

平成24年度三重県教育改革推進会議第3回第1部会 事項書

日時：平成24年11月19日（月）

14:00～16:00

場所：プラザ洞津「末広の間」

1 部会長挨拶

2 審議事項

テーマ：「教員の資質の向上」について

(1) 今後の進め方及び具体的方策のイメージについて

(2) その他

3 連絡事項

平成24年度 三重県教育改革推進会議

第3回 第1部会

日時:平成24年11月19日(月)14:00~16:00

場所:プラザ洞津「末広の間」(2F)

欠席:高屋委員

報道			山田 部会長	
	中村 委員			太田 委員
	浜辺 委員			関戸 委員
	向井 委員			曾我 委員
	松岡 委員			中津 委員
傍聴				
傍聴				

野村 次長	信田 次長	真伏 教育長	西口 次長
----------	----------	-----------	----------

鈴木 小中学校 教育課長	福本 福利給与 課長	木平 教職員課長 兼総括市町 教育支援 ・人事監	辻村 研修指導 課長	川口 研修企 画・支援 課長	荒木 教育総務 課長
--------------------	------------------	--------------------------------------	------------------	-------------------------	------------------

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

## 教員の資質の向上に係る今後の進め方について（案）

### 基本方針及びその考え方

子どもたちの「主体的に学び行動する意欲」を育てるため、教員が「わかる授業」「楽しい授業」を創造するための〈授業力の向上〉を図る。

- 教員の資質の向上について、主に〈授業力の向上〉の観点から、今後のあり方を検討する。
- 県総合教育センター、各課、各市町等教育委員会での教員の資質向上に係る様々な取組について、効果的に行われるよう役割分担や連携を行う。
- 県総合教育センター等での集合研修中心から、学校もしくはは学校に近い場所での研修に移行する。

### 1 現状と課題

- (1) 教員に求められる資質・能力の幅が拡大している。
- (2) 今後10年間に、多数の経験豊かな教員が退職する。
- (3) 学校で時間的な余裕がなくなりつつあり、教員が学校を離れて集合研修を受講することが難しくなっている。
- (4) 職員間で互いの力を高め合う「育てる文化」が薄れている。
- (5) 全国学力・学習状況調査の結果から、本県の研修等の実施に係る現状と課題が明らかとなった。
  - ① 授業研究を伴う校内研修の実施回数は多いが、調査結果を利用して具体的な教育指導の改善に生かす取組に課題がある。
  - ② 校長が、校内の授業を見て回る回数が少ない。
- (6) 市町等教育委員会と役割分担・連携を行うことにより、効果的な研修を実施する必要がある。
- (7) 新たな方策（教員免許更新講習、教職員育成支援システム（試行））と連動して資質向上を図る必要がある。

参考資料「教育ビジョン取組内容」との対応
(4) (5) (6)
(2) (5) (6)
(5)
(8)
(7) (8)
(8) (9)
(5)
(1) (9)

### 2 第1回・第2回部会で出された主な意見

- (1) 組織・管理職関係
  - ・ 校長のマネジメント向上による学校現場の活性化
  - ・ 学校経営品質向上活動の推進、組織が一体となった取組の推進
  - ・ 管理職による適切な支援
  - ・ 経験豊かな教員の大量退職を控えた中堅教員の育成
- (2) 教員個人の資質向上関係
  - ・ 現在の研修のあり方について、「どこで」「誰が」「誰に対して」などの現状を踏まえた見直し
  - ・ 授業研究を通じた力量の向上とそれを教員間で共有する環境の整備
  - ・ OJTの推進
  - ・ 確かな指導力の向上
  - ・ 研修効果を現場で生かすため、PDCAサイクルの確実な運用
  - ・ ゆとりから生まれるチャレンジ精神
  - ・ 児童生徒の目線で考える
  - ・ 社会体験研修の充実
- (3) その他
  - ・ 施策の推進とそれを支える効果的な研修のあり方
  - ・ 免許更新講習の機会を活用した大学との連携の推進

