

# 令和 8 年度 秋田県教職員研修計画

～未来の教育を創る教職員のための成長ガイド～

秋田県教育委員会

令和 8 年 3 月

## 目次

I	はじめに	1
II	研修の基本方針	2
III	秋田県教職キャリア指標と成長のロードマップ	4
	《研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励》	8
IV	研修の実施方針	11
	《校（園）内研修の充実》	15
V	研修講座	17
	●基本研修（年次別研修）の構成	17
	●研修講座一覧	18

巻末：秋田県教職キャリア指標

# Ⅰ はじめに

---

今日、情報通信技術の劇的な進展や生成 AI の普及等、社会の在り方はかつてないスピードで変容し、グローバル化も加速度的に進んでいます。このような予測困難な時代にあって、秋田県ではふるさとの自然や伝統文化への誇りを基盤としつつ、多様な価値観を尊重し、広い視野で自ら考え行動できる人材の育成に力を注いできました。子どもたちがこれからの社会をしなやかに生き抜く力を育むためには、その学びを導く教職員自身が、困難や変化を恐れず、常に探究心をもって学び続けることが不可欠です。

本県では、第4期「あきたの教育振興に関する基本計画」の理念を柱に据え、教育公務員特例法の改正趣旨を踏まえ、教職員の成長を支援する仕組みを整えてきました。令和8年度からは「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」（以下、Plant）を本格的に導入し、研修履歴の記録とその活用を通じた管理職との対話を促進します。これからの研修は、従来の「受講」という形態にとどまらず、自身の課題を自覚し、他者との対話を通じて実践を振り返る「探究的な学び」へと転換を図ります。

本「教職員研修計画」は、秋田県教職キャリア指標に基づき、各ステージで求められる資質能力を明確に示した上で、具体的な成長のロードマップを提示するものです。教職員一人一人が、自らのキャリアを展望しながら主体的に学びを設計し、日々の教育活動をアップデートしていくための指針として活用されることを目的としています。

本計画が、教職員の皆さんの「学び続ける意欲」を支え、秋田の、そして子どもたちの未来を創る一歩となることを心から願っております。

## II 教職員研修の基本方針

---

### 1 目指すべき教師像：「学び続ける秋田の教師」

秋田の未来を担う子どもたちの資質・能力を最大限に引き出すためには、その導き手である教職員自らが、生涯にわたって主体的・自律的に学び続ける存在であることが不可欠です。私たちは、自らの教育実践を客観的に省察し、絶えず最新の知見を取り入れながら、新たな価値を創造しようとする「学び続ける秋田の教師」を目指します。子どもたちと共に学び、共に成長する喜びを体現し、未知の課題にも果敢に挑戦し続ける姿勢こそが、秋田の未来を切り拓く原動力となります。

### 2 学びの転換：主体的・対話的で深い学びの実現

これからの研修が目指すのは、従来の知識伝達を中心とした「受講型」から、自らの課題意識に基づき、他者との対話を通じて実践を深める「探究的な学び」への進化です。「秋田県教職キャリア指標」を成長の羅針盤とし、令和8年度から導入する「全国教員研修プラットフォーム(Plant)」を最大限に活用することで、一人一人のキャリアステージや専門性に応じた「個別最適な学び」を推進します。さらに、校内外での実践交流を通じて互いの教育活動をアップデートし合う「協働的な学び」の文化を県全体で醸成していきます。

### 3 重点的に推進する研修課題

激変する社会情勢や教育現場の喫緊の課題に的確に対応するため、特定の分野を最重点課題として扱う研修を強化します。特にGIGAスクール構想の深化に伴うICTの高度な活用と教育DXの推進は、「個別最適な学び」を実現するだけでなく、校務の効率化や教職員の働き方改革に直結する重要な柱です。また、全ての子どもが安心できる学校環境を築くため、特別支援教育の専門性向上、いじめ防止対策の徹底、人権教育の推進など、多様なニーズに寄り添った研修プログラムを準備することで、教職員の資質能力向上を支援します。

### 4 学びを支える「心理的安全性」の高い組織づくり

教職員が失敗を恐れずに新しい実践に挑戦し、自身の課題を率直に共有し合える「学びの組織」が学校全体で構築されるよう、必要な支援体制を整備します。各学校においては、管理職が研修履歴を活用した適切な受講奨励(指導助言等)や日常的な対話を軸とし、若手からベテランまでが互いの専門性を認め合い、高め合える学校組織文化をリードします。こうした学び合いを通じて得られる自己成長を、教職員自身のやりがいやウェルビーイングの向上、更には質の高い教育活動へと還元させることで、県全体で「学びの好循環」を確立します。

## 【重点施策】

### ○管理職研修の充実

働き方改革の推進や教育の質の向上など、校長に求められる役割が質的に変化し、より高度な学校経営が求められていることを背景に、校長及び教頭を対象とした2年目研修の新設を通じて、体系的かつ実践的なマネジメント能力の育成を図ります。

### ○人権に関する研修の充実

「多様性の尊重」や「子どもへの性暴力の防止」といった現代的な人権課題への対応が急務となっている現状を背景に、教職員の資質能力の向上を図るため、法定研修（初任者研修、中堅教諭等資質向上研修）において人権に関連する講座を新たに設けるなど研修内容を拡充します。

### ○研修観の転換に向けた取組

予測困難な社会情勢に応じた教職員の資質能力の向上を図るため、従来の受動的な研修から脱却します。対話とリフレクションを基盤とした「探究的な学び」を支援する伴走型の研修を研究・推進することで、自律的に学び続ける教職員を育成します。

### III 秋田県教職キャリア指標と成長のロードマップ

本計画において、「秋田県教職キャリア指標」（以下、キャリア指標）は、教職員が生涯にわたって自律的に成長し続けるための「学びの羅針盤」として位置付けられます。教職という専門性の高い職責を果たす中で、自身の現在地を客観的に把握し、目指すべき将来像を明確に描くための基盤となります。

#### 1 指標策定の趣旨と役割

キャリア指標は、日々の教育実践を振り返り、次なる挑戦へとつなげるための羅針盤です。教職員はこの指標を参照することで、自己の強みや課題を可視化し、自身のキャリアステージに応じた「個別最適な学び」を設計することが可能となります。また、指標を校内の共通言語とすることで、管理職との面談や同僚との切磋琢磨を通じた省察が深まり、組織全体で高め合う文化の醸成を目指します。

#### 2 キャリアステージの区分と期待される姿

教育者としてのキャリア形成は、単なる経験年数の積み重ねではなく、日々の実践と省察を通じて専門性を深め、学校組織や地域社会における役割を広げていくプロセスです。本県では、このキャリア形成のプロセスを4つのステージに区分し、それぞれの段階で中心となる「期待される姿」を以下のように定義しています。（全ての指標を巻末に掲載）

第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ		校長
実践的指導力 習得期	実践的指導力 向上期	実践的指導力 充実期	教職経験 活用・発展期	副校長・教頭 学校経営 支援・実践期	
初任～3年目	4年目～10年目	11年目～			
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。	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。	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・責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。	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や経験年数等が少ない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。	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。	学校の最終責任者として明確な経営ビジョンにより組織を牽引するとともに、社会の要請を捉えて教職員の力を最大化し、信頼される学校経営に向けたガバナンスを発揮する。
教職キャリア指標【教員（養護教諭、栄養教諭、保育者、学校事務職員）】					教職キャリア指標【校長（園長）】

※「秋田県教職キャリア指標」教員版及び校長版より作成

### 3 秋田の教師として培うべき「資質能力」の全体像

秋田の教育を担う教職員には、社会の激しい変化を的確に捉え、本県が直面する多様な教育課題に果敢に立ち向かう高度な専門性が求められます。本県では、私たちが目指すべき成長の姿を、各キャリアステージで（土台として）求められる「基礎的素養」と、実践を通して身に付け高めていく（アップデートしていく）「5つの資質能力」によって定義します。

#### 【教職員としての基礎的素養】

全ての教育活動の根幹となるのは、「教職員としての基礎的素養」です。これは、最も重要な基盤であり、中でも教職への強い使命感と、一人一人の生命の尊厳を重んじる高い倫理観は中核となるものです。

#### 【本県の教育課題に対応する5つの資質能力】

##### ●教科等指導力・専門的指導力

関係法令や学習指導要領及び児童生徒の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造し「主体的・対話的で深い学び」を実現するための授業改善を行う力です。秋田県においては、本県の最重点教育課題である“「問い」を発する子ども”の育成を目指し、「秋田の探究型授業」を実践するとともに、授業研究や授業改善を推進する実行力が求められます。

##### ●生徒指導力

児童生徒の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえて信頼関係を構築するとともに、個々の可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行う力です。秋田県においては、個や集団への的確な支援を通じて自己指導能力を育む「発達支持的生徒指導」を推進し、家庭や地域と連携して課題克服に取り組む力が求められます。

##### ●マネジメント能力

学校組織マネジメントの意義を理解し、限られた時間や資源を効率的に活用しながら、持続的な学校運営を支えるために校務へ積極的に参画する力です。秋田県においては、本県の教育課題の解決に向け、教育課程の実践、学級・学校経営への参画、危機管理、地域資源の活用といった多様な視点から、組織の一員として自らの役割を果たし、組織的に対応する力が求められます。

##### ●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

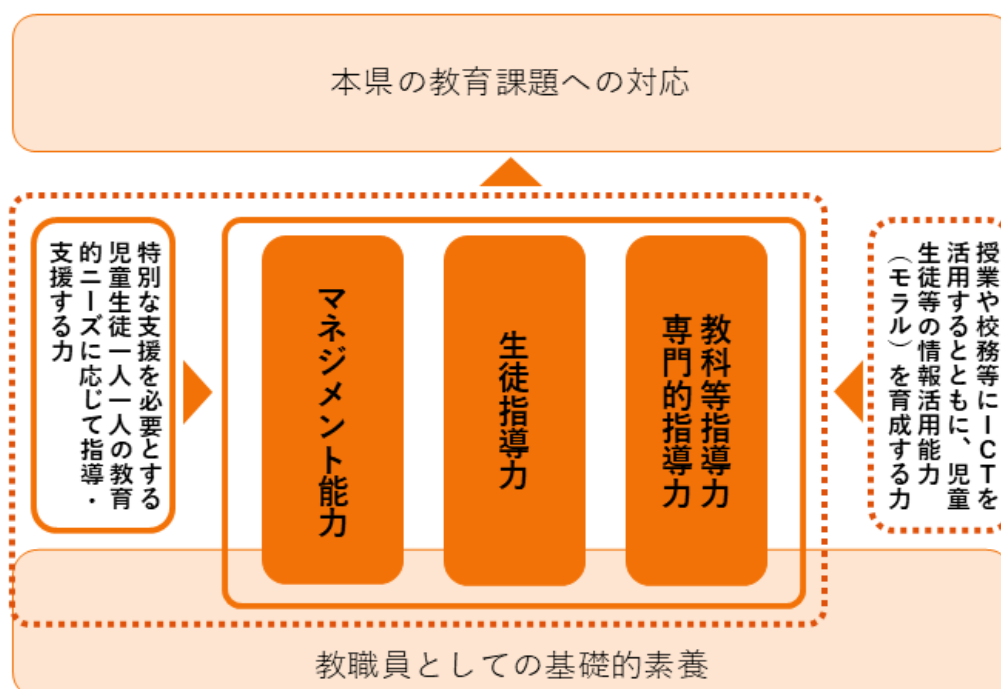
特別な支援を必要とする児童生徒の障害の特性等を理解し、学習上・生活上の困難さに応じた指導・支援を工夫するとともに、組織的に対応する力です。秋田県では、的確な実態把握に基づいて、「個別の教育支援計画」等を作成・活用し、家庭や地域、関係機関と連携して切れ目ない一貫した支援や合理的配慮を提供する力が求められます。

●授業や校務等にICTを活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（モラル）を育成する力

授業や校務等でICTを効果的に活用し、児童生徒の情報活用能力を育成する力です。秋田県では、1人1台端末の環境を最大限に生かして学びの質を高めるとともに、情報モラル教育やプログラミング教育を組織的・計画的に推進する力が求められます。

【学び続ける探究力】

これら5つの資質能力を常にアップデートし、磨き続けるための鍵となるのが「学び続ける探究力」です。自らの実践を客観的に省察し、絶えず新たな知見を取り入れようとする姿勢こそが、秋田の教育の質を維持し、向上させ続けるための原動力となります。



- ※1 「特別な支援を（中略）指導・支援する力」は、「教科等指導力・専門的指導力」「生徒指導力」「マネジメント能力」を個別最適に行うものとしての位置付け。
- ※2 「授業や校務等にICTを（中略）育成すべき力」は、「教科等指導力・専門的指導力」「生徒指導力」「マネジメント能力」「特別な支援を（中略）指導・支援する力」をより効果的に行うための手段としての位置付け。

## 4 Plant と対話が創り出す「学びのサイクル」

キャリア指標やステージ区分を単なる「評価の基準」に終わらせず、自己成長を支える「生きたツール」として機能させる鍵は、Plantによる学びの可視化と、それに基づく現場での質の高い対話にあります。

教職員は、Plantに蓄積された研修履歴や自らの教育実践を、キャリア指標に照らし、自らの歩みを客観的に振り返ります。この省察を通じて、自らの強みや次なる課題を主体的に把握することが、学びの出発点となります。さらに、この結果を管理職や同僚と共有し、「現在の実践と将来のビジョンを重ね合わせ、自らの学びの意味を問い直す対話」を重ねます。この「自己の省察を他者との共有によって深めるプロセス」こそが、学びの形骸化を防ぐ最も重要なステップです。

管理職によるキャリア指標を共通言語として適切な伴走支援（対話）を行うことで、研修は「受講させられるもの」から、自らのキャリアを切り拓くために「自らの意思で選択するもの」へと昇華します。秋田県は、デジタルツールの利便性と対話による人間的な絆を融合させることで、一人一人の「個別最適な学び」と「協働的な学び」が連動する「新たな教師の学びの姿」を確立し、全ての教職員が誇りをもって学び続けられる環境を保障します。

## 《研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励（指導助言等）》

本制度は、中央教育審議会が示した「新たな教師の学びの姿」の実現を目指し、令和4年の教育公務員特例法改正に基づき、教師一人一人に、自身の資質能力を主体的・自律的に高めていくための学びの契機や機会が確実に提供されることを目指すための制度です。

