

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

平成30年度 教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業報告書

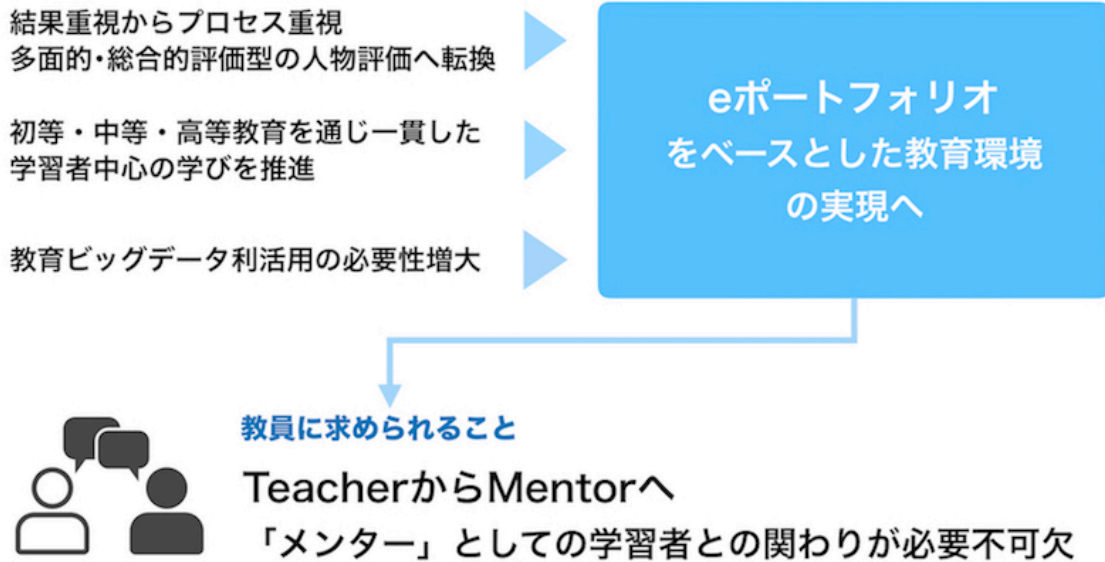
プログラム名	教育ポートフォリオを活用した非認知能力育成のためのメンタリング研修
プログラムの特徴	<p>本プログラムは、昨年度の開発支援事業に採択され開発・実施した「『ポートフォリオ教育』を担う教員の資質・能力向上のための研修プログラム」の成果を踏まえ、そこから明らかになった新たな課題を解決するために開発した。</p> <p>ポートフォリオ教育の実践により、学習者の主体的な学びや活動が推進され、「非認知能力」が可視化されるようになると、教員にはこれまでにない学習者との関わりが求められるようになる。たとえば、「教える」だけでなく「気づきを生む」ことの価値が高まり、いわゆる「メンター」としてのあり方が重要となる。</p> <p>ところが、この「メンタリング」は確かな方法論が確立されているわけではない。そこで、本研修では、今求められる「メンタリング」という答えのない課題を参加者が協働的に追究できる場をつくるために実施した。</p> <p>また、未知の領域を開拓するにあたり、リアルな体験と実感に基づく議論を推進するため、舞台芸術、シアターのメソッドを取り入れ、ワークショップ型で行うプログラムとした。</p>

