

令和6年度第2回静岡県教員育成協議会 資料

令和7年1月16日（木）
県庁別館 20階第一会議室A

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）

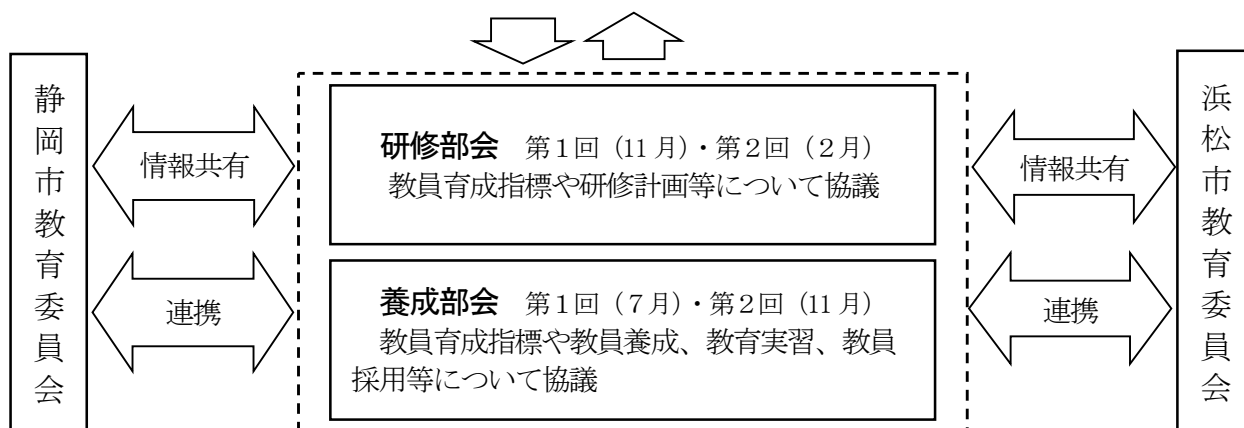
第二十二條の七 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会を組織するものとする。

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、静岡県高等学校校長協会代表、静岡県特別支援学校校長会代表、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 | 教員育成協議会に上程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 | 教員育成協議会に上程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条の七第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。

「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 <small>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</small> | ○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 <small>・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</small> | ○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 <small>・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</small> | ○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 <small>・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</small> | ○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。 |

「令和7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を目指し、他者と協調して新たな価値を創造する力の育成に向けて、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を育むため、「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」に示した資質能力の育成に資する計画とする。

なお、「ふじのくに「有徳の人」づくり大綱」及び「静岡県教育振興基本計画」を見直す予定であることから、新たな大綱等との整合を図りながら研修計画の策定を進めていく。

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）」を導入することにより、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

「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、すべての既存研修について、研修の評価を踏まえつつ、充実、改善及び精選を行う。

【新規研修及び研修を充実させるための取組】

(1) 第1回静岡県教員育成協議会の協議を経たもの

① 管理職を支援する研修の充実

1 趣旨

令和5年度静岡県教員育成協議会研修部会において、教頭の若年化により、意欲は高いものの経験の不足から校務運営に困難を感じている者が少なくないことから、教頭についても登用後の育成が重要であることが指摘された。また、学校に求められる役割が多様化、高度化する中、急速な時代の変化に対応し得る高い資質能力と、学校運営の持続的な改善を推進するマネジメント力、家庭や地域、教職員集団等との連携協働の下で課題を解決に導く資質等を兼ね備えた管理職の育成が求められている。

2 対応 管理職を支援する研修パッケージ

- ・総合教育センター主催の管理職を対象とした希望研修「マネジメント講座」を中心に管理職を支援する研修を「静岡県教員研修計画」において一覧にして示し、校長による受講奨励を推進する一助とする。
- ・管理職が多忙である現状を踏まえ、研修の目標や目的を損なわない範囲で、積極的に研修のオンライン化（または併用）を推進する。

② 教職の魅力を感じる教育実習を実現するための研修

1 趣旨

令和5年度教員育成協議会養成部会で教育実習における指導を契機に、教職を諦める学生について報告があり、「静岡県が目指す教育実習（令和2年度策定）」の内容が周知されていないことが指摘された。動画「初めて教育実習の指導教員になるあなたへ」についても、初めて指導する教員だけでなく、経験者についても視聴する必要があることが指摘された。

2 対応

「静岡県が目指す教育実習」の内容を更新して周知するとともに、動画「初めて教育実習の指導教員になるあなたへ」を、初めて指導する教員だけでなく、経験者や指導教員を指導する立場の教員も対象とする内容に更新する。

(1) 研修の受講対象者

- ア 教育実習で指導を担当する教員
- イ アを指導する立場にある教員

(2) 改善を行う上での視点

- ア 3年次に実習を行うなど、個々の学生により大学での履修状況が大きく異なることから、実習前に学習内容の十分な確認を行い、学生の実態に即した指導を行う。
- イ 実習後に大学で事後指導が行われることを踏まえ、実習ではその時点における課題の明確化を目的とする。
- ウ 実習は職業としての教員の魅力に気付く場でもあることから、子どもと触れ合う時間を十分に確保し、学生の過度な負担とならないよう留意する。
- エ 大学と協力して指導し、学生が教員を目指す者として成長できるよう支援する。

③ 年次別研修におけるSEL（ソーシャル・エモーショナル・ラーニング：社会性と情動の学習）を通じた児童・生徒の非認知能力を高めるための資質能力を向上させる研修

1 趣旨

生徒指導提要（令和4年度）で取り上げられるなど、現代的課題としてその重要性に対する認知は広まっており、本県においても早急な対応が求められる。いじめ、不登校、非行などの多くの問題に対して「対症療法による支援」だけでなく、顕在化されていない問題を学校危機と捉え、「社会性と情動の学習」を通して「予防的支援」に取り組むことは、子どもたちのウェルビーイングを実現する上でも重要である。

2 対応

初任者研修における各研修項目を、基本的な考え方を踏まえて実施する。

中堅教諭等資質向上研修における研修項目に設定する。

(1) 研修の受講対象者

小学校・中学校・高等学校・特別支援学校に勤務する初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修の対象者

(2) 研修内容（中堅教諭等資質向上研修）

講義・演習 静岡大学教育学部教授 小林 朋子 氏（仮）

④ 「実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施」を推進するための取組

1 趣旨

本県では、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（同時方向型）やオンデマンド配信型を組み合わせるなど、実施方法の最適化に努めてきたところではあるが、一層の取組の推進が求められている。特に令和6年度から、全国教員研修プラットフォームが稼働し、教職員支援機構提供の研修動画の活用が可能になるなど、研修実施者の負担軽減の観点からも多様なリソースの活用が望まれる。

そのほか、研修のオンライン化は、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すれば、可能な限り推進していくことが求められている。「研修目標」を実現するために「研修過程・方法」を検討するという理解のもと、研修の目的や目標を損なうことのない範囲で、積極的にオンライン化を推進していく。

2 対応

(1) 「実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施」の方針に基づき実施する研修を「令和7年度静岡県教員研修計画」で可視化し、各研修担当課・所の取組を推進する。

(2) オンデマンド配信型の研修において、研修員が研修成果の確認を行う振り返りの機会を保障する。

(3) オンライン研修において修了認定を行う際の基準の明確化を図る。

| 研修の方式 | 修了認定の基準 |
|--|--|
| 集合（対面）型またはリアルタイム配信型とオンデマンド配信型を組み合わせた研修 | 集合（対面）型の研修の修了認定に同じ |
| 集合（対面）型とリアルタイム配信型またはオンデマンド配信型を選択できる研修 | 集合（対面）型の研修と同等の内容を実施しており、研修の成果を確認できる |
| リアルタイム配信だけで完結する研修 | 集合（対面）型の研修の修了認定に準ずる |
| オンデマンド配信だけで完結する研修 | 動画の内容を確認できる「研修成果の確認」を実施しており、研修の成果を確認できる。 |

(2) その他、各課・所において新たに企画したもの

① 児童生徒性暴力等防止研修

1 内容等

児童生徒等の人権を守り、性暴力等を根絶するため、法律と性暴力等の実態に関する理解を深める研修

2 区分

悉皆

3 実施方法

オンデマンド配信型

4 研修主催者

教育総務課

② アンガーマネジメントのための職場づくり研修

1 内容等

児童生徒に安全安心な教育環境を提供するため、教職員がストレスフルな状況を理解し、相互にケアできるようなアンガーマネジメントがいかされた職場をつくる研修

2 区分

悉皆

3 実施方法

オンデマンド配信型

4 研修主催者

教育総務課

③ 交通安全研修

1 内容等

交通ルールを守り、自らの意思で防止できる交通事犯を撲滅するための研修

2 区分

悉皆

3 実施方法

オンデマンド配信型

4 研修主催者

教育総務課

④ 教職員支援機構常葉大学センター スクール・マネジメント研修

1 内容等

独立行政法人教職員支援機構常葉大学センター、はごろも教育研究奨励会、静岡県教育委員会主催により、高度で専門的な研修を実施する。学校教育目標の実現に向けて自校の課題解決に取り組む。

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、自他の価値観に気付き、実践的な力を磨く、研修観の転換を意識した研修とする。

