

# 令和5年度 第2回秋田県教職キャリア協議会

## 次 第

日時：令和5年11月27日（月）10:00～12:00

会場：第二庁舎 8階 公営企業課分室

（進行：秋田県教育庁総務課）

### 1 開会

- 2 協議事項
- （1）教職員の自主的・主体的な研修受講の推進について
  - （2）養護教諭及び栄養教諭に求められる役割の共通認識とICTの効果的な活用に向けた教職キャリア指標の改訂について
  - （3）教職員研修の充実について

### 3 閉会のあいさつ

---

#### 【資料一覧】

- 資料1-1 教職員の自主的・主体的な研修受講の推進について
- 資料1-2 中堅教諭等資質向上研修に関するWGでの協議内容及び改訂案
- 資料2-1 養護教諭及び栄養教諭に求められる役割の共通認識とICTの効果的な活用に向けた教職キャリア指標の改訂について
- 資料2-2 キャリアステージ全体で身に付けるべき能力・役割【養護教諭】（案）
- 資料2-3 キャリアステージ全体で身に付けるべき能力・役割【栄養教諭】（案）
- 資料2-4 秋田県教職キャリア指標【養護教諭】（案）
- 資料2-5 秋田県教職キャリア指標【栄養教諭】（案）
- 資料3-1 教職員研修の充実について
- 資料3-2 令和5年度校種間連携研修について
- 資料3-3 令和5年度能力開発研修について
- 資料3-4 令和5年度通級指導教室新担当研修講座について

# 令和5年度 秋田県教職キャリア協議会 委員名簿

(敬称略)

## 外部委員 (五十音順)

新井敏彦	秋田県高等学校長協会特別支援学校部会長 (秋田県立秋田きらり支援学校長)
市原光匡	ノースアジア大学経済学部准教授
大曾基宣	聖霊女子短期大学生活文化科こども専攻主任・教授
小山清博	日本赤十字秋田看護大学教授
加賀谷亨	秋田公立美術大学特任教授
小島孝志	秋田県小学校長会長 (秋田市立港北小学校長)
佐藤修司	秋田大学大学院教育学研究科教授・附属小学校長
白山雅彦	聖園学園短期大学教授・図書館長
谷村格	秋田県中学校長会長 (秋田市立泉中学校長)
柘植敏朗	秋田県高等学校長協会長 (秋田県立秋田高等学校長)
西聡	秋田県立大学総合科学教育研究センター特任教授
堀井淑子	秋田市教育研究所長
眞壁聡子	国際教養大学国際教養学部教職課程代表・教授

## 教育庁内委員

和田渉	秋田県教育庁教育次長
高島知行	秋田県教育庁総務課長
新号和政	秋田県教育庁幼保推進課長
稲畑航平	秋田県教育庁義務教育課長
藤澤修	秋田県教育庁高校教育課長
熊谷司	秋田県教育庁特別支援教育課長
田口康	秋田県教育庁保健体育課長
阿部聡	秋田県総合教育センター所長

## 事務局員

古井正賢	秋田県教育庁総務課政策監 (兼) チームリーダー
伊藤多聞	秋田県教育庁総務課副主幹 (兼) サブリーダー
澁谷明人	秋田県教育庁総務課副主幹 (兼) 企画監
小熊麻紀	秋田県教育庁総務課副主幹 (兼) 企画監

各課担当者

各課担当者

# 秋田県教職キャリア協議会 設置要綱

## (設置)

第1条 秋田県教育委員会は、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条の5に基づき、秋田県教職キャリア協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

## (目的)

第2条 協議会は、互いの連携・協力を密なものとし、それぞれの施策及び教育実践に資するため、本県教育に当たる教員の育成及び資質能力の向上について協議する。

## (協議事項)

第3条 協議会は、次の各号に掲げる事項を協議する。

- (1) 教員育成指標に関すること。
- (2) 教員育成に関すること。
- (3) 教員養成に関すること。
- (4) 教員研修プログラムに関すること。
- (5) その他前条の目的を達成するために必要があると認めるものに関すること。

## (構成)

第4条 協議会の委員は、教員養成課程を有する県内各大学・短期大学と秋田県学校長会（各校種）、秋田県市町村教育委員会連合会、秋田県教育委員会関係各課・機関の代表相当の者とし、秋田県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が委嘱する。

- 2 協議会に、実務担当者会議（以下「担当者会議」という。）を置くことができる。
- 3 担当者会議に関し、必要な事項は別に定める。

## (任期)

第5条 委員の任期は、委嘱された日の属する年度の翌年度末日までとし、再任を妨げない。ただし、補欠又は増員により委嘱された委員の任期は、前任者又は現任者の残任期間とする。

## (会長及び副会長)

第6条 協議会には、会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、協議会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故等のあるときは、その職務を代理する。

## (会議)

第7条 協議会は年1回以上開催することとし、教育長が招集し、会長が議長を務める。

- 2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 会長は、必要に応じて、委員以外の関係者の出席を求めることができる。
- 4 担当者会議は、必要に応じて、適宜開催するものとする。

## (事務局)

第8条 協議会の事務局は、秋田県教育庁総務課に置く。

## (その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営等に関して必要な事項は、協議会に諮り定める。

附 則

この要綱は、平成28年9月2日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和元年9月4日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱の施行の際、現にこの要綱による改正前の秋田県教員育成協議会設置要綱第4条第1項に基づき秋田県教員育成協議会の委員として委嘱されている者は、この要綱による改正後の秋田県教員育成協議会設置要綱第4条第1項により委嘱されたものとみなす。この場合において、当該委員の任期は、同要綱第5条の規定にかかわらず、令和3年3月31日までとする。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

