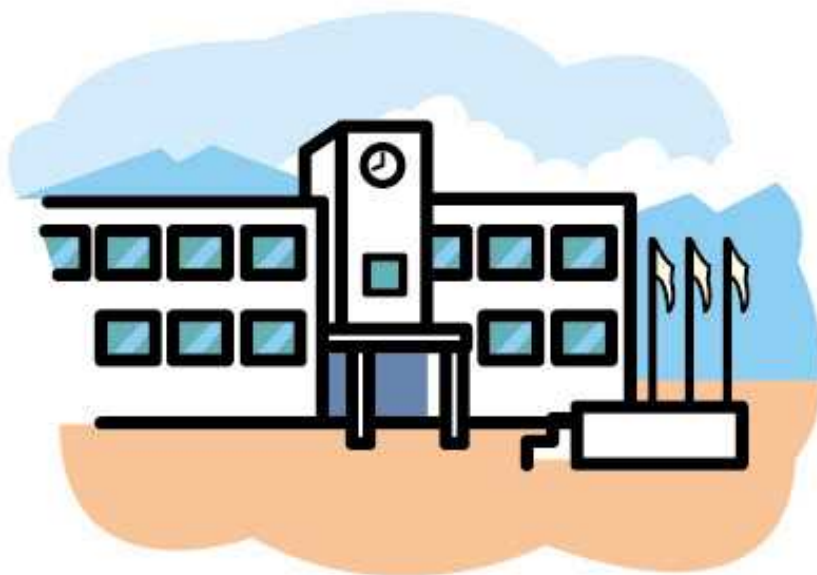


平成29年度「育成支援チーム」事業

活動実践報告書

—ミドルリーダー育成プログラム実践事例集—



はじめに

昨年、教育公務員特例法等が一部改正され、各都道府県の教育委員会に、教員養成を行う大学等と構成する協議会を組織し、「校長及び教員の資質の向上を図るために必要な指標」を定めるとともに、指標を踏まえた「教員研修計画」を定めることが義務付けられました。

大阪府教育庁では、大阪教育大学をはじめとする府内5大学、市町村教育委員会、各校種の校長会の代表で構成された「大阪府教員育成協議会」を組織し、ご意見をいただきながら、3月末に「大阪府教員等育成指標」、「大阪府教員等研修計画」を策定しました。

次年度以降、この指標と研修計画を活用し、ミドルリーダーを含むすべての教員の資質向上のため、校内外の研修の充実に向けて取り組み、校長・准校長のリーダーシップのもと、教職員が一丸となって学校運営を推進することができるように支援していきます。

大阪府教育庁では、この中堅教諭等を学校のミドルリーダーへと育成することを目的に、平成21年度より「育成支援チーム事業」を実施してきました。この事業では、指導主事が支援対象校に出向き、校長・准校長と十分に協議しながら研修計画を策定し、ワークショップ型の研修を実施します。これまでの主な研修テーマとして、教員の学校経営に参画する意識を高めるため、「学校の組織力向上」や「学校経営の円滑化に向けた方策の検討」等を取り上げてきました。さらに、近年では「保護者対応」や「生徒指導」といったテーマを取り入れ、より実践的な場面での教職員のスキルアップにも取り組んでいます。

本年度は、5校の府立学校において研修を実施し、その成果を実践事例集としてここに取りまとめました。各学校においては、本冊子を活用し、学校運営の改善に向け校内の取組みを継承・推進するミドルリーダーの育成に努めていただくようお願いいたします。

平成30年3月

大阪府教育庁
教育振興室高等学校課

目 次

I 「育成支援チーム」事業の概要.....	1
1 事業の目的.....	1
2 事業の内容.....	1
3 「育成支援チーム」の設置.....	1
4 支援対象校への支援.....	1
5 支援対象校の決定.....	1
II 支援対象校における研修.....	2
1 府立牧野高等学校.....	2
2 府立美原高等学校.....	10
3 府立堺上高等学校.....	19
4 府立藤井寺支援学校.....	26
5 府立箕面支援学校.....	33
III 支援対象校における評価.....	40
1 各回の研修終了時に受講者に実施した「ふりかえりシート」の比較.....	40
2 全ての研修終了時に実施したアンケート結果から.....	41
3 今後に向けて.....	42
IV 研修で活用すると効果的なツール.....	43

I 「育成支援チーム」事業の概要

1 事業の目的

本事業は、支援対象となる府立学校（以下、「支援対象校」）において、学校組織マネジメント等に関わり、校長・准校長と十分に協議を図りながら研修計画を策定し、研修を実施することにより、ミドルリーダー（校長・准校長、教頭のもとで、教職員集団をとりまとめる首席・指導教諭や中堅教諭など）の育成を支援し、当該校の組織力の向上及び学校経営の円滑化を図るものである。さらに、その実施を通して府立学校におけるミドルリーダー育成のための研修プログラムを開発し、府立学校に提供し、もって府立学校におけるミドルリーダーの育成及び学校の組織力の向上に資する。

2 事業の内容

- 大阪府教育庁の指導主事等が学校を直接訪問し、支援対象校のニーズ等を踏まえた研修プログラムを企画し、実施する。
- 支援対象校における研修の実施を通して、ミドルリーダー育成のための研修プログラムを開発し、すべての府立学校での活用を図る。

3 「育成支援チーム」の設置

大阪府教育庁は、研修の実施に当たり、指導主事等により構成する「育成支援チーム」を高等学校課学校経営支援グループに設置する。

4 支援対象校への支援

ア 支援対象校の決定

府立学校に対して公募を行い、応募のあった学校の中から、学校の状況や校長・准校長の意向等を踏まえ、大阪府教育委員会が年間 10 校の支援対象校を決定する。

イ 支援対象校への支援内容

- 「育成支援チーム」は年間 3 回程度、支援対象校において、ミドルリーダーの育成を図るため、次の観点から研修を実施する。
 - ・ 人材育成能力の向上
 - ・ 学校組織マネジメント
 - ・ 取組みの点検・評価 等
- 研修の実施を通して、受講者の学校運営への参画意欲を高め、対象校の課題について、具体的な解決方策を検討・実施することにより、実践的な学校運営能力の向上を図る。

5 支援対象校の決定

平成 29 年度の支援対象校を、次のとおり決定した。

- 牧野高校 (日笠 賢 校長)
- 美原高校 (木谷 秀次 校長)
- 堺上高校 (青木 浩子 校長)
- 藤井寺支援学校 (藤井 雅乗 校長)
- 箕面支援学校 (大角 正弘 校長)

II 支援対象校における研修

1 府立牧野高等学校

校長	日笠 賢	課程	全日時の課程
期待すること	<p>本校は長年、年齢の高い世代の教員が占める割合が高く、学校運営の中心となってきたために、中堅若手教員の人材育成や、円滑な組織マネジメントに課題が残り、世代間での意識のギャップも大きい。本事業により、ミドルリーダーの育成を図り、本校の組織力の向上を果して、牧野高校の新時代への飛躍を期したいと考えている。</p>		
校長の方針等 * H29 学校経営計画 「中期的目標」 より	<p>本校教育の3本柱である「自尊」、「自浄」、「自助」の精神を身に付け、多様化・国際化する社会で個性を活かし、自らの使命を果たせる人材を育成する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 かけがえのない存在として自らの能力を信じ、伸びしろに期待した高い目標に挑戦し、失敗に学び、達成して成長の喜びを実感する学校 2 志や使命感を持ち、他者への感謝と思いやりを忘れず、礼儀を弁えて、自らの品性と教養を磨く学校 3 何事も、自ら考え、自ら判断して行動し、結果に対しては自ら責任を取るとともに、失敗にくじけず、何度でも自らの力で立ち上がる精神を育む学校をめざす。 		
学校の現状と課題	<p>生徒はクラブ活動や学校行事に熱心に取り組むが、やや時間を費しすぎて、学業とのバランスが課題となるところがある。生活学力実態調査において全国平均における学力上位層が、1年次は学年の2/3程度いるが、2年次は1/4、3年次は1/5と年々大きく減少し、生徒の学力を伸ばせていない。また、今年4月の卒業生のうち国公立合格者は13人（うち2名は私学へ）にとどまっている。楽しいだけの学校ではなく、非認知能力の育成とともに、生徒の学力を伸ばすことが喫緊の課題である。50歳以上の教員は38人で全体の62%。そのうち60歳が5人、60歳超の再任用教員が14人と、世代交代の時を迎えている。このため、40代教員5人、30代教員5人に加えて、20代教員11人うちで本校が2校目の勤務となる3人の教員を中心にして、全ての中堅・若手教員に学校経営について考える機会を与えて、議論、分析、調査、発表する中で、必要な改革の実現のための実践に結び付けて、将来府立高校を背負うミドルリーダーとして育成していく必要がある。</p>		
テーマ	業務系 テーマ	<p>学校創立40周年事業の一環で標準服を一新したが、入学時から月日が経過するにつれ着用者が減る傾向にあり、オンオフの切り替えのためにも制服化が検討の対象に。1日2時間の家庭学習習慣の定着も課題。挨拶の励行や、学力維持向上のために高校としてすべきことを洗い出す必要がある。</p>	
	組織づくり テーマ	<p>授業改善のためのICT機器の整備が大幅に遅れている。次年度の学校経営推進費事業への応募に向け、ICT機器活用を推進する校内体制の整備につなげる。同時に、将来、分掌長や学年主任等を任せられる人材の育成を図る。</p>	
ゴール	<p>SWOT分析により学校の現状把握を行い、ボトムアップによる課題解決に向けた具体的なプランを提案し、次年度の学校経営計画へ反映する。</p>		

ア 研修の概要

第1回	平成29年7月4日(火) 14:00~16:00	
ゴール	(1) 研修の目的と意義を理解する。 (2) 牧野高校の育てたい生徒像をまとめる。 (3) 「我が校のSWOT分析」により、牧野高校の現状把握を行う。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当者より	・本事業や研修目的を理解する。 ・本日の研修内容とゴールを確認する。
展開	3 「3つ選んで他己紹介」 ～意見交換を行う雰囲気づくり～ 【アイスブレイク】	・緊張をほぐして参加者間のコミュニケーションを促進する。
	4 育てたい生徒像 ～教育方針「自尊」「自浄」「自助」より～ 【グループワーク①】	・自校の教育3方針から育てたい生徒像の明確化を行う。
	5 グループ別の発表と質疑応答 【発表①】	・発表や質疑応答によりグループ間の学びの共有や深化を図る。
	6 「我が校のSWOT分析」 ～牧野高校の強みや弱み等の洗い出し～ 【グループワーク②】	・自校の「強み」「弱み」「機会」「脅威」を幅広く洗い出す。
	7 グループ別の発表と質疑応答 【発表②】	・発表や質疑応答によりグループ間の学びの共有や深化を図る。
ふりかえり	8 校長より 9 担当者より次回予告 10 「ふりかえりシート」の記入	・研修内容の振り返りを行い、次回の研修につなげる。

[研修資料等]



<グループワークの様子>



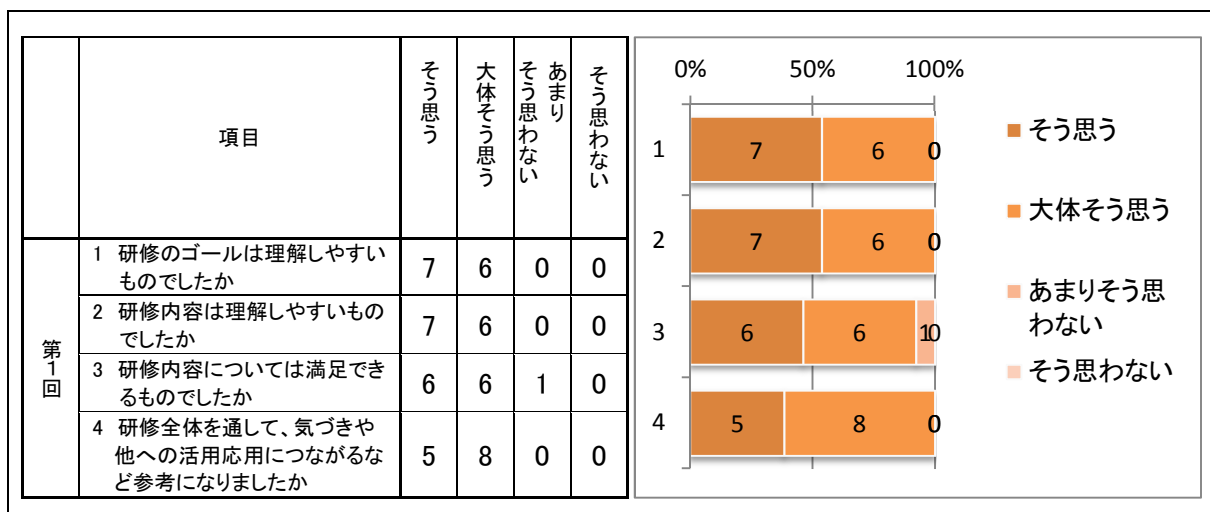
<グループ別の発表の様子>



<研修の成果物①>



<研修の成果物②>



第2回	平成29年8月29日(火) 14:00~16:00	
ゴール	(1)「我が校のSWOT分析」から、問題解決策について具体的な取組みを考える。 (2)その取組みに優先順位を付けるとともに、より具体化できるように事前調査等の具体化を図る。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当者より	・前回の振り返りと本日の研修内容とゴールを確認する。
展開	3 「我が校のSWOT分析」から各自が考えた問題解決策(事前課題)の共有 【グループワーク①】	・各自の事前学習の内容をグループ内で発表し、問題解決に必要なことをまとめる。
	4 「我が校のSWOT分析」から考えた取組みの具体的実行策の検討 【グループワーク②】	・「ペイオフマトリクスシート」により取組みの順位化を行う。 ・「実行策検討シート」により、仕組みがしっかりとある計画にする。
	5 グループ毎に協議内容の発表と質疑応答 【発表】	・発表や質疑応答によりグループ間の学びの共有や深化を図る。
ふりかえり	6 校長より 7 担当者より次回予告 8 「ふりかえりシート」の記入	・次回研修に向け、学校で3つの課題を設定し、他校の情報収集や調査なども積極的に行ながら、「実行具体策事業計画書」の作成とプレゼンの準備を行うことを確認する。

