

教育委員会の研修講座と教職大学院の

カリキュラムを連携させた履修プログラムの開発

信州大学

別紙 イー①

事業結果説明書

1. 事業の実績

(1) 事業の実施日程

事業項目	実施日程											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①長野県総合教育センターとの連携講座				講座A	講座B			講座C				
②オンライン連続セミナー「子どもたちが行きたくなる学校とは」						子どもたちが行きたくなる学校とは 講座D						
③公開フォーラム										準備	広報	実施

講座E

- * 講座A 学校づくり・学級づくり（学校マネジメント領域）
- * 講座B へき地・小規模校の教育実践（少子化に伴う少人数教育のあり方を考える領域）
- * 講座C 総合的な学習の時間のマネジメント（総合的な学習の指導法の領域）

(2) 事業の実績の説明

【全体概要】

本事業では、3つのアプローチから教員の養成-採用-研修の一体化推進に寄与できる講座の開発を試みた。第1のアプローチは、信州大学教職大学院と長野県総合教育センターとの連携講座であり、大学院教育と現職教員研修の双方の質向上を意図した連携のあり方を検証するための研修企画である。具体的には、学校マネジメント領域（講座A）と、少子化に伴う少人数教育のあり方を考える領域（講座B）、そして総合的な学習の指導法の領域（講座C）の連携講座を実施した。第2のアプローチは、コロナ禍でも受講できるオンライン連続セミナーとして新設した「子どもたちが行きたくなる学校とは」（講座D）であり、不登校や発達障害など通常の教室に居づらい子どもたちの問題を取り上げた。そして、第3のアプローチは、長野県内の教員研修事業に携わる機関それぞれの責任者をパネリストに迎えて実施した公開フォーラム：「信州の教員研修のあり方を再考する」（講座E）の運営実施である。これらすべてを信州大学教職大学院の教員が中心となって企画運営し、大学（大学院）と教育委員会との今後の連携のあり方を検討しながら、ラーニングポイント制の導入を念頭に置いて各講座を実施した。

本事業の各講座に参加した学生および現職教員の評価は高く、今後も継続的に実施運営していく見込みもついたことにより、今年度の成果をもとに来年（令和3年）度も同じ講座を継続実施することとした（次ページ以降に来年度研修案内の該当ページを掲載）。

以下、本報告書では各講座の実施に際して使用した資料を掲載しつつ、具体的に事業実績を説明する。なお、引用資料に関しては、個人情報保護や守秘義務、肖像権に配慮し、一部のみ掲載していることをご了承いただきたい。

【講座の概要】

①長野県総合教育センターとの連携講座

【講座A】 学校づくり・学級づくり ～チーム学校と新たな学級経営～（定員 20 名）

実施日：7月31日（金）／信州大学教育学部附属長野中学校

講師：青木 一（信州大学教職大学院）

畔上一康（信州大学教職大学院）

上村恵津子（信州大学教職大学院）

■第1部 講義 9：00－12：00

「チーム学校と同僚性・協働体制づくり」

チーム力を分析し、同僚性を高めながら、校内研修等、教職員が力を合わせて学校組織マネジメントに取り組む手立てを学びます。

①貢献力とチーム学校

②校内研修と学校づくり

■第2部 講義 13：00－16：00

「特別に支援が必要な子どもをつつむ学級経営」

支援が必要な子どもを擁する学級の温かい集団づくりに関する実践力を磨きます。

③発達障害の子どもの理解と支援

④支援が必要な子どもをつつむ学級集団づくり

【講座B】 へき地・小規模校の教育実践 ～個別最適化を実現する授業づくり～

実施日：8月19日（水）／長野県総合教育センター

講師兼コーディネーター：伏木久始（信州大学教職大学院）

宮島 新（信州大学教職大学院）

■日程・内容

時間	内容	備考
9:40～9:55	オリエンテーション、自己紹介	
9:55～10:30	講義：「少人数の良さを生かす授業づくり」 （講師：信州大学・教職大学院 伏木久始教授）	パワーポイントのスライド投影
10:40～11:10	発表：「木曾郡の学校が挑む自律的な学びの創造」 （講師：王滝村立王滝小学校 三沢敬正教諭）	
11:15～12:00	実習：G-Suitを活用した遠隔協働学習 （講師：信州大学・学びセンター 森下孟准教授） （講師：信州大学・学びセンター 佐藤和紀助教）	一人一台デバイスの準備とイヤホン * Google Classroom
12:00～12:10	演習ガイダンス → <昼食休憩>	
13:10～13:50	講義：「自由進度学習」の授業づくりと指導 （講師：東京学芸大学非常勤講師 佐野亮子先生）	ZOOMにて東京から遠隔で講義
14:00～15:30	演習：自由進度学習の単元作りと相互評価	
15:30～16:00	ふりかえり	

【講座C】 総合的な学習の時間のマネジメント ～信州教育の原点から今を求めて～

実施日：11月2日（月）（6月8日の予定を延期）／長野県総合教育センター
 講師：畔上一康（信州大学教職大学院）

総合的な学習の時間を子どもと共にどのように授業づくりをすすめていくか、また学校組織としてどのように取り組んでいくのかについて具体的な実践事例にふれて学びます。

- 第1部 講義 「信州教育に根ざした総合の理念と授業づくり」
- 第2部 講義・演習 「子どもと共に創る総合的な学習の時間のために」
- 第3部 実践発表 「横断的・総合的な学習」 県内公立学校教諭による実践紹介

これら3講座は本年度の実践を通して、次年度もほぼ同様の講座を開講する。



講座の紹介

これらの講座は、信州大学教職大学院と長野県総合教育センターの連携により設定されている講座です。他の希望研修と同様の手続きで申し込んでください。信州大学教職大学院（大学院教育学研究科高度教職実践専攻）の院生と共に学びます。

1 講座の日程・会場などについて

センターを会場とする1講座と、所外会場（信州大学教育学部、エス・バード）2講座があります。センターを会場とする場合は、他の希望研修と同様の日程となります。所外会場の講座の受付時間などの詳細は、受講決定者に管理職を通じて別途連絡致します。

2 受講者へのアフターフォローについて

信州大学教職大学院との連携講座は、講習当日の研修内容をその後の実践に生かしていただくための取組を考えています。希望する受講者には、メールやテレビ会議（ZOOM）でのフォローアップ等を行います。また、可能な範囲で実践サポートに伺う場合もあります。講座により対応が異なりますので、講座実施時に説明します。

信州大学教職大学院 連携講座									
講座番号・講座名					実施日			内容、連絡等	
3-7-02-01 子どもとつくる総合的な学習の時間 ～協働的同伴者としての教師のアプローチ～					6月7日(月)			子どもとつくる総合的な学習の時間の教材化のあり方や教師のアプローチについて考え合います。また、同僚とチーム学校として進める総合的な学習について具体的な実践事例を通して学びます。 講義 「信州の総合学習の理念と背景」 講義・演習 「協働的同伴者としての教師のアプローチ」 実践発表 「総合的な学習を軸とした学校づくり」 県内学校教諭 講師 信州大学学術研究院教育学系 教授 畔上 一康	
地域社会と連携・協働	目標実現に向け、柔軟に対応する力	「教育のプロ」としての高度な知識や技能	学習指導	生徒指導	現代的な課題への対応				
			⑦	⑧	⑨				
基礎形成	伸長	充実	次世代育成	希望		義初	高初	義キII	高キII
				○				○	
3-7-02-02 学級づくりと学校づくり ～チーム学校と新たな学級経営～					8月2日(月) 信州大学教育学部 図書館2F			教職員が同僚性を高めながら、学校組織マネジメントに取り組む手立てや、子どもの特性に応じた支援の方法や援助チームのあり方について学びます。 講義・演習 「チーム学校と同僚性・協働体制づくり」 講義・演習 「特別に支援が必要な子どもをつつむ学級経営」 講師 信州大学学術研究院教育学系 准教授 青木 一 講師 信州大学学術研究院教育学系 教授 畔上 一康 講師 信州大学学術研究院教育学系 教授 上村 恵津子	
地域社会と連携・協働	目標実現に向け、柔軟に対応する力	「教育のプロ」としての高度な知識や技能	学習指導	生徒指導	現代的な課題への対応				
			④		⑬				
基礎形成	伸長	充実	次世代育成	希望		義初	高初	義キII	高キII
				○				○	
ICT 3-7-02-03 へき地・小規模校の教育実践 ～個別最適な学びを実現する授業づくり～					8月19日(木) エス・バード			少人数学級や複式学級ならではの「個別最適な学び」について、実践報告や単元設計の演習を通して考え合います。 講義 「少人数の良さを生かす授業づくり」 実践発表 「学校が挑む自律的な学びの創造」 演習 「自由進度学習の単元づくり」 講師 信州大学学術研究院教育学系 教授 伏木 久始	
地域社会と連携・協働	目標実現に向け、柔軟に対応する力	「教育のプロ」としての高度な知識や技能	学習指導	生徒指導	現代的な課題への対応				
			⑦	⑧	⑨			⑫	
基礎形成	伸長	充実	次世代育成	希望		義初	高初	義キII	高キII
				○				○	

②オンライン連続セミナー（ZOOM ウェビナーを活用）

【講座D】 「子どもたちが行きたくなる学校とは」

従来、県教職員の研修は総合教育センターがその役割の多くを担い、信州大学においても教職支援センター（松本キャンパス）と教育学部（長野キャンパス）のスタッフが様々な場面で携わってきた経緯がある。それに対して、教職大学院でも学術的な理論知を背景に、より高度かつ多様な視野からの教員の研修機会を担うことが期待されている。

そこで、開設初年度に予定していた事業がコロナ禍で一部中止せざるを得ない状況に代案をつくり、長野県内各地の学校現場の声および教育関係者らの意見を吸収し、本講座を緊急に企画するに至った。令和2年度は試行実践という位置づけだったが、教員に限らず広く受講者を募集したことから全国の不登校児童生徒の支援団体やフリースクールなどの関係者が多くこのオンライン講座に参加した。

この公開講座は全7回の連続セミナーとし、『子どもたちが通いたくなる学校とは』という共通テーマのもとに、長野県内で子どもたちに関わる諸課題に向き合ってサポート活動をされている専門家を講師に招き、“学校に行きづらい子”、“教室に入りにくい子”をケア・サポートしながらどのような思いを抱いておられるかを語っていただいた。マイノリティーの目線から問い直す議論を展開し、多様な子どもたち一人ひとりが“通いたくなる”学校とはどのようなものであるのかという考え合うセミナーとして企画した。なお、長野県教育委員会にもこのセミナーを後援していただいた。

【全7回の日程と概要】

第1回 9月25日（金） 18:00～19:30 ◆子どもも先生も自分を好きになれる学校づくり

【講師】 信州大学教育学部・茅野理恵准教授／信州大学教育学部・下山真衣准教授

<指定討論>：信州大学教職支援センター・庄司和史教授

第2回 10月9日（金） 18:00～19:30 ◆養護教諭からみた子どもたち

【講師】 川中島の保健室・白澤章子氏

<対談> 長野県次世代サポート課・西村智美氏

第3回 11月13日（金） 18:00～19:30 ◆不登校だった子ども時代の話をお聴く

【講師】 HANPO 編集部代表・深草将雄氏

<対談> ブルースカイ（登校拒否を考える親と子の会）代表・松田恵子氏

第4回 12月11日（金） 18:00～19:30 ◆教室外の子どもの居場所

【講師】 NPO 法人ぱーむぼいす理事長・池田剛氏

<対談> 長野県教育委員会高校教育課長 井村敏明先生

第5回 1月15日（金） 18:00～19:30 ◆発達障害の子どもが学校から排除されやすい理由

【講師】 信州大学医学部附属病院・子どものこころ診療部部長・本田秀夫教授

<対談> 元信濃町立信濃小中学校長 峯村均先生

第6回 2月12日（金） 18:00～19:30 ◆学校の先生には見えにくい子どもたち

【講師】 CAP ながの代表・矢島宏美氏、

<座談会> 児童養護施設つつじが丘学園・阪本博美氏

チャイルドラインながの事務局長・美谷島恵子氏

第7回 3月5日（金） 18:00～19:30 ◆「子どもたちが通いたくなる学校」とは

【ファシリテーター】：信州大学教職支援センター・庄司和史教授

*受講生同士のふり返りと学び合い／連続セミナーのまとめ

③公開フォーラム： オンライン（ZOOM ウェビナー利用）

【講座E】 「信州の教員研修のあり方を再考する」

長野県教育委員会など県内の教育機関との協議を重ねる中で、関係者が一堂に会す場を設けてこれからの研修のあり方を考え合う機会を持つということになり、本フォーラムは企画された。

