

はじめに 杉並区教育委員会における研修体系の設計理念

全ての教員・保育者の多様な経験・課題に応じ、共に成長をよるこび、
教育・保育を担うやりがいの実感を支援する、絶え間ない学びの機会の提供を目指して

公に行われる教育・保育の目的は普遍にして、全ての子どもに、自らの道を拓き、共に生きる力を育むことで、人生の基盤を確実に築くことにあります。一方、国際化の加速や AI をはじめとした科学技術の進展などに応じ、社会が要請する教育・保育の内容や方法は変化します。教育や保育の本質を見つめつつ、多様かつ複雑に変化する課題を共に解決していく必要があります。次代の学校や幼児教育・保育施設は、世代、言語や文化、地域、障害といったあらゆる境界を越えて人々が参画し、互いをよりよい学びと成長のために生かし合う協働機会となっていくます。教員・保育者は、そうした機会の中核となる人材に他なりません。だからこそ、教員・保育者は、自身が生涯にわたって学び続け、ライフワークバランスを実現し、子どもたちの、それに関わる人々の、そして、自らの成長を支える学びの知識を習得し、多様な人々が共に学び、よりよく生かし合うための資質や能力を身に付けていくことが求められます。

これらを踏まえるとき、教員・保育者の成長を支える研究・修養（以下「研修」という。）の体系は、一人一人異なる経験や課題に応じ、絶え間なく学ぶことができる機会の提供を目指して設計する必要があります。加えて、個々の研修は、一部改正された「教育公務員特例法」（平成 29 年 4 月 1 日施行）や東京都教育委員会「東京都教員人材育成基本方針」（平成 20 年 3 月、同 27 年 2 月一部改正）及び「『東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質向上に関する指標』の策定について」（平成 29 年 7 月策定）、「『杉並区立子供園の園長・副園長及び教員としての資質の向上に関する指標』の策定について」（平成 30 年 3 月策定）、「『杉並区立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標』の策定について」（平成 30 年 3 月策定）等を踏まえ、本区の実態に応じた具体的な方針と体制をもって推進することが求められます。

周知のように、杉並区教育委員会は、平成 24 年 3 月、区の新たな「基本構想」を受け、10 年先を見据えた教育振興基本計画「杉並区教育ビジョン 2012」を策定しました。「共に学び 共に支え 共に創る」「点から線へ、線から面へ」「基盤づくりから質の向上へ」。教員・保育者研修もまたこうした考え方に呼応し、平成 24 年度、設計理念を「全ての教員・保育者」「多様な経験・課題に応じる」「成長のよるこび・やりがいの実感の支援」「絶え間ない学びの機会の提供」から定め、「杉並区立学校教員研修実施要綱」（平成 18 年 3 月、同 30 年 3 月改正）に基づいて実施してきたところです。

杉並区教育ビジョン 2012 では、その一節（2 頁）において、次のように述べられています。

大人は、次代を担う子どもたちの学びと成長について目標を共有し、その目標に向けて誰もが主役として協働していくことが、次の目標と活動への原動力となっていきます。その結果、大人たちの一体感を生み出し、より質の高い教育を創り出します。

全ての子どもによりよい人生を願うからこそ、教員・保育者の全てに質の高い学びの機会が必要です。令和 3 年度は、これまでの研修を整理・精選し、学校における働き方改革の推進の観点から、教員・保育者が研修場所や時間、方法を自ら選択し、受講できる研修をより多く設定します。例えば、場所や時間を選択できる e ラーニング型の研修があります。その本質は、教員・保育者が主体的に学び、自立的・協働的な学習者として成長することであり、ライフワークバランスを実現していく中で人生が充実してこそ、教育や保育の質はより一層高まります。子どもたちのみならず、教員や保育者も主役となる。教育行政は、それを支援する。その先にこそ、杉並区教育ビジョン 2012 や基本構想が目指す、全ての人が共に学び、支え、創る教育や保育、そして、人を育みつなげる心豊かなまちの実現があります。

本案内は、こうした考えの下、学習指導要領等、また、今後来る教育・保育制度の改編を見据えつつ、長期的且つ計画的な教員・保育者の学びと成長を支援するために発刊するものです。学校や幼児教育・保育施設の内外において行われる研修が、本案内を踏まえ、子どもたちをはじめとした全ての人の成長を支えるより質の高い学びの機会になることを期待します。

平成 28 年 4 月（令和 3 年 4 月一部改定）

令和3年度研修の企画と運営について

教職員・保育者が、より自主的・主体的に研修に取り組んでいける機会を創出していくために、個別型、選択型及び校内OJT研修を推進し、これらの研修をサポートする体制を整え、並行して、従来の悉皆・集合型研修を極力減らし、資質の向上に資する効果的・効率的な研修が体系的に整備されるよう、必要にして十分な研修を設定していきます。

- 令和3年度の研修は、区が主催する研修を精査し、質を高めていきます。そこで、ICTを活用したeラーニングを取り入れた研修やオンライン研修、東京都教職員研修センターの研修を活用した校内OJT研修等により、集合(センター)研修の回数や時間を減らす工夫をしていきます。
- 「杉並区立学校の校長・副校長及び教員としての資質向上に関する指標」「杉並区立子供の園長・副園長及び教員としての資質向上に関する指標」(いずれも平成30年3月策定、17ページ〜)に基づき、教員・保育者自らが、生涯にわたり、キャリアに応じて求められる知識を身に付け、必要な資質や能力の向上に努められる研修体系となっています。
- 「令和3年度 杉並区職層別教員研修計画」には、区費教員が、キャリアに応じて求められる知識を身に付け、必要な資質や能力の向上を図るために必要な研修例を示しています。(23ページ〜)
- より質の高い学びの機会の確保という認識の下、教員・保育者自身が主体的な学習者となり、他者と協働することを含め自分なりの方法で探究する学びをしていく必要があります。このことを踏まえ、令和3年度に実施する研修は、自ら課題を発見し、解決に向けて個別の学びと協働の学びを効果的に融合する研修も設定しています。
- 令和3年度の重点内容は、真に学習者主体の学びを目指す「学びの構造転換」に向けた考え方と具体的な手立てについて理解を深めること、「情報リテラシー」によるICT機器の操作方法・管理、ソフトの指導・使用方法・応用、情報モラルについて学ぶ又は研修への活用について学びを深め、推進者を養成することを目的とした研修を設定しています。
- 感染症等への対策を徹底するとともに、様々な状況に応じて、研修の形態、回数等について検討していきます。

研修の受講に当たっての諸注意

1 出席について

研修会場の受付で受付を済ませてください。

2 欠席・遅刻・早退について

- (1) 全出席・無遅刻・無早退が原則です。会場へはゆとりをもって到着するようにしてください。欠席・遅刻・早退の場合は、代替課題の提出等を求めることがあります。
- (2) やむを得ず、欠席・遅刻・早退をする場合は、必ず、所属校または所属園の管理職から、済美教育センター研修担当へ連絡をしてください。
- (3) 研修に関する問い合わせは、必ず、所属校または所属園の管理職が行ってください。また、学校等の研修会場への電話連絡は、御遠慮ください。

3 研修終了後について

研修終了後は、必ず所属校または所属園の校長・園長（不在のときは副校長・副園長）に電話等で連絡をしてください。

4 その他

- (1) 研修の日時、会場、内容、講師等は都合により変更になる場合があります。必ず開催通知等を確認してください。
- (2) 受講前に、通知による研修内容、持ち物、課題の確認をしてください。
- (3) 研修に関わる内容をSNS等に掲載することは、情報漏洩や肖像権、著作権の侵害等に該当するおそれがあります。教育公務員としての自覚をもって、研修に参加してください。

連絡先

◆杉並区立済美教育センター

内容 研修全般（管理職研修、次世代リーダー育成研修を除く研修）
住所 東京都杉並区堀ノ内2-5-26（杉並区立済美教育センター内）
電話 03-3311-0021

◆杉並区立就学前教育支援センター

内容 就学前教育研修
住所 東京都杉並区成田西2-24-21
電話 03-5929-9480

◆杉並区教育委員会事務局 教育人事企画課

内容 管理職研修、次世代リーダー育成研修
住所 東京都杉並区阿佐谷南1-15-1（杉並区役所内）
電話 03-3311-2111（代表） 内1653

目次

はじめに 杉並区教育委員会における研修体系の設計理念
令和3年度研修の企画と運営について
研修の受講に当たっての諸注意

	回数	ページ
1 経験や課題に応じて求められる知識、資質・能力		6
2 杉並区教育委員会における教員・保育者研修の体系		9

A 領域：経験年次必修研修

★【A-1】 若手教員育成研修（1年次）	10回	26
若手教員育成研修（1年次）水泳救命実技研修（一部必修）	1回	29
★【A-2】 若手教員育成研修／若手養護教諭研修（2年次）	3回／2回	30
若手教員育成研修（2年次）水泳救命実技研修（一部必修）	1回	31
★【A-3】 若手教員育成研修・若手養護教諭研修（3年次）	2回	32
★【A-4】 中堅教諭等資質向上研修Ⅰ（11～13年次）	12回	33
★【A-5】 中堅養護教諭等資質向上研修Ⅰ（11～13年次）	3回	35
★【A-6】 中堅養護教諭等資質向上研修Ⅱ（20年次）	2回	36
【A-7】 民間企業研修（初任者・中堅教諭等Ⅰ）	1日～3日	37

