

(独立行政法人教員研修センター委嘱事業)

## 平成 28 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業

### 実施報告書

プログラム名	アクティブ・ラーニング研修 (教員のためのミュージカルシアターラーニング)
プログラム の特徴	<p>本プログラムは、教員のための「アクティブ・ラーニングの学ばせ方を学ぶ」研修である。</p> <p>アクティブ・ラーニングを、単に「一方的に教える授業を双方向にする」という、形式的な解釈も多い中、時代が求めているアクティブ・ラーニングを実行できる資質や能力をもった教員を育成することがこの研修の目的である。</p> <p>この研修は、芸術的にも教育的にも高い評価を受けている音楽座ミュージカル作品のシーンを活用することで、疑問や気づきを喚起し、深い、対話的な、主体的な学びにつなげることを特徴とする。</p> <p>また、アクティブ・ラーニングの現場において、教員は、予測もつかない発言や突発的な状況への対応、その場で感じて判断し、行動する力を要するが、これは、舞台俳優がステージに立つ際に求められる力と重なる。そこで、この研修に音楽座ミュージカルの稽古、作品創造のプロセスを取り入れている。</p> <p>研修には教員自らが児童・生徒の立場で参加するので、アクティブ・ラーニングの観点から質の高い学びを獲得させるためのポイントとは何なのかを身をもって体感することができ、研修後、さまざまな教科におけるアクティブ・ラーニングへの置き換えを、どの教科を担当する教員も出来ることを目指す。</p> <p>なお研修後はアンケート調査を実施し、結果分析を「日本アクティブラーニング協会」が行い、その成果を数値化し今後のさらなる改良を継続して行えるようにする。</p>

平成 28 年 8 月

株式会社ヒューマンデザイン

平成28年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業  
プログラム全体の概略図

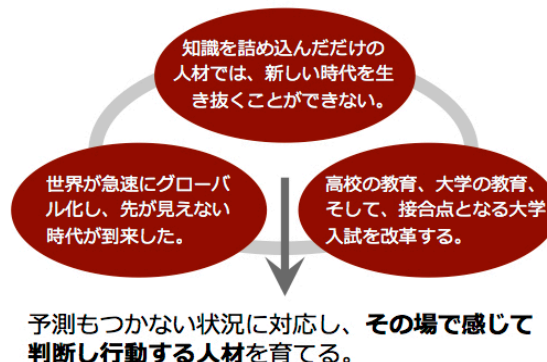
目的

教員のための  
「アクティブ・ラーニングの学ばせ方を学ぶ」研修

アクティブ・ラーニング自体が「一方的に教える授業を双方向にする」と形式的に解釈されることが多い。

形式だけにとらわれず、時代が求めているアクティブ・ラーニングを実行できる資質や能力を持った教員を育成する。

背景



実施内容

音楽座ミュージカルの稽古や作品創造のプロセス、そして実際のシーンをプログラムに応用することで、疑問や気づきを喚起し、深い、対話的な、主体的な学びを現出させる。

本編の流れ

イントロダクション ▶ ウォームアップ ▶ グループワーク（ドラマクリエーション） ▶ 振り返り

プログラムの特徴

- 教員自らが**児童・生徒の立場**で参加する。
- 現場に戻った後、ミュージカルシーンの代わりに**様々な分野の素材を置き換える**ことで、研修後に**本質的なアクティブラーニング**が実践できるようになる。

気づきと評価手法

- アクティブ・ラーニングにおいてファシリテーターに求められる「パフォーマンス」と「リーダーシップ」を**ルーブリック**で評価できる。



研修の継続性

- **メルマガ**への登録を促し、アクティブ・ラーニングの実践事例の発信や問題点の共有などを行う**ネットワーク**を形成する。  
(無料・希望者対象)



効果

- 形式的な「手法」の獲得ではなく、アクティブ・ラーニング実践のために、自分はどうあるべきかという本質的理解を実感をもって得られる。
- 教科・校種・指導経験年数の違いに関わらず、アクティブ・ラーニング授業の効果的導入に大きな成果を出すことができる。
- 研修の成果を一過性なものにせず、研修終了後も参加教員同士が連携をもって教育現場での実践事例を発信・共有し、授業向上を続けることができる。
- 良質なアクティブ・ラーニングを実践するファシリテーターとして身につけるべき重要な資質を4つの領域（声・動き・交流・場づくり）に分け客観的段階的評価軸で自己を見直すことができる。
- ファシリテーターが場を作るために必要な5つのリーダーシップ能力（発信する力・聞く力・言語化する力・まとめる力・決断する力）を身につけることができる。

## 目 次

---

I 開発の目的・方法・組織	p.4	
1. 開発の目的		
2. 開発の方法		
(1) 受講対象者	(2) 会場	
(3) 研修実施計画	(4) 実施後の継続性	
3. 開発組織		
II 開発の実際	p.6	
1. 開発した具体的内容と進め方		
(1) 実施回別の参加者の概要	(2) 実際の進行と具体的内容	
(3) 研修内で活用した「ルーブリック」について	(4) 実施上の留意事項	
2. まとめ（成果のためのポイント）		
III 成果および課題	p.13	
1. 参加者の状況		
(1) 参加者属性		
① 勤務先学校・団体	② 指導経験年数	③ 本年度の指導状況
(2) アクティブ・ラーニング（AL）についての意識・取り組み		
① 本研修への参加目的		
② これまでのALに対する取り組み状況		
③ 現在感じているALについての課題		
2. 研修プログラムの効果について		
(1) 研修の効果		
① ALの観点から自己の指導の見直しに役立ったか		
② 自分の担当する教室の運営・強化指導に役立つか		
③ 自分が持っていた課題の解決に役立つか		
(2) 研修プログラムに参加しての感想		
① 選択式回答	② 自由記述回答	
3. 今後の課題と継続に向けて		
●付録（募集チラシ、および、研修内で配布したスライド資料）		
IV その他	p.30	

## I 開発の目的・方法・組織

### 1. 開発の目的

平成23年度より現在まで、独立行政法人教員研修センターで担当させていただいている「コミュニケーション力」の講座をさらに進化させ、児童・生徒の多様な「見方や考え方」を統合的に育成するため、アクティブ・ラーニングの要素（深い学び・対話的学び・主体的学び）が得られる場面を、ミュージカルのシーンを使って作り出し、教員自らが児童・生徒の立場で参加することにより、学習・体験できる研修プログラムとして開発した。

