

令和7年度第2回静岡県教員育成協議会 資料

令和8年1月19日（月）
県庁別館20階第一会議室A

(白紙)

令和 7 年度静岡県教員育成協議会研修部会及び養成部会での協議

1 概要

令和 7 年度は、研修部会を 7 月 24 日及び 12 月 4 日、養成部会を 7 月 25 日及び 11 月 20 日に開催し、教員育成協議会に提出する案について協議を行ったので、報告する。

2 協議内容

(1) 研修部会

ア 第 1 回（令和 7 年 7 月 24 日）

- (ア) 【協議】「令和 8 年度静岡県教員研修計画」の策定方針
 - ・第 1 回教員育成協議会での決定事項の確認
- (イ) 【協議】「静岡県校長育成指標」及び「静岡県教員育成指標」の改訂
 - ・第 1 回教員育成協議会での意見への対応案の検討

イ 第 2 回（令和 7 年 12 月 4 日）

- (ア) 【協議】「令和 8 年度静岡県教員研修計画」
 - ・事務局作成案の検討
- (イ) 【協議】「静岡県校長育成指標」及び「静岡県教員育成指標」の改訂
 - ・10 月から 11 月にかけて募集した協議会委員の意見への対応案の検討

(2) 養成部会

ア 第 1 回（令和 7 年 7 月 25 日）

- (ア) 【協議】「静岡県教員育成指標」の改訂
 - ・第 1 回教員育成協議会での意見への対応案の検討（採用時）
- (イ) 【意見交換】養成段階における「共生・共育」実現に向けた取組
 - ・教職課程における「インクルーシブ教育システム」に関する学生への指導

[主な意見]

- ・教育原理の授業で扱っているが、理論と実践の往還が大切である。支援を必要とする児童生徒に接していただくことが大事であるため、特別支援学校のボランティアに行き、実際に学んでいる。
- ・介護等体験は、特別支援学校での体験日数を増やしてもいいのではないか。（現在 2 日間）
- ・県で大事にしている「共生・共育」について、大学でも授業に取り入れていきたい。

イ 第 2 回（令和 7 年 11 月 20 日）

- (ア) 【協議】「静岡県教員育成指標」の改訂
 - ・10 月から 11 月にかけて募集した協議会委員の意見への対応案の検討（採用時）
- (イ) 【意見交換】障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進に向けた取組
 - ・障害のある学生の修学支援や教員免許取得者を増やすための支援

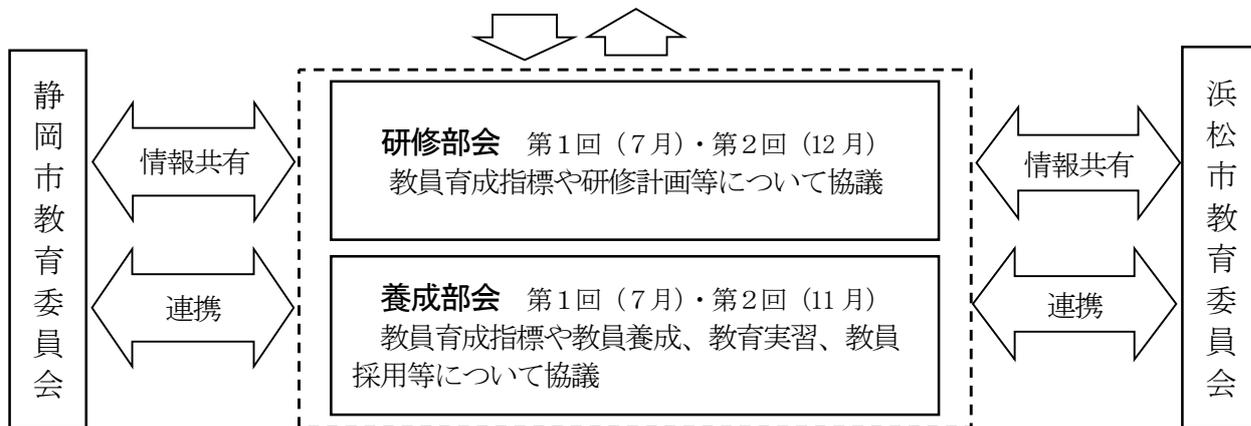
[主な意見]

- ・障害のある教師が、実際に学校現場でどのような働き方をし、どのような支援を受けているのか情報提供があると、障害のある学生がイメージしやすい。
- ・障害のある教師が、特別支援学校だけでなく多くの小中高校で活躍されることで、障害のある子もな、静岡県の目指す共生社会がイメージできる。
- ・障害のある学生が、教師以外の学校現場にかかわる職種についてもっと周知されるとよい。

【参考】教員育成協議会と研修部会・養成部会等との関係

静岡県教員育成協議会 第1回（7月）・第2回（1月）

[委員構成]
 教育長、教育部長、教育監、総合教育センター所長、静岡県校長会代表、静岡県女性校長会代表、
 静岡県高等学校長協会代表、静岡県特別支援学校長会代表、静岡県都市教育長協議会代表、
 静岡県町教育長会代表、静岡大学代表、常葉大学代表
 ＊民間企業アドバイザー（業務改善・人材育成）が出席



会議等名	役割
教員育成協議会	研修部会、養成部会の各案について協議し、決定する会議
研修部会	教員育成協議会に提出する案を策定する会議 [委員構成] 教育監、教育政策課長、関係課・所代表（課長代理、人事監、指導監、副所長） ＊静岡市、浜松市教育委員会の研修担当が連携のため出席 ＊静岡大学、常葉大学の教職大学院代表がオブザーバーとして出席
(幹事会)	(担当者等により事前調整を行う会議)
養成部会	教員育成協議会に提出する案を策定する会議 [委員構成] 教育監、静岡市教育委員会関係者、浜松市教育委員会関係者、県総合教育センター副所長、静岡大学、常葉大学、教員の養成に関係する大学の関係者
(幹事会)	(担当者等により事前調整を行う会議)

静岡県教員育成協議会設置要綱

(設置)

第1条 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条の7第1項の規定に基づき、静岡県教員育成協議会（以下「協議会」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公立の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の校長及び教員（以下「校長及び教員」という。）の資質の向上に関する指標に関すること。
- (2) 校長及び教員の資質の向上に関して必要なこと。

(組織)

第3条 協議会の委員は、次に掲げる者で構成し、静岡県教育委員会が委嘱する。

- (1) 静岡県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）
 - (2) 校長及び教員の研修に協力する大学並びに当該校長及び教員の資質の向上に関係する大学の関係者
 - (3) 市町教育委員会の関係者
 - (4) 公立学校の関係者
 - (5) 静岡県教育委員会の関係者
- 2 静岡県教育委員会が必要と認めるときは、前項各号に掲げる者以外の者を委員とすることができる。

