

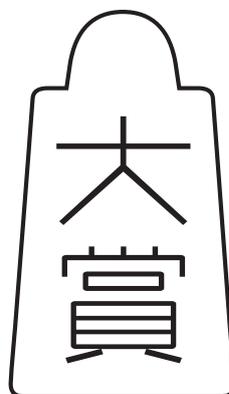
第5回 NITS大賞 事例集

令和4年3月

その取り組みが、
全国の先生たちの
励みになる。



NITS
National Institute for
School Teachers
and Staff Development



第6回NITS大賞の
募集要項は裏表紙へ

令和3年度表彰事業(第5回 NITS大賞)について

4. 活動内容 その① 記述問題の克服に向けて

【文章表現を高めさせるアプローチ】

浅中トライ (学力向上に向けて) ~全学年高学年部課程から育てる~

後期の浅中トライ (学力向上に向けて) ~一学期高学年部課程から育てる~

共通のビジョン

~共有ポイント~
授業づくりの方策の共有

記述問題が苦手傾向

ユニットA 方策(ビジョン) 毎日の振り返りの充実!

ユニットB 方策(ビジョン) テストの記述問題を先に作成、それをもとに授業展開。

独立行政法人教職員支援機構



5. まとめ

全校授業評価アンケート

G-OJT

生徒の声 × 教員の協働

信頼 楽しい

「信頼」は、先に生徒を信頼することから

教員の働きがい再構築

授業改善で生徒が生き生き

① 中学校特有の教科の壁

② 公開授業の回避

③ 超絶授業の発表

独立行政法人教職員支援機構

二次審査ではオンラインによる
プレゼンテーション審査を実施しました



目的

「NITS大賞」は、独立行政法人教職員支援機構(NITS・ニッツ)が、学校をとりまく課題の解決に向けてチーム学校で実践した取組を広く募集し、表彰・公開することにより、教育の現場に優れた取組を普及していく事業です。今年度は、主題を「子供一人一人が輝ける場となるように~教師の働きがいを再構築する学校づくり~」とし、子供たちを主語にするために、教職員が主語となり、教職員、児童生徒、保護者、地域の方々などの多様な人々との協働を含め、のびのびと楽しく誇りを持って学校改善に取り組んだ教育実践を募集しました。学校を挙げて課題に向き合い、改善していく様子を通して、教職員の思いや直向きさを広く伝えることで、全国の学校現場における更なる相乗効果を図ります。

エントリーの流れ

- エントリー要件** 新学習指導要領の着実な実施や、学校における業務改善への取組、新しい生活様式への対応など、一人一人の子供を主語にする学校教育の実現に向けて、多様な人々との協働を含め、のびのびと楽しく誇りを持って学校改善に取り組んだ実践活動(令和3年度または同年度を含む期間に取り組んだ実践活動)
- エントリー資格** 「エントリー要件」に示す実践活動に主体的に参画した個人または団体(教職員、児童生徒、保護者、地域の方、及びその関係団体等)
- 審査の観点** ①課題の的確性 ②先進性 ③汎用性 ④効果・影響力

応募数 136点

一次審査 エントリーシートによる書類審査

二次審査 オンラインによるプレゼンテーション審査

大賞1点、準大賞2点、優秀賞6点、入選2点を選出

審査委員長 国土舘大学 教授 北神正行

応募作品を拝見して感じたのは、それぞれの学校が、自分の学校の経営条件に適した方法で、課題解決に向けた実践を行われていたということです。それぞれの実践活動には、他校も参考にできるアイデアやヒントが多く含まれていると感じます。今回の実践の中には、過去のNITS大賞受賞校の取組を参考にしたという報告もあり、これまで続けてきたことの繋がりを実感しています。ぜひ今回の受賞校の実践からも、多くの学校がヒントを得て、自校のより良い改善に繋げていただければと思います。



認定NPO法人カタリバ 代表理事 今村久美

全体を通して感じたのは、対話的なものを取り戻すことの重要性です。生産性も働き方も大事ですが、やはりみんなであだこうだ言いながら考え続け、一度決めたものでも見直す勇気を持ってやり続けることが大事だと思います。今回受賞した全ての取組が、今もお改善し続け、進化し続けていると感じます。決まったものを踏襲するだけでなく、先生だって悩みながら進化し続けている。そういうことを子どもたちにも示していくことが、これから求められる学校の形なのだと感じました。



千葉大学 教授 貞広斎子

大変優れた取組ばかりで、実践内容を知ることで勉強になりましたし、また元気をいただいたと感じています。若い方々の活躍が頼もしいと感じましたが、若い方々から学びながら、「やってみよう」と言える校長先生の存在が、とても大きいと思います。試行錯誤しながら、失敗したら撤退し、また次の策を講じる、ということ許せるような組織の文化が、おそらく土台にはあるのだろうと感じました。今後は、リソースの少ない小規模校において試行錯誤を行った実践にも期待したいと思います。



NHK解説委員室 解説主幹 二宮徹

「組織を変えたい」と思っている、いざ変えようとなると非常に難しいと思います。そうした中で、具体的にどう変え、どんな成果に繋げていったかという過程が見えた取組が、最終的に受賞に繋がったと思います。「こうすれば良くなる」という答えはなく、一つ一つの取組を、データもきちんと取って積み上げながら進めていく、その過程が大事なのだと感じました。今回審査委員を務めたことで、先生たちが大変な状況の中を生き生きと取り組んでいる姿を見ることができ、とても嬉しく、頼もしく思います。



芸術文化観光専門職大学 学長 平田オリザ

今の日本の学校には若い先生方が増えており、「若い先生方を育てなければならない」という意識があるかもしれませんが、私は逆に「若い先生方から学ぶ」部分も多くあると感じます。そうした姿勢が取組に活かされている学校が、受賞に繋がったのだと思います。日本の先生方は、世界標準から見ても圧倒的に優秀であると感じます。ぜひともこうした事業を通じて、先生たちの工夫や素晴らしさを広めていければと思いますし、様々な機会を通じてアピールできれば良いと感じます。



総合地球環境学研究所 所長 山極壽一

数値目標にばかり捉われると、「前年度よりも高い成果を出さなければ」と一つの方向に引っ張られてしまいます。そうではなくて、ある試みによる結果が連鎖的に広がり、多方向にいろいろと発展していくような、そうしたサイクルが必要であると感じます。今回受賞した取組には、そうした一方向性を打破するような革新的なアイデアが含まれていたため、その端緒が見えたことを嬉しく感じるとともに、そうした取組がよいモデルとなっていくことを期待します。

教職員支援機構理事長より

独立行政法人教職員支援機構 理事長 荒瀬克己

先生方は、本当に真面目に、一生懸命に日々の教育活動に取り組んでいらっしゃるということを改めて強く感じました。いろいろと課題のある中で、これからの社会を生きていく子どもたちのために、先生方が気持ちよく、楽しく、誇りを持って働くことのできる環境を調えることが重要であり、急務です。その実現に向けて、この「NITS大賞」が少しでもお役に立てれば幸いです。



大賞の発表

第5回NITS大賞は、学校現場等から136点の応募がありました。

当初の予定では、大賞と優秀賞のみを選出する予定でしたが、「多くの学校に受賞の機会を提供することで、広く取組を知っていただきたい」という委員の意見により、準大賞と入選の枠を新たに設けることを審査会で決定しました。

そのため、最終的に大賞1点、準大賞2点、優秀賞6点、入選2点が選出されました。

※以下、掲載順は賞ごとにエントリー番号順となっています。

令和3年度表彰事業（第5回NITS大賞） 大賞

共有で授業改革！働き方改革！ ～参観者が苦勞し、授業者が得をする校内研修～

山口県光市立浅江中学校 中野 未千尋

活動概要

生徒の学力向上・教職員の人材育成・働き方改革などの課題に、タブレット端末の共有機能を利用した「指導案&記録シート」を元にユニット型研修を展開し、改善に取り組んだ。社会に開かれた教育課程の実現につながる授業づくりも意識している。キーワードは『共有』であり、浅江中教職員が共通のビジョンに向かって一丸となって取り組んだ。

アピールポイント

「指導案&記録シート」により、自分一人では気付けない見方・考え方を一瞬で学べる。そして、従前から行ってきた授業後のまとまった検討会を極力減らしつつも、人材育成の実現を図る。ビジョンを共有することで、楽しみながら取り組めることも魅力である。

評価点

今日的課題でもあるICT活用を授業改善に生かす「授業の指導案&記録シートの活用」という方法の提案と実践は、他校の参考となる取組として評価される。熱意と挑戦が素晴らしく、教師の意欲と工夫が授業を大きく改善する模範例として大いに参考になる。ICTを活用することにより、ビジョンの共有と日常の改善サイクルを効果的にまわす仕組みは、全国に伝えたい素晴らしい実践である。



令和3年度表彰事業（第5回NITS大賞）

準大賞

神大附属発!真・働き方改革 ～教師を支える6つの仕組み～

神戸大学附属小学校

活動概要

子供や保護者が多様化する一方、経験年数が少ない教員の割合が増え、従来の制度では1年間安定して教育することが困難となっている。全学年で「学年担任制」「教科担任制」「授業サポーター制」を導入することで、教員の負担が軽減だけでなく、生み出された時間を質の高い教育のために主体的に活用する教員の姿が生まれた取組である。

アピールポイント

教師の数・経験値の不足は、本校のみならず教育界が抱える大きな課題である。その課題の解決のために3つの方策を掛け合わせたことが本実践のアピールポイントである。本提案は、附属学校のみならず、公立小学校でも汎用的に活用できると考えている。



評価点

取り組んだ6つの仕組みは、同様の課題を抱える学校の条件に応じた改善策構築のヒントになる取組として評価される。教科担任制、学年担任制度、変形労働制度はチャレンジングで、教員の負担を減らして研修時間を作り、教育力向上に成功している。小規模校や若手の多い他の学校の苦労を改善できると期待する。

生徒の声を出発点にした授業改善 ～「信頼」と「楽しい」で働きがいを再構築～

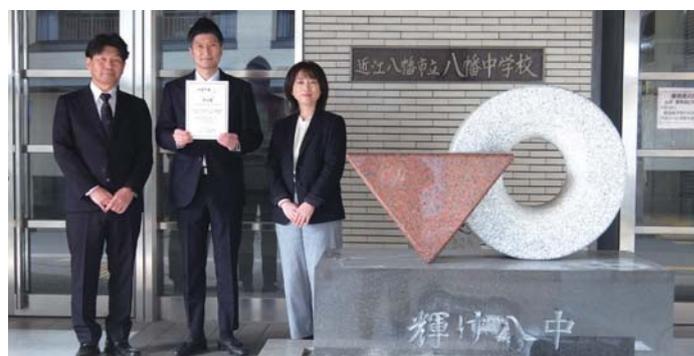
滋賀県近江八幡市立八幡中学校 柳内 祐樹

活動概要

1.「生徒の声」を出発点にした授業改善で生徒の「信頼」を取り戻す『全校授業評価アンケート』。
2.「教員の協働」により「楽しい」を生み出し多忙感を解消する『G-OJT』。
上記2つの相乗効果によって、教員の働きがいを増幅し、授業改善に前向きに取り組む学校文化を醸成。結果、生徒も教員も生き生きと輝く学校の実現につながった。

アピールポイント

「授業が大事と分かっているけど授業改善が進まない、学校全体で取り組みたいが何から手をつけていいのか分からない」といった、多くの学校が抱える課題を、「生徒の声」と「教員の協働」といった、学校が持ち合わせているリソースを活用し突破していった点。



評価点

生徒の声を出発点にして、全校授業評価アンケートの実施と教員間の協働による授業改善に取り組む新たな仕組みづくりは、「学び合い→成長→多忙感の減少」というプラスのサイクルを生み出している点が評価される。懐疑的な教員も対話的に巻き込み、継続的な改善がなされ発展し続ける組織の在り方が素晴らしい。

令和3年度表彰事業（第5回NITS大賞） 優秀賞

月曜日に来たくなる学校づくり ～Happy Monday プロジェクト～

福岡県春日市立春日東中学校

活動概要

月曜日の教育課程を工夫し、月曜日に来たくなる学校づくりに、校長のリーダーシップのもと教師・生徒一丸となって取り組んだ。朝は、1週間の予定を生徒自ら計画する Weekly time、昼食時に校長・生徒会長のコラボDJ放送、昼休みの「ようこそ校長室訪問」、帰りの会での教師による失敗学講座とリフレクションタイムを「Happy Monday プロジェクト」と称して実施した。



アピールポイント

不登校出現率を視覚化した「東中アラート」の月曜日の数値状況に着目して、まず週始めの月曜日がスタートとなるように学校全体で教育活動の調整を図った。次に、「Happy Mondayプロジェクト」に教師と生徒が一丸となって取り組んだことで、大きな成果につながった。

評価点

学校像に掲げる生徒像と実態のズレに着目し、その改善に向けて月曜日の在り方に着目した取組の着眼点と方法は、同様の課題を抱える学校の参考となる取組として評価される。不登校の問題を、対症療法ではない、みんなで本質的な改革によって取り組んでいる素晴らしい事例である。

見える手応え、みんなで継続 ～目標の焦点化と取組の共有で子供を伸ばす～

宮城県仙台市立沖野小学校

活動概要

どこの学校にもある「教育目標の形式化・希薄化」や「教職員間での取組の温度差」といった課題の改善を図った取組である。教職員の自主性と共通行動の意識の醸成のために、また、保護者や地域の方に、共に児童を育てる主体意識を持っていただくために、様々な工夫のある取組を、組織的、継続的に行った。



アピールポイント

「無理なく、みんなで、継続できる」をキーワードにワークショップを行い、既存の取組の反省と、新規の取組の提案を行った。取組を実施する際は教職員のアイデアや遊び心を大切にしながら進めた。地道な取組だが、地道であるが故に汎用性が高い。

評価点

どの学校にも存在する課題に対して、組織的、計画的に取り組んだものとして評価される。設定された目標と方針のもと、具体的に取り組んだ活動は汎用性がある。生徒や社会の人たちと広く問題点を分かち合う試みは的確であり、また読み聞かせは理解度を向上させる重要な方法である。

一人一人が輝くのであたたかい学校 ～キャッチフレーズでつながる生徒と教師～

北海道小樽高等支援学校 松浦 孝寿

活動概要

本校には、教育重点目標を達成するために、各部署に手立てとしての下位目標がある。その手立ての実効性・機能性を高めるために、下位目標のキャッチフレーズ化に取り組んだ。加えて、教師一人一人もユニークなキャッチフレーズを持って輝いている。それは、働きがいのカラフルな輝きであり、あたたかい学校づくりのパワーである。



アピールポイント

このキャッチフレーズは、生徒・保護者、そして、地域に広がっている。いずれも、本校での学び・家庭での子育て・本校への期待等々を言語化している。中でも、教師と生徒はキャッチフレーズを変化させながら、同時並行的にキャリア発達して輝いている。

評価点

学校教育目標をキャッチフレーズ化し、その具体化に向けて下位目標の設定という手法の導入により、教師と生徒のキャリア発達を図る取組として評価される。支援高校の取組は地道でご苦労も多いだろうが、一人一人を見つめながら、地域とともにしっかりと進める姿勢が素晴らしい。

閉塞感の打破!学校を元気に! ~エージェンシーを育む教育課程の編成~

新潟大学附属新潟中学校

活動概要

「OECD Education 2030 プロジェクト」の考え方を参考に、生徒の「エージェンシー」を育む教育課程を編成した。具体的には、生徒と教師で語り合い、ビジョンを共有した上で、計画を実行に移した。その過程で、常にビジョンと照らし合わせ修正しながら、共に教育課程を創ってきた。生徒が輝き、教師のワクワクがあふれる学校になってきた。

アピールポイント

ニューノーマルに変わってきている社会で、これまで以上に学校の意義、教育の在り方が問われている。生徒が学校の意義・学ぶ意義を改めて実感し、自分の学校を語れる、誇れる、そのような教育を行っていききたい。そこに真正面から挑んだ取組である。

評価点

生徒と教員の間での教育ビジョンの共有を図る場の創設と、そこでの検討結果を踏まえたカリキュラムづくりへの結実という仕組みとプロセスは、他校の参考になる取組として評価される。生徒の自主性を重んじてエージェンシーを育む取組は素晴らしく、生徒の積極性と教師の忍耐強さが光る。



