

秋田県教職キャリア指標について

1 秋田県教職キャリア指標の策定の経緯

県教育委員会では県内の教職課程を有する大学や市町村教育委員会の関係者からなる秋田県教職キャリア協議会を毎年度開催し、教育を取り巻く様々な状況の変化に応じて指標の検証や改善等を行い、教職員研修の更なる充実に取り組んでいます。

近年、学校現場では、教員の大量退職・大量採用などによる年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、従来の学校組織において経験豊富な教員から若手教員への知識や技術等の伝達が困難になるなど、教員を巡る環境は大きく変化しています。また、グローバル化、情報化の進展等、社会の急速な変化を踏まえた新しい時代の教育への対応が求められています。

このような状況に対応し、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適で協働的な学びにより教職生涯を通じて学び続けるといった、新たな教師の学びを実現する観点から、秋田県教職キャリア協議会で協議し、既存の指標の改定と校長及び園長向けの指標の策定を行いました。

なお、市町村立幼稚園及び市町村立幼保連携型認定こども園の教員等の指標（園長・保育者）については、各市町村教育委員会の参考となるよう策定したものです。

2 秋田県教職キャリア指標の構造

本県の指標は、次の項目で構成されており、養成・採用・研修の一貫した教員育成システムと各ステージで求められる資質能力を示すことで、キャリア全体を俯瞰しながら自らの目指すべき姿を認識することができます。

- 1 高等学校段階からの教員養成の取組や採用段階で求められる人材像
- 2 全てのキャリアステージにおいて教員に求められる基礎的素養
- 3 「マネジメント能力・生徒指導力・教科等指導力」に分類した基本的な資質能力と、それらを活用して解決すべき本県の教育課題
- 4 各キャリアステージで身に付けるべき能力の指標
※養護教諭・栄養教諭は、キャリアステージ全体で身に付けるべき能力・役割を明確化するために、別立ての指標を策定
- 5 県内の教職課程を有する大学との連携事業や受講が必要な研修等

3 本県の教員育成課題の解決に向けて

教員の指導力向上を重点的に図るため、採用時から計画的に「初任者研修→実践的指導力習得研修（採用2、3年目）→教職5年目研修→実践的指導力向上研修（採用8年目）→中堅教諭等資質向上研修（採用11年目）」として、指標の「第1ステージ（実践的指導力習得期）」から「第3ステージ（実践的指導力充実期）」に位置付け、長期にわたる段階的な研修を実施することにより、確実な資質能力の向上を目指します。

秋田県教職キャリア指標(校長) ～秋田の未来と教育を支える人材の育成を目指して～

| 観点 | トップリーダーとして目指す姿 |
|--------------------|---|
| 学校経営ビジョンの構築・実現 | <p>【学校経営方針の策定と具現化】 国、県（及び市町村）の教育振興基本計画や教育方針等を踏まえ、学校の実態や教育を取り巻く社会状況・課題を適切に把握・分析した上で、特色ある学校経営方針を策定する。その実現に向けた具体的な手段・方法を明確にし、教職員・児童生徒・保護者・地域住民に対して説得力を持った意思とビジョンを発信し具現化を図る。</p> |
| | <p>【多様性を尊重した学校文化の醸成】 経営方針の策定及び実現において、人権や多文化共生に対する高い見識に基づき、人権教育やインクルーシブ教育等を推進することで、多様性を尊重する学校文化の醸成を図る。</p> |
| カリキュラム・マネジメントと授業改善 | <p>【教育課程の編成と改善による教育活動の質の向上】 学習指導要領の趣旨を踏まえ、社会の変化や教育課題に対応し、多様な教育的ニーズに応じた教育課程を編成・評価・改善する。特に、Society 5.0時代を見据え、ICTの積極的な活用による「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を図り、教職員への適切な指導・助言を通して、組織的・計画的に教育活動の質の向上を推進する。</p> |
| | <p>【授業改善の推進】 学校教育目標達成に向けて、校内外の様々なデータを収集・分析し、児童生徒の実態や教育課題を的確に把握する。この情報に基づき、カリキュラム・マネジメントの視点から教育課程の改善を主導し、教職員の授業力向上に向けた指導・助言を行い、校内研修を充実させることで、組織的な授業改善を推進する。</p> |
| 人材育成・組織マネジメント | <p>【教職員のエンゲージメントの向上】 教職員間のコミュニケーションを活性化し、同僚性を高めるとともに、業務の効率化や適正化を行うことで、教職員一人一人がその能力や特性を十分に発揮しつつ、働きがいを実感できる職場環境を整える。</p> |
| | <p>【個々の資質向上と学校活性化につながる人事評価】 授業観察や分掌業務等の遂行状況に基づき、教職員の個性・特徴を的確に把握し、その能力と業績を公正に評価することで、教職員との信頼関係を構築する。それらを踏まえ、各々のキャリアステージに応じて、教職員が主体的に資質能力の向上を図るよう研修受講等についての指導・助言を適切に行うことで、教職員の資質向上と学校組織の活性化を図る。</p> |
| | <p>【働き方改革の推進】 学校の現状を的確に捉えた上で、働き方改革の基本方針を明示し、教職員の業務分担や分掌配置、組織の見直しや再編、学校行事等の精選やスリム化、外部との連携・協働の推進など、教職員の働き方改革実現に向けた組織マネジメントを積極的に推進する。</p> |
| | <p>【教職員の安全・安心への支援】 教職員の適正な勤務時間管理や休暇の取得促進による業務改善に加え、メンタルヘルスを含めた健康・安全・ワークライフバランスに配慮するなど、教職員のウェルビーイングの向上を図る。</p> |
| 財務・施設マネジメント | <p>【適切な予算の確保と執行】 事務職員と連携し、教職員に学校予算の執行方針を示すとともに、適正かつ円滑に執行することで教育環境を整備し、教育的効果の向上を図る。</p> |
| | <p>【校務環境の整備】 施設・設備の点検・管理を適切に行うことで、児童生徒の安全を確保し、教育活動が効率的かつ円滑に推進されるよう校務環境を整える。</p> |
| 危機管理 | <p>【危機管理体制の整備】 危機を予測した未然防止の取組に努め、緊急時に適切に対応できるよう、保護者・地域・関係機関との連携体制を構築するとともに、危機管理マニュアルを作成・周知し、組織としての危機管理体制を整える。</p> |
| | <p>【リーダーシップの発揮と迅速かつ適切な対応】 危機発生時には、リーダーシップを発揮し、正確な情報収集を基に的確な状況の把握・分析を行う。その上で、児童生徒の安全を最優先にして状況を判断し、迅速かつ適切な対応を図る。</p> |
| | <p>【服務規律の確保】 服務規律に関する定期的な研修の実施、面談や日常的なコミュニケーションなどを通じて教育公務員としての高い倫理観と使命感を教職員に促し、法令遵守の意識を徹底させることで不祥事を未然に防止する。</p> |
| | <p>【教職員のコンプライアンス向上】 コンプライアンス意識向上のための継続的な指導・助言を行い、ハラスメント等の防止に向けた職場環境の整備と意識啓発を推進し、教職員が安心して相談できる体制を整え、心理的安全性を確保する。</p> |
| 家庭・地域・関係機関との連携・協働 | <p>【家庭・地域・関係機関との関係構築】 家庭・地域・関係機関と学校の教育方針や教育活動内容等を積極的に共有することで、地域とともにある学校を目指すことにより、信頼関係を構築し、家庭や地域等の学校運営への積極的な参画を促進する。</p> |
| | <p>【地域に根ざしたキャリア教育の充実】 地域の行政・産業界・関係機関等と連携し、地域の教育資源を活用しながら、ふるさとが学びのフィールドとなる校種間連携・地域連携を重視した「地域に根ざしたキャリア教育の充実」を図り、魅力ある学校づくりを推進する。</p> |

秋田県教職キャリア指標(教員) ~秋田の未来と教育を支える人材の育成を目指して~

学び続ける
秋田の教師

| | | | |
|---|------------------------|------------------------|---|
| <p>◇学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮</p> <p>◇評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析</p> <p>◇管理職との連携による効果的な教育情報の発信と適切な情報収集</p> <p>◇地域人材・地域資源の有効活用のための連携推進工夫</p> <p>◇よりよい働き方を旨とする勤務分掌への提案・調整</p> <p>◇同僚性を育むベテラン教員としてのメンターの役割の理解と実践</p> <p>◇地域と連携した学校の安全な教育環境の確保</p> <p>◇危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応</p> | <p>組織運営力</p> | <p>学校経営力</p> | <p>◇学校経営ビジョンの実現と組織を動かすリーダーシップの発揮</p> <p>◇学校運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施</p> <p>◇自校の特色や教育課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施</p> <p>◇業務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築</p> <p>◇よりよい働き方を旨とする勤務分掌の改善・整備</p> <p>◇教職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と校内ケア体制の確立</p> <p>◇地域との連携を通じた安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立</p> <p>◇ICTの積極的・効果的な活用による情報化推進体制の構築</p> <p>◇インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進</p> |
| <p>◇カリキュラム・マネジメントを軸とした授業改善についての指導・助言</p> <p>◇探究型授業を組織的に推進するためのロールモデルの提示</p> | <p>教科等指導力</p> | <p>外部折衝力</p> | <p>◇地域と学校との信頼関係の確立</p> <p>◇家庭や地域、関係機関との素早い連携と適切な対応の判断</p> <p>◇地域と学校相互の活性化を目指した地域人材・地域資源の有効活用</p> |
| <p>◇生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言</p> <p>◇家庭や地域、関係機関との連携のロールモデルの提示と指導・助言</p> <p>◇自校の生徒指導やキャリア教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施</p> | <p>生徒指導力 進路指導力</p> | <p>人材育成力</p> | <p>◇実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築</p> <p>◇適切な業務分掌による教職員の資質能力の向上</p> <p>◇授業観察や職務の実績に応じた適切な評価と指導・助言</p> <p>◇授業力等の向上に資する教員同士による効果的な校内研修の充実</p> <p>◇教員の資質向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言</p> |
| <p>◇校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成</p> <p>◇自校の課題解決やICTの活用に関する研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ</p> | <p>人材育成力</p> | <p>特別支援教育の 推進力</p> | <p>◇校内支援体制の整備・充実に向けたリーダーシップの発揮</p> <p>◇家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と教職員への指導・助言</p> |
| <p>教職経験活用・発展期【ベテラン教員】</p> <p>ベテラン教員としての自覚と責任をもち、多様な指導経験と広い視点から同僚・若手教員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む</p> | | <p>第4ステージ</p> | <p>学校経営支援・実践期【副校長・教頭】</p> <p>管理職としての責任と自覚をもって校長を補佐し、特色ある教育活動を推進するとともに、教育課題に対応するマネジメント能力を発揮する</p> |