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱した日から委嘱した日の属する年度の末日までとし、委員の再任は妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第5条 協議会に会長を置く。

- 2 会長は、教育長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会は、会長が招集する。

- 2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

(部会)

第7条 協議会は、必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

(意見の聴取等)

第8条 会長は、必要があると認めるときは、校長及び教員の資質の向上に関し専門的な知識を有する者及び関係者に対し、協議会への出席を求め、その意見を聴取し、又は説明を求めることができる。

(庶務)

第9条 協議会の庶務は、静岡県教育委員会教育政策課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成 29 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 30 年 6 月 1 日から施行する。

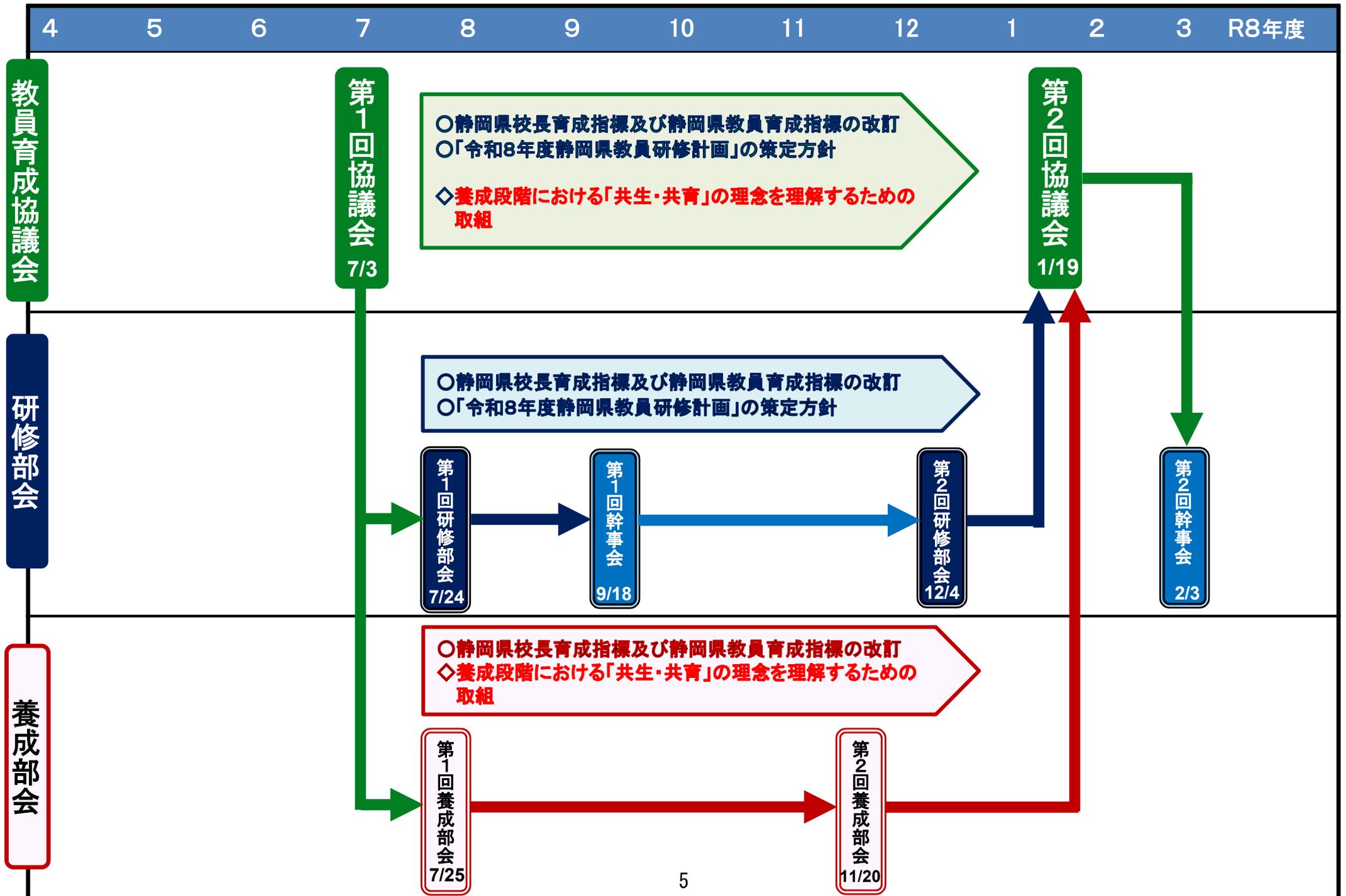
附 則

この改正は、令和元年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、令和 2 年 6 月 18 日から施行する。

令和7年度静岡県教員育成協議会関係スケジュール



静岡県校長育成指標～校長に求められる資質能力～

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、
学校の最高責任者として変化を恐れない積極性とリーダーシップを発揮し、
魅力ある学校づくりを推進する校長の育成を目指す

