

第4章 信頼にこたえる開かれた学校づくり ―教育諸条件の整備―

1 学校の管理・運営

【現状と課題】

これまで学校は、中学校との連携や家庭・地域との交流を積極的に図るとともに、学校評議員制度や学校自己評価システム^{*35}を導入して、開かれた学校づくりを推進してきた。

今後、学校全体の教育力を高めるために、さらに地域のもつ豊かな教育力を学校運営に生かしていくことが重要である。

また、校長がリーダーシップを発揮しやすい環境づくりに努めるとともに、学校運営組織の見直しなどを図り、学校運営が円滑かつ機動的に行われる環境づくりに努める必要がある。

【課題への対応】

学校自己評価システムの充実や公開授業の実施、地域の人材活用などを推進する。

また、校長の適切な在任期間を確保し、職務や権限の在り方などについての検討や、教職員評価システム、教職員人事応募制度の拡大を進め、校長のリーダーシップを確立する。

さらに、校長を中心にすべての教職員がその職務と責任を十分に自覚し、一致協力して校務に携わる環境をつくるため、管理職などに対する研修を充実・改善する。

【主な取組】

(1) 開かれた学校づくりの推進

ア 学校評議員制度の充実

校長が学校運営に関し、保護者や地域住民などから幅広く意見を聴く学校評議員制度を充実する。

イ 学校評価システムの充実

学校の第三者評価システム^{*36}を推進するとともに、学校の自己評価に関する取組を一層充実する。

また、第三者評価の結果を踏まえて、県教育委員会が学校に指導・助言を行うとともに、必要に応じて適切な支援を行う。

^{*35} 学校自己評価システム：各学校が目指す学校像の実現に向け、重点目標を明確にした上、「学校年間教育計画の策定(Plan)」「教育活動の実践(Do)」「教育活動の評価(Check)」「評価結果に基づく改善・更新(Action)」という一連のマネジメントサイクルによって、自らの教育活動全般について点検・評価し、その結果を踏まえて保護者や地域住民等からの評価を行うとともに、その結果を公表することにより、学校としての説明責任を果たし、学校の教育力の向上を図っていくシステム。

^{*36} 学校の第三者評価システム：県教育委員会がそれぞれの学校の状況を把握し、適切な支援や実効ある施策の実施等を図るため、学校の教育や運営に関して高い識見を有する第三者で構成された県立学校評価委員会が、各学校の学校自己評価システムの取組について、専門的、客観的立場から評価を行うシステム。

ウ 社会人特別講師及び地域の人材活用等の充実

幅広い学校教育を進めるため、各教科や「総合的な学習の時間」における学習に、社会人特別講師やスペシャリストなど、地域の人材活用を推進する。

エ 公開授業の推進

教育活動の中心である授業の公開は、学校への理解を得る上で大きな役割を果たすことを踏まえて、「彩の国教育の日（彩の国教育週間）」を中心に、公開授業の取組をより一層推進する。

オ 中学生・保護者を対象とした学校説明会・体験入学等の充実

中学生が高校の教育活動への理解を深め、適切に進路選択ができるよう、中学校と連携して、各学校の学校説明会や体験入学を充実させる。

カ 情報提供の推進

各学校のホームページ内容を充実させるとともに、地元中学校や公共施設に学校新聞を配布、掲示するなど、地域への情報提供を推進する。

○ 学校評議員制度の充実（ア関連）

（	・県立高校44校で実施（平成15年度）
中期	・すべての県立学校で実施（平成18年度）
後期	・学校評議員制度の充実、活用

○ 学校評価システムの充実（イ関連）

（	・学校自己評価システム研究推進校(8校)に研究実践を委嘱（平成15年度）
中期	・学校自己評価システムを、すべての県立学校に導入（平成17年度） ・学校の第三者評価の導入（平成19年度）
後期	・学校評価システムの充実、推進

○ 公開授業の推進（エ関連）

（	・「彩の国教育の日（彩の国教育週間）」を中心に、公開授業などの取組を実施
中期	118校実施（平成15年度） ・すべての県立高校で公開授業を実施（平成19年度～）
後期	・取組事例の公開など、公開授業の内容を一層充実

○ 学校説明会・体験入学等の充実（オ関連）

（	・すべての県立高校で学校説明会を実施（平成20年度）
中期	・体験入学など 103校で実施（平成20年度）
後期	・体験入学などの拡大 ・学校説明会、体験入学など情報提供の充実

