

栃木県教員育成指標の概要

令和5年3月
栃木県教育委員会

1 指標とは

教員一人一人が、自らの職責、経験及び適性に応じて、資質の向上を図る際の目安となるもの、さらに高度な段階を目指す際の手がかりとなるもの

指標策定の背景

- ・経験豊富な教員から若手教員への知識や技術の伝達が困難
- ・少子化やグローバル化、情報化の進展等、社会が急激に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来

学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら個別最適な学び、協働的な学びにより、教職生涯を通じて学び続けることが重要

教育公務員特例法等の一部を改正する法律（令和5年4月1日施行）により、「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」が改正され、それを参酌して「栃木県教員育成指標」を改正。



指標に基づいて毎年度「栃木県教員研修計画」を策定

2 指標の内容と構成

(1) 種類

校長、教諭、養護教諭、栄養教諭の4種類です。

なお、小・中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校は共通です。

(2) 区分

① 能力・行動評価シートの評価区分による区分

校 長：「学校経営」、「学校教育管理」、「人事管理」、「意欲・態度」

教 諭：「学習指導」、「児童・生徒指導」、「参画・経営」、「意欲・態度」

養護教諭：「保健指導・保健管理」、「児童・生徒指導」、「参画・経営」、「意欲・態度」

栄養教諭：「食に関する指導」、「給食管理」、「参画・経営」、「意欲・態度」

② 経験年数によるステージの区分

教諭、養護教諭、栄養教諭は、「採用時の姿」～「ステージⅣ」までの5区分としています。大学等における教員養成段階から採用・研修を通じた指標とするため、「採用時の姿」をステージの第一段階に位置付けました。

(3) 構成

① 校長

「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31日付文部科学省告示第115号）において、校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな責任と役割を担っており、教員の自律的な成長を促すべき存在であることを踏まえ、指標については、他の職とは別に、個別に策定することが求められています。

栃木県教員育成指標(校長)		
全体指標	学校経営全般	今日的な教育課題や国の教育改革の動向及び県の教育施策等を踏まえ、校長としての教育理念の下に学校の教育目標を掲げ、その実現に向けてリーダーシップを発揮している。
	学校教育管理全般	学校の教育目標の実現に向けて、教育課程の編成・運用、学校事務の運営、学校安全の確保等にリーダーシップを発揮している。
	人事管理全般	教職員に対して的確な指導・助言を行いながら、適正な職務遂行に向けてリーダーシップを発揮している。

校長は他の職とは別に策定しました。

全体指標は、他の職とは異なりステージを設けず、共通の指標を設定しています。

※教頭については、校長を補佐する立場であることから、校長の指標を準用してください。

② 教諭、養護教諭、栄養教諭

栃木県教員育成指標(教諭)

とちぎの求める教師像
 ～自信と誇りをもって子どもたちと向き合える教師～
 人間性豊かで信頼される教師
 幅広い視野と確かな指導力をもった教師
 教育的愛情と使命感をもった教師

教諭、養護教諭、栄養教諭、
 の全体指標はステージを設定しています。

	採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)
全体指標	教員としての基礎・基本を理解するとともに、教職生活全体を通して自律的に学び続けようとする強い意志をもっている。	教育活動に必要な基礎的・基本的な知識・技能を身に付けるとともに、同僚からの助言等を得ながら職務を遂行している。	専門的な知識・技能や、新たな教育課題に対応する実践的指導力を身に付けるとともに、同僚と協働しながら職務を遂行している。	学校の課題解決を目指し、組織を活性化させたり企画力・実践力を発揮したりするなど、ミドルリーダーとして学校運営に積極的に参画している。	教職生活を通して培った経験のもとリーダーシップを発揮し、学校の教育目標の達成を目指して積極的に学校経営を支え続けている。

ステージごとに下表のとおり、キーワードを設定しました。このキーワードが「全体指標」、「学習指導に関する指標」、「児童・生徒指導に関する指標」、「参画・経営に関する指標」にも反映されています。

<キーワード>

採用時の姿	ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ
★教員としての基礎・基本の理解 ★「学び続ける教員像」の認識	★基礎・基本の習得 ★同僚からの助言等の活用	★専門的な知識・技能や実践的指導力の習得 ★同僚との連携・協働	★組織の活性化 ★企画力・実践力の発揮	★リーダーシップの発揮 ★学校経営への積極的な参画

