

学校改革は、意識改革

学校改革は、「私」がするもの



HOKKAIDO
BOARD OF
EDUCATION

北海道教育庁渡島教育局
義務教育指導監 五十嵐義幸

対話力を高める

対話があらゆることのベースになります。

学校経営・学校運営

「マネジメント」「心理的安全性」「リーダーシップ」「人材育成」

授業改善・生徒指導・特別支援教育

「児童生徒主体の授業づくり・行事づくり・活動づくり」
「自己決定力」「自己有用感」「いじめ・不登校対応」「ICT活用」

連携教育

「地域・家庭との連携」「学校間連携」「各機関との連携」

- 私たち自身の対話力を磨く
 - ・ 「話したくて話す」と、話すことへのモチベーションが上がる
 - ・ 「感嘆」→「反復」→「共感」→「称賛」→「質問」
 - ・ 相手の言葉を強めて返すと、相手の「話したい」が高まる
 - ・ 「話術に走らない」…でも、話術も大事
 - ・ 叱るとき、指摘・指導するときこそ、相手への敬意を忘れない

- 相手にとって「話したい人」になりたい

【 接遇・マナー・言葉 = 危機管理意識の醸成 】



褒められるのは好き、でも苦手。

【 若者たちは… 】

ほめられるのが好き 約80%

ほめられるのが苦手 約50%

長田麻衣氏(SHIBUYA109 lab. 所長)のお話から

ほめられるのが苦手

約50%

ここにもヒントがありそう…

2つの理由

- ①まわりからどう見られているか心配
- ②必要以上に頑張りがたくない



ほめられるのが苦手 約50%

ここにもヒントがありそう…

2つの理由

①まわりからどう見られているか心配

- ・大勢の前でほめられると、他の人からどう思われるか心配
- ・自分だけほめられて、嫉妬されたくない

※70%以上が「嫌われたくない」「失望されたくない」

②必要以上に頑張りたくない

- ・仕事でプレッシャーになる

※60%以上が「ストレスを感じたくない」

どのようにほめたらよいのでしょうか

関係性を高めるために…

- ◇ 比較してほめない <〇〇さんより……。>
- ◇ 年齢や性差でほめない <若いのに…。>
→個人にフォーカスしてほめる
- ◇ みんなの前でほめることの よしあし
- ◇ ほめの重みを軽減する
 - ・ 改まった場ではなくて、廊下ですれ違ったときに
 - ・ 結果でなく、がんばっている最中にほめる<最中ほめ>
 - ・ 「〇〇さんがほめてたよ」<間接ほめ>

☆信頼関係、距離感、性格など、様々な要素がありますね。

でもね、認められ、価値づけられないと 「やりがい」「やる気」は生まれない。

- あなたの取組が何を生んでいるのか。
 - あなたへの期待、一緒に実現したいこと。
 - あなたにできる「チーム学校」の具現。
 - ☆ あなたの存在が、どれだけ尊く、力になっているか。
 - ☆ すでに、貢献している!!
- ※ 「あなたの取組を、みんなに紹介してもいい？」
「やっていることを、紹介してもらえないか？」

カウンセリングのプロセス

- (1) リレーションづくり（信頼関係づくり）
- (2) 問題の解決に向けての共同作業（当事者が困っていること、解決したいこと…）
- (3) 事実や問題の理解を深める（事実・問題の確認・整理）
- (4) 目標を明確にする（よりよいゴール、取り組むべきことの整理）
- (5) 行動を支援する・環境を修正する（勇気づけ・励まし・褒める・新しい行動への切り替え）

文部科学省 CLARINET(国際教育)在外教育施設安全対策資料【心のケア編】より

子どもの「よりよい成長」「よりよい教育」への情熱
これだけは揺るがない共通の願い



本日も話しすること

- 1 対話力を高める 
- 2 マネジメントを考える
- 3 経営ビジョンを明確にもつ
- 4 授業を観る視点 < 授業改善のために >

2 マネジメントを考える

マネジメントとは・・・何？

難しく考えないでください。

私たちが、日頃取り組んでいることが「マネジメント」です。

課題解決に向かって、

「目標を立て」

「計画と見通しをもち」

「役割と担当を決めて」

動いていること・動かしていることが「マネジメント」です。

組織マネジメントの 3要素

機能させるポイント

①到達目標の共有

- 学校の目指す中期ビジョンを**教職員が共有**し、日々の活動のなかで、**意識**している。
- 中期ビジョンを受けて1年単位の**成果目標が具体的かつ重点化**されている。

心理的安全性

②プロセスの設計

- 成果目標を達成するための**取組が具体的かつ重点化**されている。
- 小さな成功体験や試行錯誤での**仮説検証を繰り返**し、**少しずつ自信**をつけながら、取組を**改善**している。

③チーム・ネットワークづくり

- 特定の個人への依存ではなく、**チームワーク**よく取り組んでいる。
- 教職員が議論し知恵を結集**する中、納得度の高い結論を導いている。
- 地域や外部との**連携・協力が密**に行われている。

マネジメントを機能させる

目標が設定できた。具体的取組も決まった。チームもできた。



「要素が揃ったからマネジメントができた」**ではないです！**

「機能」しないとマネジメントではない。

「機能させる」「動かせる」「回転させる」働きかけが大切です。

働きかけの大部分は**「対話」**です。

マネジメントを機能させる

「PDCAサイクル」「OODAループ」「エフェクチュエーション」…
マネジメントサイクルは、手法も考え方も様々あります。

「即検証」「即改善」
やりながら改善も同時進行

「評価期間」「評価項目」「評価期日」「評価会議」は大切ですが、
「マネジメントが機能していること」「改善・よりよい教育」が目的

「指導と評価の一体化」とそっくりです!!

視座・視点を変えた発想の転換を!!

