

令和8年度
小・中・義務教育学校
中堅教諭資質向上研修【後期】の手引
＜受講の弾力化対象者含む＞



目次	
中堅教諭資質向上研修【後期】	
研修の目的・目指すべき教師像等	…… 1
愛知県教員育成指標	…… 2
研修内容について	…… 3
年間ロードマップ、提出物について	…… 7
参考資料	
研修受講の弾力化について	… 10
中堅教諭等資質向上研修実施要項	… 11

※自己評価・自己申告表【様式1】、研修計画書【様式2】、実施報告書【様式3】、特定課題研究報告書【様式4】、異校種等研修の各種様式のダウンロードは[こちら](#)。

※研修計画書、実施報告書の記載例のダウンロードは[こちら](#)。

※教科指導研修における各教科のシラバスのダウンロードは[こちら](#)（5月末日までにアップロード）。

※研修内容の詳細は、5月中旬発出の実施要項等を確認すること（教員サポートシステムにて送付）。

愛知県総合教育センター



1-1 取り巻く現状、期待されること



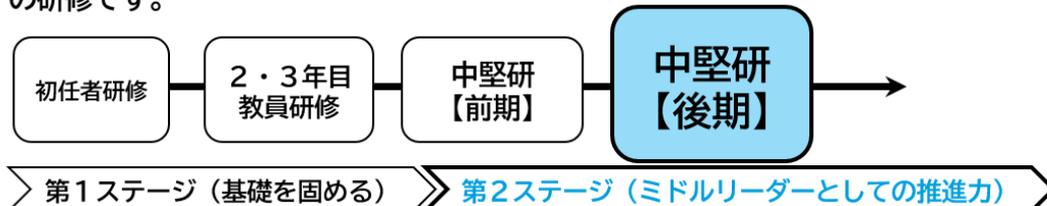
1-2 研修の目的・目指すべき教師像

取り巻く現状を一步先に進め、中核的な教諭として成長する



愛知県教員育成指標における位置付け

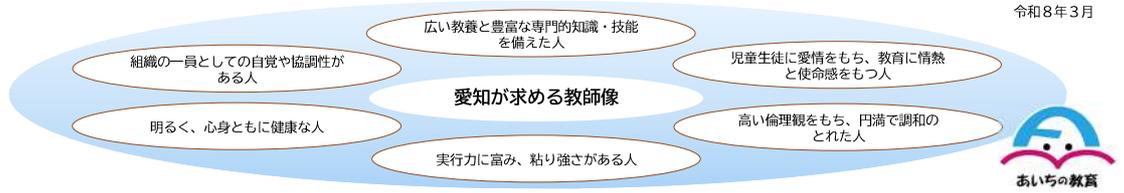
学校・学年運営に関する企画・調整力を養い、ミドルリーダーとしての推進力を発揮する第2ステージにおいて、広い視野をもち、高い専門性とマネジメント力を身に付けるための研修です。



