

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業

## 実施報告書

プログラム名	21世紀ティーチャーズプログラム
プログラムの特徴	「主体的・対話的で深い学び」を生徒に届け、21世紀型スキルの形成を実現できる教員になるべく、授業づくり、教授法といったスキルだけでなく、実践を支える教育観のシフト、そして共に学び合い、支援し合うコミュニティを形成しました。教育学にとどまらず、経営学、幸福学、社会学、さらにはビジネスセクターの組織開発、人材開発の領域の第一人者の方々とともに各領域のメソッドを用いてプログラムを開発しました。

平成 30年 3月

一般社団法人 ティーチャーズ・イニシアティブ

# プログラムの全体概要

各教育委員会の研修実施の参考例となると思われる開発成果を中心に、プログラムの全体概要をポンチ絵等でまとめてください。

## 学びのプロセス

## 理論・メソッド

	教師になった原点をみつめ、仲間と共有する	
主体性を育む教育を自ら体験する (ティーチャーズキャンプ)	今、社会で起こっていることを知り、2030年の未来を描く	システム思考 メンタルモデル クリエイティブセッション OST
	内省し、教育の課題と自らの意識をつなげて見る	ワールドカフェ プロセスワーク インスティテューショナルデザイン 社会構成主義、 認知心理学
	自らのコミットで、自由に教育の未来を描く	U理論 ポジティブ心理学 イノベーション 幸福学
主体性を育むための理論と技術を学ぶ (ラーニングデザインセッション・ラボ)	21世紀型の教育を支える理論を学ぶ	
	仲間と共に、21世紀型の学びの場を設計する	
主体性を育む学びを自ら実践する (授業実践・振り返り)	ひとりの教師として、21世紀型の学びの場を創造する	
	すべての活動を振り返り、その成果を自らの糧とする	

## 開発の目的・方法・組織

### 1 開発目的

生徒の 21 世紀型スキルを育める教員を育成することが目的である。そのために、教員のスキルの形成だけでなく、教員の教育観のシフト、学び続けるコミュニティの形成の実現を目指した

### 2 開発の方法

21 世紀型スキルを形成するにあたってはアクティブ・ラーニング型の授業、「主体的・対話的で深い学び」の実現が不可欠である。そうした学びを教員が学校現場で実践するためには社会構成主義的な学びの場づくりが必要となる。そしてこの社会構成主義的な学びの実践が発展しているのは、実は教育現場以上にビジネスの領域、特に組織開発や人材開発の領域においてである。したがって、そういった領域の第一人者を招聘し、そこで行われている実践からメソッドを抽出した。そして学校の教員のマインドや置かれている状況の特殊性を考慮して、学びのプロセスを設計した。さらに、教員自身への学びを通して、教員自身が「21 世紀型スキルを育成する学び」の提供者となることを目指して、教員としての教育観のシフト、スキルの形成、共に学び合い高め合える教員同士のネットワークの形成という 3 つの柱をたてて開発を行った。

### 3 開発組織

#### <ラーニングデザインチーム>

##### 小田理一郎氏

チェンジ・エージェント代表取締役。オレゴン大学経営学修士（MBA）修了。多国籍企業経営を専攻し、米国企業で 10 年間、組織横断での業務改革・組織変革に取り組む。2005 年チェンジ・エージェント社を設立、人財・組織開発、CSR 経営などのコンサルティングに従事し、システム横断で社会課題を解決するプロセスデザインやファシリテーションを展開。デニス・メドウズ、ピーター・センゲ、アダム・カヘンら第一人者たちの薫陶を受け、組織学習協会（SoL）ジャパン代表、グローバル SoL 理事などを務め、システム思考、ダイアログ、「学習する組織」などの普及を図っている。

##### 土屋恵子氏

組織開発コンサルタント。ケース・ウェスタン・リザーブ大学経営大学院組織開発修士課程修了。ジョンソン・エンド・ジョンソン、GE など、主にグローバルカンパニーで 20 年間以上にわたり、統括人事・人材育成部門の統括責任者として日本およびアジアの人材育成、組織開発の実務に携わる。

##### 桑原香苗氏

PWI 認定プロセスワーカー（ディプロメイト）、米国プロセスワーク研究所プロセスワーク修士、早稲田大学大学院文学修士、当センターファカルティ、米国プロセスワーク研究所先生、社団法人 Dialogue 理事。

