

令和6年度

宮崎県教員研修計画

令和6年3月
宮崎県教育委員会

目次

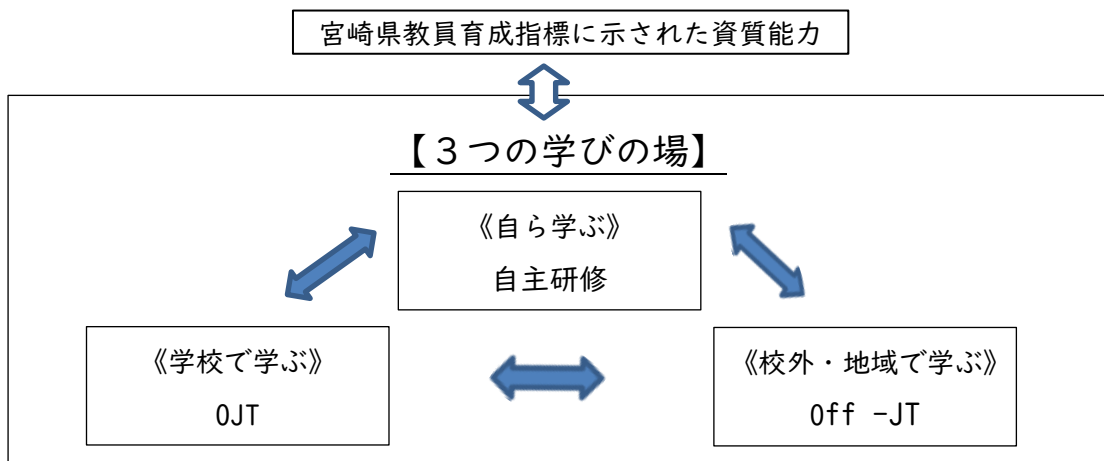
第1章 教員研修の基本的な考え方	P1～2
1 基本方針	・・・1
2 具現化のための視点	・・・2
第2章 宮崎県教員育成指標	P3～8
1 ライフステージに応じて求められる資質能力	・・・3
2 新たな教員育成指標設定にあたってのポイント	・・・4
3 各職種の教員育成指標	・・・5
第3章 新たな教員研修計画	P9～19
1 本県の教育的課題と研修ニーズ	・・・9
2 新たな教員研修計画の主な変更点とポイント	・・・11
3 「具現化のための視点」ごとの主な内容	・・・12
○ 視点1 「教員育成指標」に基づいた研修	・・・12
○ 視点2 ニーズや課題に対応した研修	・・・15
○ 視点3 管理職研修の充実	・・・16
○ 視点4 校内研修やOJTの支援	・・・17
○ 視点5 教師の主体的な学びの支援	・・・18
○ 配慮事項	・・・18
○ 教職員研修体系図	・・・19
第4章 教職員研修一覧	P20～
資 料	
◇ 「新たな教師の学びの姿」(詳細版) ～資質向上に関する指針～ 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	
◆ 宮崎県教員育成協議会設置要綱	
◆ 宮崎県教育庁研修推進委員会設置要綱	

第1章 教員研修の基本的な考え方

宮崎県教育委員会では、国の動向や本県の研修に関する取組及び今後予想される新たな課題等を踏まえ、次のような基本的な考え方で教員研修計画を作成しています。

1 基本方針

本県の教職員が、「教員育成指標」の内容を踏まえ、ライフステージ全体を通して、いつでもどこでも学び続けることができるよう「3つの学びの場」の充実に努めます。



■ 「自ら学ぶ」(自主研修)

～教職員の主体的な学びを支える環境づくりを進めます！～

[オンライン・オンデマンド研修の充実、研修に係る情報の提供 等]

■ 「学校で学ぶ」(OJT)

～学校の諸課題の解決を図る校内研修・OJTの支援の充実に図ります！～

[校内研修の活性化や実践的知識・指導技術の継承を図るOJTの支援、校内における自ら資質を高める取組の支援 等]

■ 「校外・地域で学ぶ」(Off-JT)

～教職員のニーズに対応する校外研修の専門化を図ります！～

[学校・教職員のニーズや喫緊の教育課題への対応、キャリアステージや職能に応じた研修の充実 等]

○ 研修に関する負担の軽減

出張を伴う校外研修による教職員の負担軽減や子供と向き合う時間の確保を図るため、オンライン・オンデマンド研修、学習コンテンツの充実を進めます。

※ 研修総量の考え方

今後の教員研修計画においては、研修総量の制限は設けません。ただし、教諭等の悉皆研修における研修総量は現状維持に努めます。課題やニーズに対応した選択研修や管理職研修については、国の動向を踏まえ、教職員の主体的な研修のマネジメントや個別最適な学びを支えるためにも、必要な研修を設定します。

2 具現化のための視点

上記の基本方針の具体化を図るとともに、課題の解決やニーズに対応するため、研修内容と方法について、次の5つの視点をもとに策定します。

研修内容	「教員育成指標」に基づいた研修	【視点1】	「教員育成指標」に基づいた研修内容を設定する。
	課題やニーズに対応した研修	【視点2】	学校や教職員の課題やニーズに対応した研修を充実させる。(Off-JTの充実)
	管理職研修の充実	【視点3】	管理職のマネジメント等に係る研修の新設・拡充を図る。
研修方法	校内研修やOJTの支援	【視点4】	研修サポートや学校単位で受講可能なオンライン研修の設定など、校内研修に活用できる研修や学習コンテンツの充実を図る。
	教師の主体的な学びの支援	【視点5】	教職員が主体的に学べる環境づくりを行う。(オンラインやオンデマンド研修、学習コンテンツの充実など、自主研修の環境の充実)

第2章 宮崎県教員育成指標

宮崎県教育委員会では、教育公務員特例法の改正の趣旨や宮崎県の求める教員像等を勘案し、教員に求められる資質能力とキャリアアップの指標として「宮崎県教員育成指標」を見直しました。

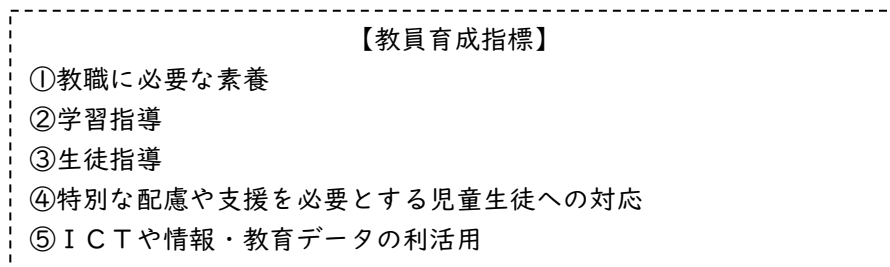
1 キャリアステージに応じて求められる資質能力

本県では、教員が自らの教職人生における将来の目標やゴールを定め、それを実現させるための計画を立て、実行するために「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」（平成29年3月）を作成しました。教員が自らの資質能力を向上させていく際には、目安となるキャリアステージに応じて求められる指標や求められる資質能力を意識していることが大切です。各キャリアステージに応じて設定された指標や求められる資質能力は次のとおりです。

キャリアステージ	経験年数	各ステージの指標	特に求められる資質能力
プレステージ	採用前	<ul style="list-style-type: none"> ・教員に求められる資質能力について理解し、その基盤を身に付ける。 ・教育に対する知見を広げ、情熱や使命感を温める。 	教育的愛情 コミュニケーション力 自己管理能力
ファーストステージ	1年～5年	<ul style="list-style-type: none"> ・教員として必要な基礎的・基本的な能力を身に付けていく。 ・様々な業務に積極的にチャレンジする。 	コミュニケーション力 基礎的な授業力、素直さ 学ぶ意欲、積極性、情熱 チャレンジ精神、特別な配慮や支援を要する児童生徒への対応 危機管理やコンプライアンス意識の徹底
セカンドステージ	6年～10年	<ul style="list-style-type: none"> ・教員として必要な基礎的・基本的な能力を確立する。 ・専門性を深め、得意分野を伸ばす。 	地域や保護者への対応力 組織や学校経営への貢献 企画力、リーダーシップ 若手教員の育成・支援 高い授業力・提案力 児童生徒理解力・指導力 危機管理やコンプライアンス意識の徹底
ミドルステージ	11年～20年	<ul style="list-style-type: none"> ・教員としての専門性を発揮し、組織のミドルリーダーとして活躍するための能力を身に付ける。 ・自身のキャリアデザインを確立する。 	高い授業力・提案力 児童生徒理解力・指導力 危機管理やコンプライアンス意識の徹底
トップステージ	21年～	<ul style="list-style-type: none"> ・自身の高い能力や専門性を発揮する。 ・指導的教員として、学校や地域全体の教育力のレベルアップ、人材育成に貢献する。 	高い授業力・提案力 児童生徒理解力・指導力 危機管理やコンプライアンス意識の徹底

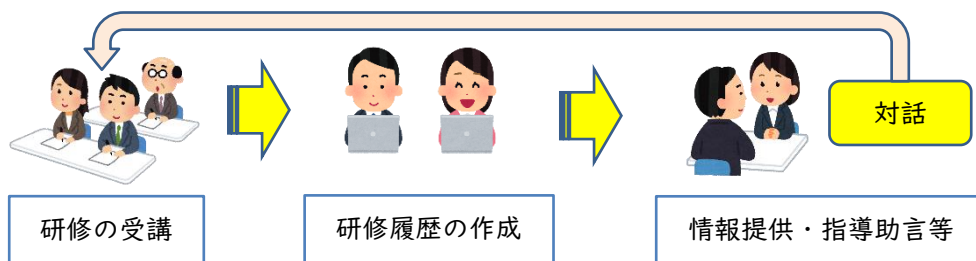
2 「新たな教師の学びの姿」を実現するポイント

(1) 求められる資質能力



(2) 「研修履歴」を活用した指導助言等

校長は、研修履歴を基に対話を通して指導助言等を行います。



(3) 校長に求められる資質能力の明確化

校長も育成指標に基づいて研修を受講します。その際、校長への指導助言は教育委員会が行います。校長に求められる資質能力としては次の通りです。

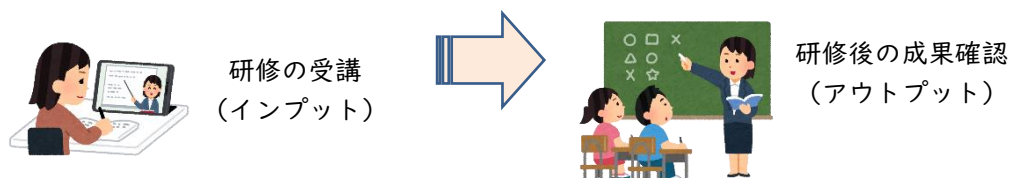
- ★人材育成能力（教職員の資質向上）
- ★アセスメント能力（情報について収集・整理・分析し共有）
- ★ファシリテーション能力（学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化）

(4) 校内研修・OJTの活性化

お互いの授業を参観し合い、批評し合うことを含めた校内研修の活性化が求められています。校長のリーダーシップの下、各学校の教育的課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教員間で共有すること（OJT）により、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動を展開することが大切です。

(5) 研修成果の設定及び効果的・効率的な実施体制

研修を受講（インプット）した後、当該研修で身に付いた知識・技能を確認する場（アウトプット）を設けることが大切です。また、研修を効果的、効率的に行うことができるよう、オンデマンドやオンラインを組み合わせるなどの工夫も必要です。



3 各職種の教員育成指標

「宮崎県教員育成指標」では、学校において求められる役割に応じて、個々の教員が目標を設定することが可能となるようなキャリアステージを設定しています。

さらに、管理職についても、教諭等の「各ステージ」を経て、管理職としての資質を高めていくために、「副校長・教頭」から「校長」へのステージを設定しています。

■ キャリアステージ

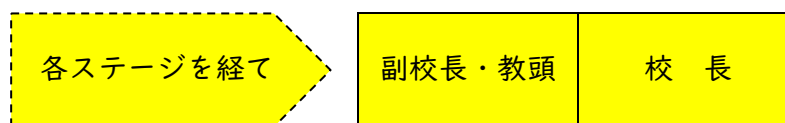
生涯を通じて、「学び続ける」校長、副校長、教頭及び教諭等が目標を設定する際の指標となるキャリアステージ

〈 教諭等 〉

() 内は経験年数

プレステージ (採用前)	ファースト ステージ (1～5年)	セカンド ステージ (6～10年)	ミドル ステージ (11～20年)	トップ ステージ (21年～)
-----------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-----------------------

