

# 鳥取県公立学校の校長としての資質の向上に関する指標

令和6年4月1日 鳥取県教育委員会

観点 キーワード	職	校長
素養	豊かな人間性、寛容性、人権意識	よりよい社会の実現に向け、学校の役割を認識するとともに、社会人として広い視野と深い洞察力、豊かな人間性を有し、自他の価値を尊重している。
	発想力、創造力、対応能力	学校教育を取り巻く環境の変化や生じる課題を多角的に捉え、その解決に向けた柔軟な発想力と対応能力を有している。
	児童生徒理解、教育的愛情、判断力、実践力	児童生徒に対する理解を深め、自発的・主体的な成長や発達を支援することができるとともに、教育に対する使命感や責任感を持って意欲的に行動する実践力を有している。
	教育に関する知見、指導力及び校長としての専門性	教育全般に関する知見や経験を有し、児童生徒の主体的な学びを支援することができるとともに、学校運営に関して教職員に対して的確な指導を行うなど、人材を育成する力や組織を動かす力を有している。
	社会性、協調性、コミュニケーション力	組織のリーダーとして、学校内の多様な人材、家庭や地域等と連携・協働を図る力を有している。
	使命感、責任感、倫理観	教育公務員としての倫理観及び法令遵守の精神を有している。
学校経営	確固たる教育理念	将来の国や県を担う児童生徒の心身ともに健全な育成に向けて、教育的識見に基づく明確な教育理念を有している。
	学校経営ビジョンの構築	国や県の教育改革の動向や今日的な教育課題を認識し、自校における適切な教育目標を設定するとともに、その目標達成に向けた総合的な経営ビジョンや経営戦略を構築している。
	学校の内外環境に関するアセスメント(情報の収集・整理・分析と共有)	今日的な教育課題や学校における児童生徒の教育データや実態、保護者や地域等の学校を取り巻く環境についての情報を広く収集した上で的確に整理、分析し、関係者と共有を図りつつ、学校としての目指す方向性や学校教育活動の柱を明確に定めている。
	教育力を高めるファシリテーション(学校内外の関係者との相互作用の創出)	様々な経験や専門性を持った教職員のそれぞれの強みや適性等を生かした学校経営への参画を促す工夫や雰囲気醸成を行うとともに、学校と保護者や地域等との熟議や話し合いを通して目標やビジョンを共有し、相互に連携・協働しながら児童生徒の育成及び学校の特色化・魅力化に取り組んでいる。
	判断力と決断力・リーダーシップ	学校課題を的確に把握し、その解決に向けた取組の方向性を主体的に判断するとともに、教職員の理解と納得を得る的確なコミュニケーション力によって学校全体の組織的な行動につなげるリーダーシップを有している。
学校管理運営	学校危機管理	危機管理体制(危機管理マニュアル)を把握し、教育活動や学校施設等、学校全体を広く見渡す視点に立って危機の未然防止策を講じている。また、危機発生時には児童生徒の安全確保に向けて迅速かつ的確な対応を行うとともに、対応後には必要に応じて保護者や地域等への説明を適切に行っている。
	授業改革の推進	学習指導要領の内容を十分に理解し、今後の社会で求められる人材育成の視点に立って、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業の在り方を積極的に研究・実践するなど、授業改革の取組を推進している。
	キャリア教育(生き方・進路指導)	児童生徒の実態や学校の特色、地域の実情などの現状を把握し、児童生徒が「何をしたいのか」、「何をできるようにしたいのか」という将来の生き方のビジョンを描くことができるための「キャリア教育の全体計画・年間指導計画」を適切に策定し、キャリア教育を計画的に推進している。
	特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応	特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性等を理解し、学校全体として組織的に児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じた学習上・生活上の支援を工夫するとともに、「個別的教育支援計画」、「個別の指導計画」に基づき、保護者及び関係機関等と密接な連携を図る体制を構築している。
	ICTや情報・教育データの利活用	学校CIOとして、学校におけるICTの活用意義を理解し、授業や校務等でのICTの効果的な活用や情報・教育データの適切な活用の推進に向けた体制を構築している。
	児童生徒の個別課題への対応・教育相談、カウンセリング体制の構築・いじめ、不登校への対応	学校全体の児童生徒指導上の個別課題について共通理解を図るとともに、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の関係者及び児童相談所等の関係機関との連携を密にし、課題解決に向けて組織的に対応する体制を構築している。
教職員管理	教職員との信頼関係	自らが自身の人間性を高めることに努めている。また、教職員それぞれの個性や能力、適性等を理解し、教職員が思いや悩み事を管理職に相談しやすい雰囲気を作るなど風通しの良い職場づくりに努めることで、教職員との適切な信頼関係を構築している。
	教職員の健康管理及びメンタルヘルスケア(勤務状況の把握)	教職員の日常の勤務状況等を的確に把握し、適切に業務分担を行ったり、適宜相談に応じたりするなどの配慮をとおして、教職員の健康管理(メンタルケア)に努めている。また、教職員が意欲的かつ自主的に職務に専念できるような職場環境づくりに努めている。
	教職員の資質向上(適正な評価と人材育成)	教職員が主体的に設定した目標の達成に向けて、法令を順守しながら意欲的に取り組むことができるように指導助言を行っている。また、職務遂行状況(能力や実績)を教職員の育成段階に応じて公正かつ適正に評価することをおして、教職員の人材育成及び資質能力の向上を図っている。
	教職員の連携・協働体制の構築	児童生徒や保護者への対応、地域等との連携などの様々な学校課題に対して、教職員が課題やトラブルを一人で抱え込むことがないよう、「チーム学校」(効果的・効率的な組織)の意識醸成に努めることで、教職員の連携・協働体制を構築している。

※ 必要に応じて、「児童生徒」は「幼児児童生徒」と読み替える。