

令和 7 年度第 1 回静岡県教員育成協議会 資料

令和 7 年 7 月 3 日（木）
県庁別館 9 階特別第一会議室

静岡県教員育成協議会

1 概要

「静岡県教員育成協議会」は、教育公務員特例法の一部改正に伴い、平成 29 年 6 月に設置。校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行う法定機関である。

教育公務員特例法（抜粋）

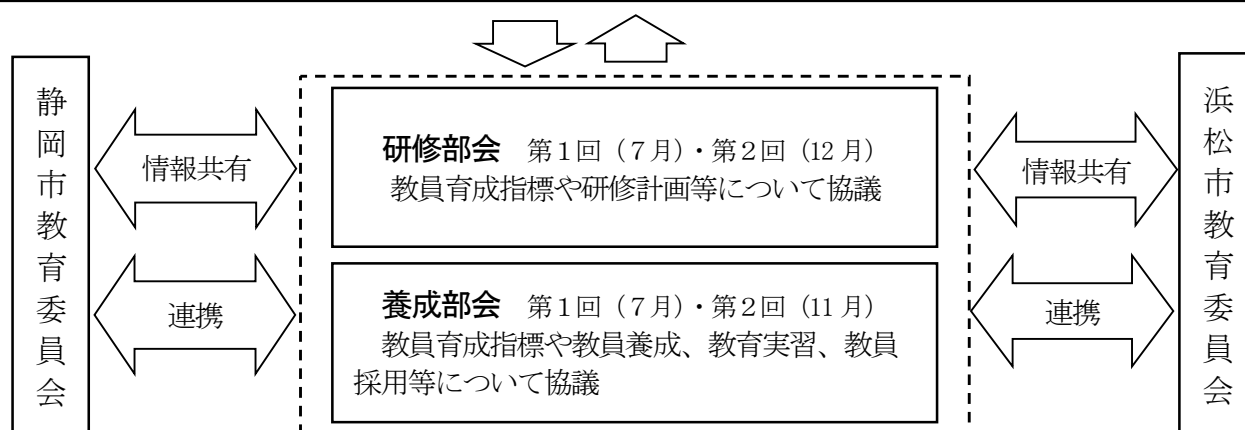
第二十二條の七 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会を組織するものとする。

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）

2 令和6年度協議事項（令和7年度の対応状況を含む）

(1) 研修に関すること

「令和7年度静岡県教員研修計画」の策定（別添資料）

(2) 養成・採用に関すること

ア 子どものウェルビーイングを実現する非認知能力の育成

- ・大学の授業で活用することを前提とした非認知能力の育成に関する動画を作成する。
- ・「静岡県版 SEL プログラム」に準拠して作成する。
- ・3分以内の短い動画を複数作成する。

イ 教職の魅力を感じる教育実習の実現に向けた取組

(ア) オンデマンド型研修「静岡県が目指す教育実習」の実施

受講決定者数	動画視聴者数	修了認定者数
139 人	114 人	110 人

（令和7年6月13日現在）

〔修了者の感想〕（一部抜粋）

- ・「指導案を自力でかけるようになる」というイメージをもてていましたが、本動画で示されたように、授業の目的と流れを把握することに主眼をおいて、教育実習生に対応することができれば、双方にとって負担が少なくなり、教育実習生が教職に希望をもちやすくなると思いました。「未来の同僚を育てる」という意識で、一人でも多くの大学生に教職をめざしてもらいたいと感じました。
- ・教育実習を通して、実習生が教職の魅力を感じながら、「教師になりたい」という思いを、より高めていける実習をめざしていきたいと感じた。同時にハラスメントの防止や、適切な時間管理等、実習生の立場を十分に考え、組織的に適切な環境を確立していくことの大切さを改めて強く認識した。
- ・形式的な指導案の指導に陥ることなく、実習生がやりがいを感じられる実習となるよう、教頭という立場から、指導教員への助言を行いたいと思いました。具体的には、「T. T」での授業参加、早期に指導案形式の指導を実施したり、必要に応じて略案を活用したりすることによる負担の軽減などに取り組みたいです。また、実習生が大学に戻ってからの課題を明確にできるよう、指導教員や本校の職員が見守る中で、実習生が様々な体験ができるよう実習計画を立てたいと思います。

(イ) 学生用ポスター「静岡県が目指す教育実習」の配布（別添資料）

養成部会委員を通して県内の教職課程を履修している学生に配布する。（実施済）

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。

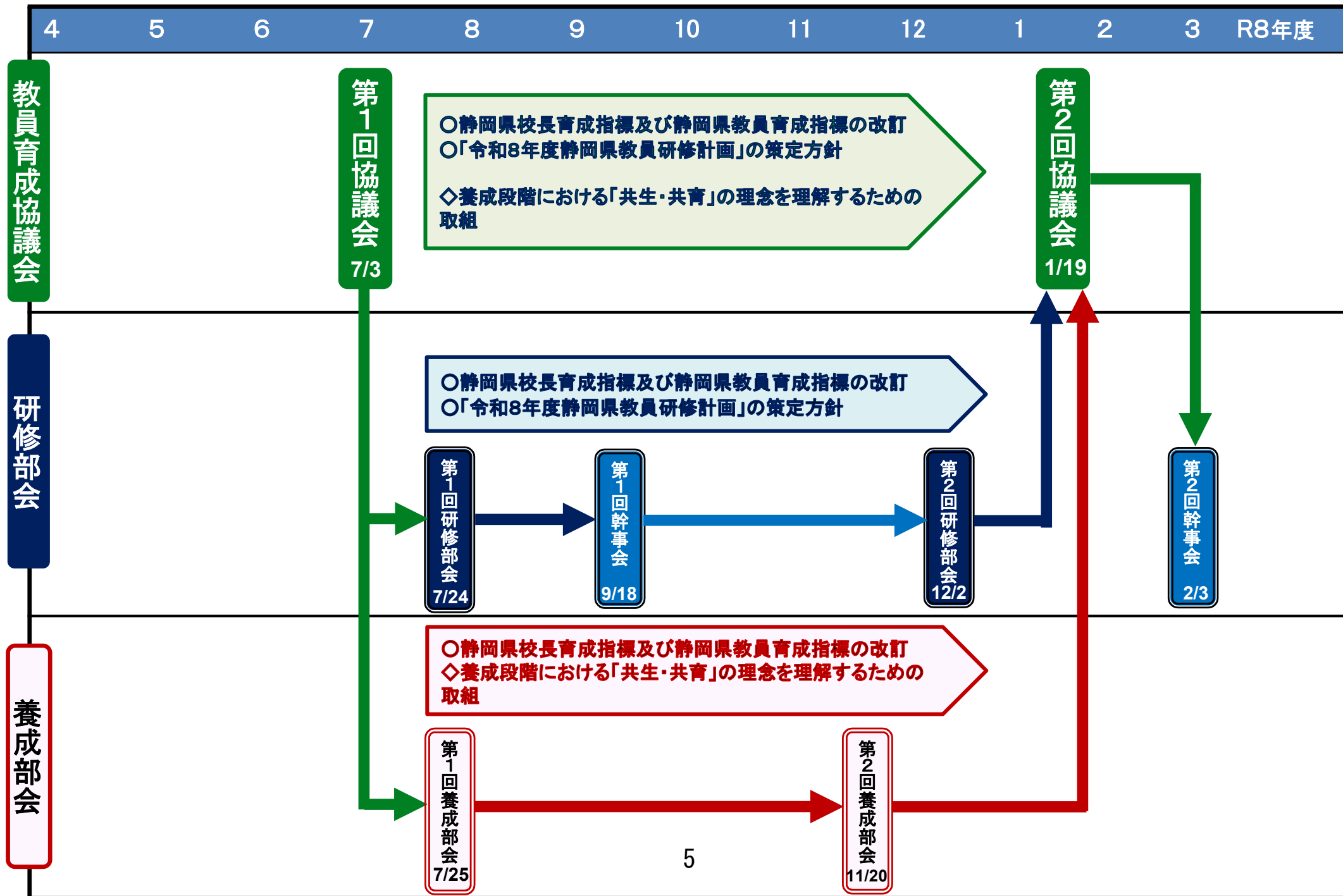
附 則

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



静岡県教員育成指標・静岡県校長育成指標

1 本県の指標

(1) 定義

教員のキャリアステージ（成長段階）に応じて、身に付けるべき資質能力を目標の形で示した。平成28年の教育公務員特例法の一部改正に伴い、任命権者に策定が義務付けられた。本県では平成29年度に策定し、令和4年度の「静岡県教育振興基本計画」の改訂に合わせ、学習指導要領や中教審答申等を踏まえて改訂した。

