

令和7年度

栄養教諭

# 10年経験者研修の手引

大阪府教育委員会



令和7年度

# 栄養教諭 10年経験者研修の手引

## < 目 次 >

栄養教諭10年経験者研修実施要項	2
令和7年度 栄養教諭10年経験者研修 校外研修年間計画（別表1）	3
校内研修のモデル（別表2）	4
校内研修 実施上の留意事項	5
研修実施の流れ【フローチャート】（小・中学校・義務教育学校等）	6
研修実施の流れ【フローチャート】（府立学校）	7
研修目標の設定・研修実施計画作成のための観点	
（1）栄養教諭の専門性の観点からの目標設定	8
（2）キャリアプランニングの観点からの目標設定	9
OSAKA教職スタンダード	10
OSAKA教職スタンダード 専門領域【栄養教諭】	15
研修実施計画書 作成上の留意事項	16
栄養教諭10年経験者研修 研修実施計画書（様式1）	17
研修実施報告書 作成上の留意事項	19
栄養教諭10年経験者研修 研修実施報告書（様式2）	20

## 栄養教諭 10 年経験者研修実施要項

### 1 目的

栄養教諭 10 年経験者研修（以下「本研修」という）は、現職研修の一環として、個別の栄養教諭の能力、適性等に応じて必要な事項に関する研修を実施し、栄養管理・衛生管理の能力の向上、食に関する指導力の向上等、栄養教諭としての資質の向上を図ることを目的とする。

### 2 対象

(1) 本研修の対象者は、別に定める計算方法に基づき、在職期間が 9 年目及び 10 年目のすべての栄養教諭（以下「研修対象者」という）とする。

ただし、学校栄養職員の在職期間は含まないものとし、研修対象者のなかで、平成 26 年度までに学校栄養職員として「栄養教諭・学校栄養職員 10 年経験者研修」を受けた者及び指導栄養教諭は研修対象外とする。

(2) 研修対象者が所属する学校を所管する教育委員会（以下「当該教育委員会」という）は、研修対象者に対し、年間研修計画に従い 1 年間の本研修を受けさせるものとする。なお、本研修の開講は隔年とする。

### 3 年間研修計画

(1) 大阪府教育委員会は、年間研修計画を作成する。

(2) 年間研修計画には、第 4 項の各事項を定めるものとする。

### 4 内容

(1) 研修対象者は、主として長期休業期間中に大阪府教育センター等における研修（以下「校外研修」という）を 7 日間程度、9 月以降の課業期間中を中心に校内における研修（以下「校内研修」という）を 5 日間程度受けるものとする。

(2) 校外研修は、共通研修とする。（別表 1）

(3) 校内研修は、実践を通じた指導研究研修及び課題研究研修等とする。（別表 2）

### 5 研修実施計画書

(1) 本研修の実施に当たって校長は、当該教育委員会が示す研修目標の設定・研修実施計画作成のための観点及び年間研修計画に基づき、事前に研修対象者の能力、適性等を評価し、研修対象者ごとの研修実施計画書案（様式 1）を作成、これを当該教育委員会に提出する。

なお、研修実施計画書案の作成に当たっては、教頭等の意見も参考にするとともに、研修対象者の自己評価や意見を聴取するなど、研修が効果的なものとなるよう配慮する。

(2) 当該教育委員会は、校長から提出された研修実施計画書案について必要な調整を行い、これを決定する。

(3) 当該教育委員会は、研修対象者に係る研修実施計画書の写しを大阪府教育委員会に提出する。

### 6 校内体制

(1) 校長は、研修対象者の研修の実施に当たり、教頭等とも連携しながら必要な指導、助言に当たるものとする。

(2) 校長は、研修対象者の研修の実施に当たり、業務に支障がないよう、また、研修の時間を十分確保できるよう配慮するとともに、学校全体として協同的な確立に務めるものとする。

### 7 校長等連絡協議会

大阪府教育庁は、本研修を円滑かつ効果的に実施するため、校長等連絡協議会を開催するものとする。

### 8 研修実施報告書

(1) 校長は、本研修終了時にその成果を評価し、研修対象者に係る研修実施報告書（様式 2）を作成して当該教育委員会に提出するとともに、事後の指導や研修に活用する。

なお、成果の評価に当たっては、教頭等の意見並びに研修対象者の自己評価や意見を参考にするものとする。

(2) 当該教育委員会は、研修対象者に係る研修実施報告書の写しを大阪府教育委員会に提出する。

### 附則

1 この実施要項は、令和 3 年 3 月 10 日から施行する。

令和7年度 栄養教諭10年経験者研修 校外研修年間計画

別表1

回	日時	内容	会場等
1	4/18(金)～5/8(木)	開講式 10年経験者に期待すること 大阪府の教育課題について 教職員の服務規律について 学校の危機管理について 研修の受講に当たって	オンデマンド開催
2	8/5(火) 9:30～12:30	不登校・いじめへの対応 カウンセリングの考え方と学校教育相談	大阪府教育センター
3	8/27(水) 14:00～17:00	現代的健康課題 －アレルギー疾患のある子どもへの対応－ 学校危機における栄養教諭の役割を考える	大阪府教育センター
4	9/17(水) 15:00～17:00	人権侵害事象の対応について	大阪府教育センター
	9/17(水)～10/14(火)	人権教育の推進について	オンデマンド開催
5	10/16(木) 9:30～12:30	学校給食の現場から学ぶ －給食調理場の見学／給食調理場を見学して－	松原市立 学校給食センター
6	11/18(火) 14:00～17:00	児童生徒主体の食育を進めるために －教科等の指導との連携－	大阪府教育センター
7	2/2(月) 14:00～17:00	個別的な相談指導の実践に学ぶ 10年経験者研修を通して －課題研究の成果報告－ これからの栄養教諭に求められるもの 閉講式	大阪府教育センター

※太字の時間帯は、通常の時間帯と異なるので注意してください。

※第4回は、集合開催、オンデマンド開催を両方とも受講してください。

(別表2)

