

輝く子どもたちの未来のために

教員の キャリアデザイン の手引き

平成28年6月
(平成30年3月改訂)
(令和3年度一部改訂)
鳥取県教育委員会



自ら描く キャリアデザイン

本冊子は、本県の教員が、自らキャリアデザインを描き、めざす将来像に向かって、主体的に教育実践やキャリアアップに取り組んでいくことを願って作成したものです。

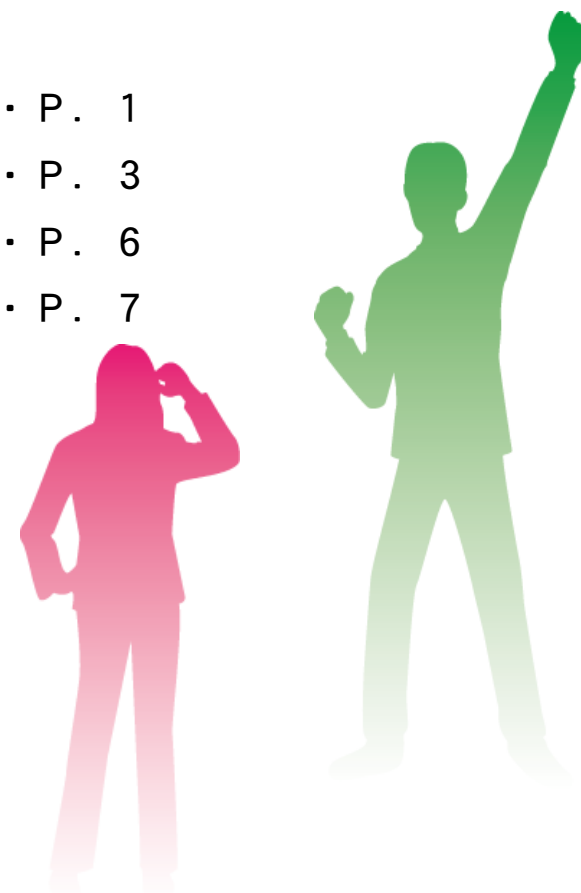
教員の仕事は「未来を拓く子どもたちの成長」を支えるものであり、大きな責任と同時に、やりがいや魅力も感じる場所です。自分自身を磨いて成長させることは子どもたちの成長にも結びつくことから、自ら描くキャリアデザインは、「輝く子どもたちの未来」につながるものでもあります。

近年、全国的に大量退職・大量採用の影響により経験の浅い教員が増加する中、教育課程・授業方法の改革への対応を図るため、教員の資質向上に係る新たな体制の構築が、目下の急務となっています。このような背景から、平成28年11月に教育公務員特例法が一部改正され、これを受けて県教育委員会では平成30年2月に「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定するとともに、指標を踏まえて研修体系を再構築しました。責任を持って「教員の仕事」にあたるには、生涯にわたり資質向上を図ることが大切です。

以上のようなことから、本冊子については、職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化した指標や、自らキャリアデザインを描くために大切にしたい視点の例、経験や年代に応じた制度や派遣・研修等を参考にしながら、キャリアの節目や研修などを契機に、それぞれが教員としての「めざす姿」をより確かなものにし、自らの可能性を拓くためのガイダンスとして活用していただければ幸いです。

1. キャリアデザインのススメ

◇ 鳥取県公立学校の校長としての資質の向上に関する指標	・ ・ ・ ・ ・ P. 1
◇ 鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標	・ ・ ・ ・ ・ P. 3
◇ 描いてみようキャリアデザイン	・ ・ ・ ・ ・ P. 6
◇ 教員のキャリアアップのための研修・経験等	・ ・ ・ ・ ・ P. 7
◇ キャリアデザインの視点<例>	
◆ 第1・2ステージ	・ ・ ・ ・ ・ P. 8
◆ 第3ステージ	・ ・ ・ ・ ・ P. 9
◇ 私のキャリアデザイン	・ ・ ・ ・ ・ P. 10
◇ 「持ち味」分析	・ ・ ・ ・ ・ P. 11
◇ キャリアのふりかえり	・ ・ ・ ・ ・ P. 12
◇ キャリアアップをめざして	・ ・ ・ ・ ・ P. 13



2. 参考となる各種制度

◇ 研修派遣・各種経験等	・ ・ ・ ・ ・ P. 14
◇ 現職教諭の教員免許・資格取得	・ ・ ・ ・ ・ P. 20
◇ 管理職の育成に向けて	・ ・ ・ ・ ・ P. 23
◇ 子育て支援に係る各種制度	・ ・ ・ ・ ・ P. 24



鳥取県公立学校の校長としての資質の向上に関する指標

平成30年4月1日 鳥取県教育委員会

観点 キーワード		職	校 長
素 養	鳥取県の求める教師像	理解力、教育的愛情	児童生徒に対して深い理解と教育的愛情を持って接するとともに、教育に対する使命感や責任感を持って意欲的に行動する実践力を有している。
		専門的知識・技能、指導力及び校長としての専門性	教科等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有するとともに、学校運営に関して教職員に対して的確な指導を行うなど、人材を育成する力や組織を動かす力を有している。
		創造力、対応能力	問題を多角的に捉え、その解決に向けた柔軟な発想力と対応能力を有している。
		自覚、協調性、倫理観	教育公務員としての倫理観を有し、法令や職場の規律を順守するとともに、組織の統括者としての自覚と協調性を有している。
		教養、人権意識	社会人として広い視野と深い洞察力を有するとともに、豊かな教養、優れた人権意識を有している。
学 校 経 営	理念・ビジョン	確固たる教育理念	将来の国や県を担う児童生徒の心身ともに健全な育成に向けて、教育的識見に基づく明確な教育理念を有している。
		学校経営ビジョンの構築	国や県の教育改革の動向や今日的な教育課題を認識し、自校における適切な教育目標を設定するとともに、その目標達成に向けた総合的な経営ビジョンや経営戦略を構築している。
		学校の特色化・魅力化 (効果的な教育課程の編成)	今日的な教育課題や児童生徒の実態、また保護者や地域等からの要望等を総合的に勘案し、学校としての目指す方向性や学校教育活動の柱を明確に定めている。また、学校の特色化・魅力化づくりを積極的に行うとともに、保護者や地域等と目標やビジョンを共有し、連携・協働しながら児童生徒の育成に取り組んでいる。
		判断力と決断力・リーダーシップ	学校課題を的確に把握し、その解決に向けた取組の方向性を主体的に判断するとともに、教職員の理解と納得を得る的確なコミュニケーション力によって学校全体の組織的な行動につなげるリーダーシップを有している。