(2) 教員等育成指標の範囲

小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校が同一の指標を用いる。

(3) 静岡県校長育成指標（以下、「校長の指標」と略す。）

校長に求められる3つの資質能力を規定（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）

(4) 静岡県教員育成指標（以下、「教員の指標」と略す。）

- ・対象は、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭及び講師（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）
- ・キャリアステージを4つに区分（採用時、基礎・向上期、充実・発展期、深化・熟練期）
- ・教員に求められる5つの資質能力を規定（教育的素養・総合的人間力、授業力、生徒指導力、教育業務遂行力、組織運営力）

2 指標の活用

「静岡県教員育成指標」の活用方法（%）（「学校対象調査」より）

活用方法	校種	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職が面談時に教員へ助言や支援をする際に参考にした	小学校	83.7	88.1	91.1	89.3
	中学校	74.0	82.5	88.0	86.1
	高等学校	53.6	73.6	79.8	81.7
	特別支援学校	63.2	84.2	87.2	80.0
教員が自己目標を立てる際に参考にした	小学校	72.8	79.8	77.6	78.3
	中学校	62.1	75.3	76.5	75.8
	高等学校	39.1	47.3	45.9	50.5
	特別支援学校	52.6	81.6	82.1	87.5
校内研修の内容等を考える際に参考にした	小学校	9.0	9.0	9.9	10.0
	中学校	11.8	13.9	16.3	15.2
	高等学校	25.5	20.0	22.0	23.9
	特別支援学校	23.7	23.7	17.9	12.5
その他学校独自の方法で活用した	小学校	0.3	1.3	1.0	1.0
	中学校	4.7	3.6	1.8	0.6
	高等学校	7.3	8.2	2.8	2.8
	特別支援学校	7.9	10.5	2.6	5.0

3 指標の改訂について

教育公務員特例法第22条の3第1項に任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じて指標を策定することとしていることから、本県では教育大綱や教育振興基本計画の改訂のサイクルに合わせ、静岡県教員育成協議会において指標の改訂を行っている。

参考「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」（令和7年2月）

○職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定

- ・経験年数が1年から5年まで、6年から10年までといったように経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」、「第1ステージ（第1期）、第2ステージ（第2期）」、「初任、中堅、ベテラン」等、必ずしも経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

○全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

- ・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など

○校長の指標

- ・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
- ・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
- ・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
- ・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）
- ・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）

○教員の指標

- ・教職に必要な素養、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、ICTや情報・教育データの利活用

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 （分析・企画・検証・改善） 実現する力	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、グランドデザイン等）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
	○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。
資質能力	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、児童生徒理解に努めるとともに、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 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。

『静岡県教員等育成指標活用のための補助資料』一部抜粋

(2) 栄養教諭・学校栄養職員に固有の資質能力

資質能力		身につけるべき内容
授業力	食に関する指導力	○教育に関する資質と栄養に関する専門性を生かし、教職員や家庭・地域との連携を図りながら、食に関する指導の全体計画指導計画に基づいて給食の時間や教科等における食に関する指導を行っている。 （学校栄養職員は、栄養教諭への移行が想定される職員であり、食に関する指導の専門性の向上を図り、学校の求めに応じて、食に関する指導を行う。）
	食に関する個別的な相談指導力	食に関する健康課題を有する児童生徒に対し、栄養学等の専門知識に基づいた個別的な相談指導を行っている。
教育業務遂行力	・学校給食管理力	「学校給食実施基準（学校給食法第8条）」に基づく適切な栄養管理、及び「学校給食衛生管理基準（学校給食法第9条）」に基づく衛生管理を行っている。
	・学校給食における危機管理・対応力	学校給食における食中毒や異物混入、食物アレルギー、窒息等の事故の未然防止や適切で迅速な対応を行っている。

(3) 養護教諭に固有の資質能力

キャリアステージ 資質能力		採用時	基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期
実践力	保健管理	○学校保健安全法や関連法規を理解している。 ○健康診断や救急処置、疾病予防、健康観察、学校環境衛生等の基礎的知識を身に付けている。 ○保健情報の収集・管理・発信方法についての基礎知識及び重要性を理解している。	○保健情報の収集・管理について、対象に応じた発信方法を工夫しようとしている。 ○児童生徒の実態や健康課題を把握し、その解決のために発達段階・個に応じた対応をしている。 ○PDCA サイクルに基づいた保健管理を実施しようとしている。 ○ICT を効果的に活用しようとしている。	○保健情報の収集・管理について、対象に応じた発信方法を実践している。 ○校内における保健管理の指導的な役割を担い、児童生徒の健康課題の解決に向け、組織的に対応している。 ○校内外における関係者と連携しながら、PDCA サイクルに基づき効果的な保健管理を行っている。	○児童生徒の健康課題に適切に対応するため、保健管理に関わる校内の運営組織での助言等、指導的役割を果たしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
	保健教育	○学習指導要領・教育課程を理解し、児童生徒の実態に応じた保健教育の必要性を理解している。 ○児童生徒の実態に応じた個別の保健指導を実施しようとしている。	○学級担任や教科担任等と連携し、養護教諭の専門性を生かした保健教育に参画・実施しようとしている。 ○児童生徒の実態や健康課題を把握し、その解決のために発達段階に応じた個別の保健指導を実施しようとしている。 ○保健だより等を作成し、家庭、地域に健康情報を発信しようとしている。 ○ICT を効果的に活用し、保健教育を展開しようとしている。	○学校教育活動全体を視野に入れた保健教育について、PDCA サイクルに基づき効果的に推進している。 ○保健教育を組織的に展開している。 ○各教科等、横断的な学びを視野に入れた保健教育を構想し実践している。	○保健教育の推進にあたり、地域や多職種、他機関と連携した取組をしている。 ○保健教育の推進にあたり、専門的立場から地域や多職種、他機関へ指導・助言を行っている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
	健康相談・健康相談活動	○学校保健安全法による健康相談・教育職員免許法による健康相談活動の位置づけ及び内容を理解している。 ○健康相談・健康相談活動の基本的なプロセス対応を理解している。 ○養護教諭の職務の特質や、保健室の機能を生かして、児童生徒の心身の健康課題に対応しようとしている。	○発達障がい、慢性疾患等、配慮を必要とする子どもの実態と背景の把握をもとに、保護者や他の教職員等と協力しながら個に応じたアセスメントや対応をしようとしている。 ○本人・保護者の思いを受け止めながら、地域・関係機関と連携し、健康相談・健康相談活動を実施しようとしている。 ○配慮を要する子どもの個別の指導計画等の作成に参画しようとしている。	○健康相談・健康相談活動について、PDCA サイクルに基づき効果的に推進している。 ○健康相談・健康相談活動を組織的に展開している。 ○健康相談・健康相談活動について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、より良い方法を探究している。	○保護者・地域・関係機関と連携し、計画的・組織的な対応を行うにあたり、コーディネーター的役割を果たしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
	保健室経営	○養護教諭の役割、保健室の機能に関する基礎的知識を身に付けている。 ○課題解決型の保健室経営計画の必要性を理解し、作成し、校内に周知している。 ○保健室の備品や薬品、文書管理等の基礎が身についている。	○保健室経営計画を基に、保健管理、保健教育、健康相談、保健組織活動等について実践し、その過程や結果を評価し、改善しようとしている。 ○学校教育目標の実現に向けた保健室経営を工夫しようとしている。 ○学校教育目標、学校保健目標の具現化のための保健室経営計画を立て、校内で共有し、計画的・組織的に実践しようとしている。	○保健室経営計画について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、効果的な保健室経営を推進している。	○保健室経営の視点から、学校教育目標達成のために学校運営に参画し、効果的・組織的な指導・助言をしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
	保健組織活動	○保健組織活動の意義と学校・家庭・地域等の協力・連携の重要性を理解している。 ○学校保健計画、学校安全計画の内容を理解している。	○保健組織活動の企画・運営に積極的に取り組もうとしている。 ○保健組織活動を実践し、その過程や結果を評価し、改善しようとしている。 ○学校保健計画・学校安全計画等の策定に参画しようとしている。	○保健組織活動が効果的に実践できるよう内容の工夫や改善を図っている。 ○保健組織活動について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、活性化するような取組を推進している。	○地域や他校・他機関と協働した企画等を地域レベルで推進している。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において、自らの実践を率先して伝える等、指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。

