第6回NITS大賞
事例集

令和5年3月

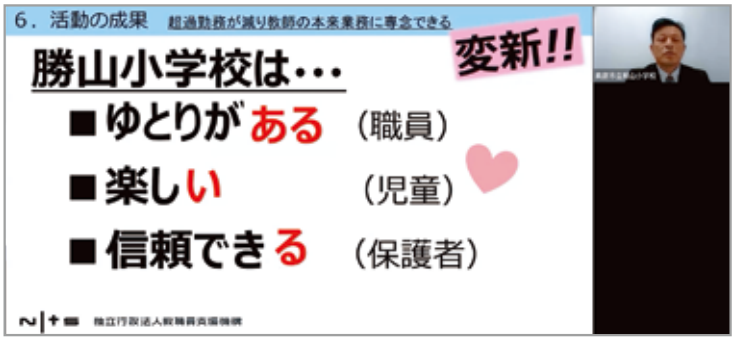
悩みながら、
前に進んでいく

National Institute for
School Teachers
and Staff Development

大賞

第7回NITS大賞の
募集要項は裏表紙へ

令和4年度表彰事業（第6回 NITS大賞）実施概要



二次審査ではオンラインによる
プレゼンテーション審査を実施しました

目　的

「NITS大賞」は、独立行政法人教職員支援機構（NITS・ニッツ）が、学校をとりまく課題の解決に向けてチーム学校で実践した取組を広く募集し、表彰・公開することにより、教育の現場に優れた取組を普及していく事業です。主題を「子供一人一人が輝ける場となるように～教師の働きがいを再構築する学校づくり～」とし、子供たちを主語にするために、教職員が主語となり、教職員、児童生徒、保護者、地域の方々などの多様な人々との協働を含め、のびのびと楽しく誇りをもって学校改善に取り組んだ教育実践を募集しました。学校を挙げて課題に向き合い、改善していく様子を通して、教職員の思いや直向きさを広く伝えることで、全国の学校現場における更なる相乗効果を図ります。

募集要項

エントリー要件　新学習指導要領の着実な実施や、学校における業務改善への取組、ポストコロナ時代の新たな学びの実現、特色ある学校づくりなど、一人一人の子供を主語にする学校教育の実現に向けて、多様な人々との協働を含め、のびのびと楽しく誇りをもって学校改善に取り組んだ実践活動
※令和4年度または同年度を含む期間に取り組んだ実践活動を対象とします。
※取組の事実や結果だけでなく、その過程の中で、困難をどう乗り越えたのか、どうやって周りと協働していったのか、といった点について、特に焦点を当てて記載していただきます。

エントリー資格　「エントリー要件」に示す実践活動に主体的に参画した個人または団体
（教職員、児童生徒、保護者、地域の方（学校運営協議会を含む）、及びその関係団体）

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

応募数 82点

▼

一次審査　エントリーシートによる書類審査

▼

二次審査　プレゼンテーション審査

▼

大賞1点、準大賞1点、優秀賞4点、入選7点を選出

審査委員の全体講評

（五十音順、敬称略）

審査委員長　国士舘大学 教授　北神正行

受賞された13点は、いずれも学校が抱える課題の解決に向けたビジョンと戦略が明確であり、創意工夫がちりばめられたものばかりで、他校の参考となるアイデアがたくさん見られるものでした。特に、活動のポイントに「振り返り」と「つながり」、「対話」を取り入れている点は、学校を変えていくキーワードとして意味あるものだといえます。今回の取組を一つの契機として、さらなる工夫・改善を加えながら、次のステージを目指した取組につなげていただき、その成果を発信していただければと思っております。

認定NPO法人カタリバ 代表理事　今村久美

語りきれないぐらいの苦労がきっとあったはずですが、たくさんの人を巻き込みながらやり切り、それが子ども達の笑顔という成果へとつながる姿が目に浮かび、大変感動しました。また、そのプロセス自体をもっと世の中に発信していけたら、同じような取組を試みている方々の励みになるのではと感じました。
マスクで顔を隠すことが当たり前になった子ども達をどうすれば自信に満ちた笑顔の状態にできるのか、といったところにたくさんの工夫を感じますが、今回の審査を通じ、明るい未来を作ることができるのではないかという希望が見えました。

千葉大学 教授　貞広斎子

奇をてらった取組をするのではなく、学校教育の本丸に切り込んでいる点がよかったです。本丸で勝負をするのが実はいちばん難しく、なかなか成果を上げにくいものです。新たな時代を迎え、ちょっと変わったことをやりたくなるものですが、やはり学校教育の一丁目一番地は変わらないのだと改めて気付かされ、勉強させていただきました。このような素敵な取組を実施する学校が少しでも増えていけば、より日本の教育が元気になると感じました。

NHK青森放送局 副局長（前解説委員）　二宮徹

コロナ禍で大変な状況であったにもかかわらず、生き生きと子ども達と向き合っているところが強く印象に残りました。感染防止等、学校を取り巻く状況が変わっていく中で、学校をよりよくしていこうという情熱をもって取り組まれていたことに頭の下がる思いです。大変な状況において、日々改革・改善・充実といったことに向き合っているのは本当に素晴らしいことだと思います。そうした学校を表彰することが、その学校の励みにもなるし、横に広げるきっかけにもなると思います。

芸術文化観光専門職大学 学長　平田オリザ

答えのない問いに取り組む探求型の授業が時代の流れかと思いますが、実際には課題が解決することを前提としたプログラムがやはり多くなってしまいます。そんな中、NITS大賞を通して、解決しない課題が世の中にはたくさんあり、それに取り組むことが重要であると改めて感じました。地域性やその背景によって全く問題が異なり、一人の生徒、一つの学校それぞれに向き合い、それをいかに普遍的に発展させていくかという点で象徴的な審査になりました。

総合地球環境学研究所 所長　山極壽一

幅広い校種でバラエティーに富んでおり、加えて地域や学校の抱える事情や背景等が随分違うにもかかわらず、同じような問題を抱えていることも分かり、これから未来へ向けて何を解決していかなければならないのかということを、よく学ばせていただきました。多くの学校の組織に伝えていくべき問題であるかどうか、この試みがみんなで共有できるものであるかどうかということが大きな論点でありました。どの取組も大変評価できるものであり、今後も活躍を期待しています。

教職員支援機構理事長より

独立行政法人教職員支援機構 理事長　荒瀬克己

「子ども一人ひとりが輝く」ということと、「教職員がやりがいをもって学校教育に取り組む」ということと、この両方を成し得るのが豊かな学校だろうと思っております。学校が大変な状況であるとよく指摘されますが、教育という崇高な営みを通してしか未来は実現できないということは、まったく誰もが疑う余地のない事実です。先生方のお取組が多くの方に参考になって、どの地域でも、どの学校でも、どの先生にとっても励みになることを、そして子どもたちの学びがよりよいものになることを、心から期待しております。

大賞の発表

第6回NITS大賞は、学校現場等から82点の応募がありました。
今年度は大賞1点、準大賞１点、優秀賞４点、入選７点が選出されました。

※以下、掲載順は賞ごとにエントリー番号順となっています。

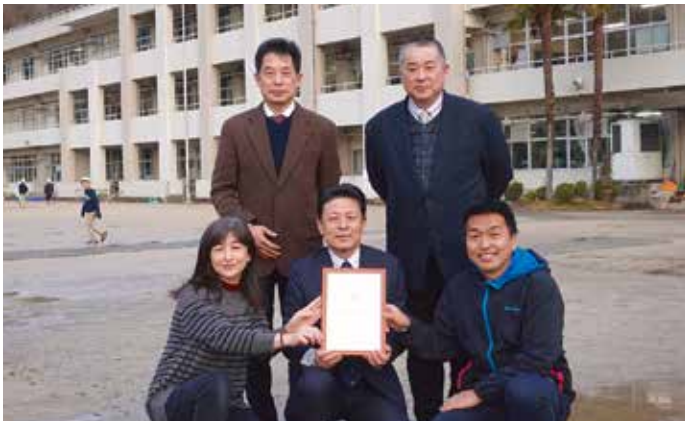
令和4年度表彰事業 （第６回NITS大賞）
大 賞

コロナ禍を逆手に変心、変身、変新
～教育課程の工夫と人の繋がりで、働き方改革～

岡山県真庭市立勝山小学校

活動概要

学校と保護者・地域との連携がまずく、職員は疲弊し、児童は知・徳・体すべてに大きな課題があった。そこで、コロナ禍を起死回生のチャンスと捉え大改革を断行した。教育課程の工夫をすることで児童の生活意欲が高まり、学校・保護者・地域が共通の目標意識を持つことで連携が進んだ。その結果、働き方改革が進み学校課題が大きく改善した。



アピールポイント

課題解決のためには、学校・保護者・地域が共通認識を持つことが重要である。文科省の通知、平均的数値や法律、児童の実態を示す客観データを活用して情報発信し、意識改革を促した。三者が納得感を持って連携したことが課題解決への大きな推進力となった。

評価点

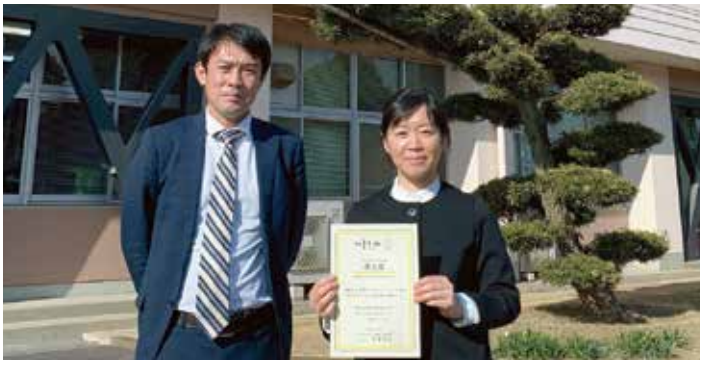
教職員のゆとりのなさを改善しようとロードマップを描き、周りからの多くの批判の声にもぶれることなく、当たり前のことを地道に諦めず積み重ね、学校変革に繋げた好事例である。汎用性も高く、働き方改革を進めていく方法・アプローチとして大変評価できる。保護者や地域もうまく巻き込むなど、分散型リーダーシップを効果的に活用しながら取り組めている。すべての人が幸せになるための学校づくりを粘り強く実践していることが素晴らしい。

令和4年度表彰事業 （第６回NITS大賞）

準 大 賞

下妻市と連携!シチズンシップ教育
～生徒と社会をつなぐ探究活動の授業デザイン～

茨城県立下妻第二高等学校



活動概要

「社会とつながる」ことをねらいとしたまちづくり探究活動であり、生徒の社会参画への意識が高まるよう探究授業をデザイン。下妻市との協働により、生徒が段階的・横断的に探究できるような学習形態の系統化を実現。シチズンシップ・主権者教育を兼ねた各活動、市への政策提言の機会を経て、社会の一員であるという当事者意識の向上を図った。

アピールポイント

市と連携、大人たちで生徒をファシリテートする形態で、全員が「共創・協創」していく価値を生んだ。さらに、生徒を育む立場にいる教員側のオーナーシップをも育んだ本活動は、持続可能に学び続けようとする生徒の「学びの循環」のきっかけにもなっている。

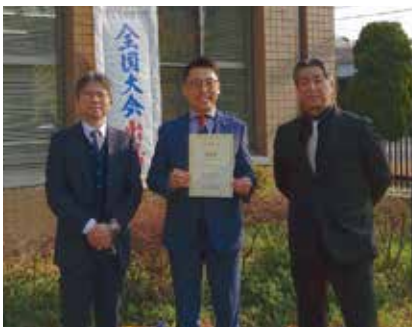
評価点

社会に対する関心が高まるようにデザインされており、行政との連携もうまくとれている好事例である。教員一人一人がファシリテーターに徹し、生徒を地域に繋ぎ、周りを巻き込みながら進めていることが評価できる。教員が強い当事者意識をもって取り組んでいる様子があり、これから探究のプログラム開発を行おうと考えている学校にとっても学びの多い実践であり、素晴らしい。

令和４年度表彰事業（第６回NITS大賞）
優 秀 賞

ワクワクドキドキが止まらない!　～ビジネスの視点×生き残りをかけた学校経営～

愛知県立愛知商業高等学校



活動概要

愛知県内の公立高校は約2,600人の定員割れを起こしている。「今までの教育活動は本当に魅力的だろうか」を出発点とし、商業高校ならではの「ビジネスの視点」から、すべての教育活動を見直した。「オフィスカジュアルデー」「スクールグリコ」「キッチンカーの招聘」など、OODAサイクルでトライ&エラーを繰り返しながら実施した。

アピールポイント

全ての教育活動に商業高校ならではの「ビジネスの視点」を取り入れたことで、生徒・教員や保護者もワクワクしながら学校生活を送っている。その成果として、入試状況においてV字回復を果たし、学校評価点も64点から75点となり、生徒満足度も上がった。

評価点

専門高校の視点で、生徒の日常的な興味関心からうまく具体的な実践へと繋げた好事例である。特に、時代の変化に即座に対応できる新たな手法としてOODAループを活用するなどの発想やすべての教育活動にビジネスの発想を取り入れるといった商業高校ならではのアイデアは大いに評価できる。商業高校の今後の在り方を考えていく上で、大変意義深い実践である。

夢をもとう!ドリームスクール!!　～学校・地域・保護者協働で夢や希望を育む取組～

大分県別府市立中部中学校

活動概要

学校教育目標の達成と学校課題の解決のために教職員・保護者・地域がゴールを共有し協働して取り組んだ活動である。教職員は生徒を認め、褒め、自己肯定感を高める取り組みを全教職員で行った。また、地域の先生の授業であるドリームスクールを教育課程に位置づけ、地域を巻き込んで生徒の夢を育んだ。保護者は一大イベントとして職業体験学習を企画し保護者の力で運営した。

アピールポイント

教育課程に地域の先生の授業「ドリームスクール」を位置づけた。目標達成と課題解決のための切り口として学校運営協議会を活用した。学校運営協議会に生徒も参加させ、生徒とともに具体的な取り組みを考え実施した。学校運営協議会の取組が認められ文部科学大臣表彰を受けることができた。

評価点

中1ギャップに伴う不登校問題への対応や自己肯定感の低さを課題として捉え、その解決に向けて学校・家庭・地域の連携という視点からドリームスクールのパッケージに学校運営協議会や地域学校協働本部をうまく巻き込み、具体的な活動として組織化した実践であり、他校が活路を見出す示唆に富んだ好事例である。不登校生徒の減少や自己肯定感の向上など、目に見える成果に繋がっていることも評価できる。

本当は知りたい!学びたいんです!　～これからの研修スタイル・教師寺子屋～

福島県立相馬支援学校

活動概要

学校現場で「研修」というと、日々の業務にプラスして行うビルド思考の雰囲気があることが多く、教師の多忙化を解消できないという課題があった。これまでの「研修」スタイルを見直し、“個人の学びたい”を保障していくために、「教師寺子屋」や「一人で学べる環境整備」の取組を紹介する。教員も「学び続ける姿」を育み、授業に生かしている。

アピールポイント

研修テーマが設定されている①Theme of Learningや個人の学びたいことから始まる②Personal Learningなどの「教師寺子屋」がどのようなものなのか、さらに、授業実践から具体的に学ぶシステムや環境整備など、「研修」のイメージを脱却し学ぶことを楽しむ教員集団をご覧いただきたい。

評価点

教員自身が主体性をもって日常的な学びを楽しんでいる好事例である。特に、一人一人の「個別最適な教師の学び」を具現化するために、教師寺子屋や一人で学べる環境を整備するなど、自ら学びたい内容を選択し、グループワーク等を活用しながら充実した校内研修となっていることが評価できる。これからの教員研修の在り方を考えるのに大きなヒントとなる実践である。

学びを通して自己肯定感を高める　～一人学習となかよし探究の取組を通して～

神奈川県相模原市立桜台小学校

活動概要

児童の自己肯定感を高める取組として、①学習のめあてや内容を個々が設定し、自分のペースで取り組む「一人学習」と、②異学年のグループで年間通して活動する「なかよし探究」を教育課程に位置付け、全職員で取り組んだ。自分や友達のよさを実感したり、自力で学習を進めることで自信をもったり、自己肯定感の高まりにつながる姿が見えてきた。

アピールポイント

児童のよさと言える「素直さ」「人懐っこさ」が発揮できる2つの取組を立ち上げ、児童のもつ課題の克服に挑んだ。活動の意図や方法、内容等の教職員同士の談話、共同作業の場、Google　workspaceでの情報共有、職員の前向きな姿勢が年間通して行った2つの取組を支えた。

評価点

自己肯定感の低さを課題と捉え、改善に向けて「一人学習」と「なかよし探究」を中心として取り組んだ事例であり、個別・協働を考える上で活用できるヒントも多く、汎用性が高い。また、異学年児童との交流もうまく組み込まれている点も評価できる。加えて、こうした活動を支えるものとしての教職員間の共通理解と協働性を担保する仕組みの導入も参考となる実践である。

令和４年度表彰事業（第６回NITS大賞）
入 選

おがわっ子ワクワクプロジェクト!　～願いが叶う!子どもが主役の学校づくり～

愛知県東浦町立緒川小学校

活動概要

教師主導の教育活動から、子ども主体の学校づくりへ転換を図る「おがわっ子ワクワクプロジェクト」に挑戦した。子どもたちの発想や願いを基に活動を組み立て、思いを実現させていく取組である。児童の発想は、授業改善、行事の充実、豊かな学校生活に結びついた。また、子どもを見取り支援できる教師となるよう、働き方改革にも着手した。