### 【研修履歴の記録】

- 成長の可視化**：研修履歴を自身の「探究の軌跡」として客観視することで、自律的な目標設定やキャリア形成に活用します。
- 主体的・自律的な研修選択**：キャリア指標に照らして自身の現在地を確認し、自らの意思で必要な研修を選択する「学び続ける教師（学習者）」への転換を図ります。
- デジタル化による環境整備**：履歴管理の負担を軽減しつつ、学びの継続性を担保する環境が整備されます。

### 【対話に基づく受講奨励（指導助言等）】

- 対話に基づく伴走支援**：校長（管理職）との面談（期首・期末等）を基本とし、研修履歴を活用しながら、個々の強みや役割に応じた指導助言が行われます。
- 心理的安全性の確保**：自身の課題を率直に共有できる環境のもと、一方的な受講奨励ではなく、教師自らが学びをデザインするための対話が重視されます。

### 【年間計画と実施の流れ】（P9参照）

#### ①研修をデザイン〈前年度末～今年度初め〉

- 「期末面談」などで、校長（管理職）から資質向上に向けたアドバイスを受けます。それを踏まえ、「キャリア指標」や3月中に公開される「秋田県教職員研修計画」を確認しつつ、次年度の研修計画について検討します。

#### ②期首面談〈5月中旬まで（あくまで目安）〉

- 校長（管理職）との面談を通して、研修履歴や研修計画に基づいた受講奨励（指導助言等）を受けます。

#### ③研修受講・記録・振り返り

- 課題意識をもって主体的に研修に臨みます。研修履歴を確実に記録します。
- 実践や次の学びにつなげることを意識して丁寧に振り返りを行います。

#### ④期末面談

- 校長（管理職）との面談で、キャリアステージに応じた資質能力が身に付いたか確認・共有します。研修の成果や今後の課題、次年度の研修についての対話を行います。

※このサイクルを毎年繰り返していきます。

## 【履歴として記録する研修の範囲】

すべての活動を記録する必要はありません。負担減のため以下のルールが定められています。

### [記録の対象となるもの]

「キャリア指標」に示されている、基礎的素養や本県教育課題への対応、マネジメント能力、生徒指導力、教科等指導力・専門的指導力等、各教職員の資質能力の向上につながる研修が対象です。

#### ●機関研修

- ・ 県教育委員会（総合教育センターや教育事務所、教育庁各課室）及び秋田市教育委員会が実施する研修
- ・ 大学、教職員支援機構などが実施する研修（校長が認める場合に限る）
- ・ 大学院修学休業等により履修した大学院の課程等
- ・ 免許法認定講習
- ・ 職務研修として市町村教育委員会が実施する研修
- ・ 承認研修（校長が認める職専免研修）

#### ●校外での自主的な研修

- ・ 大学や学会の研修、教科の研究協議会、組合の研修会など

※各教職員が自らの資質能力の向上に必要と考え、記録したものについては、学校管理職が認める場合は履歴とすることができます。

### [記録の対象外となるもの]

- 校内研修：日常的な活動であり、記録の負担を減らすため、あえて記録の範囲外とされています。
- 私的な研究団体：有志が私的に組織した団体の研修会は対象外です。

## 【記録の方法】

県教育委員会及び市町村教育委員会が主催する研修については、Plantを経由して申し込むため、自動的に履歴が記録されます。それ以外の研修を受講した後は、忘れないうちに速やかに自ら記録（Plantへ入力）しましょう。面談時に最新の状態になっていることが大切です。

## 【記録する項目】

- ①研修名
- ②実施主体者
- ③実施年度（年月日）等

#### 【備考：臨時的任用教職員等の先生方へ】

法律上の義務ではありませんが、正規教職員と同様に履歴を作成することで、対話を通じた受講奨励（指導助言等）を受けることができます。Plantでの記録の対象外となりますが、正規採用された際などにこれまでの学びを生かせるよう自身での記録を推奨します。

## 「新たな教師の学びの姿」とは

全ての子どもたちの可能性を引き出す学びの実現に向けて…

子どもたちの学びとともに、私たち教師の「研修観の転換」が求められています

個別最適な  
学び

協働的な  
学び

自立した学習者へ

ICTの活用

子どもたちの学びの変化に応じて



教師の学びも  
変わらなければ…

### 主体的な姿勢

変化を前向きに受け止め、探究心をもちつつ自律的に学ぶ姿勢

### 継続的な学び

求められる知識・技能が変わっていくことを意識した学び

### 研修観の転換

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学び  
**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学び  
**協働的な学び**

## 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた研修制度

教師一人一人に、自身の資質能力を自律的・主体的に高めていくための学びの契機や機会が確実に提供されることを目指します

### 教育公務員特例法の一部改正 〈令和5年4月1日施行〉

①任命権者は、校長及び教員ごとに研修等に関する記録を作成しなければならない。  
【教特法第22条の5】

②指導助言者は、校長及び教員に対し資質の向上に関する指導助言等を行うものとする。  
【教特法第22条の6】

### 研修履歴の記録

- 研修履歴の記録は、対話に基づく受講奨励における活用を基本としつつ、自身の学びの振り返りや成長の実感を得ることに活用されます。
- 研修履歴の可視化は、蓄積された自らの学びの客観視を可能とし、自律的・主体的な目標設定や自己のキャリア形成につながっていきます。

### 対話に基づく 受講奨励

- 研修履歴を活用し、校長等との対話に基づく受講奨励が行われます。
- 対話を通じて、教師自らが自分の強みや弱みを把握し、伸ばすべき能力や期待される役割を踏まえた主体的な学びをデザインしていきます。
- 対話は、期首・期末面談を基本とし、日常の様々な機会で行われます。

### ①研修をデザイン

「秋田県教職キャリア指標」を活用し、個人や学校の目標に合わせて必要な研修を計画的に設定しましょう。



### ②管理職との面談

研修履歴を踏まえ、管理職による受講奨励（指導助言等）が行われます。キャリアステージや学校での役割に応じた研修計画にしましょう。



### ③研修を受講

課題意識をもって主体的に研修に臨みましょう。  
・総合教育センター、各教育委員会主催の研修  
・大学や教職員支援機構主催の研修  
・校外での自主的な研修 等  
自身のキャリアや校内での役割を意識して、実り多い研修にしましょう。



### ④管理職との面談

キャリアステージに応じた資質能力が身に付いたかを確認・共有します。研修の成果や今後の課題について考えましょう。



## 教師自らが主体的に研修を デザイン

研修履歴を活用し、自身の課題や身に付けたい資質能力を踏まえた研修プランを毎年考えていきます  
※①～⑧のサイクルを毎年回していきます

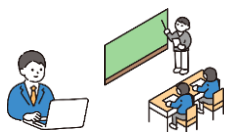
### ④研修履歴の記録

研修履歴の記録は、管理職との面談・対話に活用されます。しっかりと記録しましょう。



### ⑦学びの実践と振り返り

研修での学びを実践につなげましょう。効果的に実践できたか、児童生徒の姿も見取りながら丁寧に振り返りましょう。



### ⑥成果の共有

研修の成果を自分だけのものせず、学校全体で組織的に共有しましょう。



### ⑤研修の振り返り

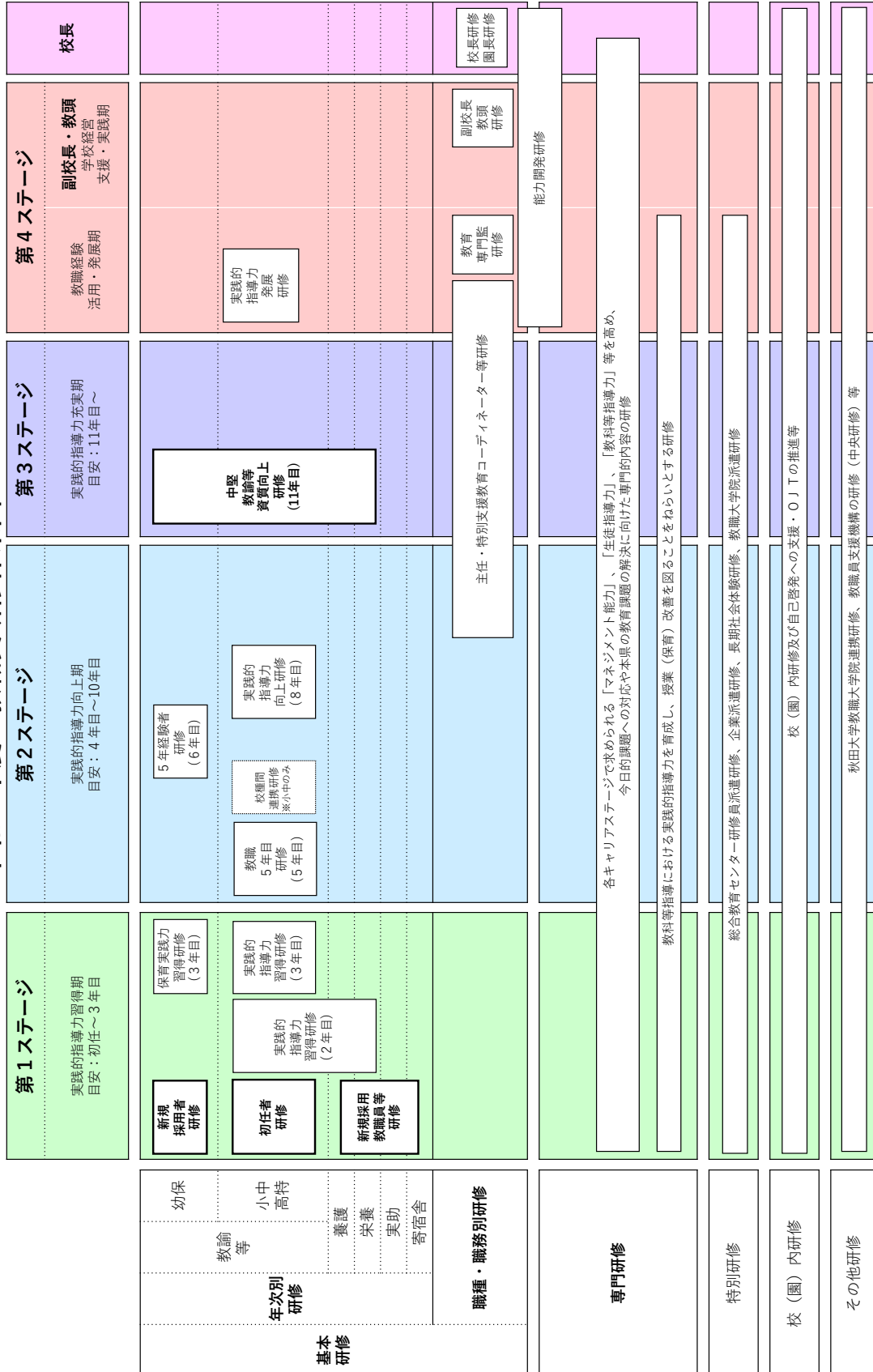
実践や次の学びにつなげることを意識して振り返りを行いましょう。



# IV 研修の実施方針

## 1 研修の全体構造（構造図）

令和8年度 教職員研修体系図



## 2 研修の実施

本県における教職員研修は、「秋田県教職キャリア指標」に基づき、教職員一人一人が自身のキャリアステージに応じて主体的・自律的に資質能力を高めていくことを目的とします。

### (1) 研修の方向性

日々の教育現場で直面する複雑な課題に対し、柔軟かつ的確に対応できる実践力を養います。単なる知識の習得にとどまらず、自らの教育観を問い直し、新たな視点を得ることにより「自己変容」を促す学びを支援します。特に、学校組織が一体となって教育目標を達成できるよう、管理職における「マネジメント能力」の向上を重点的に図り、組織全体の教育力を底上げします。

### (2) 研修の特色

「新たな教師の学びの姿」を具現化するため、以下の3つのアプローチを軸とした研修設計を行います。

- **課題解決型アプローチの導入**：現場のリアリティを重視し、実際に直面している課題を研修の題材として扱います。理論と実践を往還しながら、実効性のある解決策を自ら探るプロセスを重視します。
- **対話と省察によるアクティブ・ラーニングの推進**：相互対話による「学び合い」の仕組みを導入します。自らの実践を振り返り（省察）、他者との対話を通じて得た気づきを次なる実践へとつなげる、自律的な学びのサイクルを構築します。
- **「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体化**：Plantを活用し、個々のキャリアステージや関心に応じた課題設定を支援します。個人の学びを組織で共有、深化させることで、個と組織の成長を同時に実現します。

### (3) 研修の実施形態と柔軟な学びの提供

集合型研修を基本としつつ、オンライン研修（リアルタイム・オンデマンド）を戦略的に併用した「ハイブリッド型研修」を導入します。これにより、時間や場所の制約を軽減し、教職員の働き方に配慮した「持続可能な学び」を実現するとともに、Plantによる円滑な受講管理を通じて、学びの継続性をシステム面からも支援します。

### (4) 多様な学びの場と連携

総合教育センターを核としながら、学びの目的に応じた最適な環境を提供します。

- **学校連携・出向型研修**：学校と連携し、参加者が受入校の児童生徒に対して授業を行ったり、指導主事等が要請に応じて、各地域の教育機関や学校に出向いて研修を行ったりします。
- **外部機関との連携**：大学や企業等の専門施設を活用し、異業種から最先端の知見や広い視野を習得する機会を設けます。

## (5) 専門性を支える指導者体制

総合教育センター及び教育庁各課・教育事務所の指導主事等を中心に、専門性の高い指導体制を構築します。加えて、大学教員や民間企業の専門家、豊富な経験をもつ教職経験者等の外部人材を積極的に招聘し、多角的で質の高い学びを提供します。また、指導者自身も常に研鑽を積み、伴走者としての指導力の向上に努めます。

## (6) 評価と継続的な改善

Plantに蓄積された参加者の省察やアンケート結果を詳細に分析し、研修の質を定量的・定性的に評価します。これらの分析結果と実施者自身の振り返りを統合し、客観的なエビデンスに基づいて研修内容を絶えずアップデートします。この改善サイクルを通じて、現場のニーズや今日的な課題に即した最適な研修を実現します。