新しい時代に向けての学校組織 ~多様性を生かした協働チームで学校を活性化~

東京都品川区立豊葉の杜学園 二宮 淳

活動概要

現在の学校が抱える様々な課題解決のために、教職員のチームを主体とする働き方に変革した。また、そのチームが効果的に成果を発揮できるよう、働き方のルールを定め、学校の教育活動を発展させることと、教職員の人材育成を図ることの両立を目指した。教職員と学校という組織が、互いにウィンウィンの関係となることを目指した学校経営の実践である。

アピールポイント

迅速に対応し成果を発揮するために、役職によるトップダウン組織だけではなく、役割からなる教職員のチームを主体とした組織とのハイブリッド型へと組織構造を変革することで、学校は飛躍的に発展し、教職員の高いモチベーションに支えられた学校を創ることができる。

評価点

多様な課題に対応するために、チームを主体とする組織体制の構築によって取り組んだものとして評価される。教員間のチーム、学校関係者とのチームは、多様性を生かした協働チームという視点に基づいている。「ハウス」などは、小中連携の模範例や効果的工夫として普及を期待する。



子どもの心が動く幼小接続 ~互いのあたりまえを越える~

京都府京都市立楊梅幼稚園

活動概要

令和2年度より小学校と同敷地内での新校舎での教育が始まり、合同研究組織を立ちあげた。育てたい資質・能力「探究・ふれあい・誇り」を視点とした教育課程を作成した。公開保育「ミシルウィーク」や子どもの姿を記述した「エピソードシート」の作成などから見えにくい幼児教育を発信し、小学校とともに「心が動く教育」の創造に取り組んだ。

アピールポイント

今までのあたりまえの交流活動を越えた取組を実践した。幼稚園も小学校もあたりまえを越え、子どもの資質・能力の育ちを捉え、心が動く環境・活動・働きかけを視点を保育や授業を推進した。幼児期の主体的に夢中になる遊びの重要性を改めて実感することができた。

評価点

「あたりまえ」という従来の捉え方をいかに変えていくか、そのための様々な仕組みと活動を新たに創り出している点が評価される。幼小連携の重みが増す中、様々な具体的な取組を行っている。9年間成長をつなげる「エピソードシート」の作成が独創的で、全国の現場に伝えてほしいと期待する。



令和3年度表彰事業（第5回NITS大賞） 入選

ミドルが相互に高め合う校内研修 ～シェアド・リーダーシップの開発を目指して～

神奈川県横浜市立市沢小学校

活動
概要

学校現場では、必要とされるリーダーシップは様々な場面で発揮されるべきである。そこで、ミドル教員一人一人が役職や年齢に関わらず、必要だと思った時に必要なリーダーシップを発揮できる研修の開発を行い、その校内研修を行ってきた。研修で学んだことを日常の実践に繋げていくことを目的として、昨年度より継続して活動している。



アピール
ポイント

多様化・複雑化する学校課題の解決に向けて、任せられたことをやるだけでなく、自ら目標を設定し、そこに向かう自発的・積極的な行動が取れるミドル育成に寄与することができた校内研修であり、一人ひとりの強みを活かしたリーダーシップ発揮が期待できる。

評価点

教育課題の多様化に対応する人材育成という現代的課題に対して、ミドル層の教員のリーダーシップ開発に焦点を当てた取組として評価される。ミドルリーダーと校内研修の充実はどの学校にも必要であるため、今後の具体的成果と普及に期待する。

意欲に火をつけ、学び合う学校へ ～期末テスト導入から続ける学力向上への模索～

滋賀県愛荘町立愛知川小学校

活動
概要

3年生以上で取り組む「期末テスト」とその直前に行う「自主勉チャレンジウィーク」、6年生が下級生に学習を教える「6年生勉強教え隊」、5分間で気軽に算数学習に取り組める「ステップアップ学習」とその理解度を見える化した「算数カルテ」等、児童の学ぶ意欲に火をつけ、学び合う学校を目指した取組である。



アピール
ポイント

期末テストや自主勉チャレンジウィークでは、児童の学ぶ意欲を引き出すために必要な条件を「学ぶ目的をつくる」「学ぶ時間を保障する」「学ぶ方法を明示する」と仮定し、この3条件を満たす取組を家庭ともに実践した。

評価点

学習意欲の個人差に着目し、その解決に向けて自主勉チャレンジウィークや6年勉強教え隊など新たな仕組みのもとでの取組が評価される。高学年が指導して、生徒にチャレンジ精神を持たせることは重要である。個別最適な学びの模範例として広まってほしい。

応募校の声



学校の取組を発信すると同時に、自分の活動を整理するチャンスにもなった。他県の好事例や先生方の熱い思いを共有し、生徒が行きたくなる学校づくりにつなげていきたい。

このような機会を提供して下さることが、自分たちの取組を振り返ったり、広めたりすることになり、より良い学校運営につながっていくと思う。今後も継続して企画運営していただきたい。

中央研修に参加してから、毎年NITS大賞に応募することを一つの目標にしている。自らの取組を振り返りまとめることで、今後の方向性が明確になる。それにより、校長としての考え方や学校経営の方法がより深まっているように思う。

他校の実践を知り、自校のよりよい教育活動や子どもの成長につなげていきたい。また、自校のこれまでの実践を振り返り、次年度へつなげていく貴重な機会にもなっている。

今年度の主題は勤務校が目指す「すべての子どもが輝く学校」と近く、大変共感した。この研修での学びをいかすとともに、本校の全教職員・保護者・地域・そして子どもたちの全力の取組を多くの方々にみていただきたい。

「主体的な学び」や「子どもが主語の学び」を促進するトリガーとなるために、(ある程度作り込まれた)素晴らしい成果の発信だけではなく、具体的な困難の乗り越え方など、現実問題を直視した内容についての取組を継続してほしい。

他県の多くの学校での教育実践や働き方改革、研修改善案にふれられることが自身の教育観を高め、職場での還流にもつながっていると感じる。多くの「知」「学び」を与えてくれる「事例集」の作成は、今後も是非続けていただきたい。

本校の取組の成果を発信するとともに、全国の学校の実践から学ぶ好機と捉えている。発信する場があることは大変ありがたく、今後もこの素晴らしい取組を是非続けていただきたい。

学校の取組というと、子どもの変化や成長に重点が置かれるが、NITS大賞は教職員の取組、働きがいを大切にしながら、子ども、教職員がどう変わったか、成長したかが問われる。「学校そのもの」を考えているので、とてもありがたい。

大分県別府市立亀川小学校

夢を持ち自ら学ぶ子へ ～コロナ禍の休校で必要な資質は?～

活動概要 コロナ禍におけるオンライン保護者アンケートで上がった声をもとに、職員室通信、ウェブサイト、啓発チラシ等で課題とゴールを共有し、教職員、保護者、地域それぞれが「夢・目標を持つ子」「自ら学ぶ子」を育成するためのアプローチを行った。

子どもたちも含めた学校づくりが進んでいると自負しています



2年間にも及ぶ新型コロナウイルス感染症対策が必要となった中、令和2年度に続き、学校の教育目標にキーワードとして入れた「自ら学ぶ子の育成」を目指し、学校・地域・保護者で取り組んできました。学校教育目標の継続により、保護者や地域の方々にとって学校に対する理解がより一層深まり、目標達成に向け歩調を合わせた取組ができ、様々な面で成果が現れました。全校の子どもたちの多くが学校教育目標を覚えており、子どもたちも含めた学校づくりが進んでいると自負しています。

福岡県立戸畑高等学校

感動が繋ぐオンライン学習 ～計量分析×カリマネ＝安心の214～

活動概要 臨時休業中にオンライン授業を実施し、学校再開後は、授業中のICT活用だけでなく、「オン」で始まり「対面」で開催した「新しい体育大会」や「オンライン生徒会引継式」等、オンと対面を柔軟に組みあわせ、感動や達成感を共有する「新たな学び」に取り組んだ。

今後とも、生徒たち、先生たちと、新たな学びを探し続けてまいります



受賞後、新たなプロジェクトが始まりました。オンラインで福岡の本校と東京の企業様等を結んだプロジェクトベースラーニング(PBL)です。「制限のある中でも、どうすれば卒業生に別れと感謝を伝えられるか」を、生徒たちは探究し、カロリーメイト×森山直太郎「「さくら」を贈るプロジェクト」を実践しました。その様子を配信したYouTubeは、UCLA(カリフォルニア大学ロサンゼルス校)の林あさ子先生のクラスで日本語を学ぶ学生とのオンライン国際交流会に繋がり、予想しなかった豊かな学びへと広がりました。今後とも、生徒たち、先生たちと、新たな学びを探し続けてまいります。

静岡県浜松市立芳川北小学校

つながる学校図書館 ～多機能化による開かれた学びへ～

活動概要 学校図書館に関わる人々がプロジェクトを通してつながることで、チームとしてのビジョンを共有し、様々なアイデアを具体化していく取組。エンゲージメントを形成し、つながりの中で子どもたちを育み、学校図書館の多機能化による「開かれた学び」の実現を目指した。

取組を発信・共有することで、子どもたちの豊かな未来へとつなげていけたらと考えます



本校は地域と共にある学校として、学校図書館を足掛かりに、学校・家庭・地域が連携し、開かれた学びを実現するシステムの確立を通して、子どもたちの学びを支えています。受賞後、取組をさらに発展させ、職員版「ブックカフェ」の取組を行うなど、学校組織マネジメントの視点も取り入れ、皆で楽しみながら、よりよく学ぶ空気の中で同僚性を高め、チーム学校としての在り方を共有しました。今回の受賞は、様々な場における取組内容の発表にもつながっており、取組を発信・共有することで、子どもたちの豊かな未来へとつなげていけたらと考えます。



大阪府八尾市立曙川小学校

地域と創るエネルギー教育 ～あきらめなければ夢は叶うを信じて～

活動概要

「あきらめなければ夢は叶う」を合言葉にエネルギー環境教育に取り組んできた。人が乗れるソーラーカーやホテルが育つエコなビオトープづくり、非常用電源にもなる自転車発電イルミネーションなど、地域や環境団体と協力プロジェクトを達成してきた。

始まりは小さな一歩でも、前に進むことで世界が変わるということを教えてもらいました



本校の取組をNITS大賞という全国場で発信することは、子どもたちの思いを、学校だけでなく地域や保護者にも広げるきっかけとなりました。自分たちの思いを理解し、協力してくれる人たちがいることは、学校においてとても強力な応援団の誕生に繋がり、子どもたちは安心して新しいことに挑戦していきます。始まりは小さな一歩でも、前に進むことで世界が変わるということを教えてもらいました。受賞後は、取組を学校全体の活動として広げていけるよう、SDGsの視点を取り入れながら、継続、発展させています。

熊本大学教育学部附属小学校

どんな時も子供が真ん中! ～休校中も子供を伸ばし続ける学校に～

活動概要

これまでに蓄積した知見やスキルを総動員し、①生活リズムや体力の維持、②学習習慣の確立、ハイブリッド型学習による学力保障、③保護者のサポート体制の構築、④ICT活用による情報共有及び実践的研究維持のシステム構築などに「チーム附小」で取り組んだ。

コロナ禍においても、工夫次第で教育の成果を上げることができていることを実感しています



本取組のノウハウを土台に、令和3年度も分散登校下における対面授業とオンライン授業を組み合わせたハイブリッド型授業を実施し、児童の学習習慣の維持や学力保障に努めてきました。YouTubeでの授業動画・児童会活動報告動画等の配信や、ICTを活用した児童集会活動やお楽しみ会の開催、個別学びの蓄積・更新など、ICT活用の幅がますます広がっているところです。また、まん延防止等重点措置下ではハイブリッド型教育実習も実施しました。これからも「Team附小」で、どんな時も「子供の豊かな学びや、子供のための実践的研究を止めない」取組を創意工夫してまいります。

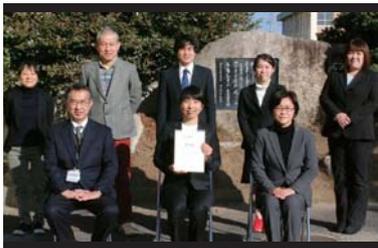
茨城県日立市立久慈中学校

ガイダンスシートの導入 ～学習単元を意識するための工夫～

活動概要

学習者にとって「学習単元を意識する手引き」とするため、①前単元からのつながり ②単元の学習計画・内容 ③毎時間の振り返り ④単元のゴール ⑤次単元へのつながり ⑥他の教科との関連 ⑦単元を通しての振り返り ⑧教師からの評価、の8項目からなる1枚のシートを学習に取り入れた。

生徒と共に授業を創り上げる姿勢を持ち続け、今後も教育活動に励んでいきたいと思ひます



ガイダンスシートは、生徒の発言をきっかけに、「複数教科との関連があるか」を生徒が判断して書くようになったなど、日々改善、発展しています。今後は、1人1台端末の普及が進む中、本シートをデータ化し、タブレット内で掲示し、保護者と共有することも検討しています。本受賞は、本校の教育活動にとって大きな励みになり、学習指導要領改訂の最中に受賞できたことにも、大きな意味を感じています。教師が一方的に「教える」だけでなく、生徒と共に授業を創り上げる姿勢を持ち続け、今後も教育活動に励んでいきたいと思ひます。

【エントリー名】 山口県光市立浅江中学校 中野未千尋

大賞

【活動名】 共有で授業改革!働き方改革!
～参観者が苦勞し授業者が得をする校内研修～

解決すべき課題：

① G I G Aスクール構想で教員もタブレット端末を…どう活用すれば？

本校は積極的にタブレット端末を活用するように挑戦している。教員である私たちがタブレット端末を使いこなさなくては、宝の持ち腐れとなってしまう。

② 浅江中学校の仕事の光と影・・・。アウトプットとインプットのバランス。

県内でも先進的なコミュニティ・スクールとして、学校・家庭・地域が連携・協働し、様々な面で功績を残している。しかしながら、教員はアウトプットの場面は多いものの、一方で教材研究など、より自分の知識を高めるといったインプットに時間が割けない現状がある。

③ 学校・地域連携カリキュラムを意識した授業づくりができていない。

めざす浅江っ子像を学校・家庭・地域をあげて協議を重ね、創り上げてきた。また、熟議等において、当事者でもある子供の意見を加え、カリキュラムの見直しも図ってきた。学校での様々な活動がこの目指す姿をゴールとして仕組まれている一方で、日々の授業を振り返ると、中々その姿にせまる授業づくりを意識しにくい現状がある。

④ 生徒はテストの記述問題において、自分の意見をうまく表現することが苦手。

学力の向上に向けてテストの分析を行なった結果、文章表現を苦手とする生徒が多いことが課題である。いかにして文章表現能力を高めるかが、本校生徒の喫緊の課題である。

目標・方針：**ビジョンを共有！参観者が苦勞し、授業者が得をする校内研修**

その① タブレット端末の積極的な活用に向けた教員同士のミニ講座の開催。

その② 効率よく授業づくりのヒントやアドバイスを授受できる ICT 機器の機能の活用。

その③ 学校・地域連携カリキュラムを風景面にしないための授業づくり。

その④ ユニット型研修を活かし、全教職員を2グループに分け、それぞれの文章表現力を高めるための具体的手立ての構築・実践・振り返り。

活動内容：

【本校 ICT 担当を講師としてタブレット端末の効果的な使い方講座の開催】（方針その①より）

誰もがタブレット端末を使いこなすために操作方法に始まりオススの便利アプリの紹介に至るまでベテランから若手まで全ての教員が集って勉強した。

→これでどの教員もタブレット端末を使った教育活動に挑戦する土台ができた！



【授業の指導案&記録シートの活用（タブレット端末の共有機能）】（方針その②より）

教員のタブレット端末の利用率の向上と同時進行で、アプリの共有機能の活用に取り組んだ。また、指導案の作成の簡素化にもつなげ、これらによってお互いの授業見学がより容易になり、若手がベテランの、ベテランが若手の授業づくりの視点を見ることが可能になった。特に、校長を始めとした管理職或いは事務職員や養護教諭が熱心に生徒の反応やよかった教師の働きかけを記入する（参観者が苦勞）ので、授業者のみならず、同時に参観している他の教員にとって、とても参考になる。（指導案&記録シートの資料は右側資料①）また、授業の見どころのみ参観してもらい、意見をもらうピンポイント指導案も導入するなど、シート自体もその都度アップデートしている。