### 3 見直しの視点

- (1) 学校における「わかる授業」「楽しい授業」を創造する授業力の向上
- (2) 校長によるOJTの活性化・校内研修体制の確立により、学校内でOJTや校内研修が効果的に行われるよう、管理職の資質向上を図る。
- (3) 新学習指導要領に即した授業実践の基礎・基本を身につけるための支援や、指導に不安や課題がある教員に必要な支援を行う。
- (4) 中堅・中核教員を育成する。
- (5) 上記(1)から(5)の取組による成果が県内全ての学校に波及することを旨とする。

《見直しの視点》

- 1 学校における「わかる授業」「楽しい授業」を創造する授業力の向上
- 2 校長によるOJTの活性化・校内研修体制の確立に向けた支援
- 3 教員一人ひとりが授業実践の基礎・基本を身につけるための支援
- 4 中堅・中核教員の育成
- 5 すべての学校への研修成果の普及

集合型研修中心から、学校での資質の向上

学校における組織的な資質の向上

実践的な授業力向上のための取組

教員一人ひとりの資質の向上に向けた取組

1 学校における「わかる授業」「楽しい授業」を創造する授業力の向上

- ①新学習指導要領に即した授業改善モデル（実効的な指導案・効果的な教材）の開発及び活用促進（小中学校）  
教科ごとに新学習指導要領に即した授業改善モデルの開発を行う。学校において、授業改善モデルが有効に活用されるよう、実践推進校等での研究を行う。
- ②指導主事・学力向上アドバイザー・授業改善アドバイザー等の学校訪問体制の充実（小中学校）  
学校からの訪問要請に全て応えられるよう体制の充実を図り、新学習指導要領に沿った授業改善が行われるよう支援する。
- ③高等学校教育の特性を踏まえた支援  
学校ごとに課題が大きく異なる高等学校教育の特性に応じ、学校を中心に、基礎的・基本的な学力の定着、発展的な学力の育成、職業教育の充実を図る。

授業力向上のための校内体制の確立に向けた取組

2 校長によるOJTの活性化・校内研修体制の確立に向けた支援

- 授業力の向上などの取組が効果的に行われるには、学校の組織力向上を先導する管理職のマネジメント力が不可欠である。管理職に対する支援を充実し、意識の醸成を図る。
- ①授業力を組織的に推進するための新任管理職研修の改善  
授業力向上に向け、学校が重点的に取り組むべき課題を把握し、組織的な改善を図る事ができるよう、新任管理職研修のプログラムの見直しを行う。
  - ②授業力向上に向けた校内研修活性化のためのマネジメント研修の実施  
校長のマネジメント力の向上を図り、授業力向上に向けた校内研修が活性化されるよう、推進校を指定し校長を対象とした実践的な研修を実施する。
  - ③校長等との面談による的確な育成支援の定着  
教職員の能力開発と育成のための「教職員育成支援システム（試行）」での面談の場等を活用し、校長から教員に授業力向上のための研修や自己研鑽に係る意識向上に向けた積極的な助言を行う。

4 中堅・中核教員の育成

- ①教員が参加しやすい教科等研修、今日的教育課題対応研修の実施  
総合教育センターで実施している教科等研修、今日的教育課題対応研修について、市町等教育委員会と役割分担や連携を行い、県内各地で実施することにより、教員が参加しやすい環境づくりを行う。また、研修内容について、教育施策との関連や各地域の抱える課題に対応したものとなるよう、精査を行う。
- ②教員免許状更新講習の機会の活用  
教員免許状は取得後10年ごとに更新が必要である。この更新講習の機会を活用し、総合的な資質能力・指導力の形成が図られるよう、講習内容の充実について、実施機関である関係大学に働きかけを行う。

③校内研修の活性化のための授業研究担当者の育成

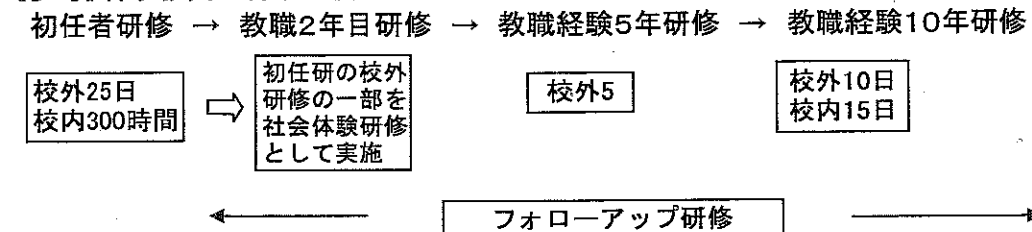
- 校内での授業研究を中心とした研修を企画運営できる人材を育成するため、学校での実践と組み合わせた研修を全ての市町の学校で実施する。
- ④円滑な学校運営体制の確保  
学校教育法の改正に伴い設置が可能となった主幹教諭や指導教諭を配置することについて、検討する。