人事交流を活用した
資質能力の向上

I 他県等の人事交流
II 校種間の人事交流
III 大学附属学校園との人事交流
IV 一般行政部門との人事交流

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>第3ステージ (目安:11年目)</p> <p>実践的指導力充実期</p> <p>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、主任等の分掌に必要な役割・職務に関して理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける</p> <p>【推進と充実】</p> | <p>① 教育活動全体を通じた系統的・組織的なもとと教育・キャリア教育の推進と充実</p> <p>② 体系的な活動の充実に向けた校種間連携と地域連携の推進と実施</p> <p>③ 「問い」を発生する力を育成するための教育活動全体を見通した組織的な取組の推進と充実</p> <p>④ 「問い」を発生する力を育成し質を高めるための言語活動の推進と充実及び言語環境の整備と充実</p> <p>⑤ 教科指導や生徒指導、学級経営などの自身の実践をもとにした適切な指導・助言</p> <p>⑥ 一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の作成・活用推進と適切な指導・助言</p> <p>⑦ 特別支援教育の学年・学級経営への反映の評価・改善と特別的教育課程の理解推進と交流及び共同学習の推進と充実</p> | <p>① 児童生徒一人一人の課題に対する指導・支援に係る校内組織等のマネジメント</p> <p>② 児童生徒同士のコミュニケーションの促進を通じたより望ましい学級集団づくり</p> <p>③ 家庭や地域等との積極的な連携・協働を生かした生徒指導</p> <p>④ 特別な支援を必要とする児童生徒の特性等の理解に基づき実践・改善と、家庭や地域、関係機関との連携推進と助言</p> | <p>① 周りの教員に対する専門的な指導・助言の充実</p> <p>② 自校の取組の課題の明確化と年間指導計画等の改善と推進</p> <p>③ 児童生徒の主体性や学習状況に応じた多様な単元(題材)構想や柔軟性のある授業展開</p> <p>④ 各種研究会における中核教員としての企画・運営</p> <p>⑤ 特別な支援を必要とする児童生徒の各教科・科目等において生じる学習上の困難さに応じた授業実践の充実と助言</p> |
|--|---|--|--|

◆実践的指導力充実期

◇各分掌・主任等による研修

◇中堅教諭等資質向上研修(採用11年目以降)

◇各主任研修

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>第2ステージ (目安:4年目~10年目)</p> <p>実践的指導力向上期</p> <p>積極的に学年経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる</p> <p>【実践と改善】</p> | <p>① 学年・学級経営に基いた運営</p> <p>② 学年・学級経営の多面的な評価と改善</p> <p>③ 家庭や関係機関との連携に関するマネジメント</p> <p>④ 学校経営方針に対する建設的な具申</p> <p>⑤ 内外環境の把握・改善と学校の特色づくり</p> <p>⑥ 危機管理マネジメントの実行と評価</p> <p>⑦ 他校種との接続を踏まえた各種連携の工夫</p> <p>⑧ 特別支援教育の学年・学級経営への反映の評価・改善と特別的教育課程の理解推進と交流及び共同学習の推進と充実</p> | <p>① 児童生徒一人一人の内面や背景の理解と全職員との連携による適切な指導・支援</p> <p>② 児童生徒が互いに高め合うという学級集団づくりのための指導</p> <p>③ 家庭との積極的な連携を生かした生徒指導の実践</p> <p>④ 特別な支援を必要とする児童生徒の特性等の理解に基づき実践・改善と、家庭や地域、関係機関との連携</p> | <p>① 授業評価による継続的な授業改善</p> <p>② 児童生徒の意思を踏まえた補充的・発展的学習の適切な計画と実践</p> <p>③ 問題解決のプロセスを重視した多様な学習過程の構築</p> <p>④ 主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善</p> <p>⑤ 各種研究会の企画・運営と改善及び研究会への参加による多様な視点からの授業改善</p> <p>⑥ 特別な支援を必要とする児童生徒の各教科・科目等において生じる学習上の困難さに応じた授業実践と改善</p> |
|--|--|--|--|

◆実践的指導力向上期

◇実践的指導力向上研修(採用8年目)

◇教職5年目研修(採用5年目)

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>第1ステージ (目安:初任~3年目)</p> <p>実践的指導力習得期</p> <p>教員としての心構えや公務員としてのモラル、学習指導要領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</p> <p>【理解と実践】</p> | <p>① 学年経営の理解と学級経営への反映</p> <p>② 学級経営、家庭との関わり等に対する他の教職員への助言</p> <p>③ 保護者への啓発活動</p> <p>④ 学年経営方針に対する建設的な具申</p> <p>⑤ コーピングの視点を生かした職務の協働的な遂行</p> <p>⑥ 学校危機の洗い出しと未然防止策の策定と実践</p> <p>⑦ カリキュラム・マネジメントの視点に立った資源の活用</p> <p>⑧ 特別支援教育の学年・学級経営への反映と特別的教育課程の理解</p> <p>⑨ 交流及び共同学習の実践と改善</p> | <p>① 児童生徒一人一人の理解と個々の問題に対する組織の一員としての対応</p> <p>② 学級づくりにおける基本的な生活習慣の確立のための指導</p> <p>③ 家庭との連携を生かした生徒指導の推進</p> <p>④ 特別な支援を必要とする児童生徒の特性等の理解・実践と、家庭との連携</p> | <p>① 学習指導要領の基本理念に基づく授業の工夫</p> <p>② 単元(題材)及び単元時間の授業構想と実践</p> <p>③ 教材研究と教材開発の工夫</p> <p>④ 問題解決のプロセスを重視した探究型授業の理解と推進</p> <p>⑤ 主体的・対話的で深い学びの視点からの授業づくり</p> <p>⑥ 校内研究会の重要性の理解と活用</p> <p>⑦ 校内研究の成果と課題を主とした授業改善</p> <p>⑧ 特別な支援を必要とする児童生徒の各教科・科目等において生じる学習上の困難さの理解と授業実践</p> |
|--|---|--|--|

◆実践的指導力習得期

◇実践的指導力習得研修(採用2、3年目)

◇初任者研修

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>研修段階 各キャリアステージで求められる資質能力</p> <p>本県の教育課題への対応</p> <p>【本県の共通教育課題】</p> <p>① ふるさと教育・キャリア教育の推進</p> <p>② 「問い」を発生する子どもへの育成</p> <p>③ 若手教員の指導力向上</p> <p>④ 特別支援教育の推進</p> <p>⑤ 教員のICT活用指導力の定着</p> | <p>マネジメント能力</p> <p>① 教育課程の理解と実践</p> <p>② 教育目標の学年・学級経営への反映</p> <p>③ 学校経営への参画</p> <p>④ 危機に対応できる管理能力</p> <p>⑤ 地域人材や資源の活用</p> | <p>生徒指導力</p> <p>① 個に応じて指導・支援する力</p> <p>② 集団に対して指導・支援する力</p> <p>③ 家庭と共に課題を克服する力</p> | <p>教科等指導力</p> <p>① 教科等指導の基本的な指導力</p> <p>② 秋田の探究型授業の実践力</p> <p>③ 授業研究・授業改善を推進する実行力</p> |
|--|--|---|--|

全てのキャリアステージで求められる教員としての基礎的素養

ふるさとを愛し支える自覚と志 教員としての使命感・倫理観・責任感 豊かな人間性と教育への情熱 課題を追究する創造的探究力

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>採用段階 採用段階で求められる人材像</p> <p>使命感・倫理観 教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている</p> <p>人間関係形成力 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している</p> <p>教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含めて全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、共感的・共感的に理解ができる</p> <p>豊かな人間性と探究力 個性豊かだけでなく、常に学び続ける探究力を有している</p> <p>教科等指導の専門的知識 ICT活用を含め教科等に関する深い専門的知識と広く豊かな教養を身に付けている</p> | <p>採用段階 採用段階で求められる人材像</p> <p>使命感・倫理観 教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている</p> <p>人間関係形成力 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している</p> <p>教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含めて全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、共感的・共感的に理解ができる</p> <p>豊かな人間性と探究力 個性豊かだけでなく、常に学び続ける探究力を有している</p> <p>教科等指導の専門的知識 ICT活用を含め教科等に関する深い専門的知識と広く豊かな教養を身に付けている</p> | <p>採用段階 採用段階で求められる人材像</p> <p>使命感・倫理観 教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている</p> <p>人間関係形成力 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している</p> <p>教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含めて全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、共感的・共感的に理解ができる</p> <p>豊かな人間性と探究力 個性豊かだけでなく、常に学び続ける探究力を有している</p> <p>教科等指導の専門的知識 ICT活用を含め教科等に関する深い専門的知識と広く豊かな教養を身に付けている</p> | <p>採用段階 採用段階で求められる人材像</p> <p>使命感・倫理観 教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている</p> <p>人間関係形成力 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している</p> <p>教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含めて全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、共感的・共感的に理解ができる</p> <p>豊かな人間性と探究力 個性豊かだけでなく、常に学び続ける探究力を有している</p> <p>教科等指導の専門的知識 ICT活用を含め教科等に関する深い専門的知識と広く豊かな教養を身に付けている</p> |
|--|--|--|--|

