

9 これからの教育を担う優れた教員の育成

施策展開の方向性 ⑳

優れた教員志望者を養成・確保します

【施策の必要性】

毎年、多くのベテラン教員が退職していく中で、その指導経験やノウハウの継承が課題となっています。新規採用教員に対し、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の一員としての責任感・協調性、実践的な指導力や社会性等を育成するために、大学との連携を一層推進して、採用前からより実践的な指導力等を身に付けさせる必要があります。

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ため、東京都の教員の魅力を積極的に発信するとともに、選考内容・方法の改善に継続的に取り組む必要があります。

1 養成段階・採用段階における実践的な指導力の育成（指導部）

(1) 「東京都教員育成協議会」における連携促進

教員の研修や資質向上に関係する大学等と教員の育成ビジョンを共有し、教員の資質・能力の向上に係る事項の調整及び協議を行う。

(2) 「東京教師養成塾」の実施

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日以上教育実習等を通して、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

都の教育課題や施策の理解を深め、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講座を行う。

(3) 教職大学院との連携

ア 共通に設定する領域・到達目標の反映

東京都教育委員会と連携協定を締結している大学が設置する教職大学院（創価大学・玉川大学・帝京大学・東京学芸大学・早稲田大学）において、学部新卒学生に求められる事項（東京都教育委員会が示す「共通に設定する領域・到達目標（平成30年3月版）」）をカリキュラム及びシラバスに位置付け、実施する。

イ 連携協力校の指定

東京都教育委員会は、学部新卒学生が実習する場として、東京都公立学校を指定し、提供する。

※学部新卒学生とは

東京都公立学校教員採用候補者選考を受験する意志のある者、または、東京都公立学校教員採用候補者名簿掲載期間が延長されている者

2 優秀な教員志望者の確保（人事部）

(1) 優秀な教員志望者の確保

ア 地方会場における選考

日本全国から優秀な教員を確保するために、東京都内のほか、地方に複数の選考会場を設け採用候補者選考を実施する。

イ PRの拡充・拡大

(ア) 「東京の先生になろう」の作成・配布

東京都公立学校の教員志望者へ、東京都が目指す教育、東京都が求める教師像、教育施策、現職教員の声、任用制度、キャリアアップ、研修制度やサポート体制及び福利厚生制度等を掲載した、東京都公立学校教員採用案内「東京の先生になろう」を作成・配布する。

(イ) 採用情報の発信

東京都公立学校教員の採用情報を広く周知するため、ホームページ、メールマガジン及びツイッターで配信する。

(ロ) 「教員採用ナビ」の委嘱

現職教員を「教員採用ナビ」として委嘱し、地方説明会等において、パネリストとして派遣する等、積極的に活用し、教育志望者に対して、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。

(ハ) 個別相談会の開催

東京都公立学校教員の志望者を対象に、都の教員としてのやりがいや授業づくりの実際等、「教員採用ナビ」をはじめ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。

(ニ) 学校見学会の開催

東京都公立学校教員の志望者を対象に、都内公立学校において「東京の学校の様子」、「東京の児童・生徒たちの様子」を実際に見ることができる「東京の学校見学会」を開催する。

ウ 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、サービスや情報セキュリティ、教育職員免許状等にかかる知識を習得することができる環境を引き続き整備する。

また、教員になるに当たって知っておくべき情報を採用前に提供する、「採用前実践的指導力養成講座」の動画配信を行う。

エ 英語教育を推進する教員の採用（再掲）

グローバル人材育成のための英語教育の充実を図るとともに、小学校における「英語」の教科化に向けて、教員採用候補者選考の小学校全科（英語コース）において、採用候補者選考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。

オ 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、教員採用候補者選考の小学校全科（理科コース）において、採用候補者選考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。

カ 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。

3 将来の東京の教育を担う意欲ある人材の育成・確保（再掲）（都立学校教育部）

(1) 東京学芸大学との高大連携の推進（再掲）

将来の東京の教育を担う人材の育成に向けて、東京学芸大学との連携により、希望する生徒に教師としての基本的な素養や職業意識等を育成するとともに、その学びを大学での専門的な学びにつなげるプログラムの開発に向けた検討を進める。

