

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。  
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。  
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。  
 ※いずれの場合も、必ず A 3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

**エントリー学校名：**  
香川県立 香川丸亀養護学校

**活動名：**  
**自由参加型研修会**でつなぐ  
～ **世代と意識と専門性** 3つの視点で ～

**解決すべき課題：**  
 (1) **世代や仲間** … (課題) 教員数増加や臨時休業に伴い、職員間の仲間意識が希薄になってきた。  
 (2) **学校や働き方を良くする意識** … (課題) 研究成果が継承されていない。働き方改革が迷走中。  
 (3) **特別支援教育の専門性** … (課題) 授業づくりや支援の方法等の専門性を高めていく必要がある。

**目標・方針：** (図1)  
 (1) **世代や仲間** … (目標)  
 若手・中堅・ベテランの世代を超えたつながりをつくることで、同僚性を高め、緩やかなメンター関係を構築する。  
 (2) **学校や働き方を良くする意識** … (目標)  
 本校の研究成果である「4つの幸せ」「自己肯定感・自己有用感」を軸とした支援や指導の方法を継承する。もともとある「丸養の良さ」「強み」を再認識し、それを生かした、個々で進める働き方改革へ意識をシフトする。  
 (3) **特別支援教育の専門性** … (目標)  
 多様な研修を通して、皆で専門性の向上を図るとともに、授業づくりや支援の方法等を若手教員に継承する。  
 (方針) ①予備調査を行い、本校小学部職員の意識や課題等を明確にし、講座の内容を設定する。  
 ②「**リレーション**」と、従前の研究で知見を深めてきた「**4つの幸せ**」を全体テーマに据える。(図2)

**活動内容：**  
 R2年2月 予備調査実施。(1年以上勤務している小学部職員に配布 回収率88%)  
 ニーズ+専門的知識(合理的配慮・教育課程・授業づくり等)で研修内容設定。  
 R2年3月～自由参加型研修会「**自分たちの手で具体的に学校をよくするプロジェクト**」7回実施。(図3)  
 R2年8月 標本調査実施。(…その意見や内容を基に「活動の成果」を記述。)

**活動の成果：**  
 (1) **世代や仲間** **様々な演習**(写真)を通して同僚性を高めることができた。  
 仲間をつなぐキーワードの「リレーション」と「4つの幸せ」の考えが浸透し、職場の人間関係を見直す機会となったとの意見あり。また、研修会を通していろいろな世代の仲間がつながり、そこから新たな**メンター関係**や**援助希求できる関係**が生まれつつある。  
 (2) **学校や働き方を良くする意識** **予備調査の結果**(図4)より、小学部の良さや強みを認識でき、それを生かそうとする意識が高まった。「時間の短縮」「行事のカット」等、トップダウン型で受け身的な働き方改革ではなく、それぞれが「負担業務が何かを分析し」「対処法を具体的に考える」ことや、「**やりがいを大切にしたい働き方改革**」(図5・6)が必要だ」ということを意識できるようになったとの意見多数あり。  
 (3) **特別支援教育の専門性** 実践紹介や伝達講習を通して、若手教員の指導力向上への意識が高まった。研修終了後には、教材や授業づくり、支援の方法等について意見交換したりアドバイスをもらったりする様子が多く見られた。**研修後の様子**(写真)

**アピールポイント(アイデアや工夫)：**  
 ・全体現職教育や校務に縛られずに必要な内容を設定し、**小学部の若手対象の自由参加型研修会**にした。  
 ・**予備調査**の内容を基に研修内容のニーズを把握した他、**本校の魅力や良さを可視化**した。(図4参照)  
 ・**校務部**(研究部・学びと育ちの相談センター)や**専門性の高いベテラン教員と連携**した。  
 ・**スタッフ**に**若手教員**を、**アドバイザー**に**ベテラン教員**を配置して、プロジェクトの立案や運営をした。  
 ・座学だけでなく、様々な**実践紹介**やベテラン教員からの**伝達講習**、グループやペアでの**演習**を多く含んだ。

