

令和4年度

全国公立小中学校事務職員研究会岡山支部 第1回研修会要項

日 時：令和4年6月21日（火）13：20～

場 所：岡山県総合教育センター 多目的ホール

1 開 会

2 研 修

(1) 行政説明

講 師 岡山県教育庁教職員課義務教育人事班 主任 宮崎 るみ那 氏

(2) 講演 「個を活かしイノベーションを生む組織への変革」

講 師 岡山大学学術研究院教育学域長 教授 高瀬 淳 氏

(3) リフレクション「本日の研修を受講して」

進 行 全事研岡山支部研究部

(4) 令和3年度中央研修報告（紙上報告）

報告者 瀬戸内市立行幸小学校 喜井 有希子 事務副参事

3 閉 会

研修部アンケートにご協力をお願いします。

Google フォームにて作成していますので、6月30日（木）までにご回答ください。

<https://forms.gle/EX8Dj2jRAY6bjJUR7>



全国公立小中学校事務職員研究会岡山支部
第1回研修会

行政説明

岡山県教育庁教職員課義務教育人事班
主任 宮崎 るみ那



次第

- 1 県の動向について
- 2 正確な事務処理ができる共同学校事務室を作るために
- 3 新給与システムについて
- 4 業務改善について
- 5 不祥事の根絶について

1 県の動向について



第3次晴れの国おかやま生き活きプラン

県政において最上位に位置付けられる総合的な計画。

令和3年度からの4年間で県が取り組む重点戦略や施策が盛り込まれている。

- 重点戦略 : **教育県岡山の復活**
- 重点戦略 : 地域を支える産業の振興
- 重点戦略 : 安心で豊かさが実感できる地域の創造

1 県の動向について

第3次晴れの国おかやま生き活きプラン

| 生き活き指標 | |
|---|--|
|  将来の夢や目標を持っている児童生徒の割合 | 小学校6年生 65.9% >>>> 中学校3年生 44.1% >>>> |
|  全国学力・学習状況調査の全国平均正答率との差 | 小学校6年生 ▲1ポイント >>>> +1ポイント 中学校3年生 ±0ポイント >>>> +1ポイント |
|  インターネットや企業訪問等を体験した高校生の割合 | 95.3% >>>> 100.0% |
|  授業以外で平日に1時間以上学習する児童生徒の割合 | 小学校6年生 72.1% >>>> 73.0% 中学校3年生 64.6% >>>> 70.0% |
|  「授業の内容はよく分かる」と回答した児童生徒の割合 | 小学校6年生 82.9% >>>> 85.0% 中学校3年生 73.9% >>>> 76.0% |

| 生き活き指標 | |
|---|--|
|  小・中・高等学校における不登校の出現割合(児童生徒1千人当たりの全国平均との差) | +0.6人 >>>> ±0.0人 |
|  「人が困っているときは、進んで助けられている」と回答した児童生徒の割合 | 小学校6年生 44.7% >>>> 50.0% 中学校3年生 36.5% >>>> 50.0% |
|  小・中・高等学校における暴力行為の発生割合(児童生徒1千人当たりの全国平均との差) | +0.4件 >>>> ±0.0件 |
|  少年人口(10～19歳)1千人当たりに占める刑法犯少年の割合(非行率) | 2.9人 >>>> 2.2人 |
|  スマートフォン等の利用に関して「家庭のルールがある」と回答した児童生徒の割合 | 小学生 61.9% >>>> 65.0% 中学生 49.4% >>>> 55.0% |
|  「地域や社会をよくするために何をすべきかを考えることがある」と回答した児童生徒の割合 | 小学校6年生 55.0% >>>> 60.0% 中学校3年生 38.9% >>>> 50.0% |
|  「運動やスポーツをすることが好き」と回答した児童生徒の割合 | (男子)小学校5年生 70.7% >>>> 75.0% 中学校2年生 63.6% >>>> 65.0% (女子)小学校5年生 54.1% >>>> 60.0% 中学校2年生 49.1% >>>> 50.0% |

1 県の動向について（県教委）

第3次岡山県教育振興基本計画

「教育県岡山の復活」を重点戦略の第一に位置づける第3次晴れの国おかやま生き活きプランに基づき、岡山県教育大綱を踏まえ策定したものであり、令和3年度からの4か年の施策の方向や主な取組、目標とする指標等を示している。



