

報告事項 5

第 2 回神戸市教員育成協議会について

第 2 回神戸市教員育成協議会の協議内容について、以下のとおり報告する。

平成29年10月16日提出

神戸市教育委員会

教育長 雪 村 新 之 助

平成 29 年度 第 2 回神戸市教員育成協議会 次第

日 時 9 月 20 日 (水) 15 : 00 ~ 17 : 00
場 所 神戸市総合教育センター 602・3 号室

司 会 : 総合教育センター 野方

1. はじめのあいさつ 学校教育部長 大谷 真一
2. 構成員紹介
3. 教員採用選考試験について 教職員課 桑形課長
4. 平成 30 年度教育実習について 学校教育課 日比課長
5. スクールサポーター活動状況について 生涯学習課 近藤指導主事
6. 育成指標の策定について 総合教育センター 野方
 - (1) 大学等からの意見について 総合教育センター 浦川教科指導担当課長
 - (2) 育成指標 (素案) について 総合教育センター 田原首席指導主事
7. 諸連絡
 - ・ 第 3 回神戸市育成協議会 < 予定 > 平成 29 年 11 月 1 日 (水) 15 : 00 ~ 17 : 00
 - ・ 今後の意見の募集について
8. おわりのあいさつ 総合教育センター所長 中溝 茂雄

平成29年度「第2回神戸市教員育成協議会」構成員表

大学関係(25大学)

大学名	代表者(職名・名前)	参加者(職名・名前)
1 芦屋大学 学長	比嘉 悟	教職教育支援センター 主任 辻 尚 士
2 大阪音楽大学 学長	武藤 好男	教職部会 教授 藤本 敦夫
3 大阪教育大学 学長	栗林 澄夫	学長補佐(教授) 石川 聡子
4 大阪体育大学 学長	岩上 安孝	教育学部講師 教職支援センター次長 吉美 学
5 関西学院大学 聖和キャンパス実習支援室	瀬崎 旭	教育学部 教授 渡邊 伸樹
		実習支援室 専任職員 小島 裕子
6 関西学院大学 西宮上ヶ原キャンパス 教職教育センター長	小谷 正登	キャリアセンター就職・実習支援員 森本 毅
		教職教育センター 堀田 紫津
7 関西国際大学 学長	濱名 篤	尼崎キャンパス教務課 課長代理 池田 誠
8 甲南女子大学 学長	森田 勝昭	人間科学部 総合子ども学科 准教授 大平 誠也
		看護リハビリテーション学部看護学科 准教授 林 照子
9 甲南大学 学長	長坂 悦敬	教職教育センター 教授 古川 治
		文学部・教職教育センター 教授 伊藤 朋子
10 神戸海星女子学院大学 学長	小野 礼子	教職教育センター事務室 南部 晶子
		心理子ども学科 教授 大岸 啓子
11 神戸学院大学 学長	佐藤 雅美	人文学部 教授 水谷 勇
		教務センター 貝田 楓佳
12 神戸市外国語大学 学長	指 昭博	准教授 岡本 義裕
13 神戸松蔭女子学院大学 学長	待田 昌二	教職支援センター 所長 松岡 靖
14 神戸親和女子大学 教職課程・実習支援センター長	洲 脇 一 郎	教職課程・実習支援センター長 洲 脇 一 郎
		教職課程・実習支援副センター長 小坂 明
15 神戸女子短期大学 学長	中嶋 實	幼児教育学科 教授 桐原 美恵子
		文学部教育学科特任教授・教職支援副センター長 榎元 十三男
16 神戸女子大学 学園教職支援センター長	多畑 寿城	学園教職支援センター長 多畑 寿城
		学園教職支援センター 課長 山田 史子
17 神戸大学 理事・副学長	藤田 誠一	教職課程専門委員会 委員長 吉永 潤
18 神戸常盤大学・短期大学部 学長	濱田 道夫	教育学部 子ども教育学科 教授 牛頭 哲宏
19 夙川学院短期大学 学長	岡崎 公典	児童教育学部 講師 林 幹士
20 頌栄短期大学 学長	棟方 信彦	欠 席
21 園田学園女子大学 教学支援部長	岩崎 日出男	人間健康学部 准教授 澤田 浩
		副学長 米田 豊
22 兵庫教育大学 学長	福田 光完	小学校教員特別養成コース 准教授 筒井 茂喜
		欠 席
23 佛教大学 学長	田中 典彦	教職支援センター長 小林 隆
		実習指導講師 小林 昌人
24 湊川短期大学 学長	末本 誠	教授 山田 哲也
25 武庫川女子大学 学長	糸魚川 直祐	学校教育センター常任委員・文学部教育学科教授 西本 望
		教職支援課 平田 蓉子

市教委事務局関係

市教委事務局(職名・名前)	
学校教育部長	大谷 真一
総合教育センター所長	中溝 茂雄
学校教育課長	日比 聡
総務課長	豊永 太郎
教職員課長	桑形 雅彦
教職員課教職員人事担当課長	松下 昭彦
特別支援教育課長	秋定 敦
健康教育担当部長	馳川 潤哉
総合教育センター教科指導担当課長	浦川 稔弘
学校教育課首席指導主事	山根 修
教職員課首席人事主事	亘 進司
総合教育センター首席指導主事	田原 唯志
学校教育課学課運営支援係長	秋山 広至
総合教育センター研修係長	野方 俊克
教職員課人事主事	政枝 洋一
学校教育課主任指導員(幼:教育実習担当)	黒田 真由美
学校教育課指導主事(小:教育実習、資質向上担当)	宮本 久美子
学校教育課指導主事(中高:教育実習、資質向上担当)	後藤 英樹
生涯学習課 指導主事(スクールサポーター担当)	近藤 肇浩
特別支援教育課 指導主事(特支教育実習担当)	野坂 静枝
健康教育課 指導主事(栄養教諭実習担当)	川本 京子
健康教育課 指導主事(養護教諭実習担当)	中原 由佳

校園長会関係

校園長会名	代表者	参加者
神戸市立 御影幼稚園長(会長)<幼>	平井 和 恵	神戸市立 御影幼稚園長 平井 和 恵
神戸市立 板宿小学校長(会長)<小>	松尾 和 宣	神戸市立 板宿小学校長 松尾 和 宣
神戸市立 福田中学校長(会長)<中>	藪本 孝	神戸市立 福田中学校長 藪本 孝
神戸市立 葺合高等学校長(会長)<高>	片山 忠 政	神戸市立神港橋高等学校長 山下 哲 朗
神戸市立 青陽東養護学校長(会長)<特支>	河地 満 則	神戸市立 青陽東養護学校長 河地 満 則
神戸市立 工業高等専門学校	山崎 聡 一	欠 席

