

経済産業省委託「未来の教室」実証事業
教育イノベーター創出プログラム
のご報告

2019年3月18日



はじめに 教育イノベーター創出プログラム／5つの事業

タクトピア株式会社	『Hero Makers』 未来の先生へ至るEMBA型共創型プログラム
株式会社Prima Pinguino	2020年の高大接続改革に対応するPBL人材育成プログラム
株式会社ベネッセコーポレーション	「専門外」「想定外」「学校外」の学びの実現するミドルマネジャー研修・学校改革プログラム開発事業
Mistletoe株式会社	米High Tech Highを参考にしたSTEAM/PBL教員育成プログラム
ユナイテッド・ワールド・カレッジISAKジャパン	教育セクターにおけるアントレプレナー支援プログラム

なぜ、教育イノベーター創出事業なのか？（私的解釈）

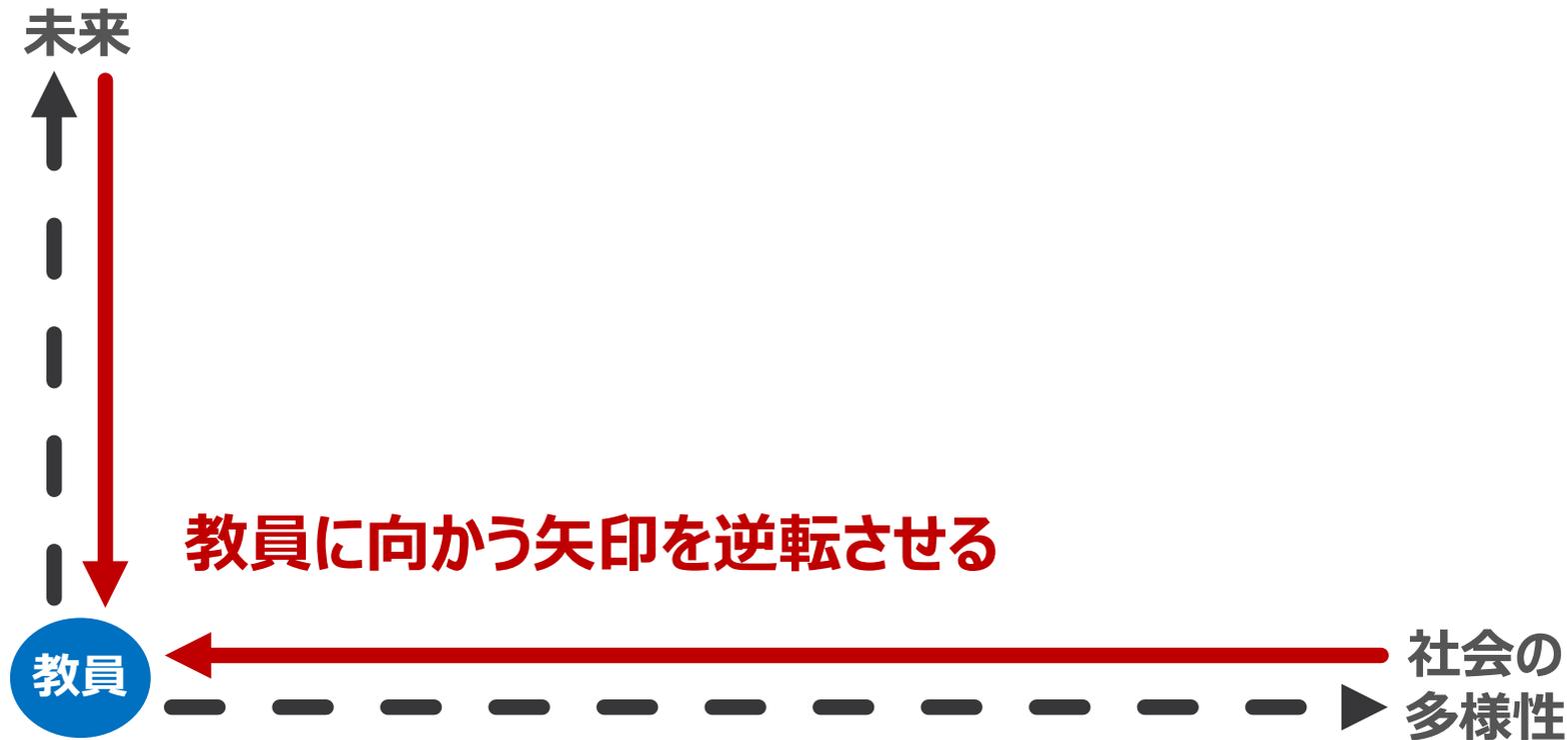
教育が間違っており、学校が遅れており、教員が劣っている。

だから、教育と学校を変えるために、まずは教員を変える。

・・・ではないはず。

なぜ、教育イノベーター創出事業なのか？（私的解釈）

「未来」と「社会の多様性」の交差点にいる教員には、
社会全体をアップデートする力がある





「専門外」「想定外」「学校外」の学びを実現する
ミドルマネジャー研修・学校改革プログラム開発事業
＝イノベーターティーチャー・プログラムの成果報告

株式会社ベネッセコーポレーション



イノベーター・ティーチャー・プログラムとは？

「授業が上手い教員」を育てる



生徒や教員の共同エージェントを引き出す
教員チームをつくる

スーパーティーチャーの孤軍奮闘からの脱却

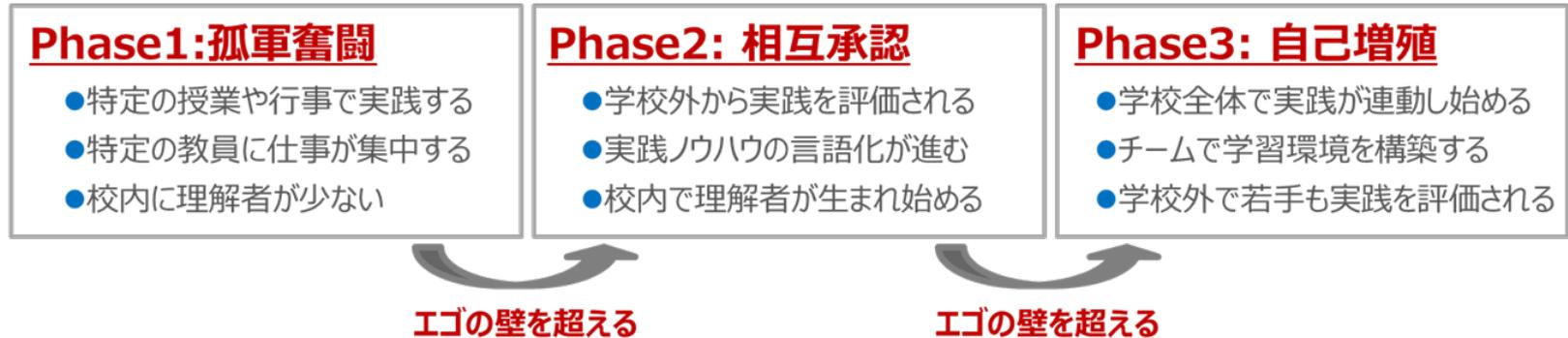
背景/教員研修における課題意識

従来の教員研修は「身近なコミュニティ」の中で、「どう知識を伝達させるか」が中心であり学校全体の意識改革につながらないケースが多かった。

	As Is	To Be
形式	知識やスキルのインプットなど講義形式が中心 同じ場所で同じ時間同じ話を聞く	知識を活用した実践形式 異なる場所でも参加可能な形
内容	教科教授法・大学入試情報解説など (How)	教科指導のみならず、教科外でも生徒のAgencyを 引き出せるマインドセット・スキル開発 (Why)
範囲	一部の教員が 個人の学習のために受講する	一部の教員の学びを 所属する学校の意識改革につなげる
受講者	同じ学校・自治体に所属する先生や 教員歴が近い先生同士	全国(世界)の学校の先生や 多様な教員歴を持つ先生同士

プログラムの狙い

「未来の教室」を実現し支えていくための「未来の職員室」を構想する。
学校内で「50cm革命」を起こす教員チームはどのように生まれ、自己増殖をするのか
をテーマに各学校のミドルマネジャーを対象としたマインドセット変革研修を実施する。



「専門外」「想定外」「学校外」の学びの実現するミドルマネジャー研修・学校改革プログラム開発事業

本研修プログラムの特徴

- ① 学校の**ミドルマネジャー対象**のマインドセット・スキル開発プログラムである
- ② 個々の課題意識にもとづく対話を通し、**一人一人の問題解決力を引き出す**研修
- ③ Web会議システムを活用し、**オンラインでの対話型研修**を施行している
- ④ 教員個人の学びに留めず、**研修成果の所属校への還元**を施行している
- ⑤ 先生の教科を超えたアプローチ(暗黙知)を形式知化し、校内文化変革へとつなげる「アクティブ・ラーニング・パターン《教師編》」(※)を活用している

※言語化や体系化が難しいと言われるアクティブ・ラーニングにおける指導の工夫・コツを抽出し、パターン・ランゲージにより言語化したもの。

慶應義塾大学総合政策学部 井庭研究室監修の下、株式会社クワイティブシフト、株式会社ベネッセコーポレーションにより共同開発。

「アセスメント」「カード」「冊子」の3点で構成されている。115の学校、13の教育委員会と連携し、700人の教員データと20回のワークショップを経た教材である。

研修のプログラム検証内容

- 本来、学校文化が変わるには数年間が必要である。
 - 本事業では、3ヵ月間という限られた期間をふまえた学びのサイクルをつくり、以下の3点を検証した。
- ① 学校文化の変容を経験してきたリーダーをメンターとした対話型研修
 - ② 将来の全国展開をみすえたEdTechを活用したオンライン研修
 - ③ 研修成果を所属校に還元するためのオフライン研修

Step1 教科とPBLの統合

Online

講師先生やその生徒（OG）の発表内容や慶應田村先生監修の「ファシリテーション」講座をUdemyを通して受講し個人学習を行う（オンライン反転学習）

Step2 教員のマインド セット・チェンジ

Online

事前INPUTを基に、多様な先生同士で実践しオンラインで対話する。マスター先生からのフィードバックを踏まえ自身の授業をunlearnし、マインドセットを変革しコミュニティを形成する。

