

長野県教育委員会では、管理職としての校長に求められる資質能力を明確にするため、令和5年3月「長野県校長育成指標」を策定しました。

策定に当たっては、「長野県教員育成指標」における「深化・貢献期相当／管理職期相当」の指標及び、令和4年5月に教育公務員特例法の一部が改正されたことに伴って改正された「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」を踏まえ、【校長の役割】を果たすために必要な資質能力を示すこととしました。



《長野県教員育成指標》

【校長の役割】

学校経営方針の提示

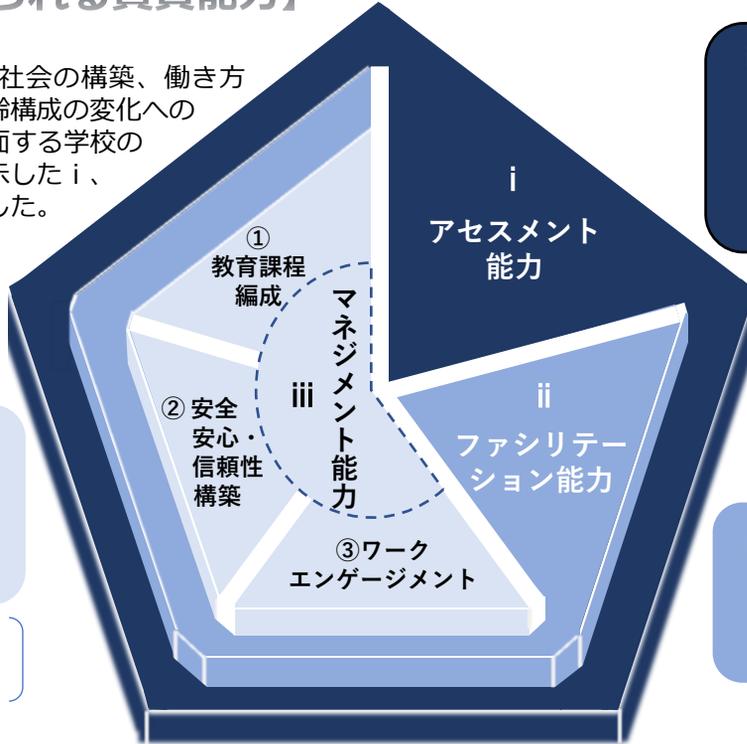
組織づくり

学校外との
コミュニケーション

人材育成

【校長として求められる資質能力】

多様性を認め合う共生社会の構築、働き方改革の推進、教職員の年齢構成の変化への対応等、様々な課題に直面する学校の現状を踏まえ、右の図に示した i、ii、iii の三つに整理しました。



i : 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・分析し改善の方向を見いだすこと

iii : 学校経営に係る人的・物的資源を管理し、効率的かつ効果的に学校教育活動を運営すること

ii : 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

※ iii の能力が必要とされる主な視点として、①②③を示しています。

i : アセスメント能力	ii : ファシリテーション能力	iii : マネジメント能力		
		①教育課程編成	②安全安心・信頼性構築	③ワークエンゲージメント

