

## 「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」改訂について

### 1 令和6年度の取組

- (1) 教頭の資質向上に関する指標の策定
- (2) 各職種の指標の文言修正

### 2 これまでの経緯と今後の予定

- 平成29年 「熊本市教職員等の資質向上に関する指標」を策定
- 令和4年 4月 教育公務員特例法の改正
- 令和5年 2月 教員育成協議会1回・ワーキング部会3回  
10月～11月 教員育成協議会2回・ワーキング部会5回
- 令和6年 2月 「校長及び教員としての資質向上に関する指標」（新指標）を策定  
3月 各学校・園への周知  
10月～11月 教員育成協議会2回・ワーキング部会3回
- 令和7年 2月 教頭の指標を策定  
3月 各学校・園への周知

### 3 教頭の指標（案）について

- ・熊本市「副校長・教頭」の資質向上に関する指標（案）（別紙3）

### 4 指標の活用について

- ・「熊本市教員等の資質向上に関する指標」の活用について（別紙1）
- ・キャリアステージとしての教職員研修体系（別紙2）

### 5 作成上留意した点（令和5年度から継続）

- (1) 最上位目標
  - ・熊本市教育振興基本計画：基本理念  
豊かな人生とよりよい社会を創造するために、自ら考え主体的に行動できる人を育む
- (2) そのためにどのような教師を育成するか（熊本市の教師像）  
人間的な魅力にあふれ、夢と情熱をもって「くまもとの人づくり」をリードする教職員
- (3) 新たな教師の学びの姿  
環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学び、協働的な学びにより、教職生涯を通じて学び続ける
- (4) 具体的な改定の視点
  - ・「令和の日本型学校教育」の構築を目指しての答申をから、「個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実」及び「探究」を中核としたカリキュラム・マネジメントを盛り込む
  - ・「こども基本法」の趣旨を反映
  - ・「インクルーシブ教育」の視点を重視
  - ・SDGs や LGBT など個人の「多様性」について配慮
  - ・「対話」を重視し、学校に「対話」の文化を育む

6 令和6年度熊本市教員育成協議会出席者

	所属・役職等			氏名
1	熊本市教育委員会事務局	学校教育部	部長	福田 衣都子
2	熊本市教育委員会事務局	教職員課	課長	上村 清敬
3	熊本市立川尻幼稚園	園長会長	園長	栗崎 恵子
4	熊本市立田迎小学校	小校長会長	校長	藤本 邦昭
5	熊本市立託麻中学校	中校長会長	校長	川上 敬士
6	熊本市立千原台高等学校		校長	南 弘一
7	熊本市立あおば支援学校		校長	鶴田 由美
8	熊本市 PTA 協議会		会長	濱石 浩二
9	熊本大学	大学院教育学研究科	教授	渡邊 重義
10	九州ルーテル学院大学	人文学部・人文学科	教授	犬童 昭久
11	熊本学園大学	経済学部	准教授	宮川 幸奈
12	熊本県立大学	教務入試課 教務班	主任主事	尾方 志帆
13	平成音楽大学	音楽学部長	教授	楳山 範夫
14	尚綱大学・尚綱大学短期 大学部	生活科学部	教授	平野 修
15	崇城大学	総合教育センター	教授	岩本 晃代
16	東海大学熊本キャンパス	熊本キャンパス長	教授	木之内 均

## 「熊本市教員等の資質向上に関する指標」の活用について

### 1 はじめに

グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教師自身も高度な専門職として新たな知識・技能の修得に継続的に取り組んでいく必要が高まっています。また、オンライン研修の拡大や研修の体系化の進展など、教師の研修を取り巻く環境も大きく変化してきました。

このような社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和の日本型学校教育を実現する「新たな教師の学びの姿」として、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要となっています。

こうした新たな教師の学びを実現するとともに、また、改正教特法によって制度化された公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等の仕組みを適正に運用するため、公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正、同指針に基づく研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドラインの策定等が行われました。

### 2 本指標の目的

この「熊本市教員等の資質向上に関する指標」は、国が定める「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」と熊本市が定める「教育都市くまもとの教職員像」等を踏まえて、各教員等の資質向上や人材育成の道しるべとして、経験段階に応じて求められる資質・能力（以下、能力を含めて「資質」という）を明確化したものです。

