

取組の方向7

教員の資質・能力を高める

< 主要施策16 優秀な教員志望者の養成と確保 >

1 「東京教師養成塾」の充実及び教職大学院との連携による新人教員の確保（指導部）

(1) 東京教師養成塾における養成

東京の公立小学校及び特別支援学校の教員を志す都内及び近県に所在する大学の4年生等を対象に、特別教育実習、教科等指導力養成講座及び体験活動の3講座を実施し、教育に対する熱意と使命感を高め、豊かな人間性と実践的な指導力を兼ね備えた人材の養成を目指す。

ア 目指す教師像

- (ア) 社会の変化や子供・保護者の願いを的確に捉え、実践的指導力や企画力を高める教師
- (イ) 幅広い教養を身に付け、総合的な見地から課題解決に当たり、学校教育を創造する教師
- (ウ) 地域や社会貢献の活動に取り組み、自らの視野を広げ、子供に夢や感動を与え、将来への展望を切り開く教師

イ 実施講座

(ア) 特別教育実習

各塾生が配置される教師養成指定校での年間40日以上の教育実習や、異校種又は異なる障害種別の授業参観等を通して、実践的な指導力や柔軟な対応力を身に付ける。

(イ) 教科等指導力養成講座

教科等の専門性や指導技術の向上及び学級経営における実践的な指導力等を身に付ける。

(ウ) 体験活動

企業及び公益財団法人等での五日間の就業体験を実施し、社会人としての責任ある態度を身に付ける。

(2) 教職大学院との連携による優秀な新人教員の養成・確保

ア 目的

都教育委員会は、都内五つの教職大学院（創価大学・玉川大学・帝京大学・東京学芸大学・早稲田大学）と協定を締結し、実践的な指導力を身に付けた新人教員を養成・確保する。

イ 教職大学院との連携の内容

優れた新人教員の養成を期して、教職大学院との連携を実施するに当たり、以下の内容で大学と協定を締結している。

また、都教育委員会と教職大学院との円滑な連携を図るため、「東京都教育委員

会と教職大学院との連携協議会」を設置するとともに、都教育委員会が提示した「共通に設定する領域・到達目標」のシラバスへの反映状況を確認するため、五つの教職大学院での授業及び連携協力校における指導状況を評価している。

<主な協定内容>

- (ア) 都教育委員会は、連携する都内五つの教職大学院に「共通科目」及び「学校における実習」の「共通に設定する領域・到達目標」を示す。各教職大学院は、この「到達目標」をカリキュラム・シラバスに位置付けて指導する。
- (イ) 各教職大学院の要望により、都内公立学校を連携協力校に指定し、これを提供する。
- (ウ) 東京都の教員としての資質・能力を有するものとして推薦のあった者について、教員採用選考の特例を設ける。

2 「採用前実践的指導力養成講座」の充実（指導部）

(1) 目的

教員採用候補者名簿登載者を対象として、教員として円滑にスタートできるよう、採用前の段階で教科指導や学級経営、保護者対応等に関する研修を実施する。

(2) 講座内容

ア 実践的に学ぶ学級経営・学級指導

講義や学校体験を通して児童・生徒理解や学級集団への指導の仕方を学ぶ。

イ 実践的に学ぶ特別支援教育、外部折衝

特別支援教育の意義や特別な支援を必要とする児童・生徒への指導の在り方や保護者との信頼関係・協力体制を築くための方法等を学ぶ。

3 教員採用候補者選考における小学校全科（英語コース）の新設（人事部）

小学校における「英語」の教科化に向けて、教員採用選考の小学校全科（英語コース）において、小学校全科の受験資格に加えて中学校又は高等学校教諭の「英語」の免許状を有する者を採用する。

<主要施策17 現職教員の資質・能力の向上>

1 教職経験に応じた研修の充実及び産休・育休中の教員等に対する動画配信による自己啓発支援（指導部）

(1) 教職経験に応じた研修の充実

ア 期待される成果

- (ア) 採用から3年間で、東京都教員人材育成方針に示された教員に求められる基本的な四つの力である「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」を育成する。
- (イ) 1年次(初任者)研修では、教育公務員特例法第23条に基づき、教員に求められる基本的な四つの力である「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」「外部と

