

【第3分科会「指導・育成」】

学校組織力の維持・向上のための人材育成について
～継続可能な研修体制構築にかかる校長の役割～

田川小学校長会
鶴岡市立藤島小学校 今野 新一

【今日の報告の流れ】

- 1 はじめに
- 2 研究課題について・・・課題設定の理由
- 3 課題解決に向けての取り組みの実際
 - ◆計画
 - ◆研究協力校における取り組み
 - ◆振り返り
- 4 成果と課題
- 5 提言
- 6 おわりに

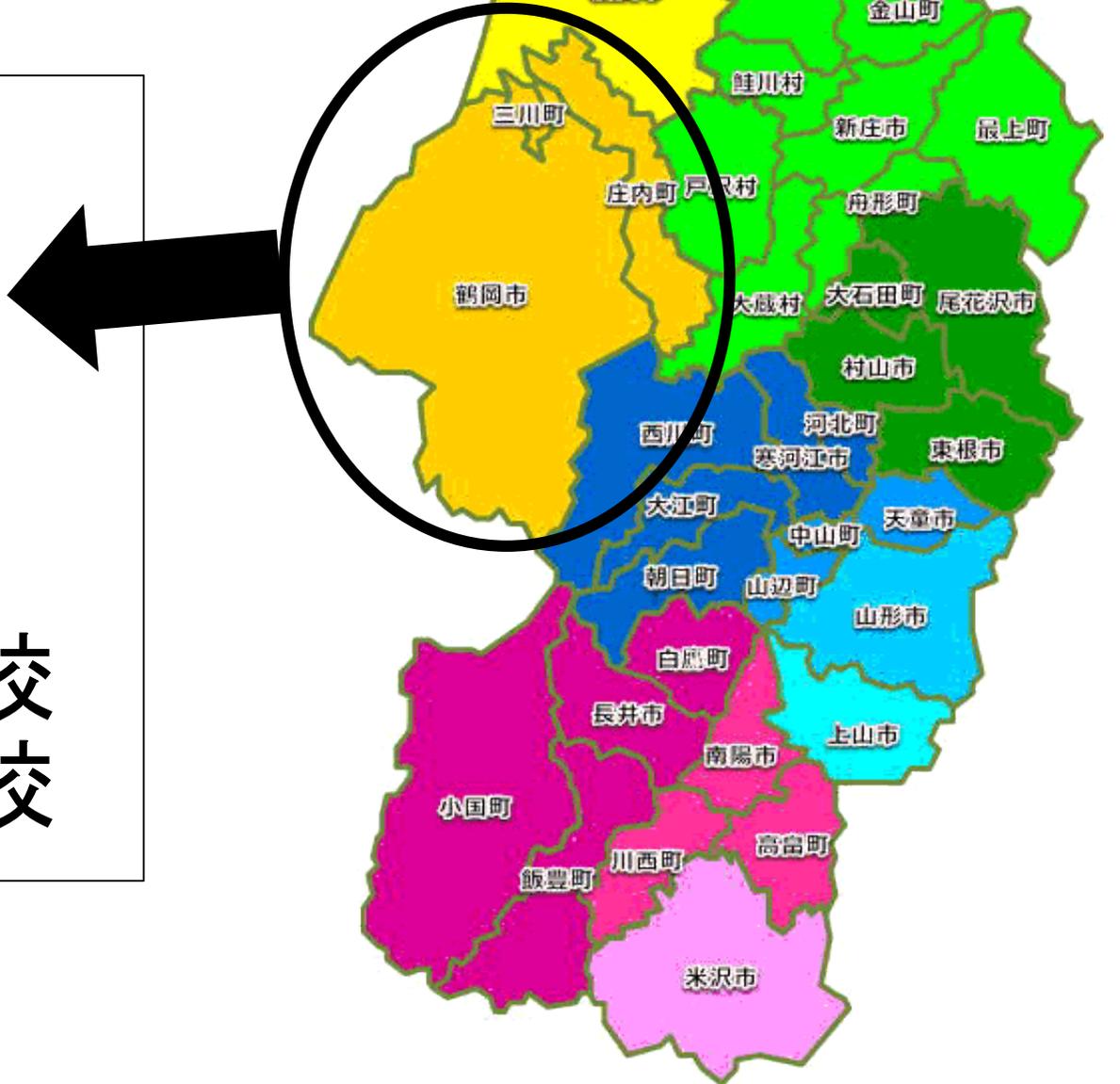
1 はじめに

【鶴岡・田川地区】

鶴岡市
庄内町
三川町

1市2町

学校数
小学校 3 4校
中学校 1 4校



<学校数等について>

【令和2年度（2020）】

【平成22年度（2010）】

	鶴岡市	庄内町	三川町			鶴岡市	庄内町	三川町
小学校数	26	5	3	←	小学校数	40	5	3
	34		- 14			48		
児童数	7105		-1905			9010		
教職員数	659		- 157		教職員数	816		

