

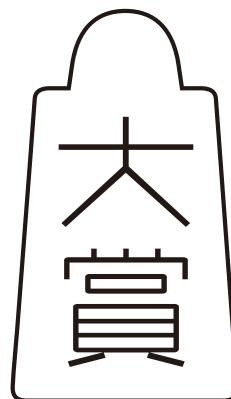
第1回NITS大賞 事例集

平成30年3月

伝え合おうよ、学校の未来を変えるヒント



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



第2回NITS大賞の
募集要項は裏表紙へ

第1回NITS大賞(平成29年度) 発表会&表彰式

2月2日はNITS(ニッツ)の日

日時:平成30年2月2日(金曜日)13時30分~16時30分

場所:フクラシア丸の内オアゾ(東京都千代田区丸の内1-6-5 丸の内北口ビルディング 15階)



目的



独立行政法人教職員支援機構は、教員の資質能力の向上をミッションとし、教員の養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点としてさまざまな活動を行っています。全国の学校や教員に共通する課題は多く、それぞれの現場で取り組むだけでなく、互いにノウハウや経験を共有することによって、新たな発展が期待されます。NITS大賞では、優れた活動を表彰するとともに、事例集を作成し、全国の教育現場にフィードバックして、効果的な活動の実践をサポートしてまいります。

独立行政法人 教職員支援機構 理事長 高岡信也

応募から審査まで

部門	対象	実践活動の内容
研修成果活用部門	当機構が主催する研修の修了者	研修で習得した知識やスキルを活用して、学校の課題を改善した活動
多忙化改善部門	学校 (幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、 高等学校、中等教育学校、特別支援学校)	学校をとりまくステークホルダーの理解を得て、教職員の多忙化を改善した等の活動
校内研修部門		校内研修が教員の資質向上に資した活動
教員のキャリアデザイン部門	教職大学院	教員のキャリアデザインにかかる活動(「NITSカフェ」等のセミナー開催を含む)

応募対象

28年10月1日から29年12月28日までに成果があがった実践活動、
または、平成28年10月1日以前から実施し、現在でも継続している活動。

応募期間

平成29年11月1日~平成30年1月10日

応募数

106点
(研修成果活用部門:43点、多忙化改善部門:17点、校内研修部門:40点、教員のキャリアデザイン部門:6点)
※すべての事例を閲覧できるよう、事例集としてウェブサイトへの掲載し、共有を図ります。

審査～優秀賞などを決定

① 審査委員長のもと、審査団を構成。審査はいずれも、右記の5つの観点から行います。

1. 課題の重要性

2. 汎用性

3. 先進性

4. 独創性

5. 効果・影響度

② 平成30年1月19日、一堂に会して議論形式で審査を行い、以下を選出。

優秀賞：10点

上記の5つの審査基準をもとに、上位10点を表彰。

ミニッツ賞：数点

優秀賞にはいたらなかったものの、課題解決に向けて先進的と認められた取り組みを表彰。

NITSカフェ賞：1点

「NITSカフェ」は、教職大学院が中心となって、養成・研修を担う教職大学院、教育委員会などの専門の教育関係者と、一般の現職教員、学校、地域、民間企業等が教員のキャリアデザインをテーマに語り合う参加型のワークショップを支援する当機構の事業。その運営において特に優れた取り組みを表彰。

賞	部門	活動名	エントリー名
優 秀 賞	研修成果活用	研修成果の還元の工夫 ～動画教材をYouTubeで配信～	福井県立丹生高等学校 山口明彦
		「折れないしなやかな心」の育て方 ～学級活動(2)を中心としたレジリエンスを高める実践を通して～	鹿児島県南九州市立 松ヶ浦小学校 内野裕太
	多忙化改善	「プロジェクト制度」で実現したワークシェアリング	学校法人 石川キナー学園 城山みどり幼稚園
		「多忙感」から「充実感」のある職場へ ～子どもたちと向き合う時間を確保するための業務改善を通して～	静岡県立 中央特別支援学校
		多忙化改善作業時間4時間短縮 マークシートと採点ソフトを活用したミニテストの実施による教材研究時間の確保	群馬県榛東村立 榛東中学校
	校内研修	緊急時対応安全実地研修 ～「気づき、考え、判断し、行動できる子の育成」をめざした安全教育～	京都市立 養徳小学校
		シャドーイングの要素を入れた協働での指導案作成を きっかけとした「教師」の成長支援	横浜市立 緑園東小学校
		授業改善を通じた学校組織力向上を図るアクションラーニング型校内研修 ～行動【アクション】から学び、チーム学校をエンパワーメントする～	和歌山県立 田辺工業高等学校
		小学校教諭と高校教諭による立ち合い授業で授業力について考える校内研修	愛知県豊川市立 国府小学校
	教員のキャリアデザイン	教職大学院と教育委員会の協働による 学校管理職養成のシステムとコンテンツの開発	岐阜大学教職大学院
ミ ニ ツ ツ 賞	研修成果活用	子供と教職員を危機から守る学校マネジメント	東京都杉並区立 済美小学校 竹内 明子
	多忙化改善	ICTを活用した働き方改革「業務改善プロジェクト」 ～「ペーパーレス職員会議」による業務負担の軽減対策について～	京都市立 梅津小学校
カ N フ ィ エ ツ 賞	教員のキャリアデザイン	教職大学院と教育委員会の連携・協働による教職キャリア形成、教職大学院 カリキュラムやミドルリーダー養成に貢献する現職教員研修プログラムの開発	山口大学教職大学院

優秀賞の活動発表

10名が5分のプレゼンテーションを行いました。スライドを巧みに使ってアイデアのポイントを可視化し、事例等を交えて説明することによって、イメージを明確に伝えました。活動発表動画は下記で公開しています。
http://www.nits.go.jp/education/grand_prize/outline/

研修成果活用部門



福井県立丹生高等学校
山口明彦校長



鹿児島県南九州市立
松ヶ浦小学校
内野 裕太 教諭



学校法人石川キンダー学園
城山みどり幼稚園
大久保 麻彩 教諭



静岡県立
中央特別支援学校
秋本 公志 教諭



群馬県
榛東村立榛東中学校
野口 賢太郎 教諭

多忙化改善部門

校内研修部門



京都市立
養徳小学校
別井 真一 指導教諭



横浜市立
緑園東小学校
尾澤 知典 教諭



和歌山県立
田辺工業高等学校
阪本 貴弘 教諭



愛知県豊川市立
国府小学校
川合 賢典 教諭



岐阜大学教職大学院
平澤 紀子 教授

教員のキャリアデザイン部門

大賞選出審査会

大賞の発表・表彰式



優秀賞10点から、大賞を1点を選出



第1回NITS大賞
大賞
 研修成果活用部門
 福井県立丹生高等学校 山口明彦校長
 「 研修成果の還元の工夫
 ～動画教材をYouTubeで配信～」



大賞、優秀賞、ミニッツ賞、NITSカフェ賞の受賞者と、審査員、高岡理事長、高口理事

「校長研修で学んだことを若い先生にも伝えたくて、研修資料を動画教材にしてYouTubeで配信しました。インターネットで若い先生もベテランの先生も映像を活用する時代なのではないでしょうか」と大賞を受賞した山口校長

原研哉氏デザインの
トロフィーを授与





審査委員長 国士舘大学 北神正行教授

優秀賞の10点はいずれも、学校が抱える課題などの解決に向けたプロセスと手続きが明確で、創意工夫があり、期待される効果も大きく、他の学校や地域での汎用性も高いものでした。今後も活動を積み重ねながら、さらなる成果を築いていかれるよう、期待しています。そして、地域の他の学校にも広げて、効果的な活動の実践を共有していただきたいと存じます。機構としても、事例集を全国の教育現場にフィードバックし、学校での取り組みを支援してまいります。

なお、エントリーシートを拝見すると、受賞を逃がした中でも、他校の取り組みに参考となるヒントやアイデアがたくさん含まれておりました。引き続き、学校の抱える課題解決に、そして学校教育の一層の充実・発展に向けて取り組まれることを期待しております。

文部科学省初等中等教育局 木村直人参事官

学校現場はなかなか変えられないことも多いですが、優秀賞の10の活動は、いずれも効果が期待できる取り組みだと感じました。特に、大賞については、子どもたちのためなら多大な努力も惜しまない先生たちが、自分たちの研修資料を共有することについてはあまり手間をかけたがらない、という現状を見直すきっかけになったと思います。まだまだ課題は多いので、優秀賞を受賞された皆さんが全国のトップランナーとなって、変革を続けていただきたいと思います。



大阪市立大空小学校 元校長 木村 泰子氏

毎日の激務の中でこのような取組をされて大変だったと思いますが、「大変」とは、大きく変わると書きます。活動に取り組まれた先生ご自身が、まず、大きく変わられたと思います。今回、校長先生が大賞を受賞しましたが、まさに変わり続ける学校現場のリーダーとして、全国の現場の校長が、主体的、対話的、深い学びとして取り入れていただき、ぜひ、学びのリーダーになっていただきたいと思います。



玉川大学 森山 賢一教授

校長研修の成果を還元した大賞の活動は、トップダウンのように見えますが、実はボトムアップで、中央研修を校内研修にしっかりと結びつけています。子供の主体性を高めるために授業改善をどうしたらいいのか。その前提は何か(what)。それを「どのように(how)」分析していくか。WhatとHowの結びつきが大切であるということ今回の活動発表を通して、私自身、再認識することができました。



独立行政法人教職員支援機構 大杉 昭英 上席フェロー

学校現場にどんな問題があるのか、その解決のプロセス、取組内容と期待される効果まで、非常にわかりやすく説明していただきました。わずか5分のプレゼンテーションでしたが、連続して50分、まるで一つの授業を聞いているかのようで、とても興味深く拝聴しました。学校現場で日々取り組んでいること、研修、そして今回のような情報共有も、最後は「子どもたちの学びを高めていく、充実させる」というところにつながっているのだと思いました。



「NITSカフェ賞」を受賞した山口大学の霜川正幸教授によるワークショップを受賞者を含む来場者全員で体験しました。



講師の山口大学霜川正幸教授

5年目には、単元を見通した授業計画と柔軟な対応力が求められるのでは？…

10～15年目を過ごす30代は、立派なミドルリーダー。「トラブル対応は任せて」「自分の授業を見に来て」と言えるように！

採用時から4段階でステージを設定し、それぞれの位置づけ、求められる資質能力や研修のあり方などをグループワークにより熟議し、全体発表で共有しました。求められる資質能力とは、**学習指導**（授業計画・実践・評価・改善）、**生徒指導・教育相談**（児童生徒理解・教育相談・問題行動対応）、**組織運営**（学級・学年経営・校務分掌・連携・人材育成）、教育課題や様々な教育活動などです。4段階のステージは下記の通りです。

①初任期（採用段階） → ②経験5年目頃（中堅前＝自立・向上期） → ③経験10～15年目頃（中堅＝充実期） → ④経験20年目以上（経験＝発展期）



20年以上経験したら、客観的、俯瞰的に学校を見る力が必要だと思います



10～15年目は、最前線に立って「校務のリーダーはまかせて！」「主任をしてみよう」という時期では？



初任期は、教員モデルのザッピングをして、良い授業をたくさん見ることが大事ですよ。

語り合おうよ、
教員のキャリアデザイン。

NITSカフェは、教職大学院が中心となって、養成・研修を担う教職大学院、教育委員会などの専門の教育関係者と、一般の現職教員、学校、地域、民間企業等が教員のキャリアデザインをテーマに語り合う参加型のワークショップを支援するNITSの事業です。

NITS大賞 大賞・優秀賞の活動紹介

大賞

研修成果活用部門

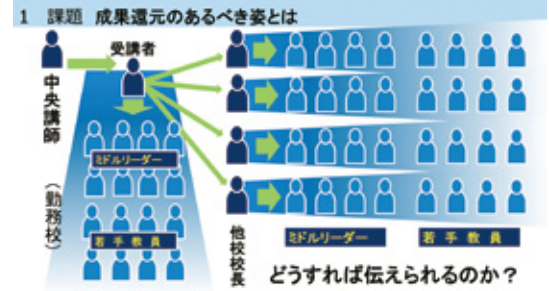
福井県立丹生高等学校 校長 山口明彦

【活動名】

研修成果の還元工夫 ～動画教材をYouTubeで配信～

【解決すべき課題】

- (1) 研修成果の報告は紙媒体で、還元効率や効果が低かった。
必要に応じて研修成果をすぐ引き出し、活用できるような工夫が課題である。
- (2) 10～15分程度の一方向かつ大量の情報伝達では、伝達率が高まらない。
中央研修の場合、網羅的かつ概略的な報告とならざるを得ない。
被報告者が主体的かつ個別的に選択し、成果を吸収する形態に転換が必要。
- (3) 校長研修は、他のスクールリーダーや若手教諭にも十分活用できる内容も多く、
校長会だけでなく、校内研修などで活用する工夫が必要。



【活動の目的と内容】

研修内容をデジタル教材化し、以下を目的に、動画配信することを試みた。

- (1) いつでも、どこでも、どんな端末でも、研修還元内容を視聴することかできる。
- (2) 研修報告会1回だけでなく、今後の研修や、各校での校内研修で活用できる。
- (3) 必要に応じて、デジタル教材を再編集して、独自の研修教材を再構成できる。

研修終了時に、教員支援機構に本活動について快諾を得たので、取り組みを進めた。

- (1) 研修内容の中から、ぜひ還元したい項目を10項目に絞り込んだ。
- (2) 還元内容をパワーポイントスライドに編集し、そのスライドにナレーションを入れ、動画ファイルに出力した。
- (3) 動画をYouTubeに「限定公開」形式でアップロードした。

動画教材を作成する際、留意した点は以下の3点である。

- ① 視聴時間を8分から15分程度のコンパクトなものにした。
- ② 研修内容が誤って伝わらないよう、研修資料や講義内容にもとづいた内容になるよう注意した。
- ③ アニメーションなどにも工夫して、理解しやすいように工夫した。

2 課題解決のための目標の設定

研修成果をパワポ&動画化する

より効果的な
成果還元

2つの
目標

校内研修でも
利用可能に

- いつでも 何度でも
- 職場でも 自宅でも
- PCでも 携帯でも

- 勤務校 校内研修で
- 他学校 校内研修で
- 次年度 新任校長に

作成した教材のコンテンツ「校内研修のヒント集」の内容と視聴時間は、以下の通り。

その1	教育改革の流れを理解する(9分) https://youtu.be/voIKC5ZIC2k	その4	学校ビジョンを作成する(12分) https://youtu.be/S44JVKHuj6M	その7	求められる校長像とその力量(9分) https://youtu.be/xJ46lozyCY4
その2	教員の働き方改革について(8分) https://youtu.be/1vHUNsqTsDU	その5	学校組織の特性と発達支援(15分) https://youtu.be/zxaiMiy-sog	その8	「深い学び」とは何なのか(11分) https://youtu.be/0_aZmgaZgjl
その3	人生100年時代構想会議(4分) https://youtu.be/d-bDy1r_R6Y	その6	カリキュラムマネジメント(13分) https://youtu.be/ltqJhbmMYR8	その10	高等学校における道徳(10分) https://youtu.be/Mxhjt0hb9m4