取組の方向7 教員の資質・能力を高める

の連携・折衝力」「学校運営力・組織貢献力」における基礎的・基本的な資質・能力の育成を図る。

- (ウ) 2年次研修では、教員に求められる基本的な四つの力のうち「学習指導力」と「生活指導力・進路指導力」を中心とした実践的な指導力の促進を図る。
- (エ) 3年次研修では、教員に求められる基本的な四つの力のうち「外部との連携・折衝力」「学校運営力・組織貢献力」の課題解決・対応力の拡充を図る。
- (オ) 四つの力の各項目について、行動指針としての到達目標を設定し、そのために必要な研修項目や方法、具体的な研修内容を年間シラバスとして策定し、一定基準の力量を形成する。
- (カ) 各年次に応じた到達目標に対して、年間2回の自己診断を実施することで、自己の課題を認識し改善に努める。また、課題を管理職及び指導教員も確認し、個別課題を解決していくなど、きめ細かい育成を可能にする。

イ 研修体系

(ア) 1年次(初任者)研修

- 校内における研修 180時間以上実施
 - ・授業に関する研修 120時間以上、授業以外の研修 60時間以上
- 校外における研修
 - ・教育センター等における研修半日を10回、宿泊研修2泊3日、課題別研修半日を6回

(イ) 2年次研修

- 校内における研修 30時間以上実施
 - ・授業に関する研修 15時間以上、授業以外の研修 15時間以上
- 校外における研修 半日を3回

(ウ) 3年次研修

- 校内における研修 30時間以上実施
 - ・授業に関する研修 10時間以上、授業以外の研修 20時間以上
- 校外における研修 半日を2回
- 指導主事等の派遣による^{しつ}悉皆の授業観察 年1回

(2) 産休・育休中の教員等に対する動画配信による自己啓発支援

産休・育休中の教員、島しょ地区の教員など教員研修センターで実施する研修の受講が困難な教員に対し、最新の教育情報や喫緊の教育課題とその解決の方策などを提供して、円滑な職場復帰や自己啓発を促すことを目的に教員研修の動画を配信する。

2 指導教諭の活用(人事部)

(1) 指導教諭の計画的任用

区市町村教育委員会及び東京都学校経営支援センターとの連携を図り、都内公立学校における指導教諭の計画的な任用を行っていく。

(2) 指導教諭の活用

都教育委員会は、各都立学校における指導教諭を活用したOJTの取組状況を把握し、教科主任を活用したOJTとの連携を進めるなど、更なる活用に向けた指導・助言を行

う。また、小・中学校においても区市町村教育委員会を通じて各学校におけるOJTの取組状況を把握するとともに、指導教諭が行う模範授業や公開授業に、他校の教員が参加して意見交換を行う機会を設けるなど、指導教諭を活用し、授業力等の向上に向けた取組を進めていく。

3 教員の海外派遣研修の拡大や青年海外協力隊等への参加促進（指導部・人事部）

社会のグローバル化等、時代の変化に主体的に対応する教育の実現のため、グローバル人材育成を支える指導者の育成・確保を目的として、現職教員の国際貢献意欲の支援及び国際貢献経験を教育へ還元するための取組を実施する。

(1) 教員の海外派遣研修の拡大

都内公立中学校・高等学校外国語（英語）科教員の指導力・異文化理解深化のための海外派遣研修を実施するとともに、本年度から新たに、今後の小学校英語教科化を見据え、英語教育推進リーダーとして指定した小学校教員を海外派遣研修の対象者に加え、拡大を図る。

(2) 現職教員の青年海外協力隊等への参加促進

「現職教員特別参加制度」による青年海外協力隊等への参加を促進するため、必要な取組を実施していく。（規模：20名程度）

ア 国際協力機構（JICA）と連携・協力した教員対象説明会の開催

イ 現職教員を青年海外協力隊等へ派遣する意義や帰国後の教員活用等、管理職等への事業理解の促進

(3) 国際協力機構（JICA）と連携した「東京グローバル・ユース・キャンプ」の実施

教員の国際理解教育の実践力を高めるとともに、青年海外協力隊の派遣事業に対する理解を深め、参加する意欲を高める。（規模：30名×1回）

(4) 国際貢献活動経験者の採用

グローバル人材を育成するための教育をより効果的なものとするため、教員採用候補者選考において、国際協力機構（JICA）の青年海外協力隊等への派遣経験者（国際貢献活動経験者）を対象とした特別選考を実施する。

