

学び続ける教員のための 教員育成指標活用ガイドブック



名古屋市教育委員会

はじめに

教員及び学校を取り巻く状況

教員の大量退職・大量採用の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、今まで自然に行われてきた経験豊かな教員から若手教員への知識及び技術等の伝承が困難となってきました。また、新しい教育課題に対応していくことができるように、教員の資質向上に向けた環境を整えることが不可欠となっています。教員及び学校を取り巻く状況は、大きく変化してきています。

教員育成指標の策定

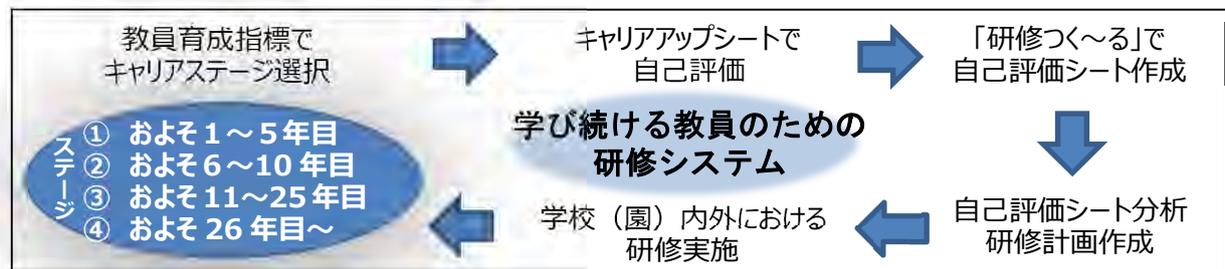
こうした状況を踏まえ、教職全体を俯瞰してキャリアに応じて力量向上を図ることを目的とした「教員育成指標」（教諭版、養護教諭版、栄養教諭版、管理職版）を、名古屋市教育委員会と大学等が連携して策定しました。

教員育成指標の活用

私たちは、目の前の子どもたちに光輝く未来を保障するために、使命感にあふれ、子どもたちを的確に導くことができる力を身に付けなければなりません。そこで、教員育成指標に書かれた項目内容を自己評価することを目的とした「キャリアアップシート」を作成しました。教員が身に付けるべき力をキャリアステージごとに具体目標として示し、「授業力」だけでなく「教師としての基本的な姿勢」や「児童生徒理解」など、広い視野から教師としての自己を振り返ることができるようにしました。

学び続ける教員

教員が、教員育成指標を活用して自己評価し、自分自身の資質や能力の向上を目指して教育センター研修や学校（園）内研修、自主研修を含めた研修計画を作成し、学び続けていくことができる研修システムの流れを開発しました。



この教員育成指標を活用していただき、学び続ける教員を目指して自己研鑽に励んでいただきたいと思います。

平成 31 年 1 月
名古屋市教育委員会

**教員育成指標を活用して
学び続ける教員へホップ！ステップ！ジャンプ！**

ホップ！ 教員育成指標とキャリアアップシートを見てみよう！

- ・ 教員育成指標（教諭版）とキャリアアップシート …… 2～7
- ・ 教員育成指標（養護教諭版）とキャリアアップシート …… 8～13
- ・ 教員育成指標（栄養教諭版）とキャリアアップシート …… 14～19
- ・ 教員育成指標（管理職版）とキャリアアップシート …… 20～23

ステップ！ 「研修つく～る」を使ってみよう！

- ・ くすのきネットからデータをダウンロード …… 24
- ・ キャリアステージを選択して自己評価 …… 25
- ・ 自己評価シートの印刷 …… 26

ジャンプ！ いろいろな研修を受けてみよう！

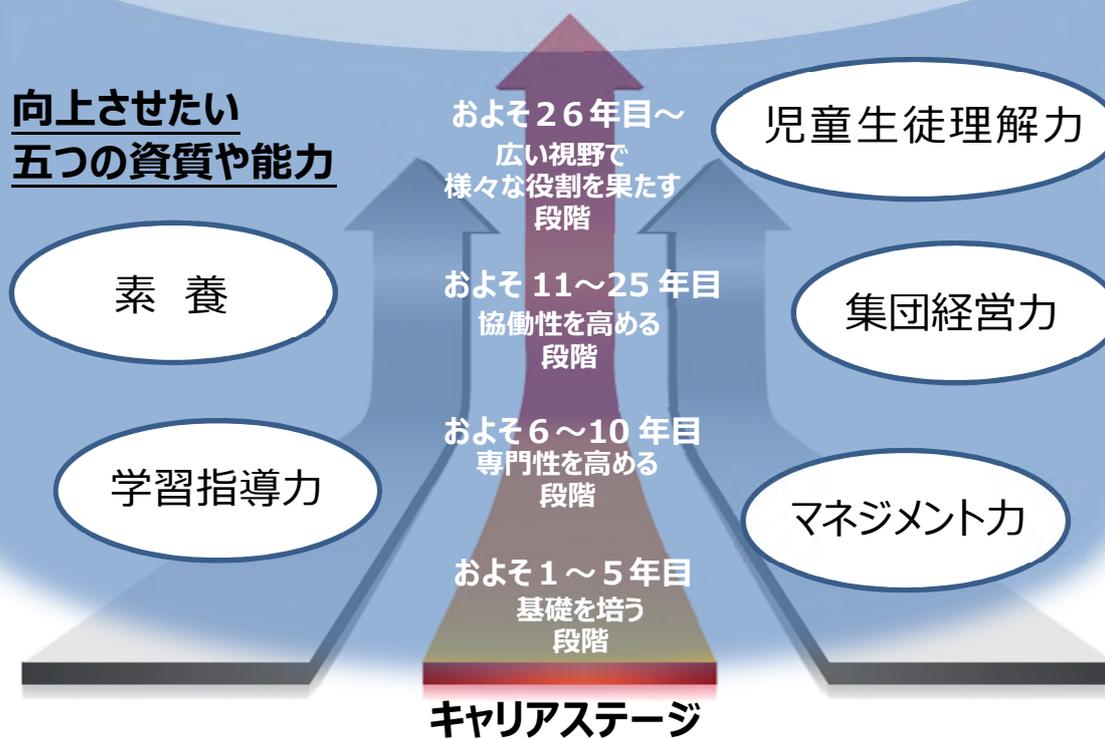
- ・ 資質や能力を高める様々な研修 …… 27
- ・ 教育センターが実施している研修 …… 28～31
- ・ 学校（園）内で取り組む自主研修①② …… 32～42
- ・ 学校（園）外で取り組む自主研修 …… 43

ホップ！ 教員育成指標とキャリアアップシートを見てみよう！

➡➡ 目指す教諭への道しるべとなる教員育成指標（教諭版）→P 3 へ

教員育成指標が示す教諭の姿

- ・ 豊富な知識と経験を合わせもち、実行に移す教諭
- ・ 教職員、子ども、保護者、地域に信頼される教諭
- ・ 学校や学年全体を見て教育活動に取り組む教諭



➡➡ 自分の資質や能力をチェックするためのキャリアアップシート →P 4～7 へ
自分自身に問い掛けながら、資質や能力を3段階で自己評価する。

評価規準	評価
具体目標に関する十分な知識と経験をもって、管理職や同僚、保護者などから高い評価を得ている。	3：よくできる
具体目標に関する知識と経験をもって、管理職や同僚、保護者などから一定の評価を得ている。	2：できる
具体目標に関する知識や経験が不足していて、管理職や同僚、保護者などから評価を得るまでには至っていない。	1：あまりできない

名古屋市教員育成指標（教諭版）

※ キャリアステージは、自分の教員経験や校内での立場を考慮して自分で選択する。

ステージ		名古屋市の求める 着任時の姿	視点	教員としての 基礎を培う 段階 (およそ1～5年目)	教員としての 専門性を高める 段階 (およそ6～10年目)	教員としての 協働性を高める 段階 (およそ11～25年目)	教員として 広い視野で様々な 役割を果たす 段階 (およそ26年目～)	
求められる 資質や能力	素養	教員としての適性を常に意識しながら、教職に対する使命感を高める。	自己管理能力	・服務規律を遵守する、規範意識をもつなどの自己を管理する力				
			人権意識の醸成	・人権に対する知識や偏見・差別に気付く感覚など、人権を尊重できる意識の醸成				
			学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探索する意欲				
			コミュニケーション力	・相手の思いをくみ取り、積極的にコミュニケーションする力				
	児童生徒理解力	一人一人の児童生徒に対して愛情をもって接する意識を高くもち、児童生徒を共感的に理解することの大切さや合理的配慮の意義について実感を伴って理解している。	子ども理解	・学級の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応	・学級・学年の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応	・学級・学年・学校の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応		
			子どもと向き合う姿勢	・どの児童生徒に対しても公平・公正に、愛情をもって接する態度				
			特別支援教育に対する理解	・配慮を要する児童生徒と学級・学年集団への適切な指導・支援 ・個別の教育支援計画、指導計画の実行に向けた連絡・調整				
	学習指導力	実践的指導力の基礎となる知識、技能を習得し、体験を通して、授業づくりや授業の進め方等について理解している。	授業構成	・主体的・対話的な授業づくりの推進				
			授業展開	・ねらいに応じた授業づくり	・学校教育目標を踏まえた授業づくり			
			授業評価	・日々の授業反省を生かした学習指導の改善	・単元全体を見通した学習指導の工夫改善	・校内外の教員が行う授業に対する適切な授業分析	・校内の授業力向上に向けた働き掛け	
	集団経営力	学級・学年単位での集団づくりの基礎や、生徒指導の基礎について具体的に理解している。	経営	・安心・安全に過ごせる温かい学級づくり		・安心・安全に過ごせ、互いを認め合う温かい学級・学年づくり		
			生徒指導	・よりよい人間関係づくり、集団づくり		・よりよい人間関係づくり、集団づくりへの支援		
	マネジメント力	組織の一員として同僚や外部（保護者、地域）との連携・協働、安心・安全な学校生活について実感を伴って理解している。	家庭・地域・関係機関との連携	・家庭・地域・関係機関との適切な情報共有と共通理解		・家庭・地域・関係機関との円滑な連携		・家庭・地域・関係機関との調整役としての貢献
			同僚性	・職場の一員として共に協力しようとする意識と行動		・調整役としての学校運営への参画		・教職員間の調整役としての積極的な貢献
						・学年経営への貢献	・学年・学校の強みを活かした学校教育目標の具体化	・若手・ミドルリーダーの立てた具体策に対する幅広い見地からの助言
			危機管理	・安全配慮義務についての理解と迅速な対応 ・「報告・連絡・相談」による課題解決		・事故等発生時の迅速かつ適切な対応	・事故等発生時の迅速かつ適切かつ組織的な対応	

資質能力	視 点	目 標	評 価	
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場の上司や同僚に相談したりすることができる。		
		スケジュール管理に努め、時間を守って職務遂行したり、期限に間に合うように、文書等を作成・提出したりするように心掛けている。		
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。		
		社会的な常識をもち、場や状況に応じた適切な言葉遣いや身だしなみを心掛け、礼儀作法を守ることができる。		
	人権意識の醸成	自分が児童・生徒にとって、大切な存在であることを自覚している。		
		児童・生徒に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解している。		
		児童・生徒との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知するように心掛けている。		
	学び続ける意欲	学級経営や学習指導、生徒指導に関する課題を見いだしている。		
		見いだした課題について、文献を読んだり、職場の上司や同僚に聞いたりして解決しようとしている。		
		課題についてどのように対応したのかについて、客観的な事実を記録している。		
	コミュニケーション力	児童・生徒がどのようなことに関心を持っているのか常に意識している。		
		相手の表情を確かめたり、うなずいたりするといった反応をし、会話を円滑に進めることができる。		
報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見を述べるができる。				
児童生徒理解力	子ども理解	学級の児童生徒を、心身の特性や生活環境、交友関係などから捉えることができる。		
		傾聴の大切さを理解し、児童生徒の本音をつかみ、適切に対応することができる。		
	子どもと向き合う姿勢	児童生徒に公正かつ公平に接しようとする。		
		児童生徒に受容的、共感的に関わろうとする。		
	特別支援教育に対する理解	配慮を要する児童生徒の特性を理解して指導・支援に生かすことができる。		
		配慮を要する児童生徒の実情を把握し、その児童生徒に対してよりよい人間関係づくりや集団づくりへの指導・支援を行うことができる。		
		配慮を要する児童生徒について、合理的配慮について校内での連絡・調整を踏まえて、個別の指導計画を作成して指導・支援を行うことができる。		
	学習指導力	授業構成	「なかまなビジョン」を参考に、めあてと振り返りを大切に、なかまとの対話を位置付けた学習を計画することができる。	
			「学習指導案参考例集」等を参考に、学習指導案の形式を理解し、単元のねらいを踏まえた学習指導案を立案することができる。	
			教育課程や教科書等の内容を理解し、教材の価値を捉えた上で、教材研究を行うことができる。	
		授業展開	本時のねらいを意識して、児童生徒が分かる、楽しい授業を進めることができる。	
			児童生徒の理解度や反応を見ながら、話す速さや話し方を工夫した授業を行うことができる。	
どの児童にも分かりやすい板書の技術を身に付け、板書計画を立てることができる。				
授業評価	児童生徒の多様な意見を引き出す発問を行い、児童生徒が話合いの楽しさを味わう授業を行うことができる。			
	毎時間、評価規準を設定して授業に臨み、授業の振り返りやノートの記述内容等を基に、適切な評価を実施できる。			
	日々の授業反省から自らの指導方法や指導技術の課題を見出し、改善策を立てることができる。			
集団経営力	経営	他の教員の授業を積極的に参観し、指導方法や指導技術の良さを見出し、日々の授業に取り入れることができる。		
		児童生徒のよさと頑張り認め、児童生徒が互いの立場を尊重し認め合う学級をつくることができる。		
		問題行動に対して毅然とした態度で指導し、集団生活をする上での一定のルールを守る学級をつくることができる。		
	生徒指導	学級の特性を踏まえて、個に応じた適切な支援をすることができる。		
		教室を常に明るく清潔にするなど、児童生徒が学校生活を送るのに適した環境を整備することができる。		
		集団での指導を通して、児童生徒一人一人の個としての育成を図ることができる。		
マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	学級集団の状態を的確に把握し、開発的・予防的・問題解決的な生徒指導をすることができる。		
		児童生徒が自己選択、自己決定する過程において、適切に指導・支援し、児童生徒の自己肯定感を高めることができる。		
	同僚性	家庭や地域との連携の重要性を理解し、積極的に関わろうとしている。		
		学級経営や学習指導などについての理解を促すために、家庭や地域に情報を発信したり、情報収集・分析したりしている。		
	危機管理	学校教育目標の達成に向けて、組織の一員として協働的に行動している。		
		管理職や同僚の指導・助言を謙虚に受け止め、行動に生かしている。		
危機管理	教育活動での様々な危機について理解し、普段とは違う変化を見逃さずに、安全に配慮して行動することができる。			
	「報告・連絡・相談」の大切さを理解し、危機が起きたときに正確な事実を素早く把握し、管理職や同僚に伝えることができる。			