平成30年8月

株式会社サマデイ
一般社団法人日本アクティブラーニング協会

プログラムの全体概要

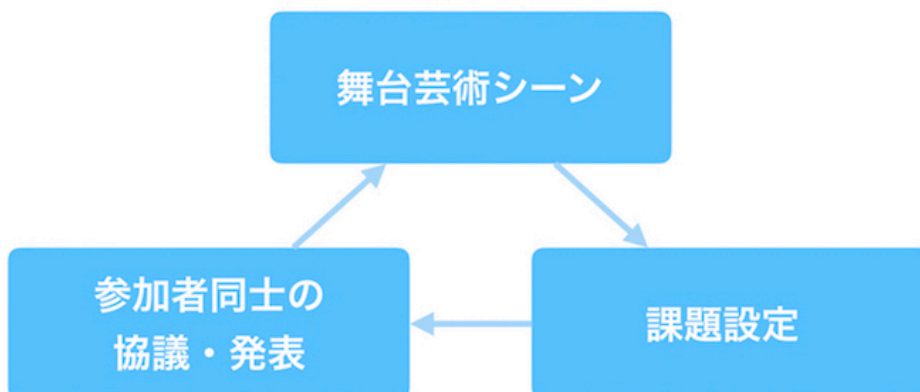
背景



実施内容

「メンタリング」は誰も正解を持っていない新たな領域・職域

- 舞台芸術、シアターを活用しリアルな実感・体感を創出
- 舞台のシーンをケースとして課題発見・解決プロセスを構成



目次

1 開発の目的・方法・組織	4
① 開発の目的.....	4
② 開発の方法.....	4
(1) 条件設定	
(2) 舞台芸術	
(3) 課題設定(教材作成)	
(4) プログラム構成	
③ 開発組織.....	5
2 開発の実際とその成果	6
① 研修の背景やねらい.....	6
② 対象、人数、期間、会場、日程講師.....	6
(1) 対象・人数	
(2) 期間	
(3) 会場	
(4) 講師(ファシリテーター)	
③ 各研修項目の配置の考え方(何をどの程度配置すべきと考えたか).....	6
④ 各研修項目の内容、実施形態(講義・演習・協議等)、時間数、使用教材、進め方.....	7
⑤ 実施上の留意事項.....	10
⑥ 研修の評価方法、評価結果.....	10
(1) プログラムの効果について	
(2) プログラムの感想	
⑦ 研修実施上の課題.....	11
(1) 「ポートフォリオ教育」についての意見	
(2) 「メンタリング」についての意見	
3 連携による研修についての考察	14
連携を推進・維持するための要点、連携により得られる利点、今後の課題等.....	14
4 その他	14

1 開発の目的・方法・組織

① 開発の目的

平成 28 年 3 月に発表された「高大接続システム改革会議『最終報告』」において、個人の活動や学習歴を記録し多面的・総合的に人物を評価できる「ポートフォリオ」が、教育改革を推進する上で重要な役割を担う基幹ツールとして位置付けられて以降、日本の教育現場において、その重要性・有効性が急速に認知されるようになった。文部科学省の大学入学選抜改革推進事業においても新しい高大接続の主要なシステムとして実際の運用が始まろうとしている。

このような背景もあり、我が国の教育現場において、ポートフォリオを活用した学びの本来の価値や方法について正しい理解を広げる必要性が高まっている。昨年平成 29 年度の本事業に採択された『『ポートフォリオ教育』を担う教員の資質・能力向上のための研修プログラム』は、こうした背景から企画・実施された。

平成 29 年 8 月にこの研修プログラムを実施して以降も、全国の学校・教育団体からの反響は大きく、同内容の研修を継続して開催することとなった。地方会場での実施分も含め、全国の公教育機関、教育委員会、教育団体から、通算 500 校超からの教員の参加があった。また、このプログラムの参加者から、教育ポートフォリオについてのさらなる研究と教育現場においての実践法についての研修が求められるようになった。

特に要望が多かったのは、定量化することが困難な学習者の「非認知領域」の能力をいかに評価し、指導すべきかを研究するための研修プログラムだった。

今回実施した「教育ポートフォリオを活用した非認知能力育成のためのメンタリング研修」は、このような流れを受けて開発した。

② 開発の方法

(1) 条件設定

「メンタリング」は明確な方法論が確立していない新たな要素のため、参加者同士が、そのあり方について自ら発信し合い、学び合い、探究する研修プログラムにすることを第一に考えた。ただし、闇雲に議論を行ったところで満足な成果が得られるとは考えにくい。また、参加者の個々の経験を集めたとしても、新たな発見が得られるとは限らない。そこで、舞台芸術作品のシーンを題材にすることで参加者に共通の体験をもとにした、ディスカッションができる場をつくることとした。さらに、観賞したシーンについて、正解が一つに定まらない課題を設定し、参加者全員が主体的に考えるきっかけをつくる構成とした。

(2) 舞台芸術

対話を軸として物語が進行する『星の王子さま』を題材とすることとした。サマデイグループのミュージカルカンパニー「音楽座ミュージカル」の作品『リトルプリンス』（原作：星の王子さま）を研修に取り入れることとし、音楽座ミュージカルのプロデューサーと共に、適切なシーンを選び、稽古を実施した。

(3) 課題設定(教材作成)

日本アクティブラーニング協会が開発しているアクティブラーニング教材「新しい大学入試問題」のメソッドを活用して、上記シーンから得られた体験をもとに、「メンタリング」を多面的に考えることができる課題を作成した。「新しい大学入試問題」は、絶対的な正解のない課題にインプロ(即興)で取り組むアクティブラーニングメソッドで、想定外の問いかけに対して、その場で解答し、議論し、発表するプロセスが設計されており、一人一人の個性的な考えや発想を得ることができる。

