

# かごしま教員育成指標

平成29年12月  
鹿児島県教育委員会

## 目 次

|      |                                                        |   |
|------|--------------------------------------------------------|---|
| 1    | はじめに                                                   | 1 |
| 2    | 基本的な考え方                                                |   |
| (1)  | 鹿児島県の教員としての素養                                          | 2 |
| (2)  | 求められる資質                                                | 2 |
| (3)  | キャリアステージ                                               | 4 |
| 3    | 学校における指標の活用                                            |   |
| (1)  | 教員                                                     | 4 |
| (2)  | 校長・教頭                                                  | 5 |
| 4    | 市町村教育委員会の支援                                            | 6 |
| ■    | かごしま教員育成指標（教諭等）                                        | 7 |
| ■    | かごしま教員育成指標（管理職）                                        | 8 |
| 【参考】 | 平成29年3月31日付け文部科学省「教育公務員特例法<br>等の一部を改正する法律等の施行について（通知）」 | 9 |

## 1 はじめに

知識基盤社会の到来と情報通信技術の急速な発展，社会・経済のグローバル化や少子高齢化の進展など，我が国の社会は大きく変化してきており，このような社会の変化に対応することは，本県においても大きな課題となっています。また，家庭や地域の教育力の低下，児童生徒の学ぶ意欲や学力・体力の低下，規範意識や倫理観の欠如など，数多くの課題も指摘されており，児童生徒の学力向上やいじめ，不登校等の問題への対応等，学校教育における課題はこれまで以上に多様なものとなっています。

併せて，本県にはへき地・離島が多く，児童生徒数の減少により小規模校が増加するとともに，複式学級の割合が全国平均を大きく上回り，1学級当たりの児童生徒数も全国平均を下回っています。このことから，教員は児童生徒が集団生活の中で切磋琢磨する機会や多様な見方・考え方に触れる機会が少なくなるなどの課題への対応とともに，一方で，児童生徒一人一人に目が行き届くことや豊かな自然に恵まれていることなどの利点を生かした教育の推進を図ることが求められています。

本県においてはこれまでも，「鹿児島県教育振興基本計画～自然・歴史・文化など鹿児島の特性を踏まえた教育の振興～」を策定し，平成26年度からは，「あしたをひらく心豊かでたくましい人づくり」を基本目標に35の施策を示し，計画の実現に向けて取り組んでいます。これらの施策を実現し課題を解決していくためには，教員の果たす役割が重要であり，教員一人一人がその職責の重さを絶えず自覚し，常に自己研鑽に努めることが求められてきました。

さらに，平成29年3月に改訂された学習指導要領等を踏まえ，児童生徒に新しい社会の在り方を創造することができる資質・能力を育むためには，そのために必要な教育を創意工夫し，児童生徒の学習に対する内発性を引き出していくことができる，教員一人一人の力量形成が求められています。

こうした中，教育公務員特例法等の一部を改正する法律が平成28年11月に公布され，公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は，指針を参酌し，その地域の実情に応じ，当該校長及び教員の職責，経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定めることが義務付けられました<sup>\*1</sup>。なお，ここに示された「資質」とは，人間性や使命感等をはじめ，指導力やコミュニケーション力等の能力を幅広く含むものです<sup>\*2</sup>。

このため，本県においては，教員に求められる資質を整理し，学び続ける教員として，それぞれの経験や校内での役割等に応じた「かごしま教員育成指標」を策定しました。本指標は，全ての教員に画一的に求められるものではなく，教員に求められる基礎的・基本的な資質を確保するとともに，各教員の長所や個性の伸長を目指して定めたものです。したがって，教員一人一人が自らの教職生活を俯瞰しつつ，職責，経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり，効果的・継続的に研修に取り組み，キャリアアップを図ることを期待しています。

全ての児童生徒の自己実現とよき市民へのアプローチに寄与する専門職として，「学び続ける」ことの意義や「身をもって範を示す」という教員の原点を忘れることなく，「かごしま教員育成指標」を学校や教員一人一人の研修の指針として活用していただき，本県教員として一層の資質向上に努めてほしいと考えます。

<sup>\*1</sup> 教育公務員特例法の一部改正，指標の策定に関する指針，国会における附帯決議については，平成29年3月31日付け文部科学省「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）」を参照してください。  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/nc/1384191.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1384191.htm)

