

令和6年度 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 指標策定に関するアンケート調査

掲載日：令和6年2月12日

教職員支援機構教職員の学び協働開発部において標記アンケートを実施しましたので、調査結果を掲載します。

調査の概要

調査名称：令和6年度 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
指標策定に関するアンケート

実施主体：独立行政法人教職員支援機構

調査対象：67 自治体（47 都道府県教育委員会、20 指定都市教育委員会）

調査期間：令和6年10月1日～令和6年11月8日（基準日：令和6年10月1日）

調査方法：メールによる質問紙調査

回収件数：68

（1 自治体のみ、学校教育関係課室と幼児教育関係課室のそれぞれから回答いただいたため。）

調査結果の概要

*以下、「自治体」とは、都道府県・指定都市を指す。

問1-1 【「協議会」の協議情報の公開状況】

現在、「指標」策定の過程等、「協議会」の協議情報を公開していますか。該当するものを選択してください。

回答	自治体数
1. 議事録と会議資料の双方を公開している	12
2. 議事録のみ公開している	7
3. 会議資料のみ公開している	5
4. 公開していない	38
5. その他	6

【その他の例】

- ・協議会の概要を公開している（協議内容、意見等）。
- ・本県協議会は、本県が定める「審議会等の設置及び運営に関する方針」に該当しないため、議事録の公開の義務がない。会議資料のみ配付、公開している。
- ・令和4年度は議事録と会議資料の双方を公開しているが、令和5年度は書面開催のため公開していない。
- ・令和3年度より協議会の開催をしていない。

問1-2 【「協議会」の構成員】（都道府県教育委員会のみお答えください）

中核市教育委員会を「協議会」の委員に含めていますか。該当するものを選択してください。

回答	自治体数
1. 含めている	28
2. 含めていない	19

問2 【前年度の「協議会」の開催】

前年度（令和5年度）、「協議会」は合計何回開催しましたか。回数を選択してください。

回答	自治体数
1. 1回	28
2. 2回	18
3. 3回	8
4. 4回	2
5. 5回	0
6. 6回	0
7. 7回以上	0

問3-1 【「協議会」で取り上げられた内容（1）】

令和6年度、「協議会」で取り上げられた内容は次のどれですか。該当するもの全て選択してください。

回答	自治体数
1. 令和6年度に新しく策定する「指標」に関して	3
2. 昨年度までに策定した「指標」の改善あるいは修正に関して	20
3. 「指標」の周知に関して	10
4. 「指標」に対応した教員養成に関して	22
5. 「指標」に対応した教員採用に関して	11
6. 「指標」に対応した「研修計画」策定に関して	24
7. 「指標」に対応した研修効果の把握に関して	7
8. 「指標」の活用に関して	15
9. 「協議会」の在り方に関して	2
10. その他	30

【その他の例】

- ・一昨年度に修正した「指標」にもとづく取組状況、養成段階から採用初期段階の取組と体制について協議する予定
- ・教員確保に向けた取組について
- ・教員候補者選考試験の現状や課題について
- ・教員採用試験の早期化について
- ・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励について
- ・今般の改革動向を踏まえた教育実習の時期や実施方法の見直しについて
- ・若手教員の育成について
- ・大学との連携について
- ・特別な支援を必要とする乳幼児に関わる保育者の研修の充実や環境の整備について
- ・本年度は、指標の修正等がなかったため協議会を実施していないが、年3回教職員研修企画調整委員会及び専門部会を開催し、研修のあり方等の協議や次年度の研修計画策定を行っている。
- ・令和6年度、7年度の2年間かけて新しい「指標」の策定作業を進めている。
- ・令和6年度は未開催
- ・令和6年度については、今後実施予定
- ・検討中
- ・「教員の働き方改革に関する指針」の改定について

問3-2 【「協議会」で取り上げられた内容（2）】

大学・教職大学院との連携・協働に際し積極的に協議をすることが望まれる例として、「指針」には以下の事項を例示しています。これらについて、令和6年度、「協議会」で取り上げたものを全て選択してください。

回答	自治体数
1. 「指標」に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解	21
2. 教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方	3
3. 中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設	6
4. 教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解	10
5. 教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策	17
6. 特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方	5
7. 教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解	13
8. 教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方	11
9. 大学・教職大学院での学修と研修実施者等が行う研修との関係の在り方	1
10. 教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方	0

問4-1 【「指標」の作成】

令和5年度までにどの学校種の「指標」を作成しましたか。また、令和5年度までに作成した「指標」のうち、令和6年度に修正を行う「指標」（予定も含む）、令和6年度に作成を行う「指標」（予定も含む）はありますか。該当するものを全て選択してください。