教職員代表

校園名	参加者
神戸市立本山第二小学校 教諭	渡邊 健
神戸市立工業高等専門学校 教授	横山 卓 司

第1回神戸市育成協議会 委員意見集約（指標関係抜粋）

1. 育成指標策定について

【論点1】学校種ごとに指標を策定するか

<検討委員会意見>

- ・指標としては、ある程度校種をまとめ、シンプルにした方がよいのではないかと。

パターンA：全ての学校種ごと

パターンB：（小・中・義務・高）（特支）
（幼）の3種類

パターンC：学校種ごとに分けて1種類

- ・パターンBの3種類が妥当と考えます。（神戸松蔭女子学院大）
- ・パターンB。（神戸高専）
- ・小、中、義務教育学校の教員について共通の指標をつくるというように、ある程度学校種をまとめる案に賛成ですが、教科教育の中高と、そうではない小を共通にすることの難しさはあると思います。（関西学院大）
- ・学校種ごとに分けて1種類（パターンC）がよく、シンプルのほうが良い。（神戸親和女子大）
- ・基本は共通しているので、パターンCで。（幼稚園長会）
- ・全般に渡ってシンプルの方がよい。検討委員会の意見に賛成。（中学校長会）
- ・資料に記載のある意見と同様、共通の指標を策定し、特定の校種に留意事項を付す方向がよい。（園田学園女子大）
- ・幼・小・中と連続的に途切れなく人間形成を行っていくことを踏まえると、共通の指標を策定し、特定の校種に留意事項を付すのが望ましいと考えます。（神戸女子大）
- ・共通指標を基本として、特定の校種に留意事項を付す形がいいのではないかと。（大阪体育大）
- ・<論点1，2について>単純な掛け算にする必要はないと思う。例えば、「栄養教諭なら校種に関係なく1つの指標で」というように、職種ごとに校種を分けて考えることもあってよいのではないかと。（甲南女子大）
- ・<論点1，2について>例えば教員としての基本的資質・能力についてはどの学校種、職種でも共通のものがあると思いますので、共通に定められるものは共通で良いのではないかと。（甲南女子大）

【論点2】職種ごとに指標を策定するか

<検討委員会意見>

- ・指標としては、ある程度職種をまとめ、シンプルにした方がよいのではないかと。

パターンA：全ての職種ごと（6種類）

パターンB：管理職（校長・教頭）、教諭、
養護教諭、栄養教諭の4種類

パターンC：校長とその他の職種の2種類

- ・職務ごとにその内容が違うので指標としてはある程度個別の指標作成が望ましいと考えます。（神戸女子大）
- ・管理職・教諭等の4種類（パターンB）でなければならないと思う。その他の主幹教諭とかの課題もあるが、教諭はひとくくりで良いと思われる。（神戸親和女子大）
- ・管理職、教諭、養護、栄養の4種類程度が適当。（甲南大）

- ・パターンCの2種類が妥当と考えます。(神戸松蔭女子学院大)
- ・幼稚園は、この2種類しかないのでパターンCで。(幼稚園長会)
- ・パターンC。(神戸高専)
- ・パターンCに概ね賛成ですが、教頭職の役割や立場が非常に複雑化している現状を踏まえると、その他の中に教頭を含めるのは難しいとも思います。(関西学院大)
- ・管理職と一般教諭とは分けた方がよいが、これもシンプルに。(中学校長会)
- ・資料に記載のある意見と同様、共通の指標を策定し、特定の職に留意事項を付す方向がよい。(園田学園女子大)
- ・指標を整理した中で、共通指標と職種ごとの指標に分けて設定する方がいいのではないかと。(大阪体育大)

【論点3】 特支学級・通級担当教諭の指標を別に策定するか

パターンA：特支学級等担当教諭の指標を別に策定
 パターンB：(特支学校・特支学級)を対象とした指標を策定する
 パターンC：教諭の指標に留意事項を付する

- ・パターンB。(神戸高専)
- ・特別支援学校・特別支援学級は土壌が違ってくるのでパターンBが良いと思うが、通級担当は通常の学級をしっかりと経営できない者でなければならないと感じる。そのあたりはしっかりと考慮してほしい。(特支校長会)
- ・パターンCがよい。(中学校長会)
- ・特支学級・通級教諭に関しては教諭の指標で良い(パターンC)。(神戸親和女子大)
- ・教諭の指標に留意事項を付す方向がよい。(園田学園女子大)
- ・特別支援学級担当教諭は専門性が求められるにもかかわらず、様々な学校事情で任命される場合もあるので、特別支援学級を対象とした留意事項を付する方が望ましいと考えます。(神戸女子大)
- ・特支学級や通級担当教諭は、固定されないことが多いので、教諭の指標に留意事項として付す方がいいのではないかと。(大阪体育大)
- ・パターンAとパターンBの違いが分かりにくいと思います。(関西学院大)

【論点4】 神戸市が新規採用教員に求める資質について

- ・採用にあたり求められる資質は「使命感、人間性、専門性」が大切である。教育大綱に述べられている人材確保のためにも、採用試験の質の向上やあり方も再考する必要がある。(神戸親和女子大)
- ・希望だが、指標に「幅広い知識と教養」という文言を付け加えてほしい。大学でも専門的知識だけではなく教養が必要であると言っている。(大阪音大)
- ・忍耐力や粘り強さを加味すること。(園田学園女子大)
- ・論点6と関連付けるのが望ましいでしょう。(神戸松蔭女子学院大)
- ・常にフットワーク軽く、いつでも・どこでも・誰からでも学ぼうとする柔軟な教員。(神戸女子大)

- ・大阪音楽大学の先生が発言された「専門知識を持つことは前提として、教養を有する卒業生を養成することを目標としている。」という着眼を支持する。(神戸高专)
- ・新規採用教員の特徴、実態について報告をいただけると、大学の教員養成にも参考になる。(甲南大)
- ・求める教員像のうち、何の表現力なのかわかりません。また、バランス感覚というのは説明のしにくい資質だと思います。(関西学院大)

【論点5】段階の区分をどうするか

神戸市では5期を設定

- ①基礎形成期(1~3年目)
 - ②基礎充実期(4~8年目)
 - ③資質向上期(9~16年目)
 - ④資質発展期(17~25年目)
 - ⑤資質円熟期(26年目~)
- ※年数は大まかな目安

- パターンA：段階を増やす(7期以上)
- パターンB：第1段階の後に神戸の5期を加え、6期とする
- パターンC：段階を減らす(5期以下)