ア 目的

将来の東京の教育を担う人材の育成に向けて、希望する生徒を対象に教師としての基本的な素養や職業意識等を育成と教員養成に関する専門的な学びを実施する。

イ 内容

教員養成分野における専門的な講義や研究活動を実施

(ア) キャリアガイダンス

(イ) チーム・エデュケーション（TE）…「教育学基礎」、「教育課題研究」、「特別講義」、「教育実習体験」、英語教育の充実

施策展開の方向性 ⑬

教員一人一人のキャリアに応じた資質・能力の向上を図ります

【施策の必要性】

学校組織を構成する教員個々の資質・能力を効果的、効率的に高め、教員の成長を学校全体の教育力向上につなげるためには、職層、経験に応じた研修の充実が必要です。また、産業構造が変化し、科学技術が進展する中で、将来、世界で活躍できる若者など、次代を担う人材を育成することのできる教員の育成が不可欠です。

そのためには、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「プロ意識」をもって相互に切磋琢磨したり、自己研鑽したりしながら、指導力や教科等の専門性をより高め、成長していく組織風土を培うことが重要です。

一方、教員による体罰や不適切な指導が根絶しない状況にあることから、全ての職層において個々の児童・生徒の特性や課題に応じた指導力を身に付けさせ、体罰等を防止していくことが必要です。

1 教員経験等に応じた教員研修及び啓発支援の充実（指導部・人事部）

(1) 「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」を踏まえた教員研修の実施

ア 教員のキャリアステージや職層に応じた研修の実施

(ア) 経験に応じた研修

9 これからの教育を担う優れた教員の育成

採用からの経験順に、東京都若手教員育成研修〔1年次（初任者）研修、2年次研修、3年次研修〕、新規採用者研修、中堅教諭等資質向上研修Ⅰ〔在職11年目を基準〕及びⅡ〔在職21年目を基準〕を実施する。

(イ) 職層に応じた研修

主任教諭を対象とした研修、主任（教務主任、生活指導主任、進路指導主任）を対象とした研修、4級職を対象とした研修、教育管理職候補者を対象とした研修及び教育管理職を対象とした研修を実施する。

イ 教員の教育課題に関する対応力を高める研修の実施

(ア) 学校教育におけるリーダーの養成

特別支援教育コーディネーター研修や教育課題に対する推進者養成研修等を実施する。

(イ) 東京教師道場の実施

東京都公立学校に在職する教職経験年数が4年から10年程度の教員を対象として、東京教師道場の部員に指名し、2年間にわたり、授業研究等を通して授業力の向上及び他の教員を指導する資質・能力の向上を図る。

(ウ) 教科や教育課題に関する専門性の向上

教科における「学習指導力」の専門性向上研修、教育課題における「生活指導力・進路指導力、外部との連携・折衝力」の専門性向上研修を実施する。

(2) 産休・育休中の教員等に対する動画配信の実施

円滑な職場復帰や自己啓発を促すことを目的に、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の動画を制作・配信する。

(3) 「マイ・キャリア・ノート」における研修等自己管理システムの活用

ア 対象

東京都公立学校全教員約64,000人（管理職を含む。）を対象とする。

イ 多様な研修スタイルの実施

(ア) 自己の受講記録の確認・キャリアプランの策定

研修受講履歴等を確認しながら自己のキャリアプランの策定に活用することができる。

(イ) 希望制研修について

研修情報を確認しながら希望する研修を申込み、研修受講決定後は、e-ラーニング、研修動画等のコンテンツを活用することができる。

ウ 教育管理職による人材育成の支援

教員との自己申告面接時に、計画的な人材育成や将来の教育管理職候補者の発掘に活用することができる。

(4) 研修動画のWebによる配信

教職員研修センターが実施する研修に加え、通所研修が困難な教員に対して、「いつでもどこでも受講できる」研修動画を制作・配信する。

(5) サテライト研修の実施

ア 研修会場までの移動時間の縮減

研修受講者が、所属校から近い研修会場を選択することができるようにすることで、研修会場までの移動時間（往復分）の縮減を実現する。

イ メイン会場とサテライト会場の一元的な研修運営

メイン会場及びサテライト会場の様子を双方向型の通信回線で結ぶことにより、サテラ

イト会場においてもメイン会場と同様に、質疑応答や協議内容の共有を実現など、一元的な研修運営を実現する。

(6) 人事交流の促進による人材の育成

現在、都の公立学校では、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、人材の育成と活用は喫緊の課題である。