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4年8月及び令和7年2月に「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。）が改正され、また、令和7年3月に静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）（以下、「大綱」とする。）が策定されたことから、これらの状況を踏まえた対応が求められている。指針を参酌しつつ、大綱の内容との整合を図りながら、静岡県校長育成指標（以下、「校長の指標」とする。）及び静岡県教員育成指標（以下、「教員の指標」とする。）の改訂作業を進めていく。

2 改訂の方向性

(1) 指針を踏まえた課題認識

ア 「働き方改革」の推進の明示（校長の指標）

指針では、教職員一人一人が意欲と能力を最大限発揮できる環境を整える必要から、働き方改革を具体的に進めることを求めており、本県の校長の指標にも反映させる必要がある。

イ 資質能力の整理（教員の指標）

本県の教員の指標では、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」及び「ICTや情報・教育データの利活用」を独立した資質能力として示していない。前者は主に生徒指導力で、後者は専ら授業力の中で示しているが、重要性に鑑み、独立した資質能力として示す必要がある。

ウ 資質能力の示し方（教員の指標）

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、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」及び「ICTや情報・教育データの利活用」について、資質能力間の関係性を示している。本県の教員の指標は示していないが、示すことで有用性を高めることが可能となる。

(2) 大綱を踏まえた課題認識（校長の指標・教員の指標）

大綱の「基本理念」や、「基本理念の実現に向けた取組方針」を踏まえた指標とする必要がある。

(3) 教員育成協議会等での意見交換を踏まえた課題認識

ア 「判断力」や「決断力」について示す必要がある。（校長の指標）

イ 地域や外部機関だけでなく「教員とのコミュニケーション」についても示す必要がある。（校長の指標）

ウ 「授業力」という名称の妥当性を検討する必要がある。（教員の指標）

エ 「SELの推進」「非認知能力の育成」について示す必要がある。（教員の指標）

オ 「働き方改革」の推進は、校長の指標だけでなく、教員の指標でも示していく必要がある。（教員の指標）

カ 養護教諭、栄養教諭に特有の資質能力は、補助資料ではなく、教員の指標の別紙として示す。（教員の指標）

令和6年度静岡県教員育成協議会での協議を踏まえた課題への対応

課題	対応
(1) ア	「管理運営力」で働き方改革、「人材育成力」で「働きやすさと働きがい」の両立を示す。 校長①
(1) イ	「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」は、 <u>新たな資質能力「個別の支援実践力」(仮称)</u> で示す。「ICT や情報・教育データの利活用」は、「教育業務遂行力」に集約して示す。 教員② 「個別の支援実践力」では、特別支援教育の視点に加え、外国につながる人々が多く居住するという本県の特徴も踏まえ、 <u>外国につながる児童生徒への支援</u> と言う視点でも示す。 教員③
(1) ウ	L字型で資質能力間の関係を示すとともに、資質能力間に順位性があるわけではないことを欄外に明記することで、誤った解釈がないよう配慮する。 教員④
(2)	【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 →サブタイトル校長② →サブタイトル「教育的素養・総合的人間力」教員⑤ 【基本理念の実現に向けた取組方針】 未来を創造する力を育む教育の推進 →「学校経営のビジョンを実現する力」(校長の指標) →「学習指導力」「生徒指導力」「教育業務遂行力」(教員の指標) 全ての人の学びを支え力を引き出す教育の推進 →「学校経営のビジョンを実現する力」(校長の指標) →「生徒指導力」「個別の支援実践力」(教員の指標) 地域ぐるみで取り組む教育の推進 →「学校経営のビジョンを実現する力」「管理運営力」(校長の指標) →「学習指導力」「生徒指導力」(教員の指標) 学びを支える基盤づくり →「管理運営力」「人材育成力」(校長の指標) →「教育的素養・総合的人間力」「組織運営力」「教育業務遂行力」(教員の指標)
(3) ア	「管理運営力」の説明書きの中で「判断力」を示すとともに、「危機管理体制の確立」の中で「判断力」「決断力」を示す。 校長③
(3) イ	「人材育成力」の説明書きの中で示す。 校長④
(3) ウ	カリキュラム・マネジメントや授業改善を組織的に進めるなど、より広い概念を示すため「授業力」から「学習指導力」に改める。 教員⑥
(3) エ	「学習指導力」「生徒指導力」のキーワードで示す。 教員⑦
(3) オ	「教育的素養・総合的人間力」で「ワークライフバランス」を良好に保つことを示す。また、「教育業務遂行力」で「ICT 機器や情報・教育データ、生成 AI」の適切な活用により、「個人及び校務全体の効率化」「業務改善」を進めることを示す。 教員⑧
(3) カ	教員の指標の別紙として示す。

(1)ア(3)ア、イ、ウの対応は令和6年度第2回静岡県教員育成協議会で協議している。

3 協議の論点

- ①「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」を「個別の支援実践力」としたが、名称として妥当か。また、本県の実態に鑑み、「外国につながる児童生徒への対応」も示したが、妥当か。
- ②養護教諭及び栄養教諭に特有の資質能力を「教員の指標」の別紙として示したが、形式、内容は妥当か。
- ③「校長の指標」で人権について示すとすれば、どのような形が適当か。御意見をいただきたい。
- ④「教員の指標」の「組織運営力」を、相談役（メンター）、ミドルリーダー、チーム学校の推進役で再整理してはどうかという意見があるが、どのような対応が考えられるか。御意見をいただきたい。