- 2 区分
推薦
- 3 実施方法
集合
- 4 研修主催者
教育政策課

⑤ 企業のカスタマー対応に学ぶ保護者対応

- 1 内容等
企業（日本マクドナルド株式会社）のカスタマー対応に学ぶことを通して、保護者とのより良い関係を構築するために必要な実践的なコミュニケーションスキルを習得し、業務遂行能力を向上させる。
- 2 区分
希望
- 3 実施方法
リアルタイム配信型
- 4 研修主催者
教育政策課

⑥ 中学校教員を対象としたオンライン研修コンテンツ動画（静岡大学教科学研究開発センターとの連携研修）

- 1 内容等
「新たな教師の学び」に対応する各教科等（社会、国語、数学、理科、音楽、美術、技術、家庭、体育・保健、外国語）の授業づくりに資する動画の視聴
- 2 区分
希望
- 3 実施方法
オンデマンド配信型
- 4 研修主催者
教育政策課

⑦ 特別支援学校における ICT 活用に関する研修

- 1 内容等
ICT活用の今後の方向性について知り、校内でのICT活用の推進に生かす。
- 2 区分
悉皆（特別支援学校の情報教育担当者）

- 3 実施方法
集合
- 4 研修主催者
特別支援教育課

⑧ 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

- 1 内容等
「交流及び共同学習」についての事例紹介や意見交換から、インクルーシブな教育の推進に向けて教職員ができることの可能性を見出し、実践意欲を高める。
- 2 区分
希望
- 3 実施方法
集合
- 4 研修主催者
総合教育センター

⑨ 子どもの特性に応じたICT活用～実践事例から学ぶ～

- 1 内容等
先進的な事例の理解を深めるとともに、研修員同士の協議を拡充し、実践の更なるヒントを得ることができる研修を実施する。
- 2 区分
希望
- 3 実施方法
ハイブリッド開催（集合・リアルタイムの選択）
- 4 研修主催者
総合教育センター

⑩ 児童生徒のウェルビーイング向上を支える教職員のためのラーニング・セッションⅠ・Ⅱ

- 1 内容等
様々な立場の教職員による情報交換を通して、児童生徒のウェルビーイング実現のための理解を深める研修を実施する。
- 2 区分
希望
- 3 実施方法
ハイブリッド開催（集合・リアルタイムの選択）
- 4 研修主催者
総合教育センター

⑪ 教育相談スキルアップ研修―事例から学ぶ学校カウンセリングスキル―

1 内容等

事例検討を通して学校カウンセリングスキルの理解を深め、教育相談的な関わり方を教育実践に生かそうとする意欲を高める。

2 区分

希望

3 実施方法

集合

4 研修主催者

総合教育センター

【廃止予定研修】

○研修実施期間の終了

| 研修名 | 区分 | 廃止理由 | 研修主催者 |
|--|----|---|-------------|
| 重度知的障害のある子どもの理解と指導 | 希望 | 2年間の研修実施により、重度知的障害のある子どもの理解と指導についての、県内特別支援学校教員へのニーズを満たすことができたため廃止とする。 | 総合教育センター |
| 子供の「学びに向かう力」を支える非認知能力涵養研修 | 希望 | 3年計画での実施により、非認知能力についての理解は学校に浸透しつつある。今後は、主にセンター研究においてその内容を引き継ぐため、本研修は廃止とする。 | 総合教育センター |
| 探究指導者養成研修（課題設定編） —高等学校魅力化につながる総合的な探究の時間の充実に向けて— | 希望 | 「課題設定編」と「調査・分析編」に分けて実施していた内容を統合する。「探究指導者養成研修 —高等学校魅力化につながる総合的な探究の時間の充実に向けて—」として実施する。 | 総合教育センター |
| 地域と学校の連携・協働実践研修 | 希望 | 学校関係者だけでなく地域・家庭すべての大人が教育の当事者であるという意識を持ち、教職員に求められる様々な教育課題への対応力や組織運営力の向上を図る「日本の学校、なんでやねん リターンズ」に統合する。 | 総合教育センター |
| ヤングケアラー支援のための資質向上研修 | 希望 | 多様な背景を持つ児童生徒の支援研修内で実践的に取り扱うため廃止する。また、中堅研（悉皆）における全校種対象のSELに関する講義を実施する。 | 総合教育センター |
| 新時代のリーダーとなる高校教員育成研修 | 推薦 | 4年間の研修実施により、県内高等学校のニーズを満たすことができ、各研修員が校内外で研修の成果を還元する段階に達したと考えるため廃止とする。 | 教育政策課 |
| 特別支援学校高等部段階におけるICT機器を活用した進路指導研修 | 希望 | 学校の現状と研修のねらいに解離があり、ニーズが少なかったため。 | 特別支援教育課指導班 |
| 教員向け消費者教育実践講座 (家庭科教員向け) | 希望 | 「家庭科教員向け」と「全教員向け」に分けて実施していた内容を「教員向け」に統合して実施する。 | 県民生活課・教育政策課 |

○再編・再構築

| 研修名 | 区分 | 廃止理由 | 研修主催者 |
|-------------------------|----|--|------------|
| 「交流籍」を活用した交流及び共同学習推進研修会 | 希望 | オンデマンド配信型の研修である。動画内容の更新が必要であるため。 | 特別支援教育課指導班 |
| | | 共生・共育（静岡県版インクルーシブ教育システム）の在り方に添って内容を再構成して、令和8年度に再配信予定。 | |
| 「主体的・対話的で深い学び」を支える授業研究 | 推薦 | 3年計画で研修を実施し、現行学習指導要領に基づく授業改善推進への一定の役割を果たしたと判断するため廃止とする。 次期学習指導要領改訂を見据え、社会の変化に対応した教育の再構築に向けて、児童生徒のウェルビーイングの実現のために様々な立場から情報交換することにより、教育業務遂行力、授業力の向上を図る「児童生徒のウェルビーイング向上を支える教職員のためのラーニング・セッションⅠ・Ⅱ」を新規研修として実施する。 | 総合教育センター |

| | | | |
|-----------------------------------|----|--|----------|
| 教育相談スキルアップ研修—明日から使える学校カウンセリングスキル— | 希望 | より教育現場の実際に合ったカウンセリングスキルを学ぶための研修を再構築するため廃止とする。 実践的且つ具体的な学校カウンセリングについて学ぶ研修として「教育相談スキルアップ研修—事例から学ぶ学校カウンセリングスキル—」を新規研修として実施する。 | 総合教育センター |
| 特別支援教育における1人1台端末を活用した学びの充実 | 希望 | 2年間の研修実施により、ICT活用に関する教職員のニーズが、具体的な実践事例に関する情報にあることが明確になった。子どもの特性に応じたICT活用に関する研修を再構築するため廃止とする。 ICT全般の活用についての実践事例について学び、研修員が実践のヒントを得られる研修として「子どもの特性に応じたICT活用～実践事例から学ぶ～」を新規研修として実施する。 | 総合教育センター |

【参考】令和6年度静岡県教員育成協議会 第1回研修部会における主な意見

- ・管理職の研修を充実させることは本当に有り難い。管理職を登用するあたり、層が薄い年代があるため、登用してから教頭を育成するというつもりでいないと追いつかないという実情がある。
- ・非認知能力やSELへの注目が高まっており、その重要性は理解している。一方で、どのようにして教員に浸透させるか、ということが課題となる。研修に取り組む中で、打ち出していく観点については検討が必要ではないか。また、評価の仕方についても検討していくべきだ。
- ・特別支援学校の教員でメンタルを理由に特休を取る者がかなり多いことが話題になっている。コロナ禍で研修のオンライン化が進んだが、一方で集合研修の重要性についても、強く認識されるようになった。今後も、研修の最適化は、集合の良さについても考慮しながら進めていただきたい。
- ・健康体育課では、養護教諭や栄養教諭の研修については集合で実施し、危機管理安全班が担当しているものについてはオンデマンド配信で実施している。オンデマンド配信型の研修についても研修の効果が確認をできて、振り返りの機会を設けていくよう努めていく。
- ・学校の多忙化によって、魅力的な研修をたくさん用意しても、なかなか参加できる状況にない教員も少なくない。特に意欲的に参加したいと思う教員ほど、多くの業務を抱えていて参加できないという状況がある。
- ・令和8年以降、働き方改革と併せて総務事務の集中化を実現していく。これまで、学校事務職員が担っていた旅費や給与といった業務を、集中化を図ることで学校から無くしていく。業務を削減した分、現在、教員が担っている業務の一部を分担することで、教員の時間の確保を進めていく。今、総務事務の集中化と、教員の働き方改革は両輪で進めている。
- ・来年度から、年次別研修については、2日連続の研修については、1日目をオンライン、2日目を集合という形で行う予定でいる。集合によるメリットは、総合教育センターとしても十分に認識している。アンケートからも、集合による良さとして、視野の広がりや深まりが読み取れており、オンラインの良さ、集合の良さ、オンデマンド、ハイブリッドの良さ、それぞれの良さを考えながら、目的に応じて研修を組み立てていく方向で進めていきたい。

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

1 要旨

予測困難な時代にあって、子どもたちが直面し得る困難は多様化、複雑化しており、このような時代を生き抜く力の育成が重要となっている。

県教育委員会では、非認知能力の育成により「生き抜く力」を向上し、子どもたちのウェルビーイングを実現するため、学校教育における「SEL^(注)の推進」や非認知能力の指導手法・指標の開発に取り組む。

