

令和5年度

福岡市教職員研修計画

福岡市教育センター

目次

1	はじめに	……1
(1)	「令和の日本型学校教育」を担う「新たな教師の学びの姿」の 実現に向けた教育センターとしての取組みについて	……2・3
(2)	福岡市立学校教員研修履歴の記録について	……4・5
2	福岡市教員育成指標	……6
	・ 管理職	……7
	・ 教諭・指導教諭・主幹教諭	……8・9
	・ 養護教諭	……10・11
	・ 栄養教諭	……12・13
	【参考資料】	
	福岡市教員育成指標策定について及び活用について	……14
3	教育センター研修講座	……15
(1)	教育センター研修体系	……16・17
(2)	研修講座の基本的な流れ（申込み～受講完了まで）	……18
(3)	研修講座受講時の留意点等	……19～21
(4)	令和5年度教育センター研修講座年間計画	……22～27
4	校内人材育成推進パッケージ	……28

1 はじめに

令和3年答申では、2020年代を通じて実現を目指す学校教育を「令和の日本型学校教育」とし、具体的な姿として「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学び」と定義された。

また、その実現のための教師及び教職員集団の姿として、次の姿が示された。

- 変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続ける
- 子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たす
- 子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている
- 多様な人材の教育界内外からの確保や、教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団を実現する
- 多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとして力を発揮する
- 教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる

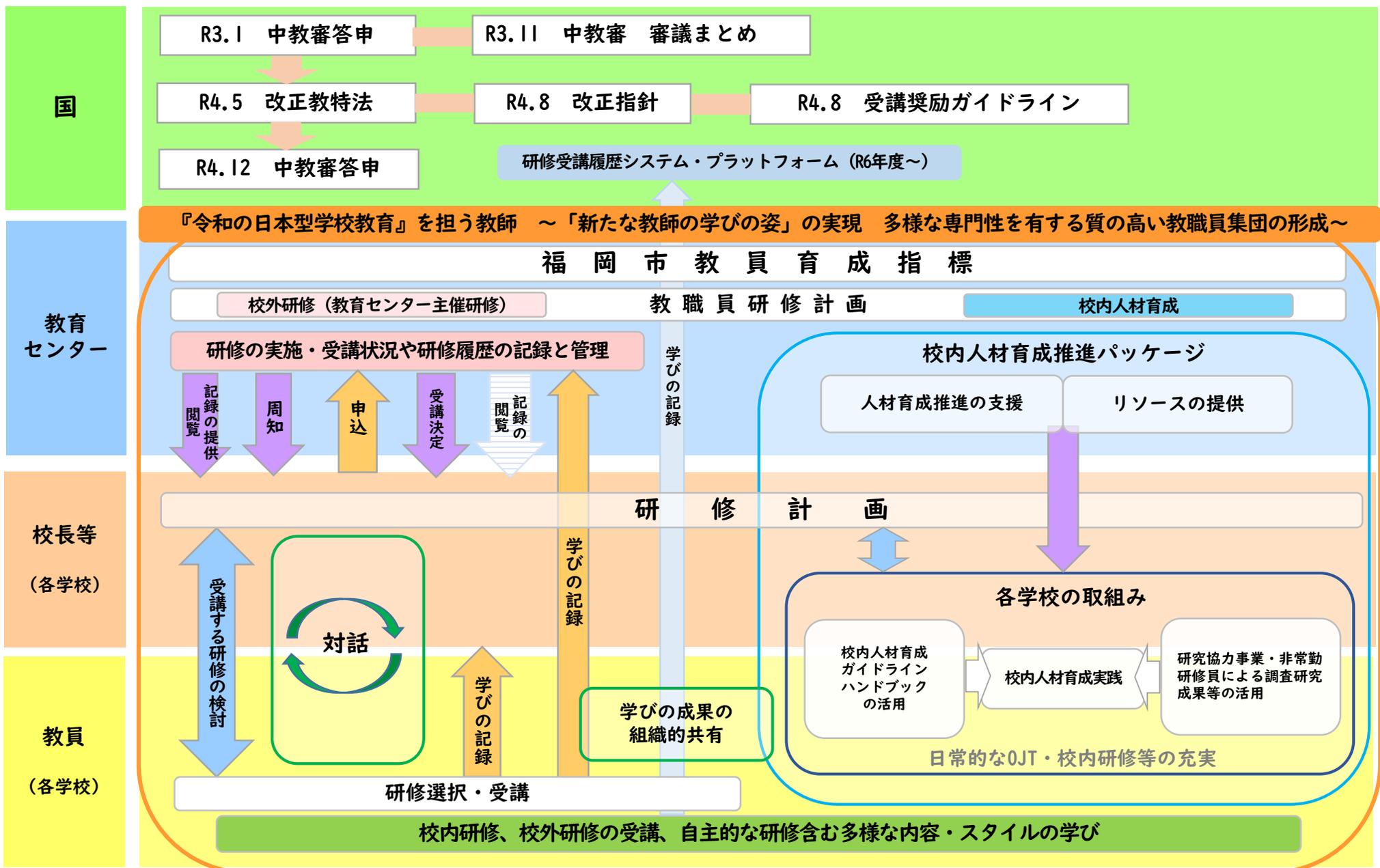
令和4年12月に出された令和4年答申では、このような「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成のための方向性として、教師に求められる資質・能力の再整理や校長等の管理職の育成及び求められる資質・能力の明確化、計画的な育成、学びの振り返りを支援する仕組みの構築などの取組みが示された。

福岡市教育センターでは、国が求める「令和の日本型学校教育」を担う「新たな教師の学びの姿」の実現に向け、関係法令や指針及びガイドライン等をもとに、福岡市教員育成指標 発展期②（管理職）の一部改訂を行い、また、福岡市教員育成指標に掲げる教職員の資質・能力の定着及び向上を目指し、本計画を策定する。

令和5年度教職員研修計画における教育センターとして取り組む大きな2つの柱

- 福岡市教員育成指標に基づき、キャリアステージや適性、能力、課題やニーズに応じた研修の編成と実施
 - ・ 「経験年数研修」「職能研修」「教科等研修」「課題研修」「スキルアップ講座」の全5領域での編成
 - ・ オンライン双方向型の研修やオンデマンドコンテンツの充実など研修形態の工夫や講座内容の精選による教師の主体的な学びの促進
 - ・ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励のための研修履歴の記録と管理に関する環境整備
- 校内人材育成の推進
 - ・ 「校内人材育成推進パッケージ」（人材育成推進の支援、リソースの提供）をもとにした、日常的なOJT・校内研修の充実

(1) 「令和の日本型学校教育」を担う「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた教育センターとしての取組みについて



福岡市立学校教員研修履歴の記録について

1 目的

研修履歴の記録は、福岡市教員育成指標や教職員研修計画等を踏まえて行う対話に基づく受講奨励の際に、当該記録を活用することにより、教師が自らの学びを振り返るとともに、学校管理職等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する。

2 対象教員

- 福岡市立の小学校、中学校、特別支援学校、高等学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、実習助手、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、学校栄養職員、日本語指導教諭、常勤講師、非常勤講師

3 記録の範囲

- 原則として、令和5年度以降に受講した以下の研修についてその履歴を記録すること
※ ただし、経験年数研修対象者で未修了がある場合には、未修了の内容を記録すること
- 教育センター主催の研修の詳細については、「研修講座案内」で確認を行うこと

記録の区別	研修の種類	研修実施者
記録が必須なもの	大学院修学休業により履修した大学院の課程等	教育委員会
	免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得	
	経験年数研修 (初任者1年～3年次、6年次、中堅教諭等、20年次、30年次) ※前年度までの未修了がある場合は未修了分も記録	教育センター
	職能研修(校長研、副校長・教頭研、教務主任研など)	
	教科等研修(共に学ぶ各教科など)	
	課題研修	
スキルアップ講座		

令和5年度における暫定的な措置として

【記録を認めるものに関する研修の取り扱いについて】

「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(R4.8 文部科学省)」では、研修履歴の記録の範囲として、

- ・職務研修として行われる教育委員会等が実施する研修等
- ・学校現場が日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等
- ・教師が自主的に参加する研修等

も挙げられているが、令和5年度については、開発中の国のシステムの動向等を踏まえ記録の範囲としての位置づけは行わない。

ただし、令和6年度以降の研修履歴の記録の範囲については、開発中の国のシステムの内容に合わせ、検討を行っていく。

【臨時的任用教員等の研修履歴の記録について】

臨時的任用教員等は、法律に基づく研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の対象ではないが、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならないことに変わりないことから、正規の教員と同様に研修履歴の記録及び受講奨励の対象とする。

4 作成・運用・管理



2 福岡市教員育成指標

- ・ グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」（令和3年1月中教審答申）においては、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」において実現すべき教員の理想的な姿が示された。具体的には、技術の発達や新たなニーズなど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新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、子供の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である。
- ・ 新たな教員の学びの姿として求められているのは、一人一人の教員等が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことである。教員等の資質の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに他ならない。児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学びにもまた求められており、児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。

こうしたことを踏まえつつ、任命権者による指標の策定をはじめ、教員等の計画的・効果的な資質の向上に資するよう、法第22条の2第1項の規定に基づき、この指針を策定するものである。

公立の小学校等の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（令和4年8月）より抜粋

平成29年4月に施行された教育公務員特例法の一部改正を受けて策定された「福岡市教員育成指標」ですが、令和4年度には、99.1%の学校で『教員が各自の成長を確認したり、目標を立てたりするため』『面談等でキャリアステージに応じた指導助言のため』などの目的で活用が図られています。

国の方針や学習指導要領の改訂等に合わせ、育成指標も令和3年・4年には「ICT活用」、そして今年度は、発展期②（管理職）の一部改訂を行いました。

改訂指針にも記載されているように、「令和の日本型学校教育」において、私たちに求められている「新たな教員の学びの姿」は、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込む姿であり、また、その姿は子どもたちの学びのロールモデルともなっていくものです。

『教員としての自身の資質・能力の振り返りや成長に必要な研修や取組み等の選択のため』に、また、『組織的な人材育成のために必要な研修や取組み等を考えるため』に今後も様々な場面で活用しましょう。

