

報告事項 2

第 3 回神戸市教員育成協議会について

第 3 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11月13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 3 回神戸市教員育成協議会 次第

日 時 11 月 1 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 松下人事担当課長

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. 学校インターンシップについて 総務課 元村指導主事

7. 育成指標の策定について 総合教育センター 田原首席指導主事
 - (1) 育成指標〈教諭等〉(原案) について
 - (2) 校種・職種別指標について
 - (3) 育成指標〈管理職〉(原案) について

8. 諸連絡
 - ・ 第 4 回神戸市育成協議会〈予定〉 平成 29 年 12 月 13 日 (水) 15 : 00 ~ 17 : 00
 - ・ 今後の意見の募集について

9. 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3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 関西国際大学 学長	濱名 篤	准教授 田上 由雄
6 関西学院大学 西宮上ヶ原キャンパス 教職教育研究センター長	小谷 正登	教育学部 教授 渡邊 伸樹
		教職教育センター 堀田 紫津
		実習支援室職員 瀬崎 旭
7 甲南女子大学 学長	森田 勝昭	人間科学部 総合子ども学科 教授 小西 豊文
		看護リハビリテーション学部看護学科 准教授 林 照子
8 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
		教職教育センター事務室 南部 晶子
9 神戸海星女子学院大学 学長	小野 礼子	教学課長 細野 紀子
10 神戸学院大学 学長	佐藤 雅美	人文学部 教授 立田 慶裕
		教務センター 貝田 楓佳
11 神戸市外国語大学 学長	指 昭博	准教授 岡本 義裕
12 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
13 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
14 神戸女子短期大学 学長	中嶋 實	欠 席
15 神戸女子大学 学園教職支援センター長	多畑 寿城	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
		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
16 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
17 神戸常盤大学・短期大学部 学長	濱田 道夫	欠 席
18 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
19 頤栄短期大学 学長	棟方 信彦	准教授 高山 育子
20 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
		人間健康学部 准教授 藤井 雅英
21 兵庫教育大学 学長	福田 光完	副学長 米田 豊
		小学校教員特別養成コース 准教授 筒井 茂喜
		学校経営コース 准教授 當山 清実
22 兵庫大学・短期大学部 学長	河野 真	准教授 岡本 洋之
		短期大学部 保育科 足立法子
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

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 眞由美
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
総務課指導主事	元村 英介

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	神戸市立葺合高等学校長 片山 忠政
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	神戸市立工業高等専門学校副校長 若林 茂

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
神戸市立六甲アイランド高等学校 教員	橋尾 明

大学等からの意見集約

「第2回神戸市育成協議会（9月20日）での質問・意見」及び「e-メールによる意見」を項目別に集約し、提示します。

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。

<神戸松蔭女子学院大>

- ・ 「神戸市の求める教員像」はやや抽象的ながら妥当な内容と考える。

<神戸親和女子大>

- ・ 指標には教員に対して技能的な目標ばかりで、それ以外の社会性等の資質も求めるべきではないか。

<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。

<神戸親和女子大>

- ・ 神戸市の求める教員像が、初めに掲げられているのは分かりやすいが、この教員像と指標がマッチしていないのではないか。

<神戸親和女子大>

- ・ 採用段階では、意欲をもって学んでいる。学力も必要であると考えている。大学だけでは難しく、育成段階でも学力の向上を求めてほしいと思う。学び続けるには、成長力、吸収力ということも求めていければと思う。

<神戸常盤女子大>

- ・ 人事異動などでもあるように、ローテーションジョブの考え方も取り入れてみてはどうか。

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見えにくいのではないか。

<大阪教育大>

- ・ 子“供”はこの漢字を使うのか

<神戸常盤大>

- ・ 「子供」の表記について「子ども」に慣れている者にとっては違和感を覚える。なぜこの表記にするのか説明する必要があると思う。

<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。

<神戸松蔭女子学院大>

- ・ 第4ステージ《資質発展期》という呼び方と、その下に書かれた「指導・助言を行う」という述語がそぐわない印象である。第4ステージは後輩の育成という目標にふさわしい呼び方に変えれば、下の述語との違和感は軽くできる。

<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とおかないといけないと思う。

<甲南女子大>

- ・ ステージごとの文末表現は項目間で可能な限り統一した方が読みやすいと思う。

<湊川短期大>

- ・ ステージによってステップアップしていく表ですが、初任にも、中堅にも求められる共通項目が多くあると思います。表での表現は限界がありますが、教師教育の具体的内容や評価をどの基準で行うかということにリンクさせながら、運用していく必要があると思います。

<兵庫大学短期大学部>

- ・ 指標の運用に際する評価についてお尋ねする。すでに議論がなされているとも考えるが、活用方法や実質的な機能の有無やその有効性を検討し、見直しながら実施を重ねる必要がある。実施以前において、計画に対するチェック機能についても並行して策定し運用する必要があるように感じる。
また、各教員に対しても、指標を用いた評価方法と運用方法を事前に明示する必要があるように感じる。実直な学習者としての姿勢を示すことができるよう、配慮を要するのではないかと考えるが、いかがか。