Step3 学校文化の変革

Offline

個々の先生方で、日々の実践や校内文化の変革についてトライしていく。

実際の校内研修を実施し、この研修内容を校内に広め方を検証する。

Step4 省察による 実践の蓄積

Online

再びオンライン集合研修を開催。全体の研修を踏まえ省察し、相互にフィードバックを受ける。経験を蓄積し、次のサイクルにつなげる。

研修プログラムの具体的設計

Phase1 所属校を超えたプロフェッショナル・コミュニティの構築

Phase2 所属校への波及

Step1

Step2

Step3

Step4

事前準備

Udemyに入れるかどうかの確認

11/21に課題配信>

・12/5まで

アンケートの回答

動画コンテンツ3本の視聴&コメント

①佐野先生の実践(30分)

②木村先生の実践(30分)

③ALPの使い方(25分)

ALPアセスメントの提出 (メールでExcelで入力したものを事務局まで)

オンライン研修 2回 90min

講師：佐野先生、木村先生、小村

①STEP1で見た動画で講師先生の人となりを理解する

②ALPを活用しAgencyの引き出し方についてイノベティブティーチャーと対話

1回目：12/10 20:00～

2回目：12/17 20:00～

・校内での実践・トライ

&

・校内研修の実施

学校法人石川高等学校にて2/27に学校全体研修を実施

※日程調整の都合でStep4後に実施

オンライン研修 1回 90min

①ALPアセスメントを参考にしつつ、STEP1～4で生徒へのアプローチについて実践をしながら変化したことや気づき、校内文化の変革におけるハードルを共有する

②それぞれの共有に対してイノベティブ先生から自身の体験談をもとにフィードバックを行う

日時：2/18 20:00-

事後アンケートの記入

2回目ALPアセスメントの提出

事前準備

・1/10まで

コンテンツ3本の視聴&コメント

①ファシリテーション講座(30分)

②シンキングツール講座(30分)

③Asia society(25分)

オンライン研修 1回 2h

講師：田村次朗教授 (慶応大)

隅田浩司教授 (東京富士大)

①動画の内容のリフレクション

②効果的なファシリテーションを、実践しフィードバックを受ける

日時：1/15 19:00-21:00

実施内容：プログラム参加者（全体概要）

募集方法

ターゲット 公立・私立中学・高校の管理職候補で、各校で課題意識を持ちながら実践をしている教員

告知方法

- つながりのある学校への声掛け
- 戸田市教育委員会へ告知依頼

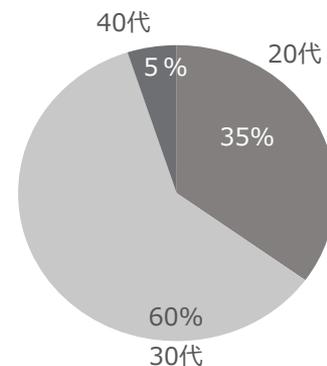
選考方法

- 管理職による指名・推薦
- 同じ学校から複数人の参加（同僚の巻き込み）

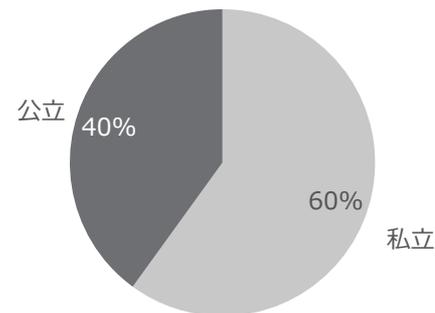
以上を条件とし、教科や公立・私立のバランスを考慮し、計17名の参加者を確定

デモグラフィクス

年齢



所属学校分類



参加目的

管理職や教育委員会から言われて…………… 11名
自らの課題意識をいかに校内に広げていくかに関心があって…………… 6名

先生方の自由意志ではなく、「指名された」「巻き込まれた」教員も参加

実施内容：研修講師

所属	名前	役割	備考
広尾学園中学校・高等学校 医進・サイエンスコース 統括長	木村健太	メンター先生	経済産業省『「未来の教室」とEdtech研究会』委員 イノベティブティーチャー学会 主宰
かえつ有明中・高等学校 教育統括部長	佐野和之	メンター先生	イノベティブティーチャー学会 主宰
元かえつ有明中・高等学校教諭	金井達亮	メンター先生	
広尾学園中学校・高等学校	堀内陽介	メンター先生	
(株) ベネッセコーポレーション 教育イノベーション推進課 課長	小村俊平	メンター	岡山大学 学長特別補佐（教育担当） イノベティブティーチャー学会 主宰
(株) ベネッセコーポレーション 新規事業開発室	神前達哉	ファシリテーター	さいたま市立大宮国際中等教育学校 アドバイザー
慶應義塾大学 法学部 教授 弁護士	田村次朗	対話学講師	
東京富士大学経営学部教授 経営学部長 慶應義塾大学(KGRI)客員上席研究員	隅田浩司	対話学講師	

実施内容：プログラム参加者（詳細）

学校区分	地域	所属	担当教科	担当分掌
国公立	首都圏	都立国立高校	理科（生物）	生徒部
国公立	首都圏	戸田市立喜沢中学校	数学	学年主任、時間割
国公立	首都圏	戸田市立笹目中学校	数学	進路指導、ICT教育
国公立	首都圏	戸田市立笹目中学校	数学	生徒指導主任 ICT教育
国公立	首都圏	戸田市立笹目中学校	国語	生徒指導
国公立	首都圏	戸田市立戸田東中学校	保健体育	学年主任
国公立	その他	金沢大学附属高校	地歴公民・総合的な学習の時間	SGH研究推進委員、生徒会担当
私立	首都圏	郁文館夢学園	社会科	教科主任、校務主任（起業塾系）
私立	首都圏	郁文館中学・高等学校	社会科・論究科	社会探究プロジェクト、起業塾
私立	首都圏	郁文館中学・高等学校	国語科	入試広報
私立	その他	岡山龍谷高等学校	数学	
私立	その他	岡山龍谷高等学校	数学	進路課
国公立	その他	福島県私立石川高等学校	数学	
国公立	その他	福島県私立石川高等学校	数学	
国公立	その他	福島県私立石川高等学校	数学	IT担当
私立	その他	関東第一高等学校	数学、理科、総合(次年度)	教務部長
私立	その他	関東第一高等学校	英語	総務部

国公立・私立、首都圏・地方の中学・高等学校の教員がバランスよく参加

第1回研修の詳細

概要

日時

2018年12月10日 20:00-21:30

講師

木村健太 (広尾学園中学校・高等学校)
佐野和之 (かえつ有明中・高等学校)
金井達亮 (東京大学大学院)
堀内陽介 (広尾学園中学校・高等学校)
小村俊平 (株式会社ベネッセコーポレーション)
ファシリ：神前達哉 (株式会社ベネッセコーポレーション)
アドバイザー：後藤健夫 (教育ジャーナリスト)

内容

- ・チェックイン (10分)
→本日の流れ説明
- ・グループ対話① (15分)
→事前動画を元に、広尾・かえつの取り組みをベースに疑問点や気になる点について対話
- ・グループ対話② (40分)
→3枚のアクティブラーニングパターン (ALP) カードを使って対話
- ・リフレクション&共有 (15分)
→グループで出た意見を全体に共有する
- ・事前アンケートの結果共有&次回に向けての説明 (5分)

成果と課題/参加者の声 (抜粋)

成果と課題

- 事前に動画を見て研修に参加をいただいたので、情報がそろった形で対話を進めることができた。
- 各グループ4名程度が対話を行うのに適切なグループサイズである
- ALPによって、ある程度教科や校種を超えることができた
- △ファシリに集中できる環境にするためのサポート環境が重要
⇒オンラインに慣れるまでの講師のアシスタントが必要
- △参加者がなかなか積極的に話せるような環境作りができていない。抵抗感が存在している。⇒全体ではミュートにして、個別ルームではミュートを全員で解除するというルールを作る
- △議論が拡散したのはよかったが話が抽象的になっている。次回は具体的で実践に基づいた、学校の課題につながる対話を行うための事前アンケートを設計する

<洞察>

- ・研修の中で引きずっているものを解消することができないのがオンラインの弱みではないだろうか

参加者の声 (抜粋)

取り上げたA L Pの3項目について、もっと話を深めたかったと感じたので、そこに興味を持っている自分に気付きました。校内でも校外でも、A L Pを題材に情報交換をしてみたいです。
また、グループでお互いの学校のシステムや文化について交流したことで、「そういうやり方があるのか」とアイデアをもらったことはもちろん (特に探究のテーマ決めについては自分の直近の課題だったので役立ちました)、自分の取り組みや学校のシステム・文化についても、改めて見返すことで、それが普通だと思って見えていなかったメリット (あるいはデメリット) があることにも気付きました。

オンラインでの対話の様子



パターン・ランゲージとは？

言語化・共有がされにくい「暗黙知・コツ」を
可視化することができ、他者が再現できるようにするもの。

もともとは、建築家のクリストファー・アレグザンダーが提唱した知識記述の方法。

建物や街の形態にある法則性（パターン）を言語化（ランゲージ）する手法として考案された。

デザインについて共通言語をつくることで、誰でもデザインのプロセスに参加できるようにした。

井庭 崇先生（慶應義塾大学 総合政策学部 准教授）によって、
さまざまなパターン・ランゲージのプロジェクトが行われています。

学習への適用例) 「ラーニング・パターン」

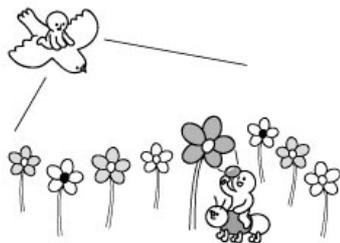
<http://learningpatterns.sfc.keio.ac.jp/index.html>

