

神戸市教員育成指標<管理職> ~学び続ける神戸の教職員~ (R5.4改定)

目指す管理職像	マネジメント	子供や地域の実態を踏まえた経営ビジョンについて教職員間の共通理解を促進し、教育目標の実現のために行動できる管理職
	リーダーシップ	自らの職責を自覚し、教育課題の解決や教育施策の推進に向け、教職員と協調しながら率先して行動できる管理職
	人材育成	教職員一人一人に応じた能力の開発・向上を図るため、効果的かつ計画的な支援・指導が行える管理職
	新たな教育課題への対応	ICT活用指導力の向上や多様性への理解の促進など社会の変化や要請に的確に対応し、学校園の状況に応じた教育活動を実践・展開できる管理職
	危機管理・対応	コンプライアンスの推進と、危機管理体制の構築を図るとともに、事件・事故の未然防止及び早期解決に向けた対応ができる管理職

指標項目		ステージ	学校経営力開発・発展期 (教頭)	学校経営力活用期 (校園長)
① 学校経営ビジョン	開かれた学校		子供・保護者・教職員・地域等から学校運営の状況について情報収集し、学校評価の実施に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	学校経営ビジョンの実現に向け、収集された情報を有効に活用し、学校運営協議会等と連携して、開かれた学校づくりを推進する。
	学校教育目標		学校評価や最新の教育施策等を踏まえ、学校教育目標の作成・達成に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	学校評価や最新の教育施策等を踏まえ、学校教育目標を策定し、目標達成に向けた組織的な取組を推進する。
	教育課程		学校教育目標の実現に向けて、カリキュラム・マネジメントを推進するための指導や助言、連絡調整を行う。	学校教育目標の実現に向けて、リーダーシップを発揮し、カリキュラム・マネジメントを計画的・組織的に推進する。
	特別支援教育		特別支援教育の制度や多様な教育的ニーズの理解、合理的配慮の推進に努めるとともに、校内支援体制の充実を図り、職員間の連携に関して指導や助言、連絡調整を行う。	特別支援教育のリーダーを育成するとともに、特別支援学校や関係機関等と連携を図り、全教職員が協力し合える学校づくりを計画的・組織的に推進する。
② 授業改善	学力向上		「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業改善を図るとともに、力のつく授業推進プランによる学力向上に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業改善を図るとともに、力のつく授業推進プランによる学力向上の取組について、支援や指導を行う。
	ICT活用		GIGAスクール構想について理解し、教育の情報化に係る最新情報に留意するとともに教職員に周知を図り、個別最適かつ協働的な学びを通じた創造性を育むICT活用に関する指導や助言、連絡調整を行う。	GIGAスクール構想の実現に向け、校内のICT活用体制の構築を計画的・組織的に行うとともに、教育の情報化の推進と教員の指導力向上を図る。
	研究開発		授業づくりや教材開発の取組を進めるため、実践的な研究の活性化に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	授業づくりや教材開発の取組を進めるため、実践的な研究の活性化の取組を組織的に推進する。
③ 組織体制	職場風土		職場全体に目を配り、教職員個々の状況に配慮しながら、意思疎通が円滑に行われる風通しの良い職場づくりに努める。	教職員と積極的にコミュニケーションを図り、公正中立な姿勢で支援や指導を行い、信頼関係のある職場づくりを推進する。
	チーム学校		多様な課題に対応するため、教職員と専門能力スタッフの協働体制の構築に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員と専門能力スタッフによる協働体制を構築し、学校園の教育力のさらなる強化を目指して組織マネジメントを行う。
	家庭・地域連携		家庭・地域や関係機関等との連携を図るとともに、外部人材の活用を進めるための連絡調整を行う。	家庭・地域や関係機関等との連携を強化し、多様な外部人材の活用を推進する。
④ 危機管理・教育環境整備	コンプライアンス		神戸市職員コンプライアンス共有理念の実現に向け、組織的な取組を推進するための指導や助言、連絡調整を行う。	神戸市職員コンプライアンス共有理念の周知徹底を図り、高い倫理観と規範意識をもった組織づくりに努める。
	危機管理		学校安全マニュアルや防災マニュアルの周知に努めるとともに、事件・事故等の未然防止のための指導や助言、連絡調整を行う。	学校安全マニュアルや防災マニュアルに基づく危機管理体制を整え、事件・事故等の未然防止に努める。
	危機対応		事件・事故等の発生時には、迅速かつ正確に状況を把握して校長へ報告するなど、早期対応、早期解決に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	事件・事故等の発生時には、迅速かつ正確に状況を把握して的確な指示を教職員に出し、早期対応、早期解決を図る。
	教育環境整備		安全安心な学校づくりのため、教育環境の状況を正確に把握し、その整備・改善についての指導や助言、連絡調整を行う。	経営資源を有効に活用し、教育環境の整備・改善に計画的に取り組む。
⑤ 人材育成	能力開発		職能開発の重要性を理解し、教職員個々のニーズに応じた校外研修への参加や校内研修・OJTを推進するための指導や助言、連絡調整を行う。	職能開発の重要性を踏まえ、管理職育成や女性活躍推進など、キャリア形成のための支援や指導を行う。
	メンタルヘルス		メンタルヘルスに関する正しい知識をもち、教職員個々の勤務状況や心身の健康状況を把握し、その保持・増進に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員個々の勤務状況や心身の健康状況を把握し、メンタルヘルスの保持・増進のための支援や指導を行う。
	ワークライフバランス		教職員個々の勤務実態等を常に把握し、働きやすい職場づくりに努め、ワークライフバランスの実現に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員個々の勤務実態等を常に把握し、学校全体の業務や活動を見つめ直し、支援や指導を行うとともに、校務を適切に配分する等、ワークライフバランスの実現を目指す。
	人事評価		教職員に対する面談や授業観察等を通して、人材育成につながる人事評価や連絡調整を行う。	教職員に対する面談や授業観察等を通して、人事評価を行うとともに、人材育成のための支援や指導を推進する。