

水巻町教育委員会学校教育について

これまで ←----- これから -----→

産業時代に必要とされた能力
(認知的能力)

3R

- Reading (読むこと)
- Writing (書くこと)
- Arithmetic (計算すること)

数値で測定可能な能力



VUCAの時代に必要とされる能力
(非認知的能力)

4C

- Communication (話すこと・聴くこと)
- Critical thinking (批判的思考)
- Collaboration (協働)
- Creativity (創造力・独創力)

数値で測定できない能力



学び合う子どもに
必要とされる
資質・能力



めざす児童・生徒像

認め合い高め合いながら
多様な他者と
「共」に未来を「創造」する
子ども

MIZUMAKI

CONCEPT

キーワード：共創

人間だからこそできる仕事の中に「人とかわる仕事」が多くある



「人間だからこそできる仕事」ができるかどうか重要



労働人口の49%の仕事がAIに代替可能

水巻町教育委員会のビジョン・理念・目的

ビジョン

「みんなで育てよう、水巻の子ども」の教育風土の醸成

理念

対話を軸とした経営・運営

～問いと対話を重ねて、思いを形に～

目的

認め合い、高め合いながら、多様な他者と「共」に未来を「創造」する

「共創人材」の育成

ビジョン：「みんなで育てよう、水巻の子ども」の教育風土の醸成

理 念：対話を軸とした経営・運営 ～問いと対話を重ねて、思いを形に～

目 的：認め合い、高め合いながら、多様な他者と「共」に未来を「創造」する「共創人材」の育成

重
点
施
策
「共
創
人
材」
の
育
成

Ⅲ
地域・家庭

Ⅱ
職員室

Ⅰ
教室

I 学び合う教室（教室LC〈ラーニング・コミュニティ〉）

○ 学び合う子ども

- 主体的、対話的、協働的に学び合う子ども

○ 学び合う子どもを育む教師

- 子どもの主体的な学びを支援する教師
 - ・「指導」から「支援」へ
 - ・聴く、つなぐ、もどす教師
 - ・謙虚に問いかける教師
 - ・一人ひとりの子どもに寄り添う教師

II 磨き合う職員室（職員室LC〈ラーニング・コミュニティ〉）

○ 磨き合う教師

- 主体的、対話的、協働的に磨き合う教師
- 相互の考えや思いを聴き合う教師
- 共創する教師

○ 磨き合う教師を育むマネジャー

- 体制づくり（長）、場づくり（頭）、活動づくり（幹）、授業づくり（学）
- 教師の磨き合う場をつくるマネジャー
- 教師の主体的な学びを支援するマネジャー
- 謙虚に問いかけるマネジャー

