

令和8年度 茨城県教員研修計画

茨城県教育委員会

目次

1. 計画策定の趣旨	1
2. 本県の教員に求められる資質能力（本県が育成する教員像）	
(1) 本県教育の目標と育成する教員像	2
(2) 「茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標」と キャリアステージ別の資質能力	4
3. 教員研修の構成と体系	
(1) 基本的な考え方	20
(2) 研修の区分及び概要等	20
(3) 研修体系	27
4. 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励	
(1) 背景	29
(2) 研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の目的	29
(3) 「Plant」（全国教員研修プラットフォーム）	29
5. その他	
(1) 本計画の活用について	33
(2) 資料等	33

1. 計画策定の趣旨

本計画は、教育公務員特例法に基づき策定した「茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標」を踏まえ、教員の資質能力の体系的かつ効果的な向上を図ることを目的として策定したものです。

学習指導要領の改訂や、AI・ICTの高度化、グローバル化、多様な教育的ニーズへの対応など、社会や教育を取り巻く環境の急速な変化に対応するため、教員は、教職生涯にわたり学び続け、資質能力の向上に努めることが求められています。

また、中央教育審議会は令和4年12月に「令和の日本型学校教育」を担う教員自身の学び（研修観）の転換を図るべく、新たな教師の学びの姿として、

- 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- 新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- 他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

と示しています。

具体的には、教員と学校管理職等との積極的な対話を踏まえながら、任命権者等が提供する学びの機会と、教員自らが主体的に求めていく多様な主体が提供する学びとが相まって、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教員が育っていくことを目指しています。

また、教員の学びの内容の多様性と、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」も含む学びのスタイルの多様性を重視するということが重要です。この観点からも、教員の個別最適な学びの実現のみならず、協働的な学びを実現していくことが必要です。

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、教員の学びにも求められています。主体的に学び続ける教員の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデルであり、「令和の日本型学校教育」を実現するためには、児童生徒の学びの転換とともに、研修観の転換を図る必要があります。

そこで、本計画は、上記を踏まえ、県教育委員会が目指す「すべての子どもの可能性を引き出す活力ある学校づくり」の実現に貢献できる教員の育成を目指し、計画的・体系的な資質向上を図るための全体像を示すこととします。

2. 本県の教員に求められる資質能力（本県が育成する教員像）

(1) 本県教育目標と育成する教員像

○ 本県教育の目標

ひとりひとりの能力を開発し 豊かな人間性をつちかう
じょうぶな身体をつくり たくましい心を養う
郷土を愛し 協力しあう心を育てる

○ 本県が育成する教員像

県教育委員会では、毎年度「学校教育指導方針」を作成し、「すべての子どもの可能性を引き出す活力ある学校づくり」に資する本県教育の方針及び具体的な取組等を体系的に示しています。

「学校教育指導方針」では、児童生徒の可能性を最大限に引き出し、自ら考え行動し、よりよい社会の創造に貢献できる「人財」を育成することを目指しており、教員が児童生徒の自己肯定感を育む伴走者であることの重要性を強調しています。

また、教員には豊かな人間性と高い使命感を持つプロフェッショナルであること、多様な児童生徒に個別に寄り添う姿勢、そして探究的な学びをデザインし実践する授業の専門性が求められます。

さらに、学校全体でカリキュラム・マネジメントを推進する協働者として、安全な学習環境を創造し、社会の変化に前向きに対応しながら学び続ける資質向上の重要性も述べられています。

そこで、本計画では、「学校教育指導方針」に示された教育施策を推進し、本県教育の目標の実現に向けて求められる資質や能力等を次のとおりとしています。なお、以下に示す資質等は、「茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標」で示す資質ともリンクしているものです。

◆ 児童生徒の可能性を引き出す伴走者

児童生徒の自己肯定感や自己有用感を育み、失敗を恐れずに意見を伝え、他者への理解を示す心を養います。主体的な学びを支援する伴走者として児童生徒と向き合い、活力に満ちた笑顔で接することが重要です。

◆ 人間性豊かで高い使命感を持つプロフェッショナル

人間性が豊かで、社会人として言葉遣いや礼儀等のマナーを持って行動できることが求められます。高い使命感を持ち、コンプライアンス意識を備えて自らを律し、教育者として厚く信頼される存在であることが求められます。

◆ 児童生徒の多様性を理解し、寄り添う存在

児童生徒一人一人の捉え方が異なることを理解し、多様なニーズに柔軟に対応し、個々の児童生徒に寄り添った関係づくりができることが重要です。困難を抱える児童生徒に対しては、チームとして支援に当たる意識が求められます。

◆ 探究的な学びをデザインし、実践する授業の専門家

児童生徒の実態や社会の変化を的確に捉え、学習指導要領に示される学力の三要素（知識・技能、思考力・判断力・表現力等、主体的に学習に取り組む態度）を育む指導を展開することが求められます。特に、児童生徒が自ら問題を発見し、他者と協働し、試行錯誤しながら解決に向けて行動する「探究的な学び」をデザインし、実践できることが重視されます。また、ICT活用の最新知識と技術を持ち、授業に効果的に取り入れることが求められます。

◆ **カリキュラム・マネジメントを推進する協働者**

教職員組織の一員として、カリキュラム・マネジメントに基づき、他の教職員と連携・協働しながら、学校教育目標の具現化に貢献できることが期待されます。教育内容の質の向上に向けた教育課程の実施状況の適切な評価と改善に取り組むことが重要です。

◆ **安全で安心な学校・学級を創造する力**

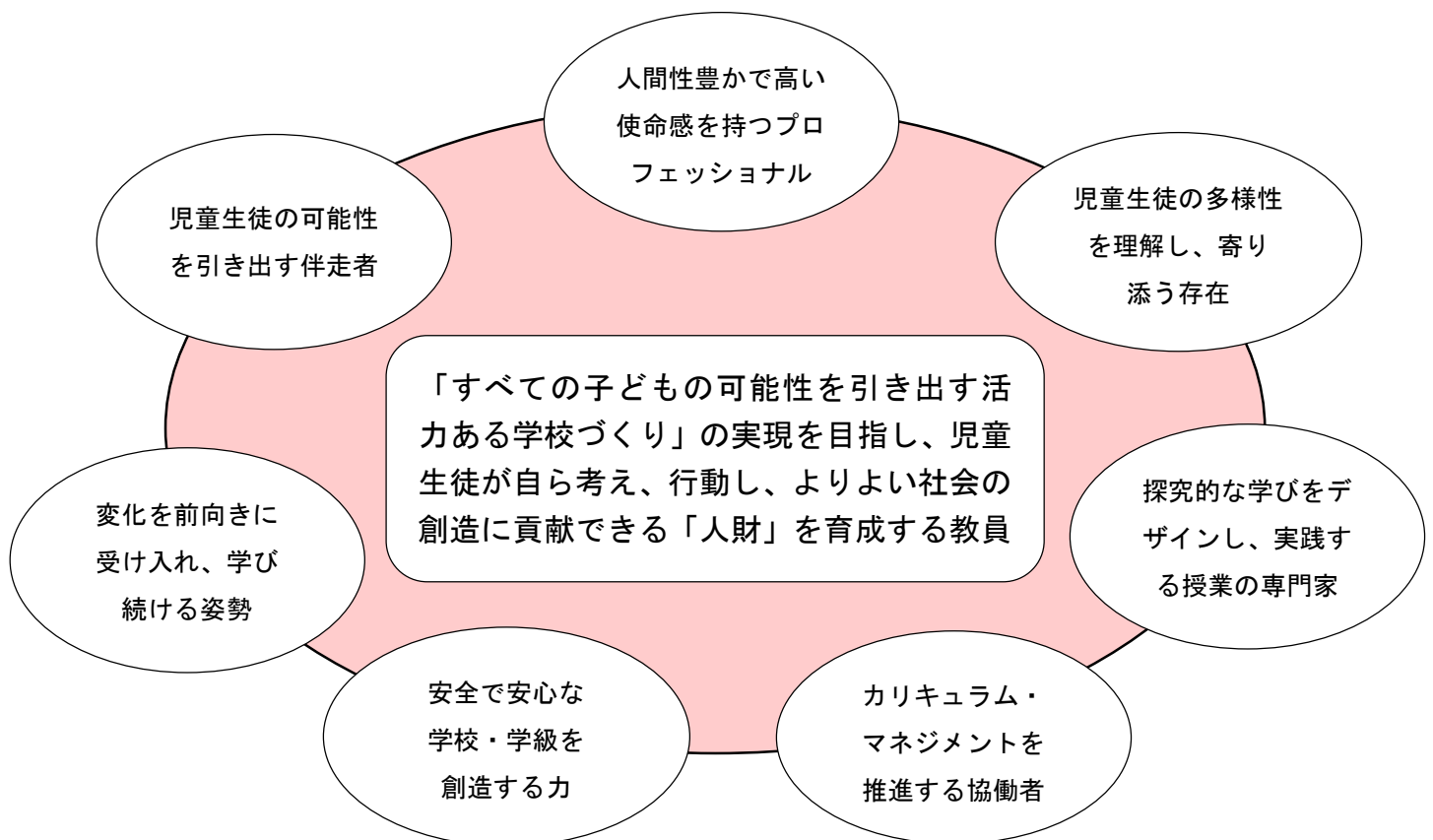
児童生徒の人間関係づくりや集団づくり、自治的な能力の育成を重視し、安心して学べる学校・学級を運営することが大切です。いじめや問題行動、不登校などへの未然防止、早期発見、早期解決に向けた組織的な対応ができ、児童生徒の安心・安全を常に意識したリスクマネジメントを遂行することが求められます。

◆ **変化を前向きに受け入れ、学び続ける姿勢**

社会の急激な変化に対応するため、求められる知識技能が変わっていくことを意識した「学び続ける姿勢」を持つことが大切です。探究心を持ち、自律的に学ぶ「主体的な姿勢」や、他者との対話や振り返りを通して学びを深める「協働的な学び」、そして個々の教師の個性に即した「個別最適な学び」を実践し、資質向上に努めることが求められます。

これらを踏まえると、本県が育成する教員像は、下記のように表すことができます。

「すべての子どもの可能性を引き出す活力ある学校づくり」の実現を目指し、児童生徒が自ら考え、行動し、よりよい社会の創造に貢献できる「人財」を育成する教員



本県が育成する教員像

(2) 茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標とキャリアステージ別の資質能力

ア 指標策定の背景及び経緯

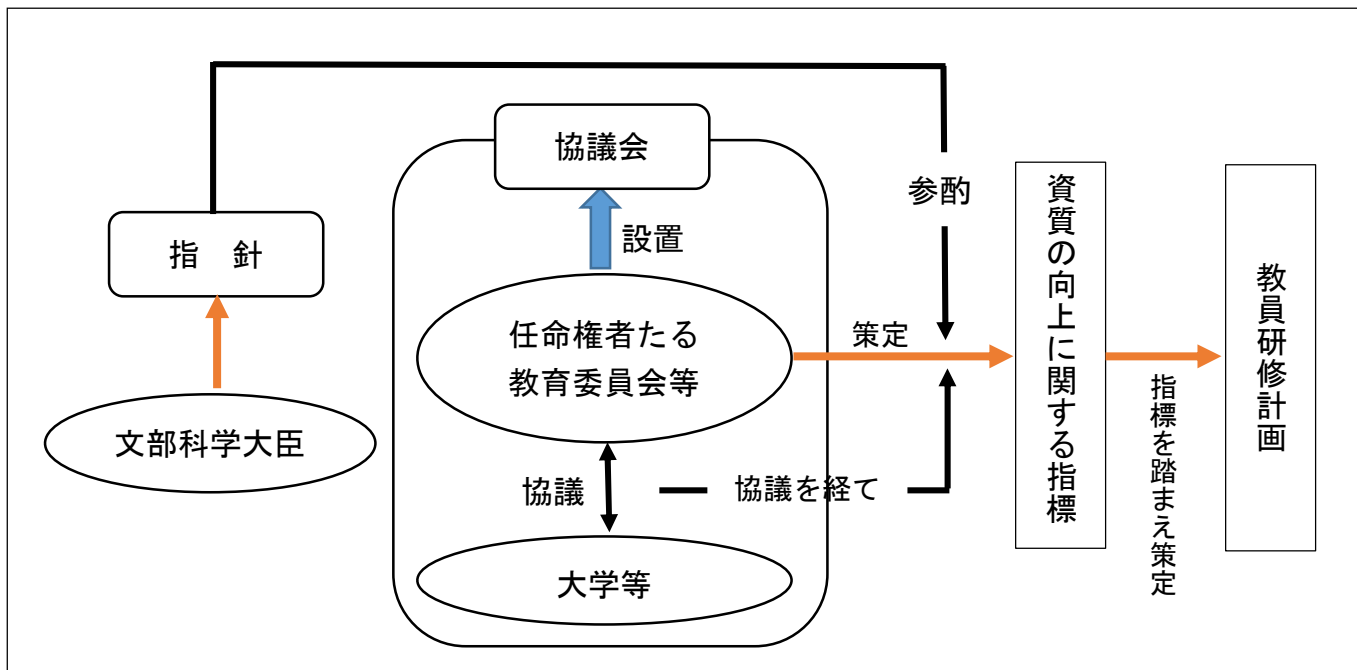
教員の大量退職、大量採用等の影響から年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、従来の学校組織において経験豊富な教員から若手教員への知識や技術等の伝達に課題が生じていることや、学校を取り巻く環境及び社会全体が急速に変化していること等を踏まえ、国は、教員の養成・採用・研修を通じた新たな研修体制や学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築などを行うため、平成28年11月28日に教育公務員特例法等の一部を改正する法律を公布し、平成29年4月1日から施行されました。同法の規定により、各都道府県教育委員会には、文部科学大臣が定める指針を参酌し、地域の実情に応じ、校長及び教員（以下「教員等」という。）の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき教員等としての資質に関する指標（以下「指標」という。）及び教員研修計画を定めることが義務付けられました。

指標の策定や教員等の資質の向上に関して必要なことは、県教育委員会が教員等の研修に協力する大学や必要と認める者を組織し、協議会を設置して協議することと定められていることから、本県においても、県内で教職課程を設置する大学をはじめ、学校や市町村教育委員会、PTAの代表者などを構成員とする協議会を設置し、指標の策定等に関する協議を行い、平成30年2月に指標を策定いたしました。