資質能力	項目	具体的行動例
学校経営のビジョンを実現する力 (分析・企画・検証・改善)	教職員、児童生徒、保護者、地域等に共有される学校経営のビジョンを示し、その実現のために、社会に開かれた教育課程を編成し、魅力ある学校づくりにリーダーシップを発揮し取り組んでいる。	
	情報の収集と課題等の把握(アセスメント能力)	○学校の実態(児童生徒の学習・生活、保護者・地域からの期待、地域社会の環境等)に関する情報を広く収集し、学校経営に関する課題等を的確かつ継続的に把握している。
	ビジョンの構築と共有	○社会の動向や国、県、市町の教育施策及び地域の期待や学校の実態を踏まえ、学校経営のビジョン(例:スクール・ポリシー、ランドデザイン等)を構築し、カリキュラム・マネジメントに反映させ、校内外(全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等)と共有している。
	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)	○教育内容や時間を適切に配分し、地域の教育力をカリキュラムに取り入れた魅力ある教育活動を計画的に推進している。 ○コミュニティ・スクール等を通して、地域、他機関や家庭と渉外・調整を行い、必要な人的・物的な資源を活用し、協働体制を構築している。
	ビジョンの実現に向けた評価・点検及び改善	○ビジョンを明確に示し、実現に向かって、目標を具現化し、共有を図っている。学校全体でPDCAサイクルを確立し、教育効果を高めようと努めている。
管理運営力	児童生徒の実態や個々の教職員の状況を把握しながら、校務分掌等の組織をチームとして編成し、教育活動が計画的・効果的に行われるようにしている。	
	学校運営体制の確立	○チーム学校としての考え方を踏まえ、リーダーとして学校業務の改革・改善、外部機関との連携・外部人材の活用を図る等、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を構築している。
	危機管理体制の確立	○幅広い危機管理の認識の下、リスクマネジメントの徹底に努めている。 ○児童生徒と教職員が、安全・安心な環境の中で教育活動に取り組めるように、情報収集力を高め、現状を分析し、その後の予測を立てた上で、関係機関と連携し、適切に判断している。 ○「命を守る教育」や危機管理を意識した組織的な活動を推進できるような体制を構築している。
	施設管理・事務管理	○施設・設備の管理、会計処理、事務手続き等、学校事務に関して的確に把握するとともに適切に指導をしている。
	教職員の勤務・サービスの管理・監督	○教職員の勤務状況及び心身の健康状態等を的確に把握し、適切なサービス監督と人事管理に努めている。
人材育成力	教職員としての資質向上を支援するための体制づくり、環境づくり、人づくりを教職員の互いの協力を促しながら行っている。	
	教育活動活性化への体制づくり	○より質の高い教育活動を実現するために、教職員が意欲的に新たな指導方法等を学び続けることができる体制を構築している。
	働きやすい職場環境づくり	○教職員の間、心理的安全性の高い、公正・公平の姿勢・態度、信頼・協働の関係が定着するような環境をつくっている。
	各教職員に対する理解・支援・育成	○教職員一人一人の資質能力やキャリア形成等を的確に把握するとともに、それぞれの背景・個性・考え方を理解した上で、指導・助言をしている。 ○教職員のキャリアステージを考慮し、校内での適材適所の人材配置をしている。

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、
生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として夢の実現へと導く教員の育成を目指す

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
	資質能力 ○教育に対する真摯な姿勢を持つとともに、求められる資質能力の基盤を形成しようとする。	○他者との関わりや仕事上の経験を経て、教員としての資質能力の向上を目指す。 ○様々な学校の異動を経験する中で、視野を広げる。	基礎・向上期に身に付けた力に加え、 ○自らの立場や役割を自覚して学校運営に参画し、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を目指す。 ○教員としての幅をさらに広げ、自己の強みを確かなものにする。	充実・発展期に身に付けた力に加え、 ○指導的な立場として、学校運営のサポート役や校内の人材育成の推進役を務めるとともに、専門性をより深め、自らの描いた理想とする教員像の実現を目指す。 ○学校運営をリードする立場として、組織的に教育活動を推進する体制を構築する。
キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける				
教育的素養・総合的人間力	○教職人生を通して、教育者としての使命感、倫理観・人権意識、社会性、教育に対する誇りを持ち、新しい知識・技能を学び続け、子供への共感・理解や教育的愛情の涵養、信頼関係の構築を図っている。 ○教職人生を通して、真摯に学び続ける姿勢と自律心、変化を恐れぬ積極性とリーダーシップを持ち、広い視野と社会環境への理解を基に地域社会と関わり、豊かな人間性の向上を図っている。 ○「才徳兼備」の人づくりを担う一人として、常に児童生徒の模範となるよう行動している。			
授業力 授業づくりに関わる力 教科領域専門性 ・児童生徒の実態把握 ・授業構想・授業展開 ・個に応じた指導 ・ICT・教育データを活用した指導 ・評価・改善 など	○学習指導要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法（ICTを活用した指導方法含む）について理解し、実践しようとしている。	○児童生徒の実態把握を的確に行い、主体的・対話的で深い学びを実現するため、個別最適な学びや協働的な学びのある授業を実践している。 ○幼小中高の学びの継続性及び教科等横断的な視点を持った授業を実践している。 ○各教科等と地域の人的・物的資源をつなげ、学習成果を高める授業を構想し、ICTを効果的に活用し展開している。	○児童生徒個々の特性に合わせ、主体的・対話的で深い学びを実現するため、個別最適な学びや協働的な学びのある授業、幼小中高の学びの継続性と教科等横断的な視点を持った授業の実践を深めている。 ○専門性を高めるために得意分野の伸長を図り、同僚に対する指導・助言を行っている。 ○地域の人的・物的資源を有効活用し、高い学習効果を上げる授業を構想し、ICTを効果的に活用し展開している。	○変化を恐れぬ積極性とリーダーシップを持ち、授業力向上のための体制づくりに参画している。 ○自己の確かな実践に基づき、学校・家庭・地域の実態や特性等を踏まえ、児童生徒の資質能力を伸ばすためにICTの効果的な活用等、必要な指導計画の策定とその実践をリードしている。 ○同僚に的確な指導・助言を行い、効果を上げている。
生徒指導力 児童生徒理解を深め、健全やかな成長を支援する力 ・児童生徒理解・学級経営 ・生徒指導（ICT・教育データの活用） ・特別支援教育 ・ユニバーサルデザインの視点の共有・人権教育 ・キャリア教育・SDGs ・保護者・地域・外部と連携した指導 ・グローバル人材の育成 など	○児童生徒の発達等に関する知識を得ることや、多様な児童生徒と接する経験を持つことなどを通して、児童生徒理解を努めるとともに、人権尊重の意識を深めている。	○児童生徒一人一人に寄り添い、個々の特性に応じた発達を促すとともに、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう、地域や外部関係者と連携して支援している。 ○保護者等との信頼関係を基盤とした個に応じた指導・支援に取り組んでいる。 ○特別支援教育の対象となる児童生徒一人一人に応じた指導計画を作成するとともに、合理的配慮を踏まえた的確な指導を行っている。	○児童生徒一人一人を取り巻く環境を的確に捉え、理解を深めるとともに、よりよい集団づくりを促進し、個々の資質能力を最大限発揮させるための環境づくりに努めている。 ○外部機関と連携し、主体的・組織的に生徒指導に取り組んでいる。 ○特別支援教育に関わる専門性を高めるとともに、自らの実践を通して、同僚への指導・助言を行っている。	○児童生徒一人一人について、教職員相互の理解・支援を促進するために組織や地域・外部関係者に働き掛け、学年・学校全体として生徒を支援する機能の充実を図っている。 ○外部機関と連携して組織的な生徒指導を推進し、指導・助言を行っている。 ○児童生徒の社会的自立を目指す特別支援教育について、組織的に教育活動の改善を図っている。
教育業務遂行力 授業力、生徒指導力以外の専門的な力 ・様々な教育課題（社会の変化、継続的な業務改善、校務におけるICT・教育データ活用等）への対応 ・管理（安全対策、保健管理栄養・衛生管理） など	○教員の仕事の全体像を認識し、教育に携わる者として、社会の変化や様々な教育課題等について関心と知識を持っている。	○様々な教育課題に対応するため必要な知識・技能を習得し、実践するとともに、常に改善意識を持って取り組んでいる。 ○常に安全確保に取り組み、危険を察知した際の報告・連絡・相談、事故等への対応、再発防止の実施が迅速にできている。	○様々な教育課題を速やかに把握し、率先・協働して改善・解決するとともに、同僚への指導・助言を行っている。 ○危険を予測した未然防止の取組、事故等への適切な対応、事後の検証と再発防止が、同僚と協働して組織的にできている。	○様々な教育課題に対して模範となる実践を行うとともに、学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進している。 ○危険の未然防止や事故等の再発防止のための体制整備を組織的に推進するとともに、適切な指導・助言を行っている。
組織運営力 組織目標を達成するために必要な力 ・対話・協働・信頼 ・コミュニケーション・ファシリテーション ・課題解決、危機管理 ・コミュニティ・スクール活用 ・ICT・教育データ活用 ・人材育成 など	○組織の一員としての自覚と責任、自ら進んで課題を発見し解決しようとする姿勢、聴く力や読み解く力などコミュニケーション力や組織力を身に付けている。	○組織の一員として、学校経営計画の実現に向け、他の教職員と協働して自らの役割に課せられた責任を果たしている。 ○組織運営について先輩教職員から学ぶとともに、後輩のよき相談役となっている。	○学校経営計画の実現のための取組を、ミドルリーダーとして同僚に働き掛けて協働的に進めている。 ○教職員間の信頼に基づき、多様な意見を尊重して、リスク回避に努め、組織的な学校改善を推進している。	○学校運営上の課題を適時・的確に分析し、その解決のために指導的な立場で参画している。 ○チームとしての学校として協働的な組織体制・信頼体制の構築を主導的に推進している。危機管理を徹底させている。 ○人材育成の重要性を踏まえ自らの経験・スキルを率先して後進に伝えている。

