

令和8年度（2026年度）
旭川市教員研修計画

令和8年（2026年）5月
旭川市教育委員会

目 次

I	旭川市教員研修計画の基本的な考え	
1	教員研修計画の策定	1
2	旭川市における教員研修の現状と方向性	2
3	旭川市が目指す教員の学びの姿・教員研修計画の基本方針	4
4	研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励	5
II	令和8年度 研修内容等一覧	
1	旭川市教育委員会が実施する研修	8
2	旭川市こども家庭センターが実施する研修	11
3	上川教育研修センターが実施する研修	12
4	北海道教育委員会が実施する研修	14
III	教員の「キーとなる資質能力」について重点的に研修を努める時期	17
IV	教員育成指標	18

I 旭川市教員研修計画の基本的な考え

1 教員研修計画の策定

(1) 教師の資質向上の在り方

- 教師は、教育を受ける子どもたちの人格の完成を目指し、その成長を促すという重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教師の資質によるところが極めて大きいものです。
- 教育基本法において、教師は絶えず研究と修養に励むことが定められているとおり、いかに時代が変化しようとも、教師に求められるのは、時代の背景や要請を踏まえ、自らが子どもたちの道標となるべく、常に学び続け、資質向上を図り続けることです。

(2) 計画策定の背景・趣旨

ア 時代の背景

- 今日、学校現場は教育課題が多様化している中で、教員採用選考の倍率低下や教員不足、学校組織の年齢構成等の不均衡による経験豊富な教員から若手教員への知識技能等の伝承が困難な状況が見られるなど、教員育成を巡る環境が大きく変化しています。
- 一方、グローバル化や情報化など、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、教員には、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心をもちつつ、自律的かつ継続的に学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出しながら、主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことが求められています。

イ 「新たな教師の学びの姿」の実現

- このような変化の激しい時代に、「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、教員一人一人が、自らの専門性を高めていく営みを自覚しながら、誇りをもって主体的に学びに打ち込むことです。
- 「個別最適な学び」や「協働的な学び」の充実を通じて「主体的・対話的で深い学び」を実現するという観点において、教員の学びと子どもの学びが相似形となり、教員の学びは子どもの学びのロールモデルとなることが重要です。

ウ 国や北海道の動向

- このことを踏まえ、国は、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、令和4年に、教員免許更新制を発展的に解消し、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を改正した上で、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」を公表しました。
- また、学校における働き方改革の更なる推進や不登校や日本語指導が必要な児童生徒の急増等を踏まえた対応について、国の指針が再び改正されたことを受け、北海道教育委員会（以下「道教委」という。）は、「北海道における教員育成指標」を改訂しました。
- なお、道教委においては、令和5年度から5年間を計画期間とする、新たな「北海道教育推進計画」に基づき、教育行政を推進していくこととしています。

エ 計画策定の趣旨

- 旭川市教育委員会（以下「市教委」という。）では、第2期旭川市学校教育基本計画の基本理念に基づき、ふるさと旭川から未来にはばたく子どもの育成に向け、教職員の資質能力の向上に取り組んできたところですが、国や北海道の教育動向に的確に対応し、本市の教員一人一人が資質能力を着実に高めていくことができるよう、効果的・効率的な教員研修の実施に向けて、「令和8年度旭川市教員研修計画」を策定します。
- 中核市である本市では、教育公務員特例法に基づき、北海道の教員育成指標を踏まえ、教員の研修について、毎年度、体系的かつ効率的に実施するための計画を定めるとともに、法定研修を実施する必要があります。このため、市教委が実施する研修のほか、上川教育研修センターや道教委が実施する研修などについてもとりまとめ、研修内容等一覧に記載します。

(3) 計画の期間・対象

- 本研修計画の期間は、令和8年度1年間とします。
- 本研修計画の対象は、旭川市立小中学校に所属する校長及び教員とします。

2 旭川市における教員研修の現状と方向性

(1) 教員研修の現状

ア 市教委の研修

市教委では、法定研修である初任段階教員研修や中堅教諭等資質向上研修のほか、教員の資質能力の育成・向上に向け、本市の教育課題等に対応した実践的な教員研修を実施するとともに、効果的な校内研修への支援等に取り組んでいます。

イ 上川教育研修センターの研修

旭川市を含む上川管内の市町村が共同で教職員等の研修と研修に関する調査研究を実施するため、上川総合振興局管内の23市町村で構成する上川教育研修センター組合（一部事務組合）が設置されています。上川教育研修センターでは、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第30条の規定に基づく教育機関として各種研修を実施しています。

また、上川教育研修センターでは、年間30講座以上の研修講座を開催しています。

ウ 道教委の研修

道費負担教職員の任命権者である道教委では、北海道教員研修計画に基づく様々な研修を実施しています。このうち、新任校長研修や新任教頭研修など、市教委が実施していない研修を中心に本市の教員も受講しています。

エ 各学校における校内研修

各学校では、自校の教育目標の実現に向け、校長のリーダーシップの下、教育課程を編成・実施するとともに、学習指導等に関わる研修テーマを設定し、組織的・計画的な校内研修に取り組んでいます。特に各教科等の授業改善については、各学校において校内研修の一環として教員の相互研さんのための公開授業が行われています。

また、いじめや不登校などの複雑化・多様化する教育課題に対して、チームとしての学校の視点から対応できるよう、校内研修を通じて教員一人一人の実践的指導力の向上に取り組んでいます。

(2) 教員研修の方向性

ア 増加する初任段階教員の育成

本市においては、学校のみドルリーダーとしての活躍が期待される年齢層の教員の割合は、他の年齢層の教員の割合よりも低い傾向にあります。今後、初任段階教員の割合が高まり、中堅段階とベテラン段階の教員の割合が低下することで、教員の経験年数の均衡が崩れ、従来の学校組織で自然に行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識・技能の伝承が難しくなることが懸念されており、教員一人一人のキャリアステージに応じた資質能力の育成・向上が図られるよう、教員研修を体系的かつ効果的に実施するとともに、OJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実に取り組んでいく必要があります。

イ 教育課題等に対応した実践的な研修

全国規模の各種調査等の結果から、本市では、児童生徒の学力や体力・運動能力に関する課題や、いじめ・不登校等の生徒指導上の課題などが見られるほか、発達障がいを含む特別な支援を必要とする子どもへの対応などが求められています。

さらに、新学習指導要領の趣旨を踏まえ、学校の教育目標の実現に向け、どのような教育課程を編成し、どのように実施・評価し改善していくのかというカリキュラム・マネジメントを確立するとともに、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、道徳教育の充実などの教育課題への対応も求められています。

今後は、教員一人一人がこうした教育課題に的確に対応することができるよう、基本研修や教育課題研修などの内容の一層の充実を図ることが必要です。

ウ 効果的・効率的な校内研修の推進

近年、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が増大する中、教員の長時間勤務の改善が課題となっています。日常業務の多忙化などにより必要な研修時間を十分確保することが難しい状況の中、今後は各学校において、働き方改革による業務の精選や効率化に取り組みながら、教員一人一人が子どもと向き合う時間や自らの資質能力を高めるための研修の時間を確保するとともに、市教委が学校のニーズに応じた研修資料を提供するなど、効果的・効率的な校内研修を推進することが必要です。

エ 研修講座の効果的な実施

本市の教員が受講可能な研修については、市教委が実施する研修のほか、上川教育研修センターや道教委が実施する研修があります。それぞれが実施する研修の内容や開催時期を分かりやすく周知することや、同様の研修が同じ時期に開催されないことがないよう各研修実施者が開催時期を調整することも必要です。

3 旭川市が目指す教員の学びの姿・教員研修計画の基本方針

(1) 旭川市が目指す教員の学びの姿

全ての子どもたちの可能性を引き出すために、教員一人一人が教職としての知識技能を自ら求め、実践を積み重ねながら、互いに学び合う「生き生きとした学び」の実現

(2) 教員研修計画の基本方針

- ・グローバル化や情報化の進展等、社会が急速に変化し、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、全ての子どもたちの可能性を引き出す学校教育を実現していくためには、教育を直接担う教員一人一人が、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ、自律的かつ継続的に学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出しながら、主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことが求められています。
- ・このような時代に「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、一人一人の教員が、自らの専門性を高めていくために、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことです。
- ・「個別最適な学び」や「協働的な学び」の充実を通じて「主体的・対話的で深い学び」を実現するという観点において、教員の学びと子どもの学びが相似形となり、教員の学びは子どもの学びのロールモデルとなることが重要であることから、市教委では、研修計画の基本方針の策定に当たり、「旭川市が目指す教員の学びの姿」を明確にします。
- ・旭川市教員研修計画では、「旭川市が目指す教員の学びの姿」の実現に向け、教員一人一人が、「研修等で得られる理論的な知識と教育活動を通じて高まる実践力を偏ることなく、バランスよく身に付けること」、「変化を前向きに受け止め、教育の動向や時代の要請に応じて、探究心を持ちつつ、一人一人の個性や長所等に即した『個別最適な学び』を通じて、主体的・継続的に学ぶこと」、「他者との対話や振り返りの機会を通じた「協働的な学び」を通じて資質能力を高めること」を目指し、次の基本方針に基づく取組を進めます。

