

新学習指導要領施行に伴う職員研修の必要性和 「資質・能力」を培う授業の展開

石 垣 治 彦

柘 植 良 雄

岐阜県羽島市立中島小学校

岐阜聖徳学園大学教育学部

The necessity of training staff to implement new curriculum guidelines and
develop classes that foster quality and ability

Haruhiko ISHIGAKI, Yoshio TSUGE

キーワード：Education 2030 新学習指導要領 資質・能力 教員研修 ラウンドテーブル

I. はじめに

1. OECD Education 2030 プロジェクトと Society 5.0

OECD Education 2030 プロジェクトは、2030年という近未来において、子供たちに求められるコンピテンシーを検討するとともに、そうしたコンピテンシーの育成につながるカリキュラムの教授法、学習評価などについて検討していくものとある。現在、文部科学省初等中等教育局教育課程課教育課程企画室が、「教育とスキルの未来：Education 2030」【仮訳（案）】¹⁾を公表しているが、この中の序文で、「現時点では存在していない仕事に就いたり、開発されていない技術を使ったり、現時点では想定されていない課題を解決することなどについて、学校は子供たちに準備しておくようにすることができる。そうすることは、子供たちが機会をつかみ、解決策を見つけるために果たすべき、私たちの共同責任となるだろう。（原文のまま引用）」とある。

さらに、このプロジェクトの目的は、「現代の生徒が成長して、世界を切り拓いていくためには、どのような知識や、スキル、態度及び価値が必要か。」「学校や授業の仕組みが、これからの知識や、スキル、態度及び価値を効果的に育成していくことができるようにするためには、どうしたらよいか。」の回答を見つけることの手助けをすることにあると述べている。また、私たちの社会を変革し、未来を作り上げていくためのコンピテンシーとして、「新たな価値を創造する力」「対立やジレンマを克服する力」「責任ある行動をとる力」の3つにまとめている。そして、こうしたことを念頭に、OECD Education 2030プロジェクトは、課題を次の5つ（筆者が要約）に特定している。

- ① 生徒の関心を「学習時間の長さ」から「学習時間の質」にシフトすべきである。
- ② カリキュラム改革はタイムラグに影響されるため、カリキュラムが意図するところと学習の結果とのギャップは非常に大きくなる。
- ③ 生徒が学習に没頭し深く理解するためには、学習内容は質の高いものでなくてはならない。
- ④ カリキュラムは公平を担保とするもので、すべての生徒が社会的、経済的、技術的な変革の恩恵を受けられるようにする必要がある。
- ⑤ カリキュラム改革を効果的に実施に移していくためには、よく練られた計画と各実施段階間の整合性の確保が極めて重要である。

この提言を具現するためには、まずは「新学習指導要領」の趣旨を教師が正しく受けとめ、共通理解のもとで児童生徒を指導していく必要がある。Education 2030の社会は、政府広報が公開した動画「Society5.0」の社会であり、我々教師にはこのSociety5.0の社会を生き抜く力を子供たちに培うことが求められている。そのため学校現場においては、新学習指導要領改訂の趣旨を、中教審答申等から読み解いていく研修が必要だと考える。

2. 「新学習指導要領」と実際の学校現場

小学校においては、新学習指導要領がいよいよ来年4月から全面施行される。学校現場では、校長を

中心としてすべての職員が新学習指導要領の目指す子供像を描き、自校の実践を見直し新学習指導要領に対応する具体的な手立てを明確にしなければならない。しかし、今回の学習指導要領は教育の目標論・学力論からの転換があり、戦後の教育改革に匹敵するほどの大きな変革が求められ、指導方法を大きく転換させる必要に迫られていることを理解している教師は少ないと感じる。これは、今回の改定は、現行の学習指導要領から指導内容の増減や時間数の変更はほとんどないからであろう。これまでの学校現場は、「知識・技能」の効率的な定着を目指した指導を重視しており、「資質・能力」の育成を中核に据えた授業にはなり得ていないのが実態である。

