

(独立行政法人教員研修センター委嘱事業)  
 教員研修モデルカリキュラム開発プログラム  
 実施報告書

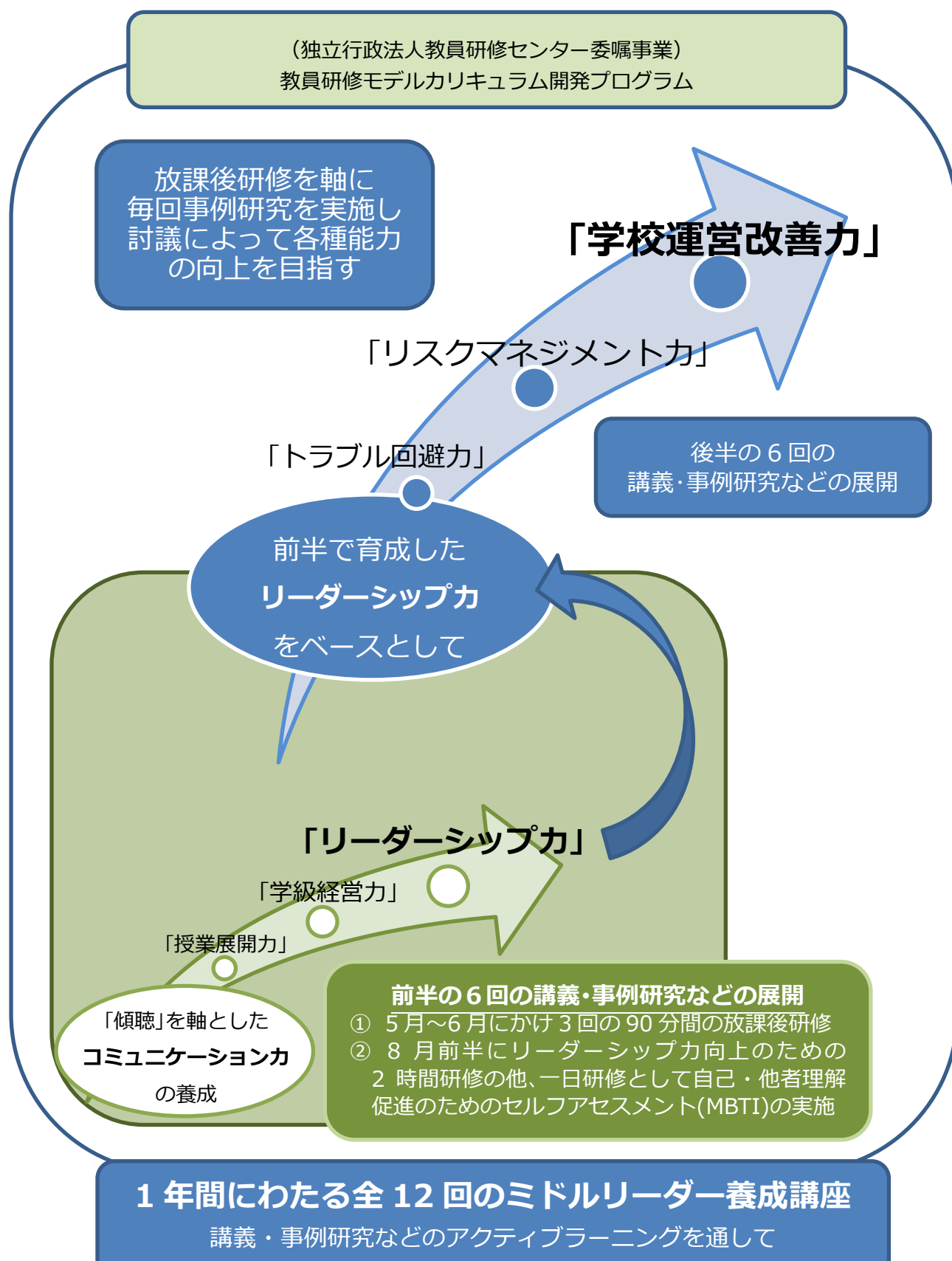
プログラム名	平成27年度「ミドルリーダー養成研修」プログラム -アクティブラーニングを中心として- (事例研究の全てにおいてグループワークの実施)
プログラムの特徴	<p><b>【事例研究（アクティブラーニング）の採用】</b></p> <p>①（ミドルリーダーとしての気づきと視点の育成）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全12回にわたる一連の研修中にアクティブラーニングの手法を用いて、毎回事例研究をおこなった。これは、受講者の積極的な参加により、各回のテーマに関する受講者の自身の「気づき」を促すとともに、ミドルリーダーとしての視点を理解してもらうことが大きなねらいとなっている。</li> </ul> <p>②（突発的な課題に対する即断・対処できる力を育成）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義中心の研修の場合は「聞く」が主たる活動となり、自身の意見や考えの発表があまりできない。そのため、時間制限付きの演習（事例研究）を大幅に取り入れた研修をメインとし、課題に対する自身の意見や考えをワークシートに記入し、その後グループ内での互いの意見交換を行った。この活動は、自身の意見や考えを素早く整理して、積極的に「聴く」姿勢を明確にして能動的に活動することにより、ミドルリーダーとしての立場から教育現場で日々起こりうる課題に即断・対処できる力を育成することもねらいの一つである。</li> </ul> <p>③（理論と実践の同時実施による研修の効果向上）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理論講習と事例研究を毎回セットすることにより、「ミドルリーダー養成研修」のよりいっそうの効果が上がることを狙っている。</li> </ul> <p><b>【往復書簡風のレポート課題】</b></p> <p>①（自身の気づきの披露及び同僚への指導・助言能力の促進）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各回で全受講生に往復書簡風のレポートを課した。研修終了後の1週間以内に、同じグループ内の一人にこのレポートを提出する。そして、受け取った相手がこのレポートに関する感想やアドバイスなどを書き込み、再び本人宛に戻すといった一連の作業を課すものであった。これは、ミドルリーダーとして同僚や若年の教員に対する指導や助言力の向上をねらうものであった。</li> </ul> <p>②（レポートのポートフォリオ化）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・戻ってきた感想・アドバイスなどを書き込まれたレポートは、今後の自己教育課題へのフィードバック（ポートフォリオとして蓄積）に活用することも目的の一つである。</li> </ul> <p><b>【年間分散研修】</b></p> <p>①（年間通じての継続学習のため、放課後の時間を活用した研修講座の実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・夏期長期休業中に、一回あたり4・5時間程度の集中講義を2～3回程度行うことは、時間的に有効活用ではある。しかし、教育現場の教員にとってはあまりにも濃密すぎるために講座内容を消化しきれないケースが考えられる。そのため、1ヶ月に1回90分の放課後での講座を実施して、年間を通じて学習できる機会を構築した。なお、自己理解や他者理解をするための講座は長時間を要するために、夏期長期休業中を活用して講座を実施した。</li> </ul>

平成28年3月

機関名 大手前大学      連携先 伊丹市教育委員会

プログラムの全体概要

ミドルリーダーに求められる役割：「学級経営力」・「授業展開力」・「リーダーシップ力」、「コミュニケーション力」の向上  
最終的には、「学校運営改善力」・「リスクマネジメント力」・「トラブルの回避力」の向上



# 「ミドルリーダー養成カリキュラム」の開発的研究 — 自己の成長感を手がかりに —

itammi



学籍番号 159952 氏名 尾崎眞弓

(実習先：伊丹市教育委員会総合教育センター)

(学校マネジメントコース/大学院主指導教員：大脇康弘)

## 1. 目的

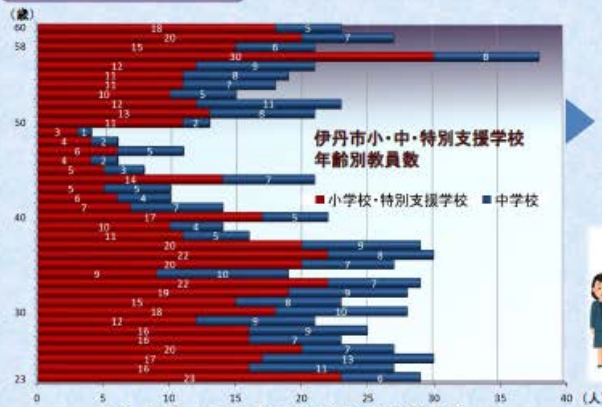


図1 平成27年度伊丹市教職員の年齢構成図

大量退職・大量採用

- ・平成27年度新規採用教員79人、1校あたり1~4人配置
- ・管理職は、小中特26校中、25人が3年間で退職
- ・20%を超える55歳以上のベテラン教員が数年で退職
- ・40代中堅教員の不足からくる管理職の不足

Point!

管理職と教員をつなぐ中核として  
若手教員のメンターとして  
将来学校運営を担う管理職として

ミドルリーダーの養成は急務!!



