

静岡県教員等育成指標活用のための補助資料

<目次>

1	教員育成指標策定が義務付けられた背景	P 1
2	静岡県教員育成指標の改訂の経緯と目的	P 1
3	静岡県教員育成指標の定義	P 2
4	静岡県教員育成指標の見方	P 2
5	キャリアステージ	P 2
6	資質能力	
(1)	副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭に 共通の資質能力	P 3
(2)	栄養教諭・学校栄養職員に固有の資質能力	P 4
(3)	養護教諭に固有の資質能力	P 5
(4)	幼稚園等教員の資質能力	P 6
7	静岡県教員育成指標の改訂のポイント	
(1)	学習指導要領等を踏まえた課題認識	P 6
(2)	教育の動向	P 8
(3)	令和4年度改訂のポイント	P 10
8	教員等育成指標の活用	P 14
	幼稚園等教員育成指標（モデル案）	P 19
	幼稚園等園長育成指標（モデル案）	P 20



1 教員育成指標策定が義務付けられた背景

「学校を取り巻く状況」

- ・学校現場における教員の大量退職・大量採用等の影響による年齢構成や経験年数の不均衡等、教員をめぐる環境の大きな変化
- ・新学習指導要領の趣旨を実現するための環境整備の必要性

上記の課題の解決を図るための方策として、平成 28 年 11 月に「教育公務員特例法の一部改正」がなされ、法的に「教員育成協議会の創設」「教員育成指標の整備」「教員研修計画の策定」が義務付けられました。これを受け、静岡県では、平成 29 年に教員の人材育成について協議を行う「静岡県教員育成協議会」を設置し、教員育成指標等に関する協議を行い、同年「静岡県教員育成指標」及び「静岡県校長育成指標」（以下、教員等育成指標）が策定されました。

2 静岡県教員育成指標の改訂の経緯と目的

平成 29 年に策定された教員等育成指標は、学習指導要領や令和 3 年 1 月中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」、「静岡県教育振興基本計画」の改定などを踏まえ、令和 4 年に改訂しました。

静岡県の教育の基本理念は、『有徳の人』の育成 ～誰一人取り残さない教育の実現～にあります。「有徳の人」を育成するためには、教員一人ひとりが児童生徒にとって「有徳の人」のモデルとなることが大切です。

教員自身が「有徳の人」として、キャリアステージ（成長段階）に応じて児童生徒の指導に必要な資質能力の向上を図るとともに、学校の組織運営に貢献していくために教員等育成指標を策定しました。

「有徳の人」の育成 ～誰一人取り残さない教育の実現～

「有徳の人」とは、

○知性・感性・身体能力など、自らの個性に応じて「才」を磨き、自立を目指す人

様々なことに興味・関心を持ちながら、自らの個性を生かし、自らの知性・感性や身体能力等を高めるために努力し続ける人
(見識を高める努力をする人、自分なりに勉強やスポーツを頑張る人、興味を持って文化・芸術に接する人、他人の協力を得て自分のやりたいことに打ち込む人など)

○多様な生き方と価値観を認め、自他を大切にしながら「徳」を積む人

生き方や価値観の違いを認め合い、他人を思いやる気持ちはもとより、自分や自分の住んでいる地域、人だけでなくモノや自然などを大切にする姿勢を磨き続ける人
(何事にも感謝の気持ちを大切にしている人、社会人としての規律を守る人、他人の立場を尊重し他人のことを思いやる人、困っている人に手を差し伸べる人など)

○「才」を生かし「徳」を積み、社会や人のために貢献する「才徳兼備」の人

自らの個性を生かし、自他を大切にしている心を持って、時には助け合いながら、社会や人のために行動する人
(科学の才能を社会の発展に生かす人、スポーツ選手として元気を与える人、ボランティア活動を行う人、地域で子どもの見守りをする人など)

「静岡県教育振興基本計画」

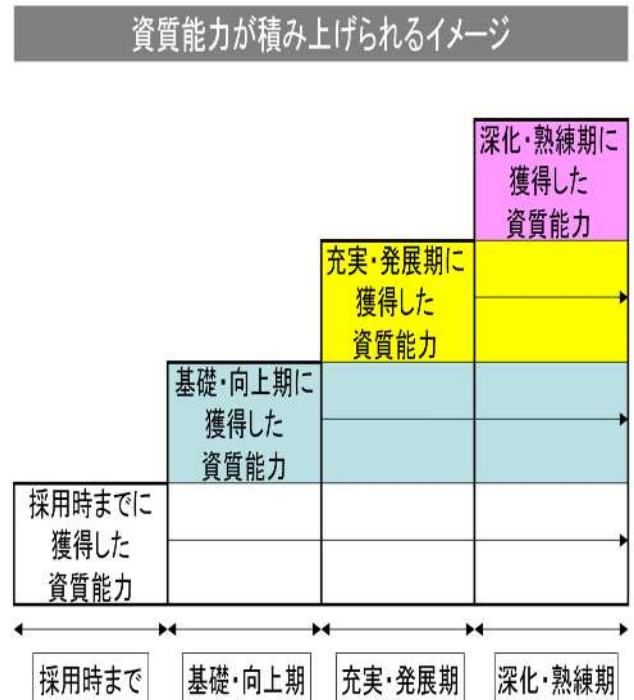
3 静岡県教員育成指標の定義

静岡県教員育成指標は、高度専門職としての職責、経験、適性に応じて教員が身に付けるべき資質能力を、目標として示したものです。指標は、教員のキャリアステージに応じて設定しています。

4 静岡県教員育成指標の見方

静岡県教員育成指標は、横軸に教員の成長段階を示したキャリアステージ（「採用時」「基礎・向上期」「充実・発展期」「深化・熟練期」）、縦軸に静岡県の教員として必要とされる資質能力（「教育的素養・総合的人間力」「授業力」「生徒指導力」「教育業務遂行力」「組織運営力」）を示しています。

また、指標は右図のように、キャリアステージが上がるに連れて、今まで獲得した資質能力の上に、新たな資質能力を積み上げるイメージで表しています。



5 キャリアステージ

静岡県教員育成指標では、教職生涯を「採用時」「基礎・向上期」「充実・発展期」「深化・熟練期」の4つのキャリアステージに区分し、それぞれのステージで求められる姿を示しています。

「採用時」とは、教員として採用され、辞令交付される4月1日を想定しています。採用時までの資質能力は、主に大学等での教員養成の段階で身に付けます。

採用後の教員のキャリアステージについては、資質能力の状況を3段階に区分しました。教員のキャリアステージは、単に年齢や経験年数で区切られるものではないため、指標を参考にして、教員自身が自らのキャリアステージを自覚していくことになります。

