

新しい研修制度について



宮崎県教育員会
令和6年4月



教育公務員特例法
の一部改正等

免許更新制の
発展的解消



「新たな教師の学びの姿」を実現
新しい研修制度

令和4年8月31日

令和5年4月1日

「新たな教師の学びの姿」
環境の変化を前向きに受け止め、
主体性を発揮しながら個別最適な
学び、協働的な学びにより、教職
生涯を通じて学び続けること。



「新たな教師の学びの姿」を実現 するための5つのポイント

- 1 教師に求められる資質能力の再整理
- 2 研修履歴を活用した指導助言等
- 3 校長に求められる資質能力の明確化
- 4 校内研修・OJTの活性化
- 5 研修成果の設定及び効果的・効率的な実施体制



I 教師に求められる資質能力の再整理

宮崎県教員育成指標<教諭等>

宮崎県教員育成指標<教諭等>

| ステージ | 養成期 | 能力育成期 (1~5年) | 能力拡充期 (6~10年) | 能力発揮期Ⅰ (11~20年) | 能力発揮期Ⅱ (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、その基礎を身に付ける。教育に対する知見を深め、情熱や使命感を涵養する。 | 教員として必要な基礎的・基本的な能力を身に付け、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し、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に、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。 | 自分自身の高い能力や専門性を発揮する。指導的役割として、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。 |
| 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、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、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、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、法令を遵守した行動をとることができる。 |
| コミュニケーション力 | 人の話を聞いた意思表示をしたりすることができる。 | 報告・連絡・相談を適切に行い、周りと意思の疎通を図りながら、好ましい人間関係を構築することができる。 | 報告・連絡・相談を適切に行い、周りと意思の疎通を図りながら、好ましい人間関係を構築することができる。 | 報告・連絡・相談を適切に行い、周りと意思の疎通を図りながら、好ましい人間関係を構築することができる。 | 報告・連絡・相談を適切に行い、周りと意思の疎通を図りながら、好ましい人間関係を構築することができる。 |
| 自己管理能力 | 感情のコントロールができる。時間管理を行い計画的に誠実に責任ある行動をとることができる。 | 状況に左右されず感情のコントロールを行い、常に前向きで安定した行動をとることができる。時間管理を行い、計画的に誠実に責任ある行動をとることができる。 | 状況に左右されず感情のコントロールを行い、常に前向きで安定した行動をとることができる。時間管理を行い、計画的に誠実に責任ある行動をとることができる。 | 状況に左右されず感情のコントロールを行い、常に前向きで安定した行動をとることができる。時間管理を行い、計画的に誠実に責任ある行動をとることができる。 | 状況に左右されず感情のコントロールを行い、常に前向きで安定した行動をとることができる。時間管理を行い、計画的に誠実に責任ある行動をとることができる。 |
| 使命感・倫理観・情熱 | 教員としての崇高な使命を理解することができる。 | 教員としての自覚をもち、組織の一員として行動できる。 | 教員としての自覚をもち、組織の一員として行動できる。 | 教員としての自覚をもち、組織の一員として行動できる。 | 教員としての自覚をもち、組織の一員として行動できる。 |
| 学ぶ意欲・素直さ・謙虚さ | 教育に関心をもち、周りの助言を受け入れることができる。 | 上司や同僚からの助言や自分の失敗を謙虚に受け止めて次の助言に生かすことができる。 | 上司や同僚からの助言や自分の失敗を謙虚に受け止めて次の助言に生かすことができる。 | 上司や同僚からの助言や自分の失敗を謙虚に受け止めて次の助言に生かすことができる。 | 上司や同僚からの助言や自分の失敗を謙虚に受け止めて次の助言に生かすことができる。 |
| チャレンジ精神、積極性 | 小さな困難を乗り越えることができる。 | 困難なことにも前向きにチャレンジすることができる。何事にも積極的に取り組むことができる。 | 困難なことにも前向きにチャレンジし、困難を乗り越える手立てを身に付けており、同僚の模範となることができる。 | 困難なことにも前向きにチャレンジし、困難を乗り越える手立てを身に付けており、同僚の模範となることができる。 | 困難なことにも前向きにチャレンジし、困難を乗り越える手立てを身に付けており、同僚の模範となることができる。 |
| 授業企画力 | 学習指導要領を理解することができる。 | 目標を明確にし、児童生徒の課題に配慮した授業づくりができる。 | 目標を明確にし、学校や地域の課題を意識した授業づくりができる。 | 目標を明確にし、学校や地域の課題を意識した授業づくりができる。 | 目標を明確にし、学校や地域の課題を意識した授業づくりができる。 |
| 授業実践力 | 板書や発問、指示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展開ができる。 | 板書や発問、指示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展開ができる。 | 同僚の職員に積極的に授業を公開し、授業改善のポイントを指導助言できる。 | 同僚の職員に積極的に授業を公開し、授業改善のポイントを指導助言できる。 |
| 授業評価 | 授業改善の意義や重要性を理解している。 | 児童生徒一人一人の学習状況を把握し、適切な授業評価を行うことができる。 | 児童生徒一人一人の学習状況を把握し、適切な授業評価と授業改善を行うことができる。 | 児童生徒一人一人の学習状況を把握し、適切な授業評価と授業改善を行うことができる。 | 児童生徒一人一人の学習状況を把握し、適切な授業評価と授業改善を行うことができる。 |