市内にある大手前大学と連携・協働して、独立行政法人教員研修センター「平成27年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」に応募

採択

## 2. 計画



充実・改善

	平成26年度まで	平成27年度
【対象】	・30歳~49歳 ・校団長の推薦	・30歳~49歳 ・校団長の推薦
【内容】	・年間6回 ・課題に基づき1回完結型 (例) 学校財務 人村育成 学校マネジメント	・年間12回 ・連続性、系統性を持たせた研修 ・課題解決に向けた主体的・協働的な学びにするため、毎回事例研究を実施 (例) 傾聴スキル向上演習 模擬授業及び相互評価 (指導助言向上演習) 自己他者理解のための講義・演習
【形態】	・講義中心、一部ワーク	・グループ討議・発表・ワーク・講義
【資料】	・毎回その都度配付	・ポートフォリオとしてファイルに綴じていく →最後に振り返り
【その他】	・研修終了後アンケート	・研修終了後アンケート ・毎回レポートを作成 それに対しグループメンバーが助言を記入



写真1 平成26年度ミドルリーダー養成研修

TEAM  
変化



写真2 平成27年度ミドルリーダー養成研修

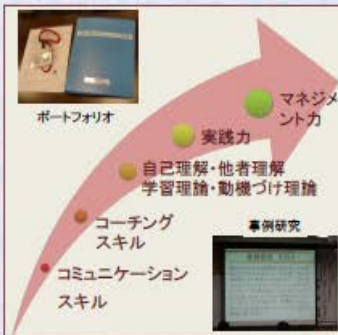


図2 ミドルリーダー養成研修での学び

## 3. 成果

平成27年度ミドルリーダー養成研修満足度 97.7%

(参加者アンケート集計より)

「ミドルリーダー養成研修」アンケート結果

成果

- ・異職種でのワークショップができ、大変有意義であった
- ・事例研究を通して、より実践的な研修ができた
- ・校種によって考え方が違うことを知り、一歩外へ出て行くことの大切さを体験できた。学校内だけでは本当に狭いとわかった
- ・前向きに考えていける講義をしていただいたので、その気持ちで自己研鑽に励みたい
- ・グループディスカッションのものになる、個人の意見を考えまとめる時間をもっと確保してほしい
- ・事例をもっと具体的にしてほしい
- ・学校行事と重なるなど出席できないことがあった。日程や回数の調整が必要である

課題



## 4. 実践課題研究に向けて

第1・第2 Semesterでは、ミドルリーダー養成研修の実践と検証が中心であったが、第3 Semesterでは文献研究・先進市の先行事例研究等、研究を軸とした取組を進める。

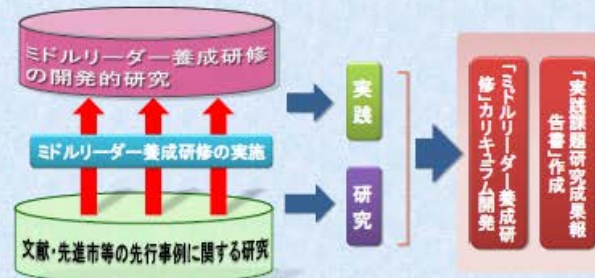


図3 平成28年度実践課題研究イメージ図

## I 開発の目的・方法・組織

### 1 開発の目的

#### (1) 現状と背景

伊丹市教育委員会に於いては、

- ・ 今後の3年間で25人もの管理職の大量退職がある。
- ・ 市内全教員のうち、55歳以上の教員が20%以上にものぼる。
- ・ ここ3年間、毎年50人以上の新規採用となる若手教員の大量採用がある。（全国の都道府県教育委員会と同様に教職員の構成が中堅層の極端に少ないワイングラスのような形となっている）

以上のことから、学校教育活動の質の維持・向上のため、ミドルリーダー教員（30～40代）の養成が喫緊の課題となっている。

#### (2) 研修の目的

- ① 研修の実施を通して、受講者のミドルリーダーとしての資質向上を図る
- ② 受講者が、自校の課題解決や学校運営改善に組織的に取り組むことにより、学校の組織力の向上や学校運営の円滑化につなげる。

#### (3) 開発にあたって

学校教育活動の質の維持・向上のための役割を担うミドルリーダーとはいえ、10年程度の現場経験しか無いため、まず「学級経営力」・「授業展開力」・「リーダーシップ力」・「コーチング力」等の基礎的な資質・能力の養成から着手し、これらの資質・能力を支える汎用的能力として「コミュニケーション力」の向上を想定している。最終的には、「学校運営改善力」・「リスクマネジメント力」・「トラブルの回避力」の向上などの力の養成につなげていくためのプログラム開発を考えた。

### 2 開発の方法

大手前大学の「キャリア教育を含んだ教育心理学」関連の知見として蓄積されたノウハウを、伊丹市教育委員会の指導主事を中心として、ミドルリーダー養成研修の展開のための協議を事前におこなった。その中で、以下のような枠組みを中心とした養成研修の実施とした。

- ① 複数の講師が複数の趣旨の異なった養成研修を混合して開催しない。そして、受講者は全回ともに同じメンバーとする。（これは、ミドルリーダーとしての基礎的な資質・能力の一貫した養成を目指すためである。）
- ② 基本的に90分1駒の養成研修を年間12回実施（主として放課後の時間を活用）する。養成研修の前半40分では学習における動機付けやキャリア発達理論や自己理解・他者理解などの教育心理学関連の講義を実施し、後半50分では学校現場で発生しうる事例研究などをアクティブラーニングの手法を活用してグループワークを伴った演習実施などの構造化をおこなった。（このグループ編成では、事前に校種・学校・教科など全くばらばらにした。これは異なる立場のもの見方や考え方をスムーズに受け止めるのが目的である。）

- ③ この養成研修では伊丹市全域（幼稚園・小学校・中学校・高等学校）で公募をして、受講確定した者は1年間全12回の継続研修とする。なお、次年度以降も同一メンバーで養成研修を実施し、3年間の研修継続によりこの養成研修を修了する。（これは、3年間といった長期スパンでのミドルリーダー養成研修を目指しているためである。）
- ④ 今回の養成研修で使用する資料やワークシートなどは100ページ以上にもおよぶため、専用のバインダーで保管して受講者各自のポートフォリオとなるよう配慮する。（事前に受講者全員にバインダーを配布し、今後の自己啓発のための活用を期待している）
- ⑤ 各養成研修後に受講者に対して毎回アンケート調査を実施して、実施者側の事後の研修の改善資料とする。（アンケートは4段階評価法および自由記述式を採用した。）
- ⑥ 受講者側は当日の研修に関する課題レポートを1週間以内に完成し、同じグループ内のそれぞれ異なった相手にそのレポートを送付して感想やアドバイスを記入してもらい、再び伊丹市総合教育センターを經由して本人に戻るようにする。（これは、自己の気付きや振り返りおよび指導助言力の向上を目指している。往復書簡風のレポート課題）
- ⑦ 講座開催の基本は、毎月1回、放課後に研修講座を実施することとした。そして、第1回目は5月に開催とし、各学校の行事を考慮して第2回目以降は6月・11月・1月に実施することにした。
- ⑧ 長時間研修が必要なものについては、夏期休業中に一日を使用した養成研修をおこなう。例えば、「MBTI」や「エゴグラム」という性格検査（グループワークをおこない最低でも3～4時間が必要となる）を活用し、自分や他者のものの見方や考え方に大きな相違があることを理解するものである。（これは、学校現場の同僚や幼児・児童・生徒などへの対応力や理解力の向上をねらっている。）
- ⑨ 養成研修の最終回では、現職である新聞記者や弁護士などを招聘して、学校現場で発生しうる事態を想定した危機管理に関する研修をおこない、ミドルリーダーとしての心構えや行動への一年間のまとめとする。

### 3 開発組織（平成28年3月現在）

1	大手前大学・教授	伊藤 博	プログラム統括者・講師・ファシリテーター
2	大手前大学・教授	森本 雅博	プログラム管理者・企画評価
3	伊丹市教育委員会・ 学校教育部長	太田 洋子	プログラム副統括者・講師
4	伊丹市教育委員会・ 総合教育センター所長	後藤 猛虎	プログラム副統括者・連絡調整
5	伊丹市教育委員会・ 学校教育部室長	村上 順一	プログラム管理者・連絡調整
6	伊丹市教育委員会・ 総合教育センター主幹	尾崎 眞弓	プログラム運営・講師・ファシリテーター
7	伊丹市教育委員会・ 総合教育センター副主幹	八束 伸明	プログラム運営・連絡調整・講師・ファシリテーター

## II 開発の実際とその成果

### 1 ミドルリーダー養成研修講座

○研修の背景やねらい（※ねらいについては、明確に記述）

（背景）

伊丹市教育委員会に於いては、

- ・今後の3年間で25人もの管理職の大量退職がある。
- ・市内全教員のうち、55歳以上の教員が20%以上にものぼる。
- ・ここ3年間、毎年50人以上の新規採用となる若手教員の大量採用がある。（全国の都道府県教育委員会と同様に教職員の構成が中堅層の極端に少ないワイングラスのような形となっている）

以上のことから、学校教育活動の質の維持・向上のため、ミドルリーダー教員（30～40代）の養成が喫緊の課題となっていた。

（ねらい）

研修の実施を通して、受講者のミドルリーダーとしての資質向上を図る。なお、この「資質」とは先天的な「素質」とは区別され、後天的に形成可能なものと捉えている。

ミドルリーダー教員として必要な基礎的な資質・能力と捉えているものとして、「学級経営力」・「授業展開力」・「リーダーシップ力」・「コーチング力」等を考えている。また、「学校運営改善力」・「リスクマネジメント力」・「トラブルの回避力」の向上なども考えている。さらに、これらの資質・能力を支える汎用的能力として「**コミュニケーション力**」の向上を大きなねらいとした。