「これまでどおり」

「あたりまえ」

からの脱却をしたい。

学力向上＝資質・能力の育成 　って何をしていますか？

- 低い結果を示した範囲や単元の補充学習
 - [粘り強さ][自ら取り組む]等の非認知能力的部分の育成
 - 家庭学習の少なさ → 家庭学習の計画化・AIドリル活用
- 本当ですか？全校で言えることですか？**
- 当該学年特有の理由はないですか？**
- 方針に描く取組を進めていた上での結果ですか？**

ではどうする？

- 端末を活用した授業を増やす。
「考えや意見を書く」 → 「他との交流」のある授業
- 「根拠は？」「本当？」「同じことが言える？」「他の意見・考えは？」
「角度を変えてみたら？」…問い返しのある学び
- 課題意識をもって外へ出る、働きかける学習活動の充実
児童生徒の側から地域を活用する学習活動をつくる
- 保護者の参画を文字通り「参画」にもっていく
来校機会の大幅増を狙う 授業に入る 一緒にやる
- 授業とリンクした家庭学習
必ず授業で生きる家庭学習にしてしまう
- 「どうしたいの？」「どうやって進めるの？」「必要なことは？」決めさせる働きかけ

T T、専科・教科担当・交換授業、リモート授業、授業改善・改革

同じ方向性に向かって進んでいること 実感＝組織的取組(組織力)

マネジメント…

- ・ 教育課程編成
- ・ 分掌組織、分掌運営
- ・ 地域連携、人材活用
- ・ 行事
- ・ PTA活動
- ・ 児童会生徒会
- ・ 当番活動
- など

何を、どこから(誰、学級、学年、活動…)
手がけてみる、やってみる。

適切に報連相・確記録(情報交流)がなされている。

分掌(学年団)で起案・推進が行われている。

経営方針・取組が浸透している。

「この行事はこうあるべきですね」

こんな姿で
一緒に

複数体制で役割分担しながら進めている。

よい意味で「頼る」「頼られる」「汲み取る」がなされている。

3 経営ビジョンを明確にもつ

学校の目指すもの、
「どのような学校を目指すのか」
「子供に〇〇な力を身に付けさせたい」
といった思いや願い(目標や方向性)は、
はじめからあるものではない。

Nits(独立行政法人教職員支援機構)ニュース
「学校の組織力を捉える視点」国土館大学教授 北神正行 氏より

そもそも教育の目指すのは
「児童生徒の資質・能力の育成」

公教育です…
「機会均等」「義務教育」「中立性」
「教育水準(教育課程の基準)」

それなのに、経営方針・経営ビジョンは
必要なのですか？

組織マネジメントの3要素

①到達目標の共有

- 学校の目指す中期ビジョンを**教職員が共有**し、**日々の活動のなかで、意識**している。
- 中期ビジョンを受けて1年単位の**成果目標が具体的かつ重点化**されている。

心理的安全性

②プロセスの設計

- 成果目標を達成するための**取組が具体的かつ重点化**されている。
- 小さな成功体験や**試行錯誤での仮説検証を繰り返し、少しずつ自信**をつけながら、取組を**改善**している。

③チーム・ネットワークづくり

- 特定の個人への依存ではなく、**チームワーク**よく取り組んでいる。
- 教職員が議論し知恵を結集**する中、納得度の高い結論を導いている。
- 地域や外部との連携・協力が密**に行われている。

目指すことの共有がなくては、
行ふべきことが見えません。

目標があるから、
計画が生まれます。

私もあなたも、
計画推進に携わる一人。

取組の根拠

ビジョンが存在しない組織

<ビジョンが存在しているということ>

- 日々の仕事の判断軸となり、一体感の醸成に貢献する
- ビジョンが明確になることによって、
 - ⇒組織の将来が見えてくる
 - ⇒教職員それぞれにとって、自分が何をすべきか見えてくる
 - ⇒自らの将来像も描くことができるようになる

