

# 目黒区で 教員としての資質を伸ばすために

## 目黒区教員人材育成基本方針を策定しました

平成29年3月には新学習指導要領が告示されました。これからの時代を担う子どもたちを育成するにあたり、教員には、新たな課題に対応できる力量を身に付けていくことが求められています。

一方で、教員の勤務実態調査からは、教員の長時間労働の状況が明らかになっています。

そこで、教員を取り巻く環境は厳しい状況にあります。目黒区の教育目標を実現する教員の系統的な育成に向け、目黒区の教育に求められる教員像や目黒区教育委員会が行う学校内の基盤づくり、支援の在り方、環境整備等についての考え方を明確化するため、目黒区教員人材育成基本方針を策定しました。今後は、本基本方針を踏まえた実施計画を策定し、具体的な施策を進めていきます。

## 目黒区の目指す子ども像・学校像・教員像

目指す子ども像 21世紀をたくましく生きる人間性豊かなめぐろの子ども

### 確かな学力

基礎・基本の定着と自ら学び考え問題解決を図る力など

### 豊かな心

自らを律しつつ、他人を思いやる心や感動する心、  
前向きに取り組む力や創造する力など

### 生きる力

### 健やかな体

生涯にわたり健康な生活を営む力など

目指す学校像 魅力と活力にあふれ、信頼される学校

### 魅力ある学校

確かな学力など子どもの  
生きる力をはぐくむ学校

### 活力あふれる学校

子どもと教職員が生き生きと  
学び活動できる学校

### 信頼される学校

子ども・保護者・地域から  
信頼される学校

目指す教員像 専門性と協働性があり、信頼される教員

### 専門性

「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」

変化の激しい社会を生き抜いていける子どもを育成するための、教科等に関する専門的知識や、学習指導・生活指導に関する実践的指導力

### 協働性

「学校運営力・組織貢献力」「連携・折衝力」

保護者や地域、外部機関とのより強い連携関係を構築する力、  
また、多様な専門性をもつ人材と効果的に連携・分担し、チームとして組織的に協働して諸課題に対応していく力

### 信頼

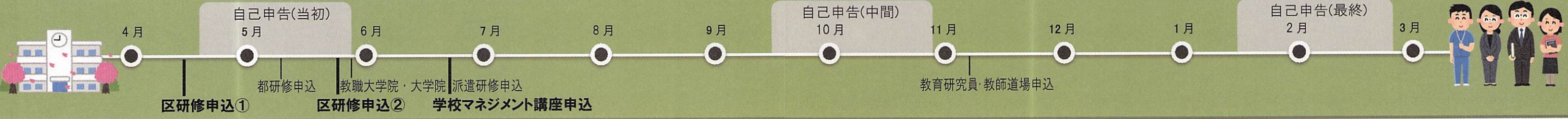
教育公務員としての職責を踏まえた、高い倫理観や確かな規範意識



平成30年3月

目黒区教育委員会

● 専門性と協働性があり、信頼される教員をめざして ●



※ページ表記は「目黒区教員人材育成基本方針」の関連箇所

学校：OJTを見直し、指標を活用しながら、個別の計画に沿って各教員を育成します。

### Plan 計画

**Step1**  
「資質の向上に関する指標」を踏まえて、今年度の目標と目標達成のための具体的な手だてを設定します。 ⇒p. 6

**Step2**  
**当初申告面接の活用**  
人事考課制度（自己申告）を活用して、教員と管理職が本年度の取組を具体的に確認します。

**Step3**  
年間を見通して、取組の計画を立てましょう。  
区や都等の研修を活用する場合は、申込の期日や方法を確認して忘れずに申し込みます。

### Do 実行

業務の精選や効率化を図り、見通しをもって計画的に研修に取り組みましょう。

**OJT**

○組織の中核を担うミドルリーダーを活用したOJTを進めていくようにします。  
また、このような関わりを通してミドルリーダーの育成が図れるよう、校長のリーダーシップの下、副校長は組織全体を見通して、指導にあたります。 ⇒p. 12