従来、私たちが行ってきた授業は、1単位時間の終末に子供が「〇〇がわかったよ。」「〇〇ができるようになったよ。」と言えるような授業を意図して行ってきた。教師は授業の導入で「学習課題」をつくり、その課題を時間内に解決して学習の「まとめ」を板書する。そして、本時分かった内容を練習問題等で確認し、「知識・技能」の定着を図るというのが主流である。算教科の第5学年「円」の学習を例に挙げると、前時の学習の「分かっていること」と「前時との違い」や本時提示された問題の「分からないこと（解決すること）」から、学習課題の「円の円周を求める方法を考えよう」といった課題づくりを行う。その後、個人追究と全体交流（時にペアやグループ交流等を含む）を行い、授業の終末のまとめは「円の円周は、直径×3.14で求められる。」といったまとめをする。そして、練習問題を行った後に本時の振り返りを行う。このように、前述した「学習課題」に対する「まとめ」は、一見整合しているように見えるが、「見方・考え方」に重点を置く授業であるはずだったのが、「知識・技能」としてのまとめになってしまっている。つまり、これまで我々は「知識・技能」を重視して授業づくりをしていたと言わざるを得ない。

また、理科では、第4学年で「水の状態変化」の学習を行う。その際、水を加熱すると、水の中から「泡」が出て、その「泡」は「水蒸気」であるということを学習する。授業の多くは、教師や子供が、「教科書に載せられた写真をもとに実験器具を準備」して、その「実験器具を子供が使用して実験を行う」という方法で指導されている。しかし、ここでは新学習指導要領で培う「資質・能力」に照らして指導方法を見直すと、子供に「考えさせなくてはいけないこと」は、「泡の正体を見付けることができる実験方法を考える」ことである。この泡の正体を見付けるために、「実験方法を仲間と考える」場を位置づけ、子供から出される「疑問」や「要求」を整理して、「その場で適切なアドバイスができる」ことが教師の指導・援助ではないだろうか。事前に子供の前に「実験器具を準備する」ことや「検証実験だけを行う授業展開」では、新学習指導要領の「資質・能力」を培う授業にはなかなか結びつけにくいということをよく理解しなくてはならないであろう。授業計画や各時間の指導は「今後求められる子供像」との整合性を常に図ることが求められる。この事例は、Ⅲの2（2）で詳細を述べる。

Ⅱ. 「資質・能力」を培う授業を職員に周知するための試み

1. 教職大学院生（学校改革マネジメントコース）としての研究内容

現在、筆者は福井大学・奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学連合教職大学院の院生であり、学校改革マネジメントコースで学んでいる。ここでは先程述べた2030年からの社会を生き抜く子供を育むために、それぞれの院生の実践を基にして今学校現場が取り組むべき様々な課題をラウンドテーブル形式で論議し合い、研究実践を深め合っている。また、筆者は教務主任として、学習指導要領改訂の趣旨に沿った日々の授業の在り方を追究すると同時に、「効率的な職員研修のあり方を学校現場に広めること」も研究内容の一つとしている。そして、昨年4月より本県においては、以下のような機会に実践を報告してきている。

① 岐阜聖徳学園大学での研修報告会²⁾に参加し、実践を報告する。(2019. 3月及び2019. 9月)

② 羽島市不二羽島文化センター(2019. 3月)、中島小学校(2019. 6月)、羽島市教育センター(2019. 8月)で研修会を企画、開催し、研修会の新しいあり方を紹介する。

以上の取り組みの中で、筆者自身が研修会の開催を企画した②(計3回の研修会)について、その内容を下記に記す。

2. 新しい学びの職員研修会の企画

(1) 羽島市の教務主任会を立ち上げ、研修会を開く(2019. 3月)

今年の3月に、羽島市で3年間開催されなかった教務主任会を開いた。3年前までは、年に一度教務主任が集まり、校務支援システムの運用法の相談を行ったこともあった。教務主任は各学校の教育課程の責任者であり、今回の学習指導要領改訂では改訂の背景や培う子供像を共通理解し、羽島市全体で教育改革を推進する役を担っていると考えたからである。筆者が、教務主任に考えてほしいと提案したことの1つは、今年で創設20年をこえた「総合的な学習の時間」の充実である。全国学力学習状況調査で常に上位である福井県の実態をよく知る筆者は、福井県が学力の高い理由の一つは、教科の学習で付けた力を「総合的な学習の時間」で発揮できるようなカリキュラムを組んでいることにあると考えている。また、そうしたカリキュラムのよさを教師が理解していることにあるのではないかと考えている。そこで、実際に、自校で実践した「総合的な学習の時間を核とするカリキュラム・マネジメント」の具体例を紹介した。しかし、総合的な学習の時間の重要性が十分に理解されていない状況での研修会であったため、参加した教務主任には、筆者の真意を十分に伝えることはできなかった。

(2) 羽島市の教員研修に岐阜聖徳学園大学の学生を加えて研修会を開く(2019. 6月)