[研修資料等]



<グループワークの様子>



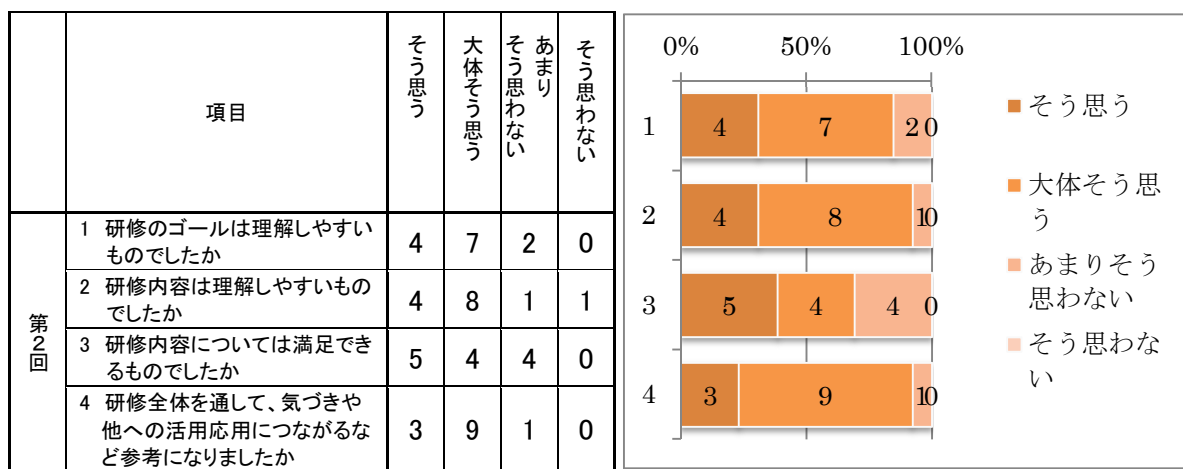
<グループ別の発表の様子>



<研修の成果物①>



<研修の成果物②>



第3回	平成29年12月8日(金) 14:00~16:00	
ゴール	(1) グループごとに作成した事業計画書(案)を発表し、全グループで共有する。 (2) その後の質疑応答や意見交換を通じて、事業計画書(案)の修正を行い、校内全体での報告会に向けた準備を行う。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当者より	・本日の研修内容とゴールを確認する。
展開	3 発表1及び質疑応答 「授業改革とICT」	・他校の取組み等の調査結果をもとに作成した「実行具体策事業計画書」をプレゼン資料(パワポ・拡大コピー)により、分かり易く説明する。 ・発表や質疑応答によりグループ間の学びの共有や深化を図る。
	4 発表2及び質疑応答 「行事と土曜PST・外部模試」	
	5 発表3及び質疑応答 「制服化」	
ふりかえり	6 担当者より 7 校長より 8 「ふりかえりシート」の記入	・3回の研修の振り返りを行い、今後の学校力向上の取組みの実践につなげる。

[研修資料等]



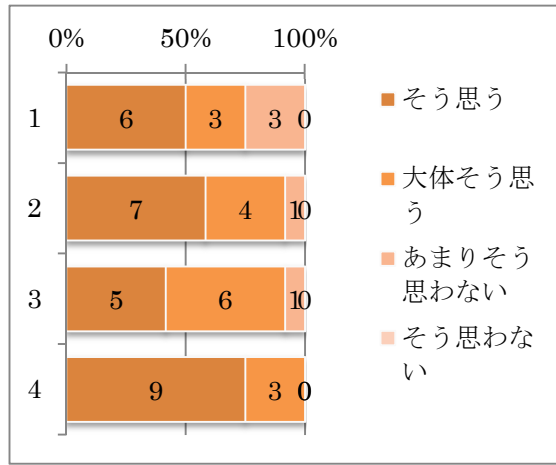
<グループ1の発表の様子>



<グループ2の発表の様子>

<グループ3の発表の様子>

	項目	そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
第3回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	6	3	3	0
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	7	4	1	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	5	6	1	0
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	9	3	0	0



イ 校長向けアンケート結果

1 受講者の、ミドルリーダーについての意識に変化はありましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 現在のミドルリーダーに、ミドルリーダーとしての自覚が生じた・高まった。	<input type="radio"/>			
② ミドルリーダー候補に、ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識が生じた・高まった。	<input type="radio"/>			
③ 研修参加者のミドルリーダーについての理解・認識が深まった。	<input type="radio"/>			
2 受講者の、ミドルリーダーとしてのスキルが向上しましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① バランスよく人の話を聴く態度・能力の向上につながった。	<input type="radio"/>			
② 自分の意見や考えを相手にわかりやすく伝える能力の向上につながった。	<input type="radio"/>			
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題について考える意欲・能力が向上した。	<input type="radio"/>			
3 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 課題解決にチームで取り組むという意識が見られるようになった。	<input type="radio"/>			
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力が向上した。	<input type="radio"/>			
③ 課題解決策の実行に当たって、チームや他のメンバーを巻き込みながら、主体的に学校運営に参画していこうとする意識・態度が見られるようになった。	<input type="radio"/>			
4 受講者は、研修のどのようなことに楽しさを感じているようでしたか。				
				当てはまる欄に○
ア 楽しさは感じていなかったようだ。				
イ 同僚の意見を聴く機会を持てたことに楽しさを感じたようだ。				<input type="radio"/>
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりすることに楽しさを感じたようだ。				<input type="radio"/>
エ 自校の課題に対する解決策を計画することに楽しさを感じたようだ。				<input type="radio"/>
オ 自校の課題に対する解決策を実践することに楽しさを感じたようだ。				
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われましたか。				
				当てはまる欄に○
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。				
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。				<input type="radio"/>
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。				
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。				<input type="radio"/>
6 研修の進め方・内容についての意見・感想				
<p>研修担当者には、毎回の研修前に必ず打ち合わせの時間を取っていただき、本校の実情や校長の要望に沿うレジメ、準備物の用意をされ、短時間に効率を上げるための工夫と尽力をいただきました。その効果もあり、第1回目の研修から内容の濃いものとなり、想定を上回る成果が生まれ、次年度以降の本校の運営において活かせる提言、具体策等が得られました。研修本来の目的である人材育成とともに、学校の活性化にも大いに寄与していただいたと思います。</p>				
7 本事業の活用についての意見・感想				
<p>本校のように、中堅・若手が少数派であり、学校運営には日常的に声を上げられない状況にある学校にとっては、育成支援チーム事業で、非日常の時間を取って作り出して、研修することで、学校経営を考え、改革のために実践まで議論することは、学校活性化のために大変重要で価値のあるものだと感じます。本校では、改革を急ぐあまり、ベテラン教員への本事業の意義の説明等を、校長が今少し丁寧にすべきであったという反省はありますが、次年度向けの基盤は整ったと考えています。費やした時間と労力を無駄にしないために、必要な事柄を断行していきます。</p>				

ウ 研修参加者向けアンケート結果

1 研修参加前に研修に期待したものは何か。			
	期待しなかった	ある程度期待した	強く期待した
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	1	6	3
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	1	6	3
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	0	3	7
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	0	2	8
2 ミドルリーダーに関する意識に変化はあったか。			
	生じなかった	生じた	高まった
① 自分がミドルリーダーである自覚	1	8	1
② ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識	1	5	1
③ ミドルリーダーが学校運営に果たす役割に対する理解	1	5	2
3 ミドルリーダーとして何かスキルアップできたか。			
	変化はない	認識が深まった	行動変容につながった
① バランスよく人の話を聴く力	3	6	1
② 自分の意見や考えを、相手にわかりやすく伝える力	0	9	1
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題を考える力	1	7	2
4 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができたか。			
	変化はない	認識が深まった	行動変容につながった
① 課題解決にチームで取り組むという意識	0	7	3
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力	0	8	2
③ 課題解決策の実行に当たり、チームや他のメンバーを巻き込みながら主体的に学校運営に参画していこうとする意識	0	9	1
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われたか。（複数回答可）			
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。			1
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。			8
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。			0
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。			1
6 受講者は、研修のどのような時に楽しさを感じたか。（複数回答可）			
ア 楽しさは感じなかった。			2
イ 同僚の意見を聴く機会を持てた時に楽しさを感じた。			7
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりした時に楽しさを感じた。			6
エ 自校の課題に対する解決策を計画した時に楽しさを感じた。			4
オ 自校の課題に対する解決策を実践した時に楽しさを感じた。			0
7 研修参加前の期待に対する満足度はどうか。			
	満たされなかった	ある程度満たされた	十分満たされた
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	2	7	1
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	2	8	0
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	2	7	1
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	1	5	4

8 その他

- この研修で得たことを学校全体で共有し、実行できる部分は実行していきたい。
- 同僚と課題を共有し、管理職の方に想いを伝える良い機会となりました。この研修で出た案を実現できるよう、全教職員で牧野高校の課題を共有できればと思います。
- ミドルリーダーの育成事業ということで、若手中心の構成メンバーでの話し合いとなったが、対象外の教員に対しての説明や事業自体の理解が得られるように校長先生の職員会議での報告を丁寧にしていただきたかったです。そうすればもう少しミドルリーダー対象者も対象外の教員も気持ちよく取り組み、理解が得られたと思います。



2 府立美原高等学校

校長	木谷 秀次	課程	全日制の課程
期待すること	<ul style="list-style-type: none"> ・研修参加者が学力向上に向けた組織的な取組みを策定する。 ・上記の過程を通して、研修参加者の学校運営への参画意識を高める。 ・研修参加者どうしが忌憚なく意見を述べ合い、切磋琢磨する。 		
校長の方針等 * H29 学校経営計画 「中期的目標」 より	<p>生徒の個々の夢を実現させる教育活動を実践し、社会人として自立でき、地域や社会に寄与する人材を輩出する。厳しく寄り添い、生徒・教職員がともに学び、ともに伸長することにより、「生徒・教職員にとって、楽しく伸び伸びと力を発揮でき、夢の実現に主体的に活動できる学校」、そして、地域との交流・連携を推進することにより、生徒・保護者・地域から愛され、信頼されるとともに、「地域に学び、地域とともに歩む学校」をめざす。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①夢を育み自立できる生徒を育成する学校 ②厳しく寄り添いながら生徒を指導・支援できる学校 ③地域とともに歩み、地域に愛される学校 		
学校の現状と課題	<p>本校はこれまで、生徒指導に力を注いできたが、ここ3年間で生徒も落ち着いてきた。一方、校内では全教室にプロジェクターが設置され、ICT機器を使った授業が実施されるようになった。それに伴い、教員がお互いに授業を見学する等、授業改善に向けた機運が高まりつつある。これらのことを踏まえ、本校の方向性を「生徒指導」から「学力向上」にシフトし、全教職員を巻き込んだ取組みを開始したい。</p> <p>生徒の気質は、おとなしく地道に努力する一方で、理解力や表現力に課題があると思われる。しかし、この3年間の生徒の変容について、教員の認識が一致できているとは言い難い。「社会に出て通用する人間の育成」という本校の目標は変わらないが、学力向上のためには、生徒の変容に合わせた取組みが必要である。</p>		
テーマ	業務系 テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ・本校の学力観（生徒に付けたい学力）を統一する。 ・学力向上に関する提言をまとめる。 	
	組織づくり テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ・研修参加者が中心となって生徒の学力向上を担う組織をつくり上げる。 	
ゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・研修参加者が策定した学力向上の取組みを校長へ提言し、学校経営計画に反映させる。 		

第1回	平成29年7月6日(木) 14:00~15:30	
ゴール	(1) 研修の目的及び全3回の流れについて理解する。 (2) 本校の学力観(生徒に付けたい学力)の共有 (3) 今すぐ始められる取組みを提案する。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当者より	・研修への期待 ・事業の説明、研修のゴールについて
展開	3 ブレスト及びグルーピング	・本校の学力観(生徒に付けたい学力) ・それを実現するための取組み ・今すぐ始められる取組みの提案 ＜下記ワークシートを使用＞
展開	4 発表	・1グループ2分×3グループ
ふりかえり	5 校長より 6 担当者より 7 ふりかえりシートの記入	・「学習指導要領の改善及び必要な方策等について」 (平成28年12月21日中教審答申)を配付、説明。 ・次回の予告



＜ワークの様子と成果物＞

P(生徒に付けたい学力)	まとめ	D(取組み)	今すぐできること
			次年度以降

＜使用したワークシート＞

	項目	そう思う	大体そう思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
第1回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	7	12	2	0
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	8	10	3	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	5	12	4	0
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	7	10	4	0

