

ありたい教職員像

- 個々の生徒の発達段階に応じたきめ細かい支援や指導ができ、教育力向上のために自己研鑽を積む教職員
- 三重県唯一の水産高校としての役割を自覚し、更なる特色化に向け、相互支援を行う教職員集団
- 法令・法規・マナーを遵守し、信頼関係の構築に重きを置き教育活動に邁進する教職員集団

項目	本校の課題	目標	取組内容
教職員一人ひとりの規範意識の確立	<ul style="list-style-type: none"> ○慣例的に業務遂行している事が多く、環境変化への対応が遅れるおそれがある。 ○生徒の個人情報への適正な管理に向け、高い危機管理意識を持続していく必要がある。 ○法令やルール、マナーを遵守すべきという意識はあるが、言動においては、まだ個人差がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○業務内容等に関して、目的、根拠等を再確認するなど、常に改善の視点を持って業務を遂行する。 ○生徒の個人情報に係る危機管理意識を更に高める。 ○不祥事の未然防止に向け、事例研究や研修を通じ、教育活動、日常生活を自己点検する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○コンプライアンス研修を年3回（学期に1回）実施し、不祥事根絶に取り組む。 ○情報管理の徹底に向けて職員室の整理整頓、データ管理、居室等の施錠を促進する。 ○体罰や暴言の未然防止に向けアンガーマネジメント研修、コーチング研修等を実施する。
学校組織の服務規律を確保	<ul style="list-style-type: none"> ○校内で起こった「ヒヤリ・ハット」事例の共有と組織全体で当事者意識を高めることが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員がコンプライアンスを意識し、相互に助言しあえる組織づくりに努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ○各職員が「ヒヤリ・ハット」事例を朝の打ち合わせや職員会議を通じて周知するとともに、服務規律違反に繋がる要素がないか検証する。各分掌、担任団でも、自分事として捉え未然防止策等を検討する。
教職員間の関係づくりと働きやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○県内唯一の水産高校のため、人事異動が少なく、新たな発想・意見が生まれにくい職場環境となるおそれがある。 ○職員間の業務分担が経験者に偏る傾向があり、業務が固定観念に捉われる懸念がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○生徒・保護者・地域との信頼関係の充実に向け、職員間の情報共有が円滑に図られる関係づくりに努める。 ○業務の見える化に取り組むとともに、取組の充実と精選を進め、負荷分散に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ○日常における管理職の声掛け、相談体制を強化する。 ○教職員が心理的な余裕を持ち、働きやすい環境づくりに努める。 ○志摩市、地元等と連携し、防災等含め様々な地域課題解決に向けた取組を推進する。 ○年度末に分掌・学年団・船員から出された次年度に向けた改善提案を検証し、業務に反映する。