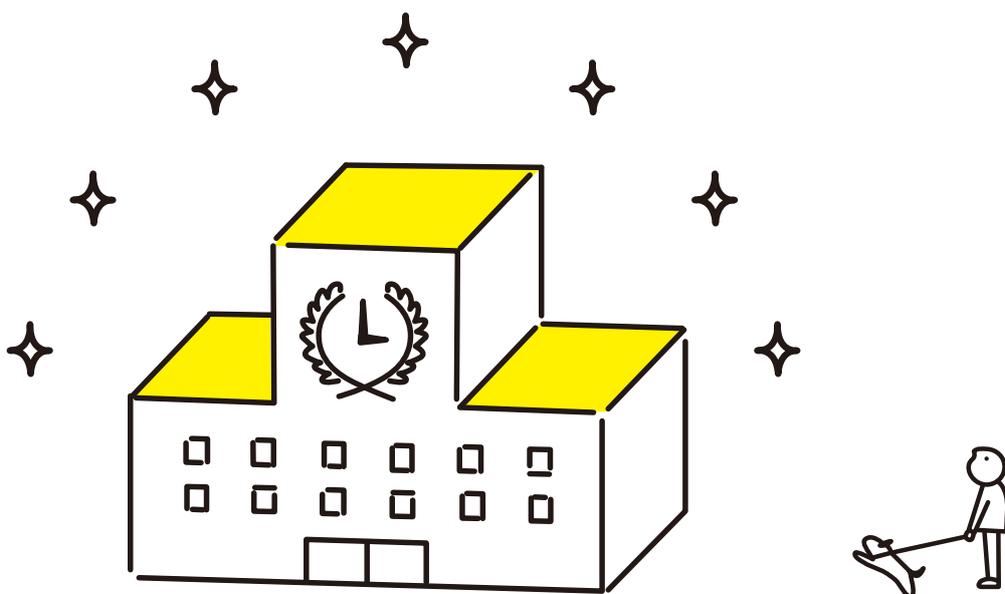


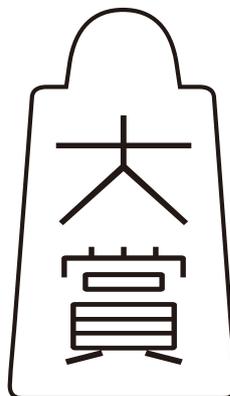
第2回 NITS大賞 事例集

平成31年3月

驚け!! 他校!



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



第3回NITS大賞の
募集要項は裏表紙へ

第2回NITS大賞(平成30年度) 活動発表会

日時:平成31年2月2日(土曜日)13時30分~17時00分

2月2日はNITS(ニッツ)の日

場所:フクラシア丸の内オアゾ「hallA」(東京都千代田区丸の内1-6-5 丸の内北口ビルディング16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、毎年2月2日を「ニッツの日」として、大賞の最終選考会を兼ねた活動発表会を開催し、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、学校をとりまく課題を改善した実践活動 |
| 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実践活動 |
| 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実践活動 |
| 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 |

応募対象

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

応募期間

平成30年9月1日~11月10日

応募数

86点
(研修成果活用部門:40点、多忙化改善部門:6点、校内研修部門:34点、先導的プログラム実践部門:6点)
※すべての応募作品をウェブサイトへ掲載し、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、下記の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12月27日、一堂に会して議論形式で審査を行い、以下を選出。

| | | | | |
|-------|--------------------|---|------------|---|
| 一次審査 | | ▶ | 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。 |
| 審査委員長 | 国士舘大学 教授 北神正行 | | | |
| 審査委員 | 東北大学大学院 准教授 青木栄一 | ▶ | 審査委員特別賞:5点 | 誰でもすぐのできる点がある、先進的な工夫があるといった秀逸なアイデアが部分的に含まれているなど、審査委員の印象に残ったものを表彰。 |
| | 千葉大学 特任教授 天笠 茂 | | | |
| | 元大阪市立大空小学校 校長 木村泰子 | | | |
| | 玉川大学 教授 森山賢一 | | | |

| 賞 | 部門 | 活動名 | エントリー名 |
|------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 優秀賞 | 研修成果活用 | カリマネ推進の取組 ～新潟プラン28による学校改善～ | 新潟県立教育センター 山崎 孝幸 |
| | | 「チーム学校」の実現へ ～学校マネジメント実施へのサポート～ | 熊本県立教育センター 福山 尚美 |
| | | 主体的な中核教員の育成 ～学校組織マネジメント演習の体系化～ | 福島県いわき市総合教育センター 坂本 義仁 |
| | | 教育計画作成の工夫 ～学校評価の改善を通して～ | 宮城県栗原市立志波姫中学校 佐々木 留理子 |
| | | チーム万中グッジョブ作戦 ～目指す生徒像に迫るPBISの実践～ | 宮城県石巻市立万石浦中学校 小山 晴美 |
| | 校内研修 | レンタルTeacher制 ～小中連携を強化する授業研修～ | 和歌山県海南市立東海南中学校 |
| | | 校内若手教員研修 ～各教員の個の育成と学校組織の強化～ | 学校法人明昭学園 岩倉高等学校 |
| | | 働き方改革は生き方改革 ～業務効率を高め教育の質を上げ隊～ | 京都市立葵小学校 |
| | | 地域連携と授業改善 ～授業UDを共通のキーワードとして～ | 東京都立府中けやきの森学園 |
| | | 遠隔授業で複式指導を充実 ～小規模校で高め合う徳之島型モデル～ | 鹿児島県徳之島町立母間小学校 |
| 審査委員特別賞 | 研修成果活用 | 算数科における3つの学び ～協働で考える授業研究の在り方～ | 鹿児島県鹿屋市立西原小学校 前田 剛 |
| | 多忙化改善 | 変えよう三体小スタイル! ～つなげる。広げる業務のかたち～ | 鹿児島県霧島市立三体小学校 |
| | | 学校業務見える化作戦 ～PBLを軸にした学校改善の実行～ | 島根県立隠岐島前高等学校 |
| | 校内研修 | 参画意識の向上を目指して ～教科の枠を超えた授業研究を通して～ | 茨城県守谷市立守谷中学校 |
| 先導的プログラム実践 | ICT推進リーダーの養成 ～教職大学院と教育センターとの連携～ | 大阪教育大学大学院 | |

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/002.html#movie

研修成果活用部門



新潟県立教育センター
副参事 山崎 孝幸



熊本県立教育センター
指導主事 福山 尚美



福島県いわき市
総合教育センター
指導主事 坂本 義仁



宮城県栗原市立
志波姫中学校
教諭 佐々木 留理子



宮城県石巻市立
万石浦中学校
教諭 小山 晴美

校内研修部門



和歌山県海南市立
東海南中学校
校長 上田 国裕



学校法人明昭学園
岩倉高等学校
教諭 松本 祐也



京都市立葵小学校
教諭 榎原 貴博



東京都立
府中げやきの森学園
指導教諭 山下 さつき



鹿児島県徳之島町立
母間小学校
教諭 赤崎 公彦

審査委員特別賞の活動発表

研修成果活用部門



鹿児島県鹿屋市立
西原小学校
教諭 前田 剛

多忙化改善部門



鹿児島県霧島市立
三体小学校
教頭 津田 金造



島根県立隠岐島前高等学校
高校魅力化コーディネーター
中山 隆

校内研修部門



茨城県守谷市立守谷中学校
教諭 黒井 孝広

先導的プログラム実践部門



大阪教育大学大学院
連合教職実践研究科
准教授 寺嶋 浩介

大賞の発表・表彰式



第2回NITS大賞

大賞

研修成果活用部門
宮城県石巻市立万石浦中学校 小山 晴美

「チーム万中グッジョブ作戦
～目指す生徒像に迫るPBISの実践～」



活動内容：「生徒たちのどんな力を伸ばすか、指針が不明確」という課題に対し、「目指す生徒像」を共通の目標に掲げ、チームで教育実践の向上に取り組むとともに、生徒のよい言動を教員や生徒同士が「グッジョブカード」を用いて称賛する活動などを3年間にわたって行いました。





審査委員長

国土舘大学 教授 北神正行

大賞の「チーム万中グッジョブ作戦」は、他の学校でも実践できる汎用性が特に高く評価されました。「目指す生徒像」の実現のために教員がチームとして活動し、教育実践の質の向上や業務のスリム化につなげていきました。それらがすべて生徒の成長に返ってくる仕組みになっています。徳之島町立母間小学校の「遠隔授業で複式指導を充実～小規模校で高め合う徳之島型モデル」も高く評価されました。小規模校の問題は、離島に限らず、人口減少の日本では全国どこでも共通の課題です。統廃合だけでは解決できない中で、テクノロジーをうまく使って子どもはもちろん、教員も育てていくととてもいい方法だと思いました。ほかに小中連携や特別支援学校と普通校との連携など参考になる活動がたくさんありました。来年も楽しみにしています。

東北大学大学院 准教授 青木栄一

活動発表を聞いていて、どれも内発的な取り組みであると感じました。研修をどう活用していくか、というときに、内発性はキーワードなのだと思います。大賞を受賞した石巻市立万石浦中学校の活動は、生徒の態度や行動が可視化されていること、それを経年変化で検証している点がよかったです。徳之島町立母間小学校の活動は、離島であることをネガティブにとらえがちですが、Skypeなどが企業の会議形態として当たり前になる時代に、むしろ離島で育った子供の方がこうしたITの活用によって世界を広げていくのではないかと、という可能性を感じる内容でした。岩倉高校も、今、若手の教員が全国的に増えている中で、非常に参考になると感じました。



国立教育政策研究所 次長 高口 努

昨年にも増して、素晴らしい取り組みが多く、大賞の審査をするのが大変でして甲乙つけがたかったです。例えば、カリキュラムマネジメント、チーム学校、働き方改革、学校間連携、地域連携など、まさに今、学校現場の喫緊の課題になっているテーマについて、各学校が真剣に考え、取り組んだ成果が伝わってくる活動ばかりでした。その中でも、「チーム万中」の取組は、まさにNITSが行っている学校マネジメントの研修をふまえて実践したもので、どの学校でも取り組みやすい非常に優れた実践であったと考えています。



読売新聞社 教育部部長 富所 浩介

教育現場が多忙化の中で、「より良い教育を」「より良い学校を」という皆さんの賢明な取り組みが各地で行われていることに大変感銘を受けました。学校の先生というのは、親を除けば、一番身近にいる大人。「こんな大人になりたい」と思えるような、魅力的な先生が全国に増えてくれたらいいな、と思いました。2020年、大学入試が変わり、学習指導要領も変わります。新しい教育の実践とともに、先生たちの取組が活性化していくことを期待しています。



玉川大学 教授 森山賢一

優秀賞を受賞した活動には、3つの共通点があったように思います。一つ目は、どの学校も、それぞれの特徴を活かして実践や研究に取り組んでいるということ。その結果、実に多様性に富んでいたと思います。二つ目は、実践の確かさや深まりを継続的に検証しているということ。これはとても必要なことです。そして三つ目は、教職員間の協力、あるいは協調の中で進められていることです。今後、全国に広まり、いろいろな形で活用されることを期待します。

発表者



大賞を受賞した
宮城県石巻市立万石浦中学校
小山晴美 様

「ほらね、やっぱりみんなやってきたことは本当だったでしょ」と学校に戻ったらみんなに言いたいです。若手が本当に頑張ったんです。トップダウンで指示されたことではなく、ボトムアップでみんなが一緒になってやってきた校内研修だった。今後は、まず、小中でつながって、目指す生徒像、児童像を共有して、地域で子どもたちが育っていけるように、地域の資源を活用しながらグッジョブを増やしていきたいです。



鹿児島県徳之島町立母間小学校
赤崎公彦 様

どの実践も参考になることばかり。教員になって27年ですが、まだまだ学ぶことが多いと感じました。特に業務改善は、皆さん、当たり前のことを一生懸命実践されていることに非常に関心を持ちました。私が発表した遠隔授業も、やってみなければわからない良さがあります。これからの人口減少社会で、教育課題の解決のきっかけになればうれしいです。

参加者

業務改善の事例がたくさんありました。教員としてすごく忙しいイメージがあるので、今日聞いたことを学校に持ち帰って、みんなで業務改善を進めていきたいと思います。

学校の先生というのは、一人でどんどんやっていくというイメージがすごく強いのですが、そうではなくて、他の先生方と協力し合って一つの目標を達成していくことも、先生個人の目標を達成していくこともできる組織であるということに気づき、それを大事にしていきたいと思いました。

各地域の学校の取り組みを知ることができて、とても励みになりました。第三者的な立場として学校コーディネーターが入り、教員とは異なる視点で学校の課題解決に取り組んでいった事例が特に参考になりました。

ゲスト
スピーカー

第1回NITS大賞受賞者
福井県立丹生高等学校
校長 山口 明彦様

NITSの校長研修を受講した際に「これは若手の先生にぜひ伝えたい!」「ミドル世代はこれを求めているかも」という話がたくさんありました。そこで研修資料をシンプルに編集した動画を作り、youtubeで発信。福井県の研修センターを通じて県内に共有され、校内研修や校長会で活用していただきました。さらに、NITS大賞の受賞により、県外からも「使ったよ」とうれしい声をいただいています。これからも研修で学んだことを、伝えて、広めて、活用していきたいと思います。

ミニワークショップ

すべての活動発表が終了後、全国から応募して集まった教員ら60名がグループごとに、発表者への質問や意見交換などを行いました。



NITS大賞 受賞作品の活動紹介

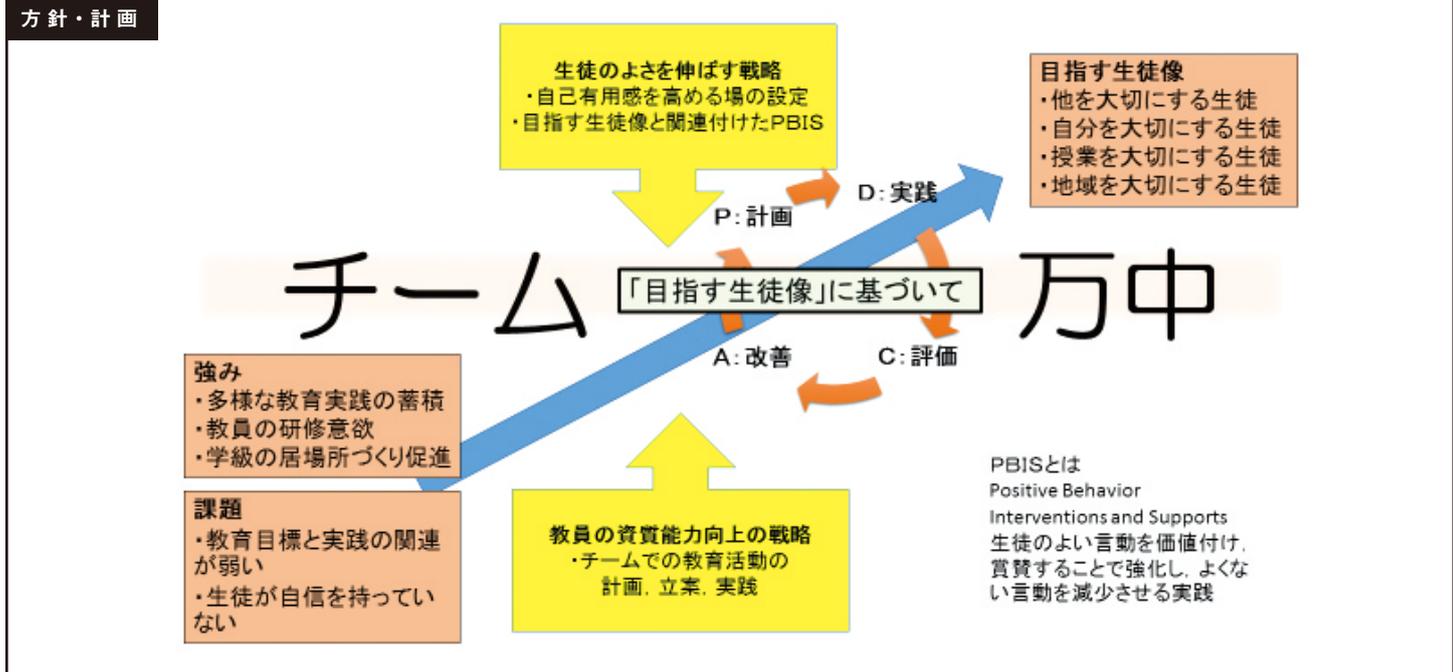
| | | | |
|-------------|----------|------------------------------------|--|
| <h1>大賞</h1> | 研修成果活用部門 | 宮城県石巻市立万石浦中学校 小山 晴美 | 【評価ポイント】 目指す生徒像を共有し、すべての活動の結果をその事実に求めている。全国の学校が取り組める汎用性がある。継続性もあり、データで効果も示している。 |
| | 【活動名】 | チーム万中グッジョブ作戦 ～目指す生徒像に迫るPBISの実践～ | |

