

| キャリアステージ 資質・能力 | | 発展期② 管理職 | | |
|-------------------|----------------|---|--|---|
| | | 副校長・教頭 | 校長 | |
| 教職の素養に関する資質・能力 | 教育的愛情・情熱 | <ul style="list-style-type: none"> 一人一人の生命や身体の安全を確保するとともに、個性や思いを受けとめ、児童生徒に関わっている。 児童生徒を成長させようとする強い意欲をもち、一人一人の成長を喜びに感じながら、管理職としての職責を果たしている。 児童生徒が、自立し、社会参加ができるように、組織的に取り組もうとしている。 | | |
| | 向上心・向学心 | 教育の動向を踏まえながら、自ら管理職としての資質・能力を高めるよう研鑽するとともに、OJTを推進して職員の資質・能力を高めようとしている。 | | |
| | 社会性・協調性 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職としての職責や立場を自覚した適切な言動をとっている。 様々な人々の立場を尊重し、職員や保護者、地域、異職種等の人々と良好な人間関係を築いている。 | | |
| | 人権認識・人権感覚 | <ul style="list-style-type: none"> 特定職業従事者及び管理職として強い自覚と責任をもち、人権に関する法律、国及び市の動向や取組等について理解している。 社会にある人権問題や、学校・地域内外における人権侵害に気づき、組織的に問題の解決を図ろうとしている。 すべての人々の多様性を尊重する共生社会の実現を推進している。 | | |
| | 法令遵守・体罰等の不祥事根絶 | <ul style="list-style-type: none"> 信頼される学校づくりに向けて、強い覚悟と責任をもって不祥事根絶を推進している。 服務に関する法令等を熟知し、「コンプライアンス推進の手引き」を活用しながら、適切な管理と指導・支援を行っている。 体罰を決して許さない学校づくりに向けて、覚悟を強くもって体罰根絶の取組を推進している。 | | |
| 教職の実践に関する資質・能力 | 学習指導力 | 授業構想 | <ul style="list-style-type: none"> 自校や地域の特色をとらえ、組織的にカリキュラム・マネジメントを推進することができる。 授業構想の在り方について、職員に指導助言を行い、授業構想力を高めることができる。 個別の指導計画の作成と改善について、職員に指導助言を行い、個別の指導計画の質を高めることができる。 | |
| | | 授業展開 | 授業展開の在り方について、職員に指導助言を行い、授業展開力を高めることができる。 | |
| | | 評価・改善 | 学校全体の評価や授業改善を組織的に推進することができる。 | |
| | | ICT活用 | <ul style="list-style-type: none"> 学校におけるICT活用推進の方針を示し、学校全体のICT活用状況の把握を行い、組織的・計画的に全職員のICT活用指導力の向上を推進することができる。 児童生徒のICT活用や情報モラル等に関する指導を、学校・保護者・地域・関係機関と連携して推進することができる。 | |
| | 生徒指導力 | 児童生徒理解 | 学校全体の児童生徒理解の質を高め、全職員による共通理解を推進することができる。 | |
| | | 児童生徒指導 | <ul style="list-style-type: none"> 個や集団に応じた指導の在り方について、職員に指導助言を行い、生徒指導力を高めることができる。 学校経営ビジョンに基づき、学級経営や学年経営を推進することができる。 諸問題に対する未然防止対策を講じるとともに、意図的・計画的・継続的に関係機関と連携しながら、問題を解決することができる。 | |
| | 組織運営力 組織経営力 | 学校組織の運営・経営 | <ul style="list-style-type: none"> 学校経営目標の具現化に向け、校長の意を受けて、適切に補佐することができる。 学校の教育活動の進捗状況を的確に把握しながら、意図的・計画的に学校組織を運営することができる。 | <ul style="list-style-type: none"> 学校の実態及び取り巻く状況を的確に把握し、学校の教育課題を明確にして、学校経営のビジョンを示すことができる。 校長としてのリーダーシップを発揮しながら、学校評価に基づいて学校組織をマネジメントし、学校経営を推進することができる。 |
| | | 危機管理 | <ul style="list-style-type: none"> 常に危機管理意識をもち、「学校の危機管理マニュアル」、「機密文書の保護に関するガイドライン」等に基づいて、関係機関と連携しながら未然防止対策及び学校施設・設備の維持・管理を行い、リスクを低減することができる。 危機発生時の状況を総合的に把握して、校長の判断を補佐するとともに、全職員に的確な指示を出すことができる。 | <ul style="list-style-type: none"> 「学校の危機管理マニュアル」、「機密文書の保護に関するガイドライン」等に基づいて、危機管理体制を確立するとともに、リスクを低減するよう副校長・教頭に指導することができる。 危機発生時に、迅速・適切に判断し、副校長・教頭及び全職員に指示を出しながら、危機・被害を最小限に抑えることができる。 |
| | | 保護者や地域・関係機関等との連携・協働 | <ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域、関係機関、近隣校とのネットワークを構築するとともに、職員に指導しながら、「共育」を推進することができる。 学校と保護者間の連絡において、連絡手段のデジタル化を図ることができる。 | <ul style="list-style-type: none"> 社会とともにある学校づくりの推進に向け、保護者や地域、関係機関、近隣校との信頼関係を構築するとともに、副校長・教頭に指導しながら、「共育」を推進することができる。 学校と保護者間の連絡において、連絡手段のデジタル化を推進することができる。 |
| | | 職員の指導・育成 | 職員との円滑なコミュニケーション及び業務の適正化を図りながら、職務に関する指導・支援を行い、個に応じた課題の解決を図ることができる。 | 良好な職場環境づくりに努めながら、意図的・計画的に職員一人一人のキャリアや能力に応じた指導・支援を行い、職務遂行能力や意欲の向上を図ることができる。 |
| | | アセスメント | <ul style="list-style-type: none"> 学校教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し、学校経営に生かすことができる。 収集・整理・分析した情報を必要に応じて職員間や家庭・地域等と共有することができる。 | |
| | | ファシリテーション | 学校の職員・多様な専門スタッフや保護者・地域・関係機関等の強みを生かし、チーム学校による組織力を高めることができる。 | |
| | | | | |