

平成24年度三重県教育改革推進会議第2回第1部会 事項書

日時：平成24年9月19日（水）

13:30～16:30

場所：プラザ洞津「孔雀の間」

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) 現状を踏まえた課題等について

(※ 休憩)

(2) 具体的方策のイメージについて

(3) 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2回 第1部会

日時:平成24年9月19日(水)13:30~16:30

場所:プラザ洞津「孔雀の間」(3F)

欠席:曾我委員

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

野村 次長	白鳥 次長	小野 副教育長	信田 次長	西口 次長	加藤 教育改革 推進監
----------	----------	------------	----------	----------	-------------------

野原 社会教育・ 文化財 保護課長	福本 福利給与 課長	木平 教職員 課長	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	教育 総務課
----------------------------	------------------	-----------------	------------------	-------------------------	------------------	-----------

社会教育 ・文化財 保護課	小中 教育課	高校 教育課	福利 給与課	教職員課	研修指導 課	研修企 画・支援 課	教育 総務課
---------------------	-----------	-----------	-----------	------	-----------	------------------	-----------

				教育 総務課	研修 指導課	研修企 画・支援 課	教育 総務課
--	--	--	--	-----------	-----------	------------------	-----------

第1部会「教員の資質の向上」総括表

資料 1

《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			第1回第1部会に出された意見
		取組内容	成果（斜体字は追記）	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>	<p>（山田委員）教員養成機関との連携は、採用だけでなく、研修の面でももっと連携していかなければならない。例えば、免許更新研修の機会を生かし、これに必要な研修を組み込んでいくのはどうか。また、三重大学だけでなく、皇學館大学等、他の大学との連携もしてはどうか。</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む。</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学校の事務負担軽減につながるよう、学校に対する通知等のルール化を図るとともに、会議・研修会をデータベース化し、有効活用を進めている。 平成24年度から教育委員会が行う調査等の見直しに取り組み、4月～6月の間に18件の廃止や実施方法改善を行った。 教職員の健康保持については、労働安全衛生の推進や健康診断及び疾病予防対策の充実を図った。 なお、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組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>	<p>（向井委員、山田委員）忙しい中で、ただ単に働き続けるだけでは疲れるだけであり、ゆとりがあってはじめてチャレンジ精神が生まれるのではないかと。働くことと休息することのバランスの取れた環境づくりが大事である。民間企業の優れた人材育成の手法も活用してはどうか。</p>

第1部会「教員の資質の向上」総括表

《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			第1回第1部会で出された意見
		取組内容	成果（斜体字は追記）	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に、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る。</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>	<p>（向井委員）教員は社会的な経験の場数をあまり踏んでいないことから、想定外の問題に対処出来ないことが多い。</p> <p>（向井委員）世の中の大きな変化により起こる問題にきちんと対応し、的確な指導ができる力をつける必要がある。</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 なんとでも」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するため、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、集中率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ることで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、集中率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>	<p>（浜辺委員、中村委員）研修を受けるべき人が自発的に受けられるような仕組みが必要である。一般的には、受けなくていい人が受けがちである。</p> <p>（中津委員、山田委員）計画された研修だけが資質向上ではなく、教員以外の体験を持つことが、教員として感性を豊かにしてクリエイティブになることになり、結果的に資質向上につながるのではない。</p> <p>（山田委員）県が目標を持った施策を立てて、それを進めていくにあたって、その中に研修をしっかりと位置づけることが必要ではないか。</p> <p>（中津委員）細かく研修が組み立てられているが、研修に行くと、現実にはどれだけ生かされているのか。研修は教員を余計に忙しくしているのではない。研修も重要だが、それだけが資質向上につながるわけではない。</p> <p>（向井委員）教員の資質の向上を目指すなら、中学校や高校で「求める教師像等」というアンケートを取れば、現場の声はすぐわかるのではない。</p>