課題の設定

3年間に渡って「だれもが行きたくなる学校づくり」の教育実践を行ってきた成果と課題

(教育実践の面から) ○多様な実践を行ったことによる実践の蓄積と、教員の研修意欲の高まり
△どの力が伸び、課題なのかを把握する指針が不明確

(生徒の実態から) ○学級の居場所づくりによって、不登校生徒が減少
△自分に自信を持てずにいる生徒が依然として多い



活動内容

以下の活動を、教員がチームで計画立案し、学校・学年の共通行動として取り組んでいる

- ① 「目指す生徒像」に基づいて、各月・各行事で取り組むべき課題を生徒とともに考え、可視化する。
- ② 「目指す生徒像」に基づいた目標と、自己評価・相互評価を一体化した学校共通のシートを活用する。
- ③ 地域と関わる・地域に貢献する・異年齢と交流する活動を充実させる。
- ④ 生徒間による互いの頑張りへの賞賛と、教師による生徒のよい行動への日常的な賞賛を可視化する。

活動の成果

教師も生徒も同じベクトルを向いて取り組んでいることを、日々実感！

- ① 各教育活動で、「目指す生徒像」に即した目標を、教師も生徒も共有化して取り組むことができている。
- ② 達成目標に基づいて、成果と課題を教師も生徒も把握し、次の教育活動に生かすことができている。
- ③ 生徒自身が、自分のよい行動に自信を持てるようになってきた。
- ④ 教師も生徒も、よい行動に注目することが多くなった。

アピールポイント (アイデアや工夫)

学校教育目標を達成するための近道！

- ① 「目指す生徒像」に迫るために、必要な教育活動を厳選することで、スリム化が図られる。
- ② 実践する教育活動が焦点化でき、より効果を上げることができる。
- ③ どの学年も、どの学級も、共通した目標に向かって実践をするため、実践の質を高めることができる。
- ④ チームで計画立案することで、多様なアイデアが生まれるとともに、各教員の負担が軽減できる。

目指す生徒像

- 他を大切に
する生徒
- 自分を大切に
する生徒
- 授業を大切に
する生徒
- 地域を大切に
する生徒



よ、行動の評価・価値付け・強化

地域との関わり・異年齢交流・小中連携



協同学習



目標と評価を一体化した学校共通のシート



「目指す生徒像」に基づいた学年・学級経営

「目指す生徒像」に基づいた全校統一の各月目標



「目指す生徒像」の色分けによる可視化の工夫



自己有用感



全員の意見を反映できる組織づくり
一人一役で重複する組織は作らない

職員会議後に、各部のチーム会議を実施

- 授業研究部
- SEL部
- ピアサポート部
- PBIS部

チーム会議で教育活動の計画・立案

授業づくりのための月1回模擬授業

- ・協同学習の時間集約
- ・授業参観シート
- ・研究授業の運営・記録
- ・SEL授業計画
- ・模擬授業の運営
- ・指導案の蓄積
- ・実践計画
- ・生徒会との連携
- ・小学校や地域との連携
- ・「きらめきだより」の発行
- ・「きらめきコーナー」の運営
- ・写真等による活動の記録



| | | | |
|--|--|------------------|---|
| <h1>優秀賞</h1> | 研修成果活用部門 | 新潟県立教育センター 山崎 孝幸 | 【評価ポイント】 カリキュラム・マネジメントの普及を小・中・高等学校の学校種全体を視野に収め、全体的に進めようとしている。センター機能をフル活用して学校を支援。 |
| | 【活動名】 カリマネ推進の取組 ～新潟プラン28による学校改善～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| <p>県内各校の教育活動の質の向上を図るために、教育課程を中心に組織的かつ計画的に実施するためのカリキュラム・マネジメントの在り方を明らかにする。</p> | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 先行事例や文献によりカリキュラム・マネジメントの推進の視点を策定する。 2. 協力校における実践により検証を行う。 3. 年度末に実践の成果を公表するとともに次年度に向けた改善を図る。 | | | |
| 活動内容 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● チームメンバーでカリキュラム・マネジメントを推進するための視点を検討する。 ● 実践に向けたカリキュラム・マネジメント新潟スタイル『CMN28』の提案資料を作成する。(図1) ● 協力校における実践を支援し、その成果を分析する。※GPS-Academic検査(ベネッセ)の活用 ● 実践の成果と課題を基に評価を行い、改善を図る。 | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 実践協力校の取組から、次のことが分かった。 管理職及び研究主任などのリーダーシップの発揮が職員の協働性や円滑な教育活動の推進につながる。 ・ 教科横断的なつながり、校内外の多様な人とのつながりを意識して単元を構成することにより、教科横断的な見方・考え方を活用した深い学びの実現につながる。(図2) ・ 研究主題や学校課題に向けた明確な目標設定が全職員の共通理解を図り、円滑に活動を推進する。(図3) ・ 全職員によるワークショップ型研修を用いて、職員一人一人の考えを大切にしながら、具体的な方策をモデル化(視覚化)することが日々の活用につながる。 ・ 校内外の評価の機会を複数回もつことで、小さなPDCA(CAP-Do)サイクルを繰り返す工夫が大切である。 ○ 客観的なデータを活用しながら、学校と生徒の実態を正確に把握し、目指す学校像を描くことができた。 それを受け、「キャリアガイダンス」「よいた学(地域学習)」という2つのカリキュラム開発を実現できた。(図4) | | | |
| アピールポイント(アイディアや工夫) | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> ① 学校運営の推進に向けた指標としてのCMN28の提案 実践協力校の相互の取組を比較する視点として有効であった。 ② CMN分類表による学校運営の可視化 年度始め実態把握(Check・Action)や計画(Plan)段階から実施に向けた視点を明らかにできた。 ③ CMN分類表のデータ蓄積 3校のデータを分類表に加え、理論の強化を図ることができた。次年度はチェックリストを策定する。 | | | |

図1 カリキュラム・マネジメント新潟スタイル(CMN28)

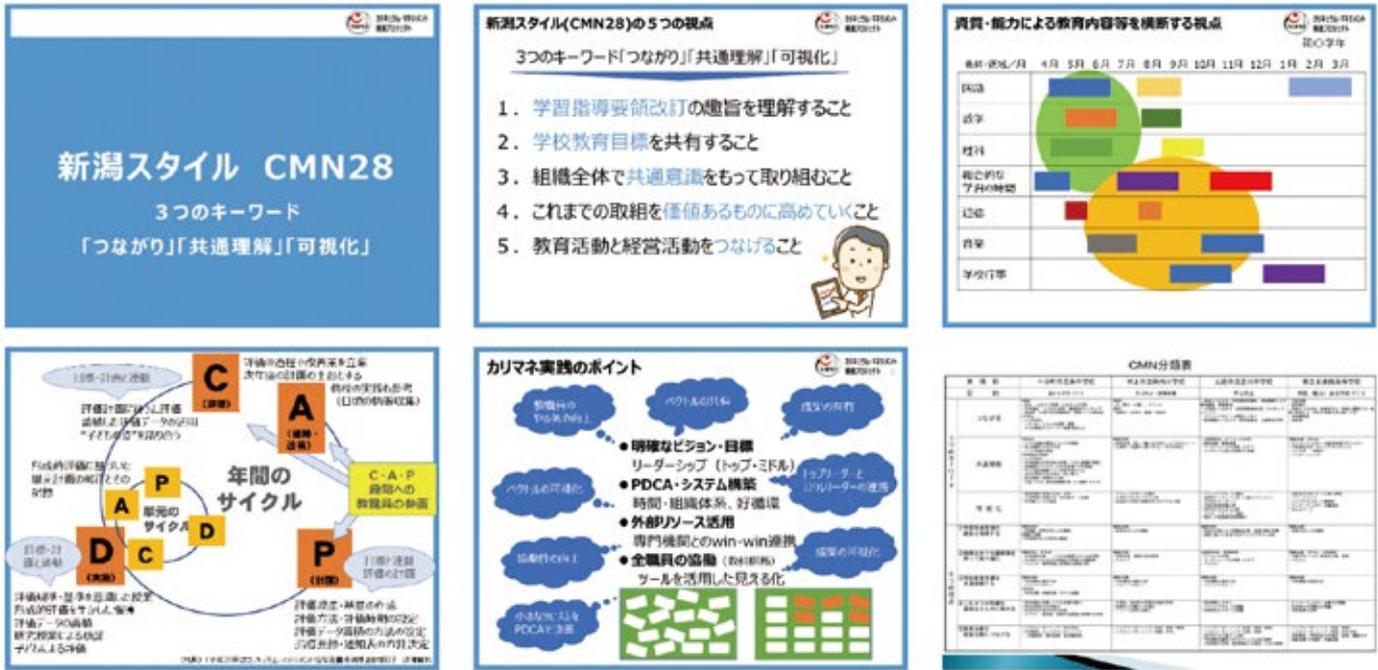


図2 小学校の取組(生活科・総合的な学習の時間を中核にした取組:研究主任のリーダーシップ)



図3 中学校の取組(職員の参画意識・協働性の向上:校長のビジョンとリーダーシップ)

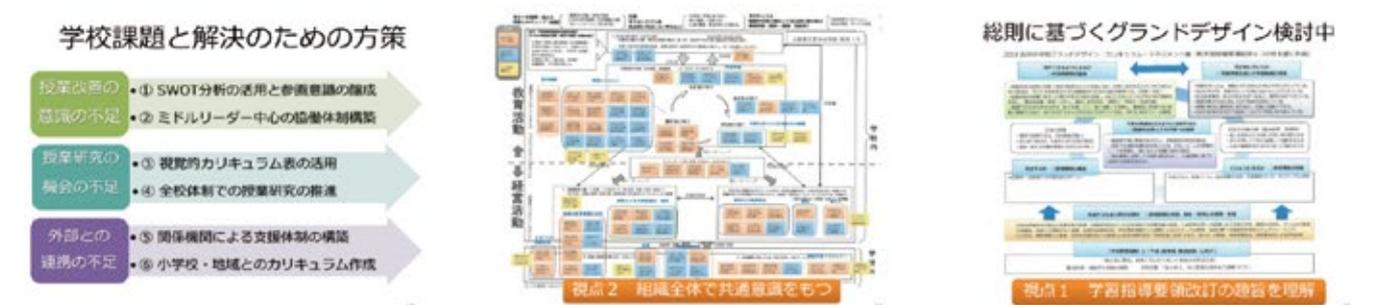


図4 高等学校の取組(言語活動と探究的な学習の推進:教務主任のリーダーシップ)



| | | | |
|--------------|--|------------------|---|
| <h1>優秀賞</h1> | 研修成果活用部門 | 熊本県立教育センター 福山 尚美 | 【評価ポイント】 学校マネジメント改革の3つの視点は学校が抱える今日的課題の解決に効果的であり、具体化に向けた取組は他の参考となる。 |
| | 【活動名】 「チーム学校」の実現へ ～学校マネジメント実施へのサポート～ | | |

課題の設定

- (1) 「チーム学校」の実現のためには、管理職のみならず、全職員がそのイメージを持ちながら積極的に学校運営に参画していくことが重要である。しかし、本教育センターで実施しているスクールサポートでは、学校経営についてのサポート依頼が少ない状況があった。そこで、「学校マネジメント」の全体像を把握できるイメージ図(図1)を作成して啓発に努めることとした。
- (2) 「働き方改革」の緊急提言を受け、本教育センターにおいても次年度の研修に盛り込むこととなった。広い視野で情報を収集しながら、経験者研修を想定して、プレゼンテーションを作成した。
- (3) 中堅教諭等資質向上研修において、ミドルリーダーの育成を目指し、「SWOT分析」等を実施した。

方針・計画

- (1) 「チーム学校」を実現するために、「学校経営・運営(図2)」「学校改革(校務改革・授業改善)(図3)」「働き方改革(図4)」の3つの視点をバランス良く実行していくことが必要であると考え。それぞれの関係性と具体的実践事項をキーワード化し、分かりやすく図に表すことで全職員の理解を促していく。
- (2) 「学校における働き方改革に係る緊急提言」(H29.8.29)を受け、教職員の長時間労働の見直しが図られた。「働き方」から「働き方・休み方」への意識の変革、本来業務の抜本的見直しが必要となるため、研修受講者の深層心理に訴えるような内容をプレゼンテーションに組み込んでいく。(図5)
- (3) 中堅教諭等資質向上研修において、研修者自身が自校のビジョンの共有化を図り教育目標の達成に寄与するため、「ケースメソッド事例の作成」⇒「ケースメソッドの実際」⇒「自校のSWOT分析・課題把握」⇒「自校における実践」⇒「実効策実践レポートの発表」の流れで研修を実施していく。

活動内容

- (1) 「学校組織マネジメント」の視点から、学校主体による課題解決に向けた支援を行うチラシを作成した。
- (2) 経験者研修の「働き方改革」講話・演習に向けたプレゼンテーションを作成・提案した。
- (3) 中堅教諭等資質向上研修における選択研修「学校マネジメント」受講者に、講義・演習の中で「課題解決の主な手法」を伝え、eラーニングの個人研修も含め約1年間継続的に指導・助言を行った。

活動の成果

- ・ 昨年度、「学校組織マネジメント指導者養成研修」を受講し、学校経営目標の達成には、全職員の「理解と納得」が必要であることを学んだ。管理職のみならず、職員一人一人が、「チーム学校」の実現イメージと自らの参画意識を持って携わることの重要性を鑑み、啓発のためのイメージ図を作り上げ、所属する経営研修室で提案し検討を重ねるとともに、サポートに向けての共通理解を図ることができた。
- ・ 中堅教諭等資質向上研修では、本教育センター作成のテキスト及び当該研修で学んだ手法等を積極的に活用し、これまでの教育活動を振り返り、「今後10年後のあるべき姿」を想像することで、ミドルリーダーとしての自覚を持たせた。それぞれが学校の中堅として課題解決に取り組む姿が、実践レポートに表れていた。また、研修内容に対しての有用感は、1.1(4段階設定)と、高い評価を得た。
- ・ 本年度は、担当業務が変わったため、「学校マネジメント」に係る研修には携わっていない。昨年度使用したプレゼンテーション、資料等を次の担当者に引き継ぎ、更なる研修の充実に努めている。

アピールポイント(アイデアや工夫)

- ・ 県の研修機関としての役割を踏まえ、学校教育における今日的課題を解決するための手立てを考えたこと。
- ・ 管理職のみならず、すべての教職員にとって「学校マネジメント」を理解できるようなチラシを作成したこと。
- ・ 研修受講者の意識変革を促すことができるように、プレゼンテーションの内容やレイアウトを工夫したこと。
- ・ eラーニングにより、提出物等の進捗管理を行うとともに、継続的に研修受講者を指導・支援することで研修へのモチベーションの維持・向上に努めたこと。

図1：「チーム学校」の実現に向けた学校マネジメント（イメージ図）

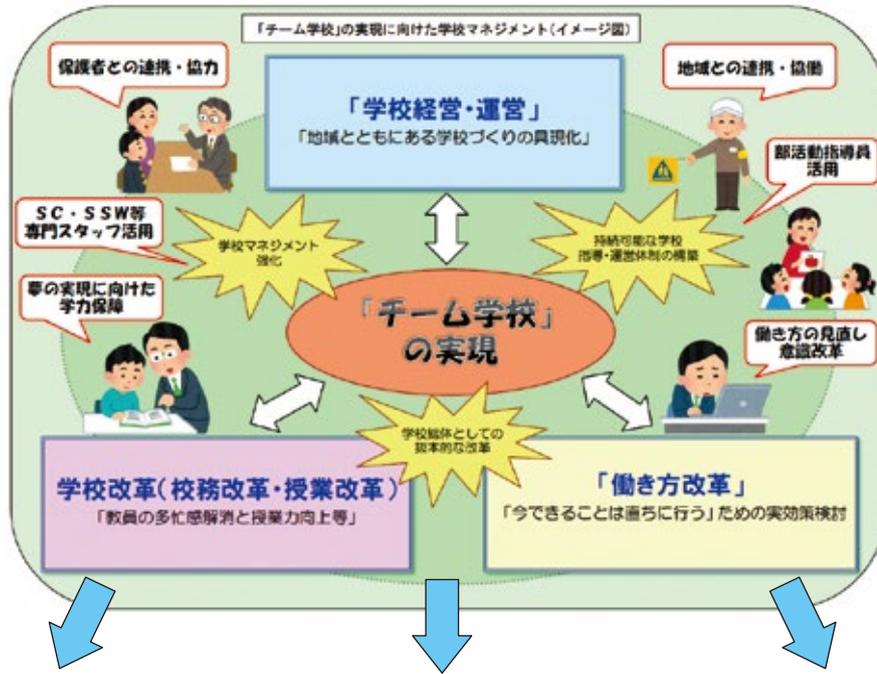


図2：支援計画



図3：支援計画

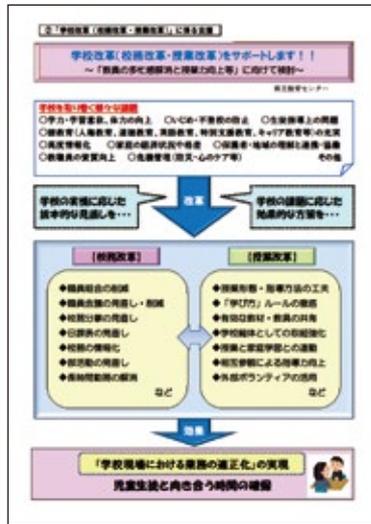


図4：支援計画



図5：「働き方改革」プレゼンテーション（抜粋）

① なぜ、今、「働き方改革」なのか...