研修成果の伝達は、現時点で3回行った。

- (1) 福井県の県立校長会の研修会で、成果報告として、内容の概要とともに、動画のアドレスやQRコードを伝達した。
- (2) 一緒に研修に参加した、ユニットメンバー(17名)に、動画のアドレスを伝達した。
- (3) 勤務校の職員会議や企画運営会議で、動画の一部を活用し、校内研修を行った。

福井県では教員研修の一部をネット研修(通信型研修)で実施している。その研修教材として活用することも検討中である(平成29年11月現在)。

※平成30年2月から教材の一部が福井県の管理職対象の研修教材として配信されました。

【活動の成果】

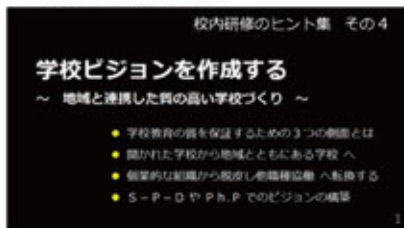
- (1) 伝達内容を精選する過程で、内容の核となる部分を自分の中で明確化することができ、研修内容をより深く理解することができた。
- (2) 伝達を受けた複数校の校長や、他県の校長から意見や感想が届き、意見交換や情報共有ができた。
「現在、学校ビジョン作成に着手したところだったので、『学校ビジョンを作成する』が大変勉強になりました。校内でも共有します。」
- (3) 校内研修等で利用したいとの申し出があり、パワーポイントのスライドデータを送付。(県内6件、中央研修参加者3件/12/1現在)
「さっそく、校内研修会で『深い学び』のスライドと動画を活用させていただきました。若手教員からの反応が良かったです。」
- (4) 校内の若手教員などから、大変勉強になった、教育改革の流れを俯瞰することができた等の感想を得た。
「いままで『深い学び』が腑に落ちなかったのですが、これから勉強するきっかけをいただいたような気がします。がんばります。」

【評価ポイント】 研修を受講した教職員にとって、個人の学びに留めずに、学校現場や組織にいかに関与していくかが課題です。本活動では、校長研修の紙の資料を動画に加工してYouTubeで配信しました。手法の新規性や、いつでもだれでも見られるという簡便さはもちろんですが、校長のみならず、若手や中堅教員それぞれの立場に合わせた内容に再編集することにより、校内研修での活用や福井県の教育センターによる県内共有へと広がっていったことが高く評価されました。

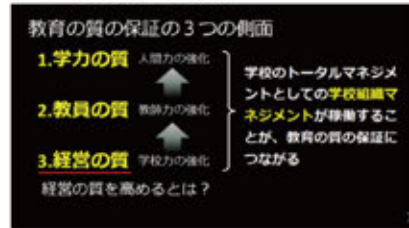
作成の手順:

還元内容をパワーポイントスライドに編集し、そのスライドにナレーションを入れ、動画ファイルに出力した。

1. タイトル画面を作成



2. 内容画面を作成



3. ナレーションを録音



4. 動画にエクスポート



作成上の工夫点

- (ア) スライドデザインは、研修会場でもスマホやタブレットなどの端末でも見やすいように、黒背景、白文字、メイリオ書体とした。フォントサイズも28p以上に統一した。
- (イ) アニメーションなどは極力制限し、シンプルな画面構成とした。
- (ウ) ナレーション内容は、講師の説明内容のメモや配布資料にもとづいた内容とし、極力、製作者の意見や解釈が入らないように心がけた。

伝達の手順:

動画をYouTubeに「限定公開」形式でアップロードした。

1. アップロード画面を開く。



2. 動画ファイルをアップする。



3. 「限定公開」で公開



主な教材とその概要:

<p>人生100年時代構想会議 ～ 人づくり改革の根拠となる超長寿社会のモデルとは ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 超長寿社会を生き抜くことを想定した教育へ ● 教育の効果は本人のみならず、社会にも効果が大きい ● 人づくり革命は、経済政策の最大の柱である ● 人づくり革命は、一部超長寿社会政策の本丸である 	<p>教員の働き方改革について ～ 業務改善に繋ぐ三つの視点とは ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ● その業務は、学校が担うべきものか ● その業務は、教員が担うべきものか ● 組織運営として何に取り組むべきか 	<p>学校組織の特性と発達支援 ～ 職業からの脱皮とメンタルヘルス ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職業は学校の組織特性から生み出される ● 職業から脱皮による組織体へ組織を変える ● 教員特有の意欲を育む発達過程と無力感 ● アイデンティティの再構築化への支援
--	--	---

超長寿社会を生き抜く力をつけるためには、学校はどうあるべきか。教育の無償化の目的と意義とは。

教員の働き方改革の背景とは。中教審の緊急提言の内容とは。校長として取り組むべき経営改善策は。

学校特有の個業体制から脱するための意識改革。教員のキャリア形成に重要な発達課題とは何か。

<p>カリキュラムマネジメント ～ フレームで理解するカリマネのススメ ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ● カリキュラムは学校改善の手段である ● カリキュラムは生徒の学びが核となる ● カリキュラムは共有されて意味をもつ ● 学校改革フレームとなるカリキュラム 	<p>「深い学び」とは何なのか ～ アクティブ・ラーニングの根幹を理解する ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 難解な内容の理解だという誤解 ● なぜ学びを深めるために対話が必要なのか ● 深い学びを、授業でどう見ればよいのか 	<p>高等学校における道徳 ～ 社会適応能力と自己決定力をつける ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 道徳教育をマネジメントする ● 道徳でどのような力をつけるか ● 新しい時代を生き抜くための道徳 ● 道徳が生徒指導に役立つ3つの点
---	--	---

学校改善のためには、3つのカリキュラムの改善が必要。カリキュラムデザインに有効なCAPDとPh.Pとは何か。

学びを自らと関連づけるための精緻化戦略とは何か。社会適応のための自己決定能力の育成方法とは。深い学びのためには、対話による学びの外化が必要。高度情報化社会や国際化社会を生き抜く視点とは。

教材作成にかかった時間(1教材あたり):

- (1) パワーポイントのスライド作成 約3時間(研修内容のエッセンスのみをコンパクトに構成した。)
- (2) ナレーション録音 約1時間(1スライド2分以内でコンパクトに解説した。)
- (3) 動画形式でのエクスポート 約1時間
- (3) YouTubeへのアップロード 約0.2時間 合計時間 1教材あたり5～6時間

優秀賞

研修成果活用部門 鹿児島県南九州市立松ヶ浦小学校 教諭 内野 裕太

【評価ポイント】
手法が斬新で、効果性が特に高い。

【活動名】
「折れないしなやかな心」の育て方
～学級活動(2)を中心としたレジリエンスを高める実践を通して～


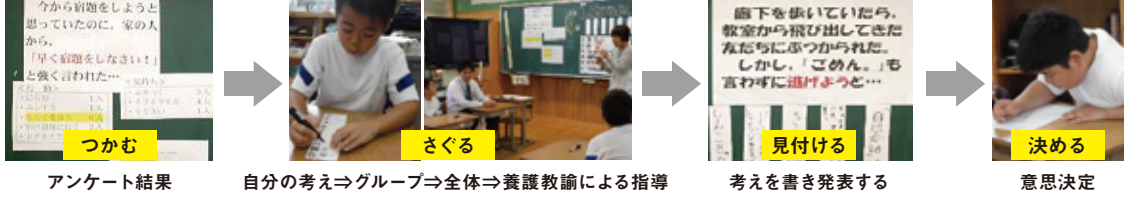
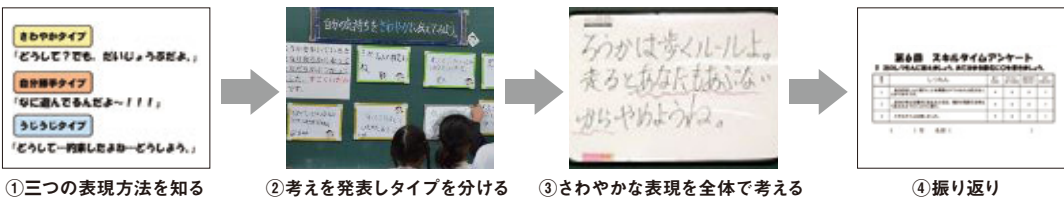
レジリエンスとは、どんな困難な状況においても、しなやかに適応し、生き延びる力のことです。

近年は、少子高齢化、情報化、国際化などにより、社会環境や生活環境が急激に変化してきている。そのため、児童生徒の健康課題も多様化・深刻化の傾向にある。中でも、心に不安やストレス、人間関係の悩みなどを抱えている児童生徒が多いことが大きな問題だと捉えた。そこで、小学校段階からレジリエンスを高める必要があると考え、複式3・4学年において学級活動(2)を中心として以下を実施した。

- 体育科保健領域「心の健康」の保健学習以外での、学級活動(2)を中心とした「心の健康」教育の実施
- 小学校中学年段階からのメンタルヘルスに関する指導の実施

【活動の目的と内容】

研修の際には、第5学年の指導案を作成した。今回は、それを活用しながら複式3・4学年において、希望や目標をもって生きる態度の育成をはかるために「よりよい自分へステップ」という題材で学級活動(2)を実施した。また、より継続的な指導になるように事前と事後には、「スキルタイム」で関連したソーシャルスキルトレーニングを20分間ずつ取り入れた。

	日時	活動内容
事前	10月18日 スキルタイム	リフレーミング(自己認知スキルを高める活動:「短所も見方を変えるだけでりっぱな長所に」を実感、柔軟な思考力を身に付ける。)  ①短所→長所を全体練習 ②活動の流れの説明 ③グループでリフレーミング ④全体で発表
	10月26日 朝活動時間	アンケートによる実態把握を行う。
本時	11月1日 5校時	よりよい自分へステップアップ(ストレスと上手につき合う方法を知り、自分に合った対処法を見つけ、意思決定する)  アンケート結果 自分の考え⇒グループ⇒全体⇒養護教諭による指導 考えを書き発表する 意思決定
事後	11月1日 帰りの会	「わたしはメッセージ」の練習を行う。
	11月2日 ～11月9日	「イライラ」コントロールカードを一週間実施し、毎日帰りの会の時間で自己評価を行う。最終日に、感想を書き全体で発表。
	12月6日 スキルタイム	アサーション(ストレス対処スキルを高める活動:自分も相手も大切にしたい自己表現を身に付ける)  ①三つの表現方法を知る ②考えを発表しタイプを分ける ③さわやかな表現を全体で考える ④振り返り

【活動の成果】

- (1) ストレス対処法を学んだことで、「イライラコントロールカード」には、「場所を変えてイライラをコントロールすることができました。」と書いている児童もいた。
- (2) 事後アンケートの「自分が決めたことを信じて行動していますか」という質問に対して、「あてはまる だいたいあてはまる」と答えた児童が1学期は64%だったにもかかわらず、この活動の後では93%まで高まっている。つまり、折れないしなやかな心が育ってきているのだと考える。

優秀賞

多忙化改善部門

学校法人石川キンダー学園 城山みどり幼稚園

【活動名】

「プロジェクト制度」で実現したワークシェアリング

【評価ポイント】 プロジェクトという柔軟な組織を活用し、業務改善の成果を上げたこと。

[目的や背景]

教諭は日中の保育(授業)とは別に、行事や事務仕事を多く抱えています。

しかし、それらの仕事は季節変動があり、行事担当の教諭に仕事が偏りがちになります。

- ・ 行事等が近づくと退勤時刻が遅くなりがちでした。
- ・ 職場内にダラダラと遅い時刻まで仕事をする気風がありました。
- ・ 教職員間で各々が、今のような仕事を抱えているのかを把握し合えてない状態で仕事をしていました。



[活動の目的と内容]

バランスを整え、チームとして効率よく放課後業務をこなし、教職員が日中の保育に集中できる環境を整える工夫をしました

1. 教職員を「4つのプロジェクト」に分けました。

- ① SP成長計画プロジェクト(行事・カリキュラム担当)
- ② MP未就園児プロジェクト(園児募集)
- ③ NP仲間づくりプロジェクト(採用、実習生対応)
- ④ EP園風プロジェクト(社風管理、おもてなし)

- ・ 平成22年当時の学年主任たちがネーミング。
- ・ どのプロジェクトに所属するかは園長が決めます。
- ・ 他学年教諭とのコミュニケーションを図るためにも、出来る限り同じ学年の教諭が一緒にならないように配置しました。

プロジェクトリーダー(2年目～学年主任以外)が中心となってプロジェクトを進めます。

リーダーは各プロジェクトの記録ノートを見ながら、「1年単位での予算分け」や「今年度の方針・目標」を具体的に決める事からスタート。

リーダーとして職員室全体を動かす経験が、後に学年主任になった時に活かしている、と職員たちは評価しています。

2. 翌週の放課後業務スケジュールを決める「スケジュール担当」を1名決めました。

毎学期交代。放課後の時間管理にはキッチンタイマーを使います。

3. 年間を通し、「毎週木曜日に1時間」、担当のプロジェクトの仕事に専念できる時間を作りました。

企画構成や買い出し等は、この時間に行います。

4. 繁忙期に該当するプロジェクトは、スケジュール担当者に依頼し、皆で「助ける時間」を特別に組みます。

助けてもらうプロジェクトは、皆が効率よく仕事を進められるよう、行程表を作成しておきます。

5. 行事等の記録は、次年度担当が一目でわかるよう「たすき書」に残し、Webクラウドに保存しておくことを統一しました。

行事では企画が最も時間を要するので、行事終了後の気持ちが冷めないうちに、反省会で次年度にそのまま企画書として使える

ToDoリストを「たすき書」(報告書)に書き足します。行事の質も向上し、企画を組む時間も大幅短縮できました。

[活動の成果]

1. 全職員が安定的に午後5時15分退勤できるようになり、有給消化率も100%に。
2. 浸透するまでは、定時退勤した日に職員室の壁のカレンダーにシールを添付(「2017年いたばしgood balance会社賞」受賞)。
3. プロジェクトにおいて、各々が専門分野を持つことにより、若手の教職員でも自信を持って発言できる園風に。
4. 皆の時間を貰うことで、教職員の中に時間意識が芽生え、事前準備をする習慣ができました。
5. 予算を持つことで、教職員の中にコスト意識が芽生え、園舎の温室効果ガス排出量も削減(クールネット東京へ提出)。
6. 退勤時間が安定し、採用に関しても人気が出るようになりました。
7. 職員が妊娠した時なども、保育のように体を動かさなくても主体的に働ける職場環境に(各プロジェクトの事務作業など)。

