

第1回新潟市教職員育成協議会の意見概要

学校人事課

(1) 枠組みについて

- ・各ステージにおける目指す姿は、各段階のゴールの姿を表していることになる。第1ステージであれば、5年間を通してこの姿になると考えてよい。
- ・充実・還元期は、年数で25年間とかなりの幅がある。
- ・管理・運営期は「期」と捉えてよいのか疑問である。校長は、教員とは別に、管理職独自の項目で策定する方向もある。

(2) 項目について

- ・「授業力」の各項目は具体的な姿が表されているが、「組織マネジメント力」の各項目の目指す姿があまり具体化されていない。(リーフレット等を理解するなど)
- ・「生徒指導」は内容的に大きい項目なので、より細分化した内容の項目(「いじめ・不登校」など)にした方がよい。
- ・「集団づくり」は、「学校・学級の支持的風土づくり」とし、「特別支援教育」の目指す姿を見直してはどうか。
- ・新潟市は、「授業づくりと生徒指導の一体化」を打ち出しているのに、「授業力」と「組織マネジメント力」に各項目が分かれるのは違和感がある。
- ・「組織マネジメント」の項目の掲載順をかえたり、「授業力」における目指す姿に、「成長を促す生徒指導」の意味合いを付加したりすることで一体化を表現してはどうか。

(3) その他

- ・今後の国の方向や新しい課題にどう対応するか、多様な課題に対応する資質・能力が求められる。
- ・大学改革の中でコアカリキュラムが示されているが、指標とどう連動させていくかを考えていく必要がある。
- ・人事評価との関連はあるか。職員との面談等において活用されるものになるとよい。
- ・「組織マネジメント力」は、「カリキュラムマネジメント」の意味合いを含んでいる。
- ・総花的でなく、市独自のメッセージを凝縮して盛り込むとよい。