平成24年度に定めた「教員の定期異動実施要綱」によるステージ制や異校種間人事交流の仕組みを活用し、引き続き人事交流の一層の促進を図っていく。

ア 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超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、区部と市部との間、通常の学級と特別支援学級との間、小・中学校と特別支援学校との間など、教育環境が大きく異なる学校間の異動・交流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。

イ 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、期限を定めた人事交流を行い、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との間又は高等学校と特別支援学校との間の人事交流においては、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との間の人事交流においては、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。

令和元年度も、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。

2 新たな教育課題に対応する教員の資質・能力の向上（指導部）

(1) 外国語（英語）科教員等の海外派遣研修の実施

中・高等学校英語科教員等を、英語を母語又は公用語とする国に派遣し、大学等の高等教育機関が提供する3か月程度の連続した最新の英語教授法のプログラムを研修として受講させ、指導力の更なる向上を図る。また、ホームステイや現地校の訪問等を通して、国際的視野を身に付けさせる。

さらに、教員海外派遣シンポジウムへの参加により、帰国後の授業実践における成果と課題、その解決方法等の情報の共有を図る。

令和元年度は新たに、IBプログラムや国際交流の充実を図るため、IBに係る研修の受講や教育実習を行うIBコース等教員を対象としたプログラム、国際交流に係る研修の受講や行政機関等の訪問を行う国際交流担当教員を対象としたプログラムを実施する。

(2) 中学校英語科教員を対象とした研修の実施（再掲）

4技能の中でも、特に発信力に関わる「話すこと」について指導方法の工夫を図るとともに、学習評価についても筆記テストだけでなく、スピーチやインタビューテスト等のパフォ

ーマンテストや観察等を取り入れていくことができるよう、中学校英語科全教員を対象とした研修を平成 29 年度から令和元年度までの 3 か年で実施する。

3 特別支援教育を推進する教員の資質向上（人事部）

(1) 人事交流の促進による人材の育成（再掲）

現在、都の公立学校では、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、人材の育成と活用は喫緊の課題である。

平成 24 年度に定めた「教員の定期異動実施要綱」によるステージ制や異校種間人事交流の仕組みを活用し、引き続き人事交流の一層の促進を図っていく。

ア 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超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、区部と市部との間、通常の学級と特別支援学級との間、小・中学校と特別支援学校との間など、教育環境が大きく異なる学校間の異動・交流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。

イ 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、期限を定めた人事交流を行い、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との間又は高等学校と特別支援学校との間の人事交流においては、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との間の人事交流においては、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。

令和元年度も、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。

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

(1) 「体罰根絶に向けた総合的な対策」に基づく取組の推進

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徹底する。

ア 教員研修の実施

経験年数や職層に応じた体系的な研修や服務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服務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。

イ 指導者講習会の開催

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、部活動指導員や外部指導員を対象とする指導者講習会を開催する。

ウ 東京都「Good Coach 賞」の実施

東京都「Good Coach 賞」により、優れた指導を实践した顧問を顕彰する。

施策展開の方向性 ⑭

教育者としての高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる管理職を育成します

【施策の必要性】

教育管理職選考受験資格を有しない若手教員の学校経営への参画意欲が高まっている一方で、依然として選考受験者数が低迷している状況があります。

意欲のある若手教員には、教育管理職に必要な「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」を身に付けさせるため、早期から様々な校務分掌を担当させることにより学校経営への参画経験を積ませ、次代を担う管理職の候補者として育成する必要があります。

また、職務と家庭生活を両立できるよう支援するとともに、校務改善を進めることにより、教育活動の充実及び教員の資質・能力の向上を図ることが重要です。

1 学校のリーダーを育成するための支援の充実（人事部・指導部）

(1) 学校マネジメント強化モデル事業

副校長の業務負担を軽減するため、平成 29 年度に小・中学校 12 校で実施した「学校マネジメント強化モデル事業」を、平成 30 年度からは、小学校 60 校、中学校 60 校の合わせて 120 校に拡大し、令和元年度までの 2 か年間で効果検証を行っている。

