

平成 29 年度

## 第 2 回 東京都教員育成協議会

平成 29 年 5 月 22 日 (月)  
第二本庁舎 31 階 特別会議室 24  
午後 3 時から午後 5 時まで

### < 次 第 >

- |                         |                |      |
|-------------------------|----------------|------|
| 1 挨拶                    | 教育監            | 出張吉訓 |
| 2 第 1 回育成協議会の記録(概要)について | 教育庁指導部企画推進担当課長 | 榎並隆博 |
| 3 東京都教員育成指標(素案)について     | 教育庁人事部主任管理主事   | 平田英司 |
| 4 今後の協議内容について           | 教育庁指導部企画推進担当課長 | 榎並隆博 |

### < 資料一覧 >

- [資料 1] 東京都教員育成協議会 運営規則
- [資料 2] 「東京都教員育成協議会」名簿
- [資料 3] 第 1 回 東京都教員育成協議会 記録 (概要)
- [資料 4] 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 (平成 29 年 3 月 31 日 文部科学省) の概要
- [資料 5] 東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標 (素案)
  
- (参考 1) 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 (平成 29 年 3 月 31 日 文部科学省)
- (参考 2) 育成協議会・育成指標セミナー配布資料「初等中等教育をめぐる教育改革の動向について～教員の資質向上を目指す三法改正を中心に～」
- (参考 3) 育成協議会・育成指標セミナー配布資料「資質の向上に関する指標の策定に関する指針等について」
- (参考 4) 東京都教員人材育成基本方針【一部改正版】(平成 27 年 2 月 東京都教育委員会)
- (参考 5) 学校管理職育成指針 (平成 25 年 5 月 東京都教育委員会)
- (参考 6) OJT ガイドライン【第 3 版】(平成 27 年 10 月 東京都教育委員会)
- (参考 7) 平成 29 年度東京都公立学校教員採用候補者選考 (30 年度採用) 実施要綱 (東京都教育委員会)
- (参考 8) 東京の先生になろう 東京で始める TOKYO STAGE (平成 29 年度 東京都教育委員会)

平成 29 年 2 月 17 日

協議会決定

## (目的)

第 1 この規則は、東京都教員育成協議会設置要綱第 8 に基づき、東京都教員育成協議会（以下「協議会」という。）の運営に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

## (会長及び副会長)

第 2 協議会に会長をおき、教育庁教育監の職にある者をもって充てる。

2 会長は協議会を主宰し、会務を総括する。

3 協議会に副会長をおき、教育庁指導部長の職にある者をもって充てる。

4 副会長は会長を補佐し、委員長不在のときは、その職務を代理する。

## (事務局)

第 3 協議会の検討事項の整理等事務を処理するために、協議会に事務局を置く。

2 事務局に事務局長を置き、教育庁指導部指導企画課長の職にある者をもって充てる。

3 事務局に副事務局長を置き、教育庁指導部企画推進担当課長及び東京都教職員研修センター企画部企画課長の職にある者をもって充てる。

4 事務局は、別紙に掲げる職にある者で構成する。

## (作業部会)

第 4 会長から指示のあった事務等を処理するために、協議会に作業部会をおく。

2 作業部会に部会長を置き、教育庁指導部主任指導主事の職にある者を充てる。

## (会議及び会議記録)

第 5 会議に係る資料、会議記録は、原則として公開とする。

## 附則

## (施行日)

この規則は、平成 29 年 2 月 17 日から施行する。

【事務局】

		職	氏名	備考
教育庁	○総務部	教育政策課長	岡部 渉	
		企画担当課長	西山公美子	
	○指導部	指導企画課長	建部 豊	事務局長
		企画推進担当課長	榎並 隆博	副事務局長
		主任指導主事	海老江直子	
	○人事部	選考課長	落合 真人	
		職員課長	滝沢 毅	
		主任管理主事	平田 英司	
	○教職員研修センター	企画部企画課長	児玉 大祐	副事務局長
		研修部教育開発課長	石田 周	
		主任指導主事	米村 珠子	