なお、次頁の図には、ステージの区切りの目安を示してありますが、臨時的任用時の実績など、採用される前の職歴や、育児休業の取得など採用後の個人の状況等により、柔軟に読み替えることができます。

静岡県教員育成指標 キャリアステージの考え方

深化・熟練期

自己の専門性の更なる向上と若手・中堅教員への指導・助言の力量を高める時期

【目安：40代半ばから】

- 指導的な立場として、学校運営のサポート役や校内の人材育成の推進役を務めるとともに、専門性をより深め、自らの描いた理想とする教員像の実現を目指す。
- 学校運営をリードする立場として、組織的に教育活動を推進する体制を構築する。

充実・発展期

若手教員を育成するとともに、経験豊かな教員と組織の中で関わる時期

【目安：教職経験10年程度】

- 自らの立場や役割を自覚して学校運営に参画し、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を目指す。
- 教員としての幅をさらに広げ、自己の強みを確かなものにする。

基礎・向上期

教員として実践的指導力を磨く時期

- 他者との関わりや仕事上の経験を経て、教員としての資質能力の向上を目指す。
- 様々な職場の異動を経験する中で、視野を広げる。



キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける

6 資質能力

静岡県教員育成指標に示している資質能力は、**教員の仕事に必要な資質能力を全て網羅しているものではありません**。静岡県の教員として、特に身に付けてほしい資質能力を抽出し、整理しています。

(1) 副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭に共通の資質能力

<p>教育的素養・ 総合的人間力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○教育者として求められる高い使命感、倫理観・人権意識、社会性、教育に対する誇りを持ち、児童生徒に対する共感・理解や教育的愛情の涵養、信頼関係の構築等、教員として欠かせない資質能力 ○教職人生を通して、真摯に学び続ける姿勢、自律心、変化を恐れない積極性とリーダーシップを持ち、広い視野と社会環境への理解を基に地域社会と関わり、豊かな人間性の向上を図る。 ○「才徳兼備」の人づくりに向けて必要な資質能力
<p>授業力</p>	<p>魅力ある授業を実践し「確かな学力」を育成するための資質能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「主体的・対話的で深い学び」を実現するため、個別最適な学びや協働的な学びのある授業実践や、幼小中高の学びの継続性、教科等横断的な視点を持った授業実践など新学習指導要領で求められている資質能力 ○地域の人的・物的資源の有効活用や ICT の効果的な活用等、高い学習効果を上げる授業構想・授業展開等に必要な資質能力

生徒指導力	<p>児童生徒に対する理解を深め、健やかな成長を支援する資質能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○上段は、人間関係づくり、学級経営、人権教育、キャリア教育、教育相談など、児童生徒理解に係る資質能力 ○中段は、予防的指導や課題解決的指導など、保護者や外部機関等と連携しながら児童生徒を指導するために必要な資質能力 ○下段は、多様な児童生徒への理解を深め、適切な指導を行うために必要な特別支援教育の推進に求められる資質能力
教育業務遂行力	<p>授業力、生徒指導力以外の教員としての専門的な資質能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○上段は、様々な教育課題（社会の変化、継続的な業務改善、校務におけるICT・教育データ活用等）へ対応するために必要な資質能力 ○下段は、管理（安全対策、保健管理、栄養・衛生管理）に必要な資質能力
組織運営力	<p>組織の目標を達成するために必要な資質能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○同僚との対話、協働、信頼、コミュニケーション、ファシリテーション、課題解決、危機管理、コミュニティ・スクール活用、ICT・教育データ活用、人材育成など

副校長・教頭は、学校運営をリードする立場となるため、校長育成指標も参考にして自らの資質能力の向上を図る必要があります。

(2) 栄養教諭・学校栄養職員に固有の資質能力

資質能力		身につけるべき内容
授業力	食に関する指導力	<p>○教育に関する資質と栄養に関する専門性を生かし、教職員や家庭・地域との連携を図りながら、食に関する指導の全体計画指導計画に基づいて給食の時間や教科等における食に関する指導を行っている。</p> <p style="font-size: 1.2em;">（学校栄養職員は、栄養教諭への移行が想定される職員であり、食に関する指導の専門性の向上を図り、学校の求めに応じて、食に関する指導を行う。）</p>
生徒指導力	食に関する個別的な相談指導力	食に関する健康課題を有する児童生徒に対し、栄養学等の専門知識に基づいた個別的な相談指導を行っている。
教育業務遂行	・学校給食管理力	「学校給食実施基準（学校給食法第8条）」に基づく適切な栄養管理、及び「学校給食衛生管理基準（学校給食法第9条）」に基づく衛生管理を行っている。
	・学校給食における危機管理・対応力	学校給食における食中毒や異物混入、食物アレルギー、窒息等の事故の未然防止や適切で迅速な対応を行っている。