<小学校長会>

- ・ 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。

<神戸親和女子大>

- ・ 第4ステージ（17年目以降）では、リーダー的な指標が多く、50歳後半の教員のスキルアップなども必要と思う。

<神戸女子大>

- ・ 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付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る。

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る。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か。

<神戸松蔭女子学院大>

- ・ 指標項目の列に大項目が5個、小項目が21個はやや多い気がする。また部分的に置かれた中項目3個も折角のループリックを分かりにくくしている。余り欲張らずに思い切って項目を整理統合できれば、もっと分かりやすくなると思う。

<神戸親和女子大>

- ・ 全体的に内容が多く、現場の教職員に、浸透できるのか不安でもあります。

<甲南大>

- ・ 教員は一般的には経験を積み、資質・能力・技能を身につけ成長していくものであるが、近年の調査ではベテラン期に入ると、教職意欲が低下したり、ベテランが管理職をめざさない—若手のロールモデルとならない実態があることから、育成指標が直線的に成長発達していくと考えられない点があるので、できるだけゆるやかな目標に区分けすることが望ましい。

Ex. 資質向上期（9～16年目）、資質発展期（17年目以上）の境を区分けすることは難しい。教特法で10年研修がなくなり、中堅教諭等資質向上研修に改訂されたので、20年までを「第3ステージ」とし、20年以上を「第4ステージ」としたらどうか。

また、各1～4ステージにネーミングはあってもいいが、年齢区分は不用、第4ステージに「指導・助言」が多く、実態を踏まえれば、第4ステージも主体的な成長をめざす専門性の資質・能力として表記したらどうか。

<湊川短期大>

- ・ 学習指導や児童生徒理解の項目において、教員にとって必要な能力等について取り扱われていると思うが、OECDキー・コンピテンシーや21世紀型能力等の現在の教育の潮流を捉えた部分が少し見えにくくなっているように感じる。基礎力（言語スキル、情報スキルなど）、思考力（課題解決、創造力など）、実践力（人間関係形成、持続可能社会への態度など）の育成がある程度見える形で表現されると良いのではないかと思う。

<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。

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。

<甲南女子大>

- ・ 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った。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た。

<神戸女子短期大>

- ・ 意見交換の中でも出てきたが、「神戸市が求める着任時の姿」で、「学力向上」と「学校教育目標」「チーム学校」の「実践力がある」は、着任してから一つ一つ積み上げていくものと考えているので難しい。日々の実践の中で失敗や新たな挑戦などを「力」にして、それを積み重ねて教員の質の向上を目指してほしい。

<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。

<神戸常盤大>

- ・ 「学習指導要領を理解し」→「学習指導要領を踏まえた・・・」

<神戸常盤大>

- ・ 【授業計画・実践】の第2ステージで「主体的・対話的で深い学び」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。

<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、兵教大の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であって、「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。

<神戸常盤大>

- ・ 「指導と評価の一体化→目標と指導と評価の一体化」。ただし、「目標と」を加筆した場合この定義について、神戸市教員育成指標とは別にセンター等が出す文章にて説明する必要性が生じる。

例 目標 ねらいを明確にした授業
指導 子供主体の授業
評価 ねらいと見取りが連動した授業

<神戸女子短期大>

- ・ 「授業評価・改善」と「学習評価」の違いが分かりにくい。

<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。
- ・ 「教育課程」のマトリックスの内容に系統性が欠ける。

<神戸親和女子大>

- ・ 教育課程における指標が整理されていない。学習指導のくくりで良いのか。

<神戸常盤大>

- ・ 「教育課程の編成」という文言については再検討が必要。

②児童生徒理解・学級経営

＜神戸常盤大＞

- ・ 「子供一人一人によりそう感性をもっている」「よりそう感性」とは何かもう少し具体的な表記、あるいは別の文言にすべきかと思います。

③特別支援教育

＜特別支援学校長会＞

- ・ 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「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ある。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が思い出される。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える。

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」ことであると思う。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考える。発達障害や他の障害のある子供が、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る。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う。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たので、意見させていただいた。

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る。行きつくところは、人権教育の中に包括されるかもしれないが、本指標に盛り込まれることを望む。

④学校マネジメント

＜本山第二小＞

- ・ 【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。

＜神戸常盤大＞

- ・ 「コミュニケーション力」という言葉は便利なようで実は定義が多様で大変難しく思われる。例えば「感応表現力」などの漢語表現はいかがか。

<大阪教育大>

- ・ 【校内研修・OJT】と【実践研究・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】の中に入れていと受け止めればいいのか。

