

令和4年度 鹿児島県教員等研修計画

1 基本方針

校長及び教員（以下「教員等」という。）が高度専門職としての職責，経験及び適性に応じて身に付けるべき資質をまとめた「かごしま教員育成指標」を踏まえ，研修の体系的かつ計画的な実施の促進が図られるよう「鹿児島県教員等研修計画」を定め，教員等一人一人が主体的に取り組み，その成果を学校の経営改善や授業改善に還元できる研修を実施する。

2 研修の概要

本県における研修は，対象となる教員等が全員受講する悉皆研修と，教員等が希望して受講する希望研修の二つに大別される。悉皆研修には，経験年次別に受講する年次別研修とそれぞれの職務等によって受講する職務別研修があり，希望研修には専門研修や課題研修，派遣研修などがある。

(1) 悉皆研修

ア 年次別研修

※ 育成指標との関連は，p17～18の別表と対応しています。

研修名	校種	方法	時期	場所	育成指標との関連
フレッシュ研修 (初任校研修)	小中義務 高特	講義 演習等	通年	教育センター 各学校 等	A①②③ B①② D①②
ステップアップ研修 (5年経験者研修)	小中義務 高特	講義 演習等	通年	各教育事務所 管内各学校 等	A①②③ B①② C①②④ D②④
パワーアップ研修 (中堅教諭等資質向上研修)	小中義務 高特	講義 演習等	通年	教育センター 各学校 等	A①②③ B①② C①②④ D①②④
新規採用養護教諭研修	小中義務 高特	講義 演習等	通年	教育センター 各学校 等	B①② C①②③④ D①②
養護教諭ステップアップ研修 (5年経験者研修)	小中義務 高特	講義 演習等	通年	教育センター 各学校 等	A①②③ B①② C①②④ D②④

養護教諭パワーアップ研修 (中堅教諭等資質向上研修)	小中義務 高特	講義 演習等	通年	教育センター 各学校 等	A①②③ B①② C①②④ D①②④
新規採用栄養教諭研修	小中義務 特	講義 演習等	通年	教育センター 各学校 等	B①② C①②③④ D①②
栄養教諭ステップアップ研修 (5年経験者研修)	小中義務 特	講義 演習等	通年	教育センター 各学校 等	A①②③ B①② C①②④ D②④
栄養教諭パワーアップ研修 (中堅教諭等資質向上研修)	小中義務 特	講義 演習等	通年	教育センター 各学校 等	A①②③ B①② C①②④ D①②④
人権教育教職員等研修会	小中義務 高特	講義 演習等	6月	教育センター 大島会場	B①② C② D④

イ 職務別研修

研修名	校種	方法	時期	場所	育成指標との関連
新任校長研修会	小中義務 高特	講義 演習等	5月	教育センター	E①②④ F①②③ G①②③
新任教頭研修会	小中義務 高特	講義 演習等	5月	教育センター	E①②④ F①②③ G①②③
経験者教頭研修会	小中義務 高特	講義 演習等	6月	教育センター	E①②④ F①②③ G①②③
人権教育管理職研修会	小中義務 高特	講義 演習等	6～ 7月	教育センター 熊毛・大島会場	E① F② G②
特別支援学級等新任担当教員研修会 (特別支援学級、通級指導教室)	小中義務 高	講義 演習等	5月	教育センター かごしま県民交流センター	A①②③ B① C④ D①

訪問教育等担当教員研修会	特	講義 演習等	6月	教育センター	A①②③ B① C③④ D①
高等学校・特別支援学校保健・ 保健体育担当者研修会	高特	講義 演習等	6月	体育センター	A①②③ B①② C③ D②
高等学校・特別支援学校養護教 諭等研修会	高特	講義 演習等	6月	教育センター	A①② B①② C①③ D①②④
人権教育授業実践研修会	小中義務 高特	講義 演習等	5～ 6月	各教育事務所 管内	A① B① C②③ D④

(2) 希望研修

ア 専門研修

研修名	校種	方法	時期	場所	育成指標との関連
県総合教育センターの短期研 修講座	令和4年度「短期研修講座」案内参照				
子どもの明日を拓く生徒指導 チーム体制構築プログラム	小中義務 高特	講義 演習等	6～ 11月	教育センター 始良，曾於， 熊毛，大島各 会場	B①② C①②③④ E④，F② G①
中学校免許外教科担任教員等 研修会	中 義務	講義 演習等	5～ 6月	教育センター 大島会場	A①②③ D②