「ラーニング・パターン」は、2009年4月から毎年、慶應義塾大学
総合政策学部・環境情報学部の全学生に配布・活用されています。

鳥の眼と虫の眼

A Bird's- & Bug's-Eye View

俯瞰して全体を見ることが、詳細に部分を見ることが。
この二つの視点を行き来する。



アクティブ・ラーニング・パターン

《教師編》

生徒が学びの主体となりながら成長していくために、
教師が考え、実践すべき秘訣を45の「言葉」でまとめたもの。

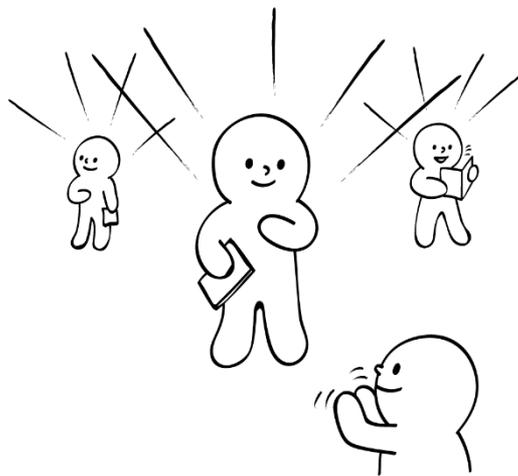


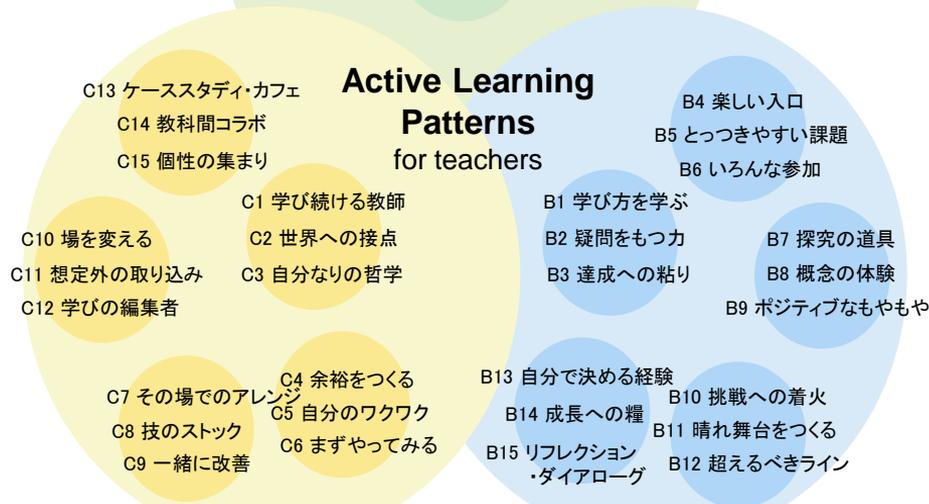
イラスト ALP A1「学びの主人公」より
©井庭崇

アクティブ・ラーニング・パターンとは

A. 学びたい心を見つけ、育てる

A7 心が動くこと A10 グッド&ベター
A8 好きの深掘り A11 視点のアップグレード
A9 考えの可視化 A12 つながる感動

A4 おしゃべりの関係 A13 全体のなかの位置づけ
A5 なじみのチーム A1 学びの主人公 A14 意図の共有
A6 自然な動き A2 同じ側に立つ A15 夢への対話
A3 未来への広がり



C. とともに高めあい、変わり続ける

Confidential

B. 一段上へ引き上げる

©井庭崇

B9

ポジティブなもやもや

つい考えてしまうような
余韻を残す。



自発的に学びを深めていってほしい。

▼その状況において

生徒が理解しやすいように授業をすっきりとまとめすぎると、学ぶべきことが授業内で完結したように感じられ、それ以上考えたり深めたりしたいと思わなくなってしまう。

▼そこで

授業の最後に、その後もう少し考え続けたいような問いを投げかけることで、発展的に考え続けるきっかけをつくる。

Active Learning Patterns-for teachers -B 一段上に引き上げる

アクティブ・ラーニング・パターンの効果的な活用方法について

活用例1

先生同士での「対話」のキーワードとして活用／
ノウハウの発掘・共有をする



専門教科が異なる先生同士では、互いの授業についてコメントし難いものです。しかし、ALPはすべての教科に通じるリストです。ALPの言葉を使って先生同士で「対話」を行うことで、全員がアクティブ・ラーニングの姿を具体的にイメージすることができます。自分にとって「当たり前」になっていることは意識しにくいのですが、ALPに照らしてみることで、その価値に気づくことができます。ほかの先生の授業を、ALPを念頭において見ることで、どこを参考にすればよいかが見えてきます。また、具体的な単元計画や指導案を考える際のヒントとしても活用できます。



・対話の際、「ALPカード」を用いて対話をする、話がはずみます。また、「共通言語」を介して対話をする、より深く本質的な話がしやすくなります。

第2回研修の詳細

概要

日時

2018年12月17日 20:00-21:30

講師

木村健太 (広尾学園中学校・高等学校)

佐野和之 (かえつ有明中・高等学校)

金井達亮 (東京大学大学院)

堀内陽介 (広尾学園中学校・高等学校)

小村俊平 (株式会社ベネッセコーポレーション)

ファシリ：神前達哉 (株式会社ベネッセコーポレーション)

アドバイザー：後藤健夫 (教育ジャーナリスト)

内容

チェックイン (5分) : 本日の流れ説明

共有 (20分) : 発表者の方の課題意識を全体共有

・グループ対話 (50分)

テーマに分かれて課題解決に向けた議論を行う

・リフレクション&共有 (10分)

グループで出た意見を全体に共有する

・次回に向けての説明 (5分)

成果と課題/参加者の声 (抜粋)

成果と課題

○参加者の先生の課題意識に基づいたより具体的な下記のテーマについて対話を行い対話を深めることができた。その結果前回よりも参加者の気づきが増えた。

テーマ①「管理職とのコミュニケーションに対するアプローチとは？」

テーマ②「ICTツールを活用し、生徒の学びや教員の授業力向上をどのように実現するか？」

テーマ③「無気力な生徒にどのように主体性の火をつけるか？」

テーマ④「互いに高め合う教員集団をどのように形成するか？」

○興味があるテーマごとのケーススタディだったので、前回よりは議論が深まった。

○時間設定も適切であった。

△まだまだ深さが足りない。前回とのつながりが薄いので、深まるのに必要な時間がないから⇒前回までの学びをさらに深める仕掛けとデザインが必要

参加者の声 (抜粋)

管理職と学年のパイプとして働いている現状で、今の自分に足りないことを考えるきっかけにする事ができた。現状を変えるためには、タイミングが大切で、時には耐えることも大事だと改めて考えることができた。こちらが弱みを見せたり、頼ったりする事で管理職も学年の職員も、もっと頑張ることができると思った。子どもの輝きの共有で今自分たちのやっていることの有効性を見だし、様々な事を教えてもらうことで教員の性質の部分を刺激することが大切だと感じた。

・「学び続ける教師」の原動力としては、「壁にぶつかっているから」というネガティブな動機ではなく、「もっと成長したい！」というポジティブな動機が重要。

・校内研究などの公の学びの場ではなく、日常の中の「面白いから聞いてよ」から始まる対話の中に真の学びがある。

・子供から「あの先生は面白い」という話を聞いたら、その先生のところにいて話を聞いてみる。そこで、相手から「ちなみに、先生はどんな授業されてるんですか？」と聞かれれば、自然な流れで授業に関する情報交換が可能になる。

スキルアップ研修の詳細

概要

日時

2018年12月10日 20:00-21:30

講師

田村次郎（慶應義塾大学 法学部 教授、弁護士）
隅田浩司（東京富士大学経営学部教授 経営学部長）

ファシリ：神前達哉（株式会社ベネッセコーポレーション）

内容

- ・事務連絡、本日の研修の目的について（5分）
- ・田村先生による事前アンケートをもとにした対話形式での授業（60分）
- ・隅田先生によるグループワーク（50分）
- ・リフレクション（5分）

成果と課題/参加者の声（抜粋）

成果と課題

- 事前課題の視聴を前提として、事前アンケートをもとにした講師1名に対して参加者10名の対話形式でも十分研修は成立した。
- アカデミックの見地から日ごろの現場での実践を捉え、「交渉」についての知見を参加者全体で深めることができた。
- △研修設計と流れの部分のデザインをもう少し丁寧に行うべきだった。

参加者の声（抜粋）

- ・今回の学びは下記の5点である
- ①意見の合わない人に対する対応方法 ②自分が二分法に陥りやすいこと ③リーダーとは多様性を引き出す能力 ④私自身がレトリックを学習することの必要性 ⑤交渉と対話の違いについて学びたい

集団をまとめる立場として、リーダーとリーダーシップの違いについてに発見があった。また、交渉学や対話学について学ぶことで、ミッションへ人を引きつける方法を身につけることが大切だと感じた。

生徒に「対話」の指導をする場合、教員は相当の情報量を見聞する覚悟が必要ということ。いくつかの質問を重ね続けることが議論の多様性や深掘りを進めていくのに重要だということ。先生方はやっぱり閉ざされた世界で生きている感じがしたということ。リスクは伴うがもっとSNSなどを活用し、FAKEな情報も含め、情報リテラシーを持った方がいいということ。

第3回研修の詳細

概要

日時

2019年2月18日 20:00-21:30

講師

木村健太 (広尾学園中学校・高等学校)
佐野和之 (かえつ有明中・高等学校)
金井達亮 (東京大学大学院)
堀内陽介 (広尾学園中学校・高等学校)
小村俊平 (株式会社ベネッセコーポレーション)
ファシリ：神前達哉 (株式会社ベネッセコーポレーション)
アドバイザー：後藤健夫 (教育ジャーナリスト)

内容

チェックイン：本日の流れ説明（5分）
共有：新年から今日までにチャレンジしたことを共有（ペアワーク）
<5分×2回>
グループ対話：テーマに分かれて課題解決に向けた議論を行う（40分）
リフレクション&共有：グループで出た意見を全体に共有する（10分）
事務局より（10分）
成果報告会のご案内（3分）

