

2 これからの学校と教員の在り方について ～教員としての資質の向上に関する指標と校長の役割～

千代田区立九段中等教育学校長 野村 公郎

1 はじめに

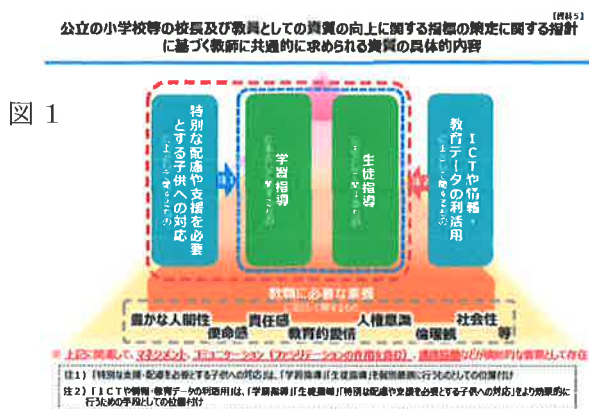
高校基本問題検討特別委員会では、令和4年度、令和5年度の研究主題を「これからの学校と教員の在り方」とした。

昨年度の全国普通科高等学校長会第72回総会・研究協議会において、「ポストコロナにおける教員研修の在り方」をテーマにしてシンポジウムを行い、新たな教師の学びの姿に関連した中央教育審議会（第11期）の令和3年答申や文部科学大臣からの令和の日本型学校教育を担う教師の養成・採用・研修のあり方についての諮問事項、教員免許更新制の発展的解消等について経過を報告するとともに、基調報告において、「教師に共通的に求められる資質の具体的内容」や「研修機会・体制整備等」、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」等に基づき、これからの教師の学びの姿や研修の在り方、教師の資質能力の向上と校長等教育管理職の役割について、今後の方向性を提言した。そして、パネリストには、独立行政法人教職員支援機構理事長、埼玉県教育委員会教育長、全国高等学校校長協会副会長をお招きし、それぞれのお立場から、テーマに沿った内容における現状と課題、今後の取組についてご意見を伺った。

このシンポジウムでの提言等を受け、本委員会では各都道府県における現状等の情報収集や意見交換を通じて研究を進めている。

2 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

昨年度、文部科学省から改正教育公務員特例法に基づく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の改正等について（令和4年8月31日）の通知があり、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に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容が示された。（図1）



この指標に基づき、各教育委員会での「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」の改訂等の動向について情報交換したところ、新たに示されたところや従前に示されている指標の一部を改正したところ、これから示されるとこととまちまちであった。ここでは、東京都の事例を示し、各学校での教員の資質向上の参考資料とされたい。

東京都教育委員会では、令和5年3月に「学び続けよう、次代を担う子供のために一令和5年度東京都教員研修計画」を示した。この計画は、校長の役割の明確化、校内研修

の体制整備、研修履歴の活用などをより一層推進していくために、令和5年2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」を改定したことを踏まえ作成された。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る。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することによって、校長・副校長はもちろん、教員一人一人が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、計画的に研修や自己啓発に取り組むことを期待されているものである。計画内容の一部を掲載する。

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

教員の資質の向上に関する指標は、教育公務員特例法に基づき、公立の小学校等の教員の任命権者が、文部科学大臣が定めた指針を参酌し、その地域の実情に応じて策定するものです。

東京都教育委員会では、令和4年8月に改正された国の指針を踏まえ、指標を改定しました。

東京都公立学校の教員には、東京都の教育に求められる教師像が教員としての普遍的な資質の素地であることを踏まえ、成長段階に応じて求められる役割や身に付けるべき力を自覚し、生涯にわたって資質の向上に努めることが求められます。

「未来の東京」に生きる子供の姿

- ◆ 自らの個性や能力を伸ばし、様々な困難を乗り越え、人生を切り拓いていくことができる
- ◆ 他者への共感や思いやりを持つとともに、自己を確立し、多様な人々が共に生きる社会の実現に寄与する
(東京都教育施策大綱 令和3年3月)

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
- ・ 高い倫理観と多様性に配慮した人権意識

● 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、創造性
- ・ 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

- ・ 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

● 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能力

教諭

主任教諭

指導教諭

主幹教諭

主幹教諭
(管理職候補)