アピールポイント

「～ができたらいいな!」「～をやってみたい!」そんな子どもたちのつぶやき（ワクワク）をキャッチし、活動が生まれていく「おがわっ子ワクワクプロジェクト」。思いが実現するようになった学校は活気があふれ、不登校が少なく、みんなが生き生きとした学校に変わっていった。

評価点

長年にわたって続けてきたこの学校ならではの教育活動等について一度立ち止まり、理念や目的を確認・共有し、これまで築いてきた伝統や文化をより高めた好事例である。一部の教職員で進めるのではなく、若手教職員の意見や価値観を各種活動に反映させたり、子ども中心の活動で子どもたちの意見を積極的に取り入れたりする等、日々改善・努力している姿勢は評価される。

令和４年度表彰事業（第６回NITS大賞）
入 選

みんなが幸せになる学校づくり　～生徒と共に取り組む授業改善の取組を通して～

鹿児島県鹿屋市立鹿屋中学校

活動概要

鹿屋中のみんなが幸せになるために、教職員だけではなく生徒と共に、日々の授業が充実し、学びが深まるよう授業改善に取り組んだ。その際、教職員は研修係と学習指導係、管理職から構成している学習指導委員会を中心に、生徒会活動では各学級から選出された「学びリーダー」を中心にして、「誰一人取り残さない授業」の実現を目指して実践した。

アピールポイント

「何のために学ぶのか」という学ぶ意義から生徒と一緒に考え、「学ぶことでみんなが幸せになる」という思いを共有しながら教職員、生徒で力を合わせて授業改善に取り組んできた。学習の主体である生徒にとってよりよい学びとなるための工夫の一つである。

評価点

教職員、生徒がともに強く当事者意識をもって授業に向き合い、着実に結果につなげている好事例である。生徒の主体性を引き出すために、教職員が意見交換し、日々の改善につなげる場を積極的に設けることに加え、生徒会活動と連携することや「学びリーダー」が活躍する等、生徒主体で学びの場づくりを構築している点が評価される。

対話とサポートが作るチーム学校　～働き方改革とICT活用が相乗効果を生む～

兵庫県尼崎市立尼崎北小学校

活動概要

本校では研究・ICT・働き方改革の3部会が連携して、働き方改革研修による意識改革と、ICTによる実質的な業務改善を同時進行で行ってきた。職員同士でサポートし合える仕組みを作り、得意不得意に関わらず全員で行うことを通して、ICT活用力の向上とともに働き方改革が進み、相乗的に学校全体の力を高めることができた。

アピールポイント

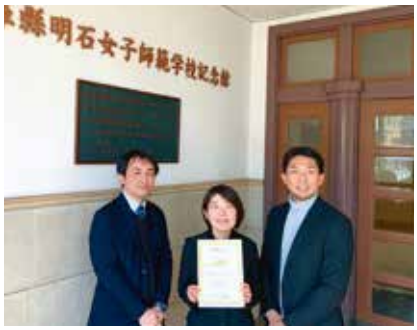
様々な研修会や会議でICTをあえて活用することで、別に時間をとることなく職員のICT活用力を高められるようにした。学校ポータルサイトを作成し、児童が自分でICT活用力を高められるようにした。保護者と連携して連絡手段をデジタル化した。

評価点

教職員のICT活用能力は人それぞれであるため、誰一人残さないようにサポート体制を構築、授業等で使用するアプリケーションを詰め込んだ「デジタルおどうぐばこ」を作成し、学校のICT改革に繋げた好事例である。校務や授業だけでなく、保護者との連絡手段としても活用するなど、働き方改善に向けての汎用性も高い。

先生版スタートカリキュラム　～“安心・成長・自立”を大切にする人材育成～

神戸大学附属小学校



活動概要

新しく教育に携わる、新規採用教員・臨時採用教員・教育実習生・インターンシップ生等（以下『スタート教員』と呼ぶ）が“安心”して学級、授業づくりに取り組み、教員として“成長・自立”できるようにするための研修プログラムを開発・実践した取組である。主に学級づくりと授業づくりに焦点を当てて取り組んだ。

アピールポイント

社会問題として、学生の教職希望者の減少や、新規採用教員（臨時採用教員を含む）が早期辞職数の増加を深刻に捉えている。短期的な負担軽減のために研修機会を減らすのではなく、研修機会の質の向上により、長期的な教員の働きやすさにつなげたいと考えた。

評価点

新任教員の抱える課題解決に取り組むことは非常に重要で、学校における人材育成に向けた新しい提案として参考になる好事例である。スタート教員の育成に必要な3ステップ（安心・成長・自立）はシンプルであるが、各学校において工夫できる余地があり、全国の学校で活用できる可能性を見いだす等、今後の新任教員の育成を考える上でも、多くの示唆に富んだ実践である。

教師は生徒の学びのロールモデル!　～教師の個別最適で協働的な校内研修の挑戦～

新潟県新潟市立白新中学校

活動概要

教師一人一人の主体的な学びを実現するために、4つのCONCEPT（①教師と生徒の学び方を相似形にする、②教師の内発的な研修ニーズをもとに多様な研修スタイルを重視する、③教師の主体的・対話的で深い学びを促す学習サイクルを構築する、④教師の内発的な授業実践と学校教育ビジョンを関連付ける）をもとに校内研修を実践した。実践を通して、受け身で学ぶ姿から「～を学びたい」「～に挑戦したい」など、自分たちで研修を創り出していく主体的な学びの姿に変わった。

アピールポイント

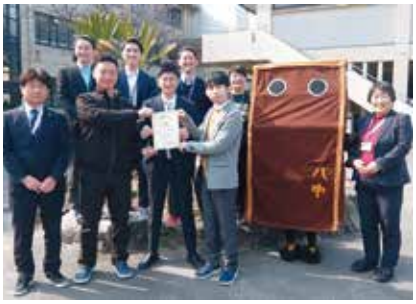
当校では、生徒の資質・能力を育成するための学びのプロセス「興味を持つ」「課題を設定する」「実行する」「振り返る」を設定している。この学びのプロセスを教師と生徒の相似形の学び方とし、教師は生徒の学びのロールモデルという教師の主体的な研修意識への転換と醸成を図った。また、このプロセスをもとに、教師一人一人の個別最適で協働的な学びを促す校内研修を実践した。

評価点

教師一人一人を主語に、新たな教師の学びの姿を実現する校内研修の設計と実施に取り組んだ好事例である。研修を自分事として、しっかり捉えられるよう教職員自身が「教え手」から「学び手」への転換を図り、学習者としてのロールモデルを具現化する方法（手立て）は、今後の校内研修の在り方を考えていく上で大変参考となる。

キャリアシートで生徒が動く!　～特活が生むつながりで生徒主体の学校づくり～

滋賀県近江八幡市立八幡中学校



活動概要

『キャリアシート（本校オリジナルの振り返り用紙）』導入によって以下を実現!
1.キャリアシートによって生徒がPDCAを回すことで生徒の非認知能力が向上!
2.キャリアシートで活性化した特別活動が全校のつながりや生徒がつくる学校行事、地域との協働を生み出し学校が活性化!
3.キャリアシートがそのままキャリアパスポートになり、業務削減で働き方改革!

アピールポイント

「学校は落ち着いているけど生徒が主体的に動かない、校内に目標が乱立し混乱、キャリアパスポートの形骸化」といった多くの学校が抱える課題を、形骸化していた「振り返り用紙」に『生徒が主体的に動くしかけ』をすることによって改善していった点。

評価点

コロナ禍による生徒の主体性低下といった課題に対し、キャリアシートを活用し、生徒の実践に教師が伴走する仕組みを構築したことが素晴らしい。まさに生徒主体の学校づくりの好事例である。学年や学級における目標を生徒同士の議論を経て設定することで、それぞれが自分事として捉え、またキャリアシートへとつながる仕掛けは大変参考となる。

「幼保こ」の垣根を越えて学び合う　～往還型オンライン研修システムの構築～

新潟大学附属幼稚園

活動概要

質の高い幼児教育に向けて保育者の資質能力の向上を目指し、往還型オンライン研修会「遊びのとびら」を行政とともに立ち上げた。園種の違いや立場、距離といった様々な垣根を越えて集う参加者が、年3回の語り合いを通して、子ども観・保育観を更新していく。研修と実践の往還により、子どもを真ん中に置いた保育理念を実感していく取組である。

アピールポイント

“子どもが”“園種が”“保育観が”違う参加者を「保育動画」「グループで目指す保育のキャッチフレーズ」の設定によって繋いだ。この「遊びのとびら」で語り合い、省察を深めることが、参加者・園の変容を生み出していった。

評価点

園種や設置主体だけでなく、時間的・地理的制約をも越えた新たな研修システムの開発・構築に取り組んだ好事例である。附属幼稚園が中心となり、地域の園等とともにWeb会議システムを用いた対話型協働研修の実施は横同士のつながりを強化する1つの方法である可能性を示唆している。理論的かつ体系的に課題に迫る意義は大きい。

応募校の声

多様性が尊重される今、それぞれの学校でもっと独自色を出せればよいと思います。新たなことにチャレンジする学校の応援団でいていただけることが嬉しいです。

さまざまな学校の取組を知ることができ、とても刺激になります。
また、本校での日々の教育活動を言語化する機会となり、感謝しています。

自校の実践を改めて振り返り、より質の高い取組となるよう再考するよいきっかけとなりました。

学校現場の課題に、シンプルかつ深く切り込んでいる取組に感心します。私たちも学校現場の変化につなげる一助となれるように励みたいと思います。

応募の準備を進める中で、自分の仕事に対する考えなどを見直すことができました。今、本校で何が大切か、何を大切にしているか、これから何が大切なのかを考える良いきっかけとなりました。

全国から82点の応募がありました

他校の取組を知ることで、自校の学校改善のヒントを得ることができています。さらなる学校活性化につなげたいと思います。

応募を始めて4年になります。毎年の実践報告することで、自分なりの学校経営の形がより明確となり、成果に結びついているように感じます。

全国の先生方の熱い思いが伝わってきます。生徒が来たくなる学校づくりに、これからも励んでいきます。

全国各地の学校における様々な課題と解決策、より良い取り組みがどんどん広がっていけばいいなと思います。前年度までのエントリーシートを見て、とても参考になりました。

実践していくうえで、NITS大賞の好事例を参考にさせていただきました。とても先進的な事例が多く、自分たちの学校だったら、この実践をアレンジしていけば子供たちの資質・能力の育成につながるのではないか等、全職員が納得して実践に取り組むことができました。

第５回の受賞校が語る
「NITS大賞、その後」

山口県光市立浅江中学校

共有で授業改革!働き方改革!～参観者が苦労し、授業者が得をする校内研修～

活動概要	生徒の学力向上・教職員の人材育成・働き方改革などの課題に対し、タブレット端末の共有機能を利用した「指導案&記録シート」をもとにユニット型研修を展開し、改善に取り組んだ。キーワードは『共有』であり、教職員が共通のビジョンに向かって一丸となって取り組んでいる。

「共有」することを大切に、授業づくりにも地域とのつながりの視点を活かしています

タブレット端末を活用しての「指導案&記録シート」については、使いやすさを追求したり、シートの目につくところに目指す子ども像を示したりするなど、様々な先生方の意見をもとに改良を重ねました。その過程が、様々な先生方と共に創り上げる営みとなり、とても楽しく、充実していたように思います。NITS大賞では、校長先生をはじめ、全教職員の力と学校の魅力を全国に大きく伝えることができたと思っています。光市立浅江中学校は「つながり日本一」をスローガンに掲げている学校です。これからも改善を重ね、どんどん発展していきたいと思います。

北海道小樽高等支援学校

一人一人が輝くのであたたかい学校～キャッチフレーズでつながる生徒と教師～

活動概要	教育重点目標を達成するために、各部署に手立てとしての下位目標を設定。その下位目標のキャッチフレーズ化に取り組んだ。教職員一人一人もユニークなキャッチフレーズをもって輝いている。それは、働きがいのカラフルな輝きであり、あたたかい学校づくりのパワーである。

キャッチフレーズを活用し、「あたたかい学校文化」を大切にしていきたいと考えています。

取組内容は、北海道の教育関係情報専門誌に掲載され、特別支援学校や教育関係者の方々からたくさんのお祝いの言葉をいただきました。教職員だけでなく生徒や保護者等もそれぞれ「キャッチフレーズ」を持っています。この「キャッチフレーズ」でつながる取組は、生徒会や部・同好会・外局活動、PTA活動等にも広がっています。この取組を通して共に思いを伝え合い、相手の思いを感じ、確認することを大切にして活動しています。今後も、教職員、生徒、保護者等と共に、キャッチフレーズを活用し、「あたたかい学校文化」を大切にしていきたいと考えています。

福岡県春日市立春日東中学校

月曜日に来たくなる学校づくり～Happy Mondayプロジェクト～

活動概要	昼食時の校長・生徒会長のコラボDJ放送や昼休みの「ようこそ校長室訪問」、帰りの会での教師による失敗学講座など、月曜日に来たくなる学校づくりを「Happy Mondayプロジェクト」と称し、校長のリーダーシップのもと教師・生徒一丸となって取組を実施した。

これからも「Happy Monday」を合言葉に、月曜日に来たくなる学校づくりを進めていきます

受賞後、PTCA（親と教師と地域住民の会）より今回の受賞を記念して懸垂幕を作成して頂き、広く地域の方々にも本校の取組を知ってもらえるようになりました。今年度は、さらにこの取組を先生方の働き方改革にもつなげ、学校全体の「Happy　Monday」につなげていけるように考えています。つい最近、生徒会長たちから「Happy　Mondayプロジェクト」の推進ポスターを作成したいと提案があり、驚きました。本校の体育会である東魂祭での生徒の様子からも、自分で考える力や自己決定をする力が育成されていると感じます。これからますます、「Happy　Monday」を合言葉に頑張ってまいります!

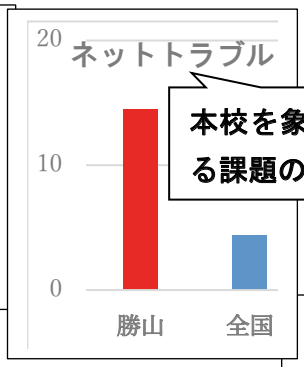
受賞校のエントリーシートは次頁から

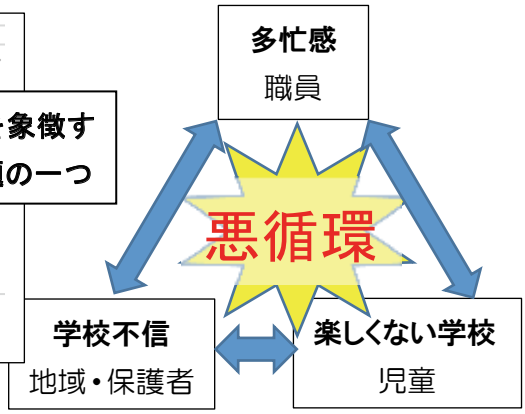
大賞

【エントリー名】岡山県真庭市立勝山小学校

【活動名】コロナ禍を逆手に変心、変身、変新
～教育課程の工夫と人の繋がりで、働き方改革～

解決すべき課題：学校と地域・保護者との連携のまずさから生徒指導上の課題解決に忙殺される。職員は超過勤務で疲弊し児童は不登校が多く学力や体力に大きな課題があった。コロナ禍でさらに課題が大きくなる危険性があった。





▲超過勤務の常態化でゆとりがない
▲児童の生活意欲が低く、知・徳・体すべてに大きな課題
▲学校と地域・保護者との連携がまずく学校への信頼なし

目標：**職員の超過勤務が減り、ゆとりができる　➡教師の本来業務に専念　➡児童の生活意欲が高まる（学校が楽しい）➡保護者や地域の信頼をうむ　➡職員の働きがいにつながる**･･･好循環
方針：**客観データを活用し、職員・地域・保護者それぞれの意識改革を進める。学校課題と解決策を示し、学校経営への理解と協力を得て負の連鎖を断ち切る。**

① 職員の意識改革･･･教師は真面目で忍耐強く善意で行動する。それが結果的に超過勤務の常態化につながっている。平均的数値や法律を示し、オーバーワークを戒めた。
② 地域・保護者の意識改革・連携･･･要望すれば学校は何でもしてくれるという意識が強い。学校・地域・保護者の役割を再確認し、「協働して子どもを育てる」という自覚を促した。それぞれの「すべきこと」を確認し学校が「できること」と「できないこと」をはっきりと伝えた。

活動内容：**「働き方改革」「学校・地域・保護者との連携」に対する意識改革の推進**　**変心!!**

① 職員の意識改革の推進　**あなたの人生の評価者は校長ではなく、あなたの家族**

▲余裕時数 100 時間超え。善意で編成した教育課程が教師自身の首を絞める ➡ ■教育課程の見直し　100 時間超…やり過ぎ？

▲勤務時間は 7 時間 45 分なのに 6 年生の滞校時間が 8 時間 10 分 ➡ ■日課表の見直し　全国 10 校の日課表から 6 年生の平均滞校時間は 7 時間 20 分 8 時間 10 分は異常では？

▲仕事のゴールが不明確で善意と使命感だけで学校が動く ➡
■人がすること　PC にさせることの仕分け
■PC による出退勤管理の徹底
■ICT 活用（GIGA スクール構想に対応した授業改善、協働学習ソフト、職員間の情報共有欠席連絡、コロナ対応）をクラウド化

② 地域・保護者の意識改革・連携推進
私のためにすることが人のためになる幸せ

▲学校と保護者・地域双方向の意見交流の場がない ネットトラブル等、生徒指導の難しさにつながる ➡
■学校状況説明会の開催（年 3 回）
■23 年ぶりの地区懇談会開催

▲見守り隊▲学校支援ボランティア
▲地域学校協働本部･･･組織なし ➡
■見守り隊・学校支援ボランティアの組織化
地域学校協働本部（勝山 SSC）の立ち上げと充実
R5 年度コミュニティスクール設置へ

取組の過程：学校・地域・保護者の信頼関係を築き、学校の負担軽減につなげる。

学校はすべての人が幸せになるための器　善意の拡散を!!