1 県の動向について（県教委）

第3次岡山県教育振興基本計画

育みたい資質能力

本県教育に課せられた使命は、教育をめぐる社会情勢が変化する中で、子どもたちが自らの進路を切り拓く力を確実に身に付けさせるとともに、郷土岡山を愛し、より良い社会づくりに積極的に貢献する人間に育てることにあります。そのため、子どもたちの学びの原動力である夢を育む「夢育」を進め、意欲や自信などの「自分を高める力」を引き上げ、学力や体力、規範意識や人間関係構築力を身に付けさせることが重要です。こうしたことを踏まえ、子どもたちに育みたい資質能力として次の3点を掲げ、施策を推進します。

自立

- 学ぶ意欲・確かな学力
- 道徳性や規範意識
- 健康・体力
- 困難な課題にも粘り強く取り組みたくましく等

共生

- 自他の人格や生命を尊重する心
- 豊かな人間関係を築き、互いに助け合える力
- 多様性を認め合い、他者を思いやる心
- 自然への関心や環境問題への参画意識等

郷土岡山を大切にする心

- 郷土岡山や我が国の歴史・伝統・文化などを大切にすること
- 国際社会を生き抜く力
- より良い社会づくりに参画・貢献する態度

基本目標

子どもたちに育みたい資質能力を踏まえ、次のとおり本県教育の基本目標を掲げ、目標の実現に向けて取組を進めます。

「心豊かに、たくましく、未来を拓く」人材の育成

県教育委員会が考える「夢育」

夢の実現



夢とは

今はできないけれど、実現したいこと。

夢育とは

夢を育み、その実現に挑戦することで、「自分を高める力」を育てる教育。

2 正確な事務処理ができる 共同学校事務室を作るために

令和3年度 学校事務の共同実施推進連絡会

日時：令和3年10月15日（金）

出席者：市町村教育委員会担当者、

各市総括事務長、町村の代表事務長、

事務参事、教育事務所、教職員課

内容：新給与システム移行に合わせた学校での出入力事務について

各市町村の取組についての情報交換

協議「正確な事務処理ができる共同学校事務室を作るために

取り組むべきこととは」

共同学校事務室での取組を進めていくための課題

項目

業務内容・
執行方法の
定義づけ

法令準拠：経験任せの事務処理になっている。
業務定義：学校と共同実施ですることの区別が不明確である。

協議で出た意見

課題として整理

業務担当・
執行方法体制

責任感：共同実施に頼りすぎている。
スキル：事例が少なく特殊な事例に対応できない。研修を実施してほしい。

共同実施での点検を頼りにし、自分できりきり責任感が低い。根拠・文書に基づいた事務処理が不十分になる傾向がある。

時間・場の確保

時間：学校を空けにくい。日程の確保が難しい。
場：個人情報等重要な情報を扱うためのスペースが欲しい。

ハード面を整備する必要がある。共同実施に集まりやすくなるための校内体制の整備が必要。集合せずとも情報共有できる体制を構築したい。

課題への対応の方向性～それぞれが担うべき役割とは～

県教委、教育事務所

諸手当認定・月例報告等のプロセスの明確化と業務の定義づけ
育成すべきポイントの整理（学校で・共同学校事務室で）
研修の実施・充実
新給与システム導入後の既存業務の見直し

事務職員（共同学校事務室）

オンライン、校務支援システムの活用 集合せずとも情報共有を
自校の認定処理は自校で完結
根拠をもった事務処理の徹底 個人としての資質向上
共同学校事務室での育成 チームとして資質向上を促す
管理職に共同学校事務室の重要性を伝える（共同実施記録等の活用）

市町村教育委員会

ハード面の整備、ネットワークの整備
事務処理を行い、個人情報を取扱うのに適した場の整備
ソフト面の整備 = 意識の浸透
管理職に重要性の理解を促す

学校（管理職）

校内のハード面の整備
校務分掌上に「共同学校事務室」を位置づけることで、
校内での理解と協力体制の確立を図る
事務職員のためだけでなく、学校のための共同実施
事務職員の育成 所属職員として育成

