

学び続ける教員のための キャリアデザインノート



© 岡山県「ももっち・うらっちと仲間たち」

岡山県総合教育センター

学び続ける教員のためのキャリアデザインノート 目次

- はじめに：キャリアデザインノートとは
キャリアデザインノートの具体的な活用方法 P.1～2
- 学び続ける教員への支援：教員等のキャリアステージごとに求める資質能力と
研修計画 P.3
- 教員としての人生設計：様々なキャリアデザイン P.4
- キャリアデザイン（例）：教科指導のエキスパート編、特別支援教育のエキスパート編 P.5～6
- 自己成長のマネジメント：自分の歩んできたキャリアの振り返り P.7～12
- 自己成長のマネジメント：自己のキャリアデザインを描く P.13
- 自己成長のマネジメント：初任期教員（3年間）の自己成長記録 P.14
- 自己成長のマネジメント：自己評価票
（セルフチェックシート・自己マネジメントシート） P.15～32
- 各種記入方法 P.33～36
- 参考：キャリアデザイン（例）管理職編・管理職に必要な力 P.37～38





あなたは今、どんな「夢（目指す教員像）」をもっていますか
その実現に向けて、どんな取組をしていますか



人は、生涯を通じて社会的役割を果たし、自らを形成しながら成長し続けるといわれています。その成長には段階があり、職業人（組織人）の場合、それぞれの段階で職業人としてキャリアを積んでいく上での克服すべき課題があります。この課題を克服することによって次の段階へ移行していき、充実した職業人生を送ることができるかとされています。課題を克服し成長を続けるためには、自律的にキャリア形成をすること、すなわち、現在の自分を出発点とし、目標を設定しながらその実現に向けて将来を設計することが重要です（自己成長のマネジメント）。

このキャリアデザインノートは、教職人生全体を通じた目指す教員像やそれに近づく過程をキャリアデザインとして描き、キャリアステージごとに求める資質能力に対して、今の自分の姿を知り、目指す教員像に近づくための計画や実践の振り返り等をするためのポートフォリオです。

このノートを活用することにより、自分の「夢（目指す教員像）」の実現を図ってください。

このキャリアデザインノートは「岡山県公立学校教員等人材育成基本方針」及び「岡山県教員等育成指標及び研修計画」に基づいています。

【手順1】岡山県の教員として求められている資質能力や、様々なキャリアを知る

- (1) 教員としてどのような資質能力が求められているかを知る ----- P.3
- (2) 教員としてどのようなキャリアがあるのかを知る ----- P.4
- (3) 教員としてのキャリアの例を見る ----- P.5~6

【手順2】今の自分の姿を知る（これまでの成果の確認、現状分析）

- (1) 自分の歩みを振り返りキャリアデザインに生かす ----- P.7~12
- (2) 初任期教員（3年間）としての成長を確認する ----- P.14
- (3) 今の自分の姿を知る ----- P.15、P.17、P.19、P.21、P.23、P.25、P.27、P.29、P.31

【手順3】自分の「夢（目指す教員像）」と、その実現に向けた方向性を描く

キャリアデザインを描き、継続的に資質能力を向上させる ----- P.13

【手順4】「夢（目指す教員像）」に迫るための具体的な取組を考える

目指す教員像に迫るための具体的な取組を考える ----- P.16、P.18、P.20、P.22、P.24、P.26、P.28、P.30、P.32

【手順5】取組を振り返り自己評価する

自己評価を行い、自己の取組をチェックする ----- P.15、P.17、P.19、P.21、P.23、P.25、P.27、P.29、P.31

【手順6】成果と課題を確認するとともに、次への具体的な取組を考える

取組に対する成果と課題を確認し、新たな取組を考える ----- P.16、P.18、P.20、P.22、P.24、P.26、P.28、P.30、P.32

学び続ける教員への支援

教員等のキャリアステージごとに求める資質能力と研修計画

教職志望の中学生・
高校生・大学生

- 実践的指導力の基礎となる知識等
- 自らの教員としての適性を考えるとともに使命感を高める

養成段階

大学生

- 岡山県・岡山市教員等育成協議会の開催
- 県内教員養成系大学における養成カリキュラムの改善
- 「教師への道」インターンシップ事業（インターンシップの単位認定の促進等）

採用前の自己研鑽

- フォーラム等への参加
- 動画視聴による学び
- ボランティアや読書等の自主活動 等

基本的 資質能力 形成期

教職の基盤
を形成する
ステージ

実践的 指導力 向上期

実践力と同
僚性を高め
るステージ

実践的 指導力 充実・ 発揮期

資質の充実
と力量発揮
のステージ

総合力 発揮期

豊富な実践
と身に付け
た力で学校・
地域に貢献
するステー
ジ

●強い使命感と情熱

●教員としての誇りややりがい

●高い倫理観

●豊かな教育的愛情

●省察する力

資質能力

初任期教員

新規 採用時

- 授業をつくる力
- 学級（ＨＲ）経営の力
- コミュニケーション力
- 生徒指導・教育相談・児童生徒理解の力
- 教育課題を解決しようとする力
- 教職への思い
- 社会人としての自覚
- 向上心

- 児童生徒の実態把握や授業規律を確保する力
- 生徒指導・教育相談の基礎的スキルを身に付け、学級（ＨＲ）経営等に生かす力
- 今日的な教育課題に対応するための学び続ける力
- 管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れたり、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力
- 家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力

中堅教員（前半）

- 個に応じた学習指導や新しい学びを展開できる力
- 問題行動等の未然防止のために、人間関係づくり等を積極的に進める力
- 今日的な教育課題への対応を進める力
- 同僚性の向上に取り組んだり、初任期教員に助言したりしながら、分掌間の連携や情報の共有を行う力
- 家庭・地域、他校や関係機関と連携する力

中堅教員（後半）

- 創意工夫のある質の高い授業を行い、授業改善に取り組む力
- 高い専門性等を生かし、児童生徒の主体性の育成等を組織的に進める力
- 今日的な教育課題への対応を組織的に進める力
- ＯＪＴを推進するとともに、学校の課題解決に向けた取組を企画・調整する力
- 家庭・地域、他校や関係機関と連携し、課題を解決する力

ベテラン教員

- 魅力ある授業を実践し、組織全体の授業力向上に貢献する力
- 卓越した専門的知識等を発揮し、組織全体の生徒指導力向上に貢献する力
- 今日的な教育課題への組織的な対応を指導する力
- ＯＪＴにより技能等を伝承するとともに、豊かな経験に基づいて企画・調整する力
- 家庭・地域、校種の異なる学校や関係機関とのネットワークを活用し、課題を解決する力

ミドルリーダー

- 授業改善に向けた助言を行い、組織全体の授業力を向上させる力
- 校内における推進的調整を行い、児童生徒の主体性の育成等を組織的に進める力
- 今日的な教育課題への対応を組織的に進める力
- 学校全体のＯＪＴを推進するとともに、解決策の提案や調整等を行う力
- 社会に開かれた教育課程の実現に貢献する力

【指導教諭】

- 授業改善に向けた助言を行い、リーダーとして組織全体の授業力を向上させる力
- 今日的な教育課題への対応をリーダーとして組織的に進める力
- 学校全体のＯＪＴを推進するとともに、リーダーとして解決策の提案や調整等を行う力

【主幹教諭】

- 今日的な教育課題への対応をリーダーとして組織的に進める力
- 学校全体のＯＪＴを推進するとともに、リーダーとして解決策の提案や調整等を行う力
- 学校全体のＯＪＴを推進するとともに、リーダーとして社会に開かれた教育課程の実現に貢献する力

副校長・教頭

- 組織的・機動的・効率的な学校経営に関する調整力や校長の補佐と進言力
- 適正な能力評価と人材育成に関する校長の補佐と進言力
- 組織的・機動的・効率的な学校経営に関する強いリーダーシップ
- 適正な能力評価と人材育成に関する指導力
- 社会に開かれた教育課程の実現のための連携・発信力

校長

- 教育に対する高い識見
- やる気を引き出す力
- 理念や情熱

研修計画

初任期教員

- 初任者研修、3年目研修《研修の重点》
- ・初任期教員と先輩教員が共に育つ研修
- ・異業種からの学び
- ・「岡山型学習指導のスタンダード」の活用徹底
- ・生徒指導・教育相談の基本的スキル
- ・障害についての基礎的理解
- ・ＩＣＴを活用した授業づくり（ＧＩＧＡスクール構想の実現）
- ・ＰＢＬの理解と実践
- ・喫緊の課題 等

中堅教員（前半）

- 中堅教諭等資質向上研修《研修の重点》
- ・初任期教員と先輩教員が共に育つ研修
- ・校種の異なる学校や企業との連携
- ・新しい学びを推進するための指導力の向上
- ・生徒指導・教育相談のスキルアップ
- ・特別な教育的ニーズに対応した授業づくり
- ・ＩＣＴを効果的に活用した授業づくり（ＧＩＧＡスクール構想の実現）
- ・ＰＢＬの理解と実践
- ・喫緊の課題 等

中堅教員（後半）

- 16年目研修《研修の重点》
- ・学校課題解決のための力量向上
- ・組織的な授業改善の推進
- ・生徒指導の体制づくり
- ・障害のある幼児児童生徒理解を深めるアセスメント
- ・情報モラル指導力の向上（ＧＩＧＡスクール構想の実現）
- ・ＰＢＬの理解と実践
- ・喫緊の課題 等

ミドルリーダー

- 次世代リーダー養成研修《研修の重点》
- ・学校経営参画力や学校全体の授業改善を推進する力の向上
- ・喫緊の課題 等
- 新任指導教諭研修《研修の重点》
- ・組織的な授業改善の推進
- ・教育課題の解決の手法 等
- 新任主幹教諭研修《研修の重点》
- ・学校経営の考え方
- ・教育課題の解決の手法 等

ベテラン教員

- 喫緊の課題 等
- ＊指導力や指導技術の伝承
- （魅力ある授業づくりや学校全体の授業力向上、生徒指導の体制の充実・強化、ＯＪＴの推進 等）

副校長・教頭

- 副校長・教頭研修（新任、全員）《研修の重点》
- ・計画的な人材育成の推進
- ・組織的な校内研修の推進
- ・コンプライアンス研修 等
- 校長全員研修（新任、全員）《研修の重点》
- ・計画的な人材育成の推進
- ・アセスメント能力
- ・ファシリテーション能力 等

専門研修・eラーニング

《岡山県教育課題等》
・県の施策 等

《教職に必要な素養》

- ・服務
- ・人権教育
- ・コミュニケーション力
- ・学校組織マネジメント
- ・地域との連携
- ・危機管理

《学習指導》

- ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善
- ・カリキュラム・マネジメント
- ・授業研究
- ・各教科等の専門知識

《生徒指導》

- ・児童生徒の特性理解
- ・生徒指導の意義や理論の理解
- ・教育相談の意義や理論の理解
- ・キャリア教育
- ・学級経営

《特別な配慮や支援を必要とする子供への対応》

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等の理解
- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の支援方法

《ＩＣＴや情報・教育データの活用》

- ・ＩＣＴ活用
- ・教育データの活用

自己研鑽・ＯＪＴ・校内研修

担当者研修等

※再任用教員はベテラン教員に、経験年数の短い講師等は初任期教員に準ずる。
※主幹教諭・指導教諭は、特に求める資質能力を取り出して示している。

教員生活スタート

(教諭)



初任者研修

3年目研修

中堅教諭等
資質向上研修

16年目研修

次世代
リーダー養成研修

学級（HR）担任、教科担当として活躍する

分掌の主任等、チームリーダーとして力量を発揮する

教育行政
(指導主事・社会教育主事)

