令和７・８年度　糟屋地区市町教育委員会連絡協議会研究指定・委嘱

令和７・８年度　久山町教育委員会指定・委嘱

久山町統一研究主題

業務改善と人材育成を図る校内研修の進め方

久山中学校　研究主題

生成AIを活用した個別最適なメンタリングとグループOJTの融合

～話し合い活動の充実を通じ、未知の課題に立ち向かう『たくましい生徒』の育成を目指して～



久山町立久山中学校

令和８年10月29日（木）

目　　次

○　挨拶　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２

○　久山町が取り組む研究内容についてのご案内　・・・・・・・・・・・・・・　３

１　研究主題について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５

２　研究副題について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７

３　【主題①】話し合い活動を軸とした授業改善（１年次）　・・・・・・・・・　９

４　【主題①】話し合い活動を軸とした授業改善（２年次）　・・・・・・・・・１４

５　【主題②】個別最適なメンタリング（１年次）　・・・・・・・・・・・・２２

６　【主題②】生成 AI を活用した個別最適なメンタリング（２年次）　・・・　２６

７　【全体会】オリエンテーション　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２９

８　【全体会】パネルディスカッション　・・・・・・・・・・・・・・・・・　３０

○　【資料】　職員アンケートより　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３１

○　【資料】　ICT を利活用した協議シート・振り返りシート　・・・・・・　３５

○　謝辞　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４３

○　研究同人　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４４

挨　拶

皆様、本日はたいへんご多忙の折、本校の研究発表会にご臨席賜り、誠にありがとうございます。また、日頃より本校の教育活動に対し、温かいご理解とご支援をいただいておりますことに、心より感謝申し上げます。

さて、急速な技術の進歩に伴い、教育界全体で ICT の活用が日常化するなか、本校では今年度、新たな挑戦として「教師による生成 AI の活用」を研究の柱に据えてまいりました。

これまでの ICT 活用は、主に生徒の学習活動を支えるツールの導入が中心でした。しかし、変化の激しいこれからの時代、子どもたちに質の高い学びを提供し続けるためには、私たち教師自身がアップデートし、授業の質を不断に高めていく必要があります。そこで本校では、生成 AI を「授業づくりの強力な伴走者（パートナー)」として位置づけ、日々の教材研究や授業展開のアイデア作りに活用してまいりました。

教師が生成 AI と対話を重ねることで、自分一人では思いつかなかったような多角的な発問のアイデア、生徒の興味を惹きつける導入の工夫、あるいは個別の習熟度に応じた多様なワークシートのバリエーションなどが、瞬時に、かつ豊富に生み出されるようになりました。

重要なのは、AI の出した答えをそのまま使うことではありません。AI が提示した膨大な選択肢のなかから、目の前にいる生徒たちの顔を思い浮かべ、「本校の生徒に最適なアプローチはどれか」を厳選し、教師の専門性と情熱を持って授業をデザインし直すプロセスにあります。

生成 AI の活用によって、授業準備の「効率化」が図られただけでなく、それ以上に、教師が「より深く、クリエイティブに授業展開を練る時間」を創出することができました。その結果、授業のバリエーションが広がり、生徒たちがより主体的に、生き生きと課題に取り組む姿が随所に見られるようになっております。

本日の発表や公開授業では、教師がどのように AI からアイデアを引き出し、それを実際の指導や生徒の変容へとつなげたのか、その試行錯誤のプロセスをご覧いただきます。

ご参会の皆様におかれましては、本校の実践をご覧いただき、これからの時代における授業づくりのあり方や、教師の授業力向上に向けた AI の活用の可能性について、忌憚のないご意見やご指導をいただけますと幸いです。

結びに、本日ご臨席いただきましたすべての皆様のご健勝と、それぞれの学校における教育活動のますますのご発展を祈念いたしまして、私からのあいさつといたします。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

校長　山邉孝之

久山町が取り組む研究内容についてのご案内

久山町統一研究主題

業務改善と人材育成を図る校内研修の進め方

現在「働き方改革の実現と教育の質の向上」ということが、学校現場の大きな課題として求められています。どちらも大事なことで、目指していかなくてはならないことですが、ある意味、相反する目標ですので、この二つを両立させていくことは簡単ではありません。教育の質の向上を図るには、教師は、学習面、生活面で、子どもや学級を観る鋭い目と感覚をもっておかなくてはいけません。また、しっかりとした学級経営力、授業力をもっておかなくてはなりません。この力は、本を読んだり指導してもらったりして簡単に身に着くものではありません。

力をつけるためには、自らの課題改善に向けた強い気持ちと前向きな研修で自己を磨き、高める他はありません。しかし、これまで通りの校内研修の仕方では、まずこの実現は難しいと捉えています。働き方改革の推進で、残業時間に制限がかけられ、教材研究や授業の準備をする時間が少なくなっているのは間違いなく学校の実情としてあります。また様々な研修会の回数や時間も減っており、この状況下で教育の質の向上を目指すということはなかなかの難しさがあります。これまでと同じような研修の仕方では、働き方改革前と同様の教師の指導力向上を求めることは厳しいと予測しています。そして、このことは子どもたちの学力向上にも大きく影響してきます。**働き方改革の実現と教育の質の向上を実現するためには、研修の進め方の仕組みを変えたり、研修のやり方の発想を変えたりすることが必要だと考えました。**

そこで久山町は、令和７年度、８年度、**久山町統一研究主題を「業務改善と人材育成を図る校内研修の進め方」**と設定し、２年間で、**研修の効果を高める校内研修の在り方と働き方改革の推進を研究する**ことにしました。研修の仕方や働き方改革についての研究は、教育センターや大学の研究内容としてはあっても一般学校の研究においては、あまりないと把握しています。限られた時間での研修の効果を高めるためには、研修の方法、やり方を斬新に見直さないといけません。新学習指導要領では、「何ができるようになるか」「何を学ぶか」「どのように学ぶか」ということで、主体的・対話的で深い学びを求めています。**教員の研修の在り方も同様に、主体的・対話的で深い学びになるような研修を目指していかなくてはなりません。今、学校現場や教育機関が研修の充実を目指して開発していかなくてはならないのは、3 つめの「どのように学ぶか」であり、言葉を研修に置き換えると「どのような研修のやり方をするか」という研修方法の工夫です。**そこを開発することが、研修の効果を高める校内研修に繋がると考えます。

久山町は、令和元年度久原小学校で研究発表したメンタリングの研究を先行研究として研究の基盤にし、メンタリング、グループ OJT、そして新たに生成 AI の活用を加え、「こういう研修の仕方は即効性があり明日からの授業に活かせます」「こういう風にすると先生方の授業を見る姿勢、見方がまったく変わります。」「こういうことをすると、これまで時間がかかっていたことが、こんなに簡単に、しかも今まで以上に有効に使えます」といった事例を開発、共有しながら、研修の効果が高い、研修に即効性のある校内研修の在り方、そして教員の働き方の改善に繋がる研究を行っています。



［業務改善の捉え方と評価］

業務改善は、教育委員会や管理職が、「業務改善として～を実施しました。～を実施しています。」ということではありません。教員が、「授業作りが楽しくなった」「教員として必要な勉強を進んでするようになった」「他の先生の授業づくりや課題解決にかかわって自分に自信がもてるようになった」など、働きやすさ、仕事の充実感、自分の高まりを感じるなど、**以前と比べて働き方が変わった、良くなったという実感の声が聞かれて、業務改善は実行できている**と捉えるべきです。もちろん働く時間が長くならないようにということは実現できてのことです。**本町学校職員の平均残業時間は、本研究を始めた令和７年度、すでに２小学校、１中学校とも、文部科学省の令和 11 年度までの目標値である１カ月時間外在校等時間 30 時間を下まわっています。**これは、研修の方法にメンタリングやグループ 0JT、生成 AI の活用を取り入れたからです。

［実践を通して実感しているメンタリングの魅力］

１　指導を請いたい先生に、指導してもらうことは研修のモチベーションを高める

久山町のメンタリングの特徴は、メンターとメンティが、基本相思相愛、あるいはメンティがメンターを指名するという形をとっています。それは、**信頼できる人、指導を請いたい人から指導を受ける方が、指導された内容を受け入れる効果が高いからです**。メンティは、自分が指導をお願いしているのでメンターの指導には一生懸命です。メンターも指名されメンティの課題解決に応えようとモチベーションは上がります。研修は自然と主体的になります。久山中学校ではグループ 0JT を取り入れています。

[働き方改革の視点]

・メンター、メンティの２人の時間調整で、自由に授業を審議する時間、授業日時、リフレクションの時間を設定できます。行事等で忙しい時にメンタリングをすることはありません。

２　授業に関する自分自身の課題を改善向上するために授業を行うようになり、自分の授業力を高めていく即効性のある授業研究である。

メンタリングは研究教科が決められていないので、自分が学びたい教科の学びたい課題を選んで研修できます。また同じペアで課題が解消するまで何度も継続して行うこともできます。自身の課題改善を目指して学んだことを明日の授業から実践していくことができます。

[働き方改革の視点]

・自分の課題を言葉化したり、自分で自覚したりすることは意外と時間がかかり難しいのですが、本町のメンタリングは、学校が独自に作成した課題選択シートから自分の課題を選べるようになっていますので、課題設定に時間がかかりません。久山中学校では、自身の課題解決のために生成ＡＩを取り入れ、授業づくりを行う仕組みを作っています。

3　人に指導して、説明して、自分の力量を高めていくといった姿がメンタリングにはある。人材育成の重要な新しい発想である。

メンタリング研修は、メンティが学ぶことはもちろんですが、メンターがメンティに指導する場面が与えられることで、メンティの課題をメンターは自ら勉強し、授業を見る力、分析する力、創り上げる力を高めます。メンタリングは、メンティよりもメンターの方が力をつけるというのが両方を経験した職員の声です。**スキルの高い先生、経験のある先生にメンターを限定しないで、若い先生の力を信じ、人を指導する場面を若い先生にも早くから与えていくことが人材育成の効果を大きく高めます**。

[働き方改革の視点]

・若い教員も含めて個々の教員の力が高まれば、学校全体の力も高まり、仕事の質やスピードは増します。

１　研究主題について

久山中学校の研究主題は、「**生成ＡＩを活用した個別最適なメンタリングとグループＯＪＴの融合**」である。業務改善と人材育成は、本校のみならず多くの学校現場での課題といえる。本校は、令和７年度は、13 学級（特別支援学級４学級を含む)、令和８年度は、14 学級（特別支援学級５学級を含む）と近隣市町の中学校と比べ、比較的規模の小さい学校であり、その分、教職員数も少ない。教科によっては、1 人配置の教科もあり、校内で同教科の職員で教科の授業づくりや学習指導などについて学び合うことが困難である。加えて、教職員の年齢層やキャリアステージに偏りが大きく、先輩職員が若手教員を指導するという従来の人材育成の在り方では人材育成を行うことはなかなか難しいことである。

		福岡県教員育成指標に基づくキャリアステージ						
	校長	発展③	発展②	発展①後期	発展①前期	充実・深化	基礎・向上	講師等
R７年度	1	1	1	8	3	2	5	1
R８年度	1	1	2	9	3	3	4	1

※本研究の研究対象の教職員に限る

表１　久山中学校の福岡県教員育成指標に基づくキャリアステージ別人数

また、同町に中学校が一校しかなく、町内での職員間交流による学び合いが困難であるという実態もある。そのため、教職員規模の小さな本校が業務改善と人材育成を両立する最適な方法として考えたものが、生成 AI を活用した個別最適なメンタリング、異年齢・異教科でのグループ OJT である。

（1）生成 AI を活用した個別最適なメンタリングについて

研究主題の具体的方策としている「メンタリング」について、久山町では平成 30 年度・令和元年度に久原小学校の研究結果をもとに次のように定義している。

> メンタリングとは、スキルや経験が豊富なメンター（指導者)、スキルや経験が少ないメンティー（被指導者）とを一人ずつのペアにして、双方が合意の上で、スキルが少ない人間の成長と具体的な能力の獲得をめざすことである。

