

高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成
のために（仮称）（案）

平成26年3月

三重県教育委員会

目 次

I はじめに

| | |
|------------|---|
| 1 趣旨 | 1 |
| 2 教員に求める資質 | 1 |
| 3 現状と課題 | 2 |
| 4 基本的な考え方 | 3 |

II 教員養成

| | |
|-----------------------------|---|
| 1 大学等教員養成機関との連携強化 | |
| (1) 大学生等が学校現場をよりよく理解する機会の拡充 | 5 |
| (2) 高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の養成 | 5 |

III 採用

| | |
|-------------------------------------|---|
| 1 教員採用の仕組みと方法の改善 | |
| (1) 高い専門性と豊かな人間性を備えた人材の採用 | 7 |
| (2) 多様な経験や力を持つ人材の採用 | 7 |
| 2 教員採用選考試験合格者が学校現場で円滑に教育活動を始めるための取組 | |
| (1) 採用試験合格から配置までの間の取組 | 8 |
| (2) 初任者の育成のための適切な配置 | 8 |

IV 研修

| | |
|-------------------------------|----|
| 1 ライフステージごとに求められる力の育成 | |
| (1) 若手教員の実践的指導力の向上 | 9 |
| (2) 中堅・中核教員の企画力・指導力の向上 | 9 |
| (3) ベテラン教員の企画力・指導力の充実 | 10 |
| (4) 管理職のマネジメント力の向上 | 11 |
| (5) 講師の資質向上 | 11 |
| (6) 指導に課題等のある教員の資質向上 | 11 |
| 2 授業力の向上を重視した研修等の充実 | |
| (1) 授業改善モデルの普及・啓発等による授業力の向上 | 12 |
| (2) 高等学校・特別支援学校の特性を踏まえた指導力の向上 | 13 |
| 3 OJTの活性化・校内研修体制の確立 | |
| (1) OJTの活性化 | 14 |
| (2) 校長等との面談による的確な資質向上 | 14 |
| 4 研修のあり方の継続的な改善 | |
| (1) 研修の成果が着実に表れるための取組 | 15 |
| (2) 研修のあり方の継続的な見直しと改善 | 16 |

5 学校の組織運営体制の確立

- (1) 学校の組織運営体制の確立につながる人材の育成…………… 17
- (2) 組織運営体制確立による教育活動の質の向上…………… 18

I はじめに

1 趣旨

三重県教育委員会は、平成22年12月、本県の教育振興基本計画である「三重県教育ビジョン（計画期間：平成23～27年度、以下「ビジョン」といいます。）」を策定し、教員の資質の向上について、「教員養成」「採用」「研修」を相互に関連づけて総合的な視点から取り組むこととしました。

ビジョンが示すように、学校教育の充実・発展は教員の資質の向上とその意欲的な実践にかかっていると看做しても過言ではなく、教員の果たすべき役割はきわめて大きいものがあります。また、近年の社会状況や子どもたちの変化等を背景に、教員に求められる資質・能力の幅は拡大してきています。その一方で、今後、多くの経験豊かな教員の退職が見込まれており、力量のある教員の確保と、教員の資質の向上がますます重要な課題となっています。

このことから、ビジョンの示す取組内容に沿って教員の資質の向上が着実に図られるよう、方策の体系とそれに基づいた取組方向とをとりまとめました。三重県教育委員会は、市町等教育委員会、大学等の関係機関と連携・協働しながら、これらの取組を確実に進めていくこととします。

なお、今後、現行のビジョンに代わる新たな本県の教育振興基本計画が策定された場合は、必要に応じて本とりまとめの見直しを行います。

2 教員に求める資質

ビジョンは、「子どもたちと直接接する教員の果たすべき役割や、子どもたちの成長に与える影響はきわめて大きく、教員には、その責務を自覚し、たゆみない研さんに努め、指導力・人間性を磨き、子どもたちに手本を示すことが求められる」としています。そのうえで、教員に求める資質として「教育に対する情熱と使命感」「専門的知識・技能に基づく課題解決能力」「自立した社会人としての豊かな人間性」を示すとともに、人材育成のポイントとして「子どもたちの目線に立って考えることのできる力」という観点を挙げています。

