

# 令和5年度 かごしま県教員等研修計画

令和5年4月  
鹿児島県教育委員会

## 目 次

1	目的	P 2
2	研修の企画立案・実施に当たっての基本方針	P 3
(1)	研修履歴を活用した資質の向上に関する指導助言等	P 3
(2)	多様な内容・方法の研修等による資質の向上	P 3
(3)	研修の成果の確認方法の明確化	P 4
3	研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励について	P 4
(1)	対象となる教員等の範囲	P 4
(2)	研修履歴の記録の目的	P 5
(3)	研修履歴の記録の範囲	P 5
(4)	研修履歴の記録の方法	P 7
(5)	研修履歴の記録の内容	P 8
(6)	研修履歴の記録の時期	P 8
(7)	研修履歴の記録の閲覧・提供	P 8
(8)	対話に基づく受講奨励の方法・時期	P 8
4	研修の充実等に向けた各機関等の役割	P 11
(1)	県教育委員会	P 11
(2)	市町村教育委員会	P 13
(3)	各学校	P 15
5	県教育委員会主催研修の体系的整理	P 18

教育公務員特例法上、研修計画は研修実施者が作成することとなっており、本研修計画は、中核市である鹿児島市を除く市町村立の義務教育諸学校及び県立学校関係者向けのものであるが、鹿児島市立の義務教育諸学校及び県内の市立高校関係者についても、本計画に準ずる扱いとされている。

# 令和5年度 鹿児島県教員等研修計画

## 1 目的

鹿児島県教員等研修計画(以下「研修計画」という。)は、鹿児島県教員等育成指標(以下「育成指標」という。)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、教員等が受講した研修等に関する記録(以下「研修履歴」という。)を活用した受講奨励の具体的な内容や方法を定めるなど、本県における研修の在り方等を示したものである。

### 【研修計画における用語の整理】

- 研 修 …… 主に教員等の資質の向上を目的に行われる研究や修養のことを言い、事実上の情報提供や説明会に留まるものは含まない。
- 任命権者 …… 職員の採用決定の権限等を有する地方公務員法上の機関であり、研修計画では、鹿児島県教育委員会(以下「県教委」という。)(市立高校の教員については市教育委員会(以下「市教委」という。))のことをいう。教育公務員特例法上、教員等の資質の向上に関する指標<sup>1</sup>を策定する義務等を有する。
- 研修実施者 …… 教育公務員特例法第20条第1項に規定する研修実施者を言い、中核市である鹿児島市の県費負担教職員の場合は鹿児島市教育委員会、それ以外の教員等の場合は任命権者である県教委(市立高校の教員については市教委)のことをいう。教育公務員特例法上、研修計画を策定する義務等を有する<sup>2</sup>。
- 指導助言者 …… 教育公務員特例法第20条第2項に規定する指導助言者を言い、県費負担教職員の場合は服務監督権者である市町村教育委員会(以下「市町村教委」という。)、それ以外の教員等の場合は任命権者である県教委(市立高校の教員については市教委)のことをいう。教育公務員特例法上、教員等に対し、資質の向上に関する指導助言等を行う義務を有する<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> 市立の高等学校の教員等や公立の幼稚園・幼保連携型認定こども園の園長及び教員については、任命権者は各市町村教委となることから、別途、教員育成指標が作成される。

<sup>2</sup> 鹿児島市の県費負担教職員は、別途、鹿児島市が策定する研修計画を参照されたい。なお、鹿児島市とは協議の上、研修計画を策定しており、研修履歴の記録といった「資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項」については、ほぼ同一の内容となる見込みである。

<sup>3</sup> 教員に対しては、実際上は、指導助言者の命を受け、その直接の指揮監督下にある校長等が資質の向上に関する指導助言等を行うこととなる。

## 2 研修の企画立案・実施に当たっての基本方針

グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教員等自身も高度な専門職として新たな知識・技能の修得に継続的に取り組んでいく必要が高まっている。また、オンライン研修の拡大など、教員等を取り巻く環境も大きく変化してきた。このような社会的変化や学びの環境の変化を踏まえ、「教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続ける教員等」を支える基盤を構築することが重要であり、研修の企画立案・実施等に当たっては、育成指標で示す「3 教員等の資質の向上に関する基本的な方向性」も踏まえつつ、一人一人の教員等の個性に即した「個別最適な学び」や教員同士の学び合いなどを通じた「協働的な学び」の視点から充実を図ることとする。

その際に留意すべき視点を、以下の(1)～(3)のとおり示す。

### (1) 研修履歴を活用した資質の向上に関する指導助言等(詳細は3で記載)

研修履歴や育成指標を活用し、一人一人の置かれた状況に照らして、適切な現状把握と目標設定の下、教員等の主体的な学びが推進されるよう、指導助言者は、対話を重ねる中で、今後能力を伸ばす必要がある分野の研修受講などの資質の向上方策について、教員等からの相談に応じ、適切な情報を提供し、又は指導及び助言を行うことが必要である。この際、教員等が可視化された研修履歴を自ら振り返り、指導助言者と対話する中で、自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割など踏まえ、必要な学びを俯瞰的かつ客観的に理解できるようにすることが重要であり、可能な限り記録の簡素化を図るよう留意する。

### (2) 多様な内容・方法の研修等による資質の向上

教員等の資質の向上を図るに当たっては、育成指標を基に、授業研究等の校内研修など「現場の経験」を重視した学びと、研修実施者や様々な主体が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要である。特に、校内研修等は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものであり、校長のリーダーシップの下、一層活性化させていくことが求められる。

県教委では、「教科や学年の枠を超えて、教師一人一人が学び合い、子供たちの視点から、学びの在り方について学校全体で議論し合う文化」を県内全ての学校に根付かせるよう取り組んでいるところであり、今後、この取組の更なる展開を図ることとする。

また、研修の実施に当たっては、対面・集合型で行われるもの、同時双方向型のオンラインで行われるもの、オンデマンド型のオンラインで行われるものなど、様々な実施方法が想定される。特に、近年の情報化の進展等により、オンラインによる研修が急速に広まっており、へき地・小規模校も多く、「南北600キロの教育」を展開する本県においては、その利点を最大限に生かすとともに、主として知識伝達型の学びであるかどうかや、協議・グループワーク形式により学びを深めるものであるかどうかなど、研修の内容・態様に応じて、これらの方法を適切に組み合わせる必要がある。