第1部会「教員の資質の向上」総括表

《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			第1回第1部会でも出された意見
		取組内容	成果（斜体字は追記）	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。 ・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くてはならない研修）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>	<p>（松岡委員）研修では、教員として求める人物像の実現が具体的に示されているか。子どもの顔が見えない気がする。</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 ・研修を通して、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する必要がある。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 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。 ・大学等が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>	<p>（向井委員）教員は社会的な経験の場数をあまり踏んでいないことから、想定外の問題に対処出来ないことが多い。 （向井委員）世の中の大きな変化により起こる問題にきちんと対応し、的確な指導ができる力をつける必要がある。 （高屋委員）生徒に対してキャリア教育の大切さを教えるなら、教員自身も様々な職業等の体験をする必要があるのではないかと。 （中村委員）研修にはいくつかの側面（最低限必要な研修、最新の技術・技能に関する研修、学校での課題解決に係る研修）があるので、切り分けて考えてはどうか。</p>

第1部会「教員の資質の向上」総括表

《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			第1回第1部会で出された意見
		取組内容	成果（斜体字は追記）	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。（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取組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)	研修の効果測定による研修の改善	<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>	<p>（太田委員）研修制度は素晴らしいが、大切であるチェックとアクションの仕組みが書かれていない。取組をチェックして、次の活動に移せることが大切であることから、この部分に一番時間とお金をかける必要がある。この部分についても、今後の取組に盛り込んでほしい。組織を支える中間管理職を育てるうえで、「チェックして次の活動に生かす」ことが大切である。 （太田委員）研修を受けた教員が、その後の業務にどのように取り組むかの計画を作らないと、実行されないことが多いのではないか。</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、管理職と職員と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組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>	<p>（向井委員）学校の経営品質の活動は、続けることにより、教員の次の活動の励みになると思う。例えば、年に1回でも発表会を行い、取組の良さを共有することにより、取組のレベルが早く向上するのではないか。さらに、民間の取組についても教員に紹介すれば、資質向上につながるのではないか。</p>

第1回第1部会「教員の資質の向上」で委員から出された意見等一覧

資料2

	1 教員養成機関と教育委員会との連携	2 求める人物像に沿った採用選考の推進	3 研修の充実と人材育成
ビジョンの主な取組内容	(1) 教員養成機関と教育委員会との連携	(1) 人物重視の教員採用選考の実施	(1) 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 (2) 条件付採用者の育成 (3) 多様な研修講座の実施と研修機会の確保 (4) ライフステージに応じた研修の実施 (5) 研修の測定効果による研修の改善 (6) OJTの活性化 (7) 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
第1回部会の委員の意見等	①教員養成機関との連携は、採用だけでなく、研修の面でももっと連携していかなければならない。例えば、免許更新研修の機会を生かし、必要な研修を盛り込んでいくのはどうか。また、三重大学だけでなく、皇学館大学等、他の大学との連携もしてはどうか。(山田委員)	①教員は社会的な経験の場数をあまり踏んでいないことから、想定外の問題に対処出来ないことが多い。(向井委員) ②世の中の大きな変化により起こる問題にきちんと対応し、的確な指導ができる力をつける必要がある。(向井委員)	①忙しい中で、ただ単に働き続けるだけでは疲れるだけであり、ゆとりがあってはじめてチャレンジ精神が生まれるのではないかと。働くことと休息することのバランスの取れた環境づくりが大事である。民間企業の優れた人材育成の手法も活用してはどうか。(向井委員、山田委員) ②研修を受けるべき人が自発的に受けられるような仕組みが必要である。一般的には、受けなくていい人が受けがちである。(浜辺委員、中村委員) ③計画された研修だけが資質向上ではなく、教員以外の体験を持つことが、教員として感性を豊かにしてクリエイティブになることになり、結果的に資質向上につながるのではないかと。(中津委員、山田委員) ④県が目標を持った施策を立てて、それを進めていくにあたって、その中に研修をしっかりと位置づけることが必要ではないかと。(山田委員) ⑤細かく研修が組み立てられているが、研修に行くと、現実にはどれだけ生かされているのか。研修は教員を余計に忙しくしているのではないかと。研修も重要だが、それだけが資質向上につながるわけではない。(中津委員) ⑥教員の資質の向上を目指すなら、中学校や高校で「求める教師像等」というアンケートを取れば、現場の声はすぐわかるのではないかと。(向井委員) ⑦研修では、教員として求める人物像の実現が具体的にされているか。子どもの顔が見えない気がする。(松岡委員) ⑧教員は社会的な経験の場数をあまり踏んでいないことから、想定外の問題に対処出来ないことが多い。(向井委員)(再掲) ⑨世の中の大きな変化により起こる問題にきちんと対応し、的確な指導ができる力をつける必要がある。(向井委員)(再掲) ⑩生徒に対してキャリア教育の大切さを教えるなら、教員自身も様々な職業等の体験をする必要があるのではないかと。(高屋委員) ⑪研修にはいくつかの側面(最低限必要な研修、最新の技術・技能に関する研修、学校での課題解決に係る研修)があるので、切り分けて考えてはどうか。(中村委員) ⑫研修制度は素晴らしいが、大切であるチェックとアクションの仕組みが書かれていない。取組をチェックして、次の活動に移せることが大切であることから、この部分が一番時間とお金をかける必要がある。この部分についても、今後の取組に盛り込んでほしい。組織を支える中間管理職を育てるうえで、「チェックして次の活動に生かす」ことが大切である。(太田委員) ⑬研修を受けた教員が、その後の業務にどのように取り組むかの計画を作らないと、大半は実行されないことが多いのではないかと。(太田委員) ⑭学校の経営品質の活動は、続けることにより、教員の次の活動の励みになると思う。例えば、年に1回でも発表会を行い、取組の良さを共有することにより、取組のレベルが早く向上するのではないかと。さらに、民間の取組についても教員に紹介すれば、資質向上につながるのではないかと。(向井委員)

