担当 岩倉

各担当がアンケート結果を考察、検討し、次年度研修を構想する。PDCAサイクルで、改善につなげていくことが、現在教育センターで指標を活用している一例です。

フッターを追加

Sendai City Education Center

22



仙台市教育センター
022-251-7441(代表)
Info-web@sendai-c.ed.jp
<http://www.sendai-c.ed.jp>

ありがとうございました

Sendai City Education Center

23

指標に基づく資質能力向上シンポジウム

【実践発表】

指標の活用と研修による教員の
資質能力向上を目指す取組

東京都教職員研修センター
「マイ・キャリア・ノート」について

令和元年11月1日（金）

東京都教職員研修センター 企画部企画課 統括指導主事 津島 弘和
Tokyo Metropolitan School Personnel in Service Training Center

関東地方

23区、26市、13区市町村
あわせて62の自治体

1 東京都の状況

(1) 東京都の地理的特徴

③ 東京都公立学校の学校数、児童・生徒数、教員数

	学校数	児童・生徒数	教員数
小学校	1,273	580,786	32,922
中学校	611	222,876	14,972
義務教育学校	7	5,977	373
中等教育学校	6	5,613	443
高等学校	186	135,741	9,407
特別支援学校	62	12,732	5,727
合計	2,145	963,725	63,844

平成30年5月1日現在
学校基本調査報告書から作成

(2) 東京都公立学校の状況

- ① 東京都内の行政組織
区市町村は62の自治体
すべての自治体に教育委員会が設置
- ② 学校数（平成30年5月1日学校基本調査報告書）

小学校	1 2 7 3 校
区市立中学校	6 1 1 校
区立中等教育学校	1 校
義務教育学校	7 校
都立高校附属中学校	5 校
都立中等教育学校	5 校
高等学校	1 8 6 校
全日制	1 7 3 校
定時制	5 5 校
特別支援学校	6 2 校

(3) 学校を取り巻く社会状況の変化

① 学校教育における課題が一層複雑化・多様化

- * 学力の向上
- * 規範意識の醸成
- * 体力の向上

↑

↑

↓

地域との連携
保護者の要望・苦情への対応
情報教育への対応
いじめ対応
特別支援教育への対応

② 教員の状況

- * 大量退職と大量採用の時代
- * 経験豊かな教員が去り、経験の浅い若い教員の激増
- * 若手のうちから組織の重要な役割を担当
- * 若手教員の計画的な育成が重要



会員登録	セミナー登録	研修登録
会員登録	セミナー登録	研修登録

2 東京都教職員研修センター

「マイ・キャリア・ノート」について

(1) 「マイ・キャリア・ノート」とは

教員一人一人が、IDとPWを持っていて、ログインすることで自らのキャリア形成に有用な情報を取り出すことができるシステム

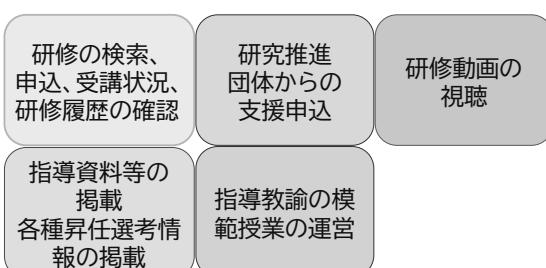
(2) 「マイ・キャリア・ノート」の概要

①目的

- * 教員一人一人が自らの研修履歴等を確認し、研修計画を立てられる。
- * それぞれのキャリアに応じて計画的に研修や自己啓発に取り組み、時代の変化や自らのキャリアステージで求められる資質・能力を、生涯にわたって高められる。