○学習指導に関する指標

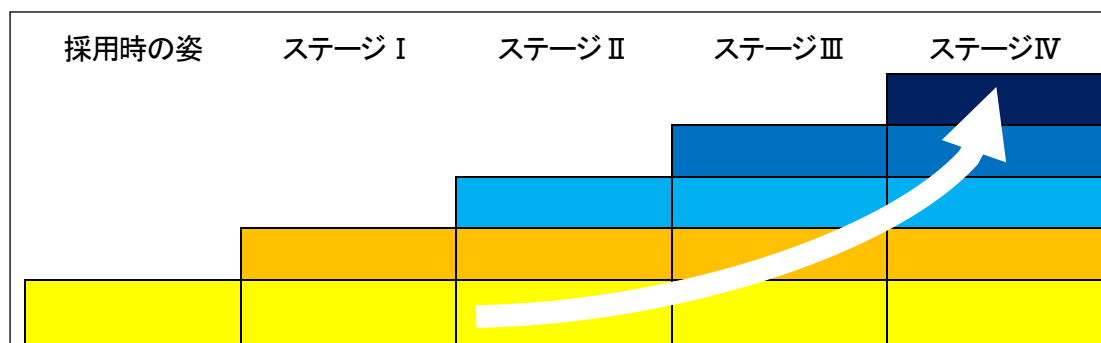
	採用時の姿	ステージⅠ (おおむね1年目～5年目)	ステージⅡ (おおむね6年目～10年目)	ステージⅢ (おおむね11年目～19年目)	ステージⅣ (おおむね20年目～)
学習指導全般	学習指導の基礎・基本を理解するとともに、指導力の向上を目指して学び続けようとする強い意志をもっている。	学習指導の基礎・基本を身に付けるとともに、児童生徒の実態をとりえ、同僚からの助言等を得ながら、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて、指導の工夫・改善を図っている。	教科等の専門的知識を身に付けるとともに、指導資料の活用や研修会への参加、同僚との情報交換等を通して、学習指導の工夫・改善を図りながら、学習者中心の授業を創造している。	学習指導上の課題解決に向けた対策を積極的に提案するとともに、学年や部、教職員間の連絡・調整及び実践においてミドルリーダーとしての役割を果たしている。	若手・中堅教員等に学習指導の範を示すとともに、課題解決に向けて、教育課程の見直しや授業改善等にリーダーシップを発揮している。
指導計画等の立案・実施	教育目標の実現に向けて、指導計画に基づいて学習指導を行うことの大切さを理解している。	学習指導要領や年間指導計画等に基づき、指導目標や評価計画、指導内容等を適切に設定して学習指導案を作成している。	学習指導上の課題を把握し、同僚と情報交換を行いながら指導計画の工夫・改善を図っている。	学年間の接続や教科横断的な視点などから、学校全体を視野に入れた指導計画の工夫・改善を図っている。	学校の教育目標の実現に向けたカリキュラム・マネジメントの改善・充実にリーダーシップを発揮している。
指導方法・教材研究の工夫	授業展開の仕方や教材研究の進め方を理解している。	話し方、板書の仕方、発問の仕方等の基本技術を身に付けるとともに、児童生徒の理解度や反応などを的確に捉え、同僚の助言等を得ながら、指導方法の工夫・改善に努めている。	研修会への参加や同僚との情報交換等を通して、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。	児童生徒の実態を踏まえ、教科や学年を超えて同僚と協働しながら、授業力の向上に積極的に取り組んでいる。	教職生活を通して培った授業力をもとに同僚への支援・助言を行うなど、学校全体の授業力の向上に積極的に取り組んでいる。
		授業のねらいを明確にするとともに、児童生徒の興味関心を引き出す教材・教員の工夫など、児童生徒の理解を深めるための指導の工夫を行っている。	研修会への参加や同僚との情報交換等を通して、児童生徒の理解を深めるための教材の開発や指導の工夫に取り組んでいる。	教科横断的な視点を踏まえ、教科や学年を超えて同僚と協働しながら、教材の開発や内容配列の工夫に取り組んでいる。	教材の選定や指導方法、指導形態等について研究を続けるとともに、同僚への支援・助言を積極的に行っている。
評価の工夫	指導と評価の一体	児童生徒の学習状況を踏まに	児童生徒の学習状況をより多	学習指導上の課題を踏まえ、	指導と評価が一体となった評

※養護教諭、栄養教諭も同様の構成になっています。

(4) その他 指標の見方のポイント

Q ステージⅢにあたる人は、ステージⅢだけ見ればいいのですか。

A 指標は、前のステージで身に付けた資質の上に積み上げていく構造となっています（下図イメージ参照）。ステージⅢの方は、採用時の姿、ステージⅠ、Ⅱに示された指標の達成状況も確認してください。



Q 今回の改正による新たな指標はありますか。

A 教諭の育成指標にある「学習指導に関する指標」に「特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」と「ICTや情報・教育データの利活用」を、「児童・生徒指導に関する指標」に「特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」を、「参画・経営に関する指標」にも「ICTや情報・教育データの利活用」を設けました。

Q 「意欲・態度」については、ステージの区分をしないのですか。

A 採用時から教職生活を通じて変わらず持ち続けなければならないことから、ステージの区分はしていません。

Q 主幹教諭の指標はないのですか。

A 主幹教諭の指標は定めていませんが、教諭のステージⅣと捉えて、自身の資質の向上を図ってください。

3 指標の活用について

指標は、採用時から始まり、教職生活全体を見通して段階的・継続的な視点で設定しています。各自が今身に付けるべき資質を確かめるとともに、振り返りまたは将来を見通す際にも活用できます。

また、指標の構成は教職員評価制度における評価シートをベースとしているため、内容は評価シートの表記と一致する部分がありますが、今日的な教育課題やこれからの社会の変化を見据えた内容も含まれています。各自が目標を設定する際に、指標の内容も参考にしてください。

なお、管理職は、所属教職員の資質の向上を図るために、研修履歴を活用した指導・助言等の際に活用してください。