

「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」の 取組結果（平成26年度から28年度）

1 概要

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言っても過言ではなく、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になっています。

このようなことから県教育委員会では教育の資質向上にかかる取組方向をとりまとめた「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」を平成26年3月に策定し、「教員養成」、「採用」、「研修」を相互に関連づけた総合的な視点から取組を進めてきました。平成26年度から28年度の3か年における主な取組結果については、以下のとおりです。

2 教員養成

(1) 大学等教員養成機関との連携強化

- ・三重の公立学校が進めている教育情報を発信し、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ことを目的に、大学生向けに教員採用選考試験案内パンフレットを作成し、WEBページで発信するなど、広報活動を行いました。
- ・教員を希望する大学生等を養成段階から教員としての人材育成を図るために教育アシスタント事業を実施しました。参加者が減少傾向にあることから、大学生への周知と、学生及び学校現場双方に魅力的な事業となるよう引き続き検討が必要です。
- ・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三重大学及び皇学館大学と、それぞれ包括協定を締結し、教員の資質向上等について協議を行いました。あわせて、教育公務員特例法の一部改正に伴い設置が求められている、大学等と教員の養成・採用・研修について協議を行う場の設置に向けた情報共有を行いました。

3 採用

(1) 教員採用の仕組みと方法の改善

- ・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、個人面接の内容及び評価方法を改善しました。
- ・多様な経験や力を持つ人材を採用することを目的に、障がい者特別選考の申込資格から「自力による通勤が可能であり」という文言を削除するなど、教育を取り巻く環境に応じた選考ができるよう改めました。

(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

- ・初任校に赴任後、すぐに力を発揮できるよう、教員に求められる力や心構え等を身につけることを目的に、教員採用選考試験の合格者を対象に服務や異動のルールに関する説明と個人面接を行うとともに採用前研修（任意研修）を実施しています。

4 研修

(1) ライフステージごとに求められる力の育成

- ・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、力量やニーズに応じて選択できる形態で、授業づくりや学級づくり、生徒指導等の基礎的な知識・スキルの向上を図る研修を実施しました。
- ・学習指導や生徒指導等に係る力の向上のため、初任、教職6年次、教職経験11年次の教員が、校種別・教科別に10人程度の研修班を構成し授業研究を行う授業実践研修を受講しました。

(2) 授業力の向上を重視した研修等の充実

- ・小中学校において、授業改善モデルの普及・啓発等を行うため、全国学力・学習状況調査の速やかな結果の活用、ワークシートの充実、学力向上アドバイザーの派遣、国の調査官を招へいした授業改善研修会（小学校国語、算数、理科、中学校数学、国語等）などを行い、学校で授業改善の取組が進むよう支援しました。
- ・学力向上通信「みえの学-Viva!」を発行し、県内における少人数教育に関する優良事例、山口県におけるコミュニティ・スクールに関する取組等を紹介しました。
- ・学校ごとに課題が大きく異なる高等学校において課題に対応する指導力の向上を図るため、英語教育、理数教育、職業教育の指定校を設け、指導力の向上を図るとともに、基礎学力の定着度合いを把握し、授業の工夫・改善を図ることを目的とした県独自の「みえベーシックチェック（仮称）」の試行問題を作成しました。
- ・特別支援学校のセンター的機能を十分発揮するため、特別支援学校コーディネーター会議を開催するとともに、エリア研修会を実施し、地域の発達障がいに係る支援体制の整備を進めました。

(3) OJTの活性化・校内研修体制の確立

- ・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、教頭の実務力・対応力の向上のため、小中、県立学校のすべての新任校長、新任教頭を対象に育成支援に係る研修を実施しました。
- ・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ため、重点推進校の授業研究担当者を対象に、校内研修の企画・運営に関する研修を実施

しました。

- ・管理職とともに学校の組織力を高める人材を育成するため、学校改善活動ファシリテーター養成研修を実施し、企画力・運営力の向上を図りました。

(4) 研修のあり方の継続的な改善

- ・研修の成果が、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、三重大学をはじめとする大学や国立特別支援教育総合研究所等に内地留学者を派遣するとともに、新教育大学等大学院教員派遣を実施しました。

