

※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><b>研修成果の活用レポート/NITS 大賞エントリーシート</b></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、&lt;award@ml.nits.go.jp&gt;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><b>受理No. : D-84</b></p>
<p><b>【学校名・氏名】</b>八頭町立郡家西小学校・前田徹</p>	<p><b>【応募部門】</b> 校内研修プログラム 開発・実践部門</p>
<p><b>【修了研修名】</b>平成30年 第5回 中堅教員研修</p>	
<p><b>【活動名】</b>チーム西小磨き合い!! ~つながればやる気もスキルもアップ~</p>	
<p><b>解決すべき課題 :</b> ※活動を行う前に、どんな課題設定をしましたか？</p> <p>教職員の世代交代が急速に進んでおり、年々平均年齢が低くなっている。本県では新卒採用者が急激に増加しており、若手教員は経験不足による指導力への不安を抱えている。中堅教員やベテラン教員は若手教員の力になりたいと思っているが、自分の仕事も忙しく、なかなか関わっていないのが現状である。これにより、学級の問題が起きてから支援する形になり、若手教員が自信を失う姿が見られた。そこで、計画的に若手教員育成に取り組むこととした。周りの中堅教員やベテラン教員が自分の経験や得意分野を生かし、若手教員育成に積極的に関わる仕組みを作りたいと考え、設定した。</p>	
<p><b>目標・方針 :</b> ※課題を解決するためにどんな目標や計画、戦略や方針をたてましたか？</p> <p>多くの職員と積極的に関わることで、新たな知識や方法を学んだり、新しい考えが生み出されたりすることにより、学校のチーム力と一人一人が意欲的に自己研鑽しようとする気持ちを高め、実践へとつなげる。</p> <p>つながることの良さを味わえる取組にすることで、進んで参加し、やる気アップにつなげたい。参加してよかったと思う内容であれば、疲弊感や無駄な時間と感ずるのではなく、「また参加したい」「もっと学びたい・つながりたい」と思うようになることを考える。</p>	
<p><b>活動内容 :</b> ※何を行ったか、具体的に記載してください。</p> <p>①GT (グレートティーチャー) 1000日計画        本校には、初任者、2年目、3年目の教員が一人ずついる。初任者に対しては、指導教員が付き、定期的に指導を行っているが、2年目、3年目になると、学年主任等から日々ともに仕事をする中で学んでいるものの校内では、ほとんど指導が行われていないのが現状である。そこで、3年間かけて若手を指導する仕組みをつくった。ただ、多忙化の中で難しい面が多いので、校内の全体授業研究会では、積極的に授業公開することや学習指導案を定期的書き、ベテラン教員から指導を受けるなど、自主的にできることから行った。また、どの学年にも20代の教員がいるので、学年合同教材研究を提案した。苦手な教科や単元について、単元構想から学年合同で行うことで、若手教員は基本から学ぶことができている。</p> <p>②メンター学習会 (「今が旬」の俺たち講座) を月1回行う。        本校では、30代前半の学年主任が4人いる。学年主任が初めての教員もいる。それぞれが不安を持っているが、なかなか誰にも相談できないでいた。そこで、それぞれの不安を出し合い、話し合う場を設けた。そこに、私も入ることで、経験を伝えたり、解決方法を一緒に考えたりしている。</p> 	

③パワーアップミニ講座「教WIN講座」(教える側も教わる側もWIN-WINになれる講座)  
 若手教員の学ぶ場、ベテラン教員の経験と知恵を伝達する場として計画した。第1回は、夏季休業中に自主研修という形で行い、9つの講座を15分ずつ、約3時間で行った。出入りは自由とし、若手を対象としていたが、校長を初め、町教育委員会指導主事など、27人が参加した。第2回は、「お茶の入れ方」を通して日本文化を見直し、入れたお茶を飲みながらのフリートーク、楽しい時間となった。(21人参加)  
**【参加者の声】**  
 ・講座を受けて、もっと力をつけたいな、いろいろとやってみたいと思った。(30代男性教諭)  
 ・機会があれば、個人的にもっと詳しく聞いてみたいです。(20代女性講師)  
 ・講師は、とても緊張したけどやって良かったです。(50代男性教諭)  
 ・活動が多くて、気楽に参加できてよかったです。15分もちょうどよかったです。(50代女性教諭)

今後は月1回のペースを目指し、行事などが比較的に少ない平日に1講座ずつ開講していく予定である。





英語のキーワードゲーム体験中    スマホを使ったプログラミング教育    お茶のマナーや入れ方講座

④若手を支えるためのチーム制の導入  
 本校は、1学年2学級である。そうすると、同学年の二人だけで話し合いがちで、行き詰まることが多い。そこで、学年団を作り、特別支援学級の担任やその学年の授業に出ている担任外の教員(非常勤講師を含む)でチームを作った。チームである以上、気づいたことは積極的に担任団に伝えるようお願いをした。また、校内研究(国語科)も学年にこだわらず、4チームに分かれて行っている。希望を優先しながら、どのチームにも若手、中堅、ベテランが入るようにした。

**活動の成果 :** ※それによって、どんな成果が得られましたか？

①の「GT1000日計画」は、まだまだ始まったばかりで成果が顕著にみられるわけではないが、3年間続けることで、指導力・実践力は高まると考える。  
 ②の「メンター学習会」は、忙しい放課後に行っているが、30分の予定がいつも1時間以上になる。それぞれが熱い思いを持っており、その思いをどう実現につなげていくか前向きな話が行われている。終わったときは、いつも笑顔であふれており、次に向かう意欲が高まっている。  
 ③の「教WIN講座」は、講師として立候補するベテラン教師が予想以上に多く、若手育成と共に、教員集団の活性化につながっている。  
 ④の「複数のチーム制導入」は、様々な場面で活用されている。学校行事の計画や準備はもちろんのこと、生徒指導の話し合いでも、このチームを活用している。すると、今までは進んで発言しようとしなかったベテラン教員が、自身のうまくいった実践を伝えるなど積極的に関わる姿が見られた。若手教員にとっても、新しい視点を授けられることで、指導の選択肢が広がっている。

**アピールポイント (アイデアや工夫) :**  
 一番のアピールポイントは、「パワーアップミニ講座」開催に向けての工夫である。まずは、時間の設定の仕方である。持ち時間が長いと講座の準備が大変である。そこで、1講座を15分と短くし、普段している実践を切り取って行ったり、今までに作った資料を用いて行ったりするようにお願いをし、準備があまり負担とならないように配慮した。その結果、多くの教員が講師として名乗り出てくれた。15分と短いので、時間内に最も大切なことを入れることとなり、話が焦点化された。「もう少し聞きたい」と思ってもらえることが大切である。講師は、いつでも同じ職場にいて、いつでも聞くことができる。早速、授業に生かそうと講座後に聞きに行く教員がいるなど、職員の主体的な交流が多くみられるようになってきている。