	0%	50%	100%
1	7	12	20
2	8	10	30
3	5	12	40
4	7	10	40

第2回	平成29年10月19日(木) 14:00~15:30	
ゴール	(1) 「生徒に付けたい力」を確認する。 (2) 授業改善に向けた状況を共有する。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当者より	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前回のワークのまとめ 生徒に付けたい力として「表現力(自分の考えを話す)及び「人間性(向上心、生きる力)」となったこと。 ・ 本日の研修のゴールについて
展開	3 ワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業において工夫している点、生徒の反応や効果、問題点や改善点 <p style="text-align: right;"><次頁ワークシートを使用></p>
	4 プレーンストーミングとグルーピング	<ul style="list-style-type: none"> ・ 改善策の検討
	5 発表	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1グループ2分×3グループ (随時質問あり)
ふりかえり	6 校長より 7 担当者より 8 ふりかえりシートの記入	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他校の授業改善の取組みを紹介 ・ 次回の予告



<成果物と発表の様子>

付けたい力
 ①表現力
 ②人間性
 (向上、生きる力)

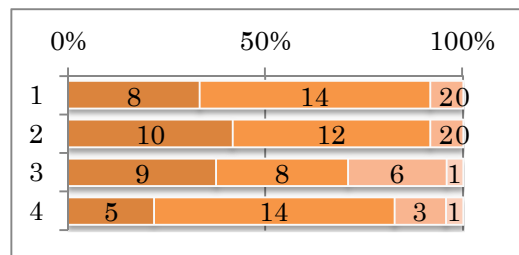
現在工夫している点

生徒の反応や得られた効果

問題点や改善したい点

<ワークシート>

	項目	そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	あまりそう思わない
第2回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	8	14	2	0
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	10	12	2	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	9	8	6	1
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	5	14	3	1



第3回	平成29年12月8日(金) 14:00~15:30	
ゴール	(1) 実践事例の共有 (2) 授業モデルの発表	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当者より	・ 前回のまとめ アクティブ・ラーニングの実施による効果と課題 ・ 本日の研修のゴールについて
展 開	3 ワーク 1	・ テーマ別 実践事例の報告
	4 ワーク 2	・ 授業モデルの作成 ＜下記ワークシートを使用＞
	5 発表	・ 1グループ3分×3グループ (随時質問あり)
ふりかえり	6 校長より 7 担当者より 8 ふりかえりシートの記入	(今後の取組み) ・ 2月の職員研修での発表について

ワークシート

生徒に付けたい力 ICTの活用

表現力(自分の考えを話す力) 人間性(向上心・生きる力)

<p>活用1</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></div> </div> <p>活用2</p> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></div> </div> <p>活用3</p> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></div> </div>	<p>質疑点</p> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></div> </div>
--	---



＜ワークの様子＞



＜発表の様子＞



＜成果物＞

＜ワークシート＞

	項目	<table border="1"> <tr> <td>そう思う</td> <td>大体そう思う</td> <td>あまりそう思わない</td> <td>そう思わない</td> </tr> </table>				そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
		そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない				
第3回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	3 研修内容については満足できるものでしたか	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか					
		8	14	2	0				
		10	12	2	0				
		9	8	6	1				
		6	14	3	1				

	0%	50%	100%
1	8	14	20
2	10	12	20
3	9	8	6
4	6	14	3

<2月22日（木）研修参加メンバーが中心となって職員研修を実施>

3回の研修後、3つのテーマ（グループワーク、プレゼンテーション、ICTの活用）でグループごとに研究を重ね、その成果を職員研修で発表した。発表は全てICT機器を使って実施した。



グループワークで
身につけさせたい力は？

表現力

自分の考えを話す

人間性

向上心、生きる力

『プレゼンテーション』能力向上
のための授業

～事例紹介～ by 2班



ICTの活用について

～実践紹介～

イ 校長向けアンケート結果

1 受講者の、ミドルリーダーについての意識に変化はありましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 現在のミドルリーダーに、ミドルリーダーとしての自覚が生じた・高まった。	○			
② ミドルリーダー候補に、ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識が生じた・高まった。	○			
③ 研修参加者のミドルリーダーについての理解・認識が深まった。		○		
2 受講者の、ミドルリーダーとしてのスキルが向上しましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① バランスよく人の話を聴く態度・能力の向上につながった。		○		
② 自分の意見や考えを相手にわかりやすく伝える能力の向上につながった。		○		
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題について考える意欲・能力が向上した。		○		
3 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 課題解決にチームで取り組むという意識が見られるようになった。	○			
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力が向上した。		○		
③ 課題解決策の実行に当たって、チームや他のメンバーを巻き込みながら、主体的に学校運営に参画していこうとする意識・態度が見られるようになった。		○		
4 受講者は、研修のどのようなことに楽しさを感じているようでしたか。				
	当てはまる欄に○			
ア 楽しさは感じていなかったようだ。				
イ 同僚の意見を聴く機会を持てたことに楽しさを感じたようだ。	○			
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりすることに楽しさを感じたようだ。				
エ 自校の課題に対する解決策を計画することに楽しさを感じたようだ。				
オ 自校の課題に対する解決策を実践することに楽しさを感じたようだ。	○			
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われましたか。				
	当てはまる欄に○			
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。				
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。	○			
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。				
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。	○			
6 研修の進め方・内容についての意見・感想				
<p>学校の要望に沿った形で実施していただき感謝している。以前この研修を実施した時に比べると、1回あたりの時間が少し短くなっているように感じた。研修の時間を確保するのが難しい中で、やむを得ないことであると思うが、研修での様子を見ると、もう少しグループワークの時間が取れたら思う場面があった。また、研修の間隔がどうしてもあいてしまうので、研修の継続性を考えたとき、次回の研修までの期間の利用の仕方を予め考えおく必要があると感じた。</p> <p>今回の研修は全3回で実施したが、研修の中で、期間中に検討したことを「実践」し、検証することはできなかった（3学期、学校独自で全教職員向けに研修の成果発表会を実施したが）。</p> <p>できれば、研修と研修の間に「実践」を組み入れ、次の研修で、その「実践」を検証しながら、プランを検討し合うことができる機会があればよいのではないかと感じた。その意味では、もう1回研修の機会があってもよいのではないだろうか。</p>				

7 本事業の活用についての意見・感想

本研修の企画書の中で「本校はこれまで、生徒指導に労力を注いできたが、ここ3年間で生徒が落ち着いてきた。一方、校内では全教室にプロジェクターが設置され、ICT機器を使った授業が実施されるようになった。それに伴い、教員がお互いに授業を見学しあう等、授業改善の機運が高まりつつある。これらのことを踏まえ、本校の方向性を『生徒指導』から『学力向上』にシフトし、全教職員を巻き込んだ取組みを開始したい」とした。これまでの成果を踏まえ、次のステップアップしたステージに向かった学校経営を進めていくうえで、研修をひとつのきっかけとしたいと考えていた。この研修が教職員の同僚性を活かしながら、生徒の実態を踏まえつつ、自ら考え、チャレンジする機会になればと願っていた。3学期に全教職員向けに研修の成果発表会を実施できたことは、学校として授業改善の動きを進めるうえで、一定の成果があったと考えている。次年度以降も学校全体としてこの動きを進めていきたい。

ウ 研修参加者向けアンケート結果

1 研修参加前に研修に期待したものは何か。			
	期待しなかった	ある程度期待した	強く期待した
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	11	13	1
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	7	17	1
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	4	18	4
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	1	17	7
2 ミドルリーダーに関する意識に変化はあったか。			
	生じなかった	生じた	高まった
① 自分がミドルリーダーである自覚	13	11	1
② ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識	10	12	3
③ ミドルリーダーが学校運営に果たす役割に対する理解	9	15	1
3 ミドルリーダーとして何かスキルアップできたか。			
	変化がみえ	認識が深まった	行動変容こ づなれた
① バランスよく人の話を聴く力	9	13	3
② 自分の意見や考えを、相手にわかりやすく伝える力	9	15	1
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題を考える力	7	14	4
4 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができたか。			
	変化がみえ	認識が深まった	行動変容こ づなれた
① 課題解決にチームで取り組むという意識	3	20	2
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力	6	16	3
③ 課題解決策の実行に当たり、チームや他のメンバーを巻き込みながら主体的に学校運営に参画していこうとする意識	5	18	2
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われたか。（複数回答可）			
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。			4
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。			17
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。			0
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。			5
6 受講者は、研修のどのような時に楽しさを感じたか。（複数回答可）			
ア 楽しさは感じなかった。			3
イ 同僚の意見を聴く機会を持てた時に楽しさを感じた。			20
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりした時に楽しさを感じた。			5
エ 自校の課題に対する解決策を計画した時に楽しさを感じた。			4
オ 自校の課題に対する解決策を実践した時に楽しさを感じた。			3

7 研修参加前の期待に対する満足度はどうか。			
	満たされなかった	ある程度満たされた	十分満たされた
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	12	13	0
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	14	10	1
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	8	14	3
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	2	21	2
8 その他			
<p>・「プレゼンテーション」について最後に話し合いをしました。それに伴い、現在、授業で発表を行っています。発表を授業に取り入れてみたかったので、今回この研修がきっかけとなって良かったです。</p>			



3 府立堺上高等学校

校長		青木 浩子	課程	全日制の課程
期待すること		<ul style="list-style-type: none"> ・教職経験の少ない教員が非常に多い本校において、学校運営の中心となるミドルリーダーを育成したい。 ・様々な分析法等を学ぶことで、課題把握・解決に向けて具体的に実践する力を向上させたい。 ・教員の学校運営への参画意識を醸成し、学校の組織力を高めたい。 		
校長の方針等 * H29 学校経営計画 「中期的目標」より		<ol style="list-style-type: none"> 1 確かな学力の定着 2 多様な進路の実現 3 社会に貢献する人材の育成 4 校内運営体制の改善と人材の育成 5 広報活動の充実と保護者や地域との連携の推進 		
学校の現状と課題		<ul style="list-style-type: none"> ・教員の年齢構成に偏りがあり、20歳代が14名、30歳代が16名と若い世代が全体の約6割を占めている。そのうち、本校が初任校である教員が22名と圧倒的に多く、経験が少ないため、様々な場面で問題の対処に戸惑っている現状がある。 ・経験の少ない教員を指導できる経験豊富な教員が非常に少ない。同時に教員全体に業務の多忙感が広がっており、OJTを行う機会も少ない。 ・家庭状況が困難である生徒が多く在籍する中、生徒の学習や部活動に対するモチベーションを上げることが難しく、生徒指導や保護者対応で悩む教員が多い。 ・学校協議会においても学校の特色づくりと魅力発信が不十分であるとの指摘を受けている。 		
テーマ	業務系 テーマ	<p>学校協議会からの提言、学校教育自己診断結果などより学校の現状を分析し、学校経営計画の達成度を検証するとともに、学校が抱える課題の共有化を図る。</p> <p>また、研修で協議・提案された内容について平成30年度学校経営計画の「中期的目標」に反映させる。</p>		
	組織づくり テーマ	<p>課題の発掘および課題の解決に向けた方策の検討、作業を通じて、教職員が情報と認識を共有し、学校全体で課題解決に機動性をもって取り組むことのできる集団づくりを進める。</p>		
ゴール		<p>(受講者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全3回の研修ごとのゴールを意識し、研修受講者が効率良く議論するための手法及びその意義を理解する。 ・効果的なグループワーク等の手法を活用しながら、学校のあるべき姿や現状を共有し、課題解決策を具体化する。 <p>(成果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自校の課題を能動的に把握し、解決策について全教職員に提案、具現化するなど、具体的かつ組織的な実践につなげていく。 		

ア 研修の概要

第1回	平成29年7月14日(金) 14:00~16:00	
ゴール	(1) 本研修の目的と意義を確認する。 (2) 自校の現状を確認し、課題を共有する。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より「挨拶」 2 担当者より「自己紹介」「事業説明・目的」	研修の目的を理解する
展開	3 担当者より「学校経営計画について」	P D C Aサイクルの理解
	4 担当者より「本校の学校経営計画の把握」	自校の学校経営計画の把握
	5 「SWOT分析」(グループワーク)	「強み」「弱み」「順風」「逆風」の洗い出し
	6 成果発表(グループごと)	他の教員が自校をどう捉えているかを把握する
ふりかえり	7 担当者より 「本日の研修内容」と「第2回研修内容の確認」 8 「ふりかえりシート」の記入	第2回研修までの課題や準備



< 第1回研修 成果物 >

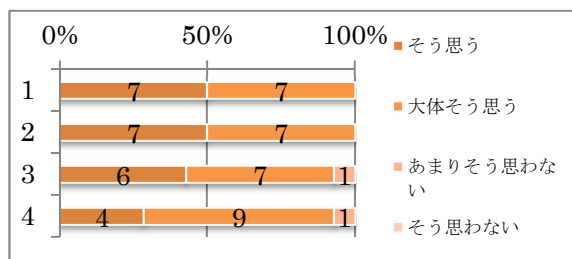


< SWOT分析の様子 >

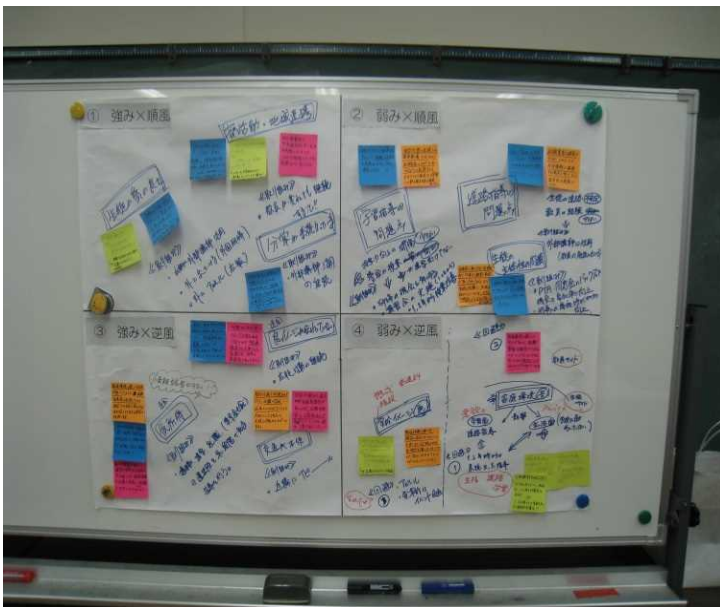


< 発表の様子 >

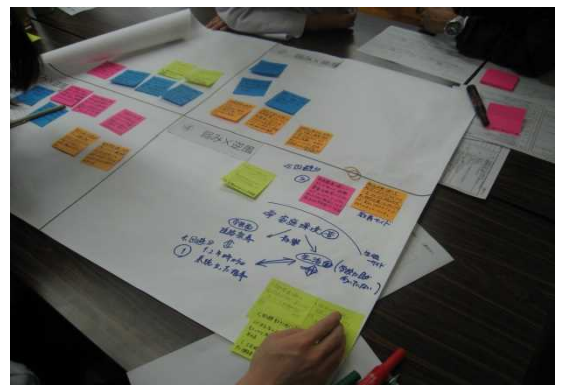
項目		そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
第1回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	7	7	0	0
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	7	7	0	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	6	7	1	0
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	4	9	1	0



