

令和7年度

教職員研修計画



【 注 意 】

本冊子には、京都市教育委員会が主催又は共催する講座・研修会のうち、現時点で確定しているものを掲載しておりますが、日程等を変更する場合がありますとともに、その他必要に応じて開催するものもあります。

★ ・ ・ ・ 指 名 研 修

※ ・ ・ ・ 研究会等との共催研修

《 》 ・ ・ ・ 研究会等の主催研修

* 主任等を対象とした研修会について、研修会名に「★」がないものについては、校長・園長が、それぞれの学校園の抱える教育課題や学校教育目標を踏まえて、受講の必要性を判断してください。

* 対象を「教員」・「教職員」としている場合は、常勤・非常勤講師等を含みます。

* 各講座・研修会についての御連絡・お問い合わせ等は、区分一覧の「所管」欄に記載の教育委員会各課・教育機関等へお願いします。

1 基本方針

令和7年度京都市教職員研修計画の基本方針

校内外での学びの場を多様化し、すべての教職員が主体的に自らの学びをマネジメントする

令和3年11月、中央教育審議会「令和の日本型学校教育を担う教師の在り方特別部会」において、「令和の日本型学校教育」を担う教師の姿として、「変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続ける」「子ども一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たす」「子どもの主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている」ことが示されました。

さらに、令和4年『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』においては、子どもたちの学び（授業観・学習観）とともに教師自身の学び（研修観の転換）を転換し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」）を実現する必要があると示されています。

また、同時に、子どもたちに対してより良い教育を行うことができるようにするために、これまでの取組を見直し、教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して取り組んでいくことが求められています。

これらを踏まえて、令和7年度の教職員研修では、新たに、参加者同士の主体的な学び合いを中心とした研修手法（講師は教材の提示や問の提示を行うなど、学びの伴走者として参加）を取り入れるとともに、各種研修においても、研修での学びが事後の更なる探究に繋がるよう、研修内容の改善・充実等を図ります。

また、引き続き、働き方改革の観点等を踏まえたオンライン・オンデマンドを活用した研修の充実を進めるとともに、キャリアアップシート、教員育成指標、新たな研修履歴システムを活用し、教員自身が自らを振り返り、主体的・意欲的に目的意識をもって学びをマネジメントできるようにします。

さらに、校内研修の支援・OJTの活性化の視点を重視し、勤務時間内における研究会活動の支援の充実を含め、「学び続ける教職員」「教職員同士の学び合い」の環境整備・仕組み・仕掛けづくりを図り、校内外研修・自己啓発の好循環を促進します。



2 研修の柱

(1) 【研修の柱1】探究的な学びを促す研修の実施

研修の質のさらなる向上を目指して、教職員自身が自らの課題や教育観と向き合いながら、自己研鑽を続けていくための、探究的な学びを促す研修を実施します。



- ・参加者同士の主体的な学び合いを中心とした新たな研修手法（講師は教材の提示や問の提示を行うなど、学びの伴走者として参加）を実施。
- ・大人の学びにおいて重要なアンラーン（※）を促すとともに、事後の探究につながるように、事前課題・リフレクション（省察）を改善・充実。
※既に持っている知識や価値観などを破棄し、思考をリセットさせる学習法

【研修の柱2】校内外研修・自己啓発の好循環の促進

校内研修の支援・OJTの活性化の視点を重視し、研究会活動を含め、「学び続ける教職員」「教職員同士の学び合い」の仕組み・仕掛けづくりを図り、校内外研修・自己啓発の好循環を促進します。



- ・「学び続ける教職員」「教職員同士の学び合い」の仕組み・仕掛けづくり、校外研修・校内研修・自己啓発の好循環を促進するため、研修の内容・資料作成・実施方法等について、学校での伝達や実践を意識して実施。
- ・年間授業時数を見直し・削減することで生じた時間について、「児童生徒と教員の負担軽減」「児童生徒の学習時間・活動時間」「授業の質の向上のための自己研鑽や教員同士の学び合いの取組」に活用。

【研修の柱3】研修目標の明確化・新たな研修履歴システムの活用

研修目標を明確にするとともに、より簡便に研修履歴を記録することが出来る研修履歴管理システム（令和7年度開始）を構築し、教職員が主体的・意欲的に目的意識を持って研修を受講できる仕組みを充実します。



- ・「研修目標」を明確に設定し、研修運営者・受講者でねらいを共有。
- ・キャリアアップシート、教員育成指標、新たな研修履歴システムを活用して、教員自身が自らを振り返り、主体的・意欲的に学びをマネジメント。

【研修の柱4】働き方改革の観点等を踏まえたオンライン・オンデマンドを活用した研修の充実

働き方改革の観点等を踏まえ、オンライン会議システム（ZoomやTeams）や、教職員研修支援「SMART PORTAL」、国の教員研修プラットフォーム（令和6年度開始）、Nits（独立行政法人 教職員支援機構「校内研修シリーズ」）等のオンデマンド配信を活用し、効果的・効率的な研修を実施するとともに、多彩なニーズに合った研修コンテンツを提供します。

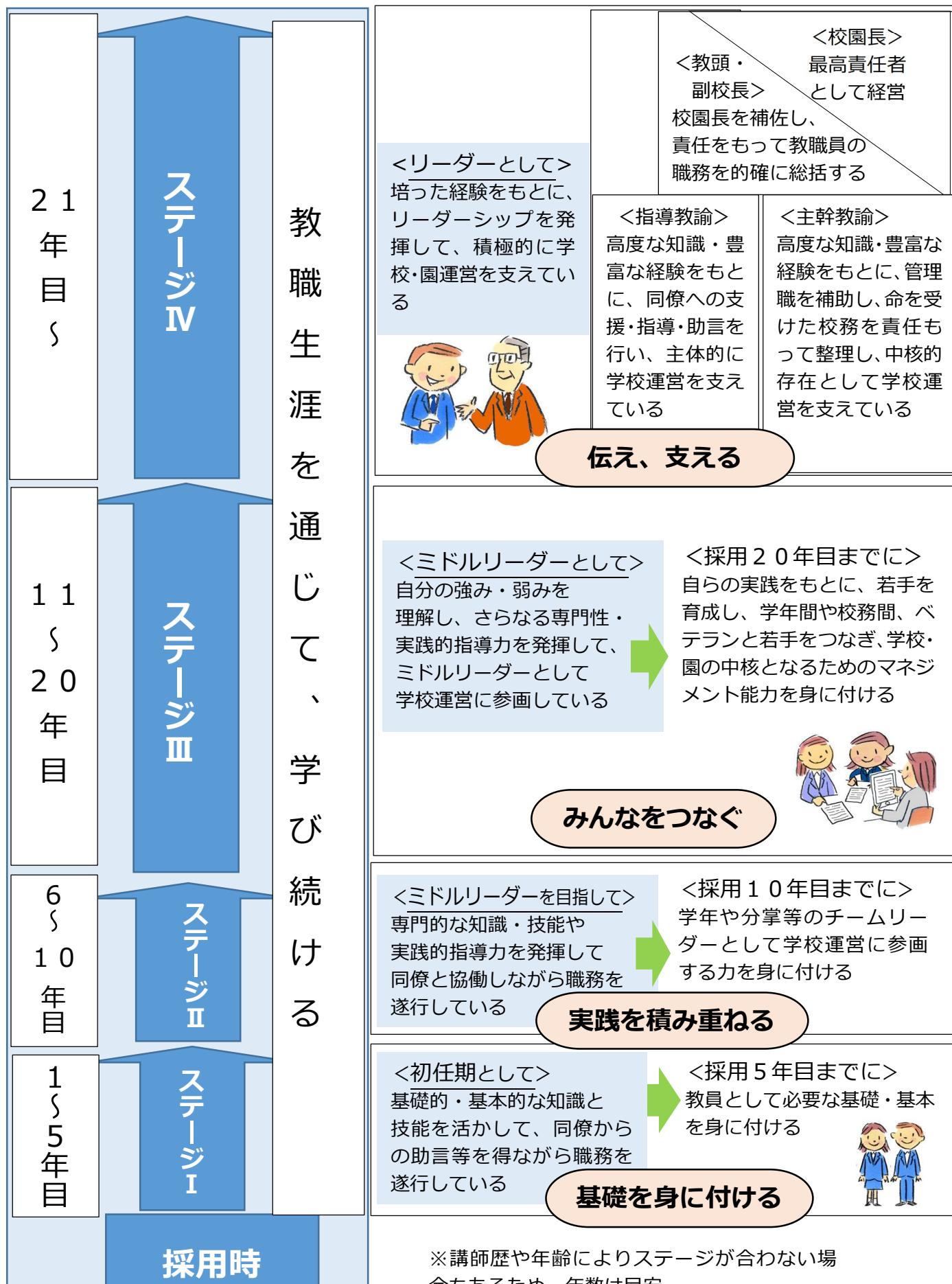


- ・内容やねらいに応じた集合研修とオンラインのベストミックス
- ・「いつでも・どこからでも・何度でも」研修可能な「SMART PORTAL」、移動時間を省き、即座につながることができるオンライン会議システムを活用。

