

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”を見える化
- ・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

〒770-0913 徳島市中昭和町3丁目7-7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、
新しい化学反応が起き、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

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つながる”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、考えてみる自分が自分自身の成長につな
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
プレストと略される

<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)



【プ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
(プレスト)

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

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>

OTeAMで授業を「つくる」
OTeAMで授業を「みる」
OTeAM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



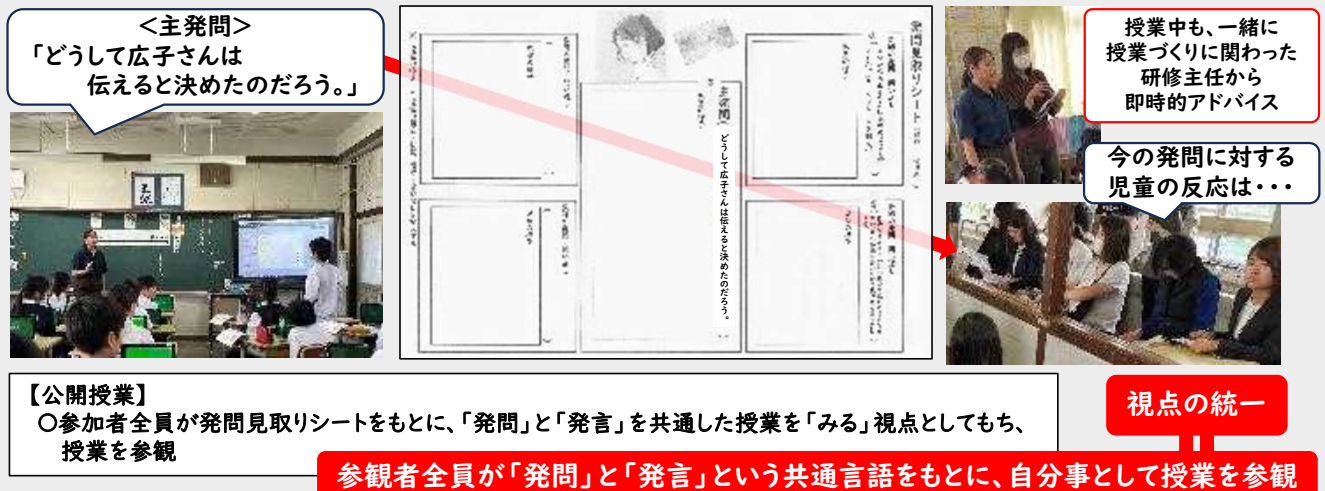
①TEAMで授業を「つくる」

授業づくり



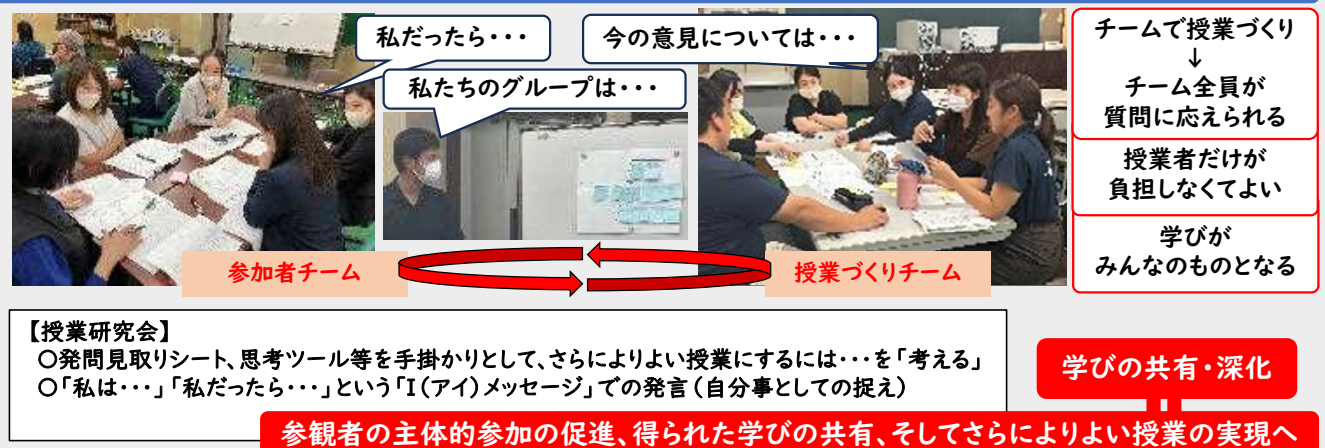
②TEAMで授業を「みる」

公開授業



③TEAMで授業を「考える」

授業研究会



成果と今後の展望

OTeAM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



OTeAM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

主体的、組織的に取り組む学校改善

～北小FTT (Feel Think Try!) 大作戦～

小松島市北小松島小学校

自分たちで決める！ 重点目標

児童の実態を資料から見取り、全員で取り組むべき目標（重点目標）を決めます。取組の第1歩は職員間の共通理解から。

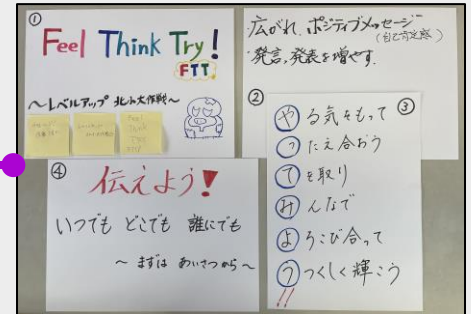
Step 1：児童のよさと課題を知る

資料（学校評価や学力テストの結果など）をもとに、児童の「学び」と「生活」について、よさと課題を出し合う。



Step 2：重点目標の候補を考える

気づきをもとに、学校全体で取組を進めるための重点目標の候補を各班で作成する。



F(感じる) T(考える) T(挑戦する) 一覧 (一部抜粋)

Step 3：重点目標の決定と共通理解

重点目標をFTT(Feel Think Try!)に決定し、そのめざすべき姿（児童、教師）を一覧にして共通理解を図る。

【児童が】

- 感じる…つながりを、できる感じを、学校に来る楽しさを、達成感、充実感
- 考える…じっくりと、何ができるかを、みんなの気持ちを、新しいことを