第2回	平成29年10月16日(月) 14:00~16:00	
ゴール	(1) 本校の現状を分析し、具体的な課題を模索する。 (2) 第3回研修において、中期的目標を具体化するための課題や絞り込みを行う。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より「挨拶」 2 担当者より「第2回研修の説明」	第2回研修の目的を理解する
展開	3 担当者より「学校教育自己診断について」	他校と比較した学校教育自己診断結果を共有する。
	4 「クロスSWOT分析」(グループワーク)	「強み×機会」「弱み×機会」 「強み×脅威」「弱み×脅威」 の洗い出し
	5 成果発表(グループごと)	他の教員が自校をどう捉えているかを把握する
ふりかえり	6 担当者より 「本日の研修内容」と「第3回研修内容の確認」 7 「ふりかえりシート」の記入	第3回研修までの課題や準備

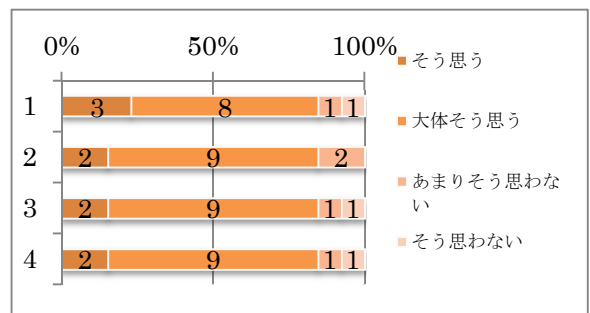


<第2回研修 成果物>



<グループワークの様子>

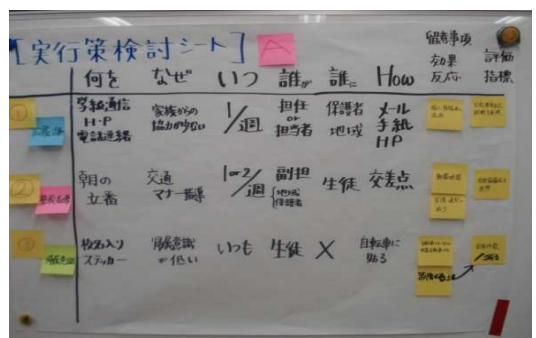
	項目	そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
第2回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	3	8	1	1
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	2	9	2	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	2	9	1	1
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	2	9	1	1



第3回	平成29年12月12日(火) 14:00~16:00	
ゴール	(1) 第2回研修で絞り込みを行った課題について、解決策を明確にした上で、平成30年度学校経営計画の中期目標に盛り込めるよう、提言としてまとめる。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より「挨拶」 2 担当者より「第3回研修の説明」	第3回研修の目的を理解する
展開	3 担当者より「学校経営推進費」と「校長マネジメント経費」について	学校運営の一層の推進を図るための予算について理解する
	4 「ペイオフマトリクスシート」による取組みの順位づけ	様々な自校の課題克服に向けた取組みの順位を考える
	5 「実行策検討シート」によるスキーム化	課題克服を実行するための具体的な方法を考える
	6 成果発表(グループごと)	校長へ分かりやすく提言する
ふりかえり	7 担当者より「本研修のまとめ」 8 「ふりかえりシート」の記入	今回の研修の成果

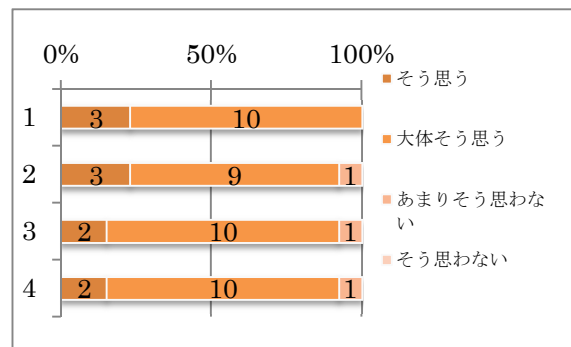


<グループワークの様子>



<第3回研修 成果物>

項目		そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
第3回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	3	10	0	0
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	3	9	1	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	2	10	1	0
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	2	10	1	0



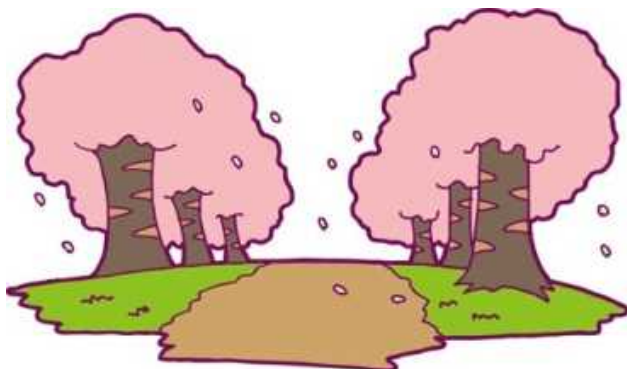
イ 校長向けアンケート結果

1 受講者の、ミドルリーダーについての意識に変化はありましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 現在のミドルリーダーに、ミドルリーダーとしての自覚が生じた・高まった		○		
② ミドルリーダー候補に、ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識が生じた・高まった。		○		
③ 研修参加者のミドルリーダーについての理解・認識が深まった。		○		
2 受講者の、ミドルリーダーとしてのスキルが向上しましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① バランスよく人の話を聴く態度・能力の向上につながった。		○		
② 自分の意見や考えを相手にわかりやすく伝える能力の向上につながった。		○		
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題について考える意欲・能力が向上した。		○		
3 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 課題解決にチームで取り組むという意識が見られるようになった。	○			
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力が向上した。	○			
③ 課題解決策の実行に当たって、チームや他のメンバーを巻き込みながら、主体的に学校運営に参画していこうとする意識・態度が見られるようになった。	○			
4 受講者は、研修のどのようなことに楽しさを感じているようでしたか。				
				当てはまる欄に○
ア 楽しさは感じていなかったようだ。				
イ 同僚の意見を聴く機会を持てたことに楽しさを感じたようだ。			○	
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりすることに楽しさを感じたようだ。			○	
エ 自校の課題に対する解決策を計画することに楽しさを感じたようだ。				
オ 自校の課題に対する解決策を実践することに楽しさを感じたようだ。				
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われましたか。				
				当てはまる欄に○
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。				
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。			○	
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。				
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。				
6 研修の進め方・内容についての意見・感想				
<p>普段から「課題の洗い出し」が必要だと認識しているものの、そのノウハウを学ぶ機会がない本校の経験年数の少ない教員（この教員たちこそが本校にとって将来のミドルリーダー候補です。）にとって、この研修は様々な手法を学べる良い機会となりました。ただ、対象校として決定した後、研修を実施できる期間に制限があり、短期間であるということと、回数が3回しかないということで、「深く理解し、学ぶ」という域まで到達することは難しかったと感じています。また、学校によっては、受講者側に教員経験豊富な首席や分掌長等も含まれることも大いにあるかと思えますので、研修のファシリテーターには、ある程度の学校経験やミドルリーダーとしての教員経験を持つ方や、研修実施についての知識や経験が豊富である方が適任であると考えます。できれば、専門家に携わっていただけることが理想かと思えます。</p>				
7 本事業の活用についての意見・感想				
<p>今後、校内で本校の将来構想について話し合う際、今回学んだ手法を活用できればと考えています。また、今回の研修は同僚性を発揮し、皆で協議すれば、日ごろ気づかない事柄を発見したり、自分と違う視点や感性に気づくことができるという経験にもなりました。今回の研修で教員から出されたアイデアについては、ぜひ次年度の学校経営計画に盛り込みたいと思っています。</p>				

ウ 研修参加者向けアンケート結果

1 研修参加前に研修に期待したものは何か。			
	期待しなかった	ある程度期待した	強く期待した
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	0	10	3
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	0	10	3
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	0	7	6
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	0	7	6
2 ミドルリーダーに関する意識に変化はあったか。			
	生じなかった	生じた	高まった
① 自分がミドルリーダーである自覚	6	7	0
② ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識	5	5	3
③ ミドルリーダーが学校運営に果たす役割に対する理解	4	8	1
3 ミドルリーダーとして何かスキルアップできたか。			
	変化はない	認識が深まった	行動変容につながった
① バランスよく人の話を聴く力	6	7	0
② 自分の意見や考えを、相手にわかりやすく伝える力	3	9	1
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題を考える力	3	8	2
4 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができたか。			
	変化はない	認識が深まった	行動変容につながった
① 課題解決にチームで取り組むという意識	3	9	1
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力	3	9	1
③ 課題解決策の実行に当たり、チームや他のメンバーを巻き込みながら主体的に学校運営に参画していこうとする意識	4	7	2
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われたか。（複数回答可）			
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。			4
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。			10
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。			0
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。			1
6 受講者は、研修のどのような時に楽しさを感じたか。（複数回答可）			
ア 楽しさは感じなかった。			1
イ 同僚の意見を聴く機会を持てた時に楽しさを感じた。			10
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりした時に楽しさを感じた。			5
エ 自校の課題に対する解決策を計画した時に楽しさを感じた。			3
オ 自校の課題に対する解決策を実践した時に楽しさを感じた。			1

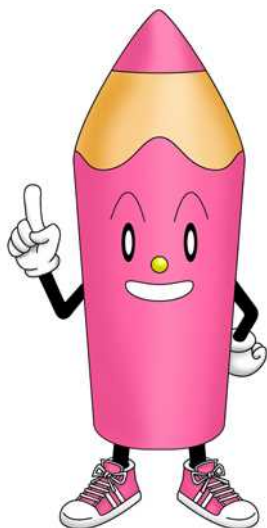
7 研修参加前の期待に対する満足度はどうか。			
	満たされなかった	ある程度満たされた	十分満たされた
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸	6	6	1
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	7	6	0
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	4	9	0
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	3	6	4
8 その他			
<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営について先生方と話せたことで、上高への理解を深めることができ、研修に参加して良かったと思います。お世話いただきありがとうございました。ただ、ミドルリーダーという自覚は研修などで、自覚させられるものではないようにも感じます。仕事をする中で、それぞれが責任を果たせば、自然とそうなるのではと感じています。 ・自校の課題についても、もっと話し合う機会を設けるべきだと思いました。研修は終わりましたが、これから更に話し合う必要があると思います。 ・自校の現状と問題点を同僚と見直せた点はとても有意義だと感じました。ただ、グループが3回とも固定されていた点と発表者が各グループの代表者のみであったため、全体での議論に発展しなかったところが非常に残念です。学校を良くしたいと考えているメンバーが揃っていたので、実際に改善案まで語りあうことも可能だったのではないかと思います。このような機会がまたあればと願います。 ・アンケート5の項目についてですが、今回の研修の目的は学校運営のノウハウを学ぶことであり、課題解決策を実践することではなかったと理解していました。しかし、このアンケートを見る限りでは実践をゴールと考えているので、そうであったなら実現可能性のあるアイデアをいくつか選んで、次年度以降取り組みましょうという形にしておいた方がより意味のある研修になったのではないかと思います。 ・今回の3回の研修でミドルリーダーが集まって自校の課題について話し合えた部分は有意義であったと感じますが、受講者のスキルアップには残念ながらつながっていなかったように思います。研修の内容が難しいと感じた部分が多く、また3回ともグループ内で意見交換したものを発表して共有するに留まっていたので、そこから実践までを考える機会があるとさらに良かったかと思います。各研修の前に事前アンケートなどで個人の考える課題などを調査して、分類・分析をしていただけたらもっと発展的な話し合いができたかもしれないと考えています。 			