「静岡県校長育成指標」及び「静岡県教員育成指標」の改訂

1 趣旨

令和6年度の協議会等での議論を踏まえ、事務局で改訂原案を作成した。令和7年度は、原案に対して、教育委員会定例会、市町教育長、県立学校長、市町立学校長から意見聴取を行い、協議会等で対応を検討した。事務局にて作成した最終案について、改めて検討する必要がある。

2 令和7年度静岡県教員育成協議会等での協議のまとめ

(1) 6月3日定例会での意見に対する対応

	委員からの意見	協議会等での意見	対応
(1) 校長	人権に対する言及がない。	・ 枠外の説明文、[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]に入れる。	・ 協議会及び研修部会での意見に沿って対応する。
(2) 教員	同僚との関わりはメンター、ミドルリーダー、チーム学校でまとめる。	・ 「人材育成」に関する項目は、学校の実態に合致しており、定着している。	・ 協議会等での検討に沿って再整理は見送るが、文言に反映させる。①
	養護・栄養の別紙と指標本体との一体感を醸成する。		・ 指標本体と書式を統一し、別紙で示した各専門領域が、指標本体の資質能力のいずれと紐付くか明示する。

(2) その他の第1回協議会での協議事項と対応

	協議事項	協議会での意見	対応
(2) 教員	「個別の支援実践力」という名称は妥当か。	「個別の」という文言は共生・共育の理念にそぐわない。「多様な教育ニーズへの対応力」または「個々の教育ニーズへの対応力」ではどうか。	・ 研修部会での議論を踏まえ、「多様な教育ニーズへの対応力」とする。
	養護教諭・栄養教諭の別紙の内容は妥当か。	・ 養護教諭及び栄養教諭には、経験年数に関わらずマネジメント力や校内外の関係機関と連携する力が求められる。養護教諭は児童生徒の生命や人権を守る校内の中核として機能することを示す。	・ 「多様な教育ニーズへの対応力」の中で、具体的行動例を設けて示す。

(3) 9月3日定例会での意見に対する対応

	委員からの意見	協議会委員からの意見	対応
(1) 校長	ファシリテーション能力の示し方に違和感がある。		項目から削除し、具体的行動例の中で示す。重複する内容は整理する。
	プレゼンテーション能力をスキルとして高める必要がある。		[学校経営のビジョンを実現する力] で示す。

(4) 市町教育長、県立学校長、市町立学校長からの意見に対する対応

	市町教育長等からの意見	協議会等での意見	対応
(1) 校長	クライスマネジメントについても言及すべきだ。	具体的行動例でリスクマネジメントと共に示す。	・幹事会での意見に沿って対応する。
	「適切なコミュニケーション」の「適切な」が不明確だ。	・「適切な」は必要だ。「心理的安全性の高い環境をつくるよう」という文言を入れると具体的行動例と整合が取れる。(協議会委員) ・「適切な」の前に「職員一人一人と」を入れ、対象を明確にする。(幹事会)	・協議会委員、幹事会での意見に沿って対応する。①
	人材育成力に「ウェルビーイング」の視点が必要だ。	項目を「ウェルビーイングを実現する職場環境づくり」に変更する。	・幹事会での意見に沿って対応する。
(2) 教員	「非認知能力の育成」は具体性に欠ける。	・「非認知能力を育成する力」として対象を明確にする。 ・「意欲・適応力・協調性など」を加える。	・幹事会での意見に沿って「非認知能力を育成する力」とする。具体的行動例への記載は引き続き検討する。
	外国につながる児童生徒への支援の内容に違和感がある。	「日本人の」から「全ての」に変更する。	・幹事会での意見に沿って対応する。
	60歳以上の教員も深化・熟練期に入ることを明記すべきだ。		・採用時と同様に示す。 ・補助資料で詳細に示す。②
(3) 共通	「健康相談」にはPDCAサイクルだけでなく、的確さや適時性の視点も必要だ。(別紙1)		・指摘を参考に修正する。
	「ウェルビーイング」を入れるべきだ。		・「校長の指標」「教員の指標」とともにサブタイトルで示す。

