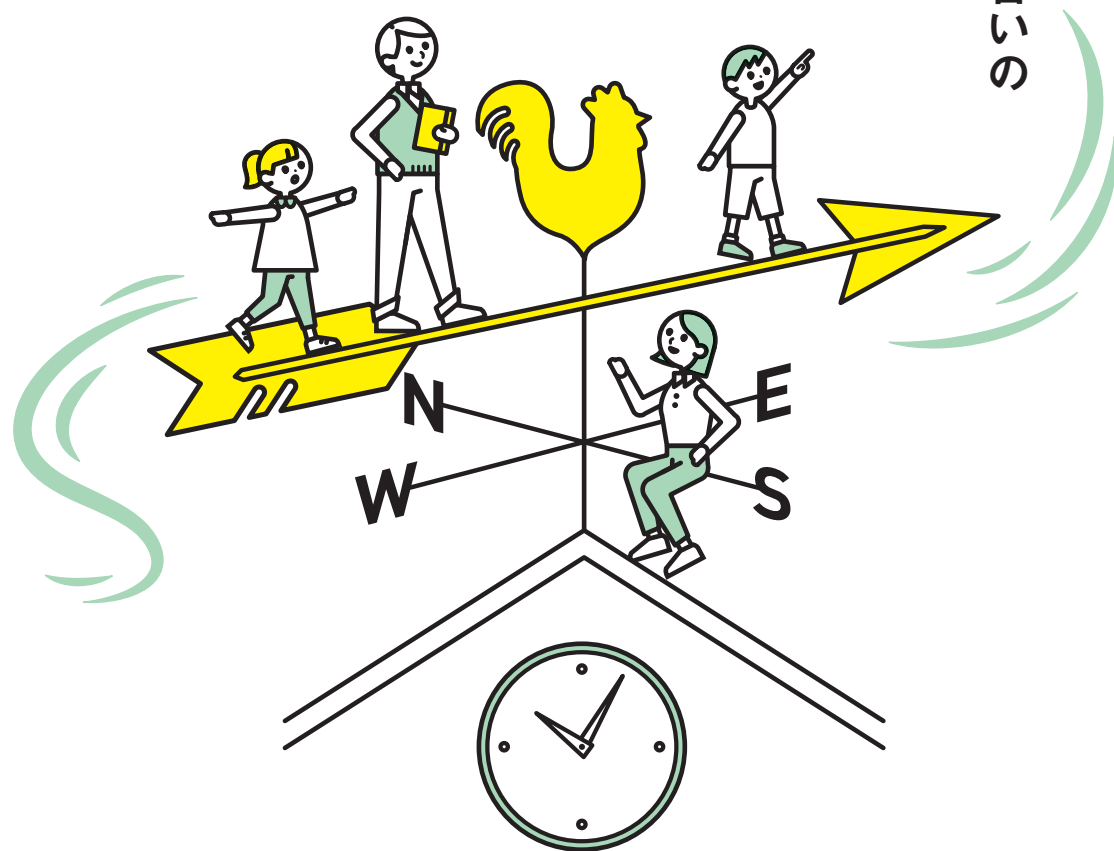


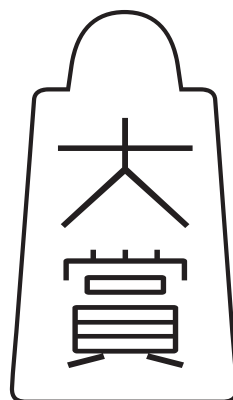
第8回 NITS大賞 事例集

令和7年3月

その実践は、
新たな学び合いの
風を吹かす



n | + s
National Institute for
School Teachers
and Staff Development



第9回NITS大賞の
募集要項は裏表紙へ

令和6年度表彰事業(第8回 NITS大賞)実施概要



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。主題を「子供一人一人が輝ける場となるように～教師の働きがいと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。

募集要項

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もって学校改善に取り組んだ実践活動
※令和6年度または同年度を含む期間に取り組んだ実践活動を対象とします。
※取組の事実や結果だけでなく、その過程の中で、困難をどう乗り越えたのか、どうやって周りと協働していったのか、といった点について、特に焦点を当てて記載していただきます。

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)

審査の観点(3観点)

1. 学校や児童生徒の現状を把握し、現状を踏まえた課題の解決に向けて目標を設定した取組を行い、その取組が学校の改善に繋がり、教職員や児童生徒にポジティブな影響をもたらしている
2. 広く波及効果が期待でき、同様の課題を抱えた学校が、取組の方法や内容、工夫点などを参考にできる
3. 取組の過程の中で、周りと協働して困難に対処し、試行錯誤を繰り返しながら改善に向かっている

応募数 93点

一次審査 エントリーシートによる書類審査

二次審査 プレゼンテーション審査

大賞1点、準大賞1点、優秀賞6点、入選3点を選出

審査委員長 国土館大学 教授 北神正行

今回、受賞された学校の取り組みは、学校現場が直面する課題に真摯に向き合い、創意工夫を凝らしながら、新たなシステムやアプローチを導入し、教育活動や地域社会に大きな好影響をもたらしている点が共通しています。特に、児童・生徒、教職員、保護者、地域と協働しながら、発想の転換を活かした実践が随所に見られたことが高く評価されます。受賞を契機に、さらなる発展と情報発信を続け、日本の教育の充実に貢献されることを願っています。そして、皆様が行ったような取り組みが、全国の教育現場に広がり、新たな可能性をもたらすことを期待しています。



認定NPO法人カタリバ 代表理事 今村久美

私は、学校現場と関わる中で、教育の変革を志す先生方が多くいる一方で、組織全体の変革に苦慮されている現状を目の当たりにしてきました。個々の努力が実を結ぶためには、チームとしての取り組みが不可欠です。今回の発表では、そうした課題に向き合いながらも、熱意を持って実践を積み重ねてこられた先生方の姿が印象的でした。これらの取り組みは、一人で奮闘している全国の先生方に勇気を与えるものであり、教育現場の底上げにつながる貴重な実践であると感じています。この成果がさらに広まり、より多くの教育現場に良い影響をもたらすことを願っています。



千葉大学 教授 貞広斎子

先生方の実践を拝見し、教育への熱意とやりがいを強く感じました。一人の努力だけでは変革は難しく、組織全体が動き出すことが重要です。今回の皆様の取り組みは、まさにチームとしての力が発揮され、良い循環を生み出した好例であると感じました。また、子供たちの学びを支えるためには、教員自身の学びや働きがいも不可欠です。しかし、働き方改革の影響で校内研修の時間が削減される現状には懸念を抱いています。限られたリソースを最大限に活用し、学びを深める姿勢に大きな希望を感じました。本年度も審査を通じ、私自身が元気をいただきました。ありがとうございました。



日本放送協会松山放送局 副局長 二宮徹

今回の審査を通じて、先生方の熱意と創意工夫に改めて感銘を受けました。学校現場では、児童・生徒のために試行錯誤を重ね、対話を深めながら課題を乗り越えていく姿があり、その姿勢に大きな希望を感じています。教育の現場には、少人数学級や給特法の課題、さらにはコロナ禍を経た変化など、依然として多くの課題があります。しかし、今回の発表では、それら一つひとつ乗り越え、前向きに取り組む先生方の姿が印象的でした。今後もこの実践が広がり、日本の教育の発展につながることを期待しています。先生方の尽力に心より敬意を表します。



芸術文化観光専門職大学 学長 平田オリザ

日本の学校の先生方の実践は世界的にも高水準であり、NITS大賞のような表彰制度はその価値を広める重要な役割を担っています。一方、少子化や文化・体験格差の拡大など、教育現場だけでは解決が難しい課題も顕在化しています。これには、教育委員会や行政の積極的な関与が不可欠であり、学校だけに負担を押し付けられない仕組みが求められます。先進的な実践と行政の連携をどう評価するかも重要な課題です。今回の受賞校の取り組みはどれも素晴らしく、審査員として多くの学びを得ました。受賞された皆様に敬意を表し、心よりお祝い申し上げます。



総合地球環境学研究所 所長 山極壽一

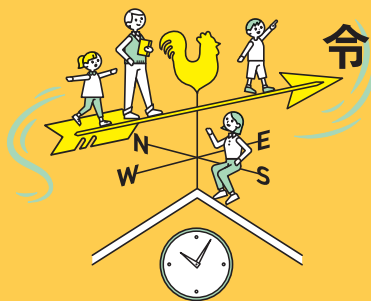
受賞された皆様、誠におめでとうございます。今回の皆様の取り組みは、地域の特性を活かし、教育の新たな可能性を示す素晴らしい実践でした。少子化や過疎化が進む中、地域の自然や文化への理解を深めることが、子どもたちの地元への愛着を育み、未来への力となります。また、全国一律の教育ではなく、地域の個性を尊重した学びが重要です。教育現場の課題が増える中、教員同士が連携し、子ども一人ひとりと向き合うことが求められます。今回の実践は、その方向性を示す大きな一歩です。皆様のさらなる挑戦と発展を期待しております。

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

ご応募いただきありがとうございました。どの取り組みにも、「子どもを主語にする学校を創るにはどうすればよいか」、「子どもの豊かな学びを支えるためには何が必要か」などの真摯な問いかけがあると感じました。それらはまさしく、子どもをはぐくむという点で重要ですが、同時に、子どもに伴走する教職員を支えるうえでも欠かせないものだと思います。子どももおとなも、安全と安心が担保された環境で、多様な他者と関わり合いながら学び成長していきます。試行錯誤しつつ、学校を調べていく……これらの実践はその具体的な事例ですが、そこには学ぶべきたいせつな意味が示唆されています。





令和6年度表彰事業（第8回NITS大賞）

大賞

NITS
National Institute for
School Teachers
and Staff Development



オール奄美で取り組む人財育成 ～南北200km奄美の高大連携及び高校間交流～

奄美群島高校探究コンソーシアム

活動概要

大学のない奄美群島の高校では、高大連携や高校間交流が他地域よりも困難であるという課題があった。そこで、群島内の全高校と大学等が参画する「コンソーシアム」を設立。支援可能な研究者の情報を、高校間で共有する仕組みを整備した。また、コンソーシアム主催で群島発の課題研究発表会を開催。群島内の高校生達が交流する機会を創出した。

アピールポイント

離島であり大学もないという不利な条件を抱えながらも、「関係人口」に着目することで、奄美ならではの高大連携及び高校間交流を実現した。さらに、取組への支援の輪が広がり、人財育成とともに地域振興にもつながる、高校・大学・地域の連携へと発展した点。



評価点

大学との連携が難しい環境下で、研究者や来島者との対面交流を重視した仕組みを構築している点が特徴的である。離島ならではの「関係人口」に着目し、高校生同士の対話やイベントを生み出すことで、探究活動への意欲が高まり、学びの幅が広がっている。地域全体で協力し、生徒たちに新たな刺激を与えながら、主体的な学習姿勢を育む取り組みとして高く評価される。

準大賞



校内研究を「なぜ」から問い直す ～大人も子供も一人ひとりを大切にする学び～

横浜市立旭小学校 玉置哲也

活動概要

長年に渡り、多くの学校で取り組まれてきている「校内研究」。本校では授業改善に大きな役割を果たしてきた一方、負担感が強い傾向もあり、形骸化してきている側面もあった。そのため、一度「なぜ、校内研究を行うのか」ということから見直し、教職員一人一人のキャリアに応じた成長に寄与する校内研究を目指し、在り方、取り組み方を改善した。



アピールポイント

教職員一人一人が、「学校教育目標を具現化する」という目的に向けて自分のキャリアに応じた目標、課題設定を行う。そして、同僚は、各自の目標、課題を大切にしながら関わり、高め合うという教職員一人一人の「今」を大切にした校内研究の在り方を提案する。

評価点

校内研究の価値を見直し、公開授業を教員の評価の場から子どもの学びを探究する場へと転換した点が評価される。教員の意識が「観に行く」から「探しに行く」へと変わり、学ぶ楽しさが広がっている。担任経験不足を補いながら、教職員全員が当事者意識を持ち、学校全体の一体感を生み出している。校内研修の活性化を通じ、組織的な学びが深まる仕組みが整っている。

各賞の発表

第8回NITS大賞は、学校現場等から93点の応募がありました。

今年度は大賞1点、準大賞1点、優秀賞6点、入選3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6年度表彰事業（第8回NITS大賞） 優 秀 賞

ギリギリのOUTを目指す生徒会! ～挑戦を通して、協働と主体性の意義を掴む!～

北島幸三（現：名護市立大宮中学校 前：今帰仁村立今帰仁中学校）



活動
概要

令和5年度、コロナ禍を抜けたとはいえ、それまで行事の自粛や縮小が繰り返されてきたため、生徒会活動はかなり停滞していた。自分達で企画を立ち上げ、協働して何を成し遂げる経験が圧倒的に不足していた。「どうせ自分たちにはできない」という雰囲気が蔓延する中で、最初から自分たち自身で忖度して「これくらいまでなら認めてもらえるかな」という立場で企画を提案するのではなく、あえて「だめ（OUT）」に踏み込んでみることで、企画の実現を通して協働性と主体性を育てることに挑戦した。

アピール
ポイント

「ギリギリのOUTを目指す」というキーワードの効果
様々な企画が生徒会から職員会議にあげられた。もちろん少ない案が「OUT」の判断となり許可されなかった。だが、その際も「失敗」という捉え方でなく「攻めたね!」となり、次のギリギリを目指すモチベーションとなった。結果、よりブラッシュアップした形で立案が繰り返され、数々の生徒会主催企画が実現していった。

評価点

コロナ禍を経て協働の機会が乏しかった子どもたちが、壁にぶつかりながらも学校のペイントイベントを成功させ、主体性を高めたことが伝わる。忖度や諦めの壁を破る仕掛けと発想の転換が印象的であり、地域を巻き込んだ活動が自己有用感の向上に寄与している。試行錯誤を重ねる姿勢や挑戦する力が素晴らしく、今後の学習への影響も注目したい。

Who are you? で語る ～主体性が高まり、自分の強みが伸びる学校～

舞鶴市立若浦中学校



活動
概要

舞鶴市立若浦中学校の「Who are you? で語る」プロジェクトは、生徒の主体性を尊重し、個性を伸ばす教育活動を実践している。生徒が自ら課題を見つけ、学び、考え、行動する環境を整え、総合的な学習やスピーチ活動を通じて自己理解を深める。成果として、生徒の自律性や学力向上、進路の多様化が見られ、教師の意識改革も進んでいる。