(1) 教職員の自主的・主体的な研修受講の推進について

総務課

## 1 第1回キャリア協議会での協議の概要

- ・自主的・主体的な研修受講について、期首面談等で、教科指導、指導力向上のための研修受講に関する要望があったが、出張旅費等の金銭的な補償と、後補充の人的な補償という課題がある。
- ・期首面談での受講奨励については、面談時間確保の難しさや受講奨励する管理職の研修講座の概略等の理解などが必要となる。また、大学等が実施するオンライン講座等を含めれば、受講可能な研修全体を把握することは困難である。
- ・魅力ある研修内容、参加してよかったと思ってもらえるような研修内容を研究していかなければいけない。なお、定員の2倍以上の応募者がいる講座があるなど、物理的な問題も生じている。
- ・先端の知識を有する方たちの講義や演習は非常に魅力的であることから、オンライン等での研修が増えてきているが、ワークショップのようなものをどのように組み合わせるかなどの工夫も必要である。
- ・中堅研（基本研修）の世代の教員は、多種に渡り業務を担当していることが多く、かなり時間的な負担感を感じていることから、中堅研としての視点での代替等の制度の緩和について検討していく必要がある。
- ・中堅研の日数の削減については、中堅研だけを見ると日数の削減という表現となるが、ここでは、全体として見る必要がある。一律の研修から、自主的・主体的な研修への転換であるという見方で議論すべきである。

※目的：研修の充実だけでなく、教職員が自主的・主体的に研修を受講できる環境の整備に向けて、複数日実施している基本研修（悉皆）での複数年での分散実施や日数削減等の可能性を検討する。

## 2 キャリア協議会ワーキンググループについて（報告）

### ○協議の趣旨について

中堅教諭等資質向上研修において、研修者に一律の研修を実施するのではなく、自主的・主体的な研修へと転換できるよう、実施形態・内容を見直すことを目的とする。

### ○実施について

- |     |       |     |                            |
|-----|-------|-----|----------------------------|
| 第1回 | 8月8日  | ・・・ | 研修環境の実態把握と共有、実施内容の確認、問題点把握 |
| 第2回 | 9月7日  | ・・・ | 研修環境の整備、改訂後の問題点の共有、大枠の決定   |
| 第3回 | 10月5日 | ・・・ | 令和6年度実施案の内容確認              |

### ○主な論点（第1回WG）

- ・初任研は全員が同じ内容でいいが、中堅研は、対象者の経験や役職によって内容を変えるよう工夫はできないか。
- ・初任研には後補充が入るが、中堅研には入らないことや、遠方から研修に参加する人にとっては負担感が大きいなど、地域差などを考慮しなければならない。
- ・採用試験の倍率が低く、教員の質を保つために、研修の機会は外せない。質を落とさないようにして選択の機会を設けていくのがよいのではないか。
- ・養護教諭・栄養教諭（法的な縛りはない）も中堅研を実施していることから、しっかりと情報共有をしていかなければならない。

### ○主な論点（第2回WG）

#### 【校外研修】

- ・センター研修に関しては、一部の講義を8年研に移行することにより、4日間に短縮できそうである。
- ・中堅研の実施日は、長期休業中に実施するよう工夫すれば、研修教員が複数在籍している場合でも、学校運営に影響が少なくなるのではないか。
- ・小規模校では、研究主任や教務主任になっている研修教員も珍しくない。また、校務分掌の役割によっては、職務別研修の内容と中堅研の講座で重なる内容がある。全員必修講座と選択できる講座に分けることはできないか。例えば、午前を必修講座にして、午後を選択講座にするなどの方法も考えられる。

#### 【校内研修】

- ・現職の教職大学院修了者の場合は免除する。ストマスについては減免できないだろう。
- ・校務分掌や教科等の状況により、授業研究の日数の制限などを緩和していきたい。
- ・学校の中核として、授業力が大事という思いで実施されてきたものであり、制限を緩和したとしても、ほとんどの対象者が授業力向上を目指すこととなるだろう。
- ・勤務時間内でできるeラーニング研修での代替を認めていきたい。

### ○主な論点（第3回WG） ・ ・ ・ 別紙（資料1－2）

## 3 課題等への対応

### ○出張旅費等について

- ・令和6年度より、講座コード(秋田県総合研修講座案内)を実施要項に記載することで、旅費請求先を明確化するとともに、今後の悉皆研修（D講座、E講座）と専門研修（F講座）の旅費の配分割合等を検証していきたい。

### ○期首面談での受講奨励について

- ・令和6年度の受講奨励は、今年度の期末面談において、現所属の管理職から実施してもらうことを推奨している。（※ガイドラインより）

令和 5 年度  
教職キャリア協議会

中堅教諭等資質向上研修に関する  
WGでの協議内容及び改訂案





# 中堅教諭等資質向上研修 WGまとめ【①校外研修】

中堅研(現在)		8年研に一部移行により、1日削減	中堅研(令和6年度以降)	
センター	5日	→	センター	4日 1日削減
各課所研修	2日		各課所研修	2日 現状維持
選択研修	3日	1日削減可能 →	選択研修	2～3日 <u>1日削減</u>

- ※1 **R6、R7、R8**の中堅研対象者は、受講できない講座がある。  
→ オンデマンド (Nits等) の受講の条件を付加 (課業日内受講指示)
- ※2 **2～3日**とした選択研修での社会体験研修は**2日以上**設定とする。  
なお、秋田大学附属(園)学校の研究会への参加することもできる。  
現状：①社会体験研修**3日**、②社会体験研修**2日**+研究会**1日**  
追加：③社会体験研修**2日**
- ※3 社会体験研修をキャリア指標(本県の共通教育課題)へ明確に位置付け  
①ふるさと教育・キャリア教育の推進：**第3ステージ**  
◇体験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