(3) 養護教諭に固有の資質能力

キャリアステージ 資質能力	採用時	基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期	
実践力	保健管理	<ul style="list-style-type: none"> ○学校保健安全法や関連法規を理解している。 ○健康診断や救急処置、疾病予防、健康観察、学校環境衛生等の基礎的知識を身に付けている。 ○保健情報の収集・管理・発信方法についての基礎知識及び重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保健情報の収集・管理について、対象に応じた発信方法を工夫しようとしている。 ○児童生徒の実態や健康課題を把握し、その解決のために発達段階・個に応じた対応をしている。 ○PDCAサイクルに基づいた保健管理を実施しようとしている。 ○ICTを効果的に活用しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保健情報の収集・管理について、対象に応じた発信方法を実践している。 ○校内における保健管理の指導的な役割を担い、児童生徒の健康課題の解決に向け、組織的に対応している。 ○校外における関係者と連携しながら、PDCAサイクルに基づき効果的な保健管理を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の健康課題に適切に対応するため、保健管理に関わる校内の運営組織での助言等、指導的役割を果たしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
	保健教育	<ul style="list-style-type: none"> ○学習指導要領・教育課程を理解し、児童生徒の実態に応じた保健教育の必要性を理解している。 ○児童生徒の実態に応じた個別の保健指導を実施しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学級担任や教科担任等と連携し、養護教諭の専門性を生かした保健教育に参画・実施しようとしている。 ○児童生徒の実態や健康課題を把握し、その解決のために発達段階に応じた個別の保健指導を実施しようとしている。 ○保健だより等を作成し、家庭、地域に健康情報を発信しようとしている。 ○ICTを効果的に活用し、保健教育を展開しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校教育活動全体を視野に入れた保健教育について、PDCAサイクルに基づき効果的に推進している。 ○保健教育を組織的に展開している。 ○各教科等、横断的な学びを視野に入れた保健教育を構想し実践している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保健教育の推進にあたり、地域や多職種、他機関と連携した取組をしている。 ○保健教育の推進にあたり、専門的立場から地域や多職種、他機関へ指導・助言を行っている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
	健康相談・健康相談活動	<ul style="list-style-type: none"> ○学校保健安全法による健康相談・教育職員免許法による健康相談活動の位置づけ及び内容を理解している。 ○健康相談・健康相談活動の基本的なプロセス対応を理解している。 ○養護教諭の職務の特質や、保健室の機能を生かして、児童生徒の心身の健康課題に対応しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○発達障がい、慢性疾患等、配慮を必要とする子どもの実態と背景の把握をもとに、保護者や他の教職員等と協力しながら個に応じたアセスメントや対応をしようとしている。 ○本人・保護者の思いを受け止めながら、地域・関係機関と連携し、健康相談・健康相談活動を実施しようとしている。 ○配慮を要する子どもの個別の指導計画等の作成に参画しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○健康相談・健康相談活動について、PDCAサイクルに基づき効果的に推進している。 ○健康相談・健康相談活動を組織的に展開している。 ○健康相談・健康相談活動について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、より良い方法を探究している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保護者・地域・関係機関と連携し、計画的・組織的な対応を行うにあたり、コーディネーター的役割を果たしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
	保健室経営	<ul style="list-style-type: none"> ○養護教諭の役割、保健室の機能に関する基礎的知識を身に付けている。 ○課題解決型の保健室経営計画の必要性を理解し、作成し、校内に周知している。 ○保健室の備品や薬品、文書管理等の基礎が身についている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保健室経営計画を基に、保健管理、保健教育、健康相談、保健組織活動等について実践し、その過程や結果を評価し、改善しようとしている。 ○学校教育目標の実現に向けた保健室経営を工夫しようとしている。 ○学校教育目標、学校保健目標の具現化のための保健室経営計画を立て、校内で共有し、計画的・組織的に実践しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保健室経営計画について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、効果的な保健室経営を推進している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保健室経営の視点から、学校教育目標達成のために学校運営に参画し、効果的・組織的な指導・助言をしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
	保健組織活動	<ul style="list-style-type: none"> ○保健組織活動の意義と学校・家庭・地域等の協力・連携の重要性を理解している。 ○学校保健計画、学校安全計画の内容を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保健組織活動の企画・運営に積極的に取り組もうとしている。 ○保健組織活動を実践し、その過程や結果を評価し、改善しようとしている。 ○学校保健計画・学校安全計画等の策定に参画しようとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○保健組織活動が効果的に実践できるよう内容の工夫や改善を図っている。 ○保健組織活動について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、活性化するような取組を推進している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域や他校・他機関と協働した企画等を地域レベルで推進している。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において、自らの実践を率先して伝える等、指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。

(4) 幼稚園等教員の資質能力

県教育委員会では、静岡県教員等育成指標を基に「幼稚園等教員育成指標（モデル案）」「幼稚園等園長育成指標（モデル案）」（P19・20 参照）を示し、それを参考として、各市町幼稚園等は、教育施策や教員育成に対する考え方を踏まえ、育成指標を作成しています。

7 静岡県教員育成指標の改訂のポイント

(1) 学習指導要領等を踏まえた課題認識

学習指導要領や令和の日本型学校教育を目指して（答申）等を踏まえ、総括的課題や個別課題を整理しました。

総括的課題

◎「生きる力」の育成

変化の激しい予測困難な時代の中で、子供たちが自ら課題を見つけ、学び考え、判断して行動し、幸せを実現する力を育み、明るい未来を創造していく必要がある。

- 新技術（AI等）でより効果的に「個別最適」「協働的」な学びを実現できる可能性
- 知識や技能を社会で生かすための「人間性等」が夢や幸せの実現に必須
⇒ 教師にもこれらの能力が特に求められる

（参考）

ア 「生きる力」（新学習指導要領）

- ・ 「知識及び技能」の習得
- ・ 「思考力、判断力、表現力等」の育成
- ・ 「学びに向かう力、人間性等」の涵養

イ 教職員に求められる資質能力

【教職員の姿】

教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。

「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（答申）

個別課題

社会環境の急速な変化への対応

環境変化のスピードや振れ幅が、新型コロナウイルス感染症の影響等も含め、速く、大きくなっており、教育現場においても個々の課題への対応が求められる。

- ICT 活用の拡大
1人1台端末とソフト充実、eラーニング・遠隔授業等の拡大、SNS 誹謗中傷への対応 など
- 誰一人取り残さない教育の実現
特別支援が必要な児童・生徒、いじめ・不登校、外国人児童生徒等、貧困・虐待、ヤングケアラーへの対応 など
- 連携・交流の拡大
探究学習、キャリア教育等における地域・企業・大学等連携、共生・共育 など
- グローバル化の進展
海外との交流、オンラインによる距離を超えた交流 など
- 脱炭素社会の構築、SDGs
カーボンニュートラル、温室効果ガス削減（2030年46%減）、環境教育 など
- 新型コロナウイルス感染症への対応
子供たちの安全・安心の保持徹底、危機管理の重要性、体力低下 など
- 新技術の普及
AI（データ蓄積・解析含む）の活用、DXによる授業改善など

学校現場持続への対応

学習内容の充実や社会変化による課題への対応等が求められる中、教職員や学校組織を持続可能なものにする必要がある。

- 時代に対応した学校の創出
学びの多様化に対応した魅力ある学校づくり
- 教職員の多忙化
ICTも活用した業務の効率化、地域の理解と連携の推進
- 教職員の年齢構成の不均衡
学校経営・教科等指導に主導的役割を担う経験豊富な教員の育成
- 教育に対する信頼の維持
子供たちと教職員・教職員同士の信頼構築、孤立の防止、学校外での経験を通じた幅広い視点の獲得