##### 後藤拓也氏

フリーランス 講師・ファシリテーター、英国シューマッハ・カレッジ Holistic Science 修士。広告会社で企業・NGO 等のコミュニケーション活動に従事、退職後、英国シューマッハ・カレッジ

大学院に留学。「ホリスティック・サイエンス」修士コースを修了。帰国後、有限会社チェンジ・エージェントにて、営業、講師、ファシリテーターに。2015年5月より独立。

#### **宮地勘司氏**

株式会社教育と探求社代表取締役社長。13年間に渡り、アクティブ・ラーニング型の教育プログラム「クエストエデュケーション」を開発、全国の中学高校に提供。現在では年間約160校、2万人以上の中高生がクエストエデュケーションを学ぶ。

#### **福島創太氏**

教育社会学者。教育学修士修了。東京大学教育学研究科博士課程において若者のキャリア、キャリア教育の研究、アクティブ・ラーニング型教育プログラムの効果検証に従事するとともに、株式会社教育と探求社において、アクティブ・ラーニング型教育プログラムの企画開発に従事。

#### **<理事兼講師>**

#### **米倉誠一郎氏**

一橋大学名誉教授。法政大学大学院教授。一橋大学大学院社会学研究科修士課程修了。ハーバード大学歴史学博士号取得。イノベーションを核とした企業の経営戦略、史的研究が専門。『一橋ビジネスレビュー』編集委員長。

#### **児美川孝一郎氏**

法政大学キャリアデザイン学部教授、総長室付大学評価室長。東京大学教育学部、東京大学大学院教育学研究科博士課程を経て、1996年より法政大学に勤務。2007年より現職。専門は、教育学（キャリア教育）。日本教育学会理事、日本キャリアデザイン学会副会長。

#### **鈴木寛氏**

東京大学・慶應義塾大学教授、元文部科学副大臣、参議院議員。東京大学法学部卒業後、1986年通産省入省。2001年参議院議員初当選（東京都）。2015年2月から文部科学大臣補佐官を務める。

#### **前野隆司氏**

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科委員長・教授。1984年東京工業大学卒業、1986年同大学修士課程修了。キヤノン株式会社、カリフォルニア大学バークレー校訪問研究員、ハーバード大学訪問教授等を経て現在慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科委員長・教授。博士（工学）。

#### **開発の実際とその成果**

##### **1 ティーチーズキャンプ<Day 1>**

研修の背景やねらい（ねらいについては、明確に記述）

- ・これから半年間の学びに向かうための個人としての土台作り（学ぶことの意義づけ）
- ・共に学んでいく仲間とのチームビルディング

対象、人数、期間、会場、日程、講師

- ・対象：小中高の学校の教員（公立私立、教科、年次等一切不問）

学校種や教科、年次など多様性が高いほうが相互の学び合いの実現度が高い

- ・人数：25名
- ・期間：1日
- ・会場：フフ山梨（ <http://fufuyamanashi.jp/> ）
- ・日程：8月7日（月）
- ・講師：

鈴木寛、米倉誠一郎、小田理一郎、土屋恵子、桑原香苗、後藤拓也、宮地勘司、福島創太  
各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

午前中は、参加者全員がこのプログラム、物理的な場、参加者同士で形成されるチームに心地よく入り、安心安全を感じ、ありのままにいられた環境づくりを目指す。

ウェルカムメッセージとオープニングガイダンスによって、受講生が場に入ることへの安心感を醸成し、チェックインによってそれぞれの心境を言葉にし、それを互いに聞きあうことで仲間同士の関係性をつくる。

その上で午後は、自己内省、自己開示、相互承認の場としていく。

各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、  
使用教材、進め方（実施方法については、具体的に記述）