その後、令和4年8月に文部科学大臣が定める指針が改正され、教員に共通に求められる資質能力について、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICTや情報・教育データの利活用の5つの柱に整理されたことから、上記指針の改正を受け、令和4年10月に協議会を開催し、「令和の日本型学校教育」を担う教員の体系的な育成に資するよう、令和5年2月に指標を全面的に改定しました。

さらに、令和7年2月に教育現場における喫緊の課題である「働き方改革」や外国にルーツを持つ児童生徒の急速な増加等に対応するため指針が改正され、令和7年12月に指標の2度目の改定（一部改定）を行ったところです。

【教育公務員特例法のイメージ】



イ 指標とは

高度専門職としての教員の資質の向上を目的に、職責、経験、適性等に応じて教員が身に付けるべき資質を成長段階（キャリアステージ）ごとに設定したものです。教員が、自らのキャリアステージにおいて身に付けるべき資質を把握し、資質の向上を図る際の目安、あるいは更に高度な段階を目指す手掛かりとして、また、それぞれのキャリアステージにおける目標や内容を明確にした研修の計画や立案等に用いるものです。

ウ 指標の概要

○ 指標の構成及び対象

指標は、「校長」、「共通」及び「特記事項」で構成されています。その対象者は、本県の公立の小中学校等の校長及び教員（県費負担教職員）で、以下のとおりです。

指 標	対象者	項 目
校 長	同左	① 学校経営 ※学校組織マネジメント ② 学校管理 ※リスク、クライシス・マネジメント ③ 教育計画 ※カリキュラム・マネジメント ④ 人材育成及びサービス監督 ⑤ 連携・協力体制の構築 ⑥ 職務遂行能力
共 通	教諭（講師含む） 副校長 教頭 主幹教諭 指導教諭 養護教諭 栄養教諭	I 基本的資質 1 教職に必要な素養 (1)社会人として (2)教員として II 専門職としての教員に求められる力量 2 児童生徒の主体的・対話的で深い学びを支える授業力 (1)学習指導要領の理解等 (2)授業の展開 (3)教育課程、主体的・対話的で深い学び (4)探究的な（課題解決重視の）学び、ICTの活用 (5)特別活動（シティズンシップ教育） (6)道徳教育 3 児童生徒を理解し支援する力 (1)児童生徒の心身の発達への理解 (2)チーム支援 (3)教育相談 (4)生徒指導上の諸課題や児童福祉への理解 (5)キャリア教育 4 特別な配慮を必要とする児童生徒を支援する力 (1)特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室における特別支援教育 (2)通常の学級における特別支援教育 (3)日本語の習得等に特別な配慮を必要とする児童生徒への支援 5 学級・学年の経営と学校の運営に関する力 (1)学級・学年の経営

			(2)学校組織マネジメント (3)リスクマネジメント
特 記 事 項	副校長・ 教頭	同左	① 学校経営 ※学校組織マネジメント ② 学校管理 ※リスク、クライシス・マネジメント ③ 教育計画 ※カリキュラム・マネジメント ④ 人材育成及びサービス監督 ⑤ 連携・協力体制の構築 ⑥ 職務遂行能力
	主幹教諭	同左	① 学校運営・管理 ※学校組織マネジメント ② 連携・協力体制の構築 ③ 教育計画 ※カリキュラム・マネジメント ④ 人材育成及びサービス監督 ⑤ 職務遂行能力
	指導教諭	同左	① 学校運営・教育計画 ※学校組織マネジメント、カリキュラム・マネジメント ② 研修等の充実 ③ 人材育成及び業務の効率化 ④ 連携・協力体制の構築 ⑤ 職務遂行能力
	養護教諭	同左	① 保健管理 ② 保健教育 ③ 健康相談 ④ 保健室経営
	栄養教諭	同左	① 食に関する指導 ② 学校給食の管理
幼稚園教諭等 (モデル)	同左	基本的資質 ① 教職に必要な素養 専門職としての教員に求められる力量 ② 指導力 ③ 幼児を理解し、援助する力 ④ 学級を運営する力 ⑤ 園運営に関する力	

○ キャリアステージ

採用時の姿からその後の成長段階（キャリアステージ）を次の4期に分類しています。

採用時の姿	教職に必要な素養を備える
第1期（形成期）1～5年	授業力・児童生徒理解の向上
第2期（成長期）6～11年	教科・教職の専門性の向上
第3期（発展・充実期）12～23年	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援
第4期（貢献・深化期）24年～	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援

エ 指標の活用

県教育委員会では、指標を踏まえ、研修を体系的かつ効果的に実施することができるよう研修計画を見直すなど、資質の向上を図るための環境整備に努めていきます。また、指標により、大学等と認識を共有して相互に連携を深め、学習機会や研修機会を設けるなど、養成・採用・研修の各段階を通して、本県の教員の資質の向上を目指していきます。協議会の構成員となっている大学においては、指標について、教員養成における目標設定や教職課程のカリキュラム編成などとの関連を図ることが求められています。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

校 長

令和7年12月

項 目	指 標
<p>① 学校経営 ※学校組織マネジメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 児童生徒や学校を取り巻く環境の変化を的確に捉え、法令や国・県・市町村の教育施策を踏まえた上で、教育の在り方を熟慮し、改革を果敢に行うことができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標について、学校の実態を踏まえ、教職員、児童生徒、保護者、地域の方々と連携しながら適切に作成し、公表することができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標達成へ向け、研究体制を含む必要な組織体制を整備し、教職員を牽引することができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標については、達成状況を常に検証し、結果を公表するとともに、それを踏まえて見直しを行うことができる。
<p>② 学校管理 ※リスク・マネジメント クライシス・マネジメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 日頃から、災害や学校事故等に備えて緊急時の安全・救急体制を整備し、防止のための諸行動を計画的・効果的に教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 災害や学校事故等の不測の事態に対して、冷静かつ迅速に判断・指示し、教職員に組織的な行動をとらせることができる。 <input type="checkbox"/> 学校運営にあたり、教職員とともに、どのような人的・物的・財政的・情動的な資源が必要かを考えて予算を立て、効果的・効率的に執行することができる。
<p>③ 教育計画 ※カリキュラム・マネジメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 学校の教育目標の実現のため、児童生徒の実態に基づいて、適切な教育課程を編成し、教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標の実現のため、教科・領域ごとの教育計画を立案し、教育活動を効果的に実践することができる。
<p>④ 人材育成及び服務監督</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 児童生徒の能力の開発のために、教員が高い意欲をもって自己研鑽に努められるよう、教員一人一人の実態を把握しながら適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 教職員集団が、日々の教育実践を通して、お互い協力し高め合いながら、教育活動を進める学び合いの場となるよう、教職員を支えることができる。 <input type="checkbox"/> 法令遵守について高い意識をもち、自らが模範を示すことにとどまらず、教職員全員にコンプライアンス意識を定着させることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員一人一人がその意欲と能力を最大限発揮できるよう、勤務時間を適切に把握し業務の軽減を図るなど、働き方改革を進めることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員の心身の健康管理に努めるなど、教職員のワーク・ライフ・バランスに関して適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 職場の心理的な安全性を確保し、働きやすい職場環境を構築するとともに、教職員それぞれの強みを活かし、教職員の働きがいを高めることができる。
<p>⑤ 連携・協体制の構築</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 特別な配慮を必要とする児童生徒に対して適切な支援が行えるよう、校内の支援体制の充実を図るとともに、関係機関と連携・協力体制を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 開かれた学校づくりを推進するため、様々な方法で、学校のビジョンや教育活動の実態についての情報を発信することができる。 <input type="checkbox"/> 家庭や地域社会からの信頼と連携・協働の意識を得ることができるよう教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の充実した学びの実現に向けて、学校運営協議会等を通じて、地域の多様な人材や資源を活用することができる。
<p>⑥ 職務遂行能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 学校の最高責任者として、高い使命感と誠実、公正、公平の意識を備えるとともに、自らの言動を絶えず省察し、校長職としての自己研鑽に努めることができる。 <input type="checkbox"/> 豊かな経験と広い視野に基づき、児童生徒の成長を考え、校長としての考えを児童生徒・保護者・教職員等に説得力をもって伝え、行動の変容を促すことができる。

※共通の対象：教諭（講師含む）、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭

《 I 基本的資質 》

■ 1 教職に必要な素養 ※第1期～第4期…教員のキャリアを、経験年数を基に4期に分類

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、 若手教員への支援	学校運営への貢献、 若手・中堅教員への支援
(1) 社会人として	<input type="checkbox"/> 人間性が豊かで、言葉遣い、あいさつ、礼儀等の備えておくべきマナーを持って行動することができる。 <input type="checkbox"/> ダイバーシティに関する知識があり、人権感覚を持って寛容の精神で人と接することができる。 <input type="checkbox"/> 飲酒運転・性犯罪・暴力等についてコンプライアンス意識を持ち、社会人として自分を律することができる。 <input type="checkbox"/> 相手を尊重し、コミュニケーション力を生かして、良好な対人関係を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 働き方改革の意識を持ち、タイムマネジメント及びストレスマネジメントに配慮し、心身の健康の維持・増進に自ら努めることができる。			
(2) 教員として	<input type="checkbox"/> 児童生徒を尊重し、児童生徒一人一人の捉え方が異なることを理解し、一方的でなく、個々の児童生徒に寄り添った関係づくりができる。 <input type="checkbox"/> 学習指導に際し、児童生徒の実態を把握した上で、教材の選択や効果的な指導・支援方法を工夫することができる。 <input type="checkbox"/> 自身の経験した過去よりも児童生徒が生きる未来に目を向けて、キャリア形成につながる学びを提供できるよう、研修を重ねることができる。 <input type="checkbox"/> ニーズが多様化する児童生徒や保護者等に柔軟に対応するとともに、困難な場合には上司や同僚から援助を受けて解決することができる。 <input type="checkbox"/> 教育者として厚く信頼されるに足るコンプライアンス意識を有し、高い使命感をもって教育活動に勤しむことができる。 <input type="checkbox"/> 教職員組織の一員として、カリキュラム・マネジメントに基づき、他の教職員と協働し、実践と研修を続けることができる。			

《 II 専門職としての教員に求められる力量 》

■ 2 児童生徒の主体的・対話的で深い学びを支える授業力 ※学力の三要素…「知識・技能」、「思考力、判断力、表現力等」、「主体的に学習に取り組む態度」

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、 若手教員への支援	学校運営への貢献、 若手・中堅教員への支援
(1) 学習指導要領の理解等				
<input type="checkbox"/> 学習指導要領の主な目標を理解している。 <input type="checkbox"/> 学力の三要素それぞれを育む重要性を理解している。	<input type="checkbox"/> 教科・学年・分掌部の目標における、指導内容、指導方法を理解している。 <input type="checkbox"/> 学力の三要素の育成を目指して指導することができる。	<input type="checkbox"/> 学習指導要領の内容の系統性（学年間、教科間、校種間）を理解している。 <input type="checkbox"/> 学力の三要素を育むために効果的に指導することができる。 <input type="checkbox"/> 学習指導に、積極的に外部人材（専門家）等を活用することができる。	<input type="checkbox"/> 学習指導要領の内容の系統性を深く理解し、他の教員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 学力の三要素の育成について、他の教員に指導・助言することができる。	
(2) 授業の展開				
<input type="checkbox"/> 授業（単元）を成立させるための要件（学習課題や評価規準の設定、評価方法等）を理解している。 <input type="checkbox"/> 身に付けさせたい力に応じて教材を選択することが重要であると理解している。 <input type="checkbox"/> 対話・体験・協働の場を設定することが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の実態に応じた評価規準を設定することができる。 <input type="checkbox"/> 本時の目標を達成させる授業をすることができる。 <input type="checkbox"/> 単元のまとめの時間に学習のリフレクションを取り入れることができる。 <input type="checkbox"/> 単元の中で、児童生徒の対話・体験・協働の場面を取り入れることができる。	<input type="checkbox"/> 単元の評価規準を適切に設定した上で指導計画を作成し、「導入・展開・まとめ」のつながりを考えて授業を実践することができる。 <input type="checkbox"/> 単元のまとめの時間にリフレクションを取り入れて、単元目標の達成状況を分析し、次の単元の指導に生かすことができる。 <input type="checkbox"/> 単元目標の達成状況を評価するに当たり、学習成果を表現・発信する場を設けることができる。 <input type="checkbox"/> 学習内容に応じて、児童生徒が自ら対話・体験・協働の学び方を選択できるような場面を設けることができる。	<input type="checkbox"/> 個々の教員の授業の実態を把握し、適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 単元における、児童生徒の対話・体験・協働の場面に関して、教員に指導・助言することができる。	

