

校長及び教員としての資質の向上に関する指標(中間案)にかかる主な意見について

資料3

校長及び教員としての資質の向上に関する(中間案)について、関係機関等に意見照会を行った結果、寄せられた主な意見は下記のとおりでした。

■ 指標全般に関する意見

ご意見	対応
指標策定の趣旨、基本的な考え方、本県の課題、指標の活用方法や周知の仕方について、具体的な取組を示してはどうか。一般の教諭等でもイメージができる工夫が必要ではないか。	指標のリード文を作成し、策定の趣旨、構成等基本的な考え方、活用方法等について示すことにより、学校現場の教諭がイメージしやすいように工夫をしました。
策定される指標が、個々の教員に対して画一的な教員像を求めるものであってはならない。自主的・自律的に教員自らが資質の向上に努めるという大前提のもと、各教員の長所や個性の伸長をはかるといった視点が重要である。	指標は画一的な教員像を求めるものではなく、教員一人ひとりが自ら学び、継続的に資質能力の向上に努めることができるよう、各ライフステージ(成長段階)で求められる資質能力を明らかにしたものです。このことについてはリード文にも記載しましたので、丁寧に周知をはかります。
教員採用選考試験の年齢制限(上限)が撤廃されたことにより、50代での新規採用というケースもある。講師の取り扱いについてどのように整理をしたらよいか。	教員によって講師の経験や民間企業での勤務の有無など、採用に至るまでの経緯が異なることから、一人ひとりが自身の経験や能力に即して指標を活用することが必要であると整理しました。
「教育課題への対応力」について羅列することは指標の汎用性、持続性を損なうのではないかと。より実態に合わせた項目立てが必要となるのではないかと。また、教職員と管理職で項目を分けたほうがよいのではないかと。	「教育課題への対応力」として、グローバル教育・郷土教育、キャリア教育など、8つの項目を設定しました。教育課題は多岐にわたり、ここに示されていない教育課題については、これら8つの指標を参考にし、資質能力を高めていくこととなります。教職員は、これらの教育課題に対するして、生徒等への直接的な対応が求められますが、管理職にはマネジメントの視点や組織的な対応についての役割を果たすことが求められます。これらの関係を示せるよう同一の項目としました。なお、指標は法改正や学習指導要領、県の教育ビジョン等の改訂に合わせて必要に応じて見直しを行うことを予定しており、その時点での教育課題について指標の内容にも反映させていく必要があると考えます。
指標の策定後、指標の内容に沿った研修体制の充実を求めたい。これまで実施してきた初任研、6年次研、11年次研等の研修体制に変更はあるのか。また、21年次以降も、合同研修のような形で研修が実施されるようになるのか。働き方改革が叫ばれる中、教員にとって過重にならないような研修体制を組まれないか。	指標の内容をふまえた教員研修計画を策定し、研修体制の充実を図ります。法定研修や県が実施している悉皆研修は従来どおり実施します。11年次研修については、中堅職員研修として新たな研修体制となります。21年次以降については、ネットde研修や選択研修等自主的に受講できる研修を想定しています。なお、教員の資質能力の向上は、法定研修や悉皆研修のほか、学校でのOJTやネットde研修、選択研修等の様々な学びの機会を活用して、教員一人ひとりが継続して資質の向上に努めることが大切であると考えています。
指標は、すべての教職員に配布または、模造紙大に拡大印刷して各学校の職員室に貼れるようにしてはどうか。	指標は策定後、県教育委員会ホームページや総合教育センターホームページへの掲載、各市町教育委員会、教員養成課程を持つ県内関係大学等への配布し周知を図ります。また、総合教育センターでの研修受講時に配布することも検討しています。学校現場においては、教員等に対して適切に周知が図られるようお願いしていきます。
国会の附帯決議にあるように、指標は教員の人事評価と趣旨・目的が異なるものである。この指標が教員の評価の目的に使うものではないことを学校設置者や管理職へ周知・徹底する必要があるのではないかと。	指標が教員の人事評価と趣旨・目的が異なることについては、丁寧に周知を図っていきます。
各市町が独自に実施している指標等との整合性をとってほしい。	各市町が独自に実施している指標等との全ての整合性をとることは難しいと考えますが、県教育委員会は、教員が資質向上に必要な知識や技能などを身に付けることができる研修を体系的かつ効果的に提供できるよう、各市町等教育委員会と連携して、実施していくことが必要であるとと考えています。
教職者着任時の指標を達成するために、大学での教員養成の段階でどのような授業科目が必要であるか、大学でのカリキュラムも今後一緒に検討していく必要があると考える。	教育委員会と教員養成課程を持つ大学が連携をはかりながら、大学においてどのようなカリキュラムを要するのか、引き続き検討をしていくことが必要であるとと考えています。

