

## 第5章 教員の人材育成

### 1 東京都の教育に求められる教師像

#### (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
- ・ 高い倫理観と多様性に配慮した人権意識

#### (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、創造性
- ・ 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

- ・ 常に学び続ける意欲
- ・ 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

#### (4) 組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師

- ・ 経営参画への意欲、協働性
- ・ 高い志とチャレンジ精神
- ・ 自他の安全を守る危機管理職

「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」

(令和5年2月改定)より

### 2 教員に求められる能力と教員の資質能力の向上

教育公務員特例法等が平成28年11月に一部改正されたことに伴い、東京都教育委員会では、平成29年2月に東京都教員育成協議会を設置し、「養成・採用・研修」を一体とした人材育成等の在り方等について協議を行い、平成29年に「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」を策定し、令和2年に養護教諭と栄養教諭の資質の向上に関する指標を追加した。その後、国の指針の改正を踏まえ、令和5年2月に本指標を改定した。この指標は、教育公務員特例法第22条の3第1項において規定する「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」であり、教員自らが生涯にわたって、キャリアに応じて求められる資質の向上に努められるようにしたものである。

<概要>

- 教員（主幹教諭、指導教諭、主任教諭、教諭）及び教育管理職等（校長、副校長、教育管理職候補者）が、各職層等に応じて身に付けるべき能力を示した。その際、成長段階に応じて、学校組織の中で求められる役割や能力が段階的に高まっていくように示した。
- 教員に求められる能力として、学習指導力、生活指導力・進路指導力、外部との連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力の4項目を示した。
- 教育管理職に求められる能力として、学校経営力、外部折衝力、人材育成力、教育者としての高い見識の4項目を示した。
- 教員及び教育管理職に共通して求められる能力として、特別な配慮や支援への対応、デジタルや教育データの利活用、教育課題に関する対応力を掲げ、職層ごとに対応できるよう、必要な役割と能力を示した。
- 公教育に携わる教員として、使命感や教育的愛情、人権意識、倫理観など、教職に必要な素養を磨き続けることが求められている。



東京都立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標

本指標は、教員自らが資質の向上に努められるよう、職歴や成長段階に応じて身に付けるべき力を示しています。なお、現在よりも下位の職歴や成長段階で示されている力は、既に身に付いているものとして構成しています。

Table with columns for Career/Stage, Role, and specific indicators for teaching and leadership. Includes sub-sections for 'Public Education' and 'Teacher's Role'.

～教職生涯を通じて学び続ける、新たな教師の学びの実現～

Table for 'Education Management' (教育管理職等) with columns for Guidance, Main, and various management roles like Deputy Director and Director. Includes detailed descriptions of responsibilities and skills.