「子供たちが生きる未来」...

「学校における働き方改革」...

「学校運営の持続可能性を高める！」

「働き方改革」...

「60歳からの自らの生活を展望」

「学校における働き方改革」

「学校運営の持続可能性を高める！」

「働き方改革」

「60歳からの自らの生活を展望」

「学校における働き方改革」

「学校運営の持続可能性を高める！」

「働き方改革」

「60歳からの自らの生活を展望」

経験者研修「働き方改革」講話・演習のプレゼンテーションを作成した。キーワードは、「意識の変革」「働き方・休み方」「本来業務の抜本的見直し」「チーム学校」である。

| | | | |
|---|--|--------------------|---|
| <h1>優秀賞</h1> | 研修成果活用部門 | いわき市総合教育センター 坂本 義仁 | 【評価ポイント】 組織マネジメントの視点から自校を分析するなど、学校経営ビジョン、自校の学力向上グランドデザインについて深く研究されている。 |
| | 【活動名】 主体的な中核教員の育成 ～学校組織マネジメント演習の体系化～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| <p>「実践の充実～実践の深化」のライフステージにある教職員が学校の中核を担うには、学校経営参画について具体的・実践的な視点が必要である。しかし、研修者の意識を確認すると、「ミドルリーダーとしての役割とは何か学びたい」と、自己の役割を認識できていない研修者も多い。自校を見つめる視点が必要になることがわかる。</p> <p>基本研修Ⅰ【11年目・16年目・21年目】の研修において、学校経営参画の視点を明確化し、自己の強みを生かして課題解決にあたる教員を育成すべく、学校組織マネジメント研修を次のように位置づけた。</p> <p>「学校組織マネジメントの理論を身につけ、的確な校長のリーダーシップと経営理念のもとに戦略を構築し、学校内外の資源を活用することができるようにする。」</p> | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <p>学校経営ビジョン及び自校の学力向上グランドデザインについて、以下の仮説に基づき研修を進めた。</p> <p>仮説1：自校の学校経営ビジョン(学力向上グランドデザイン)について、1分析 2工夫改善 する手法を学び、自校の戦略を見直していくことで、中核教員として学校ビジョンの推進について実践的な理解を深め、方策を具体化することができるであろう。</p> <p>仮説2：事例校の学校経営ビジョンについて分析・工夫改善策を検討し、会議運営についても研修を深めることで、自校の取組についても再検討し、PDCAサイクルで業務推進することができるであろう。</p> | | | |
| 活動内容 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 基本研修Ⅰ【経験者研修Ⅱ(11年目)・ミドルリーダー養成研修(16年目)・経験者研修Ⅲ(21年目)】 ：組織マネジメントの視点から自校についてSWOT分析をし、所属校の強み及び自分の強みを生かして課題解決のための方策を検討した。 ○ 学校組織マネジメント講座(希望研修及びミドルリーダー悉皆) ：組織マネジメントの視点で手法研修を進めた。 | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ グループ協議では、校種や校務分掌など、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、学校経営参画のポイントとして焦点化したテーマで発表するグループが複数あり、学校経営で大切にすべき要素の共通点を見出すことができた。 ○ 研修参加者からは、学校経営参画についての実践意欲の高まりや、課題解決に向けての具体的な方法を身に付けているような感想が多数見られた。(資料2) ○ アンケート結果からは、本研修が学校経営参画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。(表1) | | | |
| アピールポイント(アイディアや工夫) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 手法研修を複数回、段階的に位置づけ、校内実践できる具体的な知識と技能を得られるようにした。 ○ 基本研修においては、各自の学校ビジョンを分析する手法を演習し、機会と場を確保することで、個々の研修者のニーズに応じた研修支援を進めた。 ○ 学校組織マネジメント講座では、演習用の資料を準備することで、客観的に協議し、深められるようにした。 | | | |

図1：市教職員研修の系統表

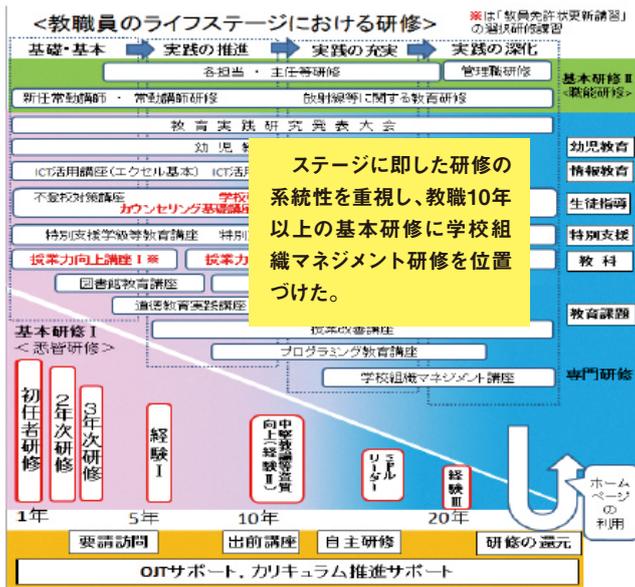


図2：各研修で演習の柱



←中堅教諭等資質向上研修等、基本研修においてはSWOT分析により自校及び研修者自身の分析を実施した。



←学校組織マネジメント講座においては事例校を設定し、学校経営ビジョンに即した課題解決策を検討した。

写真1：基本研修Iにおける、自校の課題解決に向けての取組



←所属校についてのSWOT分析から、共通課題を設定し、自分の強みを生かした方策を検討していった。

資料1：学校組織マネジメント講座演習資料



写真2：学校組織マネジメント講座の様子



←事例校となる小学校を設定し、「学校ビジョンを具現化するための方策を検討する」ための手法研修を実施した。実在しない学校であることから、客観的な意見を積極的に出し合うことができた。

資料2：研修者の感想から

- ・自分の強みを客観的にみることができた。
- ・進んで学校運営に関わりたい。学校を見る力の必要性を感じた。
- ・話合いの進め方や、演習で検討した方策が大変具体的であり、今回の研修は自校で活用できそうである。
- ・ミドルリーダーとして、意見をまとめ発信する立場にあるので、どんどん活用したい。

表1：アンケート結果 ※4段階評価

| | |
|-----------------------|------|
| 研修で、知識や技能を得ることができたか | 3.55 |
| 研修の内容は、今後の実務の中で活用できるか | 3.52 |
| 研修の内容は、課題解決に向けて役立つか | 3.52 |

| | | | |
|---|-------------------------------------|----------------------|--|
| <h1>優秀賞</h1> | 研修成果活用部門 | 宮城県栗原市立志波姫中学校 佐々木留理子 | 【評価ポイント】 学校評価の手順の見直しをしっかりと行っている。学校評価の全体会にワークショップを取り入れるなど、効率的な工夫がある。 |
| | 【活動名】 教育計画作成の工夫 ～学校評価の改善を通して～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| <p>学校教育目標の具現化を具体的に実践できる教育計画を作成するために、PDCAサイクルが確立した学校評価になるよう、評価項目や手順を見直し、改善する。</p> | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1 前年度までの学校評価の手順や項目をベースとし、校長の指導の下に改善する。 2 会議の日程・時間が増加しないよう、効率的な改善を行う。 3 全職員が協議や計画の作成に積極的に関わられるようにする。 4 平成28年度(9月)～平成29年度(4～3月)で実践(改善した学校評価)を行う。 | | | |
| 活動内容 | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1 研修で学んだことを参考に学校評価の手順を見直し、改善した手順を職員会議で提案(資料2) <ol style="list-style-type: none"> ①:本年度の重点目標について4段階で自己評価を行う。 ②:本年度の教育活動について、生徒・保護者アンケートを行う。 ③:自己評価、アンケートの結果に基づき、学校教育目標を具現化するための課題を学年で話し合う。 (資料1:学年ごとのワークショップ[写真1, 写真2]) ④:①～③について、6部会に分かれ、課題の確認、改善策を話し合い、全体会に提案する。 ⑤:全体会で各部会から提案された改善策について協議し、具体的な内容(5W1H)を確認する。 ⑥:決定した内容を反映させた教育計画(重点目標、各活動の計画等)を全職員で分担して作成。 (校長が学校評価の結果を基に、次年度の重点目標・施策を作成) ⑦:具体的な改善策(5W1H)をコンパクトにまとめた冊子を作成(資料1 [写真3]) 2 決定した学校評価の手順に従って実施(H28.12～H29.3) 3 学校評価に対するアンケート実施(H30.7) | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1 学校評価に対するアンケート(教職員対象) <ol style="list-style-type: none"> (1), (2) (資料3) (3) より効果的な学校評価を行うために必要なことは何か。 ・全体的に、かかわらないと見えない部分もあると思う。・より具体的な評価項目を増やす。 (4) 本校の学校評価の手順をどのように変えたらより効果的になるか。 ・現行のままが良い。・現状のままですと十分だと感じている。・今のままで良い。・特に変える必要は無い。 2 成果 <ol style="list-style-type: none"> (1) 学校評価の全体会にワークショップを取り入れたことにより、話し合いが活発になった。 (2) 改善策の5W1Hを明らかにしたことにより、教育活動のPDCAサイクルが確立した。 (3) 学校教育目標の具現化をめざす重点目標を意識した教育活動が行えるようになった。 | | | |
| アピールポイント(アイデアや工夫) | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1 一斉による話し合いで意見があまり出なかった学校評価にワークショップを取り入れた。 2 本校校長が作成する学校経営の重点目標に学校評価の結果が反映され、学校教育目標の具現化を目指す活動が具体的になった。 3 会議日程・時間を増やさずに、効率的な学校評価が行えるようになった。 | | | |

資料1：

写真1

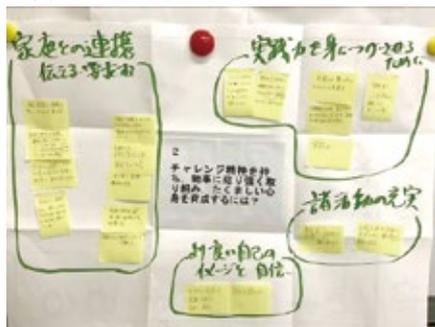


写真2

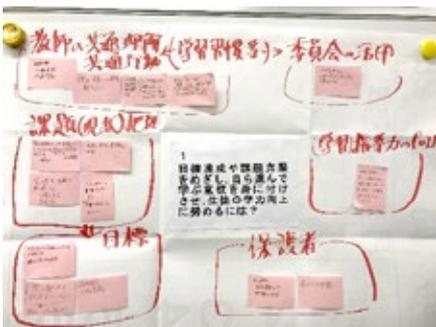
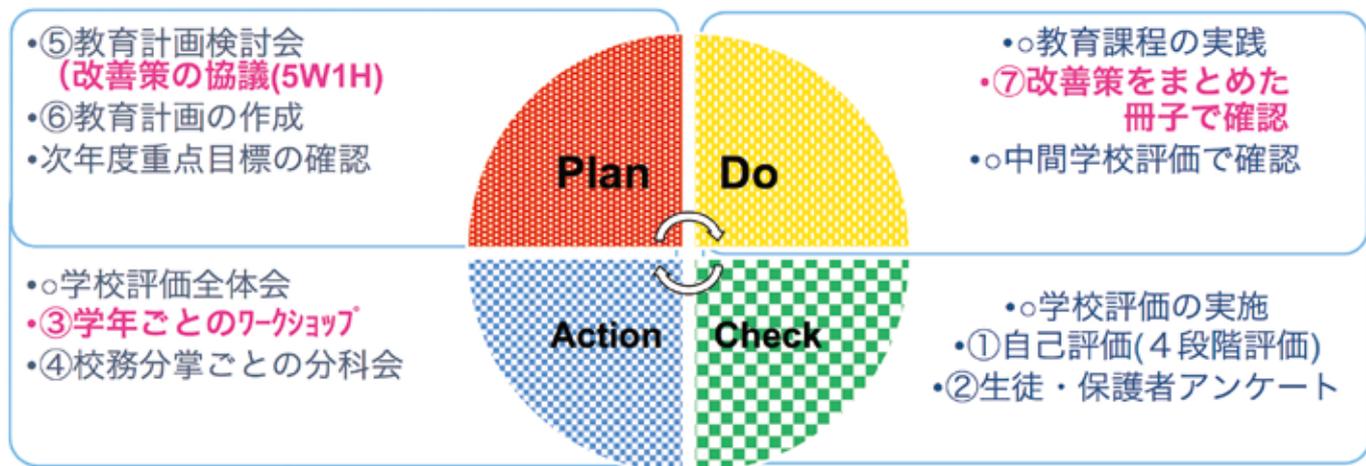


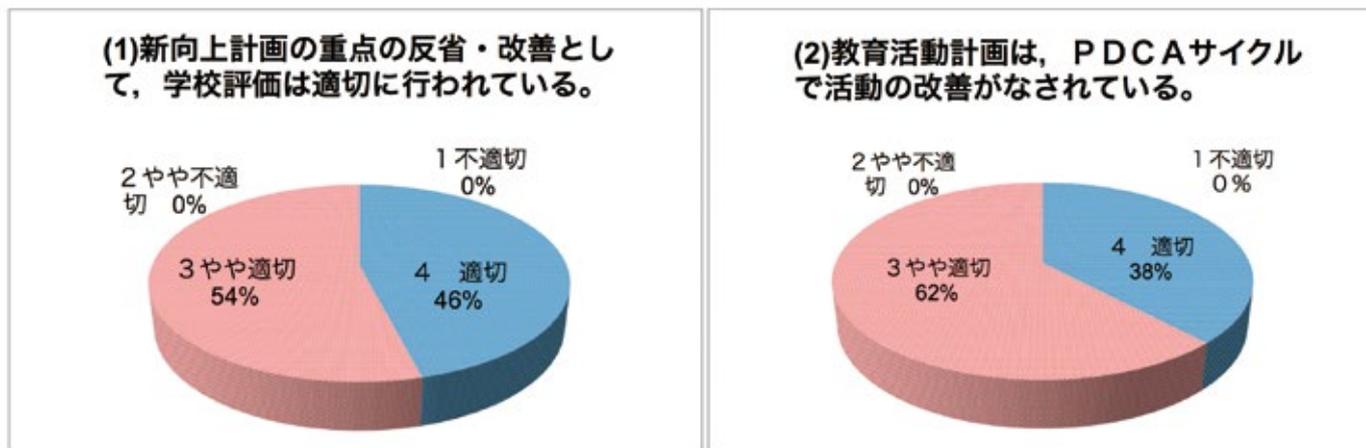
写真3



資料2：課題の設定図



資料3：学校評価に対するアンケート



(1)についての評価理由

評価4：校長先生の考えをもとに行われている。焦点化されている。教務主任の先生がリードしてやっている。

学校評価をもとに、具体的な改善が実施されている。

評価3：節目節目に評価がなされている。

(2)についての評価理由

評価4：反省から改善策を明確にして実施がなされている。広く意見を聞き、反省点をうまく生かしている。

昨年の反省に基づいて、その都度改善されていると感じる。

評価3：気付かないところもあるかもしれない。年度始めに具体策が出されているので取組が改善されたものがあった。

教務主任が計画的にやっている。

| | | | |
|--------------|--------|---------------------------------|---|
| <h1>優秀賞</h1> | 校内研修部門 | 和歌山県海南市立 東海南中学校 | 【評価ポイント】 小中一貫教育の推進を小中教師による授業研修に着眼し、その進め方を開発しようとしている。 |
| | 【活動名】 | レンタルTeacher制 ～小中連携を強化する授業研修～ | |

課題の設定

本校は3つの小学校から生徒を迎える。各小学校はそれぞれ特徴を持ち、中1ギャップを取り除く準備を早期の段階から必要であるという課題を抱えている。(資料①)そこで9か年を見通した小学校と協働する指導体制の構築が必要だと考えた。その指導体制を構築するために別記目標(資料②)を設定して取り組んだ。