キャリアステージ 資質・能力		発展期② 管理職		
		副校長・教頭	校長	
教職の素養に関する資質・能力	教育的愛情・情熱	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、児童生徒に関わっている。 児童生徒を成長させようとする強い意欲をもち、一人一人の成長を喜びに感じながら、管理職としての職責を果たしている。 児童生徒が、自立し、社会参加ができるように、組織的に取り組もうとしている。 		
	向上心・向学心	教育の動向を踏まえながら、自ら管理職としての資質・能力を高めるよう研鑽するとともに、OJTを推進して職員の資質・能力を高めようとしている。		
	社会性・協調性	<ul style="list-style-type: none"> 管理職としての職責や立場を自覚した適切な言動をとっている。 様々な人々の立場を尊重し、職員や保護者、地域、異職種等の人々と良好な人間関係を築いている。 		
	人権認識・人権感覚	<ul style="list-style-type: none"> 特定職業従事者及び管理職として強い自覚と責任をもち、人権に関する法律、国及び市の動向や取組等について理解している。 社会にある人権問題や、学校・地域内外における人権侵害に気づき、組織的に問題の解決を図ろうとしている。 すべての人々の多様性を尊重する共生社会の実現を推進している。 		
	法令遵守・体罰等の不祥事根絶	<ul style="list-style-type: none"> 信頼される学校づくりに向けて、強い覚悟と責任をもって不祥事根絶を推進している。 服務に関する法令等を熟知し、「コンプライアンス推進の手引き」を活用しながら、適切な管理と指導・支援を行っている。 体罰を決して許さない学校づくりに向けて、覚悟を強くもって体罰根絶の取組を推進している。 		
教職の実践に関する資質・能力	学習指導力	授業構想	<ul style="list-style-type: none"> 自校や地域の特色をとらえ、組織的にカリキュラム・マネジメントを推進することができる。 授業構想の在り方について、職員に指導助言を行い、授業構想力を高めることができる。 個別の指導計画の作成と改善について、職員に指導助言を行い、個別の指導計画の質を高めることができる。 	
		授業展開	授業展開の在り方について、職員に指導助言を行い、授業展開力を高めることができる。	
		評価・改善	学校全体の評価や授業改善を組織的に推進することができる。	
		ICT活用	<ul style="list-style-type: none"> 学校におけるICT活用推進の方針を示し、学校全体のICT活用状況の把握を行い、組織的・計画的に全職員のICT活用指導力の向上を推進することができる。 児童生徒のICT活用や情報モラル等に関する指導を、学校・保護者・地域・関係機関と連携して推進することができる。 	
	生徒指導力	児童生徒理解	学校全体の児童生徒理解の質を高め、全職員による共通理解を推進することができる。	
		児童生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> 個や集団に応じた指導の在り方について、職員に指導助言を行い、生徒指導力を高めることができる。 学校経営ビジョンに基づき、学級経営や学年経営を推進することができる。 諸問題に対する未然防止対策を講じるとともに、意図的・計画的・継続的に関係機関と連携しながら、問題を解決することができる。 	
	組織運営力 組織経営力	学校組織の運営・経営	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営目標の具現化に向け、校長の意を受けて、適切に補佐することができる。 学校の教育活動の進捗状況を的確に把握しながら、意図的・計画的に学校組織を運営することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の実態及び取り巻く状況を的確に把握し、学校の教育課題を明確にして、学校経営のビジョンを示すことができる。 校長としてのリーダーシップを発揮しながら、学校評価に基づいて学校組織をマネジメントし、学校経営を推進することができる。
		危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 常に危機管理意識をもち、「学校の危機管理マニュアル」、「機密文書の保護に関するガイドライン」等に基づいて、関係機関と連携しながら未然防止対策及び学校施設・設備の維持・管理を行い、リスクを低減することができる。 危機発生時の状況を総合的に把握して、校長の判断を補佐するとともに、全職員に的確な指示を出すことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 「学校の危機管理マニュアル」、「機密文書の保護に関するガイドライン」等に基づいて、危機管理体制を確立するとともに、リスクを低減するよう副校長・教頭に指導することができる。 危機発生時に、迅速・適切に判断し、副校長・教頭及び全職員に指示を出しながら、危機・被害を最小限に抑えることができる。
		保護者や地域・関係機関等との連携・協働	<ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域、関係機関、近隣校とのネットワークを構築するとともに、職員に指導しながら、「共育」を推進することができる。 学校と保護者間の連絡において、連絡手段のデジタル化を図ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会とともにある学校づくりの推進に向け、保護者や地域、関係機関、近隣校との信頼関係を構築するとともに、副校長・教頭に指導しながら、「共育」を推進することができる。 学校と保護者間の連絡において、連絡手段のデジタル化を推進することができる。
		職員の指導・育成	職員との円滑なコミュニケーション及び業務の適正化を図りながら、職務に関する指導・支援を行い、個に応じた課題の解決を図ることができる。	良好な職場環境づくりに努めながら、意図的・計画的に職員一人一人のキャリアや能力に応じた指導・支援を行い、職務遂行能力や意欲の向上を図ることができる。
		アセスメント	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し、学校経営に生かすことができる。 収集・整理・分析した情報を必要に応じて職員間や家庭・地域等と共有することができる。 	
		ファシリテーション	学校の職員・多様な専門スタッフや保護者・地域・関係機関等の強みを生かし、チーム学校による組織力を高めることができる。	

キャリアステージ		養成期	基礎期(習得)	基礎期(確立)	深化期	充実期	発展期①	
教職の素養に関する資質・能力	教育的愛情・情熱	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを大切にしている。 ・教員になる覚悟をもち、児童生徒を成長させよう、自立させようとする強い意欲をもちている。	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、積極的に児童生徒に関わっている。 ・児童生徒を成長させようとする強い意欲をもち、一人一人の成長を喜びに感じながら、職責を果たしている。	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、積極的に児童生徒に関わっている。 ・児童生徒が、自立し、社会参加ができるように、主体的に取り組もうとしている。	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、積極的に児童生徒に関わっている。 ・児童生徒が、自立し、社会参加ができるように、主体的に取り組もうとしている。	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、積極的に児童生徒に関わっている。 ・児童生徒が、自立し、社会参加ができるように、主体的に取り組もうとしている。	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、積極的に児童生徒に関わっている。 ・児童生徒が、自立し、社会参加ができるように、主体的に取り組もうとしている。	
	向上心・向学心	教員として必要な資質・能力を身に付けるために、学ぶ意欲と志をもち、自ら学んでいる。	主体的に研修に参加したり、先輩教員にアドバイスを求めたり、同僚と意見交換をしたりしながら、自ら研鑽に努めている。	主体的に研修に参加したり、先輩教員にアドバイスを求めたり、同僚と意見交換をしたりしながら、自ら研鑽に努めている。	主体的な立場と責任を自覚し、自己の課題に応じて研修に参加したり、後輩教員にアドバイスをしたり、研修を企画・運営したりしながら、職員相互に研鑽し合っている。	主体的な立場と責任を自覚し、自己の課題に応じて研修に参加したり、後輩教員にアドバイスをしたり、研修を企画・運営したりしながら、職員相互に研鑽し合っている。	主体的な立場と責任を自覚し、自己の課題に応じて研修に参加したり、後輩教員にアドバイスをしたり、研修を企画・運営したりしながら、職員相互に研鑽し合っている。	
	社会性・協調性	・社会に出るために必要な挨拶や言葉遣い、身だしなみを身に付けている。 ・他者との関わりやコミュニケーションの基礎・基本を身に付けている。	・社会人として必要な挨拶や言葉遣い、身だしなみを身に付け、相手や場に応じた言動をとっている。 ・相手の立場に立った関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者と良好な人間関係を築いている。	・社会人として必要な挨拶や言葉遣い、身だしなみを身に付け、相手や場に応じた言動をとっている。 ・相手の立場に立った関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者と良好な人間関係を築いている。	・立場に相応なふるまいや身だしなみを身に付け、目的や相手、場に応じた言動をとっている。 ・相手の立場を尊重した関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者、地域の人々と良好な人間関係を築いている。	・立場に相応なふるまいや身だしなみを身に付け、目的や相手、場に応じた言動をとっている。 ・相手の立場を尊重した関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者、地域の人々と良好な人間関係を築いている。	・立場に相応なふるまいや身だしなみを身に付け、目的や相手、場に応じた言動をとっている。 ・相手の立場を尊重した関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者、地域の人々と良好な人間関係を築いている。	・職責や立場を自覚した適切な言動をとっている。 ・様々な人々の立場を尊重し、職員や保護者、地域、異職種等の人々と良好な人間関係を築いている。
	人権認識・人権感覚	・社会にある人権問題、学校における人権教育の必要性等について理解している。 ・人権問題や人権侵害に気づき、当事者の心情を推し量ろうとしている。 ・障がい者理解を深め、共生社会の実現の重要性を理解している。	・特定職業従事者としての自覚をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学級・学年内外における人権侵害に気づき、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的に問題の解決を図ろうとしている。 ・「ふくせき制度」や交流及び共同学習等の意義や重要性を理解し、主体的・協働的に取り組もうとしている。	・特定職業従事者としての自覚をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学級・学年内外における人権侵害に気づき、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的・協働的に問題の解決を図ろうとしている。 ・「ふくせき制度」や交流及び共同学習等の意義や重要性を理解し、主体的・協働的に取り組もうとしている。	・特定職業従事者としての自覚と責任をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学年・学校内外における人権侵害に気づき、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的・協働的に問題の解決を図ろうとしている。 ・「ふくせき制度」や交流及び共同学習、地域との交流等の意義や重要性を理解し、意図的・計画的に取り組もうとしている。	・特定職業従事者としての自覚と責任をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学年・学校内外における人権侵害に気づき、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的・協働的に問題の解決を図ろうとしている。 ・「ふくせき制度」や交流及び共同学習、地域との交流等の意義や重要性を理解し、意図的・計画的に取り組もうとしている。	・特定職業従事者として強い自覚と責任をもち、人権に関する法律、国及び市の動向や取組等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学校・地域内外における人権侵害に気づき、主体的・協働的に問題の解決を図ろうとしている。 ・すべての人々の多様性を尊重する共生社会の実現を推進している。	・特定職業従事者として強い自覚と責任をもち、人権に関する法律、国及び市の動向や取組等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学校・地域内外における人権侵害に気づき、主体的・協働的に問題の解決を図ろうとしている。 ・すべての人々の多様性を尊重する共生社会の実現を推進している。
	法令遵守・体罰等の不祥事根絶	・社会生活において法令を遵守するとともに、教育公務員の職務に関する法令等を遵守することの重要性を理解している。 ・体罰をしない覚悟をもち、体罰によらない指導方法について理解している。	・教育公務員としての自覚と誇りをもち、職務に関する法令や規則・規程を遵守している。 ・体罰をしない覚悟を強くもち、体罰根絶に向けて、体罰によらない指導方法を実践している。	・教育公務員としての自覚と誇りをもち、職務に関する法令や規則・規程を遵守している。 ・体罰をしない覚悟を強くもち、体罰根絶に向けて、体罰によらない指導方法を実践している。	・教育公務員の職務に関する法令や規則・規程等について職員への啓発を行いながら、不祥事を生み出さない職場の環境づくりを推進している。 ・体罰根絶に向けて、体罰を起させない環境づくりや体罰によらない指導方法を組織的に推進している。	・教育公務員の職務に関する法令や規則・規程等について職員への啓発を行いながら、不祥事を生み出さない職場の環境づくりを推進している。 ・体罰根絶に向けて、体罰を起させない環境づくりや体罰によらない指導方法を組織的に推進している。	・信頼される学校づくりに向けて、覚悟を強くもって不祥事根絶を推進している。 ・体罰を決して許さない学校づくりに向けて、覚悟を強くもって体罰根絶の取組を推進している。	・信頼される学校づくりに向けて、覚悟を強くもって不祥事根絶を推進している。 ・体罰を決して許さない学校づくりに向けて、覚悟を強くもって体罰根絶の取組を推進している。
教職の実践に関する資質・能力	学習指導力	授業構想	・カリキュラム・マネジメントについて理解している。 ・学習指導要領の各教科等に関する内容を理解し、単元や1単位時間の指導計画を立案することができる。 ・配慮を要する児童生徒の個別の指導計画の意義や重要性について理解している。	・教科横断的な視点や人的・物的資源等の活用を理解し、学年の実態に応じて年間指導計画を立案することができる。 ・「授業改善の手引き」を基に、単元や1単位時間の指導計画を立案することができる。 ・配慮を要する児童生徒の個別の指導計画を作成することができる。	・調査やデータに基づき、教育課程を編成・実施・評価・改善するPDCAサイクルを確立するとともに、学校の年間指導計画を立案することができる。 ・児童生徒の実態に即した効果的な手だてを位置付けた指導計画を立案するとともに、後輩教員にアドバイスをすることができる。 ・個別の指導計画を作成し、組織的・継続的に改善を図ることができる。	・カリキュラム・マネジメントの確立について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。 ・指導計画の立案について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。 ・個別の指導計画の作成と改善について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。	・自校や地域の特色をとらえ、カリキュラム・マネジメントを推進することができる。 ・授業構想の在り方について、職員に指導助言を行い、授業構想力を高めることができる。 ・個別の指導計画の作成と改善について、職員に指導助言を行い、個別の指導計画の質を高めることができる。	
		授業展開	指導技術(発問や板書等)の基礎・基本を理解し、1単位の授業を展開することができる。	指導技術の基礎・基本を身に付け、児童生徒の実態に応じた授業を展開することができる。	新たな視点に気付かせる等の手だてを工夫しながら、深い学びを具現化するとともに、後輩教員にアドバイスをすることができる。	授業展開の在り方について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。	授業展開の在り方について、職員に指導助言を行い、授業展開力を高めることができる。	
		評価・改善	学習評価の意義と方法について理解し、一人一人の学習状況を把握する手法を身に付けている。	一人一人の学習状況を的確に把握することができる。	指導と評価の一体化を図り、継続的に授業改善を図るとともに、後輩教員にアドバイスをすることができる。	評価や授業改善について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。	学校全体の評価や授業改善を推進することができる。	
		ICT活用	・各教科等の特質に応じたICTの効果的な活用法を理解し、授業設計に生かしたり、教材等を作成・提示したりすることができる。 ・ICT活用や情報モラル等に関する指導の重要性を理解している。	・各教科等の特質や学習過程を踏まえて、一斉学習や個別学習、協働学習でICTを日常的、効果的に活用して、授業を展開することができる。 ・児童生徒がICTを活用して効果的に学習を進めることができるよう指導するとともに、情報モラル等について指導することができる。	・児童生徒の実態に即して、ICTを日常的、効果的に活用して、授業を展開することができる。 ・児童生徒のICT活用や情報モラル等に関する指導を行うとともに、後輩教員にアドバイスをすることができる。	・ICTの効果的な活用について情報共有を行うとともに、職員に指導助言をすることができる。 ・児童生徒のICT活用や情報モラル等に関する指導の重要性について、職員に指導助言をすることができる。	・ICTの効果的な活用について職員に指導助言を行い、全職員のICT活用指導力を高めることができる。 ・児童生徒のICT活用や情報モラル等に関する指導の重要性について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。	
	生徒指導力	児童生徒理解	一人一人の特性や個性を把握することの重要性を理解し、その手法を身に付けている。	一人一人の特性や個性を共感的に理解することができる。	カウンセリング技法等を活用しながら、一人一人の特性や個性を多面的・共感的に理解することができる。	児童生徒理解の在り方について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。	学校全体の児童生徒理解の質を高め、全職員による共通理解を推進することができる。	
		児童生徒指導	・個や集団を指導する手法(指示や褒め方・叱り方等)を身に付けている。 ・学級経営の基礎・基本を理解している。 ・諸問題への組織的な対応の重要性を理解し、その手法を身に付けている。	・指示や褒め方・叱り方等を身に付け、個や学級集団に応じた指導をすることができる。 ・児童生徒が安心して過ごせる学級経営を行うことができる。 ・学級内での諸問題に対して、報告・連絡・相談を行いながら、組織的に問題を解決することができる。	・一人一人のよさを引き出しながら、個や学級集団に応じた指導をすることができる。 ・互いに認め合い、高め合う学級経営を行うことができる。 ・学級・学年内での諸問題に対して、早期発見・早期対応に努め、組織的に問題を解決することができる。	・意図的に一人一人のよさを引き出しながら、個や学年・全校集団に応じた指導をすることができる。 ・各学級のよさを生かしながら、学年経営を行うことができる。 ・学年・学校内における諸問題の未然防止に努め、関係機関と連携しながら、組織的に問題を解決することができる。	・個や集団に応じた指導の在り方について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。 ・学級経営や学年経営について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。 ・諸問題の未然防止に努め、継続的に関係機関と連携しながら、組織的に問題を解決することができる。	
	組織参画力 組織運営力	学校組織の理解と参画・運営	学校組織や校務分掌について理解している。	学校組織への参画意識をもち、自分に任された職務を確実に遂行することができる。	学校組織への参画意識を強くもち、主体的に自分の職務を遂行することができる。	学校組織を円滑に運営するため、同僚と協働し、課題を改善しながら、職務を遂行することができる。	学校組織を円滑に運営するため、計画的・協働的に職務を遂行するとともに、職員に対して的確に指導助言をすることができる。	学校組織を円滑に運営するため、計画的・協働的な職務遂行を推進することができる。
		危機管理	・危機を予測し、未然防止の在り方について理解している。 ・危機管理の重要性を認識するとともに、危機発生時の対応の在り方について理解している。	・危機を予測し、未然防止を図ることができる。 ・学級・学年内外における危機発生時に、状況に応じて先輩教員に指示を仰ぎながら、危機を回避することができる。	・関係機関と連携して、学校の危機管理体制を整備することができる。 ・危機発生時の状況を把握し、的確に指示を出しながら、危機を回避することができる。	・継続的に関係機関と連携して、学校の危機管理体制を整備することができる。 ・危機発生時の状況を把握し、的確に指示を出しながら、危機を回避することができる。		
		保護者や地域・関係機関等との連携・協働	保護者や地域等と連携・協働した「共育」の重要性を理解している。	日頃から保護者と密に連絡をとったり、地域に関わったりしながら、教育活動を推進することができる。	保護者や地域・関係機関等との信頼関係を築きながら、教育活動を推進することができる。	保護者や地域・関係機関、近隣校(保幼小中特高)とのネットワークを構築し、連携・協働した教育活動を推進することができる。	保護者や地域・関係機関、近隣校(保幼小中特高)とのネットワークを構築し、連携・協働した教育活動を推進することができる。	