児童数の減少・・・学校統合⇒学校数減少
 教職員数の減少へとつながっている。

2 研究課題について

(1) 課題設定の理由

<学校現場における組織上の課題>

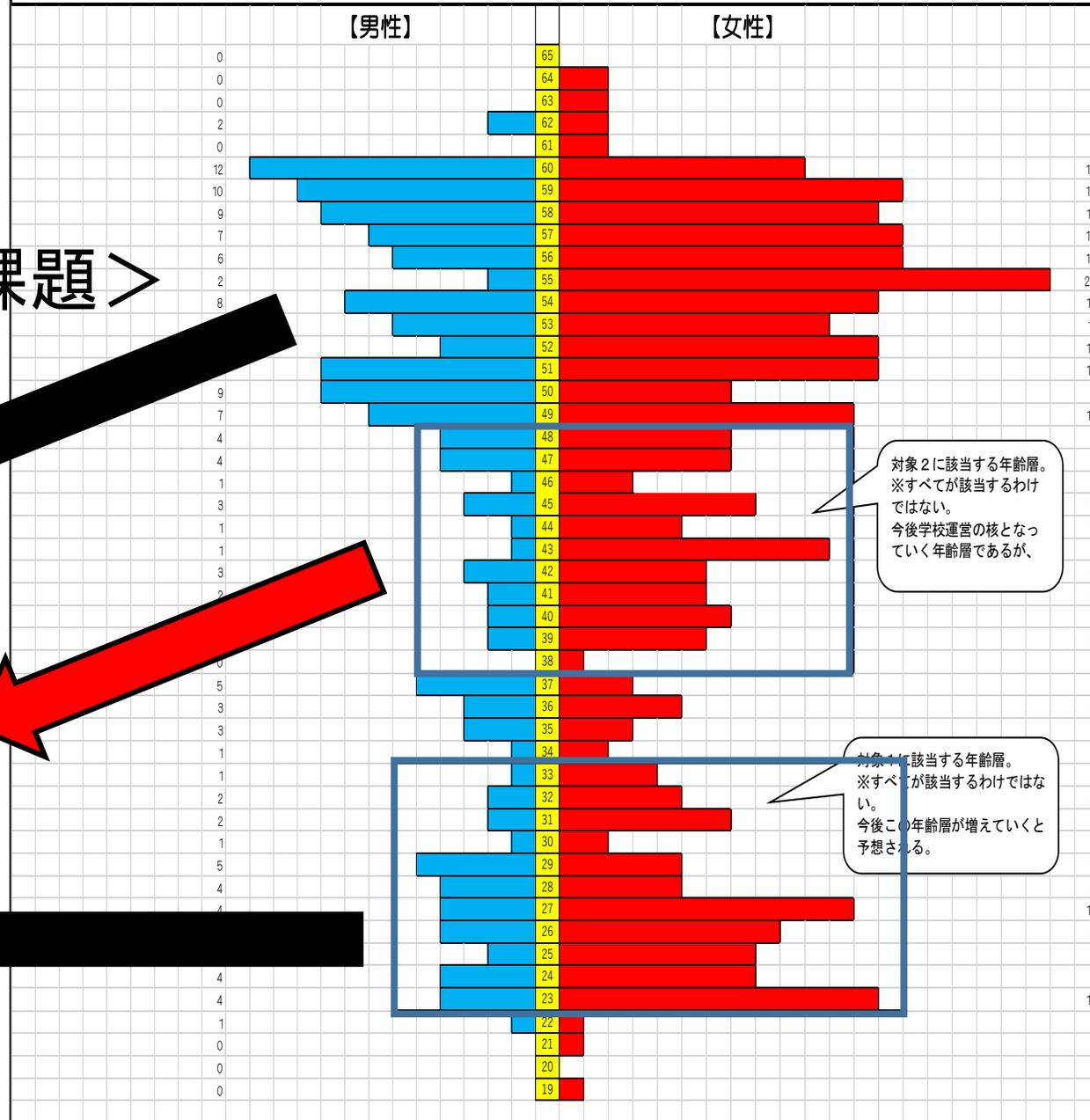
① 年齢構成の偏り

50歳代教員の大量退職

中堅層：主任クラス「少」
年齢38～48歳

新規採用教職員の増加
年齢23～33歳

令和2年度 鶴岡市小学校職員（教員、事務職員）年齢別人数



②①から考えられるのは・・・

ア 学校運営が滞る懸念

- ・ “つなぐ” 世代の少なさ：主任層（30代後半～40代）の少なさ
- ・ 経験値が低い教員が増加：「不易と流行」の不易の部分に関わる経験値

イ 学校経営意識の低下の懸念

- ・ 目の前の職務遂行に全力→俯瞰的な視点での関わりが難しくなる。

ウ 「とぎれる」可能性

- ・ 「不易」をベースにまた「流行」を大切にした教育活動が途切れる危惧
→目の前の・・・「流行」を重視…教育効果は？

組織上の課題①②を解決するためには・・・。

「研修」 が必要

無理なく、継続可能

3 課題解決に向けて【研究の計画】

(1) 研究協力校

- | | | |
|--------------|------|----|
| ①鶴岡市立朝暘第四小学校 | 樋坂 聡 | 校長 |
| ②鶴岡市立上郷小学校 | 本間活人 | 校長 |
| ③鶴岡市立羽黒小学校 | 今野新一 | 校長 |

(2) 研修の対象

- 対象①：年齢23～33歳かつ経験年数0～10年・・・「若手」
対象②：年齢38～48歳かつ経験年数15～25年・・・「中堅」

(3) 実施計画（その1）

①研修に係る基本的な考え方

- ア 任意の研修・・・校内における研修にスポットを当てて実施
・定期的な研修と日常的なOJT⇒**継続可能な計画立案と実施**

※短時間での研修：継続, 積み重ね, 一緒に

※内容：校長が求める内容と本人が求める内容で調整

(3) 実施計画 (その2)

② 研修計画

ア 基本的な考え方⇒ **「継続可能」をキーワード**としての研修体制の研究

計画: 計画的で見通しを持つことができる。

回数: 負担過にならない程度に, 時間も同様に短時間で

内容: 内容の精選・・・研修して良かったと実感できる

イ (各校の実践の紹介時に)

ウ 時間設定と内容

・ 時間設定: 定期, 不定期, 随時

・ 内容設定: **「必要感」があり「納得感」が得られる**内容を設定

・ 定期: 対象①「担任力」育成の内容を中心に
対象②「校務分掌」関わる内容を中心に

・ 不定期: 法定研修終了後の報告 校内研修

・ 随時: 教材研究 学級経営 特別支援教育 分掌業務

(3) 実施計画 (その3)

② 研修計画

エ 研修の進め方

ステップ1：目標設定（研修したい，させたいテーマ）」

⇒教職員人事評価面談を活用（4～5月）

ステップ2：研修計画の立案（4～5月，9～10月）

⇒年間計画を作成していくが，教職員人事評価面談と併せて半期ごとに確認を行う。必要であれば見直しをする。

ステップ3：研修の実施（6～11月）

ステップ4：研修の振り返り⇒「意識調査」の実施（11月）

オ 研修の形態について

a 講義型

b ワークショップ型

c 体験型

カ その他

a 「ふり返し」は意識調査を主な内容としてのアンケートを実施する。

※内容設定の参考（令和元年11月実施アンケートの集約結果より）

【育てたい力と身に付けたい力】キャリアアップシートの項目より

(1) 教諭1について

- ① 2項目をのぞき、一致している。
- ② 「(4) 特別支援教育力」においてずれがある。しかし、校長が求める③の力についても多数の教諭が身に付けたいと考えており、意識のずれは大きくはないと捉える。
- ③ 「(5) 総合的な人間力」においても「(4) 特別支援教育力」同様にずれが見られるが、校長が求める③の力について教諭も多数身に付けたいと考えており、意識のずれは大きくはないと捉える。
- ④ 学級担任としての実践力の向上に対する両者の意識の高さが読み取れる。また、経営参画意識の向上と実践できる力を身につけさせたいとする両者の意識も一致している。

			校長	教諭
(1)	生徒指導力	④	21	46
(2)	学習指導力	①	25	33
(3)	ICT 活用力・情報モラル	①	29	54
(4)	特別支援教育力	②	12	31
		③	17	27
(5)	総合的な人間力	②	4	36
		③	20	29
(6)	教育公務員としての自覚	①	23	38
(7)	チームマネジメント力	①	23	27
(8)	危機管理対応能力	①	24	54

[山形県教員指標・研修キャリアアップシート - \(yamagata-c.ed.jp\)](http://yamagata-c.ed.jp)
校長34名 教諭79名