4 府立藤井寺支援学校

校 長	藤井 雅乗	課 程	小学部・中学部・高等部
期待すること	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者が本研修の取組みにおいて、自ら考え、活発に意見交換すること。 ・将来本校の中軸として学部・分掌の運営を担う若手リーダー層の育成。 ・校務分掌のあり方等について原案作成（校長への提言）を行い、次年度の校務運営に生かす。（さらに、取組みをもっと発信していきたい） 		
校長の方針等 * H29 学校経営計画 「中期的目標」 より	<ol style="list-style-type: none"> 1 安全・安心な教育環境を基盤に、児童生徒一人ひとりの人格を尊重し生命と人権を守る学校 2 児童生徒の知識の深化・技能の向上及び品性の醸成を図り、自立を支援する学校 3 教職員相互が信頼と緊張を持ち切磋琢磨する職場環境を構築し、学校組織全体としての教育力の向上を推進する。 4 先輩教職員が有するスキルを、後輩教職員により円滑に引き継ぐための組織体制の構築を推進する。 		
学校の現状と 課題	<p>(現状) 教職員の平均年齢は 39 歳。20～30 歳代の教員が大部分を占めている。一方で再任用教員が 7 人おり、若年とベテランの二極分離状態となっている。</p> <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○問題意識の共有化が課題。 ○専門性の維持、向上。 ○在校児童生徒数は昨年度の 155 名から今年度は 135 名に減少。特に中学部の生徒数の減少が顕著である。これに伴い、教員数も減少しており、校務分掌等組織の見直しが大きな課題となっている。 ○学部間や施設スタッフとの連携に少なからず課題がある。 <p>【学校の「強み」及び状況解決のための取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教員同士、仲が良い（特に学年・学部） ○みんなで平等にやろう、みんなで考えようというスタイルがある。 ○学校のいくつかの課題を解決するためのプロジェクトチームがある。 <p>「学部横断的取組み」→学部間連携</p> <ol style="list-style-type: none"> ①平成 29 年度文部科学省「学校における交流及び共同学習を通じた障害者理解（心のバリアフリー）の推進事業」（7 月「ボッチャ」全国大会出場） ②児童生徒のコミュニケーション力をはかるための統一した指標・アセスメントツールの開発（各学部より実施クラスを決定/大阪府立大学との共同研究） →指導助言者 教授 丹羽登氏（関西学院大学） →平成 30 年度 近肢研の開催校として実践事例集を作成予定 <p>「組織体制の見直し」→職場の労働環境改善</p> <ol style="list-style-type: none"> ③校務分掌検討チーム →地域支援を担う若手育成 ④大災害時の組織体制の構築 <p>「専門性の向上」</p> <ol style="list-style-type: none"> ⑤ICT 活用「Orihime（ロボット）」の活用（高等部/関西大学・明治大学共同研究） →全肢研・ポスター発表予定 ⑥教育課程検討チーム（次期学習指導要領の方向性を鑑みて各学部の課題を検証） 		

テーマ	業務系 テーマ	(校務分掌の見直しを主とした) 学校の課題解決策の具体案づくり
	組織づくり テーマ	自校の課題に対する具体的な方策について、主体的・協同的な取組みを重視し、課題の共通理解を図りながらお互いの関係性を高める。
	ゴール	<p>(成果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者が、具体策の実現に向け、教職員に対し、組織的に取り組むための働きかけを行う。 ・藤井寺支援学校の分掌再編への取組みを行う。 ・「初任者・転勤者が一日でも早く力を発揮するための体制づくり」のための『虎の巻』の編集を行う。



ア 研修の概要

第1回	平成29年7月19日(水) 15:00~17:00	
ゴール	藤井寺支援学校の現状（校務分掌業務を中心に）を整理し、取り組むべき課題について意見交換することにより、現状を確認するとともに課題を共有する。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当より 研修の目的及び研修のゴールについて	研修の目的を理解する。
展開	3 学校経営計画について	自校の学校経営計画を把握する。
	4 府立支援学校の校務分掌 藤井寺支援学校の校務分掌	自校の校務分掌の特徴を知る。
	5 SWOT分析 題：「藤井寺支援学校の現状確認と課題の共有（校務分掌を中心に）」 <u>グルーピング（親和図）</u> 6 発表及び意見交換（グループごと）	自校の現状について、「強み」「弱み」「外部環境（機会）」「外部環境（脅威）」に分けて分類する。
ふりかえり	7 校長より 8 担当より「まとめ」と「次回の案内」 9 「ふりかえりシート」の記入	第2回研修までの課題や準備について確認する。

[研修資料等]

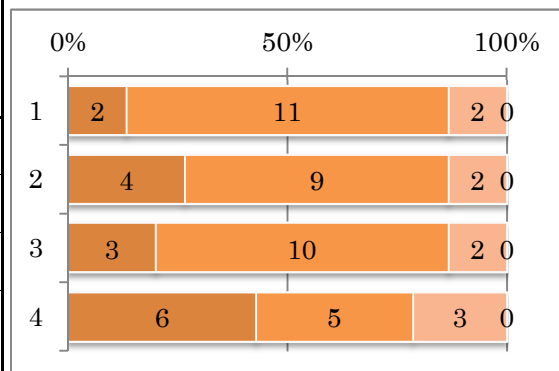


<SWOT分析の様子>



<グルーピングの様子>

	項目	そう思う	大体そう思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
第1回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	2	11	2	0
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	4	9	2	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	3	10	2	0
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	6	5	3	0



※「項目4」については1名未記入

第2回	平成29年8月30日(水) 13:30~15:30	
ゴール	藤井寺支援学校の「強み・弱み」から、現状を整理し、具体的な目標や取組み内容を考える。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当より 前回の振り返り・本日の研修の目的及びゴールについて	第2回研修の目的を理解する。
	3 アイスブレイク「藤井寺支援クイズ！」 (全20問)	藤井寺支援学校について様々な視点から共通理解する。
展開	4 講義 ・首席より「チーム藤井寺支援」の考え方 ・担当より「他校との分掌組織の比較」	「チーム藤井寺支援」の課題について考える。
	5 担当より 説明 SWOT・クロス分析 について 「『チーム藤井寺支援』の強みと弱みから具体的な取組み内容を考える」	4つのキーワード「強化・徹底」「改善・改革」「挑戦」「リスクの回避」に分けて現状を整理し、具体的な目標や取組み内容について考える。
	6 成果発表(グループごと)	自校の課題や具体的な取組み内容について、お互いの意見やアイデアを出し合い共有する。
おわりに	7 校長より 8 担当者より「まとめ」と「次回の案内」 9 「ふりかえりシート」の記入	第3回研修までの課題や準備について確認する。

[研修資料等]

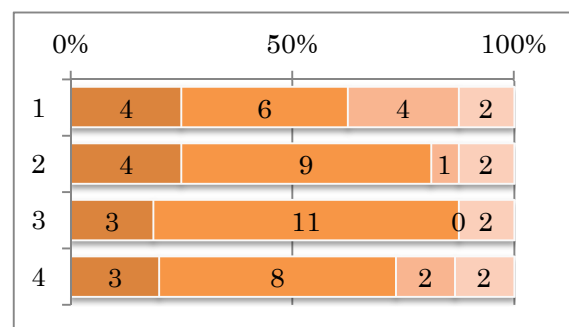


<首席の講義の様子>



<グループ協議の様子>

項目	そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	4	6	4
2 研修内容は理解しやすいものでしたか	4	9	1	2
3 研修内容については満足できるものでしたか	3	11	0	2
4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	3	8	2	2



※「項目4」については1名未記入

第3回	平成29年11月29日(水) 15:30~17:00	
ゴール	藤井寺支援学校版『虎の巻』作成計画と提言を行う。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より「挨拶」 2 担当者より ・前回の振り返り ・「第3回研修の説明」とゴールの確認	第3回研修の目的を理解する。
展開	3 首席より 校内アンケートの結果について	藤井寺支援学校版『虎の巻』の内容の整理
	4 本日の取組み内容の説明 ・グループ(各学部)での検討・整理 ・『虎の巻』具体的な計画・提案のまとめ	『虎の巻』作成のための具体的な内容と計画を立てる。
	5 発表及び意見交換(グループごと)	『虎の巻』の内容について校長へ分かりやすく提言する。
ふりかえり	6 首席より 7 校長より 8 担当者より「本研修のまとめ」 9 「ふりかえりシート」の記入	今回の研修の成果を検証するとともに今後の取組みについて確認する。

[研修資料等]



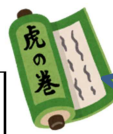
< 『虎の巻』作成のための原案づくり >



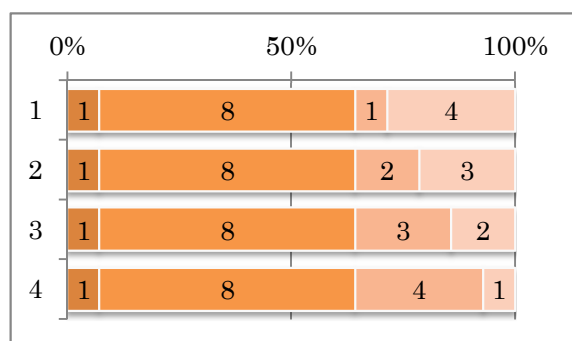
< 発表の様子 >

『虎の巻』とは？

2回目の研修で、「チーム藤井寺支援」について話し合いました。その結果、「初任者・転勤者が1日でも早く力を発揮するための体制づくり」について校内アンケートを実施し、結果をもとに、藤井寺支援学校版『虎の巻』を作成することになりました。



	項目	そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
第3回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	1	8	1	4
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	1	8	2	3
	3 研修内容については満足できるものでしたか	1	8	3	2
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	1	8	4	1



イ 校長向けアンケート結果

1 受講者の、ミドルリーダーについての意識に変化はありましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 現在のミドルリーダーに、ミドルリーダーとしての自覚が生じた・高まった。	○			
② ミドルリーダー候補に、ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識が生じた・高まった。		○		
③ 研修参加者のミドルリーダーについての理解・認識が深まった。	○			
2 受講者の、ミドルリーダーとしてのスキルが向上しましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① バランスよく人の話を聴く態度・能力の向上につながった。		○		
② 自分の意見や考えを相手にわかりやすく伝える能力の向上につながった。			○	
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題について考える意欲・能力が向上した。		○		
3 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 課題解決にチームで取り組むという意識が見られるようになった。		○		
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力が向上した。	○			
③ 課題解決策の実行に当たって、チームや他のメンバーを巻き込みながら、主体的に学校運営に参画していこうとする意識・態度が見られるようになった。			○	
4 受講者は、研修のどのようなことに楽しさを感じているようでしたか。				
				当てはまる欄に○
ア 楽しさは感じていなかったようだ。				
イ 同僚の意見を聴く機会を持てたことに楽しさを感じたようだ。				○
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりすることに楽しさを感じたようだ。				
エ 自校の課題に対する解決策を計画することに楽しさを感じたようだ。				○
オ 自校の課題に対する解決策を実践することに楽しさを感じたようだ。				
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われましたか。				
				当てはまる欄に○
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。				
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。				○
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。				○
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。				○
6 研修の進め方・内容についての意見・感想				
<p>新採4～5年目、または転入者で2校目経験者を中心に各学部から均等にメンバーを抽出した。次年度は学年主任もしくは分掌長を担うべき位置にある人材である。担当指導主事との本校の担当首席との事前打ち合わせは綿密にされていたと思う。当日の資料も事前に送っていただき、校長がチェックし、さらに担当首席と当日の進め方を調整し、指導主事に学校の要望をお伝えすることで、さらに資料の練り直しをしていただいた。とてもご苦労されたことと思う。担当指導主事が支援学校経験者であったことから、いろいろな支援学校の実情をよく知っておられ、また、各学校のHPから情報を集約されて、お示しいただいた。特に校務分掌のあり方については、いろいろな体制があることに参加したメンバーも一様に驚いていたと思う。学部を超えた意見の交流ができたので良かった。回数が3回と限られていることから、事前に最終的な落としどころについてもっと詰めておけばよかった。参加メンバーは現状でも教科や分掌の仕事も多く担っており、この研修を受けることが業務負担にならないか、と心配する首席もいた。</p>				
7 本事業の活用についての意見・感想				
<p>上記のとおり、次年度の学年主任、分掌長として校務運営の核となる「意識付け」ができたと思う。学部横断的な思考も根付いたと思う。ご担当された指導主事に大いに感謝する次第です。</p>				

ウ 研修参加者向けアンケート結果

1 研修参加前に研修に期待したものは何か。			
	期待しなかった	ある程度期待した	強く期待した
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	7	7	1
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	7	7	1
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	4	6	5
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	2	7	6
2 ミドルリーダーに関する意識に変化はあったか。			
	生じなかった	生じた	高まった
① 自分がミドルリーダーである自覚	7	7	1
② ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識	4	10	1
③ ミドルリーダーが学校運営に果たす役割に対する理解	4	10	1
3 ミドルリーダーとして何かスキルアップできたか。			
	変化がみい	認識が深まった	行動変容につながった
① バランスよく人の話を聴く力	6	9	0
② 自分の意見や考えを、相手にわかりやすく伝える力	6	9	0
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題を考える力	6	9	0
4 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができたか。			
	変化がみい	認識が深まった	行動変容につながった
① 課題解決にチームで取り組むという意識	5	10	0
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力	5	10	0
③ 課題解決策の実行に当たり、チームや他のメンバーを巻き込みながら主体的に学校運営に参画していこうとする意識	8	7	0
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われたか。（複数回答可）			
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。	3		
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。	9		
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。	1		
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。	0		
6 受講者は、研修のどのような時に楽しさを感じたか。（複数回答可）			
ア 楽しさは感じなかった。	3		
イ 同僚の意見を聴く機会を持てた時に楽しさを感じた。	11		
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりした時に楽しさを感じた。	4		
エ 自校の課題に対する解決策を計画した時に楽しさを感じた。	0		
オ 自校の課題に対する解決策を実践した時に楽しさを感じた。	0		
7 研修参加前の期待に対する満足度はどうか。			
	満たさなかった	ある程度満たされた	十分満たされた
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	8	7	0
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	11	4	0
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	6	8	1
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	2	11	2
8 その他			
<ul style="list-style-type: none"> ・研修の結果、虎の巻を作るという流れになったが、初任の頃から「こういうのあればよかった。」という内容なので、これから藤支にくる先生の助けになると思う。（虎の巻を早く作成します） ・分析や解決策の検討→虎の巻への流れがいまいちわからず、特に大きな課題解決になったと思えないので残念です。仕方ないのですが。 ・何を目的とした研修なのかあまり分からなかった。 			