アピール
ポイント

生徒に若浦中学校は自分たちの学校であるとする当事者意識が育ち、修学旅行では、受け身の学習ではなく、自ら広島の中学生との交流を希望し、訪問する中学校の指定まで行ったり、2年生は京都府主催のPBLコンテストで優勝したりするなどしている。

評価点

生徒の主体性を重視し、学校行事や総合的な学習の時間、スピーチ活動を通じて当事者意識を高めている。夢面談を契機に積極性が増し、文化祭や体育祭では生徒が中心となり、先生方が支援に徹する姿勢が成果を生んでいる。生徒に決定権を委ねた試みが信頼関係を築き、行事改革にもつながった。今後、試行錯誤の過程をより知りたい。

「生徒」を主語にした学校づくり ～NGSWプロジェクトで生徒活躍型の沢中へ～

横須賀市立長沢中学校



活動
概要

6年間継続して研究を行っている生徒活躍型の授業スタイルである「長沢スタンダード」を軸として、Nプロジェクト～話し合い活動～、Sプロジェクト～総合的な学習の時間～、Wプロジェクト～学校行事～も生徒活躍型のカリキュラムへと改善した。これを「NGSWプロジェクト」と名付け、長沢中学校のすべての教育活動で生徒が活躍する取組を行った。

アピール
ポイント

NGSWプロジェクトを実施したことで、教員も生徒も共に試行錯誤を繰り返しながら、学校教育目標を意識して日々活動をしている。その結果、各々の活動に対して、生徒に当事者意識が芽生え、「生徒」が主語になる学校である」と92%以上の生徒が実感している。

評価点

学校教育目標の共有から始まり、計画的なプロジェクトを通じた改革が評価される。PDCAを活用し、教師間の対話やデータ検証を重ね、生徒とともに試行錯誤する姿勢が明確である。学力調査の無回答率減少などの成果も見られ、企業の知見を活かした工夫も印象的。目標を共有しながら組織的に取り組む姿勢が今後の教育実践の参考になる。

「〇〇WEEK」と題したカリマネ ～教科を繋ぐ、大人の探究～

広島県立大崎海星高等学校



活動概要

本校では、令和3年度より教科横断的な取組に力を入れており、試行錯誤を経て、「〇〇WEEK」という、コンテンツ・コンピテンシーどちらも重視しつつ、全教職員で気軽に取り組めるカリマネ的取組ツールの開発に至った。令和6年度はそれを実践し、生徒の資質「探究性」の向上や、大人の変容などの成果を得ることができた。

アピールポイント

複数回実施したWEEKの合間には、「大人の勉強会」として、日々の授業を教科の枠を超えて協力的に探究する場を設定することで、PDCAサイクルにおけるCの機会とするとともに、教員全員が自分事化したうえで取り組めるようにしている。

評価点

生徒の探究性向上を目指し、「なぜなぜWEEK」「説明WEEK」などを実施し、教員と生徒が共に学ぶ姿勢が定着している。生徒の現状から課題を見出し、共同探究やディベートを通じて成長するプロセスが明確で、他校の参考になる。有志の活動が学校全体へ広がり、試行錯誤を重ねた成果が見られる。今後の継承や発展が期待される。

進め! 子供と教師の個別最適な学び ～教師の〇〇観を変える学校改革への挑戦～

さつま町立柏原小学校 校長 石川雅仁



活動概要

職員研修に対する意識を刷新するために、テーマ研修を軸とした組織的・計画的な学校改革を進めてきた。「全員参加の職員一人一人のための研修」「日々の授業改善のための研修」を基本コンセプトとし、職員も一人の学習者として主体的に学べるように様々な手立てを講じてきた。その結果、職員の研修観はポジティブなものになってきており、教育観や仕事観なども変容しつつあると考える。

アピールポイント

「研修は楽しいもの、ためになるもの」という意識がより高まるように、研究授業や授業研究会のシステムの改善、教師一人一人のニーズに応じた選択できる研修の設定、他校を巻き込んで自由な雰囲気でも語り合える「かしcafe」スタイルの研修などを実施してきた。

評価点

「こどもと教師の学びは相似形」と捉え、校長が主導して研修改革に取り組んだ姿勢が評価される。学校教育目標の再設定を基点に、教員が自ら研究テーマを設定し、主体的に関わった点が印象的である。負担感の軽減と協働による学びの深化が実現し、職員の意識変革につながった。改革のプロセスが明確で、全国の参考となる好事例である。

探究懇話会から始まる社会との共創 ～探究活動を円滑にするフラットな研修の仕組～

北海道函館西高等学校



活動概要

中核市の函館市において「人口急減」と「生活幸福度」が課題であるため、持続可能で活気あるまちづくりへ向けた解決の方策を示し、全国自治体のモデルとして提案していく探究活動が盛んになってきた。そこで、生徒の伴走を支援するための教職員のマインドづくりと、生徒のモデルとなるまちづくり活動に造詣が深い地域人材との共創に取り組んだ。

アピールポイント

「探究懇話会」から地域に出て共創イベントの活動をする生徒が増えた。また、懇話会に参加した教職員も校内研修の機会となり、地域人材と関連性をもつことで伴走支援の仕組みを構築できた。他校へオンライン発信し、共に探究活動を行うなど成果を還元できた。

評価点

探究懇話会を通じて地域の有識者やPTAと連携し、生徒が校外活動へ主体的に関わる機会を創出。多様な人々との交流を促し、オンラインでの参加機会も設けるなど、探究活動の幅を広げた。懇話会の工夫と継続的な改善の姿勢が評価され、全国のモデルとなり得る。今後は、学習や生活への影響、未参加の生徒への働きかけにも注目したい。

令和6年度表彰事業（第8回NITS大賞） 入選

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～

青森市立甲田中学校

活動概要

多様で急速に状況が変化していく現代の学校課題の解決に向けて、本校はOODAループを活用した「協働的アジャイル型校内研修」を実践した。5つのプロジェクトチームを立ち上げ、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、魅力あるウェルビーイングな学校環境の実現を目指して取り組んでいる。



アピールポイント

「協働的アジャイル型校内研修」は、教師の無謬性への不安を解消し、複数のプロジェクトチームが主体的かつ複線的な実践により、学校課題の解決に向けて幅広く対応でき、得られた成果を互いに交流し合うことで、加速度的に学校改革を推進することができる。

評価点

OODAループを活用した柔軟な校内研修により、教職員の省察と交流を促し、協働の文化を形成している。教育内容ではなく子どもの反応を観察し、試行錯誤を重ねる姿勢が定着し、迅速な改善が可能となった。プロジェクト型の研修が教職員の関係構築や意識変容にも寄与し、生徒の成長につながっている。今後、具体的な変化の過程がより示されるとよい。

多忙すぎる先生を救え! ～小規模校の業務改善で持続可能な未来へ一歩～

邑楽町立高島小学校

活動概要

従前の本校は職員の時間外勤務が常態化し、児童支援体制や学力向上対策などで困難が生じていた。コロナ禍後の行事の再開なども課題であり、業務改善が急務であった。そこで、職員の資質・能力の発揮、チームによる業務遂行、ICT活用、小規模アウトソース、児童への伴走支援を推進し、職員と児童双方にとってより良い教育環境の創出に取り組んだ。



アピールポイント

小規模校の特性を踏まえた業務改善により、職員の時間外勤務は大幅に減少し、児童の学力は向上、緊急時には迅速に対応できた。本取組は、少子化が進む中、学校の課題解決のモデルとなる可能性を秘めており、持続可能な学校運営への一助につながると考える。

評価点

小規模校の特性を生かし、持続可能な業務改善を進めた点が評価される。5つの方針を掲げ、職員の強みを生かしたチーム運営により時間外労働を削減し、授業改善にもつながった。単発の施策でなく、複数の視点から課題に取り組み成果を上げている。今後、具体的な運用の工夫が明確になることで、他校の参考となる好事例となり得る。

ともにつくる豊かな学び ～みんなが参加・活躍できる学校へ～

大阪教育大学附属天王寺小学校

活動概要

いつでも誰でもちょっとお手伝いできる「清掃ボランティア」や「図書の貸し出し作業」、校外活動におけるサポート、保護者の方が企画して実施する各種イベント等、多様な活動を用意し、日常的な保護者の関与を促進した。その結果、学校の方向性を共有しながら「学校の学びをみんなでつくる」という文化をつくることができた。



アピールポイント

子どもを介した教員と保護者、保護者同士のコミュニケーションを活性化し、『学校』をコミュニティの場として機能させている。これにより、子どもだけでなく大人同士の交流も深まり、共に考え行動しながら学校生活をみんなで楽しもうとする文化が形成された。

評価点

保護者の学校参加への思いと教員の負担感に向き合い、双方が納得できる形を模索する取り組みが評価される。「ともにつくる」をキーワードに、学校行事や日常の活動へ発展させ、保護者サポートの継続や若手教員との関係構築にもつながっている。目的や方法が明確で、地域リソースの活用も効果的であり、学校と保護者の関係をより良くする取り組みといえる。

新潟市立白新中学校

生徒が輝くブカツイノベーション ～生徒自らがデザインする放課後の創造～

活動概要

部活動地域移行に関する議論が教職員の働き方改革に偏り、改革の本来の目的を見失う可能性がある。部活動地域移行とは、部活動の形をそのまま地域に移行するのではなく、生徒が生涯にわたりスポーツ・文化活動に取り組める持続可能な環境を構築することである。そのために、生徒が主体となり放課後をデザインする、学校発「地域協働ブカツイノベーション」を行った。



昨年度から始まった地域協働ブカツイノベーションは、2年目を迎え、教職員や地域クラブが「発展の可能性に満ちている」と感じています。学校では「放課後デザイナー活動」を充実させるため、生徒会組織を改編し、月1回のイベント企画も行っています。昨年度の「スマイルアフタースクール」では文化活動やスポーツイベントも予定されています。活動参加者が少ないことも課題ですが、生徒は「楽しさ創造」に向けて解決策を模索し、新たな価値を生み出しています。また、白新ユナイテッドではクラブ同士で魅力向上を目指し、地域広報活動や指導者ライセンス取得を進め、会員増加に繋がりました。しかし、少子化の影響でクラブの継続可否は流動的です。

京都市立北総合支援学校研究推進委員会

ウェルビーイングな学校づくり ～子ども・学校・地域社会が協働する実践から～

活動概要

教員一人ひとりが、子ども・教員・地域社会の「ウェルビーイング」を描き、その実現に向けた地域協働の教育実践と学校改善に取り組んだ。社会と協働することで、子どもの学びはより生きた力となり、社会の障害理解が促進される。子ども⇄教員⇄学校⇄地域社会の幸せの好循環を生む「ウェルビーイングな学校」を目指し、働きたい環境づくりを進めた。



準大賞をいただき、ありがとうございました！ 教員全体で取り組んできた成果を評価していただき、学校の「ウェルビーイング」が向上したと感じています。教員のモチベーションが高まり、それが子どもたちの授業や指導支援に良い影響を与え、教育活動の質向上へと繋がっています。「ウェルビーイングな学校づくり」の賞状を飾り、働き方改革の意識も高まりました。ICTを活用した業務効率化にも取組中です。また、4月からは新たに北総合支援学校中央分校が開校し、地域との連携が広がりました。今年度はより地域社会と協働する授業づくりを進め、2年間の取組が子どもたちの学びにどう繋がったかを評価し、取組を改善していきたいと考えています。

那覇市立城岳小学校

子供と共に学び創る ～「城岳小学校学びの相似形」の構築～

活動概要

「子供と共に学びを創る」ことについて、城岳小学校なりの「学びの相似形」の構築に向け、「学び」そのものを重ねる相似形とすることにチャレンジした。子供たちと教材研究をしたり、子供たちが授業をしたり、授業研究会では、参観した教師と子供たちで授業リフレクションをしたり、「学び方」だけでなく「学び」そのものを協働探究した。



授賞式では、子どもたちにも受賞の喜びを分かち合い、他校の取組や講評を通じて、自分たちの学びが評価されていることを実感しました。「子どもと共に学びを創る」ことを重視し、教師と子どもが共にビジョンを描き、対話的に学び、チャレンジを重ねてきた成果が感じられました。また、年間3回の授業公開を通じて、他校の先生方とも学びを共有し、受賞後の反響が大きな励みとなりました。4月にはサークル活動で、学校の学びが10年後、20年後のウェルビーイングに繋がることを再確認し、「エージェンシーを発揮し、課題発見・解決のプロセス」を大切にしています。本年度も新たな「学びの相似形」を構築し、共に学びを創造してきました。

【エントリー名】奄美群島高校探究コンソーシアム

大 賞

【活動名】オール奄美で取り組む人財育成
～南北200km奄美の高大連携及び高校間交流～

解決すべき課題：「離島にある高等学校の悩み」

- ①生徒が主体的に課題を設定し探究に取り組む「総合的な探究の時間」において、大学や研究機関等による支援を求めたいが、**大学のない奄美群島では他地域よりも高大連携が困難**である。
- ②奄美群島内の各高等学校は、小規模化が進み、探究活動を発表する機会や同世代の仲間との交流の機会が減少している。また、**離島という地理条件が、学校間の交流を一層困難**にしている。→南北200kmに渡る奄美群島は島間の移動にも時間がかかる。オンラインという方法もあるけれど…やはり**顔を合わせて交流する機会は、島の高校生にとって大きな成長につながる**。

目標・方針：奄美群島だからこそできる高大連携や高校間の交流のかたちを創出する

- ①奄美群島内の高等学校が、継続的に大学や研究機関等、所属する研究者からサポートを受けたり、連携したりできるようにするための体制を整備する。
- ②奄美群島内の高等学校の生徒が交流する機会を創出する。

活動内容

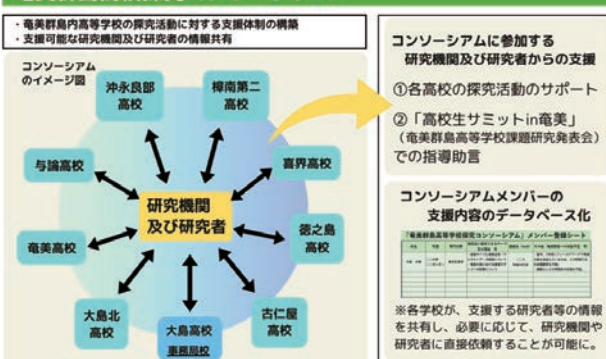
①「奄美群島高校探究コンソーシアム」の設置 (R6.3.15)

・「奄美群島内の高等学校の探究活動を支援可能な研究者データベースの作成・共有」

→奄美群島を研究対象としている大学や研究機関等にコンソーシアムへの参画を依頼。**研究者の情報**

(専門分野、支援可能な内容、奄美群島への来島時期、連絡先等)を一覧にして、群島内の高等学校で共有。各高等学校が必要に応じて、参画機関や研究者に直接依頼することを可能にした。