### 2. 開発の方法

開発にあたっては、次のような研修プログラムを計画・実施し、その成果と改善点を明らかにすることとした。

#### (1) 受講対象者

幼稚園・小学校・中学校・高校の教員（校長・副校長・教頭・中堅・一般）を主対象に、大学、教育委員会など教育関係者を加え、校種・経験年数・担当教科を限定せず、合同で実施することとする。参加人数は1回の研修で100名程度（全2回実施）。

#### (2) 会場

様々なアクティビティを行うため、音楽座ミュージカルが日頃稽古を行っている「音楽座ミュージカル芹ヶ谷スタジオ」（東京都町田市）を会場とする。

また、今後どこでも実施可能なプログラムとするため、標準的な音響装置・プロジェクター投影装置といった設備だけで運営できるようにし、特別な舞台装置などは使用しない。

#### (3) 研修実施計画

- ① 実施日：8月8日(月)・8月19日(金) 共に13:00～17:00  
(両日程とも同内容のプログラムを実施、参加者重複なし)
- ② 講師：ファシリテーター1名、俳優5名
- ③ 参加者募集方法：希望者の一般公募  
(インターネットによる募集告知とチラシ配布により先着順で受け付ける)
- ④ 実施内容：1回1日完結（1回の研修時間は4時間）

#### ● 1回の研修の内容は次の通り

研修の進行
[1] ファシリテーターによるイントロダクション
[2] ファシリテーターとトレーナーたちによるアイスブレイクで、参加者に心を開かせ、積極的な発言や行動を促す
[3] 俳優たちによるミュージカルシーンの上演
[4] ファシリテーターが、参加者に、何を感じたか、それは何故か、を問いかける

- [5] 参加者たちがグループワークで課題について話し合い、全体に発表する
- [6] ミュージカルシーンを、参加者が演じる
- [7] 演じた参加者と、観ていた参加者が何を感じたか、を発表する
- [8] 次のグループのミュージカルシーンに進む
- [9] [4]～[8]を何度か繰り返す
- [10] 参加者が、本研修を現場でどう活かすかをグループごとに話し合い、発表する
- [12] ファシリテーターによるまとめ
- [13] 終了後、アンケートの記入・回収

#### (4) 実施後の継続性

本研修を受講した教員がアクティブ・ラーニングの本質をつかむことにより、学校に帰ってから、ミュージカルシーンの代わりに、絵画・映画・小説・詩・映像などさまざまな分野の素材を利用して、児童・生徒たちをファシリテートし、アクティブ・ラーニングを継続して実践してもらい、その成果が共有できるように参加者を主対象としたメールマガジンに登録してもらう（希望制）。

### 3. 開発組織

株式会社ヒューマンデザインの下記メンバーにおいて開発・実施する。

No.	所属・職名	氏名	担当	役割
1	チーフプロデューサー	石川 聖子	プロデューサー	著作権契約ほかクオリティの管理及び演出
2	プロデューサー・俳優	藤田 将範	ファシリテーター	台本作成・演出
3	〃	上田 亮	俳優・トレーナー	台本作成・演出及びミュージカルシーンの出演
4	〃	高野 菜々	〃	ミュージカルシーンの出演
5	〃	新木 啓介	〃	〃
6	〃	井田 安寿	〃	〃
7	〃	渡辺 修也	〃	〃
8	音響スタッフ	萩原 弘雄	音響オペレーター	音響仕込み含む
9	照明スタッフ	五十嵐 進	照明オペレーター	照明仕込み含む
10	〃	佐藤 伸行	〃	〃
11	〃	北村 祥子	〃	〃

※ 実施後のアンケート分析は、一般社団法人「日本アクティブラーニング協会」が担当する。

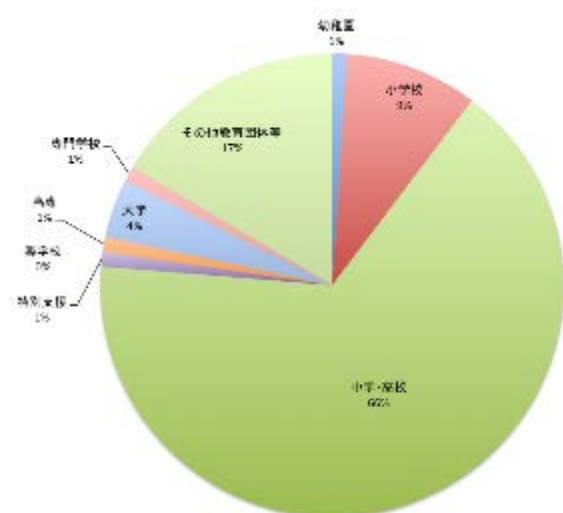
## II 開発の実際

### 1. 開発した具体内容と進め方

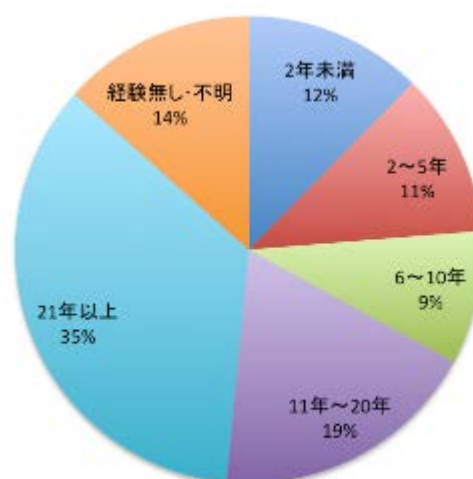
#### (1) 実施回別の参加者概要

8月8日実施分		
参加人数	97名 (男性56名・女性41名)	
勤務先学校・ 団体別構成 (図1)	幼稚園	1名 (1.0%)
	小学校	9名 (9.3%)
	中学・高校	64名 (66.0%)
	特別支援	1名 (1.0%)
	聾学校	0名 (0.0%)
	高専	1名 (1.0%)
	大学	4名 (4.1%)
	専門学校	1名 (1.0%)
	その他教育団体等	16名 (16.5%)
指導経験年数 (図2)	2年未満	12名 (12.4%)
	2～5年	11名 (11.3%)
	6～10年	9名 (9.3%)
	11年～20年	18名 (18.6%)
	21年以上	34名 (35.1%)
	経験無し・不明	13名 (13.4%)

(図1)



