

※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. 85

エントリー学校名： 茨城県桜川市立樺穂小学校

活動名： 校内研修から組織を変える
 ～タワー型からプラネット型への転換～

解決すべき課題： 学校ビジョンが共有されない・イメージがバラバラ
 力のある教員の意見で進行している
 一人一人の経験や勘でそれぞれが動いている
 自主的な研修ではなくやらされ感をもっている
 力のある教員が多いが、生かされていない

校内研修を通して**機械的組織**から**協働的組織**へのステップアップを図る

目標・方針： 校内研修を効果的に実施することで、機械的組織から協働的組織へのステップアップを図る。

- ・全員で SWOT 分析を行うことで、学校ビジョンを明確化し、目指す児童の姿や教師の姿を共有する。
- ・問題解決型の研修を一蹴し、本校の強みを伸ばし、弱みを改善する校内研修を企画・運営する。
- ・主体的な研修になるように、教員が講師となり、それぞれの得意分野を生かした研修を設定する。

活動内容：

- 1 現状の学校の組織について分析し、目指す組織の指標を明確化した。【図1・図2】
- 2 全職員で SWOT 分析を行い、学校の強みと弱みを共有した上で、学校ビジョンや研修テーマを全員で話し合って決定した。【写真1・図3】
- 3 研修の方向を1年単位で考えるのではなく、3年後を一つのゴールとして捉え、バックカasting思考法から段階的な研修ステップを構想した。【図4】
- 4 問題解決的アプローチのみであった、これまでの研修内容を見直し、強みを生かしてビジョンを実現するポジティブ・アプローチと弱みを改善するギャップ・アプローチの2方向から研修内容を設定した。【図5】
- 5 若手教員もベテラン教員も講師となり、それぞれの得意分野を生かした研修を組んだ。【写真2・3】

活動の成果：

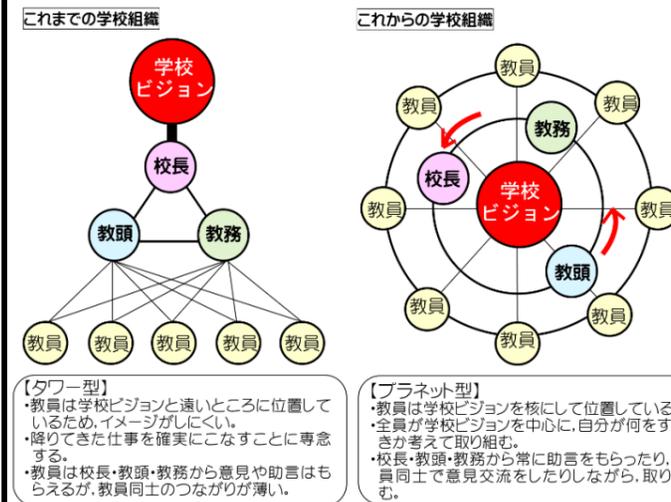
これまでは「誰かが作った研究テーマを仕方なくやらされている」という雰囲気が出発点でしたが、学校ビジョンを全員で考えることで、参画意識や同僚性を高めることができた。考えていくプロセスを共有したことで、誰もが学校ビジョンを意識して取り組めるようになった。学校ビジョンが明確になると、必要な研修がはっきりしてくるので、自然と「こんな研修があったらいいよね」「こういったものが必要になるから、みんなで作ろうか」「これについて研修やって欲しいんだけど」という意見が教員の中から出るようになった。

また、強みを生かし弱みを改善する研修を設定し、それぞれ得意とする教員に講師をお願いしたことで、「この分野で困ったらこの先生に聞こう」という教員相互の理解と信頼が高まった。お互いに教え合ったり、共にアイデアを出し合って方策を考えたりする雰囲気が生まれ、自ら研修を申し出る教員も出るなど、研修の日常化につながり、学校ビジョンに向かって協働しながら主体的に動こうとする教員集団に変わった。【図6】

アピールポイント（アイデアや工夫）：

- ・校長を含む全職員で SWOT 分析を行い、全員で学校ビジョンや研修テーマを決めた。
- ・問題解決的アプローチのみだった研修スタイルを改善し、学校ビジョンを常に念頭におきながらポジティブ・アプローチとギャップ・アプローチの両面から研修内容を設定した。
- ・それぞれの得意分野を発揮し、共に学び合う教員集団になるよう、若手もベテランも関係なく講師を務めた。