奄美群島高校探究コンソーシアム



奄美群島高校探究コンソーシアム構成図

「奄美群島高校探究コンソーシアム HP」

<https://sites.google.com/kago.ed.jp/iamamiconsortium>



②「高校生サミット in 奄美」の開催 (R6.3.15)

・「奄美群島内の全ての高等学校の生徒が参加した研究発表会・生徒交流会」

→奄美群島全12市町村をはじめとする様々な機関・団体の支援により初の高校生サミットを開催。各高等学校の代表が研究発表し、コンソーシアムに参画している大学等の研究者による指導助言を受けた。また、生徒交流会も実施し、群島内の高校生たちが、親睦を深め、奄美の将来について意見交換した。 ※〈後援〉奄美群島全12市町村等〈協賛〉奄美群島の企業団体等



「高校生サミット in 奄美 PV」

https://youtu.be/_jiB0xkXA6Q



生徒交流会後の集合写真

取組の過程

○奄美群島を包括したコンソーシアムの構想

生徒が自ら課題を設定する探究活動のサポートを高校の教員だけで行うのは負担が大きい。大学のない奄美群島の各校は、地域の協力を得たり、独自に大学等と連携したりしていた。しかし、多岐にわたる生徒のテーマに対応するためには、より多くの研究者達から持続的な支援を求めたい。(奄美群島内にある高等学校の共通課題)

一方で、世界自然遺産にも登録され、豊かな自然や独自の文化・伝統を持つ奄美群島には、多様な分野の研究者達が研究のために定期的に来島している。

→奄美群島だからこそ「関係人口」に注目！

大学主催のシンポジウム等を通して、奄美に来島している研究者に相談すると、高校生の探究活動への支援や連携に前向きな研究者が多いことが判明。

そこで

奄美群島の全ての高等学校の共通課題を解決するために、群島内の全ての高等学校が参画するコンソーシアムを設立し、奄美の高等学校を支援することが可能な研究者のデータを共有することとした。また、研究者も含め関係者の個人の意欲・熱意に頼った連携では長続きしないと考え、より継続的な関係を築くことができるよう、コンソーシアムには、大学等にも機関としての参画を依頼した。

〈コンソーシアムに参画している高校・大学・研究機関等 R6.11 現在〉

・奄美群島内全 9 高校 ・大学等 6 機関 ※R6 年度中にさらに 2 大学が参画予定

○奄美群島発の課題研究発表会の開催を目指して～「高校生サミット in 奄美」の開催～

群島内の高等学校は小規模化し、多くの人の前で探究成果を発表する場や同世代の仲間と交流する機会は少ない。群島外で開催される各種コンテストへの参加にも多額の費用が必要。

→そこで、奄美群島発の規模の大きい課題研究発表会の開催を企画！

コンソーシアムに参画する高等学校や大学等と協議・連携し、群島内の全高等学校が参加する課題研究発表会を開催した。指導助言については、参画する大学等の研究者に依頼した。

発表会には群島内の高等学校だけでなく、奄美の高校生達が同世代の先進的な探究活動に刺激を受け、探究活動の質が向上することを期待し、群島外からスーパーサイエンスハイスクール 2 校にも参加を依頼した。生徒交流会では、奄美の将来について真剣に語り合う姿があり、群島の未来を担う仲間づくりができたようだ。→奄美群島内において、同世代のハイレベルな研究発表や研究者による指導助言を見学する機会を設けることができた。

活動の成果

①「奄美群島高校探究コンソーシアム」に多くの研究者が登録

→データベース登録者数は 60 人(R6.5～R6.10)。各校でデータベースを利用して、研究者から生徒の探究活動へのアドバイスを受たり、講座を依頼したりする事例が増えている。

②群島内の高校・高校生の探究活動へのモチベーションが向上

→「高校生サミット in 奄美」(第 2 回 R7.3.19 開催予定)への参加が、群島内各校の目標の一つとなることで、生徒の探究活動の充実につながっている。また、前年度の研究発表を参考にして、自らの探究を深めたり、先輩の研究の継続を希望したりする生徒も現れた。

③地域からの支援の輪が拡大

→「高校生サミット」を見学した地域の方が、群島内の高校生の探究活動や考えを知り、コンソーシアム運営のための寄付を希望する企業や団体等も現れた。

◆コンソーシアムの設立は、共通の悩みを抱える群島内の全高等学校とハンデの多い離島の高校生を支援しようとする大学等や地域の連携があればこそ実現した。本土から遠く離れた離島の高等学校であっても、生徒達が切磋琢磨しながら未来を担う人財として成長できるよう、これからもチーム奄美で生徒の学びのサポートに努めていきたい。

準大賞	【エントリー名】横浜市立旭小学校 玉置哲也
	【活動名】校内研究を「なぜ」から問い直す ～大人も子供も一人ひとりを大切にする学び～
解決すべき課題 本校は、経験年数5年未満の教職員が学級担任の約半数を占め、授業力向上が課題である。ただ、働き方改革や、コロナ禍があったりした中で、勤務時間内に大人の学ぶ機会が減っていた。その中でも、校内研究に関しては、「やらなければならないこと」という認識がある一方で、負担感をもつ教職員が多く、時代の流れも重なり、縮小しながら取り組み続けていた。そして、一つの研究テーマを設定したり、研究教科を絞ったりする方法だったため、教職員一人ひとりの問題意識に直結しないことも多々あり、やりがいを感じにくい校内研究となってしまうていた。	
目標 教職員一人ひとりの違いを踏まえた校内研究を行い、学ぶ楽しさを実感することを通して、自分たちと同じように子どもたち一人ひとりも「違う存在」であると認識し、授業改善に活かす。 方針 ①これまでの慣習を問い直し、校内研究の価値を改めて設定する。 ②今年度の授業実践に関する目標を一人ひとり設定し、「自分なり」に成長できるようにする。 ③大人が学ぶ時間を増やすための働き方改革により、インプット重視の校内研究にする。	
活動内容 「子どもの姿で語る」を核とした校内研究の在り方改善（方針1） ○本校教職員の多くが、非授業者（参観者）として、校内研究にどのように参加するかということを考えてたり指導されたりする経験がなかった。その結果、非授業者の発言を通して、授業者が周りの教員に評価されるという意識をもつ人が多くなってしまっていた。そこで、非授業者の在り方に着目し、本校の校内研究では、「非授業者が授業者の意図を中核に据えて参観した子どもの姿を根拠に感じたことや疑問について語り合うことを通して、授業者、非授業者共に子ども理解を深めたり、指導方法についての引き出しを増やしたりすること」を目的とした。 ○語り合うには、教職員同士の関係性が最も重要であると考えた。新年度初日、長期休業明け、毎月の職員会議等で教職員同士が互いのことを知り合える対話の機会をもてるようにした。 学校教育目標具現化に向けた「自分なりの目標」設定（方針2） ○キャリアも問題意識も様々な教職員がいるので、全員が同じ問題意識をもって授業改善に臨むのは難しい。そこで、教職員一人ひとりが、学校教育目標具現化に向けた「自分の課題」を解決できるように「全体性のたまご」(井庭・宗像 2018)を活用して自分なりの目標を設定した。そして、その目標達成に向けて、同僚と助け合いながら取り組んでいく校内研究とした。 インプットの機会を意図的に設定した研究計画の立案（方針3） ○教職員は、日中をほぼ教室で過ごし、放課後も事務処理や会議、保護者対応などで、あっという間に勤務時間を終えることが多い。さらに、翌日の授業準備に追われる中で、教育観や指導観を問い直す機会が少ない。そこで、毎月1回全学年午前授業日を設定し、有識者の方を招いた研修会を開き、勤務時間内で教育観や授業づくりについてアップデートできるようにした。 ○これまでは授業公開日に外部講師を招き、実践後に指導してもらっていた。それを指導案検討など授業づくり段階から外部講師と共に授業構想をするというように外部講師との関わり方を変えることで、授業づくりの段階からインプットをしながら授業改善に臨めるようにした。	
取組の過程 【令和3年度】校内研究の在り方を見直す→教職員で見合う意義をマインドセット（方針1） 「校内研究って全員が1回授業公開した方がいいですか？」 令和3年度初めての研究推進担当会議で推進委員長を担当している教職員から投げかけられ	

た問いである。「全員公開がよい」「現状、学年1名公開なのに、全員にしたら負担感が…」と議論を重ねる中で、研究方法ばかりを検討して、「なぜ校内研究を行うのか」という目的を考えていないと気付いた。その後、他の教職員に授業を見られることに負担感が強いことが分かり、授業を見合う意味から考え直すことにした。結果、同じ子どもを様々な人で観ることにより、見とる力を高めるという意義を見出した。そして、指導案等の作成は無くして1年間授業参観を繰り返し、「子どもの素敵だと思った姿について**子どもの名前を挙げながら**語り合う」ことを通して、子どもを見とる力を高めることを校内研究の目的とした。また、語り合うためには、教職員同士の関係性構築が必須と考え、職員会議等放課後の在り方を見直し、同僚のことを知り合う対話の機会を定期的に取り入れるようにした(図1)。



図1全教職員で対話する様子

【令和3年度】実際に観た子どもの姿から全教職員で学校教育目標を作り直す(方針1)

年度末に、これまで見付けてきた子どもの素敵な姿を踏まえて、「旭小学校の子どもたちに伸ばしてほしい力」を全教職員で考えた。その結果、「思いをもつ力・関わる力・やり抜く力」を育みたいということになり、学校教育目標に設定した。

【令和4年度】学校教育目標の具現化した姿を全教職員で考える(方針1)

作り直した学校教育目標を子どもの姿で具現化することを目指して、この1年間も授業参観を繰り返し、学校教育目標を具現化していると考えられる子どもの姿を語り合うことを繰り返した。しかし、年度末の振り返りで教職員から「**子どもの良いところを語り合うのもよいが、改善点や授業づくりについても考えていきたい**」という声が挙がった。この声をきっかけに、「**子どもの姿を根拠に授業改善を重ねていく**」と校内研究の目的を再設定した。

【令和5年度～6年度】教職員一人ひとりが自分なりに成長できる校内研究(方針2)(方針3)

前年度末の教職員の声を踏まえ、「**授業力向上**」を校内研究の目的にした。授業力向上とは、横浜市教育委員会作成の人材育成指標に基づき、学校教育目標具現化に向けた授業実践を通して、「**子どもの姿を根拠に、自分の授業の変容について語る**ことができる」こととした。

授業力向上に向け、教職員一人ひとりが自分の目標を立て、その目標を具現化した子どもの姿を想定する課題設定シートを作成した(図2)。

公開授業までのプロセスは、①授業アイデア相談会②指導案検討③公開授業・事後研究会という流れで行う。①授業アイデア相談会では、授業者が、授業のねらいと簡単なアイデアを準備して相談する。この相談会には、公開授業当日に指導していただく外部講師の方を招き、授業づくりの基礎・基本から授業アイデアを提供してもらうなど、同僚のように参加していただき、授業の方向性が具体化されるだけでなく、**授業者・非授業者共に教科指導に関するインプットの機会**となった。

そして、このプロセスを共にしている非授業者は、公開授業を観に行くのではなく、授業者の目指す子どもの姿を「**探しに行く**」という在り方へ変わった。

年度末には、自分の授業力向上について、具体の子どもの姿を挙げながら語る「学び語り」(図3)を行い、自分なりの成長を言語化した。

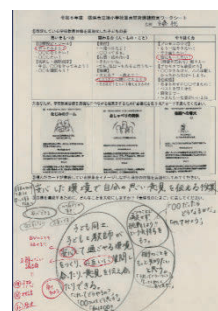


図2 課題設定シート



図3学び語りの様子

活動の成果(教職員の声の一部を紹介します)

校内研究に対して前向きな声、子ども一人ひとりを大切にしたいという声が挙がってきた!

- ・新しい試みでとても楽しかったです。これまで校内研究を楽しんだことはなかった。
- ・私はAさんに対して〇〇の手立てをしたけれど、他の先生が私なら…と話してくれたのは、これまでの校内研究にない点だった。
- ・教師自身が常に目の前の子どもを考えて、どう育ってほしいか考えることが大切だと感じた。
- ・あの子にこうなってほしいと考えて授業をつくることが大切と感じました。これをクラス全員分考えられた一番いいのかもしれないと思うようになった。

大人の学ぶ楽しさと子ども一人ひとりを考えて授業改善する大切さが実感できるようにこれからも校内研究をアップデートしていきたい!