# 令和6年度 実践的指導力向上研修(8年目)・中堅教諭等資質向上研修講座について

赤：中堅研から8年研へ移動した講座

緑：それぞれの講座内で組み替えた講座

## 小学校

R6 案		R6年度 8年目研修講座 (案)	
I	6月 集合	○(仮)いじめと不登校の未然防止と対応 (一部内容移動)	120 生徒指導力①②③
		○社会に開かれた教育課程の実現に向けて	10
		○学校組織の一員として	60 マネジメント能力①②③
		○意欲的な活動を促す特別活動の工夫 (中堅研より移動)	105 教科等指導力①②
II	9月 集合	○カリキュラム・マネジメント (8年研I期より移動)	140 教科等指導力①②
		○カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善	155 教科等指導力③④

## 中学校

R6 案		R6年度 8年目研修講座 (案)	
I	6月 集合	○(仮)いじめと不登校の未然防止と対応 (一部内容移動)	120 生徒指導力①②③
		○社会に開かれた教育課程の実現に向けて	10
		○学校組織の一員として	60 マネジメント能力①②③
		○意欲的な活動を促す特別活動の工夫 (中堅研より移動)	105 教科等指導力①②
II	8月 集合	○カリキュラム・マネジメント (8年研I期より移動)	140 教科等指導力①②
		○カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善	155 教科等指導力③④

R6 案		R6年度 中堅教諭等研修講座(4日間で実施) (案)	
I	6月 オンライン	○教育公務員の服務	60 基礎的素養
		○学校の危機管理	90 マネジメント能力④
		○質の高い授業研究を継続的に進めていくための方略	100 教科等指導力②
II	夏季休業中 集合	○学校全体で取り組む情報教育	65 教育課題への対応④⑤
		○教科指導の充実と推進	230 教科等指導力①②③④
III	9月 集合	○自己の生き方についての考えを深める道徳科	90 教科等指導力①②
		○気になる児童の事例を通した具体的対応の理解	215 生徒指導力①②③④
IV	10月 集合	○教育活動全体を通じたキャリア教育	60 教育課題への対応①
		○学校組織の一員として	135 マネジメント能力①②③
		○これからの学校教育	60 教育課題への対応

R6 案		R6年度 中堅教諭等研修講座(4日間で実施) (案)	
I	6月 オンライン	○教育公務員の服務	60 基礎的素養
		○学校の危機管理	90 マネジメント能力④
		○質の高い授業研究を継続的に進めていくための方略	100 教科等指導力②
II	夏季休業中 集合	○学校全体で取り組む情報教育	55 教育課題への対応④⑤
		○高い専門性に基づく教科指導の充実と推進	240 教科等指導力①②③④
III	9月 集合	○人間としての生き方についての考えを深める道徳科	90 教科等指導力①②
		○気になる生徒の事例を通した具体的対応の理解	215 生徒指導力①②③④
IV	10月 集合	○教育活動全体を通じたキャリア教育	60 教育課題への対応①
		○学校組織の一員として	135 マネジメント能力①②③
		○これからの学校教育	60 教育課題への対応

# 令和6年度 実践的指導力向上研修(8年目)・中堅教諭等資質向上研修講座について

## 高等学校

R6 案

R6年度 8年目研修講座 (案)

I	6月 集合	○(仮)いじめと不登校の未然防止と対応 (一部内容移動)	120	生徒指導力①②③
		○社会に開かれた教育課程の実現に向けて	10	
		○学校組織の一員として	60	マネジメント能力①②③
		○教育活動全体を通じたキャリア教育 (中堅研より移動)	105	教育課題への対応④⑤
II	8月 集合	○カリキュラム・マネジメント (8年研I期より移動)	140	教科等指導力①②
		○カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善	155	教科等指導力③④

R6 案

R6年度 中堅教諭等研修講座(4日間で実施) (案)

I	6月 オンライン	○教育公務員の服務	60	基礎的素養
		○学校の危機管理	90	マネジメント能力④
		○質の高い授業研究を継続的に進めていくための方略	100	教科等指導力②
II	夏季休業中 集合	○高い専門性に基づく教科指導の充実と推進	305	教科等指導力①②③④
III	8月 集合	○人間としての在り方生き方を考える道徳教育	90	教科等指導力①②
		○気になる生徒の事例を通した具体的対応の理解	215	生徒指導力①②③④
IV	10月 集合	○学校全体で取り組む情報教育	60	教育課題への対応①
		○学校組織の一員として	135	マネジメント能力①②③
		○これからの学校教育	60	教育課題への対応

## 特別支援学校

R6 案

R6年度 8年目研修講座 (案)

I	6月 集合	○学校組織の一員として	60	マネジメント能力①②③
		○社会に開かれた教育課程の実現に向けて	10	
		○授業改善と教育課程	215	マネジメント能力⑤⑥ 生徒指導力④ 教科等指導力①②④
II	8月 集合	○授業分析と授業改善	305	教科等指導力①②③④

R6 案

R6年度 中堅教諭等研修講座(4日間で実施) (案)

I	6月 オンライン	○教育公務員の服務	60	基礎的素養
		○学校の危機管理	90	マネジメント能力④
		○質の高い授業研究を継続的に進めていくための方略	100	教科等指導力②
II	夏季休業中 集合	○(仮)インクルーシブ教育の充実に向けて	90	教育課題への対応④ 生徒指導力①④
		○アセスメントを生かした指導の実際①	90	生徒指導力④ 教科等指導力②
		○指導計画立案のためのアセスメント	110	マネジメント能力①⑥ 生徒指導力①④ 教科等指導力①②③④
III	9月 集合	○アセスメントを生かした指導の実際②	120	教科等指導力①②
		○学習指導要領と教育課程	90	教科等指導力①②④
		○教育相談の考え方・進め方	90	生徒指導力①③④
IV	10月 集合	○教育活動全体を通じたキャリア教育	60	教育課題への対応①
		○学校組織の一員として	135	マネジメント能力①②③
		○これからの学校教育	60	教育課題への対応