# 3 研修の構成

本計画では、教職員が自身のキャリアステージや職務の特性に応じて、主体的に資質能力を高められるよう、以下の「5つの柱」で研修を構成します。それぞれの研修が有機的に連動し、キャリアを通じた持続的な成長を支援します。

## (1) 基本研修

教職員としての総合的な実践力を体系的に育成するため、キャリア指標を「学びの羅針盤」として、各段階で求められる資質能力の確実な習得を図ります。

### ①年次別研修（ステージ別研修）

初任者研修を起点とし、各キャリアステージの節目で実施します。経験年数に応じた実践的指導力の向上を図るとともに、中堅期においてはミドルリーダーとしての資質能力を養います。

### ②職種・職務別研修

職種や職務段階に応じて必要とされる専門的能力の習得を図ります。特に管理職においては、マネジメント能力の強化を重点的に支援します。

## (2) 専門研修

各分野の専門性を高めることを主なねらいとして、各キャリアステージで求められる「本県の教育課題に対応する5つの資質能力」を高めます。教職員個々の課題や関心に応じた研修選択を可能とし、今日的な教育課題に対応する力の強化を支援します。

## (3) 特別研修

大学や民間企業等への長期派遣を通じ、日常の学校現場では得られない高度な知見や多様な価値観の習得を促します。

- 高度教職専門職の育成**：教職大学院への派遣研修等を含め、本県教育を牽引する、より高度な専門性を備えた教職員を育成します。
- 総合教育センター派遣研修の推進**：教育課題の研究や授業力向上に向けた専門的な研鑽を通じ、学校や地域で主体的に教育活動を推進できる実践的な資質能力を育成します。
- 企業等派遣研修の展開**：企業派遣研修や長期社会体験研修等を通じ、異業種の視点や社会的知見を取り入れます。多角的な視野を教育活動に生かし、子どもたちが社会とつながる力を育むための教育力を高めます。

#### (4) 校（園）内研修（P 15・16 参照）

日々の教育活動や同僚との関わりを「学びの機会」と位置付け、校（園）内研修を基盤とした組織的な実践力の向上を図ります。

- 日常的な研修の充実**：授業（保育）研究を核に、互いの実践を参観し、対話を通じて省察を共有し合うことで、組織としての教育力を高めます。
- 研修推進体制の構築**：校長のリーダーシップの下「心理的安全性」を確保し、ベテランの専門的実践力の継承や、若手の挑戦を支える文化を醸成します。

#### (5) その他の研修

秋田大学教職大学院との連携による理論と実践の融合、および教職員支援機構（NITS）への派遣を通じた最新施策の習得により、学校や地域の課題解決を牽引する高度な専門性とリーダーシップを養成します。

- 秋田大学教職大学院との連携研修**：秋田大学教職大学院との連携を通じ、教育理論と実践知を融合させた共同研究や研修を展開することで、学校現場の課題解決に向けた高度で臨床的な専門性を養います。
- 教職員支援機構での研修**：教職員支援機構（NITS）への派遣研修を通じて、全国レベルの最新の教育施策や専門的な知見を習得し、自校や地域における教育課題の解決を牽引するリーダーとしての資質を養います。

## 《校（園）内研修の充実》

### 1 日常的な校（園）内研修の充実

校（園）内研修は教職員研修の基盤であり、日々の業務を通じた学び（OJT）を中心に学校（園）の教育目標を具現化する実践的な研鑽の場です。「新たな教師の学びの姿」の実現に向けては、外部研修のみならず、日常の教育活動や同僚との関わりといった「現場の経験」に基づく学びが極めて重要です。そのため、各学校（園）においては、あらゆる場面を学びの機会として捉え直し、組織としての教育力を高めていく必要があります。

- 教育活動の学びへの位置付け：授業研究や保育研究を、単なる形式的な行事にとどめず、日常の教育活動そのものを教職員の探究の機会として明確に位置付けます。
- 相互の省察と対話による学びの蓄積：教職員が互いの授業を参観し合い、率直な感想や課題を語り合う「対話」を重視します。自らの経験を振り返り、他者の視点から新たな気付きを得るプロセスを繰り返すことで、個人の実践知を学校（園）全体の共有財産へと昇華させます。
- 個別最適な学びと協働的な学びの両立：教科や学年の枠を超えた協働的な学びの場を設け、一人一人の課題意識に応じた「個別最適な学び」と、チームで取り組む「協働的な学び」を両立させます。これにより、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を組織的に推進します。

#### 【主な実施内容】

- (1)教科等指導力向上研修：実際の授業や保育の場面を基に、協議や演習を通じて具体的な改善策を探り、指導技術の向上を目指します。
- (2)生徒指導研修：具体的な事例検討を通じて、児童生徒の理解を深め、組織としての対応力や未然防止の資質を強化します。
- (3)学校組織マネジメント研修：学級経営、学年経営、校（園）務分掌の運営など、各層におけるマネジメントの改善を支援し、円滑な学校（園）運営を実現します。

### 2 学校管理職による研修推進体制の構築

教職員の資質向上を実効性のあるものにするためには、校長（園長）のリーダーシップの下、誰もが安心して発言し、挑戦できる「心理的安全性が確保された職場環境」の整備が不可欠です。

- 中核的教職員の活用と組織の工夫：研究主任など、研修の推進において中核的な役割を担う教職員を明確に位置付けます。また、教職員の年齢構成や専門性を考慮し、若手からベテランまでが互いに学び合える校内体制を構築します。
- 主体的な研修を支える環境整備：教職員が多忙な中でも自らの学びに向き合えるよう、研修時間の確保や業務の効率化を図り、学びを称賛し合う組織文化を醸成します。

### 【主な留意事項】

- (1) **研究の多角的な推進**：学年や教科の枠を超えた校内研究を活性化させるだけでなく、外部人材（指導主事や大学教員等）の招聘や、近隣校（園）との合同研修・連携など、外部の視点を取り入れた多様な研究を推進します。
- (2) **教育財産の共有と継承**：中堅・ベテラン教職員が長年の経験で培ってきた専門的な実践力や指導技術を、若手・中堅へと着実に継承する仕組みを整え、学校がもつ教育財産を次世代へつなぎます。
- (3) **研修体制の確実な整備**：初任者研修や中堅教諭等資質向上研修等の法定研修に対する職場全体の理解を深めます。対象となる教員が安心して研修に専念し、得られた学びを校内で共有できるよう、組織的な推進体制を確立します。

# V 研修講座

各講座の詳細については、秋田県総合教育センターホームページ「秋田県教育委員会研修講座総合案内」からご確認ください。

## 1 基本研修（年次別研修）の構成

単位（日）

キャリアステージ	目 安	研修名	研修対象	高めた資質能力と主な研修内容	機 関 研 修								
					幼保推進課※	義務教育課	高校教育課	特別支援教育課	保健体育課	総合教育センター	教育事務所	市町村教育委員会	校内・園内研修等
第1ステージ	1年目	新規採用者研修	幼稚園教諭・保育教諭等	◇乳幼児理解 ■指導計画の作成と保育の実際	7								10h
		初任者研修	小学校教諭	□教育公務員の服務 ○安全教育と応急手当 ●学校における人権教育 ○生き生きとした学級経営【小・中】 ●教員のメンタルヘルス	1			9	3	1~2	120h		
			中学校教諭	●キャリア教育の充実 ◇学校における教育相談	1			9	3	1~2	120h		
			高等学校教諭	■学習指導要領の要点【中・高】 ■教科における基本的な指導技術と授業展開【小・中・高・特】 ■特別支援学校における授業づくり【特】		4		10			120h		
			特別支援学校教諭				6			120h			
	新規採用教職員等研修	養護教諭	■学校保健の基礎的・専門的研修 ■教職教養					9		32			
		栄養教諭	□教育公務員の服務 ■食育・学校給食の基礎的・専門的研修					8		22			
		特別支援学校高等部実習助手	□教育公務員としての心構え ■職務の基礎的・専門的研修					8		12h			
		特別支援学校寄宿舎指導員	□教育公務員としての心構え ■職務の基礎的・専門的研修					8		12h			
		2年目	実践的指導力習得研修	小学校教諭	○学校教育目標と学級・ホームルーム経営【小・中・高・特】 ○学校教育目標と保健室経営【養】 ◇保護者対応と連携【小・中・高・特・養】 ◇児童生徒理解と人間関係づくり【養・栄】 ■授業づくりの充実に向けて【小・中・高】					2		15h	
中学校教諭	○教材研究と教材開発の実際【特】 ■授業分析と授業改善【特】 ●ICT活用の基礎的理解と執務への活用【養・栄】							2		15h			
高等学校教諭	●教員のメンタルヘルス【養】 ■児童虐待への対応【養・栄】 ■食育・学校給食の専門的研修【栄】							2		15h			
特別支援学校教諭								2		15h			
養護教諭								2		15h			
栄養教諭								2		15h			
3年目	実践的指導力習得研修	幼稚園教諭・保育教諭等	■保育の記録と保育指導案の作成 ◇特別な配慮を要する乳幼児の理解と支援	2									
		小学校教諭 中学校教諭 高等学校教諭 特別支援学校教諭	○学校教育目標と組織・運営 ◇生徒指導の推進 ■教材研究の実際							15h			
第2ステージ	5年目	校種間連携研修	小学校教諭	●生徒児童へのキャリア教育の推進【小・中】 ※令和4年度に採用され、5年目を迎える者が対象	1								
			中学校教諭		1								
	5年目	教職5年目研修	小学校教諭	○マネジメントの視点 ◇教育相談と人間関係づくり【小・中・高】 ◇児童生徒理解と人間関係づくり【特】 ◇教師が使える教育相談の技法【養・栄】					2				
			中学校教諭	■児童・生徒の実態を踏まえた授業改善【小・中・高・特】					2				
			高等学校教諭	■学校における緊急時の対応【養】 ■発達障害のある児童生徒の理解と支援【小・中・高・養】					2				
			特別支援学校教諭	■食育・学校給食の専門的研修【栄】 ■衛生管理徹底の技能研修【栄】					1.5	1			
			養護教諭	◇気になる児童・生徒の事例を通じた具体的な対応の理解【栄】					3				
	6年目	5年経験者研修	幼稚園教諭・保育教諭等	◇保護者理解 ■幼児の主体的活動と環境構成 ◇特別な配慮を必要とする子どもの理解と支援	3								
8年目	実践的指導力向上研修	小学校教諭	●教育活動全体を通じたキャリア教育【高】 ●コーチングの基礎【養・栄】 ○自己理解に基づく目標設定 ◇いじめや不登校の未然防止と対応					2					
		中学校教諭	■カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善【小・中・高】 ■意欲的な活動を促す特別活動の工夫【小・中】					2					
		高等学校教諭	■授業改善と教育課程【特】 ■健康相談【養】					1	1				
		特別支援学校教諭	■食育・学校給食の専門的研修【栄】					2					
		養護教諭						1	1				
第3ステージ	11年目	中堅教諭等資質向上研修	幼稚園教諭・保育教諭等	○危機管理 ○学校（園）評価 ○幼小連携 ○園内研修・研究 ◇子育て支援 ●就学前教育・保育の方向性 ■子どもの主体性を支える保育と保育の計画性 ■乳幼児保育について	9~10							10	
			小学校教諭	●これからの学校教育 ○学校の危機管理 ●学校における人権教育 ○キャリアデザイン □学校全体で取り組む情報教育【小・中・特・養・栄】					4	4~5		20	
			中学校教諭	◇児童生徒の特性を踏まえた事例を通じた具体的な対応【小・中・高・養】 ◇教育相談の考え方・進め方【特】					4	4~5		20	
			高等学校教諭	●教育活動全体を通じたキャリア教育【小・中・特・養・栄】 ●キャリア教育の推進【高】 ■教科指導の充実と推進【小】	4~5			4			20		
			特別支援学校教諭	■意欲的な活動を促す特別活動の工夫【小・中】 ■高い専門性に基づく教科指導の充実と推進【中・高】					4	4~5		20	
			養護教諭	■アセスメントを生かした指導の実際【特】 ■食育・学校給食の実践的研修【栄】					2	3		8	
			栄養教諭等	■衛生管理徹底の技能研修【栄】					5			8	
第4ステージ	ベテラン	実践的指導力発展研修	小学校教諭 中学校教諭 高等学校教諭 特別支援学校教諭	●キャリアデザインと若手教員への支援 ○学校運営への参画 ●自己の資質能力の分析					1			1	