3 新給与システムについて

県では令和4年7月から新給与システム導入。
県教委・学校関係職員だけでなく、知事部局職員、県警職員、
知事、県議会議員までを対象とした全庁的な移行。
新給与システムでは、県と市町村立学校との間をオンラインで
つなぐことができる環境となっている。

市町村立学校現場からの給与支給報告、給与明細等出力

学校 教育事務所のやりとり



学校だけで
給与支給事務が完結

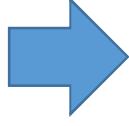
3 新給与システムについて

一人の不安 事務職員の強み = 共同実施を生かす
そのために・・・

業務改善、効率化できるところがないか、という視点

4 業務改善について

○提出書類にミスがあると、確認作業と再提出作業とが発生し、お互いに業務増となってしまう・・・



ミスがなくなるような取組 **お互いの業務改善に！**

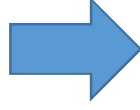
- ・ 伝わりやすさを意識
- ・ 相談してきてもらいやすい雰囲気づくり

**業務改善がしたいとき、
取組の主語は相手ではなく自分！！**

4 業務改善について

○誤りや記載漏れ 業務増につながる

共同実施での点検作業が圧迫 = 他の業務にかける時間のロス



業務改善のために、何が必要だろうか？

- ・ 困り感を共有している？ 誰と？
- ・ 個人ではなく学校共同事務室の力を活用できるか？

**事務職員を主語にして、
どのような取組ができる？？**

5 不祥事の根絶について

実際のニュースから

R3.4.28

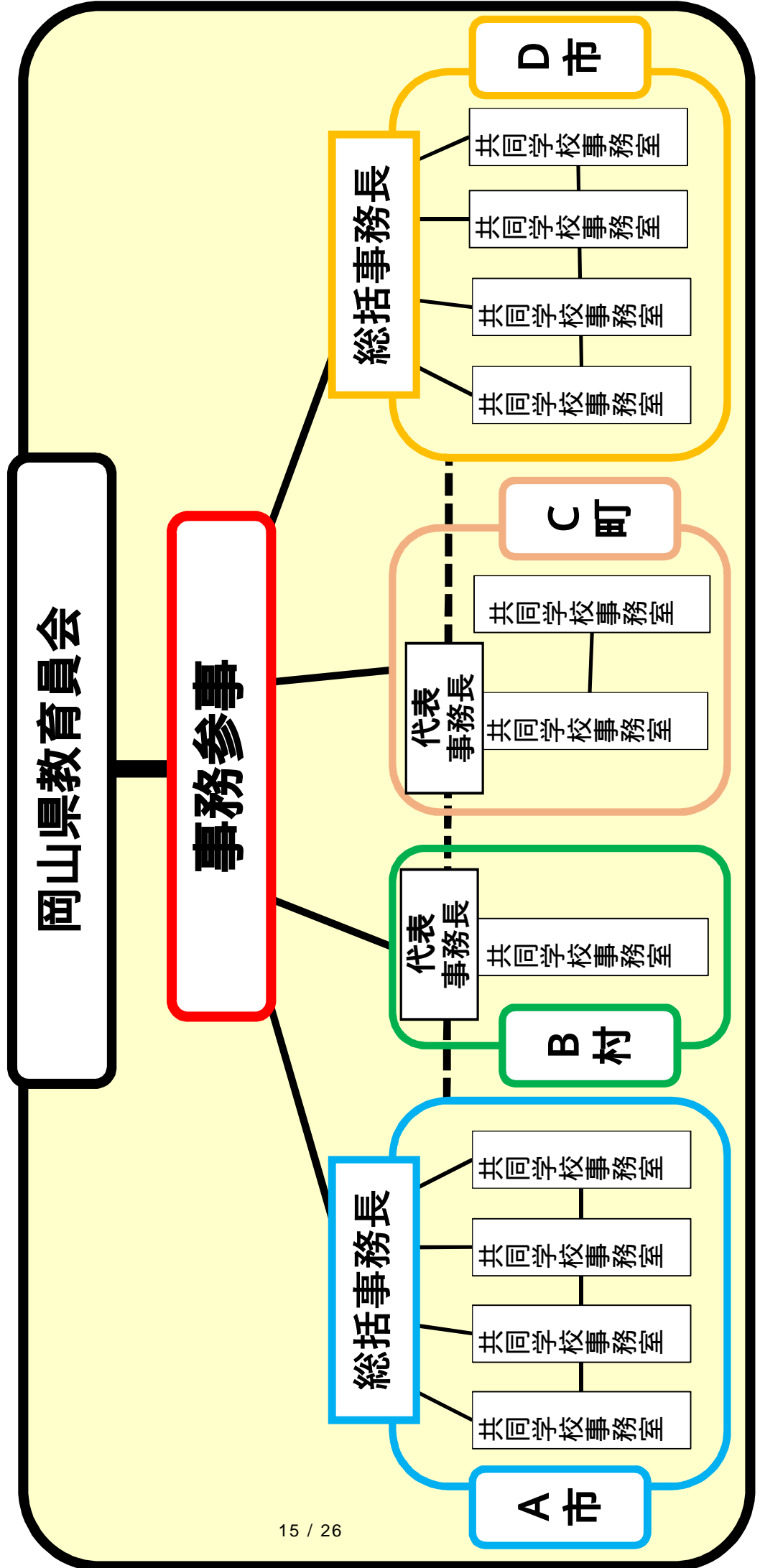
「学校事務職員が保護者と教職員から集めた学年費など計約135万円を着服していた。職員は着服を認め、「友人との飲食代や借入金の返済に使った」などと話しているという。学校側は被害届提出を検討しているという。」 後日、**懲戒免職処分**