方針・計画

課題解決に向けて、小中連携強化の必要性を教員は実感している。ただ多忙化の中、相互の教員が時間を作ってまで行うほど有益と感じる具体的な連携活動が行われていない。そこで、小学校の先生が苦手とする教科を中学校の教員の専門性を生かして支援していくと同時に、中学校教員は教科指導の力量を高める研修的要素を盛り込んだ取り組みを考えた。

活動内容

小学校から要請を受けた学年の教科(資料③)に対して、その教科の教員免許を有する中学校教員が小学校に赴き、授業を行う。中学校教員は小学生に授業を行うだけでなく、小学校教員が知りたい・得たい知識や技能を提供する。研修という観点から、一定の条件(資料④)の元で授業を行い、「事前打ち合わせ→授業→事後協議」を行うことで、小中教員の教科を通しての交流を図った。

活動の成果

- 技能教科の中学校教員が専門性を発揮する機会を得たことで、授業づくりについての意欲が高まった。
- 小学生を指導することで、配慮を要する生徒に対しての手立てについての意識が中学校教員に高まった。
- 図工、体育、音楽を苦手とする小学校の教員(特に若手教員)が、指導技術等を実際に目にしながら研修できた。特に授業計画を遅らせることなく研修できることへの評価が高かった。
- 小学生に新鮮な雰囲気を与え、授業へのやる気を高められた。また、次年度入学して来る児童の授業実態や小学校の抱える課題等を中学校の教員が肌で感じる事ができた。それにより、中学校の職員室で入学して来る小学生の良い点、悪い点等が話題になる機会が増えた。
- 児童生徒や教科のことで小中学校職員の交流が、加重負担をあまり感じさせずにできた。

※資料⑤参照

アピールポイント(アイディアや工夫)

- 技能教科を中心に小学校の要請に対して、中学校の専門性を小学校の授業で提供したこと。
(小学校教員への研修の機会の提供, 中学校の技能科教員の奮起の促進, 中学校教員の負担軽減)
- 小学校のすべての学年、すべての教科の要請に対して中学校の専門性を提供するようにしたこと。
(中学校教員の一体化)
- 小学校の授業が遅れないように、教科書授業の一部分を中学校の教員が指導するようにしたこと。
(中学校教員の授業力の向上, 小中学校教員レベルでの交流, 小学校の負担感の軽減)
- 中1ギャップに対する対策を早い段階から全職員で協議すること。
(計画的な加配教員の申請)

【資料①】 3小学校の特徴

| K小学校 | N小学校 | M小学校 |
|---|---|---|
| 児童は落ち着いており、市内では学力が常に上位。地域も教育に関心が高く、協力的。 | 学年により、児童の落ち着き度にばらつきがあり、市内では学力が常に下位。地域は教育に関心が高く、協力的。 | 複式学級で、学力は年度により高低変動が大きい。地域は教育に関心が高く、協力的。 |

【資料②】 指導体制構築に向けての目標

3小学校の教員と中学校教員が児童生徒への教科指導や児童生徒の生活指導等で意見交換する場を作る。

- ・三野上教科部会を構築する
- ・三野上の児童生徒を9ヵ年で育てる姿をイメージ化し、成長 Can-Do リストを作成する

【資料③】 要請を受けた教科

- H29年度 ・図工・・・水彩風景画（小5，小6） ①デッサン ②水彩 ③仕上げ
- ・体育・・・市内小学校陸上競技大会に向けて（小6） ボール投げ，ハードル，走り幅跳び等
 - ・▶外国語活動・・・外国語活動の会話活動（小6）
- H30年度 ・音楽・・・合唱指導（小4） 混声2部合唱， 器楽指導（小4）
- ・図工・・・ポスター画，運動会の絵（小5・小6） ①構図 ②着色 ③仕上げ
 - ・英語・・・小学校英語と中学校英語の繋がりを意識した授業（三野上英語部会の発足）

【資料④】 レンタルティーチャー制度の条件

- ・小学校からの要請に対して、小学校教員の研修として実施する。
- ・レンタルティーチャーの授業実施日の1ヶ月以上前に要請を中学校にする。（詳細日程は、連絡調整）
- ・技能教科（音楽、図工、体育）においては、単元の導入→中間→仕上げの時間で実施する。
- ・技能教科以外は、単元で指導がうまくいかない部分の授業で実施する。
例えば 理科の実験、算数の文章題、英会話活動 など

【資料⑤】 レンタルティーチャー制度に対する評価

- ・講師や採用5年以内の教員に対して、技能教科の指導についての研修として役立った。〔小学校管理職〕
- ・技能教科の教員が中学校で専門性を発揮させる時間（体育；9時間/週，音楽・美術；3.3時間/週）が少ないため、自分の専門性を発揮させる時間が加重負担にならない程度で増えて良い。〔技能教科の中学校教員〕
- ・小学生を継続的に指導する中で、指導する小学生の状況が良く理解でき、中学校へ入学して来る際の受け入れ準備がイメージしやすい。（中1ギャップを小さくする手立ての準備）〔指導した中学校教員〕
- ・3つの小学校の指導スタイルの違いや抱えている課題がよく見えた。〔指導した中学校教員〕
- ・構図の取り方、水彩画の着色の仕方等を授業指導の中で研修できてよかった。〔小学校教員〕
- ・ハードルの跳び方の指導の仕方の幅が広がった。〔小学校教員〕
- ・出前授業のスタイルではなく、小学校の授業計画の中で中学校教員が指導してくれることは、小学校教員の負担感が少ない、児童にも新鮮みを与える授業となった。〔小学校教員〕
- ・技能教科教員のやる気起こさせる機会となった。小学校の授業づくりに工夫を凝らす姿が見られた。また、授業改善に対して中学校全教員で取り組む雰囲気が高まった。〔中学校管理職〕
- ・絵やポスター制作等の場面で中学校の美術の教員が実際に小学生に指導する姿を見せることは、若手教員の指導技術研修になるので、美術教員の加重負担にならないように気をつけながら進めてほしい。

〔市教育委員会〕

| | | | |
|------------|---|-----------------|--|
| 優秀賞 | 校内研修部門 | 学校法人明昭学園 岩倉高等学校 | 【評価ポイント】 若手教員の成長を促す取り組みであり、主として校内(自前)で行っている。全国的に若手教員が増えているなかで学ぶ部分が多い。 |
| | 【活動名】 校内若手教員研修 ～各教員の個の育成と学校組織の強化～ | | |

課題の設定

教員自身が成長し続ける意欲向上と環境作り・組織力の強化

授業準備や担任業務など、個人の裁量が大きい仕事が多い。そのため自身を振り返り、成長を続けていく意欲や、仕事をチームとしておこなっているという意識が薄くなりがちになってしまう。そこで入職4年目までの教員28名と中堅・学年主任・管理職も参加する研修を月に1度おこなうことで上記の課題の打開を目指す。

方針・計画

各教員の個の育成と学校組織の強化

若手・中堅・学年主任・管理職という立場や、校務分掌・学年団などの垣根を越えて、1つのテーマに関して相談し、話し合える風通しのよい環境作りを心がけた。悩み・相談・アドバイスや、様々な視点の共有を通して、各立場における個人の振り返りと、チームで仕事をしているという横のつながりの強化をはかった。

活動内容

①月に1度の若手教員研修の実施 ②月に1度のフォロワーMTGの実施

- ① 4年目以下26名の若手教員と学年主任、管理職が必ず参加する研修。各回業務についてテーマを掲げ、校内の先輩教員や、講師を招いて講義やディスカッションをおこなう。前期の運営は3・4年目の教員がおこない、後期の運営は1・2年目の教員がおこなう。
- ② 1年目9名の教員全員に、サポート役のフォロワーをつけ、月に1度以上の面談をおこなう。その内容の共有と前回の若手教員研修を受けての振り返りをおこなう。フォロワー9名と管理職が参加。

活動の成果

①専門性だけでなく、多様性の育成 ②学校というチームとしての意識の芽生え

- ① 研修のテーマは、社会人(挨拶・服装・電話対応など)、教員(授業・生徒指導・行事確認・事務手続きなど)、校外の活動(JICA青年海外協力隊など)といった3つの視点から様々である。社会人や教員の視点については、所属した校務分掌や学年団という垣根を越えた研修により、自身のついていない分掌のことや、学年の動きを把握することができた。結果、生徒指導の統一化や、他の分掌や学年団への理解を深め、組織力の強化にもつながった。また校外の活動の研修テーマでは、教員という仕事や、自身の専門教科などに関わらず広い視野を持ち、多様な価値観を学ぶ大切さを再確認できた。
- ② 若手の教員のみならず、中堅、学年主任、管理職が必ず参加する環境は、学校をそれぞれの立場から支えているという意識が芽生え、風通しのよい環境整備につながった。

アピールポイント(アイデアや工夫)

- ・ 若手・中堅・学年主任・管理職といった様々な立場の教員が参加している
- ・ 民間企業出身者の教員も多く、様々な経歴を活かしている
- ・ 研修テーマにより、他の学校の教員や講師の方の参加がある
- ・ 7年前から継続しており、他の学校にはあまり見られない取り組みである

直近3年間の取り組み内容 ※平成29年度は初任者採用がなかったため不実施

【平成30年度若手教員研修 実施計画】

| 月 | 議題 |
|-----|--------------------------------|
| 4月 | 5月の行事確認・挨拶・服装・生徒指導・電話対応 |
| 5月 | 6月の行事確認・生徒主体について・JICA青年海外協力隊 |
| 6月 | 7月の行事確認・募集広報活動①・生徒のインターンシップ |
| 7月 | 8・9月の行事確認・募集広報活動②・教員のマナーと身だしなみ |
| 9月 | 10月の行事確認・前期の振り返り |
| 10月 | iPadの活用法・生徒指導上での問題点 |
| 11月 | 総合学習・クロスカリキュラム |
| 12月 | 帝京平成大学の方を招いての講演（ディスカッション） 予定 |
| 1月 | アクティブラーニング（実践） 予定 |
| 2月 | 保健衛生関係 予定 |

【平成28年度若手教員研修 実施計画】

| 月 | 議題 |
|-----|--------------------------------|
| 4月 | 岩倉高校の教員として、学校業務（実践編） |
| 5月 | 保護者対応、電話対応、名刺交換、事務手続き |
| 6月 | 体育祭での応急処置、文理選択 |
| 7月 | 外部実習、電子黒板の活用と実践例、生徒への面接指導 |
| 9月 | 面接指導（篠原学園 増田先生） |
| 10月 | 防災、研修の振り返り |
| 11月 | アクティブラーニング実践報告、iPad応用 |
| 1月 | 国際交流、研修の講評 |
| 2月 | 人前に立つこと（尚美ミュージックカレッジ専門学校 滝沢先生） |

【平成27年度若手教員研修 実施計画】

| 月 | 議題 |
|-----|---------------------|
| 4月 | 社会人、教員、授業、HRとは |
| 5月 | 募集・広報活動、事務手続き、試験・成績 |
| 6月 | 進学指導 |
| 7月 | 教務部、就職指導、前期を振り返って |
| 9月 | 電子黒板の使用法、新任教員の模擬授業 |
| 10月 | 前期を終えて、部活動指導 |
| 11月 | 女子の生徒指導、保護者対応 |
| 12月 | キーコンピテンシー |
| 1月 | 寮の見学 |

<JICA青年海外協力隊の方の講義の様子>



<研修中にディスカッションしている様子>



| | | | |
|---|---|----------|--|
| <h1>優秀賞</h1> | 校内研修部門 | 京都市立葵小学校 | 【評価ポイント】 学校の組織力向上と人材育成という視点で校内研修や学年会を見直したこと、教職大学院や教育センターを活用したことを評価。 |
| | 【活動名】 働き方改革は生き方改革 ～業務効率を高め教育の質を上げ隊～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| <p>大量退職・大量採用時代を迎え、学校組織の若年化や新学習指導要領への対応が急がれる中、本校でも、組織力の向上とそれに伴う人材育成という極めて大きな課題に直面している。そこで、今年度は京都教育大学連合教職実践研究科、京都市総合教育センターと共同研究し、従来の研修や学年会を学校教育目標を具現化する自律的・協働的なチームとなり得る研修や学年会に変革をする。その上で、<u>カリキュラムマネジメントと働き方改革を連動させた校内組織</u>により、アクティブ・ラーナーとしての教職員を育成することでこの課題に対応したいと考えている。</p> | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <p>上述の課題を解決するために、以下3点の取組を計画することで、全員が当事者となり得るカリキュラムマネジメントと働き方改革を連動させた学校組織づくりが実現できると考えた。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 教職員による学校教育目標と子どもに付けたい資質能力の設定。 ② 学校教育目標を具現化するための学年会組織。 ③ 自律的・協働的な教職員集団になるための校内研修改革。 | | | |
| 活動内容 | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> ① 学校教育目標と児童に付けたい資質・能力を教職員が設定し、ビジョンの共有を図る。(写真1) ② 学年会において、関連単元配列表・年案・月案・週案・日案を活用することでカリキュラムマネジメントを推進するとともに、学年会のあり方及びやり方を設定し、当該学年の児童の良さを課題を解決するチームとしての機能を発揮する。(図1, 写真2) ③ 外部講師を招聘し、働き方改革に特化した校内研修を3回実施する中で立ち上げたプロジェクト(『業務効率を高め教育の質を上げ隊!』)ごとに取り組みを進める。(写真3, 図2) | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> ① ライフとワークを深く見つめる研修を実施したことで、スクラップ&ビルドを行うための判断の軸が明確になった。 ② 学年会と校内研修を連動させたことで、個人の実践を対話的に振り返り概念化し、ありたい姿を学年や組織で描き続ける対話型マネジメントが実現し、学年会を学校教育目標を具現化するチームにすることができた。(図3) ③ 児童に付けたい資質・能力『人間関係性』を高めるため、『業務効率を高め教育の質を上げ隊!』を立ち上げ、自律的・協働的なチームとして取り組むことで、児童の関係性の質と自己肯定感が向上した。(図4) | | | |
| アピールポイント(アイディアや工夫) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 外部講師を活用した生き方の質を変えていくための働き方改革 …個々の教職員が生き方の質を豊かにし、幸せな人生を生きるための働き方改革。 ・ 『業務効率を高め教育の質を上げ隊!』…ビジョン(学校教育目標)起点のプロジェクト。 ・ 対話型マネジメント(実践→振り返り→概念化)…アクティブ・ラーナーとしての教職員の育成。 | | | |

(写真1)



(写真2, 図1)

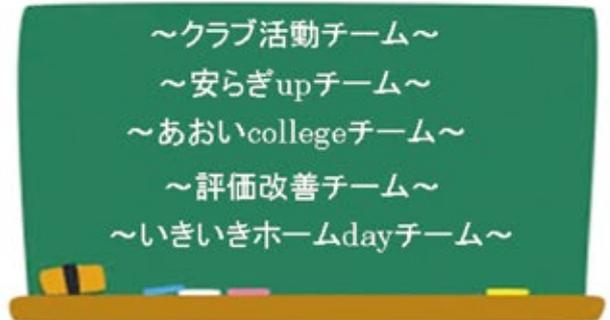


(写真3)



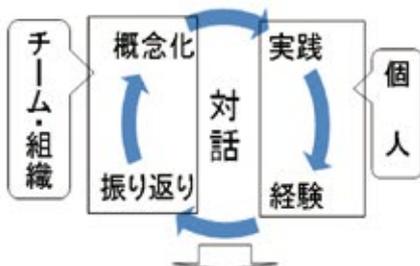
(図2)

業務効率を高め、
教育の質を上げ隊(たい)！



(図3)

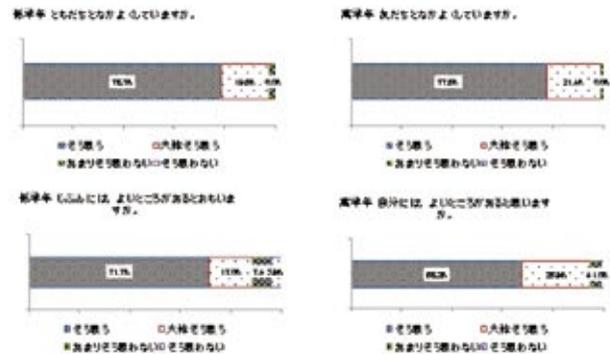
実態を踏まえた 関係性・自律性を高める 対話型マネジメント



新たな未来の実現【どんな学校を創り出したいのか】

(図4)