具体的方策のイメージについて

柱1 教員養成機関と教育委員会との連携

委員から出された意見等

- 教員養成機関との連携は、採用だけでなく、研修の面でももっと連携していかなければならない。例えば、免許更新研修の機会を生かし、必要な研修を盛り込んでいくのはどうか。また、三重大学だけでなく、皇學館大学等、他の大学との連携もしてはどうか。



具体的方策のイメージ

A-1 大学等の知を活用した教員の専門性の向上

教員が専門職としての高度な知識や技能を身につけるよう、内地留学（三重大学、大阪教育大学、天理大学）や新教育大学等大学院（三重大学大学院、筑波大学大学院、兵庫教育大学大学院、上越教育大学大学院、鳴門教育大学大学院）へ派遣しています。今後は、大学等教員養成機関との連携・協働のあり方について、さらに検討を進めます。

A-2 更新講習の機会を生かした連携

更新講習に係る取組としては、県内の教員免許状更新講習実施大学（三重大学、皇學館大学、高田短期大学、鈴鹿短期大学、放送大学）を中心に「三重県教員免許状更新講習連絡協議会」が設立されています。更新講習の円滑な運営を図るため、県教育委員会もオブザーバーとして参加しており、更新講習の円滑な運営を図るため、今後もこの場を活用し、意見交換等を進めます。

柱2 求める人物像に沿った採用選考の推進

委員から出された意見等

- 教員は社会的な経験の場数をあまり踏んでいないことから、想定外の問題に対処出来ないことが多い。
- 世の中の大きな変化により起こる問題にきちんと対応し、的確な指導ができる力をつける必要がある。



具体的方策のイメージ

A 教育課題等に適切に対応できる人材の確保

教員の採用については、教員として求める人物像を基本としつつ、社会の変化により生じる教育課題や想定外の課題に臨機にかつ柔軟に対応できる人材を確保できるような選考試験を実施します。

柱3 研修の充実と人材の育成

【基本的考え方】

本県においては、今後 10 年間に多くの経験豊かな教員の退職が見込まれており、力量ある教員の確保と若手教員を始めとする教員全体の資質の向上が重要な課題となっています。また、社会の変化に伴い、教員に求められる資質・能力の幅が拡大する一方で、学校に時間の余裕がなくなりつつあり、教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状況があります。そのような中、子どもたちの学力の向上につながる教員の資質の向上や授業改善等の取組をさらに進めていくことが必要となっています。