# 中堅教諭等資質向上研修 WGまとめ【②校内研修】

○校内研修 20日以上

○内容の条件の緩和

(a) 講話 (全員対象)

→ 関連する校務分掌等の職務研修(E講座)に参加する場合は代替可能

(b) 授業研究+(c) 授業指導 (学校事情により、校長が認める場合に限る)

→ 5割(10日以上)かつ(授業研究>授業指導)の緩和 ※事情により時間を確保できない等

※特に、特別支援教育へ関わっている教員への緩和の推進(本来の科目の授業がない等)

→ 研究会の発表者等、他校で研究授業(指導の立場等)で代替(現在も可能)

(d) 一般研修 (全員対象)

→ 関連する内容での専門研修(F講座)参加での代替

→ eラーニングでの代替・・・3講座受講条件あり(3日間)まで

※eラーニングの受講も夏季休業中に受講するなど、課業日内での受講を基本

**自主性確保!**

※各学校における校内研修の必要性を担保することを考慮し、代替日数等については、校長が最終的に判断すること。

# 中堅教諭等資質向上研修 WGまとめ【③秋大附学校】

○各附属（園）学校での「研修受講履歴の記録」について

→ 研修履歴記録カードの記載について（配布済）

①各学校で、中堅研対象者に校外研修の受講奨励を実施してもらうようお願い

②附属学校の関係で実施される研修の記載

③公立学校への異動時に、研修履歴（データは各自保管）を転出校へ提出

※附属幼稚園の場合は、校種の違い等により、公立学校への異動後、校種・教科等での受講（**県立中学校と同様**）となることが多い。

※確認事項

公立学校異動時に、**受講履歴（証明）**がない場合 **受講対象者** とする。

○校内研修に関して

・附属学校の校内研修（20日以上）の内容に関して附属学校長に**委任**

→ **実施したことを証明するような書類等の添付をお願い**

## 中堅教諭等資質向上研修 WGまとめ 【④改訂の課題】

- ① 教育センターにおけるR 6～R 8の研修内容の補充について
- ② 夏季休業中の実施（事務所、市町村教育委員会との日程調整）
- ③ 実施要項への研修コードの記載（研修実施各課所へのお願い）
- ④ 中堅教諭等資質向上研修の修了認定について
- ⑤ 同一校への研修者の集中（1校3名以上のケースの可能性等）
- ⑥ R 1 3・1 4問題へ向け、R 6～R 8の3年間で中堅研の検討を継続

### ○今後の予定

- |         |                        |
|---------|------------------------|
| 1 1月27日 | 秋田県教職キャリア協議会（本日）       |
| 1 2月まで  | 手引き「第1案」の作成・・・問題点の洗い出し |
| 1 2月中旬  | 中堅教諭等資質向上研修担当者会議       |
| 2月上旬    | 秋田県教職員研修体系発出           |
| 3月中旬    | 中堅教諭等資質向上研修の手引き発出      |

# 県教育委員会が実施する研修への小中学校の対象者数予測（採用者の75%）

中堅教諭等資質向上研修 (採用者の75%)			採用年	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
			実施年	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
採用	小学校	中学校	合計	初任 134						初任 約80				
H25	24	23	47	中堅 47										
H26	26	20	47		中堅 47									
H27	34	21	55			中堅 55								
H28	34	24	58	8年 58			中堅 58							
H29	43	28	71		8年 71			中堅 71						
H30	62	38	100			8年 100			中堅 100					
H31	88	38	126	5年 126			8年 126			中堅 126				
R2	75	42	117		5年 117			8年 117			中堅 117			
R3	106	66	172			5年 172			8年 172			中堅 172		
R4	115	71	185				5年 185			8年 185			中堅 185	
R5	89	46	134					5年 134			8年 134			中堅 134
R6	60	45	105						5年 105			8年 105		
R7	0	0	98							5年 98				8年 98

変更により、一部の講座の受講ができない

悉皆研修の人数のピーク約500人約150人の増加

R13・R14問題

初任研も含め約350人

R6・R7の採用数は予想値

# 秋田市＋附属学校等への小・中学校の異動者数の予測（採用者の25%）

中堅教諭等資質向上研修 (採用者の25%)			採用年	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
			実施年	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
採用	小学校	中学校	合計											
H25	8	8	16	中堅 16										
H26	9	7	16		中堅 16									
H27	11	7	18			中堅 18								
H28	11	8	19				中堅 19							
H29	14	9	24					中堅 24						
H30	21	13	33						中堅 33					
H31	29	13	42							中堅 42				
R2	25	14	39								中堅 39			
R3	35	22	57									中堅 57		
R4	38	24	62										中堅 62	
R5	30	15	45											中堅 45
R6	20	15	35											
R7	0	0	33											

受講者の数が、  
2倍、3倍と  
推移（予測）

R5～R8は、  
ほぼ現状のまま  
で実施

R13・R14問題

R6・R7の採用数は予想値



## (2) 養護教諭及び栄養教諭に求められる役割の共通認識及びICTの効果的な活用に向けた教職キャリア指標の改訂について

保健体育課

### 1 第1回キャリア協議会での協議の概要

- ・養護教諭・栄養教諭の「専門的指導力」の養成や育成（研修）に関しては、養成機関・学校現場ともに理解した上で取り組んでいくことが重要である。
- ・「専門的指導力（ICTの活用を含む）」について、ステージ毎（年齢）に構成されたキャリア指標には最低限の標記とし、キャリアステージ全体（全年齢）で別立てた「専門的指導力」を項目立て、具体的に表現したことは効果的である。
- ・養護教諭・栄養教諭の業務において、「ICTの効果的な活用」が進めば、業務に係る時間が短縮され、子供と向き合う時間が増え、さらに専門性を発揮する機会を確保できる。
- ・養護教諭や栄養教諭にとって「ICTを効果的」に活用するという能力は、今後必須となることから、養成機関を卒業し採用となった後も、今年度からの制度を活用し、管理職が受講奨励等を積極的に実施し、別立ての指標にあるような能力を伸ばしていくことが必要となる。