1-3 研修の3本柱 （あなたの成長が学校全体の活性化につながる）



愛知県 教員育成指標 【教諭】



ステージ	愛知県が求める 着任時の姿	第1ステージ 教員としての 基盤を固める	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
資質・能力	教育的愛情・使命感・責任感 ○児童生徒の伸びようとする姿を捉え、愛情をもって寄り添い、支え続け、児童生徒の成長に喜びを感じる。 ○児童生徒の未来を真剣に考えるときに、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求する。 ○自ら行動し、粘り強く、職務に取り組もうとする。			
	自己教育力・創造的思考力 ○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、柔軟に対応するとき、常に創意工夫しながら物事に取り組んでいこうとする。			
	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力的に行動する。			
指導力	児童生徒理解 ○子供の発達段階や成長に関わる基礎的な知識を身に付け、児童生徒理解の意義や重要性を認識し、一人一人に愛情をもち積極的に関わろうとする。	○児童生徒一人一人に愛情をもって接し、児童生徒との関係の中で、心情を捉える。 ○学級・学年への帰属意識を児童生徒に育成する姿勢をもつ。 ○家庭環境などの背景も踏まえて児童生徒を理解し、個々に応じた成長を促そうとする。	○児童生徒の情報共有の場を設定することで、児童生徒を取り巻く状況を的確に捉え、児童生徒の理解を深める。 ○学級・学年などの集団をリードする児童生徒を養成する姿勢をもつ。	○様々な情報に基づいて児童生徒一人一人の状況や変化を的確に捉え、適切な指導方針を立て、児童生徒を理解しようとしている。 ○児童生徒が互いを尊重し、学級・学年及び学校全体をよりよくしようという意識と広い視野をもてるように促す。
	学習指導 ○学習指導要領を基に、発問や板書、環境の構成などの基礎的な指導技術を身に付けたり、指導計画に従い、実践したりしようとする。	○適切な発問や読みやすい板書、ICTの活用、意図的な環境の構成などの基本的な授業力を身に付け、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。
	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づき、適切な助言をする。 ○関係諸機関と連携を深め、問題解決のための体制づくりをする。
	多様性への理解と教育支援 ○人権感覚をもつとともに、児童生徒の個性を尊重し、個に応じた指導・支援をする必要性を認識している。 ○特別支援教育、外国人児童生徒等教育など特別な配慮を必要とする児童生徒の多様な背景を理解しようとする。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。
	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て、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、危険を予見するときに対処する。 ○安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に行う。	○安全に対する危機意識をもち、積極的に情報収集をし、課題を明らかにする。 ○学校の安全管理体制を点検し、課題解決に向けて積極的に提案、改善を行う。	○児童生徒の平常時の安全確保、事故などの未然防止、再発防止を組織的に推進する。 ○学校を取り巻く環境の危機管理について、学校と家庭や地域などとの協力体制を確立する。
	同僚との連携・協働 ○社会人として良識ある言動をし、円滑な人間関係をつくろうとする。	○組織の一員として、求められている役割を理解し、同僚と協力的に物事を進めようとする。 ○他の教職員と積極的に関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら、自己改善を進める。	○チームリーダーとして、教職員一人一人のよさを引き出し、それぞれの力を生かして対応できるようにリードする。 ○互いの課題や悩みに気づき、支え合える環境をつくることに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。	○自らの経験を生かし、自校の課題に中心となって取り組み、組織全体の取組を改善する。 ○学校全体における教職員の特性を踏まえ、役割分担を調整するとともに、教職員の経験に応じた効果的な人材育成の環境を整える。
	地域社会との連携・折衝 ○教育公務員としての自覚をもち、社会とのつながりを意識して行動する。 ○家庭、地域、関係諸機関との連携の重要性を理解し、積極的に関わろうとする。	○家庭との情報共有に努めるなど、家庭との連携を図り、良好な関係を築く。 ○地域、関係諸機関と必要な連携をとったり、他の教職員の助言を受けたりしながら、適切に対処する。	○地域、関係諸機関と良好な関係を築くとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。 ○他校、異職種との教職員との連携・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。

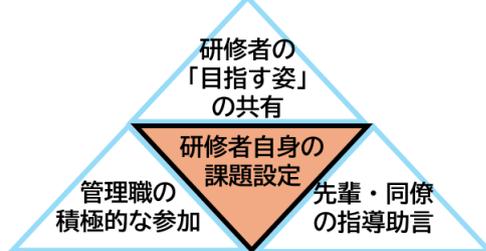
＜留意事項＞
 ※1：特別支援学校においては幼稚部を含む。
 ※2：特別支援学級や通級による指導、日本語指導等、特別な配慮や支援を必要とする児童生徒に対応する教諭については、当該分野に関する専門性が特に求められることに鑑み、ステージ全体に位置づけられている資質・能力の発揮が求められる。とりわけ、以下の点について留意する。
 ○児童生徒の適切な把握 ○校内、保護者、関係機関等との連携 ○支援や指導の計画性と継続性 ○指導内容や方法、制度や仕組み等への理解

2-1① 校内研修(教科等指導力& マネジメント力向上のためのOJT)

On the Job Training(OJT)とは?

日常業務の中で、研修者自身が目的意識をもって資質・能力を高めていく活動。同僚や管理職から助言を仰ぎながら、意図的・計画的視点をもって、実践を進める。

★大切にしたいこと★



1つでも欠けると、形式的な研修になってしまいます。

2-1② 校内研修(教科等指導力& マネジメント力向上のためのOJT)