B 領域：職層／専門性向上研修

I 職層研修

【B-1】 ◎校長・園長研修	5回	39
【B-2】 ◎副校長・副園長研修	4回	40
★【B-3】 主幹教諭・主幹養護教諭研修（新任）	1回	41
【B-4】 指導教諭による模範授業	3回	42

II 専門性向上研修

★【B-5】 ◇特別支援学校専門研修（特別支援学校）	2回	43
★【B-6】 ◇特別支援学級専門研修（知的障害固定学級）	2回	44
★【B-7】 ◇特別支援教室専門研修（特別支援教室・通級指導学級）	2回	45

C 領域：推進者養成研修

【C-1】 ◇幼児教育研修	3回	47
【C-2】 ◇幼保小連携教育研修（幼保小連携担当者連絡協議会）	4回	48
★【C-3】 学びの構造転換のための研修	1回	49
★【C-4】 外国語教育担当者研修（小学校）	2回	50
★【C-5】 ICT活用中核教員育成研修	7回	51
★【C-6】 武道（柔道・剣道等）指導技術研修	1回	52
★【C-7】 水泳救命実技研修（「杉並区立学校安全対策の手引き」周知・徹底）	1回	53
【C-8】 司書教諭研修（小学校／中学校）	各2回	54
【C-9】 人権教育研修	2回	55
★【C-10】 ◇特別支援教育コーディネーター研修（小／中／特別支援学校）	3回	56
★【C-11】 ◇特別支援教育コーディネーター研修（子供園）	3回	57

D 領域：教科等指導に関する研修

【D-1】	教科等における学校図書館活用・学校司書連携研修（小・中学校）	1回	59
【D-2】	指導教諭による模範授業・研究協議会への参加	1回	60
【D-3】	英語力向上研修	2回	61
【D-4】	主体的・対話的で深い学びのための指導方法の研修	3回	62

E 領域：教育課題等選択研修

I 教育課題選択研修

【E-1】	◇区立私立保育共同研修（杉並区私立幼稚園連合会との共催研修）	1回	64
【E-2】	◇特別支援教育研修	2回	65
【E-3】	◇幼児期の特別支援教育	2回	66
【E-4】	◇幼児教育の質の向上のための教材研究	3回	67
【E-5】	情報活用能力スキルアップ研修	18回	68
【E-6】	学級経営力の向上を目指した研修	2回	69

II 教育課題研究指定校等の成果還元研修

【E-7】	教育課題研究指定校等の成果還元研修	随時	70
-------	-------------------	----	----

F 領域：次世代リーダー育成研修

★【F-1】	◎スクールマネジメントセミナー	10回	72
--------	-----------------	-----	----

<記号について>

※回数に/がある場合、対象者によって研修回数が異なります。

★の研修を修了した受講者は、東京都の研修履歴に登載（全回数の3分の2以上の出席をもって修了を認定）
無印は杉並区立済美教育センター所管（03-3311-0021）

◎は教育人事企画課所管（03-3311-2111 内 1653）◇は就学前教育支援センター所管（03-5929-9480）

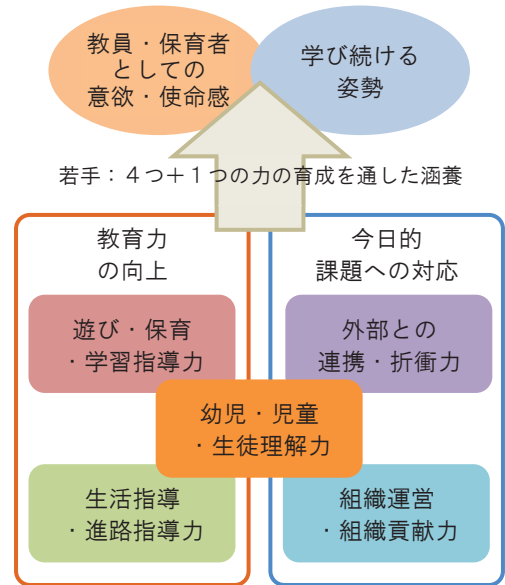
1 経験や課題に応じて求められる知識、資質・能力

ここでは、研修体系の設計に当たり、求められる知識、資質や能力を確認していきます。

(1) 経験年次に応じて身に付ける必要のある知識、資質・能力

経験や課題が教員・保育者によって異なるとしても、職務遂行に当たって共通して身に付けなければならない知識、資質や能力があります。その最たるは、「はじめに」でも述べた「学び続ける姿勢」であり、学びを通じた自身の成長を子どもたちへと還元し、共に成長をよるこび、そこから生まれたやりがいを実感する素地ともなる「教員・保育者としての意欲・使命感」です。

これらは、生涯にわたって職務を支えるという特質により、とりわけ1年次に涵養する必要性の高い資質です。よって、若手対象の研修は、「幼児・児童・生徒理解」を基盤とした「遊び・保育・学習指導」「生活・進路指導」「外部との連携・折衝」「組織運営・組織貢献」に必要な知識や能力の育成のみでなく、それらを通じ、学び続ける姿勢、意欲・使命感を涵養する機会と捉えることが大切です。さらに、一定の経験を経て中堅となった後には、教育活動その他の運営において組織の中核的役割を果たす知識、資質・能力を高めなければなりません。



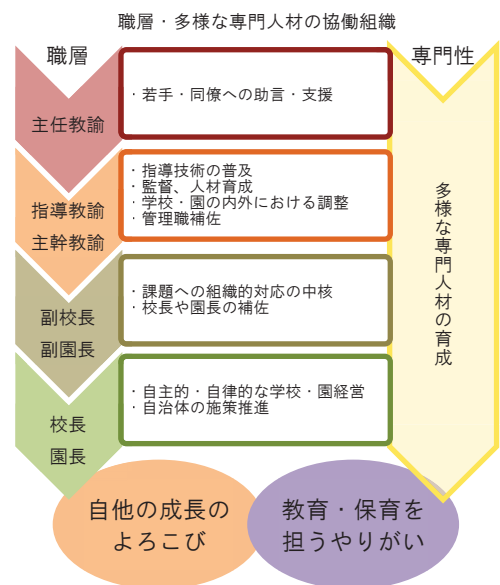
中堅：教育活動その他の経営の中核的な役割を果たすために必要な知識、資質・能力

図 経験年次に応じて求められる力の構造 (東京都教員人材育成方針) を加筆

(2) 職層や専門性に応じて身に付ける必要のある知識、資質・能力

学び続ける姿勢、意欲・使命感を糧に、教員・保育者は新たな「職層」へ進みます。「若手・同僚への助言・支援」「教科等や遊びの指導技術の普及」「監督、人材育成、学校・園の内外における調整、管理職補佐」「校長・園長補佐、課題への組織的対応の中核」「自治体の施策推進、自主的・自律的な学校・園経営」。公的な活動・仕事における職層(キャリア・ステージ)のみならず、私的な活動・私生活を包括した人生の段階(ライフ・ステージ)もまた進んでいきます。

それぞれの職層にある教員・保育者は、職責を果たすために必要な知識、資質や能力を学び、身に付けなければなりません。また、職層によらずとも、自らが担う教育・保育の質を追究するために、高めなければならない専門性があります。そのための学びは、意欲・使命感を更に高め、自他の成長をよるこび、やりがいを実感し続ける素地を確かなものにするだけでなく、職層、異なる専門性や経験の違いを生かし合い、協働する組織をつくることにもつながっていきます。そして、個人と組織の両者が成長してこそ、一人一人の仕事は生活との調和・融和を実現する条件を得ることができます。



学びを通じた仕事(公)と生活(私)の調和・融和

図 職層・多様な専門人材の協働組織 学びを通じた生活と仕事の調和・融和

(3) 諸課題を踏まえた施策推進に応じて身に付ける必要のある知識、資質・能力

学習指導要領等の改訂に代表されるように、求められる教育・保育の内容や方法は変化します。「つながり」をもって子どもたちの成長を描き、その実現に必要な学びを同じく「つながり」をもって考え出し、一人一人の限界を乗り越えるために互いを「生かし合う」。学びのつながりと人の生かし合いによる一貫した教育・保育を基盤に諸施策を推進することは、社会の要請や課題に応じる公教育の姿を表しています。

今、私たちは、史上再びの転換期にあります。国際化の加速や科学技術の進展、人口動態は、教育や保育の在り方を大きく変えています。去る2011年3月11日の東日本大震災（復興はいまだ道半ばにある、しかし決して戻らないものもある）、来る東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（継承可能なレガシーを創出する、そしてよりよい未来へ）を主たる契機に展開する様々な制度改編、個人端末の普及やその技術的基盤としてのAI、VR/MR/AR（仮想現実/混合現実/拡張現実）、次世代通信5Gなどを含むICTのより一層の発展。こうした変化に応じ、教員・保育者には、次代を共に生き、創る子どもたちの学びと成長を支える様々な知識、資質や能力が求められます。

しかし私たちは、こうした転換の最中にあっても、その先にある「理念」を見据える必要があります。それは「いいまちはいい学校を育てる～学校づくりはまちづくり」に他ならず、子どもたちの学びを「学年・校種」「世代」「教科等」「過去・現在・未来」「自己と他者」「学校と社会」「遊びと学び」「生活と学び」といった境界を越え全方向につなげることが、ひいては「全ての人の成長がまちをつくる～まちはあまねく全ての人の学びの場となる」の実現につながります。意欲と使命感を高め共に生かし合い、内外の境界を越えて協働する組織は、こうした次代を見据える諸施策のためにも必要不可欠です。



