

文教・子ども委員会資料
平成30年5月9日
教育委員会事務局教育指導課

目黒区
教員人材育成
基本方針

平成30年3月
目黒区教育委員会

目 次

1 策定の背景と目的

- (1) 背景 1
- (2) 目的 2

2 目黒区の教育に求められる教員像

- (1) 目指す子ども像・学校像 3
- (2) 目指す教員像 4
- (3) 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 5
 - ア 教諭、主任教諭、指導教諭、主幹教諭
 - イ 教育管理職候補者（主幹教諭）、副校長、校長
- (4) 資質向上に向けた研修体制 10

3 基本方針

- (1) 学校を拠点とした研修の実施 11
 - <改革の具体的な方向性>
 - 【教育委員会】
 - 【学校】
- (2) 副校長による人材育成機能を強化 13
 - <改革の具体的な方向性>
 - 【教育委員会】
 - 【学校】
- (3) 時間を創出する環境整備の実施 14
 - <改革の具体的な方向性>
 - 【教育委員会】
 - 【学校】

4 目黒区教員人材育成基本方針の見直し方法

- (1) 目黒区教員人材育成基本方針検討委員会における検討 16
- (2) 目黒区教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価 16
- (3) その他の評価材料の収集 16
 - ア 学校評価
 - イ 校長による「学校経営方針のプレゼンテーション」

資料1 教諭研修体系表
資料2 教育管理職等研修体系表

1 策定の背景と目的

- 背景** 教員の指導力向上が求められているが、若手教員の増加に伴い、指導技術等の自然な伝達が困難な状況。また、教員の長時間労働の実態から、研修にあてる時間等の創出が難しい状況。
- 目的** 目黒区の教育を担う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教育委員会の考え方を明示。

2 目黒区の教育に求められる教員像

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」

協働性

「学校運営力・組織貢献力」
「連携・折衝力」

信頼

「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」

3 基本方針

1 学校を拠点とした研修の実施

- ・ eラーニングシステムの活用
- ・ 校内研究、授業研究、校内研修への支援
- ・ 訪問型研修の充実

2 副校長による人材育成機能を強化

- ・ 副校長の業務軽減に向けた支援
- ・ 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

3 時間を創出する環境整備の実施

- ・ 「チーム学校」の環境づくり
- ・ 担当授業時数の軽減に向けた支援
- ・ ICT機器等の整備
- ・ 学校における働き方改革の検討

4

目黒区教員人材育成基本方針の見直し方法

(1) 背景

社会が大きく変化する中、子どもたちに求められることも変化しています

これから子どもたちが活躍する未来で一人ひとりに求められるのは、解き方があらかじめ定まった問題を効率的に解いたり、定められた手続を効率的にこなしたりすることにとどまるものではありません。直面する様々な変化を柔軟に受け止め、感性を豊かに働かせながら、どのような未来を創っていくのか、どのように社会や人生をよりよいものにしていくのかを考え、主体的に学び続けて自ら能力を引き出し、自分なりに試行錯誤したり、多様な他者と協働したりして、新たな価値を生み出していくことであると考えられます。そのために必要な力を、子どもたち一人ひとりが学習を通して身に付け、予測できない変化に受け身で対処するのではなく、主体的に向き合って関わり合い、その過程を通して、自らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となっていけるようにすることが重要です。

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、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善、道徳教育、外国語教育の充実、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童・生徒等への対応などの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。

教員の働き方について早急な改善が求められています

近年の教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡は顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の継承をうまく図ることのできない状況に置かれています。

また、文部科学省が実施した小・中学校教員を対象とした教員勤務実態調査（平成29年4月速報値）によると、中学校では「過労死ライン」に達する週20時間以上の残業をした教員が6割近くを占めている状況にあります。

教員の働き方に関しては、平成26年6月にOECDが公表した「国際教員指導環境調査」においても、日本の教員の一週間当たりの勤務時間は参加国の平均勤務時間を15時間以上、上回っていると報告されています。また、東京都教育委員会が平成30年2月に公表した「東京都公立学校教員勤務実態調査」においても、教諭(主幹教諭・指導教諭・主任教諭を含む。)の平日1日当たりの在校時間は、中学校が最も長く、続く小学校においても、11時間を超えている状況です。副校長については、いずれの校種においても、12時間を超えており、校長や副校長を含めた教員の長時間労働の状況が明らかなことから、早急な改善が求められています。

(2) 目的

目黒区の教育を担う教員の系統的な育成と働き方改革の実現に向け、
教育委員会の考え方を明確にします

目黒区教育委員会では、次代を担う子どもたちが、確かな学力を身に付け、心豊かに、健やかに成長することを目指し、目黒区の学校教育施策に関する中期計画としてめぐろ学校教育プラン（以下「学校教育プラン」という。）を策定しています。平成29年3月には、社会情勢の変化や学校を取り巻く課題に適切に対応し、「めぐろの教育」をより充実・発展させるために、学校教育プランを改定しました。

目指す子ども像である「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」及び目指す学校像である「魅力と活力にあふれ、信頼される学校」を念頭に置き、教育目標・基本方針に掲げる理念を学校教育を通して着実に実現していくためには、目黒区立学校に所属する全ての教員が、その職層に合った「目黒区の教育に求められる力」を身に付けていることが重要です。