| 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、情熱や使命感を涵養する。 | 教員として必要な基礎的・基本的な能力を身に付け、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し、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に、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。 | 自分自身の高い能力や専門性を発揮する。指導的役割として、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、謙虚さ等の意欲、教育的愛情 ②コミュニケーション力 ③組織や学級・学年経営等への貢献 ④地域や保護者への対応力 ⑤自己管理能力 ⑥危機管理やコンプライアンス意識の徹底 | ①使命感、情熱、素直さ、謙虚さ等の意欲、教育的愛情 ②コミュニケーション力 ③組織や学級・学年経営等への貢献 ④地域や保護者への対応力 ⑤自己管理能力 ⑥危機管理やコンプライアンス意識の徹底 | ①使命感、情熱、素直さ、謙虚さ等の意欲、教育的愛情 ②コミュニケーション力 ③組織や学級・学年経営等への貢献 ④地域や保護者への対応力 ⑤自己管理能力 ⑥危機管理やコンプライアンス意識の徹底 | ①使命感、情熱、素直さ、謙虚さ等の意欲、教育的愛情 ②コミュニケーション力 ③組織や学級・学年経営等への貢献 ④地域や保護者への対応力 ⑤自己管理能力 ⑥危機管理やコンプライアンス意識の徹底 | ①使命感、情熱、素直さ、謙虚さ等の意欲、教育的愛情 ②コミュニケーション力 ③組織や学級・学年経営等への貢献 ④地域や保護者への対応力 ⑤自己管理能力 ⑥危機管理やコンプライアンス意識の徹底 |
| 2 学習指導 | ①児童生徒理解力 ②授業企画力 ③授業実践力 ④主体的・対話的で深い授業改善力 | ①児童生徒理解力 ②授業企画力 ③授業実践力 ④主体的・対話的で深い授業改善力 | ①児童生徒理解力 ②授業企画力 ③授業実践力 ④主体的・対話的で深い授業改善力 | ①児童生徒理解力 ②授業企画力 ③授業実践力 ④主体的・対話的で深い授業改善力 | ①児童生徒理解力 ②授業企画力 ③授業実践力 ④主体的・対話的で深い授業改善力 |

