

平成29年度第1回神奈川県教職員人材確保・育成推進協議会（概要）

日 時 平成29年7月11日（火） 9:15～10:30
場 所 波止場会館4階大会議室
協 議 校長及び教員の資質向上に関する指標（案）について

<「指標」について>

- 学生にとって必要な「課題解決力」の事項の一つとして、にカウンセリングマインドが入ったことはありがたい。
- 学生が学ぶ時期の記述について、教職課程コアカリキュラムにもよく目を配っている。リード文の説明が曖昧であるので、「教育史や教育制度等について学び」のように記載した方が、意味が明確になる。
教職をめざす学生に必要な事項として「熱意を持っている」等、「情熱」に係る表現を入れた方がよい。
一般の教員にとって、カリキュラム・マネジメントと授業づくりとの関係が分かりにくい表現になっている。修正した方がよい。
新たな課題を解決する方法として、「支援教育」と「インクルーシブ教育」だけが取り出しになっている。そのほかのものも含んでいるような表現に改めた方がよい。
- 「指標」は学校の実態に合っている。
中堅世代の教員を対象とする時期に「広げ、分かち合う」とのキーワードが挙げられているのがよい。アンバランスな年齢構成の中で、この世代に活躍してもらうことが重要だ。
校長に求められる力として「学校経営力」が別途設定され、明確に示されたことがよい。
- 「学校経営力」の欄に、教頭や副校長の役割について、但し書きが入ったのはよい。

<運用について>

- 校種ごとに教員に求められることは異なるので、そこを踏まえて考えていく必要がある。大学生が教員になろうという気持ちが深まる工夫をしてほしい。
- 「指標」の弾力的な運用をお願いしたい。様々な職歴を経て採用される教員もいる中、採用年数だけを基準に機械的に適用することはやめていただきたい。
- 教員がこれをベースに生き生きとやりがいをもってキャリアアップしていけるよう、「指標」を作る意図、目的を現場の教員に理解してもらう必要がある。
各学校の管理職には「指標」をしっかり読み込んでほしい。
- 臨時的任用職員は法的に「指標」の対象外とのことだが、運用の中で、しっかりした研修を行うよう検討してほしい。

<研修計画について>

- 今後検討する研修計画については、現行の研修体系とうまく整合させ、教員がこれ以上多忙化しないようにしてほしい。
- 不祥事防止に意識して取り組んで行く必要がある。
 - 「指標」を基に、それぞれの研修講座のシラバスがどこに位置付いているのか、明確にしていく必要がある。