なお、SELの推進は、いじめ・不登校等の未然防止策としても有効と考える。

(注) SEL (ソーシャル・エモーショナル・ラーニング)

社会情動的スキルを学ぶ教育プログラムの総称。対人関係や感情をコントロールするソーシャルスキル、ありのままの自分を肯定する自己肯定感、困難な状況から回復する力であるレジリエンスなどの育成を目指す。

OECDは、社会情動的スキルが問題行動減少や幸福感情向上に繋がるとしている。

2 内容

(1) 取組の視点

以下の3つのスキルを子どもが育むことを柱として、SELを推進する。

- 自己理解・他者理解 …… 自分や相手の気持ちを大切にできる
- こころよい人間関係 …… 自分も相手もこころよい関係をつくることできる
- セルフマネジメント …… 自分の気持ちや行動をマネジメントできる

(2) 具体的な取組

本県におけるSELを推進するため、以下の取組を実施する。

| | | |
|---------------------|---|---------------------------------------|
| 教員養成へのSEL導入に関する意見交換 | 県教員育成協議会養成部会において、「県内大学（小中高特のいずれかの教員免許を取得可能な大学）との連携による、学生がSELへの理解を深める機会の導入」について、意見交換を実施 (導入例)・必修科目の中で数コマ分取り上げる ・選択科目において体系的に取り上げる ・必修科目等において理論や必要性を紹介 等 | 教育政策課 |
| 県教委主催 教員研修への導入 | 初任者及び中堅教諭（小中高特）等を対象とした資質向上研修において、SELへの理解を深める機会を設定 * 令和7年度の実施に向け準備中 * 「SELを生かした不登校の未然防止」（希望研修）は令和7年度も継続して実施 | 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 総合教育センター |
| 教員が活用できる教育プログラムの充実 | 児童生徒の指導において活用できる「静岡県版SEL～新人間関係づくりプログラム～」（仮称）について、令和8年度に発出するとともに、学校における活用を促進 | 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 |
| 関係課による周知 | ・県教員育成協議会において推進の方向性を確認 ・校長会、高等学校長協会を通じた依頼 | 教育政策課 |
| | ・管理職、教務主任、生徒指導主事、進路指導主事、特別支援教育担当、特別活動担当等を対象とした研修会、協議会等で周知 | 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 |
| 非認知能力の指導手法・指標の開発 | ・探究学習等取組の検証と可視化結果の利活用に向けた研究による、学びに向かう力（非認知能力を含む）を伸ばすことによる教育効果等の検証 ・本県教員の職能成長に資する研修体系の再構築 | 総合教育センター |

3 対応（案）

(1) 大学の授業等での活用を想定した「SEL」に関する動画コンテンツの開発

（令和7年度に開発、令和8年度に発出）

SELに関する県の考え方等を紹介する動画コンテンツ（5分以内）を複数開発し、養成部会に参画する大学に提供することにより、教員養成段階におけるSELへの理解を推進

[コンテンツの例]

- ・県の考え方（SELに期待する効果を含む）や方針の紹介
- ・「静岡県版SEL～新人間関係づくりプログラム～」（仮称）のサンプルや活用法の紹介
- ・想定する児童生徒の学習機会等の紹介

(2) 「非認知能力を育む力」の「静岡県教員育成指標」への反映を検討

令和8年度に改訂する「静岡県教員育成指標」（改訂作業は令和7年度）に、本県教員に求められる資質能力の一つとして、「非認知能力を育む力」を反映することを検討

【参考1】「静岡県版SEL～新人間関係づくりプログラム～」（仮称）の特徴

- ・「自己理解・他者理解」、「こころよい人間関係」、「セルフマネジメント」の3つの柱で構成
- ・「仲間の誘い方」、「リフレーミング」、「相手を大切にしたい聴き方」、「上手な断り方」、「リラクゼーション法」、「コーピング」等を、小学校1年生から体系的、系統的に学習
- ・1学年4時間の実施をベースに、推奨プログラムと選択プログラムを用意
- ・各プログラムは、学習指導案やワークシートで構成
- ・検証指定校においてプログラム（案）の実践を行い、効果を検証し、改善を図る。

【参考2】養成部会における意見（抜粋）

- ・課題予防的生徒指導の観点から、SELの果たす役割は大きい
- ・SELをカリキュラムマネジメントに位置付けるなど、体系的な取組が重要
- ・県からSELの明確な方針が示されることで、県内大学の足並みが揃う
- ・SELを教員育成指標や教員採用選考試験と関わらせることで、大学での取組が進む
- ・児童生徒が社会情動的スキルを育む機会を明確にすることで、学生の学習機会とも連動できる
- ・専門家のいない大学では、学生に指導を行うための指導者用コンテンツが必要
- ・SELに関することを網羅的に取り扱うよりも、「自己への気づき」を基盤に考えたい
- ・生徒指導や教育心理学の授業を中心にSELの視点を取り入れている。他の教科や全体的な教育活動の中でどう展開するかが課題。
- ・生徒指導の場面を中心に、その他の教育活動でもSELを取り入れることが国際的な潮流
- ・養成段階では、SELの概念を理解した学生を育てること、また、いくつかのプログラムを学ぶことを求めたい。入職後は、学習したプログラムを起点にしてSELを展開することを期待する
- ・教職員の自己肯定感やレジリエンスを高めていく必要がある
- ・学生自身の社会情動的スキルの向上には、教育実習の活用も考えられる

【参考3】養成部会事前アンケートより

○令和7年度の授業において、SELを取り上げる予定はありますか。 * () は令和5年度

| カリキュラムに位置付けて授業で取り上げる予定 | 一部の教員が自身の授業で取り上げる予定 | 取り上げる予定はない | 学内で検討しているなどの理由により、現時点では回答できない |
|------------------------|---------------------|------------|-------------------------------|
| 0 (0) | 8 (8) | 3 (5) | 2 |

[県教育委員会への要望等]

- ・大学のカリキュラム等に関する県のビジョンを提示して欲しい（小中高との接続の中で大学で養うべき内容と、将来教員になるものとして身につけておいてほしいSELの知識や技能など）
- ・学生の「SELへの理解を深める機会」についての県のイメージや、教員研修におけるSELの位置づけを共有したい。
- ・SELを取り上げる際の準備や効果、課題などの事例を示して欲しい
- ・大学宛て文書等にて依頼があれば、SELをカリキュラムに位置付ける議論のきっかけになるのではないかと。
- ・SELの研究指定校などがあれば、その教育的意義が更に認知され得やすいと考える。本学はSEL研究について愛知教育大学と連携することになった。
- ・教員採用試験の早期化への対応が最重要課題である。静岡県は全国共通の試験問題を使用する予定があるのか。そうであれば、学生時代に静岡県版SELを学ぶ意義はどこにあるのか。採用後の研修で学ぶだけでは不十分なのか。SEL教育を十分学んだ学生に本県採用試験時のメリットはあるのか。大学における最重要課題への対応に資する観点で検討して欲しい。
- ・学生が教育実習で抱えるであろう様々な困難にどのように対処するか等を、教育実習前の学生が現職教員から聞く機会等を設定して欲しい。
- ・総合的な人間力を高めるためには教育現場との連携は有意義だが、財政上、退職校長などを専任教員として雇用できない場合は、教育現場や教育行政とのネットワークづくりが課題である。

【参考4】「子どもたちのウェルビーイング実現に向けて - 困難を抱える子どもたちを支える環境づくりのための方策と人口減少社会を見据えた高等学校教育の在り方 -」（才徳兼備の人づくり小委員会報告）

第I部 困難を抱える子どもを支える環境づくりのための方策

提言1：予防的支援の充実

これまででは顕在化された問題への対症療法による事後対応が中心であったが、支援の必要な子どもほど自らSOSを発することが困難であることを踏まえ、課題を先取りした未然防止の予防的支援の充実が必要

【方策1-1】SEL (Social and Emotional Learning) 実施

様々な学校不適応を予防するとともに、子どもたちが充実した人生を送るための基本的なスキルを育成し、子どもたちのポジティブな側面を伸ばすため、社会性と感情のコントロールを学ぶ教育プログラム「ソーシャル・エモーショナル・ラーニング (SEL)」導入を提案

- ◎全ての子どもが困難を抱える可能性があることを前提として、全ての子どもを対象とするユニバーサルな予防教育として実施
- ◎ソーシャルスキルトレーニングの授業や授業で学んだ知識・スキルを学校行事で活用するなど教育活動全般でレジリエンス（精神的回復力）を育成