従来の授業の指導方法を転換するためには、教員自身の研修方法を変えていく必要がある。つまり、子供の学び方を教員自身が体験し、そのよさを理解しなければ子供に指導することは難しい。また、学生を参加させることで校種や経験年数等をこえた話し合いを行い、意見を出し合うことで子供に対する指導の仕方の改善を図ろうとした。これは、新学習指導要領は、「資質・能力」を育成することを目的としており、教師は、幼稚園児から高等学校の生徒まで「資質・能力」という面から、子供を見たり指導方法を検討したりすることが可能だからである。そうすることで、教員の意識改革と授業改善をしようと考えた。また、3月に行った研修会の反省をもとに、「職員の意識に合わせる」「新学習指導要領の求める子供の学び方を実際に教師に体験させる」ことを重点に職員研修を進め、指導方法や授業改革することの大切さを教師に啓発した。研修の仕方は、福井大学の三田村教授や岐阜聖徳学園大学の柘植教授(共同研究者)と相談し、話題として、福井大学附属中学校の「スズメノカタビラの生態を探究する(理科・1年)」を実践事例としてラウンドテーブル形式で研修会を行った。その際の留意点は次の2点である。

- ① 「主体的・対話的で深い学び」を教師に体得させる。
 - ② 意見を1つにまとめるのではなく、自由に交流する。
- 研修会を終え先生方の感想は、次のようであった。
- ・ 今日私たちが体験した学びを子供にさせることはとてもよいのではないかと。(管理職)
 - ・ 事例を実践した福井の義務教育学校を見たい。(中堅)
 - ・ こうした研修会が、夏の職員研修などでも引き続き行われるとよい。(ベテラン)
 - ・ 新学習指導要領が目指す子供に付けたい資質・能力が何かがよくわかった。(若手)
 - ・ 実際の現場の先生方の苦労が参考になった。(学生)
 - ・ 子供の実態がよく理解できた。(学生)

今後こうした研修会を開くうえで、校種、経験年数、校務分掌等を問わないことが有効であることが分かり、対話的で深い学びはこうした研修会で実現できることが明らかになった。

(3) 市教育委員会の計画した「トワイライト研修」を利用した研修(2019. 8月)

8月に、市教育委員会の若手研修である「トワイライト研修」(年間4回)の第2回目の一部を実践交流会として頂くように交渉した。当初は、90分の時間全てを利用させてもらうようお願いしたが、働き方改革等の都合から45分間の研修にすることで協力を頂いた。今回は、私立の「岐阜聖徳学園大学附



図1 ラウンドテーブルでの交流

属小学校と附属中学校」の教員も参加した。

実践提案では、「岐阜聖徳学園大学附属小学校の教師」と「羽島市で新学習指導要領の先行実践をしている教師」、そして筆者の3人が提案者となり、三田村教授と中島准教授、柘植教授がファシリテーターとなり3人の提案を導きつつ、若手教員の指導力向上を目指した。始めに、三田村教授からは、ラウンドテーブルという新しい学び方についての意義を説明して頂いた後、各テーブルに分かれてラウンドテーブルを行った。若手教員は、新学習指導要領の「資質・能力」を育成する私たちの実践に触れ、次のようなことを語った。

- ・こうした単元構想では、時数を大きく上回るのではないか。
- ・支援を要する児童に対する手立ては十分か、等の質問が出された。

こうした質問はあらかじめ想定していたので、実際の指導場面や「カリキュラム・マネジメント」の視点から見た時数確保や、支援を要する児童の単元を通した歩みを提示した。また、今回は岐阜県では初めての企画となる私立と公立の合同研修会であり、今後の発展が重要であると感じている。時間が45分と大変短かったために、十分に伝えたいことを伝えきれたかどうかは不安だが、若手教員からは、「提案者の先生ともう一度会って話したい!」という意見もあり、教師が学び合うコミュニティ（職員集団）を形成する大切さを実感した。このように、従来の指導方法を転換するためには、職員研修を今後も重ねていく必要性を強く感じた。