副校長

校長

教員が身に付けるべき力

学校マネジメント能力

公教育に携わる者として磨き続けるもの

教職に必要な素養

教員が身に付けるべき力

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

学校マネジメント能力

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

特別な配慮や支援を必要とする子供への対応

デジタルや情報・教育データの利活用

教育課題に関する対応

東京都立学校の校長・副校長及び教員 ～教職生涯を通じて学び続ける、新

本指標は、教員自ら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るべき力を示しています。なお、

教 員					
職層・成長段階	教諭			主任教諭	指導教諭
	基礎形成期 1～3年目	伸長期 4年目～	充実期 9年目～	11年	
求められる役割や能力	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導、生活指導や学級経営において直面する課題に対して、適切に対応する。 学習指導、生活指導や学級経営における教員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。 	<ul style="list-style-type: none"> 主任教諭を補佐しながら、分掌組織の一員として職務を遂行する。 自分の能力開発について謙虚に自己研さんに励み、知識や経験に基づく実践力を高めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 教育指導の専門性を活用し、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うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 都立学校教員全体の授業力の向上を図る。 高い専門性と優れた指導力を活用し、自校や他校の教員の人材育成を推進することができる。 	

公教育に携わる者として磨き続けるもの「使命感」「教

職層・成長段階	教諭			主任教諭	指導教諭
	基礎形成期 1～3年目	伸長期 4年目～	充実期 9年目～	11年	
教員が身に付けるべき力 教職に必要な素養	学習指導力	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導要領の趣旨を踏まえるとともに、教育課程に基づき教育活動の質の向上を図ることの意義を理解し、ねらいに添ったための指導計画と評価計画の作成及び学習指導をすることができる。 児童・生徒の学習の状況や指導計画・評価計画を振り返り、授業改善を図ることができる。 児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導を行うことができる。 教材の研究及び実証に努め、各教科等の専門的知識を身に付けるとともに、授業に生かすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教材の研究及び開発に努め実践に生かし、各教科等の専門的知識を深めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けた、学習者中心の授業をすることができる。 同僚や教諭等と協働した授業研究や、指導上の課題を捉えた指導・助言をすることができる。 授業改善や授業評価について、実態や課題を捉え、解決策を提案することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 模範となる自らの授業を積極的に公開するとともに、自校や他校の求めに応じて授業を観察し、指導・助言をすることができる。 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を行うことができる。
	生活指導力	<ul style="list-style-type: none"> 児童・生徒の良さや可能性を伸ばしながら、キャリア教育の計画を立てることができる。 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。 心身の発達過程や特徴を理解し、児童・生徒と信頼関係を構築して、授業や学級での規律を確立することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童・生徒の個性や能力の伸長及び社会性の育成を通じた自己実現を図る指導を行うことができる。 他学級等の生活指導上の課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することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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・生徒がもつ個々の思いや悩み等を受け止め、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童・生徒の個性や能力を把握し、地域生活指導・進路指導の計画を立て、推進することができる。 児童・生徒の観察や、他の教員や関係者・自校の多様な課題を捉え、管理職と連携して策を提案し、実行することができる。
	外部との連携力	<ul style="list-style-type: none"> 保護者会等の仕組みを理解し、保護者と良好な人間関係を構築することができる。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校からの情報発信や広報、関係機関からの情報収集を適切に行うことができる。 他の教員・保護者・地域・関係機関と連携協働し、課題を解決することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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じて、教育活動をより充実させることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 他の教員と協力するとともに意思の疎通を図り相談に応じたり助言したりすることができる。 保護者・地域・関係機関からの要望等にこたえることができる。
	学級運営能力	<ul style="list-style-type: none"> 学校及び教職の意義、社会的役割・服務の厳正に努め、組織の一員として校務に積極的に参画することができる。 担当する分掌の職務及び役割を理解し、適切に対応して校務を処理することができる。 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することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当する分掌についての企画・立案や改善策を提案するなど、校務へ積極的に参画し、組織内で自らの役割を果たすことができる。 	<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、同僚や教諭等に指導・助言することができる。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、指導力の向上に関する教員の人材育成を推進することができる。 学校組織マネジメントの意義を理解し、その調整をするとともに、管理職と十分協議することができる。
	特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	<ul style="list-style-type: none"> 特別支援教育等に関して身に付けた知識に基づき、児童・生徒の姿態を把握するとともに、他の教員・保護者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。 		<ul style="list-style-type: none"> 多様な児童・生徒のニーズに対応するために必要となる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。 	<ul style="list-style-type: none"> 主任教諭等への指導・助言や発信を通して生徒への支援・教育を組織的に推進することができる。 特別支援教育コーディネーターやSC、SSし、組織的対応を行うことができる。
デジタルや情報・教育データの活用	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の活用や、情報活用能力の育成に向けた授業を実施することができる。 教育データを活用し、児童・生徒の学習改善を図ったり、生活指導に生かしたりすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の効果的な活用や、情報活用能力の育成に向けた授業を実施することができる。 教育データを活用し、児童・生徒の学習改善や生活指導に生かすことについて、初任者等に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の活用や情報活用能力の育成に関する、適切な指導計画を作成し授業実践等を行うとともに、同僚や教諭等の指導の状況を把握し、指導・助言することができる。 児童・生徒の学習改善を図ったり、生活指導に生かしたりするための教育データの活用方法を提案することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の活用や情報活用能力の育成に向けた模範となる授業を実施することができる。 児童・生徒の学習改善を図るために、教育データを活用した授業を提案することができる。 	
教育課題に関する対応	<ul style="list-style-type: none"> 教育課題に関する法的な位置付けや学習指導要領の旨を把握するとともに課題に対する見解をもち、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することができる。 	<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、同僚や教諭等に対して指導・助言することができる。 	<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的な役割を担うとともに、管理職を補佐することができる。 	