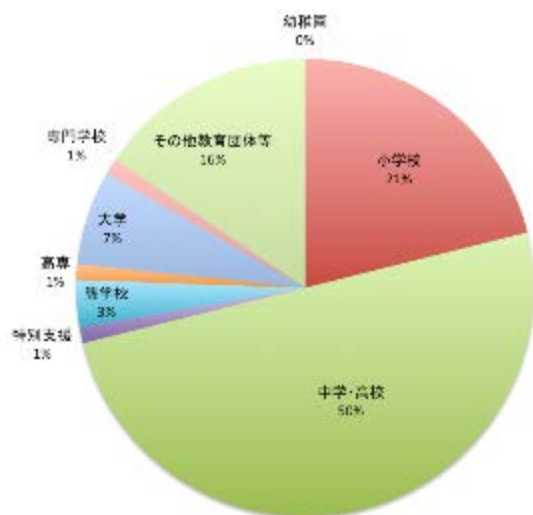
(図2)



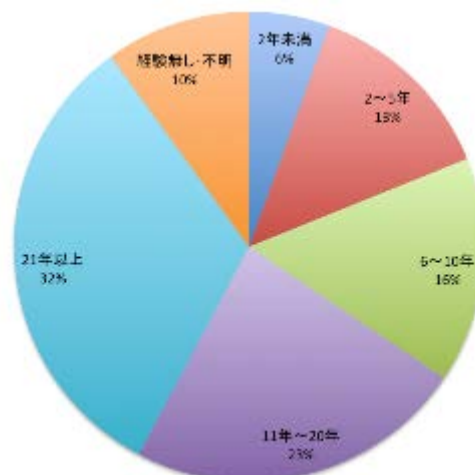
- ▶ 参加者の属性は、中学・高校の教員比率が過半数(66.0%)を占めた。
- ▶ 指導経験年数は、21年以上の教員が最も多く、11年以上の教員とあわせると53.7%を占める結果となった。

8月19日実施分		
参加人数	90名 (男性49名・女性41名)	
勤務先学校・ 団体別構成 (図3)	幼稚園	0名(0.0%)
	小学校	19名(21.1%)
	中学・高校	45名(50.0%)
	特別支援	1名(1.1%)
	聾学校	3名(3.3%)
	高専	1名(1.1%)
	大学	6名(6.7%)
	専門学校	1名(1.1%)
	その他教育団体等	14名(15.6%)
指導経験年数 (図4)	2年未満	5名(5.6%)
	2～5年	12名(13.3%)
	6～10年	14名(15.6%)
	11年～20年	21名(23.3%)
	21年以上	29名(32.2%)
	経験無し・不明	9名(10.0%)

(図3)



(図4)



- ▶ 参加者の属性は、中学・高校の教員比率が半数(50.0%)を占めた。
- ▶ 指導経験年数は、11年以上の教員が過半数(合わせて55.5%)を占めた。

- 
- ▶ 参加者の属性と指導経験年数は各回とも同様の傾向性が見られた。

※参加者属性の詳細分析は p.12 より掲載

(2) 実際の進行と具体的内容

時間	内容	テーマ・目的
<b>① イン트로ダクション</b>		
13:00 13:50 (50分)	[1] ファシリテーター・トレーナー登場 自己紹介 [2] 初期設定 ・音楽座ミュージカルとは？ ・肝心なものは目には見えない [3] ワーク①「感じる」 [4] アクティブ・ラーニング実施の現状 ・社会が変わる・大学入試が変わる [5] シアターラーニングの取り組み [6] ドラマクリエーション説明 [7] ミュージカルシーン「守ってブレンド」	本研修の目的であるアクティブ・ラーニング（AL）指導の体得のベースとして、現在の日本の教育改革の概要を共有し、AL研修受講の必然性を認識する。  現場で取り入れやすいシアターラーニングのプログラム「ドラマクリエーション」の効果、手法の共有。
<b>② ウォームアップ</b>		
13:50 14:20 (30分)	★椅子を撤去する [8] ワーク②「いいね」「水」「21」 ※いずれも現場で実施可能なアイスブレイク	参加者がリラックスして自己表現できるアイスブレイクを実施（グループワークのための基本設定）。
<b>③ 休憩</b>		
10分		
<b>④ グループワーク</b>		
14:30 15:45 (75分)	[9] ワーク③「ディスカッション」タイトルを発表 [10] 創作タイム [11] 発表会 [12] 振り返り	ドラマクリエーションの実践。教員がアクティブ・ラーニング実施に前向きなるよう、テーマを掘り下げ見るものを巻き込むミュージカルを創作する。各グループにトレーナー（俳優）を配置。
<b>⑤ 休憩</b>		
10分		
<b>⑥ トータル発表会</b>		
15:55 16:25 (30分)	全体の場でグループ(5グループ、その中にそれぞれ3チーム)から選抜された作品を発表。どの作品が一番全体を巻き込んでいたかを投票で選ぶ。その後チームごとに創作プロセスがどうであったか、発表のパフォーマンスがどうであったかを議論。	
<b>⑦ アストラルジャーニー</b>		
25分	16:25 [13] トータル振り返り 16:50 [14] 歌唱指導	参加者全員が短時間でミュージカルシーンを演じてフィナーレ。
<b>⑧ アンケート記入タイム</b>		
10分	16:50 17:00	



### (3) 研修内で活用した「ルーブリック」について

アクティブ・ラーニングにおいて、ファシリテーター、学生の双方に求められる身体に関わる力「パフォーマンス」とマインド・思考に関わる力「リーダーシップ」を評価する指標として、一般社団法人日本アクティブラーニング協会のファシリテーター認定基準となっているルーブリックを採用した。

#### A : Facilitator's Performance Rubric

	C	B	A	S
声	<ul style="list-style-type: none"> <li>伝える気がなく、声がほとんど出ていない。</li> <li>恥ずかしがって、か細い声で喋っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>何かを伝えようとはしているが声量が少なく、発声が不明瞭。または早口。</li> <li>大きな声を出そうとすると喉に負担がかかり、聞き取りづらい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大きな声を出すことができ、何を言っているのかわかる。</li> <li>全体に話しかけるときの使い分けができる。</li> <li>ただ感情を伝えることはできない。</li> </ul>	

served. 本紙の掲載情報を日本アクティブラーニング協会の許可なく複製・転載・配布することを固く禁じます。

アクティブ・ラーニングにおいて、ファシリテーター、学生の双方に求められる身体に関わる力の「Performance」は、学びの環境を左右するファシリテーターとしての身体的な在り方を指す。「声」「身体・動き」「交流」「場作り」の4つの項目に分け、それぞれに対して段階的な評価（S・A・B・C）を行うことができる。

