

八王子市教員育成研修基本方針

令和6年（2024年）1月 改定

八王子市教育委員会

目次

第1章 基本方針の改定について

- 1 八王子市教員育成研修基本方針改定の背景
- 2 「学び続ける」教員の育成をめざした教員研修の実施
- 3 八王子市の教育に求められる教師像を明確にした
教員研修の実施

第2章 教員育成研修の基本的な考え方

- 1 八王子市の教育に求められる教師像
 - (1) 教師像を設定するに当たっての基本的な考え方
 - (2) 教師像を設定するに当たっての背景
 - (3) 求められる教師像の設定
- 2 職層に応じた研修の実施
 - (1) 職層に応じた育成段階の設定
 - (2) 職層に応じて求められる資質・能力
 - (3) 職層に応じた“スポット研修”の実施
 - (4) 本市の特色を活かした研修事業の開発の視点
- 3 教員育成研修の具体的な展開
 - (1) 教員育成研修の体系
- 4 教員育成研修の評価
 - (1) 各研修の評価
 - (2) 夏季教員研修の評価
 - (3) 教員の研修成果の検証

基本方針の改定について

第1章

1 八王子市教員育成研修基本方針改定の背景

平成31年(2019年)4月、文部科学省は中央教育審議会へ「新しい時代の初等教育の在り方」について諮問し、令和3年(2021年)1月に答申において「新たな教師の学びの姿」の実現と「多様な専門性を有する質の高い教職員集団」の形成を柱にした「『令和の日本型学校教育』を目指して」が示されました。

これまで教員は、教員免許更新制により、経験年数10年ごとに免許更新講習を受講していました。これは、その時々で求められる教員として必要な資質・能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能を身に付けることで、教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目的としたものでした。

しかし、10年に一度の講習では、常に最新の知識技能を学び続けるという目的の達成が難しいこと、個別最適な学びが求められている中で、共通に求められる内容を中心とする更新制とは方向性が異なっていることから、令和4年5月より教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部改正が行われ、教員免許更新は発展的に解消されました。これは、中央教育審議会答申の柱である「新たな教師の学びの姿」の実現と「多様な専門性を有する質の高い教職員集団」の形成をめざしたものです。これにより、教員は一律に定められた研修を受講するのではなく、教師一人ひとりの専門性を高めることが求められることとなります。

教育公務員特例法の改正の趣旨に則った「新たな教師の学びの姿」の実現に向け、これからの教師には、教師自身の学び(研修観)を転換し、専門性を高めるとともに、自身を振り返り、次につなげていく探究的な学びを、自らがデザインしていかなければなりません。

2 八王子市の学校教育に求められる教師像を明確にした教員研修

学習指導要領の改訂、教職員年齢構成の若年化、「八王子市教育委員会いじめ総合対策」に基づく法に則った組織的な対応の必要性、GIGA スクールの推進に伴う ICT を活用した授業改善、不登校児童・生徒の不登校の要因や状態、支援ニーズの多様化など、教師に求められる資質・能力も多岐に渡ります。また、市立学校に通う児童・生徒の実態、市民からの期待や教員の指導上の課題など、各種アンケートからも実態と課題が明確になりました。特に、本市においては「地域の子どもは地域で育てる」理念を実現するため、地域のことを理解し、地域の方々と協働して教育活動を実践できる教師を核に、子どもたちや地域の方々とともに世代を超えて学び合う循環をつくり出すことをめざしています。

これら一つ一つの課題に対して求められる知識技能が異なるため、それらに対応した研修も異なります。教師一人ひとりが身に付けたい資質・能力も異なることから、一律ではなく、自分の課題に合った研修に主体的に取り組み、専門性を高められる機会を提供する必要があります。そのため、教師一人ひとりが限られた時間の中で最大限の効果を上げられるような研修を推進することがより一層求められることとなります。

これらを踏まえた上で、高度専門職として「学び続ける」教師の育成に焦点を当て、本市の学校教育に求められる教師像(P.11)を整理しました。

3 「学び続ける」教師の育成をめざした教員研修の実施

教師が授業や教材研究をはじめとする授業準備等に集中し、教育の質を高められる環境を構築することは、21世紀を生き抜く子どもたちに必要な資質・能力を高める教育の一層の充実を図っていくために必要不可欠です。日々刻々と変化する中、教師にとって子どもたちが主語となる授業づくりや学級経営など、取り組んでいかなければならないことは多岐に渡ります。

また、働き方改革の推進による教員の業務の整理は必要ですが、教師が自らの資質・能力を高めていくことは、いつの時代にあっても重要です。教師自身が、高度専門職としての自覚と誇りをもちつつ、主体的に研修に取り組むことにより、子どもたちに質の高い教育が提供でき、それが保護者・地域からの信頼につながります。

これらを踏まえ、従前の「受ける」研修から教師自身が身に付けなければならない知識技能はもとより、学ぶべきこと、学びたいことを「学べる」研修への転換を図っていく必要があります。令和5年度に教育センターにおける教育研究所機能を整理した目的は、教師一人ひとりの多様なニーズに応じられる機会と場を提供することにあります。そのため、一層効率的かつ効果的に研修を受講できるようにするための「学べる場」の整備という点で、教育研究所の果たす役割が期待されます。

引き続き、中核市、学園都市としての強みを活かした本市独自の教員研修を実施し、その上で一人ひとりの教師が自律的に研修に臨み、資質・能力を生涯にわたって高めていくことのできる教師を育成することを目的とし、「八王子市教員育成研修基本方針」を改定するものです。

教員育成研修の基本的な考え方

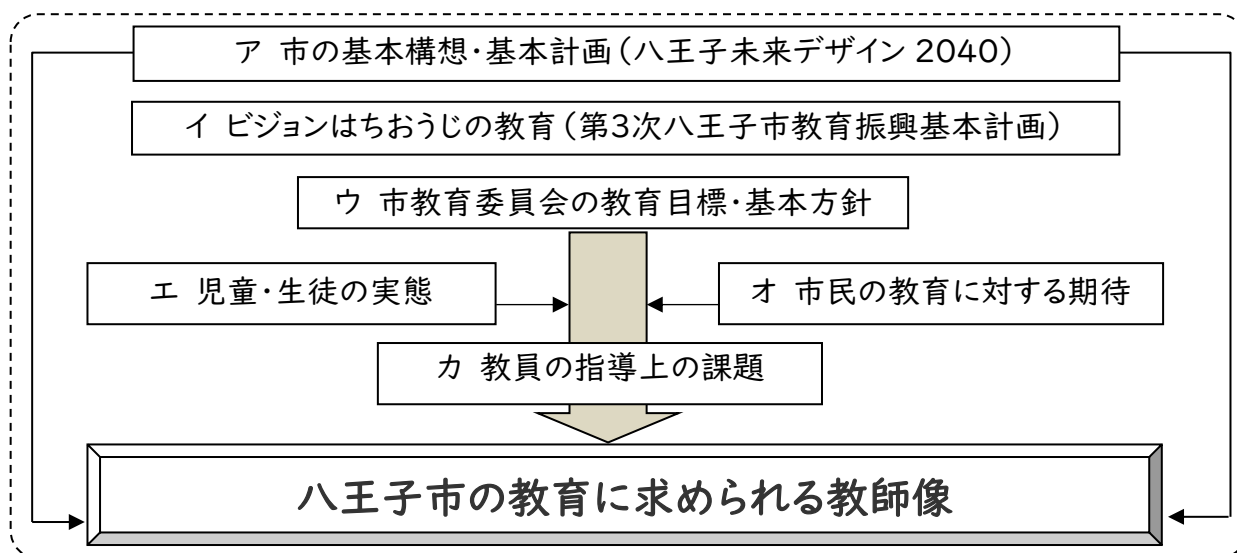
第2章

1 八王子市の教育に求められる教師像

(1) 教師像を設定するに当たっての基本的な考え方

東京都の教員採用及び任命権は、東京都教育委員会にあります。東京都教育委員会から八王子市に配置された教員の服務監督権限は八王子市教育委員会にあり、配置された教員は“八王子市の教員”として職務にあたります。そのため、八王子市に配置された教員には、「八王子未来デザイン 2040」及び市教育委員会の教育目標・基本方針に基づいて校長が経営する学校において、市教育委員会の教育目標及び各学校の教育目標を実現するための職務行動が求められます。

