

平成 27 年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム

報 告 書

学校を活性化する 「協働共育型ミドルリーダー」 育成のための研修カリキュラム開発

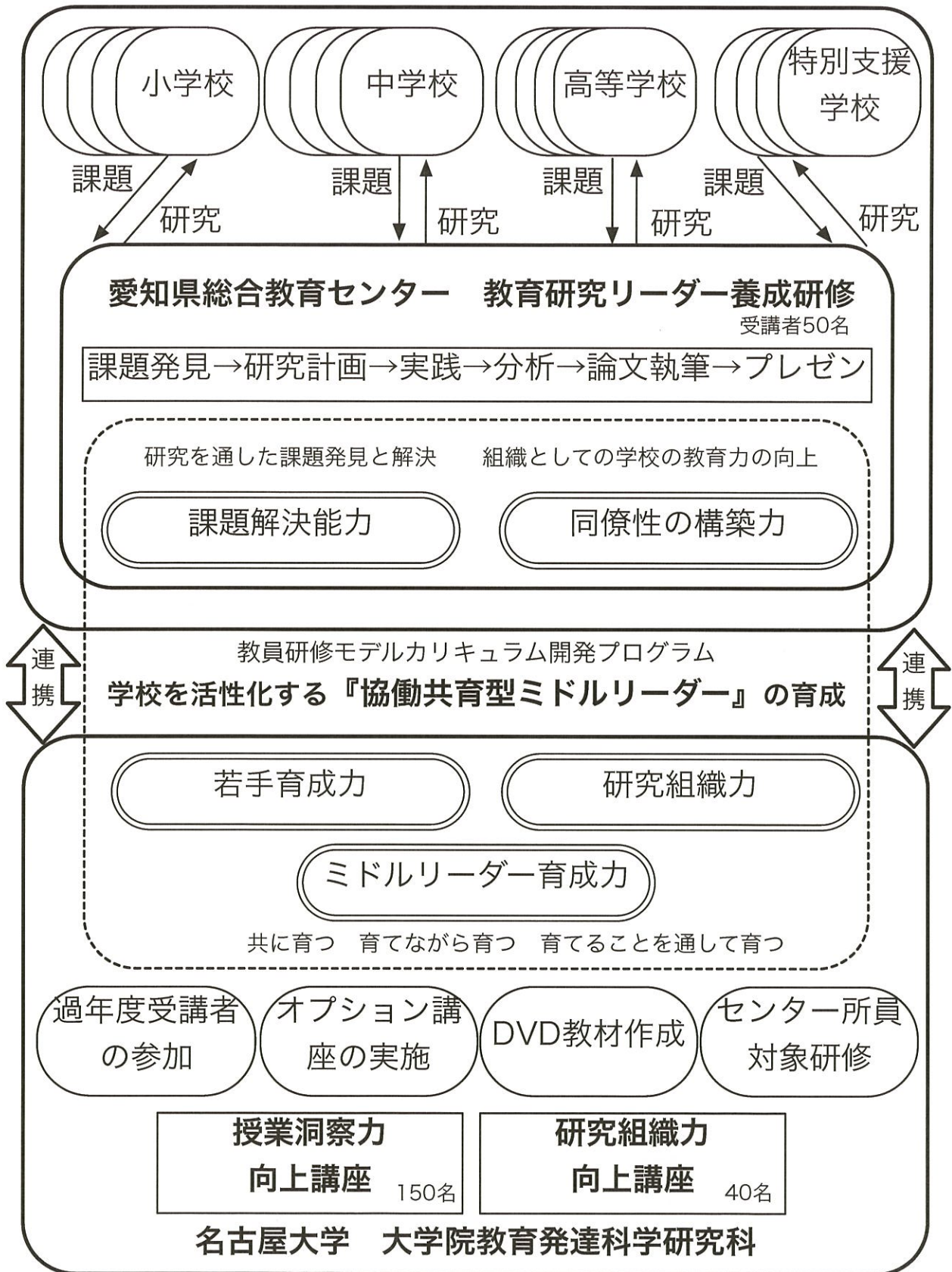
名古屋大学大学院教育発達科学研究科では、学術研究の成果に基づき、学校等の現実的諸問題に応ずる実践的研究を推進してきた。愛知県総合教育センターでは、これまでも「教育研究リーダー養成研修」においてミドルリーダー候補教員を対象に、科学的な方法によって課題解決する能力と、教師の専門性に基づく同僚性の構築力を高めてきた。これに、名古屋大学における教育実践研究の方法を導入し、研修内容の一層の高度化を図り、教師教育者としての力量の向上と「協働共育型ミドルリーダー」の資質・能力を形成する。本研修の方法は、①「育てつつ育つ」をモデルにした学び合いの機会を設定し、②各校の現状にもとづく問題解決的アプローチを採用し、③異校種間・世代間交流を促進している点に特徴がある。また、教育研究リーダー養成研修の過年度修了者がセンター所員の指導を補助する形で同研修に関わることにより、学びの連続性を生み出すとともに、研修カリキュラムの改善を図る。研修修了者が自校の実情を踏まえ、ミドルリーダーとして活躍し、その状況を報告・協議することにより、学校・地域において協働共育型ミドルリーダーを育成するための要因、環境、条件等を明らかにするとともに、研修カリキュラムの開発とその検証を愛知県総合教育センターと連携して進める。

実施機関 名古屋大学 大学院教育発達科学研究科

連携機関 愛知県教育委員会 総合教育センター

平成 28 年 3 月 31 日

名古屋大学大学院教育発達科学研究科



1. 背景・趣旨・目的・方法

《背景》 名古屋大学大学院教育発達科学研究科では、教育学・心理学の先端的学術研究の成果に基づき、学校・地域・社会における現実的な諸問題の解決のための実践的研究を推進してきた。それらをもとにした大学院教育では、高度専門職業人養成のための修士学位に対応したプログラムや、我が国唯一の「博士(教育)」(Ed.D.)の学位が取得できるプロフェッショナル志向のプログラムを立ち上げている。平成26年度に行なわれたミッションの再定義では、特に「授業改善や教師の力量形成を図る授業研究を科学的な学術研究へと高めた『授業分析』」について、「研究成果が学校教育現場へ波及」していることが「強み」として明記されている。また、平成25年度には、専任教員を配置した「教師教育学領域」を開設し、教員養成、現職教育、教師教育者育成といった今日的課題に取り組んでいる。このようなミッションや特色にもとづき、本プログラムは構想されている。

愛知県の学校では、現在中間層が少ないという年齢構成のため、教育実践知の継承が喫緊の課題となっている。若手教員を意図的・意識的に育てていくためには、若手育成や教育実践の組織的な改善を担うミドルリーダーの力量向上も求められている。愛知県総合教育センターでは、1954年に発足した前身の愛知県教育文化研究所以来、毎年、「夏期研修」等の長期研修で、研究的資質を備えた教員の育成を行ってきた。平成24年からは、従来の研修の在り方を見直し、名古屋大学大学院教育発達科学研究科における教育実践研究の手法を導入し、所属校及び各地区において教育研究を推進するミドルリーダーの育成を目指す「教育研究リーダー養成研修」を開設した。そこでは、ミドルリーダーに求められる資質能力を「総合的な人間力」と「教師としての専門的力量」の二つに大きく分け、中でも「同僚性の構築力」「課題解決能力」を取り上げ、カリキュラムに位置付け研修を実施してきた（平成24年度、独立行政法人教員研修センターのモデルカリキュラム開発プログラム「同僚教師を育てるミドルリーダーを対象とした授業洞察力と研究組織力の育成」に採択）。その後も継続して、両者は共同研究の企画・推進等における連携・協力を行っている。平成24年度から26年度まで「教師を育てる教師」の育成を柱とする共同研究を行い、受講者の綿密なフォローアップ調査に基づき、研修内容・方法を見直してきた。さらに現在、その後継となる中期的なプロジェクトを計画している。本プログラムは、こうした緊密な関係を基礎として企画されている。

ミドルリーダーには、特に、若手を育て、校内の教育実践の改善に組織的に取り組むことが求められ、管理職研修とは異なるプログラムが必要である。そこで、本プログラムでは、これまでの研修の実践と研究の成果を生かし、所属校や各地域における諸課題に対して研究的な見方・考え方をもち解決に導くことができる人材を養成する研修モデルカリキュラムを開発する。

《趣旨》 今日では教員の年齢構成の偏りあるいは、社会の求める教員の資質の多様化によって、ベテランが若手を育てるといった以前のモデル、「育てるもの」と「育てられるもの」との二分法が通用せず、教育実践知の継承が困難である。ミドルリーダーに求められるリーダーシップとは、同僚性を発揮しつつ、学びをリードしていくような専門性に根差した能力である。若手を育てつつ自らも育ちながら、教育実践上の諸問題を解決し、研究組織をリードしていくことが求められている。研究的な見方・考えに基づき、現場の実情に即して見通しのある問題解決策を導き出し、実行・評価できる能力が肝要である。「教師を育てる教師の育成」のプロジェクトでは、若手や同僚を育てる役割を果たしつつ、自らも成長し続けるスタイルを「協働共育型ミドルリーダー」と命名した。

本プログラムでは、これまで愛知県総合教育センターが実施してきた「教育研究リーダー養成研修」

を進展させ、課題解決能力と同僚性の構築力を向上させた受講者が、自校の実情を踏まえて学校及び地域において「協働共有型ミドルリーダー」として活躍できることをねらいとして、研修カリキュラムを開発する。

《目的》 本プログラムではおおむね6年以上20年未満程度の教員経験者で、教育研究リーダー養成研修受講者及び修了者とその所属校を対象とし、ミドルリーダー（主幹教諭、指導教諭、主任等）に必要な資質能力等のうち、以下を育成するモデルカリキュラムを開発することを目的とする。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 学校・地域全体の課題に取り組む高度な課題解決能力（問題発見力、分析的思考力、論理的表現力）(2) 個々の教員の特性を生かす同僚性の構築力（コミュニケーション力、プレゼンテーション力、人間関係調整力）(3) 若手に対して影響力を有する教師教育者〔教師を育てる教師〕としての力量（授業洞察能力、メンタリング力、説明力）(4) 学校・地域全体の教育力の向上に寄与する研究組織リーダーとしての力量（研究組織力、企画力、マネジメント力）(5) 学校・地域におけるミドルリーダー育成のための力量（次世代リーダー養成能力） |
|--|