< 職員の声 >

「新人の頃から、全体に仕事を振り分ける仕事の進め方をしているので、主任になって違和感なく後輩育成ができた」

「普段から助け合おうのが当たり前になっているので、行事などで全体を引っ張る仕事をしてても孤独を感じなくなった」など

< 結 論 >

「多忙改善」の本質は、時短ノウハウではなく、「仕事に対する見直し」と「同僚を思いやる気持ち」にあるように感じます。

添付資料：城山みどり幼稚園「プロジェクト制度」で実現したワークシェアリング

A) プロジェクトの種類

・SP（成長計画プロジェクト）…当園の保育カリキュラムや行事の予定、職員の研修の企画などを行います。主に各学年の主任が担当します。写真は、各

クラスの保育進捗を報告する報告書。ここで進捗が遅れているクラスがあれば、補助教諭を配置します。4名。



・MP（未就園児プロジェクト）…主に園児募集や地域の1～2歳児に向けたイベントの企画などを行います。4名。

・NP（仲間づくりプロジェクト）…採用や実習生対応を行うプロジェクトです。実習終了時は90パーセントの学生さんが涙を流す感動の送り出しをします。

写真は当園の採用募集をする際のポスター。全てプロジェクトメンバーの手作りです。2名。

・EP（園風プロジェクト）…朝礼、挨拶、掃除、笑顔、身だしなみ、おもてなし、などを管理するプロジェクトです。2名。

B) 1週間の放課後スケジュールの例

15:00 掃除

15:30 週報（報告書作成）

15:45 プロジェクト（EP,NP,MP） →各プロジェクトで行った業務は必ず、ノートに記録をして来年の同月期にどのように業務を進めればよいのかを記録しておきます。

16:45 MP 応援（イベント用 お土産作成） →「未就園児向けイベント」担当の仕事が立て込んでいたので、皆でフォローをします。

17:00 学年業務

17:15 退勤



C) 想定外の収穫

・プロジェクト業務には、自園の魅力を外部に発信する機会がたくさんあります。結果として、プロジェクト業務を通して、自園を好きになる職員が増えました。

・プロジェクト業務では普段は違う学年で仕事をしている教諭とタッグを組んで仕事をすることがあります。結果として、他学年の教諭とも親しくなり、職員室内の伝達がスムーズになりました（職員室が明るくなりました）。

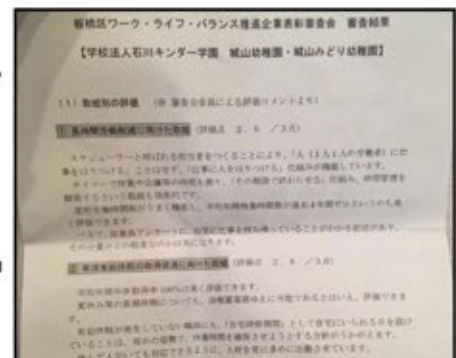
・板橋区主催の「いたばし good balance 会社賞」の社会保険労務士による実地調査の審査結果。

「長時間労働削減に向けた取組」「年次有給休暇の取得促進に向けた取組」

「仕事と育児、介護の両立支援に向けた取組」「男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組」

「地域活動への貢献に向けた取組」「その他ワークライフバランスに関する取組」各3点18点満点中

合計6点以上で表彰対象となります。平成29年度は当園ともう1社が表彰。当園13.0点。



優秀賞	多忙化改善部門	静岡県立中央特別支援学校	【評価ポイント】時間の長短による「多忙」ではなく、「多忙感」のある業務を改善するという課題設定が秀逸。
	【活動名】 「多忙感」から「充実感」のある職場へ ～子どもたちと向き合う時間を確保するための業務改善を通して～		

[目的や背景]

平成28年度に静岡県教育委員会から、「『チーム学校』多忙解消推進事業」の研究指定を受け、研究を開始。多忙の状況について教頭からの聞き取りや施錠記録で調べるとともに、27年度末学校評価の自由記述から、業務従事時間の長短よりも、様々な会議や書類の作成など「直接児童生徒と関係がない」と感じる業務の多さに職員が「多忙感」を覚えていることが明らかとなり、「多忙」よりも「多忙感」の軽減が重要と考えた。そこで、職員がやりがいを感している「児童生徒と向き合う時間」を確保することが、「多忙感」を「充実感」に変え、「自ら業務を改善していこうとする意識」を高めると考え、各学部・分掌と連携して「なぜその業務が必要なのか」「どこが改善できるか」を考えるための支援を行うこととした。

[活動の内容]

基本姿勢

「質問紙調査から得られた様々なデータを分析して課題(教師たち自身が「どうしたらいいか」を考えるための材料)を洗い出し、それを学部・分掌等に提示し、「職員が自ら改善策を考え実行に移す仕組み」づくりを行う」

(1) 職員の多忙感の現状把握(28年度) : 質問紙調査を3回実施

- 第1回(6月) 多忙感・負担感を感じる業務、感じない業務を自由記述。カテゴリー別に分析し、結果を公開した。
- 第2回(10月) 課題となった「会議・書類作成」について、多忙感・負担感を感じる理由、各分掌が主催する「研修」の必要・不要、必要でないと思う理由を調べ、人数や記述内容を公開した。
- 第3回(12月) 検証の基礎データとして、北出・加藤(2012)が作成した職務ストレス尺度の多忙に関係した11項目に本校の課題である「会議」・「書類」の2項目を加えた13項目を4件法で、1週間の項目別業務従事時間を記述で調べ、それらの相関や一要因分散分析と多重比較による学部間の差の検討を行って、その結果を公開した。

[参考文献:北出浩司・加藤哲文:特別支援学校教師の職務ストレスがバーンアウト傾向に及ぼす影響,上越教育大学心理教育相談研究,Vol11, 2012]

(2) 業務改善の実施と進行管理(28～29年度) : 調査等をもとに「多忙感」の真の原因を探り、基本計画を作成して実施

会議・研修	生徒との時間を増やすため、週1回の職員全体朝会を手始めに、会議での口頭連絡を減らし、内容を絞った。
	定時退勤日の定着を図るため、28年度は業務を残さず退勤できるように、会議がある定時退勤日の退勤時間を18時から19時に変更して事務処理等の時間を確保。29年度は毎週の定時退勤日は会議を入れないこととした。
	各分掌に行っている研修の意義の再確認をしてもらい、29年度に研修全体の精選を行った。
書類作成	年度初め、年度末に事務作業が集中し残業が増える現状を教務課に示し軽減策を検討してもらう。29年度は事務作業や個別の指導計画を検討するため全校短縮日課を設定。その効果を教務課が調べ、さらに改善を検討。
	最も負担感が多かった「個別の指導計画の書式作成」を自立活動課・教務課と協働して見直した。新書式は、29年度の引継ぎ資料として3学期中に作成。29年度はケース会議資料としての活用状況を自立活動課で把握した。
見業 え務 る量 化・時 間の	分掌業務の偏りを軽減するために28年度に各分掌に業務の棚卸しをしてもらい、その結果をもとに分掌間で調整を行い、業務の委譲や縮小等を行った。29年度はそれをもとに計画を作成し、実行した。
	「職員が業務の内容・量を可視化できる」「学部主事等が職員個々の仕事の様子を把握できる」を目指し、19時以降になる際は記録簿に業務内容・終了予定時間を、退勤時に時刻を記入する「残留申請」の仕組みを作った。

(3) 職員の勤務状況及び多忙感に関わる意識の変化の検証(29年度)

- 勤務状況の指標として、27～29年度の4月～11月の最終施錠時間の中央値について年度間の有意差を調べ、公開した。
- もう一つの指標として、残留申請記録から、目標に掲げた「週3日以上20時前」に退勤している職員数を把握し、公開した。
- 28年度と29年度のストレス得点や項目別業務従事時間について、統計処理ソフトウェアで有意差を調べ、公開した。

[活動の成果]

29年度は最終施錠時間が早くなり、「週3日以上20時前」の職員が95%に。「会議」時間も減り、「教材研究・授業準備」の時間は「1週間当たり1時間以上増やす」という目標を達成。学校評価の自由記述にも「時間の使い方の意識が変わった」「生徒の指導時間を確保することができた」「教材教具や課題の見直し時間に活用できた」等、「多忙感」が軽減しつつある。

「多忙化解消」では「勤務時間の削減」を目標とすることが多いが、我々は、「多忙化」がもたらす真の問題は

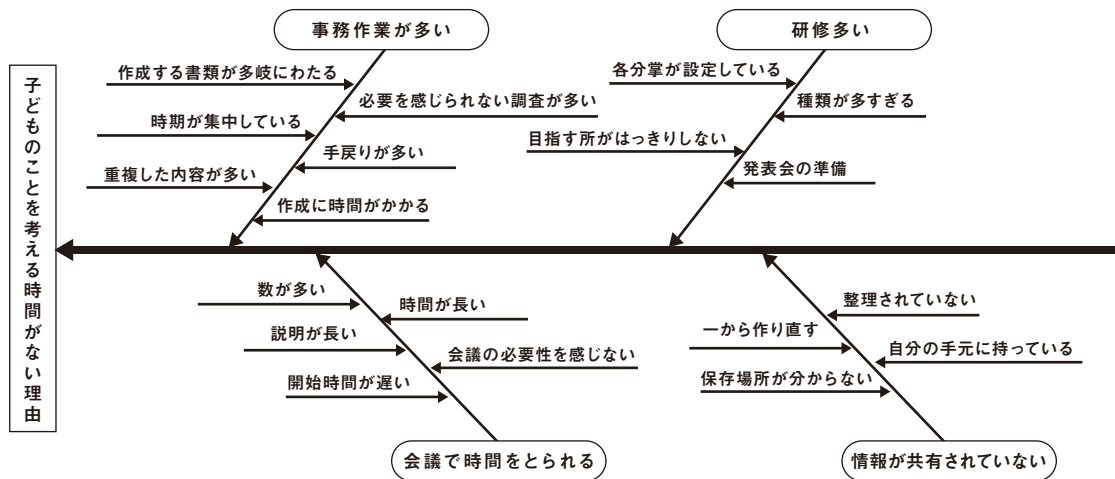
「時間の長さ」ではなく、「何のためにやっているのか分からない」
「やってもやっても終わらない」という『多忙感』による職員の疲弊にある

と捉え、業務改善によってその軽減を図ることを目標とした。

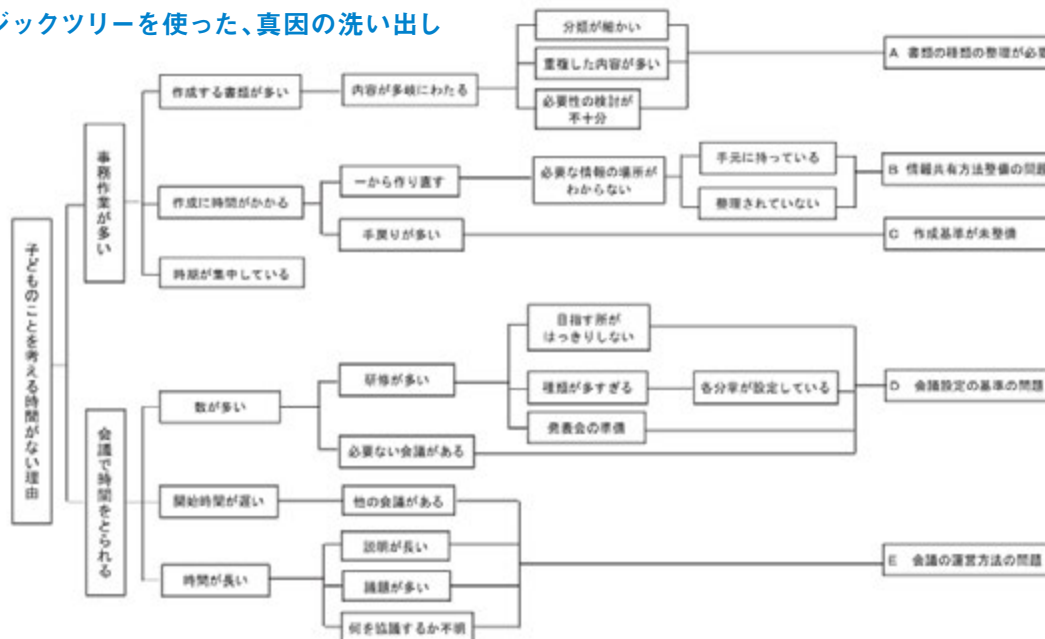
前年度の学校評価自由記述、聞き取り、質問紙調査から、「児童生徒に向き合う時間の少なさ」という問題を把握

背景 → 現状把握 → 目標設定 → 真因分析 → 計画設定 → 検証の視点 の流れで立案した計画をもとに実践

現状把握 職員の勤務状況はどうか？ そのような勤務状況になる具体的な原因は何か？



真因分析 ロジックツリーを使った、真因の洗い出し



しかし、担当が中心となって業務改善を行う従来のやり方では、職員が「やらされている」と感じて「多忙感」を助長すると考え、職員自身が「当事者として行動しなければならない仕組み」づくりを実践の中心に据えた。具体的には、職員が「仕事の意義ややり方を問い直す」ことで自発的な改善を促し、改善内容や変化の状況を公開して「見える化」することで、職員自身が「改善の実感」を得られるようにした。「問い直し」や「見える化」の基礎となる情報は、統計的手法を使った分析・検証を行って、職員が納得して行動できるための信頼性を担保した。その結果、「早く帰ろう」という言葉を全く使わなかったにもかかわらず、「成果」にあげた様々な改善が見られたことは、「表面的な事象ではなくその裏にある真因に迫ること」と「意識を変えるためには行動を変えること」を重視した我々の取り組みが効果的であったことを示していると考え。

【参考文献】稲垣公夫・松尾陽子(シナリオ製作)・朝戸ころも(作画) マンガでわかる!トヨタ式資料作成術,宝島社,2016】

優秀賞

多忙化改善部門

群馬県榛東村立榛東中学校

【活動名】

多忙化改善作業時間4時間短縮
マークシートと採点ソフトを活用したミニテストの実施による
教材研究時間の確保

【評価ポイント】 業務改善と教育成果の向上という両立が難しいものを両立させた好事例であり、これこそがマネジメントの基本である。

【解決すべき課題】

日々進んでいく授業の中で、生徒のつまづきを早期に発見しようとミニテストや単元テストを行っているが、その採点や分析には膨大な時間がかかってしまう。

テスト勉強では、生徒にプリントや宿題をたくさん出して力をつけようとしても、ただ生徒は丸付けをするだけで間違えたところをきちんと直そうとせず終わっていた。

マークシートと採点ソフトを使うことによって、大幅に短縮し、自分の授業の教材研究や生徒の学習支援計画を考える時間を生み出すことに成功し、生徒にとってよりわかりやすい授業を展開することが出来た