○ 情報提供の推進（カ関連）

（	・すべての県立学校でホームページを開設（平成15年度）
中期	・公共機関に学校新聞を配布するなど、地域への情報提供を推進（平成16年度～）
後期	・入試改善に伴い各学校の選抜基準を積極的に公開するなど、情報提供を推進

(2) 学校経営改革の推進

学校を活性化し、特色ある教育活動を推進するために、校長の学校経営方針の下、より円滑かつ機動的に学校運営を行う。

このため、校長を中心として、教職員が一致協力して学校運営に参画するよう、組織やその運営の在り方の見直しを進める。

また、今後の学校経営は一層広範で多様なものとなることが予想されることから、学校の経営マネジメント力を強化するため、校長や教頭などの職務や権限の在り方などについて検討する。

ア 学校の運営組織の見直し

組織的、機動的な学校運営を推進するため、副校長、主幹教諭など新たな職の配置を進める。

イ 教頭の複数配置

円滑な学校運営を推進するため、「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」に基づき、引き続き教頭の複数配置を検討する。

なお、校長を補佐する教頭、事務長の研修を充実・改善し、管理職として必要な資質・能力を向上させる。

ウ 民間人の校長への登用

総合的な経営能力を有する民間人が校長として力量を発揮できるよう、受入体制を整えとともに、公募も含め、引き続き登用について検討する。

○ 学校の運営組織の見直し（ア関連）

（ 中期	・「埼玉県高等学校管理規則」の改正により、校長の職務の円滑な執行を補助する機関として、職員会議の位置付けを明確化（平成12年度） ・主幹制度の導入
後期	・副校長、主幹教諭など新たな職の配置

○ 教頭の複数配置（イ関連）

（ 中期	・30校に配置（平成15年度） ・60校に配置（平成20年度）
後期	・「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」に基づき、引き続き複数の教頭の配置を検討

○ 民間人の校長への登用（ウ関連）

（ 中期	・芸術総合高校長（平成13年度） ・越谷総合技術高校長（平成14年度） ・越ヶ谷高校長（平成16年度） ・新座総合技術高校長（平成17年度） ・朝霞高校長（平成20年度）
後期	・公募により選考を行い、登用

(3) 校長のリーダーシップの確立

目指す学校像実現のため、校長の学校経営方針の下、すべての教職員がその職務と責任を十分に自覚し、一致協力して校務に携わることが必要である。このため、校長のマネジメント力などの資質・能力を高めること、適切な校長の在任期間を確保しつつ人事評価制度や教職員人事応募制度を充実することにより、校長のリーダーシップを確立する。

ア 校長の学校経営方針の明示

目指す学校像実現に向けた校長の経営方針を、教職員、生徒、保護者、地域に周知し、校長はリーダーシップを発揮して、組織的、機動的に学校経営を行う。

イ 管理職等研修の充実・改善

校長としての資質・能力を高めるために実施している新任校長研修を充実・改善するとともに、管理職研修などを総合的に見直し、当該研修全体の体系化を進める。

○ 管理職等研修の充実・改善（イ関連）

（ 中期	・新任校長研修及び教頭研修にマネジメント研修を導入(平成15年度～)
	・「リーダーのためのチャレンジ研修体験」を実施(平成15年度～)
	・3年次校長研修を実施 ・管理職研修を総合的に見直し、全体の体系化を推進
後期	・管理職研修などを総合的に見直し、全体を体系化

2 教職員の採用・配置等の改善

【現状と課題】

県立高校の教員の採用数については、平成6年度以降100名前後で推移してきたが、今後の大量退職の時期を迎え、増加が進むことが予想される。こうした状況の下、多様な教育課題に対応するためには、優秀な人材の確保が不可欠である。また、年齢構成の不均衡を解消する必要がある。

教職員の配置については、今後、時代の変化に即しながら、さらに学校を活性化し、特色ある教育活動を推進するため、人材育成にも配慮した適時、適材、適所の人事異動を一層推進する必要がある。

教職員の人事管理については、新しい時代に対応できるシステムが求められており、平成18年度から目標による管理の手法を取り入れた新たな教職員評価システムを導入した。今後、教職員一人一人がその資質能力をライフステージ上で向上できるよう、一層適正な人事管理を推進する必要がある。

教職員の健康管理については、定期健康診断の結果から、生活習慣病の要因となる項目に有所見者が多いことや、精神疾患による休職者数が増加傾向にあることが見受けられる。教職員の健康保持増進のために健康管理体制を改善する必要がある。

【課題への対応】

県立高校の教員採用については、優秀な人材確保に向けた方策を研究し、人物重視の選考を目指してその試験内容を改善する。また、教職員の配置については、適材適所の人事異動などを推進するとともに、県内の中学校・高校間の人事交流や他県の高校との間の人事交流を進める。

