

第2回 育成協議会でいただいたご意見の指標への反映状況について

資料2

	主な意見	指標最終案への反映状況
1	<p>ライフステージをあらわす「〇〇期」という表現について</p> <p>・教職着任時だけ「〇〇期」という表記がない。「養成期」としてはどうか。 ・第4ステージを「発展期」としているが、「熟成期」や「円熟期」という他の表現もあるのではないか。</p>	<p>・教職着任時は、着任の時点の姿をあらわすものであり、期間を示すものではないため、他のステージのような「〇〇期」という表記を用いませんでした。 ・第4ステージは、経験を積んだ教員も、引き続きたゆみなく学び続けながら、後進を育成していくことが必要な時期であり、より一層発展的な活動が求められることから「発展期」としました。</p>
2	<p>ライフステージの説明について</p> <p>教職着任時と第1ステージの表現が似かよっている印象を受ける。教職着任時を「教職に対する理解や認識を持ち、教職に就く者として求められる基礎的な知識や知識を身に付けている」として、第1ステージを「教職公務員としての使命感を持ち、実践力を磨き、基礎・基盤を固める」とし、明確に区分してはどうか。また、第3ステージの教員には、「学校の中核的な存在」を果たして欲しい。第4ステージの教員には、「学校づくりや教育活動をリードする」存在であってほしい。</p>	<p>・いただいた意見を参考にして、各ステージごとの表現を再考しました。</p>
3	<p>教員と管理職について</p> <p>管理職の指標が第4ステージまでの教員と分断されている印象を受ける。 第4ステージの教員が管理職を目指すことを意識するような見せ方をできないか。</p>	<p>・指標に策定の趣旨、構成、活用方法等について示すリード文を添付しました。この中で、教員の資質能力の向上のイメージ図を示しており、第4ステージの教員が管理職を目指すために、第4ステージまでに身に付けた資質能力をベースとして管理職としてのマネジメントが必要となることわがわかるよう明示しました。</p>
4	<p>ステージの区分について</p> <p>民間では、2～3年、4～5年目を分けて研修することが多い。第1ステージを5年ではなく、もう少し細かく分けてもよいのではないか。</p>	<p>・これまで、三重県では新規に採用してからの10年間を1つのステージとして人材育成計画を進めてきました。教員等の育成指標を策定するにあたり、これまで以上に若手教員の資質能力の向上に注力する必要性があること、教員の初任校の勤務年数が概ね3～5年であることなどから、若手教員の区分を細分化し、新規採用から教職経験5年次、6年次から10年次と、概ね5年で区切ることが適切であると考えました。</p>
5	<p>素養について</p> <p>一番大切なのは「教育的愛情」なので、一番上に配置してはどうか。素養で「コンプライアンス」が一番最初にくると、「教育的愛情」が最初にくるとのでは、印象が異なる。児童生徒にとって「自分たちのことを一番に考えてくれている」印象になってよいのではないか。</p>	<p>・いただいた意見を参考にして、素養にかかる資質能力の項目の順番を変更しました。</p>
6	<p>「授業実践力」について</p> <p>「計画」・「実践」・「改善」と分けているが、1つにまとめてもよいのではないか。 「授業実践力」ではなく「授業力」でよいのではないか。</p>	<p>・授業は授業計画と授業実践と授業改善(学習評価含む)の3つのPDCAサイクルにより改善を進めていくものとするため、「計画」・「実践」・「改善」の3項目で示しました。 ・いただいた意見を参考に、「授業力」としました。</p>
7	<p>学習評価の視点について</p> <p>生徒の「学習評価」の視点が大事だと考えるが、教員の「授業評価」とはことなるので、どのように盛り込むべきかが課題。</p>	<p>・児童生徒の学習評価にかかる記述を加えました。</p>
8	<p>保健指導について</p> <p>養護教諭の資質能力に「保健指導」の視点を盛り込んでどうか。</p>	<p>・「保健指導」という言葉そのものは出てきませんが、「保健教育」または「健康相談」の中に保健指導の視点を加えました。</p>
9	<p>「郷土教育」「防災教育」について</p> <p>記述内容について、地域や家庭と連携する要素を盛り込んでどうか。</p>	<p>・いただいた意見を参考にして、地域や家庭との連携の要素を盛り込むこととしました。</p>

	主な意見	指標最終案への反映状況
10	資質能力について 教育ビジョンで重きを置いている「道德教育」や「環境教育」をどのように取り扱うか考える必要がある。	・指標には、国の指針や本県の特性等をふまえて「教育課題への対応力」として8つの項目を示していますが、教員が対応しなければならない課題は多岐にわたっており、それらの1つ1つに対応できるよう教員は資質能力の向上をはかることが求められています。指標に記載されていない項目(教育課題等)への対応については、指標に記載されている項目についての対応を参考として対応力の向上をはかっていくこととなります。
11	指標内容の記述について 経験が長くなるにつれ、資質能力が増えていくというだけではなく、ベテラン教員も若い世代から学ぶことがあるため、「共に学ぶ、共に考える」という視点を入れられないか。	・「チームワーク」の中に、互いに学び合うという視点を入れた記述としました。
12	ワーク・ライフ・バランス 管理職の「ワーク・ライフ・バランス」の中にメンタルヘルスへの理解を深める等の視点が求められると思う。	・いただいた意見を参考にして、「ワーク・ライフ・バランス」の中にメンタルヘルスへの理解を深める視点を入れた記述としました。
13	管理職の資質能力について 管理職の資質能力の中に、カリキュラム・マネジメントや学力の向上、授業力の向上といった視点が必要なのではないか。	・いただいた意見を参考にして、管理職の資質能力の中に「教員の指導力の向上」という項目を設け、学校全体としてのカリキュラム・マネジメントや教員の授業力の向上といった視点を入れた記述としました。
14	指標の活用方法について 指標をどのように活用し、指標達成の有無をどのように評価するかが課題である。自己チェックとするのか、管理職との面談の中でともにチェックをするのか。	・指標の活用については、指標のリード文の中で様々な主体ごとの活用方法を示しました。
15	指標全般について 全校種共通の指標となっているが、県立高校だけでも多様な高校があるので、共通の指標とするのは難しい部分もあるのではないか。	・指標はすべての学校種共通の指標としています。県立高校だけでなく、同一の校種であっても地域により多様です。指標にはすべての学校種で共通して教員に求められる根幹の部分を記述しています。
16	講師の取り扱いについて 市町では講師が学校の核となりつつある。この指標に入らないにしても、講師について何らかの取り扱いを考える必要があるのではないか。社会人経験や講師経験のある人が教職についたときの年齢と指標内容のマッチングはしているのか。	・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。
17	指標と人事評価との関係性について 指標と人事評価のマッチングはどうなっているのか。	・指標は、教員等の資質の向上を目的として、職責、経験、年数等に応じて、身に付ける資質能力を示しています。 一方で、人事評価は、教員等がその職務を遂行するにあたりこれまで発揮した能力を見る観点から行われるものであり、両者はその目的も趣旨も異なるものであり、この指標を人事評価に用いることはありません。