

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※各項目の枠の幅は変更可能ですが、必ず A3 用紙片面におさまるように作成してください。
 ※画像、写真、イラスト等は、用紙の中におさまるようにし、ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

【様式 2】

<p>研修成果の活用レポート/NITS 大賞エントリーシート</p> <p>※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。</p>	<p>※事務局記入欄</p> <p>受理No. : D-52</p>
<p>【学校名・氏名】 大阪府門真市立第七中学校 増田 広樹</p>	<p>【応募部門】</p>
<p>【修了研修名】 平成 30 年度 第 4 回副校長・教頭等研修</p>	<p>校内研修プログラム</p> <p>開発・実践部門</p>
<p>【活動名】 中央研修を受講して ～学校戦略とコミュニケーション～</p>	
<p>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？</p> <p>・門真市の子供たちは全国学力学習状況調査の結果、学力が全国平均よりも低く、大阪府平均よりも下回っている。学校はその課題解決のために様々な学校改善策を講じているが、その効果が見えにくく、数字となって表れてない部分も多いため、教員は疲弊してしまっている。</p> <p>・管理職は子供たちに学力を身に付けさせるため、および新しい学習指導要領に対応するために学校力を高めなければならない。そのためには学校組織とビジョンをどう持っていくのかが喫緊の課題となっている。</p> <p>・また、学校改革を行う際、仕事に偏りがあると、教員が疲弊してしまう。教員が長期にわたって休んでしまう（病休等により）昨今、教員のメンタルヘルスをどう維持していくかがもう一方の門真市の大きな課題としてある。</p>	
<p>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？</p> <p>・平成 30 年度 第 4 回副校長・教頭等研修で受講した「メンタルヘルスマネジメント」と「学校ビジョンと戦略」の 2 つの内容を融合させ、門真市内の教頭先生方にも元気になってもらうような、そして戦略を持って帰ってもらえるような研修を企画した。</p>	
<p>活動内容：※何を行ったか、具体的に記載してください。</p> <p>(合計 100 分)</p> <p>① 平成 30 年度 第 4 回副校長・教頭等研修の紹介</p> <p>② 研修内容の紹介</p> <p>③ 「メンタルヘルスマネジメント」について</p> <p>ⅰ グループ討議→今の職場の雰囲気について</p> <p>ⅱ 職場の雰囲気について（講義）</p> <p>・20 代の教員 ・30 代半～50 代半の教員 ・50 代半～の教員</p> <p>ⅲ グループ討議→ⅱ の講義を聞いて、今後教頭としてどう教員と接していこうと思うかを意見交流</p> <p>④ 「学校ビジョンと戦略」について</p> <p>ⅰ 学校の組織づくりについて（講義）</p> <p>ⅱ 学校の人づくりについて</p> <p>1 人材育成の基本的な考え方（講義）</p>	

<p>2 教員を育てる機会・経験（講義→グループ討議）</p> <p>・われわれ教師は、これまで、さまざまな体験を経て育ってきたはずですが、そこで、自分自身が、これまで「成長した」「能力が身についた」と感じたのは、どのような経験や機会だったか。3～4 つ程度、メモさせる。（個人検討）</p> <p>↓</p> <p>・上で作成したメモをもとに、その違いや類似性を話し合わせる。また、教師を育てる経験にはどのようなものがあるか検討させる。</p> <p>3 教員が育つ職場事例から見えるもの（講義）</p> <p>⑤ まとめ</p> <p>・再度、③「メンタルヘルスマネジメント」で意見交流した内容について話し合わせる。</p>
<p>活動の成果：※それによって、どんな成果が得られましたか？</p> <p>・「メンタルヘルスマネジメント」の話を聞いて、とても元気が出た、具体的な視点を持って今後、教員と接することができるなどといった意見をもらうことができた。</p> <p>・「学校ビジョンと戦略」の話を聞いて、とても難しいが自分が現在やっていることでも少し工夫すれば学校力向上の役に立つきっかけになるのではないかと声を聞くことができた。</p>
<p>アピールポイント（アイデアや工夫）：</p> <p>門真市は「学力が低い」「低所得者層が多い」「学校の荒れがひどかった時期が長かった」などといった課題が山積しており、教員は新しいものに取り組むことに抵抗があるような気がしていた。教員にどのように元気に毎日仕事をしていってもらうか、そのために教頭としてどのような視点をもって日々、教員と接さないといけないのかということなどを常に思っていたので、その研修と、先に述べた課題解決のために、学校戦略を持ちながら日々教育活動を行っていかねばならないのかといった研修を並列させるにはどうしたらよいかをとっても考えた。今回、「メンタルヘルスマネジメント」と「学校ビジョンと戦略」の二つの講義を融合させて研修をしたが、教頭先生方にはとても分かりやすかったようで、現状と比較しながら研修を受けてもらえたかなと思う。</p>