人事管理の改善については、職員の能力や実績を適切に評価するとともに、評価結果を活用するなど、新しい人事評価制度に基づく教職員評価システムの確立、定着を進める。

教職員の健康保持増進のために、疾病の早期発見、生活習慣改善などを目的とした健康相談を充実する。また、メンタルヘルス対策事業の周知と改善を進める。

【主な取組】

(1) 教員採用の改善

優秀な人材を確保するために、公正で透明性の高い採用試験を実施するとともに、人物重視の選考を研究し、推進する。さらに、年齢構成の不均衡を解消するための方策についても研究を進める。

ア 優秀な人材確保に向けた方策の研究・実施

採用スケジュールの早期化や経験者に対する特別選考の実施など、優秀な人材を確保するための方策について研究し、速やかに実施する。さらに各年度の採用数の推移にも配慮しながら、年齢構成の不均衡を解消する方策について研究する。

イ 人物重視の選考を目指した試験内容の改善

知識の量を重視するのではなく、豊かな人間性や多様な経験をもつ人材を確保するため、今後も人物を重視する選考を進める。

○ 優秀な人材確保に向けた方策の研究・実施（ア関連）

（ 中期	・英語、情報処理に係る有資格者特別選考試験の実施（平成12年度～） ・社会人特別選考試験の実施（平成16年度～） ・特別支援教育に関する特別選考試験の実施（平成18年度～） ・臨時的任用教員経験者、国際貢献活動経験者特別選考試験の実施（平成20年度）
後期	・優秀な人材を確保するための方策の研究・実施 ・教職員の年齢構成の不均衡を解消する方策の研究

○ 人物重視の選考を目指した試験内容の改善（イ関連）

（ 中期	・面接委員へ民間の有識者を導入（平成11年度～） ・第1次試験に集団面接を導入（平成14年度～） ・第2次試験の集団討論に受験生の相互評価を導入（平成14年度～） ・芸術科目に模擬授業を導入（平成14年度～） ・第1次試験に総合読解を導入（平成15～18年度） ・第1次試験に専門科目試験を実施（平成18年度～） ・第2次試験に総合読解を導入（平成19年度～）
後期	・人物重視の選考を目指した試験内容の一層の改善

（２）時代の変化に対応した人事異動の推進

学校の活力を高めるとともに、教職員の意欲の向上や人材育成を図るため、教員人事応募制度、中学校や他県の高校との人事交流など、時代の変化に対応した適材適所の人事異動を推進する。

ア 適材適所の人事異動の推進

「経験人事^{*37}」や教員人事応募制度^{*38}・教員人事希望表明制度^{*39}を推進する。

イ 中学校・高校間の管理職を含めた教員の人事交流

中学校と高校の連携を強化するため、管理職の人事交流を推進する。また、教員の視野を広め、資質を向上させ、学習指導、生徒指導及び進路指導体制を充実するため、管理職以外の教員の人事交流についても検討する。

ウ 他県の高校との教員の人事交流

教員の意識を改革し、切磋琢磨による教育の質の向上を図るため、県立高校と他県の高校との人事交流を進める。

^{*37} **経験人事**：多様な経験を積み、視野を広め資質の向上を図るため、原則として、採用以来同一校に勤務する者は同校在職5年以内に、採用後2校目の学校に勤務する者は同校在職7年以内に、それぞれ異動を行うこととする人事異動の方針。

^{*38} **教員人事応募制度**：県立学校長が自らの学校の「目指す学校像」等を公開して教員を募集し、応募した教員の中から必要とする人材を確保する制度。

^{*39} **教員人事希望表明制度**：県立学校長が自らの学校の「目指す学校像」等を公開して、転入を希望する教員を募ることができる制度。教員は、教員を募集する学校の中から、希望する学校の校長に異動希望を表明することができる。

○ 適材適所の人事異動等の推進（ア関連）

中期	・人材育成の観点から「経験人事」を推進（平成12年度～） ・教員人事応募制度の導入（平成16年度～） - 同制度での異動者 31名（平成20年度） ・教員人事希望表明制度の導入（平成17年度～） - 同制度での異動者 43名（平成20年度）
後期	・教員人事応募制度・教員人事希望表明制度の推進 ・校長の人事に関する意見をより尊重することなどにより、適材適所、人材育成の人事異動を推進