R3.7.28

「小中学校で事務の仕事をしていた男性が、学校から544万円を横領し、自宅のローンなどにあてたとして、**懲戒免職処分**とした。」

PTA会費や積立金などから不正な出入金を繰り返す

おわりに



全事研岡山支部第1回研修会リフレクション用紙

2022.6.21 岡山県総合教育センター

令和3年度教職員等中央研修 事務職員研修報告

瀬戸内市立行幸小学校

事務副参事 喜井 有希子

○受講期間

令和3年6月14日（月）～6月18日（金）

○実施方法

Web 会議システム（Zoom）を用いた同時双方向通信によるオンライン研修

○研修内容

別紙日程表 参照

研修期間中、講義前や講義内の演習・協議、1日の講義終了後に、5人で編成されたユニットでミーティングが行われた。

講義によっては、同じ期間に実施されていた校長研修の参加者と一緒に講義を受け、ユニット・ミーティングを行った。

研修ガイダンス「学び続ける教職員像の実現に向けて」

① 中央研修実施要項から

学校の改善に即時に対応するために校長と連携し、情報共有する
研修でも学校でも学びあう場、機会を
受け止める、伝える、振り返る力……コミュニケーションの重要性

② 新学習指導要領「前文」から

自己肯定感→自分には何ができるか→周りが気づかせる、支える（評価）→自分で気づく、
支える→自立

③ 「令和の日本型学校教育」の構築を目指して

個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させる

④ 学びあう場・学校として

教育課題の実施状況を評価し、改善をはかる

目標－現状＝課題 現状をしっかりと把握し、仮説を立てて段取りを組む

1. 現代教育改革の全体像と学校マネジメント改革の動向

「評価」政策との連動による「学校教育の質」保証

- ・教育内容の改革（学力の質）保証
- ・教員の指導力改革（教員の質）保証
- ・学校運営と組織改革（経営の質）保証

マネジメントに基づく改革、改善策を構築する

2030年以降の目指す社会の姿…多様な人々との協働や、一人一人が活躍し、豊かで安心して暮らせる社会 →一人一人の児童生徒が自分の良さや可能性を認識し、持続可能な社会の創り手となることができるようにする

学校のマネジメント機能の強化により、学校の教育力・組織力を向上させ、学校内外との関係で「連携と分担」による学校マネジメントを実現する

2. 学校の組織力向上と学校組織マネジメントの稼働

学校教育活動の特性としての個業型組織からの脱却をはかり、組織マネジメントの稼働により協働型組織へ転換させる

管理職が教職員との連携協力の下、学校内外の能力・資源を開発・活用し、活動を組織化し、評価改善を行う

学校組織マネジメント

児童生徒の確かな成長を保障するために質の高い教育を提供する
 学校運営に影響を与える要素・要因のすべてを対象
 全教職員で取り組んでいくべきもの
 他の専門性を有した人材（専門スタッフ）も含めた活動