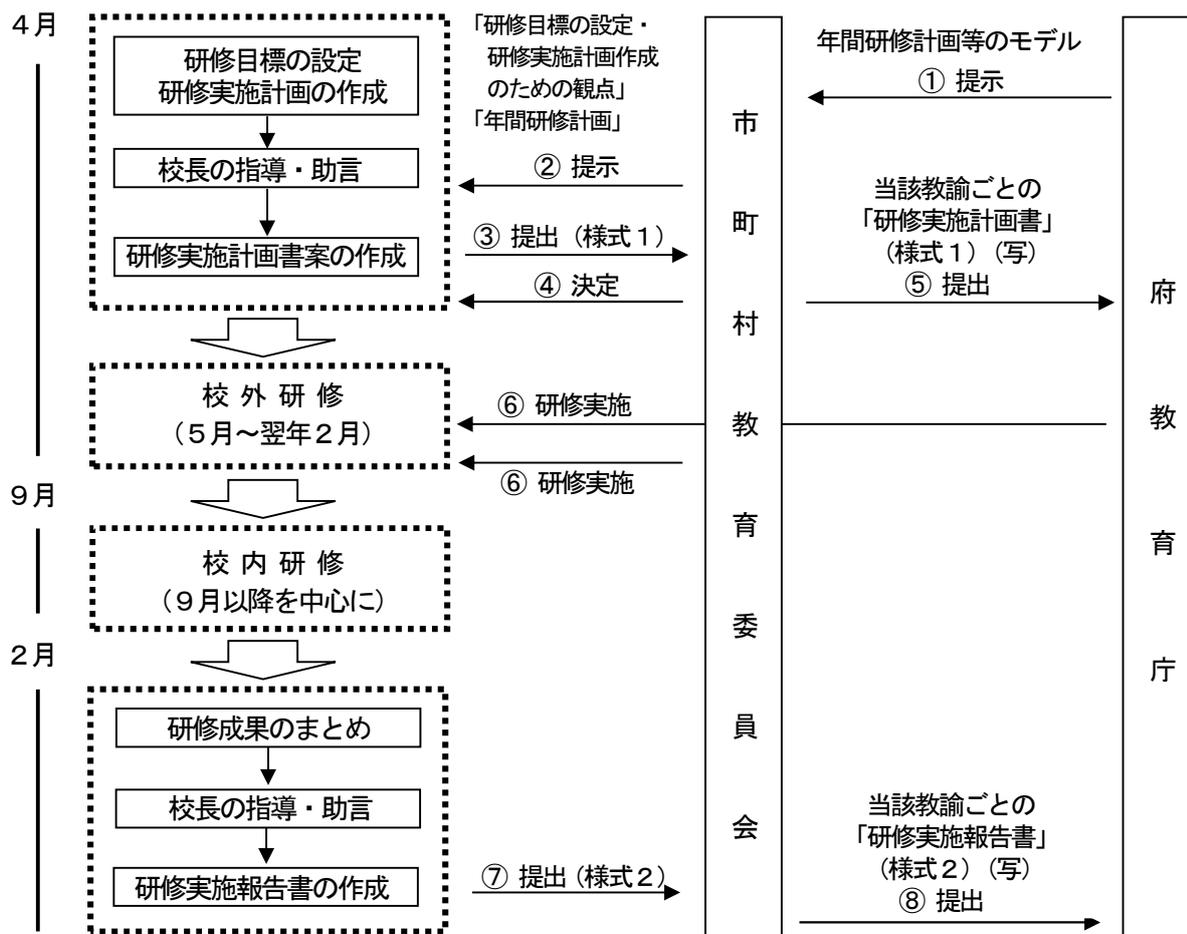
## 校内研修のモデル（栄養教諭）

区分	研修の内容	研修の形態
指導研究研修	<p>食に関する指導の実態について研修し、校長等が指導・助言を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 校内外における食育推進体制の活用</li> <li>○ 教科等における食に関する指導案の作成・教材研究</li> <li>○ 研究授業（教科等における食に関する授業）</li> <li>○ 授業研究（教科等における食に関する授業）</li> <li>○ 個別的な相談指導（偏食、肥満、やせ、食物アレルギー等の食に課題のある児童生徒や、スポーツを行う児童生徒への効果的な指導）</li> </ul>	
課題研究研修	<p>当該校等の実態に即してテーマを設定して研究を行い、その成果を発表し、校長等が指導・助言を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 食育推進の現状理解と課題解決</li> <li>○ 後進の育成</li> <li>○ 研究発表</li> <li>○ 情報機器の活用</li> <li>○ 児童生徒の実態把握と生徒指導の進め方</li> <li>○ 実態把握をした上での評価と解決のための方策（献立、地域の実態、児童生徒の健康状態の改善）</li> <li>○ 調理指導</li> <li>○ 最近の食中毒や感染症の動向理解と衛生管理</li> <li>○ 学校給食衛生管理基準に基づいた評価と改善（衛生管理体制、作業区分の明確化、ドライ使用・運用の徹底）</li> <li>○ 食育に関する評価（学校評価、学習評価、給食管理の評価）生かした実践の在り方</li> <li>○ 人権教育の進め方</li> <li>○ 支援教育の理解と進め方</li> <li>○ 教育課程</li> <li>○ 開かれた学校づくり</li> <li>○ 学校評価</li> <li>○ 学校運営組織の改善</li> <li>○ 校内研修の活性化</li> <li>○ 家庭（保護者）・地域社会との連携</li> <li>○ その他教育課題に関すること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○研究授業</li> <li>○食に関する指導の観察</li> <li>○授業等参観等</li> <li>○講話・講義</li> <li>○発表・報告</li> <li>○レポート作成</li> <li>○育成支援等</li> </ul>

## 校内研修 実施上の留意事項

- 1 校長・准校長及び共同調理場長等（以下「校長等」という）は、当該の栄養教諭の校内研修を支援する体制の確立に努めること。
- 2 校内研修の実施に当たっては、校外研修の成果を踏まえるとともに、校内の各種研修と緊密に連携し、その活性化にも努めること。
- 3 校内研修の内容は、モデルとして示したもののほかに各学校の事情に応じて別途設定することも考えられる。
- 4 校内研修の実施時期は、9月以降の課業期間中を中心とすること。
- 5 校内研修の会場は原則として校内とする。ただし、校外を会場とする既存の職員研修と兼ねて実施する場合等においては校外も可とする。
- 6 校内研修の形態には下記のようなものがあるが、各学校の事情に応じて他の形態で実施することも考えられる。なお、実施に当たっては形態に偏りがないよう留意すること。
  - ①研究授業（校外研修の成果を踏まえ、当該の栄養教諭が研究授業を行い、放課後等に研究協議を行ったり、校長等が指導・助言を行ったりするもの）
  - ②食に関する指導の観察（当該の栄養教諭の平常の食に関する指導を校長等が観察し、放課後等に指導・助言を行うもの）
  - ③授業等参観（他の教職員の授業や生徒指導等を参観し、放課後等に研究協議を行うもの）
  - ④講話・講義（校長等が当該の栄養教諭に対して個別に指導するものや、職員研修等を兼ねて外部講師による講義等を受けるもの）
  - ⑤発表・報告（当該の栄養教諭が、職員研修等において校外研修の成果や特定の教育課題について発表や報告を行い、研究協議を行うもの）
  - ⑥レポート作成（特定の教育課題についてレポート等を作成し、校長等の指導・助言を受けるもの）
  - ⑦育成支援（校長等の指導のもと、初任者等経験の少ない教職員の育成を支援するもの）

## 研修実施の流れ【フローチャート】（小・中学校・義務教育学校等）



### 【研修実施計画書案の作成】

1. 市町村教育委員会が示す観点と年間研修計画をもとに研修受講者自身が各自研修目標を設定し、「研修実施計画書」(様式1)案を作成する。
2. 校長に提出し、指導・助言を受ける。
3. 校長は所見欄を記入し、市町村教育委員会に提出する。