5 府立箕面支援学校

校長	大角 正弘	課程	小学部・中学部・高等部
期待すること	平成 26 年度から平成 28 年度まで、次々世代のリーダー育成をめざして研修プログラムを実施してきたが、今年度は、それを踏襲しつつ、「キャリア教育」に特化したチームを編成し、学校経営計画および教育課程へ落とし込める取組みを作り上げる研修を期待する。		
校長の方針等 H29 学校経営計画 「中期的目標」 より	『一人ひとりの いのちの輝きを大切に』を合言葉に、すべての子どもたちの自立と社会参加をめざし、学校・保護者・地域や関係機関との連携を図り、子どもたちの障がいや発達の状況に応じた専門性の高い教育活動を行う学校をめざします。その実現のために、以下の 4 点を重点とした学校経営に取り組みます。 1 児童生徒の一人ひとりの教育的ニーズを踏まえた教育活動をすすめる学校 2 支援教育に関する高い専門性に基づく教育をすすめる学校 3 保護者や地域に信頼される開かれた学校 4 児童生徒の生命を慈しみ人権を守る安心で安全な学校		
学校の現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、学校の運営状況は円滑に進んでいるが、今後、継続してこの運営をできるかどうかという点に不安・心配があり、次々世代（30 代半ば～）の教員に対して学校運営の視点を意識させた育成が必要である。 ・実態に配慮した授業をより専門性の高い内容で実施し、成果をあげていける人材の育成も不可欠である。 ・今年度、実施する学校経営推進費事業と融合させたキャリア教育計画を策定し学校全体として取り組んでいく必要がある。 		
テーマ	業務系 テーマ	キャリア教育について、各学部毎に課題・認識を探索し、それを議論した後、学校全体の課題提起・改善への方策を考えていく。	
	組織づくり テーマ	学校経営推進費事業と融合させたキャリア教育計画を策定し、教職員が学部間をこえて情報と認識を共有し、同じベクトルを持って取り組むことのできる集団づくりを進める。	
ゴール	学校経営推進費と融合させたキャリア教育プランを策定し、それを遂行する際の学校課題の現状分析・整理を行う。さらに、課題解決に向けた具体的な方策を提案し、その方策を次年度の学校経営計画に反映させる。		

ア 研修の概要

第1回	平成29年8月24日(木) 10:00~12:00	
ゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の目的と意義を理解する。 ・箕面支援学校のキャリア教育について情報・認識を共有する。 	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 担当者より、「育成支援チーム」事業・研修の確認 3 アイスブレイク「3つ選んで自己紹介」	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の目的と意義を理解する。 ・研修を受けやすい環境作りを体験する。
展開	4 ワークシート作業(個人ワーク)	・箕面支援学校の「キャリア教育」について考える。
	KJ法にて整理(グループワーク)	・個人ワークの結果をKJ法にて、整理
	5 発表	・本日の成果をプレゼンテーションする。
ふりかえり	6 校長より 7 担当者より次回予告 「ふりかえりシート」の記入	<ul style="list-style-type: none"> ・本日のまとめ ・第2回研修会に向けての説明・準備

[研修資料等]



<成果物>

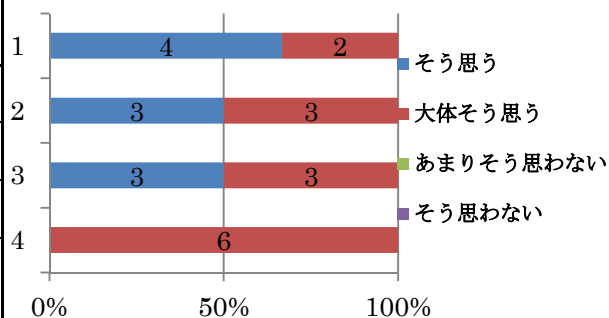


<個人ワークの様子>



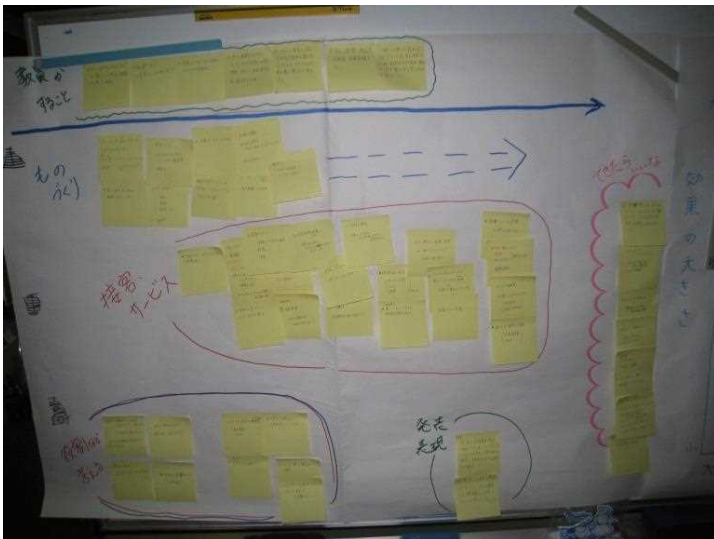
<グループワークの様子>

	項目	そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
第1回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	4	2	0	0
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	3	3	0	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	3	3	0	0
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	0	6	0	0



第2回	平成29年8月29日(火) 14:00~16:00	
ゴール	・学校全体で実施しているキャリア教育を学校経営推進費事業と関連付けて考えることにより、新たな取組みのアイデアを出す。考えた取組みに順位をつけ、より効果的に実行できる取組みを考える。	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 前回の研修の確認 3 本日の研修内容とゴールの確認	・前回共有した認識の確認 ・今回の研修の目的の確認
展開	4 ワークシート作業(個人ワーク)	・各自で自校のキャリア教育を学校経営推進費事業と関連付けて考える。
	ペイオフマトリクスによる取組みの順位付け(グループワーク①) KJ法にて整理(グループワーク②)	・個人ワークで考えた取組みを全員で共有し、優先順位を付ける。 ・優先順位を付けた取組みを整理する。
	5 発表	・本日の成果をプレゼンテーションする。
ふりかえり	6 校長より 7 担当者より次回予告 「ふりかえりシート」の記入	・本日のまとめ ・第3回研修会に向けての説明・準備

[研修資料等]



<成果物>

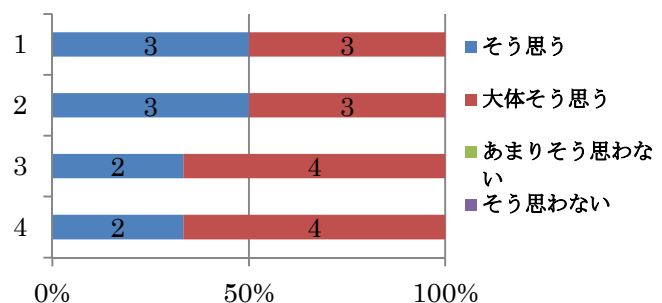


<グループワーク①の様子>



<発表の様子>

項目		感想			
		そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
第2回	1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	3	3	0	0
	2 研修内容は理解しやすいものでしたか	3	3	0	0
	3 研修内容については満足できるものでしたか	2	4	0	0
	4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	2	4	0	0



第3回	平成30年1月5日(金) 10:00~12:00	
ゴール	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営計画に落とし込むための各個人で考えた実行策を全員で共有し、精査する。 実行策を管理職に提案する。 	
	内容(項目)	ポイント
はじめに	1 校長より 2 前回の研修の確認 3 本日の研修内容とゴールの確認	<ul style="list-style-type: none"> 前回共有した認識の確認 今回の研修の目的の確認
展開	4 発表	<ul style="list-style-type: none"> 前回優先順位をつけた取組みを参考に、あらかじめ各個人で「実行具体策事業計画書」を作成し、全員にプレゼンテーションをする。
	質疑応答、グループ協議	<ul style="list-style-type: none"> 各自が考案した取組みについて全員で精査する。
ふりかえり	5 校長より 6 担当者よりまとめ 「ふりかえりシート」の記入	<ul style="list-style-type: none"> 本研修のまとめ

【研修資料等】

担当名称	高等部教員
1. 事業名(実行具体策)	『知恵への発信』 ・どこでもカフェの校外オープン前に、スライドショーによる発表を行う。(ロゴマークの応募作品、カフェ新築、各学部の壁面などの紹介) ・年齢や障がいのある状態に関わらず、学校での取り組みについて発表できる場を設け、児童生徒の自己表現の場を1つとす ・学校での取り組みについて、関係機関や地域のみなさんに広く知ってもらう。
2. 事業のねらい	児童生徒の自己表現の場を1つとす ・学校での取り組みについて、関係機関や地域のみなさんに広く知ってもらう。
3. 事業内容(実施方法や形態などを具体的に)	・31年度の校外カフェオープン時に、カフェオープンの機にネットを立て、スライドショーブースを設ける。ネットの中に、テーブルと椅子を配置する。
4. 事業化に向けて必要な取組みや課題(手続やスケジュールなど)	・ロゴマーク応募作品、カフェ新築を校外で紹介することの同意を保護者を取る。 ・ホームページの発信を早急に始める。 ・カフェオープン準備の進捗(壁面掲示などの進捗) ・スライドショーの形式などについて、情報部と相談。 ・スライドショーの作成。 ・職員会議での合意。
5. 実施効果	プラス面 誰でも発表の機会がある。 児童生徒の、どこでもカフェの活動に関する意識が上がる。 校外オープンの時にカフェ運営に貢献が期待できる。 関係者の効果も期待できる。 マイナス面 ホームプロジェクトを既に入念くしてはいるが、関係者の意識、全員の合意がなければ発表できない。カフェのオープン準備に遅延が出る。 新たに意識、準備が増える。
6. その他	評価の観点 校外オープン時にプロジェクトを一回以上使用する 未知へのアンケートでプロジェクトの満足度は幾程度か? 0%を自由す

担当名称	中学校教員
1. 事業名(実行具体策)	どこでもカフェプロジェクトを活用した交流及び共有学習
2. 事業のねらい	どこでもカフェプロジェクトで学んだキャリア教育を主として、それを交流学校の交流及び共有学習に繋げる。各校のキャリア教育から出る人材を交流する。また、どこでもカフェプロジェクトで学んだ経験等を有効活用する。
3. 事業内容(実施方法や形態などを具体的に)	・1学年でカフェプロジェクトの目的やねらいを事前学習として学ぶ。カフェプロジェクトの計画に取り組み始める。 ・2学年でカフェプロジェクトの具体的な事業と校外での実践を行う。そして、キャリア教育をより深めるねらいとして3学年で交流学校の交流及び共有学習を実施する。このような目的意識を持って取り組んでいく。 ・実行準備や導入の難化を想定し、発表の場は本校とし、相手校に実施してもらう。本校生徒が発表、相手校の生徒が観客となる。または、本校生徒がどこでもカフェプロジェクトで学んだ経験やキャリア教育等を共有して発表してもらう。 ・カフェの準備の進捗に遅延が出ないよう手続の進捗を確認する場を設けることで、それぞれの進捗の把握やその進捗を共有するなど、カフェ運営の目的をもう一段階下げて生徒に考えさせる場とする。 ・交流学習にからと新しいことに取り組むことにはせず、これまでに取り組んできたカフェプロジェクトを共有する場とする。
4. 事業化に向けて必要な取組みや課題(手続やスケジュールなど)	・新築を完了して本校と相手校との日程調整及び実施場所の確保 ・どこでもカフェプロジェクトの相手校での実施方法と使用の経緯(一色色紙P.T) ・実施に向けての両校の準備の進捗(相手校との調整も含む)一学期・学年の交流計画 ・相手校との事業の打ち合わせ(内容・トシや交流の経緯や場所・動線・担当等一学期・学年の交流計画) ・生徒への事前学習及び準備(一学期・学年の交流計画) ・両校での事前学習(一学期・学年の交流計画)
5. 実施効果	プラス面 ・校外学習ではおなじみの活動もあつたため、交流及び共有学習で得た学びや活動もあつたため、それまでの学習とは異なる学びや活動が期待できる。 ・どこでもカフェプロジェクトでの発表、その発表を交流学校の交流及び共有学習に繋ぐことにより、キャリア教育をより深めるねらいとして3学年で交流学校の交流及び共有学習を実施する。 ・学習準備や導入の難化を想定し、発表の場は本校とし、相手校に実施してもらう。本校生徒が発表、相手校の生徒が観客となる。または、本校生徒がどこでもカフェプロジェクトで学んだ経験やキャリア教育等を共有して発表してもらう。 マイナス面 ・交流及び共有学習を実施することによって、相手校との事業調整の進捗が本校の学校の交流に遅延が出る可能性がある。 ・学校や生徒がこれに事業に取り組んでいくが、その他の行事や学年活動の取り組みの両立も必要で、十分な準備が求められる可能性がある。
6. その他	部) 想定される交流校: 百立東支庁中学校(中学校)、百立中支庁中学校(中学校) ※対象3年級に中学校3年級が1回交流及び共有学習を行う。