そこで、「八王子未来デザイン2040」「ビジョンはちおうじの教育（第3次八王子市教育振興基本計画）」「市教育委員会の教育目標・基本方針」「児童・生徒の実態」「市民の教育に対する期待」「教員の指導上の課題」を踏まえて、“八王子市の教員”として求められる教師像を明確にしました。



(2) 教師像を設定するに当たっての背景

ア・イ 市の基本構想・基本計画から

八王子市は「人とひと、人と自然が響き合い、みんなで幸せを紡ぐまち八王子」を実現するため、令和5年3月に「八王子未来デザイン 2040」を策定しました。

この中で、「生き活きと子どもが育ち、学びが豊かな心を育むまち」を掲げ、心身ともに健康で、自ら考え行動できる、社会性、人間性豊かな児童・生徒の育成をめざし、義務教育 9年間を見通して、学校、家庭、地域が協働した小中一貫教育を推進していきます。学校では、切れ目のない質の高い教育を通して、未来を担う子どもの「生きる力」を育む学校教育を充実するために、「生きる力を育む学校教育」「地域とともにある学校づくり」「子どもの学びを支える教育環境の充実」の3つの施策を位置付けています。

このうち、「生きる力を育む学校教育」では、課題解決に必要なこととして「確かな学力を育む教育の推進」「豊かな心と体を育む教育の推進」「児童・生徒に応じた支援の充実」を掲げています。

また、「地域とともにある学校づくり」では、課題解決に必要なこととして「家庭・地域の力を活かした教育の充実」「学校を核とした地域力の向上」を掲げています。

本市教育委員会では、学校運営協議会を核として地域力を学校教育に活かし、協働して児童・生徒を支える取組を推進していきます。また、学校を核として児童・生徒を育てる仕組みを構築し、地域の絆と力を強めるために、児童・生徒と世代を超えた人たちとの交流活動を通して地域活動を行うきっかけをつくることや、地域の課題である防災への対応について地域と学校が連携して防災教育を推進することなど、地域とともに児童・生徒を育む学校づくりを推進していきます。

そのため、教員には9年間で子どもが成長していく具体的な姿を小・中学校間で共有しながら、組織の一員として学校づくりに参画する力や、地域に対する愛着をもち、保護者をはじめ地域の住民と連携・協働するための幅広いコミュニケーション能力を伸ばしていくことが求められます。

ウ 八王子市教育委員会の教育目標・基本方針から

本市教育委員会では、教育目標：『あふれる元気・かがやく心・仲間とともに・はばたけ未来へ』を掲げ、子供たちが、知性、感性、道徳心や体力を育み、人間性豊かに成長することを願う、

- ・「あふれる元気」<健康な心身・活力>
 - －心身ともに健康で、生き生きとした人
- ・「かがやく心」<豊かな知性と感性・個性>
 - －自ら学び考え、個性と感性を高めようとする人
- ・「仲間とともに」<協調性・社会性>
 - －互いの人格を尊重し、思いやりと規範意識のある人
- ・「はばたけ未来へ」<意欲・積極性>
 - －積極的に自分を高め、社会の向上に貢献しようとする人

の育成に向けた教育を推進していきます。

また、その教育目標を実現するために、4つの基本方針に基づき施策を推進しています。

そのため教員には、本市教育委員会の目標及び基本方針を十分理解し、日常の教育活動の中でその実現を図ることができるよう、自らの学習指導力や生活指導力などを向上させていくことが求められます。

さらに、市民との協働のまちづくりを進める八王子市においては、地域に対する愛着を深め、柔軟な発想や思考により保護者をはじめ地域住民とつながりながら教育活動を展開しようとする企画力を伸ばしていくことが求められます。

【八王子市教育委員会の基本方針】

<基本方針1：人権尊重の精神の育成、社会貢献の精神>

- (1) 同和問題をはじめとするあらゆる偏見や差別をなくす人権教育を推進する。
- (2) 権利と義務、自由と責任について意識を深め、公共心のある自立した個人を育てる教育を推進する。
- (3) 学校の教育活動全体を通じて道徳教育を行うとともに、道徳授業地区公開講座などを通じて、家庭、地域と連携し、徳性の涵養を図る。
- (4) 基本的生活習慣や社会規範などに関する学習の機会や情報の提供などにより家庭教育の支援に努める。
- (5) 奉仕活動や体験活動などを通じて社会の一員としての自覚を高めるとともに、社会貢献の精神を育む。
- (6) 学校、家庭、地域と連携・協働し、豊かな心と健康なからだづくりを推進する。
- (7) いじめ、不登校などの多様な課題に対応する相談・支援機能の充実を図るとともに、互いに認め合い、ともに向上することができる学校づくりを推進する。

<基本方針2：豊かな個性の伸長、創造力の伸長>

- (1) 児童生徒の実態に即して教育計画や指導内容・方法を改善するとともに、基礎、基本の徹底を図り、確かな学力を育成する。
- (2) 多様な教育方法を導入、拡充する。

①一人一人の能力、資質、特性を伸長できるカリキュラム開発や指導方法の改善

充実を図る。

②習熟の程度や興味・関心に応じた学習集団の編成など個に応じた多様な教育を推進する。

③各校種間の接続・連携を重視した教育を推進する。特に小中一貫教育実施に向けた取組みを推進し、小中学校間の連携強化、接続改善を図る。

(3) 各学校が創意工夫を生かした教育活動を展開し、特色ある学校づくりを推進する。

(4) 発達段階に応じ、教育活動全体を通じた指導により望ましい職業観、勤労観を育成するとともに、夢や希望を育む進路指導の充実を図る。

(5) 一人一人の教育ニーズに応じた特別支援教育を推進する。

(6) 豊かな人間関係を学び、個性や可能性を伸長できるよう、部活動の振興を図る。

(7) 日本や世界の文化・伝統を学ぶ機会の充実を図り、郷土や国を愛するとともに、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養う。

(8) 大学等との連携、協力による専門研修の充実など教育の研修機会の拡充を図り、資質の向上に努める。

<基本方針3:市民の教育参加の推進、学校経営の改革の推進>

(1) 学校評議員や学校運営協議会などの制度を軸に、保護者や地域住民の学校運営への参画を進め、地域に開かれ信頼される学校づくりを一層推進する。

(2) 学校教育の改善に向けての各学校の自主性・自律性の確立と校長のリーダーシップの発揮を支援する。

(3) 学校内外における子どもたちの安全を確保するため、学校安全体制及び地域ぐるみの防犯体制の整備を図る。

(4) 学校をはじめとする教育施設等は市民の共有財産であるとの観点から、学校施設・機能の開放や施設の一層の効果的な活用を推進する。

(5) 学校規模、配置の適正化を図り、良好な教育環境の整備を図る。

(6) 子どもたちの健やかな成長を社会全体で支える観点から、家庭・地域の教育力向上を支援するとともに、学校との連携・協働を推進する。

併せて、地域の人材や教育資源の積極的な活用を図る。

<基本方針4:生涯学習・スポーツ振興、文化の保存・継承>

(1) 生涯学習社会の充実に向け、大学、民間事業者等との連携を推進し、学習支援と学習機会の提供を図る。

(2) 図書館、生涯学習センター等による学習や交流の機会並びに情報提供の充実を図る。

(3) 科学に関する知識の共有化と探究心を育むとともに、科学を通じて交流を図る。

(4) 生涯スポーツ社会の実現に向け、スポーツ・レクリエーションへの参加機会の拡充を図る。

(5) 芸術・伝統文化に親しむ機会を提供し、市民による文化の創造・交流の場の充実を図る。

(6) 八王子に伝わる有形・無形の文化財や郷土資料の保護及び公開・活用を図る。

平成19年4月 改定

エ 八王子市の児童・生徒の実態から

本市では、令和2年3月に、第3次八王子市教育振興基本計画「ビジョン はちおうじの教育」を策定し、市がめざす都市像「生き活きと子どもが育ち、学びが豊かな心を育むまち」を実現するため具体的な施策に取り組んできました。