「その他」がある場合は、枠内の中に具体的に御記入ください。

（回答数：件）

学校種	令和5年度までに作成	令和6年度に修正予定	令和6年度に作成予定
1. 幼保連携型認定子ども園	21	0	5
2. 幼稚園	31	2	4
3. 小学校	60	6	0
4. 中学校	60	6	0
5. 義務教育学校	40	2	0

6. 高等学校	55	6	0
7. 中等教育学校	26	3	0
8. 特別支援学校	53	5	0
9. その他	14	4	1

【その他の例】

- ・指標は校種毎の作成ではなく、職層毎に作成している。
- ・3～8の校種共通で、校長、教諭の「指標」作成
- ・1、2については任命権者が市町であるため参考資料として作成
- ・保育所
- ・「幼稚園教員のキャリアステージにおける指標」については、例示として作成し、情報提供している。

問4-2 【「指標」の作成】

令和5年度までにどの教職員等の「指標」を作成しましたか。また、令和5年度までに作成した「指標」のうち、令和6年度に修正を行う「指標」（予定も含む）、令和6年度に作成を行う「指標」（予定も含む）はありますか。該当するものを全て選択してください。

「その他」がある場合は、枠内の中に具体的に御記入ください。

(回答数：件)

職種	令和5年度までに作成	令和6年度に修正予定	令和6年度に作成予定
1. 校長	67	4	0
2. 副校長	46	2	0
3. 教頭	55	3	1
4. 主幹教諭	44	1	0
5. 指導教諭	24	0	0
6. 教諭	67	5	0
7. 助教諭	11	0	0
8. 養護教諭	66	8	0
9. 養護助教諭	9	1	0
10. 栄養教諭	65	7	0
11. (幼稚園) 園長	31	2	2
12. (幼稚園) 副園長	17	1	2
13. (幼稚園) 教諭	35	2	3
14. 主幹保育教諭	11	0	2
15. 指導保育教諭	11	0	1

16. 保育教諭	19	0	4
17. 助保育教諭	8	0	1
18. 講師	10	0	0
19. 事務職員	17	2	1
20. 寄宿舍教諭	1	0	0
21. 実習教諭	1	0	0
22. 実習助手	4	0	0
23. その他	15	2	1

【その他の例】

- ・ 部主事
- ・ 主任保育教諭
- ・ 主任教諭、主任養護教諭、主任栄養教諭、主幹教諭（養護）、主幹教諭（栄養）
- ・ 学校栄養職員
- ・ 司書主任、司書
- ・ 実習主任、主任寄宿舍指導員、寄宿舍指導員
- ・ 養成段階の大学生
- ・ 参考として、保育士も作成した。

※問 4-2 で令和 6 年度修正を行う「指標」（予定も含む）があると回答した方は、問 4-3 に回答後、問 5 にお答え後、問 6 にお進みください。また、令和 6 年度修正を行う「指標」（予定も含む）がない方は、問 4-3 に回答後、問 6 にお進みください。

問 4-3 「指針」では、教員とは別に校長の「指標」を個別に策定することが明示されておりますが、校長の「指標」は個別に策定していますか。

個別に策定している場合、以下の観点が入れていますか。該当するものを全て選択してください。

また、各選択肢に含まれない資質を設定している場合は、「11. その他（自由記述）」を選択の上当該項目について記入してください。

回答	自治体数
1. 校長の「指標」は個別に策定していない	3
2. 教職に必要な素養	50
3. 学習指導	30
4. 生徒指導	31
5. 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	37
6. ICT や情報・教育データの利活用	38
7. マネジメント能力（判断力、決断力、交渉力、危機管理等）	65

8. アセスメント能力（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）	64
9. ファシリテーション能力（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）	59
10. 働き方改革に向けたマネジメント能力	48
11. その他（自由記述）	27

【その他の例】

- ・人材育成
- ・学校経営
- ・外部との連携
- ・管理職に必要な素養
- ・学校ビジョンの構築
- ・人事管理
- ・リーダーシップ
- ・危機管理
- ・組織づくり
- ・コンプライアンス
- ・学校教育の管理
- ・教育課程の編成・実施及び評価・改善
- ・教職員理解
- ・文書事務等の管理
- ・メンタルヘルス
- ・ワークライフバランス
- ・育成とサービス管理
- ・教育実践・カリキュラム開発
- ・校長の指標は、教員とは別に「教育に対する揺るぎない情熱」、「学校経営・学校管理」、「教職員人事管理」、「総合的な人間力」の観点で策定をしている。

問5-1 【「指標」の修正・見直し】

昨年度作成した「指標」を修正する際、何について修正する予定（既に修正も含む）ですか。該当するものを全て選択してください。なお、複数の職でそれぞれ異なる修正がある場合は「その他」の欄に御記入ください。