令和7年6月4日 教育委員会定例会での主な意見

〔校長育成指標について〕

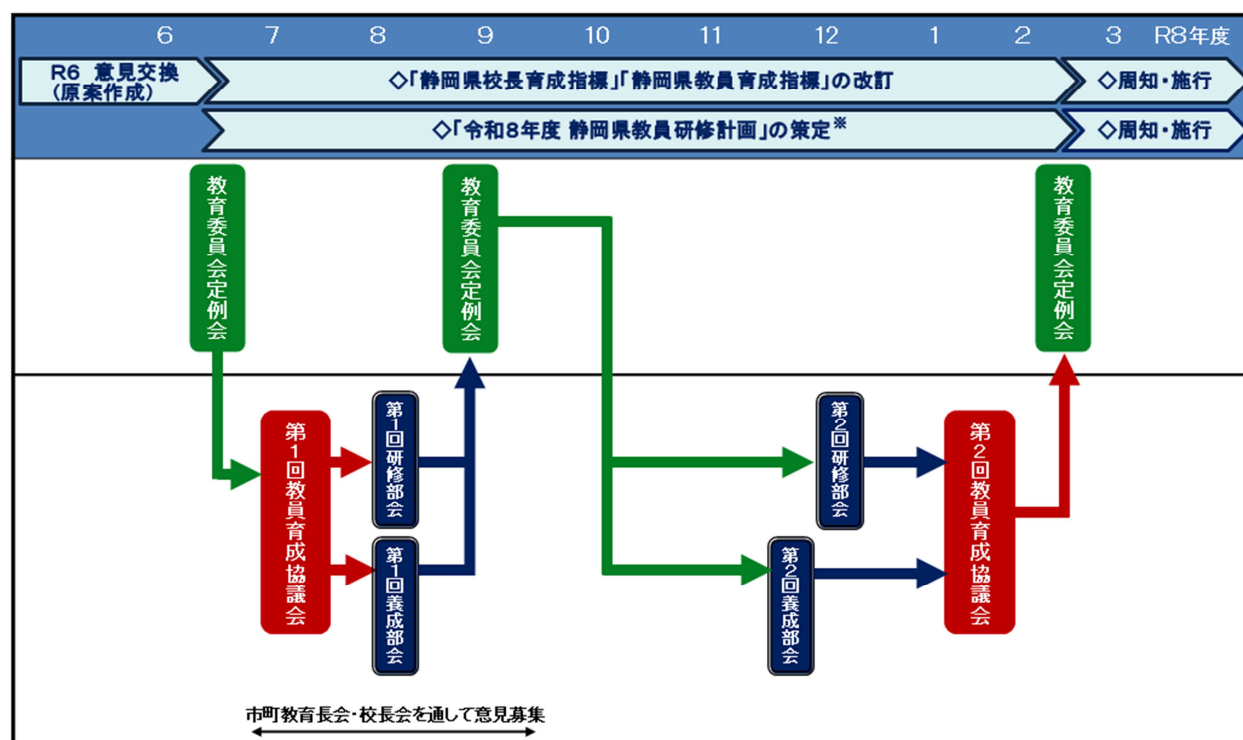
- ① 【参考2】の図底部及び教員育成指標の〔教育的素養・総合的人間力〕には人権が言及されているが、校長育成指標には人権に対する言及がない。校長こそが自ら人権を学習し、人権を擁護する立場にあるのではないか。
- ② 校長育成指標には対内的な指標が多く、対外的な対応力などを必要な資質と捉えるべきだと考える。

〔教員育成指標について〕

- ① 働き方改革については、具体的な施策（業務効率化、ICT活用、業務負担軽減策など）を明示すると共に評価基準を明確にし、現場での実践を支援するガイドラインを設け各現場の方向性の統一を図る。
- ② ICT活用については、具体的な活用方法や効果および成功事例を示し、教員の逡巡を最小限とする。ICT、生成AI、適切に使用などの文言が散在するがロールモデルで示すことが重要。
- ③ 非認知能力の育成方法、指導方法や評価基準を設定し、教員が実践できる環境を整備する。
- ④ 養護教諭・栄養教諭に関する別紙は、全体の指標との統合性が弱い。他の教員及び指標との一体感醸成に一ひねり必要だ。
- ⑤ 〔学習指導力〕について、充実・発展期からコーチデベロッパーやエデュケーターのような役割が入り、学習対象者が変わってしまっている。〔生徒指導力〕の充実・発展期にある「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」というような文言の方が、学習者を中心とした授業づくりをイメージさせられるのではないか。
- ⑥ 同僚との関わりについては、〔組織運営力〕の項目で明示し、相談役＝メンター（教科、生徒指導）、ミドルリーダー、チーム学校（の推進役）といったステージごとの役割が見えやすいようにまとめたかどうか。

校長の指標については、補助資料の中で「具体的行動例」と各種マニュアルや行政文書を紐付けることで、実効性のあるものとする。

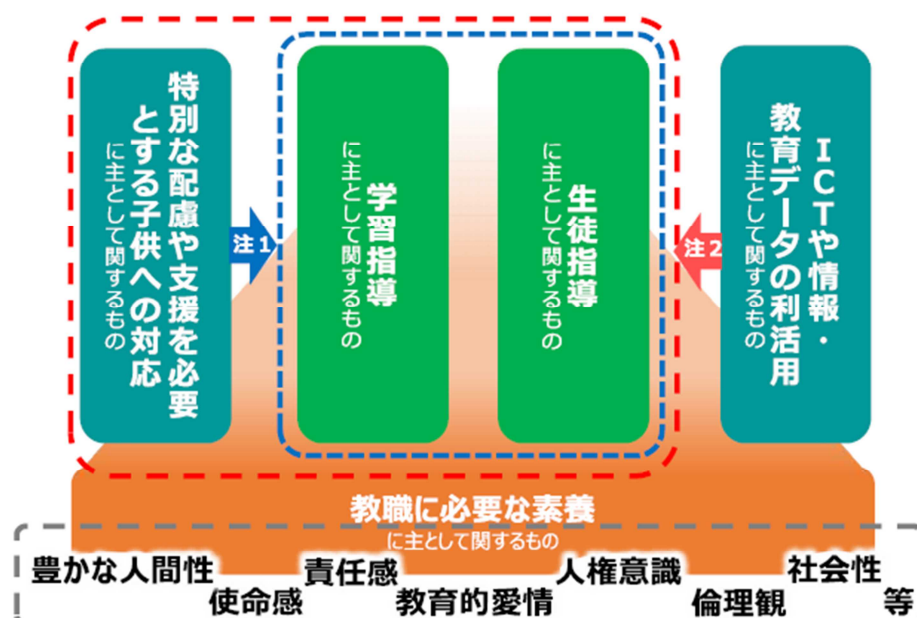
【参考１】改訂のスケジュール



※教育公務員特例法 第二十二條の四（教員研修計画）

公立の小学校等の校長及び教員の研修実施者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下この条及び第二十二條の六第二項において「教員研修計画」という。）を定めるものとする。

【参考２】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

【参考3】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（令和4年8月改正）」抜粋

【校長の指標】

校長に求められる基本的な役割は、大別して、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。これらを果たすに当たっては、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、教職員一人一人がその意欲と能力を最大限発揮できる環境を整える必要があることに鑑み、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。

また、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。

【教員の指標】

次に掲げる事項に係る資質について、2の成長段階ごとに更に向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする。教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容は、文部科学大臣が別に定める。

- 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子供への対応
- ⑤ICT や情報・教育データの利活用

なお、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員にあつては、学習指導においては保育に関する事項も取り扱うことに留意するとともに、養護教諭にあつては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項等、栄養教諭にあつては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えるなど、上記に掲げる事項を中心としつつも、各職の特性を踏まえ、必要な事項を加えたり、不必要な事項を除いたりすることが可能である。