※内容設定の参考（令和元年11月実施アンケートの集約結果より）

【育てたい力と身に付けたい力】キャリアアップシートの項目より

(2) 教諭2について

- ① 4項目が一致している。
- ② 「(7) チームマネジメント力」では、校長、教諭ともに「チーム運営力」の向上を考えている。中堅として「主任」を命課される段階でもあり、期待と使命感が見える結果となっている。
- ③ 「(2) 学習指導力」「(4) 特別支援教育力」では、校長は全体に関わるマネジメント力、コーディネート力の向上を求めているのに対し、教諭の回答から自身の能力向上に意識があり、相違が見られた。
- ④ 「(5) 総合的な人間力」において、経験を重ねてもなお、常に学び続ける姿勢を大切にしてほしいと考える校長と教諭の間に若干意識のずれがある。教諭の中には、「中堅」として頑張らなければならないという意識があるかもしれないと推測される。

			校長	教諭
(1)	生徒指導力	① 児童生徒理解力	4	13
		② 教育相談力	14	13
		③ 集団指導力	8	15
		④ 学級経営力	7	13
(2)	学習指導力	② カリキュラムマネジメント力	15	17
		③ 指導の積極的改善	7	23
(3)	ICT 活用力・情報モラル	① 授業での活用力	14	31
(4)	特別支援教育力	③ 教育的ニーズを踏まえた指導支援	11	20
		⑤ コーディネート力	16	11
(5)	総合的な人間力	② 豊かな人間性・教養	11	23
		③ 学び続ける姿勢	17	13
(6)	教育公務員としての自覚	③ 自らの使命・任務の遂行	17	26
(7)	チームマネジメント力	③ チーム運営力	14	30
(8)	危機管理対応能力	① 学校・園の安全管理	20	40

校長34名 教諭66名

※内容設定の参考（令和元年11月実施アンケートの集約結果より）

【研修の進め方に係る考え～校長の自由記述より～】

＝多く記載されていた文言のピックアップ＝

- ①評価面談の活用
- ②チームでの対応の中で、具体的な仕事を通して
- ③連携
- ④必要性の自覚
- ⑤日常化（OJTも含む）
 - ・・・取り立ててではなく、日々の取り組みの中で
- ⑥分掌命課の視点・・・力を発揮しやすい、分掌が育てる

3 課題解決に向けて【各校の実践】

【朝暘第四小学校での取り組み】



児童数	5	4	1	名
学級数	2	3	学級	
教職員数	4	2	名	
(令和2年度)				

マイスター制度を活用した研修

1 研修対象者

(1) 対象① 8名 (若手)

A:	(女性)	4学年担任	給食主任		
B:	(女性)	3学年担任	研究主任		
C:	(女性)	2学年担任	司書教諭	研究副主任	学校文集
D:	(女性)	4学年担任	新聞教育		
E:	(男性)	1学年担任	体育主任		
F:	(男性)	6学年担任	体育副主任		
G:	(男性)	5学年担任	清掃主任		
H:	(女性)	3学年担任	健康指導部		

(2) 対象② 1名 (中堅)

A:	(男性)	教務主任	マイスター		
----	------	------	-------	--	--

2 ステップに沿った取り組み

(1) ステップ1 目標設定

➡マイスター教員と面談し目標を設定

陽第四小学校 教育マイスターの取り組みについて

1 山形県教育マイスター制度について

(1) ねらい

- ① 「確かな学力」育成のために、研修リーダーを育成するとともに研修環境を充実することで、OJTの実効性を高め、教員一人ひとりの指導力を向上させる。
- ② 新規採用教員の増加及び教員の大量退職への対応として、次代のリーダーとなる人材を育成するために、「探究型学習」等によるOJT・授業改善を充実させる。

3 本校の教育マイスターの主な役割

- (1) 若手教員(5年目までの教員)を中心とした、授業での具現に係る助言を行う。
(授業参観・TT参加・示範授業等)
- (2) 算数における正答率の低い問題の抽出と、全職員が共通理解するための校内研修の実施。
- (3) 抽出した問題と、日々の授業に不足している学習過程(探究型)のリスト化のための、プロジェクトチーム(学力構築プロジェクト・研究推進委員)の招集と運営。
- (4) リスト化された学習過程の、担任による形成評価の実施と集約。全体形成評価。
- (5) 学校研究を軸とした単元プラン作成への助言。
- (6) 研究主任、学習指導部長と連携(学力構築プロジェクト)し、四小システムによる組織としての学力構築を図る。
- (7) 必要な校内研修のコーディネート、先進・優良情報の収集

1 「山形県教育マイスター制度」
そのものの共通理解

[sansan16-1.pdf \(pref.yamagata.jp\)](https://pref.yamagata.jp/sansan16-1.pdf)

2 校内における教育マイスター
の役割を確認

3 すべての役割がリンクするが、
今回のレポートは、(1)に
係る取り組み内容を報告する。

(2) ステップ2 研修計画の立案

若手教員を対象とした授業での助言

“担任力”の育成に焦点を当てて

- 1 「若手教員」・・・教歴5年までの教員
- 2 授業参観と事後研修会の位置づけ
 →事後研修会は参観当日に位置付けて計画
 ・・・「鉄は熱いうちに打て！」
- 3 授業参観計画一覧を作成し、全職員に配付
 →右図参照・・・計画の一部抜粋
 1年間分を作成

朝暘第四小学校 教育マイスター授業参観計画									
6月		授業	事後研	7月		授業	事後研		
1	月	A	3校時目	4校時目	1	水			
2	火				2	木			
3	水				3	金	Y	1校時目	5校時目
4	木	M	1校時目	6校時目	4	土			
5	金				5	日			
6	土				6	月			
7	日				7	火			
8	月				8	水			
9	火				9	木	MO	2校時目	6校時目
10	水				10	金			
11	木	S	3校時目	4校時目	11	土			
12	金	Y	1校時目	5校時目	12	日			
13	土				13	月			
14	日				14	火			
15	月				15	水			
16	火				16	木	M	1校時目	5校時目
17	水	T	1校時目	2校時目	17	金	S	3校時目	4校時目
18	木	MO	2校時目	6校時目	18	土			
19	金				19	日			
20	土				20	月	A	3校時目	4校時目
21	日				21	火			
22	月	A	3校時目	4校時目	22	水	T	1校時目	2校時目
23	火				23	木			
24	水				24	金			
25	木	I	1校時目	2校時目	25	土			
26	金				26	日			
27	土				27	月			
28	日				28	火			
29	月				29	水			
30	火				30	木	I	1校時目	2校時目
					31	金	S	3校時目	4校時目

(3) ステップ3 研修の実施

事後研修会の実施

- 1 時間設定の工夫
授業参観と同日に設定
- 2 授業参観メモの作成と活用
⇒ <授業で学んだこと>
<今後意識してほしいこと>
の二つの観点で作成
⇒ それぞれの観点で具体的に記載・・・「見出し」の活用★
- 3 記載内容の共有
⇒ 紙面に残すことで、情報共有に効果があると同時に、何度でも振り返ることができる。