〈 校長、副校長・教頭 〉



宮崎県教員育成指標＜教諭等＞

ステージ	【プレステージ】 (採用前)	【ファーストステージ】 (1～5年)	【セカンドステージ】 (6～10年)	【ミドルステージ】 (11～20年)	【トップステージ】 (21年～)
資質能力	教員に求められる資質能力について理解し、その基礎を身に付けていく。教育に対する見聞を広げ、情熱や使命感を温める。	教員として必要な基礎的・基本的な能力を身に付けていく。様々な業務に積極的にチャレンジする。	教員として必要な基礎的・基本的な能力を確立する。専門性を深め、得意分野を伸ばす。	教員としての専門性を発揮し、組織のミドルリーダーとして活躍するための能力を身に付ける。自分自身のキャリアデザインを確立する。	自分自身の高い能力や専門性を発揮する。指導的教員として、学校や地域全体の教育力のレベルアップ、人材育成に貢献する。
1 教職に必要な素養	①使命感、情熱、素直さ、学び続ける意欲、教育的愛情	様々な経験を積み、教員としての使命感や情熱、素直さ、学び続ける意欲、教育的愛情を醸成してきている。	人間尊重の精神を基調として、「たくましくからだ 豊かな心 すぐれた知性」を育む教育を推進することができる。 (宮崎県教育基本方針より)	脚土を築き新たな時代を切り拓いていく気概と広い視野を持ち、地域や社会の発展に主体的に参画するとともに、夢や希望を抱き生涯にわたって自己実現をめざす心身ともに調和のとれた児童生徒の育成に取り組むことができる。	同僚や先輩の経験や知恵を参考にしながら、夢や希望を抱き生涯にわたって自己実現をめざす心身ともに調和のとれた児童生徒の育成に取り組むことができる。
	②コミュニケーション力	状況に応じて、相手の話を丁寧に聴いたり、自分の考えを分かりやすく伝えたりするコミュニケーション力を身に付けている。	報告・連絡・相談を適切に行い、周りや意思の疎通を図りながら、好ましい人間関係を構築するとともに、コミュニケーション力を伸ばすことができる。	報告・連絡・相談を適切に行い、周りや意思の疎通を図りながら、好ましい人間関係を構築するとともに、コミュニケーションの在り方について同僚に助言することができる。	報告・連絡・相談を適切に行い、周りや意思の疎通を図りながら、好ましい人間関係を構築するとともに、コミュニケーションの在り方について同僚に助言することができる。
	③組織や学級・学年経営等への貢献	学校組織や校務分掌について理解するとともに、学級担任の役割と業務を理解している。	学校教育目標の具現化のために、学級経営や学年経営、教科経営、校務分掌等の組織運営に積極的に関わることができる。	学校教育目標の具現化のために、学級経営や学年経営、教科経営、校務分掌等における組織運営の中心となって同僚への助言や支援等ができる。	学校教育目標の具現化のために、学級経営や学年経営、教科経営、校務分掌等における組織運営の中心となって同僚への助言や支援等ができる。
	④地域や保護者への対応力	ボランティア活動等を通して、保護者や地域と連携することの重要性を理解している。	PTA活動や地域の行事等に関わるなど、保護者や地域と積極的に連携を回ることができる。	保護者、地域、関係機関との関わりを深め、相互にパートナーとして連携・協働のネットワークを形成することができる。	保護者、地域、関係機関との関わりを深め、相互にパートナーとして連携・協働のネットワークを形成することができる。
	⑤自己管理能力	感情のコントロールができるとともに、時間管理を行い、責任ある行動をとっている。	状況に左右されず、前向きで明るく安定した行動をとることができ、時間管理を行いながら、計画的に充実した自己管理(ワーク・ライフ・バランス)を図ることができる。	状況に左右されず、常に前向きで明るく安定した行動をとることができ、時間管理を行いながら、よりよい自己管理(ワーク・ライフ・バランス)について同僚へ助言することができる。	状況に左右されず、常に前向きで明るく安定した行動をとることができ、時間管理を行いながら、よりよい自己管理(ワーク・ライフ・バランス)について同僚へ助言することができる。
	⑥危機管理やコンプライアンス意識の徹底	危機管理や法令遵守の必要性・重要性を理解している。	緊急事態等に準備・対応することができる。法令を遵守した行動をとることができる。	緊急事態等に準備・対応することができる。法令を遵守した行動について同僚に助言するなど、リーダーシップを発揮することができる。	緊急事態等に準備・対応することができる。法令を遵守した行動について同僚に助言するなど、リーダーシップを発揮することができる。
2 学習指導	①専門的知識	各教科等におけるそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせる意義について理解している。	各教科等におけるそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせる意義を身に付けることができる。	各教科等におけるそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせる意義を身に付けることができる。児童生徒の資質・能力を育むための専門的知識を伸ばし、同僚への助言や支援等ができる。	各教科等におけるそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせる意義を身に付けることができる。児童生徒の資質・能力を育むための専門的知識を伸ばし、同僚への助言や支援等ができる。
	②授業企画力	学習指導要領を理解するとともに、授業のイメージをもっている。	目標を明確にし、教材研究を行い、学校の課題を意識した授業づくりができる。	目標を明確にし、教材研究を行い、学校の課題を意識した授業づくりができる。	目標を明確にし、教材研究を行い、学校や地域の課題を意識したカリキュラム編成ができる。
	③授業実践力	板書や発問、指示、ICTの活用等の授業展開に必要な基礎的なスキルを身に付けている。	板書や発問、指示、ICTの活用等の基礎的なスキルを生かし、児童生徒の実態に応じた授業を展開することができる。	板書や発問、指示、ICTの活用等の基礎的なスキルを生かし、児童生徒の実態に応じた授業を展開することができる。	板書や発問、指示、ICTの活用等のスキルを効果的に生かし、児童生徒に主体性をもたせた授業を展開するとともに、そのポイントに助言することができる。
	④主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善力	授業改善の意義や重要性及び授業を分析して改善する手立てを理解している。	児童生徒一人一人の学習状況を把握し、適切にフィードバックしたり、次時や次単元の指導を生かしたりすることができる。	適切な授業評価を行い、継続的な授業改善に取り組むとともに、自己の専門性向上に取り組むことができる。	自己の専門性を生かしながら、適切な授業評価と授業改善について同僚と議論するとともに、それらを踏まえた授業の提案を行うことができる。
3 生徒指導	①児童生徒理解力	生徒指導の意義と重要性を理解し、児童生徒一人一人に向き合おうとする態度を身に付けている。	学級の児童生徒に向き合い、児童生徒一人一人のよさや可能性を理解し、質素も含めた児童生徒理解ができる。	学校全体の児童生徒に目を配り、児童生徒一人一人のよさや可能性を理解し、環境を的確に捉えた児童生徒理解ができる。	児童生徒一人一人のよさや可能性を信じて、取り巻く環境を的確に捉えた児童生徒理解ができ、教員相互の理解を促進することができる。
	②児童生徒指導力	いじめや不登校等、生徒指導上の課題について、その背景を踏まえた組織的対応の重要性を理解している。	いじめや不登校、問題行動や多様な教育的ニーズの早期把握に努め、関係機関との連携を促しながら適切に対応することができる。	校内組織や関係機関と連携し、いじめや不登校、問題行動の背景や多様な教育的ニーズを踏まえた効果的な指導を行うことができる。	専門機関等との連携を図りながらいじめや不登校、問題行動や多様な教育的ニーズに応じた学校全体の組織体制の構築に努めるとともに、関係機関への助言や支援等ができる。
	③キャリア教育及び進路指導	キャリア教育や進路指導等に関する意義や目標を理解している。	キャリア教育や進路指導等における基礎的・基本的な知識を身に付けることができる。	キャリア教育や進路指導等における実践力を身に付け、各種体験活動の充実や地域社会、産業界等との連携協力体制を回ることができる。	キャリア教育や進路指導における実践力を高め、各種体験活動の充実や地域社会、産業界等との連携協力体制の強化に努めることができる。
	④信頼関係の構築及び集団づくり	集団指導や個別指導を行うための基礎的なスキルを理解し、身に付けている。	保護者や校内組織と連携しながら、学級経営を行った個別指導を行ったりすることができる。	関係機関等と連携しながら、学年全体の指導を行った個別指導を行ったりすることができる。	関係機関等と連携しながら、学校全体の指導を行った個別指導を行ったりすることができる。関係機関等との連携を促進するための環境の整備と連携の推進ができる。同僚への助言や支援等ができる。
4 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への支援を必要とする児童生徒への理解・支援	①特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への理解・支援	児童生徒の多様性を尊重し、個や集団に対する指導の意義や重要性を理解している。	児童生徒を取り巻く環境、心身の特性や状況等を理解し、受容的・共感的に関わり、個に応じた指導・支援を行うことができる。	児童生徒を取り巻く環境、心身の特性や状況等を多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。多様な指導・支援を行うことができる。関係機関と連携した学校全体の指導について、具体的な調整ができる。	学校全体の特別な教育的ニーズを把握するとともに、課題解決に向けて、長期的な視点を持ち、組織的・計画的に関係機関や小・中・高等学校との連携を推進するとともに、教員相互の理解を促進する指導・助言ができる。
	②障がいのある児童生徒への理解・支援	特別支援教育の基礎となる考え方や児童生徒一人一人の実態に沿った基本的な指導・支援及び合理的配慮等の在り方について理解している。	個々の特別な教育的ニーズに応じた指導方法や工夫し、個別的教育支援計画・個別の指導計画に基づいた指導・支援を適切に行うことができる。	個々の特別な教育的ニーズに的確に対応するとともに、障がいに応じた指導・支援が継続するよう、その評価方法を工夫し、個別的教育支援計画・個別の指導計画に基づいた指導・支援を行うことができる。	個々の特別な教育的ニーズを的確に分析し、関係機関との連携を効果的に進め、組織的・継続的な指導・支援を行うことができる。
5 ICTや情報データの活用	①教材研究・指導の準備・評価・校務等にICTを活用する能力	児童生徒の興味・関心を高めたり課題を的確につかませたり学習内容を的確にまとめさせたりするために、情報機器を活用して教材等を作成・提示することができる。	コンピュータ等の利用場面を計画してICTを活用することができる。 ・教材や校務分掌に必要な資料を集めたり、保護者・地域との連携に必要な情報を発信したりするためにICTを活用することができる。 ・授業に必要な提示資料、学級経営や校務分掌に必要な文書等を作成するためにICTを活用することができる。 ・学習状況を把握するために、児童生徒の学びをICTを活用して、記録・整理し、指導や評価に活用することができる。	児童生徒の興味・関心を高めたり課題を的確につかませたり学習内容を的確にまとめさせたりするために、ICTを活用して児童生徒の意見等を効果的に提示することができる。 ・知識の定着・技能の習熟をねらい、学習用ソフトウェアなどを活用して、個に応じた課題等に取り組ませることができる。 ・ICTを効果的に活用し、グループで話し合っただけでなく、協働してレポート等を作成することができる。	
	②授業にICTを活用して指導する能力	児童生徒の情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するための指導方法を理解している。	児童生徒がICTを利用して、調べたことや自分の考えを整理したり、文章・図等に分りやすくまとめるように指導することができる。	児童生徒がICTを利用して、互いの考えを交換・共有し合いながら話し合いなどができるように指導することができる。	
	③児童生徒のICT活用を指導する能力		児童生徒がICTを利用して、調べたことや自分の考えを整理したり、文章・図等に分りやすくまとめるように指導することができる。	児童生徒がICTを利用して、互いの考えを交換・共有し合いながら話し合いなどができるように指導することができる。	
	④情報活用やICT活用に関する知識や態度について指導する能力		児童生徒が情報社会の参画にあたり、自他の権利を尊重して情報を集めたり発信したりすることができるように指導することができる。 ・児童生徒がICTを利用して、調べたことや自分の考えを整理したり、文章・図等に分りやすくまとめるように指導することができる。 ・児童生徒がICTを利用して、互いの考えを交換・共有し合いながら話し合いなどができるように指導することができる。		

※ これまでの経験や年齢等を考慮して、個別最適な学び、協働的な学びを通して、各ステージごとの資質能力の育成を図る。(各ステージに示した年数は目安)

宮崎県教員育成指標<養護教諭等>

ステージ	【プレステージ】 (採用前)	【ファーストステージ】 (1～5年)	【セカンドステージ】 (6～10年)	【ミドルステージ】 (11～20年)	【トップステージ】 (21年～)
資質能力	教員に求められる資質・能力について理解を深め、その基盤を身に付ける。教育に対する知見を深め、情熱や使命感を温める。	教員として必要な基礎的・基本的な能力を身に付けていく。様々な業務に積極的にチャレンジする。	教員として必要な基礎的・基本的な能力を確立する。専門性を深め、得意分野を伸ばす。	教員としての専門性を発揮し、組織のミドルリーダーとして活躍するための能力を身に付ける。自分自身のキャリアプランを確立する。	自分自身の高い能力や専門性を発揮する。指導的教職員として、学校や地域全体の教育力のレベルアップ、人材育成に貢献する。
6-① 保健室経営力	養護教諭の役割と職務内容を理解しているとともに、保健室の機能や保健室経営の意義を理解している。	保健室の機能を生かした保健室経営計画を立て、一貫性のある指導・運営を行うことができる。また、ICTを活用した業務の効率化を図ることができる。	学校教育目標や学校保健目標の具現化を図る保健室経営を、計画的・組織的に進めることができる。	保健室経営方針等を教職員や保護者に周知し、理解や協力を得て、効果的な連携ができる。	学校組織運営に積極的に関わり、学校保健の活性化を図ることができる。
6-② 保健管理力	学校保健安全法を理解し、児童生徒の実態把握の必要性を認識し、適切な保健管理について理解している。	児童生徒の発達の段階ごとによく見られる、心身の疾病や健康課題を把握し対応できる。	保健情報を総合的に評価し、健康課題の解決に向けて組織的な対応ができる。	保健管理について、組織の中で指導的立場を果たすことができる。	健康課題の解決に向けて支援体制を整え、コーディネートすることができる。
6-③ 学校環境衛生管理力	学校環境衛生の意義と基準を理解している。	学校薬剤師とともに定期検査を実施することができる。また、日常点検を教職員と取り組むことができる。	学校環境衛生に関する情報を収集し、定期的点検や日常点検の結果に基づき、計画的に改善を進めることができる。	教職員や学校薬剤師等と連携し、学校環境衛生活動を円滑に進めることができる。	学校環境衛生活動を円滑に進めるために、他の教職員に対し、指導的役割を果たすことができる。
6-④ 保健教育力	学習指導要領の内容を理解し、専門性を生かした保健教育について理解している。	学級担任等と連携し、専門性を生かした保健教育を行うことができる。	児童生徒の実態に基づき、専門性を生かした保健教育の実践・評価を行い、効果的に推進することができる。	保健教育の全体計画の作成に参画し、実践評価を通してその改善を図り、より効果的に推進することができる。	保健教育について、教育課程の編成、実践、評価を通して、全体計画を作成することができる。
6-⑤ 健康相談力	学校保健安全法による健康相談の位置づけを理解している。	健康相談の基本的なプロセスを理解し、発達の段階に応じた健康相談を実施することができる。	関係機関と連携し、健康課題について適切な対応を行うことができる。	健康課題を総合的に捉え、支援体制を整備し、関係機関と連携した組織的な対応をすることができる。	健康課題について、教職員に対する指導的役割を果たすことができる。
6-⑥ 保健組織活動推進力	保健組織活動の意義を理解している。	保健組織活動の意義を理解し、企画運営に参画することができる。	保健組織活動が主体的に行われるよう、内容の工夫、改善を図ることができる。	近隣の学校と連携し、健康づくりを推進することができる。	地域における健康課題の解決に向けた健康づくりを推進することができる。

宮崎県教員育成指標<栄養教諭等>

ステージ	【プレステージ】 (採用前)	【ファーストステージ】 (1～5年)	【セカンドステージ】 (6～10年)	【ミドルステージ】 (11～20年)	【トップステージ】 (21年～)
資質能力	教員に求められる資質・能力について理解を深め、その基盤を身に付ける。教育に対する知見を深め、情熱や使命感を温める。	教員として必要な基礎的・基本的な能力を身に付けていく。様々な業務に積極的にチャレンジする。	教員として必要な基礎的・基本的な能力を確立する。専門性を深め、得意分野を伸ばす。	教員としての専門性を発揮し、組織のミドルリーダーとして活躍するための能力を身に付ける。自分自身のキャリアプランを確立する。	自分自身の高い能力や専門性を発揮する。指導的教職員として、学校や地域全体の教育力のレベルアップ、人材育成に貢献する。
7-① 学校給食の管理力	学校給食法について理解し、食品の流通や安全性等の情報を積極的に収集している。また、伝統的な食文化や地場産物の活用等に理解を深めようとしている。	学校給食摂取基準に基づいた献立作成や、学校給食衛生管理基準に則った衛生管理を行うことができる。また、ICTを活用した業務の効率化を図ることができる。	児童生徒の実態や地域の実情をふまえた献立作成ができる。施設の現状や課題を把握し、衛生管理の充実のために評価・改善を行うとともに、学級における衛生管理等を含めた適切な指導助言を行うことができる。	学校給食の運営及び衛生管理等に関して、各学校や共同調理場、地域において指導的役割を果たすことができる。	教育活動全体における学校給食の果たす役割を理解し、教職員も含めた円滑な給食管理の運営体制を構築することができる。
7-② 食に関する指導力	食育のコーディネーターとして、学校全体で食育を推進することを理解し、児童生徒の発達の段階に応じた食育について考えている。	食に関する指導の全体計画を理解し、教職員と連携した指導を実践することができる。また、学校・家庭・地域の連携を意識した食育を実践することができる。	食に関する指導の全体計画の立案において中心的役割を果たし、食育を推進することができる。児童生徒の発達の段階を考慮し、課題解決のための食に関する指導を提案することができる。また、教職員と連携して、個別的な相談指導に関わることができる。	給食の年間計画と教科等を関連つけた食に関する指導を実践し、実践後は評価・分析を行い、改善につなげることができる。近隣の学校等と連携し、食育を推進することができる。また、専門知識に基づき個別的な相談指導に中心となって取り組むことができる。	自らの実践を広く情報発信し、後進の育成に生かすことができる。学校や地域における食育の推進に関して指導助言を行うことができる。