なお、オンデマンド型のオンラインによる学習コンテンツは、各教育委員会が作成するもののほか、独立行政法人教職員支援機構や大学・教職大学院、民間企業等の多様な主体により提供されている。これらの学習コンテンツを効果的に活用しながら、限られた時間や資源の中で、効果的・効率的に研修を実施していく必要がある。

### (3) 研修の成果の確認方法の明確化

研修を実施する際には、受講させること自体を目的化するのではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点を常に持ちながら行われなければならない。このため、研修の性質に応じて、成果の確認方法を明確化することが重要であり、特に、研修実施者が実施する体系的かつ計画的に行われる研修については、成果の確認方法をあらかじめ明確化した上で実施する。

具体的には、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりすることを重視する。

また、研修受講者に対して、継続的な学びの振り返りを促すことが重要であり、研修後にテストやレポート・実践報告、感想等を提出させる際には、本人が継続的に成果を振り返り、受講奨励の対話の際にも活用できるよう、オンラインフォームやカメラ機能等を活用し、本人の手元にも、テスト結果やレポート・実践報告等の記録が残るよう努める。

さらに、オンラインによる研修の実施が広く普及する中、特に知識伝達型の学びについて活用が想定されるオンデマンド型の研修動画等については、単に動画等を視聴するだけではなく、知識・技能の習得状況を確認するためのテストを含め、研修の企画段階から、その成果の確認方法も併せて設定しておくこととする。

## 3 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励について

2(1)で示したとおり、教育公務員特例法の改正等に伴い、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する仕組みが導入された。その具体的な内容及び方法等については、「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」(令和4年8月文部科学省作成)(以下「ガイドライン」という。)も踏まえつつ、以下(1)~(8)のとおりとする。

※ なお、国においては、研修受講履歴記録システムの構築に向けた調査研究を行っていることから、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する仕組みの具体的な内容及び方法等については、当該システムの構築に関する進捗状況やその内容等を踏まえつつ、随時見直しを行っていく。

### (1) 対象となる教員等の範囲

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象となる教員等の範囲は、法令上、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校の校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師(教育公務員特例法施行令第2条に

規定する臨時的に任用された者等を除く。)とされている。しかし、本県の教育が数多くの臨時的任用教員等に支えられており、また、教育公務員特例法の規定により、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない点に変わりはないこと等を踏まえれば、本県においては、法令上、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象となる教員等に加え、臨時的任用教員等についても、原則、研修履歴を活用し、管理職等による対話に基づく受講奨励を行うものとする。

## (2) 研修履歴の記録の目的

対話に基づく受講奨励の際に当該記録を活用することにより、教員等が自らの学びを振り返るとともに、管理職等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する。

また、この仕組みの前提となるのは、変化の激しい社会において、一人一人の教員等が、自らの専門性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に取り組むという姿勢であり、教員等と管理職等とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、教員等が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき資質や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことに意義がある。

そのため、記載に当たっては、記録する研修の分類や記録内容に関する事項に過度に焦点化することなく、また、「(5) 研修履歴の記録の内容」で規定する項目以上の内容の記載を求めないことや過度な分量の記載を求めないこと、目的を達成する上で真に必要な記載に止めること等を徹底し、可能な限り記録の簡素化を図るよう留意する。併せて、人事評価制度とはその趣旨・目的が異なる点にも留意する。<sup>4</sup>

## (3) 研修履歴の記録の範囲

以下の①～③に掲げる県教委や市町村教委、校長の関与がある研修等（主に勤務時間内に行われる研修）を受講した場合には、必ず研修履歴に記載するものとする。

### ① 県教委の関与がある研修(主催又は研修受講者の推薦等)<sup>5</sup>

- ア 県教委(総合教育センター、教育事務所等を含む。)が主催者として実施する研修<sup>6</sup>
- イ 教職大学院等への現職教員の派遣(県教委による推薦)
- ウ 国や独立行政法人教職員支援機構が実施する研修

<sup>4</sup> 指標は、画一的な教員像を求めるものではなく、全教員に求められる基礎的、基本的な資質能力を確保し、各教員の長所や個性の伸長を図るものとする。また指標は教員の人事評価と趣旨・目的が異なるものであることに留意すること（「教員育成指標」と人事評価との関係に関する施行通知（平成29年3月31日文部科学省初等中等教育局長通知））。

<sup>5</sup> 研修実施者（県教委等）が実施する研修は、法令上、必ず記載することとされている。また、県教委が研修受講者を推薦する等、一定の関与がある研修については、研修内容の把握等が可能であることから、研修履歴に記載するものとする。

<sup>6</sup> 中核市である鹿児島市の教員等の場合、研修実施者は県ではなく、鹿児島市となることから、鹿児島市教育委員会が主催する研修を受講した際には、研修履歴に記載しなければならない。なお、本県教員等は県内全域での異動があり、鹿児島市の教員等が市外に異動となった際、県教委主催の研修について研修履歴に記録がないと不都合が生じることから、鹿児島市の教員等についても、県が主催する研修を受講した場合には研修履歴に記載するものとする。

※ 県の推薦等，県による関与があるものに限ることとし，オンデマンド研修等の自主的な受講(視聴等)は除く。

## ② 市町村教委や校長の関与がある研修(主催又は研修受講者の推薦等)<sup>7</sup>

ア 職務研修(勤務時間内かつ自己負担なしで行われるものであり，職務命令により参加したもの。)

(例)市町村教委の実施する研修，指定校や総合教育センター研究提携校等の公開研究会への参加，校長が認めたオンデマンド研修 等

### イ 職専免研修

教育公務員特例法第 22 条第 2 項に基づき，授業に支障のない限りにおいて，校長の承認を受けて勤務場所を離れて行うことのできる研修であり，研修計画書により，校長が校務運営上の支障，行為の様態，場所，教育公務員の身分に伴う参加の相当性等を総合的に判断した上で承認し，研修報告書で確認を行うもの。なお，職専免研修については，「学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について(通知)」(令和元年 6 月 28 日付け元文科初第 393 号)において，以下のとおり考え方が示されており，その適切な運用に努められたい。