※ 必要に応じて、「児童生徒」は「幼児児童生徒」と読み替える。

鳥取県公立学校の校長としての資質の向上に関する指標

平成30年4月1日 鳥取県教育委員会

観点 キーワード		職	校 長
学校管理運営	マネジメント力	学校危機管理	危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、教育活動や学校施設等、学校全体を広く見渡す視点に立って危機の未然防止策を講じている。また、危機発生時には児童生徒の安全確保に向けて迅速かつ的確な対応を行うとともに、対応後には必要に応じて保護者や地域等への説明を適切に行っている。
		授業改革の推進	学習指導要領の内容を十分に理解し、今後の社会で求められる人材育成の視点に立って、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業の在り方を積極的に研究・実践するなど、授業改革の取組を推進している。
		キャリア教育(生き方・進路指導)	児童生徒の実態や学校の特色、地域の実情などの現状を把握し、児童生徒が「何をしたいのか」、「何をできるようになりたいのか」という将来の生き方のビジョンを描くことができるための「キャリア教育の全体計画・年間指導計画」を適切に策定し、キャリア教育を計画的に推進している。
		特別な配慮を必要とする児童生徒への対応	特別な配慮を必要とする児童生徒の実態を的確に把握し、児童生徒一人ひとりの教育的ニーズに応じた適切な指導を推進するとともに、「個別的教育支援計画」「個別の指導計画」に基づき、保護者及び関係機関等と密接な連携を図りながら、学校全体として組織的に対応する体制を構築している。
		児童生徒の個別課題への対応 ・教育相談、カウンセリング体制の構築 ・いじめ、不登校への対応	学校全体の児童生徒指導上の個別課題について共通理解を図るとともに、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の関係者及び児童相談所等の関係機関との連携を密にし、課題解決に向けて組織的に対応する体制を構築している。
教職員管理	人材・組織育成	教職員との信頼関係	自らが自身の人間性を高めることに努めている。また、教職員それぞれの個性や能力、適性等を理解し、教職員が思いや悩み事を管理職に相談しやすい雰囲気を作るなど風通しの良い職場づくりに努めることで、教職員との適切な信頼関係を構築している。
		教職員の健康管理及びメンタルヘルスケア(勤務状況の把握)	教職員の日常の勤務状況等を的確に把握し、適切に業務分担を行ったり、適宜相談に応じたりするなどの配慮をとおして、教職員の健康管理(メンタルケア)に努めている。また、教職員が意欲的かつ自主的に職務に専念できるような職場環境づくりに努めている。
		教職員の資質向上(適正な評価と人材育成)	教職員が主体的に設定した目標の達成に向けて、法令を順守しながら意欲的に取り組むことができるように指導助言を行っている。また、職務遂行状況(能力や実績)を教職員の育成段階に応じて公正かつ適正に評価することをとおして、教職員の人材育成及び資質能力の向上を図っている。
		教職員の連携・協働体制の構築	児童生徒や保護者への対応、地域等との連携などの様々な学校課題に対して、教職員が課題やトラブルを一人で抱え込むことがないよう、「チーム学校」(効果的・効率的な組織)の意識醸成に努めることで、教職員の連携・協働体制を構築している。

※ 必要に応じて、「児童生徒」は「幼児児童生徒」と読み替える。

鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標

平成31年4月1日 鳥取県教育委員会

観点 指針の配慮項目番号 キーワード	職	教諭等・主幹教諭・教頭・副校長			
	ステージ	キャリア スタート期 (教員養成 完成時・ 採用時)	育成期(第1ステージ) (1～5年目) 教員としての必要な基礎的素 養・指導技術を広く習得し、実践 的指導力を身に付けるとともに、 学校組織の一員としての自覚を 高める。	向上期(第2ステージ) (6～10年目) 第1ステージの経験をもとに、 学習指導や学級経営の専門的 知識・技能を習得するとともに、 得意分野の開発と実践的指導 力の向上及び視野の拡大を図る。	充実期(第3ステージ) (11年目以降) 第2ステージの経験をもとに、職務に関する専門性 をよりいっそう高め、広い視点から学校運営に積極 的に参画するとともに、指導的立場としての力量及 び管理的立場としての力量(マネジメント能力)を高め る。
				充実期前期 (11～15年目)	充実期後期 (16年目以降)

素 養	① 養 たり必要となる素 当	理解力、教育的愛情	児童生徒に対する深い理解と教育的愛情を有している。
		専門的知識・技能、指導力	教科等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有している。
		創造力、対応能力	課題解決に向けた柔軟な発想と対応能力を有している。
		自覚、協調性、倫理観	組織の構成員としての自覚と協調性を有するとともに、教育公務員としての倫理観、及び法令順守の精神を有している。
		教養、人権意識	社会人としての豊かな教養、優れた人権意識を有している。

学 習 指 導 (授 業 力)	② 教育課程の編成、教育の方法及び技術	各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントの実施	・年間指導計画 ・単元構想 ・学習指導案	・教育課程の編成に関する基礎理論・知識を習得している。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を理解し、担当教科・領域の年間指導計画を作成するとともに、児童生徒の実態を把握し、その実態に応じた単元構想や教材づくりに取り組んでいる。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を理解し、学年や教科の系統性を踏まえた年間指導計画の工夫・改善を行うとともに、児童生徒の実態や学校、地域の特色を生かした単元構想や教材開発に取り組み、専門性の向上を図っている。	・「学習指導要領」の趣旨・内容を生かし、教科横断的な視点を持って校内の教育課程づくりに携わるとともに、現状分析をもとに学校や地域の特色を生かした単元構想や教材開発を行い、校内研究会等で改善案を提案している。	・校長の示す学校教育目標や学校として目指す方向性、及び教育活動の在り方を踏まえ、学校の特色化・魅力化づくりに積極的に関与している。
		主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善	・学習集団 ・指導評価 ・指導法工夫 ・授業改善 ・主体的、対話的で深い学び ・情報教育機器(ICT)の活用	・学習指導法に関する基礎理論・知識を習得している。 ・情報教育機器の活用に関する基礎理論・知識を習得している。	・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的で深い学びを実現させるための授業を実践している。 ・情報機器等を積極的に活用した授業を実践している。	・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的で深い学びを実現させるための授業を実践することで、これからの時代に求められる資質・能力の育成を図っている。 ・情報機器等を活用した教材を開発し、工夫ある授業を実践することで、児童生徒の学びの質の向上を図っている。	・課題の発見・解決に向けた主体的・対話的で深い学びを実現させるための授業を実践するとともに、教科横断的な視点を持って校内における授業改革の推進を行っている。 ・情報機器等を活用した教材を開発し、工夫ある授業を実践するとともに、他の教員に情報機器等の効果的な活用方法を助言している。	

鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標

平成31年4月1日 鳥取県教育委員会

観点 指針の配慮項目番号 キーワード	職	教諭等・主幹教諭・教頭・副校長			
	ステージ	キャリア スタート期 (教員養成 完成時・ 採用時)	育成期(第1ステージ) (1～5年目) 教員としての必要な基礎的素 養・指導技術を広く習得し、実践 的指導力を身に付けるとともに、 学校組織の一員としての自覚を 高める。	向上期(第2ステージ) (6～10年目) 第1ステージの経験をもとに、 学習指導や学級経営の専門的 知識・技能を習得するとともに、 得意分野の開発と実践的指導 力の向上及び視野の拡大を図る。	充実期(第3ステージ) (11年目以降) 第2ステージの経験をもとに、職務に関する専門性 をよりいっそう高め、広い視点から学校運営に積極 的に参画するとともに、指導的立場としての力量及 び管理的立場としての力量(マネジメント能力)を高め る。
				充実期前期 (11～15年目)	充実期後期 (16年目以降)

③学級経営 ④児童及び生徒理解、教育相談、進路指導及びキャリア教育、いじめ・不登校対策 ⑤特別支援教育等	児童生徒理解・指導	児童生徒の理解と学級経営	・児童生徒との関わり ・集団づくり	・学習集団形成に関する基礎理論・知識を習得している。	・学級経営の具体的な方策を立案し、実行している。	・学級経営において、児童生徒の個別理解を図るとともに、学級集団の状況を把握している。	・学級経営目標に対する現状を的確に分析し、改善に向けた具体的な方策を提案している。	・個々の児童生徒の実態を的確に把握し、担任や学年団の相談役になるとともに、関係機関等との連携を積極的に図ることで、組織的な対応ができる体制づくりに努めている。
		教育相談、生徒指導及びいじめ・不登校対策	・個への対応 ・コミュニケーション能力	・生徒指導、教育相談に関する基礎理論・知識を習得している。	・教育相談や生徒指導を適切に行う上で必要な理論や技法について理解するとともに、児童生徒の特性や人間関係、家庭環境等を把握し、それらを考慮した指導・支援を行っている。 ・いじめ・不登校等の課題に対して、関係教職員への報告・連絡・相談を密にして、解決に向けて対応している。	・学年全体の児童生徒一人ひとりの特性や人間関係、家庭環境などを多面的に捉え、個に応じた適切な指導・支援を行っている。 ・同僚の生徒指導上の悩みを理解し、課題の解決に向けて指導・助言を行っている。 ・いじめ・不登校等の課題について、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーと連携し、課題の解決に向けて組織的に対応している。	・学校全体の児童生徒の実態を的確に把握し、個に応じた適切な指導・支援を組織的に継続して行っている。 ・学校全体の生徒指導上の課題について教職員間で共通理解を図るとともに、課題の解決に向けて、児童相談所等の関係機関と連携しながら組織的に対応している。	
		特別な配慮を必要とする児童生徒への指導	・特別支援教育の視点	・特別な配慮を必要とする児童生徒への指導に関する基礎理論・知識を習得している。	・児童生徒の実態把握に基づいた「個別の教育支援計画」、「個別の指導計画」を作成し、一人ひとりの教育的ニーズに応じた適切な指導・支援を行っている。	・関係機関と連携しながら、「個別の教育支援計画」に基づき「個別の指導計画」の作成と活用を行っている。	・組織的な校内支援体制を構築し、関係機関等と連携を図りながら合理的配慮を行っている。	
		キャリア教育(生き方・進路指導)	・生き方指導	・キャリア教育(生き方・進路指導)の重要性を認識している。	・キャリア教育(生き方・進路指導)に必要な知識を活用し、児童生徒に将来の夢や希望を持たせる指導を行うとともに、地域や故郷への愛着を育む指導を行っている。 ・児童生徒の実態や学校(学科)の特色、地域の実情など様々な視点から現状を把握するとともに、児童生徒に、卒業時点で「何ができるようにさせたいか」を具体的に定めている。	・児童生徒の夢や希望及び実態を的確に把握し、キャリア教育(生き方・進路指導)の視点に立って、個に応じた適切な指導を行っている。	・キャリア教育の全体計画や年間指導計画の内容を理解し、その意味を児童生徒に理解させるとともに、系統だった指導を学年団等の組織をまとめながら適切に実践している。	・学校教育目標や学校の目指す方向性を理解し、育成したい児童生徒像を明確に把握しながら、その生き方指導の基本となる全体計画や年間指導計画の構築に取り組んでいる。