授業力のベースとなる資質の向上

3 教員一人ひとりが授業実践の基礎・基本を身につけるための支援

- ①初任者研修における学校での実践的な研修の充実  
校外での集合研修の日数（25日）を減らし、より学校において実践的な力を育む機会を増やす。また、2年目研修として社会体験研修を実施する。
- ②学校における授業実践研修のより効果的な実施  
授業実践研修では、教職経験の異なる教員（初任者、5年・10年経験者）が教科別の研修班を構成し、授業公開及び事後協議を行い相互に学び合う研修を行っている。今後、対象者の課題や要望等を検証し、研修に反映するとともに、授業研究に対する助言を充実し、授業力向上につながる研修となるよう、より効果的に実施する。
- ③指導に不安や課題がある教員に対するフォローアップ研修の実施  
経験年数が十分でないなど指導に不安や課題がある教員に対して、学習指導等に係る研修を実施する。（5日間の集合研修・各学期2回程度の所属校における授業実践研修の実施）

《参考》若手教員の育成の流れ



5 すべての学校への研修成果の普及

- ①推進校等での取組成果の普及  
授業研究に係る推進校等で得られた成果をその周辺の学校に普及するとともに、実践交流会等を実施し、県内の学校へ広く普及する。
- ②インターネットを活用した教育情報の提供  
様々な研修等の取組から得られた成果（学習指導案、学習教材など）をインターネットを用いて、学校現場に提供する。
- ③研修の効果検証と改善  
研修の成果が確実に授業改善等につながるよう、事後アンケートやフォローアップアンケートを実施し、研修内容の改善など効果的な支援につなげる。