教員は、たゆみない研さんによって指導力・人間性を磨き、意欲的な実践を通じて子どもたちの成長を促すことが必要です。

教員に求める資質

教育に対する情熱と使命感

子どもに対する愛情や教育者としての責任感が強く、常に子どもの人格と個性を尊重した指導ができる。

専門的知識・技能に基づく課題解決能力

たゆみない向上への意欲をもち、子どもとともに課題に取り組む創造性、積極性、行動力。

自立した社会人としての豊かな人間性

優れた人権感覚と社会人としての良識に富み、子どもや保護者との間に深い信頼関係が築ける。

(人材育成のポイント)

子どもたちの目線に立って考えることのできる力

3 現状と課題

ビジョンを踏まえ、本県の教員の資質向上にかかる現状と課題をあらためて次のようにとらえます。

(1) 多様化・複雑化する教育課題への対応

近年の社会状況や子どもたちの変化等を背景に、学力の向上、キャリア教育の充実、いじめ・不登校への対応、外国人児童生徒への対応、障がいのある児童生徒への対応等、課題が多様化・複雑化しています。このことから、学校がこれらの課題に組織的に対応することができるよう、各教員は、それぞれの専門分野等にかかる専門性をより高めるとともに、教職生活全体を通じて学び続ける意欲や探究心を持ち続ける必要があります。

(2) 大量退職への対応

今後、当面の間、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、知識等の継承、若手および中堅・中核教員の育成が必要になっています。その際、教員が教職経験年数等に応じたライフステージごとに求められる力を明確にし、計画的に人材育成を進める必要があります。

(3) 育てる文化の醸成

教育現場に時間的余裕がなくなり、職場の中で互いに力を磨こうとする「育てる文化」が薄れるとともに、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ます。その一方で、困難な課題への対応を含め、他の教員や関係機関等と連携・協働して教育活動に取り組む必要性が高まっています。

(4) 教育への信頼

子どもたち、保護者、県民などから学校や教員への尊敬・信頼を損ねる事案が発生しないよう、教員には優れた人権感覚と社会人としての良識に富み、子どもや保護者との間に深い信頼関係が築けることが求められています。

(5) 関係機関との適切な連携・役割分担

教員の資質・能力の向上に係る国の動向を注視するとともに、市町等教育委員会や大学等とより適切に連携および役割分担を行いながら取り組む必要があります。

(6) 魅力ある職場環境の実現

学校マネジメントの充実等により、教員が働きやすく、学校ごとの課題への対応等に意欲的に取り組む職場を実現する必要があります。

4 基本的な考え方

(1) 高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成

「教員養成」「採用」「研修」を相互に関連づけて、総合的な視点から、計画的に教員の資質の向上を図ります。その際、それぞれの専門分野等に関する高い専門性ととも、子どもたちを心理面から受けとめる力、毅然と指導できる力、コミュニケーション力、チームで対応する力、人権感覚と社会人としての良識、心身の健康等を備え、学び続ける意欲を持った、人間性豊かな教員の育成につながる養成・採用・研修に努めます。

(2) 関係機関との連携の充実

学校現場の課題や取組の状況をよりよく理解するとともに、高い専門性と豊かな人間性を備えた教員を養成・採用するため、大学等教員養成機関との連携を一層強化します。また、市町等教育委員会や大学等とより適切に連携および役割分担を行い、体系的かつ効果的な研修を実施します。

(3) 体系的な人材育成

教員がライフステージごとに求められる力を踏まえ、「学ぶ喜び」「わかる楽しさ」を創造できるよう授業力を向上することを最も重視し、研修等を実施します。また、OJT¹をはじめ教員が可能な限り学校もしくは学校に近い地域で研修等を受けることを通じて求められる専門性や人間性を身につけ、高められるよう、そのあり方を改善します。さらに、学校の組織運営体制の確立につながる人材の育成を図ります。