(2) 「マイ・キャリア・ノート」の概要

②機能



(2) 「マイ・キャリア・ノート」の概要

②機能

研修の検索、申込、受講状況、研修履歴の確認

*東京都教職員研修センターで実施している研修Web上で検索することができる。

*希望する研修をその場で申込むことができる。
→教員が申込んだ情報は、管理職の権限で承認等することができる。

(2) 「マイ・キャリア・ノート」の概要

②機能

研修の検索、申込、受講状況、研修履歴の確認

*受講者は、受講の可否がどうだったのか、課題の提出状況はどうなっているのか等をWeb上で確認することができます。

*メールアドレスを登録しているとリマインドメールも届く。

*研修履歴確認することができる。

(2) 「マイ・キャリア・ノート」の概要

②機能

研究推進
団体からの
支援申込

*東京都教育委員会が認定した教員が組織する研究団体の支援

研修動画の
視聴

*現在84本の研修動画が、マイ・キャリア・ノート上で視聴が可能になっている。

(2) 「マイ・キャリア・ノート」の概要

②機能

指導資料等の
掲載
各種昇任選考情
報の掲載

*有用な資料をいつでも閲覧可能→ペーパーレス
*昇任選考情報が誰でも見られるようにする。

指導教諭の模
範授業の運営

*指導教諭の模範授業参観の申込を支援する。

(3) 「マイ・キャリア・ノート」の成果と課題

成 果

*ログイン人数 約15,500人
*ログイン回数 約350,000人(のべ)
*研修受講申込について平成29年から実施しており、円滑に研修運営がなされている。

課 題

*継続的メンテナンス
*教員一人一人のログイン人数の向上
*研修履歴の精度の向上

(4) 「マイ・キャリア・ノート」の今後の展望

指標に基づく資質能力向上シンポジウム（上越教育大学）

指標に基づく資質能力向上に向けた 教員研修の取組

～キャリアデザインノートを中心として～

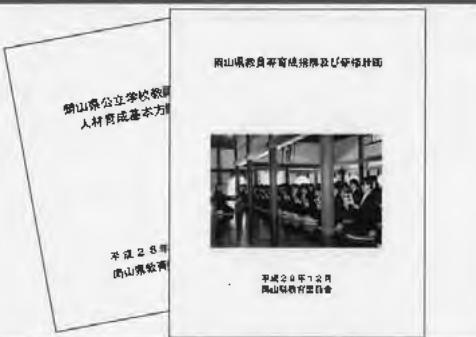


岡山県総合教育センター
教育経営部 太田 正浩

Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

1 岡山県教員等育成指標及び研修計画

岡山県教員等育成指標及び研修計画



Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

発表内容

1 岡山県教員等育成指標及び研修計画について

- ・経験年数別研修講座の見直しと中堅教諭等資質向上研修

2 キャリアデザインノートについて

- ・作成の目的
- ・校内研修（OJT）、自己研修との連動の工夫

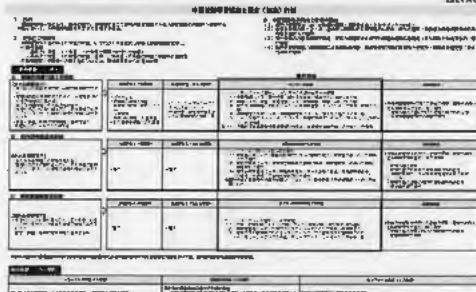
Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

**1 岡山県教員等育成指標及び研修計画
経験年数別研修講座の見直し**

平成29年度まで	平成30年度から
初任者研修	初任者研修
2年目研修	2年目研修
3年目研修	3年目研修
5年経験者研修	中堅教諭等 資質向上研修
10年経験者研修	
15年経験者研修	16年目研修

Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

**1 岡山県教員等育成指標及び研修計画
中堅教諭等資質向上研修**



Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

**2 キャリアデザインノート
キャリアデザインノート**



Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

**1 岡山県教員等育成指標及び研修計画
岡山県の現状と課題**

○学力向上や新学習指導要領への対応

○岡山県教員等人材育成指標の策定に伴うキャリアステージに応じた研修の計画

○指導技術の伝承、研修成果の還元の充実

- ・ベテラン教員の大量退職による技能等の継承不足、学校力の低下
- ・中堅層の薄さと若手教員の大量採用による学校の牽引役の不足

○働き方改革による教員の負担軽減

Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート

P1

はじめに キャリアデザインノートとは

あなたは、どんな「夢（目標）」をもっていますか？
その実現に向けて、どんな取組をしていますか？



人は、生業を通じて社会的貢献を果たし、自己実現をしながら暮し続けるといわれています。その成長には社会があり、漸進（個人）の成長、それまでの発達で成長人としてキャリアを積んでいくまでの成長すべき段階があります。この段階を実現することによって次の段階へ移行していく、充実した職業人生を送ることができるときであります。既婚を完結し成長を続けるためには、自分がキャリア実現をすること、すなわち、現在の自分を出典とし、目標を設定しながらその実現に向けて取組を検討することが求めです（自己成長のマネジメント）。

このノートを活用することにより、自分の「夢（目標）」の實現を目指してください。

なお、このノートは、岡山県総合教育センターのホームページからダウンロードすることができます。<http://www.education.okayama.jp/outline/open/outline/careerdesign/index.htm>

Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート

P2

はじめに キャリアデザインノートの具体的な活用方法

- 【手順1】職業の選択として決めておられる職業から、各自キャリアを記述
 - (1) 職業としてどのくらい資質や能力が求められているかを記述
 - (2) 職業としてどのくらい知識やスキルがあるかを記述
 - (3) 職業としてどのくらいの年収があるかを記述
 - (4) 職業としてどのくらいの年齢があるかを記述
- 【手順2】その自分の職業（ごく概要）について職業分析
 - (1) 何を身につけたか（キャリアデザイン）
 - (2) 球王（才能）として何をもつておられるか
 - (3) フィールド（環境）として何をもつておられるか
- 【手順3】自分の「（職業の資質等）」と、それを実現に向けた行動を記述
 - キャリアデザイン
- 【手順4】「（職業の資質等）」と「（職業分析）」と「（キャリアデザイン）」を組み合わせて、自分自身の職業分析結果を記述
 - キャリア分析
- 【手順5】取組毛束りを自己研鑽する
 - 自己研鑽
- 【手順6】成長と開拓を図ることと共に、次の何年間的な展望を考える
 - 成長開拓
- 【手順7】成長と開拓を図ることと共に、次に何年間を生きる
 - 次に何年を生きる
- 【手順8】成長と開拓を図ることと共に、次に何年間を生きる
 - 次に何年を生きる

Copyright ©2019 Okuyama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート 様々なキャリアを知る

P4~

Copyright ©2019 Okuyama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート

P3

学び続ける教員への支援 訓練等のキャリアステージごとに求める資質能力と研修計画

Copyright ©2019 Okuyama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート 今の自分の姿を知る

P7~

Copyright ©2019 Okuyama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート

P29

自己成長のマネジメント 毎分の進んできたキャリアの振り返りの記入方法

Copyright ©2019 Okuyama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート

P32

自己成長のマネジメント 自己マネジメントシートの記入方法

Copyright ©2019 Okuyama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート 自分の夢とその実現に向けた取組を考える

Copyright ©2019 Okuyama Prefectural Education Center

2 キャリアデザインノート キャリアデザインノート活用上の工夫と課題

【工夫】

- ・経験年数別研修講座での活用
(校外研修と自己研鑽との連動)
- ・OJTチーム研修での活用、連動
- ・管理職による意図的・計画的な人材育成に活用

Copyright ©2019 Okuyama Prefectural Education Center

<p>2. キャリアデザインノート 例) 2年目研修講座</p> <h2>グループ協議 (8分×3人)</h2> <p>【発表 (3分)】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① グループにP.19の自己成長のマネジメントを見せながら、若手教員のうちに実現したい教員像を発表する。 ② 現状（強みや弱み）について発表する。 ③ 現状分析を踏まえ、具体的な取組を発表する。 <p>【協議 (5分)】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 発表者の取組が明確になるよう質問する。 ② 発表者の取組が明確になるよう助言する。 ③ 発表者は、可能な範囲で答える。 	<p>Copyright ©2019, Okuyama Professional Education Center</p>
	<p>2. キャリアデザインノート 校内研修（自己研修）と校外研修との連動</p> <p>校内研修 月別スケジュール 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月</p> <p>（月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等</p> <p>校外研修 月別スケジュール 1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月</p> <p>（月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等 （月例会議）各教科の教員会議等</p>

<p>2. キャリアデザインノートについて キャリアデザインノート活用上の工夫と課題</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験年数別研修講座受講者以外の教員の活用 ・教育委員会や管理職への周知及び活用の促進 	<p>指標に基づく資質能力向上シンポジウム（上越教育大学）</p> <p>指標に基づく資質能力向上に向けた 教員研修の取組</p> <p>～キャリアデザインノートを中心として～</p> <p>ご清聴ありがとうございました</p>
<p>Copyright ©2019, Okuyama Professional Education Center</p>	<p>Copyright ©2019, Okuyama Professional Education Center</p>