図 学びのつながりと人の生かし合いを基盤とした施策推進

(4) 自己の課題に応じて身に付けたいと願う知識、資質・能力

上記は、教員・保育者が、職務遂行の基盤を築き、各々の職責を果たし、状況変化に応じつつ次代を見据えた諸課題へ対応していくために、確実に学び、身に付ける必要のある知識、資質や能力です。したがってこれらに対応する研修は、「必修」若しくは「悉皆」として実施する必要があります。

一方、教員・保育者には、自己の多様な「課題」に応じて学び身に付けたいと願う知識、資質や能力があるはずで、それは、学び続ける姿勢、意欲や使命感を涵養し、高め、自他の成長をよるこび、生活（私的活動）との調和・融和を通じて仕事（公的活動）のやりがいを実感し続けるためにも欠かせません。つまり研修体系は、ここまでに述べてきた知識、資質や能力のみならず、一人一人の課題解決に応える学びの機会を可能な限り提供できるよう設計する必要があります。こうした機会は、多様かつ複雑に変化する諸課題の解決にも資するものです。

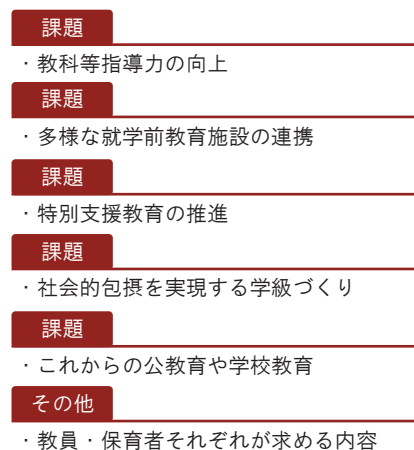


図 自己の課題に応じて学び身に付けたいと願う知識、資質や能力

(5) 研修の体系と各研修の企画・実施等に当たって

こうして研修の体系は、①「必修」とする若手教員（保育者を含む）、中堅教諭等、職層及び専門性に応じる研修、②全校・園を「悉皆」とする諸課題を踏まえた施策推進に応じる研修、③個々の「選択」による自己の課題に応じる研修、という三つを基本的な枠組とします。これらが、「杉並区立学校教員研修実施要綱」（平成30年3月改正）の制定根拠になっています。

そして、各研修の企画・実施等に当たっては、さらに、以下を踏まえる必要があります。

ア 教員・保育者としての成長を支える学びの指標と計画、協議会

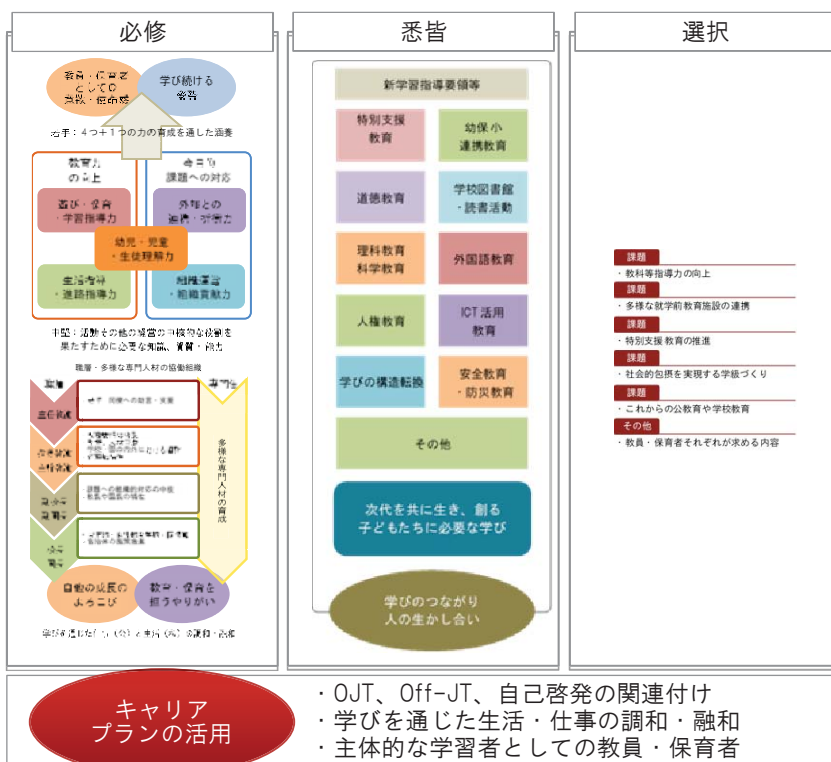
平成29年4月1日、一部改正された教育公務員特例法等が施行されました。今後は、公立小学校等の校長及び教員の任命権者が「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定し、「体系的かつ効果的に研修を実施するための計画」を設定するとともに、任命権者や研修に協力・関係する大学として文部科学省が定める者等による「協議会」を組織しなければなりません。

杉並区教育委員会では、東京都教育委員会策定の指標と計画に基づき、杉並区立学校・子供の園の校長・副校長、園長・副園長及び教員としての資質向上に関する指標を策定しました（平成30年3月）。教員・保育者自らが、生涯にわたり、キャリアに応じて求められる知識を身に付け、必要な資質や能力の向上に努めることができるよう、指標に基づく職務遂行が求められます。

イ 教員・保育者としての学びの方法、教育行政の役割

さらに、個々の研修の企画に当たっては、「OJT」「Off-JT」「自己啓発」の関連を考える必要があります。研修に投資できる時間に限りがある以上、必要な知識、資質・能力を、それぞれの機会、どの程度ずつ学ぶのかを考えなければならないからです。加えて、限られた時間での学びをより深いものとするために、教員・保育者が主体的な学習者となり、自ら課題を発見し、解決に向けて「個別」と「協働」の学びを効果的に融合する形態を取り入れる必要もあります。個別については、eラーニングやオンラインを導入し、学ぶ場所や時間、方法を自分で選択できる研修を試行します。また、協働については、世代や校種、学校の内外といった境界を越えて学び合う視点も欠かせません。

そして最後に、研修の受講に当たっては、自己申告書と一体の「キャリアプラン」を活用することが望まれます。教員・保育者の成長は、中・長期的な視野に立ち、各々が将来公教育において果たす役割を見据えた系統的・連続的且つ横断的な学びによってより質高くなるからです。教育行政はこうした考えの下、研修を通じて一人一人の生活と仕事の調和・融和を支援します。



OJTとOff-JT

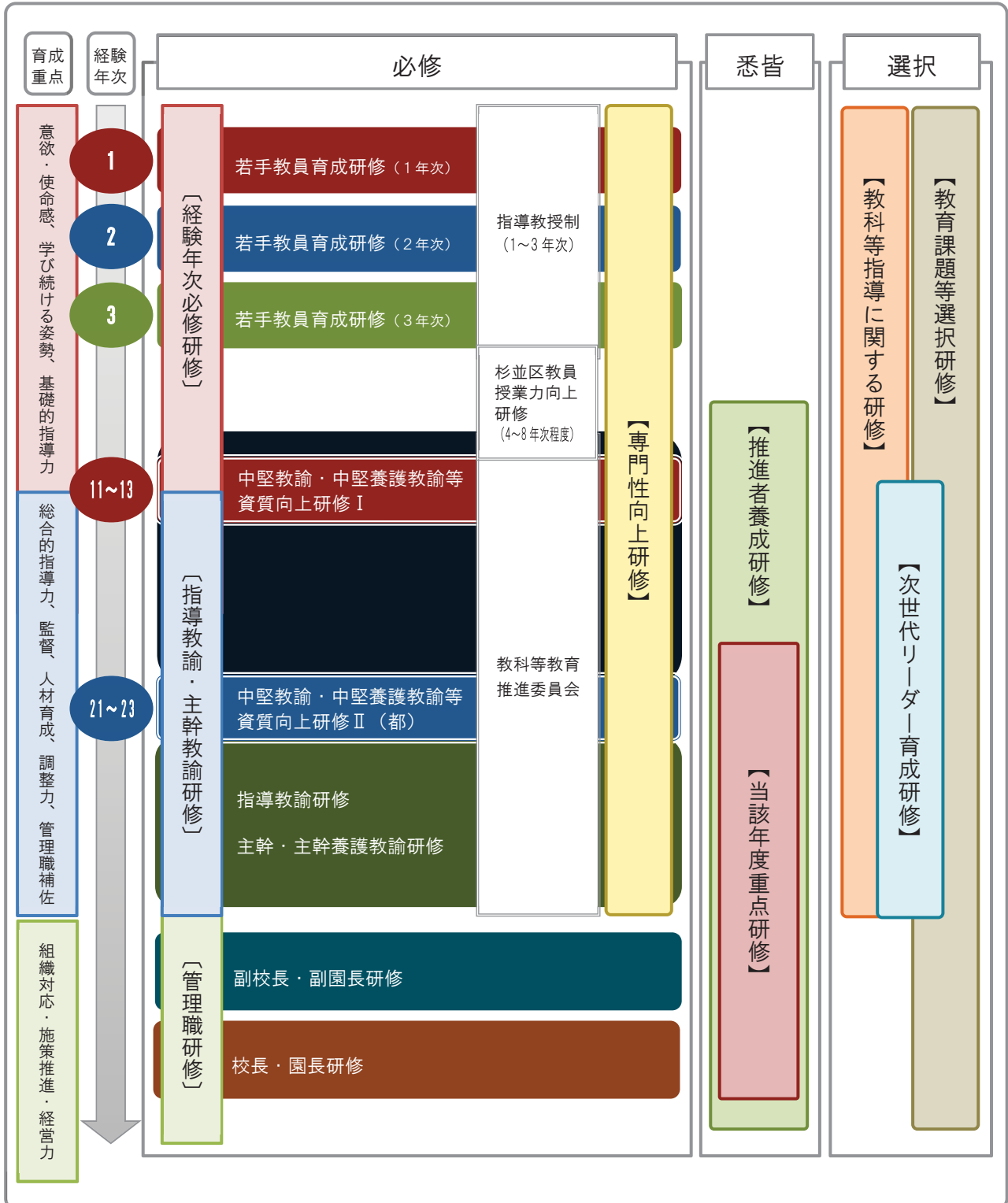
■OJT (On the Job Training)
 所属校・園において、日常的な職務を遂行しながら、必要な知識、資質や能力を組織的・計画的に育成する、個に応じた研修のこと。
 OJTの推進に当たっては、一人一人が、職務遂行上の課題解決のために学び、身に付ける必要のある知識、資質・能力を見だし、学校・子供の園の組織目標を達成するための課題との関連を図りながら、管理職、指導担当者とともに具体的な研修内容を決定する。