教員は学校現場での実践を通して、計画・実践・振り返りという日々のマネジメントを繰り返す中で育っていくものであると考えます。まさに、「教員は学校で育つ」ということにほかなりません。教員の資質・能力を向上させるためには、経験年数や職能、専門教科ごとに行われる校外研修を体系的に実施すること以上に、学校内において同僚の教員と支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修や、個々の教員が自ら課題をもって自律的、主体的に行う研修の実施が必要です。

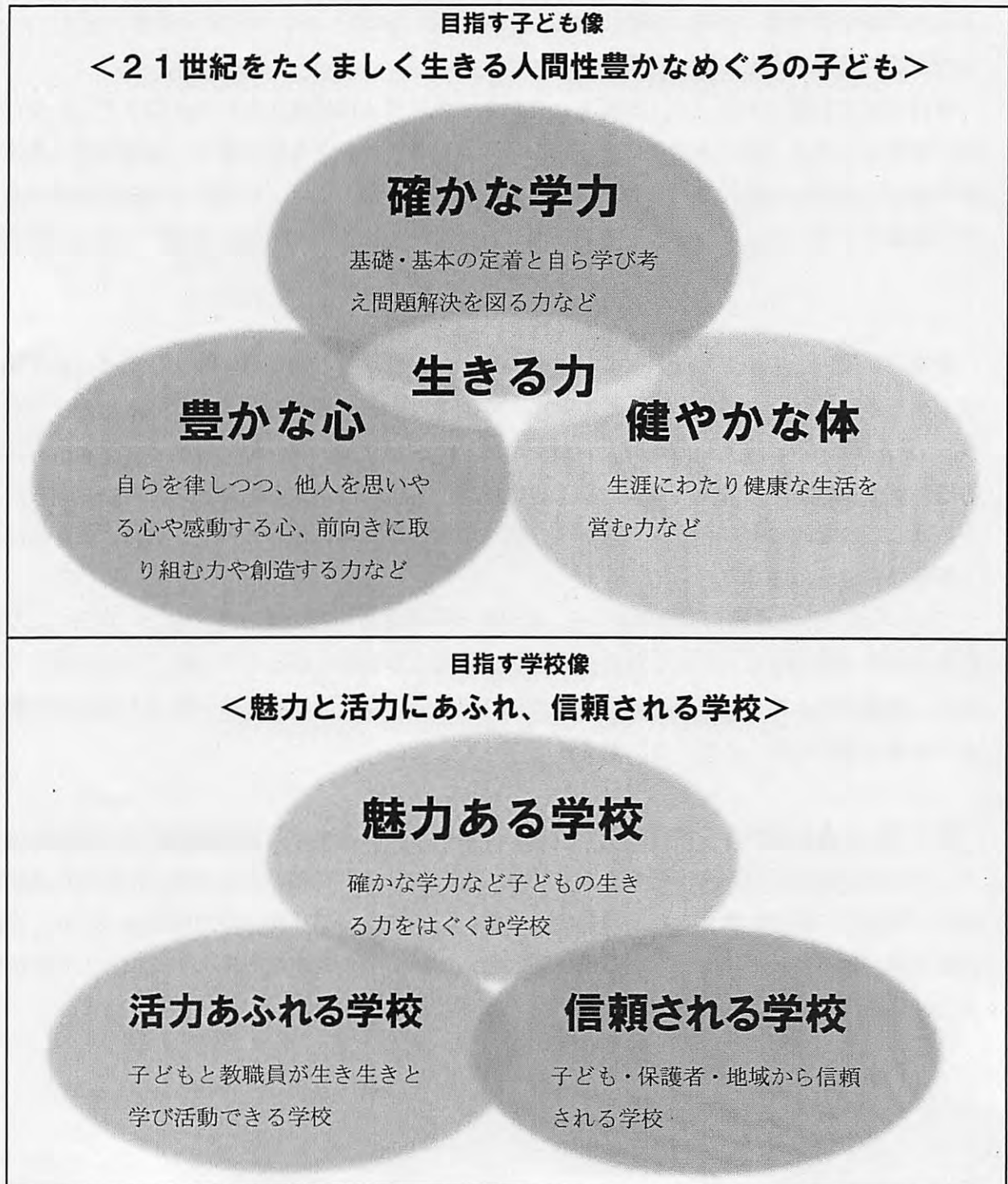
しかしながら、教員勤務実態調査から、教員の長時間勤務の実態は看過できない状況であり、教員の資質・能力を向上させるための研修が、新たな負担となることは避けなければなりません。職層に合った「目黒区の教育に求められる力」を身に付ける研修の在り方を含めた働き方の改革を進めていく必要があります。

そこで、教員を取り巻く環境は厳しい状況にありますが、新学習指導要領の完全実施を踏まえ、今日的な目黒区の教育課題を克服し、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、働き方改革にもつながる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（以下基本方針という）を策定するものです。