(2) 教育の動向

学習指導要領の実施や静岡県教育振興基本計画改訂等、教育をめぐる動向は大きく変化しています。それらを基に、教員等育成指標の改訂を進めました。

静岡県教育振興基本計画（計画期間：R4～R7）

【基本理念】

「有徳の人」の育成 ～誰一人取り残さない教育の実現～

本県は、「富国有徳の「美しい“ふじのくに”づくり」～東京時代から静岡時代へ～」を県政運営の基本理念に掲げ、全ての人が自らの夢を実現でき、幸せを実感できるSDGsのモデル県の実現を目指しています。

「富国有徳」は、「富（豊富な物産）」が「士（有徳の人材）」に支えられ、富は士のために用いるという「富士」の字義を体した理念であり、「有徳の人」は、美しい“ふじのくに”づくりの礎となるものです。

教育を受ける権利は、日本国憲法で保障されている基本的人権であり、「有徳の人」の育成に向けては、この地に暮らす誰もが人生の夢を実現し、幸せを実感するための基盤となる「誰一人取り残さない教育の実現」に全県を挙げて取り組んでいくことが重要です。目指すべき人物像や「有徳の人」づくり宣言を県民の皆様と共有し、一人ひとりの中にある「才」と「徳」を高めることを通じ、本県の未来を担う「有徳の人」の育成を社会全体で進めていきます。

「有徳の人」とは、

- 知性・感性・身体能力など、自らの個性に応じて「才」を磨き、自立を目指す人
- 多様な生き方と価値観を認め、自他を大切にしながら「徳」を積む人
- 「才」を生かし「徳」を積み、社会や人のために貢献する「才徳兼備」の人

P1 再掲

静岡県教育振興基本計画（一部抜粋）

学習指導要領等の実施

【R1 幼稚園 R2 小学校、R3 中学校、R4 高等学校
※特別支援学校は校種に応じる】

- 「生きる力」（知・徳・体）
 - ・「知識及び技能」の習得
 - ・「思考力、判断力、表現力等」の育成
 - ・「学びに向かう力、人間性等」の涵養
- 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善の推進
- 「社会に開かれた教育課程」の実現
- 各学校におけるカリキュラム・マネジメントの推進

2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型教育」の姿

※一部抜粋

- ① 個別最適な学び（「個に応じた指導」（指導の個別化と学習の個性化）を学習者の視点から整理した概念）

- ・「個に応じた指導」の充実を図るとともに、情報手段を活用した学習活動の充実を図ることが必要
- ・GIGA スクール構想の実現による新たな ICT 環境の活用、少人数によるきめ細かな指導体制の整備を進め、「個に応じた指導」を充実していくことが重要

それぞれの学びを一体的に充実し
「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる

- ② 協働的な学び

- ・探究的な学習や体験活動等を通じ、子供同士で、あるいは多様な他者と協働しながら、他者を価値ある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実することも重要
- ・一人一人のよい点や可能性を生かすことで、異なる考え方が組み合わせられ、よりよい学びを生み出す

子供の学び

- （幼児教育）小学校との円滑な接続、身近な環境に主体的に関わり、様々な活動を楽しむ中で達成感を味わう
- （義務教育）ICT環境や先端技術の活用等による学習の基盤となる資質・能力の確実な育成、一人一人の興味・関心等に応じ意欲を高めやりたいことを深められる学び、地域の構成員としての意識の育成、安全・安心な学び
- （高等学校教育）社会的・職業的自立に必要な基盤となる資質・能力や社会の形成に主体的に参画するための資質・能力の育成、多様な関係機関との連携・協働による地域・社会の課題解決に向けた学び、探究的・教科横断的な学び
- （特別支援教育）インクルーシブ教育システムの理念の構築、全ての子供たちが適切な教育を受けられる環境整備、障害のある子供の自立と社会参加を見据え、連続性のある多様な学びの場の一層の充実

教職員の姿

教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。

(3) 令和4年度改訂のポイント

今回の改訂で、特に重視したい内容をゴシック体表記としています。各ステージのゴシック体表記部分に注目することで、ポイントをつかむことができるようになっています。

静岡県教員育成指標

静岡県が目指す教員像の明確化

○指標の最上段に、「静岡県が目指す教員像」を掲げました。

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として夢の実現へと導く教員の育成を目指す。

- ・静岡県教育振興基本計画の基本理念に基づき、「**「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育**」を実現し、中央教育審議会答申「**「令和の日本型学校教育」の構築を目指して**」で求められている「**学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者**」として子供たちの夢の実現へと導く教員を目指します。

【教育的素養・総合的人間力】の変更点

○「教育的素養」（教員として欠かせない資質能力）、「総合的人間力」（「有徳の人」の育成に向けて必要な資質能力）を「教育的素養・総合的人間力」の一つの資質能力とし、静岡県が特に重視する資質能力として示しました。

【教育的素養・総合的人間力】

- 教職人生を通して、教育者としての使命感、倫理観・**人権意識、社会性**、教育に対する誇りを持ち、**新しい知識・技能を学び続け**、子供への**共感・理解**や教育的愛情の涵養、**信頼関係の構築**を図っている。
- 教職人生を通して、真摯に学び続ける姿勢と**自律心、変化を恐れない積極性とリーダーシップ**を持ち、**広い視野と社会環境への理解**を基に**地域社会と関わり、豊かな人間性**の向上を図っている。
- 「**才徳兼備**」の人づくりを担う一人として、常に児童生徒の模範となるよう行動している。

- ・ゴシック体表記部分は、教育の動向等を踏まえ、静岡県が今後、さらに重視していきたい資質能力として示しました。
- ・「**才徳兼備**」の人を新たに追加しました。「才」を生かし「徳」を積み、社会や人のために貢献する人（自らの個性を生かし、自他を大切にすることをもち、時には助け合いながら、社会や人のために行動する人）を示しています。

【授業力】の変更点

- 2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」の姿を基に
・「基礎・向上期」、「充実・発展期」に「『主体的・対話的で深い学び』を実現するため、**個別最適な学び**や**協働的な学び**のある授業」の実践について追加しました。
- ICTの効果的な活用が求められているため、採用時（養成段階）にもICTを活用した指導について明示しました。
・【授業力】の全てキャリアステージに、「**ICTの効果的な活用**」について示しました。
・【授業力】【生徒指導力】【教育業務遂行力】【組織運営力】の項目に、「**ICT・教育データ活用**」を示しました。
- 「深化・熟練期」には、指導的な立場として学校運営や人材育成の推進役として
・「**変化を恐れない積極性とリーダーシップ**」や同僚に対する「**的確な指導・助言**」を追加しました。