「信州の教員研修のあり方を再考する」と題した公開フォーラムとし、当日は独立行政法人教職員支援機構の高岡理事長にもオンラインでご参加いただき、地域センターに対する期待等をお話しいただいた。その後、長野県内の教育研修を担う機関の代表者それぞれから、それぞれが担っている教員研修の概要と、今後の研修の方向性について話題提供をお願いした。パネルディスカッション形式で進行し、「働き方改革と連動した研修のあり方とは」（テーマⅠ）と、「連携講座・協同開設講座の課題」（テーマⅡ）という二つのテーマを設定してパネリストの活発な議論を視聴していただいた。

【公開フォーラムのタイムテーブル】

- | | |
|-------|--|
| 12:00 | ZOOM ウェビナーを起ち上げ |
| 12:30 | 登壇者（パネリスト）の最終打合せ |
| 12:45 | 一般参加者の入室 |
| 13:00 | 開会 … フォーラム企画趣旨の説明（伏木） |
| 13:05 | ご挨拶 … 独立行政法人教職員支援機構地域センターへの期待等<15分>（高岡） |
| 13:20 | パネリストの自己紹介と事業紹介（5人×10分程度）
①長野県教育委員会の主催研修について（曾根原好彦 学びの改革支援課長）
②総合教育センターの主催研修について（飯島由美 長野県総合教育センター所長）
③市町村教育委員会の主催研修について（代田昭久 飯田市教育長）
④信濃教育会の主催研修について（武田育夫 信濃教育会会長）
⑤信州大学教育学部・大学院および附属学校園の取り組み（宮崎樹夫 教育学部長） |
| 14:10 | ディスカッションの説明等 … コーディネーター（伏木久始 教職大学院専攻長） |
| 14:15 | テーマⅠ：働き方改革と連動した研修のあり方とは
*新たな教育課題が山積する中、教員の働き方改革も求められています。教職員がゆとりを持たなければ研修意欲も高まりません。打開策を議論したいと思います。 |
| 14:40 | <休憩 10分> |
| 14:50 | 【情報提供】今後の教員養成-採用-研修の最新事情と信州大学センター事業（伏木）
<信州大学センターの事業予定の説明等> |
| 15:10 | テーマⅡ：連携講座・協同開設講座の課題
*多様な教員それぞれの研修意欲を高めることができるような研修機会を、各機関各部署が連携して創出する取り組みはどこまで可能なのか議論する。 |
| 15:40 | ふりかえり パネリストからのひと言（4人×2分程度） |
| 15:50 | 閉会の挨拶 …（信州大学センター長 宮崎） |
| 15:55 | （アンケート入力のご説明…入力後解散） |
| 16:00 | ZOOM ウェビナー終了 |

現状における教員研修の課題を共有すると共に、これからの研修のあり方について協働すべきことを議論するという県内初めてのフォーラムであった。教員養成に責任のある学部・大学院としてこれから期待される教師像を想定し、各機関の連携の仲介を担いながら研修の質向上を求める場となった。

信州の教員研修の あり方を再考する

2021年 3月13日(土)
13:00~16:00

参加
無料

オンライン (ZOOM ウェビナー)

登壇者

ご挨拶

高岡 信也 独立行政法人教職員支援機構 理事長
※オンラインにてご参加いただきます。



パネルディスカッション

パネリスト

曾根原 好彦 長野県教育委員会 学びの改革支援課
飯島 由美 長野県総合教育センター 所長
代田 昭久 飯田市教育長
武田 育夫 信濃教育会会長
宮崎 樹夫 独立行政法人教職員支援機構 信州大学センター長
信州大学教育学部長

コーディネーター

伏木 久始 信州大学・教職大学院専攻長

Web申込サイト

お申し込み(3/10締切)はこちらから ▶
<https://bit.ly/2YpTKGE>

FAXでのお申し込みは裏面フォームにご記入の上、下記へ送信ください

FAX026-238-4203



主催

独立行政法人教職員支援機構 信州大学センター

お問合わせ

信州大学学術研究院教育学系・伏木久始 ☑ hfusegi@shinshu-u.ac.jp

公開フォーラム事後アンケート

Q1. 本日のフォーラムの議論（働き方改革と連動した研修のあり方や機関同士の連携講座の考え方など）に関して、ご感想・ご意見などをお書きください。

<プログラム構成：多様な立場からの議論>

- とても面白い議論で勉強になりました。いろいろな立場の方々が一同に集って議論するのは良いと思います。
- それぞれのお立場からのお話、大変興味深かったです。
- 様々な立場で教員を支えてくださっている方のお話をお聞きできることは、非常に貴重な場だと感じました。(以下略)

<今後の研修の在り方について、関連して働き方改革>

- 研修に対する考え方といいますか、求めるものが変わってきているのかな、と思いました。研修を受けたことで、〇〇になった、例えば定時に帰れるようになったとか、授業が深くなったとか、生徒の見えなかった部分が見えてきたとか、そういった実感がある程度早い段階で見えてくることが望まれているかも知れません。
- 先生方の研修の在り方について、子供の笑顔のために、研修の大切さについて学ばせていただきました。
- 様々な立場から多様な視点でお話をしていただき、大変刺激になりました。来年度の教育計画を立てるにあたり、本校の研修をどうしていこうか考えていたところです。参考にさせていただきます。ありがとうございました。
- 「働かない改革」という言葉が印象に残りました。働き方の「質」の改革は必要だと思うのですが、若い頃は「量」で稼ぐ（＝力を蓄える）ことも必要な気がします。若い頃からセーブしている人で立派な先生になった人を見たことがありません。
- 教師の研修へのモチベーションが上がるような工夫と、研修に参加できるような時間を保障することが大切だと感じました。現在の状況では、「格差が広がりやすい」という代田教育長の心配が現実となってきていると心配しています。「働き方改革」は子どもたちの学びのために、教師の研修の時間を確保するために行うことであるというのを忘れてはいけないと思います。各機関で行われている研修のねらいや立場を整理して、自分の課題を明確にして、そのためにはどの機関のどんな研修がよいか選べるようにアドバイスできる仕組みがあるとよいかもしれないと思いました。身近な人の中に「あこがれの教師」がいることで、めざすものがはっきりしてくると思います。
- 研修に対する意欲の低下が深刻だと感じました。多忙な毎日の中、研修に対して負担感だけが大きく、成果・効果を実感しにくくなっているのではないのでしょうか。
- 話題になりましたが、研修に対する教員間の意識に温度差が大きいことが課題だと考

えます。学び続ける教員であることが必要であるにことは承知しているものの、教材研究、書類作成、部活動、生徒指導、雑務など、余裕がなくなっている学校の状況に問題があると思います。学校にあまりに多くのことを任せるようになってしまっている現状を変えないと余裕は生まれてこないように思います。

<学校組織、教員集団、教員の育成>

- 大変勉強になりました。貴重な機会をありがとうございました。自ら学ぶ教職員の集団をつくりたいです。
- 教員として授業力や学級経営、学年経営の力を伸ばすために学び続ける意欲をもつためには、自身の教員としての能力がどの程度なのか東京都や広島県のように第三者からのシビアな評価を受けることが必要だと感じました。自己満足では済まされない責任感を、採用されてから早いうちにもつことが大切だと思います。
- 信州大学出身の初任者が子供に寄り添った支援ができてとても優秀で、ICT についてもすでに校内で実践をリードしている状態です。他大学出身者と比較してはいけませんが、飯田下伊那出身者を信州大学に送り込む必要性を私も感じます。

<機関同士の連携と働き方改革>

- 働き方改革と研修とを結びつけて進めることは難しいと考えていたが、今日の議論をお聞きして、工夫次第で連動させて行うことができるきっかけを見つけられたように思います。そのためには、各機関同士が丁寧に連携していくことが大切だと考えました。
- 機関同士の連携はとても大切だと思います。
- 様々な機関の方々から業務内容のお話がありわかりやすく、また共通の課題を私自身も改めて認識でき、大変勉強になりました。それぞれの機関の良さや役割を、お互いに理解しながら繋がっていくことが大切だと感じました。ありがとうございました。

<研修の実施方法>

- 今日のようなオンライン研修等、好きな場所・時間で自由に受けられる研修機会が増えると参加へのハードルが下がってありがたいと感じます。"
- (前略) ウェビナーがチャットやアンケート等で参加する場面がないと、この時間に都合をつけて参加する価値を見いだしにくいとも感じます。(対談のオンライン動画の視聴で事足りる)。話題にもあがった、講義型の研修と変わらない内容になってしまったことが残念です。

<その他>

- 新たな知見、視野を得る機会となり、大変勉強になりました。
- これからの長野県の教員の方向を考える大切な会だと感じました。

- 教員研修の課題、来年度の長野県の教員研修の動向を知ることができて、参考になりました。

Q2. 教員研修全般にかかわることで、日頃お考えのこと、課題だとお感じになられていることなどございましたらお書きください。

<学ぶ姿勢、学ぶ機会>

- やはり学び続ける教員であることです。
- 若い先生方の中にも学ぶ姿勢がたくさんあります。認めていきたいです。
- 働き方に関わってだけではないと思うが、自分から意欲的に研修したい、もっと学びたいという気持ちになる先生方が少ないように思います。
- そして、今の自分の仕事内容に関わらないことは学んでも意味がないと、狭い捉え方の先生方が多いように感じています。
- 学校の諸課題解決には教員だけでなく、事務職員や支援員等々全教職員の連携・協働が欠かせないように思います。「教員」のみの研修を考えるのではなく、「教職員」研修として考えていかななくてはいけないのではないのでしょうか。
- 大学卒業して間もない教師の意識は、今研究されていることに比較的近いと思います。ある程度の経験を積んだ教師の意識が更新されていかないことが悩みです。私は、大学で免許更新講習を受けたときに学び直しの大切さを感じました。経験を積んだからこそ、理解しがたかったことが理解できるようになるということもあると思います。教育書を読むことも同様です。一度読んだだけではすっきりと理解できなかったことが、何かのきっかけで「あれってこういうことだったんだ」と腑に落ちる瞬間があると思うのです。「働き方改革」が教師の研修の機会を奪ってしまうことのないようにしなければいけないと思っています。まずは自分自身が学んで職員に発信するように心がけています。

<自身の立ち位置や経験年数との兼ね合い>

- 自分の立ち位置を考えた時に、自分の研修についてしっかり考えていかなければと思いました。
- 定年まで務めるとして、教員生活の折り返しを過ぎてから、どのようにしていくべきか、したいのか、多様だからこそ、一人一人にとって必要な研修も様々なはず。そこは自分で考えなければいけないところなのでしょうけれど、せめて同じような感覚の人たちと繋がる場がもっとあるといいと思います。
- 「学び続ける教員像」と関連しますが、何からでも学べるし、自分を高めることはできるはず。それを応援する働きかけが必要だと思います。研修履歴の話題も出されましたが、形骸化しない仕掛けを同時に考える必要がありますね。研修の結果、「ど

れだけ力がついたか」を確かめる「道場（＝相互鍛錬の場）」などがその仕掛けになるでしょうか。勝ち負けではないのですが、自分の足跡を測定する公開の場があると少しは「見える化」につながるでしょうか。