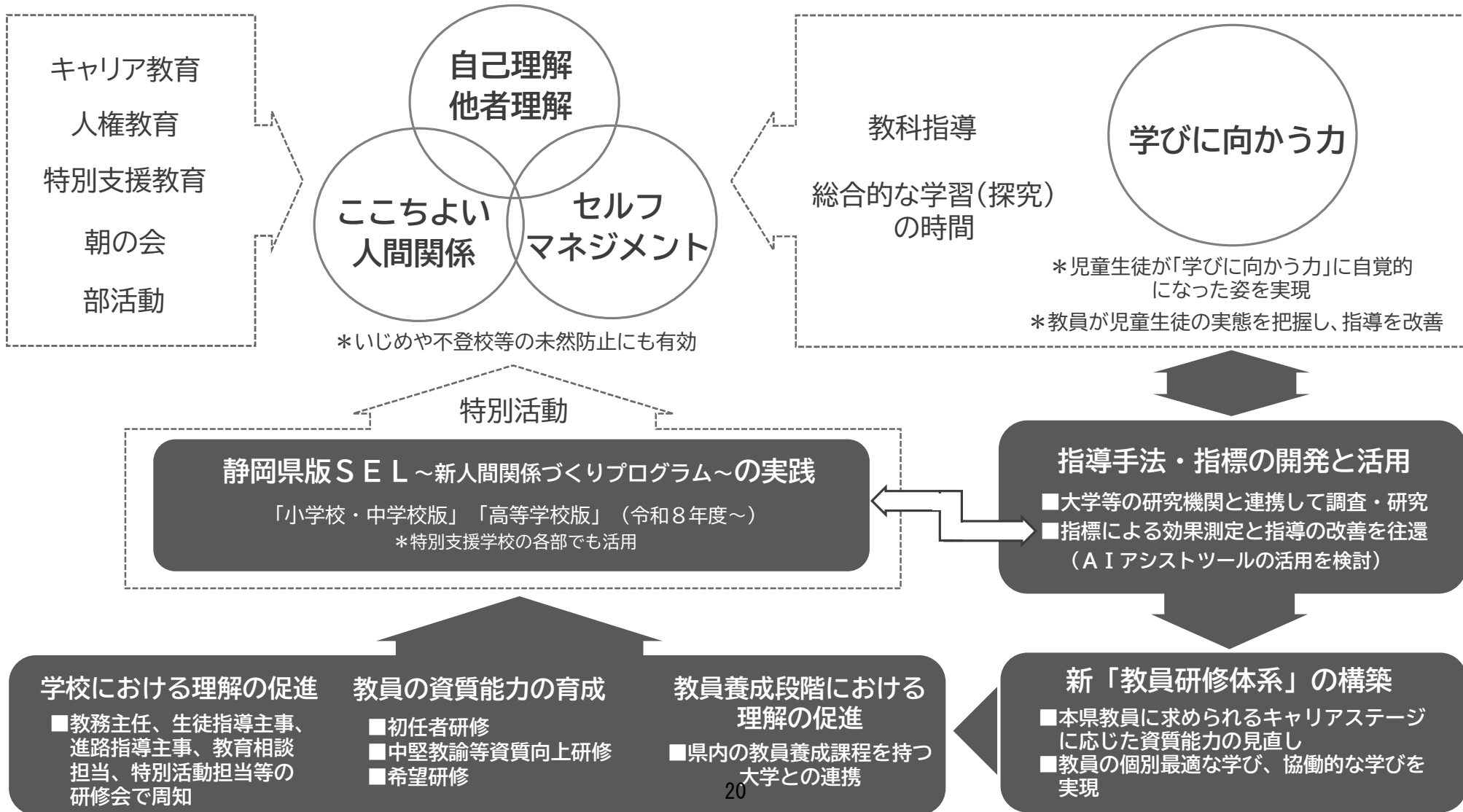
参考：総合教育会議における県教育委員等の意見

- ・大学の教職課程において、学生にSELを指導できないか。
- ・SELについて、教職課程を有する大学と意見交換をしたい。
- ・SELに関する現職教員の資質向上も重要。

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

(自己理解・他者理解、こちよい人間関係、セルフマネジメント、学びに向かう力)

様々な教育活動における非認知能力の育成



教職の魅力を感じる教育実習の実現に向けた取組

1 要旨

教育実習は、一定の実践的、指導力を有する指導教員のもとで体験を積み、学校教育の実際を体験的・総合的に理解するとともに、教育者としての愛情と使命感を深め、将来教員になる上での基礎的な能力と態度を身に付ける貴重な機会である。

一方、一部の学校において、県や大学が期待する教育実習と実際との間に乖離があるとの意見がある。

[参考 1] 令和 5 年度静岡県教員育成協議会における意見

- ・教育実習における指導方法や指導内容は時代とともに変化しているが、この点について大学と学校とで考え方に不一致がある。
- ・教育実習を受け入れる学校や指導教員を対象とした研修が必要
- ・教員志願者数の減少が課題となる中、「静岡県が目指す教育実習」の内容を、校長だけでなく教職員全員が理解することが重要

2 対応（案）

- (1) 「静岡県が目指す教育実習」（令和 2 年度作成）の改訂及び周知
- (2) 改訂版「静岡県が目指す教育実習」に基づく、指導教員を対象とした研修動画の作成（令和 7 年度実施・オンデマンド配信型）

【参考 1】養成部会における意見（抜粋）

○通知（チラシ）内に反映

- ・教職の魅力を感じ、学生の意欲を高める教育実習
- ・子どもたちと触れ合う機会の充実
- ・実習校と大学、関係教育委員会との連携
- ・教育実習では、学生の不安を払拭するために、使用している教科書や担当学年などを早めに教えてもらえるとよい。

○研修動画内に反映

- ・教育実習中の感動的な出来事や成長体験などを言語化し、教育実習の魅力として発信できるとよい。
- ・発展途上にある学生への個に応じた指導
- ・実践的な観点からの授業指導の充実
- ・研究授業は、成果提示（指導・評価）の場としてではなく、公開（参観）授業として位置付け、実習過程における成長の確認と激励の場に
- ・実習生や学校の負担に配慮した授業計画（事前指導→授業実践→振り返り）の立案
- ・「教育実習等におけるハラスメントの防止及びその適切な対応等について」の理解
- ・厳しくも温かい指導の実施（過度な課題付与や行き過ぎた指導の根絶）

○その他

- ・高校では授業における ICT 活用が進んでいるが、実習生のスキルが追いつかない場合がある。

- ・学校ごとに ICT 環境や使用ソフトが異なり、実習生の対応が求められる。

【参考 2】令和 6 年度第 1 回静岡県教員育成協議会における主な意見

- ・実習校において、教育実習は教員養成の集大成としての位置づけではないという認識が必要
- ・教育実習は実習生が自己の課題を見出し、その後の学びに活かしていく機会とすべき
- ・大学での学びを確認するなど、実習校と大学との事前の調整が重要
- ・「(1) 採用時の教員に必要な資質能力の向上を図る教育実習」とあるが、実際はとても難しい。教育実習は学びの多い機会ではあるが、理想を高くしすぎない方がよいのではないかと。

写真

魅力に気づき
思いを確かにする
教育実習

学生にとっても、あなたにとっても
静岡県が目指す
教育実習
ありある教育実習にするために

1. 静岡県が目指す教育実習

- (1) 子どもとともに学び、子どもと触れ合うことで教員の魅力を感じ、学生の教職への思いを確かなものとする教育実習
- (2) ロールモデル（先輩教員）に接することで、実習生が職業としての教員の魅力に気付く教育実習
- (3) 採用時の教員に必要な資質能力の向上を図る教育実習

2. 実習のポイント

\POINT 1 /

採用時の姿をイメージした 実習計画の作成

静岡県教員育成指標の採用時の姿を参照し、実習計画を作成する。

\POINT 2 /

子どもと触れ合う経験

子どもと触れ合う時間を十分に確保する。

\POINT 3 /

教職の魅力を伝える場

教員の魅力を実習生に伝える時間を確保するとともに、生き生きと働くことで実習生に教員の魅力を伝える。

留意点 1

教育実習の位置づけは教職課程の総仕上げではありません。実習後に大学で指導がありますので、その時点における課題の明確化を目的としましょう。

留意点 2

書類作成を簡略化し、子どもと触れ合う時間を確保しましょう。

留意点 3

指導教員が1人で抱え込まず、チームで指導しましょう。実習生に適切な指導を行うため、指導教員1人が担当する学生数は最大3人までを目安としましょう。

留意点 4

実習生が相談しやすい雰囲気・環境を作りましょう。

留意点 5

実習生とは担当する単元、教材等について事前に打合せを行い、実習の準備ができるようにしましょう。

留意点 6

教育実習は、実習生に対する指導も含めて、原則として勤務時間内に行いましょう。

静岡県が目指す教育実習

～学生にとっても、あなたにとっても、実りある教育実習にするために～

写真

写真

写真



静岡県教育委員会

はじめに



教育実習は

を育てる場



3

24

はじめに



県内の教職課程を置く大学教員の声

複数の先生方が実習生の授業や生徒指導へのサポートをして下さり、チーム学校で指導していただいていることを実感した。教育実習に出かける前に教員になるという漠然とした思いしかなかった学生が、教育実習での体験を通して教員になりたいと強く意識できるようになった。

児童たちから、「次も授業する？」と言ってもらえて、不安だった中、自信につながり、うれしかった。



「とりあえず免許だけ取っておこう」程度の気持ちだった学生が、実習中に涙を流すほどの感動体験をし、「絶対に教師になりたい」と激変した事例が数件ある。教育実習を通して人間的成長（人材育成）にもつながると有難く実感している。