【生徒指導力】の変更点

- 全ての子供にとって、よりよい教育環境となるよう、【生徒指導力】の項目に、「**ユニバーサルデザインの視点の共有**」を追加しました。特別支援教育についても重視しています。
- 急激に変化する時代の中で、**SDGs**（持続可能な開発目標）に対応するため、【生徒指導力】の項目に、**SDGs**を示しました。

特別支援教育・・・障害のある子供の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、子供一人一人の教育的ニーズを把握し、適切な指導及び支援を行うものです。
特別支援教育は、発達障害のある子供も含め、特別な支援を必要とする子供が在籍する全ての学校において実施されるものです。（令和の日本型学校教育」の構築を目指して（R3.1月）（答申）

【教育業務遂行力】の変更点

- 急速な社会の変化に伴う課題を【教育業務遂行力】の項目を**社会の変化、継続的な業務改善、校務におけるICT・教育データ活用等**に変更しました。それぞれのキャリアステージに応じ、教育課題への対応などを示しました。

【組織運営力】の変更点

- ファシリテーションスキルとコミュニケーションスキルは円滑な組織運営に必要であり、「子供たちの伴走者」として重要な資質能力であることから【組織運営力】の項目に「コミュニケーション」、「**ファシリテーション**」を示しました。
- 連携・分担による学校マネジメントの実現に向け、【組織運営力】の項目に「**コミュニティ・スクール活用**」を示しました。また、「深化・熟練期」に「**チームとしての学校**」を示しました。
- コロナ禍等における組織体制での危機管理の重要性を踏まえ、【組織運営力】の項目に「**危機管理**」を示しました。

静岡県校長育成指標

静岡県が目指す校長像の明確化

- 「静岡県校長育成指標～校長に求められる資質能力～」としました。
- 副校長・教頭は、学校運営をリードする立場となるため、参考にしてください。
- 指標の最上段に、「静岡県が目指す校長像」を掲げました。
 - ・ 教育振興基本計画の趣旨などを踏まえ、「**誰一人取り残さない教育**」や「**変化を恐れ
ない積極性とリーダーシップ**」を加えました。

「有徳の人」を育み、**誰一人取り残さない教育を実現**するため、学校の最高責任者として**変化を恐れ
ない積極性とリーダーシップ**を発揮し、魅力ある学校づくりを推進する校長の育成を目指す

【学校経営ビジョンを実現する力】の変更点

- 【学校経営ビジョンを実現する力（分析・企画・検証・改善）】に「令和の日本型学校教育」において、学校管理職（特に校長）に求められる資質能力に挙げられている「**アセスメント能力**」や「**ファシリテーション能力**」を追加しました。

【アセスメント能力】

- ・学校経営方針の策定に向けて、学校教育活動に関わる様々な**データ**や学校が置かれている**内外環境に関する情報**（自らの学校の**強み・弱み、昨今の学校教育を取り巻く課題**など）について、**収集・整理・分析して教職員間や学校運営協議会で共有**
- ・適切な状況・課題把握を踏まえ、**新たに取り入れるべき知識や技能に関する教職員間での認識の共有** 等

【ファシリテーション能力】

- ・**多様な背景、経験、専門性等を有する教職員が円滑にコミュニケーションを取ることができる心理的安全性の確保**
- ・学校運営協議会などの**学校・家庭・地域等の関係者間の協議**における**学校運営改善に向けた相互作用の促進** 等

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方 特別部会（R3.8月）：学校管理職（特に校長）に求められる資質能力 「令和の日本型学校教育」において特に求められる能力

- ・学校管理職（特に校長）に求められる「**カリキュラム・マネジメント**」について示しました。

項目	具体的な行動例
ビジョンの構築と共有	○学校経営のビジョン（例：スクール・ポリシー、ランドデザイン等）を構築し、 カリキュラム・マネジメント に反映させ、校内外（全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等）と共有している。

- ・ファシリテーション能力の重要性を踏まえ、協働体制の構築について具体的な行動例に示しました。

項目	具体的な行動例
必要な諸資源の把握とその活用（ファシリテーション能力）	○ コミュニティ・スクール 等を通して、地域、他機関や 家庭と渉外・調整 を行い、 必要な人的・物的な資源を活用し、協働体制を構築 している。

- ・結果だけでなく、ビジョンの**実現**に向けてその過程を評価して見直し、軌道修正する力が重要であることから、「ビジョンの実現に向けた」へ変更しました。

項目	具体的な行動例
ビジョンの 実現 に向けた評価・点検及び改善	○ ビジョンを明確に示し、実現に向かって、目標を具現化し、共有を図っている。 学校全体でP D C Aサイクルを確立し、 教育効果を高めようと 努めている。

【管理運営力】の変更点

○【管理運営力】

- ・管理運営における校長のリーダーシップの重要性と働き方改革を考慮し、「具体的な行動例」に追記しました。

項目	具体的な行動例
学校運営体制の確立	○チーム学校としての考え方を踏まえ、 リーダーとして学校業務の改革・改善 、外部機関との連携・外部人材の活用を図る等、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を構築している。

- ・危機管理の徹底を考慮し、具体的な行動例を示しました。

項目	具体的な行動例
危機管理体制の確立	○幅広い危機管理の認識の下、 リスクマネジメントの徹底 に努めている。

危機管理：事前の危機管理・発生時の危機管理・事後の危機管理
(安全対策、保健管理、栄養・衛生管理)

事前の危機管理(リスクマネジメント)・・・体制整備や点検、避難訓練、教職員研修、安全教育等あらゆる危険を予測・予知し、未然に防ぐための環境・体制整備を行うことは学校におけるリスクマネジメントにおいて何よりも重要

- ・教職員のメンタル面も含めた健康状態の把握・対応が必要であることから、具体的な行動例を示しました。

項目	具体的な行動例
教職員の勤務・サービスの管理・監督	○教職員の勤務状況及び 心身 の健康状態等を的確に把握し、適切なサービス監督と人事管理に努めている。

【人材育成力】の変更点

○【人材育成力】

- ・教職員の資質向上を支援する環境づくり、人づくりを考慮し具体的な行動例に示しました。

項目	具体的な行動例
働きやすい職場環境づくり	○「 心理的安全性の高い 」環境づくりを加えました。 <div style="border: 1px dashed black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 心理的安全性・・・多様な背景、経験、専門性等を有する教職員が円滑にコミュニケーションを取ることができる状態 「学校管理職（特に校長）に求められる資質能力」 </div>
各教職員に対する理解・支援・育成	○「『それぞれの 背景・個性・考え方 を理解した上で』指導・助言をしている。」と示しました。