※各校長会等で、各校、各地域の実態を踏まえ設定した資質能力については、別紙で示してあります。

【各郡市校長会での設定された資質能力（令和6年3月）】

郡市名	i アセスメント能力
01 佐久	<ul style="list-style-type: none"> ・校長 自身の教育理念や信念等に照らして、子供、教職員、保護者や地域等の実態を把握する。 ・子供、教職員、保護者や地域等の実態を、強みと弱みの視点から整理する。 ・子供、教職員、保護者や地域等が、学校に求めていることを分析する。 ・地域や外部人材のもつポテンシャルを、学校教育活動の視点から整理・分析する。 以上に加えて ①国・県・市町村等から発信される教育に関する様々な情報を収集し、整理・分析する。 ②各種調査（全国学力学習状況調査やCRT、新体力テスト、QU等）やアンケート（学校評価、メディア、なかよし等）から、子供の学習や活動、行動、健康安全、生活等の実態を把握する。 ③子供、教職員、保護者の様子を授業参観、各種会合等から把握する。 ④調査やアンケートに協力してくださった方々へ結果や今後の取り組みの方向を伝えることで、次の情報の質を高め、収集をよりスムーズにする。
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> ・校長自身の教育理念や信念等に照らして、子ども、教職員、保護者や地域等の実態を把握する。 ・子ども、教職員、保護者や地域等の実態を、強みと弱みの視点から整理する。
03 諏訪	校長自身の教育理念や信念等に照らして、子ども、教職員、保護者、校区、地域等の実情や願いを、学校自己評価をはじめ様々なデータや具体的事実等から把握する。また、自校の強みと弱みを整理・分析する。さらに考察した内容を学校経営方針（グランドデザイン）や連続した学びの改善に生かす。
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に係る校長のビジョンに照らして、子供、教職員、保護者や地域等の実態把握。 ・学校自己評価等で、子供、教職員、保護者や地域等が、学校に求めていることを分析。 ・地域や外部人材のもつポテンシャルを、学校教育活動の視点から整理・分析。
05 下伊那	学校のこれまでの歩みを捉え、子ども・教職員・保護者・地域の実態（強み・弱み・願い）を整理・分析しながら、学校の未来を描く。
06 木曾	<ul style="list-style-type: none"> ①様々な調査結果、コミュニティースクールの関わり、校長が実際に見て聞いて感じたことなどから、子ども、教職員、保護者や地域などの実態把握に努める。 ②子ども、教職員、保護者や地域、地域の材などの実態を、強みと課題の視点から整理、分析する。 ③把握した実態について、学習指導要領や社会の動向、国・県・市町村の教育施策をベースにしなが ら、校長の理念や実現させたい教育の視点で、整理、分析し、実現の可能性や改善の方向を探る。
07 塩筑	子供、教職員の实態、保護者や地域の願いを把握し、よさと課題の視点から整理する。
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> ・校長の学校経営ビジョンに照らし子供、教職員、保護者や地域等の実態を把握し、強みと弱みの視点から整理する。
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒、教職員、保護者や地域等の実態を把握し、自校のよさや課題を整理・分析して学校運営の改善を進める。
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> ・校長自身の教育理念や経営ビジョンに照らして、子ども、教職員、保護者や地域等の実態を把握し、学校に求められていることを分析する。
11 更埴	校長自身の教育理念や信念等に照らして、子ども、教職員、保護者や地域等の実態を把握し、強みと弱みの視点から整理する
12 上高井	校長の教育理念や経営ビジョンに照らして、子ども、教職員、保護者、地域等の実態を把握し、学校教育活動の視点から強みと弱みを整理・分析し、可能性や改善の方向を探る。
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども、教職員、保護者や地域等の実態を強みの視点で把握する。 ・子ども、教職員、保護者や地域等の学校に対する期待を、学校教育活動の視点から整理・分析する。
14 長水	情報を管理する力：情報収集、敏速な利活用、提供、精選発信 折衝力：保護者・地域、各種調査の分析把握、調整、地域連携、保小中等等の連携
高等学校	生徒・保護者・地域等から求められていることを整理・分析する。
特別支援学校	校長自身の教育理念やビジョン等に照らして、子供、保護者、地域等の実態や思い、教職員の資質能力・意識等を具体的かつ客観的に把握し、自校のよさと課題を整理・分析して学校経営方針（グランドデザイン）の改善に生かす。