→ベテランの視点が若手に一気に共有される。また、授業後の有難いアドバイスも一瞬で受け取れる即時性の効果！

【エントリー名】神戸大学附属小学校

準大賞

【活動名】神大附属発! 真・働き方改革; 教師を支える6つの仕組み

解決すべき課題:

- ・子供や保護者が多様化する一方、経験年数が少ない教員の割合が増え続け、従来の学級担任制度では1年間安定して教育することが困難。(本校;担任平均年齢33歳,臨時講師の割合1/3)
- ・教員に時間的な余裕がない。その結果、教材研究をはじめとする研究の時間確保が困難であったり、年休取得率が低かったりする状況がある。

目標・方針:「教員の負担軽減」と「質の高い教育」を実現する6つの仕組みをつくる。

- (1)教科担任制度 (2)学年担任制度 (3)校務分掌複数担当制度
(4)変形労働制度 (5)授業サポーター制度 (6)プロジェクト研究制度

活動内容:本校の基本情報(1学年2クラス。1学級定員35名。全校児童401名)

(1)教科担任制度

各教員が担当する教科を限定し、1人の教員が複数のクラスの授業を実施する制度。担当する教科数は1-3教科程度(道徳、総合的な学習、学級は除く)。準備する教科数が限定されることで、広く浅い教材研究から、狭く深い教材研究になる。全学年で実施。

(2)学年担任制度

3名の教員で1つの学年を担当する制度。3名の教員が交代で朝の会や給食指導等に入る。また個人面談をはじめとする保護者対応も、教員を固定せず流動的に、また場合によっては複数の教員がチームで対応する。

(3)校務分掌複数担当制度

全ての校務分掌を2名以上の担当で実施する制度。正規採用教員と臨時講師など、経験年数のバランスを考えたペアで取り組めるようにする。

(4)変形労働制度

通常の8時間以外に9時間、10時間等の多様な労働時間を設定する。毎週水曜日を9時間、金曜日を10時間勤務とし、その日に会議を入れることで無理のない時間設定で会議を行う。また行事の際にも適用し、これまで時間外で行っていた業務を正規の勤務時間内で収める。その分夏季休業中は勤務を要しない日とし、リフレッシュできるようにする。

(5)授業サポーター制度

臨時講師が担当する授業に、正規採用教員をサポートとして位置付け、学習計画立案から評価までを含めた助言をする制度。本校の臨時講師は基本的に全員新卒のため、授業が1人でも成立するように教員が育つまでは、基本的に同室指導をする。

(6)プロジェクト研究制度

神戸大学の研究者と共同研究できる制度。校内学会を開催し、お互いの研究を交流したり、公立の教員に還元したりする。



取組の過程:

「学年担任制度」に関わって

従来の学級担任制度に慣れている小学校において、教員のとまどいが大きかった。教員のとまどいとしては、児童と接する時間が限られることにより、これまでの学級経営のやり方では、集団として高め切れないという問題が生じた。その解決方法の一つとして、学年で育てたい子供像

やルールの共有をより丁寧に行うことが主流となってきている。そのために、毎週火曜日を学年会と位置付けるとともに、月1回程度、学年主任会議を行い、学年運営のアイデアを交流する場を設けている。また保護者も当初とまどいが大きかった。学校通信や保護者会で管理職から意義を伝えることも理解を促す一助となったと考えているが、最も効果的だったのは、多様な先生による教育活動によって、子供が豊かに成長していることを保護者が感じたことであった。

「教科担任制度」、「授業サポーター制度」に関わって

教科担任制度を導入することで、深い教材研究に基づく質の高い授業ができるようになった。一方、本校の担任の1/3を占める臨時講師が担当する教科では、授業の成立が困難な状況がしばしば生まれた。そこで授業サポーター制度を導入した。子供に質の高い授業を提供することができるようになるだけでなく、臨時講師が一人で授業を成立させることができるように安定的に成長する仕組みとなった。また支援する正規採用教員にとっても、自分の指導を言語化することで学びにつながる機会となった。

「変形労働制」と「校務分掌複数担当制度」に関わって

本校は大学附属であり、以前から制度として変形労働制は導入されていた。しかし会議や仕事内容と意図的に関連付いておらず、会議が勤務時間外になることもしばしばあった。そこで1週間の会議予定を決めるとともに、水、金曜日を9、10時間勤務に位置付けることで、計画的に会議を実施できるようになり、現在では勤務時間外の会議は皆無となった。またこれまでは時間的、経験的に臨時講師が担当できる校務に限られていたが、意図的な複数担当制度により、経験の浅い教員に失敗も含めた経験をさせることで成長を促そうとする正規採用教員の様相も生まれた。

「プロジェクト研究」に関わって

これまで大学の先生と関わりのある教員は一部であった。そのため大学の先生の研究を知る機会、大学の先生方に現場の教員の問題意識を知っていただく機会を設けることがまず大切であった。大学と組織的に連携し、小学校現場での研究に関心のある大学教員を集めていただき、小学校の教員と交流するマッチング会議を数回設定した。次に、研究を進める上で時間確保や資金の問題が生じたが、変形労働制度を活用し放課後に研究ができる研究日を設けたり、学会参加費をはじめとする研究費を学校で負担したりする制度を整え、時間的・物的支援を行うこととした。



活動の成果：

■「教員の負担軽減」に関わっての成果

全学年で「教科担任制度」を導入することで、教員の授業担当数が減った。例えば学級担任制であった2019年の第一学年担任は全ての授業を担当しており空き時間は皆無であったが、教科担任制を4月から実施した初めての年である本年度は、総コマ数の約65%の授業を担当する状況であり、35%の空きコマを発生させることができた。年休平均取得日数は、8.6日(11月6日現在)であった。本校は変形労働制のため児童が登校しない長期休業は勤務を要しないため、この年休の多くは授業日に取得されている。一般的に児童が登校する授業日に年休は取りにくいと言われるが、前述の取組によって授業日にも年休取得できる環境になりつつあると考えている。

■「質の高い教育」に関わっての成果

研究において、8本の大学教員との共同プロジェクトが発足した。既に実践化され、学会発表や外部団体の賞を受賞した実践的な研究も生まれた。また学年担任制度を活用して、学年団で道徳の授業を見合う授業研を自主的に実施している学年も出てきており、制度によって生まれた時間を質の高い教育のために主体的に活用する教員の姿が生まれていることが大きな成果である。尚、在籍している4名の臨時講師全員が教員採用試験に合格している。本人の努力に加え、本校の仕組みが人材育成に寄与した成果だと考えている。

準大賞

【活動名】 生徒の声を出発点にした授業改善
～「信頼」と「楽しい」で働きがい再構築～

解決すべき課題：負のサイクル（右図）が生じ、課題が山積。

1. 多忙感により授業改善が進まない。
2. 教員間に現状に満足する雰囲気がある。
3. 学校全体に閉塞感がある。
4. 生徒の授業への信頼が揺らいでいる。



目標：★負のサイクルから脱却し、教員の働きがいを再構築し、生徒が生き生きと授業に取り組む学校を実現する。
★向上心あふれる教員集団に変貌することによって、閉塞感を打開する。

方針：「生徒の声×教員の協働」

- ①「生徒の声」を出発点にした授業改善こそが、生徒の「信頼」を取り戻す。→全校授業評価アンケート
- ②「教員の協働」により「楽しい」を生み出し多忙感を解消する。→G-OJT(グルーピングによるOJT)
- ③生徒からの「信頼」は教員の働きがいの源に、「楽しい」は働きがいを増幅し、授業改善に前向きに取り組む学校文化を醸成する。→先進校との比較調査で検証



活動内容：活動のポイントおよび工夫と予想される困難

A 全校授業評価アンケート

- ・全校生徒に全教科の授業に対するアンケートを実施し、「生徒の声」を出発点にした授業改善で、生徒の「信頼」を取り戻す活動。
- ・数値による評価と、自由記述の両方を実施。
- ・年間2回の実施。

工夫

→「生徒の声」を色濃く反映する「自由記述」を重視。

予想される困難

- ①生徒による評価に抵抗感を示す教員。
- ②生徒の不真面目な記述。
- ③生徒からの人気・不人気の指標となり、教員間に溝ができる恐れ。

	☆良かったところ	★お困りしたいこと
国語	読書の楽しさを伝える授業が多いところ。	算数の得意な子ばかりが活躍している。
社会	毎日ポストカード(意見)がある所。	1人1人の問題を20分程度で解決できない。
数学	授業中に前の復習(問題を解く)を取り入れる。	よくわからないうちに(基礎)をやらせる。
理科	くじの指名制で皆平等になる所。	楽しい。
音楽	雰囲気から「しゃべり歌」がある所。	手紙の10分ポスト授業の時に10分ポストがある。
美術	個人スペースで進められる所。	楽しい。
技術	進んだ下で進めるのが本気で進められる所。	楽しい。
家庭	先生が色んなことを話し合えて進んでくれる所。	どの授業も先生が楽しんでいる。
保健	いろいろな授業の目標が明確で進められる。	新しい授業や新しいグループ授業で楽しんでいる。
英語	歌があるのが楽しい。	ALTとの授業を見て楽しんでいる。

B G-OJT

- ・全教員を4名ずつにグルーピングし、「教員の協働」体制を作ることによって、授業改善が「楽しい」を生み出す活動。
- ・研究推進チームと連携し、研究会として月1回の継続実施。

工夫

- 教員各自が授業改善のテーマを決定することで**主体性発揮**。
- 似たテーマ同士のグルーピングで、「一緒にやるから安心」や「共に学び合う」といった**ポジティブ効果**を生む。
- 「円卓ん」活用による対話の活性化。

予想される困難

- ①中学校特有の教科の壁。
- ②多忙による公開授業回避。
- ③教員間の実践意欲の格差。



取組の過程：予想した困難の解決策と活動の進展

①生徒による評価に抵抗感を示す教員。

→目的を丁寧に提案し、アンケート結果の公表は行わないことや人事評価には反映させないことを確認した上で合意形成。

②生徒の不真面目な記述。

→生徒への丁寧な趣意説明。
→教員は、生徒の真剣な記述を読んで、生徒から期待されていることを実感。

①中学校特有の教科の壁。

→教科横断的なグルーピング。
→指導法でなく、生徒の姿に着目し、生徒を主語にした研究会の実施。

②多忙による公開授業回避。

→空き時間を見える化し、共に授業を観合う機会と時間の確保。



グループ テーマ	A 内面への アプローチ			B 生徒の現状・特性に 合わせた授業づくり			
	農村 R1	都市 R2	R3	中島 R1	佐藤 R2	岡本 R3	
1	進	進	進				
2	2-3	1-1	3-6			2-1	
3	1-4	1-5			13	2-6	
4			3-1		11		
5	2-2	3-4	1-4	3-2		13	
6							
17 水	1	オ	進	1-3	進	14	13
	2	1-1			1-6	12	2-2
	3	1-5	3-4	1-4		2-4	
	4			1-1	3-4	2-3	
	5	1-3	3-5			11	2-6
	6	1-4	3-2	1-5	1-2	オ	13

③教員間に溝ができる恐れ。

→記述の表面的な部分でなくその背景に着目することを共有。
→研究会におけるお互いの工夫や実践を認め合う場面の設定。
→バランスのとれた年齢構成を実現したグルーピング。
→ベテランほど実践意欲が高まり、グループをリード（右上図：50代教員の記述）。

③教員間の実践意欲の格差。

見せていたが、
確かに授業中の
ふりかえりや
ふりかえり
が大切だと思
い、それを実
践しようと思
った。これは、
教師として
必要なこと
だと思える。あ
なたも、教師
として必要に
思っているか
ら、ぜひ実践
してほしい。

「信頼」は、生徒を信頼することから

「楽しい」は、教員間の意思疎通から

○全校授業評価アンケートとG-OJTが相乗効果となって授業改善が前進。

○八幡中学校の活動を周りに知ってほしいという機運が高まる。

◎自主研究発表大会の実施（右図：研究発表大会二次案内）。

⇒県教委や市教委、近隣校などから評価されたことが教員の自信と誇り。

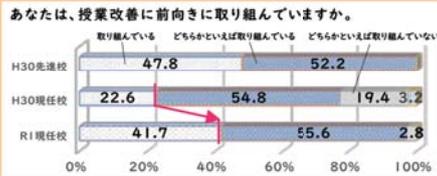
⇒アウトプットのあることでさらなる働きがい構築される。



活動の成果：働きがいの再構築

1. 多忙でも授業改善が推進

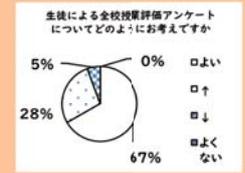
⇒先進校との比較調査が77%→97%に上昇（先進校 新潟市立白新中学校と同等水準）。



2. チャレンジする教員集団へと変貌

⇒「生徒の声」に応えようとする、常に向上心を持った教員集団。
⇒教員が入れ替わっても、

継続・発展する
全校授業評価ア
ンケートとG-OJT。



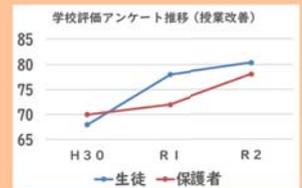
3. 学校全体を包む躍動感

⇒自主研究発表大会の3年連続開催。
⇒地域・保護者・学校が、学校の課題について熟議するサミットの開催。



4. 生徒の授業への信頼回復

⇒学校評価の生徒の
数値が69%→80%
に上昇（保護者も）。
⇒生徒の授業に対する
信頼の記述。



5. 生徒も教員も一人一人が輝く学校の実現

☆正のサイクルが回り、教員の働きがい再構築され、生徒が生き生きと授業に参加。
☆チャレンジする教員集団が生み出す躍動感がハイブリッド型のオンライン授業を実現。

先生の授業方針は新しく工夫されていて、
生徒も主体的に授業に取り組むことができ、
授業を受けることができている。

∞ 生徒の声を出発点にして教員が協働することで、学校が変わる！生徒凄い！教員凄い！

【エントリー名】 福岡県春日市立春日東中学校

優秀賞

【活動名】 月曜日に来たくなる学校づくり
～Happy Monday プロジェクト～

解決すべき課題：目指す学校像の一つに【未来志向力】をあげているが、このために目指す生徒像として、○「夢や目標に向かって、どんな困難に対しても、失敗を恐れずにチャレンジし続ける生徒【根性・未来志向力】をあげている。しかしながら実態としては、能力はあるものの自分に自信が持てずに主体的に物事に取り組むことを苦手としている生徒が多い。また、月曜日に欠席等が多い実態があった。また目指す教師像の一つに、○「人権感覚をもち、生徒一人一人の可能性を大切に、厳しさの中にも優しさのある、教育愛にあふれる教師【学習指導力・生徒指導力】」をあげている。しかし、目指す教師像に達成できていないことが上記にある実態の要因の一つにあると考えた。そこで教頭として、学校の実態を踏まえて、解決への具体的方策を明確化させ、全職員体制で課題解決に努める必要があると考えた。

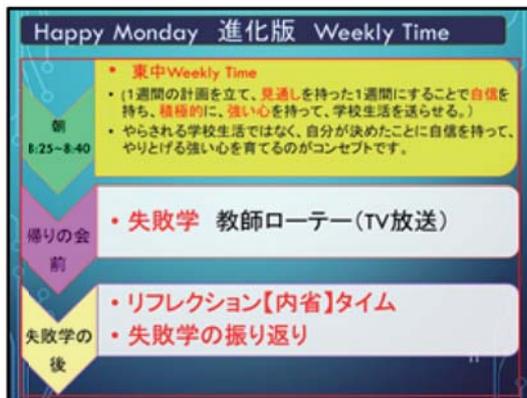
目標・方針：教頭として、学校全体の①校務分掌の組織改革と②教育課程の編成の工夫を上記の課題解決の手立てとして、取り組んだ。昨年度末に全職員に向けて、課題提起をして、年度当初に次のような改革案をプレゼンし、共通理解・共通実践を図れるようにした。まず、今回のテーマを月曜に来たくなる学校づくり「Happy Monday プロジェクト」とした。そして、月曜からのスロースタートにより、生徒が自ら考え、主体的に行動することを目標とした。