～ ライフステージごとに求められる力 ～

学校が組織として教育力を高められるよう、若手教員に求められる力を基盤に、ライフステージごとに求められる力が加わっていきます。

| | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| ■ 若手教員 （初任～教職経験11年目の者） | |
| 学習指導力 | 授業を構成する力、授業を展開する力、授業を評価し改善する力 |
| 生徒指導力 | 子どもたちを理解する力、個や集団を指導する力、学級づくりの力 |
| 外部連携力 | 外部（保護者、地域、関係機関等）に対して適切に対応する力 |
| 組織参画力 | 「対話」と「気づき」を重視しながら組織の一員として校務に積極的に参画する力 |
| ■ 中堅教員 （教職経験11年を経過した者） | |
| 教科専門性 | 教科指導に対する専門的知識と指導力 |
| 領域専門性 | 今日的な教育課題に対応する力 |
| 企画立案力 | 教育課題に対する改善策を企画立案し、提案できる力 |
| 後進指導力 | 若手教員等を指導できる力 |
| ■ ベテラン教員 （教職経験21年を経過した者） | |
| 高度な教科専門性 | より高度な教科指導に対する専門的知識と指導力 |
| 高度な領域専門性 | 今日的な教育課題に的確に対応する力 |
| 確かな企画立案力 | 学校の教育目標の実現に向けた企画立案および提案ができる力 |
| 豊かな後進指導力 | 管理職と連携し、他の教員に対して適切に指導できる力 |
| ■ 管理職 | |
| 学校経営力 | 学校の経営方針を策定し、職員とともに取組を進める力 |
| 外部交渉力 | 保護者、地域、関係機関等と適切に連携・協働を進める力 |
| 人材育成力 | 教職員のキャリアデザインについて、適切な指導・助言を行う力 |
| 高い識見 | 国や県等の教育施策等を十分に理解し、自校の学校経営に繋げる力 |

Ⅱ 教員養成

1 大学等教員養成機関との連携強化

求める資質を備えた教員を養成するため、県教育委員会と大学等教員養成機関との連携を強化します。

(1) 大学生等が学校現場をよりよく理解する機会の拡充

今後の退職者の増加に伴い、一定数の新規採用を継続する必要があることから、より多くの大学生等が本県の教員となることを希望するよう、三重の公立学校で教員として働く魅力を一層積極的に発信するとともに、教員養成の早い段階から学校現場をより理解する機会を拡充します。

[取組方向]

- ア) 三重の公立学校が進めている教育情報をWebページ等により発信していく中で、教員の意欲的で生き生きとした活動や、教員が働きやすい環境づくりに向けた取組が、より広く周知されるよう取り組みます。
- イ) 大学等教員養成機関と連携し、実践的な指導力を持つ県立学校等の教員が大学等教員養成機関で指導する機会を創出するとともに、公立学校で子どもたちの指導に加わる教育アシスタント制度¹⁴がより多くの大学生等に積極的に活用されるよう取り組みます。
- ウ) 県内の公立学校が地域をはじめ多様な主体と連携して実践している魅力的な取組について、地域や大学等教員養成機関と連携して、大学生等に伝えていきます。

(2) 高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の養成

教育課題が多様化・複雑化しており、様々な課題に対応する高い専門性が必要になっています。その一方で、教育を取り巻く状況が急速に、かつ大きく変化しており、教職生活全体を通じて学び続ける意欲を持った教員が求められています。また、困難な課題への対応を含め、他の教員や関係機関等と適切に連携・協働するとともに、社会から尊敬・信頼される教員が求められています。

このことから、個々の教育課題に関する高い専門性と豊かな人間性を備え、学び続ける意欲を持った教員を養成するため、大学等教員養成機関との連携を一層強化します。

〔取組方向〕

- ア) 高い専門性と豊かな人間性を備えた教員が養成されるよう、教員養成段階での教育内容の充実に向けて、大学等教員養成機関との連携・協働の拡充を進めます。
- イ) <再掲>大学等教員養成機関と連携し、実践的な指導力を持つ県立学校等の教員が大学等教員養成機関で指導する機会を創出するとともに、公立学校で子どもたちの指導に加わる教育アシスタント制度がより多くの大学生等に積極的に活用されるよう取り組みます。
- ウ) 特別支援学校のみならず、小中学校・高等学校での特別支援教育の必要性が高まっていることから、教員養成段階での特別支援教育に係る単位の履修や充実したケース検討が積極的に行われるよう、大学等教員養成機関との連携を深めます。
- エ) 大学と連携して実施する理数系教員（コア・サイエンス・ティーチャー（CST））ⁱⁱⁱ 養成拠点構築プログラムにより、現職教員や大学院生を対象に、理数教育の中核的役割を担う小中学校教員を養成します。

Ⅲ 採用

1 教員採用の仕組みと方法の改善

今後の退職者の増加に伴い、一定数の新規採用を継続する必要があります。また、教育課題の多様化・複雑化、教育を取り巻く状況の急速かつ大きな変化、他の教員や関係機関等との連携・協働の必要性の高まり等から、学校現場の課題や取組の状況をよりよく理解するとともに、高い専門性と豊かな人間性を備えた人材を確保する必要があります。このことから、大学生等に三重の公立学校で教員として働く魅力を一層積極的に発信するとともに、教員採用の仕組みと方法を改善します。