3つの視点

① 変わる（変える）

組織は環境の変化に応じて自らを変えていかなければならない
 教職員一人ひとりが「変わる」ことの必要性を理解する

② 見つける

強みに目を向けること、強みを活かす方法、弱みを強みに変える方法を工夫する
 学校の有する資源（ヒト・モノ・カネ・情報・時間・ネットワーク）を見つめる

③ つなぐ

教職員と保護者、教職員と地域、保護者と地域をつなぐことが重要

目指す学校像

- ① 関係者が学校の現状に対する共通理解を持つ
- ② 一人ひとりの教職員の教育活動の方向をそろえる
- ③ すべての教職員が主体的に学校経営に参画する

3. 学校組織マネジメントに基づく学校改善

学校改善意識の共有

学校評価情報等を活用した学校課題を分析する（現状認識の共有化）

R(Research)-PDCA を稼働させる

学校ビジョン（将来像）が共有化されていることが重要→組織活動の一体性や協働体制が構築できる

4. 事務職員に期待される役割と求められるマネジメント力

- ・学校経営参画職としての事務職員
- ・校長を補佐する学校運営チームの一員
- ・カリキュラム・マネジメントにおける専門的力量の発揮
- ・人材育成機能の発揮

講義「カリキュラム・マネジメント」

千葉大学 名誉教授 天竺 茂

カリキュラム・マネジメントの3つの側面

- ・教科等や学年の枠組みを超えた横断的な視点で学びを組み立てる
- ・PDCA リサイクルを実施し、指導の効果の確認と改善を図る
- ・限られた資源を有効に活用する

○なぜ教科等横断の授業なのか？

社会の一員として生きていくための視点として一つの教科の一つの視点からだけの学びでは不十分と考える

様々な体験活動を通して知識だけではない判断力や意欲等を育てる

○身につけさせたい資質・能力を明確にして子ども達を育てるには？

学校教育目標に明確な手立てまで組み入れる

身につけさせたい資質等を教育目標に分かりやすく入れる

○教育課程（カリキュラム）で考え、実践する

教育課程を明確にし、全ての教職員で取り組む

○学校事務職員の果たす役割は？

ヒト・モノ・カネ等これらに必要な情報を収集する

学校における唯一の総務・財務等に通ずる専門職である

校務運営へ主体的・積極的に参画し、校長を補佐する

○校長にとってカリキュラム・マネジメントとは？

評価と検証を行い、全教職員が関われるような教育目標を立てる

コロナと学校現場、オンラインの今

学校運営という視点から感染症対策を考える

今までの教訓を生かすこと 教育効果とリスクのバランスを考えるのが管理職、事務職員
オンラインはなぜ学校現場で普及しなかったのか？

予算や機材の運用、ネット環境等当たり前のことが一番の課題だった

演習① 教室で児童が心肺停止になったが救助できた 組織的な動きがなぜできたのか？

平素の動きが緊急の事案に対応できる 学校組織のあり方が児童の命を救った

演習② 近隣で熱中症搬送児童が続出した 明日は運動会だがどう対応したらよいか？

管理職の判断（知識と経験）だが、それに関わる準備をすべて管理職が行う必要はない
中止・延期どちらでもエビデンスが必要となる

⇒的確な危機予測ができること、危機対応においてダメージコントロールが可能な能力
を持っていることといった危機管理能力が求められる

学校事故対応を考える

学校内外において様々な問題が発生し、その都度危機管理意識の欠如が指摘された
問題が発生した場合には、問題発生直後の適切な判断に基づくコミュニケーション活動が重要になる