この「コミュニケーション力」は、大方の教員にとって児童・生徒へ「教える力」や「伝える力」などは得意分野ではあるが、児童・生徒の「不満に思っていること」や「迷っていること」や「悩んでいること」などを親身になって「**聴く力**」において、やや不得意な面が見られるためである。

さらには、ミドルリーダー教員として今後の学校教育活動の中心となっていくためには、同僚や若手教員の話聴き、相談をしながら児童生徒への指導に関する共通理解を進めていくことが極めて重要な事柄(「リーダーシップ力」・「コーチング力」となると推測される。また、保護者や地域住民への対応時には、この積極的な「聴く力」がきわめて重要となってくる。そのため、毎回グループワークなどのアクティブラーニングの手法を取り入れ、他者の意見や考えなどを親身になって「聴く」ということを重点化するため、事例研究を中心としたグループワークを数多く取り入れた。

#### ○対象、人数、期間、会場、日程、講師

対象：伊丹市内の学校園に在職する30～50歳代の中堅教員（幼稚園・小学校・中学校・特別支援学校・高等学校の全ての校種）、全12回の研修会への参加義務あり。

人数：51名（幼稚園教員：5名、小学校教員：32名、中学校教員：13名、高等学校教員：1名）

期間：平成27年5月から平成28年1月まで

会場：伊丹市立総合教育センターおよび大手前大学伊丹キャンパス

日程：放課後の90分間（16：30～18：00）を基本とし、夏期休業時には一日研修を行った。

講師：大手前大学教授および伊丹市教育委員会学校教育部長および伊丹市教育委員会指導主事

#### ○各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

前半の一学期に於いては、「学級経営力」・「授業展開力」・「リーダーシップ力」・「コーチング力」さらに、これらの資質・能力を支える汎用的能力として「コミュニケーション力」の向上をはかるための研修を実施した。

後半の二学期からは、「コーチング力(対教師指導力)」・危機回避力・学校運営改善力・リスクマネジメント力の向上をはかるための研修を実施した。

ミドルリーダーとはいうものの30歳代から40歳代の教員であるため、教員経験年数が浅い。そのため、1年間の継続研修により、段階的に前述の各能力を積み上げていく研修方法を採用した。

**（1）1回目から5回目までは「学級経営力」・「授業展開力」・「コーチング力」および汎用的能力としての「コミュニケーション力」の向上を図るための研修を実施した。**

① 1回目から3回目までの放課後90分研修では、「コミュニケーション力」の向上研修（2回目～3回目にわたる傾聴スキル向上研修）を軸として、また毎回、児童・生徒への対応及び保護者への対応のための事例研究を配置した。

② 4回目から5回目までの夏季休業中研修では2時間ずつの研修を実施した。若手教員の授業実施の様子のDVD視聴後にグループ内で相互評価を行い、「授業展開」の在り方についての指導・助言「コーチング力」向上をはかるグループワーク・演習を実施した。さらに、「キャリア教育の基本」に関する研修を行い、幼児・児童・生徒から真剣な「何のために勉強をするのか」との問いへの回答をグループワークにより討議することにより、「学級経営力」・「授業展開力」向上のためのきっかけ作りを行った。

**（2）6回目から10回目の研修では、「コーチング力(対教師指導力)」・危機回避力・学校運営改善力・リスクマネジメント力などの向上を狙った。**

③ 6回目の研修では、「コーチング力(対教師指導力)」向上をめざし、夏季休業中研修として270分をかけた一日研修を実施した。この研修は、自己・他者理解のためにセルフアセスメントとしてのタイプ論である「MBTI」を活用して、自身のものの見方や考え方の理解および他者への理解を促進するものである。自身のタイプ決定のためにグループワークを行いながら、およそ180分以上を必要とした。タイプ決定後のグループワークでは、自身が日常普段はほとんど使っていない機能を認識することにより、他者との折り合いをどのようにつけていけば良いのかを探求していくことを大きなねらいとした。

④ 7・8回目の研修では、夏季休業中にミドルリーダーとしての意識や動機づけの再確認および危機回避力の向上を目指した。二学期からの後半での学校経営に向けて中堅教員に求められるものおよび教育現場の課題への理解を講義形式で行った。また、事例研究として、地方公務員法などの日常業務に即した理解、地域対応の基本的理解の研修を行い、「学校運営改善力」・「リスクマネジメント力」・「対教師指導力」の向上を狙った。

⑤ 9・10回目の研修では、「学校運営改善力」・「リスクマネジメント力」・「対教師指導力」向上をめざし、夏季休業中研修として220分をかけた一日研修を実施した。

9回目の研修では、動機付けに関わる理論研究の研修を実施し、学校現場での課題に対して実践できる力（「学校運営改善力」、「対教師指導力」）の育成を狙った。また、教育心理学の知見である古典的条件づけ、道具的条件づけ、モデリングなどや内発的動機付け理論から、またキャリア教育を絡めた「何のための学習なのか」を前提としながら教育現場での同僚などへの指導力やマネジメント力の向上を目指した。

10回目の研修では、性格検査(エゴグラム)の理論および運用のあり方)を実施し、児童・生徒理解のためのツール活用法の理解により、上から目線にかちんと来る保護者が最近多くなっているため、保護者の反発を買いやすい言葉などを理解し、「リスクマネジメント力」を実践できることをねらいとしている。

**(3) 11・12回目の研修では、コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力の向上、次年度に向けての意識・動機付け、リスクマネジメント力の向上を狙った。**

⑥ 11回目の研修では、学習の理論である教師期待効果(ピグマリオン効果)・アッシュの同調行動の研究などから学級経営や学校経営に活用できることの理解を狙っている。また、地域とのトラブル回避のための危機管理への理解として、保護者や地域の方々が何か要求や苦情のようなものを言ってきたときの対応の在り方を検討している。

⑦ 12回目(最終回)の研修では、来年度学校経営に向け中堅教員に求められるものや教育現場の課題への再認識および次年度への理解、緊急時の危機回避・マスコミへの対応のあり方を研修した。

ミドルリーダー養成研修を受講して来年度へミドルリーダーとしての自覚や意識付けを行い、次年度以降の学校経営に向け各個人の目標を明確にさせることがねらいとなる。

また、学校現場の重大事故発生時における危機管理・マスコミ対策として、現役の弁護士・新聞記者を招聘し、各事例を基に、緊急時の危機回避・マスコミへの対応の現実的なあり方を理解することがねらいである。



○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、使用教材、進め方（※実施方法については、具体的に記述）

研修項目	時間数	目 的	内容、形態、使用教材、進め方等
<p>(1) 意識・動機 づけ 課題の理解</p> <p>5月29日 午後 4:30- 総合教育 センター</p>	<p>放課後 90分</p>	<p>ミドルリーダーとしての意識・動機づけ 教育現場の課題の理解、クレーム処理の基本的理解</p>	<p>①（内容）伊丹の教育課題を踏まえ、中堅教員に求められるもの、教育現場の課題の理解 （実施形態）講義形式：40分 講師：伊丹市教育委員会学校教育部長 （使用教材）パワーポイントによる独自教材 （進め方の留意事項）教育委員会として抱えている喫緊の課題をミドルリーダーに確認させる内容の整理、ワークシートの事前準備。</p> <p>②（内容）事例研究その1「保護者対応その1」 クレーム処理の基本的理解 （実施形態）演習形式（グループワーク）：50分 講師：大手前大学教授（教育心理学担当） （進め方の留意事項）6名程度のグループ編成、身近に起こりうる学級内・学年内の問題解決を短時間で考え、グループ内で意見交換を行う。この時の保護者への対応にあたっては、「良い」や「悪い」の判断をせずありのままに聴く姿勢がポイントとなる。</p> <p>（その他）レポート課題「今回の研修で学んだこと」</p>
<p>(2) コミュニケーション 力、危機・トラブルの回避力、学級経営力</p> <p>6月25日 午後 4:30- 総合教育 センター</p>	<p>放課後 90分</p>	<p>コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力の向上</p>	<p>①（内容）傾聴スキルの向上演習その1、（受容、繰り返し、明確化）、傾聴のためのスキル理解 （実施形態）講義・演習形式（グループワーク）50分 講師：大手前大学教授（学校心理士資格所持） （使用教材）パワーポイントによる独自教材 （進め方の留意事項）ワークシートの事前準備、傾聴スキルの基本を5つに分類（受容、繰り返し、明確化、支持、質問）し、前後2回研修に分割する。</p> <p>②（内容）事例研究その2「危機・トラブルの回避1」 リスクマネジメントへの理解 （実施形態）演習形式（グループワーク）40分 講師：大手前大学教授（教育心理学担当） （進め方の留意事項）6名程度のグループ編成、学級内で発生した問題点で、想定される危機・トラブルを考え、これを最小限にとどめるための方策をグループで考える。なお、資料として神戸市教育委員会平成21年度生徒指導資料(第27集)を活用する。</p>