<検討委員会意見>

- ・①②③は初任者育成3年プラン、8年研、16年研と区切りが明確であるが、④⑤は区別がないため、まとめたらどうか。
- ・もう少しシンプルに区切る方がよいのではないか。

- ・⑤期の「円熟期」は、26年目以降は発展しなくても良いような印象を受けます。例えば「還元期」または「伝授期」として若手に知恵を還元・伝授する義務があることを明確にしても良いのではないかと思います。(甲南女子大)
- ・現行の5期でよい。(園田学園女子大)
- ・④⑤の発展・円熟期をまとめ、4期にする意見に賛同します。(神戸女子大)
- ・パターンC ④と⑤をまとめる方向がよいと思う。(神戸高专)
- ・5段階はこまかすぎる。③④は一つにして、4段階程度でよいのでは。(甲南大)
- ・検討会の意見に賛成。(中学校長会)
- ・段階は少ないほうが良い。3年目までが1段階では、短すぎるのではないか。10年ずつの3段階ぐらいで。3ステージ目は、経験20年以降というひとくりでもよい。ただ、育成指標による達成度や評価をどう生かしていくのが課題である。(神戸親和女子大)
- ・パターンCに賛成です。(関西学院大)
- ・③期と④期の区切りがあるかどうか疑問です。合わせてもよいのではないかと思います。(甲南女子大)
- ・②期を10年目までにして、10年目にはこの程度に到達しているという目標を決めれば、研修の目標も明確になるのではないのでしょうか。(甲南女子大)
- ・段階区分は、職種に関連することがあり、「教諭」の場合はパターンBを基本に、④と⑤をまとめる方がよいのでは。校長や教頭、主幹教諭や指導教諭など、教諭のパターンにはならないものをどうするか考える必要がある。(大阪体育大)
- ・常勤講師が採用期と第1段階の間に入ってくるが、これが抜け落ちている気がする。常勤講師時代を、自己にプラスになるように盛り込んでほしい。(神戸高专)

【論点6】「神戸らしい教育」を指標の項目に追加することについて

＜検討委員会意見＞
「神戸らしい教育」については、採用段階ではなく、現職研修の中で位置づけることが必要ではないか。

- ・「神戸らしさ」は採用段階では必要ないとする。各大学にとっては、個別に各委員会が「らしさ」を設定すると対応しきれない。(大阪体育大)
- ・採用段階だけでなく、現職研修の中でも位置づけるべきである。(園田学園女子大)
- ・検討委員会意見に同意。(幼稚園長会)
- ・検討委員会の意見に賛成。(中学校長会)
- ・検討委員会のご意見に賛成です。(関西学院大)
- ・「神戸らしい教育」も時代により変わっていくと思う。たとえば 25 年前には「防災」が神戸らしい教育の特色には含まれていなかったと思う。現職研修の中で継続的に育成される方がよいと考える。(神戸高専)
- ・「神戸らしい教育」もいいが「神戸の教育のよさ」も追加してはどうか。例えば、体験学習防災学習や情緒豊かな教育推進。そして、生徒指導、学校運営、研修体制にも神戸のよさがある。(神戸親和女子大)
- ・生徒指導、学校運営、他の教職員との連携・協働全体に関わるものとして、ダイバーシティ(国籍、言語、性別(LGBT 等含む)、障害の有無、家庭の状況など)に配慮できることをあげてはどうか。(甲南大)

【論点7】本協議会を研修計画の協議の場としてよいか

- ・その方向で良い。(神戸親和女子大)
- ・多様な視点から研修計画を協議するのはよい。(園田学園女子大)
- ・この協議会を研修計画の協議の場とすることに賛成します。(神戸松蔭女子学院大)
- ・研修計画を協議する場としての認識でよいと思う。(神戸高専)
- ・本協議会の設立の目的(設置要項参考)からも、本協議会は研修計画の協議の場に相応しいと考えます。(関西学院大)
- ・毎年度変わるものではないにしても本協議会を広報や共通理解の場としてもよいと考える。(神戸女子大)
- ・毎年本協議会を開く必要はないように思う。(中学校長会)

【その他のご意見】

- ・第一回協議会にて提案された方針を尊重いたします。(神戸常盤大)
- ・大学として、また一神戸市民としても、この度の市教委の教員育成指標策定を軸とする教員資質向上、教育改善の取り組みに大きな敬意を払います。7 点の各論点につきましては、指標策定にあたっての技術的な点も入ってくるかと思しますので、ここで個別的意见は控えたく存じます。今回の策定作業に我々大学がかかわらせていただく意義は、①大学の教員養成系カリキュラム、授業の段

階から、地域の教育の理念と課題を見据えた教育内容構成を行っていくための基準作りと共有、②教員採用試験を控えた学生の、具体的な、めざす教員像・教育実践像の形成、③市の教員資質向上と教育実践改善のために、大学が持つ知的資産を活用していくための目標共有、の、主に3点にあるかと考えております。このように、大学としてできること・すべきことを考えつつ、参画させていただければ幸いです。(神戸大)

- ・ 論点①～⑦については、神戸市の教員養成の方向性を示す観点から、細分化する方向ではなく、シンプルにまとめて示した方がいいかと思えます。ただ、論点⑤について、若手教員の急増、ベテラン教員の減少という現場の状況を考えると、20代後半から学年全体、学校全体の視点を持って実践することがますます求められるようになると思えます。したがって、年数の目安を早め、前倒しすることも必要かと思えます。(兵庫教育大)
- ・ 法律の改正により指標を作ることになったが、現在の研修の課題・成果・改善点等を考え、そこから指標を作り上げると考えた方が良くはないか。(神戸学院大)
- ・ LGBTの子供たちに関しての研修が入るよう、指標の中に取り入れてほしい。大綱に、科学的なデータ分析ができる教員とあるが、そういう学生・教員を育てていかなければならないと思う。(甲南女子大)
- ・ 失敗を恐れずチャレンジできる環境を整えてほしい。そういったメッセージをもった指標を策定してもらいたい。(本山第二小)
- ・ 教員のライフステージ、キャリアステージに応じたスキルアップ、意欲向上につながるような指標にしてもらいたい。(本山第二小)
- ・ 今回の育成協議会に参加して、各先生方の意見を伺い、全体にシンプルな指標、具体的な研修計画という方向性が妥当と考えた。また研修という行為には本来「不易流行」、変わらない本質と変わっていく内容があると思う。以上のような考えから各論点について支持するパターンを選んだ。(神戸高専)
- ・ 横浜市のモデルをベースにして作成するというお考えで良いと思えます。(神戸常盤大)
- ・ 今年度策定する指針を絶対のものとして固定するのではなく、柔軟に変えていく姿勢が必要かと思えます。(神戸常盤大)
- ・ 本学は、貴市の育成協議会への参画を含め、4か所の育成協議会への参画を予定しております。このような状況の中、教育公務員特例法第22条の五第3項に述べられている「協議会の構成員は、その協議の結果を尊重」を真摯に受け止めておりますが、例えば、育成協議会で貴市が必要とする人材像に合わせた教育課程を教員養成大学は整えること等具体詳細に事項が決定されることがあった場合等を考えますと、他市の育成協議会との関係から協議結果を十分に反映できないこともあり得るのではないかと心配しております。また、研修に関しましても大学教員の協力参加等が決定されますと上記と同様の状況になるのではないかと心配しております。(大阪教育大)
- ・ 市教委は、育成指標作成にあたり、全体的に何のために指標を作るのか、また、どのように指標を活用するのかが、はっきりしていないように感じられた。全体として簡素なものがよい。(神戸親和女子大)