(1) 目指す子ども像・学校像

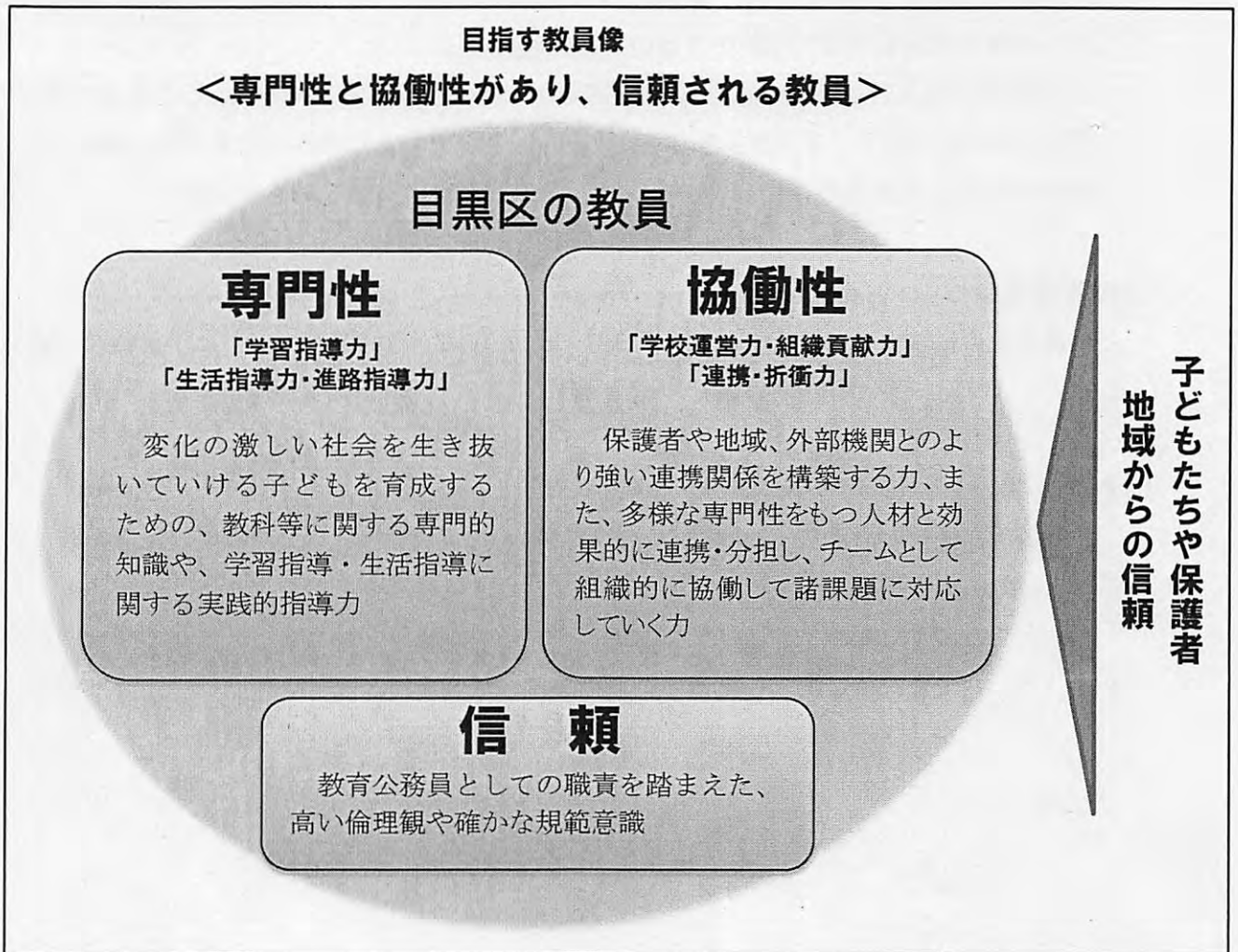
変化の激しい21世紀においては、一人ひとりが個人として自立し、社会の一員として、それぞれの分野でたくましく生き抜いていく力を身に付けることが求められています。

そのための基盤となる力を培う学校教育では、児童・生徒の「確かな学力」「豊かな心」「健やかな体」をはぐくみ、知・徳・体のバランスのとれた豊かな人間性を養うことが重要な役割です。目黒区では、「目指す子ども像」と、その育成の基盤である「目指す学校像」を実現すべき大きな目標として掲げています。



(2) 目指す教員像

目指す子ども像と目指す学校像という目標に向け、目黒区の教育を担う「目指す教員像」を定めます。



学校に対する教育上の期待が寄せられる中で、「専門性と協働性があり、子どもたちや保護者、地域から信頼される存在」として、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて更に専門性と協働性を高めていくことのできる教員が、目黒区の教育に求められる教員像です。

(3) 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

「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」(以下、本指標という。)は、研修等を通じて教員の資質の向上を図る際の目安として、教員一人ひとりのキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職キャリア全体を俯瞰しつつ、自らが位置する段階に応じて更に高度な段階を目指す手がかりとなるものです。

東京都教育委員会が示す「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」(以下、東京都の指標)という。)を踏まえ、目黒区の教育を担う教員として資質の向上に努める際の指標となるよう、目黒区独自の内容を加えています。

○教育委員会は

教育委員会においては研修を計画・実施するとともに、環境整備に向けた予算編成に努めます。

○各学校は

目黒区が初任校となる基礎形成期の教員及び本区転入の教員については特に配慮をしながら、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。