4 「体罰根絶に向けた総合的な対策」に基づく取組の推進（都立学校教育部・指導部・人事部）

(1) 平成26年1月に策定した「体罰根絶に向けた総合的な対策」に基づき、全ての公立学校から体罰等を一掃するための取組を推進する。経験年数や職層に応じた体系的な研修や、サービス事故再発防止研修としてアンガーマネジメント等の特別な研修プログラムを実施する。また、体罰を指導の手段とする誤った認識のあるサービス事故者を対象として、「指導方法・意識改善プログラム」を実施する。

(2) 体罰等の定義やガイドラインに基づき、実際の指導場面を映像化したDVDを、サービス事故防止月間等で積極的に活用し、体罰根絶に向けた共通認識を深める。

(3) 体罰のない、生徒の意欲を高める部活動を推進・普及するため、全ての顧問教諭や

取組の方向7 教員の資質・能力を高める

外部指導員を対象とする指導者講習会を開催するとともに、Good Coach 賞により、優れた指導を実践した顧問教諭を顕彰する。

- (4) 体罰等の実態を的確に把握するため、引き続き体罰等実態調査を実施する。

5 教職員のメンタルヘルス対策の取組の推進（福利厚生部）

(1) 教職員のメンタルヘルス対策

ア 早期相談体制の充実

精神の不調を覚えた段階で、土曜日及び日曜日に、周りの目を気にすることなく医療機関ではない場所で相談できるよう、区部と多摩地区にそれぞれ相談窓口を設置する。

イ 意識啓発の取組

「こころの病」に対しては「早期自覚」「早期対処」が重要との認識に立って、様々な啓発活動を展開する。

- (ア) 学校等が開催するメンタルヘルスセミナー等に臨床心理士を講師として派遣

- (イ) 新規採用教員に対して、個別カウンセリングやセミナーを実施

- (ウ) 全校に配布したDVDや全教職員に配布する啓発冊子を基に校内研修を実施

ウ 副校長ベーシックプログラム

副校長は学校経営の要であり、副校長が欠けると、学校運営に多大な影響が生じる。このため、新任副校長を対象として、総合的な人材育成の一環として、健康相談によるからだのケア、カウンセリングによるこころのケアとともに、実務的な講義や演習などを内容とする「副校長ベーシックプログラム」を実施する。

エ ストレスチェック等の実施

メンタルヘルスに対する意識を高め、「早期自覚」「早期対処」につなげる心理的な負担の程度を把握するための検査として、ストレスチェックやストレス検査を行う。

オ リワークプラザ東京における復職支援

リワークプラザ東京では、精神疾患で休職した教員の円滑な職場復帰と再休職の防止を目的として、学校で行う職場復帰訓練に対して、精神科医である健康相談員や、臨床心理士と校長OBによる復職アドバイザーを配置し、復職に向けた支援を行う。

カ メンタルヘルス対策会議

関係各部及び専門家を交えた「メンタルヘルス対策会議」を設置し、精神疾患の原因分析から復帰後のケアまで、教職員のメンタルヘルスについて総合的に取り組んでいる。

(2) 教職員の健康管理

ア 定期健康診断

- (ア) 都立学校教職員の健康保持・増進を図るため、学校保健安全法、労働安全衛生法等に基づき、一般健康診断（呼吸器系健診、生活習慣病健診、消化器系健診）、採用時及び復職後健診、特定化学物質・有機溶剤等取扱業務従事者健診を実施す

る。特別健診として、女性健診、V D T健診、腰痛健診、C型肝炎ウイルス検査及び前立腺がん検査を実施する。実施に当たっては、夏季休業期間中における巡回健診や健診機関で実施する来院健診枠の拡大を図り、一般健康診断の受診機会確保に努める。

- (イ) 「教職員健康管理システム」を活用して、定期健康診断の受診促進を図る。また、健診結果が緊急に医療機関で受診をすべき値の場合は、本人及び管理職に緊急連絡を行うほか、二次健診の受診対象者に対して受診勧奨を実施し、疾病の予防や早期発見につなげていく。

イ 都立学校労働安全衛生管理体制

(ア) 安全衛生組織

労働安全衛生法及び東京都立学校安全衛生組織等設置規程に基づき、都立学校教職員の職場における安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進している。都教育委員会は「都立学校安全衛生委員会」を設置し、各都立学校に労働安全衛生に関する情報を提供しており、また各都立学校は、安全衛生委員会や産業医・衛生管理者等を設置している。