- ① 教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修(以下，「職専免研修」という。)については，勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり，給与上も有給の扱いとされていることなどを踏まえ，地域住民等から見ても研修としてふさわしい内容・意義を有することはもとより，真に教師の資質向上に資するものとなるよう，事前の研修計画書や研修後の報告書の提出等により，研修内容の把握・確認を徹底すること。なお，計画書や報告書の様式等については，保護者や地域住民等の理解を十分得られるものとなるよう努めること。
- ② 職専免研修は，職務に専念する義務の特例として設けられているものであるが，当然のことながら，教師に「権利」を付与するものではなく，職専免研修を承認するか否かは，所属長たる校長が，その権限と責任において，適切に判断して行うものであること。
- ③ 職専免研修の承認を行うに当たっては，当然のことながら，自宅での休養や自己の用務等の研修の実態を伴わないものはもとより，職務とは全く関係のないようなものや職務への反映が認められないもの等，その内容・実施態様からして不相当と考えられるものについて承認を与えるのは適当ではないこと。
- ④ 職専免研修を特に自宅で行う場合には，保護者や地域住民等の誤解を招くことのないよう，研修の内容の把握・確認を徹底することはもとより，自宅で研修を行う必要性の有無等について適正に判断すること。
- ⑤ なお，職専免研修について「自宅研修」との名称を用いている場合には，職専免研修が，あたかも自宅で行うことを通例や原則とするかのような誤解が生じないよう，その名称を「承認研修」等に見直すこと。

<sup>7</sup> 職務研修として市町村教委が実施する研修等は高い必要性から実施されるものであり，校長が内容等を把握した上で，研修の承認を行う。また，職務研修に準ずる内容が求められる職専免研修も，校長が内容等を総合的に判断し，研修の承認を行う。このほか学校全体で実施される体系的・計画的な研修は，校長の承認の下で行われる。これらの研修については，市町村教委や校長が研修内容を把握することができるものであり，一定水準以上の内容が確保されているものと考えられ，また，教員等が自己の成長を振り返り，受講履歴を活用した対話を行う上で有益であることから研修履歴に記載するものとする。

ウ 校内研修<sup>8</sup>のうち、各地域・学校等の教育課題に対して、主題を設けて、系統的・計画的・組織的に学び合うもの(教科等の指導案検討や研究授業及び授業研究を行った研修等を含む<sup>9</sup>。)

### ③ その他法律で記録が定められた研修

ア 大学院修学休業により履修した大学院の課程等

イ 任命権者が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得(鹿児島県教育委員会免許法認定講習)

### ※ 上記以外の研修について

教職員はその職責遂行のために、絶えず研究と修養に努めなければならないものであり、時間外において自主的な研修を行うことも期待されている。また、改正教育公務員特例法施行前(令和4年度以前)の研修については、入職から現在までの研修履歴を蓄積し、振り返ることは今後の学びを検討する上で意義がある。しかし、これらについては、校長等が内容を確認したり、遡ってその事実を確認したりすることは困難である。このため、上記①～③以外の研修については、研修履歴に記載することは求めないものとする。ただし、これらの研修について、教員等が個人の意思で研修履歴に記載することを妨げるものではない(自己研鑽等を含む。)

### 例① 勤務時間外や自己負担により自主的に参加する研修

総合教育センターにおける土曜講座、大学の講座、民間・自主団体等による勉強会、オンデマンド研修等の自主的な受講(視聴等)

### 例② 令和4年度以前に受講した研修

※ 法定研修であるフレッシュ研修(初任校研修)、パワーアップ研修(中堅教諭等資質向上研修)については、可能な範囲で記載することが望ましい。

## (4) 研修履歴の記録の方法

- 令和6年度から国の研修受講履歴記録システムが稼働予定であることを踏まえ、令和5年度は、電子データとして県教委指定のExcelファイルに、各教員等が各自で入力するものとする。また、管理職は、各教員等の研修履歴に関するデータを取りまと

<sup>8</sup> 校内研修においては、参加者全員が主体的に関わりその力量を高めることや成果を確認することを意識することが重要である。

<sup>9</sup> 学校現場で行われる様々な校内研修・研究等について、その内容を一律に記録することは教員等の負担が高まる可能性もあることから必ず記録するものとはしない。一方、「主題を設けて」、「系統的・計画的・組織的に」といった一定の条件を満たし、十分に資質の向上が図られると校長が判断するものは、学校あるいは教科部等として記録の対象とすることとする(「主題を設けて」とは、各地域・学校等の教育課題の解決に向けて、当該年度における学校及び教科部等全体での研修テーマ等を設定することを言い、毎年、慣例的に設定されているものは特に記録を求めない。)

なお、特に記録を求めない校内研修について、教員等が個人の意思で研修履歴を記載することも可能とする。



め、県立学校は県教委、市町村立学校は当該市町村教委に報告する。

- 各市町村教委は、各学校における研修履歴に関するデータを取りまとめ、県教委へ報告する(システムへのデータ移行の観点等)。

※ 県教委への報告の時期としては年度末を想定しているが、国において調査研究を行っている研修受講履歴記録システムの構築の進捗状況等によっては、必要に応じて、年度途中の報告を求めることもある。

#### (5) 研修履歴の記録の内容

- 次の項目について、研修毎に記録する。なお、研修の実施要項に示されていないなど内容が分からない項目がある場合には、記入可能なもののみ記入すればよい。

「記録の種類(必須、任意)」、「受講年度」、「研修名(研修内容)」、「主催者」、「時期」、「期間」、「時間」、「場所」(オンラインの場合はその旨)、「研修属性(悉皆、希望)」、「研修形態(対面集合型/同時双方向オンライン型/オンデマンド型/通信教育型など)」、「育成指標との関連」、「気付き・振り返り」

※ 「気付き・振り返り」については、当該研修を受講した結果どのような資質向上につながったかなど、自らの学びの成果を振り返ることができるような内容とし、過度な分量の記載は求めないものとする。

#### (6) 研修履歴の記録の時期

- 基本的には、研修修了の都度、遅滞なく、教員等本人が記録するものとする。

※ 必ず記録する校内研修のうち、各地域・学校の教育課題に対して、系統的・計画的に学び合うものについては、一連の研修をひとまとまりとして捉え、修了時に記入するものとする(研修の一つ一つを分けて記入する必要はない。)

#### (7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

- 研修履歴の記録は、当該教員、管理職、任命権者、服務監督権者が、必要なときに閲覧できるよう、教員等が適切に管理し、管理職や任命権者、服務監督権者からの求めがあった場合には、速やかに研修履歴を提出するものとする<sup>10</sup>。

#### (8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

##### ア 教員への受講奨励について

- ①教員の意欲や主体性の尊重、②学校組織としての総合的な機能の発揮、③教員個人の人材育成の観点などから、例えば、「期首(年度当初)面談」、「期末(年度末)面談」の場において、「教員」と「管理職等」が対話を行うものとする。また、これらの時期以外にも様々な機会を捉えて、対話に基づく受講奨励を行うものとする。なお、対話の際には、研修成果を適切に還元することも、併せて指導助言を行