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 1～3年目	伸長期 4年目～	充実期 9年目～	11年目～	11年目～
観点	<ul style="list-style-type: none"> ○教員としての基礎的な力を身に付ける。 ○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ○知識や経験に基づく実践力を高め、初任者等に助言する。 ○主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担う。 ○同僚や若手教員への指導的役割を担う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○高い専門性と優れた指導力を身に付け、都立学校教員全体の授業力の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校運営組織における中心的な役割を担う。 ○管理職を補佐し、教員を育成する。
学習指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領の趣旨を踏まえ、目標またはねらいに迫るための指導計画の作成及び学習指導を行うことができる。 ・児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導ができる。 ・主体的な学習を促すことができる。 ・学習状況を適切に評価し、授業を進めることができる。 ・学習を振り返り、改善できる。 ・ICT機器やデジタル教材を効果的に活用した指導ができる。 ・特別支援教育の視点を取り入れて、授業を進めることができる。 ・週ごとの指導計画を活用し、授業時数を管理できる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手教員育成研修 ・課題別研修 ・特別支援教育研修 ・専門性向上研修Ⅰ ・東京教師道場(部員) </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・若手教員の指導上の課題を捉え、助言・提案等ができる。 ・授業改善や観点別学習状況評価、授業評価について、学力調査結果を踏まえて自校の実態や課題を捉え、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。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ ・課題別研修 ・専門性向上研修Ⅱ ・東京教師道場(リーダー) ・大学院派遣研修 ・教育研究員 ・東京都教員研究生 </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導教諭任用時研修 ・専門性向上研修Ⅲ ・研究開発委員 </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ・年間授業計画の実施状況を把握し、学年主任や教科主任に指導・助言できる。 ・学校全体の年間授業計画や授業改善プラン、個別指導計画、評価計画等を作成することができる。 				
人材育成の基本的な事項	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒と信頼関係を構築して、授業、学級での規律を確立できる。 ・人権に配慮して、学習環境を整えることができる。 ・生活指導上の問題に直面した際、他の教員に相談しながら解決できる。 ・人権に対する意識を高めるとともに、いじめや体罰の防止について、法の趣旨を踏まえた基本的な考え方を理解し、対話による指導ができる。 ・児童・生徒の状況に応じたキャリア教育の計画を立てることができる。 ・児童・生徒の健康や障害の状態、能力・適性などを客観的に理解し、個への発達援助・指導を行うことができる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手教員育成研修 ・課題別研修 ・教育相談研修 ・特別支援教育研修 ・専門性向上研修Ⅰ </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ・他学年や他学級の生活指導上の問題について、共に対応したり、効果的な指導方法について助言したりできる。 ・児童・生徒の個性や能力の伸長並びに社会性の育成を通して自己実現を図る指導を行うことができる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用前研修 </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ・若手教員が抱える課題に気づき、解決に向け指導・助言することができる。 ・児童・生徒に自己有用感をもたせることができる。 ・自校の課題について、解決策を提案することができる。 ・人権に配慮した学習環境づくりについて、若手教員に指導・助言ができる。 ・担当する学年や分掌の課題を捉え、いじめや体罰の防止のための組織的な対応策を提案できる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ ・生活指導主任研修 ・専門性向上研修Ⅱ ・進路指導主任研修 ・大学院派遣研修 ・東京都教員研究生 ・教育研究員 </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒の観察や他の教員からの情報収集に基づき、自校の生活指導・進路指導の課題を捉え、法の趣旨を踏まえ、管理職と連携して、改善策を提案し、実行することができる。 ・指導方針や指導方法の徹底に向け主任教諭等への指示や連絡・調整を行うことができる。 ・児童・生徒の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導教諭任用時研修 ・専門性向上研修Ⅲ </div>				
生活指導力・進路指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・自校及び中学校区の児童・生徒の実態から、校内あるいは小・中学校で連携し、いじめや不登校等の課題解決へ向け、具体的な方策の提案、連絡・調整、指導・助言を行うことができる。 				