【参考4】文部科学省「養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議 議論の取りまとめ」

一方で、「資質の向上に関する指標」について、養護教諭や栄養教諭の職務の専門性に鑑みれば、他の教諭等と共通ではなく、個別に策定するないしは指標を定める事項を追加することが望ましいと考えられるものの、現在、任命権者において策定されている「資質の向上に関する指標」を見ると、地域の実情に応じた養護教諭や栄養教諭の職務の専門性が必ずしも適切に反映されたものとなっていないものも見受けられる。

【参考5】静岡市教員育成指標

【教諭等】教員育成指標

R5/3/20修正版

静岡市が目指す 教師の姿	教育にひたむきな教師 ・教育への熱意、使命感をもち、<u>生涯を通じて学び続ける教師</u> ・<u>子ども一人一人の学びを最大限引き出し、子どもの主体的な学びを支援する教師</u> ・人とつながる人間関係調整力をもった教師
-----------------	---

ステージ 資質能力		着任時（採用前）	基礎期（初任～中堅研）	充実期	深化期
		教員としての歩みを 始める時期	教員としての 基礎を確立する時期	中堅教員として、 学校運営の中核を担う時期	自己の専門性（管理者としての専門性を含む）の更なる向上と若手・中堅教員への指導の時期
素養		☐ 「たくましく しなやかな子どもたち」を育成するために、教育的愛情、人権意識、倫理観と責任感をもち、コミュニケーション力、想像力を働かせて人間性を磨いている。 ☐ 教育を取り巻く課題を前向きに受け止め、自律的・継続的に学び続けようとする。			
		☐ 学習指導要領を理解し、基礎的な指導法を身に付け、指導計画に従い実践しようとしている。	☐ 学習指導要領に沿って育成を目指す資質・能力を明確にし、単元や題材などの内容や時間のまとまりの中で資質・能力を育成する授業を行っている。 ☐ 子ども理解を生かし、他の教員と協働しながら、主体的・対話的で深い学びの実現に向け、学習者中心の授業（個別最適な学び、協働的な学びの一体的な充実）を行っている。	☐ 深い教材研究に基づく専門性の高い授業を行っている。 ☐ 他の教員と協働した授業研究を行ったり、若手教員に授業改善の助言や模範授業を行ったりしている。 ☐ カリキュラム・マネジメントの視点に立ち、教科等横断的に授業を組み立て、学校の実態に応じて改善しようとしている。	☐ 専門性を更に高め、学習指導における強みを生かしている。 ☐ 高い専門性を生かして、他の教員と協働した授業研究を行ったり、若手や中堅教員に授業改善の助言・指導や模範授業を行ったりしている。 ☐ 学校全体の教育活動を俯瞰し、学校の教育活動全般に対して <u>必要な助言を行っている</u> 。
		☐ 子どもの多様性を理解し、一人一人とつながりをつくらうとしている。	☐ 子どもの実態と背景の把握のもとに、個に応じた指導を行い、子どもとの信頼関係を築いている。 ☐ 子ども一人一人の可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行っている。	☐ 学年や学級の活動を通して、子どもが生き方についての考え方を深めていくことができるように、計画的・継続的な指導を行っている。	☐ 経験から醸し出される言葉がけや相談、見届け指導を行い、 <u>子どもの自己実現を全面的に後押ししている</u> 。 ☐ 子ども理解や集団づくり（学級経営）に関して、若手や中堅教員に専門性の高い助言を行っている。
		☐ インクルーシブ教育の理念を踏まえ、特別な支援を要する子どもの対応に関する基本的な知識を身に付けている。	☐ 障害の特性を理解し、教室環境や授業形態を工夫するなど、一人一人の教育的ニーズに応じたきめ細かな指導を行っている。	☐ 特別な配慮や支援を要する子どもへの合理的配慮及びその基礎となる環境整備について、計画的・組織的に対応している。	☐ 必要な配慮や支援の種類に応じて <u>自ら模範</u> となって対応し、個別的教育支援計画及び個別の指導計画等の作成と実行をリードしている。
		☐ 学校におけるICT活用の意義を理解している。	☐ 授業においてICT機器を効果的に活用している。 ☐ 校務においてICT機器を効果的に活用している。 ☐ 子どもの情報活用能力（情報モラルを含む）を育成する指導を行っている。 ☐ 様々な教育データを蓄積・分析・利活用し、 <u>子ども一人一人に応じたきめ細かい指導・支援</u> に生かしている。		
ICTや情報・教育データの利活用	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応	☐ 子どもの多様性を理解し、一人一人とつながりをつくらうとしている。	☐ 子どもの実態と背景の把握のもとに、個に応じた指導を行い、子どもとの信頼関係を築いている。 ☐ 子ども一人一人の可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行っている。	☐ 学年や学級の活動を通して、子どもが生き方についての考え方を深めていくことができるように、計画的・継続的な指導を行っている。	☐ 経験から醸し出される言葉がけや相談、見届け指導を行い、 <u>子どもの自己実現を全面的に後押ししている</u> 。 ☐ 子ども理解や集団づくり（学級経営）に関して、若手や中堅教員に専門性の高い助言を行っている。
	学習指導 ☐ 授業構想 ☐ 授業展開 ☐ 評価と改善	☐ 学習指導要領を理解し、基礎的な指導法を身に付け、指導計画に従い実践しようとしている。	☐ 学習指導要領に沿って育成を目指す資質・能力を明確にし、単元や題材などの内容や時間のまとまりの中で資質・能力を育成する授業を行っている。 ☐ 子ども理解を生かし、他の教員と協働しながら、主体的・対話的で深い学びの実現に向け、学習者中心の授業（個別最適な学び、協働的な学びの一体的な充実）を行っている。	☐ 深い教材研究に基づく専門性の高い授業を行っている。 ☐ 他の教員と協働した授業研究を行ったり、若手教員に授業改善の助言や模範授業を行ったりしている。 ☐ カリキュラム・マネジメントの視点に立ち、教科等横断的に授業を組み立て、学校の実態に応じて改善しようとしている。	☐ 専門性を更に高め、学習指導における強みを生かしている。 ☐ 高い専門性を生かして、他の教員と協働した授業研究を行ったり、若手や中堅教員に授業改善の助言・指導や模範授業を行ったりしている。 ☐ 学校全体の教育活動を俯瞰し、学校の教育活動全般に対して <u>必要な助言を行っている</u> 。
	生徒指導 ☐ 子ども理解 ☐ 集団づくり（学級経営）	☐ インクルーシブ教育の理念を踏まえ、特別な支援を要する子どもの対応に関する基本的な知識を身に付けている。	☐ 障害の特性を理解し、教室環境や授業形態を工夫するなど、一人一人の教育的ニーズに応じたきめ細かな指導を行っている。	☐ 特別な配慮や支援を要する子どもへの合理的配慮及びその基礎となる環境整備について、計画的・組織的に対応している。	☐ 必要な配慮や支援の種類に応じて <u>自ら模範</u> となって対応し、個別的教育支援計画及び個別の指導計画等の作成と実行をリードしている。
ICTや情報・教育データの利活用	☐ ICT活用 ☐ 情報活用能力 ☐ 教育データの利活用	☐ 学校におけるICT活用の意義を理解している。	☐ 授業においてICT機器を効果的に活用している。 ☐ 校務においてICT機器を効果的に活用している。 ☐ 子どもの情報活用能力（情報モラルを含む）を育成する指導を行っている。 ☐ 様々な教育データを蓄積・分析・利活用し、 <u>子ども一人一人に応じたきめ細かい指導・支援</u> に生かしている。		
	☐ マネジメント 連携・協働 ファシリテーション	☐ 教職員、家庭、地域との連携・協働の意義を理解している。	☐ 保護者や地域への発信、協働を通して信頼関係を築いている。 ☐ 教職員や保護者と協力しながら組織的・継続的に教育活動を行っている。	☐ 学年行事・学校行事等で、教職員や保護者、地域と連携・協働した企画を推進している。 ☐ 地域・保護者の思いを受け止めながら、関係機関と連携し、学校体制で計画的に教育活動を行っている。	☐ 地域や他校・他機関と協働した企画を広い視野で推進している。 ☐ 関係機関と連携を深め、保護者・地域を巻き込み、学校体制で、計画的・組織的に教育活動を行っている。
	☐ 組織マネジメント	☐ 教育公務員としての自覚を持ち、組織の一員として自らの役割を果たそうとしている。	☐ 担当学年・学級や分掌の業務についてPDCAサイクルに基づいて実践し、組織の中での自分の役割を果たしている。	☐ 担当学年や分掌の主任等としての業務について、同僚との合意形成を図り、計画的・組織的に職務を推進している。	☐ 現状と教育資源の分析をもとに、校内外人材の適材適所での活用や地域との協働により効果を上げている。
ICTや情報・教育データの利活用	☐ 危機管理	☐ 教室内外の安全管理について理解し、適切に対応しようとしている。	☐ 教室内外の安全管理を適切に行っている。	☐ 学校全体のリスクマネジメント（危機回避）とクライシスマネジメント（危機対応）を意識して取り組んでいる。	☐ リスクマネジメントとクライシスマネジメントに関する実施体制の主管と指導を行っている。