<研修の場のありかた、作り方>

- 同好会等に参加することは、意義あることであると思いますが、減少率という点からもあり方が問われていると感じた。単に学ばなくなったのではなく、ニーズにあっていないということも大きいと思う。マネジメントの同好会もあればと思う。既存ではなく、今、必要な同好会であれば、参加率は高まるような気がする。既存では、やらされ感があるものも多い。体育だけは、増加しているという点は、断れないという側面ももしかしたらあるのではないかという視点も持っていただきたいと感じた。やはり、働く私たちの背景やおかれる環境も多様です。
- 私は義務教育の教員ですが、高校の先生方とお話しする機会があり、そのような時には、お互いの環境や感覚の違いを知り、非常に新鮮でした。研修は、参加してみると楽しい、ということが多く、このコロナ禍では、教員同士の対話はやはり大切だと痛感しました。強制ではなく、同僚と気軽に楽しく学ぶにはどうしたらよいか、まずはお茶飲み話から始めて、関係を作っていくことを続けていこうと思います。
- どのような研修（高まり合いの場）があれば気持ちよく子どもたちと過ごせるか、学校や同僚と向き合えるかを考えていただきたいです。
- 基本、研修は所属する学校内で1次的に実施するべきであるように思います。そんな雰囲気や学校で創り出していくことも必要だと思います。校内の研修ではフォローできない内容や、新しい取り組みに係る内容についてより広い範囲で研修を行うという形が望ましいように思います。
- 力のあるベテランの先生方が活躍する研修会はとても良いと思います。初任研やキャリアアップ研修にも参加してオブザーバーとしてグループ協議で話をさせていただければありがたいです。
- 研修内容が校内にどう広められているか、あまりに見えにくいことを、お話を伺いながら課題に感じておりました。
- 各教科の同好会をどう活性化していくのがよいか、考えてみたいと思いました。

<研修の内容>

- 全国的には、今でも教員の不祥事が報道されます。教員としての研修の前に、社会人としての研修を実施することが大切だと思います（元民間企業勤務者の立場から見て思うことです）。
- 大学で研究されていることと現場とが繋がっていかないということを心配しています。

<条件面の整備>

- 研修をするための、時間的な余裕と精神的な余裕が必要だと思います。
- 働き方改革で生み出された時間をいかに子どものため、自分の授業力向上のための時間をつくりだしていく、そうした文化をつくり出しることが課題であると思われる。研修を強制してしまうと、先生方からの反発が予想される。
- 教職員の主体性をどう育むか。研修の時間の確保と研修後の取組をどう見届けていくかが課題だと思っています。

Q3. 来年度以降の信州大学センターの教員研修事業へのご要望がありましたらお書きください。

<対象の拡充・絞り込み>

議論にあったマスターズに向けての研修

教員は専門職ですが、土台には哲学が必要だと感じます。教員研修が、専門学校のような技能研修にのみ偏らないような構成をお願いします。

<実施形態>

- Zoomでのフォーラムは、参加しやすいです。今回の会が長野市で行われていたら、きっと申し込まなかったと思います。ぜひ、zoomで、気持ちは気楽に参加できる会を企画していただき、そこから選択して参加できるくらいメニューが用意されるようになるとういいなあとと思います。
- 土日に受けられるオンライン研修を増やしてほしい

<縦横の展開>

- まだ支援されていない各自治体への支援をお願いしたいです。
- 研修を郡市の教育会館や学校などの場所を活用し、先生方が研修へ参加する距離的な抵抗を削減することだけでも、参加してみたい思いを生み出すことができると思う。また、リモートを活用した平日の夕方の1時間だけの開催など、普段、学校で勤務している延長で研修が行うことができると、研修への意欲が高まっていくと思われる。
- 教職大学院で学んでいる現場の先生たちの声が届くようお願いしたいと思います。教職大学院の仕組み自体をご存じない先生方も多い（管理職でも）ので、ひろく発信していただけるとありがたいです。研究発表だけでなく、日頃どのようなことに取り組んでいるのかとか、カンファレンスでどのようなことを話題にしているのかなど具体的なことがわかるといいと思います。
- 様々な点で、全国的な知見をお教え頂ける場を提供して頂ければと思います

- 南信地区、特に下伊那地区における教職大学院の拠点づくりをできるだけ早く進めていただけるとありがたいです。
- 魅力ある事業を行っていただけていますが、引き続き学校や教員を支えていただけるとありがたいです。
- 県や信濃教育会と連携して魅力ある研修を行っていただけたら嬉しいです。

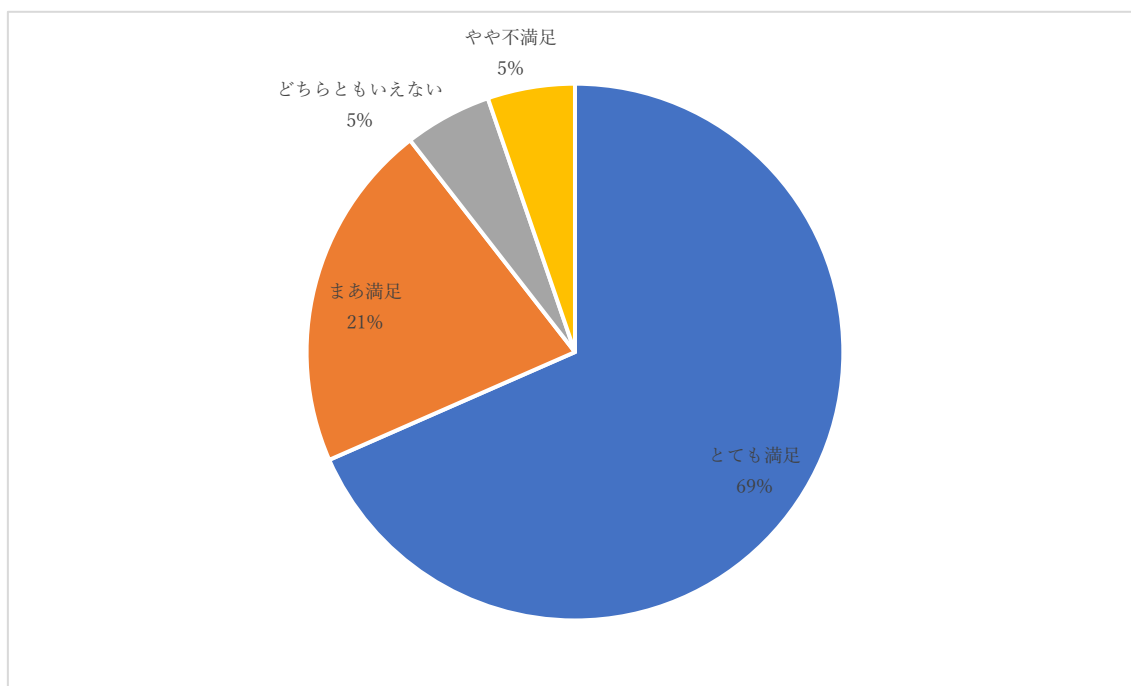
<テーマ>

- リーダーシップとマネジメント
- ぜひ、今回と同様の多方面の方が参集しての取組を希望いたします。
- 子どもたちが通いたくなる学校づくりのセミナー、とても興味深いです。今年度、飯田 OIDE 長姫高校定時制の生徒が全国生徒生活体験発表大会で入賞しました。この生徒は小中学校時代不登校だったのですが、それまで関わった先生方や SSW の温かい関わりによって高校入学後にやりたいことが明確になり、今ではとても前向きに学業も部活動も取り組んでいます。ぜひ先生方にこの作文を読む姿を見てもらいたいと思うのです。この生徒自身も先生方に聞いてもらいたいそうです。よろしければセミナーの中で取り上げていただければ幸いです。
- 社会が求める教員像から探る研修のあり方や内容。

<その他>

- NITS としましては、チャレンジングな研修が検討事項にあがっていて、とても期待をしております。(失敗してもいいですので) 楽しめる事業を展開していただけて、その成果をご報告いただけますと幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

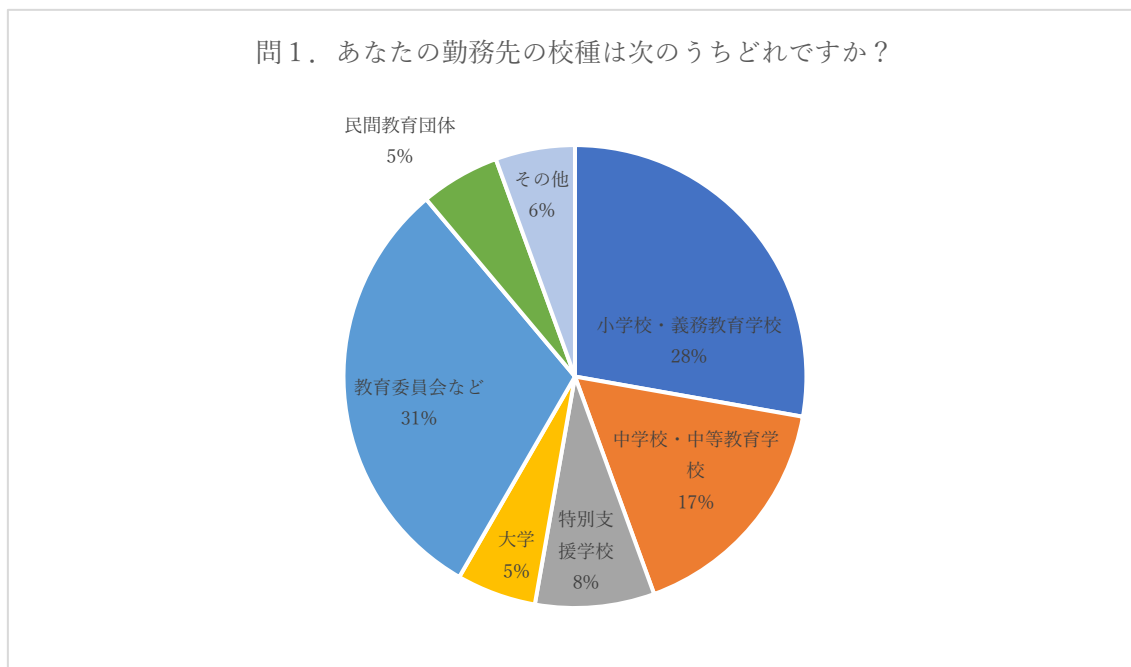
Q4. 本日の公開フォーラムに参加しての満足度を5段階で評価してください。



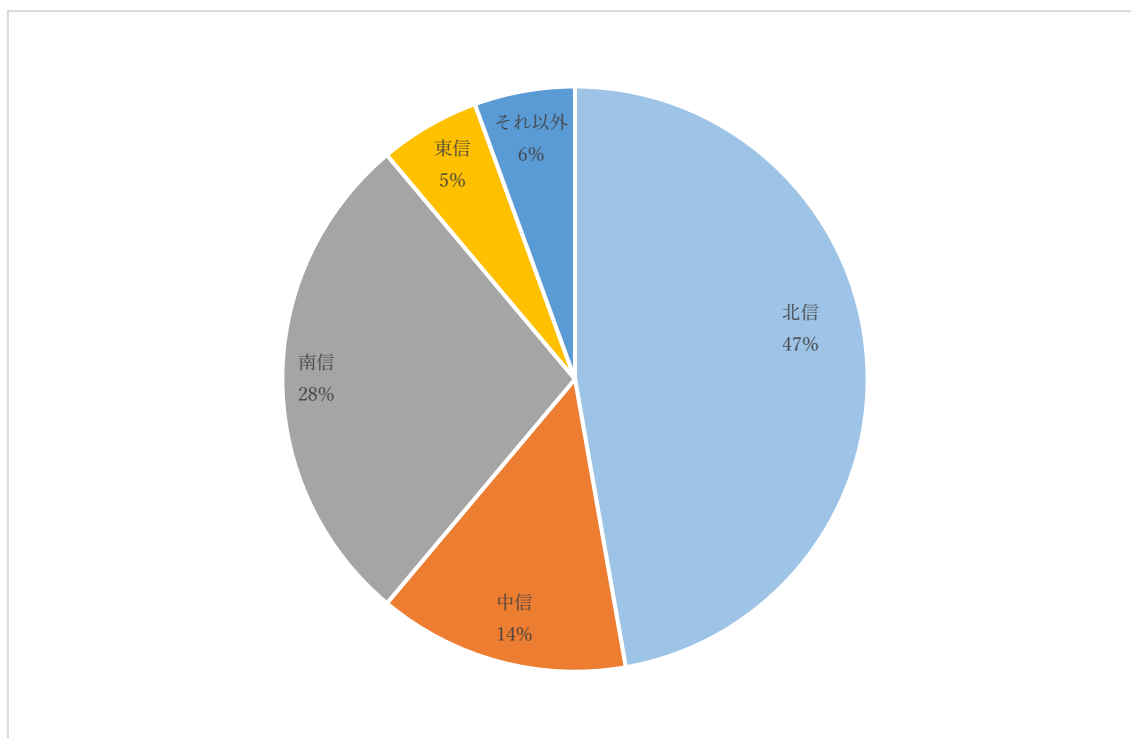
「とても満足」「まあ満足」という回答が90%を占めている。一方で不満と回答があったことについて考えられる要因としては、セミナーをオンラインで実施したことに伴うもので、具体的には配信のみで参加者が登壇者に対してその場で質問やコメントを伝える機会が設けられていなかったことや、生配信で時間が限定されていたが収録配信などを行ってもよかったのではないかなどといった理由が自由記述の内容から推察される。