回答	自治体数
1. ステージ	2
2. カテゴリー	7
3. 項目	8

4. 指標の内容	17
5. その他	5

【その他の例】

- ・修正の必要が協議会で協議された場合のみ修正
- ・養護教諭及び栄養教諭の育成指標を作成
- ・令和6年度より市立幼稚園がなくなったため、幼稚園教諭の指標が廃止となった。

問5-2 【指標の修正・見直し】

令和5年度までに作成した「指標」について、令和6年度に修正を行う場合、その理由は次のどれですか。該当するものを全て選択してください。

回答	自治体数
1. ステージ数が多すぎて活用が難しい	0
2. ステージ数が少なすぎて活用が難しい	0
3. カテゴリー数が多すぎて活用が難しい	0
4. カテゴリー数が少なすぎて活用が難しい	0
5. 項目数が多すぎて活用が難しい	0
6. 項目数が少なすぎて活用が難しい	0
7. 指標内容が多すぎて活用が難しい	2
8. 指標内容が少なすぎて活用が難しい	0
9. 指標内容が具体的すぎて限定的になっていた	1
10. 指標内容が抽象的すぎて活用が難しい	1
11. 令和4年8月に改正された「指針」の内容を反映させるため	6
12. 自治体の新しい教育振興基本計画・教育大綱等との整合性を高めるため	6
13. その他	11

【その他の例】

- ・指標内容の表現を、より分かりやすくするための修正を行った。
- ・令和5年に改正された公立小中学校事務職員の標準的職務との整合性をとるため
- ・校長の指標を別立てで作成したことにより、指標の内容の説明文が副校長・教頭の資質能力の説明として適切ではないものになっていたため
- ・職の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議の議論の取りまとめの内容反映
- ・養護教諭及び栄養教諭の専門性や職務の特質を反映した育成指標とするため
- ・令和6年度より市立幼稚園がなくなったため、幼稚園教諭の指標が廃止となった。

問5-3 【「指標」で見直した内容】

「指標において」特に見直しを図ったものは何か、回答欄にその内容を御記入ください。

【回答例】

- ・本県の新たな教育振興基本計画を踏まえ、各指標の内容を修正
- ・校長（副校長）・園長と教頭の指標を別々に分けた。
- ・指標内容の表現についての整理を行った。
- ・『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」（令和3年1月中教審答申）で示された新しい時代における教員の姿の内容（個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実、ICT等）
- ・「教育データ利活用」の指標内容
- ・ICTや情報・教育データの利活用の項目を追加
- ・R4.8の「指針」を踏まえ、キャリアステージを設定した点
- ・教師に共通的に求められる資質・能力を、「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」の5つの柱で再整理し、教員研修計画の整備等、教員等としての資質の向上を推進する体制整備に取り組む重要性が示されたことを受け、令和5年2月に再整理を行った。
- ・職の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議の議論の取りまとめの内容反映
- ・特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応
- ・予定ではあるが、各指標を具体的すぎない汎用性の高いものにすることで、指標数の減にもつなげていく。
- ・養護教諭及び栄養教諭の育成指標を作成

問6 「指針」では、教師に共通的に求められる資質の具体的内容を5つの柱に整理しております。

教員の「指標」に、当該観点は含まれていますか。該当するものを全て選択してください。また、各選択肢に含まれない資質を設定している場合は、「6. その他（自由記述）」を選択の上当該項目について記入してください。

回答	自治体数
1. 教職に必要な素養	68
2. 学習指導	68
3. 生徒指導	68
4. 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	68
5. ICTや情報・教育データの利活用	67
6. その他（自由記述）	29

【その他の例】

- ・学校運営への参画と活性化
- ・マネジメント力
- ・家庭、地域・社会、関係機関等との連携
- ・他の教職員との連携・協働
- ・学級経営・学校運営
- ・学校安全・危機管理
- ・チーム学校を支える資質能力
- ・社会人としての基礎的資質・能力
- ・人権尊重
- ・人材育成（コンプライアンス、対人調整、校内研修・OJT、実践研究・自己研鑽）
- ・キャリア教育の視点
- ・グローバル教育
- ・校務分掌
- ・支持的風土づくり
- ・社会の変化への対応
- ・信頼構築力（様々な立場の人たちと積極的につながる等）
- ・復興教育の視点
- ・法令遵守

問7ー1 【指標と研修】

令和6年度、教育委員会・センターが実施する研修において、「指標」が研修内容の立案の際に最も役立ったと思われるものを1つ選択してください。

回答	自治体数
1. 初任者研修	24
2. 中堅教諭等資質向上研修	15
3. 管理職研修 (校長、副校長・教頭、主幹教諭等、事務長が対象に含まれる研修)	12
4. その他	17