■ 2 児童生徒の主体的・対話的で深い学びを支える授業力

※ HR：ホームルーム（高）、「道徳」：「特別の教科 道徳」（小・中）

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、 若手教員への支援	学校運営への貢献、 若手・中堅教員への支援
(3) 教育課程、主体的・対話的で深い学び				
<input type="checkbox"/> 学習課題、評価基準の設定の重要性を理解している。	<input type="checkbox"/> 各教科・領域の役割を理解し、指導することができる。	<input type="checkbox"/> 各教科・領域の目標に照らし、育みたい資質・能力の定着状況を把握している。 <input type="checkbox"/> 把握した定着状況を基に、指導を改善することができる。	<input type="checkbox"/> 教育課程編成表の内容を理解している。 <input type="checkbox"/> 学校全体の指導計画を推進するための体制づくりを担うことができる。	<input type="checkbox"/> カリキュラム・マネジメントを担い、教育課程の編成及び年間指導計画の作成を中心となって推進することができる。
<input type="checkbox"/> 主体的・対話的で深い学びの視点から授業を立案することが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 主体的・対話的で深い学びの視点から授業を計画し、実践することができる。	<input type="checkbox"/> 思考力、判断力、表現力等を育成することができる。	<input type="checkbox"/> 思考力、判断力、表現力等の育成について、若手教員に助言することができる。	<input type="checkbox"/> 教員の授業改善に向けた組織体制を構築することができる。
(4) 探究的な（課題解決重視の）学び、ICTの活用				
<input type="checkbox"/> 社会の急激な変化に対応するため、児童生徒が自ら問題を発見し、考え、他者と協働し、試行錯誤しながら解決に向けて行動する人材を育むための探究的な（課題解決重視の）学びが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 探究的な学びを軸とした授業を実践することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒が疑問点を表明できる場面を設けることができる。	<input type="checkbox"/> 探究的な学びを軸とした授業を工夫して実践することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒が疑問点の解決に向けて試行錯誤できる場面を設けることができる。	<input type="checkbox"/> 探究的な学びを軸とした授業を実践し、公開することができる。 <input type="checkbox"/> 探究的な学びをとおして、児童生徒が自ら次なる課題を想起する授業を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 探究的な学びについて、児童生徒が自ら課題を見つけ、年間を通じて疑問を持ち続ける学習ができるよう教員に指導・助言することができる。
<input type="checkbox"/> ICT活用の最新の知識及び技術を理解している。 <input type="checkbox"/> 授業におけるICT活用の意義や方法を理解している。	<input type="checkbox"/> 個別最適な学びと協働的な学びを充実させるために、ICTを活用した授業を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 個別最適な学びと協働的な学びを充実させるために、ICTを活用した授業を実践し効果を上げることができる。	<input type="checkbox"/> ICTを活用した教科指導を積極的に推進し、教員に指導・助言することができる。	
(5) 特別活動（シティズンシップ教育等）				
<input type="checkbox"/> こども基本法に掲げられた意思決定・意見表明に係る教育の必要性を理解している。 <input type="checkbox"/> よりよい社会の創造に貢献する市民となる資質を育む教育の重要性を理解している。	<input type="checkbox"/> 学級会・HR活動において、係活動や役員選挙、ルールづくりなど、児童生徒の意思決定・意見表明の機会を設けることができる。	<input type="checkbox"/> 学年行事・学校行事等において、学級・HRや学年の意見を集約し、反映させる自治的な取組を企画・実践し、望ましい集団づくりを推進することができる。	<input type="checkbox"/> 児童会・生徒会活動等において、学年等の意見を集約し反映させる体制づくりやリーダー育成を中心となって推進することができる。	<input type="checkbox"/> 地域と連携して、自治体等の社会の体験的活動への参画を促進することができる。 <input type="checkbox"/> 自治的な取組について、他の教員に指導・助言することができる。
(6) 道徳教育				
<input type="checkbox"/> 道徳教育の目標を理解している。 <input type="checkbox"/> 道徳教育は、小・中学校では「道徳」、高校では「公民科」・「特別活動」を要として、学校の教育活動全体を通じて行うものであることを理解している。	<input type="checkbox"/> 小・中学校では「道徳」において、協働的な学びを取り入れた授業を構想し、実践することができる。 <input type="checkbox"/> 高校では学校の教育活動全体において、協働的な学びを取り入れた道徳教育に係る取組を構想し、実践することができる。	<input type="checkbox"/> 小・中学校では「道徳」において、協働的な学びの充実を図った授業を展開することができる。 <input type="checkbox"/> 高校では学校の教育活動全体において、協働的な学びの充実を図った道徳教育の取組を展開することができる。	<input type="checkbox"/> 小・中学校では「道徳」において、協働的な学びの充実を図った授業を公開することができる。 <input type="checkbox"/> 高校では、道徳教育に係る授業等の取組を公開することができる。	<input type="checkbox"/> 小・中学校では、「道徳」における協働的な学びを取り入れた効果的な指導法を、他の教員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 高校では、学校の教育活動全体における道徳教育の実践について、他の教員に指導・助言することができる。

■ 3 児童生徒を理解し支援する力

※ SC：スクールカウンセラー、SSW：スクールソーシャルワーカー

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、 若手教員への支援	学校運営への貢献、 若手・中堅教員への支援
(1) 児童生徒の心身の発達への理解				
<input type="checkbox"/> 児童生徒の心身の発達に関する知識を身に付けている。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の行動の背景を把握することが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の行動を多面的にアセスメント（情報収集・分析・評価）することができる。	<input type="checkbox"/> SCやSSW等の助言を、児童生徒の行動やその背景等のアセスメントに生かすことができる。	<input type="checkbox"/> SCやSSW等の助言を生かして、アセスメントの方法等を改善し、校内で共有することができる。	<input type="checkbox"/> アセスメントの方法等の改善やSC・SSW等の活用について、教員に指導・助言することができる。
(2) チーム支援				
<input type="checkbox"/> 困難等を抱えた児童生徒に対しては、チームとして支援に当たることが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 所属する学年等の教員と、情報を共有することができる。	<input type="checkbox"/> 学年等のチームで決定した支援策を一員として適切に実践することができる。	<input type="checkbox"/> 学年等のチームの会議において、支援策を提案することができる。	<input type="checkbox"/> 学年等のチームにおいて、中心となって支援策を推進することができる。
(3) 教育相談				
<input type="checkbox"/> 基本的な理論や意義を理解している。 <input type="checkbox"/> 公平かつ受容的・共感的な態度で児童生徒と関わることができる。	<input type="checkbox"/> 児童生徒や保護者との丁寧な関わりを心がけ、信頼関係を築くことができる。	<input type="checkbox"/> カウンセリングマインド（傾聴・受容・共感を意識した関わり方）を身に付け、よりよい人間関係づくりに努め、児童生徒や保護者と信頼関係を築くことができる。	<input type="checkbox"/> カウンセリングマインドを生かして、児童生徒や保護者に寄り添った対応ができる。	<input type="checkbox"/> 学校や関係機関等と保護者の連携の在り方について、教員に指導・助言することができる。
(4) 生徒指導上の諸課題や児童福祉への理解				
<input type="checkbox"/> いじめはどの児童生徒にも、どの学校でも起こりうるということを理解している。 <input type="checkbox"/> 法に示すいじめの定義を理解している。	<input type="checkbox"/> 法が示すいじめ対応の手順を理解し、組織の中において実践することができる。	<input type="checkbox"/> 法が示すいじめの未然防止に係る様々な取組について計画し、実践することができる。	<input type="checkbox"/> いじめの未然防止や解消に向け、専門家を活用して取り組むことができる。	<input type="checkbox"/> いじめの未然防止と解消に関する幅広い知識を持ち、解決へ向けた校内のチーム支援の中心的な役割を担うことができる。 <input type="checkbox"/> 解決や支援の過程・結果を検証し、未然防止へ向けて教員に指導・助言することができる。
<input type="checkbox"/> 暴力行為等いじめ以外の学校における生徒指導上の諸課題及び児童虐待、ヤングケアラー等児童生徒が抱える様々な課題を理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒を支援するチームの一員として、自分の役割を理解し、教職員間の連携方法を身に付けることができる。		<input type="checkbox"/> 専門家や関係機関等との連携や校内の協体制の整備に積極的に関わることによって、児童生徒や保護者等を指導・支援することができる。	
(5) キャリア教育				
<input type="checkbox"/> キャリア教育の意義や基礎的な知識を理解している。	<input type="checkbox"/> キャリア教育で育成すべき諸能力を理解し、キャリア教育を実践することができる。	<input type="checkbox"/> キャリア教育で育成する基礎的・汎用的能力が身に付くよう、個に応じた適切な指導を行うことができる。		<input type="checkbox"/> キャリア教育の全体計画・指導計画を作成することができる。 <input type="checkbox"/> 計画に沿った教育活動を教員に指導・助言することができる。

■ 4 特別な配慮を必要とする児童生徒を支援する力

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、 若手教員への支援	学校運営への貢献、 若手・中堅教員への支援
（1）特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室における特別支援教育				
<input type="checkbox"/> インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた特別支援教育に関する基礎的な知識を身に付けている。 <input type="checkbox"/> 自立活動の指導に当たっては、個々の障害の状態や、発達段階等に応じて行うことが重要であることを理解している。 <input type="checkbox"/> 各教科等の学習指導においては、自立活動と密接な関連があることを理解している。	<input type="checkbox"/> 適切な実態把握の下、「個別の教育支援計画」、「個別の指導計画」について、作成の意義を理解した上で、立案し、実践することができる。 <input type="checkbox"/> 効果的な指導形態・指導方法を工夫することができる。	<input type="checkbox"/> 保護者や関係機関、教員との連携を図ることができる。 <input type="checkbox"/> その上で、個々の自立と社会参加を見据えた「個別の教育支援計画」、「個別の指導計画」を立案し、指導や支援に生かすことができる。 《特別支援学校》 <input type="checkbox"/> 幼児教育施設、小・中・高校等に対し、対象幼児児童生徒への指導・支援に関して助言・援助することができる。	<input type="checkbox"/> 他の教員に特別支援教育の視点に基づいた適切な助言を行うなど、校内で中心的な役割を担うことができる。	<input type="checkbox"/> 校種間の円滑な接続による一貫した教育支援や、保護者や地域、関係機関と連携した支援体制の構築を中心となって推進することができる。 <input type="checkbox"/> 上記について、他の教員に必要な助言を行うことができる。
（2）通常の学級における特別支援教育				
<input type="checkbox"/> すべての学校・学級に対象児童生徒が在籍していることを理解している。 <input type="checkbox"/> 特別支援教育の基礎的な知識を理解している。	<input type="checkbox"/> 「個別の教育支援計画」、「個別の指導計画」を活用し、個に応じた指導や必要な支援を行うことができる。	<input type="checkbox"/> 管理職や特別支援教育コーディネーター、特別支援学級の担任及び通級による指導の担当者との連携を図りながら、対象児童生徒に対して適切な指導ができる。	<input type="checkbox"/> 管理職や特別支援教育コーディネーター、特別支援学級の担任及び通級による指導の担当者との連携を図りながら、他の教員に対し、特別支援教育の視点に基づいた適切な助言を行うなど、校内で中心的な役割を担うことができる。	<input type="checkbox"/> 校種間の円滑な接続による一貫した教育支援や、保護者や地域、関係機関と連携した支援の体制構築を中心となって推進することができる。 <input type="checkbox"/> 上記について、他の教員に必要な助言を行うことができる。
（3）日本語の習得等に特別な配慮を必要とする児童生徒への支援				
<input type="checkbox"/> 日本語の習得等に特別な配慮を必要とする児童生徒への支援が重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の実態を把握し、一人一人に寄り添った支援に努めることができる。	<input type="checkbox"/> 保護者や関係機関、教員との連携を図りながら、寄り添った支援に努めることができる。	<input type="checkbox"/> 寄り添った支援について、他の教員に適切な助言を行うなど、校内で中心的な役割を担うことができる。	<input type="checkbox"/> 寄り添った支援や、保護者や地域、関係機関と連携した支援体制の構築を中心となって推進することができる。 <input type="checkbox"/> 上記について、他の教員に必要な助言を行うことができる。

■ 5 学級・学年の経営と学校の運営に関する力

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、 若手教員への支援	学校運営への貢献、 若手・中堅教員への支援
(1) 学級・学年の経営				
<input type="checkbox"/> 学級(HR)経営に当たっては、児童生徒の人間関係づくりや集団づくり、児童生徒の自治的な能力を育成することが重要であると理解している。	<input type="checkbox"/> 学校及び学年の組織目標を理解し、学級(HR)経営を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の自治的な能力を把握し、学級(HR)経営に生かすことができる。	<input type="checkbox"/> 学級や集団の状況及び課題を把握できる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の自治的な能力に応じて、児童生徒による学級(HR)運営を支援することができる。	<input type="checkbox"/> 保護者との信頼関係を基に協力体制を構築して、円滑な学年経営を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の好ましい人間関係づくり等、学年や学級(HR)経営について教員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の自治的な能力を引き出すとともに、学年運営や学級(HR)運営の中心に据えて教育活動を行うことができる。	
(2) 学校組織マネジメント				
<input type="checkbox"/> 大学等において、サークルや団体活動等の運営に主体的に関わることができた。 <input type="checkbox"/> 学校組織の特徴や役割を理解している。	<input type="checkbox"/> 学校教育目標を理解し、所属組織の目標達成に向け業務に当たることができる。 <input type="checkbox"/> 学校教育目標を達成するために、他の教員と連携することができる。	<input type="checkbox"/> 学校教育目標を達成するために、所属組織の行事等について、企画・実践・検証・改善を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 所属組織が主管する行事等において、教職員の協働体制を構築することができる。	<input type="checkbox"/> 学校教育目標の実現に向け、個々の教員の特性を把握した上で、教員に指導・助言するとともに、学校外部との協力体制を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 家庭や地域社会、関係機関と連携するなど、学校内外の教育資源を活用し、学校の全体計画の立案・実践・評価・改善を行うことができる。	
(3) リスクマネジメント				
<input type="checkbox"/> 学校における児童生徒の安心・安全を常に意識し、対応すべきであると理解している。	<input type="checkbox"/> 安全指導や防災教育等、児童生徒の安全の確保に向けて適切な指導ができる。 <input type="checkbox"/> 事故発生時に的確な判断及び迅速な対応を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 情報モラル、情報セキュリティに関する最新の知識・技術を理解することができる。	<input type="checkbox"/> 安全指導や防災教育等の実施を計画し、児童生徒の安全の確保に努め、教員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 情報モラル、情報セキュリティに関する最新の知識・技術を理解し、指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の安全の確保のための管理及び非常事態に対応するための危機管理を行うことができる。		

【副校長・教頭】特記事項

項目	特記事項
① 学校経営 ※学校組織マネジメント	<input type="checkbox"/> 児童生徒や学校を取り巻く環境の変化を的確に捉え、法令や国・県・市町村の教育施策を踏まえた上で、校長と同様の視点をもって校長を補佐し、教育の在り方を熟慮し、校長の行う改革を支えることができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標について、校長を補佐し、学校の実態を踏まえ、教職員、児童生徒、保護者、地域の方々と連携しながらその作成や公表を支えることができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標達成へ向け、校長の指示のもと、研究体制を含む必要な組織体制を整備し、教職員を牽引することができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標については、校長の指示のもと、達成状況を常に検証し、結果を公表するとともに、それを踏まえて見直しを行うことができる。
② 学校管理 ※リスク・マネジメント クライシス・マネジメント	<input type="checkbox"/> 校長を補佐し、日頃から、災害や学校事故等に備えて緊急時の安全・救急体制を整備し、防止のための諸行動を計画的・効果的に教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 災害や学校事故等の不測の事態に対して、冷静かつ迅速に判断・指示し、教職員に組織的な行動をとらせることができる。 <input type="checkbox"/> 校長の指示のもと、学校運営にあたり、教職員とともに、どのような人的・物的・財政的・情報的な資源が必要かを考えて予算を立て、効果的・効率的に執行することができる。
③ 教育計画 ※カリキュラム・マネジメント	<input type="checkbox"/> 校長の指示のもと、学校の教育目標の実現のため、児童生徒の実態に基づいて、適切な教育課程を編成し、教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、学校の教育目標を実現するため、教科・領域ごとの教育計画を立案し、教育活動を効果的に実践することができる。
④ 人材育成及び服務監督	<input type="checkbox"/> 児童生徒の能力の開発のために、教員が高い意欲をもって自己研鑽に努められるよう、教員一人一人の実態を把握しながら適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 教職員集団が、日々の教育実践を通して、お互い協力し高め合いながら教育活動を進める、学び合いの場となるよう、教職員を支えることができる。 <input type="checkbox"/> 法令遵守について高い意識をもち、自らが模範を示すことにとどまらず、校長を補佐し、教職員全員にコンプライアンス意識を定着させることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員一人一人がその意欲と能力を最大限発揮できるよう、勤務時間を適切に把握し業務の軽減を図るなど、校長を補佐し、働き方改革を進めることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員の心身の健康管理に努めるなど、教職員のワーク・ライフ・バランスに関して適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、職場の心理的安全性を確保し、働きやすい職場環境を構築するとともに、教職員それぞれの強みを活かし、教職員の働きがいを高めることができる。
⑤ 連携・協力体制の構築	<input type="checkbox"/> 校長の指示のもと、特別な配慮を必要とする児童生徒に対して適切な支援が行えるよう、関係機関と連携・協力体制を構築するとともに、教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 校長の指示のもと、開かれた学校づくりを推進するため、様々な方法で、学校のビジョンや教育活動の実態についての情報を発信することができる。 <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、家庭や地域社会からの信頼感と連携・協働の意識を得ることができるよう教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、児童生徒の充実した学びの実現に向けて、学校運営協議会等を通じて、地域の多様な人材や資源を活用することができる。
⑥ 職務遂行能力	<input type="checkbox"/> 高い使命感と誠実、公正、公平の意識を備えるとともに、自らの言動を絶えず省察し、自己研鑽に努めることができる。 <input type="checkbox"/> 豊かな経験と広い視野に基づき、児童生徒の成長を考え、教職員に校長の考えを共有させるよう努めることができる。

