

「静岡県教員育成指標」「静岡県校長育成指標」
(令和8年改訂)
活用のための補助資料



静岡県教育委員会

令和8年改訂のポイント



【教員の指標について】 4 ページ

- ①静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）で示された基本理念「未来を切り拓く人材の育成と社会を生き抜く力を育む教育の実現」に基づいて改訂しました。
- ②資質能力の「授業力」が、より広い概念である「学習指導力」に変更されました。
- ③資質能力に、新たに「多様な教育ニーズへの対応力」が加わりました。
→主に「生徒指導力」で示していた特別な支援に関する事項を独立させて、整理しました。
- ④『生徒指導提要』に基づき「生徒指導力」で「自己指導能力の育成」を示しました。
- ⑤「ICT機器や情報・教育データ、生成AIの活用」に関する事項を、「教育業務遂行力」に集約して、整理しました。
- ⑥資質能力間の関係を表の中で示しました。
- ⑦養護教諭・栄養教諭に求められている専門領域における資質能力を、教員の指標の別紙として示しました。



【校長の指標について】 6 ページ

- ①静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）で示された基本理念「未来を切り拓く人材の育成と社会を生き抜く力を育む教育の実現」に基づいて改訂しました。
- ②「人権」に関する事項を「学校経営のビジョンを実現する力」「管理運営力」「人材育成力」で示しました。
- ③「働き方改革」に関する事項を「管理運営力」「人材育成力」で示しました。
- ④判断力と決断力を、「管理運営力」で明確に示しました。

目 次

I	はじめに	1
1	静岡県教員育成指標の定義	
2	指標の改訂の経緯と目的	
3	教員の指標の見方	
4	キャリアステージ	
5	資質能力	
II	「静岡県教員育成指標」「静岡県校長育成指標」の改訂	4
1	「静岡県教員育成指標」の令和8年改訂の主なポイント	
2	「静岡県校長育成指標」の令和8年改訂の主なポイント	
III	指標の活用	7
1	自己の教職キャリアをデザインするための目標設定	
2	組織での活用	

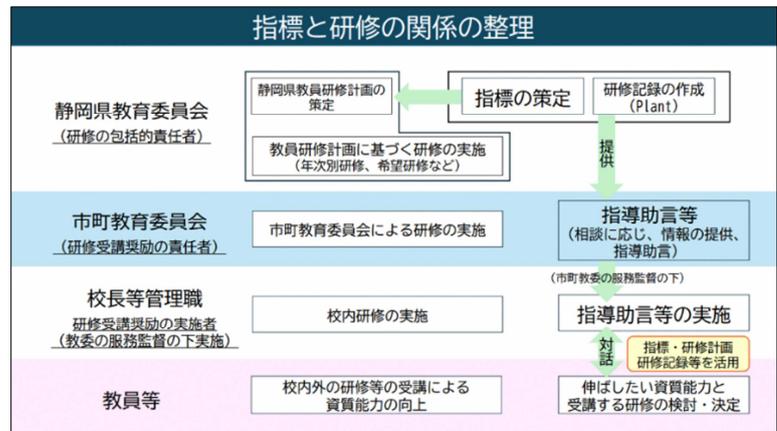


I はじめに

1 静岡県教員育成指標の定義

「静岡県教員育成指標」は、高度専門職としての職責、経験、適性に応じて教員が身に付けるべき資質能力を、目標として示したものです。指標は、教員の成長段階に応じたキャリアステージを設定しています。

県教育委員会では、指標を踏まえて「静岡県教員研修計画」を策定するとともに、「全国教員研修プラットフォーム」（以下、「Plant」という）で研修等に関する記録を作成しています。教員等は、指導助言者（主に校長）との間で、この記録を活用した対話を重ねる中で、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客観的に理解し、主体的に研修等を受講し、資質能力を伸長することが求められます。