活動内容：この月曜に来たくなる学校づくり「Happy Monday プロジェクト」のために大きく2点から取り組んだ。①校務分掌の組織改革・・・○教育課程部・・・月曜日を5時間時制・定時退校日 ○研究指導部・・・成功学タイム、金曜週テストの内容検討、再テストは火曜日に ○生徒指導部・・・月曜のノ一部活動、ノ一委員会、衣替え自己決定 ○保健指導部・・・月曜の午睡タイム、健康相談の実施 ○進路指導部・・・昼読のすすめ、校内放送の充実 など各校務分掌で、主任・主事を中心として以上の方策を実践した。

②月曜日の教育課程の工夫【図1】・・・○月曜日の朝 Weekly Time として学級委員運営のもと生徒が自分の1週間の計画を Weekly Sheet にたてる【図2】。

○昼一月曜・金曜の昼食時、学校長・生徒会長からのDJタイムを校内放送で流す。昼休み、全クラス一歩ごとに校長室訪問をして学校長と交流する。○月曜帰り前、全教師による自らの失敗談を語る失敗学放送とリフレクションタイムを実施する。といった一連の月曜の取組を実践した。

この2点の活動を実践することで生徒と教員が同じベクトルに目標をもち、学校全体の大きな改革の流れにつながった。



全朝読推進、東中、ウイークリーシート並
7/12(月)～7/18(日)
今週の目標：人権意識を高め、しんじ、その目標を自分自身で実践する。

日曜	7/12	7/13	7/14	7/15	7/16	7/17	7/18
日曜	月	火	水	木	金	土	日
時間割	5時間	6時間	5時間	6時間	5時間	休日	休日
行事	Happy Monday			校内放送 金、木、土、日 の放送	校内放送 金、木、土、日 の放送	中継演 説	中継演 説
予定							
日 程	自分の予定		自分の目標				
7/12 月							
7/13 火							
7/14 水							
7/15 木							
7/16 金							
7/17 土							
7/18 日							

今年度、この目標を達成したい宣言！
()年()組()番 氏名()

【図1 左：月曜の流れのフローチャート 図2 右：Weekly Sheet の実際】

取組の過程： 月曜日に休みが多い課題を教員と生徒の学校全体が共通理解を図り、改革をした。

①東中アラートの活用【図3】

月曜日に来たくなる学校づくり（Happy Monday Project）の指標として、生徒の欠席や遅刻・早退等を数値化して赤・黄・青で示した「東中アラート」を開発し、毎日の主任会や不登校担当メンバーの職員に配付することで、全職員が共通理解・共通実践ができるように努めた。



【図3上：東中アラート 写真1下：DJ タイム】

②学校長・生徒会長コラボのお昼のDJ タイム

月曜日に来たくなる学校づくり（Happy Monday Project）の活動の一つに学校長と生徒会長のお昼の放送を実施した【写真1】。学校に来たくなるような話から学校に感染者が出た際、学校全体で配慮する行動を取るための呼びかけなど多岐にわたる話が毎回、全校生徒と職員に伝えられた。生徒の代表である生徒会長と教員の代表である校長が連携する姿は、春日東中が目指す「生徒と職員が師弟同行しながら総合的な人間力を向上させる学校」像の姿そのものであると言える。

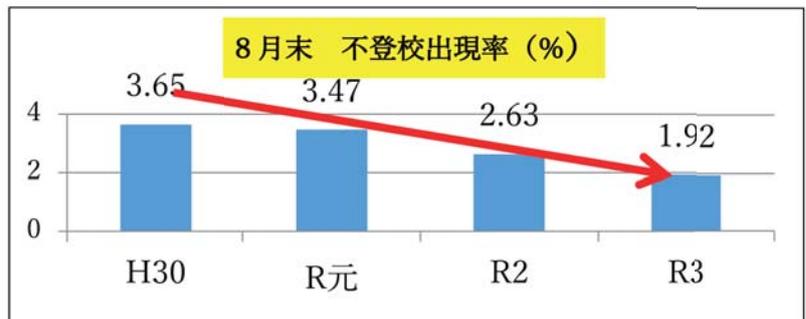


活動の成果： 一連のプロジェクトの取組を実施した結果、大きく3点の成果があった。

1 学校全体の不登校生の出現率の

減少につながった。

平成30年度からの不登校出現率を8月末（令和2年度は4～5月が臨時休校期間だったため、学校開始後5ヶ月後の10月末）の推移を比較してみると今年度は、1.92%であり、一番欠席が多かった月曜日のHappy Mondayプロジェクトの成果があらわれたことがわかる【図4】。



【図4 春日東中学校不登校出現率の推移】

2 中一ギャップの改善につながった。

1年生は全クラス、夏休み前に班ごとの昼休み校長室訪問を実施し、学校長と一班5～6人で交流した。入学後の悩みや困ったことを聞く機会を得たことで、早期の課題解決につながり、1年生の8月末の不登校出現率は、0.5%であり、199名中1名に抑えられた【写真2】。

3 生徒の主体的行動につながった。

生徒がWeekly Sheetの活用などにより、自分の計画や目標をプランニングする力をつけることができた。そして3年生は修学旅行代替行事を自ら企画して、校則検討委員会で生徒会が意見を述べたりすることができた。

さらにコミュニティ・スクールとして、総合的な学習の時間に春日市議会と交流し、将来の市政提案をする姿につながった。



【写真2 昼休みの校長室訪問の様子】

【エントリー名】 宮城県仙台市立沖野小学校

優秀賞

【活動名】 見える手応え、みんなで継続
～目標の焦点化と取組の共有で子供を伸ばす～

解決すべき課題：

- ・ **目標の希薄化**…年度始めに立てた目標が日々の教育活動の中に埋もれ、意識が薄くなる。
- ・ **取組への温度差**…教員により取組への温度差があり、学校全体の児童の伸びに繋がらない。
- ・ **課題の非共有**…学校課題や取組が、保護者や地域と効果的に共有できていない。
- ・ **自己有用感の低下**…その結果、取組の効果を感じられず、教員の自己有用感が高まらない。

目標 1 目標と取組を**焦点化**し、全教職員、保護者、地域で**共有・継続**して、教育効果を高める。

2 児童と教職員が取組の効果や改善の**手応えを感じ**、取組の継続意欲を高める。

方針 1 全職員が納得する目標とするために、**実態を丁寧に分析し目標の焦点化**を図る。

2 共通行動ができるようにするために、**取組の具体化**を図る。

3 保護者、地域と協働するため、**保護者、地域も主体者意識を持つ工夫**をする。

4 取組への意欲を持続するために、**取組の効果をフィードバック**する。

活動 1 **実態を丁寧に分析し目標の焦点化**を図る ……右ページ **1** **2**

- ・ 本校の課題をより具体的に把握するために「仙台市生活状況調査」の学年別の数値データを可視化し分析。次年度の目標を「聞く力」「読む力」「自己肯定感」の育成の三つに焦点化した。

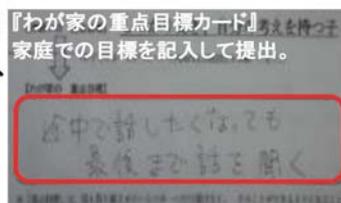
活動 2 **取組の具体化**を図る。 ……右ページ **3**

- ・ 三つの目標を達成するための具体の取組について整理。「無理なく・みんなで・継続できる」をキーワードにしたワークショップを実施。話し合いによるボトムアップの提案がされ、共通目標のもと共通行動をしようという意識が醸成された。
- ・ 「新規」の取組を考えるだけでなく、効果があるので「継続」したい取組や、取組に温度差があるので改めて皆でしっかり行いたいという「充実」を図りたい取組もワークショップの中で確認した。従来の取組の中で大切にしたいものを皆で再確認し、新規の取組は必要最小限としたことで、教職員の負担感を少なくした。
- ・ 全職員で取り組むことになった実践は以下のとおり。

聞く力の育成のため… <u>読み聞かせタイム</u> ／ <u>詩の暗唱</u> ／ <u>聴き方スタンダードの設定</u>	新規 充実 継続
読む力の育成のため… <u>朝読書タイム</u> ／ <u>食後読書</u> ／ <u>図書時間の確保</u> ／	
自己肯定感の育成のため… <u>児童の良い姿を掲示板で紹介</u> ／ <u>異学年交流の充実</u>	

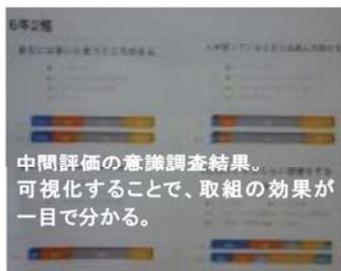
活動 3 **保護者、地域も主体者意識を持つ工夫** ……右ページ **4** **5**

- ・ 保護者に「わが家の重点目標カード」を配布。QRコードを付け、読み取ると動画で本校の課題と取組を視聴できるようにした。視聴後に、家庭での取組を子供と話し合って記入し提出してもらうこととした。
- ・ 学校運営協議会で、データを用いて本校の現状を率直に伝え、地域として今後できることについて熟議を重ね、整理していただいた。
(取組案…家庭でも読み聞かせ／地域人材による働く意義の授業／放課後寺子屋の開催など)



活動 4 **取組の効果のフィードバック** ……右ページ **6**

- ・ 10月、取組の効果を確認するために全児童に意識調査を実施。調査はギガスクール端末 (GoogleForms) を利用し、集計の負担軽減を図った。
可視化して見合うことで効果を確認し、特に成果が上がった学級で工夫している取組を校内研修で分かち合う場を設けて教員のモチベーションを高めると共に職員全体のレベルアップにつなげた。さらに、昨年度のワークショップ記録を皆で見直し、初心を確認した。



取組の過程

1 またこの課題！？

「基礎学力の向上」と「思いやりの気持ちの育成」。学力調査や意識調査から、毎年本校の課題として挙げられるのはこの2点だ。個別学習やドリルの活用などの取組を各々の教員が行っているのだが顕著な改善が見られない。いつも年度末の職員室には閉塞感が漂っていた。

2 今年は一步踏み込んで（データに基づいた実態分析と目標の焦点化）

そこで、今まで学年別に分析していた資料を、全学年分並べてグラフ化して皆で見直した。すると「全体の傾向」「学年を追っての変化」「相関する内容」が容易に認識できるようになった。分析の結果「全学年で読解力と自己肯定感が市平均を下回り、学年が上がるほどその差が開いている」「読解力と読書時間が相関を持って下がっている」ことが見えてきた。「漢字や計算のスキル向上の取組より、まず読む力の育成が必要だ。」「他者受容のために、まず自己肯定感が大切だ。」「聞く力も改善したい。」と意見がまとまった。次年度は全教職員で、この三つの目標に絞って取組を行うこととなった。

可視化したデータ
課題の抽出と目標の
焦点化に有効



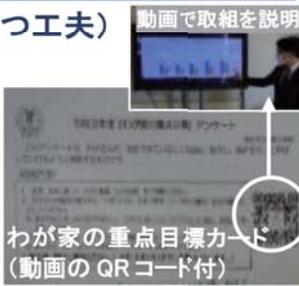
3 やれることをみんなで（取組の具体化と共通行動意識の醸成）

目標が焦点化されたことで具体的な取組を考えやすくなった。「無理なく・全員で・継続できる」という視点のもと意見を出し合った。若手教員が柔軟な発想でアイデアを出し、ベテラン教員が「新しいことばかりでなく今までしてきたことも大切にしよう」と呼び掛けた。このワークショップを経て、やれることをみんなで確実にやろうという気運が高まっていった。（左側「活動2」）



4 保護者も共に～校長、YouTuberになる？～ 保護者も主体者意識を持つ工夫）

4月の学校運営説明会。私達の新しい取組を保護者に説明する絶好の機会だったが、感染予防のために中止。そこで、動画で学校課題と取組を伝えることとした。スマホですぐに視聴できるようにQRコードを付けた『わが家の重点目標カード』を配布。目標も取組も明瞭なので動画時間は5分間にまとめ、視聴後にカードに家庭での取組を記入して提出するという宿題付きとした。再生回数 390 回。ほぼ全家庭で視聴した数となった。



5 地域も巻き込んで（地域も主体者意識を持つ工夫）

学校運営協議会では、教職員が分析で使用したグラフをそのまま示し、本校の課題について率直にお伝えして「共にできることを考えて頂きたい。」とお願ひした。年齢も職種も異なる委員の皆さんが沖野の子供達のために本気になってワークショップを行った。生まれて初めてワークショップをしたという町内会長さんもいらした。4回もの熟議を重ね、教職員の取組を理解して頂き、地域としての取組を共に考えられたのは大きな成果だった。（左側「活動3」）



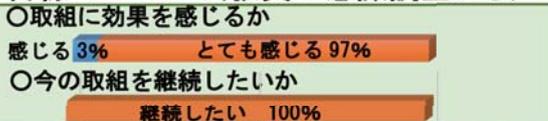
6 手応えを感じ、モチベーションアップ（効果のフィードバック）

教職員がみんなで継続し家庭とも連携した取組は、やはり効果があり、中間の意識調査では大きな伸びが見られた。結果を可視化し職員で共有すると「こんなに伸びているんですね。」と喜びの声が聞かれた。ブログやお便り、朝会等で児童、保護者とも成果を共有した。取組の効果を確認できたことで児童・教員に自信が付き、取組継続の意欲が更に高まっているのを感じた。

活動の成果：目標1について（児童の意識調査から）



目標2について(教員の意識調査から)



目標と取組の焦点化と継続により成果が上がり教職員も効果を感じている。教職員の継続意欲の高まりも確認できた。

【エントリー名】 北海道小樽高等支援学校 松浦 孝寿

優秀賞

【活動名】 一人一人が輝くのであたたかい学校
～キャッチフレーズでつながる生徒と教師～

解決すべき課題：

本校は、職業教育を行う特別支援学校高等部で、キャリア教育を主眼に教育課程を編成しています。開校以来、地域力を積極的に活かし、地域に貢献する教育実践を行ってきました。さらに、国際貢献にも取り組み、ESD（持続可能な開発のための教育）の推進拠点校として、ユネスコスクールにも加盟しています。そこでは、地域創造に継続的に貢献する学校として、教職員の学校経営への参画意識の向上が大切です。そのために、経営方略として「全員展開」「重点集中」をモットーに、全教職員がフォローシップを発揮できる学校文化・風土づくりに取り組んできました。

目標・方針：

校長は、サーバントリーダーとして、経営の重点キーワード「学び」「地域」「対話」を掲げて、重点目標を達成するために「下位目標」という手法を採用しました。

その「下位目標」については、次のように定義しています。「校長の提示する重点目標を達成するために、各部署や教職員一人一人が「下位目標」という手だてを持ちます。その「下位目標」は、当該部署の目的と役割を検討したうえで設定します。そして、この「下位目標」によって、共通の重点目標のために、だれが何をやろうとしているのか、だれもがわかるようになります。」

この「下位目標」の取組の経過は、次のとおりです。

- Ⅰ期（開始期 H29～）：「下位目標」の設定開始と、「下位目標」のキャッチフレーズ化。
- Ⅱ期（定着期 H30～）：チーム・キャッチフレーズとパーソナル・キャッチフレーズの両立。
- Ⅲ期（発展期 R2～）：キャッチフレーズでつながる生徒と教師と保護者、そして、地域とも。

活動内容：

○Ⅰ期の取組

年度始めに、校長が経営・教育の重点目標を表明・解説します。それをふまえて、校内の各部署（指導・分掌組織）が「下位目標」を設定しました。加えて、下位目標交流会を開催し、それぞれの「下位目標」の共有化を図りました。また、リーフレットを作成して、配付・掲示等して、見える化に取り組みました。

（写真1）→



○Ⅱ期の取組

「下位目標」を、キャッチフレーズで表現しました。このことにより、先の下位目標交流会をキャッチフレーズ交流会にリニューアルしました。この交流会は、ワークショップ形式で、教頭やミドルリーダーがファシリテーターとして、発表された各部署のチーム・キャッチフレーズを関連付け、その場で体系的に構造化します。このことにより、各部署のつながりが実効性の高い円滑な連携となっています。そして、これが教職員の学校経営への参画意識の向上となり、合わせて、教職員間がお互いの役割と立場を尊重し合いながら対話をして創造するというあたたかい学校文化・風土づくりになりました。（写真1）

加えて、組織と個の相乗効果を目指して、教職員一人一人のパーソナル・キャッチフレーズ（個人の「下位目標」）にも取り組みました。このパーソナル・キャッチフレーズは、教育者としての理想や信念が反映されており、バラエティに富み、一人一人が輝いています。このパーソナル・キャッチフレーズのもと、教職員は学校経営に参画して、重点目標の達成に向けて業務を遂行しています。