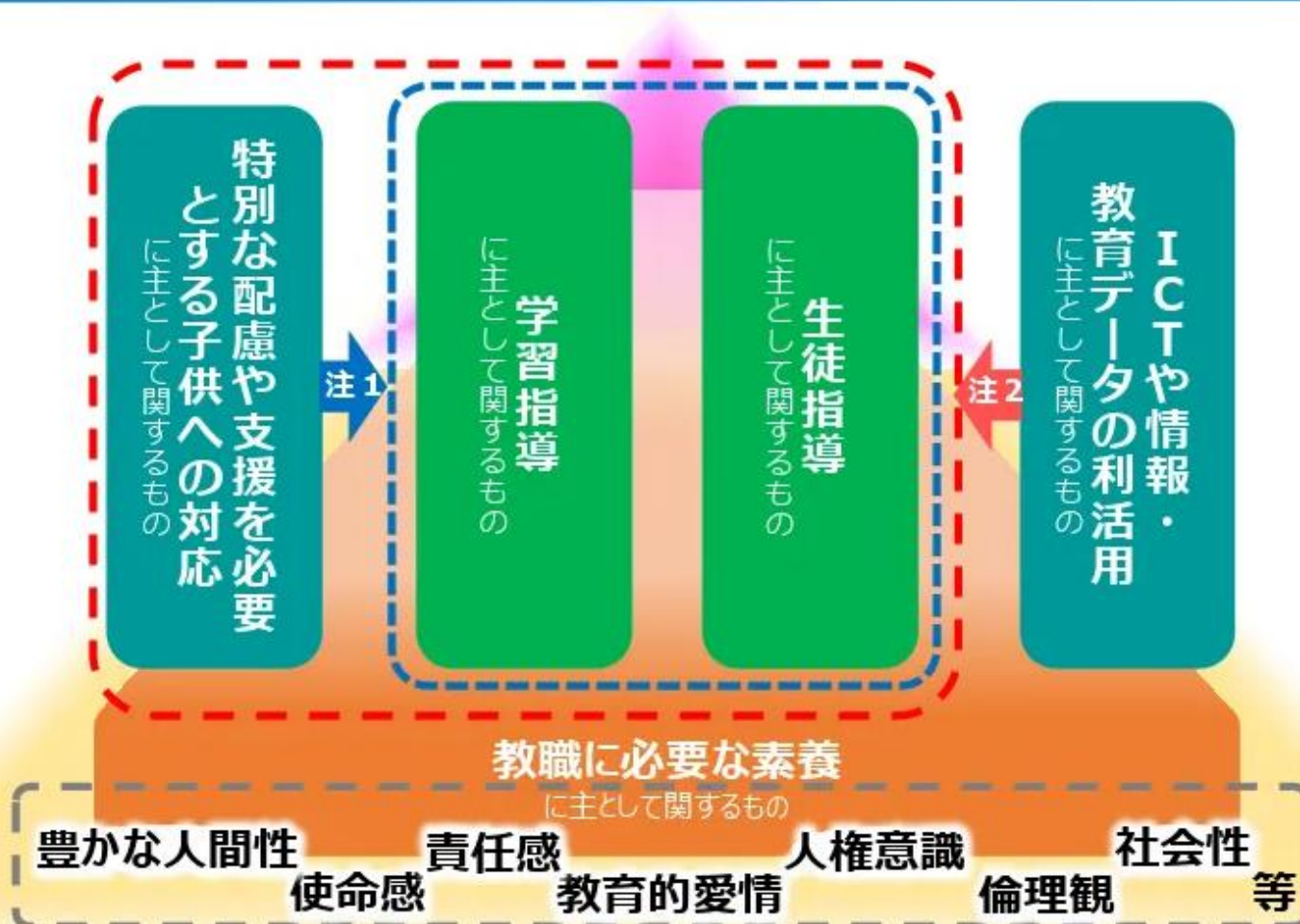
【旧教員育成指標】

- ① 教員としての基本姿勢
- ② 授業力
- ③ 児童生徒理解・指導力
- ④ 学校経営や組織への参画・貢献

【新教員育成指標】 R5~

- ① 教職に必要な素養
- ② 学習指導
- ③ 生徒指導
- ④ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応
- ⑤ ICTや情報・教育データの利活用

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 に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 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

プレステージ
(採用前)

資質能力の基盤
情熱や使命感を温める

ファーストステージ
(1~5年)

基礎的・基本的な能力
積極的なチャレンジ

セカンドステージ
(6~10年)

専門性の深化
得意分野の伸長

ミドルステージ
(11~20年)