※副校長については、教頭と異なり配置校によって異なる特命業務に従事し、校長を補佐する。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

【主幹教諭】特記事項

令和7年12月

項目	特記事項
①学校運営・管理 ※学校組織マネジメント	<input type="checkbox"/> 管理職と同様の視点を持ち、学校の様々な教育課題に対応するため、具体的な取組や対応をとるなど、管理職を補佐することができる。 <input type="checkbox"/> 管理職を補佐して働き方改革を進め、学校運営の充実・活性化を図ることができる。
②連携・協力体制の構築	<input type="checkbox"/> 管理職を補佐して開かれた学校づくりを推進するため、学校ビジョンや教育活動の実態についての情報を発信するなど、地域社会との連携を進めることができる。 <input type="checkbox"/> 学校と保護者との信頼関係づくりをより一層進めるため、教職員に助言することができる。
③教育計画 ※カリキュラム・マネジメント	<input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、教育課程等の教育計画を立案することができる。 <input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、特別な配慮を必要とする児童生徒に対する適切な支援計画を立案することができる。
④人材育成及び服務監督	<input type="checkbox"/> 教職員が高い意欲をもって研鑽に努められるよう、教員一人一人の実態を把握しながら適切に助言することができる。 <input type="checkbox"/> 管理職を補佐して教職員集団をまとめるため、学校組織マネジメントを活用して校務分掌間の連携や調整を行い、協働する体制を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 基本的な法令等についての知識を持ち、管理職を補佐して教職員全員にコンプライアンス意識を定着させることができる。
⑤職務遂行能力	<input type="checkbox"/> 管理職と同様の視点を持ち、学校経営・教育実践の中核的役割を果たすため、自らの言動を絶えず省察し、常に自己研鑽に努めることができる。 <input type="checkbox"/> 自らの豊かな教育経験と広い視野に基づき、校長が掲げる学校ビジョンを教職員に共有させることができる。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

【指導教諭】特記事項

令和7年12月

項 目	特記事項
①学校運営・教育計画 ※学校組織マネジメント ※カリキュラム・マネジメント	<input type="checkbox"/> 学校の様々な教育課題に対応するため、具体的な取組や対応を教職員に助言することができる。 <input type="checkbox"/> 教育課程等の教育計画を立案することに中心的な役割を果たすことができる。
②研修等の充実	<input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、特別な配慮を必要とする児童生徒に対する適切な支援に関して教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、教職員の個別最適な学び及び協働的な学びのために校内研修を充実させることができる。
③人材育成及び業務の効率化	<input type="checkbox"/> Society5.0時代の到来に向け最新の知識・技術を普及させるため、教員のICT活用指導力の向上を図ることができる。 <input type="checkbox"/> 授業や学級経営等の改善のため、教職員の授業力や指導力を向上させることができる。 <input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、教職員の業務量の軽減を図るため、業務の効率化を向上させることができる。
④連携・協力体制の構築	<input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、開かれた学校づくりを推進し、学校のビジョンや教育活動の実態についての情報を発信することができる。 <input type="checkbox"/> 他校での研修等への助言を通して、教職員の学びの輪を広げるなど、学校や教職員間の連携・協力体制を構築することができる。
⑤職務遂行能力	<input type="checkbox"/> 学習指導や学級経営のエキスパートとして、常に自己研鑽に努めることができ、教職員の資質能力の向上に役割を果たすことができる。 <input type="checkbox"/> 自らの豊かな教育経験と広い視野に基づき、校長が掲げる学校ビジョンを教職員に共有させることができる。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

【養護教諭】特記事項

令和7年12月

項目	採用時の姿	第1期（形成期）	第2期（成長期）	第3期（発展・充実期）	第4期（貢献・深化期）
		養護教諭の基盤づくり	専門性の向上	学校保健におけるリーダー的役割の遂行	学校運営への参画・地域の学校保健推進
① 保健管理	<input type="checkbox"/> 学校保健・安全に関する法令等を正しく理解している。 <input type="checkbox"/> 保健管理に関する基礎的な知識や技能を理解している。	<input type="checkbox"/> 学校保健情報や健康観察を通して、児童生徒の心身の実態を把握し、管理職や地域の関係機関と連携しながら適切な保健管理を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 教職員や保護者、地域の関係機関と連携し、児童生徒の実態や発達の段階に応じた効果的な保健管理を実践することができる。 <input type="checkbox"/> 保健管理に関する校内研修を企画・運営することができる。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の個と集団の健康課題への組織的対応において、その中核的役割を担うことができる。 <input type="checkbox"/> 保健管理について、若手教員や地域の養護教諭等に指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 学校における事件・事故・災害等の発生時に備え、学校内外の支援体制を整えることができる。 <input type="checkbox"/> 保健管理について、教職員に指導・助言することができる。
② 保健教育	<input type="checkbox"/> 児童生徒が生涯を通じて心身ともに健康な生活を送るため、資質・能力を育成することが重要であると理解している。 <input type="checkbox"/> 学習指導要領の保健・安全に関する内容や養護教諭の専門性を生かした指導について、理解している。	<input type="checkbox"/> 保健教育における養護教諭の役割を理解し、専門性を生かして学級担任等と協働して保健教育を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 学級担任等と連携し、児童生徒の実態に基づいた保健教育に計画的に取り組むことができる。 <input type="checkbox"/> 様々な方法で家庭へ情報を発信し、保護者の理解や協力のもと保健教育を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 学習指導要領に示されている各教科等の関連や内容の系統性を理解し、教育活動全体を通じて組織的に保健教育を推進することができる。 <input type="checkbox"/> 地域の関係機関等と連携を図り、保健教育への参画を効果的に推進することができる。	<input type="checkbox"/> 保健教育について全体計画を作成し、計画に沿った教育活動を教職員に指導・助言することができる。
③ 健康相談	<input type="checkbox"/> 健康相談の意義や法的根拠、心身の発達段階に応じた健康課題について理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の肉体的成長を目指し、人権を尊重しながら受容的な相談活動を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 保健室の機能や養護教諭の職務の特質を生かし、いじめや虐待等の早期発見・早期対応に努めることができる。	<input type="checkbox"/> 健康相談の基本的なプロセスを理解し、教職員及び学校医等や保護者、地域の関係機関等と連携した健康相談を推進することができる。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の心身の健康課題を総合的に捉え、コーディネーター的役割を自覚して支援体制の整備に努めるとともに、組織的対応を働きかけることができる。	<input type="checkbox"/> 校内委員会や事例検討会を積極的に開催するなど、心身の健康課題の解決に向けて、教職員に指導・助言することができる。
④ 保健室経営	<input type="checkbox"/> 保健室の役割と養護教諭の職務について、理解している。 <input type="checkbox"/> 学校保健計画や保健室経営計画、学校保健活動の基本を理解している。	<input type="checkbox"/> 保健室の学校保健センター的役割を認識し、児童生徒の一人一人の特性や心身の状況、生活環境等に応じた指導・支援をすることができる。	<input type="checkbox"/> 教職員や保護者、地域の関係機関等との関わりを深め、連携・協働しながら保健室を運営することができる。	<input type="checkbox"/> 学校組織目標や実態に基づき、計画的、組織的に保健室を運営するとともに、その成果と課題を捉えて改善を図ることができる。	<input type="checkbox"/> 保健・安全の視点を生かして学校運営に参画し、教育活動全体で学校保健を推進することができる。 <input type="checkbox"/> 地域の学校保健担当者との連携体制を構築し、地域における学校保健推進のコーディネーター的役割を果たすことができる。

注) 養護教諭については、その専門性を特記事項として示す。

【栄養教諭】特記事項

令和7年12月

項目	採用時の姿	第1期（形成期）	第2期（成長期）	第3期（発展・充実期）	第4期（貢献・深化期）
		栄養教諭の基盤づくり	専門性の向上	学校給食におけるリーダー的役割の遂行	学校運営への参画・地域の学校給食推進
① 食に関する指導	給食の時間の指導	□ 食育の推進における栄養教諭の役割や各教科等との関連を図りながら、食育の目標や内容を理解している。	□ 献立のねらいを明確にした献立計画を担任等に提示し、学校給食を「生きた教材」として活用し、給食の時間における指導の充実を図ることができる。	□ 各教科等における食に関する指導と相互に関連付け、総合的かつ効果的な指導を実践することができる。 □ 食に関する指導により、児童生徒の行動変容を確認し、担任等と結果を共有してその後の指導に生かすことができる。	□ 食に関する指導を包括的に把握し、適切に評価・改善を図ることができる。 □ 教科等横断的な視点から、教職員に対し、情報提供や指導・助言を行うなど連携を図ることができる。
		□ 学校教育目標や児童生徒の実態を基に、各教科等との関連を図りながら、食に関する指導の全体計画や年間指導計画等を作成することができる。 □ 給食主任等と連携しながら、学校における食に関する指導を推進することができる。	□ 学習指導要領に示されている食に関する指導内容を踏まえ、学校の課題解決のための食育を推進することができる。 □ 専門的な立場から指導内容や課題について、担任等と協議することができる。	□ 各教科等やその他の教育活動において、その内容の系統性や各学習の関連を図りながら、体系的・継続的に食育を推進するための中核的な役割を担うことができる。 □ 自らの実践を評価し、課題解決に向けて改善を図ることができる。	□ 専門的な立場から学校運営に参画し、教育活動全体で食に関する指導を推進することができる。 □ 地域の学校との連携体制を構築し、地域における食育を推進するコーディネーター的役割を果たすことができる。
	相対的指導	□ 食に関する健康課題を有する児童生徒に対し、学級担任や養護教諭、部活動担当教員と情報を共有し、個別の指導計画を立案することができる。	□ 教職員や保護者、地域の関係機関等と連携し、専門性を生かして指導・助言することができる。	□ 健康課題を有する児童生徒の身体状況、栄養状態や食生活など課題を知り、家庭や地域の背景、児童生徒の食に関する知識、理解度等を考慮し、課題解決に向けて指導することができる。	□ 児童生徒の健康課題解決に向けて、教職員の指導的役割を果たすことができる。 □ 健康課題を有する児童生徒を支援するための校内研修を企画、運営することができる。
② 学校給食の管理	栄養管理	□ 学校給食の栄養管理に関する法令等を正しく理解している。 □ 栄養管理に関する基礎的な知識や技能を理解している。	□ 児童生徒の食生活の状況を把握し、学校給食摂取基準及び食品構成、地場産物の活用配慮した献立の作成を行うことができる。 □ 食に関して特別な配慮を必要とする児童生徒に対し、配慮した献立の作成を行うことができる。	□ 食事状況調査や残食調査等による状況把握の実施により、課題に応じた適切な栄養管理を行うことができる。 □ 各教科の内容や地場産物の活用、地域の食文化などを関連付けた魅力ある献立の作成を行うことができる。	□ 栄養管理と食に関する指導を一体的に行い、児童生徒の健康課題解決に向けた地域の取組について、中核的な役割を果たすことができる。 □ 市町村の学校給食における栄養管理について、指導的役割を果たすことができる。
		衛生管理	□ 学校給食の衛生管理に関する法令を正しく理解している。	□ 学校給食の衛生管理体制が十分機能するよう、「学校給食衛生管理基準」に定める衛生管理責任者としての専門的な業務を行うことができる。	□ 学校給食従事者や給食施設設備などの衛生管理について、適切に指導・助言することができる。 □ 学級担任等が行う衛生管理に係る指導について、専門的な立場から指導・助言することができる。

注) 栄養教諭については、その専門性を特記事項として示す。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標（モデル）