○Ⅲ期の取組

このパーソナル・キャッチフレーズの取組は、生徒・保護者、そして、地域の方々へと広がっています。教職員は教育者としての教育信念を、生徒は本校に入学しての学習者としての学びの意味と価値を、保護者は子育ての振り返りを、そして、地域の方々は、地域の学校への期待等を言語化し、キャッチフレーズとして様々な機会でもって表明しています。

取組の過程：

○Ⅰ期～Ⅱ期（前半）の課題と解決

ここでの課題は、管理職のリーダーシップと教職員のフォロワーシップのバランス感覚を大切にすることです。校長の立ち位置は、サーバントリーダーシップというミッション（「下位目目」）のもとにフォロワーに奉仕する姿勢です。そこで、「下位目標」のキャッチフレーズ化に取り組みました。これは、各部署のメンバーが所属部署の「下位目標」について自覚しながら、それぞれの業務を遂行できるようになるためです。取組の結果、各部署のチーム力の継続性が向上しました。以降、「下位目標」とキャッチフレーズを併用することになりました。

○Ⅱ期（後半）～Ⅲ期での課題と解決

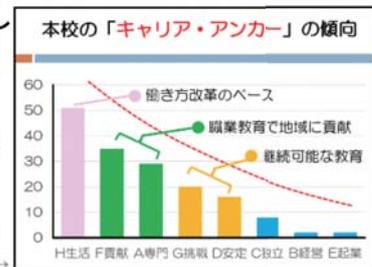
(写真2) →

ここでの課題は、学校マネジメントの視点から、教職員の教育者としてのキャリア形成のセルフマネジメントによる教職の豊かなキャリア発達を通して、学校の組織としての教育力を図るという個と組織の相乗効果の実現です。そこで、前述の教職員一人一人のパーソナル・キャッチフレーズに取り組み、さらに、その見える化に積極的に取り組みました。具体的には、まず、教職員は、自分自身のパーソナル・キャッチフレーズ入り名刺を持つことにしました。さらに、その名刺を集約して掲示し、教職員がお互いにキャッチフレーズを知り合うことができるようにもしました。この名刺一覧は、玄関廊下に掲示してあるので、生徒・保護者・来校者が見ることができます。次に、校長が、教職員に「なぜ、そのパーソナル・キャッチフレーズにしたのか？」等々のインタビューをして、映像作品として仕上げ、その作品を校内で視聴する機会を設けました。(写真2)



活動の成果：

教職員が、キャッチフレーズを持つことが、教職のキャリア発達を自己評価する機会となりました。これまでの教職の歩みを振り返り、ストーリー化してその立場と役割の意味付け、価値付けをしています。そこから、これからの教育人・組織人としての働きがいのあるキャリアビジョンを構築する貴重な機会となっています。その様相を、客観的に把握する方法として、キャリア指標質問票（1990 Schein）を採用しました。各自がこの質問票に回答して、自己のキャリアアンカー（長期的な仕事や生活の拠り所）の傾向を知り、自己のキャッチフレーズの解釈を深めることができました。このキャリアアンカーのセルフチェックの結果、組織としては、本校には生活様式を大切にしている傾向（生き方全般の調和、例えば、ワーク＆ライフのバランスを大切にしている等）がありました。(図1) これは、働き方改革への取組にも有効な結果であるとも考えています。(図1) →



一方、生徒のキャッチフレーズは、在学中に顕著に変化していきます。それは、将来、社会人になるためのキャッチフレーズの変化です。例えば、「将来の夢に向かって、笑顔で挑戦し続ける！」から「あきらめないで、ひとつひとつ努力していく！」等へと、より現実化します。それは、本校のキャリアパスポートでもある「OKS*ライフキャリアプラン」(*OKS:小樽高等支援学校)とも連動し、そこでのキャリアカウンセリング等での生徒と教師の対話によるキャリア発達の様相の言語化でもあります。

このように、生徒は自立と社会参加を目指す青年期の学習者として、教師は教職を前向きに歩む教育者として、同時並行的にキャリア発達しています。その土台となる学校風土・文化として、生徒と教師がキャッチフレーズでつながるといったあたたかい学校づくりを継続しています。

【エントリー名】新潟大学附属新潟中学校

優秀賞

【活動名】閉塞感の打破!学校を元気に!
～エージェンシーを育む教育課程の編成～

解決すべき課題：昨年度の12月、生徒会役員を決める立会演説会で、ある生徒が「Protect Students」というスローガンを掲げた。この言葉を聞いた瞬間、「生徒による自治」という学校文化を大切にしてきた当校で、この言葉を生徒に言わせてしまったことに職員一同落胆した。一昨年度末より、新型コロナウイルス感染症拡大防止を理由に、生徒の声も聞かずに、一方的に様々な教育活動を制限してきた。「生徒の自治」を中心に教育活動を展開する気概があれば、生徒の協働性や創造力を高めることもできたはずだった。私たち教師は生徒のことを第一に考えて様々な工夫を行ってきた…つもりだった。この「Protect Students」という言葉は、生徒が教育活動に閉塞感を感じていたということ私たちに気づかせてくれた。当校が大切にしてきた教育観である「生徒はよりよく生きようとしている」という視点から、これまでの教育課程の在り方を見直す必要性を強く感じた。変化の激しい予測困難な社会だからこそ、子どもたちが学校の意義・学ぶ意義を実感し、自分の学校を語れる、誇れる、そのような教育を行っていく必要がある。子どもはよりよく生きようとしている。このことにもう一度立ち返りたい。そこに私たち教師の使命があるはずだ。



目標・方針：生徒が自分たちで学校を創り上げている実感をもつことができるように、これまで以上に、教育活動全ての場面で生徒と教師、みんなで創り上げる。そのために、「OECD Education2030 プロジェクト」の考え方を参考に、生徒の「エージェンシー」を育む教育課程を編成する。具体的には、生徒と教師が語り合いながらビジョンを共有し、計画を進め実行しながら常にビジョンと照らし合わせ、修正をしながら、教育課程を創っていく。

※ エージェンシーとは、よりVUCAとなる世界における私たちの目標「ウェルビーイング」の実現に向けて、「変革を起こすために目標を設定し、振り返りながら責任ある行動をとる能力」とされており、生徒が自分の人生や周りの世界に対してポジティブな影響を与えうる能力と意思をもっているという原則にもとづいている。

活動内容：① 「附中の明日を語る会(=あすかた)」の設定

生徒と教師が教育活動のビジョンを共有する「あすかた」を教育課程に位置付けた。具体的には、職員会議で各種行事などの実施計画が示される前に、教員間でビジョンを共有する「語る会」を設け、その後、生徒と「あすかた」を行い、教師と生徒が創り上げたビジョンを反映した実施計画を作成し、職員会議で決議できるようにした。この実施計画の中で、再度生徒とビジョンを共有する「あすかた」を位置付けたりしながら、年度途中でも、生徒のニーズなどに応じて柔軟にカリキュラムをデザインできるようにした。



② 語る会で生徒と共有したビジョンを基に、実際に教育活動を生徒と創り上げる

教師と生徒が協働して教育活動の目標設定を行う。このプロセスを経験するからこそ、生徒はその後の活動に責任をもって取り組み、エージェンシーが発揮されていくと考えた。

取組の過程：教師のマインドの変革～教師の構えを変える怖さ～

「生徒の声を聞こう。」「生徒と一緒に。」言葉では簡単。だが、どこまで認めるのか、答えるのか、一緒に作る？どうやって？教えたらだめなのか？この教師の構えを変える怖さを乗り越えていくことが一番困難だった。いや、今も難しい。乗り越えられていない部分もあるかもしれない。なぜなら、「〇〇をしたい」、そういった生徒の声に無意識に身構えてしまうところが私たち教師にはある。生徒のエージェンシーを育もうとして、生徒の声に耳を傾ける。その結果、生徒が何かを変えようとしてくるのではないか。認めてしまったら、何でも言うてくるのではないか？教師の役割は？自分は必要なくなるのではないか？何より彼らの思いを叶えてあげられなかった

ら…と考える。この怖さとどのように向き合っていたか。「あすかた」をきっかけとして、生徒と教師で再開実現に至った「すなやま完歩大会」を紹介する。

完歩大会は20～40kmの砂浜を歩き、体力の限界に挑戦し、自己の成長を確かめることができる当校の伝統行事である。昨年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で実施することができなかった。今年度も年度当初は開催することは難しいと考えられ、年間行事計画には入れていなかった。そんな中、完歩大会を経験したことがある生徒は、3月の「あすかた」で、「経験していない後輩たちになんとか経験させてあげたい」、経験していない生徒は「来年度実施しないと経験者がいなくなるため伝統が途絶えてしまう」などの声を私たちに届けてくれた。

私たちは壁にぶつかった。「生徒が行いたいと言っているから行うのか?」「年間行事計画はもうすでに出来上がっているぞ?」「何でもできる!生徒はそう捉えるのでないか?」、そんな声が拳がったり、吐露し合った。さらに生徒にも「先生も行きたい!でも難しさがある」「不安な気持ちもある」と正直に自分たちの思いをぶつけた。生徒と語れば語るほど、不安はなくなっていった。「挑戦したい!」という熱い思い、「みんなでよりよくなりしたい!」というウェルビーイングを目指す思い。そんな思いばかりだった。私たちは無自覚にもっていたマインドを変革し、生徒の思いを支えようと決意した。

その後、校長が大学と連携し、安心安全な開催に向けた条件を整理した。そして、4月最初の全校集会で「あすかた」の声を全校に紹介し、クリアしなければいけない条件があること、その条件をクリアできるかどうか生徒と教師で共に考える開催検討委員を募集することを提案した。検討委員会では、開催を前提とするのではない、全校で行事の価値を共有しようなどといった声が生徒からあがり、全校生徒の考えや不安を共有しながら、条件をクリアできるように、例年とコースや距離を変え、開催案を生徒と教師で創り上げた。そして、検討委員は完歩大会案を校長に提言し、校長が実施の判断をした。開催が決まった後も、検討委員は開催に消極的な生徒の思いを最後まで大切にしながら、実施に向けた準備を進め、実施に向かった。



こうした実践を重ねることで、生徒の声に「答える(成否を判断する)」のではなく、「応える(寄り添って共に考える)」ことが大切であると分かった。「自分の思いを聞いてくれた」、「先生の思いも聞けた」、「一緒にどうしていけるかを考えられた」こんな思いを生徒はもってくれた。「できる」、「できない」ではなかった。私たちが「応える」度に、生徒は学級・学年・全校をよりよくしようと行動していった。その姿は本当に素敵だった。ビジョンが共有できているからこそ、今まで以上に生徒のよさを見とれるようになり、サポートできた。「生徒とのコミュニケーションを止めない」、「一緒にやってみよう!」そんな言葉が私たちの合言葉となって、少しずつ私たちの構えが変わってきたと感じている。教師の構えが生徒のもっている「よりよくありたい」を引き出せるのだ。

活動の成果：今年度、エージェンシーを育む視点から教育課程を編成していくことで、生徒とビジョンが共有され、生徒が責任をもち、主体的によりよくしていこうと活動を考えたり、実行したりしていく姿が今まで以上にみられるようになった(タブレット端末使用の心構えである「附中GIGA宣言」の作成、男子更衣室の設置など生徒が自ら発案し、教師とともに協働して実現した)。

そして、「Protect Students」を掲げた生徒は、学期末に全校の前でこう語った。

「僕が一番感じているのは活動が活発になったということです。いろいろな活動をして、完歩大会とか男子更衣室とか生徒が中心となって物事を進めているところがすごいなって感じています。その根幹にあるのが主体性だと思っています。この附中を創っていく上で、自治とか自由につながる主体性が育まれてきたと感じます。」

この姿は自分の学校を語れる姿。自分たちで学校を創ってきている実感、さらによりよくしていきたい思いがあるからこそ、語れる姿である。生徒の中で確実にエージェンシーが育まれていることを実感している。そして、生徒が輝き、教師のワクワクがあふれる学校になってきた。

優秀賞

【活動名】 新しい時代に向けての学校組織
～多様性を生かした協働チームで学校を活性化～

解決すべき課題：

- ① コロナ禍が続く現在において、学校は、子どもを取り囲む危機的状況から心理的安心を守り、教育活動を停滞させることなく発展させていかなければならない。そのためには、多様性 (Diversity) を生かしながら、学校が抱える課題 (人材育成・働き方改革・GIGA スクール構想等) に対して迅速に対応できるチームを主体とした組織体制の構築が必要である。
- ② 本校は義務教育学校 (以前は小中一貫校) である。児童・生徒数は 1000 人を超える規模であり、前期課程 (小学校) と後期課程 (中学校) の教職員が一緒に働いている。このことで教職員の負担感を増加させるのではなく、むしろプラスに転じさせる策が不可欠である。
- ③ 子どもにとって安心・安全な教育環境を作るために、保護者や地域関係者等の学校関係者と協働して教育活動を実践していく必要がある。そのために学校関係者との協働チームを活用していく仕組みづくりが必要である。

目標・方針：

【目標】 コロナ禍における子どもを取り囲む危機的状況を把握し、迅速に解決するためには、役職によるピラミッド組織だけではなく、教職員の多様性を最大限に生かす組織が必要である。学校という特性を考え、「役職からなる組織」と「役割を重視した協働的組織」を業務によって使い分けるハイブリッド型で学校運営を行い、課題解決を図る。この組織改革により、子どもが安心・安全を実感できる学校の環境を整え、教育活動をさらに発展させる。

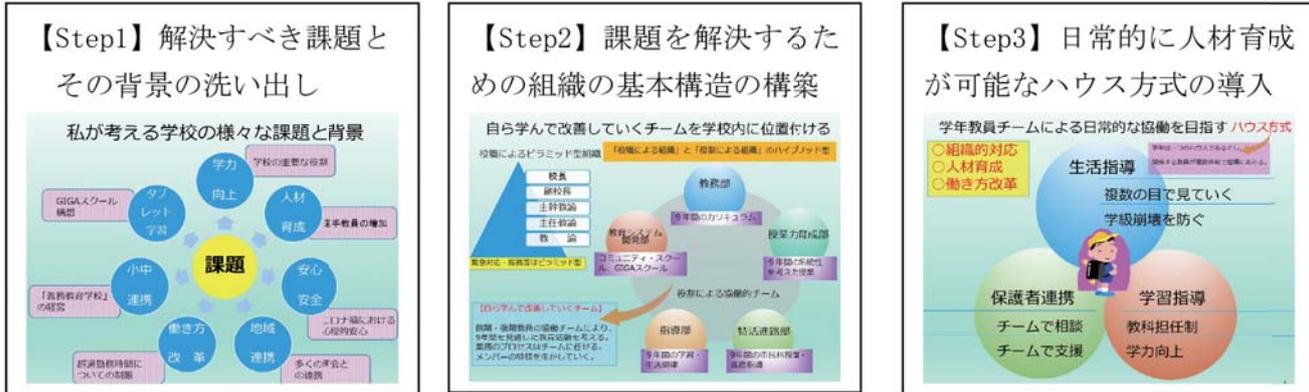
【方針】

- ① 義務教育学校という巨大な組織である本校において、教職員が校種を超え、各自の特性を生かしながら職務を遂行し、やりがいを実感できる組織を整える。
- ② 日常的にチームで働いていく仕組みを整えることにより、人材育成に重点を置いた学校経営を行う。そのことにより学校全体を活性化させていく。
- ③ 品川コミュニティ・スクールの制度を活用し、学校関係者と協働して教育活動を実践するチームの構築を図り、社会に開かれた教育課程の土台を作る。学校への支援者が増えることにより多忙化改善を図り、教職員の働き方改革にも生かす。