Ⅲ. 研修を企画・実践する上での問題点

このような研修会を企画・運営する上で、次のような問題点が明らかになった。

1. 研修会を企画する上での問題点

(1)「研修会」に対するマイナスのイメージ

今回の研修会は、年度当初から計画されたものではなく、筆者が教職大学院での研究実践を進める中で必要性を感じて提案したものである。そのため、実施には教育委員会の承認や校長会の承認を得るなど、多くの手続きや労力が必要であった。教職大学院で学んだように、「教員研修会を企画し、開催することへの困難さ」はある程度予想していたが、新たな研修会の企画は自校内ならまだしも、市全体に広げて行う時には、相当な準備と各学校の管理職の先生方への理解が必要であり、このあたりについては柘植教授をお願いして事を進めていただいた。研修会の企画には研修内容の周知が大きく関係しており、まずは教務主任同士で事前に連絡を取り合い、時間の設定や先生方の参加意欲を高揚するなど、いわゆる「根回し」が大切であることを痛感した。

研修会を企画することの難しさの原因の一つは、職員の多忙感である。教員に研修が大切なことは誰しもが理解するものの、日々の授業や子供や保護者等の対応に追われるなど、多忙な中に放課後に研修をすることへの抵抗は大きい。研修が市教委、県教委などの主催であればまだしも、自校での校内研修や市全体を巻き込んだ「自主研修」の企画となると、先生方は最初から腰が引けてしまうのが実態である。これは、教員が初任者研修から一方的な講義式の研修を長時間受けてきたという、研修のマイナスのイメージ（研修というものへの期待感の薄さ）から来ているものかも知れない。福井県では教員研修体系を大きく見直し研修方法が工夫改善されてきているとの報告³⁾があり、本県においても研修方法をラウンドテーブルのような形式に改善することで、この問題の解決の糸口をつかむことができるのではないかと考える。

(2)「働き方改革」とのバランス

こうした研修会を計画する中で配慮しなければならないのは、最近日本全国で話題になっている「働き方改革」の問題である。自校を会場として研修を行う際、ましてや市全体を巻き込んで行う研修は、「午後6時30分を超えないこと」「自校の教員を強制参加させない」「早く帰る日を利用すること」などが開催する日時の条件にあげられた。しかし、こうした条件を整えることは容易なことではない。現在の学校教育を取り巻く環境は、教員を始めとした職員の「働き方改革」が合言葉になっており、年度途中で何か新たなことを計画、実施しようと提案する場合は、提案者はまさにこの「働き方改革」とのし

のぎ合いになる。

筆者は、「職員に十分な力を付けなければ、働き方改革は絵に描いた餅である」という見方をしており、職員の研修と働き方改革は相反するものではなく、研修の充実によって教員の勤務は効率化し、勤務時間は結果として短くなるものとする。現在、本校教員の長時間勤務は会議や行事ではなく、「自らの教材作りや教材研究」である。教員の研修を充実させ、教員としての資質・能力を向上させ仲間の教員と語ったり協働したりする時間を確保することで、結果として教員の仕事能率を上げ、働き方改革につながると考える。これからは常に「働き方改革」とセットで「教員研修」を考えていく必要がある。

2. 対話を通して学ぶ「子供から考える授業」の実践（研修会の提案内容例）

筆者は、連合教職大学院に入学した昨年度から「学習指導要領改訂を意識した新しい指導方法の実践」をすること。そして、教務主任として「実践の問題点を明らかにし、職員の研修に生かす」ことを目指して取り組んできた。職員研修での問題点は前述の通りであるが、ここでは、これからの社会が求める「子供から考える授業」の実践とその問題点を明らかにしたい。

（1）改訂に向かう日々の実践の問題点

学校には若手教員、中堅教員、ベテラン教員と、経験年数に応じた人事配置がなされていることが望ましいが、最近は学校規模による理由だけではなく、かなり偏った人事配置が多くて目立っている。つまり、中堅の教員が少なく「ベテラン教員が若手教員に一方的に教える」といった構図の人事配置が多くなってきているように感じる。このような状況の中、本校でも改訂に向かう実践での一番の障害となっているのは、「ベテラン教員の経験がこれからの新しい指導方法や若手教員への指導の足かせとなってきたのではないか」ということである。ベテラン教員は、これまで素晴らしい実践を重ね、各学校の柱として教科指導や学級・学年経営のアドバイザーとしても若手教員を指導していただける存在であった。現在でもベテラン教員の存在は大きく、対外的にも学校運営の安定につながっていることは確かである。

しかし、新学習指導要領の目指す子供を育成するための「授業改善」という視点からは、その経験が若手教員指導の足かせとなっている時が見られるということである。これまで述べてきた、「資質・能力」の育成は、従来の「知識・技能」の効率よい定着を求めた授業からの転換であることをなかなか理解できていない。若手教員からアドバイスを求められ、例えば授業展開では、「教師の問題提示」→「学習課題の作成」→「個人・ペア・グループでの追究や交流」→「全体交流」→「課題のまとめ」→「練習問題や演習」→「振り返り」というこれまでの「経験」で学習過程をアドバイスしてしまう。そこには、資質・能力の育成という文言は全く入っていない。