【その他の例】

- ・指標はすべての研修立案で役立った。
- ・市教委主催の研修については、指標に示された領域を意識して研修計画をたてた。
- ・1～3のいずれも同程度、指標を反映させ立案している。
- ・経年者研修全般
- ・事務職員の昇任時研修において、キャリアステージ（職位）に求められる資質能力を確認しながら、身につけるべき資質能力を明らかにした上で、研修に臨むことができた。

・「指標」はどの研修の立案にも活用しているが、研修ごとの比較は行っていない。

問7-2 【指標と研修】

令和6年度、「指標」を反映した教育センター研修の研修効果を把握する予定はありますか。
該当するものを選択してください。

回答	自治体数
1. ある	45
2. なし	17
3. 検討中	5

問8-1 【「指標」に基づく「研修計画」策定】

貴自治体における「指標」に基づく令和6年度の「研修計画」策定状況は次のどれですか。
該当するものを選択してください。

回答	自治体数
1. 令和6年度は「指標」に基づいて「研修計画」を大幅に見直した	1
2. 令和6年度は「指標」に基づいて「研修計画」の一部を見直した	43
3. 令和6年度はほとんど「研修計画」の見直しは行わなかった	19
4. 令和6年度はまだ「研修計画」策定に着手していない	2

問8-2 【「指標」に基づく「研修計画」で大幅に見直した内容】

前記「問8-1」で選択肢1と回答した方は、特に見直しを図ったものは何か、回答欄にその内容を御記入ください。

【回答例】

- ・「令和の日本型学校教育」に対する授業観の転換に向けた研修の強化
- ・次世代の人材育成に向けた研修の強化

問8-3 【「指標」に基づく「研修計画」で一部見直した内容】

前記「問8-1」で選択肢2と回答した方は、一部見直しを図ったものは何か、回答欄にその内容を御記入ください。

【回答例】

- ・研修の成果確認方法の明確化、効果的・効率的な研修
- ・指標の「ICTや情報・教育データの活用力」に基づき、研修内容を見なおした。
- ・採用20年目の教諭等を対象とした悉皆研修である発展期教諭等研修の新設
- ・初任段階教員研修及び新任管理職研修の改善

- ・「着任時の姿」の「教諭」について一部整理
- ・学校運営の推進・改善に係る資質能力の向上を図る研修を新設した。
- ・今年度から市立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校に研修主事を必置としたことに伴い、「研修主事研修」を研修計画に新たに位置づけた。
- ・新任校長研修、管理職研修にコミュニティ・スクールに係る研修を新設
- ・新任主幹教諭研修の研修内容に「特別支援教育」、「地域とともにある学校」を加えた。
- ・選択研修の内容（ワーク・ライフバランスや暴力防止等の研修を新規で実施）
- ・全国教員研修プラットフォームに関わる部分のみ修正を行った。
- ・大学等と連携した管理職の資質向上講座の設定
- ・養成段階として採用前の育成の充実、時代と共に変化する教育課題に対応した研修の実施

問8-4 【「指標」に基づく「研修計画」の見直しを行わなかった理由】

前記「問8-1」で選択肢3と回答した方は、見直しを行わなかった理由を回答欄に御記入ください。

【回答例】

- ・前年度に大幅改訂を行ったため
- ・昨年度までに見直し、「指標」に基づいた「研修計画」を作成しているため
- ・これまでも指標に基づき研修計画を立案しており、大きく見直す必要がなかったため
- ・現行の育成指標を令和5年2月に策定し、令和5年度の研修計画を見直したところであり、令和6年度は指標の見直しを行っていないため、研修計画についても見直していない。
- ・昨年度、探究的な学びを創る授業の向上に資する研修内容の充実を図り、今年度も継続中のため
- ・指標が変わったものの、学校教育部全体への周知があいまいで「見直す」ところまで意識がない。
- ・研修計画の中核となる各研修講座の研修目的は指標のキャリア段階ごとの記載内容と紐付いており、令和6年度の研修計画策定のタイミングでは見直す必要がなかった。ただし、指標が改訂される令和7年度の研修計画策定の際は大幅に見直す予定である。
- ・今年度の協議会はまだ実施していないため

問8-5 【【研修計画における受講奨励に関する項目の位置付け】

貴自治体で、対話に基づく受講奨励の方法・時期を「研修計画」に位置付けていますか。該当するものを選択してください。

回答	自治体数
1. 位置付けている	47

2. 位置付けていない	16
3. 検討中である	4

問8-6 【研修計画における受講奨励に関する項目の位置付け】

貴自治体で、学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師により対話に基づく受講奨励を「研修計画」に位置付けていますか。該当するものを選択してください。