(4) プログラム構成

サマデイと日本アクティブラーニング協会が、上記の構成要素をもとに、プログラムを組み立てた。

③ 開発組織

No	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	(株)サマデイCEO／日本アクティブラーニング協会理事長	相川 秀希	総合企画・統括	
2	(株)サマデイ執行役員	石川 成樹	統括補佐・研修実施	
3	(株)サマデイCFO	武藤 秀子	研修コーディネート	
4	日本アクティブラーニング協会理事	小菅 将太	研修デザイン・研修実施	
5	日本アクティブラーニング協会理事	藤田 将範	舞台シーンプロデュース	
6	日本アクティブラーニング協会	石原 洋一	研修コーディネート・募集連絡	

2 開発の実際とその成果

① 研修の背景やねらい

- 今後の教育改革において、ポートフォリオ教育の重要性がますます高まっていくにつれ、学習者が中心の学びが推進され、テストの点では評価できない目に見えない力を伸ばすことが求められる。
- 学習者の非認知領域の力、可能性に光をあて育成するためには、いかなるメンターであるべきなのかを、アート(舞台芸術・シアター)のメソッドを用いたリアルな対話の中から探り、参加者が主体的に考えるようにすることをねらいとした。

② 対象、人数、期間、会場、日程講師

(1) 対象・人数

- 小学校・中学校・高校・大学の教員(校長・副校長・教頭・一般教諭)、及びその他、教育関係者を対象とした(年次・立場・経験不問)。
- 人数は参加者が主体的に参加でき、お互いの意見交換が可能な人数(40名前後)とした。

(2) 期間

平成30年8月4日(土) 13:30~17:00

(3) 会場

日本科学未来館「未来館ホール」

〒135-0064 東京都江東区青海2丁目3-6

(4) 講師(ファシリテーター)

- 講師(ファシリテーター)は日本アクティブラーニング協会メンバー中心に構成した。

③ 各研修項目の配置の考え方(何をどの程度配置すべきと考えたか)

- 事前に学習可能な要素は、動画配信を行うことによって、プログラム当日は、参加者が共通認識を持った上で、短時間のうちに具体的な実践・議論ができるよう配慮した。
- これまでにない新たな発想を生み出すことが重要と考え、講師が説明する時間をできるだけ短縮し、体感、考察、議論、発表の時間を長くとりよう設計した。

④ 各研修項目の内容、実施形態(講義・演習・協議等)、時間数、使用教材、進め方

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
事前学習	-	プログラムに参加するにあたっての前提知識の確認	・参加予定者に事前準備のための映像を配信。 ・現在の教育改革全体の進行状況、昨年度の教育ポートフォリオ研究会の概要、ポートフォリオ教育の現状、ポートフォリオ指導を担うメンターの役割と課題について映像を事前に視聴し理解する。
ガイダンス	25分	プログラムの趣旨確認	・ポートフォリオ教育の現状と目的の確認、プログラムの進め方について解説。
ワーク1	25分	メンターとして必要な視点、能力について考察する	・メンタリングにおいて重要なことは何かをまず考え、各自の意見を発表。(解答を映し出しプレゼン)[教材1] ・意見交換および協議
ワーク2	55分	あるべきメンター像、メンターの役割について理解する	・「星の王子さま」のシーン(王子と飛行士の対話)を観賞し、あるべきメンター像について考察、各自の意見を発表。(解答を映し出しプレゼン)[教材2] ・意見交換および協議
ワーク3	40分	個々人に合わせたメンタリングの方法について考察する	・「星の王子さま」のシーン(王子とキツネの対話)を観賞し、個性の違いによってメンタリングのあり方がどのように変わるのかについて考察し、各自の意見を発表。(解答を映し出しプレゼン)[教材3] ・意見交換および協議
最終ワーク(グループワーク)	30分	今後に向けての提案を考える	・ワーク1~3の舞台芸術を組み込んだカリキュラムの実践経験を踏まえ、新しい教育メソッドを考案し、そのアイデアを発表。(解答を映し出しプレゼン) ・意見交換および協議
振り返り	20分	アンケート記入	各自記入し提出

[教材 1]

Essence of Mentoring

新しい大学入試問題

THEATER LEARNING

Stage **1**

■ 次の問いに答えよ。(制限時間 5分間)

