

第1回協議会で頂いたご意見の指標への反映状況について

資料4

	主な意見	委員	指標中間案への反映状況
1	<p>教員として求める人物像</p> <p>○「教員として求める人物像」は普遍的なものもふまえており、十分だと考える。</p> <p>○部活動にも熱心で志をもった教員が多く、現在求めているような資質能力で十分だと考える。</p> <p>○「教員として求める教員像」が採用時にすでに備えていなければならない姿なのか、教員の全てのステージに求められる姿なのかを明らかにする必要がある。</p>	<p>松井委員</p> <p>倉田委員</p> <p>山田委員</p>	<p>「教員として求める人物像」は、教職生活の全てのステージに求められる姿であり、いつの時代にも求められる＝不易な項目も含まれているため、これからの時代の教員に求める要素が欠けていないか、指標の策定と合わせて再考します。(次年度採用時)</p>
2	<p>指標全般に対して</p> <p>○教員は、新たな教育課題に柔軟に対応することが求められるが、現場の教員の立場として、あれもこれもと求められると十分な余裕がなく、不安に感じる。</p> <p>○指標の内容をあまり細かく決めすぎてしまうと使いづらいものになるのではないか。</p> <p>○求める資質能力に関して、あれもこれも必要だと列挙するのではなく、ライフステージの区分も含め、シンプルでわかりやすい内容にすべきではないか。</p>	<p>大塚委員</p> <p>中村委員</p>	<p>求める資質項目をただ列挙するのではなく、整理して、現場の教員に伝わりやすく、わかりやすい形で示しました。</p>
3	<p>成長段階(教職着任時の姿)</p> <p>○教職着任時に求められる資質能力の到達目標があまりに高いと、まじめな学生ほど教員になることをあきらめてしまう者も出てくるのではないか。教職着任時に求められる資質能力を明確にしつつ、経験を重ねるにつれ、少しずつ身に付けていけばよいという指標であるべき。</p> <p>○教職着任時に最低限これだけはしっかり対応できるようにという内容を明確に示してもらいたい。</p>	<p>鶴原委員</p> <p>中村委員</p>	<p>教育委員会として教職着任時に求める姿については指標の中で目標設定が高すぎることはないように配慮して示しました。</p>
4	<p>成長段階(ライフステージ)について</p> <p>○第1、第2ステージまでは5年毎としているが、第3、第4ステージになると10年もしくは20年の区切りとなっており、もう少しきめ細かく学ぶ場も必要なのではないか。</p> <p>○教員のキャリアパスは様々で、管理職になる者もいれば、それを望まず教壇に立ち続けることを望む者もいる。全ての教員が自らの使命を意欲をもって全うできるような指標にしてほしい。</p>	<p>松井委員</p> <p>川岡委員</p>	<p>新規採用教員の平均年齢や教員の年齢構成の不均衡が生じており、特に若手教員の育成に注力する必要があるため、教員としての基礎・基盤を固め・伸長する第1・第2ステージを5年間隔とし、第3・第4ステージについては、概ね10年程度となるよう設定した。第3ステージ以降、特に専門性が求められる指導教諭、主幹教諭については項目に応じて到達目標を細かく設定しました。</p> <p>第4ステージに含まれていた教頭について、教員版とは別に指標を策定しました。</p>
5	<p>主体的課題解決能力、協働性、対人関係能力</p> <p>○いつの時代にも必要とされる、情熱、使命感、志、子どもを思いやること、専門的知識を有し、更に実践的指導力を有することはもちろん、これからの教員には主体的課題解決能力、協働性、対人関係能力が求められる。</p>	<p>川岡委員</p>	<p>いつの時代にも必要とされる資質能力や専門的知識を有することについては、引き続き求めていきますが、より人間性を重視した内容となるよう、到達目標を設定しました。</p>

第1回協議会で頂いたご意見の指標への反映状況について

資料4

	主な意見	委員	指標中間案への反映状況
6	対応力、交渉力 ○対応力、交渉力はどのステージにも求められる力である。	杉浦委員	対応力、交渉力は社会性やコミュニケーション力等、「教職を担うにあたり必要とされる素養」の中に含まれるとともに、生徒指導や進路指導、キャリア教育、関係機関との連携協働など、複数の項目にまたがって求められる力であることから、個別項目として設定するのではなく、複数の資質能力に係る到達目標の中で示しました。
7	家庭との信頼関係 ○新規採用の教員にとっては保護者対応が難しいのではないかと。保護者の不安や不満に耳を傾け、寄り添う資質が求められる。 ○保護者との信頼関係の構築は重要であるという認識でいるが、養成段階のカリキュラムに入れにくく、学生時代にはなかなか身に付けられない力であるため、学校現場との連携が課題。	海野委員 鶴原委員 中村委員	保護者(家庭)への対応は、採用後に経験を積んで身に付けていくものであり、場合によっては組織での対応も求められることから、学校組織運営の1項目として資質能力に係る項目として設定し、教員の成長段階に応じて対応力を向上させていくような到達目標の設定を行いました。
8	外部機関との連携 ○環境の変化、時代認識力においては、教員よりも民間の方が察知する力が強いと思うので、校外の方と協働し、連携していくことも必要である。	田中委員	地域社会や関係機関との連携や協働の観点も求められていることから、校外の関係者とも協働し、連携する到達目標の設定を行いました。
9	チームワーク ○教員が一人で抱え込むのではなく、先輩や上司に相談して、解決に向かう等、学校が1つのチームとなって問題解決にあたる体制づくりが必要である。	海野委員	教員が一人で抱え込まず、組織として問題解決にあたる体制づくりのために、学校組織運営の中でチームワークにかかる資質能力の項目を設定を行いました。
10	ワークライフバランス ○教育活動に熱心なあまり、教員自身の生活は大丈夫なのかと感じる。 ○自ら時間管理ができる人、子どもと向き合う中でワーク・ライフ・バランスを実現できる人が求められるのではないかと。	倉田委員 中田委員	教員の働き方改革についても議論されていることから、ワーク・ライフ・バランスの視点を取り入れ、項目設定を行いました。
11	校長のマネジメント能力 ○校長にはマネジメント能力が必要となるのではないかと。	川岡委員	校長や教頭(副校長含む)にはマネジメント能力が必要となるため、教員版とは別に指標を策定し、より学校組織運営力を高める内容としました。
12	指標の活用 ○指標は、教員自らが到達目標をチェックできるような仕組みづくりも必要なのではないかと。 ○教員の満足度をあげていく仕組みづくりも必要なのではないかと。	中田委員 田中委員	策定した指標に基づき教員自らが到達目標をチェックし、教員の満足度を上げる仕組みとなるように、活用方法を今後検討していきます。