資質能力	視 点	目 標	評 価	
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場の上司や同僚に相談したりすることができる。		
		スケジュール管理に努め、時間を守って職務遂行したり、期限に間に合うように、文書等を作成・提出したりするように心掛けている。		
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。		
		社会的な常識をもち、場や状況に応じた適切な言葉遣いや身だしなみを心掛け、礼儀作法を守ることができる。		
	人権意識の醸成	自分が児童・生徒や職場の同僚にとって、大切な存在であることを自覚している。		
		児童・生徒に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、人権感覚を身に付けている。		
		児童・生徒や職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知しようと心掛けている。		
	学び続ける意欲	学級経営や学習指導、生徒指導に関する課題を見いだしている。		
		見いだした課題について、文献を読んだり、職場の上司や同僚に聞いたりして解決しようとしている。		
		課題についてどのように対応したのかについて、客観的な事実や考察を記録している。		
	コミュニケーション力	力量向上に向けて、研究会や大学講座等からの学びを生かしている。		
		児童・生徒がどのようなことに関心を持っているのか常に意識している。		
報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見や方針を述べるができる。				
児童生徒理解力	子ども理解	相手の思いや考えを聞き取ったり、話の内容をさらに明確にする質問をしたりすることができる。		
		学級・学年の児童生徒を、心身の特性や生活環境、交友関係などから多面的に捉えることができる。		
	子どもと向き合う姿勢	一人一人の特性を多面的に理解し、個に応じた指導や支援を行うことができる。		
		児童生徒に公正かつ公平に接しようとする。		
		児童生徒に受容的、共感的に関わりながら思いを引き出そうとする。		
	特別支援教育に対する理解	児童生徒に関わる困難な課題に対して安易に回避することなく、責任をもって取り組もうとする。		
		配慮を要する児童生徒の特性を踏まえた指導・支援を適切に行うことができる。		
		配慮を要する児童生徒や学級集団の実状を把握し、児童生徒や学級集団に対してよりよい人間関係づくりや集団づくりへの指導・支援を行うことができる。		
	学習指導力	授業構成	配慮を要する児童生徒について、合理的配慮について校内での連絡・調整を踏まえて、個別の指導計画を作成して指導・支援を行うことができる。	
			「なかまなビジョン」を参考に、めあてと振り返りを大切に、なかまとの対話を位置付けた学習を計画することができる。	
			学校教育目標を踏まえ、児童生徒に身に付けさせたい力を明らかにした学習指導案を立案することができる。	
		授業展開	教材の価値を捉えた上で、児童生徒の実態を踏まえた教材研究を行うことができる。	
ICT機器や板書、机間指導等を効果的に生かし、単元のねらいと評価の観点を意識した児童生徒が分かる、楽しい授業を進めることができる。				
児童生徒一人一人の特性や学習の理解度等を踏まえた、個に応じた指導の充実を図ることができる。				
ユニバーサルデザインの観点に基づいた授業を積極的に行うことができる。				
授業評価		児童生徒の思考を促す発問を行い、児童生徒が話し合いの楽しさを味わう授業を行うことができる。		
		毎時間、評価規準を設定して授業に臨み、授業の振り返りやノートの記述内容等を基に、適切な評価を実施できる。		
		毎時間の授業の課題と改善策を明確にした上で、単元全体を見通した学習指導の工夫・改善を図ることができる。		
集団経営力		経営	他の教員の授業を積極的に参観し、指導方法や指導技術の良さを見出し、日々の授業に取り入れることができる。	
			児童生徒が互いの立場を尊重し認め合い、一人一人が活躍する場がある学級・学年をつくることができる。	
	児童生徒が、集団生活をする上での一定のルールの意味を理解し守る、規律ある雰囲気のある学級をつくることができる。			
	生徒指導	学年の特性を踏まえて、学年間で共通理解を図りながら、個や場に応じた適切な支援をすることができる。		
		集団での指導を通して、児童生徒相互の人間関係の育成を図ることができる。		
		学級・学年などの集団の状況を的確に把握し、開発的・予防的・問題解決的な生徒指導をすることができる。		
	マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	集団の中で自己選択、自己決定する過程において、適切に指導・支援し、自己有用感に裏付けされた自尊感情を高めることができる。	
			家庭や地域、関係機関との連携の重要性を理解し、積極的に関わっている。	
		同僚性	学級・学年経営や学習指導などについての理解を促すために、家庭や地域に情報を発信したり、情報収集・分析したりしている。	
			管理職や同僚の指導・助言を謙虚に受け入れると共に、後輩に対して適切に助言をしながら、組織づくりに努めている。	
			学校教育目標の達成に向けて、学年・学校の分掌の要となり、組織の一員として行動している。	
		危機管理	様々な意見を踏まえた上で、必要に応じて管理職への意見具申をしている。	
予想される危機を様々な場面で想定し、普段とは違う変化を見逃さずに、安全に配慮して行動することができる。				
危機が起きたときに正確な事実を素早く収集し、被害の拡大を阻止する措置を考え、課題解決に取り組むことができる。				

資質能力	視 点	目 標	評 価
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場、内外の上司や同僚に相談したりして、解消することができる。	
		自分や同僚のスケジュール管理に努め、職務のさらなる効率化を図ったり、余暇を生み出したりすることができる。	
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	
	人権意識の醸成	自分が児童・生徒や保護者、職場、地域にとって、なくてはならない存在であることを自覚している。	
		児童・生徒や保護者、職場の同僚に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、職場の同僚に人権尊重の実現に向けた助言をしている。	
		児童・生徒や保護者、職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知し、適切な対処をしている。	
	学び続ける意欲	学年や学級経営、学習指導、生徒指導に関する課題を見いだしている。	
		見いだした課題について、文献を読んだり、職場内外の上司や同僚と協働したりして解決しようとしている。	
		課題解決したことについて、客観的な事実や考察に基づいた成果と課題を明確にして記録している。	
	コミュニケーション力	力量向上に向けて、研究会や大学講座等の場で、自身の実践を発表したり、質問したりするなどして学びを深めている。	
		報告や相談をするときに客観的な事実や同僚の思い、考えを踏まえて、自分の意見や方針を述べるることができる。	
	児童生徒理解力	子ども理解	学級・学年・学校の児童生徒を、心身の特性や生活環境、交友関係などから多面的に捉えることができる。
一人一人の特性を多面的に理解し、個々の特性が集団で活かされるように指導や支援を行うことができる。			
子どもと向き合う姿勢		児童生徒に公正かつ公平に接している。	
		児童生徒に受容的、共感的に関わりながら思いを引き出している。	
特別支援教育に対する理解		配慮を要する児童生徒の特性とそれを踏まえた指導・支援について、専門的な知見を得ながら進めることができる。	
		配慮を要する児童生徒を中心とした学級・学年集団の実状を把握し、よりよい人間関係づくりや集団づくりへの指導・支援について、校内で広く積極的に関わることができる。	
学習指導力	授業構成	「なかまなビジョン」を参考に、めあてと振り返りを大切に、なかまとの対話を位置付けた学習を計画することができる。	
		学校教育目標を踏まえ、児童生徒に身に付けさせたい力を明らかにした学習指導案を立案することができる。	
		教材の価値を捉えた上で、児童生徒の実態を踏まえた教材研究を行うことができる。	
	授業展開	I C T 機器や板書、机間指導等を効果的に生かし、単元のねらいと評価の観点を意識した児童生徒が分かる、楽しい授業を進めることができる。	
		児童生徒一人一人の特性や学習の理解度等を踏まえた、個に応じた指導の充実を図ることができる。	
		ユニバーサルデザインの観点に基づいた授業を積極的に行うことができる。	
授業評価	児童生徒の思考を促す発問を行い、教師の意図した話合いの授業を実現することができる。		
	毎時間、評価規準を設定して授業に臨み、授業の振り返りやノートの記述内容等を基に、適切な評価を実施できる。		
集団経営力	経営	自校や他校の教員の授業を、様々な観点（発問、板書、教材観、学習環境等）から分析・考察することができる。	
		自校や他校の教員の授業分析から、授業改善に向けたアイデアを考えたり、校内外の研修で的確な指導を行ったりすることができる。	
	生徒指導	学年などの集団の状況を的確に把握し、学年間で共通理解を図りながら、開発的・予防的・問題解決的な生徒指導をすることができる。	
		学年の生徒指導の方針や具体的な指導方法について提案することができる。	
マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	同僚に、開発的・予防的、問題解決的な生徒指導の在り方を助言することができる。	
		家庭や地域、関係機関と積極的に連携し、関わりを深めている。	
	同僚性	学年や学校への理解を促すために、家庭や地域へ積極的に情報を発信したり情報収集をしたりして、信頼関係を構築している。	
		ミドルリーダーとして、同僚に助言をしながら、リーダーシップを発揮して機能的な組織づくりを推進している。	
		学校教育目標の達成に向けて、一人一人の教職員の強み・弱みを踏まえ、組織全体の特色を生かして、協働的な組織づくりを進めている。	
	危機管理	様々な意見を踏まえた上で、必要に応じて管理職への意見具申をしている。	
普段とは違う変化を教職員で共有し、管理職や同僚と連携して安全に配慮した行動をとることができる。			
		危機が起きたときに正確な事実に基づいて、保護者・関係機関との連絡・調整を円滑に行い、再発防止に向けて迅速に取り組むことができる。	

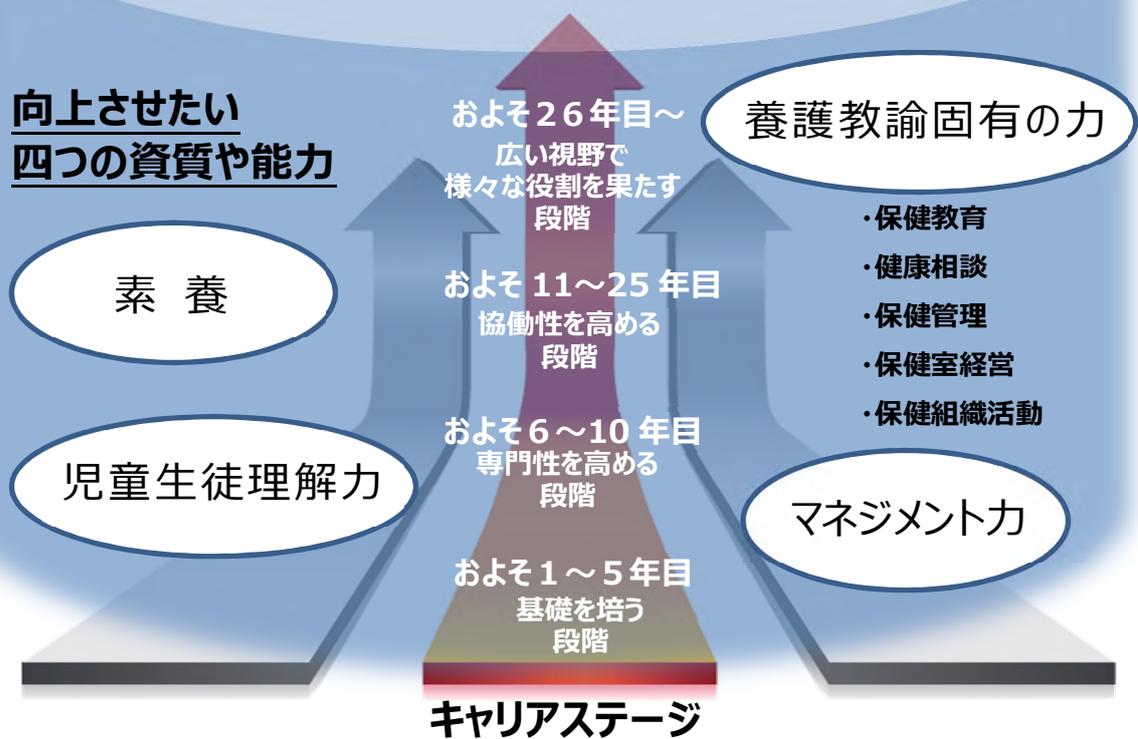
資質能力	視 点	目 標	評 価	
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場、内外の上司や同僚に相談したりして、解消することができる。		
		自分や同僚のスケジュール管理に努め、職務のさらなる効率化を図ったり、余暇を生み出したりすることができる。		
		教育公務員としての自覚の下に勤務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。		
	人権意識の醸成	児童・生徒や保護者、職場の同僚に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、職場内外の同僚に人権尊重の実現に向けた助言をしている。		
		児童・生徒や保護者、職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知し、適切な対処をしている。		
		どの児童・生徒や保護者、職場の同僚にも偏見や差別にとらわれることなく接している。		
	学び続ける意欲	学校や学年・学級経営、学習指導、生徒指導に関する課題を多岐にわたって見いだしている。		
		諸課題について、文献を読んだり、職場内外の上司や同僚と協働して同時に解決しようとしている。		
		社会文化や社会情勢等に目を向け、最新で幅広い話題を持っているのかについて常に意識している。		
	コミュニケーション力	報告や相談をするときに客観的な事実や同僚の思い、考えを踏まえて、自分の意見や方針を述べることができる。		
話し合いの場において、円滑に協働することができるよう働き掛けることができる。				
児童生徒理解力	子ども理解	学級・学年・学校の児童生徒を、心身の特性や生活環境、交友関係などから多面的に捉えることができる。		
		一人一人の特性を多面的に理解し、個々の特性が集団で活かされるように指導や支援を行うことができる。		
	子どもと向き合う姿勢	児童生徒に公正かつ公平に接している。		
		児童生徒に受容的、共感的に関わりながら思いを引き出している。		
		児童生徒に関わる困難な課題に対して安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。		
	特別支援教育に対する理解	配慮を要する児童生徒の特性とそれを踏まえた指導・支援について、専門的な知見を生かして効果的に進めることができる。		
配慮を要する児童生徒について、専門家や専門機関との連携を図り、合理的配慮についての合意を踏まえた個別の教育支援計画や個別の指導計画の立て方や内容について、助言することができる。				
		配慮を要する児童生徒を中心とした学年や学校全体の状況やニーズを分析し、よりよい人間関係づくりや集団づくりへの指導・支援について、校内での検討や助言において中心的役割を果たすことができる。		
学習指導力	授業構成	「なかまなビジョン」を参考に、めあてと振り返りを大切に、なかまとの対話を位置付けた学習を計画することができる。		
		学校教育目標を踏まえ、児童生徒に身に付けさせたい力を明らかにした学習指導案を立案することができる。		
	授業展開	I C T 機器や板書、机間指導等を効果的に生かし、単元のねらいと評価の観点を意識した児童生徒が分かる、楽しい授業を進めることができる。		
		児童生徒一人一人の特性や学習の理解度等を踏まえた、個に応じた指導の充実を図ることができる。		
			ユニバーサルデザインの観点に基づいた授業を積極的に行うことができる。	
	授業評価	毎時間、評価基準を設定して授業に臨み、授業の振り返りやノートの記述内容等を基に、適切な評価を実施できる。		
自校や他校の教員の授業を、様々な観点（発問、板書、教材観、学習環境等）から分析・考察することができる。				
自校の教員の授業を参観して、授業力向上につながる指導・助言を行うことができる。				
集団経営力	経営	他の教員の手本となる温かく、かつ、規律ある学級・学年経営を行うことができる。		
		自校の児童生徒が安心・安全に過ごすことができるよう、個や場に応じた適切な支援の在り方を同僚に助言することができる。		
	生徒指導	自校の教員の生徒指導力向上に向けて、助言することができる。		
		自校の生徒指導上の課題について協働して解決するための具体的な方策について助言したり提案したりすることができる。		
マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	家庭や地域、関係機関と連携のネットワークを形成している。		
		学年や学校へより深い理解を促すために、家庭や地域、関係機関との連絡調整に積極的に関わっている。		
	同僚性	学校教育目標の達成に向けて、一人一人の教職員の役割と能力を活用し、協働的な組織づくりに参画している。		
		若手やミドルリーダーに対して適切に助言をしながら、親和的な組織づくりを推進している。		
		様々な意見を踏まえた上で、必要に応じて管理職への意見具申をしている。		
	危機管理	普段とは違う変化を教職員で共有し、管理職や同僚と連携して安全に配慮した行動をとることができる。		
危機が起きたときに正確な事実に基づいて、保護者・関係機関との連絡・調整を円滑に行い、再発防止に向けて迅速に取り組むことができる。				

ホップ！ 教員育成指標とキャリアアップシートを見てみよう！

➡➡ 目指す養護教諭への道しるべとなる教員育成指標（養護教諭版）→P9へ

教員育成指標が示す養護教諭の姿

- ・ 豊富な知識と経験に裏付けされた、
学校保健に関する高い専門性をもつ養護教諭
- ・ 教職員、子ども、保護者、地域に信頼される養護教諭



➡➡ 自分の資質や能力をチェックするためのキャリアアップシート →P10～13へ
自分自身に問い掛けながら、資質や能力を3段階で自己評価する。

評価規準	評価
具体目標に関する十分な知識と経験をもって、管理職や同僚、保護者などから高い評価を得ている。	3：よくできる
具体目標に関する知識と経験をもって、管理職や同僚、保護者などから一定の評価を得ている。	2：できる
具体目標に関する知識や経験が不足していて、管理職や同僚、保護者などから評価を得るまでには至っていない。	1：あまりできない

