

※文字の大きさは Meiryō 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た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 A3 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5MB以下としてください。

※事務局記入欄

【様式2】

No. D-107

| | |
|--|--|
| <p>部門名: 校内研修プログラム開発・実践部門</p> | <p>エントリー名: いわき市総合教育センター 鈴木賢一 (修了研修:平成30年度学校組織マネジメント指導者養成研修)</p> |
| <p>活動名: 教職20年教員研修の充実 ～校内研修の活性化に繋がる課題研修～</p> | |
| <p>解決すべき課題: 「平成30年度学校組織マネジメント指導者養成研修」を受講して、①教員の成長の場は主に学校にあり、仕事そのものに成長の機会があること、②特にベテラン教員は大きな仕事を任せられることが意欲の喚起につながること、③教育先進地区では、40歳を超えた世代の活躍が目覚ましいことを学んだ。</p> <p>これまで本市では、教職20年を経験した教員を対象に「経験者研修Ⅲ」を実施し、ベテラン教員の学校運営参画を図ってきた。しかし、平成30年度の実施報告書からは、自身の授業力向上等については大きな成果をあげているものの、学校運営参画に関する目標からは離れてしまう傾向があった。(資料9、10)</p> <p>そこで今年度は、教員の専門性を発揮して校内研修の活性化を図る機会を設定することにより、ベテラン教員が組織のリーダーとしての立場を自覚し、学校経営に参画する態度と力量の育成に取り組むことにした。</p> | |
| <p>目標・方針: 経験者研修Ⅲにおいて、教員の専門性を発揮して「研究推進研修」を実施し、学校経営へ積極的に参画する態度と力量を養う。</p> <ul style="list-style-type: none"> * 対象教員は、校内研修を企画・実施する。 * 組織のリーダーとして、最新の教育情報や若手育成、協働、働き方改革等の視点を取り入れる。 * 研修については、伝達や講義に偏ることなく、協議・演習を取り入れて実施する。(資料8) | |
| <p>活動内容: (資料5、6、7)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 教育の今日的課題について、社会情勢や法令、県の施策等の角度から理解する。【input】 2 教職20年の経験や自校で寄せられている期待から、自身の強みと課題を把握する。【swot分析】 3 自身の研修テーマを設定し、達成に向けた戦略を練る。【ブレイン・ライティング、マトリクス】(写真2) 4 自身の専門性(強み)を校内の全職員へ発信する研究推進研修の具体的な計画を作成し、短期的にマネジメント(PDCA)を図りながら今度の研修に取り組む。【校内研修と校外研修の融合】 5 研究推進研修を実施し、人材育成や協働的な職場づくりに貢献し、学校経営へ参画する。【output】 | |
| <p>活動の成果:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 本研修の概要と研修に取り組むにあたっての基礎的な知識技能の習得を目的として実施した「経験者研修Ⅲ全体研修」のアンケート結果から、受講者が目的を達成したと判断することができる。新たなステージを迎えた今年度の見通しを持つとともに、意欲をもって研修のスタートを切ることができた。(資料1、2) 2 講義・演習の中で、教職員研修の手引き(nits)を活用して研修の企画及び研修スタイル、研修手法等について取り扱ったことにより、受講者は具体的な研修運営のイメージをもつことができた。(写真1) 3 対象者は、校内での授業研修も行っているが、個人の課題解決や専門性のさらなる向上へ向けて、校外研修にも計画的に取り組んでいる。 | |
| <p>アピールポイント(アイデアや工夫):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 本県の課題である「教員相互の学び合い」の解決に向けた取組である。 2 研修の核となる「研究推進研修」は、経験者研修Ⅱ(中堅教員研修)、モデルリーダー養成研修での実施と合わせて、体系的な取り組みであり、当該研修担当者がチームで取り組んでいる。(資料3) 3 「校長及び教員としての資質向上に関する指標」(福島県教委)に基づく目標設定をしている。 4 既に研究推進研修を実施した学校の管理職からは「実技や演習を交えた研修は若手教員への指導に大変役立った」「実践的な企画であり、全校で3学期の授業に生かせそうである」との声を聞いている。 | |

資料1 全体研修の評価(2019.4.23)

平成31年度経験者研修Ⅲ 全体研修受講後の評価。

| | | |
|-------------------------|-----|-----|
| 1 研修で知識や技能を得ることができましたか | 48% | 52% |
| 2 研修内容は、今後の実務の中で活用できますか | 48% | 52% |
| 3 研修内容は、課題解決にむけて役立ちますか | 44% | 56% |

■ 十分できた ■ できた
■ あまりできなかった ■ できなかった

資料2 受講者の研修意欲(研修計画)

- ・OJTの必要性を職員間で広げ、ベテラン教員の高い授業力を若手教員に伝えたい。
- ・組織の中核としての使命感をもち、外国語活動等の授業の在り方について職員全体に発信し、自分の専門性を発揮していく。
- ・職員の経験とアイデアを引き出し、業務の精選とスリム化を図りたい。

写真1 課題解決へ向けた戦略

資料3 教職員研修の系統表(いわき市)

資料4 求められる課題に対する意識

自身の専門性の向上と発信に関する意識
(年度初めに作成した研修計画より)

- 自身の専門性の向上を図り、発信しようとしている
- 自身の専門性の向上を図ろうとしている

資料5 全体研修資料(目的)

本研修のゴール

- 1 教職経験20年を経過した教員が、リーダー的教員としての役割を認識することができる。
- 2 演習をとおして、本年度の自己課題及び課題解決の方策を見だし、研修の見通しをもつことができる。

資料6 全体研修資料(研修内容)

研修の流れ

- 1 学校を牽引するリーダー教員の具体的なイメージをもつ
- 2 各自・自校の課題を明確にする
- 3 課題解決に向けてチームで戦略を練る
- 4 自己の研修計画(案)を作成する

資料7 OJTの必要性

なぜOJT?

教職員が育つ機会

- (1) 仕事
- (2) 管理職や先輩からの働きかけ
- (3) 学校職場のありよう
- (4) 評価
- (5) 子供たちとの関わり
- (6) 外の風
- (7) 学校の内外の研修会
- (8) 自学自習

多くは学校の中にある

写真2 ブレインライティング

資料8 研究推進研修報告書

資料9 平成30年度の実施状況(実施報告書)

自身の指導力向上と校内への働きかけ
(平成30年度研修報告書より)

- 自身の指導力を校内の教職員へ発信した
- 自身の指導力向上を図ることができた

資料10 平成30年度実施後の感想(実施報告書)

【平成30年度報告書から】

- ・今後は教育目標の具現に向けて、建設的な意見を交流させて、組織の活性化に貢献したい。
- ・指導助言や支援をしながら、後輩の育成や職員間のコミュニケーションを図る役目を果たしたい。