【参考6】浜松市教員育成指標

浜松市教員育成指標(教頭、主幹教諭、教諭、幼稚園教諭、養護教諭、栄養教諭等)

浜松市が目指す教職員の姿		愛情と情熱を持ち続ける教職員			専門性と指導力を磨き続ける教職員		
キャリア段階(経験年数(目安))	0 段階	1 段階	2 段階	3 段階	4 段階		
	養成期(大学)	基礎期(1～3年)	向上期(4～10年)	充実・発展期(11～20年)	深化・貢献期(21年～)		
	社会人になる自覚を持つとともに、求められる資質の基盤を形成しようと努める。	教育活動に必要な基礎的な知識及び指導技術を習得し、組織の一員として行動する実践的指導力を付ける。	学習指導や生徒指導の専門的な知識及び技能を習得し、自立した教員として学校運営の一翼を担う力を付ける。	学校運営・経営等に関する知識及び技能を習得し、自身の得意分野の伸長を図るとともに、リーダーとして学校運営のための調整力を付ける。	学校運営上重要な役割を担い、他の職員への指導・助言など指導的役割や、学校や地域の教育力向上に貢献できる力を付ける。		
教育センターにおける主な研修	●先生のたまご講座 ●赴任前講座	●初任者研修 ●2年目研修 ●3年目研修	●6年目研修	●中堅教諭等資質向上研修	●キャリアデザイン研修		
A 教育的素養							
① 豊かな人間性と社会性	・ 子供や同僚、保護者、地域住民と良好な人間関係を築くためのコミュニケーション能力を身に付けている。【コミュニケーション】 ・ 一人一人の多様性を認め尊重する人権意識を持っている。【多様性の尊重】						
② 教育への情熱・愛情	・ 教育に対する意欲や情熱、子供への深い教育的愛情を持っている。【情熱・愛情】						
③ たゆまぬ自己改革	・ 常に変化を受け止め、探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に学び続け、新しい知識・技能の習得に努めている。【自己研鑽、高度な知識・技能、実践的指導力】 ・ 「ワーク・ライフ・バランス」を良好に保ち、心身ともに健康的で職務に専念できるよう自己管理に努めている。【自己管理】						
④ コンプライアンス	・ 教育公務員としての使命感や責任感を自覚し、高い倫理観を持っている。【法令遵守、使命感、責任感、倫理観】						
A・Fを基盤に 求められる資質能力	Dを視点に Eを手段として	B 授業を創る力	B0	B1	B2	B3	B4
		① 授業構想					
		② 指導技能	・ 子供の発達を踏まえた学習を支える指導について基本的な考え方を理解する。 ・ 授業の目標や内容、学習評価の考え方について理解する。 ・ 学習指導の方法(基礎的な学習指導理論、授業設計、指導技術等)について理解する。 ・ カリキュラム・マネジメントの意義や重要性について理解する。	① 学習指導要領を基に、各教科等の特質を理解し、本時の目標・指導・評価が一体となった学習計画を立てるとともに、先輩教員の助言を得ながら単元計画や評価計画を立てる。 ② 「主体的・対話的で深い学び」を実現する中で、子供の発言や机間指導等により、理解度を確かめながら授業を実践するとともに、評価規準により子供の学びを評価する。 ③ 日々の授業実践を振り返り、自身の課題を把握・分析し、授業改善を図る。 ④ カリキュラム・マネジメントについて理解を深める。	① 子供の実態を踏まえ、付けたい力を明確にするとともに、見方・考え方を意識し、見通しを持った単元計画や評価計画を立てる。 ② 「個別最適な学び」「協働的な学び」を充実する中で、子供の発言や反応に対応して授業を実践するとともに、適切な評価を行う。 ③ 自ら課題意識を持ち、進んで授業を参観したり、公開したりすることで、学んだことを授業改善に活かす。 ④ カリキュラム・マネジメントの推進を図る。	①②③ 子供の実態や地域の特色を生かした授業を実践するとともに適切な評価・支援を行う。 ①②③ 自身の専門性を磨くとともに、校内研修の充実を図り、若手教員等に適切な指導・助言を行い、学校の授業力向上を牽引する。 ①②③ 組織のリーダーとして、カリキュラム・マネジメントの推進を図る。	①②③ 子供の実態や地域の特色を生かした模範となる授業を実践するとともに適切な評価・支援を行う。 ①②③ 若手教員や中堅教員の授業力向上や学校教育目標達成に貢献する。 ①②③ 全教職員によるカリキュラム・マネジメントを推進できるように組織の体制を活性化させる。
		③ 省察					
	C 子供と関わる力	C0	C1	C2	C3	C4	
① 児童生徒理解	・ 子供の心身の発達について理解する。 ・ 生徒指導や教育相談の意義、重要性等について理解する。	① 子供の内面を共感的に理解し、先輩教員等の助言を得ながら、一人一人の教育的ニーズに応じた支援・指導を行う。 ② 子供は集団との関わりの中でより成長することを理解し、先輩教員等の助言を得ながら規律と温かさがある望ましい集団づくりを行う。	① 子供を取り巻く環境を的確に把握した上で子供理解を深め、他の教職員や関係機関等と連携を図りながら、自己実現(自分らしさ)につながっていくような適切な支援・指導を行う。 ② 子供同士が高め合おうとする集団へ成長することができるように、他の教職員と連携を図りながら、適切な支援・指導を行う。	①② 個や集団に対する支援・指導について、組織においてリーダーシップを発揮する。	①② 教職員相互で生徒指導に関する情報の共有化・指導の一体化が図られるように、組織の連携を強化する。		
② 生徒指導							
D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	D0	D1	D2	D3	D4		
	・ 特別な配慮や支援を必要とする子供の特性や支援方法について理解する。	① 障害の特性についての理解を深め、教育的ニーズを把握するとともに、合理的配慮について考える。 ② 専門性の高い教員の助言を得ながら、個別的教育支援計画や個別の指導計画を作成し、支援・指導を行う。 ③ 不登校児童生徒、外国人児童生徒等への支援について理解する。	① 校内組織や関係機関等との連携を推進し、より効果的な支援・指導を行う。	・ 特別な配慮を必要とする子供に対する支援・指導についての専門性を高め、校内組織においてリーダーシップを発揮する。	・ 関係機関等と連携して、支援体制の構築に参画する。また、関係教職員に対し、適切な指導・助言を行う。		
E ICTや情報・教育データの利活用	E0	E1	E2	E3	E4		
	・ ICTを用いた指導や校務について理解する。 ・ 情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するための指導法について理解する。	・ 教材研究・指導の準備・評価・校務等にICTを効果的に活用する。 ・ 各教科等の指導において、単元の中で計画的にICTを活用して指導する。 ・ 子供の情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するために「浜松市情報活用能力育成目標」に基づいて指導を行う。 ・ 一人一人の力を最大限に引き出すきめ細やかな支援を行うために、様々な教育データを蓄積・分析・利活用する。					
F よりよい教育を進め、高める力	F0	F1	F2	F3	F4		
① 経営能力	・ 学級経営の仕組みと効果的な方法を理解する。 ・ 危機管理や事故対応を含む学校安全の必要性について理解する。	① 学級担任の役割と職務内容について理解し、学級経営方針を策定し、実践する。 ② 危機管理の重要性を理解し、安全指導・安全管理をする。	① 学校教育目標と教育計画を踏まえて、学年経営、学級経営及び教科等の経営方針を策定し、実践する。 ② 様々な教育活動での危険・危機について把握し、課題に応じて指導するとともに環境を整備する。	① 学校教育目標の実現に向けて指導の重点を定め、教育活動の活性化を図る。 ② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止を図るとともに、早期発見、早期対応に努める。	① 経営方針を受け、学校運営について、ビジョンの構想やプランの構築に参画する。 ② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止や根本的改善、再発防止を組織的に推進する。		
② 危機管理(情報管理を含む)	・ 教職の意義、教員の役割・資質能力・職務内容等について理解する。	③ 組織の一員として、与えられた役割について報告・連絡・相談を行うとともに、諸課題について、組織として迅速に対応する。 ④ 家庭、地域、関係機関等と積極的に関わり、連携・協働した教育活動を行う。	③ 求められている役割を理解して積極的に対応する。 ④ 家庭、地域、関係機関等との関わりを深め、連携・協働した教育活動を行う。	③ 組織のリーダーとして、互いのよさを認め合い、主体的に学校運営に参画する。 ④ リーダーシップを発揮し、家庭、地域、関係機関等とのネットワークを形成する。	③ 学校教育目標達成のために、組織の特性を見極め、組織力を高める指導・助言を行う。 ④ 家庭、地域、関係機関等とのネットワークを形成し、環境の整備や指導・助言等を行い、連携・協働ができる組織体制の構築を推進する。		
③ 組織力	・ 多様な人材と連携・分担し、チームとして組織的に諸課題に対応することの重要性を理解する。 ・ 連携・協働による開かれた学校づくりの意義を理解する。						
④ 家庭・地域等との連携・協働							