※「幼保推進課」の「人口戦略部こども支援課」への再編に伴い、現在、研修業務の担当を確認中。

注「初任者研修」と「実践的指導力習得研修」の校内研修について、教職大学院修了者と条件を満たした講師経験者の研修時間は異なる。

## 2 研修講座一覧

### (1) 基本研修－年次別研修

ステージ	目安	研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研修名	研修対象	指標					
											● 本県教育課題への対応	○ マネジメント能力	◇ 生徒指導力	■ 専門的指導力 ■ 教科等指導力		
第1ステージ	1 年 目	A01-101	幼※	7					新規採用者研修	幼稚園教諭、保育教諭等			◇	■		
		A01-201	セ		9				初任者研修講座（A-01）	教諭	●	○	◇	■		
		A01-202	セ			9			初任者研修講座（A-02）	教諭	●	○	◇	■		
		A01-203	義		1	1			小・中学校及び義務教育学校 初任者研修 義務教育課研修	教諭	●	○				
		A01-204	北		1	1			北管内小・中学校初任者研修 事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■		
		A01-205	北		1	1			北管内小・中学校初任者研修 事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■		
		A01-206	北		1	1			北管内小・中学校初任者研修 事務所研修A P研修	教諭	●	○	◇			
		A01-207	中		1	1			初任者研修事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■		
		A01-208	中		1	1			初任者研修事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■		
		A01-209	中		1	1			初任者研修A P研修	教諭	●	○	◇			
		A01-210	南		1	1			初任者研修事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■		
		A01-211	南		1	1			初任者研修事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■		
		A01-212	南		1	1			初任者研修A P研修	教諭	●	○	◇			
		A01-301	セ					10		初任者研修講座（A-03）	教諭	●	○	◇	■	
		A01-302	高					1		高等学校初任者研修 教職基礎	教諭	●	○			
		A01-303	高					1		高等学校初任者研修 特別支援学校訪問	教諭	●	○			
		A01-304	高					1		高等学校初任者研修 生徒理解	教諭	●	○	◇	■	
		A01-305	高					1		高等学校初任者研修 A P研修	教諭	●	○	◇		
		A01-401	セ						8	初任者研修講座（A-04）	教諭	●	○	◇	■	
		A01-402	特						1	特別支援学校初任者研修 教職基礎	教諭	●	○			
		A01-403	特						4	特別支援学校初任者研修 授業研修	教諭	●	○	◇	■	
		A01-404	特						1	特別支援学校初任者研修 A P研修	教諭	●	○	◇		
		A01-501	保		9	9	9	9		新規採用教職員等研修	養護教諭	●	○	◇	■	
		A01-502	保		R 8年度は実施せず						新規採用教職員等研修	栄養教諭	●	○		■
		A01-601	特						8	新規採用教職員等研修	実習助手					
		A01-602	特		R 8年度は実施せず						新規採用教職員等研修	寄宿舎指導員				
		2 年 目		A02-201	セ		2				実践の指導力習得研修講座（2年目：A-05）	教諭		○	◇	■
				A02-202	セ			2			実践の指導力習得研修講座（2年目：A-06）	教諭		○	◇	■
				A02-301	セ				2		実践の指導力習得研修講座（2年目：A-07）	教諭		○	◇	■
				A02-401	セ					2	実践の指導力習得研修講座（2年目：A-08）	教諭		○	◇	■
A02-501	セ				2	2	2	2	実践の指導力習得研修講座（2年目：A-09）	養護教諭	●	○	◇	■		
A02-502	保				R 8年度は実施せず					実践の指導力習得研修（2年目）	栄養教諭			◇	■	
3 年 目		A03-101	幼※	2					保育実践力習得研修（3年目）	幼稚園教諭、保育教諭等			◇	■		
		*****	義高特		-	-	-	-	実践の指導力習得研修（3年目）※校内研修のみ	教諭		○	◇	■		

(1) 基本研修－年次別研修

ステージ	目 安	研修 コード	実施 課所	幼 保 認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	指 標				
											● 本県教育課題への対応	○ マネジメント能力	◇ 生徒指導力	■ 専門的指導力	
第2ステージ	5 年 目	A05-201	義高		1	1				校種間連携研修（令和4年度採用者対象）	教諭	●	○		
		A05-202	セ		2					教職5年目研修講座（A-10）	教諭		○	◇	■
		A05-203	セ			2				教職5年目研修講座（A-11）	教諭		○	◇	■
		A05-301	セ				2			教職5年目研修講座（A-12）	教諭		○	◇	■
		A05-401	セ					2		教職5年目研修講座（A-13）	教諭		○	◇	■
		A05-501	セ		1	1	1	1		教職5年目研修講座（A-14）	養護教諭		○	◇	
		A05-502	保		1.5	1.5	1.5	1.5		教職5年目研修	養護教諭		○	◇	■
		A05-503	保		R8年度は実施せず					教職5年目研修	栄養教諭	●	○	◇	■
第2ステージ	6 年 目	A06-101	幼※	3					5年経験者研修	幼稚園教諭、保育教諭等			◇	■	
		A08-201	セ		2				実践の指導力向上研修講座（8年目：A-15）	教諭		○	◇	■	
		A08-202	セ			2			実践の指導力向上研修講座（8年目：A-16）	教諭		○	◇	■	
		A08-301	セ				2		実践の指導力向上研修講座（8年目：A-17）	教諭	●	○	◇	■	
		A08-401	セ					2	実践の指導力向上研修講座（8年目：A-18）	教諭		○	◇	■	
		A08-501	セ		1	1	1	1	実践の指導力向上研修講座（8年目：A-19）	養護教諭		○	◇		
		A08-502	保		1	1	1	1	実践の指導力向上研修（8年目）	養護教諭		○	◇	■	
		A08-503	保		2	2	2	2	実践の指導力向上研修（8年目）	栄養教諭		○	◇	■	
第3ステージ	11 年 目	A11-101	幼※	7					中堅教諭等資質向上研修	幼稚園教諭、保育教諭等	●	○	◇	■	
		A11-102	幼※	2～3					中堅教諭等資質向上研修 選択研修	幼稚園教諭、保育教諭等		○	◇		
		A11-201	セ		4				中堅教諭等資質向上研修講座（A-20）	教諭	●	○	◇	■	
		A11-202	セ			4			中堅教諭等資質向上研修講座（A-21）	教諭	●	○	◇	■	
		A11-203	北		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■	
		A11-204	北		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■	
		A11-205	北	2～3	2～3				中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭		○	◇		
		A11-206	中		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所教科指導等研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■	
		A11-207	中		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所教科指導等研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■	
		A11-208	中	2～3	2～3				中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭		○	◇		
		A11-209	南		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■	
		A11-210	南		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■	
		A11-211	南	2～3	2～3				中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭		○	◇		
		A11-301	セ				4		中堅教諭等資質向上研修講座（A-22）	教諭	●	○	◇	■	
		A11-302	高				1		中堅教諭等資質向上研修 基礎研修	教諭	●	○			
		A11-303	高				1		中堅教諭等資質向上研修 授業研修	教諭	●	○	◇	■	
		A11-304	高				2～3		中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭	●				
		A11-401	セ					4	中堅教諭等資質向上研修講座（A-23）	教諭	●	○	◇	■	
		A11-402	特					1	中堅教諭等資質向上研修 教科指導等研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■	
		A11-403	特					1	中堅教諭等資質向上研修 教科指導等研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■	
A11-404	特					2～3	中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭	●						
A11-501	セ		3	3	3	3	中堅教諭等資質向上研修講座（A-24）	養護教諭	●	○	◇	■			
A11-502	保		2	2	2	2	中堅教諭等資質向上研修	養護教諭		○	◇	■			
A11-503	保		5	5	5	5	中堅教諭等資質向上研修	栄養教諭等	●	○	◇	■			
第4	20	A20-001	セ		1	1	1	1	実践的指導力発展研修講座（A-25）	教諭		○			

【実施場所について】

セ：総合教育センター 義：義務教育課 高：高校教育課 特：特別支援教育課 生：生涯学習課 保：保健体育課 北：北教育事務所 中：中央教育事務所 南：南教育事務所  
由：中央教育事務所由利出張所 総：教育庁総務課 幼※：幼保推進課（「幼保推進課」の「人口戦略部こども支援課」への再編に伴い、現在、研修業務の担当を確認中）

【総合教育センター実施の講座名について】

センター実施講座名の末尾にあるコード（A-XX等）は、センターの講座番号を示す

(1) 基本研修 - 職種・職務別研修

研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研修名	研修対象	ステージ				指標				
									1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応	○マネジメント能力	◇生徒指導力	■専門的指導力
B01-101	幼※	1.5					園長等運営管理協議会	園長等					◎	●	○		
B01-102	保	1	1	1	1	1	安全管理指導者研修会兼学校防災リーダー育成研修Ⅰ（オンデマンド）	園長、副園長、校長、副校長・教頭					☆	◎	●	○	
B01-201	セ		3	3			小・中学校新任校長研修講座（B-01）	校長						◎	●	○	
B01-202	セ		1	1			新 小・中学校校長研修講座（2年目）（B-03）	校長						◎	●	○	
B01-203	義		1	1			秋田県公立小・中学校長等連絡会（北・中央・南）	校長等						◎	●	○	
B01-204	北		1	1			北管内初任者研修校長等連絡協議会	校長						◎		○	
B01-205	北		1	1			中堅教諭等資質向上研修校長等連絡協議会	校長						◎		○	
B01-206	中		1	1			第1回初任者研修校長等連絡協議会	校長						◎		○	
B01-207	中		1	1			第2回初任者研修校長等連絡協議会	校長						◎		○	
B01-208	中		1	1			中堅教諭等資質向上研修校長等連絡協議会	校長						◎		○	
B01-209	南		1	1			初任者研修校長等連絡協議会	校長						◎		○	
B01-210	南		1	1			中堅教諭等資質向上研修校長等連絡協議会	校長						◎		○	
B01-211	保		1	1	1	1	学校給食に関する危機管理・食育研修会	校長、副校長・教頭				☆	◎		○		
B01-301	セ				3	3	県立学校新任校長研修講座（B-02）	校長						◎	●	○	
B01-302	セ				1	1	新 県立学校校長研修講座（2年目）（B-03）	校長						◎	●	○	
B01-303	高				3		校長会議	校長						◎	●	○	
B01-304	特					4	校長会議	校長						◎	●	○	
B02-101	幼※	2					教頭・主任等研修会	副園長、主幹保育教諭等				☆	☆		●	○	
B02-201	セ		2	2			小・中学校新任教頭研修講座（B-04）	副校長・教頭					☆		○		
B02-202	セ		1	1			新 小・中学校教頭研修講座（2年目）（B-06）選択研修①～⑥	教頭					☆		○		
B02-203	中		1	1			中央地区小・中学校等教頭連絡協議会	教頭					☆		○		
B02-301	セ				2	2	県立学校新任教頭研修講座（B-05）	副校長・教頭					☆		○		
B02-302	セ				1	1	新 県立学校教頭研修講座（2年目）（B-06）選択研修①～⑥	教頭					☆		○		
B02-303	高				2		副校長・教頭会議	副校長・教頭					☆		●	○	
B02-304	特					2	副校長・教頭会議	副校長・教頭					☆		●	○	
B02-305	高				1		いじめの防止等に係る研修会	副校長・教頭					☆		●	○	◇
B03-101	幼※	2	2				就学前教育理解推進研究協議会	教諭、幼稚園教諭、保育教諭等		☆	☆	☆		●	○	◇	■
B03-102	幼※	2					園内研修担当者研修	幼稚園教諭、保育教諭等				☆	☆		●	○	■
B03-103	幼※	1	1				就学前・小学校等地区別合同研修会（北・中央・南）	教諭、幼稚園教諭、保育教諭等		☆	☆			●	○		
B03-104	特	2	2	2	2	2	新任特別支援教育コーディネーター研修会（北・中央・南）	教諭、幼稚園教諭、保育教諭等				☆	☆		●	○	◇
B04-001	義高特		1	1	1	1	新規認定教育専門監研修会	教諭（兼）教育専門監				☆	☆		●	○	■
B04-002	義高特		1	1	1	1	教育専門監研修会	教諭（兼）教育専門監				☆	☆		●	○	◇
B04-201	セ		2	2			小・中学校新任教務主任研修講座（B-07）	教諭					☆		○		
B04-202	セ		2	2		2	新任研究主任研修講座（小・中学校、特別支援学校）（B-09）	教諭				☆			○		■
B04-203	セ		2			2	小学校新任生徒指導主事研修講座（B-12）	教諭				☆			○	◇	
B04-204	セ		1	1		公	小・中学校新任道徳教育推進教師研修講座（B-16）	教諭				☆			○		■
B04-205	セ		2	2			小・中学校特別支援学級新任担任研修講座（B-19）	教諭				☆			○	◇	■

(1) 基本研修 - 職種・職務別研修

研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研修名	研修対象	ステージ				指標			
									1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応	○マネジメント能力	◇生徒指導力
B04-206	北		1	1			第1回初任者研修指導教員研修会	教諭等			☆	☆		○		
B04-207	北		1	1			第2回初任者研修指導教員研修会	教諭等			☆	☆		○		
B04-208	中		1	1			第1回初任者研修指導教員研修会	教諭等			☆	☆		○		
B04-209	中		1	1			第2回初任者研修指導教員研修会	教諭等			☆	☆		○		
B04-210	南		1	1			第1回初任者研修指導教員研修会	教諭等			☆	☆		○		
B04-211	南		1	1			第2回初任者研修指導教員研修会	教諭等			☆	☆		○		
B04-212	北		1	1			北管内学力向上推進協議会	教諭		☆	☆	☆	●	○		■
B04-213	中		1	1			授業力向上推進協議会	教諭		☆	☆	☆	●	○		■
B04-214	南		1	1			「確かな学力」向上推進協議会Ⅰ	教諭			☆	☆	●	○		■
B04-215	南		1	1			「確かな学力」向上推進協議会Ⅱ	教諭			☆	☆	●	○		■
B04-216	北中南		1	1			小・中学校等特別支援教育コーディネーター連絡協議会(北・中央・南)	教諭等		☆	☆	☆	●	○	◇	■
B04-217	特		1	1			特別支援学級実践研修(新担任・希望者)	教諭等		☆	☆	☆	●	○	◇	■
B04-218	特		1	1			通級による指導実践研修(新担当・希望者)	教諭等		☆	☆	☆	●	○	◇	■
B04-219	セ		1	1	1		通級指導教室新担当者研修講座(B-20)	教諭			☆		●	○	◇	■
B04-220	特		1	1	1		通級指導教室担当者連絡協議会	教諭等			☆	☆	●	○	◇	■
B04-221	セ			1			中学校新任進路指導主事研修講座(B-15)	教諭			☆		●		◇	
B04-222	セ			2		公	中学校新任学年主任研修講座(B-10)	教諭			☆		●	○	◇	
B04-223	セ			2		2	中学校新任生徒指導主事研修講座(B-13)	教諭			☆			○	◇	
B04-224	セ			1		新	中学校免許外教科担任研修講座B(B-18)	教諭	☆	☆	☆	☆				■
B04-301	セ				2	公	高等学校新任学年主任研修講座(B-11)	教諭			☆		●	○	◇	
B04-302	セ				1	公	高等学校新任道徳教育推進教師研修講座(B-17)	教諭			☆			○		■
B04-303	高				1		教務主任研究協議会	教諭			☆	☆	●	○		
B04-304	高				1		生徒指導研究協議会	教諭			☆	☆	●	○	◇	
B04-305	高				1		キャリア教育推進協議会	教諭			☆	☆	●	○		
B04-306	高				1		教育課程研究協議会	教諭		☆	☆	☆	●	○		■
B04-307	特				1		高等学校特別支援教育コーディネーター連絡協議会	教諭等			☆	☆	●	○	◇	■
B04-308	セ				2	2	県立学校新任教務主任研修講座(B-08)	教諭				☆		○		
B04-309	セ				2	2	高等学校新任生徒指導主事研修講座(B-14)	教諭			☆			○	◇	
B04-310	特					1	ICT活用推進リーダー連絡協議会	教諭		☆	☆		●	○	◇	■
B04-311	特					1	教務主任研修会	教諭			☆	☆	●	○		■
B04-312	特					1	教務主任連絡協議会	教諭			☆	☆	●	○		■
B04-313	特					1	研究主任連絡協議会	教諭			☆	☆	●	○		■
B04-314	特					2	生徒指導主事連絡協議会	教諭			☆	☆	●	○	◇	
B04-315	特					2	進路指導主事連絡協議会	教諭			☆	☆	●	○	◇	
B04-316	特					1	情報教育担当者連絡協議会	教諭			☆	☆	●	○	◇	■
B04-317	特					2	センターの機能推進協議会	教諭			☆	☆	●	○	◇	■
B04-318	特					1	医療的ケア学校間連絡協議会	教諭等			☆	☆	●	○	◇	■
B04-319	特					1	特別支援学校教育課程研修会	教諭等			☆	☆	●	○	◇	■
B04-320	特					1	訪問教育担当教員研修会	教諭等		☆	☆		●	○	◇	■
B04-321	特					1	重度重複障害児教育研修会	教諭等	☆	☆	☆		●	○	◇	■
B04-322	特		1	1		1新	特別支援教育ICT研修会	教諭等	☆	☆	☆	☆	●		◇	■