この指標が、すべての学校や教育委員会主催の研修、すなわち、OJT や Off-JT、SD の場面で周知・確認され、独立行政法人教職員支援機構、大学・教職員大学、民間等が提供する研修も活用し、すべての教員等がそれぞれの経験段階に応じて求められる資質を身に付け向上しながら、本市が求める「教育都市くまもとの教職員像」を目指すものです。

### 3 指標の活用例

管理職 (校長・園長・副校長・教頭)	○学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のため ○現時点における自己の資質を把握し、資質向上を図るため
教員等	○自己の資質向上を図るための目標設定の参考とするため ○現時点における自己の資質を把握し、資質向上を図るため
教員志願者	○求められる教員像を把握するため ○教員としての資質を俯瞰し、自己の学修の目標や方向を設定する際の参考とするため
教育委員会	○本市教育目標実現のための人材育成のため ○研修体系の再構築及び体系化、研修プログラム等の開発のため
教員養成機関	○教職課程、教職大学院のカリキュラム改善のため ○教育委員会等と連携した研修プログラム等の開発・研究のため

#### 4 留意事項

- この指標が適用される学校種・教員等の範囲は、以下のとおりです。
  - ・公立の小学校等の範囲は、公立の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校である。
  - ・教員等の範囲は、主幹教諭、教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭（本市では学校栄養職員を含む）、事務職員及び講師である。  
（平成29年4月「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」、本市の研修体系より）
- 本指標は、指標に示した画一的な姿を求めるものではなく、指標をもとに各教員等の長所や個性の伸長を図ることに留意すること。（平成29年4月「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」より）
- 教員の人事評価と趣旨・目的の異なるものであることに留意すること。（平成29年3月「教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行について」（通知）より）

キャリア ステージ	着任時	教職1年目	教職6年目	教職7年目	教職15年目	教職16年目以上	
		基礎・向上期		／	向上・充実期(7～15年)		／
求められる 姿	○教育に対する知見を深め、求められる資質・能力の基盤を形成する。	○先輩の指導に学び、組織の一員として誠実に職務を遂行する力を身に付ける。 ○学習指導・生徒指導に関する職務の理解及び指導技術や技能を自らの実践を省察し、学び続けながら修得する。		○ミドルリーダーとして組織に貢献しようとする意欲と実践力の向上に努め、他の教職員と連携しながら着実に職務を遂行する力を身に付ける。 ○自らの実践を省察することによって、実践的・専門的な知識や技能を修得し、学び続ける力を伸ばす。		○リーダーとして全校・全園の視野に立った企画力・経営力およびチームで業務を遂行する力を身に付ける。 ○自らの実践を人材育成の視点に立って省察し、学び続けながら、高度な知識や熟練した技能を生かして、教職員の力量形成を支援する。	

求められる  
資質

**①教職・学校事務職員に必要な素養**

・総合的な人間性・人権意識    ・教育的愛情・情熱・倫理観・使命感・責任感    ・社会性・コミュニケーション力    ・自己教育力・専門性・探究力・創造力    ・危機管理能力

教職・主幹教諭 (小・中・高・特別支援学校)	幼稚園教諭	養護教諭	栄養教諭・学校栄養職員	学校事務職員
<p><b>教職の実践</b></p> <p>②学習指導 ・授業構想力とカリキュラム・マネジメント ・授業実践・評価・改善</p> <p>③生徒指導 ・児童生徒理解と教育相談 ・学級経営とキャリア教育</p> <p>④特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応 ・配慮を要する児童生徒への理解と専門性の向上 ・保護者との連携</p> <p>⑤ICTや情報・教育データの利活用 ・ICT活用 ・情報・教育データの活用</p>	<p><b>教職の実践</b></p> <p>②教育・保育 ・保育構想力とカリキュラム・マネジメント ・保育実践・評価・改善</p> <p>③幼児理解・教育相談 ・幼児理解 ・学級経営と教育相談</p> <p>④特別な配慮や支援を必要とする幼児への対応 ・配慮を要する幼児への理解と専門性の向上 ・保護者との連携</p> <p>⑤ICTや情報・教育データの利活用 ・ICT活用 ・情報・教育データの活用</p>	<p><b>教職の実践</b></p> <p>②専門領域 ・保健管理・保健教育・健康相談 ・保健室経営・保健組織活動</p> <p>③生徒指導 ・児童生徒理解と教育相談</p> <p>④特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応 ・配慮を要する児童生徒への理解と専門性の向上 ・保護者との連携</p> <p>⑤ICTや情報・教育データの利活用 ・ICT活用 ・情報・教育データの活用</p>	<p><b>教職の実践</b></p> <p>②専門領域 ・給食管理(栄養管理・衛生管理) ・食に関する指導 (教科等・給食の時間・個別的な相談指導)</p> <p>③生徒指導 ・児童生徒理解と教育相談</p> <p>④特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応 ・配慮を要する児童生徒への理解と専門性の向上 ・保護者との連携</p> <p>⑤ICTや情報・教育データの利活用 ・ICT活用 ・情報・教育データの活用</p>	<p><b>学校事務職員の実践</b></p> <p>②学校事務職員として必要な専門性 ・マネジメント (学校の組織マネジメント) (学校事務支援室の組織マネジメント) ・総務事務 ・財務事務</p> <p>③危機管理 ・リスク管理 ・情報セキュリティ</p> <p>④児童生徒・保護者への対応 ・配慮を要する児童生徒への理解 ・児童生徒・保護者への支援</p>

