

学び続けよう、 次代を担う子供のために

—令和3年度東京都教員研修計画（案）—

令和2年12月
東京都教育委員会

目次

はじめに	2
1 「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」について	3
2 教員の人材育成について	
(1) 教員の人材育成の全体像	11
(2) 「OJT」について	12
(3) 「Off-JT」について	12
(4) 「自己啓発」について	12
3 教員研修計画の活用について	
(1) 教員の学びを子供の指導につなげる	13
(2) 「マイ・キャリア・ノート」を活用した研修計画作成の支援	14
(3) 「マイ・キャリア・ノート」のログイン方法	15
4 職層別教員研修計画	
(1) 教員研修計画「教諭」(1年目～3年目)	16
(2) 教員研修計画「教諭」(4年目～)	17
(3) 教員研修計画「主任教諭」	18
(4) 教員研修計画「指導教諭」	19
(5) 教員研修計画「主幹教諭」	20
(6) 教員研修計画「教育管理職候補者」	21
(7) 教員研修計画「教育管理職」(副校長)	22
(8) 教員研修計画「教育管理職」(校長)	23
5 自己啓発について	
(1) 教員及び教育管理職としての専門性向上に関するもの	24
(2) 東京都職員としての資質向上に関するもの	24
(3) 東京都教職員研修センターでの自己啓発の支援に関するもの	25
(4) その他	25

はじめに

グローバル化や情報化が急速に進展し、子供たちを取り巻く社会は大きく変化しています。令和2年2月には新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、文部科学省から学校の一斉臨時休業要請が出されました。休校期間中は、ICTを活用したオンライン授業が行われ、学校再開後は、「新しい日常」を踏まえた学校とオンライン学習等による家庭学習を組み合わせた教育活動が工夫して実施されています。

東京都においては、「T O K Y Oスマート・スクール・プロジェクト」を推進するなど、東京の強みを生かして、子供たち一人一人に着目した質の高い学びを実現するために、新たな「東京型教育モデル」の構築と定着を目指しているところです。

学校教育には、子供たちがこれからの時代に対応できる力を育むことが求められており、その役割を果たすためには教員の資質・能力の向上が欠かせません。東京都では、ベテラン教員の大量退職に伴う若手教員の大量採用が続き、経験豊かな教員の指導技術の継承が難しくなっている現状があります。また、教師のICT活用指導力など、時代の変化に対応して求められる資質能力もあり、これまで以上に組織的、計画的な人材育成を行うことが求められています。

東京都教育委員会は、平成20年10月に「東京都教員人材育成基本方針」、「OJTガイドライン」、「校長・副校長等育成指針」を策定しました。その後、成果と課題を踏まえてそれぞれ改正を加え、「東京都教員人材育成基本方針」（平成27年2月一部改正）、「OJTガイドライン」（平成27年10月第3版）、「学校管理職育成指針」（平成25年5月改正）とし、各職層の教員の計画的な育成を図ってきました。

国においては、平成28年11月に「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」が公布され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、校長及び教員としての資質の向上に関する指標及びそれを踏まえた教員研修計画を策定することが義務付けられました。

東京都教育委員会では、こうした法改正やこれまでの取組を踏まえ、平成29年7月、「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、教員自らが生涯にわたって、職層や経験に応じて求められる資質の向上に努められるようにしました。令和2年11月には、養護教諭と栄養教諭の育成指標についても策定しました。

東京都教員研修計画は、この指標を踏まえて作成されたものです。本研修計画では、人材育成に関する取組を「OJT」、「Off-JT」、「自己啓発」の三つの手段の目的や意義について整理し、教員研修を総括しています。各学校では、指標や本研修計画を自己申告の面接等の機会に活用し、校長・副校長はもちろん、教員一人一人が資質・能力向上に向けて意識を高め、計画的に研修や自己啓発に取り組んでいただくことを期待しています。

また、各区市町村教育委員会におかれましては、指標や本研修計画を踏まえた研修を企画・運営するなどして、教員のキャリアに応じた人材育成の推進をお願いします。

1 「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」について

社会状況や子供を取り巻く環境の変化に伴い、学校教育における課題は一層複雑化・多様化しています。そのため、これからの教員には、今までの指導方法を見直し、工夫・改善するとともに、保護者や地域、関係機関等と連携・協働する力の育成が必要となっています。

東京都教育委員会では、これら学校を取り巻く社会状況の変化に対応できるよう、平成20年10月に「東京都教員人材育成基本方針（平成27年2月一部改正）」を策定し、計画的に人材育成に取り組んできました。

今般、教育公務員特例法等の一部を改正する法律の施行により、教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長・副校長及び教員としての資質に関する指標を定めるものとするのが示されました。そこで、東京都教育委員会は、「東京都教育施策大綱」に示された「東京の将来像と目指すべき子供たちの姿」を基に、「東京都の教育に求められる教師像」や「今後の教育施策における重要事項」を鑑み（図1）、「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（以下「指標」という。）」（表1）を策定し、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ました。

東京の将来像と 目指すべき 子供たちの姿

- 誰もが自ら望む教育を受けられ、可能性を伸ばせる社会の実現
 - グローバル化の進展の中でたくましく生き抜く人間
 - 共生社会の中で多様性を尊重し積極的に社会的役割を果たす自立した人間
- 「東京都教育施策大綱～東京の輝く未来を創造する教育の実現に向けて～」（平成29年1月 東京都）



東京都の教育に求められる教師像

- **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
- **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
- **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
- **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

「東京都教員人材育成基本方針」
（平成20年10月（平成27年2月一部改正）東京都教育委員会）

今後の教育施策における重要事項

- 1 全ての子供が学び成長し続けられる教育の実現
- 2 新しい価値を創造する力を育む教育の推進
- 3 世界で活躍できる人材の育成
- 4 社会的自立に必要な力を育む教育の推進
- 5 悩みや課題を抱える子供に対するサポートの充実
- 6 障害のある子供たちの多様なニーズに応える教育の実現
- 7 オリンピック・パラリンピック教育の推進
- 8 子供たちの学びを支える教師力・学校力の強化

「東京都教育施策大綱～東京の輝く未来を創造する教育の実現に向けて～」（平成29年1月 東京都）

図1

(表 1) 東京都公立学校の校長・副校長及び教員

教 員				
成長段階	教諭		主任教諭	指導教諭
	基礎形成期	伸長期	充実期	
	1～3年目	4年目～	9年目～	
求められる能力や役割	<ul style="list-style-type: none"> ○教員としての基礎的な力を身に付ける。 ○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ○知識や経験に基づく実践力を高め、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○校務分掌などにおける学校運営上の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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○高い専門性と優れた指導力を身に付け、都立学校教員全体の授業力の向上を図る。
教員が身に付けるべき力	学習指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいに迫るための指導計画の作成及び学習指導を行うことができる。 ・児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導ができる。 ・主体的な学習を促すことができる。 ・学習状況を適切に評価し、授業を進めることができる。 ・授業を振り返り、改善できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒の主体的な学習を促し、若手教員の模範となる授業ができる。 ・若手教員の指導上の課題を捉え、助言・提案等ができる。 ・授業改善や授業評価について、実態や課題を捉え、解決策を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの授業を積極的に公開するとともに、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。 ・教科指導資料等の開発、模範となる教科指導のための教材開発等を行うことができる。
	生活指導力・進路指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒と信頼関係を構築して、授業、学級での規律を確立できる。 ・生活指導上の問題に直面した際、他の教員に相談しながら解決できる。 ・児童・生徒の状況に応じたキャリア教育の計画を立てることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・他学年や他学級の生活指導上の問題について、共に対応したり、効果的な指導方法について助言したりできる。 ・児童・生徒の個性や能力の伸長及び社会性の育成を通して自己実現を図る指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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、管理職と連携して、改善策を提案し、実行することができる。 ・指導方針や指導方法の徹底に向け主任教諭等への指示や連絡・調整を行うことができる。 ・児童・生徒の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。
	外部との連携・折衝力	<ul style="list-style-type: none"> ・課題に応じて保護者や地域、関係機関と連携を図り、学年主任の助言に基づいて、解決に向けて取り組むことができる。 ・保護者会等の進め方を理解し、保護者に伝える内容を整理するとともに、信頼関係を構築することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者・地域・関係機関と協働し、課題を解決することができる。 ・学校からの情報発信や広報、外部からの情報収集を適切に行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関等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。 ・保護者・地域・関係機関と協働し、教育活動をより高いものにできる。
	組織貢献力 学校運営力	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の一員として校務に積極的に参画できる。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当する校務分掌についての企画・立案や改善策を提案できる。 ・上司や同僚とコミュニケーションを図りながら、円滑に校務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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ついて、教諭等に指導・助言ができる。 ・学校の課題を捉え、校長・副校長や主幹教諭に対応策等について提案できる。
教育課題に関する対応力	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関わる法的な位置付けや学習指導要領の記述を確認するなどして課題に対する知見をもち、主体的に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての理解を深め、主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として、課題解決のために貢献できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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、同僚や若手教員に対して適切な助言ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して適切に指導・助言できる。

