

東京都教員人材育成基本方針について

1 基本認識

人材育成をめぐる現状と課題

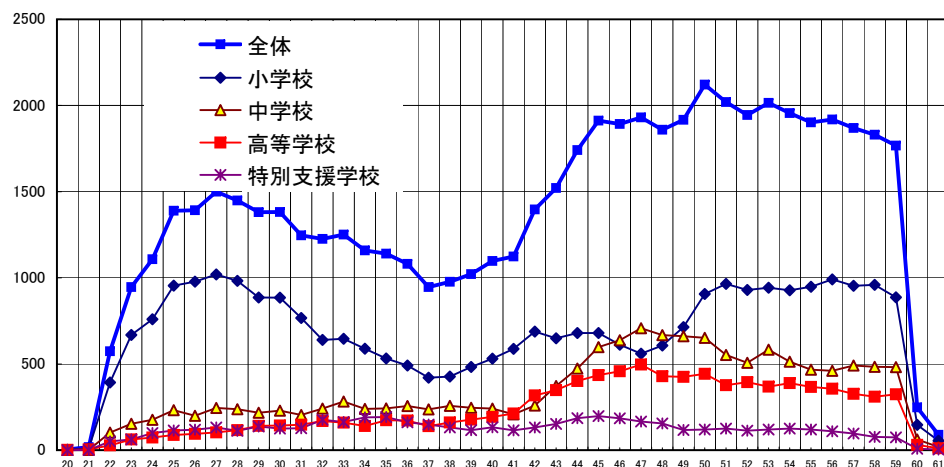
(1) 学校を取り巻く社会状況の変化

○ 社会状況や子供の変化等を背景に、学校教育における課題は一層複雑・多様化している。学力向上、規範意識の醸成、地域との連携、保護者等の苦情への対応等、今までの経験や方法では対応しきれない状況がある。

- ➡ ◆ 今までの指導方法を見直し、工夫・改善していくことが必要
- ◆ 保護者や地域、関係機関等外部と連携・協働する力の育成が必要
- ◆ 学校全体の組織的取組を強化していくことが必要

(2) 大量退職・大量採用時代の到来

東京都立学校教員年齢分布(平成20年5月1日)



- 50歳代の層が多く、30歳代が少ない「いびつな年齢構成」
- 今後10年間、毎年2,000人規模の退職者＝採用者も急激な増加
- 管理職も毎年400人以上定年退職、しかし管理職選考受験年齢層が少ない

○ 若手教員の割合が急速に高まることから、若手のうちから組織の重要な役割を担わなければならない。

- ➡ ◆ 若手教員の計画的な人材育成が必要
- ◆ 主幹教諭や校長・副校長の育成が必要

(3) 学校現場における人材育成の現状

○ これまでも、校内研修や集合研修など人材育成の機会は設けられていたが、個人の意欲や自己研さんに基づくという考え方が根底にあるため、教員個々の意識に委ねられている面が多く、人材育成を行うという発想が弱い。