イ 課題研修

研修名	校種	方法	時期	場所	育成指標との関連
長期研修	小中義務 高特	調査研 究	通年	教育センター	A①②③ B①② C①②③④ D①②③④
高等学校等情報教育継続研修	高特	課題研 究	通年	教育センター	A①② D②

ウ 派遣研修

研修名	校種	方法	時期	場所	育成指標との関連
大学院派遣研修	小中義務 高特	演習, 実習等	通年	鹿児島大学	C① D④
民間企業等派遣研修	小中義務 高特	実習等	通年	県子ども総合療育センター	B① C② D①
				受入企業等	C②④
			随時	受入企業等	D④
教職員等中央研修	小中義務 高特	講義, 演習等	随時	教職員支援 機構等	C① D④

エ その他の研修

(ア) 教員等対象の研修

研修名	校種	方法	時期	場所	育成指標との関連
地区道徳教育研修会（教育事務所単位）	小中義務	授業研究 講義等	地区 毎	各教育事務所 管内	A①②③
鹿児島県学力向上フォーラム	小中義務	事例発表 研究協議	8月 9月	かごしま県民交 流センター他	A①②③ C①
英語指導力向上研修会	小中義務 特	講義 研究協議	4月 8月	かごしま県民交 流センター他	A①②③
コアティーチャーネットワークプロジェクト（教育事務所単位）	小中義務	講話 演習 協議等	5～ 12月	各教育事務所 管内	A①②③
特別支援教育コーディネーター養成研修会	小中義務 高特	講義, 演習等	7～ 8月	かごしま県民交 流センター他	A③ C②④ D①
特別支援教育に関する教育講演会	小中義務 高特	講演	7月 10月	教育センター （予定）	A③ B①② D①
教育研究実践会（各教科毎）	高特	講義 演習等	10月	教育センター	A①②③
キャリア・デザインセミナー	高	講演 協議等	10月	教育センター	A①②③ D④
部活動指導者研修会	中高 特	講話 演習	5月	県立奄美図書館 始良市始良公民館	B①② C③④
県立学校等学校給食関係者研修会	中高 特	講義, 事例発表, 研究協議	5月	特別支援学校 （鹿児島市内）	A①② C①

小・中・義務教育学校体育主任等研修会(始良・伊佐地区, 熊毛地区)	小中 義務	講義 演習 協議 実技	6月 7月	西之表市民体育館 牧園アリーナ 霧島市国分体育館	A②③ C③
自転車通学許可校等担当者研修会	中高 特	講義 実技	7月	交通安全教育 センター	B② C③
学校安全教室	小中義務 高特	講義 演習 協議 実技	8月	北薩会場(防犯) 南薩会場(防災) 熊毛会場(交通安全)	B② C③

(イ) 教員等以外も対象となる研修

研修名	校種	方法	時期	場所	育成指標との関連
未来を拓く鹿児島県の教育シンポジウム	小中義務 高特	事例発表 研究協議等	8月	かごしま県民交 流センター	C① D④ F② G①
かごしま「教育の情報化」 フォーラム	小中義務 高特	講演 事例発表等	10月	かごしま県民交 流センター	A② C①②③ D②④
道徳教育フォーラム	小中義務 高特	講演 事例発表等	1月	県市町村自治 会館	A③ D④ E①
スクールガード・防犯ボラン ティア等研修会	小	講義 実技	5～ 6月	各教育事務所 管内	B② C③
水泳プール安全管理講習会	幼保小中 義務高特	講義	5月	かごしま県民交 流センター	B② C③
学校給食衛生管理等研修会	小中義務 特	事例発表 講義	8月	かごしま県民交 流センター	C③ D④
「運動大好き“かごしまっ子”」 育成推進フォーラム	幼保小中 義務高特	講演, 取組紹 介, シンポ ジウム等	陽春開催 R4は実施 予定なし		A② C③④ D④
学校保健・安全・歯科保健講 習会	小中義務 高特	事例発表 講義	10月	各教育事務所 管内	B①② C③ D④ E① F③ G①②

