

取組の方向7 教員の資質・能力を高める

現状と課題

教育の成否は子供たちの教育に直接携わる教員にかかっており、その質と数の充実は最も重要な課題の一つである。

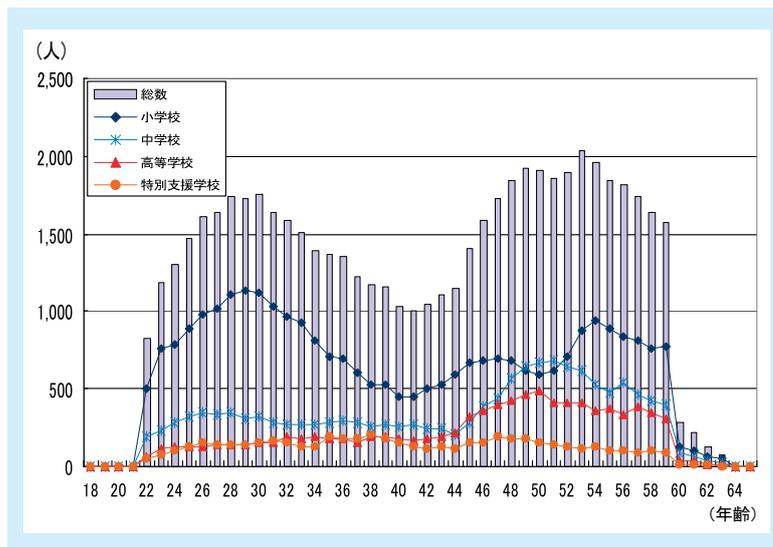
都においては、大量退職、大量採用が続く中、小学校新規採用者数が増加傾向にあり、小学校全科の採用者に占める新規大卒者も増加傾向にある。こうしたことから、経験の浅い教員も重要な校務分掌を担わなくてはならない状況が生じている。このことに対応するため、養成段階において、実践的な指導力など、教員として求められる力を身に付けさせなければならない。しかしながら、文部科学省が実施した「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査」によれば、教職課程の内容・カリキュラムが学校現場に即していないとした割合は、教員で49.2%、校長で51.9%、教育委員会で56.3%に上る。教育実習等を担当する大学教員の学校現場の経験が不足しているとした割合は、教員で51.4%、校長で64.0%、教育委員会で60.8%に上る。

また、採用段階においては、全国的に採用者数が増加し、特に大都市圏において応募者の獲得競争が激化する中で、応募者数を確保し、その中から教員としての資質・能力を有する者を確実に選抜していかなくてはならない。さらに、育成段階においては、ベテラン教員の大量退職に伴う若手教員の増加により、学校全体の指導力の低下が懸念される中、現職教員が教育のプロとして必要とされる資質・能力の向上を図ることは、重要な課題である。また、複雑化、多様化する学校を取り巻く課題に対し、学校が組織的に課題解決に当たることができるように、初任時（新規採用時）から組織人としての認識を持たせるなど、若手教員を確実に育成することが必要である。

教育管理職については、教育管理職選考受験者数が低下する中、受験者を確保し、管理職としての資質・能力を持った優秀な人材を選考し、育成していくことが課題である。

一方、精神疾患による休職者数は、平成20年度をピークに高止まりであり、他道府県と比較して、依然高い発生率で推移している。精神的不調は、本人も周囲も早い段階では気付きにくく、本人が不調を自覚しないと相談や受診につながりにくい傾向がある。このため、こじらせてしまったり、病気休業に入る直前になって受診したりすることが少なからず見受けられる。よって、今後も管理職も含めた教職員に対する「早期自覚」「早期対処」の予防策に重点を置いたメンタルヘルス対策の充実を図る必要がある。

都内公立学校年齢別教員数（平成23年5月1日現在）



平成23年度「公立学校統計調査報告書」（東京都教育委員会）

主要施策 12

優秀な教員志望者の養成と確保

【施策の必要性】

教員の大量退職、大量採用が続き、ベテラン教員の指導経験やノウハウが継承されにくい状況がある。その中であって、新規に採用される教員に対し、教育に対する熱意と使命感はもとより、豊かな人間性と組織人としての協調性、実践的な指導力や社会性等を育成するために、採用前からより実践的な指導力等を身に付けることができる機会を提供する必要がある。また、東京都の教育に求められる教師像にふさわしい人物を継続的に確保するとともに、専門性の高い教員を確保するために、選考内容・方法の改善に継続的に取り組む必要がある。

【施策の内容】

- 「小学校教諭教職課程カリキュラム」(※7)に基づき、教育実習等の評価を行うとともに、カリキュラムの内容の定着度を検証する採用選考を実施することにより「小学校教諭教職課程カリキュラム」の普及を図る。また、「東京教師養成塾」において、実践的指導力や社会性を備え、即戦力として活躍できる高い志を持った教員を学生の段階から養成する。
- 大学の就職委員会等への働きかけや選考状況のフィードバックを行うなど、全国の大学との連携を強化し、優秀な人材を確保するとともに、優秀な人材を採用するために、面接の質・技法の向上に取り組む。また、社会人経験者を対象とした選考においては、社会人としての豊かな知識や経験、教員としての適性をこれまで以上に細かく見極めるため、適性検査を導入する。