## ● Off-JT 教育委員会等における学校・園外の研修

キャリア ステージ	着任時	教職1年目	教職6年目	教職7年目	教職15年目	教職16年目以上	
		基礎・向上期		／	向上・充実期(7～15年)		／
経年者 研修	採用前 研修	<b>初任校・園研修</b> ・初任者研修(法定研修) ・熊本市教職員1年目研修(初任研修者) ・初任校・園2年目研修、初任校・園3年目研修		<b>中堅教諭等資質向上研修</b> 7年目～10年目(法定研修)		<b>15年経験者研修</b>	

その他  
の研修

- 臨時的任用教職員研修(新規・2年目・3年目・臨任専門・年度途中任用・「初めての学級担任」)
- 職能研修(教育の情報化研修、幼小合同研修、教科等研修、新任管理職研修等)
- 課題別研修(教育課程研修、特別支援教育研修、健康教育研修、人権教育研修、センター研修等)
- 小学校・中学校授業研究会
- 指導改善研修
- 研究員活動



## 教育都市くまもの教職員像

～人間的な魅力にあふれ、夢と情熱をもって「くまもの人づくり」をリードする教職員～

- 1 いつの時代も求められる資質や能力
- 2 今、時代が特に求める資質や能力

## ● SD 教職員自らの意思によって能力開発・スキル修得に積極的に取り組む研修

- 1 校内研修
- 2 校内研修支援(パッケージ研修)
  - (1) 教育の情報化研修(情報モラル教育・アプリ活用、プログラミング活用)
  - (2) 授業力向上支援員(ステップアップ・サポーター)派遣研修
- 3 研究モデル校・園、自主研究発表会
- 4 教育情報の配信

- 1 研修施設派遣(中央研修、大学院派遣研修等)
- 2 先進校視察(特別支援教育スキルアップ等)
- 3 教育情報の配信
- 4 教育センター研修
  - SD活性化支援Ⅰ研修
    - ① 特別支援教育研修、② 働き方改革研修、③ コーチング研修、④ カウンセリング研修、⑤ 学校マネジメント研修
    - ⑥ 熊本市教師塾「きらり」(教職経験2年目以降の希望研修)
  - SD活性化支援Ⅱ研修
    - ① Talk Room、② 教育の情報化
- 5 研修関係機関との連携  
教職員支援機構(NITS)、大学・教職員大学、民間・教育関係団体

