※文字の大きさは MS ゴシック ／12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、適宜文章中に挿入してください。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
※いずれの場合も、必ずＡ３片面１枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは５MB 以下としてください。

※事務局記入欄
No.036

【様式２】

エントリー名：青森市立甲田中学校

活動名：協働的アジャイル型校内研修　～生徒のためのウェルビーイングな学校づくり～

解決すべき課題：

不登校、学習評価、個別最適化学習、インクルーシブ教育、ICT 教育など、現在は学校教育の大きな転換期を迎えている。多様でかつ急速に状況が変化していく学校課題に対し、OODA ループを活用した**『協働的アジャイル型校内研修』**を実践することにより、現在の課題解決のみならず、教師がやりがいを感じながら生徒のために未知の本質的な学校課題を見つけ出して取り組むことが、**ウェルビーイングな学校環境を実現する**ための学校改革の礎であると考える。

目標　生徒のための本質的な学校改革に向けた、「協働的アジャイル型学校づくり」の実現

生徒のために学校はどこまで変わることができるのか。本校の学校課題から**５つのプロジェクトチーム**を立ち上げ、教師が協働的かつ能動的に取り組み、加速度的に学校を改革する。

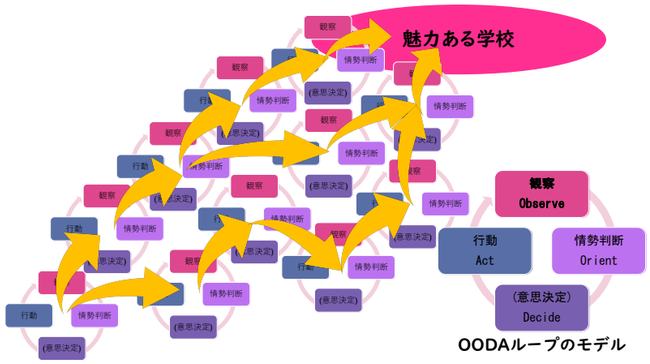
方針　「状況を把握する」、「本質が何かを考える」、「とにかくやってみる」がキーワード

OODA ループの基本である、「観察」「情勢判断」「意思決定」「行動」をもとに、年間計画ではなく、**絶えず状況を把握しながら本質を見出し、軌道修正を繰り返す**ことで、生徒のための**魅力あるよりウェルビーイングな学校教育の実現**に向けて実践していく。

活動内容：

従来の（令和５年度以前）の本校の校内研修においては、仮説検証型の校内研究に取り組んでいた。この方式は、PDCA サイクルに基づき、前年度の実践の反省を踏まえて年間計画を立てて実行し、年度末の実践評価に基づいて検討した改善策を検討し、再び次年度の校内研究の計画に反映させていた。しかし、この方式では年間計画を立てている以上、途中で軌道修正を行うことは難しく、また、評価においても方針が適切ではなかったとしても、１年間を通して活動してきたものを、批判的に評価しにくい雰囲気が起こってしまうのが従来の方式であった。

今年度は、OODA ループを活用したアジャイル型の校内研修を実践している。この方式では、「観察(Observe)」が第一であり、そこから「情勢判断(Orient)」し、「意思決定(Decide」を行い、「行動(Act)」をするという流れを絶えず繰り返すことで、随時実践の軌道修正を行なっていくことができる。アジャイル型で実践に取り組むことで、以前までの PDCA サイクルとは異なり、**年間計画に捉われずに、その都度課題が見つかる度に、柔軟に対応することができるように校内研修をコーディネート**した。



「アジャイル型学校づくり」のモデル
(OODA ループの活用)

そして、**複数のプロジェクトチームを複線的に実践していく**ことにより、学校課題の解決に向けて**幅広く対応することが可能**となる上、実践によって**学び得たことを互いに交流し学び合うことによって、加速度的に学校改革を推進していく**ことができる。