【幼稚園教諭等】

令和7年12月

項目	採用時の姿	第1期（形成期）	第2期（成長期）	第3期（発展・充実期）	第4期（貢献・深化期）		
		1～5年	6～11年	12～23年	24年～		
		指導力・幼児理解の向上	教職・指導の専門性の向上	園務分掌等の企画調整及び若手教員への支援	園運営及び若手・中堅教員への支援		
基本的資質	① 教職に必要な素養	<p>【社会人として】</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 人間性が豊かで、言葉遣い、あいさつ、礼儀等の備えておくべきマナーを持って行動することができる。 □ ダイバーシティに関する知識があり、人権感覚を持って寛容の精神で人と接することができる。 □ コンプライアンス意識を持ち、社会人として自分を律することができる。 □ コミュニケーション力を生かし良好な対人関係を構築することができる。 □ ストレスと身体の健康を適切に自己管理することができる。 □ ICTを活用するなど、社会の様々な情報を収集し、仕事に役立てることができる。 	<p>【教員として】</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 幼児を尊重し、幼児の気持ちや考えを理解するよう努めるなど、幼児の学びを支えることができる。 □ 教職員組織の一員として、他の教職員の意見や考えに耳を傾け、学び続けることができる。 □ 保護者や地域の声に耳を傾け、誠実に対応することができる。 □ 学校教育に関する法令や知識・指導法等を積極的に取り入れながら、教育活動に取り組むことができる。 □ 教育者として高いコンプライアンス意識を持ち、自覚と責任を持って教育活動に取り組むことができる。 □ ICTを活用して、教育に関する情報を収集し、教育活動に役立てることができる。 				
専門職としての教員に求められる力量	② 指導力	指導計画	□ 幼稚園教育要領等に基づき、教育課程を具体化するために指導計画が必要であることを理解し、幼児の発達や実態を踏まえて基本的な指導計画を作成できる。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、幼児の実態を踏まえながら、ねらいを明確にした指導計画を作成することができる。	□ 発達の段階を踏まえ、園や地域の行事と関連付けたり、小学校との交流を取り入れたりしながら、具体的な指導計画を作成することができる。	□ 実践後の反省や記録を基に、指導計画をよりよいものに改善することができる。 □ 園の教育課程等に基づき、具体的な指導計画の作成について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	□ 園や地域の実態を把握し、職員との話し合いに積極的に参加しながら、指導計画の評価・改善に努めることができる。 □ 園の教育課程等に基づく指導計画の作成について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
		環境の構成	□ 幼児教育は『環境を通して行う教育』であることを理解し、幼児の主体的な活動を促す環境が教師の意図をもって構成されていることを理解できている。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、幼児の実態を踏まえながら、興味や関心に即した環境を構成することができる。	□ 他の教諭等と連携を図りながら、幼児の発想や素材の特性等を生かした環境を構成することができる。	□ 園全体を視野に入れながら、地域の資源を活用した環境を構成することができる。 □ 他学級や他学年の教育の展開を踏まえ、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	□ 地域との信頼関係を築き、地域の資源を活用しながら、園全体の環境の維持・改善に努めることができる。 □ 環境の構成について教諭等へ適切な指導・助言を行い、職員の自分らしさを生かしながら、園全体の教育の質を向上させることができる。
		保育技術	□ 幼児が安心して活動できるように受容的にかかわり、発達の特性に応じて援助する技術を身に付けている。	□ 幼児の興味・関心や集団の実態に沿った教育を展開するために、保育技術（ICTの活用を含む）の向上に努めている。	□ 幼児の興味・関心や集団の実態に沿った教育を展開するために、専門的な保育技術の向上に努めている。	□ 園全体の教育の質の向上を意識し、より高度で専門的な保育技術の向上に努めている。 □ 若手教員のモデルとなり、専門的な保育技術について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	□ 保育技術について教諭等へ適切な指導・助言を行い、保育技術を向上させようとする意欲を高め、園全体の教育の質を向上させることができる。
		指導の評価	□ 幼児の姿を振り返ることが教育の改善につながることを理解している。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、幼児一人一人の育ちに目を向け、記録を基に省察し、実践に生かすことができる。	□ 幼児一人一人や集団の育ちに目を向け、記録を基に多面的に省察し、実践に生かすことができる。	□ 園全体の取組について客観的に分析するとともに、課題を明確にし、改善することができる。 □ 指導の評価について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	□ 指導の評価について教諭等へ適切な指導・助言を行い、職員の持ち味やよさを生かしながら、園全体の教育の質を向上させることができる。
	③ 幼児を理解し、援助する力	発達の特성에応じた援助	□ 幼児は生活や遊びを通して全体的に発達するという特性について理解している。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、幼児期の発達の過程について理解し、幼児一人一人の発達の特性に応じた援助をすることができる。	□ 保護者の願いや思いを受け止め、他の教諭等と連携を図りながら、幼児一人一人の発達の特性に応じた援助をすることができる。	□ 園全体を視野に入れながら、幼児一人一人の発達の特性に応じた援助をすることができる。 □ 幼児一人一人の発達の特性に応じた援助について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	□ 幼児一人一人の発達の特性に応じた援助について、教諭等へ適切な指導・助言を行い、園全体の教育の質を向上させることができる。
特別な配慮が必要な幼児への対応		□ 特別支援教育の基本的な知識と、基本理念（インクルーシブ教育、合理的配慮）を理解し、配慮を必要とする幼児に適切な支援が必要であることを理解している。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、特別な配慮が必要な幼児の実態について把握し、幼児や保護者に対して適切に対応することができる。 □ 個別的教育支援計画、個別の指導計画を基に、個に応じた指導や必要な支援を行うことができる。	□ 特別な配慮が必要な幼児の実態について多面的に把握し、他の教諭等と連携を図り、小学校との接続を視野に入れながら、幼児や保護者に対して適切に対応することができる。	□ 特別な配慮が必要な幼児への理解や関わり方について専門性を高め、小学校、特別支援学校との接続や関係機関との連携を視野に入れながら、幼児や保護者に対して適切に対応することができる。 □ 特別な配慮が必要な幼児への対応について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	□ 必要に応じて小学校や特別支援学校及び関係機関と連携しながら、保護者を支援する体制を構築することができる。 □ 特別な配慮が必要な幼児やその保護者への対応について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。	
教育相談		□ 教育相談は、幼児理解に基づき、保護者や関係者と協働して子どもの成長を支援する活動であるという基本的な考え方を理解している。	□ 幼児の思いや保護者の悩み、要望等を誠実に受け止め、管理職や他の教諭等の指導・助言の下、問題の解決に向けて教育相談を行うことができる。	□ 幼児の思いや保護者の悩み、要望等を誠実に受け止め、管理職や他の教諭等と連携を図りながら、問題の解決に向けて適切に教育相談を行うことができる。	□ 教育相談の在り方や技法について専門性を高め、関係機関との連携を視野に入れながら、幼児や保護者に対して適切に教育相談を行うことができる。 □ 教育相談について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	□ 必要に応じて関係機関と連携しながら、保護者を支援する体制を構築することができる。 □ 教育相談について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。	

高度専門職としての教員に求められる力量	④ 学級を経営する力	経営案の作成・実践	<input type="checkbox"/> 学級経営は、幼児が安心して生活し、集団の中で主体的に活動できるように、教育課程を具体化するものであることを理解している。	<input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、目標を明確にした学級経営案を作成し、実践することができる。	<input type="checkbox"/> 学級の実態を的確に捉え、目標を明確にした学級経営案を作成し、他の教諭等と連携を図りながら実践することができる。	<input type="checkbox"/> 教育目標を具現化する視点から学級経営案を作成し、他の教諭等と連携を図りながら実践することができる。 <input type="checkbox"/> 経営案の作成について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 教諭等が自信をもって学級経営に取り組むことができるよう、協力的な指導体制を整えることができる。 <input type="checkbox"/> 学級経営の進捗状況を確認し、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
		経営の評価	<input type="checkbox"/> 学級の生活や集団の育ちを振り返り、その評価が学級経営の改善につながる意義を理解している。	<input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、各園の評価項目に沿って学級経営を振り返ることができる。	<input type="checkbox"/> 学級経営について多面的に省察し、他の教諭等と連携を図りながら実践に生かすことができる。	<input type="checkbox"/> 園全体を視野に入れながら、学級経営について多面的に省察し、他の教諭等と連携を図りながら実践に生かすことができる。 <input type="checkbox"/> 学級経営の評価について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 学級経営について、組織的・計画的な評価を行う体制づくりに努めることができる。 <input type="checkbox"/> 学級経営の評価について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
		家庭との連携	<input type="checkbox"/> 家庭との連携が、幼児理解を深め、教育の一貫性を保障する上で重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、適切に家庭との連携を図ることができる。	<input type="checkbox"/> 適切に家庭との連携を図り、保護者とよりよい関係を築くことができる。	<input type="checkbox"/> 関係機関との連携を視野に入れながら、適切に家庭との連携を図り、保護者とよりよい関係を築くことができる。 <input type="checkbox"/> 家庭との連携について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 必要に応じて関係機関と連携しながら、組織として保護者を支援する体制を整えることができる。 <input type="checkbox"/> 家庭との連携や保護者への支援について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
		事務処理	<input type="checkbox"/> 指導要録や記録など、学級運営に必要な事務処理を正確に行う技能を身に付けている。	<input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、適正に学級事務を処理することができる。	<input type="checkbox"/> 他の教諭等と連携を図りながら、適正かつ迅速に学級事務を処理することができる。	<input type="checkbox"/> 園全体を視野に入れながら、他の教諭等と連携を図り、適正かつ迅速に学級事務を処理することができる。 <input type="checkbox"/> 学級事務の処理について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 教諭等が、適正かつ迅速に学級事務を処理することができるよう、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
	⑤ 園運営に関する力	園務分掌の遂行	<input type="checkbox"/> 園務分掌が園運営を支える役割であることを理解し、組織の一員として園務を遂行しようとする心構えを持っている。 <input type="checkbox"/> 「互恵的な関わり」の意味を理解している。	<input type="checkbox"/> 園務の内容について理解し、管理職や他の教諭等の指導・助言の下、組織の一員として園務を遂行することができる。 <input type="checkbox"/> 参観や連携活動を通して、幼小の相違点や共通点を理解することができる。	<input type="checkbox"/> 他の教諭等と連携を図りながら、組織の一員として園務を遂行するとともに、園運営に積極的に参画することができる。 <input type="checkbox"/> 小学校との円滑な接続の必要性を理解し、学びや発達を見通した計画を立て、実践することができる。	<input type="checkbox"/> 小学校との円滑な接続についての調整や計画を進め、連続性の確保につながる実践をすることができる。 <input type="checkbox"/> 園務分掌の遂行について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 園の課題を踏まえ、小学校との接続が円滑かつ互恵的に行えるよう、園内外に積極的に働きかけることができる。 <input type="checkbox"/> 園務分掌の遂行について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
		危機管理	<input type="checkbox"/> 幼児の安全を守るために危機管理が不可欠であることを理解し、事故防止、健康管理、災害時対応など、危機管理に必要な基礎的な知識を身に付けている。	<input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、危機管理マニュアルに沿って、幼児が安心・安全に生活できる環境を整えることができる。 <input type="checkbox"/> 事故発生時には、的確な判断及び迅速な対応ができる。	<input type="checkbox"/> 危機管理マニュアルを整備し、幼児の安全確保のための管理及び非常事態に対応するための園内体制を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 事故発生時には、関係機関との連携を視野に入れ、的確な判断及び迅速な対応ができる。		
		教育課程等の編成・実施・評価	<input type="checkbox"/> 教育課程等は、幼稚園教育要領に基づき、園の教育の全体像を組織的に構成する枠組みであることを理解し、その編成や実施・評価が園の教育の質を高める意義を理解している。	<input type="checkbox"/> 教育課程等の役割や編成の基本的な考え方について理解し、教育課程等に基づいた教育を展開することができる。	<input type="checkbox"/> 幼児の生活経験や発達の過程などを考慮して、教育課程等の編成に参画し、教育課程等に基づいた教育を展開することができる。	<input type="checkbox"/> 創意工夫し、幼児の心身の発達と園及び地域の実態に応じた教育課程等を編成・実施・評価することができる。 <input type="checkbox"/> 教育課程等の編成・実施・評価について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> カリキュラム・マネジメントの視点から、教育課程等を編成・実施・評価し、改善を図ることができる。 <input type="checkbox"/> カリキュラム・マネジメントの視点から、教育課程等の編成・実施・評価について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
	研修	園内研修	<input type="checkbox"/> 研修が、教員自身の資質向上と園全体の質の向上に必要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 研修に積極的に参加し、園や自分の課題解決に向けた取組を考えることができる。	<input type="checkbox"/> 他の教諭等と協議し、園や自分の課題解決に向けた取組を見いだすことができる。	<input type="checkbox"/> 中心的役割として研修を企画・運営し、研修体制を整えることができる。	<input type="checkbox"/> 研修体制を構築し、園全体で学び合う質の高い職員集団をつくることができる。
		園外研修		<input type="checkbox"/> 研修の成果を他の教諭等と共有し、実践に生かすことができる。	<input type="checkbox"/> 研修の成果を他の教諭等と共有するとともに、園や自分の課題解決の手がかりを見いだすことができる。	<input type="checkbox"/> 向上心をもって研修に参加し、専門性やリーダー性を高めるとともに、研修の成果を他の教諭等と共有し、園全体の教育の質を向上させることができる。	<input type="checkbox"/> 職員の課題やニーズに応じた研修に進んで参加できるよう、職員の自己研鑽の場を確保することができる。

3. 教員研修の構成と体系

(1) 基本的な考え方

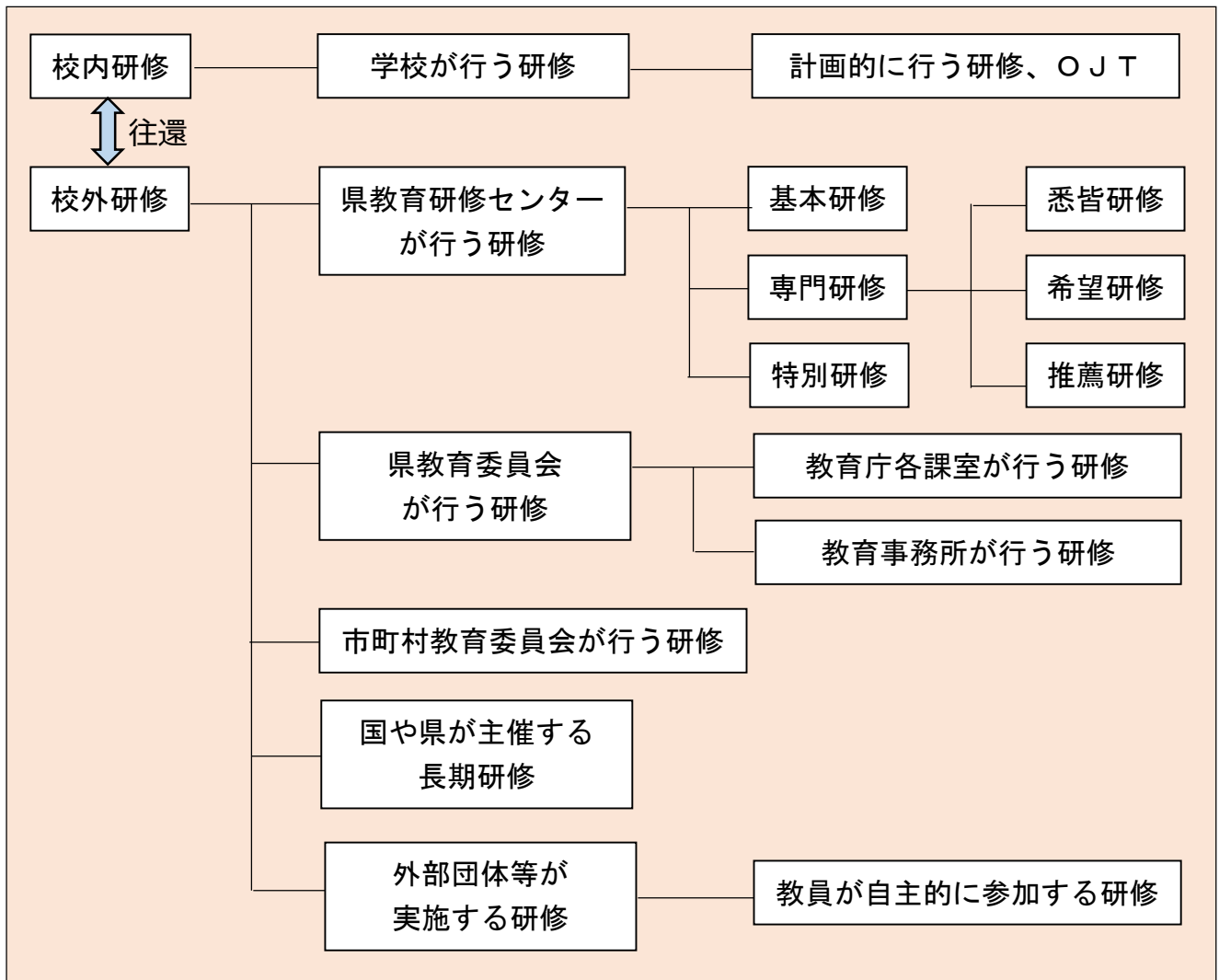
教員が専門性を高めるためには、学校内で行われる校内研修と、県教育研修センターなどで行われる校外研修を、行ったり来たりする「往還」が非常に重要です。