教員養成系大学と秋田県教育委員会との連携

I 秋田県教職キャリア協議会の開催

II 県立生涯学習センターへの参加や総合教育センターの公開講座等の開催

III 研究発表会等

IV 各大学が行っている事業を活用した相互交流

・あきたの教職力高度化フォーラムへの参加等

高等学校段階からの教員養成の取組 ミニミニ教育実習の実施 教員養成系大学附属校における研究会の参観 地域の小・中学校での教職職場体験や学習ボランティア活動の実施

関連する研修・事業等

秋田県教職キャリア指標(養護教諭)～秋田の未来と教育を支える人材の育成を目指して～

学び続ける
秋田の教師

| | | |
|--|---------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析 管理職との連携による効果的な学校情報の発信と適切な情報収集 地域人材・地域資源の有効活用のための連携調整と工夫 よりよい働き方を目指す校務分掌への提言・調整 同僚性を育むベテラン教員としてのメンター的役割の理解と実践 地域と連携した学校の安全な教育環境の整備 危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応 | <p>組織運営力</p> <p>学校経営力</p> | <ul style="list-style-type: none"> 学校経営ビジョンの実現と組織を動かすリーダーシップの発揮 学校運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 自校の特色や教育課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施 校務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 よりよい働き方を目指す校務分掌の改善・整備 教職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と校内ケア体制の確立 地域との連携を通して安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立 インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進 |
| <ul style="list-style-type: none"> ○カリキュラム・マネジメントを軸にした学校保健についての指導・助言 ○学校保健を組織的に推進するためのロールモデルの提示 | <p>専門的指導力</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○地域と学校との信頼関係の確立 ○家庭や地域、関係機関との素早い連携と適切な対応の判断 ○地域と学校相互の活性化を目指した地域人材・地域資源の有効活用 |
| <ul style="list-style-type: none"> ○生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言 ○家庭や地域、関係機関との連携のロールモデルの提示と指導・助言 ○自校の生徒指導やキャリア教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施 | <p>生徒指導力 進路指導力</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 ○適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上 ○授業観察や職務の実績に応じた適切な評価と指導・助言 ○授業力等の向上に資する教員同士による効果的な校内研修の充実 ○教員の資質向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言 |
| <ul style="list-style-type: none"> ○校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成 ○自校の教育課題の解決に資する研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ | <p>人材育成力</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○校内支援体制の整備・充実に向けたリーダーシップの発揮 ○家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と教職員への指導・助言 |
| <ul style="list-style-type: none"> ○特別支援教育におけるロールモデルの提示と指導・助言 ○自校の特別支援教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施 | <p>特別支援教育の 推進力</p> | <p>特別支援教育の 推進力</p> |

人事交流を活用した
資質能力の向上

I 他県等との人事交流
II 校種間の人事交流
III 大学附属学校等との人事交流
IV 一般行政部門との人事交流

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <p>第3ステージ (目安:11年目～)</p> <p>実践的指導力充実期</p> <p>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、主任等の分掌に必要な役割・職務に関して理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける 【推進と充実】</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○教育活動全体を通じた系統的・組織的なふらさと教育やキャリア教育の推進と充実 ○校務的な活動の実践に向けた校種間連携と地域連携の推進と充実 ○「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を通じた組織的な取組の推進と充実 ○「問い」を発する力を育成するための言語活動の推進と充実及び言語環境の整備 ○一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の活用と改善 | <ul style="list-style-type: none"> ○学校保健計画・保健室経営計画に基づいた運営 ○学校保健・保健室経営の多面的な評価と改善 ○家庭や関係機関との連携に関するマネジメント ○学校経営方針に対する建設的な意見 ○内外環境の把握・改善と学校の特色づくり ○家庭や地域等との積極的な連携・協働を生かした生徒指導 ○危機管理マネジメントの実行と評価 ○他校種との接続を踏まえた各種連携の工夫 ○情報教育の体系的なアプローチ | <ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒一人一人の課題に対する指導・支援に係る校内組織等のマネジメント ○児童生徒同士とのコミュニケーションの促進を通じたより望ましい集団づくり ○早期発見・早期対応に向けた心身の健康課題の把握 ○コーディネーター的な役割を果たした校内外の支援体制の充実 ○教職員の保護者及び地域の関係機関への保健室経営の周知 ○課題解決型保健室経営の組織的な実践と評価、改善 ○児童生徒の健康課題解決に向けた体制づくりの推進 ○学校保健マネジメントの実行と評価 | <ul style="list-style-type: none"> ○各種情報の積極的な提供と校内外の関係者との連携・協働 ○計画的・効果的な保健管理の実践と評価 ○児童生徒の健康課題解決を目指した指導計画の立案、実践、評価及び改善 ○早期発見・早期対応に向けた心身の健康課題の把握 ○コーディネーター的な役割を果たした校内外の支援体制の充実 ○教職員の保護者及び地域の関係機関への保健室経営の周知 ○課題解決型保健室経営の組織的な実践と評価、改善 ○児童生徒の健康課題解決に向けた体制づくりの推進 ○学校保健マネジメントの実行と評価 |
|--|---|---|---|---|

実践的指導力充実期

○各分掌・主任等による研修
○中堅教諭等資質向上研修(採用11年目以降)
○各主任研修

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <p>第2ステージ (目安:4年目～10年目)</p> <p>実践的指導力向上期</p> <p>積極的に学校保健経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌に応じた資質能力を向上させる 【実践と改善】</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○教育活動全体を通じたふらさと教育やキャリア教育の充実に向けた実践と改善 ○キャリア発達の段階を踏まえた体験的な活動の充実に向けた実践と改善 ○「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を通じた実践と改善 ○「問い」を発する力を育成するための言語活動の実践と改善及び言語環境の整備 ○一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の活用と改善 | <ul style="list-style-type: none"> ○学校経営の理解と保健室経営への反映 ○学校保健に関する他の教職員への助言 ○保護者への啓発活動 ○学校保健計画への参画 ○コーピングの視点を生かした職務の協働的な遂行 ○学校危機の洗い出しと未然防止策の策定と実践 ○カリキュラム・マネジメントの視点に立った教育資源の活用 ○情報モラルの理解と情報モラル教育の実践及び改善 | <ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒一人一人の内面や背景の理解と全職員の連携による適切な指導・支援 ○児童生徒が互いに高め合うとする集団づくりのための指導 ○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・協働というプロセスを踏まえた健康相談の実施 ○学校教育目標の具現化を図るための保健室経営計画の作成と目標達成に向けた実践 ○特別な支援を必要とする児童生徒の多様性の理解と、適切な指導・支援 | <ul style="list-style-type: none"> ○情報の収集や分析、具体的計画の策定から事後措置までの計画的な保健管理の実践と改善 ○学習指導要領、児童生徒の実態や発達段階に応じた保健教育の実践、評価、改善と効果的な推進 ○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・協働というプロセスを踏まえた健康相談の実施 ○学校教育目標の具現化を図るための保健室経営計画の作成と目標達成に向けた実践 ○保健組織活動の企画運営への参画 |
|--|---|--|---|--|

実践的指導力向上期

○実践的指導力向上研修(採用8年目)
○教職5年目研修(採用5年目)

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>第1ステージ (目安:初任～3年目)</p> <p>実践的指導力習得期</p> <p>教員としての心構えや公務員としてのモラル、学校保健、学習指導要領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】</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○キャリア教育の視点を生かしたふらさと教育の基本的な理解と実践 ○地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践 ○「問い」を発する子どもを育成する取組についての基本的な理解と実践 ○「問い」を発する力の育成の基盤となる言語活動の理解と実践 ○児童生徒理解や健康づくりにおける自己課題を解決する手段・方法の確認と実践 ○一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の理解と活用 | <ul style="list-style-type: none"> ○養護教諭としての責任の自覚 ○保健室経営の基本的な理解と運営 ○保護者への共感的理解に基づく対応 ○学校経営方針の理解と保健室経営への反映 ○学校組織における校務分掌の役割等の理解と職務の協働的な遂行 ○学校安全管理への意識付け ○地域人材と教育資源の把握と活用 ○ICT活用の基本的な理解と技能の習得 | <ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の内面の理解と個々の問題に対する組織の一員としての対応 ○基本的な生活習慣の確立のための指導 ○家庭との連携を生かした生徒指導の推進 ○特別な支援を必要とする児童生徒の特性の理解と把握 | <ul style="list-style-type: none"> ○救急処置、健康診断、健康観察、疾病管理と予防、環境衛生等の保健管理に関する知識・技能の習得 ○学習指導要領の内容の把握と専門性を生かした指導の理解 ○学校保健安全法による健康相談の位置付けの理解と対応 ○学校教育目標の理解と児童生徒の健康課題等を踏まえた、保健室経営計画の立案と実施 ○保健組織活動の意義の理解 |
|--|--|---|--|--|