OJTを効果的に進める工夫

研修者の目的意識に加え、**学校全体の組織的な関わり**が重要

管理職等	研修者				
<ul style="list-style-type: none"> 学校経営方針や研修者の状況を踏まえ、面談を通して、研修者と課題を共有する。 研修者の目指す姿や実施内容を職員と共有し、同僚から相談や助言を受けやすい環境をつくる。 メンター・メンティー方式や既存の会議等を活用するなど、組織や場の設定等を工夫する。 適宜、面談等を通し、指導・助言を行う。 研修が今後の教育活動に生かされるよう、振り返りにおいて、適切な助言をする。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営方針等を理解し、勤務校の課題を捉える。 積極的に、管理職や同僚等に助言を求める。 など 				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>教科等指導力の視点</th> <th>マネジメント力の視点</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態を踏まえ、身につけさせたい力や高めたい教科等指導力を明確にする。 授業(教材)研究に際し、同僚と相談しながら組織的に進める。 他教科の指導方法等も参考にする。 など </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 管理職との面談や、学年教員との話し合いを通して、目指す児童生徒像や学年経営等のビジョンを共有する。 若手や同僚を自身の業務に関わらせたり、若手や同僚の業務に意図的に関わったりする。 若手の活躍や成長を意識した関わりをする。 など </td> </tr> </tbody> </table>	教科等指導力の視点	マネジメント力の視点	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態を踏まえ、身につけさせたい力や高めたい教科等指導力を明確にする。 授業(教材)研究に際し、同僚と相談しながら組織的に進める。 他教科の指導方法等も参考にする。 など 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職との面談や、学年教員との話し合いを通して、目指す児童生徒像や学年経営等のビジョンを共有する。 若手や同僚を自身の業務に関わらせたり、若手や同僚の業務に意図的に関わったりする。 若手の活躍や成長を意識した関わりをする。 など
教科等指導力の視点	マネジメント力の視点				
<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態を踏まえ、身につけさせたい力や高めたい教科等指導力を明確にする。 授業(教材)研究に際し、同僚と相談しながら組織的に進める。 他教科の指導方法等も参考にする。 など 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職との面談や、学年教員との話し合いを通して、目指す児童生徒像や学年経営等のビジョンを共有する。 若手や同僚を自身の業務に関わらせたり、若手や同僚の業務に意図的に関わったりする。 若手の活躍や成長を意識した関わりをする。 など 				

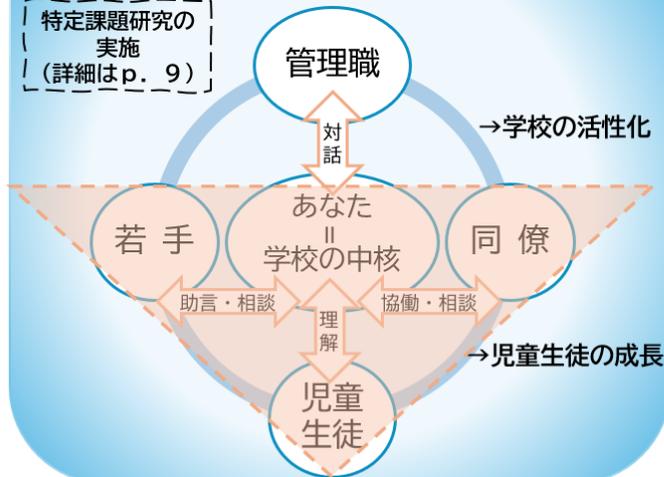
→研修者を中心に、管理職等が適切に参画することで、学校が活性化します

OJTの充実を目指し、eラーニング単独講座「**OJT推進講座**」を開設しています。5月1日より視聴できますので、よろしければ御覧ください。申し込みは、教員サポートシステム「研修My Page」からお願いします。なお、この講座は、小中学校新任校長研修と小中学校新任教頭研修のeラーニング研修(OJTの推進について)を兼ねるため、対象の方は各研修の実施要項を確認してください。

2-1③ 校内研修(教科等指導力向上のために)

教科等指導の側面から
(指導計画、教材研究、授業改善等の場面で)

特定課題研究の
実施
(詳細はp. 9)



研修者が意識すること

- ・自分のこれまでの授業を振り返り、高めたい教科等指導力を明らかにする。
- ・児童生徒の成長を見据えた授業実践を行う。
- ・授業実践では、指導案づくりや授業分析などについて、自分だけでなく、若手や同僚との協議など、意図的に様々な連携を構築して進める。
- ・若手に対して模範を示す。 など

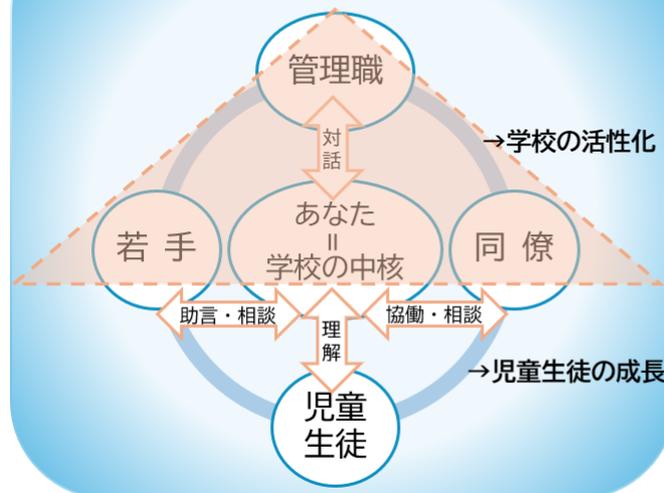
取組内容例

- ・個に応じた学習指導の在り方
- ・協働的な授業研究
- ・教材研究の方法と実際

など

2-1④ 校内研修(マネジメント力向上のために)