回答	自治体数
1. 位置付けている	23
2. 位置付けていない	39
3. 検討中である	5

問8-7 【「研修計画の内容」】

「指標」に対応した「研修計画」策定において、新たに令和6年度から貴自治体で工夫している事例があれば、回答欄に御記入ください。

【回答例】

- ・研修情報システム上で各研修がどの育成指標と対応しているかを示した。
- ・各職におけるキャリアステージに応じた研修計画において、指標の項目に応じた研修講座例を示している。
- ・「教職員研修事業計画書」を策定する際に、研修計画と指標を結び付けた。
- ・「研修観の転換」を目指した主体的な研修プログラムの実現
- ・Plant の研修履歴を、指標の重点目標と紐づけをしている。
- ・45歳及び55歳を対象とした「ステージアップ研修（前期・後期）」を令和6年度から実施している。
- ・教育センターに提出する「初任者研修校内研修実施報告書」と指標を結び付けた。
- ・初任者研修、中堅教諭等資質向上研修と指標の結び付けを点検した。
- ・特に基本研修について、指標と研修内容（各研修コマの一つ一つ）を結び付けて検討した。
- ・今年度も、本庁各課及び教育センターで実施する研修はすべて指標に基づいて構想し、実施されている。特に、教育センターの研修では、一つの研修の中で行われるものであっても、該当する指標の違いによって個別に指標を当てはめて実施している。
- ・指標に基づいた振り返りシートを作成し、研修の中で、そのシートを基に振り返る時間をとった。
- ・特別教育センターでは、1日の講座の構成を明確にするため、講座デザイナーシートを作成した。講座全体の目的や取り扱う内容と指標との関連を整理した上で、講座全体が受講者にとって目標達成できるための構成・展開となるよう考えた。
- ・年次研修の内容を指標と照らして不足がないか検討している。

問9 【「指標」達成支援のための工夫】

貴自治体で、「指標」の達成を支援するために行っている工夫は次のどれですか。該当するものを全て選択してください。

回答	自治体数
1. 「指標」の達成状況を自己評価するシートあるいは冊子等を作成・配布	37
2. 「指標」の達成に役立つ研修を紹介する講座案内の作成・配布	38
3. 「指標」の達成のために教員が自分の研修履歴を確認する仕組みの構築	42
4. 「指標」の見方を示したパンフレット等を作成・配布	36
5. センター研修終了直後のアンケートに「指標」の達成状況を自己評価する項目を設定	30
6. センター研修終了後のアンケートで「指標」の達成状況を把握し「研修計画」を見直すPDCAサイクル構築	18
7. その他	11

【その他の例】

- ・育成指標で自己分析をすることができるようにした。
- ・各研修において、「指標」を資質能力を構成する主な具体的要素として位置付けた。
Plantにも登録することで、受講奨励へ活用できるようにした。
- ・各研修講座において、育成を図ろうとする「指標」の項目を実施要項に記載し、開講行事で説明することで、受講者に「指標」を意識した受講を促している。
- ・研修講座シラバスに指標との関連を記載するとともに、講座の導入や振り返りで受講者に指標を意識させるようにしている。
- ・教職員人事評価における面談等において、現状や課題の把握のための参考に育成指標を活用
- ・教職経験に応じた研修の第1日等で、目指すべき姿を提示し、自覚を促している。
- ・初任段階研修及び中堅教諭等資質向上研修において、講座の冒頭で育成指標に示す該当する資質能力を説明
- ・市町村向けの研修支援「申し込みシート」に研修対象者のステージを入力する欄を設け、指標をふまえた研修となるようにしている。
- ・指標の資料を市町村へ配布するとともに、年3回開催の市町村幼児教育担当者連絡協議会にて周知し、市町村の好事例を実践発表している。
- ・指標をより活用するためのチェックシート活用例の作成及び配布
- ・自己申告書（教員評価）を作成する際に、指標を活用するよう校長を通じて伝達
- ・指標の達成のために教員が自分の研修履歴を確認する仕組みとして、令和7年度から、全国教員研修プラットフォームシステムを導入予定

問10 【「指標」の活用】

貴自治体で、様々な教育関係者が「指標」を活用できるように行っている工夫は次のどれですか。該当するものを全て選択してください。

回答	自治体数
1. 教員になることを希望する者に「指標」の活用例を示している	22
2. 教員に「指標」の活用例を示している	55
3. 管理職に「指標」の活用例を示している	55
4. 教員養成機関に「指標」の活用例を示している	18
5. 貴自治体（都道府県・指定市教育委員会）自身が行う「指標」の活用例を示している	15
6. その他	8