【としての資質の向上に関する指標
新たな教師の学びの実現～

1、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。

		教育管理職等		
主幹教諭 目～	職層	教育管理職候補		教育管理職
		主幹教諭	副校長	校長
<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営方針を受けて、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。 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。 学校内外との良好なコミュニケーションを実施し、学校の教育力を高める方策を提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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、校長と共に動きやすい職場環境を推進する。 学校内外とのコミュニケーションの中心的役割を担い、学校の教育力を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 教職員の状況等を的確に把握し、個々の能力が最大限に発揮できる人材配置と動きやすい職場環境を構築し、推進する。 学校内外との良好なコミュニケーションを推進して、学校をとりまく関係者の相互作用により、学校の教育力を最大化する。

「育的愛情」「人権意識」「倫理観」など

		教育管理職候補		
主幹教諭 目～	職層	教育管理職候補		教育管理職
		主幹教諭	副校長	校長
<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・助言をすることができる。 教育課程に基づき組織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データ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。 コンプライアンスを徹底して、事故等の未然防止のための具体的方策を提案し、緊急時には適切に判断し対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 学校経営に関わる様々なデータ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。 様々な場合を想定した事故等の未然防止策を具体的に策定し、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。 緊急時には適切に判断し、課題解決のための中心的役割を担うことができる。 	<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。 学校経営に関わる様々なデータや内外環境に関する情報を多面的な視点で収集・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。 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。 緊急時には適切に判断し、迅速な対応を行うことにより状況を打開することができる。
		<ul style="list-style-type: none"> 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。 授業や学級経営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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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者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。 教育課題や教職員のニーズに対応した協力的な校内研修やOJT等を組織的に推進し、教職員が学びに向かい合う研修環境を整えることができる。 	<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、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。 多様な情報による人事考課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者等の人材発掘と人材育成を行うことができる。 教育課題や教職員のニーズに対応した協力的な校内研修やOJT等を推進して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。
<ul style="list-style-type: none"> 求・社会と連携しながら、自己実現に向けた進歩することができる。 機関等との連携による情報収集に基づき、携して、個に応じた指導や集団指導の改善を図り、職務遂行上の課題や能力開発につとめる。 に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。 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。 上で、校務分掌全体の進行管理や分掌間連携して、校長の指示の下、学校運営することができる。 して、校内の特別な配慮等が必要な児童・生徒に対する対応。 SW、保護者や外部の関係機関等と協働 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た業務の効率化を推進することができる。 指導力を身に付け、学校組織における中心し、教員の対応力向上に関して指導・助言 	<ul style="list-style-type: none"> 高といて見識 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 授業におけるデジタルの利活用や校務のデジタル化を推進するための具体的方策を策定し、教職員に示すことができる。 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、評価及び改善策を提案することができる。 学校が直面する教育課題を的確に把握して、校長を補佐して具体的なかつ実現性の高い解決策を企画し、適切な進捗管理の下で、組織的に解決することができる。 学校教育を取り巻く課題を敏感かつ的確に把握して、取り組むべき課題や優先順位、役割分担を提示し、適切な進捗管理の下で、組織的に解決することができる。 		