この定義に加え、本研究では、上記の解釈をさらに拡大して、**メンティ（被指導者）が「学びたい」という要請からスタートするスタンスで、職員全員がメンター（指導者）・メンティ（被指導者）となり得ることを起点とする**こととした。また、メンター（指導者）がベテラン教員でなくてはならないというわけではなく、研修内容によっては、若年教員がメンター（指導者）にもなり得るというリバースメンタリングをも研修に内包している。

さらに、先述の通り、教職員の人数が少なく、教職員同士の学び合いの専門性に限りがある現状や業務負担軽減の観点から、日常的に生成 AI を活用して個別最適なメンタリングも行うこととした。生成 AI については、日常的な業務から授業改善など活用方法を限定しないこととした。

（2）グループＯＪＴについて

生成 AI を活用した個別メンタリングだけでは、教職員同士の学び合いの場としては不十分であるため、実施した方法が**グループ OJT** である。グループ OJT とした理由は、先述の通り、本校の職員規模において同教科の職員が配置されていない教科や職員の年齢構成に偏りがあるため、人材育成の視点から意図的にグループを編成した方が効果が高いと判断したためである。

ただし、グループ OJT の内容は、個別メンタリングとは異なり、**授業改善**に限定することとした。授業改善に限定した理由は、本校の昨年度までの状況や教職員の需要などの点から、今年度は**学習指導を中核として**研究を進めることを通して授業改善を促すことが本校の人材育成において最も有効であると判断したからである。グループ編成については、福岡県教員育成指標に基づくキャリアステージや教科の特性、教職員の要望に基づいて編成している。

グループ	教科・領域		福岡県学校教員育成指標にもとづくステージ				
		講師等	基礎・向上	充実・深化	発展①前期	発展①後期	発展②
A	数学・保健体育		1	1	2		
B	理科・社会・音楽		1		1	1	1
C	英語・美術		1			3	
D	国語・技術		2			2	
E	特別支援	1		1		2	

表２　令和７年度のグループ OJT におけるグループ編成

グループ	教科・領域		福岡県学校教員育成指標にもとづくステージ				
		講師等	基礎・向上	充実・深化	発展①前期	発展①後期	発展②
A	国語		2	2		1	
B	数学・美術・技術		1		1	3	
C	理科・保健体育	1		1	2	1	1
D	英語・音楽		1			4	1

表３　令和８年度のグループ OJT におけるグループ編成

２　研究副題について

本校の研究副題は、「**話し合い活動の充実を通じて、未知の課題に立ち向かう『たくましい』生徒の育成をめざして**」である。この副題に設定した理由は、**教職員の人材育成と業務改善の成果は最終的にはどのような生徒の姿として現れたかにある**という理念のもと、本校生徒の実態に鑑み、様々な場面における生徒同士の話し合い活動を充実させ、VUCA と呼ばれる予測困難な時代を生きる生徒が未知の課題に取り組み、解決していこうとする体験を積み重ねる必要性を感じているからである。

（1）話し合い活動の充実について

本研究における「**話し合い活動**」とは、「**多様な価値観をもつ他者と対話を行いながら、問題解決などの活動を通して、自己決定を行う過程におけるコミュニケーション活動**」である。異年齢・複数教科におけるグループ 0JT では、この「話し合い活動」を目指すための授業改善で意識した話し合い活動の重点は、以下の３つである。

① 話し合い活動を行うために、価値観のズレや未だ答えが出ていない社会問題、目標やなりたい姿のような憧れなど、**生徒が他者と対話する必要性があると実感できる学習課題**を設定する。（単元を貫く課題が望ましいが、教科の特性に応じて弾力的に運用できるようにする）

② **授業の時間に、話し合い活動を設定する。**（基本的には、毎時間、他者と対話する時間を設定することが望ましい。ただし、教科の特性（特に、技能教科）によって、困難な場合があることも想定されるが、この点については、授業実践を通して研究を進めたい）

③ 学習活動においては、本年度の学校経営要綱に掲げる「**めざす生徒の姿（教科の授業）**」に則ったものとする。

自分に対する責任 （自分を高める）	根拠をもとに主張や判断の妥当性を吟味し、責任ある解を導くことができる。
仲間・集団に対する責任 （人とかかわる）	自他の主張や判断を交流し、互いに吟味することで、責任ある納得解へと更新できる。
地域・社会に対する責任 （社会とかかわる）	実社会と教科に通底する知識を活用し、それらの解決に責任ある提言ができる。

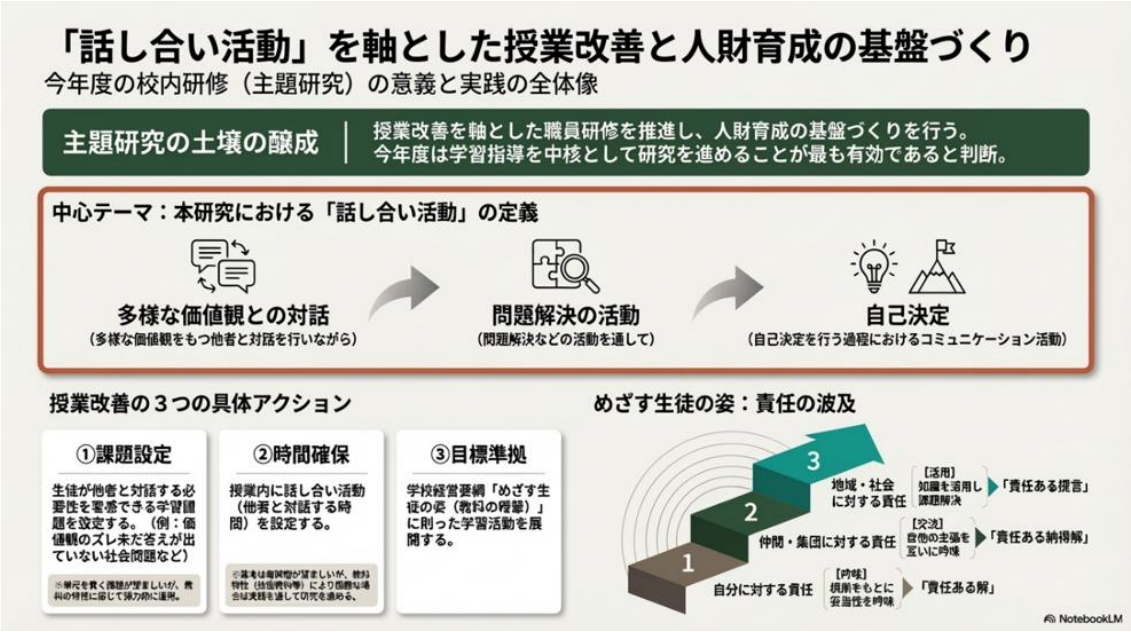


図１　本校がめざす「話し合い」を軸とした授業改善の構想図

（２）『たくましい』生徒の育成とは

本校の学校経営要綱に掲げる「『たくましい』生徒の育成」とは、「**他者と協働して問題解決にあたることができる生徒を育成する**」ことと定義している。特に、授業場面においては、「自分を高める場」として「課題の解決にむけて自分で考え、自分から活動に取り組む学習活動」を設定し、「人とよりよく関わる場」として新たな考え方に気付いたりする「話し合い活動」に取り組む授業を設計することを全職員で共有し、授業改善を行った。

３　【主題①】話し合い活動を軸とした授業改善（１年次）

（１）授業研修におけるグループ OJT の在り方について

今年度のグループ編成は次のとおりである。参加者は、研究主任および非常勤職員をのぞく授業担当者、グループ４名ずつの計 20 名である。教科・領域等、福岡県学校教員育成指標にもとづくステージは以下の通りである。

グループ	教科・領域		福岡県学校教員育成指標にもとづくステージ				
		講師等	基礎・向上	充実・深化	発展①前期	発展①後期	発展②
A	数学・保健体育		1	1	2		
B	理科・社会・音楽		1		1	1	1
C	英語・美術		1			3	
D	国語・技術		2			2	
E	特別支援	1		1		2	

グループ OJT での研修内容としては、１人１回の授業研修のための指導案審議による授業構想力の向上、相互授業参観や授業整理会による授業展開および授業改善能力の向上をねらいとする研修を行った。また、授業研修を行う際には、ICT を利活用することを通して、意見集約の負担を軽減し、研修内容を焦点化することで、業務負担を軽減し、業務改善につながる取り組みも同時に行うこととした。

（２）　研究の実際

①令和７年６月 18 日（水）　全体授業研修会

本年度の主題研究の意義や内容の共通理解を図るために、研究主任が第１学年社会科において公開授業および授業を整理する研修会を実施した。研修会に際しては、福岡教育事務所の名切太志指導主事を招聘し、本研究の指導助言をいただいた。

研修会では、研究主任より本研究の主題・副題の定義や今年度の研究の方向性を説明した後、公開された授業についての協議を行うグループごとに Canva のホワイトボード機能を利用して、参観した授業における話し合い活動の有効性、自分自身で行いたい話し合い活動のプランを共有した。このグループ協議を通して、学習活動における話し合いの定義や位置付けの共有を行うとともに、自身の授業での見通しやイメージを主体的に持たせるきっかけづくりができた。





名切指導主事の指導助言では、公開授業やグループ協議の内容を踏まえつつ、話し合い活動の意義や成立する過程、昨今の学校教育における話し合い活動の価値についての講義に加えて、本校の主題研究に対する指導助言をいただいた。

②令和７年８月 26 日（火）　指導案審議

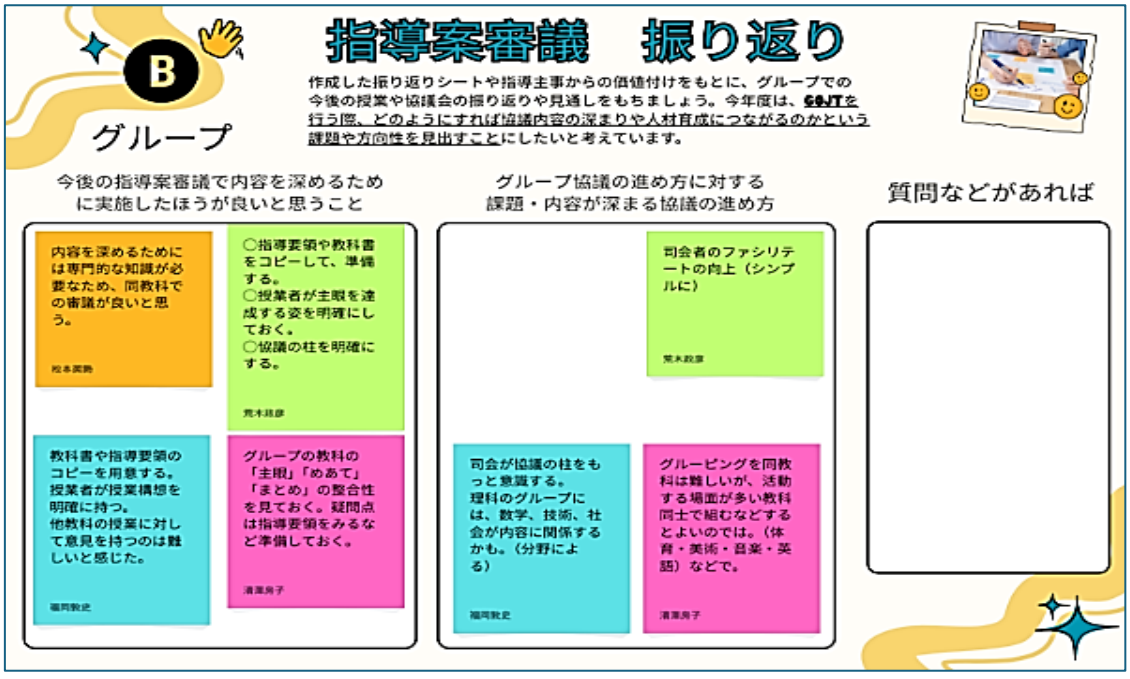
８月１日（金）の職員研修で研究主任から提案した話し合い活動の目的を軸とした指導案作成の内容に基づき、作成した指導案を持ち寄って指導案審議を行った。福岡教育事務所より後藤太志指導主事、関尚幸指導主事、原田幸治指導主事、山田健司指導主事、久山町教育委員会より井上浩希指導主事に来校いただき、グループごとに指導助言をいただいた。