### 【研修実施計画の決定・同計画書(写)の提出】

市町村教育委員会は、提出された「研修実施計画書」(様式1)案を決定するとともに、その写しを府教育センターに提出する。

### 【研修実施報告書の作成】

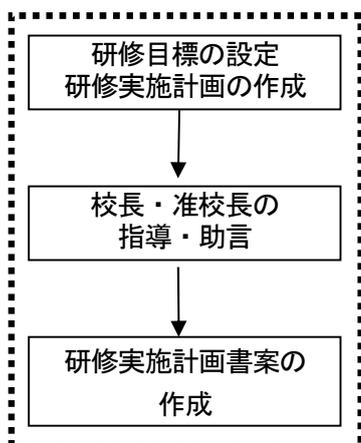
1. 年度当初に設定した研修目標に照らして研修受講者自身が各自研修成果をまとめ、「研修実施報告書」(様式2)を作成する。
2. 校長に提出し、指導・助言を受ける。
3. 校長は所見欄を記入し、市町村教育委員会に提出する。

### 【研修実施報告書(写)の提出】

市町村教育委員会は、当該栄養教諭ごとの「研修実施報告書」の写しを府教育センターに提出する。

# 研修実施の流れ【フローチャート】（府立学校）

4月



「研修目標の設定・  
研修実施計画作成  
のための観点」

「年間研修計画」

① 提示

② 提出（様式1）

③ 決定

府  
教  
育

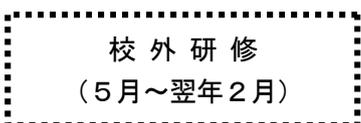
## 【研修実施計画書案の作成】

1. 府教育委員会が示す観点と年間研修計画をもとに研修受講者自身が各自研修目標を設定し、「研修実施計画書」（様式1）案を作成する。
2. 校長・准校長に提出し、指導・助言を受ける。
3. 校長・准校長は所見欄を記入し、府教育センターに提出する。

## 【研修実施計画の決定】

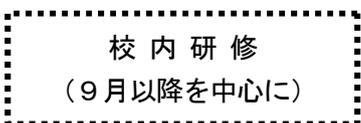
府教育庁は、提出された「研修実施計画書」（様式1）案を決定する。

④ 研修実施

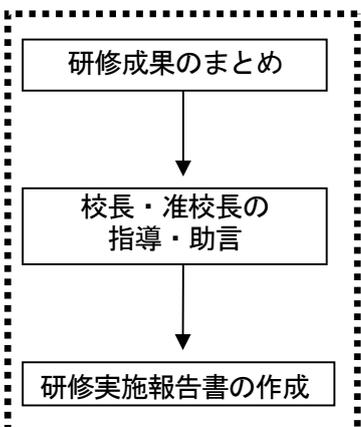


育  
庁

9月



2月



⑤ 提出（様式2）

## 【研修実施報告書の作成】

1. 年度当初に設定した研修目標に照らして、研修受講者自身が各自研修成果をまとめ、「研修実施報告書」（様式2）を作成する。
2. 校長・准校長に提出し、指導・助言を受ける。
3. 校長・准校長は所見欄を記入し、府教育センターに提出する。

## 研修目標の設定・研修実施計画作成のための観点

### (1) 栄養教諭の専門性の観点からの目標設定

項 目	具 体 的 な 例
栄養教諭として	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校における食育の推進の現状と課題について理解し、課題解決を図っているか。</li> <li>○食に関する指導について、後輩に指導しているか。</li> <li>○自身の食に関する指導について、研究発表などの機会を利用して発信しているか。</li> <li>○食に関する指導に生かすための適切な情報処理能力を身に付けているか。</li> <li>○担当校の食に関する指導の全体計画等を必要に応じて見直し、食育の推進の成果を評価、改善しているか。</li> <li>○給食室の運営等、担当校の給食管理を評価、改善しているか。</li> </ul>
食に関する指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教職員・食に関する委員会・各種委員会等と連携・協力し、校内における食育推進体制を活用しているか。</li> <li>○食に関する委員会・共同調理場等や学校間で連携・協力し、校外における食育推進体制を活用しているか。</li> <li>○当該教科等の目標がよりよく達成できることを第一義的に考え、教科等の特質に応じた食に関する指導の学習指導案を作成し、授業を実践しているか。</li> <li>○給食の準備から後片付けまでの一連の活動を通して、児童生徒に望ましい食習慣と食に関する実践力を身に付けさせる指導を行っているか。</li> <li>○教科等における食に関する指導と連携し、給食を授業の導入に活用した指導や、献立を教材として活用した指導を行っているか。</li> <li>○偏食、肥満・やせ、食物アレルギー等についての専門性を高め、食に課題を抱える児童生徒に対する個別的な相談指導を行っているか。</li> <li>○スポーツ栄養についての専門性を高め、スポーツを行う児童生徒に対する個別的な指導を行っているか。</li> </ul>
栄養管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○担当する学校の実態を把握し、現状について評価しているか。</li> <li>○評価に基づき課題を解決するための方策を検討し、実践しているか。               <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 作成した献立の残食率、栄養提供量はどうか。</li> <li>(2) 地域の実態に応じた献立となっているか。</li> <li>(3) 児童生徒の健康状態の改善につながっているか。</li> </ul> </li> <li>○調理員に対する調理指導や調理場における課題の解決を図っているか。</li> </ul>
衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○直近発生している学校給食などでの食中毒や感染症について理解しているか。</li> <li>○学校給食衛生管理基準に基づき、担当校の衛生管理体制について評価し、課題の改善を図っているか。</li> <li>○学校給食衛生管理基準に基づき、担当校の作業区分について評価し、その明確化を図っているか。</li> <li>○調理場の二次汚染防止・ドライ運用を目的とした具体的な作業管理プランを作成しているか。</li> </ul>

(2) キャリアプランニングの観点からの目標設定

- ・ 研修目標を設定するに当たっては、「OSAKA教職スタンダード」を活用し、現在までの自身のキャリアについて振り返るとともに、今後のキャリアプランニングの指標として活用すること。
- ・ 研修実施計画の目標設定を作成する前に、まず、「OSAKA教職スタンダード」の15項目の指標を（栄養教諭においては「専門領域」の3項目も含めて）第0期から順に読み進め、自身の現在地点がどの辺りかを確認すること。
- ・ 全体を俯瞰して自身の強み・弱みを確認した上で、今年度の目標を設定すること。

「OSAKA教職スタンダード」とは

- ・ 大阪府では、教員として共通に必要なとされる資質能力をキャリアステージごとに整理して「OSAKA教職スタンダード」を作成しました。
- ・ キャリアステージは、第0期から第4期までの5段階に分けています。教職に就く前の準備段階を「第0期」とし、教職に就いてからは、初任期にあたる「第1期」からはじまり、ミドルリーダーとして発展・深化する「第2期」「第3期」を経て、キャリアの成熟期にあたる「第4期」までの4段階に分け、あわせて5段階のキャリアステージに対応づけ設定しています。
- ・ また、教員として共通に必要なとされる資質能力については、下記のとおり、5領域15項目に分類しました。
- ・ 栄養教諭については、「共通の指標」とは別に、その専門性に鑑みて、「職に応じた指標」が3項目設定されています。