(5) 協議会委員からの意見に対する対応案

	協議会委員からの意見	研修部会での意見	対応案
(1) 校長	「学校経営のビジョンを実現する力」の具体的行動例に人権に関する表現を入れる。		・委員からの改善案に沿って対応する。②
	PDCA サイクルだけでなく「エビデンスに基づく教育改善」(EBPM ¹)を明記する。	EBPM はアセスメントの手法の1つであり、PDCA とは同等には扱えないのではないか。	・研修部会での意見に沿って対応は見送る。
(2) 教員	「学習指導力」に「非認知能力を育成する力」を想起させる文言を入れる。	「一体的充実とともに」として、『学びに向かう力、人間性等』の育成を基盤とした」を同列に扱う。	・「学びに向かう力、人間性等」を、研修部会での意見に沿って記載する。③
	AI の活用を教育的価値の向上の視点からも入れる。	児童生徒の学習への直接的な導入は慎重に進め、「教育業務遂行力」の中で情報モラルと合わせて教員の活用能力を高める方向に留める。	・研修部会での意見に沿って具体的行動例の1点目、2点目に記載する。④
	「ジェンダー平等」「多文化共生」「無意識のバイアスへの気づき」などを「生徒指導力」のキーワード「人権教育の推進」で示す。	・いずれも「人権教育の推進」に包含される概念である。 ・県の人権教育の重点項目と異なるものを記載することは、避けるべきだ。	・研修部会での意見に沿って見送るが、今後も研修等で意識的に扱っていく。
	「心理的安全性」を組織運営力で示す。		・委員の意見に沿って対応する。⑤
(3) 共通	権威型リーダーシップ以外のリーダーシップ像(「サーバントリーダーシップ ² 」・「コーチング型リーダーシップ」など)を示す。	・リーダーシップは状況に応じて多様な形態を複雑に組み合わせるものであり、特定の型を示すことは実態になじまない。	・研修部会での意見に沿って見送る。

3 協議の論点

(1) 10月の意見募集から修正した箇所について、対応の妥当性を確認していただきたい。

(校長の指標① 教員の指標①②)

(2) (5)の「協議会委員からの意見に対する対応案」に問題はないか、御意見をいただきたい。(校長の指標② 教員の指標③④⑤)

¹ エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング (証拠に基づく政策立案) は政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠 (エビデンス) に基づくものにする事。

² ロバート・グリーンリーフが1970年に提唱した「リーダーである人は、まず相手に奉仕し、その後相手を導くものである」というリーダーシップ哲学。奉仕や支援を通じて周囲から信頼を得て、主体的に協力してもらえらる状況を作り出す。 NPO 法人日本サーバントリーダーシップ協会 [https://www.servantleader.jp]

【参考1】協議会委員からの意見

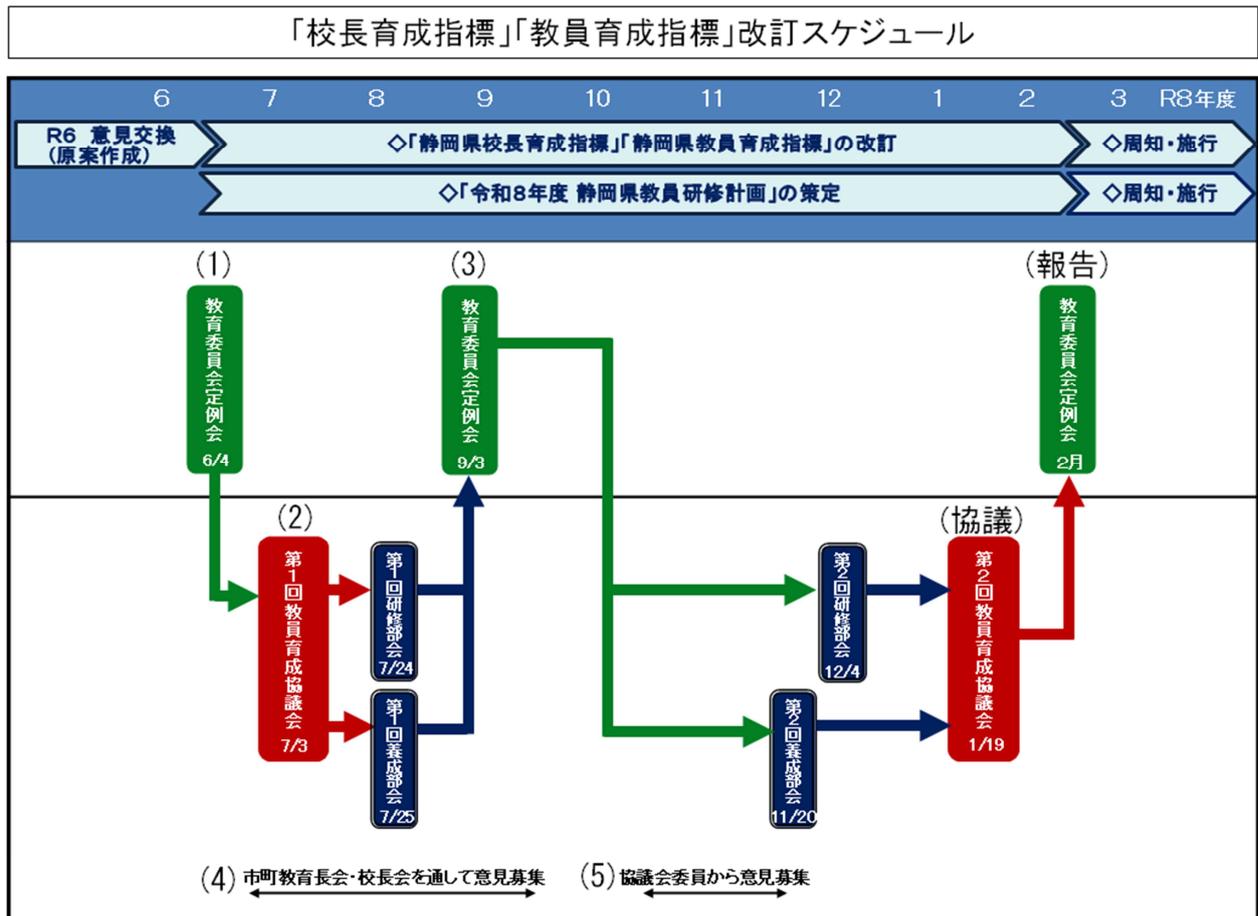
- ・「教職員一人ひとりとコミュニケーションをとりながら」は「適切に」を入れた方が良い。「相互の協力を促し」の前に「心理的安全性の高い環境をつくるよう、」と一言入れた方が下の説明（具体的行動例）と合う
- ・（校長の指標のリード文に）「人権の尊重を土台とした」という表現を入れているが、「学校経営のビジョンを実現する力」の各項目の中に人権に関する表現がない。（改善案）「ビジョンの構築と共有」の中の表現を変え、「人権の尊重、社会の動向や国、県、市町の教育施策及び地域の期待や学校の実態を踏まえ、…」とする。
- ・校長指標に「PDCA サイクル」があるが、「エビデンスに基づく教育改善（EBPM）」を明記しても良いように感じる。
- ・学習指導力のキーワードに「非認知能力を育成する力」が入っているが、生徒指導力に比べ、具体的行動例の中に非認知能力を想起できる文言がない。基礎・向上期の一番初めの枠「個別最適な学び～」に「児童生徒理解に基づく」あるいは「学びに向かう力の育成」といった言葉を入れてはどうか？
- ・AI の活用は「児童生徒の探究活動支援」「授業改善」など教育的価値向上に視点からも取り入れてはどうか？
- ・「ジェンダー平等」「多文化共生」「無意識のバイアスへの気づき」などを（生徒指導力の）人権教育の推進の項目に追加することで、実践的スキルとしても示せるのではないか？
- ・「心理的安全性」は、組織の構成員全員で育むものであり、管理職だけで高めるものではない。教員の指標の「組織運営能力」のキーワードで、「心理的安全性の向上」を示してはどうか。
- ・校長・ミドルリーダーの役割は整理されているが、「サーバントリーダーシップ」「コーチング型リーダーシップ」など、権威型以外のリーダー像を示すと浸透しやすい。