としての資質の向上に関する指標

教員		教育管理職	
主幹教諭		副校長	校長
<ul style="list-style-type: none"> ○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、教員を育成する。 		求められる能力や役割 <ul style="list-style-type: none"> ○学校経営の視点で、組織目標の達成や人的管理ができる力を身に付けるとともに、所属職員の人材育成について責任をもつ。 ○教育者として高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる力を身に付けるとともに、副校長等の人材育成について責任をもつ。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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・助言できる。 ・学校全体の年間授業計画や授業改善推進プラン、個別指導計画、評価計画等を作成することができる。 ・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、管理職と連携して、改善策を提案し、実行することができる。 ・指導方針や指導方法の徹底に向け主任教諭等への指示や連絡・調整を行うことができる。 ・児童・生徒の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。 ・保護者・地域・外部機関からの苦情や要請に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。 ・外部への情報発信や広報について、管理職と連携して、ねらいに基づいた計画を立て、実施することができる。 ・各会議や校務を遂行する場において、校長の経営方針を周知徹底し、学校運営を行うことができる。 ・校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整をするとともに、管理職と十分協議して学校運営を行うことができる。 ・教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して適切に指導・助言できる。 		学校経営職候補者 <ul style="list-style-type: none"> ○副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。 ○自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。 	
学校マネジメント能力		学校マネジメント能力	
学校経営力		学校経営力 <ul style="list-style-type: none"> ・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できる。 	学校経営力 <ul style="list-style-type: none"> ・校長の経営方針を踏まえ、学校が組織として機能するよう、全教職員を適材適所に配置して、課題を解決できる。 ・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。
外部折衝力		外部折衝力 <ul style="list-style-type: none"> ・学校に対する保護者等からの要望や苦情に副校長と共に対応し、解決することができる。 	外部折衝力 <ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関の意見や要望を的確に把握し、外部人材活用や関係諸機関との連携を積極的に進めて、校長の助言を受け、適切に対応できる。 ・保護者や地域、関係機関等との信頼関係を築き、適切に外部人材を活用した学校経営ができる。
人材育成力		人材育成力 <ul style="list-style-type: none"> ・学校の課題解決に向けて、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。 	人材育成力 <ul style="list-style-type: none"> ・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、個々の職員に合った人材発掘と人材育成ができる。 ・人事考課制度を有効に活用し、教員の能力開発を行うとともに、副校長や管理職候補者等の人材発掘と人材育成ができる。
教育者としての高い見識		教育者としての高い見識 <ul style="list-style-type: none"> ・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について学び、日頃の教育実践に生かしている。 	教育者としての高い見識 <ul style="list-style-type: none"> ・研修や自己啓発を通して、学校の危機管理、学校マネジメントや経営哲学等を学び、実践することができる。 ・教育に対する地域、保護者等都民の期待や保護者のニーズを把握し、高い見識や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。
教育課題に関する対応力		教育課題に関する対応力 <ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての正しい認識に基づき、自校の問題点に気付き、管理職に解決策を提案し、課題解決に向けた進行管理を行うことができる。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応することができる。解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見通しをもって進行管理及び評価・改善することができる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応することができる。解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見通しをもって進行管理及び評価・改善することができる。 	

(表 1) 東京都公立学校の校長・副校長及び教員

成長段階	養護教諭		主任養護教諭
	基礎形成期	伸長期	充実期
	1～3年目	4年目～	9年目～
求められる能力や役割	<ul style="list-style-type: none"> ○養護教諭としての基礎的な力を身に付ける。 ○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ○知識や経験に基づく実践力を高め、初任者等に助言する。 ○主任教諭等を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○校務分掌などにおける学校運営上の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。
教員が身に付けるべき力	保健管理に関する力 ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、児童・生徒理解に基づき、学級担任等と連携し、養護教諭の専門性を生かした保健教育ができる。 ・児童・生徒の健康状況を把握し、救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理を適切に行うことができる。	・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、個別の保健指導や健康相談を行うことができる。 ・学年や学級の生活指導上の問題について、共に対応したり、効果的な指導方法について助言したりできる。	・教諭等の指導上の課題を捉え、助言・提案等ができる。 ・児童・生徒の健康状況を把握し、保健管理を適切に行い、実態や課題を捉えて解決策を提案することができる。
	生活指導力 ・健康相談や心身の健康観察、情報収集を教職員と連携して行いながら、児童・生徒理解を深めることができる。 ・児童・生徒と信頼関係を構築し、生活指導上の問題に直面した際、他の教員に相談しながら解決できる。	・課題に応じて保護者や地域、関係機関と連携し、他の教員と連携しながら、課題解決することができる。 ・健康課題の解決及び健康の保持増進について、学級担任、保護者、関係機関等と連携して取り組むことができる。	・若手教員が抱える課題に気づき、解決に向け指導・助言することができる。 ・児童・生徒に自己有用感をもたせることができる。 ・自校の課題について、解決策を提案することができる。
	外部との連携・折衝力 ・課題に応じて保護者や地域、関係機関と連携を図り、上司や先輩の助言に基づいて、解決に向けて取り組むことができる。 ・健康課題の解決及び健康の保持増進について、学級担任、保護者、関係機関等と取り組むことができる。	・学校の健康課題を踏まえて、保健室経営案の作成及び適切な保健室経営、保健組織活動を行うことができる。 ・学校保健計画の策定など、担当する校務分掌についての企画・立案や改善策を提案できる。 ・上司や同僚とコミュニケーションを図りながら、円滑に校務を遂行できる。	・関係機関等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。 ・保護者・地域・関係機関と協働し、教育活動をより高いものにできる。
	学校運営力 ・保健室経営案の作成及び適切な保健室経営、保健組織活動を行うことができる。 ・学校保健計画の策定など、組織の一員として校務に積極的に参画できる。 ・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。	・教育課題に関する法的な位置付けや学習指導要領の記述を確認するなどして課題に対する知見をもち、主体的に対応することができる。	・学校の健康課題を解決するために、保健室経営案を作成し、適切な保健室経営、保健組織活動を行うことができる。 ・主幹教諭を補佐し、職務を遂行するとともに、学校保健計画の策定など担当する校務分掌の職務について、教諭等に指導・助言ができる。 ・学校の課題を捉え、校長・副校長や主幹教諭に対処策等について提案できる。
教育課題に関する対応力	・教育課題についての理解を深め、主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として、課題解決のために貢献できる。	・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、同僚や若手教員に対して適切な助言ができる。	

としての資質の向上に関する指標（養護教諭）

案 1016 最終版

教員	
主幹教諭	
<ul style="list-style-type: none"> ○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、教員を育成する。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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・助言できる。 ・学校全体の年間授業計画や授業改善推進プラン、個別指導計画、評価計画等を作成することができる。 ・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、管理職と連携して、改善策を提案し、実行することができる。 ・指導方針や指導方法の徹底に向け主任教諭等への指示や連絡・調整を行うことができる。 ・児童・生徒の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。 ・保護者・地域・外部機関からの苦情や要請に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。 ・外部への情報発信や広報について、管理職と連携して、ねらいに基づいた計画を立て、実施することができる。 ・各会議や校務を遂行する場において、校長の経営方針を周知徹底し、学校運営を行うことができる。 ・校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整をするとともに、管理職と十分協議して学校運営を行うことができる。 ・教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して適切に指導・助言できる。 	
教育管理職候補者	
<ul style="list-style-type: none"> ○副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。 ○自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。 	
学校経営力	<ul style="list-style-type: none"> ・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できる。
外部折衝力	<ul style="list-style-type: none"> ・学校に対する保護者等からの要望や苦情に副校長と共に対応し、解決することができる。
人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の課題解決に向けて、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。
教育者としての高い見識	<ul style="list-style-type: none"> ・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について学び、日頃の教育実践に生かしている。
教育課題に関する対応力	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての正しい認識に基づき、自校の問題点に気づき、管理職に解決策を提案し、課題解決に向けた進行管理を行うことができる。

教育管理職			
	副校長	校長	
求められる能力や役割	<ul style="list-style-type: none"> ○学校経営の視点で、組織目標の達成や人的管理ができる力を身に付けるとともに、所属職員の人材育成について責任をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教育者として高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる力を身に付けるとともに、副校長等の人材育成について責任をもつ。 	
学校マネジメント能力	学校経営力	<ul style="list-style-type: none"> ・校長の経営方針を踏まえ、学校が組織として機能するよう、全教職員を適材適所に配置して、課題を解決できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	外部折衝力	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関の意見や要望を的確に把握し、外部人材活用や関係諸機関との連携を積極的に進めて、校長の助言を受け、適切に対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関等との信頼関係を築き、適切に外部人材を活用した学校経営ができる。
	人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> ・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、個々の職員に合った人材発掘と人材育成ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課制度を有効に活用し、教員の能力開発を行うとともに、副校長や管理職候補者等の人材発掘と人材育成ができる。
	教育者としての高い見識	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や自己啓発を通して、学校の危機管理、学校マネジメントや経営哲学等を学び、実践することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育に対する地域、保護者等都民の期待や保護者のニーズを把握し、高い見識や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。
<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応することができる。解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見通しをもって進行管理及び評価・改善することができる。 			

