令和８年度愛知県教員研修計画

～未来を担う子供たちを育む「学び続ける教員」であるために～

令和８年４月１日

愛知県教育委員会

目　次

はじめに　(P.１)
Ⅰ　研修の基本方針及び研修事業における重点について　(P.２)
　１　研修の基本方針
　２　研修内容に関する重点
　３　研修の対象
Ⅱ　研修体系と各研修の方針について　(P.３～８)
　１　研修体系のイメージ図
　２　各研修の方針
　　(1) キャリア・アップ研修
　　(2) リーダー研修
　　(3) スキル・アップ研修
Ⅲ　「新たな教員の学びの姿」の実現に向けて　(P.９～１３)
　１　「学び続ける教員」であるための研修体系の構築
　２　時代に応じた多様な形態を織り交ぜ、効果的・効率的な研修を実現する
　３　研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励
　４　研修講師について
　５　教員サポートシステムの活用について
Ⅳ　一人一人の資質・能力の向上　(P.１４～１５)
　１　ＯＪＴと校外研修
　２　校外研修と校内研修との往還
Ⅴ　効果的かつ効率的な研修の推進に向けて　(P.１６～１７)
　１　研修の効果測定及びＰＤＣＡによる研修内容の見直し
　２　大学や関係機関との連携について
Ⅵ　令和８年度愛知県教員研修計画一覧　(別表)

参考１　教育公務員特例法における研修等の扱いについて　(P.１８)
参考２　愛知が求める教師像について　(P.１８)
参考３　資質向上に関する指標について　(P.１８～１９)
参考４　愛知県教員育成指標　(P.１９～２３)

はじめに

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

このような教育を実現する上で、教員が絶えず資質・能力の向上に努めることは重要であり、教育の根底を支えるものであるといえる。また、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）により、任命権者である教育委員会等による教員の「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、新たな教員の学びの姿の実現が求められている。教員一人一人が高度専門職として学校教育の直接の担い手であるという自覚をもつとともに、常に学び続ける姿勢をもち、自律的かつ主体的な研修に努め、教員としての資質・能力をいっそう高めることが重要である。

近年、教員の大量退職、大量採用の影響により、学校現場では、教員の経験年齢の不均衡化や知識・技能等の伝承の希薄化が深刻な問題となっている。また、「チーム学校」の理念のもと、課題解決のために組織的・協働的に取り組む姿勢がますます重要になってきている。そのため、学校においては、研修の成果を同僚と共有するなどして、学校組織全体として指導力向上を図り、高め合える学校文化と職場風土の醸成の必要性が高まっている。さらに、ＧＩＧＡスクール構想の実現に向けたＩＣＴを活用した学習の充実も求められている。

一方、「学校における働き方改革」の視点からも教員研修が、より効果的かつ効率的なものとなるように、愛知県教育委員会では、総合教育センターと各課や各教育事務所が連携しながら、研修内容の重複等を見直し、研修の改善を進めてきた。

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

愛知県教育委員会

Ⅰ　研修の基本方針及び研修事業における重点について

1　研修の基本方針

愛知県教育委員会では、教員の学び続ける姿勢を重視するとともに、教員一人一人が発揮したい資質・能力を自ら高めていけるように、研修の基本方針を以下のとおりとする。

1　「あいちの教育ビジョン２０３０」の実現に向け、「愛知県教員育成指標」を踏まえ、経験やキャリアに応じて、教員一人一人が資質・能力を効果的・効率的に身に付けるための体系的な研修

2　「新たな教員の学びの姿」の実現に向けて、自律的かつ主体的な学びを促すための研修

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

2　研修内容に関する重点

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

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

○　学校が直面している教育課題の解決や、教育活動の活性化と充実に資すること。

○　急速な社会の変化に伴う教育改革の推進に対応すること。

○　主体的・対話的で深い学びの実現に向けたＩＣＴの効果的な活用に資すること。

3　研修の対象

○　原則として、公立及び国立の小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・特別支援学校・幼稚園・幼保連携型認定こども園の教員

※政令指定都市の小中学校、高等学校、特別支援学校及び中核市の小中学校の教員の研修は別に定められた各市の研修計画による。なお、以下のような場合は、愛知県教育委員会が実施する研修を受講することもある。