■Off-JT (Off the Job Training)
 OJTに対してOff-JTは、所属校・園を離れた場において行う研修のこと。杉並区教育委員会や東京都教育委員会、文部科学省が行うセンター研修などはOff-JTに該当する。

図 研修体系の基本的な枠組

2 杉並区教育委員会における教員・保育者研修の体系

全ての教員の多様な経験・課題に応じ、共に成長をよこさば、
教育・保育を担うやりがいの実感を支援する、絶え間ない学びの機会の提供を目指して



令和3年度重点内容：

「学びの構造転換」⇒真に学習者主体の学びを目指す

「情報リテラシー」⇒ICT機器の操作方法・管理、ソフトの指導・使用方法・
応用、情報モラルについて学ぶ又は研修への活用

重点課題研修（全校悉皆）

- ・ 学びの構造転換に向けた研修
- ・ ICT活用中核教員育成研修

教科等指導に関する研修（選択）

学びの構造転換に向けた研修

- ・ 国語科、算数・数学科、理科、社会科、
外国語活動・外国語科 等

学校図書館・読書活動と教科等指導に関する研修

- ・ 教科等における学校図書館活用・
学校司書連携研修（小・中学校）

その他推進者養成研修

就学前教育

- ・ 幼児教育研修
- ・ 幼保小連携教育研修

学校安全対策

- ・ 武道（柔道・剣道等）指導技術研修
- ・ 水泳救命実技研修
（「杉並区立学校安全対策の手引き」周知・徹底）

学校図書館・読書活動

- ・ 司書教諭研修

人権教育

- ・ 人権教育研修

特別支援教育

- ・ 特別支援教育コーディネーター研修

外国語教育

- ・ 外国語教育担当者研修

早稲田大学と連携した研修（選択）

- ・ 英語力向上研修
- ・ 主体的・対話的で深い学びのための指導
方法の研修

教育課題等選択研修（選択）

- ・ 区立私立保育共同研修
- ・ 特別支援教育研修
- ・ 幼児期の特別支援教育
- ・ 教育課題研究指定校による成果還元研修
- ・ 情報活用能力スキルアップ研修
- ・ 学級経営力の向上を目指した研修

次世代リーダー育成研修（選択）

- ・ スクールマネジメントセミナー

その他杉並区教育委員会が行う主任会・連絡会（悉皆） ※本案内に掲載なし

- 教務主任会
- 生活指導主任会
- 進路指導主任会（中学校）
- 研究主任会
- 幼保小連携担当者連絡協議会
- 特別支援教育コーディネーター連絡会

東京都教職員研修センターが行う研修（区費教員、期限付任用教員の教科等・教育課題研修の受講が可）

表 求められる知識、資質や能力（１（１）～（４））に対応して設定した研修領域とその形式

設定した領域	求められる知識、資質・能力						形式
	１（１）		１（２）		１（３）	１（４）	
	若手教員	中堅教員	職層	専門性	施策推進	自己の課題	
A 経験年次必修	○	○					必修
B 職層／専門性向上研修			○	○			
C 推進者養成研修					○		悉皆
D 教科等指導に関する研修						○	選択
E 教育課題等選択研修						○	
F 次世代リーダー育成研修						○	

（１）A 領域：経験年次必修研修（必修）

経験年次必修研修は、「若手教員育成研修」と「中堅教諭等資質向上研修」から構成されます。

既に述べたように、今後の研修は、東京都教育委員会が策定した「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」及び杉並区教育委員会が策定した「杉並区立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」「杉並区立子供園の園長・副園長及び教員としての資質の向上に関する指標」（いずれも平成30年3月）を踏まえて設定される「研修計画」に基づき実施していく必要があります。若手教員は、学び続ける姿勢、教員・保育者としての意欲・使命感の涵養を基盤とした実践的研修を、中堅教諭ではさらに、教育活動その他の学校運営において中核的な役割を果たすために必要な研修を基本的な方向性とする事となります。

表 A 領域：経験年次必修研修に含まれる研修とその目的

名称		目的
若手教員育成研修		
1・2	若手教員育成研修（1年次）	●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示された教員が身に付けるべき力である「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」に関する基礎的・基本的な知識を習得し、これからの教員に求められる資質・能力を身に付ける。
	水泳救命実技研修（一部必修）	●安全な水泳指導に関する知識を習得し、水泳指導における危機管理やその指導についての資質・能力を身に付ける。
3・4	若手教員育成研修／若手養護教諭研修（2年次）	●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示された教員が身に付けるべき力のうち「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」に関する知識を習得し、これからの教員に求められる資質・能力を高める。
	水泳救命実技研修（一部必修）	●安全な水泳指導に関する知識を習得し、水泳指導における危機管理やその指導についての資質・能力を身に付ける。
5	若手教員育成研修／若手養護教諭研修（3年次）	●若手教員育成研修（2年次）を修了した教員・養護教諭・保育者に対し、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示された教員が身に付けるべき力のうち「学校運営力・組織貢献力」「外部との連携・折衝力」を中心とした課題解決・対応力の拡充を図る。
中堅教諭等資質向上研修		
6	中堅教諭等資質向上研修Ⅰ	●教育公務員特例法等の一部改正を受け、教諭等（主任教諭を含む）としての在職期間が11～13年目の教員に対し、学習指導、生活指導・進路指導に関する指導力の向上、中堅教諭等としての資質・能力の向上を図る。
7	中堅養護教諭等資質向上研修Ⅰ	●教育公務員特例法等の一部改正を受け、養護教諭等（主任養護教諭を含む）としての在職期間が11～13年目の教員に対し、学校保健に関する指導力及び中堅教諭等としての資質・能力の向上を図る。
8	中堅教諭等資質向上研修Ⅱ	●教諭等（養護教諭等を含む）としての在職期間が20年に達した教員に対し、職務を遂行する上で必要とされる専門知識や幅広い教養、学校運営に積極的に参画するための企画立案能力、教育課題への対応力等の中堅教諭等としての資質・能力の向上を図る。

経験年次課題別選択研修		
9	民間企業研修 (初任者/中堅教諭等1)	●民間企業等の見学・講義・体験活動等を通して、民間企業活動の考え方や企業の環境問題への取組み、組織マネジメントの進め方等についての理解を深めるとともに、学校における日常の教育活動の改善等の実践に生かしていくために必要とされる資質・能力を高める。

(2) B 領域：職層／専門性向上研修（必修）

職層／専門性向上研修は、「職層研修」に加え、平成 29 年度新設の「専門性向上研修」を併合して構成されています。前者には「管理職研修」「主幹教諭研修」「指導教諭による模範授業研修」、後者には「特別支援教育の専門性向上に係る研修」を位置付けています。

各々の職層には、各々の職責を果たすために求められる知識、資質や能力があります。また、職層によらず、自らが担う教育や保育のために高めなければならない専門性があります。職層と専門性に基づいた教員・保育者の成長は、地域等学校外人材を含めて互いを生かし合い協働する組織の基盤であり、多様且つ複雑な課題に対応し、次代の学校をつくるためにも必要不可欠です。

表 B 領域：職層研修に含まれる研修とその目的

名称		目的
管理職研修		
1	校長・園長研修	●自主的・自立的な学校・子供園経営を進めるといふ職責を果たすために、校長・園長としてのリーダーシップ、マネジメント能力、危機管理能力等、必要な資質・能力を養う。 ●各学校・子供園の直面する課題に対して組織的に対応するとともに、杉並区の施策を推進できる総合的な学校・子供園経営力を養う。
2	副校長・副園長研修	●自主的・自立的な学校・子供園経営を進めるといふ職責を果たすために、副校長・副園長としてのリーダーシップ、マネジメント能力、危機管理能力等、必要な資質・能力を養う。 ●各学校・各園の直面する課題に対して副校長・副園長として、校長・園長を助け組織的に対応する力を身に付けるとともに、杉並区の施策を推進できる総合的な学校・子供園経営力を養う。
主幹教諭、指導教諭研修		
3	主幹教諭研修 主幹養護教諭研修	●杉並区の重要施策についての知識や、主幹教諭・主幹養護教諭の職務である監督、人材育成、調整、副校長補佐に関する知識を習得する。 ●身に付けた知識を基に、ミドルリーダーとして学校運営に携わるとともに、主幹教諭・主幹養護教諭として重要施策の実現に向けた資質・能力を高める。
4	指導教諭による模範授業研修	●教科等の専門性に関わる知識を深め、指導教諭の職務である、自校及び他校の教員に対して、教科等の指導技術を普及していくために必要となる資質・能力を高める。