変身!!

取組を進める上での困難は「職員のまじめさ（変化への抵抗感）」と「地域・保護者から学校への信頼がない」ことだ。保護者は「強く言えば学校は何でもしてくれる」と勘違いし、職員もまじめさからその要求に応えた。例えば、放課後児童クラブに入ってない子の日常的な「放課後預かり」や「下校の付き添い」である。６年生の滞校時間は８時間 10 分。職員は給食を食べられず、トイレ休憩も取れないほど忙しかったが、使命感だけでしのいでいたのが実情である。こんな超過勤務が常態化している学校にコロナ禍が追い打ちをかける。「放課後の校内消毒」が特に時間を要した。「このままでは職員が倒れる」と考え、「放課後預かり」「下校の付き添い」をやめた。保護者の抵抗は厳しかったが譲らなかった。ただ、急にやめると親も困ると考え、猶予期間を１ヶ月設けた。その間、１～６年生すべてをコロナ対応を理由に毎日５限にし、一斉下校で帰した。同時に、下校見守りを地域や保護者に依頼し、「見守り隊の組織化」を進めた。参観日やＰＴＡ総会など人が集まるすべての行事が中止となり、保護者も職員も先が見通せない不安があった。そこで、PTA 執行部の協力を得て「学校経営説明会」を開催し、「児童の様子」を伝え「保護者への協力要請」を校長が直接依頼した。その際、文科省の通知や法令、児童の実態を表す客観的データを示して理解を得るようにした。全保護者の５分の１の参加だったが、学校状況を包み隠さず示し「善意の拡散」を要請した。保護者からの力強い支持を得られ学校課題解決に向かう大きな１歩となった。その後の PTA 総会、地区懇談会、人権参観日に「学校状況説明会」を開催するのが定例となった。さらに、ICT 活用を推進し、人がすることと PC にさせることの仕分けをした結果、職員のゆとり時間が大幅に増えた。このような取り組みの結果、R２年度までは学校支援ボランティアの登録者は３名だったが、年度末にはボランティア・見守り隊が組織化された。R3 年度は地域学校協働本部（勝山 SSC）を立ち上げ、ボランティアが 73 名になり、23 年ぶりに PTA 地区懇談会が開催された。R4 年度は P 主催「旭川で泳ごう」PTA と共催で「学校へ行こう！」を開催した。信頼関係ができ連携がしやすくなった。

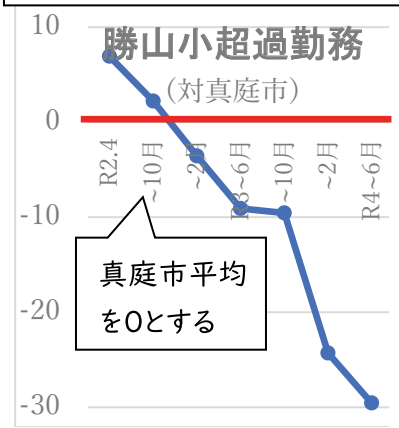
活動の成果：超過勤務が減り教師の本来業務に専念できる

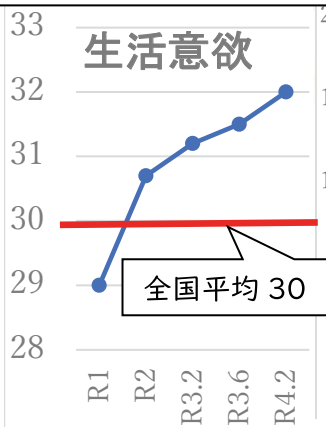
●児童の生活意欲が高まり、知・徳・体すべてに成果
●保護者や地域から信頼されるようになった
●ゆとりができ職員の働きがいにつながった

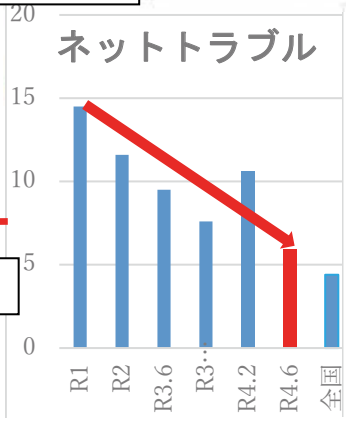
変新!!

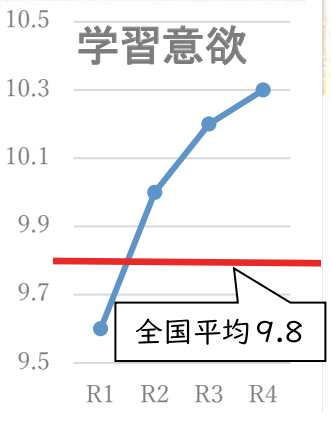
■下校時刻が早まり、勤務時間内に仕事ができる（職員）
■風通しの良い職場になり男性職員が育休取得（職員）

■学校全体がより良い方向に向かっている。100%の信頼を持って勝小に通わせています。（保護者）
■横断歩道を渡った子が脱帽し深々とおじぎをしてくれた。学区外でほめられ私まで鼻が高くなった。（地域）









準大賞	【エントリー名】茨城県立下妻第二高等学校　教諭　北條奈緒美　教諭　柴田優太 【活動名】下妻市と連携！シチズンシップ教育 ～生徒と社会をつなぐ探究活動の授業デザイン～

解決すべき課題：

本校生徒の特性として、意外と深く考えているが「自分なんて」という思いから「発信はしたくない」という姿勢の者が多い。「どこか他人事、受け身」という見られ方をされてしまう。

⇒ 自分たちの声や行動によって、社会を動かす可能性があるという意識を持たせたい。そのような思いから、地域のことを考え、外へ発信する機会を生徒に提供したいと考えて企画した。

・本校のスクールポリシーの１つである「グローカル(global＋local)」に基づき、社会問題や地域の課題を広い視野で捉え、他者と協同して解決策を見出していく力を身につけさせたい。

・将来的に地域で活躍し、地方創生や地域活性化に携わるリーダー性を備えた生徒を育成したい。

目標・方針：

１．下妻市と協働した取り組みを通し、探究学習をベースに段階的かつ横断的な多方向からのアプローチで、**「社会とつながる」ことへの生徒の意識向上**を図る。

２．『しもつま未来ビジョン』（下妻市の現状を踏まえ、市の将来を見据えて考案するまちづくり探究活動）を通し、自分たちは将来、**「社会の担い手・創り手」であるという当事者意識**を育てる。

３．生徒が**本気で**考えた企画・政策を下妻市へ提言し、市から**本気の**フィードバックをいただく形式をとることで考案した企画をより具現化に近づかせ、**生徒の「学びの循環」**を促す。

４．学年の教員陣は完全ファシリテーターに徹し、生徒の探究活動を支えていく役割を担っていく。また、下妻市後援で探究活動を進め、市に生徒及び教師のアドバイザーになっていただく。

活動内容：令和３年度に第３学年において、まちづくり探究を実施した際の課題は次の２点。

① 柔軟な課題設定の在り方　② 情報処理能力向上の必要性　**今年度はぜひ改善したい！**

生徒が身を置く環境から得られる情報と下妻市の現況との間に乖離が生じ、現実味のない課題設定やターゲットを若年層に限定した企画考案が目立った（実際、初期にはかなり多くのグループが「SNS 映えするカフェの建設」と立案）。生徒も「先生、私たちが考えるとこれが限界です…」と吐露。教員が軌道修正のサポートに入って対応。この形態でも悪くはないのだが…。

→今年度は、生徒が適切に情報を収集し、ピュアな発想が企画に直結するようにしてあげたい！

市担当者と打ち合わせを重ね、段階的・横断的な事前学習を連携・系統づけて計画することに。

【令和４年度実施活動（実施予定含む）】※第１学年 総合的な探究の時間において

	活動内容	位置づけ・各活動との関連性
事前学習	**１．下妻市議会傍聴** ・各クラス代表者が、市議会議員の質問や各担当者からの答弁を傍聴し、内容をクラスへ還元。	・生徒が、市の活性化の在り方を考えるきっかけに。 ・市議会議員は市民の代表者であるので、傍聴すると分野ごとの内容の吟味が可能。
	２．模擬市長選挙 ・架空の市「ちゅんまに市」の市長選挙を生徒が体験。（※「ちゅんまに」は本校図書室のイメージキャラクター） ・各候補者は推進事業を掲げ、動画にて有権者である生徒へ公約宣言。生徒は投票、翌朝には開票速報掲示。	・次期市長立候補者を当該学年教員と ALT、満期任了で退任する市長役を校長が熱演。 ・主権者教育の一環。 ・**選挙体験を通して、社会に参画することの意義を生徒自ら考える機会に。**

社会との対話

	活　動　内　容		位置づけ・各活動との関連性
まちづくり探究活動『しもつま未来ビジョン』	**3．イントロダクション** ・まちづくり探究の進め方について、政治特番を模した教員手作り動画を視聴	行政との対話①	・教員：キャスター、政治評論家役など ・ゲスト出演：下妻市市長公室秘書課長、昨年度発表者の卒業生インタビュー
	4．下妻市紹介講座　※下妻市職員 ・「市の現況・課題・推進事業等」 **5．市長とのパネルディスカッション** ・「生徒×下妻市長」		・探究スタートに向けた助走の位置づけ。 ・**下妻市長や下妻市職員との直接的な質疑応答や討論の機会を通じ、生徒は自分たちの発信する声が行政に届く実感を得られた。探究への意欲が向上。** 【テーマ】まちづくり構想、下妻市の将来
	6．まちづくり探究スタート (1)課題の洗い出し、情報収集、整理・分析、企画立案・まとめ 生徒が“aha moment”を連発！⇒ **学ぶ喜び** (2)プレゼンテーション準備（スライド・原稿作成、役割分担、リハーサル）	生徒間の対話	・グルーピング：各クラス３～４名で構成 ・企業へのコンタクト、WEB 会議を活用したオンラインによる有識者との質疑応答等 ・教員は、教科横断的に実験、検証、フィールドワーク、アンケート調査をサポート
	7．プレゼンテーション (1)クラス発表：代表選抜を兼ね、投票。 (2)全体発表：代表グループは、下妻市関係者へ、**本気の**プレゼン。	行政との対話②	・**審査は、生徒の発表テーマに関わる市役所該当各課へ依頼。本気で審査（観点別）していただき、生徒へのフィードバックに。** ・生徒考案の企画を政策提言の１つとして下妻市にシビアに評価いただくことで、生徒の客観的な振り返りが可能に。 →「自分たちの企画をもっと良くしたい！」という思いを生徒に芽生えさせる。
	8．リフレクション　※講評及び審査 ・コメンテーターは、市長・市職員・市議会・PTA 役員などを予定		
	主体的・継続的な探究活動を可能にする環境を整備。⇒生徒の「学びの循環」を促進		

取組の過程：① 下妻市との連携の強化　② 生徒がサステナブルに学んでいく仕組みづくり

上記２つを重点とした。まず、市との連携強化を図るために探究活動のねらいや目標を下妻市と共有し、綿密な打ち合わせを何度も実施。**シチズンシップに基づく学び**がより一層期待できる体制を整えた。さらに生徒にとっては、行政との意見交換や直接評価が得られるというチャンス自体に価値があり、一連の経験を通じ、**学びに向かう主体性**が大いに高まったと言える。

また、各クラスが同時進行で円滑に活動が進められるよう指示系統を１つに絞り、全体の進捗は探究担当者が掌握。各クラスの担当教員がファシリテーターに徹することで、生徒への細やかな声かけが可能となった。前年度の取り組みをブラッシュアップしたことで、生徒が「まち」や「社会」をより多角的に捉えることができ、社会参画の一助となる位置づけになっている。

活動の成果：「生徒と社会のつながり」というねらいを市と共有したことで、各活動の位置づけが明確になり、より系統立てた探究活動が実現した。生徒・教員・地域が同じテーマを通して共に学んでいこうとする形態が、探究を通して**「共創・協創」の価値**を生んだと感じている。常に社会にベクトルを向けて思考を巡らせ、多様な問いに対峙して自分たちなりの最適解を導き出そうと奔走する生徒の姿勢は我々大人たちを確実に鼓舞し、社会全体における「協働の在り方」そのものを大いに考えさせた。ゆえに生徒を通し、**教員がその「未来の社会の担い手」を育てる・共に学ぶ役割を担っているというオーナーシップ**をも見つめ直す機会となったことは貴重な成果である。探究活動を通して生徒に育まれた柔軟なデザイン思考や社会への発信力は、今後をたくましく生き抜いていく強みになると期待したい。今年度の市への提言発表会は１月に予定。さらに成長した生徒の声が聴けるのを楽しみに、今後も生徒に伴走していく。

地域や社会のために考えたり実践したりしていることはありますか？(回答者 256 人)	
９月	11 月～
34%(87 人)	**100%** ※事実上

優秀賞	【エントリー名】愛知県立愛知商業高等学校 【活動名】ワクワクドキドキが止まらない！ ～ビジネスの視点×生き残りをかけた学校経営～

解決すべき課題：今までの教育活動は本当に魅力的？県内で 2,718 人の定員割れをおこして。
①中学生が学びたいと思える学校づくりができているか？・・・愛知県の商業科在籍生徒数は全国１位（16,453 人令和４年度）にもかかわらず、なぜ定員割れをする商業高校が増加しているか。
②生徒が主体的に学べる学校づくりができているか？・・・絶対解のないこの時代に、おとなしく従順な指示待ち生徒の育成にこだわっていないか。
③時代の変化に対応した、新しいタイプの学校づくりができているか？・・・生徒のニーズの多様化や生徒のやる気を後押ししているか。

目標・方針：愛商にしかできない！愛商だからできる活動を！
①全ての教育活動にビジネスの視点を取り入れる！
②全ての生徒が主人公となる働きかけを行う！
③コネクト５プロジェクトとして、「社会」につなげる、「就職」につなげる、「進学」につなげる、「資格取得」につなげる、「ビジネスマナーの習得」につなげることを共通理解。

活動内容：
①全ての教育活動にビジネスの視点を！
オフィスカジュアルデー ビジネスシーンで求められるオフィスカジュアルを学校教育に取り入れ実践することで、主体的に考え、判断し行動できる生徒を育成する。
インターンシップ・アルバイト 商業高校で学んだビジネス教育を実践する場として提供
スクールグリコ 生徒会を中心に、健康で生徒の嗜好に合った商品をリサーチし販売する。
キッチンカーの招聘 生徒がキッチンカー店主と量・価格・味・メニューなどの交渉をすることで、マーケティング活動の一環として招聘する。
②全ての生徒が主人公！
リボン・ネクタイ選択制 生徒参画型でリボン、ネクタイを決定した。毎日のシーンや気分に合わせ生徒自身が主体的に考え着用できる。
制服フルリニューアル 生徒参画型で数種類から選択できるスカートやリボンなどのデザインを決定した。
スクールランチ ＬＩＮＥから出前感覚で４種類のランチから選択し、注文できるシステムの導入。明るい雰囲気の昼食タイムを創出した。
③高度資格取得や入試対策を中心に個別対策を行う アカデミアプロジェクト の立ち上げを行う。

取組の過程：ＰＤＣＡサイクルはもう古い！？ＯＯＤＡ（ウーダ）サイクルで実践！
従来のＰＤＣＡサイクルでは、どうしても「Ｐ（計画）」を立てることに注力し、現在求められるスピード感あふれる学校経営においてはブレーキとなる。もちろん、綿密で用意周到な計画は必要であるが、それにこだわりすぎるとタイミングがずれる可能性がある。これからの時代にふさわしいサイクルは、トライ＆エラーを繰り返しながら前に進んでいく取り組みが重要ではないであろうか。以下はオフィスカジュアルデーにＯＯＤＡサイクルで取り組んだ例を挙げる。
〇オフィスカジュアルデー実施まで
令和３年４月～５月「Observe（観察）」…生徒観察（真面目だが主体性がない）
５月 GW 後　ミドルリーダーに投げかける…授業、授業

以外で何か方策はないか
５月下旬「Orient（方向）」…運営委員会、学年会、分掌会、生徒会にて議論
６月中旬「Decide（決定）」… 職員会議（最終決定）
６月下旬　教科横断的な取組推進(家庭科・商業科)
外部講演（専門学校・ユニクロ）
７月　「Act（行動）」…試行実施　学年での振り返り
９月　本格実施
令和４年　継続実施（～現在に至る）

活動の成果：何よりも数字が物語る！
下表は、中学生対象の体験入学、学校説明会、進路希望調査、入学志願者数の過去３年間の数字である。ビジネスの視点で取り組んだ教育活動の成果が顕著に現れている。様々な行事で今まで以上に、中学生およびその保護者の“熱”を感じる。