キャリアステージ		養成期	基礎期(習得)	基礎期(確立)	深化期	充実期	発展期①
資質・能力							
教職の素養に関する資質・能力	教育的愛情・情熱	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを大切にすることを大切にしている。 ・教員になる覚悟をもち、児童生徒を成長させよう、自立させようとする強い意欲をもちている。	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、積極的に児童生徒に関わっている。	一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、積極的に児童生徒に関わっている。 ・児童生徒を成長させようとする強い意欲をもち、一人一人の成長を喜びに感じながら、職責を果たしている。 ・児童生徒が、自立し、社会参加ができるように、主体的に取り組もうとしている。	指導的な立場と責任を自覚し、自己の課題に応じて研修に参加したり、後輩教員にアドバイスをしたり、研修を企画・運営したりしながら、職員相互に研鑽し合っている。	教育の動向を踏まえて、研修を企画・運営したり、研修の中で指導助言をしたりしながら、職員相互に研鑽し合っている。	
	向上心・向学心	教員として必要な資質・能力を身に付けるために、学ぶ意欲と志をもち、自ら学んでいる。					
	社会性・協調性	・社会に出るために必要な挨拶や言葉遣い、身だしなみを身に付けている。 ・他者との関わりやコミュニケーションの基礎・基本を身に付けている。	・社会人として必要な挨拶や言葉遣い、身だしなみを身に付け、相手や場に応じた言動をとっている。 ・相手の立場に立った関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者と良好な人間関係を築いている。	・社会人として必要な挨拶や言葉遣い、身だしなみを身に付け、相手や場に応じた言動をとっている。 ・相手の立場に立った関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者と良好な人間関係を築いている。	・立場に相応なふるまいや身だしなみを身に付け、目的や相手、場に応じた言動をとっている。 ・相手の立場を尊重した関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者、地域の人々と良好な人間関係を築いている。	・職責や立場を自覚した適切な言動をとっている。 ・様々な人々の立場を尊重し、職員や保護者、地域、異職種等の人々と良好な人間関係を築いている。	
	人権認識・人権感覚	・社会にある人権問題、学校における人権教育の必要性等について理解している。 ・人権問題や人権侵害に気付き、当事者の心情を推し量ろうとしている。 ・障がい者理解を深め、共生社会の実現の重要性を理解している。	・特定職業従事者としての自覚をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学校内外における人権侵害に気付き、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的に問題の解決を図ろうとしている。 ・「ふくせき制度」や交流及び共同学習等の意義や重要性を理解し、主体的・協働的に取り組もうとしている。	・特定職業従事者としての自覚をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学校内外における人権侵害に気付き、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的・協働的に問題の解決を図ろうとしている。 ・「ふくせき制度」や交流及び共同学習等の意義や重要性を理解し、主体的・協働的に取り組もうとしている。	・特定職業従事者としての自覚と責任をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学校内外における人権侵害に気付き、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的・協働的に問題の解決を図ろうとしている。 ・「ふくせき制度」や交流及び共同学習、地域との交流等の意義や重要性を理解し、意図的・計画的に取り組もうとしている。	・特定職業従事者として強い自覚と責任をもち、人権に関する法律、国及び市の動向や取組等について理解している。 ・社会にある人権問題や、学校内外における人権侵害に気付き、主体的・協働的に問題の解決を図ろうとしている。 ・すべての人々の多様性を尊重する共生社会の実現を推進している。	
	法令遵守・体罰等の不祥事根絶	・社会生活において法令を遵守するとともに、教育公務員の服務に関する法令等を遵守することの重要性を理解している。 ・体罰をしない覚悟をもち、体罰によらない指導方法について理解している。	・教育公務員としての自覚と誇りをもち、服務に関する法令や規則・規程を遵守している。 ・体罰をしない覚悟を強くもち、体罰根絶に向けて、体罰によらない指導方法を実践している。	・教育公務員としての自覚と誇りをもち、服務に関する法令や規則・規程を遵守している。 ・体罰をしない覚悟を強くもち、体罰根絶に向けて、体罰によらない指導方法を実践している。	・教育公務員の服務に関する法令や規則・規程等について職員への啓発を行いながら、不祥事を生み出さない職場の環境づくりを推進している。 ・体罰根絶に向けて、体罰を起こさせない環境づくりや体罰によらない指導方法を組織的に推進している。	・信頼される学校づくりに向けて、覚悟を強くもって不祥事根絶を推進している。 ・体罰を決して許さない学校づくりに向けて、覚悟を強くもって体罰根絶の取組を推進している。	
教職の実践に関する資質・能力	学校保健に関する指導力・マネジメント力	保健管理	学校保健安全法を理解し、心身の健康管理及び学校環境管理についての基礎的な知識・技術を身に付けている。	・健康診断や健康観察、救急処置等の心身の健康管理、学校環境衛生の日常点検等を実施し、問題に対して適切に対応することができる。 ・学校保健計画(保健管理・保健教育・保健組織活動)の立案に参画し、組織的に実施することができる。 ・保健管理について、必要に応じて職員に対して、指導助言をすることができる。	・様々な保健情報を総合的に把握し、明らかになった健康課題の解決に向けて、健康管理及び学校環境管理において中核的な役割を果たしながら、予防的措置を講じることができる。 ・学校保健計画の立案にあたって、保健主事とともに中核的な役割を果たすことができる。 ・保健管理について、職員や後輩養護教諭に対して、的確に指導助言をすることができる。	・学校における事件・事故、災害等に備えた救急体制の確立及び心のケアに関する支援体制の確立等、保健管理の面から学校運営に参画することができる。 ・保健管理について、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。	
		保健教育	学習指導要領を踏まえ、保健教育における養護教諭の役割を理解し、基礎的な知識・技術を身に付けている。	・養護教諭の専門性を生かしながら、学級担任等と連携し、学習指導要領や児童生徒の実態に即した保健教育を実践することができる。 ・保健教育について、必要に応じて職員に対して、指導助言をすることができる。	・養護教諭の専門性を発揮しながら、児童生徒の健康課題の解決に向けた保健教育を計画・実践・評価・改善し、効果的に推進することができる。 ・保健教育について、職員や後輩養護教諭に対して、的確に指導助言をすることができる。	・保健教育の全体計画の立案に参画し、組織的な実践・評価を通して、その改善を図ることができる。 ・保健教育について、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。	
		ICT活用	・ICTの効果的な活用法を理解し、保健教育の実践に生かしたり、教材等を作成・提示したりすることができる。 ・ICT活用や情報モラル等に関する指導の重要性を理解している。	・保健教育の実践において、ICTを日常的、効果的に活用することができる。 ・児童生徒がICTを活用して効果的に学習を進めることができるよう指導するとともに、情報モラル等について指導することができる。	・ICTを日常的、効果的に活用し、児童生徒の実態に即した保健教育を実践するとともに、職員や後輩養護教諭に対して指導助言をすることができる。 ・児童生徒のICT活用を指導することや情報モラル等に関する指導を行うとともに、職員や後輩養護教諭に指導助言をすることができる。	・ICTの効果的な活用について情報共有を行うとともに、他校や全市において指導助言することができる。 ・児童生徒のICT活用や情報モラル等に関する指導の重要性について他校や全市において的確に指導助言をすることができる。	
		健康相談	学校保健安全法における健康相談の位置付けを理解し、健康相談についての基礎的な知識を身に付けている。	・健康相談のプロセスを理解し、児童生徒の心身の健康課題と発達段階との関連を考慮しながら、適切に健康相談を実施することができる。 ・健康相談について、必要に応じて職員に対して、指導助言をすることができる。	・児童生徒の心身の健康課題について、学校医等の専門職や保護者、関係機関と連携しながら校内支援体制を整備するとともに、健康相談のコーディネーターとしての役割を果たすことができる。 ・健康相談について、職員や後輩養護教諭に対して、的確に指導助言をすることができる。	・児童生徒の心身の健康課題について、職員に対して指導的役割を果たすことができる。 ・健康相談について、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。	
		保健室経営	養護教諭の職務や役割、保健室の機能を理解し、保健室経営についての基礎的な知識を身に付けている。	学校教育目標を踏まえ、その具現化を図る保健室経営計画を立案して、組織的に保健室経営を行うことができる。	・学校保健活動における保健室のセンター的役割を理解し、学校の実態に応じて工夫改善を加えながら保健室経営を行うことができる。 ・保健室経営について、後輩養護教諭に対して、的確に指導助言をすることができる。	・学校保健活動と関連付けた教育活動を推進するために、積極的に学校運営に参画することができる。 ・保健室経営について、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。	
	保健組織活動	学校保健委員会等の保健組織活動の意義や目的、内容等を理解している。	学校保健の推進のために、保健主事や関係職員と連携しながら、学校保健委員会の企画・運営に参画したり、児童生徒保健委員会を的確に指導したりすることができる。	・保健組織が主体的・機能的に活動できるように、活動内容の工夫改善を図ることができる。 ・保健組織活動について、職員や後輩養護教諭に対して、的確に指導助言をすることができる。	・近隣の学校や関係機関と連携しながら、地域の実態に応じた保健組織活動を推進することができる。 ・保健組織活動について、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。		
	生徒指導力	児童生徒理解	一人一人の特性や個性を把握することの重要性を理解し、その手法を身に付けている。	一人一人の特性や個性を共感的に理解することができる。 客観的な調査等を活用しながら、一人一人の特性や個性を多面的・共感的に理解することができる。	カウンセリング技法等を活用しながら、一人一人の特性や個性を多面的・共感的に理解するとともに、後輩養護教諭にアドバイスをすることができる。 ・意図的に一人一人のよさを引き出しながら、個や集団に応じた指導をすることができる。	児童生徒理解の在り方について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。	
		児童生徒指導	・個や集団を指導する手法(指示や褒め方・叱り方等)を身に付けている。 ・諸問題への組織的な対応の重要性を理解し、その手法を身に付けている。	・指示や褒め方・叱り方等を身に付け、個や集団に応じた指導をすることができる。 ・諸問題に対して、報告・連絡・相談を行いながら、組織的に問題を解決することができる。 ・一人一人のよさを引き出しながら、個や集団に応じた指導をすることができる。 ・諸問題に対して、早期発見・早期対応に努め、組織的に問題を解決することができる。	・意図的に一人一人のよさを引き出しながら、個や集団に応じた指導をすることができる。 ・諸問題の未然防止に努め、関係機関と連携しながら、組織的に問題を解決することができる。 ・諸問題の未然防止に努め、継続的に関係機関と連携しながら、組織的に問題を解決することができる。	・個や集団に応じた指導の在り方について、職員に指導助言を行い、生徒指導力を高めることができる。 ・諸問題に対する未然防止対策を講じるとともに、意図的・計画的・継続的に関係機関と連携しながら、問題を解決することができる。	
	組織参画力 組織運営力	学校組織の理解と参画・運営	学校組織や校務分掌について理解している。	学校組織への参画意識をもち、自分に任された職務を確実に遂行することができる。 学校組織への参画意識を強くもち、主体的に自分の職務を遂行することができる。	学校組織を円滑に運営するため、同僚と協働し、課題を改善しながら、職務を遂行することができる。 学校組織を円滑に運営するため、計画的・協働的に職務を遂行するとともに、職員に対して的確に指導助言をすることができる。	学校組織を円滑に運営するため、計画的・協働的に職務を遂行することができる。	
		危機管理	・危機を予測し、未然防止の在り方について理解している。 ・危機管理の重要性を認識するとともに、危機発生時の対応の在り方について理解している。	・危機を予測し、未然防止を図ることができる。 ・危機発生時に、状況に応じて管理職に指示を仰ぎながら、危機を回避することができる。	・関係機関と連携して、学校の危機管理体制を整備することができる。 ・危機発生時の状況を把握し、的確に指示を出しながら、危機を回避することができる。	・継続的に関係機関と連携して、学校の危機管理体制を整備することができる。 ・危機発生時の状況を把握し、的確に指示を出しながら、危機を回避することができる。	
保護者や地域・関係機関等との連携・協働		保護者や地域等と連携・協働した「共有」の重要性を理解している。	日頃から保護者と密に連絡をとったり、地域に関わったりしながら、教育活動を推進することができる。	保護者や地域・関係機関等との信頼関係を築きながら、教育活動を推進することができる。	保護者や地域・関係機関、近隣校(保幼小中特高)とのネットワークを構築し、連携・協働した教育活動を推進することができる。	保護者や地域・関係機関、近隣校(保幼小中特高)とのネットワークを構築し、連携・協働した教育活動を推進することができる。	

