

# 滋賀県教員のキャリアステージにおける資質の向上に関する指標【管理職】

|                   |            |  |   |
|-------------------|------------|--|---|
| 管理職として必要な資質・能力    |            | (1)教育者としての使命感と責任感、教育的愛情を持って学校の経営や運営にあたる。<br>(2)人権尊重の視点に立った児童生徒の理解、教育に対する情熱、県民の期待に応えようとする姿勢を持って職務遂行にあたる。  |   |
|                   |            | 管 理 職  |   |
|                   |            | 副校長・教頭   | 校 長   |
| ステージ区分            |            | 学校の教育課題を把握し、校長の学校経営方針に基づき、学校教育目標の実現のため、教職員を指導し、教育活動の企画、調整等を行い、校務の運営を行う職  | 学校の最高責任者として、リーダーシップを発揮し、学校教育目標の実現のための学校経営を行い、経営の責任を負う職  |
| 教育実践の内容<br>主な教職研修 |            | 学校および地域を見据えた組織マネジメントの実践  |   |
|                   |            | □副校長・教頭研修(新任・2年次)  | □校長研修   |
| 管理職に求められる資質・能力    |            | 指 標  |   |
| 学校教育の<br>原動力      | ビジョンの構築と共有 | 校長の学校経営のビジョンを組織内で共有し、効果的な教育活動を行えるよう、校内体制を整備する。アセスメント能力(※1)やファシリテーション能力(※2)を発揮して、学校の置かれた状況や教育課題を適切に把握し、その背景や要因を分析して、組織的・協働的な取組を校長に提案する。                           | 学校教育目標の実現に向けて、明確な教育理念と学校経営のビジョンを示し、リーダーシップを発揮して学校教育目標の実現に向けて学校を運営する。アセスメント能力やファシリテーション能力をさらに高めて、学校の置かれている状況や教育課題を把握し、その解決や学校の活性化にあたる。<br><br>有効な取組について他校と情報共有し、協働して教育活動の活性化にあたる。(※3)  |
|                   | 人権尊重       | 高い人権感覚を有し、人権尊重の精神に基づく言動の規範となり、教職員を指導する。人権尊重の視点を踏まえた学校経営方針のもと、適切に校内組織を運営する。   | 高い人権感覚を有し、人権尊重の精神に基づく言動の規範となり、教職員を指導する。学習指導・生徒指導・学級経営など全ての教育活動において、人権尊重の視点を踏まえた学校経営方針について教職員の共通理解を図り、効果的な実践と適切な評価が行われるよう校内体制を確立する。  |
| 学校経営の<br>推進力      | 危機管理対応     | 危機管理のために、教職員の服務管理を徹底するとともに、教職員との情報共有を密にし、迅速・適切な判断や対処ができる体制を構築する。心理的安全性が確保された風通しの良い職場づくりなど、不祥事を起こさない組織風土を作るための多面的な取組を継続するとともに、事案発生時には迅速かつ的確に対応する。                 | 危機管理を徹底し、学校危機の未然防止や発生した時の対策を講じる。危機発生時には、迅速・適切に判断し、全職員に指示を出しながら、危機・被害を最小限に抑える。教職員の規範意識を高め、スクールコンプライアンスの確立を図り、心理的安全性が確保された風通しの良い職場づくりなど、不祥事を起こさない組織風土を作るための多面的な取組を継続するとともに、事案発生時には迅速かつ的確に対応する。                                  |
|                   | 人材育成       | 人材育成につながるような校務分掌の配置等について校長に提案する。学習指導力や生徒指導力向上のための指導や助言などコミュニケーションをとり、教職員一人ひとりの資質能力の向上を図る。特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応などの多様な教育的ニーズについて、自らの知識や理解を深めるとともに、専門性を備えた教員を育成する。 | 若手教員やミドルリーダー、管理職となる人材を育成するために、組織内でのコミュニケーションを大切にし、校務分掌の配置を工夫するなど、学校の組織力向上を念頭に置いた経営を行う。教職員の自主的・自律的な研修の全学的な推進体制を構築し、個別最適な学び、協働的な学びに資するよう資質向上に関する助言指導を行う。特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応などの多様な教育的ニーズについて、自らの知識や理解を深めるとともに、専門性を備えた教員を育成する。 |
|                   | 働きやすい環境づくり | 教職員の業務状況や健康状態等を把握し、自身を含めた教職員のワーク・ライフ・バランスの向上のために、業務の改善や働き方の見直しについて提案する。組織を構成する多様な人材が、円滑にコミュニケーションを図りながら、仕事にやりがいを感じることができる、働きやすい職場環境づくりに取り組む。                     | 教職員の業務状況や健康状態等を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスに配慮して業務の改善や働き方の見直しを行うなどの対策を講じる。多様な人材で構成された組織体制を整備し、教職員が円滑にコミュニケーションを図りながら、仕事にやりがいを感じることができる、働きやすい職場環境づくりを推進する。   |
|                   | 教育の情報化     | 校務において効果的にICTおよび情報を活用するとともに、教育の情報化を推進するために必要な校務の見直しや体制整備を行う。   | 校務において効果的にICTおよび情報を活用するとともに、業務の軽減と効率化、児童生徒に対する教育の質の向上、学校経営の改善と効率化を図るために必要な校内体制を確立する。  |
|                   | 関係機関との連携力  | 学校教育目標の実現や学校が抱える諸課題の解決、働き方改革推進等のため、チーム学校として、地域や保護者、関係機関等との連携・協働を円滑に進められるよう、双方向の情報交換を図り、信頼関係を構築する。  | 学校教育目標の実現や学校が抱える諸課題の解決、働き方改革推進等のため、チーム学校として、地域や保護者、関係機関とビジョンを共有して連携・協働を図る。<br><br>様々な有効な取組について学校間で情報共有を図り、近隣地域やビジョンを共有する学校間の連携・協働の核となる。(※3)   |
|                   | 安全な学校づくり   | 教職員との間で情報共有を図り、関連法令や、国や県の通知文等を踏まえ、学校安全に配慮し、非常変災や緊急事態等に適切に対処できる体制を整備する。   | 非常変災や緊急事態等に対処するため、地域や関係機関との連携・協働を図りながら、児童生徒の安全な学習環境を保持するための体制を確立する。   |

※1 アセスメント: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・分析し共有すること。  
 ※2 ファシリテーション:学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと。  
 ※3 斜体で示している部分は、特に経験年数とともに高めていくことが期待される内容である。