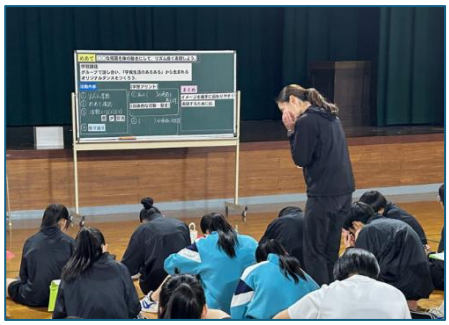


審議の中で、参加者の主体的な発言や学ぼうとする姿勢は見られたものの、司会進行がグループ任せになったり、グループの事前の指導案の読み合わせ等が行われていなかったりと、事前準備不足という課題もあった。指導助言者の５名の指導主事から、後日、授業だけでなく人材育成に関するご指摘や改善点も提示いただき、今後の授業整理会に向けた改善点を見つけることができた。

指導主事５名の指導助言内容を、９月 11 日（木）の職員研修の際に各グループに提示し、今後の指導案審議やグループ協議で実践したほうが良いことなどを ICT を活用して意見交流を行い、今後の授業研修への意識付けを行った。

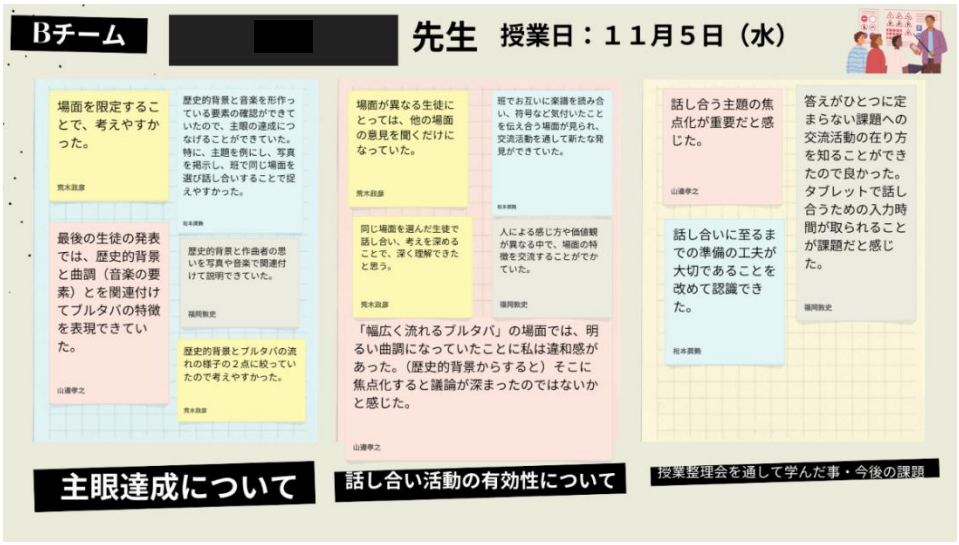


③令和７年９月～１１月　授業実践及び授業整理会

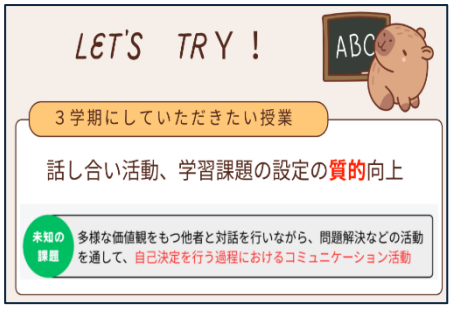


指導案審議をもとに指導案を改善し、授業実践を行った。同グループのメンバーは、当日の授業ないし他クラスの同じ内容の授業を参観することとした。指導案審議の反省を生かし、指導案を配付する際には、該当の学習指導要領解説のコピーを添付し、学習内容はもとより教科の目標等を確認したうえで参観ができるように工夫した。

授業整理会では、ICT を活用して、主眼の達成、話し合い活動の有効性、授業整理会を通して学んだことや課題の３点を協議した。その際、指導案審議の反省を生かし、司会者に司会進行シートを事前に配付して、司会進行が行いやすいようにした。協議では、異教科の教職員であっても主眼の達成や話し合い活動の有効性という教科横断的な協議内容であったため、中学生の立場に立った意見が出るなど協議内容に深まりが見られた。また、指導案審議も同様のメンバーで行っていたため、指導案の変容も踏まえて協議するグループも見られた。



④令和８年１月９日（金）　職員研修（学習アンケート結果に基づく授業改善）



２学期末に実施した生徒学習アンケートの内容を踏まえて、３学期に実践してほしい授業を研究主任から提案した。生徒学習アンケートでは、話し合い活動の実施の有無については、肯定的な回答が多かった。一方、話し合い活動、とりわけ話し合いを行う学習課題の質に課題がある現状が見えてきた。そのため、３学期には本研究における話し合い活動の定義に立ち

返り、学習課題の質的向上の必要性を示し、３学期に実施してほしいと提案した。

（３）成果と課題

話し合い活動を軸とした授業改善＜グループ 0JT＞の成果と課題を、話し合いを軸とした授業改善、人材育成の質的向上の２点で整理することとする。

①話し合いを軸とした授業改善

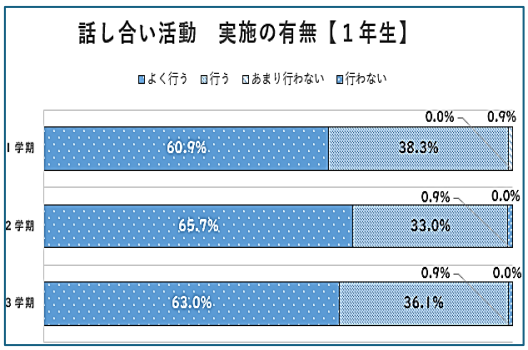
話し合い活動の実施と効果について、生徒学習アンケート（７月・１２月・２月）と教職員アンケート（２月）、および指導案審議に参加いただいた福岡教育事務所の指導主事４名からの指導助言（８月）をもとに成果と課題を分析することとする。

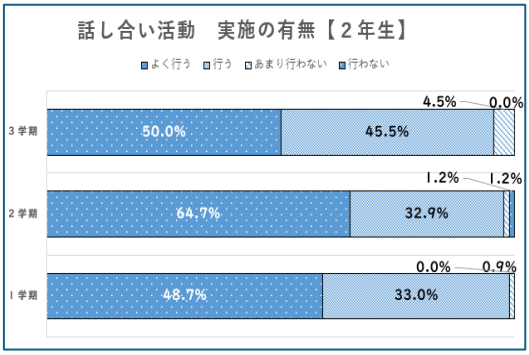
まず、話し合い活動の実施について、１・２年生の生徒学習アンケートの結果は右のグラフの通りである。今年度より重点を置いて取り組んだものであるが、１学期末（７月）の時点で肯定的な回答が９割を超えている。つまり、授業者が話し合い活動を授業に意図的に組み込み、生徒も話し合い活動が実施されていると実感できていることがわかる。

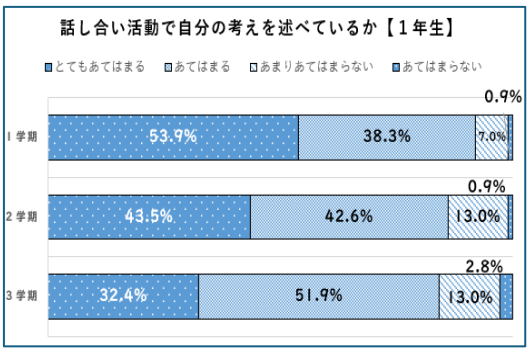
一方、話し合い活動の効果については、課題が残った。右のグラフは、１・２年生の生徒学習アンケートの質問項目のうち、「話し合い活動で自分の意見を述べているか」という項目の結果である。肯定的な回答は、７～８割と比較的高い数値を示しているが、徐々に下降傾向にあった。話し合い活動は実施されているものの、自分の意見を述べる、つまり問題解決活動を経た自己決定の段階に至ることができていない生徒が増加していると考えられる。

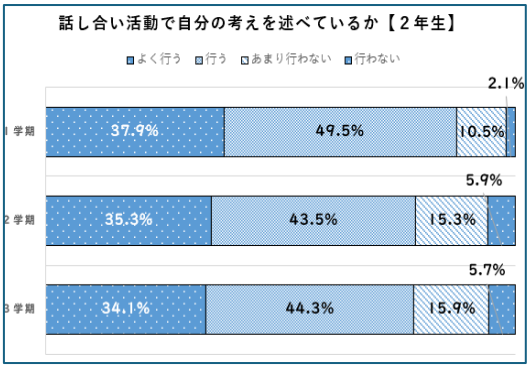
この要因としては、生徒の関心や意欲を高めるような課題設定が不十分であったこと、学習成果の定着に対する自信の低下が考えられる。

今年度は、話し合い活動の実施に重点を置いて研究に取り組んできたが、話し合い活動の質









的向上や学力向上コーディネーターとの連携、話し合い活動が行いやすい土壌の醸成についても他の分掌と協力しながら多面的に取り組んでいきたい。

②人材育成の質的向上

人材育成の質的向上の効果について、教職員アンケート（２月）、および指導案審議に参加いただいた福岡教育事務所の指導主事４名からの指導助言（８月）をもとに成果と課題を分析することとする。

今年度の授業研修は、異年齢・異教科によるグループ編成や福岡教育事務所の指導主事を講師として招聘した指導案審議など、昨年度とは異なる授業研修を実施したことにより、授業研修が相互研鑽の場として機能していたという肯定的な意見が教職員アンケートの回答で多かった。また、授業整理会を管理職や研究主任が主導するのではなく、グループごとで主導してもらったことにより、指導案審議や授業整理会で参加者による主体的・積極的な参加姿勢や特に司会者による効果的なファシリテーションをしようとする姿が見られた。これらは、研修にただ参加するという受動的な立場ではなく、職員一人一人が主体的に研修を運営していくという能動的な姿が増えるという新しい研修観にもつながる校内研修に転換する大きなきっかけになったと言えると考える。

一方、課題としては、グループ編成の在り方についての意見がある。今回は、人材育成の観点から異年齢・異教科のグループ編成を実施した。肯定的な意見や教職員規模の現状では妥当であるという意見もあるものの、異教科の学習活動や内容に触れる機会がこれまで少なかったこともあり、深まりのある授業研修にならなかったという意見もあった。現状、同教科のみでのグループ編成は難しいが、次年度は、あくまでも、中学生の立場で学習活動に臨んだとき、「意味のある学習活動を通して、価値ある学習内容を学ぶことができたか」という視点で評価することを全職員が共通認識することで、事前の教科部会や勉強会、資料配付などの工夫により、質の高い授業研修の実施を模索していきたい。

また、指導案審議においては、グループに任せすぎていた。それにより、司会進行のスキルやベテラン教員の意見に左右される部分が大きく、組織的な授業研修とは言い難い現状も見受けられた。そのため、授業整理会では、司会進行シートを作成・実施したが、事前の司会進行の学習会や研修を充分に実施することができなかった。加えて、事前にグループ協議の意見を事前入力するなどの準備も不十分であった。これを踏まえ、特に若年教員に対して審議の司会進行の研修会を実施するなどして人材育成の質的向上を図りたい。

