

かごしま県教員等育成指標

平成29年12月

令和5年4月（全面改訂）

鹿児島県教育委員会

目 次

1	はじめに	P 2
2	「かごしま県教員等育成指標」と「かごしま県教員等研修計画」の位置付け	P 3
(1)	かごしま県教員等育成指標について	P 3
(2)	かごしま県教員等研修計画について	P 3
3	教員等の資質の向上に関する基本的な方向性	P 3
(1)	変化する社会や学校現場からの要請を踏まえた学び直し	P 3
(2)	「今、求められる学び」への転換	P 4
(3)	専門性を高める多様な学びのマネジメント及び学習機会の創出	P 4
(4)	本県の強みや特色を踏まえた資質向上	P 5
4	ステージ別資質向上指標について	P 7
(1)	教員等に求められる資質の5つの柱及び具体的内容	P 8
(2)	教員の資質向上に関するキャリアステージ	P 10
(3)	管理職に求められる資質の4つの柱及び具体的内容	P 11
■	ステージ別資質向上指標（教員等）	P 14
■	ステージ別資質向上指標（管理職）	P 15

【付録】 トピック付きステージ別資質向上指標

1 はじめに

およそ全ての教員等は、教育を受ける児童生徒の人格の完成を目指し、その成長を促すという非常に重要な職責を担っている高度な専門職であり、学校教育の成否は、教員等の資質によるところが極めて大きいものです。このため、教育基本法第9条第1項において「教員は、絶えず研究と修養に励むこと」、同条第2項において「教員の養成と研修の充実が図られなければならないこと」が規定されているように、教員等に対しては、これまでも常にその資質の向上が図られるよう、法令上、特別な配慮がなされてきました。

また、本県では教育振興基本計画に基づき、「信頼され、地域とともにある学校づくりの推進」という方向性の下、教職員の資質向上について取り組んでおり、平成28年11月の教育公務員特例法等の改正を受け、平成29年12月には教員等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できるよう「かごしま教員育成指標」を策定するなど、これまでも研修の充実等に取り組んできました。

児童生徒の成長を担う教員等に求められるのは、このように、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが児童生徒の道しるべとなるべく、常に学び続け、その資質の向上を図り続けることです。社会や学校を取り巻く状況や教員等に求められる役割が大きく変化する中において、教員等として大切にすべきこの本質が有する意味は、更に重要性を増しています。

こうした中、教員等の主体的な学びを一層推進するため、令和4年5月に、教育公務員特例法等の改正が行われ、教員等が自らの学びを客観的に振り返り、管理職等との対話を通して必要な学びに主体的に取り組む仕組みが導入されました。これを受け、本県教員等の新たな学びの実現に資するため、「かごしま教員育成指標」及び「鹿児島県教員研修計画」を全面的に改訂することとしました。

「かごしま県教員等育成指標¹」は、「こうあってほしい」という願いも込めて、本県が求める教員等の姿を具体的に描き出したものです。教員等が、教職であることに誇りや幸せを感じ、自らも夢中になって学び続ける姿は、児童生徒の学びのロールモデルとなるものです。本県の教員等がこうした姿勢を大切にし、未来社会を見据えつつ、本県が積み上げてきた教育文化や豊かな教育的資源を十分活用しながら、児童生徒一人一人の個性に寄り添い、その主体性を育む「伴走者」となることを期待します。

県教育委員会としては、「かごしま県教員等育成指標」により、常に児童生徒と関わっている教員等はもちろん、市町村教育委員会、PTA及び大学等、様々な関係の皆様と教員等が目指すべき姿をビジョンとして共有するとともに、これからの時代に求められる教員等の資質を着実に育成することで、鹿児島の未来を担う児童生徒の健全な育成に努めてまいります。

令和5年4月 鹿児島県教育委員会

¹ 教育公務員特例法上、教員等の資質の向上に関する指標は任命権者が策定することとなっており、この育成指標は、県教委が任命権者となる市町村立の義務教育諸学校及び県立学校教員等が対象となりますが、市教育委員会が任命権者となる鹿児島県内の市立高校教員等に関しては、本指標に準ずる扱いとされています。

2 「かごしま県教員等育成指標」と「かごしま県教員等研修計画」の位置付け

(1) かごしま県教員等育成指標について

かごしま県教員等育成指標（以下「育成指標」という。）は、校長及び教員（以下「教員等」という。）の資質の向上に関する基本的な方向性や本県の教育を担う教員等として共有すべきビジョンを示すとともに、高度な専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質をまとめたものです。このため、本県における教員等の育成に当たっては、この育成指標で示した方向性等を踏まえつつ、教員等の学びを支える上で必要な研修等の企画立案等を行うこととします。また、育成指標は、教員等が国や本県の教育に関する動向を踏まえつつ、これからの自らの学びに対する姿勢や方向性を確認したり、目標設定や自己評価に活用したりすること等を通して、キャリアを見通し、更なる資質の向上につなげる際に役立てること等も目的としています。このような目的意識に基づき、研修も含めた多様な学びの中から自ら必要な学びを選び取ることが、自律的な学びを推進する力になると考えます。

(2) かごしま県教員等研修計画について

かごしま県教員等研修計画（以下「研修計画」という。）は、育成指標を踏まえ、研修の体系的かつ計画的な実施の促進が図られるよう、本県における研修の在り方等を示したものであり、育成指標と研修計画は一体的に活用する必要があります。また、その中では、研修履歴等を活用した対話に基づく受講奨励の具体的な内容や方法を示すとともに、その仕組みを支える各教育委員会、各学校、教員等の役割分担や連携等についても示しています。

3 教員等の資質²の向上に関する基本的な方向性

(1) 変化する社会や学校現場からの要請を踏まえた学び直し（リカレント）

情報通信技術の発展、社会・経済のグローバル化、少子化・高齢化の進展、人工知能に関する研究の進化、雇用環境の変容等、社会は急激に変化しており、児童生徒が職業に就くなど将来的に社会で活躍する時期には、現在より一層大きい状況の変化が起り得ると言われています。

また、学校を取り巻く状況については、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応や貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒への対応、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた発達障害のある児童生徒を含む特別な支援を必要とする児童生徒への対応、外国人児童生徒への対応、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実と主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育、1人1台端末環境を前提としたICT・教育データの利活用、STE

² 「資質・能力」や「資質能力」と表記される場合もありますが、国は、法令上の用語の使い方として、教育公務員特例法や指標の策定に関する指針等において「資質」という文言で統一していることから、本県でも、「資質」という文言で統一しています。

なお、国の資料では、「資質」とは、「能力や態度、性質などを総称するものであり、教育は、先天的な資質を更に向上させることと、一定の資質を後天的に身に付けさせるという両方の観点を持つものである。」とされており、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と解されます。

AM教育等の教科等横断的な学習の推進，進路指導及びキャリア教育への対応，学校安全への対応，幼児教育と小学校教育の接続，小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続等への対応，保護者や地域との連携・協働体制の構築などが今日的に求められており，学校教育の抱える課題は，これまで以上に複雑化・多様化してきています。

変化し続ける社会や学校現場からの要請に的確に応えられるよう，これらの変化に対応した教員等の資質の向上が求められているところであり，こうした共通認識の下，研修の企画立案や受講奨励等，あらゆる取組を進めていく必要があります。

これからの時代を生きる児童生徒がそうであるように，その学びをコーディネートする教員等自身も，一度学んだ知識・技能だけでは課題解決が困難な時代に直面しています。そうした中，教員等自身が，学び直し（リカレント）の重要性を認識しつつ，児童生徒の学びのロールモデルとして，生涯にわたって必要な知識・技能を学び続ける姿勢が求められます。また，研修を企画立案する側においても，同様の視点を持つ必要があります。

(2) 「今，求められる学び」への転換

研修等を通じて教員等の資質の向上を図ることは，児童生徒への教育を充実することにはかなりません。換言すれば，研修等の質を高めることは，児童生徒の学びの質を高めることに直結するものです。このため，変化の激しい社会において，児童生徒の学びだけでなく，教員等の学び（研修等）の在り方についても検討する必要があります。

こうした社会において，個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実による「主体的・対話的で深い学び」が必要なのは，何も児童生徒にだけ限られるものではなく，教員等にも当然に求められるものです。また，学びに対して見通しを持ったり，学びを振り返ったりすること等を通して自己理解・自己調整等のメタ認知能力を高めていくことは，教員等にも同様に求められることです。こうした「学びの良さ」を知ることは，児童生徒に「今，求められる学び」を提供することにつながるものであることから，そうした意味において，児童生徒の学びと教員等の学びは相似形となることが重要です。

前述のとおり，令和4年5月の教育公務員特例法等の改正により，研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定が整備されましたが（詳細は「研修計画」参照），これらを通して「新たな教員等の学びの姿」として求められているのは，研修等を受動的・一方向的に受講するのではなく，一人一人の教員等が，自らの専門性を高めていくことにつながると自覚しながら，誇りを持って主体的に研修に取り組む姿です。これまでの「研修観」を問い直しながら，教員等の学び自体も，「今，求められる学び」へと転換していく必要があります。

(3) 専門性を高める多様な学びのマネジメント及び学習機会の創出

教育の本質は，教員等と児童生徒との人格的な触れ合いにあります。児童生徒の人格の完成を目指し，その成長を促す教員等には，時代が変化しても，倫理観，使命感，責任感，教育的愛情，総合的な人間性，コミュニケーション力，想像力，自ら学び続ける

意欲や研究能力などが、普遍的な資質として求められています。このような普遍的な素養を基盤としつつ、高度専門職業人として、一人一人の教員等が社会や学校を取り巻く状況の変化を前向きに受け止め、日々の経験や他者との対話はもとより、対面・集合型や急速に広まってきたオンライン型等、多様な形態で行われる研修等を通して、自らの教育実践を振り返り、捉え直すことを基礎として、新たな目標の設定、実践、振り返りを繰り返す中で、自ら必要な学びを主体的にマネジメントしていく姿勢が必要です。

また、研修の実施に当たっては、教員等の資質の向上を図るため、校内研修や授業研究などの「現場の経験」を重視した学びと、様々な主体が実施する校外研修とを、最適な形で組み合わせて実施することが求められます。育成指標で目指す教員等の姿を実現するためには、現場で実践される校内研修等の更なる活性化や各機関の連携に基づく各種研修の質的な充実などが必要です（詳細は「研修計画」参照）。

一方、教員等の資質の向上は、研修を受講するだけで図られるものではなく、その成果を日々の実践に生かしていくことが重要であるほか、学校におけるOJT（オンザジョブトレーニング）等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことにも留意が必要です。このため、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、一人一人の資質の向上が図られることが重要です。同時に、教員等としての様々な勤務経験がその後の成長に大きく影響することから、特別支援学校や特別支援学級における経験も含む多様な学校や学級での勤務を経験するなどのキャリアパスの設定についても、資質向上の一環として捉える必要があります。

また、学校組織が集団として発揮すべき組織力も着目すべき視点と言えます。教員等一人一人が学校現場で生じる様々な課題に対応できる力量を高めていくことは重要ですが、全ての課題を教員等が一人で解決することは困難です。多様な専門性を有する質の高い集団を構築し、他の教員等や様々な支援スタッフ等と協働しながら、チームとして校務を分担しつつ、組織的に諸課題に対応することが求められています。

(4) 本県の強みや特色を踏まえた資質向上

① 「教え合い・学び合い」の意義の再確認

本県は、日本の黎明期をリードした多くの偉人を輩出していますが、その背景の一つには、子供同士の「教え合い・学び合い」を重視する「郷中教育」があったとされています。児童生徒の当事者意識や主体性が一層必要となる変化の激しい時代においてこそ、こうした児童生徒の主体性を大切に、共に学び合う教育が求められます。改めて、本県全ての教員等が、本県がこれまで大切にしてきた教育の意義等を見つめ直し、また、その良さを取り入れつつ、授業をはじめとする様々な教育活動において、児童生徒の主体性を大切に、一人一人に寄り添う伴走者としての姿を実現する必要があります。