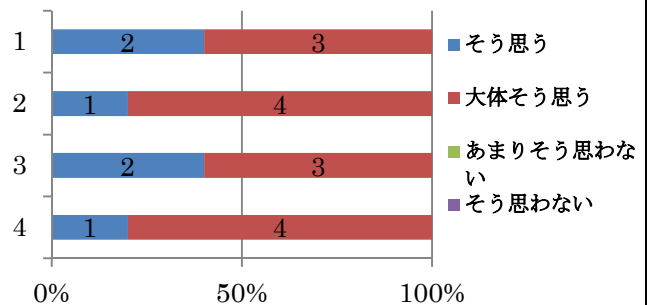
<発表の様子>



<グループの協議の様子>

<実行具体策事業計画書>

項目	評価			
	そう思う	大体そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか	2	3	0	0
2 研修内容は理解しやすいものでしたか	1	4	0	0
3 研修内容については満足できるものでしたか	2	3	0	0
4 研修全体を通して、気づきや他への活用応用につながるなど参考になりましたか	1	4	0	0



イ 校長向けアンケート結果

1 受講者の、ミドルリーダーについての意識に変化はありましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 現在のミドルリーダーに、ミドルリーダーとしての自覚が生じた・高まった。		○		
② ミドルリーダー候補に、ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識が生じた・高まった。		○		
③ 研修参加者のミドルリーダーについての理解・認識が深まった。	○			
2 受講者の、ミドルリーダーとしてのスキルが向上しましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① バランスよく人の話を聴く態度・能力の向上につながった。		○		
② 自分の意見や考えを相手にわかりやすく伝える能力の向上につながった。		○		
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題について考える意欲・能力が向上した。		○		
3 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができましたか。				
	そう思う	少し思う	あまり 思わない	全く 思わない
① 課題解決にチームで取り組むという意識が見られるようになった。	○			
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力が向上した。		○		
③ 課題解決策の実行に当たって、チームや他のメンバーを巻き込みながら、主体的に学校運営に参画していこうとする意識・態度が見られるようになった。	○			
4 受講者は、研修のどのようなことに楽しさを感じているようでしたか。				
				当てはまる欄に○
ア 楽しさは感じていなかったようだ。				
イ 同僚の意見を聴く機会を持てたことに楽しさを感じたようだ。				○
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりすることに楽しさを感じたようだ。				○
エ 自校の課題に対する解決策を計画することに楽しさを感じたようだ。				○
オ 自校の課題に対する解決策を実践することに楽しさを感じたようだ。				
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われましたか。				
				当てはまる欄に○
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。				
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。				○
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。				
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。				
6 研修の進め方・内容についての意見・感想				
<p>いろいろとお世話になりありがとうございました。今年度は本校のキャリア教育全体計画推進を担うメンバーのため、非常に具体的に課題解決策について検討を進めていたと思います。事前の打ち合わせについては資料をいただき、研修内容をシミュレーションすることができました。時期については仕方ない部分もありますが、実施回数については例年感想として伝えていますが、もう1回実施していただければより充実した研修になると考えます。校長のニーズに十二分に答えていただいたと考えます。</p>				
7 本事業の活用についての意見・感想				
<p>メンバーからの提言事項(5項目)を来年度、「学校経営計画」に反映することができました。</p>				

ウ 研修参加者向けアンケート結果

1 研修参加前に研修に期待したものは何か。			
	期待しなかった	ある程度期待した	強く期待した
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	1	5	0
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	1	4	1
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	1	2	3
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	0	4	2
2 ミドルリーダーに関する意識に変化はあったか。			
	生じなかった	生じた	高まった
① 自分がミドルリーダーである自覚	0	4	2
② ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意識	1	4	1
③ ミドルリーダーが学校運営に果たす役割に対する理解	0	3	3
3 ミドルリーダーとして何かスキルアップできたか。			
	変化がない	認識が深まった	行動変容につながった
① バランスよく人の話を聴く力	2	3	1
② 自分の意見や考えを、相手にわかりやすく伝える力	0	6	0
③ 学校のミッションや校長のビジョンを理解し、自校で取り組むべき課題を考える力	0	5	1
4 「同僚性」を高める仲間（チーム）づくりを進めることができたか。			
	変化がない	認識が深まった	行動変容につながった
① 課題解決にチームで取り組むという意識	1	3	2
② チーム内で意見を調整しながら、自校の課題を把握し、課題解決策を考案・具体化する能力	0	5	1
③ 課題解決策の実行に当たり、チームや他のメンバーを巻き込みながら主体的に学校運営に参画していこうとする意識	1	4	1
5 研修を通じて進めようとした取組みによって、何らかの成果が現われたか。（複数回答可）			
ア 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、自校の取組みの参考にならなかった。			0
イ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策は、次年度からの自校の取組みの参考になった。			5
ウ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策が、分掌や委員会で採用された。			0
エ 研修の中で分析・検討した自校の課題や課題解決策の推進に、受講者が中心となって組織的に取り組んだ。			1
6 受講者は、研修のどのような時に楽しさを感じたか。（複数回答可）			
ア 楽しさを感じなかった。			0
イ 同僚の意見を聴く機会を持てた時に楽しさを感じた。			5
ウ 自校の課題について、分析したり整理したりした時に楽しさを感じた。			0
エ 自校の課題に対する解決策を計画した時に楽しさを感じた。			4
オ 自校の課題に対する解決策を実践した時に楽しさを感じた。			0
7 研修参加前の期待に対する満足度はどうか。			
	満たされなかった	ある程度満たされた	十分満たされた
① ミドルリーダーとして学校運営に参加しようとする意欲の向上・醸成	1	4	1
② ミドルリーダーとしてのスキルアップ	2	4	0
③ 学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	1	3	2
④ 学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	0	3	2

8 その他

- ・管理職や首席の先生方を前にして、企画のプレゼンをする機会があり緊張しましたが、目上の人を前にして自分の意見を述べることは、今後増えてくるので、今回はとてもためになった。
- ・今年度は、「どこでもカフェプロジェクト」がテーマだったので、なかなか話が広がらなかったように感じました。自由なテーマで話をしたほうが、学校運営や改善に対して新しいアイデアが出やすかったのではないかと思います。
- ・普段は学部や学年、グループのことがメインになるため、学校運営に目を向ける機会が少なかったが、今回の研修で、学校運営のことに視野を広げることができました。また、学部を越えた教員間での意見交換なども大変勉強になりました。今回の研修で終わらずに、得たことを今後に生かしていきたいと思います。ありがとうございました。



Ⅲ 支援対象校における評価

1 各回の研修終了時に受講者に実施した「ふりかえりシート」の比較

- 《質問項目》 1 研修のゴールは理解しやすいものでしたか。
 2 研修内容は理解しやすいものでしたか。
 3 研修全体については満足できるものでしたか。
 4 研修全体を通して、「気づき」や「他への活用・応用」につながるなど、参考になりましたか。また、具体的にはどのような点が参考になりましたか。

(数値は%)

	質問項目	平成27年度				平成28年度				平成29年度			
		そう思う	大体そう思う	あまり思わない	そう思わない	そう思う	大体そう思う	あまり思わない	そう思わない	そう思う	大体そう思う	あまり思わない	そう思わない
第1回	ゴールの理解	42	48	10	0	46	51	3	0	39	55	6	0
	内容の理解	53	44	3	0	50	49	1	0	42	51	7	0
	満足度	51	44	5	0	35	58	7	0	33	55	12	0
	気づきや活用	51	46	3	0	38	57	5	0	32	56	12	0
第2回	ゴールの理解	37	51	11	1	43	47	10	0	27	52	16	5
	内容の理解	50	41	9	0	49	45	6	0	28	58	11	3
	満足度	40	50	9	1	43	44	12	1	23	58	15	4
	気づきや活用	34	62	4	0	44	45	11	0	20	64	12	4
第3回	ゴールの理解	43	46	8	3	39	47	12	2	29	56	9	6
	内容の理解	48	46	4	2	45	43	11	1	32	55	9	4
	満足度	40	51	7	2	35	46	19	0	28	52	16	4
	気づきや活用	50	44	6	0	41	45	13	1	27	58	12	3
全体	ゴールの理解	41	49	9	1	42	49	8	1	32	54	10	4
	内容の理解	50	44	5	1	48	46	6	0	34	54	9	3
	満足度	44	48	7	1	37	50	12	1	28	55	14	3
	気づきや活用	45	51	4	0	41	49	9	1	26	60	12	2

*平成27年度アンケート回答者数 (第1回: 115名、第2回: 111名、第3回: 101名)

*平成28年度アンケート回答者数 (第1回: 155名、第2回: 102名、第3回: 145名)

*平成29年度アンケート回答者数 (第1回: 69名、第2回: 71名、第3回: 68名)

◆3年間(平成27・28・29年度)を通じて

全体(表の最下部)を見ると、肯定的意見(「そう思う」「大体そう思う」)の平均が3カ年ともにはほぼ90%前後となっており、受講者にとって満足度の高い研修となっている。

<考えられる主な要因>

- 学校や参加者のニーズに柔軟に対応した研修内容になっていること。
- ワークショップ型の研修にすることで議論の円滑化・活性化が図られていること。
- 各校において校内研修が実施され、その重要性が認識されていること。

◆前年度との比較を通じて

4つの質問項目について、肯定的意見の数値が下降

- ・「ゴールの確認」 H28：91% ⇒ H29：86%
- ・「内容の理解」 H28：94% ⇒ H29：88%
- ・「満足度」 H28：87% ⇒ H29：83%
- ・「気づきや活用」 H28：90% ⇒ H29：86%

<考えられる主な要因>

(マイナスの要因)

- 研修時間の短縮等により、時間をかけ研修のゴールを確認することができなかったことによる。
- 研修内容が多様化したことで学校の求めるゴールも多様化したことによる。
- 継続して本事業に参加する学校が増加し、研修の内容や受講者に重複が生じたため。
- 急な用務等で参加者にとって3回継続の研修とはならなかったことによる。

2 全ての研修終了時に実施したアンケート結果から

全ての研修終了後に校長及び受講者に対して行ったアンケートの中で、本研修の成果目標に即した項目を設定し、成果目標に対する達成度を測っている。今年度の結果をまとめると次の表のとおりとなる。

研修終了後のアンケート結果から（「成果目標に関する項目」）

	評価項目	校長		受講者	
		そう思う・少し思う *()内は「そう思う」	行動変容に つながった	認識が 深まった	
スキルアップ	バランスよく人の話を聴く力	100% (20.0%)	7.2%	55.1%	
	意見や考えをわかりやすく伝える力	80% (20.0%)	4.3%	70.0%	
	ミッションやビジョンを理解し、取り組むべき課題を考える力	100% (20.0%)	13.0%	62.3%	
仲間（チーム）づくり	課題解決にチームで取り組むという意識の向上	100% (80.0%)	11.6%	71.0%	
	チーム内で意見を調整し、課題解決策を考案・具体化する能力の向上	100% (60.0%)	10.1%	69.6%	
	主体的に学校運営に参画していこうとする意識の向上	80% (60.0%)	8.7%	65.2%	
学校運営への反映	参考にならなかった	0% [0]	17.4%* [12]		
	参考になった	100% [5]	71.0%* [49]		
	分掌や委員会で採用された	20% [1]	1.4%* [1]		
	受講者が中心となり組織的に取り組んだ	60% [3]	11.6%* [8]		

※「学校運営への反映」は複数回答可の項目。*は総回答数（受講者 69）に対して各項目の回答数が占める割合を、〔 〕内は回答の実数を表す。

◆成果目標に関する項目の結果から

「スキルアップ」及び「仲間（チーム）づくり」の校長・准校長の肯定率は全ての項目において80%と高い。研修受講者にも同じ傾向が表われており、7割以上が肯定的な回答をしている。特に「仲間（チーム）づくり」の（課題解決にチームで取り組むという意識の向上）に対する受講者の肯定率は82.6%と高く、グループワークを主体とした研修のスタイルが受け入れられていることがわかる。また、「学校運営への反映」について（参考になった）とする回答が71.0%に及び、学校運営参画意識の醸成につながっている。

また、受講者が研修開始前に期待したことを「強く期待した・ある程度期待した・期待しなかった」、期待に対する満足度を「十分満たされた・ある程度満たされた・満たされなかった」のそれぞれ3段階で評価している。

受講者に対するアンケート結果

「期待した」:「ある程度期待した」+「強く期待した」 「満たされた」:「ある程度満たされた」+「十分満たされた」	研修参加前	満足度(研修終了後)
	期待した(強く期待した)	満たされた(十分満たされた)
学校運営に参画しようとする意識の向上・醸成	71.0% (11.6%)	60.0% (4.3%)
スキルアップ	76.8% (13.0%)	47.8% (1.4%)
学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり	73.9% (36.2%)	70.0% (10.1%)
学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会	95.7% (42.0%)	90.0% (20.3%)

◆受講者の期待と満足度に関する項目の結果から

上記の表で示すように、「学校運営や学校改善について同僚と話し合う機会」、「学校運営・学校改善に取り組むためのチームづくり」の項目に関する期待と満足度がともに高くなっている。課題として、研修を通じ自分がスキルアップすることができたの満足度の数値を引き上げる工夫と方策が必要とされる。

<考えられる主な要因>

(プラスの要因)

- 受講者が直面している自校の児童・生徒のことや学校の課題について、話し合えたこと。さらに、意見交換を通じて他の受講者が共通の考えや異なる視点を持つことを知り、新たな気づきや学びを得られたこと。
- チームで議論し、課題解決の考案や具現化することにやりがいや楽しさを感じたこと。

(マイナスの要因)