基本方針 1 全ての教職員が経験年数や専門性等に応じた資質能力を高めることができる研修体系の整備

基本方針 2 研修履歴を活用した受講奨励の仕組みの構築による教職員の主体的な学びの促進

基本方針 3 教職員一人一人や学校のニーズに対応した講座・コンテンツの提供による個別最適な学びの充実

基本方針 4 日常の教育活動の充実につながる協議・演習、研修実態形態の工夫による協働的な学びの充実

基本方針 5 教職員の高度化に対応する人材を着実に育成するための大学等との連携・協働

4 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

教育公務員特例法（以下「教特法」という。）に基づく、新たな研修制度における「研修履歴の記録」及び当該記録を活用して行う「対話に基づく受講奨励」の基本的な考え方については、次のとおりとします。

(1) 研修履歴の記録の目的

- 研修履歴の記録は、教員との対話に基づく受講奨励の際に活用することで、教員が自らの学びを振り返るとともに、指導助言者が研修の奨励を含む適切な指導助言を行い、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的とします。
- 研修履歴の記録は、対話に基づく受講奨励のために活用することとし、人事管理等その他の目的のための活用は行いません。

(2) 対象となる教員の範囲

- 校長、教頭、主幹教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師とします。
- 記録の対象として臨時的任用教員等を含みます。対話に基づく受講奨励を行い、オンライン研修への参加等、業務に支障のない範囲での研修機会の充実に努める必要があります。

(3) 研修履歴の記録の範囲等

	研修の範囲	記録者	記録内容
1	道教委が実施する研修のうち、市教委が受講者を集約して推薦等を行うもの	道教委	<ul style="list-style-type: none"> • 研修名 • 主催者名 • 受講年度 • 受講年月日（受講期間） • 研修実施方法
2	国等が実施する研修のうち、市教委が受講者を集約して推薦等を行うもの		
3	大学院修学休業により履修した大学院の課程等		<ul style="list-style-type: none"> • 大学院・専攻コース名 • 休業許可期間・年度
4	道教委が開設した免許法認定講習又は認定通信教育による単位の修得		<ul style="list-style-type: none"> • 講習名・科目名 • 免許状の種類 • 単位修得年度 • 修得単位
5	市教委が実施する研修	市教委 （※1、2）	<ul style="list-style-type: none"> • 研修名 • 主催者名 • 受講年度 • 研修年月日（受講期間） • 研修実施方法
6	1～5以外で、記録が必要と受講者本人が認めるもの（※3）	受講者本人 （※1）	

※1 道費負担教員の記録は、法令上、任命権者（道教委）が作成するものですが、記録補助として行います。

※2 市教委は、旭川市立学校の教員等のみの記録とします。

※3 校内研修や上川教育研修センター等主催の研修、教育研究団体主催の研究大会・研修会、教員が自主的に受講する国や大学等の研修とします（記録対象とする研修は、資質能力の向上を目的に実施されるものとし、事実上の情報提供や説明会にとどまるものは対象としません。）。

(4) 研修履歴の記録の方法

記録媒体

- ・「全国教員研修プラットフォーム」により記録等を行っています。

(5) 研修履歴記録の取扱い等

個人情報の取扱い

- ・研修履歴の記録は、その対象となる教員に係る個人情報に該当することから、個人情報の保護に関する法律等関係法令の規定に基づき適正に取り扱うこととします。
- ・研修履歴記録の作成は、教特法第22条の5第1項に基づくものであり、記録する研修の範囲は同条第2項各号によるものとします。

なお、(3)研修履歴の記録の範囲等の表に掲げる研修の範囲のうち、「2 国等が実施する研修のうち、市教委が受講者を集約して推薦等を行うもの」、「5 市教委が実施する研修」及び「6 1～5以外で、記録が必要と受講者本人が認めるもの」は、同条同項第4号によるものです。

(6) 対話に基づく受講奨励の進め方

ア 受講奨励を行う指導助言者

- ・受講奨励を行う指導助言者は、所属教員の日常の服務監督を行う校長が取り扱うこととなります。
- ・校長は、研修履歴等を活用した対話により、教員の資質向上に関する指導助言等を行います。
- ・学校の状況等に応じ、適切な権限委任の下、役割分担・対象教員の範囲などについて、教員との共通認識・共通理解を図った上で、教頭又は主幹教諭に受講奨励の一部を担わせることができます。
- ・ただし、学校管理職以外の者に対話による受講奨励の一部を担わせる場合は、個人情報が含まれる研修履歴記録を活用しないこととします。

イ 受講奨励の進め方

《指導助言者の役割》

- ・本研修計画のほか、「北海道における教員育成指標」や「北海道教職員研修計画」を踏まえ、学校の教育目標や学校経営の重点等を達成するために必要な専門性・能力を確保する観点から、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行います。
- ・当該年度の繁忙状況等を考慮し、教員個人の校外研修の参加状況、OJTや校内研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のための指導助言等を行います。

《教員の役割》

- ・学校を支える力を習得・強化する観点から、自らの専門性を高めるための目標を設定するなど、主体的な学びのマネジメントに努めます。
- ・研修履歴を活用し、校外研修やOJT、校内研修などの学びの成果や自らの成長の実感、今後の課題などを振り返ります。

ウ 受講奨励に当たっての留意点

- 受講奨励は、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会などを活用して行うことを基本としますが、定型的な面談のほか、様々な機会をとらえて効果的・効率的に行うこととします。
- 養護教諭や栄養教諭などの少数配置の教員や校長の専門外の教科担当教員等の受講奨励に当たっては、近隣校や市教委、道教委、教育関係団体との連携協力により、指導助言等の充実に努めることとします。
- 受講奨励に当たっては、教員の意欲や主体性を尊重するとともに、学校組織として総合的に機能を発揮する観点と教員個人の人材育成を図る観点を調和のとれた資質能力の向上に努めることとします。
- 受講奨励は、人事評価制度との趣旨の違いに留意して行うこととします。
- 研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されるものではないことに留意することとします。
- 研修を行った結果として各教員が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象として評価することができます。

(7) 学校の組織的・日常的な学びの記録と教員同士の対話に基づく受講奨励

ア 学校の組織的・日常的な学びの記録

- (3)の研修履歴の記録の範囲等に係る研修の記録とは別に、校内研修等の学校の組織的・日常的な学びを積極的に記録し、蓄積された記録を振り返ることにより、学校の組織的な研修の方針・内容等を明確にしていくことも大切です。
- 記録の蓄積に当たっては、記録が過度な負担になったり、記録自体が目的化したりしないよう留意する必要があります。

イ 教員同士の対話に基づく受講奨励

- 教員同士の学び合い文化を醸成する観点から、学校管理職のほか、ベテラン教員やミドルリーダー、初任段階教員など様々な立場の教員が連携・協働し、互いに受講奨励を行うことも大切です。
- 教員同士の受講奨励に当たっては、日常的な短い対話の機会や学年・校務分掌の打合せなど、各学校の実情等に応じた様々な機会を活用することが効果的です。

Ⅱ 令和8年度 研修内容等一覧

1 旭川市教育委員会が実施する研修

(1) 基本研修

No.	研修名	日数	対象者	主な研修内容	会場及び時期	
1 初任段階教員研修						
1年次・第Ⅰ期	オンデマンド形式	0.5	採用1年目の教諭	・旭川市の教育と教員のキャリア ・学習指導、生徒指導	各学校 5月下旬～7月	
	遠隔形式	0.5		・教職としての資質能力 ・学習指導、生徒指導、学級経営	各学校 6月10日（水）	
	集合形式	1		・教職としての資質能力 ・学習指導、生徒指導、学級経営	上川教育局 7月1日（水）	
	オンデマンド形式	0.5		・学級経営、学習指導・授業改善 ・生徒指導、特支教育	各学校 7月・8月 又は12月・1月	
	第Ⅱ期	オンデマンド形式		0.5	・情報活用能力の育成等	各学校 8月～9月
		遠隔形式		0.5	・授業実践の振り返り	各学校 9月17日（木）
		集合形式		0.5	・学習指導、生徒指導	上川教育局 11月13日（金）
	2年次	集合形式		0.5	採用2年目の教諭 ・学校視察 ・指導主事等のシャドウイング	道教大附属旭川小・中学校 9月中旬
	3年次	オンデマンド形式		0.5	採用3年目の教諭	・キャリア教育の推進 ・地学協働の推進
遠隔形式		0.5	・地域の教育資源の活用 ・地域との連携・協働	各学校 10月～12月		
4年次	オンデマンド形式	0.5	採用4年目の教諭	・旭川市の教育 ・特別支援教育	各学校 7月～8月	
	遠隔形式	1		・先輩教員の講話 ・学習指導、生徒指導	各学校 11月12日	
5年次	オンデマンド形式	0.5	採用5年目の教諭	・旭川市の教育 ・学校の危機管理、キャリアデザイン	各学校 10月～11月	
	オンデマンド形式	0.5		・学校組織マネジメント	各学校 10月～11月	
	集合形式	0.5		・先輩教員の講話 ・学校組織マネジメントの理解	子ども家庭センター 12月	

No.	研修名		日数	対象者	主な研修内容	会場及び時期
2	中堅教諭等資質向上研修					
	第Ⅰ期	オンデマンド形式	1	在職期間が原則10年に達した中核的な役割が期待される教諭	<ul style="list-style-type: none"> 旭川市の教育の現状と課題 教職員の服務 学校組織マネジメント等 	各学校 8月～9月
	第Ⅱ期	オンデマンド形式	1		<ul style="list-style-type: none"> 学校力向上に向けた取組 危機管理対応等 	各学校 10月～12月
		集合形式	1		<ul style="list-style-type: none"> 組織的な生徒指導 教科等指導の工夫改善 	上川教育研修センター 12月25日（金）
	教職大学院公開授業	オンデマンド形式	1		<ul style="list-style-type: none"> 教職大学院公開授業 	各学校 10月～12月
3	学校運営研修会	オンデマンド形式	1	新任教務主任・研修担当	<ul style="list-style-type: none"> 旭川市の教育 学校全体で取り組む授業改善 	各学校 6月下旬～7月
		集合形式	0.5		<ul style="list-style-type: none"> 学校の組織力向上のための方策 カリキュラム・マネジメント 	子ども家庭センター 7月8日（水）