3 “学び続ける教員”の目指すべき姿



＜京都市教員等のキャリアステージ＞



※講師歴や年齢によりステージが合わない場合もあるため、年数は目安。

4 すべての子どもの「学び続ける教員」であるために

— 研修履歴の記録と対話に基づく受講奨励 —



1 研修履歴の記録について

(1) 概要・目的

研修履歴の記録は、記録・管理が目的ではなく、対話に基づく受講奨励において活用し、教員が自己の学びの成果を振り返るとともに、新たな学びに向かうための手段とする。

研修履歴を可視化することにより、蓄積されてきた自らの学びを客観視し、今後伸ばしたい、又は、新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことにより、主体的・自律的な目標設定や自己のキャリア形成に繋げることを目的とする。

より簡便に記録が可能に！

(2) 記録方法

研修終了後に Forms の「研修の振り返り」へ入力することで自動記録

(3) 記録内容

【必須記録研修】

- ア 教育委員会が実施する研修
- イ 教育委員会が推薦する文部科学省等による研修（中央研修）
- ウ 大学院修学休業により履修した大学院の課程

【任意記録研修】

校内研修・校内研究・支部研修、校内外で行われる研究授業、研究会活動、自主的に参加する国や他の自治体、大学や企業等が主催の研修や講演会 等

【記録項目】

研修 ID、受講年度、主催者、研修名、研修内容、日程、研修属性、研修形態、受講した研修と「京都市教員等の資質向上に関する指標」との関係、振り返りや気づき

(4) 対象となる教職員の範囲

校長、園長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、任用の期限を付さない常勤講師、再任用教員（教諭（短時間含む）、栄養教諭、養護教諭）

※任用期間に定めがある常勤講師、非常勤講師については活用を推奨

2 対話に基づく受講奨励について

(1) 概要・目的

校園長と教員が研修履歴とキャリアアップシートの双方（下記（4）参照）を活用して対話を行い、今後伸ばす必要がある分野などの研修について教員から校園長へ相談したり、校園長から情報提供や指導助言を行う。

校園長と教員が対話を重ねていく中で、教員が自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力や学校園で果たすべき役割に必要な学びを俯瞰的・客観的に理解し、効果的な資質能力の向上につなげることを目的とする。

（２）受講奨励の方法・時期

校園長は、年度当初及び年度末（※）の面談のほか、様々な機会をとらえて対話に基づく受講奨励を行う。

※面談の実施時期は年度末に限らず各校園及び各教職員の実情に応じて適切な時期に設定すること。

※対話に基づく受講奨励の対象は、校園長も含み、首席指導主事等が学校訪問等の機会に行う。副校長や教頭については、校園長が対話に基づく受講奨励を行う。

（３）対話に基づく受講奨励の対象となる教職員の範囲

校長、園長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、任用の期限を付さない常勤講師、再任用教員（教諭（短時間含む）、栄養教諭、養護教諭）

※任用期間に定めがある常勤講師、非常勤講師も対話に基づく受講奨励を行うことを推奨

（４）キャリアアップシートの活用

ア 概要

教員が主体的・意欲的に学び続けていくための支援ツールとして、既存の自己目標申告書に代わり活用する（実習助手は既存の自己目標申告書を活用）。選択式中心の記入方法、レーダーチャートの活用により、自身の現状の振り返りや、学びの成果や成長を確認できるようにする。

イ 活用方法

【年度当初】

- ・今年度の経営方針を踏まえた最優先目標具体的取組を記入。
- ・学校管理職が指定する期日までに「キャリアアップシート」を提出する。
- ・学校管理職と面談し、自己の目標等について共有するとともに、指導助言を受ける中で、今後伸ばすべき能力や学校園で果たすべき役割等を踏まえながら、必要な学びを主体的にマネジメントすることに生かす。

【随時】

- ・学校管理職が指定する期日までに、指標に基づいた自己の振り返りや資質向上・能力開発の取組実績について記入し、「キャリアアップシート」を提出。
- ・学校管理職と面談し、学びの成果や自らの成長実感、今後の課題等について校園長と共有し、今後の目標等について話し合う。

ウ キャリアアップシート活用の対象となる教職員の範囲

主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、任用の期限を付さない常勤講師、再任用教員（教諭（短時間含む）、栄養教諭、養護教諭）、事務職員

※任用期間に定めがある常勤講師、非常勤講師については活用を推奨

※採用１年目教員及び事務職員は、別様式を活用



研修履歴(例)

学校名 永松小 氏名 京都 太郎

研修ID	年度	主催者	研修名	内容	受講日	研修属性	研修形態	指標との関係①	指標との関係②	指標との関係③	振り返りや気付きの内容
70983	7	京都市教育委員会	★キャリアアップ研修会 (第1期)	学校組織マネジメント ～学校の戦略マップを作ろう～	令和7年7月25日(金)	悉皆	ポータル+集合研 修	養教-素養 - 自覚や使命感	教諭-学校 - 学校運営	教諭-素養 - 連携・協働	採用10年目教員としての自覚と責任を改めて認識 するとともに、今後の自身のキャリアを考えるきっかけ となった。
	7	〇〇県〇〇教育研究会	〇〇教育研究全国大会	子どもが学びの実感を持てる授業づく り	令和7年10月21日(火)	任意	オンライン	ICT利活用	学習指導		ICTを活用する際は、学習のねらいに応じて必要性 を十分に検討して活用することが重要であると感じ た
	7	〇〇学校	校内研究	業務改善プロジェクト実践報告	令和7年11月4日(火)	悉皆	集合	学校運営			教職員の意見を多くの業務改善に結び付けることが できた。次年度も継続的に取り組んでいきたい
	7	京都市〇〇教育研究会	〇〇研究会自主研修会	授業改善と評価の工夫	令和7年12月8日(月)	任意	集合	学習指導			育成すべき資質・能力を明確にし、その習得状況を見 とるための評価を当該単元の指導を計画する前 段階で検討しておく必要があると実感した
	7	独立行政法人教職員支援機構	校内研修シリーズ No32	学校安全(総論)	令和7年2月7日(金)	任意	オンデマンド	自覚や使命感			学校の危機管理意識を高めていくには、日頃からの 訓練や研修等が重要であることを再認識した。誰も がいざという時に行動に移せるように、分かりやすい マニュアル整備も必要と感じた

令和7年4月からMicrosoft365を活用し、Formsによる「研修の振り返り」への入力内容が研修履歴に自動的に反映される方法に変更しました。

(1) 研修履歴の記録の方法

① 教育委員会が実施する研修

研修終了後に実施するFormsによる「研修の振り返り」への入力内容が、
研修履歴(Excel)に自動的に反映されます。

② その他の研修等(例: 校内研修、支部研修、研究会活動 等)

教育委員会以外の研修等についても、Formsによる「研修の振り返り」を
入力することで研修履歴(Excel)に自動的に反映されます。
なお、校内研修や研究会活動の記録は任意ですので、記録したい場合のみ、
入力してください。

(2) 研修履歴の閲覧方法(研修履歴への反映は、研修の振り返り入力日の翌日)

手順: ①「光京都イントラ」のページ左上にあるMicrosoft365アイコンを押下

② ホームタブの検索欄に「研修履歴」と入力

※Excelファイル名: 【研修履歴】学校名_氏名_M365メールアドレスの一部

(3) 研修履歴の修正方法

研修履歴(Excel)を修正したい場合は、手入力で修正することができます(Formsの再送信は不要です)。※修正内容は自動で保存されます。

なお、研修履歴(Excel)への手入力は修正する場合のみとし、新たな履歴は、Formsの「研修の振り返り入力フォーム」から記録してください。



京都市教員等のキャリアアップシート(記入例・小学校教諭用)

学校・園	京都市立	永松小学校			氏名	京都 太郎		職名	教諭		年齢	35	歳
経歴年数	12	年目	担当学年	6年	校務分掌	学年主任		記入日	年度初	令和〇年〇月〇〇日	2回目	令和〇年〇月〇〇日	

1 今年度の経営方針を踏まえた最優先目標・具体的取組等

今年度の教育目標や経営方針、校長が最優先とする目標・取組を踏まえ、学習指導・授業改善・学級経営、今年度担当する校務分掌・担当学年等に関して、自己が最優先とする目標・取組を1～2つを選び、記入。
(「新たな課題や困難な課題への積極的挑戦」など、新しい視点からのより高い目標・取組を記入。)

第3ステージ(主に採用11年目～20年目)