今回の改定に伴い、市教育委員会では児童・生徒の実態を整理し、取組内容を見直しました。

- 令和4年度全国学力・学習状況調査の結果において、小学校の平均正答率は全国平均を2ポイント程度下回っている。また、中学校の平均正答率は、数学では1ポイント全国平均を上回っているが、国語は1ポイント下回っている。また、学校間や個々の児童・生徒の学力の定着度に差があり、個別最適な学び及び協働的な学びを充実し、基礎的・基本的な知識や技能の定着を図る必要がある。
- 令和5年度全国学力・学習状況調査と併せて行われた生活習慣や学習習慣に関する調査では、9割を超える児童・生徒が「いじめはどんな理由があってもいけないことだと思う」と回答し、市においても「八王子市いじめ総合対策」を策定し、いじめへの対応を進めていることから、引き続き、自他の生命を尊重し、他の人を思いやる心を育てていく必要がある。
- また、同調査において本市の児童・生徒は、「困りごとや不安がある時に、先生や学校にいる大人にいつでも相談できますか」という問いに対して、肯定的な回答が全国平均を10ポイント上回っていた。これは、小学校・中学校・義務教育学校の教員が、児童・生徒に寄り添った指導を行ってきた成果であり、引き続きこの体制を充実させていくことが必要である。
- 令和4年度市立学校全児童・生徒に実施した「八王子市版 生活及び学習に関するアンケート」において、「自分のことが好きである。」という質問に対して、小学校及び義務教育学校第5・6学年の児童の7割が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答したのに対して、中学校第1・2学年（義務教育学校第7・8学年）では、約6割が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答しており、引き続き、児童・生徒一人ひとりの自己肯定感や自尊感情が高まるように手だてを講じていく必要がある。
- 「ビジョンはちおうじの教育 令和5年度（2023年度）教育に関する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価の報告書」において、不登校児童・生徒の数が増加傾向にあるとの結果が出ている。児童・生徒一人ひとりの不登校の要因や状態、支援ニーズを把握するためには、小学校・中学校・義務教育学校の教員が知識や方法などを学ぶとともに、学校が組織として対応していく力を備えておく必要がある。

そのため、教員には、教育に対する熱意と使命感をもち、児童・生徒に対して深い愛情を注ぐとともに、一人ひとりのよさや可能性を見抜く力や学習指導力や生活指導力などに関する専門性を高めることが求められます。

オ 市民の教育に対する期待から

令和4年度「市政世論調査報告書」では、地域と学校が、ともに協力し合って子どもたちを育てていると思うか聞いています。

○そう思う、どちらかといえばそう思う の肯定的な回答が 39.3%である。

この調査結果から、学校がより地域に開かれ、学校における教育活動への理解や、それへの保護者・地域の方々の参画が求められます。

そのため教員には、学校の経営方針や教育活動についての理解を深め、それらを自らの教育活動に活かしながら、その意義や成果を保護者・地域へ伝えていく意識をもち、自らの発信力、指導力を向上させるべく自己研鑽に励むことが求められます。

カ 教員の指導上の課題から

本市の教員の年齢構成は、本方針の策定時から以下のように変化してきました。

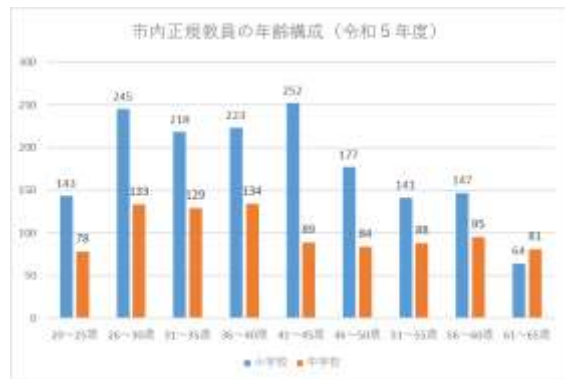
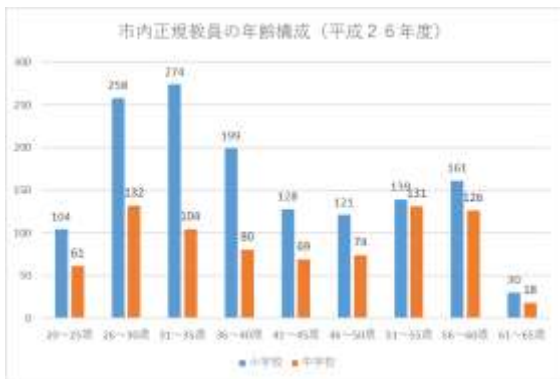
八王子市の正規教員の年齢層の変化

平成26年度

年齢	小学校	中学校
20～25歳	104	61
26～30歳	258	132
31～35歳	274	104
36～40歳	199	80
41～45歳	128	69
46～50歳	121	74
51～55歳	139	131
56～60歳	161	126
61～65歳	30	18
合計	1,414	795

令和5年度

年齢	小学校	中学校
20～25歳	119	84
26～30歳	247	114
31～35歳	237	136
36～40歳	224	125
41～45歳	254	81
46～50歳	164	90
51～55歳	131	84
56～60歳	170	112
61～65歳	64	82
合計	1,610	908



八王子市の新規採用教員数の変化



本市の年齢構成は、20代から30代の教員数が全体の半数を超えていることが特徴です。平成26年度に比べ、中堅層の教員の割合が増えている一方で、特に中学校においてベテラン層の減少がしばらく続いていくことが予想されます。また、新規採用教員数は全体としてこの10年で減少傾向にあるものの、毎年100名を超える新規採用教員が着任しています。

若手教員が多い状況の中で、これまで学校を支えてきた経験豊かな教員の実践的な知識や指導技術を次世代に引き継ぐことや、学校組織を支える一員として若手教員を確実に育成すること、また令和2年度から順次実施された学習指導要領や1人1台の学習用端末の活用など、新しい学びについて教員が対応していくことが課題となっており、各学校ではOn-JTやOff-JT、カリキュラムマネジメントを組織的に実施して校内での人材育成に取り組んでいます。

このような状況の中で、八王子市の教育を担う教員自身が指導上の課題をどのように捉えているのか把握するために、令和4年度初任者等研修、2年次研修、3年次研修、中堅教諭等資質向上研修Ⅰ（旧10年経験者研修）の対象者にアンケート調査を実施しました。

その結果、若手教員は指導上の課題や求める教員研修として、次のことを挙げています。

○日常の職務における課題について

- ・「子どもが意欲的に取り組む授業の進め方」「特別な支援が必要な子どもの対応」「評価の具体的な方法」の回答が特に多く、授業や学級経営を行っていく上で、基礎となる資質・能力を高めることが課題だと捉えていることが分かりました。

○八王子に着任した教員として学ぶ必要性を感じている内容について

- ・「児童・生徒理解、生活指導に関すること」「授業力向上に関すること」の回答が特に多く、教員としての基本となる事項について学ぶ必要性を感じていることが分かりました。

○今後受講したい研修について

- ・今後受講したい研修は、内容としては「授業力向上」「1人1台の学習用端末の活用」「特別支援教育」「学級経営」の4項目の回答が特に多いことが分かりました。
- ・また受講したい研修の形式としては、「演習中心の実践的な研修」「専門的な講師（大学教授等）による講義」の回答が特に多く、実践的に学ぶことや、専門的に学ぶことが求められていることが分かりました。

そのため、教員には、日々の学習指導・生活指導における基礎的で実践的な知識や指導技術を、さらには特別支援教育や1人1台の学習用端末の活用等について、学校組織の中で互いに学び合い、磨き合うとともに、専門性を有する講師等からも学ぶことが求められます。

<参考> 教員の指導上の課題を把握するためのアンケート

1 対象	初任者等研修、2年次研修、3年次研修、中堅教諭等資質向上研修 I 対象教員
2 回答数	390名
3 実施時期	令和4年11月
4 実施方法	ウェブアンケートによる実施

- 1 日常の職務を行う中で、今、どのようなことが課題だと感じていますか（複数選択）
- ・子どもが意欲的に取り組む授業の進め方（265）
 - ・特別な支援が必要な子どもの対応（259）
 - ・評価の具体的な方法（206）
 - ・学習規律・生活規律を保つ方法（173）
 - ・教材研究の方法（168）
 - ・保護者等への対応（168）
 - ・子どものほめ方・叱り方（163）
 - ・学級事務・校務分掌の仕事の処理の仕方（134）
 - ・子どもとの人間関係のつくり方（92）
 - ・クラブ活動・部活動の指導の仕方（87）
 - ・自分の理想と現実とのギャップ（84）
 - ・困ったときの相談の仕方や対応の検討方法（70）
 - ・市内や地域の地理や特色（64）
 - ・その他（記述）業務効率化・削減（7）、職員間のコミュニケーション（6）ライフワークバランス（3）
- 2 ハ王子市に着任した教員として、どのようなことを学んでいく必要があると思いますか。（複数選択）
- ・児童・生徒理解、生活指導に関すること（295）
 - ・授業力向上に関すること（291）
 - ・市の特色や地域に関すること（204）
 - ・地域を活かした授業をすること（184）
 - ・市の教育施策に関すること（103）
 - ・その他（記述）働き方改革（3）、特別支援教育（2）、
- 3 今後、どのような研修を受講したいと思いますか。（内容・形式等）（複数選択）
- （内容）
- ・授業力向上（267）
 - ・1人1台の学習用端末の活用（235）
 - ・特別支援教育（206）
 - ・学級経営（206）
 - ・不登校対策・対応（179）
 - ・生活指導（160）
 - ・保護者対応（136）
 - ・いじめ対策・対応（123）
- （形式）
- ・演習中心の実践的な研修（218）
 - ・専門的な講師（大学教授等）による講義（216）
 - ・示範授業、模擬授業及び協議への参加（189）
 - ・情報交換（168）