名古屋市教員育成指標（養護教諭版）

※ キャリアステージは、自分の教員経験や校内での立場を考慮して自分で選択する。

ステージ 資質能力	名古屋市の求める 着任時の姿	視点	教員としての 基礎を培う 段階 (およそ1～5年目)	教員としての 専門性を高める 段階 (およそ6～10年目)	教員としての 協働性を高める 段階 (およそ11～25年目)	教員として 広い視野で様々 な役割を果たす 段階 (およそ26年目～)	
素養	教員としての適性を常に意識しながら、教職に対する使命感を高める。	自己管理能力	・サービス規律を遵守する、規範意識をもつなどの自己を管理する力				
		人権意識の醸成	・人権に対する知識や偏見・差別に気付く感覚など、人権を尊重できる意識の醸成				
		学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探索する意欲				
		コミュニケーション力	・相手の思いをくみ取り、積極的にコミュニケーションする力				
児童生徒理解力	一人一人の児童生徒に対して愛情をもって接する意識を高くもち、児童生徒を共感的に理解することの大切さや合理的配慮の意義について実感を伴って理解している。	子ども理解	・児童生徒の発達上の課題や心身の健康状態などの把握と対応 ・児童生徒の理解を深める校内での情報共有の場づくり				
		子どもと向き合う姿勢	・どの児童生徒に対しても公平・公正に、愛情をもって接する態度				
		特別支援教育に対する理解	・配慮を要する児童生徒への適切な指導・支援 ・全教員の個別の教育支援計画、指導計画の策定への協力				
求められる資質や能力	保健教育	学校における保健教育の意義を理解し、個や集団を対象に取り組もうとする。	指導力	・健康課題を捉え保健指導計画の作成への参画 ・学習指導要領の内容の理解 ・学習指導案の形式の理解と立案	・健康課題を捉え、保健指導計画の作成と実践 ・ねらいに応じた授業づくり	・保健教育におけるコーディネーターの役割 ・実践に基づく評価と改善	・社会に開かれた教育課程の中での保健教育の位置付けに向けた働き掛け ・保健教育の実践への指導助言
	健康相談	学校保健安全法による健康相談の位置付けを理解し、養護教諭として対応しようとする。	健康課題への対応力	・早期発見、早期対応に向けた心身の健康課題の把握 ・健康相談のプロセスの理解と対応		・健康相談におけるコーディネーターの役割	・教職員が行う健康相談に対しての助言 ・関係諸機関を含めた支援体制づくり
	保健管理	救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理に関する基礎的な知識と技術を身に付け、実践しようとする。	心身の健康管理をする力	・けがや疾病に対しての的確な判断と迅速な対応 ・健康診断や健康観察の結果に基づく、健康課題への対応		・保健管理の充実に向け、校内での中心的役割	・けがの防止や疾病予防の組織的な推進 ・保健管理の充実に向け、関係諸機関との協力体制の確立
	保健室経営	養護教諭の役割と保健室の機能を理解し、実践しようとする。	経営力	・保健室経営計画の作成と校内での共通理解	・学校保健活動のセンター的役割を果たす保健室経営の工夫と改善		・保健室経営の立場からの学校運営への参画
	保健組織活動	学校保健委員会など、様々な保健組織の意義を理解し、積極的に関わるとうとする。	連携・協働する力	・保健主事とともに保健組織活動の計画、実施	・保健組織活動を主体的に計画、実施	・保健組織活動への教職員の主体的な参加に向けた働き掛け	・地域レベルでの保健組織活動の推進
	マネジメント力	組織の一員として同僚や外部（家庭、地域）との連携・協働、安全・安心な学校生活について実感を伴って理解している。	家庭・地域・関係機関との連携	・家庭・地域・関係機関との適切な情報共有と共通理解		・家庭・地域・関係機関との円滑な連携	・家庭・地域・関係機関との調整役としての貢献
同僚性	・職場の一員として共に協力しようとする意識と行動		・調整役としての学校運営への参画 ・養護教諭の専門性や保健室の機能を活かした学校教育目標の具体化		・教職員間の調整役としての積極的な貢献 ・若手やミドルリーダーの立てた具体策に対する幅広い見地からの助言		
危機管理	・安全配慮義務についての理解と迅速な対応 ・「報告・連絡・相談」による課題解決		・問題行動・事故等発生時の迅速かつ適切な対応	・問題行動・事故等発生時の迅速かつ適切かつ組織的な対応			

資質能力	視 点	目 標	評 価	
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場の上司や同僚に相談したりすることができる。		
		スケジュール管理に努め、時間を守って職務遂行したり、期限に間に合うように、文書等を作成・提出したりするように心掛けている。		
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。		
		社会的な常識をもち、場や状況に応じた適切な言葉遣いや身だしなみを心掛け、礼儀作法を守ることができる。		
	人権意識の醸成	自分が児童・生徒にとって、大切な存在であることを自覚している。		
		児童・生徒に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解している。 児童・生徒との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知するように心掛けている。 どの児童・生徒にも偏見や差別にとらわれることなく接している。		
	学び続ける意欲	保健教育、健康相談、保健室経営、保健管理、保健組織活動に関する課題を見いだしている。 見いだした課題について、文献を読んだり、職場の上司や同僚に聞いたりして解決しようとしている。 課題についてどのように対応したのかについて、客観的な事実を記録している。		
		児童・生徒がどのようなことに関心を持っているのか常に意識している。 相手の表情を確かめたり、うなずいたりするといった反応をし、会話を円滑に進めることができる。 報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見を述べるができる。 相手の思いや考えを聞き取ったり、話の内容をさらに理解できるよう質問したりすることができる。		
	コミュニケーション力	児童・生徒がどのようなことに関心を持っているのか常に意識している。 相手の表情を確かめたり、うなずいたりするといった反応をし、会話を円滑に進めることができる。 報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見を述べることができる。 相手の思いや考えを聞き取ったり、話の内容をさらに理解できるよう質問したりすることができる。		
		児童・生徒がどのようなことに関心を持っているのか常に意識している。 相手の表情を確かめたり、うなずいたりするといった反応をし、会話を円滑に進めることができる。 報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見を述べることができる。 相手の思いや考えを聞き取ったり、話の内容をさらに理解できるよう質問したりすることができる。		
児童生徒理解力	子ども理解	児童生徒の発達上の課題や心身の健康状態を健康観察の状況などから捉えることができる。 傾聴の大切さを理解し、児童生徒の本音をつかみ、適切に対応することができる。 一人一人の状況や変化を捉えるための情報共有の場を設定し、校内の教職員の児童生徒理解を深めようとしている。		
		子どもと向き合う姿勢	児童生徒に公正かつ公平に接しようとする。 児童生徒に受容的、共感的に関わろうとする。 児童生徒に関わる困難な課題に対して安易に回避することなく、責任をもって取り組もうとする。	
			特別支援教育に対する理解	配慮を要する児童生徒について、合理的配慮についての合意形成を踏まえて、個別の教育支援計画の策定に協力し、保健に関する指導・支援に生かすことができる。 配慮を要する児童生徒の特性を理解して保健指導に生かすことができる。 配慮を要する児童生徒について、配慮についての保護者との協力関係を基に、保健に関する個別の指導上のねらいや手立てを工夫することができる。 配慮を要する児童生徒の実状を把握し、その児童生徒に対してよりよい人間関係づくりや集団づくりへの指導・支援を行うことができる。
	保健教育指導力	児童生徒の実態から健康課題を捉え、保健指導計画の作成に参画している。 学習指導要領の内容を理解している。 「学習指導案参考例集」等を参考に、学習指導案の形式を理解し、立案することができる。 「なかまなビジョン」を参考にし、めあてと振り返りを大切に、なかまとの対話を位置付けた学習を計画することができる。 学級担任等と連携し、児童生徒の実態を踏まえて指導を行うことができる。		
		健康相談への対応力	早期発見・早期対応に向けて、健康課題の背景の把握、支援方針や支援方法の検討、校内外の連携という健康相談のプロセスを理解している。 健康相談のプロセスを踏まえて、発達段階に応じた、心身両面からの対応を行うことができる。	
心身の健康を管理する力	救急処置や疾病予防などの知識に基づき、けがや疾病に対して的確に判断することができる。 校内体制に基づき、けがや疾病に迅速に対応することができる。 健康診断や健康観察の結果などから、健康課題を把握し、学校三師・保護者・関係諸機関と連携して対応することができる。			
	保健室経営	経営力	学校教育目標を理解し、保健室経営の方針を立てて、保健室経営計画を作成している。 校内で保健室経営計画の共通理解を図っている。	
連携・協働する力			保健主事の役割を理解することができる。 保健主事とともに保健組織活動を計画することができる。 教職員・スクールカウンセラーなどと連携し、活動を進めることができる。	
	マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	家庭や地域、関係機関との連携の重要性を理解し、積極的に関わろうとしている。 学校保健活動についての理解を促すために、家庭や地域に情報を発信したり、情報収集したりしている。	
同僚性			学校教育目標の達成に向けて、養護教諭の視点を生かしながら、組織の一員として協働的に行動している。 管理職や同僚の指導・助言を謙虚に受け止め、行動に生かしている。	
		危機管理	名古屋市発行の資料（心のSOS、ストレスマネジメント集など）を活用して、問題行動や事故、心の健康課題などに対応しようとしている。 教育活動での様々な危機について理解し、普段とは違う変化を見逃さず、安全に配慮して行動することができる。 「報告・連絡・相談」の大切さを理解し、危機が起きたときに正確な事実を素早く把握し、管理職や同僚に伝えることができる。	

資質能力	視 点	目 標	評 価	
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場の上司や同僚に相談したりすることができる。		
		スケジュール管理に努め、時間を守って職務遂行したり、期限に間に合うように、文書等を作成・提出したりするように心掛けている。		
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。		
		社会的な常識をもち、場や状況に応じた適切な言葉遣いや身だしなみを心掛け、礼儀作法を守ることができる。		
	人権意識の醸成	自分が児童・生徒や職場の同僚にとって、大切な存在であることを自覚している。		
		児童・生徒に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、人権感覚を身に付けている。		
		児童・生徒や職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知しようとしている。		
	学び続ける意欲	どの児童・生徒や職場の同僚にも偏見や差別にとらわれることなく接している。		
		保健教育、健康相談、保健室経営、保健管理、保健組織活動に関する課題を見いだしている。		
		見いだした課題について、文献を読んだり、職場の上司や同僚に聞いたりして解決しようとしている。		
	コミュニケーション力	課題についてどのように対応したのかについて、客観的な事実や考察を記録している。		
		力量向上に向けて、研究会や大学講座等からの学びを生かしている。		
児童・生徒がどのようなことに興味を持っているのか常に意識している。				
児童生徒理解力	子ども理解	報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見や方針を述べるができる。		
		相手の思いや考えを聞き取ったり、話の内容をさらに明確にする質問をしたりすることができる。		
		児童生徒の発達上の課題や心身の健康状態を健康観察や生活環境、交友関係などから多面的に捉えることができる。		
	子どもと向き合う姿勢	一人一人の発達上の課題や心身の健康状態を理解し、個に応じた保健指導や支援を行うことができる。		
		一人一人の状況や変化を捉えるための情報共有の場を設定し、校内の教職員の児童生徒理解を深めようとしている。		
		児童生徒に公正かつ公平に接しようとする。		
	特別支援教育に対する理解	児童生徒に受容的、共感的に関わりながら思いを引き出そうとする。		
		児童生徒に関わる困難な課題に対して安易に回避することなく、責任をもって取り組もうとする。		
		配慮を要する児童生徒について、合理的配慮についての合意形成を踏まえて、個別の教育支援計画の策定に協力し、保健に関する指導・支援に生かすことができる。		
	養護教諭固有の力	保健教育指導力	配慮を要する児童生徒の特性を理解して保健指導に生かすことができる。	
			配慮を要する児童生徒について、配慮についての保護者との協力関係を基に、保健に関する個別の指導上のねらいや手立てを工夫することができる。	
			配慮を要する児童生徒の実状を把握し、その児童生徒に対してよりよい人間関係づくりや集団づくりへの指導・支援を行うことができる。	
児童生徒の実態から健康課題を捉え、保健指導計画の作成に参画し、実践している。				
健康相談への対応力		「なかまなビジョン」を参考にして、めあてと振り返りを大切に、なかまとの対話を位置付けた学習を計画することができる。		
		児童生徒に身に付けさせたい力を明らかにした学習指導案を立案することができる。		
心身の健康を管理する力		学級担任等と連携し、児童生徒の実態を踏まえて指導を行うことができる。		
		早期発見・早期対応に向けて、健康課題の背景の把握、支援方針や支援方法の検討、校内外の連携という健康相談のプロセスを理解している。		
保健室経営		健康相談のプロセスを踏まえて、発達段階に応じた、心身両面からの対応を行うことができる。		
		救急処置や疾病予防などの知識に基づき、けがや疾病に対して的確に判断することができる。		
保健組織活動		校内体制に基づき、けがや疾病に迅速に対応することができる。		
		保健管理の充実に向け、校内で中心的役割を果たしている。		
マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	学校教育目標の実現に向け、保健室が学校保健活動のセンター的役割を果たすよう、工夫し、改善に努めている。		
		保健主事とともに主体的に保健組織活動を計画することができる。		
	同僚性	教職員・スクールカウンセラーなどと連携し、活動を進めることができる。		
		管理職や同僚の指導・助言を謙虚に受け入れると共に、後輩に対して適切に助言をしながら、組織づくりに努めている。		
	危機管理	学校教育目標の達成に向けて、学校保健活動を中心となって推進し、組織の一員として行動している。		
		養護教諭の視点を活かして、学校運営への参画を意識し、必要に応じて管理職への意見具申をしている。		
		名古屋市発行の資料（心のSOS、ストレスマネジメント集など）を活用して、問題行動や事故、心の健康課題などに対応しようとしている。		
		予想される危機を様々な場面で想定し、普段とは違う変化を見逃さずに、安全に配慮して行動することができる。		
		危機が起きたときに正確な事実を素早く収集し、被害の拡大を阻止する措置を考え、課題解決に取り組むことができる。		

資質能力	視 点	目 標	評 価
素 養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場、内外の上司や同僚に相談したりして、解消することができる。	
		自分や同僚のスケジュール管理に努め、職務のさらなる効率化を図ったり、余暇を生み出したりすることができる。	
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	
	人権意識の醸成	自分が児童・生徒や保護者、職場、地域にとって、なくてはならない存在であることを自覚している。	
		児童・生徒や保護者、職場の同僚に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、職場の同僚に人権尊重の実現に向けた助言をしている。	
		児童・生徒や保護者、職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知し、適切な対処をしている。	
	学び続ける意欲	保健教育、健康相談、保健室経営、保健管理、保健組織活動に関する課題を見いだしている。	
		見いだした課題について、文献を読んだり、職場内外の上司や同僚と協働したりして解決しようとしている。	
		課題解決したことについて、客観的な事実や考察に基づいた成果と課題を明確にして記録している。	
	コミュニケーション力	報告や相談をするときに客観的な事実や同僚の思い、考えを踏まえて、自分の意見や方針を述べるができる。	
		話し合いの場において、協働体制を築くことができるよう提案することができる。	
	児童生徒理解力	子ども理解	児童生徒の発達上の課題や心身の健康状態を健康観察の状況などから捉えることができる。
一人一人の発達上の課題や心身の健康状態を理解し、個に応じた保健指導や支援を行うことができる。			
一人一人の状況や変化を捉えるための情報共有の場を設定し、校内の教職員の児童生徒理解を深めようとしている。			
子どもと向き合う姿勢		児童生徒に公正かつ公平に接している。	
		児童生徒に受容的、共感的に関わりながら思いを引き出している。	
特別支援教育に対する理解		配慮を要する児童生徒について、合理的配慮についての合意形成を踏まえて、個別の教育支援計画の策定に協力し、保健に関する指導・支援に生かすことができる。	
		配慮を要する児童生徒の特性とそれを踏まえた保健に関する指導・支援について、専門的な知見を得ながら進めることができる。	
養護教諭固有の力	保健教育 指導力	保健教育を行うにあたり、校内の連携や外部人材の活用など、保健教育においてコーディネーターの役割を果たしている。	
		実践に基づいた評価をし、改善することにより、よりよい保健教育を推進しようとしている。	
	健康相談 健康課題への対応力	健康相談の実施において担任や学校三師を含めた体制においてコーディネーターの役割を果たしている。	
		健康相談の実施において、校内外の支援体制の充実に努めている。	
	保健管理 心身の健康を管理する力	校内体制に基づいて、児童生徒のけがの防止や疾病予防を組織的に推進している。	
		救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理の充実に向け、校内で中心的役割を果たしている。	
保健室経営 経営力	学校教育目標の実現に向け、保健室が学校保健活動のセンター的役割を果たすよう、工夫し、改善に努めている。		
保健組織活動 連携・協働する力	保健組織活動に教職員・スクールカウンセラーなどが主体的に参加できるよう、校内研修などを計画し、啓発を図ることができる。		
マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	家庭や地域、関係機関と積極的に連携し、関わりを深めている。	
		学校保健活動への理解を促すために、家庭や地域へ積極的に情報を発信したり情報収集をしたりして、円滑に連携している。	
	同僚性	管理職や同僚の指導・助言を謙虚に受け入れると共に、後輩に対して適切に助言をしながら、組織づくりに努めている。	
		学校教育目標の達成に向けて、学校保健活動を中心となって推進し、組織の一員として行動している。	
	危機管理	養護教諭の視点を活かして、学校運営への参画を意識し、必要に応じて管理職への意見具申をしている。	
名古屋市発行の資料（心のSOS、ストレスマネジメント集など）を活用して、問題行動や事故、心の健康課題などに対応しようとしている。			
危機管理	普段とは違う変化を教職員で共有し、管理職や同僚と連携して安全に配慮した行動をとることができる。		
	危機が起きたときに正確な事実に基づいて、保護者・関係機関との連絡・調整を円滑に行い、再発防止に向けて迅速に取り組むことができる。		