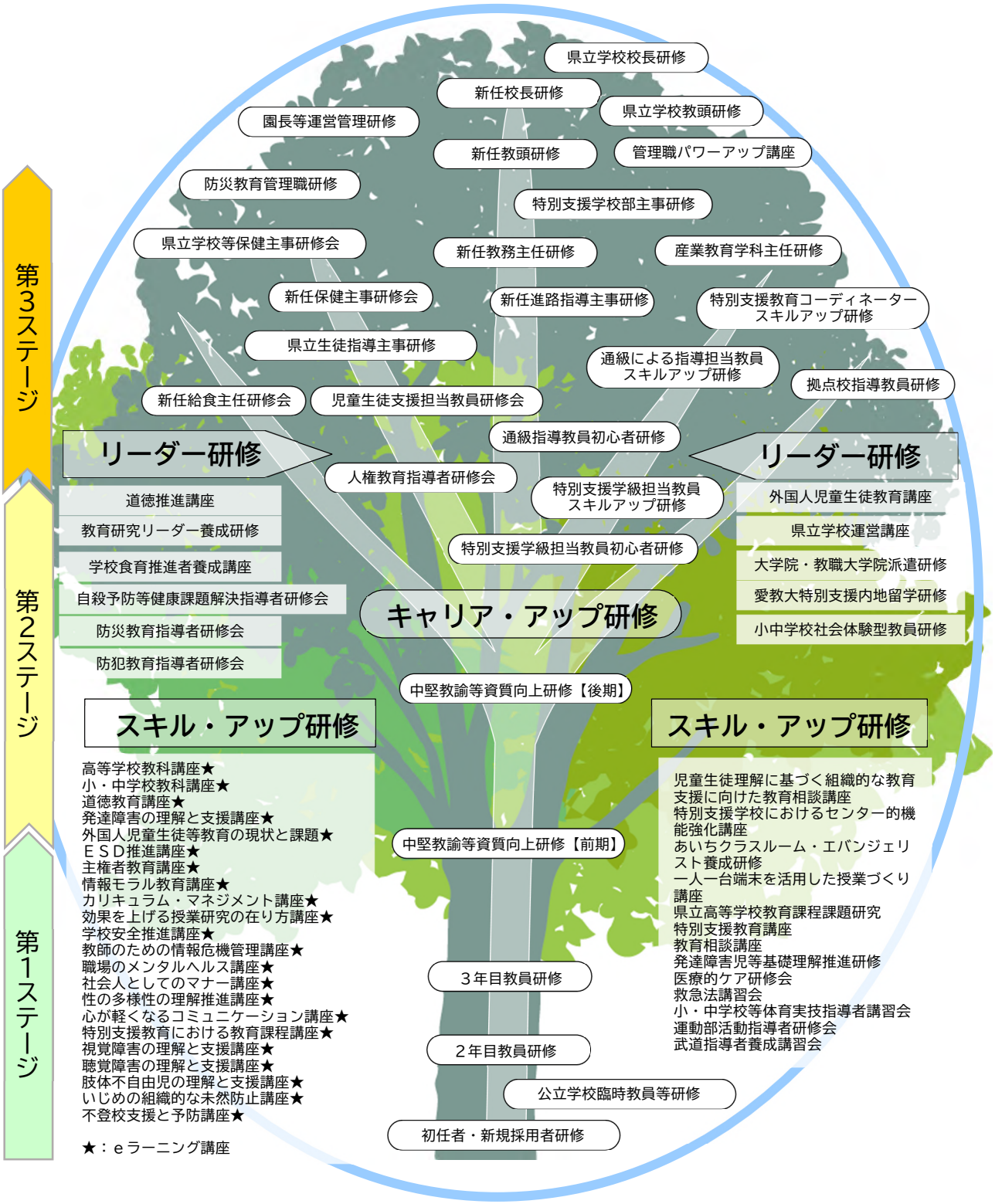
・中核市の実情により、県の研修に参加することが、より効果的であると判断し、愛知県教育委員会との協議により認められる場合。
・愛知県の全教員に対し、研修を実施する必要がある場合。
・幼児教育に関する研修において、愛知の幼児教育の充実という観点から、私立も含めた全県の幼稚園、保育所、認定こども園等からの研修参加について、協議によりその一部が認められる場合。

※私立学校園については、原則各校園の研修計画によるが、必要に応じて県の研修への参加について、協議の上受け入れていく。

Ⅱ　研修体系と各研修の方針について

１　研修体系のイメージ図

※研修講座のすべてを示
しているわけではない。



２　各研修の方針

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

以下に研修区分ごとの研修の方針の概要を示す。また、「研修のねらい、受講対象者、募集、予定人数、日数、期日、会場、教員育成指標との関連、研修の主管等」については、別表の教員研修計画一覧で示す。

(1) キャリア・アップ研修

＜キャリア・アップ研修とは＞

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

①　主に教員としての基盤づくりのための研修

・教育公務員特例法に規定されている「初任者研修」、「中堅教諭等資質向上研修」をはじめ、少経験者の研修

②　主に職務に関する研修の概要

・特定の職務を担うことになった際、その役割を果たせるようにするための研修

①　主に教員としての基盤づくりのための研修の概要

ア　初任者研修・新規採用者研修

※教育公務員特例法第２３条の規定に基づき、実施する。

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

＜ねらい＞

○　１年間の研修を実施し、教員として必要とされる素養、指導力、マネジメント力といった資質・能力を養うとともに幅広い知見を得させる。

○　教員育成指標の第１ステージにあるように、教員としての基礎を固める。

＜研修の方向性＞

・同期の教員同士が協議したり協働体験をしたりして、同僚性を構築する。

・県教育委員会関係各課、総合教育センター、県立校長会、教育事務所、市町村教育委員会が連携しながら、効果的・効率的な研修を実施する。

・校内研修の拡充のため、校内指導員等を配置するなど研修体制を確立する。

・より実践的な研修とするために、研修講師を大学教授中心ではなく、学校現場の教員を中心とする。

イ　少経験者研修（２年目教員研修、３年目教員研修）

□小学校２年目教員研修、中学校２年目教員研修、高等学校２年目教員研修
　特別支援学校２年目教員研修
□小学校３年目教員研修、中学校３年目教員研修、高等学校３年目教員研修
　特別支援学校３年目教員研修
□養護教諭少経験者研修【保健管理】【保健教育】
□栄養教諭少経験者研修【食に関する指導】【給食管理】

＜ねらい＞

○　初任者研修後の課題に対応して、経験に即した体系的な研修の一環として、少経験者の資質・能力の向上を図る。

○　愛知の公教育を担う教育者としての立場や役割及び使命を再認識させる。

＜研修の方向性＞

・独り立ちし始めた教員が同期の教員と課題解決に向け、協議等を通じて、よりよい教育や自らの資質・能力の向上について模索する。

・少経験者に対するメンタルヘルス面でのサポートをする。

・養護教諭の研修では、保健管理、保健教育に関する内容について、栄養教諭の研修では、食に関する指導、給食管理について、専門的な理解を深め、実践力を身に付ける。

ウ　中堅教諭等資質向上研修

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

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

＜ねらい＞

○　ミドルリーダーとしての自覚の涵養、専門性の向上、得意分野の伸長を図る。

○　教育活動その他の学校園運営の円滑かつ効果的な実施において、中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質能力の向上を図る。