特に、複式学級を中心に積み上げてきたガイド学習等の児童生徒主体の学習指導は、「個別最適な学び」と「協働的な学び」が一体化した令和の時代に適した学びとも言えるものです。県内全域の人事交流が行われている本県の教員等は、複式学習指

導に触れる機会があります。そこで培われた実践やノウハウを共有し合うことで、複式学級における視点を単式学級での指導にも生かし、自律的な児童生徒の学びを広げていくことが必要です。

なお、「教え合い・学び合い」の姿勢は、児童生徒のみならず、教員等自身にも同様に求められることは言うまでもありません。例えば、複式学習指導については、主に小学校段階で行われるものではありますが、校種を超えた交流や研修等を通じて教え合い・学び合うことで、知見を共有し合うことが重要です。

② 歴史、文化、自然等の教育的資源を活かした活動

本県は、日本列島の南に位置するという地理的条件から、古くから中国や韓国、東南アジアをはじめ世界の国・地域と接しながら独自の歴史や文化を作り上げてきました。また、全国で唯一、世界文化遺産と二つの世界自然遺産を有しており、豊かな自然に加え、日本の近代化をリードした歴史等があります。さらに、地域に根ざした個性あふれる文化や全国に誇れる農林水産業等の産業、様々な分野で活躍している人材等も豊富です。加えて、地域全体で児童生徒を育てるという伝統的な地域の教育力も残っています。

教員等は、こうした本県の誇るべき歴史や文化、自然、産業、人材等を教育的資源として捉え、様々な学習場面に積極的に活用しながら郷土教育等の充実を図ることで、本県教育振興基本計画で掲げる「夢や希望を実現し未来を担う鹿児島の人づくり」を進めていく必要があります。

このような教育文化や教育的資源等の価値を学び直す中で改めて認識し、その良さを生かした学習活動が展開できるようにするとともに、「課題」の解消を図るためのスキルを身に付けられるよう、育成指標も踏まえつつ、研修計画の企画立案や受講奨励等の取組を進めていく必要があります。

③ 本県の課題を踏まえた対応

社会の急速な変化等に伴い、本県の教育においても、様々な課題があります。

例えば、学習指導面においては、各種調査等の分析結果から、本県の児童生徒は、自己肯定感やメタ認知等の非認知能力を含む「学びに向かう力、人間性等」の育成に課題があるとされており、これからの社会で必要不可欠な資質・能力がバランスよく育まれるよう、児童生徒の自立性・主体性を大切にしつつ、伴走していく教員等の姿が求められます。

また、生徒指導面においては、いじめ・不登校の件数が増加していることへの対応が喫緊の課題として挙げられます。例えば、本県のいじめの認知件数は、過去5年間で約1.7倍となっています（H28→R3）。これは、いじめ防止対策推進法の理解が進み、教員等の指導が行き届いているあかしであるとも言えますが、その解消に向けた組織的な取組については、今後、更に推進する必要があります。また、本県の不登校児童生徒数は、過去5年間で約1.6倍となるなど、引き続き、児童生徒の社会的自

立に向けて、関係機関等とも連携しながら、きめ細かな支援に取り組んでいく必要があります。

さらに、特別な配慮や支援を必要とする児童生徒数が急激に増加し、特別支援学級の増加率も高い傾向にあります。特別支援教育に関する正しい知識・理解や指導法などは、こうした特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応のみならず、個別最適な学びや一人一人の特性に応じた生徒指導を展開する上で必要となるものであり、特別支援教育に携わる教員のみならず、全ての教員等に求められる資質として重要度を増しています。

加えて、ICTや情報・教育データの利活用の面について見ると、南北600Kmに及ぶ広大な県土を有する本県では、各学校において様々な実践が行われつつあるものの、その実践には、地域によって差があることを指摘する声もあります。また、児童生徒のみならず、教員等についても、これからの時代に必要な情報活用能力を身に付ける必要があります。

このほか、児童生徒数の減少により小規模校が増加しており、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が見られます。このため、ICTを積極的に用いて多様な他者とつながる機会を創出し、多様な見方・考え方に触れさせるなどの取組が必要です。また、児童生徒一人一人に指導・支援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「強み」を生かし、地域と密接に関わりながら総合的な学習（探究）の時間やキャリア教育等の充実を図るなど、特色ある教育活動を展開していくことが重要です。

「南北600キロの教育」と謳われる本県の教育においては、学習環境や教育の実態等にばらつきが生じやすく、へき地・小規模校教育の振興を含め、県全体で取組を進めていくことが重要です。そのことを念頭に置きつつ、教員等についても協働的な学びの場を広げ、それぞれの特色ある教育実践を共有するとともに、「子供観」や「教育観」を語り合うことが重要であり、「教え合い・学び合い」ながら、一歩ずつ取組を進めていくことが求められます。県教育委員会（以下「県教委」という。）としても、誰一人取り残すことなく、「チーム鹿児島」として、県全体で資質の向上が図られるよう取り組んでいきます。

4 ステージ別資質向上指標について

ステージ別資質向上指標は、高度な専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質をキャリアステージに応じて段階的にまとめたものであり、教員等が目標設定や自己評価の参考として活用したり、キャリアを見通したりする際に役立て、自らの一層の資質向上につなげたりすることを主たる目的としています。また、自らの学びに対して見通しを持ったり、これまでの学びを振り返ったりするためのツールとして活用することで、自己理解・自己調整といったメタ認知的能力を高めていくことも期待されます。さらに、研修を実施する側においては、研修の企画立案等に当たり、その内容を検討する際にも活用していただくことを想定しています。

一方、多様な勤務経験やキャリアパス、専門性が求められる学校現場においては、教員等のキャリア形成も多様化してきています。このため、ステージ別資質向上指標で示す資質やステージを画一的・限定的に捉えることなく、採用前の経歴やこれまでの職務経験等も踏まえつつ、一人一人の実態に合わせて柔軟に活用していただくことが重要です。

また、学校現場では、「チーム学校」の視点を持ちつつ、教員等一人一人の特性や経験によって身に付いた様々な資質が、相乗的に発揮されることで、よりよい教育活動が行われることが求められます。すなわち、様々なタイプの教員がいて、それを組織として機能させることで、学校全体としての総合力を最大化させる視点が求められることから、管理職等との対話等を通して、自らの所属する学校における状況等も踏まえつつ、また、課題の克服だけでなく得意とする専門性の向上の視点も持ちながら、キャリアアップの方向性を検討することが求められます（参考資料1参照）。

県教委としては、本県全ての教員等が、ステージ別資質向上指標の各項目で示す姿を意識しつつ資質向上に取り組むことを期待しますが、上述の「チーム学校」としての視点や自身の専門性向上の視点等も踏まえれば、全ての教員等が、その全ての項目において完璧となることを求めるものではありません。教員等の資質向上に向けて、対話等も通じて、適切な目標設定を行うことが重要であることから、あくまで自己評価や今後のキャリアを見通す際の参考等として柔軟に活用してください³。

なお、ステージ別資質向上指標については、「教員等」と「管理職」の2種類を作成していますが、児童生徒への教育活動は、一体的かつ組織的な関わりの中で行われることにも留意が必要です。すなわち、教員においては、学校組織のリーダーに求められる資質として「管理職」のステージ別資質向上指標も意識して自らの学びを進める必要があります。また、管理職においては、指導助言等を行う立場として、「教員等」に示された資質については、十分に身に付けているべきものとした上で、学び直し（リカレント）により、常に最新の知識・技能に更新したり、更に深めたりしていく必要があります。

(1) 教員等に求められる資質の5つの柱及び具体的内容

教員等（養護教諭及び栄養教諭を含む。⁴）のステージ別資質向上指標については、国が示した「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」やこれに基づき策定された「教師に共通的に求められる資質の具体的内容」（参考資料2参照）、本県がこれまで求めてきた教員等の姿、今日的課題等を基に、教員等一人一人の資質の向上に関する視点や学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点、社会や学校を取り巻く状況変化の視点等を踏まえつつ、職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質の観点を5つの柱で整理しています。具体的には、「ア 鹿児島県の教員等として必要な素養」を基盤に、主たる教育活動である

³ ステージ別資質向上指標の位置付けについては記載のとおりですが、県教委としては、およそ10年目の教員を対象に行う法定研修である中堅教諭等資質向上研修（通称：パワーアップ研修）の受講時には、全ての教員等がステージIIまでの資質を確実に身に付けることを期待しています。

⁴ 養護教諭及び栄養教諭については、その職の特性を踏まえ、別途、各職のステージ別資質向上指標を策定しています。各職におかれましては、ア～オに掲げる資質のステージ別資質向上指標に加え、これらの指標も活用してください。

「イ 学習指導」及び「ウ 生徒指導」を柱として、「エ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」及び「オ ICTや情報・教育データの利活用」を全ての子供たちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びを実現するために必要な資質として位置付けています。

ア 鹿児島県の教員等として必要な素養

教職を担うに当たりこれまでも必要とされてきた素養（豊かな人間性、使命感、人権尊重の精神等）に、これからの教育に更に求められる要素を組み合わせ、次の5項目で整理しています。本県の教員等全てが身に付けておくべき資質（素養）であり、下のイ～オで掲げる資質を獲得したり、効果的に発揮して教育実践を行ったりする上で基盤となる資質です。採用段階で概ね身に付けていることが求められることから、キャリアステージ毎の区分を設けることはしていませんが、日々、振り返り、向上させていく姿勢が求められます。

- ・ 職責感・自己研鑽
- ・ コミュニケーション
- ・ 学校組織マネジメント
- ・ 連携協働
- ・ 安全管理・危機管理

イ 学習指導

主として、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を行うことで「主体的・対話的で深い学び」を実現するための資質です。学習者主体の授業を創造するため、子供観・授業観の転換や深い教材研究とともに、カリキュラム・マネジメントや教職員集団の同僚性を促進する授業研究など学校全体での取組を推進できることが求められます。

ウ 生徒指導

主として、児童生徒が社会の中で、自分らしく生きることができる存在へと自発的・主体的に成長や発達する過程を支え、指導や援助を行うための資質です。児童生徒一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を基に、生徒指導、教育相談、キャリア教育、進路指導、学級経営などを組織的に推進できるようになることが求められます。

エ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応

主として、特別な配慮や支援を必要とする子供の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、子供一人一人の教育的ニーズを把握し、環境を含めた相互作用においてその持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するため、適切な指導及び必要な支援を行うための資質です。「イ 学習指

導」，「ウ 生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付けとなり，特別支援教育に専門性を持って関わる教員等だけでなく，全ての教員等が身に付けるべき資質となります。

オ ICTや情報・教育データの利活用

主として，ICTや先端技術を効果的に活用することにより，個別最適な学びや協働的な学びの実現につながる情報・教育データの蓄積・分析・利活用，校務の負担軽減等を図るための資質です。「イ 学習指導」，「ウ 生徒指導」，「エ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」を効果的に行うためにも身に付けることが求められます。



【本県における教員等に求められる資質のイメージ図】

(2) 教員の資質向上に関するキャリアステージ

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，求められる資質も発展的に変化していくこととなります。そこで，本県におけるステージを，次のように設定しました。

ア 採用前（養成期）

- ・ 求められる知識・技能を習得し、教育に対する知見を深める。

イ ステージⅠ（1年～5年経験相当）

- ・ 習得した知識・技能を基に様々な業務に挑戦し、実践力を身に付ける。

ウ ステージⅡ（6年～10年経験相当）

- ・ 組織運営に積極的に参加し、専門性を高め、得意分野を伸ばす。

エ ステージⅢ（11年～20年経験相当）

- ・ 組織のミドルリーダーとして他の教職員の良さを引き出すなど推進力を発揮し、高度な実践を展開する。

オ ステージⅣ（21年経験相当～）

- ・ 組織のリーダーとして学校組織を牽引する。
- ・ 高度な実践を教職員に広げる。

一方、前述のとおり、教員等のキャリア形成も多様化し、学校現場でも、様々な勤務経験やキャリアパス、専門性を持つ人材が求められる中、教職の経験年数だけにとらわれないようにする必要があります。したがって、各ステージにおける教職経験年数はあくまでも「目安」として扱い、採用時の年齢や経験してきた役割、校務分掌等を踏まえつつ、教員一人一人がそれぞれの資質の現状を把握し、管理職と十分に対話を行った上で、育成指標を弾力的に活用しながら具体的な目標設定等につなげていくことが重要です。