キャリアステージ		養成期	基礎期(習得)	基礎期(確立)	深化期	充実期	発展期①
教職の素養に関する資質・能力	資質・能力						
	教育的愛情・情熱	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを大切にす気持ちをもっている。 教員になる覚悟をもち、児童生徒を成長させよう、自立させようとする強い意欲をもっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、積極的に児童生徒に関わっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒を成長させようとする強い意欲をもち、一人一人の成長を喜びに感じながら、職責を果たしている。 児童生徒が、自立し、社会参加ができるように、主体的に取り組もうとしている。 			
	向上心・向学心	教員として必要な資質・能力を身に付けるために、学び意欲と志をもち、自ら学んでいる。	主体的に研修に参加したり、先輩教員にアドバイスを求めたり、同僚と意見交換をしたりしながら、自ら研鑽に努めている。	指導的な立場と責任を自覚し、自己の課題に応じて研修に参加したり、後輩教員にアドバイスをしたり、研修を企画・運営したりしながら、職員相互に研鑽し合っている。			
	社会性・協調性	<ul style="list-style-type: none"> 社会に出るために必要な挨拶や言葉遣い、身だしなみを身に付けている。 他者との関わりやコミュニケーションの基礎・基本を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会人として必要な挨拶や言葉遣い、身だしなみを身に付け、相手や場に応じた言動をとっている。 相手の立場に立った関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者と良好な人間関係を築いている。 	<ul style="list-style-type: none"> 立場に相応なふるまいや身だしなみを身に付け、目的や相手、場に応じた言動をとっている。 相手の立場を尊重した関わり方やコミュニケーション力を身に付け、同僚や保護者、地域の人々と良好な人間関係を築いている。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業や立場を自覚した適切な言動をとっている。 様々な人々の立場を尊重し、職員や保護者、地域、異職種等の人々と良好な人間関係を築いている。 		
	人権認識・人権感覚	<ul style="list-style-type: none"> 社会にある人権問題、学校における人権教育の必要性等について理解している。 人権問題や人権侵害に気づき、当事者の心情を推し量ろうとしている。 障がい者理解を深め、共生社会の実現の重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定職業従事者としての自覚をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 社会にある人権問題や、学校内外における人権侵害に気づき、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的に問題の解決を図ろうとしている。 「ふくせき制度」や交流及び共同学習等の意義や重要性を理解し、主体的・協動的に取り組もうとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定職業従事者としての自覚と責任をもち、「人権教育指導の手引き」に記されている人権教育の現状や課題、人権に関する法律等について理解している。 社会にある人権問題や、学校内外における人権侵害に気づき、当事者の心情を推し量ったり、個々の多様性を受け入れたりしながら、主体的・協動的に問題の解決を図ろうとしている。 「ふくせき制度」や交流及び共同学習、地域との交流等の意義や重要性を理解し、意図的・計画的に取り組もうとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定職業従事者として強い自覚と責任をもち、人権に関する法律、国及び市の動向や取組等について理解している。 社会にある人権問題や、学校・地域内外における人権侵害に気づき、主体的・協動的に問題の解決を図ろうとしている。 すべての人々の多様性を尊重する共生社会の実現を推進している。 		
法令遵守・体罰等の不祥事根絶	<ul style="list-style-type: none"> 社会生活において法令を遵守するとともに、教育公務員の服務に関する法令等を遵守することの重要性を理解している。 体罰をしない覚悟をもち、体罰によらない指導方法について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育公務員としての自覚と誇りをもち、服務に関する法令や規則・規程を遵守している。 体罰をしない覚悟を強くもち、体罰根絶に向けて、体罰によらない指導方法を実践している。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育公務員の服務に関する法令や規則・規程等について職員への啓発を行いながら、不祥事を生み出さない職場の環境づくりを推進している。 体罰根絶に向けて、体罰を起させない環境づくりや体罰によらない指導方法を組織的に推進している。 	<ul style="list-style-type: none"> 信頼される学校づくりに向けて、覚悟を強くもって不祥事根絶を推進している。 体罰を決して許さない学校づくりに向けて、覚悟を強くもって体罰根絶の取組を推進している。 			
教職の実践に関する資質・能力	食に関する指導力	食に関する指導に係る全体計画の立案と推進	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する指導に係る全体計画（以下「全体計画」）作成の重要性や作成に当たっての栄養教諭の役割について理解している。 食に関する指導年間計画（以下「年間計画」）及び給食の時間や各教科等における指導内容について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体計画を立案し、それに基づいた実践について、適切に評価することができる。 各教科等における指導内容を明らかにするとともに、年間計画作成にあたって、職員に対して指導助言をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体計画、年間計画に基づいた実践について、職員に対して的確に指導助言をするとともに、学校の実態を踏まえて適切に評価し、計画の改善を図ることができる。 給食の時間や各教科等における指導内容について、系統性や関連性を整理し、意図的に年間計画に位置付けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関や家庭、地域との連携を図りながら、全体計画、年間計画を立案することができる。 食に関する指導に係るカリキュラム・マネジメントを推進し、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。 	
		ICT活用	<ul style="list-style-type: none"> 各教科等の特質に応じたICTの効果的な活用法を理解し、食に関する授業設計に生かしたり、教材等を作成・提示したりすることができる。 ICT活用や情報モラル等に関する指導の重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する授業において、各教科等の特質や学習過程をふまえて、ICTを日常的、効果的に活用することができる。 児童生徒がICTを活用して効果的に学習を進めることができるよう指導するとともに、情報モラル等について指導することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 各教科等の特質や学習過程をふまえて、ICTを日常的、効果的に活用し、児童生徒の実態に即した食に関する授業を展開するとともに、職員や後輩栄養教諭に対して授業設計についての指導助言をすることができる。 児童生徒のICT活用を指導することや情報モラル等に関する指導を行うとともに、職員や後輩栄養教諭に指導助言をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ICTの効果的な活用について情報共有を行うとともに、他校や全市において指導助言をすることができる。 児童生徒のICT活用や情報モラル等に関する指導の重要性について他校や全市において的確に指導助言をすることができる。 	
		食に関する授業実践	<ul style="list-style-type: none"> 指導技術（発問や板書等）の基礎・基本を用いて、食に関する授業を実践することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の意欲や理解に応じて、考えの違いやよさを生かしたり、新たな視点に気付かせたりする等の工夫をしながら、食に関する深い学びを具現化することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する授業実践について、職員や後輩栄養教諭に対して的確に指導助言をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する授業実践について、他校や全市において的確に指導助言を行い、授業力を高めることができる。 	
		個別的な相談指導	<ul style="list-style-type: none"> 偏食、肥満・痩身、食物アレルギー等について理解するとともに、相談指導の手法を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 偏食、肥満・痩身等の傾向や食物アレルギーをもつ児童生徒の保護者に対して、専門知識に基づいた相談指導を行い、必要に応じて学級担任や養護教諭、学校医等と連携しながら対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 偏食、肥満・痩身等の傾向や食物アレルギーをもつ児童生徒の保護者への対応について、職員や後輩栄養教諭に対して的確に指導助言をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 個別的な相談指導について、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。 	
	学校給食管理力	栄養管理	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食の役割や栄養管理の基礎・基本について理解している。 学校給食の調理や配食の基礎・基本について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食栄養摂取基準に基づき、食品構成を考慮して月々の献立を作成することができる。 学校給食の調理や配食に関して、各学校に応じた指導助言をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去の献立実施状況を踏まえ、年間献立計画を見通して月々の献立について調整するとともに、栄養管理について後輩栄養教諭に対して的確に指導助言をすることができる。 学校給食の調理や配食に関して、過去の実績に基づき物資調達状況に応じて適切に対応するとともに、対応の在り方について後輩栄養教諭に対して的確に指導助言をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食における献立作成や学校給食の調理や配食について、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。 	
		衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> 衛生管理の重要性や衛生管理の基礎・基本について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食衛生管理基準や「福岡市衛生管理マニュアル」に基づき、調理従事者の衛生、施設設備の衛生及び食品衛生の適正を期するため、必要に応じて調理業務員等に対して指導助言をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食衛生管理基準や「福岡市衛生管理マニュアル」を理解し、市全体の調理・施設設備の衛生状況を考慮し、「福岡市衛生管理マニュアル」の改訂に携わることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 衛生管理について、他校や全市において的確に指導助言をすることができる。 	
	生徒指導力	児童生徒理解	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の特性や個性を把握することの重要性を理解し、その手法を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の特性や個性を共感的に理解することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の特性や個性を多面的・共感的に理解するとともに、後輩栄養教諭にアドバイスをすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒理解について、職員に共通理解を図ることができる。 	
		児童生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> 個や集団を指導する手法（指示や褒め方・叱り方等）を身に付けている。 諸問題への組織的な対応の重要性を理解し、その手法を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 指示や褒め方・叱り方等を身に付け、個や集団に応じた指導をすることができる。 諸問題に対して、報告・連絡・相談を行いながら、組織的に問題を解決することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 意図的に一人一人のよさを引き出しながら、個や集団に応じた指導をすることができる。 諸問題の未然防止に努め、関係機関と連携しながら、組織的に問題を解決することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 個や集団に応じた指導の在り方について、職員に対して的確に指導助言をすることができる。 諸問題の未然防止に努め、継続的に関係機関と連携しながら、問題を解決することができる。 	
	組織参画力組織運営力	学校組織の理解と参画・運営	学校組織や校務分掌について理解している。	学校組織への参画意識をもち、自分に任された職務を確実に遂行することができる。	学校組織への参画意識を強くもち、主体的に自分の職務を遂行することができる。	学校組織を円滑に運営するため、同僚と協働し、課題を改善しながら、職務を遂行することができる。	学校組織を円滑に運営するため、計画的・協動的に職務を遂行するとともに、職員に対して的確に指導助言をすることができる。
		危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 危機を予測し、未然防止の在り方について理解している。 危機管理の重要性を認識するとともに、危機発生時の対応の在り方について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 危機を予測し、未然防止を図ることができる。 危機発生時に、状況に応じて管理職に指示を仰ぎながら、危機を回避することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関と連携して、学校の危機管理体制を整備することができる。 危機発生時の状況を把握し、的確に指示を出しながら、危機を回避することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的に関係機関と連携して、学校の危機管理体制を整備することができる。 危機発生時の状況を把握し、的確に指示を出しながら、危機を回避することができる。 	
保護者や地域・関係機関等との連携・協働		<ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域等と連携・協働した「共有」の重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域に関わりながら、教育活動を推進することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域・関係機関等との信頼関係を築きながら、教育活動を推進することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域・関係機関、近隣校（保幼小中特高）とのネットワークを構築し、連携・協働した教育活動を推進することができる。 		