＜研修の方向性＞

・指導力・マネジメント力の育成をより重視した研修とする。

・ミドルリーダーとしての自覚や意識改革を促す。

・校外研修とＯＪＴとを効果的・有機的に結び付け、学校の教育活動の活性化を図る。

・研修受講の弾力化を図り、必要な時期に必要な資質・能力の向上を目指す。
・研修内容を分散化することで、研修参加への負担感を軽減するとともに、個人の「学び続ける姿勢」を育む。

② 主に職務に関する研修の概要

※該当の職務の新任者全てを対象に行う（悉皆研修）。

□拠点校指導教員研修＜小中学校、特別支援学校＞
□通級指導担当教員初心者研修　□特別支援学級担当教員初心者研修
□新任進路指導主事研修＜中学校、県立学校＞
□県立学校新任生徒指導主事研修　□保健主事研修会　□高等学校実習教員研修
□産業教育学科主任研修　□特別支援教育コーディネータースキルアップ研修
□県立高等学校司書教諭研修会　□衛生管理者等研修会　□新任給食主任研修会
□学校食育推進研修会　□主任養護教諭連絡協議会　□県立学校情報化推進研修
□児童生徒支援担当教員研修会　□県立学校新任ネットワーク担当者研修
□防災教育管理職研修　□新任教務主任研修＜小中学校、県立学校＞
□特別支援学校部主事研修　□管理職パワーアップ講座（部主事）
□園長等運営管理研修　□新任教頭研修＜小中学校、県立学校＞
□新任校長研修＜小中学校、県立学校＞　□公立学校の臨時教員等研修
□指導改善研修　など

＜ねらい＞

○ 新たな職務について職務遂行上必要な知識や考え方を身に付ける。

＜研修の方向性＞

・職務内容や果たすべき役割などを具体的に理解する。
・学校が抱える今日的課題や諸問題等について、講義や研究協議、情報交換を通じて理解と認識を深める。
・同種の職務での学校間でのネットワークづくりや情報交換をする。

(2) リーダー研修

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

□幼児教育講座　□保育技術講座　□道徳推進講座　□学校保健講座
□外国人児童生徒教育講座　□ストレスマネジメント研修
□自殺予防等健康課題解決指導者研修会
□特別支援教育に係る管理職リーダーシップ向上研修　□防犯教室指導者講習会
□県立学校等交通安全指導者研修会　□学校事故対応講習会
□特別支援学校教育課程講習会　□道徳教育パワーアップ研修会
□高等学校教育課程研究員研修会　□教育研究リーダー養成研修
□県立学校運営講座　□教育相談特別研修　□小中学校社会体験型教員研修
□大学院及び教職大学院派遣研修
□愛知教育大学特別支援教育特別専攻科内地留学研修
□国立特別支援教育総合研究所特別支援教育専門研修　など

＜ねらい＞
○　各分野でのスペシャリストとして、学校や地域を牽引するシニアリーダーとなるために、資質・能力の向上を図る。

＜研修の方向性＞
・学校以外の諸施設、大学、企業等へ派遣し、研修者に多様な体験を積ませ、最先端の教育法や教育技術を研究したり、人材育成、人事管理等を学んだりして、学校運営に生かす。
・愛知県教員育成指標にある「多様性への理解と教育支援」を踏まえ、特別支援教育や外国人児童生徒等教育を充実させるための愛知県独自の研修を実施する。

(3) スキル・アップ研修

※「新たな教員の学びの姿」の実現に向けて、自ら学ぶ教員が主体的かつ自律的に取り組むことができよう自由応募を基本とする研修。

＜スキル・アップ研修とは＞

教員としての専門的な知識・技能を補完し、進展させる研修である。そして、キャリア・アップ研修が悉皆研修であるのに対して、教員としての自らのキャリアを補うための自律的かつ自主的な研修である。

□児童生徒理解に基づく組織的な教育支援に向けた教育相談講座
□あいちクラスルーム・エバンジェリスト養成研修
□１人１台端末を活用した授業づくり講座
□海洋環境教育講座　□保育技術講座　□特別支援教育講座
□安全教育実技講座(※)　□理科観察・実験指導基礎講座
□職場のメンタルヘルス講座　□外国人児童生徒教育基礎講座
□小学校英語の基礎講座　□情報モラル教育講座　□発達障害の理解と支援講座
□ＥＳＤ推進講座　□性の多様性の理解推進講座
□特別支援学校におけるセンター的機能強化講座　□医療的ケア研修会
□発達障害児等基礎理解推進研修　□学校安全推進講座　□主権者教育推進講座
□校内研修と授業研究の効果的な進め方講座
□カリキュラム・マネジメント講座　□教師のための情報危機管理講座
□学校農園活用講座　□農業技術講座　□県立高等学校教育課程課題研究
□体育実技指導者講習会　□体育担当者研修会　□武道指導者養成講習会
□運動部活動指導者研修会　□養護教諭研究協議会
□あいちリーディングスクール事業地区別授業研修　　など