## B : Facilitator's Leadership Rubric

Facilitators' Leadership Rubric		一般社団法人 日本アクティブラーニング協会 	
	×	△	○
発信する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>皆の顔色を伺って誰も発言しない。</li> <li>誰かが発言してくれることを待っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>様子を伺いながら、少しずつ意見が出る。</li> <li>一つの意見について、重ねていくことができる。</li> <li>しかし反対意見や、別の角度からの発言は少ない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>活発に意見が出る。</li> <li>重ねる発言、異を唱える発言、まとめる発言、時間を意識しながら適切に発言し、よりよい作品を目指そうとしている。</li> </ul>
聞く力	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の意見に固執して、人の意見を聞かない。あるいは聞き方がそんごいで、発言者を萎縮させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>反対意見にも耳を傾ける努力をしている。</li> <li>しかし聞いていても、自分に都合がよい受け取り方をしている傾向がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的に他の意見を聞いている。</li> <li>よりよいあり方を求めて、違う意見を取り入れようと相手が発言しやすいように聞いている。</li> </ul>
言語化する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>言葉の選択が行き当たりばったりで結論が不明確。</li> <li>ポイントが定かではなく、相手にまったく伝えることができない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>発言は通っているが、相手に対して適切な言葉を選ばず、共感を呼ばない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相手にとってわかりやすい表現を選び、簡単な言葉でシンプルに周りを納得させることができる。</li> </ul>
まとめる力	<ul style="list-style-type: none"> <li>いろいろな意見が出ても、まとめることができない。</li> <li>掛け合わせることはできず、新陳代謝の意見を単独で採用してしまい、ほとんどの人がそれに従っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>意見を兼納してひとつにまとめてはいるが、矛盾が多く作品として凝縮している。</li> <li>方向性について納得していない人が何人かいるが、あきらめて参加している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>意見全般を総合し、参加者全員が納得できる場作りができています。</li> </ul>
決断する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間内に決定できず、中途半端な状態でその後のアクションが適当。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>議論が十分ではないが、時間的な制約のため、無理やり決定して不満な参加者がいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全員の合意を目指して発展的な議論を行ったうえで決断している。</li> <li>時間的制約の中やむを得ず決定したときも、その理由を全員が納得できるように説明できる。</li> </ul>

Copyright©2016 Japan Active Learning Association. All rights reserved. 本社の掲載情報を日本アクティブラーニング協会の許可なく複製・転載・配布することを固く禁じます。

ファシリテーターが場を作るための重要要素を「発信する力」「聞く力」「言語化する力」「まとめる力」「決断する力」の5つの領域に分け、それぞれの領域を3段階（×△○）で評価することができる。

参加者はこれらのルーブリックを手元におくことで、対話やドラマクリエーション等の場面場面で、自分のパフォーマンスを客観視して自己評価したり、他者を具体現象に基づいて評価することができた。また、ファシリテーターとしての能力評価だけでなく、アクティブ・ラーニングの現場で学ぶ学生の、目に見えない資質・能力を評価することにも活用することができる。情緒的・主観的な評価になりがちなアクティブ・ラーニングの現場では、このようなルーブリックは効果的であり、参加者の今後の活用が期待される。

### (3) 実施上の留意事項

- ・ 研修には全国から応募があり、遠方からの参加者が多かったため、最寄駅から会場までの道に、誘導係を立てた。
- ・ 当日の気温などを考慮し、水分補給できる場を用意した。
- ・ 参加者がそれぞれの現場に戻ってからも活用できることを目的として、全体を通して、前述のルーブリックを活用する機会を増やした。
- ・ 本研修のテキストとして、下記の書籍を全参加者に配布した。  
※ 研修内で使われた用語や考え方などが、書籍の中にまとまっている。



超一流はアクティブラーニングを、やっている。  
東京書籍 出版

日本アクティブラーニング協会 理事長  
相川 秀希 著

※その他、研修内で配布したスライド資料は、付録 p.25～28 を参照

## 2. まとめ（成果のためのポイント）

本研修は、教員自らが児童・生徒の立場で参加し体験する（＝行為者となる）ことによってアクティブ・ラーニングの本質について気づきを得ることが最大の目的となっている。

「チームでミュージカルシーンの作品創造を行う」というミッションを全参加者で行うため、一人残らず行為者として存在することになる。ミッションを達成するためには、下記の要素が必須である。

- ・考えるより、まずやってみる
- ・自分の殻を破る
- ・状況を楽しむ

これらの要素は研修における成果向上のためにも重要だが、同時に、教室において、学生が様々な学びに取り組むための前提として、教員（ファシリテーター）が心がけ、実践すべき重要事項でもある。

また、研修プログラムの中心をなす「ドラマクリエーション」では、その創作プロセスではトレーナーの存在が重要なものとなる。トレーナーは、受講者のグループ分けが終わると各グループに配置されファシリテートする役割をになう。メンバーが主体的に協力し合って目標に近づくことを促進する役割を果たすが、まさに教員が学校・教室でおこなうアクティブ・ラーニングで担う役割となる。参加者はここで生徒の立場でトレーナーからのフィードバックをうけることになる。トレーナーはプロの俳優であるが、この創作プロセスでは「教える」ことはせず、ファシリテートすることに徹している。

### Ⅲ 成果および課題

研修終了後、参加者に対し、これまでのアクティブ・ラーニングへの取り組み状況や課題意識、および本研修の効果、感想についてのアンケート調査を行った（記名式）。

※ 参加者数 187 名 回収数 186 部 回収率 99.5%

#### 1. 参加者の状況

##### (1) 参加者属性

##### ① 勤務先学校・団体（合計内訳）

n=187

種別	人数(人)	割合(%)
幼稚園	1	0.5
小学校	27	14.4
中学校	109	58.3
高等学校		
高専	2	1.1
特別支援学校	2	1.1
聾学校	3	1.6
大学	10	5.3
専門学校	2	1.1
教育関係団体（教育委員会・教員研修センターなど）	31	16.6
合計	187	

##### ② 指導経験年数（合計内訳）

n=186

種別	人数(人)	割合(%)
2年未満	17	9.1
2～5年	23	12.4
6～10年	23	12.4
11年～20年	39	21.0
21年以上	63	33.9
指導経験無し・不明	21	11.3
合計	186	

③ 本年度の指導状況

n=186

種別	人数(人)	割合(%)
現在教場で担当生徒・児童に直接指導を行っている。	143	76.9
現在教場で担当生徒・児童に直接指導を行っていない。または不明。	43	23.1