活動内容：

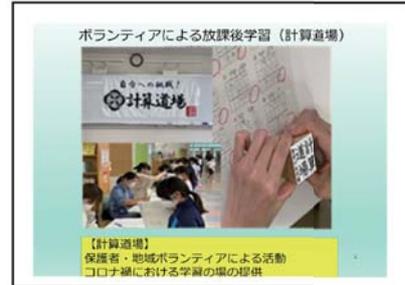
- ① 校務分掌組織を 5 つの役割によるチームに再編成した。コロナ禍において最重要課題となると予想される業務を担当する「教育システム開発部」と「授業力育成部」を立ち上げた。「教育システム開発部」では、導入して間もないタブレット端末の活用と品川コミュニティ・スクールの推進に特化して業務に取り組んだ。「授業力育成部」では、義務教育 9 年間の系統性を考えながら校種を超え、チームで授業力を向上していくシステムを構築した。
- ② 各学年がチームで学年経営にあたる方式 (ハウス方式と名付けた) を定着させ、人材育成・働き方改革を両立させながら組織的対応を日常化した。同時にすべての学級での崩壊を防いだ。
- ③ 品川コミュニティ・スクールの制度を活用しながら、地域の方々とのチーム構築によるキャリア教育や放課後学習等の教育活動を実践した。同時に、教職員の多忙化改善にも役立てた。
- ④ 義務教育学校という大きな組織を運営し、各チームの活性化を図るため、「働き方」の基本ルールを定め、教職員の意思統一を図った。

取組の過程：



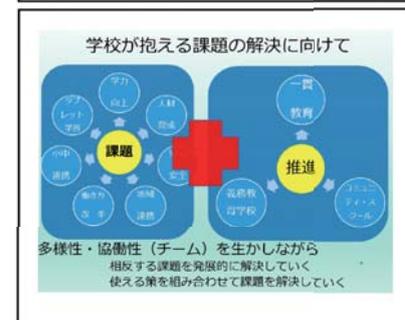
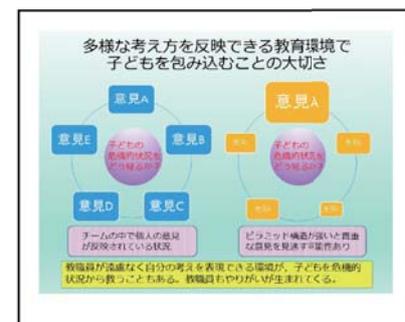
義務教育学校という巨大な組織でありながら、コロナ禍という危機的状况の中で教育の効果を上げるために、次のような方策で教職員の協働を図った。

- ① チームを活性化させるためのルール作成（自分の価値観に拘らない脱セクショナリズム等）
- ② 「ハウス方式」と名付けて、学年がチームで動く働き方を校内に位置付けた。
- ③ 「授業力ペアリングシステム」を構築し、各教員の授業づくりに関する課題を確認し、その課題を基に前期・後期課程教員のペアを作り、授業観察を互いに実施した。
- ④ 品川コミュニティ・スクールの制度を活用し、学校を支援するチームを立ち上げ、教育システム開発部の教員との協働により新たな教育活動を開発した。
(例 科学研究所・計算道場・放課後学習等、他にも多数あり)
- ⑤ 教育システム開発部がタブレットの活用に関する研修会を実施し、通信を発行した。タブレットを活用した TEAMS による遠隔授業を全校で実施できるようにし、コロナ禍における学びの保障に活用した。また、ロイロノートの活用により子どもの考えを共有し、深い学びにつなげる授業を推進した。



活動の成果：役割による協働的組織を導入することにより、教職員が自由に意見を述べることのできる環境が生まれた。それにより、次のような成果が見られ、子どもの危機的状况を見落とさず、迅速に対応することもできた。

- ① 各チームが実践しながら改善を繰り返し、協働して業務に取り組むことにより、学校が抱える課題を総合的に解決できた。
- ② 学校が抱える課題解決に向け、各チームが主体的に連携するようになってきた。その結果、会議時間の短縮にも結びついた。
- ③ 毎月の超過勤務時間 80 時間超え 0、総合健康リスク 2 年間 81 と 93 に減少（全国平均値を 100 とする）
- ④ 本校から異動した教職員の声「前期と後期課程の教員と仕事ができ、子どもの成長を 9 年間見通せたことの価値は大きく、大きなアドバンテージになっている。」
- ⑤ 35 学級すべてにおいて、授業が成立しない等の崩壊はない。
- ⑥ ボランティアに参加した方からは、コロナ禍における子どもの学習の機会提供に貢献できたことに喜びを感じているという声が届いた。教育活動の場と支援者の数が増加している。



【エントリー名】 京都府京都市立楊梅幼稚園

優秀賞

【活動名】 子どもの心が動く幼小接続
～互いのあたりまえを越える～

解決すべき課題：

京都市立楊梅幼稚園と京都市立下京雅小学校は、令和2年度より、同敷地内での新園校舎での教育が始まり、これまで以上に幼小接続の取組を進めてきている。合同研究組織（YMO プロジェクト）を立ち上げ、両校園で目指す子ども像を共有し、接続期のカリキュラムや教育課程を編成した。取組の中で以下の課題が明らかとなり、引き続き取組を進めている。

1. 互いの教育についての理解を深めること
2. 9年間の子どもの育ちをつなぐこと
3. 幼小接続による主体的・対話的で深い学びの実現

目標・方針：

1. 「見えにくい」と言われる幼児教育について、小学校教員の理解を深める
(幼児教育の特徴である遊びからの学び、環境による教育、教師の援助について、幼児理解について理解を深める)
2. 育てたい資質・能力「探究・ふれあい・誇り」を視点に9年間の子どもの育ちをつなぐ
(子どもの9年間の育ちについてエピソード記述や抽出児の育ちから探る)
3. 互いの教育のよさを生かし、「心が動く」保育・授業を創造する
(子どもの姿を捉えることから始まる教育、心を動かし夢中になって遊ぶ、学ぶ授業を創造する)

活動内容：

1. 1週間、保育を公開し、自由な時間に参観する「ミシルウィーク」
幼児の「探究・ふれあい・誇り」の姿、幼児期の遊びの中の学び、環境構成と教師の援助について理解を深めることを目指す。
2. 子ども理解を深め、9年間の発達を捉える「エピソードシート」(表1)
幼児教育で大事にしている一人一人の内面を見取り幼児理解を深めるために行っているエピソード研修を小学校教員に伝えやすいように要点をまとめたシートを作成する。
3. 同敷地内だからこその「交流授業」(写真1)
相手意識をもつことでより意欲的になったり、一緒に遊ぶ(学習する)ことで、子どもたちの経験が深まったり広がったりなど、交流するからこそ育まれる互いの育ちを明確にして進める。
4. 事前、事後の協議を大事にした「研究保育」「研究授業」
幼児教育で大事にしている理念(教師との信頼関係を基盤として安心感をもち、自ら選んだ好きな遊びを、友達と同じめあてに向かって心を動かして遊ぶ中で、自己発揮していく)を、小学校の授業に、環境の工夫、活動の工夫、援助の工夫のアプローチから取り入れ、子どもが心を動かし夢中になる「主体的・対話的・深い学び」を目指す。

以下、取組の一例を示す。

(表1) エピソードシート <楊梅幼稚園3・4・5歳児>

学期	月	子どもの姿	環境構成	教師の援助
I	3歳児 4月 5月	・教師と一緒に遊ぶことを喜び、認めてもらったり、共感してもらったりし、親しみを感じたり、安心したりする。【ふれあい・誇り】 き喜んだり、驚いたりする。【探究】。	・安心していつでもやりたい時に見たり、触ったりできるように、すぐ目の前や子どもの視線や導線に教材を配置する。【探究・ふれあい】	・子どもが思いのままに遊べるよう見守り、思いを見

<下京雅小学校 第2学年>

学期	月	環境	活動	働きかけ	備考
I	4月 5月 6月	○野菜の育て方や生き物の育て方について調べるための本を用意することで、児童の主体的な調べ学習・栽培・飼育活動につながった。それによって「トマト博士」「カブトムシ博	○自分の好きな夏野菜を自分の植木鉢で育てるという活動にすることで、「お父さんのおつまみになるように枝豆を育てたい」「トマトが好きだからミニトマトを育てる」と、	○「どうしたらお互いに飼っている生き物が見られるかな?」と投げかけることで、「『小さな友だち』博物館を作りたい!」と、児童の心に火が付いた。「看板を作ろう!」案内地図を作	生活科「ぐんぐんそだておいしいやさしい」「小さな友だち」

<幼稚園のあたりまえ>

エピソード研修で幼児の内面を理解し、育ちを見取る

<あたりまえを超えた取組>

その要素となることを捉えまとめる。見守る、認める援助、子どもの内面の育ちを見取る援助の発信につながる、小学校もシートを作成する

(写真1 1年生とマット遊び)



<幼稚園のあたりまえ>

- ・学習の先取りにならない交流にしたい
- ・子ども同士が継続してかかわりたい
- ・幼児期の遊びを通した学びを小学校の授業に生かしたい
- ・小学校の授業で幼児教育の環境構成の視点を生かしたい
- ・小学校の先生が大事にしているめあてについて共有する

<あたりまえを超えた取組>

- ・交流では、活動は一緒にするが、幼児と小学生とでねらいの違いをしっかりとつ
- ・イメージを大事にして子どもの意欲を引き出す(なりきることで動きがかわる)
- ・子どもの動きに着目することは心の動きを見取ることにつながる
- ・授業でも保育でも子どもの様子を見ながら環境の再構成をしていくことが重要
- ・保育でおこなっている振り返りについて、時間や持ち方など、検討が必要
- ・子どもの姿から始まる保育指導案のような学習指導案を提案したい

取組の過程：

1. 時間を工夫して交流する(写真2, 3)

休み時間の活用や手紙や映像などの活用、行事での交流など、短い時間でもできる交流を工夫する。同敷地内だからこそ、生まれる子ども同士の自然な日々のかかわりの積み重ねを大事にする。

2. みんなで子どもを育てる教職員の関係づくり(写真4)

YMOでの研究や、研究主任を核として、互いの教育のよさ、違いなど伝えあうことで、幼小接続がもたらす教育効果を教職員自身が実感し、互いを認め合う関係を構築した。子どもたち同士のかかわりや、互いの環境へのかかわりなど、教職員みんなで温かく見守る。



(写真2 小学生から届いたビデオと一緒に体操)

(写真3 幼児が行っている体操を5年生も一緒に楽しむ)

(写真4 校庭も自分たちの身近な環境になる)

活動の成果：

1. 幼小接続による教育の質の向上

- ・小学校が幼児にとっても、身近な環境となり、興味や関心が広がる。
- ・小学校教育に見通しをもち、カリキュラムマネジメントができる。
- ・小学校教員に幼児教育のどのようなことを核として発信するのかを追求することで、丁寧な環境構成や自身の援助を振り返ることにつながった。
- ・小学校教員の発問やねらいに対する意図など、保育の援助にいかそうとする。

2. 保護者のアンケートより保護者も子どもたちの育ちから幼小接続の大事さを感じている。

3. 研究発表会の参加者から、エピソードシートや交流の様子など、参考になったと高評価。

【エントリー名】神奈川県横浜市立市沢小学校

入選

【活動名】ミドルが相互に高め合う校内研修
～シェアド・リーダーシップの開発を目指して～

解決すべき課題：小学校の分掌組織における一人のリーダーに依存した組織運営の限界

- (1) 学校教育課題の多様化・複雑化が進んでいる。社会の加速度的な変化によって、以前とは異なった課題解決に迫られている。
- (2) 未経験者や若い世代の教員など、分掌リーダーを多様な人が担うようになってきた。そのため、分掌リーダー一人のリーダーシップで組織運営していくことが困難になってきている。

目標・方針：シェアド・リーダーシップの理論を用いて、役職や年齢に関わらずミドル一人一人が必要だと思った時に必要なリーダーシップを発揮する。

- (1) 本校の実態と先行研究を基に研修の開発を行い「校内ミドル研修」を実施。
- (2) 「校内ミドル研修」において、定期的に参加者が自らの強みを生かしたアクションプランを作成。
- (3) 「校内ミドル研修」で自身の活動をふり返り、ミドル同士でフィードバックを重ねながらアクションプランを練り直す。

活動内容：年間3回の「校内ミドル研修」を通じて自己のリーダーシップを振り返る

研修開発入門 (中原2014)

インストラクショナル・デザイン
9教授事象 (R.M.ガニエ2007)

シェアド・リーダーシップ
石川 (2016)、館野 (2018) など

フィードバック (中原2017)

振り返り(日向野2013)

【図 1-1 先行研究】

シェアド・リーダーシップ (石川2016)

自己認識 (木村ほか2019)

アクションプランの作成

グループ対話 (中原・長岡2009)

振り返り

【図 1-2 第1回研修】

毎回の研修後に質問紙調査と、令和2年度末に参加者にインタビュー調査を行い、研修の成果と課題を検証した。課題を改善し、令和3年度は、支援行動も含んだより広いリーダーシップ発揮に向けて、継続して校内ミドル研修を実施している。

- (1) リーダーシップ行動の中でも、まずは「支援行動」に特化して考える研修設計をした。本校の教員の教職経験7年目以上を「ミドル」と定義し、10名のミドル教員が対話しながら、自分に何が出来るか、何が求められているかを考えてもらう。さらに、一人一人の強みを生かしたリーダーシップの発揮について参加者と共通理解を図り、日常に転移することを目指す。研修を設計するにあたり、参考にした主な先行研究が【図 1-1】である。
- (2) 求められるシェアド・リーダーシップ理論を学んでもらい、自分の強みを自己認識する。対話を通して自己が認識する強みと他者が認識する強みについて理解を深める。対話を通して気づいたことを基にアクションプランを作成して、行動目標を立てる。目標に対して参加者同士が日常で見合えるように励まし、目標達成に向けた支援をすることができるようにグループ対話を通して相互理解を深める。第1回の校内ミドル研修の流れを示したのが【図 1-2】である。
- (3) 日常の実践を第2回の校内ミドル研修でふり返り、参加者同士が相互にフィードバックを重ねる。そして、新たにアクションプランを作成し、研修で学んだことを日常に転移できるようにした。研修と日常のつながりを示したのが【図 1-3】である。以上が令和2年度の実践である。

第1回「校内ミドル研修」

日常での実践

第2回「校内ミドル研修」

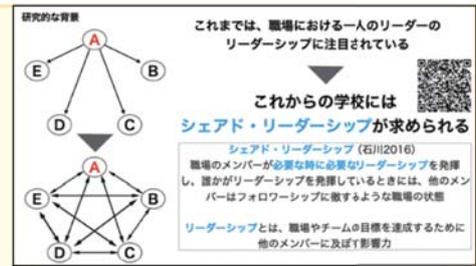
日常での実践

第3回「校内ミドル研修」

日常での実践

【図 1-3 研修計画】

取組の過程： 第1回研修では、参加者が求められるシェアド・リーダーシップという理論について学んだ。研修用にプレゼン資料も作ったが、資料にQRコードを添付していつでも情報にアクセスできるようにした。研修中も参加者はスマホやタブレット端末を持ち込み、気になった時にはアクセスできるようにした。研修資料抜粋が【図2-1】である。また、自分の強みを自己認識するために、先行研究を参考に「自己認識チェックシート」を作成した。チェックシートを参考にしながらグループメンバーからは自然と共感や同僚の新しい一面を発見する驚きの声が上がっていた。さらに自身の強みを生かしたアクションプランの作成については、それぞれの所属する分掌において自分が発揮できるリーダーシップは何かについて真剣に考える様子が伺えた。



【図2-1 研修資料】



第2回研修では、日常の実践をふり返る、相互にフィードバック、アクションプランの練り直しという段階を踏んだ。参加者は、「フィードバックの難しさ」や「耳の痛いことを伝えなければならない歯がゆさ」も感じていた。一方で、「自分では気づけない視点をもてた」「行動目標がより具体的になった」等、アンケートに記述が見られた。

第3回研修では、フィードバックの方法についてグループワークをした。第2回研修で参加者が相互のフィードバックに困難を感じていたので、研修オープニングでアイスブレイクを取り入れた。問いかけの例を示し、日常経験について質問者が問いかけ、普段見えないことを語ってもらう。お互いに感じていることや体験を聞き、場が盛り上がった。さらに、フィードバックの際に冰山モデルを示し、目に見えることは情報通知し、目に見えないことは問いかけによって引き出すことで、問題行動の真因を実践者自身に内省してもらうことにつながった。