マネジメントの側面から
(学年経営・生徒理解・キャリア教育等の場面で)



研修者が意識すること

- ・自分の職務、学校の実態に併せて、テーマ(重点的に取り組みたいこと)を設定する。
- ・学校運営に「参画」する自覚をもち、自分や若手・同僚の職務に対して意図的に様々な連携を構築して進める。
- ・若手の活躍や成長を意識し、場をつくり、成果を認める。 など

取組内容例

- ・学級・学年経営とその評価方法
- ・人権教育の進め方
- ・校内分掌における効果的な業務遂行のための工夫改善 など

● OJTの計画における留意事項

- 日常の業務を、教科等指導力及びマネジメント力を向上させる意図をもって見つめ直し、手だてとする。
- 教科等指導力向上のためのOJTについては、特定課題研究との関連を図り、研究授業及び校内発表会を必ず実施する。
- 校外研修とOJTが効果的に関連付けられるよう工夫する。
- 職務上の命令による研修であるので、週休日や休日、勤務時間外の研修は認められない。ただし、勤務の割り振りで対応できると認められる研修については、この限りではない。

2-2① 校外研修



専門性を高め、得意を伸ばし、苦手を克服する。

全体研修（第1日）

【目的】最新の知見を得るとともに、講義を聴いたり、他校の研修者と協議をすることで、自分自身を振り返り、自分を多角的に捉える。

- 日程・会場：令和8年7月29日（水）小学校、30日（木）中学校
愛知県総合教育センター（岡崎市）
- 内容：講義「OJTを通じた学校運営への参画」「ファシリテーター養成研修」「マネジメント基礎講座」
協議「ミドルリーダーとしての心構え」
講義・演習「選択研修」（下記5つのテーマから1つ選択）

- ①生徒指導の推進 ②学習指導の推進 ③特別活動の推進
- ④健康・安全指導の推進 ⑤学年経営の推進

2-2② 校外研修



専門性を高め、得意を伸ばし、苦手を克服する。

全体研修（第2日）

【目的】最新の知見を得るとともに、講義を聴いたり、他校の研修者と協議をすることで、自分自身を振り返り、自分を多角的に捉える。

- 日程・会場：令和8年12月24日（木）小学校、25日（金）中学校
愛知県総合教育センター（岡崎市）
- 内容：講義「中堅教員に期待すること」「教員の服務」「教育におけるユニバーサルデザイン」
協議「選択研修」（下記5つのテーマから1つ選択）

- ①キャリア教育の推進 ②教育相談の実際 ③特別支援教育の実際
- ④問題行動の現状とその対応 ⑤コミュニケーション能力の開発

2-2③ 校外研修



専門性を高め、得意を伸ばし、苦手を克服する。

教科指導研修（2日）

- 日程・会場：教科ごとに指定された2日間（下記参照）会場は各教科による
- 内容：詳細は、5月末日までに総合教育センターのウェブページに掲載されるシラバスを必ず確認すること。

※教科指導研修における各教科のシラバスのダウンロードは[こちら](#)（5月末日までにアップロード）

国語(小中)：Aグループ 6/23, 8/28, Bグループ 6/26, 8/28		
社会(小中)：8/26, 10/9	算数(小)：8/21, 12/8	数学(中)：8/17, 8/28
理科(小)：8/20, 9/9	理科(中)：8/20, 9/11	生活(小)：8/6, 8/19
音楽(小中)：8/20, 8/21	図・美(小中)：8/3, 9/9	保体(小中)：8/21, 8/26
技術(中)：7/21, 11/13	家庭(小中)：8/6, 11/18	外・英(小中)：8/21, 10/30

(注) 日程の変更や未定の部分が確定した場合には、該当者へ別途連絡をする。

※やむを得ない事情で研修に参加させ難いとき、所属長は「令和8年度研修事業案内」p. 61の様式により、総合教育センター所長宛てに[欠席・遅刻・早退届](#)を提出してください。