「福岡市教員育成指標」を策定しました

福岡市教育委員会は、平成29年4月1日に施行された教育公務員特例法の一部改正を受けて、「福岡市教員育成指標」を策定しました。

この指標は、「新しいふくおか教育計画」に掲げた「信頼に応え得る教員の養成」をめざし、福岡市教育委員会と教員養成を行う大学、校長会で構成する福岡市教員育成協議会において、協議を重ね、策定したものです。

1 「福岡市教員育成指標」とは？

教員（教員志望者）がどのような資質・能力を身に付けながらキャリアを積んでいけばよいのかを示したものです。それぞれの教員が、学び続けるための目安にできるように、求められる資質・能力をキャリアステージごとにまとめています。

2 指標の種類は？

職の専門性を考慮して、次の4種類にまとめました。

- 教諭・指導教諭・主幹教諭（幼稚園・小学校・中学校・特別支援学校・高等学校）
- 養護教諭
- 栄養教諭
- 管理職（校長・副校長・教頭）

3 求められる資質・能力は？

「教職の素養」と「教職の実践」に関する資質・能力に整理しました。

- 教職の素養：教育的愛情・情熱、向上心・向学心、社会性・協調性、人権認識・人権感覚、法令遵守・体罰等の不祥事根絶の5つ
- 教職の実践：学習指導力（専門的指導力）、生徒指導力、組織参画力・組織運営力の3つ

4 キャリアステージの設定は？

教員の経験や力量に応じて、次の6つのステージを設定しました。

養成期	基礎期(習得)	基礎期(確立)	深化期	充実期	発展期
教員になるための基礎を形成する段階	学級担任、教科担任等としての基礎を習得する段階	学級担任、教科担任等としての基礎を確立する段階	若年層教員等へ指導助言できるミドルリーダーとしての役割を果たす段階	学年・教科等をこえて指導助言できるミドルリーダーとしての役割を果たす段階	教職員全体に対して指導助言できるリーダーとしての役割を果たす段階

- キャリアステージは、年齢や採用からの年数を考慮しつつ、教員一人一人が積み重ねてきた経験や、身に付けてきた力量で判断します。
- 発展期は、教員として経験を重ねて学校運営をサポートしていく発展期①と、管理職として学校運営・学校経営を推進していく発展期②に分かれます。
- 教員の目標設定やキャリアの高まりは、個人によって異なります。充実期から発展期①・発展期②に分かれるだけでなく、発展期①を経て管理職をめざす場合など、多様に考えられます。



5 指標の見方は？

各ステージに示した資質・能力は、そのステージにおいて身に付けるべき資質・能力です。

6 指標の活用は？

- 自己の成長を確認したり、自己の目標を立てたりするために
- 校外研修を受ける際の講座選択の手がかりにするために
- 自校の学校経営を評価・改善するために
- OJT をすすめる際の目標設定や、組織的な人材育成のために
- キャリアステージに応じた個々の教員への指導助言のために

※ 「福岡市教員育成指標」は、今後、社会や学校を取り巻く状況の変化等を踏まえ、必要に応じて検討・改善していきます。

福岡市教員育成指標の活用について



指標は、それぞれの立場から、以下のような活用ができます。

教員志願者は・・・

福岡市の先生になるには、こんな力が必要なんだ。

教育実習では、こんな力が身に付くようがんばろう。

こんな力を身に付けるために、こんな勉強をしよう。

- 福岡市で求められている教員像を把握することができます。
- 自己の学習・学修の目標や方向性を決める際の参考にすることができます。

教員は・・・

今の自分に、こんな力は身に付いているかな。

教員〇年目、こんな力も必要かな。今年は、この研修講座を受講してスキルアップしよう。

ミドルリーダーとして役割を果たすには、どんな力が必要かな。

若手にアドバイスするとき何を伝えたらいいかな。

- 日々の実践を振り返り、今の自分に必要な資質・能力を考える際の手がかりにすることができます。
- 教育センター等で行われる研修講座を選ぶ際に、自分のキャリアステージや身に付けたい資質・能力に合った講座選択の参考にすることができます。
- 校内でOJTを進めるにあたって、先輩教員から後輩教員にアドバイスをする際の参考にすることができます。

管理職は・・・

学校経営を進めるにあたって、管理職として求められる力を発揮できているだろうか。

〇〇先生は、そろそろ〇〇期にあたるだろう。校務分掌の〇〇を〇〇先生に任せよう。

〇〇先生は〇〇期にあたるから、こんな内容を学んでほしい。この研修講座をすすめてみよう。

- 自校の学校経営を振り返る際の目安にすることができます。
- 校内でのOJTにおける組織的な人材育成の目安にすることができます。
- 自校の教員に対して必要な資質・能力を示し、研修講座をすすめたり、キャリアステージに応じた指導助言の手がかりにしたりすることができます。