(2) 教育課題研修

No.	研修名		日数	対象者	主な研修内容	会場及び時期
4	小・中学校教育課程改善協議会	集合形式	0.5	小・中学校の教諭等	<ul style="list-style-type: none"> 教育課程に関わる講義、演習、交流 	上川教育研修センター 11月5日（木）
		各教科等部会・オンデマンド形式	0.5		<ul style="list-style-type: none"> 各部会共通の説明 	各学校 1月～2月
5	生徒指導研究協議会	オンデマンド形式	0.5	小・中学校の校長、教頭、主幹教諭、教諭、保護者、関係機関等の職員	<ul style="list-style-type: none"> いじめ・不登校への対応 自殺予防教育 児童虐待への対応 	各学校 7月～9月
		オンデマンド形式	0.5		<ul style="list-style-type: none"> 生命（いのち）の安全教育 	各学校 7月～12月
		集合形式	1		<ul style="list-style-type: none"> ネットによる性被害 性同一性障害や性的指向・性自認 	旭川地場産業振興センター 11月19日（木）
6	学力向上研修会	(第1回) 集合形式	0.5	小・中学校の教諭等	<ul style="list-style-type: none"> 講話 協議 	上川教育研修センター 5月26日（火）
		(第2回) オンデマンド形式	0.5		<ul style="list-style-type: none"> 教科等指導の工夫改善 	各学校 12月～1月
		(第3回) 集合形式	0.5		<ul style="list-style-type: none"> 公開授業、研究協議 	市内中学校 1月下旬
7	体力向上研修会	オンデマンド形式	0.5	小・中学校の教諭等	<ul style="list-style-type: none"> 理論研修 説明 	各学校 5月～6月
		集合形式	0.5	小・中学校の教諭等	<ul style="list-style-type: none"> 公開授業、研究授業 実技研修 	体育専科教員本務校 6月～7月

No.	研修名	形式	日数	対象者	主な研修内容	会場及び時期
8	小中学校教員英語 力向上研修会	(第1回) 集合形式	0.5	小・中学校の 教諭等	・実技研修	子ども家庭センター 8月20日(木)
		(第2回) 集合形式	0.5		・実技研修	子ども家庭センター 1月7日(木)
9	I C T活用リー ダー研修会	オンデマンド形式	0.5	小・中学校の 教諭等	・説明 ・講義	各学校 4月下旬～5月
10	I C T活用研修会	(第1回) 集合形式	0.5	小・中学校の 教諭等	・説明、実技研修	市内施設 5月下旬
		(第2回) 集合形式	0.5		・説明、実技研修	市内施設 8月下旬
		(学校DX編) 集合形式	0.5		・講話、説明 ・授業公開、協議等	各学校又は市内施設 適宜
		(学校DX編) オンデマンド形式	0.5		・講話等の視聴	各学校 適宜
11	性に関する教育研 修会	遠隔形式	0.5	小・中学校の 教諭等	・説明、講演	各学校 6月25日(木)
12	不登校支援対策研 修会	集合形式	0.5	小・中学校の 教諭等	・説明 ・演習、協議	上川教育研修セン ター 6月5日(金)
13	小学校教員英語研 修会	(第1回) 集合形式	0.5	小学校の教諭等	・実技研修	中央中学校 7月中旬
		(第2回) 集合形式	0.5		・実技研修	中央中学校 7月中旬
		(第3回) 集合形式	0.5		・実技研修	中央中学校 11月中旬
		(第4回) 集合形式	0.5		・実技研修	中央中学校 11月中旬
14	いじめ防止対策研 修会	(第1回) オンデマンド形式	0.5	小・中学校の 生徒指導担当 教諭等	・法・条例、基本方針等 に基づく対策 ・いじめの未然防止 ・いじめの早期発見と正 確な認知 ・組織的な対処 ・保護者、地域、関係機 関等と連携したいじめ の防止 ・いじめの対応の検証と 改善に向けた取組	各学校 5月～
		(第1回) 集合形式	0.5			上川教育研修セン ター 5月21日(木)
		(第2回) 集合形式	0.5			上川教育研修セン ター 1月28日(木)

(3) 専門研修

No.	研修名	日数	対象者	主な研修内容	会場及び時期
15	特別支援教育コーディネーター研修会	(第1回) 集合形式	小・中学校の特別支援教育コーディネーター等	・児童生徒の適正な学びの場の検討 ・個別の教育支援計画の作成 等	旭川市障害者福祉センター（おびった） 4月30日（木）
		(第2回) 集合形式		・ブロック別によるグループ研修	旭川市障害者福祉センター（おびった） 6月24日（水）
		(第3回) 集合形式		・ブロック別によるグループ研修	旭川市障害者福祉センター（おびった） 9月29日（火）
		(第4回) 集合形式		・ブロック別によるグループ研修	旭川市障害者福祉センター（おびった） 11月27日（金）
		(第5回) 集合形式		・ブロック別によるグループ研修	旭川市障害者福祉センター（おびった） 1月26日（火）
16	スキー実技研修会	集合形式	小・中学校の教諭等	・実技研修	旭川サンタプレゼントパーク 1月8日（金）
17	学校保健研修会	集合形式	小・中学校の養護教諭	・学校保健に係る専門的知見と最新情報	市役所総合庁舎 12月
18	栄養業務担当者研修会	集合形式	小・中学校の栄養教諭	・給食運営などの専門知識の習得や情報共有	東旭川給食センター 11月

※ 研修は予定であり、変更となる場合があります。

2 旭川市子ども家庭センター（旧：旭川市子ども総合相談センター）が実施する研修

No.	研修名（研修のテーマ）	日数	対象者	研修の内容	会場及び時期
1	就学に向けて「実行機能」を育てる ～「やり遂げる力」が「生きる力」 につながっていく～	0.5	小・中学校の校長、教頭、 主幹教諭、教諭	・やり遂げる力と習得して欲しいスキルの関係及び支援方法	旭川市障害者福祉センター（おびった） 6月23日（火）
2	子どもたちへの関わり方 ～ポジティブ行動支援を通して～	0.5		・関わりの中で大切なこと、及び支援方法	旭川市障害者福祉センター（おびった） 7月10日（金）
3	発達障がい理解と支援の実際	0.5		・発達障がいの特性と支援方法	旭川市障害者福祉センター（おびった） 9月11日（金）
4	特別支援教育と進路選択について	0.5		・学びの場において受けるべき支援や身につけたい力	旭川市障害者福祉センター（おびった） 10月16日（金）

※ 研修は予定であり、変更となる場合があります。

3 上川教育研修センターが実施する研修

(1) 教育経営研修

No.	講座名	日数	研修内容	期日
1	学校経営Ⅰ	1	・令和の日本型学校教育の実現に向けた学校経営の在り方	6月3日（水）
2	学校経営Ⅱ	1	・スクールリーダーとしての教頭の在り方	9月18日（金）
3	学校事務実務	1	・学校事務における今日的課題	8月4日（火）

(2) 教育指導研修

No.	講座名	日数	研修内容	期日
1	特別支援教育	1.5	・インクルーシブ教育システムの構築と多様なニーズに対応した教育環境の持続的な改善	6月24日（水） 9月2日（水）
2	学級経営と児童生徒理解	1	・「生徒指導提要」の改訂をふまえた、これからの生徒指導の方向性	6月25日（木）
3	学校保健	0.5	・児童生徒の心身の健康を育む学校保健の充実	9月4日（金）
4	読書活動	1	・児童生徒に本を読む楽しさを実感させる指導の在り方	6月26日（金）
5	幼保小連携教育	1	・幼児教育と小学校教育の円滑な接続を目指す幼保小連携教育の在り方	7月28日（火）

(3) 教育課題研修

No.	講座名	日数	研修内容	期日
1	校務処理のデジタル化 ～各校の課題&実践交流会	0.5 ×2	・実践交流を通じた、各校の課題を解決するICTの効果的な活用	6月30日（火） 9月8日（火）
2	教育講演会	0.5	・学習指導要領改訂の方向性	7月27日（月）
3	学校と地域の連携・協働	0.5	・地域の力を生かした学校教育の充実と熟議・協働の在り方	8月28日（金）
4	研修センター公開授業Ⅰ	0.5	・第21次研究2か年計画（1年次）の研究発表	6月16日（火）
5	研修センター公開授業Ⅱ	0.5	・第21次研究2か年計画（1年次）の研究発表	12月1日（火）

(4) 教科等指導研修

No.	講座名	日数	研修内容	期日
1	国語科指導	1.5	・言語活動を通して、国語で正確に理解し適切に表現する資質・能力を育てる授業の在り方	7月31日(金) 9月9日(水)
2	社会科指導	1.5	・社会的事象を多面的、多角的に考察し、課題解決に向けて選択・判断・議論する力を育てる社会科指導と評価の在り方	7月30日(木) 9月30日(水)
3	算数・数学科指導	1.5	・課題解決を行うための思考力・判断力・表現力を育てる算数・数学科指導と評価の在り方	7月16日(木) 9月25日(金)
4	理科指導	1.5	・科学的事象を多面的・多角的に捉え、考察する力を育てる、理科指導と評価の在り方	7月31日(金) 10月7日(水)
5	外国語(英語)指導	1.5	・児童生徒のコミュニケーション能力を高めるための効果的な指導の在り方	7月29日(水) 9月29日(火)
6	道徳科指導	1.5	・児童生徒が主体的に考え、議論する道徳科指導の在り方	7月15日(水) 9月3日(木)