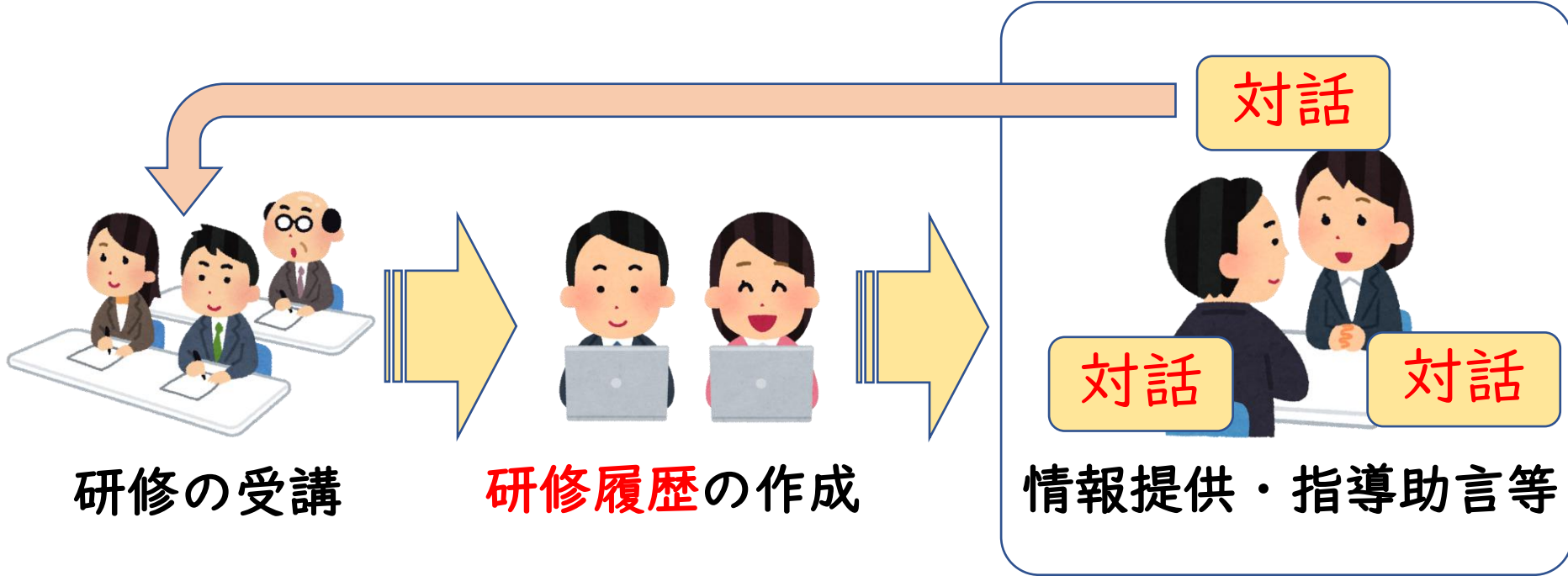
組織のミドルリーダー
キャリアデザインの確立

トップステージ
(21年~)

専門性の発揮
指導教員としての人材育成等



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
対話を通して情報の提供・
指導助言等を行う。



3 校長に求められる資質能力の明確化

H29～

宮崎県教員育成指標<校長、副校長・教頭>

| ステージ | 校長 | 副校長・教頭 |
|----------------------------|---|---|
| 資質・能力 | 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。 | 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。 |
| 創造的企画力 | 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。 | 学校の目標を明確にし、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。 |
| | 状況の変化を予測し、新たな価値創出にチャレンジすることができる。 | 長期的視点に立って、学校を取り巻く状況を分析し、学校全体として組織的に取り組むべき課題を校長に提案することができる。 |
| | 前例や現状にとらわれず、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。 | 前例や現状にとらわれず、他者の意見を取り入れながら状況を的確・迅速に捉え、従来の方針でも柔軟な発想や行動をとることができる。 |
| | 教育情報はもとより、社会の幅広い情報を敏感に捉え、学校運営に生かすことができる。 | 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。 |
| マ ネ ジ ン グ | 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。 | 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。 |
| | 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。 | 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。 |
| メ ン タ リ テ ィ | 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、職員のキャリアプランの実現を支援できる。 | 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行うことができ、長期的な視点に立って計画的に職員の育成を行うなど、職員のキャリアプランの実現を支援できる。 |
| | 職員を公平・公正に評価し、フィードバックを行うこと | 職員の相談しやすい職場の雰囲気を作り、タイミングよ |