郡市名	ii ファシリテーション能力
01 佐久	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の思いや考えを受け止め、相互に関連付けつつ、最適解に導く。 ・子供、教職員、保護者や地域等が、それぞれ自分の思いや考えを表出できる気風をつくる。 ・様々な異なる考えから、共通点や協議すべき点を見だし、示唆する。 ・外部人材の思いや考えを受け止め、学校教育活動への関わり方について共通認識を形成する。 以上に加えて <ol style="list-style-type: none"> ①教職員と外部人材や地域の方をつなぎ、双方が工夫して授業づくりができる場をつくる。 ②子供、教職員、保護者、地域の方が自ら行動するような発信を行う。 ③教職員の同僚性を高め、自走する職員集団をつくる。 ④既成概念にとらわれない研修や研究の場を設ける。
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の思いや考えを受け止め、相互に関連付けつつ、最適解に導く。 ・子ども、教職員、保護者や地域等が、それぞれ自分の思いや考えを表出できる気風をつくる。
03 諏訪	<p>子どもや教職員、保護者、地域等が思いや考えを主体的に表出できるよう、社会に開かれた学校づくりに努める。多様性を尊重しながら本音の対話を繰り返し、課題を明らかにした上で、相互に関連付け、課題解決の具体的な方策へと導く。</p>
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> ・子供、教職員、保護者や地域等が、自分の思いや考えを表出できる気風・機会をつくる。 ・様々な異なる考えから、共通点や協議すべき点を見だし、納得できる方向を示唆する。
05 下伊那	<p>子ども・教職員・保護者・地域の思いや考えが表出できるような場・機会を設け、対話を通して納得解にたどり着けるように働きかけるとともに、もっているものを最大限に引き出す。</p>
06 木曾	<ol style="list-style-type: none"> ①教職員・地域の思いや考え、課題を受け止め、柔軟な発想やアイデアを生み出し、学校運営上の問題解決を目指す。 ②子ども、教職員、保護者や地域の方の多様性を尊重し、それぞれの思いや考えを出し合い、共に取り組む雰囲気大切に。 ③様々な異なる考え方や対話すべき点を見だし、ビジョンを提示する。 ④外部人材の思いや考えを受け止め、学校教育活動への関わり方について共通認識を形成し、学校・地域の連携を深める。
07 塩筑	<p>積極的に、子供や教職員の考えを捉えたり、地域の外部人材を活用したりして、地域全体で取り組む気風をつくる。</p>
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> ・子供、教職員、地域それぞれの観点から学校課題解決に向けての道筋を見だし、共通点や協議すべき点を、相互に関連付けながら最適解に導く。
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒、教職員、保護者や地域等の思いや考えを受け止め、協議すべき点を整理し、共通認識を形成する。
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども、教職員、保護者や地域等の思いや考えを受け止め、相互に関連付けつつ、最適解に導き、学校教育への関わり方について保護者や地域と共通認識を形成する。
11 更埴	<p>教職員、子ども、保護者、地域等の思いや考えを受け止め、相互に関連付けつつ、納得解や最適解に導く。</p>
12 上高井	<p>教職員や外部人材の思いや願いを受け止め、様々な異なる考えから、共通点や協議すべき点を見だし、相互に関連付けながら、納得解や最適解に導く。</p>
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども、教職員、保護者や地域等それぞれが、思いや考えを表明できる場をつくる。 ・子ども、教職員、保護者や地域等の思いや考えを受け止め、相互に関連付けつつ、最適解を共に見出す。
14 長水	<p>人材育成力：中核中堅教員指導、自覚覚醒、率先垂範、公平性、ダイバーシティ・インクルーシブ空間の創設</p> <p>学校事務管理力：的確な事務処理、文書管理</p>
高等学校	<p>生徒・保護者・地域等の多様な思いや考えを受容しつつ、納得解に導く。</p>
特別支援学校	<ul style="list-style-type: none"> ・子供・保護者、地域及び教職員等の多様な思いや考えを引き出し、受容しつつ、異なる様々な考えから、共通点や協議すべき点を見だし、学校教育活動の方向性について納得解（共通認識）を形成する。 ・自校に必要な機能（専門性）を明確にし、教職員の願いを把握し、組織を活かしてキャリア発達を促進する。

