

とくしま教員育成指標モデル

幼稚園等管理職用

キャリアステージ 資質・能力			主 任	副園長・園長補佐	園 長
素 養	A	使命感・責任感	○ 園長を補佐する自覚をもち、園務全般を把握するとともに、それらが円滑に機能するよう、責任感をもって自分の役割を果たしている。		○ 園の最高責任者としての覚悟をもち、法令等に基づいて適正な園の経営を行い、よりよい幼児の育成に使命感をもって取り組んでいる。
	B	倫理観	○ 法令を遵守し、鋭い人権感覚のもと、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、教職員に対してもコンプライアンスに関する的確な指導をしている。		○ 鋭い人権感覚と規範意識に基づき、職務を遂行するとともに、教育公務員としての職責や義務を教職員に示している。
	C	リーダーシップ・決断力	○ 組織のリーダーとしての自覚をもち、的確で迅速な判断と指示を行い、園務を遂行している。		○ 豊かな人間性と経験に裏打ちされた高い識見に基づき、冷静に状況を見極めて決断をしている。
	D	先見性・識見	○ 最新の情報を収集し、園に対する社会の要請を自覚し、情報を基に適切な判断をしている。		○ 園を取り巻く状況を把握し、幼児の将来を見通した園の経営ビジョンの形成に生かしている。
	E	社会性・人間関係構築力	○ 家庭、地域、園の関係者や関係機関等との関係性を高め、協働的な関係を築いている。		○ 家庭、地域、園の関係者や関係機関等と広く関わり、信頼関係を築いている。
組織マネジメント力	A	企画経営力	○ 「徳島教育大綱」や「教育振興計画」の理念を理解し、園長の指導のもと、具体目標の立案やその実現に向けた方策を提案している。 ○ 常に新しいものを取り入れたり創り出したりするチャレンジ精神をもち、教育を取り巻く社会の変化に対応した企画力を備えている。 ○ 園の経営方針に基づき、園や地域の実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントを推進するために、教職員に指導・助言し、園全体で取り組む体制づくりをしている。 ○ 学校評価等の結果を分析し、PDCAサイクルに基づいて教育活動の改善及び環境の再構成を提案・実践している。		○ 「徳島教育大綱」や「教育振興計画」の趣旨を生かした中・長期的な経営ビジョンを明確にし、時代の潮流を見据えて園の経営方針を策定している。 ○ 国の動向や県の教育施策を熟知し、新たな保育環境を生み出す企画経営力を備えている。 ○ 園の経営方針に基づき、具体的目標や重点目標を掲げ、家庭や地域を巻き込んだカリキュラム・マネジメントを確立している。 ○ 園の教育活動や経営の課題を的確に把握するための計画的な評価改善に努め、新たな企画に生かしている。
	B	組織づくり力	○ 組織の全体像を把握するとともに、園の教育目標に沿った体制整備をしている。 ○ 組織運営に関わる外部・内部環境を把握し、園の強みを見出している。 ○ 教員の自己評価を実施し、その結果を基に一人一人のもつ能力を積極的に引き出すとともに、教職員の自己有用感を高め、園を活性化している。		○ 園の教育目標の実現のために、多面的な視点から組織を統括している。 ○ 組織全体を俯瞰し、園の強みを生かした組織づくりを行っている。 ○ 園の教育活動が効率よく最大の効果があげられるように、教員評価の結果を生かし、園を牽引している。
	C	危機管理能力	○ ヒヤリハットの事例を共有し、災害や想定外の事態の発生に備え、最新の情報を収集し、訓練や予防を行うとともに、危機管理マニュアルを絶えず見直し、発生時には迅速に対応している。 ○ 園の運営上必要な人事・施設・事務(財務・文書等)を管理している。 ○ 園の環境の安全を絶えず点検し、課題について適切に対応している。		○ ヒヤリハットの事例を共有し、災害や想定外の事態の発生に備え、危機管理体制を確立し、発生時には状況を見通し、的確な指示を出している。 ○ 園の経営上必要な所属職員の管理・監督を行い、施設・事務(財務・文書等)の管理状況を掌握している。
	D	資源整備・活用力	○ 予算を把握し、施設の適切な管理や予算運用をしている。 ○ 外部との様々な調整の実務担当者として、国・県の動向や地域の実態をいち早く把握し、実情に応じて園の資源を整備・活用している。		○ 園の資源を把握し、予算等を有効活用する中で、組織の持続・成長の方策を打ち出している。 ○ 園、地域の人的・物的資源を正確に把握し、地域の状況に応じて、園の資源活用の方針を策定している。
	E	人材育成力	○ 経験を生かし、キャリアステージに応じた教職員の育成のために、客観的データ等に基づいて的確に指導・助言している。 ○ 人材発掘に努め、常に意図的・計画的に中核教員を育成している。 ○ 園長の指示のもと、教職員の資質・能力向上のための体制づくりに積極的に関わっている。		○ 教職員一人一人の資質・能力や実績を適切に把握し、人材活用に生かすとともに、それぞれに応じた受講奨励をしている。 ○ それぞれの職務の立場から、教員のキャリアステージに応じた力量形成ができるよう指示をしている。 ○ 意図的・計画的な人材育成に努め、マネジメント能力に長けたリーダーを育成している。
	F	連携・交渉力	○ 家庭、地域や関係機関等と連携し、情報を共有しながら、協働活動に取り組んでいる。 ○ 家庭や地域との連携において、教職員を支援している。		○ 家庭、地域や関係機関等との協働活動を積極的に推進し、地域に根ざした園づくりを行っている。 ○ 教育委員会や関係機関等と適切に連携し、調整・折衝を行いながら園の課題解決につなげている。
	G	職場環境づくり力	○ 教職員のICT等を活用した長時間労働解消やメンタルヘルスの保持増進に率先して取り組んでいる。 ○ 教職員間のコミュニケーションを活性化し、相互理解を促進するとともに、課題の解決や合意形成が協働的に行われるようにしている。		○ ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、ICT等を積極的に活用し、効率がよく働きやすい職場づくりをしている。 ○ 教職員間の関係性に配慮し、互いに信頼し、認め合う風通しのよい職場づくりを行っている。
	H	特別支援教育推進力	○ ダイバーシティの理念を踏まえ、インクルーシブ教育の推進に取り組んでいる。 ○ 特別支援教育の研修や園内OJTを推進し、計画的に教職員を育成している。 ○ 園内支援組織をつくり、定期的に開催するなど、園内支援体制の構築に取り組んでいる。		○ 園の教育目標や学校評価に、特別支援教育についての目標や方策を位置づけるとともに、評価・改善を行っている。 ○ 適切な人材配置と、計画的な人材育成を行っている。 ○ リーダーシップを発揮しつつ、園内支援体制を確立させ、組織として十分機能するよう教職員を指導している。