第1部会「教員の資質の向上」総括表

参考資料

《基本施策》信頼される学校づくり  
《施策》教員の資質の向上

番号	三重県教育ビジョンの「主な取組内容」	現 状		
		取組内容	成果	課題
(1)	教員養成機関と教育委員会との連携	<p>①学生対象の説明会 教員養成に係る大学等が実施する学生対象のセミナーや教員採用試験説明会に、県教育委員会事務局職員が講師として出席し、「教員として求める人物像」（教育に対する情熱と使命感をもつ人、専門的知識・技能に基づく課題解決能力をもつ人、自立した社会人としての豊かな人間性をもつ人）をはじめとして、教員を志望する学生が身につけるべき能力や資質、さらには昨今の学校を取りまく状況等について、話す機会を持っている。 ※3年生対象6大学（内県内3大学）、4年生対象20大学（内県内4大学）</p> <p>②三重大学との協同授業の実施 「教職入門」（2単位）講座に県教育委員会事務局職員が参画し、教員免許取得希望の学生を対象に、担当教授等から割り当てられたテーマに基づき授業を行う。 ※今年度実施状況 ・「教師をとりまく環境の変化と抱える課題」 ・「教師の力量形成と研修」 ・「三重県の研修—初任者研修、10年研修」 ・「三重県の教育改革」 ・「教師になる人にとってほしいこと—人権教育について—」</p> <p>③教職支援担当者との懇談 大学の教職支援担当者等と懇談の機会を持ち、教員として求める人物像や能力や資質等について、認識の共有を図っている。※平成23年度34大学</p>	<p>①学生に説明する機会の設定は大学によって異なるが、採用選考試験直前の4年生前期の他、3年生の後期に設定されている学校もあり、学生の意識付けにつながり、学校の課題や教育を取りまく状況を知る機会となっている。</p> <p>②学生が、学校現場の教育事情や最新の取組状況を知ることができ、教職を目指す学生の使命感や責任感、モチベーションを高めることができた。</p> <p>③大学の教職支援担当者等と教育委員会が懇談の機会を持つことで、三重県の「教員として求める人物像」を伝えるとともに、大学からの質問や要望を聞き、情報共有することができている。</p>	<p>①③懇談や説明の機会を重ね、教員を志望する学生に身につけてほしい能力や資質について意見交換等を行い、認識の共有を一層図っていく必要がある。</p> <p>②大学の担当教官と授業担当者による打合せ時間を十分に確保し、各回の授業をシラバス（年間指導計画）に沿いさらに系統的に実施する必要がある。</p>
(2)	働きがいのある職場として若者が魅力を感じる学校の創造	<p>①学校経営品質向上活動研修の実施 目指す学校像の実現に向けた継続的改善によるよりよい学校づくりを通して、教職員一人ひとりの能力開発や資質の向上も図れるよう、学校経営品質向上活動研修を実施している。 ※平成23年度の受講者数実績 ・ステージ別研修（314人） ・実践交流会（189人） ・学校経営品質ファシリテーター養成講座（養成者数51人） ・出前研修（25回）</p> <p>②働きやすい環境づくり 教員が「やりがい」や「意欲」を持ち、それぞれの創造性を発揮して指導に専念できるよう、働きやすい環境づくりを進める。子どもたちと向き合う時間を確保するため、事務負担軽減につながるよう会議の精選や各種調査の見直し、総勤務時間縮減への取組、教職員の健康の保持増進などに取り組み。</p>	<p>①三重県型「学校経営品質」の考え方を理解し、その仕組みを活用して教育活動の充実を図り、具体的な成果につなげている学校が増えている。 （アセスメント結果に基づき、改善活動に取り組む学校数：平成22年度80.6%→平成23年度94.9%）</p> <p>②平成22・23年度に実施した教職員満足度調査では、全20項目中、「仕事にやりがいがあるか」の項目は、2年間とも重要度・満足度ともに一番高い状況にある。</p>	<p>①学校経営品質向上活動の取り組みが教職員の意識改革や教育活動の改善につながっていない学校もある。そのため、管理職とともに学校経営品質向上活動を先導し、学校の組織力を高めることのできる、活動の中核となる人材を育成する必要がある。</p> <p>②教職員満足度調査で「現在の総勤務時間は適切か」の項目は、最も満足度の低い状況にあり、総勤務時間縮減に向けた取組をさらに進める必要がある。</p>