また、中央教育審議会から「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（平成 24 年 8 月 28 日）が答申され、その中で、これからの社会で求められる人材像として、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を有する実践的指導力を育成する教員、困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応する教員が示されています。

県教育委員会としても、学び続ける教職員を継続的に支援するため、三重県教育ビジョンを踏まえ、対応を進めます。

委員から出された意見等

- 忙しい中で、ただ単に働き続けるだけでは疲れるだけであり、ゆとりがあってはじめてチャレンジ精神が生まれるのではないかと。働くことと休息することのバランスの取れた環境づくりが大事である。民間企業の優れた人材育成の手法も活用してはどうか。
- 研修を受けるべき人が自発的に受けられるような仕組みが必要である。一般的には、受けなくていい人が受けがちである。
- 県が目標を持った施策を立てて、それを進めていくにあたって、その中に研修をしっかりと位置づけることが必要ではないか。
- 細かく研修が組み立てられているが、研修に行っても、現実にはどれだけ生かされているのか。研修は教員を余計に忙しくしているのではないかと。研修も重要だが、それだけが資質向上につながるわけではない。
- 研修では、教員として求める人物像の実現が具体的に示されているか。子どもの顔が見えない気がする。
- 研修にはいくつかの側面（最低限必要な研修、最新の技術・技能に関する研修、学校での課題解決に係る研修）があるので、切り分けて考えてはどうか。
- 研修を受けた教員が、その後の業務にどのように取り組むかの計画を作らないと、大半は実行されないことが多いのではないかと。

具体的方策のイメージ

A 経験や役割に応じた研修の体系化

実践的指導力及び職務遂行能力の向上や実践意欲の喚起を図るため、教諭研修や養護教諭研修・管理職研修等、経験や役割に応じた研修を悉皆研修として実施しています。また、技術や知識の拡大・深化及び指導技術の向上を目指した教科等研修、本県教育を取り巻く今日的な教育課題に対応した今日的な教育課題対応研修等も実施しています。

今後さらに、教職員が新たな学びを創造できる実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識や技能の絶えざる刷新が必要となることから、教職員の継続的な学びを支援できるよう、経験や役割に応じた研修の体系化をより進めます。

委員から出された意見等

- 研修を受けるべき人が自発的に受けられるような仕組みが必要である。一般的には、受けなくていい人が受けがちである。(再掲)
- 細かく研修が組み立てられているが、研修に行って、現実にはどれだけ生かされているのか。研修は教員を余計に忙しくしているのではないか。研修も重要だが、それだけが資質向上につながるわけではない。(再掲)



具体的方策のイメージ

B 研修機会の確保（教職員が学びやすい環境づくり）

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、研修講座の長期休業中への集中化、教職員の身近な地域で開催する地域分散型研修の促進、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）の活用の推進など、教職員が学びやすい環境整備をさらに進めます。

委員から出された意見等

- 県が目標を持った施策を立てて、それを進めていくにあたって、その中に研修をしっかりと位置づけることが必要ではないか。(再掲)



具体的方策のイメージ

C 授業力の向上

子どもたちの学力の向上にむけた教職員の授業力の向上を目指し、教職経験の異なる教員が授業研究を通して、継続的な相互研鑽による授業改善を行う授業実践研修を実施しています。

今後さらに、管理職のリーダーシップのもと、校内研修の活性化を図るための研修や、学力・学習状況調査の結果分析に基づいた授業改善を図るための研修、授業に不安のある教員への研修などの実施について検討を進めます。

委員から出された意見等

- 研修を受けるべき人が自発的に受けられるような仕組みが必要である。一般的には、受けなくていい人が受けがちである。(再掲)
- 教員の資質の向上を目指すなら、中学校や高校で「求める教師像等」というアンケートを取れば、現場の声はすぐわかるのではないか。
- 学校の経営品質の活動は、続けることにより、教員の次の活動の励みになると思う。例えば、年に1回でも発表会を行い、取組の良さを共有することにより、取組のレベルが早く向上するのではないか。さらに、民間の取組についても教員に紹介すれば、資質向上につながるのではないか。