郡市名	iii マネジメント能力 ①教育課程編成
01 佐久	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子供、学校、地域の特性と自身の教育理念等とが関連付いた学校教育目標を設定する。 ・ 各教科等で育成する資質・能力の関連性を明確にし、年間指導計画作成に指導・助言する。 ・ 校務分掌相互の関連性を明確にし、相乗効果が期待できる組織を構築する。 ・ 地域や外部人材のもつポテンシャルを、学校教育活動に最大限生かす体制を構築する。 <p>以上に加えて</p> <ul style="list-style-type: none"> ①国・県・市町村等から発信される教育に関する様々な情報を的確に活用していく。 ②学校教育目標などを校外外に提示し、わかりやすく説明する。 ③探究的な学びを軸とした授業改善の指導を行う。 ④子どもたちの将来や時代の先を見据えた目標の設定を行う。
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども、学校、地域の特性と校長自身の教育理念等とが関連付いた学校教育目標を設定する。 ・ 地域や外部人材のもつポテンシャルを、学校教育活動に最大限生かす体制を構築する。 ・ 各教科等で育成する資質・能力の関連性を明確にし、年間指導計画作成に指導・助言する。
03 諏訪	<p>子どもや学校、地域の特性と校長自身の教育理念や信念とが関連付いた学校教育目標を設定する。各教科等で育成する資質・能力への理解を深める場を設け、年間指導計画作成へ指導助言する。校務分掌相互の関連を図り、外部人材も活かしながら相乗効果が期待できる体制を構築し、評価・改善をする。</p>
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各教科等で育成する資質・能力の関連性を明確にし、横断的な学びを指導・助言する。 ・ 校務分掌相互の関連性を明確にし、相乗効果が期待できる組織を構築する。
05 下伊那	<p>学校教育目標・重点目標でめざす姿を明確に示し、子ども・教職員・保護者・地域と共有することにより、様々なつながりを意識し、地域資源を最大限に活かした学校教育活動を展開する。</p>
06 木曾	<ul style="list-style-type: none"> ①全体を俯瞰し、繋いだり、修正したりしながら、効果的で機能的な教育課程を編成する。 ②地域や外部資源を学校教育活動に最大限生かす体制を構築し、「地域社会に開かれた教育課程」の実現に努める。 ③日々の授業参観や教職員・児童生徒・保護者・地域の方々との対話を通して教育課程の実施状況を確認するとともに、学校評価の結果を用いてさらなる改善を図る。
07 塩筑	<p>教職員の個性や地域や外部人材のもつポテンシャルを、学校教育活動に最大限生かす。</p>
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子供、学校、地域の特性と自身の教育理念を関連付けた学校教育目標を設定し、実現に向け教職員、地域が関連しあい相乗効果が期待できる組織を構築する。
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校教育目標の具現に向けて、各教科等で育成する資質・能力の関連性を明確にし、学校の特色を生かした年間指導計画を作成するよう指導・助言する。
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども、学校、地域の特性と自身の教育理念等が関連づいた学校教育目標を設定する。 ・ 各教科等で育成する資質・能力の関連性を明確にし、年間指導計画作成に指導・助言する。
11 更埴	<p>子ども、学校、地域の特徴と、校長自身の教育理念等とが関連付いた学校教育目標や重点目標を設定し、教職員の理解を図る。</p>
12 上高井	<p>各教科等で育成する資質・能力の関連性を明確にし、地域や外部人材のもつポテンシャルを、学校教育活動に最大限生かすための指導計画を作成できるようにマネジメントする</p>
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもの人間として調和のとれた育成を目指し、子どもの心身の発達の段階や特性及び学校や地域の実態を十分考慮して、適切な教育課程を編成する。 ・ 校務分掌相互の関連性を明確にし、相乗効果が期待できる組織を構築する。
14 長水	<p>学校経営目標を管理する力：学校教育目標達成に向けたP D C A構築 中期的な学校づくりビジョンの策定と評価スタッフマネジメント：能力・行動傾向評価、組織運営のハブづくり、コーチングとリーダーシップの発揮</p>
高等学校	<p>自身の教育理念と生徒・保護者・地域の特性とを関連付けたカリキュラムを編成する。</p>
特別支援学校	<p>自身の教育理念と、幼児・児童・生徒、保護者、地域の実態や願いとを関連付け、学校教育目標やビジョンを示し、適切なカリキュラムを編成する。また、教職員や地域の資源を最大限に生かす組織や体制を構築する。</p>