(イ) 産業医に対する研修会の実施

都立学校産業医に対して、メンタルヘルスを中心とした研修会を年に3回実施する。

(ウ) 衛生管理者資格取得支援

都立学校教職員が衛生管理者の資格を取得するための講習会等への参加に対し、公費負担を行う。

(エ) 保護具の措置

都立学校に勤務する職員の労働災害及び健康障害を防止するため、東京都立学校労働安全衛生保護具設置規程に基づき、一般技能職員に対し、保護具を措置する。

< 主要施策 18 優秀な管理職等の確保と育成 >

1 「学校リーダー育成プログラム」研修の更なる充実（人事部）

(1) 目的

教育管理職選考受験者の低迷が続き、学校経営の担い手である教育管理職の確保・育成は課題である。また大量採用の時代にあって、若手教員に対して校務の重要な役割を任せざるを得ない現状がある中、将来、教育管理職として活躍する力を有している教員に対する早期段階での学校マネジメント能力の育成が重要である。

そこで、将来、各地区等で中核となって活躍する教育管理職を発掘・育成するために、30歳代の主任教諭2年目以上にある者を選抜して、学校や区市町村教育委員会・学校経営支援センター、都教育庁人事部及び東京都教職員研修センターが協働し、計画的・継続的に学校マネジメント能力の育成を図るプログラムを実施する。

(2) 学校リーダー育成プログラムの流れ

取組の方向7 教員の資質・能力を高める

ア 学校マネジメント講座

校長、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターが、将来の管理職候補者として資質・能力のある主任教諭を選抜し、学校、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターにおいて、受講者のキャリア形成や学校マネジメントに関わる講習を受講させる。さらに、受講者を拡大するなど、幅広く学校マネジメント能力の育成を図る。

イ 学校リーダー育成特別講座

学校マネジメント講座修了者の中から、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターが特に選抜した者について、都教育庁人事部主催の年間3回（宿泊を含む。）にわたる学校リーダー育成特別講座を受講させ、地区等の中核となる人材を育成する。

(3) 教育管理職B選考受験のメリット

学校マネジメント講座や学校リーダー育成特別講座を修了した者は、東京都教職員研修センターの教育管理職候補者B養成講座を受講することにより、教育管理職B選考の一部が免除される。また、学校リーダー育成特別講座を修了し、教育管理職B選考を受験し、合格した者については、区市町村教育委員会は、管理職としてそれぞれの地区内で昇任させること、都立学校は、管理職昇任まで引き続き自校で勤務することができる。

2 退職した教育管理職の積極的な活用（人事部）

豊富な知識と経験を有する元教育管理職を一般職非常勤職員（学校経営支援員）として積極的に任用し、副校長補佐等の学校経営支援業務に活用し、教育管理職の負担軽減に資する。

3 女性教員の教育管理職等への登用の促進（人事部）

女性教員の教育管理職等への登用を促進するため、育児・子育て時期における人事異動面での配慮を行うほか、キャリア形成を意識したジョブローテーションを推進する。

また、教育管理職B選考の受験有資格者となる4級職層における女性教員の任用を拡大するため、区市町村教育委員会及び都立学校と連携し、積極的に4級職選考の受験を促す。

< その他の事務事業 >

1 優秀な教員志望者の確保（人事部）

(1) 地方会場における選考の実施

東京都内のほか、地方に複数の選考会場を設け採用選考を実施する。

(2) PRの充実・拡大

ホームページ、メールマガジン及びツイッターの配信などによるPR活動に加え、現職教員による「教員採用ナビ」を地方説明会等において、積極的に活用し、教員志望者に対して、東京都の教育や学校の魅力を様々な機会を通じて伝えていく。

また、東京都教員の志望者を対象に、やりがいや授業づくりの実際等、経験豊富な現役の教員と直接対話できる個別相談会を開催する。

(3) 教員採用候補者への支援

教員採用候補者が採用後に教員としての職務を円滑にスタートできるよう、専用のホームページによりe-ラーニングを活用し、サービスや情報セキュリティ、教育職員免許状等に係る知識を付与するとともに、採用前実践的指導力養成講座の動画配信を行うなど、教員になるに当たって身に付けておくべき情報を採用前に提供していく。

(4) 理科教育を推進する教員の採用

小学校における理科教育を充実するため、教員採用選考の小学校全科（理科コース）において、小学校全科の受験資格に加えて中学校又は高等学校教諭の「理科」の免許状を有する者を採用する。

2 人事交流の促進による人材の育成(人事部)