<p><b>(3)</b> <b>コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力</b></p> <p>6月30日 午後 <b>4:30-</b> 総合教育センター</p>	<p>放課後 90分</p>	<p>コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力の向上</p>	<p>① (内容) 傾聴スキルの向上演習その 2、(支持、質問、総合演習)、傾聴のためのスキル理解 (実施形態) 講義・演習形式 (グループワーク) 50 分 講師：大手前大学教授(学校心理士資格所持) (使用教材) パワーポイントによる独自教材 (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、各テーマの題材提供、支持、質問の傾聴スキルの演習後に総まとめとした 総合演習を行う。</p> <p>② (内容) 事例研究 その3「危機・トラブルの回避2」 リスクマネジメントへの理解 (実施形態) 演習 (グループワーク) 40 分 講師：大手前大学教授 (教育心理学担当) (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、各テーマの題材提供、特別の支援が必要な発達障害を抱えていると想定される児童への対処法をグループワークにより理解を進める。なお、資料として神戸市教育委員会平成21年度生徒指導資料(第27集)を活用する。 (その他) <b>レポート課題「自分の弱点と克服方法」</b></p>
<p><b>(4)</b> <b>コーチング力 (対教師指導力)</b></p> <p>8月4日 午前 <b>10:00-</b> 総合教育センター</p>	<p>120分</p>	<p>コーチング力 (対教師指導力)の向上</p>	<p>① (内容) 若手教員研修の授業見学、若手教員の授業実施の様子のDVD視聴後に相互評価を行い、指導・助言向上をはかる演習 (実施形態) 講義・演習形式 (グループワーク) 120 分 講師：伊丹市教育委員会指導主事 (使用教材) 若手教員の授業の様子を写した DVD 作成 (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、事前に若手教員や新採用教員の授業の様子を DVD 化しておく。 この DVD を視聴後にグループ内で KJ 法を活用した相互評価を行う。自身の今までの体験や経験を基にした討議を行う。(模造紙及びポストイットの活用)</p>
<p><b>(5)</b> <b>授業展開力向上、板書力 キャリア教育の理解</b></p> <p>8月4日 午後-<b>3:00</b> 総合教育センター</p>	<p>110分</p>	<p>授業展開力向上、板書力向上、キャリア教育の理解</p>	<p>① (内容) キャリア教育の基本、キャリア教育の進め方への基本的理解 (実施形態) 講義・演習形式(グループワーク)110分 講師：大手前大学教授(キャリアカウンセラー) (使用教材) パワーポイントによる独自教材 (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、文部科学省のキャリア教育における4つの力である「基礎的・汎用的能力」の解説及び幼児・児童・生徒から真剣な「何のために勉強をするのか」との問いへの回答をグループワークにより討議する。</p> <p>(その他) <b>レポート課題「若手教員への指導のポイント」or「授業力向上のためには」のどちらか</b></p>

<p>(6) 教師指導力</p> <p>8月6日 全日 9:30- 15:00 大手前大学 伊丹キャン パス</p>	<p>270分 全日研修</p>	<p>自己理解・他者理解による教師指導力の向上</p>	<p>① (内容) 自己・他者理解のための講義・演習「セルフ・アセスメント (MBTI) の使用、自身のものの見方や考え方の理解と他者への理解 (実施形態) 講義・演習形式 (グループワーク) 180 分 講師：大手前大学教授 (教育心理学担当) (MBTI 認定ユーザー) (進め方の留意事項) 事前に回答が必要な質問用紙・当日使用するテキスト (MBTI 入門) の事前準備。MBTI 認定ユーザーのみが実施できる研修会であり、実施に最低でも3時間が必要となる。この研修は、個人の内面理解が促進するとともに他者理解へとつながり、対教師・対園児児童生徒・対保護者対応に極めて有効なものの一つである。</p> <p>② (内容) 事例研究その4「タイプの違いによる人間理解」 自身のものの見方や考え方の理解と他者への理解 (実施形態) 演習 (グループワーク) 90 分 講師：大手前大学教授 (教育心理学担当) (MBTI 認定ユーザー) (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、前半の研修で自身の性格タイプの決定後に、自分のタイプを理解した上で、普段はほとんど使っていない機能を認識すること。その結果として、他者との折り合いをどのようにつけていけば良いのかを探求していくことが大きなねらいとなる。 (その他) レポート課題「自分の強みをどう生かすか」</p>
<p>(7)(8) 意識や動機づけの再確認、危機回避力</p> <p>8月20日 午前 9:00-- 12:00 総合教育 センター</p>	<p>90分</p>	<p>ミドルリーダーへの意識や動機づけの再確認、危機回避力向上</p>	<p>① (内容) 「後半の学校経営に向けて中堅教員に求められるもの」教育現場の課題への理解 (実施形態) 講義・演習形式 (グループワーク) 40 分 講師：総合教育センター主幹 (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、前半のミドルリーダー養成研修を受講後に受講者自身が理解したり気づいたりなどを、後半の二学期以降に生かせる事柄を考えさせる。</p> <p>② (内容) 事例研究 その5「服務規律」 地方公務員法などの日常業務に即した法律への理解、コンプライアンスの確認 (実施形態) 講義・演習形式 (グループワーク) 50 分 講師：大手前大学教授 (教育学担当) (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、地方公務員法における教育職員の服務義務に関する再確認を行う。</p>

	90分	学校運営改善力・リスクマネジメント力・対教師指導力の向上	<p>③ (内容) 事例研究 その6「保護者対応」 保護者対応の基本的理解 (実施形態) 講義・演習形式 (グループワーク) 90分 講師：大手前大学教授 (教育心理学担当) (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、保護者からちょっとしたクレームが来たときに、それが事実と違っていたり、明らかに誤解だと感じたりしたときにどう対応するかをグループで討議する。 (その他) レポート課題「後半の学校教育に向けての目標」</p>
<p>(9) 学校運営改善力・リスクマネジメント力・対教師指導力</p> <p>8月21日 午前 10:00- 大手前大学 伊丹キャンパス</p>	90分	学校運営改善力・リスクマネジメント力・対教師指導力の向上	<p>① (内容) 「動機付けに関わる理論研究」 動機付け理論の活用理解 (実施形態) 講義・演習形式 (グループワーク) 50分 講師：大手前大学教授 (教育心理学担当) (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、教育心理学の知見である古典的条件づけ、道具的条件づけ、モデリングなどの基礎的な解説を行う。さらに、内発的動機付け理論を解説し、キャリア教育を絡めた「何のための学習なのか」を前提としながら学校教育でどのようなことができるのかを考える。</p> <p>② (内容) 事例研究 その7「保護者対応3」40分 危機対応への理解 (実施形態) 演習形式 (グループワーク) 40分 講師：伊丹市教育委員会指導主事等 (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、保護者との電話対応における実際の注意点をロールプレイを交えながら演習する。</p>
<p>(10) 教師指導力</p> <p>8月21日 午後 3:00 大手前大学 伊丹キャンパス</p>	130分	自己理解・他者理解を活用した教師指導力向上	<p>① (内容) 性格検査(エゴグラム)の理論および運用のあり方) 児童・生徒理解のためのツール活用法の理解 (実施形態) 講義形式90分 講師：大手前大学教授 (教育心理学担当) (進め方の留意事項) エゴグラム (TEG) の事前準備、エゴグラムを実際に使用し、基礎理論を習得して児童・生徒に実際に実施でき、個人面談などに活用できるようになることを狙っている。</p> <p>② (内容) 事例研究 その8「保護者対応」 (実施形態) 演習形式 (グループワーク) 50分 講師：伊丹市教育委員会指導主事等 (進め方の留意事項) 上から目線にかちんと来る保護者が最近多くなっているため、保護者の反発を買いやすい言葉などを理解し、実践できることをねらいとしている。</p> <p>※レポート課題「自分に適した動機付け理論」または「現在の自身の自我状態」</p>

<p>(11) コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力</p> <p>11月5日 午後4:30- 総合教育センター</p>	<p>放課後 90分</p>	<p>コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力の向上</p>	<p>① (内容) 学習の理論 (実施形態) 講義・演習形式 (グループワーク) 50分 講師：大手前大学教授 (教育心理学担当) (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、教師期待効果(ピグマリオン効果)・アッシュの同調行動の研究などから学級経営や学校経営に活用できることの理解を狙っている。</p> <p>② (内容) 事例研究 その9「地域対応」40分 地域とのトラブル回避のための危機管理への理解 (実施形態) 演習形式40分 講師：伊丹市教育委員会指導主事等 (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、保護者や地域の方々が、何か要求や、苦情のようなものを書いてきたとき、決して言うてはいけない言葉の理解。</p> <p>※レポート課題「危機管理について」</p>
<p>(12) 意識・動機付け リスクマネジメント力</p> <p>1月19日 午後4:30- 総合教育センター</p>	<p>放課後 90分</p>	<p>次年度に向けての意識・動機付け リスクマネジメント力の向上</p>	<p>① (内容) 来年度学校経営に向け中堅教員に求められるもの、教育現場の課題への再認識および次年度への理解 (実施形態) 講義形式40分 講師：伊丹市教育委員会学校教育部長 (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、ミドルリーダー養成研修を受講して来年度へミドルリーダーとしての自覚や意識付けを行い、次年度以降の学校経営に向け各個人の目標を明確にさせることがねらいとなる。</p> <p>② (内容) 緊急時の危機回避・マスコミへの対応のあり方 学校現場の重大事故発生時における危機管理・マスコミ対策 (実施形態) 演習形式50分 講師：伊丹市教育委員会指導主事、 弁護士、新聞記者 (進め方の留意事項) ワークシートの事前準備、現役の弁護士、新聞記者者を招聘し、各事例を基に、緊急時の危機回避・マスコミへの対応の現実的なあり方を理解することがねらい。</p> <p>(その他) レポート課題「マスコミ対応について」</p>

※実施要項、テキスト(教材、レジメ、演習問題等)、その他参考となる資料を添付してください。(DVD教材等を作成した場合は、別途、当センター宛に郵送ください。)