R5～

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 | 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。 | 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。 |
| 1 創造的企画力 | 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。 | 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。 |
| | 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。 | 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。 |
| | 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。 | 前例や現状にとらわれず、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。 |
| | 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、学校運営に生かすことができる。(アセスメント能力) | 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) |
| 2 リーダーシップ | 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。 | 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。 |
| | 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。 | 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。 |
| I マ ネ ジ ン グ | 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。 | 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行うことができ、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。 |

★人材育成能力（教職員の資質向上）

★アセスメント能力（情報についての収集・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）等

4 校内研修・OJTの活性化

今日の○○という発問は、◆◆にしてみてもどうかかな？

▲▲の教材提示は、とても効果的だったね。

□□科の板書を●●科で置きかえるとどうなるかな？



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**が求められている。

5 研修成果の設定及び効果的・効率的な実施体制

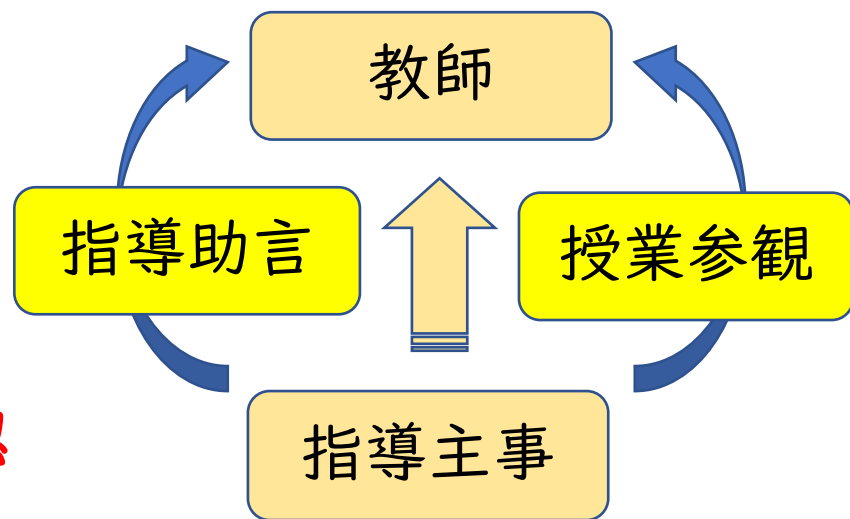
【教科指導の向上】



研修の受講
(インプット)



研修後の成果確認
(アウトプット)



<オンラインの活用も考慮>

オンデマンドやオンラインを組み合わせた効果的・効率的な研修体制が大切。



2 研修履歴を活用した指導助言等 (詳細)



Q1

「研修履歴」の対象となるのは？

「公立の小学校等」

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、幼稚園及び幼保連携型認定こども園、及び宮崎大学附属学校園

「校長及び教員」

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（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）

実習教師・実習助手、寄宿舎指導員、技師も対象

「臨時的任用講師等」

研修履歴を活用することは前提とせず、**対話に基づく受講奨励**を行う。



Q2

いつからの「研修履歴」を記録するの？

原則、令和5年4月1日以降に受講した研修を記録する。

R4

「研修記録」
(人事評価シート内)

R5～R6.8

「研修履歴記録シート」
(A4Excel版に記録)

データ移行

R6.9～











「研修受講履歴記録システム」
(文部科学省のシステム正式運用開始予定)



教職員課

[HOME](#) » [宮崎県教育委員会等](#) » [教職員課](#)

教職員課

- [研修履歴記録シート](#) 
- [令和6年度 教職員評価制度について（令和6年4月1日公開）](#) 
- [R6働き方改革メッセージ](#) 
- [R6保護者・地域メッセージ](#) 
- [令和5年度教職員勤務状況調査 結果分析](#) 
- [令和5年度教職員勤務状況調査 時間外業務時間の状況](#) 
- [キャリアデザインの手引書（令和6年3月一部改訂）](#) 
- [令和6年度4月1日人事異動方針説明会（校長会）動画 北部教育事務所管内](#) 
- [令和6年度4月1日人事異動方針説明会（校長会）動画 中部教育事務所管内](#) 
- [令和6年度4月1日人事異動方針説明会（校長会）動画 南部教育事務所管内](#) 