教員養成機関は・・・



- 指標に示された必要な資質・能力を踏まえ、教職課程、教職大学院のカリキュラム改善の参考にすることができます。
- 教育委員会と連携した研修プログラムの研究・開発の参考にすることができます。

教育委員会は・・・



- 指標に基づいて研修体系を整理し、研修計画を立案します。
- 研修講座において、自己の振り返りのために活用し、セルフマネジメントを促します。

子どもの人格の完成をめざし、「学び続ける教員」であることが大切です。キャリアステージに応じて、指標を活用しながら学び続け、自らの資質・能力を高めていきましょう。

3 教育センター研修講座

教育センター研修体系

関係法令や大臣指針、中央教育審議会答申 等

福岡市教員育成指標

令和5年度教育センター研修講座

該当者及び担当者が悉皆の研修講座

経験年数研修

- 教職員の教職経験に応じて求められる資質・能力の向上を図る。
 - ・ 初任者研修（1～3年次）、6年次研修、中堅教諭等資質向上研修、20年次研修、30年次研修
※下線の研修は法定研修（教育公務員特例法 第23条及び24条）

職能研修

- 職務に応じて求められる資質・能力の向上を図る。
 - ・ 校長研修、副校長・教頭研修、教務主任研修、主幹教諭研修、指導教諭研修 等

受講希望者の推薦による研修講座

教科等研修

- 教科・領域に関する専門的知識・技能を習得し、学習指導力の向上を図る。
 - ・ 共に学ぶ各教科等、人権意識を高める学習指導

課題研修

- 教育課題を取り上げ、学校教育の充実を図る。
 - ・ キャリアアップ研修、人権教育、端末操作研修、特別支援教育研修 等

スキルアップ講座

- 学習指導・生徒指導等の基本的な進め方について理解を深め、指導に生かす。
 - ・ 各教科等、部落問題学習、端末操作、学級づくり、教育実践研究の進め方



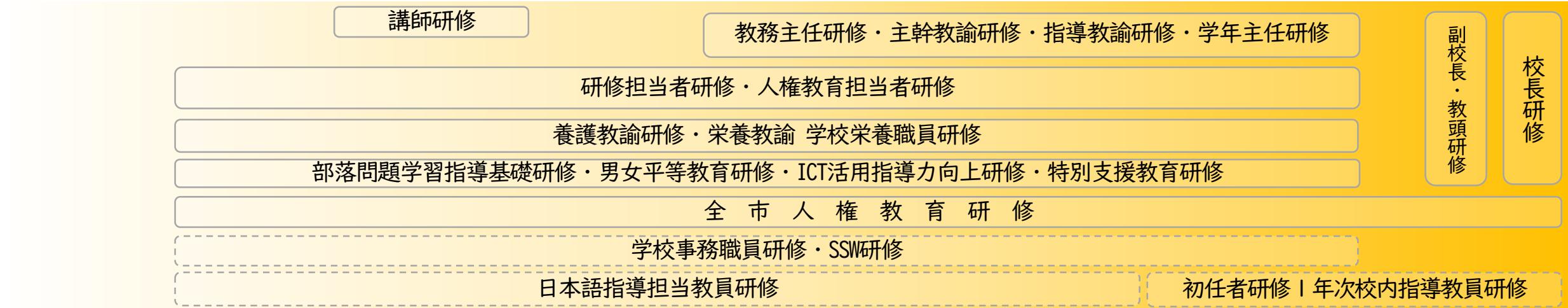
130の講座(全350回)があり、集合対面型123回
・オンライン双方向型163回・オンデマンド型64回で実施予定

養成期 基礎期(習得) 基礎期(確立) 深化期 充実期 発展期① 発展期②

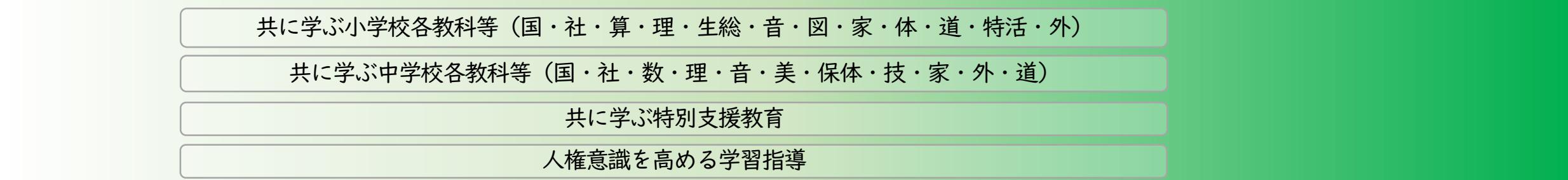
経験年数研修



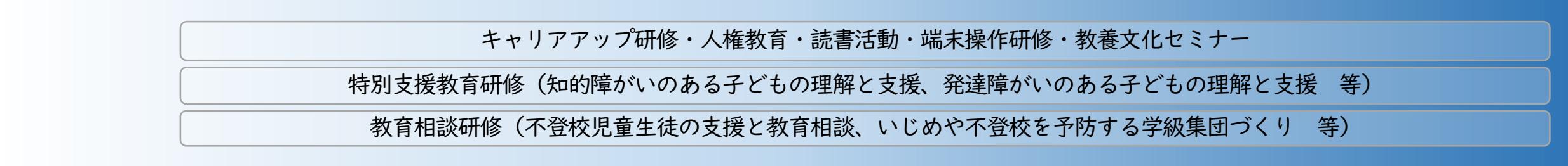
職能研修



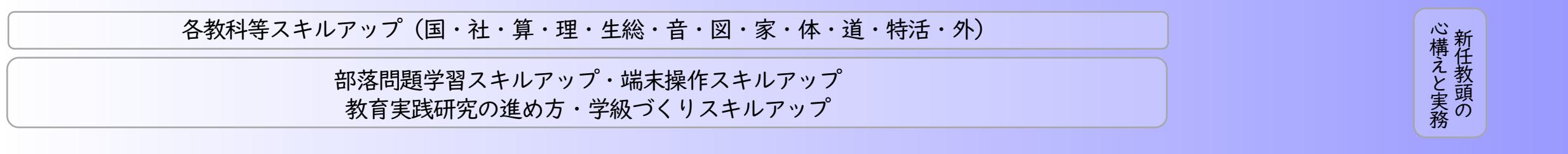
教科等研修



課題研修



スキルアップ



(2) 研修講座の基本的な流れ（申込み～受講完了まで）

各学校で「教職員研修計画」「研修講座案内」をもとに研修講座について周知

4月

経験年数研修

職能研修

教科等研修

課題研修

スキルアップ

該当者及び担当者悉皆

該当・担当者を集約し、「研修履歴シート」の【**経年研修**】【**職能研修**】を提出

※管理職から提出

教育Cにて受講者受付・研修準備

受講希望者の推薦

受講希望者を集約し、「研修履歴シート」の【**教科等研修**】【**課題研修**】【**スキルアップ**】を提出

※管理職から提出

教育Cにて受講者受付・研修準備

5月

各学校へ受講決定の通知

※教科等研修・課題研修への申込みは期限後は原則不可

スキルアップは
随時申込み可能

※申込様式を
管理職から提出

【研修受講の流れ】

研修前（2週間前～前日）

- ・「研修講座案内」にて研修講座クラスコードを確認し、
自分のGoogleアカウント（〇〇@fuku-c.ed.jp）でクラスルームに参加
- ・クラスルーム内の説明や資料等の確認（必要に応じて印刷を行う）

研修当日

【集合対面型】

- ・資料の持参が必要な場合は印刷して持参

【オンライン双方向型】

- ・クラスルームストリームに
掲載されるリンクから入室
- ・必要な資料の印刷と準備

【オンデマンド型】

- ・必要資料がある場合には印刷と準備

今年度はIDやパスワードの通知はありません。
全てクラスルームからの入室となります。

研修受講（オンデマンド型は研修動画の視聴）

研修後

【集合対面型】

- ・当日配布される用紙にて「学びの振り返りシート」
回答及び提出

【オンライン双方向型】

- ・クラスルームストリームに
掲載されるリンクから「学び
の振り返りシート」回答及び提出

【オンデマンド型】

- ・クラスルームストリームに
掲載されるリンクから「学び
の振り返りシート」回答及び提出

☆「学びの振り返りシート」の提出の確認をもって受講完了

- ・未提出の場合は原則未受講
- ・回答期限は原則研修日当日（スキルアップ等翌日までの場合もあり）

「学びの振り返りシート」はGmailに自動返信されます。自身の研修記録として保存し、必要に応じてご活用ください。

3月

職能研修・教科等研修・課題研修・スキルアップ講座受講状況に関する通知
経験年数研修未修了に関する通知

(3) 研修講座受講時の留意点等

研修受講に必要な手続きについて

【経験年数研修・職能研修】

- 各学校にて、漏れのないように対象者を把握し、「令和5年度福岡市立学校教職員研修履歴シート」への入力及び提出をお願いします。
 - ・ 「教職員研修履歴シート」【経験年数研修】【職能研修】が対象のシートとなります。
 - ・ シートの提出により対象者を決定するため、講座申込みの必要はありません。
 - ・ 経験年数研修対象者の把握については、次の内容を参照し、ご確認ください。

経験年数研修対象者の確認

1 職員番号(上2桁)での確認…次に該当する者は全て対象 (職種を問わず、職員番号が該当する場合にはシートに入力が必要)

経験年数研修	職員番号(上2桁)	採用年度
初任者研修1年次	23	令和5年度採用
初任者研修2年次	22	令和4年度採用
初任者研修3年次	21	令和3年度採用
6年次研修	18	平成30年度採用
中堅教諭等資質向上研修	13	平成25年度採用
20年次研修	04	平成16年度採用
30年次研修	94	平成6年度採用
令和5年度他府県・他都市転入教諭等研修	23	令和5年度採用

※ 育休や病休等の休暇による除算は行わない

※ 研修によっては免除規定有(研修講座案内や研修用クラスルームで確認すること)

2 他府県・他都市で教員経験がある者についての確認

- 本市の教員経験年数と他府県・他都市での教員経験年数を合算し、該当年次研修があれば重複して受講する

例①：令和5年度本市採用者で、△△県で10年経験がある者… $1 + 10 =$ 合算11年目
→「R5他府県他都市転入教諭等研修」と「中堅教諭等資質向上研修」の対象

例②：令和5年度本市採用者で、△△県で3年経験がある者… $1 + 3 =$ 合算4年目
→「R5他府県他都市転入教諭等研修」のみ対象

例③：昨年度(令和4年度)本市採用者で、△△県で1年経験がある者… $1 + 1 =$ 合算2年目
→「初任者研修2年次」の対象
※当該他府県等の初任者研修実施年数(1年間で実施等)は問わない

3 未修了の経験年数研修がある者についての確認

- 対象：令和4年度末に未修了通知が送付された者
- 未修了がある者で今年度に受講すべき経験年数研修がある場合には、原則重複して受講する

例：職員番号が18××××で初任者研修3年次の未修了者
→「6年次研修」と「初任者研修3年次」の対象

※ 未修了者も【経験年数研修】のシートに記入すること

【教科等研修・課題研修・スキルアップ講座及び職能研修の一部】

- 受講を希望する教職員が管理職を通して申込みの手続きを行うことで受講ができます。

教科等研修・課題研修・スキルアップ講座及び職能研修の一部の申込み手続きの流れ

1 「令和5年度研修講座案内」の内容について所属教職員に周知

- 研修講座案内の内容確認の方法
 - ・ 各学校へ配布している冊子
 - ・ クラスルーム「研修講座案内」→クラスコード sifft27
 - ※ クラスルーム定員の上限から、**学校アカウント及び管理職のみ入室可**
 - ・ 全庁 OA システム (FINE→学校関係様式→人材育成課)