中央研修
教職大学院 等

在外教育施設
青年海外協力隊 等

学級（HR）担任、
教科担当として卓越した指導力を生かす

指導教諭

主幹教諭

副校長・教頭

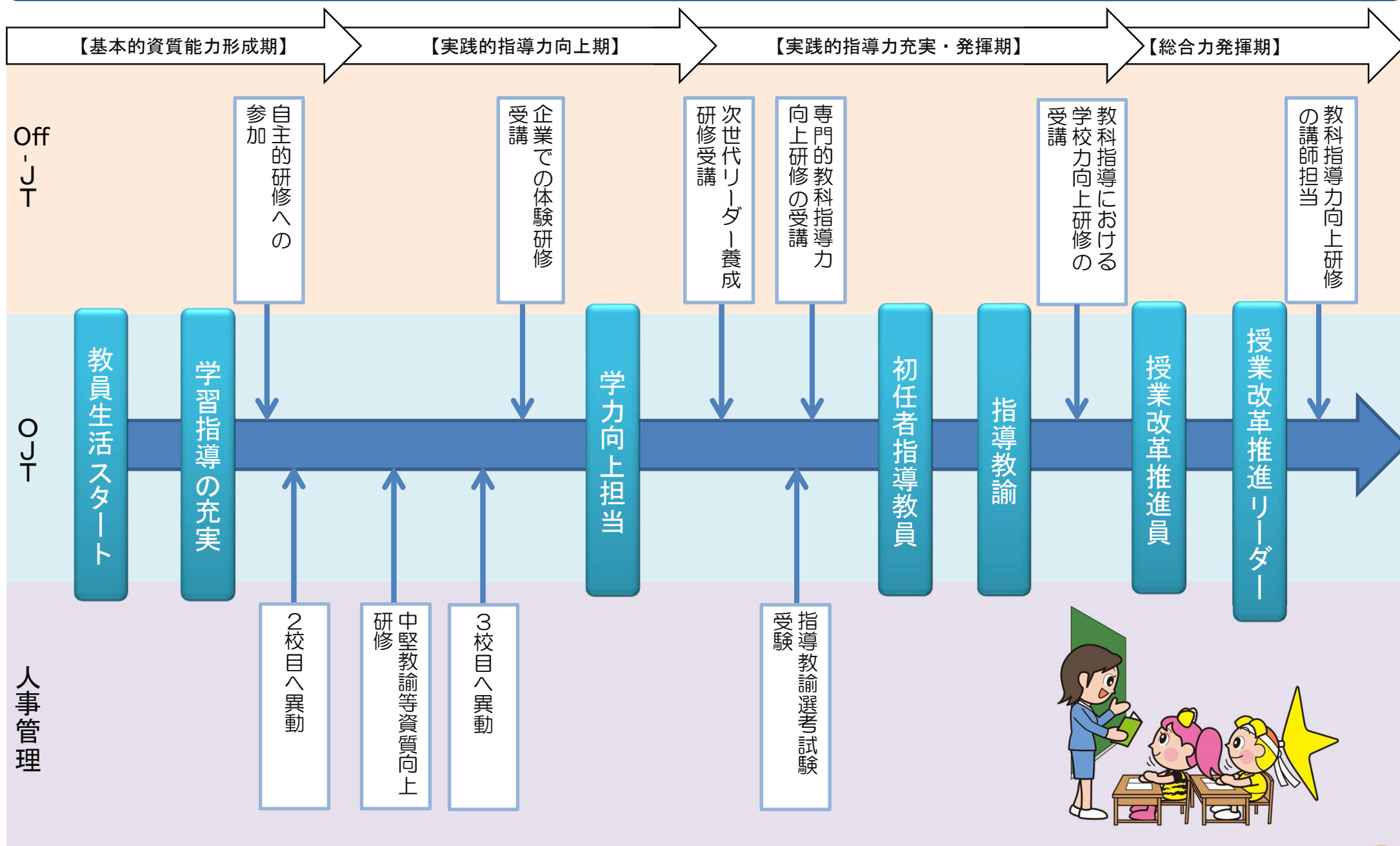
校長

管理職として学校
経営等を行う

児童生徒に寄り添い、学び続けた教員人生

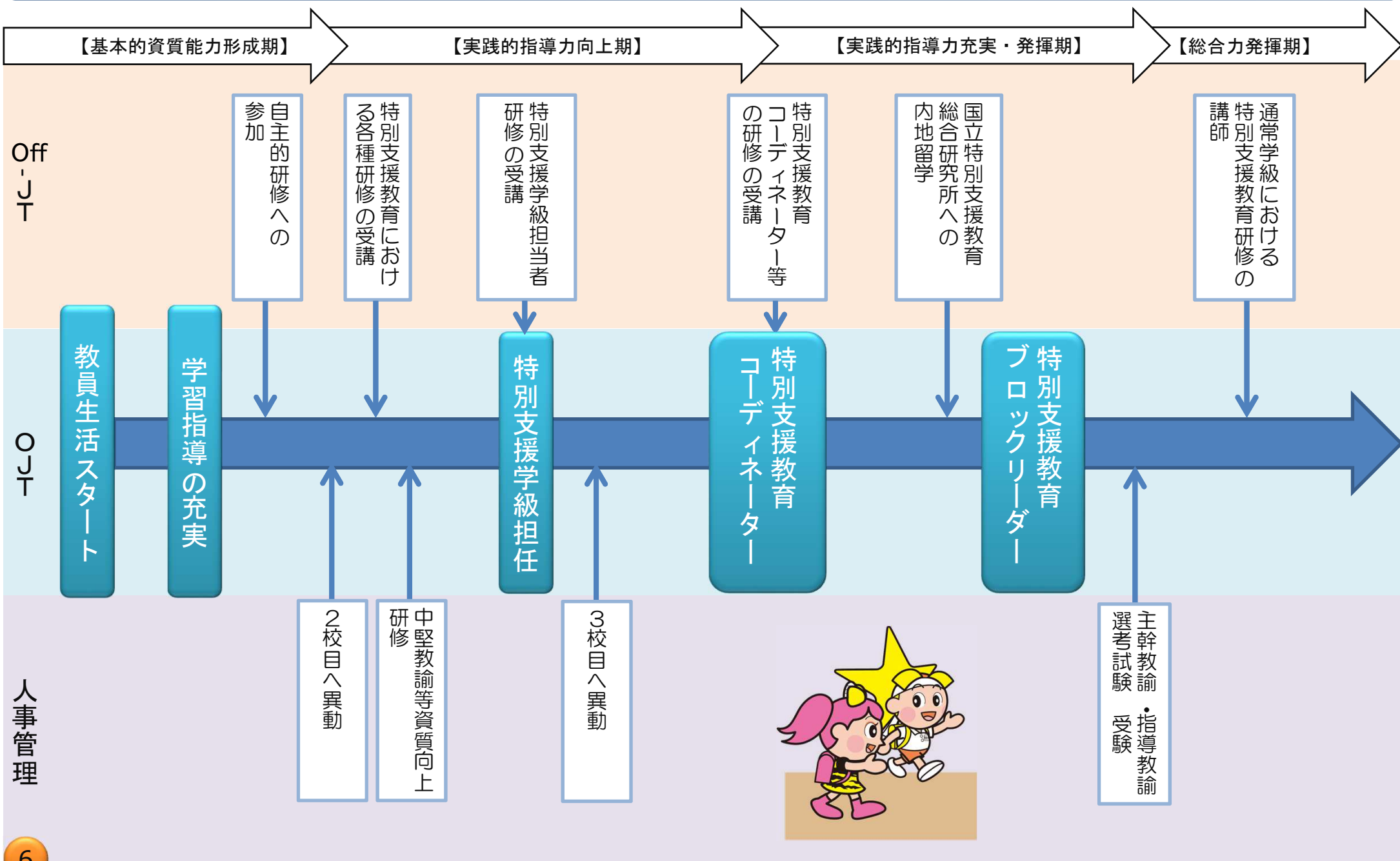
キャリアデザイン（例①）

教科指導のエキスパート編



キャリアデザイン（例②）

特別支援教育のエキスパート編



自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り①  記入方法P.33

経験年数	1	2	3	4	5	6
西暦						
年齢						
+(高い)						
仕事 満足度						
-(低い)						
仕事の 概要						
主な成果						
身に付けた 能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り②



記入方法P.33

経験年数	7	8	9	10	11	12
西暦						
年齢						
＋(高い)						
仕事満足度						
－(低い)						
仕事の概要						
主な成果						
身に付けた能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り③



記入方法P.33

経験年数	13	14	15	16	17	18
西暦						
年齢						
+(高い)						
仕事 満足度						
-(低い)						
仕事の 概要						
主な成果						
身に付けた 能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り④



記入方法P.33

経験年数	19	20	21	22	23	24
西暦						
年齢						
+(高い)						
仕事満足度						
-(低い)						
仕事の概要						
主な成果						
身に付けた能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り⑤  記入方法P.33

経験年数	25	26	27	28	29	30
西暦						
年齢						
+(高い)						
仕事 満足度						
-(低い)						
仕事の 概要						
主な成果						
身に付けた 能力						

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返り⑥



記入方法P.33

経験年数	31	32	33	34	35	36～
西暦						
年齢						
+						
仕事 満足度						
—						
— (低い)						
仕事の 概要						
主な成果						
身に付けた 能力						

