

園長の資質向上に関する指標			
四つの柱	構成要素	指 標	
園長に必要な素養	総合的な人間力	豊かな人間性に加え、的確な判断力、決断力、交渉力等、組織のリーダーとしての人間的魅力を備え、教職員や幼児、保護者、地域住民等と円滑なコミュニケーションを取り、信頼関係を構築している。	
	教育の意義や社会的役割の理解	園長としての使命感、責任感、教育的愛情を持ち、教育が社会的な課題を解決することに資するものであることを理解し、より高度な自律的な学びを継続している。	
園のビジョンの構築・提示	教育方針、施策等の把握及び推進	社会の状況や教育を取り巻く環境の変化を注視しながら、国や県及び市町村の教育計画や施策に精通し、園経営に生かしている。	
	情報収集・整理・分析・共有	教育活動に関わる様々なデータや園が置かれている内外環境に関する情報（自らの園の強み・弱み、昨今の園を取り巻く課題など）を収集している。また、収集した情報を整理・分析し、適切な状況・課題把握を踏まえ、新たに取り入れるべき知識や技能に関して教職員と認識を共有している。	
	園の経営方針の策定	目指す幼児像を明確にした特色ある園のビジョンを描き、教育成果の向上を目指して、園経営の基本方針及び計画を構築し、具体的かつ明確に教職員に発信し、共有している。	
一人一人の強みを生かしたチーム学校の実現	人材育成	園内研修の充実	園を教職員の学びのコミュニティと捉え、自律的な研修組織として機能させていくことが重要であることを認識し、自園の教育課題に対応した協働的な学びを組織全体で行い、その成果を教職員間で共有するなど、園内研修を活性化している。
		資質向上に関する指導助言	教職員の研修履歴を把握し、園が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保などの観点から、対話に基づき研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行っている。また、定期的に保育等の観察や指導助言を実施するなど、自園の教職員の資質能力の向上に適切に関わっている。
		人材育成と園の活性化につながる人事評価	教職員の園務の取組状況を把握し、能力と業績を適正に評価することで、教職員との信頼関係を構築しながら、一人一人のキャリアステージ等に応じた指導助言により、資質向上を促し、園全体を活性化している。
	組織マネジメント	カリキュラム・マネジメント	「社会に開かれた教育課程」の実現に向け、必要な人的・物的資源等を効果的に組み合わせながら教育課程を編成し、その評価と改善を行うなど、カリキュラム・マネジメントを推進している。
		多様な専門性を有する人材を生かした組織づくりと運営	園運営に関わる多様な人材及び教職員が自らの専門性や職の特性を發揮できるようにするために、それぞれの役割を適切に分担し、園運営に参画する機会を一層拡大するとともに、常に園の組織及び運営を見直し、組織全体としての総合力を高めている。
		業務改善・効率化働き方改革の推進	教職員の在校等時間を把握し、限られた時間や資源を効率的に使い、教育目標を達成するよう、教職員の働き方改革やメンタルヘルス維持の意識を持って業務に当たっている。また、園運営に関わる多様な人材との協働及び教職員の業務分担・組織体制の見直し、ミドルリーダーの活躍の促進等に取り組んでいる。
		危機管理体制の構築	教職員に使命感や倫理観の自覚を促し、不祥事根絶への取組を進めている。また、教職員の役割分担と責任を明確にした危機管理マニュアルを作成し、教職員全体で学校安全に取り組む組織づくりを進め、事故等の未然防止や事故等発生時において、組織的に対応ができるようにしている。
	園外との連携	家庭・地域との連携	家庭や地域に園の経営方針や取組状況等を発信し、共有するとともに、その力を生かし、連携・協働して園運営を行っている。また、学校運営協議会（コミュニティスクール）等の機能を生かして、園・家庭・地域が子供たちの学びの充実のために、熟議し、協働し、活動後の評価をして、また次の活動につなげていくというPDCAサイクルをリーダーシップをとって進めている。
		他学校・園等との連携	自園の課題に応じて他学校・園等（近隣校や同じ課題を持つ園等）の情報を収集し、園運営に生かすとともに、小学校教育との円滑な接続を目指した幼保小連携等、異校種との連携や情報交換を積極的に行っている。
		関係機関等との連携	教育活動を充実するために、外部人材や企業等の参画を促し、園の教育力を高めている。また、園内の諸問題を適切に把握し、状況に応じて外部の専門家や児童相談所、警察などの関係機関と連携・協働して対応している。