【協働性】連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力

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 1～3年目	伸長期 4年目～	充実期 9年目～	11年目～	11年目～
観点	○教員としての基礎的な力を身に付ける。 ○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。	○知識や経験に基づく実践力を高め、初任者等に助言する。 ○主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。	○校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担う。 ○同僚や若手教員への指導的役割を担う。	○高い専門性と優れた指導力を身に付け、都立学校教員全体の授業力の向上を図る。	○学校運営組織における中心的な役割を担う。 ○管理職を補佐し、教員を育成する。
連携・折衝力	<ul style="list-style-type: none"> ・課題に応じて保護者や地域、外部機関、専門人材と連携を図り、学年主任の助言に基づいて、解決に向けて取り組むことができる。 ・身だしなみに配慮し、あいさつや電話対応などを適切に行うことができる。 ・学級や学年の保護者と信頼関係を構築することができる。 ・保護者・地域・外部機関に必要な情報提供や適切な説明を行いながら、誠意をもって対応できる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者・地域・外部機関、専門人材と協働し、課題を解決することができる。 ・学校からの情報発信や広報、外部からの情報収集を適切に行うことができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・外部機関等に対し学校の考えを明確に示すとともに、情報収集を適切に行うなどして、円滑な関係を築くことができる。 ・保護者・地域・外部機関、専門人材と協働し、教育活動をより高いものにできる。 ・若手教員に対し、身だしなみやあいさつ、電話対応などを適切に行うよう指導・助言することができる。 ・学級や学年等の保護者と信頼関係を構築するとともに、地域・関係機関とすすんで交流し、信頼関係を築くことができる。 				
	<p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用時（前）研修 ・教務主任研修 ・生活指導主任研修 ・進路指導主任研修 ・学校マネジメント講座 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ・Ⅱ ・大学派遣研修 ・東京都教員研究生 ・専門性向上研修Ⅱ ・教育研究員 ・学校リーダー育成特別講座 ・主幹教諭主キルアップ研修 				
協働性	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者・地域・外部機関からの苦情や要請に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。 ・模範授業及び公開授業を実施し、教科等の指導技術を普及することができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者・地域・外部機関からの苦情や要請に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。 ・外部への情報発信や広報について、管理職と連携して、ねらいに基づいた計画を立て、実施することができる。 ・小・中学校間の連携を深める取組の企画・運営を行うことができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の一員として校務に積極的に参画できる。 ・上司や先輩へ適切に報告・連絡・相談するなど、円滑なコミュニケーションを図り校務を遂行できる。 ・学校評価の成果や課題を把握し、学校運営に関わることができる。 				
	<p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手教員育成研修 ・専門性向上研修Ⅰ 				
学校運営力・組織貢献力	<ul style="list-style-type: none"> ・担当する校務分掌についての企画・立案や改善策を提案できる。 ・上司や同僚とコミュニケーションを図りながら、円滑に校務を遂行できる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・主幹教諭を補佐し、職務を遂行するとともに、担当する校務分掌の職務について、教諭等に指導・助言ができる。 ・学校評価等から学校の課題を捉え、校長・副校長や主幹教諭に対応策等について提案できる。 ・教育課程の実施と管理について、教諭等に指導助言ができる。 				
	<p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教諭任用時（前）研修 ・教務主任研修 ・生活指導主任研修 ・進路指導主任研修 ・学校マネジメント講座 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ・Ⅱ ・大学派遣研修 ・東京都教員研究生 ・専門性向上研修Ⅱ ・教育研究員 ・学校リーダー育成特別講座 ・主幹教諭主キルアップ研修 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・学力調査の結果の分析から、自校の課題を捉え、教科指導力向上に必要な研修や校内研究等の企画を提案し、実施できる。 ・各会議や校務を遂行する場において、校長の経営方針を周知徹底し、学校運営を行うことができる。 ・校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整をするとともに、管理職と十分協議して学校運営をすることができる。 ・OJT責任者として、主任教諭の学校運営力・組織貢献力の向上に向けた取組を行うことができる。 				
<p>【研修例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導教諭任用時研修 ・専門性向上研修Ⅲ ・大学派遣研修 ・東京都教員研究生 					

教育課題に関する対応力

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	伸長期	充実期	11年目～	11年目～
	1～3年目	4年目～	9年目～		
観点	<ul style="list-style-type: none"> ○教員としての基礎的な力を身に付ける。 ○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ○知識や経験に基づく実践力を高め、初任者等に助言する。 ○主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担う。 ○同僚や若手教員への指導的役割を担う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○高い専門性と優れた指導力を身に付け、都立学校教員全体の授業力の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校運営組織における中心的な役割を担う。 ○管理職を補佐し、教員を育成する。
教育課題に関する対応力	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関わる法的な位置付けや学習指導要領の記述を確認するなどして課題に対する知見をもち、主体的に対応することができる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 【研修例】 ・若手教員育成研修 ・専門性向上研修Ⅰ </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題についての理解を深め、主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として、課題解決のために貢献できる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題に関する校務分掌での重要な役割を担い、主幹教諭を補佐するとともに、同僚や若手教員に対して適切な助言ができる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 【研修例】 ・主任教諭任用時(前)研修 ・教務主任研修 ・生活指導主任研修 ・進路指導主任研修 ・学校マネジメント講座 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ・Ⅱ ・大学派遣研修 ・東京都教員研究生 ・専門性向上研修Ⅱ ・教育研究員 </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して適切に指導・助言できる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 【研修例】 ・教務主任研修 ・生活指導主任研修 ・進路指導主任研修 ・専門性向上研修Ⅲ ・主幹教諭主キルアップ研修 ・大学派遣研修 ・東京都教員研究生 </div>				