- ・迅速な意思決定と行動…最初の一手を
- ・情報をコントロール…何をどこまで
- ・社会的視点を意識する…不自然でない対応を

学校における災害対応

東日本大震災の教訓をどう生かせるか？

災害や事故は繰り返されるが、教訓を生かす努力をしなければならない

危機管理マニュアルの見直しを図る

問題が起きて、個人を責めて終わりでは対策にならない

1. 学校における事務職員の職務規定変更の趣旨

2017年における学校教育法改正により「事務をつかさどる」

学校の指導・運営体制を強化する（チーム学校）とともに、地域住民との連携・協働を含めた
学校運営の改善を図ることにより、学校機能強化を一体的に推進することが重要

その専門性を生かして学校の事務を一定の責任をもって事故の担任事項として処理する

より主体的・積極的に校務運営に参画することを目指す
学校事務職員の役割…教育的素養を持った「リソースマネージャー」

2. 学校事務職員の資質・能力向上の基本

- ・ 困難や失敗を恐れず、新しいことに挑戦する
- ・ 経験したことを何かに書きとめて振り返ったり、他の人と話したりする中で、多角的な視点から捉え直す
- ・ 経験の結果から共通する法則を見つけたり、他のやり方と照らし合わせたりして、他の状況にも当てはまる自分なりの仕事のやり方を見出す
- ・ 自分のやり方が正しいかどうか、実際に実施する中で検証し、柔軟に修正を加える

演習「学校マネジメントプランの設計」

国立教育政策研究所 初等中等教育研究部長 藤原 文雄

「令和の日本型学校教育」の構築を目指し、現状と課題を整理するとともに、課題解決のためのマネジメントプランを計画する

① 個人ワーク

「令和の日本型学校教育」の中で、現状、目指す学校の姿、解決すべき課題を考える

② グループ協議 1 回目

個人ワークで考えた内容をグループ内で共有し、グループとしての解決すべき課題を設定する

③ 全体共有

Zoom のチャット機能により、②グループ協議の内容を 3 つのキーワードで全体共有する

④ グループ協議 2 回目

グループとして設定した解決すべき課題に対する解決策、解決のための具体的なマネジメントプランを考える（各グループでホワイトボードにまとめる）

⑤ 全体共有（グループ発表） ※グループは抜粋

グループごとにホワイトボードで画面共有し、協議内容を発表した

課題…教員の多忙化、教職員間の共通認識不足、働き方改革、校舎の老朽化 等

目指す学校の姿…主体的に学ぶ楽しさを実感できる学校、より子どもの肯定感を生む

学校、地域と共に歩む学校、児童が安全に活動できる学校 等

⑥ 助言・講評

- ・ 課題の本当の原因を捉える
- ・ 解決策は一つではない、自由な発想で
- ・ 事務職員の視点でプランニングをしっかりと実践につなげられるように
- ・ いろいろな知識、情報を使いながらマネジメントプランを作成したのは、共同学校事務室そのもの

校務の情報化について

文部科学省初等中等教育局情報教育・外国語教育課程専門官 須原 愛記

教育の情報化が目指すもの

- ・情報教育
- ・教科指導における ICT 教育
- ・校務の情報化★

教育の情報化を支える基盤

- ・教員の情報教育、ICT 活用指導力向上
- ・学校の ICT 環境整備★
- ・教育情報セキュリティの確保★

★は特に事務職員が関わる項目

- ① 「統合型校務支援システム」（教務・保健・指導要録等の学籍、学校事務等の機能を統合したシステム）導入により業務負担の軽減と効率化がはかられた
令和2年3月現在、「統合型校務支援システム」の普及状況は全国で64.8%
- ② ICT 支援員、GIGA スクールサポーター等による校務支援
校務に関する教員の作業負担が大幅に削減された

つくば市における校務の情報化について

つくば市総合教育研究所 指導主事 中村 めぐみ

つくば市が導入している校務の情報化

- ・校務支援システム…学校の校務との連携による事務手続きの効率化
(在籍管理、出退勤管理、保護者への通知等)
- ・オンラインバンキング…銀行との連携による事務手続きの効率化 (教材費等の集金)
- ・健康管理アプリ…出欠確認の効率化による業務負担軽減