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
ウェルカムメッセージと、オープニングガイダンス・チェックイン	2：00	受講生が ありのままの 状態でいら れるよう に、安心安 全の場を設 計する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内容</li> <li>1.半年間にわたるプログラムの詳細の説明などはあえて行わず、グランドルールとして「お互いの存在を尊重する、耳を澄まし、場を五感で感じよう、からだの声を聴く、その時に心にあることを聴く、話す、発見や、意外な視点を楽しむ」を共有する</li> <li>2.参加者全員がいまの気持ちを1分程度で話すことで互いの状況を知る（チェックイン）。</li> <li>・実施形態</li> <li>テーブルなし椅子のみで車座</li> <li>・使用教材</li> <li>特になし</li> <li>・進め方の留意事項</li> <li>何でも言い合える安心安全の場をつくるために、講師、ファシリテーターがオープンマインドなコミュニケーション、場作りに勤める。</li> <li>そのために</li> <li>▷呼ばれたい名前で名札を書いてもらう</li> <li>▷名札に名前を書くペンはカラフルにする</li> <li>▷車座になる際は全ての方の顔が見えるように椅子を</li> </ul>

			並べる ▷講師と参加者という関係性を明示的にしないために講師も全員車座に入り同じようにチェックインを行う ・その他
私の履歴書研修	4:30	・自分の過去を統合し、自分自身の基盤を確認する ・今後の研修における成長を自分なりに意義づけ、悩みや葛藤を抱える場所を明確にする ・共に学び成長していく強いチームになるために、自己開示と相互承認の機会とする	・内容 4人一組のグループで下記を行う 1.写真のワーク 過去の自分の写真を持ってきてこれまでの人生を振り返る。 2.仕事を振り返る 互いに自分の仕事について語り合う。 3.年表のワーク 年表をもとに自分の人生を振り返る。 4.履歴書執筆 日本経済新聞社の「私の履歴書」のフォーマットを意識し、自分の履歴書を執筆する。 5.履歴書共有 各参加者が作成した履歴書を、全員の前で音読し、共有する。その後、互いが履歴書執筆、音読、メンバーの発表を聞いて感じたことを互いに伝え合う。 ・実施形態 1～3、5：4名1組のグループワーク 4：個人ワーク ・使用教材 ワークシート 私の履歴書研修用ワークシート ・進め方の留意事項 互いが自己を開示し、それを承認し合うことが重要。そのためにはまずファシリテーターが自己開示すること、正解などではなくそれぞれの多様性を承認し合う場作りが重要である。 ・その他 特になし

実施要項、テキスト（教材、レジメ、演習問題等）、その他参考となる資料を添付してください。（DVD教材等を作成した場合は、別途、当センター宛に郵送ください。）

実施上の留意事項

各項目に記入済み

研修の評価方法、評価結果

プログラム全体を通しての評価となるのでここでは評価なし

研修実施上の課題

- ・初対面の方向士の研修となるので、場作りや関係性づくりが非常に重要となる。  
規範意識を手放して、安心安全の場づくりが何よりも重要。

## 2 ティーチーズキャンプ<Day 2>

研修の背景やねらい(ねらいについては、明確に記述)

- ・教員としてこれから育てていく生徒が生きていく社会がどのような社会になっているのかを知る
- ・理想的な未来をつくっていくために自分自身の在り方を見つめ直す

対象、人数、期間、会場、日程、講師

- ・対象：小中高の学校の教員(公立私立、教科、年次等一切不問)  
学校種や教科、年次など多様性が高いほうが相互の学び合いの実現度が高い
- ・人数：25名
- ・期間：1日
- ・会場：フフ山梨(<http://fufuyamanashi.jp/>)
- ・日程：8月8日(月)
- ・講師：

土屋恵子、桑原香苗、後藤拓也、宮地勘司、福島創太

各研修項目の配置の考え方(何をどの程度配置すべきと考えたか)

午後のトランスフォーマティブ・シナリオ・プランニングがこの日のメインコンテンツ。そこでの学びを実り多いものにするために、午前中の会話のモードのワークでは、互いの互いに対する共感や、チームとしての探求をより深められるよう対話特に未来を探究する対話のモードを獲得する。さらに、トランスフォーマティブ・シナリオ・プランニングで未来を描いた際に、その未来を作っていくのは自分自身であるという体感覚を醸成するためにシステム思考も事前に学んでおく。

各研修項目の内容、実施形態(講義・演習・協議等)、時間数、  
使用教材、進め方(実施方法については、具体的に記述)

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
会話のモード	1:00	午後のワークに向けた準備(よりよい未来をともに探求していくために必要と	・内容 4つの対話のモードを実際に体感する 「全体で行う」×「ペアで行う」、「既存の現実を再現する」×「表れてくる現実を具現化する」という2軸の掛け合わせによる4つの会話のモード(全体×現実を再現：過去の再現、ペア×現実を再現：討論(デイベート)、ペア×現実の具現化：対話、全体×現実