平成30年度 前期学校評価結果より



友だちと仲良くしている→全ての児童が肯定的な自己評価をしている。
自分には良いところがある→約9割以上の児童が自分を肯定的に受け止めている。

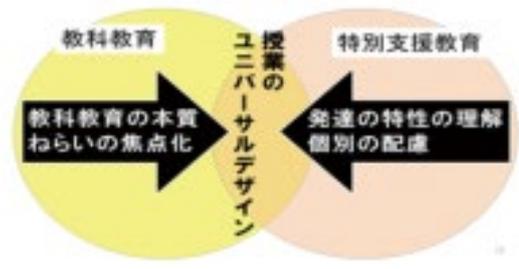
| | | | |
|--------------|--------|---------------------------------|--|
| <h1>優秀賞</h1> | 校内研修部門 | 東京都立府中けやきの森学園 | 【評価ポイント】 特別支援学校と一般校との連携を「地域のコミュニティ」の視点からwin-winの関係構築の中で展開している。継続性も評価。 |
| | 【活動名】 | 地域連携と授業改善 ～授業UDを共通のキーワードとして～ | |

課題の設定

特別支援学校では、小中高等学校に準ずる教育課程で学ぶ児童・生徒は、各学年1～2名となる。そのため、指導にあたる教員も数名になってしまうので、校内だけでは、教員間で学び合うことが難しく、教科教育における専門性の向上が課題となっていた。

一方、地域の学校では、多様化する児童・生徒の困難さや教育的ニーズに応じた適切な支援を考え指導するための、特別支援教育に関する専門性の向上が急務となっていた。そこで、互いの課題を地域のコミュニティを活用して解決していく取り組みを行った(図1)。

図1：学び合いのイメージ



方針・計画

地域のコミュニティを活用して、互いの専門性を融合させ、児童生徒の多様なニーズに応じた教育のための専門性を向上させる。

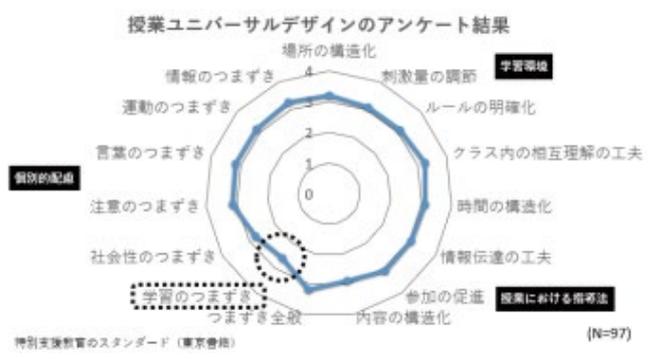
1年目(平成28年度) 教員の課題を明確にするためのアンケート調査の実施と各校の実践紹介
 2年目(平成29年度) 対象の授業や研究会を設定し、より深く学び合う場を設定した実践
 3年目(平成30年度) 研修会の共同開催を定着化する取り組み

活動内容

1年目は、授業UDの視点からみた課題を明確化するために、アンケート調査を実施した。その結果、本校では「学習のつまずきへの指導の工夫」の項目が他より低くなっていて、課題と感じている教員が多いことが分かった(グラフ1)。その課題を解決するため、地域の学校の教員から助言を受け、授業改善に取り組んだ(写真1)。

また、地域の研究授業へ参加し、特別支援教育の視点から助言を実施した。地域の5校の学校から研究協力を受け、連携しながら進めることができた。

グラフ1：授業UDのアンケート結果



【地域の学校から特別支援学校への支援事例】

写真1：小学校算数科の授業改善への助言



写真1は、地域の小学校の先生を、本校肢体不自由教育部門小学部の「算数」の授業助言に招いた時の様子になる。この後、協議会を行い、特別支援教育の教員では、なかなか難しい専門性の高い助言をいただいた。また、授業視察、協議会には、本校外部専門家の言語聴覚士も参加した。あえて地域の先生と言語聴覚士が同席する機会を設定し、地域の学校の先生から助言をいただくだけでなく、特別支援教育ならではの科学的なアプローチを知っていただく機会とした。

2年目は、地域の学校の英語科の授業を特別支援教育の視点から分析を行い、学習のつまずきがある生徒にどのような支援が有効かを明らかにした(写真2)。

【特別支援学校から地域の学校への支援事例】

写真2：授業UDの視点(中学校英語科)



地域の中学校の専門性の高い英語科の授業分析後、各教員が取り入れてみたい授業のスタイルを書き出した。意見が多かったものには、「①刺激量の調節・興味のスイッチON」「②身体性の活用・質問のときに立つ⇔座る」等があった。一方、数が少なかったものは、「①苦手な生徒が興味をもつ工夫」「②要点の確認」「③理解をそろえる」「④答えられなかった生徒への言葉かけ」「⑤授業スタイルを統一」など、取り入れたくても、すぐにはできそうもないものであった。しかし、そこそが、地域の学校と特別支援学校の専門性を融合させて築いていける「授業UD」だと考え、合同研修会を積み重ね、若手教員が実施する国語科の授業改善へ般化させることができた(写真3)。

写真3：合同研修会の様子

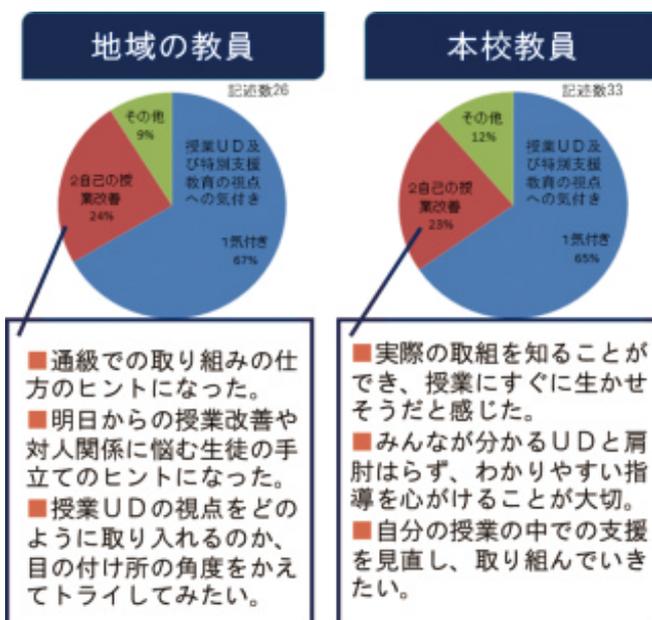


2年目は、さらに研究協力校が11校に広がり、府中市教育委員会からも後援を受けた。協力校と研究授業を通して、専門性の融合が広がっていった。3年目は、研修会での学びを深め、研究会を共同開催する計画が進行中である。

活動の成果

互いの専門性を融合させ、授業改善を行う取り組みは3年目を迎えた。研究の継続が、地域の学校との合同研究会開催の定例化につながったことは、大きな成果である。また、2年目に実施した合同研修会後のアンケート(自由記述)を分析すると、地域の教員、本校の教員ともに「授業UD及び特別支援教育の視点への気づき」「自己の授業改善に生かす」の内容が、ほぼ同じ割合になった。この結果から、地域のコミュニティを活用した教員間の学び合いが、互いの授業改善、専門性の向上へとつながる取り組みになることが明らかになった。今後も、特別支援教育の専門性を高めながら、地域の学校との学び合いを継続しシステム化することが、地域のコミュニティを生かした連続性のある多様な学びの場の提供につながり、インクルーシブ教育システムの構築の土台となると考える。

グラフ2：合同研修会の効果に関するアンケート結果



アピールポイント(アイディアや工夫)

- ・ 地域と連携した教員間の学び合い
- ・ 授業ユニバーサルデザイン
- ・ 特別支援教育と教科教育の融合
- ・ 研究会の共同開催の定着化

| | | | |
|--|---|----------------|---|
| <h1>優秀賞</h1> | 校内研修部門 | 鹿児島県徳之島町立母間小学校 | 【評価ポイント】 小規模学校が増える中、複式学級の制約を打ち破る可能性を秘めたICT活用の秀逸な取り組み。全国学力テストの数値を効果として示していることも高く評価。 |
| | 【活動名】 遠隔授業で複式指導を充実 ～小規模校で高め合う徳之島型モデル～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| <p>複式指導においては、1人の教師が2つの異なる学年を同時に担当する関係上、教師と児童が対面する時間が少ないために児童の主体的・対話的な学習を設定しにくく、詰め込み型の授業になりがちという課題がある。そこで、複式学級を有する小規模校同士で、同時に2つのテレビ会議システムを活用して接続し、日常的に実施することで、複式指導における課題の解決と学びの質の向上を目指した。</p> | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <p>複式学級を有する2つの学校同士で、1つの教室の中に2つの遠隔合同授業を実施し、両校の担任がそれぞれ1学年ずつを主として担当する。(写真1,図1,写真2)距離を超えて同学年同士を一つの学級と見立てた仮想単式学級ともいえる複式双方向型の遠隔合同授業の実施に当たって、以下の仮説を設定し、多くの実践をもとに検証し、その効果を明らかにした。</p> <p>(1) 教師と児童が直接対面する機会が増加し児童の主体的な活動を促す支援が可能となるのではないか。</p> <p>(2) 遠隔合同授業に適した単元や場面を設定することで学びの質が向上し、児童や教師の意識、学習効果に変化が見られるのではないか。</p> | | | |
| 活動内容 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 三校合同研修会(年間7回)の実施による遠隔合同授業実施単元の精選と指導計画作成 ・ 複式双方向型指導モデル(図2)の策定と学習状況の把握の具体策(写真3,4)検討 ・ 三校の担任全員による遠隔合同授業の実施と相互授業参観による授業研究 ・ 日常化に向けた工夫や対策検討(校時表・教材の統一、打合せの簡略化、学習規律の統一) | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 教師と児童が直接対面する時間がほぼ2倍に増加し、時間的な余裕ができて、個別指導の充実や主体的・対話的な学習の充実が図れた。(図3) ・ 複数の授業を担当する負担が軽減し、きめ細やかな指導ができた。学力向上に対する成果(図4)も出ている。(紙面上紹介できないが、NRTやCRTの結果も向上) ・ 学校を超えた教師間の交流や受信側の児童を意識した授業展開を考えることで指導技術を高めることができた。 ・ 児童についても、多様な考えに触れ、自分の考えと比較しながら理解を深めるようになり、発表する機会を増やすことで、相手意識をもって表現することができるようになった。(写真5) | | | |
| アピールポイント(アイディアや工夫) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 遠隔合同授業を実証の中心としながら、児童の直接交流活動や職員間の相互研修など対面の交流も重視し、小規模校同士が双方向でつながり合い、1つの大きなバーチャルクラスルームとして高め合っている。 ・ 複式双方向型指導モデルについては、様々な教科で使用可能な汎用性のあるものとした。これまでの複式指導の良さとICT機器活用の両方の利点を取り込んでいる。 ・ 3年間の継続研究により、遠隔合同授業に適した単元や指導例が蓄積とタイプ別のステップ化(表1)により、新規参入校や初めて遠隔合同授業に取り組む教師も、スムーズに研究に加わることができる。 | | | |

写真1



図1

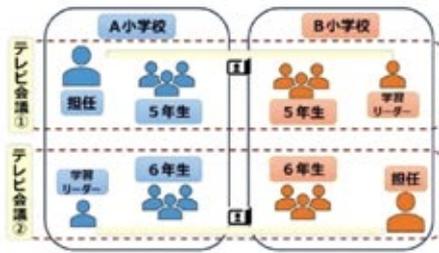


写真2



図2



写真3

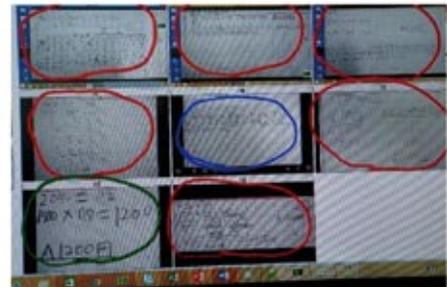


写真4



図3



表1

| | 遠隔合同授業タイプ | 使用機器(コスト) | 教科等 | 学習内容・活動内容 |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------------------------------|
| ステップ5 | 複式-複式(複式双方向型) テレビ会議2セット以上必要 | タブレット+スカイプ テレビ会議専用機(UCS) | 国語 社会 算数 | 多様な意見や考えの交流 児童同士の交流 |
| ステップ4 | 複式だが一方のみ複式-単学級 | タブレット+スカイプ | 国語 社会 算数 | 意見や考えの交流 話し合いや議論 |
| ステップ3 | 多地点 多地点接続は専用機が望ましい | タブレット+スカイプ テレビ会議専用機(UCS) | 外国語 社会 | コミュニケーション力の育成 ゲストティーチャーの話を聞く |
| ステップ2 | 単学級-単学級 | タブレット+スカイプ | 国語 算数 道徳 外国語 | 意見や考えの交流 話し合いや議論 コミュニケーション力の育成 |
| ステップ1 | 単学級-単学級 ステップ1~2は、コストも低く手軽に実施可能 | タブレット+スカイプ | 国語 生活 音楽 | 作品発表 音読発表 音楽発表 |

図4

| | | 国語A | 国語B | 算数A | 算数B |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| H28 | 本校正答率 | 57.3 | 51.1 | 66.3 | 26.2 |
| | 全国差 | -15.6 | -14.3 | -11.3 | -21.0 |
| H29 | 本校正答率 | 74.0 | 39.0 | 86.0 | 47.0 |
| | 全国差 | -0.8 | -18.5 | +7.4 | +1.1 |
| H30 | 本校正答率 | 81.0 | 67.0 | 76.0 | 80.0 |
| | 全国差 | +10.3 | +12.3 | +12.5 | +28.5 |

写真5

題名 や、ぱり楽しい
 今日、花徳小とテレビ会議をしました。
 より小さい数についてです。最初は
 無いんじゃないかな、と思ってたけど、天
 気予報を見ると、マックスとマックスと
 という言葉を思い出しました。花徳小の子
 たちの考えは、ほくちみちの考えや全然ちが
 った考えもありおもしろいと思いました。
 毎日、こんな授業があればちとおも
 りと思います。

| | | | |
|---|---|--------------------|--|
| 審査委員 特別賞 | 研修成果活用部門 | 鹿児島県鹿屋市立西原小学校 前田 剛 | 【評価ポイント】 動画の活用、ワールドカフェ方式で授業研究など地に足のついた活動。 |
| | 【活動名】 算数科における3つの学び ～協働で考える授業研究の在り方～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| 算数科における主体的・対話的で深い学びについて、具体的な子供の姿を通して他校の先生方と話し合いながら研修を深めたいと考えた。学習指導要領から見える子供の姿を授業レベルで見たときにどうあるべきか授業視聴を通して考えようと思った。また、中央研修で学んだことを自校だけでなく他校へも伝えるとともに、他校の先生方とのネットワークを広げる機会にもなると考えた。 | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 算数科における主体的・対話的で深い学びについて基本的な考え方を理解する。 (2) モデル授業の改善点を考えることを通して、授業に対する具体的なイメージを持つ。 (3) ワールドカフェ方式による授業研究を通して、協働で授業改善を行う。 | | | |
| 活動内容 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 算数科における主体的・対話的で深い学び 算数科における主体的・対話的で深い学びについて、学習指導要領から具体的な子供の姿について考えた。 (2) 授業(ビデオ映像)視聴の視点 算数科における主体的・対話的で深い学びの視点に基づいて、実際の授業で工夫したことについて説明を行った。【図1～12】その後、授業視聴の視点(主体的な学び、対話的な学び、深い学び)を説明し、視聴しながら付箋に気付いたことを記入してもらった。 【写真1】 (3) ワールドカフェ方式による授業研究及び授業改善の話し合い 参加者を4人グループの5班に分け、授業視聴3つの視点に基づいて授業研究を行った。話し合う際は、Yチャート【写真4】を用いて気づいたことを書いた付箋を模造紙に貼っていった。【写真2】貼ったものをグルーピングし、それぞれについて小見出しを付け、授業の内容についてより理解を深めるようにした。その後、ファシリテーターを残し、そのほかのメンバーは他のグループへ行き、他グループの話合いの様子をファシリテーターから聞いた。【写真3】その聞いたことを再度元のグループに持ち寄り、授業改善について話し合った。 | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <p>研修後のアンケートで以下のような感想をいただいた。(アンケートの数値結果は【表1】参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 実際に映像を見られたことで、子供たちの様子や教師の発問などよく分かりました。のびのびコース(※)の子たちへたくさんの手立てがあり、勉強になりました。ありがとうございました。 ○ 先生方と話し合う視点が明確だったので、話が盛り上がりました。 ○ Yチャートを初めて使い授業分析したため、こういう方法があるのだと思いました。発問中心の授業展開で、子供たちが主体的に発言していたので、こういう授業を目指して頑張りたいなと思いました。 <p>算数科における主体的・対話的で深い学びの子供の具体的な姿が見え、他校の先生方と協働で学ぶことができたのではないかと思います。</p> <p>※ のびのびコース・・・個別指導の機会を増やし、基礎基本の定着を図るコース</p> | | | |
| アピールポイント(アイディアや工夫) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 市内の先生方と授業を通して研修することで、学校の枠を超えて授業についてじっくり語り合うことができた。学校の枠を超えたネットワークをつくることもできたと思う。 ○ 各グループ3～4名の小グループで話し合いを行うことで、参加者全員が主体的に参加することができた。 ○ 授業のポイント(導入・一人調べ・グループ学習・まとめ)を絞ってビデオ編集(20分程度)を行ったことで、短時間で授業視聴をし、授業研究の時間を十分にとることができた。 | | | |