更なる専門性・実践的指導力を発揮して、ミドルリーダーとして教職員の成長や教育活動全体を支えている。

自己振り返りは、下記の5段階とし、項目ごとに記入する。

◎5:常にでき、支援・指導・助言を行う等、学校運営を支えている

◎4:安定してでき、周囲により影響を与えている

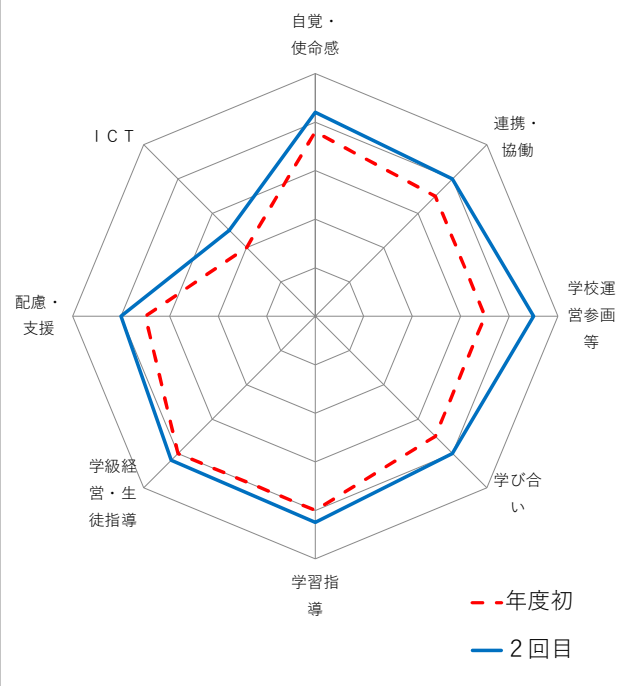
◎3:支援・指導・助言等なく、ほぼ安定してできている

◎2:支援・指導・助言等によりできている

◎1:できていない

項 目		年度初	2回目	項 目		年度初	2回目	項 目		年度初	2回目
自覚・使命感	1 教育的愛情と教職に対する使命感や情熱をもって教育実践を進めている	4	4	学校運営 学級(HR)経営・生徒指導	1 他の教職員等と協働し、自校の課題解決に向けた取組を率先して推進している	4	5	学級(HR)経営・生徒指導	1 互いを認め合う学級(ホームルーム)を築いている	3	4
	2 子どもや保護者・地域等と信頼関係を構築している	4	4		2 保護者・地域・他校種や関係機関との連携がより効果的になるよう、連絡・調整を行い、組織的に教育活動の充実に取り組んでいる	3	4		2 子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断ができるような支援や指導をしている	5	5
	3 社会の変化に応じた広い視野と向上心を持って常に学び続けている	3	4		1 広い視野と経験を活かして、後輩への指導助言のみならず、自身の資質・能力を高める教職員の学び合い高め合う取組を推進している	3	4		3 子どもと向き合い、課題を的確に理解し、個や集団に応じた適切な指導と支援をしている	4	4
	4 豊かな人権感覚をもち、子どもの個性・特性や価値観を尊重して教育活動を推進している	4	4		2 教職員間で支え合える環境を構築する等、風通しのよい組織づくり、関係づくりを行っている	4	4		4 問題行動やいじめ・不登校等に対し、正しく情報共有し、組織的に対応している	4	4
	5 安全管理・危機管理に対する意識を高め、組織的な取組を進めている	4	5		1 主体的・対話的で深い学びに向けた授業づくりや、個別最適で協働的な学びを両立した子ども中心の授業をしている	4	4		5 教育相談の意義や理論を理解し、子どもの悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や子どもの成長の援助をしている	4	4
連携・協働	1 自身や学校園の強み弱みを理解し、教職員・家庭・地域等との連携協働を通じて課題を解決しようとしている	4	4	学習指導	2 教育課程を軸に教育活動の改善・充実を組織的・計画的に行い、好循環を生み出すカリキュラム・マネジメントの意義を理解している	4	4	配慮・支援	1 特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を理解し、組織的な対応に必要な知識や支援方法を身に付け、学習上・生活上の支援の工夫を行っている	3	4
	2 ICTも活用しながら働き方改革を意識して校務を遂行している	3	4		3 教材研究や授業研究等を行い、授業設計・実践・評価・改善をしている	4	4		2 適切な支援のために校種間、保護者や関係機関等と連携している	4	4
					4 各教科の特質に応じた見方・考え方を働かせ、各教科等の専門的知識等を身に付けている	4	5	ICT	1 子どものICT活用、情報モラルを含めた情報活用能力を育成するための授業実践をしている	2	3
									2 教育データを適切に利用し、個別最適で協働的な学びの実現に向けた学習を展開している	2	2

「キャリアアップシート」自己振り返り



2 「自己振り返り」を踏まえた資質向上・能力開発の取組計画

受講予定の研修等を記入。

3 資質向上・能力開発の取組実績

<指導助言に関する記録>

管理職と自己の目標や取組について共有した際に、指導助言のあった内容等について必要に応じて記入。

京都市教員等の資質の向上に関する指標（教諭：採用時の姿）

【全体指標】

教員としての基礎的・基本的な知識と技能を備えるとともに、教職生活全体を通じて自律的に学び続けようとする強い意志をもっている。

		指 標
教員としての素養…採用時の姿	京都市の教員としての自覚や使命感・連携・協働する力	○「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」本市教育の理念のもと、子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱をもっている。 ○本市の目指す「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を切り拓く子ども」の育成に向けた教育活動を推進する意欲がある。 ○子どもや保護者との信頼関係を築きながら、子どもと共に学び、共に成長していこうとする姿勢がある。 ○教員の職務内容の全体像や教員に課せられる服務上・身分上の義務を理解し、法令順守を含め社会人として求められる倫理観をもっている。 ○人権尊重の精神をもち、子ども一人一人の人権や多様な価値観を尊重した教育活動の重要性を理解している。 ○周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、多様な考え方を柔軟に受け入れる等、謙虚に学び続ける意欲や姿勢がある。 ○課題発見に繋がる観察力やその解決に必要な情報を収集・分析したり、幅広い知見を活用したりして解決する力を有している。 ○学校園の管理下で発生する事件・事故及び災害の実情を踏まえ、危機管理や事故対応を含む学校安全の必要性について理解している。
学校づくり…採用時の姿	参画と活性化・OJTの推進 学校運営への	○「報告・連絡・相談」を徹底し、他の教職員と協働しながらチームとして仕事を進めることの大切さを理解している。 ○学校教育活動の推進のためには保護者や地域、関係機関との協働が重要であることを理解し、自身も積極的に関わろうとする意欲や姿勢がある。 ※OJT：教職員同士が互いに学び合い高め合う取組

		指 標
授業づくり・学級（HR）づくり	学習指導	○学習指導要領（幼稚園教育要領）の趣旨の実現に向け、本市「学校教育の重点」を十分に踏まえた以下の観点に基づく学習指導を行う意欲や姿勢が見られる。 ・子どもの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業（保育）の重要性の理解 ・「ＩＣＴの効果的な活用」を含め、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を両立した子ども中心の授業（保育）の創造への意欲 ・各教科等の本質に迫った学びの中で専門的知識を身に付け、子どもの興味・関心を引き出す授業（保育）設計・実践・評価・改善等を行う意欲 ・教育課程を軸とした教育活動の改善・充実の好循環を生み出すカリキュラム・マネジメントの意義の理解 ・単元・学期・学年をまたぐ長期的視野、また子どもや地域の実態に応じた教育課程の編成・実施・改善の重要性の理解
	学級（学）経営・生徒指導	○多様性を大切にしながら、子ども一人一人が生き生きとした学校生活を過ごすことのできる学級（ホームルーム）風土を築こうとする意欲や姿勢がある。 ○子ども一人一人の特性や背景を理解することの大切さと重要性について実地で学び、理解している。 ○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断ができるよう、適切に指導しようとする意欲や姿勢がある。 ○問題行動やいじめ・不登校等の課題に関する知識を有し、適切に指導することの重要性について実地に学び、理解している。 ○子ども一人一人の心理的特質や教育的課題を適切に捉えながら、発達の状況に即した支援をするために必要な基礎的知識（カウンセリングの意義、理論や技法に関する知識を含む）を身に付けている。
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの方策	○特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性を理解した上で、適切な支援を行う重要性を認識するとともに具体的な支援の在り方について理解している。 ※障害や特性で支援が必要な子どもやこれまで十分に能力を発揮できなかった子ども、日本語指導を必要とする子ども、ヤングケアラーはじめ家庭環境に課題が見られる子ども等への対応を含む
	ＩＣＴや情報・教育データの活用	○学校教育活動全体におけるＩＣＴの活用や情報活用能力（情報モラル含む）の重要性について理解している。 ○より充実した授業（保育）が実施できるよう、ＩＣＴを活用する授業（保育）の設計や方法、教科等の特性に応じた指導方法について身に付けている。 ○子どもの学習の改善を図るため、教育データを活用する必要性を認識している。

参考：留意事項【学習指導に関する校種、職務別の資質能力】

【幼稚園】

- 幼児一人一人の遊びの志向性の理解と具体的な行動の予想に基づき、幼児の主体的な活動を促す教育環境の構成と一人一人の発達に応じた援助をすることができる。
- 「安心・安定」、「自己発揮」、「協同性」を軸にした幼児期の発達の過程を見通し、“子どもが夢中になって遊び込む”保育を行うことができる。

【総合支援学校】

- 三者の願い（本人・保護者・指導者）に基づいた「個別の包括支援プラン」を作成し、計画的な授業を実施、評価・改善することができる。
- 「個別の包括支援プラン」に基づく、保護者、関係機関等と連携したケース検討を実践することができる。

【育成学級担任】

- 一人一人の子どもの教育的ニーズに応じた「個別の指導計画」を作成し、交流及び共同学習等の計画的な授業実践・学習評価を行うことができる。
- 子どもの自立と社会参加を目指し、校内での共通理解や幼小、小中、中高といった学校間段階の円滑な接続等、学びの連続性を重視した教育を実施することができる。