生徒の学習にマークシートを活用したプレテストを活用し、その採点結果を生徒にレベルアップカードとして返すことで、自分がどこを間違えたのか、まだ身につけていないところがどこなのかを分かるようになった。PDCAサイクルを活用した学習の定着により、生徒は何をすればいいのかがはっきりし、意欲の向上が見られた

【活動の内容】

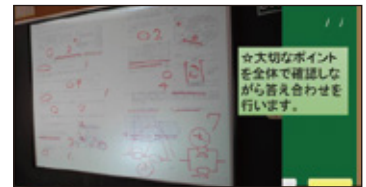
活動1



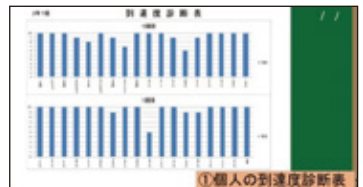
小単元ごとに授業の導入場面5分で、マークシートのミニテストを実施する



その場で解答用紙(マークシート)は回収し、生徒は問題用紙に書いた解答で答え合わせを全体で行い、間違えたところを確認する



授業後、教師は職員室に戻ってミニテストのマークシートの採点と分析を行う



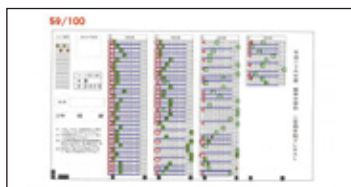
個人到達度診断表
(だれが何点か)

問題の正解数表
(どの問題を何人間間違えているか)

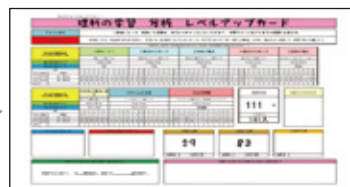
合同会社PCソリューション・ヨシダのマークシート採点ソフト「マークん」を活用して採点。採点データは、Excelで作った自作の集計ソフトを使用

教師は生徒の分析を行い、次の授業の対策を考える。

活動2



定期テスト前にマークシートを用いたプレテストを実施

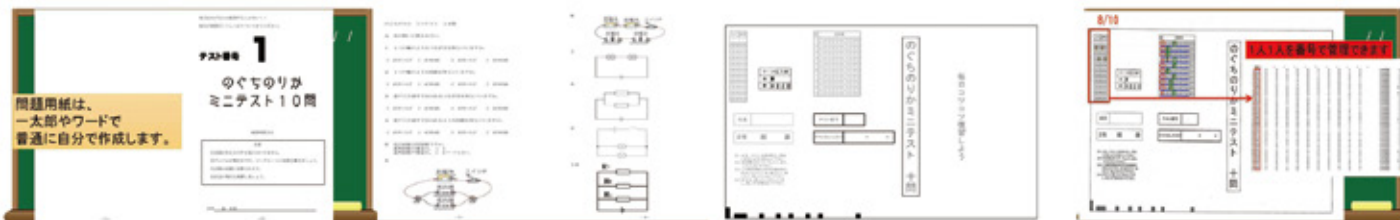


どこを間違えたかが一目で分かるレベルアップカードを作成

生徒にはプレテスト終了後、解答用紙とレベルアップカードを配布。レベルアップカードで身につけていないところがわかり、改善のための学習計画が立てられる。

【活動の成果】

授業を頑張ろうと思っている人ほど、生徒の実態をしっかりと把握しようと単元テストやミニテストを多く行います。頑張れば頑張るほど採点や集計に時間がかかり、多忙化してしまいます。このマークシートを活用すれば、採点・分析が大幅に短縮され、多忙化が改善し、本来力を入れたい教材研究の時間を確保できます。また、集計結果を活かすことで、生徒と教師の双方向の授業を可能にし、自分の授業力も向上にもつながります。生徒のために頑張ろうとしている先生にぜひお勧めしたいです。

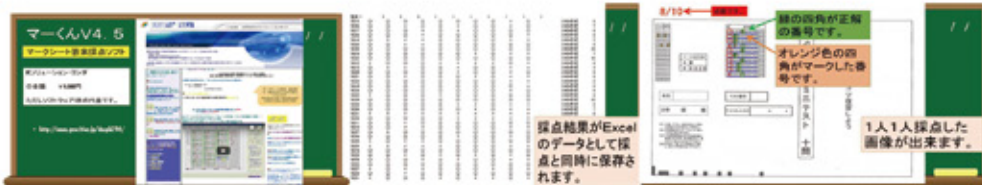


① テストは、一太郎やワードで作ります。

② ミニテストの例

③ 生徒のマークシートの回答用紙です。

④ 生徒一人一人番号で管理できます。



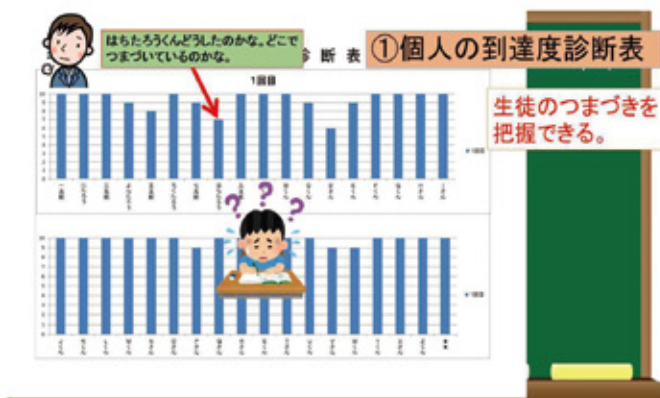
採点には、マークンというソフトを使います。

⑤ 採点結果はExcelのデータとして保存されます。

⑥ 生徒には、採点結果が画像として保存されます。

そのデータから自作のExcelソフトを使って

- ・個人到達度診断表
- ・問題の正解数表を作成します。



⑦ 個人の到達度診断表の例



⑧ 問題の正解数表の例

レベルアップカードのねらい **自分で気づき、自分で考え、自分で改善する**

理科の学習 分析 レベルアップカード

自分でチェックするポイントが可視化されていて、出来ないところも自分で教科書やワークを使って復習することができる。

自分であっているところが分かるので、この定期テストで学習した範囲の中で、**自分がどの内容がまた身についていないか、自分で振り返ることができる。**

2回行うことで、自分の中の変容を自分で感じる事が出来る。学習したことが身についていけば、自信につながる。**2回ともできていなければ、自分自身が課題だと理解することができる。**

エクセルのデータを自作の集計ソフトに貼り付けて、レベルアップカードを作成し、生徒に配布した。

⑨ レベルアップカードの例

優秀賞

校内研修部門

京都市立養徳小学校

【活動名】

緊急時対応安全実地研修

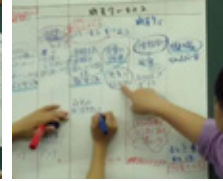
～「気づき、考え、判断し、行動できる子の育成」をめざした安全教育～

【評価ポイント】 課題性が特に高い点、そして、その課題に的確に対応している。

平成24年にプールでの事故が起きる。学校として絶対に起こしてはならない重大な事故を起こした。学校は大切な子どもを預かる中で、「登下校中に事故に巻き込まれたり、わずかな気のゆるみからケガにつながったりする」「校内で不慮の事故に遭遇する」「学校に不審者が侵入してくる。」「地震や火災などの災害に遭う」等、安全に関わる出来事が現実として起こっている。学校が負っている責任の重さをしっかりと受けとめ、学校としての課題「子どもの命を守りきる」ということを確実に実現するために、日々の安全・危機管理に向けた環境整備や教職員の意識の向上を図り、年間を通して行う研修・訓練によって徹底する必要がある。

【活動の内容】

- ① 安全研修で、緊急時にはそれぞれどのような役割があるか、グループ別にシミュレーションをしながら、場面や状況に応じた適切な対応や行動について協議し、共通理解を図った。



マニュアル作りに生かす

- ② 『養徳スタンダード』としてカリキュラム・マニュアル部会を設置。安全教育カリキュラム（6年間で系統的に学ぶ）と緊急時対応マニュアル（教職員の共通理解資料）を本校独自に作成。教職員が入れ替わっても活用できるよう、定期的に検証しながら、より実用性の高いものに改善してきた。



- ③ 緊急時対応マニュアルを使いながら、緊急事故対応実地訓練を年度初めや適切な時期に実施。「想定外を想定内に」を合言葉に、自分たちになかったスキルの習得を目指す。毎回設定を変更するだけでなく、突発的な状況を組み込んで様々な対応を考えられるよう工夫。警察署や消防署も訓練に参加し、専門的な知識や適切な動き・対応等のアドバイスをいただいている。



水泳事故対応実地訓練



転落事故対応



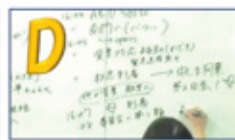
食物アレルギー対応



不審者対応



- ④ 観察者と訓練者が交代で訓練を行った後、それぞれの役割や動きについて改善すべき点、気づいたこと等を出し合い、次に生かすとともに、何ができるようになり、何が不足しているのかを常に実際の体験を通して考えてきた。本校だけではなく、中学校ブロックや他校、地域の方々からの意見も反映させ、更に取組を充実・進化できるように努めている。



【活動の成果】

- 教職員の環境整備や児童への接し方等の日々の危機管理意識が高まった。
- 訓練を重ねてきたことで、実際に救急車を要請する事案が起きた時に、迅速且つ適切な対処ができた。
- 子どもたちが伸び伸びと成長できる安心・安全な環境が少しずつ構築できてきた。また、安全に対する「気づき」の目が養われ、訓練後の研修会での発言量や校内での危険箇所の発見率の増加につながっている。
- 研修や訓練を積み重ねる中で、トランシーバーでの伝達方法の工夫や、緊急時の他学年児童・訪問者を含めた、より多くの人の命を守るための適切な対応方法等、次々と新しいアイデアが生まれてきた。全市や他府県にもこれらの内容を発信し、他では類を見ない訓練であると評価や、「トランシーバーを基に事故等の状況を白板に時系列で書いたものをカメラで撮り、画像として救急隊員に渡すこと」等の新しい視点で指摘をいただき、次の課題を見つけ、教職員の士気が高まった。



★安全管理・環境整備の充実

カーブミラーで曲がり角の向こうが見える。

安全管理

安全管理

安全管理

★年10回の避難訓練

休み時間や掃除時間、通れない所等できる限り色々な状況を設定して行う。

安全指導 (避難訓練)

安全指導 (避難訓練)

全ての取組が繋がってはじめて、安心・安全な学校が創られる！

★安全教育の充実

安全学習

KYT (危険予測トレーニング)

関係諸機関及び地域との連携 (ゲストティーチャーの活用)

安全学習

★互いを大切にする言葉

ソーシャルサポートについて

人権尊重

自己肯定感・自尊感情を高める指導者の言葉かけ

しっかり右左を確かめられたわ！

少ない所によく気がついたわ！

少し遅れてるわ、無理しないようにしましょう！

大丈夫、それでいいよ！

ふわふわ言葉を大切にね！ (ソーシャルスキーム)

気をつけてね！また明日。

そこがあなたの良いところだね！

★教職員のスキルアップ

平成29年6月23日公開安全実地訓練
※市内・市外から多数参観者来校

児童が総合遊具から誤って転落。その時どうすれば？何を優先する？

実際に事故が起きたなら、迅速に人を集めなくてはと感じました。

校内研修や実地訓練

水泳事故

毎日、子どもたちが安心して過ごせる安全な環境を保つために！
経験と訓練を積み重ねていく学校は全ての人にとって大切な場所！

新しい取組をどんどん考え、実践を通してより安心・安全な学校をめざしています。子どもたち、保護者や地域の方々、教職員、誰にとっても居心地のよい学校となるようにセーフティ・プロモーション・スクール (SPS) 認証校として、少しずつステップアップした取組を進め発信しています。

優秀賞

校内研修部門

横浜市立緑園東小学校

【活動名】

シャドーイングの要素を入れた協働での
指導案作成をきっかけとした「教師」の成長支援

【評価ポイント】 教師の協働による指導案作りを通じた、校内での人材育成、授業力向上に資する取組であり、他校の参考となる。

本校の経験の浅い教師は、児童の実態と課題の把握に困難を抱えている。加えて、本校の指導方針「児童が主導する学習形態」に対する意義の理解やその形態に即した授業を設計することが難しいという困難もある（新たに着任した教師も該当）。

教師主導の学習ではなく、児童自らが課題の解決のために「テキストの収集から学習の練り上げ・発信までを行う」児童主導の課題解決型の形態を多くの教科で採っており、特に練り上げの部分では児童が司会をしながらクラスの意見をまとめている。この授業を行うためには、従来の教師主導の授業観からの転換や子ども同士で学習を進める時の発言内容やまとめに向かう展開と思考の流れを予測した授業設計の力が必要となる。もっとも、これには目の前にいる児童の実態と課題の把握が不可欠である。これらの課題解決のために対策が望まれるが、多忙である学校の現状を考えると、新たに導入することは難しい。


本取組は、今ある学校の組織・取組・人材等の「資源」を生かしながら、それを改良することで教職員の力を伸ばし、上記の課題を改善していこうとするものである。特に、「組織・取組」においては、教師の指導力向上の研究と修養の機会として身近なものが校内重点研究会であることを考え、「重点研」を基にした実践を行った。また、「人材」としては、本校の研究を熟知し、取組を推進している教師の知見を他の教師に波及させる方法を考えた。

[活動の内容]

① 教師同士による協働での指導案作成

「授業研」における本時指導案を、同学年の教師が協働で作成する活動を実施した。ここでいう「協働」とは、一人が作成した案を他の教師が「検討」して作り上げるものではなく、協働者の意見を交えながら0から指導案を作り上げる活動を指す。なお、本校は全学年2クラス編成（個別級を除く）のため、協働は2人で行った。また、作られた本時案をもとに2人の教師がそれぞれ授業発表を行った。

※単元全体の概要を確認した後、下記の流れで実施。実施学年は1～5年生・個別級 なお、協働の様子を観察したのは、4・5年生・個別級・1年生の一部である。

教師の役割	学年主任の教師（主に授業展開を話していく役割）	学年主任ではない教師（出された展開案を記録していく役割）
事前準備	本時目標と最初の発問のみを考えてくる	事前準備なし 作成中は相手に質問をしたり、提案したりする
指導案作成中	<p>授業の展開と設定の意図を提示・説明を詳細にしていく。また、児童の実態をもとにした「めざす子ども像」や、それに向けた日ごろからの授業改善（対策）についても言及。その学習展開・手立てが必要な理由も説明する。</p> <p>「まず…して、次に…。その意図は…。子どもの思考の流れを予測すると…」</p>  <p>説明・返答・新たな提案 「確かに！」「そういう、方法もあるね。」「そうすると、△△という方法もできそうだね。」「別の言い方をすると…」</p> <p>賛同または、修正意見</p>	<p>相手が言ったことを、直ぐに指導計画記入シートに声に出しながら書く。（書くことによって相手の頭の中を追体験できる。シャドーイング的要素によって、理解が補助される） 「まず、…次に…、その意図は…」</p> <p>質問や提案を適宜入れる。分からないことは、立ち止まる。 「なぜ…？」「…はどうですか。」「…がわかりません。」</p> <p>それを受けての質問や提案をする。 「ここでは、やっぱり○○のほうがいいのでは？」</p> <p><以下、やり取りが続く></p>