2 指標の改訂の経緯と目的

平成 29 年に策定された「静岡県教員育成指標」（以下、「教員の指標」という）「静岡県校長育成指標」（以下、「校長の指標」という）は、学習指導要領や令和 3 年 1 月中央教育審議会答申『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して』、「静岡県教育振興基本計画」の策定などを踏まえ、令和 4 年に 1 回目の改訂を行いました。その後、令和 4 年 8 月及び令和 7 年 2 月に文部科学省が「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」（以下、「指針」とする）を改訂し、また、令和 7 年 3 月に『静岡県教育大綱（2025 年度～2028 年度）』が策定されたことから、本改訂に至っています。

静岡県の教育の基本理念は、「未来を切り拓く人材の育成と社会を生き抜く力を育む教育の実現」です。このような教育を実現するためには、教員一人一人が「未来を切り拓く人材」となり、「社会を生き抜く力」を身に付けていることが大切です。キャリアステージ（成長段階）に応じた、児童生徒の指導に必要な資質能力の向上を図るとともに、学校の組織運営に貢献していくために教員等育成指標を策定しました。

3 教員の指標の見方

教員の指標は、横軸に教員の成長段階を示したキャリアステージ（「採用時」「基礎・向上期」「充実・発展期」「深化・熟練期」）、縦軸に静岡県の教員として必要とされる資質能力（「教育的素養・総合的人間力」「学習指導力」「生徒指導力」「多様な教育ニーズへの対応力」「組織運営力」「教育業務遂行力」）を示しています。

また、指標は図のように、キャリアステージが上がるに連れて、今まで獲得した資質能力の上に、新たな資質能力を積み上げるイメージで表しています。

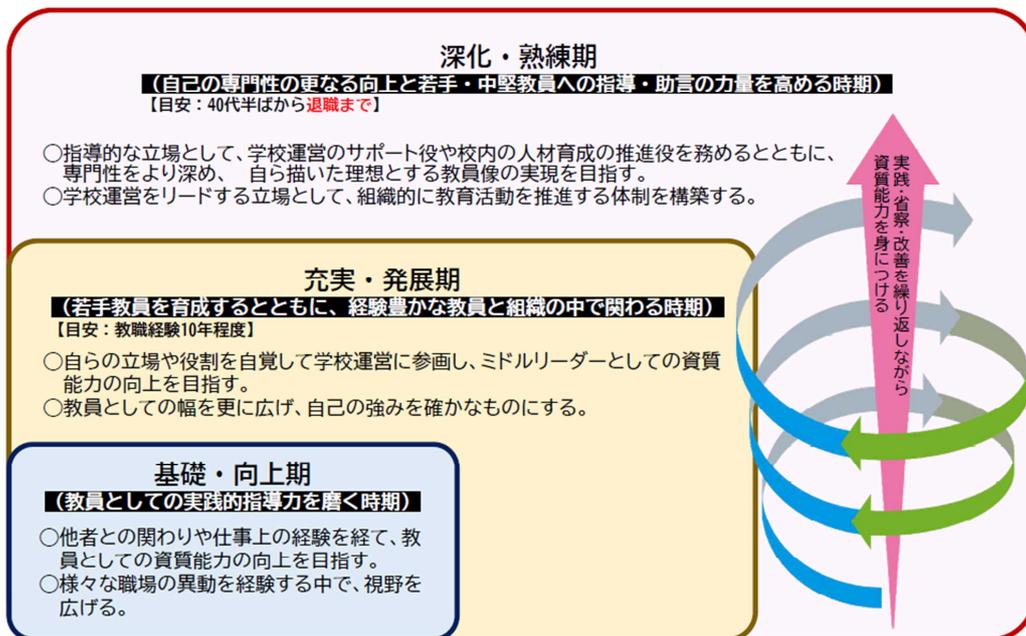
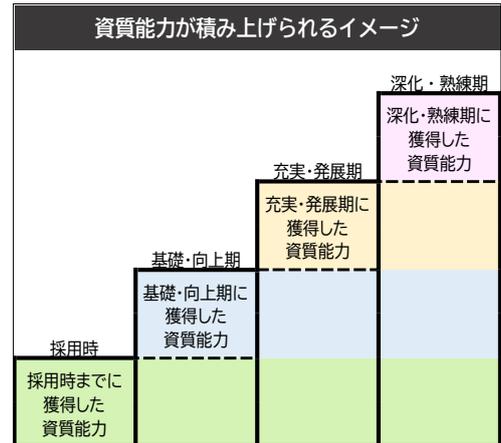
4 キャリアステージ