※３年間のローテーション（〔小型車両系建設機械運転業務特別教育講習〕→〔フォークリフト運転業務特別教育講習〕→〔大型特殊自動車運転免許取得講習〕）

＜研修の方向性＞

・今日的課題や職務上の課題に対応するため大学教員や専門家を講師とした専門性の高い内容に重きを置く。
・ｅラーニングを有効活用して、自主的かつ効率的な研修の機会を充実させる。
・愛知県教員育成指標にある「多様性への理解と教育支援」を踏まえ、特別支援教育、外国人児童生徒等教育や性の多様性への理解等を充実させるための愛知県独自の研修を実施する。
・ＧＩＧＡスクール構想の実現のためのＩＣＴの研修を充実する。
・愛知県総合教育センター農業教育共同実習所を活用した研修をさらに充実する。

Ⅲ　「新たな教員の学びの姿」の実現に向けて

１　「学び続ける教員」であるための研修体系の構築

教員が生涯にわたって、そのキャリアや経験に応じて、自らの素養、指導力、マネジメント力を高め、教員としての資質・能力の向上に努めるために、「Ⅱ　研修体系と各研修の方針について」で示したように学び続けることができる研修体系を構築してきた。

＜研修体系構築の経緯とポイント＞

・令和２年度まで初任者研修や１０年経験者研修に集中していた各種研修プログラムの分散化により、多忙感の解消を図っている。

・教職経験のより早い段階から中堅教諭等（ミドルリーダー）の育成を行えるようにしている。

・現在必要な能力に加え、将来必要となる能力をその前から育てるという視点に立っている。

・教員個人の能力を育てること、集団（チーム）の能力向上とともに、高め合える学校文化と職場風土の醸成につなげられるようにしている。

・教員の勤務の状況や学校事情を踏まえるとともに、働き方改革の視点から、また、適切なキャリア時期に、効果的かつ効率的な研修となるよう、受講の弾力化により支援している（中堅教諭等資質向上研修）。

２　時代に応じた多様な形態を織り交ぜ、効果的・効率的な研修を実現する

校外研修には、①集合型研修、②ｅラーニング研修（非同期型）、③オンライン研修（同期型＝双方向型）、④個別訪問型研修がある。

ＩＣＴ環境の充実により、オンライン研修等の可能性が増す中、従来の集合研修のよさや必要性とも併せて、ハイブリッド型の研修（※）を構築していくことで効果的・効率的な研修を目指していく。その際、勤務校や市町村の実態も踏まえながら、無理のない形でベストミックスな形となるように研修を進めていく。

※目的によって集合研修とオンライン研修を組み合わせた（ブレンド型）研修や、研修者が集合研修かオンライン研修かを自由に選択する（ハイフレックス型）研修等がある。

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

３　研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

令和３年に中央教育審議会より答申のあった「『令和の日本型学校教育』の実現を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」を受け、令和４年には「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～」の答申が出された。

そこでは、「新たな教師の学びの姿」が次のように示された。

○　変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
○　求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
○　新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
○　他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

この実現に向け、令和４年に「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」が策定され、令和５年からは、教員の「研修履歴の記録と作成」と「研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等」の仕組みが施行されている（本県の詳細は「研修履歴を活用した指導助言等の手引」を参照）。

(1) 対象となる教員の範囲

○　公立の小学校等の校長及び教員（教育公務員特例法第 22 条の５及び６に規定）

「公立の小学校等」…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

「校長及び教員」　…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）。なお、再任用教員も含む。

※臨時的任用教員等は受講奨励の対象ではないが、学校長の判断により、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。なお、その場合は、研修履歴を活用することを前提とせず、対話に基づく受講奨励を行うことに努めるようにする。なお、非常勤講師は、特に研修履歴の記録を必要としない。

(2) 研修履歴の記録の目的

○　研修履歴の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・能力開発に資するため。

(3) 研修履歴の記録の範囲と内容

研修履歴の記録の範囲	内容
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	・研修名 ・主催者

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 ※研修実施者：中核市の県費負担教職員の場合は中核市教育委員会、その他の校長及び教員の場合は原則任命権者 ② 資質向上のための取組のうち任命権者（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	・受講年度 ・期日 ・場所（オンラインの場合はその旨） ・愛知県教員育成指標との関係 ・振り返りや気付きの内容 ・研修レポート など

(4) 研修履歴の記録の方法

① 記録方法

ア 教員サポートシステム内「研修履歴記録入力」

イ 研修履歴記録用エクセルファイル(ポートフォリオ)

② 記録に当たって

・毎年度、「研修履歴の記録の範囲と内容」で示した事項について記録し、蓄積していく。

・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伴い、５年間とする。

※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ないようにするとともに、過度な負担とならないよう、記録の簡素化に留意する。

③ 再任用教員等の扱い

・再任用教員は、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、同様の項目を研修履歴記録用エクセルファイル等にまとめ、記録し、面談に活用する。

・臨時的任用教員等については、研修履歴記録用エクセルファイル等にまとめ、記録し、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。

(5) 対話に基づく受講奨励の方法

① 対話に基づく受講奨励の対象者及び主体者

対象者	受講奨励の主体者（面談者）
校長	○ 服務監督権者である教育委員会等
副校長、教頭、部主事	○ 日常の服務監督を行う校長
所属職員	○ 日常の服務監督を行う校長 ※校長の指示のもと ・県立学校：副校長や教頭、部主事 ・市町村立小・中・義務教育学校：副校長、教頭