（単位：人（生徒））	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
体験入学（８月､10 月）	３５８	４５７	６１４	７４４
学校説明会（12 月）	１３４	８６	１６３	１５７
中学生進路希望調査（第１回　10 月）	２２８	１６４	２５１	２８６
中学生進路希望調査（第２回　12 月）	２１４	１９６	２７４	３２５
入学志願者（推薦）	１５８	１２５	１７０	２７３
入学志願者志望（一般第１志望）	９９	９２	１２０	１４６

また、マスメディアに取り上げられた回数は、令和３年７月から令和５年１月の間に全国放送も含みテレビで２５回、新聞 20 回となった。内容は、オフィスカジュアル、スクールランチ、課題研究などの授業内容、部活動である。このような対外的なＰＲも大切であるが、何よりも目の前の生徒の満足度を上げることが最重要である。
下表は、年２回全校生徒アンケートにおいて、「愛知商業高校を 100 点満点で評価してください」の項目の結果である。タブレット１人１台の導入、空調設備の早期の稼働、リボン・ネクタイの選択制、キッチンカーの招聘、オフィスカジュアルデーなどが平均点を上げた要因であると感じる。学年によってばらつきはあるが、取り組みを始めた令和３年度７月と比較をすると総合平均は１０点以上も上がっている。このことから、今までの取り組みは生徒にとって、大変魅力的であったと考えられる。今後も生徒満足度を上げ 100 点を目指したい。

（単位：点）	令和３年度		令和４年度	
	７月	10 月	７月	１月
第１学年	６４．８４	５６．６９	６８．６６	７１．９４
第２学年	６５．３２	６９．８５	６２．００	７０．２９
第３学年	６４．２４	６９．７６	７５．１４	８１．７８
	６４．８２	６６．３５	６８．０７	７５．０６

追伸　もちろん　ワクワクドキドキ現在進行中！今後の取り組みにも乞うご期待を！

優秀賞

【エントリー名】大分県別府市立中部中学校　校長　佐藤裕一

【活動名】夢を持とう！ドリームスクール！
～学校地域保護者協働で夢や希望を育む取組～

解決すべき課題：

１、中１ギャップで１年終了時の長欠生が多い。入学時から夢・希望をもてない。
２、生徒の自己肯定感が低い。夢や希望を持てない。今日的課題が多く求められる資質能力が多様化、教職員だけの教育では限界がある。（令和３年度教職員意識調査「本校の課題」より）
３、学校運営協議会が形式的で地域支援が進まない。

目標・方針：目標：「社会に開かれた教育課程」に向け、学校運営協議会と地域学校協働本部との一体化を図ることで地域支援を効率的にすすめ、生徒の夢を育む。

１、中１ギャップ☛認める声かけで心の居場所づくり、地域支援で登校支援ルームの整備と地域の見守り、不登校生の居場所としてのオンライン支援ルーム
２、夢を持てない、今日的課題の解決☛地域の先生の授業である「ドリームスクール」を教育課程に位置づけ。
３、学校運営協議会が形式的☛熟議中心へ、協働本部と一体化の仕組み作りで効率的に学校支援

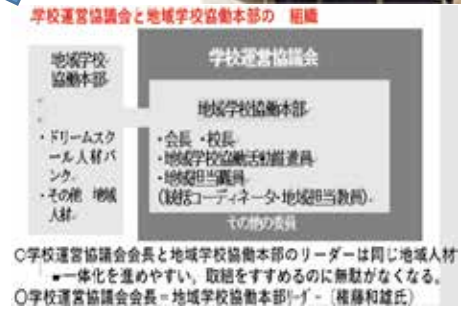
活動内動　　（Ａ～Ｄ）は右中部中学校模式図内の（Ａ～Ｄ）に対応

１、学校による心の居場所づくり☛（心の居場所）教職員による生徒を認め褒める取組A
☛（学校の居場所）登校支援ルーム新設運用、（心の居場所）オンライン支援ルーム開催B
２、（１）地域による生徒の心に火をつけるドリームスクールの実施C
☛「ドリームスクール」とは地域の先生の授業の総称。教育課程に位置付けた年間のべ９２名の地域の先生による授業。地域とのプロジェクトで実施。
（２）保護者による生徒の心に火をつけるガチンコスクールディの実施D
☛ガチンコスクールディはＰＴＡ主催イベントで全校対象の職業講話
３、学校運営協議会と地域学校協働本部との一体化の取組
☛学校運営協議会の熟議で取組の決定
☛熟議で決定した取組の実施
① **生徒から元気をもらう地域との意見交換会開催（学期一回）**
② 「不登校」親の会の定期開催（7 月・9 月・12 月・2 月）
③ 登校支援ルーム　地域の見守り　　毎日

子どもから元気をもらう地域との意見交換会（定期開催）

住民が先生「ドリームスクール」別府の中部中

別府
中部中がプロジェクト
地域住民と生徒育成

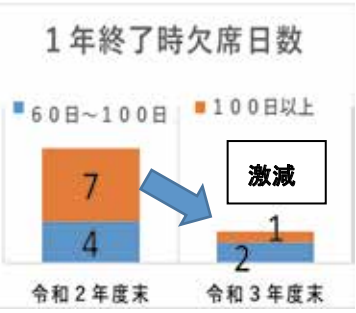


取組の過程：学校ではAのように動機付けのため**生徒を認めほめる取組を全教職員で行った**。地域はBのように学校課題解決への支援として登校支援ルームの整備・生徒の見守り、そして、Cのように**教育課程に位置付けられたドリームスクールの支援を行った**。保護者はDのように一大イベントとして**全校生徒全員を希望職業に分けた職業講話であるガチンコスクールディを準備実施した。地域と保護者の**

支援のおかげで教師の事務的負担が減り、生徒に夢を語る時間がふえた。ただ逆に保護者・地域の負担はかなり大きくなった。しかし、**定期的に実施した「地域、保護者と生徒の意見交換会」を通じて大人が子どもから元気をもらい**、子どもへ夢を持たせる取り組み、心に火をつけるさまざまな取り組みを地域保護者を巻き込んで行うことができた。その結果、Eのように子どもが夢を持ち、目的意識が生まれた。そして、それがFのような中一ギャップの解消にもつながった。　☞**中部中学校取組模式図**

活動の成果：　1年生欠席経年☞

欠席日数	60日～100日	100日以上	60日以上
令和２年度末	4	7	11
令和３年度末	2	1	3



1、中１ギャップの解消　F

○大幅な改善　60日以上の長欠
　　11人⇒3人

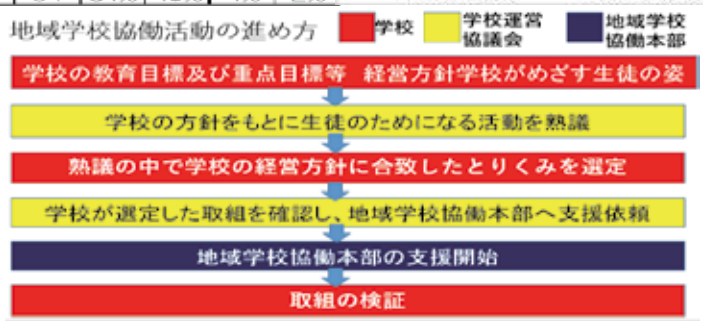
2、夢を持てない　E

1学期末生徒アンケート☞

			肯定的	⇔	否定的	
1	夢や目標を持っている（夢や目標を持つようになった）	1年	52%	27%	12%	9%
		2年	40%	37%	17%	6%
		3年	41%	38%	15%	6%
2	ドリームスクールや先生の話は夢や目標を持つのに役立っている	1年	48%	41%	9%	2%
		2年	39%	49%	9%	3%
		3年	54%	40%	4%	2%

○夢がある約80%
○ドリームスクール役立つ90%

3、学校運営協議会が形式的　右のように進め方を整理し、一体化への仕組みづくりを行った。熟議を取り入れるとともに**生徒との意見交換会を実施した。**委員の声　☞**「実際に中学生と話すことで学校運営協議会の取組に生徒の姿がイメージできわくわくした。」**



優秀賞	【エントリー名】福島県立相馬支援学校 【活動名】本当は知りたい！学びたいんです！ ～これからの研修スタイル・教師寺子屋～

解決すべき課題：本当に学びたいことは、個人によって違う！！学びたいけど・・・

学校現場において「研修」というと、自分が取組む日々の業務にプラスして行うビルド思考の雰囲気があることが多く、今日的な課題である教師の多忙化を解消できないという現状があった。しかし、経験等も様々な教員集団の中で、個々人の実は知りたい、学びたいという内容は確実にある。またそれについて、先輩教員や詳しい教員に聞きたくても、個人で聞きづらいと現状があるのは確かである。これは全国的な課題としても指摘されている。結果として、悩みを抱えた教員は、その不安を抱えたまま業務に向き合うことになり、時間も浪費することになる。

この問題の解決が、教員の働きやすさにつながり、普段の授業等における技術力、日々の業務力が向上し、子どもたちの学びにつながると考える。

目標・方針：ビルド型研修スタイルからの脱却！！

これまでの「研修」スタイルを見直し、“個人の学びたい”を保障していくことで、教員が本来もっている学びの意欲を満たし、授業につなげ、子どもたちの資質・能力の育成につなげることができるように仕掛ける。その際、校内の様々な得意分野のある教員を“プロ”と称して、楽しみながら学び合ったり、これまで蓄積された各教員の授業実践をすぐに活用できるように整理したりすることで、より教員の資質・技術向上を図って、日々の授業に取り組めるようにする。教員一人一人の「個別最適な学び」を保障し、誰もが自信をもって、働きやすい職場を目指す。

活動内容：一人一人の「個別最適な教師の学び」を保障するためのラインナップ！！

＜実施内容＞

【教師寺子屋部門】

①Theme of Learning ･･･研修テーマがあり、学びたい人が参加型。

＊研修部が、学習上や業務上で先生方が困っている内容をテーマ設定して実施する。

②Personal Learning ･･･個人が学びたい内容とその道のプロをマッチング。同様の悩みがある人や学びたい人参加型。

＊個人の悩みや学びたい内容を研修部が仲介役としてマッチングして、個人の負担なく実現する。参加希望者はノートに記入。

【一人で学べる環境整備部門】

③授業実践から具体的に学ぶ･･･蓄積された実践・日々の単元を支援する活用型スタイル

＊これまでの授業実践（単元案）から、自分の単元構想がすぐにできるように支援。

＜実施日程＞

【Theme of Learning】＊日程の一部紹介　年間７回程度

６月２９日（水）･･･学習評価のポイント、実際にやっちゃって前期提出へ！

７月２７日（水）･･･業務効率化のための教員パソコン教室

８月２３日（火）･･･年に１回は組織学！・・・ＯＪＬ研修　　等

【Personal Learning】･･･その都度開催（進路、企業、ICT、働き方の悩み等、今年度多数実施）

【環境整備】･･･単元配列をクリックすると、単元案データベースとリンクし、教員業務の支援等

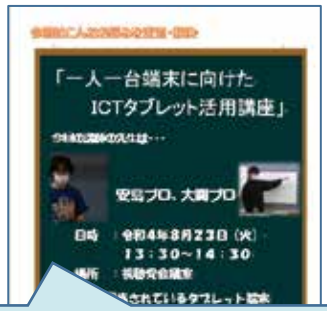
以上の内容を楽しみながら取り組み、安心して学び、自信をもって働ける職場を目指した。

取組の過程：**各分野のプロが伝授！学び合う面白さ！活用できる利点！**

【教師寺子屋部門】研修部掲示版にてお知らせし、参加者はノートに名前を書く！

チラシの例

単元構想、学習評価、個別の教育支援計画や自立活動など、授業関係に関わることのスキルを上げ、日々の授業力がアップ！！



ICT 活用について、楽しみながら授業での活用場面を実際に体験しながら学び、授業場面で大いに活用！

一般企業に勤めていた先生、組織学のプロから企業研修を学ぶ！民間の知見を吸収！ママさん先生の悩みなども先輩ママさんと座談会形式でアドバイスをもらって元気に！！

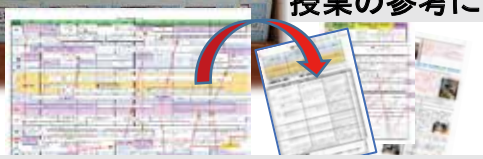
自発的な学びに、R4（11 月時点）延べ１５０人以上参加！！

【一人で学べる環境整備部門】

“実践から学べる環境”

授業の参考にしている様子

気軽に自分のタイミングで、蓄積された授業実践や単元構想を参考に学び、最短距離で、日々の授業力がアップ！！



クリックすると過去の実践等が出るシステム

多忙な環境だからこそ、今こそ学びの本質をエッセンシャル思考で！
～より少なく、より良く～

活動の成果：**参加した教員の声！活用した人の声！**＊アンケートから一部記載。

・両プロが共通して言っていた事「評価する事が自分自身の授業改善につながる。」生徒の姿が、自分の授業の姿･･･「鏡」なのかなと思いました。（学習評価寺子屋から）

・ＣＫ作戦（単元配列クリック）をたくさん活用させていただいています。単元案がある授業とない授業での明確な差を感じられるようになりました。１時間の中で、生徒たちの「あっ！！！」という発見や、ポロッと出た発言など、授業の中で引き出したいことが明確な分、それらが出た時には、「キター！！！」「やったー！！！」と心の中で喜んでいます！（環境整備から）

“得た知識から授業改善へ”

これらは、あくまでも参加者の声の一部である。**キャリア教育の目指す姿は「学び続ける姿」**としている（平成 23 年中央教育審議会答申）。生徒を主語に学びを深めるために、教員の主語を大切にして、学びを支援する環境を作り、**私たちが学びを楽しむ気持ちが、子どもたちが学びを楽しむ気持ちつながる**と考える。今後も、愚直にやっていきたい。

これからは「課題の修正」を強いるより、問題解決に向けた「ちょっとベター精神！！」

○画像：出典：https://ai-catcher.com/

優秀賞

【エントリー名】神奈川県相模原市立桜台小学校　木谷隆人

【活動名】学びを通して自己肯定感を高める
～一人学習となかよし探究の取組を通して～

解決すべき課題：自分から行動、新しいことが苦手、学びに受身の理由は自己肯定感の低さ

目標・方針：本校児童のよさを生かした取組から始める

活動内容：　児童のよさを生かし自己肯定感を高める「なかよし探究」と「一人学習」の取組

1．教育課程への位置づけ

異学年による学びの機会としての「なかよし探究」と、一人一人に合った学びを保障する「一人学習」を教育課程に位置づけ、学校全体での取組とした。週２コマの「なかよし探究」は、異学年での関わりの中で、自分のよさの自覚、発揮を通して自分の可能性に気づいたり、協力するよさを実感したりする機会とした。また個々で課題を設定し、それぞれのペースで学習に取り組める「一人学習」の時間を週２コマ程度位置づけ、自分で取り組む時間を保障した。

2．異学年での関わりを生かした「なかよし探究」

【なかよし探究(1～3 年)】

学級を解体し、３０名程度の１～３年生のグループと、４～６年生のグループを構成し、このグループを単位として「なかよし探究」を行う。１、２年の生活科、３～６年の総合的な学習の時間を充てている。双方のねらいを達成できるように、なかよし探究カリキュラムを設計し、年間５０時間程度で展開している。

１学期、２学期、３学期のまとまりで活動の基本テーマが設定され、グループごとに探究することを決めて取り組む。活動は、なかよし探究教室で行われ、各グループの上学年児童がリーダーシップを発揮して、探究活動に取り組む。

3．個々の学びを保障し、自ら学ぶ意欲を高める「一人学習」

【一人学習の取組】

国語と算数を中心に、各教科の中で「一人学習」の時間を設定している。週２コマ程度を設定し、①めあての設定（記入）、②一人学習、③学びの振り返りという基本的な流れで進めている。取り組む内容は、子供によって異なっていてよく、自分自身を高めるための課題を設定して取り組む。学年段階に応じ、教師が提示した課題から選択して取り組む場合もあれば、個々で準備して取り組む場合もある。基本は自分で取り組む時間だが、教員の指導や助言をあおいでもよい。

取組の過程：職員間のコミュニケーションの充実と目標の共有で活動を進める

1．活動をスタートさせるための職員の共通理解と協働性の発揮

指導への不安要素を取り除き、見通しと活動への価値や意欲を見いだせるように、①教育目標の共有、②日常的な談話の充実、③確かな時間保障を中心に進めた。①～③の方策により職員は活動への不安が少しずつトライする気持ちへシフトし、総括会議や職員会議においては、前向きな意見や考えられる課題への対応策等が提案され、年度初めからの取組スタートにこぎつけた。

①教育目標の共有

【キーワードを教室掲

学習指導要領の改訂とキャリア教育推進の市の方針に応じて、職員全体で本校の実態（児童、職員、学校、保護者、地域等）と身につけたい力を共有し、教育目標を５つのキーワードで整理した。教育計画や学級学年経営案、学校評価等にも反映し、職員はもちろん児童、保護者も共有できる形にした。この共有した教育目標と、「なかよし探究」や「一人学習」の取組が合致することを諸会議等で共通確認していった。

②日常的な談話の充実

会議等ではない場での職員間のやりとりの充実を図った。職員室内に設置されていた壁を取り払い整理整頓し風通しのよい職員室づくりを進め、ミーティングデスクや雑談ができるスペースを確保、職員のコミュニケーションの充実を図り情報共有しやすくした。そういった環境の中で、新しい取り組みについて学年主任からアイディアを吸い上げたり、学年会で情報提供したり意見交換をしたりし、職員全体の声を反映し取り組みの見通しや価値がもてるようにした。