6. 育成指標の策定について

第1回育成協議会及び終了後にいただいた意見を参考にし、以下のように考えた。

1. 【論点1】 学校種ごとに指標を策定するか。

→ 共通の指標を策定し、幼稚園・特別支援学校については留意事項を付す。

2. 【論点2】 職種ごとに指標を策定するか。

→ 校長・教頭（管理職）と教諭の2種類を策定し、養護教諭・栄養教諭については教諭の指標に留意事項を付す。

※「教諭」には、「主幹教諭」及び「任期を付さない講師」を含む。（以下同じ）

3. 【論点3】 特支学級・通級担当教諭の指標を別に策定するか。

→ 教諭の指標に留意事項を付す。

4. 【論点4】 神戸市が新規採用教員に求める資質について。

→ 「神戸市が求める着任時の姿」として指標に記載する。

5. 【論点5】 段階の区分をどうするか。

→ 「神戸市が求める着任時の姿」に加えて、神戸市の従来の5期の④ステージと⑤ステージをまとめ、4期とする。

①基礎形成期（1～3年目）

②基礎充実期（4～8年目）

③資質向上期（9～16年目）

④資質発展期（17～25年目）

⑤資質円熟期（26年目以降）

} ④資質発展期（17年目以降）

6. 【論点6】 「神戸らしい教育」を指標の項目に追加することについて。

→ 現職研修の中で継続的に育成を目指す。

7. 指標、研修計画の策定に伴い、10ページ程度の冊子『神戸市教員育成の手引き（仮）』を作成・配布する。

8. 来年度以降も、指標の内容は検討し、必要に応じて修正していく。

神戸市教員の育成ステージ概要

<ステージの区分について>

指標では、教員の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、新規に採用する教員に対して神戸市が求める着任時の姿をはじめ、4つのステージを設けています。

<神戸市におけるステージの区分>

※ 以下に表示する年次はあくまで目安であり、教員の年齢や役職により変わります。

神戸市が求める着任時の姿

○神戸市の求める教員像

- ・豊かな人間性あふれる教員
- ・教育への意欲に満ちた教員
- ・視野が広く対応力のある教員
- ・実践的指導力のある教員
- ・自律心のある教員

※ _____ は法定研修

第1ステージ 基礎形成期（1～3年目）

- 指導に係る基礎的・基本的知識・技能を養う。
 - 教職への自覚と使命感をもち、教職員集団の一員としての役割を理解し、行動する力を養う。
- <初任者研修、新規採用者研修、二・三年次フォローアップ研修>

第2ステージ 基礎充実期（4～8年目）

- 教育実践を振り返り、学級・学年経営、教科指導、生徒指導等についての確かな力を養う。
 - 教職員集団の一員としての役割を果たし、学校運営の一翼を担う力を養う。
- <中堅教諭等資質向上研修（8年目研修）>

第3ステージ 資質向上期（9～16年目）

- 活力ある学校運営を企画実践するための力を培う。
 - 学校教育活動の中核としてリーダーシップを発揮し、その役割を果たす力を培う。
 - 校内研修の推進等をはじめ、後進への指導力を培う。
- <16年目研修>

第4ステージ 資質発展期（17年目以降）

- 学校全体の教職員の実態を把握し、円滑な学校運営のための連絡調整力を培う。
- 教育活動全般にわたる指導力を培う。
- 学校運営全般にわたり、指導者、管理者としての力量を培う。

神戸市教員の求める像	豊かな人間性あふれる教員	子供が好きで、人権を尊重し、思いやりのある教員
	教育への意欲に満ちた教員	教育者としての誇り、自覚と使命感をもち、学び続ける向上心のある教員
	視野が広く対応力のある教員	幅広い知識と教養をもち、明朗でコミュニケーション力のある教員
	実践的指導力のある教員	生きる力を育むことができる指導力、授業力のある教員
	自律心のある教員	心身ともに健康であることに努め、高い倫理観と規範意識のある教員