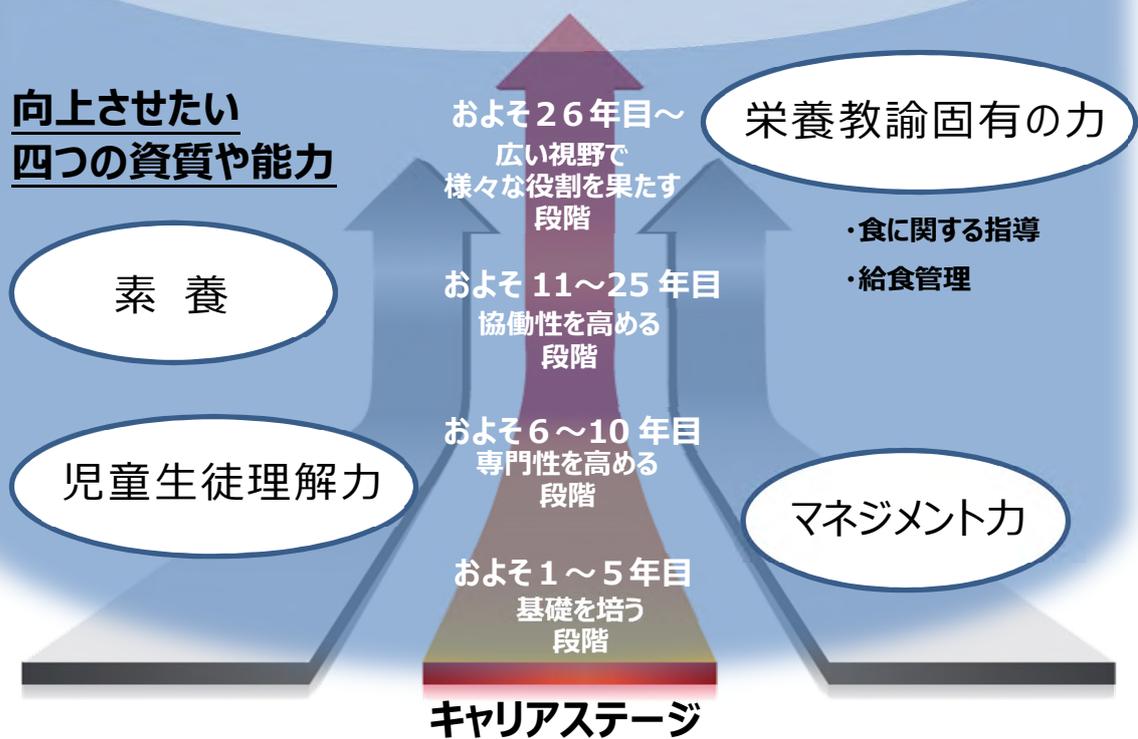
資質能力	視 点	目 標	評 価
素 養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場、内外の上司や同僚に相談したりして、解消することができる。	
		自分や同僚のスケジュール管理に努め、職務のさらなる効率化を図ったり、余暇を生み出したりすることができる。	
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	
	人権意識の醸成	児童・生徒や保護者、職場の同僚に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、職場内外の同僚に人権尊重の実現に向けた助言をしている。	
		児童・生徒や保護者、職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知し、適切な対処をしている。	
		どの児童・生徒や保護者、職場の同僚にも偏見や差別にとらわれることなく接している。	
	学び続ける意欲	保健教育、健康相談、保健室経営、保健管理、保健組織活動に関する課題を見いだしている。	
		諸課題について、文献を読んだり、職場内外の上司や同僚と協働して同時に解決しようとしている。	
		社会文化や社会情勢等に目を向け、最新で幅広い話題を持っているのかについて常に意識している。	
	コミュニケーション力	報告や相談をするときに客観的な事実や同僚の思い、考えを踏まえて、自分の意見や方針を述べるができる。	
		話し合いの場において、円滑に協働することができるよう働き掛けることができる。	
	児童生徒理解力	子ども理解	児童生徒の発達上の課題や心身の健康状態を健康観察の状況などから捉えることができる。
一人一人の発達上の課題や心身の健康状態を理解し、個に応じた保健指導や支援を行うことができる。			
一人一人の状況や変化を捉えるための情報共有の場を設定し、校内の教職員の児童生徒理解を深めようとしている。			
子どもと向き合う姿勢		児童生徒に公正かつ公平に接している。	
		児童生徒に受容的、共感的に関わりながら思いを引き出している。	
		児童生徒に関わる困難な課題に対して安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。	
特別支援教育に対する理解		配慮を要する児童生徒について、専門家や専門機関と連携を図り、合理的配慮についての合意形成を踏まえて、個別の教育支援計画の策定に協力し、保健に関する指導・支援に生かすことができる。	
		配慮を要する児童生徒の特性とそれを踏まえた保健に関する指導・支援について、専門的な知見を生かして効果的に進めることができる。	
		配慮を要する児童生徒の状況やニーズを分析し、よりよい人間関係づくりや集団づくりへの指導・支援について、校内での検討や助言において中心的役割を果たすことができる。	
養護教諭固有の力	保健教育 指導力	養護教諭の視点を生かして、社会に開かれた教育課程の中に保健教育を位置付けるよう働き掛けている。	
		校内外の保健教育の実践に対して、的確な指導助言を行うことができる。	
	健康相談 健康課題への対応力	教職員が行う健康相談に対して、助言を行うことができる。	
		組織的に対応するという観点から、校内に限らず校外の関係諸機関を含めた支援体制づくりをしている。	
	保健管理 心身の健康を管理する力	校内体制に基づいて、児童生徒のけがの防止や疾病予防を組織的に推進している。	
保健管理の充実に向けて、学校、家庭、地域、関係諸機関との協力体制の確立に努めている。			
保健室経営 経営力	保健室経営の立場から、学校運営へ参画している。		
保健組織活動 連携・協働する力	近隣の学校、子ども応援委員会をはじめとした関係諸機関と連携し、地域レベルでの保健組織活動を推進している。		
マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	家庭や地域、関係機関と連携のネットワークを形成している。	
		学校保健活動へより深い理解を促すために、家庭や地域、関係機関との連絡調整に積極的に関わっている。	
	同僚性	一人一人の教職員の役割と能力を活用し、組織づくりに参画している。	
		若手やミドルリーダーに対して適切に助言をしながら、組織づくりを推進している。	
		養護教諭の視点を活かして、学校運営への参画を意識し、必要に応じて管理職への意見具申をしている。	
	危機管理	名古屋市発行の資料（心のSOS、ストレスマネジメント集など）を活用して、問題行動や事故、心の健康課題などに対応しようとしている。	
普段とは違う変化を教職員で共有し、管理職や同僚と連携して安全に配慮した行動をとることができる。			
		危機が起きたときに正確な事実に基づいて、保護者・関係機関との連絡・調整を円滑に行い、再発防止に向けて迅速に取り組むことができる。	

ホップ！ 教員育成指標とキャリアアップシートを見てみよう！

➡➡ 目指す栄養教諭への道しるべとなる教員育成指標（栄養教諭版）→P15へ

教員育成指標が示す栄養教諭の姿

- ・ 豊富な知識と経験に裏付けされた、食に関する高い専門性をもつ栄養教諭
- ・ 教職員、子ども、保護者、地域に信頼される栄養教諭



➡➡ 自分の資質や能力をチェックするためのキャリアアップシート →P16～19へ
自分自身に問い掛けながら、資質や能力を3段階で自己評価する。

評価規準	評価
具体目標に関する十分な知識と経験をもって、管理職や同僚、保護者などから高い評価を得ている。	3：よくできる
具体目標に関する知識と経験をもって、管理職や同僚、保護者などから一定の評価を得ている。	2：できる
具体目標に関する知識や経験が不足していて、管理職や同僚、保護者などから評価を得るまでには至っていない。	1：あまりできない

名古屋市教員育成指標（栄養教諭版）

※ キャリアステージは、自分の教員経験や校内での立場を考慮して自分で選択する。

ステージ 資質能力	名古屋市の求める 着任時の姿	視点	教員としての 基礎を培う 段階 (およそ1～5年目)	教員としての 専門性を高める 段階 (およそ6～10年目)	教員としての 協働性を高める 段階 (およそ11～25年目)	教員として 広い視野で様々 な役割を果たす 段階 (およそ26年目～)		
求められる 資質や能力	素養	自己管理能力	・服務規律を遵守する、規範意識をもつなどの自己を管理する力					
		人権意識の醸成	・人権に対する知識や偏見・差別に気付く感覚など、人権を尊重できる意識の醸成					
		学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探究する意欲					
		コミュニケーション力	・相手の思いをくみ取り、積極的にコミュニケーションする力					
	児童生徒理解力	一人一人の児童生徒に対して愛情をもって接する意識を高くもち、児童生徒を共感的に理解することの大切さや合理的配慮の意義について理解している。	子ども理解	・児童生徒の健康状態などの把握と対応 ・児童生徒の理解を深める校内での情報共有の場づくり				
			子どもと向き合う姿勢	・どの児童生徒に対しても公平・公正に、愛情をもって接する態度				
			特別支援教育に対する理解	・配慮を要する児童生徒への適切な指導・支援				
	栄養教諭固有の力	食に関する指導	指導力	・食に関する指導計画の立案と実践及び評価、改善		・食に関する指導体制の整備	・地域性を生かした食育の計画や推進への主体的な関わり	
				・教職員と連携を図った食に関する指導の実践				・児童生徒の実態を踏まえた授業づくり ・学校給食を活用した指導内容の充実
				・食に関する指導に対する適切な授業分析				
		給食管理	学校給食の管理における栄養教諭の役割及び学校組織・運営、校務分掌を理解し、栄養教諭の専門性を活かした実践をしようとしている。	健康課題への対応力	・教職員と連携を図った児童生徒の食に関する健康課題などについての個別的な相談指導（食物アレルギー・偏食・肥満・疾病等）の実践		・学校医等と連携するなどの相談指導体制の整備と児童生徒の食に関する健康課題などについての適切な対応	
				栄養管理能力	・学校給食栄養摂取基準に基づいた食品構成に考慮した献立の作成		・給食管理と食に関する指導を一体化した視点での献立作成 ・児童生徒の成長の特性や地域の実態などに基づいた適切な栄養管理	
・学校給食の調理、配食及び施設設備に関する指導助言								
衛生管理能力	・名古屋市「学校給食における衛生管理と安全の手びき」に基づいた、調理従事者の衛生、施設設備の衛生、及び食品衛生の適性を期するための日常点検の実施及び助言		・衛生管理についての日常的な評価、改善、及び、学級における衛生管理への適切な指導助言		・衛生管理に関する全市的視野での指導助言			
マネジメント力	組織の一員として同僚や外部（家庭、地域）との連携・協働、安全・安心な学校生活について実感を伴って理解している。	家庭・地域・関係機関との連携	・家庭・地域・関係機関との適切な情報共有と共通理解		・家庭・地域・関係機関との円滑な連携 ・家庭・地域・関係機関との調整役としての貢献			
		同僚性	・職場の一員として共に協力しようとする意識と行動	・調整役としての学校運営への参画		・教職員間の調整役としての積極的な貢献		
				・栄養教諭の専門性を活かした学校教育目標の具体化			・若手やミドルリーダーの立てた具体策に対する幅広い見地からの助言	
				・学校運営への参画を意識した管理職への意見具申				
危機管理	・安全配慮義務についての理解と迅速な対応 ・「報告・連絡・相談」による課題解決		・事故等発生時の迅速かつ適切な対応		・事故等発生時の迅速かつ適切かつ組織的な対応			

資質能力	視 点	目 標	評 価	
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場の上司や同僚に相談したりすることができる。		
		スケジュール管理に努め、時間を守って職務遂行したり、期限に間に合うように、文書等を作成・提出したりするように心掛けている。		
		教育公務員としての自覚の下に服従規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。		
		社会的な常識をもち、場や状況に応じた適切な言葉遣いや身だしなみを心掛け、礼儀作法を守ることができる。		
	人権意識の醸成	自分が児童生徒にとって、大切な存在であることを自覚している。		
		児童生徒に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解している。		
		児童生徒との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知するように心掛けている。		
	学び続ける意欲	食に関する指導や給食管理に関する課題を見いだしている。		
		見いだした課題について、文献を読んだり、他校の栄養教諭に聞いたりして解決しようとしている。		
		課題についてどのように対応したのかについて、客観的な事実を記録している。		
	コミュニケーション力	児童生徒がどのようなことに関心を持っているのか常に意識している。		
		相手の表情を確かめたり、うなずいたりするといった反応をし、会話を円滑に進めることができる。		
報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見を述べるすることができる。				
児童生徒理解力	子ども理解	一人一人の特性を多面的に理解し、個に応じた食に関する指導や支援を行おうとしている。		
	子どもと向き合う姿勢	児童生徒に公正かつ公平に接しようとする。 児童生徒に受容的、共感的に関わろうとする。		
	特別支援教育に対する理解	配慮を要する児童生徒の特性を理解して、食に関する指導に活かそうとしている。		
栄養教諭固有の力	食に関する指導	指導力	児童生徒の実態や学校教育目標を基にした、食に関する指導計画を立案、実践することができる。 栄養教諭配置校や未配置校において、教職員と連携を図った食に関する指導を実践することができる。 「学習指導案参考例集」等を参考に、学習指導案の形式を理解し、学校給食を活かした学習指導案を立案することができる。 「なかまなビジョン」を参考に、児童生徒が分かる、楽しい授業を進めることができる。	
		健康課題への対応力	栄養教諭配置校や未配置校において、教職員と連携を図った個別的な相談指導ができる。	
		給食管理	栄養管理能力	学校給食摂取基準を理解し、食品構成を考慮した献立を作成できる。 作業工程・作業動線を考慮した献立を作成できる。 学校給食の調理や配食について指導助言することができる。
	衛生管理能力		名古屋市「学校給食における衛生管理と安全の手引き」を十分理解し、日常点検の実施及び助言ができる。 施設設備の衛生、調理従事者の衛生、食品の衛生について指導助言ができる。	
			マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携
	マネジメント力	同僚性	学校教育目標の達成に向けて、栄養教諭の視点を活かしながら、組織の一員として協働的に行動している。 管理職や同僚の指導助言を謙虚に受け止め、行動に生かしている。	
危機管理			教育委員会発行の資料(食物アレルギー対応の手引き、学校給食における衛生管理と安全の手引き)を活用して、学校給食におけるアレルギー事故や異物混入事故などに対応しようとしている。 教育活動での様々な危機について理解し、普段とは違う変化を見逃さず、安全に配慮して行動することができる。 「報告・連絡・相談」の大切さを理解し、危機が起きたときに正確な事実を素早く把握し、管理職や同僚に伝えることができる。	

資質能力	視 点	目 標	評 価		
素 養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場の上司や同僚に相談したりすることができる。			
		スケジュール管理に努め、時間を守って職務遂行したり、期限に間に合うように、文書等を作成・提出したりするように心掛けている。			
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。			
		社会的な常識をもち、場や状況に応じた適切な言葉遣いや身だしなみを心掛け、礼儀作法を守ることができる。			
	人権意識の醸成	自分が児童生徒や職場の同僚にとって、大切な存在であることを自覚している。			
		児童生徒に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、人権感覚を身に付けている。			
		児童生徒や職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知しようと心掛けている。			
	学び続ける意欲	どの児童生徒や職場の同僚にも偏見や差別にとらわれることなく接している。			
		食に関する指導や給食管理に関する課題を見いだしている。			
		見いだした課題について、文献を読んだり、他校の栄養教諭に聞いたりして解決しようとしている。			
		課題についてどのように対応したのかについて、客観的な事実や考察を記録している。			
	コミュニケーション力	力量向上に向けて、研究会や大学講座等からの学びを活かしている。			
児童生徒がどのようなことに興味を持っているのか常に意識している。					
報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見や方針を述べるができる。					
子ども理解	相手の思いや考えを聞き取ったり、話の内容をさらに明確にする質問をしたりすることができる。				
	一人一人の特性を多面的に理解し、個に応じた食に関する指導や支援を行おうとしている。				
	子どもと向き合う姿勢	児童生徒に公正かつ公平に接しようとする。 児童生徒に受容的、共感的に関わろうとする。			
	特別支援教育に対する理解	配慮を要する児童生徒の特性を理解して、食に関する指導に活かそうとしている。			
栄養教諭固有の力	食に関する指導	指導力	児童生徒の実態や学習指導要領を基にした、食に関する指導計画を立案、実践することができる。 栄養教諭配置校や未配置校において、教職員と連携を図った食に関する指導を実践することができる。 学校教育目標を踏まえ、児童生徒に身に付けさせたい力を明らかにした学習指導案を立案することができる。 「なかまなビジョン」を参考に、児童生徒の多様な意見を引き出す発問を行い、児童生徒が話し合いの楽しさを味わう授業を行うことができる。		
		健康課題への対応力	栄養教諭配置校や未配置校において、教職員と連携を図った個別的な相談指導ができる。		
		給食管理	栄養管理能力	学校給食摂取基準を理解し、食品構成を考慮した献立を作成できる。 作業工程・作業動線を考慮した献立を作成できる。 学校給食の調理や配食について指導助言することができる。	
			衛生管理能力	名古屋市「学校給食における衛生管理と安全の手引き」を十分理解し、日常点検の実施及び助言ができる。 調理業務委託校においても施設設備の衛生、調理従事者の衛生、食品の衛生について指導助言ができる。	
	マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	家庭や地域、関係機関との連携の重要性を理解し、積極的に関わっている。 食育や学校給食についての理解を促すために、家庭や地域に情報を発信したり、情報収集したりしている。		
			同僚性	管理職や同僚の指導助言を謙虚に受け入れると共に、後輩に対して適切に助言をしながら、組織づくりに努めている。 学校教育目標の達成に向けて、食に関する指導と給食管理を中心となって推進し、組織の一員として行動している。 栄養教諭の視点を活かして、必要に応じて管理職への意見具申をしている。	
		危機管理	教育委員会発行の資料(食物アレルギー対応の手引き、学校給食における衛生管理と安全の手引き)を活用して、学校給食におけるアレルギー事故や異物混入事故などに対応しようとしている。 予想される危機を様々な場面で想定し、普段とは違う変化を見逃さずに、安全に配慮して行動することができる。 危機が起きたときに正確な事実を素早く収集し、被害の拡大を阻止する措置を考え、課題解決に取り組むことができる。		