健康教育研究大会	小中義務 高特	講演, 事例発 表, 研究協議	2月	かごしま県民交 流センター	A①② B①② C③ D④ E① F③ G①②
人権同和教育基礎講座	小中義務 高特	講演	6月	かごしま県民交 流センター	B② C② D④
人権教育課題別研究会 「進路保障」 「地域とつながる人権教育」 「部落問題学習」	小中義務 高特	講演 事例発 表等	6月 10月 1月	始良市 曾於市 出水市	B② C② D④
教育相談担当者等研修会 (ゲートキーパー養成研修)	小中義務 特	講義 演習	4～ 7月	各教育事務所 管内	B①② C②③
総合教育センターにおける土 曜講座	令和4年度「土曜講座開設一覧」参照				

3 研修の実施における配慮事項

(1) 研修の効率的・効果的な実施

- ・ 「鹿児島県教員等研修計画」や各種研修の実施要項等に、「かごしま教員育成指標」に関連する資質等を明記し、教員等の自律的な学びにつなげる。
- ・ 教員研修履歴ファイル(T-TRASTE)の活用等により、教員等自身が受講した研修履歴を記録し、学びの成果の可視化を図ることで、自らの学びを適切に振り返りつつ、適切な目標の設定と現状の適切な把握につなげる。
- ・ これまでの研修受講履歴等を手がかりとして、学校管理職等は、教員と積極的な対話を行うこと等により、成長の支援を適切に行う。あわせて、適切な研修を奨励することで、学びの契機と機会の確保を図る。
- ・ 各種研修の詳細については、総合教育センターのWebサイト等に体系的に掲載することとし、教員等が各自の課題等に応じた研修を選択できるようにする。
- ・ OJTの推進や校内研修の活性化を図るため、総合教育センターのWebサイトにおいて、研修に活用できる資料等を提供する。また、総合教育センターの所報「大原台」やメールマガジンを活用した研修成果の広報に努め、各種研修への参加を促す。
- ・ 各種研修の実施に当たっては、Web会議システムやオンデマンド方式の活用、移動講座の工夫など、学校における働き方改革の動向を踏まえつつ、教員等のニー

ズや県内各地の課題を踏まえた実施に努めることとする。

- ・ パワーアップ研修（中堅教諭等資質向上研修）対象者で、免許状更新講習の時期と重なる者のうち希望する者は、パワーアップ研修（中堅教諭等資質向上研修）を免許状更新講習として受講できるようにする。

(2) 大学及び関係機関との連携

- ・ 県教育委員会と鹿児島大学教育学部との連携協議会において、教員の資質向上等に関する意見交換を行い、次年度の研修計画の策定に生かす。
- ・ 鹿児島大学教育学部及び教育学研究科、鹿児島国際大学及び総合教育センターが協議会を設置し、短期研修講座において、大学からの講師派遣を要請する。
- ・ 鹿児島県教員資質向上協議会において、関係大学に委員を委嘱し、教員等研修についての助言を受ける。

(3) 研修の効果の検証

- ・ 各種研修会において、可能な限り研修者のアンケート調査を実施し、成果と課題を基に、研修の改善に資するとともに、研修の効果の検証に努める。また、必要に応じて、教育事務所及び市町村教育委員会等に対して聞き取りを行うなど、今後の研修の改善に努める
- ・ ステップアップ研修（5年経験者研修）及びパワーアップ研修（中堅教諭等資質向上研修）においては、研修当初の事前評価と研修終了時の事後評価を実施し、研修成果を把握するとともに、教員の資質向上にどのように役立ったかについて考察する。
- ・ 短期研修講座においては、研修後にアンケートを実施し、成果と課題を把握するとともに、国・県の動向や教員のニーズに応じた講座の策定に生かす。