実践的指導力習得期

○実践的指導力習得研修(採用2年目)
○新規採用者研修

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>本県の教育課題への対応</p> <p>【本県の共通教育課題】</p> <p>1 ふらさと教育・キャリア教育の推進 2 「問い」を発する子どもへの育成 3 若手教員の指導力向上 4 特別支援教育の推進 5 ICTの効果的な活用</p> | <p>マネジメント能力</p> <p>1 教育課程の理解と実践 2 教育目標の保健室経営への反映 3 学校経営への参画 4 危機に対応できる管理能力 5 地域人材や資源、教育情報の活用</p> | <p>生徒指導力</p> <p>1 個に応じて指導・支援する力 2 集団に対して指導・支援する力 3 家庭と共に課題を克服する力</p> | <p>専門的指導力</p> <p>1 保健管理の実践力 2 保健教育の推進力 3 児童生徒理解に基づく健康相談実践力 4 保健室経営の実践力 5 保健組織活動の推進力</p> |
|---|--|--|---|

全てのキャリアステージで求められる教員としての基礎的素養

ふらさとを愛し支える自覚と志 教員としての使命感・倫理観・責任感 豊かな人間性と教育への情熱 課題を追究する創造的探究力

| | | |
|--|---|--|
| <p>採用段階</p> <p>採用段階で求められる人材像</p> <p>教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている</p> <p>協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している</p> <p>教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含めた全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、受容的・共感的に理解ができる</p> <p>個性豊かだけでなく、常に学び続ける探究力を有している</p> <p>学校保健に関する深い専門的知識と広く豊かな教養をICT活用も含め身に付けている</p> | <p>採用</p> <p>使命感・倫理観 人間関係形成力 教育的愛情と共感的理解 豊かな人間性と探究力 専門的知識</p> | <p>養成段階</p> <p>育成する教員の資質能力の基盤</p> <p>○教師としての使命感と倫理観 ○教育者としての心構え ○自己管理と心身の健康</p> <p>○円滑な意思疎通や関係性の構築 ○組織の一員としての自覚と協力 ○家庭や地域社会との連携</p> <p>○子どもと集団の理解 ○個と集団のバランスの取れた保健室経営 ○子どもの個性の伸長と自立心の育成 ○特別な教育的ニーズと支援に関する理解</p> <p>○教育課程の編成に関する理解 ○教育内容・教材に関する理解 ○ICT活用も含め効果的な指導方法に関する理解</p> |
|--|---|--|

関係する研修・事業等

教員(養護教諭)養成系大学と秋田県教育委員会との連携

I 秋田県教職キャリア協議会への参加(の開催)
II 県主催事業への参加や総合教育センターの公開講演等の開催
・研究発表会等
III 各大学が行っている事業を活用した相互交流
・あきたの職力高度化フォーラムへの参加等

高等学校段階からの教員養成の取組 ミニミニ教育実習の実施 教員養成系大学附属校における研究会の参観 地域の小・中学校での教職職場体験や学習ボランティア活動の実施

キャリアステージ全体で身に付けるべき能力・役割の明確化（養護教諭）

～ICT活用の特性・強みを踏まえ、校務等において効果的に活用するとともに、役割と専門性を最大限発揮する力～

| キャリアステージ全体 | 養護教諭に担うことが求められる職務 | ICTの効果的な活用 |
|--|--|--|
| 第4ステージ（ベテラン教員） | | |
| 教職経験活用・発展期 | | |
| <p>ベテラン教員としての自覚と責任をもち、多様な指導経験と広い視点から同僚・若手教員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む</p> | <p>【救急処置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校の管理下において生じた傷病について、応急的な救急処置を行う ・症状等の見極め、医療機関への受診の要否の判断・対応を行い、保健指導など適切な事後措置を行う ・校内における組織的な救急体制を整備する ・緊急事態への対応に係る校内研修の企画・実施を積極的に主導する | <p>◆タブレット端末を活用した保健指導</p> |
| 第3ステージ （目安：11年目～） | | |
| 実践的指導力充実期 | | |
| <p>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、主任等の分掌に必要な役割・職務に関して理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける 【推進と充実】</p> | <p>【健康観察】 【疾病の管理・予防】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康観察の結果を管理職に報告し、必要な対応を講ずる ・ICTを活用し健康状態の把握を管理する ・児童生徒等に自己の疾病や生活管理の必要性等を理解できるよう指導する | <p>◆健康観察集計のデジタル化 ◆校務支援システムを活用した校務の効率化</p> |
| 第2ステージ （目安：4年目～10年目） | | |
| 実践的指導力向上期 | | |
| <p>積極的に学校保健経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に 応じた資質能力を向上させる 【実践と改善】</p> | <p>【健康相談】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校内外の関係者と健康相談に対応するための体制を構築する ・児童生徒等の立場に立った様々なチャンネルにより相談できる体制を整える <p>【保健室経営】 【保健組織活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校教育目標や学校保健目標等を受けて、具現化を図るための保健室経営計画を作成する ・保健室経営計画を職員会議や学校保健委員会等の場を活用しすべての教職員との間で共通理解を図る ・学校保健活動を組織的に推進するため学校保健委員会等での検討を主導し、学校保健計画の策定に中心的な役割を果たす | <p>◆健康相談及び保健指導や保護者との連絡・相談におけるオンラインツールの活用</p> <p>◆学校医、学校歯科医、学校薬剤師等との情報共有・相談、研修等への参画等におけるオンラインツールの活用</p> |
| 第1ステージ （目安：初任～3年目） | | |
| 実践的指導力習得期 | | |
| <p>教員としての心構えや公務員としてのモラル、学校保健、学習指導要領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】</p> | | |

秋田県教職キャリア指標(栄養教諭)～秋田の未来と教育を支える人材の育成を目指して～

学び続ける
秋田の教師

◆学校経営支援・実践期
○副校長研修・教頭研修
◆教職経験活用・発展期
○実践的指導力発展研修

人事交流を活用した
資質能力の向上

I 他県等との人事交流
II 校種間的人事交流
III 大学附属学園との人事交流
IV 一般行政部門との人事交流

◆実践的指導力充実期
○各分掌・主任等による研修
○中堅教諭等資質向上研修
(採用11年目以降)
○各主任研修
※栄養教諭研修会(年1回)
※栄養教諭・学校栄養職員研修
(年1回)

◆実践的指導力向上期
○実践的指導力向上研修
(採用9年目)
○教職5年目研修
(採用5年目)
※栄養教諭研修会(年1回)
※栄養教諭・学校栄養職員研修
(年1回)

◆実践的指導力習得期
○実践的指導力習得研修
(採用2年目)
○新規採用者研修
※栄養教諭研修会(年1回)
※栄養教諭・学校栄養職員研修
(年1回)

| | | |
|---|---------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析 管理職との連携による効果的な学校情報収集と適切な情報収集 地域人材・地域資源の有効活用のための連携調整と工夫 よりよい働き方を目指す校務分掌への提言・調整 高度性を育むキャリア教育としてのマネジメント的役割の理解と実践 地域と連携した学校の安全な教育環境の整備 危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応 | <p>組織運営力</p> <p>学校経営力</p> | <ul style="list-style-type: none"> 学校経営ビジョンの実現と組織を動かすリーダーシップの発揮 学校運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 自校の特色や教育課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施 校務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 よりよい働き方を目指す校務分掌の改善・整備 教職員の勤務やメンタルヘルスに関する自発的な状況把握と校内ケア体制の確立 地域との連携を通じた安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立 インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進 |
| <ul style="list-style-type: none"> カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善についての指導・助言 食に関する指導(学校給食の管理を含む)における探究型授業を組織的に推進するためのモデルの提示 | <p>専門的指導力</p> | <ul style="list-style-type: none"> 地域と学校との信頼関係の確立 家庭や地域、関係機関との意見・連携と適切な対応の判断 地域と学校相互の活性化を目指した地域人材・地域資源の有効活用 |
| <ul style="list-style-type: none"> 生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言 家庭や地域、関係機関との連携のロールモデルの提示と指導・助言 自校の生徒指導やキャリア教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施 | <p>生徒指導力 進路指導力</p> | <ul style="list-style-type: none"> 実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上 授業観察や授業の実績に応じた適切な指導と指導・助言 授業力等の向上に資する教員同士による効果的な校内研修の充実 教職員の職務や向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言 |
| <ul style="list-style-type: none"> 校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成 自校の教育課題の解決に資する研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ | <p>人材育成力</p> | <ul style="list-style-type: none"> 実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上 授業観察や授業の実績に応じた適切な指導と指導・助言 授業力等の向上に資する教員同士による効果的な校内研修の充実 教職員の職務や向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言 |
| <ul style="list-style-type: none"> 特別支援教育におけるロールモデルの提示と指導・助言 自校の特別支援教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施 | <p>特別支援教育の 推進力</p> | <ul style="list-style-type: none"> 校内支援体制の整備・充実に向けたリーダーシップの発揮 家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と教職員への指導・助言 |
| <p>教職経験活用・発展期【ベテラン教員】</p> <p>第4ステージ</p> <p>ベテラン教員としての自覚と責任をもち、多様な指導経験と広い視点から同僚・若手教員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組み</p> <p>学校経営支援・実践期【副校長・教頭】</p> <p>管理職としての責任と自覚をもって校長を補佐し、特色ある教育活動を推進するとともに、教育課題に対応するマネジメント能力を発揮する</p> | | |

第3ステージ
(目安:11年目～)