効果について導入校と未導入校で比較したところ、年間約50%の業務時間が削減された

信頼関係と幸福感を高める働き方改革

演習① 勤務校における「働き方改革」の課題は何か？

働き方改革の成果指標

ワークエンゲイジメント…仕事に関連するポジティブで充実した心理状態

活力、熱意、没頭によって特徴づけられる

メンタルヘルス（精神的健康）…心理的ストレスを含む何らかの精神的な問題の程度を表す

主観的幸福感…人々の感情反応、場面ごとの満足感等の判断を含む諸現象

それぞれの指標による質問について各自回答し、自己評価の得点を求める

演習② 自己評価の得点を共有し、なぜそのようになったのか自己分析結果も報告する

演習③ 業務分析ワークシートを活用し、自己の業務を分析してみる

自分の業務内容を 10 枚程度付箋に記入する

業務分析シート（負担感・やりがい・手抜き・焦りの 4 ブロック）に付箋を貼る

信頼関係を醸成し、幸福感を高めるサーバント・リーダーシップ

リーダーシップの要因：成長支援、社会的価値、リスクを負う勇気、自律尊重

サーバントの要因：謙虚さ、見守り、誠実さ、寛容の許し

人々の幸福感を高めるウェルビーイング・リーダーシップ

感謝の気持ちを表す、他者と比較しない、親切に接する、人間関係を育てる等

自分と周りの人々を幸せにする

講義「財務・マネジメント」

愛知教育大学 教授 風岡 治

1. 学校全体のお金（公費と私費）から学校経営を「見える化」する

学校予算・財務の全体像をつかむ

⇒まず公費と私費を「見える化」し、情報共有する

財務の観点からマネジメントする

求められる財務マネジメントのプロセス

学校の目標・ビジョンに基づく予算の確保

配当された予算の配分、予算の計画的・効率的執行

予算執行の適切性・活動の成果の評価と検証、予算執行状況の説明責任遂行

求められる財務マネジメントの組織体制

全校で予算を議論するための組織、機会の整備、学校の予算情報の明確化と共有

校内の予算要求の集約、査定と予算執行案作成、予算執行の適切性、教育成果との関連の検証

2. カリキュラム・マネジメントの実現手段としての学校予算・財務

カリキュラム・マネジメントと財務マネジメント

配当された予算枠内の調整、消化からの発想の転換が必要

学校の課題、目標の理解 →何を目指してどのようなことに取り組むか

→そのためにどのような費用が必要になるか

カリキュラム・マネジメントと学校事務職員

これまでも関わってきているが、関わり方、視点を変える

地域資源の活用や予算の獲得等、事務職員の新しい役割を検討する

財務マネジメントを機能させる学校事務職員と管理職・教員との協働

学校財務マネジメントでは、事務職員と管理職や教員との協働が不可欠であり、そのプロセスでコミュニケーションを活性化させなくてはならない

コミュニケーションの中で対立が生まれることもあるが、そのプロセスや成果を持ち寄り、学校マネジメントに活かすことが求められる

主体性ある学校づくりを実現する学校財務マネジメント

事務職員は予算・財務に関する専門性を発揮し、学校財務を中心とした条件整備の取組を果たす

管理職、教員、事務職員それぞれの立場に立った学校財務におけるリーダーシップが財務マネジメントを機能させるカギとなり、学校財務を通じたチーム学校の実現につながる

講義「コミュニティ・マネジメント」

教職員支援機構つくば中央研修センター センター長 清國 祐二

1. Society5.0として描かれている未来社会

サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会
人間力を高めること＝教育の必要性の増大となる

2. 「学習指導要領」と「地域」

学習指導要領上で目指している人材像

- ・学んだことを人生や社会に生かそうとする
- ・実際の社会や生活で生きて働く
- ・未知の状況にも対応できる

社会に開かれた教育課程の目指すところ…学校教育を学校内に閉じない
目指すところを社会と共有、連携しながら実現していく

社会と様々な教育責任を共有し、子どもたちに関わっていくことが重要

3. 「地域との連携」はどこへ向かうか？

「教育とスキルの未来 2030」（OECD Education2030 プロジェクト）には、2030年に成人として社会に出ていくことになる子どもたちが、未来の逆境に立ち向かうために必要な力等について触れられている