(5) 学校の組織運営体制の確立

- ・学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため、平成 27 年度から主幹教諭・指導教諭を設置するとともに、新任主幹教諭・指導教諭を対象とした研修を実施しました。
- ・新任校長研修、新任教頭研修を実施し、マネジメント力を養成するとともに、すべての県立高等学校において、今年度試行された学校マネジメントシステムを活用して学校関係者評価を実施しました。
- ・教職員の事務負担の軽減やセキュリティ対策として、統一校務支援システムの構築を行うとともに管理者研修や操作研修会を実施するなど、平成 29 年 4 月からの本格稼働に向けた取組を行いました。

5 3年間の主な成果と今後の課題

(成果)

- ・平成 27 年度から小中学校に主幹教諭・指導教諭を、県立学校に主幹教諭を配置することで、指導教諭による自校を中心とした授業力の向上、主幹教諭による管理職と連携した学校組織体制の確立が進みました。
- ・授業力向上をめざした研修の実施や組織的な授業改善の取組推進により、学力向上に一定の成果がありました。
- ・研修において、教員の年間研修参加回数が増加するとともに「研修内容を自らの実践に活用できる」とする教員の割合が増加しました。
- ・学校の継続的な改善活動を行うことでより良い学校づくりを行う仕組みである「学校マネジメントシステム」を構築しました。(平成 29 年度から本格実施)

(残された課題)

- ・今後、多くの経験豊かな教員の退職が見込まれており、力量のある教職員の確保、指導方法等の継承、若手および中堅・中核教員の育成が必要となっています。
- ・多様化、複雑化する教育課題に対応できるよう、教員の専門性の向上を図るとともに、教員の多忙化解消に向けた組織的取組を推進する必要があります。
- ・優れた教員の採用・育成に向け、教員養成系大学との連携を一層深める必要があります。

6 今後の方向性

- ・教育公務員特例法が一部改正され、その中で、県教育委員会と大学等で構成する協議会を組織し、教員の資質の向上に関する指標および指標を踏まえた教員研修計画を定めることが求められていることから、「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」に変わる指標と計画を策定します。

「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」に基づく取組結果(平成26～28年度)

		項目	取組方向	取組結果
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	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。	<ul style="list-style-type: none"> ●「教育委員会だより」により県立学校や県教育委員会の取組について情報発信。(3カ年で延べ153件) ●大学生向けに教員採用選考試験案内パンフレットを作成し周知するとともに、Webページでも情報発信。また、大学・高校を訪問し、広報活動を実施。
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●三重大学および皇學館大学の教員養成課程の学生を対象に、教育委員会からみた学校現場の状況(教科指導の実践例等)に関する講義を実施。 ●教員を希望する大学生等を養成段階から教員としての人材育成を図るために、公立学校に教育アシスタントを受け入れ。(3カ年で延べ477名)
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●皇學館大学の学生を対象に教育実習事前指導のための講義を実施。(3カ年で延べ820名が受講)

項目		取組方向	取組結果
II 教員養成	1 大学等教員養成機関との連携強化	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。	<ul style="list-style-type: none"> ●三重大学および皇學館大学と県教育委員会で締結した包括協定に基づき、連携推進会議を開催。また、大学等と教員の養成・採用・研修について協議を行う場の設置に向けた情報共有を実施。 ●教職入門講座において協同授業を実施。
		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。	II-1 (1) イ) 再掲
		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。	<ul style="list-style-type: none"> ●県内大学の学生を対象に、特別支援教育の基本的な知識を学ぶ講座を開催。(3カ年で延べ18回開催)
		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))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。	<ul style="list-style-type: none"> ●三重大学が実施するCST養成プログラムを支援するとともに、CSTに認定された者(3カ年で延べ27名)を講師とした教員研修を実施。

		項目	取組方向	取組結果
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	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。	●教員採用選考試験における面接試験について、集団・個人面接の実施方法や質問内容、評価方法の改善を実施。
			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て活動や、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。	Ⅱ-1 (1) ア) 再掲
			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。	●履歴書や個人面接等により適性を把握し、学校の実態等を踏まえた講師を配置。（H28.5.1現在の常勤講師の任用数 小中学校1,549人、県立学校490人）
		(2) 多様な経験や力を持つ人材の採用	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的確に対応できるよう、試験内容の改善を検討します。	●教育を取り巻く状況に対応した選考試験内容への改善を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者特別選考の申込資格から「自力による通勤が可能である」という文言を削除 ・スポーツ特別選考をスポーツ競技者特別選考として改め、競技者として本県のスポーツ競技力の向上（および生徒の体力向上）への活躍が期待できる人を選考のねらいとしたこと など