実践的指導力充実期

◆「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を通じた組織的な取組の推進と充実

◆「問い」を発する力を育成し、質を高めるための言語活動の推進と合理的な言語環境の整備と充実

◆教科書の指導における食に関する指導の実践をもとにした適切な指導・助言

◆一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の活用推進と適切な指導・助言

【推進と充実】

◆学校経営案に基づいた食に関する指導及び学校給食の管理と運営

◆食に関する指導及び学校給食の管理の多面的な評価と改善

◆家庭や関係機関との連携に関するマネジメント

◆学校経営方針に対する建設的な意見

◆内外環境の把握・改善と学校の特色づくり

◆食の安全等危機管理マネジメントの実行と評価

◆他職種との接続を踏まえた各種連携の工夫

◆食に関する指導における情報教育の推進

◆児童生徒一人一人の課題に対する指導・支援に係る校内組織等のマネジメント

◆児童生徒同士のコミュニケーションの促進を通じたより望ましい学級集団づくりへの指導・助言

◆家庭や地域等との積極的な連携・協働

◆特別な支援を必要とする児童生徒への組織的な支援と、関係機関との連携

◆児童生徒の実態や学校・地域の特色に応じた献立作成と調理方法の指導・助言

◆学校生活全般における衛生管理の実施と教職員や調理員に対する適切な指導・助言及び課題の改善

◆教職員と連携した教科等における食に関する指導の充実と評価指標に基づいた評価と改善

◆教職員、保護者及び関係機関と連携した健康課題に対する個別な相談指導等の対応や指導の適切な実施

第2ステージ
(目安:4年目～10年目)

実践的指導力向上期

◆「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を通じた実践と改善

◆「問い」を発する力を育成するための言語活動の実践と改善及び言語環境の整備

◆若手教員同士による生徒指導や授業分析などの実践的な研修を通じた助言

◆一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の活用と改善

【実践と改善】

◆学校経営の理解と食に関する指導及び学校給食の管理への反映

◆食に関する指導を通じて、家庭との関わり等に対する他の教職員への助言

◆保護者への啓発活動

◆コーディネーターの視点を生かした職務の協働的な遂行

◆学校危機の洗い出しと未然防止策の策定と実践

◆カリキュラム・マネジメントの視点に立った資源の活用

◆情報モラルの理解と情報モラル教育の実践及び改善

◆児童生徒一人一人の内面や背景の理解と全職員との連携による適切な指導・支援

◆児童生徒が互いに高め合うための学級集団づくりへの指導・助言

◆家庭との積極的な連携を生かした生徒指導の実践

◆特別な支援を必要とする児童生徒の多様性の理解と、適切な指導・支援

◆児童生徒の実態把握と学校給食実施基準等を配慮した献立作成や調理指導(地場産物の活用)

◆学校給食施設・設備や調理作業及び学校の課題を的確に捉えた指導・助言

◆教職員と連携した学校給食の教材化と発達段階に応じた教科等での食に関する指導の計画作成と実施

◆教職員や保護者と連携した健康課題に対する個別な相談指導等の対応と指導

第1ステージ
(目安:初任～3年目)

実践的指導力習得期

◆キャリア教育の視点を生かしたふるさと教育の基本的な理解と実践

◆地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践

◆「問い」を発する子どもを育成する取組についての基本的な理解と実践

◆「問い」を発する力の育成の基盤となる言語活動の理解と実践

◆児童生徒理解や食に関する指導における自己の課題を解決する手段・方法の確立と実践

◆一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の理解と活用

【理解と実践】

◆栄養教諭としての責任の自覚

◆食に関する指導と学校給食の管理への基本的な理解と運営

◆保護者への共感的理解に基づく対応

◆学校・学年経営方針の理解と食に関する指導と学校給食の管理への反映

◆学校組織における校務分掌の役割等の理解と職務の協働的な遂行

◆校内分掌における安全管理への意識付け

◆地域人材と資源の把握と活用

◆ICT活用の基本的な理解と技能の習得

◆児童生徒の内面の理解と個々の問題に対する組織の一員としての対応

◆基本的な生活習慣の確立のための指導・助言

◆家庭との連携を生かした生徒指導の推進

◆特別な支援を必要とする児童生徒の特性の理解と把握

◆成長期の栄養を理解し、学校給食実施基準に基づいた献立作成

◆学校給食衛生管理基準の理解(調理員への指導を含む)

◆教育活動全体を通じた食に関する指導を推進する重要性への理解

◆児童生徒の健康課題に対する実態把握と教職員や保護者と連携した対応

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>本県の教育課題への対応</p> <p>【本県の共通課題】</p> <p>①ふるさと教育・キャリア教育の推進</p> <p>②「問い」を発する子どもを育成</p> <p>③若手教員の指導力向上</p> <p>④特別支援教育の推進</p> <p>⑤ICTの効果的な活用</p> | <p>マネジメント能力</p> <p>①教育課程の理解と実践</p> <p>②教育目標の食に関する指導への反映</p> <p>③学校経営への参画</p> <p>④危機対応できる管理能力</p> <p>⑤地域人材や資源、教育情報の活用</p> | <p>生徒指導力</p> <p>①個に応じて指導・支援する力</p> <p>②集団に対して指導・支援する力</p> <p>③家庭と共に課題を克服する力</p> | <p>専門的指導力</p> <p>①学校給食実施基準に基づいた栄養管理の実践力</p> <p>②学校給食衛生管理基準に基づいた衛生管理の実践力</p> <p>③給食の時間や各教科等における食に関する指導の推進力</p> <p>④食に関する健康課題(偏食や肥満・痩身、食物アレルギー、スポーツ栄養等)を有する児童生徒に対する個別な指導の推進力</p> |
| <p>特別な支援を必要とする児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じて指導・支援する力</p> <p>ICT活用の特性・強みを踏まえ、校務等において効果的に活用するとともに、役割と専門性を最大限発揮する力</p> | | | |

全てのキャリアステージで求められる教員としての基礎的素養

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>ふるさとを愛し支える自覚と志</p> <p>教員としての使命感・倫理観・責任感</p> <p>豊かな人間性と教育への情熱</p> <p>課題を追究する創造的探究力</p> | <p>採用段階</p> <p>採用段階で求められる人材像</p> <p>教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている</p> <p>協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している</p> <p>教育的愛情と共感的理解</p> <p>教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含め全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、柔軟で共感的に理解ができる</p> <p>豊かな人間性と探究力</p> <p>個性豊かでたくましく、常に学び続ける探究力を有している</p> <p>食に関する指導と学校給食の管理に関する深い専門的知識や広く豊かな教養をICT活用も含め身に付けている</p> | | |
| <p>採用段階</p> <p>採用段階で求められる人材像</p> <p>□インターンシップの制度化の検討</p> <p>□教職大学院生に対する優遇制度</p> | <p>採用段階</p> <p>採用段階で求められる人材像</p> <p>□教師塾等への支援</p> <p>□県が求める教員の資質能力のビジョンの共有</p> | | |
| <p>養成段階</p> <p>育成する教員の資質能力の基盤</p> <p>□教師としての使命感と倫理観</p> <p>□教育力の向上への心構え</p> <p>□自己管理と心身の健康</p> <p>□円滑な意思疎通や関係性の構築</p> <p>□組織の一員としての自覚と協力</p> <p>□家庭や地域社会との連携</p> <p>□子どもと集団の理解</p> <p>□個と集団のバランスの取れた学級経営への理解</p> <p>□子どもの個性の伸長と自立心の育成</p> <p>□特別な教育的ニーズと支援に関する理解</p> <p>□教育課程における食に関する指導の位置付けの理解</p> <p>□ICT活用も含め食に関する指導の内容及び教材についての理解</p> <p>□学校給食の管理に関する理解</p> | <p>養成段階</p> <p>育成する教員の資質能力の基盤</p> <p>□教師としての使命感と倫理観</p> <p>□教育力の向上への心構え</p> <p>□自己管理と心身の健康</p> <p>□円滑な意思疎通や関係性の構築</p> <p>□組織の一員としての自覚と協力</p> <p>□家庭や地域社会との連携</p> <p>□子どもと集団の理解</p> <p>□個と集団のバランスの取れた学級経営への理解</p> <p>□子どもの個性の伸長と自立心の育成</p> <p>□特別な教育的ニーズと支援に関する理解</p> <p>□教育課程における食に関する指導の位置付けの理解</p> <p>□ICT活用も含め食に関する指導の内容及び教材についての理解</p> <p>□学校給食の管理に関する理解</p> | | |
| <p>豊か人間性と社会性</p> <p>教師の専門性～子ども理解と授業づくりの基礎～</p> | | | |

高等学校段階からの教員養成の取組

| | | |
|-------------|----------------------|--------------------------------|
| ミニミニ教育実習の実施 | 教員養成系大学附属校における研究会の参観 | 地域の小・中学校での教職職場体験や学習ボランティア活動の実施 |
|-------------|----------------------|--------------------------------|

教員(栄養教諭)養成系大学と秋田県教育委員会との連携

I 秋田県教職キャリア協議会への参加(の開催)