《基本施策》信頼される学校づくり  
《施策》教員の資質の向上

番号	三重県教育ビジョンの「主な取組内容」	現 状		
		取組内容	成果	課題
(3)	人物重視の教員採用選考の実施	<p>①教員採用選考試験において、「教員として求める人物像」（教育に対する情熱と使命感をもつ人、専門的知識・技能に基づく課題解決能力をもつ人、自立した社会人としての豊かな人間性をもつ人）に適する人物を幅広く確保するために、学力だけでなく人物評価を含めた多面的な選考を行っている。</p> <p>②教員採用選考試験の申込要件や選考方法等について、毎年検討し、「教員として求める人物像」に適する人材を採用できるよう、改善に努めている。</p> <p>③現行の教員採用選考試験においては、多面的な選考となるよう、以下の試験項目を設定し、一般選考の他に、複数の特別選考を実施している。</p> <p>試験項目 1次：筆答試験（教養及び専門）、集団面接 2次：技能実技試験、論述試験、 集団・個人面接</p> <p>特別選考 障がい者を対象とした特別選考、 スポーツ特別選考、社会人特別選考、 教職経験者特別選考</p> <p>④過去に課題となった採用時の資格確認（欠格事由に該当しないこと）については、本人の自己申告に加え、関係書類等の提出による確認方法を確立している。</p>	<p>①②③選考方法、申込要件、試験項目、選考種別等の見直しを重ねる中で、「教員として求める人物像」に適する人物、多様な人材の確保を進めることができています。</p> <p>④教員として必要な資格を確認するための仕組みを構築できている。</p>	<p>①②③採用後、比較的短期間で、早期に退職する事例が見られる。採用選考試験において、教員としての指導力、ストレス耐性などを見極める工夫が一層求められる。</p>
(4)	条件附採用者の育成	<p>①勤務評定（条件評定）の実施 教諭については採用後10月を経過した日に、教諭以外については採用後5月を経過した日に、勤務評定（条件評定）を実施している。</p> <p>②勤務状況報告書 校長から勤務状況報告書の提出を求めている（小中学校2回、県立学校3回）。勤務状況報告書の中では、「社会性や教育公務員としての資質について」を評定項目とし、協調・協働性、学校運営への参加意識、人間関係の構築状況、教員としてあるいは公務員としてふさわしい態度や行動の有無、責任感・人権意識及び自己管理能力を評価するよう求めている。</p> <p>③初任者研修 校内研修を年間300時間（含指導の準備）、校外研修を年間25日実施している。</p>	<p>①②新規採用の職員については、勤務状況報告書の活用により、課題のある場合は早期の改善を行うなど、条件附採用制度の効果的な活用を通じ、教員として適格な人材の確保を行っている。</p> <p>③新任教諭に対し、実践的指導力と使命感を養い、幅広い知見を得させている。</p>	<p>①②引き続き、制度の適切な運用を通じて、条件附採用者の資質向上を図る必要がある。</p> <p>③対象者が300人を超える状態が続き、効率的な実施が必要である。</p>
(5)	多様な研修講座の実施と研修機会の確保	<p>①研修形態の工夫と研修機会の確保 ・教職員が必要に応じて「いつでも どこでも 何度でも」研修を受けることのできる「インターネットを活用した教職員研修システム（ネットDE研修）」を有効に活用するため、質の高い教材を計画的に作成するとともに、教職員への周知、組み合わせ講座の実施に努めている。〔平成24年度5月現在：19カテゴリにおいて206講座を公開〕 ・教職員が学校を離れて研修に参加しやすくなるため、講座実施日の長期休業中への集中を継続して行っている。〔平成24年度：延べ講座数201講座、集中度56.5%〕</p> <p>②市町等教育委員会や教育研究所との連携による研修の共同開催の充実 県内各所で行う研修（地域分散型研修）や市町等教育委員会や教育研究所と連携した研修（ブロック別研修）を実施し、研修機会の確保に努めている。〔平成24年度：地域分散型研修165講座（うち55講座はブロック別研修）〕</p>	<p>① ・教職員一人あたりの研修への参加回数〔平成23年度2,60回〕 ・ネットDE研修については、勤務校を離れることなく研修できることや、時間の制約がなく自分の都合の良い時間に研修できること等の利点があり、集合研修と組み合わせ実施することにより効果を上げている。〔平成23年度：受講者数13,644人（対前年度比2.2%増）〕 ・長期休業中の研修が定着しつつある。〔平成23年7月21日から平成23年8月31日までの受講者数：11,865人（対前年度比26.7%増）〕</p> <p>②平成23年度は全439講座のうちおよそ1/3を地域分散型研修として実施することができた。このうち、ブロック別研修において、喫緊の教育課題に対応した研修の充実を図ったことにより受講者を増やすことができた。〔ブロック別研修の講座数及び受講者数：平成23年度57講座3,718人（対前年度比49.5%増）〕</p>	<p>① ・教職員が学校を離れて研修を受講することが難しくなっていることから、さらに研修形態を工夫しつつ、研修機会の確保に努める必要がある。 ・ネットDE研修については、新たな講座の充実とともに、現在の講座を常に教職員のニーズにあった内容になるようリニューアルすることや、教職員が受講しやすくなるようシステム環境の整備を進める必要がある。また、ネットDE研修を有効に活用できるよう広報活動に努めるとともに、集合研修との組み合わせ講座の拡充など、一層の工夫をしていく必要がある。 ・長期休業中への集中化については、各種行事日程、会場の確保等の要因により、集中度をさらに高めていくことが困難な状況もあることから、課業日に実施する集合研修とのバランスを考えることで、より多くの教職員が参加できるようにしていく必要がある。</p> <p>②地域分散型研修については、今後も拡充を図り、教職員が研修を受けやすい体制づくりを推進する必要がある。</p>