4 研修体系

ステージ	養成記採用前	I 初任期 1～5年経験相当	II 発展期 6～10年経験相当	III 充実期 11～20年経験相当	IV 円熟期 21年経験相当～	A 学習指導力			B 生徒指導力		C 連携協働力				D 課題対応力				
						①	②	③	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④	
悉皆研修 (対象となる教員等全員が対象)		フレッシュ研修			経験年次別に受講する研修	○	○	○	○	○					○	○			
		新規採用 養護教諭研修								○	○	○	○	○	○	○	○		
		新規採用 栄養教諭研修								○	○	○	○	○	○	○	○		
			ステップアップ研修				○	○	○	○	○	○			○			○	
			養護教諭 ステップアップ研修				○	○	○	○	○	○			○			○	
			栄養教諭 ステップアップ研修				○	○	○	○	○	○			○			○	
						パワーアップ研修	○	○	○	○	○	○			○			○	
						養護教諭 パワーアップ研修	○	○	○	○	○	○			○			○	
						栄養教諭 パワーアップ研修	○	○	○	○	○	○			○			○	
			人権教育 教職員等研修								○	○		○					○
		受 れ ぞ れ の 研 修 等 に よ っ て	特別支援学級等新任担当教員研修				○	○	○	○					○	○			
			訪問教育等担当教員研修				○	○	○	○				○	○	○			
			高等学校、特別支援学校保健・保健体育担当者研修				○	○	○	○	○			○			○		
			高等学校、特別支援学校養護教諭等研修				○	○		○	○	○		○		○	○		○
			人権教育授業実践研修会				○				○			○	○				○

ステージ	養成記 採用前	I 初任期 1～5年経験相当	II 発展期 6～10年経験相当	III 充実期 11～20年経験相当	IV 円熟期 21年経験相当～	A 学習指導力			B 生徒指導力		C 連携協働力				D 課題対応力				
						①	②	③	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④	
希望 研修		「運動大好き“かごしまっ子”」育成推進フォーラム					○						○	○					○
		学校保健・安全・歯科保健講習会								○	○			○					○
		健康教育研究大会				○	○			○	○			○					○
		人権同和教育基礎講座								○		○							○
		人権教育課題別研究会「進路保障」「地域とつながる」「部落問題学習」								○		○							○
		教育相談担当者等研修会（ゲートキーパー養成研修）								○	○		○	○					
		総合教育センターにおける土曜講座				令和4年度「土曜講座開設一覧」参照													