② 対話に基づく受講奨励の方法・時期（スケジュール例）

<table>
<tr><th>時期</th><th>学校管理職等</th><th>教員</th></tr>
<tr><td>４月

６月

８月</td><td colspan="2">【期首面談：目標設定】
【情報提供や指導助言】
○　過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励
（受講奨励の観点）
・指標・教員研修計画や教員個人の職責・経験・適性に照らした人材育成
・目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保
対話
【目標設定】
（目標設定の観点）
・自らの専門性を高めるために主体的に学びをマネジメント
・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
【ポイント】
○　教職員評価に関する面談と同時に実施する等工夫する。</td></tr>
<tr><td>随時</td><td>【随時面談】
○　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
（受講奨励の観点）
・教員の意欲や主体性の尊重
・学校組織としての総合的な機能の発揮
・教員個人の人材育成</td><td>○研修履歴への記録
・教員サポートシステム
・研修履歴記録用エクセルファイル（ポートフォリオ）
※愛知県総合教育センターが実施する研修は自動的に反映される（教員サポートシステム使用対象者）。</td></tr>
<tr><td>１月

２月末</td><td colspan="2">【期末面談：振り返りと次年度以降の目標】
【指導助言】
○　今後の資質向上のための指導助言
（指導助言の観点）
・各教員の職能開発の参加状況
・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
対話
【振り返り】
（振り返りの観点）
・校内研修（ＯＪＴ含む）や校内研修、校外研修などによる学びの成果
・自らの成長の実感
・今後の課題
○　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けられているかを確認・共有する。
○　次年度以降の職能開発の目標を話し合う。
【ポイント】
○　研修履歴を活用する。
※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）のみ記入した上で面談を実施する。
○　教職員評価に関する面談と同時に実施する等工夫する。</td></tr>
</table>

4　研修講師について

「学び続ける教員」の実現に向けては、研修受講の奨励に加え、以下のように計画的な研修講師の依頼を通じた、教育文化の継承、改善、将来を見据えた人的交流が有効である。

また、研修講師経験を積むことで、自身のこれまでの実践等を振り返り、学び直す機会となり、成長できる機会となる。

○　専門的な知見を有する大学教授等に講師を依頼するとともに、学校現場の教員を研修講師として積極的に活用する。県内の各地区の実践者（研修講師）がそれぞれの特色ある実践を基に、研修で指導・助言を行うことにより、県内において実践の還流を起こし、高め合うことにつなげる。

○　学校の研修講師自身も、中央研修などの研修を受講した経験や様々な実践に取り組んできた経験を広く還元したり、講師経験を積んだりすることにより研修の機会を自らが教育的リーダーとして成長できる場とする。

5　教員サポートシステムの活用について

「学び続ける教員」を支える仕組みとして、愛知県総合教育センターでは、令和４年度より「教員サポートシステム」を運用している。

＜教員サポートシステムとは＞

○　愛知県総合教育センターの研修について、各学校や各教員のパソコンからアクセスして管理できるシステムである。

(1) 活用の目的

○　教員自らが研修の受講履歴を確認し、自らが必要とする研修を知り、必要な時期に選択して受講するなど、主体的に学び続ける研修を奨励するため。

○　愛知県教員育成指標を踏まえた各個人の「適性」や「長所」に応じたキャリアパスを重視した研修を推進するため。

○　教員一人一人の「適性」や「長所」を自覚して、十分に発揮できる学校運営組織の構築するため（全ての教員が愛知県教員育成指標におけるシニアステージにある資質・能力を身に付けることが目的ではない）。