表 B 領域：専門性向上研修に含まれる研修とその目的

特別支援教育の専門性向上に係る研修		
5	特別支援学級・学校・教室専門研修	●（特別支援学校）本区の特別支援教育に関する取組内容を理解し、障害特性等の知識を習得する。 ●児童・生徒の社会的自立、及び学力保障に必要な指導方法等の専門性を高め、実践的な指導についての資質・能力を高める。
6		●（知的障害固定学級）本区の特別支援教育に関する取組内容を理解し、障害特性等の知識を習得する。 ●児童・生徒の社会的自立、及び学力保障に必要な指導方法等の専門性を高め、実践的な指導についての資質・能力を高める。
7		●（特別支援教室・通級指導学級）本区の特別支援教育に関する取組内容を理解し、障害特性、指導方法、巡回指導体制等の知識を習得する。 ●児童・生徒が在籍学級での適応力を高めるために必要な指導方法を学ぶことで、巡回指導教員及び通級指導学級担当教員としての資質・能力を高める。

(3) C 領域：推進者養成研修（悉皆）

推進者養成研修は、「当該年度重点研修」と「その他推進者養成研修」から構成されます。

この枠内の研修は、社会からの要請と課題に応じる施策推進のために設定されるものです。令和2年度の推進者養成研修においては、とりわけ、平成29年3月に改訂された新しい「学習指導要領」「幼稚園教育要領」「保育所保育指針」「幼保連携型認定子ども園教育・保育要領」を踏まえ、様々な制度改編への対応を重点に実施していくことが基本方針です。

小学校・中学校の学習指導要領と幼稚園教育要領を例にとると、これらは、平成26年11月20日の中央教育審議会に対する文部科学大臣の諮問「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」を受け、2年以上の審議を経て改訂に至ったものです。その過程には、平成27年6月の「論点整理」、平成28年8月26日の「次期学習指導要領に向けたこれまでの審議のまとめ」、そして、同年12月21日の中央教育審議会による答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について」がありました。

子どもたちに求められる資質・能力を社会と共有・連携する「社会に開かれた教育課程」の重視、知識理解の質を高め資質・能力を育む「主体的・対話的で深い学び」や教科等横断的な「カリキュラム・マネジメント」の充実。教育内容としては、「言語能力」「情報活用能力」の確実な育成、「理数教育」「伝統や文化に関する教育」「体験活動」「外国語教育」の充実。さらに、「主権者教育」「消費者教育」「防災・安全教育」の充実などの改訂の要点が挙げられます。「持続可能な開発のための教育（ESD）」や東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を更なる契機とする「障害者理解・心のバリアフリーのための交流」なども欠かせません。令和3年度の推進者養成研修は、小学校で令和2年度、中学校で令和3年度からの学習指導要領全面实施への対応を重点に実施していく研修内容となります。

しかしながら、これらの基盤となるは、これまでと同じく「初等中等教育の一貫した学びの充実」です。それはつまり、「杉並区小中一貫教育基本方針」の策定（平成21年9月策定、同26年2月改定）を主たる契機に推進・充実してきた、学びの“つながり”と人材の“生かし合い”による「多様で一貫性のある教育」に他なりません。むしろ私たちは、学習指導要領等改訂のキーワードであった「2030年」「2045年」の先を見据える必要があります。すなわち、明治維新後70年、戦後70年の次の70年（以上）を見据える教育・保育の在り方＝「学び」「教育人材と組織」「学校・教育施設設備」「教育行政」等の“構造転換”こそが、私たちの目指すところです。

「学びの構造転換のための研修」においては、講師や実施担当者から、関連した学びの機会がガイダンスされることがあります。本研修の受講に当たっては、自らの課題解決に必要な学びの機会が得られるよう、ガイダンスされた関連の機会を積極的に活用することが望まれます。この意味で、教科等指導に関する研修の枠内に設定されるそれぞれの研修は、「教科等指導に関する学びの機会のネットワーク」の「中央連結点」に位置付きます。受講に当たっては、「ネットワークに参画する」という意識をもち、自らの課題やその解決に必要な学びを、各研修で積極的に開示するようにしてください。

表 C 領域：推進者養成研修に含まれる研修とその目的

名称		目的
就学前教育		
1	幼児教育研修	●環境を通じた自発的な活動としての遊びを中心とした総合的な指導の在り方についての知識を習得し、幼児教育の充実を図る推進者を養成する。
2	幼保小連携教育研修	●子どもの発達や学びの連続性を踏まえた幼保小連携と接続の在り方についての知識を習得し、幼児教育と小学校教育の充実と円滑な接続を図る推進者を養成する。
学習指導要領を踏まえた研修		
3	学びの構造転換のための研修	●学びの構造転換の原理と諸教科において具現化するための手だてについて理解を深める。 ●学びの構造転換の原理と実践方法を各学校に普及するための推進者を養成する。

4	外国語教育担当者研修	<ul style="list-style-type: none"> ●学習指導要領の内容における外国語教育に関する指導方法及び評価方法について理解を深め、各学校に普及する推進者を養成する。 ●義務教育9年間を通した4技能の統合を見据え、日常生活に即した体験的なコミュニケーション活動を展開するために必要な資質・能力の育成を図る。
5	ICT活用中核教員育成研修	<ul style="list-style-type: none"> ●ICTの効果的な活用及び情報モラル等に関する具体的な指導の内容や方法を学び、推進者の教科等指導に係る資質・能力を高める。 ●情報リテラシー及び情報モラルに関わる指導方法について、各学校への普及をしていくための推進者としての資質・能力を養成する。

表 C 領域：上記以外の推進者養成研修に含まれる研修とその目的

名称		目的
学校安全対策		
1	武道（柔道・剣道等）指導技術研修	<ul style="list-style-type: none"> ●「武道（柔道・剣道等）」に関する具体的な指導の内容や方法を学ぶとともに、安全指導及び安全管理の方法について理解を深め、指導の充実を図る。 ●「武道（柔道・剣道等）」に関する安全指導及び安全管理の方法を各学校へ普及させる推進者を養成する。
2	水泳救命実技研修 「杉並区立学校安全対策の手引き」周知・徹底	<ul style="list-style-type: none"> ○学校事故の防止のため、水泳の安全指導及び安全管理について理解を深め、学校における危機管理の推進に重要な資質・能力を高める。 ●水泳指導に関わる安全指導及び安全管理の方法を各学校へ普及させる推進者を養成する。
学校図書館・読書活動		
3	司書教諭研修 （小・中学校）	<ul style="list-style-type: none"> ●校内での学校図書館・情報活用の指導に関する活動を推進するための知識及び情報リテラシーに関する知識を習得し、司書教諭の役割及び業務に関わる資質・能力を高める。 ●習得した知識を校内教職員に伝達し、学校図書館に関する運営計画の作成及び組織運営の在り方を各学校へ普及させる推進者を養成する。
人権教育		
4	人権教育研修	<ul style="list-style-type: none"> ●人権尊重の理念や組織的・計画的な推進について知識を習得する。 ●習得した知識を校内教職員に伝達し、理念に基づく組織的・計画的な人権教育の推進を各学校・子供園に普及させる推進者を養成する。
特別支援教育		
5	特別支援教育コーディネーター研修	<ul style="list-style-type: none"> ●特別支援教育コーディネーターの役割や、関係機関との効果的な連携方法等について必要となる知識を習得することで、各学校・子供園における特別支援教育の充実を図る。 ●研修を通して、インクルーシブ教育システムの構築に向けた校内支援体制の中心的役割を担う推進者を養成する。

ここで留意しておかなければならないのは、教育・保育に関する社会の要請や課題には、大別して「普遍」のものと「特殊」なものがあることです。したがって推進者養成研修の枠内にある研修は、普遍の要請・課題に対応するものは「恒常的」に、特殊な要請・課題に対応するものは「一時的」に、言い換えれば、「終了時期」を見据えて実施する必要があります。学習指導要領等の改訂に伴って実施する研修は、いわば「特殊」「一時的」の典型です。

なお、特殊な要請・課題に応じて一時的に実施する研修は、当初に計画した終了時期を過ぎても必要がある場合に限り、後述の「教科等指導に関する研修」や「教育課題等選択研修」の領域に移動し、選択形式で実施していくことになります。

(4) D 領域：教科等指導に関する研修（選択）

教科等指導に関する研修は、自ら選択できる質の高い学びの場として「学校図書館・読書活動と教科等指導に関する研修」「指導教諭による模範授業・研究協議会への参加」「早稲田大学と連携した研修」を設定しています。

表 D 領域：教科等指導に関する研修に含まれる研修とその目的

名称		目的
学校図書館・読書活動と教科等指導に関する研修		
1	教科等における学校図書館活用 ・学校司書連携研修（小・中学校）	<ul style="list-style-type: none"> ●教科等の指導における学校図書館や図書を使った授業の効果的な進め方、ワークシートの活用の仕方などの知識を習得する。 ●習得した知識を基に、学校司書と効果的な連携を図るために必要な資質・能力を高める。
指導教諭による模範授業・研究協議会への参加		
2	指導教諭による模範授業・研究協議会への参加	<p>【関連研修】B-4 指導教諭による模範授業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●指導教諭の模範授業の参観と研究協議会への参加をとおして、教科等の専門性に関わる知識を深め、教科等指導に係る資質・能力を高める。
早稲田大学と連携した研修		
3	英語力向上研修	<ul style="list-style-type: none"> ●初等教育における外国語活動・外国語科の指導法及びパフォーマンステストの指導と評価についての知識を習得する。 ●大学等の外部機関と連携して、外国語教育に関する専門家を講師として招き、英会話を通じた基礎的なスピーキング力向上をねらいとした本研修を実施することで、受講者のスピーキング力向上及び発音能力の育成を図る。
4	主体的・対話的で深い学びのための指導方法の研修	<ul style="list-style-type: none"> ●課題の発見と解決に向けて主体的・対話的で深い学びを実現させるための実践的な指導方法についての知識を習得する。 ●身に付けた知識に基づき、授業の目標・内容と学習者の実態を踏まえ、学習の展開や形態、学習材、学習評価等を構想し、実践する資質・能力を身に付ける。