2

この動画の構成



1. 教育実習の現状と課題
2. 教育実習の制度上の位置付け
3. 静岡県が目指す教育実習



4

1. 教育実習の現状と課題



教員採用試験の志願者数（令和3年度採用）

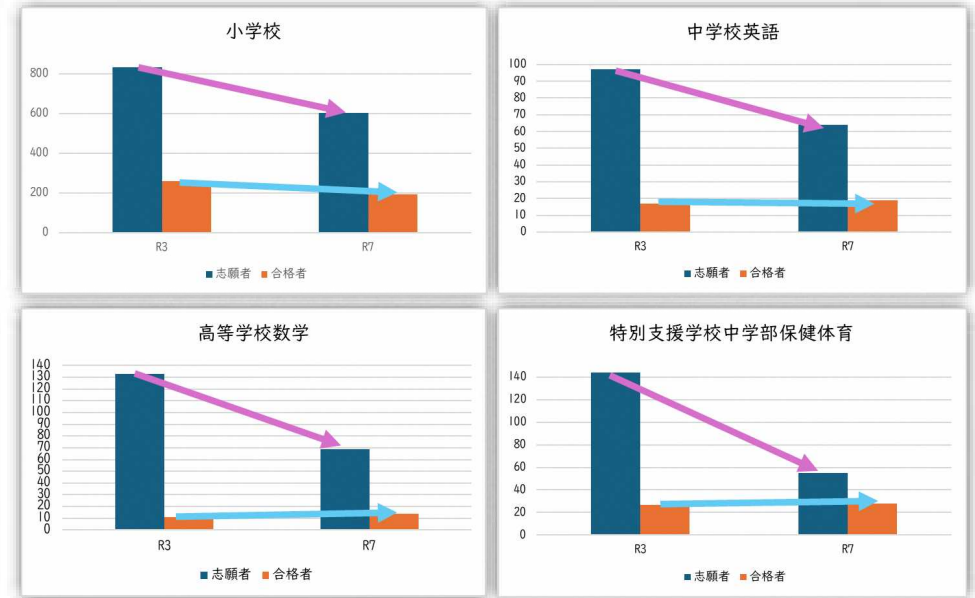
| 校種 | 小学校 | 中学校 | 高等学校 | 特別支援学校 |
|-----|-----|-----|------|--------|
| 志願者 | 833 | 748 | 963 | 365 |
| 受験者 | 721 | 627 | 809 | 341 |
| 合格者 | 259 | 137 | 102 | 109 |
| 倍率 | 2.8 | 4.6 | 7.9 | 3.1 |

教員採用試験の志願者数（令和7年度採用）

| 校種 | 小学校 | 中学校 | 高等学校 | 特別支援学校 |
|-----|-----|-----|------|--------|
| 志願者 | 604 | 615 | 609 | 182 |
| 受験者 | 557 | 563 | 531 | 158 |
| 合格者 | 193 | 116 | 107 | 94 |
| 倍率 | 2.9 | 4.9 | 5.0 | 1.7 |

5

1. 教育実習の現状と課題



6

1. 教育実習の現状と課題



教員を志した学生が進路変更するきっかけ

(静岡県教育委員会の令和元年度調査による)

- ・ 教員の労働環境が厳しいから
- ・ 民間企業の内定が出たから
- ・ 教育実習が大変だったから
(子どもと触れ合う時間がなかった、自信を喪失したなど)

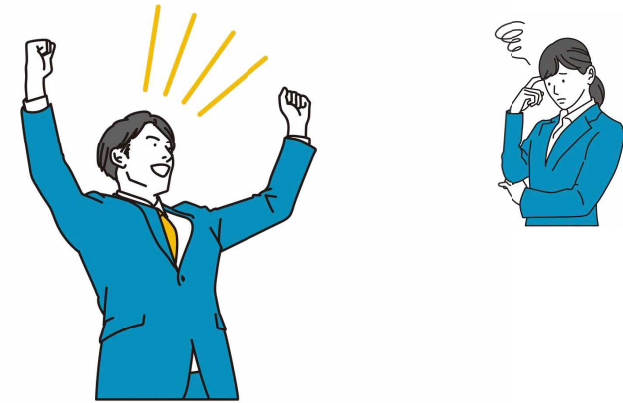
もちろん、実習をきっかけに教職への意欲を高める学生もたくさんいます

7

1. 教育実習の現状と課題



指導教員の熱意と実習生の実態とのギャップ



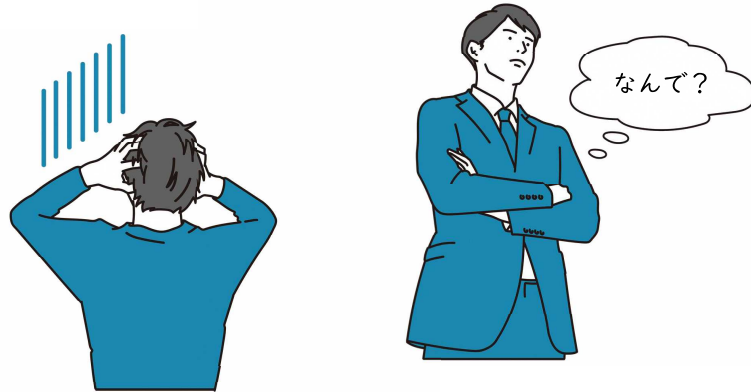
【事例①】
指導教員のA先生は、3週間という短い期間の中でも、実習生のBさんに充実した期間を過ごしてもらい、教職の魅力を最大限に伝えたいと思い、さまざまな支援を行ってききましたが、実習生は2週間目には熱を出して休んでしまいました。

8

1. 教育実習の現状と課題



指導教員の期待と実習生の実態とのギャップ



【事例②】

実習生のCさんは、本人なりには一生懸命取り組んでいたが、指導教員のD先生から、「なんで、こんなことができないの?」と注意を受けてしまい、教職に対する意欲を失ってしまいました。

9

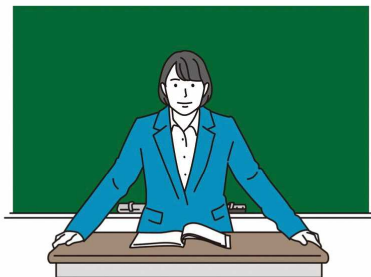
この動画の構成



1. 教育実習の現状と課題

2. 教育実習の制度上の位置付け

3. 静岡県が目指す教育実習



11

26

1. 教育実習の現状と課題



学校の実態と実習生の意識とのギャップ



【事例③】

E先生は会議や保護者への対応、部活動指導などで遅くなり、実習生Fさんへの指導が勤務時間外になってしまいました。するとFさんは、本来の勤務時間を越えて拘束するのは不適切ではないかと大学に訴え出しました。

10

2. 教育実習の制度上の位置付け



教育実習に関する法定上の規定

- ・教育職員免許法施行規則
(単位数、実習先を規定)
- ・教職課程コアカリキュラム (R3.8)
(教育実習で学生が身に付ける資質能力を明示)

12

2. 教育実習の制度上の位置付け



教育職員免許法施行規則

| 免許状の種類 | 単位数 |
|-------------|-------------------|
| 幼稚園、小学校、中学校 | 5単位（事前事後指導1単位を含む） |
| 高等学校 | 3単位（事前事後指導1単位を含む） |

| 取得する免許 | 実習先 | | | |
|--------|-----|-----|-----|------|
| | 幼稚園 | 小学校 | 中学校 | 高等学校 |
| 小学校 | ○ | ○ | ○ | |
| 中学校 | | ○ | ○ | ○ |
| 高等学校 | | | ○ | ○ |

13

2. 教育実習の制度上の位置付け



教職課程コアカリキュラム

「教育実習」「学校体験活動」は教職課程の一部として大学の責任において実施するものである。
（「教育実習」「学校体験活動」に関する留意事項）

教職課程コアカリキュラムの在り方に関する検討会
『教職課程コアカリキュラム』平成29年11月17日

教育実習は、観察・参加・実習という方法で教育実践に関わることを通して、教育者としての愛情と使命感を深め、将来教員になるうえでの能力や適性を考えるとともに課題を自覚する機会である。（全体目標）

中教審教員養成部会『教職課程コアカリキュラム』令和3年8月4日

14

2. 教育実習の制度上の位置付け



教職課程コアカリキュラム

学習指導及び学級経営に関する事項

【一般目標】

大学で学んだ教科や教職に関する専門的な知識・理論・技術等を、各教科や教科外活動の指導場面で実践するための基礎を修得する。

【到達目標】

- 1) 学習指導要領及び児童又は生徒の実態等を踏まえた適切な学習指導案を作成し、授業を実践することができる。
- 2) 学習指導に必要な基礎的技術（話法・板書・学習形態・授業展開・環境構成など）を実地に即して身に付けるとともに、適切な場面で情報機器を活用することができる。
- 3) 学級担任の役割と職務内容を实地に即して理解している。
- 4) 教科指導以外の様々な活動の場面で適切に児童又は生徒と関わる
ことができる。

