

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

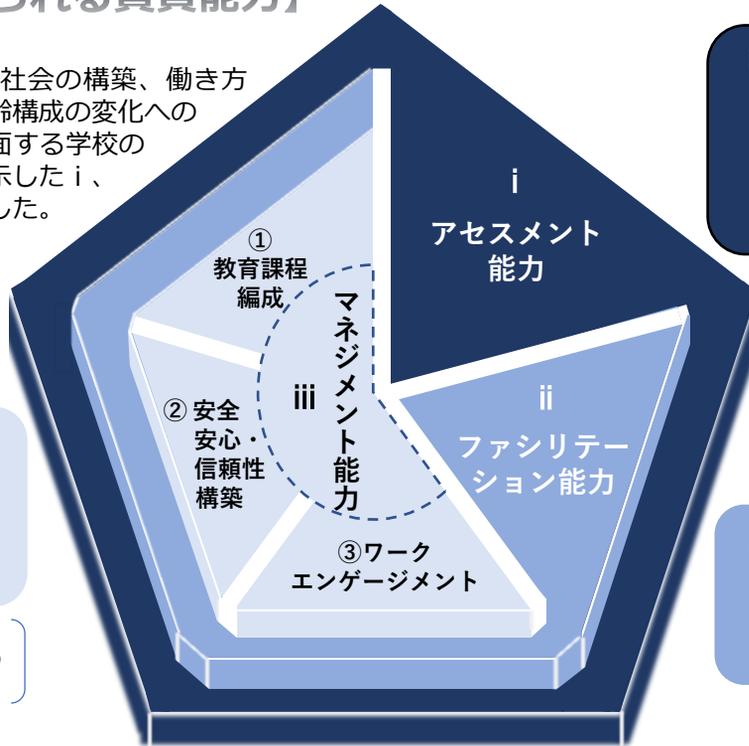
組織づくり

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

※各校長会等の、各校、各地域の実態を踏まえた資質能力の捉えについては、別葉で示してあります。

# 長野県校長育成指標 別葉

## 義務教育【各郡市校長会としての資質能力の捉え】

郡市名	i アセスメント能力
01 佐久	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> 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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
03 諏訪	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、中学校区、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（グラウンドデザイン）や幼保小中の連続した学びの改善に生かす。</li> </ul>
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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や願いを様々な調査や機会を通して日常的に把握し、それらを整理・分析・検討することで、校長の経営ビジョンを随時更新し、学校経営に生かす。</li> </ul>
05 下伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校のこれまでの歩みを捉え、児童生徒・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。</li> </ul>
06 木曾	①様々な調査結果、コミュニティスクールの関わり、校長が実際に見て聞いて感じたことなどから、子供、教職員、保護者や地域などの実態把握に努める。 ②子供、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"> <li>・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。</li> </ul>
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長自身の教育理念や経営ビジョンに照らして、子供、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。</li> </ul>
11 更埴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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し、強みと弱みの視点から整理する</li> </ul>
12 上高井	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長の教育理念や経営ビジョンに照らして、子供、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。</li> </ul>
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供、教職員、保護者や地域等の実態を強みの視点で把握する。</li> <li>・子供、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。</li> </ul>
14 長水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報を管理する力：情報収集、敏速な利活用・提供、DX の活用、事前配信、精選発信</li> <li>・調整・連携を図る力：保護者・地域との協働、各種調査の分析と改善、地域、幼保小中高等との連携推進</li> </ul>

郡市名	ii ファシリテーション能力
01 佐久	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>以上に加えて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>③教職員の同僚性を高め、自走する職員集団をつくる。</li> <li>④既成概念にとらわれない研修や研究の場を設ける。</li> </ol>
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
03 諏訪	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供や教職員、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。</li> </ul>
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校内外の人材や地域リソースを発掘する眼力と感性を校長自身が高め、内外に心理的安全性のある土壌や風土を醸成しながら、関係性やネットワークづくりの対話の機会を創出し、多様な考えや価値観が互いに認められ表出し合える学校風土づくりを進める。</li> </ul>
05 下伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒・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。</li> </ul>
06 木曾	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>②子供、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作る。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
07 塩筑	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供、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。</li> </ul>
11 更埴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員、子供、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。</li> </ul>
12 上高井	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供、教職員、保護者や地域等が、それぞれの思いや願いを出し合える場・機会をつくる。</li> <li>・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。</li> </ul>
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供、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。</li> <li>・子供、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。</li> </ul>
14 長水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成力を推進する力：中核中堅教員・教頭への指導助言、自覚覚醒の促進、率先垂範、公平性の担保、ダイバーシティ・インクルーシブな組織風土の醸成</li> <li>・組織運営を統括する力：的確な事務処理、文書管理、校務の効率化、支会・教育委員会等との円滑な連携</li> </ul>

