

管理職としての資質の向上に関する指標

キャリア		副校長・教頭		校長・園長	
A 基本的 資質	法令遵守	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守するとともに、教職員の規律確保ができる。 ・副校長・教頭としての職責や使命を自覚し、職務を遂行することができる。	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守するとともに、教職員の規律確保・管理ができる。 ・校長・園長としての職責や使命を自覚し、職務を遂行することができる。
		倫理観	2	・教育公務員としての適切なマナーや服装、態度等について教職員を指導し、市民から信頼される倫理観の高い学校園づくりを補佐することができる。	・教育公務員としての高い倫理観を醸成し、市民から信頼される学校園づくりができる。
	人権尊重	人権教育推進計画	3	・人権尊重の理念に基づき、「『学校園における人権教育・啓発推進計画』実施計画」の立案に参画し、学校園での人権教育を推進することができる。	・「『学校園における人権教育・啓発推進計画』実施計画」を策定し、全ての教育活動に人権尊重の視点を位置づけた学校園運営ができる。
		人権教育の推進	4	・人権を尊重する教育の推進に向けて、子ども一人ひとりの状況を把握し、子どもの心に寄り添い保護者から信頼される教職員の在り方について、指導・助言を行うとともに、状況等を校長・園長に報告することができる。	・人権を尊重する教育の推進に向けて、子どもの心に寄り添い保護者から信頼される教職員の在り方について、適切な指導・助言を行うとともに、保護者・地域への啓発をすることができる。
	自己研鑽	自己伸長	5	・組織マネジメントや教職員の指導力育成に関する教育的識見を深めるよう積極的に研修を受講する等、自己研鑽することができる。	・組織マネジメント力や強いリーダーシップ力を備え、豊かな教育的識見を深めるよう積極的に研修を受講する等、恒常的に自己研鑽することができる。
		情報収集	6	・学校園運営に活かすために、国や本市の動向、教育関連施策の情報等を幅広く収集し、校長・園長に情報提供することができる。	・自校園の自己評価・他者評価から明らかになった課題の解決に向け、国や本市の動向、教育関連施策等、必要な情報を収集することができる。
B 学校園 経営・ マネジ メント	学校園運営	めざす学校園像の実現	7	・めざす学校園像の実現に向け、「運営に関する計画」の立案について意見具申することができる。 ・子どもにとって必要な力を育成し、特色ある学校園づくりに必要な予算計画の立案に参画することができる。	・めざす学校園像の実現に向け、「運営に関する計画」を策定し、PDCAサイクルに基づいた学校園運営ができる。 ・特色ある学校園づくりに必要な予算計画を立案するとともに計画的に執行することができる。
		各種調査の活用	8	・「全国学力・学習状況調査」「全国体力・運動能力・運動習慣等調査」等の結果をふまえ、学校園の諸課題を把握・整理するとともに、校長・園長を補佐して円滑な学校園運営をすることができる。	・「全国学力・学習状況調査」「全国体力・運動能力・運動習慣等調査」等の結果をふまえ、学校園の諸課題を把握・整理し、中・長期的なビジョンを持った学校園運営ができる。
		安全・安心	9	・いじめ、暴力行為、不登校、児童虐待等を防止するために、教職員に適切に助言し、関係諸機関と連携して、子どもが落ち着いて学習に取り組める環境づくりを大切に安全で安心できる学校園運営を補佐することができる。	・いじめ、暴力行為、不登校、児童虐待等を防止するために、全教職員の協力体制を整えるとともに、関係諸機関と連携して、子どもが落ち着いて学習に取り組める環境づくりを大切に安全で安心できる学校園運営をすることができる。
	危機・安全管理	危機・安全管理	10	・安全な学校園づくりに向け、計画的に安全点検を行うなど、施設・設備等を整備することができる。 ・学校園に係るさまざまな緊急時の対応を想定し、危機管理体制・具体的な対応手順を整え、危機・安全管理に対する周知と的確な指示を行うとともに、改善点等を校長・園長に報告することができる。	・安全な学校園づくりに向け、教職員を統率し組織的に教育環境の整備をすることができる。 ・学校園に係るさまざまな緊急時の対応を想定し、「学校危機管理マニュアル」や「学校防災マニュアル」等を適切に策定することができる。 ・関係諸機関と連携した危機管理体制等を整備するとともに、教職員への確かな指示をする等、危機・安全管理ができる。
	開かれた学校園づくり	地域社会等との連携・協働	11	・学校園運営及び教育の充実に向け、保護者や地域、学校協議会をはじめ関係諸機関や諸団体と良好な関係を築き、連携・協働が円滑にすすむよう校長・園長を補佐することができる。	・学校園運営及び教育の充実に向け、保護者や地域、学校協議会をはじめ関係諸機関や諸団体との連携・協働を円滑に行うことができる。
情報発信		12	・教職員に地域連携の重要性について啓発するとともに、開かれた学校園づくりをするため、参観や諸行事、学校園公開やホームページを通して、積極的に教育活動を発信することができる。	・参観や諸行事、学校園公開等のあらゆる機会やホームページを通して、積極的に教育活動を発信し、学校園についての理解を求め、開かれた学校園づくりができる。	