8 教員等育成指標の活用

教職員

(1) 自己の教職キャリアをデザインするための目標設定

- ・個々の教員が教職キャリアを見通して**自己の短期・中期・長期目標を設定する際には**、静岡県教員育成指標が参考になります。
- ・**自己目標は、面談等の機会に管理職に伝え**、必要な助言や支援を受けるとよいでしょう。
- ・効果的なタイミングで、今の自分に必要な研修を進んで受講する等、主体的に学び続けるための機会を確保しましょう。

短期目標：単年度で達成したい目標

- ・**年度初め等に、身に付けたい資質能力を明確にする。**
- ・キャリアステージで求められる資質能力を基に、**勤務校の分掌等で求められる役割を加味して目標を考える**（勤務校の職員構成等により、自己のキャリアステージよりも上の役割を求められる場合もある）。
- ・**勤務校で求められる自らの役割や立ち位置に応じた目標になっているか**、どのような方法で自己の資質能力を伸ばすか等について、確認する。

中期目標：数年後までに達成したい目標

- ・**次のキャリアステージで求められる資質能力も見据え**た上で、「現在の勤務校にいる間に」「次の異動先では」等、数年後に目指す姿をイメージし、そのためにチャレンジしたいことを明確にする。

長期目標：退職するまでに達成したい目標

- ・自己の教職キャリアを見通したとき、**自らの理想の教員像を追求し続けるための目標を設定**する。今までに身に付けた資質能力は何かを振り返るとともに、**自らの強みを磨き続け**、どのような道に進んでいきたいかを考え、主体的に能力開発をしていく。

(2) 組織での活用事例 ～ 校内研修等の中で ～

「教員は学校で育つ」という言葉があるように、全ての教育活動を通して、児童生徒と一緒に教員も育っていることに着目し、**組織での活用**の取組例を紹介します。それぞれの**学校の実態に合わせた組織的な活用**を進めてください。

(例) 校内研修を通じた人材育成

校内研修において「自分のキャリアステージで求められる役割を意識し、どのような取組をするか」考えてみましょう。具体的な行動を考える際は、**教員育成指標**を参考にしましょう。

ベテラン教員（研修担当）として

- ・構内研修において学年全体で話し合い、教員育成指標のステージを参考に、それぞれの目標や取組を確認しました。自分の経験やスキルも後輩に伝えました。
- ・協働的に校内研修を進めることができるよう、学年にとらわれないグループでの話し合いをする機会を設けることを研修主任に提案しました。

若手教員（2年目）として

- ・教員育成指標や先輩からのアドバイスなどを基に、校内研修の目標を達成するために、自分の役割を明確にしました。
- ・グループワークでは、積極的に課題などを相談し、先輩からアドバイスをもらったり、初任者の相談に乗ったりしました。



◎ **教員個々で考えた取組を、職員間で共有するとさらに効果的です。**

- **基礎・向上期の教員** …… 先輩教員の取組もうとして知っていることを知るにより、**10年後、20年後に到達していきたい自分の姿を見据えることができる。**
- **充実・発展期の教員** …… 自分のミドルリーダーとしての立場や役割を自覚することにより、**若手とベテランをつなぐことを意識し、学校運営に参画することができる。**
- **深化・熟練期の教員** …… 指導的な立場として、**運営全体のサポート役や校内の人材育成のリーダーとしての視点を持つことにより、組織的に教育活動を推進させる原動力となることができる。**

共通の目標（学校経営目標、学校行事の目標等）に向かって、**自らの立ち位置や役割を自覚し、取り組むべきことや身に付けたいことが明確化し、それを組織的に共有することができます。**

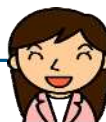


「教育活動の中で自分が求められている姿を具体的にイメージする」

- ・具体的な行事（体育大会）を取り上げ、静岡県教員育成指標に落とし込むことにより、その行事において、自分が求められる姿はどのような姿なのかを考えました。考え始めると、学校での自分の姿や動きが明確になり、静岡県教員育成指標が咀嚼され、具体像をはっきりと想像できるものになりました。他の行事や日常的な授業・学級経営等についても考えてみたいと思いました。
- ・年齢や立場、分掌、そして学校の現状により求められる姿は変わるので、それを自分自身が自覚して、チーム学校のために主体的に参画していくことが大切です。さらに、自分に求められる力は何かを考えるとき、漠然と考えるのではなく、静岡県教員育成指標と学校の現状（課題、職員構成）や自分の立ち位置（分掌、自分の年齢など）とを照らし合わせることで、どのような力を身に付けなければならないかが明確になりました。

「各教員が成長するために、組織的に支え合う」

- ・教育活動の中で、子供に付けたい資質・能力だけでなく、教員の目指す力も共有することが必要だと考えました。ミドルリーダーは若手の育成が期待されています。若手から、ありたい姿を聞き取り、それと静岡県教員育成指標をつなげて価値付けをしたり、別の視点も示す目的で静岡県教員育成指標を活用したりすることが望ましいのではないかと思います。若手の「成長したい！」という思いを生かし、必要な力とは何かを若手と共に考え、価値付けたり、助言したりする力を付けていきたいと、改めて意を強くしました。



「教員人生を見通して、主体的・継続的に学び続ける」

- ・静岡県教員育成指標とは、教師各々のキャリアやライフステージに合わせて、現在地を確認したり、新たな目標を設定したりといった「ナビゲーションマップ」のような役割をするものと捉えています。その際、指標を現場レベルで「柔軟に読み替える」営みが大切になってくると言えます。つまり、「ナビの言いなり」にならず、自分の頭で「解釈・判断する」ための「教員のための学びの地図」的な活用が、適していると思います。
- ・教員人生の長い道のりの中では、自分一人の決断では不安だし、判断を誤ることがあるかもしれません。特に若手には、管理職やミドルリーダーが「ガイド役」として、個々の目標管理に寄り添うことが必要だと思います。静岡県教員育成指標と自己目標シートを関連付け、「なりたい教師像」「付けたい力」を意識して、職務に向き合うことが理想的です。学期（ステージ）の切り替え時や目標管理面談の傍らにあってもよいと思います。



管理職

活用事例 ～ 学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のために ～

【A 小学校長】

・本校は若い教員が多いため、組織の中での自分の立ち位置や役割を可視化するため、静岡県教員育成指標、自己目標シート、学校グランドデザイン等を1つのファイルに入れ、そこに教員自身の目標を書き込めるようにして、面談の時に活用しています。目標について話し合うことにより、よい形で管理職と若い教員との相互理解が進んでいます。