校内研修では、学校の具体的な課題に基づいた実践的な学びや、同僚との協働による情報共有・課題解決が深まります。一方、校外研修では、より専門的・体系的な知識や最新の教育情報を得たり、他校の教員と交流することで視野を広げたりすることができます。

この二つの研修を循環させることで、校外で得た新たな知識や視点を校内研修で共有し、日々の教育実践に活かすことが可能になります。また、校内で生まれた課題意識を校外研修に持ち込み、解決の糸口を探すこともできます。

このように、理論と実践、個と組織、内と外の学びを往復させることで、教員個人の資質・能力向上はもちろん、学校全体の教育力向上にも繋がります。

(2) 研修の区分及び概要等



主な研修の区分

教員のキャリアステージに応じて、必要な研修の機会を確保するとともに、国の動向や本県教員の資質の向上に関する指標を踏まえ、必要とされる研修を長期的展望に立って体系化し、実施します。

校外研修は県教育研修センターが行う研修の他、県教育委員会が主催する研修、市町村教育委員会が

主催する研修、国や県が主催する長期研修、外部団体等が主催する研修など、様々な主体により行われています。

以下に、各種研修の概要を紹介します。

ア 校内研修

- 教育内容や指導方法、生徒指導、ICT活用など、教育を取り巻く環境は常に変化しており、校内研修は、最新の教育理論や実践を学び、自身の知識・技能をアップデートする機会となります。特に、学習指導要領で求められる「主体的・対話的で深い学び」や「個別最適な学びと協働的な学び」の実現には、教員自身の指導力向上が不可欠であり、校内研修はそのための重要な場となります。
- また、校内研修は、個々の教員のスキルアップだけでなく、学校全体として同じ方向性を持ち、教育目標を達成するための共通理解を深める場でもあり、特定の課題（例：不登校対策、特別支援教育、情報教育）に対して全教員が共通認識を持ち、組織的に対応していくための基盤を形成します。
- 校内研修は、授業研究や事例検討を通して、学校全体で教育実践を共有し、改善していくサイクルを生み出します。
- 若手教員にとっては、経験豊富なベテラン教員から実践的なノウハウを学ぶ貴重な機会となり、OJT（On-the-Job Training）としての機能も果たします。
- 校内研修は、単なる知識の習得にとどまらず、教員個人の専門性向上、学校全体の教育力強化、そして互いに学び合う協働的な文化の醸成という、多面的な役割を担っています。変化の激しい現代において、教員が質の高い教育を提供し続けるためには、校内研修による継続的な学びが不可欠であるといえます。

イ 県教育研修センターが実施する研修

県教育研修センターが実施する研修には、基本研修、専門研修及び特別研修があり、これらの研修に関する詳細は、県教育研修センターが毎年度作成する「事業概要」に掲載しています。

県教育研修センターは、研修、教育研究及び研修支援等の中心的な実施主体として、本庁各課室や教育事務所等と連携し、互いに協議・調整を行いながら、本県の教育課題を的確に把握し、解決へ向けて教員の実践的指導力を高める研修を構築し実践することで、教員の教職生涯を通じた資質向上を図ります。

<基本研修>

研修名	研修概要	対象者
新規採用教員研修 (初任者、2年次、3年次)	採用1年次から3年次の教員が、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得る。	・初任者 (小・中・高・特・養・栄) ・2年次(小・中・高・特) ・3年次(小・中・高・特)
中堅教諭等〔前期〕資質向上研修	教育活動全体の在り方について捉え直し、自己の課題を明確にするとともに、授業力の向上を図る。	中堅〔前期〕(6年次) (小・中・高・特・養・栄)
中堅教諭等〔後期〕資質向上研修	広い視野をもって組織マネジメントに参画するための知識・技能を習得することを通し、学校における諸課題を解決する能力の向上を図る。	中堅〔後期〕(12年次) (小・中・高・特・養・栄)
ベテラン教員研修	校内や地域の学校等において、若手・中堅教員への助言ができるような資質・能力の向上を図る。	ベテラン(45歳) (小・中・高・特・養・栄)

ベテラン教員アドバンス研修	学校組織に貢献する上で必要な資質・能力を高め、専門性の深化を図る。	ベテラン（55歳） （小・中・高・特）
---------------	-----------------------------------	------------------------

※ 新規採用教員研修及び中堅教諭等資質向上等研修は、教育公務員特例法で定められた法定研修です。

※ 基本研修は、指標のキャリアステージに合わせて設定されています。

【基本研修の体系】

第1期 （形成期）	第2期 （成長期）	第3期 （発展・充実期）	第4期 （貢献・深化期）	
1～5年目	6～11年目	12～23年目	24年目～	55歳
↑ ↑ ↑	↑	↑	↑	↑
初任者研修 2年次 3年次	中堅前期	中堅後期	ベテラン	ベテラン アドバンス

<専門研修>

研修名	研修概要	対象者
悉皆研修	各職務に関する専門的資質・能力の向上を図る。	新任校長 他
推薦研修	教職の各領域に関する専門的資質・能力の向上を図る。	推薦された者
希望研修	教職の各領域に関する自主的研修の充実を図る。	希望者

※ 各研修講座の詳細は教育研修センター「事業概要」を参照。

<特別研修>

研修名	研修概要	対象者
長期研修〔内地留学〕 （3、6か月）	長期間の研修を通して、より広い視野に立った教員としての資質・能力の向上を図る。	希望者
スキルアップ研修 （6か月）	指導に課題や不安のある教員に対して、課題に応じた月1回の専門的な研修を実施することにより、指導力の向上をねらいとする校内研修の充実に向けて支援する。	該当者
指導改善研修 （1か年）	学習指導、生徒指導及び学級（ホームルーム）経営上等に課題のある教員に対して、課題に応じた研修を実施することにより、指導力の向上に向けて支援する。	該当者

ウ 県教育委員会（教育庁各課室）が行う研修

- 県教育委員会では、緊急度・重要度が特に高い喫緊の政策課題に基づく研修を実施します。
- 県教育委員会（教育庁各課室）が行う主な研修の概要は以下のとおりです。

<義務教育課>

研修名	研修概要	対象者
小学校における観察・実験実技研修会	授業で扱う観察・実験の技能向上を図り、児童の学力向上に資する。	・ 小学校において理科を担当している教員 （中学校理科免許無） ・ 校長が推薦する教員

新規採用教員研修（幼児教育）	新規採用教員が、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得る。	・新規採用教員 ・希望者
中堅教諭等〔前期〕資質向上研修（幼児教育）	個々の能力、適性等に応じた1年間の研修を通して、教諭等としての資質の向上を図る。	・中堅〔前期〕（6年次）に当たる教諭、保育教諭 ・希望者
中堅教諭等〔後期〕資質向上研修（幼児教育）	個々の能力、適性等に応じた1年間の研修を通して、教諭等としての資質の向上を図る。	・中堅〔後期〕（12年次）に当たる教諭、保育教諭 ・希望者
保育技術専門研修	保育技術についての専門的な講義や研究協議等を行うことにより、幼児の発達や個性に応じた教育・保育を進めるために必要な技術の向上を図る。	・中堅〔前期〕（6年次）、〔後期〕（12年次）に当たる教諭、保育教諭 ・希望者
幼児教育教育課程研究協議会	幼稚園等の教育課程の編成及び実施に伴う指導上の諸課題等についての研究協議を行うことにより、日々の実践や幼稚園等における教育課程等を見直し、改善を図り、幼児教育の充実に資する。	・中堅〔後期〕（6年次）に当たる教諭、保育教諭 ・希望者
園長等専門研修	幼稚園等の運営・管理に関する専門的な講義や研究協議等を行うことにより、幼児の発達の特性に応じた総合的な指導を推進し、幼児教育の充実に資する。	・初任園長 ・希望者
道徳教育パワーアップ研究協議会及び道徳教育推進教師代表者研修会	学識経験者による講演や参加者による実践交流を通して、道徳教育を推進する人材を育成するとともに、「特別の教科道徳」の授業を改善し、道徳教育の一層の充実に資する。	各市町村から選出された道徳教育推進教師
中学校英語担当教師の英語力向上研修	コミュニケーションを重視した中学校英語授業の充実に資するため、教師の英語力の向上を目指した実践的な研修及び外部試験の実施を通して、対象者の英語力の向上を図る。	中学校英語担当教師のうち、CEFR B2相当の英語資格を有しない者
外国人児童生徒日本語教育支援事業に係るフォローアップ研修	年間を通じた日本語指導の指導力向上研修を実施することにより、外国人児童生徒等への日本語指導の充実に資する。	・日本語指導教室担当教員 ・日本語支援員
管理職研修会	学力向上や人材育成、服務規律の確保等に関する講義、研究協議を通して、「すべての子どもの可能性を引き出す活力ある学校づくり」に向けた管理職としてのマネジメント力の向上に資する。	公立小中学校等の管理職

<高校教育課>

研修名	研修概要	対象者
高等学校教育課程研究協議会	高等学校学習指導要領の実施上の課題等について研究協議を行い、各学校の教育課程の円滑な実施に資するとともに高等学校教育の改善及び充実に資する。	各学校各教科等担当1名 （特別支援学校並びに私立高校は任意参加）

総合的な探究の時間に 係る研修	S S H校で実践している課題探究に係る公開授業を参観し、 研究協議を行うことにより、探究の過程を通じた学習活動の 重要性を再認識するとともに、総合的な探究の時間や、教科 における探究を軸とした学びの指導力の向上を図る。	希望者
新規採用教員研修に係 る指導教員研修	新規採用教員の心理状態等に関する指導教員の理解を深め るとともに、サポートスキルを高め、各校における新規採用 教員研修の充実を図る。	該当者
英語ディベート審査員 養成研修	ディベート大会において公平な審査を行うために必要な知 識及びスキルの向上を図る。	希望者
外国語指導助手指導力 等向上研修	外国語指導に従事する外国語指導助手(以下「ALT」という。) 及び日本人外国語担当教員が効果的な語学指導を行えるよ う、必要な知識及び指導技術等の習得を図る。 ※JET プログラム派遣 ALT の斡旋元(一般財団法人自治体国 際化協会)の依頼により実施	該当者
豊かな心育成コーデ ィネーター研修	校内における道德教育の中心的存在である「道德教育推進教 師」としての役割を理解し、道德教育における校内での協力 体制の充実を図る。	各学校(課程ごと)1 名

<特別支援教育課>

研修名	研修概要	対象者
特別支援学校教育課程 等研究協議会	教育課程等に関連する講義や研究協議を通して、特別支援学 校における授業づくりや教育活動の工夫・改善を図る。	特別支援学校の部主 事
特別支援学校自立活動 指導力向上研修会	講義や研究協議、校内実践等を通して、各教科等と関連を図 った自立活動の指導と各教科等の授業力の向上を図る。	特別支援学校の教員
I C T活用エキスパー ト研修会	一人一台端末を効果的に最大限活用した指導・支援及び教員 のI C T活用指導力向上のための校内研究の充実を図る。	特別支援学校の教員
特別支援教育巡回相談 員専門研修会	幼児教育施設、小・中学校、高等学校等への相談・援助に関 する実践的な知識・技能を身に付け、専門性向上を図る。	特別支援教育巡回相 談員
医療的ケア専門研修会	学校における医療的ケアに関する専門的な知識・技能を身に 付け、安全・安心な医療的ケアの実施を図る。	特別支援学校の看護 職員、教員等
教員によるたんの吸引 等に関する研修会	医療的ケアが必要な児童生徒を担当する教員に対し、講義や 実技を通し、特定の児童生徒に対する医療的ケア及び周辺業 務に必要な知識や技能の習得を図る。	特別支援学校の教員
学校運営課題研修会	授業改善を含め、学校運営の実務に必要な研修を実施し、学 校運営上の課題解決に貢献できる資質・能力の向上を図る。	特別支援学校の校長が推 薦する40歳以下の教諭
特別支援教育指導者専 門研修会	各学校等における特別支援教育の推進に必要な講義や協議 を通して、個々の教育的ニーズに応じた指導の充実を図る。	市町村教育委員会の 指導主事等
学校運営マネジメント 研修会	学校運営における業務改善等の必要な資質を身に付け、組織 的に学校運営を行う基礎的能力の育成を図る。	特別支援学校の部主 事又は教務主任
教育支援(就学)担当者 専門研修会	教育支援や就学先決定等に関する講義・研究協議を通して、 教育支援や教育相談にかかわる担当者の専門性向上を図る。	市町村教育委員会及 び教育事務所の指導 主事等