<sup>10</sup> 法令等において、研修履歴の記録は、任命権者が作成・保存し、指導助言者や学校管理職、当該教員等に提供するものとされているが、任命権者の代わりに、教員等本人が自ら記録する方法等も認められている。

うものとする。

- ※ 対話に基づく受講奨励は、教員の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教員の意向を十分にくみ取って行うことが望まれる。
- ※ 研修履歴や研修の多寡そのものが、人事評価に直接反映されるものではないことについて十分留意する。ただし、研修を行った結果として、各教員が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象となる。

#### イ 管理職への受講奨励について

- 教頭に対しては、校長が受講奨励を行うものとする。一般の教員と同じく、例えば、「期首(年度当初)面談」，「期末(年度末)面談」の場において、育成指標(管理職)や研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用する。
- 県立学校長に対しては県教委が、市町村立学校長においては、服務監督権者である市町村教委等が期首・期末面談の場において行うことを基本とする。一般の教員と同じく、育成指標(管理職)や研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用する。特に、人材育成は大きな柱であり、受講奨励の主体としての役割や具体的な人材育成手法について、校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援を行う。

◎ 研修受講に課題のある教員等への対応について

ガイドラインにおいては、研修受講に課題のある教員等への対応について、以下のとおり示されており、これを踏まえて、適切に対応することが求められている。

- 合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合のほか、勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合や、合理的な理由なく研究授業や授業公開における授業者としての参加を拒絶する場合、校内研修に形式的に参加するものの実際には他の業務を行うといった実質的に研修に参加しているとは言えない場合などは、当然、期待される水準の研修を受けているとは認められない。このような場合は、通常、学校管理職等による服務指導によって対処されるべき問題であるが、このような行為が繰り返されたり、常態化している場合には、行為態様の状況を総合的に勘案した上で、職務命令を通じて適切な研修受講を命じることが考えられる。
- 加えて、児童生徒等や学校を巡る状況の変化に速やかに対応する観点、地域・学校ごとの教育目標の達成や教育課題の解決に向けて必要な対応力を確保するといった観点などから、ICTや特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など特定分野の資質の向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励のプロセス等を通じて学校管理職等から教師に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合など、やむを得ない場合には、職務命令を通じて特定の研修受講を命じることがあり得る。その際、万が一、これに従わないような事例が生じた場合は、事案に応じて、人事上又は指導上の措置を講じることがあり得る。
- なお、このような教師に対して職務命令を通じて研修受講を命じる場合には、できる限り、研修権者・服務監督権者である教育委員会とも情報共有・相談の上、研修受講を命じることが望ましい。また、服務監督権者である教育委員会は、教師の効果的な資質向上の観点から、必要に応じて、資質向上を含めた人事管理全般を担う任命権者とも情報共有の上、学校管理職等に対して必要な指導助言等を行うことが望ましい。

「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（令和4年8月文部科学省作成）」から抜粋

#### 4 研修の充実等に向けた各機関等の役割

1～3で示してきた事項について、各機関等毎に役割や留意事項等を整理すると、概ね以下のとおりである。

##### (1) 県教育委員会

###### ア 育成指標の作成

- 鹿児島県教員等資質向上協議会において育成指標等についての協議を行い、育成指標を策定する。また、これからの変化の激しい時代においては、社会や学校を取り巻く状況の変化に的確に対応した研修内容が設定されることが求められるため、育成指標については不断の見直しを行う。

###### イ 体系的・計画的で持続的な資質向上の推進体制の整備

- その任命に係る教員等の包括的な人材育成の責任主体として、研修計画に基づき、体系的・計画的で持続的な資質向上の推進体制を整備する。その際、オンラインの活用も考慮しつつ、研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な研修実施体制を整える。

###### 【具体的な対応】

###### (研修内容の整理・充実)

- 学校現場の最新の教育課題に即した内容や仕組みとなるよう、育成指標を基に、一人一人の教員等の個性に即した「個別最適な学び」や教員同士の学び合いなどを通じた「協働的な学び」の視点を踏まえた研修の企画立案等を行う。その際、研修の実施要項等には育成指標に関連する資質等、受講履歴に必要な事項を明記することで、教員等の自律的な学びにつなげる。

###### (学び直しのための研修機会の充実)

- 法定研修以外の研修機会の更なる充実を図る観点から、中堅教諭等資質向上研修の実施後も学び直し（リカレント）の視点を持ち、知識・技能を更新するための研修機会を継続的に提供できる体制を整える。

###### (オンライン等の活用)

- 対面・集合型、同時双方向型のオンライン、オンデマンド型のオンラインなど研修の内容・態様に応じて、これらの方法を適切に組み合わせるとともに、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て実施するように努める。

###### (他機関等と連携した研修の充実)

- 国の動向を踏まえつつ、独立行政法人教職員支援機構と連携し、研修履歴を記録

する情報システムと研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供する機能を備えたプラットフォームとの一体的構築に関する情報を収集する。また、市町村教委や大学・教職大学院等と連携しつつ、教員等のニーズに応じた多様な研修プログラムを展開する。

(研修情報の体系的な整理・可視化)

- 教員等の「個別最適な学び」のため、研修プログラムの詳細は、県教委(総合教育センターを含む。)のWebサイト等に掲載するなど、より分かりやすく可視化し、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。

(研修用資料等の提供)

- 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掲載する。

(研修成果の確認・振り返り等)

- 研修の実施に当たっては、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認させたり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりするなど、成果の確認方法をあらかじめ明確にした上で実施する。また、研修履歴を記録する時間等についても配慮を行う。

(研修の改善等)

- 各種研修会において、可能な限り研修者に対し、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、市町村教委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。

(研修履歴の管理・運用)

- 教育公務員特例法等に基づき、研修履歴の適切な管理及び運用等を行う。

ウ 県立学校の設置者として求められる対応

(県立学校長に対する指導助言)

- 県立学校長に対し、研修履歴を活用した対話を通して指導助言を行う。また、所管する学校が、学校経営に関するグランドデザイン等において目指す教師の姿を示したり、校内の研修計画を作成したりするに当たって、育成指標を踏まえた指導助言を行う。

(規定の整備等による研修推進体制の整備)