2-2④ 校外研修

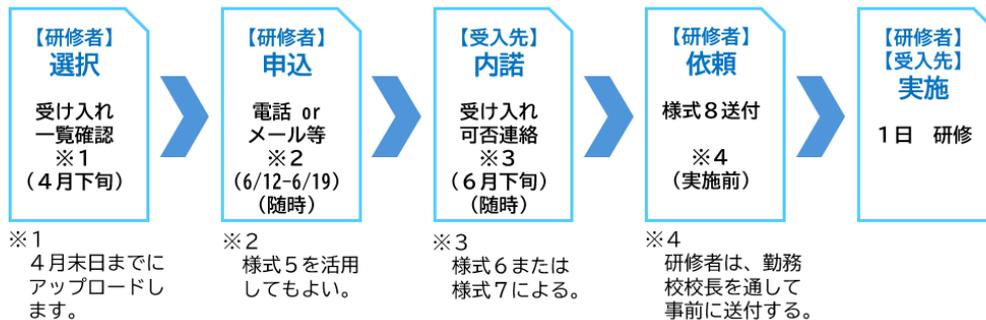


異校種のマネジメントを理解し、教員としての幅を広げる

校外研修

異校種等研修（1日）

- 日程：6月下旬～12月（研修先の指示で、日程が半日となった場合も1日の研修とみなす）
- 研修先：幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校、保育所、認定こども園から1つ選ぶ（※保育所以外の児童福祉施設（障害児関係施設等）は対象ではない）。
- 研修までの流れ



※異校種等研修の「受け入れ一覧」等各種様式のダウンロードは[こちら](#)。

※異校種等研修を受け入れる学校が作成する「様式6・7・9」のダウンロードは[こちら](#)。

● 異校種等研修における留意事項

- 勤務校校長と十分協議の上、研修先を検討する。勤務地、自宅から遠隔な研修先は避ける。
- 申し込み期間が「随時」の学校を希望する場合、内諾を得た後、勤務校校長が研修先の校長に電話等で依頼し、実施日を正式決定する。
- 幼稚園、保育所、認定こども園での研修を希望する場合、各自で探して申し込む。希望する研修先に原則として6月12日（金）から6月19日（金）までに連絡を取り、内諾を得る。

2-3 eラーニング研修



中堅教諭としての自らの学識・教養をあらためて問い直す。

eラーニング

(1) 前半【令和8年5月26日（火）～6月26日（金）】

- ・①「中堅教諭等資質向上研修を受講するに当たって」
- ・②「特定課題研究の進め方とまとめ方」（※R8.8.18からR9.1.8まで再度学習可）

(2) 後半【令和8年8月18日（火）～令和9年1月8日（金）】

- ・③「人権教育について（リーダー編）」
- ・④「学校安全の推進」
- ・⑤「学校と地域の連携・協働に向けて」

※中学校の数学科の教科指導研修の一部をeラーニングで実施する。詳細は別途送付される実施要項を参照すること。

3-0 研修年間ロードマップ

中堅教諭等資質向上研修【後期】のスケジュールを確認する。

時期	学校管理職等	研修者	★提出物等
4月 5月	<p>指導助言</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修者に期待する姿 ・学校の教育課題の共有（→学校の活性化） ・OJTのテーマ、内容 	<p>4月15日（水）研修申込締切</p> <p>目標設定・自己評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自らの課題、適性 ・得意分野 ・今後深化させたい事項 	<p>★【様式1】 →校長</p>
	<p>事前評価・研修計画</p>	<p>対話</p> <p>【様式1】を基に面談（期首面談を兼ねてもよい）</p>	<p>eラーニング研修期間①(5/26-6/26)</p>
6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月	<p>管理職等の関わり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な面談 ・研修者の取組を職員へ周知（→相談しやすい環境） ・研究授業参観、振り返り ・OJTの進捗状況確認 	<p>全体研修①</p> <p>7月29日（水）小学校 7月30日（木）中学校</p> <p>校内研修（OJT）の実践</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必ず、他の職員と連携 ・管理職等へ指導助言を仰ぐ、同僚に相談 ・校外研修との関連付け 	<p>異校種等研修（1日）</p> <p>教科指導研修（2日）</p>
	<p>研修の参加・校内研修OJTの実践</p>	<p>相談 対話</p> <p>面談を踏まえ、 研修計画書【様式2】の作成</p> <p>★【様式2】 →市町村教育委員会 5月11日（月）提出期限</p> <p>全体研修②</p> <p>12月24日（木）小学校 12月25日（金）中学校</p>	<p>eラーニング研修期間②(8/18-9.1/8)</p>
1月 2月	<p>指導助言</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修の成果、本人の成長 ・学校の活性化 ・今後の資質向上のための指導助言 ・（【様式3】所見記入） 	<p>研修の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OJTの成果、自らの成長 ・校外研修の学び ・今後の課題 <p>実施報告書【様式3】 特定課題研究報告書【様式4】の作成 →校内研究発表会の実施</p>	<p>★【様式3】【様式4】 →市町村教育委員会 2月1日（月） 提出期限</p>
	<p>研修のまとめ・報告</p>	<p>対話</p> <p>面談（期末面談を兼ねてもよい）</p>	