【エントリー名】北島幸三(現:名護市立大宮中学校 前:今帰仁村立今帰仁中学校)

優秀賞

【活動名】ギリギリのOUTを目指す生徒会！ 挑戦を通して、協働と主体性の意義を掴む！

解決すべき課題：

令和5年、コロナの5類感染症への引き下げをきっかけに、対話や協働をベースにした授業や、密を過度に恐れない行事への回帰が徐々に始まっていった。しかし3年間以上、行事の自粛や縮小が繰り返され、密を避ける行動を強いられてきたため、その時点での生徒会活動はかなり停滞していた。自分達で企画を立ち上げ、**協働して何を成し遂げる経験が圧倒的に不足していた。**

目標：ギリギリのOUTを目指す生徒会活動の推進：

「どうせ自分たちにはできない」という雰囲気蔓延する中で、最初から自分たち自身で忖度して「これくらいまでなら認めてもらえるかな・・・」という立場で企画を提案するのでなく、**あえて「だめ(OUT)」と言われるだろうことでも、やってみたい、やってみる価値があると思ったことは、まずは企画を立ち上げ、提案していく。**OUTと言われた時には、OUTを指摘された部分に関して改善策をたて、再度提案し、企画の実現を目指す。

方針：効率より面倒を選ぶことで、当事者を増やしていく

本人たちの思いだけでは企画の実現は難しい。その企画に対して、自分も「当事者」と思える人間を増やすことが大切。そのためには効率よく進める以上に、細かく計画をたて、手間をかけて人に会い、思いを丁寧に話していくことを重要視する。一見面倒なことほど大切にしていく。

セーフよりもアウトを目指す

効率より面倒を志向する

当事者を創る

活動内容：

1. 小中連携宿泊リーダー研修の企画・実現(R5.4~7)

- ① 執行部が小学校に行き交渉。村内3小学校の児童会と夏休みに合同で行う宿泊研修を実現。
- ② 宿泊研修では小中の縦割り班を組み、野外炊飯も実施する。
- ③ 夜はキャンプファイヤーを囲んで、小中縦割り班ごとのスタンプ発表会を実施する。

2. 小中連携 生徒会主催講演会の企画・実現(R5.10~11)

- ① 生徒会からペンキ画家のSHOGENさんに講演を依頼し承諾をもらう。
- ② 中学校のみでなく、3小学校でも講演してもらうことをSHOGENさんと交渉、承諾をもらう。
- ③ 執行部が3小学校に行き交渉。中学校生徒会主催で小学校でも講演会開催の許可をもらう。
- ④ それぞれの小学校の講演日に中学生が出向いて講師紹介、司会等、講演会の運営を行う。

3. 小学校ペイントイベントの企画・実現(R5.12)

- ① 講演会を受けた一つの小学校が、校内の壁に児童がペイントするイベントの実施を決める。
- ② イベント当日、生徒会のメンバーが小学校に出向き、準備や片付け等の運営を手伝う。

4. 中学校でのペイントイベントの企画・実現(R6.1~7)

- ① 中学校でもペイントイベントの実施を企画。
- ② 教職員、教育委員会に企画書を提出し、折衝を繰り返し、許可を得る。
- ③ SHOGENさんに連絡し、ペイントアートイベントを生徒会執行部として依頼。承諾をもらう。
- ④ SHOGENさんが行うペイントアートイベントとしては、中学校では日本初の実施となる。約300人の生徒が一斉に、90メートル壁5段にペンキでペイントを行う。



<https://www.facebook.com/100002568161932/videos/494313716421816/>

取組の過程：

前年度まで修学旅行、野外炊飯、校外の方が関わる行事は自粛の風潮の中で軒並み中止や規模縮小の判断が下されてきた。令和5年当初も、5類に下がったとはいえ同様の雰囲気があった。しかし、その中にあって、生徒たちはいくつもの企画を実現していった。実現のポイントは、

1. 「ギリギリの OUT を目指す」というキーワード

様々な企画が生徒会から運営委員会や職員会議にあげられた。もちろん少なくない案に「OUT」の判断が降り許可されなかった。だが、その際も「失敗」という捉え方でなく「攻めたね！」となり、次のギリギリを目指すモチベーションとなった。結果、第2案、3案、4案と練り直しが行われ、よりブラッシュアップされた形で実施に漕ぎ着ける案も多かった。

2. 小学校を巻き込む

宿泊に関するハードルは高かったが、小学校でも「協働して何かを成し遂げる経験」に対する課題は感じており、何かに取り組みたいという思いがあった。そこに中学校生徒会が企画を持ち込んだ。小学校としては中学校が主体で動いてくれることで取り組み実施へのハードルが下がり、中学校生徒会としては小学校が乗り気になってくれたことで、許可へのハードルが下がり、実施に向けて具体的に動き出すことが可能になった。ペイントに関しても小学校がまず動いてくれ、実際に行ってくれたからこそ、「中学校でも、できるはず！」という形が作れた。

3. 地域（村長・教育長・教育委員会）を巻き込む

SHOGEN さんを招聘した時点で、「中学校の壁にみんなでペンキで絵を描きたい」という思いが生徒たちにはあった。その実現に向けできることを出し合った。「みんなに SHOGEN さんを知ってもらうために講演会を開く→講演会を開いた小学校でペイントをやってみたいという声上がる→その実施を受けて中学校でも実施する」という流れを作ろうと話し合った。しかし、もし学校が認めてくれても、行政から壁をペイントする許可がもらえないんじゃないか・・・という懸念があった。そこで事前に管理職からアポを取ってもらい、生徒会の生徒たちが村長室や議会事務局を訪問。予め村長、教育長、議員さんたちに取組の趣旨説明を行い、講演会への招待も行った。結果、講演会を通してペイントイベントの取り組みに関して具体的なイメージを持っていたことが、その後の行政からのスムーズな許可に繋がった。

4. 異動が決まる

小学校でのペイントイベント実施を受け、来年度は中学校でも実施しようという機運が高まった。生徒会がその企画書の作成を開始したタイミングで私の次年度の異動が決まった。しかし、その時点で私はもうほぼ必要ないくらい、彼らは成長していた。企画はすぐには通らなかったが、その後も粘り強く5回、6回と企画書の再検討・再提出を経て彼らは中学校でのペイントイベントの実施を勝ち取った。そして令和6年7月、企画実現の過程で巻き込んだ方々と協働し、全校生徒約300名、職員、村長も含めた地域の方も参加したペイントイベントを成功させた。

活動の成果：それまでが「どうせできない」に溢れた学校生活であった。だからこそ、あえて自分達じゃ「できない」と思うことに挑戦させたかった。実際、彼らは時に跳ね返されながらも、それでも数多くのことに挑戦した。その挑戦の中で、彼らは主体的に動くことの意味を深く考え、その大切さを実感の中に落とし込んでいった。ペイントイベント、私は異動して参加はしていないが、取り組み後に SHOGEN さんから直接こんな話を聞いた。ある女の子が絵を描きながら、「生きてる！わたし、生きてる」って涙ぐみながら呟く姿があったことを。ある男の子が「学校の壁にペンキなんて塗ったら叱られるのに、それをうちの先生はさせてくれるんだ！」って得意そうに伝えにきたことを。先生方が生徒と共に、嬉々として描いていた姿のことを。その後、生徒の感想文を共有させてもらった。もちろん、全部が彼らの思い通りになったわけではない。それでもまずは動いて、周りを巻き込み、協働して目標の実現に向かっていく、その過程の中でこそ得られるものがある、そのことを多くの生徒たちが実感している、彼らの感想は、そう感じ取れるもので溢れていた。

優 秀 賞	【エントリー名】 舞鶴市立若浦中学校
	【活動名】 Who are you? で語る ～主体性が高まり、自分の強みが伸びる学校～
解決すべき課題 1【生徒が主体的に自らを発達させていくことが尊重される環境の創出】 「丁寧な生徒との関り」と「与え続ける教育」は別物である。手をかければかけるほど生徒は自律できなくなり、自分がうまくいかないことを誰かのせいにしがちである。この現状を打破するためには、「OECD Learning Framework 2030」で示された「Agency（当事者意識）」を高める必要がある。そのためには「自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し行動する生徒」の育成が求められると考えた。 2【生徒の個性の発見とよさや可能性の伸長を支える教育活動の実践】 日本の教育は、小学校から大学まで16年間もあるが、自分が何者で、どんな特徴があつて、どんなときに幸せを感じるから、どんな職に就いて、どのような人生を送りたいか、そういうことをほとんど考えさせない。ほとんどの生徒は「Who are you?」と問われれば、名前しか答えることができない。将来の予測が困難な時代（VUCAの時代）を幸せな状態（ウェルビーイングの向上）で生きるためには、この質問に対し、「世の中にどのような貢献ができるのか」「なにを目指しているのか」等について自分自身を簡潔に魅力的に語れる生徒の育成が求められる。	
目標 夢が語り合える学校となる 方針 生徒の主体性を育み、自分を知っている度合いを高め、自分のよさを深め、伸ばす 1 生徒の主体性を育むために、従来の教育活動を生徒主体にし、教師は支援（発達支持的生徒指導）に徹する。 2 自分を知り、自分のよさを伸ばすために、「総合的な学習の時間」「スピーチ活動」「日記」等を中心に取り組む。	
活動内容 1「生徒の主体性」に関わって （1）学校行事等の改新（生徒で実行可能な教育活動はすべて任せ、主体性を育む） 【例】従来の体育祭を廃止とした。「全員が楽しむこと」をねらいとし、内容・計画・運営等のすべてを生徒が行う取組とした。 （2）外部機関等の対応（教師が仲介せず、生徒や生徒会本部役員が対応することで、あらゆる学校教育活動に対する当事者意識を高め、主体性を育む） 【例】業者が学校への体操服の生産を停止したため、次年度から体操服が変更となる。代表生徒が業者と折衝し、次年度の体操服を選定する。現在、2つの候補があり、体育館でファッションショーを実施し、保護者アンケートも参考に最終決定する。 2「生徒の個性の発見とよさや可能性の伸長」に関わって （1）総合的な学習の時間（さまざまなことに挑戦し、自分を知る） 1・2年はそれぞれクラスでテーマを決める。課題解決へのアプローチの方法によるグループ編成で学習を進める。3年生は個別の探究学習を行う。昨年度2名の生徒がこの学習を通じて、高等学校を決め、進学した。 【例】令和6年2年テーマ「現代の諸問題を解決」となった。戦争の記憶を風化させてはならないと考えた生徒2名が京都市内の小学校を訪問し、平和に関する出前授業を実施した。 （2）わくわくスピーチ・日記（自分の考えを声に出したり、書き出したりし、自分を知る） テーマを自分で設定し、「異学年グループ」あるいは「学級内」で実施する。発表を聞くだけでなく、質問する時間を設け、質的な向上を図っている。終 SHR でスピーチ活動を通じて、考えたことや感じたことなどを日記として、アウトプットする活動も継続的に実施している。	

取組課程

1「生徒の主体性」に関わって

(1) 学校行事等の改新

生徒主体の新たな体育祭は誰も経験したことがない取組であった。校長がそのねらいや教育的効果を語り、教員がそれを具現化するためには1年の期間を要した。だが、生徒主体の取組が増えた着任2年目、生徒会本部役員選挙に多くの生徒が立候補した。その頃より、すべての係や役割が立候補で決まるようになった。

(2) 外部機関等の対応

「自分たちの学校」という「当事者意識」が高まり、昨年度から授業研究会にも生徒が参加し、教育委員会の指導主事や他校の先生方と事後研究会で授業について話し合いを行っている。また、令和5年度本校の研究会発表会では、3時間生徒だけで、迎え・案内・学校紹介・授業公開（探究発表）・テーマ討論会を行った。

2「生徒の個性の発見とよさや可能性の伸長」に関わって

(1) 総合的な学習の時間

2年生になるとグループごとに自分たちで講師を探したり、関係施設等を訪問したりしている。3年生の個人探究は、大学教授の指導や大学生からのアドバイスを活用して、探究の質的向上を図った。卒業前には立志式（3年代表生徒発表会）を開催している。

(2) わくわくスピーチ・日記

担任全員が先進校視察を行い「スピーチ」「日記」のポテンシャルについて共通理解を図った。生徒会が「スピーチ」の質的向上をねらい全校生徒に模範を示す取組を実施した。

活動の成果

◎日本財団 18 歳意識調査 第 46 回「国や社会に対する意識」

- | | | |
|---------------------|---------|--------------|
| ・「自分には人に誇れる個性はある」 | 若浦中 65% | 日本人 18 歳 50% |
| ・「自分は他人から必要とされている」 | 若浦中 65% | 日本人 18 歳 55% |
| ・「将来の夢を持っている」 | 若浦中 65% | 日本人 18 歳 60% |
| ・「自分は責任ある社会の一員だと思う」 | 若浦中 52% | 日本人 18 歳 48% |
| ・「国や社会に役立つことをしたい」 | 若浦中 75% | 日本人 18 歳 60% |

◎第 7 次舞鶴市総合計画（2023-2027）における数値目標

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| ・確かな学力の育成「授業がよくわかりますか」 | 2026 年度目標 85%以上達成 |
| ・豊かな心の育成「自分にはよいところがありますか」 | 2026 年度目標 80%以上達成 |
| ・一人ひとりを大切にした学校教育の推進「不登校出現率」 | 2025 年度目標 6%以下達成 |

◎学力向上 2年間非認知能力の向上を重点的に図った3年生に顕著な学力の向上が見られた。生徒が授業は教師だけで創るものではなく、自分事としてとらえる意識が高まった。そのことで学習意欲が高まり、授業の質が向上した。

◎修学旅行 3年生徒の要望により修学旅行の内容を変更した。受け身ではない発信型の平和学習を実施した。生徒の意見が尊重される環境があると生徒が認識していると考えている。

◎進路希望 直近の5年間、3年4月の進路希望調査で地元の公立高校を志望する生徒割合は、30～50%であったが今年度は10%となり、例年より多様な進路先を希望した。生徒がチャレンジングになった。生徒の個性の発見とよさや可能性の伸長を支える教育の成果である。

◎生徒会 令和6年度1学期、生徒会主催で18の取組を実施した。前年度踏襲するものはなかった。生徒はブラッシュアップすることが当たり前であると考えている。新たな取組について教職員が継続的に価値付けを行ってきた成果である。

◎教師の変容 変化の激しい時代は学校の改新が求められる。それには教師の意識改革が絶対条件である。教師が新たな取組で生徒が変容したことを認識するまでに時間はかかったが、現在は生徒の小さな変化を見逃さず、価値付けし、それを喜び合いながら教育実践を進めている。それにより、生徒一人一人の成長やよりよい変容が教師の働きがいとなる学校となった。

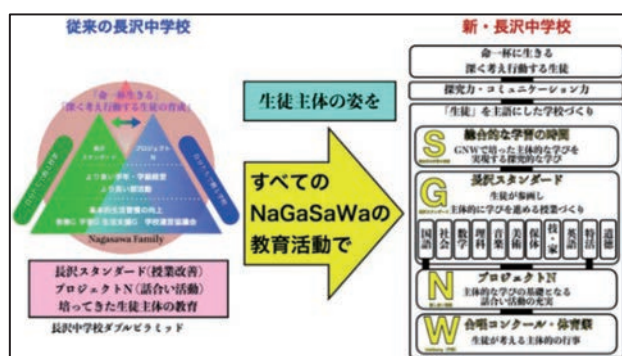
解決すべき課題：長沢中のすべての教育活動で生徒活躍型を目指す！

学校教育目標「命一杯に生きる」の具現化を目指し、授業改善「長沢スタンダード」と話し合い活動「プロジェクトN」を通じて、『生徒』が活躍する学校へと成長した。特に、長沢スタンダードでは教科リーダーが授業を進めるスタイルであり、生徒に活動を委ねたことで、生徒自身が当事者意識を持って取り組むことができるようになった。しかし、研究を進めてきたものの、教師の異動もあり形骸化が進み、次のような課題を解決することでさらに発展した長沢中を目指す。

- ① 学年ごとに取り組む内容が異なり、連携が薄い
- ② すべての教育活動で、生徒主体の活動になっていない
- ③ 教師も生徒も全ての活動でPDCAサイクルが確立されていないため、好循環が生まれない

目標・方針：プロジェクトの立ち上げ！

「学校教育目標」に向かうためのプロジェクトN・G・S・Wを立ち上げた。学校全体の意識改革を図るため、従来の長沢中学校の教育活動を「学校教育目標」「目指す生徒像」を達成するためのプロジェクトに整理し、教師が生徒主体の「『生徒』を主語にした学校」を運営していく。また、学年を超えて、プロジェクトを評価・改善し好循環へ繋げていく。



