



## 高知市立高等学校教職員研修（高知商業高等学校）特集

### 平成27年度 研修のテーマ「能動学習推進のための授業改善」

※ 高知商業高校ではアクティブラーニング型授業を含む、すべての教育活動において、生徒の能動性・主体性を育成する教育実践をめざしており、その教育実践を「能動学習」と定義している。

#### 全日制Ⅰ 「高知商業高等学校 学校組織マネジメントの実践に向けて」講師：愛媛大学 露口 健司 教授

- 学校組織マネジメント＝「子どもたちの確かな学力を高め、保護者・地域の信頼を勝ち取るための活動」  
学力向上と信頼構築のためには、生徒・保護者・地域等とのソーシャルキャピタル（つながり）を醸成する。
- 「つながり」をつくるためには学校ビジョン・目標を共有する、教職員・生徒・保護者・地域を巻き込む、評価データで人を動かす。
- 目標設定においては、目標の魅力性・必要性・測定可能性が必要。設定した目標を達成したときの波及効果を予測する。取組指標は教職員の姿、成果指標は生徒の姿で表現する。成果指標をすべて数値では表現できないので、言語表現を工夫する。
- 学力＝授業力である。授業力向上のためには、同僚間における授業についての冗長的コミュニケーションがあること、公開授業を見合うことや事後協議が当たり前となっていること、理念・目標の共有化など、すなわち組織力が重要な要素となる。
- リーダーシップの在り方について、「サーバントリーダー<sup>注1</sup>」を心がける。



<sup>注1</sup> 部下を「引っ張る」のではなく、「支援する」リーダーのこと。ロバート・グリーンリーフが1970年に提唱したリーダーシップの概念。

#### 全日制Ⅱ 「問題対処と問題解決の違いについて」講師：四国管財株式会社 中澤 清一 代表取締役社長

- 「一番大切なことは 一番大切なことを 一番大切にすること」
- 目先の利益にとらわれることなく、従業員や顧客を大切にしたい企業経営を実践している。
- 事象の受け止め方で、その後の行動が変わる。「クレーム」⇒「ラッキーコール」のように、「面倒なこと」ではなく、「改善、成長、飛躍」するきっかけととらえる。
- 「価値観の共有」とは「なぜそうしなければならないかを理解する」ことであり、一つの目標に向かって進む際には、「価値観の共有」が大切な視点になる。
- 就職する企業を選ぶ際、事実前提（給料や休みの日数）よりも、価値前提（やりがいや居心地のよさ）で選ぶ。



#### 全日制Ⅲ 定時制Ⅱ 「生徒が能動的に学習する授業を展開する方法」講師：産業能率大学 小林 昭文 教授

小林教授のアクティブラーニング型物理授業（熱と温度）を受講者が体験した。特設の探求的なテーマではなく、日常的な日々の授業をイメージすることができる題材によるアクティブラーニング型授業を体験したことで、「能動学習」の授業を展開する方法をより具体的にイメージすることができた。

- 小林教授の授業の特徴
  - ・ 学習内容の講義（15分） ⇒ グループでの問題演習（35分）  
⇒ 確認テスト・リフレクションカードへの記入（15分）
  - ・ 態度目標（しゃべる・質問する・説明する・動く・チームで協力する・チームに貢献する）と内容目標、確認テストの開始時間を明示する。
  - ・ 板書なし、パワーポイント使用、言葉を精選することで、説明時間を短縮する。
  - ・ 演習問題の問題数や配列（易しい⇒難しい）、難易度を適切にし、解答・解説を配付しておく。また、グループに「質問」で介入することで、活動を活性化させる。
  - ・ 説明や問題を減らしてでも「振り返り」を入れる。「体験」を振り返り「学び方に気付く」ことが最も大事である。



#### 全日制Ⅳ 【提案授業（現代社会）】単元：「裁判員制度」授業者：西岡 秀和 教諭 【講話・演習】「アクティブラーニング型授業の推進に向けて」講師：産業能率大学 小林 昭文 教授

- 提案授業では、日本の裁判員制度の課題について提起したある新聞社の社説の一部を空欄にし、その空欄に入る文章を考えるワールドカフェ<sup>注2</sup>を実施。生徒の能動性の喚起と意見・考えの共有を促進した。
- 演習では、小林教授の提唱する「授業者を傷つけない振り返り会」を実施した。
  - ・ 参観者は授業者のよい点・まねをしたい点を挙げる。
  - ・ 参観者は、授業者や他の参観者に気付きを促す建設的な「質問」をする。例「生徒が最後まで集中して問題に取り組んでいたのはなぜですか」 ※ 「質問」の名を借りた「批判」「意見」「誘導」は禁止。  
⇒気付きを促す「質問力」は、重要な授業力の要素でもある。
  - ・ 質問も、授業者の回答も前置き等を省いたできるだけコンパクトなものにする。説明の時間を短くする授業スキルの向上にもなる。
  - ・ 最後に授業者に対して「愛と勇気を伝える精神」でアドバイスや感想を書く。
  - ・ 授業者が、「次も研究授業をやりたい」と思えるような組織開発が重要である。