幅広い教育目標の必要性や、コンピテンシー（知識やスキル、態度及び価値を使いこなす力）を

身に着けるために必要なプロセス、改革への問題意識等

その中で OECD が想定している課題意識は、私たちの地域が抱えているものと通じていないか？

4. 「地域との連携」の具現化に向けて

コミュニティ・スクール推進の背景に「地域とともにある学校づくり」がある

学校と地域のベクトルを合わせる必要がある

→学校と地域はパートナーであり、相互に教育力を高めあう関係が望ましい
関係を進め、学校づくりと地域づくりを一体的に進める

5. 「地域の教育力」を考える

地域が「教育目標」を持っているわけではない

地域の教育力＝社会教育の力、影響力

あらゆる場面が学びの場となる 地域での学習活動は予期せぬ展開が急成長をもたらす

演習「研修成果の活用（学校改善プランの作成）」

教職員支援機構つくば中央研修センター 研修プロデュース室長 新名主 洋一

学校経営のリーダーである校長と、専門性を生かし学校経営面を補佐する事務職員が本研修での学びを活かし、「学校改善プラン」について共に協議することを通して、今後の学校改善の具体的な方策について検討する

① 学校改善プランの作成（事前課題として作成した学校課題のレポートを元に）

学校の実態について現状分析を行う

→どのように生起し、展開しているのか？

それはなぜおこるのか？ いったい何が起きているのか？

目指す姿（目標）を設定する

→現状分析と対応しているか？ 具体的な姿か？ 学校のあるべき姿との対応は？

適切な課題を設定する

→自分の役割・立場・状況を踏まえた課題か？

組織としての課題と個人としての課題がつながっているか？

課題を乗り越えるための重点的な活動の方針を立て、手立てを考える

→目指す姿に到達するための方針を立てる 方針をもとに手立てを考える

全体を見直す

② グループ協議

③ 学校改善プランの発表（グループ内で発表）

画面共有で各自の学校改善プランを発表し、意見交換する

令和3年度 教職員等中央研修【第1回事務職員研修】日程表

(小学校)

| 6月14日(月) | 6月15日(火) | 6月16日(水) | 6月17日(木) | 6月18日(金) |
|--|--|---|--|---|
| | 8:45~8:55 ミーティング | 8:45~8:55 ミーティング | 8:45~8:55 ミーティング | 8:45~8:55 ミーティング |
| | 休憩 | 休憩 | 休憩 | 休憩 |
| | 9:00~12:15 (休憩:15分を含む) 講義・演習 カリキュラム・マネジメント | 9:00~12:15 (休憩:15分を含む) 講義・演習・協議 スタッフ・マネジメント | 9:00~10:30 講義・演習 校務情報化の推進 | 9:00~12:15 (休憩:15分を含む) 講義・演習 コミュニティ・マネジメント |
| 9:45~10:15 受付 | | | | |
| 10:15~10:25 開講式 | 千葉大学 名誉教授 天笠 茂 | 国立教育政策研究所 初等中等教育研究部長 藤原 文雄 | | 教職員支援機構 つくば中央研修センター |
| 休憩 | | | 休憩 | |
| 10:35~12:15 研修ガイダンス 講義・演習・協議 「学び続ける教職員像の 実現に向けて」 | | | 10:45~12:15 講義・演習 タイム・マネジメント 愛媛大学大学院 教授 露口 健司 | センター長 清國 祐二 |
| 12:15~13:15 昼休憩 | 12:15~13:15 昼休憩 | 12:15~13:15 昼休憩 | 12:15~13:15 昼休憩 | 12:15~13:15 昼休憩 |
| 13:15~16:30 (休憩:15分を含む) 講義・演習 学校組織マネジメント | 13:15~16:30 (休憩:15分を含む) 講義・演習・協議 リスク・マネジメント | 13:15~16:30 (休憩:15分を含む) 講義・演習・協議 学校マネジメントプランの設計 | 13:15~16:30 (休憩:15分を含む) 講義・演習・協議 財務・マネジメント | 13:15~14:45 (休憩:15分を含む) 講義・演習・協議 |
| 国土館大学 教授 北神 正行 | 鳴門教育大学大学院 特命教授 阪根 健二 | 国立教育政策研究所 初等中等教育研究部長 藤原 文雄 全国公立小中学校 事務職員研究会 | 愛知教育大学 教授 風岡 治 | 教職員支援機構 15:00~15:10 閉講式 |
| 休憩 | 休憩 | 休憩 | 休憩 | |
| 16:45~17:15 ユニット・ミーティング (リフレクションを含む) | 16:45~17:15 ユニット・ミーティング (リフレクションを含む) | 16:45~17:15 ユニット・ミーティング (リフレクションを含む) | 16:45~17:15 ユニット・ミーティング (リフレクションを含む) | |