資質・能力		ステージ	管理職：校長・園長	管理職：副校長・教頭
① 管理職としての素養	総合的な人間性・人権意識		<ul style="list-style-type: none"> <li>□豊かな人間性と高い教養をもち、ワークライフバランスの視点から職場環境づくりに取り組んでいる。</li> <li>□人権に関する多面的、具体的かつ実践的な知識と高い人権意識をもち、教職員との対話を大切にしながら、指導・助言している。</li> <li>□特別支援教育への深い理解をもとに、児童生徒を個人として尊重し、誰一人取り残さない教育に取り組んでいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□豊かな人間性と高い教養をもち、ワークライフバランスの視点から職場環境づくりに取り組んでいる。</li> <li>□人権に関する多面的、具体的かつ実践的な知識と高い人権意識をもち、教職員との対話を大切にしながら、指導・助言している。</li> <li>□特別支援教育への深い理解をもとに、児童生徒を個人として尊重し、誰一人取り残さない教育に取り組んでいる。</li> </ul>
	教育的愛情・情熱 倫理観・使命感・責任感		<ul style="list-style-type: none"> <li>□熊本を愛し、地域の自然、歴史、文化及び地域住民を尊重する態度をもって、地域貢献につながる教育活動を展開している。</li> <li>□法令や服務規律の遵守はもとより、高い倫理観によって、体罰やハラスメント行為等を許さない組織運営を常に意識するとともに、教職員のメンタルヘルスにも留意する体制を整えている。</li> <li>□社会情勢や世の中の出来事に精通し、高い見識に裏打ちされた教育理念をもつとともに、社会全体の流れの中で教育のあるべき方向性を見据え、学校・園と社会が目指すべき目標を示している。</li> <li>□教育に対する子ども・保護者・地域住民の期待を理解し、組織の責任者としてその職責の重さを自覚して、教育活動や教職員の服務等について説明責任や結果責任を果たしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□熊本を愛し、地域の自然、歴史、文化及び地域住民を尊重する態度をもって、地域貢献につながる教育活動を展開している。</li> <li>□法令や服務規律の遵守はもとより、高い倫理観によって、体罰やハラスメント行為等を許さない組織運営を常に意識するとともに、教職員のメンタルヘルスにも留意する体制を整えている。</li> <li>□社会情勢や世の中の出来事に精通し、高い見識に裏打ちされた教育理念をもつとともに、社会全体の流れの中で教育のあるべき方向性を見据え、学校・園と社会が目指すべき目標を示している。</li> <li>□教育に対する子ども・保護者・地域住民の期待を理解し、組織の責任者としてその職責の重さを自覚して、教育活動や教職員の服務等について説明責任や結果責任を果たしている。</li> </ul>
	社会性・コミュニケーション力		<ul style="list-style-type: none"> <li>□保護者をはじめとした関係者や関係機関と誠意をもって対話し、信頼関係を築く社会性と高いコミュニケーション能力を身に付けている。</li> <li>□組織のリーダーとして、対話を通して教職員との信頼関係を深めている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□保護者をはじめとした関係者や関係機関と誠意をもって対話し、信頼関係を築く社会性と高いコミュニケーション能力を身に付けている。</li> <li>□組織のリーダーとして、対話を通して教職員との信頼関係を深めるとともに、<b>自分の意見や考えを建設的に校長に具申し</b>ている。</li> </ul>
	自己教育力・専門性・探究力・創造力		<ul style="list-style-type: none"> <li>□校長・園長として求められる能力向上の取組を絶えず行い、率先して学び続ける教職員の範となっている。</li> <li>□幅広い教養と専門的な知識に基づく、創造的・実践的指導力を身に付け、教職員との対話や指示・指導を行っている。</li> <li>□広い視野をもって社会の変化に柔軟に対応し、探究心や創造力をもって慣習や前例に捉われず課題解決を図っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□副校長・教頭として求められる能力向上の取組を絶えず行い、率先して学び続ける教職員の範となっている。</li> <li>□幅広い教養と専門的な知識に基づく、創造的・実践的指導力を身に付け、教職員との対話や指示・指導を行っている。</li> <li>□広い視野をもって社会の変化に柔軟に対応し、探究心や創造力をもって慣習や前例に捉われず課題解決を図っている。</li> </ul>