		項目	取組方向	取組結果
Ⅲ 採用	め 2 る た め の 取 組 め る た め の 取 組 め る た め の 取 組 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	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。	<ul style="list-style-type: none"> ●教員採用選考試験の合格者に対して個人面接を行い、サービスや異動ルールに関する説明を実施。 ●採用前研修や、eラーニングシステムである「ネットDE研修」により、事前の知識習得を推進。
		(2) 初任者の育成のための適切な配置	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)	<ul style="list-style-type: none"> ●学校規模等を考慮し、新規採用者の育成が円滑にできる学校への配置を実施。(原則、出身地等以外へ配置、採用後3年～6年の間の異動)
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●初任者研修に係る教員加配について確保。 平成28年度 国定数83人 県単独措置による非常勤講師 92.5人

項目		取組方向	取組結果
IV 研修	1 ライフステージごとに求められる力の育成	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。	●初任者研修において、若手教員個々の力量やニーズに応じて選択受講できる形態をとり、授業づくりや学級づくり、生徒指導等の基礎的な知識・スキルを向上させる研修を実施。
		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。	●授業実践研修 総合教育センター及び県内116校を会場に、初任、教職6年次、教職経験11年次の教員が校種別・教科別に10人程度の研修班を構成し、相互研鑽による授業研究を実施。 ●生徒指導実践研修 教職経験の異なる教員が研修班に分かれ、学級経営や生徒指導に重点を置いた実践事例検討等を通して、学級経営力や生徒指導力の向上を図る研修を実施。
		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。	●通級による指導担当教員等を対象に、発達障がいに係る研修講座を実施。(10講座、58名) ●担当教員としての専門性の向上を図ることを目的に、特別支援学級等新担当教員研修を実施。(研修4日、受講者のべ964人) ●保・幼稚園を含むすべての校種の教職員を対象に特別支援教育に関する研修講座を実施。(9講座、受講者のべ414人)

		項目	取組方向	取組結果
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	(新) 人権教育のより一層の広まりと深まりを図るために、人権学習教材、人権学習指導資料、いじめ問題を解決するための指導資料の活用をはじめとする、人権教育の推進に係わる指導方法や実践事例等の情報について、収集、分析・整理、提供を行います。	●若手教員が人権学習指導資料等の具体的な活用方法について理解を深め、授業実践力を高めるため、人権学習教材・人権学習指導資料の活用にかかる連続講座を開催。
		(2) 中堅・中核教員の企画力・指導力の向上	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。	●教育公務員特例法の一部改正に伴い、平成29年度から実施する中堅教諭等資質向上研修と現在実施している教職経験11年次研修のあり方について検討を実施。
			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。	●連絡協議会において、県内の更新講習修了確認申請等の状況について情報提供を実施。 ●連絡協議会が主催する教員免許状更新講習（必修講習）に県教育委員会事務局職員がゲストスピーカーとして参画。

項目		取組方向	取組結果	
IV 研修	1 ライフステージごとに求められる力の育成	(2) 中堅・中核教員の企画力・指導力の向上	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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 授業研究担当者に対し、授業研究を充実させるための組織づくりや研修会の企画・運営について研修を実施。(受講者3カ年延べ195人) ● 学校改善活動ファシリテーター養成研修を実施し、管理職とともに学校の組織力を高めるため、学校改善活動(学校マネジメント)を先導する中核的な人材を養成。(受講者3カ年延べ335人)
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 3カ年延べ受講者数 <ul style="list-style-type: none"> ・教科等研修 8,518人 ・テーマ研修 3,681人 ・情報教育研修 1,414人 ・教育相談研修 1,185人 ・ブロック別研修 13,092人
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため新任主幹教諭・指導教諭任用候補者選考を実施。 合格者数 主幹教諭 小中47人、県立21人 指導教諭 小中127人 ● 「本県教育の現状と課題」、「主幹教諭・指導教諭に期待すること」、「先輩主幹教諭・指導教諭からのアドバイス」等の研修を実施。(H27-28受講者延べ251名)
			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。	IV-1 (1) ウ) 再掲