資質能力	視 点	目 標	評 価
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場内外の上司や同僚に相談したりして、解消することができる。	
		自分や同僚のスケジュール管理に努め、職務のさらなる効率化を図ったり、余暇を生み出したりすることができる。	
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	
	人権意識の醸成	自分が児童生徒や保護者、職場、地域にとって、なくてはならない存在であることを自覚している。	
		児童生徒や保護者、職場の同僚に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、職場の同僚に人権尊重の実現に向けた助言をしている。	
		児童生徒や保護者、職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知し、適切な対処をしている。	
		どの児童生徒や保護者、職場の同僚にも偏見や差別にとらわれることなく接している。	
	学び続ける意欲	食に関する指導や給食管理に関する課題を見いだしている。	
		見いだした課題について、文献を読んだり、他校の栄養教諭と協働したりして解決しようとしている。	
		課題解決したことについて、客観的な事実や考察に基づいた成果と課題を明確にして記録している。	
		力量向上に向けて、研究会や大学講座等の場で、自身の実践を発表したり、質問したりするなどして学びを深めている。	
	コミュニケーション力	報告や相談をするときに客観的な事実や同僚の思い、考えを踏まえて、自分の意見や方針を述べるることができる。	
話合いの場において、協働体制を築くことができるよう提案することができる。			
児童生徒理解力	子ども理解	児童生徒を心身の特性や生活環境、交友関係などから多面的に捉えることができる。	
		一人一人の特性を多面的に理解し、個に応じた食に関する指導や支援を行うことができる。	
	子どもと向き合う姿勢	児童生徒に公正かつ公平に接している。	
		児童生徒に受容的、共感的に関わりながら思いを引き出している。	
特別支援教育に対する理解	配慮を要する児童生徒の特性を踏まえた食に関する指導・支援を適切に行うことができる。		
栄養教諭固有の力	食に関する指導	教科横断的な視点に立って食に関する指導計画を立案、実践、評価、改善し、指導体制を整備することができる。	
		教材の価値を捉えた上で、児童生徒の実態を踏まえた教材研究を行うことができる。	
		「なかまナビジョン」を参考に、児童生徒の思考を促す発問を行い、児童生徒が話合いの楽しさを味わう授業を行うことができる。	
	健康課題への対応力	栄養教諭配置校や未配置校において、学校医や教職員と連携して食に関する指導や校内の相談指導体制に対する助言ができる。	
	給食管理	栄養管理力	給食管理と食に関する指導を一体化した視点での献立作成を行うことができる。
衛生管理力		児童生徒の成長の特性や地域の実態などに基づいた適切な栄養管理を行うことができる。	
マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	衛生管理についての日常的な評価・改善、及び学級における衛生管理への適切な指導助言ができる。	
		家庭や地域、関係機関と積極的に連携し、関わりを深めている。	
	同僚性	食育や学校給食への理解を促すために、家庭や地域へ積極的に情報を発信したり情報収集をしたりして、円滑に連携している。	
		管理職や同僚の指導助言を謙虚に受け入れると共に、後輩に対して適切に助言をしながら、組織づくりに努めている。	
		学校教育目標の達成に向けて、食に関する指導と給食管理を中心となって推進し、組織の一員として行動している。	
	危機管理	栄養教諭の視点を活かして、必要に応じて管理職への意見具申をしている。	
教育委員会発行の資料(食物アレルギー対応の手引き、学校給食における衛生管理と安全の手引き)を活用して、学校給食におけるアレルギー事故や異物混入事故などに対応しようとしている。			
普段とは違う変化を教職員で共有し、管理職や同僚と連携して安全に配慮した行動をとることができる。			
		危機が起きたときに正確な事実に基づいて、保護者・関係機関との連絡・調整を円滑に行い、再発防止に向けて迅速に取り組むことができる。	

資質能力	視 点	目 標	評 価	
素 養	自己管理力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場内外の上司や同僚に相談したりして、解消することができる。		
		自分や同僚のスケジュール管理に努め、職務のさらなる効率化を図ったり、余暇を生み出したりすることができる。		
		教育公務員としての自覚の下にサービス規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。		
	人権意識の醸成	児童生徒や保護者、職場の同僚に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、職場内外の同僚に人権尊重の実現に向けた助言をしている。		
		児童生徒や保護者、職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知し、適切な対処をしている。		
		どの児童生徒や保護者、職場の同僚にも偏見や差別にとらわれることなく接している。		
	学び続ける意欲	食に関する指導や給食管理に関する課題を多岐にわたって見いだしている。		
		諸課題について、文献を読んだり、他校の栄養教諭と協働して同時に解決しようとしている。		
		社会文化や社会情勢等に目を向け、最新で幅広い話題を持っているのかについて常に意識している。		
	コミュニケーション力	報告や相談をするときに客観的な事実や同僚の思い、考えを踏まえて、自分の意見や方針を述べることができる。		
話合いの場において、円滑に協働することができるよう働き掛けることができる。				
児童生徒理解力	子ども理解	一人一人の状況や変化を捉えるための情報共有の場を設定し、校内の教職員の児童生徒理解を深めようとしている。		
		一人一人の特性を多面的に理解し、個に応じた食に関する指導や支援を行うことができる。		
	子どもと向き合う姿勢	児童生徒に公正かつ公平に接している。		
		児童生徒に受容的、共感的に関わりながら思いを引き出している。		
特別支援教育に対する理解	配慮を要する児童生徒の特性を踏まえた食に関する指導・支援を適切に行うことができる。			
栄養教諭固有の力	食に関する指導	指導力	地域の特色を踏まえ、教科横断的な視点に立って食に関する指導の計画を立案、実践、評価、改善できる。	
			「なかまナビジョン」を参考に、児童生徒の思考を促す発問を行い、教師の意図した話合いの授業を実現することができる。	
			自校・他校の栄養教諭の授業等を参観して、授業力向上につながる指導助言を行うことができる。	
	給食管理	健康課題への対応力	栄養教諭配置校や未配置校において、学校医や教職員と連携して食に関する指導や校内の相談指導体制に対する助言ができる。	
			栄養管理力	学校給食における献立作成や調理、配食について、全市的な視野で指導できる。
		他校の栄養教諭の手本となるような作業工程・作業動線を考慮した献立を作成できる。		
		給食管理と食に関する指導を一体化した視点で、食に関する指導に活かすための情報を全教職員に提供助言できる。		
衛生管理力	施設設備の衛生、調理従事者の衛生、食品の衛生について全市的な視野で指導助言ができる。			
マネジメント力	家庭・地域・関係機関との連携	家庭や地域、関係機関と連携のネットワークを形成している。		
		食育や学校給食について、より深い理解を促すために、家庭や地域、関係機関との連絡調整に積極的に関わっている。		
	同僚性	一人一人の教職員の役割と能力を活用し、協働的な組織づくりに貢献している。		
		若手やミドルリーダーに対して適切に助言をしながら、組織づくりを推進している。		
		栄養教諭の視点を活かして、必要に応じて管理職への意見具申をしている。		
	危機管理	教育委員会発行の資料(食物アレルギー対応の手引き、学校給食における衛生管理と安全の手引き)を活用して、学校給食におけるアレルギー事故や異物混入事故などに対応しようとしている。		
		普段とは違う変化を教職員で共有し、管理職や同僚と連携して安全に配慮した行動をとることができる。		
危機が起きたときに正確な事実に基づいて、保護者・関係機関との連絡・調整を円滑に行い、再発防止に向けて迅速に取り組むことができる。				

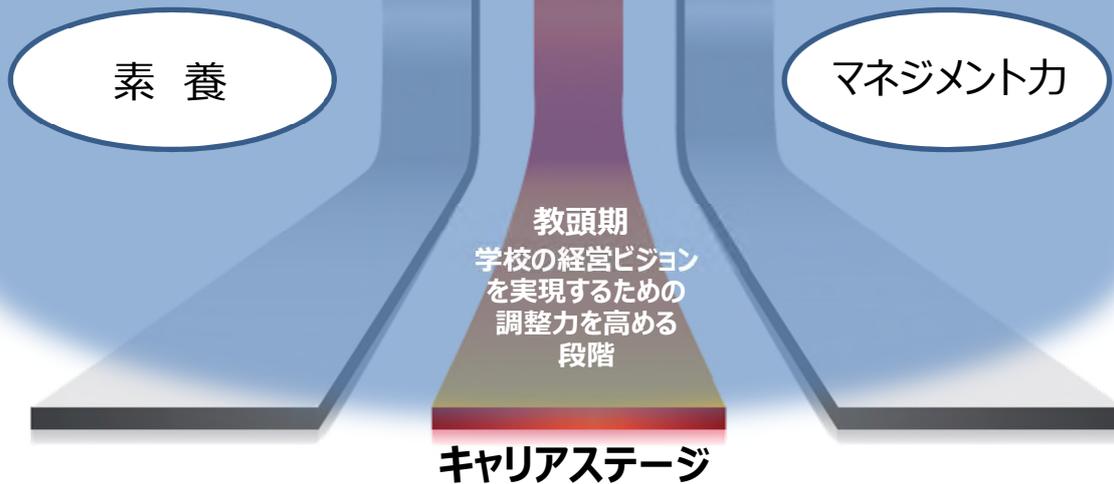
ホップ！ 教員育成指標とキャリアアップシートを見てみよう！

➡➡ 目指す管理職への道しるべとなる教員育成指標（管理職版）→P21 へ

教員育成指標が示す管理職の姿

- ・ 教職員も子どもも成長する
学校経営ビジョンをもつ管理職
- ・ 豊富な知識と経験に基づいて、
的確な判断と指導・助言ができる管理職
- ・ 教職員、保護者、地域からの信頼が厚い管理職

向上させたい 二つの資質や能力



➡➡ 自分の資質や能力をチェックするためのキャリアアップシート →P22～23 へ
自分自身に問い掛けながら、資質や能力を3段階で自己評価する。

評価規準	評価
具体目標に関する十分な知識と経験をもっていて、教職員や保護者などから厚い信頼を得ている。	3：よくできる
具体目標に関する知識と経験をもっていて、教職員や保護者などから一定の信頼を得ている。	2：できる
具体目標に関する知識や経験が不足していて、教職員や保護者などから信頼を得るまでには至っていない。	1：あまりできない

名古屋市教員育成指標(管理職版)

ステージ 資質能力	視点	教頭期	校(園)長期	
		学校の経営ビジョンを実現するための調整力を高める段階	学校園の経営ビジョンを示し、リーダーシップを発揮する段階	
求められる資質や能力	素養	自己管理能力	・サービス規律を遵守する、メンタルヘルスやハラスメントに関する正しい知識と適切な対処方法をもつなどの自己を管理する力	
		人権教育の推進	・人権に対する深い知識や偏見・差別を認めない姿勢をもって、教職員に指導できる力	
		学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探求する意欲と、多様な学びを啓発できる力	
		人間関係調整力	・相手の思いをくみ取り、教職員や保護者、地域等と積極的にコミュニケーションし、信頼関係を築く力	
	学校(園)経営		・学校の実状や課題を踏まえた上でのビジョン策定に向けた進言	・学校の実状や課題を分析・把握し、将来を見据えたビジョンの策定
			・ビジョンの実現に向けた、校務の効率化	・ビジョンの実現に向けた、校務の効率化
			・社会に開かれた教育課程の編成に関わる進言	・社会に開かれた教育課程の編成・管理
			・特別支援教育の推進に向けた体制づくりと環境整備	・ビジョンの実現に向けた特別支援教育の推進
			・学校経営の効果や課題についての検証・改善に関わる進言	・学校園経営の検証を受けた次年度以降の方向性の確立
			・教職員の心身の健康状態の把握と多忙化解消に向けた働き掛け	・教職員の多忙化解消に向けたビジョンの明確化
			・法令や事例等を基にした適切な労務管理	・法令や事例等を熟知した上での適切な労務管理
	マネジメント力	人材育成	・全職員の勤務状況を把握し、個々の職員の適正や能力に合わせた指導助言 ・若手、ミドル、ベテランをつなぐ OJT の推進	・個々の適正や能力に応じた分掌の配置 ・教職員評価に基づく職場環境の活性化
		家庭・地域・関係機関との連携	・家庭や地域、関係機関等からの情報収集・分析と適切な対応・交渉 ・開かれた学校を意識した、保護者や地域に向けての学校経営に関する情報の発信 ・就学指導における適切な対応	・ビジョンとその実現に向けた方策の明確な説明 ・学校園経営に関する情報の発信に向けた指導助言 ・就学指導に対する指導助言
	財務管理		・教職員と連携した施設・設備の充実と安全管理	・施設・設備の充実と安全管理に対する指導助言
			・事務職員と連携した公金の適正管理、諸帳簿等の整理	・公金管理、諸帳簿整理に対する指導助言
	危機管理		・健康課題の解決に向けた協力体制づくり	・健康課題の解決に向けたビジョンの明確化
			・防災や学校安全に関する法令や事例、マニュアル等を基にした適切な危機管理	・防災や学校安全に関する法令や事例、マニュアル等を熟知した上での適切な危機管理
			・生徒指導上の問題に対する適切で迅速な連絡調整	・生徒指導上の問題に対する適切で迅速な判断

資質能力	視 点	目 標	評価
素養	自己管理能力	教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	
		自分や部下の心の健康づくりに関する正しい知識と心の健康問題に対する適切な対処方法を身に付けている。	
		良好な職場環境づくりのために、ハラスメントの定義を熟知し、自分や部下がハラスメントをしないように注意している。	
	人権教育の推進	人権尊重の精神に基づき、高い人権感覚をもち、人権が尊重された学校経営の在り方について、校長に進言することができる。	
		人権に対する深い知識や偏見・差別を認めない姿勢をもち、人権教育を担う人材を育成することができる。	
	学び続ける意欲	自校の抱える教育課題について、全市的な視野で情報収集し、解決に向けた具体的な方策を考えている。	
		国や名古屋市の教育施策等に目を向けて、最新で幅広い話題や高い専門性をもっているのかについて常に意識している。	
	人間関係調整力	教職員や保護者、地域、関係機関がどのようなことに関心をもっているのか常に意識している。	
		教職員や地域、関係機関と円滑に情報共有ができる環境作りに努めている。	
		報告や相談を受けたときに、客観的な事実や相手の思い、考えを的確に分析・考察して、具体的な指導・助言をすることができる。	
話し合いの場において、協議した結果を実行していけるように、具体的な指導・助言をすることができる。			
マネジメント力	学校(園)経営	教職員、保護者、地域等の状況を踏まえ、学校の経営ビジョン策定に向けて具体的な方向性を校長に進言することができる。	
		教職員が校務を効率よくすすめていけるよう校務分掌の再編整理について考え、校長に進言することができる。	
		社会に開かれた教育課程の編成に向けて、地域や家庭と連携した教育活動の充実について進言することができる。	
		インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進に向けた体制づくりや環境整備に取り組むことができる。	
		年度末反省や学校アンケート、行事アンケートなどを基に、学校経営の効果や課題についての検証・改善策について進言することができる。	
		教職員の心身の健康状態を日頃から注意を払って把握し、多忙化解消のために具体的な手立てを講じるために様々な働き掛けをすることができる。	
		教育に関する法令や訴訟事例に関わる知識を踏まえ、労務に関わる予防的措置や問題発生時の適切な対応をすることができる。	
	人材育成	個々の教職員の勤務状況を把握し、適正や能力に合わせた指導・助言を心掛けて人材育成を図ることができる。	
		〇 J T 推進に向けて、ベテランとミドルに〇 J T の意義とその役割への期待を伝え、ベテランとミドル、若手が円滑に関わることができるように努めている。	
家庭・地域・関係機関との連携	家庭や地域、関係機関と連携し、積極的な情報収集・分析と適切な対応・交渉に努めることができる。		
	「開かれた学校」を意識して、学校のビジョンや現状等を明確にした家庭や地域に向けての情報発信に努めている。		
	障害特性に応じた多様な学びの場を理解して、保護者・本人に寄り添った就学先決定のための教育相談をすすめることができる。		
財務管理	教職員による施設・設備の点検を定期的に行い、異常や不備があった場合は迅速に対応し、施設・設備の充実と安全管理に努めている。		
	事務職員と細部にわたって連携することを常に心掛け、正確な公金管理、諸帳簿等の整理を行って、校長に報告している。		
危機管理	児童生徒のけが・疾病等の未然防止や再発防止に向けて、適切に教職員と関係機関との連絡調整を行うことができる。		
	防災や学校安全に関する法令や事故・事件の事例、マニュアル等を基にして、危機に関わる予防的措置や危機発生時において、適切に教職員と関係機関との連絡調整を行うことができる。		
	いじめ、不登校、問題行動等の事案に対して、適切で、迅速に保護者・関係機関との連絡・調整を円滑に行い、対応することができる。		