【その他の例】

- ・各種研修会を通じて、活用を促進している。
- ・毎年度作成している教職員の資質能力の向上に向けた冊子「学び続ける教師のために」の中に指標を掲載している。さらに、各項目の冒頭に当てはまる指標を示すことで、指標を意識した学びが行われるよう工夫している。
- ・教育センターで行う研修の開催要項に指標との関連について記載している。
- ・研修申込システムの研修後アンケートに、指標の活用の有無を問う項目を設けている。
- ・県内全教職員、及び関係機関への周知される教職員研修計画の中に具体的な活用方法を記載している。
- ・校内外研修実施の際の基礎資料としている。
- ・指標についての理解を深め、積極的な活用を図るために、改定のポイント等について詳しく解説するとともに、指標に基づく総合教育センターの研修計画や研修内容を確認することができる「育成指標活用ガイド」を作成した。
- ・年度当初に行う教員と管理職との面談において、教員自身が受講する予定の研修について管理職と共有するとともに、研修案内において当該研修が指標のどこに位置づけられているかを確認し、当該教員の学校運営への参画に役立てることとしている。
- ・学校リーダー研修において、指標の活用をとおして人材育成と組織活性化を考える演習を行っている。

問11 【研修効果】

「指標」に対応した研修の効果測定を改善するために、令和6年度に行っている（行う予定である）工夫があれば、回答欄に御記入ください。

【回答例】

- ・教育センターの研修受講後に、指標の達成度を自己評価させる。

- ・指標に基づいた研修を構築し、研修終了後には、受講者の満足度や研修内容の活用度等を問うアンケートを実施して、その結果を分析し、次年度の研修構築に役立てている。
- ・指標と研修の関係を、教職員のキャリアステージに応じた研修体系として表で示し、教員が研修体系をイメージできるようにし、受講者の研修振り返りでの4段階評価により、効果を測定している。
- ・中堅教諭等資質向上研修で使用している、「指標」を基にした「自己診断シート」の結果からの効果検証や次年度に向けたシートの見直し
- ・初任者研修実施後における校長アンケートの実施。教職5年目研修において、受講者は指標の達成度を自己評価し、目標実現プランシートとして中長期的な目標を設定している。
- ・特別支援教育センターでは、「振り返りシート」を作成し、研修の全ての受講者が講座終了時に、①研修内容で印象に残ったキーワード、②研修を通して学んだこと、③明日から実践で取り組んで行きたいことの3点について記載し、その日の学びを言語化・可視化するようにした。
- ・総合教育センターの研修講座受講者振り返りにある自由記述欄に、研修内容を表したキーワードを書かせることにより、学んだ内容の記載がねらいに沿っているか、今後実践したいことが記載されているかを観点に分析し、研修効果を測定する。
- ・ガイダンスにおいて、該当する職種の指標を示して目指す姿を確認させる。
- ・キャリアステージに対応した研修の成果と課題を継続的に振り返ることのできる記録シートの配付・活用を行っている。
- ・教育センターの研修講座受講後に、資質能力の向上について管理職が評価する。
- ・教育センターの年次研修受講者に、「指標」に基づく自己の達成目標を設定させ、年度途中と年度終わりに自己評価させる。
- ・教員へ配布（教育センターHPにアップ）する研修一覧に各研修に関連する指標を提示
- ・研修の効果測定の在り方について大学と共同研究を行う。
- ・効果測定の実施を全研修で行っていないが、指標を活用したことで業務進捗への効果等を自由記述で記載している。
- ・高まった指標の選択と同時に、伸ばしたい視点とその理由を記述させる。
- ・自己成長のマネジメントシートを活用し、年間を通じて指標に基づいた自己評価をさせる。
- ・初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修では、学校長に対する研修効果に係るアンケートを実施している。また、抽出校に対して学校を訪問し、聴き取り調査を実施している。
- ・新任教員研修と中堅教諭等資質向上研修において、年度当初および年度末に「指標」の達成度を受講者に自己評価させている。

- ・年度初めと年度終わりの研修で指標のチェックを実施し、受講者が1年間の振り返りを行っている。
- ・法定研修や県の悉皆研修等において、研修終了後に行う振り返りの視点に、研修と関連の深い指標を活用

