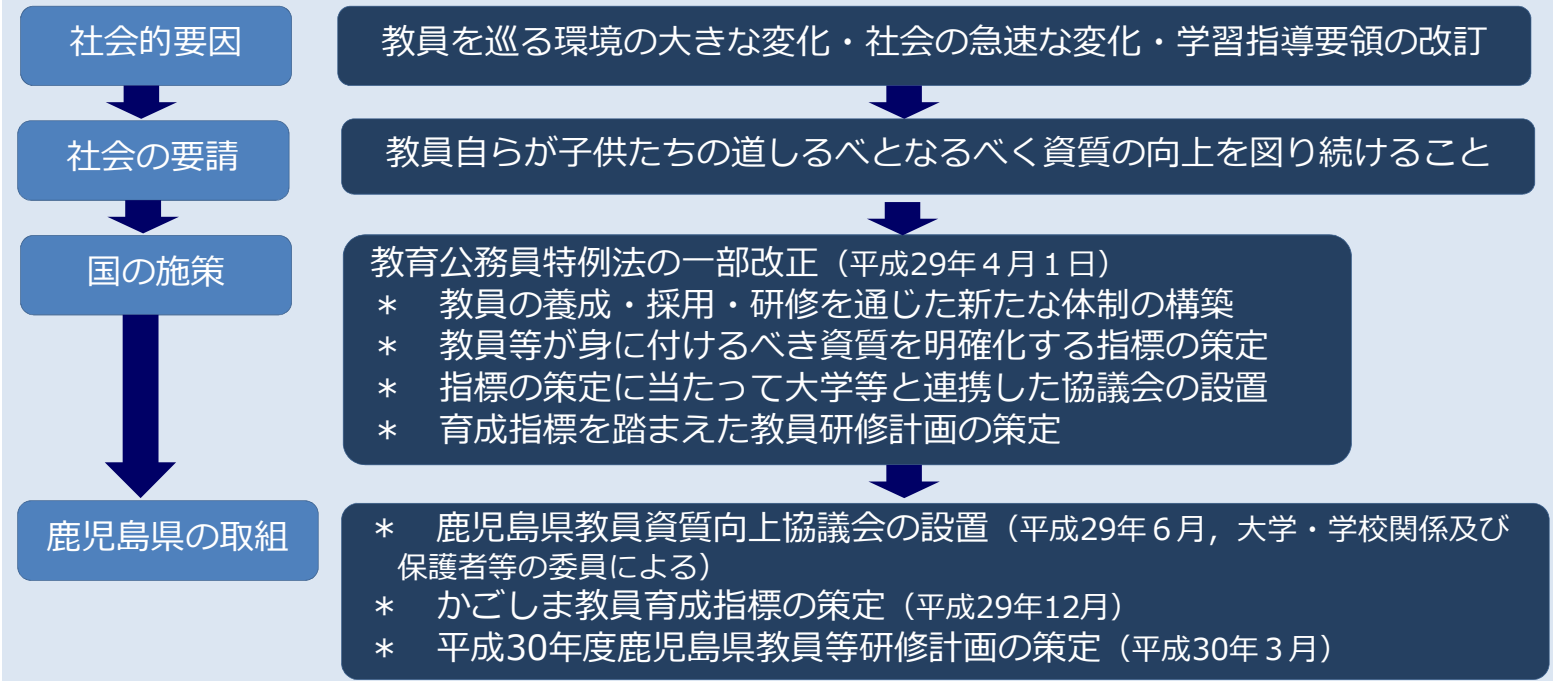


かごしま教員育成指標の見方・使い方

鹿児島県教育委員会（平成31年3月）

◆ かごしま教員育成指標（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。
- ◆ 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。

かごしま教員育成指標（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	学習指導要領における目標や内容等を理解している。	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く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の助言ができる。	実態に応じた学習指導と助言ができる。
	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

の四点を設定しました。

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はもとより、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あったけれど、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IIの教員**「今年度はステップアップ研修の年。指標を見ながら自己評価を行ってみました。生徒指導主任を担当しているので、生徒指導力はもちろんのこと、他の資質もさらにレベルアップを図れるようバランスよく研修を受けたいと思います。」
- ◆**ステージIVの教員**「ステージIVと言っても、全ての資質が円熟期に当てはまるとは言いがたいところです。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**「私は養護教諭ですが、養護教諭の業務をイメージして読むと、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。」



校内で…

◆**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。」

◆**研修係**「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い、“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ましようと同僚に働きかけています。」



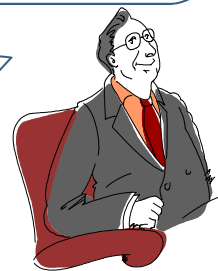
管理職

◆「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、育成指標の姿を目指したい。
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。”、“本年度、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現す“道しるべ”として活用してもらおうよう、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がけています。」
- ◆「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。育成指標については、研修の手引や資料に掲載し、研修と育成指標がリンクしていることを先生方に意識してもらっています。」

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>