中堅教師等育成向付研修（教諭）計画																																																
令和3年1月20日																																																
<p>1 目的</p> <p>災害教員の一員として、自分の安心・責任感に応じて学校の教員活動その他の教員業務が円滑かつ効率的な実施において、中堅的な役割を果す力を作成する。</p>				3 中堅教師等育成向付研修の要点																																												
<p>2 対象及び受講料</p> <p>対象は研修科目から1回の修業、いずれか1年を満了し研修（研修者は変更なし） ※受講料は3,000円（11月～12月までの料金） ・1年生：1年生、1年生の教諭（准教諭） 9月1日～5月31日（新規年次登録（新規年次登録料）を含む） ・既受講認定（既受講）：3年生の教諭（准教諭）の登録料について、既に既受講からの適用を示す</p>				(1) 中堅教師等育成向付研修の受講 (2) 教員の職務執行に対する資質能力の充実（各道教育会のマネジメント力の向上） (3) 受講者個人の、コース（量的的に伸びる柔軟な資質能力の向上） (4) 受講者個人の、中堅教師等育成向付研修の実施（自己評価・自己改善のための、指導力が有能性の実現者の効率的・効率的な活用等） ※(3)(4) は研修の著者登録による評議のため、指導力が有能性の実現者の効率的・効率的な活用等																																												
<p>3 修業時間（2ヶ月）</p> <p>A 実践的指導力基礎研修</p> <p>(「安心・信頼」の実践的指導力として新しい学びを実践できる力) ・経営行動者的人としての力と、人間関係づくりの力 ・教員行動者的人としての力と、人間関係づくりの力 ・安心・信頼の実践力と、信頼できる力 ・適切な教育行動力と、信頼される力 ・人間関係の維持力と、人間関係づくりの力 ・安心・信頼の実践力と、信頼される力 ・安心・信頼の実践力と、信頼される力</p> <p>B 校内研究推進系研修</p> <p>(安心・信頼能力！) ・安心・信頼の実践力と、信頼される力 ・安心・信頼の実践力と、信頼される力 ・安心・信頼の実践力と、信頼される力 ・安心・信頼の実践力と、信頼される力</p> <p>C 学校経営会議研修</p> <p>(実践的指導力！) ・信頼の実践力と、信頼される力 ・安心・信頼の実践力と、信頼される力 ・安心・信頼の実践力と、信頼される力 ・安心・信頼の実践力と、信頼される力</p>																																																
<p>4 研修開催</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修開催Ⅰ（開催日）</th> <th>研修開催Ⅱ（日と月曜日）</th> <th>研修開催Ⅲ（日と火曜日）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・ガイダンス</td> <td>・教員の資質と実績 ・教員の資質と実績 ・OJT・リーダーシップ ・指導技術の磨きあわせ ・指導技術の磨きあわせ</td> <td>～(5) から 2月終了。～(5) の各登録セミナーを担当 (1) ～(5) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(5) の各登録セミナー (6) ～(8) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(8) の各登録セミナー (9) ～(11) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(11) の各登録セミナー (12) ～(14) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(14) の各登録セミナー</td> </tr> <tr> <td>・月曜</td> <td>・月曜</td> <td>～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー</td> </tr> <tr> <td>・月曜</td> <td>・月曜</td> <td>～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー</td> </tr> </tbody> </table> <p>5 研修開催</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修開催Ⅰ（開催日）</th> <th>研修開催Ⅱ（日と月曜日）</th> <th>研修開催Ⅲ（日と火曜日）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・月曜</td> <td>・月曜</td> <td>～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー</td> </tr> </tbody> </table> <p>6 研修開催</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修開催Ⅰ（開催日）</th> <th>研修開催Ⅱ（日と月曜日）</th> <th>研修開催Ⅲ（日と火曜日）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・月曜</td> <td>・月曜</td> <td>～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー</td> </tr> </tbody> </table> <p>7 研修開催</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修開催Ⅰ（開催日）</th> <th>研修開催Ⅱ（日と月曜日）</th> <th>研修開催Ⅲ（日と火曜日）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・月曜</td> <td>・月曜</td> <td>～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー</td> </tr> </tbody> </table> <p>8 研修開催</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修開催Ⅰ（開催日）</th> <th>研修開催Ⅱ（日と月曜日）</th> <th>研修開催Ⅲ（日と火曜日）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・月曜</td> <td>・月曜</td> <td>～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー</td> </tr> </tbody> </table> <p>9 研修開催</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修開催Ⅰ（開催日）</th> <th>研修開催Ⅱ（日と月曜日）</th> <th>研修開催Ⅲ（日と火曜日）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・月曜</td> <td>・月曜</td> <td>～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー</td> </tr> </tbody> </table> <p>10 研修開催</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修開催Ⅰ（開催日）</th> <th>研修開催Ⅱ（日と月曜日）</th> <th>研修開催Ⅲ（日と火曜日）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・月曜</td> <td>・月曜</td> <td>～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー</td> </tr> </tbody> </table>	研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）	・ガイダンス	・教員の資質と実績 ・教員の資質と実績 ・OJT・リーダーシップ ・指導技術の磨きあわせ ・指導技術の磨きあわせ	～(5) から 2月終了。～(5) の各登録セミナーを担当 (1) ～(5) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(5) の各登録セミナー (6) ～(8) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(8) の各登録セミナー (9) ～(11) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(11) の各登録セミナー (12) ～(14) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(14) の各登録セミナー	・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー	・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー	研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）	・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー	研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）	・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー	研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）	・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー	研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）	・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー	研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）	・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー	研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）	・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー
研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）																																														
・ガイダンス	・教員の資質と実績 ・教員の資質と実績 ・OJT・リーダーシップ ・指導技術の磨きあわせ ・指導技術の磨きあわせ	～(5) から 2月終了。～(5) の各登録セミナーを担当 (1) ～(5) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(5) の各登録セミナー (6) ～(8) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(8) の各登録セミナー (9) ～(11) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(11) の各登録セミナー (12) ～(14) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(14) の各登録セミナー																																														
・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー																																														
・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー																																														
研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）																																														
・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー																																														
研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）																																														
・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー																																														
研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）																																														
・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー																																														
研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）																																														
・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー																																														
研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）																																														
・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー																																														
研修開催Ⅰ（開催日）	研修開催Ⅱ（日と月曜日）	研修開催Ⅲ（日と火曜日）																																														
・月曜	・月曜	～(1)～(3) の各登録セミナーの担当 (1)～(3) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(3) の各登録セミナー (4) ～(6) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(6) の各登録セミナー (7) ～(9) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(9) の各登録セミナー (10) ～(12) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(12) の各登録セミナー (13) ～(15) の各登録セミナー（新規年次登録セミナー）～(15) の各登録セミナー																																														