② 協働作成した「ふりかえり」を職員全体で共有

研究授業が終わった後に、今回の授業発表に向けた一連の取組の中で「協働での指導案作成」が教師や子どもにどのような影響を与えたかをインタビューし、活動をふりかえった。そしてその内容を職員で共有した。これは、他の教師の成長を聞くことで、各々の教師にこれからの自分の課題に気付いたり、成長を刺激する効果があるとともに、それが学校全体の成長につながるためである。共有した内容項目は、「今回の授業発表での子どもの様子」「協働での指導案作成が実際の授業に与えた影響」「協働した相手の教師に対して配慮したこと」「協働した相手の教師から学んだこと」「今後の子どもの目標」である。

[活動の成果]

書く役の教師：相手の案を「聞く+書く」ことで、聞くだけの受身的な「なんとなくわかった気になっている」の状態から、相手の思考の流れを追うことができ、「わからない部分に気づき・自分が実施するにはどうするか」というように、**相手と自分を重ねて実際の授業をイメージする主体的学び**になっていた。また、分からないことは**安心してすぐに相手に聞ける**ので、学びが深まる。さらに、**児童の実態とリンクした学習展開の具体を体感**できたことと、児童主導の学習展開の方法を自ら考えて実践したことで、子ども達の成長を実感でき、**児童主導の学習の良さが理解**できたこと。

話す役の教師：相手とのやりとりをすることで**新しい案が思いついた**。相手がつまずくポイントを理解しそれを克服する方法を考えることが、逆に自分の指導の深化につながっていた。また授業展開を声に出して語り、若手からの反応を得ることで、授業を設計すると同時に**自分のふりかえりの効果**もあった。

両方の教師：授業での**活動の意図を共有**しながら作り進めることができたので、互いに改善点を頻繁に交換し、**授業改善を通した学年づくり**ができた。



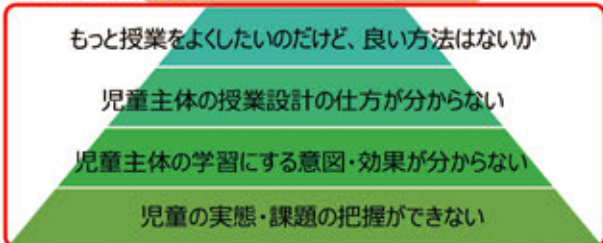
シャドーイングの要素を入れた 協働での指導案作成をきっかけとした「教師」の成長支援

教師の課題に付随している課題
学校のチーム力を上げたい
学年のみんなで成長したい

教師経験と自校の児童の実態から導出された研究理念に基づいた授業づくりを進めるほど、上の課題に移っていく。

今年度は1～5年生、個別級で実施した。ただし、4・5年生、個別級、1年生（一部）については教職大学院派遣教諭が観察・記録者として同席した。

本校の教師の課題



課題解決の方法

「協働で学習指導案を作成」

本取組のスケジュール(2017年)

日	内容
7月 末	協働での指導案作成・インタビュー：基本2人組で70分間
12月 7日	協働作成した指導案での授業発表(12.1)後のインタビュー
12月 22日	ふりかえり内容を全職員で共有

手立て 1st Step : 協働での指導案作り ※本校、全学年2クラス編成

例) 4年生 社会科の学習「私たちの町の発展につくした人の思いを考える」で、子どもが出した意見を自分たちでまとめていく展開部分

教師の役割	学年主任 (主に授業展開を話していく役割)	経験3年目教師・今年度着任 (出た展開案を記録していく役割)
事前準備	本時目標 と 最初の発問のみ を考えてくる	事前準備なし 作成中は相手に質問をしたり、提案したりする
指導案作成中	<p>で、4番がえーっと、報告だよ。グループの、グループで話し合ったことを…んー、なんて言ったらいいかなあ。ちがうな。んー。(中略) イメージできる？ざっと考えただけなんだけど。</p> <p>→ 相手理解できるように話し始める</p> <p>→ シャベリながら、思案してアイデアを出している</p> <p>えっと、まだちょっとざっくりなんだけど、(説明続く)</p> <p>この意見交換が活発にできるような授業にしたい。こないだもここでストップしたから。(子どもの意見が書かれた) 板書を動かしたり、関係リンクしたり、比較したり (中略)</p> <p>(指導案作成の様子)</p> <p>だから、普段からそういう授業展開をいろんなところに入れていかないと。</p> <p>→ 目指す授業の展開と具体的な子どもの思考操作、対策に言及</p> <p>そう!! (肯定的返答)</p> <p>子どもにとって、「マイナス (面)」って、ちょっと出てこないね。</p> <p>→ (マイナス面の) イメージとしては、「苦勞」「苦勞した点」</p> <p>→ 子どものとらえ方を指摘されることによって、言葉の概念を焦点化できた</p>	<p>うーん… (中略) マイナス面が、どういうのを書いたらいいのかわかなくて、イメージが…できてなくて、(中略) 子どもにどういふことを言わせたいなっていうのが、今もしあれば、</p> <p>→ 自分が分からないことの意味表示ができています</p> <p>(提案してほしい。)</p> <p>子どもたちが、プラス面 (道路が整備され、歩きやすくなった等) とマイナス面の意見 (自然が減った等) を出して、黒板にカードを貼って、それらをくっつけたり固んだりして (中略) (板書カードを動かしながら子どものまとめが) 出るっていうのは、このリンクとか比較して出てきた意見がまとめにつながっている?</p> <p>→ 学年主任が言った授業展開と意図を声に出して繰り返し、書き留めながら理解していく。(シャドーイングの要素による理解の補助) 3年目の教師は児童が自分たちでまとめているときの思考の流れを理解</p> <p>(手書きで記録した指導案)</p> <p>→ なんか「悪いこと」を考えないといけないのになって、ちょっと難しい。</p> <p>→ 子どものとらえ方を予想</p>

手立て 2nd Step : 協働作成をした教師の「ふりかえり」を職員全体で共有

(インタビュー内容の一部を文章化)



- (4年学年主任) 協働の指導案作成はめっちゃ役に立った。Y先生に「ここは私には難しそうなんですけど」って言われると、「あ、そっか。」って気づいて、他のいろんなやり方を考えるでしょ。こう、客観的に気づけるから自分にとっては理解が深まったよ。
- (4年今年度着任・経験3年目) K先生が展開を言葉で言ってくれるだけだと、「ああ」って何となく分かった気がしていたんだけど、自分で書くので「ん？」ここはどういうことだろうって、頭が整理されます。すぐに聞ける安心感もあります。気が付きが多く、たいぶ助かりました。子ども同士で意見をまとめる学習に取り組むと、子どもたちも成長するんだなって思いました。想像以上でした。
- (1年学年主任) みんなでやると、なんか気持ち明るくなるね。一人だと暗くなる。(精神的な負担感)は下がるよ。それに聞いているうちに自分の勉強にもなるし。聞きながら自分も考えるし、質問もするし、一緒に考えられる。
- (個別級初任者) (指導案検討のことを思い浮かべて) 考えた上で出来上がっているものに対して意見は出しにくい…

(個別級ベテラン) 最初、暗中模索だったけど、いろいろ自分の中で定まっていた。頭の中で。今まで自分が思っていた授業観と意見を聞いたことで、どんどん、こういふふう広がったり、定まったりしていった。深まったって言うやあ、おかしけど、で、固まった。最後に。っていう感はある。

(5年今年度着任) 作成中に意見を求められるから、ありがたい。指導案検討の時も一つ一つ考えの経緯を話すわけじゃないから、内容を共有しやすくなる。

- 成果**
 - ・特に若手は、授業づくりという具体的な視点から、児童の実態を把握する視点を得てそれに合わせた学習活動を設定の仕方に触れることができた。
 - ・質問されたり、分かりやすく説明しようとしたりすることで、今まで気づけなかったことに気付いた。また、新しいアイデアを発想することができた。
 - ・指導案の意図までを共有できていたため、指導案作成後も改善点を頻繁に交流するようになり、授業が深まり、学年全体にもよい影響があった。
- 課題**
 - ・児童主体の学習に触れるきっかけとなり、その後の取組の成果を実感することで、教師主導の学習観から児童主体の学習観へ転換していった。
 - ・授業展開を記録する教師が展開を話す教師に質問するための手立て (例 5 W1H など) をもっと精緻化する必要があった。

子どもにさせたい協働思考をまず、教師が行っているわ。どの教師も子どもたちに確実に力を身につけるために様々な取組を惜しまないことに感動!! 校長



<h1>優秀賞</h1>	校内研修部門	和歌山県立田辺工業高等学校	【評価ポイント】 授業改善をととした学校の組織力向上を図る校内研修の在り方について計画的、組織的に取り組んだものとして、他校のモデルとなる。
	【活動名】	授業改善を通した学校組織力向上を図る アクションラーニング型校内研修 ～行動【アクション】から学び、チーム学校をエンパワーメントする～	

主体的・対話的で深い学びの実現を図る授業実践および複雑化する課題に対して、チーム学校としての組織力向上が大きな課題となっている。そのような状況の中で、実際の行動【アクション】から学ぶ、アクションラーニング型校内研修の実践を通して、以下の3項目を重点課題と考え、解決に取り組んだ。

- ① 学校全体での公開授業を通した授業改善および新たな授業実践に必要なスキルの向上
(他教科の授業実践からの学びと目標や情報の共有)
- ② 知識伝達型の校内研修から実践型の校内研修への改善
(講義形式から実際に行動【アクション】することで学びを深め、スキルを高める研修へ)
- ③ チーム学校の確立と学校組織力向上
(複雑化する課題に対応するため、校内での新たな協働体制を構築し、チーム学校をエンパワーメント)

[活動の内容]

教員の学びがもっとも深まると思われる現場で実地実践すること【アクション】、先輩や有能な同僚教員から直接学ぶことを重点に、「チーム学習として実際に行動を起こす」「行動から学ぶ」を繰り返しながら、継続的に授業実践に必要なスキルを高め、学校全体の組織力の向上に取り組んだ。

- ① 課題と実施目的の共有・実施方法と全体計画の提示・授業改善PDCAの提示
- ② チームビルディング: 4～5名の小チームを作り、チーム別に課題を設定、共有し、行動と相互作用を通して継続的に学習
 - ・ 様々な教科の教員でチーム構成(教科や学年をこえた連携)・・・必ずベテラン教員(メンターの役割)と若手教員を配置
 - ・ チーム別課題例・・・ICT機器活用による協働型授業、情報機器活用によるAL型授業、生徒の現状に適したAL型授業実践 など
- ③ 期間を設定し、各チームで下記を繰り返し実践
【公開授業実践】→【授業実践のリフレクション】→【課題の共有】→【知識・スキルの獲得】→【授業改善】
- ④ 期間内に定期的(各考査期間ごとに年5回)に学校課題の共通研修と新たな授業スキル向上の校内研修を実施
 - ・ 学校課題についての共通研修内容例(SWOT分析による学校課題の整理、KJ法による生徒の現状に合わせた授業改善のポイント、次期学習指導要領の内容理解 特色ある工業高校の事例研究 など)
 - ・ 授業スキル向上研修内容例(アクティブラーニング・ジグソー法による授業実践事例研究、ICT機器活用能力の向上 効果的なスライド教材の作成方法、PowerPointスライド作成技術 など)
- ⑤ 新しく身に付けたスキルを実践、授業改善に活用(公開授業の実施に活用)
 - ・ 頭で理解したこと、身につけた知識を実際に行動【アクション】に移す(実際の【アクション】なくして教員の学びは深まらない)
- ⑥ 学校全体で実践の共有とリフレクション(実践知識の交換と共有を促進し、新たな視点や知識を生み出す【エンパワーメント】協働体制構築)
 - ・ 外部専門家を活用した実践のまとめを実施・ICT教育の専門家(和歌山大学教育学部教授豊田充崇氏)による授業実践への講評と新たな課題の抽出
 - ・ 次年度につなげる学校全体のリフレクションの実施
 - ・ 期間内に上記に各チームまたは全体で取り組み、継続的に学習を深め、学校組織力の向上【エンパワーメント】につなげる

[活動の成果]

- ・ 学習したことを実際に行動【アクション】することにより、教員としての学びが深まり、能力の向上が実感できた。
- ・ 教科をこえて対話し、協働することで互いが認め合い学校組織内の見えない壁をこえた実践につなげることができた。
- ・ 時にはオフサイトミーティングを交えて、教科、学年や分掌をこえたフラットな研修により組織の一員としての肯定感を高めた。
- ・ 他教科の視点からの授業改善は、教科に対する思い込みや前提に気づき、必要に応じて変化を促すきっかけになった。
- ・ 新たな授業実践(個々の教科で応用できる、組織として問題解決に取り組むなど)知識やスキルの獲得。
- ・ チーム活動が、アイデアの交換と共有の促進、新たな知識の創出、学校組織としての新たな授業手法等の蓄積につなげた。
- ・ 新たな実践スキルを獲得し、ICT機器を活用する授業が増加
(プロジェクト固定教室使用教科・時間の増加→板書時間の短縮により主体的に取り組む時間の増加)