下の表は、教員について、前頁の指標にあげた「教育課題に関する対応」の主な項目について具体的な内容を示しました。これらは、様々な教育課題の中から、東京都教育施策大綱、東京都教育ビジョン等に基づき、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内容を示しています。

教育課題	教員に求められる具体的な内容
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た指導を通して、自他の人権を大切にしようとする児童・生徒を育成できる。 ・児童・生徒が人権課題についての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。
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こと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。 ・保護者や地域等と連携し、児童・生徒の豊かな心の育成を図ることができる。
グローバル人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒に、異なる言語や文化、価値を乗り越えて、新しい価値を創造する力を身に付けさせることができる。 ・コミュニケーション力、異文化への理解、国際社会に生きるために必要なアイデンティティの育成を図る教育を行うことができる。
不登校対応の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒にとって魅力ある学校・学級をつくり、豊かな人間関係を育むことができる。 ・不登校の予兆への対応を含めた段階から組織的かつ計画的な支援ができ、個々の状況に応じた積極的な声掛けや関わりなど、早期支援に取り組むことができる。 ・児童・生徒本人と直接会って状況を把握し、デジタル技術の活用による学習支援等、その児童・生徒に合った多様な学びの場を提供するなど、安心感を与えることができる。 ・保護者や関係機関と連携を図りながら必要な支援を行い、対応の改善を図ることができる。
いじめ防止、自殺予防等に係る取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・いじめの未然防止・早期発見・早期対応、自殺予防、虐待やヤングケアラー等の早期把握など、児童・生徒の小さな変化に気付き、適切に支援するための具体的な取組を、保護者や地域、関係機関等と連携しながら組織的に推進できる。 ・児童・生徒のSOSを確実に受け止め、適切に支援できる。 ・児童・生徒のSOSを出す力及び周りのSOSに気付く力を育成できる。
学校安全の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・安全教育の生活安全、交通安全、災害安全の3領域及び学校における安全教育の目標や内容を踏まえ、児童・生徒に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指導できる。 ・学校における安全管理について、自校の危機管理マニュアル等を理解するとともに、事件・事故等が発生した際、管理職への報告や、教職員間の情報共有を図るなど、迅速かつ的確に判断し、対応できる。

3 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

教員免許更新制の発展的解消に伴い、教員の資質向上等に関する学校の責務は、今まで以上に期待されることとなった。文部科学省は、令和5年3月「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン（一部改正）」を示し、「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現や新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等を示した。

本委員会では、全国普通科高等学校長会第72回総会・研究協議会のシンポジウムにおいて、研修の在り方や研修履歴についての問題点を提起し、教育委員会には効果的、効率的な制度設計に基づく適正な運用と我々校長との緊密な連携を図ることを強く要望するとともに、新たな教師の学びの姿の実現に向けて各校が取り組むためのヒントとなる内容を示した。

そして、今年度、研修に関する現状について、情報交換を行った。そこでは、研修計画や研修履歴の記録方法及び取り扱い、管理職等が研修の奨励を含む適切な指導・助言を行うことによる効果的かつ主体的な資質向上・能力開発等人材育成について資されているところや、今後示されるであろうところもあった。一事例として、東京都教育委員会では、「学び続けよう、次代を担う子供のためにー令和5年度東京都教員研修計画ー」において、教員一人一人が自身の研修履歴を基に、研修計画を主体的に立て、自律的に研修に臨み、資質・能力を生涯にわたって高めていくことを支援するための研修支援システムである「マイ・キャリア・ノート」の活用について示した。なお、研修履歴の対象や記録の範囲等については、国の動向を踏まえながら、今後も継続的に検討し、本計画を改定することとしている。

2 教員の人材育成について

(1) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

文部科学省は、令和4年8月、「改正教育公務員特例法に基づく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の改正等について（通知）」を各都道府県教育委員会に対して通知しました。