教員の指標では、教職生涯を「採用時」「基礎・向上期」「充実・発展期」「深化・熟練期」の4つのキャリアステージに区分し、それぞれのステージで求められる姿を示しています。

「採用時」とは、教員として採用され、辞令交付される4月1日を想定しています。採用時までの資質能力は、主に大学等での教員養成の段階で身に付けます。

採用後の教員のキャリアステージについては、資質能力の状況を3段階に区分しました。教員のキャリアステージは、単に年齢や経験年数で区切られるものではないため、指標を参考にして、**教員自身が自らのキャリアステージを自覚していく**ことになります。また、令和5年度から、定年年齢が段階的に引き上げられていることから、深化・熟練期として活躍する期間も長くなります。**(深化・熟練期は退職の日まで¹)**

なお、下の図には、ステージの区切りの目安を示してありますが、臨時的任用時の実績など、採用される前の職歴や、育児休業の取得など採用後の個人の状況等により、柔軟に読み替えることができます。



教員育成指標活用のためのQ & A①

なぜ全校種（小中高等学校及び特別支援学校）で同一の指標を用いるのですか？

教員の指標は、静岡県教員として、全校種に共通して求められる資質能力をまとめました。校種特有で求められる専門性もありますが、教員として必要な資質能力の多くは共通しているからです。

¹ 再任用の方は、教諭としての任用期間を終える日までとなります。

5 資質能力

(1) 教員の指標の資質能力

教育的素養・総合的人間力	教職に対する強い情熱、及び豊かな人間性や社会性、人格的資質、他者と協力する力
学習指導力 *授業力から名称変更 NEW	授業づくりに関わる力
生徒指導力	児童生徒の自発的・主体的な発達を支援する力
多様な教育ニーズへの対応力 NEW	一人一人の教育ニーズに応じた支援を実践する力
組織運営力	組織目標を達成するために必要な力
教育業務遂行力	学習指導力・生徒指導力・多様な教育ニーズへの対応力・組織運営力以外の専門的な力

(2) 校長の指標の資質能力

学校経営のビジョンを実現する力 (分析・企画・検証・改善)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 情報の収集と課題等の把握(アセスメント能力) ○ ビジョンの構築と共有 ○ 必要な諸資源の把握とその活用 (ファシリテーション能力) ○ ビジョンの実現に向けた評価・点検及び改善
管理運営力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校運営体制の確立 ○ 危機管理体制の確立 ○ 施設管理・事務管理 ○ 教職員の勤務・サービスの管理・監督及び働き方改革の推進
人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育活動活性化への体制づくり ○ 働きやすい職場環境づくり ○ 各教職員に対する理解・支援・育成

*副校長・教頭は、学校運営をリードする立場であるため、校長の指標も参考にして自らの資質能力の向上を図る必要があります。

教員育成指標活用のためのQ & A②

なぜ養護教諭、栄養教諭も同一の指標を用いるのですか？

養護教諭、栄養教諭が児童生徒を指導するために必要な資質能力は、他の教諭等と変わらないからです。それぞれの職に応じて、読み替えて活用してください。ただし、養護教諭、栄養教諭の専門領域における資質能力については、教員の指標の別紙で示しています。

Ⅱ 「静岡県教員育成指標」「静岡県校長育成指標」の改訂

1 「静岡県教員育成指標」の令和8年改訂の主なポイント

(1) 『静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）』の理念に基づいて改訂

『静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）』で示された基本理念「未来を切り拓く人材の育成と社会を生き抜く力を育む教育の実現」を目的として改訂しました。最上段に基本理念に基づく「静岡県が目指す教員像」を掲げています。