郡市名	iii マネジメント能力 ②安全安心 信頼性構築
01 佐久	<ul style="list-style-type: none"> 安全・安心の視点から施設等を点検し、改修・修繕等に必要予算を計画的に要求する。 インクルーシブな教育の視点から、多様性を包み込む学校運営の方針を広く発信する。 教職員一人一人の個性や仕事ぶりのよさを捉え、本人、子供、保護者、地域等に発信する。 非違行為の事例を基に、本人や家庭、学校内外への影響等について、教職員と共に考える。 <p>以上に加えて</p> <ol style="list-style-type: none"> ①教職員が笑顔でコミュニケーションできる力を伸ばす。 ②小さな問題に気付き、早期対応を行う。 ③組織で対応し、そのことがわかるように発信する。 ④多様性が認められる人間関係づくりを行う。 ⑤教育委員会や警察などの関係機関と積極的に連携する。
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> インクルーシブな教育の視点から、多様性を包み込む学校運営の方針を広く発信する。 教職員一人一人の個性や仕事ぶりのよさを捉え、本人、子ども、保護者、地域等に発信する。
03 諏訪	<p>高い危機管理意識をもち、子どもが主体的に安全・安心を考えて行動できる視点（自助・共助・公助）を全教職員と共有しながら、危機の状況に即応する。</p> <p>子どもや教職員のよさを積極的に認め、そのよさを保護者・地域等へ発信したり、受け止めたりし、自校で学び合うことに誇りがもてるように取り組む。</p>
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> 安全・安心の視点から施設等を点検し、改修・修繕等に必要予算を計画的に要求する。 インクルーシブな教育の視点から、多様性を包み込む学校運営の方針を広く発信する。
05 下伊那	<p>子どもの安全・安心を守るため、施設等の管理に注意を払うとともに、信頼性構築のための教職員への意識づけを継続的に行っていく。また、学校運営について、保護者・地域への発信を心がける。</p>
06 木曾	<p>学校の安心・安全のために職員間の円滑な「報・連・相」の構築と保護者との信頼感関係のある連携を行う。</p>
07 塩筑	<p>学校の安心・安全のために職員間の円滑な「報・連・相」の構築と保護者との信頼感関係のある連携を行う。</p>
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営方針について、わかりやすく保護者・地域に発信する。 インクルーシブな教育の視点から、多様性を包み込む学校運営を推進する。
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重やインクルーシブな教育の視点から、多様性を包み込む方針を学校運営の中核に位置付け広く発信する。
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> インクルーシブな教育の視点から、多様性を包み込む学校運営の方針を広く発信する。 教職員一人ひとりの個性や仕事ぶりの良さを捉え、本人、子ども、保護者、地域等に発信する。
11 更埴	<p>インクルーシブの視点で自校の教育や職場環境を見つめ、子ども、教職員の多様性を包み込む学校運営の方針を広く発信する。</p>
12 上高井	<p>インクルーシブな教育の視点から、多様性を包み込む学校運営の方針を広く発信するとともに、運営のために必要予算を計画的に要求する。</p>
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> インクルーシブな教育の視点から、多様性を包み込む学校運営の方針を広く発信する。 相談窓口を学校内外に周知すると共に、イクボス温かボスを体現し、状況の多様な変化に応じて情報共有と速やかな意思決定ができる職員組織を構築する。
14 長水	<p>危機を管理する力：未然防止、初期対応、適切な対応、事後対策（再発防止）</p> <p>法規や施策把握力：実施根拠の確認と点検</p>
高等学校	<p>教職員一人一人の個性やよさを把握し、生徒・保護者・地域等に発信する。</p>
特別支援学校	<ul style="list-style-type: none"> 子供の命と尊厳を守る意識を徹底するとともに、危機を未然に防ぐ視点から学校の施設や組織等を管理したり、危機事案に迅速・適切に対応したりする。 教職員一人一人のよさや子供の成長を把握して教育活動の成果等を発信し、保護者や地域等と共有する。