(表 1) 東京都公立学校の校長・副校長及び教員

成長段階	栄養教諭		主任栄養教諭		
	基礎形成期・伸長期		充実期		
	1年目～		3年目～		
求められる能力や役割	<ul style="list-style-type: none"> ○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。 ○同僚や若手教員、地区内の食育リーダー等への指導的役割を担う。 ○学校栄養職員としての知識や経験に基づく実践力を高めつつ、主任教諭等を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。 		<ul style="list-style-type: none"> ○校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担当する。 ○同僚や若手教員、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い、課題に対する解決策等を提案することができる。 		
教員が身に付けるべき力	学校給食の管理に関する力 学習指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・地区における食育推進に取り組み、同僚、食育リーダー、関係機関等と円滑な連携を図ることができる。 ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、児童・生徒理解に基づき、学級担任等と連携を図りながら、食に関する指導を進めるとともに、地区内の食育リーダー等からの相談に的確に応じることができる。 ・学校給食の意義及び背景を理解し、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。 		<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な知識・技能を活用し、地区における食育推進の意義及び背景を理解した上で、地区内の状況を把握及び管理することができる。 ・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、課題に対する解決策を提案することができる。 ・若手教員の指導上の課題を捉え、助言・提案等をすることができる。 	
	進路指導力 生活指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・食に関する健康課題について専門知識を有し、個々の状況に応じて、教職員へ周知を図るとともに、的確な対応ができる。 ・食に関して特別の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。 ・生活指導上の問題について、学級担任や養護教諭等と連携して対応できる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・若手教員が抱える課題に気づき、解決に向け指導・助言することができる。 ・児童・生徒に自己有用感をもたせることができる。 ・自校の課題について、解決策を提案することができる。 	
	外部との連携・折衝力	<ul style="list-style-type: none"> ・課題に応じて保護者や地域、関係機関と協働し、他の教員と連携しながら、課題を解決することができる。 ・学校からの情報発信や広報、外部からの情報収集を適切に行うことができる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関等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。 ・保護者・地域・関係機関と協働し、教育活動をより高いものにできる。 	
	組織貢献力 学校運営力	<ul style="list-style-type: none"> ・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・立案や改善策を提案できる。 ・上司や同僚とコミュニケーションを図りながら、円滑に校務を遂行できる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・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ついて、教諭等に指導・助言ができる。 ・学校の課題を捉え、校長・副校長や主幹教諭に対応策等について提案できる。 	
教育課題に関する対応力	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての理解を深め、主任教諭等を補佐し、分掌組織の一員として、課題解決のために貢献できる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・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、同僚や若手教員に対して適切な助言ができる。 		

としての資質の向上に関する指標（栄養教諭）

最終案 1016

教員	
主幹教諭（栄養）	
5年目～	教育管理職候補者
<ul style="list-style-type: none"> ○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、教員を育成する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。 ○自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。
<ul style="list-style-type: none"> ・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・助言できる。 ・学校全体の年間授業計画や授業改善推進プラン、個別指導計画、評価計画等を作成することができる。 ・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、管理職と連携して、改善策を提案し、実行することができる。 ・指導方針や指導方法の徹底に向け主任教諭等への指示や連絡・調整を行うことができる。 ・児童・生徒の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。 ・保護者・地域・外部機関からの苦情や要望に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。 ・外部への情報発信や広報について、管理職と連携して、ねらいに基づいた計画を立て、実施することができる。 ・各会議や校務を遂行する場において、校長の経営方針を周知徹底し、学校運営を行うことができる。 ・校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整をするとともに、管理職と十分協議して学校運営を行うことができる。 ・教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して適切に指導・助言できる。 	<p>学校経営力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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できる。 <p>外部折衝力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校に対する保護者等からの要望や苦情に副校長と共に対応し、解決することができる。 <p>人材育成力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校の課題解決に向けて、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。 <p>教育者としての高い見識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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について学び、日頃の教育実践に生かしている。 <p>教育課題に関する対応力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての正しい認識に基づき、自校の問題点に気づき、管理職に解決策を提案し、課題解決に向けた進行管理を行うことができる。

教育管理職			
	副校長	校長	
求められる能力や役割	<ul style="list-style-type: none"> ○学校経営の視点で、組織目標の達成や人的管理ができる力を身に付けるとともに、所属職員の人材育成について責任をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教育者として高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる力を身に付けるとともに、副校長等の人材育成について責任をもつ。 	
学校マネジメント能力	学校経営力	<ul style="list-style-type: none"> ・校長の経営方針を踏まえ、学校が組織として機能するよう、全教職員を適材適所に配置して、課題を解決できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	外部折衝力	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関の意見や要望を的確に把握し、外部人材活用や関係諸機関との連携を積極的に進めて、校長の助言を受け、適切に対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域、関係機関等との信頼関係を築き、適切に外部人材を活用した学校経営ができる。
	人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> ・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、個々の職員に合った人材発掘と人材育成ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課制度を有効に活用し、教員の能力開発を行うとともに、副校長や管理職候補者等の人材発掘と人材育成ができる。
	教育者としての高い見識	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や自己啓発を通して、学校の危機管理、学校マネジメントや経営哲学等を学び、実践することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育に対する地域、保護者等都民の期待や保護者のニーズを把握し、高い見識や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。
<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応することができる。解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見通しをもって進行管理及び評価・改善することができる。 			

※東京都においては、学校栄養職員として所定の期間を経たものが、栄養教諭の切替選考を受験できる。

指標の「教育課題に関する対応力」について、東京都教育施策大綱、東京都教育ビジョン等において示されている内容に基づき、これからの東京都の学校教育を推進していく教員に求められる具体的な項目を示しました（表2）。

なお、それぞれの教育課題の解決に実際に取り組んでいく教員と、教員に対して指導・助言し組織的な体制づくりを推進する教育管理職とに分けて示しています。

（表2）教育課題に関する対応力の具体的な項目

教育課題	教 員	教育管理職
グローバル人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒に対して、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することができる。 ・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・説得したりする能力を育成できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル化についての高い見識をもち、自校の教育活動において、豊かな国際感覚を醸成する指導ができていないかを把握し、教職員に対して適切な指導・助言を行うことができる。
人権教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒一人一人の人権に配慮して指導することができる。 ・児童・生徒が人権課題について正しい理解と認識を深め、偏見や差別意識を解消しようとする態度と実践力を育む指導ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権尊重についての高い見識をもち、自校の教育活動において、様々な偏見や差別等をなくす指導ができていないかを把握し、教職員に対して適切な指導・助言を行うことができる。
道徳教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒に、他者への思いやりや、かけがえのない生命を大切にする気持ちを育むことができる。 ・よりよく生きるための基盤となる道徳性を、児童・生徒自らが考え、議論し、行動しながら身に付けられる指導ができる。 ・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ことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒がよりよく生きるための基盤となる道徳性を身に付けることができるよう、教育活動全体及び保護者や地域、関係機関等と連携して子供たちの豊かな心の育成を図ることができる。
不登校に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒にとって魅力ある学級をつくり、豊かな人間関係を育むことができる。 ・不登校の予兆についての気付き、積極的な声掛けや関わりなど、未然防止とともに初期段階での改善・解消に取り組むことができる。 ・不登校になったきっかけや継続理由を把握し、その児童・生徒に必要な支援を保護者や関係機関と連携を図りながら行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・不登校及び不登校傾向の児童・生徒とその保護者に対する必要な支援や関係機関等との連携等について、高い見識をもち、教職員に対して適切な指導・助言を行うことができる。
障害のある子供たちの多様なニーズへの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある児童・生徒一人一人の能力を最大限に伸長するために、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。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援教育についての高い見識をもち、自校の教育活動において、必要な合理的配慮等が組織的に行われるよう、教職員に対して適切な指導・助言を行うことができる。
いじめに関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・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、早期対応等の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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・いじめ等を早期に把握し、保護者や地域・関係機関等とも連携しながら解決に向けて組織的に対応する教員集団を育成することができる。
情報教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒に、情報活用の実践力、情報の科学的な理解、情報社会に参画する態度を育成することができる。 ・授業において、ICTを効果的に活用することにより、児童・生徒の学力の向上を図ることができる。 ・ICTを活用して校務の効率化を図ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報教育についての高い見識をもち、自校の教育活動において、ICTを効果的に活用した指導ができていないかを把握し、教職員に対して適切な指導・助言を行うことができる。
オリンピック・パラリンピック教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・オリンピック・パラリンピック教育の目的や内容を正しく理解し、組織的・計画的に推進することにより、児童・生徒に対して重点的に育成すべき5つの資質を身に付けられるようにすることができる。 ・東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を通じ、児童・生徒一人一人の心と体に人生の糧となるレガシーを形成するための指導ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を通じ、児童・生徒一人一人の心と体に人生の糧となるレガシーを形成させるためにはどのような教育活動ができるかを構想し、自校の教育活動において組織的に推進することができる。
学校安全に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・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自身の意識を高めるとともに、事件・事故に対して、迅速かつ的確に判断し、対応することができる。 ・児童・生徒一人一人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、防災に関する知識、思考力、判断力や行動力、危険を予測し回避する能力と他者や社会の安全に貢献できる資質や能力を身に付けられるようにすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設等の安全管理、事件・事故への対応、食物アレルギー等の学校の安全管理に関する高い見識をもち、安全管理に対して組織的に対応する教員集団を育成するとともに、適切な判断・指示を行うことができる。