○勤務時間を意識した働き方を進め、教職員一人ひとりの意識改革を図ります。 ⇒p. 15

**中間申告面接の活用** 進捗状況を確認します

校長のリーダーシップの下、副校長は授業観察や主幹教諭及び主任教諭による教員育成の進捗管理等を通して、積極的に人材育成を行います。 ⇒p. 13

**Off-JT**

**講師の派遣・訪問型研修の充実**

**eラーニングシステムの活用**

「若手教員育成研修」等職層や「特別支援教育研修」等教育課題に関する研修、専門性向上研修Ⅰ～Ⅲ、リーダー育成研修などの集合型研修を実施（区・都等） ⇒p. 17

**ブレンド型研修**

通信型研修（eラーニング）と集合型研修を組み合わせた**ブレンド型研修**を取り入れていきます。

### Check 評価

**Step1**  
目標の達成過程を振り返り、達成度について自己評価をします。また、課題について整理しておきます。

**Step2**  
**最終申告面接の活用**  
設定した目標の達成度について自己評価を踏まえて説明します。また、管理職の指導・助言を受けます。

### Action 改善

継続となった課題の改善や新たな課題の解決、さらなる資質能力の向上、業務の効率に向けて、次年度の目標を検討します。

#### 基本方針1 学校を拠点とした研修の実施

研修の実施にあたり、校外で行うOff-JT（集合型研修）からOJT（学校を拠点とした研修）へ重点を移し、各校において校長の学校経営方針に基づき、人材育成に向けて実施されている「OJT」の充実を図るための支援を行っていきます。 ⇒p.11

**<改革の具体的な方向性>**  
**eラーニングシステムの活用**

- 新たなeラーニングシステムを活用した研修を行います。
- ブレンド型研修を実施することで、学校現場を離れる時間を最小限にし、研修当日の協議・演習等を充実させます。

**校内研究、授業研究、校内研修への支援**

- 学校で行う校内研究や授業研究へ講師を派遣します。
- 研究開発指定の他、当該校の課題に即した研究についても支援を行います。

**訪問型研修の充実**

#### 基本方針2 副校長による人材育成機能を強化

副校長が協働のためのマネジメント力を発揮し、主幹教諭や主任教諭による教員の指導・育成の進捗管理や教育課程の管理などに注力できるような時間を確保する環境整備を進めていきます。 ⇒p.13

**<改革の具体的な方向性>**  
**副校長の業務軽減に向けた支援**

- 副校長の事務補助を担う人員配置や副校長の職務範囲の見直しを検討します。

**校務支援システムの機能改善と有効活用**

**調査や依頼等の縮減**

#### 基本方針3 時間を創出する環境整備の実施

各教員が必要な研修を行うことで専門性を高めたり、人材育成にあたり、円滑に協働するための打合せを行ったりする時間の確保に向けた環境整備の方策を検討していきます。  
また、時間の創出にかかる環境整備にあたっては、教職員及び専門人材からなる「チーム学校」の環境を活用した業務分担により、各教員の業務内容が授業を行う時間と授業準備、研修、分掌事務等にあたる時間のバランスに配慮されたものとなることを目指します。 ⇒p.14