○ 中学校・高校間の管理職を含めた教員の人事交流（イ関連）

中期	・中学校・高校間における管理職（教頭）の人事交流を4校で実施
後期	・引き続き管理職の人事交流を実施 ・教員の人事交流について検討

○ 他県の高校との教員の人事交流（ウ関連）

中期	・私立高校2校と県立高校との間で試行的に実施（平成15～17年度） ・1都3県の間で教員の人事交流を実施（平成18年度～）
後期	・他県の高校との教員の人事交流の充実

（3）人事管理の改善

新しい時代や社会の変化、生徒・保護者の要請に対応できる教職員の資質・能力を向上させるため、教職員の能力や実績を適切に評価するとともに、評価結果を適正に活用するなど、新しい人事評価制度に基づく教職員評価システムを確立、定着させる。

併せて、優秀な教員や指導が不適切である教員に対する処遇などを含め、人事管理の在り方を改善する。

ア 教職員評価システムの確立

学校の活性化を図り、教育効果を高めるには、教職員の資質・能力の向上が必要である。そのために、能力や実績を適切に評価し、評価結果を適正に活用する教職員評価システムを確立する。

イ 優秀な教員の表彰制度の積極的な活用

学校教育において卓越した指導力を発揮し、著しい効果を上げている教員に対する表彰制度の活用を推進し、教員の意欲を引き出す。

ウ 指導が不適切である教員に対する制度の厳正な運用

指導が不適切である教員に対して、国の指針を踏まえ、人事管理を厳正に運用できるように制度を改善、定着させる。

○ 教職員評価システムの確立（ア関連）

中期	・校長及び教頭に自己申告制度を実施（平成14年度～） ・「新たな教職員評価システムに関する検討委員会」を設置（平成15年度） ・新しい人事評価制度を管理職対象に試行（平成17年度） ・新しい人事評価制度を全職員対象に実施（平成18年度～） （教職員評価システムの実施、改善更新）
後期	・教職員評価システムを確立

○ 優秀な教員の表彰制度の積極的な活用（イ関連）

中期	・「優秀な教員の表彰要綱」の策定・実施（平成15年度） ・優秀な教員の表彰制度の適切な運用及び定着（平成16年度～）
後期	・優秀な教員の表彰制度を積極的に活用

○ 指導が不適切である教員に対する制度の厳正な運用（ウ関連）

中期	・「新しい教員人事管理の在り方に関する懇話会」報告書、「学校教育システム改革推進会議」報告書の公表及び研修プログラムの開発（平成12年度） ・指導力不足教員に対する研修の実施（平成14年度） ・制度の見直しと厳正な運用（平成16年度～） ・個人の実態にあった研修の実施（平成17年度～）
後期	・制度を厳正に運用

（４）教職員の健康管理体制の改善

教職員の健康を保持増進するため、疾病の早期発見と生活習慣病の予防に努めるとともに、心の健康づくりに向けて、メンタルヘルス対策を充実する。

ア 定期健康診断等の充実及び健康管理医の積極活用

定期健康診断を充実するとともに、健康診断の事後指導や健康相談に健康管理医を積極的に活用する。

イ メンタルヘルス対策の充実

教職員がいつでも、身近な場所で相談が受けられるよう、メンタルヘルス相談体制を充実する。また、教育現場におけるメンタルヘルス対策を推進する。

○ 定期健康診断等の充実及び健康管理医の積極活用（ア関連）

中期	・健康管理医の配置（教職員数50人以上の学校）（平成11年度） ・夏季休業期間中に定期健康診断及び胃検診を実施（希望者）（平成13年度） ・定期健康診断における血液検査の実施対象を拡大（平成15年度） ・胸部エックス線撮影を間接から直接撮影に変更（平成17年度） ・定期健康診断の検査項目の追加（平成18年度） ・特定健康診査にあわせ、定期健康診断の検査項目を変更（平成20年度）
後期	・健康管理医の積極活用、健康相談及び健康教育の充実

○ メンタルヘルス対策の充実（イ関連）

中期	・教職員のこころの悩みに適切に対処するため、県内3箇所で精神科医による健康相談（教職員こころの健康相談）を実施 ・新任校長を対象として、メンタルヘルス研修会を実施（平成12年度） ・メンタルヘルス研修会の対象を教頭まで拡大（平成15年度） ・学校などを会場としたメンタルヘルス出前講座を実施（平成16年度） ・一般教職員を対象としたこころの健康講座を実施（平成18年度） ・教職員こころの健康相談を教職員メンタルヘルス相談として名称変更するとともに申込方法などを改善（平成19年度）
後期	・メンタルヘルス対策事業の充実