II 県主催事業への参加や総合教育センターでの公開観望等の開催

III 研究発表会等

IV 各大学が行っている事業を活用した相互交流

あきたの教師力高次元フォーラムへの参加等

関連する研修・事業等

キャリアステージ全体で身に付けるべき能力・役割の明確化（栄養教諭）

～ICT活用の特性・強みを踏まえ、校務等において効果的に活用するとともに、役割と専門性を最大限発揮する力～

| キャリアステージ全体 | 栄養教諭に担うことが求められる職務 | ICTの効果的な活用 |
|--|--|--|
| 第4ステージ（ベテラン教員） | | |
| 教職経験活用・発展期 | | |
| <p>ベテラン教員としての自覚と責任をもち、多様な指導経験と広い視点から同僚・若手教員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む</p> | <p>【各教科等における指導への参画】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各教科等の教諭と連携を図り、学校教育活動全体における食に関する指導内容を体系的に構築する 食に関する指導について目的を明確にし、指導効果の向上を図る支援を行う 積極的に指導に参画し、食に関する指導の機会の充実を図る 各教科等における指導に参加し、授業で使用できる教材作成などを行う | <p>◆複数の学級や学校における情報共有・食に関する指導等でのオンラインツールの活用</p> |
| <p>第3ステージ （目安：11年目～）</p> | | |
| 実践的指導力充実期 | | |
| <p>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、主任等の分掌に必要な役割・職務に関して理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける 【推進と充実】</p> | <p>【食に関する健康課題のある児童生徒等への個別的な相談・指導】</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康課題を踏まえた個別指導の校内体制づくりを行う 児童生徒、日常的な相談指導を行う学級担任に対し、支援を行う | <p>◆効率的な学校給食の管理業務や家庭等への発信におけるオンラインツールの活用</p> |
| <p>第2ステージ （目安：4年目～10年目）</p> | | |
| 実践的指導力向上期 | | |
| <p>積極的に学校経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる 【実践と改善】</p> | <p>【栄養管理（献立作成）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 家庭や地域の実態を把握し、児童生徒の健康課題の解決に向けた献立作成を行う 学級担任等による食に関する指導を見据えた献立作成を行う 児童生徒の実態を把握し、学校実施基準に基づいた適切な栄養管理を行う 学校給食摂取基準や食品構成に配慮した献立作成を行う | <p>◆ソフトウェアやアプリを活用した事務の効率化</p> |
| <p>第1ステージ （目安：初任～3年目）</p> | | |
| 実践的指導力習得期 | | |
| <p>教員としての心構えや公務員としてのモラル、学習指導要領、教育課程、食に関する指導、学校給食の管理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】</p> | <p>【学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> 衛生管理者として衛生管理を行い、業務内容の整理や分担を行い効率化を図る 学校給食衛生管理基準に基づき、日常的または定期的な点検を行い衛生管理に努める 衛生管理に関する指導を行う際には、児童生徒や教職員に指導・助言を行う 学校薬剤師等の協力を得て施設設備に問題がある場合は報告を行い、必要な措置を講ずる | <p>◆給食運営業務のデジタル化</p> |

秋田県教職キャリア指標(学校事務職員)～秋田の未来と教育を支える人材の育成を目指して～

学び続ける
秋田の事務職員

| | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析 同僚性を育むベテラン事務職員としてのメンターの役割の理解と実践 地域人材・地域資源の有効活用のための連絡調整と工夫 管理職との連携による効果的な学校情報の発信と適切な情報収集 地域と連携した学校の安全な教育環境の整備 危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応 よりよい働き方を目指す校務分掌システムへの提言・調整 | 学校マネジメント力 学校経営力 外部折衝力 人材育成力 | <ul style="list-style-type: none"> 学校経営ビジョンの明確な提示と組織を動かすリーダーシップの発揮 学校運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 教職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と校内ケア体制の確立 よりよい働き方を目指す校務分掌システムモデルの構築 地域との連携を通じた安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立 校務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 |
| <ul style="list-style-type: none"> 校務分掌システムの効果的な活用による若手事務職員の育成 自校の運営課題の解決に資する研修等の企画・運営による事務職員のスキルアップ | 人材育成力 | <ul style="list-style-type: none"> 実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 職務の実績に応じた適切な評価と指導・助言 |
| <ul style="list-style-type: none"> 学校運営課題の解決に向けた企画・実践 地域や保護者の教育的ニーズの集約・分析 | 管理職・ベテラン事務職員として求められる素養 | <ul style="list-style-type: none"> 教育課題の解決に向けた適切な判断と実行 地域や保護者の教育的ニーズに応える学校経営の推進 |
| 事務職経験活用・発展期【ベテラン事務職員】 ベテラン事務職員としての自覚と責任をもち、多様な経験と広い視点から同僚・若手事務職員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む | | 第4ステージ 学校経営推進・充実期【管理職】 管理職としての強い責任と自覚をもち、大局的な視点から特色ある学校運営を推進するとともに、直面する喫緊の課題に対応するマネジメント能力を発揮する |

- ◆学校経営推進・充実期
- ◆事務職経験活用・発展期
- 教職員等中央研修
- 事務長研修等

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| 第3ステージ (目安:役付職員) 実務処理能力充実期 中堅職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、組織マネジメント能力を身に付ける【推進と充実】 | ① 定型業務 ② 調整業務 ③ 企画業務 ④ 地域協働業務 | 専門的知識・技能 チーム学校を支えるマネジメント力 学校の内外をつなぐ力 | <ul style="list-style-type: none"> 学校事務に関する企画・提案 高度な知識・技能と経験を生かした事務執行 他の教職員に対する適切な指導・助言 | <ul style="list-style-type: none"> 学校教育全般に関する幅広い知識の活用 危機の未然防止のための学校環境の改善や再発防止 円滑な学校運営のための提案と実践 | <ul style="list-style-type: none"> 学校教育目標の達成に向けた学校事務職員の専門職としての参画 学校と家庭や地域等との良好な関係構築に向けた実践 学校からの的確な情報発信 |
| 第2ステージ (目安:主任) 実務処理能力向上期 積極的に実務能力を向上させようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる【実践と改善】 | ① 定型業務 ② 調整業務 ③ 企画業務 ④ 地域協働業務 | 専門的知識・技能 チーム学校を支えるマネジメント力 学校の内外をつなぐ力 | <ul style="list-style-type: none"> 学校における課題の把握 経験を生かした知識・技能の活用 事務処理の更なる改善 | <ul style="list-style-type: none"> 学校教育全般に関する幅広い知識の習得 担当する校務分掌の積極的な取組と効率的な実施 円滑な学校運営のための貢献 | <ul style="list-style-type: none"> 学校教育目標の達成に向けた教職員との協働 地域と学校との連携への貢献 家庭と学校との良好な関係構築への貢献 |
| 第1ステージ (目安:主事) 実務処理能力習得期 事務職員としての心構えや公務員としてのモラル、学校事務についての基礎的知識及び正確・迅速な処理能力を身に付ける【理解と実践】 | ① 定型業務 ② 調整業務 ③ 企画業務 ④ 地域協働業務 | 専門的知識・技能 チーム学校を支えるマネジメント力 学校の内外をつなぐ力 | <ul style="list-style-type: none"> 基本的な知識・技能の習得と仕事の進め方の理解 正確で迅速な事務処理 年間を通じた計画的な事務処理 | <ul style="list-style-type: none"> 学校教育に関する制度等の把握 学校組織や校務分掌に関する理解 学校事務職員の役割と職務内容の理解と実践 | <ul style="list-style-type: none"> 学校教育目標達成に向けた教職員との連携 地域における様々な事情や環境等の把握 家庭と学校との連絡調整 |
| 研修段階 各キャリアステージで求められる資質能力 | 事務をつかさどる専門職 ① 定型業務 ② 調整業務 ③ 企画業務 ④ 地域協働業務 | 専門的知識・技能 業務に必要とされる総務・財務会計等に関する専門的能力 | チーム学校を支えるマネジメント力 信頼できる確かな情報に基づいて現状を捉え、解決すべき課題や問題点を理解する能力 | 学校の内外をつなぐ力 学校と家庭や地域等、あるいは教員と他の専門職員をスムーズにつなぐ能力、情報収集能力と情報発信能力、コミュニケーション能力 | |

- ◆実務処理能力充実期
- 共同実施グループリーダー研修
- 職員選択研修
- 役付職員選択研修
- キャリアデザイン研修等

- ◆実務処理能力向上期
- マネジメント研修
- キャリア開発研修
- 選択研修
- 3年目職員研修
- 実務研修

人事交流を活用した
資質能力の向上
 I 中央省庁への派遣
 II 校種間の人事交流
 III 知事部局との人事交流

- ◆実務処理能力習得期
- 初任者研修
- 新規採用職員の学校事務研修
- 新規採用職員研修(前期・後期)

全てのキャリアステージで求められる事務職員としての基礎的素養

| | | | |
|--------------|----------|-------------|----------------|
| 正確で迅速な事務処理能力 | 広い視野と思考力 | 多様性への理解と対応力 | 適切な状況分析と危機管理能力 |
|--------------|----------|-------------|----------------|

採用

| | | | | | |
|------------------------------|--|--|---|--|--|
| 採用段階 採用段階で求められる人材像 | 使命感・倫理観 公務員としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている | 人間関係形成力 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している | 教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、児童生徒の心身の状況を踏まえ、変容的・共感的に理解ができる | 豊かな人間性と探究力 個性豊かでたくましく、常に学び続ける探究力を有している | ふるさとを愛する心 地域の歴史・文化や風土を理解し、ふるさとを愛する人材育成への意欲を有している |
|------------------------------|--|--|---|--|--|