(5) 教科実技研修

No.	講座名	日数	研修内容	期日
1	図工・美術科指導(実技)	0.5	・作り出す喜びを味わい、豊かな情操を養う図工・美術科指導の在り方	10月8日(木)
2	体育科指導(実技)	0.5	・協同的な学びを生かした体育科指導と評価の在り方	10月9日(金)
3	技術・家庭科指導(実技)	0.5	・生活や社会の問題から設定した課題を解決する力を育む技術科指導と評価の在り方	1月7日(木)

(6) ICT実技研修講座

No.	講座名	日数	研修内容	期日
1	A 授業・校務に生かせる生成AI活用術	0.5 ×4	・生成AIを活用し、教材や文章を効率的に作成する方法を学ぶ	7月8日(水) 7月24日(金) 7月31日(金) 1月6日(水)
2	B やさしく学べるGoogle活用術	0.5 ×3	・Googleのサービスを使って、データの作成から共有までを体験的に学ぶ	7月29日(水) 8月3日(月) 1月6日(水)
3	C 今日からできる！データ活用術	0.5 ×3	・Googleフォームなどを使い、アンケート集計などのデータ活用を基礎から学ぶ	7月30日(木) 8月4日(火) 1月7日(木)
4	D 授業をもっと楽しく！デジタルツール活用術	0.5 ×4	・Canvaなどを使い、児童生徒が主体的に学べる授業づくりを体験的に学ぶ	7月15日(水) 7月24日(金) 7月31日(金) 1月7日(木)

※ 研修は予定であり、変更となる場合があります。

4 北海道教育委員会が実施する研修

(1) 基本研修

No.	研修名	対象者	主な研修内容	会場及び時期
1	新任校長研修	新任校長	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・現状等 ・教職員の服務 ・個人情報適切な管理 ・学校における働き方改革 ・教職員のメンタルヘルス ・学校の危機管理 等 	遠隔形式 5月 選択形式（道研） 6月～10月 オンデマンド形式 夏季休業期間終了まで
2	新任教頭研修	新任教頭	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・現状等 ・教職員の服務 ・個人情報適切な管理 ・学校における働き方改革 ・教職員のメンタルヘルス ・学校の危機管理 等 	集合形式 （各教育局） 5月 選択形式（道研） 6月～10月 オンデマンド形式 夏季休業期間終了まで
3	新任主幹教諭研修	新任主幹教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・現状等 ・教職員の服務 ・教職員のメンタルヘルス ・特別支援教育 等 	選択形式（道研） 6月～10月 オンデマンド形式 夏季休業期間終了まで
4 初任段階養護教諭等研修				
1年次	第Ⅰ期	採用1年目の養護教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・現状等 ・社会人としてのマナーとコミュニケーション 等 	オンデマンド形式 5月～9月 集合形式（本庁） 5月
	第Ⅱ期		<ul style="list-style-type: none"> ・特別な配慮を必要とする児童生徒への対応 ・AI・ICT活用 ・保健管理 等 	オンデマンド形式 9月～12月 集合形式（本庁） 10月
2年次		採用2年目の養護教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・保健室経営の実際 	遠隔形式 （本庁、各学校） 6月
3年次		採用3年目の養護教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・現状等 ・教職員の不祥事防止 ・地学協働の推進 等 	オンデマンド形式 7月～9月 集合形式（本庁） 10月
4年次		採用4年目の養護教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・保健室経営の実際 ・児童生徒理解 ・学校保健活動の改善 ※2年次研修（オンライン形式）のアドバイザー 	遠隔形式 （本庁、各学校） 6月
5年次		採用5年目の養護教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・現状等 ・学校の危機管理 ・学校保健の課題と養護教諭の職務等 	オンデマンド形式 7月～12月 集合形式（本庁） 11月
5 中堅養護教諭等資質向上研修				
中堅養護教諭等資質向上研修	第Ⅰ期	在職期間が10年に達した養護教諭のほか、在職期間が8年又は9年に達した養護教諭で学校長が対象として適当であると認めた者	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・現状等 ・AI・ICT活用 ・学校保健の課題と養護教諭の職務等 	オンデマンド形式 6月～11月 集合形式（本庁） 7月 ※隔年実施
	第Ⅱ期		<ul style="list-style-type: none"> ・教科における食に関する指導と研究協議 ・学校給食衛生管理基準に基づいた評価と改善 等 	集合形式（本庁） 1月 ※隔年実施

No.	研修名	対象者	主な研修内容	会場及び時期
6 初任段階栄養教諭研修				
1年次	第Ⅰ期	採用1年目の栄養教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養教諭に期待すること ・教育の現状 ・教職員の服務 ・メンタルヘルス 等 	オンデマンド形式 4月～5月 集合形式（本庁） 5月
	第Ⅱ期		<ul style="list-style-type: none"> ・食に関する指導の進め方、研究協議 ・学習指導案の作成 ・適切な栄養管理 等 	オンデマンド形式 8月～10月 集合形式 （各管内）9月 （本庁）11月
2年次		採用2年目の栄養教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・調理場の視察 ・衛生管理の実際 ・栄養管理の実際 	集合形式 （各管内） 8月～12月 遠隔形式 （本庁、各学校）1月
3年次		採用3年目の栄養教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養管理の現状と課題 ・衛生管理の現状と課題 ・学校における食育と栄養教諭の役割 等 	オンデマンド形式 7月～8月 集合形式 （本庁、各学校） 10月
4年次		採用4年目の栄養教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・学校視察 ・学校給食を活用した食に関する指導の実際 ・家庭、地域と連携した食育 ※2年次研修（遠隔形式）のアドバイザー 	集合形式 （各管内）8月～12月 遠隔形式 （本庁、各学校） 1月
5年次		採用5年目の栄養教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養管理の課題と改善（調理の標準化） ・衛生管理の課題と改善 ・学校における食育推進の評価と課題 等 	オンデマンド形式 10月～11月 遠隔形式 （本庁、各学校） 12月
7 中堅栄養教諭資質向上研修				
中堅栄養教諭資質向上研修	第Ⅰ期	在職期間が10年に達した養護教諭のほか、在職期間が8年又は9年に達した養護教諭で学校長が対象として適当であると認めた者	<ul style="list-style-type: none"> ・北海道の教育 ・10年目の教諭等に求められる役割 ・教科における食に関する指導 等 	オンデマンド形式 5月～6月 集合形式（本庁） 6月 ※隔年実施
	第Ⅱ期		<ul style="list-style-type: none"> ・教科における食に関する指導と研究協議 ・学校給食衛生管理基準に基づいた評価と改善 等 	集合形式（本庁） 1月 ※隔年実施
8 事務職員研修				
新採用事務職員研修		採用1年目の事務職員	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営における事務職員の役割 ・教職員の不祥事防止 ・教職員の服務 等 	オンデマンド形式 （4月～6月） 集合形式 （7月）
現任事務職員研修		採用2年目から事務主任に命課される前までの事務職員	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営への参画と事務職員の役割 ・教育の現状 ・学校における働き方改革 等 	遠隔形式 （各ブロック） 9月～1月 ※隔年実施
事務主任・主幹研修		小・中学校の事務主任、事務主幹	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営への参画と事務主任等の役割 ・教育の現状 ・学校における働き方改革 等 	遠隔形式 （各ブロック） 9月～1月 ※隔年実施

(2) 教育課題研修等

No.	研修名	対象者	主な研修内容	会場及び時期
1	学校安全推進会議	小・中学校の教員等	<ul style="list-style-type: none"> ・安全教育・管理の現状と課題 ・実践的、効果的な安全教育 	遠隔形式 (各ブロック) 7月～1月
2	小・中学校教育課程改善協議会	小・中学校の教員等	<ul style="list-style-type: none"> ・授業改善のための学習評価の充実 ・深い学びにつながる授業改善 	遠隔形式 12月
3	生徒指導研究協議会	小・中学校の教員等	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒理解の在り方 ・いじめ、不登校への対応 ・自殺予防教育 等 	遠隔形式 (各ブロック) 6月～7月
4	特別支援教育充実セミナー	小・中学校の特別支援コーディネーター等	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障がい支援成果普及事業に係る実践発表 ・教育相談・支援体制の充実 等 	遠隔形式 6月、10～12月