指標項目	ステージ	神戸市が求める着任時の姿	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ	
			基礎形成期(1～3年目)	基礎充実期(4～8年目)	資質向上期(9～16年目)	資質発展期(17年日以降)	
① 学習指導	授業づくり	学力向上	学力向上の取組を推進する意欲と実践力がある。	子供の実態を把握し、学力の定着・向上に取り組む。	学校全体の課題を分析し、学力の定着・向上に取り組む。	学力調査等の結果を踏まえて、学力向上の取組を組織的に推進する。	学力向上の取組を組織的に推進するとともに、学力向上のポイントを明確にして他の教員へ指導・助言を行う。
		授業計画・実践	学習指導要領を理解し、子供を主体とした授業を行う意欲がある。	子供の実態や学習指導要領を踏まえて、計画的に授業を進める。	子供の実態を踏まえた年間指導計画を作成し、主体的・対話的で深い学びを目指した授業を実践する。	子供の興味・関心を的確に把握し、創意・工夫を凝らした主体的・対話的で深い学びを組織的に推進する。	専門知識や経験を生かし、魅力ある授業を展開するとともに、他の教員へ適切な指導・助言を行う。
		授業評価・改善	授業評価や授業改善の重要性を理解している。	単元計画やねらいに沿って自らの授業をふり返り、周囲の助言を得ながら授業改善に努める。	適切な授業評価を行い、指導方法の工夫・改善を図る。	授業評価をもとに、多様な授業理論を取り入れ、子供の実態に応じた授業改善を実践する。	学校教育目標に基づいた授業研究体制を構築し、授業改善のポイントを明らかにしながら指導・助言を行う。
		学習評価	学習評価の方法について理解している。	評価規準に則って、適切な評価材料をもとに学習評価を行う。	指導と評価の一体化を図り、より効果的な学習評価の改善に取り組む。	子供の実態に応じた、多様な学習評価の在り方を研究し、実践する。	学校教育目標に基づいた学習評価の在り方を示し、他の教員へ適切な指導・助言を行う。
	教育課程	教育課程の定義や構成を理解している。	学習指導要領や神戸市教育課程基準(神戸スタンダード)をもとに単元計画を策定する。	子供や地域の実態に応じた教育課程を編成する。	教科横断的な教育課程を企画・推進している。	学校教育目標を具現化し、学校の特色づくりを推進する。	
② 児童生徒理解・学級経営	児童生徒理解	子供一人一人によりそう感性をもっている。	日常的に子供と向き合い、共感的・受容的に理解・把握しようとする。	教育相談等を通して、子供を取り巻く環境や状況等を的確にとらえる。	様々な情報に基づいて子供の状況や変化を的確に捉え、指導方針等の共通理解を図るよう働きかける。	子供の理解を深め、適切な支援ができるよう、組織的な環境を整えるとともに、他の教員へ適切な指導・助言を行う。	
	学級経営	学級集団作りの重要性を理解している。	児童生徒理解を基盤とした学級集団の規律を確立し、より良い学びの環境を整える。	学校教育目標に則り、児童生徒理解を踏まえた学級経営を行う。	学校教育目標の実現に向けて、他の教職員との連携を図りながら、学級・学年経営を実践する。	学校教育目標の実現に向けて、積極的に学級・学年経営を行うとともに、他の教員へ適切な指導・助言を行う。	
	生徒指導	生徒指導の目的や基本的考え方を理解している。	生徒指導の目的や学校方針を理解し、情報を共有して組織的に取り組む。	生徒指導の目的や学校方針を理解し、組織的に健全育成に取り組む。	関係機関との連携の大切さを理解し、組織的な生徒指導に取り組む。	子供の実態を把握し、中・長期的な方針を立案するとともに、他の教員へ適切な指導・助言を行う。	
③ 特別支援教育	インクルーシブ教育	インクルーシブ教育の理念と基本的な考え方を理解している。	交流及び共同学習の意義を理解し、子供の特性や背景を把握して適切な指導に努める。	交流及び共同学習の推進により、互いが尊重しあう仲間作りや学習の場を作る。	交流及び共同学習の重要性を保護者や地域へ発信し、すべての子供に対して、適切な教育が提供できるよう、全校的な実践に取り組む。		
	個別の支援	「個別的教育支援計画」、「個別の指導計画」や合理的配慮について理解している。	「個別的教育支援計画」や「個別の指導計画」の必要性を理解し、子供の困難さや保護者の心情理解に努め、支援する。	「個別的教育支援計画」や「個別の指導計画」の作成・活用を図り、子供の状態を把握し、適切な指導に努める。	「個別的教育支援計画」や「個別の指導計画」に基づく指導・支援を組織的に実行し、合理的配慮の理解啓発に努め、他の教員に指導・助言を行う。		
④ 学校マネジメント	学校運営	学校教育目標	組織の一員として協働する意欲と実践力がある。	学校教育目標を理解し、教育実践に努める。	学校評価のPDCAサイクルを活用して、学校改善に取り組む。	リーダーシップを発揮し、教育活動の工夫・改善に組織的に取り組む。	学校教育目標の実現・発展に向けて、組織的運営の核となり、カリキュラム・マネジメントを推進する。
		チーム学校		「報告・連絡・相談」の重要性を理解し、積極的に連携を図る。	学校の課題や取組について、情報共有を積極的に行い、協働を図る。	情報共有の場を積極的に設け、若手教員の良き相談相手となり、適切な指導を行う。	多様なスタッフと連携を図り、学校運営を推進する。
		家庭・地域との連携	家庭・地域との連携の重要性を理解している。	家庭・地域との連携の重要性を理解し、積極的に連携を図る。	家庭・地域と日常的に情報を共有し、信頼関係を築いて、理解・協力を得る。	家庭・地域と連携を図り、そのニーズを把握して課題解決に取り組む。	学校・家庭・地域をつなぎ、開かれた学校づくりを積極的に推進する。
		学校安全・危機管理	命の大切さ、安心・安全な学校づくりの重要性を理解している。	校内の安全や環境整備の重要性について理解を深め、事故の未然防止に努める。	事故やトラブルの未然防止を図るとともに、早期発見・早期対応の未然防止に努める。	安全や危機管理に対して早期発見・早期対応ができるよう、組織的な体制作りを努める。	普段から危機管理を意識し、学校の核となって、未然防止、早期発見、早期対応に取り組む。
	人材育成	コミュニケーション力	対人関係を円滑にするコミュニケーション力を身に付けている。	他者の意見を素直に受け入れ自己の改善に努めるとともに、自分の意見を正しく発信する。	他者の考えや意見、立場を尊重して、建設的な議論を交わす。	課題解決に必要な情報・技術を自ら求め、他者と協働して柔軟に対応する。	学校教育目標を踏まえて的確な意見交換をし、自らの経験を生かして指導・助言する。
		校内研修・OJT	学び続けることの重要性・必要性を理解している。	校内研修やOJTを通して、自らの課題を見出し、実践力を磨こうとする。	メンター、メンティの両方の立場として、校内研修やOJTに積極的に取り組む。	校内研修やOJTにおいて、メンターとしての役割を務め、若手教員の人材育成や学年・校務間の連携に努める。	他の教員と連携・協働しながら、校内研修やOJTの核となり、全教職員の資質向上に努める。
実践研究・自己研鑽	教員は絶えず研究や修養に励まなければならないことを理解している。	校内外の研究会や研修会に積極的に参加し、指導力の向上を図る。	研究会や研修会に広く参加し、自らのキャリアプランをもとに、専門的知識や技能を高めるよう努める。	研究会や研修会の企画運営に携わり、情報を幅広く収集し、自らの実践を検証しながら、自己研鑽に努める。	研究会や研修会で得た情報や自らの実践を広く情報発信して、自らの課題を明確にし、教育活動を行う。		
⑤ 神戸の特色ある教育	防災教育		・学校の防災マニュアルを理解するとともに、自らの命を守るために必要な知識と技術を身に付けさせる教育を実践する。 ・阪神・淡路大震災の記憶や教訓を語り継ぎ、適切な防災教育を実践する。		・学校や地域の災害特性など自然災害に係る理解を深め、学校の核として防災・減災教育に組織的に取り組む。 ・他者の心に寄り添い、互いに助け合うことの大切さ等の震災からの教訓を語り継ぐ。		
	人権教育		人権教育に係る理解を深めるように努める。	あらゆる場面で人権教育の視点を持ち、教育活動に取り組む。	人権教育を計画・推進し、学校の核として組織的な取組を進める。	関係機関や地域との連携を図り、学校全体の人権教育活動の改善を図る。	
	国際理解・多文化共生教育	社会変化や学校を取りまく状況の変化について関心を持っている。	国際理解・多文化共生教育に関心をもち、理解を深めるように努める。	国際理解・多文化共生教育を進めるとともに、工夫を凝らした適切な教育を実践する。	校内連携の核となり、国際理解・多文化共生教育を組織的に推進する。	国際理解・多文化共生教育を関係機関や地域との連携を図りながら、組織的に推進し、改善に取り組む。	
	新たな教育課題への対応		新たな教育課題を理解しようとする。	幅広く情報収集に努め、新たな教育課題に積極的に取り組む。	新たな教育課題への対応について組織的に取り組む。	新たな教育課題の解決に向け、学校の核となって組織的な取組を推進する。	

