

徳島型メンター制度Ⅱ（セカンド）

～楽しく学び合う やりがいのある研修文化を創りだそう～
「サークル型メンター制研修」等の取組事例



徳島県では、若手教職員をはじめとする教職員の人材育成と学校の教育力の向上を目指し、徳島型メンター制度を推進しています。また、令和4年2月には、やってみよう・振り返ろう「徳島型メンター制度」推進ガイドを作成し、県内各校に紹介してきました。

現在、徳島型メンター制度は各校独自の工夫によって多様な広がりを見せ、「徳島型メンター制度Ⅱ（セカンド）」と呼べるステージへと移行しています。

そこで今回は、その特徴的な取組である「**サークル型メンター制研修**」の事例を取り上げるとともに、若手教職員と中堅・ベテラン教職員とが互いに学び合う仕組みの体系化について紹介します。

すでに**各校独自**の取組を進められている学校においても「**新たな教師の学びの姿**」を支援する手法としてご活用ください。

徳島県教育委員会 令和7年3月

「徳島型メンター制度Ⅱ」に関する問合せ先
徳島県教育委員会教職員課 Tel:088-621-3123

目次

I 徳島型メンター制度Ⅱ（セカンド）	
～ サークル型メンター制研修について ～	1
～ 対等な関係性の中で主体的・対話的に学び合う ～	2
～ 研究授業・授業研究会を変える 対話型授業研究会 取組事例 ～	3
II サークル型メンター制研修等実践校取組事例	
1. TEAMで取り組み、TEAMで伸びる授業研究	
～「一人の学び」から「みんなの学び」へ～	
鳴門市林崎小学校	4
2. 若手も中堅もベテランも！みんなが輝く校内研修！【TEAM KAMO】	
東みよし町立加茂小学校	5
3. 「伊沢ともに学ぼうメンターチーム」からはじまる	
「伊沢対話型授業研究会」の実践を通して	
阿波市立伊沢小学校	6
4. 授業を 視る目 が育つ！「対話型」授業研究会 のススメ	
上板町立神宅小学校	7
5. ファシリテーションで「Well-beingな学校」に	
徳島市富田中学校	8
6. 校内研修を楽しむ	
～主体的・対話的なメンター制研修をめざして～	
徳島市川内中学校・城東中学校合同メンター制研修会	9

徳島型メンター制度Ⅱ（セカンド） ～サークル型メンター制研修について～

学校では、時代の急激な変化や急速な世代交代、教育諸課題等に対応するため、教職員の人材育成が、喫緊の課題となっています。

文部科学省は、令和の日本型学校教育を担う教師の姿について、「環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たし、**子どもの主体的な学びを支援する伴走者**としての能力も備えている」と示しました。教職員集団の姿についても、「個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ、校長のリーダーシップの下、家庭や地域社会と連携しながら、共通の学校教育目標に向かって学校が運営されている」等、具体的に示しています。（令和3年中教審答申）

さらに、これらの姿を実現するため、教職員一人一人の学びも、子どもたちの学びとともに、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、**主体的・対話的で深い学びへと転換**していくことが求められました。（令和4年中教審答申）

まさに今、教職員の**研修と研修観は大きな転換期**を迎えています。

徳島県においては、令和元年度から「徳島型メンター制度」（メンター制研修）の全県展開を図るとともに、若手教職員の不安や悩みを解消できる場、ベテラン教職員による教育技術の継承が行われる場を意図的に整備することにより、学校における人材育成を促進してきました。その結果、若手教職員のメンタルケアやキャリアステージに応じた教師力の向上、学校の教育力の強化等の効果が表れています。

また、徳島型メンター制度が推進される過程で、各校の実態に応じた**多様なメンターチーム**が生まれました。その多様さについては、**徳島型メンター制度の新たな特徴や強み**となっています。そして、現在、研修や研修観の転換が求められる中で、徳島型メンター制度を発展的に再構築し、「若手教職員の育成を軸としつつ、すべての教職員の力量形成を目指す」ためのアップデートが県内各校で始まっています。

今回、これらの取組を「**徳島型メンター制度Ⅱ（セカンド）**」として位置付けるとともに、その特徴とも言える「**サークル型メンター制研修**」の取組事例を紹介します。「サークル」は、「輪」「和」「好きなことを一緒に」「水平な」などの意味をもち、**対等な関係性**のもと、**若手・中堅・ベテラン教職員が互いに学び合う構図**を象徴的に表しています。