関連する研修

秋田県教職キャリア指標(園長) ～秋田の未来と教育・保育を支える人材の育成を目指して～

| 観点 | トップリーダーとして目指す姿 |
|--------------------------|--|
| 園経営ビジョンの構築・実現 | <p>【園経営方針の策定と具現化】 園や自治体の教育方針を踏まえつつ、園の実態や教育・保育を取り巻く社会状況・課題を適切に把握・分析した上で、特色ある園経営方針を策定する。その実現に向けた具体的な手立てを明確にし、教職員・保護者・地域社会とビジョンを共有することで協働体制を築き、一人一人の乳幼児の豊かな育ちと学びを実現する。</p> |
| | <p>【多様性を尊重した園文化の醸成】 園経営方針の策定及び実現において、人権や多文化共生に対する高い見識に基づき、人権感覚の育成やインクルーシブな教育・保育等を推進することで、多様性を尊重する園文化の醸成を図る。</p> |
| カリキュラム・マネジメントと教育・保育の質の向上 | <p>【教育課程や全体的な計画の編成と改善による教育・保育の質の向上】 幼稚園教育要領や保育所保育指針及び幼保連携型認定こども園教育・保育要領の趣旨を踏まえ、社会の変化や乳幼児の育ちに対応し、多様な教育・保育的ニーズに応じた教育課程や全体的な計画を編成・評価・改善する。特に、社会の変化を見据え、環境の構成や援助の工夫により、生活や遊びを通じた学びの充実を図り、教職員との対話や指導助言を通して、組織的・計画的に教育・保育の質の向上を推進する。</p> |
| | <p>【教育・保育の改善の推進】 園目標達成に向けて、園内外の様々なデータや記録を収集・分析し、乳幼児の実態や教育的課題を的確に把握する。この情報に基づき、カリキュラム・マネジメントの視点から教育課程や全体的な計画の改善を主導し、教職員の実践力向上に向けた指導・助言を行い、園内研修を充実させることで、組織的・計画的な教育・保育の改善を推進する。</p> |
| 人材育成・組織マネジメント | <p>【教職員のエンゲージメントの向上】 教職員間のコミュニケーションを活性化し、同僚性を高めるとともに、業務の効率化や適正化を行うことで、教職員一人一人がその能力や特性を十分に発揮しつつ、働きがいを実感できる職場環境を整える。</p> |
| | <p>【個々の資質向上と園活性化につながる人事評価】 教育・保育の観察や分掌業務等の遂行状況に基づき、教職員の個性・特徴を的確に把握し、その能力と業績を公正に評価することで、教職員との信頼関係を構築する。それらを踏まえ、各々のキャリアステージに応じて、教職員が主体的に資質能力の向上を図るよう研修受講等についての指導・助言を適切に行うことで、教職員の資質向上と園組織の活性化を図る。</p> |
| | <p>【働き方改革の推進】 園の現状を的確に捉えた上で、働き方改革の基本方針を明示し、教職員の業務分担や分掌配置、組織の見直しや再編、行事等の精選やスリム化、外部との連携・協働の推進など、教職員の働き方改革実現に向けた組織マネジメントを積極的に推進する。</p> |
| | <p>【教職員の安全・安心への支援】 教職員の適正な勤務時間管理や休暇の取得促進による業務改善に加え、メンタルヘルスを含めた健康・安全・ワークライフバランスに配慮するなど、教職員のウェルビーイングの向上を図る。</p> |
| 財務・施設マネジメント | <p>【適切な予算の確保と執行】 事務職員と連携し、教職員に園予算の執行方針を示すとともに、適正かつ円滑な執行に努め、備品・消耗品を整備し、教育・保育的効果の向上を図る。</p> |
| | <p>【園務環境の整備】 施設・設備の点検・管理を適切に行うことで、乳幼児の安全を確保し、教育・保育活動が効率的かつ円滑に推進されるよう園務環境を整える。</p> |
| 危機管理 | <p>【危機管理体制の整備】 危機を予測した未然防止の取組に努め、緊急時に適切に対応できるよう、保護者・地域・関係機関との連携体制を構築するとともに、危機管理マニュアルを作成・周知し、組織としての危機管理体制を整える。</p> |
| | <p>【リーダーシップの発揮と迅速かつ適切な対応】 危機発生時には、リーダーシップを発揮し、正確な情報収集を基に的確な状況の把握・分析を行う。その上で、乳幼児の安全を最優先にして状況を判断し、迅速かつ適切な対応を図る。</p> |
| | <p>【服従規律の確保】 服従規律に関する定期的な研修の実施、面談や日常的なコミュニケーションなどを通じて専門職としての高い倫理観と使命感を教職員に促し、法令遵守の意識を徹底させることで不祥事を未然に防止する。</p> |
| | <p>【教職員のコンプライアンス向上】 コンプライアンス意識向上のための継続的な指導・助言を行い、ハラスメント等の防止に向けた職場環境の整備と意識啓発を推進し、教職員が安心して相談できる体制を整え、心理的安全性を確保する。</p> |
| 家庭・地域・関係機関との連携・協働 | <p>【家庭・地域・関係機関との関係構築】 家庭・地域・関係機関と園の方針や教育・保育活動等を積極的に共有することで、地域とともにある園を目指すことにより、信頼関係を構築し、家庭や地域等の園運営への積極的な参画を促進する。</p> |
| | <p>【地域に根ざしたキャリア教育の充実】 地域の行政・産業界・関係機関等と連携し、地域の人・物・自然等の保育資源を活用しながら、ふるさとが育ちのフィールドとなる小学校連携・地域連携を重視した「地域に根ざした(乳幼児期からの)キャリア教育の充実」を図り、魅力ある園づくりを推進する。</p> |

秋田県教職キャリア指標(保育者)～秋田の未来と教育・保育を支える人材の育成を目指して～

学び続ける
秋田の保育者

| | | | |
|--|--------------------------|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ◇園経営ビジョンの理解と保育者の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 ◇評価システムを活用した園運営状況の適切な評価と結果の分析 ◇管理職との連携による効果的な情報発信と適切な情報収集 ◇地域人材・地域資源の有効活用のための連絡調整と工夫 ◇よりよい働き方を目指す園務分掌システムへの提言・調整 ◇向後性を育むベテラン保育者としてのメンターの役割の理解と実践 ◇地域と連携した園の安全な運営の確保と、メンターの役割の理解と実践 ◇地域の学校・園との連携に関する計画・実施の推進 ◇危機管理体制に基づく自園の教育・保育の課題への迅速な対応 | <p>組織運営力</p> | <p>園経営力</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◇園経営ビジョンの実現と組織を動かすリーダーシップの発揮 ◇園経営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 ◇自園の特色や教育・保育の課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施 ◇園務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 ◇よりよい働き方を目指す園務分掌の改善・整備 ◇全職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と園内ケア体制の確立 ◇地域との連携を通じた安全で安心な園づくりと危機管理体制の確立 ◇インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進 |
| <ul style="list-style-type: none"> ◇カリキュラム・マネジメントを軸にした保育の改善についての指導・助言 ◇好奇心や探究心を育む保育を組織的に推進するためのロールモデルの提示 | <p>保育実践力</p> | <p>外部新機力</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◇地域と園との信頼関係の確立 ◇家庭・地域、関係機関との連携と適切な対話の推進 ◇自園の特色や教育・保育の課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施 ◇地域に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 ◇よりよい働き方を目指す園務分掌の改善・整備 ◇全職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と園内ケア体制の確立 ◇地域との連携を通じた安全で安心な園づくりと危機管理体制の確立 ◇インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進 |
| <ul style="list-style-type: none"> ◇専門的指導における保育者の在り方の提示と指導・助言 ◇家庭や地域、関係機関との連携のロールモデルの提示と指導・助言 ◇自園の個性の実態に応じた指導やキャリア教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施 | <p>専門的指導力</p> | <p>人材育成力</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◇実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 ◇適切な園務分掌による全職員の資質能力の向上 ◇保育力等の向上に資する全職員による効果的な園内研修の充実 ◇職員の資質向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言 |
| <ul style="list-style-type: none"> ◇園務分掌システムの効果的な活用による若手保育者の育成 ◇自園の課題の解決に資する研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ | <p>人材育成力</p> | <p>特別支援教育の推進力</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◇園内支援体制の整備・充実に向けたリーダーシップの発揮 ◇家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と保育者への指導・助言 |
| <ul style="list-style-type: none"> ◇特別支援教育についての自己研鑽と他の保育者への適切な指導・助言 ◇自園の特別支援教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施 | <p>特別支援教育の推進力</p> | <p>特別支援教育の推進力</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◇園内支援体制の整備・充実に向けたリーダーシップの発揮 ◇家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と保育者への指導・助言 |
| <p>保育経験活用・発展期【ベテラン保育者】</p> | | <p>園運営支援・実践期【園長・主任等】</p> | |
| <p>ベテラン保育者としての自覚と責任をもち、多様な保育経験と広い視点から同僚・若手保育者に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む</p> | | <p>管理職としての責任と自覚をもち、園長を補佐し、特色ある教育・保育活動を推進するとともに、課題に対応するマネジメント能力を発揮する</p> | |