資質能力	視 点	目 標	評価
素養	自己管理能力	教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	
		自分や部下の心の健康づくりに関する正しい知識と心の健康問題に対する適切な対処方法を身に付けている。	
		良好な職場環境づくりのために、ハラスメントの定義を熟知し、自分や部下がハラスメントをしないように注意している。	
	人権教育の推進	人権尊重の精神に基づき、高い人権感覚をもち、人権が尊重された学校経営の在り方について、教職員に示すことができる。	
		人権に対する深い知識や偏見・差別を認めない姿勢をもち、人権教育を担う人材を育成することができる。	
	学び続ける意欲	自校（園）の抱える教育課題について、全市的な視野で情報収集し、解決に向けた具体的な方策を考えている。	
		国や名古屋市の教育施策等に目を向けて、最新で幅広い話題や高い専門性をもっているのかについて常に意識している。	
	人間関係調整力	教職員や保護者、地域、関係機関がどのようなことに関心をもっているのか常に意識している。	
		教職員や地域、関係機関と円滑に情報共有ができる環境作りに努めている。	
		報告や相談を受けたときに、客観的な事実や相手の思い、考えを的確に分析・考察して、具体的な指導・助言をすることができる。	
話し合いの場において、協議した結果を実行していけるように、具体的な指導・助言をすることができる。			
マネジメント力	学校園経営	学校園の実状や課題を分析・把握し、将来を見据えた学校園教育のビジョンを策定し、教職員に示すことができる。	
		校務の効率化を図った校務分掌を立案し、教職員に示すことができる。	
		学校段階等間や各教科等の接続を図り、社会に開かれた教育課程を編成して管理することができる。	
		インクルーシブ教育システム構築の確立に向けて、特別支援教育を推進することができる。	
		学校園経営の効果や課題についての検証を踏まえ、次年度の方向性を示し、具体的な改善策を策定することができる。	
		教職員の健康状況を、教頭からの報告も踏まえて把握するとともに、教職員の多忙化解消に向けた具体的なビジョンを示して、実行することができる。	
		教育に関する法令や訴訟事例に関わる知識を熟知し、労務に関わる予防的措置や問題発生時の適切な判断、指示をすることができる。	
	人材育成	全教職員の適正や能力を把握し、個々の適性に応じた学級・学年の配置、分掌の配置を決定することができる。	
		全教職員の職務の遂行状況に応じて、適切に指導・助言し、教職員評価を通して、教職員組織の活性化につなげることができる。	
	家庭・地域・関係機関との連携	家庭や地域、関係機関と連携し、積極的な情報収集・分析と適切な対応・交渉に努めることができる。	
学校園のビジョンとその実現に向けた方策の明確な説明と情報発信に向けた適切な指導・助言を教職員にしている。			
障害特性に応じた多様な学びの場を理解して、保護者・本人に寄り添った就学先決定のための教育相談となるように教頭などに指導助言することができる。			
財務管理	施設管理について、定期的に報告を受け、的確な指導・助言と適切・正確な執行を図ることができる。		
	公金管理、諸帳簿整理について、定期的に報告を受けて点検するとともに、的確な指導・助言と適切・正確な執行を図ることができる。		
危機管理	児童生徒のけが・疾病等の未然防止や再発防止に向けて、適切に判断し、指示を行うことができる。		
	防災や学校安全に関する法令、事故・事件の事例、マニュアル等を熟知し、危機に関わる予防的措置や危機発生時において、適切に判断し、指示を行うことができる。		
	いじめ、不登校、問題行動等の事案に対して、適切で、迅速に判断し、指示を行うことができる。		

ステップ！「研修つく〜る」を使ってみよう！

手順 1

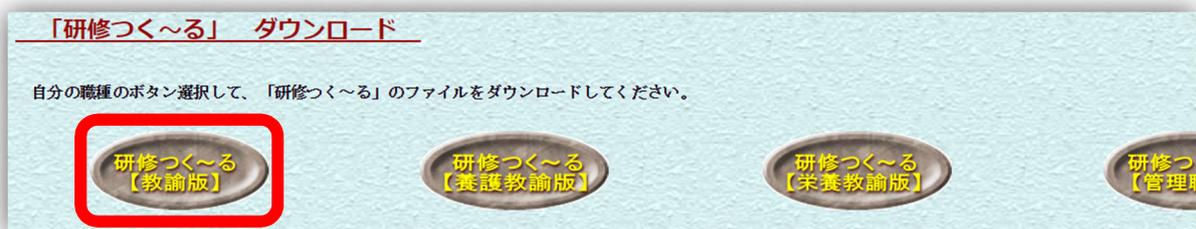
くすのきネットからデータをダウンロード

- くすのきネットなごや → 教員育成指標のページにある、研修計画作成補助ツール「研修つく〜る」を選択する。



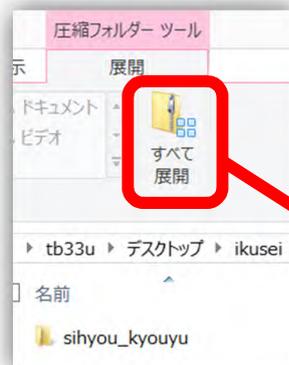
- 自分の職種のボタンを選択し、「研修つく〜る」のファイルをダウンロードしてデスクトップ等に保存する。

<例：教諭の場合>

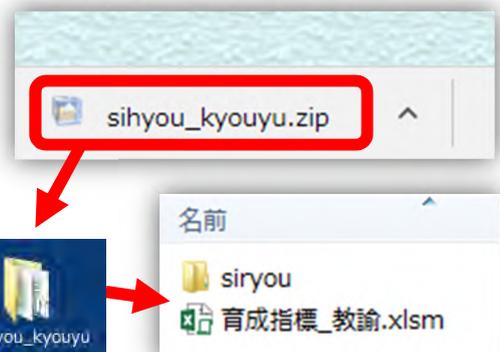


<Internet Explorer>

※ 自動で展開しない場合は、「圧縮フォルダー ツール」の「すべて展開」をクリックして、デスクトップ等に保存してください。



<Google Chrome>



手順 2

キャリアステージを選択して自己評価

1 エクセルファイルを開いてコンテンツを有効にした後、キャリアステージを選択する。

<例：教諭の場合>

2 キャリアアップシートの評価欄に、3段階で評価数値を入力する。

【3：よくできる 2：できる 1：あまりできない】

<例：教諭（およそ6～10年目）の場合>

キャリアアップシート No.2		教諭としての専門性を高める段階（およそ6～10年目）	
要領能力	視点	目 標	評価
素養	自己管理能力	悩みや困ったこと、ストレスが生じた場合には、気分転換を図ったり、家族や職場の上司や同僚に相談したりすることができる。	3
		スケジュール管理に努め、時間を守って職務遂行したり、期限に間に合うように、文書等を作成・提出したりするように心掛けている。	2
		教育公務員としての自覚の下に服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。	3
	人権意識の醸成	社会的な常識をもち、場や状況に応じた適切な言葉遣いや身だしなみを心掛ける。礼儀作法を守ることができる。	3
		自分が児童・生徒や職場の同僚にとって、大切な存在であることを自覚している。	2
児童生徒理解力	学び続ける意欲	児童・生徒に関する人権・多様性を認めることの必要性を理解し、人権感覚を身に付けている。	1
		児童・生徒や職場の同僚との関わりの中で、偏見や差別につながる言動を察知しようとして心掛けている。	
	コミュニケーション力	どの児童・生徒や職場の同僚にも偏見や差別にとらわれることなく接している。	
		学級経営や学習指導、生徒指導に関する課題を見いだしている。	
児童生徒理解力	子どもと向き合う姿勢	見いだした課題について、文献を読んだり、職場の上司や同僚に問いかけて解決しようとしている。	
		課題についてどのように対応したのかについて、客観的な事実や考察を記録している。	
	特別支援教育に対する理解	力量向上に向けて、研究会や大学講座等からの学びを生かしている。	
		児童・生徒がどのようなことに関心を持っているのか常に意識している。	
児童生徒理解力	子どもと向き合う姿勢	報告や相談をするときに客観的な事実を踏まえて、自分の意見や方針を述べることができる。	
		相手の思いや考えを聞き取ったり、話の内容をさらに明確にする質問をしたりすることができる。	
	特別支援教育に対する理解	学級・学年の児童生徒を、心身の特性や生活環境、交友関係などから多面的に捉えることができる。	
		一人一人の特性を多面的に理解し、個に応じた指導や支援を行うことができる。	

リストから選択する。

手順3

自己評価シートの印刷

1 評価数値の入力が完了したら、「自己評価シートへ」をクリックする。

<例：教諭（およそ6～10年目）の場合>

後輩に対して適切に助言をしながら、組織づくりに努めている。	2
となり、組織の一員として行動している。	3
見具申をしている。	3
化を見逃さずに、安全に配慮して行動することができる。	3
拡大を阻止する措置を考え、課題解決に取り組むことができる。	2

自己評価シートへ

2 領域・視点ごとに自動的にグラフ化された自己評価シートが作成される。

【自己分析】に、氏名と自分の強みや弱みの分析結果を入力し、画面右下の「印刷」ボタンを押して自己評価シートを印刷する。

<例：教諭（およそ6～10年目）の場合>

教員育成指標（教諭版） 自己評価シート

【自己分析】
名前()

<自己分析例>

- 学習指導力を高めるために、情報活用に関する研修を行い、ICT機器を効果的に活用して授業展開できるようにしたい。
- 児童生徒理解力を高めるために、教育相談に関する研修を行い、児童生徒に受容的・共感的に関わりながら思いを引き出すことができるようにしたい。

自分の「強み」や「弱み」の把握を結果から分析する。

印刷

自己分析ができれば、「ジャンプ！ いろいろな研修を受けてみよう！」に進みましょう。⇒P27へ

ジャンプ！ いろいろな研修を受けてみよう！

資質や能力を高める様々な研修

「研修つく〜る」を基に作成した自己評価シートの視点をクリックすると、「教育センターが実施している研修」、「学校（園）内で取り組む自主研修プログラム」、「学校（園）外で取り組む自主研修」を見ることができます。

<例：教諭（およそ6～10年目）の場合>

教員育成指標(教諭版) 自己評価シート

**教育センターが実施している研修
P28～P31**

- ・ クリックすると研修体系が表示されます。指導主事を派遣して行う研修（P31）もあります。
- ・ 研修内容は、毎年4月に発行される「事業案内」や「センターNAGOYA」で確認してください。

**学校（園）内で取り組む
自主研修プログラム
P32～P42**

- ・ 「研修つく〜る」では、高めたい資質や能力に応じた自主研修プログラムを紹介しています。
- ・ 本ガイドブックでは、五つのプログラム実践例を紹介しています（P32～P41）。
- ・ くすのきネットなごやには、教育に役立つ様々なコンテンツを配信しています（P42）。

学校（園）外で取り組む自主研修

- ・ 大学公開講座や研究会・セミナー等に参加するなど自主的に取り組む研修（P43）です。

**各視点をクリックすると
該当する自主研修プログラム
を見ることができます**

**自主研修で使用する
シートや資料を見たり、
印刷したりすることができます。**

27

教育センターが実施している研修(教諭版)

それぞれの研修内容については、4月発行の「事業案内」で御確認ください。

						キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)			
素養	児童理解力	生徒指導力	学習指導力	集団経営力	マネジメント力	教員としての基礎を培う段階 (およそ1~5年目)	教員としての専門性を高める段階 (およそ6~10年目)	教員としての協働性を高める段階 (およそ11~25年目)	教員として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目~)
						◎初任研	◎5年研	◎10年研	
●	●	●	●	●	●	◎初任研	◎5年研	◎10年研	
	●			●		・生徒指導研修会 ・教育相談研修会			
		●			●	・情報教育担当者研修会			
	●				●	・特別支援教育コーディネーター研修会			
●	●	●	●			・特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室新規担当教員研修会			
●	●	●				・特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室教員研修会			
	●	●				・幼稚園教育研修会 (幼児教育支援室が実施)			
●						・人権教育担当教員研修会			
		●				・アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [C II]			
		●			●	・コンピュータ講座 [C I]			
		●				・高等学校学びの変革研修			
	●	●	●			・高等学校各科研修講座 ・高等学校探求セミナー			
	●	●				・道徳の授業力アップ講座			
●	●	●	●	●	●	・ミドルリーダー研修			
	●					・子ども理解を深めるための教育相談講座			
	●			●		・若手教員のための学級集団づくり講座			
	●			●		・教育相談基礎講座			
	●			●	●	・教育相談発展講座 (教育相談基礎講座を修了した者)			
		●				・特別支援学校・特別支援学級指導法講座			
	●					・個別の指導・支援推進講座			
	●			●		・発達障害のある子どもの理解と支援講座			
	●					・障害理解と障害種に応じた支援専門講座			
	●			●	●	・インクルーシブ教育システム構築と特別支援教育推進講座			
●	●	●			●	・日本語指導を必要とする児童生徒指導法講座			
	●	●	●			・幼年教育研修講座 (幼児教育支援室が実施)			
	●	●	●	●	●	・特別支援教育専門研修			
●		●			●	・教育研究員			
●					●	・長期社会体験研修			
					●	・生涯学習研修			
●		●			●	・若手教員海外派遣研修			
	●	●	●	●	●	・教職大学院派遣研修 (5年目~)			
	●	●				・教師力フォローアップ			
●	●	●	●	●	●	・教員免許状更新講習 (更新対象者のみ)			

求められる資質や能力

教育センターが実施している研修(養護教諭版)

それぞれの研修内容については、4月発行の「事業案内」で御確認ください。

キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)					
	素養	児童理解力	固有の養護の教諭力	マネジメント力	養護教諭としての基礎を培う段階 (およそ1～5年目) 養護教諭としての専門性を高める段階 (およそ6～10年目) 養護教諭としての協働性を高める段階 (およそ11～25年目) 養護教諭として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目～)
求められる資質や能力	●	●	●	●	◎新採養護研 ◎養護5年研 ◎養護10年研
		●			・教育相談研修会
		●		●	・特別支援教育コーディネーター研修会
	●				・人権教育研修会
			●		・アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [C II]
			●	●	・コンピュータ講座 [C I]
		●	●		・高等学校各科研修講座
	●	●	●	●	・ミドルリーダー研修
		●			・子ども理解を深めるための教育相談講座
		●	●		・教育相談基礎講座
		●	●	●	・教育相談発展講座 (教育相談基礎講座を修了した者)
		●	●		・特別支援学校・特別支援学級指導法講座
		●	●		・発達障害のある子どもの理解と支援講座
		●	●		・障害理解と障害種に応じた支援専門講座
		●	●	●	・インクルーシブ教育システム構築と特別支援教育推進講座
		●	●	●	・学校保健研修講座
	●		●	●	・教育研究員
	●			●	・長期社会体験研修
	●		●	●	・若手教員海外派遣研修
		●	●	●	・教職大学院派遣研修 (5年目～)
●	●	●	●	・教員免許状更新講習 (更新対象者のみ)	

教育センターが実施している研修(栄養教諭版)