宮崎県教員育成指標<校長等>

ステージ		校長	副校長・教頭	
資質能力		<p>学校経営の推進者としてのリーダーシップを発揮すべく、指導者並びに管理者としての力量を向上させる。</p>	<p>学校経営ビジョンを描きながら、校長を助け、学校経営の推進者としてのリーダーシップを発揮すべく、指導者並びに管理者としての基礎を身に付ける。</p>	
I イメージ メント	1 創造的企画力	<p>学校の目標を明確化し、具体的行動計画を策定することができる。</p>	<p>学校の目標を明確化し、自らの学校経営に対する理念と学校に対するニーズを融合させたビジョンを立てて校長に提案することができる。</p>	
		<p>学校独自の伝統や文化等を大切に、不易と流行を見極めながら学校の教育目標の具現化を図ることができる。</p>	<p>学校独自の伝統や文化等を大切に、学校を取り巻く状況を分析しながら、学校の教育目標の具現化した提案をすることができる。</p>	
		<p>新たな価値創出にチャレンジする等、前例や現状を踏まえて、状況変化を的確・迅速に捉え、適切に判断を下すことができる。</p>	<p>前例や現状を踏まえて、他者の意見を取り入れながら状況を的確・迅速に捉え、従来の方針でも根本から考え直す柔軟な発想や行動を取ることができる。</p>	
	2 リーダー シップ	<p>教育情報はもとより、社会の幅広い情報を収集、整理、分析し共有しながら、学校運営に活かすことができる。(アセスメント能力)</p>	<p>教育情報はもとより、社会の幅広い情報を敏感に捉え、学校経営ビジョンや学校運営に生かすことができる。(アセスメント能力)</p>	
		<p>学校経営ビジョンを分かりやすく説明し、職員や保護者等に浸透させることができる。</p>	<p>学校経営ビジョンの実現に向けて、職員の担当する業務の意義を理解させ、動機付けを図るとともに、地域や保護者等にも浸透させる取組を行うことができる。</p>	
	3 人材育成力	<p>学校経営ビジョンの具現化に向けて、職員の能力や適性が発揮できる組織を構築することができる。</p>	<p>学校経営ビジョンの具現化に向けて、職員一人一人とのコミュニケーションを重視し、その能力や適性が十分発揮できる組織を構築することができる。</p>	
		<p>個々の職員の状況を把握し、目標達成に向けて支援をタイミングよく行うことができ、職員のキャリアデザインの実現を支援できる。</p>	<p>個々の職員の状況を把握し、育成を意識した適切な指導やアドバイスをすることができ、長期的な視点に立って計画的に職員の育成を行うなど、職員のキャリアデザインの実現を支援できる。</p>	
		<p>職員が必要な学びを主体的に行っていくことができるような研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行うことができる。</p>	<p>職員が必要な学びを主体的に行っていくことができるような研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励のサポートを行うことができる。</p>	
	4 外部折衝力	<p>職員を公平・公正に評価し、フィードバックを行うことにより、勤務に取り組む意欲を高めることができる。</p>	<p>職員の相談しやすい職場の雰囲気を作り、タイミングよく的確に職務行動を評価し、職員の長所や課題点を具体的にフィードバックすることで、意欲を高めることができる。</p>	
		<p>保護者や地域の思い・期待に応える教育活動を展開することができる。</p>	<p>保護者や地域の思い・期待に応える教育活動を展開し、その成果を地域にも還元することができる。</p>	
	5 管理運営力	<p>保護者や地域、職員間の調整や折衝を円滑に行い、説明責任を果たしながら、学校の教育力を最大化していくことができる。(ファシリテーション能力)</p>	<p>校務の調整、保護者や地域、関係機関等との調整が必要な場合に、理由や根拠を明確に示して折衝を行い、納得性を高め協力的な雰囲気を作ることができる。(ファシリテーション能力)</p>	
		<p>危機管理の徹底を図り、緊急課題に迅速かつ適切に、組織的に対応することができる。</p>	<p>緊急課題の状況を把握し、校長の指示に基づき、迅速かつ適切に対処することができ、トラブルに対して組織的に取り組める体制を整備することができる。</p>	
		<p>学校業務の効率化に取り組み、効率的な予算の執行や管理及び施設・設備を維持、管理することができる。</p>	<p>学校業務の効率化に取り組み、学校予算を把握し、効率的な予算の執行に努めるとともに、学校施設の管理と把握を適切に行うことができる。</p>	
	II セルフ マネジ メント	1 教職としての 基本姿勢	<p>職員の勤務状況、心身の状況などに配慮し、働きやすい職場環境を構築することができる。</p>	<p>職員の勤務状況、心身の状況などを把握し、必要に応じて声かけを行うなど、働きやすい職場環境を構築することができる。</p>
			<p>学校の最高責任者としての社会的責任を自覚した行動をとることができる。</p>	<p>公平な判断と行動をとることができ、部下のフォローアップを行うことができる。コンプライアンスチェック等を基に、自己の行動を振り返り、軽率な言動を慎み、法令や社会的モラルに沿った行動をすることができる。</p>
		<p>仕事とプライベートの区別(ワーク・ライフ・バランス)をはっきりさせ、自分を客観的にみて振り返り、前向きな行動や計画的に行動をすることができる。常に的確な判断のもと安定した行動を取ることができる。</p>	<p>仕事とプライベートの区別(ワーク・ライフ・バランス)をはっきりさせ、自分を客観的にみて振り返り、前向きな行動や計画的に行動をすることができる。状況に左右されず、部下のプライバシーを尊重することができる。</p>	

第3章 新たな教員研修計画

Ⅰ 本県の教育的課題と研修ニーズ

(Ⅰ) 解決すべき課題

本県の学校教育において解決すべき主な課題は、以下の6つが挙げられます。これらの課題の解決につながるよう研修を設定する必要があります。

- 学力向上対策
全国学力・学習状況調査の結果が全国平均を下回る状況にあり、特に中学校では下降傾向に歯止めがかからない状況にあること
- 不登校対策
不登校児童生徒数が全校種とも増加していること
- 特別支援教育の充実
特別支援学級や通級指導教室に在籍する児童生徒数が大幅に増加している反面、専門性をもつ教員が少ないこと
- 教員の ICT 活用能力の向上
ICT 環境は一定程度整備されたものの、活用する教員のスキルが全国的に見ても低いこと
- 若手教員の育成
特に小学校において、大量採用が続いており、若手教員が増加していること
- 働き方改革の推進
長時間勤務や業務の過重負担が常態化している状況を改善し、学校の魅力を向上させるためにも、スピード感をもって働き方改革を進める必要があること

(2) 研修ニーズ

教職員のニーズに応じた研修を構築するために、以下の内容で研修ニーズ調査を実施しました。調査結果を基に、研修内容や方法の見直しを行い、教師の主体的な学びにつながる研修を設定します。

■本県の新たな教員研修計画策定のためのアンケート

【実施期間】 令和4年7月26日～8月5日

【対象】 教職員、管理職

【回答数】 教職員 4342名、管理職 704名

※ 回答は任意

○ 教諭等が受講したい（管理職が教諭等に受講させたい）主な研修内容

- ・授業とICT
- ・教科指導
- ・授業研修
- ・学級における特別な支援や配慮を要する児童生徒への対応
- ・評価
- ・働き方改革
- ・問題行動への対応
- ・不登校
- ・学級経営、ホームルーム経営
- ・児童生徒理解、教育相談

○ 管理職が受講したい主な研修内容

- ・危機管理、法的対応のノウハウ（保護者対応を含む）
- ・管理職に必要な実務能力（個人目標の立て方、人事制度への理解など）
- ・働き方改革の推進
- ・ICTを活用した授業改善と校務の効率化
- ・教育に関する国や県の動向、課題

アンケート結果の詳細は右の二次元コードから →



<https://sites.google.com/g.miyazaki-c.ed.jp/kensyu-needs-2022/>

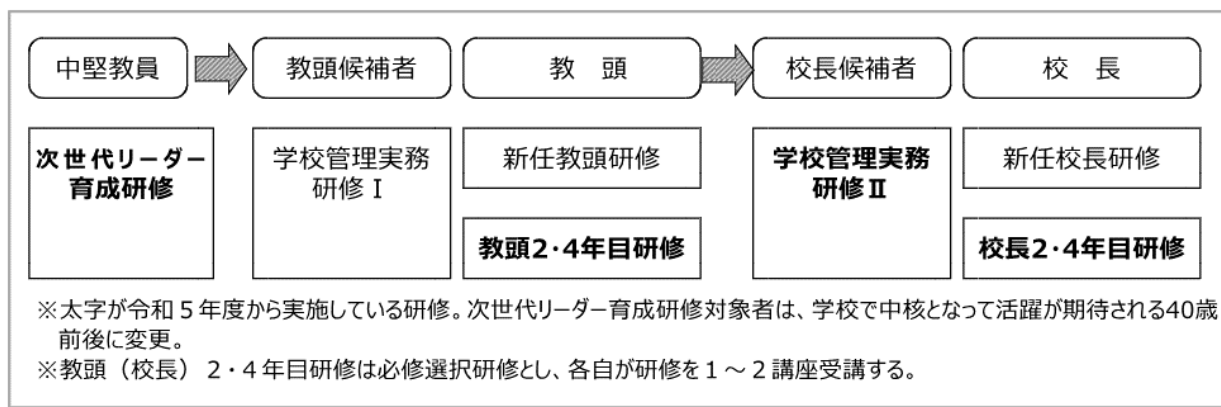
2 新たな教員研修計画の主な変更点とポイント

(1) 本県の教育課題やニーズを踏まえた研修を実施します！

令和4年7月に県内の全教職員・市町村教育委員会を対象に実施した「本県の新たな教員研修計画策定のためのアンケート」の結果を基に、職種や経験に応じた研修を設定し、資質能力の向上を図ります。中でも、本県の課題であり学校現場からのニーズも高かった、小・中・高等学校における特別支援教育、教科指導、ICT活用に関する研修については、重点的に実施していきます。

(2) 「管理職研修」を体系的に実施します！

今後その役割が一層重視される校長や副校長、教頭等に対する研修を拡充、体系化（下図）し、管理職の中核となる能力であるマネジメント力をはじめ、市町村教育委員会からのニーズが高かった管理職に必要な実務的スキルや意識の向上を図ります。



(3) 整備された ICT 環境を一層活用した研修を実施します！

オンラインやオンデマンドによる研修や学習コンテンツを充実することにより、移動にかかる負担や研修時間の制約等を軽減し、必要なときにいつでも学べる研修環境を整備していきます。中でも、放課後の時間に希望者がオンラインで相談できる「ワンポイント相談会」や土曜日に自主的に参加して ICT 活用能力の向上を図る「ミニ ICT 研修」等、教職員が主体的かつ気軽に参加できる研修も一層の充実を図ります。

3 「具現化のための視点」ごとの主な内容

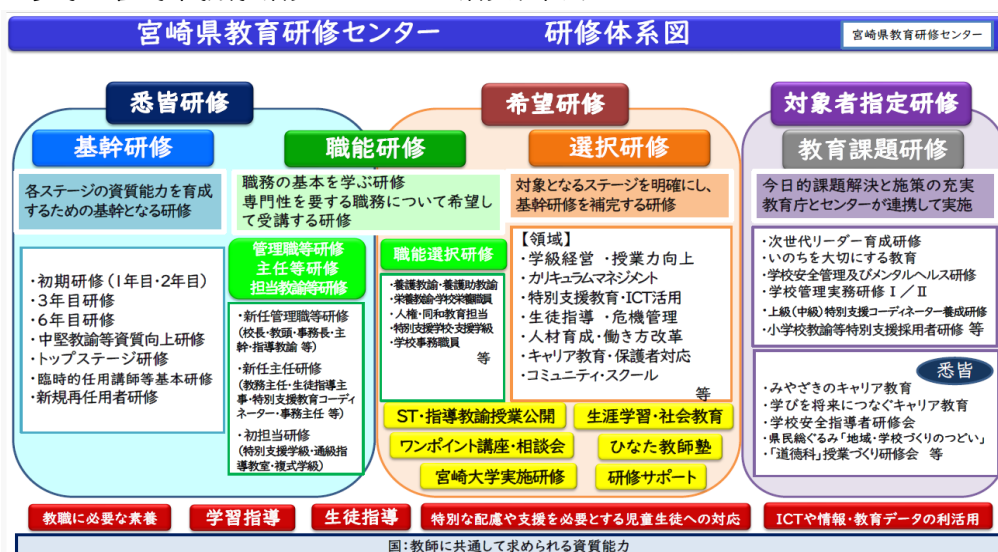
【視点1】 「教員育成指標」に基づいた研修内容を設定する。

(1) 研修体系

県教育研修センター（以下、研修センター）で行う研修については、「教員育成指標」に基づき、各ステージに求められる資質能力を育成する研修となるよう、以下の4つの研修グループが設定されています。

研修グループ	研修内容
基幹研修	各ステージの資質能力を育成するために、経験年数等に応じて行う悉皆研修です。臨時的任用講師等基本研修、初期研修、3年目研修、6年目研修、中堅教諭等資質向上研修、トップステージ研修、新規再任用者研修があります。
職能研修	各職務の基本を学ぶ「新任や初担当となった年に悉皆で行う研修」と、「専門性を要する職務について希望して受講する研修」があります。 「組織への貢献」の視点から研修内容を構築し、その職の役割を理解し実践に役立つようにします。
選択研修	全教職員を対象とする希望研修で、対象となるステージを明確にし、基幹研修を補完する内容を設定します。該当するステージの教職員は優先的に受講できるようにします。
教育課題研修	今日的教育課題の解決と施策の充実のために、受講者を指定して行う研修です。 教育庁各課と研修センターが連携して計画・実施します。

参考 宮崎県教育研修センター 研修体系図



(2) 基幹研修

① 臨時的任用講師等基本研修

教育公務員としての資質の向上を図り、本県職員の一員であるという自覚と責任を培うための研修です。必要な時期に受講できるようオンデマンド研修として設定します。

② 初期研修

新規採用者に対して行う初任者研修を、採用1年目と2年目の2年間で行います。採用1年目の研修日数が減ることで、時間的な余裕をもって業務や研修に当たることができるようにします。

③ 3年目研修・6年目研修

採用6年目までに、教職員としての基本姿勢を獲得しながら、特に授業力と児童生徒理解・指導力を十分身に付けることができるよう、採用後数年は切れ目なく基幹研修を設定し、徹底して資質能力を育成していきます。

採用3年目に「学び続ける教職員としての基礎を身に付ける研修」として、3年目研修を、採用6年目に「教職員としての基礎的・基本的な能力を確立し、得意分野を伸ばす研修」として6年目研修を行います。

④ 中堅教諭等資質向上研修

「学校の中核的役割を果たすミドルリーダーを育成する研修」として中堅教諭等資質向上研修を設定します。

受講時期は、学校の実態や役割に応じ教職経験9年目から11年目^{※1}のうちの1年間とします。研修内容は、自らの実践を振り返り、次の学びにつながる「課題探究」を中心とし、理論と実践の往還を図りながら研修を進めていきます。

ミドルリーダーとして必要とされるスキルの向上を図る研修やニーズに応じて必要な講座を選択できるよう受講者の探究的な学びを支援します。

※1 従来どおり、育児休業等の期間を除いた実質教職勤務年数で数えます。受講する年の決定については、別途通知します。

⑤ 50歳代教員を対象とした研修

50歳代の教員が今後一層意欲をもって職務に当たるとともに、人材育成や地域に貢献できる指導的教員としての意識を高めるために、トップステージ研修を実施します。令和6年度より、基本研修を廃止して対象年齢を50歳^{※2}とし、選択研修を2講座受講して1年間で完結する研修に変更します。

トップステージに求められる資質能力をもとに自分の強みや課題に応じて研修内容を選択できるようにします。

※2 管理職、主幹教諭、指導教諭及び中堅教諭等資質向上研修未受講者は対象外となります。

⑥ 新規再任用者を対象とした研修

新規再任用者が、自己の役割を認識し、本県の教育的課題の解決や学校の活性化に対する使命感とやりがいを高めるために研修を実施します。講義や講話を通して、今後予想される教育的課題への対応やOJTの推進等について、様々な視点から知見を深めることができるようにします。

■ 教員の基幹研修対象年と校外研修日数

対象は、採用〇年目を育児休業等による除算を行わない年数、教職経験〇年目を育児休業等による除算を行う年数として区別しています。

基 幹 研 修	対 象	校 外 研 修 日 数 ^{※3}
臨時的任用講師等 基本研修	新規任用年度	1日
初 期 研 修	採用1年目	小・中・義11日 県立10日 養護教諭・栄養教諭 ^{※4} は10日
	採用2年目	2日
3 年 目 研 修	採用3年目	1日 他に選択研修2講座
6 年 目 研 修	採用6年目	2日 養護教諭・栄養教諭は3日
中 堅 教 諭 等 資 質 向 上 研 修	教職経験9年目 から11年目のう ちの1年間	小中義6日 他に選択研修2講座 県立5日 他に選択研修3講座 養護教諭5日 他に選択研修3講座 栄養教諭6日 他に選択研修2講座
トップステージ研修	50歳になる年度	選択研修2講座
新規再任用者研修	新規再任用年度	0.5日

※3 校外研修は、オンライン・オンデマンド研修を含みます。実習教師、寄宿舎指導員及び技師等は研修内容に応じた受講となるため、記載していません。

※4 学校栄養職員も対象となります。以下、栄養教諭を学校栄養職員と読み替えてください。

(3) 選択研修

選択研修は、各ステージで高めたい資質能力であるとともに、ニーズ調査の結果^{※5}を参考に受講者のニーズに合致するものとなる内容を行います。

教育庁各課が実施する研修の受講対象者や研修内容の重複を避け、毎年行う受講希望者数やアンケート^{※6}結果を参考にニーズを捉え、内容を精選します。

※5 全教職員と管理職ならびに市町村教育委員会を対象に令和4年度に行った研修ニーズ調査

※6 各研修後に実施し、満足度や参考になった点を記述するアンケート

【視点2】 学校や教職員の課題やニーズに対応した研修を充実させる。
(Off-JTの充実)

(1) 学力向上につながる教科指導研修の充実

学力向上は本県の重要な課題です。授業力を確実に身に付けられるように研修を計画します。

基幹研修における授業研修は、校内での実践との関連を図り、個々の課題に応じて、実践的に学ぶことができるようにします。選択研修においては、教科に関する研修や講座、オンラインによる教科相談会を設定し、個別のニーズに対応した研修を選べるようにします。

(2) 特別支援教育に関する研修の充実

特別支援教育に関する研修の充実は、国の動向や本県の課題から鑑みても必要不可欠です。特別な配慮や支援を要する児童生徒への適切な支援を行える実践力が身に付けられるように研修を計画します。