研修に関するアンケートまとめ

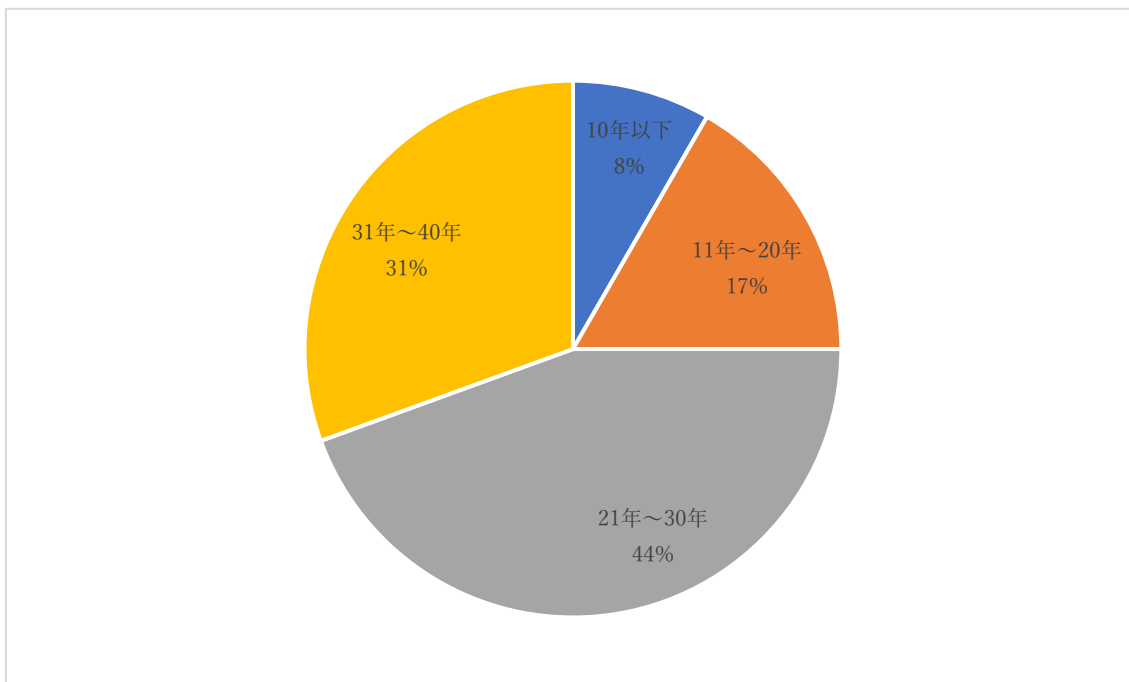
Q1. 回答者の所属



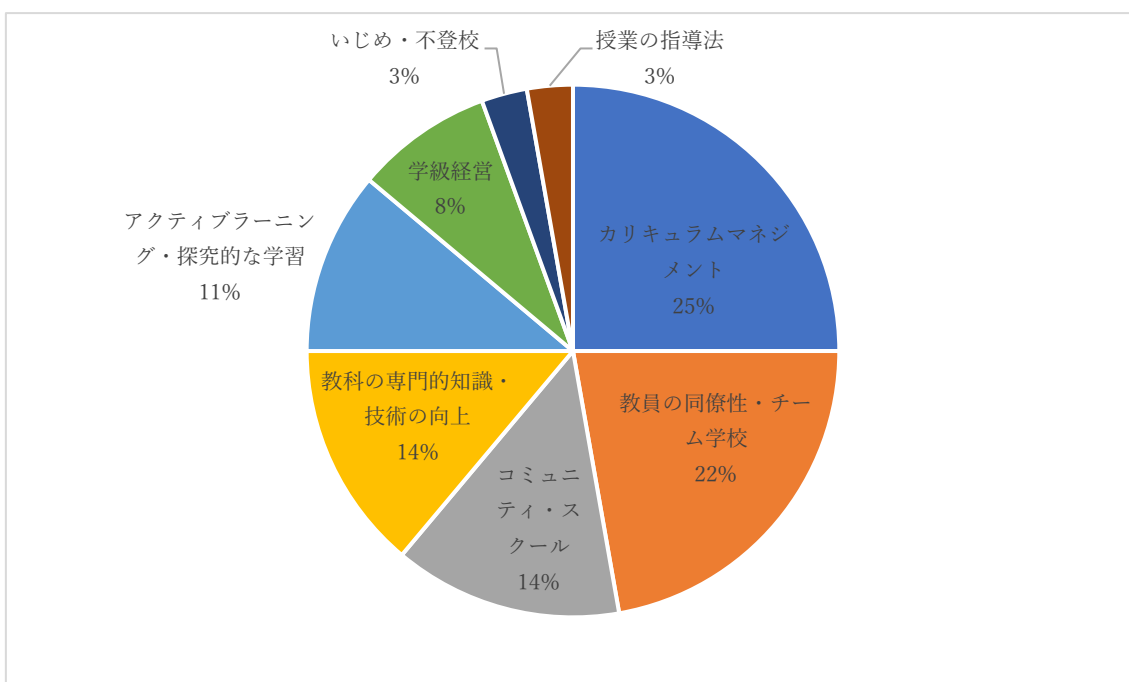
Q2. 所属先の所在地



Q3. 教職経験



Q4. あなた自身が今いちばん必要だと考える研修はどのような分野ですか？



Q2+4. 所属機関別の研修ニーズ

	アクティブラーニング・探究的な学習	いじめ・不登校	カリキュラムマネジメント	コミュニティ・スクール	学級経営	教員の同僚性・チーム学校	教科の専門的知識・技術の向上	授業の指導法
教育委員会など			5	1	2	2	1	
小学校・義務教育学校	1		3	1	1	3	1	
中学校・中等教育学校	1		1	3		1		
特別支援学校		1					2	
大学						1	1	
信濃教育会	2							
その他						1		1

Q5. これまで受講した研修の中で最も有意義だったと思えたもの

教科の専門的知識・技術の向上

教材研究を中心にした講座

同好会の研修

教科の研究会（信州理研）です。

カリキュラムマネジメントの方法について

社会教育主事講習

学校のユニバーサルデザイン化

授業公開

初任者研修

附属学校での研修

信濃教育会教育研究所研修

特別支援教育に関わる研修

多様な児童生徒保護者に対してどう向き合っていけばよいのかと考えたときに、zoom で受講した特別支援関係の研修は目から鱗

学会での授業研究会

個人的に出かけていった県外での研修

オンデマンド型研修

自ら仲間を集めた研修会

学校改善

互いの実践を伝え合う中で、自分の実践の意味や他者の実践を意味付けていく研修
研修とはいえませんが、先進校の視察が最も刺激的でした。

生徒指導専門研修

信大附属松本学校園公開研究会

日々の教育活動

先輩教師からの実践報告

長野市中堅研のうち、信州大学学部生とのリフレクション研修

つくばでの長期研修（中堅教員）

熊本で行われたハンドボール研修

同好会の研修

NITS 道徳教育指導者養成研修

義務校長 2 年目研修

附属学校での研修

アクティブラーニング・探究的な学習

カリキュラムマネジメント

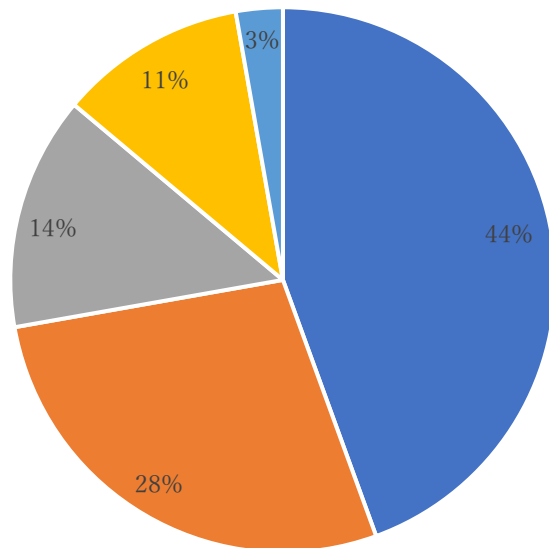
教員の同僚性・チーム学校

コミュニティ・スクール

教科の専門的知識・技術の向上

いじめ・不登校

Q6. 研修の受講方法について、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。



- (私費参加であっても) 民間教育団体・NPO法人・大学や企業等が企画する研修を選択できることが望ましい。
- 求められる研修を教育委員会が用意し、教員はそれぞれの希望に合わせて選択研修として実施することが望ましい。
- 個々の教員から提案された内容・方法を教育委員会等が企画して研修を実施することが望ましい。
- 求められる研修を学校ごとに内容・方法を決めて実施することが望ましい。
- 求められる研修を教育委員会が悉皆研修として実施することが望ましい。

公開フォーラム 「信州の教員研修のあり方を再考する」

講演資料

参考資料】～講座で使用した配付資料の抜粋～

<学校づくり・学級づくり～チーム学校と新たな学級経営～>資料編①

近年、中絶が学校教育で注目されるようになった背景

人は健康のために生きているのではなく、人がより良く生きるためにこそ教育を充実させたいと多くの人が考えるようになってきた

学校の最上位の目標も子どもの幸せ

【注】OECD生徒の学習到達度調査 2015から生徒の「幸福度」「健やかさ」が挿入されるようになった。

子どもの「WELL-BEING」(幸福)を最重要視するカリキュラム

WELL-BEING=幸福(生活)と健康(心身)

WELL-BEING=幸福(生活)・健康

フィンランドのカリキュラム

各教科の目標を表すキーワードとして「成功」(Success)に代わり「幸福」(well-being)

自分の教師人生を幸福にすること

「子どものために」を第一にして、自分の職務の上で成立するのではなく、自分の教師人生の幸福を考え、共に幸福を追求していく姿勢が大事。

日本人は、すぐ人と比べるせいか、謙虚ゆえか、どうも人より幸せに感じていない人が多い気がします。どけい先生は子どもたちのため、とって仕事をしているため、最終に自分が幸せになることに意欲を感じてしまっているのもしれません。しかし、幸せは伝播するのです。先生自身が自分の幸せを考えると、結果的に子どもにも幸せが伝わると思います。

主観的幸福感のメカニズム

主観的幸福感は、以下の4つの要素によって構成される。

1. 生活の満足度が高い
2. 人との関係が良好である
3. 健康で活動的である
4. 人々の期待を上回る

第1部 ステージ①

教師人生リフレクションから今後のストラテジー(戦略)を考える

教職履歴図を作ってみよう

教師(学校経験) 履歴図を作ってみよう

フェーズごとの幸福感

上手いっている楽しい

とてもうまくいったこと2つ3つ

初任～30 30～35 35～40 40～現在 現在～

上手いっていない苦労している

とても苦労したこと2つ3つ

年代別でも苦労している

ステージ② 現在～10年後

どうせなら、あと10年の教師人生向上さに行っちゃおう作戦

どんな時が来るかわからない

これまで 現在～10年後 ～定年

チーム貢献力サイクル

ベテラン 若手教員

管理職 中堅教員

管理職に言えない相談ごと ワザの伝授

若手教員からICT教える

自分のSWOT分析

内部環境(自分内)分析

S (Strength)自分の強み得意なもの

W (Weakness)自分の弱み・不得意

外部環境(自分のまわり)分析

O (Opportunity)協力・支援・機会

T (Threat)脅威・阻害

SWOT分析

O (Opportunity)

- 日本オランダの協働にいいアイデアがある
- 学区内の伝統の行事の幸福度もしている
- 職員に喜ぶ人がいる

S (Strength)

- 旅行好きで全国に研修旅行に行っていることあり、先師は研修地までできる
- 研修先からの研修報告(話し合い)
- 学校研修を第一で実践している
- 子どもの話し合い(活動)を引き出す

T (Threat)

- お礼状の贈り出しをやっていないため、土日は保護士が来る
- アトピーのケア支援するようなお礼状はない

W (Weakness)