※ 掲載している研修は主なものであり、これら以外にも参加可能な研修があります。

また、研修は予定であり、変更となる場合があります。

Ⅲ 教員の「キーとなる資質能力」について重点的に研修に努める時期

◎…重点的に研修に努める時期 ○…力量に応じて研修に努める時期 空欄…継続して自己研鑽に努める時期

求める教員像	キーとなる資質能力		キャリアステージ			
			初任 段階	中堅 段階	ベテラン 段階	
教育者として、 強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員	教育的愛情	・子ども一人一人の個性を尊重し、よさや可能性、成長の余地などに目を向け、それを伸ばす	◎			
	使命感や責任感・倫理観	・子ども一人一人の学びに責任をもち、時代に応じた教育、学校の社会的役割及び教育公務員として遵守すべき法令等を理解し、職務上の義務を果たす	◎	◎	○	
	総合的人間力	・社会体験や保護者、地域との関わりの中で、人間性、社会性、協調性を高める	◎	○		
	教職に対する強い情熱・人権意識	・教職への誇りをもち、人権意識に基づき、教育活動において全ての子どもを尊重する	◎			
	主体的に学び続ける姿勢	・情報収集や各種研修等を通して、必要な資質能力を身に付けるために学び続けようとする	◎			
教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	教科等や教職に関する専門的な知識・技能	・教職の意義や教員の役割、教科等や職務内容に関する専門的な知識・技能を身に付け、職務に生かす	◎	○		
	授業力	・学習指導要領等を踏まえ、子どもの心身の発達や学習過程について理解し、ねらいを明確にした学習者中心の授業を展開する ・子どもの興味・関心を引き出す教材研究や協働した授業研究を行う	◎	○		
	今日的な教育課題への対応力	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善	・「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」について理解し、授業づくり・実践・評価・改善等を行う	◎	○	
		カリキュラム・マネジメント	・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教育活動の不断の検証・改善を行う		◎	○
		道德教育の充実	・道德教育の目標を理解し、道德科をはじめ、学校の教育活動全体を通じて、道德教育を実践する	◎	○	
		外国語教育・国際理解教育の充実	・外国語教育や国際理解教育の重要性や課題を理解し、実践に生かす	◎	○	
	子ども理解力	・子どもに積極的に関わり、子ども一人一人の心身の発達の過程や特徴、背景や環境を含めて的確に子どもを捉える	◎	○		
	生徒指導・進路指導力	・個や集団を指導するための手立てを理解し、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長を援助する ・子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、自己実現を図る指導を行う	◎	○		
	学級経営力	・子ども同士のコミュニケーションを促進し、計画的に望ましい集団をつくり上げる ・子どもたちとの信頼関係を構築して、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す	◎	○		
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力	・特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を理解し、実践に生かす ・組織的な対応に必要な知識・支援方法を理解し、学習上、生活上の支援を工夫する	◎	◎		
I C Tや情報・教育データを利活用する力	・授業や校務等でI C Tを効果的に活用するとともに、子どもの学習の改善を図るため、教育データを適切に活用する ・子どもの情報活用能力を育成する授業実践を行う	◎	◎			
学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員	学校づくりを担う一員としての自覚と協調性	・職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を理解し、それに基づき行動する ・ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方を意識し、実践する。	○	◎		
	コミュニケーション能力（対人関係能力を含む）	・考えや学校の方針等を分かりやすく伝えるとともに、相手の意図を理解し意思疎通を図り、良好な人間関係を構築する	◎			
	組織的・協働的な課題対応・解決能力	・自らの学びと実践を省察を通して身に付けた課題対応・解決能力を生かし、他の教職員と積極的に関わり、学校運営の持続的な改善に求められる役割を果たす ・危機管理の知識や視点を身に付け、職務に生かす		◎	○	
	地域等との連携・協働力	・子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みを理解し、保護者や関係機関等と連携・協働して取り組む	◎	◎	○	
	人材育成に貢献する力	・支え合える環境をつくるとともに、他の教職員を積極的に支援する		◎	○	

※ 次頁の「教員育成指標（教諭）」を基に整理しています。

IV 教員育成指標

1 教諭

求める教員像	教員育成指標（教諭）				
	キャリアステージ キーとなる資質能力	初任段階	中堅段階	ベテラン段階	
教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員	教育的愛情	・子どもへの愛情に基づき、一人一人の個性を尊重し、よさや可能性、成長の余地などに目を向け、伸ばしている。	・子どもへの愛情に基づき、学校の教育活動を推進している。	・子どもへの愛情に基づき、学校の教育活動を推進するため、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。	
	使命感や責任感・倫理観	・子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を理解し、職務上の義務を果たしている。	・子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を深く理解し、職務上の義務を果たし、子どもや保護者等の期待に応える教育活動を行っている。	・子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を深く理解し、職務上の義務を果たすことはもとより、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。	
	総合的人間力	・上司や同僚、保護者との関わりの中で、人間性、社会性、協調性を高めている。	・上司や同僚、保護者、地域との関わりの中で、人間性、社会性、協調性をバランスよく高めている。	・教職員相互に、人間性、社会性、協調性をバランスよく高め合える校内体制を整えている。	
	教職に対する強い情熱・人権意識	・人権意識に基づき、地域の行事や社会教育活動、学校の教育活動において、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有している。	・人権意識に基づき、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有している。	・人権意識に基づき、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有し、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。	
	主体的に学び続ける姿勢	・初任段階教員研修等や情報の収集・選択・活用を通して、実践的指導力など、初任段階に求められる資質能力を身に付けるため、学び続けようとしている。	・学校の課題を理解し、解決するための校内外の研修に積極的に参加するとともに、適切な情報の活用・再構成などを通して、高度な指導力などを高めるため、学び続けようとしている。	・組織的・協働的な体制づくりの重要性を理解し、組織マネジメント等の研修に積極的に参加するとともに、適切な情報の活用・再構成などを通して、人材育成や地域との連携・協働など、ベテラン段階に求められる資質能力を高めるため、学び続けようとしている。	
教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	教科等や教職に関する専門的な知識・技能	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・教科等の内容に関する専門的な知識・技能を身に付け、授業に生かしている。 ・自らの課題解決に向け、自律的に研修を進めている。	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する深い知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・教科等の内容に関する専門的な知識・技能を身に付け、授業に生かすとともに、初任段階の教員に指導助言している。 ・学校の課題の解決に向け、自律的に研修を進めている。	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する深い知識・技能を身に付け、職務や職場の意識向上に生かしている。 ・教科等の内容に関する専門的な知識・技能を校内研修など職場全体に生かしている。 ・学校の課題の解決に向け、自律的に研修を進める校内体制を整えている。	
	授業力	・学習者中心の授業の創造に向け、深い学びにつながる教材研究や学習過程の検討と同僚と協働して行い、ねらいを明確にした指導計画を作成し、子どもの学習状況を捉えて意図的・計画的に授業を展開している。	・学習者中心の授業の創造に向け、各教科等の専門性を生かして、ねらいを達成できる指導計画を作成し、子どもの学習状況を捉えて意図的・計画的に授業を展開するとともに、他の教員の授業力向上にも取り組んでいる。	・学習者中心の授業の創造に向け、各教科等の専門性を生かして、ねらいを達成できる指導計画を作成し、子どもの学習状況を捉えて意図的・計画的に授業を展開するとともに、授業力向上に係る校内研修の中心的役割を担っている。	
	今日的な教育課題への対応力	「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」への対応力	・「主体的・対話的で深い学び」が求められる背景や重要性について理解し、授業改善に取り組んでいる。	・「主体的・対話的で深い学び」が求められる背景や重要性を踏まえ、授業改善に係る学校の課題を理解し、その解決に向けて、学校全体の授業改善に取り組んでいる。	・「主体的・対話的で深い学び」が求められる背景や重要性を踏まえ、授業改善に係る学校の課題を理解し、その解決に向けた学校全体の授業改善の中心的役割を担っている。
		「カリキュラム・マネジメント」への対応力	・「カリキュラム・マネジメント」が求められる背景や重要性について理解し、教育活動の不断の検証・改善に生かしている。	・学校における「カリキュラム・マネジメント」推進上の課題を理解し、その解決に向けて教育活動の不断の検証・改善に取り組んでいる。	・学校における「カリキュラム・マネジメント」推進上の課題解決に向けて教育活動の不断の検証・改善に取り組むとともに、範を示したり、助言したりしている。
		「道徳教育の充実」への対応力	・「道徳教育の充実」が求められる背景や重要性について理解し、学校教育活動全体を通じて、道徳教育を実践している。	・学校における道徳教育推進上の課題を理解し、その解決に向け、学校教育活動全体を通じて、道徳教育に取り組んでいる。	・学校における道徳教育推進上の課題解決に向け、学校教育活動全体を通じて、道徳教育に取り組むとともに、範を示したり、助言したりしている。
	子ども理解力	・子どもの心身の発達の過程や特徴、子ども一人一人のよさや可能性、成長の余地をはじめ、家庭環境などを理解して子どもと向き合っている。	・子どもの心身の発達の過程や特徴、子どもを取り巻く様々な環境や背景を含め、子ども一人一人を的確に理解している。	・子どもの心身の発達の過程や特徴、子ども一人一人を的確に理解するとともに、教職員相互に情報を共有できるような校内体制を整えている。	

※ 「特別な配慮や支援を必要とする子ども」は、障がいのある子ども(発達障がいの可能性のある者を含む)、不登校の子ども、日本語指導が必要など、様々な課題を抱える子ども全般を指す。