図 1【主体的な学びのための工夫】

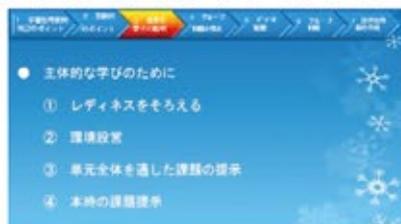


図 4【主体的工夫③】



図 7【対話的工夫①】



図 1 0【深い学び工夫①】

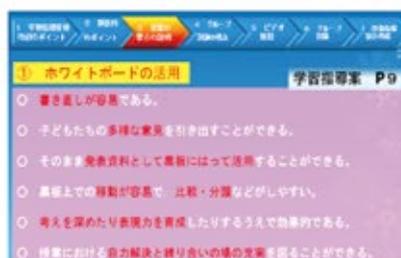


写真 1【付箋記入の様子】



図 2【主体的工夫①】



図 5【主体的工夫④】



図 8【対話的工夫②】



図 1 1【深い学び工夫②】

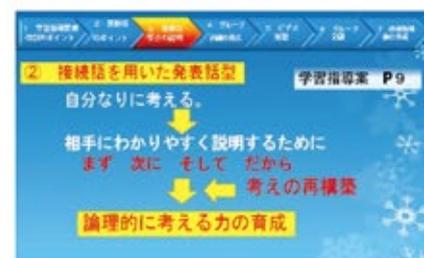


写真 2【Yチャートを用いた話し合い】

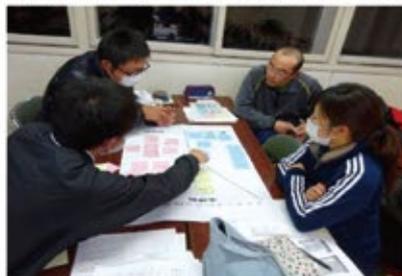


図 3【主体的工夫②】



図 6【対話的学びのための工夫】



図 9【深い学びのための工夫】

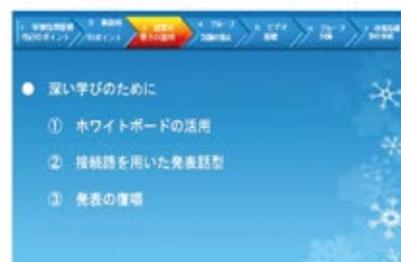


図 1 2【深い学び工夫②】

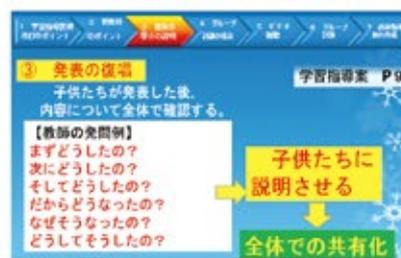


写真 3【他グループでの説明】



写真 4【作成したYチャート】

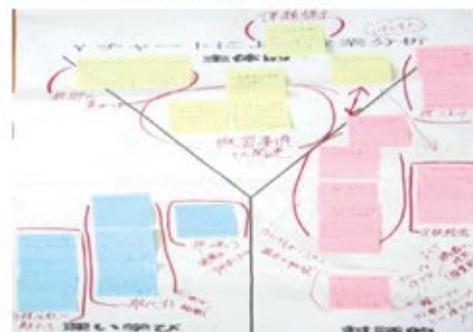


表 1【研究会アンケート結果】

学NAVI会

第5回研究会アンケート

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 平均 |
|------|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|
| 研修内容 | 1 講話 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.72222 |
| | 2 授業についての説明・ビデオ視聴 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.94737 |
| | 3 ワールドカフェ方式の授業研究 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.84211 |
| | 4 他校の先生方との交流 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3.78947 |
| | 5 実践に生かせようか | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.88889 |

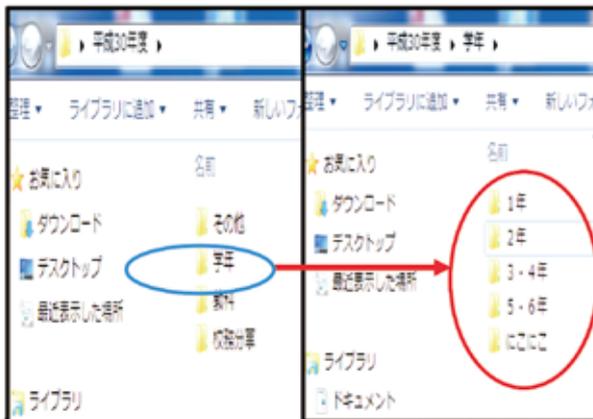
| | | | |
|--|---|---------------|---|
| 審査委員 特別賞 | 多忙化改善部門 | 鹿児島県霧島市立三体小学校 | 【評価ポイント】 多忙化改善に向け、全員で業務の洗い出しと改善策の協議を行った。 |
| | 【活動名】 変えよう三体小スタイル！ ～つなげる。広げる業務のかたち～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| 本実践は、教職員の勤務状況や負担に感じている業務等の現状を認識するために、教職員間で協議しながら課題と改善策を導き出した。(写真1) 課題の中からは、提出物の期限が過ぎる。備品を探すのに時間がかかる。学級会計に時間がかかる。会議や打合せが長いなどが出た。その課題を基に「業務内容の効率化・簡素化」「環境整備の工夫・改善」を視点に位置付けた。さらに、業務内容の効率化・簡素化で時間の余剰を生み出し、新たな組織的・自立的な業務システムを構築することを目標にしている。 | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 仮説1 業務内容の効率化・簡素化 業務内容の見直しと効率化を図ることで、業務の時間を増やすことができると考えた。具体的な活動内容は、学級会計簿の一本化、共有フォルダの整理、提出物のスケジュール化を考案した。 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 仮説2 環境整備の工夫・改善 備品管理や配布物の工夫、定時退庁日の固定、職場環境の整備をすることで、時間の余剰が生み出せると考案した。 </div> | | | |
| 活動内容 | | | |
| <div style="display: flex; align-items: center; gap: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">1 業務内容の効率化・簡素化</div> <div style="font-size: 0.9em;">・学級会計簿の一本化、共有フォルダの整理、提出物のスケジュール化</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; gap: 20px; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">2 環境整備の工夫・改善</div> <div style="font-size: 0.9em;">・備品管理、配布物の工夫、定時退庁日の固定、職場環境の整備</div> </div> <div style="margin-left: 100px; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 5px; display: inline-block;">時間の余剰が生み出せる。</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 5px; display: inline-block;">新たな業務を遂行できる。</div> </div> | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 1 業務内容の効率化・簡素化 <ul style="list-style-type: none"> ○ 学級会計を一本化したことで、入金や支払いが一つで済み、担任の負担が軽減できた。(図1) ○ 共有フォルダを整理することで、職員会議資料やワークシートなどを探す時間が短縮でき、情報共有の改善が図られた。また、担当者が変わっても継続的に活用できる。(図2) ○ 1週間分の全提出物をスケジュール化することで、先を見通して仕事をすることができた。また、時間的な余裕によって、職員朝会の実施回数の見直しにもつながった。(表1) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 2 環境整備の工夫・改善 <ul style="list-style-type: none"> ○ 備品棚や消耗品棚を整備することで、物を探す時間がなくなり、物事を効率的に推進できるようになった。業務全体の動作的な無駄を大きく削減できた。(写真2) ○ 教職用と保護者用のレターケースを分けることで、配布物の効率化を図ることができた。(写真3) ○ 毎週、水曜日を定時退庁日として設定した。管理職が自ら教職員に呼びかけ、心身の健康保持増進の理解と協力を図った。また、教職員間で相互に呼びかける雰囲気醸成につながった。(写真4) ○ 教職員のコップは、各自で洗浄し片付けるようにした。身近なことから率先して行うことで、教職員間のコミュニケーション向上にもつながった。(写真5) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 3 その他 <ul style="list-style-type: none"> ○ 前期、後期の教職員アンケート結果を比較すると、充実感は4%上昇、多忙感は12%減少、子供と向き合う時間は8%上昇、職場の雰囲気は13%上昇することができ、大きく効果が出た。(グラフ1) </div> | | | |
| アピールポイント(アイディアや工夫) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員間で勤務状況や負担に感じている課題を率直に出し合っ、改善策に結び付けられるようにした。 ○ 校内で実践できる身近な業務改善に着手し、外部人材やコスト面は皆無である。 ○ ICT活用(共有フォルダ、提出物スケジュール化)することで、時間短縮につながり、組織全体としての業務の流れや形を構築できた。 ○ 業務内容の効率化や環境整備を行うことで、時間的な余剰が生み出せ、新たな業務を遂行できたり、何よりも教職員のゆとり(時間や心身)が生まれ、教職員間の雰囲気やコミュニケーション向上につながった。 ○ 今後、継続した取組を行うために、PDCAサイクルの考えの基、学校組織全体の活性化に努めていく。 | | | |

(写真1)



教職員間で協議し、課題や改善策を共有

(図2)



共有フォルダを学年や分掌ごとに整理した。

(写真2)



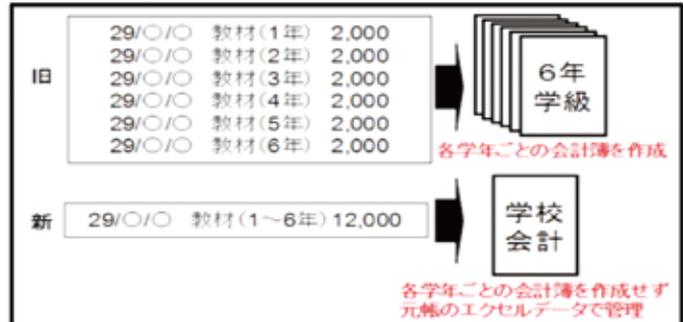
備品棚や消耗品棚にシールを貼り、借用、返却場所を固定化し、見える化を図った。

(写真5)



教職員のコップは、退庁時まで各自で片付けた。

(図1)



6学年分の学級会計を学校会計へ一本化した。

(表1)

| 日数 | 期日 | 内容 | 提出確認 | 担当者 |
|----|-------|-----------------------|------|-----|
| 1 | | 2学期始業式について | 提出 | 教頭 |
| 2 | 3日(月) | 運動会の案内状 | 提出 | 教頭 |
| 3 | | 特色ある学校づくりサポート事業 | 提出 | 教頭 |
| 4 | 4日(火) | 特別支援連携協議会に係わる委嘱及び申請 | 提出 | 山田代 |
| 5 | | 生涯学習月例報告 | 提出 | 今西 |
| 6 | 5日(水) | 安全チェックリスト | 提出 | 今西 |
| 7 | | 児童生徒作文コンクール作文一覧表 | 提出 | 深川 |
| 8 | | 全国学校保健・安全研究大会の申込 | 提出 | 久田 |
| 9 | | 児童生徒作文コンクール作品 | 提出 | 深川 |
| 10 | 6日(木) | 社会科自由研究作品一覧表 | 提出 | 菅村 |
| 11 | | 理科研究発表作品目録 | 提出 | 菅村 |
| 12 | | 特色ある教育活動 | 提出 | 教頭 |
| 13 | | 学校開放施設実施報告書 | 提出 | 香口 |
| 14 | | 年度の年度教職員の職務規律の年間実施報告書 | 提出 | 教頭 |
| 15 | 7日(金) | 本年度の目標設定シート | 提出 | 深川 |
| 16 | | 保護者アンケート作品 | 提出 | 深川 |
| 17 | | ブロック塀の安全点検の結果報告書 | 提出 | 教頭 |

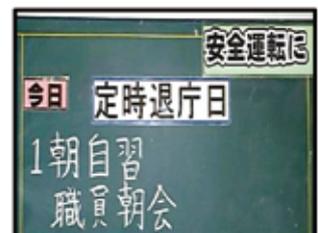
提出物をスケジュール化し、教職員間で共有した。

(写真3)



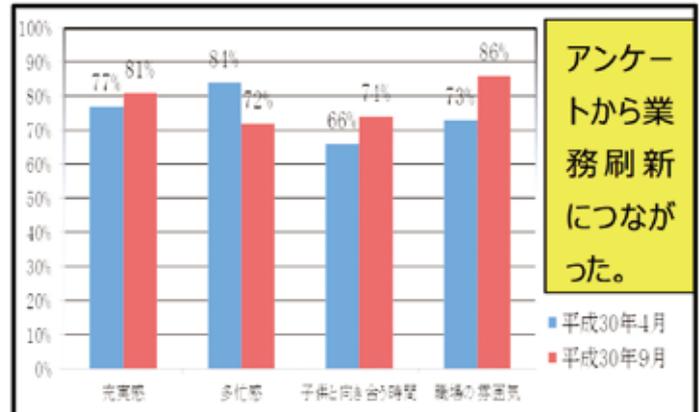
プリント配布ケース

(写真4)



定時退庁日の固定

(グラフ1)



アンケートから業務刷新につながった。

| | | | |
|---|---------|---------------------------------|---|
| 審査委員 特別賞 | 多忙化改善部門 | 島根県立隠岐島前高等学校 | 【評価ポイント】 職員会議を対話の場にする工夫、業務の見える化、チームリーダーを孤立させないシステムなど先進的。 |
| | 【活動名】 | 学校業務見える化作戦 ～PBLを軸にした学校改善の実行～ | |
| 課題の設定 | | | |
| <p>課題解決のためには、まず現状を把握し、次に理想の状態を設定し、理想と現状の差から問題・課題を抽出し、解決策を検討する。この考えは、PBL(プロジェクトベースラーニング)を行う上で非常に重要である。</p> <p>しかし、校内の業務のすべてにおいて、更にはすべての教職員が業務を進める上で、これらの重要だと理解していることを実行できていないのが現状である。</p> <p>PBLについて生徒に指導するためにも、教職員が率先垂範するために、まずは、多忙化改善部門について、約1年間、その手法を用いながら探究を進めていくこととした。</p> <p>なお、主幹教諭1名を、県外からの派遣主幹教諭1名、外部の魅力化コーディネーター1名で伴走することでより、一人で孤軍奮闘しないことを念頭に置いた。</p> | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 多忙の原因を推定するため、活動メンバーの業務について、すべて記録を取り分析することとした。 推定された多忙化の原因が、真因か判断するために、計画(P)→実行(D)→振り返り(C)→改善(A)のサイクルを回し続けることとした。特に、振り返り(C)に着目し、仮説の検証を絶えず行った。 教職員全体の多忙化解消のために、職員会議等で研修の場を創設し、全体への理解を得ることとした。 | | | |
| 活動内容 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 活動メンバーの業務をすべて一覧表にまとめ、各人の業務多寡を都度相互確認した。(業務管理シート) 計画の妥当性、振り返りの質を高めるために、毎朝夕30分ずつの打ち合わせを設定し実行した。 業務を学校全体で取り組めるように、プロジェクト型の業務を創設したり、それに関する理解を得るために、教職員の対話の場を設けたりした。 | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 業務管理シートに、何を、だれが、いつまでに、どのようにするか明確にし、一覧表にまとめたことで、主観による評価から、客観評価をすることにし、より感覚だけに頼らない業務改善につなげられた。 主幹教諭という立場から他の教職員に業務を割り振るが、一定のルール(業務仕分け表)をもとに実行することで業務分担の整理ができるようになった。 プロジェクト型の業務をPBLの手法を用いて、設定したことで、既存の分掌などでは対応できなかった業務に取り組むことができるようになった。 対話の場を創るために時間を新規に作るのではなく、職員会議を効率化し実施することにした。 | | | |
| アピールポイント(アイデアや工夫) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 協働で編集できるシート(Excel形式)を活用し、同時編集、同時修正を可能にした。また、見える化することで、業務を1人で抱えることがなくなるだけでなく、計画立案の時点で、より精密な計画を作ることが可能となった。 PBLを意識することで、総合的な学習における探究型の学習の指導に生かせるようになった。 普段孤立しがちな主幹教諭を、県外からの派遣主幹教諭、外部のコーディネーターでサポートすることで、業務負荷や精神的な負荷の軽減になった。 | | | |

チーム構成（教諭 2 名、コーディネーター 1 名）



業務管理シート

業務管理シート

実施予定日と実行日は分けて書く。
それにより、なぜ予定日より遅れたかの分析できる。

遅に落ちるように入力する。
ここから次にすべき業務が分かるようになることも。

| 実施予定日 | 実施日 | 業務内容 | 担当者 | 進捗状況 | 備考 |
|-------|------|------|------|------|------|
| 10/1 | 10/1 | 10/1 | 10/1 | 10/1 | 10/1 |
| 10/2 | 10/2 | 10/2 | 10/2 | 10/2 | 10/2 |
| 10/3 | 10/3 | 10/3 | 10/3 | 10/3 | 10/3 |
| 10/4 | 10/4 | 10/4 | 10/4 | 10/4 | 10/4 |