指標に基づく資質能力向上シンポジウム 実践発表資料（新潟県）

指標に基づく資質能力向上シンポジウム 実践発表

**指標の活用と研修による
教員の資質・能力向上を目指す取組**

新潟県立教育センター

新潟県教員等育成指標(教諭指標、校長指標)

新潟県教員等育成指標が目指すもの

キーワードは「学び続ける教員」

様々な教育課題

- 大量退職・大量採用の影響による経験の少ない教員の増加
- 学習指導要領の改訂による教育課程・授業方法の改革への対応
- 特別な教育的ニーズのある児童生徒の増加
- いじめによる重大事案の発生や問題行動の増加等

学校運営

学習指導 生徒指導

教員としての素養

(使命感・倫理観・責任感・教育的愛情等)

**キャリアステージごとに明確化
「研鑽のガイドマップ」**

教育委員会
教員研修計画の立案、各研修の到達目標や内容を決める際の指標として活用

学校
OJT等、校内研修の指標として活用

教員
各期の必要な資質・能力を把握し、教員自らが資質・能力の向上を図っていく上の指標として活用

新潟県教員等育成指標(教諭指標、校長指標)

**従前の基本研修を生かした区分
キーワード「学び続ける教員」**

キャリアステージの区分

採用段階 → **第1期** → **第2期** → **第3期 ミドルリーダー** → **管理職**

基礎形成期 → **能力伸長期** → **能力充実期**

信頼される学校経営の推進

おおむね 1~5年目
職務の遂行に必要な実践的指導力の基礎の確立

おおむね 6~12年目
専門的知識・技能に基づく実践的指導力の向上

おおむね 13年目以降
学校運営の参画に向けた実践的指導力の充実

教諭指標 (共通指標) 校長指標

*校長指標は、副校長、教頭も参考

新潟県の教員に求められる資質・能力

(1)教員としての素養

- 教員としての基盤となる資質能力
- 生涯にわたって学び続ける力
- 新たな教育課題に対応する力
- 「チーム学校」を運営する力

新潟県の教員に求められる資質・能力

(2)学習指導力、生徒指導力、学校運営力