(1) 高い専門性と豊かな人間性を備えた人材の採用

高い専門性ととともに、豊かな人間性を備えた教員が求められています。また、教員自らが教職生活全体を通じて自主的・継続的に学び続けることが必要です。こうした資質や意欲を持った教員が採用できるよう、教員採用選考試験をより適切な仕組み・方法へと改善します。

[取組方向]

- ア) 教員採用選考試験において、人間性や教育に対する情熱と使命感をより重視した選考ができるよう、面接試験の実施・評価方法の改善を検討します。
- イ) <再掲>三重の公立学校が進めている教育情報をWebページ等により発信していく中で、教員の意欲的で生き生きとした活動や、教員が働きやすい環境づくりに向けた取組が、より広く周知されるよう取り組みます。
- ウ) 学校運営上必要な講師（常勤・非常勤）について、引き続き適切な任用に努めます。

(2) 多様な経験や力を持つ人材の採用

本県の学校で講師等を経験した者、他県の学校で教員等を経験した者、社会人として幅広い経験を持つ者、専門的な技能を持つ者等、多様な経験や力を持つ人材を積極的に採用します。

[取組方向]

ア) 障がい者を有する人・スポーツ実績を有する人・社会人・教職経験者を対象に実施している特別選考について、教育を取り巻く状況によりの確に対応できるよう、試験内容の改善を検討します。

2 教員採用選考試験合格者が学校現場で円滑に教育活動を始めるための取組

教員採用選考試験に合格した者が学校に配置されるまでの間の取組を拡充します。また、初任者の配置を適切に進めます。

(1) 採用試験合格から配置までの間の取組

教員採用選考試験に合格した者が学校に配置されるまでの間に、初任校に赴任後すぐに力を発揮できるよう、求められる力や心構え等を身につけるための取組を進めます。

[取組方向]

ア) 教員採用選考試験に合格した者を対象に、任用前であることに十分配慮しながら、採用前研修、自主的に取り組むべき事項の周知等を行います。

(2) 初任者の育成のための適切な配置

初任者の配置にあたっては、一人ひとりの適性に配慮しながら、学校現場のニーズを踏まえ、その育成が円滑に行われるよう、適材適所に配置します。

[取組方向]

ア) 初任者が様々な地域や多様な学校現場を経験することで教員としての基礎を築くことができるよう、学校規模等に配慮して配置します。(原則出身地を除く)

イ) 初任者研修が円滑に行われるよう、国による加配教員の活用に加え、県単独措置による非常勤講師等の配置を継続して行います。

IV 研修

1 ライフステージごとに求められる力の育成

教員がライフステージごとに求められる力を確実に身につけ、また伸ばすことにより、高い専門性と豊かな人間性を備えられるよう、研修を体系的、系統的、効果的に実施します。（※別紙参考）

(1) 若手教員の実践的指導力の向上

若手教員（初任～教職経験11年目）について、授業を構成する力等からなる「学習指導力」、子どもたちを理解する力等からなる「生徒指導力」、外部に対して適切に対応する力等からなる「外部連携力」、「対話」と「気づき」を重視しながら組織の一員として校務に積極的に参画する力からなる「組織参画力」等、実践的指導力の向上を図ります。

〔取組方向〕

- ア) 若手教員が子どもたちと向き合う時間を確保しつつ、学び続ける教員としての基礎を確立できるよう、初任から教職経験11年目にわたる研修の仕組みを整えます。
- イ) 学習指導や生徒指導等に係る力の向上のため、経験年数や校種の異なる教員が互いに学び合う研修の充実を引き続き進めます。
- ウ) 特別支援教育に係る知識の理解を深めるとともに、特別な支援を必要とする子どもたちへの指導力の向上を図るための取組を進めます。

(2) 中堅・中核教員の企画力・指導力の向上

中堅・中核教員（教職経験11年を経過した者）について、学習指導をはじめとする諸課題の改善策を提案し実践するための「教科専門性」および「領域専門性」、校務分掌等のリーダーとして学校の企画運営に参画するための「企画立案力」、他の教員に指導・助言しつつ協働して課題を解決するための「後進指導力」等からなる企画力・指導力の向上を図ります。