3 教職員の資質向上に向けた研修の充実

【現状と課題】

教職員の研修については、これまで初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修に加え、平成18年度から20年経験者研修を実施するなど、教職員のライフステージに対応した年次研修を整備してきた。

また、教職の専門性の向上を目指した各種の希望研修を実施するとともに、教職員の社会的視野を広げるため、民間企業への派遣など、異業種における体験的研修を実施してきた。

教職員一人一人の資質・能力は、それぞれの職能、専門分野に応じ、常に向上することが求められていることから、今後、教職員研修を一層充実させる必要がある。

【課題への対応】

学力向上、いじめ、不登校、中途退学の問題など、教育の諸課題を解決するためには、教職員の資質・能力の向上が不可欠である。定期的に最新の知識や技術・技能を身に付けることが求められている教員免許更新制の導入も踏まえ、教職員研修を一層充実する。

【主な取組】

(1) 経験年数に応じた研修等の整備

教職員に求められる社会性や倫理観をはじめとする、基礎的・基本的な資質・能力を確保する。また、教職員のライフステージに応じた年次研修などの改善と系統的な研修体系の整備を進め、教職員の意識改革と指導力向上を目指す。

ア 年次研修の改善・充実

すべての教職員に、職務に関する専門知識を向上させるとともに、幅広い教養を身に付けさせるため、初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修などの年次研修を改善・充実する。

特に、採用5年以下の教員の研修を充実する。

イ 希望研修等の充実

生徒たちに「確かな学力」や「豊かな人間性」を育成するための指導力や、特別支援教育における教職員の資質を向上させる内容を中心に、特定研修、専門研修を実施する。

また、教職員のニーズに合った研修などを充実させるとともに、自主的に参加する研修機会を整備する。

ネットワークを利用したeラーニングなど遠隔研修システムによる研修プログラムの活用を推進する。

○ 年次研修の改善・充実（ア関連）

（ 中期	・「埼玉県教員研修整備検討委員会」及び「教員研修の在り方に関する懇話会」を開催（平成13年度） ・10年経験者研修の実施（平成15年度～） ・20年経験者研修の実施（平成18年度～）
後期	・年次研修体系の検討・整備

○ 希望研修等の充実（イ関連）

（ 中期	・教職員の自由意志による研修機会として、サタデーサポート講座 ^{*40} を開設（平成14年度～） ・4つの重点研修（集団活動、食農教育、読書活動、プレゼンテーション）の実施（平成15～19年度） ・10年経験者研修において選択的な研修を実施（平成15年度～） ・ネットワークを利用したe-ラーニングなどの遠隔研修システムによる研修プログラムを希望研修などで活用（平成16年度～）
後期	・学校の教育課題解決のため、自主的に参加する研修機会を充実

（２）社会的視野を広げる体験的研修の充実

変化の激しい社会にあって、生徒の「生きる力」を育てるためには、教職員が広い視野と豊かな社会性を身に付けることが必要であることから、学校外における様々な体験の機会を設けるなど、体験的研修を充実する。

ア 民間企業等での研修の充実

教職員の社会的視野を広げるとともに意識改革を図り、時代の変化に対応した教育活動を展開できる資質を養うため、民間企業や社会福祉施設などにおける体験的研修を充実する。

イ ボランティア活動等を含む研修の充実

教職員の幅広い識見と豊かな人間性を養うとともに、ボランティア教育を推進するため、社会貢献活動やボランティア活動などを含む、体験的研修を充実する。

ウ 高校と中学校等、異校種間の研修の充実

生徒の発達段階を踏まえた指導を推進するため、異校種の教員を交えた研修機会の整備や中学校などでの体験研修を充実する。

○ 民間企業等での社会体験研修の充実（ア関連）

（ 中期	・民間企業等派遣研修を実施（平成11年度～） ・リーダーのためのチャレンジ体験研修を実施（平成15年度～）
後期	・民間企業等派遣研修及びリーダーのためのチャレンジ体験研修の充実 ・民間企業などでの研修参加者の活用を促進

^{*40} サタデーサポート講座：教員の自発的、自主的な研修機会を充実するため、土曜日に総合教育センターにおいて実施する研修。

○ ボランティア体験研修、高校と中学校等との合同研修の充実（イ、ウ関連）

中期	・5年経験者研修において社会貢献活動体験研修を実施（平成12年度～） ・初任者研修においてボランティア研修を実施（平成15年度～） ・年次研修（教科など）で中学校など異校種教員を交えた研修を実施（平成16年度～） ・20年経験者研修において社会体験・ボランティア体験研修を実施（平成18年度～）
後期	・ボランティア体験研修の充実 ・中学校など異校種の教員を交えた研修の充実