2 教員の人材育成について

(1) 教員の人材育成の全体像

教員の人材育成では、「OJT」、「Off-JT」、「自己啓発」の三つの手段があいまってはじめて効果的な育成が可能となります。校長・副校長や主幹教諭等同じ学校に勤務する教員等からの指導はもちろん、教員個人の自己啓発、教員同士の相互啓発が醸成され、互いに高め合う環境をつくることが大切です。教員の「自ら育つ」意識を引き出し、成長させていけるよう、経験や職層に応じて身に付けるべき力を提示し、将来の展望を明らかにします。

人材育成を図るためには、研修や学校での実務を通じた学びや教員自らによる学びとの相互の関連が重要です。また、教員は、Off-JTで学ぶ機会を一つの契機として受け止め、OJTの活性化につなげること、さらには、Off-JTやOJTで学んだことを生かし、自ら学び、自己を高めることができるよう、自己啓発に励むことが重要です。

本教員研修計画では、教員自らが、職層に応じて求められる力を自覚し、「OJT」、「Off-JT」、「自己啓発」を計画的に実施していくことで、指標に挙げられている目標を達成することができるように示しています（図2）。

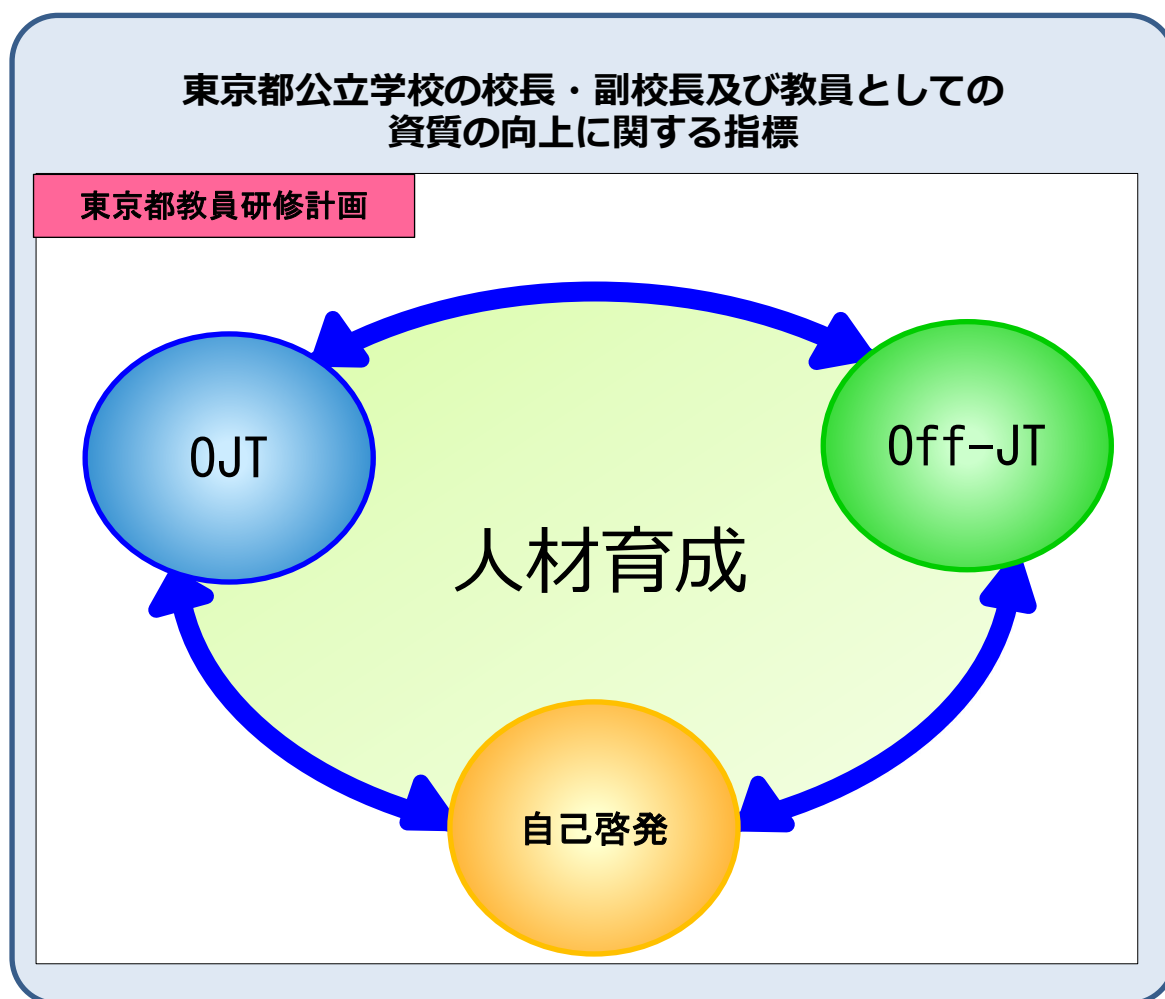


図2

(2)「OJT」について

「OJT」とは、「On the Job Training」の略で、「日常的な職務を通して、必要な知識や技能、意欲、態度などを、意識的、計画的、継続的に高めていく取組」のことです。

期待される効果としては、いつでも、必要なときに、具体的な指導ができること、個々の具体的な業務に即した指導ができること、受ける側の主体性や積極性を尊重し、それらを伸ばすことができること、日常の業務実践を通じて人を育てるため、今日的課題に対応した人材育成が可能になります。

本教員研修計画では、職層別に、求められる資質・能力を身に付けるための主に校内での具体的な場面や行動例を示しています。

(3)「Off-JT」について

「Off-JT」とは、職場以外の研修機関等で学ぶ研修のことです。「Off-JT」の項目例としては、東京都教職員研修センター等における職層研修などの通所研修、教職大学院等への派遣、区市町村教育委員会主催の研修などが挙げられます。

期待される効果としては、幅広い視野を^{かんよう}涵養できること、最新・高度な知識や情報を集中的・効率的に収集できること、異なる職層や校種の人々と交流ができることなどが挙げられます。

本教員研修計画では、職層別に、求められる資質・能力を身に付けるための具体的な場面や研修例を示しています。

なお、東京都教職員研修センターが行う研修については、ホームページに研修案内が掲載されています。

(4)「自己啓発」について

「自己啓発 (Self-Development)」は、教員としての資質・能力を向上させるために、課題意識をもって様々な研さんと修養に自ら励むことです。

「自己啓発」の項目例としては、興味・関心をもつ領域への自己研さんなどが挙げられます。

期待される効果としては、自らが興味・関心をもつ領域について、書物を読んだり、セミナーに参加したりすることを通して、知識や経験を増やし自己研さんすることで、そこで得られた知識・技能等を児童・生徒の教育やOJTを通じて還元できることが挙げられます。

本教員研修計画では、教員としての資質・能力の向上を図る自己啓発例を示しています。

(1) 教員の学びを子供の指導につなげる

学習指導要領（平成 29、30、31 年告示）では、各教科等で**育成を目指す資質・能力**を、「知識及び技能」、「思考力、判断力、表現力等」、「学びに向かう力、人間性等」の三つの柱で整理し、「主体的・対話的で深い学び」の視点から指導の在り方を見つめ直して授業改善を行い、より質の高い学びを実現させていくことが求められています。

ア 自分自身を高めるために

教員は常に、自己を向上させ成長し続けていくことが求められます。自分には今どのような力が身に付いているのか、これからどのような力を身に付ける必要があるのか、それらをしっかり見つめ、自己を磨き、高めていくことが期待されます。

以下に、教員研修計画の教員個人の活用例を示します（図 3）。

職層に応じて……

例 1

私は教職 6 年目の教諭です。主任教諭になることを視野に入れ、学級や学年だけでなく、学校全体の生活指導の在り方について提案できるよう、生活指導に関する知識や指導力を向上させていこうと考えています。

- ◆「教員研修計画」で現在の自分が身に付けるべき力を確かめる。
- ◆教員としての自らの「次のステージ」を意識して、今から身に付けていくべき力を意識する。

課題や目標に合わせて……

例 2

私は教職 10 年目の主任教諭です。教科指導についての専門性を向上させるために、都の研究指定校の発表会に積極的に参加しています。

さらに今年度からは、管理職と相談し、教科の研究団体の研究会に、毎月 1 回参加することにしました。

- ◆「東京都教育委員会研究指定校等、教員の資質・能力の向上に関する委員会等」のリストから、自らの課題や目標に応じたものに参加する。
- ◆教科等の研究団体の活動に参加したり、発表会等を聞きに行ったりして、先進的な取組に触れる。