「従前の研修内容」と「今後必要な研修内容」を生かした項目

学習指導力
授業構想、授業実践、評価・改善

生徒指導力
児童生徒理解・多様性理解(特別支援教育、いじめ等問題行動への対応)、進路指導及びキャリア教育

学校運営力
学級経営・学年経営、教職員間の連携・協働
家庭・地域連携、学校安全・危機管理

校長指標

人間性・識見
学び続ける姿勢、広い視野、自ら行動、粘り強さ

学校経営
学校経営方針の設定と達成、組織運営の整備
家庭・地域社会との連携

学校教育の管理
教育課程の編成と管理、児童生徒の管理
予算・施設等の管理

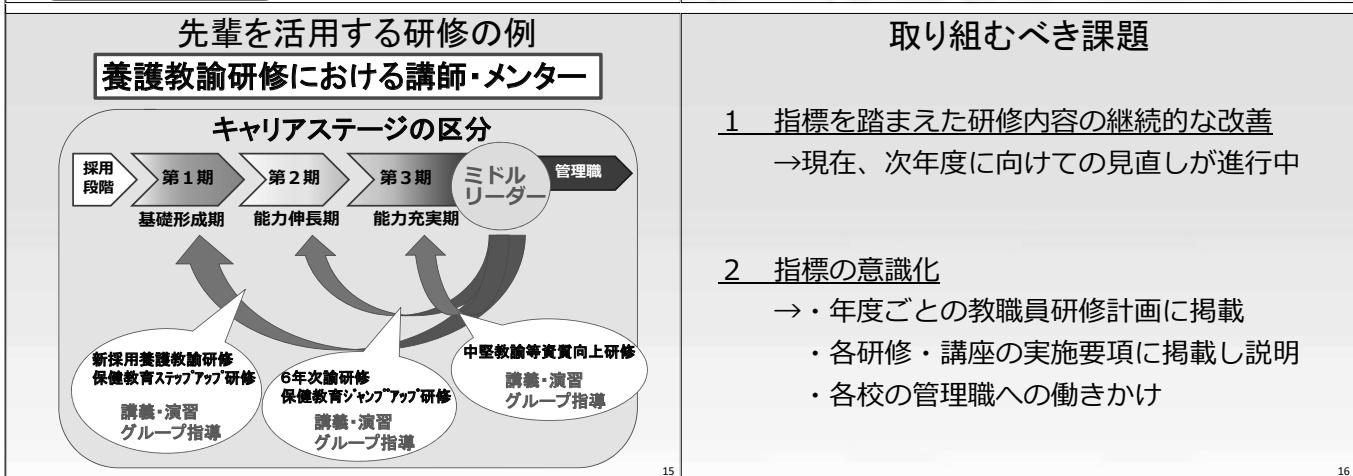
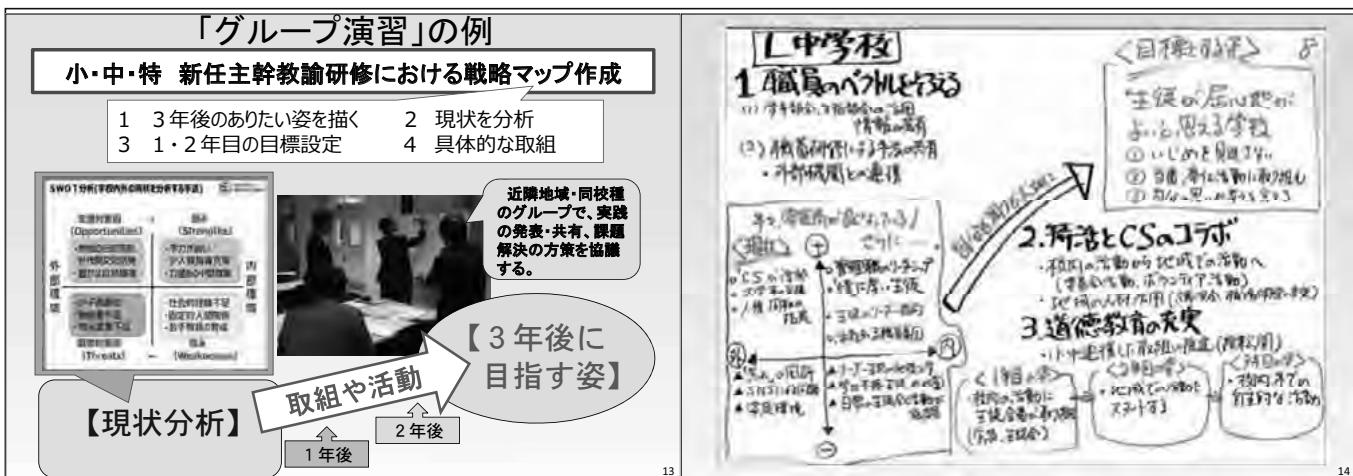
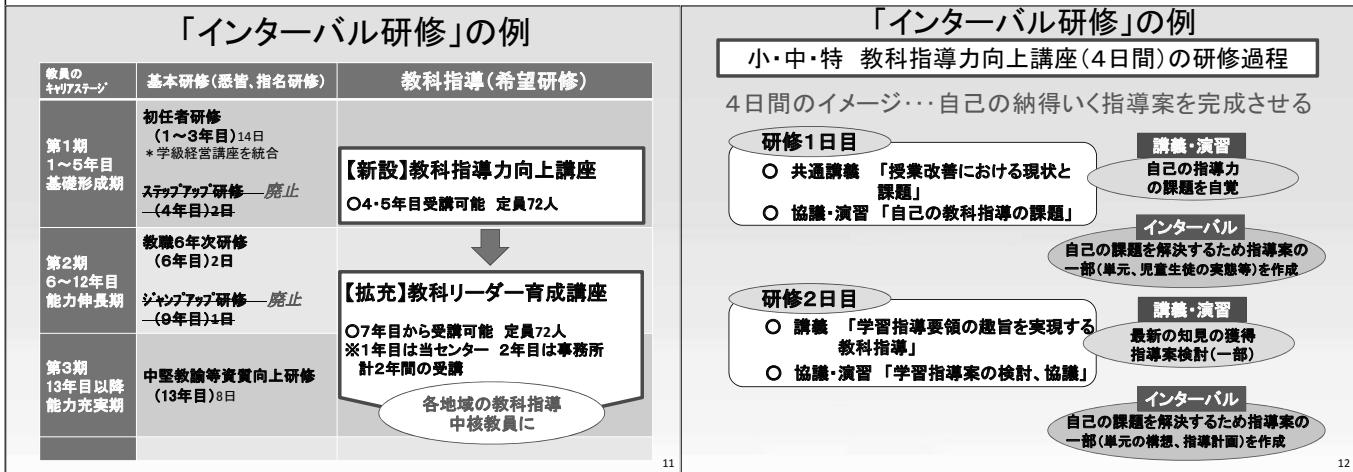
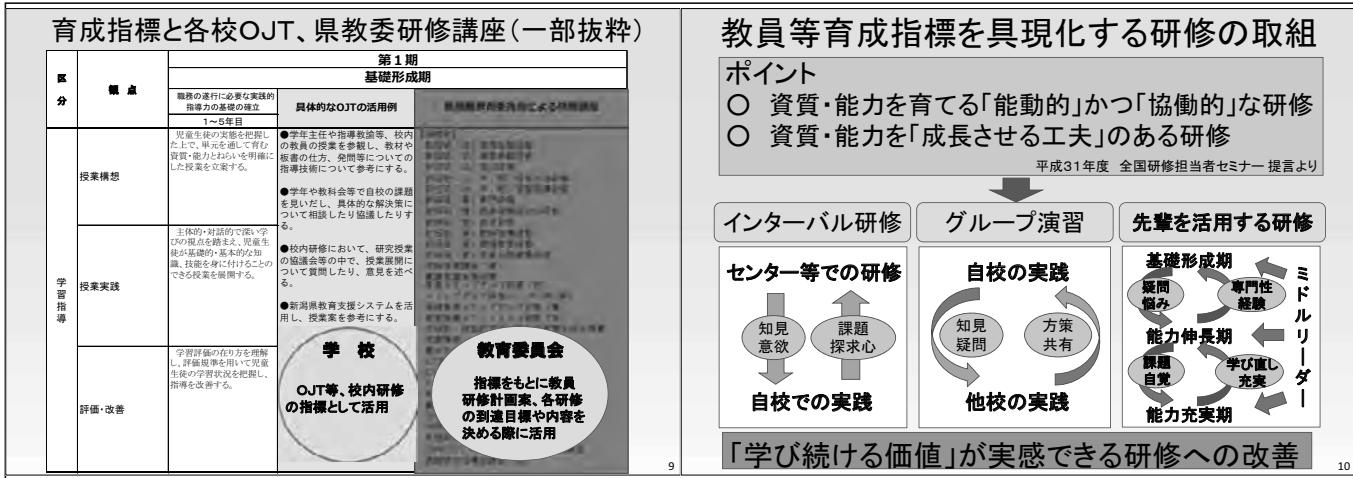
教職員の管理・育成
勤務環境の管理、服務規律の確保、教職員の育成