授業改善を通じた学校組織力向上を図るアクションラーニング型校内研修 ～行動【アクション】から学び、チーム学校をエンパワーメントする～

和歌山県立田辺工業高等学校 教務部長・教諭 阪本 貴弘



現状の課題と目的

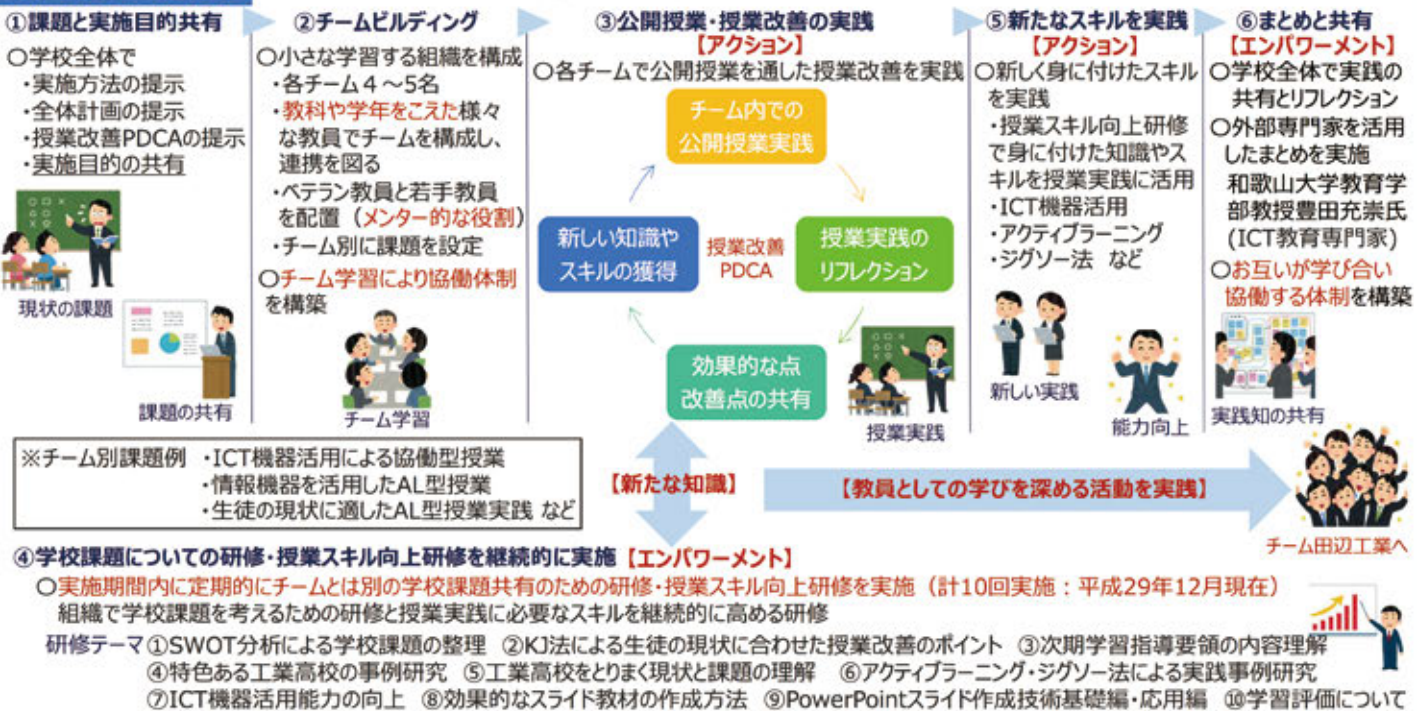
【課題】○主体的・対話的で深い学びの実現を図る授業実践と授業改善
○複雑化する課題に対してチーム学校としての組織力向上

【目的】①学校全体での公開授業を通じた授業改善および新たな授業実践に必要なスキルの向上
②知識伝達型の校内研修から実践型の校内研修への質的改善【アクション】
③チーム学校の確立と学校組織力向上【エンパワーメント】



実際の行動【アクション】から学ぶ、
アクションラーニング型校内研修の実践

活動の内容と流れ



活動の様子とまとめ



【研修の成果物】

○SWOT分析による学校課題の整理
○KJ法による授業改善のまとめ



【教員の感想（抜粋）】

・全職員が自らの授業改善に前向きになる学校全体の雰囲気が必要だと感じました。
・研修を受けたあとはいつも「やれる。やってみよう！」と思います。
・普段考えていないことを考える非常に良い機会になっています。

行動【アクション】から学び、
チーム学校をエンパワーメント



優秀賞

校内研修部門 愛知県豊川市立国府小学校

【活動名】 小学校教諭と高校教諭による立ち合い授業で
授業力について考える校内研修

【評価ポイント】 高校教諭の授業改善の方策が少ない中での事例であり、ミドル層の少なさを他校種の人材をうまく使ってカバーしている工夫がある。

本校も担任を持っている教員だけで考えると、若手教員の割合は50%を超える。下記の資料で繰り返し述べられているのが「実践的指導力」である。本活動は、立ち合い授業と研究協議会により、実践的指導力の向上に焦点を当てた取り組みである。

→ 授業を構成する要素を明確にし、よい授業をするために必要な要素を検討する中で、実践的指導力の向上を目指す。

「愛知県の教員の状況は、大量退職・大量採用が続いたことで、現在、採用後5年までの教員が約23%、10年までの教員が約44%と、若手教員の割合が非常に高くなっており、こうしたことから、実践的指導力や学び続ける意識を持った人材育成が大きな課題となっております」(平成29年に愛知県教育委員会から出された『愛知県の教員育成』より)

[活動の内容]

1 小学校教諭による道徳の授業

テーマ：
台湾のために尽くした
3人の日本人



ポイント1 中学校と高等学校との連携

本活動は、豊川市立西部中学校と豊川高等学校の教諭と連携した。授業者を小学校教諭と高等学校教諭が、協議会のコーディネーターや指導・講評を中学校の教諭が務めることで、小中高の教諭が一体となって研修に取り組めるよう工夫した。

2 高等学校教諭による道徳の授業

テーマ：
国民性の違いと
他者理解



ポイント2 立ち合い授業による研究授業

本活動は、小学校教諭と高等学校教諭の立ち合い授業という形式で行った。立ち合い授業のメリットは、同じ子どもたちに違う授業者が連続して授業をすることで、授業力の違いを明確にできる点である。その際に、条件を2つ設定した。1つは、「教科・領域を同一にする」ことである。教科・領域を同一にすることで、教授行為に込められた意図の違いが分かりやすくなるようにした。もう1つは、「飛び込み授業として行う」ということである。お互いに自分の担任ではないクラスで授業を行うことで、2人の授業者の条件が平等になるように工夫した。

3 研究協議会

- (1) 趣旨説明
- (2) グループ協議
- (3) 発表
- (4) 指導・講評



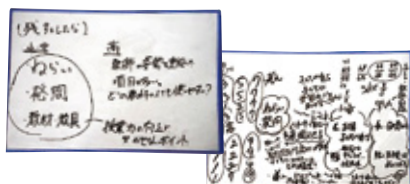
ポイント3 2種類の授業評価シート(別添資料1)の活用

本活動では、豊川市教育委員会作成の授業評価シート(A)と高等学校教諭の作成した授業評価シート(B)の2種類を活用して2つの授業を参観できるようにした。評価項目の違うシートを活用することで、授業を多面的・多角的に見ることができるよう工夫した。

ポイント4 協議会のグループ分けの工夫

参観者を右図のように2つのグループに分けて協議会を行った。同じ授業を違う評価シートで評価して、評価の違いを検証できるようにした。協議会では、グループ1とグループ2が2人ずつになるようにグループ分けをし、評価の違いについて協議できるように工夫した。

	グループ1	グループ2
授業者①	Aシート	Bシート
授業者②	Bシート	Aシート



ポイント5 ミニホワイトボードを活用したグループ協議

協議会では、ミニホワイトボードをグループに1枚、ペンを全員に1本用意した。全員が書き込める環境を整えることで、参観者が主体的に参加できる場を設定した。左写真のように意見をまとめたり、気付いたことをメモしたり、グループごとに工夫して意見を集約できるようにした。

[活動の成果]

- アンケート結果：本研修が授業力について考えるきっかけとなり、今後の実践的指導力の向上を目指すものとなった。
「Q. 本研修で、新たな視点を得たり、新たな考え方に触れたりすることをはできましたか」 → 平均 4.39 ※ 5段階評価
「Q. 今後の授業に生かせる点はありましたか」 → 平均 4.51
- グループ協議では、特別支援教育を担当する教諭が特別支援の視点からの授業を分析した。
→ 校種や役職、経験年数の違いなど、それぞれの立場からの意見が出され、活発な協議となった。
→ 発表の場面では、授業を構成するポイントとして同じ項目を挙げるグループが複数あり、授業で大切にすべき要素の共通点を見出すことができた。
- 参加職員からは、授業力に関する多数の感想を得ることができた。(資料2)

<添付資料1：授業評価シート（左：豊川市教育委員会作成、右：高校教諭作成）>

豊川の授業チェックリスト



()月()日()曜日()年()組 授業者()

教科等() 単元名()

ポイント	チェック項目	大変いい	がんばろう
1	あいさつ	元気なあいさつで授業がスタートできましたか	4 3 2 1
2	学習指導	学習指導（時間を守る、授業の準備、姿勢、話し方・聞き方）ができていますか	4 3 2 1
3	ねらい	その授業で何を学びたいのか、授業のねらいがはっきりしていましたか	4 3 2 1
4	課題	学習課題を子どもたちに明確に示しましたか	4 3 2 1
5	考えをもたせる	課題に対する自分の考えをもたせることができていましたか	4 3 2 1
6	考えを表現する	自分の考えを表現する活動を取り入れていましたか	4 3 2 1
7	発問	さまざまな考えを引き出したり、思考を深めたりするような発問ができましたか	4 3 2 1
8	教師の姿勢（授業態度）	子どもの考えを生かして授業を進めていましたか	4 3 2 1
9	教師の姿勢（子どもの声）	子どものよさを認めるような言葉かけやそれぞれの子どもに合わせたかわりができていましたか	4 3 2 1
10	教師の姿勢（話し方）	声の大きさや話すスピード、詞藻、表情など、話し方を工夫しましたか	4 3 2 1
11	授業	子どもたちの考えが分かる構造的な授業になっていましたか	4 3 2 1
12	教材・教具	興味物やICTを効果的に使って授業を行いましたか	4 3 2 1
13	机間指導	明確な意図をもって机間指導をすることができましたか	4 3 2 1
14	ふりかえり	学んだことを実感できるように授業のふりかえりの時間を確保しましたか	4 3 2 1
15	ノート指導	ていねいなノート指導がされていますか	4 3 2 1
16	壁への活用	支援が必要な子に対する手立てを留意できていましたか	4 3 2 1

感想等

参観者()

【Bシート】

参観者()

評価項目	得点 (0を付ける)
1. 子どもに伝わる分かりやすい発問	3 2 1
2. 子どもの活動を促す指示	3 2 1
3. 授業にあった教師の表情 (基本的には笑顔で授業をしているか)	3 2 1
4. 場にあった声の出し方 (全体に通る声、明確な発音)	3 2 1
5. 子どもと目が合うか	3 2 1
6. 場面に応じた立ち位置 (発問の時には体を止めている、意図のある立ち位置)	3 2 1
7. ロジックのある机間指導 (意味のある動き方、公平さ)	3 2 1
8. 心地よいリズムとテンポ	3 2 1
9. 適切な個別対応 (褒め言葉、切り返し、不規則発言への対応)	3 2 1
10. チャイムで始まり、チャイムで終わる	3 2 1
合計	/30点

感想等

<添付資料2：参加者の感想>

- お忙しい中、いろいろな準備等、大変だったと思いますが、とても勉強になりました。授業力ということについては、初めて出会う子どもたちをひきつけて、ねらいに迫る。その教師の力量を見せてもらった気がします。つまり、どのクラスでも子どもをひきつけ、ねらいにせまる学習をさせることが力量なのだと思います。教材選定、教師の姿勢、ICT の活用など、すべてが授業力なのだと感じました。
- 準備、教材研究、場の設定など、長い期間お疲れさまでした。授業力について考える会ということで、多くのことを学びました。導入で興味を引く話題でひきつけられ、指名で飽きさせないところ、ロールプレイをまじえたもので、どの子も引き込まれていました。
- 2つのチェックリストを比べたり、必要なことを選んでみたりする中で授業の中で、どんなことが大切か。また、自分の中で何を大事に考えているかを見つめ直すことができました。小学校の先生も高等学校の先生も、どちらも大人も引き込まれる素敵な授業でした。もっと見たい授業でした。
- 小中高の連携、そして私たちが日々の授業で意識すべき授業評価について見直すことができるともよい機会になったと思います。協議会でせっかくグループごとに“3つに絞るなら”について話し合い、出し合ったので、「国府小では、この3つを重点項目にしよう」と現職研修で一度話し合い、全教員の共通理解をして取り組んでみていいのかなと思いました。
- 自分のクラスの子どもたちに見たことない面を見た。簡単な発問なら順に当てていくと、みんな参加できると思った。子どもたちも常に授業に集中して勉強になった。
- 導入や進み方など、子どもがやろうと思える授業ですごくいいと思いました。授業のテンポ、二択で子どもたちに投げかけて全員参加できるようにすることは、なるほどと思いました。お二人の授業を見せていただいて、このような道徳のやり方があるのだと新しい発見をさせてもらいました。
- 二択を挙手させることで全員参加ができ、テンポよく進んだので、子どもたちが集中して内容に取り組んでいた。教材研究がしっかりされていたことやICT を活用した授業で勉強させていただきました。
- 個人的には、リズムとテンポはとても大切だと思っています。速いテンポばかりがテンポでないで…。短い指示で子どもをのせていく力をつけていくことは大切だと思うし、今日もそう思いました。
- とても興味深い授業でした。道徳の授業のもっていきかたを二人の先生の違うアプローチの仕方から学ぶことができました。
- 充実した研修ありがとうございます。今日の授業を参観して、指示の大切さを強く感じました。わかりやすい、はっきり、短い指示、発問をすることで、飽きない、わかりやすい授業になると思いました。
- 全く知らないクラスで授業をする向山先生、有田先生、野口先生の授業を思い出しました。(テンポのある魅力的な授業でした)やはり、それだけの準備をして、臨まれたことはすごい。子どもも参観者もひきつける内容。子どもは集中しているし、「赤字を読ませる」という活動が入るから、締まります。
- 大変リズムが良く、ペア、指名とテンポよく発言もできていました。ノートにすぐ書かせる活動も意識して入れているのでとても参考になりました。

<h1>優秀賞</h1>	教員のキャリアデザイン部門	岐阜大学教職大学院	【評価ポイント】 今後、教職大学院に期待される管理職養成に取り組んだものであり、全国のモデルとなる。
	【活動名】 教職大学院と教育委員会の協働による 学校管理職養成のシステムとコンテンツの開発		