③確かな時間保障

教育課程編成において、内容と目的に応じた適正な時間数の配当を行った。休校措置の際のカリキュラム編成を生かし、２つの活動についての確実に時間が保障できることを示した。年度初めに学年ごとにカリキュラムマネジメントの時間を設定し、計画準備の時間を保障した。

２．取組を進めながらの課題解決

２つの取組は新しく、進めていく上でも不安は多い。ポジティブに活動を進めていくために、重点と進め方を共有する時間と機会の保障、計画のミーティングや作業の設定を中心に進めた。「なかよし探究」については基本カリキュラムとともに学習材を例示し、異学年交流を重点にすることやなかよしグループでの活動の進め方などを共有した。職員全体での作業の時間やカリキュラムデザインの時間を保障したり、それぞれの取組を Google workspace で共有したり、活動に関わる情報が共有できる機会の充実に努めた。「一人学習」については、推進している職員からの情報発信や実践の交流、取組の振り返りを Google フォームで行い情報を共有した。先行事例やアイディアの出し合いは活動に不安をもつ職員に有効に機能し、それぞれの実践を支えた。

活動の成果：２つの取組のよさが、自己肯定感の高まりと児童の課題の改善へ

「なかよし探究」では期待したとおり、異学年活動のよさと見られる児童の姿が成果である。**上学年児童が下学年児童をリードしたりサポートしたり、頼られることで自分への自信を高めて取り組む姿、下学年児童が上学年児童にあこがれをもち目標とする姿等、自己肯定感の高まりにつながる姿が見られた。**また学校評価では保護者から高評価を得ており、「高学年が低学年と何をして楽しく過ごせるか自分達で考え、低学年は、高学年になった時の目標として目指すべき姿が身近に感じられて、良いと思う。」等、保護者からの肯定的なコメントが多く寄せられている。

「一人学習」においては、昨年度の１１月に実施した児童アンケートで、「一人学習ではめあてをもって取り組めたか」では「取り組めた」の回答が 77.8%を占めた。「一人学習の時間が自分にとってどうだったか」については、「ちょうどよい」「少ない」の回答が合わせて 83.8%を占め、本校児童が自分自身で学習を進める価値を見出しつつある実態が伺えた。高学年児童については**予習する児童が増えたり、学習したことの活用を自分から行う児童が増えたりした**と担任が報告している。Chromebook 活用の定着も一人学習の取組を後押しした。教室においては皆が同じ課題に取り組むのではなく、個々に応じた様々な内容・方法の学びが保障される雰囲気が定着してきている。また、教員の個別支援が充実したことを大きな成果として職員は挙げる。個々の自律的に学ぶ姿勢の定着により、手をかけたい児童にある程度の時間を割いて支援することが可能となった。**自分にとっての確かな学びを一人ひとりが実感し、自信を高めていく姿が見られた。**

「なかよし探究」「一人学習」は、はじめて間もない取組であるが、確かな成果が見て取れる。取組を進める上での課題を１つ１つ解決しながら継続し、自己肯定感の高まりにつなげたい。

入選	【エントリー名】愛知県東浦町立緒川小学校　教務主任　鈴木佳代
	【活動名】おがわっ子ワクワクプロジェクト！ ～願いが叶う！子どもが主役の学校づくり～

解決すべき課題：

①特色ある教育がありきたりに！

・オープン・スクールとして開校から４５年間研究を続けてきた「個別化・個性化教育（学びの主体者は子どもである）」の精神が希薄となり，特色ある学習プログラムの意義に鈍感になっていた。

②若手教師の未熟さが一方的な指導に！

・若手の教師が増え，指導への不安や責任感から教師主導の活動になっていた。

③余裕のなさが「聞く耳もたず」に！

・日々の業務に追われ，子どもたちのアイデアにじっくりと耳を傾けるゆとりがなかった。

目標・方針：　子どもと先生がワクワクする学校をつくろう！

方針①　開校から続く理念**「学習の主体者は子どもである」に立ち返る**。子どもたちの声に耳を傾け，子どもたちの発想や願い（ワクワク）を実現させる教育活動を仕組んでいく。

方針②　活動を子どもたちに委ね，見守ることのできる**教師としての力量を高めていく**。

方針③　**業務の精選**で余裕を生み出すことで，子どもたちに目を向け，**豊かな発想ができるようにする**。

活動内容：「おがわっ子ワクワクプロジェクト」の立ち上げ・実践

子どもたちの「ワクワク」（興味・関心，発案）から活動を組み立て，のびのびと活動をさせていく中で，子どもたちの「自ら学ぶ力」の育成を目指していこうという「おがわっ子ワクワクプロジェクト」を立ち上げる。

方針①の活動内容

４５年間の「個別化・個性化教育」の研究を振り返り，実践の意義を再確認するとともに，子どもたちの思いや願い（ワクワク）に寄り添った学習活動を展開する。

・子どもたちから出てきた活動のアイデアを「おがわっ子ワクワクプロジェクト」として全校で共有して支援していく。

・子どもたちの発想から活動案を練り，願いを後押しする教育活動にシフトする。

・これまで発行されてきた数々の研究冊子を読み解き，今後も継続できる理念や取組を再編集する作業を行う。

方針②の活動内容

若手を支援するための学習会やＯＪＴ機能を充実させ，自信をもって子どもたちの前に立てるようにする。

・本校の取組が「令和の日本型学校教育」の目指す教育につながっていることを学ぶ機会を設ける。外部講師を招いて学習会を行うとともに（インプット），視察・研修の外部団体に取組を発信すること（アウトプット）を通して，技量を高めていく。

・年間１５回の校内研修会を企画する。研修内容を若手のニーズに合わせるとともに，研修会の取り回しを若手が輪番で行うようにし，主体性のある研修会にしていく。

方針③の活動内容

学年主任を中心としたチームで，教育課程や業務内容を見直していく。

・充実した教育活動を行う（教師のワクワクを生み出す）ために「行事のもち方」「時間割の編成」など教育課程の見直しと業務内容を精選していく活動を，チームで行っていく。

取組の過程：

活動の起点を子ども発想に

様々な行事や常時活動が慣習化し「例年通り」になりがちであった。そこで子どもたちの声（ワクワク）を聞き，その願いを支援するという姿勢に切り替えた。大きな取組は全校に周知し，学校全体で実現を応援した。資料１は「得意なことをみんなに見せたり応援したりする場がほしい」という願いから生まれた活動「おがわっ子プラス１グランプリ」の様子である。

資料１　おがわっ子プラス１グランプリ

学びの起点を子ども発想に

授業づくりもワクワクを基にした。指導案には「おがわっ子ワクワクプロジェクト」を明記するようにし，子どもたちの思考に沿った単元構想をするようにした。（資料２）

高学年では教師主導の家庭学習を廃止し，すべて自学スタイルとした。「学びたい」「できるようになりたい」を後押しするために一人一人と相談をし，アドバイスをしていった。

4　本時の学習指導

(1) 目　　標

○教材文や学区の獣医による問いかけから本文に関心をもち，初発の感想を書くことができる。

(2) おがわっ子ワクワクプロジェクト

○子どもたちにとって動物園の獣医は身近ではなく，具体的な仕事の様子は想像がつきにくいと思われる。しかし，1 学期の様子を見ていると，知らないことを知りたいと意欲的に調べたり，新しいことを知る喜びを感じたりしている姿がよく見られた。本時は単元の導入部分に当たるため，獣医の仕事に対する関心や学習活動に対する期待感を高めることが大切だと考えている。新学期，新しい教材で意欲的に学ぼうとする子どもたちをさらにワクワクさせるために，学区の獣医さんに協力を依頼し，これからの学習の動機付けになる話をしていただくことにした。また，単元の終わりには，動物園の獣医について分かったことや感想を手紙にまとめて伝えていくことを行う。学区の獣医さんとともに子どもたちの探究心に火を付け，知りたいことや面白いことを共有しながら，この先の学びへ関心を高められるようにしていく。

資料２　２年国語「どうぶつ園のじゅうい」指導案より

無学年制学習材「はげみ学習」の整備を行った。当該学年の学びだけでは不十分であるという子どもたちの声からである。漢字・四則計算・英単語・体力づくりの４領域について６年間の学びが手に取れるコーナーを設置し，「勉強したい」という子どもたちの思いを支援した。

４５年の成果・実績の振り返り

開校以来継続されてきた個別化・個性化教育を学び直すことをした。長年本校に携わってきた外部講師を招き，話を聞いたり共に教材研究をしたりした。また，これまで発行された出版本を読み返し，取組の経緯を知るとともに今後の活動に生きる内容をまとめ直す活動を行った。学んだことは，積極的に外部に発信をした。教務主任や研究主任だけでなく，多くの職員で協働して発信し，学びを共有したり確認したりできる場とした。

ＯＪＴ・校内研修「仲間から学ぼう」

月曜を会議日，火曜から木曜を事務処理日，そして金曜を研修日として日課を組み替えた。金曜には全職員が集まって３０分程度の学び合い「仲間から学ぼう」を行った。若手が中心となってテーマを決め，取り回しを行った。校内で不十分な場合は，近隣の教師や教育委員会指導主事，コミュニティから講師を招致し，研修の充実を図った。

業務内容の見直し・改善

学年主任を中心としたチームで，子どもたちに寄り添う時間を確保するための働き方を考えた。「大きな行事の前日は全校５時間とし，十分な準備時間を取ることで子どもも教師もワクワクして当日を迎えられるようにする」「毎週記載する週案の反省をなくし，必要なときだけ書くようにすることで授業計画に時間が割けるようする」などの改善が図られた。

教師もワクワクを

「教師のワクワクプロジェクト」も立ち上げた。一人一人がワクワクを発案し，そのプランを校内に掲示した。「教師がワクワクと取り組む姿を子どもたちに見せること」「長所を生かして主体的に学校経営に参画すること」が目的である。

活動の成果：子どもたちが主役の学校に！

不登校ゼロ！学校が楽しい！現時点で不登校児童はゼロ。一人一人に居場所や楽しみ・目標がある学校になった。夏休みの学校施設開放では，連日１００人近くの子どもたちが自主登校した。

子どもの思いがすべて！授業や行事では子どもの発案と思考の流れを基にした実践に変わった。

全国から参観・発表・講師依頼が！学校の取組を参観したいと全国の方々から問い合わせが続く。

入選	【エントリー名】鹿児島県鹿屋市立鹿屋中学校 【活動名】みんなが幸せになる学校づくり ～生徒と共に取り組む授業改善の取組を通して～

解決すべき課題：

- 基礎学力の向上が喫緊の課題であり，本校を含め地区として学力向上が求められている。
- 素直で朗らかな生徒が多いものの，自分たちから行動することにやや弱い面が見られる。
- 授業改善のために共通実践事項を設定し，全教科で実践しているものの，生徒にとって自分たちの学力を向上するための取組となっておらず，効果的な実践となっていない。

目標・方針：生徒や仲間と共に！　誰一人取り残さず，みんなが幸せになる学校を目指して！！

１　「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善
　「誰一人取り残さない授業」を目指して

２　生徒会活動と連携した授業改善
　「誰一人取り残さず，みんなが幸せになる！」を合い言葉に

活動内容：

１　「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善

(1) 月１回の「相互授業参観週間」による指導力向上
　毎月１回を「相互授業参観週間」に設定し，評価シートを基に互いの授業を参観し合うことで，授業改善につなげる。

(2) 学習指導委員会を核とした全校体制での共通実践化
　隔週で学習指導委員会を開催し，各学年の授業や学習面での課題について話合い，全校体制で課題の解決策を練り，実践化に向けて協議する。

２　生徒会活動と連携した授業改善

(1) 生徒会活動「学びプロジェクト」，「学びリーダー」会との連携
　生徒会学習図書部と連携し，学習者である生徒自身の手でより良い授業となるよう年間活動計画を作成し，「学びリーダー」を中心に授業改善と学習活動の充実に取り組む。

(2) 研究授業への生徒の参観及び授業研究への生徒の参加
　研究授業が行われる際に「学びリーダー」は授業参観を行い，評価シートを基に生徒の学ぶ様子を評価する。授業研究では「学びリーダー」も参加し，授業改善に向けて意見発表を行い，より良い授業づくりについて共に協議する。

取組の過程：

１　「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善

・毎月，第三週を「相互授業参観週間」に設定し，互いの授業を見せ合い，授業改善につなげた。初回は担当する学級の授業，２回目は同じ教科，領域の授業など，多くの授業を参観できるようにした。「ありがとう参観シート」を全職員に配布し，それを活用して良かったところを中心に評価し合うことで，授業実践の意欲化を図った。

・研修係，学習指導係を中心に５教科担当職員と管理職で学習指導委員会を構成した。各学年の学習に関する課題を協議し，授業改善につながる実践事項を全職員に提案し，実践化が図れているか隔週で協議・確認を行った。学習指導委員会のメンバーで定期的に授業参観を行い，研修係からの「研修便り」に授業で良い点や生かせる点などを紹介し，互いの実践に活かせるように働きかけた。

２　生徒会活動と連携した授業改善

・生徒会学習図書部と連携し，「KANOYA 学びプロジェクト」による授業改善，学習活動の充実を目的に継続して活動に取り組んだ。授業での取組と家庭学習の充実のバランスをとりながら年間活動計画を立て，集会で発表し，全校生徒の理解を得ながら活動した。

回	月	内容		
1	4	年間活動計画立案　「学びリーダー」選出 「学びオリエンテーション」の実施		
2	5	学びを深めるアンケート調査	授業	家庭
3	6	アンケート調査報告 第1回「アクティブ・チャレンジ」	授業	家庭
4	7	授業中の取組提案		授業
5	9	学習の仕方の提案 第2回「アクティブ・チャレンジ」	授業	家庭
6	1	検証	授業	家庭
7	1 1	第2回アンケート調査 第2回「学びオリエンテーション」	授業	家庭
8	1	アンケート調査報告	授業	家庭
9	1	活動の振り返り	授業	家庭
1	2	オープンスクールでの実践発表	授業	家庭
1	3	年間のまとめと次年度に向けて	授業	家庭

【プロジェクト活動計画】

・各学級から「学びリーダー」を選出し，学び合い活動などでは自分たちで学級の学びをファシリテートできるよう取り組んだ。毎月１回，「学びリーダー会」を開催し，各学級の授業での課題点等について協議し，より良い授業が展開できるよう知恵を出し合った。

【「学びリーダー会」の様子】

・授業を積極的に進め，学びを深めていくために年２回「学びオリエンテーション」を開催し，第１回では１年生の不安を払拭し，第２回では学びを活性化できるよう「学びリーダー」が中心となって全校生徒で学びについて考えた。

【学びオリエンテーション】

・研究授業を行う際に，授業学級以外の「学びリーダー」が参観し，評価シートを基に授業での生徒の学ぶ姿を評価し，授業研究において良かった点や改善策について意見を発表した。授業学級の「学びリーダー」は，授業研究の中で，授業を受けての感想や改善案について発表し，より良い授業について教職員に提案した。さらに，研究授業での学びを全校に広げるために，「学びリーダー」は研究授業の様子を各学級，全校集会で報告し，学級，学校全体での実践に活かした。

【研究授業を参観する生徒】

【授業研究で発表する生徒】

・日々の家庭学習が充実するよう「アクティブ・チャレンジ」を開催し，１～３年生がそれぞれのグループに分かれ，本校で独自に取り組んでいる家庭学習帳「アクティブ・ノート」の取組を互いに紹介し合い，良い実践を取り入れた。

【取組を紹介し合う様子】

活動の成果：

・鹿児島県全体で行っている鹿児島学習定着度調査において，前年度より１年生は 10.8pt，２年生は 6.9pt 向上し，大幅な学力の定着が見られた。

・全国学力学習状況調査の生徒質問紙「生徒との間で話し合う活動を通じて，自分の考えを深めたり，広げたりすることができて」いると答えた生徒が 73.1pt から 83.2pt に約 10pt 向上した。

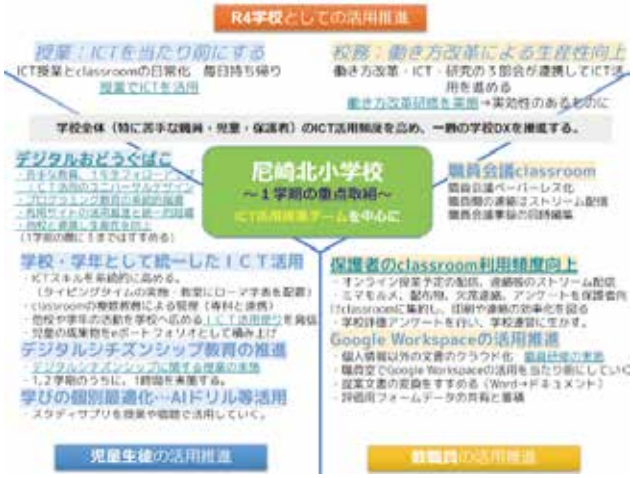
・文部科学省の職員研修や「鹿屋中オープンスクール」で本校の取組を紹介したところ，『仲間たちを誰一人取り残すことがないように「学び合い」，学びの意義を「幸せになるため」と位置付けて全校生徒で取り組んでいることに，とても感動しました。』など多くの反響をいただいた。

入選	【エントリー名】兵庫県尼崎市立尼崎北小学校　吉仲伸隆 【活動名】対話とサポートが作るチーム学校 ～働き方改革とＩＣＴ活用が相乗効果を生む～

解決すべき課題：

①業務が多く授業づくりに十分な時間を割けない。職員のワークライフバランスの確保も必要。
②そんな中ＧＩＧＡスクールへの対応をする必要が。でもクラウドやＩＣＴに戸惑う教員も。
③「令和の日本型学校教育」答申への対応も必要。
→ＩＣＴを上手く使えば働き方改革が実現できる。同時進行で進めて相乗効果を狙おう！

