

意見照会における主な意見及び事務局最終案への反映状況について

資料3

1 教員としての資質の向上に関する指標

NO.	項目名	ステージ	御意見・改善案等	最終案への反映について	
1	全項目	教職着任時	教職着任時に関しては内容・表現共に良い。	—	
2		第1～4ステージ	語尾を中心とする表現を検討するべきではないか。 この指標は、先生方がそれぞれのステージではどのような資質（本来は持って生まれた素養である「資質」より、むしろ意識して高める力を意図していると思うので「能力」が適切であると思うが）について、目指すべきステージ毎の資質・能力と自己を照らし合わせることで内省したり目標を定める際に活用いただくのもので、「〇〇の力を有している」「・・・することができる」「・・・している」といった文末であることが望ましいと考える。	各項目の文末表現を「～を有している」「～している」「～することができる」とします。	
3	教職に必要な素養	教育的愛情 使命感 責任感	第1・2ステージ	「伴走者」は、やや抽象的ではないか。	「伴走者」については、抽象的であるため、「支える伴走者としての役割」を「支援する役割」と修正します。
4		倫理観 コンプライアンス	第1～4ステージ	指標の内容が取組目標となっている箇所がある。 例えば「倫理観・コンプライアンス」の2つ目は、取組・行動目標の記述内容となっている。どのような資質能力を備えているかを示す指標であるべきなので、倫理観・コンプライアンスに関する力がどのように涵養されているかの結果をあらわす表現に修正することが望ましいと考える。	素養については、取組・行動目標としないよう修正します。
5		社会性 コミュニケーション力	第1・2ステージ	「豊かな人間性と確かな人権感覚」は、やや抽象的ではないか。	「豊かな人間性と確かな人権感覚」については、教職着任時に具体的に示してあるため、提案どおりとします。
6		学び続ける意欲 探求心	教職着任時	「自らの強み・弱みを理解し～」とあるが、着任時に自らのそれを理解できているのは少し求めすぎではないかと感じる。経験を積みながらじっくりと理解していくことでもあるので、ここでは「理解しようするとともに～」としてはどうかと考える。	教職着任時の目標が高すぎることはないよう、「自らの強み・弱みを理解しよう」とするとともに～」と修正します。
7		危機管理	第1・2ステージ	(追加) ○児童生徒の人権を尊重し、個人情報やデータの扱い方を十分に理解して取り扱う。加えて、インターネット上のいじめ等の未然防止や指導方法について研鑽を深める。	いただいた改善案を反映します。なお、情報セキュリティに係る内容については、「危機管理」から「ICTや情報・教育データの利活用」に移行します。
8	教育課題への対応力	ICTや情報・教育データの利活用	第1～4ステージ	○主体的・対話的で深い学びの実現に向け、児童生徒にどのような力をつけるのかを考えてICTを活用する。→(変更) ○児童生徒にどのような力をつけるのかを考え、主体的・対話的で深い学びの実現に向けて重要なツールの一つとしてICTを利活用する。	いただいた改善案を反映します。
9		人権教育	教職着任時	(修正案) 差別を解消するための責務を自覚し、人権尊重の理念や人権教育の意義について理解している。	いただいた改善案を反映します。
10		人権教育	第1・2ステージ	(修正案) 三重県人権教育基本方針に基づき、人権教育カリキュラムに沿って人権尊重の意識と実践力を育む教育を児童生徒や地域の実態に応じて展開する。	
11		人権教育	第3・4ステージ	(修正案) 校内や家庭・地域との連携による推進体制の中核を担い、教育活動全体を通じて人権教育が行われるよう、人権教育カリキュラムを適切に運用し、組織的な取組を積極的に推進する。	

2 教頭・准校長及び校長としての資質の向上に関する指標

NO.	項目名	ステージ	御意見・改善案等	最終案への反映について
12	学校ビジョンの構築	教頭・准校長 校長	「学校ビジョン」と「学校経営ビジョン」の違いは何か。	「学校ビジョン」と「学校経営ビジョン」については、ほぼ同様の意味であると捉え「学校ビジョン」に統一します。
13			「学校ビジョン」と県立学校で作成している「学校マネジメントシート」との関連性は。	「学校ビジョン」を明確に示すために、学校マネジメントシートや学校経営方針等は有効なツールであると考えますが、作成することが目的化することのないよう留意すべきです。
14			「学校マネジメントシート」と来年度以降作成する「スクールポリシー」はどのように反映されるのか。	「スクールポリシー」については、県立高等学校活性化計画等に基づき、今後、学校マネジメントシートとの関係について整理されます。
15	組織運営 職場環境づくり チームワーク	校長	「～組織運営を行う。」の文末部分を、「～組織運営を責任をもって行う。」など、より強い表現への修正が適切かと考える。 このことは、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を法的根拠のある「指針」に格上げされていることから妥当であると考えます。	いただいた改善案を反映します。
16	家庭・地域社会・関係機関との連携と協働	教頭・准校長	他の表記と揃えて、「情報収集を行い」とした方がよい。	いただいた改善案を反映します。
17	人材育成 教員の資質向上	校長	教職員との対話を通して努めるべきことに、「研修の受講奨励」を明記してはどうか。 【例】 教職員のロールモデルとしての役割を自覚し、教育活動をリードするとともに、教職員との対話を通して資質向上への意欲づけや意識改革、研修の受講奨励に努める。 【参照】 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」	いただいた改善案を反映し、「教職員との対話を通して資質向上への意欲づけや意識改革、研修の受講奨励に努めている。」と修正します。
18		教頭・准校長	「カリキュラム・マネジメントに基づく方針」とは何を指すのか。	「カリキュラム・マネジメントに基づく方針」とは、カリキュラム・マネジメントの考え方に基づく教育課程編成等の方針を指します。しかし「学校ビジョンの明示」にある学校ビジョンを理解することと内容が重複するため、「教職員が主体的に取り組むことができるよう」と修正します。
19		校長 ※「教頭・准校長」にも該当させるかどうかについては、検討してください。	教職員一人ひとりについて把握するべきことに、「研修履歴」を明記してはどうか（等も含めない）。 【例】 教職員一人ひとりのキャリアや資質能力、研修履歴等を把握し、キャリアステージに応じた指導・助言を行い人材育成につなげる。 【参照】 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」	校長の指標にのみ「研修履歴」について明記し、「キャリアステージに応じて研修履歴等を活用した指導・助言を行い人材育成につなげている」と修正します。