◆共通の指標：

1	教育への情熱と教員に求められる 基礎的素養	人権尊重の精神
2		危機管理能力
3		学び続ける力
4	社会人としての基礎的素養	課題解決能力
5		法令遵守の態度
6		事務能力
7	学校組織の一員としての行動力や 企画力、調整力	協働して取り組むことができる力
8		ネットワークを構築する力
9		マネジメントする力
10	子どもたちを伸ばすことができる 授業力、教科の指導力	授業を構想する力
11		授業を展開する力
12		授業を評価する力
13	子どもの自尊感情を高め、集団 づくりなどを指導する力	子ども理解し、一人ひとりを指導する力
14		子どもの集団づくりを指導できる力
15		子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力

◆ 職に応じた指標： 専門領域【養護教諭】、【栄養教諭】、【支援学校（学級）の教諭】

第0期	採用時	第1期	初任期
第2期	ミドルリーダー発展期		
第3期	ミドルリーダー深化期		
第4期	キャリアの成熟期		

## I 教育への情熱と教員に求められる基礎的素養

		1 人権尊重の精神	2 危機管理能力	3 学び続ける力
第4期 キャリアの成熟期	キャリアの成熟期	人権尊重を基盤とした学校づくりができる	学校・家庭・地域・関係諸機関との危機管理体制を確立できる	学校教育目標達成のための情報を収集できる
		○人権尊重の理念に基づき、学校経営計画の策定に参画することができる。 ○人権教育に関わる校内の課題について、全教職員に適切に指導することができる。	○学校を取り巻く危機管理について、学校・家庭・地域・関係諸機関との協力体制を確立できる。 ○管理体制が十分であるか常に状況を把握し、緊急の場合に適切な判断ができる。 ○個人情報 の適正管理について、必要な指導・助言を行い、改善に努めることができる。	○国や府の動向や情報をもとに、自校の状況を分析し、課題を発見することができる。 ○学校教育目標達成のための課題を明確にし、改善に向けての方向性を示すことができる。
第3期 ミドルリーダー深化期	ミドルリーダー深化期	学校の人権教育及び地域啓発を企画・推進し、教職員を指導できる	学校における危機管理体制を点検し、改善できる	最新情報を収集し、実践を発信できる
		○学校の課題を把握し、課題解決に向けた企画・推進の中心的役割を果たすことができる。 ○地域・関係諸機関と連携して、人権尊重の教育を推進し、教職員に助言することができる。 ○子どもが情報モラルを身に付けるような取組みを企画し、校内で推進できる。	○学校安全に関わる研修等を企画し、実施することができる。 ○学校における危機管理体制 [危機管理マニュアル等] を点検し、改善することができる。	○学校外から最新の情報を収集し、自らの実践を検証し改善し続けるとともに、積極的に発信することができる。 ○自らの成長だけでなく、教職員集団としての成長のために取り組むことができる。
第2期 ミドルリーダー発展期	ミドルリーダー発展期	学校の人権教育推進のために行動できる	学校安全のために組織的な行動ができる	幅広い専門性を高めることができる
		○学校の課題を把握し、課題解決に向けて取組みを進めることができる。 ○人権尊重の教育を推進するために、経験の少ない教職員に助言することができる。	○学校安全について、知識だけでなく、理由や背景などを深く理解している。 ○危機管理に向けて、学校の組織活動中での役割を意識し行動できる。	○省察力を生かし、幅広い専門性に基いたキャリアプランを立て、教職員としての成長意欲を持ち続けることができる。 ○個人だけでなく、他の教職員とともに学ぶ姿勢を持っている。
第1期 初任期	初任期	人権尊重に基づいた子ども理解ができ、指導することができる	学級等の安全管理ができる	優れた取組みに学ぶ姿勢を持っている
		○子ども一人ひとりを尊重し、豊かな人間関係を築くとともに、子どもの気持ちや願いを理解した上で、適切な指導ができる。 ○偏見や差別につながる情報を見抜けるよう子どもへの適切な指導ができる。 ○情報社会において、子どもがルールやマナーを守って情報を集めたり発信したりできるよう、指導できる。	○学校の危機管理に必要な知識を持っている。 ○知識に基づいた安全管理のための適切な対応ができる。 ○子どもが情報モラルやセキュリティの基本的な知識を身に付け、健康面に留意してコンピュータやインターネットを適切に利用できるよう、指導できる。	○先輩教職員の優れた取組みに学び、自己成長を図るための努力ができる。 ○自らの取組みを省察し課題を見出すことができる。
第0期 採用時 <small>(教員養成期における基礎的素養)</small>	採用時	人権意識、人権感覚を身に付けている	安全に関わる基礎的な知識を身に付けている	省察力及び理解力を身に付けている
		○個人の尊厳をはじめ、自他の人権を尊重することの意義や必要性を認識し、態度やスキルを身に付けている。 ○様々な人権課題についての基礎的な知識を持ち、偏見や差別につながる情報を見抜く力を身に付けている。 ○情報社会の参画にあたって、ルールやマナーを守って情報を集めたり発信したりできる。	○学校安全に関わる基礎的な知識を身に付けるとともに、身の回りの危険を察知し、回避することができる。 ○情報セキュリティの基礎的な知識を身に付け、安全にコンピュータやインターネットを利用できる。	○教育への情熱を持っている。 ○省察力 [ 自ら振り返り、良し悪しを考へることができる力 ] を身に付け、常に成長しようとする意欲を持っている。

「OSAKA教職スタンダード」は

- ・教員として共通に必要なとされる資質能力をキャリアステージごとに整理して「OSAKA教職スタンダード」を作成しました。
- ・キャリアステージは、第0期から第4期までの5段階に分かれています。教職に就く前の準備段階を「第0期」とし、教職に就いてからは、初任期にあたる「第1期」からはじまり、ミドルリーダーとして発展・深化する「第2期」「第3期」を経て、キャリアの成熟期にあたる「第4期」までの4段階に分け、あわせて5段階のキャリアステージに対応づけています。
- ・また、教員として共通に必要なとされる資質能力については、下記のとおり、5領域15項目に分類しました。