「音楽座ミュージカル」の作品「リトルプリンス」は、世界初のミュージカル化権を獲得して上演され、「文化庁芸術祭賞」を含む複数の演劇賞を受賞しました。原作の「星の王子さま(The Little Prince)」は、言わずと知れたアントワーヌ・ド・サン＝テグジュペリ(1900年6月29日～1944年7月31日)の小説で、今や200以上の国と地域の言語に翻訳されています。サン＝テグジュペリは「作家」であると同時に、郵便飛行や新航路確立で活躍した「パイロット」でもありました(そのときの体験をもとに「夜間飛行(1931)」「人間の土地(1939)」などの他作品も残っています)。

彼の親友であり、「星の王子さま」の献辞にも登場するレオン・ウェルト氏によると、サン＝テグジュペリの特性を表す以下のようなエピソードが残っています。

レストランで食事をするとき、しばしばサン＝テグジュペリは、行きずりの肉体労働者や異国人に「どうだい、一緒に一杯やらないか」と声をかけました。驚くべきは、そのようにして招かれた人々が、皆、一緒にいて楽しい人間ばかりだったことです。数えきれない通行人の中から、一瞬にして「一緒にいて楽しくやれる相手」を探し出す能力は、まるで手品を見ているようでした。

本日の「メンタリング研究会」は、舞台芸術・シアターのメソッドを使ったリアルな対話の中から、メンタリングの本質をあぶり出していきます。上記のサン＝テグジュペリのエピソードから、あなたが「メンタリング」という行為の中で特に重要だと考える教育的要素を、80字以内で書きなさい。

※メンタリング(Mentoring)とは、人の育成・指導方法の一つ。指示や命令によるメンター(Mentor)と呼ばれる指導者が、対話による気づきと助言による被導者たるメンテエ(Mentee)本人と関係をむすび、自発的・自律的な成長を促す方法のこと。

音楽座ミュージカル
リトルプリンス/パンフレットより

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Name: _____ Group: _____ Date: _____

このTheater Learningで出た問題を、広報紙掲載のためにメディア関係者に提供させていただく場合があります。
また、解題者との合意の上、SNSなどのインターネットメディアに掲載を断る場合があります。掲載する場合にもお申し出ください。
Copyright©2018 Japan Active Learning Association All rights Reserved.

Japanese Council for
Education Reform
教育改革推進協議会 監修

JA
 Japan Active Learning Association

[教材 2]

Perspective of Mentoring

新しい大学入試問題

THEATER LEARNING

Stage **2**

■ 次の問いに答えよ。(制限時間 5分間)

「Little Prince Alpha」1幕の観劇、お疲れ様でした。

この物語を 世界中の子供達に また自分が子供だった頃を 忘れがちな大人達に
そして うわべだけでなく 物事のほんとの美しさを見つめる勇気を持った すべての人々に
心からの友情をこめて 贈ります。
—サン＝テグジュペリ—

王子さまが作品の中で作り出す「対人関係」は特徴的で、上記のサン＝テグジュペリの言葉を非常によく表しています。王子さまは、他の登場人物との対話の中で、なんの作為もなしに、感情の起伏をはっきりと表に出すのです(よく笑う一方で、困星をさせられると赤くなる。またある時には怒りをあらわにして、しまいには泣き出す…というように)。例えば、砂漠に不時着した飛行士は非常に危険な状況下にあります。そのことを一切考慮することなく、王子さまは飛行士に話しかけます。自己紹介もなしに、いきなり「ヒツジの絵を描いて」と切り出すため、飛行士は王子さまのおしゃべりに断片的に出してくるはなしをつなぎ合わせて、王子さまの人物像を把握せざるを得ません。

仮に、あなたがこの「ヒツジの絵」をめぐるやりとりにおいて、飛行士を「メンター」と捉え、王子さまを「メンティー」と捉えた場合、飛行士はあなたの価値基準におけるメンターとして、合格でしょうか、それとも不合格でしょうか。どちらかを選択し、その理由を100字以内で書きなさい。

写真:アフロ

—サン＝テグジュペリ—

合格 不合格

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Name: _____ Group: _____ Date: _____

このTheater Learningで出た問題を、広報紙掲載のためにメディア関係者に提供させていただく場合があります。
また、解題者との合意の上、SNSなどのインターネットメディアに掲載を断る場合があります。掲載する場合にもお申し出ください。
Copyright©2018 Japan Active Learning Association All rights Reserved.