求める 教員像	教員育成指標（教諭）			
	キャリアステージ キーとなる資質能力	初任段階	中堅段階	ベテラン段階
教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	生徒指導・進路指導力	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの発するサインを見逃すことなく予防的な対応を行い、個々の悩みや思いを共感的に受け止めるなど、学校生活への適応や人格の成長への援助を行っている。 子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、子どもの自己実現を図る指導を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 校内での情報共有に努めながら客観的な事実の把握を行い、個々の悩みや思いを共感的に受け止めるなど、学校生活への適応や人格の成長への援助を行っている。 子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、子どもの自己実現を図る指導を行うとともに、自校の生徒指導・進路指導上の課題解決に向けて取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の生徒指導・進路指導上の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うとともに、具体的な方策を提案している。 子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、子どもの自己実現を図る指導を行うとともに、範を示したり、これまでの経験を踏まえた「心構え」や「コツ」を伝えたりしている。
	学級経営力	<ul style="list-style-type: none"> 子ども理解に基づきながら、子どもたちとの信頼関係を構築し、それぞれの可能性を引き出し、活躍の場をつくる学級経営を計画的に行い、よりよい学びの環境をつくっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 子ども理解に基づきながら、子どもたちとの信頼関係を構築し、それぞれの可能性を引き出し、活躍の場をつくる学級経営を計画的に行い、望ましい集団をつくっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 子ども理解に基づきながら、子どもたちとの信頼関係を構築し、それぞれの可能性を引き出し、活躍の場をつくる望ましい学級経営について範を示したり、これまでの経験を踏まえた「心構え」や「コツ」を伝えたりしている。
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力	<ul style="list-style-type: none"> 特別な支援教育の動向や特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を理解し、教育的ニーズ等に対応している。 組織的な対応に必要な知識・具体的な支援内容・体制を理解し、学習上、生活上の支援を工夫している。 	<ul style="list-style-type: none"> 特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を深く理解し、教育的ニーズ等に的確に対応している。 学校における特別な支援教育推進上の課題を理解し、その解決に向けて組織的に学習上、生活上の支援を工夫している。 	<ul style="list-style-type: none"> 特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を深く理解するとともに、全ての子どもを俯瞰（ふかん）し、教育的ニーズ等に的確に対応している。 学校における特別な支援教育推進上の課題解決に向けた組織的な学習上、生活上の支援の工夫などについて、範を示したり、助言したりしている。
	ICTや情報・教育データを活用する力	<ul style="list-style-type: none"> 授業や校務等でICTを効果的に活用するとともに、子どもの学習の改善を図るため、教育データを適切に活用している。 子どもの情報活用能力（情報モラル・情報セキュリティを含む）を育成するための授業実践等を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校における「ICTや情報・教育データの利活用」推進上の課題を理解し、その解決に向けて取り組んでいる。 授業や校務等でICTや教育データを効果的に活用するとともに、学校全体のICTの効果的な活用促進に向けて取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校における「ICTや情報・教育データの利活用」推進上の課題解決に中心となって取り組んでいる。 授業や校務等でICTや教育データを効果的に活用するとともに、範を示したり、助言したりしている。
学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員	学校づくりを担う一員としての自覚と協調性	<ul style="list-style-type: none"> 教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を理解し、それに基づき行動している。 質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方を意識し、実践している。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を深く理解し、それに基づき行動するとともに、経験の浅い教職員に指導助言を行っている。 質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方について、組織的に取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を深く理解し、それに基づき職場で率先して行動するとともに、社会性を向上させる職場意識を高める校内体制を整えている。 質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方について、組織的な取組の中心的な役割を担っている。
	コミュニケーション能力（対人関係能力を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者等に分かりやすく伝えるとともに、相手の意図を正確に理解し、円滑に意思疎通を行い、良好な人間関係を構築している。 自らの職務の充実に向け、上司や同僚などに相談や質問等を積極的にを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者、地域等に分かりやすく説明するとともに、相手が意図する背景を含めて正確に理解し、新たな方向性を見出すなど発展的な意思疎通を行っている。 上司や同僚などと建設的な意見交換を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者、地域等の立場にも配慮しながら分かりやすく説明するとともに、相手が意図する背景を含めて正確に理解し、課題解決に向けて共通認識に立ち実際の行動につながる意思疎通を行い、良好な人間関係を構築している。 上司や同僚などと建設的で未来志向的な意見交換を行っている。
	組織的・協働的な課題対応・解決能力	<ul style="list-style-type: none"> 自らの学びと実践の省察をし、組織の一員としての自覚をもって、学校づくりに関わり、求められる役割を果たしている。 生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備え、教育活動に生かしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの学びと実践の省察を通じて身に付けた課題対応・解決能力を生かし、組織の一員として積極的に学校づくりに関わり、互いのよさを認め合い、それぞれの課題対応・解決能力を生かして計画的に課題解決に当たっている。 生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備え、安心安全な教育活動を推進している。 	<ul style="list-style-type: none"> 全校的な視野に立ち、他の教職員とも協働しながら、一人一人の役割と課題対応・解決能力を生かして、持続可能で計画的に課題解決に当たっている。 生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備えるとともに、安心安全な学校運営のため、校内体制を整えている。
	地域等との連携・協働力	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの理解に基づき、保護者や地域等との連携の重要性を理解し、積極的に関わり、必要に応じた役割分担も含め、連携・協働している。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの深い理解に基づき、保護者・地域・関係機関等との関わりを深め、必要に応じた役割分担も含め、主体的に連携・協働している。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの深い理解に基づき、保護者・地域・関係機関等との必要に応じた役割分担も含め、連携・協働のネットワークを構築し、学校の運営に当たっている。
	人材育成に貢献する力	<ul style="list-style-type: none"> 他の教職員との関わりを大切にし、疑問点や悩みを相談したり、共有し合ったりしながら、互いに高め合おうとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 互いの課題や悩みに気付き、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員に指導助言を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成の重要性を踏まえ、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員への指導助言やミドルリーダーの育成に取り組んでいる。

2 養護教諭

求める 教員像	教員育成指標（養護教諭）			
	キャリアステージ キーとなる資質能力	初任段階	中堅段階	ベテラン段階
教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員	教育的愛情	・ 子どもへの愛情に基づき、一人一人の個性を尊重し、よさや可能性、成長の余地などに目を向け、伸ばしている。	・ 子どもへの愛情に基づき、学校の教育活動を推進している。	・ 子どもへの愛情に基づき、学校の教育活動を推進するため、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。
	使命感や責任感・倫理観	・ 子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を理解し、職務上の義務を果たしている。	・ 子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を深く理解し、職務上の義務を果たし、子どもや保護者等の期待に応える教育活動を行っている。	・ 子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を深く理解し、職務上の義務を果たすことはもとより、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。
	総合的人間力	・ 上司や同僚、保護者との関わりの中で、人間性、社会性、協調性を高めている。	・ 上司や同僚、保護者、地域との関わりの中で、人間性、社会性、協調性をバランスよく高めている。	・ 教職員相互に、人間性、社会性、協調性をバランスよく高め合える校内体制を整えている。
	教職に対する強い情熱・人権意識	・ 人権意識に基づき、地域の行事や社会教育活動、学校の教育活動において、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有している。	・ 人権意識に基づき、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有している。	・ 人権意識に基づき、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有し、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。
	主体的に学び続ける姿勢	・ 初任段階養護教諭等研修や情報の収集・選択・活用を通して、実践的指導力など、初任段階に求められる資質能力を身に付けるため、学び続けようとしている。	・ 学校の課題を理解し、解決するための校内外の研修に積極的に参加するとともに、適切な情報の活用・再構成などを通して、高度な指導力など、中堅段階に求められる資質能力を高めるため、学び続けようとしている。	・ 組織的・協働的な体制づくりの重要性を理解し、組織マネジメント等の研修に積極的に参加するとともに、適切な情報の活用・再構成などを通して、人材育成や地域との連携・協働など、ベテラン段階に求められる資質能力を高めるため、学び続けようとしている。
教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	教科等や教職に関する専門的な知識・技能	・ 教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・ 自らの課題解決に向け、自律的に研修を進めている。	・ 教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する深い知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・ 学校の課題の解決に向け、自律的に研修を進めている。	・ 教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する深い知識・技能を身に付け、職務や職場の意識向上に生かしている。 ・ 学校の課題の解決に向け、自律的に研修を進める校内体制を整えている。
	保健管理・危機管理	・ 保健情報を総合的に評価して健康課題を把握し、その解決に向けた取組を計画的・組織的に進めている。 ・ 全ての子どもたちの命や健康を守るための環境や緊急時の救急体制を整備するとともに、事故等の発生時には、適切な判断の下、速やかに対応・報告等を行っている。	・ 把握した健康課題の解決に向けて保健情報を効果的に発信しながら課題提起を行い、校内外の連携体制を構築したり、積極的に専門家の協力を得たりするなど、組織的に対応している。 ・ 危機を予測し、未然防止に向けてリーダーシップを発揮するとともに、チームとして早期発見、早期対応を組織的に行っている。	・ 自校の健康課題の解決に向けて効果的に課題提起を行い学校全体で保管管理に取り組みとともに、必要に応じて迅速に専門家と連携を図ることができ体制を整備し、組織的に取り組んでいる。 ・ 事件事故・災害に備えた予防的措置や、救急体制や心のケアを含めた危機発生時の短期・長期的な対応に関するマニュアルの整理など、管理職の管理・監督の下、危機管理に係る組織的な取組の充実に向け、中心的な役割を果たしている。
	保健教育	・ 自校の健康課題の解決を図る学習者中心の保健教育の創造に向け、深い学びにつながる教材研究や学習過程の検討を学級担任等と協働して行い、ねらいを明確にした指導計画を作成し、子どもの学習過程を捉えて養護教諭の専門性を生かした保健教育を意図的・計画的に行っている。	・ 自校の健康課題の解決を図る学習者中心の保健教育の創造に向け、専門性を生かして、ねらいを達成できる指導計画を作成し、子どもの学習状況を捉えて養護教諭の専門性を生かした保健教育を意図的・計画的に展開するとともに、他の教員の保健教育に係る指導力向上にも取り組んでいる。	・ 自校の健康課題の解決を図る学習者中心の保健教育の創造に向け、専門性を生かして、自校の健康課題の解決に向けた指導計画を、カリキュラム・マネジメントの観点から、学級担任等と連携を図って作成し、子どもの学習状況を捉えて学校の教育活動全体を通して効果的に展開し、保健教育に係る取組について、中心的な役割を果たしている。
	健康相談・保健指導／生徒指導	<p>子ども理解力</p> <p>子どもへの指導力</p> <p>組織的な対応力</p>	<p>子ども理解力</p> <p>子どもへの指導力</p> <p>組織的な対応力</p>	<p>子ども理解力</p> <p>子どもへの指導力</p> <p>組織的な対応力</p>