II 社会人としての基礎的素養			
	4 課題解決能力	5 法令遵守の態度	6 事務能力
第4期 キャリアの成熟期	<p>課題解決に向けて適切な指針を示すことができる</p> <p>○学校内外の教育課題を把握し、エビデンスに基づき、適切に対応案を示すことができる。</p> <p>○課題解決に向けて、進捗状況を把握し、必要な指導・助言を行い、改善に努めることができる。</p>	<p>法令遵守の精神を教職員に指導することができる</p> <p>○自ら常に法令遵守を意識し、教職員の模範となるとともに、法令遵守の大切さを教職員全体に指導できる。</p> <p>○法令遵守の観点で校内全体を点検し、不適切な実態が発生しないように事前の対策をとることができる。</p>	<p>作成した書類等について点検できる</p> <p>○全ての事務処理に関わって教職員の作成した書類等についても点検できる。</p> <p>○正確で効率的な事務処理の方法について指導することができる。</p>
	<p>学校の課題を把握し、解決に向けて行動できる</p> <p>○校内の様々な場面で生起する課題について、意識的に把握することができる。</p> <p>○課題を克服するために教職員の意見等を取りまとめ、取組案を示すことができる。</p>	<p>法令遵守の精神を教職員に助言できる</p> <p>○教育公務員として法令を遵守し、他の教職員のモデルとなる行動ができる。</p> <p>○法令遵守の観点で不適切な事態があれば、修正する指導力をもっている。</p>	<p>他の教職員と協力し効率的に処理できる</p> <p>○校内及び対外的な事務を、処理することができる。</p> <p>○各教職員の事務処理能力を踏まえ、適切な分担をすることができる。</p>
第3期 ミドルリーダー深化期	<p>学年〔学校〕の課題を把握し、解決に向けて行動できる</p> <p>○学年や分掌など、所属する校内組織で生じている課題を把握し、解決する方策を考えることができる。</p> <p>○課題解決に向けて検討する際に、他の教職員や管理職等との調整を行うことができる。</p>	<p>法令への深い理解を持っている</p> <p>○教育関係の法令に関して、その意味や背景を理解している。</p> <p>○法令への深い理解に基づいて、経験の少ない教職員に適切な助言ができる。</p>	<p>効率的に処理ができる</p> <p>○学校・学年・分掌・委員会等に関わる事務を効率的に行うことができる。</p> <p>○関係者との調整を行い、効率的に処理することができる。</p> <p>○校務に必要な文書や資料などを作成するためのICTの活用について、経験の少ない教職員に適切な助言ができる。</p>
	<p>子どもの課題を把握し、解決に向けて行動できる</p> <p>○子どもとの関わりの中で課題を発見できる。</p> <p>○課題解決のために他の教職員・管理職に相談しながら解決に向けて行動することができる。</p>	<p>教育公務員として法令を遵守することができる</p> <p>○社会人としての常識的で理性的な行動ができる。</p> <p>○教育公務員として法令を遵守した行動ができる。</p>	<p>計画的かつ正確・丁寧に処理できる</p> <p>○自分が担当する事務を計画的に進め、遅延なく正確・丁寧に処理することができる。</p> <p>○校務に必要な文書や資料などを作成するために、ICTを活用することができる。</p>
第2期 ミドルリーダー発展期	<p>自分の課題を認識し、課題解決に努めることができる</p> <p>○教職に就くにあたり、自分の課題に気づくことができる。</p> <p>○自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。</p>	<p>一般常識を身に付けている</p> <p>○社会人としての一般常識を身に付けている。</p> <p>○教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を理解している。</p> <p>○個人情報の取扱いなど、情報セキュリティに関する基礎的な知識を身に付けている。</p>	<p>提出期限等を守ることができる</p> <p>○ICTを活用して、資料やデータについて適切な処理ができる。</p> <p>○提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。</p>
	<p>初任期</p>	<p>採用時 (教員養成期における第0期)</p>	

### Ⅲ 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力

Ⅲ 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力				
		7 協働して取り組むことができる力	8 ネットワークを構築する力	9 マネジメントする力
第4期 キャリアの成熟期	学校力を高めることができる	学校力を高めるためのネットワークを構築できる	中・長期的な学校経営ビジョンを明確に打ち出すことができる	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教育の情報化を推進するとともに、一人ひとりの教職員の役割と能力を活用し、協働的な組織をつくることができる。</li> <li>○学校・家庭・地域・関係諸機関と協働し、学校力を高めることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校内外に対して説明責任を果たすための情報を適切に発信することができる。</li> <li>○配慮の必要な子どもを含めた指導に関する様々な研修の計画・実施に際し、関係諸機関と連携することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校内外の状況を多面的に把握し、中・長期的な学校経営の方向性を提案し対応策を講じることができる。</li> <li>○中・長期的な人材育成を含めた学校経営づくりに参画することができる。</li> <li>○ICTを活用した学校全体の校務の効率化について、他の教職員に適切な助言ができる。</li> </ul>	
第3期 ミドルリーダー深化期	組織力を高めることができる	組織力を高めるためのネットワークを構築できる	学校教育目標に基づき、学校の計画を作成・実行できる	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一人ひとりの教職員の強み・弱みを踏まえ、組織全体の特色を意識し、協働的な組織づくりを進めることができる。</li> <li>○相手の気持ちや立場を理解しながら、他の教職員に対し適切な助言を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○必要に応じて関係機関と連携し、課題解決に向けたケース会議等を実施することができる。</li> <li>○子ども一人ひとりの系統性のある支援体制を実現するために、学校内外のネットワーク構築のコーディネートができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校教育目標に基づき、学校の直面する課題を認識し、学校全体の行動計画を作成するとともに、その推進役を果たすことができる。</li> <li>○人材育成の観点を持って、教職員の特性を把握し、次世代の育成に努めることができる。</li> <li>○ICTを活用し、学校全体の校務の効率化に取り組むことができる。</li> </ul>	
第2期 ミドルリーダー発展期	チーム力を高めることができる	課題を解決するためのネットワークを構築できる	学校教育目標に基づき、学級経営等を行うことができる	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校教育目標達成に向けて、学年・分掌等の要となり、気持ちのそろった教職員集団づくりに努めることができる。</li> <li>○後輩に適切な助言ができ、先輩や管理職に相談しながら、機能的な組織づくりに努めることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○他校種や地域など学校内外において様々な人と関わり、課題解決に生かすことができる。</li> <li>○子ども一人ひとりの教育的ニーズ実現のため、関係機関等と情報共有する等、連携することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学年や学校全体の状況・課題を把握し、学級経営等に生かすことができる。</li> <li>○目標を明確に持ち、新しい発想・企画力を持ってPDCAサイクルを行うことができる。</li> </ul>	
第1期 初任期	組織の一員としての自覚を持っている	課題を解決するために相談することができる	学級経営等を行うことができる	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校教育目標達成に向けて、組織の一員として、協働的に行動することができる。</li> <li>○管理職や先輩教職員、同僚の話を謙虚に受け止め、組織に積極的に参画しようとすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学級・学年・分掌等自分の担当の中で生じた課題を解決するために、校内組織の中の適切な役割の人に助言や指導を仰ぐことができる。</li> <li>○支援が必要な子どもの実態を把握し、学年の教員や支援教育コーディネーターに助言や指導を仰ぐことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学級の子ども一人ひとりの特徴等を把握するとともに、学級全体の状況や課題も考慮して学級経営等に生かすことができる。</li> <li>○学級経営を目標・実行・評価・改善のPDCAサイクルにより改善することができる。</li> </ul>	
第0期 採用時 (教員養成期における到達目標)	集団の中で協働的に行動することができる	様々な人と関わりを持つことができる	集団の中で自分の長所を生かすことができる	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○傾聴の姿勢を持つとともに、自分の意見を的確に述べ、適切なコミュニケーションを図ることができる。</li> <li>○集団の中で協働的に行動することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○困難を抱え込まず、人に相談できる。</li> <li>○自分が所属する集団以外との連絡、調整の必要性を理解し、行動することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○所属する集団の中で、自分の強みと弱みを自覚しながら役割を果たすことができる。</li> <li>○学年や校務分掌、教科等、学校の組織について理解している。</li> </ul>	