基幹研修においては、障がいの特性等に関する理解や特別支援教育に関する基礎的な知識、個に応じた分かりやすい指導内容や指導方法について、段階的に学ぶことができるようにします。選択研修においては、管理職を対象とした特別支援教育の視点を生かした学校経営に関する研修や通常の学級に在籍する児童生徒への支援の在り方に関する研修や講座を設定し、個別のニーズに対応した研修を選べるようにします。

また、放課後の時間を活用して勤務地からオンラインで受講することができるワンポイント講座を開講します。

(3) ICT活用能力の向上につながる研修の充実

教職員のICT活用能力の向上は本県の重要な課題です。児童生徒の情報活用能力の育成や教科指導におけるICT活用及び働き方改革につながる校務のICT活用の推進が図られるよう研修を計画します。

基幹研修においては、教育の情報化の背景や必要性を学ぶとともに、幅広く基礎的なICT活用能力を育成します。選択研修においては、アプリケーションごとに実践的な学びができる研修や講座を設定し、個別のニーズに対応した研修を選べるようにします。

(4) 地域との連携・協働に関する研修の充実

「社会に開かれた教育課程」の実現、社会的な教育基盤構築の観点等から、地域と学校の連携・協働が求められています。学校と地域・家庭等が相互にパートナーとして機能する教育体制を構築し、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）と地域学校協働活動を一体的に推進するためのポイントを研修内容として取り上げます。

【視点3】 管理職のマネジメント等に係る研修の新設・拡充を図る。

管理職として必要なリーダーシップ、人材育成能力や外部折衝力、管理運営能力等の資質の向上を図ります。

職能研修では、新任校長研修・新任教頭研修の内容拡充を図ります。また、在職2年目と4年目の校長、教頭に対する選択研修を設け、オンラインで1～2講座を選択して受講することとします。

教育課題研修として、令和5年度から校長候補者に対する学校管理実務研修Ⅱを新設し、校長の実務やマネジメント力の基礎について学びます。

なお、講座の一部をオンライン配信することで、より多くの管理職がニーズに応じて選択できるようにします。

～ 管理職研修 全体像 ～

宮崎県教育研修センター

研修名	悉皆研修	選択研修	研修グループ	備考
校長4年目研修		1講座	選択研修 (必修)	
校長2年目研修		2講座	選択研修 (必修)	
新任校長研修	3日		職能研修	
学校管理実務研修Ⅱ	2日		教育課題研修	

研修名	悉皆研修	選択研修	研修グループ	備考
教頭4年目研修		1講座	選択研修 (必修)	
教頭2年目研修		2講座	選択研修 (必修)	
新任教頭研修	2日		職能研修	
学校管理実務研修Ⅰ	2日		教育課題研修	

【視点4】 学校における校内研修やOJTの充実を支援する。(OJTの推進)

(1) 校内における研修の支援


学校が主体的に取り組む校内研修やOJTを支援するため、研修サポートを行います。研修サポートでは、学校の要請に応じて指導主事等を派遣し、講義・演習、講話、指導助言を行います。

また、学校単位で受講できるオンラインでの研修講座やオンデマンド研修を設定することで、校内研修で活用できるようにします。

(2) OJT推進に関する研修の設定

校内において日常的にOJTが行われ、教員一人一人が同僚職員から学ぶことができるように、基幹研修ではジョイント研修(下図参照)を設定します。選択研修においては、OJTをより効果的に行うための研修を設定します。

■ ジョイント研修イメージ図

後輩教員	ジョイント 研 修	先輩教員
<ul style="list-style-type: none">○ 先輩の授業等の参観や助言を通して、自己の課題に応じた資質能力の向上に役立てる。○ 経験年数に応じた具体的な教員像を獲得する。		<ul style="list-style-type: none">○ 後輩への指導を通して、自身の指導等を振り返るとともに、今後身に付けるべき資質能力に気付く。○ 研修の経験を生かし、校内での実践への意欲を高める。

【視点5】 教職員が主体的に学べる環境づくりを行う。

(オンラインやオンデマンド研修、学習コンテンツの充実など、自主研修の環境の充実)

(1) インターネット上の研修コンテンツの充実

「インターネットで e-研修」^{※7}にスーパーティーチャーの公開授業や研修の様子を撮影した動画と使用した資料を掲載することにより、教職員がいつでも場所を選ばず研修ができるよう支援します。

※7 研修センターの動画配信サイトで、研修の講義や授業の動画を視聴することができます。学校に配付されたパスワードを入力する必要があり、県内の教職員のみが視聴できます。

(2) 自主研修の充実

教職員の自主的な教育研究活動の促進を図るために、自主研究グループへの指導主事等の派遣、会場や資料の提供など、自主研修の充実に向けた支援をします。

また、ICTの利点を生かして実施する教科指導や特別支援教育に関するワンポイント講座・相談会などの1時間程度のオンライン研修や、オンデマンド研修のための学習コンテンツを充実させることにより、教職員の主体的な学びをサポートする環境を整備します。

土曜日に自主的に学べる研修講座も設定し、教職員が主体的かつ気軽に参加できる研修も一層充実を図ります。

配慮事項

○ **臨時的任用講師の研修機会の保障**

臨時的任用講師については、これまで同様、今後も研修機会を保障します。

○ **実習教師、寄宿舎指導員、技師等の研修機会の保障**

実習教師、寄宿舎指導員、技師等の研修については、基幹研修において設定し、研修機会を保障します。

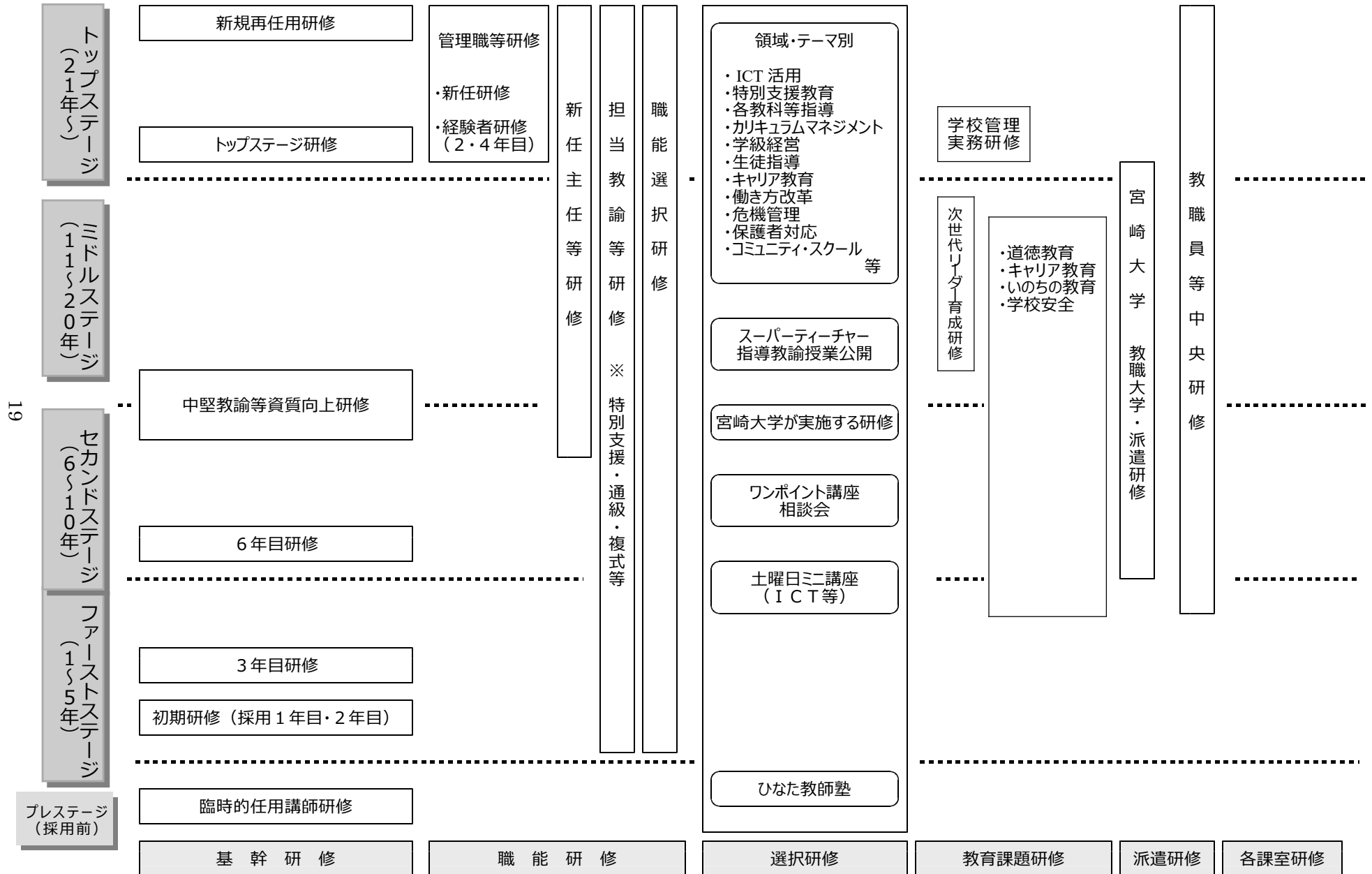
○ **育児休業等からの復帰支援**

育児休業等からの現場復帰に不安を抱える教員に対し、復帰に備えて自主的に研修ができるよう、選択研修の講座やオンデマンド研修の周知を図ります。

○ **大学との連携**

派遣研修の実施、大学による教科研修や各種研修の講師派遣依頼など、大学と連携することで研修内容の一層の充実を図ります。

令和6年度 教員研修体系図



第4章 教職員研修一覧

次ページ以降に、令和6年度に宮崎県教育委員会が実施する教職員研修の一覧を掲載しています。

- (1) 教育政策課
- (2) 財務福利課
- (3) 高校教育課
- (4) 義務教育課
- (5) 特別支援教育課
- (6) 教職員課
- (7) 生涯学習課
- (8) スポーツ振興課
- (9) 文化財課
- (10) 人権同和教育課
- (11) 中部教育事務所
- (12) 南部教育事務所
- (13) 北部教育事務所
- (14) スポーツ指導センター
- (15) 教育研修センター

(1) 教育政策課

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
選択研修	学校教育の情報化指導者養成研修	希望	小中義高特	管理職、教職員	未定	オンラインとオンデマンド研修	各勤務校	5-①②③④	教育政策課
その他	ICT教育エリアミーティング(1学期)	希望	小中義高特	ICT教育推進リーダー等	5月20,21,24日	対面研修	調整中	5-①②③④	教育政策課
その他	ICT教育エリアミーティング(3学期)	希望	小中義高特	ICT教育推進リーダー等	1月20,21,24日	対面研修	調整中	5-①②③④	教育政策課

(2) 財務福利課

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
	教育研修センターに記載								財務福利課

(3) 高校教育課

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
その他	新時代に対応した高校授業改革推進事業(指導・評価研究部門)研究会	希望	高	高等学校教員	①5月9日 ②2月10日	対面研修	県庁7号館・防災庁舎	2-①②③④	高校教育課
その他	新時代に対応した高校授業改革推進事業(マネジメント・探究学習研究部門)研修会	希望	高	高等学校教員	①5月17日 ②3月14日	オンライン研修	各学校	2-④	高校教育課
その他	宮崎県高等学校・中等教育学校(後期課程)教育課程研究協議会	希望	高特	高等学校・中等教育学校・特別支援学校教員	8月1・2・5・6・7・8日	対面研修	防災庁舎・武道館	2-①②③④	高校教育課
その他	外国語指導助手指導力向上研修	希望	高	県及び市町村教育委員会所属ALT	2月14日	対面研修	教育研修センター	2-①②③	高校教育課
その他	留学支援担当者研修会	希望	高	留学支援担当者	9月	オンライン研修	各学校	3-③	高校教育課
その他	資質・能力育成研究会(指導・評価)公開授業	希望	高	高等学校教員	9月～11月	対面研修	関係高等学校	2-①②③④	高校教育課
その他	専門学科合同研修会(世界とつながる高校生海外留学支援事業)	希望	高	家庭科の教諭、実習教師、実習助手、講師	調整中	対面研修	調整中	2-①②③④	高校教育課
その他	福祉科指導者研修会(世界とつながる高校生海外留学支援事業)	希望	高	福祉科の教諭、講師	調整中	対面研修	調整中	2-①②③④	高校教育課
その他	農業科指導者研修会(世界とつながる高校生海外留学支援事業)	希望	高	農業科の教諭、実習教師、実習助手、講師	調整中	対面研修	調整中	2-①②③④	高校教育課
その他	工業科指導者研修会(世界とつながる高校生海外留学支援事業)	希望	高	工業科の教諭、実習教師、実習助手、講師	調整中	対面研修	調整中	2-①②③④	高校教育課
その他	水産科指導者研修会(世界とつながる高校生海外留学支援事業)	希望	高	水産科の教諭、実習教師、実習助手、講師	調整中	対面研修	調整中	2-①②③④	高校教育課
その他	商業科指導者研修会(世界とつながる高校生海外留学支援事業)	希望	高	商業科の教諭、実習教師、実習助手、講師	調整中	対面研修	調整中	2-①②③④	高校教育課
その他	家庭科指導者研修会(世界とつながる高校生海外留学支援事業)	希望	高	家庭科の教諭、実習教師、実習助手、講師	調整中	対面研修	調整中	2-①②③④	高校教育課

(4) 義務教育課

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
その他	小学校外国語指導力向上研修(中部)	希望	小	外国語初担当、指導に不安を持つ教員等	5月20日	対面研修	教育研修センター	2-①②③	義務教育課
その他	小学校外国語指導力向上研修(北部)	希望	小	外国語初担当、指導に不安を持つ教員等	5月21日	対面研修	大王谷コミュニティセンター	2-①②③	義務教育課
その他	小学校外国語指導力向上研修(南部)	希望	小	外国語初担当、指導に不安を持つ教員等	5月22日	対面研修	未定	2-①②③	義務教育課
その他	小学校外国語授業研修(中部)	希望	小	外国語専科加配教員 外国語を指導する教員	10月31日	対面とオンデマンド研修	未定	2-①②③④	義務教育課
その他	小学校外国語授業研修(北部)	希望	小	外国語専科加配教員 外国語を指導する教員	11月8日	対面とオンデマンド研修	未定	2-①②③④	義務教育課
その他	小学校外国語授業研修(南部)	希望	小	外国語専科加配教員 外国語を指導する教員	1月31日	対面とオンデマンド研修	未定	2-①②③④	義務教育課
その他	中学校外国語指導力向上研修(中部)	希望	中	中部地区の中学校から英語科職員を各校1名	7月9日	対面研修	教育研修センター	2-①②③	義務教育課
その他	中学校外国語指導力向上研修(北部)	希望	中	北部地区の中学校から英語科職員を各校1名	7月10日	対面研修	大王谷コミュニティセンター	2-①②③	義務教育課
その他	中学校外国語指導力向上研修(南部)	希望	中	南部地区の中学校から英語科職員を各校1名	7月11日	対面研修	未定	2-①②③	義務教育課
その他	中学校外国語リーダー養成研修	希望	中	各地区のリーダー候補者 中部3名 南部2名 北部2名	5月10日	対面研修	県教育研修センター	2-①②③	義務教育課
その他	中学校外国語リーダー養成研修(授業参観)	希望	中	各地区のリーダー候補者 中部3名 南部2名 北部2名	10月28日	対面研修	未定	2-①②③	義務教育課
その他	中学校外国語リーダー養成研修(授業参観)	希望	中	各地区のリーダー候補者 中部3名 南部2名 北部2名	12月9日	対面研修	未定	2-①②③	義務教育課
その他	中学校外国語リーダー養成研修(授業参観)	希望	中	各地区のリーダー候補者 中部3名 南部2名 北部2名	12月10日	対面研修	未定	2-①②③	義務教育課
その他	次世代リーダー育成研修	指定	小中義高特	学校で中核となって活躍が期待される35歳以上45歳以下	7月下旬～8月上旬	対面研修	教育研修センター	1-①②③④⑤⑥ 2-①②③④、3-①②④ 4-①、5-①	義務教育課
その他	環境教育指導者研修会	指定	小中義高	環境教育担当者	4月23日	オンライン研修	防災庁舎	1-③④ 2-①	義務教育課
その他	読書活動推進事業に係る研修Ⅰ	指定	小中	加配校長及び担当者	5月10日	対面研修	未定	1-③ 1-2,5	義務教育課
その他	読書活動推進事業に係る研修Ⅱ	指定	小中	加配校 担当者	8月上旬	対面研修	未定	1-③	義務教育課
その他	第1回ひなたの学びミーティング	希望	小中義	教諭、教務主任、研究主任	5月上旬	オンライン研修	各学校等	1-③④ 2-④	義務教育課
その他	第2回ひなたの学びミーティング	希望	小中義	教諭、教務主任、研究主任	7月上旬	オンライン研修	県内7地区	1-③④ 2-④	義務教育課
その他	第3回ひなたの学びミーティング	希望	小中義	教諭、教務主任、研究主任	10月下旬	オンライン研修	各学校等	1-③④ 2-④	義務教育課
その他	第4回ひなたの学びミーティング	希望	小中義	教諭、教務主任、研究主任	1月中旬	オンライン研修	各学校等	1-③④ 2-④	義務教育課
その他	幼保小連携継続研修	希望	幼保小義	幼保小連携担当者	11月17日	オンライン研修	各学校等	2-①	義務教育課
その他	授業づくり研修	希望	小中義	各教科担当者	8月～1月	対面とオンライン研修	各学校等	2-①②③④	義務教育課
その他	ひなたの学びフェス	希望	小中義	各小・中・義務教育学校から1名	2月14日	対面研修	宮崎大学(予定)	1-③④ 2-③④ 3-①②	義務教育課

(5) 特別支援教育課

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Rows include various training sessions for special education staff, such as '作業学習指導者養成研修会' and '特別支援学校医療的ケア実施教員等研修'.