※ 「特別な配慮や支援を必要とする子ども」は、障がいのある子ども（発達障がいの可能性のある者を含む）、不登校の子ども、日本語指導が必要など、様々な課題を抱える子ども全般を指す。

求める 教員像	教員育成指標（養護教諭）			
	キャリアステージ キーとなる資質能力	初任段階	中堅段階	ベテラン段階
教育の専門家として、実践的指導力や専門性や専門性に、主体的に取り組む教員	保健室経営	・学校の教育目標を受け、自校の健康課題を踏まえて目標を設定し、保健室経営計画を策定するとともに、全ての教職員と共通理解を図りながら、計画的・組織的に保健室経営に当たっている。	・自校の健康課題を解決するため、保健室経営計画を策定し、学校保健計画に反映させながら教職員、保護者等への周知を図るとともに、実施、評価、改善を行い、効果的に保健室経営を推進している。	・学校経営の視点やカリキュラム・マネジメントの観点から、学校教育目標達成に向けた保健室経営の具体的な方策を提案し、学校、家庭、地域の連携のもとに、保健室経営と学校保健活動を関連付けて、計画的・組織的に推進している。
	保健組織活動	・自校の健康課題の解決に向け、保健組織活動の企画・運営や学校保健計画の策定に参画し、家庭や地域の関係機関等と連携して日常の実践を進めている。	・保健組織活動が活性化するように、地域の人材や専門機関を適切に選択し、連携・協働するとともに、内容の工夫、改善を図り、学校保健計画に反映させながら効果的に推進している。	・近隣の各学校や地域、関係機関と連携し、地域レベルでの子どもの健康づくりを推進する中心的な役割を果たしている。
	今日的な教育課題への対応力（主体的・対話的で深い学び、カリキュラム・マネジメント、道徳教育、外国語教育・国際理解教育）	・今日的な教育課題への対応が求められる背景や重要性について理解し、実践、改善に取り組んでいる。	・今日的な教育課題への対応推進上の課題を理解し、その解決に向けて実践、評価、改善等に取り組んでいる。	・今日的な教育課題への対応推進上の課題解決に向け、実践、評価、改善に取り組むとともに、範を示したり、助言したりしている。
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力	・特別支援教育の動向や特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を理解し、教育的ニーズ等に対応している。 ・組織的な対応に必要な知識・具体的な支援内容・体制を理解し、学習上、生活上の支援を工夫している。	・特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を深く理解し、教育的ニーズ等に的確に対応している。 ・学校における特別支援教育推進上の課題を理解し、その解決に向けて組織的に学習上、生活上の支援を工夫している。	・特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を深く理解するとともに、全ての子どもを俯瞰（ふかん）し、教育的ニーズ等に的確に対応している。 ・学校における特別支援教育推進上の課題解決に向けた組織的な学習上、生活上の支援の工夫などについて、範を示したり、助言したりしている。
	ICTや情報・教育データを活用する力	・校務等でICTを効果的に活用するとともに、教育データを適切に活用している。	・学校における「ICTや情報・教育データの利活用」推進上の課題を理解し、その解決に向けて取り組んでいる。 ・校務等でICTや教育データを効果的に活用するとともに、学校全体のICTの効果的な活用促進に向けて取り組んでいる。	・学校における「ICTや情報・教育データの利活用」推進上の課題解決に中心となって取り組んでいる。 ・校務等でICTや教育データを効果的に活用するとともに、範を示したり、助言したりしている。
学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員	学校づくりを担う一員としての自覚と協調性	・教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を理解し、それに基づき行動している。 ・質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方の必要性を理解し、実践している。	・教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を深く理解し、それに基づき行動するとともに、経験の浅い教職員に指導助言を行っている。 ・質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方について、組織的に取り組んでいる。	・教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を深く理解し、それに基づき率先して行動するとともに、社会性を向上させる職場意識を高める校内体制を整えている。 ・質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方について、組織的な取組の中心の役割を担っている。
	コミュニケーション能力（対人関係能力を含む）	・自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者等に分かりやすく伝えるとともに、相手の意図を正確に理解し、円滑に意思疎通を行い、良好な人間関係を構築している。 ・自らの職務の充実に向け、上司や同僚などに相談や質問等を積極的にを行っている。	・自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者、地域等に分かりやすく伝えるとともに、相手が意図する背景を含めて正確に理解し、新たな方向性を見出すなど発展的な意思疎通を行い、良好な人間関係を構築している。 ・上司や同僚などと建設的な意見交換を行っている。	・自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者、地域等の立場にも配慮しながら分かりやすく説明するとともに、相手が意図する背景を含めて正確に理解し、課題解決に向けて共通認識に立ち実際の行動につながる意思疎通を行い、良好な人間関係を構築している。 ・上司や同僚などと建設的で未来志向的な意見交換を行っている。
	組織的・協働的な課題対応・解決能力	・自らの学びと実践の省察をし、組織の一員としての自覚をもって、学校づくりに関わり、求められる役割を果たしている。 ・生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備え、教育活動に生かしている。	・自らの学びと実践の省察を通じて身に付けた課題対応・解決能力を生かし、組織の一員として積極的に学校づくりに関わり、互いのよさを認め合い、それぞれの課題対応・解決能力を生かして計画的に課題解決に当たっている。 ・生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備え、安心安全な教育活動を推進している。	・全般的な視野に立ち、他の教職員とも協働しながら、一人一人の役割と課題対応・解決能力を生かして、持続可能で計画的に課題解決に当たっている。 ・生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備えるとともに、安心安全な学校運営のため、校内体制を整えている。
	地域等との連携・協働力	・子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの理解に基づき、保護者や地域等との連携の重要性を理解し、積極的に関わり、必要に応じた役割分担も含め、連携・協働している。	・子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの深い理解に基づき、保護者・地域・関係機関等との関わりを深め、必要に応じた役割分担も含め、主体的に連携・協働している。	・子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの深い理解に基づき、保護者・地域・関係機関等との必要に応じた役割分担も含め、連携・協働のネットワークを構築し、学校の運営に当たっている。
	人材育成に貢献する力	・他の教職員との関わりを大切にし、疑問点や悩みを相談したり、共有し合ったりしながら、互いに高め合おうとしている。	・互いの課題や悩みに関心し、支え合える環境をつくることと、経験の浅い教職員に指導助言を行っている。 ・地域の初任段階養護教諭の指導力向上に向け、助言を行っている。	・人材育成の重要性を踏まえ、支え合える環境をつくることと、経験の浅い教職員への指導助言やミドルリーダーの育成に取り組んでいる。 ・校内や地域等で学校保健活動に関する指導助言を行い、地域の学校保健に関する取組の質の向上に貢献している。