教職員が積極的に自分の強みや持ち味を生かして参画し、**それぞれの経験や立場、得意分野等で組織に貢献しあう営み**は、**自己効力感**の高まりや**心理的安全性の確保**等と相関があります。さらに、その積み重ねは、失敗を恐れずチャレンジする組織づくりや、**互いに尊敬し合う関係性**の中で**協働的に学び合う組織文化の醸成**へと波及していきます。ぜひ、各校独自に意味付けを行い、積極的に取り組んでいただきたいと思います。

本事例集で紹介する取組は、どれもが各校のカラーを感じる「**徳島型らしさ**」にあふれています。これからメンター制研修にチャレンジする学校、継続して実施している学校、アップデートを目指す学校にとって、きっと何かしらのヒントになるはずです。

徳島型メンター制度Ⅱ（セカンド）

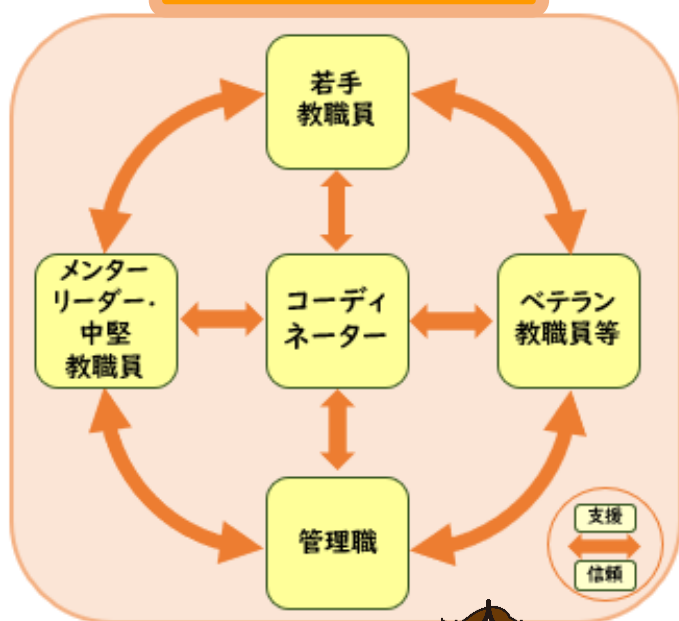
～ 対等な関係性の中で主体的・対話的に学び合う ～

サークル型メンター制研修推進体制

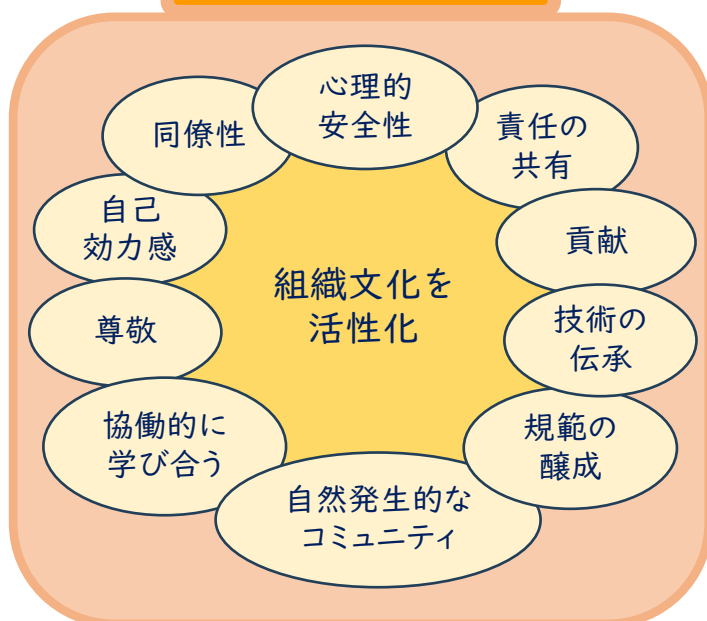


先輩教職員と若手教職員（初任者等）を軸にチームを組織し、全教職員の悩みや課題を解決するためのメンタルケアと、主体的・対話的に自ら学び続ける教職員の力量形成を図る 自己主導・自己調整型研修システム。

メンターチーム



生まれる効果



特 徴



- ◇ メンターチーム内では、メンターと学習者の関係は流動的であり、対等な関係性のもと双方向に支援しあう。
（例）ベテラン教員がメンターの場合もあれば、若手教職員がメンターになるなど、研修テーマによってメンターが入れ替わる。
- ◇ コーディネーターを核に、メンターチームのニーズを捉え、ベテラン教員のもつ教育技術等の伝承や若手教職員の悩みや課題を解決するための研修等を企画する。
- ◇ メンターリーダーは、若手教職員のニーズを生かし、自発的なミニ研修を実施する。
- ◇ 主体的・対話的に学ぶことにより、教職員全体の力量形成を図り、学校を活性化させる。