R2. 12. 17 (金) 1の3 1校時 算数「おおきいかず」 第1時

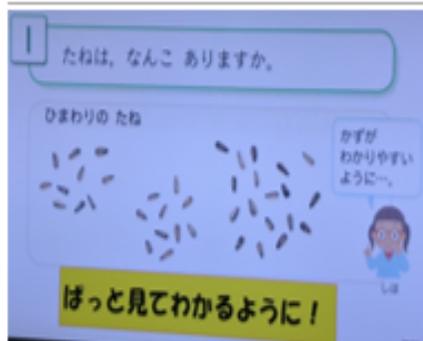
教育マイスター授業参観メモ

M先生の授業から

<今日の授業で学んだこと>

★大きな成長

朝の会の様子から見れましたが、大変落ち着いていました。話もよく聞いていて、それは授業中も同じでした。授業の始まりは「足ペタ、ピン、トン」を唱えることからでした。姿勢を常に意識させていることがわかります。勝手に話してしまう子や、勝手なことをしている子がいなくなり、聞く力がついていると感じました。低学年で聞く力を育てることができれば、今後ますます確かな学力につながると思います。



★ぼっと見てわかるように

K先生もそうだったのですが、めあてが工夫されていると感じました。M先生のめあては「ぼっと見てわかるように工夫して考えよう。」でした。大きい数を数える時に、ただ数えられたで終わらず、一目でわかるように数えさせたいわけですね。そして、いろいろ意見が出た時に「ぼっと見てわかるかな？」とめあてにもどることで、子ども達がさらに考えることができていました。め

あてを考える際に、「手早く」「ぼっと見て」「一番〇〇」など、いろいろな考えが出た時に精査できるものにするといいですね。

事後研修会の実施

4 観点別に作成した具体的内容

<授業で学んだこと>

★大きな成長

★ぱっと見てわかるように

★既習が生きている

★クラスのルール

★今日は満足した

<今後意識してほしいこと>

★まとめを生かしているか

5 学校全体で共有するために

⇒ **全職員に配布…全体で育成**

★既習が生きている

以前 10 より大きい数の授業を見せてもらいました。その時の学習がしっかり身に付いていて、「どうしたらいいかな？」と聞いた時に、「10 個ずつ囲む」「2 個ずつ囲む」「1 個ずつ数字を書く」など、子ども達からすぐに出てきました。

★クラスのルール

挙手したのに指名されなかった子が「えっ！」と不満を漏らした場面がありました。M 先生は一言『「え」は禁止だよ。』というので、静かになりました。クラスのルールを思い出したのですね。日常的にそういう指導がなされているのを感じました。

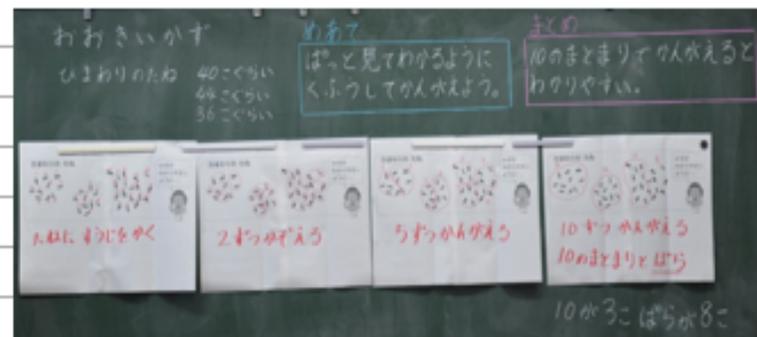
★今日は僕満足した

R さんが「今日は僕満足した」と言っていました。自分の考えを発表した子でしたが、最終的に「ぱっと見てわかる」ものには選ばれなかった考えでした。それでも満足したのは何だったのか。聞いてはいないのですが、自分の考えを発表でき、今日の学習がわかったという満足感ではないかなと思いました。みんなが満足する授業を目指したいですね。

<今後意識してほしいこと>

◆まとめを生かしているか

今回のまとめは「10のまとまりで考える」とわかりやすいでした。その後練習問題を行い、ほとんどの子が10のまとまりを作っていたのですが、Hさんは1～50までナンバリングして数えている様子が見られました。「10のまとまり」がまだ落ちていなかったのかもしれない。また、10のまとまりをつくる時、どれを数えたかわからなくなって、10のまとまりになっていない子もいました。数えたものは斜線を引くなどし、10数えたら丸で囲むなどの確認もできるといいかと思いました。練習問題をやっている時は、学習したことを生かしているか、次時への課題はないかを確認する場面にしたいですね。



(4) ステップ4 振り返り ➡アンケート（意識調査）の実施

【対象①】

	満足	やや満足	やや不満	不満
計画作成	6	2		
内容	6	1	1	
研修時間	5	3		
進め方	5	3		

【計画作成について】

定期的な研修で、日々の指導に張り合いが出た。

【研修内容について】

実践⇒振り返り⇒次の実践へつなげることができる流れが大変有難い実施してみたいことが中々できなかった。

【研修時間について】

事後研修が45分設定で自分が学びたい内容を盛り込まれていた。悩みなどを相談できて良かった。

【研修の進め方について】

自分が迷った点や困った点についてその都度ご指導をいただきながら進めることができ、実践につなげることができた。

【対象②】

	満足	やや満足	やや不満	不満
計画作成		○		
内容		○		
研修時間		○		
進め方		○		

【計画作成について】

対象教員の意欲的な取り組みは見られたが、それを「より」共有する場を計画し実施することができなかった。

【研修内容について】

参観するたびに対象教員の工夫に学ばせてもらっている。それを紙面でしか返せない場合もあった。事後研の充実が今後の課題。

【研修の進め方について】

後期に、「メモ」を全職員に配付しているが、その効果が中々見えてこない。

【今後の研修について】

本校の課題である若手教員の授業力育成につながっている。今の形をつなげながら、中堅、ベテランとも研修内容を共有する場を計画していきたい。

【上郷小学校での取り組み】



児童数	97名
学級数	8学級
教職員数	18名
(令和2年度)	

OJTの機会創出を意図した取り組み

1 研修対象者

(1) 対象① 1名 (若手)

A: (男性) 3学年担任

(2) 対象② 2名 (中堅)

A: (女性) 教務主任

B: (男性) 6学年担任 研究主任

2 ステップに沿った取り組み

(1) ステップ1 目標設定

➡教職員評価面談の場面で、今年度の目標を確認

(2) ステップ2 研修計画の立案

➡ステップ1で確認した目標達成に向け、
年間計画を作成

【対象①】

【対象①】 対象②】										
回数	日時			時間	研修内容	研修形態				
	月	日	曜			講・プ	講義	WS	体験	他
1	4月1日	水	15分	今年度の学校経営方針について	校長					○
2	4月6日	月	15分	カリキュラム・マネジメントについて	校長					○
3	4月15日	水	10分	今年度の学校研究の進め方	校長					○
4	4月22日	水	60分	今年度の学校研究の進め方	研究主任					○
5	4月27日	月	120分	子ども哲学について	研究主任		○	○		
6	6月17日	水	30分	評価・評定の進め方	教務主任	○				
7	6月23日	火	20分	不登校傾向のある児童への対処の在り方	校長					○
8	6月29日	月	30分	校務分掌と個人目標との関わり	校長・教頭					○