活動の成果： 毎回の研修直後の質問紙調査と、3回の研修後のインタビューの分析を行った。

(1) リーダーシップに対する自信の向上

①評価平均 2.8→4.1へ ②同僚間の支援が自信へつながる

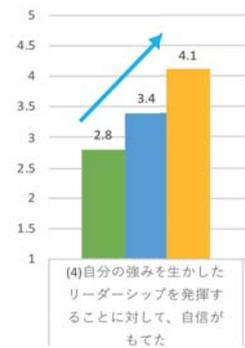
(2) 内省の習慣化がリーダーシップの自信を獲得

①TEAMのためにできることを意識する ②目標やふり返りの共有が自覚につながる

(3) リーダーシップの考え方に対する意識の変容

①リーダーだけでなく、メンバーも発揮 ②全員がリーダーシップ発揮

5段階評価の質問紙において「リーダーシップを発揮することに対して自信がもてたか」の項目で、1回目平均2.8が、3回目には平均4.1に向上している。結果を示したのが【図3-1】である。自由記述には、「決められた役割の中だけではなく、常にTEAMの目標のために自分には何ができるだろうということを考えながらすごしていきたい」「自分の立てた行動目標やふり返りを話すことで、より自分がリーダーシップを取らなければいけないという自覚が芽生えた」等のリーダーシップ発揮に関する記述が見られた。インタビュー分析を行うと、7名が内省を繰り返すことがリーダーシップの自信獲得に効果的であったと語っていた。リーダーシップへの考え方の変化について、「リーダーシップは発揮したほうがよいもの」「リーダーだけではなくメンバーも発揮するもの」「全員が発揮できるもの」等、10名全員がこれまでのリーダーシップと考え方に変化があったことを語っていた。研修1回目にはリーダーシップを発揮することに抵抗感すら感じていたミドルもいたが、組織目標達成に向けて自身の強みを生かしたリーダーシップを発揮することの必要性と、リーダーシップ発揮における同僚からの支援があったことでリーダーシップ発揮の自信となった。以上のことから、「校内ミドル研修」がミドル一人一人が必要だと思った時に必要なリーダーシップを発揮しながら教員相互に支援行動を取ることに示唆を与えられたと考えられる。



【図3-1 評価項目】

「リーダーシップは発揮したほうがよいもの」「リーダーだけではなくメンバーも発揮するもの」「全員が発揮できるもの」等、10名全員がこれまでのリーダーシップと考え方に変化があったことを語っていた。研修1回目にはリーダーシップを発揮することに抵抗感すら感じていたミドルもいたが、組織目標達成に向けて自身の強みを生かしたリーダーシップを発揮することの必要性と、リーダーシップ発揮における同僚からの支援があったことでリーダーシップ発揮の自信となった。以上のことから、「校内ミドル研修」がミドル一人一人が必要だと思った時に必要なリーダーシップを発揮しながら教員相互に支援行動を取ることに示唆を与えられたと考えられる。

令和2年度の成果と課題を受けて、令和3年度も継続して「校内ミドル研修」を行っている。

【エントリー名】 滋賀県愛荘町立愛知川小学校

入 選

【活動名】 意欲に火をつけ、学び合う学校へ
～期末テスト導入から続ける学力向上への模索～

解決すべき課題： **学ぶ意欲に大きな個人差が、これを埋める有効な手立てが見当たらず。**

- ・ 学習意欲に差があり、それが顕著に学力差にも表れている。
- ・ 学習意欲の低い児童は家庭学習の習慣も定着しておらず、家庭との連携も不十分である。
- ・ 「学習の手引き」の発行等、学力向上策を講じてきたが、有効な手立てとはならず、学ぶ意欲を高め、学力向上につなげる全校的な取組の検討が急務。

目標・方針： **学力差は学ぶ意欲の差ととらえ、その差を埋める家庭と連携した共同実践の開発**

中学生（卒業生）が定期テスト前に自ら学習する姿をヒントに、学習意欲に火をつける条件を
①「学ぶ目的がある」②「学ぶ時間が保障されている」③「学ぶ方法がわかる」と定義。この3つの条件を満たす取組を家庭と連携して行うことで学力向上を目指すことにした。

活動内容： **「期末テスト」と「自主勉チャレンジウィーク」の取組（令和2年～現在）**

☆期末テスト（3年生以上で実施）

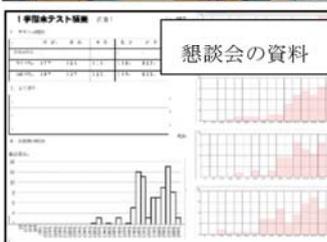
上記の学習意欲に火をつける3条件を満たす取組として、期末テストを考案。これまで毎学期末にそれぞれの学年で行ってきた各教科のまとめテストを、同じ日にまとめ、「期末テスト」として実施し、**学ぶ目的をつくる**。期末テストの1週間前を自主勉チャレンジウィークとし、原則、宿題をなくし、期末テストのための自主勉強の時間とすることで、**学ぶ時間を保障する**。また、期末テストに向けた自主勉強を誰もがスムーズに進めるために、テスト範囲のワークシートを作成し、児童に**学ぶ方法を明示する**。

☆自主勉チャレンジウィーク（3年生以上で実施、2年生は3学期から参加）

期末テスト1週間前を「自主勉チャレンジウィーク」とし、自主勉ノートの使い方を共通で指導し、家庭にも学習の見守りを依頼する。また、この週間において、優秀ページ部門、ページ数部門の2部門で自主勉コンテストを行い、学校全体で学習への機運を高めながら学ぶ意欲に火をつける。期間中、優秀ページは学校ホームページで毎日紹介。昨年度2学期からは、児童の要望により、休み時間に自習室を開放している。

☆期末テストの結果を保護者懇談会の資料として活用

期末テストの結果をヒストグラムにし、自主勉チャレンジウィークの自主勉強を振り返る材料にする。また、このヒストグラムとテスト用紙を冊子にし、学期末保護者会にて学習内容の理解度や課題等を伝える資料としても活用。学習における理解の状況をより詳しく保護者に説明し、家庭との連携を強化する。



取組の過程： **期末テストの実施以降、出てきた課題とその解決策**

<課題①> **学期末の期末テストは盛り上がるが、日常でも学習意欲の高まる取組はできないか**
→ **「6年勉強教え隊」の取組（令和2年11月～現在）**

期末テストの実施は、学期末の学校全体の学習機運を盛り上げたため、それを日常にも波及できないものかと模索。R2 夏季休業時に令和元年度 NITS 大賞を受賞した彦根市立佐和山小学校の川端清司先生に講演を依頼。「あこがれがつなぐ学校文化」の取組について学び、本校でも「あこがれ」をキーワードに縦割り班活動の日常化を検討。特活部と

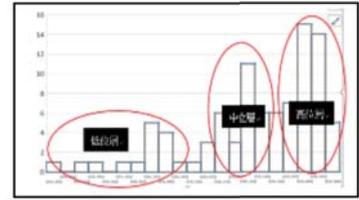


当時の6年生児童とが協議し、毎週金曜日の算数プリントを取り組む朝学習時に6年生が各学年級に教えに行くことが決定。教える側の6年生は自分が教える学年の算数プリントを事前に取り組み、必要感をもちながら過去の学習を復習する。教えられる側の下級生は「あこがれ」の6年生から学習を教えてもらえることに喜びを感じ、意欲的に学習へ取り組む等、日常でも学習意欲が高まる取組になっている。この活動は今年度の6年生にも引き継がれている。

<課題②> 期末テストの結果分析から、3つの学力層の存在を確認

→ 学力層に応じた手立てを校内研究の視点に（令和3年5月～現在）

令和2年度から始まった期末テストの結果を分析すると本校の傾向として、低位、中位、高位の3つの学力層の存在が分かってきた。そこで今年度は、算数科を窓口とした校内研究においてこの3つの学力層を意識した授業づくりに取り組んでいる。



<課題③> 依然として続く学力差→一人ひとりの理解度を見える化し、個別最適化した学習へ

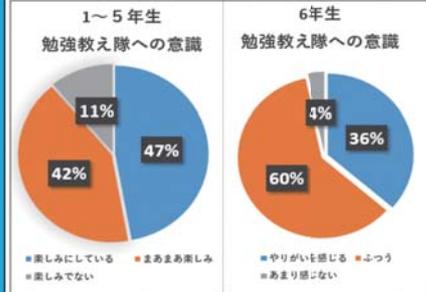
→ 「ステップアッププリント」と「算数カルテ」の作成（令和3年11月から導入予定）

学力層に応じた授業づくりに取り組む中で、大きな問題になってきたのが低学力層に多く見られる「学習の積み残し」。この問題を解決するために、今年度の夏季休業中に5分間で取り組むことのできる「ステップアッププリント」を各学年、全小単元分を全職員が分担しながら作成することに着手。プリントの内容が理解できない場合、前学年の学習内容に誘導する「さかのぼり表示」も取り入れた。このステップアッププリントの点数を「算数カルテ」に書き込むことで積み残しや理解度を「見える化」し、さかのぼり表示を活用することで個別最適化した学習システムの構築を目指している。11月から導入を予定。

活動の成果： 学ぶ意欲と授業・環境づくり、両面における成果の検証

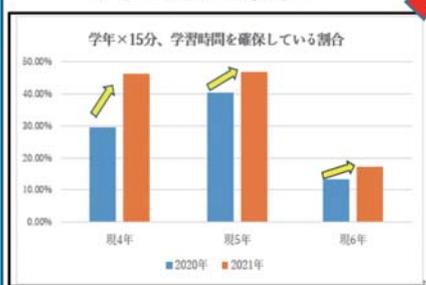
学ぶ意欲

学ぶ意欲の検証



1～5年生までは、6年生が教えに来る学習を楽しみにし、6年生はそれにやりがいを感じていることがわかる。

学習時間の検証



期末テストを始めたばかりの昨年度と定着した今年度で、同一学年の学習時間を経年比較。本校の目標である、「学年×15分」の学習時間を確保する児童が増加していることがわかる。

学力向上の検証

5年生の期末テスト平均点の年間変化

1学期（国語が200点満点、算数、社会、理科が150点満点）

学年	国語	算数	理科	社会	合計
学年平均	156.0	116.7	127.8	115.2	515.7
全国平均	157	122	123	124	526

2学期（国語が200点満点、算数、社会、理科が150点満点）

学年	国語	算数	理科	社会	合計
学年平均	162	103	124	125	514
全国平均	151	122	125	125	523

3学期（国語、理科が200点満点、算数、社会が150点満点）

学年	国語	算数	理科	社会	合計
学年平均	178	113	173	134	598
全国平均	152	120	165	125	562

令和2年度5年生の年間通しての期末テストの学年平均点の変化。学年平均点が全国の平均を超える教科が確実に増えている。他の学年でも、1学期当初よりも学年平均点が全国平均点を上回るか、差を縮める結果が出ており、学力の向上が確認できる。

教職員の声～期末テストについて～

- ・期末テストのおかげで、子どもたちが自ら学ぶ姿が多く見られるようになった。
- ・自主勉強ウィークの期間、自習室に多くの子が足を向け、その意欲に驚いた。
- ・保護者懇談会でテスト結果を活用することで、評価の観点や理解状況を保護者に説明しやすくなった。
- ・「家でも自分から勉強をするようになった」と多くの保護者から好評であった。

授業・環境づくり

学力層に応じた授業づくり

各学年の学力層分布が授業づくりの1つの視点となり、学力層に応じたヒントカードの作成、意図した対話グループの編成等、様々な工夫が生まれた。



個別最適化した学習の導入

ステップアップ学習 & 「算数カルテ」

すべてのプリントが完成し、11月の運用開始に向けて準備中。

取組の広がり

- ・5年生が3年生へ「自主勉強隊」、3年生が2年生へ「九九勉強隊」等、上学年が下学年に教え合う活動が広がっている。
- ・期末テスト・自主勉強チャレンジウィークの取組が町内3つの小学校に広がっている

NITS大賞 応募一覧

No.	エントリー名	活動名
1	鹿児島県鹿屋市立大始良小学校 津田金造	学校の教育力向上をめざした取組 ～業務の効率化と環境整備の工夫を通して～
2	滋賀県立河瀬中学校・高等学校	全教員で作るスクールポリシー ～観点別評価を見据えたマインドセット～
3	福岡県筑前町立夜須中学校 米倉佳美	子ども先生も元気な学校に! ～学年チームで課題解決に挑む～
4	愛知県立杏和高等学校 田中克佳	授業改善に向けた挑戦 ～アクティブ・ボードの導入を通して～
5	熊本県長洲町立長洲小学校	学び続けるアクティブ長洲小の挑戦 ～教職員の協働体制づくりと人材育成を通して～
6	山梨県立かえで支援学校 武井恒	教師の専門性を向上、担保する取組 ～特別支援教育専門性向上パッケージの提案～
7	三重県四日市市立内部東小学校 今井啓介	0からのオンライン授業 ～合言葉は「すべての子どもに学びを!」～
8	神奈川県横浜市立市沢小学校	ミドルが相互に高め合う校内研修 ～シェアド・リーダーシップの開発を目指して～
9	鹿児島県鹿児島市立中洲小学校	ICT利活用による業務改善の推進 ～クラウド・既存教材とのベストミックス～
10	福岡県春日市立春日東中学校	月曜日に来なくなる学校づくり ～Happy Monday プロジェクト～
11	静岡県三島市立山田小学校	職員室からの学校改革 ～プラットフォームスペースの活用を通して～
12	福島県楡枝岐村立楡枝岐中学校 國分康広	中学校教務における働き方改革 ～時数管理ソフトの開発を通して～
13	宮城県岩沼市立岩沼南小学校 チーム岩南小	全職員が取り組む学校情報化! ～ICTを活用した業務改善・効率化～
14	青森県つがる市立瑞穂小学校 三和貴道	郷土愛を育む体験学習 ～地域の教育資源を学校につなげて～
15	和歌山県和歌山市立和佐小学校	教員のエンパワーメント術 ～働き方改革と組織活性化両立への挑戦～
16	広島県立広島工業高等学校 若宮智	10年先を見据えた資質能力の育成 ～組織的なPBLの推進とカリキュラム開発～
17	鹿児島県出水市立鶴荘学園	義務教育学校の研修体制の確立 ～ジェネラリティとスペシャリティの融合～
18	鹿児島県立沖永良部高等学校	沖高みらい探究プロジェクト ～持続可能な島づくりのために～
19	福岡県飯塚市立幸袋中学校	コロナに負けない探究学習の開発 ～タブレットで探究学習をブラッシュアップ!～
20	北海道置戸高等学校	オンラインで学校の魅力を伝えよう ～生徒とともにつくるLIVE配信～
21	三重大学教育学部附属小学校	360°VR映像による公開研究会 ～withコロナ時代における新しい教員研修～
22	兵庫県姫路市立白鷺小中学校	学校を核とした協働したまちづくり ～学校教育×地域×環境×観光でまちづくり～
23	愛媛県松山市立北条北中学校 愛媛県松山市北部地域北条共同学校事務室	わたしたちにお任せあれ! ～集中配置型共同学校事務室における学校改善～
24	聖学院中学校高等学校	生徒も教員もWINWINの部活動 ～『現場指導を完全外注』で業務改革に挑戦～
25	宮城県仙台市立沖野小学校	見える手応え、みんなで継続 ～目標の焦点化と取組の共有で子供を伸ばす～
26	大阪府立渋谷高等学校 山岡正和	ICTが可能にした新しい学びの場 ～ICT担当者からコーディネーターへの転身～
27	愛知県扶桑町立高雄小学校 馬場梨恵子	見える化を意識した授業改善 ～教師も子どもともに伸びる!～
28	福岡県宗像市立日の里中学校 中村朋子	地域防災訓練(リアルHUG) ～みんなが安心できる避難所を創ろう～
29	新潟県長岡市立太田小学校・太田中学校	キャリア発達をつなぐツールの工夫 ～キャリア・パスポートと個人カルテの往還～
30	長野県長野市立東部中学校 佐々木秀	新たな中学校づくりへのチャレンジ ～学年担任制の全学年での導入～
31	滋賀県愛荘町立愛知川小学校	意欲に火をつけ、学び合う学校へ ～期末テスト導入から続ける学力向上への模索～
32	青森県青森市立古川中学校	ICT×地域活性化! ～エビデンスベースの探究的な学習～
33	沖縄県立美里高等学校	やれば、できる! ～自己肯定感の育成を目指して～
34	京都府京都市立福西小学校(京都府京都市立境谷小学校)	福西ふるさとメイト構想 ～学校みんなが「ふるさと」と思えるように～
35	愛知県豊橋市立全小中学校 豊橋市共同学校事務室 専門グループ事務改善部会	協働による転入手続きの見える化 ～多忙化の解消とこの子が輝く業務改善～
36	東京都世田谷区立駒駒小学校	今こそみんなでICT! ～全員で踏み出そう!大きな一歩!～
37	弘前大学教育学部附属小学校 八嶋孝幸	学校を元気にする組織力アップ作戦 ～業務の適正化やICTでの効率化を通して～
38	青森県五戸町立上市川小学校	心ひとつに組織力を高める学校経営 ～キーワードを核としたマネジメントの工夫～
39	茨城県行方市立北浦小学校 代表 武田民弥	教職員が働きたいと思う学校づくり ～教育目標共有化と働き方改革の実践を通して～
40	福岡県立玄界高等学校	生徒一人ひとりが輝ける場の創造 ～withコロナ教育活動をとめない～
41	兵庫県多可町立中町南小学校 池田美樹	目指せ 読解力アップの朝学習 ～チーム中中で挑む タブレット端末を使って～
42	福岡県飯塚市立八木山小学校	個に応じた学びへの授業改善 ～ユニバーサルデザインの視点とICT活用～
43	山形県庄内町立立川中学校 真坂和希	目標を共有することで学校が変わる ～教職員・生徒が実感を持って行う実践～
44	神奈川県湯河原町立湯河原中学校 藤井伸泰	カリ・マネで湯中改善 ～SWOT分析で見えた23の実効策～
45	岡山県笠岡市立新山小学校	「やってみよう」が学校を変える ～児童がつくり上げる学校行事～
46	愛媛県立松山工業高等学校	「コロナ禍」から「コロナ可」へ ～コロナ禍の今だからできる取組～
47	大分県別府市立中部中学校 佐藤裕一	ドリムスクール⇒夢の学校へ ～地域学校協働活動で課題解決と目標達成を～
48	岡山県立岡山西支援学校	実効性のある食育推進体制の構築 ～特別支援学校における組織的取組と食育評価～
49	北海道厚岸町立太田小学校 水上翔	「地域で育む」生活科の実践 ～地域一体で子どもの成長を支える授業の創造～
50	愛知県犬山市立犬山中学校	研究発表×変容×自作アプリ ～生徒の変容・本音にこだわった研究発表会～
51	神奈川県横浜市立荏田西小学校	関わり合っただけに伸びる ～コーチング「優位感覚」の活用を日常化～
52	神戸大学附属小学校	神大附属発!真・働き方改革 ～教師を支える6つの仕組み～
53	香川県高松市立庵治中学校 永岑光喜	自尊感情の育成と学力向上の推進 ～「3A」の取組から始まる学力の育成～
54	京都府向日市立第5向陽小学校	学習者目線の校内研修 ～みんなでプロジェクトベースラーニング～
55	秋田県鹿角市立花輪中学校 佐藤藤平	ふるさと学習 自律・協働・進取 ～自ら学び続け、共に未来を拓く生徒に～
56	学校法人アルコット学園 しみずがおか幼稚園 副園長 鈴木雄大	換気モニターで換気を見る化 ～コロナを減1567に安心できること～
57	神奈川県横浜市立岩崎中学校 西村雄介	「つかさどる事務」の模索 ～事務室発→教職員連携による業務改善～
58	長野県上松町立上松小学校	全ての児童が輝く運動会 ～主役は子ども 得点なし6色織割りの運動会～
59	京都府久世郡久御山町立東角小学校	自己指導能力の育成を目指して ～児童・保護者・教師を繋ぐ成長・応援ノート～
60	東京都世田谷区立旭小学校 菊地まゆみ	多様な児童が認め合う学校づくり ～人権尊重教育の推進を通して～
61	桐蔭学園小学校	ラーニングスペース ～子どもが自ら学び、好奇心を深めていく空間～
62	福島県いわき市立内郷第三中学校 菊田啓希	チーム内3 多忙感解消 ～カエルレンジャーボードと共に～
63	大阪府岸和田市立山直南小学校	GIGAスクールの実現に向けて ～GIGA推進の土台づくりの半年間～
64	鹿児島大学教育学部附属小学校 中原大士	見方・考え方と授業創造 ～見方の深まりや考え方の広がり捉えて～
65	石川県宝達志水町立宝達中学校	働き方改革実行中! ～業務改善&意識改革!効率の広い働き方を～
66	熊本県合志市立合志楓の森小学校・合志楓の森中学校	小中のズレを乗り越え一貫教育へ ～組織構造・文化の構築・目指す姿の共有で～