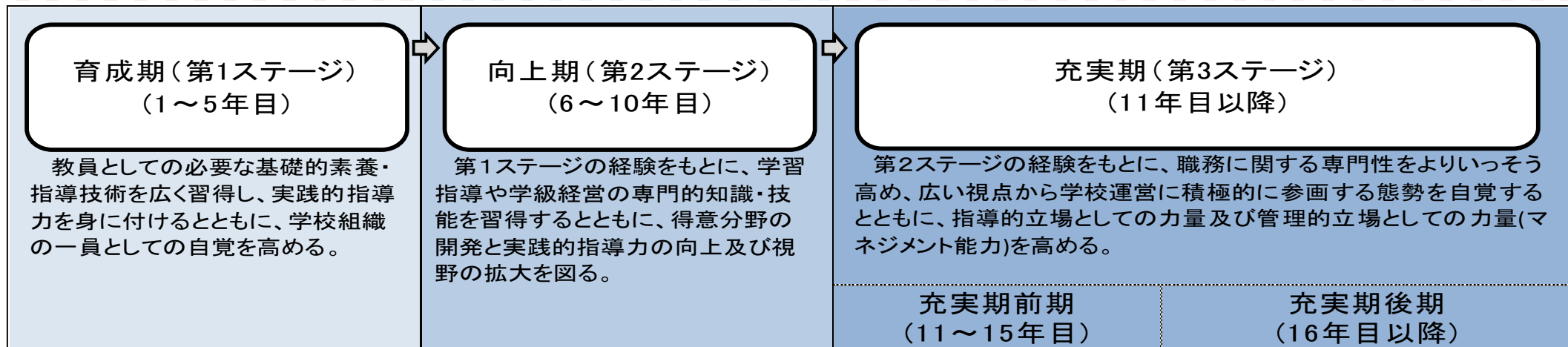
鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標

平成31年4月1日 鳥取県教育委員会

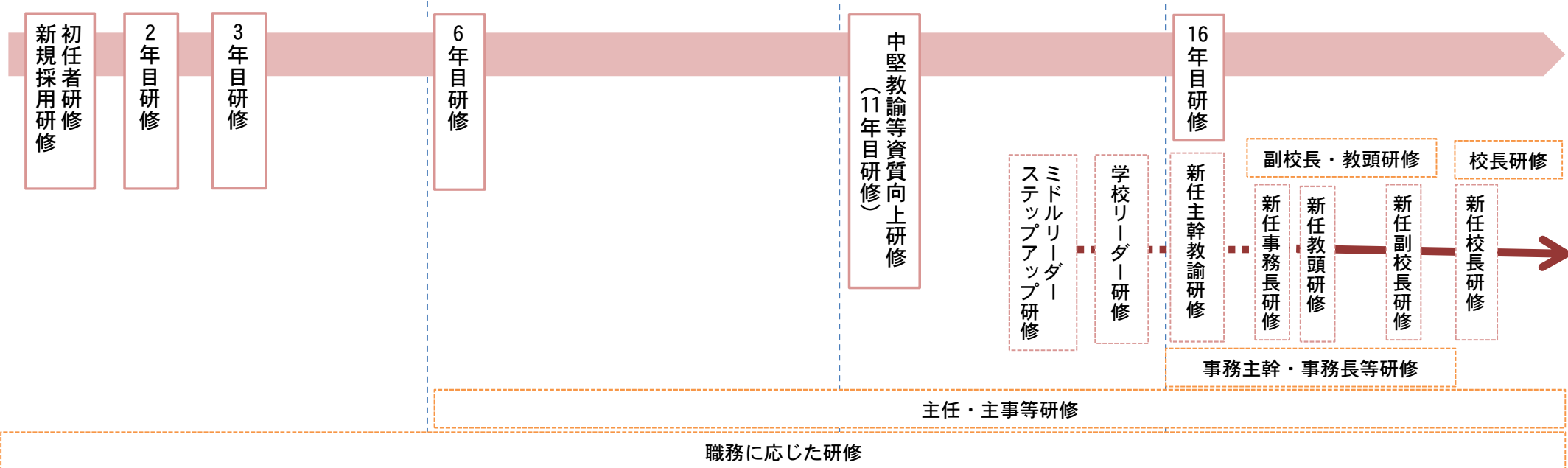
観 点 指 針 の 配 慮 項 目 番 号 キ ー ワ ー ド		職	教諭等・主幹教諭・教頭・副校長				
			ステージ	キャリア スタート期 (教員養成 完成時・ 採用時)	育成期(第1ステージ) (1～5年目) 教員としての必要な基礎的素 養・指導技術を広く習得し、実践 的指導力を身に付けるとともに、 学校組織の一員としての自覚を 高める。	向上期(第2ステージ) (6～10年目) 第1ステージの経験をもとに、 学習指導や学級経営の専門的 知識・技能を習得するとともに、 得意分野の開発と実践的指導 力の向上及び視野の拡大を図る。	充実期(第3ステージ) (11年目以降) 第2ステージの経験をもとに、職務に関する専門性 をよりいっそう高め、広い視点から学校運営に積極 的に参画するとともに、指導的立場としての力量及 び管理的立場としての力量(マネジメント能力)を高め る。
			充実期前期 (11～15年目)	充実期後期 (16年目以降)			
学校運営・教職員連携	⑥ 学校運営 ⑦ 他の教職員との連携及び協働の在り方	学校安全への対応	・学校教育の社会的・制度的・法律的・経営的理解に関する基礎理論・知識を習得している。	・危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、児童生徒が安心して学校生活を送ることができるための適切な対応や危機の未然防止に努めている。	・危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、学年や学校全体を広く見渡す視点に立っ た上で、過去の事例に学びながら、迅速な対応及び危機の未然防止に努めている。	・危機管理体制(危機管理マニュアル等)を把握し、必要に応じて危機管理体制の点検や改善をしている。	・学校全体の視点に立って、危機の未然防止策や危機発生時の具体的な対応策について、校長に進言したり、教職員に指示したりするなどの対応を行っている。
		家庭・地域とつながる力	・地域社会に貢献することについて、自分なりの考えを持ち、実行しようとしている。	・家庭・地域と連携し、児童生徒を共に育ていこうとする関係を築いている。	・家庭・地域・関係機関等と連携し、組織的な対応をしながら児童生徒の指導を推進している。	・家庭・地域・関係機関等との連絡・調整に努め、必要な情報を収集・発信しながら、学校課題の解決に向けた校内体制を構築している。	・家庭・地域等との連携、調整役として、保護者や地域等の協力を得ながら学校課題の解決に向けた取組を推進する役目として率先して行動している。
		組織として連携・協働する力(同僚、関係機関、異校種)	・集団で業務を遂行する際、自らの役割に応じて適切に行動し、力を発揮している。	・管理職や同僚の指導・助言を受けながら、組織の中における自らの役割や責任を自覚するとともに、その一員としての業務を遂行している。	・同僚と協働しながら適切に業務を遂行するとともに、関係機関・異校種との連携を適切に行っている。 ・学年や教科等の組織から学校全体を広く見渡す視点に立って、自校の特色について把握し、その特色を生かした実践を行っている。	・学校課題の解決に向けて、関係機関・異校種との連携を計画的かつ積極的に行い、組織力を向上させている。 ・組織全体について、自己の経験を生かしながら内外の環境要因を広く見渡し、その特色を生かした「チーム学校」(効果的・効率的な組織)としての教育活動を展開している。	・様々な学校課題の解決に向けて、教職員間や関係機関等との連携・協働体制の構築に向けて、校長を補佐しながら「チーム学校」(効果的・効率的な組織)作りに努めている。 ・教職員の意見を積極的に吸い上げるなど、風通しのよい職場作りに努めるとともに、働き方改革の推進に取り組んでいる。
			・各期(ステージ)において、学校教育目標の達成に向けて管理職及び同僚と協働しながら取り組むとともに、取組の継承や後継者育成を意識しながら業務を遂行している。				