2 研修受講希望者が「研修講座受講希望個票」を作成し、管理職へ提出

- 「研修講座受講希望個票」のデータは『研修講座案内用クラスルーム』『全庁 OA システム (FINE→人材育成課)』からダウンロードできます。

3 管理職が希望個票を「教職員研修履歴シート」にまとめ、提出

- 【教科等研修】【課題研修】【スキルアップ】のシートが対象のシートとなります。

- スキルアップ講座については、上記申込み後も受講希望が可能です。
次の流れを参照の上、申込みをお願いします。

スキルアップ講座を年度当初申込み後に受講する際の流れ

1 管理職から人材育成課 研修企画係へ受講追加希望の電話連絡 (822-2875)

- 人数に制限がある講座等もあるため、まずは電話での確認を行うこと

2 申込み用の様式の記入

- 様式をクラスルーム「研修講座案内」または全庁 OA システム (FINE→人材育成課) からダウンロードし、必要事項を記入すること

3 管理職から様式を電子データにて提出

- 提出先：研修企画係 kenshu-kikaku.BES@nomail.city.fukuoka.jp

研修講座の欠席・遅刻について

- 欠席する場合（休暇等含む）には、まずは事前に管理職から教育センター人材育成課へご連絡ください。その後、「欠席届」の提出をお願いします。
 - ・ クラスルーム「研修講座案内」、全庁 OA システム (FINE→人材育成課) からダウンロード可能
提出先：研修企画係 kenshu-kikaku.BES@nomail.city.fukuoka.jp
 - ※ スキルアップ講座で管理職からの連絡が難しい場合には、本人から連絡を行ってください。
- 経験年数研修を欠席した場合には、次年度受講となります。
 - ・ 令和5年度は予備日を設定しているため、原則補講は実施しない
- 遅刻については、原則認めないものとします。
 - ※ やむを得ない理由で、研修講座開始時刻に遅れる場合にはまずは人材育成課へご連絡ください。

受講の際の留意点

- 事前に受講する研修講座の目的や主な内容を確認し、主体的に研修を受講しましょう。
- 教育センターに集合して研修を受講する際は、できる限り公共交通機関を利用し、来所をお願いします（駐車場に限りがあります）。
 - ・ 車で来所する場合、センター周辺は小学校や保育園等があるため最徐行を心掛けましょう。
- オンライン研修双方向型を受講する際には、次のことを必ずご確認ください。

オンライン研修双方向型を受講する際の留意点

- 対象外または申込みを行っていない研修のクラスルームには絶対に参加しないこと
 - ・ クラスルーム定員に上限があり、勝手な参加がある場合には対象者が受講できなくなることに繋がります。
- 研修の録画・録音、配布された資料の複製や2次利用をしないこと
 - ・ 研修に関する資料や研修での講話の内容等は、講師の著作物です。無断での複製や2次利用は著作権の侵害になる恐れがあるため、禁止します。
- 必ず自分のGoogle アカウント（○○@fuku-c.ed.jp）でログインし、受講すること
 - ・ 研修後の「学びの振り返り」が自身のGmailに自動返信されます。
- 原則、所属校にて受講すること
 - ・ スキルアップ講座やオンデマンド研修はその限りではありません。
- 研修を受講するのに『ふさわしい服装』『ふさわしい態度』で受講すること
 - ・ 集合研修、オンライン研修双方向型問わず、研修にふさわしい服装・態度で臨みましょう。
- 研修に集中できる環境で受講すること
 - ・ 双方向型の場合には、オンライン上での対話や交流ができる環境で受講してください。
 - ・ 「ながら受講」をしないようにしましょう。
- 研修開始15分前までに機器の接続や入室を行い、音声や映像の確認を行うこと
 - ・ 15分前より入室確認を行うため、直前の接続にならないよう心掛けましょう。
- 研修中は『常にカメラをオン』にし、『受講状況がわかるようカメラの調整』を行うこと
 - ※ 受講状況が確認できない場合には、学校へ確認を行い、未受講となる場合があります。
- 「学びの振り返りシート」がGmailに返信されます。必ず確認を行い、削除しないこと
 - ※ 自身の大切な学びの記録です。必要に応じて活用しましょう。

個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは児童生徒の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題である。
主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデルである。

令和4年中央教育審議会答申にて「新たな教師の学びの姿」の実現に関して書かれている文章です。

研修に臨む姿勢や受講態度は、児童生徒に求めようとしている姿と同一のものであるか、常に意識して学びたいものですね。

管理職を中心に、校内で意識の定着や向上を図り、共に「新たな教師の学びの姿」を実現させていきましょう。



(4) 令和5年度教育センター研修講座年間計画

【経】経験年数研修 【職】職能研修 【教】教科等研修 【課】課題研修 【ス】スキルアップ講座

4月	
オンデマンド	【経】初1年次①(～4月)②(～5月)初2年次①(～4月)②(～5月)初3年次(～6月) 【経】6年次(～6月)中堅教諭等①(～5月)20年次(～5月)30年次(～5月) 【職】校長研(～6月)新任教頭研(～8月・～1月)副校長教頭研①(～5月) 【職】教務主任研①(～7月)主幹教諭研(～6月)指導教諭研(～6月)新研修担当研①(～4月) 【職】特支Co研(～6月)新特学研①(～5月)新通級研①(～5月) 【職】栄養教諭・学校栄養職員研①(～4月)学校事務1年次④(～6月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

5月	
オンデマンド	【経】初1年次②(～5月)③(～6月)初2年次②(～5月)初3年次(～6月) 【経】中堅教諭等①(～5月)20年次(～5月)30年次(～5月) 【経】6年次(～6月)中堅教諭等②(～6月)【職】学校事務1年次④(～6月) 【職】校長研(～6月)新任教頭研(～8月・～1月)副校長教頭研①(～5月) 【職】主幹教諭研(～6月)指導教諭研(～6月)教務主任研①(～7月) 【職】特支Co研(～6月)新特学研①(～5月)新通級研①(～5月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	土	
2	日	
3	月	【経】初1年次(小中特高養栄日)① 【経】他府県転入者研①【職】学校事務1年次①
4	火	【経】初1年次(栄)②【職】拠点校指導教員研①
5	水	【職】1年次校内指導教員研①
6	木	
7	金	
8	土	
9	日	
10	月	【職】学校事務1年次②
11	火	
12	水	
13	木	
14	金	※「研修履歴シート」【経年研】【職能研修】提出〆切
15	土	
16	日	
17	月	
18	火	
19	水	【経】初1年次(小中特高養栄日)②(栄)③ 【経】他府県転入者研②【職】新任校長研①【職】学校事務1年次③
20	木	
21	金	【職】新任副校長研【職】新任教頭研 ※「研修履歴シート」【教科等研修】 【課題研修】【スキルアップ】提出〆切
22	土	
23	日	
24	月	
25	火	
26	水	【経】初1年次(小中特高養栄日)②(栄)③予備日 【経】他府県転入者研②予備日
27	木	【職】新任特学・新担当通級研②A
28	金	
29	土	
30	日	

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	月	
2	火	
3	水	
4	木	
5	金	
6	土	
7	日	
8	月	【職】新任教務主任研① 【職】人権担当者研①
9	火	
10	水	【経】初1年次(小中特高養栄日)③(栄)④ 【職】学校事務1年次⑤
11	木	【職】新任特学・新担当通級研②B 【職】新任研修担当者研②【ス】端末操作①
12	金	【経】初2年次③A【ス】学級づくり① ※初任者研修1年次 様式1提出〆切
13	土	
14	日	
15	月	【経】初2年次③B【ス】部落問題①
16	火	【ス】家庭①
17	水	【経】初1年次(小中特高養栄日)③(栄)④予備日 【職】校長研②(小中特)【職】学校事務2年次
18	木	【ス】小道德①
19	金	【職】副校長・教頭研②【職】主幹教諭研②【職】SSW研① 【職】指導教諭研②【ス】小図工①・教育実践① ※中堅教諭等資質向上研 報告書①提出〆切
20	土	
21	日	
22	月	【職】校長研②(高) 【職】ICT活用研①(【課】キャリアアップ研Aを兼ねる)
23	火	【ス】小理科①
24	水	【教】人権意識を高める学習指導(小)
25	木	【ス】小算数①
26	金	【ス】小社会①
27	土	
28	日	
29	月	
30	火	【ス】小体育①
31	水	

※経験年数研修 高校教員対象の福岡県教育センターが主催する研修日程は記載していません。

(4) 令和5年度教育センター研修講座年間計画

【経】経験年数研修 【職】職能研修 【教】教科等研修 【課】課題研修 【ス】スキルアップ講座

6月	
オンデマンド	【経】初1年次③(～6月)④(～8月)初3年次(～6月) 【経】6年次(～6月)中堅教諭等②(～6月) 【職】校長研(～6月)新任教頭研(～8月・～1月)教務主任研①(～7月) 【職】主幹教諭研(～6月)指導教諭研(～6月) 特支Co研(～6月) 【職】学校事務1年次④(～6月)⑧(～7月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

7月	
オンデマンド	【経】初1年次④(～8月)初2年次③(～8月) 【職】新任教頭研(～8月・～1月) 【職】教務主任研①(～7月) 【職】学校事務1年次⑧(～7月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	木	
2	金	
3	土	
4	日	
5	月	
6	火	
7	水	
8	木	
9	金	【職】部落問題学習基礎研修(【課】キャリアアップ研Bを兼ねる) 【ス】小国語①
10	土	
11	日	
12	月	【経】初1年次(養)④(栄)⑤【職】学校事務1年次⑥ 【職】教務主任研②(【課】キャリアアップ研Cを兼ねる)
13	火	【ス】端末操作②
14	水	【経】初1年次(小中特A)④
15	木	【教】人権意識高める指導(中)【ス】小音楽① 【職】研修担当者研① (【課】キャリアアップ研Dを兼ねる)
16	金	【経】初3年次②
17	土	
18	日	
19	月	【職】ICT活用研②(【課】キャリアアップ研Eを兼ねる)【職】学校事務6年次
20	火	【ス】小生活・総合①
21	水	【経】初1年次(小中特B)④
22	木	【経】初3年次②予備日【ス】小特活①
23	金	【ス】小社会②・教育実践②
24	土	
25	日	
26	月	【職】日本語指導担当研① 【職】学校事務1年次⑦ 【ス】家庭②
27	火	
28	水	【経】初1年次(小中特C)④【職】副校長・教頭研③
29	木	【課】自立活動基礎基本【ス】部落問題②
30	金	【職】人権担当者研②

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	土	
2	日	
3	月	【職】校長研③
4	火	【ス】小外国語①
5	水	【経】初1年次(小中特)D④
6	木	
7	金	
8	土	
9	日	
10	月	【職】学校事務1年次⑨
11	火	
12	水	
13	木	
14	金	※初任者研修2年次 報告書①提出〆切
15	土	
16	日	
17	月	
18	火	
19	水	
20	木	
21	金	※初任者研修3年次 報告書①提出〆切
22	土	
23	日	
24	月	【経】初1年次(小中特EF)⑤
25	火	【経】初1年次(小中特GH・養)⑤(栄)⑥(高日)④
26	水	【職】学校事務1年次⑩【課】肢体不自由理解 【課】共小社会・算数・特活・生活総合 【課】高校発達障がい理解
27	木	【課】共小国語・体育・家庭 【課】端末操作研①
28	金	
29	土	
30	日	
31	月	【職】全市人権教育研修