また、教育における知識・技能は、常に最新のものに更新されていくことや、同じ内容であっても経験等により理解や解釈に違いがあることにも留意が必要です。より高いステージを目指して自らの資質を伸ばしていくことは当然ですが、学び直し（リカレント）の意識をもちつつ、これまでのステージの内容であっても、再度研修等を受講するなどにより、最新の知見や動向にしっかりキャッチアップしたり、更に深めたりしていくことも大切です。

(3) 管理職に求められる資質の4つの柱及び具体的内容

管理職のステージ別資質向上指標については、国が示した指針⁵や本県がこれまで求めてきた管理職の姿、今日的課題等を基に、職責及び適性に応じて身に付けるべき資質の観

⁵ 指針では、「校長に求められる基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。」とされています。

点を、4つの柱で整理しています。具体的には、「ア 管理職として必要な素養」を基盤に、資質として「イ 学校経営・学校運営」、「ウ 組織づくり・職員育成」、「エ 外部との関係づくり」の4つの柱で整理しています。

また、国の指針では、これからの時代においては、マネジメント能力に加え、目指すべき学校運営の方向性を示すため、学校の状況や課題を適切に把握するアセスメント能力や学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくファシリテーション能力の重要性について言及されていますが、これらは、「イ 学校経営・学校運営」、「ウ 組織づくり・職員育成」、「エ 外部との関係づくり」のそれぞれの資質に関わるものであることから、「ア 管理職として必要な素養」の中に位置付けています。

なお、管理職については、教員とは異なり、教職経験や年齢の変化に伴い、学校における立場や職務、役割等が変化するものではないことから、資質向上に関するキャリアステージについては、教頭、校長と、役職に応じて設定しました。

ア 管理職として必要な素養

管理職には、学校組織のリーダーとして、他の教職員の範となることが求められます。そのためには、高い理想や理念を掲げ、自らの人間性を高めていくことが何よりも重要です。また、人を育てるといふ崇高な使命を果たすため、物事に誠実に向き合い、自らが学び続ける姿を示すことが、教職員や家庭、地域の信頼や協力を得て、教職員集団が自律的に成長することにもつながります。

こうした前提の下、管理職には、「①学校経営方針の提示」や「②組織づくり」、「③学校外とのコミュニケーション」など、「学校教育目標」を実現するために、目指す学校や児童生徒の姿を学校経営方針や学校経営ビジョンに示し、教職員や家庭、地域等と協働して、学校経営の充実を図る役割が求められます。こうした管理職の役割を果たす上での基盤となり、本県の管理職全てが身に付けておくべき資質（素養）として、以下の5項目を設定しました。この資質は、他の3つの資質に密接に関連し、横断的に働くものであり、登用段階で概ね身に付けていることが求められます。

- ・ 人間性・使命感
- ・ 職責感・倫理観
- ・ マネジメント（目標に沿った組織運営）
- ・ アセスメント（評価・分析）
- ・ ファシリテーション（相互作用の促進）

イ 学校経営・学校運営

主として、管理職が学校経営方針を提示し、具現化していく上で必要となる資質です。学校経営ビジョンの具現化に向けた組織的な学校運営や進行管理、カリキュラム・マネジメントを推進する力等が必要であることを踏まえ、「学校経営・学校運営」として、以下の6つの観点を設定しました。

- ・ 学校経営ビジョン

- ・ 教育課程管理
- ・ 職員管理・服務規律
- ・ 情報管理
- ・ 事務（予算）管理・施設管理
- ・ 危機管理・安全管理

ウ 組織づくり・職員育成

主として、組織づくりを行う上で必要となる資質です。人事評価を有効に活用し、自校の教職員の能力開発を行い、職能成長を支えながら、きめ細かな職員指導を行い、後継者を育成する力等が必要であることを踏まえ、「組織づくり・職員育成」として、以下の4つの観点を設定しました。

- ・ 組織力の向上・OJTの促進・同僚性の構築
- ・ 業務改善・安全配慮
- ・ 職場の心理的安全性の確保
- ・ 教職員への指導・支援及び評価

エ 外部との関係づくり

主として、学校外とのコミュニケーションを行う上で必要となる資質です。保護者や地域、関係機関等との信頼関係と協力関係を築きながら外部人材を積極的に活用した学校経営をする力等が必要であることを踏まえ、「外部との関係づくり」として、以下の4つの観点を設定しました。

- ・ 保護者や地域社会との連携・協働
- ・ 外部人材の活用や関係機関との連携
- ・ 広報活動の充実と説明責任
- ・ 教育的資源の活用と相互作用の促進



【本県における管理職に求められる資質のイメージ図】

ステージ別資質向上指標（教員等）

ア 必要 な 素 養 鹿 児 島 の 教 員 等 と し て	職責感・自己研鑽	教育公務員としての崇高な使命感・職責感・倫理観を自覚し、学校及び教職の意義・社会的役割・服務等を理解するとともに、郷土のよさを認識しながら、新しい時代における教育や学校教育を取り巻く国内外の環境の変化に合わせて常に学び続け、自らの学びを振り返りつつ、専門性を主体的に高めることができる。				
	コミュニケーション	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かる信念や愛情など豊かな人間性を持ち、円滑なコミュニケーションを取りながら、児童生徒や他の教職員、保護者、地域住民等と持続可能な信頼関係を築くことができる。				
	学校組織マネジメント	学校組織マネジメントの意義を理解し、拡大・多様化する学校の役割に対応するために、郷土の教育的資源や限られた時間を効果的・効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校内における自らの役割を理解して校務に積極的に参画し、学校や学級等の課題をチームとして解決しようとするすることができる。				
	連携協働	自身や学校の強みや弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、組織の一員として家庭・地域等も含めた他者と協働したり、課題解決に努めたりする姿勢を身に付け、自らの資質向上に努めようとするすることができる。				
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、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を持ち、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ことができる。					
イ 学 習 指 導	ステージ	養成期 (採用前)	ステージⅠ 目安経験年数（1～5年経験）	ステージⅡ 目安経験年数（6～10年経験）	ステージⅢ 目安経験年数（11～20年経験）	ステージⅣ 目安経験年数（21年経験～）
	求められる資質	○ 関係法令及び学習指導要領における目標や内容等を理解している。	○ 児童生徒の <u>学習意欲を引き出す指導力</u> を培い、 <u>個別最適な学びや協働的な学びの実現に向けた授業改善</u> に取り組むことができる。	○ 児童生徒の <u>身近な社会・生活につながるような単元</u> を構想し、 <u>個別最適な学びや協働的な学びの充実</u> を図ることができる。 ○ <u>校内研究会の企画・運営</u> に積極的に携わることができる。	○ <u>新しい指導方法</u> を効果的に取り入れ、他の教員に <u>提案性のある授業</u> を行うことができる。 ○ 校内研究会・校外研修会の <u>企画・運営の中心</u> となつて、 <u>校内研究体制の推進</u> を図ることができる。	○ 学力向上や授業改善、授業評価などの視点を常にもち、 <u>授業提案を通して、学年や教科の授業改善</u> をリードすることができる。 ○ 学校全体の学習指導上の諸課題を把握し、 <u>カリキュラム・マネジメントの中心</u> として組織的に実践を進めることができる。
ウ 生 徒 指 導	ステージ	養成期 (採用前)	ステージⅠ 目安経験年数（1～5年経験）	ステージⅡ 目安経験年数（6～10年経験）	ステージⅢ 目安経験年数（11～20年経験）	ステージⅣ 目安経験年数（21年経験～）
	求められる資質	○ 生徒指導の意義や原理、必要な技法等を理解している。	○ 生徒指導の意義や原理を理解し、 <u>個々の悩みや思いを共感的に受け止め</u> ながら児童生徒の学校生活への適応や人格の成長の援助を行うことができる。 ○ <u>児童生徒一人一人の特性や状況</u> を捉えるとともに、 <u>保護者の思いを理解</u> し、他の教職員や関係機関等と協力しながら <u>組織的に対応</u> することができる。 ○ <u>キャリア教育や進路指導の意義</u> を理解し、 <u>児童生徒のよさや可能性</u> を自覚させることができる。	○ 学年・学校全体の児童生徒の特性や状況を的確に捉え、他の教職員や保護者、関係機関等と協力しながら <u>組織的・計画的な指導方針や手立て</u> を示すことができる。 ○ 教育相談の意義や理論を理解しながら <u>児童生徒との信頼関係</u> を構築するとともに、 <u>それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり</u> を行うことができる。	○ <u>経験を踏まえた問題提起や情報提供</u> をしながら他の教職員に <u>適切な助言</u> を行うことができる。 ○ 関係機関等と連携を深め、 <u>問題解決のための体制づくり</u> をすることができる。 ○ <u>地域社会と連携</u> しながら <u>学校の教育活動全体</u> を通じて、キャリア教育を推進し、児童生徒が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。	○ 児童生徒が自発的・主体的に成長や発達する過程を支える視点をもって、 <u>組織を構築し、取組を学校全体で推進</u> することができる。 ○ 生徒指導を組織的・効果的に行うための <u>長期的な見通し</u> をもち、他の教職員に <u>適切な助言・支援</u> を行うことができる。
エ 生 徒 へ の 対 応	ステージ	養成期 (採用前)	ステージⅠ 目安経験年数（1～5年経験）	ステージⅡ 目安経験年数（6～10年経験）	ステージⅢ 目安経験年数（11～20年経験）	ステージⅣ 目安経験年数（21年経験～）
	求められる資質	○ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の多様な背景（状態像や特性等）を理解しようとする姿勢をもつとともに、 <u>インクルシブ教育システム</u> の理念を理解している。	○ <u>個の特性や背景</u> を捉えながら <u>適切な実態把握</u> をすることができる。 ○ <u>集団に対する効果的な指導</u> （ユニバーサルデザインの考えに基づく教科指導等）や <u>個に対する合理的配慮の提供</u> を可能とする学級経営と授業づくりをすることができる。	○ 実践を通して、 <u>児童生徒の多様性への理解</u> を深めるとともに、 <u>合理的配慮に基づいた指導・支援</u> を行うことができる。 ○ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒に対して、 <u>個に応じた指導を計画的に推進</u> することができる（個別的教育支援計画、個別の指導計画等）。	○ 児童生徒の多様性に基つき、困難さの分析に応じて <u>関係機関や専門家などとの連携</u> を推進することができる。 ○ 教育支援に関する情報を確実に引き継ぎ、 <u>切れ目のない支援</u> を推進することができる。	○ 校内委員会など組織的・継続的な指導や支援体制を整え、 <u>インクルシブ教育システムの理念</u> に基づいた教育を <u>学校全体で推進</u> することができる。 ○ <u>関係機関や専門家などとの連携</u> を積極的に図り、 <u>効果的な指導・支援</u> に生かすことができる。
オ 教 育 デ ー タ の 利 活 用	ステージ	養成期 (採用前)	ステージⅠ 目安経験年数（1～5年経験）	ステージⅡ 目安経験年数（6～10年経験）	ステージⅢ 目安経験年数（11～20年経験）	ステージⅣ 目安経験年数（21年経験～）
	求められる資質	○ 学校におけるICT活用の意義とともに、育成すべき情報活用能力や情報機器の基礎的活用方法等について理解している。	○ 学校におけるICT活用の意義を踏まえ、授業や教材準備、校務等にデータ活用も含めて <u>ICTを適切に活用</u> することができる。 ○ <u>育成すべき情報活用能力や情報モラル、情報セキュリティを正しく理解し、児童生徒に指導</u> することができる。	○ 育成すべき <u>情報活用能力を意識してICTを効果的に活用</u> した指導の充実を図ることができる。 ○ <u>情報モラル・情報セキュリティを踏まえた適切なICT活用</u> について、 <u>児童生徒に指導</u> することができる。	○ <u>校内研修の中心</u> となり、 <u>全職員のICTの効果的な活用</u> を推進することができる。 ○ 児童生徒の情報モラルへの理解を含む <u>系統的な情報活用能力の育成</u> を、 <u>学校全体で推進</u> することができる。	○ 校内の情報・教育データ活用等の <u>推進体制の中核</u> となり、 <u>同僚等に適切な指導・助言</u> を行うことができる。 ○ 教育活動全体において、ICTや先端技術の効果的な活用及び情報活用能力の育成に係る <u>計画等の評価・改善</u> ができる。