(3) 求められる教師像の設定

「八王子市教員育成研修基本方針」を改定するに当たり、その取組の目標となる「八王子市の教育に求められる教師像」について、「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」（令和5年2月改訂版 東京都教育委員会）を踏まえ、「八王子未来ビジョン 2040」「市教育委員会の教育目標・基本方針」「児童・生徒の実態」「市民の教育に対する期待」「教員の指導上の課題」を背景にしながら、次の4項目にまとめ、併せて各々の項目に必要とされる資質・能力を示しました。

①②に示された内容は、教師に求められる普遍的なものです。③については、校長のリーダーシップの下、自主的・自律的な学校経営が求められる中で、増加する若手教員の計画的な育成や組織としての課題解決能力を高めていく必要性から設定したものです。④については、「八王子未来ビジョン 2040」に掲げられた“みんなで担う公共と協働のまち”、そして、学校教育における“地域とともにある学校づくり”を実現していく必要性から設定したものです。

東京都の教育に求められる教師像

本市の教員が、組織の一員として学校教育に貢献し、子供にも、保護者にも、地域にも信頼される教師として成長することを目指して、「八王子市の教育に求められる教師像」を掲げます。

●教育に対する熱意と使命感をもつ教師

- ・子供に対する深い愛情
- ・教育者としての責任感と誇り
- ・高い倫理観と多様性に配慮した人権意識

●豊かな人間性と思いやりのある教師

- ・温かい心、柔軟な発想や思考、創造性
- ・幅広いコミュニケーション能力

●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

- ・常に学び続ける意欲
- ・一人一人のよさや可能性を見抜く力
- ・教科等に関する高い指導力

●組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師

- ・経営参画への意欲、協働性
- ・高い志とチャレンジ精神
- ・自他の安全を守る危機管理能力

八王子市の教育に求められる教師像

本市の教員が、組織の一員として学校教育に貢献し、子どもにも、保護者にも、地域にも信頼される教師として成長することをめざして、「八王子市の教育に求められる教師像」を掲げます。

①教育に対する熱意と使命感をもつ教師

- ・子どもに対する深い愛情
- ・教育者としての責任感と誇り
- ・高い倫理観と社会的知識

②教師の専門性に対する探究心と指導力のある教師

- ・一人ひとりのよさや可能性を見抜く力
- ・9年間を見通した学習指導力・生活指導力
- ・自己研鑽に励む意欲

③組織の一員として責任感と協調性を有し、互いに高め合う教師

- ・組織目標の実現に向けた役割意識とチャレンジする意欲
- ・互いに学び合い、磨き合い続ける力
- ・経営参画への意欲

④保護者・地域、外部機関と連携・協働による教育を推進する教師

- ・柔軟な発想や思考と企画力
- ・幅広いコミュニケーション能力
- ・地域に対する愛着

2 職層に応じた研修の実施

(1) 職層に応じた育成段階の設定

市教育委員会では、これまで、研修体系を考える上で、教員の経験年数を基準にしてきました。しかし、東京都の公立小・中学校では、平成15年度から主幹教諭、平成21年度から主任教諭、平成26年度から指導教諭の制度が導入され、職の分化が進んできました。

そこで、本市では従前の研修体系を「経験年数」から「職層」を基準としたものに見直し、併せて、「八王子市の教育に求められる教師像」を踏まえて、各職層で育成したい資質・能力を明らかにしました。採用から主任教諭までの教員の育成段階を「基礎形成期」「伸長期」「充実期」に分けました。

「基礎形成期」は、教員としての基礎・基本となる力を培う時期です。この時期は、新規採用教諭から3年次の教諭を対象にしました。

「伸長期」は、知識や経験に基づく高い実践力や学校組織に貢献する力を培う時期です。この時期は、4年次以降の教諭を対象にしました。

「充実期」は、教育指導の専門性を高め、学校の教育力の向上に資する力を身に付け、また、主幹教諭を補佐するとともに、校務分掌等のリーダーとして自校の課題を解決できる力を培う時期です。この時期は、主任教諭（受験資格は、教職8年以上）を対象にしました。

(2) 職層に応じて求められる資質・能力

教諭から主任教諭、主幹教諭・指導教諭、校長・副校長までの各職層に求められる資質・能力を次の表に概括的に示しました。

職 層	求められる資質・能力
<p>◆教 諭 (新規採用教諭～3年次教諭)</p> <p>基礎形成期</p>	<p>①教職に必要な素養</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒理解を深め教育者としての愛情と豊かな人間性 ・教職への使命感、教育公務員としての自覚 <p>②学習指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業づくりの基礎を身に付け、計画的に授業等を行う力 <p>③生活指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒への必要な指導と学級経営を行う力 <p>④特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別な配慮や支援の必要性に気づき、組織的な対応につなげる力。 <p>⑤ICT や情報・教育データの利活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1人1台の学習用端末を含めた ICT 機器の基本的な操作方法と、主に学習指導へ活用する力

<p>◆教諭 (4年目～)</p> <p>伸長期</p>	<p>①教職に必要な素養</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知識や経験に基づく実践力を高めて専門的な知識・技能の向上を図り、初任者等に助言する力 ・主任教諭の補佐を行い、分掌組織の一員として学校運営に積極的に貢献できる力 <p>②学習指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒の実態に応じた授業形態や手法を検討し、効果的な授業展開を行う力 <p>③生活指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒一人ひとりに合わせた指導と、学級が組織として協力しながら成長していくよう指導する力 <p>④特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別な配慮や支援の必要性に気づき、組織的な対応になげつつ、必要な配慮や支援を行う力 <p>⑤ICT や情報・教育データの利活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1人1台の学習用端末を含めた ICT 機器を、授業等で効果的に活用する力
<p>◆主任教諭(9年目～)</p> <p>(受験資格は、教職8年目)</p> <p>充実期</p>	<p>①教職に必要な素養</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教科指導の専門性を高め、同僚や若手教員への助言や支援などの指導的な役割を担う力 ・校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担当し、学校運営上の課題解決能力 ・指導監督層である主幹教諭を補佐する力 <p>②学習指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門分野の指導力を高めつつ、どの教科等においても児童・生徒のよさを引き出しながら授業をすすめる力 <p>③生活指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自身の担当する学級だけでなく、学年や学校全体の様子を見て必要な指導を行い、主幹教諭を補佐する力 <p>④特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒一人ひとりに必要な配慮や支援について理解し、適切に行うとともに、教諭への助言を行う力 <p>⑤ICT や情報・教育データの利活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業等だけでなく、ICT や教育データを校務改善等に活かす力

<p>◆主幹教諭 (11年目～)</p> <p>学校経営力の開発期</p>	<p>①教職に必要な素養</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職を補佐しながら、教員を指導・育成するとともに教務、生活指導、進路指導等の主任として、また、教科指導の専門家として、教育課題への対応力、学校改善のためのマネジメント力 ・副校長として必要な学校経営ができる力 <p>②学習指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校全体の学力向上へ向けた組織的な取組を検討し、管理職と相談しながら指揮する力 <p>③生活指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校全体の状況を把握し、必要な指導について管理職と相談しながら指揮する力 <p>④特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての児童・生徒の状況を把握し、必要な対応について検討し、管理職と相談しながら特別支援教育の担当者と連携して対応する力 <p>⑤ICT や情報・教育データの利活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ICT 活用や教育データの利活用について、学校経営の改善に活かす方法を検討し、管理職に提案したり、各主任等の担当者を連携させたりする力
<p>◆指導教諭 (11年目～)</p> <p>専門性向上期</p>	<p>①教職に必要な素養</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教科指導の専門家として都公立学校教員全体の授業力を向上させる力 <p>②学習指導</p> <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た授業を観察し、指導・助言する力 <p>③生活指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校全体の状況を把握し、必要な指導について管理職と相談しながら指揮する力 <p>④特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての児童・生徒の状況を把握し、必要な対応について検討し、管理職と相談しながら特別支援教育の担当者と連携して対応する力 <p>⑤ICT や情報・教育データの利活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ICT を効果的に活用した授業改善と模範となる教科指導のための教材開発等を行う力