この中で、教師の資質向上のための取組の記録が「研修履歴」、資質の向上に関する指導・助言等が「対話に基づく受講奨励」と位置付けられました。

東京都教育委員会では、平成29年度から、教員一人一人が自身の研修履歴を基に、研修計画を主体的に立て、自律的に研修に臨み、資質・能力を生涯にわたって高めていくことを支援するための研修支援システムである、「マイ・キャリア・ノート」を稼働しています。

以下、ア～エは、令和5年度における、「マイ・キャリア・ノート」を活用した場合の記載となりますが、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の園長及び教員等につきましては、この項を参考に適切に御対応ください。

なお、令和6年度以降の研修履歴の対象や記録の範囲等については、国の動向を踏まえながら、令和5年度に継続的に検討し、本計画を改定します。

ア 校長等の学校管理職の役割

校長等の学校管理職は、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を通じ、所属教員の人材育成に大きな責任と役割を担っています。

その際、「マイ・キャリア・ノート」を活用することにより、教員が自らの学びを振り返るとともに、管理職等が研修の奨励を含む適切な指導・助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発を図ります。

イ 研修履歴の対象となる教員の範囲

対象となる教員の範囲は、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校に在籍する校長、副校長、主幹教諭、指導教諭、主任教諭、主任養護教諭、主任栄養教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、専修実習助手、実習助手、主任寄宿舎指導員、寄宿舎指導員です。

ウ 研修履歴の記録の範囲及び内容

「マイ・キャリア・ノート」には、東京都教育委員会や区市町村教育委員会等が実施する研修を記録しており、研修名、研修開始・終了日、研修回数、実施主体などが記録されます。

【「マイ・キャリア・ノート」研修履歴画面】

年度	職員番号	所属	研修番号	研修名	研修開始日	研修終了日	研修回数	終了判定	実施主体
2008	09****93	東京都立水道橋高等学校	1010103	都立高等学校初任者研修	2008/4/1	2009/3/31	1	終了	東京都教育委員会
2010	09****93	東京都立水道橋高等学校	8851701	都立高等学校2・3年次授業研究	2009/4/1	2011/3/31	1	終了	教職員研修センター
2010	09****93	東京都立水道橋高等学校	7842801	ICT学習指導要領進者養成研修	2010/8/12	2010/8/12	1	終了	教職員研修センター
2011	09****93	東京都立水道橋高等学校	8851401	中高一貫教育校教員養成研修	2011/4/1	2012/3/31	1	終了	教職員研修センター
2012	09****93	東京都立水道橋高等学校	7841801	諸教育課題	2012/6/13	2012/10/22	1	終了	教職員研修センター
2013	09****93	東京都立水道橋高等学校	5811301	主任教諭任用前研修	2014/1/20	2014/3/11	1	終了	教職員研修センター
2014	09****93	東京都立水道橋高等学校	5811101	主任教諭任用時研修	2014/7/2	2014/7/24	1	終了	教職員研修センター
2015	09****93	東京都立水道橋高等学校	8852201	東京教研通単(部員)	2014/4/17	2016/3/8	1	終了	教職員研修センター

エ 対話に基づく受講奨励の方法・時期

校長は、適切な権限の委任の下で、副校長などとも役割分担しつつ、自己申告における当初面接や最終面接の機会など、適切な時期に、教員の資質向上に関する指導・助言等を行うとともに、副校長に対しては、校長自ら指導・助言等を行います。

また、「マイ・キャリア・ノート」の研修履歴の記録を活用するとともに、「自己申告（職務記録）」の「4 能力開発」や「5 キャリアプラン」欄に、教員自身が自らの学びの方向性等を記入することで、受講奨励等、指導・助言を行います。

以上の「マイ・キャリア・ノート」の研修履歴の記録とは別に、校内研修等、学校現場における組織的かつ日常的な学びや教員個々の自己啓発等に係る学びについては、年間を通じた校内研修の総括の場や面談等の場において、個別に聞き取りながら、学びの状況等を振り返り、教員の資質向上に生かすようにします。

また、教員同士の学び合いの文化を醸成する観点から、例えば、主幹教諭が教諭等と対話に基づく受講奨励を行うことも効果的です。その際、日常的な対話の機会や学年会など、各学校等に適した様々な機会を捉えて実施していくことが大切です。

(2) 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も重要です。こうした機運を醸成し、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で、そして、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1)。