(1) 基本研修 - 職種・職務別研修

研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研修名	研修対象	ステージ				指標					
									1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応	○マネジメント能力	◇生徒指導力	■専門的指導力	
B05-201	保		1	1	1	1	栄養教諭・学校栄養職員研修会	栄養教諭、学校栄養職員	☆	☆	☆						■	
B05-202	保		1	1	1	1	学校食育推進リーダー研修会（兼栄養教諭研修会）	栄養教諭、教諭、管理職	☆	☆	☆	☆	◎					■
B06-301	特					1	特別支援学校実習助手研修会	実習助手										
B06-302	特					1	主任寄宿舎指導員連絡協議会	寄宿舎指導員										
B06-303	特					1	特別支援学校寄宿舎指導員研修会	寄宿舎指導員										
B08-201	セ		1				小学校講師研修講座B（B-21）	講師										
B08-202	中		1	1			小・中学校等講師研修	講師、講師（臨時）										
B08-203	由利		1	1			小・中学校講師研修	講師、講師（臨時）										
B08-204	南		1	1			県南地区講師研修会	講師（臨時）										
B08-205	セ			1			中学校講師研修講座B（B-22）	講師										
B08-301	セ				1		高等学校講師等研修講座B（B-23）	講師、実習助手										
B08-302	セ					1	特別支援学校講師等研修講座B（B-24）	講師、実習助手、寄宿舎指導員										
B08-303	セ		1	1	1	1	養護教諭（臨時）研修講座B（B-25）	養護教諭（臨時）										
B09-301	特					1	医療的ケア学校看護職員研修会	学校看護職員										
B09-302	特		1	1			特別支援教育支援員研修会（北・中央・南）	特別支援教育支援員										

(2) 専門研修

研修コード	実施場所	幼保認	小	中	高	特	研修名	研修対象	ステージ					指標			
									1S	2S	3S	4S	及び校長 園長	● 本県教育課題への対応	○ マネジメント能力	◇ 生徒指導力	■ 専門的指導力
C00-001	セ		1	1	1	1	国語科における「書く力」を育む指導の工夫 (C-01)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-002	セ		1	1	1	1	国語科における「読む力」を育む指導の工夫 (C-02)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-003	セ		0.5	0.5	0.5	0.5	「話す力・聞く力」を育む指導の工夫 (C-03)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-004	セ		1			1	資質・能力の育成に向けた小学校社会科の授業づくり (C-04)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-005	セ			1		1	資質・能力の育成に向けた中学校社会科の授業づくり (C-05)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-006	セ				1		資質・能力の育成に向けた高等学校地理歴史・公民科の授業づくり (C-06)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-007	セ		0.5			0.5	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた算数科の授業づくり (C-07)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-008	セ			0.5		0.5	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた中学校数学科の授業づくり (C-08)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-009	セ				0.5	0.5	高等学校数学科の授業づくり (C-09)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-010	セ		1			1	児童が問題を科学的に解決する小学校理科の授業づくり (C-10)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-011	セ			1		1	生徒が科学的に探究する中学校理科の授業づくり (C-11)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-012	セ				0.5		生徒が科学的に探究する高等学校理科の授業づくり (C-12)	教諭、講師、 実習助手	☆	☆	☆	☆					■
C00-013	セ	1	1				気付きの質を高める生活科の授業づくり (C-13)	教諭、講師、 幼稚園教諭、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆					■
C00-014	セ		0.5	0.5		0.5	伝え合う力の素地・基礎を養う小学校外国語教育 (C-14)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-015	セ			1	1		「話す力」、「書く力」を育む英語科の授業 (C-15)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-016	セ		0.5	1	1	0.5	J T E E n g l i s h W o r k s h o p (C-16)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-017	セ		1	1	1	1	児童生徒が創意工夫して表現する音楽科の授業づくり (C-17)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-018	セ	1	1			1	子どもが生き生きと活動する造形遊び (C-18)	教諭、講師、 幼稚園教諭、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆					■
C00-019	セ		1			1	育成する資質・能力から考える図画工作科の授業 (C-19)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-020	セ			1	1	1	資質・能力の育成を目指す美術科の授業づくり —生活や社会を美しく豊かにするデザイナー— (C-20)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-021	セ	1	1			1	幼児児童の基本的な動きづくりの指導 —子どもの多様な運動感覚を引き出す授業づくり— (C-21)	教諭、養護教諭、 栄養教諭、講師、実習助手、 寄宿舎指導員、幼稚園教諭、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆					■
C00-022	セ			1	1		保健体育科授業（ダンス）の充実 (C-22)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-023	セ			1			資質・能力の育成に向けた授業づくり—中学校技術・家庭科（技術分野）— (C-23)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-024	セ			0.5			資質・能力の育成に向けた授業づくり—中学校技術・家庭科（家庭分野）— (C-24)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-025	セ				1		資質・能力の育成に向けた授業づくり—高等学校家庭科— (C-25)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-026	セ			1			中学校免許外教科担任研修講座 (C-26)	教諭	☆	☆	☆	☆					■
C00-027	セ				1	1	資質・能力の育成に向けた高等学校情報科の授業づくり (C-27)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-028	セ		1	1			「考え、議論する道徳」の実現に向けた道徳科の授業づくり (C-28)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-029	セ		0.5	0.5			学級活動（1）の授業づくり (C-29)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-030	セ		0.5	0.5			公 魅力ある学級活動（3）を目指して (C-30)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-031	セ		1	1			公 キャリア教育の視点を踏まえた授業づくり (C-31)	教諭	☆	☆	☆	☆		●			
C00-032	セ	1	1	1	1	1	救急に役立つ応急手当 (C-32)	教諭、養護教諭、 栄養教諭、講師、実習助手、 寄宿舎指導員、幼稚園教諭、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		○			
C00-033	セ	1	1	1	1	1	公 発達の段階に応じた情報モラル教育の理解と実践 (C-33)	教諭、養護教諭、 栄養教諭、講師、実習助手、 寄宿舎指導員、幼稚園教諭、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		●			
C00-034	セ	1	1	1	1	1	新公 生成A I やデジタルツールを活用した授業づくり (C-34)	教諭、養護教諭、 栄養教諭、講師、実習助手、 寄宿舎指導員、幼稚園教諭、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		●			■
C00-035	セ		1	1	1	1	発達の段階に応じたプログラミング演習 (C-35)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-036	セ	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	学校におけるICT活用の基礎 (C-36)	教諭、養護教諭、 栄養教諭、講師、実習助手、 寄宿舎指導員、幼稚園教諭、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		●			
C00-037	セ	1	1	1	1	1	マイクロビットを活用したプログラミング（入門） (C-37)	教諭、養護教諭、 栄養教諭、講師、実習助手、 寄宿舎指導員、幼稚園教諭、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆					■
C00-038	セ			1	1		マイクロビットを活用したプログラミング（標準） (C-38)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
C00-039	セ				1	1	データサイエンスから考える探究的な学び (C-39)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		●			■
C00-040	セ		1	1	1	1	いじめの理解と対応 (C-40)	教諭、養護教諭、栄養教諭、 講師、実習助手、 寄宿舎指導員	☆	☆	☆	☆		○	◇		

注 研修名の「新」は、新規研修、「公」は、研修（公開講演）の一部について、受講者以外も希望により聴講できる研修

(2) 専門研修

研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研修名	研修対象	ステージ					指標				
									1S	2S	3S	4S	及び校長 園長	● 本県教育課題への対応	○ マネジメント能力	◇ 生徒指導力	■ 専門的指導力	
C00-041	セ	1	1	1	1	1	人間関係づくりに生かす構成的グループエンカウンター (C-41)	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、幼稚園教諭、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆				◇		
C00-042	セ		1	1	1	1	学級・学校づくりに生かす伝わる言葉のかけ方 (C-42)	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員	☆	☆	☆	☆				◇		
C00-043	セ	1	1	1	1	1	児童生徒理解に生かすアドラー心理学 (C-43)	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、幼稚園教諭、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆				◇		
C00-044	セ		1	1	1	1	新公 不登校の理解と支援 (C-44)	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員	☆	☆	☆	☆				◇		
C00-045	セ		1	1	1	1	教育相談に生かすカウンセリングの技法 (C-45)	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員	☆	☆	☆	☆				◇		
C00-046	セ		1	1	1	1	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくり 一時的障害のある児童生徒への「教科別の指導」と授業改善 (C-46)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■	
C00-047	セ		1	1	1	1	アセスメントの方法と指導の実践 (C-47)	教頭、教諭、養護教諭	☆	☆	☆	☆				◇		
C00-048	セ		1	1	1	1	公 自校におけるインクルーシブ教育の推進 (C-48)	教頭、教諭、養護教諭、講師	☆	☆	☆	☆				◇		
C00-049	セ	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	保護者とともに進める子どもの発達支援 (C-49)	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、幼稚園教諭、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		○	◇			
C00-050	セ		2				小学校講師研修講座C (C-50)	講師										
C00-051	セ			2			中学校講師研修講座C (C-51)	講師										
C00-052	セ				2		高等学校講師等研修講座C (C-52)	講師、実習助手										
C00-053	セ		2	2		2	特別支援学級・特別支援学校講師等研修講座C (C-53)	講師、実習助手										
C00-054	セ		1	1	1	1	養護教諭(臨時)研修講座C (C-54)	養護教諭(臨時)										
C00-055	セ	1	1	1	1	1	能力開発研修 選択研修①～④	管理職等				☆	◎	●	○			
C01-001	幼※	○					障害児保育研修 (e-ラーニング)	幼稚園教諭、保育教諭等		☆	☆				●	○	◇	■
C01-002	幼※	○					食育・アレルギー対応研修 (e-ラーニング)	幼稚園教諭、保育教諭等		☆	☆					○		
C01-003	幼※	○					乳児保育研修 (e-ラーニング)	幼稚園教諭、保育教諭等		☆	☆						◇	■
C01-004	幼※	○					保健衛生・安全対策研修 (e-ラーニング)	幼稚園教諭、保育教諭等		☆	☆					○		
C01-005	幼※	○					保護者支援・子育て支援研修 (e-ラーニング)	幼稚園教諭、保育教諭等		☆	☆						◇	
C01-006	幼※	○					幼児教育研修 (e-ラーニング)	幼稚園教諭、保育教諭等		☆	☆						◇	■
C01-007	幼※	○					マネジメント研修 (e-ラーニング)	幼稚園教諭、保育教諭等			☆					○		
C01-008	特	1	1	1	1	1	障害理解研修会～心のバリアフリーミーティング～ (主管：秋田総合支援エリアかがやきの丘3校)	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭、管理職	☆	☆	☆	☆	◎	●	○	◇	■	
C01-009	北中南	1	1	1	1	1	障害理解研修会～心のバリアフリーミーティング～ (主管：北・中央・南教育事務所)	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭、管理職	☆	☆	☆	☆	◎	●	○	◇	■	
C04-001	特		1	1			通常の学級実践研修	教諭等	☆	☆	☆	☆			●	○	◇	■
C04-002	特		1	1	1		トライアングル研修会(家庭、教育、福祉の連携)	教諭等、管理職	☆	☆	☆	☆	◎	●	○	◇	■	
C04-003	特				1		高等学校特別支援教育研修会(主管：比内・栗田・横手支援学校)	教諭等	☆	☆	☆	☆			●	○	◇	■
C04-004	特					1	特別支援学校教諭等採用候補者名簿登載者事前研修会	講師										
C05-001	保	1	1	1	1	1	食物アレルギー対応研修会(北・中央・南)	教諭等、保育士、保育教諭、幼稚園教諭	☆	☆	☆	☆				○	◇	■
C05-002	保		1	1	1	1	心の健康づくり相談会(北・中央・南・県立)	管理職、教諭等	☆	☆	☆	☆	◎			◇	■	
C05-003	保			1	1		秋田型競技力向上指導者サミット	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		●		◇		
C05-004	保			1	1		スポーツ指導者資質向上研修会	運動部活動顧問等	☆	☆	☆	☆		●	○	◇		
C05-005	保		1	1	1	1	食で創るスポーツ選手の育成講演会	運動部活動顧問等	☆	☆	☆	☆			○	◇		
C05-006	保		1	1	1		野球を科学する講演会	野球部顧問等	☆	☆	☆	☆			○	◇		
C06-001	生		1	1	1	1	第1回「地域と学校の連携・協働体制」推進協議会	管理職、教諭等	☆	☆	☆	☆	◎	●	○			
C06-002	生		1	1	1	1	第2回「地域と学校の連携・協働体制」推進協議会	管理職、教諭等	☆	☆	☆	☆	◎	●	○			
C06-003	生		1	1	1	1	新任地域学校協働活動推進員・新任地域連携担当教職員等研修会	管理職、教諭等	☆	☆	☆	☆	◎	●	○			
C06-004	生		1	1	1	1	地区別地域学校協働活動推進員・地域連携担当教職員等研修会	管理職、教諭等	☆	☆	☆	☆	◎	●	○			
C06-005	生	1	1	1	1	1	教員のための博物館の日	教諭、保育士等	☆	☆	☆						■	
C06-006	生				1	1	学校図書館職員等研修会	教諭等	☆	☆	☆						■	