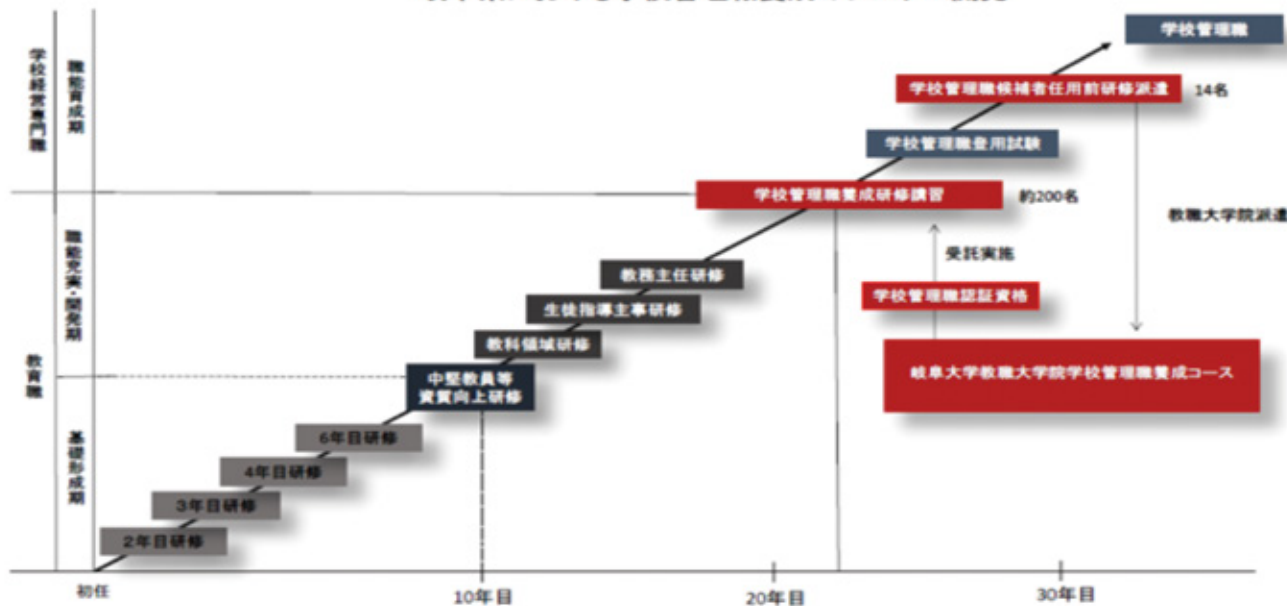
現在、日本には学校管理職の養成(登用前のステージにおける学校管理職候補者を対象とする計画的・組織的な育成)のシステムは存在しない。現実には、勤務校における校長によるパーソナルな登用試験受験の「声掛け」と地区等で開催されるインフォーマルな研修会(登用試験受験指導)に参加し、そのまま登用試験を受験するという手続きを経る。そこに、計画的・組織的な養成はなく、日本の学校管理職(特に教頭)は学校管理職としての基礎的なリテラシー能力のないままに、教頭等として異動した赴任校でいきなり学校経営業務を担当することとなる。この点、新たな学校管理職養成のシステムとコンテンツの形成が求められる。システムを構築するには、以下2点の課題があり、教員研修事業の体系と内容を大きく見直さなければならない。

1. 新たに教頭及び校長養成のための学校管理職養成研修をどのように事業化するか。
2. 県教育委員会派遣研修教員を対象に新たに教職大学院に学校管理職養成のためのコースをどのように設置するか。

[活動の内容]

- (1) 岐阜県教育委員会と協議・協働して、日本で初めての学校管理職(教頭)養成のための研修講習を事業化した。
 - 前年度に学校管理職としての育成指標(資質能力基準)とカリキュラム標準を研究開発し、岐阜地区を対象として講習を試行的に行った。さらに、今年度岐阜県全体を対象に実際に学校管理職養成研修講習を実施運営するとともにその成果を検証した。
- (2) 第二に今年度、岐阜大学教職大学院に日本で初めての学校管理職養成コースを設置した。
 - 主に学校管理職のコンピテンシーの育成のために特に編成した新規科目・学校管理職養成実習(教育行政実習、学校経営実習)を実施運営するとともに、その成果を省察した。

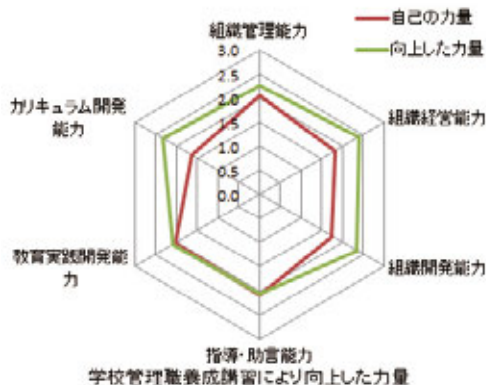
岐阜県における学校管理職養成のシステム開発



[活動の成果]

学校管理職養成講習に関しては、受講生による一定の力量向上のイメージが確認された。それは、特に学校経営専門職としての重要な能力である組織経営能力や組織開発能力の領域において顕著であった。それは、理論知を中心としたものであるが、一定のリテラシーの向上を意味すると言える。

教職大学院学校管理職養成コースにおける学校管理職養成実習(教育行政実習、学校経営実習)に関しては、実習者のレポートや報告からインターン実習を方法とした一定のコンピテンシーの向上が確認された。



「平成28年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」
教職大学院と教育委員会の協働による学校管理職養成のシステムとコンテンツの開発

1 事業の趣旨

今日、教員の大規模退職と教育課題の複雑化という相反状況において、教員養成の高度化が求められています。それは、平成28年11月の教育公務員特例法等の一部改正に具現化され、新たに小学校等の校長及び教員の資質向上が位置づけられました。今後、任命権者は、大臣指針を基に、教員の育成指標の作成やそれに基づく教員研修計画の立案を行うこととなります。しかしながら、学校管理職については、任用前の研修制度はありません。また、中教審の議論では、教員の育成指標は検討されていますが、学校管理職の育成指標は単に教師のライフステージの延長とイメージされているにすぎず、学校管理職に固有な育成指標については検討されていません。

こうした中で、岐阜大学教職大学院は学校管理職に求められる専門職基準を設定した学校管理職養成講習の開発に取り組んできました。今年度はその検証を踏まえて、汎用性のある学校管理職養成のシステム（事業運営）とコンテンツ（育成指標、育成内容、講習方法）を開発することを目的としました。

2 学校管理職の育成指標

学校管理職にはどんな力量が求められ、またどんな力量を養成すべきなのでしょう。本事業では、学校管理職（校長）の力量に関する先行研究を踏まえて、6つの力量を想定しました（表1）。そして、学校管理職に求められる「理想の力量」と現状の「自己の力量」のギャップから学校管理職の養成について検討しました。

表1 学校管理職の育成指標

力量	内容
組織管理能力	校務分掌上の役割や事務を支援なく遂行できる能力
組織経営能力	校務分掌上の組織運営の計画・実施・評価ができる能力
組織開発能力	校務分掌上の組織運営の課題の発見と改善ができる能力
指導能力	若手教師に対する指導助言力
教育実践開発能力	授業、学級指導等の課題を発見、分析、開発できる能力
カリキュラム開発能力	カリキュラムの課題を発見、分析、開発できる能力

3 学校管理職養成講習と評価

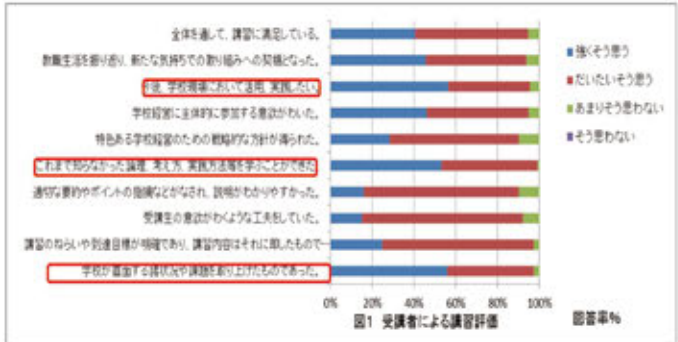
昨年度開発した学校管理職養成講習の対象を拡大して実施し、その妥当性を検証しました。

養成講習は6つの力量を基に、教育改革、学校改善、実践開発の3ユニット・12科目（1コマ80分）です（表2）。

受講者は、岐阜地区の校長推薦者と全県下で受講を希望した教員の計113名でした。6月から8月までの月1回土曜（6/25、7/16、8/6）に、1日4科目と学習到達度の評価を行いました。

表2 学校管理職養成講習

ユニット	科目名
教育改革	リーダーシップ論
	教育制度・政策
	教育法規
学校改善	学校改革
	学校ビジョン・学校経営計画
	学校評価
実践開発	学校と地域社会との連携
	学校の危機管理
	組織開発
	カリキュラムマネジメント
	学力向上
	特別支援教育



① 受講者の学習到達度の評価

ユニット毎に受講者の学習到達度の評価を行いました。いずれも、100点満点中60点以上が8割以上で、本講習の内容や試験問題は妥当であるといえます。

② 受講者の講習評価

講習終了後に、受講者から、講習の目的、内容、方法、満足度に関する10項目・4件法の回答をいただきました（図1）。全ての項目で「強く思う」「だいたい思う」の肯定的回答が90%以上を占めました。とくに、「学校が直面する諸状況や課題を取り上げた」「これまで知らなかった理論、考え方、実践方法を学ぶことができた」「今後、学校現場において活用、実践したい」の評価は高いものでした。

③ 学校管理職の力量

6つの力量について、「理想の力量」と「自己の力量」に関する4件法（「大いに必要（3点）」「ある程度必要（2点）」「あまり必要ではない（1点）」「必要ではない（0点）」）の回答をいただきました。受講者は、理想の力量として6つとも高く、なおかつ自己の力量は低いと評価しました（図2）。

本講習による力量向上に関する4件法（「大いに有効（3点）」「ある程度有効（2点）」「あまり有効でない（1点）」「有効ではない（0点）」）の回答をいただきました。6つの力量とも「ある程度有効」以上と評価しました。とくに組織経営能力、組織開発能力、カリキュラム開発能力は2.5点程と相対的に高くなりました（図3）。

④ スクールリーダー（校長・教頭）としての資質・力量の向上の機会と必要性

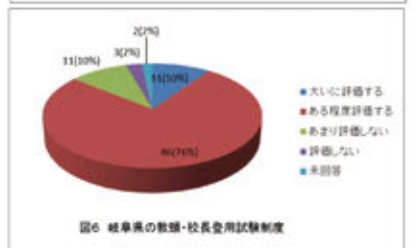
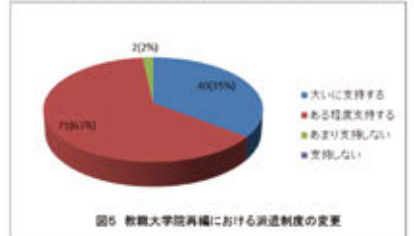
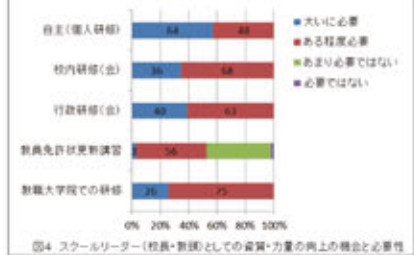
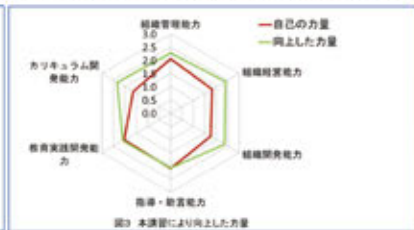
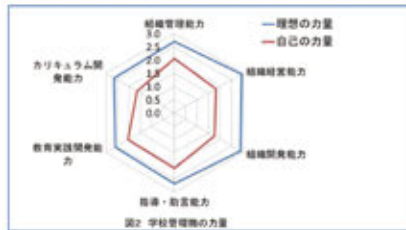
「スクールリーダー（校長・教頭）としての資質・力量の向上の機会と必要性」に対する4件法の回答をいただきました。教員免許状更新講習以外は、いずれの研修も「大いに必要」「ある程度必要」と評価されました。とくに自主（個人）研修は「大いに必要」が6割以上で、現状では、自主的に職場や個人で研鑽することが必要と捉えていることが分かりました（図4）。

⑤ 岐阜大学教職大学院の再編化（学校管理職養成コースの設置）について

「岐阜大学教職大学院への派遣制度がミドルリーダー養成から管理職養成への変更されること」に対する4件法の回答をいただきました。「大いに支持する」「ある程度支持する」が98%で、全体的に肯定的な評価でした（図5）。

⑥ 現在の岐阜県の教頭・校長の登用制度について

「現在の登用制度」に対する4件法の回答をいただきました。「大いに評価する」「ある程度評価する」が86%で、全体的に肯定的な評価でした（図6）。「あまり評価しない」「評価しない」理由には、選考に関する情報不足が挙げられました。



4. 結論

① 学校管理職の力量

昨年度調査結果と同様に、受講者は6つの力量のいずれも必要で、なおかつ理想の力量よりも自己の力量が低いと捉えていました。したがって、この6つの力量を学校管理職の育成指標にすることは妥当です。本講習による力量向上の結果も踏まえると、教育実践の上に組織経営、組織開発等の学校マネジメント力を重ねるイメージです。

② 学校管理職養成の育成指標、育成内容、講習方法

受講者評価から、6つの力量を養成目標として、3ユニット（教育改革、学校改善、実践開発）・12科目の短期講座は有効といえます。さらに、登用試験前の月1回、計3回程の実施日程で行うことがよいでしょう。

③ 学校管理職養成のシステム

受講者は、自主的な個人研修が必要と捉えていましたが、現状では任用前の研修制度がないためと考えられます。今後、教育公務員特例法等の一部改正を受けた、教員の育成指標とそれに基づく教員研修計画が進みます。現在、本事業知見を基に、岐阜県教育委員会と協働した学校管理職になる前の教員を対象とした学校管理職養成講習を検討しています。