○ 校長・副校長についても、人材育成が自己の職務であるという意識や取組の差が大きく、校内の人材育成状況も学校によって違いがある。

- ➡ ◆ 人材育成を意図的・計画的なものへ転換する必要

2 基本的な考え方

視点 1 初任者から管理職までの経験や職層に応じて身に付けるべき力を提示することにより、人材育成の目標と道筋を明確化する。

視点 2 配置管理、昇任、OJT、研修、人事考課制度などを人材育成の仕組みとして体系化し、今後の方向性を示す。

視点 3 人材育成は管理職の最も重要な責務であることを明らかにし、各学校において校長の責任の下、人材育成の推進体制を確立する。

視点 4 教員は、自らのキャリアについて将来展望をもち、身に付けるべき能力を自覚し、職務遂行等を通じて積極的に能力開発を行っていく。

視点 5 特に、初任者から組織人としての意識を啓発し、組織的課題解決ができる人材育成を重視する。

3 経験や職層に応じて身に付けるべき力

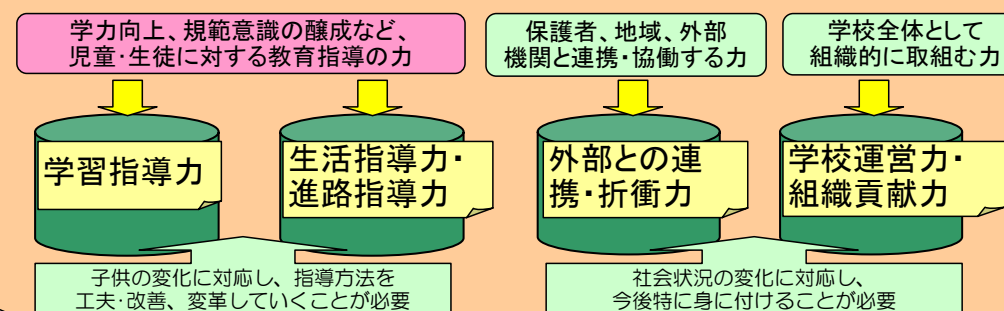
東京都の教育に求められる教師像

- 1 教育に対する熱意と使命感をもつ教師
- 2 豊かな人間性と思いやりのある教師
- 3 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
- 4 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

4つの力を、初任者から主幹教諭に至るまで、学校内の日常の職務遂行を通じて、経験や職層に応じて培う具体的手立てと道筋を示す

管理職候補者から校長に至るまでの力を培う具体的手立てと道筋を示す

教員に求められる基本的な4つの力



「OJTガイドライン」

「校長・副校長等育成指針」

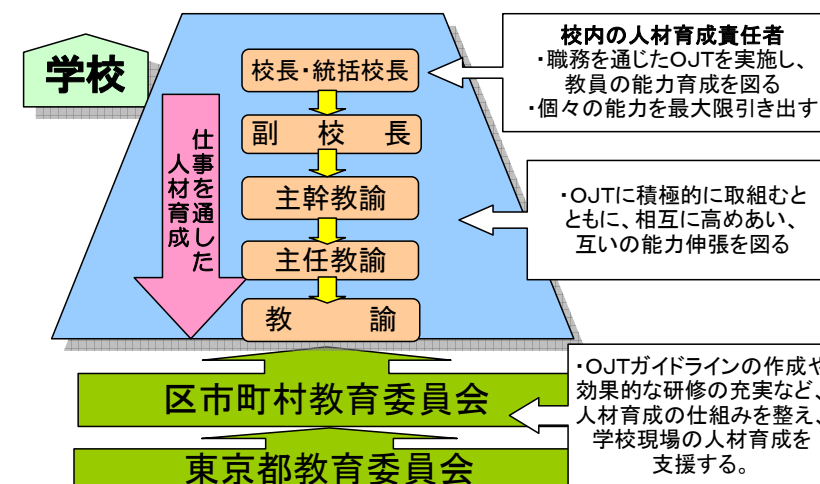
4 人材育成の仕組みと推進体制

仕組み

今後の方向性

採用・配置管理	・人物重視の選考方法の充実 ・適切な指導体制が組める学校への新規採用教員の配置 ・多様な経験を積む中で視野を広げ、教員としての幅を広げ能力の伸長を図る人事異動
校内人事	・若手教員時代に多様な校務分掌を経験するなど育成に視点を置いた計画的な校内配置
昇任	・採用後、主任教諭昇任を目指した能力開発 ・主任教諭昇任後、経験をさらに広げ、主幹教諭昇任を目指した能力開発
OJT	・「OJTガイドライン」に基づき意図的・計画的に実施
研修	・経験や職層ごとの求められる力に応じた教員研修の充実 ・管理職候補者や副校長等に対する研修の重点化
管理職選考・任用制度	・職務実績を反映させる選考 ・管理職候補者の育成に配慮したジョブローテーション ・学校管理職と行政管理職との人事交流など、育成の視点からの異動
人事考課制度	・OJTや配置・昇任等との連動を図るため、自己申告に「職務を通じた能力開発」、中期的な「キャリアプラン」を組み入れる
大学との連携	・「東京教師養成塾」における連携 ・「教職大学院」との連携 ・大学との連携による現職教員研修の充実

人材育成を組織的・継続的に支える体制を構築する



※注1 主任教諭は平成21年度から任用開始予定である。

意図的・計画的な人材育成の必要性