ステージ別資質向上指標（各職の特性を踏まえて必要な資質）

※ 教員等に求められる資質に加えることとなる。

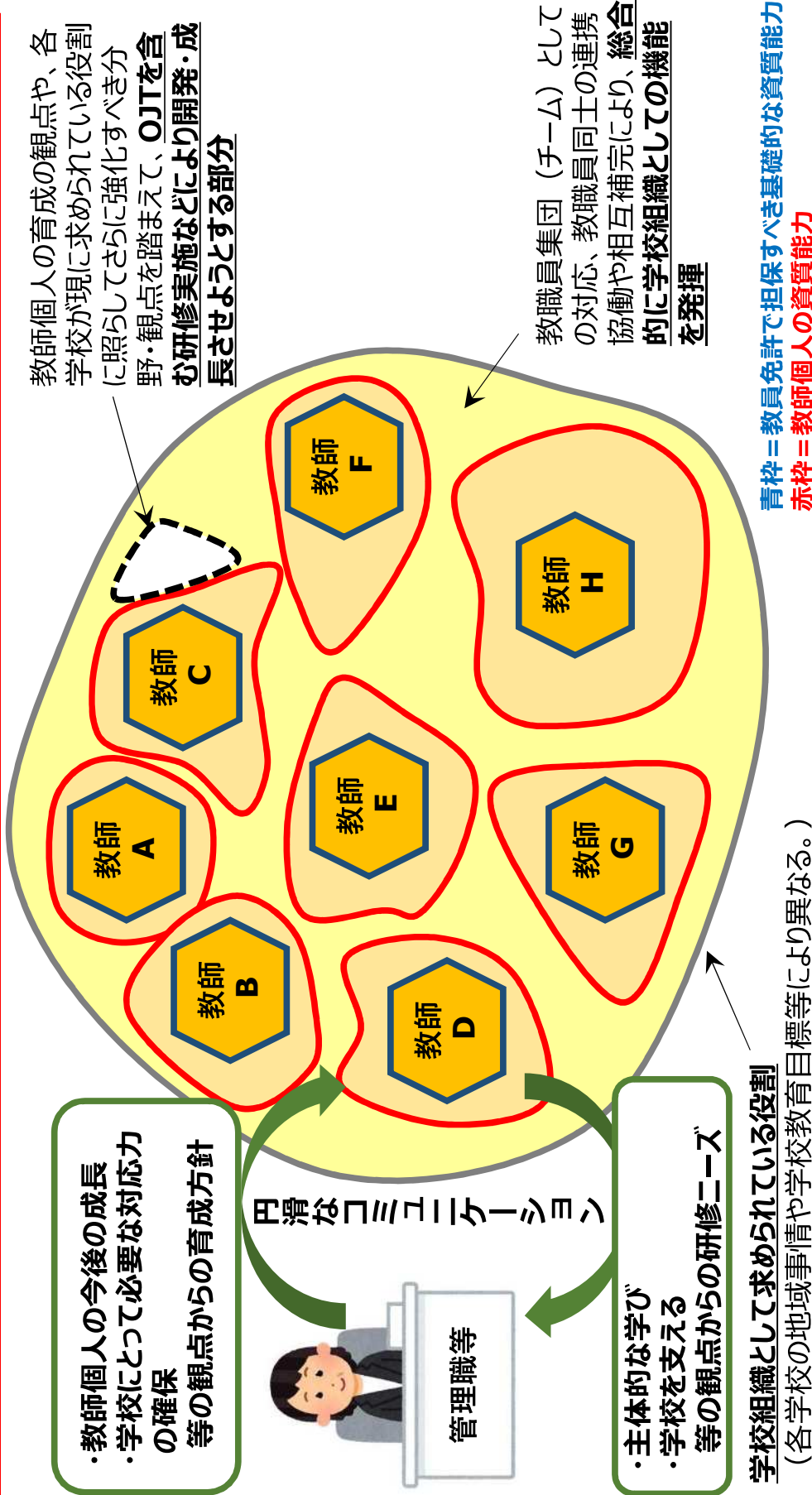
ステージ	養成期 (採用前)	ステージⅠ 目安経験年数（1～5年経験）	ステージⅡ 目安経験年数（6～10年経験）	ステージⅢ 目安経験年数（11～20年経験）	ステージⅣ 目安経験年数（21年経験～）
養護教諭	○ 養護教諭として、基本的な職務について理解している。	○ 養護教諭として、必要な 基礎的知識や技能 を学び、実践を積み重ねることができる。	○ 養護教諭の 専門性 を高め、 チームとしての取組 を推進することができる。	○ 養護教諭として主体的に 組織運営 に関わるとともに、 学校保健活動のリーダー として推進することができる。	○ これまでの経験を生かし、 専門的で高度な実践 を展開し、 全校的な視野 に立ち組織的な運営を行うことができる。
栄養教諭	○ 食に関する指導及び学校給食の管理に関する内容を理解している。	○ 食に関する指導や学校給食の管理等についての 基礎的・基盤的な力や実践力 を身に付けることができる。	○ これまでの取組を踏まえ、食に関する指導や学校給食の管理等についての 専門性 を高めることができる。	○ 学校における食育の中心として、食に関する指導や学校給食の管理についての 実践的指導力 を發揮して業務に取り組むことができる。	○ 各地域の食育 の推進において、 中心的な役割 を果たすことができる。

ステージ別資質向上指標（管理職）

ステージ		教頭	校長
求められる資質	人間性・使命感	教育についての高い見識及び豊かな人権感覚を有し、鹿児島県の未来を担う児童生徒を育成する崇高な使命感を自覚するとともに、管理職としての資質・能力を高めることができる。	
	職責感・倫理観	教育公務員としての範を示し、管理職としての職責感と高い倫理観をもって職務を遂行することができる。	
	マネジメント (目標に沿った組織運営)	適切な判断と決断を行い、教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組めるようにリーダーシップを發揮し、効率的・効果的に学校組織をマネジメントすることができる。	学校の最高責任者として、的確な判断と決断を行い、教職員や家庭、地域社会と連携・協働してリーダーシップを發揮し、責任を持って学校組織をマネジメントすることができる。
	アセスメント (評価・分析)	教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、校長に報告するとともに、的確に具申をすることができる。	教職員間や学校運営協議会等で共有した教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報に基づいて学校経営ビジョンを策定し、具現化することができる。
	ファシリテーション (相互作用の促進)	学校内外にある資源を活用するため、教職員や児童生徒、保護者や地域の人材、外部の関係機関等との相互作用を促進し、学校の教育力を高めることができる。	学校内外にある資源を活用するため、教職員や児童・生徒、保護者や地域の人材、外部の関係機関等と協働的なネットワークを築いて学校の教育力を高めることができる。
イ 学校経営	「学校教育目標」の実現を図るために、校長の策定した学校経営ビジョンの具体化に向けて、校長の指導の下、学校組織の円滑な運営を行うことができる。		「学校教育目標」の実現を図るために、策定した学校経営ビジョンの具現化に向けて組織的な学校運営を行い、特色ある学校づくりを行うことができる。
ウ 育人組織づくり	自校の教職員の個性や適性、能力を的確に把握し、年間を通じて計画的に指導助言を行いながら校内の人材育成、組織づくりをすることができる。		人事評価を有効に活用し、自校の教職員の能力開発を行い、職能成長を支えながら、校内の人材育成や後継者育成、組織づくりをすることができる。
エ 関係部づくり	保護者や地域、関係機関等の意見や要望を的確に捉え、関係機関等との連携を図り、適切に対応しながら外部人材を積極的に活用することができる。		保護者や地域、関係機関等との信頼関係と協力関係を築きながら外部人材を積極的に活用した学校経営をすることができる。

教師個人と学校組織に求められる力の基本的考え方（イメージ）

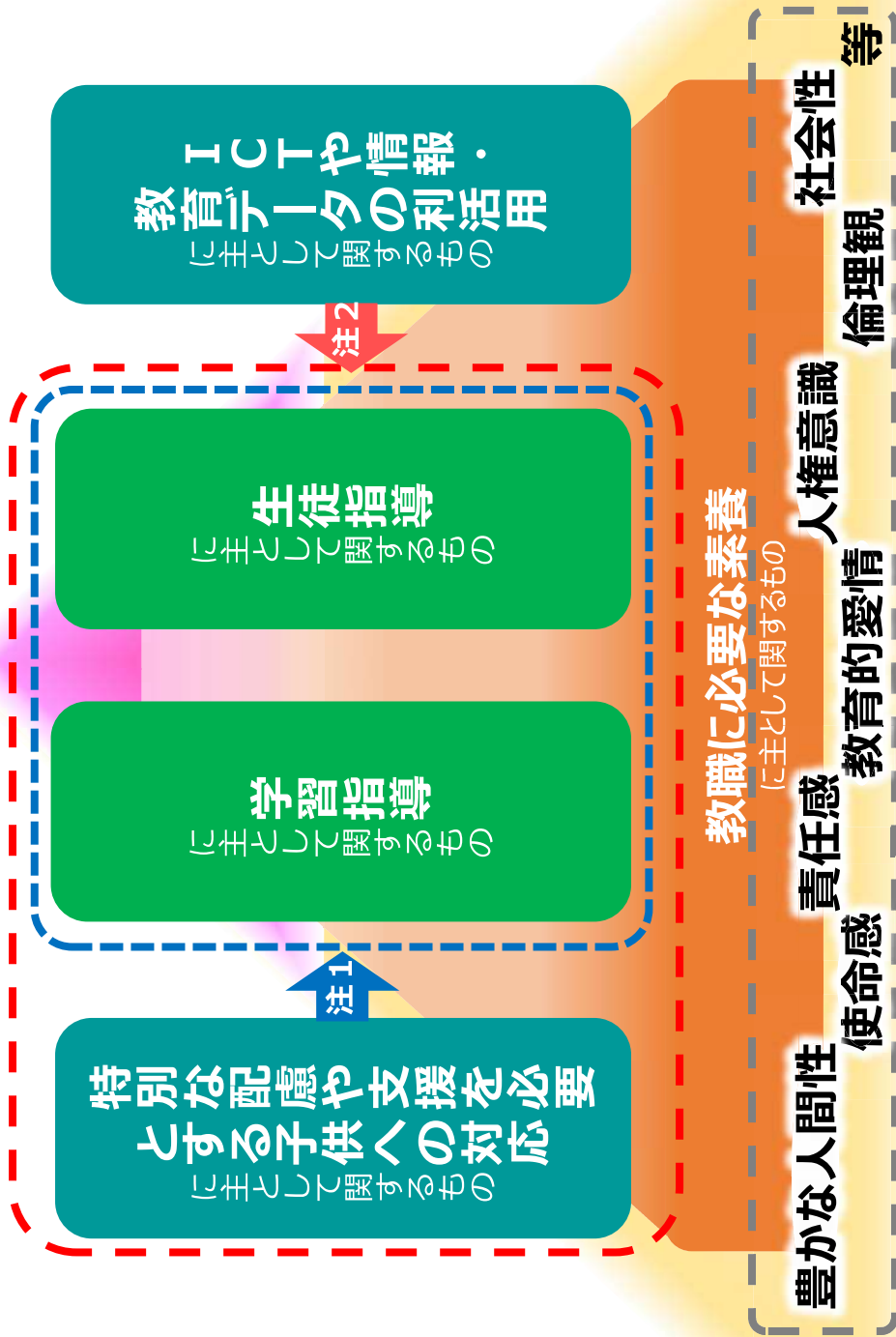
絶えず変化する社会と学校に求められる役割を的確に捉え、個々の教師の能力、適性等を把握し、教職員集団の総合力を最大化させられるよう学校組織マネジメントを行い、研修推進体制を整備