夢（目指す教員像）



ベテラン教員や管理職になったときに実現したい教員像

中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

初任期教員のうちに実現したい教員像

計画・実践・振り返りによる継続的な資質能力の向上

実現するための手立て

実現するための手立て

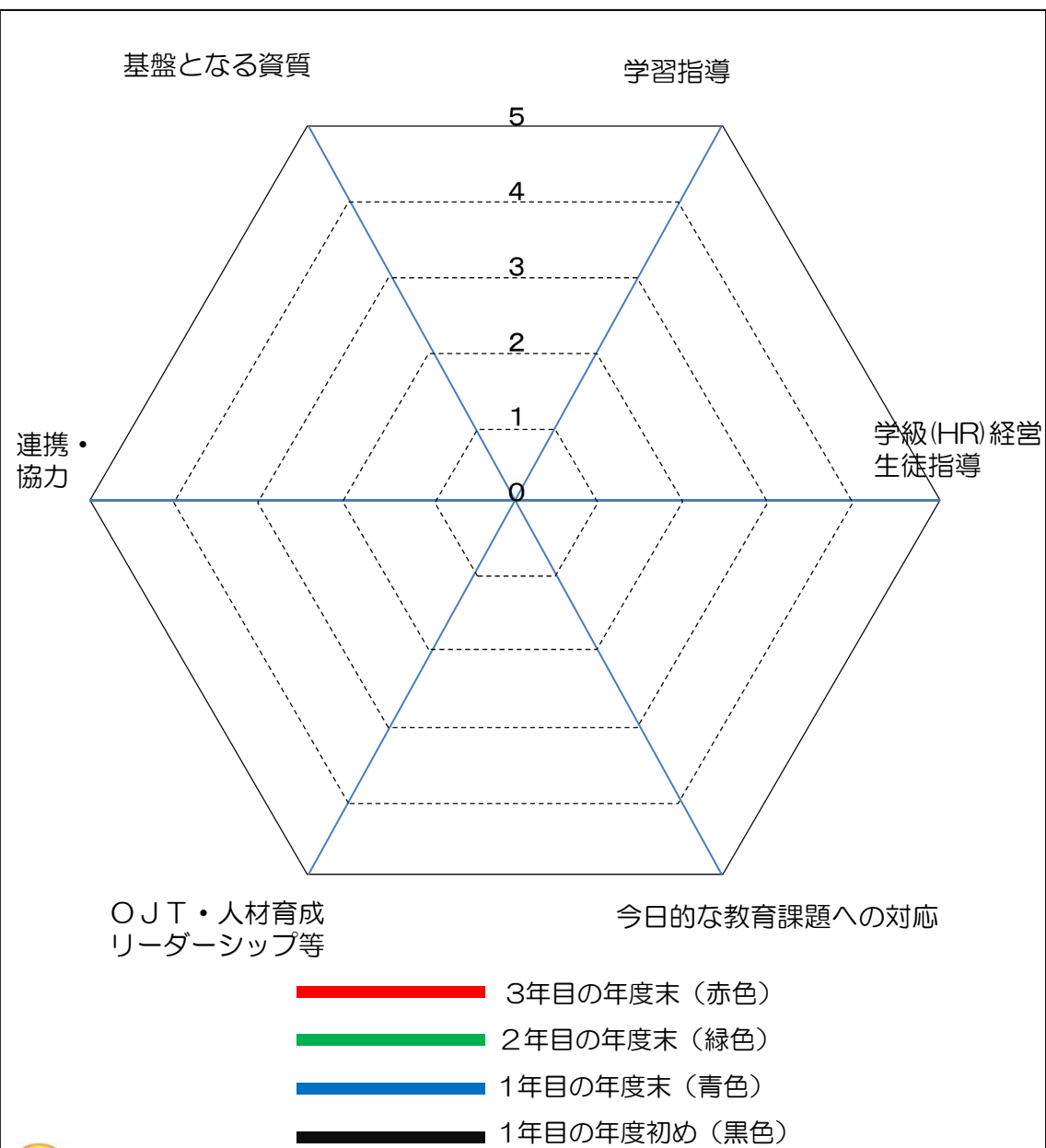
実現するための手立て

今の自分の姿を知る（キャリアステージに対応した「セルフチェックシート」を活用し、自分の資質能力について、現状を把握する。）

自己成長のマネジメント

初任期教員（3年間）の自己成長記録

● 3年間の自己成長レーダーチャート



● 3年目の記録

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 2年目の記録

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 1年目の記録

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

（ ）年度（教職 1年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付			
			年度初め	中間期	年度末	
			月 日	月 日	月 日	
確 かな 指 導 力	児童生徒の 実態把握や 授業規律を 確保する力	【学習指導】 児童生徒の実態把握等を通して特性を理解することができる。	平均	平均	平均	
		【学習指導】 学習に関する現状や課題を把握することができる。				
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現を意識した授業実践をすることができる。				
		【学習指導】 「岡山型学習指導のスタンダード」「家庭学習のスタンダード」等に基づき、基礎・基本を徹底することができる。				
		【学習指導】 学習規律を確保した学習指導を実践することができる。				
		【学習指導】 適切な学習評価を行うことができる。				
	生徒指導、教育相談の 基礎的スキルを 身に付け、学級（HR）経営 等に生かす力	【学級（HR）経営・生徒指導】 児童生徒との信頼関係を築くことができる。	平均	平均	平均	
		【学級（HR）経営・生徒指導】 児童生徒の規範意識と自己肯定感を育成することができる。				
		【学級（HR）経営・生徒指導】 学級（HR）経営や問題行動等への対応、教育相談の手法について、基礎的・基本的な知識や技能を身に付けている。				
		【学級（HR）経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を確保することができる。				
	今日的な教育 課題に対応する ための学び 続ける力	【自己研鑽】 学校や市町村の現状や課題を理解している。	平均	平均	平均	
		【自己研鑽】 「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。				
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題に取り組むことができる。				
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画を作成することができる。				
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画を実践・検証・改善することができる。				

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付			
			年度初め	中間期	年度末	
			月 日	月 日	月 日	
同僚、家庭・ 地域とつながる力	管理職や同僚等からの指導・ 助言を受け入れ たり、管理職 や同僚等に報 告・連絡・相談 したりする力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。	平均	平均	平均	
		【OJT・人材育成】 管理職や同僚等に悩みや課題について相談することができる。				
		【OJT・人材育成】 校外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。				
		【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職や同僚等に主体的に報告・連絡・相談や提案を適切に行うことにより、目標の達成に向けて効率的に職務の遂行に当たることができる。				
		【リーダーシップとチームマネジメント】 チーム学校の一員として協働する中で、自ら行動するとともに他者にも働き掛け、必要に応じて支援しようとするリーダーシップを発揮して課題解決に当たることができる。				
	家庭・地域と情報共有し、信頼 関係を築く力	【連携・協力】 家庭と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。	平均	平均	平均	
		【連携・協力】 地域と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。				
	基盤となる資質	【使命感と情熱】 教育の持つ社会的役割を理解し、児童生徒の成長のために教育に携わる意欲がある。	平均	平均	平均	
		【使命感と情熱】 児童生徒のやる気を引き出すことができる。				
		【誇りややりがい】 本気で児童生徒と関わることができ、教員としての喜びや意義を見込んでいる。				
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を持ち、法令等を遵守している。				
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、教員として幅広い教養を備え、人間的魅力を高めることができる。				
		【省察する力】 多様な経験や校外内外での研鑽を通して、自己を見つめ直し自らの専門性やコミュニケーション能力を高めている。				

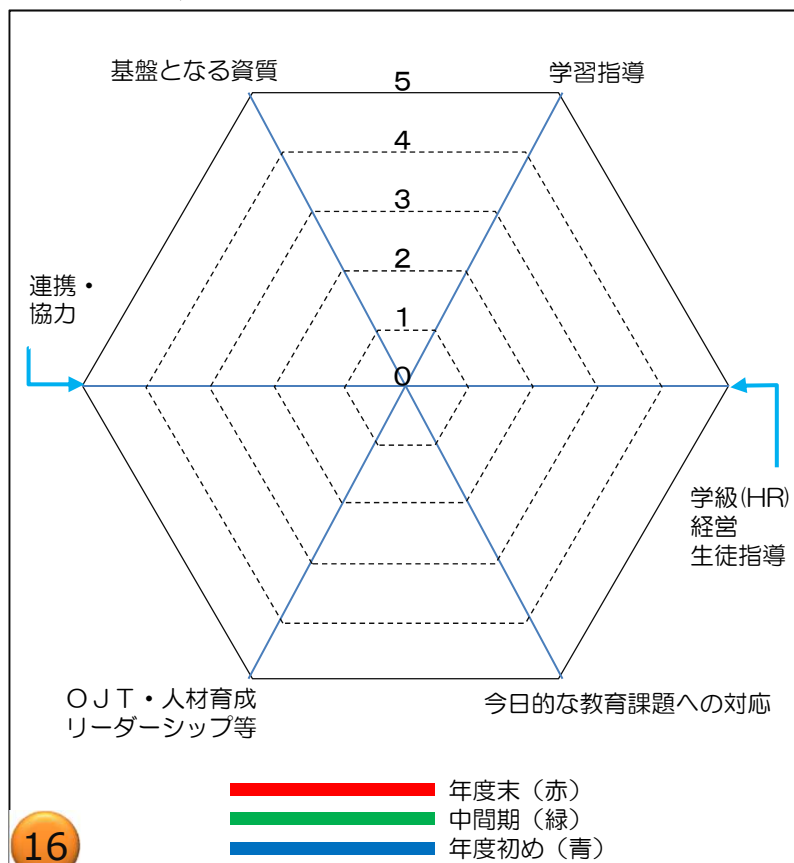
（ ）年度（教職 1 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 初任期教員のうちに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

（ ）年度（教職 2年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付			
			年度初め	中間期	年度末	
			月 日	月 日	月 日	
確 かな 指 導 力	児童生徒の 実態把握や 授業規律を 確保する力	【学習指導】 児童生徒の実態把握等を通して特性を理解することができる。		平均		平均
		【学習指導】 学習に関する現状や課題を把握することができる。				
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現を意識した授業実践をすることができる。				
		【学習指導】 「岡山型学習指導のスタンダード」「家庭学習のスタンダード」等に基づき、基礎・基本を徹底することができる。				
		【学習指導】 学習規律を確保した学習指導を実践することができる。				
		【学習指導】 適切な学習評価を行うことができる。				
	生徒指導、教 育相談の基 礎的スキルを 身に付け、学 級（HR）経営 等に生かす力	【学級（HR）経営・生徒指導】 児童生徒との信頼関係を築くことができる。		平均		平均
		【学級（HR）経営・生徒指導】 児童生徒の規範意識と自己肯定感を育成することができる。				
		【学級（HR）経営・生徒指導】 学級（HR）経営や問題行動等への対応、教育相談の手法について、基礎的・基本的な知識や技能を身に付けている。				
		【学級（HR）経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を確保することができる。				
	今日的な教育 課題に対応す るための学び 続ける力	【自己研鑽】 学校や市町村の現状や課題を理解している。		平均		平均
		【自己研鑽】 「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。				
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題に取り組むことができる。				
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画を作成することができる。				
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画を実践・検証・改善することができる。				

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付			
			年度初め	中間期	年度末	
			月 日	月 日	月 日	
同僚、家庭・ 地域とつな がる力	管理職や同僚 等からの指導・ 助言を受け入 れたり、管理職 や同僚等に報 告・連絡・相談 したりする力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。		平均		平均
		【OJT・人材育成】 管理職や同僚等に悩みや課題について相談することができる。				
		【OJT・人材育成】 校外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。				
		【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職や同僚等に主体的に報告・連絡・相談や提案を適切に行うことにより、目標の達成に向けて効率的に職務の遂行に当たることができる。				
		【リーダーシップとチームマネジメント】 チーム学校の一員として協働する中で、自ら行動するとともに他者にも動き掛け、必要に応じて支援しようとするリーダーシップを発揮して課題解決に当たることができる。				
	家庭・地域と情 報共有し、信頼 関係を築く力	【連携・協力】 家庭と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。		平均		平均
		【連携・協力】 地域と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。				
	基盤となる資質	【使命感と情熱】 教育の持つ社会的役割を理解し、児童生徒の成長のために教育に携わる意欲がある。		平均		平均
		【使命感と情熱】 児童生徒のやる気を引き出すことができる。				
		【誇りややりがい】 本気で児童生徒と関わることができ、教員としての喜びや意義を見いだしている。				
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を持ち、法令等を遵守している。				
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、教員として幅広い教養を備え、人間的魅力を高めることできる。				
		【省察する力】 多様な経験や校内外での研鑽を通して、自己を見つめ直し自らの専門性やコミュニケーション能力を高めている。				

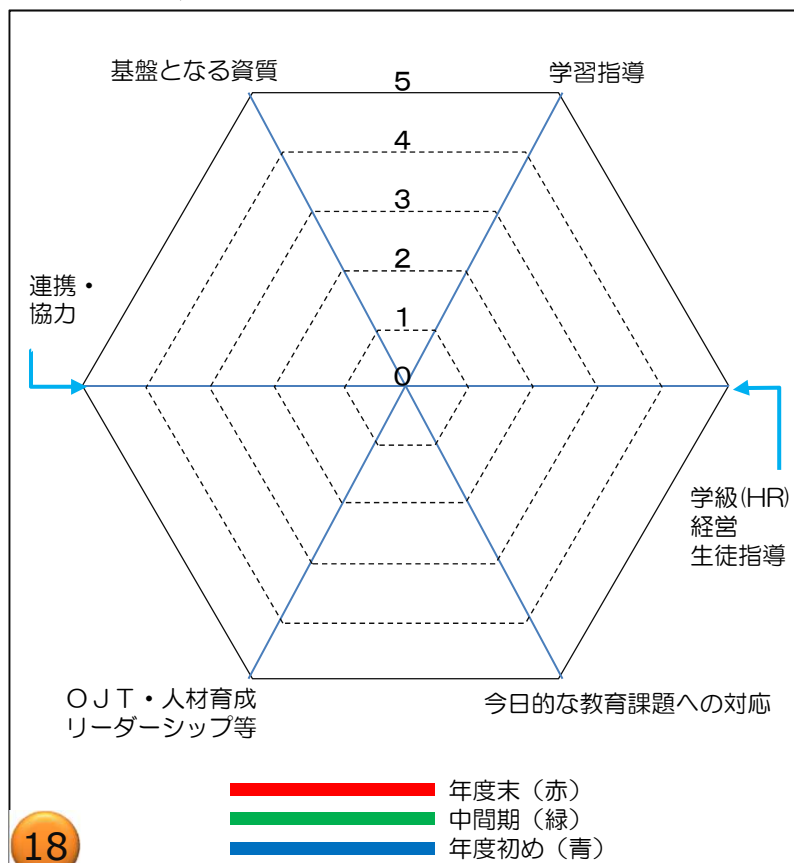
（ ）年度（教職 2年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 初任期教員のうちに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