※ 必要に応じて、「児童生徒」は「幼児児童生徒」と読み替える。

描いてみよう キャリアデザイン



■【県教育センター】基本・職務研修



■ 派遣、希望研修等

- 文部科学省等の研修 (中央研修、指導者養成研修、海外派遣研修等)
- 派遣研修等 (県教育センター長期研修、長期社会体験研修、大学派遣等)
- 県教育センター専門研修、県教育委員会・市町村教育委員会等が実施する研修

教員のキャリアアップのための研修・経験等

育成期(第1ステージ)
(1～5年目)

向上期(第2ステージ)
(6～10年目)

充実期(第3ステージ)
(11年目以降)

充実期前期
(11～15年目)

充実期後期
(16年目以降)

主に学校内での研修

- ・ OJTによる研修
- ・ 校内研究
- ・ 市町村教委、中学校区での研修
- ・ 各校種毎の研究団体
- ・ 校務分掌の経験等

研究主任・教科主任等

教育関係施設での経験

社会教育施設派遣 … 大山青年の家★、上山少年自然の家★、三瓶青少年交流の家
 長期社会体験研修★ … 保育所、企業等
 海外派遣★ … 在外教育施設、青年海外協力隊、ブラジル（アリアンサ）日本語学校

他校種・他県等での経験

校種間交流…義務教育諸学校間、義務教育諸学校・特別支援学校—高等学校
 附属学校… 鳥取大、兵庫教育大
 他県人事交流派遣★ … 広島県・岡山県

大学・国・県での研修

大学研修★ … 教職大学院（鳥大、兵庫教育大等）、大学院（鳥大等）、
 大学への内地留学
 国による研修 … 教職員支援機構（つくば）、国立特別支援教育総合
 研究所★
 県教育センター長期研修

行政機関での経験

県教育委員会・知事部局等 … 教育人材開発課、小中学校課、
 特別支援教育課、高等学校課、
 県教育センター、各教育局 等
 市町村教育委員会

エキスパート教員

学級・学年経営、教科指導等においてリーダー的な役割

主幹教諭

副校長・教頭

校長

学校経営、マネジメント等において指導的な役割

※主幹教諭は高等学校、特別支援学校に配置

教務主任・学年主任等

未来を拓く子どもたちの成長と共に歩む教員人生

★印は主に公募によるもの
 ※詳細については、P.14～を参照

キャリアデザインの視点《例》（第1・2ステージ）

若手のうちに先輩・同僚から学びつつ基盤を固め…

教職の基礎

基礎的素養・
指導技術

組織の一員として
の自覚

◆学級経営の力を付けたい

- ・子どもとのふれあいを大切にした共感的理解
- ・ルールの定着と人間関係づくりのサポート

◆教科指導の力を付けたい

- ・新学習指導要領を踏まえた授業力の習得
- ・子どもを励まし、伸ばすきめ細やかな評価

◆学校の組織的な取組に貢献したい

- ・先輩・同僚との積極的なコミュニケーション
- ・保護者への丁寧な対応と信頼関係の構築

自ら描く キャリアビジョン

〇〇のスペシャリスト
になりたい！

〇〇主任として存分に
力を発揮したい！

将来は管理職として学
校づくりに挑みたい！

子どもたちと
ともに成長し
続ける！



専門性の開発

実践的指導力
の向上

視野の拡大

得意分野を開発し、実践を積んで芯をつくる！

◆プロとしての実力を磨きたい

- ・子どもの思考力・判断力・表現力を育てる学習指導の追究
- ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業やカリキュラムの開発