それぞれの研修内容については、4月発行の「事業案内」で御確認ください。

					キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)			
素養	児童理解力	固有の教力	栄養教諭	マネジメント	栄養教諭としての基礎を培う段階 (およそ1~5年目)	栄養教諭としての専門性を高める段階 (およそ6~10年目)	栄養教諭としての協働性を高める段階 (およそ11~25年目)	栄養教諭として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目~)
					●	●	●	●
		●	●		・栄養教員・学校栄養職員研修会			
●					・人権教育研修会			
		●			・アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座 ・コンピュータ講座 [CII]			
		●	●		・コンピュータ講座 [CI]			
●	●	●	●		・ミドルリーダー研修			
	●				・教育相談基礎講座			
	●		●		・教育相談発展講座 (教育相談基礎講座を修了した者)			
	●	●			・特別支援学校・特別支援学級指導法講座			
	●	●			・発達障害のある子どもの理解と支援講座			
	●	●			・障害理解と障害種に応じた支援専門講座			
	●	●	●		・インクルーシブ教育システム構築と特別支援教育推進講座			
●		●	●		・教育研究員			
●			●		・長期社会体験研修			
●		●	●		・若手教員海外派遣研修			
●	●	●	●		・教員免許状更新講習 (更新対象者のみ)			

教育センターが実施している研修(管理職版)

それぞれの研修内容については、4月発行の「事業案内」で御確認ください。

					キャリアステージ (自分の経験や校内での立場を考慮して自分で選択する)	
素養	マネジメント	教頭期		校(園)長期		
		学校の経営ビジョンを実現するための調整力を高める段階		学校園の経営ビジョンを示し、リーダーシップを発揮する段階		
●	●	◎新任教頭研修	◎2年目教頭研修	◎新任校(園)長研修	◎2年目校(園)長研修	
	●	・教頭研修会		・校(園)長研修会		
●		・管理監督者のためのメンタルヘルス研修(教頭)		・管理監督者のためのメンタルヘルス研修(校長)		
●		・人権教育研修会				

教育センターが実施している研修（所員派遣）

教育センターでは、各学校（園）の現職教育や努力点推進のために指導主事の派遣を行っています。それぞれの研修内容については、4月発行の「事業案内」をご覧ください。

ユニット研修

- 過去に要望の多かった内容やセンター研究で活用できるものなどを、1時間程度にパッケージ化し、14種類のユニットとしました。
- 講義演習や協議を通じて研修します。校内現職教育にお役立てください。

サテライト研修

- 人気が高く、希望しても受講できないことがあった夏季のコンピュータ研修を、同じような内容であなたの学校(園)で行う「出前料理」のような研修です。
校内での受講者が原則2人以上集まれば、センター指導主事が学校に出向きます。

オーダー研修

- 各学校（園）の実態に応じて、その学校に必要な内容を盛り込んだ「ア・ラ・カルト料理」のような研修です。内容・形態など、学校（園）と相談しながら、オリジナルな内容の研修を行います。

申し込み方

- ◇ 管理職の先生から、
 - ① 実施したい内容
 - ② 第1希望日時、第2希望日時を研究調査部第3研究室担当にお電話ください。
(IP 644-154 TEL 683-6408)
- ◇ 派遣所員と日時が確定しましたら、センターから学校に電話で連絡します。
→ 派遣依頼文書を作成し、研究調査部長宛にお送りください。
(フォームは、センターHPにあります)



学習評価の現職教育を行いたいのですが…。

学校（園）内で取り組む自主研修①

高めたい資質や能力「素養」の視点「自己管理能力」

実践例 1「モラルアップ大作戦」

実施背景と目的

- 中堅教員が、キャリアアップシートで自己評価が低かった「自己管理能力」について研修する必要があると考えたこと、また、公務員による不祥事が相次ぐ中で、自分自身の行動を改めて見つめ直す必要があると考えたことから選択した、自主研修プログラムです。
- 研究協力校は、若手教員から先輩教員まで配置されているものの、中間的な役割を担う年齢層の教員が少ないという職員構成の学校のため、まず、中堅教員が自分自身の教育公務員としてのモラル意識向上を目指し、管理職に御指導いただきながら、一人で自主研修を行うことにしました。
- モラルアップシートの内容や取り組みの結果について、自己分析・自己判断で終わることのないように、管理職に相談しながら進めていき、教育公務員としてのモラル意識の向上に努めました。

自主研修プログラムの概要

ねらい

「誇りを胸に」を基に、サービスや懲戒処分、不祥事に関することについて学び、自らのモラルを高めていくための目標を設定することができる。

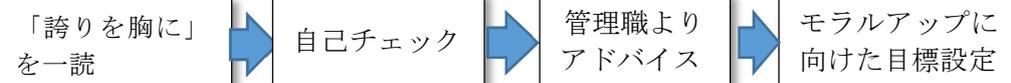
研修対象

「自己管理能力」が弱みである中堅教員

準備

「誇りを胸に」、モラルアップシート

方法



- ① 「誇りを胸に」の2～7ページを一読し、疑問に思ったことや分からないことについて、管理職に質問する。
- ② 8ページからの不祥事に関する事例を読み、モラルアップシートを活用して自己チェックをする。
- ③ チェックが付いた項目内容を再度確認し、改善するための方法を自分で考える。
- ④ 自分自身で考えた改善方法について、管理職からアドバイスをもらう。
- ⑤ 自分自身がモラルアップするための目標を設定し、管理職から御指導いただく。

自主研修の様子

1 「誇りを胸に」を活用した服務規律・規範意識の振り返り

- 「誇りを胸に」を一読し、記載内容で疑問に思った部分や分からなかった部分にチェックをしました。
- 社会科を担当しており「公務員とは」「政党、政治団体」について授業で扱うことがあったため、「政治的行為の制限」について疑問をもちました。
- 「公務員、政党、政治団体」について、授業で生徒に伝えていたことは正しいのか、公務員としての政治的行為はどこまで許されるのかについて、「誇りを胸に」を一読した限りでは十分に理解することができなかつたため、管理職に質問しました。管理職からは、具体的にどんな行為は問題なくて、どんな行為が問題なのか、分かりやすく教えていただきました。

2 「モラルアップシート」を活用した自己チェックと目標設定

- 「誇りを胸に」の内容を理解したところで、「モラルアップシート」を活用して、自分自身の教育公務員としてのモラルについて自己チェックをしました。
- 自己チェックの結果、「公務員としての責任・意識」が低いことが分かりました。△の項目内容を基に、教育公務員として意識すべきポイントを考えました。
- 自己チェックの結果と自分の考えを管理職に伝えたところ、「教育全体の信頼に影響を与える」とは、触法行為に当たらなくても信用を失う行為という意味であることなど、正しく捉えていなかった事柄について、具体例を挙げながらアドバイスしていただきました。
- 自己チェックと管理職からのアドバイスを基に、今後の目標を設定しました。

モラルアップシート		
[版組] 3段階で自己チェックしましょう。(はい○ いいえ× どちらともいえない△)		
[公務員としての責任・意識に関すること]		
番号	項目	チェック
1	自分が公務員であることを常に自覚し、法令を遵守し、公務員倫理を意識していますか。	○
2	不祥事は、他の学校のこと、他人事との意識ではなく、自校のこと、自分のこととして意識していますか。	△
3	他の教職員の言動に気になることがあっても黙認せず、率直に意見が言える雰囲気がありますか。	△
4	勤務時間外であっても、自らの行動が教育全体の信頼に影響を与えることを常に意識していますか。	⊗
5	「名古屋市教育委員会における懲戒処分の取扱方針」について理解していますか。	○
6	不祥事があったとき、児童生徒や学校・教育全体、また家族など周囲の人々に取り返しのつかない深刻な打撃を与えることを考えていますか。	○
[生活に関すること]		
番号	項目	チェック
1	些細なことでもいらしたとき、周囲へ迷惑をかけるような行動をしようときがある。	△
2	普段の生活のなかで、ストレスをためない工夫をしていますか。	⊗
3	身近に悩みを話すことのできる相手がありますか。	○
4	家族や同僚等とのコミュニケーションを積極的に図るようにしていますか。	○
5	過度の遊興にふけったり、借金をしてギャンブルに金をつぎ込んだりするなど、公務員としてふさわしくない行為をしないよう、平素から心掛けていますか。	○
[体罰]		
番号	項目	チェック
1	児童生徒の些細な発言に腹が立つことはありませんか。	△
2	児童生徒に対して乱暴な言葉遣いで返答するときはありませんか。	△
3	指導内容によって、体罰は必要と思うことはありませんか。	○
4	部活動等の指導では、児童生徒の願いや勝利至上主義に陥ってしまうことはありませんか。	○

【管理職と見直したモラルアップシート】

成果(○)と課題(●) (教員の声より)

- 「自分は大丈夫だから問題ない。」という思いは過信だったことに気付くことができた。
- 一人で行う研修だったため自分のペースで研修を行い、管理職には事前に指導の依頼をすることで、計画的に研修を進めることができた。
- 今後は、他の職員、特に若手職員のモラル意識を高めることができるよう、中堅教員として声掛けをしていきたい。

実践例2「子どもを見つめる力を高めよう」（中学校第2学年）

実施背景と目的

- 研究協力校は「子どもたちに笑顔と夢を！」を学校教育目標とし、「夢に向かって学び合う」を学校教育努力点のテーマとして教育活動を進めている中学校です。
- 若手教員から先輩教員まで配置されているものの、中間的な役割を担う年齢層の教員が少ないという職員構成です。
- 生徒への関わり方で悩んでいる若手教員が中堅教員に相談して、児童生徒理解力を高めるために、教員育成指標の視点「子どもと向き合う姿勢」に関する自主研修プログラムを選択しました。中学校で初めて担任となった若手教員が、登校を渋る生徒への関わり方を課題として、自主研修に臨みました。
- 中堅教員が異学年の教員に声を掛け、少人数での自主研修を行いました。これまでの生徒指導は、生徒指導担当の教員が方向性を検討・決定し、若手教員へ伝達していましたが、生徒指導担当の教員だけでなく、様々な経験を積んだ中堅教員や先輩教員、同年代の若手教員と意見交換することで、課題をもつ若手教員が納得し、自信をもって生徒指導に当たることができると考え、自主研修を行いました。

自主研修プログラムの概要

ねらい

参加者同士で子どもを見つめるための具体的な手立てや方向性等について、共に考えることができる。

研修対象

教員A（生徒への関わり方に悩んでいる2年担当の若手教員）
教員B（1年生徒指導担当の若手教員）
教員C（3年生徒指導担当の先輩教員）
教員D（研修進行や内容を整理する役割の3年学年主任の中堅教員）

準備

付箋、A3程度の白色用紙（ワークシート）、マジック

方法



- ① 中堅教員が異学年の教員に声を掛け、自主研修参加を呼び掛ける。
- ② 生徒の実態について共有し、登校渋りについて考えられる原因を付箋に書き出して、ワークシートに貼っていく。
- ③ 具体的な今後の対応策のアイデアを出し合い、付箋に書き出して、ワークシートに貼っていく。
- ④ 対応策から考えられる効果を検討し、誰が、いつ頃行くとよいかという視点でワークシートに貼った付箋を整理する。
- ⑤ ワークシートを基に振り返りを行い、今後の対応策についてシェアする。

自主研修の様子

※ 登校渋りの生徒Aへの関わり方で悩んでいる教員Aに対して、様々な視点からアドバイスできるようにするために、異学年の教員に声を掛けて、生徒指導担当を含む少人数で自主研修プログラムに取り組むことになりました。

1 付箋を活用した情報の共有と考えの伝え合い

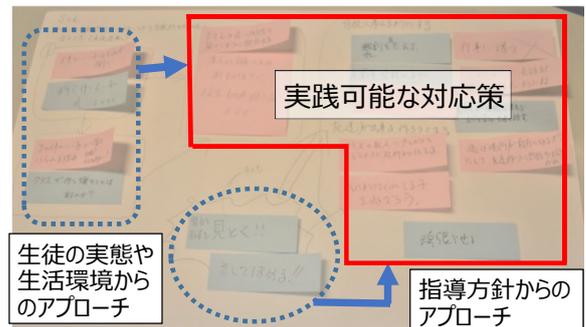
- ・ 教員Aがつかんでいる生徒の実態について、情報を共有しました。
- ・ 生徒Aの登校渋りについて考えられる原因を教員Aを中心に、教員B、C、Dもこれまでの経験を踏まえて、付箋に記入しました。
- ・ 登校を促すための生徒Aへの有効な働き掛けや、周りの生徒への声掛けなど、今後の対応策について、参加者全員が思い付くまま付箋に書き出していきました。



【付箋を活用して話し合っている様子】

2 ワークシートを活用した振り返り ～実効性のある対応策の話合い～

- ・ 今後の対応策について書かれた付箋を、働き掛ける対象者（生徒A、周りの生徒）ごとに、まとまりをつくりました。
- ・ 生徒Aへの働き掛けから期待できる効果、生徒Aへの働き掛けを行う時期（今すぐ、時間を掛ける、変化が起きたら行うなど）について、参加者の経験を踏まえながら検討し、効果ごとに、更に付箋を整理しました。
- ・ ワークシートを基に振り返りを行い、実践可能な対応策について、教員Aを中心に全員でシェアしました。
- ・ 教員Aは、この研修で学んだ対応策を踏まえて、生徒Aへの働き掛けを継続して行いました。



【作成したワークシート】

成果(○)と課題(●) (教員の声より)

- 少人数での、同じような年代が集まったことにより、堅苦しくなく、思っていることを素直に伝え合い、議論することができた。
- 研修後、検討した対応策を踏まえて、教員Aは生徒Aへ働き掛けをした結果、生徒Aの気持ちを聞くことができるようになってきた。このことから、この研修の有効性を感じた。
- 30分の研修プログラムであったが、話し合いが活発になり、1時間程度掛かってしまった。対応策について事前に考えてもらうなど、進め方を見直す必要がある。

実践例3「子どもたちのつまずきの理解と対応について」（全学年）

実施背景と目的

- 研究協力校は、全校児童が800人以上、28学級の大規模校で、教職員の人数も多く、教職経験が10年未満の教員が36%を占めています。また、50歳代以上の教員も、36%おり、先輩教員の経験をうまく若手教員に伝えることを課題の一つとして取り挙げている学校です。
- これまでも数回にわたり、校内で得意としている分野をもつ教員が、そのスキルを活用して他の教員に伝達する形で、ICTの活用や体育実技、学芸会に向けた演技指導等のワンポイントアドバイスなど、実践を交えた様々な分野での自主研修を実施してきました。
- 自己評価シートを分析した結果、教員育成指標の視点「特別支援教育に対する理解」を弱みとして挙げている若手教員が多いという結果を受け、特別な支援を要する児童の効果的な指導方法等についての理解を深めるために特別支援教育コーディネーターである中堅教員（校内協力者）が講師となって自主研修を行うことにしました。

自主研修プログラムの概要

ねらい

特別支援教育についての理解を深めるため、障害についての概要を聞き、疑似体験をすることを通して、よりよい支援について、共に考えることができる。

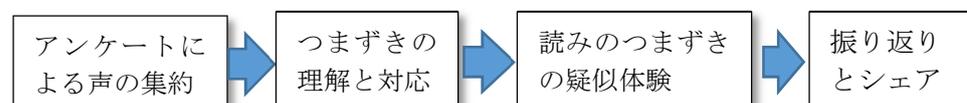
研修対象

経験年数6年目以下の若手教員から、経験年数30年目以上の先輩教員まで14名の参加（若手教員の割合が高い）。

準備

PC、プロジェクタ、スライド資料（プレゼンテーション）
ワークシート

方法



- ① アンケートによる声の集約から、通常の学級における特別な支援を要する児童の効果的な指導方法等をテーマとした自主研修参加を呼び掛ける。
- ② 「障害の捉え方」についての概要等を、特別支援教育コーディネーターが用意したスライドを基に解説する。
- ③ 読みのつまずきについて、疑似体験をする。
- ④ 体験したことを基に振り返りを行い、参加者同士でシェアする。
- ⑤ 問題とされる行動をする児童への対応について、特別支援教育コーディネーターが用意したスライドを基に解説する。

自主研修の様子

※ 年度当初のアンケートで、「通常の学級における特別な支援を要する児童の効果的な指導方法や保護者との対応時に配慮すべきこと」などが挙げられ、特別支援教育コーディネーター（校内協力者）がこうした声を受けて、自主研修を行うことになりました。

1 アンケートから参加者の声を共有し、本日のねらいを共通理解

- アンケートを基に、特別支援教育に関わって、心配なことや聞いてみたいことを出しました。
- 本日の学習予定として、読みのつまずきに対する理解やその疑似体験、通常の学級における支援等について、説明を聞きました。
- 「障害の捉え方」について、ポイントを絞った概要を講師である特別支援教育コーディネーター（校内協力者）から聞きました。