- 学校運営にまでテーマを絞りこめず、学校の現状分析に終始したこと。
- 参加者の求めるスキルが高度化・多様化したこと。

3 今後に向けて

事業評価より、本事業の果たす役割やその成果として次の3点があげられる。

(1) 「校内で行う、学校のニーズに応じた育成支援であること」

校長・准校長が校内PT等の取組みと連動させ、検討させたい課題を受講者が主体的に討議し、学校のニーズを尊重した上で実施することができる研修である。

(2) 「校長・准校長の人材育成の計画を反映できるものであること」

校長・准校長の人材育成計画や学校の課題に合わせて受講者を選ぶことができる。同時に、本事業は学校運営改善に向けた新たな校内組織づくりにも有用であると考えられる。

(3) 「取組みが学校運営に反映されるものであること」

研修で協議・検討された内容が、運営委員会や職員会議において報告されたり、次年度の学校経営計画に反映されたりしている。研修で提案したことが実際に学校の取組みとして採用されることで、受講者が達成感を味わい、ミドルリーダーとして学校運営に参画しようとする意識やスキルを向上につながっている。

今後も、学校のニーズを的確に把握するとともに、ゴールに導くための効果的なプログラムづくりやツール及び手法の開発に努めていきたい。

IV 研修で活用すると効果的なツール

ブレインストーミング

様々なテーマについて、参加者が自由に意見を出し合う際に有効なツール。ただし、以下の【ポイント】をしっかりと確認しないと、参加者全員の対等な意見の出し合いが保障されないので注意。付箋などを使って、意見の「可視化」を進める手法と併用すると効果大。

【目的】

受講者全員で可能な限り多くの意見を出し合い、アイデアの幅を広げていくために用いる。

【ポイント】

「ブレインストーミング」の4つの約束

- ・「質よりも量」を求める
- ・「思いつきのアイデア」大歓迎
- ・「他者の意見への批判」は厳禁
- ・「他者のアイデアをヒントにしたアイデア」もOK

【具体例】「カード式分類法や親和図法を活用したブレインストーミング」

(「できていること・できていないことチェック」)

- (1) ブレインストーミングの4つの約束を確認。
- (2) グループの中で進行係と記録係を決める。
- (3) 各自で、学校教育計画の「本年度の教育目標」を参考にしながら教育活動を振り返り、普段の活動の中で「できている」ことと「できていない」ことについて考える。
- (4) 「できていない」と思うことをピンクの付箋に、「できている」と思うことをイエローの付箋に書き出す。(カード式分類法を活用)

※内容は問わないので、できるだけたくさん書き出す。単語で書くのではなく、「何がどうできている、いない」「何がどれくらいある、ない」というように、主語と述語を明確にして具体的に書くようにする。

- (5) まずは進行係から自分の書いた付箋を模造紙の枠内に貼っていく。

※最初に貼る者が観点別に位置を分けて貼った方が、後でグルーピングするとき作業がスムーズに進行する。

- (6) 次に、進行係が貼った付箋の位置を参考にしながら、一人ずつ書いたものを貼っていく。

※同じ内容は重ねたりまとめたりするとともに、他のアイデアが浮かんだ場合はその場で書いて貼っていく。

- (7) 全員が貼り終えた後、学習指導や進路指導、生徒指導などの観点別に貼り直してグループ分けする。(親和図法等の手法を活用)
- (8) 「できていない」ことの中で、次に「できそう」なことをグリーン色の付箋に書き換える。
- (9) ペイオフマトリクス (P70 参照) 等の手法を活用して、次に「できそう」なことの中から取り組むべき課題を決定する。

できていない (できそう)	できている

親和図法

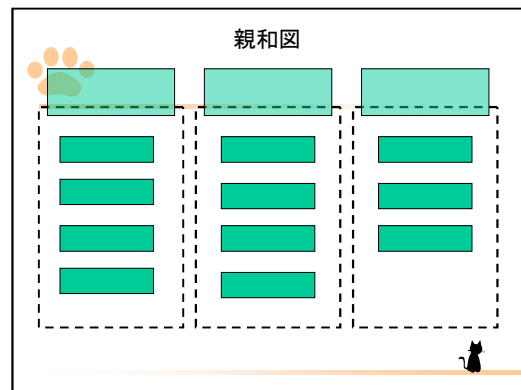
ブレインストーミングの際に出た様々な意見を付箋に書き込み、この手法を使って整理する。意見の整理も「可視化」出来るので、集団の方針を決定する際には有効。

【目的】

ブレインストーミングで付箋に書き出した意見やアイデア等、項目や要素が多数ある場合などに、言葉の持つ意味合いの親和性によってグループ化することで整理し、問題の本質や課題の所在を明らかにする。

【ポイント】

- 意見等を記した付箋を模造紙等に貼りながら似ているものをグルーピングする場合、細部にあまりこだわらず、直感的に「似ている」と感じるものをまとめるとよい。
- 各グループにマーカー等で枠組みを付し、付箋に書かれたキーワードをうまく結び付けながら、より具体的なタイトルを付けるとわかりやすくなる。
- 出た意見等が付箋で確認でき、また、付箋そのものを自由に動かすことができるため、議論を整理して「可視化」したり、具体案等を絞り込んでいったりする際にも有効である。
- 受講者全員から出た多くのアイデアを集約するため、本研修では「意見の収束」を行う際に活用した。



【具体例】「課題解決のための具体策の整理」

設定された課題の解決に繋げるため、参加者が出し合った具体策を整理し、さらに、整理された具体策を見ながら、新たなアイデアを生み出す際にこの手法を用いた。

SWOT分析

着任1年目の先生には難しいかも知れないが、学校の内部の強み・弱み、学校の周囲の強み（追風）・弱み（逆風）に分けて分類することで、学校の課題解決への方策が見えてくる。

【目的】

組織が保有する様々な資源・環境を「外部環境」と「内部環境」に分けて分類・整理し、それらの資源・環境を活用した方策等について検討し、課題解決策や戦略を構築する。

【ポイント】

内部環境を「強み (Strength)」と「弱み (Weakness)」に、外部環境を支援的要因としての「機会 (Opportunity)」と阻害的要因としての「脅威 (Threat)」に分類・整理し、新たな取り組みや戦略を検討する。

組織の外部環境の「O (機会)」と内部環境の「S (強み)」を生かした取り組みや戦略、また、内部環境の「W (弱み)」を克服する方策を考えるなど、この4つを組み合わせながら、「今後、何をなすべきか」「何が出来るか」という具体的な戦略や方向性を検討する際に用いる。

【具体例】『学力向上』に向けた自校の特色づくりと問題解決策の検討

「生徒の学力の向上」を図るために、学校内部の「S（強み）」や「W（弱み）」について、付箋を用いてブレインストーミングを行い、親和図を作って整理する。同様に外部環境についても分析・整理したうえで、自校の「S（強み）」と「O（機会）」を生かした特色ある活動や取組み、また、「W（弱み）」を克服する方策等について、実行策（アクションプラン）の具体化や実行のための計画づくりなどを行う。

		S 強み	W 弱み
O 機会			
T 脅威			

(説明用資料) (模造紙を利用した「クロスSWOT」)

パイオフォーマトリクス

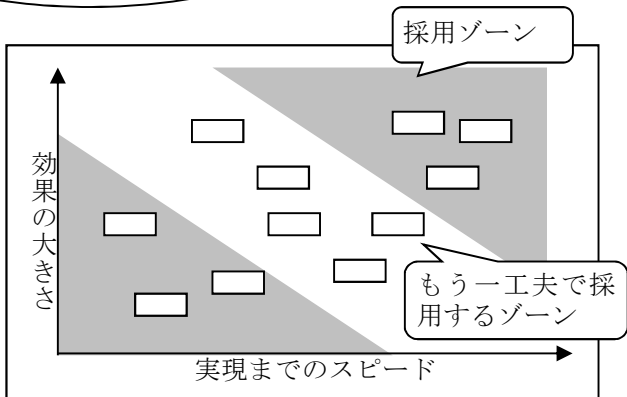
様々な意見に優先順位をつける際に有効な手法。「課題は一杯あるけど、何から取り組んだらいいのやら？」とか「やりたいことは一杯あるので、皆の賛成の上でやることに順番をつけたい」といった際に有効な手法！

【目的】

多くの中からいくつかを選択したり優先順位をつけたりする場合に、その判断をできるだけ合理的なものとするために用いる。評価する対象を任意に設定した2つの判断基準を横軸・縦軸とする平面上に相対的に並べ、評価を可視化しながら意思決定を進めていく。

【ポイント】

- ・ 2つの評価基準は、一般的には「効果の大きさ」と「コスト」になることが多いが、学校で「コスト」に当たるのは「時間」や「労力」等といったことになる。また、「緊急度」といったことでもよい。
- ・ 縦軸と横軸は、上・右がプラス要素（効果が大きい、労力が少ない、スピードが速い等）、下・左がマイナス要素（効果が小さい、労力が多い、スピードが遅い等）となるように設定し、右上に優先順位の高いものがくるようにする。
- ・ 課題に対して優先順位をつけることが目的なので、座標上に配置していく時には、できるだけ差がつくようにする。



【具体例】「ペイオフマトリクスを活用した『優先的に取り組むべき課題解決策』の絞り込み」

- (1) 模造紙に縦軸と横軸を描く。
 - ・縦軸が「効果の大きさ」で上が「効果大」、下が「効果小」、横軸が「実現までのスピード」で右が「スピードが速い」、左が「スピードが遅い」。
- (2) 各人から出された課題解決策を配置していく。
 - ・同様のものがあれば、重ねて貼る。(グルーピング)
 - ・それぞれの紙面上での位置取りについては、メンバー相互の発言を促し、バランス良く意見を出し合いながら取り組む。
 - ・新たにアイデアが出てきた場合は、どんどん書き足していく。変更も可。

実行策検討シート

改善のアイデアが出てスローガンで終わっては何も変わらない。具体的に実現のプロセスを「可視化」するシート。

【目的】

課題解決に向けた実行策を進めていく上での段取りや手順を考えていく際に、誰が、何を、誰に・誰から、いつまでに・いつから、どのように、どうするといった項目ごとに細分化して考えることによって、手続きや準備の漏れを防ぐ。さらに、留意点や予想される「効果」、新たな「負担」等も考慮に入れながら、取組みが最大限に効果的・効率的なものとなることをめざす。

【ポイント】

- ・実行策を進めていく上での手続きに遺漏を生じさせないことが目的なので、実行策検討シートの作成に当たってもブレインストーミングが有効。
- ・取組みが決まれば「誰が何をどうする」がある程度決まるので、これを基本として「誰に」「いつまでに」といった部分を考えていくとよい。

【具体例】「『効果的な〇〇』のための段取りの検討」

- (1) 取り組みたい課題を模造紙の一番上に書く。
- (2) 各自が課題解決の実行策としてすべきことを整理し、それを基本にして時期や対象等を考えていく。ブレインストーミングの手法を活用しながら、できるだけたくさん出す。
- (3) 模造紙の枠内にそれぞれが書いた付箋を順に貼っていく。
※最初から、ある程度観点別に分けて貼るようにすると、後の分類が容易になる。
- (4) 前の人貼った付箋の位置を参考にしながら、それぞれが書いたものを順次貼る。
※同じ内容は重ねたりまとめたりするとともに、他のアイデアが浮かんだ場合はその場で書いて貼っていく。
- (5) 全員が貼り終えた後、グループ全体で協議しながら手続きに漏れがないか再度チェックし、新しいアイデアがあれば更に書き加えていく。

効果的な「学校教育自己診断」の実施									
すべきこと	学校のミッションと得たいデータの確認	質問項目の選定	他校の実践の情報収集	実施要項の作成	実施要項の提案	アンケートの配付	学校教育自己診断の集計と分析	分析結果の教職員向け説明	学校 Web ページでの結果公表
誰が	自己診断実行委が	自己診断実行委が	管理職、首席他	自己診断実行委が	自己診断実行委が	自己診断実行委が	教頭と実行委で	自己診断実行委が	Web 担当者が
誰に			他校の管理職に		全教職員に	教職員、生徒、保護者に		全教職員に	
いつ迄にいつから	9月中旬に	9月中旬に	9月中旬に	10月中旬に	11月中旬に	12月初旬に	12月中旬に	1月初旬に	1月中旬に
どのように	「学校経営計画」の内容を再確認しながら	教育委員会の雛型を確認しながら	直接聞いたり、電話したりして	調査から公表までの手順が明らかになるよう	できるだけ早い運営委員会・職員会議で	必要部数を印刷し	〇〇大学の集計システムを活用し	I C T 機器を活用して	実行委作成のデータを活用し
何をどうする	達成できたかどうか確認が必要な項目を確認	必要な質問項目を選定する	自己診断の実施状況や好事例を集める	実施要項を作成する	実施要項について説明する	アンケートを配付する	集計と分析を行い、結果をテキスト化する	分析結果をプレゼンする	公表用の Web ページを作成する
備考	「学校経営計画」で、学校が何を約束しているかを確認	成果検証のみならず、教職員の意欲向上につながる質問設定を	できれば資料は電子データで貰う	実施の効果を明らかにする 他校の例の活用	学校全体の取組みになるよう認識の共有を 事前にプロコン分析を実施	実行委が中心となり、他の教職員を巻き込んで回収率向上を	同趣旨の質問における、生徒と教職員の評価の違いに留意	実行委がファシリテーターとなって研修形式の協議を行う	地域や保護者に学校の取組みを理解してもらえるように工夫





大阪「こころの再生」府民運動
～大阪あったかプロジェクト～



教育庁教育振興室高等学校課 平成 30 年 3 月発行
〒540-8571 大阪市中央区大手前二丁目 TEL06(6941)0351