- 挑戦する…粘り強く、失敗を恐れない、みんなで、なりたい姿を想像して

【教師が】

- 感じる…児童とかかわる楽しさを、児童の変容を、児童につける力を
- 考える…自分は何をどのように学び、実践するのか、みんなの気持ちを
- 挑戦する…目的の実現に向けて、自らの力量アップへ、学校全体で

具体的な資料をもとに、児童の実態を見ていく中で、取り組むべき課題が見えてきました。また、教員間の共通理解も進みました。さらに、重点目標を決めることで、学校全体での組織的な取組につながっています。



研修主任

チームと全体で 進める学校改善

3つのチーム（生徒指導・特活・研修）で重点目標達成のための取組を考えます。全体で共有し、実践しながら学校改善を目指します。

生徒指導チーム

担任以外での朝の会の実施

朝の会を担任以外の先生が行う。具体的には以下の通り。

- ① 普段の担当以外の学級の朝の会に参加
- ② 健康観察を行う（呼名）
- ③ 先生の話を行う
- ④ 気づいたこと、良かったことなどをファイルに記入し共有する。



特活チーム

縦割り班活動の充実

- ・第1回は縦割り班対抗のドッジボール大会。
- ・第2回以降は各班を①読み聞かせ ②室内活動（昔の遊び、ボードゲームなど） ③室外活動（おにごっこ、サッカーなど）の3つに分けてローテーションしながら活動する。



研修チーム

気軽に授業公開

全員が1回ずつ普段の授業を公開する。具体的には以下の通り。

- ① 授業予定カレンダーに、授業で見せたいポイントと公開日を記入する。
- ② 参加者は感想を書いて授業者に伝える（MetaMoJi内デジタルワークシート）。



FTTによる学校改善、学校教育目標の達成

自分たちで立てた目標だからこそ、主体的に取り組むことができました。児童の変容による手ごたえと先生方自身の成長を実感できたと思います。



研修主任

先生方一人一人がチームに貢献しよう、学校をよくしようと頑張ってくれました。よい取組になりました。



校長

名西郡神山町神山中学校

自らの学びについて、自分で計画・活用し、成果や課題を発表する

③活用し成果発表を行う

計画に沿って活用し、学んだことを活用した授業を公開したり、活用しての成果や課題をまとめ空き時間に発表したりする。



各教員の学びを共有することで、学びの深まりや広がりをめざす

②他のグループに自班の学びを共有

- ・ 自班のホワイトボードにまとめたことを、ポスターセッションの形式で他班に説明し、共有を図る。
- ・ 自班の説明をしたり、他班の説明を聞いたりする活動を、全員が体験できるよう、役割分担や説明回数を決める。
- ・ 説明後、質疑応答を行う。



アウトプットすることで学びを再整理することができます。

学んだことを活用し成果等を他の先生方に伝えることで学びが深まり、他の先生方の学びを知ること
で学びが広がる。また、自分の学びを自ら計画して実践したり他の先生方の学びを知ったりすること
がきっかけとなり、主体的な学びが生まれている。

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スブレイクまでは、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。
- ・若手の声がきっかけとなって、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Ⅱがねらいとするところでもあります。

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