(1)・(2) は愛知県総合教育センターで行われる研修に含まれる目標を進展させた目標であり、(3)・(4) は学校や地域において教師を育てる教師として研修や研究等をリードするための目標であり、(5) はミドルリーダーがさらに次世代のミドルリーダーを育成するための目標である。

《方法》 研修カリキュラムに求められる要件を確定する。具体的には、まず、愛知県総合教育センターで実施した教育研究リーダー養成研修の成果物、特に、研修受講者が作成した研究報告書を分析し、研修目標の到達度を評価し、研修内容との関連を明らかにする。また、平成26年度までに行った、教師を育てる教師の育成に関する研究の成果や課題、先行研究で発表された授業研究、教師教育、カリキュラムマネジメント、リーダーシップに関する研究成果を検討し、研修カリキュラムの具体的内容に盛り込むべき要件を明らかにする。さらに、研修の受講者等の学校を訪問調査し、ミドルリーダーが活躍するための条件を明らかにし、研修内容に反映させる。研修カリキュラムは、座学ではなく、受講者が各学校の課題に基づく実践研究に取り組むことを主軸にする。

また、過去の教育研究リーダー養成研修の修了者の一部が研究協力委員として指導補助にあたり、学びの連続性と研修の改善を図る。研究協力委員のための研修カリキュラムも開発する。

効果的な研修を実現するため本研修の方法は、①「育てつつ育つ」をモデルにした学び合いの機会を設定している点、②各校の現状にもとづく問題解決的アプローチを採用している点、③異校種間・世代間交流を促進している点に特徴を有している。

2. 研修カリキュラムの内容

(1) 研修対象

○ 平成27年度教育研究リーダー養成研修受講者 ※主たる研修対象者 教諭（小・中・高等学校・特別支援学校）6年から20年経験者、50名
◎ 平成26年度教育研究リーダー養成研修修了者代表(研究協力委員) 7名 （小・中・高等学校各2名、特別支援学校1名） ※指導の補助も担当
● 教育研究リーダー養成研修過年度修了者150名
・ 教育研究リーダー養成研修の指導にあたるセンター所員等 40名

(2) 研修日程

時期等	内 容	目 的
(5月 7日)	(指導所員対象の研修) ・ 講義：学校教育の課題とミドルリーダーに求められる 能力教育研究推進におけるグループ協議の有効性 (講師等) 名古屋大学・教員	個別指導にあたるセンター所員等 が理解すべき、教育研究を通じた ミドルリーダー養成の意義と、グ ループワークの重要性について学 ぶ。
5月 12日	◎研究協力委員対象講座 グループワーク・ファシリテータ養成(1) (講師等) 総合教育センター 研究指導主事	◎研修講師を担当する研究協力委員 が、グループワークのファシリテー ション能力を身につける。

<p>5月 22日 第1回</p>	<p>①講義：教育実践研究の意義と方法 (講義内容) 研修の概要と、教育研究を通して身に付けたい資質能力について (講師等) 総合教育センター研修部長</p> <p>②講義：ミドルリーダーの役割(※1) (講義内容) ミドルリーダーの重要性とミドルリーダーに求められる資質能力について (講師等) 名古屋大学・教員</p> <p>③グループ協議：研究のねらいについて (協議内容) 児童生徒の実態、日頃の実践の課題を分析して設定した目指す子ども像について協議する (講師等) 総合教育センター 研究指導主事 研究協力委員7名</p> <p>④省察：担当所員との振り返り</p>	<p>①教育実践上の課題を教育研究的アプローチにより解決する意義と方法について理解する。</p> <p>②課題解決能力、同僚性の構築力を高め、教師個人の教育力を学校としての教育力として組織化することの重要性を学ぶ。</p> <p>③キーワードによる提案を通して課題を焦点化するとともにプレゼンテーション力を高め、協議を通してコミュニケーション力、人間関係調整力を高め、同僚性の構築力を養う。</p>
<p>6月～ 7月</p>	<p>○個別：研究計画書作成</p>	<p>○見通しや論理的な裏付けをもって課題解決のための実践研究を立案する力を身につける。</p>
<p>7月 21日 第2回</p>	<p>①講義：研究の進め方・まとめ方 (講義内容) 教育研究の計画、実践、教育研究論文のまとめ方について (講師等) 総合教育センター研究指導主事(教育研究論文担当)</p> <p>②演習：主題・仮説・手だての整合性 (演習内容) 先行事例を基に、主題・仮説・手だての設定の仕方を学ぶ (講師等) 総合教育センター研究指導主事(研修担当)</p> <p>③グループ協議：各自の研究計画書について (協議内容) 研究計画書、ワークシートを基に、個々の研究の骨子について協議する (講師等) 総合教育センター 研究指導主事</p> <p>④省察：担当所員との振り返り</p>	<p>①問題の発見から論文に至る研究の流れを理解する。実践記録や調査に基づき現状を把握し、問題発見力や分析的思考力を高める。</p> <p>②具体例を基に、主題・仮説・手だての設定の仕方を理解する。研究計画書を基に、個々の研究の主題・仮説・手だてを設定する。</p> <p>③キーワードによる提案により、課題の焦点化を図る。また、グループ協議により同僚性の構築力の基礎を培う。</p>
<p>7月 下旬</p>	<p>○個別：先行研究・先行事例の検討</p>	<p>調査分析能力、論理的思考力を高める。</p>
<p>8月 上旬</p>	<p>○個別：仮説の設定・手だての構想</p>	<p>現状分析と、先行研究・事例の調査から課題解決に見通しをもつ。</p>
<p>8月 3日 第3回</p>	<p>①講義：データの見方・考え方 (講義内容) データ分析の具体的な方法について (講師等) 総合教育センター 情報教育部長</p> <p>②演習：研究の構想 (演習内容) 先行事例を基に、研究構想図を作成する (講師等) 総合教育センター研究指導主事(研修担当)</p>	<p>①実践の理論的裏付けとなるデータの収集・分析の方法を先行研究等の具体的事例を基に理解する。</p> <p>②③具体例を基に、研究構想について討議すること、個々の研究について協議することを通して、課題解決</p>

	<p>③グループ協議：研究構想の妥当性について (協議内容) 作成した研究構想図を基に、個々の研究の見直しについて協議する (講師等) 総合教育センター 研究指導主事</p> <p>④省察：担当所員との振り返り</p>	<p>に見直しをもった研究計画の立案の方法について理解する。</p>
8月 7日 第4回	<p>●授業洞察力向上講座 (※2)</p> <p>①講義：授業洞察力向上講座 (協議内容) 授業洞察の概要と、授業記録や指導案を基にした演習 (講師等) 名古屋大学・教員</p> <p>②グループ協議 (協議内容) 各学校で取組の状況について</p>	<p>①授業記録や指導案を基にして、授業を分析する力を向上させ、授業改善の方策の立て方を身に付ける。</p> <p>②所属校での取組について協議し課題や改善策を見いだす。</p>
8月 26日	<p>◎研究協力委員対象講座 グループワーク・ファシリテータ養成 (2) (講師等) 総合教育センター 研究指導主事</p>	<p>◎研究協力委員が、前回グループワークを振り返り、ファシリテーション能力を高める。</p>
8月 26日 第5回	<p>①講義：授業洞察力と研究組織力 (※2) (協議内容) 教師を育てる教師に求められる洞察力と研究組織力について、討議も行い、論理的コミュニケーション力と人間関係調整力を高める。 (講師等) 名古屋大学・教員</p> <p>②演習：資料分析の仕方 (協議内容) 先行事例を基に、研究構想図を作成する。 (講師等) 総合教育センター研究指導主事 (研修担当)</p> <p>③グループ協議：検証方法・還元の仕方について (協議内容) 仮説の検証方法、研究成果の還元方法について協議する (講師等) 総合教育センター研究指導主事 研究協力委員 7名</p> <p>④省察：担当所員との振り返り</p>	<p>①授業洞察力を中心に位置付けながら、若手育成力と研究マネジメント力の向上を図る。</p> <p>②先行研究などの具体的事例を基に、実践の理論的裏付けとなるデータを分析し、分析的思考力を高める。</p> <p>③成果の還元方法を考えることによって、メンタリング力、説明力を高める。</p>
9月～ 11月	<p>○研究授業等の実践 (各学校で実施)</p>	<p>研究課題に基づく実践 (研究授業) を行い、実践力を高める。</p>
10月～ 12月	<p>○個別：研究授業の分析・評価、研究報告書執筆</p>	<p>実践を分析・評価し、仮説の検証によって分析的思考力を高める。</p>
12月 25日	<p>●研究組織力向上講座 (※2)</p> <p>①講義：研究組織力の向上について (協議内容) 授業洞察力を基にした諸課題の解決に向けた研究マネジメントについて (講師等) 名古屋大学・教員</p> <p>②グループ協議 (協議内容) 校内の協働について現状と課題</p>	<p>①授業洞察力を中心として、若手育成力や研究マネジメント力を高める。</p> <p>②所属校での取り組みの現状と課題について協議し、解決の方策を協議する。</p>

2月 5日 第6回	①研究成果発表会（受講者、受講者OB、受講者所属校の教員等が参加） ②グループ協議：研究報告について	実践報告を基に、仮説手だての有効性について協議することで授業洞察力を高める。
2月～ 3月	○成果報告会（勤務校または地域）	研究成果を勤務校または地域で報告することにより、研究リーダーとしての力量を高める。

○：白丸数字：教育研究リーダー養成研修の現役受講者を中心とした研修
(時期等に記した回数は、全体集合分のみ。)

●：黒丸数字：現役受講者および研修修了者を中心とした研修

◎：研究協力委員（過年度修了者）が、研修を分担協力するための事前研修

本開発プログラムによって、愛知県総合教育センターが実施する全日程の研修内容を、観察・記録・分析・評価・改善の対象とする。「※2」は、本開発プログラムによって新規開発するオプション研修であり、「※1」の部分とともに、名古屋大学の大学教員が主体となって実施する。

(3) 研修カリキュラムの評価・改善

開発したカリキュラムを基に研修を実施する際に、評価・改善のためのデータを収集する。受講者の研修終了時のアンケート、受講者所属校のアンケートに加え、グループ協議における受講者間の会話や行動を記録する。また、個別研修では、受講者が立案した研究計画に基づく研究活動や、指導者とのやり取りを記録する。研修中に収集したデータ、受講者へのアンケート、所属校へのアンケートを分析し、研修内容が効果的であったか、目指す力量が身に付いたかを明らかにし、カリキュラムを改善する。さらに、センターで行った研修により身に付けた能力が学校の状況の中で具体的にどのように活かされているかについて、学校への訪問調査や聞き取り調査を行い、分析する。また、センターで行う教師教育の研究プロジェクトにおいて、研究協力校の研究授業や研究協議、指導案や逐語記録、映像や音声データを基に協議を実施し、各学校における研修の改善を図る。