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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>以上に加えて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>②学校教育目標・学校経営ビジョン、子供の変容等を保護者・地域にわかりやすく説明していく。</li> <li>③子供たちの将来や時代の先を見据えた目標の設定を行う。</li> <li>④探究的な学びを軸に、これからの時代を見据えた授業改善と柔軟な教育課程の編成・実施を推進する。</li> <li>⑤中学校区における小中連携を推進し、学びの連続性を踏まえた教育活動の充実を図る。</li> </ol>
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供、保護者、学校、地域の実情及び願い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し、適切な教育課程を編成する。</li> <li>・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。</li> <li>・各教科等で育成する資質・能力の関連性を明確にし、教科横断的、探究的な学びにつながる年間指導計画が作成されるよう指導・助言する。</li> </ul>
03 諏訪	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長は自らの教育理念をもとに、子供や教職員、保護者、地域の実状や願いを捉えた上で、学校として育成を目指す資質・能力を明確にして学校教育目標を設定する。そして、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、年間指導計画へ指導助言する。また、校務分掌における相互の関連や授業時数・時間割編成の工夫を図ると共に、外部人材を学校教育に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。</li> </ul>
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次期学習指導要領の改定・実施に向け、校長自らが先見性をもち柔軟な教育課程の編成を進める。併せて、教職員の子供と向き合う時間を十分確保し、教職員が校外で自己研修・自己研鑽が気兼ねなくでき、各自のワークエンゲージメントが高まる学校づくりを推し進める。</li> </ul>
05 下伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次期学習指導要領改訂の方向性と第4次長野県教育振興基本計画のコンセプトについて理解を深め、教職員・児童生徒の声にも耳を傾けながら、学校の特長をいかした教育課程の編成をめざす。</li> <li>・学校教育目標・重点目標でめざす姿を明確に示し、児童生徒・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。</li> </ul>
06 木曾	<ol style="list-style-type: none"> <li>①全体を俯瞰し、育成すべき資質・能力を明確にした校長の教育理念のもと、学校内外の取組をつなぎ、修正しながら、効果的で機能的な教育課程を編成する。</li> <li>②木曾の自然・歴史・文化や少人数・小規模といった木曾の特色を踏まえた地域や外部資源を学校教育活動に生かすとともに、地域の方々との対話を通して、地域社会と共に創る教育課程（学校）の実現に努める。</li> <li>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。</li> </ol>
07 塩筑	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校教育目標の具現に向けて、育みたい子供の具体的な姿を明確にし、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。</li> <li>・学校教育目標の設定、教育計画の策定、具体的な活動実施状況の把握と振り返りのサイクルを通して、改善を図る。</li> </ul>
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供、学校、地域の特性と校長自身の教育理念を関連付けた学校教育目標を設定し、適切な教育課程を編成する。</li> <li>・校務分掌相互の関連性を明確にし、地域とも連携しながら相乗効果が期待できる組織を構築する。</li> </ul>
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、学校及び地域の特色や、小中連携の視点を生かした年間指導計画を作成するよう指導・助言する。</li> </ul>
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長自信の教育理念や信念と、子供・教職員・保護者・地域等の実情や願いが関連づいた学校目標を設定する。</li> <li>・地域の外部資源・人材を学校教育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。</li> </ul>
11 更埴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供、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。</li> <li>・子供の学びの充実のため、自校の取組・環境等から自校の強みを見出し、教育活動や年間指導計画の中に十分生かされるよう指導・助言する。</li> </ul>
12 上高井	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子供の「人間として調和がとれた育成」を目指し、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、柔軟で適切な教育課程を編成する。</li> <li>・相乗効果が期待できる、校務分掌相互の関連性を明確にした組織を構築する。</li> </ul>
14 長水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育課程を弾力的に編成・改善する力：学校教育目標達成に向けたP D C A構築、多様な教育的ニーズをもつ児童生徒の学びの保障</li> <li>・中期ビジョンに基づくカリキュラム推進力：教職員の強みや特性を生かした役割設計、組織運営の基盤づくり、コーチングとリーダーシップの発揮</li> </ul>