【対象②】

【対象①】 対象②】										
回数	日時			時間	研修内容	研修形態				
	月	日	曜			講・プ	講義	WS	体験	他
1	4月1日	水	15分	今年度の学校経営方針について	校長					○
2	4月6日	月	15分	カリキュラム・マネジメントについて	校長					○
3	4月15日	水	10分	今年度の学校研究の進め方	校長					○
4	4月22日	水	60分	今年度の学校研究の進め方	研究主任					○
5	4月27日	月	120分	子ども哲学について	研究主任		○	○		
6	6月17日	水	30分	評価・評定の進め方	教務主任	○				
7	6月29日	月	30分	校務分掌と個人目標との関わり	校長・教頭					○
11	7月15日	水	120分	学校課題への対応とミドルリーダーの役割	校長・教頭					○

教員評価面談（上期目標設定・確認）時の内容を活かし、上半期の研修計画を立案した。

(3) ステップ3 研修の実施

【対象①】

回数	日時			時間	研修内容	研修形態				
	月	日	曜			講・ブ	講義	WS	体験	他
1	4月1日	水	15分	今年度の学校経営方針について	校長				○	
2	4月6日	月	15分	カリキュラム・マネジメントについて	校長				○	
3	4月15日	水	10分	今年度の学校研究の進め方	校長				○	
4	4月22日	水	60分	今年度の学校研究の進め方	研究主任				○	
5	4月27日	月	120分	子ども哲学について	研究主任		○	○		
6	5月1日	金	60分	教員としての心構え	校長	○		○		
7	6月17日	水	30分	評価・評定の進め方	教務主任	○				
8	6月23日	火	20分	不登校傾向のある児童への対処の在り方	校長				○	
9	6月29日	月	30分	校務分掌と個人目標との関わり	校長・教頭				○	
10	6月30日	火	15分	期待される教員としての態度・行動	校長	○				
11	7月6日	月	20分	不登校傾向のある児童への対処の在り方	校長				○	
12	7月8日	水	15分	保護者面談の進め方	校長	○				
13	7月10日	金	15分	保護者面談の反省	校長	○			○	
14	7月15日	水	45分	魅力と活力あふれる地域づくりへの貢献	校長	○				
15	8月24日	月	45分	読書感想画の描き方&選本の工夫	校長	○		○		
16	8月28日	金	15分	初任研模範授業参観後の相談	校長・教務				○	
17	9月4日	金	30分	採用試験受験者へのアドバイス	本人				○	
18	9月11日	金	15分	初任研模範授業参観後の指導	教務・研究主任・校長				○	

【対象②】

回数	日時			時間	研修内容	研修形態				
	月	日	曜			講・ブ	講義	WS	体験	他
1	4月1日	水	15分	今年度の学校経営方針について	校長				○	
2	4月6日	月	15分	カリキュラム・マネジメントについて	校長				○	
3	4月15日	水	10分	今年度の学校研究の進め方	校長				○	
4	4月22日	水	60分	今年度の学校研究の進め方	研究主任				○	
5	4月27日	月	120分	子ども哲学について	研究主任		○	○		
6	6月17日	水	30分	評価・評定の進め方	教務主任	○				
7	6月29日	月	30分	校務分掌と個人目標との関わり	校長・教頭				○	
8	7月6日	月	30分	視聴覚担当としてのコロナ対応の進め方	校長・担当				○	
9	7月10日	金	30分	視聴覚担当としてのコロナ対応の進め方	校長・担当				○	
10	7月15日	水	60分	視聴覚担当としてのコロナ対応の進め方	視聴覚				○	
11	7月15日	水	120分	学校課題への対応とミドルリーダーの役割	校長・教頭				○	
12	9月11日	金	15分	初任研模範授業参観後の指導	教務・研究主任・校長				○	

研修を実施していく中で、タイムリーな内容を追加
⇒日々の業務に必要なことが「全て研修」

(4) ステップ4 振り返り →アンケート（意識調査）の実施

【対象①】

	満足	やや満足	やや不満	不満
計画作成		○		
内容	○			
研修時間	○			
進め方	○			

【研修時間について】

短時間で要点をまとめて指導いただき学級の仕事をすることが確保できた。

【対象②】

	満足	やや満足	やや不満	不満
計画作成	2			
内容	2			
研修時間	2			
進め方	2			

【研修内容について】

タイムリーな研修内容で、即活かせることが多い。

【今後の研修について】

研修内容を実践に活かしたり、周りに広めたりできるように役割を担いたい。

【羽黒小学校での取り組み】



児童数	205名
学級数	10学級
教職員数	21名
(令和2年度)	

研修時間を意識した取り組み

1 研修対象者

(1) 対象① 2名 (若手)

A: (男性) 5学年担任 研究主任 安全主任

B: (女性) 2学年担任 視聴覚主任

※Bの教諭は初任研が主となる。今回はA教諭の取り組みを報告する。

2 ステップに沿った取り組み

(1) ステップ1 目標設定

➡教職員評価面談の場面で、今年度の目標を
確認

※昨年度11月に実施したアンケート結果を
参考にしながら目標を設定

<参考 次ページ>

【令和元年 1 1 月実施】 ※アンケート用紙は別途添付資料参照

		校長	教諭
(1)	生徒指導力	学級経営力	集団指導力
(2)	学習指導力	教師としての専門性の構築	
(3)	ICT活用力・情報モラル	授業での活用力	
(4)	特別支援教育力	教育的ニーズを踏まえた指導支援	UDを取り入れた授業
(5)	総合的な人間力	学び続ける姿勢	
(6)	教育公務員としての自覚	教育に対する強い使命感・責任感	自らの使命・任務の遂行
(7)	チームマネジメント力	チームマネジメント力	
(8)	危機管理対応能力	安全管理	情報管理

校長の考えと本人の希望が一致した研修

校長または本人希望の研修

(2) ステップ2 研修計画の立案

➡ステップ1で確認した目標達成に向け、
年間計画を作成

研修時間を
30分で計画

回数	日時		時間	研修内容					研修形態				
	月日	曜			指標		講・プ	講義	WS	体験	他	参加者	
1	6/12	水	30分	計画作成と内容確認			校長				○	校長 教頭 教務主任 初任者	
2	6/24	水	30分	道徳授業づくり事前研	A22	▲	教務主任		○			教務主任 本人 初任者 (校長)	
3	7/1	水	30分	初任研示範授業と事後研	A22	▲	教務主任		○			教務主任 本人 初任者 (校長)	
4	8/26	水	30分	安全主任としての実践力	B18	一致	本人		○			全職員 防災訓練に向けて	
5	9/30	水	30分	学校研究の推進について	A27	一致	本人				○	校長 教頭 教務主任 本人	
6	10/21	水	30分	集団指導力向上 道徳を通して	A10	本人	教頭	○				教頭 本人	
7	11/25	水	30分	生活科授業づくり事前研	A22	▲	教務主任		○			教務主任 本人 初任者 S. E教諭 Y教諭 S. N教諭 (校長)	
8	12/2	水	30分	学校研究の推進について	A27B11	一致▲	本人				○	校長 教頭 教務主任 本人	
9	12/9	水	30分	生活科授業参観と事後研	A22	▲	教務主任		○			教務主任 本人 初任者 S. E教諭 Y教諭 S. N教諭 (校長)	
1 2			30分	特別支援教育 支援について	B7	校長	特Co	○				全職員	
1 3	1/20	水	30分	学校研究の推進について	B11B18	▲一致	本人				○	校長 教頭 教務主任 本人	
1 4	2/3	水	30分	学校研究の推進について	B18	一致	本人				○	校長 教頭 教務主任 本人	