イ 教育管理職候補者（主幹教諭）、副校長、校長

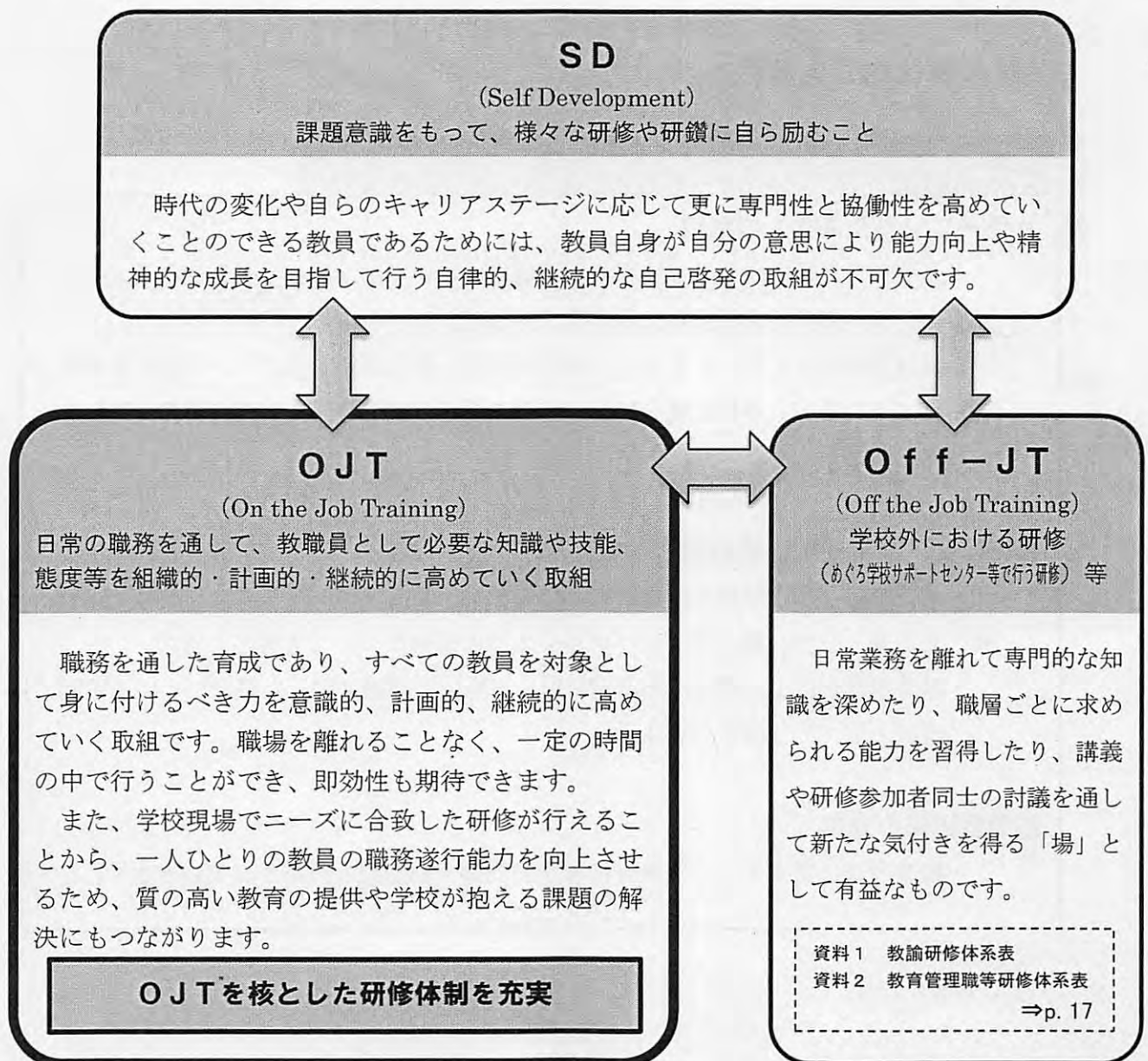
職層	教育管理職候補者 (主幹教諭)	副校長	校長
観点	○副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。 ○自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。	○学校経営の視点で、組織目標の達成や人的管理ができる力を身に付けるとともに、所属職員の人材育成について責任をもつ。	○教育者として高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる力を身に付けるとともに、副校長等の人材育成について責任をもつ。
学校マネジメントに関する事項	学校経営力 ・学校経営方針に基づき、担当した分掌における課題について解決策を提案し、教職員を支援・指導して課題を解決できる。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・指導主事任用時研修 ・教職大学院派遣研修	・校長の経営方針を踏まえ、学校が組織として機能するよう、全教職員を適材適所に配置して、課題を解決できる。 ・校務分掌や校内委員会の持ち方、業務の内容や進め方の見直し、教職員のメンタルヘルス対策等を組織的に実施することができる。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・教職員等中央研修	・学校経営目標達成のため、学校経営上の課題を早期に把握し、課題解決のため、組織的に学校改革を推進することができる。 ・教職員や専門スタッフ等の多職種で組織される「チーム学校」を効果的に機能させ、人材育成の充実や業務改善の取組を進めることができる。 ・限られた時間の中で最大限の効果を上げられるような「勤務時間」を意識した働き方を進めることができる。 【研修例】 ・校長研修 ・教職員等中央研修
	外部折衝力 ・学校経営方針に基づき、担当した分掌における課題について解決策を提案し、教職員を支援・指導して課題を解決できる。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・教職大学院派遣研修	・保護者や地域、関係機関の意見や要望を的確に把握し、外部人材活用や関係諸機関との連携を積極的に進めて、校長の助言を受け、適切に対応できる。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・教職員等中央研修	・保護者や地域、関係機関等との信頼関係を築き、適切に外部人材を活用した学校経営ができる。 【研修例】 ・校長研修 ・教職員等中央研修
	人材育成力 ・学校の課題解決に向けて、研修等について管理職に提案し、教職員を指導・育成することができる。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・教職大学院派遣研修 ・人事考課評価者訓練	・校長と共に授業観察等を積極的に行い、全教職員の適性や能力を把握し、個々の職員に合った人材発掘と人材育成ができる。 ・若手教員の学校マネジメント能力育成や学校運営の中核を担う教員（ミドルリーダー）の育成を組織的・計画的に実施できる。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・人事考課評価者訓練 ・教職員等中央研修	・人事考課制度を有効に活用し、教員の能力開発を行うとともに、副校長や管理職候補者等の人材発掘と人材育成ができる。 【研修例】 ・校長研修 ・人事考課評価者訓練 ・教職員等中央研修
	教育者としての高い見識 ・学校の課題解決に向けて、研修等について管理職に提案し、教職員を指導・育成することができる。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・指導主事任用時研修 ・教職大学院派遣研修	・研修や自己啓発を通して、学校経営に関する法令や学校の危機管理、学校マネジメントや経営哲学等を学び、実践することができる。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・教職員等中央研修	・教育に対する地域、保護者等、区民の期待や保護者のニーズを把握し、高い見識や教育理念、法令に基づいた学校経営を行い、期待に応えることができる。 【研修例】 ・校長研修 ・教職員等中央研修
教育課題に関する対応力 ・教育課題についての正しい認識に基づき、自校の問題点に気づき、管理職に解決策を提案し、課題解決に向けた進行管理を行うことができる。 【研修例】 ・教育管理職候補者研修 ・指導主事任用時研修 ・教職大学院派遣研修	・教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応することができる。解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見通しをもって進行管理及び評価・改善することができる。 【研修例】 ・副校長研修 ・校長職候補者研修 ・教職員等中央研修	【研修例】 ・校長研修 ・教職員等中央研修	