問12 【大学との連携】

「指標」策定に係る協議等により新たに教員養成大学と連携が深まった事例について、令和6年度から新たに見られるようになったものがあれば、回答欄に御記入ください。

【回答例】

- ・県内の教員養成大学と教育庁で構成する沖縄県保育者育成協議会において、保育者の資質向上について議論を行い、これから必要とされる保育者像について共通認識を得た。
- ・大学1年生全員が、市内の全教職員が参加する札幌市教育研究推進事業における授業参観と協議に参加
- ・横浜国立大学教職大学院諮問会議の「教員研修の高度化検討委員会」において、教員研修における同学との連携の在り方や研修内容について検討を重ねている。
- ・教員の養成・採用・研修を一体的に取り扱う協議会の設置
- ・教員養成大学（に在学する学生）の協力を得て、教職の魅力を伝えるフォーラムを開催する予定である。
- ・教員養成大学と県教育委員会との教育懇談会において、管理職・教諭等の「指標」を確認し、それに基づいた研修計画（研修一覧）を共有している。
- ・教職志望の大学生も参加する研修において、指標を周知・活用している。
- ・大学の教職講座に講師として話す際、指標を基に本市の人材育成について話す場を設けた。
- ・県教委の総合研修案内HPに、連携する大学の研修情報を載せた。
- ・山梨大学と県教委の連携協定に基づく連携協議会の中に「教員確保部会」を設置
- ・令和6年度も引き続き、教職大学院の公開講座及び講義を受講できる仕組みを整えた。
- ・教員養成大学が主催する講座を本市の教員研修に位置付ける取組を、複数大学・機関とで促進している。
- ・新たに長崎大学主催の技術科教育研究会において教育センター指導主事が担当する講義・演習時間が設けられた。

問13 【「指標」に関する課題】

貴自治体で、「指標」に関して現在、優先順位の高い課題と考えられるものを次のうちから3つ選択してください。

回答	自治体数
1. 「指標」の周知・理解	37

2. 「指標」の改善・見直し	17
3. 「指標」に対応した研修の実施	30
4. 「指標」に対応した研修効果の把握	34
5. 「指標」に対応した研修内容の作成	31
6. 「指標」に対応した研修体系の構築	20
7. 「指標」に対応した教員採用方法の検討	3
8. 「指標」に対応した教員養成－採用－研修を充実させるための大学との連携	18
9. 「指標」の改善を図るPDCAサイクルの仕組み構築	12
10. その他	2

【その他の例】

- ・学校現場における「指標」の活用を促進すること
- ・対話に基づく受講奨励時の指標の活用状況把握

問14-1 【「指標」の周知状況】

令和6年度、貴自治体で「指標」の周知のために行ったものは次のどれですか。該当するものを全て選択してください。

回答	自治体数
1. 校長会で説明	31
2. 副校長・教頭会で説明	19
3. 教育センターにおける研修講座での説明	57
4. 指導主事等が学校訪問を行った際に説明	19
5. 校内研修での管理職による説明	7
6. 校長面談時に教員等に説明	23
7. 学校に「指標」を配布	35
8. 教員一人一人に「指標」を配布	11
9. その他	37

【その他の例】

- ・「指標」のリーフレットをホームページ上で公開
- ・年次研修等の概要冊子に「指標」を掲載
- ・研修等総合案内に指標及び指標と研修の関係を掲載している。
- ・「指標」や「研修計画」をデータ化し、随時、URLやQRコードから閲覧できるようにしている。
- ・Plantが導入され、研修の作成、研修の検索、研修履歴について説明する際に、指標について改めて周知する（説明する）場面が多々あった。

- ・クラウド上に格納し、いつでも見るができるようにしている。
- ・教育実習事前研修会で説明している。
- ・教職員研修実施要項に「指標」を掲載し、各基本研修の実施計画に「指標」との関連を明記するとともに、各基本研修の開催要項にも「指標」との関連を明記している。
- ・県が毎年作成する「学校教育指導方針」に「指標」を掲載し、県 HP に掲載
- ・今年度の第 1 回幼児教育担当者連絡協議会にて、市町村の育成指標活用している好事例を紹介して、指標と研修計画の連動等を周知した。
- ・初任者に「指標」を配布
- ・都教育委員会が運用する「教員支援情報ポータルサイト」に「指標」のページを作成している。
- ・年度初めの「拠点校指導員連絡協議会」で説明（小中）
- ・令和 5 年度中に、改訂した育成指標・研修体系を各学校等に通知、併せて、指導主事や県立学校の管理職等を対象とした説明会を実施
- ・令和 6 年度末に指標を改定した小・中学校等事務職員については、出前講座において詳しく説明した。

問 14-2 【「指標」の周知状況】

貴自治体で、「研修計画」の策定以外に、「指標」を活用することを奨励しているのは次のどれですか。該当するものを全て選択してください。

回答	自治体数
1. 校内研修における指導主事等の指導・助言	40
2. メンターが主導する若手研修	21
3. 教育委員会主催の教科別の研修	40
4. 校長会が実施する研修会の内容検討	11
5. 副校長・教頭会が実施する研修会の内容検討	9
6. 教員採用における面接の観点等の検討	17
7. 教員採用における模擬授業の観察視点の検討	8
8. 教育委員会（指導主事等）の学校視察における視察の観点	26
9. その他	22