Japanese Council for
Education Reform
教育改革推進協議会 監修

JA
 Japan Active Learning Association

⑤ 実施上の留意事項

- 参加者が主体的に考え、発言することを重視し、受身の座学にならないようファシリテートした。
- 予定調和的に「正解」に向かうような段取りをとらず、参加者が感じたこと、参加者から出た意見を元に進化した。

⑥ 研修の評価方法、評価結果

評価は研修当日のアンケートによって行った。

(1) プログラムの効果について

- 「自己の指導の見直しに役立った」「自分の担当する生徒・学生への指導の向上に役立った」「自分が持っていた課題の解決に役立った」という3項目についてアンケートを行ったところ、指導の向上に役立ったと答えた割合は70%となった。
- これに対して、自己の課題解決に役立ったとの回答は56.7%にとどまった。アンケートの自由記述欄では、「新たな課題」や「進むべき方向性」が見えたという感想が多く見られ、今回のプログラムは、直接的な課題解決よりも、個々の課題発見に寄与したものと考えられる。

質問内容	選択肢	回答数	比率	
自己の指導の見直しに役立った (有効回答数:30)	1 そう思う	16	53.3%	70.0%
	2 だいたいそう思う	5	16.7%	
	3 どちらでもない	3	10.0%	30.0%
	4 あまりそうは思わない	5	16.7%	
	5 そう思わない	1	3.3%	

自分の担当する生徒・学生への指導の向上に役立った (有効回答数:30)	1 そう思う	14	46.7%	70.0%
	2 だいたいそう思う	7	23.3%	
	3 どちらでもない	2	6.7%	30.0%
	4 あまりそうは思わない	5	16.7%	
	5 そう思わない	2	6.7%	

自分が持っていた課題の解決に役立った (有効回答数:30)	1 そう思う	8	26.7%	56.7%
	2 だいたいそう思う	9	30.0%	
	3 どちらでもない	10	33.3%	43.3%
	4 あまりそうは思わない	1	3.3%	
	5 そう思わない	2	6.7%	

(2) プログラムの感想

- 今回のプログラムは、「メンタリング」という前例のない新領域を、参加者とともに開拓するために、新

たな気づき、発想を生み出す場をつくることを目的として実施した。その点、「意欲的にとりくめた」と回答した参加者は全体の 81.8%、「新しいアイデアが浮かんだ」と回答した参加者は 72.7%となっており、その目的は概ね達せられたと考えられる。

- また、「今回のようなプログラムを今後も継続したい」と答えた参加者も 75.8%となっており、ポートフォリオ教育の実践やメンタリングに対する課題意識が共有されたことで、多くの参加者が一過性の体験にとどまることなく、継続的に取り組んで行く意志を示した。

意欲的にとりくめた (有効回答数:33)	1 そう思う	22	66.7%	81.8%
	2 だいたいそう思う	5	15.2%	
	3 どちらでもない	0	0.0%	18.2%
	4 あまりそうは思わない	2	6.1%	
	5 そう思わない	4	12.1%	

新しいアイデアが浮かんだ (有効回答数:33)	1 そう思う	18	54.5%	72.7%
	2 だいたいそう思う	6	18.2%	
	3 どちらでもない	4	12.1%	27.3%
	4 あまりそうは思わない	4	12.1%	
	5 そう思わない	1	3.0%	

今回のようなプログラムを今後も継続したい (有効回答数:33)	1 そう思う	21	63.6%	75.8%
	2 だいたいそう思う	4	12.1%	
	3 どちらでもない	2	6.1%	24.2%
	4 あまりそうは思わない	3	9.1%	
	5 そう思わない	3	9.1%	

⑦ 研修実施上の課題

- 研修プログラムの参加者は、明確な方法論の提示を期待している場合が多い。その点、今回のように、答えのない分野を協働的に研究するプログラムでは、事前の期待感とのギャップを感じている参加者もいた。これについては事前告知の段階で、プログラムの趣旨を周知徹底する必要がある。
- 一方で、このようなプログラムを継続的に実施していき、現場での実践が広まり、知見が蓄積されていけば、一定のメソッドを開発することも可能になるものと考えられる。
- 今回のプログラムでも、アンケートの自由記述欄で「ポートフォリオ教育」「メンタリング」について次のような意見・感想が得られた。