<sup>注2</sup> 「カフェ」のようなリラックスした雰囲気の中で、少人数に分かれたテーブルで話し合いを行った後、各テーブルに一人の「ホスト」を残して、他のメンバーは「旅人」として別々のテーブルに移動する。新しいグループでホストは旅人に前のグループで話し合った内容を説明する。これを繰り返すことで参加者の能動性・主体性・創造性を高めながら、より多くの参加者の意見・考えを共有する会議の手法のこと。

# 受講者の「研修の記録」から見る、全日制Ⅰ～Ⅳの学び 一組織的に「能動学習」を推進させるために必要な要素一



## 必然性

社会の急激な変化 ⇒ 求められる人材・大学入試の変化  
⇒ 変わらなければならない教育

- 激変する世界の情勢⇒変わらなければならない日本(人口減・低成長・国際化・知識集約型産業への移行等)⇒変わる企業⇒求められる人材の変化(社会人基礎力)⇒変わる大学(入試や研究体制の構造改革)⇒変わらなければならない教育⇒求められるマネジメント力 これが能動学習(アクティブラーニング)の必要性だけではない必然性である。(全日制Ⅲ)
- 現代の日本及び世界の情勢において、どういふ力(本校においては、マネジメント力)を生徒たちに付けなければならないのか。特に商業教育(高校)はその先端を担わなくてはならない使命がある。事務補助員(知識技能を身に付け、指示に従って働ける人材)を養成してきた時代はすでに終わっている。現代ビジネスを教えるからこそ、能動学習が求められる。(全日制Ⅲ)

## 柔軟性

アクティブラーニング型授業では、センター試験や検定試験に間に合わない。  
↓ **パラダイムシフト**  
アクティブラーニング型授業により、学習内容がより定着し、むしろ進度が早まる。

- 新たなことに取り組もうとするとき、先入観が邪魔をする場合がある。これまでの経験から得たものをベースにすることは必要だが、それのみにとらわれてしまっはいけないと感じた。(全日制Ⅱ)
- グループワーク等を取り入れることについて、進度が不安で、一斉授業もしながら取り組んでいたが、アクティブラーニングが身に付けば一気に進度が上がることを知ったので、年間を通して取り組んでみたい。検定試験の合格率などの結果を求められると不安な面もあるが、目先の目標よりもっと大切なことに目を向けて、検定合格が結果としてついてくるような指導を行っていききたい。(全日制Ⅲ・定時制Ⅱ)
- 問題を配付する際、解答・解説を後で配付していたが、解答・解説と一緒に配付しても、生徒が考え、理解すること変わらないので、これまでの自分のやり方を変えようと思った。(全日制Ⅲ・定時制Ⅱ)

## 継続性

イベント型授業改善ではなく、毎日・毎時間できる方法の実践・開発

- いつもは50点の授業で、研究授業は頑張って100点の授業をするが、その反動でまた50点に戻るよりも、70点の授業を継続することが大切である。(全日制Ⅳ)
- ALの実践にあたり、「心を込めた手抜き」や授業のパターン化で手軽に取り組む。パターン化させることで、生徒の取り掛かりもスムーズになる。(全日制Ⅳ)
- パワーポイントを使用することで、一度教材を作ったら、次の年からは修正しながら繰り返して使用できるので、準備が楽になる。(全日制Ⅳ)
- KP法<sup>注3</sup>を実践したい。(全日制Ⅳ)

注3 紙に伝えたいキーワードをシンプルに大きく書いて、黒板などに貼りながら説明するプレゼンテーション手法のこと

## 漸進性

「能動学習」の時間、実践する教員の人数を「増加」させるという視点

- 「100%ワンウェイでなければアクティブラーニング型である」ということを聞いて、気が楽になった。生徒が能動的学習をする時間を増やしていきたい。(全日制Ⅲ・定時制Ⅱ)
- 以前は100%アクティブラーニングでなければ失敗であると思ひ負担に感じていたが、まず、一人でも多くの生徒が能動的に取り組み、それが全体に広がっていく方法を考えることが必要だと知り、大変取り組みやすくなった。また、小林先生が50歳になってから取り組んだ経験などを聞き、励みにもなった。(全日制Ⅲ・定時制Ⅱ)
- 課題はALの主体である生徒が、ALの質・量(時間)を上げること。そしてALをしている生徒の数を増やしていくことである。課題解決のためには、指導者が説明しないと生徒は分からないという思い込みや不安から脱却することではないだろうか。(全日制Ⅲ・定時制Ⅱ)

## 同僚性

校是「報本反始」の精神を受け継いだ、高知商業独特の家族的な校風

- 授業力は、才能や力のある教員だけが高いという状態ではいけない。組織の力で全員の授業力を高めていかななくてはならない。(全日制Ⅰ)
- 授業力向上のために、インフォーマルな活動も含めた同僚性を高める仕掛けや行動ができる中堅教員でなくてはならないとあらためて思った。(全日制Ⅰ)
- 自分の損得を考えず、相手が最も生き生きと仕事をする(学校生活を送る)ために、自分自身の価値観と相手の価値観を共有し、背景を考えることができる教員になる。(全日制Ⅱ)