

※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. D-80

<b>部門名:</b>	校内研修プログラム 開発・実践部門	<b>エントリー名:</b>	山梨県 西桂町立西桂中学校 渡邊正也 平成 30 年度第 1 回副校長・教頭等研修
<b>活動名:</b>	人材育成を目指す取組 ～校内 OJT の活性化を通して～		
<b>解決すべき課題:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の年齢構成の二極化</li> <li>・若手教職員（第 1 ステージ）の育成</li> <li>・中堅教職員（ミドルリーダー）のリーダーシップ</li> </ul> <p>※教職員の大量退職が進む中、中規模の自校でも 2 年連続、新規採用教職員が配置されるようになった。初任者研修、中堅教諭等資質向上研修などの官制研修が充実している一方、校内における OJT の重要性が注目されている。</p>		
<b>目標・方針:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コーチングの実践を通して、教職員一人一人のやる気を引き出す。</li> <li>・教職員のニーズに基づいて、教職員の専門性を向上させる校内研修（プチ研修）を企画、運営することによって、ベテラン、中堅教職員が若手教職員に OJT を行わざるを得ない環境を設定する。</li> </ul> <p>郡の学校運営研究会の研究と連動させる。        現在（23 名の教頭会組織）では、「教職員の課題意識を向上させ、専門性を高める研修のあり方」を課題研究のテーマとして、研究を進めている。教頭各自が他校の実践から学び、自校の実践を発信し広めていくことによって、個々の学校組織が活性化するとともに、周辺地域全体の学校が活性化し、同じ地域の人材育成につながると考える。</p>		
<b>活動内容:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 中央研修（佐藤先生の講義と演習）で学んだ「人材育成とコーチング」を H30 年 10 月、南都留地区学校運営研究会（教頭 49 名の組織）の場で、還流報告として発表する。          コーチング理論、コーチングスキル等を演習を交えて、人材育成の必要性を共有し、教頭としての意欲を喚起する。</li> <li>② コーチング理論に従って、日頃から教職員に「アイ・メッセージ」を送ることを心がける。          （相手の変化や行動・姿勢に対する承認の言葉掛け）</li> <li>③ 教職員評価における自己観察書目標設定時の面談や授業観察後の振り返りの面談において、コーチングスキルを活用し、「聴く」「承認する」「質問する」を実践する。</li> <li>④ ベテラン教員の授業の優れた点をアナウンスし、若手教員に授業参観を勧める。          （校内研究の取組…相互授業観察の支援）</li> <li>⑤ 教職員の研修ニーズを調査し、プチ研修の年間計画を企画・運営する。          ※学校運営研究会（郡教頭会）の課題別研究と連動          （プチ研修の具体的実践）          講師:学年主任 対象:担任 テーマ「学級びらきについて」          講師:教頭 対象:全職員 テーマ「自己観察書の書き方について」</li> </ol>		

講師:教頭 対象:第 1 ステージ教員 テーマ「授業の構造・指導案（略案）の書き方」 講師:SC・教頭 対象:全職員 テーマ「カウンセリングの技法」 講師:教頭 対象:担任 テーマ「避難行動・担任としての心構え」 <b>【今後の計画】</b> ○書写の指導法と評価法について…講師:校長 対象:国語科教員 ○感染症対策…講師:養護教諭  ⑥ 校内研究はキャリア・ステージ（若手・中堅・ベテラン）が均等になるように配置した小グループを形成して、授業改善・その他の課題について研究協議を行っている。 ※ H30 年度…教科・学年の枠をこえた編制 R1 年度…教科別に編制（国語科・英語科・理数系教科・実技教科等）  ⑦ 校内研究の次第の中に、研修の還流報告の時間を必ず確保し、第 2 ステージ教員（ミドルリーダー）に研修内容・成果を発表させ共有することによって、組織を活性化させるという自覚を持たせる。 ※簡潔にわかりやすく伝える、視覚化を工夫する等を意識させる。 ◎夏休み明けに、新規採用の養護教諭の還流報告が予定されている。
<b>活動の成果:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 中央研修の還流報告では、パワーポイントによる説明とペア・グループの演習を通して、教頭先生方に楽しく学んでもらった。コーチング理論を生かして教職員の意欲を引き出したいとの振り返りの声が多かった。</li> <li>2 明るく開かれた職員室の雰囲気維持されている。</li> <li>3 面談と授業観察後の振り返りを通して、若手教員の言語感覚が変容した。（生徒の呼名の仕方）</li> <li>4 若手教員は、目標の提示の仕方、課題解決のための言語活動、板書方法、話し合いのスキルを学べた。</li> <li>5 プチ研修は、すき間の時間を使っただけの研修のため、対象者からは負担を感じず有意義であったと好評だった</li> <li>6 校内研のグループ討議では教科やキャリアステージの枠をこえて、自由に発言しやすい雰囲気がつくれた。教科の枠をこえて対話することによって、他教科の視点から気づきを得たり、若手もベテランも相互に学び合えて良い刺激となった。          ※日頃のコミュニケーション、コーチングの成果と言える。</li> <li>7 還流報告として職員に伝えることは、自分の研修の振り返りにもなり学びの定着となった。会議を効率よく進めるために、見える化やポイントをわかりやすく伝える工夫を行うことができた。</li> </ol>
<b>アピールポイント:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・プチ研修は初任者、若手教職員の指導、育成とともに、中堅、ベテラン教職員の自己肯定感にもつながる。</li> <li>・プチ研修は人材育成と働き方改革(効率を求める工夫)の一石二鳥である。</li> <li>・「コーチングは人をコーチングすることである」「日頃の実践の積み重ねが大事」          ※佐藤先生は講義の中で、日頃からきな粉をふりかけるように常に声かけをすることが大切と語られていた。</li> </ul>