このような従来からある「学習過程」が、新学習指導要領の指導方法ではないということではないが、これまでの指導方法とどこが違うのか、何に重点をかけて授業を展開するのかを明確にしない限り、新学習指導要領の目指す子供像とは大きくかけ離れた指導になりかねない。新学習指導要領の全面実施を目前にして、このあたりの指導をベテラン教師が若手教員にできるようになっていなければ、学校の日々の授業はこれまでとは変わらないということであろう。

（2）「資質・能力」を育成するための探究型学習の創造

筆者が担当する第4学年理科で、資質・能力を培う授業を構想して実践をした。実践では、福井大学附属義務教育学校の実践する「主題・探究・表現」型の授業づくりを基に実践を行った。

ここでは、知識や技能の「量」や学習の「効率性」ではなく、探究を通して経験される知識や技能の「質」と「発展性」を追究していくことが重要であり、「主題・探究・表現」型の授業をスパイラルに構成し、「発意・構想・構築・遂行・表現・省察」⁴⁾の5つの過程を1つの探究サイクルとして構成し単元を仕組んだ。

第4学年では、夏休み明け以降、「物のせいしつを調べよう」という単元が3つあり、「とじこめた空気と水」「物の体積と温度」「水のすがたと温度」を扱う。この3つを1つの大単元として扱い、子供が

実際に物や現象を探究していく授業を考えた。第4学年「水のすがたと温度」の単元では、「水を熱したときの様子に興味をもち、水を熱すると水蒸気になることや、水を冷やすと氷になることを温度と関係づけて調べ、水は温度によって固体、液体、気体に状態変化すること、水が氷になると体積が増える事など、水の状態変化についての考えをもつことができるようにする。」ことである。ここで、子供たち一人一人に「問いを生む力」(発意)を育むため、単元導入時に「ポンポン舟」を子供に見せた。ポンポン舟が進む原理は、金属パイプに入っている水を加熱することで水が水蒸気になり、水蒸気の泡が金属パイプの外に水を押出すことで、推進力を得る仕組みである。ポンポン舟が進む仕組みを明らかにしていく活動を通して、水の温度と状態の変化、温度と体積などを関係づけて考えられるように仕組むことで、子供たちの課題意識の連続と課題解決のための探究する力を育めるようにした。

子供たちは、ポンポン舟が進む様子(図2、図3)を見て、「なぜ、舟が進むのかな。」「舟のすすんだ後に波があるから、パイプから何か出ているのではないか。」「前の単元で水を温めると体積が増えたから、それで動いているのではないか。」「やかんでお湯を沸かすときに湯気が出て、その湯気がブシューと出ることを家で見たので、ブシューと出ることが舟を進めているのではないか。」といった意見が出された。子供たちは、これまでの経験から、金属パイプの中の水が沸騰して、泡が出て、その泡が水を押して進むと考えた。



図2 「発意」を生むための素材提示



図3 探究を進めるための予想をもつ「構想」

意見交流のあと、筆者は、「みんなの意見はわかったけれど、それを分かるようにするためにはどうすればよいかな。」と問いかけた。

C: 「実験をすればよい。」

T: 「どんな実験?」

C: 「先生、今から理科室の中の道具で見つけるので、時間をください。」

T: 「いいよ、でも、今日は1時間しか理科ないよ。」

C: 「えー。じゃあ、明日すぐ考えるで。」

T: 「分かった。」

子供たちは、次時以降の課題をもち、担任がいる教室へと戻った。

次の理科の時間は、あいさつの後すぐに理科室内で自分たちの考えを分かるようにするための実験道具を探し始め、自分たちで実験を始めた。(図4・図5)



図4 仲間と協力して探究を「構築」



図5 課題解決に迫る「遂行・表現」

子供たちは、ポンポン舟が進むのは、自分たちの予想どおり中の水が沸騰して、その水が出て舟が進んだと理解できたのだが…。いつもなら、これで授業を終われたのだが、子供たちが一斉に、