### 東京都立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標

東京都立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標(栄養教諭)			
本指標は、教員自身が資質の向上に努められるよう、職層や成長段階に応じて身に付けられるべき力を示しています。なお、現在よりも下位の職層や成長段階で示されている力は、既に身に付いているものとして構成しています。			
教 員			
職層	栄養教諭 基礎形成期・伸長期 1年目～	主任栄養教諭 充実期 3年目～	主幹教諭(栄養) 5年目～
成長段階			
求められる役割や能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>食に関する指導を推進するとともに、学校栄養職員としての知識や経験に基づき、同僚や教諭等、及び地区内の食育リーダー等への指導的役割を担う。</li> <li>食に関する指導や学校給食の管理における栄養教諭としての基礎的な力を身に付けるとともに実践に生かすことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主幹教諭を補佐しながら、校務分掌などにおける学校運営上の重要な職務を遂行する。</li> <li>専門的な知識・技能を活用し、校務を処理するとともに同僚や教諭等に対して助言や支援を行い、地区内の栄養教諭及び食育リーダー等への指導的役割を担うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職を補佐しながら、教員を指導・育成するとともに、積極的に学校経営に関与する。</li> <li>教員に対して指導・助言し、保護者・地域・関係機関等と連携して担当する校務を処理することができる。</li> </ul>
公教育に携わる者として磨き続けるもの「使命感」「教育的愛情」「人権意識」「倫理観」など			
職層	栄養教諭 基礎形成期・伸長期 1年目～	主任栄養教諭 充実期 3年目～	主幹教諭(栄養) 5年目～
成長段階			
教員が身に付けるべき能力 教職に必要な素養	学習指導要領の趣旨を踏まえ、食に関する教育活動の質の向上を図ることの意義を理解することができる。	同僚や教諭等と協働して授業研究や、指導上の課題を捉えた指導・助言を行うことができる。	年間授業計画の実施状況を把握し、学年主任や教科主任に指導・助言をすることができる。
	学校担任等と連携し、栄養教諭の専門性を生かした食に関する指導を行い、地区内の食育リーダー等からの相談に適切に対応することができる。	専門的な知識・技能を運用し、地区における食育推進の意義及び背景を理解し、地区内の状況の把握及び管理することができる。	教育課程に基づき、系統的かつ計画的に教育活動の質の向上を図るとともに、学校全体の年間授業計画や授業改善推進プラン、評価計画等を作成することができる。
	学校給食の意義及び栄養を理解し、専門的な知識・技能を活用しながら、学校給食の管理を行うことができる。	地区内の栄養教諭への助言や支援及び食育リーダー等への支援を行うとともに、実態や課題を捉えて解決策を提案することができる。	
	食に関して特別な配慮を必要とする児童・生徒に対し、校内支援体制の充実及び関係機関との連携を図りながら、個別的な指導を行うことができる。	自校の多様な課題について、解決策を提案することができる。	児童・生徒の個性や能力を把握し、地域・社会と連携しながら、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画を立て、推進することができる。
	生活指導上の課題に直面した際、他の教員に相談しながら解決することができる。	児童・生徒がもつ個々の思いや悩みを受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。	児童・生徒の観察や、他の教員や関係機関等との連携からの情報収集に基づき、自校の多様な課題を捉え、管理職と連携して、適切に応じた指導や集団指導の改善案を提案し、実行することができる。