- 研修主事などの校内における研修の中核的な役割を担う分掌の設置を含む校務分掌に係る規定の整備などにより、教員等の資質向上に向けた推進体制を整える。なお、研修主事については必置ではなく、既に学校管理規則等で「研修主任」などの同趣旨の校務分掌を整備している場合に、必ずしも当該規則等を改正する必要はない。

(先進事例の共有等における学校横断的な研修の推進及び研修成果の還元)

- 研修講師のネットワークの構築などを通じた各学校への情報提供、県立中・高等学校における校内研修の取組状況の把握、先進事例や好事例の横展開を行うなど、学校横断的な支援に取り組む。
- 養護教諭や栄養教諭など、校内に一人又は少数しか配置されない教員は、その職特有の専門性に通じた管理職が当該学校内にいない場合が想定されるため、域内の複数校によるネットワークの構築などにより、同職種の教員間でのノウハウの伝承や学び合いを積極的に取り入れ、当該専門性に係る資質の向上を図る。
- 同様に教科の専門性に係る資質向上についても、域内の同じ教科の教員の協力を得て、所属教員に対する指導助言等を依頼するなど、学校内外を通じた継続的な連携協力体制を整える。その際、総合教育センターの研究主事等による指導助言を活用するなど、教育委員会が主体的に学校横断的な役割を果たす。
- 各種研修の受講者や「優秀教職員表彰」を受賞した者等の活用に努め、地域に根ざした研修の場の提供に努める。また、OJTの推進のため、管理職研修やミドルリーダー育成に係る研修等の充実に努める。

## (2) 市町村教育委員会

### ア 地域の特色や実情を踏まえた研修の企画・実施

- 所管する学校の教員等に対し、育成指標との関連を図りながら、県教委をはじめ、大学・教職大学院等とも連携しつつ、地域の特色や実情を踏まえた研修を自ら企画・実施する。

#### 【具体的な対応】

(研修内容の整理・充実)

- 学校現場の最新の教育課題に即した内容や仕組みとなるよう、育成指標も踏まえながら、一人一人の教員等の個性に即した「個別最適な学び」や教員同士の学び合いなどを通じた「協働的な学び」の視点を踏まえた研修の企画立案等を行う。その際、研修の実施要項等には育成指標に関連する資質等、受講履歴に必要な事項を明記することで、教員等の自律的な学びにつなげる。

(オンライン等の活用)

- 対面・集合型、同時双方向型のオンライン、オンデマンド型のオンラインなど研修の内容・態様に応じて、これらの方法を適切に組み合わせるとともに、学校における働き方改革の動向を踏まえつつ、教員等のニーズや地域の課題を踏まえた実施に努める。

(他機関等と連携した研修の充実)

- 県教委や大学・教職大学院等と連携しつつ、教員等のニーズに応じた多様な研修プログラムを展開する。

(研修情報の体系的な整理・可視化)

- 教員等の個別最適な学びのため、研修プログラムの詳細は、研修計画と併せて配布したり、HPに掲載したりするなどにより分かりやすく可視化し、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。

(研修成果の確認・振り返り等)

- 研修の実施に当たっては、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認させたり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりするなど、成果の確認方法をあらかじめ明確にした上で実施する。また、研修履歴を記録する時間等についても配慮を行う。

(研修の改善等)

- 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。

#### イ 市町村立学校の設置者として求められる対応

(市町村立学校長に対する指導助言)

- 市町村立学校長に対し、研修履歴を活用した対話を通して指導助言を行う。また、所管する学校が、学校経営に関するグランドデザイン等において目指す教師の姿を示したり、校内の研修計画を作成したりするに当たり、育成指標を踏まえた指導助言を行う。

(規定の整備等による研修推進体制の整備)

- 研修主事などの校内における研修の中核的な役割を担う分掌の設置を含む校務分掌に係る規定の整備などにより、教員等の資質向上に向けた支援体制を整える。なお、研修主事については必置ではなく、既に学校管理規則等で「研修主任」などの同趣旨の校務分掌を整備している場合に、必ずしも当該規則等を改正する必要は

ない。

(学校横断的な研修の推進)

- 研修講師のネットワークの構築などを通じた各学校への情報提供, 管内の小・中・義務教育学校・高等学校, 特別支援学校など各学校の校内研修の取組状況の把握, 先進事例や好事例の横展開を行うなど, 学校横断的な支援に取り組む。
- 養護教諭や栄養教諭など, 校内において一人又は少数しか配置されない教員については, その職特有の専門性に通じた管理職が当該学校内にいない場合が想定されるため, 域内の複数校によるネットワークの構築などにより, 同職種の教員間でのノウハウの伝承や学び合いを積極的に取り入れ, 当該専門性に係る資質の向上を図る。
- 同様に教科の専門性に係る資質向上についても, 域内の同じ教科の教員の協力を得て, 所属教員に対する指導助言を依頼するなど, 学校内外を通じた継続的な連携協力体制を整える。その際, 教育事務所の指導主事や総合教育センターの研究主事等による指導助言を活用するなど, 教育委員会が主体的に学校横断的な役割を果たす。
- 各種研修の受講者や「優秀教職員表彰」を受賞した者の活用に努め, 地域に根ざした研修の場の提供に努める。また, OJTの推進のため, 管理職研修やミドルリーダー育成に係る研修等の充実に努める。

### (3) 各学校

ア 学校全体として取り組むべき基本的事項

(ア) 資質向上に係る視点

(学校組織・教職員集団としての力の最大化)

- 教員等一人一人が学校現場で生じる様々な課題に対応できる力量を高めていくことが重要であることはもとより, 全ての課題を教員等が一人で解決することは困難であることに鑑み, 多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築し, 他の教員等や様々な支援スタッフ等と協働しながら, チームとして校務を分担しつつ, 組織的に諸課題に対応する。
- また, 信頼される学校づくりのためには, 保護者はもとより, 地域住民からの信頼を得ることが不可欠であるため, 校長のリーダーシップの下, 学校運営協議会等を通じて, 学校が保護者や地域住民, 多様な専門性を持つ人材, 関係機関と連携・協働しつつ, 学校内外の関係者間の相互作用により, 学校組織や教職員集団としての力を最大化していく。

(イ) 研修の企画立案・推進に係る視点

(校内研修計画の策定)

- 各学校では, 校長のリーダーシップの下, 各学校におけるグランドデザイン等に,



育成指標を踏まえて目指す教師の姿を示したり、校内の研修計画を作成したりする。

(ミドルリーダー等を活用した研修推進体制の整備)