### ○実施上の留意事項

- ・校種（幼稚園、小学校、中学校、高等学校）・担当学年や教科・男女別など全く異なった教員をグループ分けすることが非常に難しかった。基本的には1グループ6人編成とし、可能な限り校種が重ならないようにした。
- ・事例研究のテーマを全校種に当てはまることが非常に難しかった。今回の研修のテーマでは小学校と中学校の事例が多くなったものの、多くの受講者にとっては近接学校園の状況がよく理解できたようである。
- ・1ヶ月に一回の研修を開く事は非常に難しい。そのため各学校園の行事状況をよく理解・把握した上で研修をすべきである。今回の場合は、全12回の研修の5回を放課後研修として実施した。また残りの7回は夏期長期休業中に行った。研修時間の確保が非常に重要な問題となる。

### ○研修の評価方法、評価結果

- ・各回の研修後にアンケート調査（4段階選択）を行い、次回の研修の維持点・改善点の検討を行った。また、最終の研修会後のアンケート（振り返りシート）を行い、本プログラムの効果を検証した。

評価結果：受講者からの最終の研修会後のアンケート（振り返りシート）の結果を見ると、当初から想定していた能力の育成について、ほぼどの教員も意識して学校内において実践していることがよくわかる。また、次年度への取り組みも積極的に検討していることがよくわかった。全体として言えば、かなり良好なプログラム編成であったと思われる。以下には、各校園教員のアンケート結果の一例を記載する。なお、注目した点は\_\_\_\_\_である。

#### 【幼稚園教員の例】

問：自分の成長を振り返り、ご記入ください。

「人との関係において、いろいろな見方、考え方があることを体感するとともに、その中でミドルリーダーとして、人間関係の構築に向け積極的に関わることを努力してきた。教師としての生き方そのものが子ども達への指導となることを学び、日々心を込めて向かい合い保育に努めてきた。」

問：今年度、自校で実践した成果と課題をご記入ください。

「自己・他者理解は、園にて回覧するとともに口頭でも行った。自己を分析する機会となったが、それを共有することが十分にできていないことが課題であった。研修内容を報告までしかできなかった。」

問：次年度、自校で取り組みたいことをご記入ください。

「傾聴スキルを体験したことを生かせていない。人間関係構築にも、子どもや保護者と向き合うためにも、取り入れることで職員皆で体感し、大切さを共有し、研究テーマである“自信”をつけるためにつなげていきたい。」

### 【小学校教員の例】

問：自分の成長を振り返り、ご記入ください。

「理論と実践が結びついた研修によって、より教育理論について学びたいと感じた。自分の性格傾向、対人関係の対処の仕方を知ったことで、同僚や子供たちへの接し方がより冷静にできるようになった。（主にanger managementの点で） 若手教員への指導・助言が、より具体的簡潔なものになった」

問：今年度、自校で実践した成果と課題をご記入ください。

「日常からオープンな雰囲気作り、学年経営を心がけ、学年の教員や若手教員に対して積極的に授業公開や指導助言などを行ったこと」

問：次年度、自校で取り組みたいことをご記入ください。

「・学年経営として、個々の教員の特性を生かした子どもを育てる体制づくり  
・新しい研究に向けて、若手教員を積極的に入っていける研修の場づくり  
・国語算数以外での授業研鑽」

### 【中学校教員の例】

問：自分の成長を振り返り、ご記入ください。

「傾聴スキルを学ぶことによって、生徒指導や保護者対応、若手教員の育成に幅が広がってきたように思います。また、同僚性を高めるために、研修で学んだことを生かそうと今、努力しています。」

問：今年度、自校で実践した成果と課題をご記入ください。

「〈成果〉事例研究をアレンジし、生徒指導研修会で取り入れました。皆で実践的な学びができたと思っております。

〈課題〉職員全体に特に若手教員に対して学んだことを確実に伝える機会を増やしていきたいようにしていきたいです。」

問：次年度、自校で取り組みたいことをご記入ください。

「・傾聴スキルを取り入れた、生徒指導、保護者対応の研修会  
・若手教員の育成をプログラムとして取り組んでみたい  
・職員のキャリア形成を意識化してモチベーションを高いチームを目指していきたいです。  
たくさん学ぶことができました。本当にありがとうございました。」

### 【高等学校教員の例】

問：自分の成長を振り返り、ご記入ください。

「今年度、ミドルリーダー研修を受けて、突然人が変わったようにリーダーとしての力が発揮できたわけではないが、数々の演習で学んだことで少し上の立場から組織を客観的に見るできるようになったと思う。組織の中で、リーダーシップをとれるようにこれからも振り返りたい。」

問：今年度、自校で実践した成果と課題をご記入ください。

「私個人として傾聴スキルについては、学んだことをある程度、実践に移してみた。長年の習慣は

あるが、傾聴を意識することは、大切だと感じている。課題は、この研修で学んだことを実践していことことである。」

問：次年度、自校で取り組みたいことをご記入ください。

「次年度は3年生となり、面談や保護者対応の機会が増えると思うので、他者理解や性格についての演習を生かしていきたい。まだ上に立つ立場ではないので、本年度同様組織の中からではあるが、組織の問題点改善点を見ていきたい。」

#### ○研修実施上の課題

- ・この研修では、全12回とも全てアクティブラーニングを伴う事例研究を行うため、固定化したグループ分け（一班あたり6名程度で全8班編制）を行っていた。そのため、校種や所属学年が全く違って初対面の相手であっても互いに親しみができ、グループ討議が進行しやすくなるといった利点も現れてきた。しかし、受講者の学校行事の変更や予期できない突発的な問題が学校内で発生すると、放課後といえども参加できない事態が生じてしまった。そのため、研修では場合により一班3名といった班が生じることもあり、その時々で班の再編成を行うこともあった。
- ・放課後の90分間の研修は、学校での校務処理や残務整理もある程度見切りをつけて、慌ただしく参加するという状況となり、疲労感を伴った受講となった。とくに小学校校種に於いては、児童との関わりを一日中行った後であり、学校内での処遇を考慮すべき問題と考えられる。
- ・研修回数が12回という数量的な問題があった。そのため、90分研修時は各学期の放課後に実施し、それ以上に時間が必要な研修は夏期長期休業中に実施することにした。

#### ○教育委員会等との連絡調整等

会議の名称：「伊丹市ミドルリーダー－研修プログラム開発検討会」、内容

1. 平成27年4月10日・・・5月初旬の研修会実施のための第一回打ち合わせ（於大手前大学）
2. 平成27年5月22日・・・5月初旬の研修会実施のための第二回打ち合わせ（於大手前大学）
3. 平成27年6月12日・・・7月初旬の研修会実施のための第一回打ち合わせ、改善点の検討協議（於大手前大学）
4. 平成27年7月10日・・・8月初旬の研修会実施のための第一回打ち合わせ（於大手前大学）
5. 平成27年8月 7日・・・8月下旬の研修会実施のための第一回打ち合わせ
6. 平成27年9月11日・・・前期の研修会の実施のため反省および後期での改善策打ち合わせ
7. 平成27年10月8日・・・11月の研修会実施のための第一回打ち合わせ
8. 平成27年11月5日・・・1月の研修会実施のための第一回打ち合わせおよび改善点の検討協議
9. 平成27年12月4日・・・1月の研修会実施のための第二回打ち合わせ
10. 平成28年 1月19日・・・全期の研修会実施のための反省および来年度への改善策打ち合わせ
11. 平成28年 2月17日・・・来期の研修会実施のための第一回打ち合わせおよび改善点の検討協議
12. 平成28年 3月16日・・・来期の研修会実施のための第二回打ち合わせ改善点の検討協議



2 講座 (全12回の継続研修、全参加者が全てを受講するシステムとなっている)

詳細は前掲 (P9~P13参照)

<p><b>(1) 意識・動機づけ、課題の理解 (90分)</b></p> <p>5月29日 午後 4:30- 伊丹市総合教育センター</p>
<p><b>(2) コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力 (90分)</b></p> <p>6月25日 午後 4:30- 伊丹市総合教育センター</p>
<p><b>(3) コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力 (90分)</b></p> <p>6月30日 午後 4:30- 伊丹市総合教育センター</p>
<p><b>(4) コーチング力 (対教師指導力) (120分)</b></p> <p>8月4日 午前 10:00- 伊丹市総合教育センター</p>
<p><b>(5) 授業展開力向上、板書力、キャリア教育の理解 (110分)</b></p> <p>8月4日 午後-3:00 伊丹市総合教育センター</p>
<p><b>(6) 教師指導力・自己理解他者理解：セルフアセスメント(MBTIの活用)(270分)</b></p> <p>8月6日 全日 9:30-3:00 大手前大学伊丹キャンパス</p>
<p><b>(7)・(8) 意識や動機づけの再確認、危機回避力 (90分+90分)</b></p> <p>8月20日 午前 9:00--12:00 伊丹市総合教育センター</p>
<p><b>(9) 学校運営改善力・リスクマネジメント力・対教師指導力 (90分)</b></p> <p>8月21日 午前10:00- 大手前大学伊丹キャンパス</p>
<p><b>(10) 教師指導力、性格検査(エゴグラム)の理論および運用のあり方 (130分)</b></p> <p>8月21日 午後 -3:00 大手前大学伊丹キャンパス</p>
<p><b>(11) コミュニケーション力、危機・トラブルの回避力、学級経営力 (90分)</b></p> <p>11月5日 午後4:30- 伊丹市総合教育センター</p>
<p><b>(12) 意識・動機付けリスクマネジメント力 (90分)</b></p> <p>1月19日 午後4:30- 伊丹市総合教育センター</p>