	食育の推進について、他の教員・保護者・地域・関係機関と連携協働して取り組むことができる。	関係機関に対し、学校の考えを明確に示すとともに、情報収集を適切に行うなどして、円滑な関係を築くことができる。	他の教員と協力するとともに、重要な課題をとり、職務遂行上の課題や能力開発について相談に応じ、助言や支援を行うことができる。
	課題に応じて、他の教員・保護者・地域・関係機関と円滑なコミュニケーションを図り、連携協働を通じて解決に向けて取り組むことができる。	自身や学校の強み・弱みを理解し、他の教員・保護者・地域・関係機関との連携協働を通して、教育活動をより充実させることができる。	保護者・地域・関係機関等との要望等に対して、円滑かつ迅速な対応を遂行することができる。
	学校及び教職の意義、社会的役割・服務の観正に努め、組織の一員として積極的に参画することができる。	主幹教諭を補佐し、職務を遂行するとともに、担当する校務分掌の職務において、同僚や教諭等に指導・助言することができる。	学校教育を取り巻く環境の変化に合わせて常に学び続けるとともに、中・長期的な視点での教員の人材育成を推進することができる。
	食に関する指導の全体計画の策定など、担当する校務分掌についての企画・立案や改善案を提案することができる。	学校の課題を捉え、対応策等について管理職や主幹教諭に提案することができる。	学校組織マネジメントの意義を理解した上で、校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整などとともに、管理職と十分協議し、校長の指示の下、作業遂行することができる。
	児童・生徒の安全に関する知識、思考力、判断力や行動力、危険を予測し回避する能力、他者や社会の安全への貢献力の向上のための指導を行うことができる。	多様な児童・生徒のニーズに対応するために必要な知識や方法を身に付け、学習上・生活上の配慮や支援を工夫することができる。	主任栄養教諭等への指導・助言や発表を通して、校内で特別な配慮が必要な児童・生徒への支援・教育を組織的に推進することができる。
特別支援教育等に関して身に付けた知識に基づき、児童・生徒の実態を把握するとともに、他の教員・保護者等と連携して個別指導計画等を作成し支援することができる。		特別支援教育コーディネーターやSAC、SSW、保護者や外部の関係機関等と協働し、組織的対応を行うことができる。	
デジタル技術を適切に活用して、児童・生徒の食に関する指導や学校給食の管理を効率的・効果的に進めることができる。	デジタル技術を適切に活用して児童・生徒の食に関する課題を把握し、適切な指導計画を作成して食に関する指導等を行うとともに、同僚や教諭等の指導の状況を確認し、指導・助言することができる。	デジタル技術の効果的な活用等に向けた研修計画の策定や、情報活用能力の育成に向けた学校全体での体系的な指導を推進することができる。	
教育データを活用し、児童・生徒の食育や生活指導に生かすことができる。	児童・生徒の学習改善を図り、食育や生活指導に生かすための教育データの活用方法を提案することができる。	教育データを活用した業務の効率化を推進することができる。	
教育課題に関する法的な位置付けや学習指導要領の取組を把握する等として課題に対する見方も、主体的に対応することができる。	教育課題に関する校務分掌での重要な役割を担い、主幹教諭を補佐するとともに、同僚や教諭等に対して指導・助言することができる。	教育課題について高い専門性や優れた指導力を身に付け、学校組織における中・長期的役割を担い、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関する指導・助言を行うことができる。	