(2) 「授業力」を「学習指導力」に変更

授業づくりには、授業の構想や実践だけでなく、指導力向上のための体制づくりや、カリキュラム・マネジメントの充実等も含んでいることから、より広い概念を持つ「学習指導力」としました。

(3) 「多様な教育ニーズへの対応力」を新設

これまでの教員の指標では、主に生徒指導力の中で示してきましたが、文部科学省が策定した指針で、教員に求められる資質の1つとして独立して示していること、本県が「共生・共育」の推進を重要な施策としていることから、資質能力として独立して示しました。また、外国につながる児童生徒が多く就学している本県の実態を鑑み、特別支援教育の対象となる児童生徒だけでなく、外国につながる児童生徒への対応も示しました。

(4) 「生徒指導力」で『生徒指導提要』に基づき「自己指導能力の育成」に関する項目を新設

令和4年12月に改訂された『生徒指導提要』では、生徒指導の目的を達成するためには、児童生徒一人一人が、自己指導能力を身に付けることが重要であるとしています。「自己指導能力」とは、深い自己理解に基づき、主体的に問題や課題を発見し、自己の目標を選択・設定して、この目標の達成のため、自発的、自律的、かつ、他者の主体性を尊重しながら、自らの行動を決断し、実行する力のことであり、現代の生徒指導上、極めて重要な概念です。このような力の育成が提唱されたことから、「生徒指導力」の具体的な行動例の1つとして示しました。

(5) 「ICT機器や情報・教育データ、生成AIの活用」を「教育業務遂行力」に集約

これまでの教員の指標では、「ICTの活用」はもっぱら「授業力」の中で示してきました。しかし、「ICT機器や情報・教育データ、生成AI」は授業だけでなく、あらゆる場面で活用することが求められることから、「教育業務遂行力」の項目の1つとして示しました。なお、活用の習熟は、必ずしもキャリアステージに応じて伸長するとは限らないため、具体的な行動例は、「基礎・向上期」から「深化・熟練期」まで同一のものとして示しました。

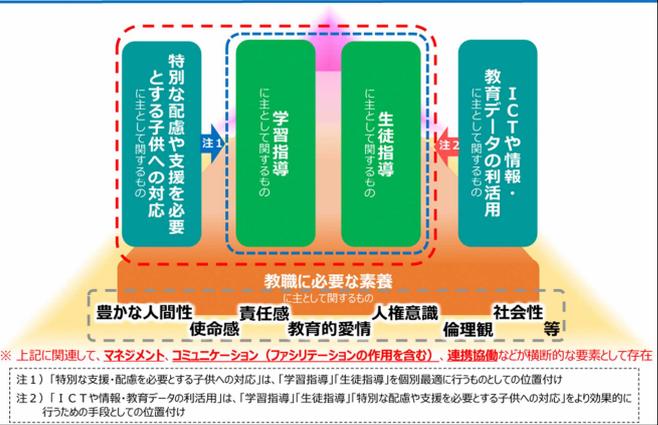
(6) 資質能力間に関係があることを指標の中で図示

「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」では、「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づけ、「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づけと、関係が示されました。本県の教員の指標でも他の資質能力も含めて、相互に関係があることを色と線によって示しました。

ただし、資質能力はそれぞれ独立したものであり、育成に順位性があるわけではありません。教員として共通して求められる資質能力としてバランスよく育成することが肝要です。

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



文部科学省「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」令和4年8月31日決定

(7) 養護教諭、栄養教諭の専門領域における資質能力を別紙で提示

これまでの教員の指標では、養護教諭、栄養教諭（学校栄養職員を含む）の「専門領域における資質能力」は「補助資料」の中で「固有の資質能力」として示してきましたが、養護教諭、栄養教諭の職務の重要性に鑑み、教員の指標の別紙として示しました。

(詳細は教員育成指標 別紙1)