C：「先生、あれは金属パイプだから、中の様子が見えないので、金属パイプをガラス管に変えなきゃいけないと思うんだけど…」

T：「そうだね、本当に沸騰しているのかどうかわからないね。」

と言って、子供たちにガラス管を渡した。

金属パイプからガラス管に、置き換えて実験をした様子（図6・図7）



図6 金属管での実験

→



図7 ガラス管に置き換えての実験

C：「やはり泡が出ている、金属パイプと同じように飛び出した。中の様子が見えて、予想通りだった。」

等の意見が出てきた。さらに、

C：「ガラス管をよく観察すると、始めにゆげが出て、そのあと熱しているところから泡が出た。この泡って何かな？」

T：「水から出てくる泡のこと？」

C：「うん。この泡が水を押し上げることでポンポン舟が進むことは分かったけれど、この泡の正体は何？」

C：「先生、ゆげや泡が出てくるけれど、このゆげや、泡って何度くらいから出てくるの？」

（次への探究に向けた子供の発言「省察」→次の「発意」）

T：「みんな、そんな疑問をもったんだね。そんなときはどうするの？」

C：「そうだね。自分たちで実験装置を考えて実験をするんだね。」

T：「すごいね。じゃあ、みんなの課題は？何？」（「省察」）

C：「水を温めたときの、水の変化を観察しようでいいんじゃない。」

C：「そうだね。すぐに、ホワイトボードに実験器具を考えて作ろうね。」

C：「実験中に必要な記録用紙を作らないといけないぞ。」「一緒に作ろう。」

子供とこうしたやりとりをし、冬休み前の最後の授業を終えた。

これまで、理科での実験装置は、教師があらかじめバットに実験器具を用意して、教科書の写真通りの実験と指導を行い、結果を「知識・技能」としてまとめることが主であったが、この探究型学習を行ったところ、子供が自ら考えて実験等を行い、教師はファシリテーターの役であったように感じる。

また、理科を通して育成すべき「自ら問題を見出し、自分たちで解決する能力」を育成しているのではないかと感じた。これこそが「資質・能力」を育成する授業であり、この日々の営みを学年の年間指導計画や学校行事、学校教育目標とリンクさせることで、新学習指導要領の目指す子供を育成できるのではないかと考える。

IV. まとめと今後の課題

現状の学校現場の状況と研修会を企画する際の困難さ、これから求められる授業を「理科」で提示してきたが、こうした授業を、ベテラン教員が率先して取り組み、若手教員にどんどん指導してほしいと

願っている。私たち教師にとって、「経験」は大きな財産となるが、その「経験」は次々と新しく更新されなければならない。そして、更新された「経験」を若手教員に伝えとともに、自校のみならず多くの研修会に積極的に参加し、自らの指導方法を常に工夫改善していく必要がある。

新学習指導要領の目指す子供像は、私たち教師の力量アップなくしては実現できない。「働き方改革」が叫ばれる中、我々の研修こそが子供に力をつけ、効率の良い指導を行うことにつながることを共通理解したいと考えている。

おわりに

市の教育委員会より令和2年度使用小学校教科用図書の各学校への巡回が始まった。本校に届いた東京書籍4年生「新しい理科」⁵⁾の単元「水のすがたと温度」を見ると、私が提示した授業内容とほぼ同じような展開になっていた。単元始めには、学習の見通しがあり、子供自身が仲間と協力して学習を進められるように展開されており、教師は、ファシリテーターの役割をしていることが分かった。

教科書も新しくなり、本校では子供に「資質・能力」を培う環境の準備はおよそできている。我々教師が指導方法を転換し、これからの日本を創造する子供たちに「これからの社会を生き抜く力を培わなければならない」という思いを新たにした。

注・文献

- 1) 文部科学省初等中等教育局教育課程教育課程企画室（2019.10）：「教育とスキルの未来：Education 2030」の仮訳。本文書の原文は、下記のURLを参照した。
<http://www.oecd.org/education/2030/OECD%20%20Education%202030%20Position%20Paper.pdf>
- 2) 岐阜聖徳学園大学で開催（2019.3.28）「実践し省察するコミュニティー」及び岐阜聖徳学園大学で開催（2019.9.28）「実践し省察するコミュニティー」。
- 3) 福井県教育研究所研修部キャリア形成研修チーム（2017.3）：「クロスセッションを活用した研修の在り方」－教育研究所の新たな教員研修体系－，紀要122号。
- 4) 国立大学法人福井大学教育学部附属義務教育学校（2018.11）：「研究紀要第1号」（総P8.探究サイクルの具体的な姿）。
- 5) 毛利衛，大島まり他100名（2019.3検定済）：「新しい理科4年」，東京書籍。