(2) アクティブ・ラーニング (AL) についての意識・取り組み

① 本研修への参加目的 (複数回答)

n=184

種別	人数(人)	割合(%)
a AL とは何かを理解するため	78	41.9
b AL により自身が担当している授業を改善するため	101	54.3
c 学校 (組織) 全体への AL の効果的導入を図るため	64	34.4
d より効果的な研修プログラムの開発の参考にするため	64	34.4
e その他	14	7.5

未回答 2

■その他欄における個別の回答

- ・どのように AL 研修が行われているのかを知るため。(高等学校教諭・指導歴 2～5 年)
- ・演劇部の活動に活かすため。(中学校・高等学校教諭・指導歴 11～20 年)
- ・インタラクティブ・ティーチングで音楽座ミュージカルの存在を知り、かねてから関心があったため。(大学関係者・指導歴 2～5 年)
- ・劇団と AL という異色のコラボに興味を湧いたため。(教育関係団体・指導歴なし)
- ・体験するため。(聾学校教諭・指導歴 21 年以上)
- ・シアターラーニングに興味関心があったため。(特別支援学校教諭・指導歴 11～20 年)
- ・体を使ったプログラムの経験に臨もうと思ったから。(小学校教諭・指導歴 6～10 年)
- ・副校長のススメ。前から興味はあったため。(高等学校教諭・指導歴 2～5 年)
- ・運動会の表現に活かすため。(小学校教諭・指導歴 2～5 年)
- ・職場の先生に誘われたため。(中学校・高等学校教諭・指導歴 11～20 年)

② これまでのアクティブ・ラーニングに対する取り組み状況

n=168

種別		人数(人)	割合(%)	
a	充分に実践している	7	4.2	
b	試行錯誤しながら積極的に取り入れている	85	50.6	82.7
c	意識しているが、実践するために研究中	54	32.1	
d	これから取り組む	19	11.3	
e	その他	3	1.8	

未回答 18

③ 現在感じているアクティブ・ラーニング (AL) についての課題 (複数回答)

n=183

種別		人数(人)	割合(%)
a	ALについてよくわからないので授業を実行できない	30	16.4
b	実践しているが、効果がでない(でているか不明)	34	18.6
c	ALを取り入れて一定の効果がでているのでさらなる効果を上げたい	50	27.3
d	ALについて相談したり、意見を交換したりする相手が身近にあまりいない	61	33.3
e	学校全体で積極的に取り組むという姿勢がまだない(弱い)	75	41.0
f	ALの導入・推進を進めたいが、良い指導方法が見つからない	79	43.2
g	その他	23	12.6

未回答 3

■その他欄における個別の回答

- ・ALを始めたが、まだ多くのアイデアが思いつかない。(中学校教諭・指導歴 11～20年)
- ・市の方針として学習課題と正対するまとめを求められているが、ALの本を読むと「まとめはしない」というものもあり、折り合いのつけ方を探している。(中学校教諭・指導歴 21年以上)
- ・限られた授業時間の中で行うのに時間が掛かる。(中学校教諭・指導歴 11～20年)
- ・ALというもののそのものが様々に考えられている。(高等学校教諭・指導歴 2～5年)
- ・先輩の先生方の意識が低くやりにくい。(高等学校教諭・指導歴 2年未満)
- ・数学での上手な取り入れ方(高等学校教諭・指導歴 11～20年)
- ・本来行うべき授業内容(知識・テスト範囲など)との兼ね合いでやりづらさを感じている。(高等学校教諭・指導歴 2～5年)

- ・音楽教科におけるALの可能性を知りたい。(高等学校教諭・指導歴21年以上)
- ・グループ分けが上手くいかない。(どんなグループでも活動的にするスキルがない)  
(中学校教諭・指導歴2～5年)
- ・どういう工夫によって授業がよりアクティブな学びに満ちたものになるか分からない。(中学校教諭・指導歴2～5年)
- ・ALを実施するために準備する時間が充分にとれない。学生(大学生)がやったことのないことに対して、最近抵抗感を感じるので、これに対して勇気が必要と思っています。(大学准教授・指導歴2～5年)
- ・現場の浸透度が低い(神奈川)。(教育関係団体・指導歴未記入)
- ・学習活動の評価をどうするのか、ここの評価が可能なのか。(教育関係団体・指導歴なし)
- ・ALの講座の良さが、募集活動に繋がらない。(教育関係団体・指導歴未記入)
- ・大学入試の新たな問題傾向が明らかではないので、ALを用いた授業の方向性が定められていない。(高等学校教諭・指導歴6～10年)
- ・自分のやっていることがALなのか、確信が持てない。(中学校教諭・指導歴21年以上)
- ・情報現場の要望に応える情報提供。(教育関係団体・指導歴21年以上)
- ・企業人への展開方法。(教育関係団体・指導歴未記入)
- ・効果測定の方法を知りたい。(高等学校・指導歴21年以上)
- ・教科としての独創性が見つけきれしていない。(高等学校教諭・指導歴21年以上)
- ・講師として招かれても、現場の先生にうまく伝えられない。年配の先生に魅力が伝えられない。(中学校教諭・指導歴11～20年)
- ・それぞれの教科に落とし込んだ時の効果的手法。(教育関係団体・指導歴なし)
- ・周囲の教員がALについて知らない。無関心。(高等学校教諭・指導歴11～20年)



## 2. 研修プログラムの効果について

### (1) 研修の効果

#### ① AL の観点から自己の指導の見直しに役に立ったか

	参加者全体 n=183		指導経験年数別集計							
			指導経験 5 年以下 n=40		指導経験 6~10 年 n=23		指導経験 11~20 年 n=39		指導経験 21 年以上 n=63	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
そう思う	125	67.9	25	62.5	13	56.5	27	69.2	47	74.6
だいたい そう思う	54	29.3	13	32.5	10	43.5	11	28.2	15	23.8
どちらでも ない	4	2.2	1	2.5	0	0.0	1	2.6	1	1.6
あまりそう は思わない	1	0.5	1	2.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
そうは思わ ない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

- ▶ 初任者からベテラン教員まで、指導経験年数にかかわらず、参加者の 95%以上が、有益であるとの認識を示している。(      部分)
- ▶ 特に、最上位選択肢の割合では、指導経験 21 年以上が最も多く 74.6%。次に指導経験 11 年～20 年が多く 69.2%となった。(      部分)
- ▶ これらのことから、この研修は教員研修として、全年齢層に一様に効果的で、年代別やキャリア別でなくとも実施可能であることがわかる。