大学等からの意見

1. 第2回神戸市育成協議会 議事録抜粋（質問・意見）9月20日（月）

神戸市の求める教師像

園田学園大

- ・「神戸市が求める姿」が書いてあり、ありがたい。大学の授業にも生かしていきたい。

甲南大

- ・「神戸市の求める教員像」が下の指標項目で網羅できているのか検討してほしい。

全体のフレームについて

甲南大

- ・全体のフレームワークのところだが、例えば①は資質能力だから【学習指導“力”】、②は【学級経営“力”】と“力”が付く方がよいのではないか。フレームワークの「ステージ」と「指標項目」を斜め線でひいているが、「資質能力の指標」とか大きく表しておかないと、何の指標なのかこのマトリックス自体がみえにくいのではないか。

○事務局回答：育成指標と教員の評価制度がリンクしないようにということもかなり意識している。ご指摘いただいた学習指導“力”というのも最初はついていたがはずした。

大阪教育大

- ・子“供”はこの漢字を使うのか

○事務局回答：神戸では“供”で表記することで統一を図っている。

本山第二小

- ・第4ステージの語尾が「指導・助言を行う」に違和感を覚える。《資質発展期》に対してこの文言はずれている。自分が学んできたこと、成功体験、失敗体験を若い先生に伝えていくというのであれば、《資質発展期》とは違う言葉をあてはめた方が整合性がとれる。

兵庫教育大

- ・文末表現がかなりゆれている。「図る」「努める」「取り組む」「進める」「推進する」「実践する」は、一つに統一しても読める。違う文言を使うならなぜそれを使うのかということをはっきりしておかないといけないと思う。

指標項目①学習指導

関西学院大

- ・【学力向上】と④学校マネジメント【学校運営】のところに「実践力がある」とある。他のところは「意欲がある」とか「理解している」といったやわらかい言い方だが、「実践力がある」というのはどういうことなのかを説明してほしい。

○事務局回答：要するに意欲だけではダメだ。姿勢として「こんなことをやってきました」、「こんなことをやろうと思います」といった具体的なことを伴った意欲という意味で「実践力」という表現はどうかということで、悩み悩んで、現在はこうなっている。分かりにくいようなら検討する。

園田学園大

- ・【授業計画・実践】で「学習指導要領を理解し、…」とあるが、この学習指導要領の理解がとても大変で、大学を卒業させる時にその教科なりすべての学習指導要領を、理解した上で授業づくりができるかということこれはすごくハードルが高い。

関西学院大

- ・現場でも学習指導要領を完全に理解できる先生は少なく、大変困っているという状況で、学生には難しい。「学習指導要領の大切さを理解し、…」ぐらいがよい。

- ・【授業計画・実践】の第2ステージで「主体的・対話的深い学び」は第2ステージからでよいのかということ、第1ステージから意識してやらなければいけないのでこの重要なキーワードは入れられた方がよい。

○事務局回答：第1ステージ（初任者育成3年プラン）では、まず子供の実態を見ながら計画的に授業を進められることを目指している。

兵庫教育大

- ・【学習評価】の第2ステージ「指導と評価の一体化」とあるが、もう陳腐化した言葉なので「目標と指導と評価の一体化」としたらどうか。

甲南大

- ・【学習評価】の第2ステージで「指導と評価の一体化」という表現を使っているので、米田先生がおっしゃったように「目標」をつけるか、「指導と評価」という形でやるのがよい。「評価」だけが授業づくりの中にあって、「教育課程」とは別個みたいな形になってしまうので、そのあたりの整理が必要なのではないか。

兵庫教育大

- ・【教育課程】の神戸市が求める着任時の姿の中の「構成」の意味がよくわからない。「教育課程の構造」といえばまだ意味が分かる。

- ・【教育課程】の第1ステージは、神戸スタンダード読んでないが、たぶんこれは「教科課程」になっている。第1ステージはちょっと大きな話になって、第3ステージは「教科横断的」、教科の方に戻っていく。第4ステージはまた大きな話になる。「教育課程」と「教科課程」を峻別してこの部分を書いていかないと整合性がとれない。さらに第2ステージに「教育課程を編成する」とあるが、法令的には教育課程の編成権者は学校長なので、第2ステージにこういうことを書くと誤解を生む。

- ・下にある【防災教育】や【人権教育】も教育課程に入っている。だから、①学習指導の中に【教育課程】が入るのは矛盾している。

甲南大

- ・＜授業づくり＞を鶯色に塗って【教育課程】と分けているが、教育課程は「計画する教育課程」「実施する教育課程」「実施した教育課程」ということになり「実施する教育課程」が「授業」なのであるから、ここであえて分ける必要はないのではないか。

②児童生徒理解・学級経営

- ・特になし

③特別支援教育

- ・特になし

④学校マネジメント

- ・【コミュニケーション力】の第1ステージに「他者の意見を素直に受け入れ自己の改善に努める」というのは、あたりまえで「着任時の姿」に入れるべきではないか。着任時に「コミュニケーション力」とまとまっているのでここがぼんやりとしている。

大阪教育大

- ・【校内研修・OJT】と【自己研鑽】を見ると、内容にやや重なりがあるのでまとめた方がよい。

神戸高専

- ・④学校マネジメントに違和感がある。分類に無理があるので、＜学校運営＞と＜人材育成＞を分けて、一本立ちさせて書くのはどうか。

⑤神戸の特色ある教育

大阪教育大

- ・外国ルーツの子供やLGBTなどは【人権教育】の中に含めると受け止めればいいのか。

○事務局回答：【国際理解・多文化共生教育】【人権教育】に含んでいると考えていただきたい。

育成協議会について

大阪音楽大

- ・この育成協議会のあり方について。他市の育成協議会は、△△大学の××先生というところまで指定し、それがメンバーだということになっている。毎回ここに出席するメンバーが変わるのはまずいのではないかと思う。どのように考えているか。メンバーを固定するのであれば曜日も固定してほしい。