## 「東京都教員育成協議会」名簿

## 【協議会】

		職	氏名	備考
関係大学		東京学芸大学 副学長	佐々木 幸寿	
		玉川大学 教授	森山 賢一	
		元帝京大学大学院 教職研究科長	高橋 勝	
		国士舘大学 教授	藤井 千恵子	
		明星大学 特任教授	小林 幹夫	
区市教育委員会教育長		特別区教育長会	矢下 薫	台東区教育委員会
		東京都市教育長会	坂田 篤	清瀬市教育委員会
中核市教育委員会		八王子市教育委員会 指導担当部長	山下 久也	
校長会		小学校長会	野村 友彦	あきる野市立東秋留小学校
		中学校長会	上原 一夫	台東区立上野中学校
		高等学校長協会	竹村 恭一	東京都立板橋有徳高等学校
		特別支援学校長会	朝日 滋也	東京都立永福学園
教育庁		教育監	出張 吉訓	会長
		総務部	総務部長 早川 剛生	
		指導部	指導部長 増渕 達夫	副会長
		人事部	人事部長 江藤 巧	
		教職員研修センター	研修部長 大和 義行	

## 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（平成29年3月31日 文部科学省）の概要

1 策定の趣旨	教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化することである。
2 基本理念	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 幼児、児童及び生徒の発達の段階や特性等を踏まえ、ア知識及び技能が習得されるようにすること。イ思考力、判断力、表現力等を育成すること。ウ学びに向かう力、人間性等を涵（かん）養すること。</li> <li>2 児童・生徒や学校及び地域の実態を適切に把握し、各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと。</li> <li>3 学校段階等間の円滑な接続が図られるように工夫すること。</li> <li>4 各教科等の指導にあたっては、児童・生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を行うこと。</li> <li>5 学習評価の充実を図ること。</li> </ol>
3 基本的な視点	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 社会変化の視点…ICT、グローバル化、少子化・高齢化、人工知能に関する研究の進化、セーフティネット機能の低下、子供の貧困や格差の再生産・固定化等の課題が指摘されていること。</li> <li>2 近年の学校を取り巻く状況の変化の視点…生徒指導上の課題、主体的・対話的で深い学びの実現、小学校英語の教科化、キャリア教育、小・中一貫教育等への対応、教員等の多忙化への配慮。</li> <li>3 家庭・地域との連携・協働の視点…学校運営協議会等を通じて、保護者や地域住民の意見や要望を学校運営に的確に反映させるとともに、学校運営を改善していくことが求められていること。</li> <li>4 各教員等の成長の視点…研修のみにより資質向上図られるものではなく、OJT等の中での資質の向上の視点を持ち、各教員の長所や個性の伸長を図る視点を考慮することが重要であること。</li> <li>5 学校組織の改善の視点…チームとして組織的に諸課題に対応することができるようになることが求められていること。また、他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが重要であること。</li> </ol>
4 指標の内容	<p><b>指標については、教員等の年齢構成や経験年数の状況など、各地域の実情に応じたものとなるよう留意し、以下の1から4までを踏まえて策定するものとする。</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 学校種・教員等の職の範囲 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 公立の小学校等の範囲…公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園である。</li> <li>(2) 教員等の範囲…校長（園長）、副校長（副園長）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、栄養助教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師である。（臨時時的任用者等を除く）。</li> <li>(3) 指標の策定…必ずしも全ての学校種ごとに個別の指標を策定することを要するものではない。とりわけ校務をつかさどる校長は、他の職とは明確に区別できるよう留意する必要がある。</li> </ol> </li> <li>2 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定 <p>指標においては、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設けることとする。その際、必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けることとする。その他の段階は、各地域における教員等の年齢構成や経験年数の状況等といった地域の実情に応じる。</p> </li> <li>3 指標の内容を定める際の観点 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項（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、想像力等）</li> <li>(2) 教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項（カリキュラム・マネジメントの実施、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、情報機器及び教材の活用等）</li> <li>(3) 学級経営、ガイダンス及びカウンセリングに関する事項</li> <li>(4) 幼児、児童及び生徒に対する理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育等に関する事項</li> <li>(5) 特別な配慮を必要とする幼児、児童及び生徒への指導に関する事項（障害のある幼児、児童及び生徒等への指導に関する事項を含む。）</li> <li>(6) 学校運営に関する事項（学校安全への対応、家庭や地域社会、関係機関との連携及び協働、学校間の連携に関する事項を含む。）</li> <li>(7) 他の教職員との連携及び協働の在り方に関する事項（若手教員の育成に係る連携及び協働に関する事項を含む。）</li> </ol> <p>ただし、これらの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。</p> </li> <li>4 その他 <p>各地域の実情を踏まえ、必要に応じて教科等ごとの指標を策定することも可能である。</p> </li> </ol>
5 配慮すべき事項	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 指標の策定に当たって必要とされる手続き 協議会における協議をあらかじめ経る必要がある。</li> <li>2 指標に基づく教員等の資質の向上の推進体制及び指標の改善等 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 推進体制（推進体制の整備を整備することが重要である。）</li> <li>(2) 指標の改善及び更新（様々な状況の変化に応じて不断の見直しを行う。）</li> </ol> </li> </ol>