危機管理
学校安全管理、学校情報管理
いじめによる重大事案の発生という背景を踏まえて設定した。

教員等育成指標の活用例

校内研修において

- 1 初任者研修において目指すべき姿
- 2 学年・学級経営等課題解決の取組等の視点
- 3 研究授業における授業改善の視点
- 4 授業改善・学校運営における自己の経験年数に求められる資質の確認と自己の役割を考えた組織改善



教諭指標(共通指標)

ステージ0

ステージ1

ステージ2

■教師力向上セミナーのカードとアンケートの説明 5月14日用

区分	観点	着任時 (採用段階)	第1期	第2期	第3期	ステージ3
			基礎形成期	能力伸長期	能力充実期	
A 教員の資質と柔軟性を養成して	A-① 教育公務員としての専門的・情熱的・柔軟性をもつた、専門知識・技術に基づく実践的能力の確立	職業の運営に必要な実践的指導力の向上 専門的知識・技術に基づく実践的指導力の向上	専門的知識・技術に基づく実践的指導力の向上 専門的知識・技術に基づく実践的指導力の向上	学校園運営の参画における実践的指導力の向上 学校園運営の参画における実践的指導力の向上	学校園運営の参画における実践的指導力の向上 学校園運営の参画における実践的指導力の向上	●細長いセミナーカードと新潟県の教員育成指標がお手元に届いていると思います。お持ちでない方は受付でもらってください。
B 学習指導	B-① 球体や座間等の基本的な実践活動における児童生徒との連携を図る	児童生徒との連携を図る 児童生徒との連携を図る	児童生徒との連携を図る 児童生徒との連携を図る	児童生徒との連携を図る 児童生徒との連携を図る	児童生徒との連携を図る 児童生徒との連携を図る	●カードの表と裏に名前を記入してください。また、裏面には、番号と所属もお願いします。番号は、受付の際にお渡しした付せんに書いてある番号を書いてください。学生は、学籍番号を書いてください。
C 生徒指導	C-② 特別支援教育の基本的知識と理解についての問題行動への対応等の対応行動への対応	特別支援教育の基本的知識と理解についての問題行動への対応等の対応行動への対応	特別支援教育の基本的知識と理解についての問題行動への対応等の対応行動への対応	個々の特徴的な教育的ニーズに基づいた指導方法は工夫し、指導的評議会等に基づいて指導を行なう。	個別の教育方針計画にて、児童生徒が持つ多様な特性や状況、児童生徒の心身の特徴や状況、児童生徒の個々に抱える問題を踏まえ、児童生徒の多様性を理解し、多様な指導・支援を行なう。	●「アンケート用紙の前半記入」
D 学校運営	D-① 教職員間の連携・協働	教職員間の連携・協働	教職員間の連携・協働	個別の教育方針計画にて、児童生徒が持つ多様な特性や状況、児童生徒の心身の特徴や状況、児童生徒の個々に抱える問題を踏まえ、児童生徒の多様性を理解し、多様な指導・支援を行なう。	個別の教育方針計画にて、児童生徒が持つ多様な特性や状況、児童生徒の心身の特徴や状況、児童生徒の個々に抱える問題を踏まえ、児童生徒の多様性を理解し、多様な指導・支援を行なう。	●アンケートの記入について説明します。記名式ですので、名前を書いてください。 ●番号と書いてあるすぐ右に縦に並んでいる6つの□に、カードに書いてある番号を書いてください。次に、右に並んでいる番号の中から、その番号を黒く塗りつぶしてください。 ●今年、教師力向上セミナーに参加するのが初めての方は、太い枠囲みの中も番号を選択して黒く塗りつぶしてください。これまでに若手セミナーに参加された方は太枠内の項目に回答しなくとも結構です。
						●太枠の下の観点は、複数選択して塗りつぶしていただいて結構です。本日は、D-①に関する内容となっていますので、その下の番号を黒く塗りつぶしてください。 ●場合は、読み取りが悪くなりますので、特に濃く塗りつぶしてください。 ●その下に「月日の教師力向上セミナーで目指すキャリアステージ」と書いてありますので、月日を記入してから、先ほどカードに書いたステージを塗りつぶしてください。
						●スタンプを押しますので、後ほどセミナーカードを集めます。

着任時: 着任時点で身に付けていてほしい資質・能力(到達目標)

第1期～第3期: 各期において、最終的に到達してほしい資質・能力(到達目標)