<ビジョンが存在していないということ>

- それは、組織の存在意義や目的を見失うことにもなりかねない
- 自ら判断できる教職員が育たなくなる
- 組織が柔軟性を失い硬直化し、組織の実行する力が衰える

美辞麗句やあいまいな言葉ではなく、
真に意味・価値のあるビジョン構築の必要



関係者が実態を見据え、互いに協働し、
試行錯誤し、結果を結集し合う中で、
つまり対話を通じた「生成的学習」を行う
中で創り上げる必要がある。

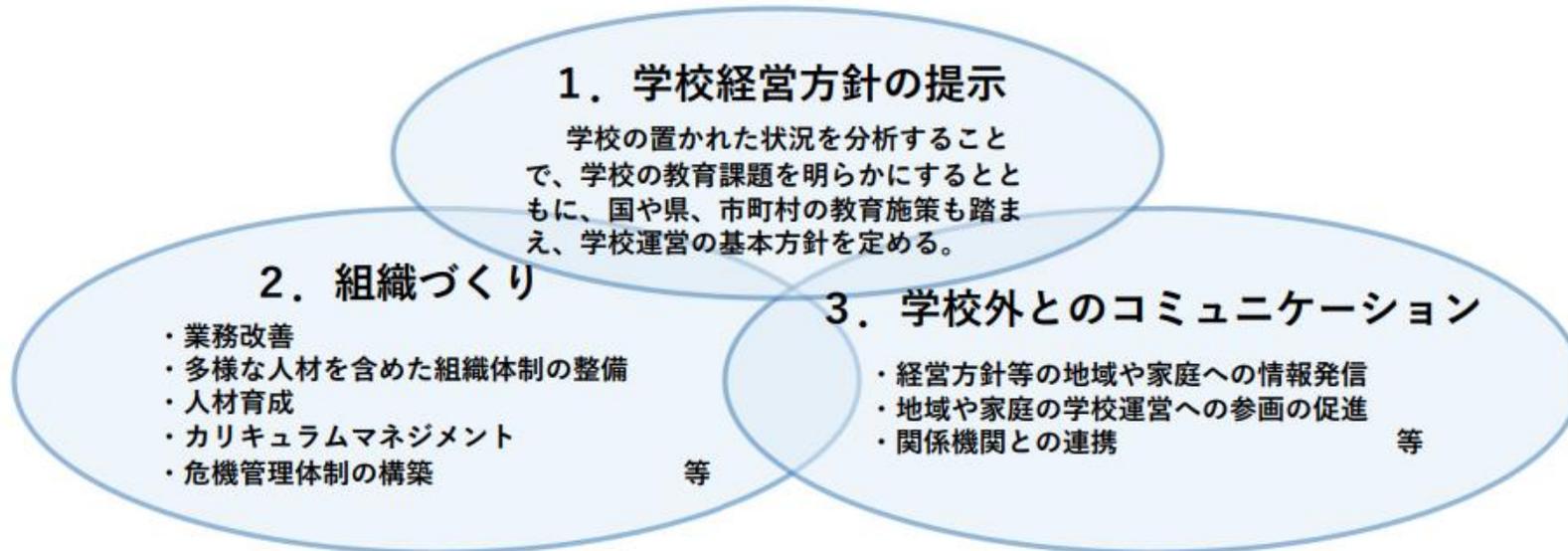
Nits(独立行政法人教職員支援機構)ニュース

「学校の組織力を捉える視点」 国土舘大学教授 北神正行 氏より

学校管理職の在り方について

学校管理職（特に校長）に求められる資質能力 — 最近の動きを踏まえた再整理 —

- ✓ 都道府県等の教員育成指標や近年の中教審答申等も踏まえると、学校管理職に求められる基本的な役割は、以下の通り整理できるのではないかと。



学校管理職の在り方について

学校管理職（特に校長）に求められる

- ✓ 「学校組織マネジメント研修 モデル」が示されている。これを基礎としながら、役割と必要な資質能力を再整理しては

管理職に期待される4つの役割	
●基本姿勢 使命感と責任感	「教育者としての使命感」をベースに持ち、学校に期待される目的・目標を達成する「学校経営の責任者」としての役割。
学校ビジョン構築	学校教育目標の実現に向けて、学校の中期・短期（年度）双方の視点から、取り組むべき重点事項を明確にし、実現のシナリオを描く役割。
環境づくり	学校教育目標の実現に向けて、学校内外の「人的資源」「物的資源」「資金的資源」「情報の資源」「ネットワーク資源」を最も効果的に活かすため、学校の組織づくりや環境整備をする役割。
人材育成	学校の各種活動を通じて、自らと教職員の能力を向上させ、人としての成長を促進させる役割。
外部折衝	学校の各種活動を効果的・効率的に進めるため、学校外部に理解を求め、外部との協働ネットワークを築く役割。

(3) 学校管理職育成指標

目指す管理職像	
キャリアステージ	
キーとなる資質能力	
学校・園経営力	子ども一人一人への目標に基づき、それを達成して実践するほか、必要に応じて努力している。
使命感・責任感	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育に携わる者たちや同僚に対する関心 ・教育・保育の実践に際して、社会の変化、保護者意識の変化に向け、教職員の責任を担っている。
教育理念とリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・教育・保育に関する目標に、個々の教職員に伝わり、実践を通して得た成果や課題を振り返り、計画・提案などを行っている。

「北海道における教員育成指標」
～学校管理職育成指標～(抜粋)

- ◎学校・園経営力
 - ◇使命感・責任感
 - ◇教育理念とリーダーシップ
 - ◇課題等を把握する力
 - ◇経営ビジョンを構想する力
 - ◇学校・園内外の協働体制を構築する力
 - ◇人材を育成する力
 - ◇保護者・地域等と協働する力
 - ◇危機管理能力

求められる教師像 資質能力 → どうやって身に付ける？

「教員育成指標」を覗いてみると・・・

養成段階	初任段階	中堅段階	ベテラン段階
<ul style="list-style-type: none"> ・ 基礎的な知識・技能 ・ 背景や重要性の理解 ・ 積極的に関わる ・ 互いに高め合う ・ よりよい人間関係 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 義務を果たしている ・ 社会性・協調性 ・ 自立的に研修・学び ・ 意図的計画的に授業 ・ 実践に生かす ・ ニーズに応じた支援 ・ 理解に基づく行動 ・ 連携・協働 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期待に応える教育活動 ・ 教職への誇り ・ 求められる資質能力 ・ 初任段階への指導助言 ・ 他の教員の授業力向上 ・ 不断の検証・改善 ・ 生指・進路の課題解決 ・ 全体の ICT 活用促進 ・ 建設的な意見交換 ・ 保護者・地域・関係機関との連携協働 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場全体の意識が高まる働きかけ ・ 求められる資質能力 ・ 知識技能を職場全体に生かす ・ 自律的校内研修の校内体制を整える ・ 授業改善の中心的役割 ・ 範を示す、助言する ・ 「心構え」や「コツ」を伝える ・ 建設的で未来志向の意見交換 ・ 連携協働のネットワーク構築 ・ ミドルリーダーの育成

対話

校内外研修

自律的学び
自己の学びと
期待される学び

期待評価
方向性の共有

分掌・役割

働きがい
経営参画意識

信頼関係
心理的安全性

経験・人間性

エンパワメント
強みを生かす

必要と具体を生むマネジメント

学校の課題

- (1) 児童生徒の状況
- (2) 教職員の状況
- (3) 保護者や地域住民の状況
- (4) 学習指導要領、各種通知、未来を見据えて
- (5) 学校の「存在意義」
 - ・ 施設、備品
 - ・ 立地、自然環境
 - ・ 地域性

(1) 児童生徒の状況

- ・ 子どもたちは、素直で協力して学ぶ姿勢が育っている。反面、受け身的な子どもが多く、自ら考えをもって活動を進めることは少なく、教員の指示を待つことが多い。



- ◇ 子どもが主体的に考えたり、活動したりする場はあったのか。
- ◇ 考える力、活動する力が不足しているのか、考え方がわからないのか、活動の仕方がわからないのか。
- ◇ 教員の指示の仕方、指示の内容に問題があるのか。