	危機管理能力		<ul style="list-style-type: none"> <li>□コンプライアンスの徹底や生命・心身を脅かす事案や事故・災害等に備えて組織的な対応を行うリスク管理能力を身に付けており、教職員が的確かつ迅速に対応できるよう準備・確認を行っている。</li> <li>□危機発生時には、状況を的確に把握分析し、最終責任者として判断・調整・決定を的確かつ迅速に行っている。</li> <li>□熊本市学校情報セキュリティ対策基準をもとに、各校・園の「学校情報セキュリティ実施手順」を作成し、情報機器等や情報資産を適切に管理・運用している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□コンプライアンスの徹底や生命・心身を脅かす事案や事故・災害等に備えて組織的な対応を行うリスク管理能力を身に付けており、教職員が的確かつ迅速に対応できるよう準備・確認を行っている。</li> <li>□危機発生時には、状況を的確に把握分析し、<b>校長の判断・調整・決定を助けるとともに、教職員への確かな指示を迅速に行っている。</b></li> <li>□各校の「学校情報セキュリティ実施手順」に沿って、情報機器等や情報資産を適切に管理・運用するよう、<b>教職員に指導・助言している。</b></li> </ul>
	判断力・決断力・発信力		<ul style="list-style-type: none"> <li>□日頃から幼児児童生徒やその環境などの情報収集に努め、状況を的確に把握・分析し、判断・調整・決定を適切かつ迅速に行っている。</li> <li>□教職員・幼児児童生徒・保護者・地域住民に対して、説得力をもった明確な意思の伝達や学校・園経営ビジョンの発信をしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□日頃から児童生徒やその環境などの情報収集に努め、<b>校長が判断できるように</b>状況を的確に把握・分析し、<b>適切な情報を提供している。また、校長の方針に基づき、</b>判断・調整・決定を迅速かつ適切に行っている。</li> <li>□<b>学校経営ビジョンを理解し、</b>教職員・児童生徒・保護者・地域住民に対して、説得力をもった明確な意思の伝達を行い、<b>校長をサポートしている。また、校長が示した学校経営ビジョンの具現化を教職員と共に</b>図っている。</li> </ul>
② 人材育成	組織マネジメント		<ul style="list-style-type: none"> <li>□教職員に対する面談や授業参観、管理職間の情報交換等を通して、教職員のメンタル面を含んだ現状把握に努め、一人一人のよさを認め伸ばし、仕事へのやる気を高めている。</li> <li>□教職員間のコミュニケーションを活性化し、相互理解と連携を促進するとともに、問題解決や合意形成が協働的に行われるようにしている。</li> <li>□教職員の校務の遂行状況を見守り、主任等を核としたOJTを推進し、協働性・組織機能を育てている。</li> <li>□一人一人の教職員が心身の健康増進を図りながら、意欲をもって活動できるよう教職員との対話や指導・助言を行っている。</li> <li>□公平公正な人事評価を行い、教職員の資質能力の向上及び組織の活性化を図っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□<b>教職員との日常のコミュニケーションや勤務状況の把握、</b>管理職間の情報交換等を通して、教職員のメンタル面を含んだ現状把握に努め、一人一人のよさを認め伸ばし、仕事へのやる気を高めている。</li> <li>□教職員間のコミュニケーションを活性化し、<b>対話しやすい職員室の雰囲気づくりと良好な人間関係を築くことで、</b>相互理解と連携を促進するとともに、問題解決や合意形成が協働的に行われるようにしている。</li> <li>□教職員の校務の遂行状況を見守り、主任等を核としたOJTを推進し、協働性・組織機能を育てている。</li> <li>□一人一人の教職員が心身の健康増進を図りながら、意欲をもって活動できるよう教職員との対話や指導・助言を行っている。</li> <li>□公平公正な人事評価を行い、教職員の資質能力の向上及び組織の活性化を図っている。</li> </ul>
	学校・園の安全・危機管理		<ul style="list-style-type: none"> <li>□教職員が、教育活動全般における危機管理意識を高め、幼児児童生徒の安全確保を最優先にした教育活動を行うよう他の教職員との対話や指導・助言を行っている。</li> <li>□教職員の危機管理能力を高め、学校・園の危機管理マニュアルの遵守と事故・事件・災害等の事例を基にしたマニュアル改善を図るとともに、臨機応変に行動できる教職員を育てている。</li> <li>□学校・園の危機管理について、報告・連絡・相談の組織的対応を行い、校・園内組織や関係諸機関との調整を図り、的確な判断ができる教職員を育てている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□教職員が、教育活動全般における危機管理意識を高め、児童生徒の安全確保を最優先にした教育活動を行うよう他の教職員との対話や指導・助言を行っている。</li> <li>□教職員の危機管理能力を高め、学校の危機管理マニュアルの遵守と事故・事件・災害等の事例を基にしたマニュアル改善を図るとともに、臨機応変に行動できる教職員を育てている。</li> <li>□学校の危機管理について、報告・連絡・相談の組織的対応を行い、校内組織や関係諸機関との調整を図り、的確な判断ができる教職員を育てている。</li> </ul>