【「障害の捉え方」について説明している様子】

2 「読みのつまずき」の疑似体験を通して支援策の工夫をシェア

- 読むことにつまずきのある児童の見え方のシートを見て、つまずきの疑似体験をしました。
- 疑似体験したことを基に、その時の気持ちや困り感を互いに出し合いました。
- 出し合った気持ちや困り感を基に、具体的な支援方法を考えました。
- 特別支援教育コーディネーターから、効果的な支援方法を聞きました。
- ワークシートを基に、振り返りを行い、今後の支援策の工夫について、参加者同士でシェアしました。



【疑似体験の様子】

成果(○)と課題(●) (教員の声より)

- 児童が抱えるつまずきを自分自身が体験することで、児童の気持ちを今までより理解できるようになった。
- 困り感を実際に体験でき、具体的に困っているイメージがはっきりとした。支援を要する児童の気持ちを理解することができた。
- 疑似体験から振り返りまで全ての研修プログラムを実施する場合には、ある程度の時間確保が必要である。

実践例4「目指す学級をつくろう」（小学校第1学年）

実施背景と目的

- 研究協力校は、6年目までの若手教員、7年目～25年目の中堅教員、26年目以上の先輩教員がバランスよく配置されており、キャリアを超えた教員同士の学び合いを大切にしている小学校です。
- 若手教員が中堅教員と一緒に自己評価シートを分析して、更に高めていきたい資質や能力を教員育成指標の視点「経営」に決めて取り組んだ自主研修プログラムです。学校教育努力点「よりよい人間関係を築こうとする児童の育成」の実現に向けて、相手の考えや気持ちを受け止め、友達のよいところを知ろうとする態度を養うという課題をもって研修に臨んでいます。
- 若手教員が学級力を自己評価した後、評価結果を反映した学級力検討シートを活用して、中堅教員や先輩教員との協議を行います。協議を通して、目指すべき学級像を共有し、その具現に向かう指導や支援の方策を明らかにしていきます。

自主研修プログラムの概要

ねらい

自身の学級経営を見直し、同僚(先輩教員)と課題と方向性について話し合うことで、自分自身が目指す学級をつくるためにどうすればいいかを考え、実践することができる。

研修対象

教員A（学級経営に課題をもっている若手教員）
 教員B（若手教員の相談相手となる先輩教員）
 教員C（話合いの進行や内容を整理する役割の中堅教員）

準備

自主研修プログラム付属の学級力チェックシートと学級力検討シート

方法



- ① 教員Aは、学級力チェックシートで自身の学級経営を振り返り、表計算ソフトに評価結果を入力し、学級力検討シートを作成する。
- ② 教員A、B、Cが、学級力検討シートを基に、教員Aの学級経営の課題を明らかにする。
- ③ 具体的な改善策のアイデアを広げるため、イメージマップの手法を活用して検討するとよい。
- ④ 教員Aの学級経営の課題に対して実践可能な短期の目標を設定する。
- ⑤ 教員Aは目標達成に向けて、実践を行う。
- ⑥ 「振り返り→分析・検討→新たな目標設定」を行う。

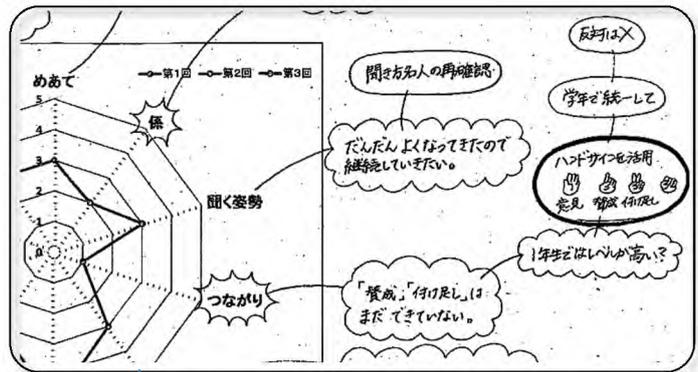
番号	項目	チェック内容	チェック				
1	めあて	学級のみあての意識に向けて、方を合わせて活動に取り組んでいます。	5	4	3	2	1
2	係活動	係や当番の仕事に楽しんで取り組んでいます。	5	4	3	2	1
3	聞く姿勢	話をしている人の話を最後までしっかりと聞いています。	5	4	3	2	1
学級経営に関する10項目の設問			4	3	2	1	
6	仲間り	すなおに「ごめんね」といって仲直りができます。	5	4	3	2	1
7	安心	友達の話はを言ったりしていません。	5段階評価				
8	仲よし	誰とも悪んだり、グループになつたりすることができません。	5	4	3	2	1
9	学習	授業中に無敵なおしやべりをしません。	5	4	3	2	1
10	生活	断手を走らないなど、学校のまわりを守っています。	5	4	3	2	1

【学級力チェックシート】

自主研修の様子

1 学級力検討シートを活用した話し合い ～課題解決に向けた方策を考える～

- ・ 教員Aは、学級力チェックシートによる自己評価を行いました。
- ・ 評価結果を表計算ソフトに入力し、学級力検討シートを作成しました。
- ・ シートを分析した結果、教員Aは、「つながり」に課題があることを見いだしました。
- ・ 学年主任である教員Bと、「つながり」を高めるための方策を話し合い、教員Cが話し合いの整理をしました。



【学級力検討シートの内容】

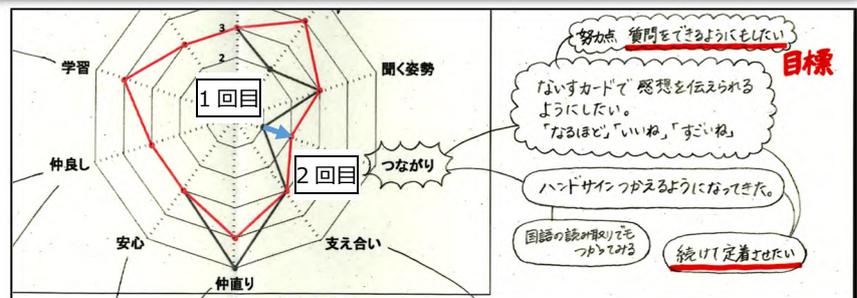


【話し合いの様子】

- 教員A： B先生、「つながり」を高めるためのよいアイデアはないでしょうか。
- 教員B： ハンドサインを使うことが効果的です。私の学級では、1学期末から取り入れてみました。
- 教員C： どんな効果がありますか。
- 教員B： 全員がハンドサインで意思表示するので、意見を言った子どもは友達とのつながりを実感できます。

2 学級力検討シートを活用した振り返り ～方策の実効性を検証する～

- ・ 教員Aは、2学期からハンドサインを取り入れて授業を行いました。
- ・ 9月末に、学級力チェックシートによる2回目の自己評価を行いました。
- ・ 評価結果を入力し、再度、学級力検討シートを作成しました。シートには、1回目の結果も反映されています。
- ・ 教員B、Cとともに、1回目と2回目のレーダーチャートを比較して、ハンドサインを使うことで、「つながり」を高めることができたかを検討しました。



【1回目と2回目のレーダーチャートの比較結果】

成果(○)と課題(●) (教員の声より)

- 学級力検討シートを使うことで、学級経営で重点的に取り組むことについて話し合うことができた。研修時間も45分程度で「いつでもできる」と思った。
- 話し合いで決めて実行したことを振り返ることで、更に何をしていけばよいか考えることができ、連続性のある学級経営の取組になった。
- 自己評価だけでなく、学級に関わっている教員の評価もあると、より正確に学級経営を分析できると考える。

実践例5「効率よい業務の進め方について考える～働き方改革プロジェクト～」

実施背景と目的

- 研究協力校は、若手教員が多く、子どもたちへの指導を充実させるために、授業や行事の準備、校務分掌に関する業務等を熱心に行っています。
- 若手教員の多くは、授業や行事の準備、業務を効率よく行うことができなかつたり、適切な方法を模索していたりするなど、準備や業務に対して悩みを抱えています。そこで、経験豊富な先輩教員から学ぶ機会をつくることで、悩みを解消し、効率よく適切に行うことができるように自主研修に取り組んでいます。この研修は、教員育成指標の視点「同僚性」を高めるために選択した自主研修プログラムです。
- 自主研修では、若手教員が「日々の準備や業務の進め方」について課題をもち、先輩教員とのグループ協議及び全体での共有を通して、先輩教員の具体的方法を学んだり、解決策を共に話し合ったりする等、協働しながら、課題解決に取り組んでいきます。また、解決できた方法を生かして日々の仕事を進めた後、振り返る機会を設定します。若手教員の取組について先輩教員が再度助言をすることを通して、若手教員を支えるとともに、教育活動の推進を図っていきます。

自主研修プログラムの概要

ねらい

職場における「協働」について学び、教員一人一人の課題解決を図ったり、自校をよりよくする方法を考えたりすることができる。

研修対象

教員A（授業準備、成績処理の方法に悩みもつ若手教員）
教員B（同じ悩みをもつ若手教員） 教員C（中堅教員）
教員D（経験豊富な先輩教員） ※他に2グループを編成

準備

付箋、付箋を分類・整理するシート

方法



- ① 全教員にも声を掛け、自主研修参加を呼び掛ける。
- ② 若手教員、中堅教員、先輩教員が混在するようにグループを編成し、若手教員が授業準備や業務で苦労していることや、困っていることを表出する。
- ③ ノート点検を含めた成績処理と授業準備に焦点を当て、質を高めながら効率よく進める方法を付箋に記入する。（各グループごとに行う）
- ④ 付箋に書かれた方法について同じ内容ごとに分類したり、取り組みやすさで整理したりしながらまとめていく。
- ⑤ 各グループのまとめを発表し、出された案を整理しながら共有化を図る。
- ⑥ 整理してまとめた案を、「働き方改革プロジェクト」として行動計画にまとめたり、共有したりし、一定期間取り組む。その後、取組を振り返る機会をもつ。

自主研修の様子

1 グループで悩みを解決し全体で共有を図る ～「働き方改革プロジェクト」の作成・実行～

- 参加する若手教員と中堅、先輩教員に偏りがないようにグループ編成をしました。
- 教員Aからは、「ノートの評価方法」「学習評価の仕方」「所見欄への評価記述の書き方」などについて、時間が掛かることや、困っていることが出されました。
- 出されたことについての解決策を各自が付箋に書き、グループの中で付箋を活用して協議しました。



【話し合いの様子】

働き方改革プロジェクト

所見について

- ◇ 日頃からこつこつと子どもの様子を記録しましょう。
ノートやパソコン、カメラなど
- ◇ 成果物はできるだけ残しておくようにしましょう。
コピーや写真、現物で...
- ◇ 過去の所見例は共有し、積極的に参考にしましょう。

ノート点検について

- ☆ できるだけ短時間で点検しましょう。
軽重をつけて点検しましょう。
- ☆ 朱書き、○だけ、スタンプだけなど
- ☆ 評価規準はシンプルに
キーワードや子どもの具体的な姿で「～を書いていたら」「～ができたら」

質を高めながら効率よく仕事を！

- 教員Cや教員Dからは、「ノートの評価は授業の最後の5分で行う」「コメントも大切だが、スタンプの種類や○の数を変えて、即座に評価結果を示す」「毎日、小さなノートを持ち歩いて常に子どもの様子をメモしていく」など、これまでの経験から得られた方法を紹介し、若手教員の悩みに応えていました。
- 各グループの協議内容を発表して、参加者全員で共有しました。その後、共有した内容を整理し、一枚のシートにまとめ、「働き方改革プロジェクト」として掲示し、各教員が取り組みました。

【取組をまとめたシート】

2 振り返りの取組 ～働き方改革プロジェクトのフィードバック～

- 一定期間取り組んで感じたことを全体で発表しました。
「初めて高学年担任になり、所見欄に家庭科の評価をどう書けばいいのか分からなかった。しかし、学習評価の仕方を共有したことで、記述内容が明確になり、効率よく仕事を進めることができた」「ノートの評価に軽重を付けるとよいと教わり、やってみたら短時間で評価できた」など、悩みが解決でき、話し合ったよさを共有しました。



【全体で振り返る様子】

- 「総合的な学習の時間の評価は参考になったので、今後も共有化を図るとよい」「3学期には道徳科の評価を記述しないといけないので、みなさんで文例を持ち寄って検討してみるとよい」「学年でノートの評価方法をそろえていくのもよいかもしれない」など、今後の取組や自主研修についての方向性についても確認することができました。

成果(○)と課題(●) (教員の声より)

- 若手教員の悩みについて先輩教員が応え、具体的な方法を示すことで、若手教員が日々の仕事を効率的に、適切に取り組むことができた。
- 一定期間取り組んだ後、全体で振り返ることで、取組の有効性を確かめたり、学校としての取組の方向性を見いだしたりすることができた。
- 今後、振り返りの運営方法や継続して自主研修を行うための時間確保について検討したい。

学校（園）内で取り組む自主研修②

名古屋市教育センター学校・園向けホームページ「くすのきネットなごや」では、みなさんの教育活動に役立つ動画を配信しています。

満載!授業のアイデアとコツ

「アイデアいっぱい!楽しい授業づくり講座」で紹介した資料、学習プリント、指導上のノウハウを学年ごと、教科等ごとにたくさん掲載しています。授業づくりをする上で、ヒントとなるアイデアやコツが満載です。また、学習指導案も数多く掲載しています。

くすのきネットなごや

満載!授業のアイデアとコツ

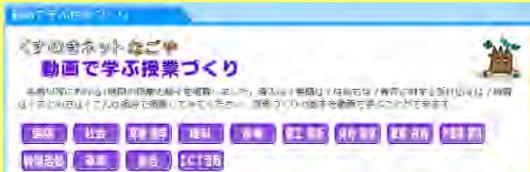
分かる授業・楽しい授業を行うための学習プリント、指導上のノウハウ、学習指導案など学年・教科別の教育課程や指導案参考例も見ることができます。

小1 小2 小3 小4 小5 小6 中1 中2 中3

動画で学ぶ授業づくり

各教科等における1時間の授業の様子を掲載しました。導入は?発問は?ほめ方は?発言に対する受け応えは?板書は?まとめ方は?

こんな視点で視聴してみてください。授業づくりの基本を動画で学ぶことができます。自分の授業を振り返ることもできるのではないのでしょうか。



動画で学ぼう!!

機器やソフトの使い方の基本や、教育に関する知識を学ぶことができる動画を掲載しています。eラーニングで、Excel、Wordの使い方が分かりやすく学ぶことができる動画を新規に教育センターで作成しました。動画を使って手軽に知識を増やしてみませんか。



(掲載例)

はじめて Excel(eラーニング)

はじめて Word(eラーニング)

電子黒板の使い方(eラーニング)

自閉症について(政府インターネットテレビ)

エビパンの使用方法(ファイザー)



動画を使おう

道徳や防災の動画など、授業で使える動画を掲載しています。写真や読み物、語りだけでは伝えきれない内容を、子どもに動画で伝えることは効果的です。動画を通して子どもと一緒に考えることもできます。授業に動画を活用することを考えてみませんか。



学校（園）外で取り組む研修に参加してみよう！

実施研修動画

機構で実施した研修の講義を配信しています。



平成28年度次世代型教育推進セミナー～アクティブ・ラーニングについて考える～(秋田会場)

教職員支援機構では、全国12会場において次世代型教育推進セミナーを開催



平成28年度次世代型教育推進セミナー～アクティブ・ラーニングについて考える～(広島会場)

教職員支援機構では、全国12会場において次世代型教育推進セミナーを開催

いつでも、どこでも
e-ラーニングで学ぶ



「基礎編」 講義配信映像コンテンツ一覧

区分	番号	タイトル
0.特別支援教育の基礎理論	0001	社会の形の上昇に伴っての
	0002	心と脳と学習システム
	0003	心と脳と学習システム
	0004	心と脳と学習システム
	0005	多様な学びの場(1)特別支援学
1.授業改善の理論	0101	授業改善の理論と実践
	0102	授業改善における教科書の
	0103	授業改善における自由な

[教職員支援機構](#) [研修教材](#)

[国立特別支援教育総合研究所](#)
[特別支援教育研修講座コンテンツ](#)



大学機関



公開講座

「今日的教育課題」の解決ができる教員を目指したい。

授業づくりを行うための理論を学びたい



教職大学院

研究会・セミナー

人と人がつながって
学ぶ・学び合う

各教科等に関する研究会やセミナーが、年間を通して、多く開催されています。



教材研究や教科指導法について学びたい

自分が行った授業実践の成果と課題をまとめたい



詳細については、自主研修プログラムの各シートの末尾にある、「[自主研修に関するリンク集](#)」のボタンをクリックしてください。