15

実習生を迎える前に確認しておくことをお勧めします。

2. 教育実習の制度上の位置付け



現在の教育実習は、



課題を自覚する機会

16

2. 教育実習の制度上の位置付け



以前の教職課程

座学中心で、実践的な取組が少なかった



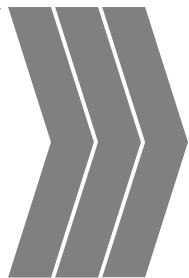
教育実習が教職課程の仕上げの場だった

現在の教職課程

学校体験や教科指導に関する実践が豊富



教育実習は、**その時点における課題の明確化**のために行う



17

2. 教育実習の制度上の位置付け



- ・教育実習について、法令で決められていることは少ない。
- ・授業時間数を含めて、**指導教員が決めたプログラムを行い、実習生の現状を評価**する。

実習内容や方法は、指導教員に任されている

18

2. 教育実習の制度上の位置付け



●実習生ごとに学習状況が異なるため、事前に実習生や大学に確認し、把握しておくことが重要

●学生の学習状況に応じた実習計画の作成、目標の設定を行い、指導することが求められる



19

2. 教育実習の制度上の位置付け



教育実習等におけるハラスメントの防止及びその適切な対応等について



認定課程を有する大学は、教育実習等の受入先の協力を得て、その円滑な実施に努めなければならない^{※1}。
令和4年12月の中央教育審議会答申^{※2}を踏まえ、「令和の日本型学校教育」の実現に向け、大学等、学校を設置する教育委員会及び教育実習等を受け入れる学校等は、まずまずの円滑な実施への対応等に向け、連携が求められている。
本通知では特に、教育委員会に対しては、教職員からの教育実習生に対するパワーハラスメント及びセクシャルハラスメントに類する言動への適切な対応等を求め、大学等に対しては、教育実習等で起こりうるハラスメントに対し、主体性と責任を持った対応を行うことを求めている。

※1 教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）第22条の5
※2 「令和5年度学生教育活動の推進に関する取組の方向性について」～「禁止な教職の字の乱用の実現と、多様な専門性を有する関係職・教職員集団の形成～」
(参考URL: https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyō/chukyō3/029/sonota/1412985_00004.htm)

教職課程を置く大学等に係る事項

1 全般的事項

- 教育実習等は大学等が実施する授業科目であることから、その実施に当たっては、一般的には大学等が責任を持つ。
- 一方の場合の学生からの相談窓口の整備やその周知、さらに、相談内容の状況に応じて学校等との再調整を含め、大学等が主体性を持ってその機能を万全に果たす必要がある。

- 大学等の組織間の有機的な連携を図り、実習担当の大学教員のみならず学生の指導や学校との連絡・調整を一任するのではなく、大学全体として取り組むことが期待される。
- 大学の教職課程の自己点検・評価のプロセスも活用し、教育実習等の適切な在り方について、不断の見直しを図っていくことが期待される。

2 性暴力、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止について

- 大学等におけるセクシャルハラスメントを含む性暴力等の防止については、包括的な対策等が提示されているが、教育実習等の実施においても適切な対応を行うことが必要である。（「セクシャルハラスメントを含む性暴力等の防止に関する取組の推進について」(通知)（令和4年11月22日付14文科審第1246号））
- 学生が児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるため^{※3}、大学は教職課程の授業科目内外を通じ、その取組を推進する。特に教育実習等の事前指導等において、学生は絶対に被害者にならないこと、被害の相談を受けた場合は被害者にならないこと等について、十分な指導を行う。（※「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」（令和4年5月18日文科科学大臣決定））
- 大学等は、学生が直ちに相談できる窓口や連絡体制があることを事前に伝え、相談内容や状況に応じ、大学等として適切な対応を行うことを、学生に周知する。

- 学生が上記の相談を躊躇することのないよう、大学等はプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、周知も行う。

- 学生がハラスメント等の被害を受けても、評価時における不利益な取扱いを受けることを危惧し、相談をためらうケースが想定される。大学等はこのような不利益な取扱いを禁止する旨を学内の規則等で明示的に定め、学生・大学教職員等関係者や、実習受入れ学校関係者に対し、十分な周知を行う。

3 教育実習等の適切な時間の管理等について

- 緊急時等を除き、所定の時間数^{※4}を上回るような実習が行われることのないよう、大学等は教育委員会や学校等と調整を行う。（※大学設置基準等や教育職員免許法施行規則等に基づく）
- 実習受入れを行う学校に過度な負担がかからないよう十分な配慮が必要であり、指導する教員の通常業務に支障が及ぶような詳細な書類作成を求めること等がなされるよう十分留意する。
- ICTを積極的に活用するなど、大学等と学校が互いに負担を軽減できる方法を積極的に検討する。

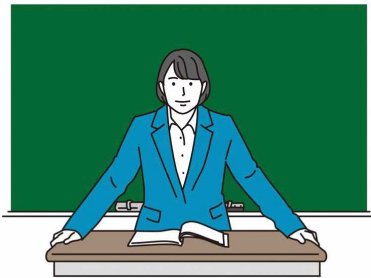
4 その他

- 障害のある学生の教育実習の実施においては、障害の状況等への無理解から生じる差別的な言動やハラスメントを防止するため、大学等は受入れ学校に対し、学生の障害の状況や困難さについてより丁寧な説明を行い、受入れ学校関係者の理解を図ること。
- 母校実習についてはハラスメントの問題が生じた場合の大学等と学校とが十分に連携して指導・相談を行う体制の構築等が必要であることに留意。

20



1. 教育実習の現状と課題
2. 教育実習の制度上の位置付け
3. 静岡県が目指す教育実習



21



- (1) 子どもとともに学び、子どもと触れ合うことで教員の魅力を感じ、学生の教職への思いを確かなものとする教育実習。
- (2) ロールモデル（先輩教員）に接することで、実習生が職業としての教員の魅力に気付く教育実習。
- (3) 採用時の教員に必要な資質能力の向上を図る教育実習。

22



指導教員 A 先生の悩み



コアカリキュラムなんて言われても、私の頃と違い過ぎて、指導できるか不安なんです。

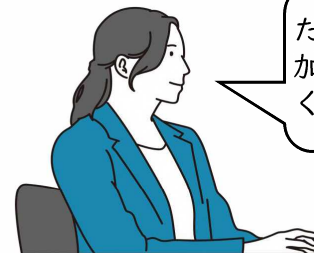
確かに忙しくて大変ですが、工夫次第で、指導教員にとっても、実習生にとってもプラスになる方法はあるのではないのでしょうか。



23



指導教員 A 先生の悩みと工夫例



たとえば、最初は実習生にT2として指導に加わってもらって、徐々に主導権を渡していくという方法もありますよ。

その方法であれば実習生も少しずつ授業に慣れることができますし、指導教員が指導する量も減りますね。

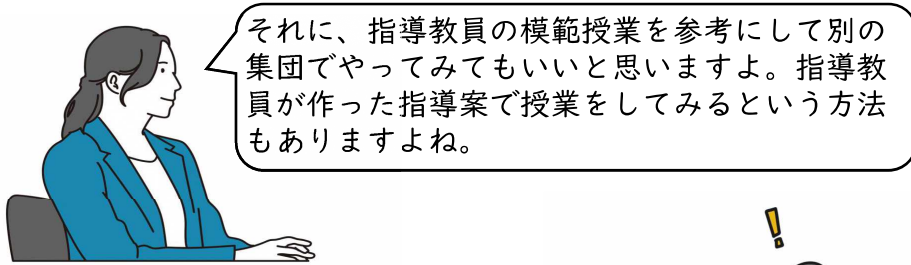


24

3. 静岡県が目指す教育実習



指導教員 A 先生の悩みと工夫例



この方法なら、3年生で実習に来た学生でも、授業ができそうですね。それにポイントをしばった指導案の書き方も学べますね。

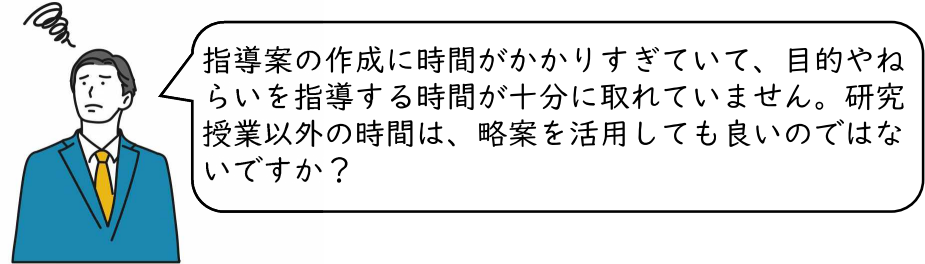


25

3. 静岡県が目指す教育実習



指導教員 A 先生の悩みと工夫例



授業の目的と流れが指導教員と実習生で共有できて、実習生が授業ができれば、それで十分だと思います。そのぶん、授業前後の指導の時間に充てたらどうですか？



26

3. 静岡県が目指す教育実習



実習前の打合せで思い出しました。実習前のコミュニケーションって大切ですね。大学で、何を、どこまで学んでいるのか、事前に確認しておくトスムーズに進むのではないのでしょうか。

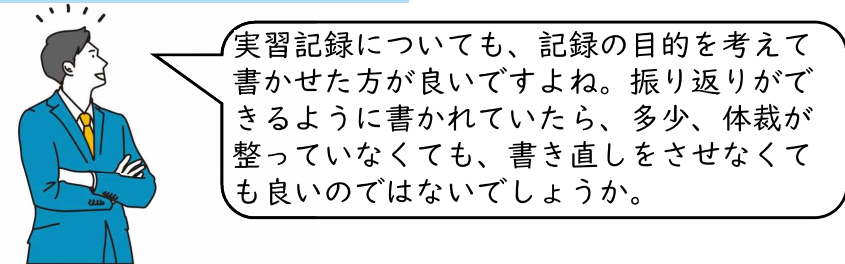


27

3. 静岡県が目指す教育実習



指導教員 A 先生の悩みと工夫例



箇条書きくらいで良いのかもしれませんがね。他の自治体では、パソコンで書いたものを貼り付けてもいいなんて話を聞きました。そうすれば、実習生が子どもと向き合う時間ができそうです。