目標・方針：　右図は本校ＩＣＴ部会の方針→

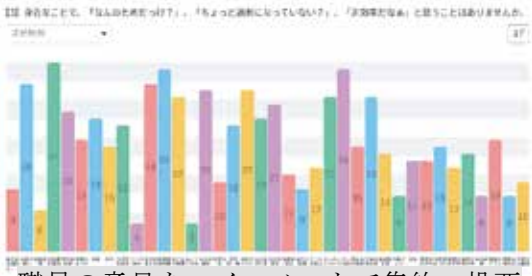


ＩＣＴ活用は「わからなくて当たり前」として捉えた上で、**苦手な職員でもできるよう丁寧にサポートして推進**する。そして、学校に関わる全員（職員・児童・保護者）の取り組みにする。短期的には、職員へ働き方改革研修を行い、意識改革とＩＣＴによる実質的な業務改善を同時進行で行う。慣れが深まればできることは増える。長期的な目線で、働き方改革とＩＣＴ活用の取り組みを育てる。具体的には、**研究・ＩＣＴ・働き方改革の３部会が連携することで、授業と校務の両面でＩＣＴの活用を進める**。組織体制としては、研究部に管理職とＩＣＴ主任が入ることによって会議を増やすことなく日常的な連携をとれるようにする。職員会議や研修など授業以外の場面でＩＣＴを活用することで、定期的なＩＣＴ専用の研修会を行わずに職員がＩＣＴに慣れていけるようにする。研究テーマをＩＣＴにせず、これまで実践してきた国語の共有活動のまま据え置くことで、**「令和の日本型学校教育」答申の柱である①学習指導要領の定着（特に協働的な学び）②ＩＣＴ活用③働き方改革の融合をめざす**。

活動内容：

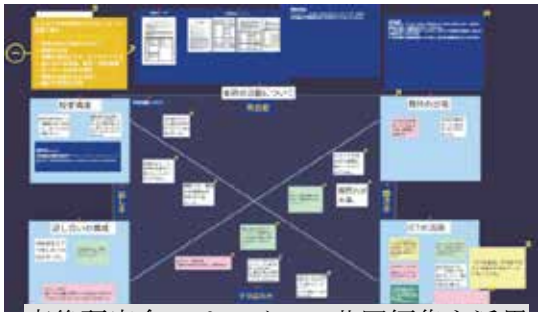
働き方改革研修（Ｒ３・８月、Ｒ４・７月）で問題意識の共有

妹尾昌俊先生の動画（ＮＩＴＳ校内研修シリーズ）を全職員で見て、ロイロノートを利用して意見を出し合い問題意識を共有した。そこで出された意見について、ＩＣＴを使って解決できないか、文科省の働き方改革事例集を見ながら検討した。**改革を継続的・組織的なものにするためにはそれを担う組織を作る必要があるとして、働き方改革部会を発足させた。**（Ｒ４・４月～）


職員の意見をロイロノートで集約→投票

ＩＣＴを活用した業務改善・授業改善

研究主任を中心に、夏休みに３日間集中的にＩＣＴ活用研修を実施（Ｒ３・８月、Ｒ４・７月）し、各ツールの利用方法を**全員が習得できる場を設定**した。Chromebook、Google for Education、ロイロノートに関する基本的な知識を身に着けた。ＩＣＴ活用を目的としない他の研修、職員会議などの中でもＩＣＴを活用し、職員が**慣れていくことができる環境作り**を行った。職員が Google Classroom を介して連絡するようにして職員会議での連絡事項を減らす、会議資料を電子化してペーパーレス化する、朝会を Google Meet を使って教室で行うようにするなどに取り組んだ。また、**全学年でＩＣＴを取り**


事後研究会ではロイロの共同編集を活用

入れた研究授業を実施。授業の中での活用について理解を深めた。事後研究会ではロイロノートの新機能（共有ノート）を活用し、事後研究会の中でツールに親しめるようにした。

ＩＣＴに関する教育環境整備で、児童が自分自身で力を伸ばせるように

【ポータルサイト「デジタルおどうぐばこ」を２つの目的のために作成・運用（Ｒ３～）】

①ＩＣＴの教育環境整備　担任の知識・スキルに左右されずに全校児童が遊びの中で様々な有用なサイト（Chrome music lab など）を利用できるようにした。特に１年生でも使いやすいよう画像リンクを多用して活用をサポートした。サイトを一度作成してしまえば、「習うより慣れろ」の発想で、教師を介さずに児童は自分の意欲関心に沿って遊びの中で習得率を向上させることができる。

ポータルサイト(Google サイトで作成)

②プログラミング教育の系統的指導　Code.org のサイトを活用して不慣れな教員でもプログラミングを教えることができるようにしたことで、系統的な指導が可能になった。

【タイピング検定（第１回：Ｒ４・６月　第２回：Ｒ４・１０月）】

デジタルおどうぐばこの運用によって、低学年を含む全児童のタイピング能力が大幅に伸びた。児童会役員から「タイピング検定をやりたい！」という声が上がり、実施されることになった。習得率を補うためタイピングタイム（Ｒ４・９月　２～６年　毎日１０分程度）を実施。**タイピング能力を基礎学力として育てる**。

Classroom アプリで家庭とつながる

保護者とスマートフォンの Classroom アプリを介して、以下の物のやり取りを電子化・ペーパーレス化した。

①欠席連絡②配布物③アンケート（Ｒ３・１１月～）

④避難訓練において、緊急時に Classroom を通じて連絡する訓練を実施（Ｒ４・６月）

保護者と職員がスマホで情報共有（Classroom）

取組の過程：

新しく着任した先生には、学校のＩＣＴ活用の状況と方法を伝える研修を行い、スムーズに本校のシステムに慣れてもらえるようにした。全児童がＩＣＴを安心して活用するためには、タイピングなどの基礎能力の習得が必要だと感じている。学校との連絡をアプリで行うのは保護者にとっても今までにないことであり、保護者アンケートを実施（Ｒ３・１２月、Ｒ４も予定）しつつ、その意義を説明しながら丁寧にすすめた。

活動の成果：

・働き方改革のキックオフ研修となった昨年の働き方改革研修では、普段なかなか話題にすることができない想いを共有する場となり、その後の職員の意識改革と実質的な改革につながった。ＩＣＴ以外の部会や職員会議の場でも、「本当に子どもたちのためになっているのか」「より費用対効果の高い方法はないのか」についての意見が出るようになった。

・ＩＣＴ利用が進んでおり、ＪＡＥＴの実施する学校の情報化認定で優良校となった。授業の中での活用だけでなく、校務においても Google Workspace のクラウド活用が進んでいる。

・タイピング能力を中心に、児童の情報活用能力は着実に伸びている。休み時間にはタイピングやプログラミングをして遊ぶ児童が多く見られる。

終わりに

私たち教員には子ども一人一人が輝けるよう、誰も取り残さない教育を進めてきた歴史がある。ＩＣＴ活用が得意な人ばかりではないという前提に立ち、苦手な教員や１年生をサポートする仕組みを作ることで、子どもも教師も保護者も、誰も取り残さないようチーム学校として取り組みを進めることができる。また、働き方改革を同時に進めることで、改革のためのリソースを生み出し、実効性のある形で子どもの学びや教師の働きがいを再構築できると考える。

入選	【エントリー名】神戸大学附属小学校　赤川峰大
	【活動名】先生版スタートカリキュラム ～“安心・成長・自立”を大切にする人材育成～

解決すべき課題：

・教職への不安から学生の教職希望者が減少し，採用試験の倍率が低下している。
・新規採用教員（臨時採用教員を含む）が学級，授業づくりに悩み，教職を諦める場合もある。
・上記の課題を解決する新しい支援や研修が求められている。

目標・方針：新しい教員研修プログラムを開発し，スタート教員をよりよく育成する

新しく教育に携わる，新規採用教員・臨時採用教員・教育実習生・インターンシップ生等（以下『スタート教員』と呼ぶ）が“安心”して学級，授業づくりに取り組み，教員として“成長・自立”できるようにするための研修プログラムを開発・実践する。

活動内容：

（研修Ⅰ）学級づくりについての研修

学級づくりにおける“安心”のために，二段階で学級担任をする研修の仕組みを構築した。具体的には，前期はベテラン教員が担任をしている学級の副担任としてスタート教員を位置付け，後期はスタート教員をその学級の担任として位置付けるという仕組みである。前期は，基本的に学級担任であるベテラン教員が児童の前に立ち，学級づくりを行った。学級づくりの基盤が整ってきた5月末からは，朝の会や給食指導など場面を限定して，段階的に学級担任の役割を副担任であるスタート教員に委ねていった。後期は，スタート教員が基本的には学級担任としての役割を担った。ベテラン教員は教室の後方でスタート教員の学級づくりを観察し，放課後等に気づいた点を指導することで，“成長・自立”に向かう支援を行った。

（研修Ⅱ）授業づくりについての研修

授業づくりでも二段階での研修の仕組みを構想した。具体的には，前期は一斉授業を成立させるための基本的な授業技術に焦点をあてた研修を行い，後期は前期で学んだ授業技術を基盤に，主体的・対話的で深い学びに焦点をあてた授業づくりに関する研修を行った。スタート教員が授業づくりをする上で最も困難なことに，多数の児童がいる教室の中で一斉授業を成立させることがある。基本的な授業技術がなければ“安心”して授業づくりを深めることは難しい。そこで前期はこの視点でスタート教員の授業を参観し，フィードバックすることに焦点を当てて研修を行った。後期は，主体的・対話的で深い学びに焦点をあてた授業づくりの研修である。ここでは授業技術という狭い範囲だけでなく，主体的・対話的な学びによっていかに深い学びが実現したかを視点として，教科ごとに求められる資質・能力に焦点をあてた研修を行うこととした。

取組の過程：

(1) “教えること”を共有する難しさと改善策

教員に求められる知識や技能は多岐に渡るため，スタート教員は何から習得すれば良いか分からず，不安になっていた。またベテラン教員は，経験に基づいた即時的な対応をするため，観察しているだけでは，それらの知識や技能の体系，重要度がスタート教員に伝わりにくいという課題が生じていた。そこで特にスタート教員が身に付けるべき重要度が高い知識や技能をベテラン教員が精選し言語化する取組を行った。具体的に「学級づくり」では，ベテラン教員が想定する学級づくりの道筋を「学級の発達段階」として整理し示した。例えば「4月始めの学級は一般的に，学級のルールが定着しておらず，一人一人がバラバラの状態である第１段階であり，第１段階を第２段階に上げるために大切なことは，学級のルールを明確に児童と共有すること（後略）と示している。学級づくりの段階と支援を整理し，文章化した。「授業づくり」では，一斉授業を成立させるための基本的な授業技術を10個に絞り，整理した。この表はスタート教員の授業を参観する際に評価シートとしても活用した。教員に求められる知識や技能を言語化し，スタート教員と共有することで，“成長・自立”につなげようとした。

段階	児童の様相	想定	支援方法
1	・子供同士に交流が少ない。 ・学級のルールも定着していない。 ・一人一人がバラバラの状態。	4 月	○学級のルールの明示 ○ペア学習
2	・学級のルールが徐々に意識され始める。 ・子供同士の交流も活性化してくる。 ・交流は気心の知れたグループ内に留まる。	5 月末	●スポーツデーでの実行委員会活動 ○グループ学習
3	・学級のルールがかなり定着 ・グループ同士のぶつかりあいの結果，一定の安定に達する。 ・指導力のあるリーダーがいるグループなどが中心となって複数のグループが連携できる。 ・学級の半数の子供たちが一緒に行動できる状態。	6 月末	●宿泊活動の実行委員会活動
4	・学級のルールが子供たちにほぼ定着している。 ・学級全体の流れに反する一部の子供やグループともある程度の折り合いがついている。 ・ほぼ全員で行動できる状態。	11 月末	●ステージの実行委員会活動
5	・学級のルールが子供たちに内在化されている。 ・一定の規則正しい全体生活や行動が温和な雰囲気の中で展開されている。 ・子供たちは自他の成長のために協力できる状態。	1 月	●卒業単元の実行委員会活動

	教育技術項目	詳細	学習中の気づき
1	説明明確	何のためにそれをやるのかという指示の意味を説明する。	練習する意欲大 → それぞれの思い方の違い
2	一一事時	まず一つだけ示し，それをやらせ，次に別の一つを示す。	「準備しましょう。」 「ロッカーに入りましょう」
3	簡明	指示・発問は短く限定して述べる。	準備してほしいと思います。 数字が使い易い 子が動き
4	全員	指示は個別にせず，全員にする。	質問がバラバラ また、、、 質問がある人
5	細分化	指導内容を細分化する。	「貸してください」
6	禁空止白	たとえ一人の子どものでも空白な時間を作らない。	できた人への対応 「ドットで遊ぶ」
7	確認	指導の途中で何度か達成率を確認する。	「先生まで来に動と思ってください」
8	評価定別	誰がよくて誰が悪いのか評定する。	○○さん、早いですね。
9	激励	常に励まし続ける。克服する方法を示し，励まし続ける。	
10	イメージ	明確なゴールイメージをもって指導する。	今日はどうなれば練習成功かはっきりさせる

(2)授業観を育てることの難しさと改善策

スタート教員は，「授業は，ベテランから正しい方法を教授されるもの」と考える傾向が強かった。今後の“成長・自立”つなげるためには，授業観を「授業は，唯一の正解があるものではなく，子どもの事実に基づいて常に改善し続けるもの」と変容させる必要があった。またどのスタート教員にも光る個性があり，それを生かすことも肝要である。そのための取組を行った。

■授業くらべ研修

授業くらべ研修とは，同一学級集団を対象に，スタート教員，ベテラン教員がともに授業を行い，発話記録をもとに児童の事実を比較する研修である。この研修の目的は，スタート教員が自分で授業分析の視点をもって，ベテラン教員の授業と自分の授業を比較することである。自ら視点を決めることで，主体的に授業を考察する経験となった。

■Team 道徳研修

Team 道徳研修とは，①一方のクラスでベテラン教員が道徳の授業を行い，学年部の教員全員で参観する。②事後検討会を行い，改善案を立てる。③別のクラスでスタート教員が②の改善案をもとに同じ教材で授業を行い，学年部の教員全員で参観する。④事後検討会を行う。という手順で行う研修である。第 1 回目の授業について学年団の全教員で協議を行い，課題を指摘し合って第 2 回目の改善案を考える仕組みであるため，当然ベテラン教員の授業に対して様々な指摘がなされることになる。この機会が，スタート教員がベテラン教員の授業も自身の授業同様，児童の事実を根拠にした様々な見方がなされるべきものであると捉える経験となった。

活動の成果：

■スタート教員が“安心”して実践を積み，“成長・自立”へ向かって変容した

スタート教員である新規採用教員 A は，研修の振り返りにおいて「細かい技を一つひとつ見て学び，やってみて困った上で改めて学ぶということができた研修だった。」と記述している。二段階での担任制を導入することで，継続的に他の先生の指導を見て学んだ上に，ベテラン教員がつくった学級づくりを基盤に担任として学級づくり（第 5 学年）をしたため，後期も安定して学級経営を行うことができ，本人の自信にもつながった。スタート教員が困らないようにするのではなく，必要なことを教えた上で，考えさせることが育成に効果的であることが改めて分かった。

■指導内容を精選，言語化する過程が，ベテラン教員の学びとなった

スタート教員のために指導内容を精選，言語化する過程で，ベテラン教員の教育活動が整理された。ベテラン教員にとっても自身の教育活動を振り返り，改善する機会となった。

■本研修を持続可能にするために，教員の人数・時間を確保する組織的な工夫が導入された

本取組を持続するためには教員の人数・時間確保をすることが重要だと考え，全学年で「教科担任制」「学年担任制」を導入した。これにより本研修プログラムが拡散し，研修を経験した臨時採用教員，実習生等の多くが，自信をつけてそれぞれの進路で教壇に立っている。また学校全体として教育の質が担保され，子どもが安定的に育つようになったことが何よりの成果である。

入選	【エントリー名】新潟市立白新中学校 【活動名】教師は生徒の学びのロールモデル！ 教師の個別最適で協働的な校内研修の挑戦

解決すべき課題

当校は，子供の資質・能力を育む上で何より日常の授業が重要であると考え，「授業づくりを核にした校内研修」に力を入れて取り組んでいる。これまでの校内研修（活動前）では，子供の姿から共通の研修テーマを設定し，研修内容や方法を共有しながら組織的に取り組んできた。しかしながら，教師一人一人の学びに着目してみると「研修における受け身の姿」「自己の学びたいことと校内研修の内容にずれを感じている姿」「自己の実践の有用性や貢献感を感じられていない姿」があった。これらの教師の姿から，本校における校内研修の課題を次のように捉えた。

①校内研修が画一的で，教師の学びが受け身になっていること。
②教師一人一人の内発的な研修ニーズをもとにした授業実践になっていないこと。
③教師一人一人の教育実践と学校教育目標のつながりを感じることができていないこと。

目標（教師の個別最適で協働的な校内研修の目標）

教師一人一人の内発的な研修ニーズをもとに，多様な研修スタイルで力量形成を図る**「個別最適で協働的な校内研修」**を通して，**「主体的に学ぶ教師の姿（ロールモデルの姿）」**を実現する。