- 英語が苦手
- 教員になると親方が減る
- コンピュータなどIT関係に弱い
- 英文で「アトピー(アレルギー)」に研修対応あり

個業を感じる教職員

自分の信念がなく場当たり的

過去の慣れも使った方法を続ける

自己主義が強くて協調性に欠ける

粉砕 固業 個業 旧業

自分の考えや方法に固執する

周囲とかがわりが薄く孤立している

同僚性

同僚が互いに支え合い成長し高め合っていく関係

による協働の学校組織マネジメント

過剰なストレスがかかると

- エネルギーがダウンする人→うつになる
- 攻撃的になる人→イライラして体罰・わいせつ行為

ストレス・マネジメント

【個人】ネガティブ感情が起こってしまっても、それが行動に出ないように耐性を高める

そのために、

を確保

学校組織マネジメント

チーム学校

ストレス・マネジメント

【先輩教師】ゲートキーパーとしての役割

ストレス環境に要注意し、声かけを行ったりストレス環境を協働で対応する

早めに専門家に相談するように促す

チームとグループの違い

グループ【group】

1. 仲間、集団、「一歩行」
2. 共通の性質で分類した、人や物の一組、群
3. 同系属に属する組織、「全党」

チーム【team】

1. 達成すべき明確な目標の共有
2. メンバー間の協力和相互依存関係
3. 各メンバーに果たすべき役割の割り振り
4. チームの構成員とそれ以外の境界が明確

へき地・小規模校の教育実践 ～個別最適化を実現する授業づくり～

長野県総合教育センター 2020/8/19

少人数の良さを生かす授業づくり

信州大学 伏木 久史

本日の話題

1. これからの“学び”のあり方を考える
2. 人口減少社会における学校教育
3. 海外の先進的な実践事例
4. 自律的な学びに向けた教育実践

1-1. 学びの意味を問い直す

Q1. 私たちはどんな教育を受け、どんな教育をしてきたのか？

- 私自身の小・中・高校時代の記憶は…
学年進行と共に農家の長男である自分を恥ずかしく感じ、農村から脱出するために勉強した。

→ 個別の「地域性」を軽視し、「標準化された教育内容」を“頭で”理解する教育、“平均”以下を恥じる教育

→ 教科書通りの授業と知識の記憶量を競う点数主義教育

参考) Society 5.0 という時代

狩猟社会(Society 1.0)、農耕社会(Society 2.0)、工業社会(Society 3.0)、情報社会(Society 4.0)に続く、新たな社会を目指すもので、第四次科学技術基本計画において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱されました。

新たな社会 “Society 5.0”

5.0
4.0 Society 4.0 情報
3.0 Society 3.0 工業
2.0 Society 2.0 農耕
1.0 Society 1.0 狩猟

1-2. 子どもたちが生きる未来社会は…

■ Q2. これまでの知識伝達型の教育はなぜ転換をせまられているのか？

- ◆ 社会適応の教育から社会創造の教育へ
- * 今後10～20年程度で、約47%の仕事が自動化される (マイケル・A・オズボーン: オックスフォード大学)
- * 今の子どもたちの65%は、大学卒業後、今は存在していない職業に就く(キャシー・デビットソン: ニューヨーク市立大学)
- ◆ 知識習得型から知識活用型の教育へ
- * 人間の知識の暗記量・保存量は、HDDやクラウドサーバーには及ばない。知識情報の検索や計算力においても、コンピューターの性能には人間はかなわない。

1-3. 指導者が陥りがちな独善

★生徒たちにどういう力をつけるのかを間違っていた私

- 既に学んだ者が、そのプロセスを省略して次に学ぶ者に知識・技術を教え込もうとした「善意」の弊害！
- 学習者は、自分なりの試行錯誤や失敗を含めた経験を経て、自分なりに納得した理解が得られるのに…
- 学び方を強制的にコントロールした中で“成果”が真の学力(能力)や、一過性ではない技能や態度形成に結実するの冷静に分析する必要があったのに…

1-4. 自律的に学ぶ

自ら目的や目標と方法を考え、見直し(仮説)をもって自分なりの規律に従い、自分のペースで問題解決に取り組み続けること。(Autonomy)

他人の指示・命令や与えられた規律(他律)・学習課題に従って学ぶだけでなく、状況に応じて時には与えられた内容・方法を自分なりに変更してでも、自分なりに考えて学び続ける態度

↓

主体的な学びを支える力= **自己学習能力** の育成

★ そうであるならば…

- 小規模校は…
教職員の意識改革がしやすい！
- 少人数学級は…
授業改善を断行しやすい
- 複式学級は…
多様な授業形態にトライしやすい
子どもを同じ尺度で比較評価しなくなる
子どもの論理に応じた授業が実現しやすくなる
子ども同士が多様性を受け入れるようになる

2-1. 日本の人口推移と将来推計

(出典)国勢調査(国勢調査、及び「人口推計」、国立文化政策研究「人口問題研究所」日本の将来人口(平成24年推計)「平成24年推計」(平成24年推計)「平成24年推計」(平成24年推計)「平成24年推計」)

参考) 将来的な人口減少予測

将来推計人口【中位推計(合計特殊出生率: 1.55)】	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
総人口	12,800万人	12,700万人	12,600万人	12,500万人	12,400万人	12,300万人
男性人口(推計)	6,400万人	6,350万人	6,300万人	6,250万人	6,200万人	6,150万人
女性人口(推計)	6,400万人	6,350万人	6,300万人	6,250万人	6,200万人	6,150万人
高齢者人口(65歳以上)	3,100万人	3,200万人	3,300万人	3,400万人	3,500万人	3,600万人
年少人口(0歳以下)	1,000万人	950万人	900万人	850万人	800万人	750万人

第1段階 高齢人口が増加
第2段階 高齢人口が増え、若年人口が減少
第3段階 高齢人口が増え、若年人口が減少する時期

参考) 長野県の区別人口推計

2010年(平成22年)	2020年(平成32年)	2035年(平成47年)
総人口: 215万人	総人口: 202万人	総人口: 175万人
年少人口(0歳以下): 約57万人	年少人口(0歳以下): 約45万人	年少人口(0歳以下): 約43万人
高齢者人口(65歳以上): 約112万人	高齢者人口(65歳以上): 約118万人	高齢者人口(65歳以上): 約125万人
子育て世帯: 約112万人	子育て世帯: 約113万人	子育て世帯: 約115万人
年少人口(0歳以下)減少率: -18% (約20%)	年少人口(0歳以下)減少率: -20% (約22%)	年少人口(0歳以下)減少率: -23% (約25%)

問い) これからの時代の教育

学校統廃合にも限界がある

子どもが減少… それでも“従来通り”を踏襲するのか？

- 子どもの数が2/3になり、今後さらに2/3になる！
- ◎学校の教師たちに突き詰められている問い
- 昔と同様に地域の行事や学校行事を企画するのか
- 社会で求められる能力が変化しても、昔と全く変わらず(慣れきった)同じ教育内容・方法を繰り返す教育実践でよいのか？

2-2 人口減少地域の学校教育の対応

- ① 学校統廃合による教育環境の充実と教育予算の合理化
→ 統廃合も限界にきている → 小規模校化・少人数学級化
- ② 小中一貫校による教育内容の充実
→ 校舎一体化された小中一貫校でない場合は教員の負担増
- ③ ICT活用による新しい教育への挑戦
→ インフラ整備とセキュリティ対策の遅延/コロナ禍で推進
- ④ 地域と一体になった学校づくり(コミュニティスクール)
→ 教職員と地域住民の意識改革が進まず課題山積

★次世代型の学びへの挑戦！

事例1) 大月小学校・中学校(高知県)

スクールバス発着場

9つの小学校が統合し、一つの中学校と小中連携授業を中心に、一つの中学校と一貫教育に挑む

事例2) 長野県上水内郡信濃町

面積 149.27 km²
総人口 8,676人(2014年5月)
人口密度 58.1人/km²

信濃町の小学生の人数推計(人)					
2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
443	370	322	269	223	185
1.00	0.87	0.74	0.62	0.52	0.45

信濃町の中学生の人数推計(人)					
2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
221	201	177	151	125	105
1.00	0.91	0.80	0.68	0.57	0.48

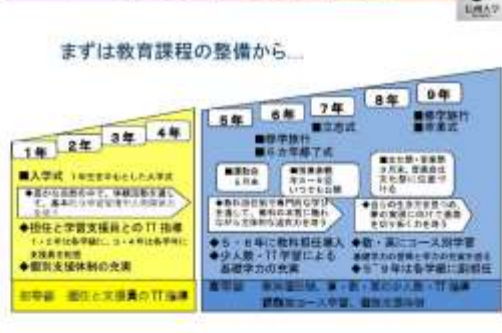
閉校前の小学校5校／改築前の中学校



信濃小中学校：校舎一体型小中一貫校



4-5制の小中一貫カリキュラム



校舎一体型小中一貫教育の中で



コミュニティ・スクール（初等中等教育局）



信州型コミュニティスクールとは・・・



2-3. 「あたりまえ」や「普通」からの脱却

- 「適正規模」学級は、12～18学級が妥当なのか？
(教員配置＝給与負担、および費用対効果の論理)
⇒ 欧米先進国では小規模校が主流
- 目的と手段が混同されていないか？を問い直す
of. 工藤 勇一 (もと駒町中学校長)
- 当たり前だと思っていたことを「本当に必要か」と問い直すことから始める

通説にダウトをかけて考える

- 小規模校の小学校・中学校の「課題」とされることを本当にそうなのか？ちゃんと考えてみる。
→ 大きな学校の方が多様な友だち関係ができる？
→ 小さな学校だと切磋琢磨できない？
- 何を工夫すれば(変えれば)、マイナス面をプラス面に交換できそうなのか？
→ 敷えて「複式」を選択する教育観に学ぶこと
(社会性を育てることを第一にしてこそ学力がつく)

3-1. 北欧の教育関係者の言説

- 子どもが自ら学ぶ状況をつくる手助けや、学ぼうとするまでの刺激を与えることはできるけれども、教え込んだことは、子どもは必ずしも学べていない。
- 自分の力で考え、社会の中で自分らしく行動していくための自信と知識とスキルをゆっくりに獲得させることが大切である。
- 人との競争ではなく、協同する学びを重視することで、お互いの個性と能力が磨かれ、社会性も育まれる。
- 地域の宝である子どもを地域で教育するという社会的風土が地域貢献を意欲する子どもを育む。

3-2 フィンランドの学校で優先されること

学び続ける教師と更新を続ける学校

- 平等と公正・機会均等

家庭の経済的背景を子どもの学力や学校生活に影響させないこと

事例) 近年のフィンランドの学校教育



事例) フィンランドの学習指導要領



3-3. デンマークの教育の基本概念



3-4. ニュージーランドの学習スタイル



学び方を自分で選択して主体的に学ぶ



3-5. オランダ・イエナプランの発想

「イエナプラン」…は学習方式ではなくポリシー

- 一人ひとりのテンポと方法で学ぶことを奨励
- 学年(年齢)の違う子ども同士を混合して編成する学校
「基幹グループ」=学校生活の基本的単位

子どもたちがそれぞれ年少、年中、年長の3つの立場を順に体験することによって、教えたり助けたりする立場、教えられるたり助けられるたりする立場、役割を交互に体験することになる。

マルチエイジ学級編成の利点

- 真のリーダーシップをもつ子の発見/そのいう潜在能力の発達を刺激
- グループごとに独自の文化を形成/子どもたちの間に生まれる帰属感
- 自分たちの学習と生活の場に対する積極的で責任感のある参加意識
- 異年齢間の教え合い・助け合いにより低下する教師への依存度
- 年齢・発達段階等も異なる子どもたちを担任して変わる教師の意図

社会性の育成を優先する異学年混合学級

- 取って複数学年を一緒にする生活集団づくり
(例: 0-1-2, 3-4-5, 6-7-8, の混合クラス)
→ 社会性を育むことを優先した生活集団の発想



参考) イエナプラン校の基本活動


- サークル対話
授業サークル/朝内サークル/夜サークル/観察サークル
委員会サークル/下級サークル など
- 遊び(協同的な学び)
「楽しく学ぶ」というよりも、学びそのものが生活の中の遊びになっている。
- 仕事 ブロックアワーでの学習
その日に教師から指示された課題をクリアしたところで、各自が教師と事前に計画(約束)している一週部分の課題にトライしていく。
- 催し(イベント)=学校行事
◎目的: 人としての感情を共有する機会を確保すること