- 「課題」から、取組がイメージできるようにしたい。

(2) 教職員の状況

- ◇ 職員室は、教育活動や児童生徒の話題に富んでいるか。
- ◇ 相手に寄り添う対話ができているか。
- ◇ 工夫・改善(よりよい教育活動へ)の、アイデアと姿勢はどうか。
- ◇ マイナスをプラスに変える姿勢があるか。
- ◇ 教室環境、整理整頓、掲示物などはどうか。
- ◇ 仕事の効率化、軽重バランス、順序性はどうか。
- ◇ 組織的な取組、協働性、アドバイスし合える関係性はどうか。
などなど・・・「よさ」と「課題」両面を考える。



- 真っ先に取り組むべきは何か。
→実は、教職員みんなが問題意識をもっていることも多い。

(3) 保護者や地域住民の状況

- ◇ どのような場で状況を測るか。
- ◇ 信頼関係はどうか。
- ◇ 伝える機会があったのか。伝えてこなかったのか。伝えたくないのか。伝えたいのか。(何を伝えたいのか)
- ◇ 地域の声・目・感情は、学校に向けられているのか。
- ◇ 関係機関や人材との「連携」や「活用」は進んでいるか。



- 家庭や地域との「関係性」「連携」をどうしたいのか。
- 連携して何を行いたいのか。

(4) 学習指導要領、各種通知、 未来を見据えて

- 根拠、論拠は必要です。
(なぜの「理由」と、「目的」がそこにあります。)
- 私たちが考え捉える「学校課題」は、ほぼ、各種通知や学習指導要領に課題として取り上げられています。
- 学校で行う教育の目的は、児童生徒の生きる力、資質・能力の育成です。
- どのような子どもたちを育てるのか…目の前の子どもたちを育てながらも、見据える先にはこの子たちの未来があります。

小規模校（特に少人数学級）のメリットと課題

【少人数を生かした指導の充実】

一般に小規模校には下記のようなメリットが存在すると言われています。

- ①一人一人の学習状況や学習内容の定着状況を的確に把握でき、補充指導や個別指導を含めたきめ細かな指導が行いやすい
- ②意見や感想を発表できる機会が多くなる
- ③様々な活動において、一人一人がリーダーを務める機会が多くなる
- ④複式学級においては、教師が複数の学年間を行き来する間、児童生徒が相互に学び合う活動を充実させることができる
- ⑤運動場や体育館、特別教室などが余裕をもって使える
- ⑥教材・教具などを一人一人に行き渡らせやすい。例えば、ICT機器や高価な機材でも比較的少ない支出で全員分の整備が可能である
- ⑦異年齢の学習活動を組みやすい、体験的な学習や校外学習を機動的に行うことができる
- ⑧地域の協力が得られやすいため、郷土の教育資源を最大限に生かした教育活動が展開しやすい
- ⑨児童生徒の家庭の状況、地域の教育環境などが把握しやすいため、保護者や地域と連携した効果的な生徒指導ができる

【学級における児童生徒数（学年単学級の場合）が極端に少ない場合に生じる課題】

学級は、児童生徒が学校生活の大部分を過ごす基本単位であり、特に単学級の学年が生じているような場合については、学級規模（1学級の児童生徒数）を考慮することが極めて重要になってきます。（略）一般に、学級規模が小さいと、きめ細かな指導がしやすくなる、様々な活動のリーダーを務める機会が増える、発言の機会を多く確保できるようになるといったメリットがありますが（略）、その一方で、学級における児童生徒数が極端に少なくなった場合、（略）学級数が少ないことにより生じる様々な課題のうち、以下の点が特に顕著な課題として現れてきます。

- ・運動会・文化祭・遠足・修学旅行等の集団活動・行事の教育効果が下がる
- ・クラス内で男女比の偏りが生じやすい
- ・体育科の球技や音楽科の合唱・合奏のような集団学習の実施に制約が生じる
- ・班活動やグループ分けに制約が生じる
- ・協働的な学習で取り上げる課題に制約が生じる
- ・教科等が得意な子供の考えにクラス全体が引っ張られがちとなる
- ・児童生徒から多様な発言が引き出しにくく、授業展開に制約が生じる
- ・教員と児童生徒との心理的な距離が近くなりすぎる