図 3

イ 組織の力を高めるために

学校全体で教育活動に取り組む組織としての力を向上させるには、各教員の職層や能力、学校としての課題、保護者や地域の願いなどに応じて、計画的に OJT や Off-JT を推進していくことが大切です。管理職を中心に、校内研修や研究活動に積極的に取り組むことが求められます。

以下に、教員研修計画の組織としての活用例を示します（図 4）。

学校の課題や教員の職層等に応じて……

例 3

私が校長を務める学校は、「子供たちの豊かな心を育む」ことを、教育目標の重点項目にしています。

今年度は、教員一人一人の道徳の授業力向上を校内研修のテーマに設定しています。また、来年度は全校体制で研究活動に取り組むたいと考えています。

- ◆「東京都教育委員会研究指定校等、教員の資質・能力の向上に関する委員会等」のリストを活用して、主幹教諭や研究主任を発表会等に参加させ、校内で共有する。
- ◆教育委員会と相談し、研究指定校や拠点校等に応募して、全校体制での研究活動を推進する。

図 4

(2) 「マイ・キャリア・ノート」を活用した研修計画作成の支援

「マイ・キャリア・ノート」は、教員一人一人が過去の研修履歴を確認し、研修計画を主体的に計画することにより、自ら課題をもって自律的に研修に臨み、時代の変化や自らのキャリアステージで求められる資質・能力を生涯にわたって高めていく力を身に付ける支援を目的としています（図5）。

教員が自らのキャリアを計画する際に活用するとともに、管理職においても、当該教員に求められる資質・能力を意識しながら、人材育成に取り組むことで、一人一人の教員の職務遂行能力を向上させ、学校全体として質の高い教育を提供することが期待されます。

自らのキャリア計画・研修計画を立案するための 「マイ・キャリア・ノート」の活用

◆各自が学校・自宅のパソコン又はスマートフォン等から
個人用の「マイ・キャリア・ノート」にログイン

※ログインに必要なIDとパスワードは学校の管理職から通知されます。



マイ・キャリア・ノートでできること

研修履歴等の確認

- 過去に受講修了した研修の確認ができます。

研修動画の視聴

- 各教科の指導や喫緊の教育課題の解決に資する研修動画（約20分程度）の視聴ができます。

研修等の案内

- 教職経験年数や職層に応じて、年次研修や受験可能な選考試験を案内します。

指導教諭による模範授業の参加申込

- 指導教諭による模範授業等への参加登録等が管理職を通じて行えます。

研修関連文書、リーフレット等の閲覧

- 研修等に関連する文書の閲覧ができます。
- 東京都教育委員会が作成したリーフレット等の閲覧ができます。

研修の申込等、メールでの連絡

- 研修の申込み、受講の可否及び修了の確認をすることができます。
- 受講が決定した研修を、事前にメールで案内します。

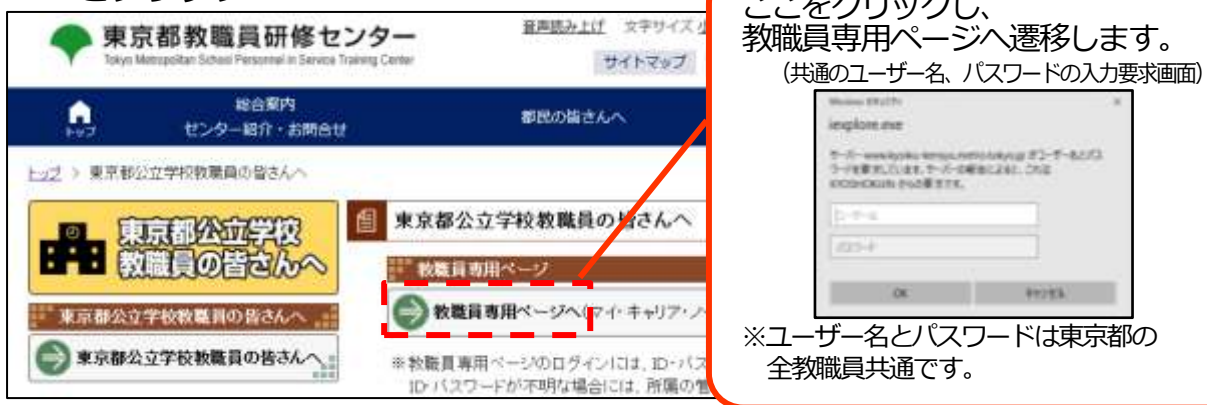
図5

(3) マイ・キャリア・ノートのログイン方法

ア 研修センターホームページの「東京都公立学校教職員の皆さんへ」をクリック

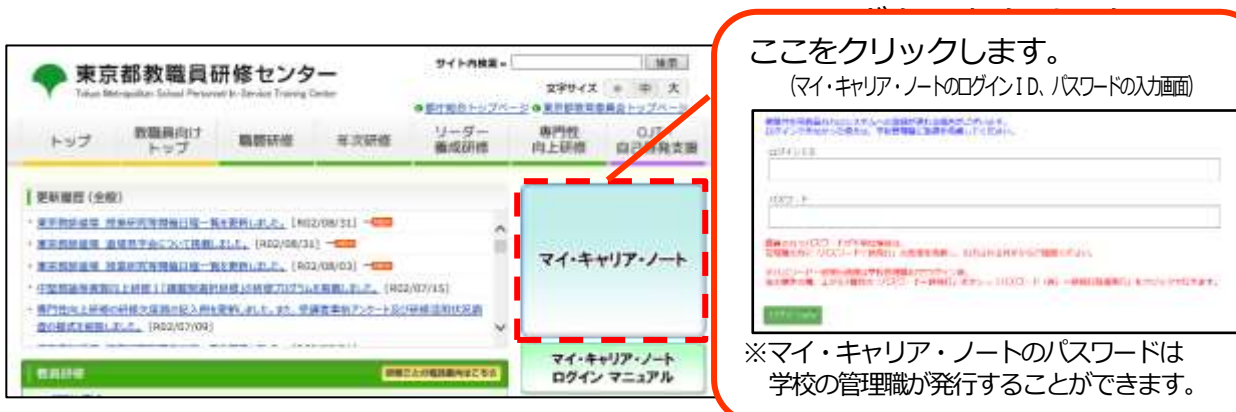


イ 「東京都公立学校教職員の皆さんへ」ページの「教職員専用ページへ」をクリック



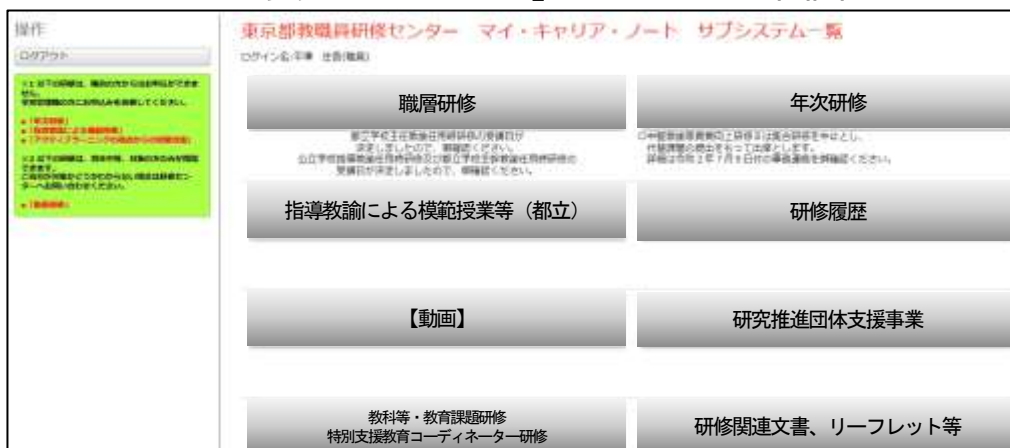
※ユーザー名とパスワードは東京都の全教職員共通です。

ウ 「教職員専用ページ」のトップページにある「マイ・キャリア・ノート」をクリック



※マイ・キャリア・ノートのパスワードは学校の管理職が発行することができます。

エ 「マイ・キャリア・ノート」ログイン後の画面



4 職層別教員研修計画

(1) 教員研修計画「教諭」(1年目～3年目)