※経験年数やこれまでの担当分野（校務分掌）等により教師個人の資質能力や強み・弱みがそれぞれ異なる。

※学校組織については、退職・新規採用を含む人事異動等により、個々の教師が構成する教職員集団総体としての能力は可変的。

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 に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、**マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働**などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に
行うための手段としての位置付け

教職に必要な素養
に主として関するもの

- ・ 「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・ 豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・ 学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、**学校運営の持続的な改善を支えられよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。**
- ・ 自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・ 子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

学習指導
に主として関するもの

- ・ 関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、**学習者中心の授業を創造**することができる。
- ・ カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・ 子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、**授業設計・実践・評価・改善**等を行うことができる。
- ・ 各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる**各教科等の専門的知識**を身に付けている。

生徒指導
に主として関するもの

- ・ 子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、**良さや可能性を伸ばす**姿勢を身に付けている。
- ・ 生徒指導の意義や原理を理解し、**他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導**を実践することができる。
- ・ 教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、**個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助**を行うことができる。
- ・ キャリア教育や進路指導の意義を理解し、**地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成**することができる。
- ・ 子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、**子供達との信頼関係を構築**するとともに、それぞれの**可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）**を行うことができる。

特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
に主として関するもの

- ・ **特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応**するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、**学習上・生活上の支援の工夫**を行うことができる。

ICTや情報・教育データの活用
に主として関するもの

- ・ 学校におけるICTの活用の意義を理解し、**授業や校務等にICTを効果的に活用**するとともに、**児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成**するための**授業実践等**を行うことができる。
- ・ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、**児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用**することができるとともに、**注）**記述量と必要な学修量とは、必ずしも比例しない。

ステージ別資質向上指標（教員等）

必要な素養	職責・自己研鑽	教育公務員としての崇高な使命感・職責感・倫理観を自覚し、学校及び教職の意義・社会的役割・服務等を理解するとともに、郷土のよさを認識しながら、新しい時代における教育や学校教育を取り巻く国内外の環境の変化に合わせて常に学び続け、自らの学びを振り返りつつ、専門性を主体的に高めることができる。
	コミュニケーション	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など豊かな人間性をもち、円滑なコミュニケーションを取りながら、児童生徒や他の教職員、保護者、地域住民等と持続可能な信頼関係を築くことができる。
	学校組織マネジメント	学校組織マネジメントの意義を理解し、拡大・多様化する学校の役割に対応するために、郷土の教育的資源や限られた時間を効果的・効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校内における自らの役割を理解して校務に積極的に参画し、学校や学級等の課題をチームとして解決しようとする事ができる。
	連携協働	自身や学校の強みや弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、組織の一員として家庭・地域等も含めた他者と協働したり、課題解決に努めたりする姿勢を身に付け、自らの資質向上に努めようとする事ができる。
	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、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点をもち、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ことができる。

求められる資質	ステージ	養成期 (採用前)	ステージⅠ 目安経験年数（1～5年経験）	ステージⅡ 目安経験年数（6～10年経験）	ステージⅢ 目安経験年数（11～20年経験）	ステージⅣ 目安経験年数（21年経験～）
	イ 学習指導		○ 関係法令及び学習指導要領における目標や内容等を理解している。	① 児童生徒の <u>学習意欲を引き出す指導力</u> を培い、 <u>個別最適な学びや協働的な学びの実現に向けた授業改善</u> に取り組むことができる。	① 児童生徒の <u>身近な社会・生活につながるような単元</u> を構想し、 <u>個別最適な学びや協働的な学びの充実</u> を図ることができる。 ② <u>校内研究会の企画・運営</u> に積極的に携わることができる。	① <u>新しい指導方法</u> を効果的に取り入れ、他の教員に <u>提案性のある授業</u> を行うことができる。 ② 校内研究会・校外研修会の <u>企画・運営の中心</u> となって、 <u>校内研究体制の推進</u> を図ることができる。
ウ 生徒指導		○ 生徒指導の意義や原理、必要な技法等を理解している。	① 生徒指導の意義や原理を理解し、 <u>個々の悩みや思いを共感的に受け止め</u> ながら児童生徒の学校生活への適応や人格の成長の援助を行うことができる。 ② <u>児童生徒一人一人の特性や状況</u> を捉えるとともに、 <u>保護者の思いを理解</u> し、他の教職員や関係機関等と協力しながら <u>組織的に対応</u> することができる。 ③ <u>キャリア教育や進路指導の意義</u> を理解し、 <u>児童生徒のよさや可能性を自覚</u> させることができる。	① 学年・学校全体の児童生徒の特性や状況を的確に捉え、他の教職員や保護者、関係機関等と協力しながら <u>組織的・計画的な指導方針や手立て</u> を示すことができる。 ② 教育相談の意義や理論を理解しながら <u>児童生徒との信頼関係</u> を構築するとともに、 <u>それぞれの可能性や活躍の場</u> を引き出す <u>集団づくり</u> を行うことができる。	① <u>経験を踏まえた問題提起や情報提供</u> をしながら他の教職員に <u>適切な助言</u> を行うことができる。 ② 関係機関等と連携を深め、 <u>問題解決のための体制づくり</u> をすることができる。 ③ <u>地域社会と連携しながら学校の教育活動全体</u> を通じて、キャリア教育を推進し、児童生徒が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。	① 児童生徒が自発的・主体的に成長や発達する過程を支える視点をもち、 <u>組織を構築し、取組を学校全体で推進</u> することができる。 ② 生徒指導を組織的・効果的に行うための <u>長期的な見通し</u> をもち、他の教職員に <u>適切な助言・支援</u> を行うことができる。
エ 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多様な背景（状態像や特性等）を理解しようとする姿勢をもつとともに、インクルーシブ教育システムの理念を理解している。	① <u>個の特性や背景</u> を捉えながら <u>適切な実態把握</u> をすることができる。 ② <u>集団に対する効果的な指導</u> （ユニバーサルデザインの考えに基づく教科指導等）や <u>個に対する合理的配慮の提供</u> を可能とする学級経営と授業づくりをすることができる。	① 実践を通して、 <u>児童生徒の多様性への理解</u> を深めるとともに、 <u>合理的配慮に基づいた指導・支援</u> を行うことができる。 ② 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒に対して、 <u>個に応じた指導を計画的に推進</u> することができる（個別的教育支援計画、個別の指導計画等）。	① 児童生徒の多様性に基づき、困難さの分析に応じて <u>関係機関や専門家などとの連携</u> を推進することができる。 ② 教育支援に関する情報を確実に引き継ぎ、 <u>切れ目のない支援</u> を推進することができる。	① 校内委員会など組織的・継続的な指導や支援体制を整え、 <u>インクルーシブ教育システムの理念</u> に基づいた教育を <u>学校全体で推進</u> することができる。 ② <u>関係機関や専門家などとの連携</u> を積極的に図り、 <u>効果的な指導・支援</u> を生かすことができる。
オ ICTや情報の活用		○ 学校におけるICT活用の意義とともに、育成すべき情報活用能力や情報機器の基礎的活用方法等について理解している。	① 学校におけるICT活用の意義を踏まえ、授業や教材準備、校務等にデータ活用も含めて <u>ICTを適切に活用</u> することができる。 ② <u>育成すべき情報活用能力や情報モラル、情報セキュリティ</u> を正しく理解し、 <u>児童生徒に指導</u> することができる。	① 育成すべき <u>情報活用能力</u> を意識して <u>ICTを効果的に活用</u> した指導の充実を図ることができる。 ② <u>情報モラル・情報セキュリティ</u> を踏まえた <u>適切なICT活用</u> について、 <u>児童生徒に指導</u> することができる。	① <u>校内研修の中心</u> となり、 <u>全職員のICTの効果的な活用</u> を推進することができる。 ② 児童生徒の情報モラルへの理解を含む <u>系統的な情報活用能力の育成</u> を、 <u>学校全体で推進</u> することができる。	① 校内の情報・教育データ活用等の <u>推進体制の中核</u> となり、 <u>同僚等に適切な指導・助言</u> を行うことができる。 ② 教育活動全体において、ICTや先端技術の効果的な活用及び情報活用能力の育成に係る <u>計画等の評価・改善</u> ができる。

ステージ別資質向上指標（各職の特性を踏まえて必要な資質）

※ 教員等に求められる資質に加えることとなる。

職	ステージ	養成期 (採用前)	ステージⅠ 目安経験年数（1～5年経験）	ステージⅡ 目安経験年数（6～10年経験）	ステージⅢ 目安経験年数（11～20年経験）	ステージⅣ 目安経験年数（21年経験～）
	養護教諭		○ 養護教諭として、基本的な職務について理解している。	○ 養護教諭として、必要な <u>基礎的知識や技能</u> を学び、実践を積み重ねることができる。	○ 養護教諭の <u>専門性</u> を高め、 <u>チームとしての取組</u> を推進することができる。	○ 養護教諭として主体的に <u>組織運営</u> に関わるとともに、 <u>学校保健活動のリーダー</u> として推進することができる。
栄養教諭		○ 食に関する指導及び学校給食の管理に関する内容を理解している。	○ 食に関する指導や学校給食の管理等についての <u>基礎的・基盤的な力や実践力</u> を身に付けることができる。	○ これまでの取組を踏まえ、食に関する指導や学校給食の管理等についての <u>専門性</u> を高めることができる。	○ 学校における食育の中心として、食に関する指導や学校給食の管理についての <u>実践的指導力</u> を発揮して業務に取り組むことができる。	○ <u>各地域の食育</u> の推進において、 <u>中心的な役割</u> を果たすことができる。

ステージ別資質向上指標（管理職）

ステージ			
求められる資質		教頭	校長
ア 管理職として必要な素養	a人間性・使命感	教育についての高い見識及び豊かな人権感覚を有し、鹿児島県の未来を担う児童生徒を育成する崇高な使命感を自覚するとともに、管理職としての資質・能力を高めることができる。	
	b職責感・倫理観	教育公務員としての範を示し、管理職としての職責感と高い倫理観をもって職務を遂行することができる。	
	cマネジメント (目標に沿った組織運営)	適切な判断と決断を行い、教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組めるようにリーダーシップを発揮し、効率的・効果的に学校組織をマネジメントすることができる。	学校の最高責任者として、的確な判断と決断を行い、教職員や家庭、地域社会と連携・協働してリーダーシップを発揮し、責任を持って学校組織をマネジメントすることができる。
	dアセスメント (評価・分析)	教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、校長に報告するとともに、的確に具申をすることができる。	教職員間や学校運営協議会等で共有した教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報に基づいて学校経営ビジョンを策定し、具現化することができる。
	eファシリテーション (相互作用の促進)	学校内外にある資源を活用するため、教職員や児童生徒、保護者や地域の人材、外部の関係機関等との相互作用を促進し、学校の教育力を高めることができる。	学校内外にある資源を活用するため、教職員や児童・生徒、保護者や地域の人材、外部の関係機関等と協働的なネットワークを築いて学校の教育力を高めることができる。
イ 学校経営 ・ 運営	「学校教育目標」の実現を図るために、校長の策定した学校経営ビジョンの具体化に向けて、校長の指導の下、学校組織の円滑な運営を行うことができる。		「学校教育目標」の実現を図るために、策定した学校経営ビジョンの具現化に向けて組織的な学校運営を行い、特色ある学校づくりを行うことができる。
ウ 組織づくり ・ 職員育成	自校の教職員の個性や適性、能力を的確に把握し、年間を通じて計画的に指導助言を行いながら校内の人材育成、組織づくりをすることができる。		人事評価を有効に活用し、自校の教職員の能力開発を行い、職能成長を支えながら、校内の人材育成や後継者育成、組織づくりをすることができる。
エ 関係づくり ・ 外部との	保護者や地域、関係機関等の意見や要望を的確に捉え、関係機関等との連携を図り、適切に対応しながら外部人材を積極的に活用することができる。		保護者や地域、関係機関等との信頼関係と協力関係を築きながら外部人材を積極的に活用した学校経営をすることができる。

【付録】トピック付きステージ別資質向上指標

- ステージ別資質向上指標におけるそれぞれのキャリアステージで求められる資質について、目指す姿を具体的にイメージできるようにするため、育成指標の付録として、「トピック付きステージ別資質向上指標」を作成しました。
- 自らの目標設定や振り返りを行ったり、研修の受講奨励に関する対話を行ったりする際に活用いただければ幸いです。