また、研修の進行に並行して形成的な評価を行い、可能な限りカリキュラムに反映する。また、全ての研修終了後、総括的な評価を行い、専門家からの助言を受ける。これらを基に、学校や地域で活用可能なモデルとして研修カリキュラムを提示する。

3. モデルカリキュラム開発に当たっての工夫・留意点

《企 画》

(知的リソース)

- ・ 名古屋大学における教育実践研究の方法を導入し、研修内容の一層の高度化を図っている点。
- ・ 授業分析の方法を取り入れた授業洞察力向上のための活動を取り入れている点。
- ・ 愛知県総合教育センターで行ってきた長期研修・夏季研修・教育研究リーダー養成研修の成果を取り入れている点。
- ・ 育てながら育つ、育てることを通して育つという、教師の同僚性にもとづく協働的な活動を通じた教師の成長を目指している点（「協働共育型ミドルリーダー」の理念）。
- ・ 他の地域や学校で取り組まれているミドルリーダー育成の為に先進的事例調査を実施する点。

(ニーズ分析)

- ・ 研修カリキュラムの要件の確定を、愛知県総合教育センターで実施した教育研究リーダー養成研修受講者が作成した研究報告書を分析し、研究目標の達成度評価、研修内容との関連を明らかにしながら行う点。
- ・ 過去の教育研究リーダー養成研修の修了者が、ミドルリーダーとして学校でどのように活動しているかを調査し、その成果をカリキュラムにフィードバックする点。

《実 施》

(指導内容・方法)

- ・ 課題解決能力を育成するために、実践型、問題解決型の研修としている点。
- ・ 同僚性の構築力を育成するために、グループワークを取り入れ、ファシリテーターの役割を経験できるようにしている点。
- ・ 受講者が各学校の課題に基づく実践研究に取り組む事を主軸とする点。

(指導体制)

- ・ 過去の教育研究リーダー養成研修の修了者の一部が研究協力員となり、指導の補助を担当し、連続性・持続性のある研修のサイクルを構築する点。
- ・ 受講者等の学校訪問指導に同行し、各学校のニーズと実態を把握するとともに、校内でのミドルリーダーの活躍の条件を明らかにする点。
- ・ 指導にあたるセンター所員に対しても、研修を行い、研究を通して課題解決能力と同僚性の構築力を高める意義と方法の共有化をはかる点。

《評 価》

- ・ 研修プロセスの評価のために、グループ協議における受講者間の会話や行動を記録し行い、評価・改善の為にデータを収集する点。
- ・ 研修の総括的な評価のために、受講者終了時のアンケート、受講者所属校のアンケートなどによってデータを収集する点。
- ・ 全ての研修終了後は学校関係者を招聘して評価会議を実施するとともに、専門家からの助言を受け、学校や地域で活用可能な研修カリキュラムを提示する点。

4. モデルカリキュラムとしての特色と活用可能性

(1) カリキュラム開発の背景とねらい

ベテランの大量退職と若手の大量採用の時代にあっては、教育実践知を意図的に継承していくことが求められている。そうした中であって、学校におけるミドルリーダーの役割が重視されている。特に、若手の育成や校内の教育研究を通して、教育実践を切り拓いていくミドルリーダーが求められている。

本研修カリキュラムは、愛知県総合教育センターの実施している教育研究リーダー養成研修をもとに、大学連携により、その一層の充実と学校での成果の活用を促進することをねらいとしている。課題解決能力・同僚性の構築力に加えて、若手育成力、研究組織力、ミドルリーダー育成力を向上させることを目的としている。

本研修において、個々の受講者が取り組む教育研究は、研修における目標の一つであるとともに、ミドルリーダー育成という高次の目標においての手段にも位置付けている。研究活動を通して、研究的な見方・考え方を身につけることにより、学校における諸課題の解決に活用できるという考え方に基づいている。教師は、限られたリソースの中で、複雑で時に矛盾する要求の中で、よりよい解決策を導出し、実行し、評価し、改善して行かなければならない。PDCAにおいては、研究(Research)の果たす役割が大きく、研究面から学校をリードできることが期待される。

(2) 各研修項目と学習形態

個人の教育研究の遂行のために、研修、研究の意義・方法・成果の還元について、必要な知識を習得する必要があり、それに対応した講義を準備した。また、他者と協働する同僚性が重要であるため、個人の教育研究の立案においては、グループ討議を多用している。さらに、学校での若手育成や授業研究の推進に欠かすことができない、授業洞察力や研究組織力を高める機会として、大学主催のオプション講座を用意した。そこにおいても、講義のほか、演習、グループワークを実施している。

また、各学校や教育委員会等が実施する教員研修においては、すでに実践の省察と教員相互の協働の重要性については浸透してきているところであるが、その前提としては、教育事象の多様で複雑な背景を理解する力が重要である。そこで、本プログラムでは、特に授業における児童・生徒の行動や発言の背景を理解する力を授業洞察力として整理し、その育成を図ることとしている。そのために、名古屋大学大学院教育発達科学研究科で長年に取り組みされてきた、授業記録にもとづく授業分析の方法を取り入れ、大学主催の講義と演習を実施した。

(3) 研修の実施方法、進め方の留意点

教育研究を2月までに完成させるために、個々の状況に合わせた研究指導が必要であり、愛知県総合教育センターでは、所員が少人数または個人指導を行っている。また、教育研究の課題・方法・内容を学校の実情に適合するよう、学校への訪問研修も実施している。また、集合研修時のグループワークにおいては、司会・コメントとしての力量を高めるために役割を指定している。また、端的にグループワークの成果を要約し発表する機会を設定し、ミドルリーダーとしての議論を総括する力の育成を図っている。

(4) 研修の成果と問題点

後述する通り、概ね研修効果が得られたと考えている。ただし、一部の受講者は、本研修の趣旨を生かして学校でミドルリーダーとして活躍する機会が得られるかどうかを不安視している。研修終了後も、フォローアップをするとともに、研修成果の活用に関する学校側との対話がより一層重要である。

(5) 研修の課題と改善策

受講者が期待されている校内での役割は多様であり、また校内の研修体制・研究体制も学校および学校種による違いが大きい。グループワークの質的評価においては、学校種の異なるメンバーの交流にも有効性が確認されており、異なる背景を有する者同士の協働の点で、本研修の意義が確認できる。また、多くの場合は、振り返りの記述の中に協働の意義について記している。しかし、受講者によっては、その意義が実感できていない場合も見られる。このことは、進んで異なる分野の人々と交流し、自らの見識を拡大しようとする態度の形成にとって、課題があることを示している。そこで、学校種を越境する学び合いの意義を十分に伝えるとともに、振り返りの観点にも取り入れ、意識化を図る必要がある。

(6) 次年度以後の連携・協働の予定

名古屋大学大学院教育発達科学研究科と愛知県総合教育センターとは、研究に関する連携協定を結んでおり、本事業終了後も、「協働共育型ミドルリーダー」の育成のための研究と研修において連携する。特に、平成28年度は、過年度修了生の研究協力員のミドルリーダーとしての活動を支える要因について明らかにし、11月に開催される愛知県総合教育センター研究発表会にて発表する予定である。このように、後継の研究において、本事業の成果を発展させる。

また、申請中の新規事業の予算が認められれば、さらに各学校でのOJTを推進するために、①本研修の参加者が学校での研究をリードする際に活用できるツールの開発と、②本研修に参加できない受講者が自主的に学ぶことのできる教材の開発に取り組み、成果を広げていく予定である。

5. 研修カリキュラムの開発過程

(1) 連絡協議会

名古屋大学大学院教育発達科学研究科			
1	研究科長・教授	氏家 達夫	(発達心理)
2	副研究科長・教授	大谷 尚	(学校情報)
3	教育学部附属学校長・教授	植田 健男	(教育経営)
4	教授	柴田 好章	(教育方法) ※幹事
5	准教授	久野 弘幸	(カリキュラム)
6	准教授	サルカール アラニ モハメッド レザ	(教師教育)
7	教授	松田 武雄	(社会教育)前研究科長
8	心の発達支援研究実践センター・教授	松本真理子	(臨床心理)
愛知県総合教育センター			
1	所長	磯谷 和明	
2	研究部長	福島 宏	
3	研究部経営研究室長	加藤 応子	
4	研究部研究指導主事	織田 剛	※幹事
5	研修部長	平井 克明	
6	研修部基本研修室長	加木屋 直規	
7	相談部長	神田 正美	
8	情報教育部長	大谷 宜生	

(2) カリキュラム開発のための協議会・研究会議の開催

協議会

- 4月22日 第1回連絡協議会 (名古屋大学)
- 8月7日 第1回評価会議 (ウインクあいち)
- 12月25日 第2回評価会議 (名古屋大学)
- 3月13日 第2回連絡協議会 (名古屋大学)