求められる能力や役割

- 教員としての基礎的な力を身に付ける。
- 教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。

	OJT	Off-JT
<p>学習指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいに迫るための指導計画の作成及び学習指導を行うことができる。 ・児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導ができる。 ・主体的な学習を促すことができる。 ・学習状況を適切に評価し、授業を進めることができる。 ・授業を振り返り、改善できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導教諭等、他の教員の授業を参観する。 ・学年や教科会等でテーマを決め、グループで相談したり、協議したりする。 ・校内研究会等の中で、提案したり、意見を述べたりする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・若手教員育成研修等で教科の指導方法を学ぶ。 ・区市町村教育委員会の研究会や、東京都教育委員会研究推進団体等の授業研究に参加する。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者研修 ・1年次研修 ・2年次研修 ・3年次研修 ・専門性向上研修 I
<p>生活指導力・進路指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒と信頼関係を構築して、授業、学級での規律を確立できる。 ・生活指導上の問題に直面した際、他の教員に相談しながら解決できる。 ・児童・生徒の状況に応じたキャリア教育の計画を立てることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活指導主任や進路指導主任等による講義や助言を受ける。 ・学年や分掌部会等でテーマを決め、グループで相談したり、協議したりする。 ・生活指導主任会等で提案したり、意見を述べたりする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・若手教員育成研修等で生活指導や進路指導の内容・方法の知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者研修 ・1年次研修 ・2年次研修 ・3年次研修 ・専門性向上研修
<p>外部との連携・折衝力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題に応じて保護者や地域、関係機関と連携を図り、学年主任の助言に基づいて、解決に向けて取り組むことができる。 ・保護者会等の進め方を理解し、保護者に伝える内容を整理するとともに、信頼関係を構築することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導教員等から連携や折衝の方法等について指導・助言を受けながら業務を遂行する。 ・保護者面談等の機会に学年主任に同席し、実際の対応の仕方について知識・理解を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・若手教員育成研修等で保護者対応の基本や連携の際の接遇マナーの知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者研修 ・1年次研修 ・2年次研修 ・3年次研修 ・専門性向上研修
<p>学校運営力・組織貢献力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織の一員として校務に積極的に参画できる。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・校務分掌の部会等で、主任教諭や指導教員等から進行計画の立案や進捗状況の報告、振り返りなどの指導や助言を受けながら業務を遂行する。 ・校務分掌の部会等で、自分の担当した職務について、指導を受けながら、校務に参画する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・若手教員育成研修等で組織的な業務の進め方の知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者研修 ・1年次研修 ・2年次研修 ・3年次研修 ・専門性向上研修
<p>教育課題への対応力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関わる法的な位置付けや学習指導要領の記述を確認するなどして課題に対する知見をもち、主体的に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導教員等から、助言を受け、教育課題に関わる法的な位置付けや学習指導要領の記述を確認するなどし、課題に対する知見をもって主体的に対応できるように知識・理解を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会が主催する教育課題に関する研修会や講習会等で知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者研修 ・1年次研修 ・2年次研修 ・3年次研修 ・専門性向上研修

(2) 教員研修計画「教諭」(4年目～)

求められる能力や役割

- 知識や経験に基づく実践力を高め、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。

	OJT	Off-JT
<h3>学習指導力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいに迫るための指導計画の作成及び学習指導を行うことができる。 ・児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導ができる。 ・主体的な学習を促すことができる。 ・学習状況を適切に評価し、授業を進めることができる。 ・授業を振り返り、改善できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・校内研究等において、指導のねらいや趣旨を踏まえ、積極的に発言する。 ・校内研究等において、他教科の教員と指導方法を共有し合えるよう、提案する。 ・専門としている教科等について若手教員に指導や助言を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催研修等で教科の指導方法を学ぶ。 ・区市町村教育委員会の研究会や、東京都教育委員会研究推進団体等の授業研究に、参加する。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用前研修 ・東京教師道場(部員) ・専門性向上研修 I
<h3>生活指導力・進路指導力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・他学年や他学級の生活指導上の問題について、共に対応したり、効果的な指導方法について助言したりできる。 ・児童・生徒の個性や能力の伸長並びに社会性の育成を通して自己実現を図る指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自校の生活指導・進路指導上の課題に気づき、会議等で問題提起する。 ・他学年や他の学級の生活指導上の課題について、情報共有したり、共に対応したりする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活指導や進路指導に関する教育委員会主催の研修に参加し、知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用前研修 ・専門性向上研修
<h3>外部との連携・折衝力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者・地域・関係機関と協働し、課題を解決することができる。 ・学校からの情報発信や広報、外部からの情報収集を適切に行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学年会や校務分掌等で、担当として、外部機関との情報共有を行ったり、外部機関との連携を図ったりする。 ・外部機関との取組の課題や改善策を会議等で提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との連携等に関する教育委員会主催の研修に参加し、知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用前研修 ・学校マネジメント講座 ・専門性向上研修
<h3>学校運営力・組織貢献力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・担当する校務分掌についての企画・立案や改善策を提案できる。 ・上司や同僚とコミュニケーションを図りながら、円滑に校務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・校務分掌の中で責任者となる役割を担い、若手教員に指示をする。 ・担当する校務分掌の課題や改善策等を会議等で提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の研修に参加し、組織的な業務の進め方の知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用前研修 ・専門性向上研修 ・学校マネジメント講座
<h3>教育課題への対応力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての理解を深め、主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として、課題解決のために貢献できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自校の教育課題についての理解を深め、主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として、会議等で課題解決のための提案を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会が主催する教育課題に関する研修会や講習会等で知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用前研修 ・専門性向上研修

(3) 教員研修計画「主任教諭」

求められる能力や役割

- 校務分掌などにおける学校運営上の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。

	OJT	Off-JT
学習指導力 <ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒の主体的な学習を促し、若手教員の模範となる授業ができる。 ・若手教員の指導上の課題を捉え、助言・提案ができる。 ・授業改善や授業評価について、実態や課題を捉え、解決策を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・校内外の研究会等で積極的に提案授業等を行う。 ・教員の授業を定期的に観察し、助言する。 ・指導教諭の模範授業やその後の協議会等に参加し、他の教員に伝達研修を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催研修等で教科の指導方法を学ぶ。 ・区市町村教育委員会の研究会や、東京都教育委員会研究推進団体等の授業研究に参加し、助言する。 【研修例】 <ul style="list-style-type: none"> ・教務主任研修 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ ・東京教師道場（部員・リーダー） ・専門性向上研修Ⅱ ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・教育研究員
生活指導力・進路指導力 <ul style="list-style-type: none"> ・若手教員が抱える課題に気づき、解決に向け助言・支援することができる。 ・児童・生徒に自己有用感をもたせることができる。 ・自校の課題について、解決策を提案することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員に日頃から声を掛け、各学年の状況と課題を把握し、管理職や主幹教諭等に報告する。 ・地域や保護者からの外部アンケートや、保護者会等で出された課題を収集し整理し、管理職や主幹教諭等に報告する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の主任研修等に参加し、地区内や全都の状況や他地区、他校の取組について情報収集する。 【研修例】 <ul style="list-style-type: none"> ・生活指導主任研修 ・進路指導主任研修 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ ・専門性向上研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・教育研究員
外部との連携・折衝力 <ul style="list-style-type: none"> ・外部機関等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。 ・保護者・地域・関係機関と協働し、教育活動をより高いものにできる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校公開や保護者会などの運営や外部機関や異校種間連携に係る研究会等の企画や運営を行う。 ・外部機関との交渉担当を経験する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との連携等に関する教育委員会主催の研修に参加し、知識・理解を深める。 【研修例】 <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用時研修 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ・Ⅱ ・専門性向上研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・教育研究員 ・学校リーダー育成特別講座 ・学校マネジメント講座
学校運営力・組織貢献力 <ul style="list-style-type: none"> ・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ついて、教諭等に助言・支援ができる。 ・学校の課題を捉え、校長・副校長に対応策等について提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・主幹教諭等の助言を受け、学校評価の目標の達成状況についてまとめ、会議等で報告する。 ・校内研究や研修会等の司会を担当し、論点などの整理等を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の研修に参加し、組織的な業務の進め方の知識・理解を深める。 【研修例】 <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用時研修 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ・Ⅱ ・専門性向上研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・教育研究員 ・学校リーダー育成特別講座 ・学校マネジメント講座
教育課題への対応力 <ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関する校務分掌での重要な役割を担い、同僚や若手教員に対して適切な助言ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自校の教育課題に関する校務分掌での重要な役割を担い、同僚や教員に対して適切な助言をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関する研究会や講習会等で知識・理解を深める。 【研修例】 <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用時研修 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ・Ⅱ ・専門性向上研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・教育研究員