養護教諭の専門領域における資質能力
(養護教諭育成指標を研究する養護教諭に固有の専門領域に関する資質能力)

キャリアステージ	資質能力			
	採用時 採用時から1年以内	基礎・向上期	充実・発展期	熟化・熟練期 熟練後から5年以上
多様な教育ニーズへの対応力
一人一人の教育ニーズに応じた学習支援能力(健康観察)
一人一人の教育ニーズに応じた学習支援能力(健康観察)
一人一人の教育ニーズに応じた学習支援能力(健康観察)
一人一人の教育ニーズに応じた学習支援能力(健康観察)

●上記では教員に求められる資質能力の関係性を示しているが、厳格性があるものではない。資質能力はバランスよく育成することが肝要である。

(詳細は教員育成指標 別紙2)

栄養教諭の専門領域における資質能力
(養護教諭育成指標を研究する栄養教諭に固有の専門領域に関する資質能力)

キャリアステージ	資質能力			
	採用時 採用時から1年以内	基礎・向上期	充実・発展期	熟化・熟練期 熟練後から5年以上
多様な教育ニーズへの対応力
一人一人の教育ニーズに応じた学習支援能力(健康観察)
一人一人の教育ニーズに応じた学習支援能力(健康観察)
一人一人の教育ニーズに応じた学習支援能力(健康観察)
一人一人の教育ニーズに応じた学習支援能力(健康観察)

●上記では教員に求められる資質能力の関係性を示しているが、厳格性があるものではない。資質能力はバランスよく育成することが肝要である。

●数値上の高い指標数値も示すために、「数値に関する留意」は一律のものとして行うこと。

●学校栄養職員も本誌も参照する。

2 「静岡県校長育成指標」の令和8年改訂の主なポイント

(1) 『静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）』の理念に基づいて改訂

『静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）』で示された基本理念「未来を切り拓く人材の育成と社会を生き抜く力を育む教育の実現」を実現することを目的として改訂しました。最上段に、基本理念に基づく「静岡県が目指す校長像」を掲げています。

(2) 「人権」に関する事項を明記

これまでの校長の指標では、「人権」に関する事項は教員の指標で示していることから、明記していませんでした。しかし、児童生徒はもちろんのこと、教員の人権も守られた、人権尊重の視点に立った安全・安心な学校をつくることは、校長の重要な役割であることから、「学校経営のビジョンを実現する力」「管理運営力」「人材育成力」の全てで示しました。

(3) 「働き方改革」に関する事項を明記

令和7年2月に改訂された指針では、校長の指標を定める観点において、学校教育の質の向上を校長のリーダーシップの下で実現するための前提として、学校における働き方改革を具体的に進めることも課題意識の一つとして持つことが重要である旨が明記されました。

そのため、「管理運営力」の「教職員の勤務・サービスの管理・監督」に「働き方改革の推進」を追記し、具体的行動例を示しました。また、「働き方改革の推進」が単に業務の削減に留まってしまうことで、教職員の働く意欲を削ぐことがないように、「人材育成力」の「働きやすい職場環境づくり」の中で、「働きやすさと働きがいの両立」を示しました。

(4) 判断力と決断力に関する事項を明記

指針では、的確な判断力と決断力は、教育者としての資質や交渉力、危機管理等のマネジメント能力、アセスメント能力やファシリテーション能力などとともに、校長の基本的な役割を果たす上で、重要な力であるとしています。これらの中でも、特に的確な判断力と決断力は、学校の最高責任者として安全・安心な学校づくりを進める上で非常に重要であることから、「管理運営力」の中で示しました。

教員育成指標活用のためのQ & A③

指標に示されている内容は、全て達成しなくてはならないのですか？

静岡県教員育成指標では、県教育委員会が各ステージの最終段階で到達してほしい姿を示しています。教員として成長し、次のステージに進むために、自己の実践を省察しながら強みや弱みを明らかにし、目標を設定する上での参考として活用してください。