第1部会「教員の資質の向上」総括表

参考資料

《基本施策》信頼される学校づくり  
《施策》教員の資質の向上

番号	三重県教育ビジョンの「主な取組内容」	現 状		
		取組内容	成果	課題
(5)	多様な研修講座の実施と研修機会の確保	<p>③教職員研修の体系化 別紙（平成24年度教職員研修体系）のとおり、研修を体系化し、実施している。</p> <p>④教職員の授業力向上 ・教職員の子もたちの発達段階への理解や、視野の拡大、発想の転換を促進する観点から、小学校と中学校、中学校と高等学校など異校種や、異なった経験年数の教員同士で授業研究や授業参観を行う「授業実践研修」を実施している。 ・県立学校の各教科研究会が継続的に行う教科指導等に係る研究や研修活動を支援している。〔平成24年度：支援予定数18研究会〕</p> <p>⑤指導が不適切である教職員の研修 ・指導力等に課題を有する教員への具体的な対応策として、平成15年度から指導力の回復や資質の向上を図るため「指導改善研修」を実施している。</p>	<p>③研修を体系化することで、効果的かつ効率的な研修を実施することに役立っている。</p> <p>④ ・悉皆研修（対象となった教員は必ず受けなければならない研修）である初任者研修、教職経験5年研修、教職経験10年研修において、「授業実践研修」を実施し、受講者から「授業の組み立てや流れを考えるのに役立った。」といった声が多く聞かれる等、教職員の実践に活かされている。〔平成23年度受講者数3,092人〕 ・平成23年度は各教科研究会（18研究会）を支援し、このうち授業改善研修に係る研修を12講座実施した。</p> <p>⑤円滑な職場復帰を図っている。</p>	<p>③今後さらにライフステージに応じた研修の体系化を進めていく必要がある。</p> <p>④ ・今後、対象者の増加が予想されるため、より効果的で効率的な研修の実施が必要である。また、研修成果の還流の場の拡充及び人材活用の場を検討していく必要がある。 ・各研究会の活動をより活性化するため、授業研究等に重点を置いた研修活動の計画と実施について支援を行っていく必要がある。</p> <p>⑤ ・職場復帰後も勤務校を訪問し、円滑な職場復帰を支援する必要がある。 ・「指導が不適切である教員を生まない環境づくり」については、管理職研修の理解をさらに進める必要がある。</p>
(6)	ライフステージに応じた研修の実施	<p>①教職員としての経験や役割に応じた研修 ・研修をとおして、教職員に求められる資質・能力を総合的に向上させるため、初任者、中堅教員等、教職員としての経験や役割に応じた研修を体系的かつ効果的に実施している。〔平成24年度の研修講座（延べ講座数）〕 ・基本研修（221講座）：教職員の経験年数、職種、職制に応じて、各段階に必要な基本的知識や技術を習得させるため悉皆により実施する研修（教諭研修、管理職研修、養護教諭研修など8種類） ・教育相談研修（36講座）：校内の教育相談体制の中心となりうる教職員の育成を目指した研修 ・情報教育研修（14講座）：教員のICT活用指導力の向上を目指した研修 ・教科等研修（45講座）：教科等における指導内容やその方法について、知識の拡充・深化及び指導技術の向上を目指した研修 ・テーマ研修（9講座）：さまざまな教育課題について、目的や対象をより明確にした研修 ・今日的な教育課題対応研修（15講座）：今日的な教育課題に対応する研修（特別支援教育、外国人児童生徒教育、キャリア教育等） ・職務・職能研修（46講座）：職務に関する知識・理解の充実と深化及び技能・技術の向上を目指した研修（養護教諭、学校給食栄養管理者、実習助手、学校事務職員、学校司書、管理職等の専門的な希望研修） ・学校経営品質向上活動研修（18講座）：学校経営品質向上活動に関する研修 ※別紙：「平成24年度教職員研修体系」参照</p> <p>②社会体験研修等の派遣研修 ・社会の急激な変化に適切に対応し、視野の拡大や発想の転換を行えるようにするための、社会体験研修をはじめとした派遣研修を実施する。 