目 的



- ◇ 若手教職員の悩みや困り感の解消を図るとともに、教職員の個性や多様性を生かしつつ一人一人が組織に貢献できる研修の展開を通じて、安心した研修の場づくり、職場環境づくりを目指す。
（貢献・心理的安全性）
《具体的な手立て》
・若手・中堅・ベテラン教員それぞれが、自己の強みを生かした研修ファシリテーターを務める。
・コーディネーター及びメンターリーダーを中心に若手・中堅教職員の学びのニーズを生かした研修を企画・運営する。
- ◇ メンター制研修を軸に教職員が互いに学び合い、助け合うことができる協働的な組織づくりを目指す。
（関係性の構築・同僚性の高まり・尊敬）
《具体的な手立て》
・メンバー同士の対話が促され、チーム意識が芽生えるような研修を実施する。
・多様な関わりが生まれるように授業研究チームをつくり、対話型授業研究会を取り入れる。

学校全体の教育力の向上



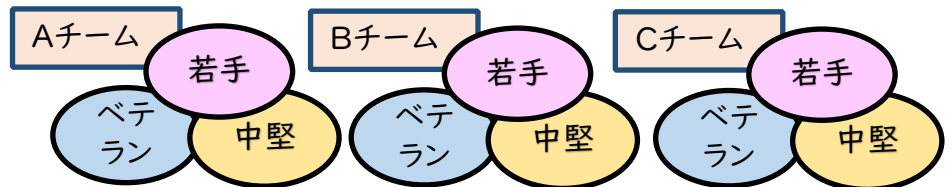
徳島型メンター制度Ⅱ（セカンド） ～ 研究授業・授業研究会を変える 対話型授業研究会 取組事例 ～

サークル型メンター制研修から校内研修へ（取組事例）

校内研修組織体制の構築

研修体制をメンター制と連動させて右図のような授業チームを組織する。

楽しく対話しながら、主体的にチームで研究授業をつくる。



メンター制研修

若手教職員がメンターとなり、中堅教員が研究授業に用いる教育支援アプリの活用法等についてメンバーに伝授するなど、若手教職員も得意分野を生かしてチーム内で活躍する。

対等な関係性の中で主体的に学び合い、同僚性が高まるとともに、若手教職員も組織に貢献できる。



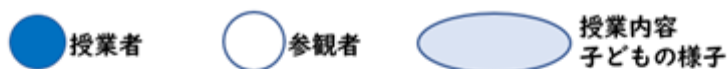
研究授業

「チームで授業をつくるメンター制研修」（Aチーム）の研究授業（主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業を目指す）を実施する。他のチームは、研究テーマを観点に授業を参観し、子どもの様子を見取る。

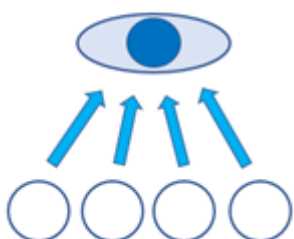


対話型授業研究会

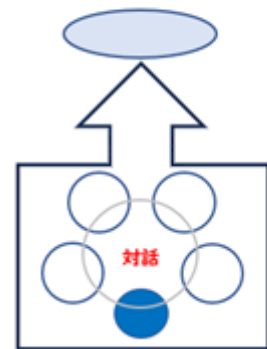
授業チームと参観チームが、それぞれに見取った子どもの様子や感じたこと、考えたことなどをもとに対話することにより、お互いに新たな気づきをもたらされるような、主体的で対話的な授業研究会を実施する。



