

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、上下左右の余白は変更しないでください。
※各項目の枠の幅は変更可能ですが、必ず A3 用紙片面におさまるように作成してください。
※画像、写真、イラスト等は、用紙の中におさまるようにし、ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

【様式 2】

研修成果の活用レポート/NITS 大賞エントリーシート ※研修成果の活用レポートは、NITS 大賞エントリーシートと同様式です。NITS 大賞に応募される方は、推薦者への提出とは別に、<award@ml.nits.go.jp>宛て、メールにてお送りください。なお、メール送信後、3 日以上受領メールが届かない場合はご連絡ください。	※事務局記入欄 受理No.：A-75
【学校名・氏名】知立市立知立南小学校（H30 年度勤務校 知立中学校）・近藤 崇	【応募部門】カリキュラム・マネジメント実践部門
【修了研修名】平成30年 第1回 中堅教員研修	
【活動名】ユニバーサルマネジメント～ミッションとビジョンを意識して～	
解決すべき課題：※活動を行う前に、どんな課題設定をしましたか？ ①学校組織マネジメント ②カリキュラムマネジメント ③道徳教育のマネジメント ④児童・教師の自己肯定感を高める。	
目標・方針：※課題を解決するためにどんな目標や計画、戦略や方針をたてましたか？ ①→マネジメントの基本モデルを活用する。 ②→学校におけるレバレッジ・ポイント（ある要素に手を入れたら、他の要素まで望ましい変化が表れるポイント。相対的に小さな行動で大きな結果を生み出せるように考える。）を明瞭化する。 ③→主体的・対話的で深い学びにするために、自分が自分に自分を問う時間をつくる。 ④→相手が気づき、自ら学び成長するプロセスを支援する。戦略：コーチング	
活動内容：※何を行ったか、具体的に記載してください。 ①経営目標の具体化 ・ミッション（使命）（誰のために？何のために？存在意義は？） ・・・「（中学）3 年生生徒、知中（知立中学）生の人間的成長のため。（そして、教志である自分自身の人間的成長のため。）」 ・ビジョン（どんな姿を目指す？） ・・・『「チーム 3 年生」が笑顔でやりきったという晴れやかな気持ち・表情で知立中を巣立つ姿。」 ・経営目標の共有化 ・・・同じ学年内での共通理解を図るために毎日作成していた日報にミッションとビジョンを通年で載せ、いつでも、自分たちの目的意識、到達点、理想イメージを共有化できるようにした。 ・戦略を意識 ・・・目標で（by）、授業研究で、部活動で、総合的な学習で、行事で。 ビジョンに向かって、どのように坂道を登っていくのか、（方策）「で」という発想のもと、それぞれの活動を一連の連続した過程（の一部）として捉えていった。 ②カリキュラムマネジメントのために ・様々な国籍の保護者の方が増えつつある学区、知立市 →ポルトガル語やフィリピン語のコーディネーターや特別支援教育のコーディネーターの活用。 市の交流事業を生かしつつ、地域の強みである異文化理解を推進。	

活動内容：※何を行ったか、具体的に記載してください。

・自然環境に親しむことができる地域の良さを生かす →現在、知立南小でのいきもの学習を中心とした ESD 活動を通して（「で」）未来を切り拓く子どもの育成を図っている。担当学年（5 年生）では、学区の田んぼをお借りして稲作を行うとともに、一斗缶で一人に一つの田んぼをつくり、食料生産だけでなく、生き物同士のつながり、自然界のつながり等についての学びを、総合的な学習を中心に展開。学校の主題研究の推進委員として、来年度から始まる知立市の委嘱による研究活動で、いきもの学習を中心にした ESD 活動を通して、主体的に学ぶ楽しさを気づける児童の育成のために、協議を重ねている。 ・カリキュラムの PDCA →年度末に次年度の計画を検討し、実行しながら教科横断的な視点を日常的に意識できるよう、道徳教育を中心に据えた全体計画を職員室の学年掲示板に貼り、いつでも評価と改善案が書ける環境をつくった（『見える化』）。そして、日常的に赤字で評価と改善案を記入していった。このカリキュラムを次年度に受け継いでいく予定である。 ③学校における道徳教育のマネジメントの推進 ・中央研修で学ばせていただいたことを、勤務校にて全職員対象の研修会を実施した。 →・主体的・対話的で深い学びを生むために ・子どもが本音で吾を言い、語り合えるようにするために「聴き合える」集団をつくる。 ・道徳的諸価値についての理解を基に、自己を見つめる 物事を多面的・多角的に考える 自己の生き方についての考えを深める学習 ・自己内対話＝自分が自分に自分を問う（道徳科で特に大切な学習活動） ・評価・・・水平比較と垂直比較、具体的な評価の記述に関しては知立市スタンダード作成へ。 ④出会う人（子ども・教師）が自己実現できるようにコーチングに努める。 ・相手が気づき、自ら学び成長するプロセスを支援。 ・主人公は相手（出会う人）。結果ではなく、プロセスに焦点をあてる。 ・①信頼関係づくり→②体験の共有（受容→問いかけ 問題の直面化）→③変化を要求 →④トレーニング→①へ【循環】 ・ストレス反応の種類（回避反応 チャレンジ反応 絆反応） ・外的な出来事に対し、「愛と意志（絆と貢献）」に響く言葉を。 ・自分に OK を出す方向へ支援→ミッション・ビジョン（未来をイメージさせる） ・相手に力がある場合とない場合で対応を使い分ける。 ・詰問しない。問題を前提としない。
活動の成果：※それによって、どんな成果が得られましたか？ ①年度当初にふれるだけで、持続性の乏しかった経営目標を、「見える化」することで、これまでに比べて、持続性のあるものにできたと思われる。ただ、チームをリード、支援する者の意識に大きく反映されることを実感。②についても、「見える化」をし、「共有化」することで、自分たちの現在の居場所と向かうべき先、そのために必要なことは何かを考え、改善しながら実行していくことができたと思う。こちらについても、日常的に PDCA サイクルを行う「習慣化」の必要性を強く感じている。③に関しては、勤務校の主題研究にも絡めて研鑽をさらに深め、義務教育の最終学年である中学 3 年生に実践を行い、彼らが自分の生き方を自分に問うことができるよう努めた。④に関しては、成果を判定して述べるというのが難しいところがあるが、相手の心理状況を受け止め、相手の成長しようとする力が生きするような支援を日常的に心がけて人に相対した。
アピールポイント（アイディアや工夫）： マネジメントするために、相手を通して、自分を通して現状を把握し、今の自分たちがどこに向かうのか舵をきり、そこにたどり着くためにどんな方策をとるのかといったことを一環して行うように心がけた。これは、学校の組織や教科論だけでなく、人の心理においても同じことが言えるのではないかというのが、自分自身が学びを続ける中での気づきである。今後も物事の本質を見極め、大切にしていきたい。 また、マネジメントにユニバーサルデザインの「焦点化・明確化」「視覚化（見える化）・マルチ（知能）化」「共有化・協同化」を融合させて、より良いマネジメントを図った。今後も、ユニバーサルデザインを意識し、みんなが育ち、みんなが伸びる学級経営、学校づくり、地域づくりを試みていく。ありがとうございました。