（出典）「公立小学校・中学校の適正規模・適正配置等に関する手引き～少子化に対応した活力ある学校づくりに向けて～」（平成27年1月27日文部科学省）

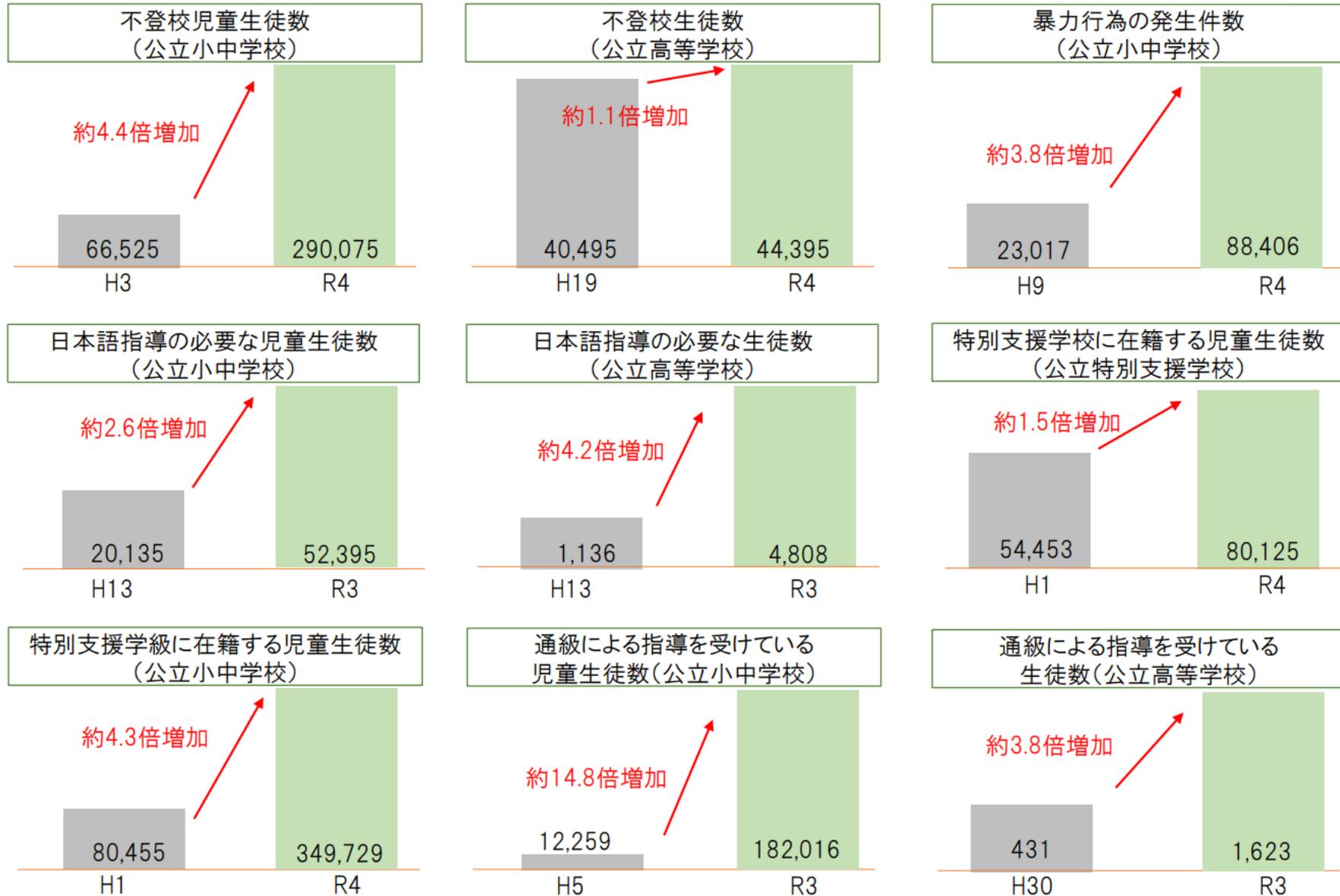
※【 】中及びタイトルは本資料用に改編。

 文部科学省 中教審

義務教育の在り方ワーキンググループ
中間まとめ参考資料集

R5.12.11

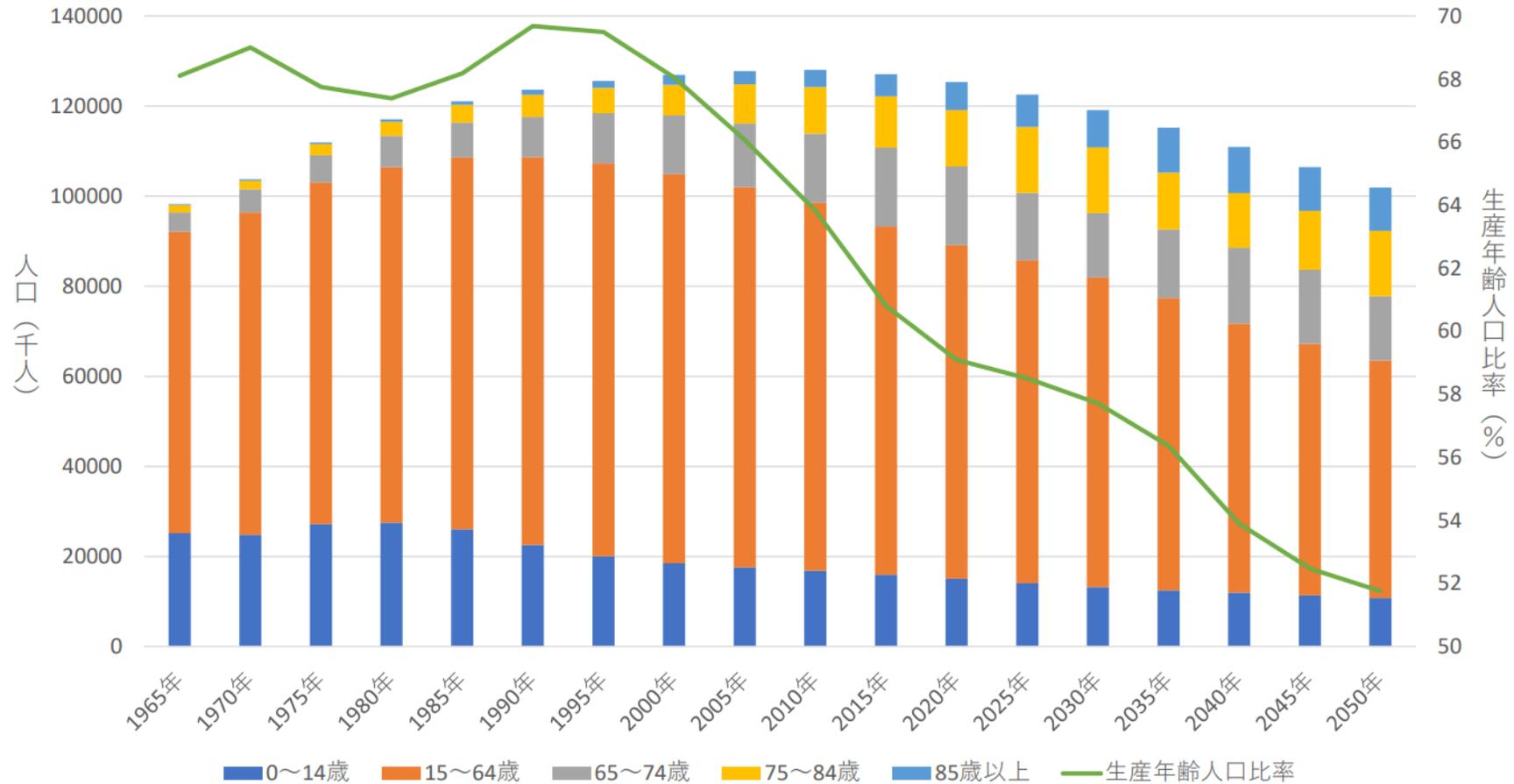
学校が抱える様々な教育課題の状況



出典：児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査、日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査、学校基本調査、通級による指導実施状況調査結果