【トピック】とは

- トピックとは、それぞれのステージで示している資質に基づいて、教員等と管理職が対話をする際の話題としてほしいことを例示したものです。
- それぞれのステージで示す資質にいくつかのトピックを付すことで、目指す姿を具体的にイメージしながら目標設定や振り返り、対話等を行っていただくことを主な目的としています。
- なお、トピックについては、特に話題にしてほしいことや押さえてほしいことを例示として取り上げたものであり、求められる知識・技能を網羅的かつ体系的に整理したものではありません。このため、記載されているトピック以外にも、教員等や管理職自らが、職務経験や学校などの状況などに応じて、「他に何かないかな?」、「うちの学校ではこれも大事だ!」等と考えることが重要であり、このことが、主体的で効果的な学びにつながるものと考えています。
- また、ステージⅠに示されるトピックであっても、最新のものに更新したり、更に深めたりしていくことが重要であり、対話の際は、他のステージのトピックも参照しながら活用していただくようお願いします。



【ステージ別資質向上指標（教員等）】

ア 鹿児島県の教員等として必要な素養

本県の教員等全てが身に付けておくべき資質（素養）であり、下のイ～オで掲げる資質を獲得したり、効果的に発揮して教育実践を行ったりする上で基盤となる資質です。採用段階で概ね身に付けていることが求められることから、キャリアステージ毎の区分を設けることはしていませんが、日々、振り返り、向上させていく姿勢が求められます。

ア 鹿児島県の教員等として必要な素養	
職責感・自己研鑽	<p>教育公務員としての崇高な使命感・職責感・倫理観を自覚し、学校及び教職の意義・社会的役割・服務等を理解するとともに、郷土のよさを認識しながら、新しい時代における教育や学校教育を取り巻く国内外の環境の変化に合わせて常に学び続け、自らの学びを振り返りつつ、専門性を主体的に高めることができる。</p> <p>トピック（例）</p> <p>教職員としての心構え 教育関連法規 教育振興基本計画 鹿児島県のよさ 令和の日本型学校教育 学び合う学校文化 学び続ける教師</p>
	<p>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など豊かな人間性をもち、円滑なコミュニケーションを取りながら、児童生徒や他の教職員、保護者、地域住民等と持続可能な信頼関係を築くことができる。</p> <p>トピック（例）</p> <p>人権教育に係る教職員の基本姿勢（Mom） ソーシャルスキル アサーション レポート 三角ロジック 非言語的コミュニケーション 心理的安全性 接遇マナー</p>
コミュニケーション	<p>学校組織マネジメントの意義を理解し、拡大・多様化する学校の役割に対応するために、郷土の教育的資源や限られた時間を効果的・効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校内における自らの役割を理解して校務に積極的に参画し、学校や学級等の課題をチームとして解決しようとすることができる。</p> <p>トピック（例）</p> <p>S W O T分析 学校経営ビジョン 校務分掌における連携 P D C Aサイクル 業務改善の推進 分散型リーダーシップ ミドルリーダー メンター 鹿児島の教育的資源の活用</p>
学校組織マネジメント	

連携協働	<p>自身や学校の強みや弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、組織の一員として家庭・地域等も含めた他者と協働したり、課題解決に努めたりする姿勢を身に付け、自らの資質向上に努めようとすることができる。</p> <p style="text-align: center;">トピック (例)</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p>教職員集団の同僚性 教育相談員 支援員 (学習, 特別支援教育, 家庭教育等) 民生委員等 校種間・地域連携 社会教育関係団体 (PTA, 子供会等) 民間企業・NPO法人等 コミュニティスクール (学校運営協議会) 地域学校協働活動</p> </div>
安全管理・ 危機管理	<p>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、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を持ち、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ことができる。</p> <p style="text-align: center;">トピック (例)</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p>学校安全計画 危機管理マニュアル 安全点検 生活安全・交通安全・災害安全 避難訓練 ヒヤリハット事例 調査・検証・分析・再発防止 心のケア 応急教育計画</p> </div>

イ 学習指導

+ 各ステージの内容は次のステージに引き継がれていきます。

主として、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を行うことで「主体的・対話的で深い学び」を実現するための資質です。学習者主体の授業を創造するため、子供観・授業観の転換や深い教材研究とともに、カリキュラム・マネジメントや教職員集団の同僚性を促進する授業研究など学校全体での取組を推進できることが求められます。

養成期	ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ
関係法令及び学習指導要領における目標や内容等を理解している。	目安経験年数（1～5年経験） ○ 児童生徒の学習意欲を引き出す指導力を培い、 <u>個別最適な学びや協働的な学びの実現に向けた授業改善</u> に取り組むことができる。	目安経験年数（6～10年経験） ○ 児童生徒の身近な社会・生活につながるような単元を構想し、 <u>個別最適な学びや協働的な学びの充実を図ることが</u> できる。 ○ 校内研究会の企画・運営に積極的に携わることができ	目安経験年数（11～20年経験） ○ 新しい指導方法を効果的に取り入れ、他の教員に <u>提案性のある授業を行うこと</u> ができる。 ○ 校内研究会・校外研修会の企画・運営の中心となって、 <u>校内研究体制の推進を図ることが</u> できる。	目安経験年数（21年経験～） ○ 学力向上や授業改善、授業評価などの視点を常にもち、 <u>授業提案を通して、学年や教科の授業改善をリードすること</u> ができる。 ○ 学校全体の学習指導上の諸課題を把握し、 <u>カリキュラム・マネジメントの中心として組織的に実践を進めること</u> ができる。
	学習者主体の授業観の形成 ・(小・中)「学びの羅針盤」を基にした単元や一単位の指導計画の立案 ・教材研究の方法の理解 ・指導と評価の一体化を踏まえた実践 ・指導技術の向上（説明・指示・発問の工夫、板書の構造化等） ・子供の学びの姿に基づき授業の振り返りの実施 ・日々のリフレクションと実践の記録 ・個別最適な家庭学習の進め方についての理解 ★ (小・中) 少人数・複式指導の理解【本県教育の特色】 (高) 少人数指導の充実	生活・地域と関連付けた教材開発 ・教科の専門性や指導力の向上 ・教科横断的な単元の構想 ・STEAM教育への理解と探究的な学習過程の充実 ・児童生徒の学習状況を基にした個別最適な学びの充実 ・学習形態の様々な工夫による協働的な学びの充実 ・多様な評価方法の工夫 ・協働的な研究会・研修会の企画・運営	多様な学習スタイルの導入 ・児童生徒及び保護者への評価の効果的なフィードバックと家庭学習への支援 ・協働的な授業研究におけるファシリテーター ・調査の分析を効果的に生かした授業改善 ・授業における外部人材との連携推進 ・提案性のあるカリキュラムの開発	教科横断的な教育課程の編成・実施 ・組織的な学力向上策の提案・推進 ・学校全体における学力向上に向けたPDCAサイクルの推進
トピック（例）				

ウ 生徒指導

主として、児童生徒が社会の中で、自分らしく生きていくことができる存在へと自発的・主体的に成長や発達する過程を支え、指導や援助を行うための資質です。児童生徒一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を基に、生徒指導、教育相談、キャリア教育、進路指導、学級経営などを組織的に推進できるようになることが求められます。

養成期	ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ
(採用前)	目安経験年数（1～5年経験）	目安経験年数（6～10年経験）	目安経験年数（11～20年経験）	目安経験年数（21年経験～）
生徒指導の意義や原理、必要な技法等を理解している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生徒指導の意義や原理を理解し、<u>個々の悩みや思いを共感的に受け止めながら児童生徒の学校生活への適応や人格の成長の援助を行うことができる。</u> ○ <u>児童生徒一人一人の特性や状況を捉えるとともに、保護者の思いを理解し、他の教職員や関係機関等と協力しながら組織的に対応することができる。</u> ○ <u>キャリア教育や進路指導の意義を理解し、児童生徒のよさや可能性を自覚させることができる。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学年・学校全体の児童生徒の特性や状況を的確に捉え、他の教職員や保護者、関係機関等と協力しながら<u>組織的・計画的な指導方針や手立てを示すことができる。</u> ○ <u>教育相談の意義や理論を理解しながら児童生徒との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくりを行うことができる。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>経験を踏まえただ問題提起や情報提供をしながら他の教職員に適切な助言を行うことができる。</u> ○ <u>関係機関等と連携を深め、問題解決のための体制づくりをすることができる。</u> ○ <u>地域社会と連携しながら学校の教育活動全体を通じて、キャリア教育を推進し、児童生徒が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>児童生徒が自発的・主体的に成長や発達する過程を支える視点をもって、組織を構築し、取組を学校全体で推進することができる。</u> ○ <u>生徒指導を組織的・効果的に行うための長期的な見通しをもち、他の教職員に適切な助言・支援を行うことができる。</u>
	トピック（例）			
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生徒指導提議の理解（いじめ、不登校、少年非行、児童虐待）とそれに基づく対応及び支援 ・ いじめ防止対策推進法（いじめやその解消の定義等）に基づく実践 ・ 関係機関との連携による問題行動の未然防止・早期発見・早期対応の推進 ・ 社会的自立を目指した不登校児童生徒への支援（家庭・地域・関係機関（教育支援センター、フリースクール等）との連携） ・ 自殺予防教育の実施（SOSの出し方に関する教育） ・ 自己肯定感を高める集団づくり（学級営、教師指導における居場所づくり、絆づくり） ・ 共感的な立場に立った教育相談の実施 ・ キャリア教育の手引きの理解と活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織的・計画的な教育相談体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法令・ガイドライン等を基にした校内研修の中心的な推進 ・ 事例研究会のファシリテート ・ 関係機関との連携協働体制の構築 ・ キャリア教育における全体計画の立案と外部連携（地域・産業界・小・中・高連携）の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ チーム学校による生徒指導体制の推進とPDCAサイクルの実施

工 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応

主として、特別な配慮や支援を必要とする子供の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、子供一人一人の教育的ニーズを把握し、環境を含めた相互作用においてその持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するため、適切な指導及び必要な支援を行うための資質です。「イ 学習指導」、「ウ 生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付けとなり、特別支援教育に専門性を持って関わる教員等だけでなく、全ての教員等が身に付けるべき資質となります。

養成期	ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ
<p>特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の多様な背景（状態像や特性等）を理解しようとする姿勢をもつとともに、インクルーシブ教育システムの理念を理解している。</p>	<p>目安経年数（1～5年経験）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 個の特性や背景を捉えながら、適切な実態把握をすることができる。 ○ 集団に対する効果的な指導（ユニバーサルデザインの考えに基づく教科指導等）や個に対する合理的配慮の提供を可能とする学級経営と授業づくりをすることができる。 	<p>目安経年数（6～10年経験）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 実践を通して、児童生徒の多様性への理解を深めるとともに、合理的配慮に基づいた指導・支援を行うことができる。 ○ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒に対して、個に応じた指導を計画的に推進することができる（個別の教育支援計画、個別の指導計画等）。 	<p>目安経年数（11～20年経験）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 児童生徒の多様性に基づき、困難さの分析に応じて関係機関や専門家などの連携を推進することができる。 ○ 教育支援に関する情報を確実に引き継ぎ、切れ目のない支援を推進することができる。 	<p>目安経年数（21年経験～）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 校内委員会など組織的・継続的な指導や支援体制を整え、インクルーシブ教育システムの理念に基づいた教育を学校全体で推進することができる。 ○ 関係機関や専門家などとの連携を積極的に図り、効果的な指導・支援に生かすことができる。
<h3>トピック（例）</h3>				
<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害を含む障害の特性等の理解と特性に応じた指導方法 ・実態把握の方法（観察法、面接法、チェックリストや集団式知能検査等の見方等） ・ユニバーサルデザインの考えに基づく授業づくり（ICT活用も含む） ・合理的配慮の考え方と内容 ・特別支援教育に関する関係機関や専門家の把握 ・学校内の連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント（個別式知能検査法等）に関する知識技能 ・多様な評価方法の理解と実践 ・合理的配慮の提供方法 ・個別の教育支援計画と個別の指導計画の作成及び実践、評価 ・自立活動の内容と目標設定、評価方法 ・特別支援教育コーディネーターとの連携 ・学校間連携、移行支援、保護者支援の方法等 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援教育コーディネーターの役割の推進 ・校内委員会の役割と組織的対応 ・関係機関や専門家を交えた学校コンサルテーションの推進 ・アセスメントを指導・支援に生かすための方法等 	<ul style="list-style-type: none"> ・校内の特別支援教育体制のPDCAサイクルの推進 ・関係機関や専門家との連携推進 ・インクルーシブ教育システムの構築と推進 ・アセスメントに基づく効果的な指導・支援 ・学校コンサルテーションによる問題の見立てと解決 	