		なる対話の姿勢を身につける)	<p>の具現化：未来の探究)を実際に体感し、場面毎にその対話のモードを選択できるようにする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施形態</li> </ul> <p>グループでの対話とペアでの対話を使い分ける</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用教材</li> </ul> <p>特になし</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・進め方の留意事項</li> </ul> <p>対話のモードは対話のテーマや問いによって生成されるため、そのテーマや問いの設定に十分留意する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・その他</li> </ul>
システム思考	1:00	システム思考を体感的に学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内容</li> </ul> <p>1.スピードキャッチ</p> <p>a.円になり、全員が必ず1人1回ずつまわるようにランダムでボールをパスし合う</p> <p>b.1回目にボールがまわった順番と同じ順番でボールをパスしていく</p> <p>c.何度も繰り返しボール回しを行い、そのスピードをあげていく</p> <p>(そもそも投げなくてもボールを真ん中において全員がそのボールを触りに来れば良い、並び順を変えれば良い、円のままである必要がない、と何度もくり返すなかで気づきが生まれていく)</p> <p>2.振り返り</p> <p>自分たちの取り組みを振り返り、どんなきっかけでスピードが高まったのかについて会話をする。</p> <p>同じやり方を続けるのではなくなんらかの気づきによってボール回しのやり方が変わり成果が変わってくるということを説明する。</p> <p>3.システム思考に関する講義</p> <p>冰山モデル(できごとの根底には行動パターンがあり、その根底には構造があり、その根底には意識・無意識の前提がある)を、スピードキャッチを事例にして説明する。その後、自分たちが学校現場で抱えている課題を冰山モデルで捉え、起きていることだけに目を向けて取り組んでいくのではなく、意識・無意識の前提を変えていくことが最も重要であるということを理解する。</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施形態</li> <li>1.円（椅子机なし）</li> <li>2.講義</li> <li>3.講義</li> <li>・使用教材</li> <li>特になし、ボール</li> <li>・進め方の留意事項</li> <li>まずは体感すること、そしてその意味を紐解くというプロセスによって納得感をもって理解を促すことが重要。</li> <li>・その他</li> </ul>
トランス フォー マ ティ ブ・ シナ リオ ・ブ ラン ニン グ	8:00	生徒たちが生きていく未来を想像すると共に、その未来を創っていくのが自分自身の在り方だといふことに気づく	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内容</li> <li>1.資料を読み込む 未来を想像していく上で重要な記事（資料集）を1人1枚ずつ読み込み、未来を想像していく上で重要だと思う事象やデータをピックアップする。</li> <li>2.ワールドカフェ それぞれが異なる資料を読んでいるので、ワールドカフェ（4人1組のグループをつくり、グループ内でそれぞれが読んだ資料の内容を共有する、共有したら席替えをして、新しいグループにて、その前のグループで話された内容を共有すると共に自分の資料の内容を共有する、同じことを3回行う）を行い、未来を想像するための重要な情報をそれぞれの参加者の中に多面的に蓄積する。</li> <li>3.シェアする 4人1組のグループを改めてつくり、2で触れた情報の中でそれぞれの受講者が「未来を想像するために重要だと思った事象」を付箋に書けるだけ書いて模造紙で共有する。</li> <li>4.ドライビングフォースを探す グループの全員が付箋を共有したら、未来に必ず起こる事象と起こるか起こらないかわからない事象に付箋を分ける。</li> <li>5.軸を決める そして起こるか起こらないかわからない事象のなかで、起こったときに社会に対するインパクトが最も大</li> </ul>

		<p>きいと考えられる2つの事象を、グループの話し合いを通して選択する。</p> <p>6.シナリオを作る</p> <p>4で必ず起こる事象として選択した事象を前提とした上で、5で選んだ2つの事象、      が、起こる×起こる、起こる×起こらない、起こらない×起こる、起こらない×起こらない、の4象限にわけてそれぞれの世界における未来のシナリオをグループで考える。</p> <p>7.発表</p> <p>それぞれのグループがつくった4つのシナリオを発表し合う。</p> <p>8.シナリオを味わう</p> <p>6で作った4つのシナリオが本当に実現したと想定したときに、自分がその世界でどう生きるか、その世界をよりよくするためにどう生きるかを考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施形態</li> </ul> <p>グループワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用教材</li> </ul> <p>未来を読み解くための資料</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・進め方の留意事項</li> </ul> <p>未来を予測するとともに、その未来をつくっていくのが自分である、自分次第で未来はいくらでも変わっていくということが最も重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・その他</li> </ul>
--	--	--