ア 教科等指導に関する研修の体系

教科等指導を内容とする学びの機会は、本案内の記載以外にも複数あります。授業公開を趣旨とする本区事業であれば、「杉並区教員授業力向上研修生による研究授業」が代表例です。この事業は、C 領域「学びの構造転換に向けた研修」と関連付けて計画されており、全体として一つの研修を成しています。

イ 要請に応じた自主研修の設定

また、教科等指導に関するものをはじめ多くの研修を所管する杉並区立済美教育センターの全機能は、学校・子供の教育・保育活動を支援することにあります。このことから、あらかじめ設定した研修の枠内で対応し切れなかった課題については、学校や教員からの要請に応じ、小規模若しくは個別の「自主研修」を設定する場合があります。若手教員（1～3年次）であれば「指導教授主催による自主研修」、それ以外では「済美教育センター調査研究担当・教育人事企画課教育指導教員等による自主研修」といった機会です。研修の内容や方法は要望に応じ、教材研究や授業研究、模擬授業、個別の学びから協働した学び、講義、演習、相談会まで様々です。

(5) E 領域：教育課題等選択研修（選択）

教育課題等選択研修は、杉並区教育委員会が実施している「特定の課題に対する調査、意識・実態調査」や「教育調査」、また、国や東京都教育委員会が実施している各種調査等の結果、済美教育センター指導主事等による学校や子供園への訪問結果、校長や園長からの要請などを踏まえて様々な課題を想定し、具体的な研修を設定しています。

表 E 領域：教育課題選択研修に含まれる研修とその目的

名称		目的
1	区立私立保育共同研修 (杉並区私立幼稚園連合会と共催研修)	<ul style="list-style-type: none"> ●公立私立の枠を超えて、幼児の成長を支え、幼児教育に携わる保育者の資質の向上や保育内容の充実を図る。 ●子どもの発達は一人一人違うことを理解し、子どもの気持ちに寄り添った丁寧な保育の在り方や保護者支援の在り方について学ぶ。

2	特別支援教育研修	<ul style="list-style-type: none"> ●特別支援教育の推進や、通常の学級で取り組む特別支援教育に関して基礎的な知識を習得する。 ●児童・生徒へのアセスメント方法や適切な合理的配慮の提供等について理解を深め、子どもの多様性に即した支援を行うために必要な資質・能力を高める。
3	幼児期の特別支援教育	<ul style="list-style-type: none"> ●集団の中で生活することを通して取り組む幼児期の特別支援教育の在り方について、基礎的な知識を習得する。 ●特別な配慮を必要とする幼児に対するふさわしい生活について理解を深め、調和のとれた組織的・発展的な指導かつ幼児の活動に沿った柔軟な指導を行うために必要な資質・能力を高める。
4	幼児教育の質の向上のための教材研究	●教材研究を通して、幼児と教材の関わりについて理解を深め、遊びが展開し充実していくような豊かな教育環境を創造するために必要な資質・能力を高める。
5	情報活用能力スキルアップ研修	●ICTの効果的な活用について基礎的な知識や技術を学び、授業改善を図る。
6	学級経営力向上研修	<ul style="list-style-type: none"> ●児童・生徒と「共に学び、共に支え、共に創る」学級経営を主題とし、コミュニケーション、ファシリテーション、マネジメントの視点や方法に関する知識を習得する。 ●習得した知識・スキルを基に、学び合いを通じた学校における包摂（スクール・インクルージョン）を実現し、自身の学級経営を高める。

(6) F 領域：次世代リーダー育成研修（選択）

次世代リーダー育成研修には、「スクールマネジメントセミナー」を設定しています。

主任や主幹・指導教諭の職層にある教員には、次代の公教育・学校の統治や経営を担うという関心があることを想定できます。また、次代のリーダーを育成していくことは、大量退職・採用の時代を迎え、また、教育や保育に関する課題が多様化・複雑化する今日、急務の課題でもあります。

よって、「スクールマネジメントセミナー」は、より広い視野からこれからの日本の教育の在り方や学校教育の役割について見つめ直すことを通し、次代の教育を担うリーダーとしての知識、資質や能力を身に付ける機会を提供するために設定しています。

表 F 領域：次世代リーダー育成研修に含まれる研修とその目的

名称		目的
1	スクールマネジメントセミナー	<ul style="list-style-type: none"> ●教育の在り方や学校の役割について、グローバルな視点から見つめ直すとともに、自らの実践力や折衝力、調整力等の資質・能力の向上を図り、教職の専門家から教育の専門家への飛躍を図る。 ●学校運営や学校経営の在り方について知識・理解を深める。



「杉並区立子供園の園長・副園長及び教員としての資質の向上に関する指標」の策定について

社会状況や子ども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。

杉並区教育委員会では、平成24年3月に、杉並の目指す教育を実現するための指針となる「杉並区教育ビジョン2012」を策定し、生涯にわたり、誰もが共に学びあい、そして支えあって、明日の杉並を創り出せるよう、人々が世代を超えて共感し響きあえる「共に学び共に支え共に創る杉並の教育」を目指しています。

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園長・副園長及び教員としての資質に関する指標の作成が求められています。そこで、杉並区教育委員会は、「杉並区立学校の園長・副園長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下、「指標」）」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。

杉並区の目指す人間像

- 夢に向かい、志をもって、自らの道を拓く人
- 「かかわり」を大切にし、地域・社会・自然と共に生きる人

「杉並区教育ビジョン2012」（平成24年2月 杉並区教育委員会）

杉並区が求める教師像

- 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 東京都教育委員会)

今後の教育施策における重要事項

- 1 学びをつなげ、切れ目のない教育の推進
- 2 学校の経営力・教育力の向上
- 3 個に応じた学び・成長へのきめ細やかな支援
- 4 家庭・地域・学校が協働し、共に支える教育の推進
- 5 学校教育環境の整備の充実
- 6 誰もが学び続け、その成果を生かせる地域づくりの推進
- 7 気軽に運動を楽しみ、生涯にわたる仲間づくり・健康づくりの推進

「杉並区教育ビジョン2012推進計画」
(平成29年8月 杉並区教育委員会)

平成30年3月
杉並区教育委員会

杉並区立子供の園長・副園長及び教員としての資質の向上に関する指標

成長段階の設定

成長段階については、教員が目指すべきキャリアステージが職層と一致するよう、その職層に応じて身に付けるべき能力を「人材育成の基本的な事項」として示します。

教 員					教育管理職			
成長段階	教 諭		主任教諭		副園長	園 長		
	基礎形成期	伸長期	充実期	経営補佐期				
	1～3年目	4年目～	10年目～					
観点	<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"> ○園務分掌などにおける園運営上の重要な役割を担う。 ○同僚や若手教員への指導的役割を担う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○杉並区教育ビジョン2012、杉並区幼保小接続期カリキュラム・連携プログラムに基づき、園長の経営方針を踏まえ、学級の運営を円滑に行い、園の運営に積極的に関わることができる。 ○園長との適切な園務処理、関係者への対応及び折衝を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○園経営の視点で、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園経営ができる力を身に付けるとともに、副園長等の人材育成について責任をもつ。 		
杉並区教育ビジョン2012、同推進計画、杉並区特別支援教育推進計画に基づき、各職層における役割を自覚して職務を遂行することができる。								
杉並区幼保小接続期カリキュラム・連携プログラムに基づき、各職層における役割を自覚して職務を遂行することができる。								
人材育成の基本的な事項	保育・教育指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教育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保育を行うことができる。 ・幼児の興味・関心を引き出す援助ができる。 ・主体的な遊びを促すことができる。 ・遊びの状況を適切に評価し、保育を進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・園の主体的な遊びを促し、若手教員の模範となる保育ができる。 ・若手教員の保育上の課題を捉え、助言・提案等ができる。 ・保育の改善や評価について、実態や課題を捉え、解決策を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの保育を積極的に公開するとともに、自園又は他園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。 ・保育資料等の開発、模範となる保育のための教材開発等を行うことができる。 	学校マネジメントに関する事項	園経営力	<ul style="list-style-type: none"> ・園長の経営方針を踏まえ、子供園が組織として機能できるよう、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"> ・園経営目標達成のため、子供園経営上の課題を早期に把握し、課題解決のため、組織的に子供園改革を推進することができる。
	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、外部機関と連携を図り、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・外部機関と協働し、課題を解決することができる。 ・子供園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"> ・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。 ・外部から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。 		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、園長の助言を受け、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園経営ができる。
	園経営力・組織貢献力	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の一員として園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園務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当する園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、円滑に園務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・副園長を補佐し、職務を遂行するとともに、担当する園務分掌の職務について、若手教諭等に指導・助言ができる。 ・園の課題を捉え、園長・副園長や主任教諭に対応策等について提案できる。 		人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> ・園長と共に保育観察等を積極的にを行い、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、副園長や主任教諭等の人材発掘と人材育成ができる。
	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幼稚園教育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、主任教諭、副園長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。 		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、子供園の危機管理、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、保護者等区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子供園経営を行い、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、自園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。 							