(6) 教職員課

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Rows include training for school compliance, such as '公立学校コンプライアンス研修'.

(7) 生涯学習課

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Rows include social education training, such as '社会教育主事講習【A】' and '社会教育主事講習【B】'.

(8) スポーツ振興課

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Contains one row for 'スポーツ指導センターに記載'.

(9) 文化財課

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Contains one row for '出前講座'.

(10) 人権同和教育課

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Rows include human rights and social education training, such as '人権教育・SOSの出し方に関する教育推進校連絡協議会'.

(1) 中部教育事務所

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Rows include activities like '学校事務職員実務研修' and '特別支援教育エリア研修'.

(2) 南部教育事務所

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Rows include activities like '学校事務職員実務研修' and '特別支援教育エリア研修'.

(3) 北部教育事務所

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Rows include activities like '学校事務職員実務研修' and '特別支援教育エリア研修'.

(4) スポーツ指導センター

Table with 10 columns: 研修区分, 研修名, 研修形態, 受講可能校種, 対象者, 実施日, 研修方法, 研修場所, 育成指標, 担当課. Rows include activities like '幼児児童の楽しい水遊び' and '小学校体育地区別講習会'.

(15) 教育研修センター

基幹研修

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
基幹研修	初期研修1年目 教諭等	必修	小中義高特	採用1年目の教諭、実習教師、寄宿舎指導員、技師	小・中・義→7日(7日間) 県立→10日(10日間)	対面とオンラインとオンデマンド研修	教育研修センター 各勤務校等	1-①②③④⑤⑥、2-①②③④ 3-①②③④、4-①② 5-①②③④	教育研修センター
基幹研修	初期研修2年目 教諭等	必修	小中義高特	採用2年目の 教諭、実習教師、寄宿舎指導員、技師	2日(2日間)	対面研修	教育研修センター	1-①②、2-①②③④ 3-①②③④、4-①②	教育研修センター
基幹研修	初期研修1年目 教諭	必修	小中義	採用1年目の教諭	教育事務所 2日間	対面研修	各教育事務所	1-①②、2-①②③④ 4-①②	各教育事務所
基幹研修	初期研修1年目 教諭	必修	小中義	採用1年目の教諭	市町村教育委員会 2日間	対面研修	各市町村	1-①②、4-①②	市町村教育委員会
基幹研修	初期研修1年目 養護教諭	必修	小中義高特	採用1年目の養護教諭	10日(10日間)	対面とオンラインとオンデマンド研修	教育研修センター 各勤務校	1-①②③④⑤⑥、3-①② 4-①②、5-①②③④、 6-①②③④⑤	教育研修センター
基幹研修	初期研修2年目 養護教諭	必修	小中義高特	採用2年目の養護教諭	2日(2日間)	対面研修	教育研修センター	1-①②、3-①① 4-①②、6-②④⑥	教育研修センター
基幹研修	初期研修1年目 栄養教諭	必修	小中義高特	採用1年目の栄養教諭	10日(10日間)	対面とオンラインとオンデマンド研修	教育研修センター 各勤務校等	1-①②③④⑥、3-①② 4-①②、5-①、7-①②	教育研修センター
基幹研修	初期研修2年目 栄養教諭	必修	小中義高特	採用2年目の栄養教諭	2日(2日間)	対面研修	教育研修センター	2-①、4-②、7-①②	教育研修センター
基幹研修	3年目研修 教諭等	必修	小中義高特	採用3年目の教諭、実習教師	3日(選択含む)	対面研修	教育研修センター等	1-①③、2-③④、3-②	教育研修センター
基幹研修	3年目研修 養護教諭	必修	小中義高特	採用3年目の養護教諭	3日(選択含む)	対面研修	教育研修センター	1-①、6-①	教育研修センター
基幹研修	3年目研修 栄養教諭	必修	小中義高特	採用3年目の栄養教諭	3日(選択含む)	対面研修	教育研修センター	1-①③、2-②、7-①②	教育研修センター
基幹研修	6年目研修 教諭等	必修	小中義高特	採用6年目の 教諭、実習教師、 寄宿舎指導員、技師	2日(2日間)	対面研修	教育研修センター	1-③⑤、7-①②	教育研修センター
基幹研修	6年目研修 養護教諭	必修	小中義高特	採用6年目の養護教諭	3日(3日間)	対面とオンラインとオンデマンド研修	教育研修センター 各勤務校等	1-②③④⑤⑥、4-①② 5-①②③④、6-①②	教育研修センター
基幹研修	6年目研修 栄養教諭	必修	小中義高特	採用6年目の栄養教諭	3日(3日間)	対面研修	教育研修センター等	1-③⑤、7-①	教育研修センター
基幹研修	中堅教諭等資質向上研修 教諭等	必修	小中義高特	教職経験9～11年目の 教諭、実習教師、 寄宿舎指導員、技師	8日(選択含む)	対面とオンラインとオンデマンド研修	教育研修センター 各勤務校	1-①③④⑥、2-①②③④ 3-③	教育研修センター
基幹研修	中堅教諭等資質向上研修 教諭	必修	小中義	教職経験9～11年目の 小・中・義の教諭	市町村教育委員会 1日間	対面研修	各市町村		市町村教育委員会
基幹研修	中堅教諭等資質向上研修 養護教諭	必修	小中義高特	教職経験9～11年目の 養護教諭	共通研修5日	対面とオンラインとオンデマンド研修	教育研修センター 各勤務校等	1-①③⑤、2-②③、3-①② 6-①②③④⑤⑥	教育研修センター
基幹研修	中堅教諭等資質向上研修 栄養教諭	必修	小中義高特	教職経験9～11年目の 栄養教諭	共通研修6日	対面とオンラインとオンデマンド研修	教育研修センター 各勤務校等	1-①③⑤⑥、2-①②③④ 3-①② 5-①、6-②、7-①②	教育研修センター
基幹研修	新規再任用者研修	必修	小中義高特	新規再任用者	7月1日(月) ～8月30日(金)	オンデマンド研修	各勤務校等	1-①②③⑤	教育研修センター
基幹研修	トップスタン研修	指定	小中義高特	教諭・養護教諭・ 栄養教諭・学校栄養職員・ 実習教師・寄宿舎指導員・技師	選択研修2日	その他	各勤務校等	1-①⑤	教育研修センター
基幹研修	臨時的任用講師等基本研修	必修	小中義高特	臨時的任用職員	6月17日(月)～ 7月12日(金)	オンデマンド研修	各勤務校	1-②、2-②、3-①、4-①、 5-②	教育研修センター

職能研修

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
職能研修	職能研修「新任校長」	必修	小中義高特	新任校長	5月9日(木) 5月10日(金) 10月8日(火)	対面研修	教育研修センター	1-1・2・3・4・5	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任教頭」	必修	小中義高特	新任教頭	5月14日(火) 7月12日(金)	対面研修	教育研修センター	1-1・2・3・4・5	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任事務長」	必修	高特	新任事務長	5月9日(木) 7月12日(金)	対面研修	教育研修センター		教育研修センター
職能研修	職能研修「新任事務主幹」	必修	小中義	新任事務主幹	5月9日(木) 7月12日(金)	対面研修	教育研修センター		教育研修センター
職能研修	職能研修「新任主幹教諭」	必修	小中義高特	新任主幹教諭	6月28日(金)	オンライン研修	各勤務校等	1-③	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任指導教諭」	必修	小中義高特	新任指導教諭	5月23日(木)	対面研修	県防災庁舎	1-①③	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任教務主任」	必修	小中義高特	新任教務主任	6月4日(火)	オンライン研修	各勤務校等	1-③	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任生徒指導主事」	必修	小中義高特	新任生徒指導主事	4月22日(月)	オンライン研修	各勤務校	3-①②	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任進路指導主事」	必修	中義高特	新任進路指導主事	4月26日(金)	オンライン研修	各勤務校	1-③、3-③	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任保健主事」	必修	小中義高特	新任保健主事	5月15日(水) ～6月19日(水)	オンデマンド研修	各勤務校等	1-③	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任特別支援教育コーディネーター」	必修	小中義高	新任特別支援教育 コーディネーター	4月22日(月)	対面研修	教育研修センター	4-②	教育研修センター
職能研修	職能研修「新任事務主任(県立)」	必修	高特	県立学校の 新任事務主任	5月13日(月)	対面研修	教育研修センター		教育研修センター
職能研修	職能研修「新任共同学校事務室長等」	必修	小中義	新任の 共同学校事務室長等	5月13日(月)	対面研修	教育研修センター		教育研修センター
職能研修	職能研修「学校事務新規採用・初担当者研修」	必修	小中義高特	新規採用及び知事部局等から 初めて公立小・中・県立学校に 転任した事務職員 (主事・主任主事・事務主査)	5月7日(火) 9月24日(火)	対面研修	教育研修センター		教育研修センター
職能研修	職能研修「複式学級初担任」	必修	小中義	複式学級初担任者	①4月22日 ～5月22日(水) ②5月27日(月)(県北) ③6月6日(木)(県南)	オンデマンド 対面研修	①各勤務校等 ②③各学校	1-③、2-③	教育研修センター
職能研修	職能研修「特別支援学級初担任」	必修	小中義	特別支援学級初担任者	5月13日(月) 8月7～9日(水)～(金)	対面とオンライン研修	各勤務校 県内3会場	4-②	教育研修センター
職能研修	職能研修「通級指導教室初担当」	必修	小中義高	通級指導教室初担当者	4月17日(水)	対面研修	教育研修センター	1-③、3-②、4-②	教育研修センター

職能選択研修

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
職能選択研修	判断力・実践力を高めるフィジカルアセスメント	希望	小中義高特	全教職員	7月9日(火)	対面研修	教育研修センター	6-②、II-1	教育研修センター
職能選択研修	健康相談及び保健指導の在り方	希望	小中義高特	全教職員	12月12日(木)	対面とオンライン研修	教育研修センター 各勤務校	6-⑤、I-2	教育研修センター
職能選択研修	学校給食の充実と学校における食育の推進	希望	小中義高特	栄養教諭・学校栄養職員	9月6日(金)	対面研修	教育研修センター	7-①②	教育研修センター
職能選択研修	食に関する現代的課題に対応したスキルアップ研修	希望	小中義高特	栄養教諭・学校栄養職員	12月10日(火)	対面研修	教育研修センター	5-①②③④、7-①②	教育研修センター
職能選択研修	子供の特性に応じたICT機器の活用 ～理論と特別支援学校・小学校の実践から学ぶ～	希望	小中義高特	全教職員	10月30日(水)	オンライン研修	各勤務校	2-②、4-②、I-1	教育研修センター
職能選択研修	自立活動の指導の実態把握から評価まで ～理論と特別支援学校の実践から学ぶ～	希望	小中義高特	全教職員	8月29日(木)	オンライン研修	各勤務校	2-②、4-②、5-③、I-1	教育研修センター
職能選択研修	学校事務職員キャリアアップ1	希望	小中義高特	全事務職員	6月13日(木)	対面研修	教育研修センター		教育研修センター
職能選択研修	学校事務職員キャリアアップ2	希望	小中義高特	全事務職員	9月12日(木) 9月13日(金)	対面研修	教育研修センター		教育研修センター
職能選択研修	学校事務職員キャリアアップ3	希望	小中義高特	全事務職員	10月24日(木)	対面研修	教育研修センター		教育研修センター