<sup>\*2</sup> 「資質・能力」や「資質能力」と標記される場合もありますが，文部科学省は，法令上の用語の用い方として，教育公務員特例法や指標の策定に関する指針において，「資質」という文言で統一しています。本県でもこれにならい，法令に則り用語を統一する観点から「資質」という文言で統一しています。

## 2 基本的な考え方

「かごしま教員育成指標」は、鹿児島県の教員として年齢や経験等に関係なく誰もが身に付けておくべき資質を「鹿児島県の教員としての素養」とし、段階的に教員一人一人に身に付けてほしい資質を「求められる資質」として示しています。

### (1) 鹿児島県の教員としての素養

本県の公立学校教員採用選考試験要項には、求める教師像を以下のように示しています。

- 心身ともに健やかで、明朗活発な教師
- 高い専門性と幅広い教養をもち、謙虚に学び続ける教師
- 情熱と使命感にあふれ、教育的愛情をもつ教師
- 人間性豊かでの確かなコミュニケーション能力をもつ教師

これらは、採用段階だけでなく、教職全般を通して本県の教員全てに求められているものです。

そこで、「かごしま教員育成指標」では、人権尊重の精神を基盤とした教育を実践するために、本県教員として誰もが身に付けておくべき資質を「鹿児島県の教員としての素養」として、以下の4項目を設定しました。

#### ア 人間性・社会性

豊かな人間性と広い視野をもって、他者との信頼関係を築き、多様な発想のもとに鹿児島の未来を担う児童生徒と深く関わる力。

#### イ 職責感・使命感

教育に携わる者としての崇高な使命感を自覚するとともに、教育公務員としての職責感・倫理観をもって職務を遂行する力。

#### ウ 探究心・自己研鑽

常に謙虚な姿勢で自己研鑽に努め、教員として必要な資質や教科の専門性を個及びチームとして主体的に高める力。

#### エ 教育に対する情熱

鹿児島の教育的な伝統や歴史を生かし、児童生徒のよりよい未来の実現に向けて、人権教育を基盤とした教育にかける信念や愛情と豊かなコミュニケーション能力をもって児童生徒へ働きかける力。

### (2) 求められる資質

教員に求められる資質は、経験年数や年齢、校内での役割等によって変化します。例えば「教諭等」に求められる資質として次のように設定するとともに、その具体的な内容を各ステージに合わせて定めました。