III 学び合う地域（地域・家庭LC〈ラーニング・コミュニティ〉）

○ 学び合う町になる

- 主体的、対話的、協働的に学び合う場づくり
- 相互の考えや思いを聴き合う場づくり
- 子どもが参画するCS運営

○ 子ども主体の協働活動を共創する

- 子ども主体の場づくり

日
常
化
・
意
識
化
・
重
点
化

ビジョン

「みんなで育てよう、水巻の子ども」の教育風土の醸成

目的

認め合い、高め合いながら、多様な他者と「共」に未来を「創造」する

「共創人材」の育成

コミュニティ・スクール

対話を軸とした経営・運営

～問いと対話を重ねて、思いを形に～

理念

水巻中
伊左座小

水巻南中

吉田小

子ども・教師相互主体

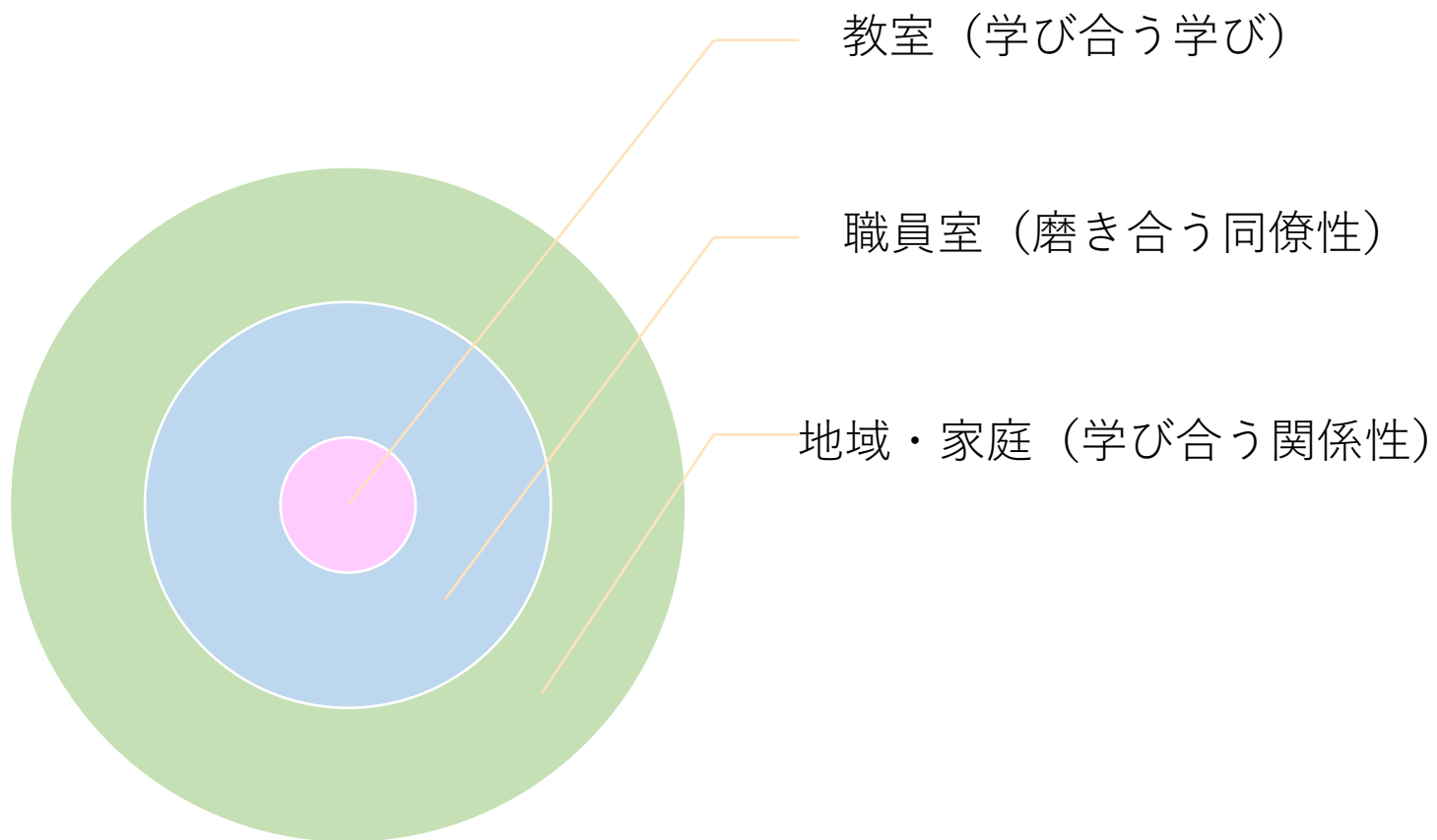
原則

猪熊小

杵小

頃末小

○子ども第1で考える
○いつも保護者に寄り添う



「対話」の意味

「対話」とは共感的、内省的、共創的なコミュニケーション。「対話」により相互の考え、思いを聴き合うことを通して、自分の中に気づきが生まれたり、変化が生まれたりすることを可能にするコミュニケーション。対話の前と後とで、自分の中で何かが変化したり、生まれたり、気づいたりすることが大切。したがって対話の後のリフレクションが重要である。また、対話が成立するためには、相互尊重、心理的安全性（安心）、パートナーシップ等の関係性が大切となる。対話という体験を通して、相互の関係性の質に変化が生まれてくるのである。関係性の質の向上は、参加者の思考の質を高めることにつながる。つまり、他者との対話を通して一人ひとりの成長への可能性が開かれるのである。

対話を経営・運営の軸にする意味

学校の一人ひとりの職員が、それぞれの能力を最大限に発揮するためには、目的、目標、ありたい姿を共有し、自分事として、組織の目的、目標にコミットするプロセスが必要となる。その際、自分自身の目標、ありたい姿を見つめることも大切である。そのため、職員同士のコミュニケーションを大切にし、相互の思いや考えを聴きあう対話によるプロセスが重要となる。それは個人として、また組織（チーム）としてのゴールを合意するプロセスでもある。その出発点は子どもである。教室である。こんな子どもを育てたい。こんな学級をつくりたい。子どもや学級のありたい姿を明確にしていくことからスタートする。

そして、〇〇な子どもを育てたい、〇〇な学級や学校を創りたい、そんな一人ひとりの思いや願い、ありたい姿を出し合うことで、次に、どんな職員室を創りたいのか、どんな職員でありたいのかを対話を通して合意していくのである。いきなり議論ではなく、対話を通して一人ひとりの思いや願い、考えを聴き合うプロセスを経て、議論、合意形成へと進んでいくのである。さらに、教室を起点とした対話の営みは、保護者や地域社会へと広がっていく。

重要なことは、あくまでも子どもが第一であり、ありたい姿の起点であることだ。

組織として合意した後は、一人ひとりの実践へと移行する。一人ひとりの職員が目標に向かって仕事をする。その一人ひとりの職員の仕事を支援していくことが管理職の仕事となる。職員と管理職は合意した目標に向かって進むプロセスの節目、節目で対話の場を設定し、進捗状況や今後の取組等について公開、交流、報告をするのである。

このように対話を通して目的、目標、ありたい姿を明らかにし、職員一人ひとりが当事者として仕事を進めていく組織のあり方を重視する経営・運営を「対話を軸とした経営・運営」というのである。

対話の学校文化を築くために

◆対話の日常化を進めるためには

- フォーマルな場における対話
 - インフォーマルな場における対話
- } の両方が必要

◆対話は共感的・内省的・共創的なコミュニケーション

- 問い返してますか？
- 気づきがありますか？
- 自分に人差し指を向けていますか？
- 他責していませんか？
- 関係性の質に変化がありますか？
- 原則に基づいていますか？
- 自分の根っこを見つめていますか？
- 他者と根っこがつながっていますか？
- 安心がありますか？

問いは、
人に考える力を与えます。

問いは、
人や組織を成長させる力を持っています。

問いは、
人の関係を結びます。

良い問いは、
良い方向に進む道をしめします。

問い、話す。
そして自ら問いをたてる。

その問いを周りの人と
話してください。