◆園運営支援・実践期

◆教職経験活用・発展期

○教頭・主任等研修会

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| <p>第3ステージ (目安:11年目)</p> <p>実践的指導力充実期</p> <p>中堅保育者としての自覚をもち、多様な保育経験を生かした指導・助言や、積極的な園運営への参画とともに、主任等への必要に応じて、職務に深く理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける【推進と充実】</p> | <ul style="list-style-type: none"> ① 教育・保育活動全体を通じた系統的・組織的なふるさと教育やキャリア教育の推進と充実 ② 「問い」を発する力を育成し、資質能力を育むための教育・保育活動全体を見通した組織的な取組の推進と充実 ③ 専門的指導や保育実践、クラス経営などの実践をもとにした適切な助言・支援 ④ 一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育・保育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の作成・活用推進及び指導・助言 | <ul style="list-style-type: none"> ① 園の教育・保育活動全体の多面的な評価と園運営に係る各種計画の改善への参画 ② 園運営に対する評価の客観的分析と改善への提案 ③ 組織全体の把握と園運営への積極的な参画 ④ 危機管理マネジメントの実行と評価・改善 ⑤ 小学校教育との学びや育ちの連続性を意識した互恵性のある交流・連携の推進 ⑥ 地域、関係機関等との連携の工夫及び推進情報モラル、情報セキュリティの整備、指導助言 ⑦ 特別支援教育のクラス経営への反映の評価・改善 ⑧ 交流及び共同学習の推進と充実 | <ul style="list-style-type: none"> ① 乳幼児一人一人の発達特性に応じた指導・支援に係る園内組織等のマネジメント ② 子どもが集団生活の中で互いに関わりを深め、育ち合うための適切な指導・支援 ③ 特別な配慮を必要とする子どもの特性等の理解に基づく組織的な支援の充実と、家庭や地域、関係機関との連携・推進と助言 | <ul style="list-style-type: none"> ① 多様な保育経験を生かした園の保育者に対する専門的な指導・助言の充実 ② 自園の取組の課題の明確化及び年間指導計画等の改善と実践の推進 ③ 乳幼児の主体性、生活や遊び等の状況に応じた多様な保育の構想や柔軟性のある展開 ④ 特別な配慮を必要とする子どもの、学習上又は生活上の困難さに応じた保育実践の充実と助言 |
|--|--|--|--|---|

◆実践的指導力充実期

○中堅教諭等資質向上研修(採用11年目以降)

○保育士等キャリアアップ研修

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| <p>第2ステージ (目安:4年目～10年目)</p> <p>実践的指導力向上期</p> <p>積極的に学年経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・強み等に応じた資質能力を向上させる【実践と改善】</p> | <ul style="list-style-type: none"> ① 教育・保育活動全体を通じたふるさと教育やキャリア教育の充実に向けた実践と改善 ② キャリア発達段階を踏まえた直接的・具体的な体験の充実に向けた実践と改善 ③ 「問い」を発する力を育成するための教育・保育活動全体を見通した実践と改善 ④ 「問い」を発する力を育成するための園活動の実践と改善及び言語環境の充実 ⑤ 若手保育者同士による保育実践などの実践的な研修を通じた学び合い ⑥ 一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育・保育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の作成・活用と改善 | <ul style="list-style-type: none"> ① 全体的な計画と各種計画の相互関係の理解と実践 ② 保育実践の評価・改善及び各種計画に対する改善策の提案 ③ 園務分掌の協働的な遂行と評価 ④ 園全体の危機の洗い出しと未然防止策の提案と実践 ⑤ 小学校教育との育ちのつながりを意識した保育や交流活動等の実施 ⑥ カリキュラム・マネジメントの視点に立った資源の活用 ⑦ 情報モラルや情報セキュリティの理解と啓発 ⑧ 特別支援教育のクラス経営への反映 ⑨ 交流及び共同学習の実践と改善 | <ul style="list-style-type: none"> ① 乳幼児の内面や背景の理解と一人一人の発達特性を踏まえた、職員間の連携による適切な指導・支援 ② 子どもが集団生活の中で、互いに育ち合うための適切な指導・支援 ③ 特別な配慮を必要とする子どもへの個に応じた適切な指導内容や指導方法の工夫・改善と、家庭や地域、関係機関との連携 | <ul style="list-style-type: none"> ① 乳幼児理解に基づいた評価による継続的な保育の改善 ② 乳幼児の実態を踏まえ、一人一人の発達特性に応じた適切な指導計画と実践 ③ 乳幼児の自発的な活動としての遊びの過程を重視した多様な保育の展開 ④ 主体的・対話的で深い学びの視点からの保育の改善 ⑤ 各種研修会(研究会)の企画・運営への参画 ⑥ 研究会への参加による多様な視点からの保育の改善 ⑦ 特別な配慮を必要とする子どもの、学習上又は生活上の困難さに応じた保育実践と改善 |
|--|--|--|--|---|

◆実践的指導力向上期

○5年級研修者研修

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>第1ステージ (目安:初任～3年目)</p> <p>実践的指導力習得期</p> <p>管理職や先輩保育者等の助言の下、保育者としての心構えやモラル、各要領・指針や全体的な計画等についての基礎的知識及び保育力を身に付ける【理解と実践】</p> | <ul style="list-style-type: none"> ① キャリア教育の視点を生かしたふるさと教育の基本的な理解と実践 ② 地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践 ③ 「問い」を発する子どもを育成する取組についての基本的理解 ④ 「問い」を発する力の育成の基盤となる環境を通じた遊びの理解と実践 ⑤ 乳幼児理解や保育の構想・保育改善などにおける自己の諸課題を解決する手段・方法の確立と実践 ⑥ 一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育・保育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の理解と作成 | <ul style="list-style-type: none"> ① 全体的な計画等の理解と、指導計画の作成 ② 指導計画に基づいたクラスの保育実践と評価・改善 ③ 園務分掌の役割等の理解と計画的な遂行 ④ 担当クラスや園内外における安全管理の理解と実践 ⑤ 小学校教育との円滑な接続の意義の理解と保育や交流活動等の実施 ⑥ 地域人材や資源についての理解活用 ⑦ 情報モラルや情報セキュリティの基本的理解 ⑧ 特別な配慮を必要とする子どもへの個に応じた適切な指導・支援 | <ul style="list-style-type: none"> ① 乳幼児の内面理解や一人一人の発達特性に応じた指導・支援 ② 子どもが集団生活の中で、互いに育ち合うための適切な指導・支援 ③ 特別な配慮を必要とする子どもの特性や背景の把握、家庭との連携及び個に応じた適切な指導・支援 | <ul style="list-style-type: none"> ① 各要領・指針の基本理念に基づく指導内容等の工夫 ② ねらいと内容を明確に設定した保育の構想と実践 ③ 乳幼児の気持ちや発意を大切に教材の工夫と環境の構成 ④ 乳幼児期の教育・保育における見方・考え方を生かした保育の理解と推進 ⑤ 主体的・対話的で深い学びの視点からの保育の展開 ⑥ 園内外の研修会(研究会)の重要性の理解と活用 ⑦ 研修会(研究会)の成果と課題を生かした保育の改善 ⑧ 特別な配慮を必要とする子どもの、学習上又は生活上の困難さの理解と保育実践 |
|---|---|--|--|--|

◆実践的指導力習得期

○保育実践力習得研修(採用3年目)

○新規採用者研修

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>本県の教育課題への対応</p> <p>【本県の共通教育課題】</p> <p>①ふるさと教育・ふるさとの自然や文化、人材等を活かしていることに気付かせ、それと直接接しない、豊かな心や態度を育てること(キャリア教育:ありのままの自分が受け入れ、安心して自己発揮する中で、自分のよさに気づき、好きなことや得意なこと、できることを増やし、様々な活動に意欲と自信をもって自ら取り組む姿勢を育てること)</p> <p>②「問い」を発する子どもを育成(「遊びや生活の中で身近な環境に主体的に関わり、環境との関わり方や意味に気付かせ、これらを取り込もうと、試行錯誤したり、考えたりする姿」を大切にすること)</p> <p>③若手保育者の保育力向上</p> <p>④特別支援教育の推進</p> | <p>マネジメント能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 全体的な計画・教育課程の理解と実践 ② 園目標のクラス経営への反映 ③ 園運営への参画 ④ 危機に対応できる管理能力 ⑤ 小学校教育との円滑な接続 ⑥ 地域人材や資源、情報の活用 <p>特別な配慮を必要とする子ども一人一人の教育的ニーズに応じて指導・支援する力</p> | <p>専門的指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 基本的乳幼児理解に基づき指導・支援する力 ② 家庭と共に課題を克服する力 | <p>保育実践力</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 保育における基本的な指導力 ② 秋田の探究型保育の実践力 ③ 子どもが興味、関心を抱いたことに主体的に関わる中で、気付いたり、試行錯誤したり、考えたりしながら遊びや生活に取り組みようとする保育 ④ 保育研究・保育改善を推進する実行力(ICT活用も含む) |
|---|--|--|---|

全てのキャリアステージで求められる保育者としての基礎的素養

ふるさとを愛し支える自覚と志 保育者としての使命感・倫理観・責任感 豊かな人間性と教育・保育への情熱 課題を追究する創造的探究力

採用

求められる保育者像

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>採用段階 採用段階で求められる人材像</p> | <p>使命感・倫理観</p> <p>保育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている</p> | <p>人間関係形成力</p> <p>協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している</p> | <p>教育的愛情と共感的理解</p> <p>教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする乳幼児及び児童を全面的に乳幼児及び児童の心身の状況をつまみ、受容的・共感的に理解ができる</p> | <p>豊かな人間性と探究力</p> <p>個性豊かでたくましく、常に学び続ける探求心と探究力に富んでいる</p> | <p>保育における指導の専門的知識</p> <p>保育等に関する深い専門的知識と広く豊かな教養を身につけている</p> |
| <p>養成段階 育成する保育者の資質能力の基盤</p> | <p>子ども理解と保育に関する専門性の基礎</p> | | <p>専門職としての自覚と責任</p> | | |

教員養成系大学と秋田県教育委員会との連携

I 秋田県教職キャリア協議会の開催

II 県主催等への参加や総合教育センターの公開講座等の開催

III 各大学が行っている事業等を活用した相互交流

関連する研修・事業等

高等学校段階からの乳幼児との触れ合いの取組

地域の就学前施設での保育体験やインターンシップの実施