〔取組方向〕

- ア) 教職経験11年を経過した者を対象とした研修について、大学等が実施する教員免許状更新講習の内容を踏まえて、その体系的なあり方を検討します。
- イ) 教員免許状更新講習の機会を活用して必要な資質・能力、指導力の形成や向上が図られるよう、学校現場の声をより反映した講習の実施に向けて、実施機関である大学等との連携を進めます。
- ウ) 校内研修や学校マネジメントを進める教員に対する研修の充実を図ります。
- エ) 各教科および様々な教育課題について専門性を高められるよう、実際の授業等を題材として異校種の教員と学び合う場を設定する等、研修を改善し、実施します。
- オ) 学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため、学校教育法の改正に伴い設置が可能となった主幹教諭^{iv}や指導教諭^vの配置と、これに対応した研修の実施について検討を進めます。
- カ) <再掲>特別支援教育に係る知識の理解を深めるとともに、特別な支援を必要とする子どもたちへの指導力の向上を図るための取組を進めます。

(3) ベテラン教員の企画力・指導力の充実

ベテラン教員（教職経験21年を経過した者）について、「高度な教科専門性」「高度な領域専門性」「確かな企画立案力」「豊かな後進指導力」等からなる企画力・指導力の充実を図ります。

〔取組方向〕

- ア) <一部再掲>ベテラン教員の企画力・指導力の充実を図るため、その職務や職能に応じた研修の充実を図ります。また、教員免許状更新講習の機会を活用して必要な資質・能力、指導力の形成や向上が図られるよう、学校現場の声をより反映した講習の実施に向けて、実施機関である大学等との連携を進めます。
- イ) <再掲>学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため、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の配置と、これに対応した研修の実施について検討を進めます。

(4) 管理職のマネジメント力の向上

管理職について、学校の経営方針を策定し職員とともに取組を進める「学校経営力」、保護者・地域・関係機関等と適切に連携・協働を進める「外部交渉力」、教職員のキャリアデザインについて適切な指導・助言を行う「人材育成力」、国や県等の教育施策等を十分に理解し自校の学校経営につなげられる「高い識見」等からなるマネジメント力の向上を図ります。

〔取組方向〕

- ア) 校長のマネジメント力の向上のため、学校経営力・人材育成力の向上等を重視し、研修プログラムの改善を進めます。
- イ) 教頭の実務力・対応力の向上のため、外部交渉力・識見の向上等を重視し、研修プログラムの改善を進めます。

(5) 講師の資質向上

講師が学校運営上欠かせない存在となっている現状を踏まえ、これらの教員の資質向上を図ります。

〔取組方向〕

- ア) 講師（常勤・非常勤）に対する研修のあり方について検討を進めます。

(6) 指導に課題等のある教員の資質向上

指導に不安や課題等のある教員を対象とした研修を進めます。

[取組方向]

ア) 教職経験2年以降で、経験年数が短く指導に不安や課題等がある教員に対して学習指導等に係る研修を進めます。

2 授業力の向上を重視した研修等の充実

「学ぶ喜び」「わかる楽しさ」を創造できるよう授業力を向上することを重視し、研修や取組の充実を図ります。

(1) 授業改善モデルの普及・啓発等による授業力の向上

小中学校において、授業改善モデルの普及・啓発等に取り組みます。

[取組方向]

ア) 小中学校の新しい学習指導要領の趣旨・内容を踏まえ、基礎的・基本的な知識・技能の習得、思考力・判断力・表現力等の育成を進めるため、教科ごとに授業改善モデルの開発を行います。このモデルが学校において有効に活用され、学校ごとの課題に対応した取組が進むよう、授業公開や研修会の開催等を通じてモデルを県内に普及・啓発し、教員の指導力の向上を図ります。

イ) 全国学力・学習状況調査の活用を推進するとともに、学力の向上に関して成果をあげている学校の取組事例が多く为学校で共有され、取組が広がるよう努めます。

ウ) 県教育委員会から小中学校への指導主事、研修主事および専門的な知識と豊富な経験を有する退職教員等を活用した学力向上アドバイザー等の派遣体制の充実を図ります。

エ) <一部再掲>若手教員の授業力の向上を図るため、経験年数や校種の異なる教員が互いに学び合う研修の充実を引き続き進めます。

オ) <再掲>大学と連携して実施する理数系教員(コア・サイエンス・ティーチャー(CST))養成拠点構築プログラムにより、現職教員や大学院生を対象に、理数教育の中核的役割を担う小中学校教員を養成します。