(4) 資質向上に向けた研修体制

人材育成の手段としては、SD (Self Development 自己啓発)、OJT、Off-JTがあります。これら3つは、それぞれの場で様々な手段を用いながら進められてきました。

教員が資質を向上させていくためには、第一に自己啓発の取り組み (SD) が重要となります。自らが興味・関心をもつ領域について、書物を読んだり、セミナーに参加したりすることを通して、知識や経験を増やし自己研鑽することで、そこで得られた知識・技能等を児童・生徒の教育やOJTを通じて還元できるといった効果が期待されます。

その上で、目黒区では「教員は学校で育つ」ものであると捉え、OJTを核とした研修体制を充実させ、それを補完するものとしてOff-JTを設定していくことで3つの手段を効果的に関連させながら、教員の資質向上を図ります。



3

基本方針

教育委員会は、近年学校が置かれている状況を鑑み、教員の資質向上に係る体制の整備に向け次のような方針を定めます。今後、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。

各校はこれまで行ってきたOJTを見直し、目指す教員像を実現するために、各職層に求められる資質を指標に照らして確認しながら、個別の計画に沿って各教員を育成します。

1 学校を拠点とした研修の実施

「教員は学校で育つ」ものであることを踏まえ、教育委員会はキャリアステージに応じた教員としての資質を向上させる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います。

<改革の具体的な方向性>

【教育委員会】

eラーニングシステムの活用

- ・基礎的・汎用的な知識・情報の伝達研修においては、新しく導入されるeラーニングシステムを活用した研修を行います。
- ・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指導教諭・授業スペシャリストを含めた講師を派遣します。個人やグループ単位の校内研修についても対応します。
- ・教育委員会による研究開発指定の他、当該校の課題に即した研究についても指定校としての支援を行います。

訪問型研修の充実

- ・授業改善に重点をおいた教育指導課訪問等、訪問型の研修を充実させます。

【 学 校 】

- ・資質の向上に関する指標を踏まえ、人事考課制度（自己申告書の能力開発欄）を活用して個別の取組について、取組の適切な到達点を明らかにしながら、教員自身と管理職が具体的に確認します。
- ・校内研究、授業研究、校内研修の計画を立て、必要に応じて講師の派遣要請を行います。
- ・Off-JT（校外における研修）については、「教員等研修案内」（目黒区）、「マイ・キャリア・ノート」（東京都）、「研修案内」（東京都）を効果的に活用します。

2 副校長による人材育成機能を強化

副校長は校長の示す経営方針を具体化させる要の職であり、所属職員的能力を最大限に発揮させ課題を解決する役割が求められます。校長のリーダーシップの下、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づくりが重要です。

教育委員会は、副校長が要となってマネジメント力を発揮し、教員のみならず、専門人材の能力を引き出し、それらを組み合わせて効果的で質の高い学校教育を展開することができるよう、時間の創出の観点から環境整備を行います。

<改革の具体的な方向性>

【教育委員会】

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を検討します。
- ・副校長の職務範囲の見直しを検討し、学校に配置された人材の中で効率的な業務分担が図られるよう支援していきます。

校務支援システムの機能改善と有効活用

- ・副校長の業務軽減につながるよう、校務支援システムの機能改善や運用方法の見直しを行い有効に活用していきます。

調査や依頼等の縮減

- ・各課から発出される調査や依頼等について、目的や頻度、時期等を精査するなど縮減を図ります。

【学校】

- ・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。

3 時間を創出する環境整備の実施

教育委員会は、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を行います。あわせて、学校を離れても適切に業務が遂行できるような環境の確立に向け、校務支援システムの改善及び運用ルールの策定を行います。

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。

<改革の具体的な方向性>

【教育委員会】

「チーム学校」の環境づくり

- ・「部活動指導員制度」を整備し、従来から配置している外部指導員に加え、部活動指導員の配置を促進します。
- ・教員同士の協働や教員と専門人材の協働による「チーム学校」の実現に向け、スクール・サポート・スタッフ※1を含む専門人材※2の配置の充実を図ります。

※1 「スクール・サポート・スタッフ」とは、学習プリント等の印刷業務、授業準備の補助等、教員のサポートを担当するスタッフです。(文部科学省事業)

※2 平成29年度現在、目黒区立学校に配置されている専門人材
スクール・カウンセラー、学習指導講師、学習指導員、観察実験支援員、部活動指導員、特別支援教育専門員、特別支援教育支援員、小1学級支援員、ALT、学校図書館支援員、日本語指導員、ICT支援員、学校健康トレーナー他

