

校長及び教員としての資質の向上に関する指標

(2) 教頭・准校長及び校長に必要な事項

職 階		教頭・准校長	校長
		マネジメント力の強化	マネジメント力の発揮
資質・能力 にかかる項目		学校マネジメントにおける教頭・准校長の役割を理解し、学校教育目標の達成に向けて、教職員の共通理解を図るとともに保護者や地域等との連携・協働を進めながら、校長を補佐し学校改善を推進する。	学校マネジメントによって教職員の意識改革を図り、学校組織のリーダーとしての確かな判断や決断をしながら、学校を活性化し、魅力ある学校づくりをする。
管理職に必要な素養		<ul style="list-style-type: none"> ○明確な教育理念と見識を持ち、児童生徒のよりよい成長をめざして諸課題に前向きに取り組む組織づくりを進めることができる。 ○管理職としての役割を自覚し、使命感と責任感を持って、保護者や地域等との信頼関係を築くことができる。 ○教職員のキャリアやメンタルヘルス等を的確に把握し、教職員の職能成長と学校活性化に努めることができる。 ○コンプライアンスやリスクマネジメントに対する意識を学校に定着させるとともに、教職員が安心して職務遂行ができる風土を醸成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○情報を収集し、それを的確に活用するとともに、学校評価等を学校経営に生かし、学校の弱みを把握し、強みを生かした学校の活性化に努めることができる。
学 校 ビ ジ ョ ン の 構 築	課題把握	○情報収集を的確に行い、それを活用できるように準備するとともに、学校評価を適切に行うことで学校活性化に努めることができる。	○情報を収集し、それを的確に活用するとともに、学校評価等を学校経営に生かし、学校の弱みを把握し、強みを生かした学校の活性化に努めることができる。
	学校ビジョンの明示	○校長の学校ビジョンを十分に理解し分かりやすく教職員に伝え、教職員の共通理解のもと、組織をまとめ動かすことができる。	○社会の動向や国、県、市町の教育施策及び学校の実態や課題をふまえ、長期的な視点に立ち、魅力ある学校づくりを目指した具体的な学校ビジョンを立てることができる。また、それを教職員や保護者、地域等に明確に示すことができる。
組 織 運 営	学校運営	○校長が示す学校経営方針や学校教育目標の達成に向けて、必要な人的・物的な資源を活用するとともに、教育活動の状況を的確に把握しながら、評価及び改善を推進することができる。	○学校経営方針や学校教育目標の達成に向けて、必要な人的・物的な資源を活用するとともに、教育活動の状況を的確に把握しながら、評価及び改善を行うことができる。
	家庭・地域社会・関係機関との連携と協働	○地域等のニーズを把握するための情報収集を行い、教職員が多様な専門性を持つ地域人材等と協働していくことができるように必要な調整をすることができる。	○地域等のニーズを把握し、教職員が多様な専門性を持つ地域人材等と協働していく学校風土を醸成することができる。
	危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ○日常から学校事故や教職員の不祥事の未然防止に対する教職員への指導・助言を行い、危機発生時には、正確な情報を把握し、関係機関等との連絡調整を図ることができる。 ○校長が示す対応方針に沿って教職員に的確な指示を行うとともに、組織的に対処できるよう校長を補佐することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○安全な環境での教育活動が展開されるよう、日常から学校の安全管理の徹底と危機管理体制を構築することができる。 ○危機発生時には、児童生徒の安全確保を最優先して、正確な情報に基づき対応方針を明確に示し、迅速かつ組織的に対応することができる。
	職場環境づくり チームワーク	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員が心身ともに健康な状態で業務を遂行できるよう、職場環境や業務改善及び意識の改革を図り、積極的に教職員へ働きかけることができる。 ○学校教育目標の実現に向け、教職員の能力や適性が発揮されるよう、組織の主任等に適切に指示を出し、組織の活性化を図ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○職場環境や業務の改善及び意識の改革を図り、教職員が心身ともに健康な状態で業務を遂行できるよう、組織運営を責任を持って行うことができる。 ○学校教育目標の実現に向け、校内組織の再編成や適正な人事配置を行い、学校運営がチームとして機能するよう学校体制を構築することができる。
人 材 育 成	教員の資質向上	○教職員が主体的に取り組むことができるよう、校内研修を企画・運営すること等、教職員の教育活動をリードし組織的な活動となるように調整することができる。	○教職員のロールモデルとしての役割を自覚し、教育活動をリードするとともに、教職員との対話を通して資質向上への意欲づけや意識改革、研修の受講奨励に努めている。
	人材育成	○教職員一人ひとりのキャリアや資質・能力等を把握し、ライフステージに応じた指導・助言を行い、人材育成につなげることができる。	○教職員一人ひとりのキャリアや資質・能力等を把握し、ライフステージに応じて研修履歴等を活用した指導・助言を行い、人材育成につなげることができる。