

三つの力の段階的到達目標

	0 段階	1 段階	2 段階	3 段階	4 段階	5 段階
課題解決能力	教育実践上の課題に気が付くことができない。	教育実践上の諸課題に気が付くことができず、実践に結び付けることができない。	教育実践上の諸課題に気が付き、解決への糸口を見いだすことができる。	教育実践上の諸課題に対し、自己の経験や知識に基づき解決の方策を講じ、取組を進めることができる。	教育実践上の諸課題に対し、合理的な課題解決ができる。	教育実践上の諸課題の解決のため、同僚との協働し、PDCAサイクルを機能的に運用することができる。
同僚性の構築力	組織の一員としての意識が低く、同僚との間で円滑なコミュニケーションを図ることが困難である。	組織の一員としての自分の役割を自覚し、同僚とのコミュニケーションをとることができる。	同僚の課題・悩み・目標を共有し、支え合うとともに、チームで職務の遂行に当たることができる。	効率的な連携や情報共有を図り、同僚との間で、専門職としての立場から、明確に説明、指導、助言し合うことができる。	組織の力を高めることと組織の力を背景にした見解や判断を述べ合い、学び合うことができる。	個性を尊重し、個性を引き出すなど、多様な性を結び付け、組織の力を高めることができる。
若手の育成力	協働して職務に当たることができないが、若手の育成への関心が低い。	若手や同僚の課題や悩みを共感的に受け止めることができる。	若手や同僚の課題や悩みに対し、専門的知識や技能を伝えるところにも、協働して課題解決を行う。	若手や同僚の課題や悩みに対し、相手の立場に立ち、的確な助言をすることができ。	若手の適正や個人の目標、将来性を踏まえて役割を与え、若手と協働で課題解決をすることができ。	若手の適正や個人の目標、将来性を踏まえて役割を与え、適切に見守るなど、若手が自ら問題解決できるような力での支援をすることができ。