② 自分の担当する教室の運営・教科指導の役に立つか

	現在直接指導 担当の方 n=142		指導経験年数別集計							
			指導経験5年以下 n=38		指導経験6~10年 n=22		指導経験11~20年 n=34		指導経験21年以上 n=48	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
そう思う	84	59.2	21	55.3	11	47.8	20	58.8	32	66.7
だいたい そう思う	47	33.1	13	34.2	8	34.8	12	35.3	14	29.2
どちらでも ない	7	4.9	3	7.9	2	5.0	1	2.9	1	2.1
あまりそう は思わない	4	2.8	1	2.6	1	2.5	1	2.9	1	2.1
そうは思わ ない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

- ▶ 今教室で行っている指導に関して即効性があるかを問うという設問の性質上、現在教室で指導をする児童・生徒・学生を担当している教員だけを分母として集計した。
- ▶ 各教科の指導に直結した内容ではなかったためか、①よりは低かったものの、それでも全体としては、92.3%が「役立つ」と回答しており、高い効果が認められる。
- ▶ 基本的にどの層も研修の効果を認めているが、上記①と同様、ここでもベテラン教員になるほど効果を実感している。（黄色部分）
- ▶ これらのことから、この研修は、担当教科を横断して実施しても一定の成果をあげることができると言える。

③ 自分が持っていた課題の解決に役に立つか

	参加者全体 n=183		課題意識別集計									
			理解不足[a] n=29		効果不足[b] n=34		さらなる向上[c] n=50		相談相手の不在[d] n=61			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%		
そう思う	95	51.9	9	31.0	21	61.8	30	60.0	24	39.3		
だいたい そう思う	69	37.7	15	51.7	10	29.4	16	32.0	33	54.1		
どちらでも ない	15	8.2	5	17.2	1	2.9	4	8.0	4	6.6		
あまりそう は思わない	2	1.1	0	0.0	1	2.9	0	0.0	0	0.0		
そうは思わ ない	2	1.1	0	0.0	1	2.9	0	0.0	0	0.0		
		89.6		82.8		91.2		92.0		93.4		
		2.2		0.0		5.9		0.0		0.0		

	課題意識別集計			
	組織の機運づくり [e] n=74		組織への導入法 [f] n=79	
	人数	%	人数	%
そう思う	34	45.9	38	48.1
だいたい そう思う	34	45.9	32	40.5
どちらでも ない	4	5.4	8	10.1
あまりそう は思わない	1	1.4	0	0.0
そうは思わ ない	1	1.4	1	1.3
		91.9		88.6
		2.7		1.3

▶ 全体としては 89.6%が、各人が持つ課題の解決に対して効果を認めている。

▶ 解決に役立つ割合が 93.4%と、最も高い値を示したのは「相談相手の不在」の項目だった。演劇のメソッドを取り入れながらチームワークを高める研修内容であったことから、同じ課題を共有する教員同士のネットワークづくりに大きく貢献したことがわかり、今後も継続的に実施すべきものと考えられる。(  部分)

## (2) 研修プログラムに参加しての感想

### ① 選択式回答

	意欲的に取り組めた		新しいアイデアが 浮かんだ		いろいろな人との つながりができた		トレーナーからのフィード バックが役に立った		今回のような研修を 今後も継続したい	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
そう思う	117	62.9	97	52.2	93	50.0	126	67.7	124	66.7
だいたい そう思う	63	33.9	64	34.4	64	34.4	48	25.8	49	26.3
どちらでも ない	4	2.2	16	8.6	22	11.8	9	4.8	9	4.8
あまり そう思わ ない	2	1.1	8	4.3	5	2.7	2	1.1	2	1.1
そうは 思わない	0	0.0	1	0.5	2	1.1	1	0.5	2	1.1

### ② 自由記述回答

本研修の感想、意見（課題やアイデアなど）の自由記述回答のうち、多く見られたものをまとめた。  
それらの中から多く見られた感想・意見をまとめた。

#### 【最多感想 まとめ】

最も多くみられた感想は、アクティブ・ラーニングの実践にむけて教員（＝自分自身）のマインド、思考、ありかたを変える必要があるとの感想だった。学校・教室でアクティブ・ラーニングを行う上で不可欠なのは、自分自身がアクティブであることだと実感したコメントが多い。具体的には「自分が行動する（やってみる）」「楽しむ」「自分の殻を破る」といった行動がキーとなっていることがわかる。

#### ▼以下抜粋

子供たちにアクティブ・ラーニングを進めながら、自身が一番アクティブでないことに気づきました。頭でっかちになってしまい、笑顔も楽しさもいつからか忘れていた気がします。学ぶ楽しさを体現できる教師でありたいです。 [小学校教諭・24歳]

生徒にアクティブ・ラーニングを実践する上でまず教員が心を開かなくてはならないことを実感しました。  
[高校教諭・28歳]

手法もそうですが、何よりも表現する人を受けとめる存在、引き出す存在の大切さを認識しました。手法というよりも、教師の理念・哲学というものが大切であると感じています。今日はそういった点で感化されました。 [小学校教諭・39歳]

教員が楽しむ、思いっきりやることを学びました。

[中学高校教諭・26歳]

教師自身が豊かであるということの大切さを学びました。自分の殻を破り、自身も楽しむことを忘れずにこれからも教壇に立ちたいと思いました。

[聾学校教諭・34歳]

「まず、やってみる。そして楽しむ」ことはアクティブ・ラーニングの前提になるのかなと思います。実際にまずやってみたいと思います。

[小学校教諭・39歳]

教師自身が楽しむ気持ち、自分を知り殻を破ることが大切だと分かった。

[小学校教諭・57歳]

教師が変わらなければだめだなと改めて感じました。

[高校教諭・56歳]

アクティブ・ラーニングとはマインドセットなんだということに気づいたのが最大の収穫。

[大学専任講師・年齢未詳]

教室をアクティブな場にするには、まず自分の殻を破っていくことが大切だと思いました。

[中学高校教諭（理科）50歳]

#### 【今後の課題 まとめ】

今後の解決すべき課題という観点では、周囲の教員にアクティブ・ラーニングの必要性を理解してもらい、組織としていかに普及させるかということをおこなっている参加者が最も多かった。教室はどうにかなっても、組織全体で進める際のハードルの高さを感じているというコメントが多い。