〔平成24年度の派遣教員数：5月現在〕 ・社会体験研修（0人） ・内地留学（11人） ・新教育大学等教員派遣（12人） ・県外研修（19人）</p>	<p>① ・各研修講座において受講者から高い満足度を得ている。また、その研修の結果、教職員が学校においてそれぞれの役割に応じた実践に活用している。〔平成23年度の受講者数〕 ・基本研修（12,749人） ・教育相談研修（2,191人） ・情報教育研修（355人） ・教科等研修（1,345人） ・テーマ研修（961人） ・喫緊教育課題対応研修（404人） ・職務・職能研修（1,531人）</p> <p>② ・社会体験研修では、民間企業や福祉施設等で体験した教職員らから、「企業等が持っている専門性や顧客を重視する姿勢を学び、視野の拡大につなげることができた。」といった声が多くなる等、教員の資質向上に役立っている。 〔平成23年度の派遣教員数〕 ・社会体験研修（7人） ・内地留学（15人） ・新教育大学等教員派遣（11人） ・県外研修（68人）</p>	<p>① ・学び続ける教職員を支援するため、教職員研修体系の見直しを図る必要がある。 ・教職員が自らのライフステージや職務・職能に応じて資質を向上させることができるよう、さらに研修内容の充実を図る必要がある。 ・教職員一人ひとりが必要とする研修を自ら選択できるよう、情報の提供に努めていく必要がある。 【各研修の課題】 ・基本研修：限られた日数のなかで時代に対応した研修とするため、より効果的な実施方法を検討していく必要がある。特に初任者研修においては、初任者への負担も考慮しつつ、社会体験研修を充実させる必要がある。また教職経験10年研修以降の教職員を対象にした悉皆研修の実施について検討する必要がある。 ・教育相談研修：教育相談専門研修講座を継続するとともに、より多くの教職員が参加できるように工夫する必要がある。 ・情報教育研修：すべての教員が児童生徒の学力向上を目指して、効果的にICTを活用した授業ができるように研修を実施する必要がある。 ・教科等研修：研修のねらいや対象を明確にし、それに対応した内容や形態で実施する必要がある。 ・テーマ研修、今日的な教育課題対応研修、職務・職能研修：学校や教職員のニーズに対応するとともに、今日的な教育課題をふまえた講座構築を図る必要がある。 ・学校経営品質向上活動研修：学校経営品質向上活動の定着・充実を図るため、活動の中核を担う教職員の養成を目指し、学校経営品質向上活動ファシリテーター養成講座を始めとする研修を充実させる必要がある。</p> <p>② ・社会体験研修については、趣旨の周知を一層図る必要がある。 ・内地留学等については、教育課題や研修ニーズ等を把握し、有意義な研修となるよう研修先や募集人数、研修内容を見直す必要がある。 ・大学等有する専門性と先進的な教育内容を学ぶことで、教職員が理論と実践の往還により指導力を高めることができるよう、大学等と連携を図る必要がある。 ・研修修了者の活用について検討していく必要がある。</p>