活動内容：「生徒」を主語にした学校にするために

①「命一杯に生きる～深く考え行動する生徒～」とは？

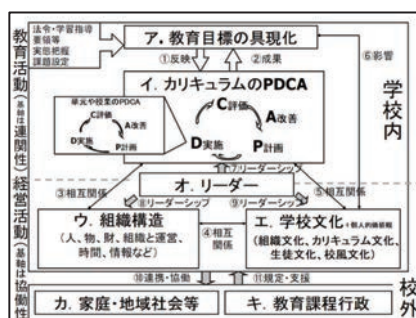
目標の最上位である学校教育目標を達成した姿を教師一人ひとりが説明できるようにするために、「命一杯に生きる？」「主体性とは？」など、抽象的な言葉を目指す姿を描きながら具体的な言葉で共通理解することを目的とした研修を行う。また、目標達成のための計画や具体的な取組について、プロジェクトごとに設定し、実施計画を作成する。

②校務分掌の整理

生徒活躍型に直結するNGSWプロジェクトを具体的に取り組むために、既存の校務分掌をスリム化し、全教師がNGSWプロジェクトのいずれかに、必ず属するように校務分掌を整理した。各プロジェクトのリーダーを中心に、メンバーとともにNGSWプロジェクトシートを用いて、学校教育目標から逆算した各プロジェクトの目的や具体的な取組内容を決めていく。また、「成果」や「次期への見通し」も明記し、評価する。

③各プロジェクトのPDCA

カリキュラムマネジメント・モデル図（田村知子『カリキュラムマネジメント・ハンドブック』、ぎょうせい、2016年）を参考に、各プロジェクトが4ヶ月に一度、取組内容についてPDCAを行う。様々な視点（学校教育目標や組織構造、外部資源など）から現在までの成果と課題を分析し、次の4ヶ月に繋げていくために、プロジェクトシートの加筆修正を行う。



取組の過程：「生徒」を主語にするための取組

①「主体性」を具体的な姿に

「命一杯に生きる姿」→「主体的な姿」に加えて、今年度の重点目標である「探究力」「コミュニケーション力」を発揮している姿とは何か、この姿を具体的なものにしていくために、ブレインストーミングを用いて、学年ごとに意見を出し合った。また、その具体的な生徒の姿を目指すために、教師の関わり方の改善や既存の教育活動の具体的な改革について話し合った。

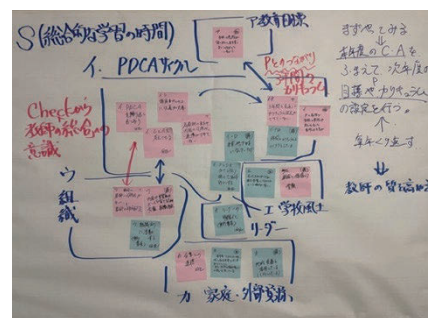
②校務分掌の整理→生徒組織の整理

校務分掌の整理により、NGSWの各プロジェクトが結成された。各々がプロジェクトシートを用いて具体的な取組を考えていく中で、生徒の組織を編成する必要性が出てきた。そのため、既存のNリーダー・Gリーダーに加え、SリーダーやWリーダーが生徒の中に組織され、教師とプロジェクトの目的を共有し、生徒が自ら行事の要項を作成した。生徒は自分たちで作成した要項を全校生徒に伝え、自らの力で行事を開催した。

③生徒も教師もNGSWプロジェクトシートでPDCAサイクル

各プロジェクトが「生徒」を主語にした学校づくりのために教育活動に取り組んだ。しかし、その過程では教師の疑問や生徒の戸惑いも生じた。そのため、既存の職員会議やグループ会議を短縮し、プロジェクト会議の時間をつくり、疑問点の解消や生徒が活躍する教育活動にするための方法を全職員で考えた。カリキュラムマネジメント・モデル図を参考にプロジェクトを振り返り、「Check」

「Action」ができていないことに気づいた。研究授業や話し合い活動などのプロジェクトが終了したら、生徒にも振り返りと改善点について話し合う活動を取り入れ、教師も含め次期へ向けた取組を策定していく。また、外部機関や学校組織など、様々な要因から課題を解決する方法を見つけ出し、プロジェクトシートに加筆した。さらに、プロジェクトWの生徒は、合唱コンクールと体育祭の要項の目的が異なっていたことに気づき、合唱コンクールと体育祭の要項の目的を「生徒一人ひとりが活躍する行事」に統一した。



活動の成果：教師の意識改革が生徒活躍型の学校づくりに繋がる

①「生徒活躍型」の学校になってきていることを生徒も実感！

生徒を対象にした『「生徒」が主語になる学校になっているか』を問うアンケートでは、肯定的な回答が92%以上であり、これまで取り組んできた長沢スタンダードやプロジェクトNに加えて、行事や総合的な学習の時間でも生徒活躍型の教育活動になってきていることがいえる。

②無解答率が大幅に減少！NGSWプロジェクトの相乗効果！

以前の長沢中学校の生徒は、わからないことや課題に直面すると、目を背けることが多くあったが、学力学習状況調査の結果では全国と比べ、平均で4%以上、無解答率が低いことが示された。長沢スタンダードの継続はもちろんのこと、教育活動全体で「生徒活躍型」を目指したことによって、自分たちで課題を解決する力を身につけることができたことと上記の結果からいえる。また、様々な困難にも当事者意識を持って取り組むことができた結果と考えることができる。

③教師間の対話が増加！従来の会議を改革！好循環に繋がるPDCAを確立！

今までは長沢スタンダードとプロジェクトNの2本柱だったが、すべての教育活動で新たな取組を始めたことで、教師が様々な疑問や意見をもつようになった。また、生徒も自分たちで責任を持って行動することが多くなり、戸惑いや困難なことも出てきた。これらを解決するために教師間の対話が必要になり、既存の会議を短縮し、プロジェクトシートやカリマネモデル図を用いて、改善策を考える時間を設定し、実践と改善を繰り返しながらプロジェクトを一歩ずつ進めた。

解決すべき課題：本校は離島に位置する1学年1学級の小規模校であり、生徒不足による統廃合の危機から2014年より高校魅力化事業に取り組んでいる。その1つに、地域をフィールドにした「総合的な探究の時間(以下、大崎上島学)」のカリキュラム開発があり、地域住民と共に創る大崎上島学が本校の一つの魅力となり、今では本校への入学を希望する生徒が全国から集まるようになった。一方で、現行の学習指導要領でも重要視されている「複数の教科・科目等における見方・考え方を総合的・統合的に働かせて探究する」ことについては不十分である。それは、魅力化評価システム【三菱UFJリサーチ&コンサルティング】における生徒の資質の1つ「探究性」が低いことから見て取れ、この資質を向上させることが次に達成すべき課題である。

目標：魅力化評価システム内の、生徒の資質「探究性」に属する以下の項目の上昇を目指す

項目	R061学期	全国との差
76.公式やきまりを習う時、その根拠を理解するように、自分で考えたり調べたりした	54.90%	-8.9pt
80.客観的な証拠に基づき考え、判断する科学的視点から課題解決にあたることができる	39.60%	-12.8pt
46.勉強したものを実際に応用してみる	56.00%	-11.3pt

方針：「〇〇WEEK」と題した全教育活動を巻き込んだカリマネ的取組を行う一週間と、取組を加速させるための「大人の勉強会」を、年間を通して定期的実施する。

活動内容：〇〇WEEKの概要は次の通り。

- ・「①：なぜなぜWEEK」「②：説明するWEEK」「③：キャリアWEEK」と題した全教育活動で取組可能な共通活動を設定。(図1)
- ・生徒はその活動をポートフォリオに蓄積。その際「評価」の欄を設け、取組が目標達成により繋がりの強いものになるよう促す。(図2)
- ・①～③のWEEKの成果を発揮する場として、ディベートを行う。

名称	内容
①：なぜなぜWEEK	以下の機会を増やすようにそれぞれの教員が努力する。 ・教員が既習事項の内容について「なぜ」と問い、それに対する仮説・検証する時間を設ける。 ・生徒が授業中に深く説明されなかった部分について「なぜ」と問い、その答えを求めようとする。
②：説明するWEEK	以下の機会を増やすようにそれぞれの教員が努力する。 ・教員が「なぜ」と問い、生徒に他者に説明させる。 ・生徒が日常生活において、疑問などに対する主張を他者に論理的に・根拠を持って説明しようとする。
③：キャリアWEEK	以下の機会を増やすようにそれぞれの教員が努力する。 ・その授業で学んだことが、教科内のその後の学習、他教科の学習、更には今後の人生に対して、どう生きるか考えようとする。
ディベート	こちらが提示したテーマについて、グループで肯定・否定にそれぞれ分かれ、①～③で培った能力を生かしてディベートを行う。

図1：〇〇WEEK 実施要項より

令和5年度には、②を3度実施し、ディベートを行った。令和6年度は、10月末現在までに①を実施しており、11月～12月に②、③、ディベートを実施予定。

大人の勉強会は、「日々の授業」を教科の枠を超えて協働的に探究する機会として定期的開催している。探究性・協働性・実用性を重視した設計とすることで、毎回高い満足度を得ており、参加任意にも関わらず管理職を含めほぼすべての教員が参加している。WEEKにおいては、カリマネ担当者が実践前後に開催することで、PDCAサイクルにおけるCの機会とするとともに、WEEKを日々の授業に反映させる具体的な案を考える場として機能している。

① なぜなぜWEEK

レベル	状態
5 探究	探究のテーマとなりうる「なぜ」
4 未知	その答えを知るために、新しい学びを必要とする「なぜ」
3 活用	既習事項を活用することで、答えを導き出せそうな「なぜ」
2 既習	答えが既習事項である「なぜ」
1 常識	誰もが答えを知っている「なぜ」(常識)

② 説明するWEEK

レベル	状態
5 応用	別の事例にも応用するレベルで理解してもらえた。相手「ってことは〇〇も〇〇ってこと!？」
4 要約	説明した内容を要約するレベルで理解してもらえた。相手「要するに〇〇ってことよね」
3 正確	説明した内容を正確に理解してもらえた。相手「よくわかった」
2 概ね	説明した内容を概ね(ニュアンスを)理解してもらえた。相手「なんとなくわかった」
1 ダメ	説明した内容を理解してもらえなかった。相手「全然わからん」

③ キャリアWEEK

レベル	状態
5 意義	学びを一般化・抽象化することで、それを学ぶ意義を見出している。
4 人生	授業の枠を超えた「人生」に応用できるヒントに昇華できている。
3 枠外	教科の枠を超えて生きる内容。
2 枠内	その教科の中で生きる内容。
1 既知	気づいていないだけで、実はすでに知っている。

図2：各WEEKにおける評価基準(ポートフォリオ記入時に生徒に相互評価させ、より良いアウトプットを促す。)

取組の過程：教員有志の私的な探究テーマとして、令和3年度より教科横断型学習に注力しており、今年度の形になるまでの過程を時系列に沿って記述する。（図3）

令和3～4年度は、大崎上島学および各教科におけるコンテンツベースでの学びの接続を中心に挑戦した。外部講師や高校生を交えた勉強会（図4）を重ねる中で、

「コンテンツを中心におきつつも、特定のコンピテンシーを磨く複数教科アプローチ」や、「生徒自身の学びのアンテナの構築」の可能性を見出すことができた。また、大崎上島学と各教科の学びの往還が見えはじめ、後に「大崎上島学の中で教科スポット授業」や「STEAM教材の開発」に繋がった。

しかし一方で、既存のカリキュラムを壊す可能性や持続性の低さが課題として挙げられていたため、令和5年度より、育てたい資質能力にも着眼した「持続的かつ全教育活動での取組」を模索した。そして、勉強会を重ねた結果、「②：説明するWEEK」の構想に至った（図5）。本取組は「生徒の探究性を伸ばすには？」を問いとした大人の「探究活動」そのものであり（図6）、実践の間に勉強会を設定し、全員でPDCAサイクルを回している。それにより、WEEK実施時には教職員全員が自分事化できていたり、ディベート前には各教科の視点から事前準備への助言があったりと、「コンテンツ・コンピテンシーどちらも重視しつつ、気軽に取り組めるカリマネ的取組ツール」へと昇華することができた。

令和6年度は、WEEKに段階を持たせようという意見から、「①なぜなぜ」と「③キャリア」を追加した。また、現在は、WEEK・勉強会共に学校のカリキュラム・マネジメント事業と統合しており、有志から始まったこの取組は、組織的で持続的な取組となった。

年度	教科横断的な取組	関わった教育活動	勉強会
R03	・島の農業×SDGs×教科	・大崎上島学 ・教科（4つ）	3回
R04	・島の魚（チヌ）×教科 ・教科横断LHR	・大崎上島学 ・教科（5つ） ・LHR	6回
R05	・大崎上島学の中で教科スポット授業 ・説明するWEEK	すべての教育活動	5回
R06	・STEAM教材の開発 ・〇〇WEEK	すべての教育活動	2回～

図3：これまでの教科横断的な取組

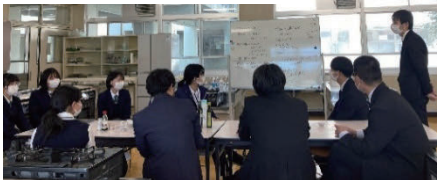


図4：生徒も交えた勉強会



図5：説明するWEEKの様子



図6：勉強会にて探究する大人の姿

活動の成果：

成果1：令和6年度「①なぜなぜWEEK」実施後のアンケートにおいて、生徒から、「**当たり前のことに疑問を持つ力がついた**」、「**問いをたてて解決しようとする力がついた**」、「**なぜを深く探究することで新たな発見に繋がった**」等の言葉があった。

成果2：令和4年度入学生に、令和5年度の取組の前後で魅力化評価システムを実施したところ、特に項目76「公式やきまりを習う時、その根拠を理解するように、自分で考えたり調べたりした」の値が **42.1% → 65.0%** と **22.9pt 上昇**し、**WEEKの効果を確認**できた。

成果3：教員間の授業に関する会話が**増加**し、**横断的な授業が自然発生**するようになった。（図7）

- ・英語×地歴×家庭科「イングリッシュクッキング」
- ・総探内で各教科の視点を活用する授業「汁ー1グランプリ」

成果4：「大崎上島学での教科スポット授業（数学）」が生徒の探究の質をあげる一助となり、広島県教育委員会の「地域と高校の新しい連携・協働の在り方研修会」において、本校がモデルとして招待され、県内で唯一**生徒自身が学びの事例発表**を行った。