メモ欄には、業務進行上のメモを自分で記入。
コメント欄にはメンバーからのアドバイスを記入

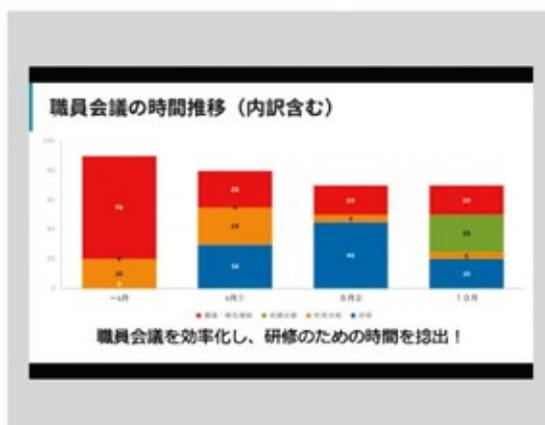
業務仕分け表

業務仕分け表（通称：KOMEDAモデル）

| | |
|---|---|
| <p>B（伴走型） 業務内容と目的は明確なものの、時間・労力に余裕がある状況でも、自分自身で進めることが難しいため、教員がサポートする。</p> | <p>D（自身実行型） 業務内容・目的が明確で、教員がサポートする必要がほとんどない。</p> |
| <p>A（助産型） 業務内容が明確でない状況でも、教員がサポートすることで、自分自身で進めることができる。</p> | <p>C（遠隔管理型） 業務内容が明確で、教員がサポートする必要がほとんどない。ただし、定期的な進捗確認が必要。</p> |

縦軸：緊急度（高～低）
横軸：重要度（低～高）

職員会議の時間縮減に伴う対話の場



職員会議の時間縮減について



| | | | |
|--|---|--------------|--|
| 審査委員 特別賞 | 校内研修部門 | 茨城県守谷市立守谷中学校 | 【評価ポイント】 視覚カリキュラムの取り組みが興味深い。教科の枠を超えた授業研究の在り方を求めている。 |
| | 【活動名】 参画意識の向上を目指して ～教科の枠を超えた授業研究を通して～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| <p>新学習指導要領において、教育課程に基づき組織的かつ計画的に教育活動の質の向上を図るカリキュラム・マネジメントを行うことが求められている。その中でも教科等横断的な視点に基づいた授業研究を進めていくことで、教科担任制である中学校において、教科の枠を超えた教職員同士の協働性やカリキュラム・マネジメントに対する参画意識を高めていくことをねらいとして、校内研修を企画・運営することを目指した。</p> | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <p>教職員の参画意識を「自律性」とそれを前提とした「協働性」の2つからなるものと捉え、それぞれを高めていくためのワークショップ型研修を企画・運営した。まずは「守谷中版視覚カリキュラム表」を活用して、担当教科と他教科・領域とのつながりを捉えることで、自分の授業と自校の取組がどのようにつながっているかを自覚した上で授業研究に取り組めるようにした。また、思考ツールを活用して、校内研究の研究主題を全体で共有したり、自分の授業と研究主題との関連性を見いだしたりすることで協働性を高めるようにした。</p> | | | |
| 活動内容 | | | |
| <p>年度初めに校内研究の主題である「目指す生徒像(学びの手ごたえを実感する生徒)」について教職員で意見交流を行い、共有化を図った(写真1・資料1)。次に「守谷中版視覚カリキュラム表」を活用して、教科等横断的な視点に基づいて、学習内容や育てたい資質・能力における各教科・領域間のつながりを見出した(写真2・資料2)。見出したつながりを基に、研究部による「社会科と美術科」「国語科と美術科、学校行事」をそれぞれ関連させた提案授業を行った(写真3・4・5)。異なる教科担当者による授業研究の取組が実現するとともに、教科の枠を超えての相互授業参観を展開する契機をつくることにつながった。7月に実施した校内での公開授業の際には、各自の取組における、研究主題に迫るための手立ての有効性を検証し合うワークショップ型研修を行った(写真6・資料3)。8月には「守谷中版視覚カリキュラム表」を活用して、1学期の授業実践についての振り返りと、2・3学期の授業構想を練る研修を行った(写真7)。</p> | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <p>ワークショップ型研修を取り入れることで、互いの考えを知ることができてよかったという声を聞くことができた。意見交流の際には「数学では…」「体育では…」「技術では…」といった担当教科による考え方の違いなどが出されていた。日々の授業でも「社会科では○○について学習しているそうだけど…」と生徒に話す他教科の教職員の姿が見られた。担当教科以外の取組を知ることによって、教職員の視野の広がりにつながっていることが窺えた。</p> <p>自分の担当教科で学習していることが他教科においても役に立つ、活用されていることを知ったことにより、日々の授業づくりに大きな影響を与えている様子が見られた。</p> | | | |
| アピールポイント(アイディアや工夫) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 「守谷中版視覚カリキュラム表」を活用することで、教職員一人一人が教育課程(カリキュラム)全体を俯瞰的に見ることができ、授業づくりにおける視野の広がりにつながった。 ○ 目標の共有化を図り、教職員同士の意見交流の場として校内研修の時間を位置付けることで、校内研究の方向性や取組状況を共有し、協働性を高めることにつながった。 ○ 授業を通して、教職員一人一人の教育課程経営に対する参画意識が高まってきた。 | | | |

写真 1



写真 2



写真 3



写真 4



写真 5

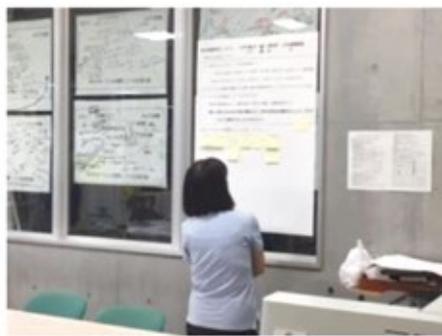


写真 6



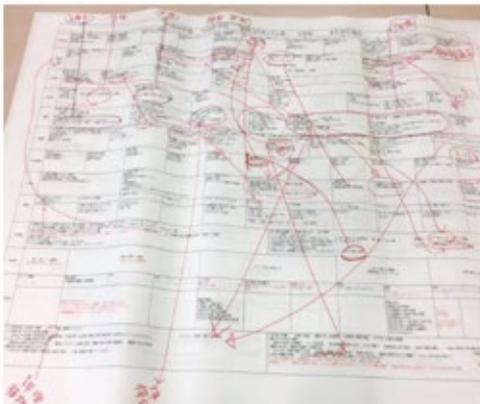
写真 7



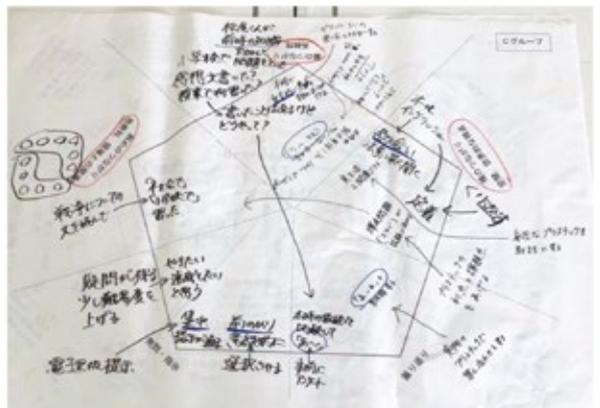
資料 1



資料 2



資料 3



| | | | |
|---|---|-----------|--|
| 審査委員 特別賞 | 先導的プログラム実践部門 | 大阪教育大学大学院 | 【評価ポイント】 大学の授業を県教委の研修として位置づけ、大学の単位として読み替える。教育行政の有機的連携を期待。 |
| | 【活動名】 ICT推進リーダーの養成 ～教職大学院と教育センターとの連携～ | | |
| 課題の設定 | | | |
| <p>これまで、大阪市ではICTを活用した教育を全市展開しようとしてきたが、自治体規模が大きく、その普及には課題がある。そこで、大阪教育大学が大阪市教育センターと連携し、協働で双方の研修資源(学問的・実践的・人的資源等)を組み合わせ、各学校や地域で研修を通してICT活用教育の普及を図ることのできる「学校教育ICT推進リーダー」養成プログラムを開発し、実施した。</p> | | | |
| 方針・計画 | | | |
| <p>大阪教育大学大学院の講義「ICT環境の活用」と大阪市教育センターのICTフロンティア研修を組み合わせれば、双方の資源を活用した研修を開発できる。また、既存の講義や研修を活用することで、教職大学院や教育センターの負担に繋がらず実施できるのではないかと考えた。</p> | | | |
| 活動内容 | | | |
| <p>表1のように、①既存の教員研修(ICTフロンティア研修)を再デザインしたもの、②教職大学院での講義、③事前に対面指導を行った上でのオンライン研修、④受講生単独の研修、⑤修了認定試験(模擬研修)を組み合わせ実施した。既存の①と②(全体の3分の2にあたる)を活用し開発の負担を減らした。一方で、⑤のような実践的な場を組み込み、他の市内教員への効果も考慮した。</p> | | | |
| 活動の成果 | | | |
| <p>2017年度受講生に関しては、教育の情報化についての知識、教員研修を企画・運営するスキルいずれに関しても、自己評価が大きく向上した(グラフ1)。研修についての評価も4件法で各項目3.5以上の評価を得ることができた。推進リーダー認定のために、模擬研修を実践してもらったが、模擬研修の受講生役を務めた教員からも高い評価が得られ(グラフ2)、数名は次年度の研修を受講するなどの発展につながっている。これらの成果をもとに、2018年度も実施中であるが、学校教育ICT推進リーダー受講生だけではなく、大阪教育大学の院生からも肯定的な評価を得ている(グラフ3)。</p> | | | |
| アピールポイント(アイデアや工夫) | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 教職大学院の講義の一部を、大阪市の研修として受講させ、効果・効率的に実施している。 2. 教職大学院の講義で、現職教員と学部卒院生が交流し、双方の刺激になっている(グラフ3)。 3. 修了生は、自校での研修を実施したり(写真1)、ICT活用研究校として推進役を担ったり、プログラミング教育等のモデル校において中核的なメンバーとして活躍している。 4. 本研究の成果をきっかけとして、大阪市教員養成協働研究講座が教職大学院に設置された。 5. 2018年度より大阪教育大学の科目等履修生として受講できるようになり、単位認定されることになった(受講生が将来教職大学院へ入学することが期待できる)。 | | | |

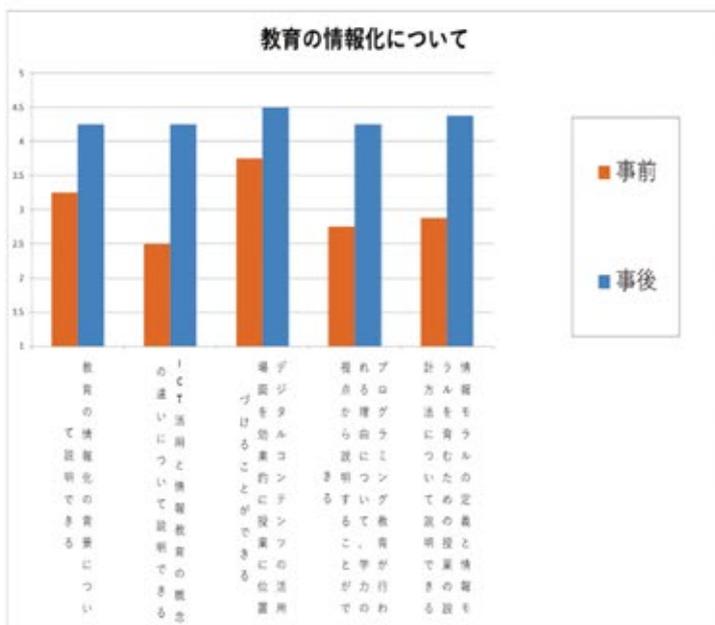
表 1 プログラムの実際

| 時期 | 大阪教育大学 連合教職大学院講義 | <本申請事業> 学校教育ICT推進リーダー研修 | 大阪市 ICTフロンティア研修 |
|-----|---------------------|---------------------------------|--------------------|
| 6月 | | ①教育の情報化の動向に関する講義 | |
| 8月 | | ②集中講義「ICT環境の活用」における 講義・演習・議論 | |
| 9月 | | ①研修デザインに関する講義 | |
| | | ③研修デザインに関する演習 (オンライン) | |
| 10月 | | ④研修ファシリテーションに 関する演習 | |
| | | ③模擬研修の設計と準備 (オンライン) | |
| 12月 | 模擬研修の受講 (希望者のみ) | ⑤模擬研修の実施 (合格すれば修了認定) | 模擬研修の受講 |

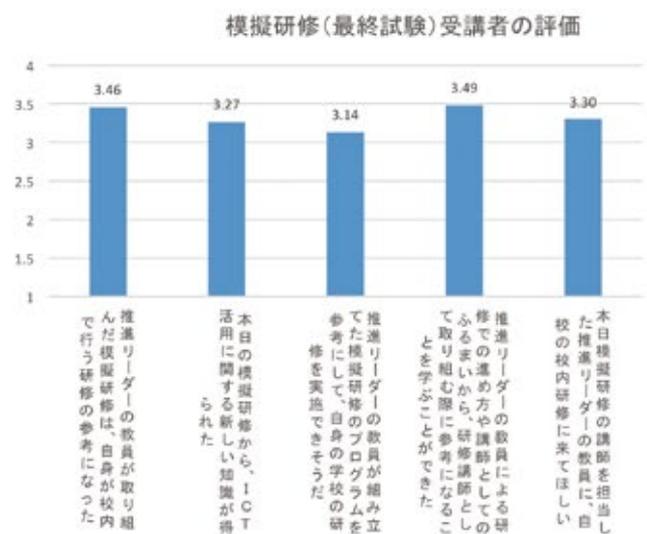
写真 1 自校で校内研修を行う推進リーダー修了生



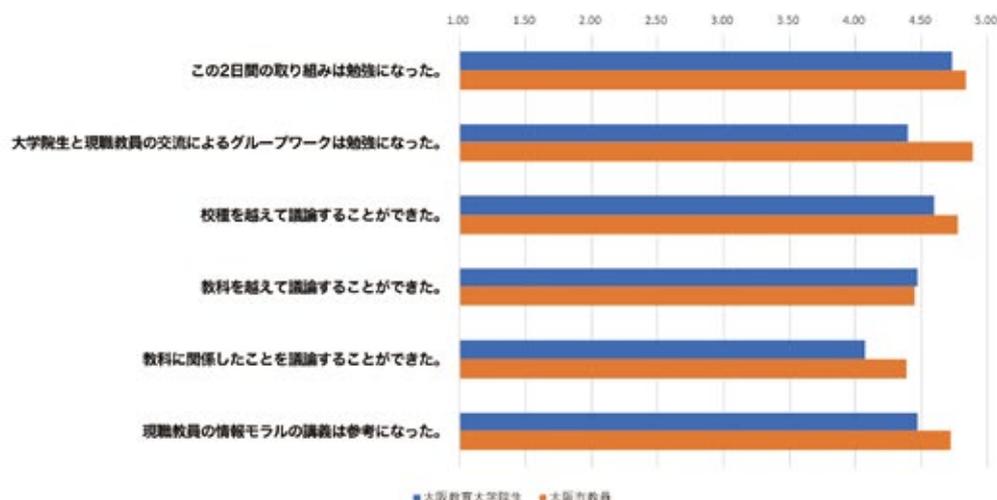
グラフ 1 アンケート結果（5件法：事前・事後比較）



グラフ 2 模擬研修受講者の評価（4件法）



グラフ 3 大学院生と現職教員が交流した取り組みへの評価（5件法）（2018年度）



※一番下の情報モラルの講義を担当した現職教員は2017年度学校教育ICT推進リーダー修了生

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ます。ご参考ください。

http://www.nits.go.jp/education/grand_prize/report/002.html



| 部門 | 活動名 | エントリー名 |
|----------|------------------------------------|-----------------------|
| 研修成果活用部門 | 今,求められる防災教育 ～桜島の災害に備えた実践を通して～ | 鹿児島大学教育学部附属中学校 久徳晋也 |
| | 先生方も自己理解・他者理解 ～「Hanasaki Times」発行～ | 北海道根室市立花咲小学校 阿部俊介 |
| | 授業改善と職員研修 ～社会の変化に柔軟に対応する学校へ～ | 滋賀大学教育学部附属中学校 太田聡 |
| | 新しい机上型防災訓練 ～被災後30分・6時間・3日の訓練～ | 東海大学付属浦安高等学校 中出光政 |
| | コミュニティ・スクール実践 ～みんな先生 町 みんなが繋がってる～ | 山口県立岩国工業高等学校 穂森克彦 |
| | 地域協働型キャリア教育 ～地域資源を総動員した「人財」育成～ | 神戸市立神港橋高等学校 高野剛彦 |
| | 強みを活かす集団づくり ～学校組織マネジメントの当事者に!!～ | 熊本県立八代工業高等学校 増田健治 |
| | 各学校におけるカリマネの実現 ～評価手法の活用を踏まえて～ | 大分県教育委員会 後藤竜太 |
| | 危機管理体制の強化 ～教職員緊急時対応実地訓練の普及～ | 京都市教育委員会 別井真一 |
| | ICT活用指導力校内研修 ～APDCAサイクルとルーブリックの活用～ | 鹿児島県薩摩川内市立海陽中学校 倉元賢一 |
| | 体力向上プロジェクト ～全職員で取り組む子どもの体力UP～ | 札幌市立白楊小学校 菅野順一 |
| | チーム学校の具現化 ～教員が力を発揮できる環境の整備～ | 茨城県白鳥学園那珂市立瓜連小学校 武居幸雄 |
| | カリマネ推進の取組 ～新潟プラン28による学校改善～ | 新潟県立教育センター 山崎孝幸 |
| | 組織・運営に関する課題 ～地域の教育力の活用と学校間の連携～ | 埼玉県鳩山町立鳩山小学校 工藤泰輔 |
| | PDCAによる授業改革 ～大規模校の課題克服をめざして～ | 愛知県知立市立知立小学校 橋本幸 |
| | 効率的で安全な部活動運営 ～業務改善とリスクマネジメントから～ | 鹿児島県鹿児島市立吉野中学校 大重嘉孝 |
| | カリ・マネ研修成果の普及 ～出前講座の実践と工夫・改善～ | 京都府総合教育センター 森山隆仁 |
| | 教育課程の評価改善 ～評価と改善の一体化の工夫～ | 神奈川県厚木市立依知南小学校 川上美穂 |
| | 教育の情報化推進活動 ～教職員の意識変革と行動変革の取組～ | 愛知県日進市立梨の木小学校 上田慶二 |
| | 「チーム学校」の実現へ ～学校マネジメント実施へのサポート～ | 熊本県立教育センター 福山尚美 |