（ ）年度（教職 3年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付			
			年度初め	中間期	年度末	
			月 日	月 日	月 日	
確 かな 指 導 力	児童生徒の 実態把握や 授業規律を 確保する力	【学習指導】 児童生徒の実態把握等を通して特性を理解することができる。	平均	平均	平均	
		【学習指導】 学習に関する現状や課題を把握することができる。				
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現を意識した授業実践をすることができる。				
		【学習指導】 「岡山型学習指導のスタンダード」「家庭学習のスタンダード」等に基づき、基礎・基本を徹底することができる。				
		【学習指導】 学習規律を確保した学習指導を実践することができる。				
		【学習指導】 適切な学習評価を行うことができる。				
	生徒指導、教 育相談の基 礎的スキルを 身に付け、学 級（HR）経営 等に生かす力	【学級（HR）経営・生徒指導】 児童生徒との信頼関係を築くことができる。	平均	平均	平均	
		【学級（HR）経営・生徒指導】 児童生徒の規範意識と自己肯定感を育成することができる。				
		【学級（HR）経営・生徒指導】 学級（HR）経営や問題行動等への対応、教育相談の手法について、基礎的・基本的な知識や技能を身に付けている。				
		【学級（HR）経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を確保することができる。				
	今日的な教育 課題に対応す るための学び 続ける力	【自己研鑽】 学校や市町村の現状や課題を理解している。	平均	平均	平均	
		【自己研鑽】 「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。				
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題に取り組むことができる。				
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画を作成することができる。				
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画を実践・検証・改善することができる。				

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付			
			年度初め	中間期	年度末	
			月 日	月 日	月 日	
同僚、家庭・地域とつながる力	管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れたり、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。	平均	平均	平均	
		【OJT・人材育成】 管理職や同僚等に悩みや課題について相談することができる。				
		【OJT・人材育成】 校外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。				
		【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職や同僚等に主体的に報告・連絡・相談や提案を適切に行うことにより、目標の達成に向けて効率的に職務の遂行に当たることができる。				
		【リーダーシップとチームマネジメント】 チーム学校の一員として協働する中で、自ら行動するとともに他者にも働き掛け、必要に応じて支援しようとするリーダーシップを発揮して課題解決に当たることができる。				
	家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力	【連携・協力】 家庭と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。	平均	平均	平均	
		【連携・協力】 地域と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。				
	基盤となる資質	【使命感と情熱】 教育の持つ社会的役割を理解し、児童生徒の成長のために教育に携わる意欲がある。	平均	平均	平均	
		【使命感と情熱】 児童生徒のやる気を引き出すことができる。				
		【誇りややりがい】 本気で児童生徒と関わることができ、教員としての喜びや意義を見いだしている。				
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を持ち、法令等を遵守している。				
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、教員として幅広い教養を備え、人間的魅力を高めることできる。				
		【省察する力】 多様な経験や校内外での研鑽を通して、自己を見つめ直し自らの専門性やコミュニケーション能力を高めている。				

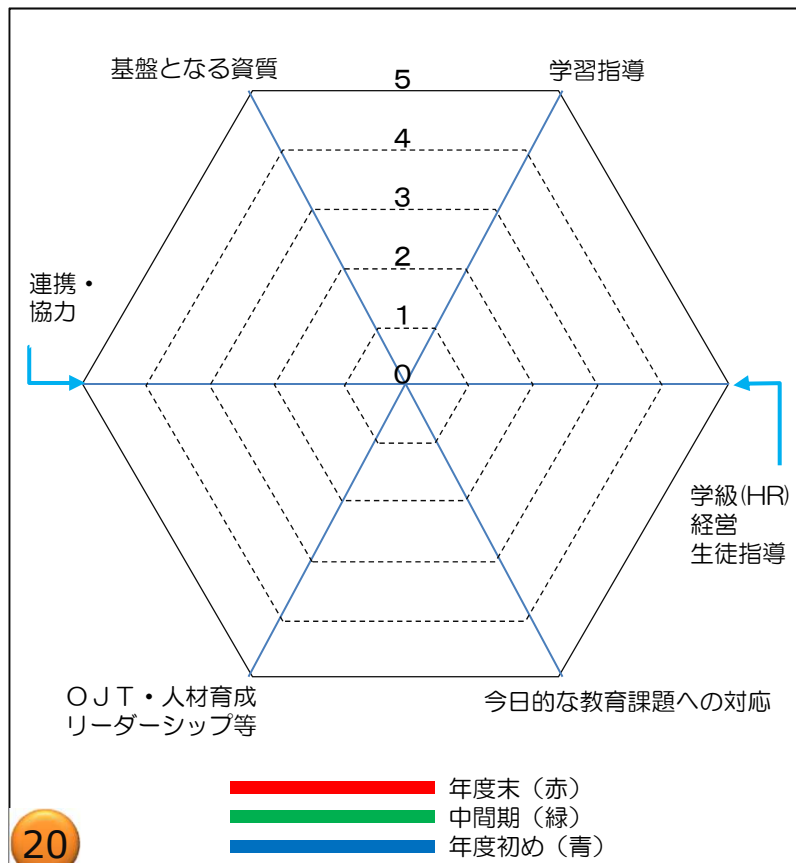
（ ）年度（教職 3年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 初任期教員のうちに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

自己成長のマネジメント

セルフチェックシート（中堅教員（前半）用） 記入方法P.35

（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	個に応じた学 習指導や新し い学びを展開 できる力	【学習指導】 児童生徒の実態把握等を通して特性を理解することができる。	平均	平均	平均
		【学習指導】 習熟度別指導と個に応じた適切な学習指導を行うことができる。			
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を行うことができる。			
		【学習指導】 研修等に積極的に参加することができる。			
		【学習指導】 新たな学びを展開できる効果的な指導方法を習得することができる。			
		【学習指導】 個に応じた適切な学習評価を行うことができる。			
	問題行動等 の未然防止 のために、人 間関係づくり 等を積極的に 進める力	【学級(HR)経営・生徒指導】 研修等に積極的に参加し、学級における人間関係づくりについての効果的な指導方法を習得することができる。	平均	平均	平均
		【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒の実態を把握することができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 問題行動の未然防止や早期解決などに率先して取り組むことができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 適切な安全管理のもとに、安全・安心な教育環境を確保することができる。			
	今日的な教育 課題への対 応を進める力	【自己研鑽】 全国及び県の教育の現状や課題を理解している。	平均	平均	平均
		【自己研鑽】 幅広く情報収集に努め、自らの識見を高めることができる。			
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への対応策を探ることができる。			
		【新たな教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、新たな教育課題への対応策を実施することができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 マネジメント力を高め、教科横断的な視点から教育活動を見直すことができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同 僚 、 家 庭 ・ 地 域 と つ な が る 力	同僚性の向上 に取り組んだり、 初任期教員に 助言したりしな がら、分掌間の 連携や情報の 共有を行う力	【OJT・人材育成】 同僚性の向上に取り組むことができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 初任期教員に対してOJTを行い、具体的で適切な助言を行うことができる。			
		【OJT・人材育成】 同僚等と互いの悩みや課題について相談できる。			
		【OJT・人材育成】 同僚等と支え合う風土づくりに努めることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 効率的に分掌間の連携や情報の共有を図ることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 チーム学校の一員として主体的に学校の課題を把握することができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 リーダーシップを発揮して課題解決に向けた取組を提案できる。			
	家庭・地域、他 校や関係機関 と連携する力	【連携・協力】 学校の課題を把握し、家庭・地域と必要な連携を行うことができる。	平均	平均	平均
		【連携・協力】 学校の課題を把握し、他校や関係機関と必要な連携を行うことができる。			
基 盤 と な る 資 質		【使命感と情熱】 教育の持つ社会的役割を理解し、児童生徒の成長のために教育に携わる意欲がある。	平均	平均	平均
		【使命感と情熱】 児童生徒のやる気を引き出すことができる。			
		【誇りややりがい】 本気で児童生徒と関わることができ、教員としての喜びや意義を見いだしている。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を持ち、法令等を遵守している。			
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、教員として幅広い教養を備え、人間的魅力を高めることができる。			
		【省察する力】 多様な経験や校外での研鑽を通して、自己を見つめ直し自らの専門性やコミュニケーション能力を高めている。			



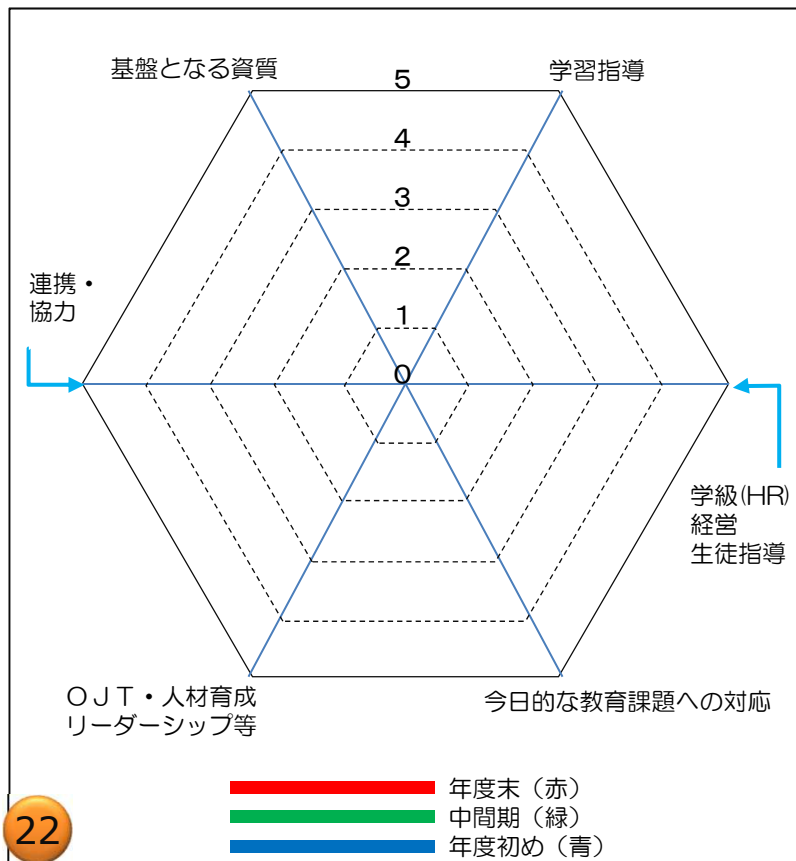
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析リーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