### Ⅲ 連携による研修についての考察

(連携を推進・維持するための要点、連携により得られる利点、今後の課題等)

教育委員会と大学とが連携することにより、教育現場は大学の教育に関する知見をより有効に活用できる。そのためには、大学と当該教育委員会との「教育連携協定」を事前に締結しておくとともに、日頃からの連携協力を継続・維持しておく必要がある。

例えば、大学教員の出前講義や大学生の教育ボランティアの派遣などを日常的に行い、教育現場に有用な活動の実施が重要である、また同時に、教育委員会の指導主事が大学の教職課程に授業派遣をして教育現場の様子を教職課程の学生に理解させることもまた重要な教育連携と考えられる。

この連携により、大学としては教育現場の実態が理解でき教育実践に関する知見を得ることができ、また、教育委員会としては教育に関する大学の理論研究の成果を得ることができる。そのため、教育に関する理論と実践の融合をはかることができ、現在の教育問題における課題を解決するための一助となる可能性を含んでいる。

今後の課題としては、どの都市の教育委員会も同様であるが、教育予算に関する縮減を求められており、十分な教員研修を実施することが困難な状況になりつつことである。そのため、教育委員会内部の人員などに頼ることが多くなり、広い観点からの講習会や研修会などの企画や運営などが難しくなることが懸念される。

### Ⅳ その他

#### [キーワード]

アクティブラーニング、事例研究、グループワーク、

「学級経営力」・「授業展開力」・「リーダーシップ力」・「コーチング力」、

「コミュニケーション力」、「学校運営改善力」・「リスクマネジメント力」・「トラブルの回避力」

#### [人数規模] 51名

(補足事項) (幼稚園教員：5名、小学校教員：32名、中学校教員：13名、高等学校教員：1名)

#### [研修日数(回数)]

研修日数：9日、研修回数：12回 (補足事項：内6回分は夏季休業中に一日研修を行った)

#### 【問い合わせ先】

○大手前大学 総合文化学部

〒662-8552 兵庫県西宮市御茶家所町6-42

TEL 0798-34-6331 (代表)

○兵庫県伊丹市教育委員会

〒664-0898 兵庫県伊丹市千僧1丁目1番地

TEL 072-780-2480

ミドルリーダー養成研修会で使用した資料の一部

A4版にて印刷

平成27年度 伊丹市教育委員会  
「ミドルリーダー養成研修」プログラム  
②5月29日 事例研究 その1 「保護者対応」  
事例研究(保護者対応)40分

保護者との対応・相談のあり方 保護者とトラブルが起こらないようにするために

【課題】ある日、保護者から「先生、発表会ではどうしてうちの子はあんな役だったのですか。本人もいやがっていました。」との苦情がありました。こんな時、あなたはどうか対応しますか。

1. 保護者への対応について、自分の考えを書いてください。(3分間)

2. 上記について、グループ内でそれぞれ発表し、なぜそう思ったのかも発表してください。また、この時の要約をメモしてください。時間は15分間です、要領よく発表しましょう。

全体発表時の発表者も決めておいてください。(今後全員が発表者になりますので順番決めを。)

3. 全体発表(メモをとっておいてください。)(15分)

第1回 研修後配布した往復書簡風のレポート課題用紙

平成27年度 伊丹市教育委員会

「ミドルリーダー養成研修」プログラム レポート用紙

①5月29日第一回研修(伊丹の教育課題を踏まえ、中堅教員に求められるもの・保護者対応)

※レポート課題「今回の研修で学んだこと」

提出期限 研修日から1週間以内に総合教育センターへ提出



伊丹市マスコット たみまる

所属校 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

(グループメンバーからの指導・助言) 所属校 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

第1回研修後のアンケート

平成 27 年度 伊丹市教育委員会  
「ミドルリーダー養成研修」プログラム

②5月29日 第一回研修（事例研究：保護者対応）

受講後のアンケート

校種: \_\_\_\_\_ 幼稚園・小学校・中学校・高等学校 名前 \_\_\_\_\_ 性別: 男・  
女 \_\_\_\_\_

1. ワークショップについて（該当するものに○を入れてください）

① 提示されたパワーポイントなどのプレゼンテーションは適切だったでしょうか。

（ 非常に適切 ・ 適切 ・ 適切でない ・ 全く適切でない ）

② 講師の説明は適切だったでしょうか。

（ 非常に適切 ・ 適切 ・ 適切でない ・ 全く適切でない ）

③ 各セッションの時間配分は適切だったでしょうか。

（ 非常に適切 ・ 適切 ・ 適切でない ・ 全く適切でない ）

④ 本日のワークショップの満足度をお答えください。

（ 非常に満足 ・ 満足 ・ あまり満足していない ・ 全く満足していない ）

⑤ このようなワークショップを他の人にも勧めたいとお考えでしょうか。

（ 是非勧めたい ・ 勧めたくない ・ わからない ）

2. その他、建設的なご意見など何についても結構ですので下欄にお書きください。



伊丹市マスコット たみまる

貴重なご意見ありがとうございました。今後の参考にさせていただきます。 大手前大学 伊藤 博

平成 27 年度 伊丹市教育委員会  
「ミドルリーダー養成研修」プログラム

④6 月 25 日 事例研究 その 2 「危機・トラブルの回避 1」

事 例 研 究 (危機・トラブルの回避 1) 40 分

～ 想定される危機・トラブルは？ 最小限にとどめるためにあなたならどうする？ ～

・ 5 校時の授業の終わり頃になって、外を見ていた直哉が「3 組の子らが、外でもう遊んでいるで…」と不満そうにつぶやいた。そばの席にいた正夫が「3 組は、いつもええなあ…」と続けると幸夫が「ほんまやで…。2 組なんか、金曜日は宿題なしの日やねんで。」という。さらに、雅代が「前の担任の先生は、シャーペン OK やってんで。先生は私らに厳しすぎるわ。」と周りに聞こえるようにこぼした。するとそばに居た担任の先生が「そしたら、今日は、できた人から運動場に出てもいいよ。」と言うと、直哉らは、「やったー。」と歓声を上げて教室を出ていった。

・ 資料出典 神戸市教育委員会 平成 21 年度 生徒指導資料 (第 27 集)

- これまでの指導上の問題点は何か。(10 分)

(あなたの考えは)

(グループでの協議内容)

- 想定されるこの後の危機・トラブルは何か。(15 分)

(あなたの考えは)

(グループでの協議内容)

- 危機・トラブルを最小限にとどめるための最善の方策は何か。(15 分)

(あなたの考えは)

(グループでの協議内容)

**平成 27 年度 伊丹市教育委員会**  
**「ミドルリーダー養成研修」プログラム レポート用紙**

④6月25日 第二回研修 事例研究 ( 危機・トラブルの回避 1 )

※レポート課題「**危機・トラブルの回避のためには**」

**提出期限** 研修日から 1 週間以内に指導・助言者へ提出



所属校 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_ 伊丹市マスコット たみまる

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

(グループメンバーからの指導・助言) 所属校 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

指導・助言者は 1 週間以内に記入後総合教育センター宛に提出、その後に本人宛に再返送します。

平成 27 年度 伊丹市教育委員会  
「ミドルリーダー養成研修」プログラム

⑥6 月 30 日 事例研究 その 3 「 危機・トラブルの回避 2 」

事 例 研 究(危機・トラブルの回避)40 分

達也はそれまでも授業中、ささいなことで友達とトラブルになると、20～30 分間、ときには 1 時間以上も気持ちがおさまらずに、机に伏せていじけてしまうことがあった。ある日のこと、グループ学習の最中に何か気に入らないことがあったらしく、いきなり教室を出て行ってしまった。クラス担任は「1 時間もすれば帰ってくる」と思い、待っていたところ、案の定教室に戻ってきた。

・資料出典 神戸市教育委員会平成 21 年度生徒指導資料(第 27 集)

これまでの指導上の問題点は何か。(10 分)

(あなたの考えは)

(グループでの協議内容)

想定されるこの後の危機・トラブルは何か。(15 分)

(あなたの考えは)

(グループでの協議内容)

○ 危機・トラブルを最小限にとどめるための最善の方策はなにか。(15 分)

(あなたの考えは)

(グループでの協議内容)