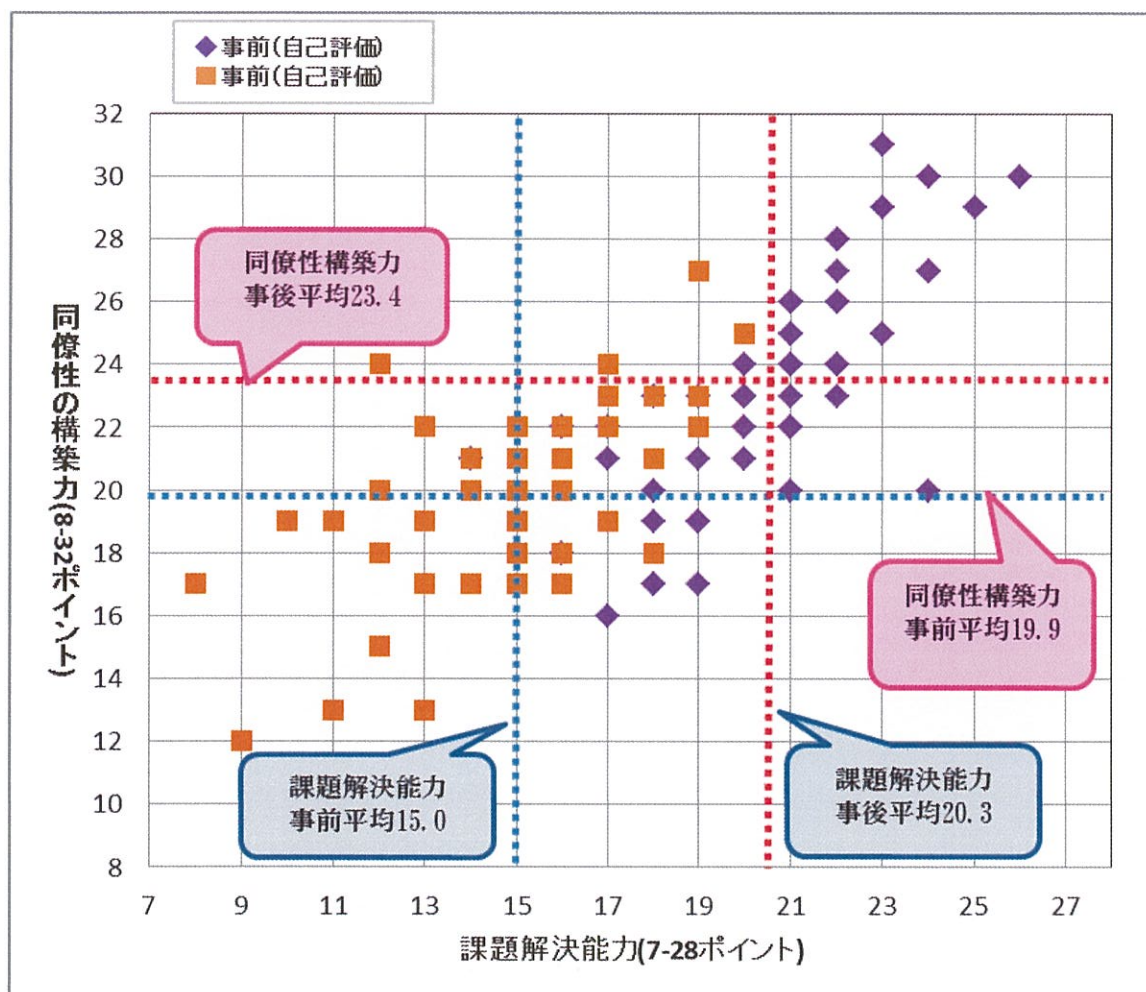
研究会議・研究打ち合わせ

- 4月7日 研究計画詳細決定
- 5月7日・12月22日 協働共育型ミドルリーダーの理念・育成に関する検討
- 6月19日 協働共育型ミドルリーダーの学校での役割に関する情報交換
- 7月21・23日 教育研究リーダー養成研修の実施およびデータ収集に関する打ち合わせ

6. 研修カリキュラムの評価

本研修カリキュラムの開発においては、研修において適宜評価データを収集している。以下では、総合的な評価結果として、質問紙調査結果を掲載する。

ミドルリーダーとしての資質能力に関する意識調査（自己評価）の変容（H27 事前・事後）】



(愛知県総合教育センターによる調査結果から)

これは、課題解決能力と同僚性の構築力について自己評価した項目の合計点を示している。事前調査は、5月から2月までの教育研究リーダー養成研修の事前と事後の2回調査している。事前と事後の平均値において、課題解決能力では15.0から20.3へ、同僚性の構築力では、19.9から23.4へと上昇している。

6. 作成教材等

開発成果 DVD映像教材（概要説明）

実施機関 名古屋大学大学院教育発達科学研究科 連携機関 愛知県総合教育センター

(独)教員研修センター 委嘱事業

平成27年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム

学校を活性化する「協働共育型ミドルリーダー」育成のための研修カリキュラム開発



教員研修用DVD教材

学校を活性化する 協働共育型ミドルリーダー 育成研修

校内研究・研修の活性化を通して、 子どもの学びの充実をめざす

このDVDは、教育研究を通じて学校を活性化する「協働共育型ミドルリーダー」の育成のための映像教材です。

「協働共育型ミドルリーダー」は、校内の研究・研修に重要な役割を果たし、若手育成に影響力を有しています。学校内での活躍が期待されています。「協働」というキーワードは、専門職としての同僚性を構築して課題解決に力を発揮するリーダー像を示しています。「共育」というキーワードは、若手に影響力を有するだけでなく、「育てながら自らも育つ」あるいは「育てることを通して育つ」リーダー像を示しています。

この研修教材を通して、校内研究や研修を活性化するために、何が大切かを考えていきましょう。ミドルリーダーに求められる資質を高めるための講義ユニットと、演習課題（ワーク）から構成されています。ミドルリーダーが、ファシリテーターとなって校内研修を実施する際にも活用できるように作成しました。個人研修でも、グループ研修でも、集合研修でも活用できます。

教員研修用 DVD映像教材

本教材は、名古屋大学大学院教育発達科学研究科が独立行政法人教員研修センターより受託した、平成27年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム「学校を活性化する『協働共育型ミドルリーダー』育成のための研修カリキュラム開発」の成果です。

平成28年3月

教材制作 教育方法学研究室
講義担当 教授 柴田好章
連絡先 052-789-2622
shibata@nagoya-u.jp

 名古屋大学
NAGOYA UNIVERSITY

教員研修用映像教材DVD

Unit1~6 講義, Work1~3 演習

Unit 1 今、学校で育てるべき能力とは？

さまざまな能力観・学力観を振り返りながら、その共通項をさぐり、今、学校で育てるべき能力について考えましょう。

- 学習指導要領の位置づけの変化
- 内容中心 → 目標・方法・内容の重視
- 新しい能力観の登場
- 生きる力 (1996) の理念を継承した教育改革
- 共通項：主体性・論理的思考・他者や社会との関わり など
- これらから求められる能力の特徴
- 実用性：学校の外で生きてはたらく
- 汎用性：教科の文脈を超えてはたらく

今日の能力観の特徴とは？

研修での活用法

- 学校が、目指すべき生徒像・児童像を描くために。
- 今の時代に、何が学校に求められているかを、考え直すきっかけに。



Unit 2 アクティブ・ラーニングを考える

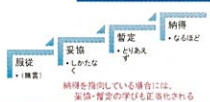
アクティブ・ラーニングの導入をきっかけにして、改めて学びの本質とは何かを考えましょう。

- 主体的：協同的な学び：アクティブ・ラーニング
- 汎用的な能力の育成を目指す能動的な学習方法
- 昔から追求されてきた、質の高い学び・本来の学び
- 学びとは、学習とは
- 行動主義・構成主義から社会的構成主義へ
- 学ぶこと=変わることを含む 部分的な自己否定
- アクティブに学べる教室の条件
- 安心：子どもの心が開かれていること
- 納得：権威主義的でない、充実感のある学び

学びの本質とは何か？

研修での活用法

- アクティブ・ラーニングによる授業改善を構想するために。
- アクティブ・ラーニングをきっかけに、改めて学びの本質を考え直すきっかけに。



Unit 3 協同の学びはなぜ大切？

学校教育の今日的な課題をとらえながら、協同の学びの本質や、学校でこそ可能となる協同の学びのあり方を考えましょう。

- 学習観の姿容を迫る今日的課題
- 情報化に伴う学校の「相対的地上下」
- 成長を前提としない持続可能な社会へ
- 学校ならではの協同の学びへ
- 今ここにいる私たちの「持寄り型」の学び
- 学ぶこと自体に価値をおくコミュニティへ



研修での活用法

- 学校が追い求めるべき学びの姿を描くために。
- 今の学校に、なぜ協同の学びが大切であるかを、考え直すきっかけに。

情報社会における学校の役割とは？

Unit 4 校内研修の意義と課題とは？

教師同士が校内で学び合う機会としての校内研修(OJT)を充実させるために、授業研究の方法について考えましょう。

- 校内研修とは、授業研究とは
- OJTを通して「ふれない/さらなる」専門性を磨く
- 授業の改善・理論の蓄積へ
- 授業研究において気をつけたいこと
- 固有な例の子どもを共感的に理解する
- 具体的な事実に基づいて議論する
- 研究を支えるツール：抽出児童・生徒 逐語記録 (逐記録)
- 学び合うコミュニティとしての学校へ
- ビジョンの共有・役割意識 → 立場をこえた協同
- 実践的な知としてではなく、<中間的な言語>



研修での活用法

- 各学校に適した校内研修を構想するために。
- 校内で協同で行う授業研究の意義と方法を考え直すきっかけに。

参加型の授業研究を実現するためには？

Unit 5 具体的な事実にもとづく授業研究の意義

授業改善のための協同的・持続的な取組である授業研究がもたらす可能性について考えましょう。

- 授業研究の中核としての子ども理解
- 学習が生起する場は、個々の子どもの内側
- 授業改善の糸口は、すでにその状況の中にある
- 授業洞察力の要素と役割
- 反省的実践家としての専門職モデル
- 複雑な教える・学ぶ過程をとらえる力
- 事実を意味付け、概念化し、表現する力
- 「教師を育てる教師」へ
- 授業洞察力は「教師を育てる教師」として、自身や相手の実践を意味付け、伝達する際にはたらく

子ども理解を確かにし、授業洞察力を磨くためには？

研修での活用法

- 具体的な事実にもとづく授業研究を推進するために。
- 子ども理解のための授業研究の意義と可能性を考え直すきっかけに。



Unit 6 教師が学び合う学校

教師同士が校内で学び合いながら、学校としての教育力を高めていくためには、どのような組織が大切と考えましょう。

- リーダーシップの新しい考え方
- 問題や状況に応じてリーダーが変えられる分散型リーダーシップ
- モデルアップダウンの柔軟なネットワーク型組織
- 組織としての力を高める学校
- ビジョンと課題の共有
- 教師一人ひとりのちがいをいかにし、組織の力へ
- 学び合う校内研究・教員研修
- 組織の文化に合わせて変容させながら、理論や手法を学ぶ
- 誰かが教える研修から、知恵を出し合う研修へ
- 同僚性、協同、省察をキーワードとして相互に成長

これからのリーダーシップとマネジメントのあり方とは？

研修での活用法

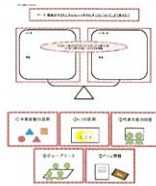
- 研究活動を通して教師の同僚性を高めるために。
- 教育実践の質を高めるための組織づくりを考え直すきっかけに。



Work 1 “よい授業” を考えることのむずかしさ・大切さ

授業研究をはじめる前に

このワークでは、よい授業とは何かについての「当たり前」を問い直すことの大切さを学びます。日本とは異なる文化であるマレーシアの授業を紹介します。教育方法の工夫は、日本とも共通する部分も大きいですが、日本とは異なる面もあります。教育方法の利点と問題点やその根拠を考えることによって、授業のあるべき姿を考え直すきっかけにしてみましょう。