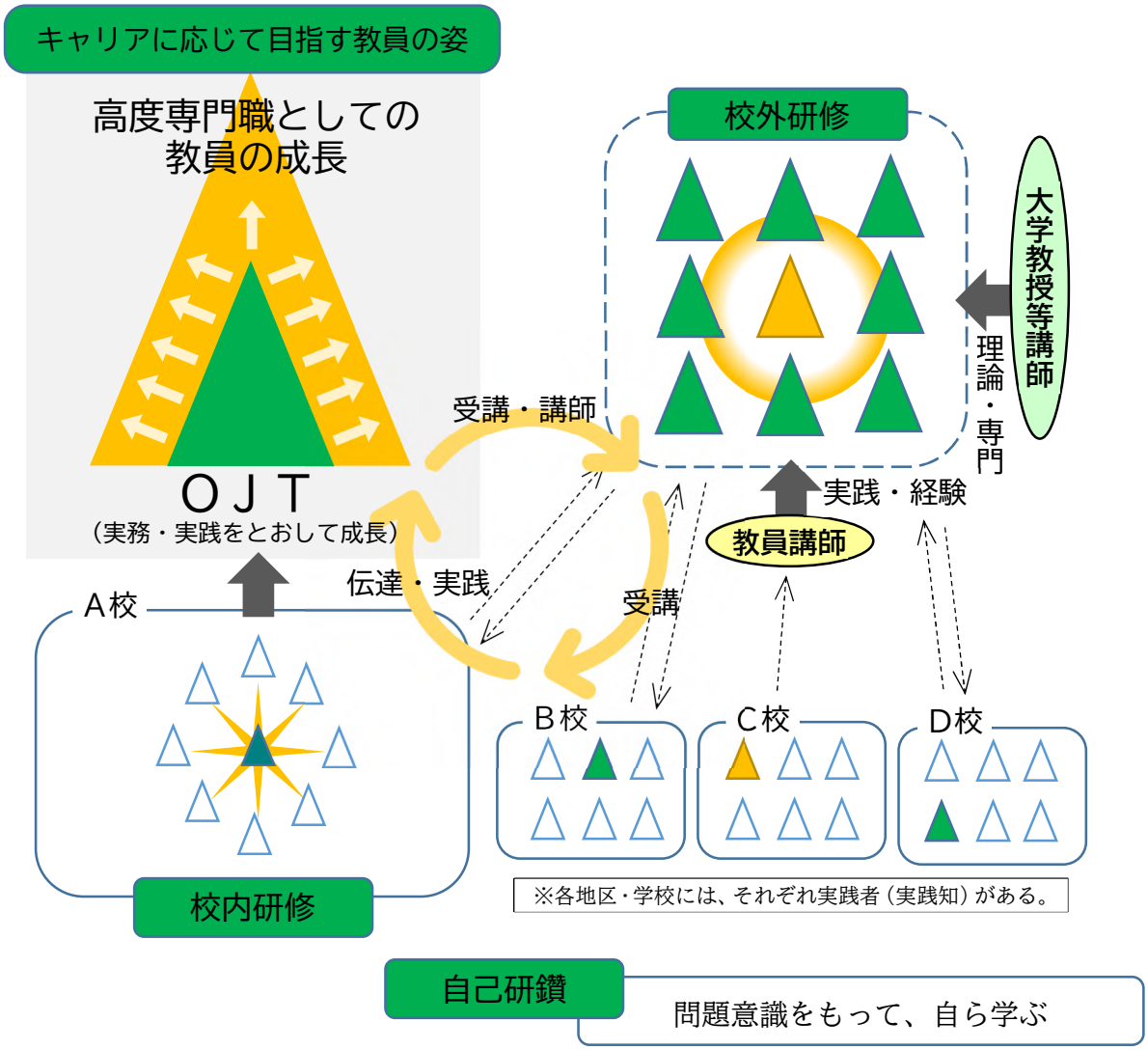
(2) 教員サポートシステムでできること

機能	内容
受講の申し込み	・愛知県総合教育センターが実施する研修（自由応募のｅラーニング研修を含む）の申し込み
ポスト機能	・課題の提出や総合教育センターから送付される資料等の受け取り、アンケートの回答
ｅラーニング研修の受講	・動画の視聴、講義資料の受取、アンケートの回答
研修履歴を活用した面談	・研修履歴（ポートフォリオ）の記録、研修の受講履歴の確認、管理職による面談

Ⅳ　一人一人の資質・能力の向上

教員研修は、大きく校外研修と校内研修（ＯＪＴ）に分けられる（これ以外に、職務外に行われる自己研鑽がある）。校外研修と校内研修が関連性をもち往還することで、効果的・効率的に教員一人一人の資質・能力の向上を目指すことができる。

【人材育成モデル】



１　ＯＪＴと校外研修

＜ＯＪＴとは＞
「On the Job Training」の略で、日常の業務を遂行する中で、教員としての資質・能力を、意図的・計画的・継続的な視点をもち、高めるための取組である。

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

○　ＯＪＴを充実させるために

・研修者自身が、研修の目的意識をもちながら、自ら調べたり、同僚に相談したり、先輩や管理職に具体的な指導・助言を仰いだりしながら、日常の業務を遂行する中で、資質・能力を高めていくことが重要である。

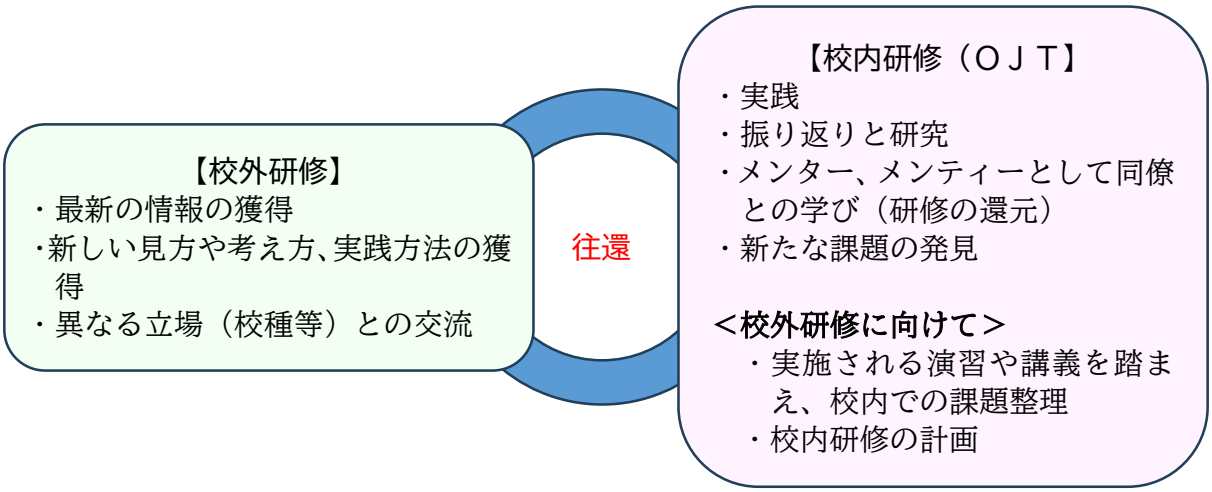
・管理職等による校内での協働的な指導体制の構築が重要である。

・職場において研修の時間を新たに設定して取り組むものではない。

＜校外研修とは＞

「Off the Job Training」とも呼ばれる。職場以外の場所（教育委員会や研修機関等）で学ぶ研修である。職場を離れなくても外部機関によるオンライン研修も校外研修となる（愛知県総合教育センターが実施するｅラーニングも校外研修となる）。

2　校外研修と校内研修（ＯＪＴ）との往還



校外研修と校内研修（ＯＪＴ）が関連性をもち往還することで、効果的・効率的に教員一人一人の資質・能力の向上を目指すことができる。

まず、校外研修で行う予定の演習や講義を踏まえて、事前に校内での課題を整理したり、校内研修の内容を組み立てたりする。次に校外研修では、新たな知見を得て、実践方法を学んだり、実践のきっかけを手に入れたりすることができる。そして、所属校に戻ってから実践したり、校内で追究して深めたりすることで主体的で深い研修とすることができる。さらに、次の校外研修に持ち寄り、深めた内容で協議する工夫も考えられる。これらを有機的に結び付け、往還させることで、研修効果を高めることができる。