■ 個別項目に関するご意見

資質能力	ステージ/職階	ご意見	対応
教諭版 全般事項	第3・第4ステージ	一般的な教諭全員にこれほど「指導・助言」の力を求めるべきか疑問である。	若手教員、他の教員への「指導・助言」については、主幹教諭や指導教諭、管理職のみに求められるものではなく、「互いに学び合い」「高め合う」風土づくりが必要であることから、教諭にも経験に応じて指導・助言できる力が求められると考えています。
教諭版 児童生徒理解	第1ステージ	カウンセリングマインドを身につけるところからスタートできないか。	カウンセリングマインドは教職着任時より身に付けていることが求められるものであり、経験や研修を積みながらその質を高めていくものであるとの考え方から、ご意見をふまえ、教職着任時に、「カウンセリングマインドを身につけている」という表現を加えました。
教諭版 授業力 (授業計画・授業実践・授業改善)	全ステージ	授業力として「授業計画・授業実践・授業改善」の3つに「教科探究」を加えてはどうか。中・高は教科担任制でもあり、採用後も教科に関する知識・技術を磨くことが、特に第1, 2ステージでは大切ではないか。	指標は全校種共通の指標としているため、汎用性の高い記述内容としてあります。ご指摘の「教科探究」については、「高い専門性」等にかかる記述に含まれると考えます。教科担任は担当教科毎に「授業計画」「授業実践」「授業改善」にかかる研修を行い「授業力」を高めていきます。
教諭版 学級経営 学校運営への参画	全ステージ	「学級経営」と「学校運営への参画」はまったく異なるフィールドのものなので、欄を分けるべきではないか。	学級経営には集団づくりにかかる「児童生徒理解」や集団規律にかかる「生徒指導」等様々な側面がありますが、ここでは、学校組織運営の中での学級経営と位置づけて指標を記述しました。
教諭版 ワークライフバランス	全ステージ	ワーク・ライフ・バランス（管理職版）に示されている「心身ともに健康で誇りとやりがいをもって職務に専念できる」という文言を挿入することを提案したい。多文化共生社会の実現を目指すことで本県の特性をより示すことができるのではないか。	教員が心身ともに健康で誇りとやりがいをもって職務に専念できることは非常に大切なことから、三重県ではワーク・ライフ・バランスにかかる資質能力の項目を設定し、教員が「心身ともに健康で意欲的に職務を遂行できる」ことを大前提とした記載としました。
教諭版 教頭・准校長、校長版 人権教育	全ステージ	人権教育の意義とその重要性を理解し、差別や偏見を・・・の部分に「多様性」という文言を挿入することを提案したい。多文化共生社会の実現を目指すことで本県の特性をより示すことができるのではないか。	「教職着任時」においては、人権教育の意義とその重要性を理解していることを求めています。第1ステージ以降、「人権教育基本方針」を深く理解していく中で、「多様性」を含む人権課題についての正しい理解と認識を深めていくこととしています。
教諭版 特別な支援を必要とする児童生徒への対応	全ステージ	子どもたちがともに学び、ともに育ちあうという「インクルーシブ教育」の視点が必要ではないか。	「特別な支援を必要とする児童生徒」は、発達障がいを含む特別な支援を必要とする児童生徒のみならず、様々な課題を有し、支援を必要とする児童生徒を想定しています。また、「一人ひとりに応じた」適切な指導・支援には、支援を要する児童生徒のみならず全体指導を含む整理としました。
教諭版 教頭・准校長、校長版 特別な支援を必要とする児童生徒への対応	第2ステージ 教頭及び准校長 校長	特別支援教育は他の教職員と連携協力が重要なので、そうした内容の表記を加えていただきたい。他のステージには何らかの形で触れられているように思う。	ご意見をふまえ内容を修正しました。
教諭版 グローバル教育・郷土教育	全ステージ	「外国につながる子どもたち」の自己実現を図るという視点も必要ではないか。	豊かな国際感覚を身に付ける学習を展開することで、「外国につながる子どもたち」の自己実現を図ることができると整理しました。
教頭・准校長、校長版 教員の指導力向上	教頭・准校長、校長	教諭版の「児童生徒理解～生徒指導」に関する内容が、「教頭・准校長」「校長」版は「教員の指導力向上」にまとめられているが、「児童生徒理解」「授業力」「生徒指導」に分けて示されてもよいのではないか。	教員の第4ステージまでに児童生徒理解、授業力、生徒指導の各項目を含む教員として求められる資質能力を身に付けた上で、管理職の立場では教員の指導力の向上に向けた力が必要であると整理しています。
栄養教諭 栄養管理(献立作成)	第1ステージ	「魅力あるおいしい給食」とあるが、「魅力ある」給食という部分がわかりにくいのではないか。いろいろな給食の形態があるのでそれらに対する対応力を求めることも必要では。	文科省「食に関する指導の手引」及び「学校給食実施基準」の表記と統一した表現を用いました。いろいろな給食の形態への対応力も含めて、栄養管理の専門性を高めることが大切であると考えます。