特別支援教育管理職研修会	特別支援学校を会場にした体験研修や研究協議を通して、特別支援教育の理解を深め、自校における充実を図る。	小・中・高の新任校長等
特別支援学級担任等授業改善研修会	実践発表や研究協議等、職務に応じた研修を通して、特別支援教育に関する専門性の向上を図る。	幼・小・中・高・県立特の教員、小・中の管理職
小・中・高等学校特別支援教育実践力向上セミナー	オンデマンド型研修により、特別支援教育の理解促進、指導・支援の専門性の向上、校内支援体制の構築を図る。	県内公立学校の教員、教育行政職員
職業に関する各教科等の指導力向上に資する研修会	職業に関する各教科等に関連する講義や研究協議を通して、教育活動の工夫・改善に向けた主体的な取組の促進を図る。	特別支援学校の高等部主事及び進路指導主事

<教育改革課>

研修名	研修概要	対象者
情報セキュリティ担当者研修会	情報セキュリティに関する研修動画を配信し、学校情報セキュリティ担当者（県立学校の教職員）の資質・技能の向上を図る。	県立学校教職員（該当者）
I C T活用に係る研修会	生成A Iなど、教育現場での活用が進む各種I C T技術に関する研修を実施し、教育現場におけるI C T活用の推進、教員の指導力の向上を図る。	県立学校教職員（該当者）
標的型不審メール攻撃対応訓練	疑似的な標的型不審メールを教職員に送信し、標的型不審メールを疑似体験させることで、教職員の情報セキュリティ意識の高揚を図る。	県立学校教職員、教育研修センター職員（該当者）

<保健体育課>

研修名	研修概要	対象者
学校体育実技指導者講習会	体育授業担当者の資質の向上と指導力の向上を図り、学校体育・健康教育の改善・充実を図る。	各学校体育授業担当者1名
運動部活動指導者研修会	運動部活動指導者としての資質及び指導力の質的な向上を図る。	中・高運動部活動指導者1名
体育主任研修会	体育主任としての基本的事項について認識を深め、資質向上と学校体育の充実を図る	各学校体育主任
安全教育指導者研修会	児童生徒等の学校生活における事故、交通事故の未然防止や学校全体の防災力強化に資する。	県内公立学校の学校安全担当者
防犯教室指導者研修会	学校安全担当者の資質の向上を図り、防犯教室等の内容を充実させることにより、学校の安全教育の充実に資する。	県内公立学校の学校安全担当者
心肺蘇生法実技講習会	学校の管理下における児童生徒等の突然死の事故を防止するため、教職員の心肺蘇生法に関する知識及び技能習得を図る。	県内教職員
養護教諭研修会	児童生徒の現代的な健康課題に、専門性を生かし適切に対応するため、養護教諭の資質向上を図る。	県内公立学校の養護教諭
がん教育指導者研修会	がん教育の指導方法等に関する講義や学校における実践発表等を通して、がん教育に関する教員の資質向上を図る。	県内公立学校の学校保健担当者

労働安全衛生管理研修会	労働安全衛生に関する資質向上を図り、教職員の心身の健康の保持増進及び働きやすい職場環境の充実に資する。	県立学校の管理職・衛生管理者
食育推進指導者研修会	食育推進指導者（給食主任等）としての実践的な指導力の向上を図り、学校における食に関する指導の充実に資する。	各学校食育推進指導者（給食主任等）1名
衛生管理実地研修会	学校給食の衛生管理について、専門家による研修を通して、各給食施設における衛生管理の向上及び徹底を図る。	栄養教諭・学校栄養職員
栄養教諭等研修会	栄養教諭、学校栄養職員としての資質の向上を図り、学校給食の円滑な運営及び食に関する指導の充実に資する。	栄養教諭・学校栄養職員

<生徒支援・いじめ対策推進室>

研修名	研修概要	対象者
生徒指導教員連絡協議会（年2回実施）	生徒指導関係教員に対し、生徒指導に係る講演会や生徒指導の在り方等についての協議を通して、児童生徒の考えに向き合う力や思いを受けとめて理解できる力、また関係機関と連携できる力などの資質向上を図る。	生徒指導主事等
不登校対策連絡協議会（年2回実施）	不登校児童生徒支援を行う教員や関係機関等の職員が、児童生徒に対する支援についての情報交換及び研究協議を行うことにより、資質の向上及び相談活動や不登校児童生徒への支援の充実に資する。	不登校児童生徒支援加配教員等
いじめ未然防止教員研修（年1回実施）	高等学校におけるいじめや問題行動、不登校の未然防止を図るために、生徒支援の視点をいかした授業づくりへの理解を深め、積極的な生徒支援体制の改善・充実に資する。	生徒指導主事等

エ 国や県が主催する長期研修

研修名	派遣先
教職員等中央研修	独立行政法人教職員支援機構（NITS）
内地留学	県教育研修センター、茨城大学、筑波大学、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所（特総研）
大学院派遣	上越教育大学、兵庫教育大学、東京学芸大学、鳴門教育大学、茨城大学、筑波大学等の各大学院
不登校児童生徒の支援に関する研修	市町村教育委員会
企業等長期社会体験	県内企業等
学校図書館司書教諭講習	筑波大学

(3) 研修体系

令和8年度の研修体系は次ページのとおりです。

教職員の資質能力の向上を目指す研修体系

- 義務教育学校前期課程は「小学校」、義務教育学校後期課程は「中学校」にそれぞれ含まれる。
- 中等教育学校前期課程は「中学校」、中等教育学校後期課程は「高等学校」にそれぞれ含まれる。

教職員としてのキャリアステージに即して、必要な研修の機会を確保するとともに、国の動向や本県教員の資質向上に関する育成指標を踏まえ、必要とされる研修を長期的展望に立って体系化し、実施する。

基本研修 (43講座)					
新規採用 〔初任者・2年次・3年次〕 (講座番号 1～14)	新規採用 (講座番号 15～18)	中堅〔前期〕 資質向上等 (講座番号 19～28)	中堅〔後期〕 資質向上等 (講座番号 29～36)	ベテラン教員 (講座番号 37～42)	ベテラン教員 アドバンス (講座番号 43)
採用1年次から3年次の教員が、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得る。	新規採用教職員が、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得る。	教育活動全体の在り方について捉え直し、自己の課題を明確にするとともに、授業力の向上を図る。	広い視野をもって組織マネジメントに参画するための知識・技能を習得することを通じ、学校における諸課題を解決する能力の向上を図る。	校内や地域の学校等において、若手・中堅教員への助言ができるような資質・能力の向上を図る。	最新の教育動向の理解とこれまでの教育実践の省察を通して、自己の在り方を問うとともに、学校組織に貢献する上で必要な資質・能力を高め、専門性の深化を図る。
○新規採用〔初任者〕(小・中・高・特・養・栄) ○新規採用〔2年次〕(小・中・高・特) ○新規採用〔3年次〕(小・中・高・特)	○新規採用 (実高・実特・寄宿・事務)	○中堅〔前期〕(小・中・高・特・養・栄・実高・実特・寄宿) ○6年次事務	○中堅〔後期〕(小・中・高・特・養・栄・実・寄宿)	○ベテラン教員 (小・中・高・特・養・栄)	○ベテラン教員アドバンス (小中高特)

専門研修 (74講座)		
悉皆研修 (講座番号 44～70)		
各職務に関する専門的資質・能力の向上を図る。		
<ul style="list-style-type: none"> ○新任校長(小・中・高特) ○新任教頭(小・中・高特) ○新任主幹教諭 ○新任指導教諭 	<ul style="list-style-type: none"> ○新任教務主任(小・中・高特) ○新任学年主任(小・中・高) ○新任生徒指導主事 ○新任進路指導主事(中・高特) 	<ul style="list-style-type: none"> ○新任保健主事 ○新任特別支援学校部主事 ○新任特別支援学級・通級指導教室担当者 ○新任特別支援教育コーディネーター
推薦研修 (講座番号 71～78)		
教職の各領域に関する専門的資質・能力の向上を図る。		
○教職員マネジメント(前・後)	○情報科教育 ○産業教育(農業・工業・商業)	○いじめ対応 ○特別支援学校寄宿舎指導員

希望研修 (講座番号 79～117)		
教職の各領域に関する自主的研修の充実を図る。		
<ul style="list-style-type: none"> ○高等学校等マネジメント ○学校組織マネジメント(基礎・発展) ○帰国・外国人児童生徒に対する日本語指導 ○「自己を見つめ、考え、語る」道徳教育 ○自治的能力を育む特別活動 	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもを主語にした学びをつくる国語科 ○生徒が探究的に学ぶ国語科授業デザイン ○思考力、判断力、表現力等を育成する授業づくり(社会・地理歴史・公民) ○シニズインシブ教育 ○「深い学び」を追求する算数・数学科授業づくり ○小学校理科観察・実験 ○思考力、判断力、表現力等を育成する理科観察・実験 ○音楽科授業づくり ○我が国の伝統音楽 ○図画工作・美術科授業づくり ○ひろがれスポーツの可能性！体育授業づくり ○みんなで創ろう！「Technology」の授業づくり ○できるをいっばいに！家庭科授業づくり ○英語発信力向上を目指す授業づくり ○自ら問いを立て探究する英語科 ○夏季自然体験活動 ○未来を創るSTEAM教育 ○探究的な学びをデザインする～学校図書館、地域リソース等とともに～ 	

特別研修		
長期研修〔内地留学〕(3、6か月)	スキルアップ研修(6か月)	指導改善研修(1か年)
長期間の研修を通して、より広い視野に立った教員としての資質・能力の向上を図る。	指導に課題や不安のある教員に対して、課題に応じた月1回の専門的な研修を実施することにより、指導力の向上をねらいとする校内研修の充実に向けて支援する。	学習指導、生徒指導及び学級(ホームルーム)経営等上に課題のある教員に対して、課題に応じた研修を実施することにより、指導力の向上に向けて支援する。

教育庁が行う研修					
義務教育課	高校教育課	特別支援教育課	保健体育課	教育改革課	生徒支援・いじめ対策推進室
<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用教員研修(幼児教育) ○中堅教諭等〔前期〕〔後期〕資質向上研修(幼児教育) ○保育技術専門研修 ○幼児教育教育課程研究協議会 ○園長等専門研修 ○小・中学校教育課程研究協議会 ○小学校における観察・実験実技研修会 ○道徳教育パワーアップ研究協議会及び道徳教育推進教団代表者研修会 ○外国人児童生徒日本語教育支援事業に係るフォローアップ研修 ○臨時的任用職員研修会 ○新規採用教員研修指導教員等研修会 ○茨城県公立学校新規採用予定者採用前研修 ○管理職研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ○高等学校教育課程研究協議会 ○総合的な探究の時間に係る研修 ○新規採用教員研修に係る指導教員研修 ○外国語指導助手指導力等向上研修 ○豊かな心育成コーディネーター研修 	<ul style="list-style-type: none"> ○特別支援学校教育課程等研究協議会 ○特別支援学校自立活動指導力向上研修会 ○ICT活用エキスパート研修会 ○特別支援教育巡回相談員専門研修会 ○医療的ケア専門研修会 ○教員によるたんの吸引等に関する研修会 ○学校運営課題研修会 ○特別支援教育指導者専門研修会 ○学校運営マネジメント研修会 ○教育支援(就学)担当者専門研修会 ○特別支援教育管理職研修会 ○特別支援学級担任等授業改善研修会 ○小・中・高等学校特別支援教育実践力向上セミナー ○職業に関する各教科等の指導力向上に資する研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ○運動部活動指導者研修会 ○部活動指導員資格認定講習会 ○学校体育実技指導者講習会 ○体育主任研修会 ○安全教育指導者研修会 ○防犯教室指導者講習会 ○心肺蘇生法実技講習会 ○養護教諭研修会 ○がん教育指導者研修会 ○労働安全衛生管理研修会 ○食育推進指導者研修会 ○衛生管理実地研修会 ○栄養教諭等研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ○情報セキュリティ担当者研修会 ○ICT活用に係る研修会 ○標的型不審メール攻撃対応訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ○生徒指導教員連絡協議会 ○不登校対策連絡協議会 ○いじめ未然防止教員研修

国や県が主催する長期研修					
研修名	派遣先	研修名	派遣先	研修名	派遣先
教職員等中央研修	独立行政法人教職員支援機構	不登校児童生徒の支援に関する研修	市町村教育委員会	企業等長期社会体験	県内企業等
内地留学	教育研修センター、茨城大、筑波大、特総研	学校図書館司書教諭講習	筑波大		
大学院派遣	上越教育大、兵庫教育大、東京学芸大、鳴門教育大、茨城大、筑波大等の各大学院				

キャリアステージに応じた教員研修

茨城県教育研修センター_R8

キャリアステージ	第1期(形成期) 1～5年	第2期(成長期) 6～11年	第3期(発展・充実期) 12～23年	第4期(貢献・深化期) 24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援
基本研修	新規採用教員 ※1 新規採用養護教諭 新規採用栄養教諭 ※2 初任者 2年次 3年次 新規採用 ※3	中堅〔前期〕 資質向上等	中堅〔後期〕 資質向上等	ベテラン 教員 ※4 ベテラン 教員 アドバンス ※5
	※1 新規採用(初任者、2年次、3年次)の対象者は、教諭 ※2 新規採用養護教諭(2年次、3年次)、新規採用栄養教諭(2年次、3年次)は、OJTで実施 ※3 新規採用の対象者は、実習助手(高・特)、寄宿舎指導員		※4 ベテラン教員の対象者は、教諭、養護教諭、栄養教諭 ※5 ベテラン教員アドバンスの対象者は、教諭	
専門研修	悉皆研修 新任教務主任 新任学年主任 新任生徒指導主事 新任進路指導主事 新任保健主事 新任特別支援学校部主事 新任特別支援学級・通級指導教室担当者 新任特別支援教育コーディネーター			新任主幹教諭 新任指導教諭 新任副校長・教頭 新任校長
	推薦研修 教職員マネジメント(前期・後期) 情報科教育 産業教育(農業・工業・商業) いじめ対応 特別支援学校寄宿舎指導員			
	希望研修 高等学校等マネジメント 学校組織マネジメント(基礎) 学校組織マネジメント(発展) 帰国・外国人児童生徒に対する日本語指導 「自己を見つめ、考え、語る」道徳教育 自治的能力を育む特別活動 こどもを主語にした学びをつくる国語科 / 生徒が探究的に学ぶ国語科授業デザイン (国語) 思考力、判断力、表現力等を育成する授業づくり(社会・地理歴史・公民) (社会・地理歴史・公民) シティズンシップ教育 (社会・地理歴史・公民) 「深い学び」を追究する算数・数学科授業づくり (算数・数学) 小学校理科観察・実験 / 思考力、判断力、表現力等を育成する理科観察・実験 (理科) 音楽科授業づくり / 我が国の伝統音楽 (音楽) 図画工作・美術科授業づくり (図工・美術) ひろがれスポーツの可能性!体育授業づくり (体育・保健体育) みんなで創ろう!「Technology」の授業づくり / できるをいっぱい家庭科授業づくり (家庭・技術・家庭) 英語発信力向上を目指す授業づくり (外国語(英語)) 自ら問いを立て探究する英語科づくり (外国語(英語)) 夏季自然体験活動 未来を創るSTEAM教育 探究的な学びをデザインする～学校図書館、地域リソース等とともに～ 体験する農業教育 / 体験する工業教育 / 体験する商業教育 基礎からはじめる生成AIを活用した授業づくり 新しい教育課題に対応するための教育の情報化 義務教育段階におけるプログラミング教育 「不登校」を考える 思春期のこどもと保護者の心に寄り添う 教育相談(初級) 教育相談(中級) 教育相談(上級) 自立活動指導力向上 読み書き困難のある児童生徒への指導法 通常の学級における特別支援教育 特別支援教育の専門性を高めるための			
特別研修	長期研修〔内地留学〕 / スキルアップ研修 / 指導改善研修			

