

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真 1) (表 1) などと文中に記載し、右ページに(写真 1) (表 1) などと表記の上、貼り付けてください。
※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
※いずれの場合も、必ず A 3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

※事務局記入欄

【様式 2】

No. A-44

研修成果の活用レポート/NITS 大賞エントリーシート

※研修成果の活用レポートは、NITS 大賞エントリーシートと同様式です。NITS 大賞に応募される方は、推薦者への提出とは別に、<award@ml.nits.go.jp>宛て、メールにてお送りください。なお、メール送信後、3 日以上受領メールが届かない場合はご連絡ください。

【学校名・氏名】 宮城県石巻市立鹿又小学校 教頭 真柄裕一

【修了研修名】 平成 3 0 年 第 4 回 中堅教員研修

【活動名】 組織マネジメントの実践
～ p 4 c を核として～

※事務局記入欄

受理 No. : A-44

【応募部門】

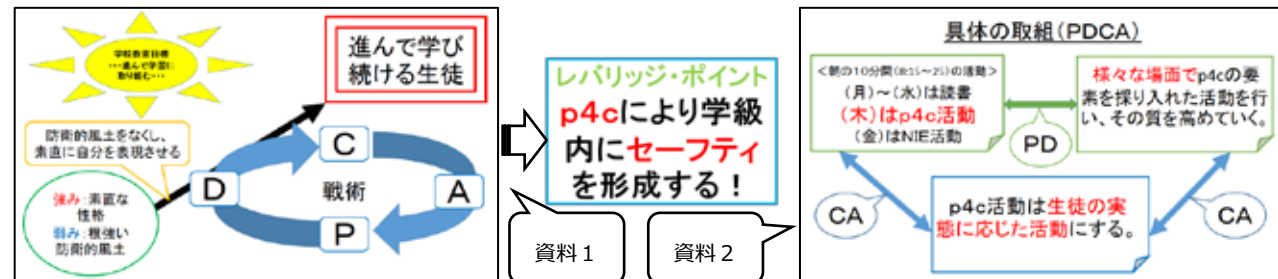
カリキュラム・マネジメント実践部門

解決すべき課題：※活動を行う前に、どんな課題設定をしましたか？

前任校（宮城県白石市立白川中学校）における学校課題を、組織マネジメントの視点から捉え直し、その解決に有効なレバレッジ・ポイントを探りながら戦術（具体的取組）を考え、それを P D C A サイクルで回し実践を積み重ねていながら、学校のビジョンの達成を目指す、という課題を設定しました。

目標・方針：※課題を解決するためにどんな目標や計画、戦略や方針をたてましたか？

- 職員会議の 1 項目に設定している「職員研修」において、マネジメントの概要と、その視点から探った本校の学校課題、解決の方向性を共有する。（資料 1）
- 具体的取組について検討し、実践を積み重ね、P D C A サイクルで常に改善を図る。（資料 2）
- 取組の様子などを、発表会等で広く紹介する。



活動内容：※何を行ったか、具体的に記載してください。

- 「p 4 c」とは Philosophy For Children の略で「探究の対話」を意味します。円座を作り「コミュニティボール」を持っている人だけが話すことができ、発言の「セーフティ」が守られ、安心して自分の考えを述べることができます。白石市の学校教育の重点施策の 1 つです。（資料 3）
- 学校課題解決のために、「なぜ p 4 c が有効なレバレッジ・ポイントなのか」、その理由を具体的かつ論理的に把握し、p 4 c を行うことの意義について、全教職員で共通理解しました。（資料 4）
- 具体的には資料 2 のようなサイクルで取り組みました。常に生徒の実態に合わせて工夫・改善することを基本としましたので、成果が現れてきたら、次のステップへと進むようにしました。それ故、朝 1 0 分のそれぞれの活動を有機的に関連付け、今年度本格実施となった道徳科の指導に生かそうとしました。（資料 5）

資料 3



資料 4

セーフティが学級内に形成されたら・・・

- 安心して「わからない」を言うことができる。
→「学ぶ」とは「わからない」から始まる。
→「防衛的風土」から、互いに支え合い助け合う「支持的風土」を学級内に形成していく。
- 「どのようにわからないのか」中途半端にこそ表現させる。
→思考・判断・表現は完成形を披露させることではない。
→対立や葛藤などの軋み合いから「学び合い」が始まる。

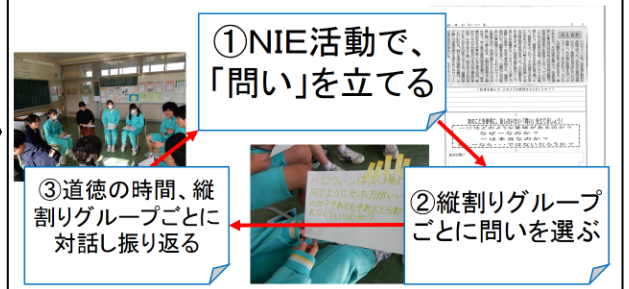


資料 5

今後どのように結びつけていくか(A)？

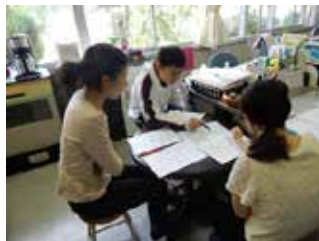
- 「学ぶ」とは「分らない」から始まる。
- 「分らない」から「知りたい」と思う問いを立てることが、「深い学び」へとつながる一歩となるのではないだろうか。
- そのため、問いを立てるに値する資料の吟味が重要。

今後どのように結びつけていくか(A)？



活動の成果：※それによって、どんな成果が得られましたか？

- 教職員の指導に対する意識が高まりました。「なぜ p 4 c をやらなければならないのか」ということに疑問を持ち、結果としてほとんど実践しなかった状態が、「この問いは難しかったかな？」「次はこの内容で対話させたい！」など、意欲的に p 4 c に取り組もうとする意識が芽生えてきた教職員が増えました。その表れとして右の写真のように、自主的に学級担任同士で話し合うなど、組織としての成長を感じました。
- 全教職員で昨年 1 2 月に「学校評価検討会」を、S W O T 分析を通じて行ったところ、生徒が「自分の考えを言うようになってきた」と実感している教職員が増えてきました。それが各教科の授業にも生かされ、「グループでの話し合い活動が充実してきた」とコメントした教職員もいました。つまり、p 4 c をレバレッジ・ポイントとした成果が表れ始めたと考えます。



アピールポイント（アイデアや工夫）：

以上の取組については、宮城県白石市で昨年 1 2 月に開催した「p 4 c フォーラム」で発表し、管理職から学級担任、大学准教授と幅広い方々から好評を得ました。現在行っている教育活動を組織マネジメントの視点から見直し、個々の教育活動を論理的に再構成して捉え直すことが、教職員の指導に対する意識の高まりをもたらす一因となることを実感しました。