必ず記録する研修（必須）

①研修実施者が実施する研修

（例）

- 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（教育事務所を含む）が主催する
研修 等

②大学院修学休業により履修した大学院の課程等

（例）

- 教職大学院（教職実践開発専攻）

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

「研修履歴」に記録するのはどんな研修？

その他に、任命権者が必要と認める研修も記録（任意）

(例)

- 市町村教育委員会等が実施する研修
- 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
 - ・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

Q4

何を記録するの？

次の①～⑦を記録する。

- ①受講年月日
- ②研修名
- ③主催者
- ④場所
- ⑤形態（対面／オンライン等）
- ⑥育成指標との関係
- ⑦振り返り・気付き

【宮崎県研修履歴記録シート（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・気付き (100字以内) |
|-------|----|----|---------|----------|-------------|----|---------------------|--|
| 年 | 月 | 日 | | | | | | |
| R5 | 11 | 19 | ICT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。 |

Q5

「対話に基づく受講奨励」はどのように行うの？

| 研修記録者 | 校種等 | 指導助言者 | 時期（例） |
|-----------------|--------|----------|---------------------------------|
| 教諭等及び 教頭、副校長 | 小・中学校等 | 校長等 | ●目標設定ミーティング （5～6月） |
| | 県立学校 | | ●中間ミーティング （8～10月） |
| 校長 | 小・中学校等 | 市町村教育委員会 | ●フィードバック面談 （12月～1月） |
| | 県立学校 | 県教育委員会 | ※ただし、 <u>本制度と人事評価制度とは分けて考える</u> |

校長の指示のもと、当該学校の規模や状況に応じて、副校長や教頭、主幹教諭などが面談を行い、校長に報告することも可能とする。



Q★

その他

- いくつの研修を残せばよいのか？
- 5つの資質能力全て網羅させる必要はあるか？
- 研修受講の質・量は評価に反映するのか？ 等

「基本的な考え方」

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



受講奨励 調和 教師の主体性
当該教師の意向を十分にくみ取って行うこと

4 校内研修・OJTの活性化 (詳細)



各学校の教育的課題とは例えばどんなこと？

【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】

- 外国人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

【ICTや情報・教育データの利活用】

- 一人一台端末環境を前提としたICT・教育データ利活用

Q2

協働的な学びを学校組織全体で行うとは？

現場の経験
重視

組織の向上

「経験を振り返ることを基礎とした学び」



蓄積

お互いの授業等を参観し合い、批評し合います。

「他者との対話から得られる学び」



Q2

協働的な学びを学校組織全体で行うとは？

教科指導

【個別最適な学び】



【協働的な学び】



▲▲の教材提示は、とても効果的だったね。

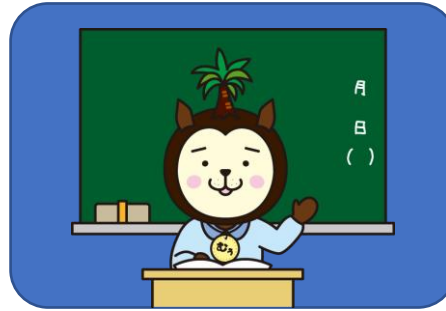
今日の○○という発問は、◆◆にしてみてもはどうかかな？

□□科の板書を●●科で置きかえるとどうなるかな？

教科等を越えた教員同士の学び合いの機会を設定することも有効

Q3

効果的・効率的な実施方法とは？



対面・集合型で
行われるもの

オンデマンド型
のオンライン

同時双方向型の
オンライン

：独立行政法人教職員支援機構「校内研修シリーズ」

<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/>

：独立行政法人教職員支援機構「新たな教師の学びのための検索システム」

<https://kensaku.nits.go.jp/>

：宮崎県教育研修センターチャンネル - YouTube

<https://www.youtube.com/@user-ud5jp7mu5o/videos>



終わりに

<対話に基づく受講奨励の意義>

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



「次なる学びのエンジン」