かごしま教員育成指標（教諭等）

【別表1】

鹿児島の教員としての素養	人間性・社会性	豊かな人間性と広い視野をもって、他者との信頼関係を築き、多様な発想のもとに鹿児島の未来を担う児童生徒と深く関わる力。				
	職責感・使命感	教育に携わる者としての崇高な使命感を自覚するとともに、教育公務員としての職責感・倫理観をもって職務を遂行する力。				
	探究心・自己研鑽	常に謙虚な姿勢で自己研鑽に努め、教員として必要な資質や教科の専門性を個及びチームとして主体的に高める力。				
	教育に対する情熱	鹿児島の教育的な伝統や歴史を生かし、児童生徒のよりよい未来の実現に向けて、人権教育を基盤とした教育にかける信念や愛情と豊かなコミュニケーション能力をもって児童生徒へ働きかける力。				
ステージ		養成期	I・初任期	II・発展期	III・充実期	IV・円熟期
求められる資質		採用前	1～5年経験相当	6～10年経験相当	11～20年経験相当	21年経験相当～
A 学習指導力	学習指導の構想・実施 ①	学習指導の目標や内容等について理解している。	学習指導の目標や内容等について適切な指導計画を構築できる。	自校の教育目標や指導計画を作成できる。	自校や地域の実態を踏まえた指導計画の改善ができる。	実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントの構想ができる。
	学習指導の展開 ②	学習指導に必要な基礎的技術を生かしている。	基礎的技術を生かした学習指導ができる。	児童生徒の実態に応じた学習指導ができる。	実態に応じた学習指導の助言ができる。	実態に応じた学習指導の助言ができる。
	学習指導の評価・改善 ③	評価の考え方や理論を理解している。	児童生徒の実態に応じた評価ができる。	児童生徒の授業の善が評価できる。	児童生徒の実態に応じた評価の工夫ができる。	自校の実態に基づいた評価の改善ができる。
B 生徒指導力	児童生徒の理解 ①	生徒指導の意義や原理を理解している。	児童生徒一人一人の環境を理解できる。	一人一人の環境を理解し、個に応じた関わりができる。	児童生徒の状況や関係職員の間で理解を促進できる。	児童生徒の状況や関係職員の間で理解を促進できる。
	児童生徒への指導 ②	生徒指導に必要な基礎的知識を理解している。	生徒指導に係る技法を用いた指導ができる。	保護者や校内組織と連携し、個に応じた指導ができる。	関係機関とも連携した指導ができる。	学校全体が連携した生徒指導を推進できる。
C 連携協働力	校務の遂行・運営 ①	組織的に諸課題に対応している。	校務分掌の役割を自ら理解している。	組織運営や教科経営等に連携し、他の職員と連携して推進できる。	組織運営や教科経営等を推進し、同僚への助言ができる。	組織運営や教科経営等を推進し、同僚への助言ができる。
	同僚性と自らの成長 ②	教員に求められる資質や能力を理解している。	組織の一員としての自覚をもち、他の職員と協働できる。	他の職員と課題を共有し、協働できる。	課題を共有し、同僚への支援ができる。	同僚への支援をのり向上させることができる。
	安全管理・危機管理 ③	危機管理を含む学校安全の重要性を理解している。	安全に配慮した環境整備と危機時の迅速な連絡ができる。	危機の未然防止の取組や危機時の迅速な連絡ができる。	危機の未然防止の取組や危機の早期発見・対応の取組ができる。	危機の未然防止や早期発見・対応の取組を学校全体で推進できる。
	保護者・地域等との連携 ④	連携・協働による学校教育の意義を理解している。	保護者・地域と積極的に関わり、連携できる。	保護者・地域と積極的に関わり、適切な対応ができる。	保護者・地域・関係機関等との連携を深め、適切な対応ができる。	保護者・地域・関係機関等との連携・協働体制を確立できる。
D 課題対応力	特別支援教育の推進 ①	障害の特性や支援の方法、必要性等を理解している。	特別支援教育に関する基本的な知識を活用できる。	特別支援教育の基本的な知識を基に、個に応じた指導ができる。	特別支援教育の専門的な知識を基に、個に応じた指導ができる。	特別支援教育を他の職員と連携して推進できる。
	情報管理とICT活用 ②	情報機器の基礎的活用と情報管理について理解している。	授業や校務に情報機器を活用し、適切に情報管理できる。	情報機器の有効活用を図り、適切な情報管理の工夫ができる。	情報機器の活用や情報管理を全校体制で推進できる。	情報機器の活用や情報管理を全校体制で推進できる。
	複式・少人数指導の充実 ③	教育方法の基礎的理論を理解している。	複式・少人数指導を理解し、個に応じた指導ができる。	少人数指導のよさを生かし、個別指導や複式学級での指導ができる。	複式・少人数指導について、同僚への助言ができる。	複式・少人数指導について、同僚への指導・助言ができる。
	新たな課題への対応 ④	学校教育に係る今日の課題について理解している。	自校の喫緊の課題について理解し、解決に取り組むことができる。	自校の喫緊の課題に、同僚と協力して取り組むことができる。	自校の新たな課題について検討し、解決策を構想できる。	新たな課題の解決に向け、同僚や外部専門家と協力して取り組むことができる。