### 2 教職キャリア指標の改訂及び別立ての指標の策定

#### ○改訂内容と策定内容について

- ・教職キャリア指標では、マネジメント能力・生徒指導力・専門的指導力を支えるものとして「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」について位置づけ、キャリアステージ全体で身に付けるべき能力・役割の明確化するために、別立ての指標を策定することとする。

#### ○効果について

- ・校内における養護教諭及び栄養教諭に求められる役割（職務の範囲）の共通認識向上
- ・ICTを用いた現在の取組と課題解決に繋がる実効性のある研修機会の確保
- ・明確化された役割等を踏まえた管理職等からの受講奨励の実現

### 3 課題

- ・1校に一人という環境での校内体制の強化や専門性の向上に資する研修の充実
- ・採用時のICTの活用レベルや年齢等ではない発達段階での活用レベルの提示

## 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）

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	効果的な I C T 活用の方策
第 4 ステージ（ベテラン教員） 教職経験活用・発展期	<b>[救急処置]</b> ・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	◆タブレット端末を活用した保健指導
第 3 ステージ （目安：1 1 年目～） 実践的指導力充実期	<b>[健康観察][疾病の管理・予防]</b> ・健康観察の結果を管理職に報告し、必要な対応を講ずる ・I C T 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	◆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
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 <b>[推進と充実]</b>	<b>[健康相談]</b> ・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	◆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
第 2 ステージ （目安：4 年目～10 年目） 実践的指導力向上期	<b>[保健組織活動]</b> ・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	◆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
積極的に学校保健経営に参画しようとする姿勢をもち、この個性適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる <b>[実践と改善]</b>		
第 1 ステージ （目安：初任～3 年目） 実践的指導力習得期		
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 <b>[理解と実践]</b>		

## 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）

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	効果的な I C T 活用の方策
第 4 ステージ（ベテラン教員） 教職経験活用・発展期	<b>【各教科等における指導への参画】</b> <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	<b>【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】</b> <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	<b>【栄養管理（献立作成）】</b> <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	<b>【学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理】</b> <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
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		
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】		
積極的に学校保健経営に参画しようとする姿勢をもち、この個性適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる 【実践と改善】		
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】		

# 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～(案)

資料2-4

<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絡調整と工夫</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リック役割の理解と実践</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	学校マネジメント力	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>地域との連携を通して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>	専門的指導力		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>	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職員への指導・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>	特別支援教育の推進力			

学び続ける  
秋田の教師

- ◆学校経営推進・充実期
- 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 【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>体験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> <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</li> <li>学校教育目標の達成や学校保健の課題解決に向けた組織体制の推進と適切な指導・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活用推進と適切な指導・助言</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具申</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>各種情報の積極的な提供と校外との関係者との連携・協働</li> <li>計画的・効果的な保健管理の実践と評価</li> <li>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</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外の支援体制の充実</li> <li>教職員、保護者及び地域の関係機関への保健室経営計画の周知</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>
--	---	--	---

- ◆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>若手教員への学校保健や生徒指導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>コーチ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おうとする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多様性の理解と、適切な指導・支援</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>健康課題の背景の把握、支援方針・支援方法の検討、校外との連携・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>保健組織活動の企画運営への参画</li> </ul>
---	--	--	--

- ◆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>児童生徒理解や健康づくり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> </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> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>保健組織活動の意義の理解</li> </ul>
--	---	--	---

- ◆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> <ol style="list-style-type: none"> <li>①ふるさと教育・キャリア教育の推進</li> <li>②「問い」を発する子どもを育成</li> <li>③若手教員の指導力向上</li> </ol> <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> <ol style="list-style-type: none"> <li>①教育課程の理解と実践</li> <li>②教育目標の保健室経営への反映</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> </ol>	<p>生徒指導力</p> <ol 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> </ol>	<p>専門的指導力</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①保健管理の実践力</li> <li>②保健教育の推進力</li> <li>③児童生徒理解に基づく健康相談実践力</li> <li>④保健室経営の実践力</li> <li>⑤保健組織活動の推進力</li> </ol>
--	--	--	---

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

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

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</p> <p>採用段階で求められる人材像</p>	<p>使命感・倫理観</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>教育的愛情と共感的理解</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、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、常に学び続ける探究力を有している</p>	<p>専門的知識</p> <p>学校保健等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>県内各大学と県教育委員会の連携による人材育成</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>□「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>育成される教員の資質能力の基盤</p>	<p>専門職としての自覚と責任</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>協働性と開かれた学校づくり</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>子どもへの共感的理解と集団づくり</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>	<p>豊かな人間性と社会性</p> <p>教師の専門性～子ども理解と学校保健の基礎～</p>

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聴講
  - ・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
  - ・あきたの教師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(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～(案)

資料2-5

◇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絡調整と工夫 ◇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の役割の理解と実践 ◇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	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
◇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 ロールモデルの提示	専門的指導力		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
◇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	生徒指導力 進路指導力		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 ◇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
◇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	人材育成力		特別支援教育の 推進力	◇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
<b>教職経験活用・発展期【ベテラン教員】</b> 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		<b>第4ステージ</b>		<b>学校経営推進・充実期【副校長・教頭】</b> 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教育活動を推進するとともに、直面する喫緊の教育課題に対応するマネジメント能力を発揮する

学び続ける  
秋田の教師

- ◆学校経営推進・充実期
- 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

◆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)