成果と課題

成果と課題

テーマは下記の3つに分かれて実施をした。

- ①働き方改革
- ②校内に外部研修をどう広げるか
- ③生徒の学びの主体性をどう高めるか

○会の冒頭にペアでの前回までの振り返りの場を設定し発言量が増えるように設計をし、そのあとのワークにスムーズには入れるようになった
○講師が一方向的に与えるのではなく、参加教員同士がお互いが受け取る関係になり、互いが互いのメンターとして成立していた。
○課題について深めるだけではなく、「では自分たちでどう中に持ち込むか」という流れになっており、参加者自身が内省をしていた。
△今後さらに掘り下げていくのは難しいので、広げること集中していくことが重要ではないか。
○3回の研修を通じて、安心・安全な場が成立していた印象

<洞察>

- ・全員が涙をする研修ではなく、秘密結社感が出ないのがいい
- ・生徒がいない場合も大事（舞台裏トーク故の有益性）

学校法人石川高校での校内研修についての詳細

概要

日時

2019年2月27日 13:00-15:00

講師

木村健太 (広尾学園中学校・高等学校)
佐野和之 (かえつ有明中・高等学校)
小村俊平 (株式会社ベネッセコーポレーション)
ファシリ: 神前達哉 (株式会社ベネッセコーポレーション)

内容

- 13:05-13:30 : 本実証事業参加教員から研修の成果を共有
- 13:30-13:45 : グループでアイスブレイク
(最近学校で嬉しかったこと)
- 13:45-14:30 : マグネットテーブルによる対話
- 14:30-14:45 : 全体議論の内容を共有
- 14:45-14:55 : 学校外の先生である講師からのコメント
- 14:55-15:00 : 本実証事業参加教員によるまとめ

当日の様子



参加教員の声 (抜粋)

学年末考査最終日、僕個人も含め多い人は考査中毎日研修という、研修実施日としてはネガティブな感情を持つ教員もいる中の研修であった。しかし、実際に研修が始まると、それぞれの先生が抱えている悩みや想いをはっきりと声にし、かつそれを文字にして書き表していったことから、とても活発な研修となりました。

研修後、「これまで受けてきた研修の何倍もよかった」「ありがとう」と概ね好評な研修となりました。不満は愚痴として周りで話しているだけで、自分たちの声として伝えていない事実気づきました。愚痴として周りだけで完結しては何も変わらない、声にして、言葉で表して実際に行動する。今回の研修でみんなが本当に気づいてくれればと思いました。

ただ不満を言うだけでなく、様々な準備をし、常に疑問を投げかけ、回答を得る努力を継続すれば、流動性の低い組織も少しずつ動き出しますと感じました。

実証成果：概要

達成したい状態

<参加者/参加校の状態目標>

・オンライン研修のみで、「孤軍奮闘」のフェーズから学校を超えた「相互承認」に至る状態

・学校でのリアルな全体研修と組み合わせることで学校文化の変革のきっかけをつかんでいる状態

<ベネッセの状態目標>

・オンライン研修でできること/できないことを可視化できている状態

・オンライン研修の運営ノウハウを獲得し面展開が想定できる状態

実際の達成度

<参加者の状態目標の達成度>

事後アンケート（後述）やヒアリングを通じ、おおむね達成することができたと総括している

・オンラインでの空間でも対話が成立し、孤軍奮闘から学校を超えて相互承認の状態にいたることができた。

・何か具体的なスキルではなく、一人ひとりの問題解決能力を引き出し、共有することができ、マインドセットの変革につながった

<ベネッセの状態目標の達成度>

オンラインならではの価値として

・情報量が画面内に絞られるがゆえに、話が深まるケースが見られたこと

・教員多忙化が叫ばれる中、自宅からも参加できることが確認できた。（一方で、学校内で参加し、同僚を巻き込むケースも見られた）

・また、テーマ設定の工夫や運営ノウハウも蓄積することができた。

理由・改善/発展の方向性

<機能面>

ファシリテーション（講師側）へのサポートの拡充

－UI/UXの改善や参加ログの活用が不十分であった。

－ex:参加者の履歴やポートフォリオ、グルーピングの煩雑さなど、更なる改善が期待される

※思った以上にオンライン会議室システムを活用した経験のある教員が少なかったが、3回以上実施すると活用できていた。

<内容面>

・参加者同士をつなぐコミュニティ形成が不十分であった。（ただし、ICTスキルの差を考慮した点もあり）

・感想や意見は事務局ですべて集約していたため、参加者どうしのつながりを生むプラットフォームの運営についても今後は検討していきたい

・オンラインなので深掘りした議論には限界がある。ちょうど3ヶ月周期でのメンバーやテーマの入れ替えができると良い。

実証成果__詳細～考察～

「他校の教員との対話」という点での実証成果

・今の学校における課題は「実行」フェーズに存在する。優秀な教員が「新しいメソッドや手法」を学ぶだけでは、かえって校内での孤立を深めことがある。

・先生方の中にある自らの課題解決力を引き出し、それをチームとして協働しながら発揮していくことが重要である。

・コンテキストを多く共有している学校内だからこそ、話しにくいことがある。他校の先生に内面を開示し、自身の課題意識に基づいた対話を繰り返す本研修は、「相互承認」と「合意形成」のためのエクササイズであるといえる。

・学校内の「トップダウン」「ボトムアップ」を交差する場づくりが重要。参加者のボトムアップを誘発するには「管理職には言えない」話も必要。

＜参加教員の成果/変化＞

・他校との教員と対話することにより、自身の学校を改めて客観視することができる。そして「今まで当たり前に行っていたが、実は良い取り組み」を再確認する。このことが教員の自己肯定感の向上につながる。

・対話に深みを出していくためにはファシリテーターの存在が非常に重要である。しかし研修の後半になると、参加教員同士がメンターとして機能していた場面が見られた。

・別のコンテキストに触れることで、固定化されていた観念や価値観、つまり無意識の部分が意識化され、対教員や対生徒へのアプローチに変化が生まれた。

オンラインでの研修という点での実証成果

・オンライン会議システムによる遠隔での研修は下記の7点のメリットがある
＜参加者にとって＞

- ①場所を選ばないため参加へのハードルが低い（両立がしやすい）
- ②地理的な制約条件を超え、研修の機会を大きく拡大できる
- ③気軽に校内の他の教員を「参観者」として巻き込みやすい
- ④情報量が少ないため、対話に集中できる
- ⑤「他参加者」に見られている感覚が却って研修への没入感を与える

＜講師にとって＞

- ⑥瞬時に対話の形式（人数やグループ、メンバー）を変えることができ、研修における「気づきのデザイン」に合わせて柔軟に変化させることができる
- ⑦生徒の表情の変化に気づきやすい（退屈しているのか？ 笑っているのか？）

・また、対話の前提として必要な情報を事前学習の動画として提供し、研修に参加するという反転学習形式で実施を行ったが、すべてオンラインで完結させたことにより効率が上がった。また、受講管理を行い、参加者のコメントや反応を基に研修を組み立てることで対話の質の向上に寄与した。

・オンライン上で安心・安全な場を作っていくためには、3回程度の集合機会が必要である。また、グループサイズは5名程度が適切である。

実証成果まとめ

本実証事業における課題/アップデートのための壁

拡大は可能だが、対話の深掘りには限界がある

「校外での研修」を校内へ還元していく試みをさらに推進していくためには

「何となく集まって話ただけ」という雑談に終わらせないようにする

講師/ファシリテーターにとって参加者の情報が蓄積されなかったり、表情以上の物が読み取りづらく、アプローチが難しい場面が多かった。

解決策/アイデア

→ 3か月スパンなどの期間の設定やメンバーの変更を行っていく

→ ・今回の校内研修では、参加教員や講師先生が中心となって「想いをぶつけ合う」というところまでは至ったが、チームとなって協働し対話を進めながら校内文化を変革していくためにはやはり継続的に取り組んでいくことが重要

・参観者として校内のフォロワーを会に巻き込んでいく

→ ・ファシリテーターと研修コーディネーターとの連携
・事前に参加者の情報を集約し、参加者に見える形に共有し対話に没入できる環境をあらかじめデザインする
・テーマを広げすぎず、参加者の課題意識に基づいた形で設定する
・研修全体の目的や会の目的をしつこく共有する

→ ・会議システムではなく、よりファシリテーターが研修をしやすいUI・UXが備わった、教育に特化したUIのオンライン研修システムの開発が望ましい

実証成果：詳細 本研修における学びとは①～参加者アンケートより抜粋～

Q1:校外の先生との対話の中で、新たに気づいたことや学びについて教えてください

ラウンドテーブルと同じで、**他者の視点が入ると、自分の実践や思考と化学反応を起こして、新たなアイデアが生まれる。**
また、それぞれの職場で事情が違うからこそ、**冷静に客観的に今の自分の職場を見つめ返すことができる。**

都道府県だけでなく、学校が違う先生方と話し合うことで、**様々な考えを学ぶことができて良かった。**

- ・どの組織でも「変人」は孤立しがちである。
- ・「変人」を増やすのは困難。まずはつなげることから。
- ・**相手を変えようとするのではなく、まず自分が変わっていくこと**
- ・コミュニケーションの取り方にも多様な方法がある。

「探究」という取り組みで学校全体の姿勢を発信できるということ

高等学校の先生だけでなく、中学校の先生も参加されていて、様々な立場からの意見を交換することができて大変刺激になった。
特に主体性についての意見交換を行った際に、生徒に選択の余地があるような内容にしているにか？といった議論の他にも、**主体的になるのはどういときなのか？**など少し異なった角度からも議論を重ねることができ、今後の授業内容の大変参考になった。また、他の学校の先生方とお話をさせて頂いたときに、先生方の普段授業で行っている課題の出し方等も独創的なものが多く、大変参考になった。**本質的な議論内容からその他雑談に近い場面に出てきた何気ない内容まで、他の先生方が考えられていることが大変興味深く、刺激になった。**