選択研修

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
選択研修	教職員のメンタルヘルス(セルフケア)	希望	小中義高特	全教職員	6月3日(月)～ 12月31日(火)	オンデマンド研修	各勤務校	1-⑤	教育研修センター
選択研修	コミュニティ・スクールのさらなる充実のために	希望	小中義高特	全教職員	6月7日(金)	オンラインとオンデマンド研修	各勤務校	1-④、I-4	教育研修センター
選択研修	学校全体で取り組む"働き方改革"	希望	小中義高特	全教職員	7月4日(木)	オンライン研修	各勤務校	1-③、I-1	教育研修センター
選択研修	教職員のメンタルヘルス(管理職対象)	希望	小中義高特	管理職	7月12日(金)	オンライン研修	各勤務校	I-2・5	教育研修センター
選択研修	保護者とのよりよい関係づくり(若手教員向け)	希望	小中義高特	全教職員	10月8日(火)	オンライン研修	各勤務校	1-②、3-②	教育研修センター
選択研修	管理職のための危機管理研修① 校内事故への対応	希望	小中義高特	管理職	11月11日(月)	オンライン研修	各勤務校	I-2・5	教育研修センター
選択研修	管理職のための危機管理研修② 学校と保護者とのよりよい関係づくり	希望	小中義高特	管理職	10月8日(火)	オンライン研修	各勤務校	I-4・5	教育研修センター
選択研修	管理職のための危機管理研修③ 組織マネジメント～学校における危機管理～	希望	小中義高特	管理職	7月12日(金)	オンライン研修	各勤務校	I-3・5	教育研修センター
選択研修	社会とのつながりを生かした学校経営の在り方～これからの時代に 求められる管理職の役割～	希望	小中義高特	管理職	10月29日(火)	オンライン研修	各勤務校	I-1・2	教育研修センター
選択研修	学校組織マネジメント	希望	小中義高特	校長	12月5日(木)	オンライン研修	各勤務校	I-2・5	教育研修センター
選択研修	授業づくり1 基本のき～小学校算数科を中心に～	希望	小中義高特	全教職員	7月29日(月)	オンライン研修	各勤務校	2-②	教育研修センター
選択研修	授業づくり2 これからの時代に求められる授業づくり	希望	小中義高特	全教職員	10月11日(金)	対面研修	教育研修センター	2-④、3-①	教育研修センター
選択研修	授業づくり3 学校全体で取り組む授業改善～ICTの効果的な活用～	希望	小中義高特	全教職員	① 7月8日(月) ② 10月15日(火)	オンライン研修	各勤務校	2-④、5-②、I-1、I-3	教育研修センター
選択研修	授業づくり4 教科研修(小学校 国語) ～物語文・説明文の指導を中心に～	希望	小義	教諭等	6月、9月、11月	対面研修	教育研修センター	2-①②③④	教育研修センター
選択研修	授業づくり4 教科研修(小学校 算数) ～「ひなたの学び」の具現化を目指して～	希望	小義	教諭等	6月、9月、11月	対面研修	教育研修センター	2-①②③④	教育研修センター
選択研修	授業づくり4 教科研修(中学校 国語) ～国語科におけるICTの効果的な活用を中心に～	希望	中義	教諭等	6月、9月、11月	対面研修	教育研修センター	2-①②③④	教育研修センター
選択研修	授業づくり4 教科研修(中学校 数学) ～数学科におけるICTの効果的な活用を中心に～	希望	中義	教諭等	6月、9月、11月	対面研修	教育研修センター	2-①②③④	教育研修センター
選択研修	授業づくり4 教科研修(中学校 英語) ～英語科における言語活動の充実とICTの効果的な活用を中心に～	希望	中義	教諭等	7月、9月、11月	対面研修	教育研修センター	2-①②③④	教育研修センター
選択研修	授業づくり5 これからの時代に求められる学力と授業づくり (国社数理英)～中学校の作問を中心に～	希望	小中義高特	全教職員	8月6日(火)	オンライン研修	各勤務校	2-①②、I-1・3	教育研修センター
選択研修	学級づくり1 基本のき～小学校の実践から～	希望	小中義高特	全教職員	8月30日(金)	オンライン研修	各勤務校	3-①②④	教育研修センター
選択研修	学級づくり2 ～学級経営が上手いかわくなる前に～	希望	小中義高特	全教職員	6月11日(火)	オンライン研修	各勤務校	3-①②④	教育研修センター
選択研修	学校に行きづらさを感じている子どもたちへの支援	希望	小中義高特	全教職員	7月23日(火)	オンライン研修	各勤務校	3-①②、I-4・5	教育研修センター
選択研修	児童生徒の発達を支持する生徒指導 ～学校での実践事例、運用について～	希望	小中義高特	全教職員	9月19日(木)	対面研修	教育研修センター	3-①②、I-1・2	教育研修センター
選択研修	高等学校における学びの多様化の実現	希望	高	全教職員	11月14日(木)	対面研修	教育研修センター	3-①②、I-4・5	教育研修センター
選択研修	多様な子供たちの学びを支える 授業のユニバーサルデザイン	希望	小中義高特	全教職員	6月27日(木)	オンライン研修	各勤務校	2-③、3-①、4-①、I-1	教育研修センター
選択研修	学習にまずきを抱える児童生徒の理解し易い具体的な支援の方法 ～読み書きや計算の苦手な生徒に合わせた教材とは～	希望	小中義高特	全教職員	8月20日(火)	オンライン研修	各勤務校	2-①、4-①、I-1	教育研修センター
選択研修	インクルーシブ時代の管理職のリーダーシップ ～校内支援体制整備における管理職のリーダーシップを学ぶ～	希望	小中義高特	管理職・トップステージの 教諭等	9月13日(金)	対面研修	教育研修センター	3-②、4-①、I-2・4	教育研修センター
選択研修	インクルーシブな学校をつくるために 管理職としてできること	希望	小中義高特	管理職・トップステージの 教諭等	11月8日(金)	オンライン研修	各勤務校	3-④、4-①、I-2・4	教育研修センター
選択研修	授業に活かせるICT活用 GoogleWorkspace 基本から応用まで ～基本ツールからGoogle Classroomの活用まで～	希望	小中義高特	全教職員	7月16日(火) 12月16日(月)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	業務に活かせるICT活用 Excel 基本編 ～表の作成から基本的な関数まで～	希望	小中義高特	全教職員	7月22日(月) 1月16日(木)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	業務に活かせるICT活用 Excel 応用編 ～関数の活用から様々な機能の応用～	希望	小中義高特	全教職員	7月22日(月) 1月16日(木)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	授業に活かせるICT活用 小学校プログラミング 編 ～プログラミング基礎から実習まで～	希望	小中義高特	全教職員	8月8日(木)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	業務に活かせるICT活用 Word 基本編 ～一から作成するWord文書作成～	希望	小中義高特	全教職員	8月29日(木)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	業務に活かせるICT活用 Word 応用編 ～Word仕事術・お役立ち機能～	希望	小中義高特	全教職員	8月29日(木)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	授業に活かせるICT活用 ロイポート 編 ～基本操作から協働的な学習まで～	希望	小中義高特	全教職員	9月18日(水)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	授業に活かせるICT活用 PowerPoint 基本編 ～一から始める PowerPoint教材作成～	希望	小中義高特	全教職員	10月1日(火)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	授業に活かせるICT活用 PowerPoint 応用編 ～動画やインタラクティブ(双方向)ツールを使用したPowerPoint～	希望	小中義高特	全教職員	10月1日(火)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター
選択研修	授業に活かせるICT活用 Zoom 編 ～初めてのZoomホスト～	希望	小中義高特	全教職員	11月12日(火)	対面研修	教育研修センター	5-①②、II-1	教育研修センター

教育課題研修

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
教育課題研修	「道徳科」授業づくり研修会	悉皆	小中義	教諭等	7月10日(水)	対面とオンライン研修	教育研修センター 各勤務校	2-①②④	義務教育課 教育研修センター
教育課題研修	みやざきのキャリア教育①	悉皆	高特	管理職 県立キャリア教育推進リーダー	5月29日(水)	対面とオンライン研修	教育研修センター 各勤務校	1-③、3-③、I-1・2	高校教育課 特別支援教育課 教育研修センター
教育課題研修	みやざきのキャリア教育②	悉皆	高特	県立キャリア教育推進リーダー	11月22日(金)	対面研修	教育研修センター	1-③、3-③、I-1・2	高校教育課 特別支援教育課 教育研修センター
教育課題研修	いのちを大切にす教育	悉皆	小中義高特	全教職員	5月28日(火)	オンライン研修	各勤務校	1-①、3-①	人権同和教育課 教育研修センター
教育課題研修	学校管理実務研修Ⅰ	指定	小中義高特	教諭等	12月2日(月) 12月3日(火)	対面研修	教育研修センター	I-1・2・3・4・5、II-1	義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 教育研修センター
教育課題研修	学校管理実務研修Ⅱ	指定	小中義高特	副校長・教頭	12月4日(水) 12月5日(木)	対面研修	教育研修センター	I-1・2・3・4・5、II-1	義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 教育研修センター
教育課題研修	次世代リーダー育成研修	指定	小中義高特	教諭・養護教諭・ 栄養教諭	7月2日(火) 7月25日(木) ~8月6日(火)	対面研修	教育研修センター	1-①②③④⑤⑥、 2-①②③④ 3-①②③④、4-①② 5-①	高校教育課 義務教育課 特別支援教育課 スポーツ振興課 教育研修センター
教育課題研修	安全衛生管理及びメンタルヘルス研修 (管理職向け)	指定	中義	中学校・義務教育学校の 校長	7月1日(月)~7月27日(金)	オンデマンド研修	各勤務校	I-5	財務福利課 教育研修センター
教育課題研修	学校安全指導者研修会	悉皆	幼小中義高特	全教職員	5月15日(水)	オンライン研修	各勤務校	1-⑥、3-⑥、I-4・5	人権同和教育課 教育研修センター
教育課題研修	中級特別支援教育コーディネーター養成研修	指定	小中義高特	教諭等	7月22日(月)	オンライン研修	各勤務校	I-③、3-②、4-①② I-2	特別支援教育課 教育研修センター
教育課題研修	上級特別支援教育コーディネーター養成研修	指定	小中義高特	教諭等	7月23日(火) 7月24日(水)	対面研修	県庁附属棟302号室	I-③、3-②、4-①② I-2・4	特別支援教育課 教育研修センター
教育課題研修	県民絵ぐるみ「地域・学校づくりのつどい」	悉皆	小中義(高特)	全教職員	【中部地区】 8月7日(水) 【南部地区】 8月3日(土) 【北部地区】 9月27日(金):延岡・ 日向・門川 10月25日(金):東臼杵・ 西臼杵	対面とオンライン研修	【中部地区】 調整中 【南部地区】 調整中 【北部地区】 調整中	1-④、I-4	生涯学習課 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 教育事務所 教育研修センター
教育課題研修	小学校教諭等特別支援採用者研修	指定	小義	小学校教諭等特別支援採用者	8月9日(金)	対面研修	県教育研修センター	3-②、4-①②	特別支援教育課 義務教育課 教育研修センター

その他の研修

研修区分	研修名	研修形態	受講可能校種	対象者	実施日	研修方法	研修場所	育成指標	担当課
その他	小学校教科等フポイント講座	希望	小義	全教職員	7月、9月、 11月、11月	オンライン研修	各勤務校	2-②④	教育研修センター
その他	中学校教科等フポイント相談会	希望	中義	教諭等	6月、9月、 12月、2月	オンライン研修	各勤務校	2-②	教育研修センター
その他	特別支援教育フポイント講座	希望	小中義	小中学校等の 特別支援教育担当者	6月、7月、8月、 10月、11月、2月	オンライン研修	各勤務校	3-②、4-②	教育研修センター
その他	スーパーティーチャー授業公開	希望	小中義高特	全教職員	スーパーティーチャー 指定日	対面研修	ST所属校	2-①②③④	教育研修センター
その他	宮崎大学附属小学校授業研究会	希望	小中義高特	全教職員	6月~7月、 10月~11月、2月	対面研修	宮崎大学教育学部附属小学校	2-①②③④	教育研修センター
その他	ひなた教師塾	希望	小中義高特	臨時的任用講師等	6月、7月、10月、12月、1月	対面研修	教育研修センター	1-①②、2-②、2-③、3-①④、 6-①②③④、7-①②	教育研修センター

「新たな教師の学びの姿」
【詳細版】
～資質向上に関する指針～

宮崎県教育委員会

令和5年3月

「新たな教師の学びの姿」【詳細版】～資質向上に関する指針～

目次

- 1 背景及び趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
- 2 教員等の資質向上に関する基本的な考え方・・・・・・・・ P 3
 - (1) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励
 - (2) 多様な内容・方法による資質向上
 - (3) 研修の成果の確認方法の明確化（アウトプットの場の設定）
- 3 教員等の資質向上を図るに当たり踏まえる基本的視点・・・・・・・・ P 4
 - (1) 教員等一人一人の資質向上に関する視点
 - (2) 学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点
 - (3) 社会や学校を取り巻く状況変化の視点
- 4 校長に求められる資質と教員等に求められる資質・・・・・・・・ P 5
 - (1) 校長に求められる資質の明確化
 - (2) 教員に求められる資質の構造化
- 5 教員等としての資質の向上を推進する体制の整備・・・・・・・・ P 6
 - (1) 日常的な校内研修等の充実
 - (2) 管理職のマネジメントの下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制
 - (3) 研修内容が適時見直される仕組みの整備
 - (4) 効果的・効率的な実施方法
 - (5) 中堅段階以降も含めた研修機会の充実
- 【参考資料】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 7

「新たな教師の学びの姿」【詳細版】～資質向上に関する指針～

I 背景及び趣旨

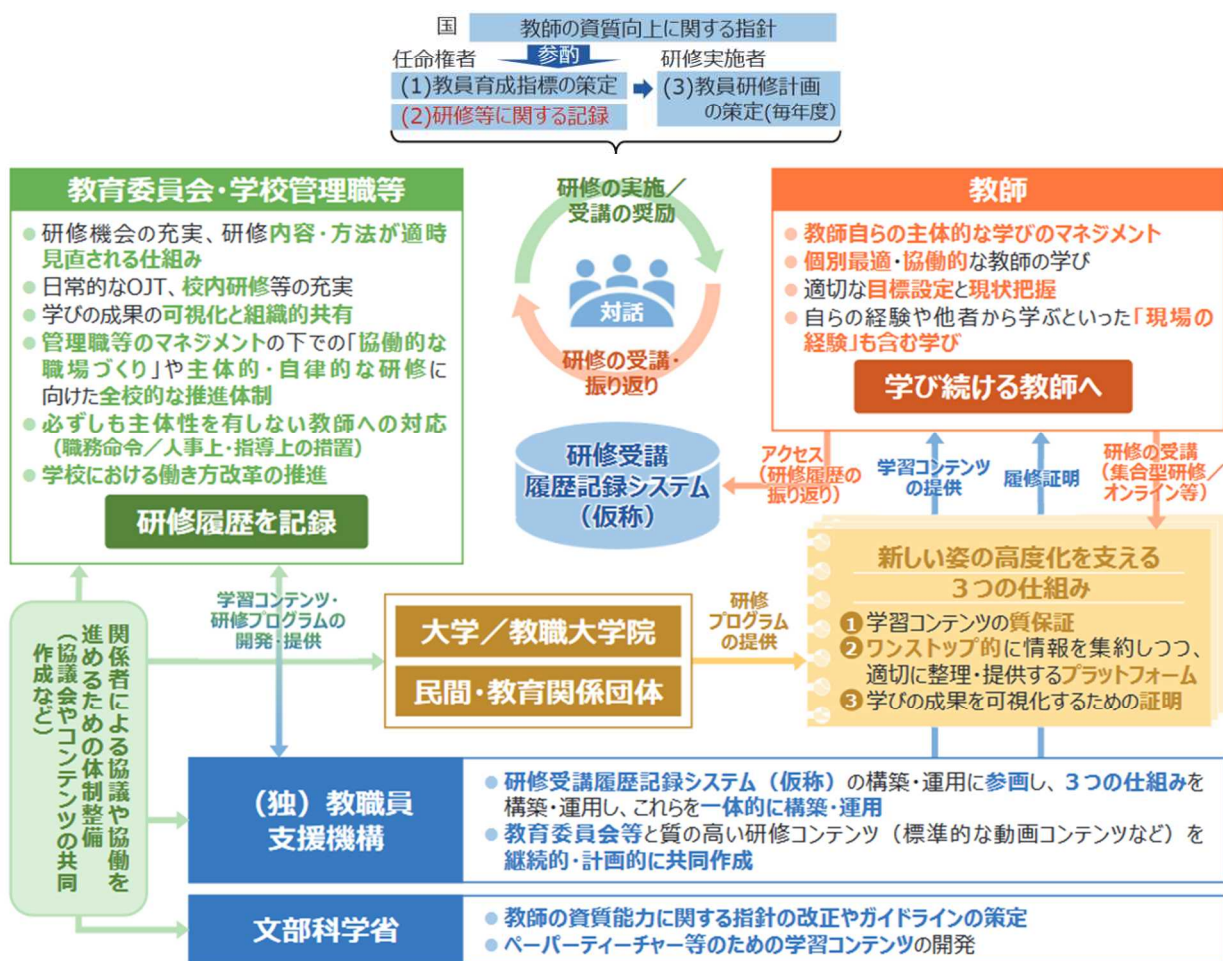
グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと協働的な学びの実現～」において、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の実現すべき教員の理想的な姿が示された。

具体的には、技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことである。審議まとめでも指摘されているように、新たな教員の学びの姿として求められているのは、一人一人の教員等が、自らの専門職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打ち込むことが必要といえる。

また、教員等の資質の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに他ならない。児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学びにもまた求められており、児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。

こうしたことを踏まえ、国が教育公務員特例法等の関係法令改正等を整備したことに基づき、教員等の計画的・効果的な資質の向上に資するものである。

「新たな教師の学びの姿」のイメージ



※ (1)教員育成指標、(3)教員研修計画については、令和5年2月通知。

※ 令和6年度から国の「研修受講履歴記録システム」を導入予定。導入後の記録の詳細については別途通知する。

2 教員等の資質向上に関する基本的な考え方

(1) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

教員等の一人一人の状況から適切な現状把握と目標設定の下で、個別最適な学び、協働的な学びが行われることが重要である。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を踏まえ、必要な学びを俯瞰的かつ客観的に理解した上で個別最適な学び、協働的な学びが行われる必要がある。

- ① 指導助言者と教員等が研修等に関する記録を活用しながら、資質の向上に関する指導助言等として対話を行う。
- ② 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、情報提供及び指導助言を行う。
※ 詳細に関しては、別にガイドラインに定める。

(2) 多様な内容・方法による資質向上

教員等の資質の向上を図るに当たっては、校内研修や授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学びと教育委員会等の研修実施者（以下「研修実施者」という。）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。

- ① 校内研修・OJTや授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学び
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、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、より活性化させていくことが求められる。

「校内研修等の例」

(例1)

◇ 既に計画的・組織的に学校の教育課題に対応した校内研修を実施している場合

→ 「現状のままで構わない。」

更に、主体的・協働的な学びを学校組織全体で行い、教職員間で共有して学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施に資するためのブラッシュアップを行う。

(例2)

◇ 現状として計画的・組織的に実施されていない場合

→ 「学校における課題を設定し、校内研修計画を作成する。」

例えば、教員育成指標にある教師に共通に求められる資質の5つの指標を学校の教育的課題に即して計画的・組織的に行うことが考えられる。

★学校を取り巻く状況(例)

【教職に必要な素養】

- 学校安全への対応
- 幼児教育と小学校教育の接続
- 小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続等への対応
- 保護者や地域との連携・協働体制の構築

【学習指導】

- 小学校における外国語教育
- STEAM教育等の教科等横断的な学習の推進
- 個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実
- 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善

【生徒指導】

- 進路指導及びキャリア教育への対応
- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応
- 貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応
- 道徳教育の充実

【特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応】

- インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた発達障がいのある児童生徒等を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応
- 外国人児童生徒等への対応

【ICTや情報・教育データの利活用】

- 一人一台端末環境によるICT・教育データ利活用

★校内研修計画(例：年7回)

