

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

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	越境的アクティブラーニング研修による若手教員の資質向上プログラム
プログラムの特徴	若手高校教員が PBL を実施するためのノウハウを身につけるために、PBL に必要なノウハウ（授業設計、教材、授業方法、評価制度等）を学ぶ教員向け研修であると同時に、若手教員自身が、社会人や大学生等による異業種混成チームの中で、実際に PBL に取り組むことで、これからの社会に求められる資質・能力を向上させるとともに、地域の現状やニーズに触れられるネットワーク形成につながるためのリカレント教育、という 2 つの特徴を持つ研修プログラムである。

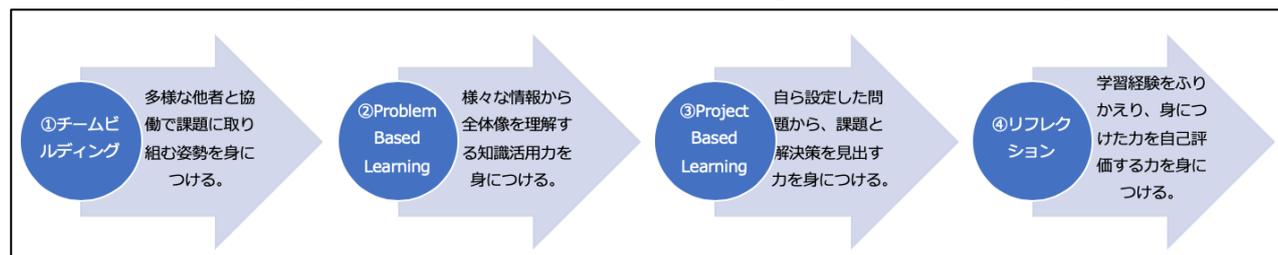
平成 3 1 年 3 月

機関名 北陸大学 連携先 株式会社 Prima Pinguino

プログラムの全体概要

※各教育委員会等の研修実施の参考例となると思われる開発成果を中心に、プログラムの全体概要をポンチ絵等でまとめてください。

本研修プログラムは、①多様な他者が協働で課題を解決するために必要なスキルを身につける「チームビルディングプログラム」、②様々な情報から全体像を理解する知識活用力（リテラシー）を育成する「PBL(Problem Based Learning)」プログラム、③自らが設定する問題から課題を発見し、解決策を提案する「PBL (Project Based Learning)」、④参加者のリフレクションをもとに、個々の参加者の内的成長を支援する「リフレクション・プログラム」から構成されている。



高校で導入されている多くのPBL(Project Based Learning)では、プログラムのために前提として求められる生徒の資質・能力を十分に育成しないまま早急にプログラムが導入されていること見受けられる。そのため、PBLに取り組みさせても成果が出ず、生徒のモチベーションが大きく低下してしまっていることも多い。そのような場合には、PBLによって期待される生徒の資質・能力が育成されることも期待できない。

PBLが学習成果をもたらすためには、その前提として、①教室内の「心理的安全空間」が創出されていること、②生徒一人ひとりに一定の知識活用力（リテラシー）を身につけさせたいうえで、③PBLが導入される必要がある。さらには、PBLを学習成果につなげるためには、④学習経験をふりかえり、その過程で身につけた知識・技能や資質・能力を自らが自己評価させるためのリフレクション（メタ・ラーニング）も不可欠である。本プログラムでは、このような問題意識から4つの小プログラムを組み合わせ設計されている。教員がPBL等の探究型学習を導入するにあたって、このような授業設計や教材作成、授業方法等のノウハウを身につけることは、非常に有用である。

また、多くのPBLプログラムに欠けがちなのは「学習評価」である。PBLで育成する資質・能力はペーパーテストでは評価しにくい。特に「思考力・判断力・表現力」や、さらには「主体性・多様性・協働性」の評価方法については、いまだに評価方法が定まっているとは言い難い。本研修では、ルーブリックを活用した直接評価と間接評価を組み合わせた評価方法を提示している。この研修を通じて、学力の3要素を多面的・総合的に育成し、評価する方法を習得することが可能となる。