４　【主題①】話し合い活動を軸とした授業改善（２年次）

（１）授業研修におけるグループ OJT の在り方について

今年度のグループ編成は、昨年度末の職員アンケートに寄せられた意見や人事異動による職員の変動により再編成した。参加者は、主幹教諭・研究主任および非常勤職員をのぞく授業担当者、各グループ５～６名ずつの計 22 名である。そのうち、主幹教諭と研究主任（発展②）はグループのメンバーではあるが、授業は行わず、グループの調整を行うこととした。教科・領域等、福岡県学校教員育成指標にもとづくステージは以下の通りである。

グループ	教科・領域		福岡県学校教員育成指標にもとづくステージ				
		講師等	基礎・向上	充実・深化	発展①前期	発展①後期	発展②
A	国語		2	2		1	
B	数学・美術・技術		1		1	3	
C	理科・保健体育	1		1	2	1	1
D	英語・音楽		1			4	1

グループ OJT での研修内容は、昨年度と同様１人１回の授業研修のための指導案審議による授業構想力の向上、相互授業参観や授業整理会による授業展開および授業改善能力の向上をねらいとする研修を行った。また、授業研修を行う際には、ICT を利活用することを通して、意見集約の負担を軽減し、研修内容を焦点化することで、業務負担を軽減し、業務改善につながる取り組みも同時に行うことも昨年度と同様である。

（２）　研究の実際

①令和８年５月 20 日（水）　職員研修

本年度の主題研究の意義や内容の共通理解を図るために、研究主任が本年度の主題研究の方向性を昨年度の反省を含めて説明した。今年度、人事異動で本校に赴任した教職員もいたため、昨年度からの研究の内容や今後の見通しを生成 AI を活用して作成した動画を用いて説明した。自分たちが昨年度行ってきたことを生成 AI に価値付けしてもらうような動画であったが、客観的な指摘であったため、教職員には好評であった。





加えて、今年度は生成 AI を活用して授業づくりに取り組むという個別最適な生成 AI メンタリングも授業改善に取り入れていくことを職員全体で確認した。新たなグループで授業づくりにおいてどのよう

に生成 AI を活用しているのか、活用できるのかを意見交流し、今後の授業づくりや授業改善に生かすことができるのかという考えを深めた。

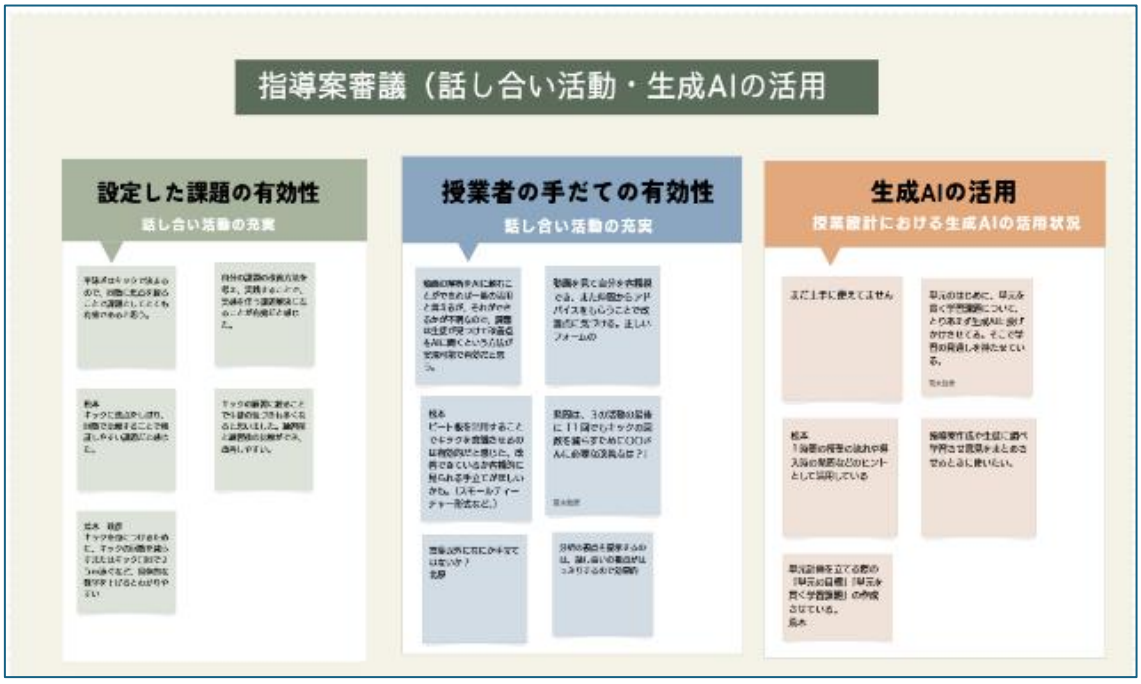
②令和８年６月 10 日（水）　指導案審議①



５月 20 日の職員研修での研究主任の提案を受けて、研究発表会当日に授業を行わないメンバーで事前に行う授業研修に向けた指導案審議をグループごとに行った。今回の指導案審議では、全体会は設けず、事前に研究推進委員会のメンバーで指導案審議の進行方法や方向性を協議・確認し、組織的に研修を行うこととした。



この指導案審議では、議題を研究主題に沿って「話し合い活動の有効性」、「生成 AI の活用」の２点に絞って審議を行った。議題をこの２点に絞ったことで、審議の論点か明確になり、異教科であっても教科の専門性にとらわれず、授業の本質にせまる質の高い審議を行うことができた。また、審議での意見を Canva のホワイトボード機能を活用して入力していたため、その後に意見を見直して、指導案の修正を行うことができるようにした。また、Google の classroom を活用して、他のグループの協議内容を共有することもできた。



③令和８年６～７月　授業実践及び授業整理会



６月 10 日に指導案審議を行った内容をもとに、付加修正した指導案をもとに授業実践を行った。授業実践では、昨年度よりも授業者による動画作成や生徒が授業内で生成 AI を活用する場面が増え、生成 AI メンタリングの成果が表れているように感じた。また、授業整理会では、Canva を活用した協議シートを整理会前に入力しておいた方が協議の深まりや協議内容の質的向上ができるのではないかという職員の意見を取り入れ、事前に入力したうえで授業整理会に臨むように協力を依頼した。これにより、授業整理会における質的・量的な業務改善を図るとともに、当日に参加できない授業参観者の意見をも反映して授業整理会を行うことができた。



久山中の生徒が「自分を表現する」には、安心な学級環境（風土）が必要であり、その環境は、毎時間の積み重ねによるところが多い。
そういった意味で、今回の授業は、これまでの積み重ねによって安心感が形成された風土の上で行われたことを、若年の先生方に感じてほしいところである。

また、授業実践を通して、生成 AI を活用した授業改善について、生成 AI を活用する主体が授業者であるのか、生徒であるのかが混在している指導案が散見されるという課題が残った。生成 AI を活用した授業改善を行う主体は、授業者であるという点を職員全体で共有し、指導案に記載する生成 AI 活用について次のように再整理した。

単元名：「　世界の人々の生活と環境　」（本時：10/11 時間）

【生成 AI の活用】　**生成 AI に尋ねた内容・目的を要約する。（　）には、活用した生成 AI を記載する。**

①　生徒の課題解決の意欲を高めることを目的とした単元を貫く学習課題の内容の検討（Gemini の活用）

Q：中学校１年生の地理的分野「人々の生活と環境」という単元の単元を通した学習課題に悩んでいる。教科書の問いは、「世界各地の人々の生活は、自然環境や宗教とどのような関わりがあるのだろうか」だが、生徒が意欲的に取り組みたいと感じる学習課題の案を提案してほしい。

A：教科書の問いは、学術的には完璧ですが、中学１年生にとっては少し「お勉強感」が強くて、他人事に聞こえてしまいがちですよね。生徒たちが「おもしろそう！」「それ気になる！」と前のめりになるためには、「ジブンゴト化できる（当事者意識）」「謎解き要素がある（違和感）」「**役割がある（ロールプレイ）**」といったスパイスが必要です。生徒がワクワクする学習課題案を次のように提案します。

＜ロールプレイ型（当事者意識を持たせる）＞

自分がその状況に放り込まれたら…と想像させるアプローチです。

課題案：「**もし明日から【極北・砂漠・熱帯雨林・高地】のいずれかに移住するとしたら、君はどんな『サバイバル飯・服・家』を準備する？**」

ねらい：「調べる」のではなく「生き残るために準備する」というミッションにします。「なぜその服が必要なのか（気候）」「なぜそのお肉は食べられないのか（宗教）」を、自分の生死（？）に関わる問題として主体的に考えさせます。

授業者が作成した生成 AI の内容を要約する・（　）には、活用した生成 AI を記載する。

②　課題解決の手だてとして利用できる Gem の設定（Gemini の Gem 機能の活用）

⇒　単元で使用した教科書の本文、雨温図や写真等の資料を読み込み、解決のためのヒントを提示する極北・砂漠・熱低雨林・高地に住む人々・地理学の専門家という５つ立場を設定し、必要に応じて使用してよいこととする。

※　上記の　　は、統一形式。必ず、記載するようにしてください。
①・②は体言止めで記載すること。

④令和８年７月 30 日（木）　指導案審議②



研究発表会当日の授業者による指導案審議をグループごとに行った。最初に全体会では、今日の指導案審議では、６～７月の授業実践で課題として残った「話し合い活動の質的向上」「生成 AI の活用の在り方」を重点的に協議してほしい旨を研究主任が説明した。その後のグループ協議では、研究推進委員会のメンバーが司会進行し、全体会で示した２点を重点として協議を行った。

なお、協議シートは６月の指導案審議①と同様のシートを使用している。協議の内容は、授業実践や授業整理会を経ているため、どのグループも質的な向上が見られた。



⑤令和８年８月 24 日（月）　指導案審議③





７月 30 日の指導案審議をもとに修正した指導案を昨年度と同様、福岡教育事務所より原田幸治指導主事、名切太志指導主事、宇都勝則指導主事、久山町教育委員会より井上浩希指導主事を招聘してグループ協議を行い、指導助言をいただいた。

グループ協議の進行は、今までとは異なり、授業者ではないメンバーが行った。昨年度の反省を生かし、事前に協議の柱となる重点を共有し、協議を行いやすくするように準備を行った。また、司会を研究推進委員にしなかったことで、協議が進行しにくくなった場合には、方向性の修正等の協議の進行の補助に回れるように配慮した。指導主事にも協議の柱を「話し合い活動における学習課題の有用性」「話し合い活動を充実させるための手だての有用性」「生成 AI の活用について」ということをお伝えし、本校の授業改善が子どもたちの深い学びにつながることを中心に指導助言をいただいた。

どの授業者も特に生成 AI の活用について、自作のアプリを製作し、生徒が活用する場面を学習活動に設定するなど、生成 AI を授業改善に活用する技能を含めた授業改善の質的向

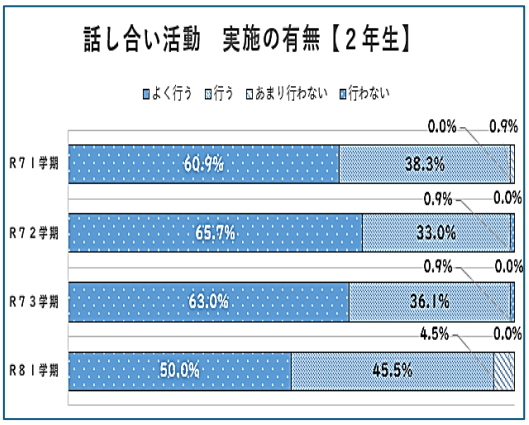
上が見られた。しかし、生成 AI の活用と話し合い活動を軸とした授業改善の乖離が見られる授業もあり、両立に課題が残る場面も見受けられた。今回の指導案審議では、指導助言をいただいた内容をもとに今後指導案を修正し、プレ授業等を経てさらなる授業改善を目指していく契機となった。