東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標（素案）

素養に関する事項	1 教育に対する熱意と使命感をもつ教師（○子供に対する深い愛情 ○教育者としての責任感と誇り ○高い倫理観と社会的常識）
	2 豊かな人間性と思いやりのある教師（○温かい心、柔軟な発想や思考 ○幅広いコミュニケーション能力）
	3 子供のよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師（○一人一人のよさや可能性を見抜く力 ○教科等に関する高い指導力 ○自己研さんに励む力）
	4 組織人としての責任感、協調性を有し、互いに高め合う教師（○より高い目標にチャレンジする意欲 ○若手教員を育てる力 ○経営参加への意欲）

教員							
成長段階	指標の観点	教諭		主任教諭	主幹教諭	指導教諭	
		基礎形成期	伸長期	充実期			
		1～3年目	3～7年目	8年目～			
	○教員としての基礎的な力を身に付ける。	○初任者等に助言する。 ○主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。	○校務分掌などにおける重要な役割を担当する。 ○同僚や若手教員への指導的役割を担う。	○学校運営組織における中心的な役割を担う。 ○管理職を補佐し、教員の育成を図る。 ○副校長になるための必要な力を身に付ける。	10年目～ ○高い専門性と優れた指導力を身に付け、都公立学校教員全体の「授業力」の向上を図る。		
人材育成の基本的な事項	学習指導力	児童・生徒の興味・関心を引き出し、ねらいに沿って学習を進めることができる。	学習状況を適切に評価し、授業を進めることができるとともに、授業を振り返り、改善できる。	児童・生徒の主体的な学習を促し、若手教員の模範となるような授業ができる。	年間指導計画の実施状況を把握し、学年主任や教科主任に指導・助言ができる。	自校又は他校の求めに応じて授業を観察し、指導・助言することができる。	
	生活指導力・進路指導力	児童・生徒と信頼関係を構築でき、授業、学級での規律を確立できる。	教員、保護者、スクールカウンセラー等と連携して子供を理解し、児童・生徒の個性や能力を伸ばし、社会性を育成させることができる。	若手教員が抱える課題に気付き、解決に向け指導・助言ができる。	児童・生徒の観察や他の教員からの情報収集に基づき、自校の生活指導・進路指導の課題を捉え、改善策を提案し、実行することができる。		
	外部との連携・折衝力	課題に応じて保護者や地域、外部機関と連携を図り、解決に向けて取り組むことができる。	保護者・地域・外部機関と協働し、課題を解決することができる。	保護者・地域・外部機関と協働し、教育活動をより高いものにできる。	外部への情報発信や広報について、ねらいに基づいた計画を立て、実施することができる。	模範授業及び公開授業を実施し、教科等の指導技術を普及することができる。	
	学校運営力・組織貢献力	上司や先輩へ適切に報告・連絡・相談するなど、円滑なコミュニケーションを図り校務を遂行できる。	担当する校務の企画・立案や改善策を提案できる。	担当する分掌の職務について、若手教員に指導・助言ができる。	分掌全体の進行管理や分掌間の調整ができ、分掌主任に指導・助言ができる。	教科指導力向上に必要な研修や研究の企画提案し実施ができる。	