指標の「教育課題に関する対応力」の具体的な項目について、以下のとおり、東京都教育委員会が示す教育課題との関連を図り、これからの杉並区の就学前教育を推進していく教員に求められる項目を示しています。

なお、各教育課題の解決に実際に取り組んでいく教員と、各教育課題の解決に向けた指導・助言及び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。

教育課題	教員	教育管理職
子供の安全に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・学校安全計画に基づき、子供の安全管理について教職員間の情報共有を確実に図り、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。 ・園児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。 ・園児に、安全に対する理解を深めさせ、危険に対する構えを身に付けさせるとともに、災害などの緊急時に適切な行動をとれるよう、指導することができる。 	<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、学校安全委員会やアレルギーホットラインの活用により、安全管理に対して外部機関等と連携し、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。
人権教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児一人一人の人権に配慮して指導をすることができる。 ・幼児に対して、いろいろな人とかかわる中で互いの違いやよさを認め合い、自分も他者も大切にしようとする態度を育てることができる。 ・幼児に、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てることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権尊重についての高い見識をもち自園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のかを把握し、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"> ・よりよく生きるための基盤となる、規範意識の芽生えを育むことができる。 ・幼児が周囲の状況を理解し、してよいことかどうかを自分で判断して行動をしようとする態度を育むことができる。 ・子供園、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"> ・幼児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、豊かな心の育成を図ることができる。
障害のある幼児への多様なニーズへの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・杉並区特別支援教育推進計画を参考にして、障害のある幼児一人一人の能力を最大限に伸ばすために、幼児の実態を的確に把握して関係諸機関と連携を図りながら適切な援助ができる。 ・保護者と合意形成を図り、障害のある幼児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、自園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。
就学前教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児の自発的な活動としての遊びを生み出すために必要な環境を整え、幼児教育において育みたい資質・能力を育むことができる。 ・小学校以降の教育や生涯にわたる学習とのつながりを見通しながら、幼児期の終わりまでに育ててほしい姿を考慮に入れた指導ができる。 ・小学校や関係諸機関と、積極的に交流や連携を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・杉並区幼保小接続期カリキュラム・連携プログラムに基づき、就学前教育巡回相談等、関係諸機関と連携した教育のカリキュラムマネジメント及び教職員に対して適切な指導・助言を図り、就学前教育を推進することができる。
国際理解教育の推進 (オリンピック・パラリンピック教育)	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児に対して、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。 ・幼児が他者と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。 ・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、幼児に重点的に育成すべき5つの資質が身に付けられるようにすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル化について高い見識をもち、自園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のかを把握し、教職員に対して適切な指導・助言を行うことができる。 ・2020年東京オリンピック・パラリンピックを通じ、幼児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、組織的・計画的にオリンピック・パラリンピック教育を推進することができる。

「杉並区立学校の校長・副校長及び教員としての 資質の向上に関する指標」の策定について

社会状況や子ども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。

杉並区教育委員会では、平成24年3月に、杉並の目指す教育を実現するための指針となる「杉並区教育ビジョン2012」を策定し、生涯にわたり、誰もが共に学びあい、そして支えあって、明日の杉並を創り出せるよう、人々が世代を超えて共感し響きあえる「共に学び共に支え共に創る杉並の教育」を目指しています。

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の作成が求められています。そこで、杉並区教育委員会は、「杉並区立学校の校長・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」）」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。

杉並区の目指す人間像

○夢に向かい、志をもって、自らの道を拓く人

○「かかわり」を大切にし、地域・社会・自然と共に生きる人

「杉並区教育ビジョン2012」（平成24年2月 杉並区教育委員会）

杉並区が求める教師像

●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 東京都教育委員会）

今後の教育施策における重要事項

- 1 学びをつなげ、切れ目のない教育の推進
- 2 学校の経営力・教育力の向上
- 3 個に応じた学び・成長へのきめ細やかな支援
- 4 家庭・地域・学校が協働し、共に支える教育の推進
- 5 学校教育環境の整備の充実
- 6 誰もが学び続け、その成果を生かせる地域づくりの推進
- 7 気軽に運動を楽しみ、生涯にわたる仲間づくり・健康づくりの推進

「杉並区教育ビジョン2012推進計画」

（平成29年8月 杉並区教育委員会）

平成30年3月
杉並区教育委員会

杉並区立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標

成長段階の設定 成長段階については、教員が目指すべきキャリアステージが職層と一致するよう、その職層に応じて身に付けるべき能力を「人材育成の基本的な事項」として示します。

成長段階	教員					教育管理職				
	教諭		主任教諭	指導教諭	主幹教諭	副校長	校長			
	基礎形成期 1～3年目	伸長期 4年目～	充実期 9年目～	11年目～						
観点	○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。	○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。	○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。	○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。	○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。	教育管理職候補者 ○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。		
杉並区教育ビジョン 2012、同推進計画、杉並区特別支援教育推進計画に基づき、各職層における役割を自覚して職務を遂行することができる。										
人材育成の基本的な事項	学習指導力	・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。 ・学習指導を振り返り、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。	・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。	・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。	学校マネジメントに関する事項	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するとともに、補助教員や学校司書等を活用して、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。	
	義務教育 9年間を見通した教育活動について、職層に応じた職務を遂行することができる。									
	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等の計画を立てることができる。	・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。	・児童・生徒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ちさせることができる。 ・自校の課題について、解決策を提案することができる。	・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。		・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	・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。
	学校支援本部との連携により、職層に応じた職務を遂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、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。	・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。 ・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。	・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・外部機関と協働し、教育活動をより高いものにできる。	・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。		・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。 ・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。	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。	・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。
学校運営力・組織貢献力	・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ながら、円滑に校務を遂行できる。	・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。	・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。	・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。	・校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整をすることで、管理職と十分協議して学校運営をすることができる。	教育者としての高い見識	・スクールマネジメントセミナー等の機会を活用し、日頃の教育実践に生かしている。	・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。		
教育課題に関する対応力	・教育課題に関する法的な位置付けや学習指導要領、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。	・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。	・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。	教育課題に関する対応力	・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。			

指標の「教育課題に関する対応力」の具体的な項目について、以下のとおり、東京都教育委員会が示す教育課題との関連を図り、これからの杉並区の学校教育を推進していく教員に求められる項目を示しています。

なお、各教育課題の解決に実際に取り組んでいく教員と、各教育課題の解決に向けた指導・助言及び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。

教育課題	教員	教育管理職
小中一貫教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> 教科等における目標や内容の系統性や連続性を理解し、9年間のつながりのある指導ができる。 小学校、中学校の教員相互の協働による教育活動が実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様で一貫性のある教育活動が実施され、系統性や連続性を理解した指導ができているかを把握し、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るかを把握し、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、子ども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どもたちの豊かな心の育成を図ることができる。
不登校対策の推進	<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、積極的声掛けや関わり等、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"> 不登校支援システムやスクールソーシャルワーカー事業を活用し、不登校並びに不登校傾向の児童・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。
特別支援教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> 杉並区特別支援教育推進計画に基づき、障害のある児童・生徒一人ひとりの能力を最大限に伸長するために、特別支援教室との連携を密にして、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。 校内委員会の方針に基づき、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、特別支援教室での指導との連携、特別支援教育巡回相談の活用等により、外部人材等を活用した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。
いじめ対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> いじめや自殺等の防止に向けて、学校いじめ防止基本方針に基づき、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。 いのちの教育月間を中心に日々の教育活動の中で、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"> 学校いじめ防止基本方針を教職員、保護者・地域に周知し、理解を促し、いじめ等を早期に把握し、保護者や地域・教育SATをはじめとする関係機関等とも連携しながら解決に向けて、いじめ防止対策委員会を核として、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るかを把握し、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つの資質が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、学校安全計画に基づき、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が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、食物アレルギー等に関する高い見識をもち、学校安全委員会やアレルギーホットラインの活用により、安全管理に対して外部機関等と連携し、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。

令和3年度 杉並区職層別教員研修計画

- ・杉並区所属の教員（区費教員）についての職層別の教員研修計画である。
- ・杉並区教育委員会、済美教育センター等が主催の研修を、職層別に例示する。その他杉並区教育委員会が行う主任会・連絡会を含めて例示し、それらは□で表記する。
- ・杉並区所属の教員が受講可能な東京都教育委員会、東京都教職員研修センター等が主催の研修についても提示する。それらは○で表記する。
- ・東京都教育委員会等の主催の研修の内、杉並区所属の教員が受講可能になるよう調整中である研修は（ ）付けて表記する。