#### ア 学習指導力

##### (ア) 学習指導の構想・実施

学習指導要領に基づき、自校や地域の実態等を踏まえ、教材研究や専門性に関する研修を基に指導計画を構想・立案したり、実施したりする力。

(イ) 学習指導の展開

学習のねらいを達成するために、発問や板書等の指導技術や教材・教具、I C T等の活用、学習指導を円滑かつ効果的に実施する力。

(ウ) 学習指導の評価・改善

学習評価やカリキュラム評価の実施と評価を生かした適切な指導や指導計画等の改善を行う力。

イ 生徒指導力

(ア) 児童生徒の理解

児童生徒一人一人と向き合い、それぞれの状況を把握するとともに、基本的な生活習慣の確立や規範意識の醸成等について理解する力。

(イ) 児童生徒への指導

児童生徒一人一人の状況に応じて、教育相談やキャリア教育等の意義を踏まえた指導を、保護者や関係機関等と連携し、組織として対応する力。

ウ 連携協働力

(ア) 校務の遂行・運営

校内における自らの役割を理解し、学校組織マネジメント等の手法を用いながら、学級経営や保健室経営等の組織運営を行う力。

(イ) 同僚性と自らの成長

組織の一員として他の職員と協働したり研修に努めたりするとともに、自らの資質向上に努めようとする力。

(ウ) 安全管理・危機管理

学校管理下で起こる事故や災害等について学校全体で危機意識を共有し、未然防止に努めるとともに、発生時の安全管理・危機管理について理解し迅速に行動する力。

(エ) 保護者・地域等との連携

児童生徒の健全育成に向けて、保護者や地域、関係機関、企業等と積極的に関わり、連携を深めるとともに、説明責任を果たす等、適切に対応する力。

エ 課題対応力

(ア) 特別支援教育の推進

特別な支援を必要とする児童生徒の障害の特性や発達の段階等を理解し、個別の教育的ニーズに対して適切に対応する力。

(イ) 情報管理と I C T活用

情報機器の有効活用による授業の充実や校務の効率化を図るとともに、情報セキュリティに適切に対応する力。

(ウ) 複式・少人数指導の充実

少人数指導のよさを生かし、個に応じた指導の充実を図る力。

(エ) 新たな課題への対応

拡大・多様化する学校の役割に対応するために、専門性をもつ人材との効果的な連携・分担を行い、チームとして課題を解決しようとする力。

### (3) キャリアステージ

教員は、一般的に、若手、中堅、ベテランなど、教職経験や年齢の変化に伴い、学校における立場や職務、役割等が変化することから、これらに伴って、求められる資質が加わっていくこととなります。そこで、本県におけるキャリアステージを、次のように設定することとしました。

ア 採用前 （養成期）

イ ステージⅠ（初任期：1年～5年経験相当）

ウ ステージⅡ（発展期：6年～10年経験相当）

エ ステージⅢ（充実期：11年～20年経験相当）

オ ステージⅣ（円熟期：21年経験相当～）

各ステージの教職経験年数はあくまでも目安であり、採用時の年齢や経験してきた役割、校務分掌等によって、教員一人一人がそれぞれの現状を把握し、自らのステージを設定していくこととなります。

また、教員それぞれの現状から、求められる資質の項目毎にステージが変わる場合もあります。

## 3 学校における指標の活用

人が成長するためには、適切な目標を設定することが大切です。教員自らが初任期からこの「かごしま教員育成指標」を活用して自らの目標を設定し、主体的に研修に取り組むことで、資質の向上に努めることを期待しています。そのために大切なことは、「自ら成長したい」という意欲やモチベーションを高めることです。「かごしま教員育成指標」を基にすることで、管理職をはじめとする育てる側の「育成ビジョン」と教員自身の「成長ビジョン」を具体的な姿として共有することができます。その上で、育てる側は教員の目標達成に向かう過程で明らかになってくる課題に対して、状況に応じた支援を行うこととなります。

「かごしま教員育成指標」の具体的な活用例としては、以下のようなことが考えられますが、各教員、学校や市町村教育委員会においては、「かごしま教員育成指標」の内容を十分理解し、それぞれの状況に応じて積極的に活用してください。

### (1) 教員

ア 自らの資質の向上のために、「かごしま教員育成指標」を基に自己評価を行う。

イ 「かごしま教員育成指標」を基に、自らの目標を設定し、主体的に研修に取り組む。

高度な専門職である教員が、自らの資質を高めることができる最大の機会は学校における日々の教育活動の中にあります。管理職や先輩教員等からの指導・助

言を得ながら、自らの目標を設定し、O J T（On-the-Job Training）<sup>\*3</sup>に取り組むとともに、校外での研修等（Off-JT）を積極的に活用し、学び続けることが大切です。

また、免許状更新講習は、定期的に最新の知識技能を身に付けることで、自信と誇りをもって教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指して実施されることから、資質向上の機会として役立ててください。

なお、校種や職種の違いによって求められる資質の内容や重点は変わってきます。例えば、特別支援学校の教諭の「学習指導力」では障害のある児童生徒への指導の在り方が重要であったり、養護教諭の「校務の遂行・運営」では健康相談や保健室経営、栄養教諭の「安全管理・危機管理」では調理場の衛生管理や児童生徒の食物アレルギー対応などが中心となったりします。それぞれの校内における役割を把握し、その特性に応じた自己評価を心がけることが大切です。

特に、自らの課題解決に向けての取組については、解決できたか否かだけではなく、その結果に至った要因をしっかりと振り返ることで、より効果的な研修への取組につながっていきます。

## (2) 校長・教頭

ア 自校の「育成ビジョン」や研修計画を作成するに当たり、「かごしま教員育成指標」を踏まえた内容となるよう工夫する。

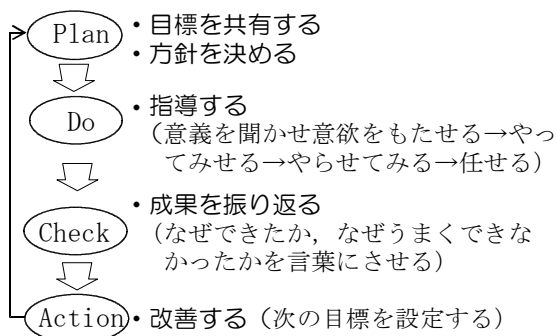
イ 自校の教員の職務の遂行に際して、それぞれのステージに応じて「かごしま教員育成指標」を達成できるように指導・助言を行う。