謝辞 本事業にご協力いただいた受講者様、学校様、校長会様、岐阜県教育委員会様、岐阜市教育委員会様に深く感謝いたします。

NITS大賞 応募一覧

エントリーシートの内容をウェブサイトで見ることができる事例もあります。ご参考ください。

部門	活動名	エントリー名
研修成果活用部門	「学校経営における戦略的な可視化」づくりの取り組み	北海道中札内高等養護学校 浅井謙作
	教職員の資質・能力及び学校の組織力向上のための「教員組織所属意識尺度」の活用によるPDCAサイクルの確立	茨城県大子町立だいご小学校 清水洋太郎
	教科+特別活動「望ましい生活習慣改善プランを考えよう！」(小学校第6学年)	岡山県笠岡市立今井小学校 河野和美
	研修成果の還元工夫 ～動画教材をYouTubeで配信～	福井県立丹生高等学校 山口明彦
	「道徳の時間」の単元化～「ユニット」の設定による学びの深まりと変容の見取り～	広島県竹原市立忠海中学校 松本奈緒
	新学習指導要領を踏まえた学校ランドデザイン作成	愛知県立安城特別支援学校 内田令子
	中堅教諭等資質向上研修(教職12年経験者研修)教育課程コース	新潟県立教育センター 山崎孝幸
	子供と教職員を危機から守る学校マネジメント	東京都杉並区立済美小学校 竹内明子
	学校行事マネジメント	愛知教育大学附属岡崎小学校 神門大知
	個々の教員に学校組織マネジメントの当事者意識を喚起する実践的アプローチ	鳴門教育大学教職大学院 清水和美
	教員のキャリア形成に視座した教員研修のあり方	鳴門教育大学教職大学院 福田幸司
	中学校における課題を抱える生徒への援助を目指す教育相談の在り方	鳴門教育大学教職大学院 松井直人
	第4学年 総合的な学習の時間～ぼくたち わたしたち 釜ヶ淵見守り隊～	富山県立山町立釜ヶ淵小学校 岩本敏和
	小規模中学校における授業研究の活性化に関する取り組み～「上中版 仕事の流儀」の作成をととして～	兵庫県三田市立上野台中学校 王子明紀
	コミュニティ・スクール(学校運営協議会)制度導入に向けての取組	北海道浦臼町立浦臼中学校 本川朋一
	組織的な教育相談体制を生かした不登校対策事業	福島県いわき市総合教育センター 岩崎美和
	小さな動きが組織の意識を揺さぶる ～下校指導を通して～	大阪教育大学附属池田中学校 田中伸治
	新しい事務処理方法の定着のためのプロセスとミドルリーダーの育成	福岡県古賀市立花見小学校 久恒雅子
	SWOT分析による本校の取組事業への改善策の創出と検討	石川県立工業高等学校 安藤欣司
	教育課程編成会議 ～授業づくり編～	岡山市立御南小学校 指方美香
	チーム南小学期プラン ～一体感を求めて～	宮城県大河原町立大河原南小学校 大友慶一郎
	学力向上に係る深い学びの実現に向けた授業改善	宮城県白石市立白石第一小学校 大宮拓也
判例等を活用したスクールコンプライアンスの意識向上	石川県内灘町立内灘中学校 酒井紀幸	
授業におけるICTの効果的活用と情報モラル教育の推進～教員研修をととして～	福島県いわき市総合教育センター 菊田啓希	
「学校ビジョンと戦略」を生かした研究と研修の改善	宇都宮大学教育学部附属小学校 八巻 修	

部門	活動名	エントリー名
研修成果活用部門	アランいつのまにか仙北市にドローンがいっぱい計画 ～太陽のような笑顔がいっぱいプロジェクト～	秋田県仙北市立西明寺小学校 伊藤昭光
	校内研修と特別授業	福岡県春日市立春日北中学校 山川征治
	積極的な生徒指導の推進 ～「いじめ等問題行動の未然防止のための生徒指導の視点を意識した授業づくり」を通して～	茨城県教育庁学校教育部高校教育課 谷津 勉
	いわき市立小中学校における道徳教育の充実を目指した研修の推進	福島県いわき市総合教育センター 窪木富士美、林 裕一
	組織マネジメント概念の共有化	福島県いわき市総合教育センター 坂本義仁
	Tachibana Progress Plan 橘高校を進化(深化、真価)させるための計画	福島県立橘高等学校 加藤香洋
	学校安全に関する意識を高めるミニ校内研修の取組	京都府舞鶴市立志楽小学校 畠中成尚
	通学班集会, 長期休業へ向けての指導の改善	茨城県水戸市立堀原小学校 會澤貴臣
	生徒指導における教育相談と規律指導の調和	鳴門教育大学附属中学校 木下臣仁
	生徒の進路希望を実現する英語授業実践	宮城県仙台二華高等学校 今野敦子
	望ましい学級集団づくりを目指した研修会の企画・運営	宮城県気仙沼教育事務所 須藤雄一郎
	主体的・対話的で深い学びの推進～義務教育学校における校内研修から～	千葉県成田市立下総みどり学園 大徳正博
	管理職による不祥事への対応	宮城県気仙沼市立松岩中学校 伊藤浩志
	キャリア教育の視点から考える教育課程編成 ～カリキュラム・マネジメントの側面～	常葉大学教職大学院 河村 誠
	算数科における主体的・対話的で深い学びの実現に向けて ～小学校6年「資料の調べ方」の実践を通して～	熊本県山鹿市立山鹿小学校 岩木太一郎
	資質・能力を育むカリキュラム・マネジメント研修	常葉大学教職大学院 椎野 舞
	「折れないしなやかな心」の育て方	鹿児島県南九州市立松ヶ浦小学校 内野裕太
ワークショップ型手法によるカリキュラム・マネジメント	東京都八王子市立高尾山学園 浅見優子	
多忙化改善部門	「プロジェクト制度」で実現したワークシェアリング	学校法人石川キンダー学園 城山みどり幼稚園
	働きたい職場ナンバーワンをめざして	学校法人西郷学園 西郷幼稚園
	毎日19時退勤を指標とした校務合理化の取組	富山大学人間発達科学部附属特別支援学校
	ふとくR&Bプラン	鹿児島大学教育学部附属特別支援学校
	ケガをしづらい体づくり ～子供の体幹を鍛えよう～ 理学療法士と共に	東京都豊島区立富士見台小学校
	アウトソーシングの視点で「外部の教育資源」の活用を通じた多忙化改善の取り組み	大阪市立東粉浜小学校
	ICTを活用した働き方改革「業務改善プロジェクト」 ～「ペーパーレス職員会議」による業務負担の軽減対策について～	京都市立梅津小学校
	「多忙感」から「充実感」のある職場へ ～子どもたちと向き合う時間を確保するための業務改善を通して～	静岡県立中央特別支援学校
	行事の見直しと書類の削減による多忙化の改善	愛媛県砥部町立砥部幼稚園

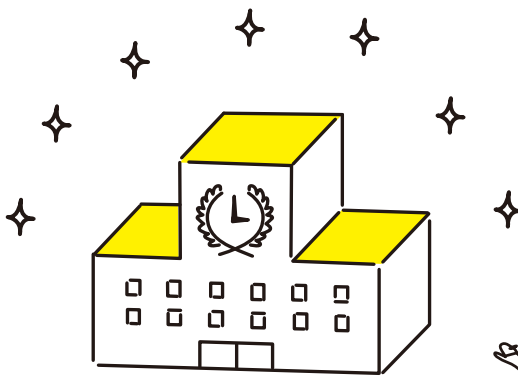
部門	活動名	エントリー名
多忙化改善部門	ベターワーク ベターライフ ベストスクール ～ワークライフバランスを実現できる職場環境の推進～	静岡県立袋井特別支援学校
	スクラップ&スリムによる学校の多忙化改善	大分大学教育学部附属小学校
	超勤多忙化対策2017	滋賀県野洲市立中主小学校
	Let's 業務改善「チーム布引小」	滋賀県東近江市立布引小学校
	学校のお金の流れを変える プロジェクト	長野県中野市立南宮中学校
	子どもを取り巻く環境・空間をデザインする学校経営 ～主としてコミュニティ・スクールを活用した教員の多忙化改善実践～	東京都品川区立大原小学校
	多忙化改善作業時間4時間短縮 マークシートと採点ソフトを活用した ミニテストの実施による教材研究時間の確保	群馬県榛東村立榛東中学校
	チーム学校	静岡県立沼津特別支援学校
校内研修部門	年間150名の企業経営者が見学に訪れる「職員活力朝礼」の実施	学校法人石川キンダー学園 城山幼稚園
	かかわり合って考えを深める授業の工夫	新潟県佐渡市立河原田小学校
	あなたもできる!!アナフィラキシーショック対応の 教職員シミュレーション研修(緊急対応訓練)	愛知県蟹江町立蟹江小学校
	安全で安心な学校づくりのためのスクールコンプライアンス研修	大阪府立和泉支援学校
	学びあい高め合う校内研修のあり方 ～附属学校としての教員育成コミュニティ開発の挑戦～	富山大学人間発達科学部附属特別支援学校
	スクールコンプライアンスについて自分事と捉え未然防止を図る	茨城県立古河第一高等学校
	附属新潟中「確かな学びを促す3つの重点」を基にした 授業改革のための職員研修	新潟大学教育学部附属新潟中学校
	教員の資質・能力の向上を図る「新たな研修スタイル」の確立	北海道音更町立音更中学校
	能登高OJTの取組	石川県立能登高等学校
	学び続ける子どもの育成を目指して ～「つなぐ」「広げる」校内研修から「日々の授業改善」の取組を通して～	広島県廿日市市立四季が丘小学校
	情報共有と共通理解から生まれる力	兵庫県立こばと聴覚特別支援学校
	OJTを基盤としたメンター方式による初任者研修	宮崎県都城市立中郷中学校
	「本校生徒に育成したい資質・能力」の育成を図るための PDCAサイクルによる校内研修	横浜国立大学教育学部附属鎌倉中学校
	コンパクトでインパクトのある校内研修の一試み ～全員講師のOJTと、協働での授業作りから～	宮城県山元町立山下小学校
	ESDからの授業改革～持続可能な対馬を支える人財育成～	長崎県対馬市立厳原北小学校
	接遇	学校法人明学園 日高富士見台幼稚園
	メンター方式初任者研修による校内OJTの活性化	宮崎県小林市立小林小学校
	アクティブ・ラーニングの実践を広げる	大阪府東大阪市立花園中学校
学習(指導)強化月間	秋田県立仁賀保高等学校	

部門	活動名	エントリー名
校内研修部門	小学校・中学校の教職員向け合同研修について	川崎市立長沢中学校
	学びの組織活性化プロジェクト	鹿児島県さつま町立盈進小学校
	主体的・対話的で深い学びの実現の視点を取り入れた授業改善	滋賀県東近江市立五個荘中学校
	生徒への個に応じた支援と生徒の自己理解の促しを目指すための校内研修	宮城県立支援学校岩沼高等学園
	学校校務分掌の組織化～部会制でチーム学校をつくる～	群馬県中之条町立中之条小学校
	緊急時対応安全実地研修 ～「気づき、考え、判断し、行動できる子の育成」をめざした安全教育～	京都市立養徳小学校
	組織としての学力向上対策「TEAM DAJO」	鹿児島県始良市立柁城小学校
	感話(かんわ)(i-message)	秋田県立大曲農業高等学校太田分校
	シャドーイングの要素を入れた協働での指導案作成をきっかけとした「教師」の成長支援	横浜市立緑園東小学校
	授業改善を通じた学校組織力向上を図るアクションラーニング型校内研修 ～行動【アクション】から学び、チーム学校をエンパワーメントする～	和歌山県立田辺工業高等学校
	若手教員自主研修「きらきら会」	福井県立嶺南東特別支援学校
	教師のOJTによる授業力向上をめざして ～初任者研修のメンター方式を利用した校内研修～	宮城県日南市立吾田小学校
	未来を拓く教員の資質・能力向上のためのプロジェクト	鹿児島県鹿児島市立伊敷中学校
	「対話的な学び」を通じた説明力の育成	広島県廿日市市大野学園 (廿日市市立大野中学校・廿日市市立大野西小学校)
	初任者研修の抜本的改革 ～全職員で支え、全職員が学ぶメンター方式初任者研修～	宮城県延岡市立南方小学校
	Let's プログラミング!! ～学年・学校に広がっていくプログラミングの輪～	大阪市立豊新小学校
	「学級担任による英語の授業」を創造する校内研修	東京都三鷹市立井口小学校
	メンター方式による初任者研修	宮城県日向市立日向中学校
	学校改善のためのカリキュラム・マネジメントの実践	滋賀県彦根市立城北小学校
	小学校教諭と高校教諭による立ち合い授業で授業力について考える校内研修	愛知県豊川市立国府小学校
金竜安全の日	東京都台東区立金竜小学校	
教員のキャリアデザイン部門	教職大学院と教員委員会の連携・協働支援事業	上越教育大学教職大学院
	道徳科全面実施を支援する研修プログラムの開発 ～県教委・県教育センターとの連携による「かがわ道徳ラボ」～	香川大学教職大学院
	教職大学院と教育委員会の協働による 学校管理職養成のシステムとコンテンツの開発	岐阜大学教職大学院
	教員のキャリアデザインの啓発と充実のための支援ネットワークの構築	宮崎大学教職大学院
	教職大学院と教育委員会の連携・協働による教職キャリア形成、教職大学院 カリキュラムやミドルリーダー養成に貢献する現職教員研修プログラムの開発	山口大学教職大学院
	教職大学院と教育委員会の連携・協働支援事業 「教員のキャリア形成に何が必要なのかー現場からの提言ー」	立命館大学教職大学院

第2回ニッツ大賞 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取り組みを広く募集し、表彰・公開することにより、教育の現場に優れた取り組みを普及していく事業です。

驚け！！他校！



応募期間 平成30年9月1日(土)～11月10日(土)

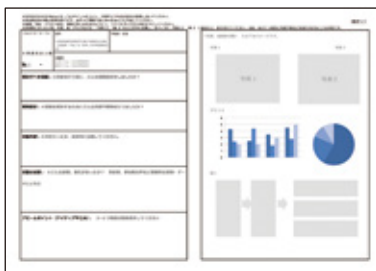
部門	対象	実践活動の内容
研修成果活用部門	当機構が主催する研修の修了者	研修で習得した知識やスキルを活用して、学校をとりまく課題を改善した活動
多忙化改善部門	学校 (幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、 高等学校、中等教育学校、特別支援学校)	学校をとりまくステークホルダーの理解を得て、教職員の多忙化を改善した等の活動
校内研修部門		学校の課題の解決や教職員の資質能力向上を目指して学校全体で計画的・組織的に取り組んだ活動
先導的プログラム実践部門	教職大学院	先進的かつ斬新な研修プログラムを実践した活動

対象となる活動

最近1年間(平成29年12月～平成30年11月)に成果が上がった活動
 複数年にわたり現在でも継続している活動も含む
 ※参考:第1回NITS大賞 事例集 http://www.nits.go.jp/education/grand_prize/report/

提出書類

- ・エントリーシート
 様式1(A3版1枚)を
 Word形式とPDF形式で提出
- ・連絡先シート



提出方法

エントリーシート提出期間内に、下記送信先メールアドレス宛に送信してください。
 送信先アドレス: award@ml.nits.go.jp
(E119)
 ※3日以内に返信メールが届かない場合は、ご連絡ください。

表彰

部門横断で選出した優秀賞10点の中から、大賞を1点選出します。
 下記にて、優秀賞の活動発表(プレゼンテーション)、大賞審査・発表、表彰式を行います。
 日時:平成31年2月2日(土) 13時30分～
 場所:フクラシア丸の内オアゾ(東京都千代田区丸の内1-6-5 丸の内北口ビルディング 15階)
 ※参考:第1回NITS大賞 表彰式ダイジェスト映像 http://www.nits.go.jp/education/grand_prize/outline/



第1回NITS大賞
事例集



第1回NITS大賞
表彰式ダイジェスト映像

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 次世代教育推進センター調査企画課広報室
 〒101-0047 東京都千代田区内神田1丁目2番10号 羽衣ビル5階
 Mail:award@ml.nits.go.jp Tel:03-6811-0755・0756
(E119)