管理職			
指標の観点	副校長	校長	
学校マネジメントに関する事項	学校経営力	リーダーシップを発揮し、学校が組織として機能するよう動かすことができる。	学校経営上の課題を早期に把握し、的確に解決できる。
	外部折衝力	保護者や地域、関係機関の意見や要望を的確に把握することができ、校長に助言ができる。	保護者や地域、関係機関等から信頼を得て、学校運営ができる。
	人材育成力	職員の適性や能力を把握し、その職員に合った人材育成ができる。	副校長や管理職候補者等の人材育成ができる。
	教育者としての高い見識	研修や自己啓発を通して、学校マネジメントや経営哲学を学ぶことができる。	見識が高い教育理念に基づき、学校経営ができる。

教育課題への対応に関する事項	グローバル人材の育成	・児童・生徒に、日本人としての自覚と誇りを涵養し、豊かな国際感覚を醸成させることができる。 ・児童・生徒に対して、積極的にコミュニケーションを図ろうとする態度を育成できる。 ・児童・生徒に対して、相手の意図や考えを的確に理解した上で、論理的に説明したり、反論・説得したりできる能力を育成できる。	いじめに関する事項	・いじめや自殺等の防止に向けて、いじめの未然防止、早期発見、早期解決等具体的な取組を組織的に推進することができる。 ・児童・生徒の主体的な行動を促す指導を、保護者や地域・関係機関等と連携しながら組織的に行うことができる。
	人権教育の推進	・児童・生徒一人一人に人権尊重の精神を涵養するための指導ができる。 ・児童・生徒の多様な場面において、様々な偏見や差別等をなくす指導を推進することができる。	I C T機器の効果的な活用	・授業等において、I C T機器を効果的に活用し、児童・生徒の学力の向上を図ることができる。 ・成績処理や文書作成において、I C T機器を活用して校務の効率化を図ることができる。
	道徳教育の推進	・児童・生徒一人一人の児童・生徒に、他者への思いやりや、掛け替えない生命を大切にす気持ちを育むことができる。 ・児童・生徒一人一人が踏まえるべき道徳性や社会性を、児童・生徒自らが考え、議論し、行動しながら身に付けるようにする。 ・学校、家庭、地域が連携し、子供たちの豊かな心の育成を図る。	オリンピック・パラリンピック教育の推進	・児童・生徒の自己肯定感や積極性を高めるとともに、体力向上、国際理解など、オリンピック・パラリンピック競技大会を通じたレガシーを形成することができる。 ・児童・生徒に対して、ボランティア・マインドを育むとともに障害者理解を促進し、多様性を尊重する態度を身に付けさせ、障害のある人や外国人と共に生きる「心のバリアフリー」を浸透させることができる。
	不登校に関する事項	・保護者・関係機関と連携し、学校の指導体制を構築するとともに、児童・生徒及び保護者に寄り添った指導ができる。 ・児童・生徒一人一人の状況に応じた支援を充実するため、福祉・医療等の関係機関の機能を理解し活用することができる。	安全管理に関する事項	・学校の安全管理について、教職員間の情報共有を確実に図りながら適切に行動することができる。 ・児童・生徒の健康状況等を確実に把握し、食物アレルギー等に対する知識・理解を深め、適切に対応することができる。 ・児童・生徒に対して、防災に関する思考力、判断力や行動力を身に付けさせることができる。
	障害のある子供たちの多様なニーズへの対応	・障害のある児童・生徒一人一人の能力を最大限に伸ばすために、児童・生徒の実態を的確に把握して適切な指導・支援ができる。 ・障害のある児童・生徒一人一人に対して、本人・保護者と合意形成を図り、障害のある児童・生徒一人一人に対して合理的配慮ができる。		