オ ICTや情報・教育データの利活用

主として、ICTや先端技術を効果的に活用することにより、個別最適な学びや協働的な学びの実現につながる情報・教育データの蓄積・分析・利活用、校務の負担軽減等を図るための資質です。「イ 学習指導」、「ウ 生徒指導」、「エ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」を効果的に行うためにも身に付けることが求められます。

養成期	ステージI	ステージII	ステージIII	ステージIV
<p>(採用前)</p> <p>学校におけるICT活用の意</p> <p>義とともに、育</p> <p>成すべき情報活</p> <p>用能力や情報機</p> <p>器の基礎的活用</p> <p>方法等について</p> <p>理解している。</p>	<p>目安経験年数（1～5年経験）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学校におけるICT活用の意義を踏まえ、授業や教材準備、校務等にデータ活用も含めてICTを適切に活用することができる。 ○ 育成すべき情報活用能力や情報モラル、情報セキュリティを正しく理解し、児童生徒に指導することができる。 	<p>目安経験年数（6～10年経験）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成すべき情報活用能力を意識してICTを効果的に活用した指導の充実を図ることができる。 ○ 情報モラル・情報セキュリティを踏まえた適切なICT活用について、児童生徒に指導することができる。 	<p>目安経験年数（11～20年経験）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 校内研修の中心となり、全職員のICTの効果的な活用を推進することができる。 ○ 児童生徒の情報モラルへの理解を含む系統的な情報活用能力の育成を、学校全体で推進することができる。 	<p>目安経験年数（21年経験～）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 校内の情報・教育データ利活用等の推進体制の中核となり、同僚等に適切な指導・助言を行うことができる。 ○ 教育活動全体において、ICTや先端技術の効果的な活用及び情報活用能力の育成に係る計画等の評価・改善ができる。
トピック（例）				
<ul style="list-style-type: none"> ・学習支援ツールや学習eポータル等の活用 ・遠隔教育システムの活用 ・日常的な学習者用端末の活用 ・児童生徒の端末等の操作方法に関する支援 ・情報モラルや情報セキュリティに関する知識・理解 ・著作権に関する知識・理解（授業目的の公衆送信を含む。） ・教科等のねらいに到達するICTの活用 ・スタディログや端末等を効果的に活用した「個別最適な学び」や「協働的な学び」の実践 ・校務等におけるICTの活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習支援ツールや学習eポータル等の活用の充実 ・遠隔教育システムの活用の充実 ・「情報活用能力体系表例」※1を活用した授業設計 ・ICT活用場面における情報モラル指導事項一覧表※2を活用した授業設計 ・ICTを効果的に活用した校務等の負担軽減 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習支援ツールや学習eポータル等によるデータ活用場面の具体化 ・「情報活用能力体系表例」の活用促進 ・「ICT活用場面における情報モラル指導事項一覧表」の活用促進 ・ICTを効果的に活用した校務等の全体の効率化 ・全校体制での誰一人取り残さないICT活用に係る校内研修の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習支援ツールや学習eポータル等の管理（同僚等への支援も含む。） ・情報教育に係るPDCAサイクルの推進 <p>「情報活用能力体系表例」の全体的な活用</p> <p>「ICT活用場面における情報モラル指導事項一覧表」の全体的な活用</p> <p>ICTを効果的に活用した組織的な校務等の改善</p>	<p>(参考)</p> <p>※1 「情報活用能力体系表例」 文部科学省「教育の情報化に関する手引き（追補版）」令和2年6月</p> <p>※2 「ICT活用場面における情報モラル指導事項一覧表」 鹿児島県総合教育センター作成（平成30年度）</p>

オ ICTや情報・教育データの利活用

主として、ICTや先端技術を効果的に活用することにより、個別最適な学びや協働的な学びの実現につながる情報・教育データの蓄積・分析・利活用、校務の負担軽減等を図るための資質です。「イ 学習指導」、「ウ 生徒指導」、「エ 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」を効果的に行うためにも身に付けることが求められます。

養成期		ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ
学校におけるICT活用の意 義とともに、育 成すべき情報活 用能力や情報機 器の基礎的活用 方法等について 理解している。	(採用前)	目安経年数(1~5年経験) ○ 学校におけるICT活 用の意義を踏まえ、授業や教 材準備、校務等にデータ活 用も含めてICTを適切に 活用することができる。 ○ 育成すべき情報活用能力 や情報モラル、情報セキュ リティを正しく理解し、児 童生徒に指導することがで きる。	目安経年数(6~10年経験) ○ 育成すべき情報活用能 力を意識してICTを効 果的に活用した指導の充 実を図ることができる。 ○ 情報モラル・情報セキュ リティを踏まえた適切な ICT活用について、児童 生徒に指導することがで きる。	目安経年数(11~20年経験) ○ 校内研修の中心となり、 全職員のICTの効果的な 活用を推進することができ る。 ○ 児童生徒の情報モラルへ の理解を含む系統的な情報 活用能力の育成を、学校全 体で推進することができ る。	目安経年数(21年経験~) ○ 校内の情報・教育データ利 活用等の推進体制の中核と なり、同僚等に適切な指導・ 助言を行うことができる。 ○ 教育活動全体において、 ICTや先端技術の効果的 な活用及び情報活用能力の 育成に係る計画等の評価・改 善ができる。
	トピック(例)				
		・学習支援ツールや学習eポータル 等の活用 ・遠隔教育システムの活用 ・日常的な学習者用端末の活用 ・児童生徒の端末等の操作方法に関 する支援 ・情報モラルや情報セキュリティに 関する知識・理解 ・著作権に関する知識・理解 (授業目的の公衆送信を含む。) ・教科等のねらいに到達するICT の活用 ・スタディログや端末等を効果的に 活用した「個別最適な学び」や 「協働的な学び」の実践 ・校務等におけるICTの活用	・学習支援ツールや学習eポータル 等の活用 ・遠隔教育システムの活用の充実 ・「情報活用能力体系表例」※1を活用 した授業設計 ・ICT活用場面における情報モラ ル指導事項一覧表※2を活用した 授業設計 ・ICTを効果的に活用した校務等の 負担軽減	・学習支援ツールや学習eポータル 等によるデータ活用場面の具体化 ・「情報活用能力体系表例」の活用促 進 ・「ICT活用場面における情報モラ ル指導事項一覧表」の活用促進 ・ICTを効果的に活用した校務等 の全体的な効率化 ・全校体制での誰一人取り残さない ICT活用に係る校内研修の推進	・学習支援ツールや学習eポータル 等の管理(同僚等への支援も含む。) ・情報教育に係るPDCAサイクル の推進 「情報活用能力体系表例」の全 体的な活用 「ICT活用場面における情報 モラル指導事項一覧表」の全体的 な活用 ICTを効果的に活用した組織 的な校務等の改善
		(参考) ※1 「情報活用能力体系表例」 文部科学省「教育の情報化に関する手引き(追補版)」令和2年6月 ※2 「ICT活用場面における情報モラル指導事項一覧表」 鹿児島県総合教育センター作成(平成30年度)			

【各職の特性を踏まえて必要な資質】

養護教諭・栄養教諭においては、教員等に求められる5つの柱を基に資質を高めるとともに、その職の特性を踏まえつつ、以下の必要な資質に対しても取り扱うこととします。これらの職種の教員が校内で果たす役割に鑑みれば、その職特有の専門性のみに過度に偏重することなく、異職種の教師間での学び合いも積極的に進めることが必要です。

養成期		ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ
	(採用前)	目安経年数(1~5年経験)	目安経年数(6~10年経験)	目安経年数(11~20年経験)	目安経年数(21年経験~)
	○ 養護教諭として、基本的な職務について理解している。	○ 養護教諭として、必要な基礎的知識や技能を学び、実践を積み重ねることができる。	○ 養護教諭の専門性を高め、チームとしての取組を推進することができる。	○ 養護教諭として主体的に組織運営に関わり、学校保健活動のリーダーとして推進することができる。	○ これまでの経験を生かし、専門的で高度な実践を展開し、全般的な視野に立ち組織的な運営を行うことができる。
トピック(例)					
観点					
保健教育	<ul style="list-style-type: none"> 保健教育における養護教諭の役割を理解及び基礎的な知識・技能の習得 	<ul style="list-style-type: none"> 各教科等のねらいや特色の理解及び専門性を生かした保健教育への参画 	<ul style="list-style-type: none"> 各教科等の特性の把握及び専門性を生かした保健教育の実践 	<ul style="list-style-type: none"> 保健教育の指導体制の工夫改善 専門性を生かした効果的な保健教育の展開 	<ul style="list-style-type: none"> 保健教育の全体計画の立案及び、組織的な実践・評価、改善 保健教育の実践への指導助言
健康相談	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法における健康相談の位置づけの理解及び基礎的な知識の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 健康相談の基本的プロセスの理解 児童生徒の心身の健康課題や現代的な健康課題との関連を踏まえた支援の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の心身の健康課題についての確に把握 関係機関と連携した組織体制づくり 	<ul style="list-style-type: none"> 健康課題の解決に向けたコーディネーターの役割及び学校内外の関係者との連携 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の心身の健康課題についての、職員に対する指導的役割及び後進の育成
保健管理	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法の理解及び児童生徒の実態把握の必要性の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断や健康観察、救急処置等の心身の健康管理、学校環境衛生の日常点検等の実施と適切な対応 	<ul style="list-style-type: none"> 把握した健康課題の解決に向けた組織体制の整備 	<ul style="list-style-type: none"> 把握した健康課題の解決に向けた問題提起及び予防的措置の実施 学校保健計画の立案への中核的役割 	<ul style="list-style-type: none"> 学校運営への参画及び関係機関と連携した組織的な保健管理の充実
保健室経営	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営における養護教諭の役割と職務内容、学校組織・運営等の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育目標の理解及び児童生徒の心身の健康に関する実態の把握 保健室経営の方針の明示及び保健室経営計画の立案、並びに組織的な実践 	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営計画に基づく実践、結果の評価、改善 	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営の視点に立った学校教育目標の実現に向けた工夫、改善 	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営及び学校保健活動と関連付けた学校づくりへの参画、並びに教育活動の活性化
保健組織活動	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健委員会等の保健組織活動の意義や目的、内容等の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭や地域等と連携した保健組織活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 学校と地域等に関する実態の適切な分析及び学校教育目標を意識した保健組織活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の企画・運営への参加及び関係者等と連携した児童生徒の健康づくりの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 近隣の学校や関係機関との連携による地域の実態に応じた保健組織活動の推進 保健組織活動の活性化及び児童生徒の健康づくりの効果的な推進