～教職生涯を通じて学び続ける、新たな教師の学びの実現～			
教育管理職等			
職層	教育管理職候補 主幹教諭	副校長	教育管理職 校長
求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校経営方針を策定し、他の教員に対してリーダーシップを発揮することで副校長を支え、管理職として必要な学校経営ができる力を身に付ける。</li> <li>教職員とのコミュニケーションにより自校の課題を捉えて解決策を立案し、課題解決に向けて参画する。</li> <li>学校内外との良好なコミュニケーションを実践し、学校の教育力を高める方を提案する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校経営方針の具現化に向けた方策を作成・提示し、リーダーシップを発揮して教育活動の改善の中心となり、校長と共に学校を運営する。</li> <li>教職員の状況変化を敏感に捉え、組織的な課題解決に向けて、校長と共に働きやすい職場環境を構築し、推進する。</li> <li>学校内外とのコミュニケーションを中心に役割を担い、学校の教育力を高める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校内外の実態把握に基づいた学校経営方針を作成・提示し、広い視野でリーダーシップを発揮して学校改革を推進する。</li> <li>教職員の状況を的確に把握し、個々の能力が最大限に発揮できる人材確保に働きやすい職場環境を構築し、推進する。</li> <li>学校内外との良好なコミュニケーションを推進して、学校を広く関係者の相互作用により、学校の教育力を最大化する。</li> </ul>
職層	教育管理職候補 主幹教諭	副校長	教育管理職 校長
成長段階			
学校経営能力 外部折衝能力 人材育成能力 高くて教育者としての対応	学校経営方針に基づき、担当した分掌における課題について解決策を提案し、教職員を支援・指導して課題を解決することができる。	学校経営方針を踏まえ、全教職員を適材適所に配置して、組織的に学校の課題を解決することができる。	学校経営目標達成のため、学校経営上の課題を早期に把握し、課題解決のため、組織的に学校改革を推進することができる。
	校務分掌を超えて学校経営に関わる様々なテーマや内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、管理職に提示することができる。	学校経営に関わる様々なテーマや内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、校長と共に教職員に課題等を提示し、解決することができる。	学校経営に関わる様々なテーマや内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、教職員に課題等を明確に提示し、解決することができる。
	コンプライアンスを徹底して、事故等の未然防止策を目的とした具体的な方策を提案し、緊急時には適切に対応することができる。	様々な場合を想定した事故等の未然防止策を目的とした策定し、コンプライアンスの徹底した職場環境を構築することができる。	様々な危機に対する未然防止策を策定し、コンプライアンスの徹底した職場環境を構築することができる。
	保護者等から寄せられる意見や要望を副校長と共に的確に把握し、学校内外の関係者との連携を活性化するための方策を管理職に提案することができる。	保護者や地域、関係機関等の意見や要望を的確に把握し、地域・社会の教育資源の活用や関係機関等との連携を積極的に進め、校長の助言を受け、適切に対応することができる。	保護者や地域、関係機関等との信頼関係を築き、連携・協働しつつ、適切に地域・社会の教育資源を活用した学校経営を行うことができる。
	授業や学習指導等について他の教職員に指導・助言するとともに、人材育成上の情報を管理職に適切に提示することができる。	校長と共に授業観察等を積極的に行い、全教職員の適性や能力を把握し、個々の教職員に合った能力開発と人材育成を行うことができる。	多様な情報による人事評価制度を有効に活用し、教職員の能力開発を行うとともに、副校長や管理職候補等の人材発掘と人材育成を行うことができる。
	学校の課題解決に向けて、教職員のニーズを踏まえ校内研修等について管理職に提案し、教職員を指導・育成することができる。	教育課題や教職員のニーズに対応した協働的な校内研修やOJT等を組織的に推進し、教職員が学びに向かう研修環境を整えることができる。	教育課題や教職員のニーズに対応した協働的な校内研修やOJT等を組織的に推進し、教職員の自発的な成長を促し、人材育成を活性化することができる。
	東京都教育委員会及び所属する区市町村教育委員会の教育目標や教育施策を理解し、実践することができる。	地域・保護者等のニーズを把握し、教育課題や教育施策に関する意識を高め、校長の学校経営方針を具現化することができる。	社会の変化を的確に捉え、教育に対する地域・保護者等からの期待やニーズを把握し、中・長期的視点と教育理念に基づいた学校経営を行い、期待に応えることができる。
	特別な配慮や支援への対応に関する校内の体制整備等の具体的な方策を、提案することができる。	特別な配慮や支援への対応に関する体制整備等を推進し、関係機関と連携して充実を図ることができる。	特別な配慮や支援への対応について、学校全体で取り組むための組織編成を行い、組織全体を推進することができる。
	副校長と共に、授業におけるデジタルの活用や校務のデジタル化を推進するための具体的な方策を提案することができる。	授業におけるデジタルの活用や校務のデジタル化を推進するための具体的な方策を策定し、教職員に示すことができる。	学校における教育のデジタル化に向けたロードマップを策定し、実現を図ることができる。
	校内のデジタル等の活用を推進して進捗管理し、改善に向け、指導・助言を行うことができる。	デジタル等を活用した校務の効率化の推進について進捗管理し、評価及び改善案を提案することができる。	デジタル等を効果的に活用した学校運営の組織編成を行い、点検・評価し、改善することができる。
教育課題について高い専門性や優れた指導力を用いて、管理職に具体的な実践的な解決策を提案し、組織的な解決の中心的役割を果すことができる。	学校が直面する教育課題を的確に把握して、校長を用いて、取り組むべき課題や優先順位、役割分担を企画し、適切な進捗管理の下で、組織的に解決することができる。	教育課題を的確に把握し、取り組むべき課題を明確に把握して、取り組むべき課題や優先順位、役割分担を企画し、適切な進捗管理の下で、組織的に解決することができる。	



### 3 教員研修の実施

教員に求められる基本的な力を確実に育成するため、経験や職層に応じた研修や、教員の専門性を高める研修を実施している。

詳細は、257ページを参照