方針（教師の個別最適で協働的な校内研修の方針）

①教師と生徒の学び方を相似形にする仕組み（ロールモデルの意識）を講じる。
②教師の内発的な研修ニーズをもとにした，多様な研修スタイルを重視する。（個別最適な学び・協働的な学び）
③教師の主体的・対話的で深い学びを実現する。（教師の学習サイクル）
④教師の内発的な授業実践と学校教育ビジョンを関連づける。（実践の有用性・貢献感）

活動内容

生徒の資質・能力を育成する手立てとして，学校教育ビジョンに「（ア）興味を持つ」「（イ）課題を設定する」「（ウ）実行する」「（エ）振り返る」の４つの学びのプロセスを設定した。この４つの学びのプロセスを教師と生徒の相似形の学び方（図１）（方針①）として，授業づくりを核とした個別最適で協働的な校内研修を構想・実施した。

図１　教師との生徒の相似形の学び方

取組の過程

教師の個別最適で協働的な校内研修を実現するためには，「教師は生徒の学びのロールモデル」という教師の研修意識への転換が重要だと考えた。４月に校内研修を実施し，「教師の主体的に学ぶ姿が子供たちへの学びへとつながっていくこと」「日常の授業が大切であること」を共有し，「授業づくりを核とした個別最適で協働的な校内研修（図１）」の考え方を共有した。

＜授業づくりを核とした教師の個別最適で協働的な校内研修の概要＞

（ア）自分の授業に興味を持つ

教師一人一人の内発的な研修ニーズをもとにした授業実践にするために，各教師が「目指したい授業」「授業課題」「学びたいこと」について事前に整理してきた上で，小グループをつくり互いに紹介し合う校内研修を行った（方針②）。次に，学校教育ビジョンの５つの重点（目的の共有，対話，ファシリテーション，地域連携，UDL）から自己の授業課題や学びたいことを踏まえて一つ選択し，選択した重点をもとに研修グループを組織した。（方針②④）

（イ）自分の授業の課題を設定する。

授業力ルーブリックや研修グループで互いに授業を見せ合う活動，意見交流を通して自己の授業課題を明確にした。（方針②③）

（ウ）授業を実行する

校内研修を日常の授業に直結させ，「教師の主体的・対話的で深い学び」を実現していくために，個別最適な授業実践の中に協働的な学びを入れ込む必要があると考えた。

＜教師の主体的・対話的で深い学びを促す学習サイクル＞

A　日常の授業実践の中で，「スキル・能力」を高める。

B　協働的な学びを通して，「気付き」が生まれる。

C　実践を振り返り，授業の見方・考え方を深め，次の実践への「態度・行動」が生まれる。（図２）（方針③）

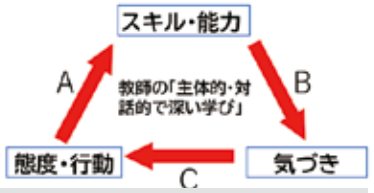


図２　教師の学習サイクル

図１のプロセスの中で，図２のサイクルが機能するように，次の３つの手立てを講じた。

〇手立て１　研修グループによる探究的な校内研修の実施

各グループが研修テーマ（重点）をもとに，探究的に研修を進めていけるようにするために，研修計画（図３）を作成した。５つのグループがそれぞれの学びやすい内容・方法を選択し，意欲的に実践する姿が見られた。

図３　UDL グループの研修計画

〇手立て２　研修グループによるミニ研修・講座の実施（アウトプット＆インプットの充実）

各研修グループの学びをミニ研修・講座でアウトプットする校内研修を実施した（図４）。グループ内でミニ研修・講座の構想・実施する協働的な活動を通して，実践を整理したり，新たな課題を見出したりすることをねらいとした。また，他のグループにとってはインプットの場となり，５つの重点の理解やつながりを相互に深めながら研修する姿が見られた。

＜各グループのミニ研修・講座＞
- 「模擬授業で UDL を学ぼう」
- 「ファシリテーションの実践」
- 「対話的な学びと①」
- 「対話的な学びと②（道徳）」
- 「気になる生徒にアプローチ」

＜教師の声をもとに実施＞
- 「指導案の書き方講座」2 回
- 「ICT 研修」2 回

図４ミニ研修・講座

〇手だて３　ICT による研修情報の発信・共有

Google classroom を活用して校内研修における情報を一元化することで，いつでも必要な情報にアクセスできるようにした。具体的には，「校内研修の連絡」「研修動画」「研修の資料」「指導案・授業動画」「研修グループからの発信」「ミニ研修・講座，授業者へのフィードバック」などを発信することで，互いに研修情報から学ぶことができる環境を整えた。

（エ）「自分の授業を振り返る」（方針③）

教師一人一人の授業実践を振り返る成果発表会を実施した。目的は「自己の授業実践の学びを整理すること」と「自己の学び方を振り返ること」である。個別最適で協働的な学びを通して，教師一人一人が自分にとっての最適な学び方を学ぶことが重要であると考えた。

活動の成果

受け身の姿から，自分たちで研修を創りだしていく姿に変わったことが大きな成果である。「〇〇の研修をやりたい」「〇〇先生の授業を見に行こう」「〇〇に挑戦したい」「〇〇の研修に参加したい」等，主体的かつ自律的に学ぶ姿が多く見られている。また，各グループ間の学びに興味をもち，自己の研修に取り入れながら学びを広げ，深める姿が見られている。活動前と活動後の校内研修の効果を検証するために，自主・向上性（教師個々の学び続ける意欲と行動の高さ）と同僚・協働性（学校全体の教育活動に対して組織的に取り組む同僚・協働性の高さ）の２つの尺度から構成される教員所属意識尺度（河村・武蔵・藤原，2014）を 5 月と 11 月に測定し，ｔ検定を用いて検討した。その結果，自主・向上性と同僚・協働性の両者において有意差が見られた。

入選

【エントリー名】滋賀県近江八幡市立八幡中学校　八幡中学校特別活動プロジェクトチーム

【活動名】キャリアシートで生徒が動く！ ～特活が生むつながりで生徒主体の学校づくり～

解決すべき課題：

★授業改善には成果が見られるが、生徒が主体的に活動する場面が少ない。

1．目標が乱立し、生徒はどれを意識していいのかわからない。
2．学級目標や個人目標が立てっぱなしで教室の飾りのようになってしまっている。
3．学期末や行事後の振り返りが、書くことが目的で生徒のためになっていない。
4．キャリアパスポートにやらされ感があり、生徒の自己実現につながっていない。

目標：
1．生徒が学校経営に参画することで、学校生活を自分事として捉え、主体的に活動する場面を実現。
2．生徒が自らの目標に対しＰＤＣＡサイクルを回すことで、自分たちで自分たちの学校生活をより良くしていこうとする主体的な態度を育成。

方針：生徒とともにつくる学年目標を軸に！

→教員が一方的に決めていた学年目標を生徒とともに決定！
→生徒の声を取り入れることで学年目標を自分事に！
→教育目標や前年度の学年目標を基にすることで系統性を！

キャリアシート導入によるＰＤＣＡサイクルの実現！

→バラバラだった学期末や行事の振り返りシートを統一！
→生徒も教員も見通しをもって一貫性のある振り返りを！
→ポートフォリオにすることで自分のキャリアをメタ認知！

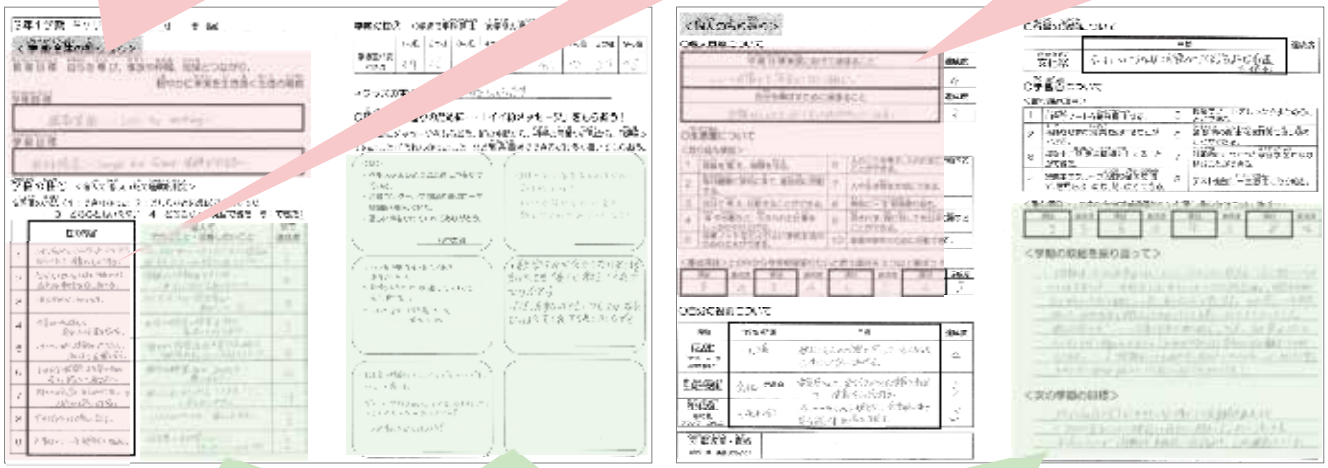
図１　活動のイメージ図

活動内容：
1．前年度に生徒と教員が一緒になって学年全生徒の意見を基に学年目標を決定！
2．キャリアシート（学期ごと、行事ごとの２種類）を核に、特別活動を活性化！

事前

教育目標と前年度に生徒と一緒につくった学年目標を基に学級目標を決定！ → 学級目標が飾りにならないように具体的な取組の『柱』を設定！ → 学級目標や『柱』を基に個人目標を設定！個人目標は数値と記述の両面で

図２　生徒が書いたキャリアシート



事後

柱の達成度を班、全体で話し合い、次学期重点を決定！ → 仲間からのメッセージがメタ認知を促進！個人の振り返りが充実！ → 個人目標について数値で自己評価！文章で学期の振り返り！次学期の目標につなげる！

取組の過程：生徒 ⇒ 自分事の目標に対し、キャリアシートでＰＤＣＡを回す！
教員 ⇒ 特別活動プロジェクトチームを中心に生徒に伴走！

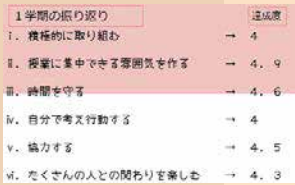
特活プロジェクトチーム発足（時間割にビルトイン、活動に実行力を）
→**これまでの実践を洗い出し、試行錯誤**を経て、キャリアシートを開発！
→職員会議で合意形成！**年間の全ての振り返りを全教員に**提案！
→キャリアシートが機能するように実践しながら**都度の修正、教員の共通実践**への働きかけ！
→キャリアシート上の生徒の「やりたい」を使って**学級間・学年間をつなげるしかけ**づくり！
→**小さなＰＤＣＡを何度も回し**、生徒の主体性を引き出す方策を生み出し続ける！

学級活動　学校行事　生徒会活動

生徒と教員が共につくった学年目標から学級活動をスタート！ＰＤＣＡを回す！

学年集会で生徒が学年目標を発表！

→ **活発な話し合い**による学級目標と柱の設定！ → 継続的な学級目標達成度の確認！ → 学年集会で学級の成果と次学期重点を発表



１学期の振り返り	達成度
i．積極的に取り組む	→ 4
ii．授業に集中できる雰囲気を作る	→ 4．9
iii．時間を守る	→ 4．6
iv．自分で考え行動する	→ 4
v．協力する	→ 4．5
vi．たくさんの人との関わりを楽しむ	→ 4．3

行事①文化祭を通して『柱』の達成度を高める！

学級目標と行事目標をつなげる！ → 学級内のつながりの醸成！

→ **他者との協働力ＵＰ**

生徒会の新たな取組

八中の日、各種キャンペーン、八中サミット

行事②体育大会で２年振りの縦割り団活動！３年生と生徒会が中心になって学校を動かす！

学級目標と団目標をつなげる！ → 団のつながり醸成！

→ **合意形成能力、社会参画力ＵＰ** ←

八中史上初の生徒会種目の企画・運営

キャリアパスポート

各種キャリアシートがポートフォリオになり、**自己実現**を促進！

行事③合唱での異学年交流

体育大会の「あこつな（あこがれとつながり）」が学年を超えた自主的な交流を生む！

地域との協働

ゆるキャラ『でっちくん』着ぐるみ製作！

目標のつながり　**生徒のつながり**　**地域のつながり**

活動の成果：

☆キャリアシートが起爆剤となって、生徒主体の学校づくりが実現！

１．キャリアシート活用による生徒の非認知能力の育成！
　→学年・学級目標決めを通して、生徒の参画意識ＵＰ！目標の「つながり」を意識！
　→継続したキャリアシート記入によって、生徒にＰＤＣＡサイクルが定着！
　→話し合い活動が活発に！全国学調の該当数値が６５％→８５％に上昇！
２．生徒の主体性が高まることによって学校が活性化！
　→行事が学年を超えた「あこがれ」と「つながり」を醸成し、学校に躍動感！
　→生徒会の主体性がＵＰ！生徒会の新たな取組が地域との「つながり」を生む！
３．生徒の主体的な姿が教員の働きがいにつながる！
　→年間のキャリアシートがあることで、教員は指導に見通しを！共通実践で安心感！
　→キャリアシートがそのままキャリアパスポートに！教員の業務軽減！

入選	【エントリー名】新潟大学附属幼稚園 【活動名】「幼保こ」の垣根を越えて学び合う ～往還型オンライン研修システムの構築～

解決すべき課題：

①どの施設でも質の高い幼児教育を！　しかし、園種・設置主体を越えた理念の共有が進まない

コロナ禍の影響もあり、園種や設置主体によらず一同に会して保育を見合い語り合う機会をもつことが難しく、子どもを真ん中に置いた保育の理念の共有が十分に進んでいない。

②質の高い幼児教育に向けて保育者の資質能力の向上が大切！　しかし現場では…

国内外において幼児教育の質に対する関心が高まる中で、子ども理解を中心に据えた研修が保育の質向上に有効であることが認識されている。しかしながら、本園が設置されている長岡市および近辺の市町村では、勤務形態や人手不足から、研修のための「十分な時間が取れない」「園をあけられない…」という悩みを抱える幼稚園・保育園・認定こども園が多い。

③発信だけ？　新大附幼の学びは…

本園はモデル校として、目指す子どもの姿や保育についての発信はしてきたが、普段の研修取組を開示することはなく、したがってそれを見直し更新する機会もなかった。

目標・方針：行政とともに立ち上げる「子どもを真ん中に置いた」往還型オンライン研修会

①「オンライン」を活用！施設種・行政・公私立の三つの垣根を越えて学び合う

距離や時間の制約をなくすことで、三つの垣根を越えた参加者が集い、Cedep（東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター）の先生方の指導や、様々な参加者の語りから、多様な子どもの見取りについて学びを深めることができるようにする。

②行政とともに考える！悉皆研修としての往還型オンライン研修会

本園が企画･運営のリーダーシップをとりながらも地域の保育現場の状況をよく知る行政（長岡市・三条市・見附市）とともに、悉皆として保育の質の向上をねらう往還型研修会「遊びのとびら」を立ち上げる。その際、次の二点から保育者の資質能力の向上を図る。

1．自発的な活動としての遊びに向かう実際の**子どもの姿から**、子ども理解および保育の省察を経て、子ども観・保育観を形成すること。

2．各園の独自の文化や強みを生かした園の研修文化の構築を目指し、研修会での学びと保育実践を繰り返し**往還する形式**にする。

③「発信」から「見直す」機会に！

本園は企画・運営の中心として、保育動画の提供、研修文化構築に向けた取組の提案や発信をし、参加者とともに学ぶことを通して本園の研修システムを見直す機会とする。

活動内容：往還型オンライン研修会「遊びのとびら」の実際

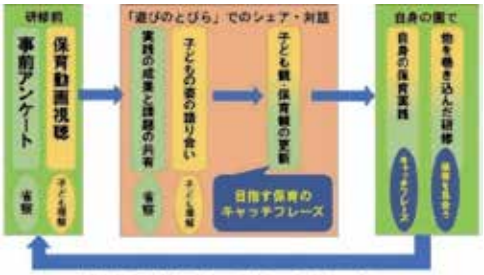
【子どもを真ん中に置いた研修サイクルの構築】（方針①・②の１、２）

本園では、子どもを真ん中に置き、子ども理解と自身の保育の省察をサイクルのように回していくことで、質の高い保育を目指している。この研修の在り方を活用した。

【子どもの姿から作ったキャッチフレーズで語り合いを活性化】（方針②の１）

「シェア・対話」では、様々な園の参加者からなるグループごとに、５～６分程度の**保育動画**から心が動いた**子どもの遊びの姿を語り合う**。見取った子どもの姿を共有しながら、多様な子どもの見取りに触れ、参加者一人一人が自身の子ども観を更新していく。そのような子どもの姿がどうして表出されたのかについて考えながら、グループで**目指す保育のキャ**