**【キャリア教育の基本】**

事例研究 1

児童・生徒から真剣に「何のために勉強をするのか」との問いがあったとき、あなたは何と答えてあげますか。

**【課題1】** 答えの概略を書いてください。

**【指示1】** グループ内でそれぞれ発表し、そしてなぜそう思ったのかも発表してください。

**【指示2】** 代表者(毎回交代していくこと)は、全体にたいして、グループの中で出たそれぞれの考えを発表してください。

事例研究 2

ある日、茂雄(しげお)君が「**ストリートパフォーマー**になりたいんだけど、学校の勉強っていらないよね」と言ってきました。

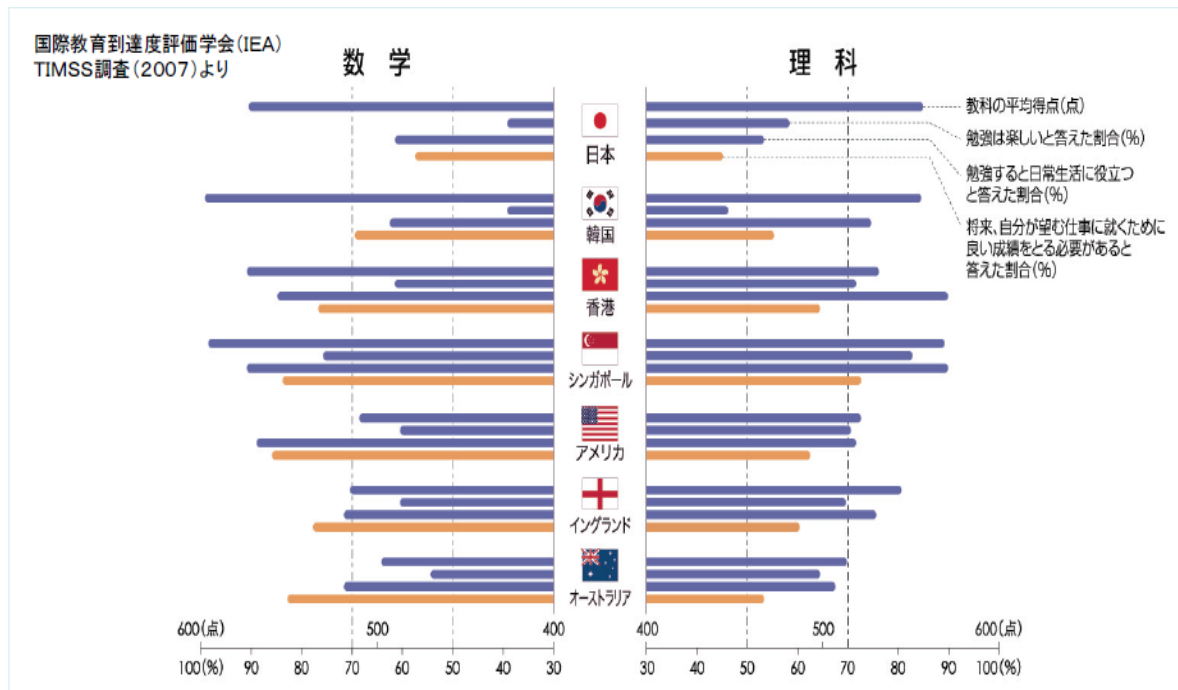
**茂雄君にどのように対応しますか。**

【課題2】ワークシートに自分の考えを記入してください。

【指示1】グループ内でそれぞれ発表し、そしてなぜそう思ったのかも発表してください。

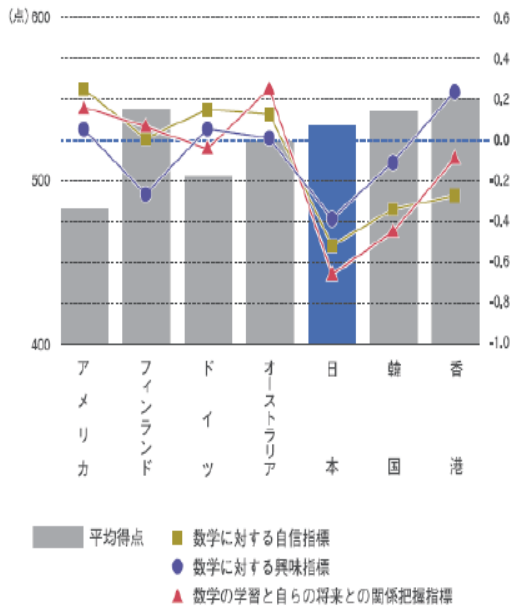
【指示2】代表者(毎回交代していくこと)は、全体にたいして、グループの中で出たそれぞれの考えを発表してください。

平均点ではよい成績をとっているにもかかわらず、「何のために学習をしているのかわからない」といった状態であることがわかる。現在の学習と将来の仕事との関連に気づかせる必要性がある。

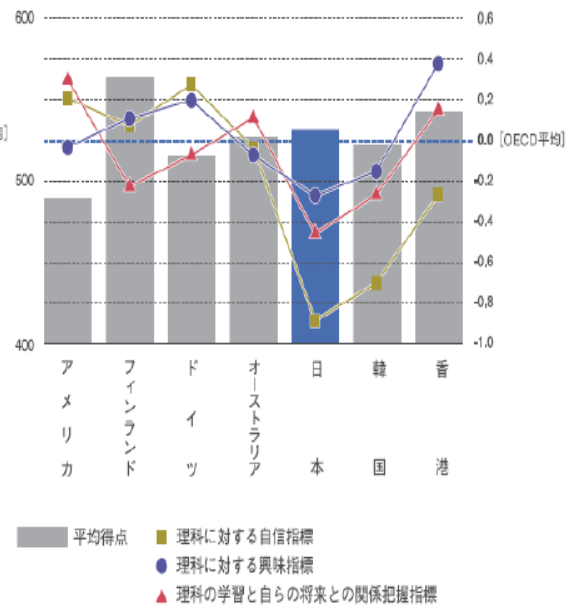


日本の高校生は「数学」や「理科」ともに、表中の上位国の中でも高い平均点となっている。ところが、「教科に対する自信指標」では、「数学」や「理科」ともに、表中の上位国の中でも極めて低い位置となっている。さらに、「数学・理科の学習と自らの将来との関係把握指標」でも、表中の上位国の中でも極めて低い位置となっている。このことは、自分の将来のために、教科学習に頑張ろうとする気持ちが極めて低い事がわかる。

### 数学的リテラシー (PISA2003より)



### 科学的リテラシー (PISA2006より)



## 「キャリア」とは (定義)

(「小学校キャリア教育の手引き」文部科学省 H22. 1 より抜粋)

・・・この過程の中で、自分は何を求めて働くのか、何のために学ぶのか、どのように生きるのか等、自己と働くこと、働くことと生きることを相互に関係付けたり、価値付けたりしている。こうした生きる上での自己と働くこととの関係付け、価値付け分の累積を「キャリア」ととらえる。

(中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」

(平成 23 年 1 月 31 日)

「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」

### キャリア教育の大前提

- ① 「学習するのは子どもである」
- ① 「子どもは一人一人、みな違う」
- ② 「子どもは自ら成長する力を持っている」

## キャリア教育の進め方

1. 全教職員の資質・能力の向上が出発点となる (ベテラン・若手に限らない)

↓  
教職員自身のものの見方や考え方の理解が前提 (自己理解から他者理解へ)

↓  
・ 学級経営力の向上 (学級理解も含む) および 面談能力 (傾聴スキル) の向上

2. 学級環境の安定化 (向上心の連鎖)

↓  
・ 教科指導力の向上 (何のための学習) および 学級全体の学習意欲向上

3. 幼児・児童・生徒の人生設計の幅が拡大する → 将来への探索開始

### キャリア教育を進めるにあたっての前提

- ① 「何のために勉強をするのか」に対して、教員がいかに答えられるか。
- ⑤ ② 「なぜそのようなことを聴くのか」を聴き出せる相談能力の必要性。
- ⑥ ③ 日頃の授業で幼児・児童・生徒にその教科学習の意義づけを確実にしているか。

### 【教員が意識すべきこと → 「学習の意味づけ」】

1. 今のこの授業は「何をできるようにさせる」ことを狙いとしているのかを意識化する。
2. 「それができるよう」になれば、目の前の児童・生徒にとってどのような意義があるのかを説明できる。(このことが「学習への意欲向上」につながる)
3. このような力は、幼児・児童・生徒の将来にどのように役立つのかを常に明確にしておく。

(キャリア教育の4つの力とは)

人間関係形成・社会形成能力

自己理解・自己管理能力

課題対応能力

キャリアプランニング能力

教員が今後やるべきこと

自分の担当する授業での4つの力の洗い出し

(ほとんどがキャリア教育につながる)

その中で最も重視するものの選別



学校の目標とするものとの対応を検討

幼児・児童・生徒に対して

「何のために勉強をするのか」

・・・への根本的な問いに対して学校の教員を含めた周りの大人が的確に対応できたり、常に明確に答えられるのが鍵となる。(人生哲学が必要)

「義務教育だからやらねばならない」

「良い高校や大学や会社に行くため」

・・・などの答えは相手が納得するような回答にはならない。

大学の教職課程の学生へ常に説いていること

(教員となるためには)

- ・教育に関する熱い理念を持っていること
- ・教育に関する高度な知識やスキルを持っていること(基礎学力が必要)
- ・生徒・保護者との円滑なコミュニケーションがとれること

(かけがえのない人財となるために)

自分は

「何のために生まれてきたのか」

「生まれてきた役割は何か」

を常に考えること

平成 27 年度 伊丹市教育委員会  
「ミドルリーダー養成研修」プログラム

⑬ 8 月 20 日 第七回研修 事例研究その 5 「 服務規律 」

**教員の身分と服務義務**

【課題 1】 学校の「先生」の呼称（呼び方）はいろいろありますが、法的に正しいのは下記のどれでしょうか。正しいものに○をつけてください。

ア. 先生      イ. 教師      ウ. 教員      エ. 教諭      オ. 教育職員

【課題 2】 公立学校の先生の場合、「必ずしなければならないこと」や「してはいけないこと」（これらをまとめて服務義務という）があります。それはどんなことでしょうか。思いっただけ書いてください。