教諭 1年目～3年目		教諭 4年目～		主任教諭		指導教諭	
○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。		○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。		○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。		○高い専門性と優れた指導力を身に付け、区立学校教員全体の授業力の向上を図る。	
OJT	Off-JT	OJT	Off-JT	OJT	Off-JT	OJT	Off-JT
<p>学習指導力</p> <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。 ・学年研究会等の中で、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。 ・杉並教育研究会や東京都教育委員会研究推進団体等での授業研究に参加する。【研修例】 ・A領域…若手教員育成研修（1年次）等 ・D領域…杉並教育研究会と連携して行う教科等指導に関する研修等 ○専門性向上研修Ⅰ 	<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。 ・杉並教育研究会や、教科等教育推進委員会に参加し、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。 ・D領域…指導教諭による模範授業・研究協議会への参加等 ・授業力向上研修（研修生） ○専門性向上研修Ⅰ ○主任教諭任用時（前）研修 ○東京教師道場（部員） ○東京都教員研修生 ○（教育研究員） 	<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。 ・杉並教育研究会や、教科等教育推進委員会に参加し、助言する。 ・A領域…中堅教諭等資質向上研修Ⅰ等 ・B領域…主任教諭研修等 ・D領域…新学習指導要領を踏まえた授業づくり研修等 ・区費教員大学院派遣制度 ・授業力向上研修（研修生・指導担当） ○専門性向上研修Ⅱ ○東京教師道場（部員・リーダー） ○（東京都教員研究生） ○（教育研究員） 	<ul style="list-style-type: none"> ・自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。 ・杉並教育研究会や教科等教育推進委員会等で、研究や運営の推進のけん引役となり、助言する。 ・B領域…指導教諭による模範授業研修 ・区費教員大学院派遣制度 ○指導教諭任用時研修 ○専門性向上研修Ⅲ ○（東京教師道場（リーダー）） ○（東京都教員研究生） ○（教育研究員） ○（研究開発委員）
<p>進生活指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活指導主任や連絡指導主任等による講義や助言を受ける。 ・学年や分掌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連絡指導の内容、方法の知識・理解を深める。【研修例】 ・A領域…若手教員育成研修（1年次）等 ・BⅡ領域…特別支援教育の専門性向上に係る研修 ・E領域…ICT活用研修等 ○専門性向上研修Ⅰ 	<ul style="list-style-type: none"> ・自校の生活指導・連絡指導上の課題に気付く、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"> ・生活指導や連絡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。【研修例】 ・BⅡ領域…特別支援教育の専門性向上に係る研修 ・E領域…学校安全対策、人権教育等 ・F領域…ICT活用研修等 ○専門性向上研修Ⅰ ○主任教諭任用時（前）研修 	<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。 ・他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、地区内や全部の状況や他地区、他校の取組について情報収集する。【研修例】 □生活指導主任会 □連絡指導主任会 ・A領域…中堅教諭等資質向上研修Ⅰ等 ・CⅡ領域…学校安全対策、人権教育等 ・区費教員大学院派遣制度 ・学芸大学付属校との人事交流制度 ・他地区との人事交流制度 ○専門性向上研修Ⅱ ○（東京都教員研究生） ○（教育研究員） 	<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、自校の生活指導・連絡指導上の課題を捉え、改善策を示す。 ・各学年、学級の指導状況を把握し、実態に応じた複数の教員で指導を行うなど体制づくりに行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の主任研修等に参加し、地区内や全部の状況や他地区、他校の取組について情報収集する。 ○教務主任会 □生活指導主任会 ○連絡指導主任会 □研究主任会 ・CⅡ領域…学校安全対策、人権教育等 ・区費教員大学院派遣制度 ・学芸大学付属校との人事交流制度 ・他地区との人事交流制度 ○専門性向上研修Ⅲ ○指導教諭任用時研修 ○（東京都教員研究生）
<p>外部との連携・折衝力</p> <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方法の知識・理解を深める。【研修例】 ・A領域…若手教員育成研修（1年次）等 	<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。【研修例】 ・CⅡ領域…学校図書館・読書活動、特別支援教育等 ○主任教諭任用時（前）研修 	<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】 □教務主任会 □生活指導主任会 ○連絡指導主任会 □研究主任会 ・A領域…中堅教諭等資質向上研修Ⅰ等 ・区費教員大学院派遣制度 ○専門性向上研修Ⅱ ○（東京都教員研究生） ○（教育研究員） 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域関係者との連絡会に出席したり、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。【研修例】 ○指導主任会 □生活指導主任会 ○主任教諭任用時研修 ・専門性向上研修Ⅲ ・区費教員大学院派遣制度 ○（東京都教員研究生）
<p>組織校員貢献力</p> <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捗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。【研修例】 ・A領域…若手教員育成研修（1年次）等 ○専門性向上研修Ⅰ 	<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。【研修例】 ・CⅡ領域…学校図書館・読書活動、特別支援教育等 ○専門性向上研修Ⅰ ○主任教諭任用時（前）研修 	<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】 □教務主任会 □生活指導主任会 ○連絡指導主任会 □研究主任会 ・A領域…中堅教諭等資質向上研修1等 ・CⅡ領域…新学習指導要領を踏まえた研修等 ・CⅡ領域…学校図書館・読書活動、特別支援教育等 ・F領域…スクールマネジメントセミナー ・区費教員大学院派遣制度 ○専門性向上研修Ⅱ ○（東京都教員研究生） ○（教育研究員） 	<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。【研修例】 □研究主任会 ○主任教諭任用時研修 ・CⅡ領域…新学習指導要領を踏まえた研修 ・CⅡ領域…学校図書館・読書活動、特別支援教育等 ・F領域…スクールマネジメントセミナー ・区費教員大学院派遣制度 ○専門性向上研修Ⅲ ○指導教諭任用時研修 ○（東京都教員研究生）
<p>教育課題への対応力</p> <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。【研修例】 ・A領域…若手教員育成研修（1年次）等 ・EⅠ領域…特別支援教育研修、ICT活用研修等 ○専門性向上研修Ⅰ 	<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。【研修例】 ・CⅡ領域…新学習指導要領を踏まえた研修 ・EⅠ領域…特別支援教育研修、学級経営力の向上を目指した研修等 ○専門性向上研修Ⅰ ○主任教諭任用時（前）研修 	<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修会や講習会等で知識・理解を深める。【研修例】 □教務主任会 □生活指導主任会 ○連絡指導主任会 □研究主任会 ・A領域…中堅教諭等資質向上研修Ⅰ等 ・CⅡ領域…新学習指導要領を踏まえた研修等 ・D領域…新学習指導要領を踏まえた研修等 ・EⅡ領域…教育課題指定成果還元研修 ・区費教員大学院派遣制度 ○専門性向上研修Ⅱ ○（東京都教員研究生） ○（教育研究員） 	<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】 □研究主任会 ○生活指導主任会 ・C領域…幼小前教育、ICT活用教育、新学習指導要領を踏まえた研修 ・E領域…教育課題等選択研修 ・区費教員大学院派遣制度 ○専門性向上研修Ⅲ ○（東京都教員研究生）

	主幹教諭		教育管理職候補者		副校長	
	○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。		○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	OJT	Off-JT	OJT	Off-JT
学習指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・全学年・全教科等における課題を整理し、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。 ・杉並教育研究会や教科等教育推進委員会等で、研究や運営の推進のけん引役となり、助言する。 〔研修例〕 ・B領域…主幹教諭研修等 ・区内の若手に向けた研修、専門性を高める研修等での授業者、講師等 ・区費教員大学院派遣制度 ○専門性向上研修Ⅲ ○（東京教師道場（リーダー）） ○（東京都教員研究生） ○（教育研究員）・（研究開発委員） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催研修等で課題解決の方法について知識・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〕 ・区費教員大学院派遣制度 ○教育管理職候補者研修 ○指導主事任用時研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催研修等で課題解決の方法について学ぶ。 ・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〕 ・管理職研修（副校長対象）
進路生活指導力	<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〕 □生活指導主任会 □進路指導主任会 ・CⅡ領域…学校安全対策、人権教育等 ・学芸大学付属校との人事交流制度 ・他地区との人事交流制度 ・区費教員大学院派遣制度 ○（東京都教員研究生） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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の学校の教育活動に協力できる人材の発掘にあたる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の研修等に参加し、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。 ・区費教員大学院派遣制度 ○教育管理職候補者研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の研修等に参加し、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〕 ・管理職研修（副校長対象）
外部との連携・折衝力	<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〕 ○主幹教諭スキルアップ研修 ○教務主任会 □生活指導主任会 □進路指導主任会 □研究主任会 ・B領域…主幹教諭研修（新任） ・区費教員大学院派遣制度 ○（東京都教員研究生） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会主催の研修等に参加し、地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〕 ・区費教員大学院派遣制度 ○教育管理職候補者研修 ○指導主事任用時研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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〕 ・管理職研修（副校長対象）
組学校員貢献力	<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〕 □教務主任会 □生活指導主任会 □進路指導主任会 □研究主任会 ・B領域…主幹教諭研修（新任） ・CⅠ領域…新学習指導要領を踏まえた研修 ・CⅡ領域…学校図書館・読書活動、特別支援教育等 ・F領域…スクールマネジメントセミナー ・区費教員大学院派遣制度 ○専門性向上研修Ⅲ ○主幹教諭スキルアップ研修 ○（東京都教員研究生） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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〕 ・区費教員大学院派遣制度 ○教育管理職候補者研修 ○指導主事任用時研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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〕 ・管理職研修（副校長対象）
教育課題への対応力	<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〕 □教務主任会 □生活指導主任会 □進路指導主任会 □研究主任会 ・B領域…教学前教育、ICT活用教育、新学習指導要領を踏まえた研修 ・E領域…教育課題等選択研修 ・区費教員大学院派遣制度 ○主幹教諭スキルアップ研修 ○（東京都教員研究生） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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成を行い、見直しをもって進行管理及び評価・改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関する研修会や講習会等で、教育施策の立案等について知識・理解を深める。 〔研修例〕 ・区費教員大学院派遣制度 ○教育管理職候補者研修 ○指導主事任用時研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・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成を行い、見直しをもって進行管理及び評価・改善する。 	<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〕 ・管理職研修（副校長対象）