○事務局回答：神戸市では個人指定ということは考えていない。案内の段階で「検討できる方をお願いします」と伝えている。大学の代表ということで来て頂いている。協議できる方ということでメンバーが変わっているのかと思う。曜日は固定するのは難しい。来年度に向けて少しでも改善できればと思っている。

大阪体育大

- ・「ここに出てくるメンバーは一定の検討できるメンバーである」という話が今あったが、大学でそれに対応できる場所もあればそうはできないところもある。大学の意見として出すということになると大学内でもまないといけないということが出てくる。その辺も含めてどのような参加の仕方をさせていただくのか、神戸市の育成指標を作成するにあたっての貢献になるのかということも含めて検討いただきたい。

○事務局回答：参加されている方は、養成に携わっている方なので、参加者の感覚でご意見を頂ければよい。また、後日大学に持ち帰ってからのご意見も集めさせていただいている。今後も両方からの意見の聴取を考えている。

2. e-メールによる意見 集約 (10月5日現在)

甲南女子大

過日は神戸市教員育成協議会に参加させていただき誠にありがとうございました。当日は、代理で出席させていただきましたので、感想のみ報告させていただきます。私は、今年の3月まで公立小学校に勤務いたしておりましたし、教育委員会では教員研修を総括しておりましたので、大変興味深く皆様のご意見を拝聴いたしました。多くの大学が参加する神戸市教員育成協議会の規模にまず驚きました。本学もですが、神戸市が近隣学生の就職先として大きなウエイトを占めていることを再認識いたしました。採用者説明会の折も採用に関する情報を提供していただく機会もありましたし、公正に採用していると感じました。

さて、神戸市教員育成指標ですが、多岐にわたって詳細に設定されていると感じました。ただ、着任時(大学卒業時)の姿の中に実践力が明記されていることに違和感を持ちました。大学での実践は模擬授業、教育実習等限定的であり、ここに書かれている実践力は講師の方しか到達しえないものと感じました。些末なことで申し訳ありませんが、ステージごとの文末表現は項目間で可能な限り統一された方が読みやすいと思います。

失礼な記載がありましたらお詫び申し上げますとともに、本学学生を今後共宜しくお願い致します。

特別支援学校長会

③特別支援教育のインクルーシブ教育についてですが、障害者権利に関する条約の中でふれられた inclusive education(包括的な教育)は、中央教育審議会で共生社会の形成のためのインクルーシブ教育システム構築について、様々な手立てが必要とされるとして、取り上げられた言葉です。当時の文部科学省の説明で、インクルーシブ教育という言葉が独り歩きしないように、慎重に発言されていたことを思い出しました。したがって、インクルーシブ教育と項目をあげるならば、内容としては限りなく人権教育の中で対応すべき項目であると考えます。

特別支援教育で対応すべきは、インクルーシブ教育システムを構築(基礎的環境整備や合理的配慮を含めた、多様な学び場の整備など)することであると思います。教員の育成という点では、合理的配慮の仕方などの質を上げていくことで、ユニバーサルデザインされた授業と結び付けて、指導法や学級経営などのレベルアップに関連する内容でないかと考えます。発達障害や他の障害のある子どもが、上記のような対応をした上で、わかる授業・できる授業が実現できれば、すべての子供たちが理解できる授業につながります。今の、特別支援教育の根幹にかかわる点なので、もう少し整理していく必要があると思いました。インクルーシブ教育が交流及び共同学習と同義のようにとられてしまいそうな感じを受けましたので、意見させていただきました。

震災や連続児童殺傷事件など、非常に大きな教訓を受けた私たち教員は、命の尊さ・大切さを後世に伝える役割も担っていると考えます。行きつくところは、人権教育の中に包括されるかもしれませんが、本指標に盛り込まれることを望みます。

小学校長会

- 指標の細かな文言については、事務局にお任せしたい。
- 今後、育成の指標に裏付けされた研修が準備されると思うが、教員の多忙化対策が進められようとしている時期でもあり、研修の量が増えることのないようお願いしたい。
- また、臨時講師の資質向上についても、適切な研修機会を設けていただくようお願いしたい。
- 人事評価との関連がないことを校園長に周知する必要があると考える。

神戸女子大学

育成指標素案にある、「ステージ／神戸市が求める着任時の姿」に示された内容が大学卒業時に身に着けておくべき姿と理解した時、「指標項目」に示された事項は大学での教職課程で修得しておく必要があります。

この度の教員免許法の改正により教職課程については再課程認定申請をする必要があり、特に現行法での「教職に関する科目」に相当する部分では「教職課程コアカリキュラム」を意識した授業内容が求められ審査されることとなります。素案の「神戸市が求める着任時の姿」とコアカリキュラムの関係についてはどのようにお考えでしょうか。

神戸市教員の求める	豊かな人間性あふれる教員	子供が好きで、人権を尊重し、思いやりのある教員
	教育への意欲に満ちた教員	教育者としての誇り、自覚と使命感をもち、学び続ける向上心のある教員
	視野が広く対応力のある教員	幅広い知識と教養をもち、明朗で 対人関係能力 のある教員
	実践的指導力のある教員	生きる力を育むことができる指導力、授業力のある教員
	自律心のある教員	心身ともに健康であることに努め、高い倫理観と規範意識のある教員