初任研, 中堅研
関連の研修
(学校研究)

校長の考えと本人の
希望が一致した研修

校長または本人
希望の研修

(3) ステップ3 研修の実施

※研修4 「安全主任としての実践力」

令和2年度 第2回 避難訓練実施要項

- 1 ねらい
・迅速に避難場所に避難、集合ができる。
・防火扉が閉じたときの正しい避難の仕方を知る。
- 2 日時 9月2日(水) 午前10時40分～(行事)で実施
- 3 想定 理科室より火災発生。南東の風にあおられて延焼のおそれあり、避難をする。
- 4 内容

○事前指導
各学級で、避難経路、避難の仕方について確認する。※実際に避難経路を通して確認しておく。

- ①静かに緊急放送を聞く。
②手ぬぐい(ぼうし)をかぶる。(火災の場合は、ハンカチを口に当てる。)
③窓や戸の開け閉めを確認する。(火災 閉める、地震 開ける)
④「おさない・はしらない・しゃべらない・もどらない・ちかよらない」の約束を守って避難する。

○避難
放送をよく聞き、指示に従って避難場所に避難する。

【通報】「緊急避難、緊急避難。避難訓練を始めます。理科室で火災が発生しました。燃え広がるおそれがあります。急いでグラウンドに避難しなさい。」 ※雨天時は、西体育館に。

○集合・報告
学級毎、2列縦隊(男女別出席番号順)で避難する。階段での混雑をさけるため、3階からおりる学年は左側通行、2階からおりる学年は右側通行とする。
集合したら、担任は人数を確かめ、本部の教頭に報告する。

「第 学年 在籍名 欠席名 現在数名 異常ありません。」 5年2組は異学年の列に集約する。

○講評 校長先生

○係分担
①本部 校長 教頭【計時】 庄司【本部旗・非常袋】
②通報 教頭

- ③巡視 1階小松 2階 佐伸 3階 深澤
④救護 阿部 ※鈴木は職員室待機とする。
⑤避難誘導 各担任

○事後指導
学級毎に、事後の指導を行う。

- ① 静かに放送を聞いたか
② 口にハンカチ
紅白帽子か手ぬぐい
③ 窓の開け閉め
④ 「おはしもち」の約束
⑤ 防火扉の通り方

防火扉の補助

3階：土門→大坂→本間→小澤
(担任のリレーで補助)
2階：阿部
1階：安野
*山形ニッタンへ確認済み

集会室の防火扉を開けると、非常ベルが鳴る。
他の防火扉を開けても、ベルやブザーは鳴らないことが分かった。
よって、集会室前(東体へ行く)の防火扉を開けて訓練する場合は、

- ① 職員室の防災盤のピンクシール(2つ)を下におろすこと。
② 用務員室の操作盤の音響ブザー(赤)を下におろすこと。
③ 学室職員室の操作盤の音響ブザー(赤)を横に動かすこと。
つまり、扉が開いても音がならないようにするということ。
訓練が終わったら、①～③をもとにもどすこと。

階段西東各3カ所の防火扉だけを閉めて訓練する場合
→①どこにも連絡する必要はない。
②防火扉を開くときは、一階の

実施時間を詳細に変更

- ①学級ごとに防火扉使用の事前指導
②その後に、訓練を実施

実施内容の順番を逆に前：①訓練 ②防火扉の使い方

- 後：①防火扉の使い方
②訓練



令和2年度 第2回 避難訓練実施要項 再提案

- 1 ねらい
・迅速に避難場所に避難、集合ができる。
・防火扉が閉じたときの正しい避難の仕方を知る。
- 2 日時 9月2日(水) 午前10時40分～ 各学級で防火扉の通り方指導 →終了後職員室へTEL
11時 全校避難訓練 (行事で実施)
- 3 想定 理科室より火災発生。南東の風にあおられて延焼のおそれあり、避難をする。
- 4 内容

○事前指導
各学級で、避難経路、避難の仕方について確認する。※実際に避難経路を通して確認しておく。

- ①静かに緊急放送を聞く。
②手ぬぐい(ぼうし)をかぶる。(火災の場合は、ハンカチを口に当てる。)
③窓や戸の開け閉めを確認する。(火災 閉める、地震 開ける)
④「おさない・はしらない・しゃべらない・もどらない・ちかよらない」の約束を守って避難する。

○避難
放送をよく聞き、指示に従って避難場所に避難する。

【通報】「緊急避難、緊急避難。避難訓練を始めます。理科室で火災が発生しました。燃え広がるおそれがあります。急いでグラウンドに避難しなさい。」 ※雨天時は、西体育館に。

○集合・報告
学級毎、2列縦隊(男女別出席番号順)で避難する。階段での混雑をさけるため、3階からおりる学年は左側通行、2階からおりる学年は右側通行とする。
集合したら、担任は人数を確かめ、本部の教頭に報告する。

「第 学年 在籍名 欠席名 現在数名 異常ありません。」 5年2組は異学年の列に集約する。

○講評 校長先生

○係分担
①本部 校長 教頭【計時】 庄司【本部旗・非常袋】
②通報 教頭

- ③巡視 1階小松 2階 佐伸 3階 深澤
④救護 阿部 ※鈴木は職員室待機とする。
⑤避難誘導 各担任

○事後指導
学級毎に、事後の指導を行う。

- ① 静かに放送を聞いたか
② 口にハンカチ
紅白帽子か手ぬぐい
窓の開け閉め
火災時は、窓をしめる。
「おはしもち」の約束
防火扉の通り方

防火扉の補助

3階：(担任のリレーで補助)
2階：(阿部) 事前指導を
1階：(安野) 生かし、自力

*山形ニッタンへ確認済み

午前10時40分～
各学級で防火扉の通り方指導

1階：2・3年生
2階：1・4年生(1組)
3階：5・6年生(1組)