Work 2 子どもの変容と教師の出

授業記録にもとづく授業研究の意義

【おすすめ！】 このワークでは、名古屋大学教育方法学研究室において1950年代から研究している授業分析の方法の一部を体験します。子どもの発言の記録から、その背後にある思いや気持ちを推察します。子どもの理解のむずかしさ・大切さと、子どもの考えをいかにした授業の教師の“出”を考え直すきっかけにしてみましょう。



Work 3 校内研修・研究をはじめる前に

課題の発見と方策の整理

このワークでは、「マンガラート」(今泉浩晃氏考案)の技法を利用して、校内での研修や研究にとりくむまでの課題を発見し、方策を整理します。学校の組織力を高めるための研究・研修を実施する上での具体的な課題を明らかにし、校内で検討を始めるきっかけにしてみましょう。



学校教育の課題とミドルリーダーに求められる能力
**教育研究推進における
 グループ協議の有効性**

名古屋大学大学院
 教育発達科学研究科
 教育方法学
 柴田好章

愛知県総合教育センター
 2015.05.07

名古屋大学
 大学院教育発達科学研究科
 教育方法学研究室

リーダー研修に期待されるもの

- ミドルリーダーの育成
- 特に、学校における教育研究をリードする力
- ただし、学校で求められる役割は、「教育研究リーダー」だけではない
- 様々な場面での、リーダーシップが必要
- ミドルリーダーの育成
 研究的な見方・考え方で、
 諸課題に対応

名古屋大学
 大学院教育発達科学研究科
 教育方法学研究室

研修の成果:もの

- 論文
- 研修員が行う「研究」の知見・成果
- 授業改善へ
- 次の研究へ

名古屋大学
 大学院教育発達科学研究科
 教育方法学研究室

研修の成果:ひと

- 研修員の成長
- 課題解決能力・同僚性の構築力
- ミドルリーダーとしての
 資質能力の向上

名古屋大学
 大学院教育発達科学研究科
 教育方法学研究室

研修の成果:こと

- 論文 → 研修員・同僚の授業改善へ
- 研修員の成長 → 学校の教育力へ
- 研修員間、研修員・所員の関わり



名古屋大学
 大学院教育発達科学研究科
 教育方法学研究室



学習活動と学習目標



- 学習活動: 研究活動・論文執筆
 (論文は目標であるが、
 高次の目標のための手だて)
- 学習目標:
 研究成果
 リーダーとしての資質能力
 (課題解決能力・同僚性の構築力)

名古屋大学
 大学院教育発達科学研究科
 教育方法学研究室

教育研究ミドルリーダー養成研修の特色は、教育研究においてリーダーシップが発揮できるミドルリーダーの育成である。受講者の研究成果には、「もの」「ひと」「こと」の3側面がある。「論文(=もの)」を執筆する活動が手段となり、より高次の目標である「課題解決・同僚性の構築力(=ひと)」、「授業改善・学校の教育力の向上(=こと)」が目ざされる。「学習活動」と「学習目標」の区分と関連を認識して指導にあたる必要がある(論文執筆が完遂すれば、研修目的が達成されるわけではないことに注意)。

改善の例
<ul style="list-style-type: none"> ・ 発表 ・ 代表者のみ ・ →全員が発表 ・ →所属校からの参観 <p>個人の研究 → 学校・地域の力へ</p>
 

学校の教育力
<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人の力量から 組織力へ <p>学校の組織的な教育力 <学校=学習する組織></p>
 

これからの教育のあり方 —教室が新たな社会を築く—
<ul style="list-style-type: none"> ・ 教室がどうい社会になるのか？ ・ 学ぶことを大切にすコミュニティ <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現実社会がどうい社会になるのか？ ・ 学ぶことを大切にす社会
 

教育研究ミドルリーダー養成研修の改善も、愛知県総合教育センターの研究テーマの1つに掲げられている。センターが実施する、研修と研究が一体化した好例である。これまでの改善の例としては、2月の成果報告会では、代表となる数名がプレゼンテーションを実施していたが、全員がプレゼンテーションを行う機会が重要であるため、そのように改めている。また、これによって所属校からの参観者も増え、個人の研究が学校や地域の教育力の向上につながることを期待できる。今日では、個々の教員の力量を組織的な学校としての教育力につなげることを求められている。学校を「学習する組織」としてとらえ、組織としての力を強めていく方策を考える必要がある。また、教育には課題が多いが、これからの教育が、これからの社会をつくっていくことにつながっている。教室の中で「学ぶことを大切にすコミュニティ」を形成することが、「学ぶことを大切にす社会」の構築に寄与する。ミドルリーダー研修も、このような広範な視野からとらえ、学習のためのリーダーシップの育成が必要であろう。

【講座概要】

2015. 08. 07
 名古屋大学大学院教育発達科学研究科
 教員研修モデルカリキュラム開発プログラム
 「協働共育型ミドルリーダー」育成のための研修カリキュラム開発研修

**ミドルリーダーのための
 「授業洞察力向上講座」**

名古屋大学
 大学院教育発達科学研究科
 教育方法学
 柴田 好章
 shibata@nagoya-u.jp

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料（柴田好章） 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

講義内容

□演習1→
 第1部 Vision
 ・ 1. 学校に求められているものとは？
 ・ 2. 学校ならではの学びとは？
 □演習2・3→
 第2部 Mission
 ・ 3. 学校に求められる授業力とは？
 □演習4→
 ・ 4. 校内研修の意義と課題とは？
 第3部 Action
 ・ 5. 授業記録にもとづく授業分析とは？
 □演習5→
 ・ 6. 教師が学び合う学校とは？
 □演習6→

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料（柴田好章） 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

この講座は、3つの部の中に各2つの講義があり、計6つの講義から成り立っています。また、途中で6つの演習が入っています。第1部は Vision、第2部は Mission、第3部は Value について考えていきます。本資料では演習4～6については省略しています。

【演習1】

演習1 今、学校には、

- ・ 組織としての教育力、「組織力」が求められる
- ・ 学校の教育力、若手、中堅、ベテラン、お互いに支え合いながら、学び合いながら、育ちあうことが求められる
- ・ 特に、時代の転換点。
 学ぶとは何かをあらためて考え直し、改革に進むべき。
 - アクティブ・ラーニング

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料（柴田好章） 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

**演習1
 アクティブラーニングに
 どのように取り組んでいますか？ いませんか？**

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料（柴田好章） 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

今、学校には組織としての教育力、すなわち学校の組織力が求められるようになってきています。特に時代の転換として、アクティブ・ラーニングの導入がさげばれてきています。そうした中であって、「学ぶ」とは何かを改めて考え直していくことが大切でしょう。後ほどの講義では「アクティブ・ラーニングの導入の背景や、学びの本質について考察します。考えを深める手掛かりとして、まず、みなさんそれぞれの教室や学校で、アクティブ・ラーニングにどのように取り組んでいるのでしょうか？

まずは、個人で振り返りをして、文章にまとめ、グループで共有してください。

【講義 1】 学校に求められているものとは？

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

Vision

第1部

1 学校に求められているものとは？

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/19頁) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

学習指導要領の位置付けの変化 内容中心から目標・評価・学習方法へ

- 育成すべき資質・能力の明示 → 目標・評価
- 教えるべき内容は何か？ → 内容
- アクティブ・ラーニング → 学習方法
- この変化をどう受け止めるか？
知識基盤社会の必然か？ 単なる流行か？
- 規制緩和→規制強化 か(？)
教師の専門職性は？学校の自律性は？
- それとも、新たな学校教育の胎動か？

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/19頁) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

今日における資質・能力の考え方

- 活用(思考・判断・表現)、学力調査 B問題、PISA、OECE DeSeCo、キーコンピテンシー 学士力、社会人基礎力
- 実際の具体的な状況の中ではたらく力
かつ 汎用性を持った力
- 状況に依存して発揮される力
- × しかし、領域に固有ではない汎用性
- 教科教育を通して、
教科を超えた能力が身に付いているか？

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/19頁) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

汎用的な力 (生きて働く力・学力を背景にした力)

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/19頁) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

アクティブ・ラーニングとは (文部科学省)

- 教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的な能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク 等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。
- 出典
中央教育審議会 答申 平成24年8月28日
新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて
～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/19頁) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

まとめ1 学校に求められているものとは？

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

- 大学教育、高大接続、初等・中等教育の改革
- 資質・能力、質保証、目標
- 習得→活用→探究
- 知識・技能、思考・判断・表現、問題解決
- 多様な評価
- 学習意欲
- 市民性、職業生活への円滑な移行
- アクティブラーニング(主体的・協働的学習)

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/19頁) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

この講義では、学校に求められているものとは何かについて考えていきます。学習指導要領の改訂に向けた議論においても、「アクティブ・ラーニング」の導入がさげばれています。能動的、協働的な学習を重視する背景には、今日における資質・能力の考え方が反映しています。学校の中だけで発揮される能力ではなく、現実社会の状況の中で実際に生きて働く力が求められています。しかも特定の領域に固有ではなく、汎用性が目指されています。これからは、教科の学習を通して、その教科に固有の知識・技能のみならず、教科を超える能力が身に付いているかが、よりいっそう重要になってくるでしょう。

【講義2】 学校ならではの学びとは何か？

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

Vision

第1部

2 学校ならではの学びとは？

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/27版) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

アクティブ・ラーニング(能動的・協働的学習)は新しい教育方法？

(教育の方法なのか) Yes. But ...

- 教育方法として紹介され普及しつつあるが、教育の目的と深く結びついている(切り離せない)
- 本来の学び すなわち オーセンティックな学び
- 日本では、高等教育から初等・中等教育へ下へと降りてきている概念

(新しいのか) Yes. But ...