<b>第3ステージ</b> (目安:11年目～)	◇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 ◇体験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	◇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	◇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
<b>実践的指導力充実期</b>	◇「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 ◇「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充実及び言語環境の整備と充実	◇学校経営方針に対する建設的な具申 ◇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 ◇他校種との接続を踏まえた各種連携の工夫	◇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	◇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的な相談指導等の対応や指導の適切な実施
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・職務に関する理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける <b>【推進と充実】</b>	◇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	◇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	◇特別な支援を必要とする児童生徒の多様な理解と、適切な指導・支援	◇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) ※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)

<b>第2ステージ</b> (目安:4年目～10年目)	◇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 ◇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	◇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 ◇食に関する指導について、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	◇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ための学級集団づくりへの指導・助言	◇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)
<b>実践的指導力向上期</b>	◇「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 ◇「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	◇食に関する指導に係る全体計画に対する建設的な具申 ◇コーチ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	◇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な理解と、適切な指導・支援	◇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の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的な相談指導等の対応と指導
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 <b>【実践と改善】</b>	◇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	◇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	◇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	○実践的指導力向上研修 (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)

<b>第1ステージ</b> (目安:初任～3年目)	◇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	◇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	◇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	◇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(調理員への指導含む)
<b>実践的指導力習得期</b>	◇「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 ◇「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	◇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	◇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	◇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
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 <b>【理解と実践】</b>	◇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	◇地域人材と資源の把握と活用 ◇ICT活用の基本的理解と技能の習得	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 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	○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)

<b>本県の教育課題への対応</b>	<b>マネジメント能力</b>	<b>生徒指導力</b>	<b>専門的指導力</b>
【本県の共通教育課題】 ①ふるさと教育・キャリア教育の推進 ②「問い」を発する子どもを育成 ③若手教員の指導力向上 ④特別支援教育の推進 ⑤ICTの効果的な活用	①教育課程の理解と実践 ②教育目標の食に関する指導への反映 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	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	①学校給食実施基準に基づいた栄養管理の実践力 ②学校給食衛生管理基準に基づいた衛生管理の実践力 ③給食の時間や教科等における食に関する指導の推進力 ④食に関する健康課題(食物アレルギー、肥満・痩身、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

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

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> 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	<b>教育的愛情と共感的理解</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、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、受容的・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>専門的知識</b> 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
□インターンシップの制度化の検討 □教職大学院生に対する優遇制度	県内各大学と県教育委員会の連携による人材育成			□「教師塾」等への支援 □県が求める教員の資質能力のビジョンの共有	
<b>養成段階</b> 育成する教員の資質能力の基盤	<b>専門職としての自覚と責任</b> □教師としての使命感と倫理観 □教育力の向上への心構え □自己管理と心身の健康	<b>協働性と開かれた学校づくり</b> □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	<b>子どもへの共感的理解</b> □子どもと集団の理解 □個と集団のバランスの取れた学級経営への理解 □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	<b>食育推進と豊かな学びの創造</b> □教育課程における食に関する指導の位置付けの理解 □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 □学校給食の管理に関する理解	豊かな人間性と社会性 教師の専門性～子ども理解と授業づくりの基礎～

◆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)
- ※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の公開講演等の聴講・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

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

※学校栄養職員の研修等については、本指標を活用してください。

## (3) 教員研修の充実について

総務課

## 1 研修に関する報告

## ・校種間連携研修について【キャリア教育】

**目的**：職業に関する学科等の授業を参観することにより、これまでの実践を通じた経験を踏まえ、現在指導の対象としている児童生徒へのキャリア教育を意図的・計画的に推進する資質能力の向上を図る。

## ・能力開発研修について

**目的**：管理職を含め、法定研修終了後の研修機会の少ない中堅段階以降の教職員に対して、教職員としての知識・技能を刷新するための研修を実践的・継続的に実施することで、多様化する学校現場で必要される対応力の向上を図る。

## ・通級指導教室新担当者研修講座について

**目的**：通級による指導や担当者に求められる役割等の基本的な知識を身に付けるとともに、個々の教育的ニーズを踏まえた指導・支援について理解する。

## ・研修受講履歴管理システムについて（報告）

## 2 教職員研修の充実について

- ① 教職員の資質向上を目指した大学・短大との連携について
- ② 現在、実施されている連携研修等の紹介
- ③ その他

## 令和 5 年度校種間連携研修アンケート結果

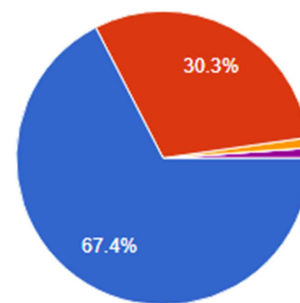
- 【北管内】 令和 5 年 9 月 26 日（火） 午後  
大館桂桜高等学校、秋田北鷹高等学校、能代松陽高等学校
- 【中央管内】 令和 5 年 10 月 31 日（火） 午後  
男鹿工業高等学校、仁賀保高等学校
- 【南管内】 令和 5 年 9 月 20 日（水） 午後  
大曲工業高等学校、平成高等学校、増田高等学校