自己成長のマネジメント

セルフチェックシート（中堅教員（後半）用） 記入方法P.35

（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	創意工夫のある 質の高い授 業を行い、授業 改善に取り組 む力	【学習指導】 高い専門的知識や技能を生かして教材等を創意工 夫することができる。	平均	平均	平均
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で 深い学びの実現に向けたより質の高い授業を行うこ とができる。			
		【学習指導】 高い専門的知識や技能を生かした授業を積極的に 公開することができる。			
		【学習指導】 高い専門的知識や技能を基にした授業改善に取り組 むことができる。			
	高い専門性等 を生かし、児童 生徒の主体性 の育成等を組 織的に進める 力	【学級(HR)経営・生徒指導】 一人一人の特性等を十分把握することができる。	平均	平均	平均
		【学級(HR)経営・生徒指導】 高い専門的知識や技能を生かして、人間関係づくり を行うことができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒の主体的・実践的に課題を解決する態度を 育成することができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を脅かす危機を予測し、組織 的に予防する取組ができる。			
	今日的な教育 課題への対応 を組織的に進 める力	【自己研鑽】 全国及び県の教育の現状や課題を理解している。	平均	平均	平均
		【自己研鑽】 広く教育以外の動向にも関心を持ち、自らの識見を 高めることができる。			
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への対応に ついて、組織的な取組を進めることができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 教育課程を軸とした学校全体の教育活動の実施状 況を把握し、改善に向けて貢献することができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同僚、家庭・地域とつな がる力	OJTを推進する とともに、学校 の課題解決に 向けた取組を 企画・調整する 力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等と連携・協力しながら、初任期教員 に対して日常的に適切な助言を行うことができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 OJTを通して高い専門的知識や技能を伝えることが できる。			
		【OJT・人材育成】 同僚等と互いの悩みや課題について相談できる。			
		【OJT・人材育成】 同僚等と支え合う風土づくりに努めている。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 学年経営に参画している。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 分掌の要として、課題解決に向けたチーム学校とし ての取組を、効率的に企画・調整するマネジメント力 を発揮できる。			
	家庭・地域、他 校や関係機関 と連携し、課題 を解決する力	【連携・協力】 家庭・地域に対して連携・協働を行い、学校の課題解 決に取り組むことができる。	平均	平均	平均
		【連携・協力】 他校や関係機関に対して連携・協働を行い、学校の 課題解決に取り組むことができる。			
	基盤となる資質	【使命感と情熱】 児童生徒だけではなく、教職員相互の成長のために 貢献しようとする意欲がある。	平均	平均	平均
		【誇りややりがい】 家庭・地域と連携して児童生徒の成長を支援すること に、喜びや充実感を見いだしている。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を高め、組織内に法令等を 遵守する風土を醸成することができる。			
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、学校全体で積極 的に児童生徒に関わる意識を高めることができる。			
		【省察する力】 自らの教育実践を振り返り、組織的な学校の課題解 決につなぐことができる。			

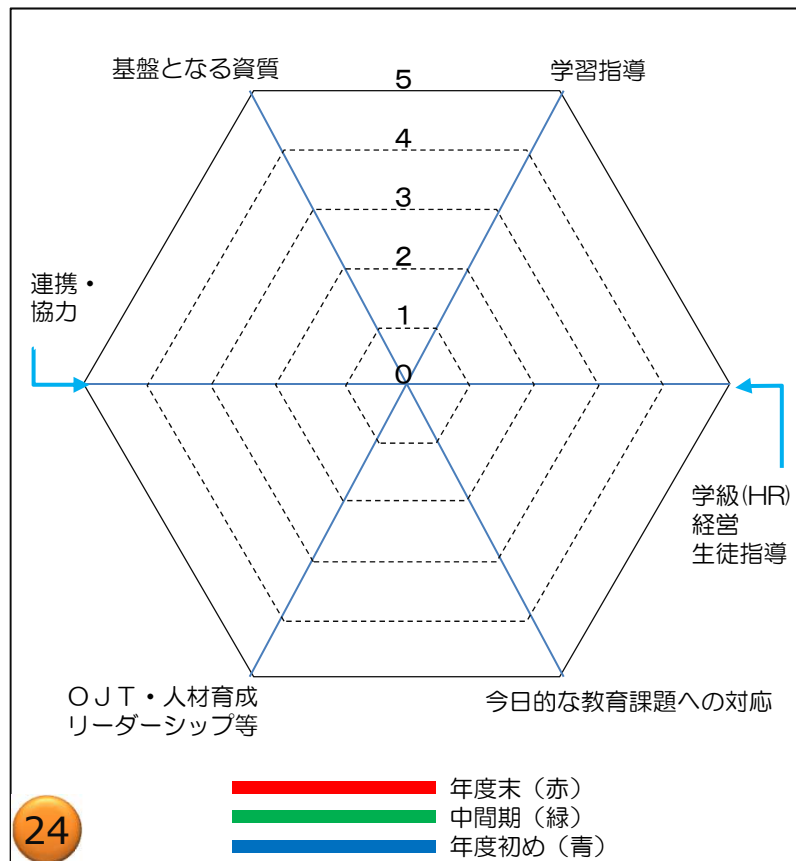
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
(成果)	(課題)

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
(成果)	(課題)

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
(強み)	(弱み)

（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	授業改善に向けた助言を行い、組織全体の授業力を向上させる力	【学習指導】 自ら質の高い授業を行うことができる。	平均	平均	平均
		【学習指導】 授業参観や校内研修等で適切な助言を行うことができる。			
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善について、教員の意識を高めることができる。			
		【学習指導】 校内における横断的な調整等を積極的に行うことができる。			
		【学習指導】 組織全体の授業力向上を図ることができる。			
	校内における推進的な調整を行い、児童生徒の主体性の育成等を組織的に進める力	【学級(HR)経営・生徒指導】 校内における横断的な調整等を積極的に行うことができる。	平均	平均	平均
		【学級(HR)経営・生徒指導】 望ましい人間関係づくりを学校全体で進めることができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒の主体的・実践的に課題を解決する態度を育成することができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を脅かす危機に、組織で連携し早期発見、早期対応することができる。			
	今日的な教育課題への対応を組織的に進める力	【自己研鑽】 全国及び県の教育の現状や課題を理解している。	平均	平均	平均
		【自己研鑽】 教育以外の動向にも関心を持ち、幅広く情報収集に努め、自らの識見を高めることができる。			
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への対応の中核として組織的な取組を進めることができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 学校内外の環境分析を踏まえ、学校全体で取り組んでいくことができるよう組織運営の改善を提案・調整することができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同僚・家庭・地域とつながる力	学校全体のOJTを推進するとともに、解決策の提案や調整等を行う力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等と連携・協働しながら学校全体のOJTを推進し、その中心的な役割を担うことができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 互いの悩みや課題を共有し、支え合う風土をつくることことができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 分掌の要として管理職を補佐することができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 危機管理やチーム学校としての課題の解決策の提案・調整・実践を効率的に行うことができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 副校長・教頭に必要なマネジメント力を身に付けようとしている。			
	社会に開かれた教育課程の実現に貢献する力	【連携・協力】 校長のビジョンの周知を図り、家庭・地域との連携・協働を密にして開かれた学校づくりの推進に積極的に寄与することができる。	平均	平均	平均
		【連携・協力】 校長のビジョンの周知を図り、校種の異なる学校や関係機関との連携・協働を密にして社会に開かれた教育課程の実現に積極的に寄与することができる。			
基盤となる資質		【使命感と情熱】 児童生徒だけでなく、教職員相互の成長のために貢献しようとする意欲がある。	平均	平均	平均
		【誇りややりがい】 家庭・地域と連携して児童生徒の成長を支援することにより、喜びや充実感を見いだしている。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を高め、組織内に法令等を遵守する風土を醸成することができる。			
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、学校全体で積極的に児童生徒に関わる意識を高めることができる。			
		【省察する力】 自らの教育実践を振り返り、組織的な学校の課題解決につなぐことができる。			

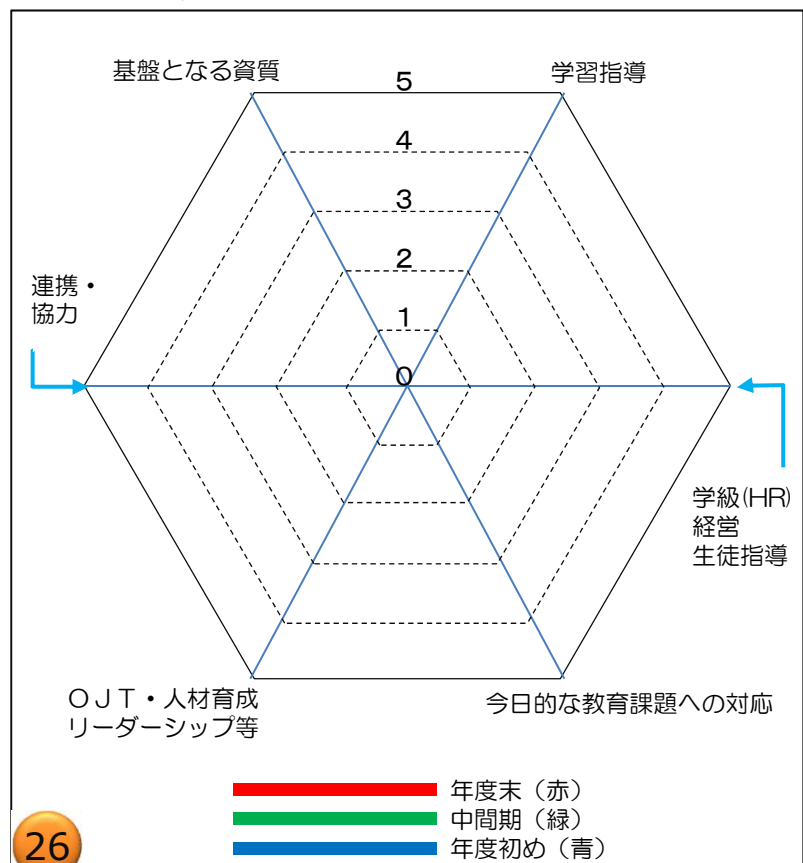
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ 中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	授業改善に向けた助言を行い、リーダーとして組織全体の授業力を向上させる力	【学習指導】 自ら質の高い授業を行うことができる。	平均	平均	平均
		【学習指導】 授業参観や校内研修等で適切な助言を行うことができる。			
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善について、教員の意識を高めることができる。			
		【学習指導】 校内における横断的な調整等を積極的に行うことができる。			
		【学習指導】 リーダーとして組織全体の授業力向上を図ることができる。			
	校内における推進的な調整を行い、児童生徒の主体性の育成等を組織的に進める力	【学級(HR)経営・生徒指導】 校内における横断的な調整等を積極的に行うことができる。	平均	平均	平均
		【学級(HR)経営・生徒指導】 望ましい人間関係づくりを学校全体で進めることができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒の主体的・実践的に課題を解決する態度を組織的に育成することができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を脅かす危機に、組織で連携し早期発見、早期対応することができる。			
	今日的な教育課題への対応をリーダーとして組織的に進める力	【自己研鑽】 全国及び県の教育の現状や課題を理解している。	平均	平均	平均
		【自己研鑽】 教育以外の動向にも関心を持ち、幅広く情報収集に努め、自らの識見を高めることができる。			
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への対応のリーダーとして組織的な取組を進めることができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 学校内外の環境分析を踏まえ、リーダーとして、学校全体で取り組んでいくことができるよう組織運営の改善を提案・調整することができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同 僚 、 家 庭 ・ 地 域 と つ な が る 力	学校全体のOJTを推進するとともに、リーダーとして解決策の提案や調整等を行う力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等と連携・協働しながらリーダーとして学校全体のOJTを推進し、その中心的な役割を担うことができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 互いの悩みや課題を共有し、支え合う風土をつくることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 分掌の要として管理職を補佐することができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 危機管理やチーム学校としての課題の解決策の提案・調整・実践を効率的に行うことができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 副校長・教頭に必要なマネジメント力を身に付けようとしている。			
基 盤 と な る 資 質	社会に開かれた教育課程の実現に貢献する力	【連携・協力】 校長のビジョンの周知を図り、家庭・地域との連携・協働を密にして開かれた学校づくりの推進に積極的に寄与することができる。	平均	平均	平均
		【連携・協力】 校長のビジョンの周知を図り、校種の異なる学校や関係機関との連携・協働を密にして社会に開かれた教育課程の実現に積極的に寄与することができる。			
	基盤となる資質	【使命感と情熱】 児童生徒だけではなく、教職員相互の成長のために貢献しようとする意欲がある。	平均	平均	平均
		【誇りややりがい】 家庭・地域と連携して児童生徒の成長を支援することにより、喜びや充実感を見いだしている。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を高め、組織内に法令等を遵守する風土を醸成することができる。			
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、学校全体で積極的に児童生徒に関わる意識を高めることができる。			
		【省察する力】 自らの教育実践を振り返り、組織的な学校の課題解決につなぐことができる。			