・若手が多く中堅が少ない本校のような年齢構成の学校では、2・3年目の若手教員であっても、学校の状況や任された分掌によって「充実・発展期」の力を求められる場合もあります。教員一人一人が自分に求められている役割を自覚し、静岡県教員育成指標を咀嚼した上で、自分の目標設定をすることは、重要なことだと感じました。

【B 特別支援学校長】

・人事異動面談では、異動のことだけでなく、今後のキャリアアップの相談も併せて行いました。面談の中で「あなたは今後どのようなキャリアアップをしたいのか。約40年の教員人生をどう築いていくか（その教員が人事異動をするタイミングにあるのか、校内でどのような職務を担うか、また異動に伴ってどのような力を付けていきたいか等）」を問いかけました。教員自身のキャリアアップや、次にどのような研修を受講するかを意識しながら業務を行ってもらうことの大切さを、校長として伝えました。

その他の活用

対象	活用
教育委員会等	○研修の体系化及び研修体系の再構築、研修プログラム開発のために ○教員採用の指針を明確にするために
教員養成機関	○教員養成カリキュラムの改善のために ○教職大学院のカリキュラム改善のために ○教育委員会と連携した研修プログラム等の開発・研究のために
教員志願者	○求められる教員像の把握のために ○自己の学習・学修の目標や方向性を設定するために

教員育成指標活用のための

Q & A

1 なぜ全校種（小中高等学校及び特別支援学校）で同一の指標を用いるのですか。

静岡県教員育成指標は、静岡県の教員として、全校種に共通して求められる資質能力をまとめました。校種特有で求められる専門性もありますが、教員として必要な資質能力の多くは共通しているからです。

2 なぜ養護教諭、栄養教諭も同一の指標を用いるのですか。

養護教諭、栄養教諭が児童生徒を指導するために必要な資質能力は、他の教諭等と変わらないからです。それぞれの職に応じて、読み替えて活用してください。ただし、養護教諭、栄養教諭に固有の資質能力については、補助資料に示しました。

3 指標に示されている内容は、全て達成しなくてはならないのですか。

静岡県教員育成指標では、県教育委員会が各ステージの最終段階で到達してほしい姿を示しています。教員として成長し、次のステージに進むために、自己の実践を省察しながら得意なところや苦手としているところを明らかにし、目標を設定する上での参考として活用してください。

4 指標は、自己目標の設定以外にどのような活用方法がありますか。

県教育委員会は、静岡県教員育成指標に基づいた研修内容の提供及び指導・助言等を行います。自己目標を達成するために必要な希望研修を選ぶ際にも、参考にしてください。

また、校内においては、人材育成を行うための目安として活用してください。特に、管理職や分掌等のリーダーは、自校の教員に対して、キャリアステージに応じた指導・助言を行ってください。

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として夢の実現へと導く教員の育成を目指す

〇〇市（町）・・・教員育成指標（案）（副園長、教頭、主幹教諭、教諭、保育教諭等）

キャリア ステージ 資質 能力		採用時	基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期
		<p>○教育・保育に対する真摯な姿勢を持つとともに、求められる資質能力の基盤を形成しようと努める。</p>	<p>○他者との関わりや仕事上の経験を経て、教員としての資質能力の向上を目指す。 ○様々な施設の異動を経験する中で、視野を広げる。</p>	<p>基礎・向上期に身に付けられた力に加え、 ○自らの立場や役割を自覚して園運営に参画し、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を目指す。 ○教員としての幅をさらに広げ、自己の強みを確かなものにする。</p>	<p>充実・発展期に身に付けられた力に加え、 ○指導的な立場として、園運営のサポート役や園内の人材育成の推進役を務めるとともに、専門性をより深め、自らの描いた理想とする教員像の実現を目指す。 ○園運営をリードする立場として、組織的に教育・保育を推進する体制を構築する。</p>
キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける					
教育・保育的素養・総合的人間力		<p>○教職人生を通して、教育者としての使命感、倫理観・人権意識、社会性、教育に対する誇りを持ち、新しい知識・技能を学び続け、乳幼児への共感・理解や教育的愛情の涵養、信頼関係の構築を図っている。 ○教職人生を通して、真摯に学び続ける姿勢と自律心、変化を恐れない積極性とリーダーシップを持ち、広い視野と社会環境への理解を基に地域社会と関わり、豊かな人間性の向上を図っている。 ○「才徳兼備」の人づくりを担う一人として、常に乳幼児の模範となるよう行動している。</p>			
教育・保育力	教育・保育を構成する力	<p>○幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法（ICTを活用した指導方法含む）について理解し、実践しようとしている。</p>	<p>○乳幼児の実態把握を的確に行い、乳幼児の自発的な活動としての遊びを実現するため、個別最適な学びや協働的な学びのある教育・保育を実践している。 ○幼小中高の学びの継続性・一貫性を持った教育・保育を実践している。 ○地域の人的・物的資源をつなげ、学習成果を高める教育・保育を構想し、ICTを効果的に活用し展開している。</p>	<p>○乳幼児個々の特性に合わせて、自発的な活動としての遊びを実現するため、個別最適な学びや協働的な学びのある教育・保育、幼小中高の学びの継続性・一貫性を持った教育・保育の実践を深めている。 ○専門性を高めるために得意分野の伸長を図り、同僚に対する指導・助言を行っている。 ○地域の人的・物的資源を有効活用し、高い学習効果を上げる教育・保育を構想し、ICTを効果的に活用し展開している。</p>	<p>○変化を恐れない積極性とリーダーシップを持ち、教育・保育力向上のための体制づくりに参画している。 ○自己の確かな実践に基づき、園・家庭・地域の実態や特性等を踏まえ、乳幼児の資質能力を伸ばすためにICTの効果的な活用等、必要な指導計画の策定とその実践をリードしている。 ○同僚に的確な指導・助言を行い、効果を上げている。</p>
	乳幼児を理解し個に対応する力	<p>○乳幼児の発達等に関する知識を得ることや、多様な乳幼児と接する経験を持つことなどを通して、乳幼児理解に努めている。人権尊重の意識を深めている。</p>	<p>○乳幼児一人一人に寄り添い、個々の特性に応じた発達を促すとともに、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう、地域や外部関係者と連携して支援している。 ○特別支援教育の対象となる乳幼児一人一人に応じた教育・保育計画を作成するとともに、合理的配慮を踏まえた的確な教育・保育を行っている。</p>	<p>○乳幼児一人一人を取り巻く環境を的確に捉え、理解を深めるとともに、よりよい集団づくりを促進し、個々の資質能力を最大限発揮させるための環境づくりに努めている。 ○特別支援教育に関わる専門性を高めるとともに、自らの実践を通して、経験の浅い教職員の指導・助言を行っている。</p>	<p>○乳幼児一人一人について、教職員相互の理解・支援を促進するために組織や地域・外部関係者に働き掛け、園全体として乳幼児を支援する機能の充実を図っている。 ○乳幼児の社会的自立を目指す特別支援教育について、組織的に教育活動の改善を図っている。</p>
業務遂行力	教育・保育力以外の専門的な力	<p>○教員の仕事の全体像を認識し、教育・保育に携わる者として、社会の変化や様々な課題等について関心と知識を持っている。</p>	<p>○将来を見据えた様々な教育・保育課題に対応するため必要な知識・技能を習得し、実践するとともに、常に改善意識を持って取り組んでいる。 ○常に安全確保に取り組み、危険を察知した際の報告・連絡・相談、事故等への対応、再発防止の実施が迅速にできている。 ○保護者等との信頼関係を基盤にした個に応じた指導・支援に取り組んでいる。</p>	<p>○将来を見据えた様々な教育・保育課題を速やかに把握し、率先・協働して改善・解決するとともに、同僚への指導・助言を行っている。 ○危険を予測した未然防止の取組、事故等への適切な対応、事後の検証と再発防止が、同僚と協働して組織的にできている。 ○地域における子育て支援の役割を果たすよう外部機関等と連携し、主体的・組織的に支援に取り組んでいる。</p>	<p>○将来を見据えた様々な教育課題に対して模範となる実践を行うとともに、園全体を見据えて、魅力ある園づくりを推進している。 ○危険の未然防止や事故等の再発防止のための体制整備を組織的に推進するとともに、適切な指導・助言を行っている。</p>
	組織目標を達成するために必要な力	<p>○組織の一員としての自覚と責任、自ら進んで課題を発見し解決しようとする姿勢、聴く力や読み解く力などコミュニケーション力を身に付けている。</p>	<p>○組織の一員として、園経営計画の実現に向け、他の教職員と協働して自らの役割に課せられた責任を果たしている。 ○組織運営について先輩教職員から学ぶとともに、後輩のよき相談役となっている。</p>	<p>○園経営計画の実現のための取組を、ミドルリーダーとして同僚に働き掛けて協働的に進めている。 ○教職員間の信頼に基づき、多様な意見を尊重して、リスク回避に努め、組織的な園の改善を推進している。</p>	<p>○園運営上の課題を適時・的確に分析し、その解決のために指導的な立場で参画している。 ○チームとしての学校として協働的な組織体制・信頼体制の構築を主導的に推進している。危機管理を徹底させている。 ○人材育成の重要性を踏まえ自らの経験・スキルを率先して後進に伝えている。</p>