## 【受講者アンケートより】

○参観した授業について（満足度 97.7%）

※円グラフは、右から開始

回 答	回答数
大変参考になった	60
参考になった	27
あまり参考にならなかった	1
参考にならなかった	0
その他	1



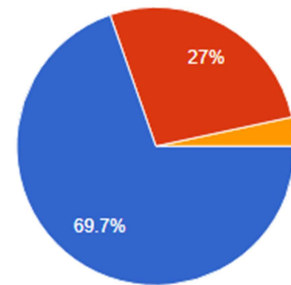
## 【記述より】

- 中学校卒業後の生徒の姿についてイメージを持つことができ、中学校で育成すべき課題が明確になった。
- 小学校段階からの見通しをもつことができた。
- 生徒が将来への見通しをもって授業を受けていた姿から、義務教育でも子どもたち一人一人が将来について考えるきっかけをつくっていかねばならないと感じた。
- 自分の将来に向かって意欲的に活動しているところに感銘を受けた。
- やはり「人」とどれだけ関わるかが求められると思った。
- 専門科目の授業を初めて参観し、キャリア教育についての新たな視点が生まれた。
- 義務教育での教科学習や授業への向き合い方が、高校の専門科目や学習態度と深く繋がっていると実感した。
- 今後の進路指導などに活かせると感じた。
- 中学、高校、そして社会人へとステップアップするために必要なスキルは、段階を踏んで各校種で系統的に身に付けさせなければならないと実際に感じる事ができた。
- キャリア教育のつながりについて考えることができた。
- 担任している子どもたちの未来の姿が想像できて、今の段階で必要なキャリア教育について考えられた。
- 生徒への配慮や将来に向けての学習の蓄積など、気づきが多くあった。
- 何科のどのような授業なのか、簡単な説明をしていただきたかった。

○情報交換会について（満足度 96.7%）

※円グラフは、右から開始

回 答	回答数
大変参考になった	62
参考になった	24
あまり参考にならなかった	3
参考にならなかった	0



### 【記述より】

- 他校種の実践を伺ったことで、キャリア教育の系統性に気付くことができた。
- 高校の先生の生の声を聞くことができ、キャリア教育について、自分自身、そして学校全体で今後も考えていく必要があると感じた。
- 校種の違う先生方の視点から、キャリア教育を推進していく上で大事にしていきたいポイントを学ぶことができた。
- キャリア教育に力を入れる高校の取組や教員の思いなどを聞き、小学校との繋がりや関わりについて共感することができた。
- 小学校段階でも、より夢や希望を視点にした教育活動を実施していくことで、中高につながられると思った。
- 地域連携など、参考になる取組がたくさんあった。
- 小中高の先生方で情報交換をするという貴重な機会で、小学校教員として、今の指導の積み重ねが子どもたちの未来の活躍につながるようにと気持ちを共有することができたと感じた。
- 高校の先生からの学科説明やコミュニケーションをとる意味についてのお話を聞くことができ、中学校で育成すべき力とそのための指導はどうあるべきか考えることができた。
- 小学校、中学校が混ざって意見交流でき、大変勉強になった。
- 小中や中高での連携など、より長期的に生徒の成長を考えていくことの大切さに気付くことができた。
- 今後の自校での取組や自身の実践に生かしていきたい。
- 各校の小中高連携の行事や活動を知ることができた。
- 情報交換会の時間がもう少しあればよかった。
- より地域に近い高校が会場だとありがたいと感じた。

### 【担当者より】

『初任者』を対象としていた研修であったが、『採用から5年目』の教員を対象としたことで、実務や現場での経験を通じた視点で研修に参加することとなり、現在指導している児童生徒たちへの指導と比較することができるなど、研修者に対して、深い考察をさせることができる研修となった。

設定時間などの運営面での見直しを図り、さらに充実させていきたい。



## 令和 5 年度 能力開発研修【リスクマネジメント】アンケート結果

### 【日程・会場等】

実施日 令和 5 年 8 月 2 9 日 (火)

会場 秋田県総合教育センター「大研修室」

対象者 校(園)・長、副校(園)長、教頭、総務主任・教務主任・研究(研修)主任等

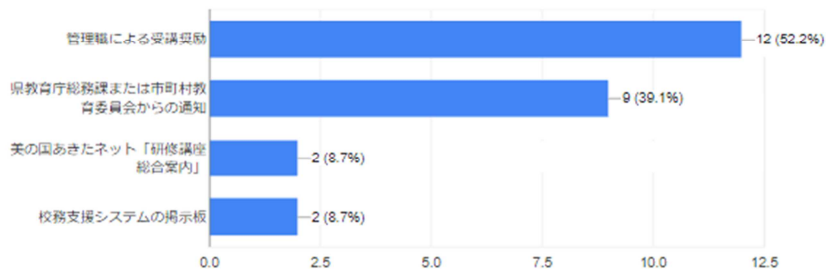
### 【プログラム内容】

9:30~12:00 1 自治体のリスクマネジメント 2 リスクマネジメントのPDCA

13:00~17:00 3 職場に潜むリスクと対策 4 危機管理とリスクコミュニケーション

今回の研修を受講したきっかけ

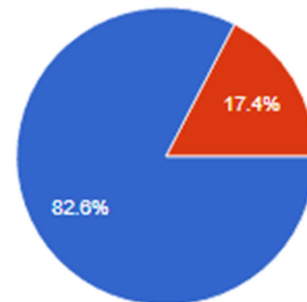
23 件の回答



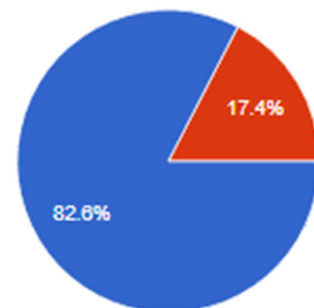
※受講奨励による参加者  
12人/23人  
※美の国あきたネット  
からの参加者  
2人/23人  
とややHPの周知に課題  
がある

※今年度から始まった管理職による『受講奨励』による参加状況は、他の3つの研修でも同様

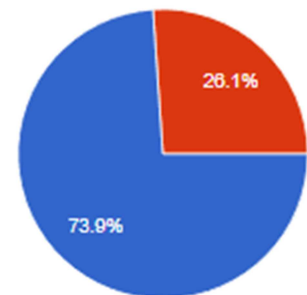
この研修は、「研修のねらい」を達成させるような内容であった	人数
5 (全くそのとおり)	19
4 (そのとおり)	4
3 (どちらでもない)	0
2 (そうではない)	0
1 (全くそうではない)	0
総計	23