- ① コミュニケーション能力研修(5月)
- ② ICT活用研修(7月)
- ③ コンプライアンス研修(8月)
- ④ 特別支援教育研修(9月)
- ⑤⑥ 授業研究会(6月・11月)
- ⑦ いじめ・不登校対策研修(1月)

② 様々な実施方法

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、様々な実施方法を想定し、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。

③ オンデマンド型のオンラインによる学習コンテンツ

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（NITS）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。

(3) 研修の成果の確認方法の明確化（アウトプットの場の設定）

受講そのものが目的ではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点が重要である。このため、成果の確認方法を、研修の性質に応じて明確化することが必要であり、今後、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こと（アウトプットの場の設定）が重要であり、その方向性を示す予定である。

「アウトプットの場の設定例」

- ★研修中の後半部にまとめ（ふりかえり）を設定し、グループ内で学んだことを共有し合う。
- ★特にオンライン・オンデマンド型による知識伝達型の学びについては、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報告会をグループで設定するなどしてその効果検証を進める。
- ★研修受講後、その研修内容を踏まえた授業研究会を開き、提案する。 など

① 成果確認に係る教員等からレポート等の提出を求める際には、真に必要なものに限るなど、教員等の負担に十分留意する必要がある。

② 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ることも考えられる。

③ 校内研修や「現場の経験」を重視した学びでは、校長等の学校管理職が、自校における学校教育課題や教員のニーズ等を踏まえて研修・研究テーマを適切に設定するとともに、定期的な授業等の観察や指導助言を実施するなど、適切な関与を行うことにより、組織的に状況を確認し、学校組織全体で教員の資質の向上を支えることが重要である。

④ 教科指導に関しては、教育委員会において、教科等に関する専門性を有する指導主事の定期的な授業観察や指導助言について、オンラインの活用なども考慮しつつ、効果的・効率的な実施体制を整備する必要がある。

3 教員等の資質向上を図るに当たり踏まえる基本的視点

(1) 教員等一人一人の資質向上に関する視点

① 全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促す教員には、時代が変化しても、倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲や研究能力、服務規律の徹底などが、普遍的な資質として求められる。

その上で、日々の経験や他者との対話から、自らの教育実践を振り返り、捉え直すことを基礎として、新たな目標の設定、実践、振り返りを繰り返す中で、自ら必要な学びを主体的にマネジメントしていく姿勢が重要である。

② 勤務経験を通じた職能成長

常に社会状況が変化中、現状に満足することなく、自ら学び続ける教員であるべきとの理念の下、常に教員等が成長し続けることが重要である。更に、教員等の資質の向上は研修実施者が行う研修のみにより図られるものではなく、学校における OJT（オンザジョブトレーニング）等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことから、教職生活を通じた継続的な資質の向上の視点を持ち、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、教員等一人一人の資質の向上が図られることが重要である。

(2) 学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点

教員等一人一人が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ことが求められている。また、校内における教員同士の学び合いや学校外の資源を活用した学びなど他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが重要である。

さらに、信頼される学校づくりのためには、保護者のもとより、地域住民からの信頼を得ることが不可欠である。このため、学校運営協議会等を通じて、保護者や地域住民の意見や要望を学校運営に的確に反映させるとともに、家庭や地域社会による支援・協力を得ながら、学校運営を改善していくことが求められている。

(3) 社会や学校を取り巻く状況変化の視点

情報通信技術（以下「ICT」という。）の発展、社会・経済のグローバル化、少子化・高齢化の進展、人工知能に関する研究の進化、雇用環境の変容等、社会が急激に変化しており、子供たちが職業に就くなど将来的に社会で活躍する時期には、現在より一層大きい状況の変化が起こり得る。また、近年、特に都市部を中心に、地域社会等のつながりや支え合いによるセーフティネット機能の低下が指摘されているとともに、子供の貧困や格差の再生産・固定化が課題として指摘されている。

「学校を取り巻く状況例」

- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応
- 貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応
- インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた特別な支援を必要とする児童生徒等への対応
- 外国人児童生徒等への対応
- 個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実
- 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善
- 道徳教育の充実
- 小学校における外国語教育
- 一人一台端末環境を前提とした ICT・教育データの利活用
- STEAM 教育等の教科等横断的な学習の推進
- 進路指導及びキャリア教育への対応
- 学校安全への対応
- 幼児教育と小学校教育の接続
- 小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続
- 保護者や地域との連携・協働体制の構築

4 校長に求められる資質と教員等に求められる資質

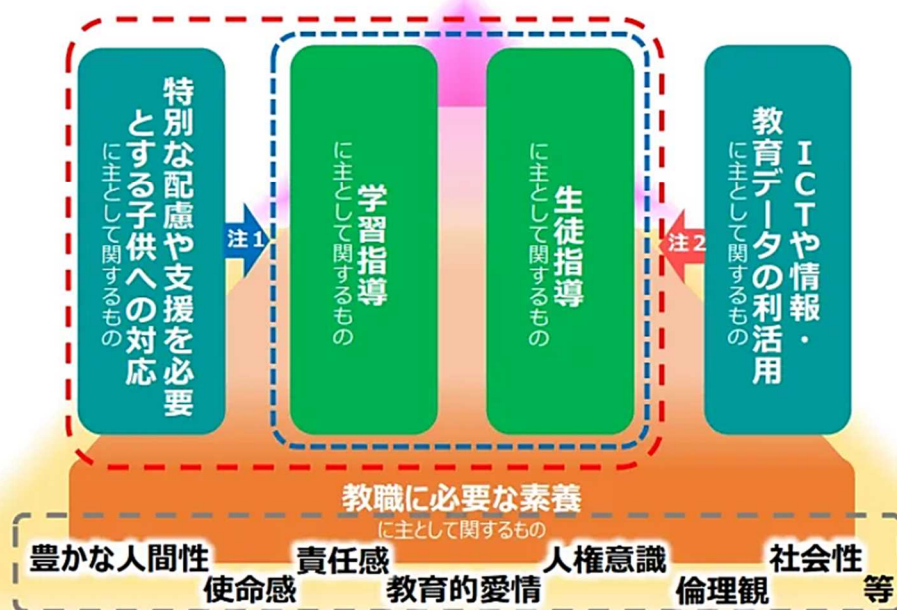
(1) 校長に求められる資質の明確化

校長に求められる基本的な役割は、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。

(2) 教員に求められる資質の構造化

教員に共通的に求められる資質が次の5つの柱で再整理された。

教師に共通的に求められる資質能力



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

※ 宮崎県では、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」を「特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」と表記している。

5 教員等としての資質の向上を推進する体制の整備

(1) 日常的な校内研修等の充実

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、校内研修や授業研究・保育研究をはじめとする学校における様々な機会や場を、教員等の学びとして位置づけ、活用していく。お互いの授業等を参観し合い、批評し合うことも含め、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、組織力を高めていく。

また、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する。

(2) 管理職のマネジメントの下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制

校長のリーダーシップの下、職場の多様な教職員同士の関わり合いを軸に学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるよう、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や研修環境を整える。その際、研修主事等の研修に関する中核的な役割を担う教員の位置づけをはじめとして、当該学校の教職員集団の年齢構成等に適した校内体制が整えられるような人事配置に留意する。

(3) 研修内容が適時見直される仕組みの整備

これからの変化の激しい時代において、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ために、研修内容が学校現場の最新の教育課題に即した内容に適時見直される仕組みを整える必要がある。

(4) 効果的・効率的な実施方法

研修方法に関して同時双方向型又はオンデマンド型のオンライン研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図るとともに、限られた時間や資源の中で、教員等の多忙化にも配慮しつつ、研修内容の重点化や精選等を行う。

(5) 中堅段階以降も含めた研修機会の充実

法定研修以外の研修機会の更なる充実を図り、特に中堅段階以降の管理職ではない教員に対しては、中堅教諭等資質向上研修の実施後も知識・技能を刷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。

【参考資料】

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」
(文部科学省R4.8.31)

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

宮崎県教育委員会

令和5年3月

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

目次

1	基本的な考え方	P 2
(1)	研修履歴の記録	P 2
(2)	対話に基づく受講奨励	P 2
(3)	効果的な指導助言等及び学校運営	P 2
2	研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等	P 2
(1)	対象となる教師の範囲	P 2
(2)	研修履歴の記録の目的	P 3
(3)	研修履歴の記録の範囲	P 3
(4)	研修履歴の記録の内容	P 4
(5)	研修履歴の記録の方法	P 5
(6)	研修履歴の記録の時期	P 5
(7)	研修履歴の記録の閲覧・提供	P 5
(8)	対話に基づく受講奨励の方法・時期	P 5
(9)	学校内で行う研修履歴の記録及び日常の学びの工夫	P 8
3	研修受講に課題のある教師への対応	P 8
(1)	基本的な考え方	P 8
(2)	期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合	P 8
(3)	「指導に課題のある」教員に対する研修等	P 9
【引用資料】		P 9

1 基本的な考え方

(1) 研修履歴の記録

研修履歴の記録は、指標や教員研修計画を踏まえて行う教育公務員特例法第22条の6の規定による**対話に基づく受講奨励において活用される**ことが基本である。その中で各教師が学びの成果を振り返ったり、自らの成長実感を得たりすることが一層可能になると考えられる。

また、これまで受けてきた研修履歴が可視化されることにより、無意識のうちに蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につながることを期待される。

(2) 対話に基づく受講奨励

対話に基づく受講奨励は、教師と学校管理職とが対話を繰り返す中で、**教師が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力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が基本**である。「新たな教師の学びの姿」が、変化の激しい時代にあって、教師が探究心を持ちつつ、自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが前提であることを踏まえ、対話に基づく受講奨励は、教師の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教師の意向を十分にくみ取って行うことが望まれる。

(3) 効果的な指導助言等及び学校運営

研修履歴を活用して対話に基づく受講奨励を行うことにより、

- ・教師が今後どの分野の学びを深めるべきか、
- ・学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か、

等について、学校管理職による効果的な指導助言等が可能となるとともに、個々の教師の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど効果的な学校運営を行うことも可能になると考えられる。

2 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

(1) 対象となる教師の範囲

(対象範囲)

- ① 対象とする「**学校**」とは、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、宮崎大学附属学校園、幼稚園及び幼保連携型認定こども園とする。
- ② 対象となる「**校長及び教員**」とは、校長（園長）、副校長（副園長）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（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。）とする。
- ③ **臨時的任用講師等**の扱い
 - ア 臨時的任用講師等は、法律に基づく研修履歴を活用した受講奨励の対象ではないが、校長の判断により、例えば教職員評価制度の面談の場を活用して教諭等と同様に対話に基づく受講奨励の対象とすることができる。
 - イ 臨時的任用講師等は、基本的に任期を定めて任用されるものであり、研修履歴記録の

保存・管理になじみにくい。このため、必ずしも研修履歴を活用することを前提とせず、学校管理職等による「対話に基づく受講奨励」を行うことができる。

(2) 研修履歴の記録の目的

(基本的な考え方)

- ① 教育公務員特例法第22条の5の規定に基づく研修履歴の記録は、同法第22条の6の規定に基づく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、教師が自らの学びを振り返るとともに、学校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している。
- ② このため、研修の効果的・効率的な実施から離れて、記録すること自体が目的化することがあってはならない。

(個人情報 の 適正 な 取 扱 い の 観 点 か ら の 利 用 目 的 の 明 確 化)

- ① 研修履歴を含む個人情報を本人から直接書面(電磁的記録を含む)によって取得する際には、原則として、本人に対する利用目的の明示が必要である点に留意する。
- ② 研修履歴を記録する媒体は、令和6年度からの「研修受講履歴記録システム」導入までは、教職員評価制度における役割達成度評価シートの別紙(電子シート)を活用するが、各自のパスワード設定と校長によるパスワード管理により、両者が適切に閲覧できるようにする。

(3) 研修履歴の記録の範囲

教育公務員特例法第22条の5の規定に基づき、校長及び教員ごとに研修履歴の記録を次のように作成する。

<研修履歴の記録の範囲一覧>

◎ 必須記録研修等(記録を作成する必要がある。)

- ★ 研修実施者が実施する研修
- ★ 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- ★ 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
 - ・ 「研修実施者が実施する研修」には、主に宮崎県教育研修センター、宮崎市教育情報研修センター(宮崎市立小中学校の教員等を対象)が主催する研修の他、県教育委員会、教育事務所、宮崎市教育委員会等が主催するものが入る。

◎ その他任命権者が必要と認める研修等(記録を作成することが望ましい。)

- ◆ 職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等
- ◆ 学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等
- ◆ 教師が自主的に参加する研修等

- ① 法律に基づく研修履歴の記録は、**改正教育公務員特例法の施行日(令和5年4月1日)以後に行われた研修**がその対象となる。
- ② 情報提供・伝達や説明会に留まる連絡会や会議等、資質の向上を目的に行われるものではない研修等は記録の対象としない。
- ③ 「職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等」について、学校管理職等がその内容を把握可能であり、一般的に職務研修に準ずる内容が求められる職専免研修については当該研修等を含むことができる。
- ④ 「学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等」については、研究授業、研究実践、現職教育研修会等の主なものについて簡潔に記録を残すようにする。
- ⑤ 「教師が自主的に参加する研修等」については、職専免研修を除くが、教師の申告により自身の判断で選択して記録できることとする。また、勤務時間外や休日、週休日に行う自主的な研修や集合研修、オンライン・オンデマンドでの研修の受講についても記録することができる。ただし、**管理職との対話による受講奨励に関連する内容を中心に記録する等、記録自体が目的とならないよう留意する。**

(4) 研修履歴の記録の内容

※ 令和6年度から国の「研修受講履歴記録システム」を導入する予定であり、導入後の変更点等については別途通知する。(以下、(5)(6)(7)(8)(9)も同様)

① 受講年月日(期間を含む)、研修名、主催者、場所(オンラインの場合はその旨)、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)、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容について記録する。

② 記録すること自体が目的化したり過度な負担となったりしないよう、記録の簡素化に留意する。

研修履歴記録シートの実例(例)

受講年月日			研修名	主催者	場所	形態	育成指標との関係 (最大2項目)	振り返り・気づき (100字以内)
年	月	日						
R5	7	13	I C T活用研修	宮崎県教育委員会	宮崎県教育研修センター	対面	2-③ 5-①	等積変形を動画で提示すると大変分かりやすい。動画を提示するタイミングの重要性も学んだ。早速、明日の授業で活用してみたい。
R5	7	25	特別支援教育研修	市町村教育委員会	自宅	オンライン	4-①	特性に対応した接し方を知り、他校の先生方の実践を学んだ。生徒の実態に応じて環境を整える。自分の学級を再度見つめ直す。
R5	7	17	校内研修	その他	校内	対面	2-② 3-④	学年部代表で授業を提案した。KJ法を活用して課題の洗い出しを行った。発問の精選の必要性を感じた。
R5	11	19	コンプライアンス研修	宮崎市教育委員会	宮崎市教育研修センター	オンデマンド	2-③ 5-①	モラルを敏感に察知できる洞察力が必要である。お互いに建設的な意見を言い合える職場環境を目指すようにする。
R5	-	-	初期研修(1年目)	-	-	-	- -	学級経営の根幹は、授業にあることを実感することができた。これから約40年、授業力をとことん磨いていきたい。また、これから一生のつながりとなる同期の絆も大切にしたい。
R6	2	3	〇〇大学附属中公開研究会	その他	他学校	その他	2-④	表現力の観点で、ジェスチャーの大切さを生徒から引き出す技術を学んだ。特に手に着目すること。本校の英語科研修で共有したい。

※ 「研修名」「振り返り・気づき」の項目以外は、全てプルダウンから選択する。

※ 「受講年月日」

- ・ 初期研修のように、年間を通じて行われる研修は、「年」のみ記入する。
- ・ 2日以上行われる研修は初日の月日を記入する。

※ 校内研修においては、例えば「学校の代表として研究授業を行った」「研究発表をした」など特筆すべき事項に留め、研修の全てを記入する必要はない。

※ 「育成指標との関係」

- ・ 受講した研修と育成指標を照らし合わせて、より適合する指標項目を選択する。ただし、最大2項目までとする。

※ 初期研修等のように年間を通じて開催される悉皆の研修は、全ての研修を履歴に残すのではなく、特に印象に残った研修を抽出し履歴として残したり、研修名と振り返りのみ記載し、ハイフンで対応したりする等、受講者の負担にならないように配慮する。

