

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

【様式 2】

<p>研修成果の活用レポート/NITS 大賞エントリーシート</p> <p>※研修成果の活用レポートは、NITS 大賞エントリーシートと同様式です。NITS 大賞に応募される方は、推薦者への提出とは別に、<award@ml.nits.go.jp>宛て、メールにてお送りください。なお、メール送信後、3 日以上受領メールが届かない場合はご連絡ください。</p>	<p>※事務局記入欄</p> <p>受理No. : D-39</p>
<p>【学校名・氏名】 秋田県にかほ市立仁賀保中学校 教諭 増田 良</p>	<p>【応募部門】 校内研修プログラム開発・実践</p>
<p>【修了研修名】 平成 30 年 第 4 回 中堅教員研修</p>	
<p>【活動名】「授業研究・生徒指導の改革 ～SWOT 分析で見直す指導体制」</p>	
<p>解決すべき課題</p> <p>職場の年齢構成を見てみると、私（現在学級担任で、45 歳）より年上の 40 代後半～50 歳の教員が 10 名以上いるのに対し、自分と同じあるいは年下の教員が 6 人しかいない。今後、経験豊かな教員が大量に退職する時期が訪れることは明白であるが、私の世代は 50 歳代が中心の年齢構成のため教務主任や研究主任、学年主任、生徒指導主事など、主任や主事として学校運営に直接関わることがなかなか困難な状況である。そこで、管理職にも相談し、研究主任や学年主任等と、次の 2 点を課題に据え、実践した。</p> <p>①授業研究会に、全員がもっと主体的に関われるものにする。 現状は、生徒数減少の影響で、教科部が一人または若干名で、教科部内で指導案を練り合うことが十分できていない所もある。また、教科の枠組を超えて指導案検討会を行うものの、どのような授業づくりを目指すのか十分に共通理解されず、他教科の教員が一步二歩退いた物言いになってしまったり、少し的外れな話し合いになってしまったりすることもある。さらに、授業後の協議会で、協議の視点はあるものの質疑応答が単発で、深まりを欠いてしまう傾向がある。</p> <p>②生徒指導を、全校体制で進めることができるようにする。 生徒指導が、ともすれば関係する一部の教員のみで行われ、他学年との十分な情報共有がなされていない。生徒指導主事を中心とする生徒指導部が十分機能しておらず、もっと安心して生徒が学校生活を送ることができるような環境を整備するべきである。</p>	
<p>目標・方針</p> <p>①「授業研究会・協議会の持ち方を見直し、改善する。」（教師が主体的に関わり、共感し高まり合える研究体制の在り方の模索） ⇒ 現状認識（SWOT 分析） → 修正点の列挙 → 改善 → 反省と修正</p> <p>②「生徒指導のアンテナを高くし、聞き役・サポーターになる。」（教師間の連携で、生徒に寄り添うことができるような体制づくり） ⇒ 情報収集 → 学年部の指導方針を聞き、そのことを生徒指導主事や自分の学年や他学年の先生方にも知らせる → 活動に協力できる教員の範囲を広げていく</p>	
<p>活動内容</p> <p>①「研究主任とのミーティング」を重ね、「協議会の形式の変更」へ 校内授業研究会の持ち方について、SWOT 分析をもとに研究主任に現状について相談した。そして、まずは「できることから始めよう」ということで、従来は、司会者が協議の視点に沿って終始進める形式であった協議会を、ワークショップの形式に変えた。従来の方式では一問一答になり、司会者が協議を深めるような進行をすることがなかなかできない実情があったからである。本校では初めての取組なので、参</p>	

<p>加者が面食らうことのないよう、授業を「導入」「展開」「まとめ・ふりかえり」の三場面に分け、それぞれの「成果」と「課題」を出し合いながら、気付きを類型化し、成果や今後の課題を焦点化する、という活動とした。用意したものは、付箋（成果＝青、課題＝赤）と付箋を貼り付けるために拡大印刷した表（三場面の成果と課題を貼り付けるため、6 分割したもの）である。</p> <p>協議会は、本時について授業者に振り返ってもらった後、参加者が付箋に自分の感じたことを記入し、それを拡大印刷した表に貼り付けながら話をしていった。ファシリテーターを置かなかったが、グループ内で進行役が自然発生的に生まれ、話し合いが大変盛り上がった。最後に指導助言者から、ワークショップで出されたことについてご助言もいただくことができた。</p> <p>②「先生方と、生徒についてとにかく話す、話を聞く」「気になることを、見逃さない雰囲気づくり」 生徒を語る会で名前が挙げられた生徒やその周辺にいる生徒の様子を観察するところから始めた。そして「気になる子」に声をかけ、反応を確かめた。次に、例えば給食の準備時間や休み時間、空き時間、お茶を飲んでいる時間、放課後のちょっとした時間を利用して、他の学年部の先生方と積極的に話をし、「気になること」も情報として伝えた。しかし、「気になること」だけ伝えられたのでは、情報を受け取った側も、自分が責められているように感じ、抵抗感もあると考えた。そこで、「頑張っていること」「よい行い」「話しかけた時の反応」についても多く伝えるようにした。さらに、自分の学級・学年の生徒指導について、相談を持ちかけるようにもした。</p>
<p>活動の成果</p> <p>① 先述の通り、現在、職場には教師の年齢構成に偏りが生じているが、この取組を通じて、担当教科の違いや経験の深浅に関わらず、すべての教員が対等な立場で話し合いを行い、課題意識を共有することができることがわかった。 事後アンケートで「協議会の形式は、ワークショップがよいと思うか」の問いに対し、肯定的な意見が約 95% だった。また、研究授業の後も、教科の枠を超えて議論が行われるようになってきた。ただし、議論が活発になり、協議の時間が若干不足した感が否めなかった。そのことを指摘する声もあったが、より主体的に協議会に参加し、自らの授業を顧みることができた、という声も複数見られた。</p> <p>② この活動を続けるうちに、生徒指導の情報が学年間を越えて行き来するようになり、他の学年部の協力を得て生徒指導が進められるようになってきた。これまでは、他学年の生徒指導に口出しできない雰囲気が多分にあったが、連携して生徒指導にあたることができるようになり、生徒の悩みを早期に見つけ、対処できるようになってきている。 また、教師間で「ありがとうございました」「助かりました」と言った声が自然と出るようになり、「チーム学校」として対処している、という実感、一体感を味わう教員が増えてきた。さらに、頭ごなしの生徒指導から、生徒に寄り添い、生徒のやる気を高める声かけを軸とした生徒指導に徐々にシフトしてきた。OJT を基本として、生徒指導の研修が深まってきている。</p>
<p>アピールポイント</p> <p>①②ともに、誰にでもできるような、無理のない、ともすればごく当たり前の取組である。私自身、職場の中では学級担任で、企画委員会等といった校内の諸会議に参加することはない。だが、そういう存在であっても、他の教員や組織に積極的に働きかけていくことで、学校に小さな変革をもたらすことができるのだということを感じた。また、いずれ若年層が大半を占める時期が来ることを考えれば、若年層も積極的に提案をすれば、それが受け容れられ、学校が変わっていくことを、自らの姿勢で示すことができたように思う。実際に、若年層の教員からの相談を受ける回数がとても増え、彼らの悩み事について一緒に考えることが多くなった。今後、これらのことについて修正を加えなければならないとすれば、それは「組織化」である。そのためにも、ミドルリーダーとしてできることを考え、一つずつ、良い意味で「周囲を巻き込みながら」実践を積み重ねていきたいと思う。</p>