少子高齢化の急激な進行により、生産年齢人口は半減

2050年には日本の人口は約1億人まで減少する見込み。生産年齢人口比率は約5割に。



(備考) 将来推計人口は出生中位(死亡中位)。生産年齢人口は15～64歳の人口。(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より作成。

文部科学省 中教審

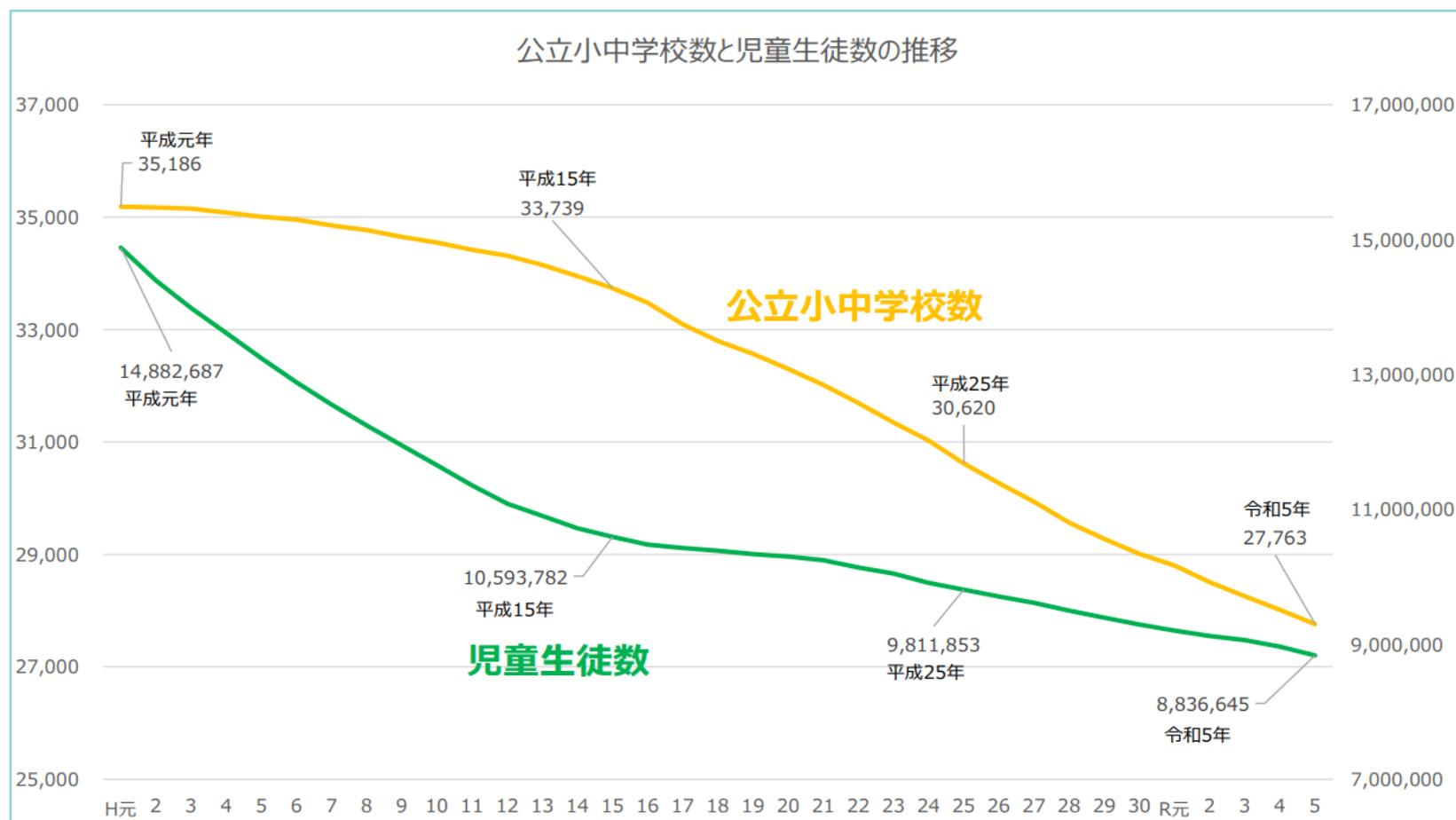
義務教育の在り方ワーキンググループ
中間まとめ参考資料集

R5.12.11

公立小中学校数と児童生徒数の推移（平成元年度～令和5年度）

- 過去10年間で公立小中学校の学校数は**9.3% (2,857校)**減少。
- 過去10年間で公立小中学校の児童生徒数は**9.9% (975,208人)**減少。
- 1市町村に1小学校1中学校等※1という市町村は**258 (14.8%)**※2ある。※3

※1: 1小1中0義務、1小0中0義務、0小0中1義務
 ※2: 令和4年5月1日時点の市町村数 (1747市町村)を分母として算出



出典: 文部科学省 令和5年度学校基本調査(速報値) ※3については、文部科学省 令和4年度学校基本調査

令和4年度 不登校児童生徒数(小・中)

全国	299,048人	(1000人あたり 31.7人)
小学校児童	105,112人	(1000人あたり 17.0人)
中学校生徒	193,936人	(1000人あたり 59.8人)