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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>以上に加えて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>②小さな問題に気付き、早期対応を行う。</li> <li>③組織で対応し、そのことがわかるように発信する。</li> <li>④多様性が認められる人間関係づくりを行う。</li> <li>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。</li> </ol>
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・教職員一人一人のよさや子供の成長を捉え、職員、子供、保護者、地域等に発信し共有する。</li> </ul>
03 諏訪	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高い危機管理意識をもち、子供が主体的に安全・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。</li> <li>・子供や教職員のよさを積極的に認め、保護者・地域等へ発信することをとおして、自校で学び合うことに誇りがもてるように取り組む。</li> </ul>
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒の安全・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
05 下伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒の安全・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。</li> </ul>
06 木曾	<ol style="list-style-type: none"> <li>①学校経営方針について、わかりやすく教職員、児童生徒、保護者、地域に発信する。</li> <li>②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。</li> <li>③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。</li> <li>④教職員一人一人の個性をとらえ、学校や個々の目標達成に向け指導助言し、非違行為防止につなげる。</li> </ol>
07 塩筑	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・教職員一人一人の個性や仕事ぶりの良さを捉え、本人、子供、保護者、地域等に発信する。</li> </ul>
11 更埴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、子供、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。</li> </ul>
12 上高井	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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し、推進する。</li> </ul>
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
14 長水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・危機管理を徹底する力：未然防止、初期対応、適切な対応、再発防止の徹底</li> <li>・法規・施策を的確に運用する力：実施根拠の確認と点検</li> </ul>

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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>以上に加えて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①保護者や地域の理解と支援を得ながら、地域と一体になって子供を育てる、家庭や地域の力を学校に生かす取組を進め、働き方改革につなげる。</li> <li>②学習指導要領に照らして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。</li> <li>③校長と各教職員が協働して取り組む。</li> <li>④山間へき地校の特色を生かした魅力ある学校づくり。</li> <li>⑤教職員のメンタルヘルスについて、教頭、学年主任、養護教諭等校内外の人材と連携し、個々の教員の状況を把握し、必要に応じて負担軽減や関係調整といった対応を行う。</li> <li>⑥探究的な学びの推進に向け、教職員がやりがいをもって主体的に学び合う校内文化を醸成する。</li> </ol>
02 上小	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会を定期的に位置付け、教職員が教育活動に専念できる職場づくりを推進する。</li> <li>・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ると共に、適切な研修の場を提案し、職能向上への意欲を喚起する。</li> <li>・ワークエンゲージメント、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し、一人一人が自分らしく生き生きとした働き方ができるように具体策を示す。</li> </ul>
03 諏訪	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の使命感に基づき、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、職員意欲と自己有用感を高めていく。信頼関係のある職場づくりを進め、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を目指していく。また、業務の適正化や長時間勤務の改善、安全衛生体制の整備により、本来の教育活動に集中できる環境を整えることで、教職員のウェルビーイングとワークエンゲージメントの充実を図る。</li> </ul>
04 上伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員一人一人の気質を捉え、対話を通して、主体的に取り組む意欲を喚起する。</li> <li>・教職員が教育活動に専念できるよう外部機関との連携を密にして、働きやすい環境づくりを推進する。</li> <li>・定期的に、学校安全衛生委員会を開催し、教職員が互いの心身の健康に目を向け、同僚性を構築する。</li> </ul>
05 下伊那	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員が働きがいを感じられるよう、一人一人の個性を認めたり挑戦を後押ししたりして、そのよさを活かし、心理的安全性を高めることを通して、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。</li> <li>・校長自身と教職員のウェルビーイング実現の視点に立ち、新たな挑戦のために必要だと思われる改革を洗い出し、それを実現するための方策を組み立てる（地図を描く）。</li> <li>・定期的に位置づけている安全衛生委員会を機能させて、時間的・精神的な余裕を生み出すための具体的な方策について話題にできる環境をつくる。</li> </ul>
06 木曾	<ol style="list-style-type: none"> <li>①校長自身が熱意や向上心を持ち、教育者として、また経営者としての視点から、自らの持ち味を生かしながら学校経営を行う姿勢を示し、教職員のワークエンゲージメントを高める。</li> <li>②個々の教職員の持ち味や将来性を踏まえ、校内での役割に対する期待を伝えることで、教職員の意欲ややりがいを喚起する。</li> <li>③子供や保護者、地域からの教職員への肯定的な声を効果的に発信し、学校運営に生かす。</li> <li>④学校安全衛生委員会や職員個々との面談等をもとに、時間的・精神的な余裕を生み出す具体策を示すとともに、前年度踏襲にとどまらず、一步踏み出せる雰囲気づくりを進め、安心して教育活動に取り組める環境づくりを推進する。</li> </ol>
07 塩筑	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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「働きがい」と「働きやすさ」を実感し、主体的に取り組む雰囲気を高める。</li> <li>・安全衛生委員会をもとに、教職員の勤務状況や心身の状態を把握し、ワークライフバランスを重視した職場環境づくりを推進する。</li> </ul>
08 松本	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会を定期的に開催し、ワークライフバランスを重視した時間的・精神的な余裕を生み出す具体策を検討する。</li> <li>・一人一人の持ち味や将来性を踏まえながら、教職員との対話や奨励を通じて自己肯定感を高めるとともに、職務への意欲を喚起する。</li> </ul>
09 安曇野	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の個性や経験値などを踏まえ、業務の平準化を考慮した校務分担をし、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。</li> <li>・ワークライフバランスと心理的安全性の視点を踏まえ、教職員が働きやすい職場環境づくりを推進する。</li> </ul>
10 北安曇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員がやりがいを感じられるよう、一人ひとりの個性を認め、その良さを活かし、心理的安全性を高めることを通して、自分自身の将来像を描きながら仕事に臨めるように働きかける。</li> <li>・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したり、実際に教職員が働きやすい職場環境づくりを推進したりする。</li> <li>・教職員が自主的に校内外の研修に参加し、子供に還元される好循環を生み出せる環境づくりをする。</li> </ul>