※ 各段階は、第1期(1～5年)、第2期(6～11年)、第3期(12～23年)、第4期(24年～)を想定している。
 ※ キャリアステージに応じた市町村立学校事務職員研修講座については、茨城県教育研修センター「事業概要」を参照。

4. 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

(1) 背景

令和4年5月に改正された教育職員免許法では、教員の普通免許状及び特別免許状は有効期間の定めのないものとされ、更新制に関する規定が削除されました。このことにより、教員免許の更新講習受講や更新手続が不要になる一方、教員免許更新制における一定の成果を新たな教員の学びの姿を構築する上で発展的に継承していくこととなりました。

また、同改正に伴い教育公務員特例法では、「任命権者は、校長及び教員ごとに研修等に関する記録を作成しなければならない」とあり、この記録を活用して市町村立学校の教職員は市町村教育委員会が、県立学校の教職員は県教育委員会が指導助言等を行うものとされました。

このような経緯で、教育委員会による教員の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みが、令和5年4月1日から施行されることとなりました。

(2) 研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の目的

研修履歴の記録は、教員が自らの学びを振り返り、主体的な目標設定やキャリア形成につなげることを目的としており、教育公務員特例法第22条の6の規定に基づき、本県の指標や教員研修計画を踏まえて、対話に基づく受講奨励において活用されます。

これからの教員の学びにおいては、教員と校長などの管理職が、対話を繰り返す中で、教員が自らの強みと弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、これまでの研修受講を振り返ったり、必要な研修を選択したりしていくことが大切です。その際に、令和7年12月に改定した指標を活用し、各教員が学びの成果を振り返りながら、指標に示す資質・能力がどの程度身に付いたかを確認したりする機会をもつことが想定されます。また、必要な研修を選択する際には、令和7年2月17日付教改第903号で発出した「研修計画シート」を用いて、教員が自らの研修計画を立案することができます。

研修履歴の記録及び指標を活用することで、教員評価面談等において、管理職は根拠を持って教員のキャリアステージに応じた指導・助言を行うことが可能となります。その際、「対話を繰り返す」ことを重視することで、管理職にとっては、人材育成の視点から教員への適切な指導・助言が期待され、教員にとっては蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につながることを期待されます。

(3) 「Plant」(全国教員研修プラットフォーム)

ア 概要

「Plant」は、①プラットフォーム的役割及び②研修受講履歴の記録という2つの機能を一体化したもので、それぞれの詳細は以下のとおりです。

① プラットフォーム的役割

これまで、研修の通知等が研修実施者(例えば教育委員会や大学など)のホームページへの掲載やチラシの配布など様々な方法で行われてきたことから、研修の情報に触れる機会が個人によって異なっていました。また、参加の申込方法も研修実施者により様々でした。

「Plant」が運用を開始したことで、研修実施者が当該研修の情報を登録すれば、全国の教員が「Plant」にログインして様々な研修を検索し、申込みをすることが可能になりました。「Plant」内では全ての研修が同じ手順で申込みが可能で、研修実施者が受講希望など集約したり、参加者へ連絡したりする方法なども一本化されたことから、研修を実施する側にとっても受講する側にとっても利便性が向上するとともに、教員が自ら主体的に研修を受講する体制がより一層整備されました。

② 研修受講履歴の記録

本県では、令和6年度より「Plant」を導入し、教員が自分自身の研修の記録を登録し履歴を

見ることができるようになりました。研修受講履歴は、先述のとおり、教員が本県の指標と関連付け、教員として必要な資質・能力を高めるために、自分には何が必要か、客観的に振り返る際に活用したり、管理職との対話に基づく受講奨励の際に活用したりするためのものです。

イ 対象者

「Plant」に研修受講履歴が登録される者は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校の校長及び教員（副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭）で、臨時的に任用された者等は対象外です。

ウ 登録する研修

「Plant」に登録する研修は、大きく以下の3つに分類されます。

分類	主な内容
① 国や県教委主催の研修、県教委を通じて申し込む研修等	<ul style="list-style-type: none"> ・県教育研修センターが実施する研修 ・国や県の研究委託、関東や全国規模の研修会や研究発表会、県教育研究会主催の授業研究発表会など
② 市町村教委が主催の研修、校内研修	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村教育研究会や市町村教育委員会指定研究発表会とその発表に向けた学校独自の研修会など ※校内研修の開催登録は、県立学校は学校長判断とする。市町村立学校は市町村教育委員会と相談の上、決定し、学校長が登録する。
③ 教員が自主的に参加する研修等	<ul style="list-style-type: none"> ・大学や教科書会社が企画するものなど

エ 留意点

- 「Plant」の入力は各教員が行い、データ及びパスワードは自己管理なので注意すること。
- 研修主催者は、参加する個人に対し、レポート等の課題提出を求める場合には、真に必要なものに厳選し、過剰な報告や記録により教員の資質向上のための取組に支障を来すことのないように留意すること。
- 研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しない意識を十分に持ち、指標や研修計画とも相俟って、適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴を活用すること。
- 臨時的任用職員については、法律上の記録・受講奨励の対象外であるが、自身の資質能力の向上を図るため、研修受講履歴の記録をすることは妨げません。その際、記録用フォーマットとして、令和5年7月3日付教改第267号「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する記録について」の別添「研修履歴記録シート」を活用して記録していくことなどが考えられます。

オ 活用に際してのQ&A

よくある質問については、以下のとおりですので、活用に際して不明な点等がある際に参照してください。

Q1 記録を行う対象者は誰ですか。

A1 校長・副校長・教頭・主幹教諭・指導教諭・教諭・養護教諭・栄養教諭となります。

Q2 ログインIDを個人の名前などに変えることは可能ですか。

A2 ログインID（個人の場合は、080004 a 職員番号）は、県や市町村教育委員会等が管理しておりますので、変更はしないようお願いいたします。

Q3 メールアドレスは、教育情報ネットワークメールアドレス以外のアドレスに変更してもいいですか。

A3 教育情報ネットワークメールアドレスは、ログインする際だけでなく、異動による更新作業において、確認のために使用します。そのため、アドレス変更は行わないでください。

Q4 パスワードを忘れた場合は、どうすればいいでしょうか。また、パスワードの管理方法について、教えてください。

A4 パスワードは、個人で管理をお願いいたします。令和6年8月9日付け教改第387号「研修受講履歴記録システムの稼働に伴う研修履歴の記録について（通知）」の文書と共に、各校へ管理用のシートをデータで送付済みですので、そちらを活用することもできます。教員個人のパスワードを忘れてしまった場合は、「Plant」の最初の画面にある「※パスワード再発行はこちら」をクリックし、教育情報ネットワークメールアドレスを入力して「パスワード再発行」ボタンを押してください。

※ 学校管理職用のパスワードは、管理職が必ず管理し、異動の際には、後任の管理職への引き継ぎをお願いいたします。

Q5 新年度、異動で所属校が変わる時の手続きはありますか。

A5 県内全ての異動対象者の所属校変更は、県で一括して行います。（3月下旬～4月上旬頃）

Q6 結婚して姓が変わり、教育情報ネットワークメールアドレスが変更になりました。変更の手続きは、どうすればいいでしょうか。

A6 所属校の管理職（または本人）から下記の「質問フォームアドレス」で変更希望をお知らせください。その際、何を変更するのか、明記してください。なお、教育情報ネットワークメールアドレスの変更は、茨城県教育研修センターのネットワーク管理室までご連絡ください。

質問フォームアドレス <https://forms.gle/iBdaD4aeGmqKqA5z7>

Q7 校内研修も記録しますか。

A7 校内研修は、記録の対象となっております。しかし、学校では年間に数多くの校内研修が行われていることから、全て登録せず、精選して登録するという方法もあります。登録の可否については、「県立学校は学校長判断、市町村立学校は市町村教育委員会と相談の上決定し、学校長が登録する」となっております。

Q8 校内研修は、どのくらい登録すればよいですか。

A8 令和6年8月9日付け教改第387号にもあるとおり、校内研修の登録については、県立学校と市町村立学校で異なります。特に、市町村立学校においては、同一市町村内の学校間で差が大きくなるように配慮し、登録の有無について市町村教育委員会担当者と相談の上、登録を進めてください。

Q9 どのくらいの数を登録すればいいですか。

A9 令和6年度については、最低一つの研修を教員全員が登録することにしました。その後は、個人での管理のため登録数の制限はしておりません。登録方法は教員個人でも学校単位でも結構です（教育研修センターでの研修は除く）。

登録数が多いから良いということではありません。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では、「教師が自らの学びを振り返るとともに、学校管理職が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的」としています。

Q10 過去に受講した研修を記録したいのですが。

A10 登録することは可能です。個人での登録となります。（教育研修センターでの研修は、県で登録をしますので、ここでは教育研修センター以外の研修が該当します。）

登録方法については、説明動画（教員個人）・教員アカウント向けマニュアルを参考にしてください。

なお、校内研修のように、所属職員の多くが受講した場合は、学校管理職IDでログインして、一括登録することもできます。登録方法については、学校管理職向けマニュアルを参考にしてください。

Q11 「Plant」に登録されていない研修を、受講することができますか。

A11 可能です。受講申込では、校長の承認を受けてください。受講後、「Plant」への登録は、個人でお願いいたします。

Q12 茨城県教育研修センターで受講した研修が登録されていません。

A12 県の方で登録しますので、お手数ですが「質問フォームアドレス」からその旨をお知らせください。

5. その他

(1) 本計画の活用について

教員研修計画は、本県の教員一人一人の専門性向上と、学校全体の教育力向上を目指す羅針盤です。計画的に研修に参加し、そこで得た学びを日々の授業や生徒指導に活かすことで、子どもたちの「個別最適な学び」と「協働的な学び」をさらに充実させることができます。

別添の研修計画シートを適宜活用し、自らの課題解決や新たな挑戦に繋げてください。そして、その成果を同僚と共有することで、学校全体の教育実践を共に高めていきましょう。

(2) 資料等

- 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7年2月21日改正)
→ https://www.mext.go.jp/content/20250221-mxt_kyoikujinzai01-000023812_1_01.pdf
- 『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について
～「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～
(令和4年12月19日 中央教育審議会)
→ https://www.mext.go.jp/content/20221219-mxt_kyoikujinzai01-1412985_00004-1.pdf
- 教員研修制度の各主体の整理（県費負担教職員）
→ https://www.mext.go.jp/content/20250317-mxt_kyoikujinzai01-100002375_01_02.pdf
- 研修計画シート（令和7年2月17日付け教改第903号）
→ 次頁



研修計画シート ~学び続ける教師であるために~

() 立 () 学校 氏名

本シートの活用について ※ 学校の実情に合わせて活用してください。

児童生徒の学びを最大限に引き出せるよう、わたしたち教師は、学び続けていくことが大切です。主体的な姿勢で、一人一人の個性に即した個別最適な学びを継続的に進めていくこと、他者との対話による振り返りの機会を持ちつつ学んでいくことが大切です。

活用例：年度当初に本シートを作成 → 期首面談で今年度の学びについて、管理職と共有（対話に基づく受講奨励の資料として活用）
→ 研修を受講（学びを進める） → 期末面談（振り返り、次年度の目標設定）

年度の学びの計画

年度のわたし（役職等）

わたしの強み ※「指標」参考

わたしの弱み ※「指標」参考

わたしが伸ばしたい力・学校で果たすべき役割・必要な学び

今年度受講したい研修 ※「Plant」等を参照。
これまでの受講履歴も確認しましょう。

・ 悉皆研修（該当者のみ）：

今年度の振り返り・次年度に向けて



研修計画シート ~学び続ける教師であるために~

作成のポイント



() 立 () 学校 氏名

本シートを活用について ※ 学校の実情に合わせて活用してください。

児童生徒の学びを最大限に引き出せるよう、わたしたち教師は、学び続けていくことが大切です。主体的な姿勢で、一人一人の個性に即した個別最適な学びを継続的に進めていくこと、他者との対話による振り返りの機会を持ちつつ学んでいくことが大切です。

活用例：年度当初に本シートを作成 → 期首面談で今年度の学びについて、管理職と共有（対話に基づく受講奨励の資料として活用）
→ 研修を受講（学びを進める） → 期末面談（振り返り、次年度の目標設定）

「茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標」

年度の学びの計画

年度のわたし（役職等）

わたしの強み ※「指標」参考

わたしの弱み ※「指標」参考

求められている資質がどの程度身についているか確認してみましょう。

わたしが伸ばしたい力・学校で果たすべき役割・必要な学び

今どんな力を伸ばして、職務にどう生かしたいか。足りない部分をレベルアップさせたり、得意分野をさらに伸ばしたり、自分の立場に必要なスキルを磨いたりしていきましょう。

今年度受講したい研修

※「Plant」等を参照。これまでの受講履歴も確認しましょう。

研修を受講 Plantへ登録

今年度の振り返り・次年度に向けて

期末面談時に今年度の学びを振り返り、新たな目標を設定して、次年度につなげていきましょう。

・ 悉皆研修（該当者のみ）：

- (例)
- ・ 研修センターの研修（希望・推薦等）
 - ・ 県教委や市町村教委が主催する研修
 - ・ 教育研究会や高教研、NITSの研修、外部団体の主催する研修
 - ・ 校内研究、校内での各種研修
- 期首面談で管理職と共有しましょう。