（３）話し合い活動を軸とした授業改善における成果と課題

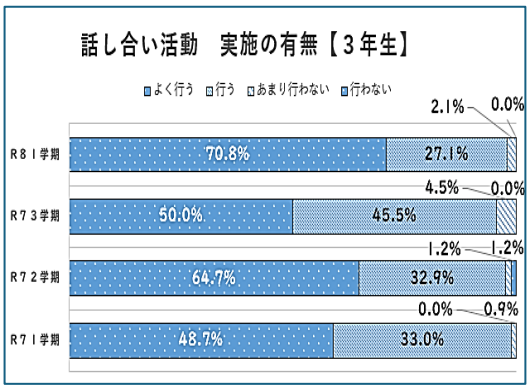
話し合い活動を軸とした授業改善＜グループ 0JT＞の成果と課題を、話し合いを軸とした授業改善、人材育成の質的向上の２点で整理することとする。

①話し合い活動を軸とした授業改善

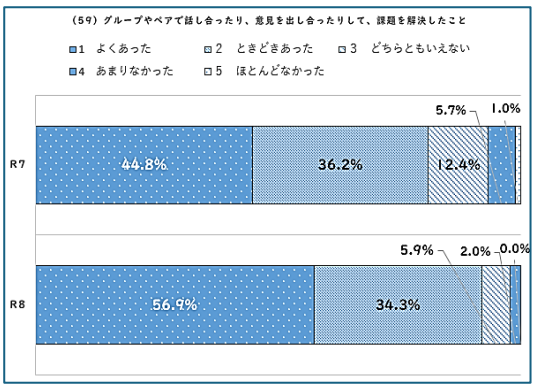
話し合い活動の実施と効果について、生徒学習アンケート（令和７年度、令和８年７月）と教職員アンケート（10 月）、福岡県学力・学習状況調査（第２学年の経年）をもとに成果と課題を分析することとした。



まず、話し合い活動の実施について、２・３年生の生徒学習アンケートの結果は、右の通りである。２・３年生は２年間に渡って話し合い活動を軸とした授業づくりを全職員で取り組んだ結果、90%以上の生徒が授業中で話し合い活動を行っていると回答した。この結果から、話し合い活動が教職員・生徒共に授業の学習活動に位置付けられていることがわかる。

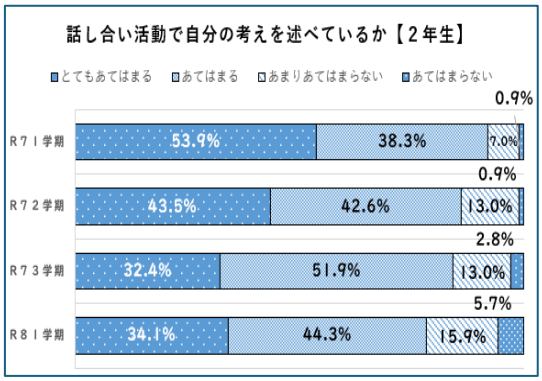


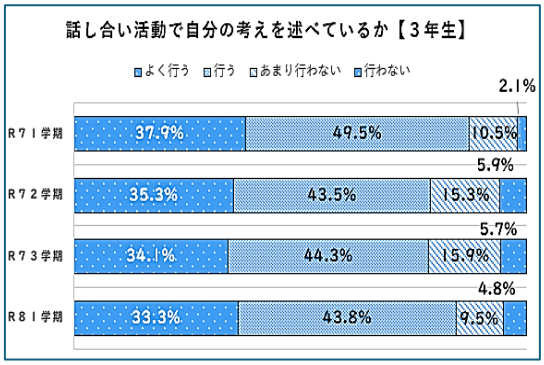
また、福岡県学力・学習状況調査（質問紙）における、「(59) グループやペアで話し合ったり、意見を出し合ったりして、課題を解決したこと」という項目を２年生の経年データを比べた結果、「よくあった」「どきどきあった」という肯定的な意見が約 10%上昇している。（３年生は、経年で同一項目による調査が行われていない）以上の結果より、本校の話し合い活動がめざす課題解決の段階に至ろうとする生徒が増えており、話し合い活動を軸とした授業改善が一定の効果を得ることができたと考えている。



一方、話し合い活動における自己決定につい

ては、課題が残った。右のグラフは、２・３年生の生徒学習アンケートの質問項目のうち、「話し合い活動で自分の考えを述べているか」という項目の結果である。この「自分の考え」とは、課題解決に向けて、生徒自身がどのような答えにたどり着いたかという自己決定である。昨年度当初から 80～90%程度の生徒が肯定的な回答を示しているが、大きな伸びはなく、どちらかと言えば減少傾向になっている現状がある。この要因は、学習課題に対して課題解決に向けた自分の意見は持っているものの、自分の意見に自信がなく、相手に伝える自信が、つまり自己肯定感に課題があると考えている。次年度以降は、生徒の自己肯定感の向上に向けた取組を全校体制で組織的に行っていく必要がある。



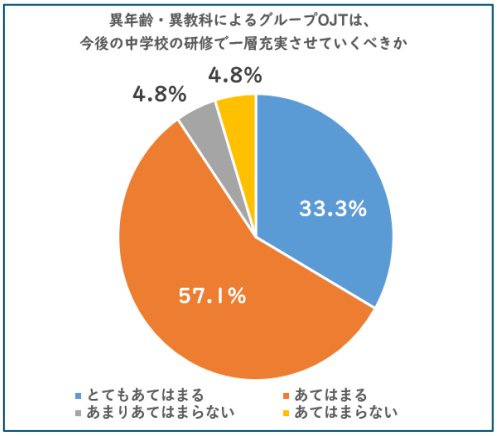


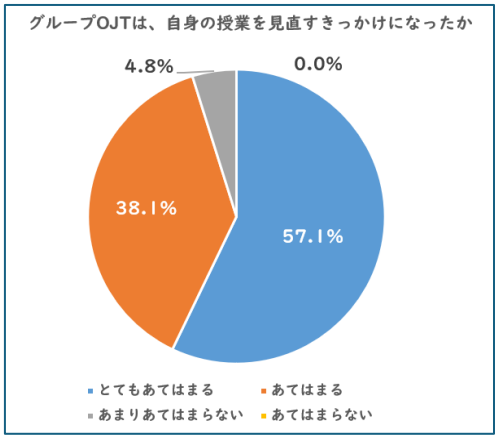
②人材育成の質的向上

人材育成の質的向上について、職員アンケート（10 月）の結果に基づいて成果と課題を述べることとする。

成果は、多くの教職員が異教科・異年齢のグループ 0JT の効果を実感していることである。右のグラフは、「異年齢・異教科によるグループ 0JT は、今後の中学校の研修で一層充実させていくべきか」という項目の回答結果である。教職員の約 90%が肯定的に回答している。理由として、異年齢の教職員でのグループ 0JT は若手・ベテランともに刺激をもらえる、異教科で行うことで、カリキュラム・マネジメントが推進しやすくなる、異教科という新たな視点から意見をもらうことができたなどがあった。また、「人数の少ない教科としてはありがたい。」など、小規模校である本校に合った研修形態であるという意見もあった。

授業改善についても、右のグラフの「グループ 0JT は、自身の授業を見直すきっかけになったか」





という項目でも約 90%の教職員が肯定的な回答を示しており、手だてとして有効であったと考えている。理由として、他教科からの新たな視点が示されたこと、異教科だからこそ生徒の目線に立った意見が多く出されて、生徒主体の学習活動を考えることができたことが挙げられていた。

一方で、課題も大きく２つ残った。

１つは、教科の専門性の深まりが見られなかったことである。意見として、「同教科が複数人いる場合は、同教科で行なった方が学びにつながる。」「特別支援に対する経験や理解がないと自分が悩んでいることをわかってもらえなかった。」「グループ分けにおける教科の組み合わせにも相性がある。」というものがあった。異教科で編成したことで、授業改善の視点として教科や領域の専門性の深まりをどのように担保していくかは、今後考えていく必要がある。

２つは、業務改善が思ったほど進まなかったということである。今回の授業研修では、時間割の変更が難しく、グループ全員で授業参観を行うことができなかったり、授業整理会の日程を放課後に設定したりする場合も多かった。そのため、「多忙な中、時間を割かなければならない課題もある。」というような意見も寄せられた。小規模校であるため、時間割や時間の設定が難しく、業務負担の軽減に至ったとは言い難い場面もあり、ICT の利活用や研修時間の弾力的な運用など業務改善との両立の方法を今後模索したいと考えている。

５　【主題②】個別最適なメンタリング（１年次）

個別最適なメンタリングについては、主幹教諭や研究主任、特別支援学級担当者を含む 21 名の教職員で研修を実施した。今回は、リバースメンタリングの手法を取り入れているが、今年度異動してきた職員も複数名いたため、メンターの指名が困難な場合は、内容に応じて研究推進委員会がメンターを指名する形を採用した。

（１）研究の実際

①令和７年９月１１日（木）　個人メンタリング希望アンケートの実施

９月１１日（木）の職員研修の最後に、個人メンタリングの実施内容とアンケートへの回答依頼を行った。アンケート内容として、自分自身が学びたいこと、誰から学びたいかというメンターの指名の他に、自分自身がメンターとして教えられることを回答してもらった。その際の工夫として、若年教員が自分自身がメンターとして教えられることという項目に回答が困難なのではないかと考え、アンケート項目の中に「落ち込んだ時に気持ちを切り替える方法」など一見業務と関連性が低いことを例として挙げることで、多くのことを回答しやすいように配慮した。

②令和７年 12 月　研究推進委員会によるペアリングの検討・決定

９月の個人メンタリングの希望アンケートの結果をもとに、ペアリングを検討・決定した。ペアリングを行う際には、まずメンターで指名された教職員を優先的にペアリングし、メンターの希望がない場合は、アンケートの結果から「自分自身がメンターとして教えられること」と回答した内容のうち、なるべくメンティーの課題意識に近い内容を回答した教職員をメンターに指名した。研究推進委員会がメンターとして指名することは、本研究のメンタリングの趣旨に反する側面もある。しかし、本校の現状として今年度異動してきた職員も一定数いること、また、希望アンケートにおいてメンターを指名した教職員が少なかったためである。このような課題は、メンタリングを継続的に実施していく上で、検討が必要となると考えられる。

メンタリングの内容は、右の通りである。なお、研修内容が複数であったり、複数の内容を含んでいる研修内容である場合は、延べ人数で記載している。アンケート結果では、ICT の利活用に集中しているが、内容については、学習支援、校務効率向上というような具体的な場面を指定されている場合もあれば、初歩的なタブレットや電子黒板の使い方、アプリの紹介というような ICT の基礎的な内容など多岐にわたっていた。

内容	人数
授業改善	4
生徒指導（問題行動）	2
生徒指導（生徒会指導）	1
特別支援教育	3
学級指導	1
進路指導・キャリア教育	1
ICT の利活用	１２

またメンター（指導者）の人数内訳は、右の通りである。右の表の「ステージ」とは、福岡県学校教員育成指標に基づくステージのことである。今回、最大で４人のメンティーを引き受けた教職員もおり、右の表の括弧はメンターの延べ人数である。また、本来メンターに加える予定になかった、ICT 支援員をメンターに指名した教職員がいたため、本人の了承のもとメンターに加わってもらっている。その他、福岡県学校教員育成指標に基づくステージに「講師等」という項目は設定されていないが、今回は便宜上設定している。

ステージ	人数
講師等	1
基礎・向上	1（3）
充実・深化	2（6）
発展①前期	2（3）
発展①後期	4（7）
発展②	0
その他（ICT 支援員）	1

③令和８年１月～２月　個人メンタリング研修の実施・振り返りシートの作成

１２月中旬にメンタリング研修のペアリングを教職員に連絡し、研修の日程については、メンティー（被指導者）がメンター（指導者）に研修内容の詳細を伝え、日程の依頼をするという本研究におけるメンタリングの定義に則って実施することとした。