北海道	12,176人	(1000人あたり 35.3人)
小学校児童	3,713人	(1000人あたり 17.3人)
中学校生徒	8,463人	(1000人あたり 71.7人)

文部科学省

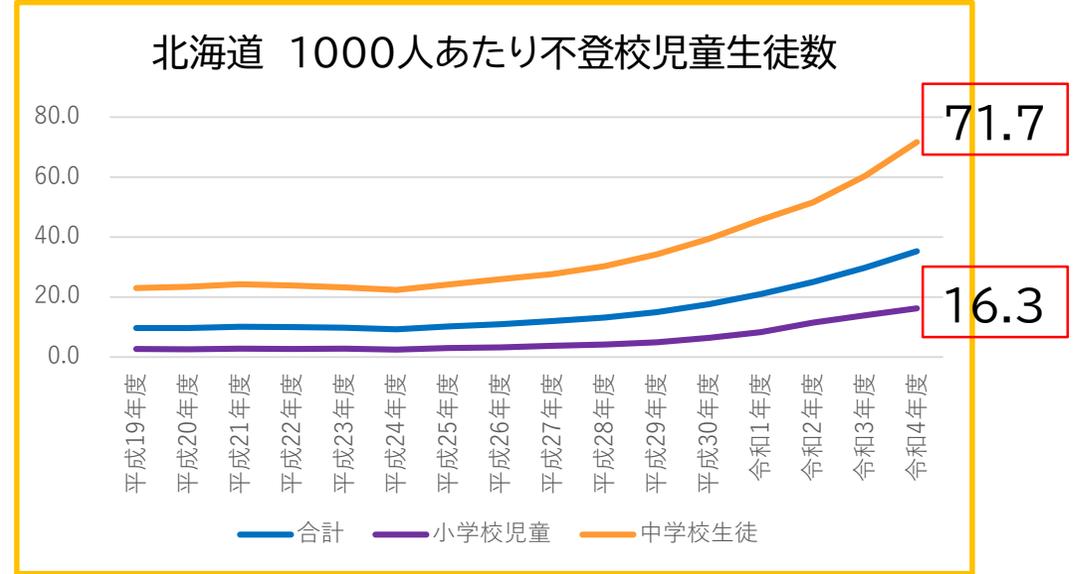
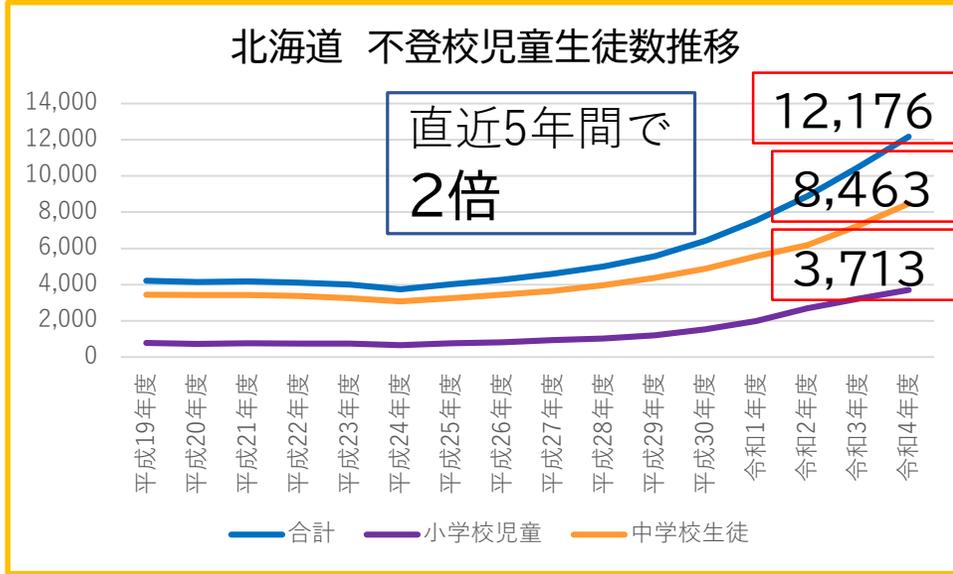
「R4児童生徒の問題
行動・不登校等生徒
指導上の諸課題に関
する調査結果」より