かごしま教員育成指標（管理職）

【別表2】

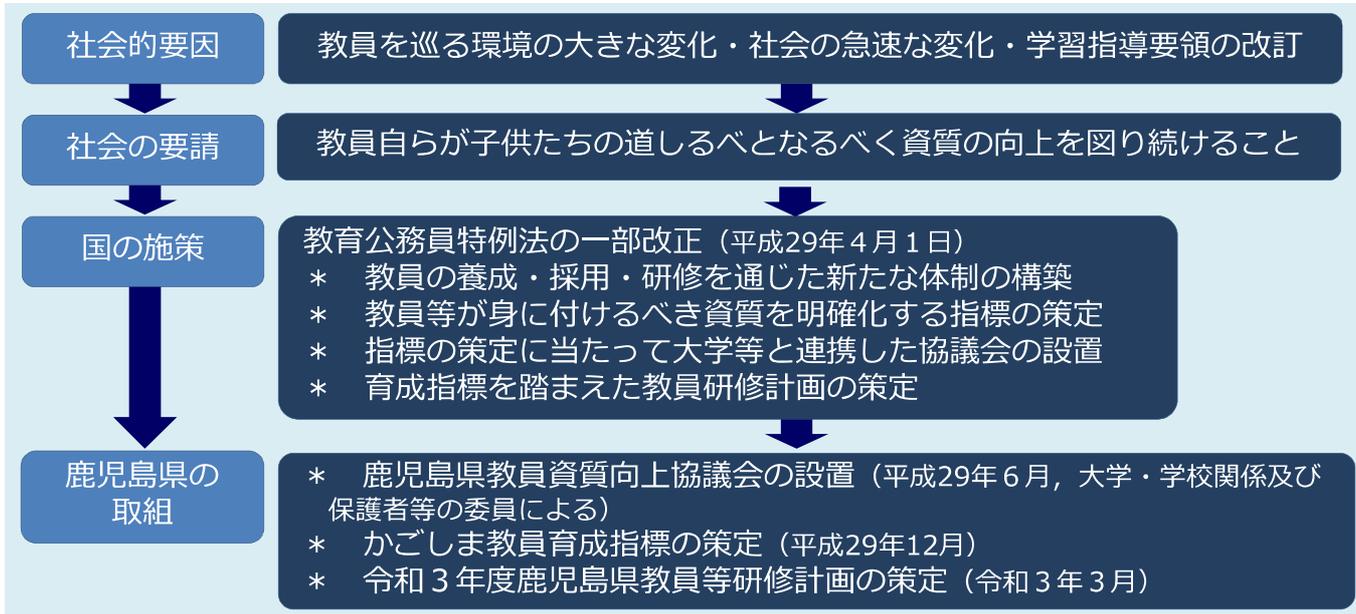
鹿児島の教員としての素養	人間性・社会性	豊かな人間性と広い視野をもって、他者との信頼関係を築き、多様な発想のもとに鹿児島の未来を担う児童生徒と深く関わる力。	
	職責感・使命感	教育に携わる者としての崇高な使命感を自覚するとともに、教育公務員としての職責感・倫理観をもって職務を遂行する力。	
	探究心・自己研鑽	常に謙虚な姿勢で自己研鑽に努め、教員として必要な資質や教科の専門性を個及びチームとして主体的に高める力。	
	教育に対する情熱	鹿児島の教育的な伝統や歴史を生かし、児童生徒のよりよい未来の実現に向けて、人権教育を基盤とした教育にかける信念や愛情と豊かなコミュニケーション能力をもって児童生徒へ働きかける力。	
求められる資質		ステージ	
		教頭	校長
E 学校経営力	学校経営目標達成 ①	校長の経営方針を踏まえ、自校の課題解決に向けた方策の立案や提案ができる。	自校の現状を把握し、経営ビジョンの策定、具現化に向けた組織的運営や進行管理、カリキュラム・マネジメントができる。
	所属職員管理 ②	校務分掌組織の機能化を図るとともに、職員の状況や進行状況等を校長に報告できる。	適切な学校組織、校務分掌を構成し、職員を適材適所に配置するとともに、職員の心身の状態を把握できる。
	情報管理 ③	校務に必要な情報の収集・分析とともにセキュリティ管理体制を周知徹底できる。	校務に必要な情報を適切に活用するとともに、情報漏洩防止の体制を整備できる。
	安全管理・危機管理 ④	学校事故等の未然防止に努めるとともに、緊急時には危機管理マニュアルを実践できる。	学校事故等に組織的に対応できる体制を整え、緊急時には適切な対応ができる。
F 外部折衝力	保護者、地域等への対応 ①	保護者・地域等の意見や要望を積極的に収集・整理して校長に報告するとともに、組織的な対応ができる。	保護者・地域等の意見や要望を的確に把握し、組織的に対処することができる。
	外部人材活用、関係機関との連携 ②	学校の教育活動に地域社会の参加を促し、適切に外部人材を活用するとともに、関係機関との適切な対応ができる。	学校の課題解決に向けて外部人材の活用や関係機関との連携を図り、チーム学校として機能させることができる。
	広報、説明責任 ③	学校の教育内容の理解を図る広報資料を、計画的に作成できる。	広報活動を通して、保護者・地域等に教育内容の理解を図り、信頼を高めることができる。
G 職員育成力	同僚性と組織マネジメント ①	学校内外の環境を分析し、実効策の検討をするとともに、コーチングのスキルを身に付けている。	あらゆる場面に学校組織マネジメントの考えを生かし、特色ある学校づくりを推進できる。
	自らの成長と人材育成 ②	教頭として職務の重要性を自覚するとともに、職員に対して個に応じた指導・助言ができる。	校長として職務の重要性を自覚するとともに、職員の業務やキャリアプランについて適切な指導・助言ができる。
	評価力の育成 ③	あらゆる機会を通して、職員に必要な知識・技能、態度等について指導・助言するとともに、校長に的確な報告ができる。	人事評価制度等の趣旨を十分に理解し、適切な評価を行うとともに、職員が納得できる説明ができる。