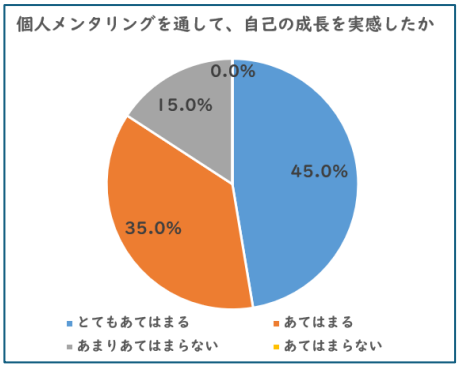
研修の方法については、各ペアリングに委ね、授業参観や資料を基に研修する、ICT を実際に使ってみるなど研修内容に応じて多くの手法が見られた。また、日程については、教務主任と連携して計３回、５時間時制の日の放課後を設定していたが、多くの職員が空き時間を調整して研修を行っている場合が多かった。研修の振り返りを Excel シートを活用して、他の小学校が利用しているメンタリングシートの評価基準に基づいて、メンター・メンティー双方が評価及び振り返りを記述した。



（３）個人メンタリング研修の成果と課題

個人メンタリング研修の成果と課題を、人材育成の質的向上と業務改善の推進の２点から整理する。成果と課題を整理するにあたって、３月上旬に実施した事後アンケート及び振り返りシートの記述内容をもとに述べることとする。

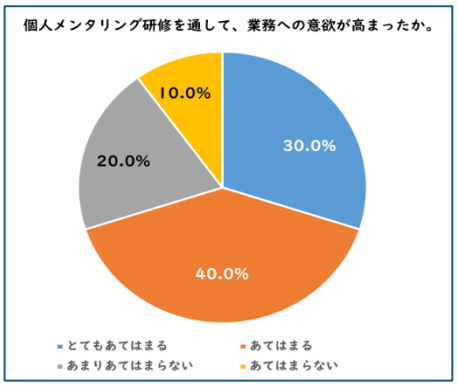
①人材育成の質的向上



成果としては、右のグラフの通り、今回の研修が自己の成長につながったと肯定的に実感している教職員が約８０％であり、おおむね人材育成に効果があったと言える。具体的には、メンター側としては新たな自己理解や学び直しにつながったこと、メンティー側としては普段、学びたいと感じていることを聞きやすく、今後取り組んでみたいという意欲につながったという意見が多かった。また、日常的に話すことが少ない教職員と話すきっかけができ、教職員同士の仲が深まったという意見もあり、人材育成を進める基盤づくりという肯定的な効果もあったと言える。

一方、課題としては、個人メンタリング研修の目的や効果を実感できていない教職員もいる。これは、個々の職員が求めている内容とメンタリングの内容とが充分に整合していなかったことが原因だと考えられる。また、教職員の人数が少ないということもあり、メンタリングで学びたい内容が幅広く設定できていないという意見もあった。

②業務改善の推進



成果としては、右のグラフの通り、今回の研修が業務改善の意欲につながったと肯定的に実感している教職員が約７０％であり、日常的に業務改善の推進におおむね効果があったと言える。具体的には、上記と同様に日常的に話すことが少ない教職員と話すきっかけができ、教職員同士の仲が深まったという実感から、他の業務を行う際に連携がとりやすくなったという意見の多かった。その他、今回、ICT の利活用を研修内容としている教職員が多かったことから、ICT を利活用することで業務が改善できた、改善する見通しやアイディアをもらったという意見を挙げている教職員も多かった。

一方で、課題としては、研修内容を日常の業務改善に転用する見通しが立てられていない教職員もいること、メンターが偏り、メンター側の業務負担になっていることが挙げられていた。

（４）次年度の実施について

今回の個人メンタリング研修は、人材育成の質的向上・業務改善の推進に一定の効果があったと言える。しかしながら、研修内容が多岐にわたるようなメンタリング研修は、教職員の人数が少ない本校の実態において最適な研修方法とは言い難いということがわかった。

さらに、中学校においては、学年部会を時間割に設定しており、その中で生徒理解や保護者対応などを日常的に学ぶことができている。また、授業改善においても、教科の専門性に壁を感じる教職員も多く、他教科間でのメンタリングでは、あまり深まりのある研修になりにくいのも事実である。

つまり、小規模な中学校では、教科ごとの職員数に限りがあり、同教科内での専門性を十分に生かしたメンタリングが困難であることから、次年度の校内研修においては、今年度のような個人メンタリング研修は実施しないこととする。

その代わり、話し合い活動を軸とした授業改善を目的としたグループ 0JT をさらに充実させることとした。

また、職員一人一人が専門性の高い研修になるよう、新たな手だてを模索し、実施していくこととした。

６　【主題②】生成 AI を活用した個別最適なメンタリング（２年次）

昨年度の個別メンタリングについては、メンティーがメンターを指名するリバースメンタリングを採用し、実践して研究を進めた。その中で、以下３点の課題が明らかになった。

①個人メンタリングは、人材育成の質的向上・業務改善の推進に一定の効果があったが、効果に比べれば、研修内容が多岐にわたるようなメンタリング研修は、教職員の人数が少ない本校の実態において最適な研修方法とは言い難い。

②本校においては、学年部会を時間割に設定しており、その中で生徒理解や保護者対応などを日常的に学ぶことができている。

③個別メンタリングでは、授業改善においても、教科の専門性が壁になり、他教科間でのメンタリングでは、あまり深まりのある研修になりにくい。

以上の課題より、本校ではリバースメンタリングによる個別メンタリングは、本校の人財育成、特に、教科指導力の向上において、最適とは言い難いという結論に至った。そのため、今年度より、個別最適なメンタリングの手法を、時間場所を選ばず、専門的な知識の習得や業務改善が見込まれる生成 AI を活用した個別最適なメンタリングに発展させて実践することとした。

生成 AI を活用した個別最適なメンタリングの内容については、研究推進委員会からは授業改善を重点として研修を行い、その他についてはテーマを設定せず、教職員が日常的に業務改善や人材育成に生成 AI を活用できる環境づくりに努めた。

（１）研究の実際

今年度より、校務分掌に生成 AI 担当が位置付けられ、授業改善における生成 AI の利活用等の提案を職員研修、生成 AI 担当を主務者として朝の会・帰りの会の ICT の利活用、を中心に実施している。以下は、研究推進委員会が実施した生成 AI を活用した個別最適なメンタリング研修の実際を説明する。

①令和８年５月 20 日（水）　職員研修（研究推進委員による生成 AI を活用した授業改善）

昨年度末の職員アンケートで、「生成 AI を活用したいが、使い方や種類がわからない」という職員が一定数いたため、研究推進委員会のメンバーによる生成ＡＩを活用した授業改善の例を紹介した。



紹介事例の内容は、教職員が生成 AI を簡単に活用できる

と感じやすいように、プロンプトの内容や具体的な授業場面から生成 AI を活用して授業を構成したかなどを中心にするように留意した。事例を紹介した後、グループ OJT のグループで「明日から授業づくりにどのように生成 AI を活用したいか」を個人で考え、グループで協議することを通して、授業改善に生成 AI を活用する土壌づくりを行った。

②令和８年８月４日（火）　職員研修（若手教員による生成 AI の活用事例紹介）

生成 AI 担当を中心に、若手教員６名が日々の授業づくりや業務において、生成 AI をどのように活用しているかを紹介し、質疑応答を行う職員研修を実践した。職員研修で提案をすることが少ない若年教員が活用事例を紹介するために、事前に準備をして、ある種メンター的な役割を果たすという貴重な機会となった。紹介事例は、授業づくりだけでなく、生徒指導主事の業務改善につながったなど多岐にわたり、生成 AI を活用したいが方法が分からず負担や不安を持っている教職員も質疑応答を通して、生成 AI を活用しようとする意欲の高まりが見られるような発言も多く見られた。また、研修後も事例を紹介した若手教員に生成 AI の活用方法を尋ねている場面も見られ、若手・ベテラン双方の人材育成に寄与するよい契機となった。



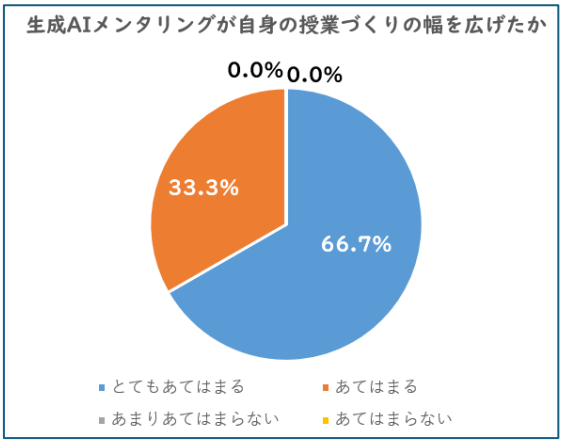


（２）生成 AI を活用した個別最適なメンタリングの成果と課題

個別最適な生成 AI メンタリングの成果と課題を、人材育成の質的向上と業務改善の推進の２点から整理する。成果と課題を整理するにあたって、職員アンケート（10 月）の結果をもとに整理することとする。

①人材育成の質的向上

成果として、生成 AI の活用は自身の学びにつながり、職能の向上や人材育成の質的向上に寄与していると実感していることである。今年度、本校では生成 AI を主に授業構想を含む授業改善に活用することを推進してきた。右のグラフは、「生成 AI メンタリングが自身の授業づくりの幅を広げたか」という質問に対する回答結果である。教職員からは、自分にないアイディアを数多く提案してくれることにより、授業構想の幅が広がった



という意見が多かった。また、今まで生成 AI を活用したことがない教職員も、研修を契機として生成 AI をまずは使ってみるという雰囲気が職員間で醸成されたことも成果として挙げられる。加えて、今まで教職員同士では聞くことをはばかられたことも、生成 AI には気軽に尋ねられるという利点もあり、自主的な授業改善につながっていたと感じている。

課題としては、生成 AI の活用方法である。教職員からは、当初は物珍しく使ってみたが、**生成 AI が提示する内容を精査する教職員の力量が必要であること**、**生成 AI の活用の教職員間での技能の差があること**による戸惑いというような意見が出された。これは、生成 AI を活用したからこそ見えてきた、発展的な課題ともいえる。今後は、どのような場面で生成 AI を活用することが人材育成において有効であるのかを引き続き模索していきたい。

②業務改善の推進

成果としては、業務負担の短縮が挙げられる。教職員からは、今まで膨大な時間を要していた作文や通信などの文章の推敲や添削、会議等の説明用プレゼンテーションの作成などについては大幅な時間短縮があり、業務改善につながったという意見があった。

一方で、課題として、業務の時間短縮や効率化ばかりに目が行き、**本来時間をかけて行うべき業務が見落とされたり、質が下がったりする懸念もある。生成 AI に使われるのではなく、使いこなして業務改善を推進していくことができる方法**を引き続き模索し、教職員間で共有していきたいと考えている。

７　【全体会】　オリエンテーション

教諭　福岡　敦史（本校７年目、理科）

８　【全体会】　パネルディスカッション

＜テーマ＞

「生成 AI・ICT の活用は、業務改善や人材育成につながるのか」

＜コーディネーター＞

福岡女学院大学　教育支援センター指導員	橋口　公一

＜パネラー＞

久山町教育委員会　指導主事	井上　浩希
本校指導教諭　研究主任	栗林　　裕
本校教諭　第３学年　数学、学力向上コーディネーター	山本　将悟
第１学年　国語、生徒指導主事	北村　龍宝
本校生徒代表　第３学年	香野　莉瑠
第３学年	三嶋　大晴