- 対話に基づく受講奨励の実効性を高めるためにも、指導助言や支援を行う立場にあるミドルリーダーや研修に関して中核的な役割を担う教員、メンター等の協力を得つつ、校内の研修推進体制を整える。

(校内研修等の充実)

- 自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが一層求められていることを踏まえ、校内研修や授業研究をはじめとする学校における様々な機会や場面を教員等の学びとして位置付け、活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させる。その上で、それぞれの教員が、お互いの授業等を参観し合い、協議し合うことも含め、日々の学校教育活動を通じて、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、組織力を高め、教員等が学び合う学校文化を構築していく。
- 教科指導に関しては、各学校において、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげるため、教科等を越えた教員同士の学び合いの機会を設定し、子供の学びの姿の事実を基に児童生徒観や授業観を不断に見直すなど、県教委を中心に展開しているコアスクールプロジェクトにおける校内研修の取組も参考にする。

(学校間での研修)

- 教員同士の学び合いは、校内だけでなく、学校を越えて行うことも考えられる。校内の同僚だけでなく、同一校種の他の学校の教員、別の学校種の教員など日常的に接する機会が少ない教員との「協働的な学び」は、対話を通じて、他の教員の教育実践を傾聴したり、自らの教育実践を振り返ったりすることで、自らの経験を再構成することにつながり、専門職としての教員の成長がより深化する。さらに、教育委員会の指導主事、大学教員、民間企業等の専門家などの同じ職種ではない別の立場の者からの指導助言や意見などを含む対話も、多様な他者との対話から得られる学びとして、教員の職能成長の促進に寄与することから、管理職や研修に関して中核的な役割を担う教員は、校内研修と関連させながら、このような学校外部の関係者を交えた学びの機会を調整していく。

イ 主に校長が取り組むべき事項

(主体的な学びの実践)

- 育成指標を基に、自らの目標を設定し、校長自ら教員に範を示し、「学び続ける教師」として主体的に研修に取り組む。

(教員に対する研修等の受講奨励)

- (主に期首面談)自校の教員の職務の遂行に際して、それぞれのステージに応じて育成指標を達成できるよう、教員の相談に応じ、次の観点により、研修に関する情報を提供するとともに、資質の向上に関する指導助言を行う。
  - ① 育成指標・研修計画や教員個人の職責・経験・適性に照らした人材育成
  - ② 学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・効力の確保
- (主に期末面談)当該年度の繁忙状況を考慮した上で、教員個人の職能開発の参加状況、OJTや校内研修、校外研修などによる研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のための指導助言を行う。

(適切な研修環境の整備等)

- 職務としての研修は勤務時間内に行われることが前提であり、適切なマネジメントを行う。また、職務研修として、オンライン(オンデマンド型を含む。)研修の受講を認める場合には、研修に打ち込むことができるよう、時間や場所等の環境を適切に確保するよう努める。

ウ 主に教員が取り組むべき事項

(主体的な学びの実践)

- (主に期首面談前)育成指標を基に、次の観点から、自らの職能開発のニーズも踏まえた目標設定をし、管理職等との対話に臨むようにする。
  - ① 自らの専門職性を高めるために主体的に学びをマネジメントする。
  - ② それぞれの校務分掌等を踏まえ、更に学校を推進する力を獲得したり、強化したりする。なお、校種や職種の違いによって求められる資質の内容や重点は変わってくることから、それぞれの校内における役割を把握し、その特性に応じた自己評価を心がける。
- 管理職等との対話を踏まえ、様々な学びに対する情報を主体的に獲得し、対面・集合型、同時双方向型のオンライン、オンデマンド型のオンラインで実施される校外での研修等を積極的に活用し適切に組み合わせ、継続的に学びに取り組む。
- (主に期末面談前)研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修などによる学びの成果や自らの成長実感、今後の課題などを振り返る。その際、特に、自らの課題解決に向けての取組については、解決できたか否かだけでなく、その結果に至った要因をしっかりと省察する。

(学びの成果の還元等)

- 高度な専門職である教員が、自らの資質を高めることができる最大の機会は学校

における日々の教育活動の中にあることを認識し、研修等で学んだ成果を日々の教育活動で実践・還元するよう努めるとともに、校内研修や研究授業、OJTなど学校の教育課題に対し、「協働的な学び」を学校組織全体で行う。

## 5 県教育委員会主催研修の体系的整理

県教委が主催する研修は、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。なお、これらの研修を受講する場合は、研修履歴に記録するものとする。