従来型授業研究会



対話型授業研究会



サークル型メンター制研修等

実践校 取組事例

TEAMで取り組み、TEAMで伸びる授業研究

～「一人の学び」から「みんなの学び」へ～



鳴門市林崎小学校

<徳島型メンター制度Ⅱを導入して>

OTEMで授業を「つくる」

OTEMで授業を「みる」

OTEMで授業を「考える」

→自分事としての取組、学校全体の学びへ

主体的



<これまでの授業研究会の課題>

○授業者のみの学びに留まってしまうが

○参会者にとって、自分事としての捉えが弱くなりがち

→せっかくの機会が学校全体の成長に結び付きにくい

負担感



①TEAMで授業を「つくる」

授業づくり



【授業づくり】

○指導案をチーム(例:低・中・高学年チーム)で「つくる」

○教材づくり、教室環境整備をチームで分担

○模擬授業の実施・ミニ研究会をチームで実施

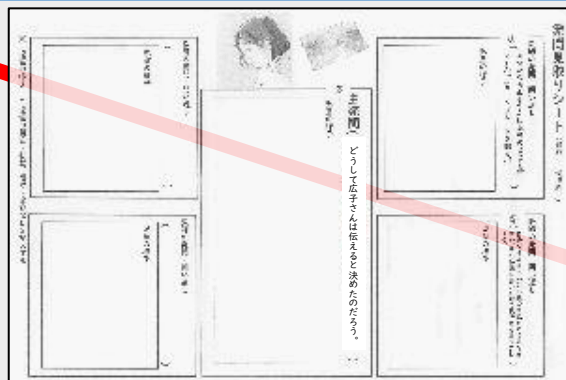
授業者の負担感の軽減、経験と知恵の伝達、よりよい授業の実現

②TEAMで授業を「みる」

公開授業

<主発問>

「どうして広子さんは
伝えと決めたのだろう。」



授業中も、一緒に
授業づくりに関わった
研修主任から
即時的アドバイス

今の発問に対する
児童の反応は...



【公開授業】

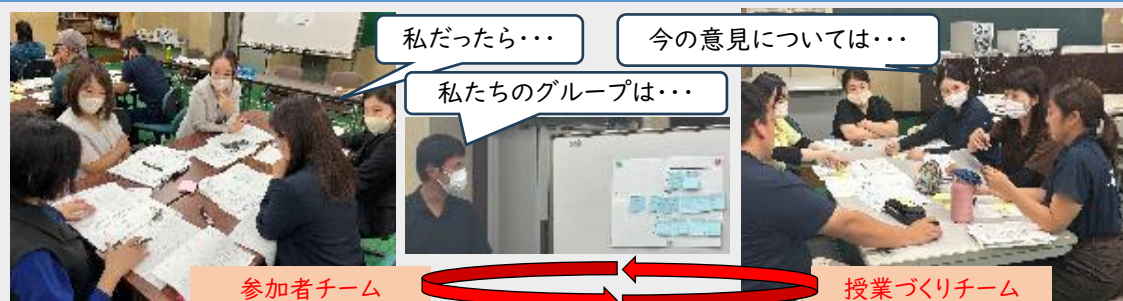
○参加者全員が発問見取りシートをもとに、「発問」と「発言」を共通した授業を「みる」視点としてもち、授業を参観

視点の統一

参観者全員が「発問」と「発言」という共通言語をもとに、自分事として授業を参観

③TEAMで授業を「考える」

授業研究会



私だったら...

今の意見については...

私たちのグループは...

参加者チーム

授業づくりチーム

チームで授業づくり

↓

チーム全員が

質問に答えられる

授業者だけが

負担しなくてよい

学びが

みんなのものとなる

【授業研究会】

○発問見取りシート、思考ツール等を手掛かりとして、さらによりよい授業にするには...を「考える」

○「私は...」「私だったら...」という「I(アイ)メッセージ」での発言(自分事としての捉え)

学びの共有・深化

参観者の主体的参加の促進、得られた学びの共有、そしてさらによりよい授業の実現へ

成果と今後の展望

OTEMで取り組むことにより、

・授業者の負担感が軽減される

・学びが共有され、学校全体に広がる



OTEMで取り組む形を...

・他の教科・領域等に適応(汎用性)

・学校の実態等に応じ、カスタマイズ(発展可能性)

持続可能な学校

TEAM Hayasaki

の実現へ

若手も中堅もベテランも！みんなが輝く校内研修！

東みよし町立加茂小学校【TEAM KAMO】

7月に実施された、「教育相談」についてのリクエスト研修をご紹介します！

【初任者・若手教職員の声】

はじめての教育相談が近づいてきました。どのように進めたらよいのか、どのように伝えたらよいのか、いろいろと詳しく知りたいのですー。



そうだ！研修計画を柔軟に変更して、リクエスト研修にしてみよう。模擬教育相談をしてみると、具体的でわかりやすいかも。若手の先生たちから、知りたいことを詳しくリサーチして研修メニューに生かそう。みんなの持ち味を生かした「実り多い楽しい」研修にしていこう。