※自己評価・自己申告表【様式1】、研修計画書【様式2・記載例含む】、実施報告書【様式3・記載例含む】、特定課題研究報告書【様式4】、異校種等研修の各種様式のダウンロードは[こちら](#)。

※提出物についての詳細は、実施要項（5月中旬発出）を確認してください。

3-1 自己評価・自己申告表【様式1】

研修の出発点—自己分析

目的	留意事項
<ul style="list-style-type: none">自身の得意分野や、この研修を通して伸ばしたい資質・能力を再認識する。	<ul style="list-style-type: none">●自己評価 愛知県教員育成指標の8項目（弾力化M及びSは4項目）に基づき、特に伸ばしたい能力に◎、伸ばしたい能力に○を記入（空欄があってもよい）。●今後伸ばしたいことの概要 教科・領域等、分掌に関して、更に充実、深化させたい事項を記述する。教科・領域等に関しては、特定課題研究の内容も意識する。

作成後、校長に提出 その後面談の実施

3-2 研修計画書【様式2】 ※紙媒体で提出

大切な1年間のデザイン

目的	留意事項
<ul style="list-style-type: none">校長との面談での助言を踏まえ、1年間の研修計画を具体的に作成する。	<ul style="list-style-type: none">●重点的に取り組みたいこと 研修者の資質・能力の向上だけでなく、学校教育活動の活性化につながるものとなるよう、管理職等の助言を得る。●OJTの計画 教科等指導力・マネジメント力のOJTともに、「誰」と「どのような取組」をするかを具体的に記述する。教科等指導力のOJTでは、研究授業を必ず実施する。●特定課題研究の計画 研究のスケジュールについては、OJT計画と関連付けながら立てるとよい。その際、アンケート等の実施時期、分析と検証の時期等を含めるとよい。

校長（1部）→
市町村教育委員会
5月11日（月）提出期限
※複数の研修者がある場合、後期も含めて一括で提出する。

市町村教育委員会→教育事務所
5月18日（月）提出期限
※市町村教育委員会は「研修計画書（案）」のように（案）をとった上で、教育事務所へ送付する。

教育事務所→
総合教育センター
5月29日（金）
提出期限

※自己評価・自己申告表【様式1】、研修計画書【様式2・記載例含む】は、通常や弾力化等受講形態によって様式が異なるため、注意すること。

※自己評価・自己申告表【様式1】、研修計画書【様式2・記載例含む】のダウンロードは[こちら](#)。

3-3 実施報告書【様式3】 ※紙媒体で提出

成長、変化の証

目的

- 全ての研修修了後、1年間の研修成果をまとめる。自分自身の成長と変化も合わせて記録する。

留意事項

- 校内研修
研修計画書【様式2】に基づき、「誰」と「どのような取組」をしたのか、詳細に記述する。
- 校長所見
校長は研修者との面談（期末面談と兼ねてもよい）を経て、事後評価として所見を記入する。

校長（3部）
→市町村教育委員会
2月1日（月）提出期限

市町村教育委員会（2部）
→教育事務所
2月9日（火）提出期限

教育事務所（1部）
→総合教育センター
2月18日（木）提出期限

3-4 特定課題研究報告書【様式4】 ※紙媒体で提出

1年間の実践成果を論文形式でまとめる

目的

- 自己評価・自己申告表【様式1】に記述した「教科・領域等及び分掌に関して、得意分野として今後伸ばしたいことの概要」の内容を、更に発展・充実させる。

留意事項

- 研究主題
各自が、教科・科目、総合的な探究の時間、特別活動等の中から、一年間を通して教育実践できるものを設定する（教育課程外の活動である部活動や課外授業は研究主題として不適）。
- 研究のねらい
現実的な教育に関する課題であり、生徒の変容や成長に直接関わる研究とする。
- 校内特定課題研究発表会（11月～3月）
研究成果を校内で共有し、学校教育活動の更なる活性化につなげる。