参考) 学習材の自主選択

- 子どもの主体性を生かす学習材の選択

工夫された学習材の中から、各自が自分で使う学習材を選択する自由を与える。あらゆる場面で子どもが選択しやすいように、学習材等の並べ方、収納の仕方を工夫している。

→ 様々な生活材の中から、必要な情報と手段を選ぶという生活上のリテラシーを、学習材の選択という学習活動の中でも徐々に学んでいこうになっている。



参考) 多様な学習形態

- 学びの形態の柔軟化・多様化

一人での個別の学び、2~3人での協同の学び、学級内の小グループ単位での学び、基幹グループ全体での学び、学年単位での学び、全校での学び…これらが有機的に統合されている。これらの多様な関わり合いが、子どもの社会性の育成に大きな影響を与えているものと考えられる。

★教科や単元や課題内容が変わっても、学習形態を変えない授業に基盤をもつ



参考) 教師の役割

- ◆ 学級担任(グループリーダー)は、そのグループの中での約束事について子どもたちと一緒に話し合い、子どもたちが自分たちの責任として守っていく態度を奨励する。
- ◆ 学びをつくる主役は教師ではない。教師は教室でのエンターテナーになるのではなく、子どもの学びを支えるサポーターになる。学習の目標は子ども自身が決めるものであって、教師が決めるものではない。



参考) 多様な人が関わる教室

- 多種多様な大人が教室にいるという状況

近隣の大人がボランティア・スタッフとして学習の遅れのある子どものケアをしている。リタイアした年配の方、学級内の子どものお母さん、お祖父ちゃん、教育実習生やインターン実習(キャリア教育)で来ている高校生、大工仕事を子どもたちと一緒にする地域の職人さん…。現実社会のモデルになる。



学校法人茂来学園(佐久穂町) 大日向小学校

- 日本初のイエナプラン・スクール(2019年4月開校)
①自立する ②共に生きる ③世界に目を向ける



3-6. 木曾郡での新たな教育実践

2017年度 伏木研究室に内地留学したひとりの教師の試行実践

2018年度から県教委の重点プロジェクトとして特別加配
→木曾町立三基小学校
→木曾町立玉川小学校・中学校



4-1. 少人数の弱みを克服する挑戦

- “弱み”と思われていた条件を“強み”を変える
→ 「〇〇できない…、△△をやるにも人数が足りない…」という言葉を一掃し、“ここだからできる”ことを追求!
- 子どもの学びを充実させるためのICT活用
→ テレビ会議システムを日常化(ZOOM等の活用)
- 相互交流の日常化
→ 小と小、小と中、学校と学校外
- 従来の「教える」「扱う」という発想の見直し
→ 子ども一人ひとりの発想や課題への向き合い方、つまりき方に教師が付き合っていく…

4-2. 複式学級の指導について

◎これまでの「複式学級」の指導は…

学級集団での一斉授業を前提に、教科書内容の学習を子どもに通一保障するために教育方法を工夫する

この前提にダウトをかけるとどうなるか?

一斉画一型授業ではなく、個に応じた授業を考える
→ この場合の「複式学級」指導はどうあるべきか?

「次世代型の学び」の構想

4-3. 自律した個の学びへ向けて

★教師にできること

- 単元の学習指導に先んじて、「材」と出会う子どもたちのレディネスを(既知知識・経験)把握して準備する。
- 単元の学習到達目標を子どもが教師と共に理解する。
- どんな方法でどれくらいの時間をかけて取り組むかを子どもが試行錯誤できる。
- 目標に照らし合わせて得られたことと課題を残したことを子どもが自己評価する機会を与える。
- 次時に追究する学習課題を子どもが自己選択したり、子どもたちで設定し合ったりできる。

4-4. 異学年混合学級による授業設計

- 社会性の育成を優先 → 学力向上はその上で成立
*個性の尊重がないところに社会性は育たない
- 異学年混合方式で多様な他者との学び合いを保障
*異学年混合方式で多様な立場・役割を経験させる
- 人と違うことが当たり前…自分らしく「ある」学びへ
*同調圧力が減り、異質者・弱者を排除する意識を抑制できる
- 一人ひとりの自律的な学びを尊重する教育実践へ
*学級の平均という数値は具体的な学習指導にはむかない。束ねることなく、個に応じた教育を実践していく

(午後の演習) 「自由進度学習」をつくる

- 自由進度学習の教材開発

- ①教科・学年・単元を決める。
+ 2週間以上の単元単位で実践プランを考える。
- ②単元のねらいを明確に設定する。
+ 最低限度の具体的な到達目標を設定する。
- ③単元指導計画(時間数と活動場所を含む)を仮設定する。
+ 教師による一斉指導の場合を基本に考えてみる。
- ④学習シートを作成する(1時間で1枚を目安)。
- ⑤学習の手引きを作成する(子どもが自力で取り組むため)。
+ 子どもにわかる表現で作成する。
- ⑥(余裕があれば)ヒントカードまたは発展学習カードを作成する。
- ⑦評価方法を検討する。

本講習の関連文献のご紹介

山に輝く小中連携の教育実践
著者: 竹内編著
2,000円+税 (著者割引あり)

教科の一人学び
「自由進度学習」の考え・進め方
著者: 伏木・三沢・佐野執筆
2,400円+税 (著者割引あり)



(複数教科 or 複数単元同時進行)

単元内自由進度学習のつくり方



佐野亮子(東京学芸大学・非常勤)

単元内自由進度学習の全体構成

(子どもの学習活動過程)

- ① 学年全体 or 学級一斉でガイダンスをうける
- ② 「学習のてびき」を足場に各自で学習計画をたてる
- ③ 計画に基づいて個人追究(一人学び)をすすめる
(途中で教師のチェックをうける)
- ④ 学年 or 学級でまとめを行う
(振り返りや学習成果の共有など)
- ⑤ 学級で単元テストなどをうける

小学校学習指導要領 第1章総則

一斉授業だけでは
実現は無理

第4-1 児童の発達を支える指導の充実

(4) 児童が、基礎的・基本的な知識及び技能の習得も含め、学習内容を確実に身に付けることができるよう、児童や学校の実態に応じ、個別学習やグループ別学習、繰り返し学習、学習内容の習熟の程度に応じた学習、児童の興味・関心等に応じた課題学習、補充的な学習や発展的な学習などの学習活動を取り入れることや、教師間の協力による指導体制を確保することなど、指導方法や指導体制の工夫改善により、個に応じた指導の充実を図ること。
(中学校学習指導要領においても同様)



自由進度学習では
子どもの学習適性に応じる、
学習材や環境づくりができる

体験して感じたことを
もとにして考える



「単元内自由進度学習」とは

単元の学習のはじめに行われるガイダンス(導入)と、単元の終わりに行われるまとめの時間を除いた、その単元の授業時間のほとんどを、子どもが一人で学び進める学習方法である。

ゆえに「教科の一人学び」とか、「教師が直接的に教えない(間接的に指導する)授業」とも表現できる。

また、実践の特徴から、自分のペースで学べるので「自由進度学習」、一人で学ぶので「個別学習」、自分が立てた計画にそって進めるので「マイプラン学習」、教師に頼らず自分で頑張るので「チャレンジタイム」など、実践者や実践校で独自の呼称が付けられている。



自由進度学習の準備

① 単元構想

- (1) 単元選び(およびカップリング)
- (2) コース設計

※資料の出典はコチラ

② 学習材づくり

- (1) ガイダンス資料 ※資料1
- (2) 学習のてびき ※資料2
- (3) 学習計画表 ※資料3
- (4) 学習カード ※資料4
- (5) 発展学習カード ※資料6
- (6) まとめプリント ※資料7



③ 学習環境づくり

- (1) 学習材としての掲示物・展示物づくり
- (2) 安心して学習に取り組める空間づくり

個別最適化を実現する授業づくりのために...

子どもには、どのような学びの個性が存在するか

- ・学習速度 「5分でやってみましょう」で余る子、足りない子
- ・習熟度 九九の習得が不十分な子にわり算の筆算は無理
- ・学習スタイル 聴覚型、視覚型、帰納的、演繹的、具体操作など
- ・興味・関心 計算より図形が得意、特定事象だと考え易い
- ・生活経験 きょうだいが多い子は分数概念を持っている?

学習の成立や質に影響を及ぼす個人差は「学習適性」とも呼ばれる

子どもの学習適性に応じる指導には、
多様な学習指導方法の実現がもとめられる
(ATI=適性処遇交互作用)

【演習課題】

単元内自由進度学習の学習支援の方法を考えよう

【目標】 学習材づくりを通して、単元内自由進度学習への理解を深め、子どもの自律的な学びに向けた学習支援の方法を考える。

課題選択方式

学習カード開発

- ・単元を決める
- ・単元の目標と教科書の指導計画を確認し、必修課題とコース(学習の流れ)を考える
- ・「てこのはたらき」資料を参考に「学習のてびき」をつくる
- ・「学習カード」をつくる

コース設計

- ・単元を決める
- ・単元の目標と教科書の指導計画を確認する
- ・特別に配慮したい「あの子」の個性を検討する
- ・「あの子」のための課題や特別コースを考える
- ・「学習のてびき」をつくる

長野県総合教育センター 研修講座

総合的な学習の時間のマネジメント

— 信州教育の原点から今を求めて —



2020年11月2日

信州大学 叶上一郎

「総合」を窓口に

子どもの学びを考える

「総合」にかかわる不安と疑問

- 子どもの関心意欲を大事にしても、授業が回り回って内容が深まらないのではないかと？
→ **学びの質（何を）**
- 指導要領に示された内容を習得させることができるのか？
→ **学びの量（どれだけ）**
- 時間が限られている中で、子ども意思を尊重しても、結局回り道するだけで能率が悪いのではないかと？
→ **学びの過程（どのように）**

指導要領総説から

今の子どもたちやこれから誕生する子どもたちが、成人して社会で活躍する頃には、我が国は厳しい競争の時代を迎えていると予想される。生産年齢人口の減少、グローバル化の進展や絶え間ない技術革新等により、社会構造や雇用環境は大きく、また急速に変化しており、予測が困難な時代となっている。また、急激な少子高齢化が進む中で成熟社会を迎えた我が国にあっては、**一人一人が持続可能な社会の担い手として、その多様性を原動力とし、質的な豊かさを伴った個人と社会の成長につながる新たな価値を生み出していくことが期待される。**

指導要領総説から

このような時代において、学校教育には、子どもたちが様々な文化に積極的に向き合い、他者と協働して課題を解決していくことや、様々な情報を見極め加減の概念的な理解を実現し、技能を習得するなどして新たな価値につなげていくこと、**複雑な状況変化の中で目的を再構築することができるようにすることが求められている。**このことは、本来、我が国の学校教育が大切にしてきたことであるものの、教師の世代交代が進むと同時に、学校内における教師の世代間のバランスが変化し、教育に関わる様々な経験や知見をどのように継承していくかが課題となり、また、子どもたちを取り巻く環境の変化により学校が抱える課題も多様化・国際化する中で、これまでどおり学校の工夫だけにその実現を委ねることは困難になってきている。

主体的・対話的な深い学び…？

現場で起きていること

主体的 …やりたいことをやらせて迷走する活動

対話的 …したくもないのに対話させられる活動

学力をどうとらえ 育成するか

子どもの学力

教師主導で可
させることによって
習得できる学び

子ども主導で可
することによって
育成される学び

数値化しやすい学び
知識（分かる） 技能（できる）
教科による特付けされる学び（画に書く水）

数値化しにくい学び
考える 動きかける
願う 感じる 表現する
教科を通過する学び（学びの器）

信州の「総合」の理念と背景



《歴史的背景》

教育…社会を存続発展させる営み

訓練して社会の一員としての力を
一様に身に付けさせる

自然（自由）主義の教育思想

自然（自由）主義の教育思想

（1）19世紀前半～17世紀後半
・ラトケ (Herbart) ・コメニウス (Comenius) ……ルネサンスとの関連

（2）17世紀中期
・ルソー (Rousseau) ・エーデル ……後世に最も大きな影響を与える

（3）17世紀後半から18世紀前半
・ペスタロッチ (Pestalozzi) ・直観教授法
学びとは受動的なものではなく経験を通した能動的なもの

児童中心主義の教育思想

・ジョン・デューイ (John Dewey, 1859-1952) 学校と社会
・経験主義教育 ……「学ぶこと」は「学ぶ」(Learning by doing)