今年度は、学校課題から５つのプロジェクトチームを立ち上げ、①「主体的な家庭学習」、②「ロイロノートを活用した主体的・対話的で深い学び」③「多様な評価方法の工夫」、④「多様な生徒のニーズに応じた個別最適な学びの工夫」、⑤「校内教育支援センターを中核とした生徒指導体制の構築」に取り組んだ。

取組の過程：

〇プロジェクト座談会

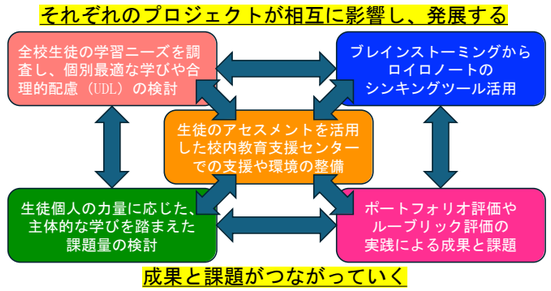
プロジェクトチームごとにリラックスした雰囲気の中、プロジェクト座談会を月１回程度実施。

それぞれの学校課題について、これまでの取り組みや教師同士の意見を交流し合いながら、省察を通して課題の本質と解決にむけた具体的な実践について話し合った。

プロジェクトチーム座談会の様子

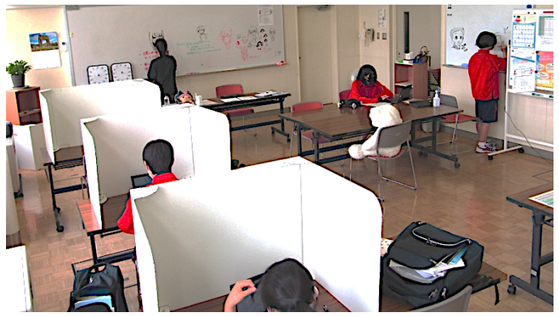
〇プロジェクト交流会

ワールドカフェ形式で、５つのプロジェクトチームが実践してきた内容について報告し合うとともに、他のプロジェクトチームのメンバーから意見交流や評価を受けて、共に学びあい、新たな実践に気づくことができ、新たな取り組みのプロジェクトチーム同士でコラボレーションをしたりするなど、プロジェクトチームの枠を越えた大きなチームとして協働的に実践に取り組むチームも見られた。



〇校務分掌との連携

学習指導部や生徒指導部がプロジェクトチームと連携することで、プロジェクトチームが取り組んできた実践を全教員が協働的に取り組むことができるようになった。このことで、従来の仮説検証型の校内研究では限られた実践であったものが、プロジェクトチームと校務分掌の連携によってより多くの実践を実現することができた。



校内教育支援センターの様子

活動の成果：

〇「できる可能性」を常に考える意見が増えた。

以前まで、新しい取り組みを行う際に、実現したい理想はあっても、失敗するリスクに対する意識が先行し、なかなか思い切った実践に全教員が取り組むことは難しい状況があった。しかし、アジャイル型学校づくりに教員が協働的に取り組むことで、失敗を恐れずに積極的かつ能動的に実践に取り組むことで成果と課題を増やし、得られた課題を次の実践に繋げる姿勢や意見が校内研修の中で増えた。**「できない理由」ではなく、「できる可能性」を考え続けること**は、今後においても積極的な学校づくりに向けたスローガンになっていくだろう。

〇協働的な実践によってできた「省察文化」が、教師の前向きな学校づくりを支える。

実践発表に対する評価や批判は、発表する教師にとって大きなプレッシャーとなる。しかし、本実践では、発表する側もそれを評価する側も、共に解決しようとする本質的な課題に目を向け、実践の良し悪しではなく、生徒がより良い環境で学ぶためには何が必要かに向けて前向きな意見が交流されていた。**『生徒のためのウェルビーイングな学校づくり』**が、結果として**教師が支え合い、共に認め合って成長し続けることができる『教師にとってのウェルビーイング』へと繋がっている**ことを実感し、日々意欲的な実践研究に取り組むことができている。