(1) 「ポートフォリオ教育」についての意見

- ✓ 生徒一人一人の能力の開発、再確認、発見にとっても役立つものだと思います。それによって、よりその生徒の能力に合った進路指導ができると思います。

- ✓ 結果でなくプロセスの評価のために必須であると思う。しかし、昨今の流れを見ていると、やはり受賞歴などのメダル集めトロフィー集めを助長してしまう気がしている。そうなると、結果の出やすい活動、評価を得られやすい活動に生徒が流れ「やりたくてやっている」という。「立体的な状態」から最も遠くなってしまう。プロセス評価のための新しい評価作りが急務である。
- ✓ 中高という多感な時期に経験したことは1つひとつが人生を変える財産である。その感情や経験を整理し蓄積することはポートフォリオに求められ、どの子にとってもその機会を保障するのは教育の責任である。また同年代の子どもの生の感情、経歴を共有することで地域差、学校差の解消になる、同級生のヒーロ、アイドルの経験、感情は子どもたちにとって魅力的である。
- ✓ 文章では表現しきれないものや、多くの気づきや、一人一人の成長の証を残していくことは大切である。「振り返りのできる人」というIBの学習者像の1つとしても有効なツールであると考えます。また、大学生、社会人になっても必要なツール、スキルだと思います。
- ✓ どんどん教育の業界もビックデータ化していつている。学力は指導を設定できるが、そのヒトのヒトとなりを目指化するのは難しい。そしてそのため教育していくのが難しいのが実情。人を教育するのに正解はないが見える化して、よい方向性を先の世代につなげていけるかもということでポートフォリオ教育には注目している。

(2)「メンタリング」についての意見

- ✓ これからの教育においては（今もすでにそうかもしれませんが）“教える”ことよりも“導く”ことが重要かもしれません。今後こうした考えが定番するためには、“教える”よりも“導く”ほうが成果が上がる。あるいは評価される（教員が、という意味です）といったようなインセンティブがないと難しいかもしれないと感じています。
- ✓ メンターの人間的な成長によってメンタリングは魅力的になると感じた。メンターとして人間的成長（アーティストに）をどのようにしていくか、また良いメンターにどのように出会うか考えなければいけない。メンタリングの失敗も頭にかんだ。その評価指標の作成はもちろん失敗のリスクをどのように回避するか考えたい。
- ✓ 指導ではなく、支援としてとても重要だと思います。生徒が仲間同士で成長していくために、これまで活用できていなかった力も引き出すために、あくまでも支援者でなければならないと思います。

- ✓ 見とり、観察眼のようなものが、ポートフォリオ的な教育をする時に必要なんだということがわかりました。だからメンタリングだったのか！とこの研究会の主旨が少しわかったような気がしました。

- ✓ 多面的なものの見方、先入観や既成概念に捉われないことが重要だと思いました。また、観察力も同時に必要なことだと考えます。

3 連携による研修についての考察

連携を推進・維持するための要点、連携により得られる利点、今後の課題等

- 「教育ポートフォリオを活用した非認知能力育成のためのメンタリング研修」は、当社と日本アクティブラーニング協会との連携により開発した。この連携により、e ポートフォリオをはじめとするテクノロジー、舞台芸術(アート)、アクティブラーニング(教育)が融合する新しいプログラムを開発することができた。
- 一社が単独で行うよりも、それぞれの強みを掛け合わせることができるため、連携による研修開発は今後も推進したい。
- 連携を推進・維持し、継続的にプログラムを実施して行くためには、継続のためのビジネスモデルの確立が必要となる。

4 その他

[キーワード] ポートフォリオ eポートフォリオ メンター メンタリング
アクティブラーニング シアターラーニング STEAM アート ICT
参加型 舞台芸術 演劇教育

[人数規模] C. 21～50名

[研修日数(回数)] A. 1日以内(1回)

【担当者連絡先】

●実施者

申請者名	株式会社サマデイ	
所在地	〒102-0085 東京都千代田区六番町 12-6	
事務担当者	所属・職名	執行役員
	氏名（ふりがな）	石川 成樹 （ いしかわ せいじゅ ）
	事務連絡等送付先	〒102-0085 東京都千代田区六番町 12-6
	TEL/FAX	03-3222-1155 / 03-3222-7765
	E-mail	seiju.ishikawa@samadhi-group.com

●連携機関

連携機関名	一般社団法人日本アクティブラーニング協会	
所在地	〒102-0085 東京都千代田区六番町 12-6	
事務担当者	所属・職名	理事
	氏名（ふりがな）	小菅 将太 （ こすげ しょうた ）
	事務連絡等送付先	〒102-0085 東京都千代田区六番町 12-6
	TEL/FAX	03-3222-1152 / 03-3222-7765
	E-mail	shota_kosuge@activelearning.or.jp