校長（1部）
→市町村教育委員会
2月1日（月）提出期限

市町村教育委員会
→教育事務所
2月9日（火）提出期限

教育事務所
→総合教育センター
2月18日（木）提出期限

※実施報告書【様式3・記載例含む】、特定課題研究報告書【様式4】は、通常や弾力化等受講形態によって様式が異なるため、注意すること。

※実施報告書【様式3・記載例含む】、特定課題研究報告書【様式4】のダウンロード[こちら](#)。

4-1 研修受講の弾力化について

(1) 受講の弾力化の趣旨

- ・社会の要請によるミドルリーダーの早期養成を目指し、学校の実情に合わせて研修の早期受講を可能とした（受講の前倒し：令和元年度から）。
- ・教員の多様な働き方が進められている中、適切な時期のキャリアアップに柔軟に対応するため、弾力化の対象者を見直した（**受講の後ろ倒し：令和8年度から**）。

(2) 対象者

在職期間が9年を経過した者 (前倒し)	10年目にMSを受講 10年目と11年目に研修をMとSに分割して受講	10年目から12年目の間で、研修を受講できる（ただし、分割する場合は2年連続）。
在職期間が10年を経過した者 (後ろ倒し)	11年目と12年目に研修をMとSに分割して受講 12年目に研修を全て受講（弾力化ではなく、研修の延期）	
在職期間が10年以上経過した者 (後ろ倒し)	以下の理由で、 連続する2年間で研修をMとSに分割して受講	育児に関わる教諭等、病気や療養に関する休暇取得後の教諭等の研修受講に柔軟に対応
ア 部分休業取得中の教諭等が、2年に分割して受講したい。 イ 部分休業等取得後にフルタイムで職務に復帰した教諭等が、2年に分割して受講したい。 ウ 療養休暇等から職務に復帰した教諭等が、2年に分割して受講したい。		

4-2 研修受講の弾力化について

(3) 受講の弾力化の内容

中堅教諭等資質向上研修【後期】を2つに分割（弾力化MとS）し、定員の範囲内で、学校の実情や本人の希望を踏まえ、前倒し、もしくは後ろ倒しで研修を受講できる。ただし、2年に分割して受講する場合は、連続して受講することとする。

【受講すべき研修内容のイメージ】

	全体研修	教科指導 研修	特定課題 研究	異校種等 研修	校内 OJT	eラーニング (教材①～⑤の詳細はp. 6)
通常・ 弾力化MS	対象	対象	対象	対象	マネジメント 教科等指導	・5教材(①～⑤) ・教科指導(一部の教科)
弾力化M	対象	—	—	対象	マネジメント	教材①は、M 及びSに限ら ず、弾力化の 初年度に学習 ・3教材(③～⑤)
弾力化S	—	対象	対象	—	教科等指導	・1教材(②) ・教科指導(一部の教科)

● 研修受講の弾力化における留意事項

- 育児短時間勤務取得者は、勤務形態によって校外研修受講が可能となる場合もあるが、根幹をなす校内研修(OJT)が十分実施でき、対象者にとってキャリアアップにつながる研修とすることが重要である。この視点から、原則受講を延期する。
- 必ず【前期】を修了してから、【後期】を受講する。同じ年に両方受講することは認めない。
- 【前期】と【後期】の受講年は、研修効果や研修者及び学校の負担を考え、原則1年は空け、連続受講にならないようする。ただし、この場合の【後期】は、弾力化MとSに分割して受講できる。
- 受講形態によって、提出する様式が異なるため、注意する。

中堅教諭等資質向上研修実施要項

1 目的

教育活動その他の学校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自覚の涵養、専門性の向上、得意分野の伸長等により資質・能力の向上を図る。

2 対象

中堅教諭等資質向上研修の対象となる教員（以下「研修者」という）は、次のとおりとする。

- (1) 小中・義務教育学校、高等学校、特別支援学校の教諭、養護教諭、栄養教諭
 - 【前期】… 別表を参考とし、在職期間が5年を経過した者とする。
 - 【後期】… 別表を参考とし、在職期間が10年を経過した者とする。
 ただし、在職期間が9年を経過した者の一部と在職期間が11年を経過した者の一部も対象とする（以下「弾力化研修者」という）。
- (2) 幼稚園・幼稚園型認定こども園・幼保連携型認定こども園（以下、「幼稚園等」という）の教諭、保育教諭
 - 教職期間が7年を経過した者とする。