### (3) 各課の施策に伴う研修等

各課で教育施策を推進する上で実施する研修等です。追って各課より実施に関する指示があります。

研修コード	実施課所	概要
D01-001	幼※ 架け橋プログラム研修会 I	架け橋期のカリキュラムの開発・実施に向けて、架け橋プログラムへの理解と実践の促進を図る。就学前教育・保育施設及び小学校等教職員、各市町村教育委員会・福祉部局就学前教育・保育担当課等を対象とし、オンラインで研修を実施する。参加人数の上限は定めない。
D01-002	幼※ 架け橋プログラム研修会 II	架け橋期のカリキュラムの開発・実施に向けて、架け橋プログラムへの理解と実践の促進を図る。就学前教育・保育施設及び小学校等教職員、各市町村教育委員会・福祉部局就学前教育・保育担当課等を対象とし、オンラインで研修を実施する。参加人数の上限は定めない。
D01-003	幼※ 教育的ニーズに応じた支援のための研修会	医学的見地からの講話を通して、障害のある子どもや特別な配慮が必要な子ども等への理解を深め、園内支援体制整備や具体的な支援に生かせるよう資質能力の向上を図る。就学前教育・保育施設における施設長、教頭・主任、特別支援教育コーディネーター等を対象とし、オンラインで研修を実施する。参加人数の上限は定めない。
D02-001	義 道徳教育パワーアップ協議会	各市町村教育委員会及び各県立中学校から各1名を対象とする。指導主事等が参加できない場合は道徳教育推進教師等が参加する。
D02-002	義 情報活用能力に関する指導力向上研修	各校でデジタル学習基盤を効果的に活用した教育を推進するために、年間を通じた相談相手となる教員を対象とする。県内全ての小・中学校（秋田市を除く）及び義務教育学校から、各1名が参加する。
D02-003	義 生徒指導総合支援事業連絡協議会	中学校の教育相談担当又は生徒指導主事等を対象とし、スクールカウンセラーの年間配置時数に応じて4年に1回の参加を基本とする。
D02-004	義 キャリア教育実践研究協議会	小学校、中学校、高等学校、特別支援学校においてキャリア教育推進の役割を担う教員等を対象とする。各校の参加は3年に1回、1名の参加を基本とする。
D02-005	義 小・中学校教育課程研究協議会（北・中央・南） 《令和8年度は実施せず》	県内の国立、県立、市町村立小・中学校及び義務教育学校の校長、副校長、教頭及び教諭を対象とする。参加人数は、各教育事務所が管内の市町村教育委員会と協議の上、決定する。
D02-006	義 生徒指導推進会議（北・中央・南）	小学校及び中学校の生徒指導主事を対象とし、参加人数は各教育事務所が決定する。
D02-007	義 小学校生徒指導研究協議会	小学校において、生徒指導主事等、校内で生徒指導の中心的役割を担う教員を対象とする。各校の参加は3年に1回、1名の参加を基本とする。参加したエリアカウンセラーと効果的な連携について協議することで、資質の向上を図る。
D03-001	高 外国語指導助手の指導力等向上研修（小・中・高）	ALTと日本人外国語担当教員が効果的なチーム・ティーチングについての研究協議を通して、指導力の向上を図る。 ALT：JETプログラムによる全参加者130名程度 小・義務教育学校前期：市町村教育委員会が推薦する教員12名 中・義務教育学校後期：市町村教育委員会が推薦する教員15名 高：高校教育課で指定する対象校の英語担当教員15名
D03-002	高 小学校外国語教育集中実践セミナー	外国語活動・外国語の指導方法の習得及び指導に必要となる英語運用能力の向上を図る。国際教養大学との共催。 市町村教育委員会（秋田市を除く）が推薦する外国語活動・外国語の指導を担当している教員32名 ※推薦とは別に受講を希望する教員8名以内
D03-003	高 中高連携授業改善セミナー（中・高）	中・高の英語担当教員が指導方法を共有し相互の理解を深め、指導力の向上を図る。 中・義務教育学校後期：市町村教育委員会（秋田市を除く）が推薦する英語担当教員12名 高：高校教育課で指定する対象校の英語担当教員12名
D03-004	高 英語担当教員授業力向上研修（中学校）	学習指導要領の趣旨を確認するとともに、新しい英語教育に求められる内容についての実践的な研修を通して、授業力の向上を図る。 市町村教育委員会（秋田市を除く）が推薦する英語担当教員16名
D03-005	高 英語担当教員授業力向上研修（高等学校）	学習指導要領の趣旨を確認するとともに、新しい英語教育に求められる内容についての実践的な研修を通して、授業力の向上を図る。 高校教育課で指定する対象校の英語担当教員16名
D03-006	高 授業に生かせる！ 教師の英語力アップトレーニング（小・中・高・特）	著名な講師による実践的な英語トレーニングを通して、教師の英語力及び指導力の向上を図る。 小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の外国語（活動）担当教員のうち希望する者
D03-007	高 「情報Ⅰ」プログラミング研修	各校で情報Ⅰ（科目代替を含む）を担当する教員を対象とし、オンラインで研修を実施する。各校1名の参加を原則とするが、教科担任が複数の場合には複数名の参加も認める。
D03-008	高 「情報Ⅰ」データサイエンス研修	各校で情報Ⅰ（科目代替を含む）を担当する教員を対象とし、オンラインで研修を実施する。各校1名の参加を原則とするが、教科担任が複数の場合には複数名の参加も認める。

### (3) 各課の施策に伴う研修等

D03-009	高	学校図書館活性化モデル校協議会	学校図書館活性化モデル校の司書教諭1名を対象とする。司書教諭が出席できない場合は、図書館業務に関わる教諭等が参加する。
D03-010	高	高校生学校生活サポート事業及び通級指導教室担当者連絡協議会	学習サポーター配置校及び通級指導教室設置校の特別支援教育コーディネーター等を対象とし、年に2回開催する。第2回協議会には、希望する各校の特別支援教育コーディネーターも参加することができる。
D04-001	特	授業づくりプロジェクト	特別支援学校の教諭のうち、各校で推薦を受けた者1名。学習の基盤となる資質・能力の一つである言語能力の育成を図る各教科等の授業づくりに係る授業研究会等を行う。
D04-002	特	特別支援学校体験研修	小学校、中学校、義務教育学校、高等学校の教員が、特別支援学校を会場として授業参加、授業づくり等の体験的な研修や指導計画・指導方法等について研修する。研修内容や研修時間は研修者のニーズに応じて柔軟に対応する。
D05-001	保	学校安全指導者研修会（交通安全・生活安全）	公立の学校及び私立学校の教員等（管理職を含む）を対象として、参集型で実施する。各校1名の参加とし、市町村立学校は各教育事務所が参加者を選定する。
D05-002	保	学校安全指導者研修会（災害安全）兼学校防災リーダー育成研修Ⅱ	公立の学校及び私立学校の教員等（管理職を含む）を対象として、参集型で実施する。各校1名の参加とし、市町村立学校は各教育事務所が参加者を選定する。（学校防災リーダー育成研修Ⅱは別途募集）
D05-003	保	学校防災リーダー育成研修Ⅲ	公立学校の教職員（管理職を除く）を対象として、公募型で実施する。
D05-004	保	「性に関する指導」指導者研修会／薬物乱用防止教育研修会	公立の学校及び私立学校の教員等（管理職を含む）を対象として、参集型で実施する。各校1名の参加とし、市町村立学校は各教育事務所が参加者を選定する。
D05-005	保	がん教育指導者研修会	公立の学校及び私立学校の教員等（管理職を含む）を対象として、参集型で実施する。各校1名の参加とし、市町村立学校は各教育事務所が参加者を選定する。
D05-006	保	小・中・高等学校学校体育担当者連絡協議会（北・中央・南）	小・中等学校及び義務教育学校の体育・保健体育科を担当する教員を対象とし集成型で研修を実施する。各校から1名の参加とする。
D05-007	保	体育・保健体育指導者研修会（北・中央・南）	小学校及び中学校の体育・保健体育科を担当する教員を対象とし、集成型で研修を実施する。参加人数は各教育事務所と協議の上、決定する。
D05-008	保	武道（柔道）における安全を重視した授業の在り方	中学校の保健体育科を担当する教員を対象とし、集成型での実技研修を実施する。各校の参加は原則として3年に1回、1名の参加を基本とする。
D05-009	保	運動部活動マネジメント研修会	中学校及び高等学校の運動部運営を担当する教員（特別活動主任や運動部顧問）を対象とし、集成型で研修を実施する。各校の参加は、原則として3年に1回、1名とする。運動部活動運営の中核となる教諭。
D05-010	保	水泳指導スキルアップ研修	小・中学校の体育・保健体育主任または、水泳指導を担当する教員を対象とし、集成型で実技研修を実施する。各校の参加は、原則として3年に1回、1名の参加を基本とする。

(4) 事務職員研修

ステージ	研修コード	実施機関	実施日数	研修名	研修対象	高めたい資質能力と主な研修内容	指標		
							専門的知識・技能	チームワーク マニピュレーション力	学校の内外をつなぐ力
第1ステージ	E01-101	自	6	新規採用職員研修 (前期・後期)	新規採用学校事務職員	秋田県職員として職務を行う上で必要な基本的事項を学ぶ。公務員倫理、個人情報保護、秋田県の重要課題、接遇・ビジネススマナー等	○	○	○
	E01-102	自	2	新 成長マインドセット研修	新規採用学校事務職員	従来の慣例や思い込みを打破し、自ら課題を見つけて挑戦するマインドを身につける。あらゆる業務を成長の機会を捉え、受け身の姿勢から能動的な行動への転換を図る。	○	○	○
	E01-103	庁	2	初任者研修会	新規採用学校事務職員知事部局出向職員	服務、給与、旅費、文書、就学援助、学校徴収金等の学校事務に特有な事務処理	○		
	E02-104	庁	1	実務研修	学校事務採用職員知事部局出向職員	グループワーク等により事務処理上の課題解決、効率化など実務能力の向上を図る。	○		
	E02-105	自	2	3年目職員研修	採用3年目の職員	今までの「常識」や「固定観念」では潜在化して”隠れている問題”を発見する力を養い、担当業務の改善策を提起できる力を身に付ける。	○	○	
	E02-106	自	1 又は 2	一般職員 選択必修研修	4月1日時点で 24歳の職員  新任主任級職員	特定の役職及び年齢に達した職員を指定し、それぞれに求められる能力の開発に必要な知識・技能を習得するため、1科目を選択して受講する。	○	○	○
	E02-107	自	1	新 マーケティング思考研修	4月1日時点で 28歳の職員	マーケティングの考え方や手法を理解し、行政の施策・事業に導入するために必要なフレームワークを習得する。	○		
	E02-108	自	2	新 成長マインドセット研修	4月1日時点で 29歳の職員	個人の実務遂行からチームの成果を目指す視点へ転換し、前向きに挑戦するマインドを身につける。	○	○	○
第3ステージ	E03-109	自	1 又は 2	役付職員 選択必修研修	新任主査  新任事務長補佐 主任主査	特定の役職及び年齢に達した職員を指定し、それぞれに求められる能力の開発に必要な知識・技能を習得するため、1科目を選択して受講する。	○	○	○
	E03-110	自	2	新 成長マインドセット研修	4月1日時点で 39歳の職員	前例にとらわれず困難な課題を打破する変革リーダーとしての自覚を促す。他部署や外部関係者の協力を得ながら目標に向けて実行する役割を認識する。	○	○	○
	E03-111	庁	1	共同実施グループ リーダー研修	グループリーダー	共同実施のグループリーダーとして必要な知識・技能を習得する。		○	○
第4ステージ	E04-112	庁	1	人事評価者研修	新任事務長 新任統括事務長	人事評価者として必要な人事評価技法を習得する。	○		
	E04-113	庁	1	新任事務長研修		学校運営において事務長・統括事務長として求められる知識・技能を習得する。	○	○	○
	E04-114	N	5	教職員等中央研修	主任主査、事務長 3年目の職員	学校経営力向上のための高度で専門的な知識等を習得させ、各地域の中核となる事務職員を育成する。	○	○	○

※実施機関について

庁：教育庁各課 自：自治研修所 N：教職員支援機構 が主催する研修

## (5) 秋田大学教職大学院との連携研修（教職キャリア支援センター現職教員研修）

### 教職大学院活用研修

▶▶▶教職大学院で受講を認める1～4コマの授業の提供

掲載ページ



申込フォーム



講師	研修名称	開催日	時間	備考	申込締切
藤井慶博	インクルーシブの理念と特別支援教育の推進 ～支援を必要とする児童生徒の教育相談と就学先決定の在り方【小・中】～	4/16(木)	12:50～14:20	定員5	4/9(木)
	インクルーシブの理念と特別支援教育の推進 ～障害者差別解消法と学校教育～	5/14(木)	12:50～14:20	定員5	5/7(木)
	インクルーシブの理念と特別支援教育の推進 ～授業のユニバーサルデザイン～	6/11(木)	12:50～14:20	定員5	6/4(木)
柴田 健	子どもとの関係づくり	10/31(土)	10:30～12:00	定員5～6	10/24(金)
	保護者との関係づくり		12:50～14:20	定員5～6	
	教職員の関係づくり		14:30～16:00	定員5～6	
佐藤修司 柘植敏朗 伊藤景子	学校づくりと教職員の課題	11/14(土)	9:00～16:00	定員7～8	11/6(金)
佐藤修司 近江谷正幸 柘植敏朗	危機管理と教職員の課題	11/21(土)	9:00～16:00	定員7～8	11/13(金)

※その他の研修等については別途募集します

### オンライン研修

▶▶▶分野別の大学提供講座をオンラインで受講

掲載ページ



申込フォーム



研修番号	タイトル	主な受講対象者	講師	実施日程	定員	最小実施人数	申込締切日
リアルタイム AK2601	学校カウンセリングの理論と実践	—	柴田 健	8/1(土) 13:00～16:00	15名	5名	7/24(金)
AK2602	小学校英語の基礎知識	小学校(外国語)	若原 保彦	7/28(火) 13:00～14:00	20名	2名	7/21(火)