「令和 8 年度静岡県教員研修計画」の策定方針

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

- (1) 新たな「静岡県校長育成指標」に基づいて、研修として取り上げるべき事項
- (2) 新たな「静岡県教員育成指標」に基づいて、研修として取り上げるべき事項

【新規研修の例】

多文化共生を推進する教員を育成する研修

1 目的

令和8年度の静岡県教員育成指標の改訂では、資質能力で新たに「個別の支援実践力」（仮称）を設定するとともに、外国につながる児童生徒への支援についても明記している。当事者への支援だけでなく、多文化共生社会の実現に向けて、日本人の児童生徒に異文化を理解し、共に生きていこうとする姿勢を育むことのできる教員を育成する必要がある。

2 具体的な内容

講師 未定（JICA 中部に依頼）

内容 開発教育・国際理解教育指導者研修（初級編）

「クラスに外国につながる子どもがいたら？」（仮）

会場 総合教育センター

3 その他

本研修は、静岡県と JICA との連携覚書の締結に基づいて実施する研修である。

養成段階における「共生・共育」の理念を理解するための取組

1 趣旨

静岡県教員育成指標の改訂において、新たな資質能力として、「個別の支援実践力」を設ける方向で検討を進めている。キャリアステージの「採用時」においても、具体的な行動例が示されており、養成段階における対応が求められている。

また、平成 28 年 4 月に策定された「本県における共生社会の構築を推進するための特別支援教育の在り方について－『共生・共育』を目指して－」が、令和 7 年 4 月に『共生・共育』（静岡県版インクルーシブ教育システム）の在り方について」として改訂された。

各大学では、「教職課程コアカリキュラム（令和 3 年 8 月）」の内容を踏まえた教職課程が編成されているが、これらの状況を踏まえ、教員養成段階においてもさらに特別支援教育やインクルーシブ教育システムについて理解を深めることが望ましいと考えられる。

2 現状と課題

静岡県の特別支援学校（小学部及び中学部）在籍者は 2,909 人、特別支援学級在籍者は 9,775 人、特別支援学級設置は 1,804 学級、通級指導教室で学ぶ児童生徒は 4,021 人に及ぶ。（静岡県の特別支援教育 2024 リーフレットより）

また、令和 4 年 12 月の「通常学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査（文科省）」では、通常の学級に在籍する特別な支援を必要とする児童生徒数の割合は、小中学校においては推定値 8.8%、高等学校においては推定値 2.2%としている。

R6 学校対象調査 「共生・共育」に係る授業や行事を行いましたか。（%）

	小	中	高	特	計
学校全体又は特定の学年での活動を行った。	75.9	56.4	35.8	97.5	64.9
特定の学級や部活動、委員会、有志等、一部の児童生徒が活動を行った。	12.4	24.2	37.6	0.0	19.2
行わなかった。	11.7	19.4	26.6	2.5	15.8

R6 学校対象調査 「行った」と回答した学校について、どのような取組を行いましたか。（%）

※各校種の学校（園）数を母数として算出	小	中	高	特	計
「共生・共育」に関連した授業（家庭、技術・家庭、社会、公民、道德等）	53.8	57.6	50.5	32.5	52.9
「共生・共育」に関連した講演・講座（児童生徒を対象としたものに限る）	15.1	15.2	17.4	15.0	15.5
校内での交流及び共同学習（特別支援学級の児童生徒と他の児童生徒が授業や学校行事等を共に行う場合や、併設する特別支援学校分校と高校生との交流等）	60.9	55.2	23.9	55.0	52.4
特別支援学校との交流及び共同学習（文通や作品の交換等、間接的な交流を含む）	45.5	30.9	23.9	55.0	38.3
その他	0.3	0.0	2.8	20.0	2.0

➡ 全ての教員の「共生・共育」の理念に基づく教育に関連する専門性の向上を図ることが求められている。

3 意見交換の視点

「共生・共育」に関するそれぞれの立場から感じる教員や学生の課題

【参考】静岡県教員育成協議会 第1回養成部会

協議事項

「静岡県教員育成指標」の改訂について

意見交換

大学の教職課程において、すべての学生が「共生・共育」の理念の理解を深めるための手立てや教員育成指標（改訂版）における採用時の姿を実現するための各校での取組について