◆教育課題の解決に挑みたい

- ・障がい特性の深い理解と個に応じた指導
- ・授業へのICT活用に関する研究実践

◆チームの中核として役立ちたい

- ・校内組織を広い視点で捉え、特色を生かした実践を推進
- ・関係機関・異校種との連携やコーディネート

キャリアデザインの視点《例》（第3ステージ）

子どもも教員も育つ「学校づくり」に取り組む！

経営的資質・ 能力の充実

学校運営への参画
マネジメント能力の
向上

長期派遣・研修
などの活用

◆確かなビジョンを構想したい

- ・学校教育目標の具現化に向けた積極的な関与
- ・教育資源の探索とカリキュラム・マネジメント

◆リーダーシップを追究したい

- ・教職員間の連携・協働体制の構築を牽引
- ・風通しのよい職場づくりと働き方改革の推進

◆「チーム学校」を実現したい

- ・OJTによる人材育成のマネジメント
- ・家庭・地域との連携・協働と信頼関係の構築

教育的資質・ 能力の充実

教育実践に関する
専門性と指導力
組織の中核として
の自覚

◆学習指導のスペシャリストになりたい

- ・教科横断的な教育課程や地域の特色を生かした単元構想を開発

◆生徒指導・キャリア教育のスペシャリストになりたい

- ・夢や希望を大切にしたい自己実現のサポートと組織的な取組の推進

◆特別支援教育のスペシャリストになりたい

- ・インクルーシブ教育の専門性発揮と校内組織体制の構築

◆チームマネジメントを進めたい

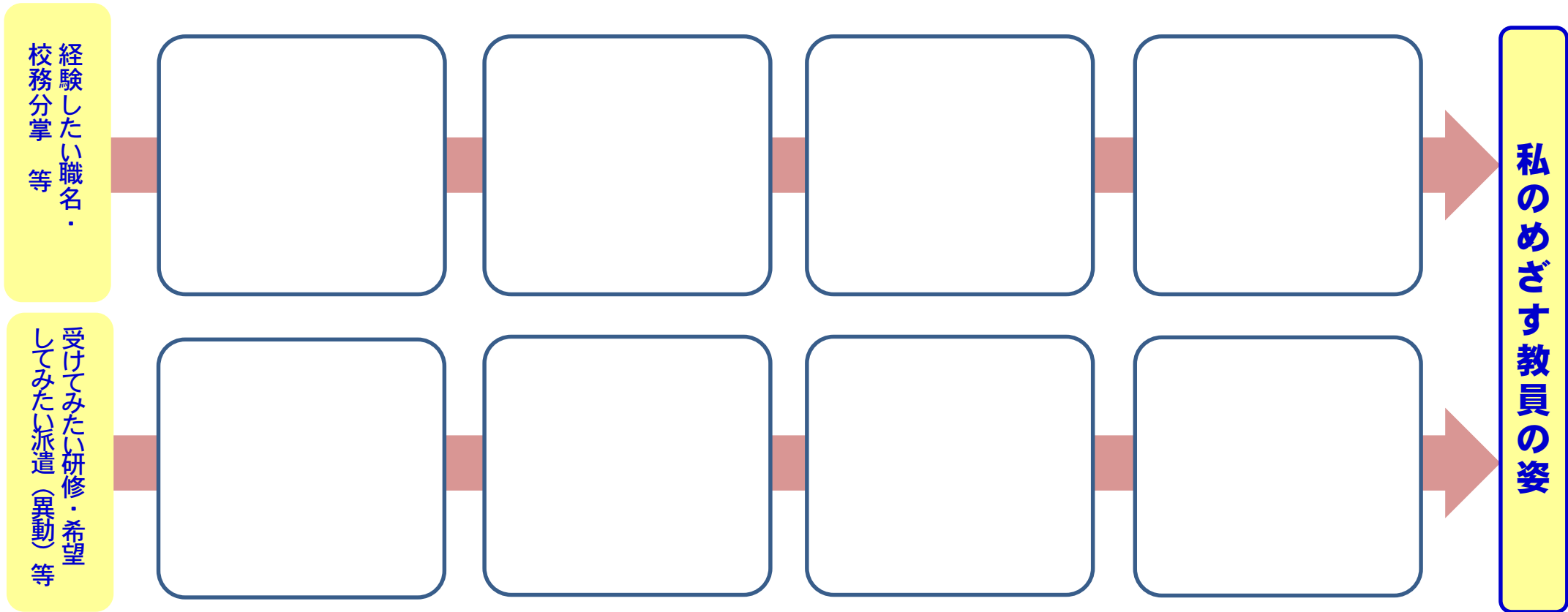
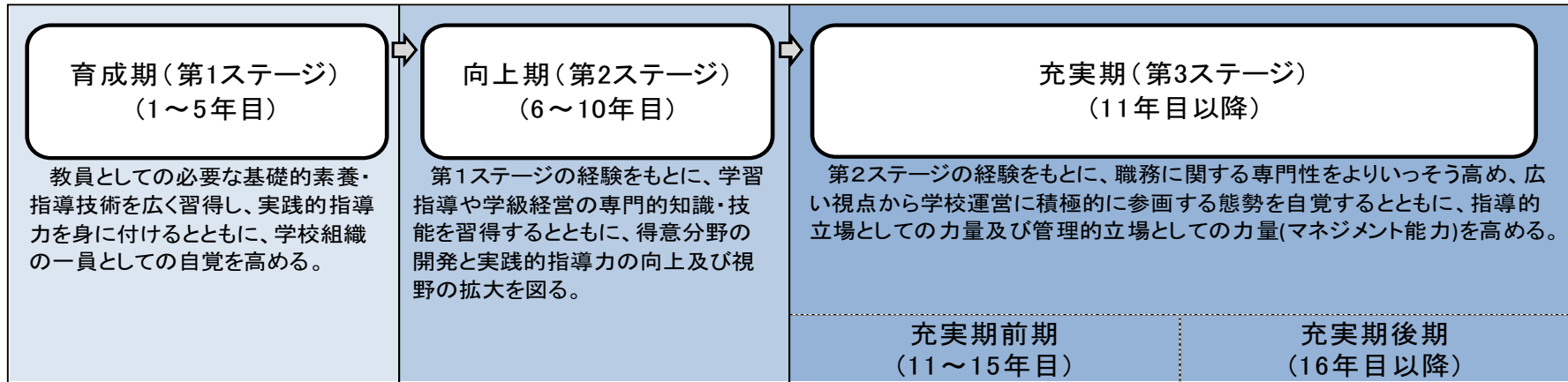
- ・積極的な若手指導やチームのリードによるOJTの推進

教員としての
使命を
伝えたい！



得意分野に磨きをかけ、後継者を育てる！

私のキャリアデザイン



「持ち味」分析

◆自分らしいキャリアデザインのために、持ち味を生かしながら取り組んでいきましょう!

個人として（学習指導等）

組織の一員として（校務分掌等）

強み

弱み

■ 強みとして活用できることは…

■ 強みに変えていきたいことは…

■ 弱みをカバーするための方策は…

キャリアのふりかえり

◆これからのキャリアビジョンを描くために、これまでの自分のキャリアを振り返ってみましょう!

年

年齢

仕事の概要

仕事満足度

組織貢献度

身に付けた能力

+

-

+

-

キャリアアップをめざして

- ◆ 「キャリアビジョンの実現のために、必要な専門性を身に付けたい」
 - ◆ 「自分の持ち味を生かしながら、課題とする力量についても高めていきたい」 など
- キャリアアップに向けて、ビジョン展開を具体的に構想していきましょう!

ビジョン展開シート

重点目標	達成された姿	達成のための手立て	スケジュール
※重点化（3項目程度）	※目標の具体化	※方策・手段の具体化	※期間やステップを意識して計画化

研修派遣・各種経験等

※県立学校教職員の資格等について、市町村教育委員会の推薦は必要ない。

1 教職大学院等大学院及び大学等での研修（主なもの）

種類（★は公募によるもの）	期間	目的・内容など	資格・申込など
教職大学院★ 島根大学 兵庫教育大学 鳴門教育大学 上越教育大学	2年間	【目的】 将来の管理職として活躍が期待される人材を学校経営を学べる分野に派遣する。また、エキスパート教員等の教科の推進者として活躍が期待される人材を教科教育を学べる分野に派遣する。 【内容等】 ・学校経営に係るコース ・授業実践に係るコース	【資格】 公立学校教員で教諭として6年以上の経験 【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定後、大学へ申込、合格すれば決定。
大学院（14条関係）★ 鳥取大学	2年間	【目的】 発達科学分野における研究及び定められた科目の履修を行うことで、教員の資質の向上を図り、LD等専門員や通級指導教室担当者として特別支援教育の分野で活躍が期待される人材を派遣する。 【内容等】 ・人間形成コース発達科学分野	【資格】 公立学校教員で教諭として3年以上の経験 【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定後、大学へ申込、合格すれば決定。
大学等へ内地留学★ 鳥取大学等 国立特別支援教育総合研究所	1年間	【目的】 教育専門職としての資質や指導力の向上を図るとともに、各分野において中核となる教員を育成するため、大学や研究機関などに派遣する。 【内容等】 ・各教科等に関すること ・生徒指導（教育相談を含む）に関すること ・情報教育・環境教育など今日的な教育課題に関すること ・特別支援教育に関すること ・教育評価に関すること ・その他、学校教育に関すること	【資格】 公立学校教員で原則として、教諭（養護教諭を含む）として3年以上の経験 ただし、これまでに、6ヶ月以上の長期派遣（大学派遣等）を経験していない者。 【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定後、大学へ申込、合格すれば決定。

2 在外教育施設等

種類	期間	目的・内容など	資格・申込など
<p>在外教育施設派遣★</p>	<p>3年間程度</p>	<p>【目的】 海外に在留する邦人がその子女のために共同して設置する教育施設（＝在外教育施設）に、本邦から教員を派遣し、教育指導の充実を図るとともに、海外における教育実践を通じて派遣教員の資質の向上を図り、海外子女教育の推進と本県教育の国際化の進展に寄与する。</p>	<p>【資格】 ※県立高等学校教職員を除く。 (1)校長 ・校長として勤務 ・副校長又は教頭として勤務し、派遣時に2年以上の経験 (2)教頭 ・副校長・教頭として勤務 ・教諭として勤務し、派遣時に15年以上の経験があり、相応の能力 (3)教諭 ・教諭として勤務し、派遣時に3年以上の経験 【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦を経て、県教育委員会で選考して国へ推薦。国の選考により決定。</p>
<p>青年海外協力隊★ （現職教員参加特別制度）</p>	<p>2年間</p>	<p>【目的】 青年海外協力隊事業に教員が参加することにより、当該教員の資質の向上が図られるとともに、開発途上地域の教育や社会の発展に資する。</p>	<p>【資格】 ・現に教員として勤務し、学校における勤続年数が3年以上 ・年齢40歳未満 【申込】 公募し、県教育委員会が取りまとめ、国へ提出。国の選考により決定。</p>
<p>ブラジル（アリアンサ） 日本語学校★</p>	<p>2年間</p>	<p>【目的】 鳥取県人最初の集団入植地である第二アリアンサ鳥取村へ日本語指導員を派遣し、日本語教育及び鳥取県の文化・伝統の指導を通じて本県とブラジルの交流推進を図るとともに、派遣教員の能力開発と本県教育の充実を図る。</p>	<p>【資格】 ・県内の公立学校に勤務する教諭、養護教諭、実習教諭、実習助手 ・25歳～49歳 ・教諭等として3年以上の勤務 【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定。</p>