#### ▼以下抜粋

同僚たち（教科内、学年担任内）にALの理解を広めていくこと。

[中学高校教諭・33歳]

教職員全体の意識の高揚

〔小学校教諭・57歳〕

教室の生徒には何とかかなりそうな気がします。学校全体、教科教師へ広めるのはハードルが高いと思います。

〔高校教諭・56歳〕

校内で、どのように組織的に取り組むか。上層部も含めて、先生方に必要性をどう理解してもらうか。

〔高校教諭・43歳〕

教員同士話し合う時間の不足

〔高校教諭・37歳〕

周囲の協力

〔中学高校教諭・37歳〕

アクティブ・ラーニングに否定的な人に対するアプローチ方法

〔高校教諭・60歳〕

人数の多い学校なので、なかなか意思を統一してやるのは難しい。

〔高校教諭・38歳〕

#### 【その他】

上述のような最多数派の感想・意見の他、アクティブ・ラーニングを実践するの場におけるファシリテーター重要性について言及するコメントも多くみられた。選択式回答で集計した感想（①参照）の「トレーナーのフィードバック」について93.5%の参加者が「役に立った」とした結果とあわせみて、アクティブ・ラーニング推進にあたっての次のステップを「教員のファシリテーターとしての資質向上」であると認識していることがみてとれる。

#### ▼以下抜粋

劇団の方のアドバイスやはげましがとても参考になり背中を押していただきました。実際に生徒たちや教員同士の研修においてファシリテートすることの重要性を感じます。

〔教育関係団体・51歳〕

(課題は)ファシリテーターの充実。校内でそれを行える人材を養成すること。

〔聾学校・年齢不詳〕

ファシリテーターとしての教員の発言、言葉づかいを学ぶ場、先生仲間で練習する場をどうつくるか（が課題）。

〔高校教諭・57歳〕

（今後の課題は）個人のファシリテーターとしてのスキルをさらに向上させること。

〔中学高校教諭・46歳〕

俳優の方々がされていたファシリテーターとしての役割をすることについて、方向性、効果について自身が十分に納得した上で進めていくためのタイミングや教材などの準備が重要。

〔高校教諭・61歳〕

### 3. 今後の課題と継続に向けて

終了後のアンケート結果でも顕著に示された通り、この研修を通し、アクティブ・ラーニング（AL）を実行する上で、何よりもまず教員自身がアクティブ（主体的）な存在であることが不可欠であるとの実感を研修受講者は持った。今後、彼らはそれぞれの学校に戻って、どう具体的にALを実践するかについて「主体的に」問題解決を行っていくと考えられる。

アンケートの結果から確認されたことであるが、自分自身が主体的な存在になった後にあらわれた課題は「学校（組織）全体をどう主体的なものに変えていくか」ということであった。アンケートのコメントにもあったように、参加者はこの課題については「ハードルの高さ」を感じているようである。こうした次なる課題への対策として、今後も継続して（この研修で実践したように）研修受講者が共通の目標をもったチームとして連携を取り、問題解決にむけての活動を行っていく。参加者にはアクティブラーニングを実践していく教員を対象としたメールマガジン（無料・希望者対象）を媒介に、ALの実践事例の発信、問題点の共有、解決に向けての意見交換などをおこなっている。（本頁下部写真参照）

また、この研修を通してALにおける重要性が認識された「ファシリテートする力」を向上させたいという希望については、本研修のネクストステップという位置づけの研修を考案・実施を検討する必要があると考える。教員が、知識や解法を教える存在からALで児童・生徒をファシリテートする存在へと変わっていけば、教員に求められる資質・能力もそれに伴い変化していくのはある意味当然である。研修内で使用した「ルーブリック」などをファシリテートする立場から十分使いこなせるようにトレーニングする場はますます必要とされるだろうと思われる。

教員向けメールマガジン





●付録（募集チラシ、および、研修内で配布したスライド資料）

① 募集チラシ

**アクティブ・ラーニング 研修**

独立行政法人 教員研修センター「平成28年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」に採択されました。

教師が変われば みんなが変わる！

〔教員のためのシアターラーニング〕

主催  
株式会社ヒューマンデザイン  
一般社団法人 日本アクティブラーニング協会

2016 8/8(月)・8/19(金)

表面

**アクティブ・ラーニング 研修**

〔教員のためのシアターラーニング〕

独立行政法人 教員研修センター「平成28年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」に採択されました。

名 称	アクティブ・ラーニング研修（教員のためのシアターラーニング）
日 時	① 2016年7月9日（月）13時00分～17時00分（4時間） ② 2016年8月19日（金）13時00分～17時00分（4時間） ③ ①②とも申し込み可能です。参加費への差はありません。
定 員	各100名以内（定員に達しない場合は研修の中止はあり、あらかじめご了承ください）
学 費 等	費 用 0円（研修費 4万円以内が上限です）
対 象	教壇に立つ中・高・教員養成校、4年制大学卒業生が対象となります。
内 容	アクティブ・ラーニングでは、生徒が手前を授業の中心とし、その授業で正しく教えられるように、ファシリテーターには、事前準備だけでなく、その場で臨機応変に対応する必要があります。本研修では、上記の点に着目し、その場で実践、スローダウンの場面を想定しながら、授業のつくりかた（準備と実践）の両方から考え、実践し、振り返りを行うワークショップを行います。
申込方法	WebサイトまたはFAXにてお申し込みください。 Web / <a href="http://www.ac.teachring.jp">http://www.ac.teachring.jp</a> FAX / 03-3222-7752 (9時～18時)
研修場所	京都市東山区 京セラビル 京セラスタジオ 〒605-0854 京都市東山区 4-24-24 TEL. 075-255-0210

シアターラーニングとは？

お目の舞台練習メソッドによって、「やり方」ではなく「あり方」の研修として、多くの教育機関や企業での採用が増え続けている。教育機関においては、学生・教員のアクティブラーニングの意識づくり、企業においては社員の自立、チームワークの向上等に効果を発揮している。

＜主催＞  
株式会社ヒューマンデザイン  
一般社団法人 日本アクティブラーニング協会  
一般社団法人 ヒューマンデザイン  
[www.human-design.jp](http://www.human-design.jp)