3 栄養教諭

求める 教員像	教員育成指標（栄養教諭）				
	キャリアステージ キーとなる資質能力	初任段階	中堅段階	ベテラン段階	
教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員	教育的愛情	・子どもへの愛情に基づき、一人一人の個性を尊重し、よさや可能性、成長の余地などに目を向け、伸ばしている。	・子どもへの愛情に基づき、学校の教育活動を推進している。	・子どもへの愛情に基づき、学校の教育活動を推進するため、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。	
	使命感や責任感・倫理観	・子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を理解し、職務上の義務を果たしている。	・子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を深く理解し、職務上の義務を果たし、子どもや保護者等の期待に応える教育活動を行っている。	・子どもの育ちと学びに責任をもち、教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、時代に応じた教育、学校の社会的役割・服務等を深く理解し、職務上の義務を果たすことはもとより、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。	
	総合的人間力	・上司や同僚、保護者との関わりの中で、人間性、社会性、協調性を高めている。	・上司や同僚、保護者、地域との関わりの中で、人間性、社会性、協調性をバランスよく高めている。	・教職員相互に、人間性、社会性、協調性をバランスよく高め合える校内体制を整えている。	
	教職に対する強い情熱・人権意識	・人権意識に基づき、地域の行事や社会教育活動、学校の教育活動において、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有している。	・人権意識に基づき、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有している。	・人権意識に基づき、全ての子どもを尊重するとともに、教職への誇りを有し、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。	
	主体的に学び続ける姿勢	・初任段階栄養教諭等研修や情報の収集・選択・活用を通して、実践的指導力など、初任段階に求められる資質能力を身に付けるため、学び続けようとしている。	・学校の課題を理解し、解決するための校内外の研修に積極的に参加するとともに、適切な情報の活用・再構成などを通して、高度な指導力など、中堅段階に求められる資質能力を高めるため、学び続けようとしている。	・組織的・協働的な体制づくりの重要性を理解し、組織マネジメント等の研修に積極的に参加するとともに、適切な情報の活用・再構成などを通して、人材育成や地域との連携・協働など、ベテラン段階に求められる資質能力を高めるため、学び続けようとしている。	
教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	教科等や教職に関する専門的な知識・技能	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する基本的な知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・自らの課題解決に向け、自律的に研修を進めている。	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する深い知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・学校の課題の解決に向け、自律的に研修を進めている。	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する深い知識・技能を身に付け、職務や職場の意識向上に生かしている。 ・学校の課題の解決に向け、自律的に研修を進める校内体制を整えている。	
	栄養管理・衛生管理	栄養管理	・学校給食摂取基準を踏まえ、食品構成及び食育の観点から献立作成を実践しようとしている。 ・学校給食の調理、配食に関し、調理従事者へ適切な指導助言をしている。	・学校給食摂取基準を踏まえ、対象となる児童生徒の体格や生活活動の実態を考慮した栄養量の基準を作成し、地域の特性を生かした食品構成及び食育の観点等を考慮した献立を作成している。 ・学校給食の調理、配食に関し、調理従事者へ適切な指導助言をするなど、その改善に取り組んでいる。	・学校給食摂取基準を踏まえ、学校給食の充実を図る献立作成に関し、地域等において啓発している。 ・学校給食における調理、配食に関し、調理従事者と連携した適切な栄養管理について、地域等において啓発している。
		衛生管理	・学校給食衛生管理基準に基づき、調理従事者等に対し、衛生、施設設備の衛生及び食品衛生等について適切に指導している。	・学校給食衛生管理基準に基づき、調理従事者等に対し、衛生、施設設備の衛生及び、食品衛生等について適切に指導し、その改善に取り組んでいる。	・学校給食衛生管理基準に基づき、担当する学校や調理場の衛生管理体制について評価し、課題を改善するとともに、地域等において適切な衛生管理について啓発している。
		栄養相談	・栄養相談の基本的なプロセスを理解し、食物アレルギー等、個々の子どもの状況に応じて、保護者と連携し、健康課題について適切に対応している。	・栄養相談の基本的なプロセスを理解し、専門職として身に付けた技術を生かし、教職員や保護者と連携して適切な対応をし、その改善に取り組んでいる。	・栄養相談の基本的なプロセスを理解し、偏食、肥満、痩身、生活習慣病、食物アレルギー等の子どもの健康課題に関して教職員へ啓発している。
		調査研究等	・校内研修や校外の研究会に積極的に参加し、栄養教諭としての資質を高めるとともに、子どもの実態把握に努めるなど、給食管理や食育に取り組んでいる。	・校内研修、校外の研究会の企画・運営に携わり、栄養教諭としての知識・能力・授業力の向上を図るとともに、子どもの実態調査に基づいた給食管理や食育を行うなど、その改善に取り組んでいる。	・研修等で得た情報や自らの実践を教職員に対し、広く情報発信して、啓発している。
	食に関する実践的指導力	立案と推進	・食に関する指導に関わる教科等の学習指導要領や、その他の活動における指導内容について、系統性や各学習の関連を図りながら体系的、継続的に食育を推進している。	・食に関する指導に関わる教科等の学習指導要領やその他の活動における指導内容について、系統性や各学習の関連を図りながら体系的、継続的に食育を推進するなど、その改善に取り組んでいる。	・食に関する指導に関わる各教科等の学習指導要領やその他の活動における指導内容について、系統性や各学習の関連を図りながら体系的、継続的に食育を推進し、学級担任や教科担任等へ食に関する指導について啓発している。
		指導内容	・学習指導要領等を踏まえ、教科等の目標や内容と食に関する指導とを関連付けて指導するため、栄養に関する専門的な立場から、教科等の学習過程に「食育の視点」を位置付けて指導している。	・学習指導要領等を踏まえ、教科等の目標や内容と食に関する指導とを関連付けて指導するため、栄養に関する専門的な立場から、教科等の学習過程に「食育の視点」を位置付けて指導し、その改善に取り組んでいる。	・学習指導要領等を踏まえ、教科等の目標や内容と食に関する指導とを関連付けて指導するため、栄養に関する専門的な立場から、教科等の学習過程に「食育の視点」を位置付けて指導し、学級担任や教科担任等へ食に関する指導について啓発している。
指導技術と指導形態		・集団や個の食に関する課題を把握し、発達の段階に応じて指導している。	・集団や個の食に関する課題を把握し、発達の段階に応じた指導を行い、その改善に取り組んでいる。	・集団や個の食に関する課題を把握し、発達の段階に応じて指導し、学級担任や教科担任等へ食に関する指導について啓発している。	

※ 「特別な配慮や支援を必要とする子ども」は、障がいのある子ども(発達障がいの可能性のある者を含む)、不登校の子ども、日本語指導が必要など、様々な課題を抱える子ども全般を指す。

求める 教員像	教員育成指標（栄養教諭）			
	キャリアステージ キーとなる資質能力	初任段階	中堅段階	ベテラン段階
教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	今日的な教育課題への対応力（主体的・対話的で深い学び、カリキュラム・マネジメント、道徳教育、外国語教育・国際理解教育）	・ 今日的な教育課題を理解し、教育活動の中で課題解決に取り組んでいる。	・ 今日的な教育課題を理解し、学級担任等と連携を図りながら教育活動の中で課題解決に取り組むなど、その改善に取り組んでいる。	・ 今日的な教育課題を理解し、その解決に向けて学校運営に参画し、学級担任や教科担任等に食に関する指導について啓発している。
	子ども理解力	・ 子ども一人一人のよさや可能性、成長の余地をはじめ、家庭環境などを理解して子どもと向き合っている。	・ 子どもを取り巻く様々な環境や背景を含め、子ども一人一人を的確に理解している。	・ 子ども一人一人を的確に理解するとともに、教職員相互に情報を共有できるような校内体制を整えている。
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力	・ 特別な支援教育の動向や特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を理解し、教育的ニーズ等に対応している。 ・ 組織的な対応に必要な知識・具体的な支援内容・体制を理解し、学習上、生活上の支援を工夫している。	・ 特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を深く理解し、教育的ニーズ等に的確に対応している。 ・ 学校における特別な支援教育推進上の課題を理解し、その解決に向けて組織的に学習上、生活上の支援を工夫している。	・ 特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を深く理解するとともに、全ての子どもを俯瞰（ふかん）し、教育的ニーズ等に的確に対応している。 ・ 学校における特別な支援教育推進上の課題解決に向けた組織的な学習上、生活上の支援の工夫などについて、範を示したり、助言したりしている。
	ICTや情報・教育データを利活用する力	・ 授業や校務等でICTを効果的に活用するとともに、教育データを適切に活用している。	・ 学校における「ICTや情報・教育データの利活用」推進上の課題を理解し、その解決に向けて取り組んでいる。 ・ 授業や校務等でICTや教育データを効果的に活用するとともに、学校全体のICTの効果的な活用促進に向けて取り組んでいる。	・ 学校における「ICTや情報・教育データの利活用」推進上の課題解決に中心となって取り組んでいる。 ・ 授業や校務等でICTや教育データを効果的に活用するとともに、範を示したり、助言したりしている。
学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員	学校づくりを担う一員としての自覚と協調性	・ 教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を理解し、それに基づき行動している。 ・ 質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方を意識し、実践している。	・ 教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を深く理解し、それに基づき行動するとともに、経験の浅い教職員に指導助言を行っている。 ・ 質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方について、組織的に取り組んでいる。	・ 教育公務員として、社会と協働して職務を円滑に遂行する上で必要となる職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を深く理解し、それに基づき職場で率先して行動するとともに、社会性を向上させる職場意識を高める校内体制を整えている。 ・ 質の高い教育を行うことができるよう、ワークライフバランスやウェルビーイングの向上などに配慮した働き方について、組織的な取組の中心的な役割を担っている。
	コミュニケーション能力（対人関係能力を含む）	・ 自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者等に分かりやすく伝えるときともに、相手の意図を正確に理解し、円滑に意思疎通を行い、良好な人間関係を構築している。 ・ 自らの職務の充実に向け、上司や同僚などに相談や質問等を積極的にを行っている。	・ 自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者、地域等に分かりやすく説明するとともに、相手が意図する背景を含めて正確に理解し、新たな方向性を見出すなど発展的な意思疎通を行い、良好な人間関係を構築している。 ・ 上司や同僚などと建設的な意見交換を行っている。	・ 自らの考えや学校の方針等を子どもや保護者、地域等の立場にも配慮しながら分かりやすく説明するとともに、相手が意図する背景を含めて正確に理解し、課題解決に向けて共通認識に立ち実際の行動につながる意思疎通を行い、良好な人間関係を構築している。 ・ 上司や同僚などと建設的に未来志向的な意見交換を行っている。
	組織的・協働的な課題対応・解決能力	・ 自らの学びと実践の省察をし、組織の一員としての自覚をもって、学校づくりに関わり、求められる役割を果たしている。 ・ 生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備え、教育活動に生かしている。	・ 自らの学びと実践の省察を通じて身に付けた課題対応・解決能力を生かし、組織の一員として積極的に学校づくりに関わり、互いのよさを認め合い、それぞれの課題対応・解決能力を生かして計画的に課題解決に当たっている。 ・ 生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備え、安心安全な教育活動を推進している。	・ 全校的な視野に立ち、他の教職員とも協働しながら、一人一人の役割と課題対応・解決能力を生かして、持続可能で計画的に課題解決に当たっている。 ・ 生命・心身を脅かす事故災害等、危機管理の知識や視点を備えるとともに、安心安全な学校運営のため、校内体制を整えている。
	地域等との連携・協働力	・ 子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの理解に基づき、保護者や地域等との連携の重要性を理解し、積極的に関わり、必要に応じた役割分担も含め、連携・協働している。	・ 子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの深い理解に基づき、保護者・地域・関係機関等との関わりを深め、必要に応じた役割分担も含め、主体的に連携・協働している。	・ 子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みの深い理解に基づき、保護者・地域・関係機関等との必要に応じた役割分担も含め、連携・協働のネットワークを構築し、学校の運営に当たっている。
	人材育成に貢献する力	・ 他の教職員との関わりを大切にし、疑問点や悩みを相談したり、共有し合ったりしながら、互いに高め合おうとしている。	・ 互いの課題や悩みに気付き、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員に指導助言を行っている。	・ 人材育成の重要性を踏まえ、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員への指導助言やミドルリーダーの育成に取り組んでいる。