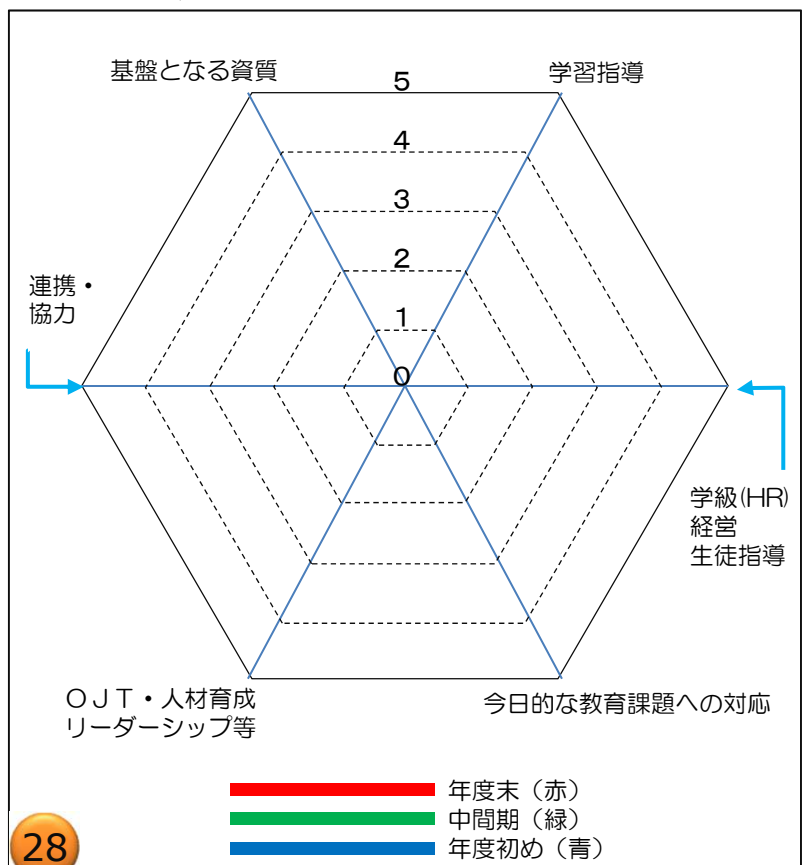
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ ベテラン教員や管理職になったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）

（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	授業改善に向けた助言を行い、組織全体の授業力を向上させる力	【学習指導】 自ら質の高い授業を行うことができる。	平均	平均	平均
		【学習指導】 授業参観や校内研修等で適切な助言を行うことができる。			
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善について、教員の意識を高めることができる。			
		【学習指導】 校内における横断的な調整等を積極的に行うことができる。			
		【学習指導】 組織全体の授業力向上を図ることができる。			
	校内における推進的な調整を行い、児童生徒の主体性の育成等を組織的に進める力	【学級(HR)経営・生徒指導】 校内における横断的な調整等を積極的に行うことができる。	平均	平均	平均
		【学級(HR)経営・生徒指導】 望ましい人間関係づくりを学校全体で進めることができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒の主体的・実践的に課題の解決をする態度を育成することができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を脅かす危機に、組織で連携し早期発見、早期対応することができる。			
	今日的な教育課題への対応をリーダーとして組織的に進める力	【自己研鑽】 全国及び県の教育の現状や課題を理解している。	平均	平均	平均
		【自己研鑽】 教育以外の動向にも関心を持ち、幅広く情報収集に努め、自らの識見を高めることができる。			
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への対応のリーダーとして組織的な取組を進めることができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 学校内外の環境分析を踏まえ、リーダーとして、学校全体で取り組んでいけるよう組織運営の改善を提案・調整することができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同僚、家庭・地域とつながる力	学校全体のOJTを推進するとともに、リーダーとして解決策の提案や調整等を行う力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等と連携・協働しながら学校全体のOJTを推進し、中心的な役割を担うことができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 互いの悩みや課題を共有し、管理職とともに支え合える風土をつくることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職を補佐することができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 リーダーとして、危機管理やチーム学校としての課題の解決策の提案・調整・実践を効率的に行うことができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 副校長・教頭に必要なマネジメント力を身に付けようとしている。			
	リーダーとして社会に開かれた教育課程の実現に貢献する力	【連携・協力】 リーダーとして校長のビジョンの周知を図り、家庭・地域との連携・協働を密にして開かれた学校づくりの推進に積極的に寄与することができる。	平均	平均	平均
		【連携・協力】 リーダーとして校長のビジョンの周知を図り、校種の異なる学校や関係機関との連携・協働を密にして社会に開かれた教育課程の実現に積極的に寄与することができる。			
基盤となる資質		【使命感と情熱】 児童生徒だけでなく、教職員相互の成長のために貢献しようとする意欲がある。	平均	平均	平均
		【誇りややりがい】 家庭・地域と連携して児童生徒の成長を支援することにより、喜びや充実感を見いだしている。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を高め、組織内に法令等を遵守する風土を醸成することができる。			
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、学校全体で積極的に児童生徒に関わる意識を高めることができる。			
		【省察する力】 自らの教育実践を振り返り、組織的な学校の課題解決につなぐことができる。			

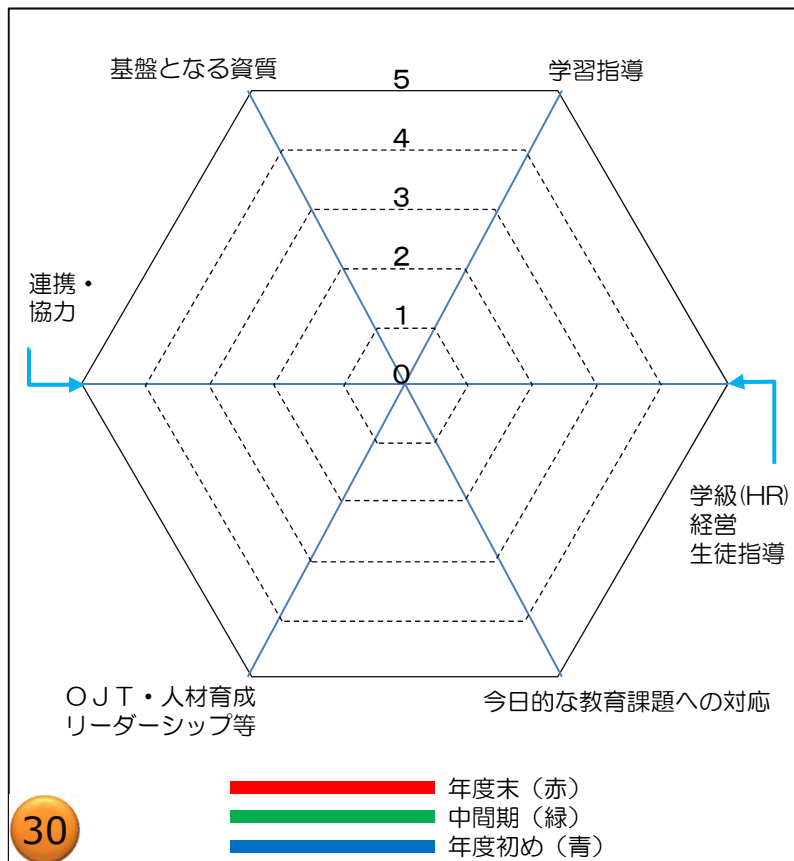
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ ベテラン教員や管理職になったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
（成果）	（課題）

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
（強み）	（弱み）



（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

評価 5：よくできている 4：概ねできている 3：少しできている 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

※平均点の付け方：項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
確 かな 指 導 力	魅力ある授業 を実践し、組織 全体の授業力 向上に貢献する力	【学習指導】 卓越した専門的知識や技能を生かすことができる。	平均	平均	平均
		【学習指導】 教材等の創意工夫や指導方法の改善を行うことができる。			
		【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現を図り、魅力ある授業を展開することができる。			
		【学習指導】 校内研修の中心的な役割を担うことができる。			
		【学習指導】 組織全体の授業力向上に貢献することができる。			
	卓越した専門 的知識等を発 揮し、組織全 体の生徒指導 力向上に貢献 する力	【学級(HR)経営・生徒指導】 卓越した専門的知識や技能を生かすことができる。	平均	平均	平均
		【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒の能力や特性を踏まえた望ましい人間関係づくりを行う上で、学校全体の要になることができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒の主体的・実践的な課題解決の態度を育成する上で、学校全体の要になることができる。			
		【学級(HR)経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を脅かす危機に、組織で連携し早期発見、早期対応することができる。			
	今日的な教育 課題への組織 的な対応を指 導する力	【自己研鑽】 全国及び県の教育の現状や課題を理解している。	平均	平均	平均
		【自己研鑽】 広く教育以外の動向にも関心を持ち、豊かな識見を一層高めることができる。			
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題への組織的な対応を進める上で、卓越した指導力を発揮することができる。			
		【カリキュラム・マネジメント】 学校内外の環境分析を踏まえ、教科横断的な視点から教育課程を編成し、実施・評価・改善を通して教育活動の質の向上を図ることができる。			

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付		
			年度初め	中間期	年度末
			月 日	月 日	月 日
同僚・家庭・地域とつながる力	OJTにより技能 等を伝承すると ともに、豊かな 経験に基づい て企画・調整す る力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等と連携・協働しながら中堅や初任期教員に対して具体的に適切な助言を日常的に行うことができる。	平均	平均	平均
		【OJT・人材育成】 OJTを通して卓越した専門的知識や技能を伝えることができる。			
		【OJT・人材育成】 互いの悩みや課題を共有することができる。			
		【OJT・人材育成】 管理職とともに支え合える風土を積極的につくることができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 豊かな経験に基づいて、得意分野を中心に他の教職員を積極的に支援し、指導力の向上や成長に貢献することができる。			
		【リーダーシップとチームマネジメント】 学校内外の環境を分析して課題を的確に把握し、チーム学校としての取組を効率的に企画・調整することができる。			
基盤となる資質	家庭・地域、校種の異なる学校や関係機関とのネットワークを活用し、課題を解決する力	【連携・協力】 家庭・地域とのネットワークを活用し、学校に対するニーズを的確に把握するとともに、学校の課題解決に取り組むことができる。	平均	平均	平均
		【連携・協力】 異なる学校や関係機関とのネットワークを活用し、学校に対するニーズを的確に把握するとともに、学校の課題解決に取り組むことができる。			
	基盤となる資質	【使命感と情熱】 児童生徒だけではなく、教職員相互の成長のために貢献しようとする意欲がある。	平均	平均	平均
		【誇りややりがい】 家庭・地域と連携して児童生徒の成長を支援することにより、喜びや充実感を見いだしている。			
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を高め、組織内に法令を遵守する風土を醸成することができる。			
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、学校全体で積極的に児童生徒に関わる意識を高めることができる。			
		【省察する力】 自らの教育実践を振り返り、組織的な学校の課題解決につなぐことができる。			