	③ アセスメント能力		<ul style="list-style-type: none"> <li>□国や県、他都市の動向を視野に入れ、時代の流れや地域性を考慮しながら情報収集に努め、自校・園を取り巻く教育課題を的確に把握している。</li> <li>□現状を踏まえた学校・園教育目標や重点目標を定め、具体的な学校・園運営の企画・実施・評価・改善につながる学校・園経営ビジョンを明示し、教職員と対話しながら共有化を図っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□時代の流れや地域性を考慮しながら情報収集するとともに、<b>自校の長所や課題等を的確に把握し、校長に具申する。また、これらの情報を教職員へ分かりやすく説明し、対話を通して共有化</b>を図っている。</li> <li>□学校教育目標や重点目標を<b>的確に理解し、</b>具体的な学校運営の企画・実施・評価・改善につながる<b>手立てについて校長に具申し、</b>教職員と対話しながら共有化を図っている。</li> </ul>
	カリキュラム・マネジメント		<ul style="list-style-type: none"> <li>□学校・園経営ビジョンを具現化するために、カリキュラムの編成・実施・評価・改善という一連のサイクルを実施している。</li> <li>□学校・園内研修等のOJTを推進し、授業に関する専門性を高め、授業づくりや指導法・学級経営・保護者対応等に対する指導・助言を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□学校経営ビジョンを具現化するために、<b>教職員が</b>カリキュラムの編成・実施・評価・改善の一連のサイクルを<b>展開できる</b>よう、<b>具体的な指導・助言</b>を行っている。</li> <li>□校内研修等のOJTを推進し、授業に関する専門性を高め、授業づくりや指導法・学級経営・保護者対応等に対する指導・助言を行っている。</li> </ul>
	④ ファシリテーション能力		<ul style="list-style-type: none"> <li>□学校・園経営ビジョンの具現化に必要な経営資源の把握とその調達を行い、それらを有効活用する中で、組織の持続可能な成長の方策を打ち出している。</li> <li>□幼児児童生徒の安全確保やよりよい教育環境の整備のために、常に学校事務職員との連携に取り組み、学校・園予算の円滑な運用に努め、施設・設備・備品等の整備・充実を図っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□学校経営ビジョンの具現化に必要な経営資源の把握とその調達のために、<b>校長を補佐し、</b>それらを有効活用する中で、組織の持続可能な成長の方策を<b>推進している。</b></li> <li>□児童生徒の安全確保やよりよい教育環境の整備のために、常に学校事務職員との連携に取り組み、学校予算の円滑な運用に努め、施設・設備・備品等の整備・充実を図っている。</li> <li>□<b>正確かつ迅速な書類作成及びデータ管理等の事務処理能力を身に付け、業務に優先順位をつけて事務処理</b>を行っている。</li> </ul>
連携・協力と交渉力		<ul style="list-style-type: none"> <li>□それぞれの中学校区に応じた小中一貫教育や幼保小中高の連携を推進している。</li> <li>□家庭や地域からの様々な要望等に対して適切に対応し、保護者や地域住民との協力体制を構築するよう教職員を導いている。</li> <li>□家庭や地域、行政等の関係諸機関に対して、学校・園の教育方針や教育活動等について積極的に情報公開し、説明責任を果たすとともに、地域の人的・物的資源を教育活動に生かしている。</li> <li>□学校・園経営に必要な地域の人的・物的資源の獲得及び緊急事態への対応に向けて、保護者、地域住民や関係諸機関との適切な交渉・連携を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□それぞれの中学校区に応じた小中一貫教育や幼保小中高の連携を推進している。</li> <li>□家庭や地域からの様々な要望等に対して適切に対応し、保護者や地域住民との協力体制を構築するよう教職員を導いている。</li> <li>□家庭や地域、行政等の関係諸機関に対して、学校・園の教育方針や教育活動等について積極的に情報公開し、説明責任を果たすとともに、地域の人的・物的資源を教育活動に生かせるよう<b>連携している。</b></li> <li>□学校経営に必要な地域の人的・物的資源の獲得及び緊急事態への対応に向けて、保護者、地域住民や関係諸機関との<b>良好な関係が築けるよう、日常的にネットワークを構築</b>している。</li> </ul>	