(※7) 「小学校教諭教職課程カリキュラム」は、大学における学部段階で学生に身に付けさせておく必要があり、東京都の小学校の教員として最低限必要な資質・能力を示したものである。

主要施策 13

現職教員の資質・能力の向上

【施策の必要性】

学校組織を構成する教員全体の資質・能力の向上を図り、教員の成長を学校全体の教育力向上につなげるため、教員経験、職層等に応じた現職教員の育成が必要である。

児童・生徒の個に応じた教育を推進するためには、教員が「プロ意識」を持って児童・生徒一人一人の可能性を見だし、それを高めようとする強い情熱が必要である。そのために、学校全体で個々の児童・生徒の課題を共有するとともに、教員が相互に競い合い自己研さんしながら授業力や教科等の専門性を高め、成長していく組織風土を培う必要がある。さらに、産業構造が変化し、科学技術が進展する中で、社会が求める人材を育成することのできる専門性の高い教員の育成が必要である。

体罰は、行き過ぎた指導ではなく、明らかに暴力行為であり、教員が教育的指導の名の下に体罰を行うことは、絶対にあってはならないことである。部活動をはじめとし、子供の指導に関わる全ての者が、体罰は決して許されないという認識を共有し、体罰を根絶しなければならない。

【施策の内容】

- 新規採用教員に対して、3年間の「東京都若手教員育成研修」を行い、教員として求められる「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」を計画的に育成する。また、小学校の新規採用教員に対し、新人育成教員との二人担任体制による「学級経営研修」を行い、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力等を育成するとともに、その成果を他校種へも普及させる。
- 「OJTガイドライン」(※8)、「OJT推進指定モデル校事業」等を活用し、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターと連携の上、都内全ての公立学校において、意図的・計画的に教員の経験や能力、職層に応じた育成を図っていく。
- 学習指導において高い専門性を有し、他の教員に対して優れた指導力を有する指導教諭を活用し、個々の教員が自ら成長しようとする意欲を引き出すとともに、教員全体の「プロ意識」の涵養^{かん}や能力・専門性の向上を図る。
- 教員の授業力を一層高めるとともに、他の教員を指導する能力を有する教員を育成するため、「東京教師道場」等のリーダー養成研修を実施する。また、現職教員を教職大学院に派遣し、教科等の専門性と学校経営・教育行政の視点から研究を行わせ、各地域、学校における指導的役割を担う教員を育成する。
- 教員の海外派遣研修の拡大など、国際的視野を身に付けた教員を育成する取組を推進する。
- 実践的な研究活動により、教材研究や指導方法の工夫・改善などに取り組む教育研究員制度を充実させる。さらに、教科の専門性の一層の向上、教科の指導的役割を担う人材を育成するために研究開発委員会等の制度を構築し、東京教師道場修了者、教育研究員修了者等から研究開発委員を募り、開発的研究を実施する。
- 専門高校において、職業人として求められる技術・技能の高度化に対応し、生徒に実践的な技術・技能等を確実に習得させることができるよう、教員の技術研修プログラム等を構築し、計画的に、専門的指導力・技術力の向上を図る。
- 部活動の在り方を見直し、部活動の一層の振興を図るとともに、体罰を含めた服務事故防止研修の徹底を図り、体罰を根絶する。
- メンタルヘルス対策について、予防の観点からストレス検査の実施、相談業務の充実とともに、昇任直後の副校長を対象とした健康相談とカウンセリングを併用した研修を実施する。また、職場復帰に際しては、職場復帰訓練機関である「リワークプラザ東京」を活用することにより、円滑な職場復帰を支援し、再度休職することを予防する。

(※8) OJT (On the Job Training) は、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である。「OJTガイドライン」は、学校においてOJTを効果的に進めるための具体的な取組等を示している。

【施策の必要性】

現在、教育管理職選考の有資格者となる 30 歳代半ばから 40 歳代前半までの教員が、採用者数の少ない時期に任用された世代に当たることもあり、選考受験者数は少なくなっている。

今後、意欲と能力を有する教育管理職受験者を確保するためには、管理職としての資質・能力を有する人材を掘り起こし、計画的に育成するとともに、管理職の職務と家庭生活を両立できるよう支援していくことが重要である。

さらに、子供や学校に関わる様々な課題に対応するため、教育管理職には、幅広い視野と教育施策への深い理解とともに、学校組織マネジメント能力等の育成が不可欠である。

【施策の内容】

- 各地区等で中核となって活躍する管理職を若手教員のうちから計画的に育成するため、「学校リーダー育成プログラム」を構築し、実施する。また、若手からミドルリーダー層に至るまでの教員に、学校マネジメント能力の育成を図る研修を体系的に実施する。
さらに、平成 24 年度に導入した教育管理職候補者の昇任猶予制度の活用を促し、職務と家庭生活のバランスをとりやすくすることで、有資格者の教育管理職への受験促進を図る。
- 困難な教育課題への対応力を向上するため、教育管理職候補者及び指導主事を教職大学院へ派遣し、確かな指導理論と優れた実践力及び応用力を身に付けさせる。また、指導主事等を海外の大学院等へ派遣し、海外の教育事情等の調査研究を通して、資質・能力の向上を図る。
さらに、昇任直後の副校長に対して実施している経営力アップ研修等の充実を図る。