

# 柏市学校管理職人材育成指針

## I 学校管理職人材育成指針策定の趣旨

- グローバル化や情報化が急速に進展し、学校への期待や課題がますます多様化・複雑化している。
  - 学校や地域の現状や課題を総合的にとらえ、目標や経営方針を明確にして、課題解決に向けた具体的道筋を立てる力や学校経営を検証し、更なる改善につなげる力が求められる。
  - 教職員の大量採用・大量退職同様に、毎年多くの昇任者が新たに管理職として学校経営にあたる状況があり、管理職の若年化が見込まれる。
- ⇒意図的・計画的に管理職の人材育成を行うため「柏市学校管理職人材育成指針」を策定する。

## II 学校管理職人材育成を取り巻く現状と課題

### 《現状》

- ◇俯瞰した学校経営ビジョンの必要性
- ◇学校組織力強化の必要性
- ◇明確な人材育成方針の必要性
- ◇社会に開かれた教育課程の構築の必要性
- ◇学校管理職の人材確保が困難、若年化

### 《課題》

- ◆社会や地域、学校を取り巻く状況把握と理解
- ◆学校共有ビジョンの形成と浸透
- ◆職能開発とシステムづくり
- ◆管理職候補者の人材育成
- ◆教育資源の活用能力
- ◆倫理観、規範意識、リーダーシップ

意図的・計画的な人材育成が必要

## III 学校管理職に求める資質能力

### 《資質・能力》

- |                        |                                     |
|------------------------|-------------------------------------|
| ☆A 学校を取り巻く社会的・文化的要因の理解 | : 自己研鑽                              |
| ☆B 学校の共有ビジョンの形成と検証     | : マネジメント力                           |
| ☆C 教育資源の効果的な活用         | : マネジメント力                           |
| ☆D 学校の組織設計と地域協働        | : コミュニケーション力・発信力・連携力<br>情報共有力・人材育成力 |
| ☆E 学校のリスクマネジメントの展開     | : 危機管理能力                            |
| ☆F 倫理規範とリーダーシップ        | : 人間力・判断力・責任感・リーダーシップ               |

## IV 柏市の目指す学校管理職の姿

柏市の教育者としての高い識見と広い視野を持ち、経営者として優れたリーダーシップとカリキュラムを基盤とした組織マネジメントを発揮し、組織的、機動的な学校経営を推進する。

## V 学校管理職人材育成基本方針

- 1 「柏市管理職人材育成指針」に基づいて、効果的・効率的な人材育成を図る。
- 2 職層に応じて資質能力の向上を図る。
- 3 社会の急激な変化を見通した「学校改善できる管理職」の育成を図る。
- 4 「校外研修」と「自己研鑽」を相互に関連させ、人材育成を図る。

### 《これまでの学校管理職人材育成》

柏市として

- ◆求める管理職像（資質能力）が不明確
- ◆取り組むべき人材育成の方向性が不明瞭
- ◆校外研修等はあるが、能力開発の内容や方法が個人に委ねられた状況
- ◆管理職に就いてからの実務経験や先輩管理職からの継承

### 《これからの学校管理職人材育成》

柏市として

- ◇求める管理職像（資質能力）を明示
- ◇意図的・計画的な人材育成の仕組みを構築
- ◇「校外研修」や「自己研鑽」を相互に関連させ、資質能力を向上
- ◇教職員を対象に将来管理職に必要な資質・能力を育成するための研修やOJTを構築

## VI 学校管理職に求められる力量の構造について