3 他県等での研修

種類	期間	目的・内容など	資格・申込など
岡山県、広島県★	2年間	【目的】 鳥取県内の公立小・中・義務教育・特別支援学校、県立学校に勤務する教員を岡山県内、広島県内（広島市を含まない）の公立学校に派遣し、岡山県内、広島県内の特色ある教育実践等を経験させることにより、当該教員の能力開発と本県教育の充実を図ることを目的とする。	【資格】 原則として、教諭（養護教諭を含む。）として8年以上の経験 【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定。人事異動による。
附属学校 鳥取大学（幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校） 兵庫教育大学（小学校）	兵教大は 3年間	【目的】 鳥取県内の公立小・中・義務教育・特別支援学校に勤務する教員を特色ある教育実践等を経験させることにより、当該教員の能力開発と本県教育の充実を図ることを目的とする。	人事異動による

4 社会教育施設等

種類	期間	目的・内容など	資格・申込など
大山青年の家★ 船上山少年自然の家★	1～2年間	【目的】 青少年社会教育施設での経験や研修の成果を、体験活動プログラムの「総合的な学習の時間」への導入や地域、社会教育関係団体等と連携した学校づくりなどの学校教育活動に活かす。	【資格】 ※県立学校教職員を除く。 原則として、教諭として3年以上の経験 【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定。
国立三瓶青少年交流の家	3年間	【目的】 ボランティア活動や就労体験といった交流体験を中心とした教育プログラムを企画・実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動による ・企画力、指導力に優れる者 ・進取の気性で積極性に富み、明朗闊達で行動力のある者 ・教員免許（小学校または中学校）を有し、野外教育を実践できる者

5 長期社会体験研修

種類	期間	目的・内容など	資格・申込など
保育所、企業等★	3ヶ月 ～1年間	<p>【目的】 社会の変化に対応した学校教育を創造するための教員の広い視野と柔軟な発想力、職務遂行能力等を養い、教員としての資質を高めることを目的として、教員を長期間にわたり、学校の職務を離れて、民間企業、学校・児童福祉施設、社会福祉施設、社会教育施設等に派遣し、研修を実施する。</p> <p>【内容等】 企業等の人事管理、経営管理、実際の業務、研修、奉仕活動等、教員の資質を高めることに資する事項</p> <p>【研修先】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業 ・学校・児童福祉施設（幼稚園・保育所・認定こども園） ・社会福祉施設 ・社会教育施設 ・その他、鳥取県教育委員会が研修の目的が達成できると認める機関 	<p>【資格】 原則として3年以上の教職経験を有する公立小・中・義務教育学校及び特別支援学校の教諭</p> <p>【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定。</p>

6 県教育センター長期研修

種類	期間	目的・内容など	資格・申込など
県教育センター	1年間	<p>【目的】 鳥取県公立学校教員を県教育センターに派遣して研修に専念させることにより、教員の資質と指導力の向上を図るとともに、研究の成果を広く鳥取県全体に還元し、本県教育の充実に役立てる。</p> <p>【内容】 「学力向上」に関する学校や市町村の課題の解決に向けて、県・市町村の指導主事やアドバイザー等の指導・助言のもと自らの専門性を高めるとともに、学校や市町村の研究推進の中核として、学校（地域）の研究体制の充実を図り、課題解決に向けた研究を推進する。</p>	<p>【資格】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教諭の内、原則として、6年以上の経験 ・原則として、これまでに、6ヶ月以上の長期派遣（大学派遣や長期社会体験研修等）を経験していない者 <p>【申込】 学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定。</p>

7 他校種交流

種類	期間	目的・内容など	資格・申込など
義務教育諸学校間 義務教育諸学校↔特別支援 学校	3年間 程度	<p>【目的】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校、中学校の児童生徒の状況、指導法などを学び、小中連携を図る。 ・特別支援教育について、専門性を高め、小中学校での特別支援教育の充実を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動による ・原則として、当該学校種の教員免許状

8 文部科学省等の研修

種類	期間	目的・内容など	資格・申込など
独立行政法人 教職員支援機構	3日間～ 5日間	<p>○教職員等中央研修</p> <p>【目的】 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を図る。</p> <p>【内容等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長研修 ・副校長・教頭等研修 ・中堅教員研修 ・事務職員研修 <p>○学校経営に関する基盤研修</p> <p>【目的】 学校経営の観点から教職員の意識・意欲を高め、学校の組織基盤の強化を図る。</p> <p>【内容等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校組織マネジメント研修 ・カリキュラム・マネジメント開発研修 等 <p>○教育課題に対する指導者養成研修</p> <p>【目的】 各学校や地域における現代的な教育課題に関する研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を図る。</p> <p>【内容等】</p>	<p>○教職員等中央研修</p> <p>【資格】 小学校・中学校・義務教育学校・高等学校及び特別支援学校の校長等、副校長・教頭等、教諭・主幹教諭等で、今後、学校経営、教育実践において各地域の中核として活躍が期待される者</p> <p>【申込】 県教育委員会で決定後、市町村教育委員会をとおして内諾を得て申込。</p> <p>○学校経営に関する基盤研修</p> <p>○教育課題に対する指導者養成研修</p> <p>【資格】 幼稚園の園長、副園長、及び小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭及び教諭、養護教諭等であって、各地域において当該研修の内容を踏まえた研修の企画、運営または講師等とし</p>

種類	期間	目的・内容など	資格・申込など
<p>独立行政法人 国立特別支援教育 総合研究所★</p>	<p>2ヶ月間</p>	<p>【目的】 多様な学びの場における障がい種ごとの教育の中核となる指導者（スクールリーダー）の専門性向上を目的とし、専門的知識及び技術を深め、指導力の一層の向上を図り、本県における指導者としての資質を高める。</p> <p>【内容等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障がい・情緒障がい教育専修プログラム ・言語障がい教育専修プログラム 	<p>【資格】 教職経験年数3年以上であり、かつ、原則として選択した専修プログラムと同じ障がいのある幼児児童生徒の教育に関する経験を3年以上</p> <p>【申込】 公募し、学校長及び市町村教育委員会の推薦者について、県教育委員会で決定</p>
<p>島根大学教育学部 現職教員研修</p>	<p>2週間 (前期1週間、 後期1週間)</p>	<p>【目的】 島根大学教育学部と島根県教育委員会及び鳥取県教育委員会との連携・協働のもと、両県の教員としての資質の向上に関する指標に基づき、現職教員研修プログラムを実施し、ミドルリーダーとしての教員の資質向上を図る。</p> <p>【内容等】 島根大学教育学部が企画する講義・演習及び実習等から構成される大学院レベルの特別プログラムに基づき実施する。</p> <p>研修内容は、①学校経営に関する最新動向、②地域との連携、③学力の向上、④教育行政の最新動向、⑤課題研究の5つの観点から構成される。</p>	<p>【資格】 小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の主幹教諭（候補者を含む）並びにミドルリーダーとしての役割を期待される教員</p> <p>【申込】 県教育委員会で決定後、市町村教育委員会をとおして内諾を得て申込</p>