Ⅴ　効果的かつ効率的な研修の推進に向けて

１　研修の効果測定及びＰＤＣＡによる研修内容の見直し

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

① 連続性：前年度９月から当年度８月までの個別の自己評価を次年度の研修事業計画に反映させる。
② 継続性：評価結果を累積し、経年変化を分析して将来構想に反映する。
③ 即時性：各回における個別の自己評価を次回以降の研修内容や運営方法の改善に反映する。

(1) 事後評価

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

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

(2) 管理職による評価

各教員が年度内に受講した研修については、校長等による面談の中で「年度初めの事前評価」と「年度終わりの事後評価」により、研修の奨励や振り返りを行い研修の意義と成果の確認を行う。

(3) 関係者評価

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

＜視点＞

○　「愛知県教員育成指標」を踏まえた研修計画や体系的な研修の在り方について
○　学校の抱える諸問題解決の契機となる研究・研修の在り方について
○　大学及び教職大学院の研究と愛知県総合教育センターでの研究・研修との協働について

２　大学や関係機関との連携について

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

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

＜関係者会議＞

○　教員の資質向上に関する協議会

○　総合教育センター運営会議

・教育事務所総合教育センター委員会　・教育事務所担当者会

・県立学校総合教育センター委員会　　・小中学校総合教育センター委員会

○　センター・大学連携協議会

○　愛知教育大学教員研修連携協議会

○　愛知県教員研修計画策定ＷＧ　など

Ⅵ　令和８年度 愛知県教員研修計画一覧

※別表参照

参　考

1　教育公務員特例法における研修等の扱いについて

○　教育公務員特例法第２１条

「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」

○　教育公務員特例法第２２条

「教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。」

2　愛知が求める教師像について

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

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

3　資質向上に関する指標について

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

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

○　『愛知県教員育成指標』とは

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

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

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

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

○　魅力ある教員を目指して

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

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

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

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

校長は、そんな一人一人の教員の個性や適性を「チーム」として生かしながら、活力ある学校づくりを目指していただきたい。

この『教員育成指標』を活用することにより、愛知県の教員一人一人が、目標と自覚をもって仕事に取り組み、未来を築くたくましい子供たちを育成するための教育活動を、力強く推進していくことができることを願っている。

４　愛知県教員育成指標

【教諭】、【養護教諭】、【栄養教諭】、【校長】の４種類を次頁以降に示す。

【ダウンロード】

愛知県教育委員会＞教職員課＞「愛知県教員育成指標」について

https://www.pref.aichi.jp/soshiki/kyosyokuin/ikuseisihyou.html

令和８年３月

愛知県 教員育成指標【教諭】

愛知が求める教師像

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

あいちの教育

資質・能力 ＼ ステージ		愛知県が求める着任時の姿	第１ステージ 教員としての基盤を固める	第２ステージ ミドルリーダーとして推進力を発揮する	第３ステージ シニアリーダーとして牽引力を発揮する
素養	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。			
素養	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、職務に取り組もうとする。			
素養	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。			
素養	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。			
指導力	児童生徒理解	○子供の発達の段階や成長に関わる基礎的な知識を身に付け、児童生徒理解の意義や重要性を認識し、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。
指導力	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を身に付け、児童生徒の主体的な学びを引き出す指導力を培い、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、周りにあ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。
指導力	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。
指導力	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、学校全体の視点でインクルーシブ教育システムを推進する。 ○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わる情報を積極的に得ようとしている。	○学校教育目標を理解し、児童生徒の実態に合わせ、学級経営や教科経営の方針を立て、一貫性のある指導を行う。 ○学級内における良好な人間関係づくりを行う。 ○学年主任や他の教職員と協力しながら学年経営に参画する。 ○校内組織での自らの役割を自覚し、計画的に自らの職務を遂行する。	○学年や教科、分掌などの運営の中核となって、学校教育目標の実現に向けて工夫改善する。 ○分担された校務分掌について、目標や改善の視点を明確にして調整・実行する。 ○児童生徒同士のコミュニケーションを促進するとともに、個の特性を的確に捉え、学年や分掌における課題に応じた適切な対応策を提案する。 ○経験の浅い教職員に積極的にアドバイスをし、学校全体の組織力の強化を図る。	○学年経営や学校運営に参画し、課題の解決を図るとともに、他の教職員の学級・学年経営に適切な支援、助言を行う。 ○学校運営について創造的なビジョンの構想やプランの構築に参画し、改革意識をもって教育活動を活性化させる。
マネジメント力	学校安全・危機管理	○学校安全についての基礎的な知識を身に付け、児童生徒の回りの危険を察知し、回避したり、適切に対応したりしようとする。	○児童生徒の安心安全を第一に考え、危険を予見するとともに対処する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。	○安全に対する危機意識をもち、積極的に情報収集をし、課題を明らかにする。 ○学校の安全管理体制を点検し、課題解決に向けて積極的に提案、改善を行う。	○児童生徒の平常時の安全確保、事故などの未然防止、再発防止を組織的に推進する。 ○学校を取り巻く環境の危機管理について、学校と家庭や地域などとの協力体制を確立する。
マネジメント力	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ろうとする。	○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付き、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。
マネジメント力	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。