郡市名	iii マネジメント能力 ③ワークエンゲージメント
01 佐久	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人一人の特性や将来性を踏まえ、校内での役割に対する期待を伝え、意欲を喚起する。 ・ワークライフバランスの視点から、時間的・精神的な余裕を生み出す具体策を示す。 ・子供、保護者、地域等からの、教員に対する肯定的な声を効果的に発信する。 ・研修履歴に基づく対話と奨励によって、教員の自己肯定感を高め、今後への意欲を喚起する。 以上に加えて ①働き方改革を継続して行う。 ②時代に合った仕組みや内容に常にリニューアルしていく。 ③校長と各教職員が協働して取り組む。 ④山間へき地校の魅力づくり。
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人一人の特性や将来性を踏まえ、校内での役割に対する期待を伝え、意欲を喚起する。 ・ワークライフバランスの視点から、時間的・精神的な余裕を生み出す具体策を示す。
03 諏訪	自校の職員の使命感に基づき、学校教育目標と関連付け、ワークライフバランスを踏まえながら、これからの課題・校内の役割に対する期待を伝え、同僚性の発揮や職務への意欲の喚起、自己有用感の高揚につなげる。
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人ひとりの気質を捉え、校内での役割に対する期待を伝え、意欲を喚起する。 ・教職員の品格と感覚を磨くため、継続的な研修に努めながら、自己肯定感・自己有用感を高め、今後の意欲を喚起する。
05 下伊那	教職員がやりがいを感じられるよう、ひとりひとりの個性を認め、そのよさを活かすとともに、自分自身の将来像を描きながら仕事に臨めるよう働きかける。
06 木曾	日常的な教職員との対話を行い、教職員の自己肯定感を高め、それぞれが主体的に取り組む雰囲気高める。
07 塩筑	日常的な教職員との対話を行い、教職員の自己肯定感を高め、それぞれが主体的に取り組む雰囲気高める。
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人一人の持ち味や将来性を踏まえた校内での役割に対する期待を伝え、意欲を喚起する。
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の教育に関する力量や、一人一人の特性を踏まえ、校内での役割に対する期待を伝え、職員の自覚を促し、職務への意欲を喚起する。
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人ひとりの特性や将来性を踏まえ、校内での役割に対する期待を伝え、意欲を喚起する。 ・ワークライフバランスの視点から、時間的・精神的な余裕を生み出す具体例を示す。
11 更埴	教職員一人ひとりの特性や将来性を踏まえ、校内校外での役割に対する期待を伝え、一人ひとりの意欲を後押しする。
12 上高井	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人一人の特性や将来性を踏まえ、校内での役割に対する期待を伝え、意欲を喚起する。 ・ワークライフバランスの視点から、時間的・精神的な余裕を生み出す具体策を示す。 ・子供、保護者、地域等からの、教員に対する肯定的な声を効果的に発信する。 ・研修履歴に基づく対話と奨励によって、教員の自己肯定感を高め、今後への意欲を喚起する。 ・教職員のやりがいや可能性に寄り添い、共に考え発信する。
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員との信頼関係を構築し、教職員が働きやすい職場環境の整備に努める。 ・教職員が学校づくりへの参画意識をもてるように、一人一人の個性や専門性を生かした役割を位置づけ、認め、励ます。
14 長水	教育者としての高い識見と使命感：教育会や同好会の場での自己実現、教育哲学と学び続ける一学び手としての自覚
高等学校	教職員に校内での役割に対する期待を伝え、自己有用感を高め、意欲を喚起する。
特別支援学校	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の職務に向き合う姿を把握し、そのよさやこれからの課題・期待について伝え、同僚性の発揮や職務への意欲の喚起、自己有用感につなげる。 ・ワークライフバランスの視点から、時間的・精神的な余裕を生み出す具体策を示す。