- 質の高い集団的な思考、伝達型からの脱却

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/27版) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

学ぶとは？

- 学ぶとは変わること
... わかること できること
- 行動主義:
外見的に観察可能な行動の変化を重視
- 構成主義:
内面的な知識構造の変容を重視

個人→学習が生起する状況・文脈の重視

- 社会的構成主義:
コミュニティの中での知識の形成を重視

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/27版) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

学びを促進する条件

内的

- 学びを可能にする
心の状態

外的

- 学びを誘発する
環境構成

○変わるとは、部分的にこれまでの自分を否定する事
絶え間なき自己否定の連続による自己肯定

○納得：学びの充実
生きていることの良さの実感

○安心：心が開かれていること

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/27版) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

「教える」とは

- 「教える」とは、学ぶことを促進すること
- 権威主義的な「教え」... 教条主義的、因習的は、納得・安心につながらない
- もちろん、教師の権威は指導に必要
- それは、学習のためのリーダーシップとして
- しかし、服従を強いる権威は学習を促進しない

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/27版) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

教師の学びと生徒の学び

- 教師が学ぶ時、生徒が学ぶ
- 教師が学ばない時、生徒は学ばない
- 権威主義的にしか学んでいない教師は、権威主義的にしか教えられない。その時、生徒は権威主義的にしか学べない
- 教師が反省的・科学的・批判的に学べば、生徒も反省的・科学的・批判的に学ぶ

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/27版) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

深い学びとは

- 感情、人間性、感性を伴う学び
- 児童・生徒の自分ならではの思い、考え、アイデアが大切にされる
- 思う... 感想 印象 発想 直観 ...
- 考える... 反省的思考 論理的思考 批判的思考

ひと・もの・こととの関わり、教師の指導によってより高次の認識へ高まっていく

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/27版) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

納得のレベル

服従

- (無言)

妥協

- しかたなく

暫定

- とりあえず

納得

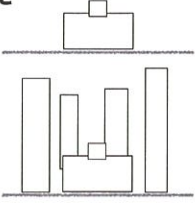
- なるほど

納得を指向している場合には、妥協・暫定の学びも正当化される

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (08/27版) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

学校の相対的地盤沈下

- いつでも、どこでも、だれでも学べる 学習社会
- 学校は、相対的に低くなった
古めの建物
- いまでもなくても、
ここでなくても、
あなたからでなくても
- だからこそ、
学校ならではの
学びの意義を！



名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料 (権田好寿) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

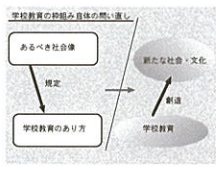
内在的な価値にもとづく学びへ

- ・ 学ぶことの外的な価値
 - 進学・就職の機会
 - 仕事を身につける→収入・生活の糧
 - 夢・希望のための努力 将来のため
 - >しかし 将来のためだけ では 豊かな学びとはいえない
 - >これから求められのは
- ・ 学ぶことの内在的な価値
 - 学ぶことのよさ、わかる・できる、プロセス

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料 (権田好寿) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

学ぶことに価値をおく社会の実現へ

- ・ 学校・教室が
将来社会の原型となる
“面の記憶”
- ・ 学びに価値をおく
コミュニティ
- ・ 互いに学ぶ
ビジョンと責任の共有



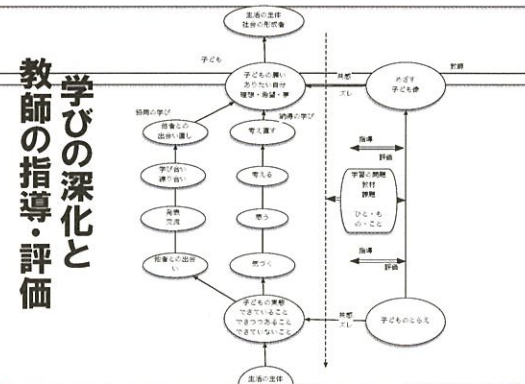
名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料 (権田好寿) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

豊かな学びへ

- ・ 服従 ではなく 納得 を
理解すること、納得することに価値をおく学びへ
もちろん、その中間に、「暫定」の学びもある
言語中心の教え込みへの批判
←近代教育学の数百年の課題
- ・ 独裁 ではなく 協同 を
持帰り型から持ち寄り型へ
情報化社会
→いつでも、どこでも、だれでも の理想の実現
→今でなくても、ここでなくても、あなたからでなくても、
「学校の相対的な地盤沈下」への対抗

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料 (権田好寿) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

教師の指導・評価 学びの深化と



名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料 (権田好寿) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

まとめ2 学校ならではの学びとは？

Vision		Mission		Action	
1	2	3	4	5	6

- ・ 今、ここにいる、私たちの学び
- ・ 協同の学び
- ・ 納得の学び
- ・ 学校が将来の社会の原型
- ・ 学ぶことに価値をおく社会の実現へ
- ・ 社会の形成者へ

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 資料 (権田好寿) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

この講義では、学校に求められているものとは何かについて考えていきます。学習指導要領の改訂に向けた議論においても、「アクティブ・ラーニング」の導入が叫ばれています。能動的、協同的な学習を重視する背景には、今日における資質・能力の考え方が反映しています。学校の中だけで発揮される能力ではなく、現実社会の状況の中で実際に生きて働く力が求められています。しかも特定の領域に固有ではなく、汎用性が目指されています。これからは、教科の学習を通して、その教科に固有の知識・技能のみならず、教科を超える能力が身につけているかが、よりいっそう重要になってくるでしょう。

【演習2】

演習2 分析対象

マレーシアの高校1年（フォーム4）の数学を対象とする。単元は「集合」であり、和集合、積集合、補集合、およびそれらの組み合わせによる集合について、記号による表記と図による領域との関連が学ばれている。

名古屋大学 2015.04.07 授業観察力向上講座 資料（敬称略） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

授業の分節化

分節	時間	分節の内容	開始	終了	小分節の内容
第1分節	1-1	半具体物を用いた集合の復習	0:00:00	0:01:00	授業の開始。黒板の授業を行う黒板を指し、
	1-2	集合における記号表記と図形領域の対応に関する教師の説明	0:01:00	0:06:30	半具体物をつかい、集合（補集合・積集合・和集合）の要素に関する質問
第2分節	2-1	1-1	0:07:30	0:07:30	教師が黒板で、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。
	2-2	1-2	0:09:00	0:04:30	1-2を基として図形の領域を定める問題の解決を説明する。
第3分節	3-1	1-1	0:11:30	0:04:00	1-1の黒板を指して、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。
	3-2	1-2	0:11:30	0:09:30	1-2の黒板を指して、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。
第4分節	4-1	1-1	0:13:30	0:09:30	1-1の黒板を指して、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。
	4-2	1-2	0:13:30	0:09:30	1-2の黒板を指して、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。
	4-3	1-3	0:13:30	0:09:30	1-3の黒板を指して、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。
第5分節	5-1	1-1	0:15:30	0:09:30	1-1の黒板を指して、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。
	5-2	1-2	0:15:30	0:09:30	1-2の黒板を指して、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。
	5-3	1-3	0:15:30	0:09:30	1-3の黒板を指して、集合の要素に基くする図形の領域を定める問題を提示する。

名古屋大学 2015.04.07 授業観察力向上講座 資料（敬称略） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

演習2

チョコレートを渡すことは妥当か？

名古屋大学 2015.04.07 授業観察力向上講座 資料（敬称略） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

ペダゴジカル・コレクネスからみたチョコレート

教師が生徒に報酬を与えることによって競争に駆り立てることは、格差の固定や差別意識の助長を生みかねない。この点においては、コレクネスではないといえるかもしれない。しかし、チョコレートが愛着や共有のコードとしても作用していると考えられ、行為(教師がチョコレートを報酬に用いる)のみに焦点を当てて是非を論じることは困難である。

名古屋大学 2015.04.07 授業観察力向上講座 資料（敬称略） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

文化的スクリプト間の協調的關係

- ・ [チョコレート]
- ・ 競争的・個別的・行動主義的スクリプト
 - ・・・学習の成功の報酬としてチョコレート
 - 「なぜチョコレートを褒美に与えるのか？」
- ・ 家庭的スクリプト
 - ・・・教師-生徒という評価する者-される者という立場を超えた、励ましや愛着
 - ・・・チョコレートを受け取った生徒も一人で食べるのではなく、仲間と分け合って食べる

名古屋大学 2015.04.07 授業観察力向上講座 資料（敬称略） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

相対的な概念としての「ペダゴジー」

- ・ 動的・相対的な立場から、ペダゴジーを捉え直す
- ・ 状況・文脈に応じて、ペダゴジカル・コレクネスを明らかにしていくことが必要
- ・ 従来の”改革”の方法 への対抗
 - 固定的・「科学」的に、原因を1、2に特定し、それを除去
 - 新しいものを導入すれば解決するはずだという素朴概念
 - 「●●教育」など …… 部分最適

→ 包括的、相対的、共感的理解にもとづく、ローカル・イノベーション

名古屋大学 2015.04.07 授業観察力向上講座 資料（敬称略） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

この演習を通して、よい授業とは何かについての「当たり前」を問い直すことの大切さを学びます。日本とは異なる文化であるマレーシアの授業を紹介します。教育方法の工夫は、日本とも共通する部分も大きいですが、日本とは異なる面もあります。教育方法の利点と問題点やその根拠を考えることによって、授業のあるべき姿を考え直すきっかけにしてみましょう。

半具体物の利用、ICT の活用、グループ学習など、日本とも通じるような教育方法の工夫も見られますが、一方で、成績優秀者の表彰にチョコレートが手渡されるということも行われています。このことは、日本の立場からどのように考えられるのでしょうか。これを問うことによって、授業において何がよいとするのかを自明視するのではなく、我々の「当たり前」も問い直すきっかけにしてみましょう。

【演習3】

**演習3 子どもの動きと
教師の出方**

- 授業における子どもの変容はダイナミックです
- 学ぶとは変わること
- 学び続けるとは変わり続けること

- 教師には、子どもの変容を捉えることが求められています。

- ある社会科の授業を例に考えていきましょう

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（第03号） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

**演習3(1)
教師の「出」を可能にした、教師の働きとは？**

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（第03号） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

**演習3(2)
教師の「出」は有効であったか？**

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（第03号） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

子どもは常に動いている

- 教師による子ども理解
- 動いている子どもに対する働きかけ

- 子どもの実態と教師のとらえのズレ
(ズレはなくなる。人間の本質に関わる。)

→ 洞察力の重要性

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（第03号） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

小学校社会科（むかしのくらしと、今のくらし）授業記録

児童 S・46 はい。Aさんと少し違って、昔は電気を使わなかったから停電とかになっても、あまり心配はいらないというところは、私と同じ考えだけど、風が強い日に、地震が起きて、外に避難しないといけないときに、今は懐中電灯があるけど、昔はロウソクやマッチで、風で火が消えてしまったりするから、今の方が幸せだと思いました。

教師・47 Sさん、Sさんさ、昨日（ノートに）書いた振り返りのところを、ちょっと読んでもらっている？

児童 S・48 最初っから、読んだ方がいい？

教師・49 最初っから。どれぐらいかな・・・

児童 S・50 今日の調べで、昨日は今の方がいいと思っていたけど、今日は昔の方がいいと思いました。なぜなら、昔は機械を使わずに、すべて自分でやるので、みんなで助け合う優しい気持ちが今よりも、もっとあったと思います。（自分の振り返りのノートを読む）