## Ⅳ 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力

	10 授業を構想する力	11 授業を展開する力	12 授業を評価する力
第4期 キャリアの成熟期	<p><b>研究体制を整え、組織的な取組みを進めることができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○教員の授業を観て指導・助言するとともに、授業改善に向けての組織的な取組みを進め、目標達成のための研究体制を整えることができる。</li> <li>○障がい特性や発達課題等を踏まえるなど、子ども一人ひとりの状況や課題に応じた学習指導について、具体的な指導・助言を行うことができる。</li> </ul>	<p><b>個々の教員の実態を把握し、意欲を引き出すことができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○教員個々の実態を把握し、授業改善に向けて適切に指導・助言するとともに教員の意欲を引き出すことができる。</li> <li>○学校の代表として、研究[公開]授業をするなど他の学校や地域等へ発信することができる。</li> </ul>	<p><b>授業改善のための体制を構築することができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○教員個々の授業を適切に指導・助言することができる。</li> <li>○授業改善のための体制を構築し、具体的な取組みを示すことができる。</li> <li>○ICTを活用した成果や課題の共有・改善を図り、各教員が主体的に取り組める環境づくりを推進することができる。</li> </ul>
第3期 ミドルリーダー深化期	<p><b>他の教員に授業の構想について助言ができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○他の教員が授業を計画する際に授業の構想について助言することができる。</li> <li>○他の教員に対して単元の指導と評価の計画や評価規準について助言することができる。</li> <li>○他の教員に対して個に応じた指導内容や支援方法について助言することができる。</li> </ul>	<p><b>授業展開について助言ができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○校内の模範として、研究[公開]授業ができる。</li> <li>○授業の展開について、個に応じた指導方法・支援方法や効果的なICTの活用方法を他の教員に具体的に助言することができる。</li> <li>○チームティーチング(T・T)の教員の授業内での役割について適切に指示・助言ができる。</li> </ul>	<p><b>授業評価力を身に付けている</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○授業参観のポイント[授業改善シート等]を分析し、校内研究体制の推進を図ることができる。</li> <li>○研究討議会を進行したり、他の教員の授業を分析し、助言したりすることができる。</li> <li>○障がい特性や発達等の理論に基づいて指導方法・支援方法等を分析し、校内研究体制の推進を図ることができる。</li> </ul>
第2期 ミドルリーダー発展期	<p><b>創意工夫をした学習指導案を作成することができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○教材を深く理解し、子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じてICTを活用するなど創意工夫を凝らした授業を計画することができる。</li> <li>○子どもの学習状況に応じた支援の内容を想定した学習指導案を作成することができる。</li> <li>○経験の少ない教員の指導案づくりや効果的なICTの活用について助言することができる。</li> </ul>	<p><b>子どもの実態に応じた授業展開ができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じ、指導方法・支援方法を工夫して授業を展開することができる。</li> <li>○積極的に授業を公開するとともに経験の少ない教員に授業展開について助言することができる。</li> <li>○チームティーチング(T・T)の授業を自分がリードして行うことができる。また、サブティーチャーの授業内での役割について適切に指示ができる。</li> </ul>	<p><b>授業改善を推進する</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○自分の授業を客観的かつ謙虚に振り返り、他の教員の良いところを取り入れて積極的に授業改善ができる。</li> <li>○研究討議会等で、他の教員の授業について、積極的に自分の意見を言うことができる。</li> <li>○指導方法・支援方法について、一人ひとりの教育的ニーズに合ったものに適宜修正していくことができる。</li> </ul>
第1期 初任期	<p><b>子ども主体の学習指導案を作成することができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学習指導要領に基づいた子ども主体の学習指導案を作成することができる。</li> <li>○教材を理解し、ねらいを明確にした単元の指導と評価の計画を立てるとともに、基礎基本の定着を図り、知識を活用する力を育む学習指導案を作成できる。</li> <li>○ユニバーサルデザインの観点や効果的なICT活用の観点を踏まえた学習指導案を作成することができる。</li> </ul>	<p><b>基本的な授業スキルを実践に生かすことができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○授業を行うための適切なスキル[説明・指示・板書・発問等]を身に付け、子どもの状況を把握しながら、単元や本時の目標を明確にし、授業を実践できる。</li> <li>○ユニバーサルデザインの観点に基づいて、すべての子どもにとってわかりやすい授業を実践できる。</li> <li>○授業のねらいを実現するために、学習場面に応じてICTを効果的に活用することができる。</li> </ul>	<p><b>様々な方法を用いて自分の授業を振り返る</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○授業評価シートやアンケートフォームなどのICT活用を通して授業の振り返りを行うことができる。</li> <li>○他の教員の授業を観たり、意見を受けたりして、自分の授業改善に努めることができる。</li> </ul>
第0期 採用時 <small>(教員養成期における到達目標)</small>	<p><b>学習指導要領を理解している</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学習指導要領解説を熟読し、学習指導や自立活動の在り方を理解して、授業のイメージをもつことができる。</li> <li>○自立活動の考え方や指導内容などを学んでいる。</li> </ul>	<p><b>授業に必要な基本的なスキルを身に付けている</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○授業を活性化するためのコミュニケーションスキル[聴く・話す・伝える等]を身に付けている。</li> <li>○支援の必要な子どもの対応にあたり、様々な教育に関する基礎的知識を身に付けている。</li> <li>○授業におけるICTを活用した学習場面を理解するとともに、ICT機器に関する基礎的な知識やスキルを身に付けている。</li> </ul>	<p><b>授業評価とは何かを知る</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○授業改善のために、目標に準拠した評価、指導と評価の一体化の意義を理解している。</li> <li>○評価方法について理解している。</li> </ul>