<神戸常盤大>

- ・ あえて神戸市教員育成指標に載せる必要性は少ないと思う。

<甲南大>

- ・ 「防災教育」は項目化しても、明確に発達区分ができるわけではないので、上の「神戸市の求める教員像」として理念目標に上げておく方が望ましいのではないかな。
- ・ 「新たな教育課題への対応」の着任時の姿は、“関心を持っている”という表現でなく、“理解を深めようとしている”という表現の方がよいのではないかな。

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なと思う。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。

<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場所もある。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が、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。

<神戸親和女子大>

- ・ 多くの大学が参加し、情報共有ができることは、素晴らしいことだと思う。
- ・ 会議の性質をはっきりすればよいのではないか。

<甲南大>

- ・ 教員育成は、社会から期待されている以上、教員の資質・能力について可視化し、社会的に共通理解を得ていくことは必要であろう。その意味からも、会議録をネット上で公開していくこと、組織に保護者代表等を入れていくことは必要である。

<神戸大>

- ・ この指標が、「つくって終わり」の行政内部文書とならないか、をむしろ危惧している。

たとえば、少し先の課題となると思うが、「神戸市が求める着任時の姿」の内容を、縦断的に、神戸市希望の受験生に(具体的事例など、また現役教員からのメッセージなどを組み入れて)わかりやすく示すようなパンフレットがあると、採用試験に向けての学生に目標意識ができ、また大学の指導(入学時から4年後期の「教職実践演習」に至るまで)に大変有用と考える。

また、それぞれのステージに該当する先生方も、この表通りの模範的な方は多くはないであろうと忖度する。そこで、現実にこの指標が、神戸市の先生方のその後の教員としての学びの方向の模索にどう役立ったかを絶えず検証する必要があると思う。例えば、先生方に匿名で、指標に即した自己診断と抱負を手記的に書いてもらい交流するなど、本指標を神戸市の教員共通の財産として活用する方法をどんどん考えていただければと思う。

第3回育成協議会 議事録(要約)

(平成29年11月1日(水)15:00～ KEC602・3)

【育成指標＜教諭等＞（原案）の検討】

○全体として

甲南大

- ・大分整理をされて見やすくなった。
- ・神戸市の求める教員像は「理念目標」、下の指標項目は「到達目標」で細かくなっている。簡略化しようということでしたのに前回よりも項目が増えてきている。
- ・前回、1年目の先生がどれぐらいお辞めになっているかを教えて欲しいとお願いましたが、こういった議論をする時に、エビデンスを提示することは大切である。管理職を受けられている方、病休をされている方はどれぐらいなのかといったエビデンスがないと議論が深まらない。第3ステージなどは、指導・助言をするロールモデルがないと成長しないので、そのような人がいるのかというエビデンスも必要となる。

神戸学院大

- ・「学校図書館の活用」は、学習指導に入れられているのか、学校運営への参画に入れているのか。どちらか。神戸市の特徴として、学校図書館を充実させようとする方向で動いていると思うので、特徴として入れて行っていただければと思う。

(事務局回答)

- ・具体的なことを入れたすと、すべてについて書かなければいけない。今回は包括的に記載しており、個別的なことは書かない方針である。

関学大

- ・第3ステージでは「組織的に推進する」がずらっとあるが、「～を踏まえて組織的に推進する」というワンクッション踏まえるパターンとただ単に「組織的に推進する」というパターンがある。できれば具体例を入れて組織的に推進すると入れられたほうが良い。
- ・現場の校長先生が見られて、現在でどれぐらい該当するかということをやられているのか。抽出等で調査したエビデンスなどはあるのか。

(事務局回答)

- ・エビデンスについては、まだこの指標については調査していない。ステージの区切れは、各年次の研修で区切っている。その際にアンケート等の調査をしている。ストレートなエビデンスは無いが、この後続く研修についてはある程度意識して書いている。みんなが到達するであろうとする表現としている。

兵庫大

- ・わかりやすくするために色を付けているが、色覚障害のものには余計にわかりにくくなっている。

園田学園大

- ・指導・助言について、「適切な」という言葉が入っているのと無いのがあるがどう違うのか。意図があるのか。

(事務局回答)

- ・基本的には指導・助言の前には「適切な」という言葉を入れて合わせたが、中には抜けているものもあるようなので検討する。

①学習指導

甲南大

- ・＜学力向上＞は、学力をあげたいという願いであって、下のような PDCA のシステムではない。下の項目とは全く異質。これをここに入れるのはどうか。
- ・「年間指導計画を反省する」というものが、前回からなくなってしまっている。

兵教大

- ・教育課程評価については、管理職のところにあげて、引っ張っていくという風にするとう落ち着いたのでは。

(事務局回答)