実施要項、テキスト（教材、レジメ、演習問題等）、その他参考となる資料を添付してください。（DVD教材等を作成した場合は、別途、当センター宛に郵送ください。）

#### 実施上の留意事項

各項目に記入済み

研修の評価方法、評価結果

プログラム全体を通しての評価となるのでここでは評価なし

研修実施上の課題

- ・システム思考を理解した講師によって行われることが求められる。

### 3 ティーチーズキャンプ<Day 3>

研修の背景やねらい（ねらいについては、明確に記述）

- ・教育界が抱える課題、学校が抱える課題、自分の授業実践において抱えている課題に取り組む上で、自分自身が持っているリソース、可能性を改めて認識する

- ・今後のプログラムに取り組む上で、改めて自分のビジョンを言葉にする  
対象、人数、期間、会場、日程、講師
- ・対象：小中高の学校の教員（公立私立、教科、年次等一切不問）  
学校種や教科、年次など多様性が高いほうが相互の学び合いの実現度が高い
- ・人数：25名
- ・期間：1日
- ・会場：フフ山梨（ <http://fufuyamanashi.jp/> ）
- ・日程：8月9日（月）
- ・講師：

土屋恵子、桑原香苗、後藤拓也、宮地勘司、福島創太

各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

この日の一番の狙いは、自分が心からのぞみ、自分が本当にコミットできるよりよいビジョンを描くこと。そのために午前中は、「自分の可能性」を最大限認知することに努める。

各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、

使用教材、進め方（実施方法については、具体的に記述）

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
ハイポイントインタビュー	1:30	教育界が抱える課題、学校が抱える課題、自分の授業実践において抱えている課題に取り組み、自分自身が持っているリソース、可能性を改めて認識する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内容 2人1組のペアとなって、1時間大自然のなかを歩きながら互いが互いにインタビューし合う。インタビューを通して聴くのは「リーダーとして変革に向き合っ て困難を乗り越えた体験」。インタビュアーはインタビューの最も素晴らしいところ、最も輝いた体験にフォーカスしてインタビューの話に耳を傾け、受容 的、承認的に聴く。インタビュアーは頭で考えすぎず に感じたこと、頭に浮かんだことを言葉にしていく なかで、自分自身も忘れていた自分、知らなかった自分 との出会いを楽しむ。</li> <li>・実施形態 ペアワーク</li> <li>・使用教材 特になし</li> <li>・進め方の留意事項 インストラクションにおいて、余り多くのことを語り すぎないこと。</li> <li>・その他</li> </ul>
ビジョニ	1:00	教員として	・内容

ング		実現したい ビジョンを 改めて描く	<p>1.粘土のワーク カラフルな粘土から自分が思う粘土を手に取り、自分が思い描くビジョンを粘土でつくりあげる</p> <p>2.ビジョンを味わう 粘土を真ん中において、ペアで互いにビジョンについて語り合う。頭や心より手のほうがより自分のことを知っているという前提に立って、粘土でつくりあげたビジョンをペアに説明することを通して自分自身の本当のビジョンに気づく。</p> <p>3.未来の自分に宛てて手紙を書く ビジョンに向き合ったタイミングで、これから学んでいく自分に向けた激励の手紙を描く(この手紙はプログラム後半で、受講者のモチベーションのために配布)</p> <p>・実施形態</p> <p>1.個人ワーク(自由な場所で)</p> <p>2.ペアワーク</p> <p>3.個人ワーク(自由な場所で)</p> <p>・使用教材 極力カラフルな粘土</p> <p>・進め方の留意事項 自分自身の五感を活かしてビジョンをつくりあげられるようにインストラクションする</p> <p>・その他</p>
----	--	-------------------------	---

実施要項、テキスト(教材、レジメ、演習問題等)、その他参考となる資料を添付してください。(DVD教材等を作成した場合は、別途、当センター宛に郵送ください。)