【参考2】研修部会での主な意見

- ・「情報の収集と課題等の把握」も「必要な諸資源の把握とその活用」もアセスメント能力に該当する。そして、アセスメントを実行するための方法の1つとしてエビデンスがあるという関係にある。したがって、（PDCA サイクルの確立による）マネジメント手法の1つであり、（PDCA とは）同等の扱いではないのではないかと。[オブザーバー]
- ・『「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実』は「学びに向かう力、人間性等」につながるものではないので、「～とともに」でつなぎ、並立させて記載する。
- ・生成 AI の活用は、現在は教員の校務での利用という形で進んでいるが、生徒の学習での活用も少しずつ進みつつある。長期的な視点でいえば、育成指標の項目としても必要になるのではないかと。
- ・「教育業務遂行力」の「情報活用能力（情報モラルを含む）」の（ ）内に生成 AI を入れる。
- ・（「教育業務思考力」の3段目の）3点目と同様に2点目も、「ICT 機器や情報・教育データ、生成 AI を適切に活用し、…」とする。
- ・「ジェンダー平等」「多文化共生」「無意識のバイアスへの気づき」は「人権教育の推進」に包含される概念である。また、教員・生徒は、（日々）新しく生まれる概念に対して柔軟に理解し、取り組む姿勢を持つ必要があるため、言葉を盛り込むのではなく、柔軟に学んでいく姿勢を育むような文言を入れられたら良いと思った。

- ・先日の「人権教育推進委員会」でも県として掲げる重点が示されており、異なるものを、さらに指標で細かく記載することは避けるべきではないか。
- ・サーバントリーダーシップと成果重視型型のリーダーシップは、部活動やしっかりと経営できている学校では両立し得る。また成果重視型でも、サーバント型でも、どちらも使う手法がコーチング型リーダーシップである。したがって、サーバント型とコーチング型はカテゴリーが違うため、並ばない言葉である。
- ・実際の校長は、学校の状況やフェーズにより、(様々な型の) リーダーシップを複雑に組み合わせて使っているのが実情だ。特定の型に寄せて記載するのは避けた方が良いのではないか。

【参考3】改訂のスケジュール



*かっこ内の数字は「2 令和7年度静岡県教員育成協議会等での協議のまとめ」に対応している。

「令和8年度静岡県教員研修計画」の策定

1 基本方針

社会全体のウェルビーイングの実現に向けて、子供たちに、他者と協調して新たな価値を創造する力を育むことのできる教員を育成するため、令和8年4月に改訂予定の「静岡県校長育成指標」・「静岡県教員育成指標」で示される資質能力の育成に資する計画を策定する。

なお、令和7年3月に策定された「静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）」や、令和7年度中に策定が見込まれる「静岡県教育振興基本計画」との整合を図りながら策定を進めていく。

2 策定の方向性（研修実施方針）

(1) キャリアステージに応じた資質能力の向上

学校教育におけるニーズが多様化しており、高い専門性や指導力、意欲等を持った教員の育成が求められている。「静岡県校長育成指標」及び「静岡県教員育成指標」を踏まえ、教員のキャリアステージに応じた研修を効果的、効率的に実施し、資質能力の確実な向上を図る。

(2) 時代や環境の変化に応じた知識・技能及び指導方法への確実な転換

個別最適な学び、協働的な学びの充実のためにICTを活用し、「主体的・対話的で深い学び」を実現したり、変化の激しい社会に対応して、よりよく課題を解決し、自己の生き方を考えていくための資質・能力を育成する「探究的な学び」を実現したりするため、子どもたちの学び（授業観・学習観）の転換が求められている。また、生徒指導提要在が改訂され、生徒指導の基本的な進め方や考え方等が再整理されるとともに、こども基本法の制定により、子どもの権利擁護や意見を表明する機会の確保等が法律上位置付けられた。

そのほか、各教科の学習場面だけでなく、特別活動や総合的な学習（探究）の時間などのほか、教育課程外の活動も含め、あらゆる教育活動を通して育まれる非認知能力への注目が高まっている。

これらを踏まえ、時代や環境の変化に応じた知識・技能及び指導方法の転換について、研修主催者において研修の目的や内容に応じて留意する。

(3) 研修観の転換

校長や教員の資質能力の向上のため、校外研修や校内研修において、校長や教員自身の学び（研修観）の転換を図り、個別最適な学びと協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現に留意する。その際、研修主催者において、教員が自ら問いを立て、実践の振り返りや協働的な対話、知識の習得を重ねながら、自他の価値観に気づき、実践的な力を磨く研修の在り方を意識する。

(4) 研修の成果の確認

受講者が研修の成果を職務に生かすことができるようにするため、研修の成果の確認方法を明確化することの必要性が指摘されている。そのため、研修主催者において、研修の性質に応じて、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、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したりする方策を講じる。

特に、オンデマンド配信型の研修動画については、振り返りの実施など、受講者が確実に研修の成果を確認できるように配慮する。

なお、これらの成果の確認に当たっては、受講者の負担に留意するものとする。

(5) 校内研修の充実

校内研修は、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、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものである。よって、その重要性に鑑み、県教育委員会主催研修を充実させるとともに、学校等支援研修、定期訪問等を通じて、各学校における校内研修を支援する。