指標項目	ステージ	神戸市が求める 着任時の姿	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ
			基礎形成期(1～3年目)	基礎充実期(4～8年目)	資質向上期(9～16年目)	資質発展・円熟期(17年目～)
① 学習指導	学力向上	学力向上の取組の 必要性を理解している 。	子供の実態を把握し、学力の定着・向上に 努める 。	学習指導のポイントを明確にし 、学力の定着・向上に取り組む。	学力の 定着・向上 を組織的に推進する。	学校全体の課題を 分析し 、適切な指導・助言を行う。
	授業計画・実践	学習指導要領に 沿った指導の必要性を理解している 。	子供の実態や学習指導要領を踏まえ、計画的な 授業推進に努める 。	子供の実態を踏まえた年間指導計画を作成し、 主体的・対話的に学ぶ授業づくり に取り組む。	子供の 実態を踏まえて 、創意・工夫した 授業 を組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした 授業 を展開するとともに、適切な指導・助言を行う。
	授業評価・改善	授業評価や授業改善の重要性を理解している。	単元計画やねらいに沿って自らの授業をふり返り、改善に 努める 。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業評価・改善 に取り組む。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業評価・改善 を組織的に推進する。	授業 評価・改善 のポイントを明らかにしながら指導・助言を行う。
	学習評価	学習評価の方法について理解している。	評価規準に則った適切な学習評価に 努める 。	多様な学習評価の在り方について考察し 、評価方法の工夫・改善に取り組む。	効果的な学習評価の改善を組織的に推進する。	適切な 評価基準 を示し、指導・助言を行う。
② 児童生徒理解・学級経営	児童生徒理解	子供に寄り添う感性をもっている。	子供と向き合い、共感的・受容的な 理解に努める 。	子供が置かれた環境や状況等を的確にとらえ、 適切な対応を図る 。	子供に応じた指導方針等の 共通理解に基づき 、 適切な対応を図る 。	共通理解が図れる環境を整え 、適切な指導・助言を行う。
	学級経営	学級 づくり の重要性を理解している。	集団規律が確立した 学級づくりに努める 。	学校教育目標に則った 学級経営 に取り組む。	他と連携を図りながら、 より良い学級・学年経営を推進する 。	より良い学級・学年経営 を行うとともに、適切な指導・助言を行う。
	生徒指導	生徒指導の基本的な考え方を理解している。	広く情報を共有し 、 適切な生徒指導に努める 。	連携を図り、 生徒指導を組織的に推進する 。	関係機関とも 連携を図り 、 生徒指導を組織的に推進する 。	中・長期的な 視点から 、適切な指導・助言を行う。
③ 特別支援教育	インクルーシブ教育システム	インクルーシブ教育システムの構築の 目的と基本的な考え方を理解している 。	子供の特性や背景を把握して適切な指導に 努める 。	インクルーシブ教育システムの構築 により、互いが尊重しあう仲間作りや学習の場をつくる。	すべての子供に対して適切な教育が提供できるよう 指導・助言し 、 インクルーシブ教育システムの全校的な構築 に取り組む。	
	個別の支援	個別の支援の重要性 を理解している。	「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」の必要性を理解し、子供の困難さや保護者の心情理解に 努め 、支援する。	「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」の作成・活用を図り、 適切に支援する 。	個別の支援 を組織的に行い、合理的配慮を進め、指導・助言を行う。	
④ 学校運営への参画	学校教育目標	組織の一員として協働する 必要性を理解している 。	学校教育目標を理解し、実践に 努める 。	学校評価やカリキュラム・マネジメントの手法を活用して、 目標の達成 に取り組む。	学校教育目標の 作成・実現 に向けて、 学校の核 となって 組織的に推進する 。	
	チーム学校		報告・連絡・相談を 確実に実行する 。	組織の一員として 果たすべき役割を自覚し 、その 実現 に取り組む。	情報共有の場を積極的に設け、若手教職員の良き相談相手となり、 適切な指導 を行う。	多様なスタッフと連携を図り、 一体としてのチーム学校 を推進する。
	家庭・地域との連携	家庭・地域との連携の重要性を理解している。	家庭・地域の 状況 を理解し、 連携に努める 。	家庭・地域と信頼関係を築いて、 連携を図る 。	家庭・地域と課題を共有し、 組織的な解決に努める 。	学校・家庭・地域をつなぎ、開かれた 学校づくりの核 となる。
	学校安全・危機管理	命の大切さ、安心・安全な学校づくりの重要性を理解している。	学校安全に留意し 、 事故やトラブルの未然防止に努める 。	事故やトラブルの未然防止を図るとともに、 早期発見・早期対応 に取り組む。	未然防止や早期発見・早期対応 ができる 体制づくり を組織的に推進する。	組織運営の核 となり、 学校安全・危機管理に努める 。
⑤ 人材育成・自己研鑽	コミュニケーション	あいさつや受け答えがしっかりでき 、 コミュニケーションの大切さ を理解している。	自分の意見を積極的に発信する一方、他者の意見を真摯に受け止め、 良好な関係を構築する 。	コミュニケーションの機会 を積極的に設け、 連携を図る 。	多様な意見や考え方を調整し 、 組織の円滑なコミュニケーション を図る。	
	校内研修・OJT	教員は 絶えず研究や修養に励まなければいけないこと を理解している。	研修や研究会に積極的に参加して 、 指導力の向上に努める 。	メンター、メンティの両方の立場から 校内研修やOJT に積極的に取り組む。	メンターとして若手教員の人材育成や学年・校務分掌間の 連携を組織的に推進する 。	校内研修やOJTの 核 となり、 資質向上に努める 。
	実践研究・自己研鑽		自ら幅広く情報を収集して 専門的知識や技能を高める。	研修や研究会の企画運営に携わるなど 、 組織への指導力を磨く 。	自らの実践を広く情報発信しながら、 他への支援 を行う。	
⑥ 神戸の特色ある教育	防災教育		・自らの命を守るために必要な知識と技術を身に付けさせる 教育 に取り組む。 ・ 阪神・淡路大震災の記憶や教訓 を語り継ぎ、 防災教育に生かす 。	・地域の災害特性など 自然災害への理解 を深め、 学校の核 となって 防災・減災教育 に組織的に取り組む。 ・ 震災の教訓 である他者の心に寄り添い、互いに助け合うことの大切さを 次代に伝える 。		
	人権教育	社会情勢等 について関心をもっている。	人権教育に係る理解を深めるように 努める 。	あらゆる場面で人権教育の視点をもち、 教育活動 に取り組む。	人権教育を計画し、 校内連携を図りながら組織的に推進する 。	関係機関や地域との連携を図り、 学校全体の人権教育活動の改善 に向けた 指導・助言 を行う。
	国際理解・多文化共生教育		国際理解・多文化共生教育に係る理解を深めるように 努める 。	グローバル社会の視点をもち 、 国際理解・多文化共生教育 に取り組む。	国際理解・多文化共生教育を、 校内連携 を図りながら 組織的に推進する 。	関係機関や地域との連携を図り、 学校全体の国際理解・多文化共生教育の改善 に向けた 指導・助言 を行う。
	新たな教育課題への対応		新たな教育課題の理解に努める 。	幅広く情報収集に努め 、 新たな教育課題に積極的に取り組む 。	新たな教育課題への対応 について 組織的に推進する 。	新たな教育課題の解決 に向け、 学校の核 となって 組織的に推進する 。

※幼稚園、特別支援学校(学級)、養護教諭、栄養教諭の指標については、別途留意事項を付す。
※管理職の指標に関しては、別途作成する。