第1部会「教員の資質の向上」総括表

参考資料

＜基本施策＞信頼される学校づくり  
 ＜施策＞教員の資質の向上

番号	三重県教育ビジョンの「主な取組内容」	現 状		
		取組内容	成果	課題
(6)	ライフステージに応じた研修の実施	<p>③異なる経験年数の教員同士の相互研さんによる研修                      教職員の子どもの発達段階への理解や、視野の拡大、発想の転換を促進する観点から、小学校と中学校、中学校と高等学校など異校種や、異なった経験年数の教員同士で授業研究や授業参観を行う「授業実践研修」を実施している。(再掲)</p> <p>④管理職に対する研修の実施                      新任管理職及び3年目校長に対し、三重県型「学校経営品質」の理念や考え方に基づくマネジメント能力など学校経営に必要な資質向上のための研修を悉皆研修により実施するとともに、危機管理やリーダーシップ、コーチング等の管理職に求められる能力の向上につながる研修を実施している。                      ※平成23年度の実施回数及び受講者数実績                      ・校長・事務長対象三重県型「学校経営品質」研修(1回)                      ・新任校長研修(基本研修)(2回)                      ・新任教頭研修(基本研修)(2回)                      ・3年目校長研修(1回73人)                      ・リーダーシップ研修(1回553人)</p>	<p>③初任者研修、教職経験5年研修、教職経験10年研修の悉皆研修において「授業実践研修」を実施〔平成23年度受講者数3,092人〕(再掲)</p> <p>④三重県型「学校経営品質」の考え方と仕組みに基づく学校マネジメントについて、管理職の意欲が高まった。                      ※平成23年度の学校経営品質リーダーシップ研修参考度                      ・新任校長研修：73.8%                      ・新任教頭研修：80.1%                      ・3年目校長研修：49.2%                      ・リーダーシップ研修：37.5%</p>	<p>③今後、対象者の増加が予想されるため、より効果的で効率的な研修の実施が必要である。また、研修成果の還流の場の拡充及び人材活用の場を検討していく必要がある。(再掲)</p> <p>④学校経営品質向上活動の意義が十分浸透せずに取り組みが教職員の意識改革や教育活動の改善につながっていない学校があることから、各学校の学校経営品質向上活動を先導し、目指す学校像の実現に向けてリーダーシップを発揮できるよう、管理職への研修を充実する。</p>
(7)	研修の測定効果による研修の改善	<p>①研修効果測定結果に基づく研修講座の改善                      より質の高い研修が実施できるように、事後アンケートやフォローアンケート等で個々の研修の効果測定し、その結果を検証しながら継続的な改善に努める。</p>	<p>①平成23年度は、研修効果測定による検証を16本実施し、検証結果を講座構築、講座運営にいかすことができた。</p>	<p>①教職員にとってより活用度の高い研修、子どもたちの学力向上につながる研修を目指すため、研修効果測定による検証を継続していく必要がある。</p>
(8)	OJTの活性化	<p>①校内研修を企画運営する教員の育成に向けた支援や研修                      各学校が自らの力で校内研修を活性化させることができるよう、授業研究担当者の育成を目的として「授業研究担当者育成研修」を実施している。平成24年度は、重点推進校16校を指定し、集合研修3回、研究協力校研修1回、実践交流会1回を実施するとともに、各重点推進校に対し校内研修支援を行う。</p>	<p>①平成23年度は重点推進校18校に対して、集合研修3回、研究協力校研修1回、実践交流会を1回実施するとともに、校内研修支援をのべ61回行った結果、1,774人の教職員に対して支援を行うことができた。</p>	<p>①重点推進校における研修会に対し、よりきめ細かな支援ができるよう、支援体制を強化する必要がある。                      ・重点推進校の成果を広く県内に還元するため、実践交流会への参加をより促していく必要がある。</p>
(9)	学校経営品質向上活動の推進と教職員の育成支援の定着	<p>①学校経営品質向上活動研修の実施                      目指す学校像の実現に向けた継続的改善によるよりよい学校づくりを通して、教職員一人ひとりの能力開発や資質の向上も図れるよう、学校経営品質向上活動研修を実施している。                      ※平成23年度の受講者数実績                      ・ステージ別研修(314人)                      ・実践交流会(189人)                      ・学校経営品質ファシリテーター養成講座(養成者数51人)                      ・出前研修(25回)</p> <p>②教職員育成支援システムの試行                      児童生徒の個性や能力に応じた教育を推進するため、その担い手である教職員の能力開発と人材育成を図り、学校組織の活性化や学校の教育力を向上させることを目的に「教職員育成支援システム」の試行を実施している。                      ・県立学校一般教職員…平成20年度から                      ・小中学校一般教職員…平成21年度から</p> <p>③県教育委員会職員育成支援のための評価制度の試行                      教育委員会事務局及び県立学校事務職員を対象に、平成21年度から「県教育委員会職員育成支援のための評価制度」の試行を実施している。</p>	<p>①三重県型「学校経営品質」の考え方を理解し、その仕組みを活用して教育活動の充実を図り、具体的な成果につなげている学校が増えている。                      ・アセスメント結果に基づき、改善活動に取り組む学校数                      平成22年度80.6%→平成23年度94.9%                      ・三重県率先実行大賞受賞校                      平成22年度4校、平成23年度3校</p> <p>②③組織として目標の実現に取り組むために、管理職と職員の対話が深まっている。また、個々の職員が自分の強みと弱みを再認識し、課題解決に向けた実践につなげることができ、組織体の一員としての役割を担うことを意識することができている。</p>	<p>①学校経営品質向上活動の取り組みが教職員の意識改革や教育活動の改善につながっていない学校もある。そのため、管理職とともに学校経営品質向上活動を先導し、学校の組織力を高めることのできる、活動の中核となる人材を育成する必要がある。</p> <p>②③教職員との面談を効果的に行うための工夫が必要である。新たに育成支援者となる者が適切な指導・助言が行えるように、育成支援者に対する研修機会を確保する必要がある。試行を継続する中で、今後の対応方策を検討する必要がある。</p>