(4) 教員研修計画「指導教諭」

求められる能力や役割

○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。

	OJT	Off-JT
<p>学習指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> 自らの授業を積極的に公開するとともに、本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。 教科指導資料等の開発、模範となる教科指導のための教材開発等を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 本校の教科部会や校内研究等において、指導・助言を行う。 都内公立学校の教員全体の「授業力」を向上させるため、模範授業を実施し、公開する。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育委員会主催研修等で教科の指導方法の講師として、参加者への指導・助言を行う。 区市町村教育委員会の研究会や東京都教育委員会研究推進団体等で、他校の教員の授業研究に参加し、助言する。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導教諭任用時研修 東京教師道場（リーダー） 大学院派遣研修 東京都教員研究生 専門性向上研修Ⅲ 教育研究員 研究開発委員
<p>生活指導力・進路指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童・生徒の観察や他の教員からの情報収集に基づき、本校の生活指導・進路指導の課題を捉え、管理職と連携して、改善策を提案し、実行することができる。 指導方針や指導方法の徹底に向け主任教諭等への指示や連絡・調整を行うことができる。 児童・生徒の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童・生徒の行動観察や教員からの情報に基づき、本校の生活指導・進路指導の課題を捉え、改善策を示す。 各学年、学級の指導状況を把握し、実態に応じて複数の教員で指導を行うなど体制づくりを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育委員会主催の主任研修等に参加し、区内や全都の状況や他地区、他校の取組について情報収集する。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学院派遣研修 東京都教員研究生 指導教諭任用時研修 専門性向上研修
<p>外部との連携・折衝力</p> <ul style="list-style-type: none"> 保護者・地域・関係機関からの苦情や要請に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域関係者との連絡会に出席したり、会の企画や運営等を行ったりする。 学校行事や地域行事等を協働して行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関との連携等に関する教育委員会主催の研修に参加し、知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導教諭任用時研修 大学院派遣研修 東京都教員研究生 専門性向上研修
<p>学校運営力・組織貢献力</p> <ul style="list-style-type: none"> 各会議や校務を遂行する場において、校長の経営方針を周知徹底し、学校運営を行うことができる。 教科指導力向上に必要な研修や校内研究等の企画を提案し、実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究推進委員会等の企画や運営等を行う。 学校評価の重点事項等について分析し、改善策を提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育委員会主催の研修に参加し、組織的な業務の進め方の知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導教諭任用時研修 大学院派遣研修 東京都教員研究生 専門性向上研修
<p>教育課題への対応力</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して適切に指導・助言できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 本校の教育課題について、課題を明確にし、研修会等の機会を通して教員の対応力向上に関して適切に指導・助言する。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育課題に関する研修会や講習会等で知識・理解を深める。 <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学院派遣研修 東京都教員研究生 専門性向上研修

(5) 教員研修計画「主幹教諭」

求められる能力や役割

- 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、教員を育成する。

	OJT	Off-JT
<h3>学習指導力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・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・助言できる。 ・学校全体の年間授業計画や授業改善推進プラン、個別指導計画、評価計画等を作成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全学年・全教科等にわたる課題を整理し、学校全体の年間指導計画や授業改善推進プラン等の作成を学年主任等と連携して行い、企画調整会議で提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催研修等で教科の指導方法の講師として、参加者への指導・助言を行う。 ・他校の教員の授業研究に参加し、助言する。 〔研修例〕 ・主幹教諭任用時研修 ・教務主任研修 ・東京教師道場（リーダー） ・専門性向上研修Ⅲ ・主幹教諭スキルアップ研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・教育研究員 ・研究開発委員
<h3>生活指導力・進路指導力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・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、管理職と連携して、改善策を提案し、実行することができる。 ・指導方針や指導方法の徹底に向け主任教諭等への指示や連絡・調整を行うことができる。 ・児童・生徒の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員、児童・生徒、保護者アンケートを実施し、生活指導・進路指導上の課題を整理し、まとめ、改善策を提案する。 ・学年主任と協働して、自校の進路指導計画を作成し、提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の主任研修等に参加し、地区内や全都の状況や他地区、他校の取組について情報収集する。 ・地区の研修会で、生活指導や進路指導についての講師を務め、地区全体の課題解決を図る。 〔研修例〕 ・主幹教諭任用時研修 ・生活指導主任研修 ・進路指導主任研修 ・主幹教諭スキルアップ研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・専門性向上研修
<h3>外部との連携・折衝力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者・地域・関係機関からの苦情や要請に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。 ・外部への情報発信や広報について、管理職と連携して、ねらいに基づいた計画を立て、実施することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部アンケートや関係機関等との連絡会を通して課題を把握し、改善策を企画調整会議等で提案する。 ・学校案内等のパンフレット等の改訂を定期的に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との連携等に関する教育委員会主催の研修に参加し、知識・理解を深める。 〔研修例〕 ・主幹教諭任用時研修 ・主幹教諭スキルアップ研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・学校リーダー育成特別講座 ・学校マネジメント講座 ・専門性向上研修
<h3>学校運営力・組織貢献力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・各会議や校務を遂行する場において、校長の経営方針を周知徹底し、学校運営を行うことができる。 ・校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整をするとともに、管理職と十分協議して学校運営を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次年度の教育課程編成に際し、授業時数や行事の精選を提案する。 ・学校評価の重点事項等について分析し、改善策を提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の研修に参加し、組織的な業務の進め方を学ぶ。 〔研修例〕 ・主幹教諭任用時研修 ・主幹教諭スキルアップ研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・学校リーダー育成特別講座 ・学校マネジメント講座 ・専門性向上研修
<h3>教育課題への対応力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して適切に指導・助言できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自校の教育課題について、課題を明確にし、研修会等の機会を通して教員の対応力向上に関して適切に指導・助言する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関する研修会や講習会等で知識・理解を深める。 〔研修例〕 ・主幹教諭任用時研修 ・主幹教諭スキルアップ研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・専門性向上研修

(6) 教員研修計画「教育管理職候補者」

求められる能力や役割

- 副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。
- 自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。

	OJT	Off-JT
学校経営力 ・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できる。	・校長や副校長から指導を受け、各分掌や学年の主幹教諭・主任教諭等から現状の課題や課題解決のための提案を引き出し、学校経営計画の原案を作成し、企画調整会議に提案する。	・教育委員会主催研修等で課題解決の手法について知識・理解を深める。 ・管理職候補者研修等で、管理職としての組織マネジメントについて知識・理解を深める。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・指導主事任用時研修 ・教職大学院派遣研修
外部折衝力 ・学校に対する保護者等からの要望や苦情に副校長と共に対応し、解決することができる。	・校長や副校長と共に、地域・保護者からの意見・要望を聞く場面に立ち会い、適切な対応の仕方について学ぶ。 ・校長や副校長からの指導を受け、外部指導員や学習支援ボランティア等、学校の教育活動に協力できる人材の発掘にあたる。	・教育委員会主催の研修等に参加し、区内や全都の状況や他地区、他校の取組について情報収集する。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・教職大学院派遣研修
人材育成力 ・学校の課題解決に向けて、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。	・校長や副校長とともに授業観察に当たり、授業観察シート等に授業の様子を記録する。 ・校長や副校長からの指導を受け、教員の日常の職務実績記録を作成し、業績評価の原案を作成する。	・教育委員会主催の研修等に参加し、区内や全都の状況を踏まえた指導・助言の方法の知識・理解を深める。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・教職大学院派遣研修
教育者としての高い見識 ・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について学び、日頃の教育実践に生かしている。	・東京都及び所属する区市町村教育委員会の教育施策について学び、理解する。 ・校長や副校長からの指導を受け、保護者や地域の方々への対応や接遇等について学ぶ。	・教育委員会主催の研修等に参加し、教育長等から地区の教育課題や 教育 管理職としての心構えなどの講話を受ける。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・指導主事任用時研修 ・教職大学院派遣研修
教育課題への対応力 ・教育課題についての正しい認識に基づき、自校の問題点に気づき、管理職に解決策を提案し、課題解決に向けた進行管理を行うことができる。	・自校の教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応する。 ・校長や副校長からの指導を受け、課題解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見直しをもって進行管理及び評価・改善する。	・教育課題に関する研修会や講習会等で、教育施策の立案等について知識・理解を深める。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・指導主事任用時研修 ・教職大学院派遣研修

(7) 教員研修計画「教育管理職」(副校長)

求められる能力や役割

○学校経営の視点で、組織目標の達成や人的管理ができる力を身に付けるとともに、所属職員の人材育成について責任をもつ。

	OJT	Off-JT
学校経営力 ・校長の経営方針を踏まえ、学校が組織として機能するよう、全教職員を適材適所に配置して、課題を解決できる。	・各分掌や学年の主幹教諭・主任教諭等から現状の課題や課題解決のための提案を引き出し、学校経営計画の原案を作成し、校長に提案する。	・教育委員会主催研修等で課題解決の手法について学ぶ。 ・異業種の講師から、経営論や会議運営のノウハウについて学び、知識・理解を深める。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・教職員等中央研修
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し、外部人材活用や関係諸機関との連携を積極的に進めて、校長の助言を受け、適切に対応できる。	・校長と共に、地域・保護者からの意見・要望を聞く場面に立ち会い、適切な対応の仕方について学ぶ。 ・校長と共に、外部指導員や学習支援ボランティア等、学校の教育活動に協力できる人材の発掘にあたる。	・教育委員会主催の研修等に参加し、区内や全都の状況や他地区、他校の取組について情報収集する。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・教職員等中央研修
人材育成力 ・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、個々の職員に合った人材発掘と人材育成ができる。	・校長と共に授業観察を行い、授業観察シート等に授業の様子を記録し、人事考課の面接時に教職員の指導にあたる。 ・教員の日常の職務実績記録を作成し、業績評価の原案を作成し、校長に報告する。	・教育委員会主催の研修に参加し、職務実績記録の作成方法や業績評価の意義・方法について知識・理解を深める。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・人事考課評価者訓練 ・教職員等中央研修
教育者としての高い見識 ・研修や自己啓発を通して、学校の危機管理、学校マネジメントや経営哲学等を学び、実践することができる。	・東京都及び所属する区市町村教育委員会の教育施策について理解する。 ・保護者や地域の方々への対応や接遇等について学ぶ。	・教育委員会主催の研修に参加し、教育長等から地区の教育課題や管理職としての心構えなどの講話を受ける。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・教職員等中央研修
教育課題への対応力 ・教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応することができる。解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見直しをもって進行管理及び評価・改善することができる。	・自校の教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応する。 ・課題解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見直しをもって進行管理及び評価・改善する。	・教育課題に関する研修会や講習会等で知識・理解を深める。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・教職員等中央研修