計画的・効果的な資質の向上を目指して

かごしま教員育成指標の見方・使い方

鹿児島県教育委員会（令和4年3月）

◆ かがしま教員育成指標（以下、育成指標という。）策定の背景



◆ 育成指標の見方

「今の自分に必要な資質は？」、「今後、私はどのような資質を高めていけばよいのだろうか？」そんな先生方が、キャリアステージにおける自身の目標を設定するときや、今後、目指すべき資質を明らかにするときに役立てられるよう、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を整理し、「見える化」したものが「かがしま教員育成指標」です。

- ◆ 育成指標は画一的な教員像を求めるものではなく、先生方の長所や個性の伸長を図る際の目安となるものです。
- ◆ 求められる資質の内容や重点は校種・職種の違いによって異なるので、それぞれの校内における役割からイメージするなどして、自分自身の段階を確かめましょう。



かがしま教員育成指標（教諭等）

鹿児島 の教員 としての 素養	人間性・社会性	豊かな人間性と広い視野をもって、他者との信頼関係を築き、多様な発想のもとに鹿児島の未来を担う児童生徒と深く関わる力。				
	職責感・使命感	教育に携わる者としての崇高な使命感を自覚するとともに、教育公務員としての職責感・倫理観をもって職務を遂行する力。				
	探究心・自己研鑽	常に謙虚な姿勢で自己研鑽に努め、教員として必要な資質や教科の専門性を個及びチームとして主体的に高める力。				
	教育に対する情熱	鹿児島の教育的な伝統や歴史を生かし、児童生徒のよりよい未来の実現に向けて、人権教育を基盤とした教育にかける信念や愛情と豊かなコミュニケーション能力をもって児童生徒へ働きかける力。				
ステージ		養成期	I・初任期	II・発展期	III・充実期	IV・円熟期
求められる資質		採用前	1～5年経験相当	6～10年経験相当	11～20年経験相当	21年経験相当～
学習指導力	学習指導の構想・実施	学習指導要領に基づき、適切な指導計画を構想できている。	学習指導要領に基づき、適切な指導計画を構想できる。	自校の教育目標に基づき適切な指導計画を作成できる。	自校や地域の実態を踏まえた指導計画の改善ができる。	実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントの構想ができる。
	学習指導の展開	学習指導に必要な基礎的技術を身に付けている。	基礎的技術を生かした学習指導ができる。	児童生徒の実態に応じた学習指導ができる。	実態に応じた学習指導と同僚への助言ができる。	実態に応じた学習指導と同僚への指導・助言ができる。
	学習指導の評価・改善	評価の考え方や基礎的な学習理論を理解している。	児童生徒の実態に応じた評価を生かした指導ができる。	児童生徒の評価に基づく授業改善ができる。	児童生徒の実態に応じた評価の工夫ができる。	自校の実態に基づく評価と指導計画の改善ができる。

◇本県の校長及び教員としての「**素養**」は人権尊重の精神を基盤とした教育を実践するために、**年齢や経験等に関係なく誰もが身に付けておくべき資質**として位置付けています。

◇段階的に教員一人一人に身に付けてほしい資質を「**求められる資質**」とし、
 ・**学習指導力**
 ・**生徒指導力**
 ・**連携協働力**
 ・**課題対応力**
 の4点を設定しました。
 さらに、それぞれの資質に具体的な細目を設定し、キャリアステージに合わせて資質を積み上げるイメージで定めています。

◇各キャリアステージの教職経験年数はあくまでも目安です。採用時の年齢や経験した役割、校務分掌等により、一人一人が自身の現状を把握し、求められる資質毎に**自らのステージを設定**してみましょ。経験年数は発展期であっても、それぞれが異なるステージとなることも考えられます。