28

3. 静岡県が目指す教育実習



実習を行う際の工夫（例）のまとめ

| 分野 | 内容 |
|------|---|
| 授業 | T・Tの活用 指導教員の模範授業の模倣 指導教員作成の指導案を用いた授業 |
| 書類作成 | 板書計画の活用 実習記録の簡略化 |
| その他 | 担当する教材の事前の提示 事前打合せや学校体験活動の活用 (学校の特色の説明など) |

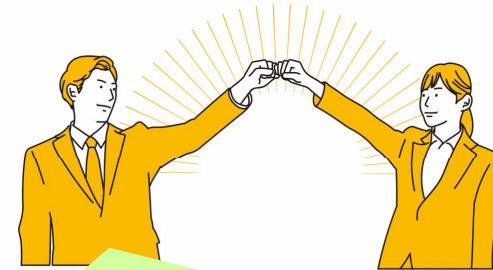
29

3. 静岡県が目指す教育実習



工夫の目的

実習生が子どもと触れ合う時間を確保し、教職の魅力をも十分に感じるため



子どもたちと関わる中で、実習生が感動する機会が多くあると、教職への意欲も向上します。

30

3. 静岡県が目指す教育実習



教育実習に参加した学生の感想から

授業参観をしてアドバイスをくださっただけでなく、子どもたちの反応を考えながら、職員室で題材について議論し合う姿や、先生方が積極的に学ぶ姿を何度も見てました。子どもたちを大切に思って授業に力を注ぐ先生方の姿に、強い魅力を感じました。

教科指導だけでなく、学級運営にかかわる仕事もいくつか体験させていただきました。その中で、児童の成長の過程が見られたり、個性を感じることができたりして、他の職では味わえないような教師の魅力や、やりがいを感じることができました。

保健室で来室児童を待つだけでなく、積極的に学級の様子を見て児童と関わることの大切さを学びました。指導教員の先生は児童、先生方、保護者の方から信頼されていました。その根底には、児童と積極的に関わり、先生方とも報告・連絡・相談を密に行い、保護者の方にも真摯に対応しており、その大切さを実感しました。

31

おわりに



教育実習は

未来の同僚 を育てる場



32

静岡県教員育成指標及び静岡県校長育成指標の改訂について

1 趣旨

令和4年8月の「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、「大臣指針」）の改正に伴い、本県においても対応が求められている。指針を参酌しつつ、令和7年に策定が見込まれる新しい静岡県教育振興基本計画の内容と整合性を図りながら、静岡県教員育成指標（以下、「教員の指標」とする。）及び静岡県校長育成指標（以下、「校長の指標」とする。）の改訂作業を進めていく。

2 検討を行う経緯

7月11日に開催された令和6年度第1回教員育成協議会では、教員の指標について、本県の指標では「ICTや情報・教育データの利活用」は専ら「授業力」で、主に「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」は「生徒指導力」の中で示しているが、国の指針が示す位置付けを踏まえ、独立させて示すことが確認された。また、本県の指標では資質能力を「授業力」「生徒指導力」という文言を用いているが、「学習指導」「生徒指導」という言葉の方が適切ではないか、という指摘があった。さらに「ICTや情報・教育データの利活用」では、業務への生成系AIの活用についても、考慮する必要があるとの意見があった。そのほか、養護教諭・栄養教諭については、教員の指標を用いつつ、固有の資質能力を別紙で示すことにより、共通性と専門性の両立を図る案が承認された。

なお、協議会の場では言及はなかったが、養成部会の場で教育委員会としてSELの推進に取り組んでいくことから、教員の指標に盛り込むという考え方も提起されている。

一方、校長の資質能力においては、「判断力や決断力」が特に重要であるという指摘があった。また、「働き方改革の推進」について、含めるべきであるという意見があった。また「コミュニケーション」は学校外だけでなく教員とのコミュニケーションも重要であり、コーチングとともに指標に含めるべきだという意見もあった。

3 進捗状況

令和6年 7月11日 第1回教員育成協議会

スケジュールの報告と意見交換

令和6年 7月29日 第1回教員育成協議会養成部会

「採用時」に求める資質能力の検討

→SELの推進のために指標に盛り込む案の提起

令和6年 9月24日 第2回教員育成協議会研修部会幹事会

第1回協議会を受けて作成した事務局案に関する意見交換

令和6年 11月 5日 第1回教員育成協議会研修部会

第1回協議会を受けて作成した事務局案に関する意見交換

4 意見交換の視点

(1) 教員の指標について

| | 検討すべき事項 | 対応案 |
|---|---|---|
| ア | 「ICTや情報・教育データの利活用」を独立して示す。生成系AIの活用についても考慮して示す。 | 「教育業務遂行力」における資質能力の1つに位置付けて示す。生成系AIの活用は、個人の業務改善及び校務全体の効率化を目的として示す。授業での活用は、国の議論の方向性を注視することとする。必ずしもキャリアステージによって差が生じるとは言えないため、基礎・向上期から深化・熟練期まで同一の指標とする。 |
| イ | 「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」を独立して示す。 | 「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応力」として示す。資質能力は、本県の実態を踏まえ、特別支援教育に加え、外国にルーツを持つ児童生徒への理解と対応も示す。 |
| ウ | 国の指針を参酌し、「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応力」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての、「ICTや情報・教育データ、生成系AI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として示す。 | 並列させていた資質能力を階層化し、資質能力間の関係を示した。併せて「組織運営力」は「授業力」「生徒指導力」「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応力」を「組織的に行うもの」として示す。 |
| エ | 「授業力」「生徒指導力」という名称の妥当性を検討する。 | 「～力」で統一して示すことは、本県の指標の特色でもあるので、指標の示し方の研等を踏まえ、他の資質能力の名称の妥当性とともに、令和7年度に協議会、研修部会で検討を行う。 |
| オ | 「SELの推進」について指標で示す。 | 個別の教育課題を独立した指標として示すことは、他の資質能力とのバランスを欠くため、「非認知能力の育成」という文言で、「授業力」「生徒指導力」の中に示す。 |

(2) 校長の指標について

| | 検討すべき事項 | 対応案 |
|---|---------------------------------|--|
| ア | 指標の中で「判断力」「決断力」を示す。 | 「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。 |
| イ | 指標の中で「働き方改革」を示す。 | 「管理運営力」の「教職員の勤務・サービスの管理・監督」に「業務改善を進めるなどして、働き方改革を推進している」の文言を追加する。 |
| ウ | 指針の中で「教員とのコミュニケーション」「コーチング」を示す。 | 「教員とのコミュニケーション」は「人材育成力」の説明書きの中で示す。「コーチング」はコミュニケーションを取る上での手法の1つであるため、指標で示すことは見送る。 |

【参考1】「静岡県教員育成指標」「静岡県校長育成指標」の改訂スケジュール

令和6年7月 第1回教員育成協議会においてスケジュールの報告



「職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定」に関する意見交換
 「教員の指標」「校長の指標」に関する意見交換
 養護教諭・栄養教諭の教員育成指標の在り方に関する意見交換

令和7年1月 第2回教員育成協議会において進捗状況の報告、意見交換



協議会での意見交換を踏まえて案を作成

令和7年6月 第1回教員育成協議会において案を提示し、検討



協議会での検討を踏まえて養成部会・研修部会にて検討を行い、案を修正

令和8年1月 第2回教員育成協議会において最終案を提示し、承認を受ける

2月 教育委員会定例会において報告する

市町教育委員会、県立学校長、関係する各所属長に発出

令和8年4月 運用開始

【参考2】本県の教員の指標と指針における資質能力の対照表

| 本県の教員の指標 | 文部科学省が示した指針 |
|--------------|-----------------------|
| 教育的素養・総合的人間力 | ①教職に必要な素養 |
| 授業力 | ②学習指導 |
| 生徒指導力 | ③生徒指導 |
| 教育業務遂行力 | ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 |
| 組織運営力 | ⑤ICTや情報・教育データの利活用 |

【参考3】大臣指針における「指標の内容を定める際の観点」（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。

【参考4】「令和の日本型教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について

管理職のマネジメント能力等の向上を図る上で、国が、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）に基づいて定める「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、校長が果たすべき役割として働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置づけることが必要である。

現在の指針では、校長の指標を定める際の観点として、校長に求められる基本的な役割を、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三つに大別している。また、その役割を果たす上で求められるものとして、教育者としての資質やマネジメント能力、アセスメント能力、ファシリテーション能力が位置づけられている。学校の組織運営において働き方改革の重要性が一層高まっていることを踏まえ、指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性をより明確に示すことで、任命権者が策定する指標やそれを踏まえた研修に着実に反映されることが必要である

令和6年度第1回静岡県教員育成協議会研修部会委員の主な意見

□教員の指標について

- ・生成系A Iの利活用については、公務を効率化する上では当然重要である。一方で、生徒の学習で用いることについては、文科省からも踏み込んだ見解が示されておらず、慎重であることが分かる。今後、見解を示す方向で検討しているという話もあるので、指標に載せるのは、文科省の方針が出てから、それを踏まえた方がいいのではないかと。
- ・今まで以上に管理職による教員の勤務管理は求められるが、教員も自身の勤務管理を行っていくことは必要ではないか。教員の指標にも示せたら良いと思う。
- ・特別支援教育について、独立して示す方向で議論が進んでいるが、特別支援課では、本年度末に「今後の特別支援教育の在り方」を策定する予定でいる。この先11年後を見据えて検討をしているが、障害がある子供もいない子供も、これまで以上に共に学ぶ機会を工夫する方向で検討している。その際、特別支援学校に勤務する教員はもちろんのこと、小中学校、高等学校の教員の特別支援教育に関わる専門性の向上が重要になってくる。
- ・「非認知能力を育成する力」を独立した指標として示すことは慎重になった方がよいのではないかと。他の資質能力と明らかに重みが違う。「授業力」や「生徒指導力」などの各、資質能力の中で示した方がよいのではないかと。