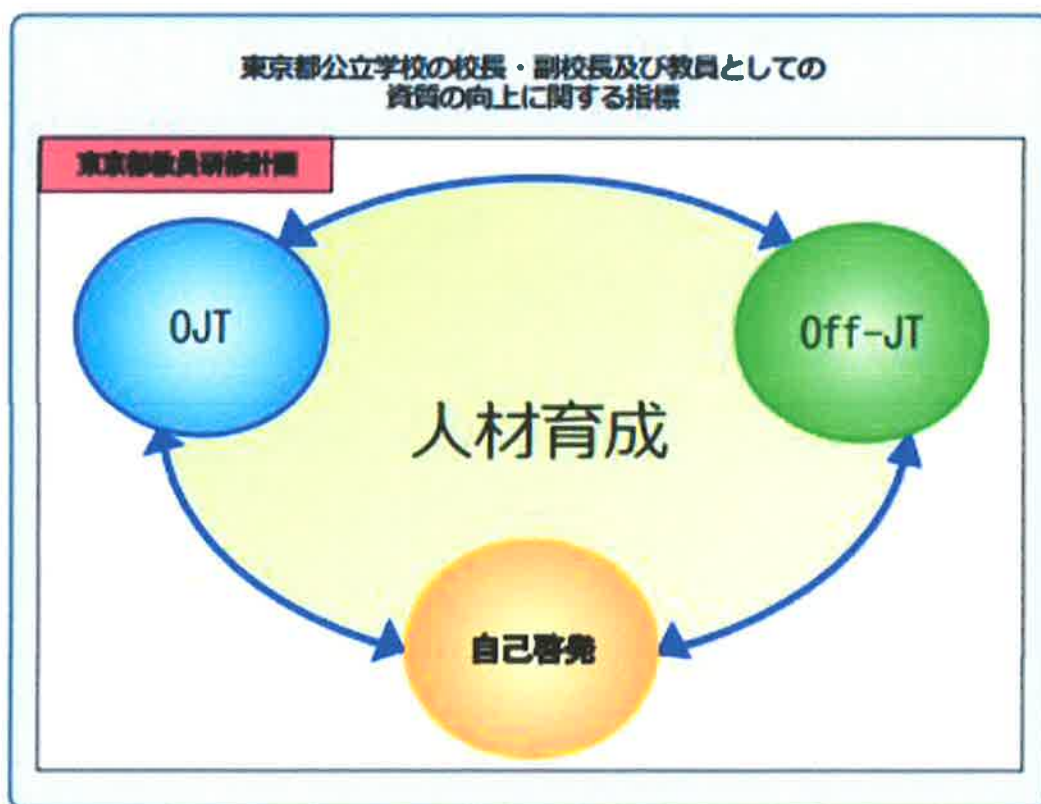


図1

そして、東京都の公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標の確認のためのチェックシートを令和5年9月に都内公立学校に配布し、各教員が資質向上の取組状況を確認できるようにした。

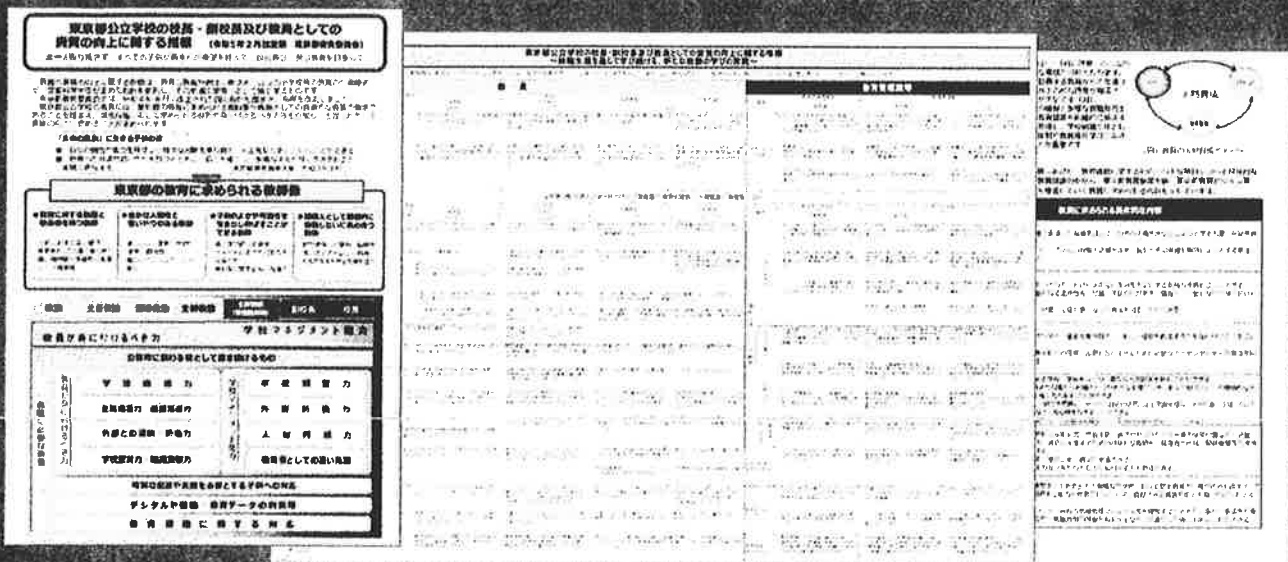
「東京都の公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」の確認にチェックシートを御活用ください！