※経験年数研修 高校教員対象の福岡県教育センターが主催する研修日程は記載していません。

(4) 令和5年度教育センター研修講座年間計画

【経】経験年数研修 【職】職能研修 【教】教科等研修 【課】課題研修 【ス】スキルアップ講座

8月	
オンデマンド	【経】初1年次④(～8月)初2年次③(～8月) 【職】新任教頭研(～8月・～1月) 【職】新任教務主任研②(～9月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

9月	
オンデマンド	【経】初1年次⑤(～11月) 【職】新任教頭研(～1月) 【職】新任教務主任研②(～9月) 【職】初1年次校内指導教諭研②(～10月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	火	【職】栄養教諭・職員研②(【課】キャリアアップ研Fを兼ねる) 【教】共小理科・図工・道徳・外国語【職】養護教諭研① 【課】検査法理解・いじめ不登校予防・教育相談
2	水	【課】キャリアアップ研G【課】端末操作研②③
3	木	
4	金	※初任者研修1年次 様式2提出〆切
5	土	
6	日	
7	月	
8	火	
9	水	
10	木	
11	金	
12	土	
13	日	
14	月	
15	火	
16	水	
17	木	【経】初1年次(小中特EF・養)⑥(栄)⑦(日)⑤
18	金	【経】初1年次(小中特GH)⑥
19	土	
20	日	
21	月	【職】全市人権教育研修
22	火	【教】共中理科 【課】不登校支援教育相談 【課】みんなで考える発達障がい支援
23	水	【教】共中社会・美術・保体・道徳 【課】人権教育・読書活動・自立活動実践
24	木	【教】共中音楽・国語・数学・技術・家庭・外国語 【教】共小音楽、共特別支援
25	金	【職】拠点校指導教員研②
26	土	
27	日	
28	月	
29	火	
30	水	
31	木	【ス】小特活②

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	金	【ス】学級づくり②
2	土	
3	日	
4	月	【職】学年主任研
5	火	【ス】小生活・総合②
6	水	【経】初1年次(小中特A)⑦
7	木	【課】病気や障がい理解と支援
8	金	【職】全市人権教育研修(補講)【ス】小社会③
9	土	
10	日	
11	月	【経】初1年次(養)⑦(栄)⑧【職】学校事務1年次⑩
12	火	【ス】小理科②
13	水	【経】初1年次(小中特B)⑦
14	木	【課】キャリアアップ研H 【ス】小算数②
15	金	【職】日本語指導担当研② 【ス】小国語②
16	土	
17	日	
18	月	
19	火	【ス】小体育②
20	水	【経】初1年次(小中特C)⑦
21	木	【課】聴覚障がい理解と支援 【職】栄養教諭・職員研③【ス】小音楽②
22	金	【ス】小図工②
23	土	
24	日	
25	月	【課】発達障がい理解と支援
26	火	【ス】家庭③
27	水	【経】初1年次(小中特D)⑦
28	木	【職】学校事務職員研
29	金	【課】見えにくさ理解と支援【ス】教育実践③
30	土	

※経験年数研修 高校教員対象の福岡県教育センターが主催する研修日程は記載していません。

(4) 令和5年度教育センター研修講座年間計画

【経】経験年数研修 【職】職能研修 【教】教科等研修 【課】課題研修 【ス】スキルアップ講座

10月		11月	
オンデマンド	【経】初1年次⑤(～11月) 【職】新任教頭研(～1月) 【職】初1年次校内指導研(～10月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)	オンデマンド	【経】初1年次⑤(～11月) 【職】新任教頭研(～1月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	日	
2	月	【職】学校事務3年次
3	火	【ス】小外国語②
4	水	【職】日本語指導担当研③ 【職】養護教諭研②(【課】キャリアアップ研Iを兼ねる)
5	木	【課】知的障がい理解と支援 【ス】端末操作③
6	金	
7	土	
8	日	
9	月	
10	火	
11	水	
12	木	【ス】部落問題③
13	金	
14	土	
15	日	
16	月	
17	火	
18	水	
19	木	
20	金	【職】学校事務主任・総括主任・主査研
21	土	
22	日	
23	月	【職】主幹教諭研③
24	火	
25	水	【経】初1年次(小中特養)⑧(栄)⑨(高)⑤(日)⑥ 【職】SSW研②
26	木	【ス】小算数③
27	金	【職】ICT活用研③(【課】キャリアアップ研Jを兼ねる)
28	土	
29	日	
30	月	
31	火	※6年次研修 報告書①提出〆切

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	水	
2	木	
3	金	
4	土	
5	日	
6	月	
7	火	
8	水	【経】初1年次(小中特養)⑧(栄)⑨(高)⑤(日)⑥予備日 【課】教養文化セミナー
9	木	【ス】小道徳②
10	金	【ス】学級づくり③
11	土	
12	日	
13	月	
14	火	
15	水	
16	木	
17	金	【職】男女平等教育研(【課】キャリアアップ研Kを兼ねる)
18	土	
19	日	
20	月	
21	火	【ス】小理科③
22	水	【経】初1年次(小中特)⑨(高)⑥
23	木	
24	金	【課】キャリアアップ研L
25	土	
26	日	
27	月	【経】初1年次(養)⑦
28	火	
29	水	【経】初1年次(小中特)⑨(高)⑥予備日
30	木	【ス】小特活③

※経験年数研修 高校教員対象の福岡県教育センターが主催する研修日程は記載していません。

(4) 令和5年度教育センター研修講座年間計画

【経】経験年数研修 【職】職能研修 【教】教科等研修 【課】課題研修 【ス】スキルアップ講座

12月	
オンデマンド	【職】新任教頭研(～1月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

1月	
オンデマンド	【職】新任教頭研(～1月) 【経】初3年次研⑤(～2月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	金	【ス】小国語③・教育実践④
2	土	
3	日	
4	月	【課】キャリアアップ研M
5	火	
6	水	
7	木	
8	金	※初任者研修1年次 様式3提出〆切
9	土	
10	日	
11	月	
12	火	
13	水	
14	木	
15	金	
16	土	
17	日	
18	月	
19	火	
20	水	
21	木	
22	金	※初任者研修2年次 報告書②提出〆切 ※中堅教諭等資質向上 報告書②提出〆切 ※20年次・30年次研修 報告書提出〆切
23	土	
24	日	
25	月	
26	火	
27	水	
28	木	
29	金	
30	土	
31	日	

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	月	
2	火	
3	水	
4	木	
5	金	
6	土	
7	日	
8	月	
9	火	
10	水	
11	木	
12	金	
13	土	
14	日	
15	月	【経】初2年次⑤A
16	火	【ス】小外国語③
17	水	【経】初1年次(小中特養栄)⑩(高日)⑦ 【経】他府県転入者研③
18	木	
19	金	【経】初2年次⑤B
20	土	
21	日	
22	月	【経】初2年次⑤C
23	火	
24	水	【経】初1年次(小中特養栄)⑩(高日)⑦予備日 【経】他府県転入者研③予備日
25	木	【経】初2年次⑤D
26	金	【職】人権担当者研③-1
27	土	
28	日	
29	月	【職】人権担当者研③-2
30	火	
31	水	【職】研修担当者研② ※6年次研修 報告書②提出〆切 ※中堅教諭等資質向上 報告書③提出〆切

※経験年数研修 高校教員対象の福岡県教育センターが主催する研修日程は記載していません。

(4) 令和5年度教育センター研修講座年間計画

【経】経験年数研修 【職】職能研修 【教】教科等研修 【課】課題研修 【ス】スキルアップ講座

2月		3月	
オンデマンド	【経】初3年次研⑤(～2月) 【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)	オンデマンド	【職】常勤・非常勤講師研(4月～採用後速やかに)

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	木	
2	金	
3	土	
4	日	
5	月	
6	火	
7	水	【経】初1年次(小中特A)⑩
8	木	
9	金	
10	土	
11	日	
12	月	
13	火	
14	水	【経】初1年次(小中特B・養栄)⑪
15	木	
16	金	
17	土	
18	日	
19	月	
20	火	
21	水	【経】初1年次(小中特C)⑫(高日)⑧
22	木	
23	金	
24	土	
25	日	
26	月	
27	火	
28	水	【経】初1年次(小中特D)⑬
29	木	

日	曜日	研修講座(※報告書等提出期限)
1	金	
2	土	
3	日	
4	月	
5	火	
6	水	
7	木	
8	金	※初任者研修1年次 様式4提出〆切
9	土	
10	日	
11	月	
12	火	
13	水	
14	木	
15	金	
16	土	
17	日	
18	月	
19	火	
20	水	
21	木	
22	金	
23	土	
24	日	
25	月	
26	火	
27	水	
28	木	
29	金	
30	土	
31	日	

※【ス】新任教頭の心構え(中旬～下旬に実施)

※経験年数研修 高校教員対象の福岡県教育センターが主催する研修日程は記載していません。

4 校内人材育成推進パッケージについて

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（中央教育審議会）

公立の小学校等の校長及び教員の資質向上に関する指標の策定に関する指針改正（R4.8）

- 日常的な校内研修等の充実
- 管理職の下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制
- 研修内容が適時見直される仕組みの整備
- 研修の精選・重点化を含む効果的・効率的な実施方法
- 中堅段階以降も含めた研修機会の充実

福岡市においても日常的なOJTや校内研修の充実による全校的な校内人材育成の推進

校
内
人
材
育
成
推
進
パ
ッ
ケ
ー
ジ

人材育成推進の支援

各学校の取組み

リソースの提供

◆ 校内人材育成推進ガイドライン

- ・ 「令和の日本型学校教育」を担う「新たな教師の学びの姿」実現に向けた取組みとして、全校的な校内人材育成を推進するために校内人材育成の在り方などの指針として作成し発行。

◆ 校内人材育成ハンドブック

- ・ 校内人材育成を具体的にどのように進めていくのか、各学校が手引書として活用できるものとして作成し発行。

◆ 校内人材育成実践

- ・ 日常的なOJTや校内研修を充実させ、教員個々の資質・能力及び学校の組織力を向上。

◆ 意図的、計画的かつ継続的な校内人材育成

- ・ 各学校の取組みが単発的、断続的な取組みとならないよう、組織体制や研修プログラムなど持続可能な仕組みづくりを検討中。

◆ 教育センター研究協力事業

- ・ 令和5・6年度において「校内人材育成」を重点課題とし、具体的な手法等を実践的に研究し、その成果をまとめるとともに、全市に普及・啓発。

◆ 非常勤研修員による調査研究

- ・ 令和5年度において非常勤研修員による「校内研修推進」をテーマとしたグループ研究を実施。教員の資質・能力の向上を目指したOJTの進め方や新たな校内研修事例を創出し、成果を提供。

新たな教師の学びの姿実現
多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

令和5年度

福岡市教職員研修計画

編集・発行 福岡市教育センター人材育成課
〒814-0006
福岡市早良区百道3丁目10番1号
TEL 092-822-2875
FAX 092-822-2825
MAIL jinzai.BES@city.fukuoka.lg.jp

発行 令和5年3月