(6) 実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施

研修効果の最大化が図られるよう、集合（対面）型の研修だけでなく、リアルタイム配信型（同時双方向型）やオンデマンド配信型の研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図る。また、校長及び教員の多忙化や、研修の実施・受講に要する時間や資源を考慮しつつ、校外研修における研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な研修の実施に留意する。

【例】

- ・オンライン研修（リアルタイム配信型・オンデマンド配信型）の拡充
- ・Plant や教職員支援機構、特別支援教育総合研究所などが公開しているオンデマンド配信型の研修動画の活用
- ・東部地区における研修会場の設定
- ・高等教育機関、民間企業、行政機関との連携

(7) 研修の評価

研修主催者が研修実施の妥当性や研修内容及び方法の改善点を確認するため、受講者に対するアンケート調査を実施し、研修を評価する。アンケート調査の項目は「目標達成度」、「内容満足度」、「講師の妥当性」等とし、6件法により実施する。上記項目以外に、研修主催者において必要な事項を追加することができる。

また、所属校における研修成果の反映状況を確認し、研修の改善を図るため、一定期間経過後に受講者や学校長に対して追跡調査を実施する。追跡調査は、学校の負担感を考慮し、新規研修や主な充実・改善研修等、必要性の高い研修のみとする。

(8) 研修を奨励するための方途

「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」を活用することにより、研修を一元管理して情報を提供するとともに、研修受講履歴の記録や多種多様な研修動画コンテンツの活用を推奨し、校長及び教員の資質向上を支援する。

また、研修ガイドブック（電子版）を作成し、研修について周知するとともに、総合教育センターウェブサイトや静岡県教育委員会 Facebook 等を通じて、研修情報を発信する。

併せて、総合教育センターの研究事業の成果を学校に還元し、教育に関する諸課題の解決に向けた学校や教職員の取組を支援するため、研究報告会を開催する。

3 新規研修の企画及び既存研修の充実、改善及び精選の方針

令和8年4月に改訂予定の「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」に示した資質能力を育成するため、時代や環境の変化に対応する新規研修を企画するほか、既存研修についても充実、改善及び精選を行う。

4 協議の論点

『令和8年度静岡県教員研修計画』2～3ページ「Ⅱ 静岡県が目指す教員の学びの姿と教員研修」で改善した点について、問題はないか。

【新規研修¹及び主な充実・改善研修】

(1) 未来を創造する力を育む教育の推進

- ・創造性を育む学びの充実
- ・地域の将来を担う人材の育成
- ・グローバル人材の育成
- ・高等教育の充実
- ・スポーツや文化芸術を通じた豊かな心身の育成

研修名	形態 ²	指標 ³	内容等	研修主催者
① ★こどもたちの非認知能力を育む「静岡県版SEL」の活用	オ	生	主に特別活動での実施を想定して作成した「静岡県版SEL」の活用を通じた児童生徒の非認知能力の育成について理解する。「非認知能力を育成する力」への対応。	教育政策課 人権・教員育成班
② ★【JICAと学ぶ】多文化共生を実現する学級づくり実践研修～対立から相互理解へ～	集	多	多文化共生社会の実現に向けて、異文化を理解し、共に生きていこうとする姿勢を児童生徒に育み、指導できる教員を育成する。「外国につながる児童生徒への対応」への対応。	教育政策課 人権・教員育成班
③ ★生成AIリテラシー講座	オ	業	生成AIの技術について理解を深め、教員自身が生成AIを使用したり、児童生徒に生成AIを使わせたりするための素地を養う。「ICT機器とデジタルツールの利活用」への対応。	教育DX推進課
④ STEAM教育で広がる探究的な学び	集	学	「STEAM基礎研修」、「共通教科「理数」から始まる探究的な学び」の2つの研修を統合し実施する。「探究的な学びの充実」への対応。	総合教育センター 高等学校支援課
⑤ 情報活用能力の育成につながる授業づくり研修	(併) 集リ	学	対象校種の拡大等の変更を行う。情報活用能力の育成についての基本的な知識及び技能を高めることにより、教職員に求められる学習指導力の向上を図る。「教科・領域に関する専門性の向上」への対応。	総合教育センター 小中学校支援課
⑥ 小学校算数科授業づくり研修～「図形領域」に焦点を当てた授業づくり～	集	学	小学校算数科（図形領域）における基礎的・基本的な指導のポイントを理解することにより、学習指導力等の向上を図る。「教科・領域に関する専門性の向上」への対応。	総合教育センター 小中学校支援課
⑦ 中学校数学科授業づくり研修～図形領域の指導と評価～	集	学	講義・演習を通して、中学校数学科（図形領域）における基礎的・基本的な指導のポイントを理解することにより、学習指導力の向上を図る。「教科・領域に関する専門性の向上」への対応。	総合教育センター 小中学校支援課
⑧ 小中学校外国語授業づくりスキルアップ研修	集	学	研修員との対話を重視したきめ細やかな研修となるように実施する。授業力及び授業づくりに関わる資質・能力の向上を図る。「教科・領域に関する専門性の向上」への対応。	総合教育センター 小中学校支援課
⑨ CAN-DOリストに基づく単元構想研修	集	学	CAN-DOリストに基づいた指導と評価の一体的な改善について、集合1日に変更し、講師から、より具体的な助言が得られるようにする。「指導と評価の一体化による授業改善」への対応。	総合教育センター 高等学校支援課