※ 研修一覧については、下の二次元コードからWebページにアクセスし、ダウンロードしてください。

鹿児島県教育委員会 Web ページ

ホーム > 教育・文化・交流 > 教職員情報 > 教職員研修 > 学び続ける教員として

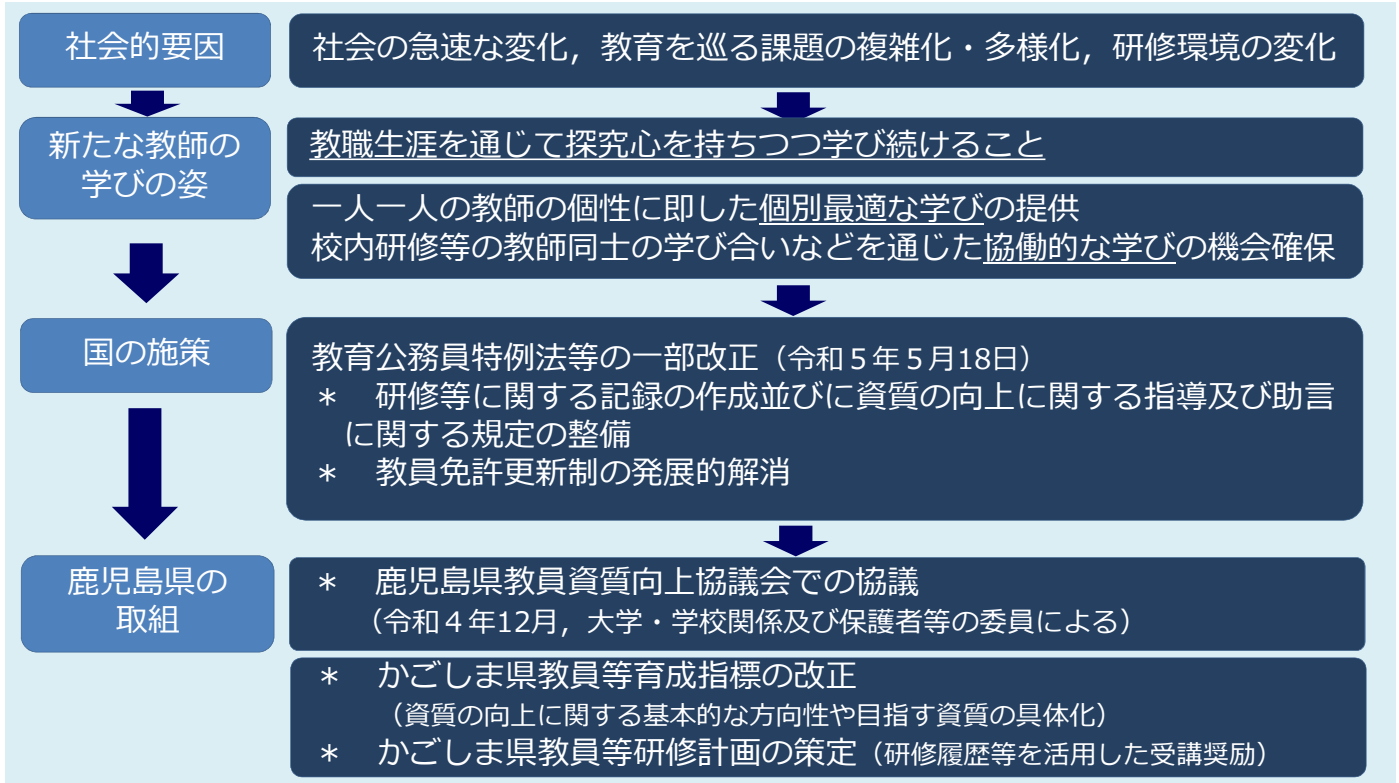


改正

# 「かごしま県教員等育成指標」の一体的活用について 「かごしま県教員等研修計画」

鹿児島県教育委員会（令和5年3月）

## ◆ 改正の背景



## ◆ 資質の向上に関する基本的な方向性

**1. 変化する社会や学校現場からの要請を踏まえた学び直し**  
教員等自身が生涯にわたって学び続けることが重要!!

### 2. 「今，求められる学び」への転換

教師の学びと子供の学びは相似形。個別最適な学びと協働的な学びの一体的充実を図ろう!!

### 3. 専門性を高める多様な学びのマネジメント等

集合型，オンライン型・・・多様な学びを最適な形で組み合わせ，必要な学びを主体的にマネジメントしよう!!

### 4. 本県の強みや特色を踏まえた資質向上

- これまで本県で培われてきた「教え合い・学び合い」を大切にする教育観を見つめ直そう!!
- 歴史，文化，自然・・・本県ならではの豊かな教育資源を活用しよう!!
- 「チーム鹿児島」で様々な教育実践を語り合おう！

## ◆ 育成指標（ステージ別資質向上指標）の使い方



「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？」…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「かごしま教員育成指標」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。柔軟に活用してください。
- ◆ 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。

### ステージ別資質向上指標（教員等）

◇「ア 鹿児島県の教員等（校長及び教員）として必要な素養」は、誰もが身に付けておくべき資質であり、下のイ～オで掲げる資質を獲得したり、効果的に発揮して教育実践を行ったりする上で基盤となる資質です。

◇段階的に教員一人一人に身に付けてほしい資質を  
**イ 学習指導**  
**ウ 生徒指導**  
**エ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応**  
**オ ICTや情報・教育データの利活用**  
 と整理しました。

ア 必要 な 素 養	職責感・自己研鑽	教育公務員としての～				
	コミュニケーション	児童生徒のよりよい未来の実現に向けて～				
	学校組織マネジメント	学校組織マネジメントの意義を理解し～				
	連携協働	自身や学校の強みや弱みを理解し～				
	安全管理・危機管理	学校管理下で起こる事故や災害等について～				
ステージ	養成品 (採用前)	ステージⅠ 目安経験年数 (1～5年経験)	ステージⅡ 目安経験年数 (6～10年経験)	ステージⅢ 目安経験年数 (11～20年経験)	ステージⅣ 目安経験年数 (21年経験～)	
イ 学 習 指 導	○ 関係法令及び学習指導要領における目標や内容等を理解している。	○ 児童生徒の学習意欲を引き出す指導力を培い～	○ 児童生徒の身近な社会・生活につながるような単元を～	○ 新しい指導方法を効果的に取り入れ～	○ 学力向上や授業改善、授業評価などの視点に着目し、授業提案を適して、学生や教員の授業改善をリードすることができる。	

◇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**してみましょう。また、これまでのステージの内容であっても、再度研修を受講するなどにより、最新の知見や動向をキャッチアップするなどしましょう。

**ステージⅣ**

目安経験年数 (21年経験～)

○ 学力向上や授業改善、授業評価などの視点に着目し、**授業提案**を適して、学生や教員の**授業改善**をリードすることができる。

**トピック (例)**

- ・教科横断的な教育課程の編成・実施
- ・組織的な学力向上策の提案・推進
- ・学校全体における学力向上に向けたPDCAサイクルの推進

より具体的に。  
「トピック付き」も御活用ください。

## ◆ 研修履歴の使い方



「実際、今の自分はどのくらい資質が身に付いているんだろう」…研修履歴は学びの成果を“見える化”することで、先生方が「現在の姿」をより客観的に捉えやすくするためのものです。育成指標と一体的に活用することで、目指すべき「将来の姿」と「現在の姿」の間を理解することができます。その間を埋めるために、必要な学びを自らマネジメントしていくという自律的な学びが、先生方一人一人に求められているところです。

- ◆ 研修を受講した結果、どのような資質向上につながったかなど、自らの学びの成果を振り返ることができるように記録しましょう。
- ◆ 研修履歴への記録は、研修の都度、忘れないように行いましょう。

### 子供の学びと同じように 教員としての学びの振り返りを大切にしましょう!!



「記録の種類(必須, 任意)」, 「受講年度」, 「研修名(研修内容)」, 「主催者」, 「時期」, 「期間」, 「時間」, 「場所」, 「研修属性(悉皆, 希望)」, 「研修形態(対面集合型/オンデマンド型/同時双方向オンライン型/通信教育型など)」, 「育成指標との関連」, 「気付き・振り返り」

※ 令和6年度から国の研修受講履歴記録システムが稼働予定であり、記録の項目等についてはそれを踏まえて、より効率的・効果的に改善する予定です。



## ◆ 対話による受講奨励

「こんな研修を受けたいです!!」・・・育成指標や研修履歴を基に、例えば、期首・期末面談を活用して管理職等に資質の向上に関する相談を行うことで、必要な情報を得たり、指導助言を受けたりすることができます。