〇〇市(町)園長育成指標 —園長に求められる資質能力—

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、
園の最高責任者として変化を恐れぬ積極性とリーダーシップを発揮し、
魅力ある園づくりを推進する園長の育成を目指す

資質能力	項目	具体的行動例
園経営のビジョン(分析・企画・検証・改善)を実現する力	教職員、園児、保護者、地域等に共有される園経営のビジョンを示し、その実現のために、社会に開かれた教育課程を編成し、魅力ある園づくりにリーダーシップを発揮し取り組んでいる。	
	情報の収集と課題等の把握(アセスメント能力)	○園の実態(園児の遊び・生活、保護者・地域からの期待、地域社会の環境等)に関する情報を広く収集し、園経営に関する課題等を的確かつ継続的に把握している。
	ビジョンの構築と共有	○社会の動向や国、県、市町の教育施策及び地域の期待や園の実態を踏まえ、園経営のビジョン(例:グランドデザイン、経営計画等)を構築し、カリキュラム・マネジメントに反映させ、園内外(全ての教職員、園児、保護者及び地域等)と共有している。
	必要な諸資源の把握とその活用(ファシリテーション能力)	○教育・保育内容や時間を適切に配分し、地域の教育力をカリキュラムに取り入れた魅力ある教育・保育活動を計画的に推進している。 ○子育て支援やコミュニティ・スクール等を通して、地域、他機関や家庭と渉外・調整を行い、必要な人的・物的な資源を活用し、協働体制を構築している。
	ビジョンの実現に向けた評価・点検及び改善	○ビジョンを明確に示し、実現に向かって、目標を具現化し、共有を図っている。園全体でPDCAサイクルを確立し、教育効果を高めようと努めている。
管理運営力	園児の実態や個々の教職員の状況を把握しながら、園務分掌等の組織をチームとして編成し、教育・保育活動が計画的・効果的に行われるようにしている。	
	園運営体制の確立	○チーム学校としての考え方を踏まえ、リーダーとして園業務の改革・改善、外部機関との連携、外部人材の活用を図る等、教育・保育活動が計画的・効果的に行われる体制を構築している。
	危機管理体制の確立	○幅広い危機管理の認識の下、リスクマネジメントの徹底に努めている。 ○園児と教職員が、安全・安心な環境の中で教育・保育活動に取り組めるように、情報収集力を高め、現状を分析し、その後の予測を立てた上で、適切に判断している。 ○「命を守る教育」や危機管理を意識した組織的な活動を推進できるような体制を構築している。
	施設管理・事務管理	○施設・設備の管理、会計処理、事務手続き等、園事務に関する的確に把握するとともに適切に指導をしている。
	教職員の勤務・サービスの管理・監督	○教職員の勤務状況及び健康状態等を的確に把握し、適切なサービス監督と人事管理に努めている。
人材育成力	教職員としての資質向上を支援するための体制づくり、環境づくり、人づくりを教職員の互いの協力を促しながら行っている。	
	教育・保育活動活性化への体制づくり	○より質の高い教育・保育活動を実現するために、教職員が意欲的に新たな指導方法等を学び続けることができる体制を構築している。
	働きやすい職場環境づくり	○教職員の間、心理的安全性の高い、公正・公平の姿勢・態度、信頼・協働の関係が定着するような環境をつくっている。
	各教職員に対する理解・支援・育成	○教職員一人一人の資質能力やキャリア形成等を的確に把握するとともに、それぞれの背景・個性・考え方を理解した上で、指導・助言をしている。 ○教職員のキャリアステージを考慮し、園内での適材適所の人材配置をしている。