ウ 「かごしま教員育成指標」を基に、自らの目標を設定し、主体的に研修に取り組む。

管理職は、人材育成の意義を全職員と共通理解するとともに、自校の「育成ビジョン」をもち、教員一人一人の資質向上を支援していきます。その中では、教員に現状にとどまらず、より上のステージを目指す経験となるよう促したり、経験豊富な教員が経験の浅い教員を育てる場を設定したりすると効果的です。

このような取組においては、O J TにおけるP D C Aサイクルの確立が大切です。これまでも学校組織マネジメントにおいてP D C Aサイクルの確立が

### O J TのP D C Aサイクル



\*参考 横浜市総務局OJTハンドブック

\*3 O J T（On-the-Job Training）

職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し具体的な仕事を与えて、その仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動。

図られてきましたが，組織としてはもちろん，教員一人一人と目標を共有し，共に成果を振り返り，次に生かしていけるような支援を続けてほしいと考えます。

また，管理職自らもこの指標（管理職）を基に課題を設定し，資質向上に努めるとともに，校内全体に学び続ける雰囲気を醸成していくことが大切です。

#### 4 市町村教育委員会の支援

ア 所管する学校が「育成ビジョン」や研修計画を作成するに当たり，「かごしま教員育成指標」を踏まえた指導・助言を行う。

イ 所管する学校の教員を対象にした研修の実施に当たり，「かごしま教員育成指標」を踏まえた内容となるように工夫する。

学校自らがよりよい学校づくりを推進していくためには，学校ごとの課題への対応等が求められます。課題解決のために様々な効果が期待されるものに，校内研修があります。

各市町村教育委員会においては，効果的な校内研修の実施のために，先進事例の紹介や外部機関からの講師招聘等の支援はもとより，管内の小・中・義務教育学校・高等学校，特別支援学校の連携の推進や各種研修の受講者や「優秀教職員表彰」を受賞した者等の活用に努め，地域に根ざした研修の場の提供に努めることが大切です。