3 内容

中堅教諭等資質向上研修の内容は、次のとおりとする。

- (1) 校（園）外研修
 - ア 総合教育センター等における研修
 - 中堅教諭等資質向上研修の趣旨に基づき、共通研修に加え、個々の能力・適性等に応じた選択研修を設け、資質・能力の向上に資する。また、担当教科あるいは領域についての専門性を高める研修を実施する。
 - イ eラーニング研修
 - 総合教育センターから配信される研修教材のうち、中堅教諭等資質向上研修の趣旨に基づく研修教材を、個々の教員がコンピュータを利用してオンラインで学習する研修を実施する。
 - ウ 異校種等研修（【前期】を除く）
 - 異校種の学校（園）を訪問し、教員としてのマネジメント力を育成するために、異校種等の組織の在り方や経営ビジョンを知り、学校（園）運営に関する新たな見識を得ることで、教員としての幅広い資質向上を図る研修を実施する。
- (2) 校（園）内研修
 - 総合教育センター等における研修との関連を考慮しつつ、校（園）内だからこそできる研修を実施する。その際、幼稚園以外の校種においてはOJTによる計画を立て実施する。
 - また、特定課題研究を必修とする（【前期】を除く）。自ら伸ばしたい領域・分野をテーマとして研究し、年度末に発表会を設けて、校（園）長等が指導・助言をする。

4 方法

中堅教諭等資質向上研修は、次の方法で実施する。ただし弾力化研修者については、4月下旬に受講が許可された場合のみ実施する。

- (1) 研修計画の作成
 - ア 愛知県教育委員会または市（研修によっては、政令指定都市及び中核市を除く。以下同じ）町村教育委員会は、その所管する学校の研修者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、年間研修計画を作成し、その計画書に従い1年間の中堅教諭等資質向上研修を受けさせるものとする。
 - イ 校（園）長は、研修者の「自己評価・自己申告表」を基に、面談に基づいて事前評価を行う。研修者は校（園）長等の助言を得ながら研修計画書（案）を作成し、校（園）長へ提出する。校（園）長は研修計画書（案）を教育委員会へ提出する。

ウ 教育委員会は、校（園）長から提出された研修計画書（案）について、必要な調整を行い、決定する。

(2) 研修の実施

研修者は、総合教育センター・所属校等において、研修計画書に従い研修を実施する。

(3) 評価

校（園）長は、中堅教諭等資質向上研修終了後も、研修者が引き続き資質・能力の向上を図るために、研修終了時に事後評価を行い、報告書に所見を記入する。その結果を、当該研修者に対する今後の指導や研修に活用する。

5 その他

(1) 任命権者及び校（園）長は、授業等の校務に支障がないよう、また、研修の時間を十分とることができるよう、各学校（園）における校（園）務分掌、行事計画等において十分配慮する。

(2) 旅費については、各学校において職員等の旅費支給規程に基づき支給する。幼稚園等は、各市町、園等の旅費支給規程に基づき支給する。

(3) 実施状況調査を行う（幼稚園等を除く）。

<別表>

国立学校、公立の学校または私立の学校である小学校等の教諭等として在籍した期間が5年または10年（弾力化研修者は9年または11年）を経過した者とする。

<期間を計算するときの留意点>

1 在職とみなす期間

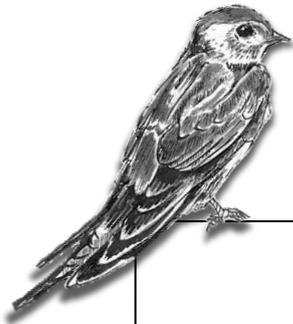
指導主事、社会教育主事その他教育委員会において学校教育または社会教育に関する事務に従事した期間

2 在職期間から除算する期間(以下の期間が1年以上連続する場合等)

- ・ 休職等により、職務を執ることを要しない期間
- ・ 育児休業等を取得した期間

<中堅教諭等資質向上研修の研修者から除く者>

- ・ 臨時的に任用された者
- ・ 他の任命権者が実施する中堅教諭等資質向上研修（【前期】は5年経験者研修を含む、【後期】は10年経験者研修を含む）に相当する研修を受けた者
- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律または地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の規定により任期を定めて採用された者
- ・ 指導主事、社会教育主事その他教育委員会の事務局において学校教育または社会教育に関する事務に従事した経験を有する者で、任命権者が当該者の経験の程度を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要がないと認める者



令和8年度
小・中・義務教育学校
中堅教諭資質向上研修【後期】の手引

令和8年4月発行

愛知県教育委員会

〒460-8534

名古屋市中区三の丸三丁目1番2号

電話 〈052〉 961-2111(代表)

義務教育課

電話 〈052〉 954-6799(ダイヤルイン)

愛知県総合教育センター（キャリアアップ研修推進G）

〒444-0802

愛知県岡崎市美合町字並松1-80

電話 〈0564〉 83-9154(ダイヤルイン)

ウェブページ <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/sogokyoiku-c/>



総合教育センター



教育は
未来へつなぐ
希望の輪