

※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。

エントリー学校名：

広島県 福山市立松永小学校

活動名：

教職員集団の高まり

～継続的人材育成のシステム作り～

解決すべき課題：

ここ数年、広島県では大量採用が続き、本校でも 2 名ずつ配置されている。学習指導や生徒指導、保護者との信頼関係の構築など、教職員の経験年数に違いがあっても、組織的に対応してその違いを最小限にしたり、よさを活かしたりする必要性を強く感じている。また、新規採用者や若手の授業力向上のための教材研究や円滑に学級事務・保護者連携などを進める効率的な時間の使い方については、業務改善の面からも解決策を講じなくてはならない。以上のことから、継続的な人材育成のシステム作りが課題である。

目標・方針：

職員一人一人の仕事に対する満足度を上げる。そのために、

- ① 自分もつ「強み・弱み」を各職員が把握し、活かす方法や改善する方法を見つける。
- ② 学年会や研修等の効果的な持ち方を検討する。
- ③ お互いの変化や成長を共有する場を設定する。

活動内容：

- ① SWOT 分析の手法を用いて、個人の力量を高めるため目標と行動を設定して取り組む。学年内で取組について交流する。(ア) (イ)
- ② SWOT 分析の分析結果を集約し、全体共有を図る。共通課題については話し合い、組織的に取り組む。(ウ) (エ)
- ③ 来年度の取組内容について検討するチームを編成し、リーダーの育成を図る。

活動の成果：

経験年数や分掌等関係なく学校の課題を自分事として考え、協力的な職場風土の中で取組を進めることができた。また職員アンケートから

- ・グループ協議の際、リーダーとして、取組内容を変える目的を共有することを意識した。現状→変える点→変えることによる効果という流れで分析できた。
- ・「子ども主体の学び」ということをもとに考え、新しいことに挑戦しようという姿勢を持つことができた。また、新しいことをしようとすると課題も多くあり、解決策を考えていく必要があった。
- ・リーダーをさせてもらったことで、改めてリーダーの大切さと難しさを感じた。自分の課題も分かったので、学校の中心として動いている先生から学んでいきたい。
- ・いろいろな話し合いが新しい視点をもつきっかけになったり、話し合いを進めるための技能など自分に不足しているものに気づいたりすることができた。また、提案時には「強み」を活かして ICT の活用ができた。など、自分の力量を高める必要性や意欲、自己有用感などを向上させることができた。

アピールポイント (アイデアや工夫)：

- ・ 職員全体を巻き込んだ活動にすることができた。
- ・ 特に経験年数 3 ～ 5 年の職員をチームリーダーに選び、リーダーシップを発揮する場を設定した。チームリーダーとしての経験値や学校教育目標達成の意識を向上させることができた。
- ・ 協力体制を整えたり、教育活動の見直しを改革案として実行に移したりすることで、職員の意欲向上につながった。

① SWOT 分析の研修

(ア) 個人での分析・目標と行動の設定

(イ) 学年内で相談・交流

自分自身の「強み」「弱み」、自分を取り巻く「支援要因」「阻害要因」についてシートに記入

目標達成に向けて、どの要素をマッチングすればよいか検討

② 分析結果の集約・全体共有化

(ウ) 共通課題について

(エ) リレーション形成のための取組

職員同士のリレーションが大切
学年を超えた交流で視野を広げる活動が有効では？
新採や転勤者が安心して働けるためには？

「松トーク」の開催決定！月に 1 回半年を超えたグループで授業や学級経営の相談・日常の出来事などのフリートーク

③ リーダーの育成

(オ) 来年度の取組内容検討チームでの活動

授業・評価・行事・家庭学習の 4 チームを編成。3～5 年目の職員がリーダーとなり、「子ども主体の学び」の視点で話し合いの計画・運営を行った

経営委員会で話し合った内容をプレゼンテーション！「子ども主体の学び」の視点に立ち、実現に向けて意見交換をした