

個別事業(取組)評価			
事業No,	14	施策の柱への位置付け	柱② 教員指導力改革
事業名称	管理職研修(教頭研修)	担当課	教育センター
		当初予算額(千円)	2,185
		補正後予算額(千円)	2,225
		決算額(千円)	2,174

		当初計画	年度末点検・評価
①	現状(課題)とその要因	<b>【現状】</b> ◆ 年度当初の新任用教頭の実態から、教頭に昇任したという自覚とやる気を感じるなど意欲は十分であるが、法令に基づく学校運営力や組織マネジメント力が弱い。 ◆ 新任用の5月時点の力量形成アンケートでは、「教職員の服務監督に関する項目」、「自校の明確なビジョンを示す項目」の数値が、例年2.5未満である。(4段階評価)	<b>ア 正確に把握していたか</b> (Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ) <b>【本年度の新任用の5月時点の力量形成アンケート(4段階評価)】</b> 「教職員の服務監督に関する項目」 2.7 「自校の明確なビジョンを示す項目」 2.7
		<b>【要因】</b> ◆ 10年経験者研修以降、法規や服務に関する研修が実施されていない。 ◆ 若年教員、中堅教員への組織マネジメント研修が体系化されていない。	<b>イ 十分に特定していたか</b> (Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ) 現在の研修体系の実施内容等の分析から特定している。
②	目標(Outcome)	◆ 教頭のマネジメント能力を向上させ、組織的な学校づくりを進める。 ・ 組織マネジメント研修、法規研修の満足度が、ともに3.3ポイント以上(4段階評価) ・ 3年次の2月時点での自己評価として、「教職員の服務監督に関する項目」「自校の明確なビジョンを示す項目」に係る力量形成を3.0ポイント以上(4段階評価) ・ 組織マネジメント研修の理解度及び活用度について、3年次の構想発表に対する評価で3.3ポイント以上(4段階評価)	<b>ウ 達成可能で具体的な目標を設定していたか</b> (Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ) ◆ 研修満足度だけでなく、自己変容度(活用度)を指標に組み込んでいる。 ◆ 目標数値は、過去の教頭研修の成果をもとに算出している。 <b>エ 目標は達成されたか</b> (Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ) 年次が上がるにつれ、教頭のマネジメント力は確実に向上している。また、それに伴い在籍校の組織力も高まっている事例が多い。 ・ 組織マネジメントに関する研修直後アンケートの満足度 3.7 ・ 法規に関する研修直後アンケートの満足度 3.5 ・ 全ての研修に対する研修直後アンケートの満足度 3.6 (新任用教頭から3年次教頭に対して実施した全研修) ・ 3年次教頭に対する年度末の力量形成アンケートの結果 「教職員の服務監督に関する項目」の自己評価 3.1 「自校の明確なビジョンを示す項目」の自己評価 3.2 ・ 組織マネジメント研修の集大成として3年次に実施する「自校の次年度構想発表」に対する研修直後アンケートの満足度 3.8
		<b>【検証(比較)方法】</b> ◆ 研修直後のアンケート調査結果 ◆ 研修活用度アンケート調査結果 ◆ 力量形成アンケート調査結果(年度当初、年度末) ◆ 受講者への研修成果の聞き取り(ヒアリング)調査結果	
③	実施内容(Input・Output)	◆ 新任から3年次までの3年間で研修プログラムを実施 ※ 教頭へ任用平均年齢49歳、校長への任用平均年齢52歳 <b>① 集合研修の実施(16日)</b> ・ 組織マネジメント 13日 ・ 法規 2日 ・ 教育課程、生徒指導、人権教育、危機管理、メンタルヘルスなど 11日	<b>オ 計画通り実施されたか</b> (Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ) <b>① 集合研修の実施(16日)</b> 組織マネジメント 14日延べ61時間程度 法規 2日延べ5時間程度 教育課程、生徒指導、人権教育、危機管理、メンタルヘルスなど 10日延べ37時間程度 <b>② 2、3年次ともに、計画書、中間報告書、校長所見が記載された最終報告書のすべてが、計画どおり全受講者から提出された。また、内容も適切であった。</b> ◆ 受講対象者数 延べ94名 (新任用教頭 31名、任用2年次 39名、任用3年次 24名)
		<b>② 2、3年次において課題解決研修の実施(通年)</b> ・ 校長によるOJTとリンクさせた所属校での研修 ・ テーマは各校で決定 ・ 提出物 計画書(4月末)、中間報告書(7月)、最終報告書(3月) ※最終報告書では校長所見を記載	
総合評価と今後の方向		目標達成度 <b>A</b> 「No」を選択した項目 <input type="checkbox"/>	<b>【今後の方向】</b> ◆ 本研修の効果の高さを考え、研修を前倒して任用2年次主幹教諭に対して組織マネジメント研修等を実施し、学校のライン機能の強化を図る。 ◆ 組織マネジメント研修未受講の教頭に対し、悉皆で研修を実施し、次年度末には組織マネジメント研修未受講者数を0にする。 ◆ 管理職としての力量を、ある程度身に付けた教頭を活用し、自校の組織力を高めることができるよう、校長の人材育成力を向上させる研修を実施する。
		<b>【総合評価】</b> 全てのアンケート結果から、研修満足度、事後の活用度、力量形成に係る自己評価の数値は高く、研修効果は極めて高い。ただし、習得した組織マネジメント力を教頭が発揮することについては、OJTに委ねられる部分が大きく、校長の姿勢や力量により左右される。今後は、平成23年度末で12%に満たない管理職育成プログラム(3年間の教頭研修)修了者の割合を過半数に引き上げること、また、組織マネジメント研修未受講者をなくす取組が必要である。	