栄養教諭

養成期		ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ
(採用前)		目安継続数 (1~5年経験)	目安継続数 (6~10年経験)	目安継続数 (11~20年経験)	目安継続数 (21年経験~)
	食に関する指導及び学校給食の管理に関する内容を理解している。	食に関する指導や学校給食の管理等についての基礎的・基盤的な力や実践力を身に付けることができる。	これまでの取組を踏まえ、食に関する指導や学校給食の管理等についての専門性を高めることができる。	学校における食育の中心として、食に関する指導や学校給食の管理についての実践的指導力を発揮して業務に取り組むことができる。	各地域の食育の推進において中心的な役割を果たすことができる。
トピック (例)					
観点	給食の時間における食に関する指導	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育目標に基づく食に関する指導の全体計画や年間指導計画の作成 学校給食を教材として活用した食に関する指導の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態に基づく指導の必要性への理解 専門的な知見を生かし、発達段階に応じた食に関する指導の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の食文化や産業等への理解 関係者と連携した食に関する指導の実践 	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する指導の全体計画等に基づく食に関する指導の充実に資する指導の推進への指導助言
		<ul style="list-style-type: none"> 食に関する指導の基礎・基本の理解 教科担任等と連携する必要性についての理解 	<ul style="list-style-type: none"> 教科等のねらいについての理解 学級担任や教科担任等と連携した食に関する指導の実施及び資料提供 	<ul style="list-style-type: none"> 創意工夫に基づく自らの実践の発信 学習状況の適切な評価と授業改善 	<ul style="list-style-type: none"> 教科等における食に関する指導についての後進への指導助言
	個別的な相談指導	<ul style="list-style-type: none"> 栄養教諭が行う個別指導についての理解 教職員や保護者と連携した対応 	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する個々の課題の把握 発達の段階に応じた対応 	<ul style="list-style-type: none"> 個別的な相談指導に関する専門性の向上 教職員や保護者と連携した児童生徒の実態に即した指導の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 豊かな経験と高度な専門性を生かした後進への指導助言
	栄養管理	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態把握の必要性及び学校給食の役割並びに適切な栄養管理についての理解 地域の食材を活用した献立作成 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態に基づく適切な栄養管理及び施設に応じた調理指導の実施 教科等の学習内容と関連付けた献立作成 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態や地域の健康課題を把握した適切な栄養管理の実施 関係者への積極的な情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態や地域の健康課題を把握した適切な栄養管理についての後進への指導
	衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> 衛生管理責任者としての学校給食衛生管理基準に基づき業務の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食衛生管理基準に基づく調理従事者への衛生管理指導の実施 施設設備等の課題に対する適切な提案と実施 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理体制や作業区分等についての評価と課題改善 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食衛生管理基準に基づく改善策の提案 衛生管理に関する地域への的確な指導

【ステージ別資質向上指標（管理職）】

ア 管理職（校長及び教頭）として必要な素養

管理職には、「①学校経営方針の提示等」や「②組織づくり」、「③学校外とのコミュニケーション」など、「学校教育目標」を実現するために、目指す学校や児童生徒の姿を学校経営方針や学校経営ビジョンに示し、教職員や家庭、地域等と協働して、学校経営の充実を図る役割が求められます。こうした管理職の役割を果たす上での基盤となり、本県の管理職全てが身に付けておくべき資質（素養）として、以下の5項目を設定しました。この資質は、他の3つの資質に密接に関連し、横断的に働くものであり、登用段階で概ね身に付けていることが求められます。

ア 管理職として必要な素養		教頭	校長
人間性・使命感	教育についての高い見識及び豊かな人権感覚を有し、鹿児島市の未来を担う児童生徒を育成する崇高な使命感を自覚するとともに、管理職としての資質・能力を高めることができる。		
職責感・倫理観	教育公務員としての範を示し、管理職としての職責感と高い倫理観をもって職務を遂行することができる。		
マネジメント （目標に沿った組織運営）	適切な判断と決断を行い、教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組めるようにリーダーシップを発揮し、効率的・効果的に学校組織をマネジメントすることができる。	学校の最高責任者として、的確な判断と決断を行い、教職員や家庭、地域社会と連携・協働してリーダーシップを発揮し、責任を持って学校組織をマネジメントすることができる。	学校の最高責任者として、的確な判断と決断を行い、教職員や家庭、地域社会と連携・協働してリーダーシップを発揮し、責任を持って学校組織をマネジメントすることができる。
アセスメント （評価・分析）	教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、校長に報告するとともに、的確に具申をすることができる。	教職員間や学校運営協議会等で共有した教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報に基づいて学校経営ビジョンを策定し、具現化することができる。	教職員間や学校運営協議会等で共有した教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報に基づいて学校経営ビジョンを策定し、具現化することができる。
ファシリテーション （相互作用の促進）	学校内外にある資源を活用するため、教職員や児童生徒、保護者や地域の人材、外部の関係機関等との相互作用を促進し、学校の教育力を高めることができる。	学校内外にある資源を活用するため、教職員や児童生徒、保護者や地域の人材、外部の関係機関等と協働的なネットワークを築いて学校の教育力を高めることができる。	学校内外にある資源を活用するため、教職員や児童生徒、保護者や地域の人材、外部の関係機関等と協働的なネットワークを築いて学校の教育力を高めることができる。

イ 学校経営・学校運営

主として、管理職が学校経営方針を提示し、具現化していく上で必要となる資質です。学校経営ビジョンの具現化に向けた組織的な学校運営や進行管理、カリキュラム・マネジメントを推進する力等が必要であることを踏まえ、「**学校経営・学校運営**」として、「学校経営ビジョン」、「教育課程」、「職員管理・服務規律」、「情報管理」、「事務（予算）管理・施設管理」、「危機管理・安全管理」という6つの観点を設定しました。

		イ 学校経営・学校運営	
		教頭	校長
観点		「学校教育目標」の実現を図るために、校長の策定した学校経営ビジョンの具現化に向けて、校長の指導の下、学校組織の円滑な運営を行うことができる。	「学校教育目標」の実現を図るために、策定した学校経営ビジョンの具現化に向けて組織的な学校運営を行い、特色ある学校づくりを行うことができる。
	トピック（例）		
学校経営ビジョン	<ul style="list-style-type: none"> 自校の現状と課題の確かな分析及び考察 学校経営方針・学校経営ビジョンの理解，策定支援 校務分掌組織の構成と機能化 	<ul style="list-style-type: none"> 自校の現状と課題の多面的な把握 学校経営方針・明確な経営ビジョンの策定 校務分掌組織の機能化と組織化 	
教育課程管理	<ul style="list-style-type: none"> 社会に開かれた教育課程の基盤づくり 教育課程の適切な実施 学力向上，授業改善に関する適切な指導・助言 カリキュラム・マネジメントへの指導助言 	<ul style="list-style-type: none"> 社会に開かれた教育課程の推進 教育課程の実施状況の評価 学力向上，授業改善に関する多面的な指導・助言 カリキュラム・マネジメントの推進 	
職員管理・服務規律	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の勤務状況等の確かな把握 法令の遵守と服務規律の確保，綱紀の保持 業務の進行管理と報告 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の服務の監督と個別指導 法令の遵守と服務規律の確保，綱紀の保持 業務の進行状況の把握と到達度の評価 	
情報管理	<ul style="list-style-type: none"> 校務に必要な情報の収集・整理・分析 セキュリテイ管理体制の整備 ICT機器の活用等による校務等の効率化 	<ul style="list-style-type: none"> 校務に必要な情報の適切な活用 個人情報漏洩防止の管理体制の徹底 ICT機器の活用等による校務等の効率化 	
事務（予算）管理・施設管理	<ul style="list-style-type: none"> 適切な事務処理に関する指導・助言 適切な予算計画と執行管理に関する指導・助言 教育環境の整備と適切な施設管理に関する指導・助言 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な事務処理の推進 学校経営ビジョンを踏まえた予算執行等の管理・監督 教育環境の整備と適切な施設管理の推進 	
危機管理・安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 校内組織と関係機関との迅速な調整 安全管理の徹底と学校事故等の未然防止 緊急時の危機管理マニュアルに基づく組織的な対応 危機管理と安全管理の校内の協力体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理と安全管理の体制整備 安全管理の徹底と学校事故等の未然防止 緊急時のリザーブの発揮と組織的な対応 家庭・地域・関係機関との連携体制の構築 危機管理と安全管理の校内の協力体制の構築 	

ウ 組織づくり・職員育成

主として、組織づくりを行う上で必要となる資質です。人事評価を有効に活用し、自校の教職員の能力開発を行い、職能成長を支えながら、きめ細かな職員指導を行い、後継者を育成する力等を踏まえ、「**組織づくり・職員育成**」として、「組織力の向上・OJTの促進・同僚性の構築」、「業務改善・安全配慮」、「職場の心理的安全性の確保」、「教職員への指導・支援及び評価」という4つの観点を設定しました。

		校長	
		教頭	校長
ウ 組織づくり・職員育成	観点	トピック（例）	
	組織力の向上・OJTの促進・同僚性の構築	<p>自校の教職員の個性や適性、能力を的確に把握し、年間を通じて計画的に指導助言を行いながら校内の人材育成、組織づくりをすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校組織の状況及び課題の多面的な把握 学校組織マネジメントの充実による学校運営 新たに取り入れるべき知識や技能に関する認識の共有 ミドルリーダーの活躍の促進 教職員相互の学び合う同僚性の醸成 	<p>人事評価を有効に活用し、自校の教職員の能力開発を行い、職能成長を支えながら、校内の人材育成や後継者育成、組織づくりをすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校組織の状況及び課題の多面的な把握 学校組織マネジメントの充実による学校運営 新たに取り入れるべき知識や技能に関する認識の共有 ミドルリーダーの活躍の促進 教職員相互の学び合う同僚性の醸成
	業務改善・安全配慮	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の在校等時間や健康状況の把握 業務改善の取組による働き方改革の推進 教職員の心身の健康の確保及び保持増進 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の健康等への安全配慮と具体的措置 業務改善の取組による働き方改革の推進 教職員の心身の健康の確保及び保持増進
	職場の心理的安全性の確保	<ul style="list-style-type: none"> 多様な背景、経験、専門性等を有する教職員の身上把握及び校長との情報共有 教職員の人間関係の把握と調整 心理的安全性の高い、信頼関係に基づく協働的な職場環境の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 多面的な理解に基づく教職員との円滑なコミュニケーション 教職員の人間関係の把握と調整 心理的安全性の高い、信頼関係に基づく協働的な職場環境の構築
	教職員の指導・支援及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度等の趣旨の理解と教職員の適性、指導力等の確かな把握 教職員個々の業務や研修、職能成長に応じた適切な指導助言と報告 コーチングのスキルを生かしたコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度等の趣旨の理解と適切な評価 教職員個々の業務や研修、キャリア形成に関する個別の対話と適切な指導助言 コーチングのスキルを生かしたコミュニケーション

工 外部との関係づくり

主として、学校外とのコミュニケーションを行う上で必要となる資質です。保護者や地域、関係機関等との信頼関係と協力関係を築きながら外部人材を積極的に活用した学校経営をする力等が必要であることを踏まえ、「外部との関係づくり」として、「保護者や地域社会との連携・協働」、「外部人材の活用や関係機関との連携」、「広報活動の充実と説明責任」、「教育的資源の活用と相互作用の促進」という4つの観点を設定しました。

		教頭	校長
		保護者や地域、関係機関等の意見や要望を的確に捉え、関係機関等との連携を図り、適切に対応しながら外部人材を積極的に活用することができる。	保護者や地域、関係機関等との信頼関係と協力関係を築きながら外部人材を積極的に活用した学校経営をすることができる。
	観点	トピック (例)	
保護者や地域社会との連携・協働	保護者・地域等との連携・協働 保護者・地域等の意見や要望の収集・整理・分析と報告 保護者・地域等の意見や要望に対する組織的な対応	保護者・地域等との連携・協働 保護者・地域等の意見や要望の確な把握 保護者・地域等の意見や要望に対する対応状況の確認と組織的な改善	
外部人材の活用や関係機関との連携	地域とともにある学校づくりの推進 地域等の外部人材の計画的な活用 関係機関との連携及び適切な対応	地域とともにある学校づくりの推進 地域等の外部人材の効果的な活用 関係機関との協働	
広報活動の充実と説明責任	教育活動に関する効果的な広報活動の企画・提供資料の（HP等を含む）の充実と工夫 保護者や地域等に対する計画的な情報発信	教育活動に関する広報活動の改善・充実 学校に対する保護者や地域等の信頼を高める説明責任	
教育的資源の活用と相互作用の促進	学校（園）間の連携の充実・改善 学校運営協議会等の企画と円滑な運営 学校内外の教育的資源の積極的な活用	学校（園）間の連携の充実・改善 学校運営協議会等の協議を通じた学校運営の充実・改善 学校内外の教育的資源の相互作用の促進 チームとしての学校の機能化	

工 外部との関係づくり