（3）教育の諸課題に対応した研修の充実

社会の急激な変化や多くの教育課題に対応するため、研修を整備・充実し、教職員の資質向上及び意識改革を推進し、各学校の教育活動を充実する。

ア 心と体の教育に関する研修

多様化する生徒に的確に対応し、生徒一人一人が健康で充実した生活を送れるよう、教職員のカウンセリングマインドの育成や薬物乱用の防止研修など、心と体の教育に関する研修を進める。

イ 情報教育に関する研修

情報教育の充実や教育の情報化を推進するため、すべての教職員がコンピュータや情報通信ネットワークなどの操作手法を身に付け、その活用ができるよう、情報教育に関する研修を推進する。

ウ 新たな学習指導要領に対応した研修

学習指導要領の改訂に伴い、指導方法、評価方法などの工夫・改善を目指した研修を充実する。

エ 最新の知識・技術に対応した研修

知識・技術の進展に対応し、専門性を高めるとともに、新しい指導方法を身に付けるため、大学などへの長期にわたる研修を充実する。

また、日々進歩する先端技術や産業界の動向に対応するため、農業、工業、商業などの専門学科の教員を対象とした研修を充実する。

オ 緊急性が高い課題に対応した研修

いじめや不登校、薬物乱用、性の逸脱行動、不審者による生徒の被害など、緊急性の高い課題に対しては、今後もその解決に向けた研修を適切に実施する。

○ 心と体の教育に関する研修（ア関連）

中期	・高等学校等初級カウンセリング研修会を実施（平成12年度～） ・初任者研修における学校カウンセリング研修の拡充（平成18年度）
後期	・初任者研修など、各年次研修におけるカウンセリング研修の充実

○ 情報教育に関する研修の充実（イ関連）

中期	・コンピュータや情報通信ネットワークなどの研修を実施（平成12年度） ・10年経験者研修でIT研修を実施（平成14年度） ・専門的指導力向上を目的とした大学派遣研修を実施（平成14年度） ・管理職IT研修及び情報教育推進マイスター研修を実施（平成15年度） ・初任者研修、10年経験者研修でのIT研修の充実（平成16年度～） ・IT活用に関する研修の体系的な整備を推進し、専門的指導力向上を目指す研修などを実施（平成16年度～）
後期	・ICTの利活用によるわかる授業の確立と、生徒の情報モラルを育成するための指導力向上に関わる研修の推進

○ 新たに設定された教科・科目等に対応した研修（ウ関連）

中期	・総合的な学習の時間指導者研修会の充実（平成12年度） ・総合的な学習の時間に関する校内研修への助言・指導体制の整備（平成15年度） ・教育課程・授業改善研究協議会において、総合的な学習の時間などの指導方法や評価方法を工夫・改善（平成16年度～）
後期	・新学習指導要領を踏まえ、必要な研修について検討・実施

○ 大学・大学院等での最新の知識・技術に対応した研修（エ関連）

中期	・大学や大学院などへの長期研修を充実（平成12年度～） ・研修休業制度を活用した研修を検討（平成12年度） ・大学院修学休業制度^{*41}による研修の実施（平成13年度～） ・専門教育に携わる教員の研修について検討、実施（平成19年度）
後期	・大学や大学院などへの長期研修を充実 ・長期研修の学校への効果的還元について検討

（４）校内研修等の充実

授業改善を推進するために、生徒による授業評価の実施などを検討する。

また、校内研修を積極的に推進するとともに、自己啓発活動をサポートする環境を整備・充実する。

ア 組織的・計画的な校内研修

学校の教育目標の具現化に向け、自校の教育課題を的確に把握し、その課題解決に向けての組織的・計画的な校内研修体制の整備を進める。

イ 公開授業の推進

各学校で、よりよい授業の改善を目指し、公開授業などによる授業研究を実施する。

ウ 自主研修の充実を図るための環境整備

自主研修を支援するための機能の充実について、さらに検討を進める。

^{*41} 大学院修学休業制度：教諭、養護教諭について、専修免許状の取得を目的として、大学院に在学するため、3年を超えない範囲で休業が認められる制度。

○ 組織的・計画的な校内研修や公開授業の推進（ア、イ関連）

（ 中期	・要請研修の制度化（平成17年度～） ・公開授業の全校実施（平成19年度）
後期	・組織的・計画的な校内研修の実施 ・公開授業の全校実施を継続

○ 自主研修等の充実を図るための環境整備（ウ関連）

（ 中期	・サタデーサポート講座及びカリキュラム・サポートセンターの開設 （平成14年度～）
後期	・指導方法や指導案作成及び評価の在り方などへの支援、助言を行うための 機能の充実について検討