【通級指導担当教員】

- 一人一人の子どもの適切な実態把握を行い、「個別の指導計画」の作成に積極的に参画し、それに基づく、自立活動の指導・学習評価を行うことができる。
- 子どもの自立と社会参加を目指し、在籍学級担任や学年との連携、学校間段階の円滑な接続等、学びの連続性を重視した教育を実施することができる。

【高等学校】

- 社会で生きていくために必要となる力を共通して身に付けることのできる、初等中等教育最後の教育機関であることを認識し、一人一人の個性と特長を見据えながら、成長段階に応じた適切なキャリア教育を展開することができる。
- 教科に関する造詣や専門性を常に磨くとともに、市立高等学校全体を見通した、生徒の多様性に応じた指導ができるよう研鑽し、勤務校の教育目標や生徒の特性を十分に理解した教育活動を実践することができる。

京都市教員等の資質の向上に関する指標（養護教諭・栄養教諭：採用時の姿）

【全体指標】

教員としての基礎的・基本的な知識と技能を備えるとともに、教職生活全体を通じて自律的に学び続けようとする強い意志をもっている。

指 標	
教員としての素養..採用時の姿	京都市の教員としての自覚や使命感・連携・協働する力 ○「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」本市教育の理念のもと、子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱をもっている。 ○本市の目指す「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を切り拓く子ども」の育成に向けた教育活動を推進する意欲がある。 ○子どもや保護者との信頼関係を築きながら、子どもと共に学び、共に成長していこうとする姿勢がある。 ○教員の職務内容の全体像や教員に課せられる服務上・身分上の義務を理解し、法令遵守を含め社会人として求められる倫理観をもっている。 ○人権尊重の精神をもち、子ども一人一人の人権や多様な価値観を尊重した教育活動の重要性を理解している。 ○周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、多様な考え方を柔軟に受け入れる等、謙虚に学び続ける意欲や姿勢がある。 ○課題発見に繋がる観察力やその解決に必要な情報を収集・分析したり、幅広い知見を活用したりして解決する力を有している。 ○学校園の管理下で発生する事件・事故及び災害の実情を踏まえ、危機管理や事故対応を含む学校安全の必要性について理解している。
	生徒指導 ○子ども一人一人の特性や背景を理解することの大切さと重要性について実地で学び、理解している。 ○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断ができるよう、適切に指導しようとする意欲や姿勢がある。 ○問題行動やいじめ・不登校等の課題に関する知識を有し、適切に指導するための具体的な方策について実地に学び、理解している。 ○子ども一人一人の心理的特質や教育的課題を適切に捉えながら、発達の状況に即した支援をするために必要な基礎的知識（カウンセリングの意義、理論や技法に関する知識を含む）を身に付けている。
	子どもへの方策 ○特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性を理解した上で、適切な支援を行う重要性を認識するとともに具体的な支援の在り方について理解している。 ※障害や特性等で支援が必要な子どもやこれまでは十分に能力を発揮できなかった子ども、特定分野に才能のある子ども、日本語指導を必要とする子ども、ヤングケアラーはじめ家庭環境に課題が見られる子どもの対応を含む
	ICTや情報・教育データの活用 ○学校教育活動全体における ICT の活用や情報モラルの重要性について理解している。 ○より充実した授業（保育）が実施できるよう、ICTを活用する授業の設計や授業の方法、教科等の特性に応じた指導方法について身に付けている。 ○子どもの学習の改善を図るため、教育データを活用する必要性を認識している。

		指 標
学校づくり…採用時の姿	参画と活性化・OJTの推進 学校運営への	○「報告・連絡・相談」を徹底し、他の教職員と協働しながらチームとして仕事を進めることの大切さを理解している。 ○学校教育活動の推進のためには保護者や地域、関係機関との協働が重要であることを理解し、自身も積極的に関わろうとする意欲や姿勢がある。 ※OJT：教職員同士が互いに学び合い高め合う取組

養護教諭専門領域：採用時の姿

- 子どものけがや病気、事故等の対応について、必要な知識と具体的な対処方法を理解している。
- 学校保健安全法や学習指導要領に基づく保健管理、保健教育に関する基本的な知識を有している。
- 健康相談や保健室経営の方法を理解している。

栄養教諭専門領域：採用時の姿

- 学習指導要領に基づく食に関する指導について、必要な知識や指導方法を理解している。
- 学校給食法や学校給食摂取基準に基づく栄養管理に関する基本的な知識を有している。
- 学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理に関する基本的な知識を有している。

京都市教員等の資質の向上に関する指標（教諭・指導教諭・主幹教諭）

ステージ	全体指標
ステージⅠ 主に採用1～5年目	自らの課題を見出し、学ぶ姿勢を持ち続けるとともに、教育活動に必要な基礎的・基本的な知識と技能を活かして、他の教職員からの助言等を得ながら職務を遂行している。
ステージⅡ 主に採用6～10年目	自らの課題を見出し、学ぶ姿勢を持ち続けるとともに、専門的な知識・技能や、新たな教育課題に対応する実践的指導力を発揮して、他の教職員と協働しながら職務を遂行している。
ステージⅢ 主に採用11～20年目	自分の強み・弱みを理解し、課題解決のために学び続ける姿勢を持つとともに、さらなる専門性・実践的指導力を発揮して、ミドルリーダーとして教職員の成長や教育活動全体を支えている。
ステージⅣ 主に採用21年目以上	自分の強み・弱みを理解し、課題解決のために学び続ける姿勢を持つとともに、教職生活を通して培った経験をもとに、リーダーシップを発揮して、学校園の教育目標の達成に向け、積極的に教職員の成長や教育活動全体を支えている。
指導教諭	高度な知識や豊富な経験をもとに、学校の教育目標の達成に向け、他の教職員への適切な支援・指導・助言を行い、主体的に教職員の成長や教育活動全体を支えている。
主幹教諭	高度な知識や豊富な経験をもとに、管理職を補助し、命を受けた校務について、責任をもって整理するとともに、中核的存在として、教職員の成長や教育活動全体を支えている。

		指 標
教員としての素養…ステージⅠ～Ⅳ、主幹教諭・指導教諭共通	京都市の教員としての自覚や使命感	○「一人一人の子どもを徹底的に大切に」本市教育の理念のもと、子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱に裏打ちされた教育実践を進めることができる。 ○本市の目指す「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を切り拓く子ども」の育成に向けた教育活動を推進できる。 ○法令を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに教育公務員としての使命を自覚し、子どもや保護者・地域等との信頼関係を構築することができる。 ○幅広い教養や体験を積み重ねながら、指導力と豊かな人間性を高めるとともに、社会の変化に応じた広い視野と向上心を持って常に学び続けることができる。 ○人権に関する確かな理解と豊かな人権感覚をもち、子ども一人一人の個性・特性や多様な価値観を尊重した教育活動を進めることができる。 ○子どもの命を守りきる教育活動・学校園運営の徹底に向け、安全管理・危機管理に対する自身の意識を高めるとともに組織的な取組を進めることができる。
	連携・協働する力	○自身や学校園の強み・弱みを理解し、自らの力だけでは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。 ○多様な考え方を柔軟に受け入れ、謙虚に学ぶ姿勢を持ち、周囲と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。 ○ICTも活用しながら、多様な人材が活躍できる職場づくりや、学校における「働き方改革」を意識し校務を遂行することができる。

指 標		
学校づくり	学校運営への 参画と活性化	ステージによって異なる。別紙参照。
	の 推 進 O J T	ステージによって異なる。別紙参照。
授業づくり・学級づくり・ステージⅠ、Ⅳ、指導教諭、主幹教諭共通	学習指導	○学習指導要領（幼稚園教育要領）の趣旨の実現に向け、「学校教育の重点」を十分に踏まえた以下の観点に基づく学習指導を行うことができる。 ・子どもの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業（保育）づくり ・「ICTの効果的な活用」を含め、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を両立した子ども中心の授業（保育）の創造 ・子どもの興味・関心を引き出す教材研究や他の教職員と協働した授業（保育）研究等を行いながら、授業（保育）設計・実践・評価・改善 ・各教科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知識等の習得 ・教育課程を軸に教育活動の改善・充実の好循環を生み出すカリキュラム・マネジメントの意義の理解 ・校種間連携、教科等の横断的な視点、指導と評価の一体化の観点に基づき、学校園の実態に応じた組織的かつ計画的な教育課程の編成・実施・改善 ・教育活動全体を通じて行う「しなやかな道德教育」の組織的・計画的な実践 ※幼稚園、総合支援学校、育成学級担任、通級指導教室担当者、高等学校については下記の（留意事項【学習指導に関する校種、職務別の資質能力】）も参照。
	学級（各）経営・生徒指導	○多様性を大切にし、子ども一人一人が自己肯定感や自己有用感を高めながら、互いを認め合う学級（ホームルーム）を築くことができる。 ○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断をし、社会的資質や行動力を高めるように支援や指導ができる。 ○「見逃しのない観察」「手遅れのない対応」「心の通った指導」を常に念頭に置き、その子の背景を含めて一人一人と向き合いながら子どもの課題の的確な理解の上にたって、個や集団に応じた適切な指導と支援を行うことができる。 ○問題行動やいじめ・不登校等の課題に対して、正しく情報を共有し、関係機関を含め、組織的な対応ができる。 ○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、子ども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。 ○社会的・職業的自立の基盤となる「基礎的・汎用的能力」を育成するために、子どもの発達を踏まえ、地域社会と連携・協働しながら、教育活動全体を通じて、生き方探究教育を進めることができる。 【幼稚園】○幼児期が教員との信頼関係に支えられて、友達との関わりを深め、自己調整力や協調性、自尊心といった、いわゆる非認知的能力を育む発達の時期であることを理解し、個々に応じた援助をすることができる。
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対策	○特別な配慮や支援を必要とする子ども※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。 ○多様な実態について校内の共通理解を図り、適切な支援のために校種間、保護者や関係機関等と連携することができる。 ※障害や特性等で支援の必要な子どもやこれまで十分に能力を発揮できなかった子ども、日本語指導を必要とする子ども、相対的貧困状態にある子ども、ヤングケアラー等を含む
	ICTや情報・教育データの活用	○学校におけるICTの活用の意義を理解し、学校・幼稚園教育活動全体においてICTを効果的に活用することができる。 ○子どものICT活用、情報モラルを含めた情報活用能力を育成するための授業実践等を行うことができる。 ○教育データを適切に利用し、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向けた学習を展開することができる。 【幼稚園】○保育において、幼児の直接体験の重要性を踏まえたICT活用を検討・実践できる。