・モンテッソーリ (Montessori, 1870-1952) 発達心理学者

日本の大正新教育運動

〔特色〕被教育者としての子ども→学習主体としての子ども
■奈良女子師範附属小（木下尚江） ■明治女子師範附属小（長村半造）
■成城学園（澤柳武太郎） ■長野師範附属小（杉崎時 次郎茂重）

信州の総合学習の系譜

長野県師範学校附属小学校「研究学級」（1917-1937）

John Deweyの思想を背景として
Learning by doing を方法原理に
《郊外》を学習の場具体的に体験を
軸とした総合学習を展開

長野県師範学校附属小学校「研究学級」（1917-1937）

John Deweyの思想を背景として
Learning by doing を方法原理に
《郊外》を学習の場具体的に体験を
軸とした総合学習を展開

伊那小 高島小
長野県下の「総合学習」の展開 → 附属長野小 etc

生活科・総合的な学習の思想的背景となっている

信州《総合学習》の理念

学び方の《総合》性

子どもの関心意欲に基づき教科の枠組みに囚われず
対象（もの・人・こと）をまるごと学ぶ

『知る』ことは『感じる』ことの半分も重要ではない
Rachel L. Carson - The Sense of Wonder -
(感動を伴う如実な理解)

『知る』ことは『感じる』ことの半分も重要ではない
Rachel L. Carson - The Sense of Wonder -

「知る」は「感じる」の半分も重要ではない

Sense of wonder

子どもたちが「あやうき」のひびきとつづり、
やがて知識や知恵を積み出す種子としたら、
うまごまな情緒やゆたかな感受性は、
この種子をはぐくみ肥沃な土壌…

教育の方法への示唆

人が学ぶとは…？
学びへの問い



長野県神岡小学校附属小学校「探究学園」(1997-2000)

John Dewey の思想を背景に Learning by doing を方法論として『部外』を学習の場と具体的な体験を軸とした総合学習を展開

新たな教育のあり方への探究は 教師後の変革の試みでもある

牛山栄世の実践 「教師の体」概念

- 長野県下各地での総合学習の展開
- 全国唯一の地方版生活科教科書の編集



教師の体 (生活科への道-教科書編纂の風景)

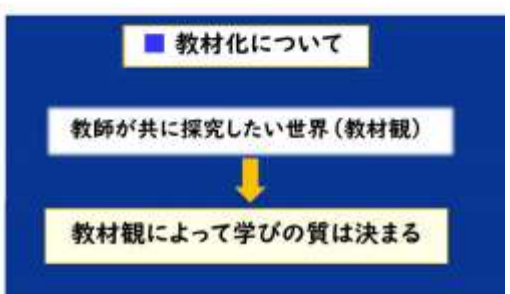
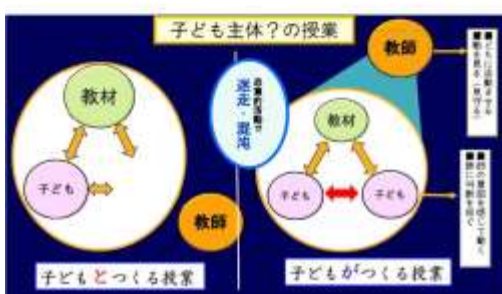
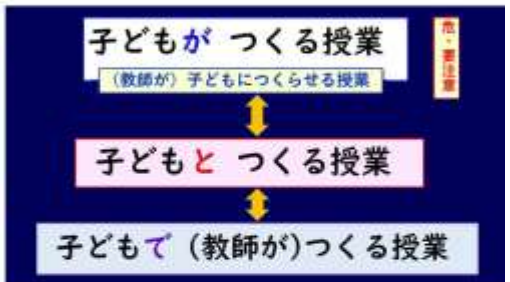
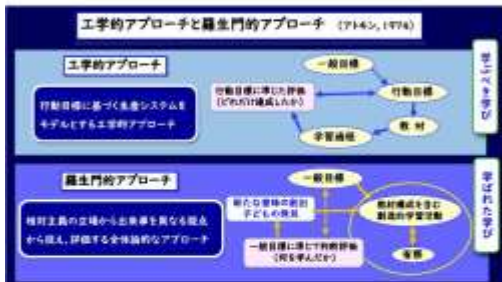
・・・教師は、子どもの求める動きに即しながら、その活動をより専心へび支援し、そこに起きてくる子どもの事実を学ぶはかない。だが、ここでまた教師の体が問われる。子どもに即せる教師の体、子どもの専心を支える教師の体である。端的にそれは、子どもと体を共有している体である。子どもと同じように探索し、心を動かす体である。そうでないと、子どもが今求めているもの、求めているところを感じることができない。子どもの活動を新たな軸へと導く方便も見えてこない。刻々と動いている子どもの事態に起きてくる偶発的なでき事、何気ないことばや動き、それをチャンスやタイミングとして捉えることができない。・・・

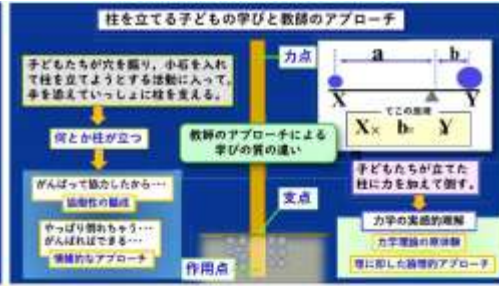
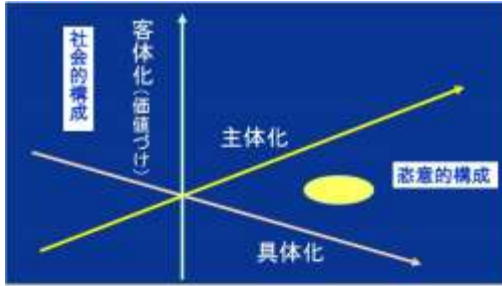
問われる教師のからだ

子どもに発し、子どもに学ぶということ、子どもに即する教師のからだ問われるということである。例えば、泥遊びに興ずる子どもの表情やしぐさが意味するものを「わかる」からだをもっていかうということ。「ああ、あの子はいま、あの感じを味わっているな」というように。魚を捕まえようとしている子どもの動きぶりに、その子がいかに魚をわかっているかを「わかる」からだであるかということ。春の野に身を投げ出して遊ぶこと、そのように子どもがなっていくことが、いかに深い「できごと」かが「わかる」からだであるかということ。

ある「事」にこそそれながらも、とまどいながら踏み出さずに行きつ戻りつする「時」の重さを「わかる」からだであるかということ。教師である自分の存在が、子どもにどう感じられているかを「おもいやる」からだであるかということ。…… これらは、教師が子どもの運命として、「自律」し得るか否かにかかっている問題でもある。つまるところそれは、肌でわかり、息づきとしてわかるものをいかほどの深さと広さでもら合せているかによる、ということである。なぜなら、本来子どもは、「じかにふれる」世界を生きているからである。

要するに、教師自身、自分のからだに根を持たない指導は、子どもにどこかない。つまり、これらをよそにした教師の子どもへの「共感」や「受容」、更には、「共生」や「共育」は、単なる「そぶり」にすぎない。そう思えるのである。このことは、生活科に限らず、「教える」ということにおいて教師が「自律」するときのいきさつに共通なことであろう。それは、教材を、あるいは子どもの活動を、いかに教師自身が「じかに」体験し、自分の「できごと」として「味得」するかということであろう。そして、「教える」ということは、その「味」を子どもと共有するための関係づくりであり、そのための「できごと」づくりではないか、そのように思えるのがどうだろうか。





教師の体をどう育てるか

『省察』するということ

0. ショーン(1981)『反省的实践家』の提唱

※現場に機能する専門家の営みは暗黙のうちに自身の経験を具現しながら、クライアントのニーズに応じて判断・行動を委ねられている

「省察的实践」による教師教育の転回

- ・技術と知識の習得から 教師自身の自律的思考の育成へ
- ・教師の学びは「経験にひらかれた教く知」として (D. ショーン(1981), 澤本陽子, 1991)
- ・教師の生きる指向は「どう持つか」から「どう在るか」へ (Rick Bellman Press, To have or to be, 1992)

子どもとつくる教師

協働的同伴者としての体

教師の体 = teacher's lived body

共感的対話者としての教師

子どもの何を受けとり どう応えるか

... 学びの質に大きくかわる

教師のリヴォイシング

刹那に省察的思考をどう起動させるか...

この子と出会う教師

- 教師のアプローチ -

岩川直樹教授(埼玉大学)

教室で帽子をかぶったままの子どもがいれば、マナーがなっていないと見える。「部屋では帽子をどろろね」とやさしく指導したりする。しかしあと30センチ近づいたら、帽子の下のその子のこわばった表情が見えたかもしれない。ああこんなに怯えていたのか。そう感じられたならその子が安心できる教室をどうにかしてつくってゆきたい。

教室で唸り声を上げている子どもがいれば「障害」があると見える。ほかの子どもから離れて職員室で自習させたりする。しかしあと30センチ近づいたら、脇をぎゅっと固めて暴発を必死にとどめようと、その子はこんなにこらえていたのか。そう感じられたなら、「よく我慢したね」とみんなの前でその子を承認したくなる。

教室で規律を守り、勉強もできる子どもがいれば、なんの「問題」もないと見える。「本当にに手のかからないお子さんで」とほめそやしたりする。しかし、あと30センチ近づいたら、いつでもどこでも同じ笑顔の後面の向こうから、その子の叫びが聞こえたかもしれない。ああこの子はこんなに感情を押し殺しつづけていたのか。そう感じたら、その子がやさぐれた気持ちをぶちまけられる音読の授業をやってみたくなる。

あと30センチ。しかし、それがやけに遠いのだ。他者を操作し自己を防衛する技術の鎧を身にまとうことが「有能」とみなされるこの時代、私たちはその鎧を脱いで肌をさらそうとしない限り、ふれることもふれられることもできない。たとえ「未熟」でも、相手にふれ、ふれられる肌の感触から、その子どもの葛藤や格闘に応える学びを共に探り合っていくこと。あと30センチで生まれるコンタクト。学校は、そこを起点にしてあらゆることを問い返す、探究のつばであっていい。

二人称的アプローチの衝撃

しかし...

名もなき実践者の暗黙知だった...

人称によるアプローチの違い

三人称的アプローチ

人間をモノ的規則で理解しようとする (傍観者として見ているかわり)

ヴァスデヴィ・レディは、このアプローチでは人間を理解説明できないと批判し、「二人称的アプローチ」を提唱

二人称的アプローチ

「あなた」として呼びかける対象として「私」にとって意味ある存在としてかわる

- 自分を空っぽにして相手の中に入ってしまおう
- 他者の苦しみを慮り、表面的な意図や欲求の交換ではなく、奥にある訴えとして聴く
- 感情ではなく情感を受け止める

「二人称的アプローチ」は、他者を「あなた」として呼びかける対象として「私」にとって意味ある存在としてかわる。それは、他者の苦しみを慮り、表面的な意図や欲求の交換ではなく、奥にある訴えとして聴く。感情ではなく情感を受け止める。...