4 学習環境の整備・充実

【現状と課題】

建築後20年を経過した校舎などでは、経年劣化による建物・設備の不具合により、維持修繕が頻繁に行われている。建物の耐震化についても、校舎に引き続き、校舎以外の耐震補強を急ぐ必要がある。

障害のある生徒への対応として、スロープの設置やトイレの改修などを行ってきたが、総合的なバリアフリー対策を推進していく必要がある。

生涯学習時代を迎え、県立高校においても学校開放講座や体育施設の開放事業を推進してきたが、今後とも、生涯学習のニーズに対応した施設づくりを進めていく必要がある。

また、学校図書館については、生徒の自発的、主体的な学習活動を支援する機能を果たしているため、資料を充実する必要がある。

さらに、経済的に困難な高校生などに対しては、修学を支援する必要がある。

【課題への対応】

生徒の安心・安全な学習環境を整備するため、老朽化した校舎などの大規模な改修を行い、既存建物の耐久性を高め、快適な環境を確保するとともに、校舎以外の建築物の耐震補強を、計画的かつ速やかに進める。

また、総合的なバリアフリー対策を推進するとともに、地域開放、生涯学習などに対応した学校づくりを進める。

生徒の自主活動や興味・関心を高めるため、学校図書館の資料の整備を推進する。

さらに、経済的理由により修学が困難な生徒に対しては、奨学金制度や授業料・入学料の減免制度により支援を行う。

【主な取組】

(1) 校舎等の大規模な改修

既存施設の有効利用について、今後の再編整備も視野に入れ、以下の点を考慮した大規模な改修を行う。また、個々の校舎の老朽化などの状況に応じて、建て替えについても検討する。

- ・多様な教育内容の展開に対応した施設整備
- ・地域開放、生涯学習などに対応した学校づくり

○ 校舎等の大規模な改修（(1) 関連）

〃	・概ね20年を経過する校舎の大規模な改修を実施
中期	75校 77棟
後期	・概ね20年を経過する校舎の大規模な改修を計画的に実施

(2) 校舎以外の耐震補強の実施

校舎は長い時間生徒が生活する場であることから、優先して耐震補強を実施してきたが、体育館なども災害時の避難場所となることから、今後、計画的かつ速やかに耐震補強を進める。

○ 耐震補強の推進（（２）関連）

中期	・校舎の耐震補強の実施完了（平成20年度末までの目標100%） （平成19年度末 進捗率 97%） ・体育館の耐震補強の実施（平成19年度末 進捗率 58%）
後期	・体育館の耐震補強の完了に向けた計画的実施 （平成22年度末までの目標100%）

（３）高校の統合や改編に伴う施設等の整備

既設校の統合や改編などにより、新しい時代に対応した魅力ある県立高校づくりを進めるため、必要となる施設、設備の整備を推進する。

県立高校の再編整備計画に基づき設置する高校では、既存施設の有効活用を基本に、必要な施設、設備の計画的な整備を推進する。

○ 県立高校の統合や改編に伴う施設等の整備（（３）関連）

中期	・前期再編整備計画策定（平成13年度） →平成17年度開校 （秩父農工科学、進修館、戸田翔陽、滑川総合） ・中期再編整備計画（第1期）策定（平成17年度） →平成20年度開校 （寄居城北、狭山緑陽、誠和福祉、新座柳瀬、鶴ヶ島清風、上尾鷹の台） ・中期再編整備計画（第2期）策定（平成18年度） →平成22年度開校予定 （蓮田新校、栗橋新校、吹上新校） ・新校の教育内容などの基本的な枠組みについて、各校の準備委員会で検討 ・施設整備を順次実施
後期	・後期再編整備計画策定 ・新校における計画的な施設設備の整備

（４）ゆとりやうるおいのある学校施設の整備

学校は学習の場であると同時に人間形成の場でもあるので、次の点に考慮し、ゆとりやうるおいのある学校施設の整備を推進する。

- ・バリアフリーに対応した施設づくり
- ・空調設備の更新など、快適でゆとりの感じられる施設づくり
- ・緑化の推進によるCO₂削減など、環境への負荷を減らす施設づくり