実証成果：詳細 本研修における学びとは②～参加者アンケートより抜粋～

Q1:校外の先生との対話の中で、新たに気づいたことや学びについて教えてください（続）

他校の参考になる取り組みをたくさん聞くことができ、多くのことを学ぶ事ができました。また、**今当たり前のように行っていることの良い点を改めて確認する機会にもなりました。**特に、教員においても学ぶ意識をもって物事に取り組むことが一番大切だと、改めて実感しました。今の技術進化に対応するのが大変で、学校内でも先走り感が出てしまって足並みを揃えるのが難しいのですが、**変わろう・学ぼうとする先生との交流は励みになりました。**無理に全体の変化を望むのではなく、身近なところから少しずつ変化するのを待つのが、一番スムーズではないかという結論が出て、**焦らずゆっくりと浸透させていこうと思いました。**

会議の形態も時間を合わせて場所にとらわれずに参加ができたので、今までに比べると楽な気持ちで取り組めたのでは、と思います。

他校の先生方が学校で取り組まれていることを色々とお話いただいたり、**他校と私の所属している学校との違いを認識したり**と、学校の中だけでは得られない視点や考え方を学べました。

各地の学校にイノベティブティーチャーが確かにいることを改めて認識し、孤立感を覚えがちな状況の中での励みとなりました。今回zoomを使って容易にかつ気軽に交流ができた経験も、今後の交流へのハードルを大幅に下げてくださいました。また、主体的な学習者を育む授業のデザインのヒントをたくさんいただきました。

学校ごとに特色は違えども、同じ考えを持っている人は沢山いること。教員それぞれに価値観をもっており、学校の価値観がある。**対話を行う中で参考になること、さらに良い考えが生まれたりすると感じた。**

実証成果：詳細 本研修による変化とは？ ～参加者アンケートより抜粋～

Q2: 今回の研修を受講しての変化や、新たに取り組みたいことについて教えてください

今回の研修の問題点や課題を踏まえてカスタマイズし、**様々なところで研修プログラムを実践してみたい**。また、ネット上のラウンドテーブルの日常化を目指したい。

考えを促す問いかけが少しずつできるようになった

対話の仕方はもちろんのこと、**自分自身との対話をするのが増えた**ように感じる。そうすることで、自分の考えが深まってきたと思う。

今までは、**教員全員が、時代の変化に対応することが正しい**と思っていたが、それは**自分の価値観を押し付けていた**ように感じる。同意を求めていたように思う。今は、**人それぞれで良いと思うが、対話を行う中で、方向性を決めていければよい**と思う。教員自身に、生徒自身にそれぞれの価値を見出すことが大切である。そして、**生徒も教員も自己効力感を上げることが必要**。

探求活動や授業のときに、**どういう方法をとると生徒がどうなるのか**だけでなく、**生徒がその状態になるのはどういふときなのか**等**少し角度を変えて方法を検討するようになった**。総合的な探究活動ではなく、教科の探究活動（研究活動）を通して、**生徒がどのように成長していくのか**、また、他の科目に**良い影響を与えるのかどうか**考察を行ってみたい。

・**組織を耕すための「引き出し」が増えた**。
・様々な形でコミュニケーションをとりながら、校内でのネットワークを構築していきたい。

今まで通りICTについて研究し、授業の形をつくっていきます。そして、**周りの先生の興味が引けるように楽しさをアピールして、私からの押しつけではなく興味をもって頂いた先生から共有をしていき、共感してもらえた先生を少しずつ増やしていこう**と思います。

生徒に**学び方を委ねたり**、選ばせたりする場面を増やしたい

生徒に何かを取り組ませる際に**選択肢を与えるように**してみたい。

校内外の先生方ともっとアイデア交換をしつつ協働したいと考えられるようになりました。来年度の総合的な探究の授業を作る上でも、他の先生方の協力を得られるよう働きかけてみたいです。zoomも、交流でも（できれば授業でも）もっと活用したいです。

実証成果：詳細 研修設計についての成果と課題

Q3：校外の教員とzoomを活用して対話をするという研修設計についての良かった点と課題

良かった点

- ・発言に集中できる
- ・参観者がいても画面には映らず、気軽に参観できるところ
- ・大勢の人数の中で話ができ、発言機会も豊富で充実していた
- ・普段出会うことのできない先生との出会いにとても感謝します
- ・自宅で受講できるのが、とてもありがたい。
- ・時間を合わせるだけで、自宅などで参加ができたので他の研修よりも気楽に参加ができたと思います。
- ・顔だけをモニター越しでという環境が、話しやすいと感じました。
- ・少人数（個別会議室）では、全員が話せるようにしていましたが、全体（全員での会議）では、話す人と聞く人が明確に分かれていたのも、話に集中できてよかったと思います。
- ・比較的多い頻度で全国にいらっしゃる先生方と議論を交わすことができることは大変魅力的
- ・見る・見られるという関係の中で、集中できた点が満足できました。
- ・zoomでの会議は初めてだったので、最初はうまく会議できるのかどうか疑問だったが、思った以上に話が盛り上がっていたと思います。直接対面しての会議ではなく、画面越しでの会議だからこそのくだけた話もあったと思います。
- ・zoomは何度が使ったことはありましたが、やはりすごく便利でした。職員室や海外からも参加できるのは楽しいですね（夜に職員室にいるのはさておき笑）

課題点

- ・電波状況や回線の悪さで意思疎通に影響が出る場面がある
- ・チャット、コメント機能の有効活用
- ・対面の場合に比べると、対話のときの発言のタイミングや話のつなげ方などがまだぎこちない（お互いに気を遣いすぎている？）
- ・設定する時間によっては参加が難しい
- ・zoomでの会話だと一人が話をしているときに、場の空気をあまり感じることができないため、適度に掘り下げながら話をしたりすることが難しいように思う。また、聞きたい内容がすぐに聞けなかったり、タイミングや時間的に難しかったりし、話がわからないまま進むこともあった。
- ・全体でも、グループでも誰とどのようなグループになっているのかわからなくなってしまうときもありました。
- ・会議の時間帯も遅い時間なので、家庭がある先生方もいるので、時間帯は少し調整していただきたかったです。

実証成果：校内に研修成果を広げるためのうち手

Q4: 今回の取り組みを校内に広げていくためのアイデアがあれば教えてください

この楽しさは味合わないとなかなかわからない。今回のように学校改革の必要性を感じている人たちをまず集めて、**思いをぶつけあうところからスタート**だと思う。また、参加の形も様々であっていい。必ずしもZoomの画面に出なくても、傍観もありだと思う。また、**今回のように素晴らしいコーディネーター・ファシリテーターを常にそろえておくことも重要**だ。きっかけを作って参加してもらっても、満足度や学びが少ないと、継続的な研修は難しい。加えて、**参加者それぞれが、研修プログラムをカスタマイズしていく力**が必要。

人それぞれに熱量は異なるし、それぞれにやり方は違うと感じる。

まずは、その人自身に考えを持つこと、価値を持つことが大切ではないか？と思う。その人だけにしかできないことを見つけなければならない。

- まずは、**対話のメモの「エッセンス」を抽出し、まとめたものを共有できるようにする。**
- 今回の受講生と、非受講生で、ZOOMのオンライン会議を実施する。
- 今回の受講生の中から何名かをピックアップして、「公開」での対話を行う（**「ただ見るだけ」という方法での参加**）。

研修の形式（zoomを使って場所の制約をなくす）としても内容（お互いの取り組みや想いを言語化して共有する）としても、**関心がありそうな人から個別に巻き込んでいくイメージ**でしょうか。

研修に参加した先生が通常の会話の中で話題提供を行う。また、研修にあった内容について学ぶことができる機会を積極的に導入する。

楽しそうに日々を過ごして、**首をかしげながら周り**と相談し合える関係を築いて、学び続けます。

実証成果：本研修全体を改善するために必要なこと

Q5:本研修をさらにアップデートするために必要なことは？

職場や人間関係が全く同じ状況はありえない。裏を返せば、それぞれの職場・人間関係を考慮して、研修プログラムをカスタマイズしていかなければ、どんないいプログラムでも形式的になってしまう。

どうすれば自分の職場の人間を巻き込んでいけるような研修にできるのか、これは常にこの研修を受ける教員が考える問いであろう。

これを考えることが、多様性の担保や、楽しさの幅の広がり、人とのつながりの広がりなどに繋がっていくと思う。それぞれが、研修を受けながら、常にカスタムを意識することが必要ではないだろうか。

・研修全体の「目的」と、今日一日の「目的」と「全体での位置付け」について、明確に、かつしつこく共有しないと、「何となく集まって話しただけ」という飲み屋でのトークと同じことになってしまう。

・実際に対話できる時間は短いので、それぞれのエピソードトークなどについては、事前課題として言語化してもらい、事前に全員に共有し、それがわかっている前提での対話のみとする（得られる情報量や、対話の深まりが変わってくるはず）。

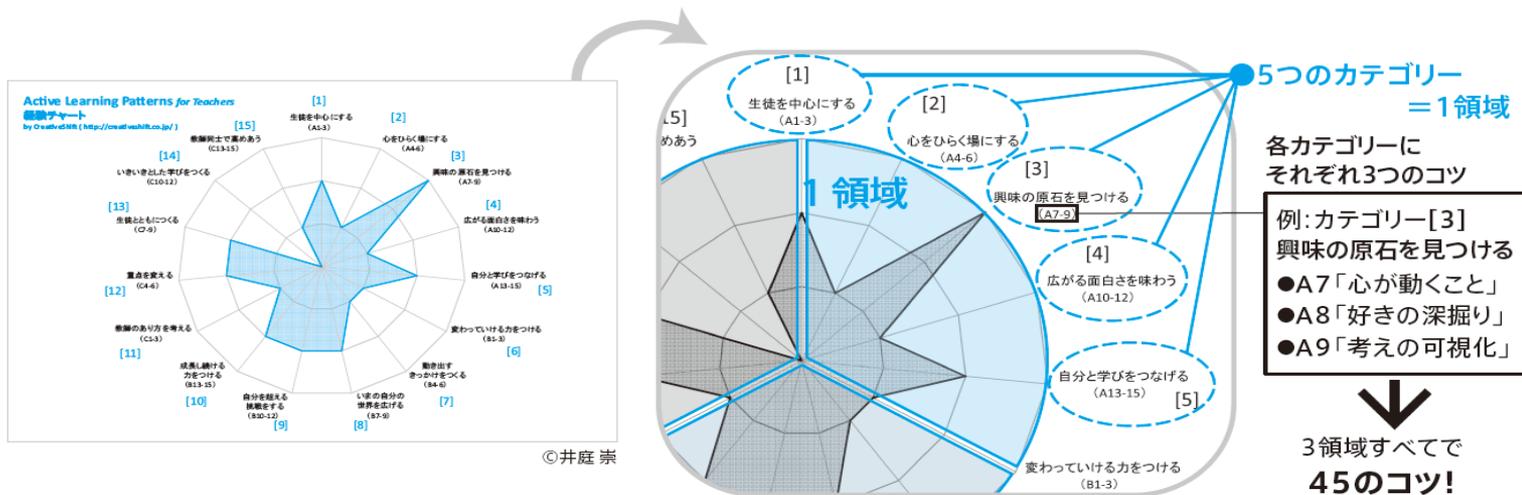
今回の研修では、決められた内容について学ぶという形ではなく、各先生方それぞれが異なる成果が得られる研修だったと思います。そのため、成果をまとめるのが大変だとは思いますが、各先生方の成果を共有したいです。