#### 実施上の留意事項

各項目に記入済み

研修の評価方法、評価結果

プログラム全体を通しての評価となるのでここでは評価なし

研修実施上の課題

- ・ハイポイントインタビューについては極力非日常的な空間で実施する。
- ・ビジョンを理論的に構築するのではなく感性によって描くようインストラクションする。

#### 4 ラーニングデザインセッション

研修の背景やねらい(ねらいについては、明確に記述)

- ・生徒たちに21世紀型スキルが身に付く「生成的な学びの場」を作るための知識とスキルを身につける

対象、人数、期間、会場、日程、講師

- ・対象：小中高の学校の教員（公立私立、教科、年次等一切不問）  
学校種や教科、年次など多様性が高いほうが相互の学び合いの実現度が高い
- ・人数：25名
- ・期間：2日間
- ・会場：中央区立環境情報センター（<https://eic-chuo.jp/>）
- ・日程：9月17日（日）18日（月）
- ・講師：

土屋恵子、桑原香苗

各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

キャンプを振り返り、キャンプの自分自身の学びの体験を言語化し、それを裏付ける論理やスキルをインストールする。それにより体験を再現できるものとしたうえで、実際にワークショップづくりにチャレンジする。

各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、  
使用教材、進め方（実施方法については、具体的に記述）

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
キャンプの振り返り	3:00	<p>キャンプでの体験を紐解き、受講者がその場を再現するためのポイントを認識する</p>	<p>・内容 キャンプでの体験を振り返りながら、キャンプの場作りに込められた意図や設計を紐解くことで、「生成的な学び」が生まれた理由と、それを再現するための方法について学ぶ。</p> <p>まずは、自分自身に学びが起きた瞬間を思い出し、それがどうして、何によって生まれたのかを分析する。さらに、その状況のなかでの教師と生徒の関係性について分析する。</p> <p>そのうえで授業（ワークショップ）づくりにおいて、「how（どのように設計するか）」について意識が向きがちななかで「why（なぜ学ぶのか）」と、改めて「生徒たちに何を届けたいのか（意図）」を重視することの重要性と、それを土台にして授業（ワークショップ）をつくっていくことを解説する。</p> <p>・実施形態 グループワーク / 講義</p> <p>・使用教材 特になし</p> <p>・進め方の留意事項 「よりよい授業のあり方」を規範的に示すのではな</p>

			<p>く、受講者一人ひとりにとって「最も学んだ瞬間」を振り返ることから受講者自身が「人が学ぶ瞬間はどんな瞬間か」を気づくためのインストラクションをする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・その他</li> </ul>
<p>ショート ワークシ ョップ設 計</p>	5:00	<p>21 世紀型スキ ルが芽生 える生成的 な学びの場 を設計して みる体験を する</p>	<p>・内容</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.インストラクション 「安心安全で生成的な学習が起こる場にする」、「失敗をたたえて学ぶことを体験する」、「How にいかないデザイン」の重要性について説明する。そして参加者を4チームに分ける</li> <li>2.お題の提供 「知り合いではない参加者が到着したところからお互いが知り合って、安心安全な場を作る」、「参加者の中に知識や権威が高い人が混ざっています。どうやってフラットで生成的な学習が起こる場をデザインしますか?」という2つのお題をそれぞれのグループに提供する</li> <li>3.ワークショップ設計 4チームに分かれて2で提示された設定でワークショップを設計する</li> <li>4.ワークショップ実践 3で各グループが設計したワークショップを他の受講者に向けて実践する。</li> <li>5.リフレクション 参加した受講者が何を感じたかフィードバックをもらったうえで、ワークショップを設計した受講者から、設計の意図を発表し、そのズレから、授業(ワークショップ)設計に考慮すべきポイントについて学ぶ。</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施形態</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、2.座学</li> <li>3. グループワーク</li> <li>4.各グループのインストラクションに準ずる</li> <li>5.車座</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用教材</li> </ul> <p>特になし</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・進め方の留意事項</li> <li>何よりも失敗のなかで学ぶことが重要となるので、規範的に接するのではなくチャレンジを推奨すること</li> <li>・その他</li> </ul>
--	--	--	--