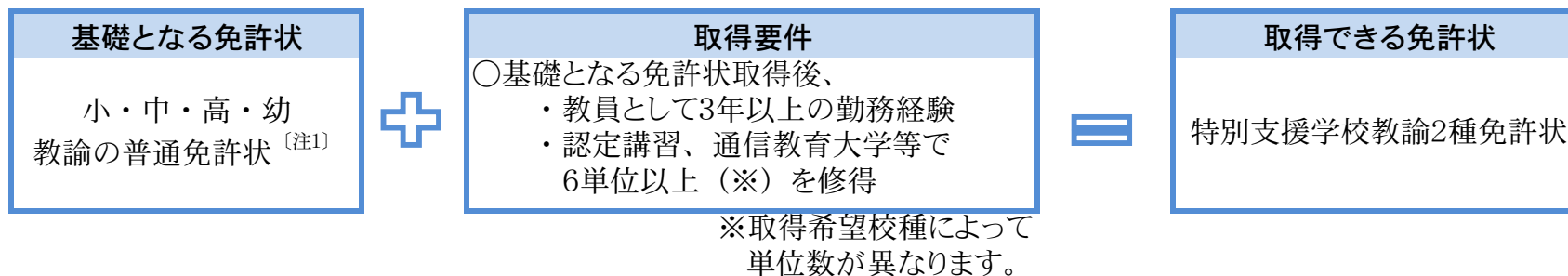
現職教諭の教員免許・資格取得

教員免許取得

①特別支援学校2種

小・中・義務教育・高・幼での勤務経験を活かし、少ない単位で特別支援学校教諭2種免許状を取得

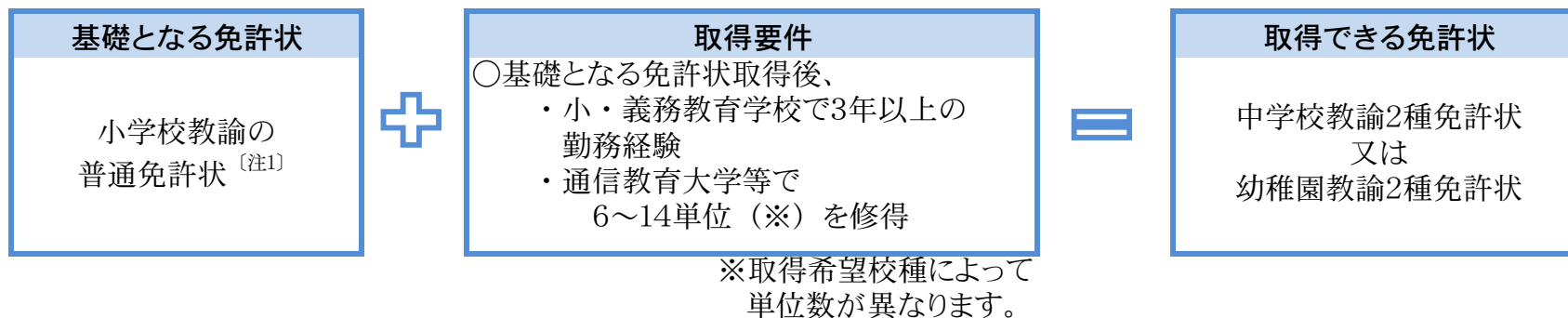
(例)



②隣接校種

小・中・義務教育・高・幼での勤務経験を活かし、少ない単位で隣接校種（幼⇔小⇔中⇔高）の免許状を取得

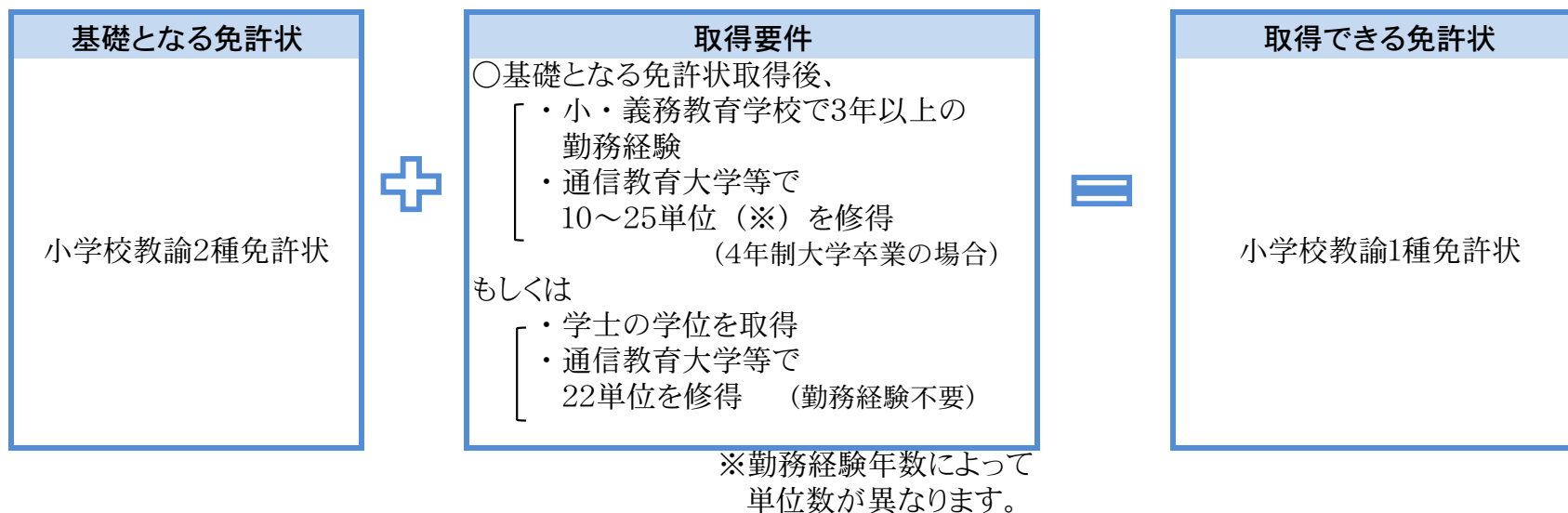
(例)



③ 上進

小・中・義務教育・高・幼での勤務経験を活かし、少ない単位で上位（2種→1種→専修）の免許状を取得

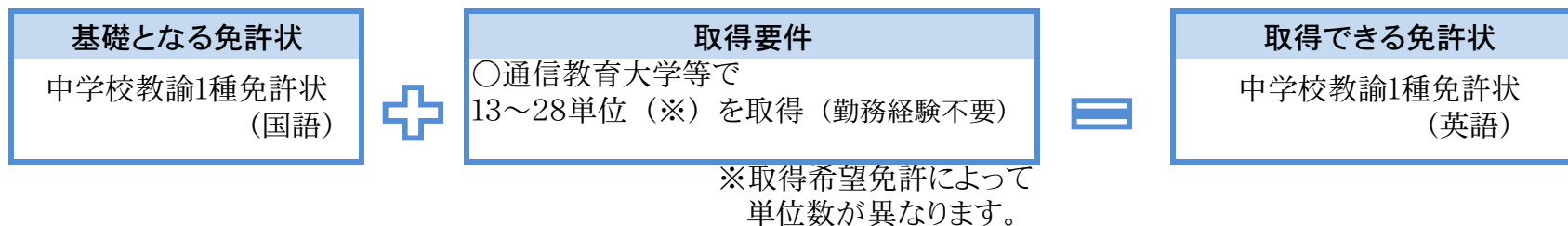
(例)



④ 他教科

同校種他教科の免許状を取得

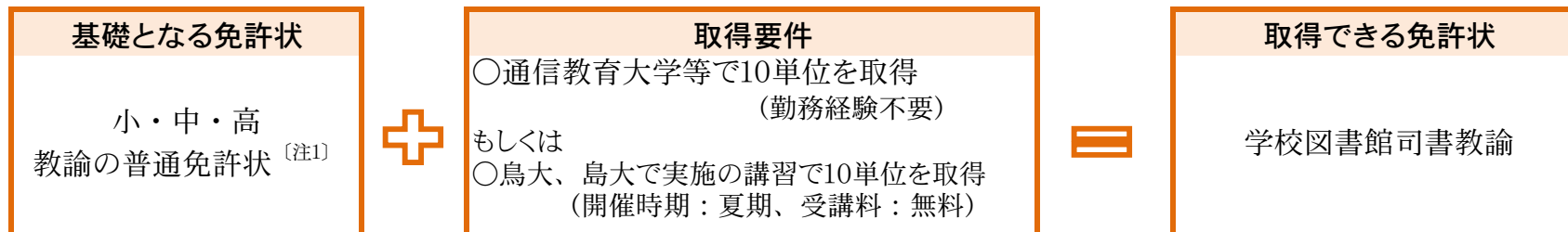
(例)