【資料】　職員アンケートより（令和８年１０月実施分）

＜話し合い活動を軸とした授業改善について＞

（１）グループ OJT では、話し合い活動を軸とした授業改善を行ってきました。この取組は、自身の授業を見直すことにつながりましたか。

◇　とてもあてはまる／あてはまる　２１名

・考えを言ったり、聞いたりしやすい。

・他教科の先生から、普段とは違った視点でのアドバイスをもらうことができた。

・他教科の話合い活動の内容を学び、自分の授業で実践出来ないかどうか考えるきっかけになった。

・話し合い活動の重要性や、これまでの自身の授業における話し合い活動の課題について改めて考えることができた。

・他教科の学習活動における話し合いの内容・方法を知る機会になった。

・学習内容のどの場面を話し合いの軸にするかを考える機会が増えた。

・他教科ではどのような授業をされているのかがわかり、カリキュラムマネジメントに向けての見通しを持つ一助となった。

◇　あまりあてはまらない／あてはまらない　１名

・特別支援学級ならではの話し合い活動の設定についてあまり納得できる助言をもらえなかった。

（２）グループ OJT では、ICT を活用した協議シートや振り返りシートを使用しました。これらは研修時間の短縮など業務負担の軽減につながりましたか。

◇　とてもあてはまる／あてはまる　２０名

・協議中にリアルタイムで入力でき、内容が新鮮な内に反映できるところがよい。

・事前に入力しておいて、集まったときの会議時間の短縮につながった。

・会議をする時間が短縮され、データで自身も振り返ることができて、短時間に行うことができた。

・時間をそろえるのが難しく、今回の形だと自分のペースで振り返りができた。

・事前に入力することで、伝えたいことを整理しておけるから。

◇　あまりあてはまらない／あてはまらない　２名

・話し合いが非常に活発であったため、あとから（0JT の時間外に）意見をまとめることになってしまったから。各々メモを取っていたので、十分であるように感じた。

（３）異年齢・異教科によるグループ 0JT は、**今後の中学校の研修**で一層充実させていくべきだと思いますか。

◇　とてもあてはまる／あてはまる　２０名

・本校の実態として、同一教科の教員数が少ないため。

・グループ 0JT として位置付けていただいた方が教科担当が一人の教科はありがたい。

・異教科視点の自分の授業について意見をいただきたいから。

・異教科の取り組みを知ることで、新しい試みを試すきっかけになることも多くあるため。

・お互いの強みを活かして意見交換をすることができ、良い刺激になると思った。

・異年齢は経験値が違う先生同士がグループ 0JT として話し合うのは、とてもいいと思う。

◇　あまりあてはまらない／あてはまらない　２名

・同教科、ＡＩの意見の方が参考になりやすい。

・特別支援は、交流級で指導されている先生方の知識も大事だが、経験や理解がないと自分が悩んでいるところをわかってもらえないのは苦しかった。

＜生成 AI を活用した個別最適なメンタリングについて＞

（４）生成 AI メンタリングでは、生成 AI を**授業改善**（指導案や学習活動の設定など）に使用していただきました。これらは、自身の授業づくりの幅を広げることにつながったと感じますか。

◇　とてもあてはまる／あてはまる　２２名

・今まで苦手と感じていたＡＩの活用について、授業に活用する方法を考えることができて授業づくりの幅が広がったと感じた。

・AI の斬新な回答を読んで、今までに取り組んだことのない活動に挑戦してみようという気持ちが芽生えた。AI の回答を参考に、何度も練り直して授業をつくることに面白さを感じた。

・自分の発想にないアイデアを与えてもらった。

・生成 AI にいつでも意見を求めることができることで、時間を気にせず授業内容を深められると感じたから。

・学習指導要領等読み込みながら、指導案を作成したりするが、他のアイデアはないかネット検索より、生成 AI の方が早く見つけて、さらに文章例もつくってくれるから。

◇　あまりあてはまらない／あてはまらない　０名

（５）今年度は、生成 AI を活用する場面が多かったと思いますが、生成 AI の活用は授業構想の時間短縮など業務負担の軽減につながったと感じますか。

◇　とてもあてはまる／あてはまる　１９名

・悩んだら一度聞いてみるようになり、授業作りの時間は短縮されたと思う。

・相談したらすぐ返答してくれる。

・一から考えるよりも、一度モデルができあがると、それを基準に自分で調整していく方が格段に教材研究が早く終わったため。

・コミュニケーション活動など今までは自力で考えたり、書物からヒントを得たりしていた。生徒の実態に合うものを探すことに時間を取られていたが、AI を活用することで時間が大幅に短縮された。

◇　あまりあてはまらない／あてはまらない　３名

・今後 AI 活用は増えると思うが、自分が長い間、授業構想を別のやり方で考えてきたので、正直 AI の活用にはとまどいがあるし、また慣れない部分が多い。

・AI を使用してもしなくても、授業づくりにかける時間に変化はないように感じた。

（６）今年度は、個別最適な生成 AI を活用したメンタリングを行いました。生成 AI の活用は、今後、中学校の授業づくりで一層推進していくべきだと思いますか。

◇　とてもあてはまる／あてはまる　２０名

・教師の経験値によらない授業展開の改善が期待できるから。

・時間とコストがかからないこと。聞きにくいことがないこと。

・文書作成や計画案のアイデアなどたくさんの活用方法はあるが、生成 AI 任せになると、危険とは思う。教員が目的をしっかりもったうえで活用する必要がある。

・授業構想を丸投げするのではなく、自分の意見をもってプロンプトを生成し、思考を止めずに利用するなら一層推進していくべきだと思う。

・最終的には、教師の授業構想力が必要だが、それを支える生成 AI の利用は今後も高まってくると考えられるし、期待される。

◇　あまりあてはまらない／あてはまらない　２名

・使い方や使うきっかけがあれば、研修まではしなくてもどんどん活用すると思うから。

（７）授業改善以外で、生成 AI を活用して人材育成や業務改善につながった事例があれば教えてください。

・学級のテーマを画像化してもらう。

・所見や通信の添削をしてくれるので助かる。

・学級の掲示物をＡＩを活用してデザインする。

・職員研修などでスライドや解説動画を生成 AI に作成してもらうことで、業務改善につながった。また、長い文書を読み込ませて要点を絞ったりすることで業務改善につながった。

・保護者等へ公文書として挨拶文等つくる際にこちらの要望にあわせて作ってくれる。また、人材育成では、職員が作った文書の誤字脱字のチェック、文献の確認等、自分が知らない内容を教えてくれて、職員へのアドバイスと共に価値付けができているので、とても助かる。

【資料】ICT を利活用した協議シート・振り返りシート

【別添資料】

（１）　指導案審議　振り返り　（１年次）

（２）　授業研修　授業者振り返り　（１年次）

（３）　授業研修　協議シート　（１年次）

（４）　指導案審議①　協議シート　（２年次）

（５）　授業研修①　授業者振り返り　（２年次）

（６）　授業整理会　協議シート　（１年次）

（７）　指導案審議②　協議シート　（２年次）

D

グループ

指導案審議　振り返り



作成した振り返りシートや指導主事からの価値付けをもとに、グループでの今後の授業や協議会の振り返りや見通しをもちましょう。今年度は、**GOJT**を行う際、どのようにすれば協議内容の深まりや人材育成につながるのかという課題や方向性を見出すことにしたいと考えています。

今後の指導案審議で内容を深めるために実施したほうが良いと思うこと

- 司会の先生が協議の柱をもっと理解しておくべき。　北村龍宝
- その日の審議の課題を明確にする。何を話し合えばよいのかポイントを絞る。　坂井和彦
- 学習指導要領の各学年のどこに準拠しているか分かるよう、必要な部分だけでもコピーして用意しておくと良いかも。　緒方孝治
- 話が右往左往しないよう、柱を決めておく。　平本悠翠

グループ協議の進め方に対する課題・内容が深まる協議の進め方

- 質問などは協議会の前に集める。　北村龍宝
- 指導主事の先生に来ていただいた協議は内容が深まったと思うので継続してほしい。　坂井和彦
- 授業の中で、何を一番共通して取り組むかを明確にする。指導案審議は、担当者だけでやったほうが議論が具体的に見えてくるので、指導主事はその後の段階で来ていただいたほうが良いのでは。　緒方孝治
- 教科書の年間指導計画を参考にしながら本時の狙いは何か確認をしていく。　平本悠翠

質問などがあれば

審議と振り返りの間に間が空くと、どうしても記憶が薄れてしまうので、あまり開けないようにしていただきたい。（要望）

授業者の振り返り　[redacted] 先生　授業日：１０月１日（水）

主眼の達成できていたか

〇成果
70%ほど達成できた。生徒1名を除く、ほとんどの生徒がまとめを記入することができた。

●課題
ヒント無しで書けている生徒数がもう少し多ければ達成度が高まった。

協議会を通して今後の授業に参考になったこと

〇課題として提示した画像をみて、複数の視点で考える生徒がいた。そのような課題を設定することが大切だと感じた。

〇全員参加をさせるためにヒントありとなしの2種類のワークシートを準備しておくこと。

話し合い活動が有効だったか

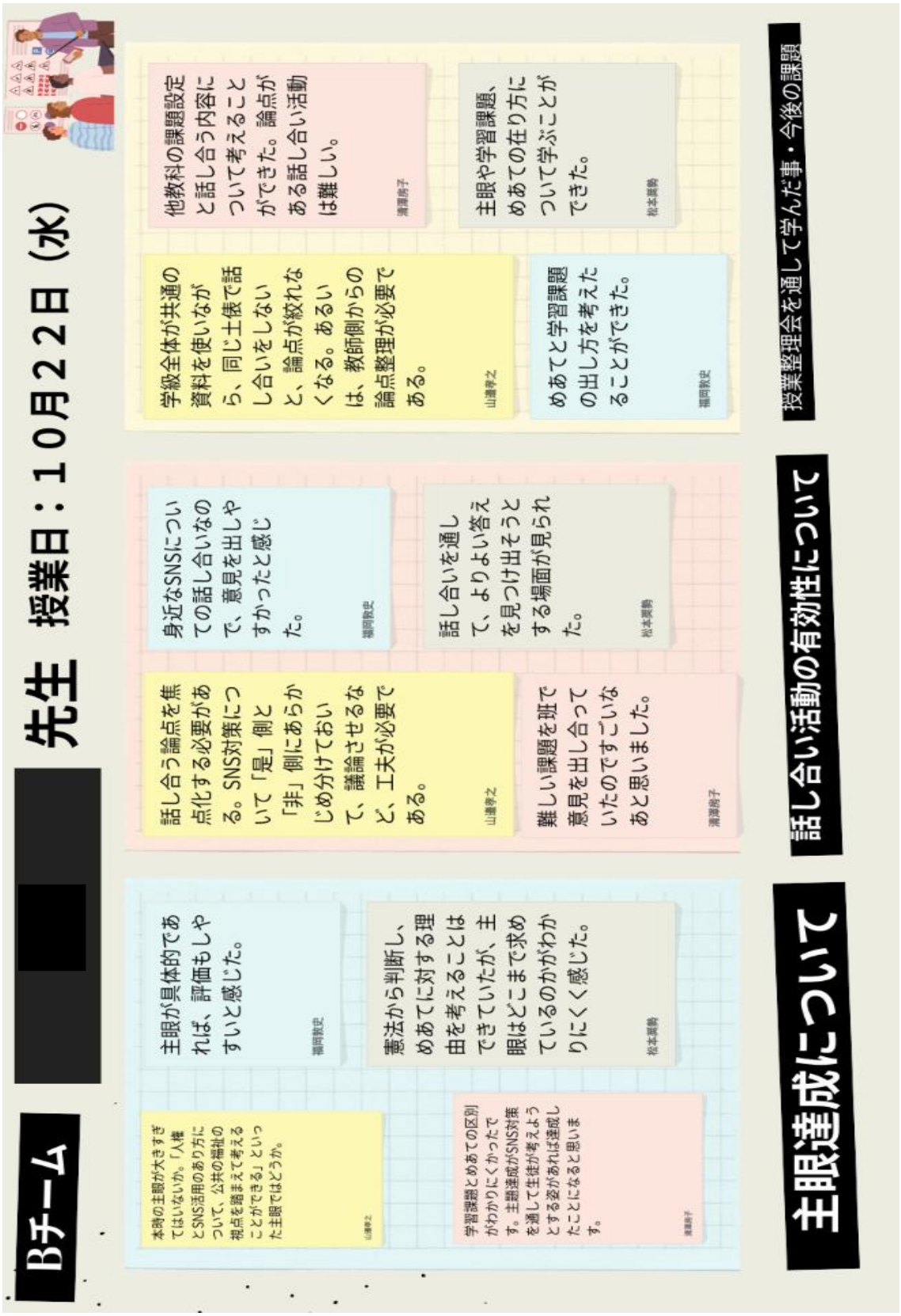
〇成果
話し合い活動を終末段階に設定したことが有効だった。現在分詞だけでなく、過去分詞の用法にも気づき、まとめを書くことができた。