留意事項【学習指導に関する校種、職務別の資質能力】

【幼稚園】

- 幼児一人一人の遊びの志向性の理解と具体的な行動の予想に基づき、幼児の主体的な活動を促す教育環境の構成と一人一人の発達に応じた援助をすることができる。
- 「安心・安定」、「自己発揮」、「協同性」を軸にした幼児期の発達の過程を見通し、“子どもが夢中になって遊び込む”保育を行うことができる。

【総合支援学校】

- 三者の願い（本人・保護者・指導者）に基づいた「個別の包括支援プラン」を作成し、計画的な授業を実施、評価・改善することができる。
- 「個別の包括支援プラン」に基づく、保護者、関係機関等と連携したケース検討を実践することができる。

【育成学級担任】

- 一人一人の子どもの教育的ニーズに応じた「個別の指導計画」を作成し、交流及び共同学習等の計画的な授業実践・学習評価を行うことができる。
- 子どもの自立と社会参加を目指し、校内での共通理解や幼小、小中、中高といった学校間段階の円滑な接続等、学びの連続性を重視した教育を実施することができる。

【通級指導担当教員】

- 一人一人の子どもの適切な実態把握を行い、「個別の指導計画」の作成に積極的に参画し、それに基づく、自立活動の指導・学習評価を行うことができる。
- 子どもの自立と社会参加を目指し、在籍学級担任や学年との連携、学校間段階の円滑な接続等、学びの連続性を重視した教育を実施することができる。

【高等学校】

- 社会で生きていくために必要となる力を共通して身に付けることのできる、初等中等教育最後の教育機関であることを認識し、一人一人の個性と特長を見据えながら、成長段階に応じた適切なキャリア教育を展開することができる。
- 教科に関する造詣や専門性を常に磨くとともに、市立高等学校全体を見通した、生徒の多様性に応じた指導ができるよう研鑽し、勤務校の教育目標や生徒の特性を十分に理解した教育活動を実践することができる。

学校づくり・学校運営への参画と活性化 : ステージにより異なる。

	指 標
ステージⅠ (主に採用 1～5年目)	○校(園)務分掌や学校園運営の仕組みを理解し、自分に課された校(園)務分掌の仕事を責任をもって果たすことができる。 ○チーム学校という考え方や保護者、地域等と連携することの意義を理解し、管理職や他の教職員に「報告・連絡・相談」をしながら教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅡ (主に採用 6～10年目)	○効率的に分掌間の連携や情報共有を図るとともに、分掌の要として、自校園の課題解決に向けた取組を企画・調整することができる。 ○他の教職員と協働しながら、保護者・地域、他校種や関係機関と積極的に関わり、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅢ (主に採用 11～20年目)	○学校組織マネジメントの視点も踏まえて学校組織を円滑に運営するため、他の教職員等と協働し、自校園の課題解決に向けた取組を率先して推進することができる。 ○保護者・地域、他校種や関係機関との連携がより効果的なものとなるよう、学校内外の関係者との連絡・調整を行い、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅣ (主に採用 21年目以上)	○分掌主任に対する助言を行うとともに、学校組織マネジメントの視点から自校園の課題を捉え、管理職や主幹教諭、指導教諭と協働しながら、その解決に取り組むことができる。 ○保護者・地域、他校種や関係機関との連携において、管理職を補佐し、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
指導教諭	○学校教育目標の達成のため、高度な知識や豊富な経験を活かして、人材育成と教育活動の充実に要としての職務を主体的に、また的確に遂行することができる。 ○学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、その解決策を企画・計画・実施する等して、学校運営への参画とその活性化に取り組む。また、適切かつ効果的な自校の指導計画に基づいた教育活動に取り組み、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。
主幹教諭	○学校教育目標の達成のため、教職員の職務の進ちょく管理を補助するとともに、高度な知識や豊富な経験を活かして的確に職務を遂行することができる。また、校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、教職員の職務を総括に関し、責任をもつて的確に補助することができる。 ○学校の中核的な存在として、学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、その解決策を企画・計画・実施する等して、学校運営への参画とその活性化に取り組む。また、適切かつ効果的な自校の指導計画に基づいた教育活動に取り組み、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。

学校づくり・OJT（教職員同士が互いに学び合い高め合う取組）の推進：ステージにより異なる。

	指 標
ステージⅠ （主に採用 1～5年目）	○学び続ける教員としての意識をもち、主体的にOJTに参加する等して、自身の資質能力を高めることができる。 ○学校園組織の一員として、校内外研修や研究会活動で学んだことを他の教員に積極的に発信することができる。
ステージⅡ （主に採用 6～10年目）	○学年・学校園全体へ視野を広げる中で自らの課題を見出し、先輩教員等の助言等を受けながらその改善に積極的に取り組む等、自身の資質能力を高めることができる。 ○先輩教員等と連携しながら、自身の得意分野や専門性を活かして後輩教員への指導助言を行う等、学校園の組織力向上に参画することができる。
ステージⅢ （主に採用 11～20年目）	○広い視野と経験を活かした後輩教員への指導助言のみならず、自身の資質能力を高める組織的なOJTを推進することができる。 ○教職員間で、課題や悩みに気づき、支え合える環境を構築する等風通しのよい組織づくり・関係づくりを行うことができる。
ステージⅣ （主に採用 21年目以上）	○豊富な経験を活かし、指導的な立場と責任を自覚してOJTに関わり、他の教職員への指導、助言等を通して自身の資質能力を高めることができる。 ○管理職等と連携・協働しながら、他の教職員に対し、専門的な知識や技能を伝える等具体的で適切な助言を日常的に行い、学校園の組織力の向上に取り組むことができる。
指導教諭	○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むことができる。 ○学校における人材育成の要として、校内研修の充実・活性化を図るため、教務主任、研究主任等を支援するとともに、自らが企画運営を行うことができる。また、管理職や初任者指導教員等とともに指導方針・計画の立案に参画し、他の教員と連携しながら若年教員の育成を行うことができる。
主幹教諭	○日常業務を通じて教職員に適切な支援・指導・助言を行うとともに、円滑な職場運営を図ることができる。 ○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むとともに、組織的な人材育成の取組に積極的に参画することができる。

京都市教員等の資質の向上に関する指標（養護教諭）

ステージ	全体指標
ステージⅠ	自らの課題を見出し、学ぶ姿勢を持ち続けるとともに、教育活動に必要な基礎的・基本的な知識と技能を活かして、他の教職員からの助言等を得ながら職務を遂行している。
ステージⅡ	自らの課題を見出し、学ぶ姿勢を持ち続けるとともに、専門的な知識・技能や、新たな教育課題に対応する実践的指導力を発揮して、他の教職員と協働しながら職務を遂行している。
ステージⅢ	自分の強み・弱みを理解し、課題解決のために学び続ける姿勢を持つとともに、さらなる専門性・実践的指導力を発揮して、ミドルリーダーとして教職員の成長や教育活動全体を支えている。
ステージⅣ	自分の強み・弱みを理解し、課題解決のために学び続ける姿勢を持つとともに、教職生活を通して培った経験をもとに、リーダーシップを発揮して、学校の教育目標の達成に向け、積極的に教職員の成長や教育活動全体を支えている。
指導教諭	高度な知識や豊富な経験をもとに、学校の教育目標の達成に向け、他の教職員への適切な支援・指導・助言を行い、主体的に教職員の成長や教育活動全体を支えている。
主幹教諭	高度な知識や豊富な経験をもとに、管理職を補助し、命を受けた校務について、責任をもって整理するとともに、中核的存在として、教職員の成長や教育活動全体を支えている。