新潟大学附属幼稚園　子どもを真ん中に置いた保育士の力量形成

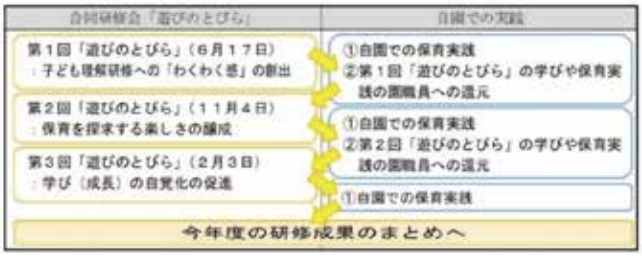


往還型研修会「遊びのとびら」の研修の流れ

ッチフレーズを決め、自身の保育観を形成していく。

【研修での学びを自園へ　自園での学びを研修へ　往還型研修会】（方針②の１、２）

研修して学んだことを自園に持ち帰り、自園での保育や研修に生かし、そこから気付いたことを研修に持ち寄り共有していく。保育者の保育観や教育観を更新し、悩みや課題を参加者との対話を通して解決していくことで、各園での研修文化の構築につながるように年３回の研修を組織した。



【本園の研修システムの整理】（方針①・②の２）

「遊びのとびら」での研修文化構築の提案に向けて、その日の保育を振り返るデイリードキュメンテーション、全職員での週１回の語りの場ウィークリーカンファレンス、月１回の学級で保育を振り返るマンスリーカンファレンスなど、様々な園内研修の取組を「子ども理解」「保育の省察」のサイクルで整理した。

取組の過程：往還型の研修の中で見えてきたこと…

【方法論に寄ってしまいがち？　保育の理念の共有までの道のり】

保育動画を見て、グループで遊びの中での育ちや教師の援助を語り合ったが、「動画のような環境にすればいいんだ」と、遊びの進展ということばかりに着目してしまい、方法論に寄ってしまいそうな危機感があった。子どもを真ん中に置き、「子ども理解」と「保育の省察」に継続して取り組むことを共有するために、下記の二点に取り組んだ。

●継続した子ども理解…第２回、第３回も保育動画から子どもの姿を見取ることを研修内容に位置づけることが子ども観・保育観を更新することにつながった。

●おしゃべりではなく、学びのあるグループトークにするために…ただ発表するだけでは方法論だけ伝え合って終わってしまう。運営側が司会を行い、語り合いの中で学びが深まるようにグループトークをコーディネートしていった。

活動の成果：日々の保育と「子ども理解」「保育の省察」といった**保育と評価**を、「遊びのとびら」を通して**一体化する**ことで、負担感なくやり続けるスタイルを構築することができた。

【保育者が変わる　普段の業務に加えて遊びのとびらに参加するのは大変だ…？ではない】

研修事前アンケートによる自身の保育のふり返り、研修を通した保育観の更新、新たな保育実践を行うことで、すべて「子ども理解」と「保育の省察」に集約されていくということを参加者自身が感じるようになってきた。普段の業務に加えてではなく、普段の業務について語りながら学べる場へと「遊びのとびら」が参加者に受け入れられていった。

【各園が変わる　若手だから研修の提案なんてできない…？ではない】

「他を巻き込んだ研修」として、研修で学んだことを自園に持ち帰り、他の職員と協働しながら研修に取り組んだ。お互いに保育を見合うなど、小さな一歩から同僚と保育を見直すことで、園の同僚性を高めることへとつながった。「遊びを動画に撮り、職員で見合う」「見取る視点を決め職員と共有する」など、園独自の研修も生まれている。**子どもの姿から学ぶ、子どもを真ん中に置いた研修が少しずつ各園の文化として取り入れられている。**

【行政が変わる　キャリアステージを合わせないと研修できない…？ではない】

もともとはキャリアステージごとの保育者の研修を組織していた行政。「園内の研修文化構築に向けては中堅職員」との考えもあったが、多様な参加者が経験年数に関わらず、子どもについて語り合い、多様な見取りや研修の在り方が表出される様子を見て、ステージごとではない主体的に学ぶ「研修チャレンジャー」としての在り方によさを感じていった。

【本園も変わる　研修システムを「子ども理解」と「保育の省察」のサイクルで整理】

本園の研修を整理し、サイクルの道筋を分かるようにしたことで、「何のための研修か」ということを職員全員で共有した。「子ども理解」「保育の省察」のサイクルという理念をもって発信したが、多様な先生との出会いから私たちも学び、研修を常に見直していくようになった。

ＮＩＴＳ 大賞 応募一覧

No	エントリー名	活動名
1	大阪府立渋谷高等学校　山岡正和	１人１台端末における観点別評価　～ EdTech を活用した授業と評価の試み～
2	鹿児島県鹿屋市立大姶良小学校　津田金造	業務改善から生み出せる余剰時間　～大姶良小の人的資源・物的資源の有効活用～
3	山梨県立かえで支援学校　武井恒	教師の強みを共有する取組　～かえで人材活用バンクの提案～
4	北海道札幌工業高等学校	「社会との共創」　～地域社会と育てる「STEAM 教育」～
5	鹿児島県鹿児島市立中州小学校	子供一人一人が輝ける学校づくり　～中州の教育の「見える化」プロジェクト～
6	熊本県山都町立矢部中学校　寺田亜紀	誰一人取り残さない学びの保証！　～学校で完遂する学習の流れのシンプル実践～
7	愛知県東浦町立緒川小学校　教務主任　鈴木佳代	おがわっ子ワクワクプロジェクト！　～私の願いが叶う！子どもが主役の学校つくり～
8	東京都立清瀬特別支援学校　本田環（情報教育部主任）、関礼紗（研修部主任）	ＧＩＧＡ端末１００％活用の仕掛け　～重度知的障害特支、大規模を強みとして～
9	岐阜県揖斐川町立揖斐川中学校　松浦亮太	自信みなぎるチーム揖斐川　～私たちの働きがいを引き出す校内研修～
10	鹿児島県鹿屋市立鹿屋中学校	みんなが幸せになる学校づくり　～生徒と共に取り組む授業改善の取組を通して～
11	茨城県つくば市立吾妻中学校　小澤多紀子	働きがいを支える心理的安全な学校　～対話でつくる、学び合う組織を目指して～
12	学校法人七松学園認定こども園七松幼稚園	働きやすい職場環境構築！　～多様な教職員が働くために～
13	静岡県立富士東高等学校	チームで授業を磨くカリマネ第一歩　～校内研修で指導と評価の一体化を実感する～
14	静岡県静岡市立南中学校　小川雄也	教育活動の見える化と言える化　～対話活動の充実、職員室から教室へ～
15	愛媛県八幡浜市立保内中学校　矢野晴基	自分たちができる地域貢献　～誇れる町を創造する～
16	愛知県立愛知商業高等学校	ワクワクドキドキが止まらない　～ビジネスの視点×生き残りをかけた学校経営～
17	秋田県秋田市立豊岩中学校	夢のある学校づくり　～ TOYOIWA ～未来を拓く～プロジェクト～
18	茨城県立下妻第二高等学校　北條奈緒美・柴田優太	下妻市と連携！シチズンシップ教育　～生徒と社会をつなぐ探究活動の授業デザイン～
19	埼玉県さいたま市立大宮国際中等教育学校　難波孝史	MOIS 流　学校組織改革　～職員のやる気向上・生産性の高い組織の構築～
20	岐阜県山県市立大桑小学校	みんなで考える学校経営ビジョン　～主体性を育成するための取組を通して～
21	京都府立宮津天橋高等学校	遠隔合同授業普及に向けた教員研修　～教員意識の変容に着目して～
22	北海道北見市立高栄小学校　後藤亜希	授業だけじゃもったいない！　～端末で「やればできる！」業務の効率化～
23	福井県勝山市立勝山中部中学校	生徒が創る明日の学校　～１４の学校改革ミッション達成を目標に～
24	大分県別府市立中部中学校　校長　佐藤裕一	夢を持とう！ドリームスクール！　～学校地域保護者協働で夢や希望を育む取組～
25	千葉県立柏南高等学校	育てたい生徒像の校内共有化　～対話と支援で教員が主体的に協働する学校に～
26	宮城県蔵王高等学校	生徒も教師もイキイキ活動！　～令和の日本型教育の実現を目指した学校改善～
27	長野県大町市立八坂小学校　三枝祐紀	学校が一つになる未来へ向けて！　～実践的ミドルリーダーとして生み出す協働～
28	茨城県取手市立取手第一中学校　鴨志田陽子	強みを生かすチーム学校　～多様な専門性を生かした特別支援部会の変革～
29	熊本県熊本市立北部中学校	目指せ！北部七星楽しくチーム探究　～総合的な学習の時間の充実に向けて～
30	岐阜県恵那市立恵那西中学校　水野雄午	自分を丸ごと好きになる　～特別支援学級生徒の自己肯定感を育む挑戦～
31	東京都世田谷区立駒繋小学校　井上光子	ICT 活用のシン日常化　～学ぶことを楽しもう！チーム駒繋の挑戦～
32	沖縄三育中学校	学校目標達成プロジェクト 2022　～みんなで作ろう！目標達成プログラム～
33	北海道市立札幌豊明高等支援学校　M プロ推進委員会	Mプロによる魅力ある学校づくり　～包括的生徒指導プログラム導入への挑戦～
34	北海道市立札幌大通高等学校　立花悠	自信の無い生徒たちの人間関係作り　～様々な段階からの支援と人とのつながり～
35	群馬県川場村立川場中学校	道徳科の授業力向上をめざして　～「繋がり」を活用した意識改革～
36	茨城県北茨城市立中郷中学校	自分の考えを表現する力の育成　～教科横断的な学習の充実を通して～
37	岐阜県岐阜市立徹明さくら小学校	さくらリボーンプロジェクト　～児童が夢を実現するユニフォーム刷新の取組～
38	大分県中津市立中津中学校　市尾誠	みんなで実践　みんなで振り返り　～一人ひとりが主体的に取り組む授業改善～
39	鹿児島県出水市立野田小学校	地域と学校をつなぐ山田樂伝承活動　～児童が未来の文化財継承者となるために～
40	徳島県徳島市徳島中学校　坂東重樹	縦・横のつながりで人材育成！　～教科部会とメンター制研修で学校力の向上～

No	エントリー名	活動名
41	鹿児島県霧島市立国分南中学校　大重嘉孝	生徒も職員も便利さと効率化を体感　～ Teams と端末を気軽に活用する環境作り～
42	福島県立相馬支援学校	本当は知りたい！学びたいんです！　～これからの研修スタイル・教師寺子屋～
43	石川県鳳珠郡能登町立柳田小学校　冨水　知子	持続可能な学校の実現に向けて　～職員がやりがいをもって働く環境づくり～
44	大阪府枚方市立東香里小学校	校内研修改革：『探究』　～教師も子どもも探究→ Well-being ～
45	愛知県春日井市立出川小学校	一人一人に力を付ける授業公開　～クラウドを活用した自己調整型研修を通じて～
46	滋賀県大津市立葛川小・中学校	小・中の連携で魅力ある教育課程　～起業家精神を育てる９年間の学び～
47	兵庫県尼崎市立尼崎北小学校　吉仲伸隆	対話とサポートが作るチーム学校　～働き方改革とＩＣＴ活用が相乗効果を生む～
48	福岡県古賀市立花鶴小学校　漆谷美紀	学校の働き方改革　～スクラップ＆ビルドによる環境・組織改善～
49	香川県立香川中央高等学校　石井泰史	多様性を育むキャリア教育の充実　～外部連携・校内連携・ICT 活用～
50	千葉県南房総市立富山中学校	「富山学園働き方改革ＰＪ」　～「質の高い教育」の創造を目指して～
51	東京都調布市公立小学校副校長会	一人職を一人ぼっちにしない！　～副校長会のつながりで支え合う研修会の実施～
52	兵庫県明石市立大久保小学校　山本聡	未来を生き抜く心を育む大久保魂　～児童・教職員・保護者で共有５つの心～
53	東京都板橋区立高島第六小学校	SDG s を教育に　～未来とつながるカリキュラムマネジメント～
54	佐賀県唐津市立浜玉中学校　丹野到	学力向上！ de　定期テスト廃止　～学力向上と働き方改革の両立を目指して～
55	神奈川県相模原市立桜台小学校　木谷隆人	学びを通して自己肯定感を高める　～一人学習となかよし探究の取組を通して～
56	福島県郡山市立富田東小学校　泉田洋介	一人一台端末を活用した働き方改革　～ロイロノートを活用した事務領域の展開～
57	神戸大学附属小学校　赤川峰大	先生版スタートカリキュラム　～”安心・成長・自立”を大切にする人材育成～
58	大分県臼杵市立佐志生小学校　永松芳恵	「命をみがく」学校づくり　～地域と協働した体験的活動を通して～
59	郡山ザベリオ学園小学校（第５学年）	活動に最適な「座席」を追い求めて　～固定概念を捨て、児童の実態を見極める～
60	岡山県真庭市立勝山小学校	コロナ禍を逆手に変心、変身、変新　～教育課程の工夫と人の繋がりで、働き方改革～
61	埼玉県戸田市立美女木小学校	全員が主人公となる校内研修の実現　～対話で創る成功の循環～
62	佐賀県大町町立小中一貫校大町ひじり学園	働き方改革・業務改善への挑戦　～水曜日４時間授業で午後にゆとり時間の確保～
63	北海道苫小牧支援学校　木村健志	苫小牧スタンダードの構築へ　～主体的な学びと地域に根ざした授業作り実践～
64	新潟県新潟市立白新中学校	教師は生徒の学びのロールモデル！　～教師の個別最適で協働的な校内研修の挑戦～
65	東京都立千早高等学校	科目「総合実践」の再構成　～ Outside In　へ転換～
66	群馬県立沼田高等学校　定時制課程	利根沼田 Reborn プロジェクト　～探究の力で地域と私を再生させる～
67	滋賀県近江八幡市立八幡中学校　八幡中学校特別活動プロジェクトチーム	キャリアシートで生徒が動く！　～特活が生むつながりで生徒主体の学校づくり～
68	新潟大学附属幼稚園	「幼保こ」の垣根を越えて学び合う　～往還型オンライン研修システムの構築～
69	北海道北見市立三輪小学校	協働性を育むグランドデザイン！　～全教職員で取り組む包括的な学校改善～
70	広島県広島市立石内北小学校　中村敏裕	一緒に創り一緒に育つ新たな学校　～ Rainbow 研修　学び合う教員集団へ～
71	和歌山県和歌山市立木本小学校	みんなが参加できる木本の職員研修　～自主研で木本の未来像をみんなで創造・共有～
72	三重県津市立北立誠小学校　駒田健志	「レトリカル・ルーブリック」　～思考スキルに着目した指導と評価の一体化～
73	兵庫県姫路市立白鷺小中学校　星川護	カリマネによる学校教育の改善充実　～『育成をめざす９つの姿』を軸として～
74	京都府京都市立西京極西小学校	研究が子供を育て学校を育てる　～学びを深めるための伝え合う力を育む～
75	鹿児島県鹿児島市立紫原小学校　肝付　啓輔	児童も先生も自己肯定感 UP ！　～紫小ダイバーシティーインクルージョン～
76	島根県立隠岐養護学校	島を元気にする養護学校　～ボッチャ島計画と合同マルシェでめざすもの～
77	沖縄県うるま市立中原小学校	元気の出る学校づくり　～会議をやめて、対話からはじめてみよう！～
78	広島県尾道市立高西中学校　濱本かよみ	チーム高西　心ひとつに未来を創る　～教育研究を基盤に学習する組織をめざして～
79	千葉県柏市立手賀西小学校　東條正興	３本柱でシステム化した働き方改革　～業務改善・働き方の効率化・時間の確保～
80	明石市教育委員会	心理的安全性の確保に向けた取組　～教職員の「熟議」を通した学び場の創造～
81	福島県福島市立平田小学校　佐藤裕子	地域との協働による学校づくり　～小規模校ならではの対話と発信を通して～
82	北海道標津郡中標津町立丸山小学校	持続可能な社会の創り手を育む教育　～地域環境・体験重視の子ども主体の授業実践～

第７回NITS大賞

大募集

「NITS大賞は、独立行政法人教職員支援機構（NITS・ニッツ）が、学校をとりまく課題の解決に向けて実践したチーム学校の取組を広く募集し、表彰・公開することにより、教育の現場に優れた取組を普及していく事業です。

これまでの歩みで、これからを照らす

応募期間 令和5年9月1日（金）～11月10日（金）必着

主題
子供一人一人が輝ける場となるように～教師の働きがいを再構築する学校づくり～

エントリー要件
学習指導要領の着実な実施、学校における業務改善への取組、ポストコロナ時代の新たな学びの実現、特色ある学校づくりなど、一人一人の子供を主語にする学校教育の実現に向けて、多様な人々との協働を含め、のびのびと楽しく誇りをもって学校改善に取り組んだ実践活動を実施していること
（令和5年度または同年度を含む期間に取り組んだ実践活動）

エントリー資格
「エントリー要件」に示す実践活動に主体的に参画した個人または団体
（教職員、児童生徒、保護者、地域の方（学校運営協議会を含む）、及びその関係団体）
※個人がエントリーする場合、または学校以外の団体等がエントリーする場合は、必ず当該学校長の許可を得てください。

審査方法
一次審査：エントリーシートを基に書類審査
二次審査：プレゼンテーション審査

表彰
大賞（表彰状、賞金30万円を授与）、
準大賞（表彰状、賞金10万円を授与）、
優秀賞（表彰状、賞金5万円を授与）、
入選（表彰状、賞金2万円を授与）等を選出

提出方法
［エントリーシート（A3用紙片面1枚）と連絡先シート（A4用紙片面1枚）を提出期限内に送信してください。
送信先アドレス：award@ml.nits.go.jp］

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　事業部事業企画課 〒305-0802　茨城県つくば市立原3番地 Mail:award@ml.nits.go.jp　Tel:029-879-6638

第7回NITS大賞
募集要項

第6回NITS大賞
事例集

第6回NITS大賞
受賞者一覧、活動発表動画