研修番号	タイトル	キーワード	主な受講対象者	講師	再生時間
AK2621	多様な子どもを包摂する学校	インクルーシブ教育, 共生社会, 多様性, 障害理解, エンパワメント	幼・小・中・高	藤井 慶博	40分
AK2622	発達障害のある子どものコミュニケーション支援	自閉スペクトラム症, コミュニケーション, 認知特性, 支援	—	鈴木 徹	40分
AK2623	発達障害のある子どもの内面に目を向けるために大切なこと	発達障害, 内面, 関係性	小・中・高・特支	鈴木 徹	40分
AK2624	カリキュラム・マネジメントと校内研究	カリキュラム・マネジメント, 校内研究, 学校教育目標, 授業目標	—	細川 和仁	40分
AK2625	授業づくりと省察①: インストラクショナル・デザイン編	インストラクショナル・デザイン, 授業設計, 学習意欲, 校内研究	—	細川 和仁	30分
AK2626	授業づくりと省察②: リフレクション・イン・アクション編	行為の中の省察, 省察の実践, 授業記録, 校内研究	—	細川 和仁	40分
AK2627	子どもの自殺行動の背景理解と対応	おとなの自殺, 子どもの自殺, 心理的背景, 危険因子と防御因子, 自殺対応	小・中・高	北島 正人	120分
AK2628	縦断調査から見える中学校移行後の学校適応の実態: 支援の「タイミング」に着目して	支援のタイミング, 小中移行, 不登校, 縦断調査, 中1ギャップ	小学校(高学年)・中学校	ホウ コエジャン	40分
AK2629	子どもの健康と安全を守るために 一熱中症対策を中心に	暑熱環境, 運動, 脱水, WBGT, 水分補給, 身体冷却	—	渡邊 和仁	50分
AK2630	顕微鏡の世界	顕微鏡, 正しい観察法, 興味をひく観察法, スマホ顕微鏡の作り方, クラムシ観察法	—	石井 照久	100分
AK2631	算数・数学科の授業における効果的なICT活用について考える	算数・数学教育, 授業改善, ICT活用, GIGAスクール構想	小・中・高・特支(算数・数学)	加藤 慎一	40分
AK2632	社会科授業における参加型学習の方法を考える ～主権者教育・法教育を例に～	参加型学習, 社会参加, 権者教育, 模擬投票, 模擬裁判	小・中・高	加納 隆徳	60分
AK2633	「不登校」児童生徒への対応	「不登校」, スクールカウンセリング, 社会構成主義, ナラティブ・セラピー	全学校・全教科	柴田 健	30分
AK2634	運動部活動の地域移行について ※令和6年度撮影	スポーツ, 地域連携, 縮小社会	小・中・高・特支	伊藤 恵造	50分
AK2635	ICTで変わる理科の授業と学びの世界	理科ICT, ネットワーク, 遠隔操作, 情報共有	小学校教員・中学校理科教員	田口 瑞穂	30分
AK2636	子どもの声と多様性を大切に発達支援 -北欧諸国の特別教育・特別ケアから-	北欧諸国, 特別学校, 子どもの声, インクルーシブ教育, 発達支援	小・中・高・特支	能田 昂	40分

## 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

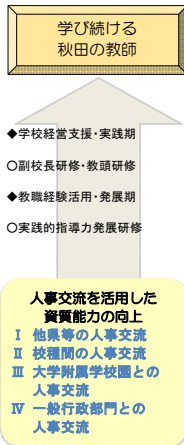
### 3 本県の教員育成課題の解決に向けて

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～

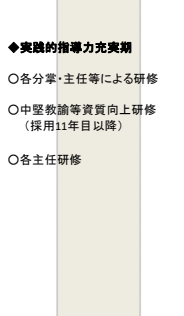
観点	トップリーダーとして目指す姿
学校経営ビジョンの構築・実現	<p>【学校経営方針の策定と具現化】            国、県（及び市町村）の教育振興基本計画や教育方針等を踏まえ、学校の実態や教育を取り巻く社会状況・課題を適切に把握・分析した上で、特色ある学校経営方針を策定する。その実現に向けた具体的な手段・方法を明確にし、教職員・児童生徒・保護者・地域住民に対して説得力を持った意思とビジョンを発信し具現化を図る。</p>
	<p>【多様性を尊重した学校文化の醸成】            経営方針の策定及び実現において、人権や多文化共生に対する高い見識に基づき、人権教育やインクルーシブ教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~

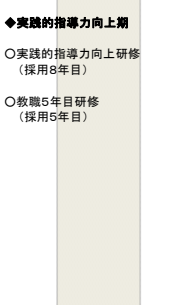


<ul style="list-style-type: none"> <li>◇学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮</li> <li>◇評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析</li> <li>◇管理職と連携による効果的な学校情報の発信と適切な情報収集</li> <li>◇地域人材・地域資源の有効活用のための連携調整と工夫</li> <li>◇よりよい進路を目指す校務分掌への提言・調整</li> <li>◇同僚性を育むベテラン教員としてのメンターの役割の理解と実践</li> <li>◇地域と連携した学校の安全な教育環境の整備</li> <li>◇危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応</li> </ul>	組織運営力	学校経営力	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇よりよい働き方を目指す校務分掌の改善・整備</li> <li>◇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</li> <li>◇地域との連携を通じた安全で安心な学びづくりと危機管理体制の確立</li> <li>◇ICTの積極的・効果的な活用による情報化推進体制の構築</li> <li>◇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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	教科等指導力	外部折衝力	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇地域と学校との信頼関係の確立</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	生徒指導力 進路指導力	人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上</li> <li>◇授業観察や職務の実践に応じた適切な評価と指導・助言</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成</li> <li>◇自校の課題解決やICTの活用による研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ</li> </ul>	人材育成力	特別支援教育の推進力	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇家庭や地域・関係機関との連携推進に向けた調整と教員間の指導・助言</li> </ul>
<p><b>教職経歴活用・発展期【ベテラン教員】</b></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><b>学校経営支援・実践期【副校長・教頭】</b></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>	

<p><b>第3ステージ</b> (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、主任等と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"> <li>◇教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</li> <li>◇体系的な活動に向けた校種間連携と地域連携の推進と充実</li> <li>◇「問い」を発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</li> <li>◇「問い」を発する力を育成し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</li> <li>◇教科指導や生徒指導、学級経営などの自身の実践を軸とした適切な指導・助言</li> <li>◇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・活用と指導・助言</li> <li>◇授業改善や校務の効率化に向けたICTの活用推進及び情報モラル教育の実践と改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇学年・学級経営に基いた運営</li> <li>◇学年・学級経営の多面的な評価と改善</li> <li>◇家庭や関係機関との連携に関するマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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く組織的な実践の充実と、家庭や地域・関係機関との連携推進と助言</li> </ul>
---	---	--	---



<p><b>第2ステージ</b> (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【実践と改善】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇教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</li> <li>◇キャリア発達の段階を踏まえた体系的な活動の充実に向けた実践と改善</li> <li>◇「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を見通した実践と改善</li> <li>◇「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</li> <li>◇若手教員同士の生徒指導や授業分析などの実践的な研修を通じた助言</li> <li>◇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・活用と指導・助言</li> <li>◇授業改善や校務の効率化に向けたICTの活用推進及び情報モラル教育の実践と改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇学年経営の理解と学級経営への反映</li> <li>◇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</li> <li>◇保護者への啓発活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇児童生徒一人一人の内面や背景の理解と全教職員の連携による適切な指導・支援</li> <li>◇児童生徒が互いに高め合うとする学級集団づくりのための指導</li> <li>◇家庭との積極的な連携を生かした生徒指導の実践</li> <li>◇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く実践・改善と、家庭や地域・関係機関との連携</li> </ul>
---	---	--	---



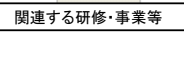
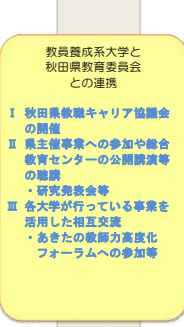
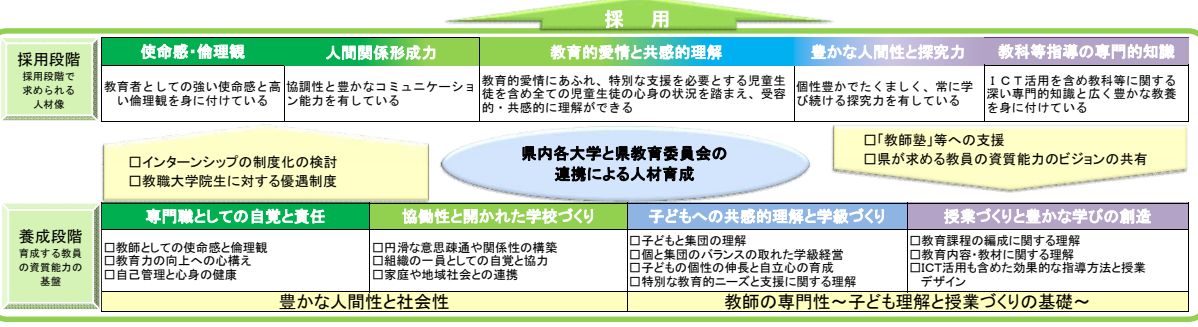
<p><b>第1ステージ</b> (目安:初任～3年目)</p> <p>実践的指導力習得期</p> <p>教員としての心構えや公務員としてのモラル、学習指導要領や教育課程についての基礎的知識及び指導力を身に付ける【理解と実践】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇キャリア教育の視点を生かしたふるさと教育の基本的な理解と実践</li> <li>◇地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践</li> <li>◇「問い」を発する子どもを育成する取組についての基本的理解と実践</li> <li>◇「問い」を発する力の育成の基盤となる言語活動の理解と実践</li> <li>◇児童生徒理解や授業づくり・授業改善などにおける自己の諸課題を解決する手段・方法の確認と実践</li> <li>◇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</li> <li>◇授業等におけるICTを効果的に活用した指導及び情報モラル教育の理解と実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇学級担任としての責任の自覚</li> <li>◇学級経営の基本的な理解と運営</li> <li>◇保護者への共感理解に基づく対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇家庭との連携を生かした生徒指導の推進</li> <li>◇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</li> </ul>
---	---	---	--



<p><b>本県の教育課題への対応</b></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」を発する子ども」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><b>マネジメント能力</b></p> <p>①教育課程の理解と実践</p> <p>②教育目標の学級・学年経営への反映</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><b>生徒指導力</b></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><b>教科等指導力</b></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
----------------	-------------------	---------------	---------------



# 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"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇地域人材・地域資源の有効活用のための連携調整と工夫</li> <li>◇よりよい働き方を目指す校務分掌への提言・調整</li> <li>◇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</li> <li>◇地域と連携した学校の安全な教育環境の整備</li> <li>◇危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応</li> </ul>	<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>◇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</p> <p>◇よりよい働き方を目指す校務分掌の改善・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>◇地域との連携を通して安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立</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>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	<p>専門的指導力</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>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	<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>◇適切な校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践に合わせ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>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成</li> <li>◇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</li> <li>◇特別支援教育におけるロールモデルの提示と指導・助言</li> <li>◇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</li> </ul>	<p>特別支援教育の 推進力</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>

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"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇「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</li> <li>◇「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</li> <li>◇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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇学校保健計画・保健室経営計画に基づいた運営</li> <li>◇学校保健・保健室経営の多面的な評価と改善</li> <li>◇家庭や関係機関との連携に関するマネジメント</li> <li>◇学校経営方針に対する建設的な意見</li> <li>◇内外環境の把握・改善と学校の特色づくり</li> <li>◇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</li> <li>◇危機管理マネジメントの実行と評価</li> <li>◇他校種との接続を踏まえた各種連携の工夫</li> <li>◇情報教育の体系的なアプローチ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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でのマネジメント</li> <li>◇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</li> <li>◇早期発見・早期対応に向けた心身の健康課題の把握</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇課題解決型保健室経営の組織的な実践と評価、改善</li> <li>◇児童生徒の健康課題解決に向けた体制づくりの推進</li> <li>◇学校保健マネジメントの実行と評価</li> </ul>	<p>◇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</p> <p>◇計画的・効果的な保健管理の実践と評価</p> <p>◇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</p> <p>◇早期発見・早期対応に向けた心身の健康課題の把握</p> <p>◇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</p> <p>◇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</p> <p>◇課題解決型保健室経営の組織的な実践と評価、改善</p> <p>◇児童生徒の健康課題解決に向けた体制づくりの推進</p> <p>◇学校保健マネジメントの実行と評価</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・分掌に合わせた資質能力を向上させる 【実践と改善】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇「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</li> <li>◇「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</li> <li>◇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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇学校経営の理解と保健室経営への反映</li> <li>◇学校保健に関する他の教職員への助言</li> <li>◇保護者への啓発活動</li> <li>◇学校保健計画への参画</li> <li>◇コーピングの視点を生かした職務の協働的な遂行</li> <li>◇学校危機の洗い出しと未然防止策の策定と実践</li> <li>◇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</li> <li>◇情報モラルの理解と情報モラル教育の実践及び改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	<p>◇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</p> <p>◇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</p> <p>◇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</p> <p>◇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</p> <p>◇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</p> <p>◇保健室経営計画の立案と実施</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"> <li>◇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</li> <li>◇地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践</li> <li>◇「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</li> <li>◇「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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇養護教諭としての責任の自覚</li> <li>◇保健室経営の基本的な理解と運営</li> <li>◇保護者への共感的理解に基づく対応</li> <li>◇学校経営方針の理解と保健室経営への反映</li> <li>◇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</li> <li>◇学校安全管理への意識付け</li> <li>◇地域人材と教育資源の把握と活用</li> <li>◇ICT活用の基本的な理解と技能の習得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇基本的な生活習慣の確立のための指導</li> <li>◇家庭との連携を生かした生徒指導の推進</li> <li>◇特別な支援を必要とする児童生徒の特性の理解と把握</li> </ul>	<p>◇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</p> <p>◇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</p> <p>◇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</p> <p>◇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</p> <p>◇保健室経営計画の理解</p>
--	--	---	--	---