キャリア		副校長・教頭		校長・園長	
組織管理	予算・情報管理	13	・幼児児童生徒費や学校園運営費等の管理及び文書等の情報管理をすることができる。	・幼児児童生徒費や学校園運営費等の適切な執行と管理及び文書等の情報管理をすることができる。	
	カリキュラム・マネジメント	14	・カリキュラム・マネジメントの適切な実施について点検・確認し、課題の解決に向けて教職員に指導助言するとともに校長・園長に状況を報告することができる。	・学校園全体として教育活動の質を向上させ、学習効果の最大化を図るカリキュラム・マネジメントを確立することができる。	
	メンタルヘルスマネジメント	15	・教職員が働きやすい職場環境をつくとともに、教職員のメンタルヘルスの状況について把握し、校長・園長に報告することができる。	・全教職員が働きやすい職場環境をつくり、適切なメンタルヘルスの管理を行うことができる。	
サービス管理	コンプライアンスの遵守	16	・不祥事防止・根絶への強い決意を持って、教職員の模範となることことができる。 ・コミュニケーションを大切にされた風通しの良い職場環境をつくとともに、教職員の勤務状況等を把握し、校長・園長に報告することができる。 ・服務規律に関する校園内研修を実施する等、教職員のコンプライアンス意識を高めることができる。	・学校園のリーダーとして、不祥事防止・根絶への強い決意を持ち、全教職員の模範となることことができる。 ・コミュニケーションを大切にされた風通しの良い職場環境をつくとともに、校園内研修等で服務規律に関して指導を徹底し、コンプライアンス意識の高い学校園づくりができる。	
	ハラスメントの防止	17	・「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」等の防止につねに心を配り、情報を収集して校長・園長に報告するとともに、教職員に注意喚起及び指導ができる。	・「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」等の防止に心を配り、指導・助言をする等、適切に管理することができる。	
	職務遂行の管理	18	・教職員の職務遂行について、適切に管理・指導ができる。 ・学校園事務の適切な処理・点検及び効率的な執行・管理運営ができる。	・全教職員の職務遂行について、適切に管理・指導ができる。 ・学校園事務の適切な処理・点検及び効率的な執行ができ、全教職員の事務執行の適切な管理ができる。	
教職員への指導	授業力の向上	19	・「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた学習指導・授業改善に関する校園内研修を計画的に実施し、教員の授業力を向上させることができる。	・「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた学習指導・授業改善に関する豊富な知識を持ち、優れた実践例を校園内研修で教員に紹介する等、適切な指導・助言を行い教員の授業力を向上させることができる。	
	配慮を要する子どもへの支援	20	・特別な配慮を必要とする子どもの状況を把握し、適切な支援や「個別的教育支援計画」及び「個別の指導計画」の立案及び適切な実施について教職員に指導・助言することができる。	・特別な配慮を必要とする子どもについての専門的な知識のもと、状況を把握し、「個別的教育支援計画」及び「個別の指導計画」に基づいた適切な支援ができるよう教職員へ指導・助言することができる。	
	保護者・地域との関係構築	21	・子どもや保護者、地域との良好な関係の構築について教職員へ指導・助言を行うことができ、状況を校長・園長に報告することができる。	・子どもや保護者、地域との深い信頼関係を構築し、地域社会と協働した教育活動の実施について教職員へ指導・助言を行うことができる。	
	研修の推進	22	・教職員が主体的に自己の指導力等の向上に取り組むよう、必要な内容の研修や資料について助言や指導をすることができ、進捗の状況を校長・園長に報告することができる。	・教職員が主体的に自己のキャリアステージを意識して指導力等の向上に取り組むよう、幅広い視点で自己研鑽の方法について助言や指導をすることができる。	
人材育成・評価	適切な人材配置	23	・組織として十分に機能するよう、教職員の能力や適性を把握し、校長・園長に適切な人材配置について具申することができる。	・組織として十分に機能するよう、教職員の能力や適性を有効に活用した適切な人材配置を、中長期的な展望を持って行うことができる。	
	資質向上	24	・教職員にそれぞれのキャリアステージにあった具体的な指導・助言を行い、職務への意欲を喚起するとともに資質を向上させることができる。	・全教職員にそれぞれのキャリアステージにあった具体的な指導・助言を行い、職務への意欲を喚起するとともに資質を向上させることができる。	
	教職員の評価	25	・教職員の能力や実績を的確に把握し、公正に評価することができる。	・全教職員の能力や実績を的確に把握し、公正に評価することができる。	