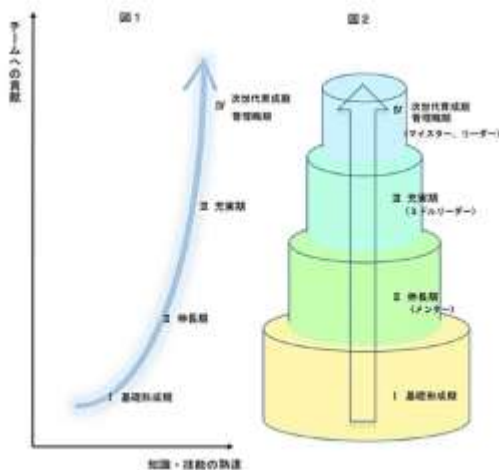
長野県教育委員会 学びの改革支援課

曾根原 好彦

この「求められる資質能力」を「理念指標」と「実務指標」に分けました。「理念指標」とは、繰り返し自覚し絶えず意識化を図る資質能力であり、「実務指標」とは、経験や研修を積むことで高めていく資質能力です。このうち、「実務指標」について、キャリアステージに応じて高まるものとし、指標化することになりました。



研修種別	研修内容
① 校長研修 (次世代育成期)	次世代育成期 校長研修 次世代育成期 校長研修は、教員としての人間性を高めるに資する。豊かな経験と学び、多面的・多角的な視野をもって組織内の課題も解決していく期待です。学校運営や、他の職種の連携や連携、学校の教育課題の解決に向け、学校や地域全体の教育力を向上させること、としての研修を企画しています。
② 教頭研修 (次世代育成期)	次世代育成期 教頭研修 次世代育成期 教頭研修は、学校の中心となる教育として役割をもち、組織的なマネジメントやリスクマネジメントなどの業務に向け、求められる資質を身に付けていく期待です。チームとしての学校への教育力を高め、校内研修の推進を図りながら、学校の教育力を高めます。
③ 教員研修 (次世代育成期)	次世代育成期 教員研修 次世代育成期 教員研修は、教科指導や生徒指導の力向上に向け、これまでの研修の発展を見ながら、研修性を高めるための研修です。教科や学年などのグループのリーダーとして、指導性を高めながら、実践力を発揮し、よりよい研修を行います。
④ 新任研修 (次世代育成期)	次世代育成期 新任研修 新任研修は、教科指導や生徒指導について基礎的・基本的な研修に向け、実践力を高める研修です。また、授業に積極的に取り組む、上、授業や学校運営に向け、先輩や同僚から学びながら、共に新たな実践力を身に付けていきます。
⑤ 新任研修 (基礎形成期)	基礎形成期 新任研修 基礎形成期 新任研修は、教科指導や生徒指導について基礎的・基本的な研修に向け、実践力を高める研修です。また、授業に積極的に取り組む、上、授業や学校運営に向け、先輩や同僚から学びながら、共に新たな実践力を身に付けていきます。
⑥ 新任研修 (伸長期)	伸長期 新任研修 伸長期 新任研修は、教科指導や生徒指導について基礎的・基本的な研修に向け、実践力を高める研修です。また、授業に積極的に取り組む、上、授業や学校運営に向け、先輩や同僚から学びながら、共に新たな実践力を身に付けていきます。
⑦ 新任研修 (充実期)	充実期 新任研修 充実期 新任研修は、教科指導や生徒指導について基礎的・基本的な研修に向け、実践力を高める研修です。また、授業に積極的に取り組む、上、授業や学校運営に向け、先輩や同僚から学びながら、共に新たな実践力を身に付けていきます。
⑧ 新任研修 (管理職期)	管理職期 新任研修 管理職期 新任研修は、教科指導や生徒指導について基礎的・基本的な研修に向け、実践力を高める研修です。また、授業に積極的に取り組む、上、授業や学校運営に向け、先輩や同僚から学びながら、共に新たな実践力を身に付けていきます。



法定研修

希望研修

管理職期 (管理職期)

次世代育成期 (次世代育成期)

校長研修

教頭研修

キャリアアップ研修Ⅲ (3日) ※教職20年目 (40歳代の免許状更新講習者)

キャリアアップ研修Ⅱ (8日) ※教職10年目

キャリアアップ研修Ⅰ (4日) ※教職5年目

2年次研修 (校外研修5日)

初任者研修 (校外研修16日)

学びの改革支援課担当研修 39研修 のべ9246名参加

学びの改革ミニフォーラム

中核教員養成研修

信州型UD推進会議

信州幼児教育フィールド研修

Makersフェロー養成プログラム

オンライン出前講座

教育クラウド出前講座

中学校英語オンライン研修会

小学校外国語オンライン研修会

日本語指導指導者研修

道徳教育パワーアップ研究協議会

豊かな心を育む教育フォーラム

免許状認定講習

フロンティアスピリッツ事業

育児休業明けの復帰のための研修

臨時的任用教員対象研修 等



新しい時代に必要となる資質・能力の育成
すべては信州の子どもたちのために！

長野県総合教育センター 研修事業

2021年3月13日
令和2年度 信州大学センター公開フォーラム

飯島 由美

長野県教員育成指標に基づく 教員の資質能力の育成



【研修の概要】

- 1 指定研修
- 2 希望研修
- 3 その他の研修

1 指定研修 約50講座

初任者研修

キャリアアップ研修

I (5年目)・II (10年目)・

III (40歳代)

管理職研修 (校長・教頭等)

2 希望研修 約200講座

学校力の向上を目指す研修、
教科等、生徒指導、
特別支援教育、
情報教育、産業教育

3 その他の研修

長期研修、
教職員研修会支援
など

令和2年度は…
新型コロナウイルスの
感染防止対策のため

**参集研修の中止・延期
オンライン研修等試行**

必要に迫られて
従来とは異なる形で
研修を実施
→ **研修の在り方を
見直す良い機会に**

**オンライン研修の良さ
参集・対面研修の良さ**
↓
**両者の良さを活かした
研修へ**

働き方改革

- 1 教員が「やりがい」を実感できる研修の工夫
- 2 各種研修の整理・統合

1 教員が「やりがい」を
実感できる研修の工夫

① 研修の内容
自らの生活と将来を見通し、
先生が自らの成長を知ることが
できる研修

② 研修履歴
校内外において、自らが
どのような研修等に参加し、
成長してきたのかを見通す
ことができること

2 各種研修の整理・統合

研修・研究会の
位置づけが分かるマップ作成
↓
参加した研修や研究会の受講記
録を残す
↓
各先生が自らの研修等履歴を確
認

連携講座・協同開設講座の課題

まず、
できることから
始めてみる

長野県総合教育センター

飯田市教育長 代田昭久

はじめに 問題意識として

- 教職員はどのくらいの時間・回数で研修を受けているのか？
- 教職員は研修をどのくらい負担や不満に感じているのか？

1 飯田市教育委員会主催の主な研修会

- **ICT教育研修会（4回）**
 - ・飯田市ICT教育専門主査（指導主事）
 - ・小学校向け（1回）中学校向け（1回）
- **外国語教育研修会（2回）**
 - ・飯田市英語教育専門主査（指導主事）
 - ・小学校向け（1回）中学校向け（1回）
- **特別支援教育支援員研修会（2回）**
 - ・飯田市特別支援教育専門主査（指導主事）
- **初任者研修（2回）**
 - ・飯田下伊那地区初任者
- **教育支援研修会（4回）**
 - ・兼/特別支援教育支援員研修会（1回）
 - ・兼/生徒指導研修会（1回）

2 「飯田市ICT活用中核教員育成研修」の概要①

- 1 趣旨**
令和2年度内に予定されている学習者用端末1人1台環境を活用し、緊急時において児童生徒が学校・教師・仲間とのつながりをもつ授業における学習活動**共同編集を活用した協働的な学び**を目指す
- 2 講師**
信州大学教育学部附属次世代型学び研究開発センター 佐藤 和紀 先生
- 3 日程**
 - 研修Ⅰー① 8月27日（木）
 - 研修Ⅰー② 8月28日（金）
 - 研修Ⅱ 10月13日（火）
 - 研修Ⅲ 12月1日（火）

3 「ICT活用中核教員育成研修」の仕組み



4 遠隔研修の効果を感じた具体的な研修方法



5 遠隔教員研修の利点

- (1) 時間・コストの削減**
 - ・講師や受講者の移動時間の削減
 - ・旅費、交通費や会場費の削減
- (2) スケジュールの調整が容易**
 - ・研修以外の時間拘束がなく、会場確保も必要ないため調整の幅が広がる
 - ・学校を不在にすることなく様々な研修を受講できる
- (3) 研修の内容が充実**
 - ・直接講義とグループディスカッションのハイブリッド型の研修
 - ・「共同編集」の体験による授業作りのイメージを明確化
 - ・振り返りや記録等の作成が容易
 - ・ICTスキル（情報活用能力）の向上

信濃教育会会長 武田育夫

公益社団法人 信濃教育会

わたしたちのねがい
子どもたちの健やかな成長のために

創立の精神を継承し、各員相互に励み合い教育精神の高揚と質向上に努め、ひたすら
まわって成長と共に新しい時代の信濃教育の発展を図る

日本文化の進歩と世界平和に貢献

公益的・社会事業
 社会福祉事業
 教育研究
 国際交流
 生涯学習
 社会貢献

共益・収益事業
 社会福祉事業
 教育研究
 国際交流
 生涯学習
 社会貢献

能力向上 相互扶助

世界大会

●第135回信濃教育会総集会下伊那大会
 ★期日・場所 7月3日(土) 重田市藤田文化会館
 ★内容 教育研究論文・教育実践賞贈賞 特選受賞者発表 意見発表
 講演：木村 泰子 先生(大飯市立大空小学校初代校長)
 演奏会(信濃教育会オーケストラ、下伊那教育会合唱団)

●全県研究大会
 ★11月9日(火) 東北道B(中野・下高井) ★11月18日(木) 東北道A(聖崎)
 ●山ノ内町立東小学校/外国語活動 ●戸倉小学校/特別活動
 ●高社小学校/社会 ●五加小学校/鑑賞
 ●善田中学校/数学 ●戸倉上山田中学校/総合的な学習の時間

★11月11日(水) 中信(宮城県市)
 ●鶴岡南小学校/体育 ●豊科東小学校/生活
 ●穂高西中学校/技術・家庭科(技術)

★11月16日(火) 南信(下伊那)
 ●上郷小学校/理科 ●上村小学校/総合的な学習の時間
 ●松川中学校/英語 ●藤中学校/道徳

●第18回信州「教育の日」本館大会(参画) 11/20(土)

新規事業1 「極意」伝承道場

出会いを演出
場を提供

10名
優れた指導力を持つ先生

1名に5名
自分を伸ばしたいと願う先生

教師の力は、リアルな現場において育成される
「人から人へ」伝承されるものが生きて働く

新規事業2 「教師の技」を伝える「本」を作る

なぜ？
今本か？

- 読んで、試行錯誤することで身につく
- 本だから、校内研修で活用できる
- 本だから、後世に残すことができる

「信州の教師 基礎基本」
 「秘伝 『信州教育の極意』」
 「授業づくり 増刊号」

【教職大学院】独立行政法人教職員支援機構・信州大学センター(令和2年度開設)

■(注) 教職員支援機構・地域センターの役割・機能
 - 教職員支援機構本部との連携プログラムの実施
 - 各地域の教育課題ニーズを捉え入れた研修プログラムの実施
 - 研修プログラムの導入(信州大学との連携)として実施
 - 研修プログラムの効果・成果の検証

■信州大学センターの特色(令和2年度開設)
 - 長野県教育委員会および長野県教育センターとの協働
 - 信州大学と信州大学の連携
 - 信州大学のラーニング・コミュニティの導入

信州大学教育研究開発推進機構(信州大学)
 信州大学センター
 信州大学センター
 信州大学センター
 信州大学センター

【主な研修事業】

①長野県教育委員会との協働事業
 ●中学校教員研修(11月19日から25日までの教員(計30名)(R2-))
 ●小学校教員研修(11月19日から25日までの教員(計30名)(R2-))
 ●ベテラン教員研修「マスター教員」研修(30人以上のベテラン教員も研修に入れる(R2-年度))
 ●研修における「実証的学習」(調査・研究)と実践(実践)の連携(11月-年度)

②長野県総合教育センターとの連携講座
 ●県民の学習の場としてのセンター(信州大学)での講座(11月-年度)
 ●学校づくり(学校づくり)と学校と社会との連携(11月-年度)
 ●小学校・中学校の教育実践(実践)と実践(実践)の連携(11月-年度)
 ●教員研修(「学校マネジメント研修」におけるユースキル大学(信州大学)との連携(11月-年度))

③信州大学センター独自の研修事業
 ●子どもが通いたくなる学校づくり(オンライン研修センター) - 不登校問題と子どもの居場所から考える7回シリーズ(R2-)
 ●国際化推進委員会委員研修 - 異文化理解教育や外国語教育推進の取組にも役立つ講座(11月-年度)
 ●ユースキル大学のコーディネーター養成講座 - 学校と地域の連携・協働を推進する社会貢献事業(11月-年度)

ご参加ありがとうございました。

* アンケートにご協力ください

https://forms.gle/yAp3muApEYcnfL DV7

信州の教員研修のあり方を再考する

2021年 3月13日(土)
13:00~16:00

参加費 無料 オンライン (ZOOM 利用)

講師 佐藤 浩一 先生

信州大学センターでは、これからの教育現場に求められる教員研修を考え続け、先生方のサポートをしていきたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。