

「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」の改定について

令和 5 年 2 月 1 6 日
教 育 庁

指標について（教育公務員特例法第22条の3）

- ・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
- ・教育公務員特例法に基づき、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

【都教委における指標の策定状況】

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」策定
令和 2年11月：養護教諭、栄養教諭を対象とした指標を追加策定

今回の改定経緯について

教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律（令和4年5月）



- ・研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備
- ・普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定の削除

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（文部科学省 令和4年8月）

【改正のポイント】

- ・校長の役割及び求められる資質能力の明確化（人材育成、アセスメント能力、ファシリテーション能力）
- ・教師に求められる資質能力を5つの柱で整理
 - 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

東京都教員育成協議会（教育公務員特例法第22条の5第1項に基づき設置）

- 役 割：指標の策定に関する協議並びに指標に基づく校長及び教員の資質の向上に関する必要な事項について協議
- 構 成 員：関係大学の教授等、区市町村教育委員会教育長、公立小・中学校長、都立学校長及び教育庁関係者
- 協議内容・「東京都の教育に求められる教師像」の改定
 - ・「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」の改定

「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」改定のポイント

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持つ教師

豊かな人間性と思いやりのある教師

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

組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師

東京都教育施策大綱、指標の策定に関する指針の改正を踏まえ、一部改定

教 員						教育管理職等		
職層・成長段階	教諭		主任教諭	指導教諭	主幹教諭	教育管理職候補	教育管理職	
	基礎形成期	伸長期	充実期			主幹教諭	副校長	校長
求められる役割や能力	1～3年目	4年目～	9年目～	11年目～				
公教育に携わる者として磨き続けるもの								
職層・成長段階	教諭		主任教諭	指導教諭	主幹教諭	教育管理職候補	教育管理職	
	基礎形成期	伸長期	充実期			主幹教諭	副校長	校長
教職に必要な素養	学習指導力							
	生活指導力・進路指導力							
	外部との連携・折衝力							
	学校運営能力・組織貢献力							
	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								
	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							

文部科学省が示す教師に共通的に求められる資質を踏まえ項目を整理

学習指導や生活指導等を個別最適かつ効果的に行うための位置付けとして、「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」を追加

教育管理職候補としての主幹教諭が身に付けるべき力を教育管理職等に位置付け

管理職等では、「学校経営方針の提示」、「組織づくり」、「学校内外とのコミュニケーション」の3点を求められる役割として整理

養護教諭、栄養教諭についても改定

【指標の活用】

- 管理職・教員が研修等を通じて資質の向上を図る際の目安とする
- 教員一人一人が教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとする
- 管理職が教員と対話し、今後の資質向上に向けて自己を振り返らせる際の到達度の目安とする