あわせて、都立学校においても令和元年度 14 校に非常勤職員を配置し、副校長の負担軽減効果の検証を行う。

ア 小・中学校における実施内容

区市町村教育委員会で人材の選考、配置を行い、以下の 2 パターンについて事業を実施するに当たり、都教員委員会は財政的支援を行う。

(ア) 経営支援部を設置していない学校

副校長の業務を支援する「学校経営補佐」を非常勤職員（月 16 日、1 日 7 時間 45 分勤務）として配置する。また、「学校経営補佐」は学校運営や地域対応に関する経験や知識をもつ人材等とし、学校運営事務、保護者等の対応及び人材育成等の経験を要する業務を主に行う。

(イ) 経営支援部を設置している学校

副校長の業務を支援する「副校長補佐」を非常勤職員（月 16 日、1 日 5 時間以内勤務）として配置する。また、経営支援部の機能強化を図るとともに、より副校長の業務を直接的に支援できるようにするため、経営専任主任の授業時数を週 6 時軽減する。

「副校長補佐」は、行政事務経験がある人材等とし、調査・報告の事務、サービス・施設管理等の必ずしも教員の経験を必要としない業務を主に行う。

イ 都立学校における実施内容

元教育管理職や経営企画室経験者等を「副校長マネジメント支援員（一般職非常勤職員）」として任用し、支援を必要とする都立学校に配置、副校長を補佐する。

「副校長マネジメント支援員」は、副校長の指示の下、調査業務やサービス関係の事務処理など、副校長が直接行う必要のない業務に従事する。

(2) 学校リーダー育成プログラム

ア 目的

教育管理職選考受験者数の低迷が続いていることから、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、大量採用の時期にあつて、学校運営の中核を担う主幹教諭の世代交代が急激に進む中、将来、主幹教諭や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年度までは30代の主任教諭2年目以上にある者を対象としていたところを、令和元度からは「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」において、主任教諭相当以上の力が身に付いている者を選抜して、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。

イ 学校リーダー育成プログラムの流れ

(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、選抜された教員は、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することにより、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自地区及び自校の中核となって活躍することが期待される者について、都教育庁人事部主催の年間4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ることを通して、学校マネジメントを学び、学校マネジメント能力を高めた学校管理職による学校経営につなげる。また、女性管理職の発掘や早期育成に向けて、女性教員優先の選抜枠を設け、意図的な人材育成を図るとともに、平成29年度からの教育管理職B選考の受験資格見直しに伴い対象を拡大し、研修の更なる充実を図る。

(ウ) 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選考の一部を免除する。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。

(3) 「マイ・キャリア・ノート」における研修等自己管理システムの活用（再掲）

ア 対象

東京都公立学校全教員約64,000人（管理職を含む。）を対象とする。

イ 多様な研修スタイルの実施

(ア) 自己の受講記録の確認・キャリアプランの策定

研修受講履歴等を確認しながら自己のキャリアプランの策定に活用することができる。

(イ) 希望制研修について

研修情報を確認しながら希望する研修を申込み、研修受講決定後は、e-ラーニング、研修動画等のコンテンツを活用することができる。

ウ 教育管理職による人材育成の支援

教員との自己申告面接時に、計画的な人材育成や将来の教育管理職候補者の発掘に活用することができる。

2 教育管理職登用の推進（人事部・指導部・福利厚生部）

(1) 宿泊研修における託児サービスの提供

子育て中の教員の教育研究員への応募を促進するために、御岳宿泊研究会における託児所となる宿泊施設を準備して子供との宿泊を可能とし、研究時間中の保育を実施する。

(2) 産休・育休中の教員等に対する動画配信の実施（再掲）

円滑な職場復帰や自己啓発を促すことを目的に、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の動画を制作・配信する。

(3) 教職員向け事業所内保育の試行的実施

学校の働き方改革の一環として、教職員向け事業所内保育の試行的実施に向けて施設整備に着手する。

令和元年度は、地盤調査等の与条件整理及び建物リース契約の実施に向けた検討を行う。

(4) キャリア形成を意識したジョブローテーションの推進

「学校管理職育成指針」や「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」を活用しながら、管理職及び一般教員の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とともに、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。