研修メニューその① 教育相談で心がけること 【ベテラン】

- ・うまくいった例や、その理由
- ・保護者に伝える際に心がけていること
- ・事前に準備しているもの
- ・秘密のテクニック
- ・失敗談、やってはいけないこと、誤解を招きやすい言い方、等々

すてきな伝え方ですね！それ、いただきます！
先輩たちも、いろいろな失敗を乗り越えてきたんだ。工夫の裏には、そんな理由や配慮、思いがあったんだ。

こんなときはね・・・



研修メニューその② 若手お悩み相談タイム 【若手】

- ・その①で学んだことを生かして、3つの児童モデルについて模擬教育相談の流れを想定する。
- ・児童モデルについては、若手のリクエストや悩み等を反映する。



研修メニューその③ やってみよう 実践編 模擬教育相談 【中堅】

保護者との対面からアイズブレイクまでは、こんな流れにすればいいのか。
こういう伝え方だと、こちらの意図が明確になるんだ。しかも誤解がないようにフォローも入ってる。



模擬教育相談、中堅の先生たちの教育に対する熱意や、普段の取組が伝わってくるね。それにしても、保護者役（ベテラン）のクオリティが高過ぎる。
若手からあがっていた悩みの解決方法も盛り込まれていてすばらしい。
私たちベテランにとっても、いい刺激。



研修メニューその④ 振り返りタイム 【みんなで】

- ・教育相談についてのイメージが明確になったし、不安も和らいだな。
- ・対話をとおして、教育相談の目的や意義についてより深く考えられたな。
- ・若手の声がかきかけとなって、あらためて自分自身の教育相談について見つめ直す機会になったな。
- ・ベテランの先生方の工夫や技を教えていただく貴重な研修になったな。
- ・中堅の先生方の力量も上がってきているし、工夫して取り組んでいるな。
- ・みんなが生き生きして楽しかった。TEAM KAMO の学びっていいな。



加茂小学校のメンター研修は、若手、中堅、ベテラン、管理職の誰もが、学ぶ上で「対等な関係性」をベースに展開されているのが特徴です。

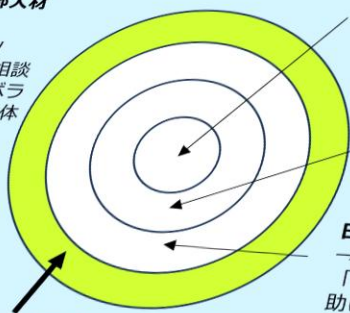
みんなが活躍し、校内研修における一人一人の貢献性が高まることによって、研修に対する主体性も高まります。それが、教職員どうしの対話を促進し、深い学びへとつながっていくのです。

これらは、研修の「楽しさ」を引き出す重要な要素であり、徳島型メンター制度Ⅱのポイントでもあります。

教員も【協働的な学び】・・・ゆるやかなチーム

O-J-T【On-the-Job-Training】⇒ 職場で仕事をする中で育つ・育てる

外部人材
SC
SSW
巡回相談
地域ボラ
各種団体
学校運営
協議会
PTA



年間計画に位置づく校内研修
→WS等による形態の工夫や
Teams等による学びの共有

必要に応じて行うリクエスト
研修
→メンバー・内容・時間を柔軟に設定

日常の学び合い
→「いつでも」「どこでも」
「だれとでも」
助けてが言える職場

学び合いの文化を醸成する教職員のマインド（自他を大切に）に支えられる
教員の資質能力の育成・学校の教育力向上・活性化
働き方改革・働きがいにもつながる重要な営み

（右図）加茂小学校校内研修資料『TEAM KAMO 学びの現在地』より

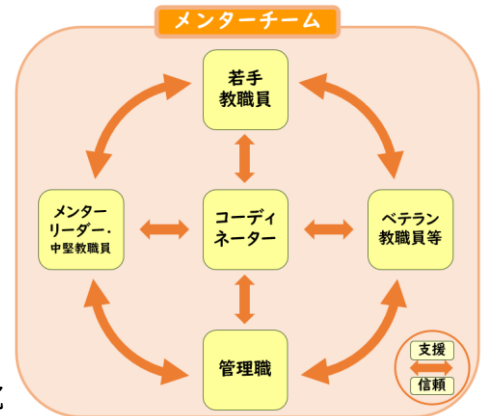
「伊沢とともに学ぼうメンターチーム」から はじまる「伊沢対話型授業研究会」の実践を通して 阿波市立伊沢小学校