(図1) 3つの視点での目標とキーワード  
 自分たちの手で具体的に学校をよくするためのプロジェクト  
 なかよく働きやすい職場に「リレーション」「4つの幸せ」「ゆるやかなメンター関係」  
 自分流 働き方改革「やりがい」「ウェルビーイング」 スキルアップ「授業づくり」「支援や指導の方法」

(図2) 「リレーション」と「4つの幸せ」について  
 「リレーション」とは 心と心 人と人 気持ちと気持ちのあたたかいつながり  
 「4つの幸せ」とは 人間にとっての究極の幸せは 人に愛されること 人にほめられること 人の役にたつこと 人から必要とされること

(図3) 研修内容と参加人数  

回	開催日	講座の内容	参加人数
①	3月31日	新学期に向けて考えよう パート1～リレーション演習・基礎的環境整備～	16人
②	4月2日	新学期に向けて考えよう パート2～リレーション演習・環境整備実践報告～	18人
③	7月31日	自己肯定感・自己有用感を育てる支援の在り方～4つの幸せをヒントにして～	15人
④	8月4日	生活単元学習の授業づくり～実践例の紹介・内面の育ちを促す授業～	27人
⑤	8月7日 AM	楽しくて夢中になる授業をつくるヒント～教材教具・効果的なTT・自作の歌～	18人
⑥	8月7日 PM	子どもたちの身体の動き～姿勢・ぎこちなさ・不器用さ～	18人
⑦	8月28日	みんなでリレーション&自分流働き方改革～仲良く働きやすい職場に～	18人

(図4) 予備調査で明らかになったことの抜粋  
 Q メンターと呼べる人が身近にいますか  
 若手教員: いない1%, 何人もいる44%, 一人はいる50%  
 中堅教員: 一人はいる11%, 何人もいる89%  
 ベテラン教員: できない1%, よろこんで40%, できることで59%  
 ・中堅層やベテラン層がモデルになっている。  
 ・憧れや理想をもって仕事ができている。  
 ・支えてくれる人が多い。

Q 自分の仕事に関する ポジティブで充実した心理状態 (ワークエンゲイジメント: 活力・熱意・没頭) の指数を%で表すと  
 若手層平均70% 中堅層平均82% ベテラン層平均81%  
 小学部回答者の全体平均 76%  
 調査方法が異なるため単純比較はできないが 全国の労働者の平均31% 教員の平均52% よりもかなり高い

(図5) 教員の「働き方改革」の視点  
 教員の「働き方改革」の視点から  
 ☆効率性と共に能率性を考える。  
 プロフェッショナルとしての働き方改革。  
 業務の効率化による学習機会の創出⇒学習による業務の能率化  
 「子どもから遠い仕事」は効率的に「子どもに近い仕事」は能率的に!  
 ☆成果指標の明確化【時間+認知で考える】  
 時間 + 認知  
 時間外勤務時間  
 ワークエンゲイジメント(やりがい) メンタルヘルス(精神的健康) ワークライフバランス(主観的幸福感)  
 時間が短くなっても、やりがいを失うような「働き方改革」は間違ってる!

(図6) やりがいや幸福感を大切にしたい働き方改革のために  
 「ワークエンゲイジメント」とは  
 ワークエンゲイジメント ≡ やりがい  
 仕事に関するポジティブで充実した心理状態。「活力」「熱意」「没頭」によって特徴付けられる。仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知。  
 ★自分の抱える仕事のうち やりがい業務を分析し、意識しておく。  
 ★やりがい業務を見直すときには、丁寧な合意形成を図ることが大切。  
 「ウェルビーイング」を広げよう  
 ウェルビーイング ≡ 幸福感  
 身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること。幸福感は伝播する。(笑顔・喜び・感謝・親切等) 幸福感の高まりは、意欲の高まりへ。  
 ★あたりまえだけど… 笑顔であいさつしよう 喜びや感謝を伝え合おう 仲間に親切にしよう  
 ★幸福感の高い集団へ。