(2) 高等学校・特別支援学校の特性を踏まえた指導力の向上

学校ごとに課題が大きく異なる高等学校では、課題に対応する指導力の向上を、学校現場を中心に進めます。小学部・中学部・高等部等幅広い年齢層と様々な障がいに対応した教育部門を設置する特別支援学校では、その特性を踏まえて指導力の向上に取り組みます。

[取組方向]

- ア) 高等学校・特別支援学校では、学校内で研修担当者を位置づけるなど、授業研究等に係る校内研修を推進するとともに、研修の成果が着実にあらわるよう取り組みます。
- イ) 県教育委員会から高等学校・特別支援学校への指導主事・研修主事等の派遣体制の充実を図ります。
- ウ) 基礎的な学習内容の定着に課題がある高等学校では、学校間で情報交換を行うなど課題を共有するとともに、義務教育段階を含めた基礎的な学習内容の定着を含め、効果的な指導方法を研究し、実践します。
- エ) 発展的な学力の育成に取り組む高等学校では、教育課程の工夫改善や進路指導の充実等に関する学校間のネットワークを構築するとともに、大学等と連携し、進路指導、理数教育、英語教育等に係る指導力の向上を図ります。
- オ) 高等学校の専門学科では、指導主事等による学校支援の充実を図るとともに、生徒が高度な技術等を習得できるよう、大学や研究機関・企業等と連携し、高い専門性を備えた教員を育成します。
- カ) 高等学校の各教科に係る教員の自主的な研究活動を支援します。
- キ) <一部再掲>若手教員の授業力の向上を図るため、経験年数や校種の異なる教員が互いに学び合う研修の充実を進めます。
- ク) 特別支援学校における教育の充実のため、大学等と連携し、特別支援学校教諭免許状保有率の向上のための取組を進めます。
- ケ) 特別支援学校のセンター的機能を十分発揮するために、発達障がいを含む複数の障がい種に対応するための教員の専門性の向上を進めます。

3 OJTの活性化・校内研修体制の確立

教員が校内で行う職務を通じて、求められる専門性と豊かな人間性を身につけ、高められるよう、授業研究を中心とした校内研修体制の確立を含むOJT機能の強化を図ります。

(1) OJTの活性化

校内研修を含むOJTがより活発に行われるよう、校長のマネジメント力の向上を図るとともに、授業研究を中心とした校内研修の活性化を進めることにより、教員が職場の中で互いの力を磨こうとする「育てる文化」を醸成します。

[取組方向]

- ア) <再掲>校長のマネジメント力の向上のため、学校経営力・人材育成力の向上等を重視し、研修プログラムの改善を進めます。
- イ) 授業研究を中心とした校内研修を企画・運営できる人材を育成するとともに、学校支援を充実します。
- ウ) <再掲>高等学校・特別支援学校では、学校内で研修担当者を位置づけるなど、授業研究等に係る校内研修を推進するとともに、研修の成果が着実に表れるよう取り組みます。

(2) 校長等との面談による的確な資質向上

校長等から教員に対し、研修や自己研さんに取り組む意欲の向上に向けた助言等を行います。

[取組方向]

- ア) 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試行している「教職員育成支援システム」における面談の場等を活用し、校長等から教員に対し、一人ひとりの強みと弱みに応じて、研修や自己研さんに取り組む意欲の向上に向けた助言等を行います。

4 研修のあり方の継続的な改善

研修の成果が確実に表れるとともに、広く共有されるよう、仕組みの充実を図ります。また、そのあり方の継続的な見直しを進めます。

(1) 研修の成果が着実に表れるための取組

研修の取組の成果が、確実に授業改善等につながり、県内すべての学校へ普及し、情報が共有されるよう、仕組みの改善や充実を図ります。

[取組方向]

- ア) 授業研究を中心とした校内研修の活性化に関する取組を学び合うため、公開授業や研究会等を通じて周辺の学校への普及を図るとともに、県内の各地域において各学校の研修担当者等を対象とした研修会や実践交流会を開催し、すべての学校への普及を進めます。
- イ) 教員研修がより能動的に取り組まれるものとなるよう、ワークショップ形式や課題解決型などの形態をより一層研修に取り入れ、内容の改善を進めます。
- ウ) 研修が確実に学校での取組につながるよう、研修終了後の事後アンケートやフォローアンケートを効果的に実施します。
- エ) 教員を一定期間、大学等へ派遣する派遣研修について、目的に応じた計画的な派遣を進めるとともに、研修の成果を県内の多くの学校に広めるための取組を検討します。