「伊沢対話型授業研究会」とは

同じメンターチームの教職員が指導案の作成時から関わり、教材研究や授業構想をともに考え、授業研究会では、子どもと教師が「何をしたのか」「何をしたか」「何を考えたか」「どう感じたか」という4つの柱に沿って、主体的・対話的な協議を参加者全員で行う。

事例1：ジャンプアップ研修にて

養護教諭が4年生で保健の授業を実施。メンターチームで授業を考え、研究会でも自分の授業として話し合った。研究会が終わった後も参加者（管理職を含む）の話は続いており、管理職からも「みんなで授業（研究会）をつくっている感じがしてよかった。」という感想をいただいた。



授業研究会後の様子



板書

何を考えたか	教師は
何をしたか	男女で一緒に、お互いの体について学ばせてみた。(思春期の体について)
何を考えたか	雲間風 → フラワー 花柄はくさくさい → 赤ちゃんとあそぶ、頂を返す、花とくさくさい → くり返し、イヌ、花、人間のイヌ、花、イヌ、花
どう感じたか	最後は、赤ちゃんとあそぶを見た。(生む、生みぬいの選択も)



事例2：研究授業及び対話型授業研究会の様子

県教育委員会学校訪問で実施した1年・3年の授業研究会では、指導主事等も一緒になってざっくばらんに対話型授業研究会を行い、参加者の力量形成を図った。

3年生 図画工作科 研究授業



研究授業は、メンターチームで話し合いながら対話を通して考えています。このことで、参加する教員は自分事として考え、チームの誰もが本時の授業を実施できるのです。



記録者

助言者

ファシリテーター

授業者

研修主任

3年生 対話型授業研究会

1年生 算数科 授業研究会



ファシリテーター

指導主事

校長

授業者

算数の研究授業を実施したベテラン教員から、「数日前体調を崩していましたが、一緒に授業を考えたチームの先生が、「しんどかったら、私が代わりに授業するよ。」と言ってくれるほど自分事になっていることに感激した。」と語っていました。

また、ベテラン教員もメンター制研修と一緒に参加することで若手・中堅教員から刺激を受け、研修を楽しんでいる様子や対話の中から、「自己変革しないと…」といった前向きな言葉を聞くことができました。

主幹教諭がメンター制研修をひっぱってくれている。教務主任として、若手の相談にも乗ってくれる。研究授業や授業研究会についても新たな提案をし、リーダーシップを発揮しながら、全教職員の力量アップに取り組んでいる。

出典、参考：やってみませんか

「土成サークル型メンター制研修」実践事例集

https://www.narutou.ac.jp/_files/00182072/01_donaripamphlet2022.pdf



校長



授業を 見る目 が育つ! 「対話型」授業研究会 のススメ

上板町立神宅小学校

Round Study研修法:5つのラウンド(約60分間)で構成されます。Tableごとに3~5名の小グループで行います。

Round 0:課題を共有する 10分

- 課題を共有し研修の目的を示す
- ルールを確認する
- アイスブレイク

Round 1:伝え合う 15分

- 各々が考えを伝える(First talk 1分間ずつ)
- ファシリテーターがボードに書く
- とにかく会話を楽しむ

Round 2:異文化に触れる 10分

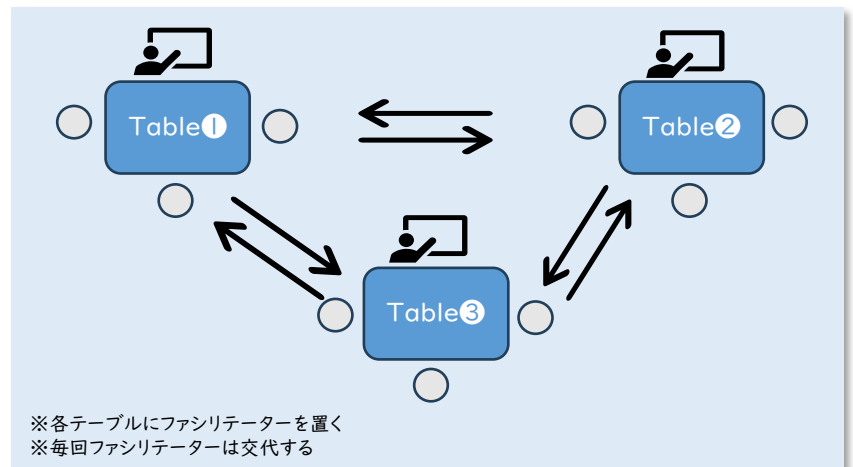
- ファシリテーターを残して席を移動する
- 訪れた人にボードを見ながら内容を伝える
- 比べたりつなげたりしながら語り合う