○ 空調設備の整備推進（（４）関連）

中期	・既に設置した図書館、パソコン室、進路指導室、保健室、校長室、職員室、事務室などの空調設備の更新を実施 ・実習室などに新たに設置 108室（平成19年度まで）
後期	・既に設置した図書館、パソコン室、進路指導室、保健室、校長室、職員室、事務室などの空調設備の更新を計画的に実施

（５）学校図書館資料の整備・充実

教育活動を充実させるため、学校図書館の資料を整備する。

(6) 修学に対する援助の充実

経済的な理由により、修学が困難な県内在住の生徒に対しては、奨学金を貸与し、授業料・入学料の納入が困難な県立高校生に対しては、授業料・入学料を減免する。

5 生涯学習社会・生涯スポーツ社会への対応

【現状と課題】

学校は、生涯にわたり学び続けるための基礎を培う場である。高校教育においても、多様な学習機会を提供するとともに、運動場や体育館、図書館、音楽ホールなどの開放や公開講座を実施してきた。

公開講座については、実施校を拡大し、多様な学習機会の提供を推進していく必要がある。

また、平成19年4月に施行された、「埼玉県スポーツ振興のまちづくり条例」に基づき、体育施設の開放を一層推進し、スポーツ活動の場や機会を提供していく必要がある。

さらに、幅広い学校教育を進めるために、地域社会で活躍している各分野の優れた知識・技能をもった人材の活用を促進する必要がある。

学校は地域における学習センターとしての機能も求められている。今後、地域に期待される学校の在り方を踏まえた、地域に開かれた学校づくりの推進が不可欠である。

【課題への対応】

学び続ける基礎を培う教育活動の推進や地域で活躍する社会人の活用により、幅広い学校教育を進め、生涯学習社会・生涯スポーツ社会に生きる姿勢・態度を養う。

また、学校の教育機能を地域社会の学習活動やスポーツ活動のために活用し、地域に開かれた学校づくりを進める。

【主な取組】

(1) 学校教育における地域の人材活用の促進

幅広い学校教育を進めるため、地域社会の各分野で活躍している優れた知識・技能をもった社会人の活用を促進する。

○ 地域で活躍する社会人の活用促進（(1) 関連）

中期	・県立学校支援ボランティアバンクの活用(平成16年度～) 登録者数:91名 活用数:87日(平成19年度) ・延べ210名のスペシャリストによる授業の実施(平成19年度) ・社会人講師(特別非常勤講師)発令件数 延べ188件(平成20年度)
後期	・県立学校支援ボランティアバンクの活用推進 ・社会人講師の活用を促進 地域の人材を活用し、授業、総合的な学習の時間などで活用 ・スペシャリストによる授業の促進

(2) 地域における学校の教育機能の開放・充実

生涯学習社会・生涯スポーツ社会を構築するため、学校の教育機能を地域社会の学習活動に活用するとともに、その有効的な活用の在り方について検討する。

ア 施設の提供

体育館、運動場、図書館、音楽ホールなどの施設を地域に開放し、地域に開かれた学校づくりを推進する。

イ 学習機会の提供

県民の多様化・高度化する学習ニーズに応えるため、公開講座などの学習機会を一層充実するとともに、学習の場を整備・充実し、生涯学習社会・生涯スポーツ社会の構築を目指す。

また、社会人の資格取得や学習を支援するため、定時制の課程の科目を履修する一部科目履修制度の活用や特別講座などの開講を推進する。

○ 体育館、運動場、図書館、音楽ホール等の地域開放（ア関連）

	・県立学校学習・文化施設開放事業の実施 川越高校の図書館、春日部高校の音楽ホール・図書館、川島ひばりが丘養護学校のリハビリ室の地域住民への開放（平成12年度～） 熊谷高校の図書館開放（平成14年度～）
（	・県立学校体育施設の地域住民への開放
中期	・体育施設、学習文化施設の地域開放を充実（平成16年度～） ・図書館を開放 進修館高校（平成19年度～） 秩父高校（平成20年度～） ・学習・文化施設開放の利用者 15,813人（平成19年度） ・体育施設開放の利用者 442,578人（平成19年度）
後期	・体育館、運動場、図書館、音楽ホールなどの地域開放を、これまで以上に充実

○ 公開講座等の一層の充実（イ関連）

（	・公開講座の内容を充実（平成16年度～）
中期	・公開講座（64校で113講座を開設）を実施（平成19年度）
後期	・公開講座実施校・講座数をさらに拡大（目標90校開設）

○ 一部科目履修制度の活用、特別講座の充実（イ関連）

（	・一部科目履修制度実施校 7校
中期	・特別講座実施校 3校（平成20年度）
後期	・一部科目履修制度及び特別講座を充実