(2) 研修のあり方の継続的な見直しと改善

研修のあり方を常に見直し、最も適切な内容や方法で実施します。

[取組方向]

- ア) 学校もしくは学校に近い地域で研修が進められるよう、市町等教育委員会および関係機関と連携・協働を図ります。
- イ) <一部再掲>研修終了後の事後アンケートやフォローアンケートにより、受講者のニーズ等を把握し、研修体系の見直しや、研修内容の改善等につなげていきます。
- ウ) 県教育委員会の研修主事・研修員等が、大学等と連携し、学校教育に係る課題認識や新たな知見等に係る調査研究を行い、集合研修等の内容に反映していきます。
- エ) 県教育委員会事務局内での連携を強化し、各専門分野の担当者による研修内容の精査を継続的に実施し、内容やあり方を常に改善します。
- オ) 研修の現状について、大学の教員等をはじめとした有識者等による評価を受け、研修の内容やあり方の継続的な改善を図る仕組みを構築します。
- カ) 教員が大学等を活用した短期間の自主研修を行えるよう、大学等と連携することを検討します。
- キ) <一部再掲>県教育委員会が実施する教員研修について、大学等が実施する教員免許状更新講習の内容を踏まえて、その体系的なあり方を検討します。
- ク) 臨床心理士等の専門家や退職教員を活用した研修の充実を引き続き進めます。

5 学校の組織運営体制の確立

学校自らがより良い学校づくりを進めていくため、学校ごとの課題への対応等に意欲的に取り組む職場を実現します。

(1) 学校の組織運営体制の確立につながる人材の育成

学校自らがより良い学校づくりを進めていくため、それを担う人材を育成します。

[取組方向]

- ア) <再掲>学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため、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の配置と、これに対応した研修の実施について検討を進めます。
- イ) 学校と教育委員会事務局との人事交流を進め、教育行政に従事した経験を活かし、学校現場での教育や学校運営等により積極的に携わる中堅・中核教員の育成を図ります。
- ウ) 「学校経営力」「外部交渉力」「人材育成力」「高い識見」を備えた教員が管理職となり、教育活動の質を組織として高めることができる学校づくりが進められるよう、校長を通じて管理職の候補となる教員を積極的に見いだすとともに、管理職に求められる力の育成を図り、これにふさわしい人材の登用に努めます。
- エ) 教員の学校経営や学級経営の力を向上させるため、各学校で中核となって取組を進める人材を育成します。
- オ) 小学校、中学校、高等学校における特別支援教育に関する専門性の向上を図るため、特別支援学校との人事交流を進めます。