| 部門 | 活動名 | エントリー名 |
|--------------------------------|------------------------------------|----------------------|
| 研修成果活用部門 | 主体的な中核教員の育成 ～学校組織マネジメント演習の体系化～ | 福島県いわき市総合教育センター 坂本義仁 |
| | ワクワクライフバランス ～学校マネジメントからのアプローチ～ | 宮城県岩沼市立玉浦中学校 安田弘秋 |
| | 教育計画作成の工夫 ～学校評価の改善を通して～ | 宮城県栗原市立志波姫中学校 佐々木留理子 |
| | チーム万中グッジョブ作戦 ～目指す生徒像に迫るPBISの実践～ | 宮城県石巻市立万石浦中学校 小山晴美 |
| | 全教職員でカリマネ ～事務職員の関われることは…～ | 東京都江東区立深川第二中学校 小黒圭介 |
| | 共に考え合う校内研修 ～各教員の強みを生かして～ | 千葉大学教育学部附属小学校 石井桃子 |
| | 12年目研修における取組 ～ミドルリーダー養成研修として～ | 岐阜県教育委員会 寺井聡 |
| | コラボレーションの視点 ～今あるものをつなぐ・むすぶ～ | 青森県十和田市立四和小学校 寺沢陵子 |
| | 子供に伝統・文化教育を！ ～子供の意欲が湧く学校マネジメント～ | 東京都杉並区立済美小学校 竹内明子 |
| | 業務改善への意識高揚 ～話題提供とグローブ討議をとおして～ | 仙台市立宮城野中学校 竹澤訓郎 |
| | カリキュラムマネジメント ～ランドデザインの作成を通して～ | 茨城県立佐竹高等学校 谷津勉 |
| | 同僚による服務研修の在り方 ～リスクマネジメントの考え方をを通して～ | 鹿児島県鹿屋市立西原小学校 前田剛 |
| | プログラミング教育の取組 ～生徒によるプログラミング教室～ | 群馬県立太田東高等学校 今川一生 |
| | 小中一貫カリキュラム開発 ～SWOT分析と戦略マップの活用～ | 山口大学教職大学院 田中由起枝 |
| | レジリエンスの育て方 ～学級活動(2)・(3)を中心とした実践～ | 鹿児島県南九州市立松ヶ浦小学校 内野裕太 |
| | 生徒の力を育む教育課程 ～総合的な学習の時間を核にカリマネ～ | 新潟県新発田市立佐々木中学校 森谷優子 |
| | 強い学校組織づくり ～SWOT分析によるマネジメント～ | 香川大学教育学部附属坂出中学校 大西光宏 |
| | なりきり地域連携担当教員 ～教育ICTとSDGsを切り口に～ | 金沢大学教職大学院 中島卓二 |
| | 算数科における3つの学び ～協働で考える授業研究の在り方～ | 鹿児島県鹿屋市立西原小学校 前田剛 |
| 安心・安全な学校づくり ～教職員意識改革と家庭地域との連携～ | 埼玉県宮代町立須賀小学校 白石昌孝 | |
| 多忙化改善部門 | 変えよう三体小スタイル！ ～つなげる。広げる業務のかたち～ | 鹿児島県霧島市立三体小学校 |
| | 新学期の業務改善 ～簡単操作の学籍情報システム～ | 沖縄市立コザ中学校 |

| 部門 | 活動名 | エントリー名 |
|-------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 多忙化改善部門 | 確認時間を10分の1に短縮 ～バーコードの活用を通じた授業改革～ | 群馬県榛東村立榛東中学校 |
| | 効率的な課題研究指導実践 ～Googleサービス活用を通して～ | 学校法人鶏鳴学園 青翔開智中学校・高等学校 |
| | ICT化への初めの一歩 ～預かり保育管理の業務削減～ | 学校法人浦和富士学園 別所幼稚園 |
| | 学校業務見える化作戦 ～PBLを軸にした学校改善の実行～ | 島根県立隠岐島前高等学校 |
| 校内研修部門 | 参画意識の向上を目指して ～教科の枠を超えた授業研究を通して～ | 茨城県守谷市立守谷中学校 |
| | 家庭・地域の教育力向上 ～「家庭教育スタンダード」の作成～ | 福井県福井市足羽中学校 |
| | 職員会を本当の職員会に ～主体的・対話的で深い学び～ | 徳島県吉野川市立川島小学校 |
| | 学びを深める教育実践 ～問いや対話的活動を工夫した授業改善～ | 京都市立下京中学校 |
| | レンタルTeacher制 ～小中連携を強化する授業研修～ | 和歌山県海南市立東海南中学校 |
| | 校内研究の推進 ～各研究組織・機関との連携を通して～ | 鹿児島県始良市立帖佐小学校 |
| | 食育推進体制の充実 ～教育活動を関連付けた多面的な取組～ | 広島県北広島町立芸北中学校 |
| | 組織としての学力向上対策 ～思考力・表現力・判断力の育成をめざして～ | 鹿児島県始良市立柁城小学校 |
| | 校内若手教員研修 ～各教員の個の育成と学校組織の強化～ | 学校法人明昭学園 岩倉高等学校 |
| | 総合学習研究プロジェクト ～経験と経済に着目した3年間の学び～ | 学校法人明昭学園 岩倉高等学校 |
| | プログラミング教育研修 ～研究コアグループによる職員研修会の充実～ | 栃木県大田原市立大田原小学校 |
| | 働き方改革は生き方改革 ～業務効率を高め教育の質を上げ隊～ | 京都市立葵小学校 |
| | 児童の学力向上を目指して ～全教職員で取り組む現職教育より～ | 愛媛県西予市立中川小学校 |
| | 主体的に参加する授業研究 ～子どもの事実はマネジメントの宝～ | 岐阜大学教育学部附属小学校 |
| | ペア研究制度で教師力向上 ～メンター制度の課題を乗り越えて～ | 愛知県豊川市立国府小学校 |
| | 特別支援学校学校安全研修 ～多職種校における安全研修の在り方～ | 千葉県立長生特別支援学校 |
| | 主体性を生かす授業研究 ～経験や立場をこえた同僚性の醸成～ | 宇都宮大学教育学部附属中学校 |
| 幼児の学びを伝える ～ヴィジブルな発信の工夫～ | 愛媛県松山市立坂本幼稚園 | |

| 部門 | 活動名 | エントリー名 |
|------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| 校内研修部門 | プログレスカードの活用 ～もう迷わない資質・能力の育成～ | 新潟大学教育学部附属新潟中学校 |
| | 全ての教室でICT ～ICT機器の拡充による進路・学力の充実～ | 大阪府立だいせん聴覚高等支援学校 |
| | 私立学校支援体制の検討 ～特別支援学校と教育委員会の連携～ | 大阪府立和泉支援学校 |
| | 子どもと共に育つ組織 ～ICRを活用したチーム支援～ | 沖縄県宜野湾市立嘉数中学校 |
| | チームで高まる校内研修 ～学年縦割り部会の大いなる可能性～ | 大阪府寝屋川市立石津小学校 |
| | 深い学びへの体制と授業 ～教科担任制と「授業スタンダード」～ | 福島県桑折町立醸芳小学校 |
| | 命を守り心を育む防災教育 ～地域と協働する協調的学びを通して～ | 広島県安芸太田町立筒賀小学校 |
| | 汎用的な資質・能力の育成 ～教職員と生徒の意識の共有に向けて～ | 鹿児島市立伊敷中学校 |
| | 教科横断の学校改革 ～探求に向かうスキルとマインドとは～ | 学校法人嘉悦学園 かえつ有明中・高等学校 |
| | チーム葉山で授業改善 ～「考え議論する道徳」の授業づくり～ | 高知県津野町立葉山小学校 |
| | 地域連携と授業改善 ～授業UDを共通のキーワードとして～ | 東京都立府中けやきの森学園 |
| | 特別の教科道徳への転換 ～チーム学校の指導と評価の一体化～ | 大阪府寝屋川市立石津小学校 |
| | 授業研究システムの開発 ～活動試行・模擬授業WS・追体験～ | 京都府八幡市立美濃山小学校 |
| | 遠隔授業で複式指導を充実 ～小規模校で高め合う徳之島型モデル～ | 鹿児島県徳之島町立母間小学校 |
| | 若手教員研修 F.T.M ～対話性の保証を生かした授業検討会～ | 大阪府立三軒家東小学校 |
| 地域と育てる確かな学力 ～新たな教育に向けた土台づくり～ | 滋賀県大津市立日吉中学校 | |
| 先導的プログラム実践部門 | ICT推進リーダーの養成 ～教職大学院と教育センターとの連携～ | 大阪教育大学大学院 |
| | 学校管理養成実習の開発 ～教職大学院と教育委員会の協働より～ | 岐阜大学教職大学院 |
| | 教員研修単位化への取組み ～教員育成指標を踏まえた研修の開発～ | 鳴門教育大学教職大学院 |
| | 教員悶絶業務改善研修 ～教員の「認知」に焦点をあてた研修開発～ | 愛媛大学教職大学院 |
| | ミドルリーダーの協働的な育成 ～中央・地方研修の有機化と可視化～ | 宮城教育大学教職大学院 |
| | 授業を省察する対話の変革 ～対話型検討会の開発および学外連携～ | 東京学芸大学教職大学院 |

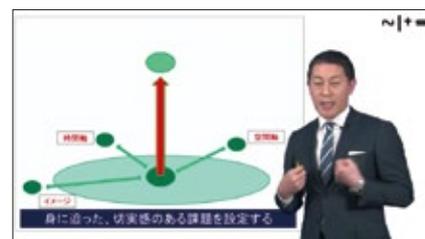


各学校で実施する校内研修を60分と想定し、その中で活用できる20分程度の動画を提供しています。各テーマについて、基礎理論、または理論的整理と考え方の提示を行っています。各学校の校内研修の始めに視聴し、それをふまえた演習・発表を行うことで、校内研修のさらなる充実を図り、教員の資質能力の向上を目指します。

例 校内研修シリーズ No4 「新しい学習指導要領において期待される学び」



「主体的・対話的で深い学び」における「深い学び」の具体像を提示し、実現に向けて大切なことを解説。各テーマについて、基礎理論、または理論的整理と考え方の提示を行っています。



講義テーマ

教育相談、コーチング、カリキュラム・マネジメント、特別支援教育、総合的な学習の時間、生活安全、道徳科の授業、地域とともにある学校、主体的・対話的で深い学び、災害安全、保健教育、幼児教育、食育

- | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|---|-------------------------------|---------------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | | |
| 学校における働き方改革「働きがえ」をまきらぬ！ 校内研修シリーズ No50 | 地域の教育活性化とスクールリーダー 校内研修シリーズ No49 | いじめ問題に関する保護者との連携、信頼関係構築の在り方 校内研修シリーズ No48 | 不登校児童生徒の支援と教育支援 校内研修シリーズ No47 | 道徳科に求められる評価 校内研修シリーズ No46 | ネットいじめの未然防止及び解決に向けた指導と対応 校内研修シリーズ No45 | リスクマネジメントへ学校の危機をいかに防ぐか 校内研修シリーズ No44 | 教育現場におけるコーチングコミュニケーション 校内研修シリーズ No43 |

校内研修で活用する例

研修の冒頭で視聴し、それをふまえた演習を行う流れが可能です。

20分



40分



個人で活用する例

スマホやタブレットのQRコードアプリで読み込んでアクセス。

NITS 校内研修シリーズ

検索



メールマガジン「NITSニュース」

毎週金曜日に配信中!

講座講師による講座のフォローアップ記事、テーマごとに知識やノウハウの活用に有効な情報、NITSオンライン研修 動画の紹介などの情報を提供しています。

【独立行政法人教職員支援機構メールマガジン】 NITS NEWS
Vol. 80 講師コラム「インクルーシブ教育の実現に向けて」
毎週金曜日発行

【今週の目次】

1. 今週の一言
2. NITS調査研究プロジェクト成果報告会 参加者募集
3. NITS大賞 全応募作品を公開
4. 2019年度幼稚園・小学校教員資格認定試験のお知らせ
5. 講師コラム
6. NITSのオンライン研修
7. 研修プロデューサーのつぶやき
8. 今日の出来事
9. 編集後記

Facebookで

最新情報をチェック!

受講者に、その日いちばんの気づきや、心にのこったことを、NITS職員が取材して、スナップ写真とともに掲載しています。

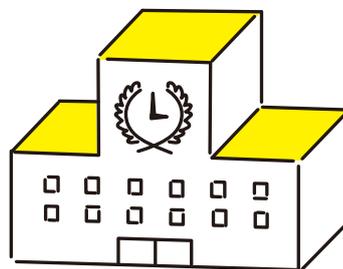


など、講座は続々更新中です。

第3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。

さあ、エントリーだ!



応募期間 2019年9月1日(日)～11月10日(日)

応募資格

個人又は学校(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)ただし、個人は当機構が主催する研修の修了者に限る。

応募部門

学校組織マネジメントの絶えざる改善を前提として、以下4つの分野の実践活動を行うこと。

| 部門 | 実践活動の内容 |
|-------------------|--|
| カリキュラム・マネジメント実践部門 | カリキュラム・マネジメントの実践に、学校全体で計画的・組織的に取り組み、学校をとりまく課題を改善した実践活動 |
| 働き方改革実践部門 | 教職員の働き方改革に、学校全体で計画的・組織的に取り組み、教職員の多忙化を改善した実践活動 |
| 地域とともにある学校実践部門 | 地域とともにある学校づくりを目指して、学校全体で組織的・計画的に地域参画に取り組み、多様なステークホルダーの理解を得て、学校をとりまく課題を改善した実践活動 |
| 校内研修プログラム開発・実践部門 | 学校の課題の解決や教職員の資質能力向上を目指して、計画的・組織的に、校内研修プログラムを開発・実践し、学校をとりまく課題を改善した実践活動 |

対象となる活動

最近1年間(2018年12月～2019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2回NITS大賞 事例集 http://www.nits.go.jp/education/grand_prize/report/002.html

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
Word形式及びPDF形式にて、提出期限内に下記宛に送信してください。

送信先アドレス: award@ml.nits.go.jp

※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

部門横断で優秀賞を10点選出(表彰状、賞金3万円授与)

その中から大賞を1点選出(表彰状、トロフィー、賞金30万円授与)

下記にて、優秀賞、審査委員特別賞の活動発表(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:2020年2月2日(日) 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 16階)

※参考:第2回NITS大賞 表彰式ダイジェスト映像 <https://www.youtube.com/watch?v=nQe0V8mADTA>



第2回NITS大賞
事例集



第2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
〒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