終了後職員室へTEL
※ふざけたり、むだ話をしたりしないで無言で行うことを事前にご指導ください。

※各学級2列で避難しますが、実際に防火扉を通る際には1人ずつです。男女交互に通ることもご指導ください。

(4) ステップ4 振り返り

➡ アンケート（意識調査）の実施

※ 内容は別途添付資料を参照

	満足	やや満足	やや不満	不満
計画作成	○			
内容	○			
研修時間	○			
進め方	○			

【計画作成について】

早い段階での計画作成で、見通しをもって準備を進めることができ

た。

【研修内容について】

研修のねらいや柱立てが明確で、論点を確かにしながら取り組むことができた

【研修時間について】

30～40分の時間で中身の濃い、かつ短時間での研修でありがたい。

【研修の進め方について】

自分が迷った点や困った点についてその都度ご指導をいただきながら進めることができ、実践につなげることができた。

3 課題解決に向けて【結果の考察】

(1) アンケートより

① 「対象者①」用アンケートの結果より

【進め方】

○良い点，改善点を詳しく教えていただいた。

【研修時間】

- 45分で実施。全般的に指導いただくことができた。
- 30～40分の時間で，中身の濃い研修だったのでありがたい。
- 短時間での研修で，学級の仕事をする時間も確保できた。

【研修内容】

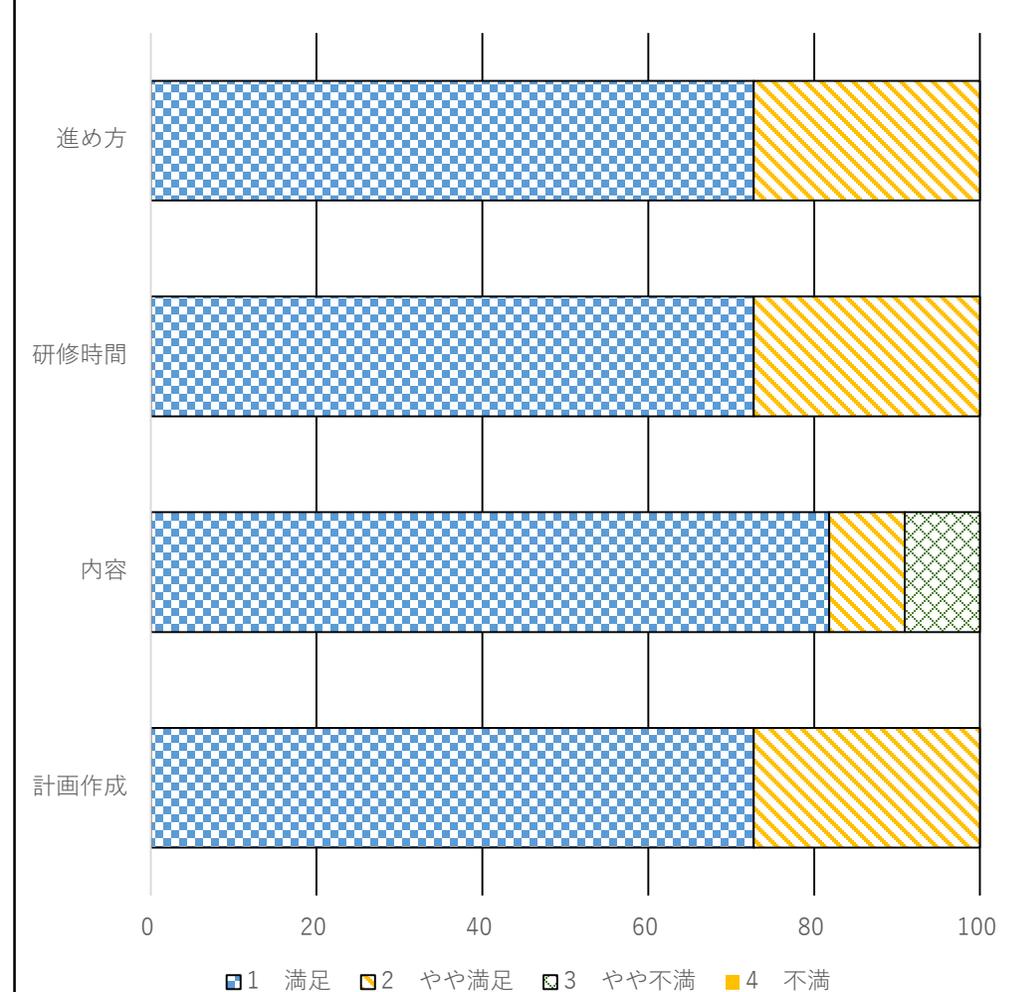
- 実践→振り返り→次の実践 とつなげる流れがありがたい。
- タイムリーな研修内容で，即実践に生かせる。
- 研修のねらいや柱立てが明確で，今後の見通しをもつことができた。

▲自分が実施してみたいことが中々できないで終わった。

【計画作成】

- 定期的な研修で，日々の指導に張り合いが出た。
- 早い時期での計画作成で，見通しをもって準備を進めることができた。

振り返りアンケートより（対象①）



②「対象者②」アンケートの結果より

【進め方】

▲後期全職員に参観メモを配付しているが、その効果が見えてこない。学年主任等に声をかけていきたい。

【研修時間】

▲事後研修（指導）の時間を充実させたい。

【研修内容】

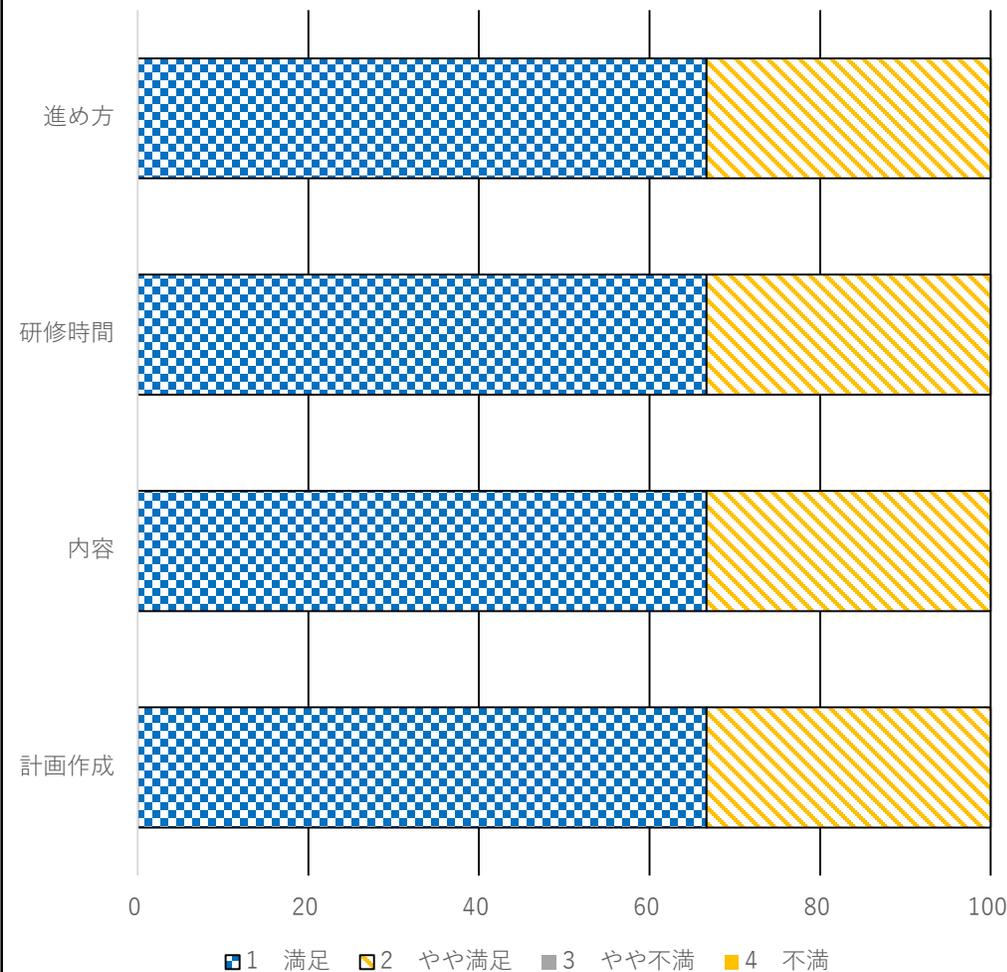
- タイムリーな研修内容で、即実行に活かせることが多い。
- 授業参加するたびに先生方の工夫に学ぶことが多い。