<その後の発言では>

児童 S・56 道具は今の方がいいと思うけど、自分たち音優しさなどの気持ちや道具の役目は、昔の方がいいと思いました。

児童 S・68 家は、木と紙と土で出来ていたので、風が通るし、寒いときに外に出ると、風をひいて、昔は藁がなくて、草をすりつぶして飲んだりしていたので、そういうことをするなら、今、家の中で生活した方が幸せだと思いました。

児童 S・74 今だっってテレビは上手に見れるし、テレビを見なくなったら、そのまま外で元気に遊ぶことができて、昔は外で遊べるのがいいけど、今だったら、テレビも上手に見れるし、外でも元気に遊べるので、今の方がいいと思いました。

児童 S・77 昔は祭りがあったて楽しかったのは今と同じだけど、服は古いものであまり楽しめなかったと思う。今は祭りもたくさんあるし、ゆかたなどを着てできるので、今の方がいいと思う。

この演習では、名古屋大学教育方法学研究室において 1950 年代から研究している授業分析の方法の一部を体験します。子どもの発言の記録から、その背後にある思いや気持ちを推察します。子どもの理解のむずかしさ・大切さと、子どもの考えをいかした授業の教師の“出”を考え直すきっかけにしてみましょう。

【講義3】 学校に求められる授業力とは？

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

第2部 Mission

3 学校に求められる授業力とは？

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (印刷用) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

授業力向上のキーワード

- ・ 実践の省察 Reflection
- ・ 教師同士の協同 Collaboration
- ・ 専門職として学び合う組織 Professional Learning Community

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (印刷用) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

授業研究

事実をつくり、事実にもとづき、学校全体で行う研究

- 何を指すか
- どう実現するか
- どういう成果が得られたか

今日の授業、○○だったよね。
○○さんが、□□と発言したことがよかったよね。
実践の豊富な知見を、要約し、言語化し、構造化する力

明示的な知識・理論知

↑

中間的な言語
(メタファー)

共有されている事実

↓

暗黙的な知識・実践知

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (印刷用) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

授業洞察力の内容

- 複雑で多様な要因から成り立つ授業の諸事象を洞察する力に含まれる下位項目を規定するために、実践の記録にもとづき省察を行っている教師による著作を対象とし、授業実践の何に注目し、そこからどういう情報を引き出し、有益な情報を得ているかを分類整理する。
- 実践の省察においては、表面的な事実をとらえるだけでなく、背後にある児童・生徒の内的な状況(認知・情意)を推察し、適切な手だてを見いだすことが重要である。そこで、情報を引き出す深さと、引き出した情報の有用性を視点として分析する。

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (印刷用) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

教師の専門性

- ・ Theory ... 実践の拠り所
- ・ Approach ... 現場に即した方略
- ・ Method ... 適切な教育方法
- ・ Tool ... 実現する手段・ノウハウ

- ・ 実践知 ← 実践の中で形成される知
- ・ 理論知 ← 明示化・言語化される知

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (印刷用) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

研究とは？

- もし 誰かが定めことをその通りにすればよい → 専門性 も マネジメント も 不要。
- 教育実践とは？ 不確定な事象、未知への挑戦。
- 研究とは？ わからないから研究する。

日常の教育実践と授業研究の関連

- 日常の教育実践のサイクルに、すでに研究的契機が含まれている。

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (印刷用) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

教師・教師教育者に求められる「授業洞察力」

- Reflection: 省察・反省
- 反省的実践家の専門職モデル
 - 佐藤学、秋田福代美、Shone、...
 - 専門職としての教師の成長(Teacher Professional Development)
- 概念化(言語化)する力
- 自らの経験や、目の前で起きている事象を価値付け、意味付け、概念化
 - ×単純な帰納的推論 ×預置した解釈
 - ○適切な推論: 帰納、演繹、仮説生成(アブダクション)、類推(アナロジー)
- 洞察力: 複雑な事象である教える・学ぶ過程
 - 表面に見えている事象の背景を探る
 - 不確定な将来を見通す

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (印刷用) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

潜在的問題の明確化にいたる洞察力

- 【1:根拠が明確でない違和感】
- 【2:問題の不明確さの自覚】
- 【3:問題状況の把握】
- 【4:自明性への懐疑】
- 【5:潜在的な問題の顕在化】
- 【6:問題の明確化・意識化】

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (印刷用) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

授業洞察力の必要性

- 省察する行為 ←→ 洞察力
- 実践者にとって求められる
 - 自分の実践を意識的に改善していく
- 教師を育てる教師
 - 自分の実践を改善していくプロセスを価値付け、言語化し、伝達する
 - 相手の実践の問題点や可能性を、具体的に即して価値付け、言語化し、伝達する

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 教科 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

個々の教師の授業力を 組織としての学校の教育力へ

教師の専門性・・・2階建ての構造

- ぶれない専門性 ... 共通理解・共通認識
- さらなる専門性 ... 特化した専門性

- 学校としての組織的な教育力へ高める
- 組織力・組織としての力量

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 教科 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

授業力

- 教授スキル : 教授行為、意思決定
- 授業ルーティン: 学習習慣、規律、運営
- 授業ストラテジー: スキルの効果的な適用方法
- 実践知 — 理論知
 - 教科の知識、教授・学習の知識、両者の相互作用
 - Pedagogical Content Knowledge
 - 児童・生徒の発達に関する知識

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 教科 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

まとめ3 学校に求められる授業力とは？

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

- 質の高い学びの実現
協同的問題解決
- 実践知・理論知、力量
- 授業洞察力
- 教員個人の力量 → 学校の組織的な教育力 組織力

名古屋大学 2015.08.07 授業洞察力向上講座 教科 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

今、学校には質の高い学びを実現していくことが求められています。そのためには、教師は決められたことを遂行するだけでなく、状況を的確に判断し、意思決定を行うことが求められます。教師の力量には、文献などに記されているような理論知のみならず、実践の場で働く実践知の役割が大きいと言えます。本質的に教育実践とは、不確定で未知の事象に対する挑戦であり、研究的な営みであると言えます。表面的な事象の背後にある意味を読み解く洞察力が、そのための鍵となります。実践を深く省察し、多様で複雑な事象の中から「知」を構成するためには、校内で協働して授業研究を推進していくことが大切です。事実をつくり、事実にもとづいて、学校全体で行う研究です。実践知を理論知と結びつけ、事実の共有や言語化・概念化によって、学校の中での教師集団のコミュニティの力が高まっていきます。個人の力量を学校の組織的な教育力につなげていくことが、今日の学校に求められていることです。

【講義 4】 校内研修の意義と課題とは？

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

第2部 **Mission**

4 校内研修の意義と課題とは？

名古屋大学 2015.06.07 授業観力向上講座 資料 (※印刷可) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

校内研修の意義

- ・ 教師同士の学び合い
- ・ 学校以外の研修と 学校を基盤とする研修の違い
- ・ 校内での教員どうしの学び合い
 - ぶれない専門性を築く
 - さらなる専門性を生かす
- ・ その中核が授業研究

名古屋大学 2015.06.07 授業観力向上講座 資料 (※印刷可) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

専門職の集団として 求められるものは？

- ・ 安易な同調(あるいは安易な斬り捨て)ではなく 信頼・共感を基盤とした 対話・対立・葛藤
- ・ 信頼される専門職とは？
 - 専門職としての「ぶれ」のなさ 共通項の共通理解(専門職ならではの安定性)
 - 専門職としての高度な判断 特化した専門性や個性(専門職間の違い)

名古屋大学 2015.06.07 授業観力向上講座 資料 (※印刷可) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

授業研究の目的と今日的課題(3+3)

- ・ 時代をこえた授業研究の目的
 - 研究することによって、教師としての力量を高める
 - 授業の改善点や、改善の方策を明らかにし、よりよい授業の実現に近づける
 - 明日の実践の拠りどころとなる理論を構築する
- ・ 特に、今日的な状況において大切にしたいこと
 - 学び合う組織としての学校(みんなが学ぶコミュニティ)
 - 学校を基盤とする経営・カリキュラム開発・職能開発(校内の研究の蓄積)
 - 地域・社会からの信頼へとつなげる(目標・評価・発信)

名古屋大学 2015.06.07 授業観力向上講座 資料 (※印刷可) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

活性化のための方策

- ・ 教員の意識・文化
 - 「わからないから研究する」
 - 教員が互いに学び合う組織・文化
- ・ 研究のツール
 - 速記録、抽出児童・生徒、座席表、付箋紙、模造紙、
- ・ 研究のルール
 - 固有名詞で語る
 - 授業者にお尋ねをしない(想像力を働かせる)

名古屋大学 2015.06.07 授業観力向上講座 資料 (※印刷可) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

日常の教育実践と授業研究の関連

- ・ 日常の実践の問題意識に基づいて、授業研究を行う。
- ・ 授業研究が日常の授業実践を改善する

名古屋大学 2015.06.07 授業観力向上講座 資料 (※印刷可) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

個々の子どもの学びの姿から授業改善へ

- ・ その子のことをよく知る
- ・ 既に知っている姿から、今日の姿を説明する(△)
- ・ 新たな発見をする(研究授業の固有の役割)(○)
- ・ 別の働きかけの可能性をさぐる
- ・ 授業改善へつなげる(◎)

・ 授業分析から授業改善へ

・ 可能性の芽 = その事態の中にすでにある

名古屋大学 2015.06.07 授業観力向上講座 資料 (※印刷可) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

授業研究会で大切にしたいこと

- ・ (事前) 授業者の意図、問題意識を理解しましょう
- ・ (観察) 「おやっ？」を大切にしましょう 子どもの学びを、具体的・共感的に理解しましょう
- ・ (事後) 疑問を尋ねる前に、手にしている事実から最大限の想像をしましょう
- ・ 観察した具体的な事実(固有名詞の子どもの学び)をもとに話し合しましょう

名古屋大学 2015.06.07 授業観力向上講座 資料 (※印刷可) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

【問題解決】

- ・研究が、教師が日々の教育実践の中で感じる問題の解決を志向していること。
- ・研究には、未知の事象への挑戦が含まれていること。
- ・研究授業のデザインの中に、研究的な問いが反映していること。

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（単位取得） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

【協同】

- ・あらゆる教師が立場の違いを超えて参加・協力できること。
- ・授業者のみならず、参加するすべての人の成長の機会であること。

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（単位取得） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