「指標」は、教育公務員特例法に基づき、任命権者が、文部科学大臣の定めた指針を参酌し、その地域の実情に応じて策定するもので、教師の職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化したものです。

指標はコチラ！（東京都教育委員会ホームページ）

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/press/press_release/2023/release20230216_04.html

二次元
コード



指標の「チェックシート」

本チェックシートは、「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」を基に、それぞれの取組状況を確認できるよう、まとめたものです。

学校名		チェックシート	
職・氏名		基礎形成期	
	指標	標準版・チェック項目	
学習指導力	学習指導要領の趣旨を踏まえるとともに、教育課程に基づき教育活動の質の向上を図ることの意義を理解し、ねらいに迫るための指導計画と評価計画の作成及び学習指導をすることができる。	指導及び評価の計画に基づき、ねらいを明確にしている。	①まずはここを確認
	児童・生徒の学習の状況や指導計画・評価計画を振り返り、授業改善を図ることができる。	ねらいの達成度を、児童・生徒の様子等から確認し、授業改善を図っている。	
	児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導を行うことができる。	児童・生徒の興味・関心を引き出す工夫や、一人一人の理解度等に応じた指導を行っている。	

二次元
コード

- ・成長段階に応じて求められる役割や身に付けるべき力などを短時間で確認できます。
- ・学校の実態に応じて様式のアレンジが可能です。

指標の確認に活用してください！

チェックシート活用例

二次元
コード

教諭等のセルフチェック

- 自己申告面接等の機会に、目標を確認する。振り返りにより、成長を確認する
- 「学習指導力」を取り出し、自己の授業を振り返る
- 見えやすい場所に置き、常に確認できるようにする



OJTで活用

- OJT担当者が管理職と相談し、校内研修計画を立てる
- 教員研修等の機会に、自己評価や相互評価を行う
- 学年等の組織で、課題把握等を行う

管理職が活用

- 自己申告に基づく面接等の機会に、教員と一緒に確認し、教員が取り組むべき課題を明確にする
- 教員の自己評価を一覧にし、学校全体の強味や弱みを捉える
- 行事等の機会を捉え、学校としての取組の重点を定めて取組む

様々な場面で活用

- 若手教員育成研修
- 職層研修
- 教育研究員等研修
- 地区の教育研究会
- 教科会



チェックシートアレンジ



- 1～4段階等で数値化し、一覧やレーダーチャートで見える化する
- 学習指導力に重点を置いてチェックするなど、実態に応じて使用する
- 管理職が、重点を置く項目に対して、学校独自の取組を定めて活用する

4 おわりに

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及び研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関しては、各教育委員会により進捗状況が異なる。今後、これらについて各教育委員会が示していく上では、働き方改革の実現を図るとともに効果的、効率的な制度設計に基づく適正な運用を更に強く要望する。また、本委員会は、学校はより一層の相互連携を図り、校長自ら資質の向上に努め、教員としての資質の向上の実現に向けて人材育成を図ることができるよう研究を進めていく。

【参考】

「学び続けよう、次代を担う子供のために－令和5年度東京都教員研修計画－（令和5年3月）」東京都教育委員会

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/administration/council/files/teacher_upbringing_council/keikaku_r5.pdf