以上のプログラムは座学ではなく体験型の研修であり、教員自身が本研修を通じて自らもPBLを通じて育成される資質・能力を向上させることができる。このような資質・能力は、社会人になっても絶え間なく向上させることが求められる。その意味で、本プログラムは教員に対するリカレント教育としても機能する。

また、本研修においては、教員と地域人材の協働経験を通じて、相互理解やネットワーク形成が進むことが期待される。これから高校は、PBLプログラムの実施を含め、地域との連携をさらに強化する必要がある。そのためにも、本研修のような“越境型”研修を通じて、教員自身が地域人材との協働の機会を持つことは重要であろう。

1 開発の目的・方法・組織

① 開発の目的

高大接続・入試改革等により、高校でも PBL 等の探求型学習の導入が求められている。その際に必要なのは、教育プログラムを開発・実施する教員自身の資質・能力の向上である。PBL を導入するための授業設計・教材開発・授業実施等に関する知識・技能が求められている。また、教員自身も、「思考力・判断力・表現力」や、「主体性・多様性・協働性」を向上させていくことも必要である。さらには地域人材との連携や協働体制を構築することも求められる。このような教員の総合的な能力を育成するための研修ニーズをふまえ、本研修プログラムの開発が行われた。

② 開発の方法

本研修プログラムは、これまで実施機関において蓄積されてきた大学生向けの教育プログラム・学修評価制度がもとになっている。高大接続・入試改革とは、大学で取り組まれてきた教育改革を中等教育に波及させようという取組であり、本プログラムも学生向け（特に初年次教育）プログラムを活用したものになっているのは、ある意味当然ともいえる。ただし、本研修プログラムは、教員・地域の社会人が受講生であることから、プログラムの課題や難易度の設定を変更し、教材を新たに作成し直している。

③ 開発組織

本研修プログラムは、実施主体である北陸大学経済経営学部の教員が中心となって開発した。連携先の「株式会社 Prima Pinguino」の代表取締役は、全国各地の「高校魅力化プロジェクト」を運営している本学教授の藤岡慎二である。そのため、研修プログラムの設計、教材の作成、運営の方法等の打ち合わせはすべて学内で実施することが可能となり、効率的に準備を進めることができた。

2 開発の実際とその成果

○研修の背景やねらい

本研修を実施する背景としては、次の3点を指摘できる。

- i. 変化が激しい時代のなかで、過去に伝授された知識のみで様々な問題に対応することが困難な時代となっている。そこで、生涯にわたって「主体的に課題を発見し解決に導く力」や、「多様な人々と協働しつつ学習する態度」を育成する必要がある（学力観の転換）。そのためには、いまや大学だけでなく、高校の授業にもアクティブ・ラーニングを組み込み、PBL 等の向上させることが求められている（教育手法の革新）。
- ii. 一方、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるための能力を育成するために、「生涯学習（リカレント教育）」の必要性が高まっている。地域に根ざす地方大学は、18 歳から 22 歳を中心とした大学生だけでなく、地域の若手社会人の育成を担うことも求められている。
- iii. 社会における人材育成の場では、職場内学習だけでなく、「越境的学習」が有用であると言われ始めている。高大接続や大学と社会の接続をめざす教育について考えるために、高校、大学、社会の3つの領域をまたがる「越境的学習のためのプラットフォーム」が求められている。

本研修の「ねらい」は、次の通りである。

参加者が、これからの社会において必要とされる人材を育成するために、本研修の設計、教材開発、教育手法等を学び、アクティブ・ラーニング型教育プログラムの開発や実施ができる力を身につけると同時に、参加者自身が多様な人々と協働で課題を考え、解決できる力を向上させる。

なお、本研修では、多様な参加者による協働プログラムである。このような研修を通じて形成された人的ネットワークは、参加者自身の成長だけでなく、今後の仕事におけるヒントにつながることも期待される。