		指 標
教員としての素養…ステージⅠ～Ⅳ、主幹教諭・指導教諭 共通	京都市の教員としての自覚や使命感	○「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」本市教育の理念のもと、子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱に裏打ちされた教育実践を進めることができる。 ○本市の目指す「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を切り拓く子ども」の育成に向けた教育活動を推進できる。 ○法令を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに教育公務員としての使命を自覚し、子どもや保護者・地域等との信頼関係を構築することができる。 ○幅広い教養や体験を積み重ねながら、指導力と豊かな人間性を高めるとともに、社会の変化に応じた広い視野と向上心を持って常に学び続けることができる。 ○人権に関する確かな理解と豊かな人権感覚をもち、子ども一人一人の個性・特性や多様な価値観を尊重した教育活動を進めることができる。 ○子どもの命を守りきる教育活動・学校運営の徹底に向け、安全管理・危機管理に対する自身の意識を高めるとともに組織的な取組を進めることができる。
	連携・協働する力	○自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでは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。 ○多様な考え方を柔軟に受け入れ、謙虚に学ぶ姿勢を持ち、周囲と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。 ○ICT も活用しながら、多様な人材が活躍できる職場づくりや、学校における「働き方改革」を意識し校務を遂行することができる。

		指 標
学 校 づ く り	学校運営への 参画と活性化	ステージによって異なる。別紙参照。
	OJTの推進	ステージによって異なる。別紙参照。
	生徒指導	○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断をし、社会的資質や行動力を高めるように支援や指導ができる。 ○「見逃しのない観察」「手遅れのない対応」「心の通った指導」を常に念頭に置き、その子の背景を含めて一人一人と向き合いながら、子どもの課題の的確な理解の上にたって、個や集団に応じた適切な指導と支援を行うことができる。 ○問題行動やいじめ・不登校等の課題に対して、正しく情報を共有し、関係機関を含め、組織的な対応ができる。 ○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、子ども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。
	配慮や支援を必要とする子どもへの方策	○特別な配慮や支援を必要とする子ども※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。 ○多様な実態について校内の共通理解を図り、適切な支援のために校種間、保護者や関係機関等と連携することができる。 ※障害や特性等で支援が必要な子どもやこれまで十分に能力を発揮できなかった子ども、日本語指導を必要とする子ども、ヤングケアラーはじめ家庭環境に課題が見られる子ども等への対応を含む。
	ICTや情報・教育データの活用	○学校における ICT の活用の意義を理解し、学校教育活動全体において ICT を効果的に活用することができる。 ○子どもの ICT 活用、情報モラルを含めた情報活用能力を育成するための授業実践等を行うことができる。 ○教育データを適切に利用し、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向けた学習を展開することができる。

		指 標
養護教諭専門領域… ステージⅠ、Ⅳ、 指導教諭、主幹教諭共通	保健管理	(救急処置) ○子どもの突発的な発病やけがなど学校管理下において生じたすべての傷病について、的確な見極めと総合的な判断をし、医療機関で処置が行われるまでの応急的なものとして救急処置を行い、適切な対応ができる。 ○救急処置に関わる校内研修の企画運営を積極的に主導し、組織的な救急体制を整えることができる。 (健康診断) ○教職員の共通理解のもと健康診断を実施し、子どもの心身の健康課題を早期に発見して事後措置を適切に行うとともに、その結果を健康教育に活かすことができる。 (健康観察) ○健康観察の目的や留意点について教職員の共通理解を図り、ICT 等も活用し、学校の実態に応じて組織的に進めることができる。 ○健康観察の結果を分析し、子どもの心身の健康課題の早期発見・早期対応を行うことができる。 (疾病の管理と予防) ○全教職員の共通理解のもと、保護者や主治医、学校医、地域の医療機関等と連携し、疾病にり患している子どもが安心して学校生活を送ることができるように支援ができる。 ○感染症の予防と発生時の対応について、教職員に周知を図り、迅速な措置を行うことができる。 (学校環境衛生管理) ○学校において健康的な学習環境を確保するために、定期検査、日常点検及び臨時検査を適切に実施し、結果を評価し、改善を図ることができる。
	保健教育	○保健教育における養護教諭の役割を理解した上で、他の教諭等と連携し、養護教諭の専門性を活かした保健教育を実施できる。
	健康相談及び 保健指導	○子どもの心身の健康課題に関して専門的な観点から、健康相談の必要性の判断や受診の必要性の判断を行い、健康相談と個別の保健指導を実施できる。 ○全ての教職員に健康相談等を踏まえた保健指導の目的や目標等について共通理解を図るとともに、専門スタッフ（学校医や学校歯科医、学校薬剤師、スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー等）、地域の関係機関等との連携におけるコーディネーターの役割を果たすことができる。 ○健康課題のある子ども等の保護者に対して必要に応じて助言を行うほか、広く子どもや保護者等に対して健康に関する知識や情報の普及・啓発を行うことができる。
	保健室経営	○学校教育目標の具現化を図るため、子どもの心身の健康課題を的確に捉え、立案された保健室経営計画のもと、保健室経営を行うことができる。
	保健組織活動	○学校保健活動を組織的に推進するため、保健主事等とともに学校保健委員会や保健部等における検討を主導し、学校保健計画の策定に中心的な役割を果たすことができる。

学校づくり・学校運営への参画と活性化：ステージにより異なる。

	指 標
ステージⅠ (主に採用 1～5年目)	○校務分掌や学校運営の仕組みを理解し、自分に課された校務分掌の仕事を責任をもって果たすことができる。 ○チーム学校という考え方や保護者、地域等と連携することの意義を理解し、管理職や他の教職員に「報告・連絡・相談」をしながら教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅡ (主に採用 6～10年目)	○効率的に分掌間の連携や情報共有を図るとともに、分掌の要として、自校の課題解決に向けた取組を企画・調整することができる。 ○他の教職員と協働しながら、保護者・地域、他校種や関係機関と積極的に関わり、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅢ (主に採用 11～20年目)	○学校組織マネジメントの視点も踏まえて学校組織を円滑に運営するため、他の教職員等と協働し、自校の課題解決に向けた取組を率先して推進することができる。 ○保護者・地域、他校種や関係機関との連携がより効果的なものとなるよう、学校内外の関係者との連絡・調整を行い、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅣ (主に採用 21年目以上)	○学校組織マネジメントの視点から自校の課題を捉え、管理職や主幹教諭、指導教諭と協働しながら、その解決に取り組むことができる。 ○保護者・地域、他校種や関係機関との連携において、管理職を補佐し、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
指導教諭	○学校教育目標の達成のため、高度な知識や豊富な経験を活かして、人材育成と教育活動の充実に要としての職務を主体的に、また的確に遂行することができる。 ○学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、その解決策を企画・計画・実施する等して、学校運営への参画とその活性化に取り組む。また、適切かつ効果的な自校の指導計画に基づいた教育活動に取り組み、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。
主幹教諭	○学校教育目標の達成のため、教職員の職務の進ちょく管理を補助するとともに、高度な知識や豊富な経験を活かして的確に職務を遂行することができる。また、校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、教職員の職務を総括に関し、責任をもつて的確に補助することができる。 ○学校の中核的な存在として、学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、その解決策を企画・計画・実施する等して、学校運営への参画とその活性化に取り組む。また、適切かつ効果的な自校の指導計画に基づいた教育活動に取り組み、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。

学校づくり・OJT（教職員同士が互いに学び合い高め合う取組）の推進：ステージにより異なる。

	指 標
ステージⅠ （主に採用 1～5年目）	○学び続ける教員としての意識をもち、主体的にOJTに参加する等して、自身の資質能力を高めることができる。 ○学校組織の一員として、校外研修や研究会活動等で学んだことを、他の教職員に積極的に発信することができる。
ステージⅡ （主に採用 6～10年目）	○学年・学校全体へ視野を広げる中で自らの課題を見出し、先輩教員等の助言等を受けながらその改善に積極的に取り組む等、自身の資質能力を高めることができる。 ○先輩教員等と連携しながら、自身の得意分野や専門性を活かして後輩教員への指導助言を行う等、学校組織力の向上に貢献できる。
ステージⅢ （主に採用 11～20年目）	○広い視野と経験を活かした後輩教員への指導助言のみならず、自身の資質能力を高める組織的なOJTを推進することができる。 ○教職員間で、課題や悩みに気づき、支え合える環境を構築する等風通しのよい組織づくり・関係づくりを行うことができる。
ステージⅣ （主に採用 21年目以上）	○豊富な経験を活かし、指導的な立場と責任を自覚してOJTに関わり、他の教職員への指導、助言等を通して自身の資質能力を高めることができる。 ○管理職等と連携・協働しながら、他の教職員に対し、専門的な知識や技能を伝える等具体的で適切な助言を日常的に行い、学校の組織力の向上に取り組むことができる。
指導教諭	○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むことができる。 ○学校における人材育成の要として、校内研修の充実・活性化を図るため、教務主任、研究主任等を支援するとともに、又は自らが企画運営を行うことができる。また、管理職や初任者指導教員等とともに指導方針・計画の立案に参画し、他の教員と連携しながら若年教員の育成を行うことができる。
主幹教諭	○日常業務を通じて教職員に適切な支援・指導・助言を行うとともに、円滑な職場運営を図ることができる。 ○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むとともに、組織的な人材育成の取組に積極的に参画することができる。