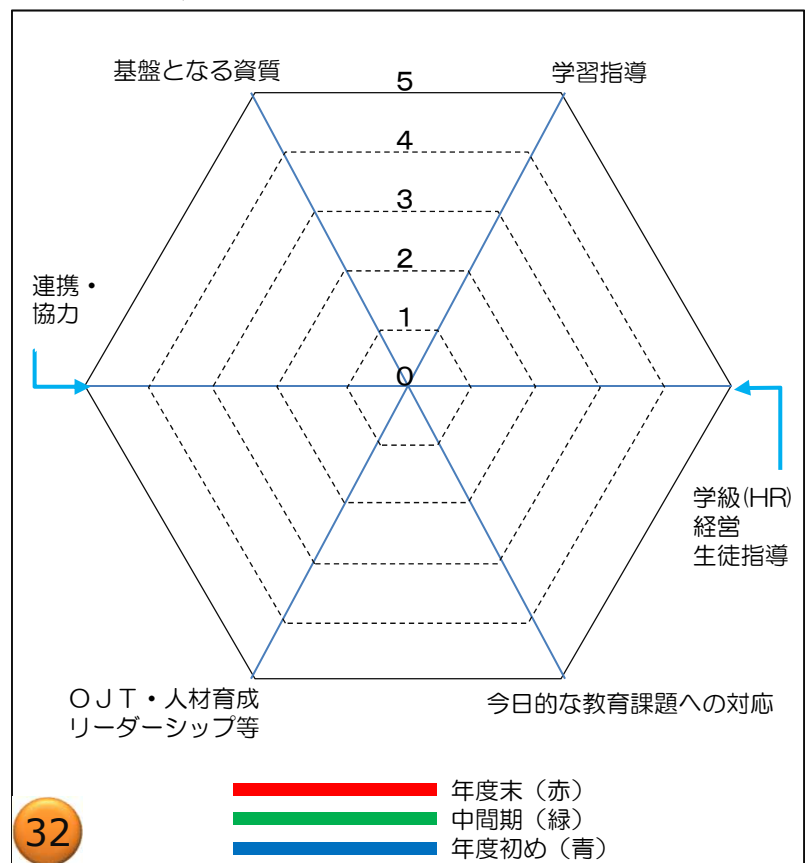
（ ）年度（教職 年目） 所属（ ）氏名（ ）

◎ ベテラン教員や管理職になったときに実現したい教員像

● セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育 課題への対応	OJT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基盤となる 資質
年度末						
中間期						
年度初め						

● 自己成長分析レーダーチャート



● 年度末（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
(成果)	(課題)

● 中間期（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
具体的な取組に対する省察	
(成果)	(課題)

● 年度初め（ 月 日（ ））

◎に向けて伸ばしたい資質能力	具体的な取組
現状分析	
(強み)	(弱み)

自己成長のマネジメント

自分の歩んできたキャリアの振り返りの記入方法

今までに自分が人生の中で節目だと感じた時期を思い起こし、「▼」を記入する。

西暦と年齢を記入する。

今までの担当職務を通じて、どんな活動をしてきたのか、どのような成果を上げてきたのか、主なものを挙げる。

今までにどんな能力を身に付けることができたのか記入する。能力は、知識・技能・仕事への取組姿勢・資格・人脈といった観点から具体的に記入する。

経験年数	1	2	3	4	5
西暦	2020	2021	2022	2023	2024
年齢	25	26	27	28	29
+	(高い)				
仕事満足度					
—	(低い)				
仕事の概要	・〇〇小：2年担任 ・体育担当 ・人権教育担当	・〇〇小：5年担任 ・体育担当 ・児童会活動	・〇〇小：1年担任 ・生活科担当 ・図書館教育担当	育児休業取得	・〇〇小：2年担任（学年主任） ・生活科担当 ・図書館教育担当
主な成果	・学校行事の成功	・体育祭の計画・立案・実行 ・個人としての情報共有	・図書館利用の推進 ・保護者との関係づくり		・地域の人材を活用した授業づくり ・保護者の悩み相談
身に付けた能力	・基本的な教材研究の仕方 ・基本的な学級事務の進め方 ・管理職や先輩教員への報告・連絡・相談	・Eラーニングの活用 ・基本となる授業の進め方 ・「チーム」の運営	・効率的な成績処理の仕方 ・机上や教室環境の整理術 ・保育園・幼稚園等との連携の在り方		・効率的な仕事の進め方 ・学校地域支援本部

「仕事の概要」と「主な成果」をもとにその時々を思い起こし、仕事満足度のラインを描く。急激なラインの変化が見られた時、その変化は何によってもたらされたのかその時々の出来事をラインの余白に記入する。

今までの勤務した学校、担当職務（担当学年、担当教科、校務分掌、各種委員会、部活動等）を記入する。

年度初めに、①～④の順で記入する。

③と④については、自分のキャリアステージに対応した箇所のみ記入する。

自分の「夢」として目指す理想の教員像を書く。

※自己マネジメントシートでの振り返り等で、必要に応じて加筆修正することも可能。

②

夢(目指す教員像)

生徒との信頼関係を築き、一人一人の学習状況に応じた指導を行うことができる教員



③

ベテラン教員や管理職になったときに実現したい教員像

校内の組織的な運営や、家庭・地域との連携協力を行い、生徒の能力や良さを最大限に伸ばすための指導体制づくりを構築できる

中堅教員やミドルリーダーになったときに実現したい教員像

生徒理解について他の教員からの相談に応じたり、学校の課題解決に向けた授業づくりを提案したりして校内の模範となれる

初任期教員のうちに実現したい教員像

生徒との積極的な関わりの中で心情や行動に寄り添い、反応や思考の流れに沿った授業展開ができる

各キャリアステージになったとき、そのキャリアステージの間に実現したい力について書く。

※自己マネジメントシートでの振り返り等で、必要に応じて加筆修正することも可能。

①

今の自分の姿を知る(キャリアステージに対応した「セルフチェックシート」を活用し、自分の資質能力と現状を把握する。)

セルフチェックシートやキャリアの振り返りを活用し、自己評価を行う。

計画・実践・振り返りによる継続的な資質能力の向上

実現するための手立て

- ・校内外の環境分析や主任等との協議により学校の課題を共通理解し、先を見据えた提案を行って学校ビジョンを明らかにする

実現するための手立て

- ・初任期教員に対して具体的で適切な助言を行う
- ・学校課題を積極的に分析し、その解決に向けた公開授業を積極的に行う

実現するための手立て

- ・生徒の話を聞くときには、作業をやめ、傾聴を心がける
- ・岡山型学習指導のスタンダードに沿った授業展開を心がける

④

③を実現するための具体的な手立てを書く。

自己成長のマネジメント

セルフチェックシートの記入方法

() 年度(教職 年目) 所属() 氏名()

評価 5:よくできている 4:概ねできている 3:少しできている 2:あまりできていない 1:ほとんどできていない

※平均点の付け方: 項目ごとの評価点をたし、項目の数で割る。小数第2位を四捨五入する。

①
年度初め、中間期、年度末の3回
実施し、セルフチェックした日付
を記入する。

目 標	チェックした日付					
	年度初め		中間期		年度末	
	4月20日		8月26日		2月1日	
等を通して特性を理解することができる。	2	平均	2	平均	2	平均
学習に関する現状や課題を把握することができる。	3		3		3	
【学習指導】 課題解決型学習を取り入れるなど主体的・対話的で深い学びの実現を意識した授業実践をすることができる。	2	2.3	3	2.7	3	2.7
【学習指導】 「岡山型学習指導のスタンダード」「家庭学習のスタンダード」等に基づき、基礎・基本を徹底することができる。	3		3		3	
【学習指導】 学習規律を確保した学習指導を実践することができる。	3		3		3	
【学習指導】 適切な学習評価を行うことができる。	1		2		2	
確かな指導力	生徒指導、教育相談の基礎的スキルを身に付け、学級(HR)経営等に生かす力	【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒との信頼関係を築くことができる。	2	平均	2	平均
		【学級(HR)経営・生徒指導】 児童生徒の規範意識と自己肯定感を育成することができる。	2		2	
		【学級(HR)経営・生徒指導】 学級(HR)経営や問題行動等への対応、教育相談の手法について、基礎的・基本的な知識や技能を身に付けている。	2	2.3	3	2.5
		【学級(HR)経営・生徒指導】 安全・安心な教育環境を確保することができる。	3		3	
今日的な教育課題に対応するための学び続ける力		【自己研鑽】 学校や市町村の現状や課題を理解している。	2	平均	2	平均
		【自己研鑽】 「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。	4		3	
		【今日的な教育課題への対応】 教育の動向を踏まえ、今日的な教育課題に取り組むことができる。	2	2	2	2.2
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒に求める資質能力の育成を踏まえた年間指導計画を作成することができる。	1		2	
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒の学びの機会を確保し、学習意欲を高めることができる。	1		2	
		【カリキュラム・マネジメント】 児童生徒の学びの機会を確保し、学習意欲を高めることができる。	1		2	

②
5段階で評価し、数値で記入する。

領域	ステージごとの 資質能力	目 標	チェックした日付					
			年度初め		中間期		年度末	
			4月20日		8月26日		2月1日	
同僚・家庭・地域とつながる力	管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れ、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力	【OJT・人材育成】 管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。	4	平均	4	平均	4	平均
		【OJT・人材育成】 管理職や同僚等に悩みや課題について相談することができる。	4		4		3	
		【OJT・人材育成】 校外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。	4		4		4	
		【リーダーシップとチームマネジメント】 管理職や同僚等に主体的に報告・連絡・相談や提案を適切に行うことにより、目標の達成に向けて効率的に職務の遂行に当たることができる。	1	2.8	1	2.8	1	2.6
		【リーダーシップとチームマネジメント】 チーム学校の一員として協働する中で、自ら行動するとともに他者にも働き掛け、必要に応じて支援しようとするリーダーシップを発揮して課題解決に当たることができる。	1		1		1	
		【連携・協力】 家庭と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。	1	平均	2	平均	2	平均
	家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力	【連携・協力】 地域と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。	1	1	1.5		1.5	
		【連携・協力】 地域と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。	1		1		1	
	基盤となる資質	【使命感と情熱】 教育の持つ社会的役割を理解し、児童生徒の成長のために教育に携わる意欲がある。	3	平均	3	平均	3	平均
		【使命感と情熱】 児童生徒のやる気を引き出すことができる。	1		1		2	
		【誇りややりがい】 本気で児童生徒と関わることができ、教員としての喜びや意義を見いだしている。	2		2		2	
		【倫理観】 教育公務員としての自覚を持ち、法令等を遵守している。	3	1.8	3	1.8	3	2.2
		【教育的愛情】 児童生徒の健全な成長のために、教員として幅広い教養を備え、人間的魅力を高めることできる。	1		1		1	

③
求める資質能力ごとに平均点を出し、小数第1位(小数第2位は四捨五入)までで表す。

() 年度(教職 年目) 所属() 氏名()

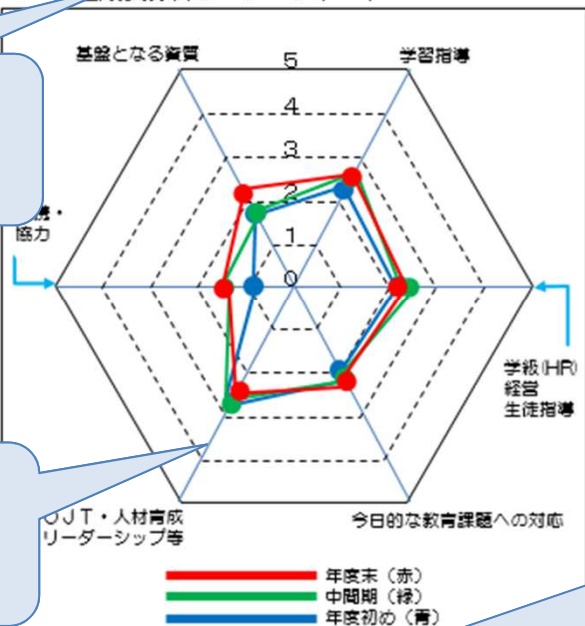
◎ 初任期教員のうちに実現したい教員像

生徒との積極的な関わりの中で心情や行動に寄り添い、反応や思考の流れに沿った授業展開ができる

セルフチェックシートの平均点

	学習指導	学級(HR)経営 生徒指導	今日的な教育課題への対応	ICT・人材育成 リーダーシップ等	連携・協力	基礎となる 資質
年度末	2.7	2.3	2.2	2.6	1.5	2.2
中間期	2.7	2.5	2.2	2.8	1.5	1.8
年度初	2.3	2.3	2	2.8	1	1.8

● 自己成長分析レーダーチャート



① 「自己のキャリアデザインを描く」(P.13)で記述した、各キャリアステージにおける「実現したい教員像」を転記する。

② セルフチェックシートに記入した平均点を転記する。

③ 平均点をレーダーチャートにプロットする。

● 年度末(2月 1日(木))