実施要項、テキスト（教材、レジメ、演習問題等）、その他参考となる資料を添付してください。（DVD教材等を作成した場合は、別途、当センター宛に郵送ください。）

#### 実施上の留意事項

各項目に記入済み

研修の評価方法、評価結果

プログラム全体を通しての評価となるのでここでは評価なし

研修実施上の課題

- ・評価するというスタンスで受講者同士が他のグループが設計したワークショップに参加するのではなく、互いの取り組みを承認し、失敗から互いに学びあうというスタンスでワークショップに取り組むこと

## 5 ラボ

研修の背景やねらい（ねらいについては、明確に記述）

- ・教育学以外の先進的な知見を獲得すること
- ・これまで学んだ「生成的な学びの場」の作り方を大人向けに実践する

対象、人数、期間、会場、日程、講師

- ・対象：小中高の学校の教員（公立私立、教科、年次等一切不問）  
学校種や教科、年次など多様性が高いほうが相互の学び合いの実現度が高い
- ・人数：25名
- ・期間：3ヶ月（ミーティング6回程度、ワークショップ各グループ1回）
- ・会場：慶應大学、法政大学、東京大学、一橋大学、その他各先生の所属学校など
- ・日程：9月～11月、12月9日（土）、10日（日）、18日（土）、19日（日）
- ・講師：

鈴木寛、米倉誠一郎、児美川孝一郎、前野隆司

各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

ワークショップ設計後、それを実践しフィードバックを得る

各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、

使用教材、進め方（実施方法については、具体的に記述）

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
ワーク ショップ	2:00 × 4回～6	これまでの 学びを活か	・内容 4つのグループに分かれてワークショップを設計す

くりミー ティング	回	して、生成 的な学びが 起こるワー クショップ をつくる	<p>る。「共に学んできたメンバーに届けたい学びが起こる場を作る」ということのみ伝え、それ以外は明確な目的をあえて設定せずにワークショップづくりというミッションを提供する。</p> <p>参加者がチームとなりミーティングを重ね、ワークショップを作っていく。各チームには鈴木寛氏、米倉誠一郎氏、児美川孝一郎氏、前野隆司氏というそれぞれ専門領域の異なる大学教授にメンターとして携わってもらい、メンターを交えたミーティングを2回設定。教育学以外のテーマで学びの場を開いてもらう。「なぜこの場にきたのか?」、「我々は何を提供したいのか?できるのか?」、「人はどんなときに学ぶのか?」という根源的な問いにチームで向き合いながら、3ヶ月間かけてワークショップを設計する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施形態 グループワーク</li> <li>・使用教材 特になし</li> <li>・進め方の留意事項 ▷メンターが学びを提供するのではなく、あくまで受講者を主体にして、受講者が学びたいことを学ぶためにリソースパーソンとしてメンターを設定する ▷期日が決まり、ワークショップ設計というミッションが出されると、howにはしりがちになるが、あえて何のためにこのワークショップ設計に取り組むのかということに向き合うよう促す</li> <li>・その他</li> </ul>
ワークシ ョップ実 践	6:00 × 4回	これまでの 学びを活か して、生成 的な学びが 起こるワー クショップ 実践する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内容 各グループに分かれて、その他の受講者に向けてワークショップを実施 ワークショップ実施内容は【年間報告】一般社団法人ティーチャーズ・イニシアティブ参照</li> <li>・実施形態 グループワーク</li> <li>・使用教材 特になし</li> <li>・進め方の留意事項</li> </ul>

			失敗も含めて受容すること、そこからの学びが生まれるようリフレクションを重視すること ・その他
--	--	--	---

実施要項、テキスト（教材、レジメ、演習問題等）、その他参考となる資料を添付してください。（DVD教材等を作成した場合は、別途、当センター宛に郵送ください。）

#### 実施上の留意事項

各項目に記入済み

研修の評価方法、評価結果

プログラム全体を通しての評価となるのでここでは評価なし

研修実施上の課題

- ・メンターの存在が一つのボトルネックになりうるが、あくまでリソースパーソンとして存在しているので、いなかったとしても自分たちで学びのテーマを見つけてワークショップを設計する、あるいは学びたい内容に沿ったメンターを受講者が探してくるという形で解決が可能。