また，OJTの推進のため，管理職研修やミドルリーダー育成に係る研修等の充実に努めることも大切です。

かごしま教員育成指標（教諭等）

|                          |             |                                                                                            |                                |                                 |                                |                                      |
|--------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| 鹿児島<br>の教員<br>としての<br>素養 | 人間性・社会性     | 豊かな人間性と広い視野をもって、他者との信頼関係を築き、多様な発想のもとに鹿児島島の未来を担う児童生徒と深く関わる力。                                |                                |                                 |                                |                                      |
|                          | 職責感・使命感     | 教育に携わる者としての崇高な使命感を自覚するとともに、教育公務員としての職責感・倫理観をもって職務を遂行する力。                                   |                                |                                 |                                |                                      |
|                          | 探究心・自己研鑽    | 常に謙虚な姿勢で自己研鑽に努め、教員として必要な資質や教科の専門性を個及びチームとして主体的に高める力。                                       |                                |                                 |                                |                                      |
|                          | 教育に対する情熱    | 鹿児島島の教育的な伝統や歴史を生かし、児童生徒のよりよい未来の実現に向けて、人権教育を基盤とした教育にかける信念や愛情と豊かなコミュニケーション能力をもって児童生徒へ働きかける力。 |                                |                                 |                                |                                      |
| ステージ<br>求められる資質          |             | 養成期                                                                                        | I・初任期                          | II・発展期                          | III・充実期                        | IV・円熟期                               |
|                          |             | 採用前                                                                                        | 1～5年経験相当                       | 6～10年経験相当                       | 11～20年経験相当                     | 21年経験相当～                             |
| 学習指導力                    | 学習指導の構想・実施  | 学習指導要領における目標や内容等を理解している。                                                                   | 学習指導要領に基づき、適切な指導計画を構想できる。      | 自校の教育目標に基づき適切な指導計画を作成できる。       | 自校や地域の実態を踏まえた指導計画の改善ができる。      | 実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントの構想ができる。         |
|                          | 学習指導の展開     | 学習指導に必要な基礎的技術を身に付けている。                                                                     | 基礎的技術を生かした学習指導ができる。            | 児童生徒の実態に応じた学習指導ができる。            | 実態に応じた学習指導と同僚への助言ができる。         | 実態に応じた学習指導と同僚への指導・助言ができる。            |
|                          | 学習指導の評価・改善  | 評価の考え方や基礎的学習理論を理解している。                                                                     | 児童生徒の実態に応じた評価を生かした指導ができる。      | 児童生徒の評価に基づき授業改善ができる。            | 児童生徒の実態に応じた評価の工夫ができる。          | 自校の実態に基づき評価・指導計画の改善ができる。             |
| 生徒指導力                    | 児童生徒の理解     | 生徒指導の意義や原理を理解している。                                                                         | 児童生徒一人一人と向き合い、環境を理解できる。        | 一人一人の環境を理解し、個に応じた関わりができる。       | 児童生徒の状況の関係職員間での理解を促進できる。       | 児童生徒の状況を全校体制で理解・促進を図ることができる。         |
|                          | 児童生徒への指導    | 生徒指導に必要な技法等の基礎的知識を理解している。                                                                  | 生徒指導に係る技法を用いた指導ができる。           | 保護者や校内組織と連携し、個に応じた指導ができる。       | 関係機関とも連携した指導ができる。              | 学校全体が連携した生徒指導を推進できる。                 |
| 連携協働力                    | 校務の遂行・運営    | 組織的に諸課題に対応する重要性を理解している。                                                                    | 校務分掌の自らの役割を理解し、職務を遂行できる。       | 組織運営や教科経営等について、他の職員と連携して推進できる。  | 組織運営や教科経営等を推進し、同僚への助言ができる。     | 組織運営や教科経営等を推進し、同僚への指導・助言ができる。        |
|                          | 同僚性と自らの成長   | 教員に求められる役割や資質能力を理解している。                                                                    | 組織の一員としての自覚をもとめ、他の職員と協働できる。    | 他の職員と課題を共有する環境をつくりがける。          | 課題を共有する同僚への支援ができる。             | 同僚への支援を通して、自らの資質向上を図ることができる。         |
|                          | 安全管理・危機管理   | 危機管理を含めた安全管理の必要性を理解している。                                                                   | 安全に配慮した環境整備と危機時の迅速な連絡ができる。     | 危機の未然防止の取組や危機時の迅速な連絡ができる。       | 危機の未然防止の取組や危機の早期発見・対応の取組ができる。  | 危機の未然防止の取組や危機の早期発見・対応の取組を学校全体で推進できる。 |
|                          | 保護者・地域等との連携 | 連携・協働による学校教育活動の意義を理解している。                                                                  | 保護者・地域と積極的に関わり、連携できる。          | 保護者・地域と積極的に関わり、適切な対応ができる。       | 保護者・地域・関係機関等との連携を深め、適切な対応ができる。 | 保護者・地域・関係機関等との連携・協働体制を確立できる。         |
| 課題対応力                    | 特別支援教育の推進   | 障害の特性や支援の方法、必要性等を理解している。                                                                   | 特別支援教育に関する基本的な知識を活用できる。        | 特別支援教育の基本的な知識を基に、個に応じた指導ができる。   | 特別支援教育の専門的な知識を基に、個に応じた指導ができる。  | 特別支援教育を他の職員と連携して推進できる。               |
|                          | 情報管理とICT活用  | 情報機器の基礎的活用と情報管理について理解している。                                                                 | 授業や校務に情報機器を活用し、適切に情報管理できる。     | 情報機器の有効活用を図り、適切な情報管理の工夫ができる。    | 情報機器の活用や情報管理を全校体制で推進できる。       | 情報機器の活用や情報管理を全校体制で推進できる。             |
|                          | 複式・少人数指導の充実 | 教育方法の基礎的理論を理解している。                                                                         | 複式・少人数指導を理解し、個に応じた指導ができる。      | 少人数指導のよさを生かし、個別指導や複式学級での指導ができる。 | 複式・少人数指導について、同僚への助言ができる。       | 複式・少人数指導について、同僚への指導・助言ができる。          |
|                          | 新たな課題への対応   | 学校教育に係る今日的課題について理解している。                                                                    | 自校の喫緊の課題について理解し、解決に取り組むことができる。 | 自校の喫緊の課題に、同僚と協力して取り組むことができる。    | 自校の新たな課題について検討し、解決策を構想できる。     | 新たな課題の解決に向け、同僚や外部専門家と協力して取り組むことができる。 |