項目		取組方向	取組結果	
IV 研修	1 ライフステージごとに求められる力の育成	(3) ベテラン教員の企画力・指導力の充実	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。	●企画力・運営力の向上を図るため、授業研究担当者育成研修（H26-28受講者延べ195人）、学校改善活動ファシリテーター養成研修（H26-28受講者延べ335人）を実施。
			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。	IV-1(2)イ) 再掲
		(4) 管理職のマネジメント力の向上	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。	●マネジメントを養成するため、新任校長研修を実施。（H26-28受講者延べ1,358人）
			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。	●マネジメントを養成するため、新任校長研修を実施。（H26-28受講者延べ1,482人）
	(5) 講師の資質向上	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。	●各学校において、講師（常勤、非常勤）を対象に、遵守すべきサービス内容や生徒指導、教科指導等に関する研修を実施。（H26-28受講者延べ2,496人）	
	(6) 指導に課題等のある教員の資質向上	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。	●研修受講者の不安や課題の改善に向け、面談、模擬授業の実施と事後検討、集団ディスカッション等を実施。	

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修	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	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。	●児童生徒の学力向上を図るため、県独自のワークシートを作成するとともに、各学校での活用が進むよう普及。
		(1) 授業改善モデルの普及・啓発等による授業力の向上	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の学校で共有され、取組が広がるよう努めます。	●児童生徒の学力向上を図るために以下の取組を実施。 H28の実績 ①学力向上推進会議 年3回実施。指導主事対象 ②授業改善研修会（国の調査官を招へいした研修会） 年10回実施。小中学校教員および指導主事対象 ③「わかる授業」促進事業における研修会 実践推進校101校を対象 ④全国学力・学習状況調査自校採点にかかる採点研修会 小中学校教員および指導主事対象 ●全国学力・学習状況調査の活用および優良事例の横展開。 ・自校採点集計結果の速やかな提供やその結果をふまえたワークシートの改善を通じて組織的・継続的な授業改善を実施 ・「みえの学-Viva!」を毎月発行し、県内外の優良事例の取組を紹介

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修	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	<p>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。</p>	<p>●学力向上アドバイザー等を定期的に派遣し、実践推進校に対して効果的な少人数指導を中心とした授業力向上等のための具体的な指導方法等についての指導・助言を行い、授業改善の取組等を総合的に支援。</p> <p>○H28年度実績（平成29年2月末現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践推進校への派遣：702回 ・市町等教育委員会への派遣：36回 ・実践推進校以外への派遣：32回 <p>●授業研究担当者育成研修を開催し、重点推進校17校への授業研究支援を実施。</p>
			<p>工) <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。</p>	IV-1 (1) イ) 再掲
			<p>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。</p>	II-1 (2) 工) 再掲

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修	2 授業力の向上を重視した研修等の充実	(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	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表れるよう取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ●指導主事が、全ての高等学校を訪問し、要請のあった教科の授業状況等を把握し、授業の工夫改善に向け研究協議を実施。 ●特別支援学校への指導主事等による学校訪問では、指導略案をもとに授業研究を行うとともに、全体協議においてキャリア教育プログラムを活用した授業改善を進めるよう指導・助言。
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●指導主事が学校訪問し、授業の工夫改善に向けた研究協議を実施。
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●基礎学力定着支援の事業を拡充するため、研究校を指定して授業改善に取り組み、その成果を県内に普及。 ●「高等学校基礎学力テスト（仮称）」を見据え、「国語総合」、「数学Ⅰ」について、学校が自校生徒の基礎学力の定着度合いを把握し、指導の工夫・改善を図ることを目的とした、県独自の「みえ ベーシック チェック（仮称）」の作成にあたり、問題設計の資料とする調査を実施するとともに、試行問題を作成。