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</p> <p>2 「問い」を発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 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</p> <p>2 教育目標の保健室経営への反映</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、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 保健管理の実践力</p> <p>2 保健教育の推進力</p> <p>3 児童生徒理解に基づく健康相談実践力</p> <p>4 保健室経営の実践力</p> <p>5 保健室経営の推進力</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>個性豊かであくましく、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</p> <p>□教育者としての心構え</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保健室経営</p> <p>□子どもの個性の伸長と自立心への育成</p> <p>□特別な教育的ニーズと支援に関する理解</p> <p>□健康づくりと豊かな学びの創造</p> <p>□教育課程の編成に関する理解</p> <p>□教育内容・教材に関する理解</p> <p>□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

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><b>【救急処置】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・校内における組織的な救急体制を整備する</li> <li>・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</li> </ul>	<p>◆タブレット端末を活用した保健指導</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><b>【健康観察】 【疾病の管理・予防】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康観察の結果を管理職に報告し、必要な対応を講ずる</li> <li>・ICTを活用し健康状態の把握を管理する</li> <li>・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</li> </ul>	<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>
<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><b>【健康相談】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>【保健室経営】 【保健組織活動】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<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>
<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

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆管理職との連携による効果的な情報収集の確保と適切な情報収集</li> <li>◆地域人材・地域資源の有効活用のための連携調整と工夫</li> <li>◆よりよい働き方を目指す校務分掌への提言・調整</li> <li>◆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</li> <li>◆地域と連携した学校の安全な教育環境の整備</li> <li>◆危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応</li> </ul>	<p>組織運営力</p> <p>学校経営力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆よりよい働き方を目指す校務分掌の改善・整備</li> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆自校に関する指導(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</li> </ul>	<p>専門的指導力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆地域と学校との信頼関係の確立</li> <li>◆家庭や地域、関係機関との意見・連携と適切な対応の判断</li> <li>◆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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言</li> <li>◆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</li> <li>◆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</li> </ul>	<p>生徒指導力 進路指導力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上</li> <li>◆授業観や職務観の実績に応じた適切な評価と指導・助言</li> <li>◆授業力等の向上に関する教員同士による効果的な校内研修の充実</li> <li>◆教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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成</li> <li>◆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</li> </ul>	<p>人材育成力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上</li> <li>◆授業観や職務観の実績に応じた適切な評価と指導・助言</li> <li>◆授業力等の向上に関する教員同士による効果的な校内研修の充実</li> <li>◆教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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆特別支援教育におけるロールモデルの提示と指導・助言</li> <li>◆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</li> </ul>	<p>特別支援教育の 推進力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> </ul>
<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>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>		

<p>第3ステージ (目安:11年目～)</p> <p>実践的指導力充実期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆教育活動全体を通じた系統的・組織的なふさと教育やキャリア教育の推進と充実</li> <li>◆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充実</li> </ul> <p>【推進と充実】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆家庭や関係機関との連携に関するマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> </ul>
--	---	--	---

<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆教育活動全体を通じたふさと教育やキャリア教育の充実に向けた実践と改善</li> <li>◆キャリア発達の段階を踏まえた体系的な活動の充実に向けた実践と改善</li> </ul> <p>【実践と改善】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆食に関する指導において、家庭との関わり等に対する他の教職員への助言</li> <li>◆保護者への啓発活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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)</li> <li>◆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</li> </ul>
--	---	---	---

<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆キャリア教育の視点を生かしたふさと教育の基本的な理解と実践</li> <li>◆地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践</li> </ul> <p>【理解と実践】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆栄養教諭としての責任の自覚</li> <li>◆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</li> <li>◆保護者への共感的理解に基づく対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆基本的な生活習慣の確立のための指導・助言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆学校給食衛生管理基準の理解(調理員への指導を含む)</li> </ul>
--	--	---	---

<p>本県の教育課題への対応</p> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>①ふさと教育・キャリア教育の推進</li> <li>②「問い」を發する子どもへの育成</li> <li>③若手教員の指導力向上</li> <li>④特別支援教育の推進</li> <li>⑤ICTの効果的な活用</li> </ul>	<p>マネジメント能力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①教育課程の理解と実践</li> <li>②教育目標の食に関する指導への反映</li> <li>③学校経営への参画</li> <li>④危機に対応できる管理能力</li> <li>⑤地域人材や資源、教育情報の活用</li> </ul>	<p>生徒指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①個に応じて指導・支援する力</li> <li>②集団に対して指導・支援する力</li> <li>③家庭と共に課題を克服する力</li> </ul>	<p>専門的指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①学校給食実施基準に基づいた栄養管理の実践力</li> <li>②学校給食衛生管理基準に基づいた衛生管理の実践力</li> <li>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</li> <li>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的な指導の推進力</li> </ul>
---	--	--	--

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> <ul style="list-style-type: none"> <li>使命感・倫理観</li> <li>人間関係形成力</li> <li>教育的愛情と共感的理解</li> <li>豊かな人間性と探究力</li> <li>専門的知識</li> </ul>	<p>採用段階</p> <p>求められる人材像</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>使命感・倫理観</li> <li>人間関係形成力</li> <li>教育的愛情と共感的理解</li> <li>豊かな人間性と探究力</li> <li>専門的知識</li> </ul>
<p>養成段階</p> <p>育成する教員の資質能力の基盤</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>使命感・倫理観</li> <li>教育力の向上への心構え</li> <li>自己管理と心身の健康</li> </ul>	<p>養成段階</p> <p>育成する教員の資質能力の基盤</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>使命感・倫理観</li> <li>教育力の向上への心構え</li> <li>自己管理と心身の健康</li> </ul>

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

◆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)

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・あきたの教師力高度化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	【各教科等における指導への参画】	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	◆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
第3ステージ （目安：11年目～）		
実践的指導力充実期	【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】	
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】	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康課題を踏まえた個別指導の校内体制づくりを行う</li> <li>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</li> </ul>	◆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
第2ステージ （目安：4年目～10年目）		
実践的指導力向上期	【栄養管理（献立作成）】	
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】	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	◆ソフトウェアやアプリを活用した事務の効率化
第1ステージ （目安：初任～3年目）		
実践的指導力習得期	【学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理】	
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】	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	◆給食運営業務のデジタル化

# 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

◇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 ◇地域と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	組織運営力 学校マネジメント力	学校経営力 ◇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
		外部折衝力 ◇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
◇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 人材育成力	人材育成力 ◇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
◇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	◇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
<b>事務職経験活用・発展期【ベテラン事務職員】</b>		<b>学校経営推進・充実期【管理職】</b>
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 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

<b>第3ステージ</b> (目安:役付職員)  <b>実務処理能力充実期</b>  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 <b>【推進と充実】</b>	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 ◇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	チーム学校を支えるマネジメント力 ◇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	学校の内外をつなぐ力 ◇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
<b>第2ステージ</b> (目安:主任)  <b>実務処理能力向上期</b>  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 <b>【実践と改善】</b>	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 ◇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	チーム学校を支えるマネジメント力 ◇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	学校の内外をつなぐ力 ◇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
<b>第1ステージ</b> (目安:主事)  <b>実務処理能力習得期</b>  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 <b>【理解と実践】</b>	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 ◇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	チーム学校を支えるマネジメント力 ◇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	学校の内外をつなぐ力 ◇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
<b>研修段階</b> 各キャリアステージで求められる資質能力	<b>事務をつかさどる専門職</b> ① 定型業務 ② 調整業務 ③ 企画業務 ④ 地域協働業務	<b>専門的知識・技能</b> 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	<b>チーム学校を支えるマネジメント力</b> 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	<b>学校の内外をつなぐ力</b> 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

<b>採用段階</b> 採用段階で求められる人材像	<b>使命感・倫理観</b> 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	<b>人間関係形成力</b> 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している	<b>教育的愛情と共感的理解</b> 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	<b>豊かな人間性と探究力</b> 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	<b>ふるさとを愛する心</b> 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"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇地域人材・地域資源の有効活用のための連絡調整と工夫</li> <li>◇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</li> <li>◇同僚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</li> <li>◇地域と連携した園の安全な環境の整備と実践</li> <li>◇地域の学校・園との連携に関する計画・実践の推進</li> <li>◇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</li> </ul>	<p><b>組織運営力</b></p>	<p><b>園経営力</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇園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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇よりよい働き方を目指す園務分掌の改善・整備</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	<p><b>保育実践力</b></p>	<p><b>外部新機力</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇地域と園との信頼関係の確立</li> <li>◇家庭・地域、関係機関との連携と適切な対話の推進</li> <li>◇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</li> <li>◇地域の学校・園との連携の推進及び園内体制の構築</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇専門的指導における保育者の在り方の提示と指導・助言</li> <li>◇家庭や地域、関係機関との連携に関する指導・助言</li> <li>◇自園の個性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</li> </ul>	<p><b>専門的指導力</b></p>	<p><b>人材育成力</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇適切な園務分掌による全職員の資質能力の向上</li> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	<p><b>人材育成力</b></p>	<p><b>特別支援教育の推進力</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇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</li> <li>◇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</li> </ul>	<p><b>特別支援教育の推進力</b></p>	<p><b>園運営支援・実践期【園長・主任等】</b></p>	<p>管理職としての責任と自覚をもつて園長を補佐し、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>
<p><b>保育経験活用・発展期【ベテラン保育者】</b></p>		<p><b>園運営支援・実践期【園長・主任等】</b></p>	
<p>ベテラン保育者としての自覚と責任をもつ、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>			

◆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><b>第3ステージ</b> (目安:11年目)</p> <p><b>実践的指導力充実期</b></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"> <li>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</li> <li>② 「問い」を発する力を育成し、資質能力を育むための実践やキャリア教育の実践を見通した組織的な取組の推進と充実</li> <li>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</li> <li>④ 一貫した支援や適切な指導に向けた、個別の教育・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 園運営に対する評価の客観的分析と改善への提案</li> <li>③ 組織全体の把握と園運営への積極的な参画</li> <li>④ 危機管理マネジメントの実行と評価・改善</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>⑦ 特別支援教育のクラス経営への反映の評価・改善</li> <li>⑧ 交流及び共同学習の推進と充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>④ 各研修会(研究会)における中核保育者としての企画・運営</li> <li>⑤ 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</li> </ul>
---	---	--	--	--

◆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><b>第2ステージ</b> (目安:4年目～10年目)</p> <p><b>実践的指導力向上期</b></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・強み等に合わせた資質能力を向上させる【実践と改善】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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活動の充実</li> <li>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</li> <li>⑥ 一貫した支援や適切な指導に向けた、個別の教育・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 全体的な計画と各種計画の相互関係の理解と実践</li> <li>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</li> <li>③ 園務分掌の協働的な遂行と評価</li> <li>④ 園全体の危機の洗い出しと未然防止策の提案と実践</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>⑦ 情報モラルや情報セキュリティの理解と啓発</li> <li>⑧ 特別支援教育のクラス経営への反映の交流及び共同学習の実践と改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 乳幼児の気持を踏まえ、一人一人の発達特性に応じた適切な指導計画と実践</li> <li>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</li> <li>④ 主体的・対話的で深い学びの視点からの保育の改善</li> <li>⑤ 各研修会(研究会)の企画・運営への参画</li> <li>⑥ 研究会への参加による多様な視点からの保育の改善</li> <li>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</li> </ul>
---	--	---	--	--

◆実践的指導力向上期  
○5年級研修者研修

<p><b>第1ステージ</b> (目安:初任～3年目)</p> <p><b>実践的指導力習得期</b></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"> <li>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</li> <li>② 地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>⑥ 一貫した支援や適切な指導に向けた、個別の教育・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 全体的な計画等の理解と、指導計画の作成</li> <li>② 指導計画に基づいたクラスの保育実践と評価・改善</li> <li>③ 園務分掌の役割等の理解と計画的な遂行</li> <li>④ 担当クラスや園内外における安全管理の理解と実践</li> <li>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</li> <li>⑥ 地域人材や資源についての理解活用</li> <li>⑦ 情報モラルや情報セキュリティの基本的理解</li> <li>⑧ 特別支援教育の理解とクラス経営への反映の交流及び共同学習の理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 子どもが集団生活の中で一人一人の関わりを深めるための指導・支援</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 各要領・指針の基本理念に基づく指導内容等の工夫</li> <li>② ねらいと内容を明確に設定した保育の構想と実践</li> <li>③ 乳幼児の気付きや発意を大切に教材の工夫と環境の構成</li> <li>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</li> <li>⑤ 主体的・対話的で深い学びの視点からの保育の展開</li> <li>⑥ 園内外の研修会(研究会)の重要性の理解と活用</li> <li>⑦ 研修会(研究会)の成果と課題を生かした保育の改善</li> <li>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</li> </ul>
---	---	--	---	--

◆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><b>本県の教育課題への対応</b></p> <p>【本県の共通教育課題】 ①ふるさと教育・ふるさと文化の継承や文化、人材等を育てることに資する、それらと直接接点のない、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むこと) 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づき、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) 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><b>マネジメント能力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 全体的な計画・教育課程の理解と実践</li> <li>② 園目標のクラス経営への反映</li> <li>③ 園運営への参画</li> <li>④ 危機に対応できる管理能力</li> <li>⑤ 小学校教育との円滑な接続</li> <li>⑥ 地域人材や資源、情報の活用</li> </ul> <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><b>専門的指導力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 基本的乳幼児理解に基づき指導・支援する力</li> <li>② 家庭と共に課題を克服する力</li> </ul>	<p><b>保育実践力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 保育における基本的な指導力</li> <li>② 秋田の探究型保育の実践力</li> <li>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</li> <li>④ 保育研究・保育改善を推進する実行力(ICT活用も含む)</li> </ul>
--	--	--	---

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
----------------	--------------------	------------------	---------------

<p><b>採用段階</b> 採用段階で求められる人材像</p>	<p><b>使命感・倫理観</b></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><b>人間関係形成力</b></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><b>教育的愛情と共感的理解</b></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皆め全ての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><b>豊かな人間性と探究力</b></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><b>保育における指導の専門的知識</b></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><b>養成段階</b> 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 県主催事業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

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

関連する研修・事業等