図7：職員室での授業作りの様子

優秀賞

【活動名】 進め！ 子供と教師の個別最適な学び ～教師の〇〇観を変える学校改革への挑戦～

解決すべき課題：

- ・ 積極的な変化を望まない職場の雰囲気改善（仕事観の転換）
 - 「前年度踏襲」をやめ、新しいアイディを生み出し実行することに喜びを見いだす職場へ
 - 業務削減によるチーム対応減を見直し、個人主義傾向から協調主義の雰囲気へ
- ・ 自発的に学ぼうとする研修意欲の醸成（教育観、指導観、教師観、研修観の転換）
 - 最新の教育動向に対する関心を高め、現行学習指導要領の理念や価値観を学ぶ姿勢へ

目標・方針：

□ 教師の〇〇観のアップグレード

- 例：（教育観）「正解至上主義」から「最適解への絶え間ない試行錯誤」へ
 （指導観）「教師主導」から「学習者（子供）主体」へ
 （教師観）「教える教師」から「子供に任せる教師、信じる教師」へ
 （研修観）「日々の授業改善のための研修」, 「全員が当事者の研修」へ
 （仕事観）「業務『量』の削減だけでなく『質』の向上」（やりがい醸成）へ

□ 教師主体の職員研修を軸とした学校改革

- ・ 学校教育目標と研修テーマの一元化
- ・ テーマ研修を軸にした組織的継続的、そして計画的な学校改革

活動内容：

① 全職員の研修に対する目的意識を揃える！

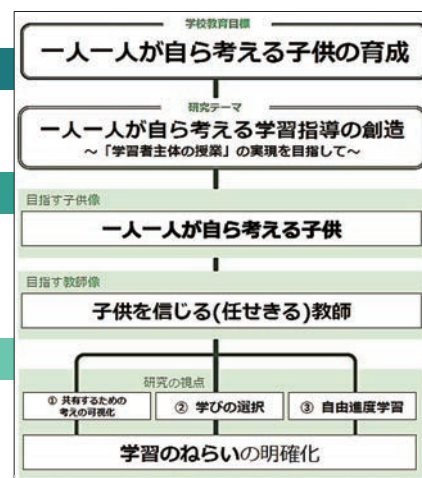
- ・ 自分事として考えるワークショップの実施
- ・ 学校教育目標の再設定と研究テーマの設定

② テーマ研修を核とした日々の授業改善！

- ・ 職員研修のコンセプト設定
- ・ 授業デザイン、授業研究のシステム見直し
- ・ 校長という立場からのアプローチ

③ 職員の個別最適な学びへ！

- ・ 年間個人研修テーマの設定、研究成果発表会の開催
- ・ 研究先進校への積極的な派遣
- ・ 選択研修、ディスカッション型式研修（かし cafe）の実施



学校教育目標と研究テーマの関係

取組の過程：

① 全職員の研修に対する目的意識を揃える！

・ 自分事として考えるワークショップの実施

職員一人一人のそれぞれの思いや考えのベクトルを揃え、チームとして機能化されるよう、学校教育目標を再設定するワークショップを昨年度実施した。その結果、職員全員にとって自分事となる学校教育目標「一人一人が自ら考える子供の育成」が設定され、一人一人が責任をもって日々教育活動を推進している。

・ 学校教育目標の再設定と研究テーマの設定

学校教育目標の策定により全職員が目指す方向性を揃えたことで、それを実現するための研修という意識の下、自ずと研究テーマが決定した。



ワークショップの様子

② テーマ研修を核とした日々の授業改善！

・ 職員研修のコンセプト設定

「一部の職員のための研修ではなく、全員参加の職員一人一人のための研修」「研究公開のための研修ではなく、日々の授業改善のための研修」をコンセプトとし、研修観の転換を図った。

・ 授業デザイン、授業研究のシステム見直し

上記のコンセプトの下、研究授業を「全員で研究授業をして、授業を見て、語る研修」とし、全教諭等が年2～3回の研究授業を実施している。その際、授業者には指導案作成を求めず、授業づくりで工夫したポイントを選択可能なA4判1枚を用いて参観者に伝える。また、研究授業後の授業研究会は実施せず、参観者が自分の授業に取り入れたいと思ったことを伝える「イイねシート」を授業者に渡すようにしている。

・ 校長という立場からのアプローチ

校長自ら研究授業をすることで、私たちが目指している授業は具体的にどのような授業なのかということイメージしやすくなることをねらっている。

また、全体に広げたい事例等は、すぐにteamsや校長通信、「今月のチェックポイント」等を活用して情報発信している。

さらに、一人一人の研究授業後には、A3判の「授業振り返り啓発シート」を作成し、授業者に渡したり、校内に掲示したり、本校のWebサイトで発信したりしている。



全員で見る研究授業



校長による研究授業



授業振り返り啓発シート

③ 職員の個別最適な学びへ！

・ 年間個人研修テーマの設定、研究成果発表会の開催

本校では年度当初に職員一人一人が年間の研修テーマを設定し、年間を通じて各種研修会に参加したり、研究授業を行ったりしている。年度終盤の1月には、鹿児島大学の高谷先生にコーディネーターになっていただき、他の学校の先生や大学生もお呼びし、年を振り返った個人研究発表会を実施している。



研究成果発表会の様子

・ 選択研修、「かしcafe」の実施

本校では全職員が同じ時間に同じ研修を行う従来型の職員研修の他に、職員一人一人の意思を尊重した選択研修、ディスカッション主体の職員研修（通称「カシcafe」）を他校にも呼び掛けて実施している。先生方の困り感を解消するために、様々な専門的知識のある講師を招聘したり、座談会的にみんなで語り合ったりしている。また、県外の研究先進校への視察の還元報告会も積極的にしている。



「かしcafe」の様子

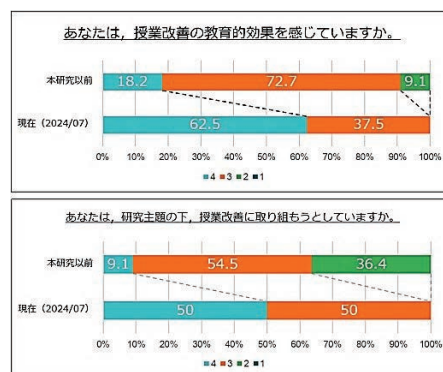
活動の成果：

○ 意識調査から

- ・ 本校の職員研修の在り方について効果を感じ、職員研修をポジティブに捉えて取り組んでいる職員の増加。

○ 校長の立場から感じる事

- ・ 教師自ら自己肯定感をもって、さまざまな校務に当たる職員の増加
- ・ 研究授業のべ回数の大幅な増加、授業の質の改善
- ・ 「〇〇観が変わった！」と感じる職員の増加
- ・ 生き生きと自ら学ぶ子供へと転化（学校教育目標の実現）



【エントリー名】 北海道函館西高等学校

優 秀 賞

【活動名】 探究懇話会から始まる社会との共創
～探究活動を円滑にするフラットな研修のしくみ

解決すべき課題：校外で探究活動を行おうとする生徒の取り組み支援と先生の外部伴走支援のマインドづくり

○探究先進地域の高校に配置されている「探究（高校魅力化）コーディネーター」の配置がないため、コーディネートできる校内外の人材を増やす。

○先生たちのコーディネート能力の資質向上を目指す。

○函館市西部地区にある唯一の高校であり、学校の教育活動全体を通じて「函館に住み、まちの未来を考え、支える人」または「函館以外に居住し、函館の応援団として活躍する人」の育成を目指す「探究活動」と「グローバル人材の育成」と「芸術・スポーツの西高」という高校の魅力化を支える人材を育てるためのモデルとなるまちづくり活動に造詣が深い地域人材との共創のきっかけを作る。



目標・方針：懇話会から地域へ、臨時懇話会から社会へ出る生徒を伴走支援できる先生の増加

・地域の人材を発掘し、校内で月に1度程度放課後に行っている「探究懇話会」という街の有識者（探究のハブとなる人材）の懇話会を行う。西高の生徒だけでなく、西高の教職員向けには「校内研修」と位置付けている。西高に在籍しているPTAや道南地域の高校も参加可能で、オンライン対応もしている。参加者がフラットにグループワークなどの活動を行うことで、より探究の試案などを打ち明けやすい関係性づくりを目指す。

活動内容：



① 探究懇話会…基本的に函館地域でまちづくりの活動に関わっている講師との懇話会を通じて関係作りをし、街に出る準備をする。教職員も講師と名刺交換をし、ゼミの生徒が外で活動する場合のハブとなる準備をし、コーディネートできる資質を養う。

② 臨時探究懇話会…基本的に函館地域外の講師との懇話会を通じ、幅広い諸事象を知り、企業等と繋がるためのマインドづくりを目指す。



③ 社会でのアクション支援…懇話会等で知り合い、支援してくれる地域の人とつながり、実際に社会でイベントやワークショップを開催するなど、社会で活動する支援をする先生、西高生の活動を支援してくれる街の理解者が増える。



（左から）学校敷地侵入禁止の啓発活動としての写真コンテスト・企業協賛を受けた町会イベント・市主催の共創サロンの様子・海ごみのアップサイクルのリレーショナルアート作りイベント

取組の過程：校内から校外へ探究の活動を遷移させる循環型支援に

- ① 懇話会から社会で活動したくなる生徒を増やす。
探究懇話会で生徒たちが「校外でやりたいこと」を発表する機会を設け、生徒たちの活動趣旨に対してのアドバイスや支援、つながるべき大人の紹介をしてもらうなど、学校の教員以外がハブとなる機会を作ること、生徒たちの校外への「越境活動」を後押しする。
- ② 講師が西高のサポーターとなることで共創の仕組みが増える。
西高の探究を軸とした教育活動を懇話会の外部講師に理解していただき、必要な場合の支援を了承していただく。実際に生徒が校外でのイベントを企画したりした場合、必要な場合支援をしていただく。
- ③ 生徒たちの探究活動を知ってもらうため、外部での発表機会を増やす。
生徒たちが外部で発表する機会を設け、街場の人たちに聞いていただく機会を同時に創出し、探究活動の支援や協賛、後援などが得られやすいように支援する。
- ④ 教職員の参加を「校内研修」と位置付け、探究活動に校外で協力してくれる大人との社会関係資本を豊かにする。また、探究活動の活動支援の類型パターンを示すことで、先生たちの伴走支援の活動を結果的に支援できるような仕組みを作る。
- ⑤ 他校やPTAに向けても門戸を広げ、オンライン配信もすることで、地域の探究活動に理解のある外部人材の情報を共有する。

活動の成果：懇話会から始まり街で共創イベント・共創アートなどの活動をする生徒が増加

懇話会参加者たちが、講師、参加者と街場で PBL 型のイベントに参加したり、自分たちでイベントやワークショッププロジェクトを立ち上げたりして、校外で生徒が主体となって一般参加者が参加・活動・共創する文化を創り上げた。また、参加者以外でも、小中学校への出前授業の交渉・実施など、生徒主導による校外で探究で得た知見を元に啓発活動、共創イベント、共同開発などを主体的に行う生徒が増加した。

- ① PBL 型の成果→街場で学生が作る雑誌 each のプロジェクトに参加 2 名・街場で開催された StartupBaseU18 に参加 1 名
- ② 講師由来企画への参加→空き店舗の装飾プロジェクト発案・実施 3 回・地域への芸術祭参加 (13 人)
- ③ 生徒主導のイベント共創→イベント開催 3 回・ワークショップ開催 3 回
- ④ 街のプレゼン大会等への参加→50 名超
- ⑤ 臨時探究懇話会の開催→年度当初～（函館に地縁のある有識者等で申し出てくださった方を対象に設定・今年度はすでに 4 回実施）
- ⑥ 探究懇話会の校外開催→11 月～（校外支援者等から申し出があった場合、かつ街場での参加者を募りたい場合設定）
- ⑦ マスコミからの探究活動、または探究活動に係る取材の増加（今年度 4 月以上掲載・テレビ地上波 3 回・テレビ全国ネット 7 回・ネットテレビ 2 回）



【エントリー名】 青森市立甲田中学校

入 選

【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ます。

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。

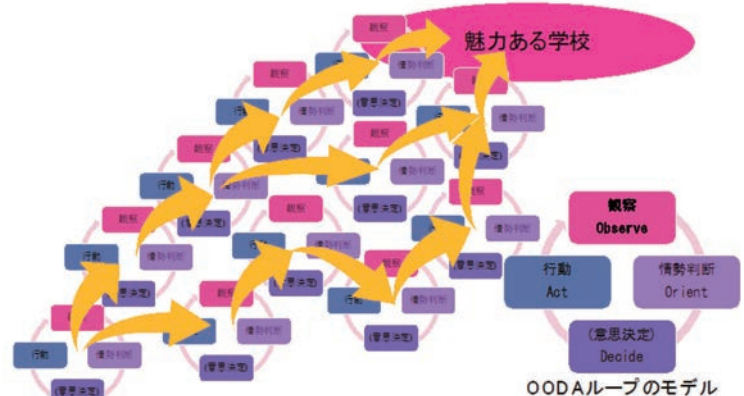
方針 「状況を把握する」、「本質が何かを考える」、「とにかくやってみる」がキーワード

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ぶことによって、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：

○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。

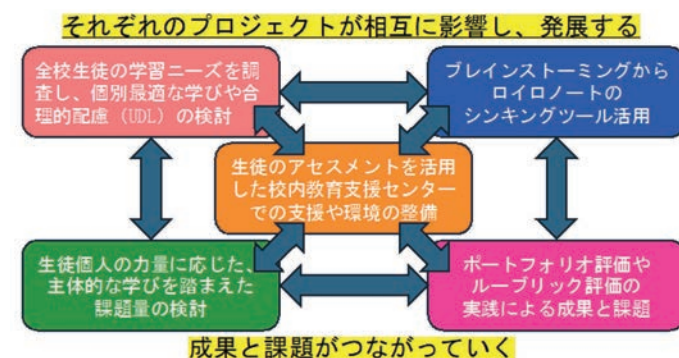
それぞれの学校課題について、これまでの取り組みや教師同士の意見を交流し合いながら、**省察を通して課題の本質と解決にむけた具体的な実践について話し合った。**