具体的方策のイメージ

D 組織力の向上

管理職とともに学校の組織力を高め、学校経営品質向上活動を先導する中核的人材の養成や、授業研究を中心とした校内研修を企画・運営する授業研究担当者の育成を進めています。

また、三重県の公立小中県立学校では、自己評価を実施するうえでの指標の一つとして、児童生徒の期待・要望を把握するアンケートや聞き取りを実施し、目指す学校像実現に向けた改善活動に取り組んでいます。

今後は、教職員がチームとして力を発揮し、学校の組織力が向上するよう、各学校で中核的となる人材の育成を目的とした研修をさらに体系化して実施するとともに、校内研修が活性化するように、集合研修と学校支援を組み合わせた研修を充実するなど、より効果的な研修の実施について検討を進めます。

委員から出された意見等

- 細かく研修が組み立てられているが、研修に行って、現実にはどれだけ生かされているのか。研修は教員を余計に忙しくしているのではないか。研修も重要だが、それだけが資質向上につながるわけではない。(再掲)
- 研修制度は素晴らしいが、大切であるチェックとアクションの仕組みが書かれていない。取組をチェックして、次の活動に移せることが大切であることから、この部分に一番時間とお金をかける必要がある。この部分についても、今後の取組に盛り込んでほしい。組織を支える中間管理職を育てるうえでも、「チェックして次の活動に生かす」ことが大切である。
- 研修を受けた教員が、その後の業務にどのように取り組むかの計画を作らないと、実行されないことが多いのではないか。(再掲)



具体的方策のイメージ

E 研修効果の検証と還元

研修講座の改善につなげられるよう、研修講座受講後の事後アンケートや、受講後一定期間において実施するフォローアンケートの活用について、継続的に工夫・改善していきます。

また、研修内容が学校で、日々の実践に生かされるよう、研修を受けた教員がその後の指導計画を立てるとともに、実践の検証がさらに次のアクションにつながるよう、効果的な支援方法の検討を進めます。

委員から出された意見等

- 忙しい中で、ただ単に働き続けるだけでは疲れるだけであり、ゆとりがあってはじめてチャレンジ精神が生まれるのではないか。働くことと休息することのバランスの取れた環境づくりが大事である。民間企業の優れた人材育成の手法も活用してはどうか。(再掲)
- 計画された研修だけが資質向上ではなく、教員以外の体験を持つことが、教員として感性を豊かにしてクリエイティブになることになり、結果的に資質向上につながるのではないか。
- 教員は社会的な経験の場数をあまり踏んでいないことから、想定外の問題に対処出来ないことが多い。(再掲)
- 世の中の大きな変化により起こる問題にきちんと対応し、的確な指導ができる力をつける必要がある。(再掲)
- 生徒に対してキャリア教育の大切さを教えるなら、教員自身も様々な職業等の体験をする必要があるのではないか。

具体的方策のイメージ

G 社会の変化に対応し、地域と連携して取り組む教職員の育成

社会の変化に伴う様々な教育課題に対応し、地域と連携して教育活動に取り組む教職員の育成が重要になっています。個人や社会の多様性を尊重しつつ、他者と協働して課題解決を行う人材を育成するため、視野の拡大や発想の転換がより図られるよう、社会体験研修等の効果的な実施について検討を進めます。

委員から出された意見等

- 忙しい中で、ただ単に働き続けるだけでは疲れるだけであり、ゆとりがあってはじめてチャレンジ精神が生まれるのではないか。働くことと休息することのバランスの取れた環境作りが大事である。民間企業の優れた人材育成の手法も活用してはどうか。(再掲)

具体的方策のイメージ

A-1 大学等の知を活用した教員の専門性の向上 (再掲)

教員が専門職としての高度な知識や技能を身につけるよう、内地留学(三重大学、大阪教育大学、天理大学)や新教育大学等大学院(三重大学大学院、筑波大学大学院、兵庫教育大学大学院、上越教育大学大学院、鳴門教育大学大学院)へ派遣しています。今後は、大学等教員養成機関との連携・協働のあり方について、さらに検討を進めます。