【実証性】

- ・授業のデザイン、観察、協議のどの段階においても、固有名詞の子どもが意識されていること。
- ・互いにとらえた事実が、後から検証可能なように、記録されていること（子どもの特定、時刻の特定）。

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（単位取得） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

【改善・成長】

- ・実践の改善をめざして、たえざる省察が行われていること。
- ・教材研究、教育方法の工夫、教材やメディアの活用など、可能な限りの手だてが取られていること。

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（単位取得） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

【討議】

- ・授業者、学習者が、行っていること、なそうとしていることを、共感的にとらえた上で、必要に応じて批判すること。
- ・授業の外側の事実から説明するのではなく、授業の内側の事実を語ること。
- ・授業者への質問は最小限にとどめること。また、質問者は、回答を予想し、それを合わせて述べること。

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（単位取得） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

まとめ4
校内研修の意義と課題とは？

	Vision	Mission	Action
1	3	5	
2	4	6	

- ・ 教員集団
学び合うコミュニティ 学習する組織
- ・ 授業研究 → 中心になるのは、「子ども理解」共感的理解
- ・ 役割意識 ビジョンの共有 わからないから研究する
- ・ 中間的なコミュニティ（事実の共有・・・固有名詞の子ども）
- ・ 協同的問題解決としての校内授業研究
- 問題解決・協同・実証性・改善・成長・討議

名古屋大学 2015.06.07 授業観察力向上講座 資料（単位取得） 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

校内研修は、学校内の教員集団を学び合うコミュニティとし、学校を学習する組織とするうえで、きわめて重要な役割を担っています。授業研究を協同的な問題解決の場とすることがその中核に位置付きます。研究とは、「わからない」からこそ行うのであり、教員が互いに学び合う組織文化を形成することによって、その充実が図られます。今日の子どもの姿から、子どもの成長・発達の可能性を具体的に描いていくことが大切と言えるでしょう。

【講義5】 授業記録にもとづく授業分析とは？

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

第3部 Action

5 授業記録にもとづく授業分析とは？

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

授業記録の読み方

- 視点をもつ
 - 記録をすらすらと読むとわからない
 - 「おや？」「あれ？」ひっきりが視点到！
- シミュレーションをする
 - 自分が子どもだったら
 - 自分が授業者だったら

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

まとめ5

授業記録にもとづく授業分析とは？

- 逐語記録、ノート、作品、・・・詳細な授業の記録
- 自らと関わらせて理解する
- 授業の別の可能性、子供の発達の可能性を捉える
- 過去-現在-未来 のつながりを考える

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

授業観察の技法

- 観察の技法を身につけて、観察に臨む
 - 観察用紙(クリップボード・画板)、筆記用具、時計、カメラ、
 - 観点を決めて記録する
 - 詳細に記録をとる
 - ・ 時刻や周辺的事実もできるだけ漏らさず記入する
- でも・・・
 - 記録をとるために、授業を観察するのか？
 - 記録は残ったけど、実感が欠如

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

授業展開の多様な可能性を考える



- 問いを立てる！
 - なんて、こんな発言がでてくるのか？
 - この発言の意図は何だろうか？

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

名古屋大学教育方法学研究室では、長年にわたって、授業分析を共同研究の柱として位置付けてきました。授業分析では、授業の詳細な記録をもとに、子どもの発達の可能性を具体的に明らかにしていきます。そのためには、問いを立てながら、授業展開の多様な可能性を考えることが大切です。

【講義 6】 教師が学び合う学校とは？

Vision	Mission	Action
1	3	5
2	4	6

第3部 **Action**

6 教師が学び合う学校とは？

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

学校の組織とリーダーシップ

学校： 銅ぶた型 組織 (× ピラミッド型 組織)
 → これからは 分散型リーダーシップ
 問題・領域・状況に応じてリーダーシップが変容
 T高等学校の事例： 学年主任→担任団→学年団
 (それぞれの良さを生かす)
 O中学校の事例： 若手主催の現職教育
 (現職主任が支援←教務主任が支援)
 T小学校の事例： 学年組織と縦割り組織
 (横のつながりと縦のつながり、横の関係と縦の関係)
 トップダウン(上から下)・ボトムアップ(下から上)
 → 相補的な ミドル アップ ダウン

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

学校を基盤とした経営

- 学校の現状・課題・将来像にもとづく経営
- 目指す生徒像 の共有
- カリキュラムマネジメント
- 違いがいきる 一人一人の教師の得意な力量
- 例)カリキュラム開発、教材開発、児童生徒理解、特別なニーズへの対応、地域教材、...
- ビジョンと課題意識の共有

どちらもできていない場合：仕事と権限をn等分

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

若手教員の授業力向上

- ”授業で育つ教師”
- 問題意識、事実、ビジョンの共有を！
- ”若手”教員の持っている良さを引き出す

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

OJT

- OJT (On the Job Training)
- 学校を基盤として、自らの実践の中で、力量を磨く
- 組織としての学び合いが基盤となる
- 壁を越えた学び合い

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

他の専門職との連携

- チーム学校
- 多様な専門家が連携した組織
- 教育経営の専門家
- 教育実践の専門家
- 心理相談の専門家
- 社会福祉の専門家

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

リーダーシップの新しい考え方

- 固定型のリーダー から 分散型・共有型のリーダーへ
- リーダーに属する資質・能力 から 場で発揮される 関係的な概念へ

リーダー と メンバー の間に、
そのつど 成立(変容・消滅・移動を含む)

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

ミドルリーダーが育つ生きる学校

- 管理職から初任者まで、立場に応じた分散型のリーダーシップ
- 専門職としての同僚性 (対立・対話を含む)
- 研究・合理的な判断が尊重される風土
- 良き理解者の存在
- やりにくさを感じる相手の存在

名古屋大学 2015.06.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位取得) 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室

学習する (研究する) 組織としての学校

- 個人力を集団 (組織) の力へ
 - Schools That Learn (P.Senge)
 - Professional Learning Community (A. Lieberman)
- ・ 共有型 (分散型) リーダーシップ 前提としてビジョンの共有
- Shared Vision, Shared Responsibility
- 責任を分散させるだけでなく、ビジョンを共有
- 私たちは何を指すか (意味付け・価値付け)
- 授業づくりと同じ (私の問題は私の問題、でも、私の問題はあなたの問題とも関わっている・・・問題意識の共有)
- 分掌でも 授業の中で子どもの姿にも (協同的な学び)

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位付) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

校内研究・教員研修に生かすWS

- ・ 個々の教員の教育力を、学校の組織力へ (組織としての教育力)
- ・ 同僚性・協同 (コラボレーション)
- ・ 省察 (リフレクション)
- ・ 相互の成長 若手育成・教師を育てる教師 (育てながら育つ・育てることを通して育つ)

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位付) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

他の校内研修と比較したWSの特徴

- ・ 知識伝達型の講習と比べて
 - 知識は与えられずに構成される
 - 知識の枠組みが与えられない
- ・ 実際の授業にもとづく授業研究と比べて
 - 仮想的な問題解決

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位付) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

まずは、ワークショップ型の校内研修から始めてみましょう

- ・ 授業研究
- ・ 情報モラル
- ・ 修学旅行
- ・ 教材研究 テーマは何でも
- ・ 誰かが教える研修から
知恵を出し合う研修へ
「困っているから教えて」→壁を越える

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位付) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

ワークショップの振り返り

振り返り
・・・活動の意味を価値付けて、成果として整理する

個人としての学びの成果
(言えてよかった・聞いてよかった)

グループとしての学びの成果
(つなげてわかったこと・新たに生まれたこと)

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位付) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

まとめ6

教師が学び合う学校とは？

	Vision	Mission	Action
1	2	3	5
2	4	6	

- ・ 分散型のリーダーシップ
- ・ 専門職としての同僚性
- ・ 協同的問題解決
- ・ 学習する (研究する) 組織としての学校
- ・ ワークショップ型の研修のすすめ

名古屋大学 2015.05.07 授業洞察力向上講座 資料 (単位付) 大学院教育発達科学研究所 教育方法学研究室

複雑化・多様化する教育課題に対応するために、個々の教師の力量を高めるだけでなく、組織としての教育力を高める必要があります。学校組織には、ビジョンの共有による分散型のリーダーシップが求められます。組織としての学び合いによる OJT を活性化させるためには、ワークショップ型の校内研修が有効であると言えるでしょう。

学校を活性化する「協働共育型ミドルリーダー」育成のための研修カリキュラム開発

実施概要

- ・ 日程・内容の概要
 - ・ 教育研究ミドルリーダー養成研修○
(5月22日、7月21日、8月3日、8月26日、2月5日)
教育研究の進め方、ミドルリーダーとしての課題解決能力・同僚性の構築力の育成
 - ・ 授業洞察力向上講座○◎●(8月7日)
校内研究体制の組織化、授業研究の方法、授業記録の読み方
 - ・ 研究組織力向上講座○◎●(12月25日)
校内研究体制の組織化、授業研究の活性化の方策、授業分析の活用法
 - ・ 研究協力委員対象講座◎(5月12日、8月26日)
グループワーク・ファシリテータ養成
 - ・ 指導所員対象研修(5月7日)
- ・ 講師：センター所員・大学教員
- ・ 会場：愛知県総合教育センター、ウイंकあいち、その他
- ・ 受講対象者：
 - 平成27年度教育研究リーダー養成研修受講者 ※主たる研修対象者
教諭(小・中・高等学校・特別支援学校、)6年から20年経験者、50名
 - ◎平成26年度教育研究リーダー養成研修修了者代表(研究協力委員) 7名
(小・中・高等学校各2名、特別支援学校1名) ※指導の補助も担当
 - 教育研究リーダー養成研修過年度修了者150名
- ・ 指導所員等 40名

キーワード

教育研究リーダー、ミドルリーダー、「協働共育型」、「育てつつ育つ」、
課題解決力、同僚性の構築力、若手育成力、研究組織力、ミドルリーダー育成力、
授業洞察力、学び合いの機会、異校種間・世代間交流、メンタリング、
問題解決的アプローチ、授業研究、授業分析、教育実践研究、教育論文、
集合研修、グループ研修、個別研修、訪問指導、DVD、映像教材、ワークシート、ワークショップ

人数規模 D. 51名以上

研修日数(回数) D. 11日(回)以上

問い合わせ先

〒464-8601 名古屋市千種区不老町
名古屋大学 大学院教育発達科学研究科 教育方法学研究室 教授 柴田好章
shibata@nagoya-u.jp TEL / FAX 052-789-2622