担当授業時数の軽減に向けた支援

- ・授業の計画・準備、評価に充てるための時間を補償するため、教員1人当たりの担当授業時数の軽減に向けて、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。
- ・校務支援システムの機能改善と有効活用を進めます。

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。
- ・働き方改革に向けた取組方針や具体的な取組内容、実施スケジュール、取組に関する検証等を盛り込んだ実施計画について具体的に検討します。

【 学 校 】

- ・校長のリーダーシップの下、学校・教職員が担うべき業務を明確にした上で、学校に設置されている様々な委員会について合同設置や構成員の統一等、組織運営の見直しを行うなど、具体的に業務の効率化・最適化を図るとともに、組織的・機動的な体制づくりを推進します。
- ・勤務時間の管理の徹底や、登下校の時刻設定、部活動、学校の諸会議等について、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うなど、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。

(1) 目黒区教員育成基本方針検討委員会における検討

3年程度に1度、基本方針に基づく人材育成の進捗状況を確認し、目黒区教員育成基本方針検討委員会において協議の上、見直しを行います。

(2) 目黒区教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第26条の規定に基づき、教育委員会は、毎年、その権限に属する事務の管理及び実行状況について点検・評価を行うこととされています。目黒区教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価の実施方針（平成20年11月27日目黒区教育委員会決定）に基づき実施する、基本方針に関連した施策及び事業の点検・評価をまとめた報告書を評価資料として、見直しを図ります。

(3) その他の評価材料の収集

年度ごとに実施している次の取組を活用し、実施状況を把握するとともに、見直しに向けた評価資料とします。

ア 学校評価

- ・ 四者による学校評価アンケートの共通設問として、「目黒区教員人材育成基本方針」を踏まえた取組の実施状況を問う設問を設定します。
- ・ 第三者評価者訪問時の学校経営観察の視点に人材育成に関する項目を設定します。

イ 校長による「学校経営方針のプレゼンテーション」

- ・ 校長が教育委員に対して行う「学校経営方針のプレゼンテーション」の内容に、人材育成に関する項目を設定します。
- ・ 校長ヒアリング時に実施状況を聞き取ります。

資料1 教員研修体系表

※●は重点となる観点

		SD	OJT 学校を拠点とした研修												
専門性	学習指導力	○ ○ ○	●	●	●	●	●	●	●	○	●	●	●		
	生活指導力・進路指導力	○ ○ ○	●						●	●	○	●	●		
協働性	連携・折衝力	○	●						●	●	●	●	●	●	●
	学校経営力・組織貢献力	○	●	●	●				○	●	●	●	●	●	●
信頼		○	●						○	●	●	●	●	●	
		自己啓発支援	集合研修										職層別		
主幹教諭														主幹教諭任用時研修	主幹教諭研修
指導教諭															
教諭・主任教諭	充実期	要請訪問 eラーニング ICT活用指導力向上巡回研修	日常の職務を通じた育成	模範授業公開	目黒区立学校授業スペシャリスト模範授業公開	授業研究に関わる校内研修・校内研究	教育指導課訪問	一般訪問（指導主事等による訪問）	特別支援教育研修	生活指導研修	服務事故防止研修	還元研修（指導教諭による模範授業等）	中堅教諭等資質向上研修Ⅰ	主任教諭任用時研修	
教諭	伸長期														
	基礎形成期												若手教員育成研修	教育相談研修	
	養成期														

Off-JT 区主催研修								Off-JT 都等主催研修										
●	○	●	●	●	○	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
●	●	○	●	●	●	○	○	○	●			●	●	●		●		
●	●	○	●	○		●	○	○	●	●	●	●	●		●	●	●	○
●	●	○	●	○	○	●	○	●	●	●	●	●		●	●	●	○	
								●	●	●	●	●		●	●	●	●	

分掌別			教育課題別			リーダー育成	職層別	指導力等向上			派遣研修		
特別支援学級・特別支援教室研修	生活指導主任会	教務主任会	進路指導主任会				主幹教諭スキルアップ研修						
						学校リーダー育成特別講座	指導教諭任用時研修	専門性向上研修Ⅲ	東京教師道場(部員・リーダー)	研究開発委員	独立行政法人教職員支援機構	大学院・教職大学院派遣研修	教育行政研修
				教育課題別研修(道徳・就学前教育・外国語)	特別支援教育研修	着任研修	主任教諭任用前研修		東京教師道場(部員)	教育研究員	東京都教員研究生	教職員等中央研修	
	生活指導主任会	教務主任会	進路指導主任会	組体操実技講習会	人権教育研修	学校マネジメント講座		専門性向上研修Ⅱ					
		学校図書館担当者連絡会						専門性向上研修Ⅰ					
													教師養成塾

資料2 教育管理職等研修体系表

		SD	OJT 学校を拠点とした 研修			Off-JT 区主催研修			Off-JT 都等主催研修	
※●は重点となる観点										
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		○	●	●	●	●	●	●	●	
校長		自己啓発	服務事故防止研修 第三者評価 教育指導課訪問 一般訪問	新補・転補校長研修 校長研修 午前5時間制検討委員会 人事考課評価者訓練	新補・転補副校長研修 副校長研修	独立行政法人教職員支援機構 教員等中央研修				
副校長										
主幹教諭	管理職候補者								管理職候補者研修	