- ・「カリキュラムの編成」は管理職にあるという趣旨で、この指標からは取り除いたが、ご指摘のことについては検討したい。

関学大

- ・＜学習評価＞で、「効果的な学習評価」と「適切な学習評価」が並ぶがどう違うのか。

②児童生徒理解・学級経営

甲南大

- ・＜児童生徒理解＞については、「子供に寄り添う感性をもっている」という情緒的な表現になっている。「重要性を理解しようとする」など、下の言葉に準じるべき。

(事務局回答)

- ・「子供に寄り添う感性」については、具体的なことも考えたが、さまざまな背景をもつ子供の理解を、大学の養成課程にもとめめるのは難しいと考えたので具体的な標記は避けた。子供の心情に寄り添える豊かなこころの育成をお願いしたいという意味である。しかし情緒的な表現であることについては検討したい。

関学大

- ・＜学級経営＞の、「他と連携」とあるが、「他」とは何か。

(事務局回答)

- ・言葉がわかりにくくなっているのは、言葉を短くした事で起こったと思う。ただ、この指標だけを示すのではなく、説明できる冊子を作る予定である。

④学校運営への参画

関学大

- ・ <チーム学校>で、「若手」とあるが、第3ステージの30歳ぐらいの方に対する若手とはどこをさすのか。また「多様なスタッフ」とは誰か。

本山第二小

- ・ <チーム学校>では、文科省は外部人材を入れてのチーム学校としているので、ここで書くには外部人材のことも入れるべきである。

⑤人材育成・自己研鑽

関学大

- ・ 上の部分で「コミュニケーション」を「対人関係能力」と変えられたとのことだが、【人材育成】のところでは<コミュニケーション>のままはなぜか。

⑦自律心

甲南大

- ・ ぶち抜きということであれば、セルは要らない。上に理念目標としてあげた方がよい。防災教育等も同じと考える。

兵教大

- ・ 自律心と倫理観・規範意識の包含の仕方がわからない。自律心を構成しているのが倫理観・規範意識なのか。倫理観の方が大きいのでは。それぞれの持っている意味も違うのでは。これ上に上げると言う意見には賛同する。

(事務局回答)

- ・ 自律心については、上にある心身ともに健康でという文言がメインであると考えていた。これに対して下の自律心があるということについては考えて行きたい。

⑧特別支援学校

特支校長会

- ・ 免許の事で「望ましい」という表記があるが、文科省はもう少しきつく、特支援学校については「目指す」という表現に変わってきている。その辺のところ神戸市としてはどう考えているか。

【校種・職種別指標の検討】

○全体として

神戸学院大

- ・ ここに「司書教諭」は入ってこないのか。学校図書館に関する項目が全く無い。学校図書館の活用

という視点はこの指標には見当たらないが、どのように考えているか。

(事務局回答)

- ・学校図書教諭は専任では配置していないので、考えていない。

○幼稚園教諭等

頌栄短大

- ・【学習指導】の表現がそのままスライドしている。【学習指導】とあるが、遊び・生活の指導であり、「学習指導要領等に沿った」とあるが「幼稚園教育要領に沿った」というような表現がいいのではと思う。＜学びの基礎力＞というのもイメージがつきにくい。もう少し幼稚園教育要領に沿った表現にし、また＜幼児理解に基づいた評価＞とあるが、評価を前面に出した表記は控えて欲しい。

関学大

- ・保育のところで「学習」、「教育」と用語が入るのでもう少し詳しく言った方がよい。教育となってしまっているのも、もう少し考えられた方がよい。

○養護教諭等

園田学園大

- ・本学では養護教諭・保健体育の教諭を出している。神戸市では保健主事はどのような立場の方がされているのか。
- ・＜保健教育＞となると担任等が行うものであり、養護教育が行うのは保健指導等の大きな枠になるのではと思う。

(事務局回答)

- ・保健主事については各学校、養護教諭、保健体育教諭が各校長の任命で行っている。
 - ・＜保健教育＞に関しても、養護教諭が *TT* という形で入るという趣旨で＜保健教育＞としている。
- (甲南女子大・・・保健教育というのは保健指導と保健学習を包括的に定義している用語ですので、保健教育という大きな枠でもかまわないと思う。)

湊川短大

- ・学校環境衛生とか学校安全に係るところが見えにくい。＜保健管理＞のところになると思うが盛り込めないか。

本山第二小

- ・大項目が「職務内容」になっているが、栄養教諭は「指導」と「管理」。指標の中に「職務内容」は違うと思う。表現をそろえたほうが良い。

○栄養教諭等

兵教大

- ・【食に関する指導】についての、＜個別的な相談指導＞についてイメージできない。「相談指導」という言葉が存在するのか。

(事務局回答)

- ・アレルギー対応が重要な課題になっている。偏食傾向・肥満傾向・痩身傾向などは文科省の言葉を引用している。「相談指導」については、「相談・指導」に変えたい。

兵庫大

- ・＜個別的な相談指導＞で、宗教上の理由から豚肉が食べられない等のイスラムの子が増えるなどの問題も出てくると思う。健康課題だけではなく、文化的な背景の課題についても栄養教諭は理解が必要になってくるのではと思う。