プロジェクトチーム座談会の様子

○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。**



○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：

○「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。**

○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。

入 選	【エントリー名】 邑楽町立高島小学校
	【活動名】 多忙すぎる先生を救え！ 小規模校の業務改善で持続可能な未来へ一歩
解決すべき課題： 教員は児童生徒にとって最も身近な存在の一人であり、最大の支援者の一人でもある。しかし、大量の業務を抱え、本来の教育活動に十分な時間を割くことができず課題となっている。また、教員の業務改善は単なる負担軽減に留まるものではない。教員のより良い業務環境を創出することで、教員が児童生徒一人ひとりに向き合い、児童生徒が自らの可能性を最大限に引き出すための支援を継続し、児童生徒にとってのより良い教育環境を創出するためのものである。	
目標・方針： 【目標】業務改善による職員のより良い業務環境および児童にとってのより良い教育環境の創出 【方針】小規模校の特性を踏まえた業務改善により、職員のより良い業務環境を、児童にとってのより良い教育環境を創出する ・職員一人ひとりの強みを生かすとともに、小規模チームで機動的に業務を遂行する。 ・ICT やデジタルコンテンツ、外部機関などを積極・効果的に活用することで、効率・効果的な業務遂行と職員の資質・能力の向上を図る。 ・児童一人ひとりに向き合い、伴走支援を継続することで、児童がエージェンシーを発揮しつつ、自らの可能性を引き出し、自身の成長と魅力ある学校づくりを実現する好循環を生む。	
活動内容： 令和4年度までの本校では、教職員が担う業務が多岐にわたり、職員の半数近くが月平均45時間以上の時間外労働を行っていたばかりか、月80時間を超える時間外労働を行っている職員も認められていた。大量の業務を抱える職員が児童に向き合う時間や教材研究の時間を確保することは難しく、結果として、児童支援体制や学力向上対策などの面において難しい状況が生じていた。また、令和5年度以降はコロナ禍で中断となっていた行事などを再開するにあたり、コロナ禍の間に教職に就いた職員がその価値を理解し、業務を遂行できるよう、支援を行う必要も生じていた。本校にとって業務改善は喫緊の課題であった。その一方で、学校の業務改善イコール職員の負担軽減と単純に捉える向きも認められ、新たな課題となっていた。学校の業務改善は、職員のより良い業務環境、児童生徒にとってのより良い教育環境の創出につながらなければ、手立てが目的となる。また、業務改善を進めるにあたって、1学年を除き単学級という本校にあっては、大・中規模校と同様の取組では身の丈に合わず、効果に乏しいものとなる。そこで、本活動方針を以下の通りとした。	
A 職員一人ひとりの強みを生かす B 小規模チームで機動的に業務を遂行する C ICT やデジタルコンテンツを積極的かつ効果的に活用する D 業務の小規模アウトソースを行う E 児童一人ひとりに向き合い、伴走支援を継続する	 図1 伴走支援により、主体的に 行事を運営する児童たち
職員のより良い業務環境 ■ 児童にとってのより良い教育環境の創出へ これらの方針に基づき、全方位から業務を見直し、改善を推進し、職員のより良い業務環境および児童にとってのより良い教育環境の創出に取り組んだ。	

取組の過程：

ACT 1 見直し：管理職・教務主任チームで教育課程や校務分掌の見直しを行い、職員の担当授業時数を可能な限り平準化するとともに、毎月事務処理日を設けるようにし、職員が自身の裁量で業務に専念できる時間を確保した。**(B)** ICT に堪能な職員を講師として、ICT 活用研修を実施し、クラウドツールを活用することで、会議資料や各種便り、質問紙などを電子化し、ペーパーレス化を図り、印刷や配布、集計に係る時間とコストを削減した。**(A, C)** PTA 本部役員チームで PTA 組織の改編・縮小と活動内容の精選を図った。これにより、保護者・職員双方にとって、PTA がより参加しやすい組織となり、相互のコミュニケーションが活性化するなどの、よい影響がもたらされた。**(B)**

ACT 2 適材適所：一人ひとりの職員の専門性や能力を生かせるよう、各職員の担当教科を厳選し、教科担任制を全学年に拡充した。これにより、職員は教材研究を効果的に進め、自身の専門性や能力を高め、質の高い授業の提供を実現している。**(A)** コロナ禍で業務が途絶えていた校務の継承を円滑にするため、ベテラン・中堅職員が主な校務分掌を担い、中堅・若手職員が業務モデルや遂行手法を学ぶ OJT を強化した。**(A)**

	国語	社会	算数	理科	生活	音楽	図画工作	家庭	体育	特別の教科 道徳	特別活動	総合的な学習の 時間	外国語活動
1年	1担		1担		1担	専1	1担		1担	1担	1担		
2年	専1		2担		2担	専1	2担		2担	2担	2担		
3年	3担	6担	3担	3担		専1	特2		3担	3担	3担	3担	特3
4年①	4①担	6担	4②担	特2		専1	4①担		5担	4①担	4①担	4①担	小中
4年②	4①担	6担	4②担	特2		専1	4①担		5担	4②担	4②担	4②担	小中
5年	5担	6担	4②担	教科		専1	教科	専1	5担	5担	5担	5担	
6年	6担	6担	教科	教科		専1	教科	専1	5担	6担	6担	教科	6担

図2 担当教科の厳選と教科担任制の拡充

ACT 3 スピードアップ：業務を遂行するにあたり、分掌主任を中心に、ICT を活用したり、小規模チームを編成したりして、効率・機動的かつ柔軟に対応した。**(C, B)** 生徒指導や保護者対応、職員支援などが必要となった際は、管理職と関係職員による小規模チームを速やかに編成し、迅速に情報を収集し、指導・対応・支援体制を構築し、チームによる対応を行った。また、学校設置者や外部機関などと連携を密にし、包括・創発的な対応につなげた。**(B, D)**

ACT 4 アウトソース：校内研修では、職員間での学び合いに加え、国や県が主催する研修会への積極的な参加と職員への伝達、質の高い研修コンテンツの活用、外部講師の招聘により、職員の資質・能力の向上を図った。**(A, C, D)** 地域や外部機関の専門家を招聘し、担任とのチームによる授業を実施し、児童の学びの深化を図った。**(D)** さらに、学習クラウドドリルを本格導入し、児童の活用を支援することで、学習内容の理解と定着および学習の個性化につなげている。**(C, D, E)**

ACT 5 伴走支援：特別活動を中心に、児童が主体的に学び、成長できるよう、「一人ひとりがエージェンシーを発揮する」ことを主眼に、小規模校ならではの児童と職員のつながりの深さを生かし、職員が児童一人ひとりに向き合い、伴走支援を継続することで、児童は自身の望む自分や学校、社会について考え、表現し、課題解決に取り組んでいる。これにより、児童の学びがいと職員の働きがいが高まり、児童の成長と魅力ある学校づくりの実現につながっている。**(E)**

活動の成果：

小規模校の特性を踏まえた業務改善の結果、令和6年10月1日時点において、月平均45時間以上の時間外労働を行う職員は令和4年度比80%減、令和5年度比66%減となった。また、月80時間を超える時間外労働を行う職員はゼロとなった。生徒指導や保護者対応、職員支援に係る事実確認時には、小規模チームで迅速に対応したことで、早期対応・改善・解決を図っている。更に全国学力・学習状況調査などの結果から、本校児童の学力が有意に向上したことも確認されている。これらは、小規模校の特性を踏まえた業務改善により、職員のより良い業務環境や児童にとってのより良い教育環境が創出されつつある成果と言えよう。また、本年度、複数の学級で同時期に緊急支援が必要となった際、小規模チームによる支援体制を迅速に構築し、対応したことで、学校運営に大きな支障をきたすことなく乗り切ることができた。1学年を除き単学級という本校のあり様は、少子化が進む我が国にあって、未来の学校の一つの姿とも重なる。本取組は現在の、そして未来の学校が抱える課題解決の一つのモデルとなる可能性を秘めており、持続可能な学校運営への一助につながるものであると考える。

入 選	【エントリー名】 大阪教育大学附属天王寺小学校
	【活動名】 ともにつくる豊かな学び ～みんなが参加・活躍できる学校へ～
	解決すべき課題： 本校は多くの児童が公共交通機関を利用して通学してきているため、保護者同士の関係が希薄になってしまったということが課題であった。そこで毎月1度参観日や各学校行事を設定し、保護者が来校する機会を設定していた。 しかしコロナ禍では、その文化を継続することが難しい状況となってしまった。保護者が来校する機会が失われたことで、「子どもの学校でのようすや友だち関係がわからない。」「保護者同士のコミュニケーションが取れず孤立している。」等、保護者からの不安の声も出てきた。コロナ禍においては、子どもたち同士のコミュニケーションの機会の喪失が話題にあがっていたが、実は、保護者同士のコミュニケーションの機会も失われてしまったことも課題であると考えた。 一方で、教員からは働き方改革を推進していく中で「毎月の参観日の準備が負担だ。」という声も聞かれるようになってきた。学校のようにようすを知りたい（＝来校したい）保護者と、負担を減らしてほしい（＝参観日を減らしたい）教員、というように双方の思いが異なっていた。 そこで、「保護者に学校のようにようすを知ってもらうこと（理解を得ること）」「保護者に手伝ってもらうことで教員の負担感を軽減すること」という両側面を捉え、『教員と保護者とともに教育活動をつくる』という方向性を決めた。子どもたちを取り巻く身近な大人である私たち教員と保護者が、ともにさまざまな教育活動に取り組むことで、子どもたちの豊かな学びの機会をつくることをめざしたのである。
	目標・方針： まずは、教員自身が「保護者が来校する＝見張られている」という意識を変容させるために、「日常的なわが子の姿や学級の様子を見たい。」「子どもたちに学校生活を楽しんでほしい。」「そのためにできることがあれば、手伝いたい。」という保護者の率直な意見を集めたVTRを視聴することを年度当初の教員研修の場とした。保護者が日常的に来校する目的は「見張り」でなく「サポート」であるということを意識づける必要があると考えたからである。同時にPTA役員さんに「保護者も積極的に学校内の教育活動に参画してほしい」という学校としての立場を説明する場を設定した。このように年度当初に「子どもたちの笑顔を見たいのは、教員だけでなく保護者も同じ思いである」という方向性を明確に周知し共通理解を図った。
	活動内容： ○PTA役員と教員の顔合わせ会を行った。（方向性の共有） ○学校行事だけでなく、本校教員の予定（研究授業/会議/出張等）を記したGoogleカレンダーをPTA役員と共有し、教員の繁忙期への理解を図るようにした。 ○既存の行事や教育活動の中で保護者の方と一緒にすることができる内容は、何かを検討した。また、日常的な関わりとして、保護者と子どもが一緒に掃除する、休み時間に保護者の方に図書室を開放してもらい、いつでも本を貸出/返却できるようにした。 ○保護者の方が乳幼児を連れて来校しやすい環境づくりのために、「おむつ取り換えシート付トイレ」を設置し、また授乳や着替えができる部屋をつくった。 ○今年度新しく取り組んだ活動は、以下の通りである。 （6月）不審者避難訓練にて、医療従事経験のある保護者による救護班結成。 （7月）保護者が企画・運営した「納涼祭」実施。 （9月）防災宿泊訓練にて、保護者が企画運営する「かき氷コーナー」設置。 （11月）保護者が企画・運営した「読書の秋週間」実施。

取組の過程：

まずは教員間で学校の方向性を共有した。VTR（右写真）を視聴後、「ひとりで頑張らなくてもいいんだ。これからは保護者にも相談してみよう。」「保護者がこんなにもお子さんの成長を願っているんだということが分かった。」等、肯定的な意見が集まり、教員の意識変容の兆しが見られた。その後、PTA 代表委員会において、各 PTA 委員会・PTA クラブ活動の代表者や各学級代表の方に方向性を伝え、積極的な参画を依頼した。また、各学校行事（各宿泊行事、プール学習、運動会、教育実習）前には、PTA 役員と事前打ち合わせ会を行い、手伝ってもらいたい内容を伝えたり、保護者からの要望を聞いたりする場をもった。ここで出てきた「運動会で参観しやすいように、最前列を当該学年に譲るようにアナウンスしてほしい。」「学校行事の変更はもっと早く知らせてほしい。」等、保護者からの率直な意見は、すぐに取り入れることで「学校の学びをみんなでつくる」ことを態度として示した。

同時に各学年のHPで日々の取組を知らせる際にも「参観日だけでなく、ご都合よい時にいつでも来校してください。」「〇日には、アサガオを植えます。よかったらお手伝いに来てください。」等の情報を繰り返し伝えてきた。

この結果、日常的に保護者が来校する文化ができてきたが、各家庭の事情は異なり、学校に来たくても来ることができない保護者もいる。そうすると、「来校できないのは良くない」という雰囲気が生じてしまうことも危惧された。そこで「来校しなくても参加することができる活動」を保護者とともに考え、7月「納涼祭」9月「かき氷コーナー（防災宿泊訓練）」を企画した。前者は自宅でペットボトルを凍らせるという形で参加でき、後者は休日に参加することができる内容であった。

現在も「いつでも誰でも参加することができること」をめざして活動を続けている。



学校長と歴代PTA役員の方との懇親会のようすをVTRにした。これはその一場面。



くじを引いて当たりがでたら水を凍らせたペットボトルがもらえる「納涼祭」



父親の参加が多く見られた「かき氷コーナー」

活動の成果：

今では、保護者が来校していることは日常的になってきた。現在1日平均115名（全校児童624名）の保護者が来校している。朝子どもと一緒に出勤している方が10分程度立ち寄って、子どもの様子を見たり、掃除を手伝ったり、というふうに気軽に来校しやすいという雰囲気になってきた。同時に、子どもたちや教員にとっても、「保護者がいることが日常」になってきており、学芸会の準備期間の今は、廊下で保護者と衣装や大道具のことを相談している姿も珍しくない。子どもたちも「今日は〇〇さんのお父さんと一緒に学校に来たよ。」「〇〇さんのお母さんが図書室で絵本を読んでくれたよ。」等と、いろんな保護者の方との関わりをもつことができるようになった。これからも子どもを介した大人（教員と保護者、保護者間）同士のコミュニティの場として学校が機能していくことをめざしていきたい。さらに『子どもだけでなく、大人も楽しむことができる居場所としての学校』を意識し、今後は地域の大人との関わりもより一層重視していきたい。