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修	2 授業力の向上を重視した研修等の充実	(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	<p>工) 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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 高大接続改革に対応していくため、指定校における公開授業、研究協議等をとおして、新しい時代に求められる資質・能力をふまえた学習・指導方法の在り方や評価方法の在り方等について研究。 ● 理数教育では、SSH指定校、理数科設置校等の教員が「探究的な活動」に係る研究成果を発表し、話し合いを進めることで、各校での活動を活性化させるとともに、生徒が持つ自然科学に対する興味・関心をより高め、その結果を「みえ自然科学フォーラム2016」で発表。 ● 英語教育では、外国語教育の拠点校4校を指定して、CAN-DOリストを活用した英語教育の改善モデルを確立するとともに、事業報告会を実施して、成果を他校へ発信。
			<p>才) 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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 指導主事が学校を訪問し、教科の指導や評価方法等について指導助言を行うとともに、各学科の研究協議会等において、県内外の優れた実践事例等を紹介し、協議。 ● 教員が企業や大学・専修学校等で研修を受ける機会を支援。

項目		取組方向	取組結果
IV 研修	2 授業力の向上を重視した研修等の充実 (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	力) 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。	●県立学校の教科教育研究会に対して、その自主的研究会活動の支援を行うとともに、授業改善研修を実施（H26-28受講者810人）
		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引き続き進めます。	IV-1(1)イ)再掲
		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奨めます。	●大学等教員養成機関において、特別支援教育にかかる講義を実施。 ●特別支援学校教諭免許状の取得に必要な単位を修得できる講座を実施し、単位認定。
		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。	●特別支援学校のセンター的機能を十分発揮するため、特別支援学校コーディネーター会議を開催するとともに、エリア研修会を実施し、地域の発達障がいにかかる支援体制を整備。 ●発達障がい支援に係る研修会を開催し、地域支援の効果的な進め方について具体的な事例をあげて検討。 ●通級による指導担当教員等と特別支援学校の特別支援教育コーディネーターが、発達障がいのある児童生徒への指導・支援に係るノウハウや情報等を共有し、連携を図るエリア研修会を実施。

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修	3 OJTの活性化・校内研修体制の確立	(1) OJTの活性化	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。	IV-1 (4) ア) 再掲
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●重点推進校の授業研究担当者を対象に集合研修を実施し、授業研究を中心とした校内研修の企画・運営について研修を実施。(H26-28受講者延べ195人) ●重点推進校以外の学校及び市町等教育委員会を対象に出前研修を行い、学校の実情に応じ、校内研修推進及び小学校国語・中学校国語・算数問題づくりの出前研修による支援を実施。(3カ年延べ受講者1,349人)
			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。	IV-2 (2) ア) 再掲
		(2) 校長等の面談による的確な資質向上	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。	<ul style="list-style-type: none"> ●小中、県立学校のすべての新任校長、新任教頭に対し育成支援に係る研修を実施。

項目		取組方向	取組結果	
IV 研修	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	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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 県内公立学校教職員等に対し、実践交流会を実施し、校内研修の活性化に向けた企画・運営の取組について意見交流。(参加者282人) ● 各市町等教育委員会主催の地域における研修会において、校内研修推進及び小学校国語・中学校国語・算数問題づくりの出前研修を実施。(1,072人)
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 重点推進校以外の学校及び市町等教育委員会を対象に出前研修を行い、校内研修推進及び小学校国語・中学校国語・小学校算数問題づくりの支援を実施。(3カ年延べ受講者1,099人)
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 各研修後に事後アンケート、フォローアンケートを実施し、研修の改善に活用。
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 三重大学をはじめとする大学や国立特別支援教育総合研究所等に内地留学者を派遣。 ● 新教育大学等大学院教員派遣を実施し、三重大学大学院と鳴門教育大学大学院へ派遣。

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修	4 研修のあり方の継続的な改善	(2) 研修のあり方の継続的な見直しと改善	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。	<ul style="list-style-type: none"> ●教科等研修の内、10講座について市町等教育委員会と連携し、学校等を会場に研修を実施。 ●市町教育研究所等と連携して実施するブロック別研修については、学力向上や授業づくり、学級づくり、生徒指導、特別支援教育等のテーマで研修を実施。
			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。	IV-4 (1) ウ) 一部再掲
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●三重大学教育学部附属学校の教員との意見交換を実施し、研修内容に反映。
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●学力向上に向けた内容を研修内容に反映するために、関係課と連携し講座構築を推進。
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●研修の内容やあり方の改善に向けた有識者等による評価について、大学等と連携しながら検討。
			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。	<ul style="list-style-type: none"> ●大学等を活用した自主研修のあり方について、市町等教育委員会の状況等を聞き取りながら検討。