## V 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力

	13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	14 子どもの集団づくりを指導できる力	15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力
第4期 キャリアの成熟期	<p><b>多様な場面を想定した指導・助言ができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○行動観察及び発達段階等、多角的な観点に基づいて子どもの状況を把握し、あらゆる場面で子どもの特性に合わせた適切な関わりがもてる。</li> <li>○子どもの特性に合わせた適切な関わりについて、他の教職員に対して助言するとともに、学校全体で連携した指導・支援を推進することができる。</li> </ul>	<p><b>子どもへの指導方針の提示と関係機関との連携を図ることができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○指導を計画的に運営するための、組織的な連携体制を構築することができる。</li> <li>○問題事象の未然防止に関して教職員に対して指導・助言することができる。</li> <li>○関係機関と連携体制づくりのコーディネートができる。</li> </ul>	<p><b>学校として集団づくりのビジョンを提案することができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校教育目標やめざす子ども像を学校内外に発信し、具体的な取組みを示し、その実現に向けた組織運営ができる。</li> <li>○通常の学級や支援学級、通級指導教室等での先進的な実践事例や交流及び共同学習に関する取組み等を学校内外に発信し、支援教育に対する理解と啓発を推進することができる。</li> </ul>
第3期 ミドルリーダー深化期	<p><b>子ども対応のロールモデルとなることができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもへの対応の仕方について、校内のロールモデルとなるスキルを身に付け、他の教職員に適切な助言ができる。</li> <li>○行動観察だけでなく、関係機関から得られた情報や客観的指標を踏まえた上で、子どもの状況や特性を把握し、適切な対応ができる。</li> </ul>	<p><b>組織的な指導体制を機能させることができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもの状況を理解した上で、組織的・計画的な指針を作成し、PDCAサイクルを機能させることができる。</li> <li>○関係機関と連携して問題解決に当たることができる。</li> <li>○関係機関とのネットワークを生かし、子どもの指導上の課題解決のためのコンサルテーションができる。</li> </ul>	<p><b>学校全体の実態把握ができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもの自立のために、家庭や地域、関係機関とも協働することができる。</li> <li>○支援教育の観点や様々な配慮の必要な子どもたちに対する取組事例に精通し、他の教職員に対して適切な指導や助言することができる。</li> </ul>
第2期 ミドルリーダー発展期	<p><b>子どもどうしのコミュニケーションを促進できる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○保護者の思いや家庭背景を踏まえて子ども理解を深め、子どもどうしのコミュニケーションを促進できる。</li> <li>○子ども一人ひとりの状況に応じた指導の方法について、経験の少ない教職員に指導・助言することができる。</li> <li>○通常の学級と支援学級との交流及び共同学習を計画的に進めることができる。</li> </ul>	<p><b>組織的な対応の中心となることができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもが主体的に行動できるよう、指導方針をもとに組織的な対応の中心となって動くことができ、経験の少ない教職員等に対して、適切な助言ができる。</li> <li>○子どもが抱えている問題や課題に対し、家庭や地域、福祉、医療機関等関係機関と連携し、情報共有することができる。</li> </ul>	<p><b>学年全体の実態把握ができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学年全体の子どもの実態を把握し、より望ましい集団づくりを他の教職員とともに組織的に進めることができる。</li> <li>○子ども一人ひとりの自立を促し、相互に違いを認め合い、高め合う集団づくりができる。</li> <li>○通常の学級と支援学級及び通級指導教室等との連携を進め、効果的な交流及び共同学習を実践することができる。</li> </ul>
第1期 初任期	<p><b>個に応じた指導・支援ができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○保護者の思いや家庭背景を踏まえて子どもを理解することができる。</li> <li>○必要に応じて、「個別の教育支援計画」及び「個別の指導計画」を作成するなど、子ども一人ひとりのニーズや状況に応じた指導・支援を進めることができる。</li> </ul>	<p><b>迅速な報告・連絡・相談を行うことができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校の指導方針を理解するとともに、多様な子どもへの理解を進め、報告・連絡・相談を通して、柔軟で適切な対応ができる。</li> <li>○家庭との連携を密に取り、学校での様子、家庭での様子について常に情報共有をすることができる。</li> </ul>	<p><b>学級の子ども一人ひとりの実態把握ができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学級の子ども一人ひとりの実態を把握し、学級の課題をとらえ、その背景を多角的に分析できる。</li> <li>○子ども一人ひとりに居場所があるような、相互に違いを認め合う集団づくりができる。</li> <li>○進級・進学前の学年や学校からの情報、家庭、地域、関係機関等からの情報を収集し、子ども一人ひとりの実態把握ができる。</li> </ul>
第0期 採用時 (教員養成期における到達目標)	<p><b>子どもの良さを見つけることができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○傾聴の大切さを理解しており、周囲の状況を判断して、子どもに適切な声かけをすることができる。</li> <li>○基礎的環境整備や合理的配慮などの基本理念について理解している。</li> <li>○子ども一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導・支援に関する基礎的な知識を身に付けている。</li> </ul>	<p><b>他の人の個性や人格を尊重できる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○多様な人との出会いを通して、他の人の個性や人格を尊重できる。</li> <li>○ボランティア活動などを通じて子どもと関わる機会がある。</li> </ul>	<p><b>つくりたい学級等をイメージすることができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○自分の理想とする学級像等を持ち、子どもの発達段階に応じた集団のあり方を理解し、集団づくりのたてをイメージできる。</li> <li>○「ともに学び、ともに育つ」教育の理念を理解している。</li> </ul>