現在、公立学校では、教員の大量退職に伴い、経験の少ない若手教員の割合が高まっており、人材の育成と活用が喫緊の課題となっている。

そのため、平成24年度に、これまで、小・中学校、高等学校、特別支援学校と、校種別に定めていた「教員の定期異動実施要綱」を一本化するとともに、新たに、ステージ制や異校種間人事交流の仕組みを整え、引き続き、人事交流の一層の促進を図っていく。

(1) ステージ制の導入

若手教員の人材育成を図るためには、広域的な人事異動や校種を越えた人事異動を促進し、多様な学校経験を積ませることが重要である。

そこで、平成24年度、区部と市部の間、通常の学級と特別支援学級の間、小・中学校と特別支援学校の間など、教育環境が大きく異なる学校間の異動を促す仕組みである「ステージ制」を導入した。この仕組みを活用し、これまで以上に計画的な人材育成を図る。

(2) 異校種間人事交流の促進

特別支援教育を担う専門性の高い教員の育成や確保、児童・生徒の発達段階に応じた教科指導や生活指導の向上等を図ることを目的として、平成24年度の異動要綱の改正と併せ、小・中学校、高等学校、特別支援学校の間で、期限を定めた異動を行い、期間終了後は元の校種に戻り成果を還元することができるよう、仕組みの充実を図った。

このことにより、例えば、小・中学校と特別支援学校の間又は高等学校と特別支援学校の間の人材異動においては、特別支援教育を必要とする児童・生徒に専門性の高い教育を行っていく上で中核となる教員の専門性を更に向上させる効果が期待できる。また、例えば、同一地域の中学校と高等学校の間の人材異動においては、教科指導や生活指導の継続性を確保し、地域全体の教育力を向上させる効果が期待できる。

平成28年度も、これらの仕組みを活用した人事交流を行うことにより、人材育成の促進を図る。

3 「若手教員の育成」(人事部)

(1) 「東京都教員人材育成基本方針」に基づく教員の育成

「東京都教員人材育成基本方針」並びにこれに基づいて作成された「OJTガイドライン」及び「学校管理職育成指針」を活用して、全ての学校で意図的・計画的に教員の経験、能力及び職層に応じて、外部との連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力の育成を促す。そのために学校内の日常の業務遂行を通じて、学校全体としてOJTに組織的に取り組めるよう支援を行う。

都立学校における、OJTの計画的な取組を推進し、組織的な人材育成を更に進めるため、「OJT診断基準」に基づき、順次、各都立学校の取組状況を検証し、指導・助言を行っていく。

区市町村教育委員会及び小・中学校については、「OJT診断」の手法や成果について広く周知を図り、各区市町村教育委員会及び小・中学校での取組を推進していく。

また、東京都教職員研修センターにおいて、引き続き、教育管理職、教育管理職候補者、主幹教諭・指導教諭及び主任教諭にOJTの重要性の理解を図る研修の充実を図っていく。

OJTを効果的に行うため、人事考課制度における自己申告書を活用する。自己申告書に示す職務目標の達成に向けて必要な能力を身に付けるために、目標を設定し(計画 Plan)、目標に向けて取り組んだ後(実施 Do)、成果と課題(検証 Check)を明らかにし、次の計画(改善 Action)につなげるなどの取組を通して、教員が主体的にOJTに取り組むようにするとともに、教員一人一人の経験や能力、職層に応じた成長を促し、学校における組織的な人材育成の充実を図っていく。

(2) 新人育成教員(再任用短時間勤務)の配置

ベテラン教員の大量退職に伴う新規教員の大量採用が続いているため、新規採用教員の育成が急務となっている。特に小学校の新規採用教員は採用直後から学級担任となるため、学級経営の円滑なスタートに向けて重点的に指導を行い、担任を担う教員としての資質・能力を高める必要がある。このため、平成22年度から、教員の経験を含め、社会人としての経験のない新規大学卒業者を「学級経営研修生」として指定するとともに、退職した再任用短時間勤務教員を「新人育成教員」として配置し、ペアで学級担任を担わせることを通して、学校現場におけるOJTを基本とした実践的研修を実施している。経験豊富で指導力のあるベテランの力を活用し、学級経営の基盤となる学習指導力、生活指導力、コミュニケーション能力等、新規採用教員の資質・能力の向上を推進していくとともに、新人育成教員を確保するため、退職者に対しては、本制度の周知を図っている。

また、新人育成教員対象の講習会、学級経営研修生の集合研修などを効果的に実施するとともに、新人育成教員の実践報告書を作成し、同報告書を活用した指導を行うことなどを通して、新規採用教員を育成していく。