<p>◆副校長</p> <p>学校経営力の伸長期</p>	<p>①教職に必要な素養</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校経営の視点で組織目標の達成や人的な管理、人材育成について責任をもち、学校改善のためのマネジメント力を発揮する力 ・校長として必要な学校経営ができる力 <p>②学習指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各教員の強みや課題を見抜き、授業改善へ向けた指導・助言を行う力 <p>③生活指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校全体の生活指導体制を掌握し、主幹教諭を通じて必要な生活指導を行う力 <p>④特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部機関との折衝を行い、組織的な連携を行う力 <p>⑤ICT や情報・教育データの利活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ICT 活用や教育データの利活用について学校の状況を把握し、主幹教諭に指示して推進する力
<p>◆校長・統括校長</p> <p>学校経営力の充実期</p>	<p>①学級経営方針の提示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育者としての高い見識をもち、児童・生徒の実態や地域について把握して開かれた教育課程を編成し、学級経営の方針を伝えて外部との連携・協働により広い視野で学校経営を行う力 <p>②組織作り及び学校外とのコミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・副校長や教育管理職候補者、各職層に応じた適切なキャリアプランを設定し、意図的・計画的に人材育成する力 <p>③学校外とのコミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会、学校、地域、保護者に学校の考えを伝え、協力体制を構築する力 <p>④アセスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さまざまな教育データや学校の内外の環境に関する情報を収集・整理・分析して教職員に共有する力 <p>⑤ファンリテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・副校長や各教員、地域や保護者、外部機関の相互作用により学校の教育力を最大化する力

(3) 職層に応じた“スポット研修”の実施

「職層に応じて求められる資質・能力」を育成する研修を実施し、“八王子市の教育に求められる教師像”の具現を図っていくためには、従前から行ってきた、「職層研修」や「リーダー育成研修」「教育課題研修」「専門性向上研修」において、職層ごとに求められる資質・能力の育成に特に焦点を当てた研修を意図的に設定していくことが重要であると考えました。

この特定の研修を“スポット研修”と称して、教員を“人材”としての側面だけではなく、八王子市の教育を担う“人財”として位置付け、教育委員会の各部署だけではなく、市長部局の各部署や関係機関等との連携を図りながら、“オール八王子”で教員育成研修を実施していくことにしました。

現在の東京都の教員異動要綱では、異なる三地区を異動することが原則となっています。しかしながら、他地区に異動しても、将来的には、また八王子市の教員として戻り、地域に対する愛着をもち、教育に対する熱意や使命感を発揮しながら八王子市の教育を担っていくことができる教員を育成していきたいと考えています。

職 層	スポット研修	
◆教諭 (新規採用～3年次) 基礎形成期	<教育公務員としての自覚を高めるために> ○接遇研修	<教科等や教育課題の専門性を身に付け授業力を高めるために>
◆教諭 (4年次教諭以降) 伸長期	<専門的な知識・技能を向上させるために> ○地域理解・教材化研修 <学校運営に貢献する力を向上させるために> ○教員研究生を講師にした研修	○夏季教員研修 ○特別支援教育
◆主任教諭 (受験資格8年目) 充実期	<学校運営上の課題解決能力を身に付けるために> ○学校運営リーダー養成研修	↓ ↓
◆主幹教諭 学校経営力の開発期 ◆指導教諭 専門性向上期	<学校改善のためのマネジメント力を身に付けるために> ○学校マネジメント力育成研修 <都立学校の教員全体の「授業力」向上のために> ○教員研究生	
◆副校長 学校経営力の伸長期	<組織マネジメント力を発揮するために> ○学校マネジメント力向上研修 I	
◆校長・統括校長 学校経営力の充実期	<組織マネジメント力を発揮するために> ○学校マネジメント力向上研修 II	

なお、初任者等研修、中堅教諭等資質向上研修、中堅養護教諭等資質向上研修は法定研修となり、該当する教員は必ず受講しなければなりません。

(参考) 公務員特例法第23条、第24条

昭和二十四年法律第一号 教育公務員特例法

(初任者研修)

第二十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等(臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。)に対して、その採用(現に教諭等の職以外の職に任命されている者を教諭等の職に任命する場合を含む。附則第五条第一項において同じ。)の日から一年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修(以下「初任者研修」という。)を実施しなければならない。

2 任命権者は、初任者研修を受ける者(次項において「初任者」という。)の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭(養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。)、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。

3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

(中堅教諭等資質向上研修)

第二十四条 公立の小学校等の教諭等(臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この項において同じ。)の任命権者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修(以下「中堅教諭等資質向上研修」という。)を実施しなければならない。

2 任命権者は、中堅教諭等資質向上研修を実施するに当たり、中堅教諭等資質向上研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに中堅教諭等資質向上研修に関する計画書を作成しなければならない。

この“スポット研修”は、法律に位置付けられたものではありませんが、研修の受講を通して、それぞれの職層に求められる資質・能力を高めることができると考えられるものです。

各教員は、校長等との対話をとおして自身が身に付けていくべき資質・能力を検討します。そして“スポット研修”の受講以外に、自らの課題に応じて、市や都、国が主催する研修の受講や自主研修に取り組むことにより、教員としての力量を総合的に高め、キャリアアップを図っていきます。

(4) 本市の特色を活かした研修事業の開発の視点

都内の市部で最大の面積、人口を有する本市には、産業の発展とともに多くの人でにぎわう中心市街地、計画的に開発されてきたニュータウン地域、高尾山、陣馬山、浅川などの豊かな自然に恵まれた周辺部など、さまざまな地域の姿があります。そして、八王子城跡や滝山城跡などの数多くの史跡や文化財、令和4年(2022)に国の重要無形民俗文化財に指定された八王子車人形などの伝統芸能が保存・継承されている歴史豊かなまちでもあります。こうした歴史・文化は令和2年6月に、都内初の「日本遺産」として国の指定を受けました。

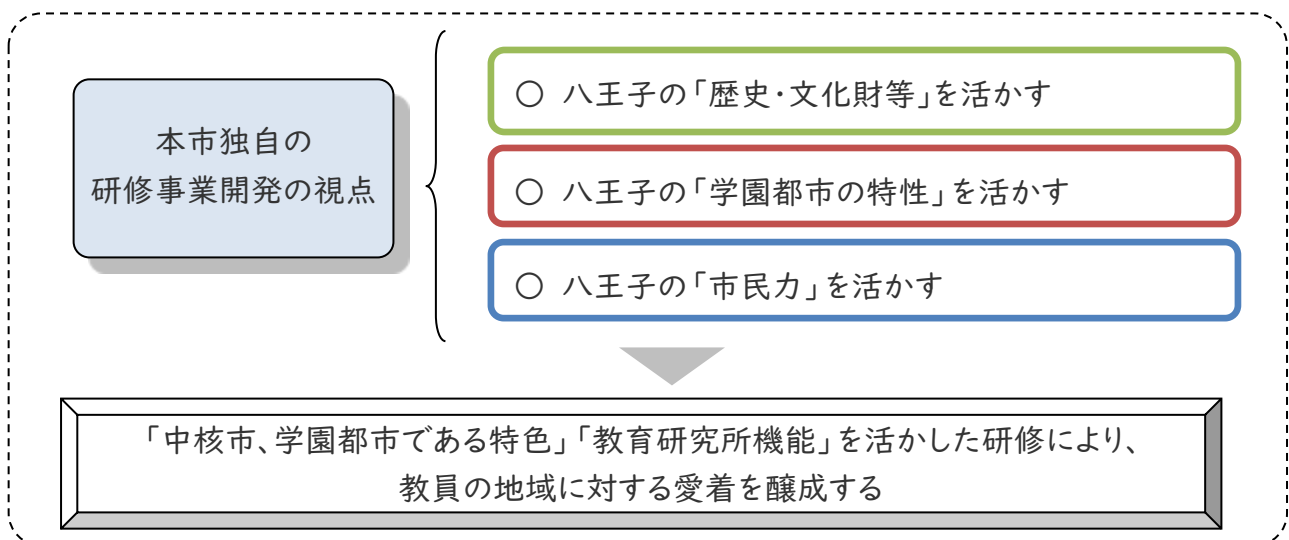
本市の特色を活かした研修事業の開発の視点の第一として、こうした地域の特色を踏まえつつ、本市の歴史・文化財等を活かした研修を実施し、授業で教材として活用できる教員の育成を図っていきます。