北海道教育委員会

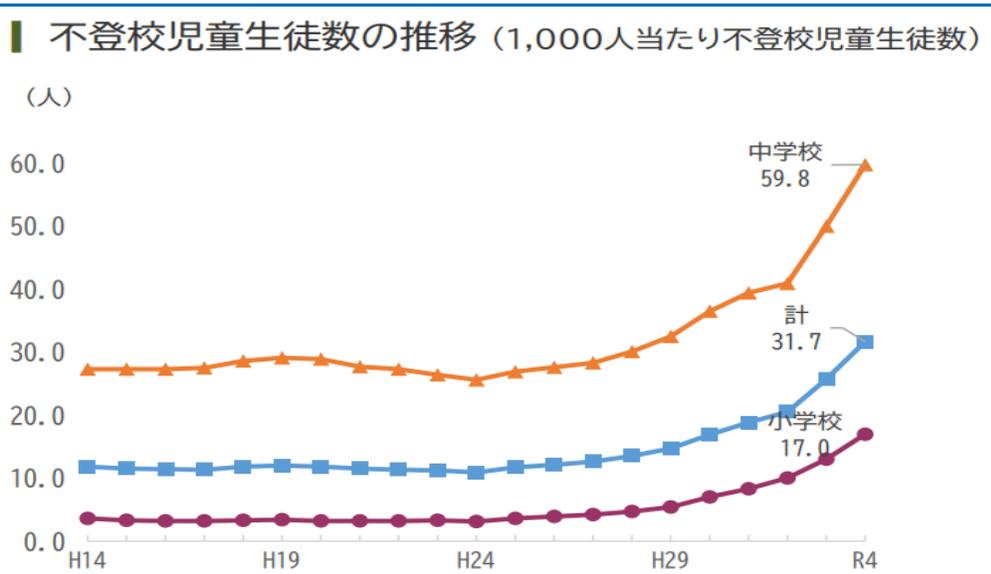
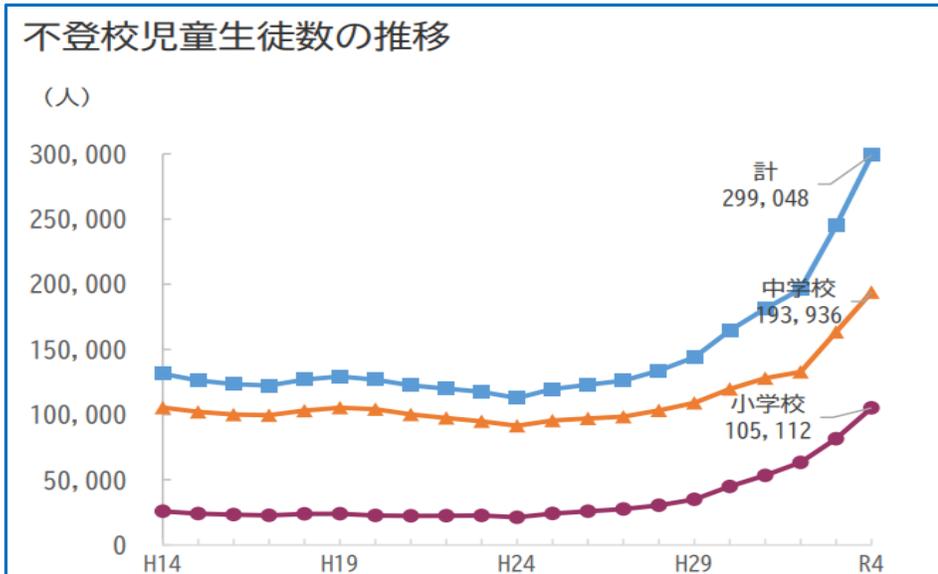
「R4児童生徒の問題
行動・不登校等生徒
指導上の諸課題に関
する調査(北海道)」
より

不登校児童生徒数推移<グラフ>

【北海道】



【全国】



(5) 学校の「存在意義」

- 市町の教育行政執行方針、教育長からのお話、地域の特性、学校の課題、これからの本校の状況変化、学校のよさ・強み



- A校でもB校でもない、本校だからこそできる(担う)ことがあります。それが本校の「存在意義」です。

浸透・共有を図るために 「グラウンドデザイン」「合言葉」があります。

「生徒をめんこがる」「チャレンジ」「いい顔 いい声 いい心」
「かがやき いっぱい」「みんなでつくる」「スマイル」
「飽きない授業」「あったかい」「気づきから行動へ」
「子どもの可能性を伸ばす」「自己指導能力の獲得」
「自分の力で」「相談できるあたたかい学校」「ステップ アップ」
「リスペクト」「チャレンジ」「楽しい学校」「ウェルビーイング」
「安全 あいさつ あたたかさ」「Try! Try!」
「気付く 考える 行動する」「明日も学びに向かう子」
「子どもを主語に」「魅力化・価値化」「創」…… などなど

企業のキャッチコピー

- NTTドコモ…… 「いつか、あたりまえになることを」
- 伊藤忠商事…… 「ひとりの商人、無数の使命」
- マルハニチロ… 「海といのちの未来をつくる」
- キッコーマン… 「おいしい記憶をつくりたい」
- トンボ鉛筆…… 「これからも人間のそばを離れない」
- ローソン…… 「街のホットステーション」

どんな「言葉」で伝えますか？

「発信」「伝える」アイテムは、「言葉」だけではありません。
しかし、「言葉」ほど様々な事柄を包含して伝えるものはありません。

- ・「心情や気持ち」…大きな喜び or 怒り or 悲しみ or 強い願い
- ・「緩急」…とても切迫している or ゆっくりでよい
- ・「順序性」「今やること」…今はこれに集中 or 2つ同時に進める
- ・「期待度」…私に or チームで or 誰かに or 君以外に
- ・「重要度」…いかに大切か or いつものレベル or 気にする程度
- ・「今後の予測」…よいことにつながる or いずれまずくなる

4 授業を観る視点<授業改善のために>

「校長先生・教頭先生は、何をするために
学校・学級を回っているのですか？」

○ 施設・設備の安全

(掲示物や廊下においてある物品、特別教室等の適切な活用、汚れや水 など)

○ 児童生徒の様子

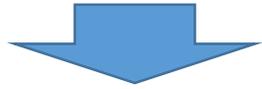
(今日は落ち着いているかな? 楽しく勉強しているかな? 気になる子いないかな? など)

○ 授業の様子

(授業進度、児童生徒とのやりとり・対話、**授業改善に向けて** など)

授業改善につながる対話を進めます。

○ 授業のよいところを見つける



○ 大きく取り上げ、認める、ほめる 「価値づける」



○ よい点がつながって、授業全体がよくなる

具体的に、取組の価値と今後の方向性を明確に伝える。

- 先生という言葉がけ、児童生徒の受け止め
- 課題(問題場面)設定、目的ある授業か
- 児童生徒が学習に夢中になっているか
- 友だちの考えを聞きたくなる授業か
- 考えや思いの表現ができているか
- ICT(端末)の活用はできているか、効果的か
- 支援を要する児童への配慮はできているか
- 振り返りはできているか
- 次の学びへの意欲は高まっているか

端末の活用で生まれる「見えない効果」

- ◇ 言語活動が充実する。
＜作文・要約・推敲・説明・置き換え・発表 etc＞
- ◇ 自己有用感が高まる。
＜参加する感覚・目に見える・評価される・ほめられる＞
- ◇ 自分事・学びの主体者になる。楽しくなる。自立した学習者に。
＜「私がやりたいくてやっている感」「私のための情報感」＞

児童生徒が生き生きとしている。外に開いている。