(8) 教員研修計画「教育管理職」(校長)

求められる能力や役割

○教育者として高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる力を身に付けるとともに、副校長等の人材育成について責任をもつ。

	OJT	Off-JT
<p>学校経営力</p> <p>・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。</p>	<p>・学校の「強み」と「弱み」を明らかにし、学校を取り巻く外部環境の特徴を認識する。その上で特色ある学校づくりや自校の課題を解決するための戦略を構築し、学校の経営計画の原案を作成し、学校経営に当たる。</p>	<p>・教育委員会主催研修等で、経営戦略立案の手法について知識・理解を深める。</p> <p>・経験豊富な校長から経営ノウハウについて学ぶ。</p> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長研修 ・教職員等中央研修
<p>外部折衝力</p> <p>・保護者や地域、関係機関等との信頼関係を築き、適切に外部人材を活用した学校経営ができる。</p>	<p>・学校運営連絡協議会や学校評議員、保護者からの要望や評価を的確に把握し、確実に対応する。</p>	<p>・地域における学校説明会や教育機関等でのプレゼンテーションのスキルについて知識・理解を深める。</p> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長研修 ・教職員等中央研修
<p>人材育成力</p> <p>・人事考課制度を有効に活用し、教員の能力開発を行うとともに、副校長や管理職候補者等の人材発掘と人材育成ができる。</p>	<p>・過去の業績評価等から昇任候補者等についてデータベース化を図るなど人材発掘を行う。</p>	<p>・OJTの手法や民間企業における人材育成手法について、教育委員会主催の研修等で知識・理解を深める。</p> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長研修 ・人事考課評価者訓練 ・教職員等中央研修
<p>教育者としての高い見識</p> <p>・教育に対する地域、保護者等都民の期待や保護者のニーズを把握し、高い見識や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。</p>	<p>・東京都教育委員会や区市町村教育委員会等の教育理念を踏まえ、学校経営を行う。</p>	<p>・教育委員会主催の教育施策連絡会で、教育委員会の教育目標や主要施策についての理解を深める。</p> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長研修 ・教職員等中央研修
<p>教育課題への対応力</p> <p>・教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応することができる。解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見通しをもって進行管理及び評価・改善することができる。</p>	<p>・自校の教育課題についての高い見識をもち、教育目標の実現に向けて適切に対応する。</p> <p>・課題解決に向けた学校経営計画を策定し、適材適所の人事管理と組織編制を行い、見通しをもって進行管理及び評価・改善を行う。</p>	<p>・教育委員会主催の教育施策連絡会で、新たな教育課題に関する施策等の情報を収集する。</p> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長研修 ・教職員等中央研修

(9) 教員研修計画「養護教諭」

求められる能力や役割

- 養護教諭としての基礎的な力を身に付ける。
- 教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。

	OJT	Off-JT
<p>学習指導力・保健管理に関する力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、児童・生徒理解に基づき、学級担任等と連携し、養護教諭の専門性を生かした保健教育ができる。 ・児童・生徒の健康状況を把握し、救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理を適切に行うことができる。 	<h1>検 討 中</h1>	
<p>生活指導力・進路指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康相談や心身の健康観察、情報収集を教職員と連携して行いながら、児童・生徒理解を深めることができる。 ・児童・生徒と信頼関係を構築し、生活指導上の問題に直面した際、他の教員に相談しながら解決できる。 		
<p>外部との連携・折衝力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題に応じて保護者や地域、関係機関と連携を図り、上司や先輩の助言に基づいて、解決に向けて取り組むことができる。 ・健康課題の解決及び健康の保持増進について、学級担任、保護者、関係機関等と取り組むことができる。 		
<p>学校運営力・組織貢献力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保健室経営案の作成及び適切な保健室経営、保健組織活動を行うことができる。 ・学校保健計画の策定など、組織の一員として校務に積極的に参画できる。 ・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。 		
<p>教育課題への対応力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関わる法的な位置付けや学習指導要領の記述を確認するなどして課題に対する知見をもち、主体的に対応することができる。 		

(10) 教員研修計画「栄養教諭」

求められる能力や役割

- 教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。
- 同僚や若手教員、地区内の食育リーダー等への指導的役割を担う。

	OJT	Off-JT
<p>学習指導力・学校給食の管理に関する力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地区における食育推進に取り組み、同僚、食育リーダー、関係機関等と円滑な連携を図ることができる。 ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、児童・生徒理解に基づき、学級担任等と連携を図りながら、食に関する指導を進めるとともに、地区内の食育リーダー等からの相談に的確に応じることができる。 ・学校給食の意義及び背景を理解し、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。 	<h1>検 討 中</h1>	
<p>生活指導力・進路指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食に関する健康課題について専門知識を有し、個々の状況に応じて、教職員へ周知を図るとともに、的確な対応ができる。 ・食に関して特別の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。 ・生活指導上の問題について、学級担任や養護教諭等と連携して対応できる。 		
<p>外部との連携・折衝力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題に応じて保護者や地域、関係機関と協働し、他の教員と連携しながら、課題を解決することができる。 ・学校からの情報発信や広報、外部からの情報収集を適切に行うことができる。 		
<p>学校運営力・組織貢献力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・立案や改善策を提案できる。 ・上司や同僚とコミュニケーションを図りながら、円滑に校務を遂行できる。 		
<p>教育課題への対応力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての理解を深め、主任教諭等を補佐し、分掌組織の一員として、課題解決のために貢献できる。 		

5 自己啓発について

自己啓発は、主に勤務時間外において、課題意識をもって様々な研さんと修養に教員自らが励むことです。自らが興味・関心をもつ領域を広げ、得られた知識・技能等を児童・生徒の教育やOJTを通して還元することが大切です。

(1) 教員及び教育管理職としての専門性向上に関するもの

- ア 東京都教育委員会に係るホームページの活用
東京都教育委員会 <http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/>
多摩教育事務所 <https://www.tamajimu.metro.tokyo.lg.jp/>
東京都教職員研修センター <http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp/>
東京都教育相談センター <http://www.e-sodan.metro.tokyo.jp/>
東京都立図書館 <http://www.library.metro.tokyo.jp/>
東京都埋蔵文化財センター <http://www.tef.or.jp/maibun/index.jsp>
- イ 東京都教育委員会等が発行する資料・報告書等の活用
教育指導プログラム（人権教育プログラム等）、ICT等の活用資料、実践事例集、
サービスガイドライン等のガイドライン、研究報告書、学校問題解決のための手引 等
- ウ 文部科学省が発行する資料・報告書等の活用
学習指導要領等とその解説、生徒指導提要、協力者会議や専門家会議の議事録、
答申、種々の調査、統計、通知、ガイドライン、解説 等
- エ 専門学会誌、専門雑誌、専門書、道府県教育委員会報告書等の活用
学習指導、生活指導・進路指導、学級経営、学校経営、発達心理 等
- オ 各種研究会等への参加・発表
「東京都教育委員会研究推進団体」が行う計画研究会等への参加 等
(参考) 東京都教育委員会研究推進団体一覧
<http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp/08ojt/fukyu/index.html>

等

(2) 東京都職員としての資質向上に関するもの

- ア 東京都に係る報告書等
東京都公式ホームページ <http://www.metro.tokyo.jp/>
広報東京都、東京防災等
- イ 専門書等による学び
地方行財政、コーチング、リスクマネジメント、組織マネジメント等
- ウ 企業セミナー等への参加
コーチング、リスクマネジメント、組織マネジメント等

(3) 東京都教職員研修センターでの自己啓発の支援に関するもの

- ア 授業研究オンデマンド
- イ 教育資料閲覧室
- ウ 研修の動画配信
- エ 研修室の平日夜間・土曜使用

(4) その他

- ア 地域活動等への参加による郷土や公共に関する理解促進
- イ 地域行事等への参画による豊かな人間性の向上
- ウ オリンピック・パラリンピック精神の向上を意識した文化、スポーツ、ボランティア活動