また、本市には、その周辺部も含め、23の大学等(大学・短期大学・高専)があり、多くの学生が学んでいる全国でも有数の学園都市です。こうした大学等には先進的な研究施設があり、専門性の高い教授等が在籍しています。

本市の特色を生かした研修事業の開発の視点の第二として、こうした学園都市の特性を活かし、大学等と連携することにより、専門性の高い講師から継続的に教員が研修を受講することで教員の資質・能力の向上を図っていきます。

そして、本市は、市民生活のあらゆる場面で人と人とのつながりを広げる地域コミュニティづくりを推進しており、高い「市民力」が特色の一つです。本市の特色を活かした研修事業の開発の視点の第三として、こうした「市民力」を活かし、研修に多くの市民の参画を得ることにより、市民との協働による学校教育の推進を図っていきます。

このように、本市の特色を活かして開発した研修を教員が受講することにより、本市の地域のよさを活かした教育活動を展開することができます。このことにより、八王子市の教育を担う一員としての自覚が高まり、その地域に対する愛着も醸成されてくると考えます。



3 教員育成研修の具体的な展開

(1) 教員育成研修の体系

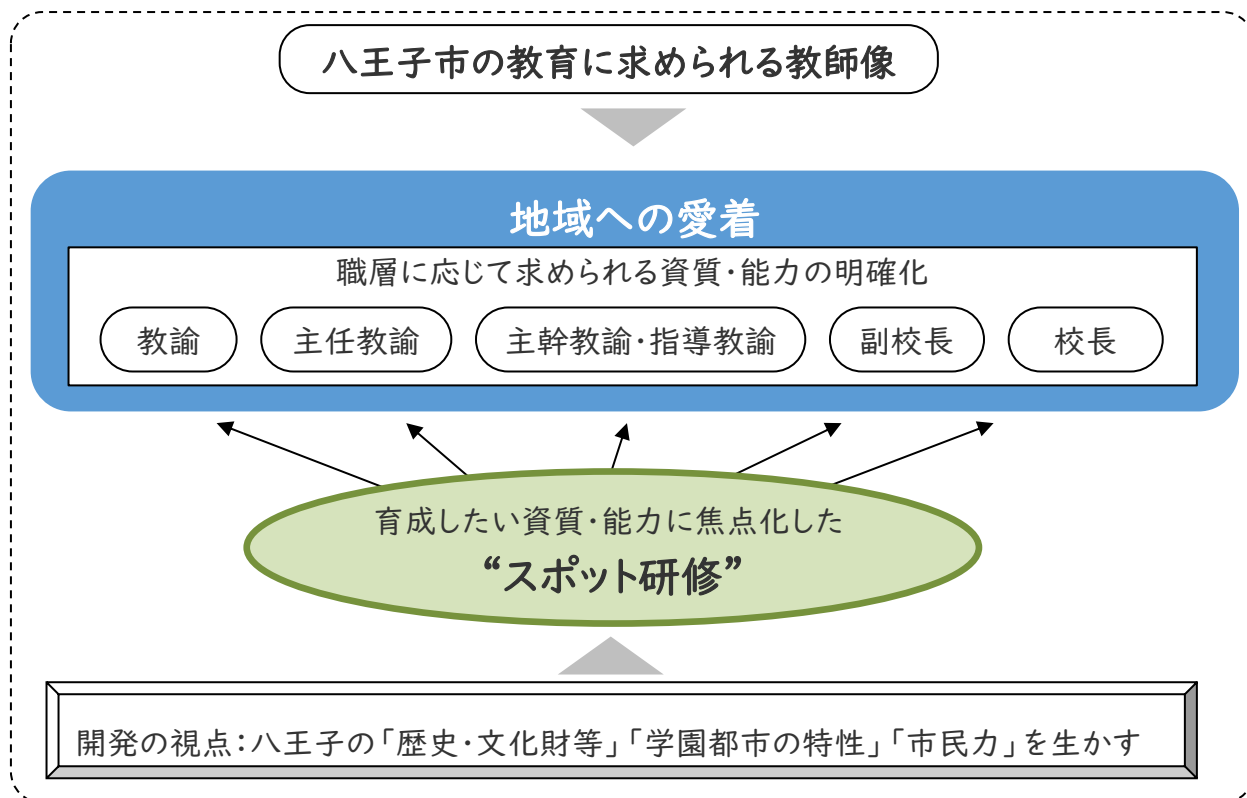
東京都教育委員会では、「研修・研究事業計画策定基本方針」に基づいて研修を実施しています。

しかしながら、これまでも、初任者等研修及び中堅教諭等資質向上研修といった一部の研修については、「東京都教育委員会の事務処理の特例に関する条例」により、都教育委員会からの交付金を受けて、本市教育委員会が実施してきました。

平成27年の中核市への移行により、東京都から八王子市へ教職員の研修に関する事務権限が移譲されましたが、東京都との協議により、本市の教員は、東京都教育委員会が主催する研修と本市教育委員会が主催する研修を受講することができます。

本市教育委員会では、これまでも独自に教員の授業力の向上をめざした、「夏季教員研修」等の研修を数多く実施してきました。さらに平成 27 年度からの中核市への移行を踏まえ、第2章で述べた、八王子市の教育を担う教員として「職層に応じて求められる資質・能力」を育成するための新規の“スポット研修”を企画し、従来の研修体系を整備しました。

また、新規の“スポット研修”を企画するに当たっては、本市の特色を活かした研修事業の開発の視点である、「八王子の歴史・文化財等を活かす」「八王子の学園都市の特性を活かす」「八王子の市民力を活かす」の3つの視点を踏まえて、企画を行います。



令和5年度 八王子市教育委員会教育指導課教員育成研修体系

分類	内容
○ <u>必修研修(悉皆)</u>	対象者全員または各学校の担当者1名が必須参加の研修 ○法定研修 ○職層研修 ○各主任(担当者)研修(連絡会)
○ <u>推薦研修・奨励研修</u>	校長が受講者を推薦する、または受講を奨励する研修 ○教員研究生 ○スポット研修(キャリアアップ研修) ○教育研究所設置委員会 ※リーダー研修はスポット研修に位置付けられる
○ <u>希望研修</u>	各教員が自ら希望し受講する研修 ○夏季教員研修 ○スポット研修(スキルアップ研修) ○教育課題等研修
○ <u>校内研修・自己啓発(支援)</u>	各学校において実施している校内研修 教職大学院における研修 その他職務に関連する資格取得など

「職層に応じて求められる資質・能力」を育成する研修を実施し、“八王子市の教育に求められる教師像”の具現を図っていくためには、従前から行ってきた、「職層研修」や「リーダー育成研修」「教育課題研修」「専門性向上研修」において、職層ごとに求められる資質・能力の育成に特に焦点を当てた研修を意図的に設定していくことが重要であると考えました。この特定の研修を“スポット研修”と称して、教員を“人材”としての側面だけではなく、八王子市の教育を担う“人財”として位置付け、教育委員会の各部署だけではなく、市長部局の各部署や関係機関等との連携を図りながら、“オール八王子”で教員育成研修を実施していくことにしました。



- I 必修研修 (悉皆)**
- ・法定研修
 - ・職層に応じた研修
 - ・主任(担当者)研修

任用前	教諭	主任教諭	主幹教諭 指導教諭	副校長	校長
	若手教員育成研修 (1~3年次)	新任主任教諭研修 中堅教諭等資質向上研修Ⅰ	新任主幹教諭研修 中堅教諭等資質向上研修Ⅱ	新任校長研修・新任副校長研	人事考課評価者訓練
		教務主任研修 生活指導主任研修 進路指導主任研修			
		研究主任研修 保健主任研修 体育主任研修 情報教育主任研修			
		道徳教育推進教師研修 食育リーダー研修 特別支援学級主任研修 特別支援教室拠点校主任研修			
		難聴言語障害通級学級担当者研修 日本語指導担当者研修 司書教諭研修 特別支援教育研修 心肺蘇生法実技研修 安全な水泳指導のための研修			
		学校いじめ対策委員会コーディネーター研修 不登校担当教員(登校支援コーディネーター)研修			