□校長の指標について

- ・校長に求められる資質能力としての、判断力・決断力について、指標に載せるのであれば、2つの違いについては、ある程度明確に示した方がよいのではないかと。
- ・浜松市でも、校長の資質能力として、判断力や決断力が不可欠であることは同じ認識である。校長対象の研修の中に、意図的にグループ演習を取り入れ、校長の中でもコミュニティを作ることによって相談しやすい仲間を増やしていくようにしている。何か決断しなければならない時に、様々な情報を仕入れ、その中から決断して行くことができるのではないかと考えている。来年度からは、オンライン研修の中でも、ブレイクアウトルームを活用して、引き続きコミュニティを形成していくよう工夫していく。

静岡県教員育成指標（副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等）

（次期教育振興基本計画の理念を踏まえた文言）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

| 資質能力 | | 採用時 | 基礎・向上期 | 充実・発展期 | 深化・熟練期 |
|--|---|--|---|---|--|
| | | <p>キャリアステージ</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○様々な学校の異動を経験する中で、視野を広げる。</p> | <p>基礎・向上期に身に付けた力に加え、</p> <p>○自らの立場や役割を自覚して学校運営に参画するとともに、同僚に対する指導・助言を行うなど、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を目指す。</p> <p>○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。</p> | <p>充実・発展期に身に付けた力に加え、</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> | |
| <p>教育的素養・総合的人間力</p> <p>○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。</p> <p>○教職人生を通して、真摯に学び続ける姿勢と自律心、変化を恐れない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。</p> <p>○「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。</p> | | <p>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</p> | | | |
| <p>A・B・C・Dの基盤となる力として</p> <p>A・Bを個別最適に行うものとして</p> <p>A・Bを個別最適に行うものとして</p> | <p>A 授業力 授業づくりに関わる力</p> <p>・教科・領域に関する専門性 ・児童生徒の資質・能力の育成 ・学習者を中心とした授業づくり（学習観・授業観の転換） ・カリキュラム・マネジメントの充実 ・探究的な学習の充実 ・学習評価の充実 ・指導と評価の一体化 ・非認知能力の育成</p> | <p>○学習指導要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法について理解し、実践しようとしている。</p> | <p>○「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実により、主体的・対話的で深い学びを実現している。</p> <p>○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。</p> <p>○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ている。</p> | <p>○「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実により、主体的・対話的で深い学びを実現し、授業改善を進めるとともに、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。</p> <p>○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。</p> <p>○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ている。</p> | <p>○「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実により、主体的・対話的で深い学びを実現し、授業改善を進めるとともに、カリキュラム・マネジメントの充実を目指している。</p> <p>○自己の確かな実践に基づき、児童生徒の資質能力を伸ばすために、必要な指導計画の策定とその実践をリードしている。</p> <p>○同僚の確かな指導・助言を行い、効果を上げている。</p> |
| | <p>B 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</p> <p>・児童生徒理解に基づく指導 ・児童生徒の自己指導能力の育成 ・人権教育の推進 ・キャリア教育の推進 ・保護者・地域・外部機関との連携 ・非認知能力の育成</p> | <p>○生徒指導は、的確な児童生徒理解に基づいて行われることを理解しているとともに、人権尊重の意識を深めている。</p> | <p>○児童生徒の心理面だけでなく、取り巻く環境も的確に捉え、児童生徒理解を深めている。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> | <p>○的確な児童生徒理解に基づく生徒指導を行うとともに、同僚に対して指導・助言を行うことで、組織的に対応している。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> | <p>○同僚の児童生徒理解を促進するために組織や地域・外部機関に働きかけ、生徒指導の機能を強化している。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> |
| | <p>C 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応力 児童生徒の個々の教育的ニーズに応じた教育を実践する力</p> <p>・指導の個別化 ・合理的配慮の提供 ・ユニバーサルデザインの視点を取り入れた生活づくり・授業づくり ・SC・SSW・支援員など他職種との協働や外部機関との連携</p> | <p>○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、特別支援教育に関する理解を深めている。</p> | <p>○特別支援教育の対象となる児童生徒の実態把握を的確に行い、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。</p> <p>○外国にルーツを持つ児童生徒の実態や特有の課題を把握し、必要な指導を行うとともに、日本人の児童生徒が広い視野を持って異文化を理解し共に生きていこうとする姿勢を育んでいる。</p> | <p>○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。</p> <p>○外国にルーツを持つ児童生徒、日本人の児童生徒、双方への指導を的確に行うとともに、共生社会の実現に向けた校内での取組を組織的に推進している。</p> | <p>○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。</p> <p>○外国にルーツを持つ児童生徒への組織的かつ多面的な指導・支援体制を構築するとともに、共生社会の実現に向けた取組を推進するために、外部の支援機関とも連携を図っている。</p> |
| | <p>D 組織運営力 組織目標を達成するために必要な力</p> | <p>○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。</p> | <p>○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。</p> <p>○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。</p> | <p>○学校経営計画の実現のための取組に働き掛けて協働的に進めている。</p> <p>○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。</p> | <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> |
| | <p>E 教育業務遂行力 業務を行う上で基盤となる力</p> <p>・ICTや情報・教育データ、生成系AIの利活用</p> | <p>○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。</p> <p>○ICT機器や情報・教育データ、生成系AIの活用能力が、教員の業務全般における基盤となる力であるとともに、その使用にはリスクが伴うことを理解している。</p> | <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○児童生徒の情報活用能力（情報モラルを含む）を育成する指導を行っている。</p> <p>○ICT機器や情報・教育データを活用し、指導や支援を充実させたり、児童生徒の学習改善を図ったりしている。</p> <p>○ICT機器や情報・教育データ、生成系AIを活用し、個人の業務改善を図ったり、校務全体の効率化を進めたりしている。</p> | <p>○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。</p> <p>○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。</p> | <p>○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。</p> <p>○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。</p> |

静岡県校長育成指標～校長に求められる資質能力～
 (次期教育振興基本計画を踏まえた文言) 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 |
|----------------------|---|--|
| 学校経営の分析・企画・検証・実現・改善力 | 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 | 教育活動が計画的・効果的に行われるために、児童生徒の実態や個々の教職員の状況の把握に基づいた確かな判断を行い、校務分掌等の組織をチームとして編成している。 | |
| | 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、現状の分析に基づいて判断し、その後の予測を立てた上で、関係機関と連携し、適切に決断している。 ○「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、学校事務に関する的確に把握するとともに適切に指導をしている。 |
| 人材育成力 | 適切なコミュニケーションをとりながら、教職員の互いの協力を促し、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。 |

校長及び教員の資質向上に向けた取組

1 意見交換

本県校長及び教員の資質の向上に関して必要なこと

- ・養成段階で身につけておきたい教員としての資質・能力について

【参考】令和6年度静岡県教員育成協議会 第1回研修部会における主な意見

○研修の企画に関すること

- ・隣接する校種であっても、理解がなかなか深まっていないことを感じる。幼小中高特の5者が子供観を共有できるような場があっても良いのではないか。校種を横断して肯定的に児童生徒を捉えることを学べる研修が必要であると思う。
- ・非認知能力の育成について、指導する側の教員にその力が備わっているのか、という議論は重要である。非認知能力のベースにあるのは、心理的安全性だ。子供たちで言えば集団、教員で言えば組織、そこに心理的安全性があって初めて非認知能力の育成はスタートする。

○研修の実施に関すること

- ・免許更新制の発展的解消により、研修観の転換、新しい学びが求められているが、その転換を1人1人の教員が実感できているかどうか、感じ取っているかどうか、課題に感じる。
- ・オンラインか集合かという議論が起こりやすいが、1番の問題は、教員が主体的な学び手になっているかどうか、そのような受講奨励がなされているかどうかである。どのような実施方法であっても、教員が自分から掴みに行った研修であれば、そこに成果が見られるはずだ。教員1人1人が確かな主体的な学び手として自ら研修を掴みに行けるような環境作りも考えていく必要がある。
- ・研修評価について、現在「研修転移」が取りざたされている。研修を受けたことによって、学校現場に戻って行動レベルでの変容が重要である。研修評価は満足度ではなく、どのような行動変容があったのかを評価していくべきだ。
- ・プラスアップトレーニングと言う考え方がある。研修転移については、カークパトリックの4段階の評価指標が参考になる。レベル1は楽しく学ぶことができた。レベル2は、研修内容を活用してみたいと思った。思っただけなので、レベル1レベル2は研修直後のアンケートで判定可能であり、講師の評価となる。それに対して、レベル3は日々の指導に活用できているかどうか、行動変容を評価する。そして児童生徒の取り組みにそれが波及する、同僚に波及するとレベル4になる。これは追跡調査が必要になるが、カークパトリックは、レベル4に到達しなければ予算投入する意味がないと言っている。これは非常に厳しい指標になる。