園田学園大

- ・栄養教諭では、第4ステージでは「指導的役割を果たす」とあるが、第2ステージから「指導・助言」という表現もある。一般教諭は第4ステージからだが、栄養教諭は特別なのか。
- ・栄養教諭の指導・助言の対象がわかりづらい。

【育成指標＜管理職＞の検討】

○全体として

兵教大

- ・上の素養の【安全管理・危機管理】に「諸資源の効果的な活用」とあるが、諸資源の活用はもっと網羅的に使われるものではないか。
- ・指標の整合性と規則性について、①は「構築」、②は「改善」という方向性を示されているが、③だけが「体制」で留まっている。学習評価ではPDCA、＜事件事故対応＞では未然防止、事後対応、再発防止などの、時系列になっているなどの規則性があるのか。
- ・ステージ名に「学校運営能力」とあるが、これは「管理運営能力」のことを言うのか、「学校経営」とはしないのか。

兵庫大

- ・指標＜教諭等＞と指標＜管理職＞を比較すると、＜管理職＞には神戸のカラーが出ていない。＜教諭等＞の【⑥神戸の特色ある教育】にあるような内容に関して＜管理職＞でも出して、神戸市の管理職としての意味合いを出せないかと感じる。

大阪音大

- ・素養の【人材育成】について「自己啓発」という言葉に違和感がある。教員では「自己研鑽」であるので、ここも自己研鑽でよいのでは。管理職になってから自己啓発といわれるといまさらという感がある。

大阪体大

- ・ <教諭等>第4ステージの「指導・助言」と、管理職の「指導」や「支援」という言葉を比べると、「指導・助言」のほうが強いと感じて気になる。

①学校経営ビジョンの構築

兵教大

- ・ <学校評価の推進>で、「結果を校長に提案する」とあるが、評価の結果を提案するとはどうなのか。
・ <学校教育目標の設定>に、「教員とともに策定し」とあるが誤解が生まれないか。

②授業改善

兵教大

- ・ <力のつく授業づくり>では、授業を作る当事者のように管理職がとらえられないか。「支援」とい
うような言葉が入るのでは。そういう意味から②は<授業改善>ではなく、<カリキュラム・マネジ
メント>ではないかと思う。

神戸学院大

- ・ 【授業改善】に「学校図書館の活用」という言葉を入れてもらえないか。図書館を活用している学校
としていない学校との間に学力観があることがわかっている。管理職がその認識を持っているか、
いないかで大きく変わってくる。管理職には学校間におけるナレッジマネジメントにおける知識
の共有が必要と思う。ぜひ考えて頂きたい。

関学大

- ・ 「授業づくり」、「指導法」、「教材開発」、「教育実践開発」といろいろ書いてあるので、何がメインか
わからない。整理して書くべき。

甲南大

- ・ 「主体的・対話的で深い学び」と「カリキュラム・マネジメント」は相補的な関係にならなければと思
うが乖離している。もう少し関連付けた書き方はできないかと思う。<力のつく授業づくり>や<
教育課程の編成>というところで、「カリキュラム・マネジメント」や「主体的・対話的で深い学び」
などの用語を使い、チーム学校として取り組むという意を伝える表現になればと思う。

③組織体制

兵教大

- ・ <チーム学校の推進>の「効率的な経営」とはどういうことなのか。

④学校安全・危機管理

兵教大

- ・＜危機管理体制の構築＞で、学校保健安全法では「危機管理マニュアル」というところで「安全」と「防災」は区分されていないが、神戸市の名のついたものもあると思うので、整理してほしい。

本山第二小

- ・＜事件事故対応＞では、何か起きた後のことだけで、起こさないための危機管理のことが触れていない。

関学大

- ・＜教育環境整備＞のところだけ自校（園）と書いてあるので、幼稚園の園長まで踏まえているのかと思うと、他のところではそうは思えない。

⑤人材育成

兵教大

- ・⑤他は「構築」とか「支援」とかが示されているが、＜コンプライアンス＞から＜人事評価＞までは単語で留まっている。

甲南大

- ・経営学会では「人材育成」という言葉を使っているのか。我々は子供たちを人格者として育てているわけで、材料としての人材は育成していないので教育者としてはひっかかる。
→（兵教大・・・「職能開発」である。）

本山第二小

- ・管理職には「労務管理」が入ってくると思うが、＜メンタルヘルス＞を広くとらえ、仕事の再分配等を踏まえて働きやすい職場作りが職能開発につながるという風を書くべき。

関学大

- ・＜コンプライアンス＞や＜メンタルヘルス＞のところだけ、「定着させる」など、文言がそろっていない。
- ・＜コンプライアンス＞で、校長先生が「自ら法令遵守の姿勢を示し」とあるが、当たり前の事で書かないほうが良い。
- ・「勤務時間の管理」などをどこかに入れた方がよい。