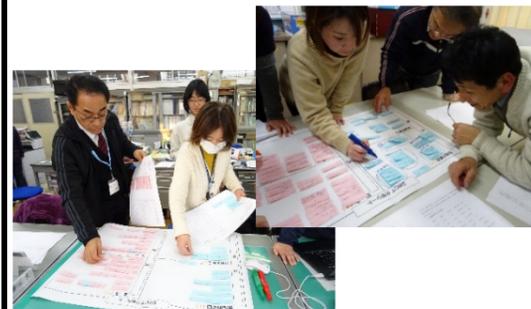
【図1：学校組織のイメージ図】



【図2：研修組織成熟度】

IV	学校ビジョンを実現するために、「何が大切か」を常に考えながら、実践の中で戦略を作り続けていく。成果・課題やズレを発見し、随時修正していく。 (自ら学習し、組織の修正力を高める研修組織)	R2年度の 目指すレベル
III	全員が目指すべき学校ビジョンをもって、研修に取り組む。学校ビジョンを実現するために、自分には何ができるかをそれぞれが考え、主体的に研修していく。 (学校ビジョンからの逆算アプローチ・協働的組織)	STEP UP
II	自分の学校に足りないもの、欠けているもの(課題)を見出し、研修計画を立てる。研修計画に沿って定められた取り組みを決められた通りに実行していく。 (現状を打破するための課題解決アプローチ・機械的組織)	
I	研修計画は立てているが、指導に生かされていない。その時の課題を見つけ、それぞれが課題に対する手立てを行う。(個業型組織)	R1年度の 現状
0	一人一人の指導がバラバラ。問題が起こっても一人に対応。指導の基準も統一されていない。	

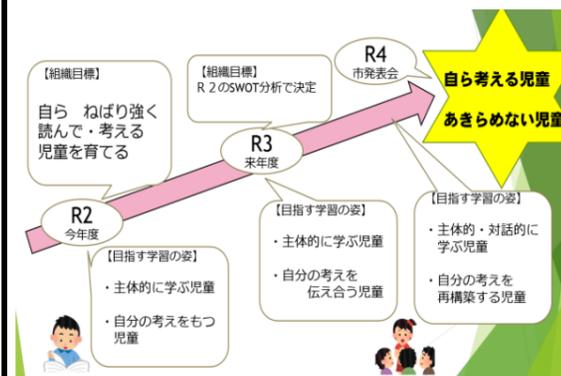
【写真1：SWOT分析の様子】



【図3：R2 SWOT分析結果】

外 部	支援的要因(O) ・協力的な保護者 ・協力的な地域 ・家庭環境が恵まれている(三世帯多い) ・小中連携	強み(S) ・教員のチームワーク ・教室環境整っている(特別教室、体育館、グラウンド) ・素直で真面目な児童が多い ・特別支援の指導・支援が手厚い
	阻害的要因(T) ・公共施設が少ない(図書館、公園) ・交通機関が少ない ・古い校舎	弱み(W) ・児童の主体性が低い ・すぐにあきらめる児童が多い ・読む力・投力が低い

【図4：3年間を見通した研修ステップ】



【図5：研修内容】

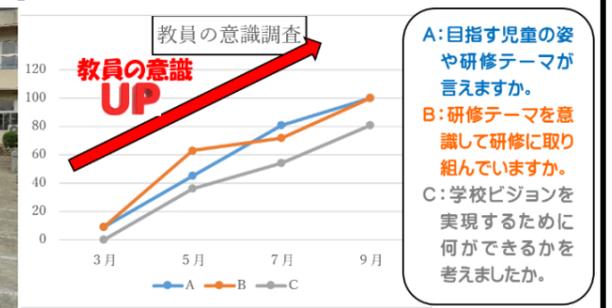
強みを生かしてビジョンを実現する研修 ・目指す児童と教師の具体的な姿 ・主体的に学ぶ力を育むプログラミング教育の実践法 ・ICTを活用し理解を深める授業の提案 ・ユニバーサルデザインを基本とした授業の工夫 ・合理的配慮を考慮した授業の工夫	弱みを改善する研修 ・粘り強く「読む」力を育む課題の設定と学習デザイン ・投力アップを図るための指導の改善 ・主体的な力を伸ばす国語科の授業実践①② ・主体的な学びを促す振り返りの設定例
---	--

ポジティブ・アプローチ ギャップ・アプローチ

【写真3：投力アップの指導研修の様子(下)】



【図6：教員のアンケート結果】



【写真2：プログラミング研修の様子(上)】