**<改革の具体的な方向性>**  
**「チーム学校」の環境づくり**

- 「部活動指導員制度」を整備し、外部指導員、部活動指導員の配置を促進します。
- 専門人材の配置の充実を図ります。

**担当授業時数の軽減に向けた支援**

- 学習指導講師や学習指導員の効果的な活用の仕方や校務分掌組織等のモデルの提示と実現に向けた支援を行います。

**ICT機器等の整備**

- 全普通教室に電子黒板機能付きプロジェクターを設置するなど、教育用ICT機器の整備を行います。

**学校における働き方改革の検討**

- 学校や教職員が担うべき業務の在り方や業務改善等について、教育委員会事務局での横断的な検討を進めます。

教育委員会：基本方針を踏まえた実施計画を策定し、教員人材の計画的な育成にあたります。



目黒区の教員として、「自分はどのような力を付ける必要があるか」を考えるときに、参考となる資料はありますか？



「目黒区立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を活用しましょう。

⇒p. 6

ア 教諭、主任教諭、指導教諭、主幹教諭

【専門性】学習指導力、生活指導力

※下線及び研修例は、東京都の指標に目黒区が独自に追加した内容

| 成長段階  | 教 諭   |  | 教諭・主任教諭   | 指導教諭  | 主幹教諭  |
|-------|---|--|---|---|---|
|       | 基礎形成期<br>1～3年目  | 伸長期<br>4年目～  | 充実期<br>9年目～   | 11年目～   | 11年目～   |
| 観点    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○教員としての基礎的な力を身に付ける。</li> <li>○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○知識や経験に基づく実践力を高め、初任者等に助言する。</li> <li>○主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担う。</li> <li>○同僚や若手教員への指導的役割を担う。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○高い専門性と優れた指導力を身に付け、都公立学校教員全体の授業力の向上を図る。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校運営組織における中心的役割を担う。</li> <li>○管理職を補佐し、教員を育成する。</li> </ul> |
| 学習指導力 | <p>「初任者」なので、教諭・基礎形成期の欄を縦に見ます</p> <p>「主幹教諭」なので、教諭・主任教諭・主幹教諭の欄を見ます</p>  |  |   |   |   |
| 研修例   | <ul style="list-style-type: none"> <li>若手教員育成研修</li> <li>課題別研修</li> <li>特別支援教育研修</li> <li>専門性向上研修Ⅰ</li> <li>東京教師道場(部員)</li> </ul>   |  |   |   |   |
| 研修例   | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>若手教員の指導上の課題を捉え、助言・提案等ができる。</li> <li>授業改善や個別学習状況評価、授業評価について、学力調査結果を踏まえて自校の実践を、若手教員に指導・助言を行うとともに解決策を提案できる。</li> </ul> |  |   |   |   |
| 研修例   | <ul style="list-style-type: none"> <li>中堅教諭等資質向上研修Ⅰ</li> <li>専門性向上研修Ⅱ</li> <li>大学院経道研修</li> <li>東京都教員教育研究員</li> <li>課題別研修</li> <li>東京教師道場(リーダー)</li> <li>教育研究員</li> </ul>                             |  |   |   |   |
| 研修例   | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>  |  |   |   |   |
| 研修例   | <ul style="list-style-type: none"> <li>年間授業計画の実施、学年主任や教科主任に報告することができる。</li> <li>学校全体の年間授業計画や教科指導プラン、個別指導計画、評価計画等を作成することができる。</li> </ul>   |  |   |   |   |
| 研修例   | <ul style="list-style-type: none"> <li>指導教諭任用時研修</li> <li>専門性向上研修Ⅲ</li> <li>研究開発委員</li> </ul>   |  |   |   |   |



**必修** 若手教員(成研修) 1年次(初任者)研修(全10回)

| 対象  | 小・中学校教諭(新規採用者)、期限付任用教員(教諭)<br>養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭(新規採用者)  |
|-----|---|
| 専門性 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 目指す</li> <li>● 「教育公務員特別法」に基づき、教育公務員としての資質向上を図るため、「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」の基礎的・基本的資質・能力の育成を図る。</li> </ul> |
| 協働性 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 目指す</li> <li>● 「外部との連携・折衝力」、「学校運営力・組織貢献力」の基礎的・基本的資質・能力の育成を図る。</li> </ul>   |
| 修 程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 目指す</li> <li>● 「外部との連携・折衝力」、「学校運営力・組織貢献力」の基礎的・基本的資質・能力の育成を図る。</li> </ul>   |

目黒区の研修案内には、重点とする観点が表示されています。



平成30年度  
**研修案内**  
目黒区  
**教員等研修案内**  
- 平成30年度 -

目黒区教育委員会事務局  
教育指導課・教育支援課

「マイ・キャリア・ノート」の活用

東京都教職員研修センターのホームページからログイン