＜留意事項＞
※１：特別支援学校においては幼稚部を含む。
※２：特別支援学級や通級による指導、日本語指導等、特別な配慮や支援を必要とする児童生徒に対応する教諭については、当該分野に関する専門性が特に求められることに鑑み、ステージ全体に位置づけられている資質・能力の発揮が求められる。とりわけ、以下の点について留意する。
○児童生徒の適切な把握　○校内、保護者、関係機関等との連携　○支援や指導の計画性と継続性　○指導内容や方法、制度や仕組み等への理解

愛知県
教員育成指標【養護教諭】

令和８年３月

愛知が求める教師像

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

あいちの教育

ステージ／資質・能力		愛知県が求める着任時の姿	第１ステージ 教員としての基盤を固める	第２ステージ ミドルリーダーとして推進力を発揮する	第３ステージ シニアリーダーとして牽引力を発揮する
素養	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。			
素養	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、職務に取り組もうとする。			
素養	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。			
素養	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。			
指導力	児童生徒理解	○子供の発達の段階や成長に関わる基礎的な知識を身に付け、児童生徒理解の意義や重要性を認識し、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。
指導力	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。
指導力	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、学校全体の視点でインクルーシブ教育システムを推進する。 ○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との連携を積極的に図る。
指導力	保健教育	○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もうとする。	○児童生徒の実態から健康課題を捉え、保健指導計画の作成に参画し、実践する。 ○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。
指導力	健康相談	○学校保健安全法による健康相談の位置付けを理解し、養護教諭として対応しようとする。	○健康課題の背景の把握、支援方針・支援方法の検討、校内外の連携というプロセスを踏まえて、児童生徒の発達段階に応じた心身両面からの健康相談を実施する。	○早期発見・早期対応に向けて、心身の健康課題を総合的に捉え、コーディネーターの役割を果たし、校内外の支援体制の充実に努める。	○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。
マネジメント力	保健室経営	○養護教諭の役割と保健室の機能を理解し、実践しようとする。	○学校教育目標を理解し、保健室経営の方針を立て、保健室経営計画を作成し、校内の共通理解を図る。	○学校教育目標の実現に向け、学校保健活動のセンター的役割を果たすよう、保健室経営を工夫・改善する。	○保健室経営の立場から、学校運営についてのビジョンやプランに参画し、教育活動を活性化させる。
マネジメント力	保健管理	○救急処置、健康診断、疾病予防などの、保健管理に関する基礎的な知識と技術を身に付け、実践しようとする。	○救急処置や疾病予防などの校内体制に基づき、けがや疾病に対して的確に判断し、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。
マネジメント力	保健組織活動	○学校保健委員会など、様々な保健組織の意義を理解し、養護教諭として積極的に関わろうとする。	○保健主事とともに、教職員と連携し、学校保健活動を進める。	○保健組織活動に教職員などが主体的に参加できるよう、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。
マネジメント力	学校安全・危機管理	○学校安全についての基礎的な知識を身に付け、児童生徒の回りの危険を察知し、回避したり、適切に対応したりしようとする。	○児童生徒の安心安全を第一に考え、危険を予見するとともに対処する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。	○安全に対する危機意識をもち、積極的に情報収集をし、課題を明らかにする。 ○学校の安全管理体制を点検し、課題解決に向けて積極的に提案、改善を行う。	○児童生徒の平常時の安全確保、事故などの未然防止、再発防止を組織的に推進する。 ○学校を取り巻く環境の危機管理について、学校と家庭や地域などとの協力体制を確立する。
マネジメント力	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ろうとする。	○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。
マネジメント力	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。

は養護教諭固有の力を意味する。

令和８年３月

愛知県 教員育成指標【栄養教諭】

愛知が求める教師像

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

あいちの教育

資質・能力 ＼ ステージ		愛知県が求める着任時の姿	第１ステージ 教員としての基盤を固める	第２ステージ ミドルリーダーとして推進力を発揮する	第３ステージ シニアリーダーとして牽引力を発揮する
素養	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。			
素養	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、職務に取り組もうとする。			
素養	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。			
素養	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。			
指導力	児童生徒理解	○子供の発達の段階や成長に関わる基礎的な知識を身に付け、児童生徒理解の意義や重要性を認識し、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。
指導力	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。
指導力	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、学校全体の視点でインクルーシブ教育システムを推進する。 ○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との連携を積極的に図る。
指導力	食に関する指導	○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。
マネジメント力	給食管理	○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。
マネジメント力	学校安全・危機管理	○学校安全についての基礎的な知識を身に付け、児童生徒の回りの危険を察知し、回避したり、適切に対応したりしようとする。	○児童生徒の安心安全を第一に考え、危険を予見するとともに対処する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。	○安全に対する危機意識をもち、積極的に情報収集をし、課題を明らかにする。 ○学校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。
マネジメント力	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ろうとする。	○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。
マネジメント力	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。

（矢印）は栄養教諭固有の力を意味する。

令和８年３月

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。

あいちの教育

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	○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。
素養	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究する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組もうとする。
素養	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、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、取り組もうする。
素養	コミュニケーション力	○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	○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、働き方改革の具体案など）を示す。
マネジメント力	企画・構想力	○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。
マネジメント力	教職員理解・人材育成	○教職員に対する面談や授業観察とともに、教頭などとの情報交換を常に行い、教職員の現状把握に努める。 ○分担した教職員の業務を見守るとともに、状況を把握し、支援・助言しながら的確に評価する。 ○教職員の持ち味や新しいアイディ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。
マネジメント力	組織運営・人材活用	○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。 ○働き方改革を具体的に推進するなど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。
マネジメント力	財務管理	○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。
マネジメント力	学校安全・危機管理	○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。
マネジメント力	地域社会との連携・折衝	○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。