## 6 授業実践

研修の背景やねらい（ねらいについては、明確に記述）

- ・これまでの学びを活かして自分が所属する学校で授業を実践する
- ・21世紀スキルが育まれる生成的な学びの場作りのスキルを実践で試す

対象、人数、期間、会場、日程、講師

- ・対象：小中高の学校の教員（公立私立、教科、年次等一切不問）  
学校種や教科、年次など多様性が高いほうが相互の学び合いの実現度が高い
- ・人数：25名
- ・期間：3ヶ月
- ・会場：受講者の所属校
- ・日程：1月～3月
- ・講師：

各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

それぞれが狙いと意図をもってプロジェクトを企画、実行し、それを全受講者に対して発表し、フィードバックを得る。さらに学びの集大成としてリフレクションを行う。

各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、

使用教材、進め方（実施方法については、具体的に記述）

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
実践	受講者の設計	21世紀スキルが育まれ	・内容 「21世紀ティチャーズプログラムで学んだことを

	による	<p>る生成的な学びの場作りのスキルを実践で試す</p>	<p>活かして教育界に変革をおこすプロジェクトに挑戦せよ！！」というミッションを提示する。</p> <p>そして受講者は まったく新しい授業実践、生徒と先生が輝き出す学校改革、 いまより豊かな未来をはじめる社会変革という3つのテーマから1つを選択して、3学期中に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施形態</li> </ul> <p>受講者の設計に準ずる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用教材</li> </ul> <p>ワークシート 実践報告用ワークシート</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・進め方の留意事項</li> </ul> <p>ミッションに取り組む前に意図や設計を言語化するために、ワークシートへの記入を徹底すること、事前に記入したワークシートを元実践後の振り返りを行うこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・その他</li> </ul>
実践共有会		<p>実践を報告することで学びを振り返ると共に互いの実践から学びを得る</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内容</li> </ul> <p>1.それぞれが3学期に取り組んだ実践をワークシートにまとめて、一人15分程度で発表し、他の受講者からのフィードバックを受ける</p> <p>ミッションに取り組んだ実践内容は【プロジェクト報告書】一般社団法人ティーチャーズ・イニシアティブ参照</p> <p>2.ワールドカフェ</p> <p>プログラムにおける体験の中で印象に残ったこと、プログラムを受けたことで自分に起きた変化、教師としてこれから大切にしたいこと、という3つの問いについてグループを変えながら話し合い、自分の学びと成長、今後に向けての意気込みを言語化する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施形態</li> </ul> <p>受講者の設計に準ずる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用教材</li> </ul> <p>特になし</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・進め方の留意事項</li> </ul> <p>ワールドカフェによるリフレクションにおいては、「こんなことを学ぶのが正解」というスタンスではなく、「受講者が学んだ内容がその方にとっての正解」</p>

			というスタンスで、純度の高い学びの言語化を引き出す ・その他
--	--	--	-----------------------------------

実施要項、テキスト（教材、レジメ、演習問題等）、その他参考となる資料を添付してください。（DVD教材等を作成した場合は、別途、当センター宛に郵送ください。）

#### 実施上の留意事項

各項目に記入済み

研修の評価方法、評価結果

新たな実践を行えたか否か、その実践にここまでの学びを活かしたか否か、その実践によって生徒にどのような変化が起きたのかに関する自己認識によって評価

研修実施上の課題

- ・時期的な問題（3学期に差し掛かると自由な実践に取り組みづらい）、3ヶ月という短い期間で実践を仕上げることの難易度の高さ

#### 連携による研修についての考察

（連携を推進・維持するための要点、連携により得られる利点、今後の課題等）

#### その他

[キーワード] 21世紀型スキル、教育観、生成的な学び、参加型、主体性、学ぶ力、体験、外部連携、社会に開かれた学び、ファシリテーション、授業づくり、学級経営、授業力、実践、学び、総合的な学習、探究、学び合い、イノベーション、幸福学、キー・コンピテンシー、コーチング、コーディネーター、開かれた学校、授業改革、学校改革、アクティブ・ラーニング、学び直し

[人数規模] C .2 1 ~ 5 0 名<sup>補足事項</sup> )

[研修日数(回数)] D . 1 1 日以上<sup>補足事項</sup> ワークショップづくりの回数によっては調整可能)

#### 【問い合わせ先】

一般社団法人 ティーチャーズ・イニシアティブ  
 〒102-0081 千代田区四番町4 - 9 東越伯鷹ビル6F  
 TEL 03-6674-1059