- II 推薦研修・奨励研修**
- ・教員研究生
 - ・スポット研修
 - ・設置委員会

主任教諭	主幹教諭 指導教諭	副校長	校長
★学校運営リーダー養成研修	★学校マネジメント力育成研修	★学校マネジメント力向上研修Ⅰ・Ⅱ	
★教員研究生			
★特別支援教育研修			
教育研究所設置委員会			

- III 希望研修**
- ・夏季教員研修
 - ・教育課題等研修

主任教諭	主幹教諭 指導教諭	副校長	校長
★夏季教員研修			
★教育課題等研修(スキルアップ)			

- IV 校内研修・自己啓発**
- ・校内研修
 - ・研究団体(小教研・中教研)との連携
 - ・企業等と連携した研修

主任教諭	主幹教諭 指導教諭	副校長	校長
・校内研修			
・研究団体(小教研・中教研)との連携			
・企業等と連携した研修			

4 教員育成研修の評価

教員育成研修の内容を充実させるためには、実施された研修の評価を行い、改善を図るための方策を検討して、次年度の計画に活かすといったP-D-C-Aのサイクルを確立することが重要です。

そのために、実施された研修が職層に応じて求められる資質・能力を高めることに結び付いているか、評価をきめ細かく行い、一層の研修の改善・充実につなげていくことが必要です。

(1) 各研修の評価

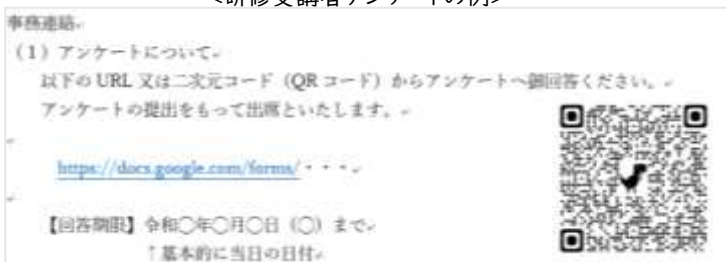
各研修の評価を行うために、研修終了後に受講者が「研修受講者アンケート」に回答します。

「ゼロカーボンシティ宣言」に基づき、令和5年度からは、研修受講者アンケートは原則としてウェブによるアンケートとし、紙の使用を削減するとともに、回答や集計の効率化を図ります。

研修内容や研修運営等についての受講者の評価を把握するとともに、アンケートへの記入を通して、受講者自身も研修について振り返ります。

アンケートから各受講者の評価を集約して、研修全体の評価につなげるとともに、次年度の研修の改善の方向性を検討する材料にします。また、受講者から寄せられた意見は、研修を担当した講師にも送付し、講師が講義内容の改善につなげられるようにします。

<研修受講者アンケートの例>



<アンケートフォームの例>



(2) 夏季教員研修の評価

本市では、夏季休業期間中に、教科等や教育課題の専門性を身に付け、授業力を高めるために、大学や関係機関等の講師から専門的な講義や演習等を受講することを目的とした、“夏季教員研修”を実施します。“夏季教員研修”は、教員自身が自らの課題に応じて、受講する講座を選択します。アンケート結果の分析により、教員の研修に対するニーズを把握するようにします。

(3) 教員の研修成果の検証

研修を受講した教員にとって、研修で学んだことが職層に応じて求められる資質・能力の育成につながっているか、また、日常の教育活動で活用されているかといった視点から、実施された研修について検証していくことが必要です。

そのため、研修履歴を活用して校長等からのヒアリングを実施し、当該教員の所属校における研修成果の活用状況を把握し、研修の企画・運営の改善・充実につなげていきます。

<ヒアリングの内容例>

- ・研修の受講を希望した理由は何か。
- ・研修で学んだことや身に付いたことはどのようなことか。
- ・研修の成果は、授業等で、どのように活用しているか。
- ・研修を受講した当該教員の授業や取組は、研修受講後、どのように変わったか。(管理職)

そこで、本市では、東京都教職員研修センターが運用するマイ・キャリアノートを活用して、各教員が研修の受講状況を記録(チェックシート)に残し、「研修履歴」として管理職との対話の中で自らの課題に応じた研修計画を立てていきます。

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 (令和5年2月改定版 東京都教育委員会)

誰一人取り残さず、すべての子供が将来への希望を持って、自ら伸び、育つ教育を目指して

教員の資質の向上に関する指標は、教育公務員特例法に基づき、公立の小学校等の教員の任命権者が、文部科学大臣が定めた指針を参酌し、その地域の実情に応じて策定するものです。

東京都教育委員会では、令和4年8月に改正された国の指針を踏まえ、指標を改定しました。

東京都公立学校の教員には、東京都の教育に求められる教師像が教員としての普遍的な資質の素地であることを踏まえ、成長段階に応じて求められる役割や身に付けるべき力を自覚し、生涯にわたって資質の向上に努めることが求められます。

「未来の東京」に生きる子供の姿

- 自らの個性や能力を伸ばし、様々な困難を乗り越え、人生を切り拓いていくことができる
- 他者への共感や思いやりを持つとともに、自己を確立し、多様な人々が共に生きる社会の実現に寄与する

(東京都教育施策大綱 令和3年3月)

東京都の教育に求められる教師像

●教育に対する熱意と使命感を持つ教師

- 子供に対する深い愛情
- 教育者としての責任感と誇り
- 高い倫理観と多様性に配慮した人権意識

●豊かな人間性と思いやりのある教師

- 温かい心、柔軟な発想や思考、創造性
- 幅広いコミュニケーション能力

●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

- 常に学び続ける意欲
- 一人一人のよさや可能性を見抜く力
- 教科等に関する高い指導力

●組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師

- 経営参画への意欲、協働性
- 高い志とチャレンジ精神
- 自他の安全を守る危機管理能力

教諭

主任教諭

指導教諭

主幹教諭

主幹教諭
(管理職候補)

副校長

校長

教員が身に付けるべき力

学校マネジメント能力

公教育に携わる者として磨き続けるもの

教職に必要な素養

教員が身に付けるべき力

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

学校マネジメント能力

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

特別な配慮や支援を必要とする子供への対応

デジタルや情報・教育データの利活用

教育課題に関する対応

「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」

「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」に応じた東京都教員研修センターの令和5年度研修一覧

※研修申込の可否は研修概要を参照してください。

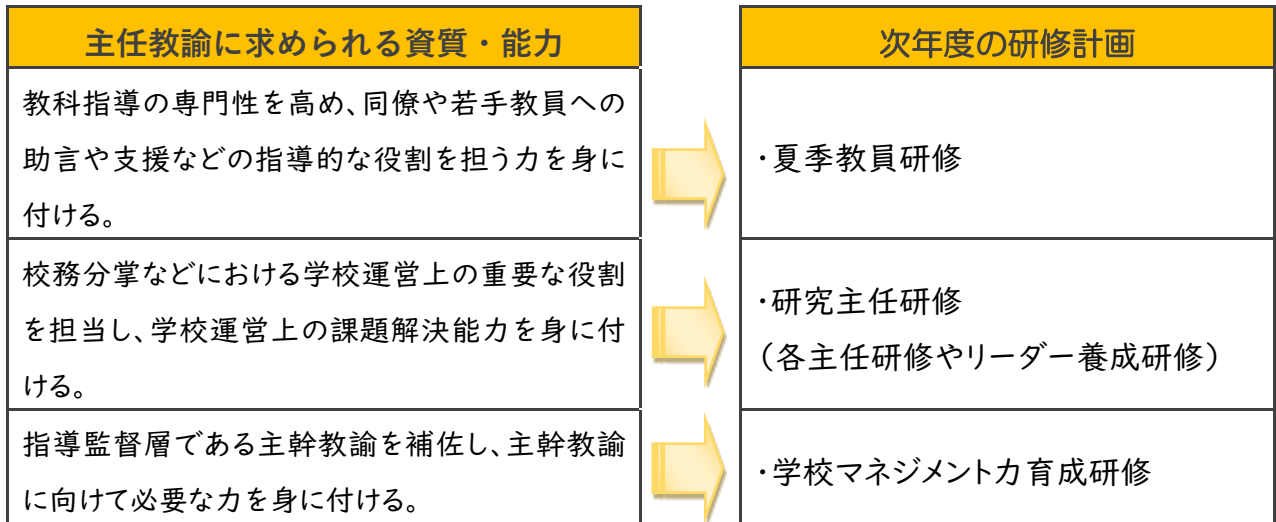
研修名	教員		研修内容		研修期間	研修費	研修場所	研修種別	研修番号	研修種別	研修内容	研修期間	研修費	研修場所	研修種別
	研修種別	研修内容	研修期間	研修費											
校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修	校長・副校長研修
教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修	教員研修
研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込	研修申込