裏面




② 研修内で配布したスライド資料（全8ページ）

## 音楽座ミュージカル

1988年の旗揚げから現在に至るまで、音楽座ミュージカルは「ひとりの天才より十人の凡人で何ができるか」を合言葉に、独自のプロジェクトワーク（ワームホールプロジェクト）によって、作品を創造してきました。そうして生まれてきた作品は、「生きる」ことの根源を問いかける精神性とオリジナリティを高く評価され、文化庁芸術祭賞、紀伊國屋演劇賞、読売演劇大賞など、多くの演劇賞を受賞しています。また作品への精神性とクオリティの高さが、ワークショップの舞台演出メソッドやファシリテーターやトレーナーのフィードバックにも息づいています。

＜作品リストと受賞歴＞

<ul style="list-style-type: none"> <li>●「シャボン玉とんだ宇宙(ソラ)までとんだ」</li> <li>●「とつてもゴースト」</li> <li>●「チェンジ」</li> <li>●「マドモアゼル・モーツァルト」</li> <li>●「アイ・ラブ・坊っちゃん」</li> <li>●「リトルプリンス(星の王子さま)」</li> <li>●「泣かないで」</li> <li>●「ホーム」</li> <li>●「メトロに乗って」</li> <li>●「21C:マドモアゼル モーツァルト」</li> <li>●「七つの人形の恋物語」</li> <li>●「ラブ・レター」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成元年度文化庁芸術祭賞</li> <li>● 平成五年度文化庁芸術祭賞</li> <li>● 平成元年度文化庁芸術選奨文部大臣新人賞</li> <li>● 第25回紀伊國屋演劇賞・個人賞</li> <li>● 第28回紀伊國屋演劇賞・団体賞</li> <li>● 第一回読売演劇大賞優秀女優賞</li> <li>● 第二回読売演劇大賞優秀作品賞</li> <li>● 第二回読売演劇大賞最優秀スタッフ賞</li> <li>● 第二回読売演劇大賞優秀スタッフ賞</li> <li>● 第二回読売演劇大賞優秀男優賞</li> <li>● 第三回読売演劇大賞優秀女優賞</li> <li>● 第三回読売演劇大賞優秀スタッフ賞</li> <li>● 第四回読売演劇大賞優秀作品賞</li> <li>● 第四回読売演劇大賞優秀スタッフ賞</li> <li>● 第五回読売演劇大賞優秀女優賞</li> <li>● 第五回読売演劇大賞優秀スタッフ賞</li> <li>● 第六回読売演劇大賞優秀スタッフ賞</li> </ul>
---	--

Copyright©2016 HUMAN DESIGN INC. All rights reserved. 不許複製・禁無断転載

## シアターラーニング



**THEATER LEARNING®**  
シアターラーニング

メディア

・歌唱、演技、創作表現を組み合わせたワークショップに現役のトップ俳優陣で編成されたファシリテーターとトレーナーが関わることにより「大きな感動」と「深い学び」、「場の一体感」が生まれるダイナミックな研修です。

・大手テーマパーク、金融機関、コンビニエンスストア、不動産会社、保険会社、通信会社、コンピュータ関連会社、電子機器製造会社、食品関連サービス会社、百貨店、医療法人、社会福祉法人、高齢者介護関連会社、人材派遣会社、人材開発コンサルティング会社などの企業、行政、教育機関、教員研修などでも採用され多方面から注目を集めています。

三越伊勢丹 もてなしの教室



2015年9月20日三越伊勢丹ホームページ

NHK 首都圏ネットワーク



2015年10月9日放送

NHKBS1 経済フロントライン



2016年4月16日放送

Copyright©2016 HUMAN DESIGN INC. All rights reserved. 不許複製・禁無断転載



# Feel

- 感じる -

Copyright©2016 HUMAN DESIGN INC. All rights reserved. 不許複製・禁無断転載

## 肝心なものは、目には見えない

アントワヌ・ド・サン=テグジュペリ著  
「星の王子さま」より

今をさかのぼること70年前、空を飛ぶことが何より好きだった一人の作家が、星空と大地の間で書き残した永遠のベストセラー『星の王子さま』。世界70カ国以上で翻訳され、現在もお人々を惹きつけてやまないのは、この童話そのものが目には見えない大切なものを秘めているからにほかなりません。

音楽座ミュージカル「リトルプリンス」は1993年に初演。翌年の文化庁芸術祭賞をはじめ、数々の演劇賞を受賞してきました。1995年に世界で唯一の独占ミュージカル化権を獲得した代表作のひとつです。



Copyright©2016 HUMAN DESIGN INC. All rights reserved. 不許複製・禁無断転載

## 前提

- 1 グローバル化の進展等、世界は急速に変化し、先が見えない時代が到来した。
- 2 従来型の教育で知識を詰め込まれただけの人材は、新しい時代を生き抜くことができない。
- 3 この事態を打開するため、高校の教育、大学の教育、そして、接合点となる大学入試を改革する。

## 施策

- 1 すべての教育現場を、受動的な学びではなく、**アクティブラーニング=能動的な学びの場**に変える。
- 2 知識の獲得のみならず、**思考力・判断力・表現力等、多様な力を育むための教育**を行う。
- 3 大学入試は、**多様に育まれた力を面接やポートフォリオ等によって総合的に評価するもの**に変える。

平成28年3月31日 高大接続システム改革会議「最終報告」より要約

Copyright©2016 HUMAN DESIGN INC. All rights reserved. 不許複製・無断転載

## 大学・高校・企業 導入事例

### シアターラーニング ワークショップ 〈表現力開発養成講座〉



Copyright©2016 HUMAN DESIGN INC. All rights reserved. 不許複製・無断転載

## Drama Creation 3つのポイント

### 1、設定

天(時代)・地(場所)・人(登場人物)

### 2、テーマ

何を伝えたいのか?

### 3、葛藤・変化

起承転結で変化を表す

Copyright©2016 HUMAN DESIGN INC. All rights reserved. 不許複製・禁無断転載



Leadership

- ・発信する力
- ・聞く力
- ・言語化する力
- ・まとめる力
- ・決断する力



Performance

- ・声
- ・身体 動き
- ・交流
- ・場作り

Copyright©2016 HUMAN DESIGN INC. All rights reserved. 不許複製・禁無断転載

## IV その他

〔キーワード〕

ミュージカルシアターラーニング、シアターラーニング、アクティブ・ラーニング、  
ドラマクリエーション、ファシリテートする力、参加型ワークショップ  
リーダーシップルーブリック、パフォーマンスルーブリック

〔人数規模〕

D.51名以上（100名程度）

〔研修日数（回数）〕

A.1日以内（1回）

### 【問い合わせ先】

株式会社ヒューマンデザイン

〒102-0085

東京都千代田区六番町 12-6

TEL 03-3222-1177