Round 3:つなぎ・深める 10分

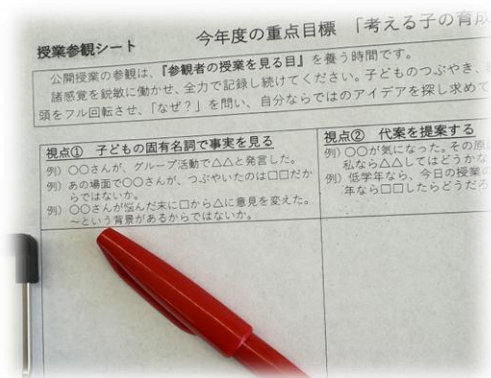
- はじめの席に戻る
- 他のグループの内容を聞いて感想を伝え合う
- 今日の学び、授業に活かすことを付箋に書く

Final Round:新しい知を創造 10分

- 各自の付箋をボードの貼り付けながら発表する
- 示された付箋をボード上で整理・分析する
- それを見ながら、全員で再度話し合う



「子どもの具体的な姿で成果や課題を語り合おう」と共有し、「固有名詞」で話し始めるというルールにしているのがみんなが必死で子どもの行動、つぶやき、表情まで真剣に視るようになります。それにより、若手もベテランも養護教諭もキャリアや立場に関係なく、フラットに発言ができます。



「授業参観シート」で参観者の視点を共有する



授業者も一緒に入って具体的な姿を出し合う



学びを付箋に宣言して自分の授業に活かす

授業を見る視点を共有して、みんなが同じ視点で授業を見るので一人一人の授業研究会への貢献度は高いです。ざっくりとしか授業を見ていないとRound studyでは、貢献ができないので次からは子どもの言動だけでなく表情やつぶやきまでしっかり視ようとする目が育ちます。それらをファシリテーターが引き出します。意見をまとめる必要はありません。子どもの姿から自然と授業の本質へと議論は深まります。

最後に今日の授業で学んだこと、明日からの授業に活かすことを付箋に書く場面では、さらに参加者の頭がフル回転しているようです。

これまでの授業研究会の仕組みを変え、グループに貢献するという要素が加わったことにより、授業を視ることと、自分の授業に対する意識についての変容を期待しています。



ミドルリーダー

【参加者の振り返りの声】

- ★Round studyは、参加者一人一人の意識が高いから授業を参観する構え、研究会の参加の構えが以前と全く違う。当事者意識が強くなる。(若手教職員)
- ★Round studyのスタイルでメンバーと対話していると教師版「主体的・対話的で深い学び」をしている実感がある。(中堅教員)
- ★これまでの授業研究会は「1対多数」の構造で発言しにくい部分があった。構造が変わることで意見が言いやすい質問もしやすい。(若手教職員)
- ★自分の意見や考えを聞いてくれるから嬉しい。周りが反応してくれるから自分も意見を聞きたいと思う。それは、子どもも同じだと思う。(中堅教員)
- ★授業研究会のスタイルを変えたことで、これまであまり意見を言っていなかった若手教職員がどんどん意見を言うように変容した。これ続けることで、授業や子どもを見る視点や意識が変わるだろう。(管理職)



ラウンドミーティングで振り返りをする参加者

ファシリテーションで「Well-beingな学校」に

徳島市富田中学校



聴き合い、温め合い、認め合う「対話」

「よつばタイム」は1分間のペアトークから

【テーマ例】

- ・ここ最近、どんな感じ？
- ・今、生徒と関わる中で困っていることは？
- ・授業でどのようにICTを使ってる？

ここが学校力向上のポイント！
「対話」が心を温め“いごこち”の良さに

ウォーミングアップの段階から安心・安全な対話の場が生まれる

本題へ

- ・Well-beingな授業とは？
- ・手軽に使えるICT紹介
- ・「学ぶ意義」を考える授業開き
- ・ケース会議の進め方・実践編
- ・デジタル版ホワイトボード・ミーティング®に挑戦！



当日、参加できなかった教職員にも研修内容を共有するツールとして



職員室前のホワイトボード

- ・「よつばタイム通信」の作成
→これまでの研修の“あゆみ”が見える化
- ・勉強会の振り返りを行ったミニホワイトボードを職員室前に掲示
→「参加してどうだった？」「大切なことは？」「これからどうしたい？」

富田中学校では、ホワイトボード・ミーティング®を活用し
聴き合い、認め合い、温め合う「対話」を通して
生徒も、教職員もみんなが
「Well-beingな学校に向かって」
取組を進めています！