---

---

---

---

---

---

---

---

作業 1 上記のことについてグループで発表してください。下欄にその内容をメモ書きしましょう。

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

作業 2 話し合ったことを全体に発表しましょう。

## 1. 教育職員の身分

幼稚園から大学まで、すべての学校の先生のことを総称して、法律上では「**教育職員**」と言います。国公立の学校の先生すなわち公務員と私立学校の先生とでは、自ずと立場は異なってきますが、ともに全体の奉仕者として位置づけられていることに変わりありません。その根拠となる法令を見てみましょう。

(憲法第 15 条 2 項)

すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。

(地方公務員法第 30 条)

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

## 2. 教育職員の服務義務

公立学校の先生(=地方公務員)の場合を例にとりて、教育職員の服務義務を見てみましょう。

### (1) 服務義務とは

服務義務とは、公務員がその勤務に服する場合遵守すべき事項の総体をいいます。

公務員が服務義務を負う根拠は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する公務員として、一般民間の雇用関係と異なる規律に服することを受諾して公務関係に入った職員自身の意思にあるとされています。

### (2) 服務の宣誓

新たに職員となった者は、職務につく前に、服務の宣誓をしなければならないとされています。

宣誓の内容・手続き等は、各地方自治体の条例で定めることになっています。(地方公務員法第 31 条)

### (3) 服務義務の内容

#### ア 職務専念義務(地方公務員法第 30 条、第 35 条)

職員は、勤務時間中、その注意力のすべてを職責遂行のために用い、公務員としての職務にのみ従事しなければならないとされています。(職務専念義務免除の場合もあります。)

#### イ 誠実義務(地方公務員法第 31 条による服務の宣誓の内容)

服務の宣誓内容として、自身の全能力をもって、誠実に職務を遂行することを誓うとされています。

#### ウ 法令および職務命令の遵守義務(地方公務員法第 32 条)

職員は、職務遂行に当たって、法令・条例・規則等に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないとされています。

#### エ 信用失墜行為の禁止(地方公務員法第 33 条)

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならないとされています。

#### オ 秘密を守る義務(地方公務員法第 34 条)

守秘義務ともいいます。職員は、「職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする」とされています。

#### カ 政治的行為の制限

(地方公務員法第 36 条、教育公務員特例法第 18 条及び国家公務員法第 102 条)

公務員は全体の奉仕者であることから、政治的に中立の立場を維持する必要があり、一般の職員については政治的行為が制限されています。

#### キ 争議行為等の禁止(地方公務員法第 37 条)

公務員はその職務の性格上、ストライキ、サボタージュなどの争議行為が禁止されています。

#### ク 営利企業等の従事制限

(地方公務員法第 38 条および教育公務員特例法第 17 条)

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする会社等の企業の事業や事務に従事してはならないとされています。ただし、教育公務員は、その専門的能力を最大限に活用するため、任命権者の許可を得て、兼業・兼職を行うことができるとされています。



平成 27 年度 伊丹市教育委員会 「ミドルリーダー養成研修」プログラム

⑭ 8 月 20 日 事例研究 その 6 「地域対応 1」

事例研究(地域対応) 90分

地域との対応・相談のあり方① 地域住民とトラブルが起こらないようにするために

「学校は何もしてくれへんかったやろ」～地域との信頼関係

【課題 1】：代表者の音読の後、気づきの部分に線を引いてください。（15分）

・資料出典 神戸市教育委員会 平成 21 年度 生徒指導資料（第 27 集）

- 1 B 中学校はここ数年、生徒数が増え続け、B 中学校での勤務年数の浅い教員が多かった。  
2 年所属の A 男先生は、B 中学校で 7 年目である。保護者や地域の方々に誠意を持って対応していたので、信頼も厚く自信を持って活動していた。  
A 男先生がある土曜日に、部活動の指導が終わって戸締まりをして帰ろうとしていた時、顔見知りの地域の集合住宅の役員の C さんが職員室を訪ねてきた。「最近、3 年の男子生徒のグループが、うちの集合住宅の広場に夜遅くまでたむろしている。大声で騒いでたばこは吸う、酒も飲んでいる。お菓子の食べかすやゴミもそのままや。ぼくら住民が注意すると暴言を吐くし、悪態をつくので怖い。ほとんど困っている。」と訴えてきた。A 男先生は、C さんの話を聞き、「管理職や学校全体の生徒指導係に連絡し、しかるべき対応をする」と言って、帰っていただいた。
- 2 月曜日からは、2 年生の 2 泊 3 日の野外活動があった。A 先生は、C さんからの相談を管理職や生徒指導担当に報告しないまま野外活動に行った。  
その日の夕方、地域の者だと言う匿名の電話が入った。たまたま電話に出た D 子先生に、「たばこを吸いながら帰るとる子がおったから注意したら、無視した。どんな教育をしているんだ。今コンビニのところにいる。すぐに来て指導してもらいたい。」と怒鳴るように言って切られた。D 子先生は、すぐそばにいた E 子先生に伝えたが、「名前を名乗ってないし、高校生がいっぱいおるから・・・生徒指導の先生に言っといたらいいんと違う。」と言われた。
- 3 水曜日の夜のことである。C さんの住んでいる集合住宅の広場で、3 年生のグループが騒いでいたので、C さんを含む住民数名が注意した。グループのリーダー格の D 男が暴言を吐いたのがきっかけで、つかみ合いになり、興奮した D 男が 住民の一人 F さんを殴ってしまった。F さんは、その場に倒れ、救急搬送され、  
110 番通報を受けた警察官は D 男を連行し、大騒ぎになった。  
この連絡を受けて現場に駆けつけた A 教諭は、C さんからの相談の件を思い出し、C さんに謝罪にした。C さんは A 教諭に「先生、もう遅いわ。こんなことになってしまったやないか。どうしてくれるんや。先生のこと、信頼しとったからわざわざ足を運んで相談したんや、でも、学校は何もしてくれへんかったやろ。」と言った。
- 4 この件があった後、教員による定期的なパトロールや関係機関による補導活動の強化、保護者との合同パトロールなどを実施したが、3 年生のグループは集まる場所を転々とし、地域での迷惑行為やトラブルは続いていった。その後、ふれあい懇話会や青少年協議会などの会議で、学校に対する批判が聞こえてくるようになり、C さんが学校に相談にくることはなくなってしまった。



平成 27 年度 伊丹市教育委員会  
「ミドルリーダー養成研修」プログラム

⑭ 8 月 20 日 事例研究 その 6 「地域対応 1」

【課題 2】 この事例での討議内容（書き出した後、グループで討議します）

1 B 中学校はここ数年、・・・・・・・・（10 分）

（自身の気づきとその理由）

（グループからの指摘）

2 月曜日からは、・・・・・・・・（10 分）

（自身の気づきとその理由）

（グループからの指摘）

3 水曜日の夜のことである。・・・・・・ (10分)

(自身の気づきとその理由)

(グループからの指摘)

4 この件があった後、・・・・・・ (10分)

(自身の気づきとその理由)

(グループからの指摘)

**【課題3】**

1. もし、休日にあなたがひとりで学校で仕事をしていて、A男先生と同じように地域の方からこのような相談を受けたら、どのように対処しますか。具体的に、何をするか順を追って書き出してください。(留意することも含む)(10分)

・自身の考え

・グループでの討議内容

2. D子先生やE子先生は、どのように対処すべきですか。(10分)

・自身の考え

・グループでの討議内容

3. Cさんをはじめ地域からの信頼を取り戻すには、B中学校はどのように対処すべきですか。  
(10分)

・自身の考え

・グループでの討議内容

4. この迷惑行為を繰り返す3年生グループに対する今後の指導はどうすれば良いのでしょうか。  
(10分)

・自身の考え

・グループでの討議内容

各回での研修の様子（全回とも事例研究の実施、グループワーク）



伊丹の教育課題を踏まえ、中堅教員に  
求められるもの

事例研究 その1「保護者対応」  
クレーム処理の基本的理解

（第一回研修の様子、伊丹市総合教育センターにて）



傾聴スキルの向上演習その1  
(受容、繰り返し、明確化)

事例研究 その2「危機・トラブルの回避 1」

(第二回研修の様子、伊丹市総合教育センターにて)



傾聴スキルの向上演習その2  
(支持、質問、総合演習)

事例研究 その3「危機・トラブルの回避2」

(第三回研修の様子、伊丹市総合教育センターにて)





若手教員研修の授業見学、若手教員の授業実施の様子の DVD 視聴後に  
相互評価を行い、指導・助言向上をはかる演習

(第四・五回研修の様子、伊丹市総合教育センターにて)



大手前大学 学長のあいさつ

自己・他者理解のための講義・演習  
セルフ・アセスメント (MBTI) の使用、  
自身のものの見方や考え方の理解と他者への理解

(第六回研修の様子、大手前大学伊丹キャンパスにて)



後半の学校経営に向けて中堅教員に求められるもの、教育現場の課題への理解  
 (第七・八回研修の様子、伊丹市総合教育センターにて)



動機付けに関わる理論研究



性格検査(エゴグラム)の理論および運用のあり

方)

児童・生徒理解のためのツール活用法の理解

(第九・十回研修の様子、大手前大学伊丹キャンパスにて)





事例研究 その9「地域対応」  
来年度学校経営に向け中堅教員  
学習理論の研修  
地域とのトラブル回避のため  
に求められるもの  
教師期待効果(ピグマリオン効果)  
危機管理への理解  
アッシュの同調行動の研究

(第十一回研修、第十二回研修の様子、伊丹市総合教育センターにて)