(5) 研修履歴の記録の方法

- ① 研修履歴を記録する媒体は、「研修受講履歴記録システム」導入までは、「令和5年度宮崎県研修履歴記録シート」（別紙：電子シート）を活用して研修履歴を記録する。
- ② 研修履歴の記録は、基本的に各教員個人が自ら記録することとするが、今後、システム導入により、機械的に記録されたり、学校管理職等が所属職員分の共通部分等をまとめて記録したりすることも考えられる。
- ③ 研修履歴の記録の保存については、教職生涯を通じた学びを振り返ることができるよう、管理負担を考慮しつつ、可能な限り、現職教師の入職から現在までの研修履歴の記録を保存しておく。令和5年度に関しては、各学校・各自でデータ・紙媒体を保管する。
(必要に応じて、教育委員会から研修履歴の記録の提出を求めることもある。)

(6) 研修履歴の記録の時期

- ① 対話に基づく受講奨励が行われる教職員評価制度におけるフィードバック面談等の前までに各教員が記録するとともに、年度末に校長が当該記録の確認を行うこととする。
- ② 研修の性質や記録媒体、記録する本人の状況に応じて、研修受講終了の都度記録したり、フィードバック面談等の前にまとめて記録したりする。

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

県教育委員会は、「(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期」のとおり、教師と学校管理職が行う対話に基づく受講奨励に活用する研修履歴の記録を当該教師及び学校管理職に提供する等、任命権者、服務監督権者、学校管理職、教師が研修履歴の記録を共有する研修履歴の記録は、各教員による日常的な振り返りや学校管理職、服務監督権者による校務分掌の整備・決定などに活用されることも想定されることから、校長は、教師と学校管理職との対話の場面だけでなく、日常的又は定期的にこれらの者に対し提供したり、閲覧できる環境を整えたりする。

(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励
ア 教員育成指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して行う対話に基づく受講奨励は、法律上、指導助言者である教育委員会が行うこととされているが、実際は、所属職員の日常の服務監督を行う校長が行う。

「指導助言等のための面談者について」

- ・ 校長が教師との面談を行うことを基本とする。ただし、当該学校の規模や状況に応じて、校長の適切な指示のもと、副校長や教頭、主幹教諭、指導教諭、関係主任等が面談を行い、校長に報告することも可能とする。
- ・ 副校長や教頭等に対しては、校長が指導助言等を行うこととする。
- ・ 校長に対しては、小中学校等（宮崎大学附属学校園を除く）については市町村教育委員会、県立学校については県教育委員会が指導助言等を行うこととする。

イ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に当たっては、教職員評価制度との趣旨の違いには留意しつつ、例えば、目標設定ミーティングやフィードバック面談等の機会を活用する。（次頁、＜対話に基づく受講奨励の時期＞を参照）

ウ なお、人事評価に関しては、校長等の管理職が、日常の職務行動の観察を通じて得られた情報などを総合的に踏まえつつ、面談等の機会に各教師が発揮した能力や挙げた業績を確認した上で、評価が実施されるものであり、研修履歴や研修量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。一方、研修を行った結果として各教師が発揮した能力や挙げた業績については、教職員評価制度の対象となる点に留意する。

<対話に基づく受講奨励の時期（例）>

月	教職員評価制度	令和5年度	令和6年度以降	その他
4				※研修センター等受講手続き締め切り ○県教育研修センター ○宮崎市教育情報センター
5	個人目標の設定 ★目標設定 ミーティング	<ul style="list-style-type: none"> 育成指標の確認 昨年度研修履歴の確認（昨年度評価シート右下参照） 今後の資質向上のための指導助言 今年度の受講予定研修の確認 	<ul style="list-style-type: none"> 研修履歴シートの確認 研修計画の確認 今後の資質向上のための指導助言 今年度の受講予定研修の確認 	→研修受講開始
6				※校長の面談は、別途、市町村教育委員会及び県教育委員会が定める面談の期日とする。
7				
8	★中間 ミーティング	進捗状況の確認（校長等）		
9		研修履歴の記入（本人）		
10				
11		研修履歴の記入確認（本人）		
12	★フィードバック 面談	<ul style="list-style-type: none"> 今年度研修履歴の振り返り 今後の資質向上のための指導助言 次年度の受講奨励と受講内容等の決定 国システムへのデータ移行 	<ul style="list-style-type: none"> 今年度研修履歴の振り返り 過去の研修履歴の振り返り 今後の資質向上のための指導助言 次年度の受講奨励と受講内容等の決定 	
1				
2		研修履歴の記入確認及び保管（校長）		
3				

エ 面談の実際

- 1 前年度の研修履歴を基に、宮崎県教員育成指標及び教員研修計画等も踏まえながら、今年度受講する予定の研修や得意な分野、苦手な分野も踏まえて本人が今後伸ばしたいと考えている資質能力等について話し合う。
管理職等は、次の観点から過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行う。
 - ★ 教師自ら必要とする研修
 - ★ 教師一人一人がもつ強みや弱み、今後伸ばすべき力を考慮した研修
 - ★ 学校で果たすべき役割を考慮した研修
- 2 宮崎県教員育成指標及び宮崎県教員研修計画、教師個人の職責・経験・適性に照らした人材育成の観点から、研修受講奨励を行う。
※ 教師個人の職責・経験・適性については、「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」を有効に活用すること。
- 3 学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保など、教師が専門職性を高めるために主体的に学びをマネジメントしたり、学校を支える力を獲得・強化する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促す。
- 4 受講できる研修やOJT・校内研修について確認・奨励する。
 - (1) 必須記録研修等の確認
 - ① 研修実施者（教育委員会等）が実施する研修
 - ② 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
 - ③ 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
 - (2) その他任命権者が必要と認める研修等の確認
 - ① 職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等
 - ② 学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等
 - ③ 教師が自主的に参加する研修等※

※「③ 教師が自主的に参加する研修等」には、次のような例が考えられる。

 - ◆任命権者以外の市町村が主催する研修
 - ◆教職員支援機構（NITS）が主催する研修
 - ◆大学・教職大学院が主催する研修
 - ◆教科研究会、公開研究会等
 - ◆民間企業等の様々な主体が主催する研修・講習
 - ◆教師自らが企画・提案する先進校視察等の自己研修 等
- 5 研修形態についても集合研修以外にオンライン研修、オンデマンド研修など多様なものを考慮し、校内外の研修について幅広く、本人が資質向上を図るための機会について確認する。研修にかかわる情報については宮崎県教育研修センター、宮崎市教育情報研修センター、県教育委員会、教育事務所、市町村教育委員会をはじめ、教職員支援機構（NITS）、各種大学、研究会等について参考にする。
- 6 研修履歴を活用して行う対話に基づく研修状況等の確認・振り返りにおいては、その年度に受講した研修の記録を基に、一年間の研修の成果や学び、今後の課題、次年度以降に受講を希望する研修や受講を奨励する研修について話し合う。研修履歴の記録が完了していない場合は、面談前に修了している研修と所感（振り返り）のみを記入し、受講の記録は年度末までに入力完了しておく。
- 7 教師個人の職能開発の参加状況、OJTや校内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。
- 8 研修履歴を活用し、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。面談を通じて、成長段階に応じて指標に定められた資質能力がどれくらい身に付けられているかを確認・共有する。
- 9 次年度以降の職能開発の目標を話し合う。

オ 「教師の意欲や主体性の尊重」「学校組織としての総合的な機能の発揮」「教師個人の人材育成」の観点などから、これらが調和した効果的な職能開発を行うためのプロセスであることに鑑み、定型的な面談のほか様々な機会をとらえて、対話に基づく受講奨励を行う工夫（中間ミーティングの活用、**日常の対話等**）も必要である。

カ 職や教科の専門性に応じた受講奨励

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師については、域内の複数校によるネットワークの構築（養護教諭部会）などにより、同職種の教師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ことが有効である。

なお、これらの職種の教師が校内で果たす役割から、その職特有の専門性のみに過度に偏重することなく、**異職種の教師間での学び合い等**も積極的に進める必要がある。

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

ア 校長以外の副校長や教頭については、基本的に校長が研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行う。

イ 校長については、服務監督権者である教育委員会が、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の主体となる。

(9) 学校内で行う研修履歴の記録及び日常の学びの工夫

① 法律に基づき任命権者が行う研修履歴の記録とは別に、校内研修を中心に、学校現場における組織的かつ日常的な学びの記録を蓄積し、それを基に振り返り対話に基づく受講奨励に生かすことも有効である。

② 教師同士の学び合い文化を醸成する観点から、法律の規定とは直接関係なく、必ずしも研修履歴を活用することを前提としないが、例えばミドルリーダーやメンターなど学校管理職以外の教師の協力を得て、当該教師を通じて、対話に基づく受講奨励を行うことも考えられる。その際、メンターチームを活用した**日常的な短い対話の機会や学年会など各学校等に適した様々な機会を活用する**ことが考えられる。

3 研修受講に課題のある教師への対応

(1) 基本的な考え方

① 一人一人の教師が、自らの専門職性を高め、誇りを持って主体的に研修を行うためには、教師の意欲と主体性を尊重することが重要である。研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みにおいても、この考え方は同様であり、教師と学校管理職等とがこれまでの研修履歴を活用しながら対話を行い、それを踏まえた研修の実施や受講の奨励を行うことが基本である。

② その上で、期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合など、やむを得ない場合には職務命令（注）を通じて研修を受講させる必要もある。

（注）一般的に県教育研修センター等で実施される研修など校外研修に参加する場合に出張命令などという形で職務命令を伴うが、ここで用いる「職務命令」とは、学校管理職等と教師との対話の中で十分な相互理解が図られない結果、学校管理職等から出す研修受講命令を想定している。

(2) 期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合

① 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、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する

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できる。

- ② 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研修に参加しない等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。

(3) 「指導に課題のある」教員に対する研修等

- ① 「指導に課題のある」教員（注1）に対する研修等については、これまでも、任命権者、服務監督権者、学校管理職等において、その取組が進められてきたが、今般の研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、そのような教師に対する対処を更に早期に、かつ、効果的に行うことが可能になると期待される。
- ② 「指導に課題のある」教員の早期発見・早期対処については、一般的に、日常の服務監督の一環として行われる場合のほか、人事評価における面談などを通じて行われることが考えられる。その対処を効果的なものとするためには、今般の研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みとも関連させながら、教師一人一人に応じた継続的な研修の受講を通じてその資質向上を図っていくことが望ましい。
- ③ その際、当該教師の資質能力や、研修履歴を含めたこれまでの経験、適性等を自ら見つめ直すとともに、学校管理職等からの指導助言も受けて、自らを客観視することが重要と考えられる。このため、人事評価との趣旨の違いに十分留意しつつ、指標を踏まえて、自らの更に伸ばすべき分野・領域や、補い、改善すべき分野・領域について、自己評価及び学校管理職等による評価を行い、これを踏まえた研修計画書を作成し、研修受講につなげることが考えられる。
- ④ なお、このような教師の抱える課題の程度に応じて、研修権者・服務監督権者である教育委員会、任命権者である教育委員会とも情報共有・相談の上、対応することが望ましく、これらの教育委員会は、積極的に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。
- ⑤ また、指導に課題のある教員のうち、情報提供や指導助言を行って実施された研修によってもなお指導の改善が見られず、より集中的な研修を必要とするものには、教育公務員特例法第25条に基づき、任命権者である教育委員会による「指導が不適切である」教員（注2）の認定やそれに引き続く指導改善研修に至るプロセスに入る可能性も考えられる。

指導が不適切な教員に対する人事管理については、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（平成20年2月策定。令和4年8月一部改定）も参照されたい。

（注1）「指導に課題のある」教員とは、「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に当たって一定の課題がみられる教員をいう。

（注2）「指導が不適切である」教員とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であって、直ちに分限処分等の対象とはならない者をいう。

【引用資料】

「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」
（文部科学省R4.8.31）

宮崎県教員育成協議会設置要綱

(設置)

第1条 本県教職員の資質向上及び研修計画の充実に係る意見を広く聴取し、その在り方を構想するため、宮崎県教員育成協議会を置く。

(協議事項)

第2条 協議会は、本県の教員育成指標の策定及び研修計画に関する事項等について協議する。

(構成)

第3条 協議会は、次に掲げる委員をもって構成する。

- (1) 県教育委員会代表
- (2) 県内教員養成系大学関係者
- (3) 市町村教育委員会教育長代表
- (4) 小・中・高校長会代表

(会議)

第4条 協議会は、教育次長（総括）が招集する。

- 2 協議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。
- 3 会長は、協議会を主催する。
- 4 会長に事故あるとき、又は会長がかけたときは、副会長がその職務を代理する。

(作業部会)

第5条 協議会の事務を補助するために、必要に応じて、作業部会（事務局）を置くことができる。

- 2 前項の作業部会（事務局）の組織その他必要な事項は、別に定める。

(庶務)

第6条 協議会の庶務は、教育庁教職員課において処理する。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会が別に定める。

附 則

この要綱は、平成29年10月2日から施行する。

宮崎県教育庁研修推進委員会設置要綱

平成29年10月
教育研修センター

(設置)

第1条 宮崎県教員育成協議会において策定された教員育成指標に基づいて、教員研修の在り方について検討するとともに、教員研修計画を作成するため、宮崎県教育庁研修推進委員会（以下「研修推進委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 研修推進委員会は、前条の目的を達成するため、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 教員研修の全体像や体系、基本方針、実施方法等の検討に関すること。
- (2) 教員研修の構築、統合、廃止に関すること。
- (3) 教員研修計画の作成に関すること。
- (4) 教員研修に係る情報提供、研修一覧、ホームページの作成に関すること。
- (5) その他研修の調整に関すること。

(組織)

第3条 研修推進委員会は、委員長、副委員長、委員をもって組織し、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

- 2 委員長は、研修推進委員会を代表し、会務を総理する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 研修推進委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集する。

- 2 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させることができる。

(ワーキンググループ)

第5条 研修推進委員会で検討する資料等を作成するため、ワーキンググループを置き、別表に掲げる職にある者をもって充てる。ワーキンググループは、必要に応じて開催する。

(事務局)

第6条 研修推進委員会の事務を補佐し、庶務を行うため、教育研修センターに事務局を置く。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

- 附則1 この要綱は、平成29年10月17日から施行する。
- 附則2 この要綱は、平成30年5月23日から施行する。
- 附則3 この要綱は、令和4年5月17日から施行する。
- 附則4 この要綱は、令和5年5月25日から施行する。

別表（第3条関係）（第5条関係）（第6条関係）

区 分	職 名
委員長	教育研修センター 所長
副委員長	教育次長(教育振興)
委員	1 教育政策課 課長補佐(政策) 2 財務福利課 課長補佐(総括) 3 高校教育課 課長補佐(政策) 4 義務教育課 課長補佐 5 特別支援教育課 課長補佐(業務) 6 教職員課 課長補佐(業務) 7 生涯学習課 課長補佐(指導) 8 スポーツ振興課 課長補佐(指導) 9 文化財課 課長補佐 10 人権同和教育課 課長補佐 11 中部教育事務所 教育推進課長 12 南部教育事務所 教育推進課長 13 北部教育事務所 教育推進課長 14 スポーツ指導センター 所長 15 教育研修センター 学習研修課長 16 教育研修センター 教育支援課長 (以上 16名)
ワーキンググループ	※各担当より主幹(副主幹)1名の出会とする。 1 教育政策課 企画調整担当 2 高校教育課 高校教育・学力向上第一担当 3 高校教育課 産業教育担当 4 義務教育課 義務教育・学力向上第一担当 5 特別支援教育課 教育推進担当 6 人権同和教育課 いのちの教育・調整担当 7 人権同和教育課 生徒指導・安全担当 8 教職員課 人材育成担当 9 生涯学習課 生涯学習推進担当 10 スポーツ振興課 健康教育担当 11 中部教育事務所 研修担当 12 南部教育事務所 研修担当 13 北部教育事務所 研修担当 14 スポーツ指導センター 指導担当 15 教育研修センター 学習研修課 基本・職能別研修担当 16 教育研修センター 学習研修課 教科等指導力向上研修担当 17 教育研修センター 教育支援課 教育課題支援担当 18 教育研修センター 教育支援課 特別支援教育担当 19 教育研修センター 教育支援課 教育情報支援担当 (以上 19名)
事務局	教育研修センター ※ 高校教育課 義務教育課 教職員課 (※は必要に応じて事務局に参加)



宮崎県教員研修計画

発行 宮崎県教育研修センター

〒880-0835 宮崎市阿波岐原町前浜 4276 番 729

電話 0985-24-3122 (代)

F A X 0985-32-1664

URL <http://mkkc.miyazaki-c.ed.jp/>

E-mail mkkcinfo@miyazaki-c.ed.jp