## かごしま教員育成指標（管理職）

|                          |                 |                                                                                           |                                                          |
|--------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 鹿児島<br>の教員<br>としての<br>素養 | 人間性・社会性         | 豊かな人間性と広い視野をもって、他者との信頼関係を築き、多様な発想のもとに鹿児島の未来を担う児童生徒と深く関わる力。                                |                                                          |
|                          | 職責感・使命感         | 教育に携わる者としての崇高な使命感を自覚するとともに、教育公務員としての職責感・倫理観をもって職務を遂行する力。                                  |                                                          |
|                          | 探究心・自己研鑽        | 常に謙虚な姿勢で自己研鑽に努め、教員として必要な資質や教科の専門性を個及びチームとして主体的に高める力。                                      |                                                          |
|                          | 教育に対する情熱        | 鹿児島の教育的な伝統や歴史を生かし、児童生徒のよりよい未来の実現に向けて、人権教育を基盤とした教育にかける信念や愛情と豊かなコミュニケーション能力をもって児童生徒へ働きかける力。 |                                                          |
| ステージ<br>求められる資質          |                 | 教 頭                                                                                       | 校 長                                                      |
| 学校経営力                    | 学校経営目標達成        | 校長の経営方針を踏まえ、自校の課題解決に向けた方策の立案や提案ができる。                                                      | 自校の現状を把握し、経営ビジョンの策定、具現化に向けた組織的運営や進行管理、カリキュラム・マネジメントができる。 |
|                          | 所属職員管理          | 校務分掌組織の機能化を図るとともに、職員の状況や進行状況等を校長に報告できる。                                                   | 適切な学校組織、校務分掌を構成し、職員を適材適所に配置するとともに、職員の心身の状態を把握できる。        |
|                          | 情報管理            | 校務に必要な情報の収集・分析とともにセキュリティ管理体制を周知徹底できる。                                                     | 校務に必要な情報を適切に活用するとともに、情報漏洩防止の体制を整備できる。                    |
|                          | 安全管理・危機管理       | 学校事故等の未然防止に努めるとともに、緊急時には危機管理マニュアルを実践できる。                                                  | 学校事故等に組織的に対応できる体制を整え、緊急時には適切な対応ができる。                     |
| 外部折衝力                    | 保護者、地域等への対応     | 保護者・地域等の意見や要望を積極的に収集・整理して校長に報告するとともに、組織的な対応ができる。                                          | 保護者・地域等の意見や要望を的確に把握し、組織的に対処することができる。                     |
|                          | 外部人材活用、関係機関との連携 | 学校の教育活動に地域社会の参加を促し、適切に外部人材を活用するとともに、関係機関との適切な対応ができる。                                      | 学校の課題解決に向けて外部人材の活用や関係機関との連携を図り、チーム学校として機能させることができる。      |
|                          | 広報、説明責任         | 学校の教育内容の理解を図る広報資料を、計画的に作成できる。                                                             | 広報活動を通して、保護者・地域等に教育内容の理解を図り、信頼を高めることができる。                |
| 職員育成力                    | 同僚性と組織マネジメント    | 学校内外の環境を分析し、実効策の検討をするとともに、コーチングのスキルを身に付けている。                                              | あらゆる場面に学校組織マネジメントの考えを生かし、特色ある学校づくりを推進できる。                |
|                          | 自らの成長と人材育成      | 教頭として職務の重要性を自覚するとともに、職員に対して個に応じた指導・助言ができる。                                                | 校長として職務の重要性を自覚するとともに、職員の業務やキャリアアップについて適切な指導・助言ができる。      |
|                          | 評価力の育成          | あらゆる機会を通して、職員に必要な知識・技能、態度等について指導・助言するとともに、校長に的確な報告ができる。                                   | 人事評価制度等の趣旨を十分に理解し、適切な評価を行うとともに、職員が納得できる説明ができる。           |