¹ 新規研修には、研修名に「★」を付している。

² 集：集合 リ：リアルタイム配信 オ：オンデマンド

³ 総：教育的素養・総合的人間力 学：学習指導力 生：生徒指導力 多：多様な教育ニーズへの対応力 組：組織運営力
業：教育業務遂行力

(2) 全ての人の学びを支え力を引き出す教育の推進

- ・多様性を尊重する教育の推進
- ・個別の教育的ニーズに応じたきめ細かな支援

研修名	形態	指標	内容等	研修主催者
⑩ ★人権教育推進のための研修コンテンツ動画	オ	生	静岡県の教員として意識したい人権教育・啓発に基づくコンテンツ動画。「人権教育の推進」への対応。	教育政策課 人権・教員育成班
⑪ ★個別の指導計画の作成と活用～自立活動の指導～	集	多	自立活動の指導の視点を生かし、実態把握から個別指導計画の目標設定につなげるまでの流れを理解し、多様な教育ニーズへの対応力及び学習指導力の向上を図る。「児童生徒の実態把握」「指導の個別化」への対応。	総合教育センター 特別支援課
⑫ ★重度重複障害児の発達理解と支援～肢体不自由教育の充実にむけて～	リ	多	度重複障害児一人一人の育ちの過程を理解し、一人一人に応じた支援方法を学ぶ。肢体不自由教育に必要な多様な教育ニーズへの対応力及び学習指導力の向上を図る。「児童生徒の実態把握」「指導の個別化」への対応。	総合教育センター 特別支援課
⑬ 明日から使える教育相談スキル	(併) 集オ	生	教育相談の基本姿勢や、それを基盤とした児童生徒や保護者への対応の仕方を学ぶことにより、生徒指導力やその他の資質能力の向上を図る。「児童生徒理解に基づく指導」「不登校の児童生徒への対応」への対応。	総合教育センター 教育相談課
⑭ インクルーシブな教育の推進に向けて私たちができること	集	多	講演と事例紹介をもとに、研修員同士の対話につなげ、気づきを生み出し、意識改革へとつなげることを目標に実施する。「共生・共育」の理念に基づく教育」への対応。	総合教育センター 特別支援課
⑮ 人権課題を「知る」「見つめる」「感じる」研修	リ	生	教職員として児童生徒の人権についての理解を深め、新たな知見を得ると共に、自身の人権感覚を見つめ直す機会とする。「人権教育の推進」への対応。	総合教育センター 高等学校支援課

(3) 地域ぐるみで取り組む教育の推進

- ・社会とともにある開かれた教育行政の推進
- ・生涯を通じた学びの機会の充実

研修名	形態	指標	内容等	研修主催者
⑯ ★栄養教諭・学校栄養職員研修会（個別的な相談指導）	集	多	栄養教諭の職務である「個別的な相談指導」について、地域や家庭と連携した指導を中心として実践力の向上を図る。「実態に応じた相談指導」への対応。	健康体育課 健康食育班
⑰ すべての大人で育てる子どもの未来—学校×地域×家庭で進めるコミュニティ・スクール—	(選) 集リ	組	事例発表を取り入れ、多様な大人が教育に関わる意義を理解した上で、学校の果たすべき役割について再考することを通して、様々な教育課題への対応力の向上を図る。「協働による課題解決」への対応。	総合教育センター 総務企画・ICT推進課
⑱ 保護者との効果的な教育相談	(併) 集オ	生	保護者と一緒に考える姿勢で相談が進むような「相談者の主張をまず聞き、感情を受け止める→説明する→改善策を一緒に考える（SFA）」の傾聴の流れで研修を再構築する。「保護者・地域・外部機関との連携」への対応。	総合教育センター 教育相談課

(4) 学びを支える基盤づくり

- ・学びの充実に向けた教育環境の整備
- ・学校施設等の安全・安心の確保、向上

研修名		形態	指標	内容等	研修主催者
⑱	★ライフプラン講習会（退職準備型）	オ	総	健康・経済・生きがいの講習。退職後の生涯生活設計の立案を考え、心身ともに健康で職務に専念するための自己管理について理解を深める。	教育厚生課 健康・厚生班
⑳	★ライフプラン講習会（生活設計型）	オ	総	健康・経済・生きがいの講習。生涯生活設計の立案を考え、心身ともに健康で職務に専念するための自己管理について理解を深める。	教育厚生課 健康・厚生班
㉑	★ライフプラン講習会（経済生活設計型）	オ	総	健康・経済・生きがいの講習。経済生活に関わる基礎的な知識について学ぶことで、心身ともに健康で職務に専念するための自己管理について理解を深める。	教育厚生課 健康・厚生班
㉒	マネジメント研修	(併) 集り	組	学校教育の推進役としての意識を高めるとともに、学校づくりに必要な学校マネジメントに関する知識及び技能の理解を深める。「コミュニケーション」「ファシリテーション」「協働による課題解決」「人材育成」への対応。	総合教育センター 研修課

【廃止予定研修】

○再編・再構築（令和7年度末で廃止し、別の研修として再編・再構成するもの）

研修名	区分	廃止理由	研修主催者
多様性を認め合う学級づくり実践研修	希望	3年間の実施を経て、当初の策定の目的を達成し、一定の成果をあげることができたため。 新規研修【JICAと学ぶ】多文化共生を実現する学級づくり実践研修～対立から相互理解へ～に再編することで多文化共生に焦点化し、研修の充実を図る。	教育政策課
インクルーシブ保育研修 （幼児期における特別支援教育研修）	希望	3年間の実施を経て、当初の策定の目的を達成し、一定の成果をあげることができたため。 「幼小接続期の教育・保育研修～Springプロジェクト～」に同様の研修内容が含まれるため統合する。	こども未来課
共通教科「理数」から始まる探究的な学び		STEAM基礎研修と統合して実施することで、内容を充実させるため。 「STEAM教育で広がる探究的な学び」を実施することで、教科等横断的で探究的な学びについて理解し、授業づくり等に関する視野を広げることを目的とする。	総合教育センター 高等学校支援課

○研修実施期間の終了（令和7年度末で完全に廃止する研修）

研修名	区分	廃止理由	研修主催者
アプリケーションの使用方法	希望	GIGA スクール構想のスタートから5年が経過し、基本的なアプリケーションの使用方法については理解が進んできたため。また、Giga 運営支援センターのサイトにて十分な資料や動画が提供できているため研修としての提供は廃止とする。	教育DX推進課
ICTを活用した授業動画の共有	希望	公開している授業動画教材自体が古くなっており、現在の実態と合わなくなってきたため。また、コロナ感染症も落ち着き、実際に授業を参観する機会も増えてきたため。	教育DX推進課
SDGs 教育推進研修	希望	4年間実施し、各学校におけるSDGs及び国際理解教育に関する理解の浸透に一定の役割を果たしたと考え、廃止する。	総合教育センター 総務企画・ICT推進班
個別最適な学びと協働的な学びの実現に向けたICTの活用（実践編）	希望	RPT研究チームの成果の報告等を行うことにより、ICTを活用した「個別最適な学び」と「協働的な学び」を取り入れた授業について、実践力の向上を図ることができたため廃止とする。	総合教育センター SCoPE
自閉症の児童生徒と関わる先生のための指導法	希望	3年間の研修実施により、自閉スペクトラム症の障害特性を深め、得られた知識を基に具体的な支援方法を検討し、実践へ生かす見通しをもつことができたため廃止とする。	総合教育センター 特別支援課
知的障害のある子どもの算数（数学）の単元づくりー子どもの思考に沿った授業デザイナー	希望	3年間の研修実施により、知的障害のある児童生徒に対する国語、算数（数学）の指導の知識・技能を身に付け、授業力の向上を図ることができたと考えるため廃止とする。	総合教育センター 特別支援課