【計画作成】

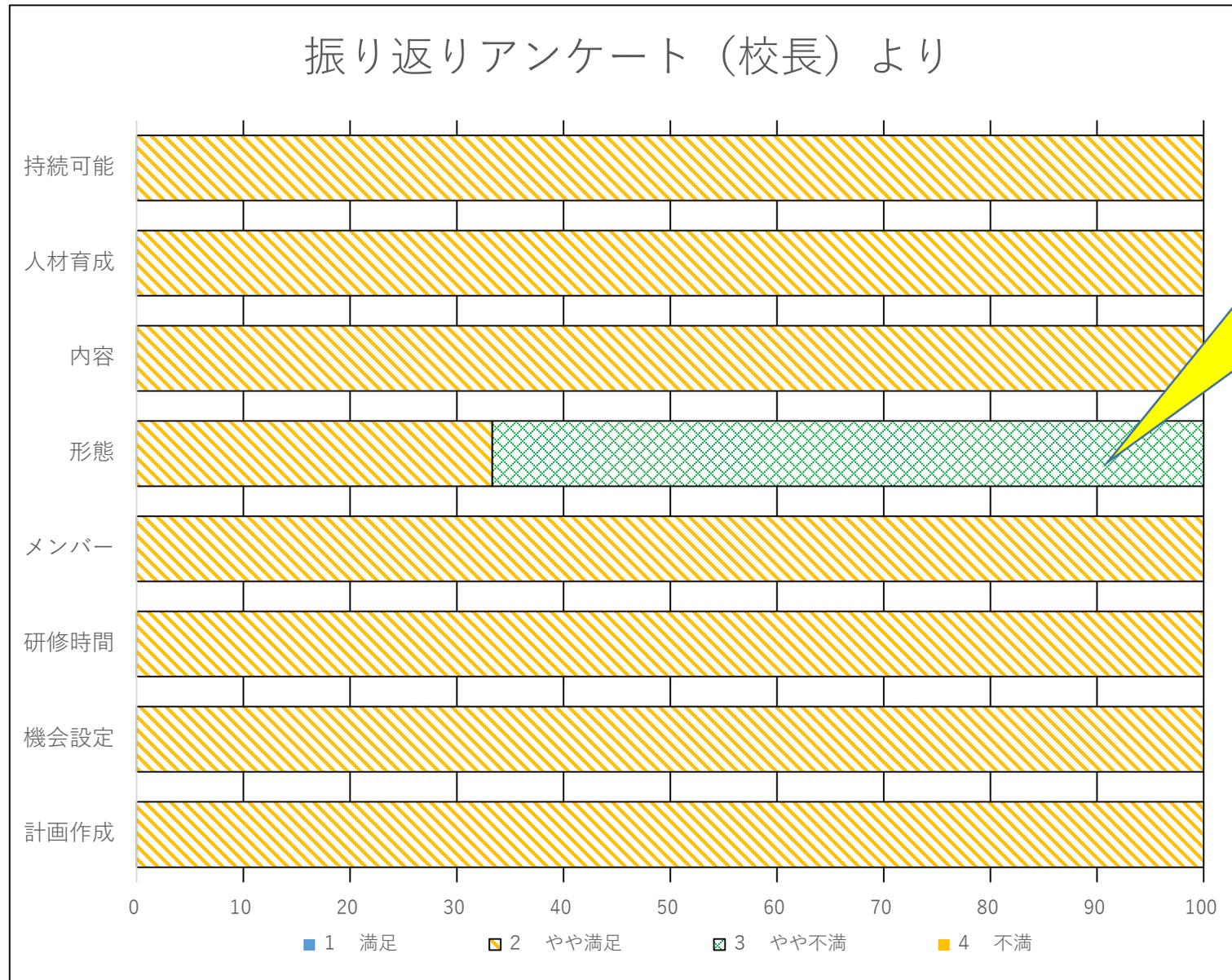
▲若手の先生方が意欲的に取り組んでいる。それを共有する場を計画し、実施することができていない。

研修にはほぼ満足しているが、今後に向けてさらにとという視点で記載している。

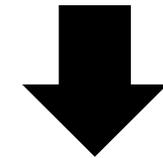
振り返りアンケートより（対象②）



③校長へのアンケートの結果より



「研修形態」の工夫が対象者の研修意欲の高まりにつながる。



学校経営目標の具現化に向けたワークショップ等、体験的な研修

4 成果と課題

(1) 「研修体制づくり」(計画・回数)の視点から

- 人事評価面談の活用・・・目標の共有
- 研修計画の立案・・・年間、半期ごとの設定

- ▲研修対象範囲の拡大
- ▲日常的なOJTと研修計画(回数)の兼ね合い

(2) 「研修内容」の視点から

○校務分掌を優先した内容

⇒経営への参加意識の高揚・・・有用感につながる

○研修時間の事前設定⇒内容の精選と負担感軽減

▲日常的なOJTの機会創出⇒相談体制の構築

▲研修形態の工夫⇒ワークショップ等の「体験型」

5 提 言

人材を育成し，学校組織力を維持・向上させるためには「継続可能な研修体制」を構築していくことが重要である。



- ◆職員研修のあり方について考えるきっかけを与え，自分事として共に取り組む意識を醸成していく。
- ◆研修の「二面性」（＝受ける立場，提供する立場）を大切に，両方を経験させることにより研修内容の深化を図って，積極的に学校運営に関わる意識と力量の向上につなげる。

6 終わりに

今回の取り組みを終えて・・・

(1) 「一点を掘ってみたら、他も見えてきた」

➡研修対象を絞ったら次の課題が見えてきた。
＝「間接的効果」

(2) 「OJTは現在進行形」

➡日々の業務への取り組みがすべて研修
・・・相談できる組織体制と雰囲気づくり