※意見は時系列ではなく、各項目別に集約しています。

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	別紙1
	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、明瞭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 ※1	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。	効果的な学習評価を組織的に推進する。	適切な学習評価の在り方を示し、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、適切に対応する。	子供に応じた指導方針等の共通理解に基づき、適切に対応する。	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。	児童生徒理解を基盤とした学級づくりに努める。	学校教育目標に沿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。	学年全体に視野を広げ、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づく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、学校全体のインクルーシブ教育システムの構築に取り組む。	
	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、適切に支援する。	個別の支援を組織的にを行い、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るなど、適切な指導・助言を行う。	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。	家庭との信頼関係の構築に努める。	地域とも信頼関係を築き、連携を図る。	家庭・地域と連携を図り、課題解決に努める。	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	良好な対人関係を築くことができる。	他者の意見を真摯に受け止めるとともに、自分の意見を適切に伝える。	他者の意見や思いを尊重し、自分の意見を積極的に発信して信頼関係を構築する。	コミュニケーションの機会を積極的に設け、組織的な連携を図る。	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なら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、組織としての取組を推進する。	研修や研究会の企画運営に携わるなど、組織としての取組を推進する。	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		・防災マニュアルに基づき、子供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取組に努める。 ・阪神・淡路大震災などの災害の記憶や教訓を継承し、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。 ・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ていく。	
	人権教育	教育を取り巻く社会情勢の変化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持ち、教育活動に取り組む。	人権教育を企画・運営し、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推進に向けた指導・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努める。	グローバル社会の視点を持ち、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、他と連携を図りながら組織的に推進する。	学校全体の国際理解・多文化共生教育の推進に向けた指導・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。	情報収集に努め、新たな教育課題に積極的に取り組む。	新たな教育課題について組織的な対応を推進する。	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。
⑦ 自律心	倫理観・規範意識	社会人として守るべきルールやマナーを身に付けている。	・教員としての崇高な使命と責任を自覚し、強い当事者意識をもって教育活動に取り組む。 ・主体的・継続的にコンプライアンスの推進に取り組む。			

特別支援学校（特別支援学級はこれを参考にする）に関する留意事項

⑧ 特別支援学校	専門性にかかる事項	特別支援学校教諭免許の保有が望ましい(採用者は全て保有)	障害のある子供の教育課程を理解し、実践に取り組む。 キャリア教育の重要性を知る～学部間連携し着実に取り組む～体系的に推進する。及び地域・関係諸機関と連携し進路指導に努める	多様な障害に対応し、更なる専門性の向上に努める。	障害種別の特性や教育的ニーズに応じた指導実践を重ねる。
	センター的機能	特別支援教育全般に関する基礎的知見がある	特別支援学校(学級)の意義・役割について理解を深める。	確実に情報共有し、一貫した指導・支援に努める。	・特別支援教育に関する情報発信及びコーディネートに取り組む。 ・蓄積された専門的な知識・技能を生かし、役割を果たす。

※1 幼稚園教諭等・養護教諭等・栄養教諭等は別紙(校種・職種別指標)に読み替える。

【幼稚園教諭等】

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	学びの基礎力向上	学びの基礎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、学びの基礎力の定着・向上に努める。	ねらい・指導のポイントを明確にし、学びの基礎力の定着・向上に取り組む。	学びの基礎力の定着・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。
	指導計画・実践	学習指導要領等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等を踏まえ、計画的な保育実践に努める。	子供の実態を踏まえた長期指導計画と短期指導計画を作成し、主体的・対話的に学ぶ保育実践に取り組む。	子供の実態を踏まえて、創意・工夫した保育を組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした保育を展開するとともに、適切な指導・助言を行う。
	保育の評価・改善	保育の評価や保育改善の重要性を理解している。	指導計画やねらいに沿って自らの保育をふり返り、改善に努める。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた保育の評価・改善に取り組む。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた保育の評価・改善を組織的に推進する。	保育の評価・改善のポイントを明らかにしながら指導・助言を行う。
	幼児理解に基づいた評価	幼児理解に基づいた評価について理解している。	幼児一人一人の発達の違いに基づいた評価に努める。	多様な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。	評価の改善を組織的に推進する。	評価の妥当性や信頼性を高められるよう、評価について指導・助言を行う。

◎他に、②児童生徒理解・学級経営については、「児童生徒理解」を「幼児理解」に、「生徒指導」を「生徒指導・家庭教育支援」に読み替える。
 ◎人材育成・自己研鑽については、「校内研修」を「園内研修」に読み替える。