- ◆ 自らの専門職性を高めるために主体的に学びをマネジメントすることが大切です。管理職に聞かれる前に自ら積極的に伸ばしたい資質や受けたい研修を述べる姿勢が求められます。
- ◆ 学校組織で求められる役割を考慮することも重要です。管理職からの客観的な指導助言や学校としてのニーズも踏まえながら、研修を調べたり、選択したりしましょう。

【対話のイメージ】

### 教員

◆**初任者**「期限付き教諭の経験もあるので、学習指導はステージⅡを目指したいのですが、特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応については、未熟なところが多いように思います。ステージⅠにある『個に対する合理的配慮の提供』について、研究公開に参加し、資質を高めたいです。」

◆**ベテラン**「目安経験年数としてはステージⅣに当たり、特に自分の強みである学習指導に関しては、カリキュラム・マネジメントの中心となれるよう適切な研修を調べているところです。一方、ICTの活用については、特に最新のスキルが求められると考えています。ステージⅠのトピックで示されている『教科等のねらいに到達するICT活用』について、もう一度学び直しを行いたいと考え、(同僚の)〇〇先生にもサポートをお願いしたいです。」

◆**養護教諭**「養護教諭の特性を踏まえた資質として、ステージⅢの『主体的に組織運営に関わる』ことを本年度の学びのポイントにしたいと考えています。教職員支援機構の研修動画に「組織マネジメント」があったので、視聴してみたいです。」

◆**〇〇係として**「今年は、初めて生徒指導主任を担当することになり、生徒指導に関する資質を高めたいところです。育成指標のステージⅢの項目にある『問題解決のための環境体制づくり』をテーマとして、短期研修の講座に申し込みをしたいと思っています。」  
「研修係として、学習指導における『協働的な研修会』の企画・運営を行いたいと考えます。先進地視察を行いたいのですが、いかがでしょうか。よろしければ、取組が進んでいる学校等を御紹介いただけませんか。」

資質の向上に向けた指導助言や情報提供を行います。

### 管理職

- ◆ (指導助言者として)  
「〇〇先生のキャリアを考えると、生徒指導のステージⅢは今年目標になると考えています。☆☆の講座は、演習もあるので資質の向上につながると思えますよ。」
- ◆ (学び続ける管理職として)  
「特に情報管理に目標を定めました。管理職として率先して校務の効率化を目指し、計画的に研修を進めたいと考えています。」



### 教育委員会等

- ◆ (指導助言者として)  
「本県における喫緊の課題は、いじめ問題への対応です。管理職自ら関連法規については、学び直しを行い、職員への指導に生かしてほしいと思います。」
- ◆ 「これからの管理職に必要とされるアセスメント、ファシリテーションについて、☆☆という研修を行いますので、学校でどう生かすことができましたか、期末面談では成果の還元について教えてください。」

## ◆ 研修の充実に向けて

### 管理職

### 【研修の充実に向けた活用例】

### 教育委員会等

- 学校経営のビジョンを示すグランドデザインには、育成指標を踏まえて目指す教師の姿を示しています。
- 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。
- 育成指標にある『鹿児島の教員等として必要な素養』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。

- 育成指標を研修会に持参し、研修の振り返りに活用するよう指導しています。
- 受講奨励を通じて、先生方の研修に対するニーズを把握し、育成指標との関連を図りながら、地域の特色や実情を踏まえた研修を企画しています。
- 研修講師のネットワークを構築し、町の課題である「指導と評価の一体化」について、好事例の横展開を図っています。

## ◆ 多様な学びにアクセス

各主体において、様々な研修が行われています。探究的に多様な学びにアクセスし、参加しましょう。また、それらを組み合わせたり、共有したりすることも大切にしたいものです。

### 総合教育センター



教えることは学ぶこと。  
鹿児島島の教育を大原台  
で豊かに語ろう!!

教職員研修資料Webサイト集  
「教師の学びポータル」

国立教育政策研究所  
国立特別支援教育総合研究所



国の最新の研究資料や  
セミナー案内に  
アクセス!!

### NITS 動画教材



いつでも、どこでも研修可能。  
校内研修にも使える20分程度の  
動画が150本以上も。

### 研究公開・セミナー



各学校の研究公開や各地で行われる  
講演・セミナーの情報にアンテナを  
高くもとう。

### 大学連携



最新の理論を知り、  
実践を見つめ直そう!!

教職大学院派遣研修  
民間企業等派遣研修  
長期研修 (総合教育センター)



派遣研修で、俯瞰的な視点を。  
専門性を高めるだけでなく  
人とのつながりも財産に。

etc...

## ◆ 改めて「現場の学び」を大切に

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが一層求められています。校内研修、授業研究をはじめとする学校における様々な機会や場面を教員等の学びとして位置付け、活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させることが重要です。

また、学校組織のレジリエンスを高めるために、教職員集団の多様性が必要とされることにも着目したいところです。

### 学び手感覚を磨く!! 子供の学びの姿を基にした教科横断的な授業研究



子供の学びの姿の事実を基に、学習者視点から授業を見直す授業研究も、「主体的・対話的で深い学び」の実現には、欠かすことのできない取組です。

教科の枠を超えて、学習観・授業観を語り合ひましょう。

### OJT (オンザジョブトレーニング)

○ OJTは、一般に、「職場の上司や先輩が部下や後輩に対し、具体的な仕事を通じて、職務に必要な能力を組織的・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のこと」です。

○ OJTの効果として

- (1) 実践的な人材育成ができる
- (2) 個々の教職員の課題に対応した育成ができる
- (3) 育成する側も資質・能力向上の場となる
- (4) 教職員一人一人が人材育成の視点をもつ
- (5) 学校の組織力の向上につながる  
などが挙げられます。



「学校現場において、いきいきと子供たちと向き合う先生方、これに勝るものはない。先生方が先生として幸せを感じ、自らも夢中になって学んでいることが何より大切ではないか。」

(育成指標に係る協議会における県PTA連合会からの御意見)

10年に一度、30時間以上の講習を義務付けていた免許状更新制度が発展的解消となりました。

今、問われているのは、わたしたち教員の「学び」に対する姿勢です。

子供たちのロールモデルとして、学び続ける教員であり続けましょう!!

かごしま県教員等育成指標

かごしま県教員等研修計画

\* 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

<http://www.pref.kagoshima.jp/ba04/kyoiku-bunka/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>