●課題
個人で考える時間が少し不足していて、話し合い活動の際に自分の考えを表出させることができなかった生徒がいた。

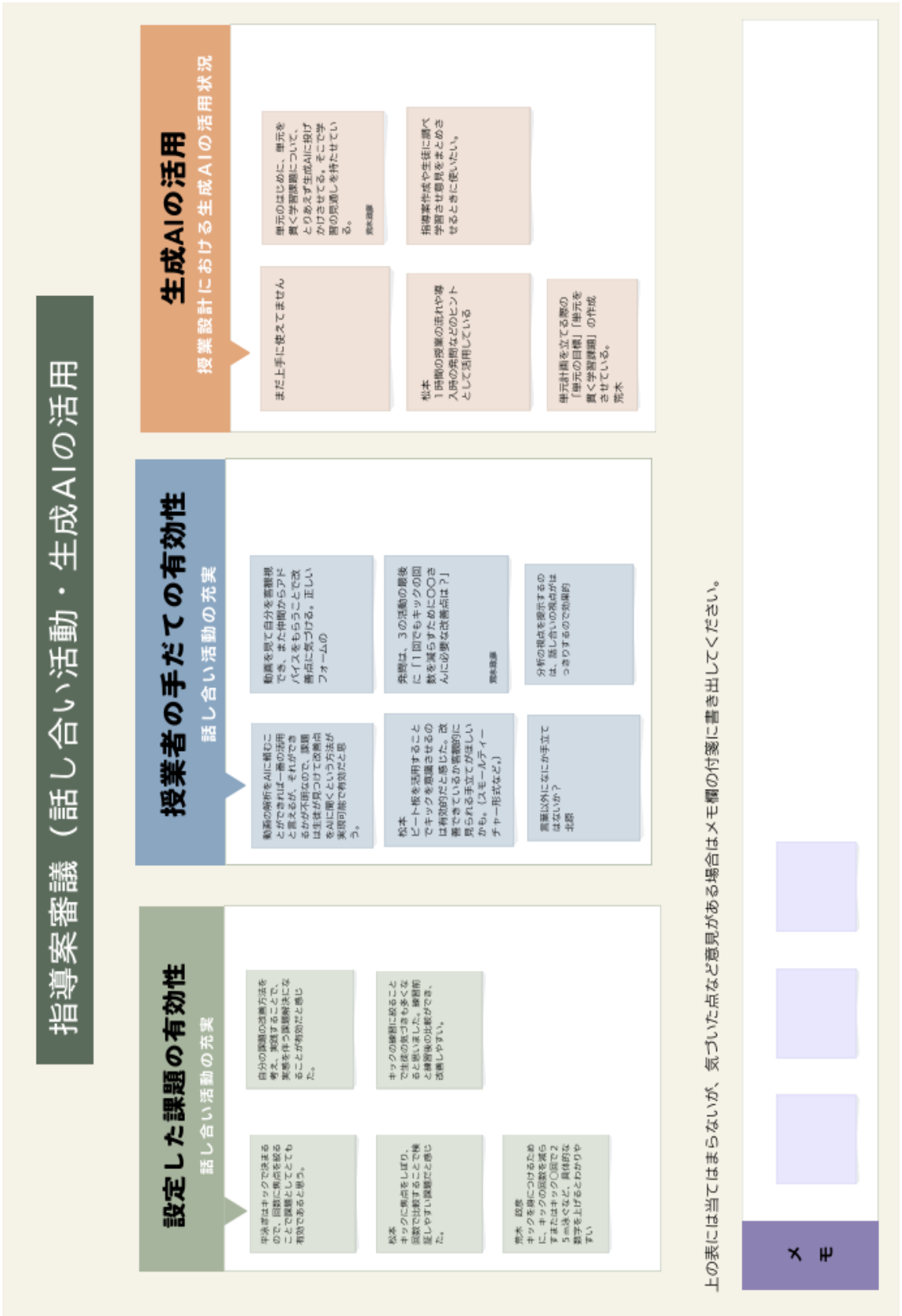
今後の協議会をさらに工夫するとしたら…

今回の協議会では授業についての話だけでなく、そこから学級経営や生徒指導の話ができた。協議会の中で学級の現状を共有することが有効なのではないかという意見が出た。

授業研修　協議シート　（１年次）



指導案審議①　協議シート　（２年次）



授業研修①　授業者振り返り　（２年次）

実践授業　振り返りシート

先生

主眼が達成できたか

○成果
班活動を通して、どのように歌うのかを話し合い、速度の変化や強弱記号を生かして自分の思いをもって表情豊かに歌おうと取り組む姿見られた。

●課題
もう一時間、歌唱活動の時間を確保して基本的な歌唱表現ができた上で、表現を創意工夫した話し合いを行えば表情豊かに歌うことにつながったと思う。

話し合い活動が有効であったか

○成果
話し合う視点を明確に提示したことは有効だった。

●課題
話し合う視点を「心情と音楽用語」が一番わかり易い、最後の場面に絞って話し合わせるとより深い話し合いになったと思われる。

生成AIの活用の有効性

○成果
学習過程の中で、授業の組み立て方や生徒に投げかける発問、また、学習プリントの作り方のなど生成AIを活用したことは大変有効的だった。

●課題
生成AIの発想はおもしろいし、視野が広がるが、それをそのまま利用するのではなく、意図しているものを返してもらうために何を身に付けさせたい授業なのかをしっかりもち、指導要領も参考にしてプロンプトを考える必要があると感じた。

協議会を通して学んだこと（人材育成の観点）

○成果
　生徒が自ら考え、話し合い活動で深まっていくような課題や発問についての意見を異教科の先生方からもらえて大変勉強になった。

●課題
　話し合い活動を活発にし、発表する力を育てるためには安心して授業を受けられる環境づくりと、話し合いが必要だと思わせる課題を準備して班活動を行うことが大切だと思った。机間巡視して、よいと思う考えを生徒にきちんと伝えて安心させ、全体で自信をもって発表ができる場をつくっていきたい。

授業整理会　協議シート　（２年次）



指導案審議②　協議シート　（２年次）



謝辞

本日は久山中学校の研究発表会にご参会いただき、誠にありがとうございました。心より感謝申し上げます。

本校では「生成ＡＩを活用した個別最適なメンタリングとグループＯＪＴの融合」を研究主題に掲げ、小規模校における教職員の業務改善と人材育成の両立という大きな課題に挑んでまいりました。同教科の教員が少ない本校において、先生方が主体的に学び合い互いを高め合う指導体制の構築をめざし、日々の研究活動を推進してまいりました。

今回の研究で取り組んだ生成ＡＩの活用は、教員自身の気づきを促し、指導案作成などの負担軽減と、個別最適な指導の質的向上に大きく寄与いたしました。さらに、学年や教科の枠を超えたグループＯＪＴの定着により、校内における協働と対話の文化がより深まり、互いに高め合う組織基盤が構築されました。一方で先端技術を活用した教育のあり方や、効果的な指導法の標準化など今後も継続して検証すべき課題も明確になりました。私たちは本日の発表会を新たなスタートラインと捉え、明日からの授業改善と持続可能な学校経営に向けて邁進してまいります。

本研究の推進にあたり、福岡女学院大学の橋口公一先生には、的確なご示唆と熱心なご指導は、本校の研究を深め、確かな方向性を示す大きな道しるべとなりました。また、指導案審議において、常に手厚いご指導を賜りました久山町教育委員会の皆様並びに、適切なご助言をいただきました福岡県教育庁福岡教育事務所指導主事の先生方に深く御礼申し上げます。

併せまして、日頃より本校の教育活動を温かく見守り支えてくださる保護者の皆様並びに地域の皆様に、心より深謝申し上げます。皆様のご理解と温かい励ましがあったからこそ、生徒たちが安心して学びに向かい、教職員も一丸となって挑戦を続けることができました。

そして本日ご多忙にもかかわらずご参会くださり、授業公開やパネルディスカッションを通じて貴重なご意見をお寄せいただきました参加者の皆様にも、厚く御礼申し上げます。本日頂戴いたしました数々のお言葉は、本校の今後の教育活動をさらに前進させるための大きな糧となるものでございます。

最後になりますが、本研究に携わってくださったすべての関係者の皆様のご健勝とご多幸を祈念いたしますとともに、今後とも久山中学校の教育活動に温かいご支援とご指導を賜りますようお願い申し上げます。本日は誠にありがとうございました。

教頭　大坪　太

研究同人

令和7年度		令和8年度	
職 名	氏　　名	職 名	氏名
校長	山 邉 孝 之	校長	山 邉 孝 之
教頭	大 坪　　太	教頭	大 坪　　太
主幹教諭	荒 木 政 彦	主幹教諭	荒 木 政 彦
教諭	清 澤 房 子	指導教諭	栗 林　　裕
教諭	吉 村 秀 美	教諭	清 澤 房 子
教諭	稲 葉 慎 也	教諭	吉 村 秀 美
教諭	林 田 佳 穂	教諭	稲 葉 慎 也
教諭	緒 方 孝 治	教諭	林 田 佳 穂
教諭	井 手 栄 治	教諭	緒 方 孝 治
教諭	松 本 奨 勢	教諭	井 手 栄 治
教諭	藤 松 繁 和	教諭	新 見 多 穂
教諭	栗 林　　裕	教諭	松 本 奨 勢
教諭	山 本 将 悟	教諭	藤 松 繁 和
教諭	田 原 あづさ	教諭	山 本 将 悟
教諭	比 嘉 優 志	教諭	比 嘉 優 志
教諭	福 岡 敦 史	教諭	天 本 美 咲
教諭	竹 田 悠 菜	教諭	福 岡 敦 史
教諭	北 村 龍 宝	教諭	竹田 悠菜（育児休暇中）
教諭	黒 瀬 野々花	教諭	北 村 龍 宝
教諭	紙 谷 亮 洋	教諭	黒 瀬 野々花
養護教諭	諫 山 準 美	教諭	紙 谷 亮 洋
事務主査	木 村　　淳	養護教諭	諫 山 準 美
講師	坂 井 和 彦	事務主査	木村 淳（育児休暇中）
講師	鍋 田 淳 也	講師	坂 井 和 彦
講師	北 原 紗 綾	講師	鍋 田 淳 也
非常勤講師	金 丸 孝 幸	講師	北 原 紗 綾
非常勤講師	山 田 恵美子	講師	吉 本 雅 彦
非常勤講師	因　　徳 子	非常勤講師	金 丸 孝 幸
非常勤講師	島ノ江　邦昭	非常勤講師	山 田 恵美子
非常勤講師	松 尾 容 子	非常勤講師	因　　徳 子
非常勤講師	谷 川 紀 子	非常勤講師	島ノ江　邦昭
非常勤講師	西 村 穣 子	非常勤講師	松 尾 容 子
非常勤講師	保 利 朋 子	非常勤講師	谷 川 紀 子
司書	坂 口 千 絵	非常勤講師	西 村 穣 子
ALT	井上 トゥンデ	非常勤講師	保 利 朋 子
事務	宮 﨑 潤 子	主事（期限付）	鈴 木 麻 矢
町職	伊 藤　　豊	司書	坂 口 千 絵
町職	松 枝 裕 子	ALT	井上 トゥンデ
町職	城 戸 洋 子	事務	宮 﨑 潤 子
町職	脇 元 浩 美	町職	伊 藤　　豊
学校支援員	國 﨑 みどり	町職	松 枝 裕 子
学校支援員	山 王 邦 晶	町職	城 戸 洋 子
SC	佐 藤 洋 美	町職	脇 元 浩 美
		学校支援員	國 﨑 みどり
		学校支援員	山 王 邦 晶
		SC	佐 藤 洋 美