各指標に基づく研修一覧

(データは、東京都教育委員会 HP『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』の改訂について』からダウンロードできます。)

各教員は、年度末に「研修履歴」を基に自らが受講した研修の受講状況を確認し、次年度の研修計画を検討します。

例えば、主任教諭の場合、「主任教諭に求められる資質・能力」を身に付けるために、自分の専門性や校務分掌等を踏まえながら、どのような研修を受講したらよいか検討し、次のような研修計画を立てることが考えられます。



【主任教諭の研修計画の作成例】

このように、13頁に示した「職層に応じて求められる資質・能力」を踏まえ、各教員は次年度の研修計画を立てます。このことを自らの自己申告書の「能力開発(OJT、研究・研修、自己啓発)」や「キャリアプラン」の欄に記載し、校長との面接を通じて、その年度の受講する研修を決定するようにします。

	当初申告日	中間申告日	最終申告日
3 担当職務の目標と結果	今年度の目標	目標達成のための具体的手立て 【いつまでに】「どのように」【どの程度】	進捗よく状況及び追加/変更 成果と課題
4 能力開発(OJT、研究・研修、自己啓発)			
5 キャリアプラン	将来果たすべき自己の役割	左記の役割を果たせるようにするための中・長期的な展望 【どのような学校を担いたいのか】、【どのような分野を担いたいのか】、【異任適性についてどう考えるか】、【必要な研究や研修についてどう考えるか】	

自己申告書の該当欄に、自らが研修を通じて、どのように能力開発を行っていくか記入します。

「自己申告書」の「能力開発」や「キャリアプラン」の欄に、職層に応じて求められる資質・能力を踏まえながら、自らがどのような研修を通して能力開発を行っていくか記入します。

<教育職員自己申告書(職務及び能力開発等について)【主任教諭用】一部抜粋>

		チェックシート	
学校名			
職・氏名			
			数が大きいほど 達成度が高い
	指標	簡易版・チェック項目	チェック
学習指導力	学習指導要領の趣旨を踏まえるとともに、教育課程に基づき教育活動の質の向上を図ることの意義を理解し、ねらいに迫るための指導計画と評価計画の作成及び学習指導をすることができる。	指導及び評価の計画に基づき、ねらいを明確にした授業を実施している。	1・2・3・4
	児童・生徒の学習の状況や指導計画・評価計画を振り返り、授業改善を図ることができる。	ねらいの達成度を、児童・生徒の様子等から確認し、授業の改善を図っている。	1・2・3・4
	児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導を行うことができる。	児童・生徒の興味・関心を引き出す工夫や、一人一人の理解度等に応じた指導を行っている。	1・2・3・4
	教材の研究及び開発に努め実践に生かし、各教科等の専門的知識を深めることができる。	教材研究・開発を通して、指導力や専門的知識を高めている。	1・2・3・4
生活指導力・ 進路指導力	児童・生徒の個性や能力の伸長及び社会性の育成を通じた自己実現を図る指導を行うことができる。	児童・生徒の個性や能力を伸ばし、社会性を育む活動を通して、自立していくための指導を行っている。	1・2・3・4
	他学級等の生活指導上の課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することができる。	他学級での生活指導上の課題について、効果的な解決方法を助言したり、一緒に対応したりしている。	1・2・3・4
	心身の発達過程や特徴を理解し、児童・生徒と信頼関係を構築して、授業や学級での規律を確立することができる。	児童・生徒と信頼関係を築き、授業や学級での規律を確立している。	1・2・3・4
外部との連携・ 折衝力	学校からの情報発信や広報、関係機関からの情報収集を適切に行うことができる。	教育活動等の情報発信や広報を行うとともに、関係者から情報収集を行っている。	1・2・3・4
	他の教員・保護者・地域・関係機関と連携協働し、課題を解決することができる。	他の教員、保護者、地域、関係機関と連携協働しながら、課題を解決している。	1・2・3・4
学校運営力・ 組織貢献力	担当する分掌についての企画・立案や改善策を提案するなど、校務へ積極的に参画し、組織内で自らの役割を果たすことができる。	担当する校務分掌について、企画、立案、改善策の提案などを行うなど、積極的に学校運営に参画している。	1・2・3・4
	児童・生徒の安全に関する知識、思考力、判断力や行動力、危険を予測し回避する能力、他者や社会への安全への貢献力の向上のための指導をすることができる。	危険を予測し回避する力や、他者や社会に貢献しようとする態度を育てる安全教育を行っている。	1・2・3・4
特別な配慮や支援を 必要とする子供への対応	特別支援教育等に関して身に付けた知識に基づき、児童・生徒の実態を把握するとともに、他の教員・保護者と連携して個別指導計画等を作成し支援することができる。	特別な配慮が必要な児童・生徒の実態に応じて、他の教員や保護者と連携しながら、個に応じた支援をしている。	1・2・3・4
デジタルや情報・ 教育データの利活用	デジタル技術の効果的な活用や、情報活用能力の育成に向けた授業を実施することができる。	一人1台端末等を効果的に活用し、デジタルスキルや情報活用能力を育成する指導を行っている。	1・2・3・4
	教育データを活用し、児童・生徒の学習改善や生活指導に生かすことについて、初任者等に指導・助言することができる。	児童・生徒の学習情報等のデータを活用した授業改善や生活指導の在り方について、初任者等に指導・助言をしている。	1・2・3・4
教育課題に関する対応	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することができる。	学校における教育課題を理解し、主任教諭の補佐をしながら、課題の解決に取り組んでいる。	1・2・3・4

「研修受講に向けた自己チェックシート」(「研修に関する自己申告書」を作成する際、自己分析のために活用する)

また、当初面接と最終面接において、以下の「研修の受講に関する自己申告書」を活用し、対話による研修の受講奨励を行うことで、教員自らが自己研鑽を主体的に行うことができるようになります。

①当初面接 ③最終面接

研修に関する自己申告（チェックシート）			
職名（プルダウンから選択）	氏名	令和6年度（2024年度）	
1 キャリアプラン <input type="checkbox"/> 学校経営 <input type="checkbox"/> 教育行政 <input type="checkbox"/> 学校運営リーダー <input type="checkbox"/> 教育指導のリーダー <input type="checkbox"/> ()	2 今年度の自己研鑽の観点		重点を置く指標（選択）
	ア 教職に必要な素養に関する研修		
	イ 学習指導等に関する研修		
	ウ 生活指導等に関する研修		
	エ 特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応に関して		
	オ デジタルや情報・教育データの利活用に関する研修		
3 受講を検討している研修			
研修名（市教委主催の研修から選択）	観点	承認研修（研修内容を記入）	観点
4 法定研修及び新任研修（対象者のみ）		研修名（プルダウンから選択）	5 主任研修（対象者はプルダウンから選択）
<input type="checkbox"/> 若手教員研修			
<input type="checkbox"/> 中堅教諭研修			
<input type="checkbox"/> 新任者対象研修			
6 研修の振り返り			
3			

- ① 当初面接までに「1キャリアプラン」に応じた「2今年度の自己研鑽の観点」から重点に置く指標をプルダウンから選択（◎、○）します。また、「3受講を検討している研修」について、市教委主催の研修の場合はプルダウンから選択、承認研修の場合は、校長の許可を取った上で、研修内容を記入するとともに、観点についてはプルダウンから選択する。
当初面談では、校長・副校長から研修受講について助言を受けます。（「4」と「5」については、対象者のみプルダウンから選択する。）
- ② 中間面接においては、研修受講の進捗状況を管理職と確認し、必要に応じて加筆・修正をします。
- ③ 最終面接においては、「6研修の振り返り」を記入した上で校長・副校長から助言を受けます。

八王子市教員育成研修基本方針

(平成 27 年(2015年)2月 発行)

(令和6年(2024年)1月 改定)

八王子市教育委員会 学校教育部 教育指導課

(本庁舎)

〒192-8501 八王子市元本郷町3丁目24番1号

電話:042-620-7412 FAX:042-627-8811

(教育センター)

〒193-0832 八王子市散田町2丁目37-1

電話:042-664-1135 FAX:042-662-2988

E-mail:b302700@hachioji.city.tokyo.jp