本事業による参加者の変容 ～ アクティブ・ラーニング・パターンを使った分析

活用例2

自分自身の授業の振り返りの視点にする

自分がALPをどれだけ意識できているか、領域ごとにチェックすることで、自分の得意なところ、これから取り入れていきたいところが見えてきます。ALPが示すアクティブ・ラーニングの様々な形の、どれが自分らしいか、どこならめざせるかを見つけていきましょう。



「先生個人」の振り返りや授業案立案のヒントに活用できる
組織として取り組めば、「学校全体」のアセスメントとしても活用できる。

ALPアセスメントによる変化_A先生（私立）

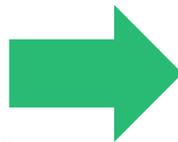
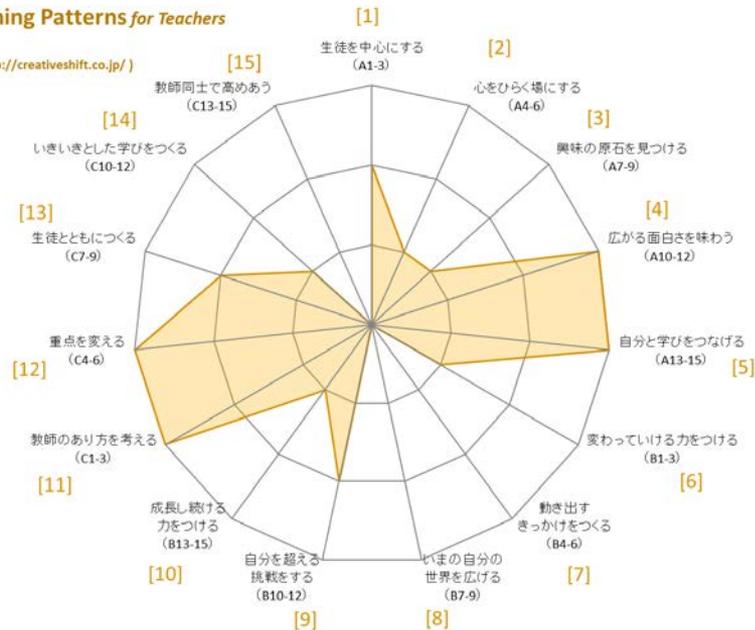
Before

After

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

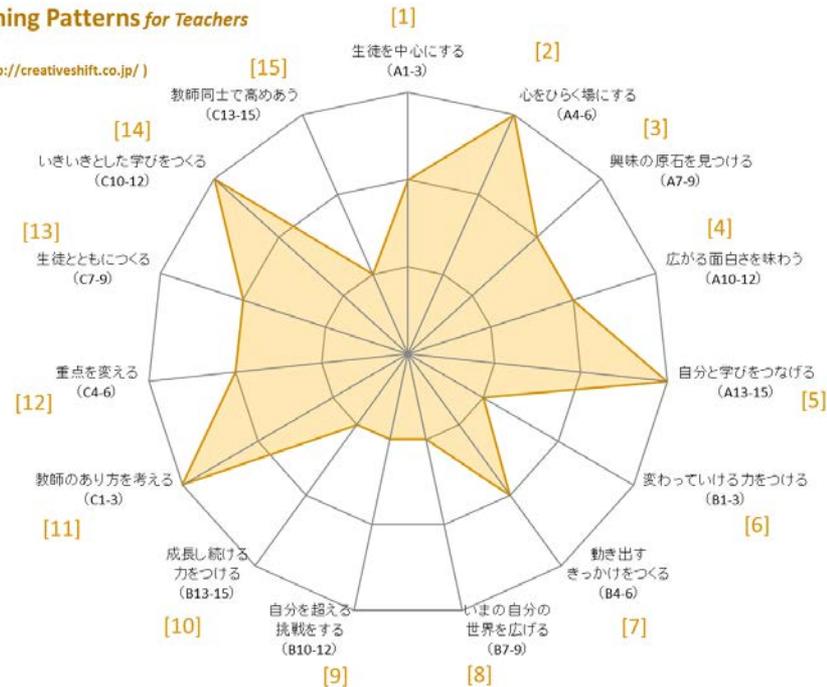
by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



ALPアセスメントによる変化_B先生 (公立)

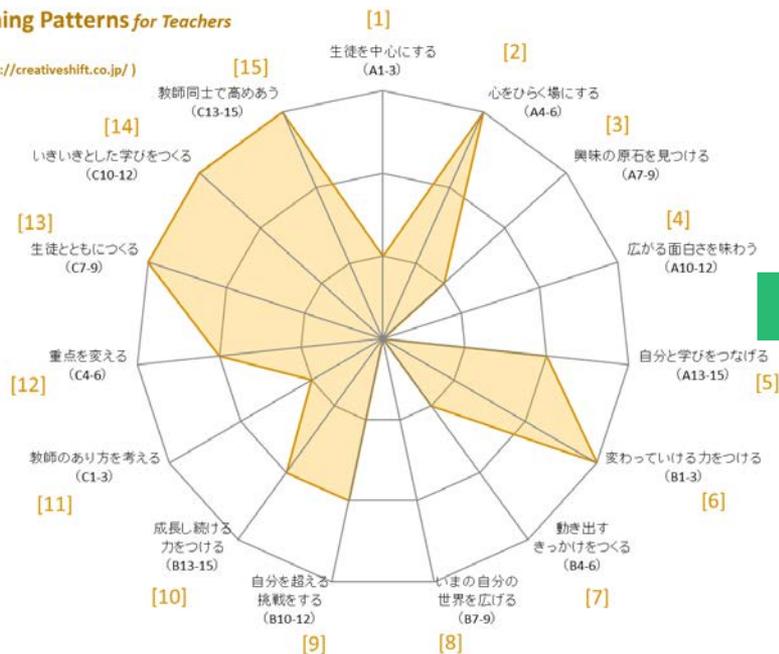
Before

After

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

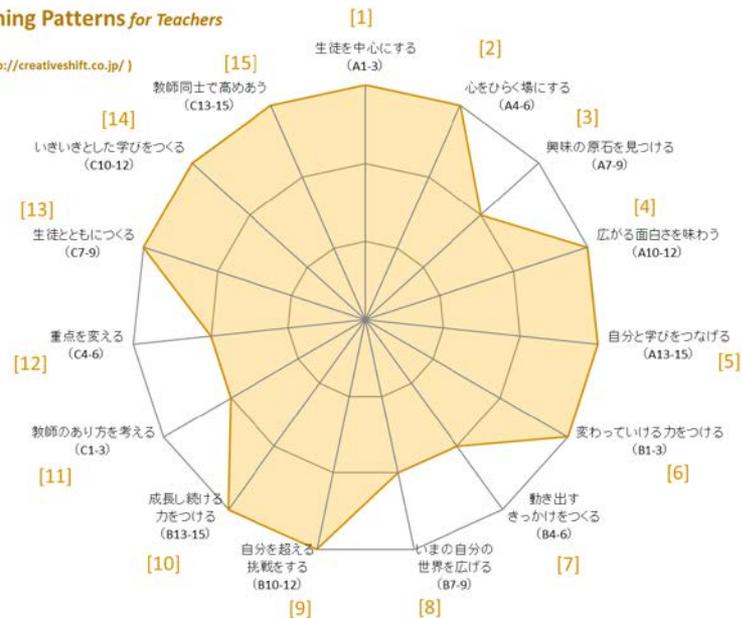
by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



ALPアセスメントによる変化_C先生 (私立)

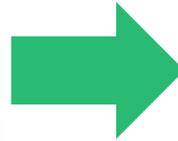
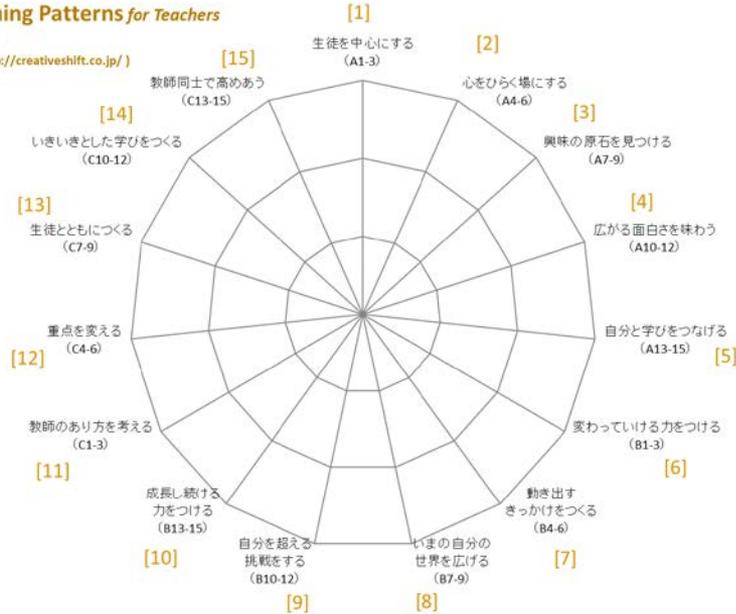
Before