京都市教員等の資質の向上に関する指標（栄養教諭）

ステージ	全体指標
ステージⅠ	自らの課題を見出し、学ぶ姿勢を持ち続けるとともに、教育活動に必要な基礎的・基本的な知識と技能を活かして、他の教職員からの助言等を得ながら職務を遂行している。
ステージⅡ	自らの課題を見出し、学ぶ姿勢を持ち続けるとともに、専門的な知識・技能や、新たな教育課題に対応する実践的指導力を発揮して、他の教職員と協働しながら職務を遂行している。
ステージⅢ	自分の強み・弱みを理解し、課題解決のために学び続ける姿勢を持つとともに、さらなる専門性・実践的指導力を発揮して、ミドルリーダーとして教職員の成長や教育活動全体を支えている。
ステージⅣ	自分の強み・弱みを理解し、課題解決のために学び続ける姿勢を持つとともに、教職生活を通して培った経験をもとに、リーダーシップを発揮して、学校の教育目標の達成に向け、積極的に教職員の成長や教育活動全体を支えている。
指導教諭	高度な知識や豊富な経験をもとに、学校の教育目標の達成に向け、他の教職員への適切な支援・指導・助言を行い、主体的に教職員の成長や教育活動全体を支えている。
主幹教諭	高度な知識や豊富な経験をもとに、管理職を補助し、命を受けた校務について、責任をもって整理するとともに、中核的存在として、教職員の成長や教育活動全体を支えている。

		指 標
教員としての素養…ステージⅠ～Ⅳ、主幹教諭・指導教諭 共通	京都市の教員としての自覚や使命感	○「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」本市教育の理念のもと、子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱に裏打ちされた教育実践を進めることができる。 ○本市の目指す「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を切り拓く子ども」の育成に向けた教育活動を推進できる。 ○法令を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに教育公務員としての使命を自覚し、子どもや保護者・地域等との信頼関係を構築することができる。 ○幅広い教養や体験を積み重ねながら、指導力と豊かな人間性を高めるとともに、社会の変化に応じた広い視野と向上心を持って常に学び続けることができる。 ○人権に関する確かな理解と豊かな人権感覚をもち、子ども一人一人の個性・特性や多様な価値観を尊重した教育活動を進めることができる。 ○子どもの命を守りきる教育活動・学校運営の徹底に向け、安全管理・危機管理に対する自身の意識を高めるとともに組織的な取組を進めることができる。
	連携・協働する力	○自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでは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。 ○多様な考え方を柔軟に受け入れ、謙虚に学ぶ姿勢を持ち、周囲と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。 ○ICT も活用しながら、多様な人材が活躍できる職場づくりや、学校における「働き方改革」を意識し校務を遂行することができる。

		指 標
学 校 づ く り	学校運営への 参画と活性化	ステージによって異なる。別紙参照。
	OJTの推進	ステージによって異なる。別紙参照。
	生徒指導	○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断をし、社会的資質や行動力を高めるように支援や指導ができる。 ○「見逃しのない観察」「手遅れのない対応」「心の通った指導」を常に念頭に置き、その子の背景を含めて一人一人と向き合いながら、子どもの課題の的確な理解の上にたって、個や集団に応じた適切な指導と支援を行うことができる。 ○問題行動やいじめ・不登校等の課題に対して、正しく情報を共有し、関係機関を含め、組織的な対応ができる。 ○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、子ども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。
	配慮や支援を必要とする 子どもへの方策	○特別な配慮や支援を必要とする子ども※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。 ○多様な実態について校内の共通理解を図り、適切な支援のために校種間、保護者や関係機関等と連携することができる。 ※障害や特性等で支援が必要な子どもやこれまで十分に能力を発揮できなかった子ども、日本語指導を必要とする子ども、ヤングケアラーはじめ家庭環境に課題が見られる子ども等への対応を含む。
	ICTや情報・教育 データの利活用	○学校における ICT の活用の意義を理解し、学校教育活動全体において ICT を効果的に活用することができる。 ○子どもの ICT 活用、情報モラルを含めた情報活用能力を育成するための授業実践等を行うことができる。 ○教育データを適切に利用し、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向けた学習を展開することができる。

			指 標
栄養教諭専門領域…ステージⅠ～Ⅳ、指導教諭、主幹教諭共通	食に関する指導	食育の推進	○管理職や学級担任をはじめとする全教職員が、子どもの健康の保持増進に向け健全な食生活の実現に取り組み、食育をより推進できるよう、コーディネーターの役割を果たすことができる。 ○子どもの栄養の指導及び管理をつかさどる教員として、その専門性を活かし、食に関する指導における全体計画作成や実践等で中心的な役割を果たしている。
		給食時間における指導	○京都市の特色ある献立を通して、教科等で取り上げられた食品や学習したことについて確認させるとともに、知産知消や栄養的な特徴について指導することができる。 ○喫食状況から、子どもの個々の課題を的確に捉え、専門的な観点から摂食指導を行うことができる。
		教科等の指導	○主体的・対話的で深い学びに向けた授業改善や、個別最適な学びや協働的な学びの充実に向けた学習者中心の授業をしている。 ○学習指導要領を理解し、当該教科等の目標や内容に沿った「食育の視点」を位置づけ、学級担任と連携し、食に関する指導を実施することができる。
		個別的な相談・指導	○子どもの食に関する健康課題や栄養学等について専門知識を有し、偏食、肥満・やせ傾向、食物アレルギー等の個々の状況に応じて、教職員へ周知を図るとともに、的確な相談・指導ができる。 ○食に関する健康課題を有する子どもの身体状況・栄養状態や食生活等を総合的に評価・判定し、家庭の背景、子どもの食に関する知識、理解度、特性等を踏まえた指導、家庭への支援や働きかけを行うことができる。
	給食管理	(栄養管理) 献立作成	○学校給食実施基準に基づき、本市の特色を理解した上で、献立作成ができる。 ○毎日の給食の提供量や摂取量の把握、食事状況調査等により実態を把握し、適切な栄養管理を行うことができる。
		衛生管理	○学校給食衛生管理基準に基づき、衛生管理責任者としての役割を理解した上で、作業工程表や作業動線図等を基に、食品調理作業、施設設備等、衛生管理の徹底を図るとともに、日常的に評価・改善に努め、必要な場合は管理職に申し出るとともに、措置を講じることができる。 ○学級担任等が行う衛生管理に係る指導について、専門的な立場から指導・助言を行うことができる。 ○食物アレルギーの原因食材を把握するとともに、除去工程を理解したうえで、衛生管理について指導・助言を行うことができる。

学校づくり・学校運営への参画と活性化 ： ステージにより異なる。

	指 標
ステージⅠ (主に採用 1～5年目)	○校務分掌や学校運営の仕組みを理解し、自分に課された校務分掌の仕事を責任をもって果たすことができる。 ○チーム学校という考え方や保護者、地域等と連携することの意義を理解し、管理職や他の教職員に「報告・連絡・相談」をしながら教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅡ (主に採用 6～10年目)	○効率的に分掌間の連携や情報共有を図るとともに、分掌の要として、自校園の課題解決に向けた取組を企画・調整することができる。 ○他の教職員と協働しながら、保護者・地域、他校種や関係機関と積極的に関わり、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅢ (主に採用 11～20年目)	○学校組織マネジメントの視点も踏まえて他の教職員と協働し、自校園の課題解決に向けた取組を率先して推進することができる。 ○保護者・地域、他校種や関係機関との連携がより効果的なものとなるよう、学校内外の関係者との連絡・調整を行い、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
ステージⅣ (主に採用 21年目以上)	○学校組織マネジメントの視点から、自校園の課題を捉え、管理職や主幹教諭、指導教諭と協働しながら、その解決に取り組むことができる。 ○保護者・地域、他校種や関係機関との連携において、管理職を補佐し、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
指導教諭	○学校教育目標の達成のため、高度な知識や豊富な経験を活かして、人材育成と教育活動の充実に要としての職務を主体的に、また的確に遂行することができる。 ○学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、その解決策を企画・計画・実施する等して、学校運営への参画とその活性化に取り組む。また、適切かつ効果的な自校の指導計画に基づいた教育活動に取り組み、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。
主幹教諭	○学校教育目標の達成のため、教職員の職務の進ちょく管理を補助するとともに、高度な知識や豊富な経験を活かして的確に職務を遂行することができる。また、校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、教職員の職務を総括に関し、責任をもつて的確に補助することができる。 ○学校の中核的な存在として、学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、その解決策を企画・計画・実施する等して、学校運営への参画とその活性化に取り組む。また、適切かつ効果的な自校の指導計画に基づいた教育活動に取り組み、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。

