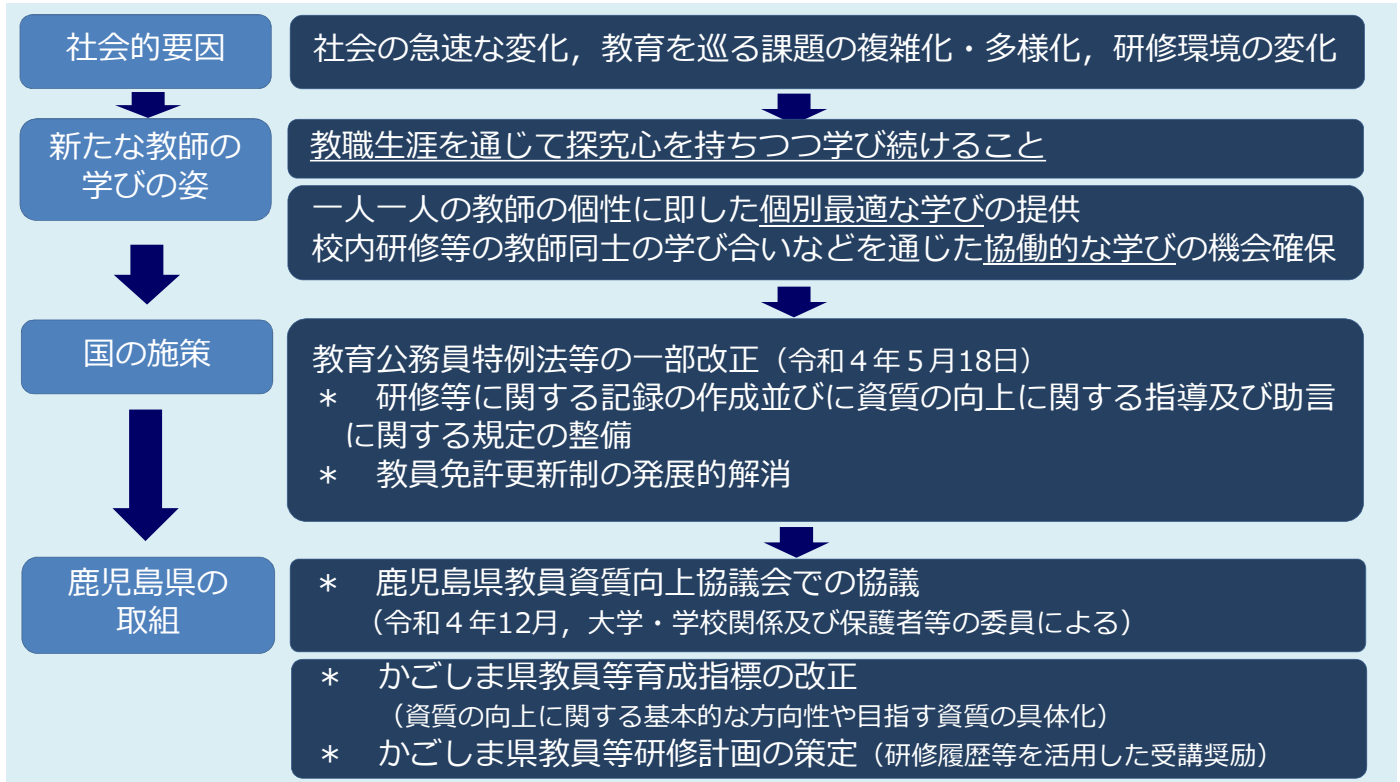


改正

「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	ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ	
求められる資質	(採用前)	目安経験年数 (1～5年経験)	目安経験年数 (6～10年経験)	目安経験年数 (11～20年経験)	目安経験年数 (21年経験～)	
イ	○ 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～	○ 児童生徒の最近な社会・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をもち、授業提案を演じて、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をもち、**授業提案**を演じて、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PDC A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いますが、」
- ◆ (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。

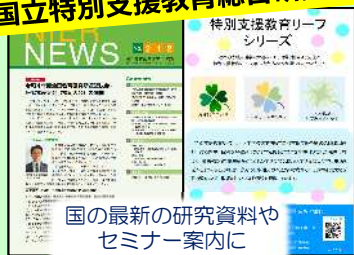
総合教育センター



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>