Ⅲ 指標の活用

1 自己の教職キャリアをデザインするための目標設定

目標設定の基本的な考え方

教員の指標は、各ステージの最終段階で到達してほしい姿を示しており、教員としての資質能力を振り返り、教職キャリアを見通して目標を設定する際に、参考となります。自身の強みや弱みを自覚し、今後伸ばすべき能力や学校で果たすべき役割などを、客観的に理解する上で役立ちます。

本資料の2ページで、各キャリアステージの区切りの目安は示しておりますが、あくまでも目安です。個人の状況等により、柔軟に読み替えるなど、自ら自覚していくことが重要です²。

- ・ 個々の教員が教職キャリアを見通して自己の目標を設定する際には、静岡県教員育成指標が参考になります。
- ・ 自己目標は、面談等の機会に管理職に伝え、必要な助言や支援を受けるとよいでしょう。
- ・ 静岡県教育委員会では、指標に基づいて研修を体系的かつ効果的に実施するための計画「静岡県教員研修計画」を策定し、研修を実施しています。



短期目標：単年度で達成したい目標

- ・ 年度初め等に、身に付けたい資質能力を明確にする。
- ・ キャリアステージで求められる資質能力を基に、勤務校の分掌等で求められる役割を加味して目標を考える。
- ・ 勤務校で求められる自らの役割や立ち位置に応じた目標になっているか、どのような方法で資質能力を伸ばすか等について、確認する。

中期目標：数年後までに達成したい目標

- ・ 次のキャリアステージで求められる資質能力も見据えた上で、「現在の勤務校に在る間に」「次の異動先では」等、数年後に目指す姿をイメージし、そのためにチャレンジしたいことを明確にする。

長期目標：退職するまでに達成したい目標

- ・ 自己の教職キャリアを見通したとき、自らの理想の教員像を追求し続けるための目標を設定する。今までに身に付けた資質能力は何かを振り返るとともに、自らの強みを磨き続け、どのような道に進んでいきたいかを考え、主体的に能力開発をしていく。

教員育成指標活用のためのQ & A④

教員育成指標は60歳以上の教員にも関係がありますか？

静岡県教員育成指標では、60歳以上の方も、教諭等として勤務する限り「深化・熟練期」の対象となります。豊富な経験をいかし、指標を参考にして、学校運営をリードするとともに、知識や技能を後進に伝承していくことが期待されています。

² 勤務校の職員構成等により、自覚するキャリアステージよりも上の役割を求められることもあります。

2 組織での活用 校内研修等での活用例

教員育成指標は、個人の目標設定だけでなく、組織でも活用できます。ここでは、校内研修を通じた指標の組織的な活用事例を紹介します。それぞれの学校の実態に合った組織的な活用を進めてください。

[手 順]

事前に、(1) キャリアステージごとのグループ、(2) キャリアステージ混合のグループを設定しておく。1グループあたり4～5人程度が望ましい。

① 全体活動

全員で共通の目標（学校経営目標、学校行事の目標など）を確認する。

② グループ活動1

(1) のグループで、共通の目標を実現するために、**自分たちのキャリアステージで求められている役割を意識し**、どのような取組をするか、検討する。その際、**教員育成指標を参考**にする。



同じキャリアステージで

③ グループ活動2

(2) のグループで、共通の目標を実現するために、キャリアステージを意識し、各自がどのような取組をするか、共有する。



キャリアステージ混合で

④ 全体活動

全体で共有し、共通の目標を実現する上での強みや課題を確認し、必要であれば、組織として改善すべき点を検討する。

⑤ 個人活動

共通の目標を実現する上で、個人としての課題を認識し、資質能力を向上させるための方策を検討する。

○具体的な取組を考える際に、教員育成指標を参考にするすることで、自分の立ち位置や役割を自覚し、取り組むべきことや身に付けたいことが明確化されます。
○静岡県教育委員会では、指標を踏まえて策定される「静岡県教員研修計画」に基づいて研修を実施しています。個人としての課題の克服に向けて、研修を積極的に活用してください。