NITS大賞 応募一覧

NO.	エントリー名	活動名
1	鹿児島県始良市立蒲生小学校教頭 津田 金造	地域と学校が連携・協働した活動 カリキュラム・マネジメントと地域人材活用
2	柏市立酒井根中学校	働きやすい環境づくり ～ウェルビーイングな仕組みの構築～
3	北海道小樽水産高等学校 成田 力	生徒の主体的キャリア形成に向けて 自分で決める、自分の人生（キャリア）
4	春日市立春日東中学校 校長 柴田 みどり	学校幸福度日本一を目指して 東雲カリキュラムで Well being !
5	知的障害児の海洋プラスチックごみのリサイクル学習による自己肯定感・自己表現向上プロジェクト	自己肯定感・自己表現力の向上 海洋プラスチックごみのリサイクル学習より
6	北島幸三（現：名護市立大宮中学校 前：今帰仁村立今帰仁中学校）	ギリギリの OUT を目指す生徒会！ 挑戦を通して、協働と主体性の意義を掴む！
7	松山聖陵高等学校特進コース	教員養成講座 高大・中・小・幼連携によるキャリア教育
8	垂水市立新城小学校	教師が働きがいを感じる学校づくり 新城らしい GIGA スクールの取組
9	北島幸三（名護市立大宮中学校）	教師の「働きがい」を伝えたい！ 一人でも始め、周りを巻き込み、火を灯す
10	沖縄県立八重山農林高等学校	全職員で創る学校ビジョン 一人の百歩より百人の一步
11	横浜国立大学教育学部附属横浜中学校	魅力ある新しい放課後活動の導入 生徒と教職員が協働したワークショップ
12	奄美市立崎原小中学校	自立した学習者を育む教育の創造 小中連携した個性の花開く取組を通して
13	福岡県宗像市立自由ヶ丘中学校9年部（中学3年）	宗像のおいしいを広く・多くの人へ 特産品開発&宗像 PR プロジェクトを通して
14	舞鶴市立若浦中学校	Who are you? で語る 主体性が高まり、自分の強みが伸びる学校
15	若葉台デザイン思考 Labo	地域学校協働本部主体の課題解決塾 課題解決能力を持続可能な地域力で育てる
16	豊川市立金屋小学校	私も、仲間も、金屋小も大好き 業務改善と人間関係作りを土台に
17	京都府立中丹支援学校 長内修平	学校教育目標達成のためのカリマネ ～CCS プロジェクト～
18	戸田市立美谷本小学校 主幹教諭 黒田 龍正	未来を拓くプロジェクト型学校運営 一人一人が主語となる新しい学校のカタチ
19	滋賀県犬上郡豊郷町立豊郷小学校 丸山 貴洋	伴走型 OJT ～最強のチーム～ 支持的風土の醸成された豊郷小学校
20	山形県立致道館高等学校 豊田 彩子	高等学校課題研究の在り方の一考察 地域教材を活用した STEAM 教育
21	川口市立鳩ヶ谷小学校	対話型研修とちょこチャレの実践 児童の学びと相似形の教師の学び
22	鹿児島市立和田中学校	SASERU → SASAERU 支える指導を実践する教師の勇気と+ "A"
23	京都府立南山城支援学校	地域とつながるミナミの挑戦 ～来て、見て、知って、つながって～
24	京都府立丹後緑風高等学校久美浜学舎	答えは生徒の中にある みんなで寄り添い、耳を傾けるチームづくり
25	堀家 利沙	ゲーミフィケーション×英文法 楽しみながら自然に身につく学習習慣
26	群馬県立尾瀬高等学校	尾瀬高校活性化委員会と高大社連携 小さくても輝く高校を育てた地域住民の力
27	屋久島町立八幡小学校	屋久島に誇りを持つ児童の育成 人と繋がり自然から学ぶ ESD 教育を通して
28	綾部市立綾部中学校	3つのJで生徒が主語の学校改革 マイキャリアが生徒・教員・地域をツナグ
29	京都市立境谷小学校 主幹教諭 岡本 大輝	Love Navigation ～愛は未来を創る～
30	学校法人和歌山信愛女学院和歌山信愛中学校高等学校（i コース）	不登校や中退のない学校を目指して 探究的な学びと個別最適化した学びを用いて
31	福岡市立姪浜小学校 指導教諭・学力向上部長 陣野圭輔	持続可能な組織づくりを目指す 学校教育目標の達成という共通認識を広げて
32	松江市立乃木小学校 事務室	NOGICAFE へようこそ！ 教職員をつなげる～キーワードは「対話」～
33	出水市立出水中学校	グローバル化に対応する人材の育成 台湾とのオーセンティックな交流を通して
34	出水市立蔵島小学校	ふるさと蔵島に学ぶ 蔵島の環境に触れる体験活動を通して
35	横須賀市立長沢中学校・藤井亮平	「生徒」を主語にした学校づくり NGSW プロジェクトで生徒活躍型の沢中へ
36	青森市立甲田中学校	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
37	福岡県宇美町立宇美小学校	学校が楽しいと思う教育活動の創造 心に残る出会いや体験を仕組んだ4年間
38	徳島市渋野小学校	ICTの活用でウェルビーイング ～働き方改革と「学び」への活用～
39	名護市立大宮中学校	産学連携、起業で学び、創りだす！ 笑顔を寄付にかえるアプリで創造する社会
40	邑楽町立高島小学校	多忙すぎる先生を救え！ 小規模校の業務改善で持続可能な未来へ一歩
41	ベータ研究所株式会社	英語で体験！金融経済教育 経済を通じて「世界の見方」を養おう
42	神戸大学附属小学校	Teacher's Pride 教師の専門職性を高める三位一体の組織運営
43	山梨大学教育学部附属中学校 教諭 森澤貴之	情報教育を学校教育の真ん中に！ ～未来を創るなさいだふぞくメソッド～
44	岡山県立新見高等学校	主権者教育と地域貢献・活性化活動 探究の学びの循環を通して地域を笑顔に
45	別府市立別府西中学校 校長 佐藤裕一	別府西「夢」プロジェクト 地域とともに夢を育む挑戦
46	千葉県野田市立南部小学校	新しい小学校運動会の取組 コロナ禍を経験した運動会の変遷を通して
47	鹿児島県霧島市立溝辺小学校	魅力ある学校づくり 「学校が楽しい100%」を目指す取り組み

NO.	エントリー名	活動名
48	浜松市立西気賀小学校	一人一人が主役明日も楽しい学校 湖の活動と地域連携で「自己肯定感」を育む
49	鹿児島県霧島市立国分南中学校 教務主任 大重嘉孝	チーム南中で創る魅力ある学校 安心できる居場所・要場所づくりを目指して
50	羽島市立正木小学校	学び、学びあう学校づくり 教師の学びと児童の学びの多様化を目指して
51	北見市立美山小学校	持続可能性で育むウェルビーイング 3S の仕掛けで自走する組織づくり
52	熊本市立北部中学校	共にカリマネチャレンジ！ Well-being あふれる学校の創造
53	広島県立大崎海星高等学校	「〇〇 WEEK」と題したカリマネ 教科を繋ぐ、大人の探究
54	綾瀬市立天台小学校 事務主査 武井大輔	事務職員がつかさどる三者負担軽減 SSW 視点で保護者・教員・事務職員に寄与
55	出水市立切通小学校 校長 塩屋 みゆき	校長の役割についての考察 「いずみ」らしい教育の実践をととして
56	堺市立五箇荘東小学校 宇多津 勇輔	SAKAI 学びのコンパス 子どもが輝くために、みんなが協働する授業
57	奄美群島高校探究コンソーシアム	オール奄美で取り組む人財育成 南北 200km 奄美の高大連携及び高校間交流
58	連雀学園三鷹市立第六小学校	Smile プロジェクト 子どもたちのウェルビーイングを目指して
59	明石市立貴崎小学校 中野裕香子	ダイバーシティへそ小学校 心理的安全性をベースに人が繋がる
60	京都府宇治市立黄檗中学校×広島県尾道市立久保中学校	オンラインライブ授業の実現へ ～ ICT 活用の未来が広がる実践への挑戦～
61	那覇市立上間小学校	魅力ある学校づくり ～児童の自治的活動を通して～
62	学校法人国本学園 国本小学校	子どもが結ぶ企業・地域社会との輪 KUNIMOTO Re-Project
63	さつま町立柏原小学校 校長 石川 雅仁	進め！ 子供と教師の個別最適な学び ～教師の〇〇観を変える学校改革への挑戦～
64	仙台市教育センター	学び続ける教職員を育む OJT 学校グラウンドデザインから創る教師の学び
65	鹿児島県鹿児島市立前之浜小学校 上西 由美子	学校適応感を高め子どもが輝く学校 「学校楽しいと」による多面的アプローチ
66	薩摩川内市立平佐西小学校	「研修者主体」の校内研修への転換
67	就実中学校・未来創造コース	竹から始まる未来創造プロジェクト ～竹の活用と SDGs と防災学習の融合～
68	大阪府立思斉支援学校	挑戦を楽しむ学校づくり - ICT × 協働＝授業の活性化・業務改善-
69	研究推進委員会	一目でわかる 校内研究 ～全員が主体的に学びに向かうために～
70	豊中市立刀根山小学校	ボトムアップ型 GIGA スクール！ ～1人ひとりのアイデアを出発点に～
71	藤原 圭哉	学校トランスフォーメーション 学校全体で取り組むタブレット端末活用
72	広島県立福山特別支援学校 教諭 池田ひとみ・橋本明美・三堀正貴	見ることで世界がかわる ～視線入力装置を用いた活動拡張への実践～
73	さいたま市立大宮国際中等教育学校・難波孝史	全員担当制の教職員研修 生徒一人ひとりを支える教職員集団の育成
74	青森市立沖館小学校	家庭学習のびのびウィークの実践 夢・志・挑戦する子どもの育成と働き方改革
75	三次市立三和小学校	児童自身が学びを価値付ける！ 評価シートの更新を重ねて授業力アップ
76	薩摩川内市立東郷学園義務教育学校 研修部・教務部	教師の主体性を引き出す校内研修 IR の手法を生かしたボトムアップ型研修
77	鹿児島大学教育学部附属特別支援学校小学部	チームで目指す自立活動力 UP！ 3つの「ワーク」でワクワク大作戦！
78	群馬県総合教育センター オンライン不登校支援「つなサポ」	新しい学びのカタチ「つなサポ」 3D メタバース上での不登校支援を通して
79	福岡市立筑紫丘中学校	風通しの良い職員室づくり ICT・OJT を取り入れた学びの実践
80	大阪教育大学附属天王寺小学校	ともにつくる豊かな学び ～みんなが参加・活躍できる学校へ～
81	弘前大学教育学部附属小学校 主幹教諭 八嶋孝幸	地域と繋がる交流及び共同学習 古津軽で繋がるカリキュラム・マネジメント
82	兵庫県尼崎市立上坂部小学校	「子ども」が主語になる学校へ 学習方法と先生の働き方からのアワープラン
83	那覇市立安謝小学校 4年主任 長嶺文士郎	巻き起こせ！主任レボリューション 学年経営の断捨離と授業研究の精錬を通して
84	東大阪市立若江小学校	学校図書館を充実活用するために！ 子どもの読書意欲を引き出す2つのしかけ
85	北海道函館西高等学校	探究懇話会から始まる社会との共創 探究活動を円滑にするフラットな研修の仕組み
86	富山市立芝園小学校	新たな学びのスタイルへの転換 子供も教員も主体的な複線型探究で自ら育つ
87	堺市立旭中学校 丸井理恵	学び続ける学校づくり ～中学校における校内研修の活性化～
88	出水市立江内中学校	職員のチーム力を高める取組 複数担任制と ICT 活用を通して
89	愛媛県立松山東高等学校 教諭 山岡万里子	共有・交流・連携で学校に笑顔を！ 東高がんばっていきまっしょいプロジェクト
90	横浜市立旭小学校 玉置哲也	校内研究を「なぜ」から問い直す 大人も子供も一人ひとりを大切に学ぶ
91	横浜市立白幡小学校	新しい校内研究を目指して 個別最適な教師の学びの実現
92	棕本哲也	個別最適な学びと自由進度学習 主体的・対話的で深い学びを目指して
93	熊本県山鹿市立八幡小学校	ふるさとを愛し考動する児童を育む 地域で創造力を伸ばす 150 年目の八幡っ子

応募校の声

受賞した学校の取組を参考にしたり、触発されたりしながら学校経営しています。もっともっとこの取組が全国の学校、先生方に広がってほしいと思っています。私もがんばります!

NITS大賞は他の論文と違った形式なのが魅力です。本校の取組を是非全国に発信したいです。

先進的な教育活動を知ることができるこの取組が今後も続いてほしいです。

簡単な応募方法だから良いと思います。

自己研鑽を深める貴重な場だと思う。今後も研修に努めたい。

今回は教育委員会の立場から、頑張っている学校の取組を少しでも後押しできればと思い応募しました。この取組を機に、市や県を超えて交流が広がり、誇りと自信をもって教育活動が推進していったほしいと願っています。

全国から
93点の応募が
ありました

失敗してもいいからとにかく、子どもたちのための学校づくりをしたい! という流れができるような存在であってほしいと思います。

中学校の総合的な学習の時間を変えたい! そんな一心で、今回応募します。

改めて学校の取組を振り返ったり見直したりすることができて、いいなと思いました。日々の業務に追われてしまう中でも、こうやって1つの形にまとめることは大切だなと改めて感じることができました。

学校の実践が全国の先生方と共有でき、触発されました。教育活動のブラッシュアップにもつながるよう頑張っていきたいです。

全国の素晴らしい実践事例をより多くの学校現場に還元できると、いい輪が広がっていくと考えます。

編集後記

本事例集には、今年度も全国各地から教育現場に新たな風を吹き込む、多様な実践が紹介されています。日々の教育活動の中で、試行錯誤を重ねながら生み出されたアイデアの数々には、子どもたちの未来を切り拓こうとする熱意が感じられます。

教育は、人と人との関わりの中で育まれ、進化していくものです。ここに掲載された取組が、読者の皆さまにとって新たな気づきや発想を生むきっかけとなり、次なるチャレンジへの一歩につながることを願っています。

「その実践は、新たな学び合いの風を吹かす」

この言葉の通り、事例集が教育現場に新たな風を送り込み、未来への希望を育む力となれば幸いです。

最後に、この事例集の制作にご協力いただいた皆さまに、心より感謝申し上げます。今後も共に、学び続ける学校づくりに向けて歩んでまいりましょう。

独立行政法人教職員支援機構 NITS大賞担当一同



第9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。



語り、描き、紡ぐ未来

応募期間

令和7年9月1日(月)～11月7日(金) 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 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、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を実施していること。
また、その実践が教職員等の学びや成長につながり、学校全体の教育力向上に寄与していること。
(令和7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)
※個人がエントリーする場合、または学校以外の団体等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:エントリーシートをもとに書類審査
二次審査:プレゼンテーション審査

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)、入選(表彰状、賞金2万円を授与)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 研修推進課
〒305-0802 茨城県つくば市立原3番地
Mail:award@ml.nits.go.jp Tel:029-879-6984



第9回NITS大賞
募集要項



第9回NITS大賞
事例集



第8回NITS大賞
受賞者一覧、活動発表動画