11 更埴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員一人一人の特性や将来性を踏まえ、職務への期待を伝え、意欲を後押しすると共に、労働安全衛生管理体制の理解を進め、教育活動に専念できる時間確保のために行事の見直しや日課表の工夫を図る。</li> <li>・教職員一人一人の持ち味や強みを発揮できる校務分掌配置等に配慮し、仕事への誇りと活力を高める。</li> </ul>
12 上高井	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・定期的な安全衛生委員会開催等、校内の労働安全衛生管理体制を整える。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・質の高い教育を提供するという前提に立った上で、教職員のやりがいや可能性に寄り添い、教育活動に専念できる職場環境作りを推進する。</li> </ul>
13 中高飯水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員一人ひとりの特性や専門性、将来性を踏まえながら、校内外での活躍の期待を伝え、意欲を喚起する。</li> <li>・安全衛生委員会を有機的に機能させ、教職員が教育活動に専念できる環境作りを推進する。</li> </ul>
14 長水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育者としての識見と自己更新力：教育会や同好会の場合での自己実現、教育会・研究公開・研修等の計画的な活用学びが循環する体制づくり 教育哲学と学び続ける一学び手としての自覚</li> <li>・働きがいを高める組織づくりを推進する力：教職員が教育活動に専念できる環境整備対話を基盤とした心理的安全性の醸成</li> </ul>

## 特別支援学校【校長会としての資質能力の捉え】

### i アセスメント能力

- ・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。
- ・国、県、地域の特別支援教育の現状や課題を分析し自校の役割を明確化する。

### ii ファシリテーション能力

- ・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）を明確にするとともに、教職員の向上心を醸成し、活躍の機会を創造してキャリア発達を促進する。

### iii マネジメント能力 ①教育課程編成

- ・国や県の動向、カリキュラムポリシー等を踏まえ、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。
- ・教職員の同僚性や一人ひとりの資質能力を最大限に生かす組織を構築する。
- ・児童生徒の自立と社会参加に向け、校外の様々な機関との連携を深め、外部の人材や資源を活かす。

### iii マネジメント能力 ②安全安心 信頼性構築

- ・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。

### iii マネジメント能力 ③ワークエンゲージメント

- ・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。
- ・教職員の勤務実態やメンタルヘルスの実態を常に把握するとともに、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方策について不断の検討を行い具体的な改善につなげる。

# 長野県校長育成指標 別葉

## 高等学校【校長会としての資質能力の捉え】

### i アセスメント能力

- ・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。

### ii ファシリテーション能力

- ・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。

### iii マネジメント能力 ①教育課程編成

- ・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。
- ・生徒一人一人の可能性を輝かせるために、教育課程編成をより柔軟な視点でとらえ直す。

### iii マネジメント能力 ②安全安心 信頼性構築

- ・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。

### iii マネジメント能力 ③ワークエンゲージメント

- ・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。
- ・負担軽減を促進すべき学校業務の明確化と ICT や外部人材の活用等により、勤務の適正化を図る。