項目		取組方向	取組結果
IV 研修	4 継続的な 改善の あり方の 研修	(2) 研修のあり方の継続的な見直しと改善 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。	IV-1 (2) ア) 再掲
		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。	●臨床心理士等による教育相談関係研修講座等を実施。
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	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。	IV-1 (2) オ) 再掲
		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。	●「教職員人事異動実施要領」に基づき人事交流を推進。(参考 H27末の学校と事務局間の異動数 小中216人 県立15人)
		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。	●管理職選考において「校長・教頭として求める人物像」を示し、管理職としてふさわしい人物を選考。

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修	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	工) 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。	●学校改善活動ファシリテーター養成研修を実施し、管理職とともに学校の組織力を高めるため、学校改善活動（学校マネジメント）を先導する中核的な人材を養成。（3カ年受講者延べ335人）
			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。	●「教職員人事異動実施要領」に基づき人事交流を推進。（参考 H27末の特別支援学校との異動数 小中19人 県立9人）
		(2) 組織運営体制確立による教育活動の質の向上	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。	●全ての県立高等学校において、今年度試行された学校マネジメントシステムを活用して学校関係者評価を実施。 ●地域別に、市町教育委員会の担当者を対象とした「地域とともにある学校づくり推進協議会」を開催し、学校関係者評価の充実に向けた事例等の情報共有や課題の解決に向けた協議を実施。 ●新任校長研修および経験者研修等において、コミュニティ・スクール等についての研修を実施。 ●地域とともにある学校づくりサポーターを学校や地域に派遣し、学校マネジメントの充実が図られるよう講演や助言等を実施。
			イ) 管理職をはじめとしたすべ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。	●新任管理職研修を実施し、学校経営力、外部交渉力、人材育成力、高い見識を要請。 ●初任、教職6年次、教職経験11年次研修を実施し、学級経営の基礎的な知識・技能、外部連携力、組織参画力に関する研修を実施。

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修	5 学校の組織運営体制の確立	(2) 組織運営体制確立による教育活動の質の向上	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。	●学校関係者評価研修会を実施。(H26-27延べ受講者422名)
			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。	●スクールカウンセラーを、県内526校(小334校、中156校、高36校)に配置し。スクールカウンセラーによる延べ相談件数(H28)は、全配置校で43,467件(H28年12月末現在) ●スクールソーシャルワーカー(S S W)を9名体制とし、学校の要請に応じて派遣するとともに、県立学校6校を拠点にS S Wが地域の中学校区を巡回し、スクールカウンセラーや生徒指導特別指導員とのチーム支援を行い、多様な背景による問題の解決を推進。スクールソーシャルワーカーの派遣による学校訪問回数(H28)は860回。(H28年12月末現在) ●学校だけでは対応が困難な事例に対しては、「学校問題解決サポートチーム」を派遣し、効果的な支援を実施。
			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、管理職に至る教員のメンタルヘルス対策を一層進めます。	●時間外労働時間の状況や年休等の取得状況の報告をもとに、継続的な実態把握を実施。 ●総勤務時間の縮減に向けた取組内容を「学校経営の改革方針」などに記載し、学校全体で取組を推進。 ●新規採用者から管理職まで様々な年代にわたる研修体制を整え、それぞれの職務内容や年代の特徴に合わせたメンタルヘルス対策にかかる研修を実施。 ●教職員の事務負担軽減やセキュリティ対策として、統一校務支援システムを構築を推進。(H29年4月より本格稼働)システムを利用する教職員への研修を実施。

		項目	取組方向	取組結果
IV 研修			力) 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。	●教職員の綱紀粛正及び服務規律の確保等の通知を行い、法令、社会規範、マナー等の遵守を徹底。
			(新) 三重県人権教育基本方針に則り「人権感覚あふれる学校づくり」を推進するため、人権に係わる今日的な課題と人権教育の推進方策について認識を深め、管理職としての指導力を高めます。	●人権教育推進管理職研修会（小中）および県立学校管理職人権教育研修会（県立）を実施。