After

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

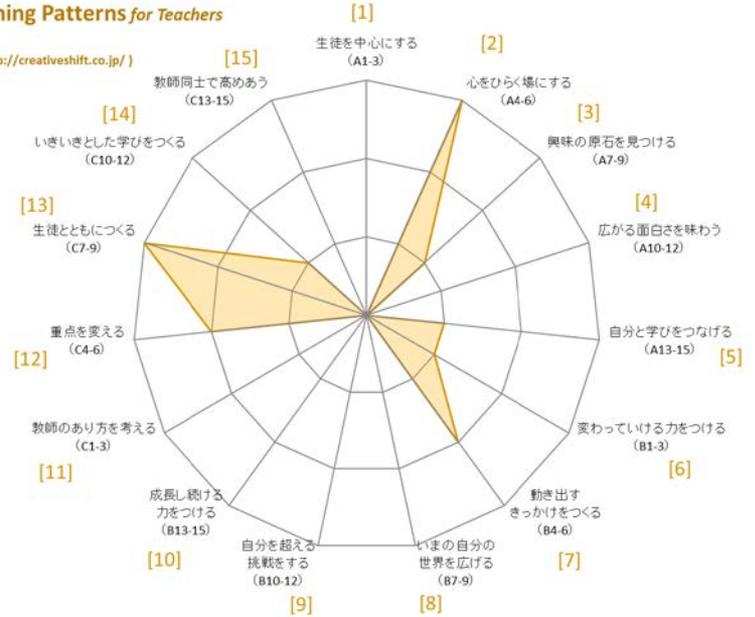
by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



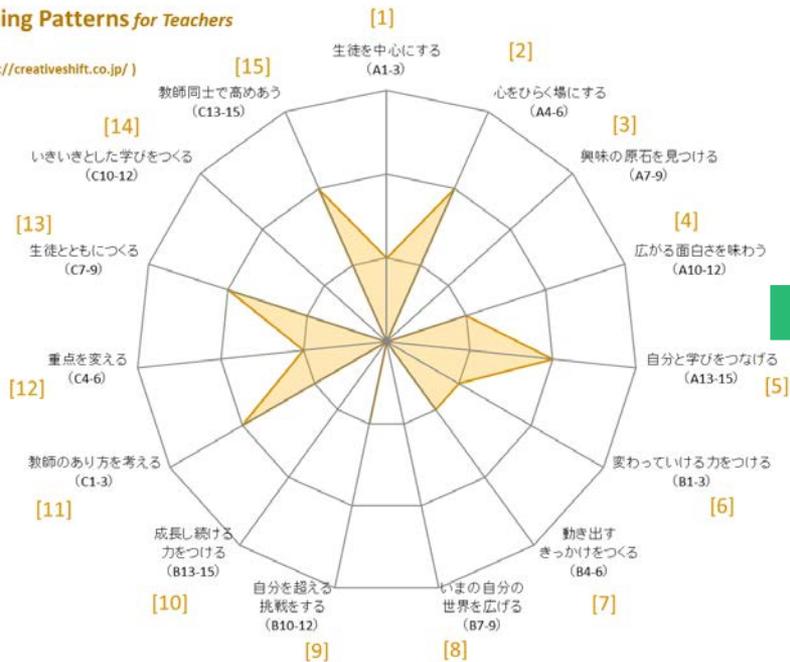
ALPアセスメントによる変化_D先生（私立）

Before

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)

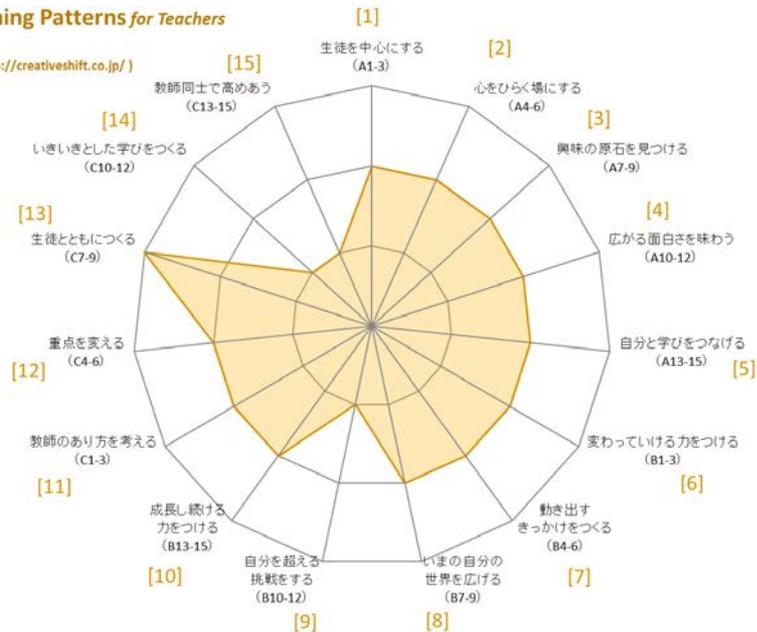


After

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



ALPアセスメントによる変化_E先生（公立）

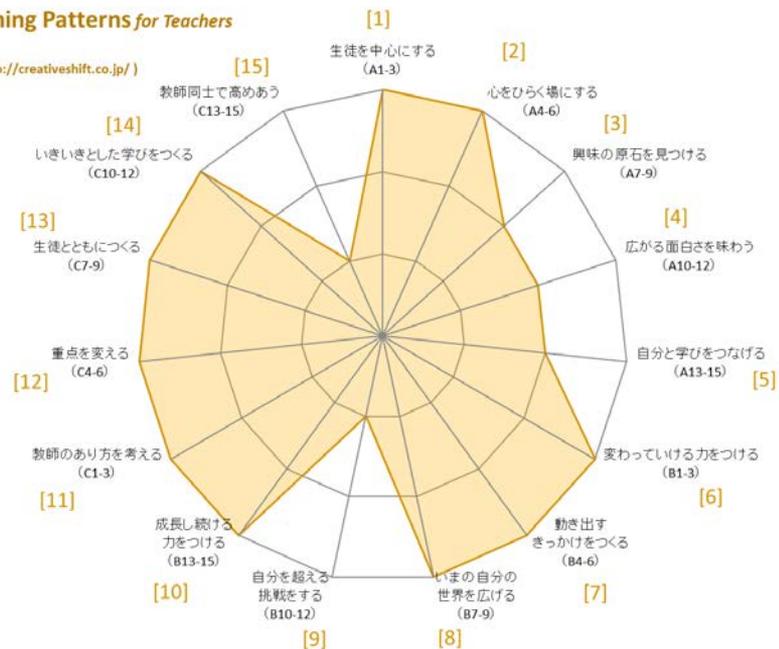
Before

After

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

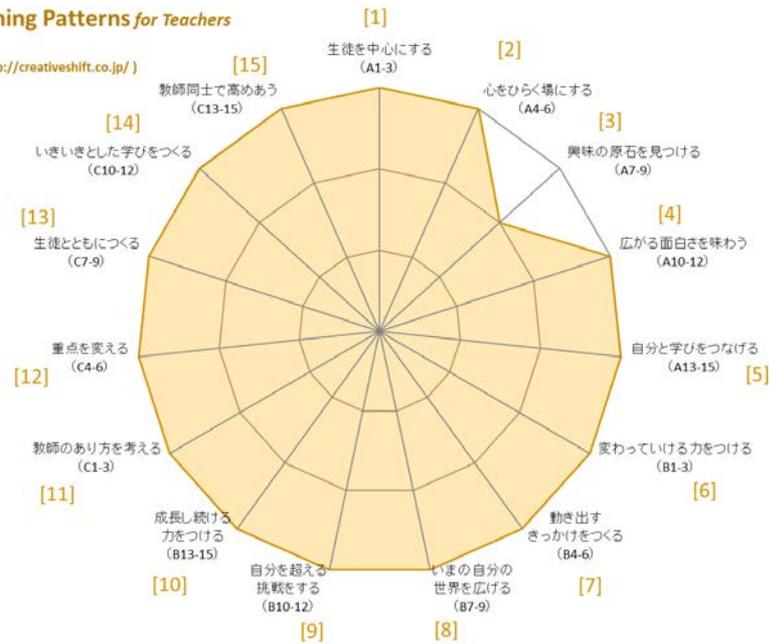
by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



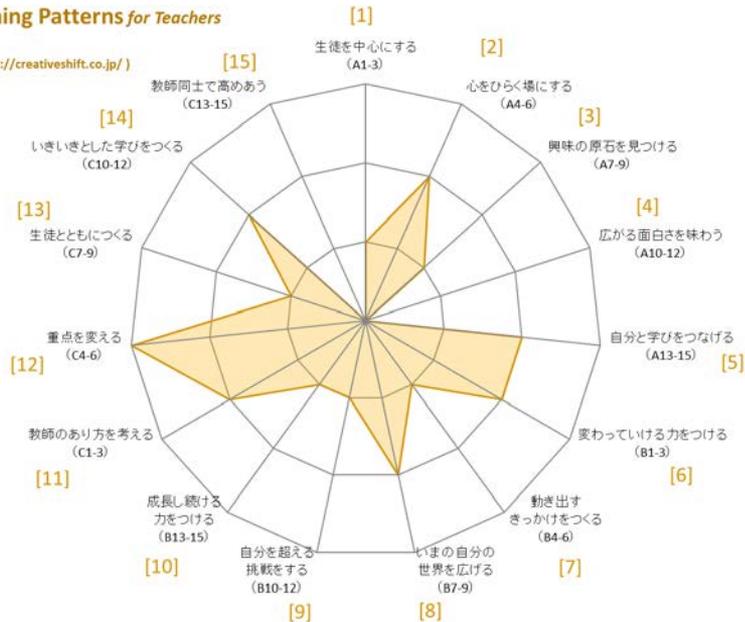
ALPアセスメントによる変化_F先生（私立）

Before

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)