【養護教諭等】

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 養護教諭の主な職務内容 <small>解 ② 児童生徒理解・学級経営</small>	保健管理	学校保健安全法に沿った保健管理の必要性を理解している。	子供の実態や学校保健安全法を踏まえ、健康課題を把握し、計画的で適切な対応に努める。	子供の実態を踏まえた学校保健計画の作成・改善を図り、健康課題の解決に向けて組織的に取り組む。	保健管理について中核的な役割を果たすとともに、支援に向けての連携を図り、体制づくりを組織的に推進する。	学校全体の心身の健康課題を分析し、適切な指導・助言を行う。
	保健教育	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、学級担任等と連携した授業推進に努める。	子供の実態を踏まえた指導計画に参画し、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。
	健康相談	心身の健康課題の対応への必要性を理解している。	子供の実態を踏まえ、学校内外の連携に努める。	子供の実態を踏まえた支援体制づくりや連携を図り、適切な対応に取り組む。	校内の相談組織と地域の専門機関や医療機関との連携を図りながら、組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした健康相談を展開するとともに、適切な指導・助言を行う。
	保健組織活動	学校保健組織活動の意義を理解している。	子供の実態を踏まえ、計画的な学校保健組織活動の企画・運営に努める。	健康づくりの実現に向けた保健組織活動の評価・改善に取り組む。	地域社会と連携を図りながら、主体的な保健組織活動の実現に向けた内容の工夫・改善を推進する。	健康づくりの評価・改善のポイントを明らかにしながら指導・助言を行う。
	保健室経営	機能する保健室づくりの重要性を理解している。	保健室経営計画を作成し、健康課題の解決に向けた保健室づくりに努める。	保健室経営計画の工夫・改善を図りながら、学校教育目標に則った保健室経営に取り組む。	学校組織や教職員、家庭、地域社会と連携を図り、より良い保健室経営を推進する。	より良い保健室経営を行うとともに、適切な指導・助言を行う。

◎上記のとおり、②児童生徒理解・学級経営の「学級経営」は「保健室経営」に差し替える。

【栄養教諭等】

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 A 食に関する指導	食に関する指導	食に関する指導について基礎知識をもち、専門性を生かして実践しようとする意欲がある。	児童の実態や学校教育目標をもとに、「食に関する指導の全体計画」の作成・推進・評価に努める。	教科等の特色やねらいを知り、「食育の視点」を明確にして教材を開発し、工夫して指導を行う。自らの指導力・授業力・調整力向上のため、授業研究に主体的に取り組む。	家庭・地域・関係機関と連携を図り、特色を生かした取組を組織的に推進する。また、食に関する指導については、授業改善の視点をもち、多くの授業に積極的に関わる。	自校や自身の実践を広く全市・区内・近隣校へ発信し、全市的な視野に立って食に関する指導の拡充を図る。
	個別的な相談指導	児童の実態把握と個に応じた栄養指導の必要性を理解している。	栄養相談の基本的なプロセスや神戸市学校給食アレルギー対応マニュアルを理解し、保護者や医療機関と連携して、個に応じた適切な対応に努める。	食物アレルギー・偏食傾向・肥満傾向・痩身傾向・スポーツ実施等、児童の健康課題に関して、組織的対応の中心的役割を担い、個に応じた指導・助言を適切に行う。		食物アレルギー等児童の健康課題に関して、教職員に対し、指導的役割を果たすことができる。
① B 給食管理	栄養管理	学校給食の役割について理解している。	神戸市の学校給食の内容や仕組みについて理解を深める。自校の給食の調理・配食に関し、指導・助言に努める。	学校給食栄養摂取基準に基づき、食品構成を考慮した献立の作成や食品の選定を行う。また、特別支援学校・共同調理場などの特色ある学校給食について理解をし、調理・配食に関し、適切な指導・助言を行う。		献立作成や調理作業に関して、改善に向けた企画提案をするなど、全市において指導的な役割を果たすことができる。
	衛生管理	衛生管理の基礎知識をもち、重要性について理解している。	神戸市学校給食衛生管理基準に基づき、調理従事者・施設設備・食品の衛生管理を行う。日常点検及び指導・助言に努める。	神戸市学校給食衛生管理基準を理解し、調理従事者・施設設備・食品の衛生管理を行う。また、危機を予測し、連携して、未然防止・早期発見・早期対応に取り組む。		衛生管理に関して、改善に向けた提案をするなど、全市において指導的な役割を果たすことができる。

神戸市の教育を推進する 学校管理職の素養	教育に対する情熱	教育に対する熱意を持ち、使命感、責任感をもった管理職
	リーダーシップ	高い見識と豊かな人間性を持ち、リーダーシップを発揮できる管理職
	コンプライアンス	教育に関する法令を理解し、高い倫理意識と法令を遵守する姿勢をもった管理職
	安全管理・危機管理	諸資源の効果的な活用と危機管理体制の構築に努め、学校の教育環境の充実に努める管理職
	人材育成	人材育成に積極的に取り組み、自らも自己啓発に対して弛まぬ努力を続ける管理職