資格取得

・学校図書館司書教諭

小・中・高教諭の普通免許状を基に、通信教育大学等で単位を取得し学校図書館司書教諭資格を取得



〔注1〕 普通免許状…2種免許状、1種免許状、専修免許状の総称（臨時免許状を除く）

補足

◇以上の方法は、いずれも教員として働きながら行うことが十分可能です。

その場合、取得目安は1～2年

1単位あたり4,500円（※通信教育大学等によって差がある）

・単位取得の流れ：①通信教育大学等から送られてくる教材で個人学習

→②レポートを郵送→③テストを受験（地方会場あり）→単位取得

◇「③上進」の「もしくは～」については、自己啓発休業を活用して大学院へ入学する方法もあります。

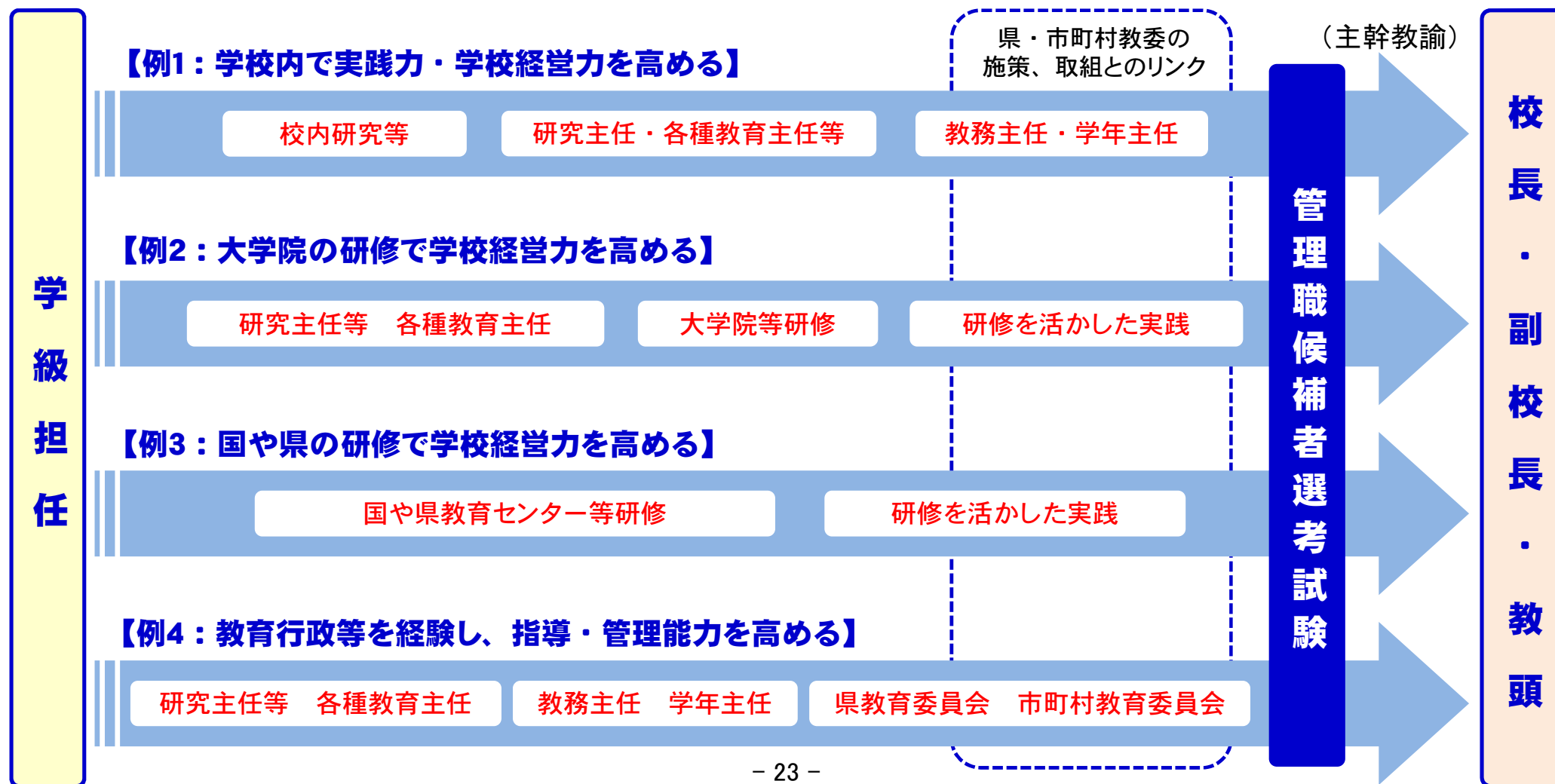
◇詳細については、県教育委員会事務局小中学校課にお問い合わせください。

管理職の育成に向けて

■ 管理職に求める力

幅広い教養と明確な教育理念や使命感を持ち、学校の教育課題を的確に把握・解決し、特色ある学校づくりに向けてリーダーシップを発揮するとともに、組織的・機動的な学校運営ができる力

■ 管理職になるには



子育て支援に係る各種制度について【教育委員会版】

時期	妊娠	産前8週	出産	産後8週	1歳	1歳6月	3歳	小学校就学	中学校卒業	備考
休暇・給与制度	<ul style="list-style-type: none"> 不妊治療のための病気休暇を取得可能 (男 女) 不妊治療のための特別休暇 (有給, 6日以内) (男 女) 	<ul style="list-style-type: none"> 妊婦の通勤緩和 (有給, 1時間/日) (女) 妊娠障害休暇 (有給, 14日以内) (女) 妊娠中の休憩 (有給) (女) 	<ul style="list-style-type: none"> 保健指導又は健康診査 (有給, 1回につき必要と認められる時間 回数 は 時期により異なる) (女) 	<ul style="list-style-type: none"> 男性の育児参加休暇 (有給, 5日以内) ※1 (男) ※2 妻の出産休暇 (有給, 3日以内) (男) 	<ul style="list-style-type: none"> 産前産後休暇 (有給, 多胎は産前14週) (女) 共済、互助会の掛金免除※3 	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業 ※4 (無給) (男) 育児休業 (無給) (男) 育児休業手当金 ※5 (男 女) 共済、互助会の掛金免除※6 	<ul style="list-style-type: none"> 部分休業 (給料減額, 2時間以内/日) ※7 (男 女) 	<ul style="list-style-type: none"> 育児時間 (有給, 2回各45分以内/日) (男 女) 子の看護休暇 ※8 (有給, 子1人につき5日以内。上限10日) (男 女) 時間外勤務の免除 (要 請求) (男 女) 深夜勤務・時間外勤務の制限 (要請求 24時間/月、150時間/年以) (男 女) 育児短時間勤務 ※7 ※9 (給料減額、勤務形態4種類) (男 女) 	<ul style="list-style-type: none"> 3年生 	<ul style="list-style-type: none"> ※1：出産に係る子・小学校就学前の上の子の養育、5日の範囲内 (多胎は産前14週) ※2：妻が出産のために入院する等の日から出産の日後2週間以内 ※3：出産の日以前42日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月まで。 ※4：産後パパ育休。再度の育休取得可能。 ※5：1歳に達する前日まで (1歳半まで延長も有) ※6：育児休業開始月から、終了する日の翌日が属する月の前月まで。 ※7：3歳未満の子を養育している場合は、申出により3歳未満養育特例あり。 ※8：中学校卒業までの子 ※9：4時間以内勤務日の育児時間は、1日1回45分以内。
	<p>出産費 出産手当金 など</p> <p>給付関係は、申請が必要です!</p>									
	<p>1歳までは、育児休業手当金と掛金免除により、実質、収入は確保されます(8割程度)。</p>									
	<p>子育て部分休暇 (給料減額、2時間以内/日、小学校3年生まで)</p>									
	<p>(注意!) 配偶者や子の養育状況により適用が異なる場合があります</p>									
	<p>男性職員は、妻の産後期間中も各種制度を利用できます</p>									