◆ 育成指標の使い方

教員生活を続けていく中で、異動や悉皆研修のタイミング、また、受けもつ校務分掌などの視点で、育成指標を絡ませながら自身のキャリアデザインを描いている先生方の姿を以下に例示しました。

- ・いつ?…年度当初の目標設定時のもとより、OJT※1、校内研修などの場面で。
- ・だれと?…個人内で。同僚同士で。メンター、メンティ※2と。
- ・どのように?…目標を設定するとき。目標を達成できたか行動を振り返るとき。自己啓発のため受けた研修を選ぶとき。研修内容を企画するとき。(校内研修係等)

主体的に、また計画的・効果的に学び続けるために、育成指標を目安にしながら資質向上を図っていきましょう。

※1 OJT…職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し具体的な仕事を与えて、その仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動。

※2
メンター
支援、指導、助言する立場

メンティ
支援、指導、助言される立場



教員

- ◆**初任者**「期限付き教諭の経験があるので、学習指導力は少し自信が有ると思いましたが、育成指標を見るとまだまだです。今後、どんな力を付けていけばよいのか、育成指標を見て今年度の目標を立てたいと思います。」
- ◆**ステージⅢの教員**「今年は、初めて生徒指導主任を担当することになりました。保護者や校内組織と連携し、個に応じた指導ができるよう、研修計画に示された『育成指標との関連』を見て、B①の研修の中から受講しようと思います。」
- ◆**ステージⅣの教員**「経験年数としてはステージⅣに当たりますが、円熟期の全ての資質を満たしているとは言いがたいと感じています。しかし、メンターとして、自分が積み上げてきた教育実践を同僚に積極的に伝え、支援していきたいと思っています。」
- ◆**養護教諭**「養護教諭の業務をイメージしながら育成指標を読むと、チーム学校の一員としてレベルアップを図るべき資質は何なのか見えてきますね。今年度は、特別支援教育に関する研修を申し込みます。」

◆**ステージⅢの教員**「研修係として、校内研修をリードしています。育成指標の「連携協働力」のうち、『同僚性と自らの成長』の項目を取り出して教育実践を語り合う校内研修を企画しました。」



校内で…

◆**研修係の教員**「機会を捉えて、校外で行われる様々な研修を同僚に紹介しています。“○○○という研修がありますが、どなたか受けませんか?”と声を掛けさせていただくのはもちろんですが、育成指標で自分の段階や高めたい資質をチェックしてもらおう機会を設けて、“自分は今、□□□の状況なので、○○○の研修を受けたい。”と自ら受けたい研修を探してみようと同僚に働きかけています。」



管理職

- ◆「自分自身も管理職の指標を基に目標を定めました。管理職として学び続けて、目標の達成を目指したい。今年度は特に、安全管理・危機管理に関して、計画的に研修を深めたいと考えています。」
- ◆「年度当初、学校経営方針を職員に語る際に、育成指標を示しました。“この育成指標で自分自身の今の段階を見つめてみてほしい。”、“今年度、向上させたいのはどんな力ですか。”と語りました。」
- ◆「職員一人一人に今の段階を表す“道しるべ”として活用してもらうよう、校内研修の機会に、育成指標を基に先生方の資質向上について話しています。自分自身の成長を実感したり、目標を設定したりするとき、また、成果を振り返るときに手元に置いて確認してほしいと思います。」

◆「育成指標にある『鹿児島県の教員としての素養』については、初任者の先生方、ミドルリーダー、ベテランの全ての先生方に、機会を捉えて語るように心掛けています。」

◆「研修を企画する際には、対象となる先生方のキャリアステージ、求められる資質を目安にして、内容を決めています。今年度から研修計画に『育成指標との関連』の欄を設け、先生方がどの研修を受講したらよいか手掛かりにしてもらうようにしました。」

教育委員会、総合教育センター



* 育成指標、教員等研修計画→県教育委員会ホーム > 教育・文化・交流 > 学校教育 > 学力 > 教職員研修 > 学び続ける教員として

<https://www.pref.kagoshima.jp/ba04/kyoikubunka/school/kenshu/taikei/kensyutaikei.html>

* 県総合教育センターホーム > 教職員研修

<http://www.edu.pref.kagoshima.jp/traning/top.html>