指標項目	ステージ	学校運営能力開発・発展期	学校運営能力活用期
		(教 頭)	(校 長)
① 学校経営ビジョンの構築	学校評価の推進	学校評議員、子供、保護者、教職員、地域、関係機関等から学校の置かれている状況について情報を収集し、かつ分析した結果を校長に提案する。	学校の教育活動や学校運営の状況について多角的に把握し、学校評議員等と協働して学校経営ビジョンの策定に向けて評価・分析する。
	学校教育目標の設定	学校評価等の結果や保護者、地域の要望及び最新の教育施策等を踏まえて、学校の現状把握と分析を行い、学校教育目標作成の原案を作成する。	最新の教育施策を理解し、学校の現状分析のもと、学校教育目標を教職員とともに策定し、組織的な具体策の取り組みを行う。
	教育課程の編制	学校教育目標の実現にむけて、カリキュラムについてのPDCAサイクルが円滑に回るように具体的な取り組みを企画立案し、実践する。	学校評価等で明らかになった課題解決に向けて自校の実態に則したカリキュラムを編成し、リーダーシップを発揮して、その実施と運営管理・改善を図る。
② 授業改善	力のつく授業づくり	教員一人ひとりの授業をよく観察し、検証・分析して指導助言を行うとともに授業づくりに関する研究や研修を積極的に企画・実施し、授業づくりや指導法に対する助言や支援を行う。	教職員が授業づくりに意欲的に取り組めるよう、その経験に応じて適切に指導助言を行い、カリキュラム開発が積極的に行われるよう環境整備を行う。
	研究開発活動の推進	子供たちの学力向上を目指して新しい授業づくりや教材開発に取り組む事ができるよう、校内研修の企画やOJTを通して教育実践研究の活性化を図る。	教育研究、教材開発が子供たちの教育活動の改善に繋がれることを明示し、具体的な取組が進むよう教職員を支援・指導する。
③ 組織体制	チーム学校の推進	自校の教育活動にかかわるすべての教職員の協働体制の構築を図り、リーダーシップを発揮して中心的な役割を担う。	学校の最高責任者として豊かな教育実践や経験に裏付けられた高い使命感と公正公平の意識を持ち、経営資源を活用したチーム学校としての効率的な経営を行う。
	風通しのよい職場風土の醸成	教職員が協働して学校教育目標の達成に向けて取り組むことができる体制の構築に尽力し、豊かなコミュニケーションが行なわれる職場づくりに努める。	学校運営方針を教職員と共有し、豊かなコミュニケーションが行なわれる学校風土の醸成に努める。
	外部人材の活用・連携	地域や関係機関との連携を円滑にするとともに、外部人材の活用を図るなど教育活動の質的改善の提案を校長に行う。	地域や関係機関のニーズを客観的に把握し、外部人材の活用も図りながら、地域や関係機関と連携を強化し、自校の教育活動を改善する。
④ 学校安全・危機管理	事件事故対応(危機対応)	学校事故に対する防止策を常に準備し、緊急事態が発生した際には、状況を正確に把握した上で、即座に校長へ報告し、対応策を提案する。	学校事故等の緊急時には正確に状況を把握して組織的に対応できるような的確な指示を教職員に出す。
	危機管理体制の構築	学校安全マニュアルや防災マニュアルの確認と遵守を徹底して、即応出来る職員体制を築くとともに事故の事例を基に常に改善を図る。	全ての教育活動において子供達の安全確保を最優先し、学校の危機管理について校内組織と関係機関との調整を図り的確に指示をする。
	教育環境整備	自校(園)の教育環境の安全について点検を怠らず、施設設備の状況について教職員と共有して改善に努める。	教育活動の改善を図るため、学校園の施設設備の安全点検を自ら行うとともに教育環境の改善に計画的に取り組む。
⑤ 人材育成	職能開発の支援	教職員一人一人のキャリア・職務能力を的確に把握し、各自の課題意識や将来展望等について理解し、指導する。	教職員の職能開発と学校の教育課題の解決に向けてOJTを積極的に推進し、個に応じた指導や助言を行うことを通して職能開発を支援する。。
	コンプライアンス	教育に関する法令を理解し、高い倫理意識と法令遵守の姿勢を自らが示し、教職員の間にもその姿勢を定着させる。	教職員に対し自らが法令遵守の姿勢を示し、高い倫理観と正しい教育関係法規の理解に基づいた教育活動を推進する。
	メンタルヘルス	心身の健康に関する正しい知識を身につけ、校長とともに心の健康問題に対する適切な対処ができる。	教職員のメンタルヘルスについて常に気を配り、教職員の心身の健康維持に対して正しい知識に基づいて適切な対応や指導ができる。
	人事評価	教職員と風通しの良い意思疎通を図り、公平・公正に評価して教職員の特性に応じた意欲を高める指導・助言を行う。	教職員に対する面談や授業観察等を定期的に行い、教頭と情報交換を常に行いながら各自の状況を的確に把握して評価し、人材育成を図る。