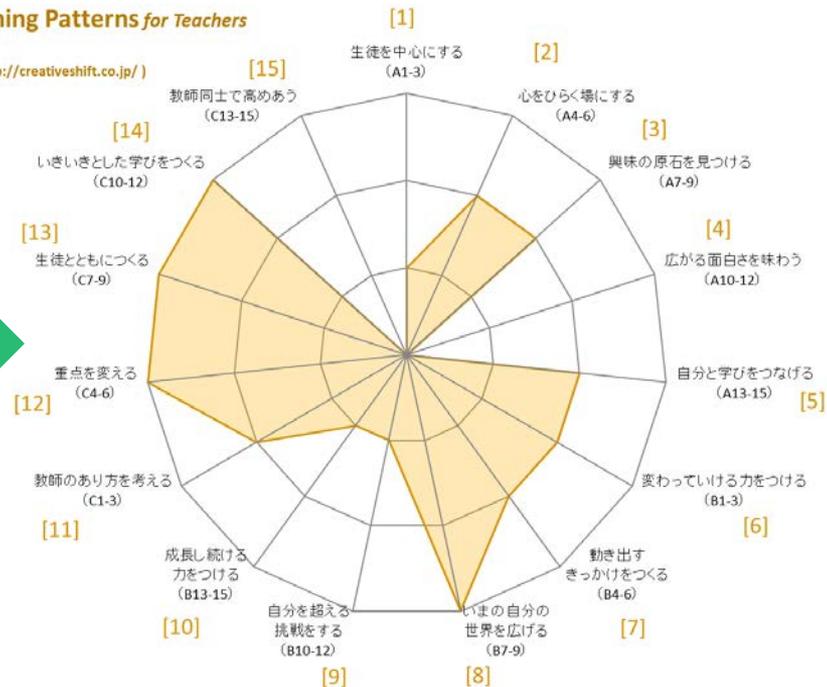


After

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



ALPアセスメントによる変化_G先生（私立）

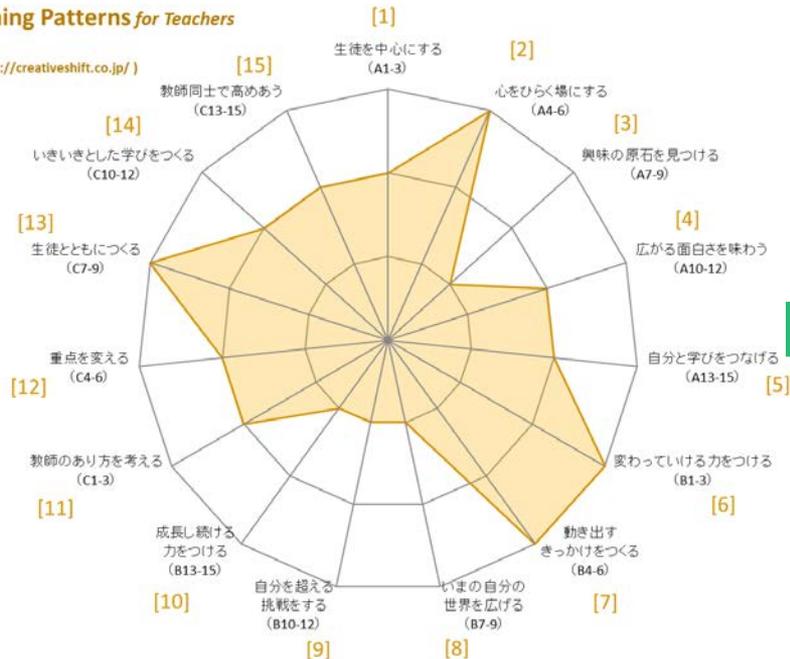
Before

After

Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

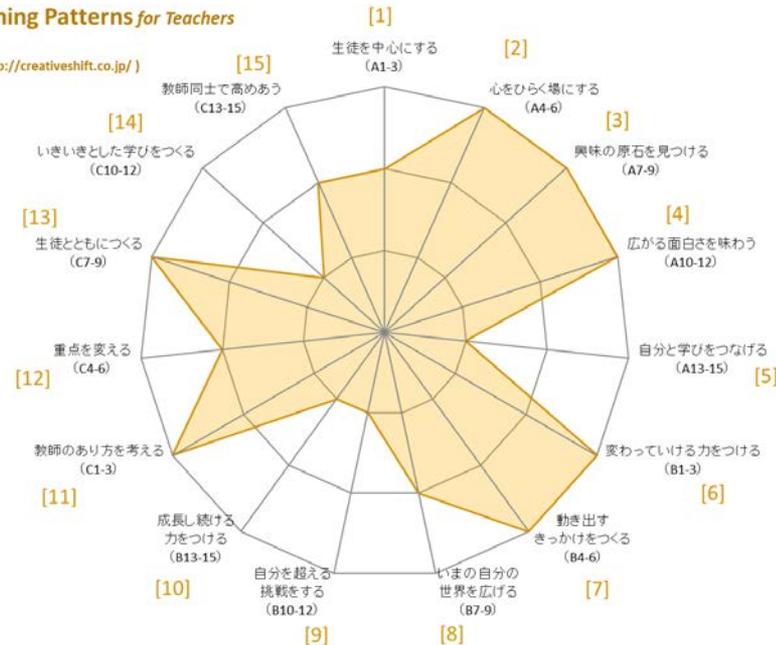
by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



Active Learning Patterns for Teachers

経験チャート

by CreativeShift (<http://creativeshift.co.jp/>)



サマリー：参加先生のALPの変化を集計

ALPカテ	研修前	研修後	差分	パターンランゲージ	カテゴリー
A1-A3	10	13	3	学びの主人公/同じ側に立つ/未来への広がり	生徒を中心にする
A4-A6	14	19	5	おしゃべりの関係、なじみのチーム、自然な動き	心をひらく場にする
A7-A9	6	14	8	心が動くこと、好きの深掘り、考えの可視化	興味の原石を見つける
A10-A12	8	13	5	グッド&ベター、視点のアップグレード、つながる感動	広がる面白さを味わう
A13-A15	13	15	2	全体のなかの位置づけ、意図の共有、夢への対話	自分と学びをつなげる
B1-B3	13	15	2	学び方を学ぶ、疑問をもつ力、達成への粘り	変わっていける力をつける
B4-B6	9	16	7	楽しい入口/とっつきやすい課題/いろんな参加	動き出すきっかけをつくる
B7-B9	6	13	7	探究の道具/概念の体験/ポジティブなもやもや	いまの自分の世界を広げる
B10-B12	8	10	2	挑戦への着火/晴れ舞台をつくる/超えるべきライン	自分を超える挑戦をする
B13-B15	8	11	3	自分で決める経験/成長への糧/リフレクション・ダイアログ	成長し続ける力をつける
C1-C3	13	15	2	学び続ける教師/世界への接点/自分なりの哲学	教師のあり方を考える
C4-C6	14	16	2	余裕をつくる/自分のワクワク/まずやってみる	重点を変える
C7-C9	14	20	6	その場でのアレンジ/技のストック/一緒に改善	生徒とともにつくる
C10-C12	11	15	4	場を変える/想定外の取り込み/学びの編集者	いきいきとした学びをつくる
C13-C15	8	10	2	ケーススタディ・カフェ/教科間コラボ/個性の集まり	教師同士で高めあう
合計	155	215	60		

- ・全体として先生方の自己肯定感（実践できている認識）の上昇がみられる
 - ・特に、学習者中心に授業を展開することや一緒に改善するという意識が増加している
- ⇒生徒や先生に向き合うアプローチのうち手の幅が増加したのではないか？



教員研修は、メタ研修。

自分ひとりが成長して終わりではない。



家に着くまでが遠足。

職場に仲間が3人できるまでが研修。



**経済産業省委託「未来の教室」実証事業
教育イノベーター創出プログラム
成果報告会の様子**

2019年3月18日

5事業者による成果報告会（3月10日@神田外語大学）

～ 実証事業をふまえて、持続・拡大可能な教員研修へとアップデートする

パネルディスカッション①

受託事業者の成果報告（5分×5団体）

パネルディスカッション②

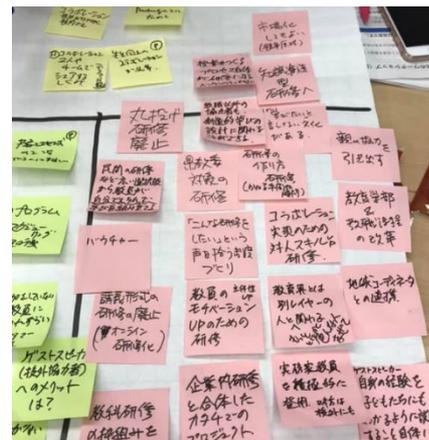
参加者による報告 ～今後必要な教員研修とは

ワークショップ①

参加した実証事業の振り返りとさらに良くするにはどうすればよいかの検討

ワークショップ②

教員研修に参加した学びを共有し、新たな教員研修の壁と解決策をブレスト



- ・全国から総計195名の参加（パネルディスカッション参加者195名、ワークショップ参加者96名）
- ・「コミュニティがほしい」「既存システムと連携したい」「業務の足し算だけでなく引き算も必要」等の声。
- ・一方で、事業内容が十分に伝わってない状態でのフィードバックに難しさが見られた。

教育イノベーター創出プログラム／5つの事業

タクトピア株式会社	『Hero Makers』 未来の先生へ至るEMBA型共創型プログラム
株式会社Prima Pinguino	2020年の高大接続改革に対応するPBL人材育成プログラム
株式会社ベネッセコーポレーション	「専門外」「想定外」「学校外」の学びの実現するミドルマネジャー研修・学校改革プログラム開発事業
Mistletoe株式会社	米High Tech Highを参考にしたSTEAM/PBL教員育成プログラム
ユナイテッド・ワールド・カレッジISAKジャパン	教育セクターにおけるアントレプレナー支援プログラム