【その他の例】

- ・管理職による教員の面談
- ・「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」における面談
- ・校長との「指標」を基にした期首・期末面談
- ・各種研修の講座構築の際に活用を奨励
- ・人事評価に関する「評価シート」作成の際、指標を活用するよう明記している。

- ・教員研修計画の策定が主であるが、指標から研修を逆引きするような方法について例示している。
- ・教員候補者選考試験説明会で活用している。
- ・教職大学院のカリキュラム改善の基準としての活用
- ・教職大学院の院生に対して、育成指標を活用したキャリア形成を推進する。
- ・県教育委員会や市町教育委員会が主催する全ての研修で活用している。
- ・新規に採用する教員に対して求める資質能力を示す際の参考
- ・年3回開催の市町村幼児教育担当者連絡協議会にて、市町村で策定した指標の活用を奨励する。

問14-3 【「指標」の周知状況】

教員に周知した指標の活用例について、令和6年度から新たに取り組んでいるものがあれば、具体的な内容を回答欄に御記入ください。

【回答例】

- ・県や教育センターで実施する研修を指標と関連付けて明示し、受講する際の参考としている。
- ・すべてのセンター研修の最初と、すべての学校訪問の全体会の中で「指標」を取り上げ、自分に求められている資質能力の確認をしている。
- ・教育センター主催の研修では、第1回目に必ず指標について触れる。
- ・教員育成指標活用ガイドの周知・活用（令和5年度末に作成、令和6年度より本格活用開始）
- ・Plantで研修履歴を記録する際に、重点目標として指標を紐づけること
- ・研修の申し込みや研修履歴の記録をするための県独自の教員サポートシステムに指標を掲載し、研修講座を受講したり履歴を記録する際の参考にできるようにした。
- ・指標の活用に関する調査研究を実施している。この中で多くの活用例を収集しており、今後、各種の研究発表会において県下へ示していく予定である。
- ・初任者研修会、教職経験者研修会【5年研】、中堅教諭等資質向上研修【10年研】において、指標を活用し、受講開始時と受講終了時の自身の変容を把握させるようにしている。
- ・任意で記録する研修受講履歴については、教員自身が指標のどの領域を意識したか選択できるようにした。
- ・発展期教諭等研修（採用20年目の教諭等が対象）において、「指標」等を参考に教育実践課題を設定し、研修に取り組む。
- ・校長との面談時や研修計画作成の際の参考資料として活用する。（これまでも取り組み済み）

- ・新たにではなく、以前から、全ての教職員研修及び講座の要項と共に配付しており、受講開始前に指標の見方や活用例について説明している。

問14-4 【「指標」の周知状況】

管理職に周知した指標の活用例について、令和6年度から新たに取り組んでいるものがあれば、具体的な内容を回答欄に御記入ください。

【回答例】

- ・研修の受講奨励にともなう管理職との対話の中で、指標を活用するよう周知している。
- ・教員との面談時に指導を行う際の参考
- ・県や教育センターで実施する研修を指標と関連付けて明示し、受講する際の参考としている。
- ・校内外研修実施に係る指導助言の際に活用している。
- ・管理職研修におけるレポート提出の参考資料
- ・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行う際の参考
- ・県教育委員会主催の研修は、Plant 上で指標研修として登録し、指標によって研修の受講奨励を実施するようにした。
- ・指標と研修受講履歴を人材育成や学校運営のツールとして活用する際の事例を4コマ漫画で示した。

問15-1

貴自治体の「指標」を、本メールに添付してください。また、貴自治体のホームページで「指標」を掲載している場合にはURLを御記入ください。当機構のホームページにリンクを掲載します。

ご提供いただいた各自治体の「指標」は、当機構ホームページに掲載しています。(順次更新予定)

○教育委員会等で公表している「指標」

URL : <https://www.nits.go.jp/service/shihyo/shihyo.html>

問15-2

貴自治体の「研修計画」を、本メールに添付してください。また、貴自治体のホームページで「研修計画」を掲載している場合にはURLを御記入ください。当機構のホームページにリンクを掲載します。

ご提供いただいた各自治体の「研修計画」は、当機構ホームページに掲載しています。(順次更新予定)

○教育委員会等で公表している「研修計画」

URL : <https://www.nits.go.jp/service/shihyo/kenshukeikaku.html>

問16

「指標」に関して入手を希望する情報、他の縣市への質問がある場合は、下の欄に御記入ください。

お寄せいただいた「指標」に関して入手を希望する情報、他の縣市への質問等につきましては、回答の用意が出来次第、当機構のホームページに掲載しています。

○「指標」に関する「情報交換の広場」

URL : <https://www.nits.go.jp/documents/shihyo/information/>