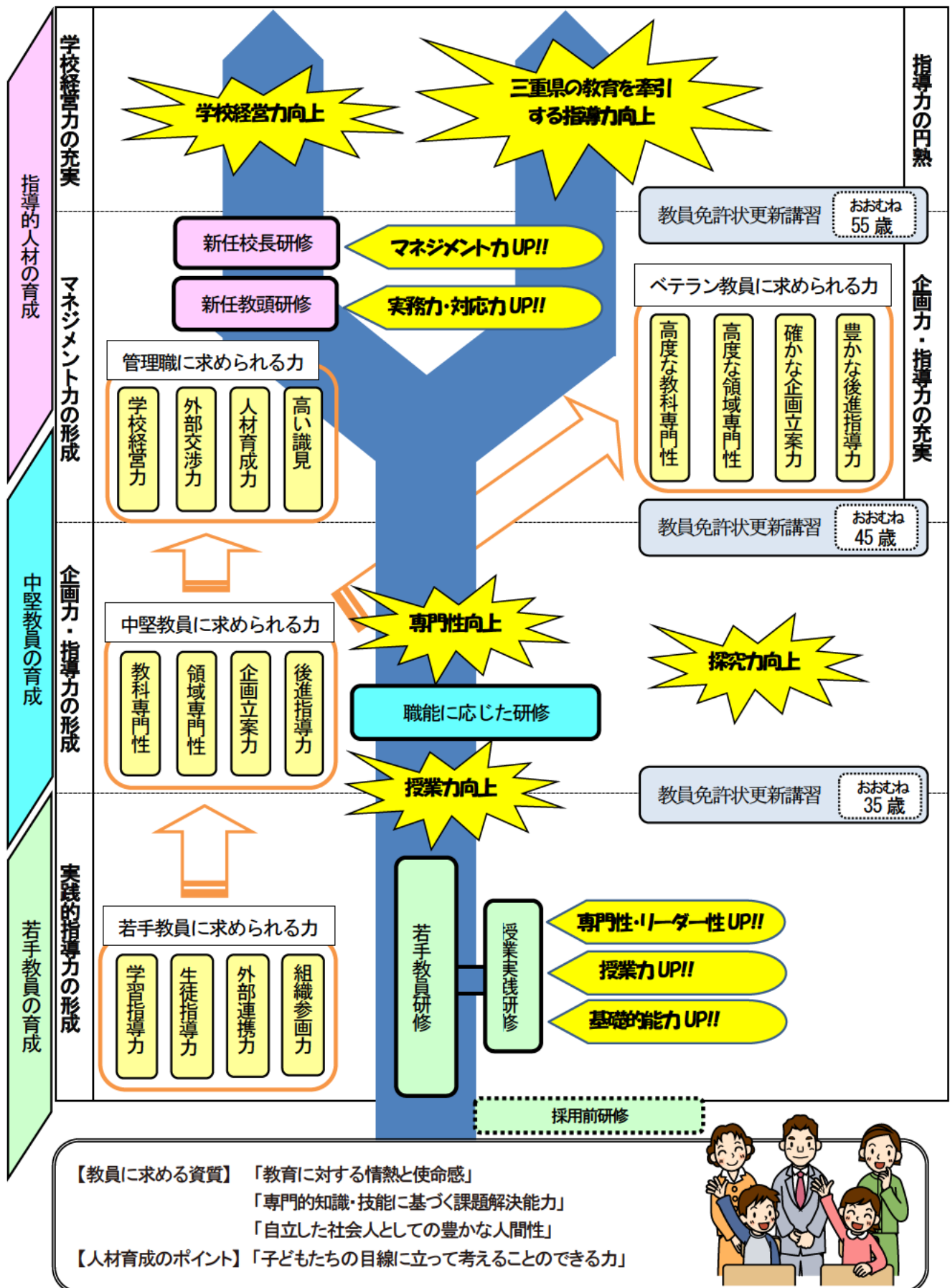
(2) 組織運営体制確立による教育活動の質の向上

教員が働きやすく、学校ごとの目的・目標の達成や課題への対応等に意欲的に取り組む職場を実現することにより、教育活動の質を高めるとともに、三重の公立学校で教員として働く魅力を発信することにつながります。

[取組方向]

- ア) 学校マネジメントの充実や学校評価の仕組みを活用して、学校の組織力を強化します。
- イ) 管理職をはじめとした全ての教員を対象に学校経営品質向上活動に関する研修を実施し、学校マネジメント力の向上を図ります。
- ウ) 学校関係者評価を行う関係者を対象とした研修の充実を図ります。
- エ) スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの学校への派遣を進めるとともに、学校だけでは対応が難しい生徒指導上の事案については、専門家による学校問題解決サポートチームを編成して学校を支援します。
- オ) ビジョンを踏まえ、教員が働きやすい環境づくりを進めます。その一環として、若手教員、中堅教員、ベテラン教員、管理職に至る教職員のメンタルヘルス対策を一層進めます。
- カ) 教員が法令、社会規範、マナー等を遵守するとともに、公正・誠実に職務を遂行するための取組を着実に進めます。

学び続ける教員の育成



i O J T

On-the-Job Training の略。組織内教育・教育訓練手法のひとつ。職場内で上司・先輩が、部下・後輩に対し、日常の具体的な仕事を通じて指導し、修得させること。

学校においては、一般的なO J Tに加え、教員同士が様々な教育活動での協働の取組を通して、学び合うこと、校内研修の機会を設けることも効果的である。

ii 教育アシスタント制度

教員を希望する大学生等が教育アシスタントとして児童生徒の指導に加わることにより、児童生徒一人ひとりの指導を充実するとともに、養成段階からの教員としての人材育成を図るため、活用を希望する公立小中学校、県立高等学校、県立特別支援学校等に大学生等を派遣する三重県教育委員会の事業。

iii 理数系教員（コア・サイエンス・ティーチャー（C S T））

小中学生の理科への学習意欲・能力を喚起するため、優れた理科指導法を習得し、実践する教員。

iv 主幹教諭

校長および教頭を助け、校務の一部を整理し教育をつかさどる。

v 指導教諭

教育をつかさどり、教諭等に対して教育指導の改善および充実のために必要な指導助言を行う。