ホワイトボード・
ミーティング®の
詳細については、
こちらのHPをご
覧ください。



富田中のメンター研修「よつばタイム」の目的は、「将来にわたって持続可能で、**幸せな教員時代の土台作り**」です。年齢や経験年数を問わない「**気軽な勉強会**」として実施しています。



徳島市富田中学校

〒770-0943 徳島市中昭和町3丁目7番地 電話(083)623-3737 FAX(083)623-4068



富中教育ビジョン



校内研修を楽しむ

～主体的・対話的なメンター制研修をめざして～

徳島市川内中学校・城東中学校合同メンター制研修会

合同メンター制 研修会

新たな
知識・スキル

モチベーション
の向上

つながり

個人の成長

組織力向上

他の学校とコラボすることで、新たな化学反応が起き、よい刺激となったようでした。

参加校の
校長先生

Step 1: アカデミック・ディベート(40分)

- ひとつの論題の下、自分の意見に関係なく肯定する側と否定する側に分かれる
 - 優位性を第三者であるジャッジに理解してもらう
 - 客観的な証拠資料に基づいて論理的に議論をするコミュニケーション活動
- <参考: 日本ディベート協会 (JDA) HPより>

くじ、じゃんけんなど
決め方はランダム!

2つの立場 第三者のジャッジ

発言内容と人格を切り離す

進行 タイムキーパー

肯定側

否定側

ジャッジ

□「論題」提示

中学校は夏休みを廃止すべきだ。

- 「論題」について自分の考えをまとめる(3分)
- 「肯定側」「否定側」「進行」「タイムキーパー」決定
- 作戦タイム(5分)

1	立論	「肯定側」(3分)→「否定側」(3分)
2	反対尋問	「否定側」(3分)→「肯定側」(3分)
3	反駁(はんぱく)	「肯定側」(2分)→「否定側」(2分)
4	作戦タイム(2分)	
5	最終弁論	「肯定側」(3分)→「否定側」(3分)
6	ジャッジ(2分)	
改めて「論題」について自分の考えをワークシートにまとめる(3分)		



【ディベートで獲得できるスキル】

- 思考力** 論理的思考力、批判的思考力
瞬発的思考力
- 発信力** 短時間での確に主張を行う能力
意図を的確に伝える構成力
- 傾聴力** 問題意識を持って聞く能力



ゲームという前提で、**心理的安全性**を確保しながら、自分と**反対の立場を想像**することで、**新たな洞察**が得られる。

ディベートに参加し、自分と反対側の考えに対応する意見をグループで考えていく中で、反対側を深く理解できていることに気づきました。これが対話することの本来の目的であると体感することができました。



参加者

ディベートで“自己理解を深めることに繋がる”ということが目からウロコでした。どうしても自分一人で色んなことに悩んで考えてしまうことがあるけど、周りの助けを借りて、考えてみるのが自分自身の成長に繋がるのではないかと思います。

Step 2: ブレインストーミング(25分)

- ・米国で開発された集団的思考の技術
- ・他を批判せずにアイデアを出し合う
- ・一定の課題により解決を得ようとする方法

ブレインストーミングは
ブレストと略される

<参考: 小学館デジタル大辞泉より>

どんな発想のアイデアも受容

質よりも量

他人のアイデアを否定しない

結合と改善

「これからの学校」について話し合おう

来年の夏休みの改善案を提言しよう!

1	個人でアイデアを考える(2分)
2	各班で話し合い、3つの提言を決定する(10分)
3	発表 1分×6班(6分)



【ブレストで獲得できるスキル】

- 創造力、問題解決能力、コミュニケーション能力
- 協力とチームワーク、批判的思考力



Step 3: 振り返り(3分)

主体的・対話的で深い学びを子どもたちに求める前に、まずは教員が主体的に楽しく、他の教員と対話的に学ぶ姿を見せていく必要があると感じた。



参加者

人との対話を通して自分の成長を感じられる生徒を育てたいと思う。それをまず自分が実践できるよう、これからも学んでいける教員でありたい。

応用編

①ディベートの論題決定
(ブレスト)

②個人での学び
(情報収集・本質の深堀り)

③アカデミック・
ディベート

④ブレイン
ストーミング

⑤具体策の検討と提案

“問い”ができる力を育み、
主体的な学びにつながる。

これまでの“あたり前”に疑問を
投げかけ、情報を集め、物事の本質
を深堀りする。



これからは、教員が**学校経営**
に**参画**することが重要。