学校づくり・OJT（教職員同士が互いに学び合い高め合う取組）の推進：ステージにより異なる。

	指 標
ステージⅠ （主に採用 1～5年目）	○学び続ける教員としての意識をもち、主体的にOJTに参加する等して、自身の資質能力を高めることができる。 ○学校組織の一員として、校外研修や研究会活動等で学んだことを、他の教職員に積極的に発信することができる。
ステージⅡ （主に採用 6～10年目）	○学年・学校全体へ視野を広げる中で自らの課題を見出し、先輩教員等の助言等を受けながらその改善に積極的に取り組む等、自身の資質能力を高めることができる。 ○先輩教員等と連携しながら、自身の得意分野や専門性を活かして後輩教員への指導助言を行う等、学校園組織力の向上に貢献できる。
ステージⅢ （主に採用 11～20年目）	○広い視野と経験を活かした後輩教員への指導助言のみならず、自身の資質能力を高める組織的なOJTを推進することができる。 ○教職員間で、課題や悩みに気づき、支え合える環境を構築する等風通しのよい組織づくり・関係づくりを行うことができる。
ステージⅣ （主に採用 21年目以上）	○豊富な経験を活かし、指導的な立場と責任を自覚してOJTに関わり、他の教職員への指導、助言等を通して自身の資質能力を高めることができる。 ○管理職等と連携・協働しながら、他の教職員に対し、専門的な知識や技能を伝える等具体的に適切な助言を日常的に行い、学校の組織力の向上に取り組むことができる。
指導教諭	○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むことができる。 ○学校における人材育成の要として、校内研修の充実・活性化を図るため、教務主任、研究主任等を支援するとともに、又は自らが企画運営を行うことができる。また、管理職や初任者指導教員等とともに指導方針・計画の立案に参画し、他の教員と連携しながら若年教員の育成を行うことができる。
主幹教諭	○日常業務を通じて教職員に適切な支援・指導・助言を行うとともに、円滑な職場運営を図ることができる。 ○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むとともに、組織的な人材育成の取組に積極的に参画することができる。

京都市教員等の資質の向上に関する指標(管理職)

		教頭・副校長	校長・園長
全体指標		学校（幼稚園）教育目標の実現に向け、校・園長を補佐し、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、アセスメント能力や、ファシリテーション能力を発揮し、学校（幼稚園）経営に参画するとともに、責任をもって教職員の職務を的確に総括する。	学校・幼稚園の最高責任者として学校（幼稚園）教育目標の実現に向け、その方針を示すとともに、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、アセスメント能力や、ファシリテーション能力を発揮し、責任をもって学校・幼稚園を円滑かつ確実に経営する。
資質・識見	使命感・責任感	○子どもや保護者をはじめとする地域社会から信頼され、教職員直属の上司である教頭としての自覚と責任の下、職務を遂行することができる。 ○労働安全衛生に留意するとともに、真のワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、学校における「働き方改革」を意識した学校運営を進めることができる。 ○法令遵守の風土の醸成に向け、教職員個々の課題や悩みを把握し、適切な指導や助言を行うとともに、組織として力を十分に発揮できる職場づくりに向けて校園長に進言できる。	○子どもや保護者をはじめとする地域社会から信頼される学校園の最高責任者として、解決（達成）すべき自校園の課題に果敢に挑み続け、指導監督下の教職員に対しては、指導しきる胆力をもって常に対処することができる。 ○教頭と共に労働安全衛生に留意するとともに、真のワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、学校における「働き方改革」を意識した学校運営を進めることができる。 ○法令遵守の風土の醸成に向け、教頭と連携し、教職員への適切な指導や助言を通じて、士気を高め、組織として力を十分に発揮できる職場づくりを推進できる。
	自己職能開発	○国や本市の施策をはじめ、公教育を取り巻く状況等の情報を幅広く収集し、対応策の検討や教職員への指示、指導等を行うことができる。 ○学校経営の中核を担う者として求められる能力の向上を絶えず行い、率先して学び続ける教職員の範となる姿を示すことができる。	○国や本市の施策をはじめ、公教育を取り巻く状況等の情報を幅広く収集し、学校運営や教育課程の充実・改善、教職員への指示、指導等を行うことができる。 ○校園長として求められる能力の向上を絶えず行い、率先して学び続ける教職員の範となる姿を示すことができる。
	人権感覚	○教職員・子ども・保護者等の一人一人を大切にした学校経営に向け、校園長を補佐し、校内体制の整備等を進めることができる。 ○豊かな人権感覚を備え、本市が掲げる人権教育の4つの視点を踏まえ、教職員や子どもの範となるよう、自身の行動を見直し、意識を向上させ、周囲への率先した情報発信を行うことができる。	○教職員・子ども・保護者等の一人一人を大切にした学校経営に向け、教職員を総括し、校内体制の整備等を進めることができる。 ○豊かな人権感覚を備え、本市が掲げる人権教育の4つの視点を踏まえ、教職員や子どもの範となるよう、自身の行動を見直し、意識を向上させ、周囲への率先した情報発信を行うことができる。
	リーダーシップ	○校園長の経営方針の具現化に向け、校園長を補佐し、教職員組織をまとめあげ、指導・助言を行うとともに、確実な進行管理の下、教育活動を推進できる。 ○校園長の教育ビジョンや方針に対し、先を見据えた提案を行う等、校園長に進言することができる。	○学校園経営の最高責任者として、ゆるぎない自校園の教育ビジョンの下、教職員への的確な指示や指導を行うことができる。 ○時節を捉えた先見性、大局観に基づく計画と実践を行うとともに、将来を見据えた教職員の大胆な企画や取組を推奨し、実現を図ることができる。

		教頭・副校長	校長・園長
学校・幼稚園経営	課題把握と ビジョンの設定	○学校経営上の課題を把握し、校園長の意思決定を補佐するとともに、校園長が示す教育ビジョンや方針が浸透し、全校的な実践に繋がるよう企画調整をすることができる。	○今日的な教育課題や本市方針、学校園・地域等の実態等を総合的に勘案したうえ、中・長期の教育ビジョンのもとで学校経営方針を策定することができる。
	学校教育活動の 充実と推進	○校園長を補佐し、自校園の教育課程を編成するとともに、教職員がカリキュラム・マネジメントの視点で教育活動を推進できるよう、連携・協働体制を構築することができる。	○自校園の課題を明らかにし、校務分掌や予算編成などの学校運営の柱も踏まえ、学校教育目標の達成に必要な教育課程を組織的に編成することができる。 ○カリキュラム・マネジメントの視点から、教科間・学年間の関連や校種間の連携を意識した系統的な教育課程の編成・実施等を行い、学びの連続性を踏まえた教育活動の充実を図ることができる。
	教育の情報化	○GIGAスクール構想（1人1台端末）を踏まえ、「情報活用能力の育成」、「教科等の指導におけるICT活用」、「校務の情報化」等の教育の情報化を多面的に推進するため、校長を補佐して校内体制を整備することができる。 【幼稚園】園長を補佐し、保育において、幼児の直接体験の重要性を踏まえたICT活用を推進することができる。	○GIGAスクール構想（1人1台端末）を踏まえて教育ビジョンを策定するとともに、「情報活用能力の育成」、「教科等の指導におけるICT活用」、「校務の情報化」等の教育の情報化をあらゆる角度から推進するため、校内体制を整備して、的確な指導と指示を行うことができる。 【幼稚園】保育において、幼児の直接体験の重要性を踏まえたICT活用を推進することができる。
	組織づくり・ 環境整備	○子どもが高い意欲をもって安心して学ぶことのできる学校・園環境の整備・充実に向け、校園長等との連携の下、適正に業務を進めることができる。 ○校園内の情報共有の促進や教職員の学校経営への参画の推進等を図り、学校教育目標の達成に向けた組織づくりを進めることができる。 ○校務の情報化を含めた業務の改善（会議・研修の効率化等）を校園長に進言し、組織的に取り組むことができる。	○子どもが高い意欲をもって安心して学ぶことのできる学校・園環境の整備・充実に向け、教頭や教職員へ適切な指示を行いながら、組織的な取組を推進することができる。 ○教職員一人一人のよさと課題を把握し、若年・女性教職員の積極的な登用等、適材適所の校務分掌や業務分担を行うとともに、校務の情報化を含め、限られた時間の中で最大の成果を得るための業務改善を図ることができる。
	人材育成	○教職員個々の適性や能力、キャリアプランを把握し、的確な助言を行うとともにOJTの推進等、資質向上・育成に向けた取組を推進することができる。	○教職員との対話を通して個々の適性や能力、キャリアプランを踏まえ、職能開発と中長期的なキャリアアップの視点から、人材育成を進めることができる。 ○教頭や主幹・指導教諭、教務主任などに学校経営への積極的な参画を促し、次世代を担う人材の育成を進めることができる。
	外部との連携	○保護者や地域、関係機関等へ学校教育活動全般にわたり理解が得られるよう、情報収集を的確に行う等、円滑な対応で信頼関係を構築することができる。 ○学校・家庭・地域の役割分担を明確にしながら、保護者をはじめとする地域社会に自校園の教育課程編成のねらいと内容等を発信し、「社会に開かれた教育課程」を実現することができる。	○保護者や地域、関係機関等へ学校教育活動全般にわたり理解が得られるよう、教育課程編成のねらいと内容等を発信するとともに、共に課題や行動を共有すること等により、信頼関係を構築することができる。 ○学校運営協議会をはじめ保護者、地域等の様々な学校支援の取組を効果的に組み合わせ、「社会に開かれた教育課程」を実現することができる。
	危機管理	○危機管理体制を把握し、学校全体を見渡し迅速で適切な情報収集・周知を行いながら校園長に進言し、危機の未然防止策を講じることができる。 ○危機発生時等の不測の事態には教職員への的確な指示及び校園長との報告・連絡・相談を迅速に行い、事態の収拾に適切にあたることができる。	○危機管理体制を把握し、教頭をはじめ校務の中核をなす分掌担当者を総括し、危機の未然防止策を講じることができる。 ○危機発生時等の不測の事態には、的確かつ先見性のある判断を行うとともに、校内組織と関係諸機関との調整を迅速に図り、収束まで粘り強く対応することができる。