◎ に向けて伸ばしたい資質能力
学習指導

具体的な取組
教材研究では、生徒がつまづきそうなところや間違えそうなところの分析を行うようにする。

具体的な取組に対する省察

(成果)
少しずつだが、生徒の意見や考えをつないで授業を展開できるようになってきた。
大事なことを黒板に残すことができるようになった。

(課題)
まだまだ教師主導型の授業である。
つまづいている生徒の指導が授業内にできていない。

● 中間期(8月 26日(水))

◎ に向けて伸ばしたい資質能力
学習指導

具体的な取組
ミニテストや課題等から生徒の学習に関する現状把握を行う。

具体的な取組に対する省察

(成果)
一単位の授業で生徒に何を身に付けさせたいのか明確にすることができた。

(課題)
強引に生徒の意見を遮ることがあった。教師主導型の授業になることがある。

● 年度初(4月 20日(木))

◎ に向けて伸ばしたい資質能力
学習指導

具体的な取組
岡山型学習指導のスタンダードを常に意識し、時間内に振り返りまでできるように時間管理を徹底する。

現状分析

(強み)
生徒の良いところを見つけ褒めることができる。
生徒に「分からない」と言える学級の雰囲気をつくることできている。

(弱み)
授業が時間内に終わらない。
生徒の意見を取り上げすぎて、まとめまでに時間がかかる。

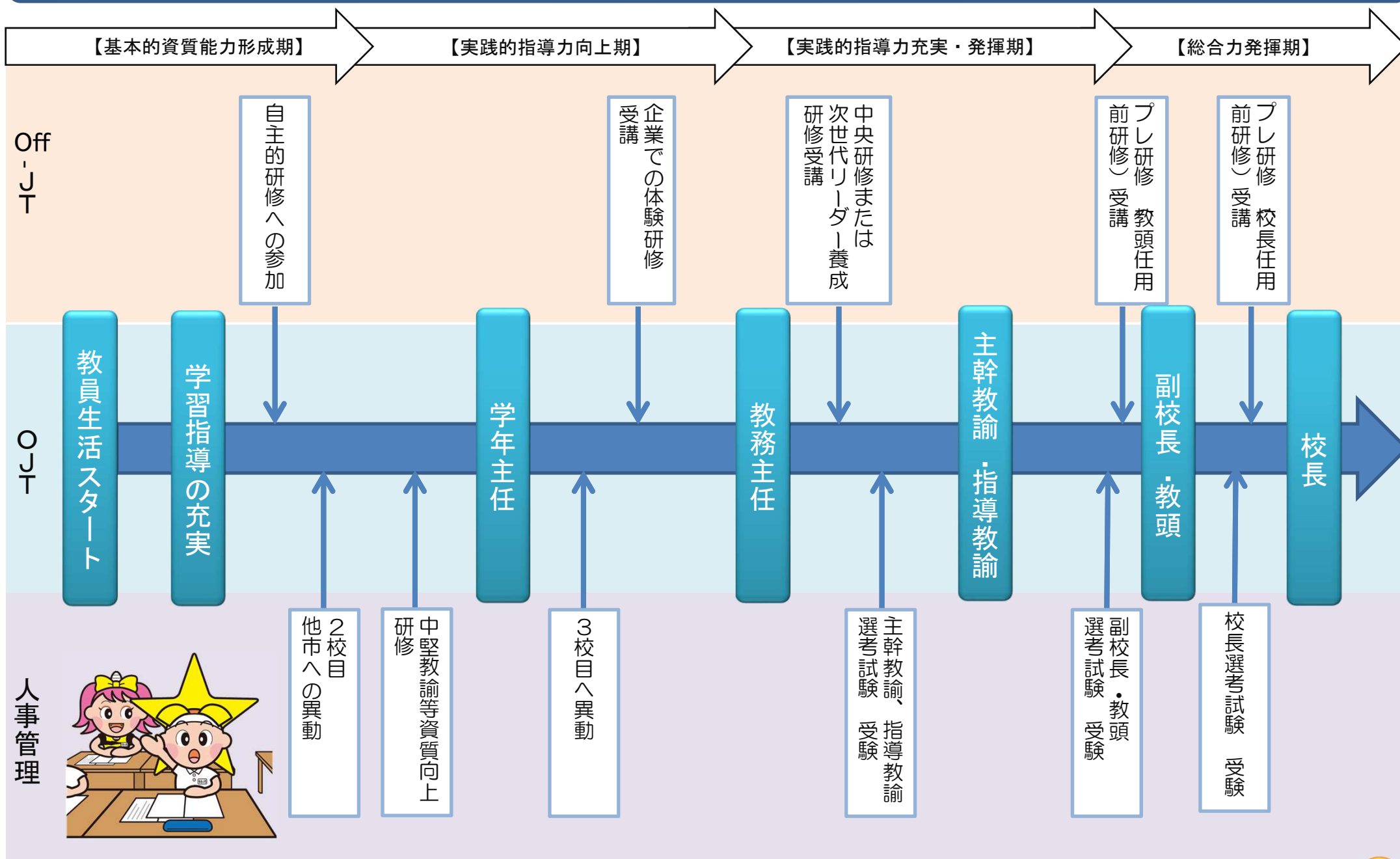
④

- ・ レーダーチャートを見て、自己の現状分析を行う。
※中間期、年度末においては、具体的な取組に対する省察(成果と課題)を行う。
- ・ 「実現したい教員像」に迫るため、特に伸ばしたい資質能力(1つ～2つ)と具体的な取組を記入する。

キャリアデザイン（例）

管理職編

参考



管理職に必要な力

副校長・教頭、校長に求める資質能力

参考

【副校長・教頭】

キャリアステージ		副校長・教頭	
領域	ステージごとの資質能力	目標	
求める資質能力	マネジメント力	●組織的・機動的・効率的な学校経営に関する調整力や校長の補佐と進言力	【課題把握とビジョンの設定】 ○校内外の環境分析等により学校の課題を分析・把握し、先を見すえた提案力を発揮して学校経営ビジョン等の案を考え、校長に進言することができる。
		【学校経営の実践・検証・改善】 ○校長を補佐し、ビジョンに基づき方向性を示して学校経営計画案を取りまとめるとともに、経営資源を活用したチーム学校としての効率的な経営のための調整を行い、働き方改革の視点も持って検証・改善することができる。	【カリキュラム・マネジメント】 ○校長を補佐し、主任等への指示・指導・助言を通して、学校のミッションや実態を踏まえた適正かつ特色のある教育課程を編成し、適切に実施・検証・改善することができる。
		【危機管理】 ○校長を補佐し、全体を見ながら適切に情報収集を行い、危機管理に努めるとともに、いじめ等の事案に適切で迅速な対応力を発揮することができる。	【教育環境の管理】 ○教育施設や公金の管理、諸帳簿等の整理を適切に行うことができる。
家庭・地域とつながる力	●適切な能力評価と人材育成に関する校長の補佐と進言力	【人材育成】 ○一人一人の能力や適性等を把握し、校長を補佐しながら人材育成を進めるとともに、適正な人事評価を行うことができる。	【教育指導への指導力】 ○自らの卓越した指導力をもとに、校長を補佐しながら、個別最適な学びと協働的な学びの実現のため、学習指導、学級（HR）経営、生徒指導等において具体的な指導・助言を行うことができる。
		【教職員管理】 ○教職員とコミュニケーションを図り、適切なメンタルヘルスマネジメントに努めるとともに、一人一人の能力や適性等に応じた校務分掌の配置等について校長に進言することができる。	【労務管理】 ○校長を補佐し、法令等を熟知した上で労務管理を適切に行うことができる。
		【連携・協力】 ○家庭・地域、関係機関等と適切に対応・交渉を行うことができる。	【発信】 ○校長を補佐し、学校の現状やビジョン等を家庭等に分かりやすく発信し、社会に開かれた教育課程の実現を積極的に進めることができる。
基盤となる資質	●連携・発信に関する校長の補佐と進言力	【教育に対する高い識見・理念や情熱】 ○落ち着いた学習環境の確保に努め、学力向上や問題行動等の解消に徹底して取り組むことができる。 ○本県の教育課題を把握し、改革への意欲や使命感、強いリーダーシップを有している。 ○幅広い連携により、社会に開かれた教育課程の実現や地域貢献を意欲的に推進することができる。	
		【やる気を引き出す力】 ○学校の課題を明確にし、組織的・機動的・効率的な学校経営を行うことができる。 ○人材育成のために優れた指導力と適正な評価能力を有している。	

【校長】

キャリアステージ		校長	
領域	ステージごとの資質能力	目標	
求める資質能力	マネジメント力	●組織的・機動的・効率的な学校経営に関する強いリーダーシップ	【課題把握とビジョンの設定】 ○校内外の環境分析等により学校の課題を分析・把握し、先を見すえた提案力を発揮して学校経営ビジョン等を設定することができる。
		【学校経営の実践・検証・改善】 ○ビジョンに基づき方向性を示して学校経営計画を策定するとともに、経営資源を活用したチーム学校としての効率的な経営を行い、働き方改革の視点も持って検証・改善することができる。	【カリキュラム・マネジメント】 ○副校長・教頭や主任等への指示・指導・助言を通して、学校のミッションや実態を踏まえた適正かつ特色のある教育課程を編成し、適切に実施・検証・改善することができる。
		【危機管理】 ○全体を見ながら適切に情報収集を行い、危機管理に努めるとともに、いじめ等の事案に適切で迅速な対応力を発揮することができる。	【教育環境の管理】 ○教育施設や公金の管理、諸帳簿等の整理を適切に行うことができる。
家庭・地域とつながる力	●適切な能力評価と人材育成に関する指導力	【人材育成】 ○一人一人の能力や適性等を把握し人材育成を進めるとともに、適正な人事評価を行うことができる。	【教育指導への指導力】 ○自らの卓越した指導力をもとに、個別最適な学びと協働的な学びの実現のため、学習指導、学級（HR）経営、生徒指導等において具体的な指導・助言を行うことができる。
		【教職員管理】 ○教職員とコミュニケーションを図り、適切なメンタルヘルスマネジメントに努めるとともに、一人一人の能力や適性等に応じた校務分掌の配置等を適切に行うことができる。	【労務管理】 ○法令等を熟知した上で労務管理を適切に行うことができる。
		【連携・協力】 ○家庭・地域、関係機関等と連携・協力しながら学校経営を行うことができる。	【発信】 ○学校の現状やビジョン等を家庭や地域等に分かりやすく発信し、社会に開かれた教育課程の実現を積極的に進めることができる。
基盤となる資質	●社会に開かれた教育課程の実現のための連携・発信力	【教育に対する高い識見・理念や情熱】 ○落ち着いた学習環境の確保に努め、学力向上や問題行動等の解消に徹底して取り組むことができる。 ○本県の教育課題を把握し、改革への意欲や使命感、強いリーダーシップを有している。 ○幅広い連携により、社会に開かれた教育課程の実現や地域貢献を意欲的に推進することができる。	
		【やる気を引き出す力】 ○学校の課題を明確にし、組織的・機動的・効率的な学校経営を行うことができる。 ○人材育成のために優れた指導力と適正な評価能力を有している。	



平成31年3月発行 令和7年3月改訂

学び続ける教員のためのキャリアデザインノート

編集兼発行所 岡山県総合教育センター

〒716-1241 岡山県加賀郡吉備中央町吉川7545-11

TEL (0866)56-9101 FAX (0866)56-9121

URL <https://www.pref.okayama.jp/soshiki/215>

E-MAIL kyoikuse@pref.okayama.lg.jp

お問い合わせ 企画部 TEL (0866)56-9102

Copyright ©2019 Okayama Prefectural Education Center

所属名(1校目)
所属名(2校目)
所属名(3校目)
所属名(4校目)
所属名(5校目)

氏名()

