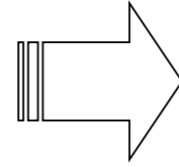


人材育成における新たな状況

- 指導教諭を活用した人材育成の必要性
- 教員から管理職へキャリアアップを図ろうとする人材育成の必要性



東京都教員人材育成基本方針の一部改正

<前回>平成20年10月 ⇒ <今回>平成27年2月

平成20年度版

- <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。

一部改正
- <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。**

一部改正
- <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。**

一部改正
- <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。

継続
- <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。**

一部改正

1 基本的な考え方

5つの視点

- 視点1** 学校におけるOJTや学校管理職の育成の現状と課題を踏まえ、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 (指導教諭を活用した校内OJTを含む)、研修、人事考課制度などを人材育成の仕組みとして**成果と課題を示し人材育成の方向性を示す。**
- 視点3** 人材育成は管理職の最も重要な責務であり、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** 初任者から**学校運営力・組織貢献力の向上を促し、**組織的課題解決ができる人材育成を重視する。

2 改正される項目とポイント

管理職育成 指導教諭の活用

IV 人材育成の仕組みと今度の方向性

※ 太字・下線は新規の項目

- 採用・配置管理……………**優秀な教員の確保**のための具体策
- 校内人事……………**ミドルリーダーの育成**（主幹教諭及び管理職候補者）
- 昇任……………昇任に向けた研修の充実
- OJT……………**将来の管理職を意識した育成と指導教諭の活用**
- 研修……………育成段階や職層に応じた研修体系の充実
- 学校リーダー育成プログラム**・**有望な若手教員**へのアプローチ
⇒**学校マネジメント講座・学校リーダー育成特別講座**
- 教育管理職選考・任用制度…一部を削除
- 管理職確保**……………教育管理職選考受験者減少の現状
⇒**若手からの計画的な育成、管理職（副校長）の負担軽減**
女性教育管理職の登用促進
- 人事考課制度……………**キャリアプランに基づいた管理職候補者の育成**
- 大学との連携……………東京教師養成塾、教職大学院
大学との連携による現職教員研修の充実

V 人材育成と管理職確保の推進体制の構築

- 統括校長・校長の役割……………「**管理職にならせたい**」人材の発掘と指導教諭の活用
- 副校長の役割……………「**学校マネジメント能力**」育成のための研修体系の充実
- 主幹教諭の役割**……………自身と所属職員の「**学校マネジメント能力**」向上
- 指導教諭の役割**……………**年3回程度の模範授業・公開授業の実施**
自校や他校の校内OJTを支援
- 主任教諭の役割……………**自身の「学校マネジメント能力」の向上**
- 教諭の役割……………**学校マネジメントについて意識**
- 区市町村教育委員会の役割……………業務の精選や効率化、経験や職層に応じた研修実施
指導教諭活用のための支援
- 都教育委員会の役割……………**管理職確保**に向けた人材育成施策の推進