この研修の学習内容は、学校現場に活用できる	人数
5 (全くそのとおり)	19
4 (そのとおり)	4
3 (どちらでもない)	0
2 (そうではない)	0
1 (全くそうではない)	0
総計	23



この研修の受講を他の職員に勧めたい	人数
5 (全くそのとおり)	17
4 (そのとおり)	6
3 (どちらでもない)	0
2 (そうではない)	0
1 (全くそうではない)	0
総計	23



## ○今回の研修を通して「気づいたこと」は何でしたか？また、どんな場面で活用できると思いますか？

- ・紹介文による内容よりも実際の方が内容が深く大変勉強になりました。「リスク」に対する認識や向き合い方が変わると感じました。また、働き方についても、大きく影響するお話だと感じました。先生方にもぜひ知ってもらい、リスクについて考えたり、働き方についても考えたりしてほしいと思いました。校内で打ち合わせや職員会議等で小出しにして伝えていきます。
- ・法的な面、倫理面で確かな知識や判断基準を有しておくのはもちろん大切だが、たとえば職員の不祥事についての記者会見で、関係職員について質問された際に、「人物について『評価』を述べてはいけない。肯定否定のどちらでもない答えを用意しておく」など、実践的な対外対応スキルをなるべく多くの教員が学んでおくことが、今後さらに重要になってくると感じた。
- ・日々リスクマネジメントと向き合っているつもりになっていましたが、その「リスクマネジメント」が、労働時間を減らして仕事の効率を上げることと密接に結び付いていることに気付きました。「何もしなかった」（リスクの保有）を避け、リスクを回避するか、移転するか、低減するか、対応の際の視点を明確に教えていただいたので、有事の際にはその視点を活用しながら対処にあたりたいと思います。

## ○今回の研修の「よかった点」あるいは「よくなかった点」をお書きください。

- ・教職経験30年以上ですが、目からうろこの話がたくさんありました。物の見方考え方が広まりました。ありがとうございました。
- ・グループワークを随時取り入れることによって、考えを深めるとともに他校、他校種との情報交換もすることができました。実際の事例を通じた協議によって、課題意識や切実感が高まり、研修内容への理解を深めることができました。
- ・あらゆるケースのリスクについての演習があり、どこかで他人事であった事件・事故等が自分事になり、真剣に考え、またグループで討議することができました。受講者が管理職の先生が多いこともあり、自分の視点ではまだまだ学校経営の視点では無いことに気付かされた。各分掌の主任にこそ受けていただきたい研修だと感じた。勉強になりました。

## ○その他、今回の研修を受講した感想や意見を自由にお書きください。

- ・時間があっという間でした。定野先生の実体験に基づいたお話が説得力があり、また、自分の身近にリスクが存在しており、「匂い」を敏感に察知し、即対応することを意識していきたい。
- ・リスクとは、生きる欲の延長線上にあると感じた（性欲、物欲、支配欲、権力欲、金銭欲、偽善、自己防衛、…等）。～リスクの根本原因。だからこそ、しっかりとしたマネジメントを行う必要があり、それがアンガーマネジメントやメタ認知能力、そしてリスクマネジメントに繋がるのだと感じた。
- ・管理職として当然踏まえていなければならない「リスク認識力」「危機管理能力」について、改めて強く意識し、自己の中で考えが至らぬ点があることを再認識させられた。「わかっているはず」のことであっても、やはり日々見識を新たにすることが必要であることを痛感した。自校の教職員への今後の研修受講についても、その講座の種類にかかわらず、引き続き奨励していきたい。

## 総合教育センター【E04-205 講座】(A 講座)

## 通級指導教室新担当者研修講座 アンケート結果

【実施期日】 令和 5 年 4 月 20 日 (木)

【研修の目標】 通級による指導や担当者に求められる役割等の基本的な知識を身に付けるとともに、個々の教育的ニーズを踏まえた指導・支援について理解する。

【対 象】 小学校、中学校、高等学校通級指導教室の新担当の教諭

【受講者】 7 名 (小学校 5 名、中学校 1 名、高等学校 1 名)

## 【受講者の声から】

- 「自立活動の目標・指導内容を設定するための流れ」図の活用の仕方を学んだ。実態把握から指導目標設定に至る考え方の根拠となるため、また教師間の連携にも活用できるので、早速使いたい。
- 自立活動の項目に沿って整理することで、指導すべき内容がすっきりした。
- オンライン研修だったが、受講者同士が話し合うことができ、見識を広げることができた。
- 対象となる児童や通級指導教室に求められていることが確認でき、安心した。
- 特別支援の経験があっても、支援学校とも支援学級とも異なる独特の教室運営であるが故に、関係する先生方と連携していく力が求められていることを感じた。
- 新担当に向けてこのような研修の機会があることは大変有意義であった。校内に通級担当者は複数いるが、巡回等ですれ違うことが多く、不安に感じていることもあった。新担当者間で研修を行ったことが励みになった。
- 全県の小学校から高等学校までの先生方との情報交換がとても参考になった。
- 通級に関する法的な根拠や動向、県内の具体的な通級の様子を知ることができた。担任、保護者との連携も大切だが、通級担当者同士で情報を交換し、研修を深めることが大切だと感じた。
- 授業の組み立て、退級の判断、在籍学級担任との連携等、情報交換したことを実践に生かしたい。
- 中学校の通級指導教室と、小学校や高校の通級指導教室の運営の仕方が異なる点の多いことに驚いたが、関係する先生方との情報共有が大事なことに気付くことができた。
- 初めて通級指導教室を担当する自分にとっては、とてもありがたい機会だった。