「共生・共育」（静岡県版インクルーシブ教育システム）の在り方概要

策定の背景

＜第4期教育振興基本計画＞
一人一人が社会の担い手となること
ウェルビーイングの向上

＜静岡県教育大綱＞
個々の実情やニーズに沿った多面的・総合的な支援の実施
多様性を尊重し、誰もが活躍できる社会

＜文部科学省調査結果＞
「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査」
障害のある児童生徒をめぐる様々な状況の変化
＜文部科学省通知＞
個々の教育的ニーズに応じた指導の提供
障害のある児童生徒も障害のない児童生徒も可能な限り共に学ぶための環境整備
や関連施策の一層の充実

基本方針

幼保こども園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の連携により、全ての幼児児童生徒の「個の保育・教育的ニーズに応じた学び」を保障するとともに、障害の有無にかかわらず、全ての幼児児童生徒がこれまで以上に同じ場で共に学ぶことを追求する。

期間

令和7年度（2025年度）から令和16年度（2034年度）まで（令和11年度末に中間見直し）

6つの重点施策

①全ての幼児児童生徒への人権教育の実施

- 教育活動全体を通じた計画的・組織的な人権教育の推進（人権教育全体計画及び年間指導計画の作成・活用）
- 教職員研修の充実（研修計画への位置付け）

②個々のニーズに応じた指導・支援の充実

- 「個別的教育支援計画」策定、「個別の指導計画」作成と活用
- 特別支援教育コーディネーターを中心とした校内支援体制の強化と関係機関との連携推進
- 特別支援学校におけるセンター的機能に対応する専門性向上及び、聴覚障害以外の障害種の特別支援学校での通級による指導の検討

③必要な支援が切れ目なく引き継がれるための校種間の連携

- 幼保小の連携、小中高の情報共有と引継ぎ強化
- 地区研修会の充実

④新たな学校間の連携の在り方構築に向けた研究

- 小中学校と特別支援学校における、地域と学校が一体となったインクルーシブ教育システムの研究
- 高等学校と特別支援学校における、インクルーシブな学校運営モデルの研究と促進

⑤特別支援学校のセンター的機能の充実

- センター的機能活用のための仕組みの整備
- 小中高等学校、特別支援学校の特別支援教育コーディネーターの研修や連絡会等の開催

⑥全ての教員の専門性の向上

- 全ての教員の特別支援教育の専門性を高める研修
- 人事交流の充実
- 個別最適な学びのためのAIの活用
- 公立学校と私立学校の連携

第1章 特別支援教育をめぐる現状

1
国際的な動向と
国内の整備

- ICF（国際生活機能分類）
- 障害者の権利に関する条約の署名・批准、インクルーシブ教育システムの理念
- 国内の法律の整備（障害者基本法の改正、障害者総合支援法・障害者雇用促進法の成立）

2
国の方針・
文科省の通知等

- 特殊教育から特別支援教育へ、インクルーシブ教育システムの構築へ
- 幼小中高等学校における特別支援教育の更なる体制整備
- 医療的ケア体制整備
- 国連の障害者権利委員会による勧告
- ウェルビーイング向上を目指す第4期教育振興基本計画

第2章 静岡県における特別支援教育の現状

1
静岡県における
特別支援教育の
進展

- 県立特別支援学校施設整備基本計画に基づく、特別支援学校の整備
- 平成5年の通級による指導の法制化による、小中学校の通級による指導の整備
- 県立高校では平成30年度から自校通級開始（静岡中央高校通信制）、令和元年から巡回通級による指導開始

2
共生・共育
に関する
児童生徒の
意見

- 障害の有無に関わらず、一緒に教室で学ぶことが必要
- 地域での交流活動を増やしてほしい
- 同世代のかかわりが増えるとよい
- 他者と協力、理解、思いやりが大事
- 施設面の整備をしてほしい

3
特別支援教育
における
これまでの
取組と課題

- 連携支援体制の充実と担当者の育成
- センター的機能活用の仕組み整備
- 全ての教員の専門性向上
- 交流及び共同学習の充実
- 情報発信、取組共有
- 関係機関との連携・協働促進

4
共生・共育
における
中長期的な
課題

- 小中学校の通常の学級や、高校に在籍する特別な支援を必要とする児童生徒の増加への対応と必要な支援の充実
- 卒業後の進路先選択時の理解促進と社会で活躍する力の育成
- 連携体制の強化と多様な学びの機会の確保

第3章 これからの静岡県における特別支援教育

10年後
の姿

- 全ての教職員・幼児児童生徒が多様性を理解、互いに認め合い、尊重し合える力を身に付けている。
- 全ての幼児児童生徒が、合理的配慮の下、着実に力を付けることができる。 ○地域一体となった共生・共育の取組が広がっている。
- 特別支援学校分校を設置する学校で共に学ぶ教科・科目を実施している。 ○センター的機能を障害種問わず活用できる仕組みを整備し、継続的に支援している。

6つの
重点施策

- ①年間指導計画等に基づく全ての幼児児童生徒への人権教育の実施
- ②障害の状態や個々の教育的ニーズに応じた指導・支援の充実
- ③必要な支援の内容が、切れ目なく引き継がれるための校種間の連携
- ④新たな学校間の連携の在り方の構築に向けた研究
- ⑤幼小中高等学校への指導助言等、特別支援学校のセンター的機能の充実
- ⑥全ての教員の専門性の向上

基盤としての多様性を認め合う人権教育の推進
(人権教育全体計画及び年間指導計画の作成・活用、教職員の研修の充実)

【幼児教育における特別支援教育】

- 幼児の主体的な活動を促す環境整備
- 乳幼児期から学齢期に至るまで切れ目ない支援体制の整備、小学校への必要な情報の引継ぎ
- きめ細やかな支援のための保育プログラム等の活用を普及
- 関係機関と連携した幼児や保護者への適切な支援
- 特別な支援に関する園内研修の充実
- 特別支援を含む県全体の教育・保育の質の向上のための、研修機会の充実

【小中学校における特別支援教育】

- 一人一人に応じた学びの場を選択できる環境整備や体制整備の推進
- 通級による指導の柔軟な対応方法の検討
- 「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」に基づく指導の充実と校内での共有
- 校種間での情報共有をし、指導、支援等の共通理解を確実にを行う仕組みの整備
- 医療、福祉等の関係機関との連携や専門性の高い外部人材との協働による指導や支援の充実
- 全ての教職員の特別支援教育に関わる専門性向上のための研修の充実
- 特別支援教育に携わる教職員へのサポート体制の整備

【高等学校における特別支援教育】

- 高等学校での支援について中学校等への周知の推進
- 通級による指導について研究推進
- 特別支援学校と高等学校のインクルーシブな学校運営モデルの研究と促進
- 個別の指導計画を作成し、個に応じた指導内容や指導方法の工夫の検討
- 関係機関と連携した進路指導の充実
- 全ての教員が主体的に特別支援教育に関わる校内体制整備の推進
- 医療・福祉・労働の関係機関との連携や公認心理師等の外部専門家を活用した支援の充実
- 特別支援教育の専門性向上のための研修の充実、特別支援学校との人事交流

【特別支援学校における特別支援教育】

- 新たな「交流及び共同学習」の在り方や地域と一体となった学校経営の研究
- 特別支援学校のセンター的機能の更なる活用のための体制整備
- 安全安心な学校医療体制整備の推進
- 高等学校と特別支援学校のコーディネーターの日常的な連携や専門性向上の仕組み整備
- 充実した指導のためのAI活用の研究
- 理学療法士や作業療法士等の資格を有する専門性の高い教員の適切な配置

学校間、地域、関係機関との連携促進

各学校段階の
主な取組