平成24年度三重県教育改革推進会議スケジュールについて (9月19日現在)

月	時期	全体会審議事項	第1部会審議事項 「教員の資質の向上」部会	第2部会審議事項 「計画策定等」部会
8	上旬	●第2回(8月6日午後) 今年度の審議事項や部会の設置等 について	●第1回(8月6日午後) 「教員の資質の向上」に係る「現 在の取組と成果・課題」について： 事務局からの説明、質疑応答、意見 交換など	●第1回(8月6日午後) 「県立特別支援学校整備第二次実 施計画」改定について：現計画に係 る現状、課題、修正の方向案の提案 について
	中旬			
	下旬			
9	上旬		●第2回(9月19日午後) 課題についての整理、具体的方 策の提案	
	中旬			
	下旬			
10	上旬		●10月中下旬 ※必要に応じて部会の開催を検討	● 第2回(10月12日午後)
	中旬			
	下旬			
11	上旬	● 第3回(11月5日午後)	● 第3回(11月5日午後)	●第2回(11月5日午後) ①「県立特別支援学校整備第二次実 施計画」の改定案審議 ②「県立高等学校活性化計画(仮 称)」の審議
	中旬	●第3回(11月19日午後) 「県立特別支援学校整備第二次実 施計画」の改定案審議	●第3回(11月19日午後) 施策の実効性を高める具体的方 策のとりまとめについて	●第3回(11月19日午後) 「県立高等学校活性化計画(仮 称)」の審議
	下旬			
12	上旬		●第4回(1月9日午前) 今までの審議を「審議のまとめ」 として作成	
	中旬			
	下旬			
1	上旬			
	中旬			
	下旬			
2	上旬	●第4回(2月4日午前) ①審議のまとめの策定(第1部会) ②「県立高等学校活性化計画(仮 称)」について(第2部会)		
	中旬			
	下旬			
3	上旬	◎三重県教育委員会定例会(11日 又は12日頃)で報告 ◎三重県議会教育警察常任委員会 (14日)で報告		
	中旬			
	下旬			

教員の資質の向上について重視すべき視点

【視点1】中堅教員の育成

今後10年間に多くの経験豊かな教員の退職が見込まれています。また、現状において、教員年齢構成として40歳代の中堅となる教員が少なくなっています。このことから、次世代を担う40歳代の中堅教員の育成が課題となっています。

<検討いただきたいこと>

中堅教員の育成の具体策の検討に向けて、大学や企業などで行われている中核的な人材の育成の具体策などをお聞かせいただくとともに、どのように人材を育成することが必要とお考えになるか、お聞かせ下さい。

【視点2】社会の変化に対応できる教員の育成

社会が急速に変化する中、学校ではいじめ問題、外国人児童生徒への対応、特別支援教育など様々な教育課題があります。これらの教育課題への対応や解決に向けて、教員に求められる資質・能力の幅が拡大するとともに、教員には時代の変化に対応していく力が求められています。

<検討いただきたいこと>

社会の変化に対応できる教員の育成に向けた研修の検討に向けて、教員が身につけるべき力として何が必要とお考えになるか、お聞かせ下さい。

【視点3】教員が参加しやすい研修環境づくり

学校に時間の余裕がなくなりつつあり、教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ます。そのため、自らの資質向上のための研修の必要性を感じていても研修講座に参加できないことが課題となっています。

<検討していただきたいこと>

教員が意欲的に研修に参加できる具体策の検討に向けて、多忙感を解消させるあるいは意欲的に研修に参加するための具体的な手立てについてのお考えをお聞かせ下さい。

【視点4】OJTによる人材育成

若手教員の増加が見込まれるとともに教員が互いに学び合う風土が薄れつつあり、OJTによる人材育成が機能しにくくなっています。

<検討していただきたいこと>

教員を職場内で組織的に育成する具体策の検討に向けて、職場内での人材育成の方法について、お考えをお聞かせ下さい。