No.	エントリー名	活動名
67	北海道小樽高等支援学校 松浦孝寿	一人一人が輝くのであたたかい学校 ～キャッチフレーズでつながる生徒と教師～
68	山口県宇部市立上宇部中学校 吉松良子	「奇跡その先へ」の挑戦 ～生徒が主役のカリキュラム・マネジメント～
69	東京都立水元小小学園 有上真理	退学者ゼロにむけた学校改革 ～学校改革の次に見えてきたものとは～
70	神奈川県川崎市立中原中学校 谷津田淳	学校事務職員の能力活用 ～専門性を生かすことで得られる効果の一例～
71	徳島県阿波市立伊沢小学校 三ツ橋理恵	児童も教師も楽しい学校図書館 ～図書委員が大活躍する学校図書館経営～
72	大阪府大阪市立北恩加島小学校	基礎的学力の向上 ～漢字検定ときたおか検定の継続実施～
73	岡山県赤磐市立桜が丘中学校	未来が見える学校プロジェクト ～自立し協働する生徒・教職員の意識改革～
74	熊本県宇土市立鶴城中学校 平野哲也	学校事務機能で子供たちを笑顔に ～事務機能による教員と生徒会との連携～
75	千葉県柏市立手賀東小学校	ICTによる創造性を育む教育 ～正解のない時代を生き抜くために～
76	奈良県五條市立北宇智小学校 堀内隆教	言葉の力が人を動かす教育法 ～自己肯定感を高めるベップトークの活用～
77	富山県氷見市立窪小学校 宮林次美	持続可能な校内体制 ～PDCAサイクルを機能させた学校づくり～
78	広島県福山市立城北中学校 井上大輔	生涯学び続ける意欲の育成 ～教科・年齢を越えた「学ビタ」を通して～
79	百合学院中学校	探究活動への意欲とスキルを育てる ～教科横断的な取組から社会的関心へ～
80	東京都立千早高等学校	「グローバル人材」×「SDGs」 ～「ビジネス」の視点×「SDGs」ツール～
81	鹿児島県立屋久島高等学校	自己肯定感と地元愛を高める取組 ～人的交流の推進で生徒はどう変容したか～
82	福島県立相馬支援学校	「単元研究」でカリマネ! ～育成を目指す資質・能力に向かって～
83	大阪府和泉市立鶴山台北小学校 島居寿之	「6時にLOCK」で6時退勤 ～子どもの生き生きは先生の生き生きから～
84	新潟大学附属新潟中学校	閉塞感の打破!学校を元気に! ～エージェンシーを育む教育課程の編成～
85	栃木県立豊学校 奥田英人	情報よ!リモート先に届け! ～現状の設備と限られた予算の中での挑戦～
86	岩倉高等学校	想いを形に。おりがみプロジェクト ～企業・団体と連携した経験で、成長の連鎖へ～
87	東京都立上水高等学校 藤野明彦	ホール藤野アプローチで授業力向上 ～教科書・オンライン・担当者の三位一体授業～
88	鹿児島県霧島市立国分南中学校	新しいキャリア教育推進体制の構築 ～キャリア教育維新による学びの場の創造～
89	大阪府大阪市立北巽小学校	北巽式 ポジティブ行動支援 ～みんなで取り組む「もえろ!きたたつ魂!」～
90	福岡県立戸畑高等学校 大村高敏	プロジェクトが創った新たな学び ～ICT×STEAM×PBL=未来～
91	福井県小浜市立雲浜小学校 古田哲也	若手を1人にさせない ～語り合い、磨き合う場所づくりを通して～
92	東京都品川区立豊葉の杜学園 統括校長 二宮淳	新しい時代に向けての学校組織 ～多様性を生かした協働チームで学校を活性化～
93	京都府京都市立楊梅幼稚園	子どもの心が動く幼小接続 ～互いのあたりまえを越える～
94	学校法人脇学園 認定こども園 松崎幼稚園	こどもを取巻く連携の再構築 ～保育者・保護者・小学校との連携が生む育ち～
95	福岡県北九州市立沼小学校	HPとメールのコラボレーション ～家庭からの問合せ0件への挑戦～
96	山口県光市立浅江中学校 中野未千尋	共有で授業改革!働き方改革! ～参観者が苦勞し、授業者が得をする校内研修～
97	京都府舞鶴市立若浦中学校	私が語り継ぐ 引き揚げの史実伝承 ～組織で取り組む地域資源を活用した教育課程～
98	長崎県立五島海陽高等学校	持続可能な社会の創り手の育成 ～SDGs推進で学びに向かう行動の変容～
99	兵庫県神戸市立夢野中学校	新時代の豊かに生きる教職員組織 ～持続可能な働き方改革の推進と人材育成～
100	栃木県さくら市立伊家小学校 吉永恵	すべての子どもが輝く学校 ～全力でつながる学校・保護者・地域～
101	茨城県常陸太田市立水府小・中学校 渡邊護	ふるさと水府の魅力発見 ～系統的な学びと計画的な交流を通して～
102	宮崎県新富町内全小中学校 新富町教育委員会	GIGAで実現新富町流ICT研修 ～全方位型研修で教育知見をオープンソース化～
103	熊本県熊本市立帯山西小学校 「熊本道徳教育研究会「パズルの会」」代表:荒木隆伸	「心のパズル」を活用した教育活動 ～道徳教育を中心とした学校・学級経営～
104	岡山県立岡山工業高等学校 安東義洋	今年はやるで!職場見学 ～技術者と生徒をつなぐオンライン見学会～
105	北海道夕張市立夕張中学校 松島あすか	「多様性」を学校の力にする ～特別支援教育の全校的な推進のために～
106	福島県いわき市立高坂小学校	「虹色スマイルプロジェクト」 ～コロナ禍の新たな学びの創造を目指して～
107	岐阜県山県市立大桑小学校	友情がくる。明智光秀の縁から ～大桑と一乗谷の交流を通して～
108	長崎県立佐世保西高等学校 ICT授業改善プロジェクト 下村香菜子/峯悦子	生徒の主体性を育む授業改善の取組 ～探究と教科をつなぐ教科横断型授業を軸に～
109	茨城県坂東市立岩井第二小学校	チームみんなで不登校支援! ～みんなを笑顔にする組織づくりを通して～
110	神奈川県茅ヶ崎市立香川小学校	通知表のない教育評価への挑戦 ～子どもを主語とした学校への原点回帰～
111	宮城県仙台市立鹿野小学校	「つのぶえプラン2021」 ～目指す児童像の具現化に向けて～
112	岐阜県岐阜市立加納中学校	教科・領域関連表の作成 ～学習の基盤となる資質・能力の育成～
113	滋賀県近江八幡市立八幡中学校 柳内祐樹	生徒の声を出発点にした授業改善 ～「信頼」と「楽しい」で動きがいを再構築～
114	東京都立水元小学園 就業技術科	ピンチからの脱出!? ～謎解きとデジタルの融合～
115	長崎県諫早市立北諫早小学校 深山智美	多様性を捉える特別支援体制づくり ～学校卒業後を見据えた授業改善の一步へ～
116	静岡県立科学技術高等学校 嶋山佳明	公立高校の魅力発信 ～選ばれる高校を目指した広報活動～
117	岐阜県養老町立笠郷小学校	エンパワメント型学校改善 ～分断をつなぎに 廃止を創造に～
118	宮崎県立五ヶ瀬中等教育学校 みやざき教育魅力化フロンティア養成コース	大人の「探究デザイン」を探究する ～宮崎の教育の未来を共に学び、共に創る～
119	大阪府立豊中高等学校 平野裕一	教員の自律を促す授業改善の取組 ～校長のカリキュラムマネジメントの視点から～
120	茨城県土浦市立中村小学校 岡野功子	共に歩む「学びと成長」の校内研修 ～資質・指導力の向上を目指したOJT研修～
121	千葉県我孫子市立我孫子第四小学校	主体性のある教師集団と児童 ～コロナ禍を乗り越えてチーム四小になるまで～
122	愛媛県鬼北町立広見中学校 松本尚子	愛媛県の片隅での人材育成 ～研修を通して教職員と共に育つ事務職員～
123	秋田県上小阿仁村立上小阿仁小学校 鈴木真樹	保護者負担の軽減を目指して ～公費・私費を俯瞰した財務マネジメント～
124	熊本県玉名市立滑石小学校(熊本県立教育センター 指導主事 増藤孝成)	CAP-DOサイクルのカリマネ ～逆向き設計による資質・能力の実現～
125	足立学園中学校・高等学校	学校のオンライン化の総括 ～オンラインを駆使し、対面との共学を考える～
126	弘前大学教育学部附属中学校 ICT推進委員会	GIGAから始める業務改善 ～職員室のデジタルデバインド解消を目指して～
127	茨城県鹿嶋市立大同東小学校	雨の日の登下校を快適に行う取組 ～地域で力による児童送迎の問題点を解消～
128	東京都千代田区立和泉小学校	対話によるビジョンと主体性の創造 ～組織の心理的安全性の確保を通して～
129	岡山県倉敷市立精思高等学校	WAKABAプロジェクト ～人と世の中、過去と未来をつなぐ授業～
130	東洋大学牛久中学校高等学校	教職員の働き方と学び方の改革 ～ICTによる意思疎通の促進・学習保障～
131	新潟県見附市立意巻小学校	ジブンゴトとして考え実践できる ～森の楽校から世界に目を向けSDGsに貢献～
132	三重県津市立北立誠小学校 駒田健志	比べて見つめ直す国語科研修 ～「比較→省察」で授業対話を深化!～
133	熊本大学教育学部附属小学校(校長 森毎恵)	タブレット活用で、できる!を実感 ～活動の充実、分散登校と教育実習の両立～
134	東京都立大江戸高等学校 成田哲樹	バーチャル沖縄研修旅行 ～ドローン体験～
135	公文国際学園中等部・高等部 未来科編集室	もし未来という教科があったら ～学校教育の本質を社会に問いかける挑戦～
136	沖縄県糸満市立西崎小学校	自己肯定感を育む学校づくり ～生徒指導、校内研、児童会等の連携を通して～

第6回NITS大賞 大募集

「NITS大賞は、独立行政法人教職員支援機構（NITS・ニッツ）が、学校をとりまく課題の解決に向けて実践したチーム学校の取組を広く募集し、表彰・公開することにより、教育の現場に優れた取組を普及していく事業です。



悩みながら、前に進んでいく

応募期間

令和4年9月1日(木)～11月10日(木)必着

主 題 子供一人一人が輝ける場となるように～教師の働きがいを再構築する学校づくり～

エントリー要件 新学習指導要領の着実な実施、学校における業務改善への取組、ポストコロナ時代の新たな学びの実現、特色ある学校づくりなど、一人一人の子供を主語にする学校教育の実現に向けて、多様な人々との協働を含め、のびのびと楽しく誇りを持って学校改善に取り組んだ実践活動
(令和4年度または同年度を含む期間に取り組んだ実践活動)

エントリー資格 「エントリー要件」に示す実践活動に主体的に参画した個人または団体
(教職員、児童生徒、保護者、地域の方(学校運営協議会を含む)、及びその関係団体等)
※ 個人がエントリーする場合、または学校以外がエントリーする場合は、必ず当該学校長の許可を得てください。

審査方法 一次審査: エントリーシートにて審査を行い、書類審査で十数点を選出
二次審査: オンラインによるプレゼンテーション審査を行い、議論形式で受賞作品を選出

表 彰 大賞(表彰状、賞金30万円を授与)、
準大賞(表彰状、賞金10万円を授与)、
優秀賞(表彰状、賞金5万円を授与)等を選出

提出方法 [エントリーシート(A3用紙片面1枚)と連絡先シート(A4用紙片面1枚)を提出期限内に送信してください。]
送信先アドレス: award@ml.nits.go.jp
(Eメール)

エントリーの宛先
お問い合わせ先

独立行政法人教職員支援機構 事業部事業企画課
〒305-0802 茨城県つくば市立原3番地
Mail: award@ml.nits.go.jp Tel: 029-879-6630



第6回NITS大賞
募集要項



第5回NITS大賞
事例集



第5回NITS大賞
受賞者一覧、活動発表動画