専門領域【栄養教諭】

	1 食に関する指導 個別的な相談指導	2 栄養管理	3 衛生管理
第4期 キャリアの成熟期	<p>関係機関と連携した食育体制の推進的役割を担うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもの実態に基づき、校種間の連携を図り食育体制の推進的役割を担うことができる。</li> <li>○所属する市町村の食育推進計画の策定に参画し、地域の食の課題が改善されるよう取り組むことができる。</li> <li>○食物アレルギー等子どもの健康課題に関し、専門性を生かし、指導的役割を果たすことができる。</li> </ul>	<p>他の栄養教諭等を指導できる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○献立作成や調理、配食等に関し、各府立学校や所属する市町村において指導的役割を果たすことができる。</li> </ul>	<p>他の栄養教諭等を指導できる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○衛生管理に関して、各府立学校や所属する市町村において指導的役割を果たすことができる。</li> </ul>
第3期 ミドルリーダー深化期	<p>子どもの実態に応じた食に関する指導を行い、その評価及び改善を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもの実態に基づいた食に関する指導を実践し、評価及び改善を行うなど効果的に推進することができる。</li> <li>○食に関する指導について教育課程の編成、実践及び評価を通して全体計画の見直し、調整を行い、保護者・地域と連携した取組みを改善・強化することができる。</li> <li>○専門性を生かし、食に関する課題を総合的にとらえ、教職員や保護者と連携し、効果的な相談指導を行うことができる。</li> </ul>	<p>献立を評価し改善できる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもの実態を把握した上で献立を評価し、改善することができる。</li> <li>○食に関する指導の全体計画の見直しと共に年間献立計画を評価し、改善することができる。</li> <li>○調理、配食等に関する課題を解決することができる。</li> </ul>	<p>衛生管理について評価し改善できる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校給食衛生管理基準に基づき、衛生管理体制や作業区分等について総合的に評価し、課題の改善を図ることができる。</li> <li>○直近に発生している食中毒や感染症について理解し、具体的な対応方策を考えることができる。</li> </ul>
第2期 ミドルリーダー発展期	<p>教職員と連携して食に関する指導や相談指導を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○食に関する指導における栄養教諭の役割を理解した上で、学級担任や教科担任等と連携し、専門性を生かした食に関する指導ができる。</li> <li>○食に関する指導の全体計画の作成に参画し、教職員との連携を推進することができる。</li> <li>○養護教諭等と連携し、成長曲線・肥満度曲線等を活用するなど、専門性を生かし相談指導を行うことができる。</li> </ul>	<p>教材となる献立を作成できる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもの健康状態や地域の実態に応じた献立を作成することができる。</li> <li>○地場産物を活用し、教材として活用できる献立を作成することができる。</li> <li>○調理、配食等に関し、適切に指導・助言することができる。</li> </ul>	<p>適切な衛生管理を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○適切な関係帳簿を作成し、それらを衛生管理に活用することができる。</li> <li>○調理従事者に衛生管理を徹底させるため適切に指導・助言することができる。</li> <li>○近隣で発生している感染症等を把握し、危機管理対策について具体的な対応方策を考えることができる。</li> </ul>
第1期 初任期	<p>子どもの発達段階や実態に応じた指導を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○発達段階に応じた指導内容を理解した上で、専門性を生かした指導を行うことができる。</li> <li>○食に関する指導の全体計画の作成に参画している。</li> <li>○食物アレルギー等に関する基礎的な知識やカウンセリングの基礎を生かし、子どもの状況に応じて、保護者と連携し、適切な対応ができる。</li> </ul>	<p>適切な栄養量で献立を作成できる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校給食摂取基準に基づき、食品構成を考慮した献立を作成することができる。</li> <li>○食に関する指導の全体計画を踏まえた年間献立計画を作成することができる。</li> <li>○調理、配食等に関し、指導・助言することができる。</li> </ul>	<p>基本的な衛生管理を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校給食衛生管理基準を理解し、関係諸帳簿を作成し、食中毒防止のための基本的な衛生管理を行うことができる。</li> <li>○調理従事者に衛生管理を徹底させるため指導・助言することができる。</li> <li>○食中毒や異物混入等に関する危機管理対策について理解し、具体的な対応方策を考えることができる。</li> </ul>
第0期 (教員養成期における到達目標) 採用時	<p>食に関する指導や個別的な相談指導の基礎的な知識を学んでいる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○栄養教諭の専門性を生かした指導について理解している。</li> <li>○子どもの健康課題に気づき、食物アレルギーや肥満・痩身、スポーツ栄養等の情報を収集することができる。</li> <li>○食物アレルギー等に関する知識やカウンセリングの基礎を習得している。</li> </ul>	<p>栄養管理の基礎を学んでいる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校給食の役割・意義について理解している。</li> <li>○学校給食実施基準について学び、献立作成する能力を身に付けている。</li> <li>○基本的な調理の知識・技術を習得している。</li> </ul>	<p>衛生管理の重要性を理解している</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○衛生管理の重要性について理解している。</li> <li>○学校給食衛生管理基準について学習している。</li> <li>○安心安全な食材を選定することができる知識を身に付けている。</li> </ul>

## 研修実施計画書 作成上の留意事項

### 1 「研修目標」の設定について

「研修目標の設定・研修計画作成のための観点」に基づき、「栄養教諭として」「食に関する指導」「栄養管理」「衛生管理」について、研修受講者が自己の能力・適性等を評価し、具体的に記載すること。

### 2 「校内研修実施計画」の作成について

- (1) 「校内研修実施計画」は、研修受講者が「研修目標」及び当該の教育委員会が示す「校内研修のモデル」を踏まえて立案し、「研修目標」とともに校長に提出すること。なお、立案に当たっては食に関する指導の全体計画および年間指導計画を参考にし、また校内の各種研修計画との連携に配慮すること。
- (2) 校内研修は「指導研究研修（計画書の区分欄に(指)と記載する）」及び「課題研究研修（同様に(課)と記載する）」とし、その回数は合わせて5日程度とする。
- (3) 校内研修は9月以降の課業期間中を中心に計画すること。
- (4) 校外を会場とする場合は備考欄に会場名を記載すること。

### 3 校長・准校長の指導・助言

- (1) 校長・准校長は、「研修目標の設定・研修計画作成のための観点」に基づき、研修受講者である当該の栄養教諭の能力・適性等を評価し、面談等を通じて「研修目標」「校内研修実施計画」に対して必要な指導・助言を行うこと。
- (2) 「研修実施計画立案に当たっての所見」の記入に当たっては、当該の栄養教諭の能力・適性等に応じて、どのような資質能力の向上をめざすのかを具体的に記載すること。

(様式1)

### 令和7年度栄養教諭10年経験者研修 研修実施計画書

学校(園)名			
校長・准校長名			
受講者名		受講者 職員番号	

#### 1. 研修計画立案に当たって

(1) 研修目標 (研修受講者記入欄)
(2) 研修実施計画立案に当たっての所見 (校長・准校長記入欄)

#### 2. 校内研修実施計画 ※第1回提出時(6月):実施計画を記入して提出

【校内研修実施計画】※5回以上

	月日	曜日	区分	研修の形態	内容	指導助言者等	備考
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
校内研修実施計画 合計回数							0回

↑↑回数が不足しています。5回以上の実施をお願いします。↑↑

## 研修実施報告書 作成上の留意事項

### 1 「研修成果のまとめ」について

年度当初に立てた「研修目標」に照らして、研修受講者自身がその成果を具体的に記載すること。

### 2 「校内研修実施報告」の作成について

- (1) 「校内研修実施報告」は研修受講者が作成し、「研修成果のまとめ」とともに校長・准校長に提出すること。
- (2) 校内研修については「指導研究研修（計画書の区分欄に(指)と記載する）」及び「課題研究研修(同様に(課)と記載する)」の別を記載すること。
- (3) 校外を会場とする場合は、備考欄に会場名を記載すること。

### 3 校長・准校長の指導・助言

- (1) 校長・准校長は、「研修目標」に照らして、研修受講者である当該の栄養教諭の研修成果を評価し、面談等を通じて「研修成果のまとめ」「校内研修実施報告」に対して必要な指導・助言を行うこと。
- (2) 「研修成果についての所見」の記入に当たっては、当該の栄養教諭の資質の向上や研修成果の教育活動への還元等について具体的に記載すること。

(様式2)

### 令和7年度栄養教諭10年経験者研修 研修実施報告書

学校(園)名			
校長・准校長名			
受講者名	受講者 職員番号		

1. 校内研修 ※第2回提出時(2月):計画から変更した場合は反映したものを実施報告書として記入して提出

【校内研修実施報告】※5回以上

	月日	曜日	区分	研修の形態	内容	指導助言者等	備考
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
校内研修実施報告 合計回数							0回

↑↑回数が不足しています。5回以上の実施をお願いします。↑↑

2. 研修を終えて ※年間の全研修受講後、第2回提出時(2月)までに作成

(1) 研修成果のまとめ(研修受講者記入欄)
(2) 研修成果についての所見(校長・准校長記入欄)





大阪府

大阪府教育センター

〒558-0011 大阪市住吉区苅田4丁目13番23号

TEL 06 (6692) 1882 (代表) / FAX 06 (6692) 1898

URL <https://www.osaka-c.ed.jp/>