○対象、人数、期間、会場、日程講師

研修の日程	対象・参加者人数	会場	講師
9月1日・2日	中・高教員…10名 社会人等 …13名 大学生 …5名 計29名	北陸大学（1日） 金沢学生のまち市民交流館（2日）	山本啓一（北陸大学経済経営学部教授） 門田卓史（株式会社edu-activator代表取締役） 藤岡慎二（北陸大学経済経営学部教授・株式会社Prima Pinguino 代表取締役）
9月15日・16日	中・高教員…1名 社会人等 …10名 大学生 …1名 計12名	浦添コワーキングスペース「オーシャン21」	藤岡慎二（同上） 奥田純子（北陸大学経済経営学部助教） 日下恭輔（北陸大学経済経営学部助教）
2月9日・10日	中・高教員…14名 社会人等 …10名 大学生 …10名 計34名	北陸大学（2日間とも）	山本啓一（同上） 門田卓史（同上） 藤岡慎二（同上） 奥田純子（同上）

○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）

本研修プログラムは、次の4つの小プログラムから構成されている。参加者は5名前後のグループに編成され、すべてのプログラムはグループワークで行われる。

- ① 「チームビルディングプログラム」…「アイスブレイク」と呼ばれるこの段階は、通常、あまり多くの時間が割かれることがない。だが、チームビルディングは、教室の「安全安心空間」（失敗しても他者を非難しない、課題に対して自発的に挑戦できる等）の創出のために、入念に時間をかけてチームビルディング活動を行う必要がある。ただし、この時点では、グループは「フォーミング（形成期）」の段階にある。
- ② 「PBL(Problem Based Learning)」プログラム…本プログラムでは、ジグソー学習を行い、教材として提供された資料分析とレジュメづくりという作業に十分時間をかけて、知識活用力を育成する。グループは、意思疎通の難しさや、個々人のモチベーションの差などのために「ストーミング（混乱期）」の段階を迎える。
- ③ 「PBL (Project Based Learning)」…②で扱った主題をもとに、個々人の興味関心と結びつけ、グループごとに自分たちのテーマや問題を設定する。そのうえで問題を掘り下げ、課題を発見し、解決策を構想する。この段階では、グループが「ノーミング（統一期）」から「トランスフォーミング（達成期）」に到達する。グループは「自走学習」するようになる。
- ④ 「リフレクション・プログラム」…学習者自身が学習のプロセスとグループのダイナミクスをふりかえり、一人ひとりが身についた資質・能力を自己評価する。このようなふりかえりと学習成果の自己評価は、PBL を実施する上で不可欠のプロセスである。

○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

※実施方法については、具体的に記述すること

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
(1日目) オリエンテーション	30分～ 1時間	<ul style="list-style-type: none"> ① 参加者のレディネスの把握 ② プログラムの流れの共有 ③ 評価方法・基準の共有 	<p>◎内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の趣旨、背景、ねらいと目標、評価方法の説明 ・ コンピテンシーの自己評価 ・ スケジュール確認 <p>◎実施形態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 講義 <p>◎使用教材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 背景・課題説明・評価基準等
Session1 チームビルディング・プログラム	2時間	研修に協働で取り組む雰囲気づくりのために、参加者同士の仲間づくりを行うとともに、協働で課題を解決するために必要なスキルや心構えを提案することができる。	<p>◎内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ チームビルディング研修 <p>◎実施形態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 活動 <p>◎使用教材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ なし <p>◎進め方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ファシリテーターによるチーム形成。アイスブレイクから始まり、課題解決にチームとして取り組む体験をする。 ・ 活動終了後はふりかえりを行い、チームとしてのルールの設定等を行う。
Session2 PBL(Problem Based Learning)プログラム	3時間	「思考力・判断力・表現力」(リテラシー)を育成するためのプログラムを体験する。	<p>◎内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資料読解を行い、担当する資料を読解・分析し、他者との議論を通して、深い理解ができるようになる。 ・ グループで資料を共有する中で、資料全体を総合(構造化、レジュメ課)的に分析して問題を設定し、その背後にある原因等についても考察し、その内容をまとめる。 <p>◎実施形態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ジグソー学習法 <p>◎使用教材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資料、ワークシート <p>◎進め方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 趣旨説明等(15min) ・ 個人読解(20min) ・ 専門家会議(25min) ・ 休憩 ・ ジグソー学習(40min) ・ レジュメに関するレクチャー(10min) ・ レジュメづくり(50min) ・ 発表(5min×グループ数) ・ フィードバック(5min)

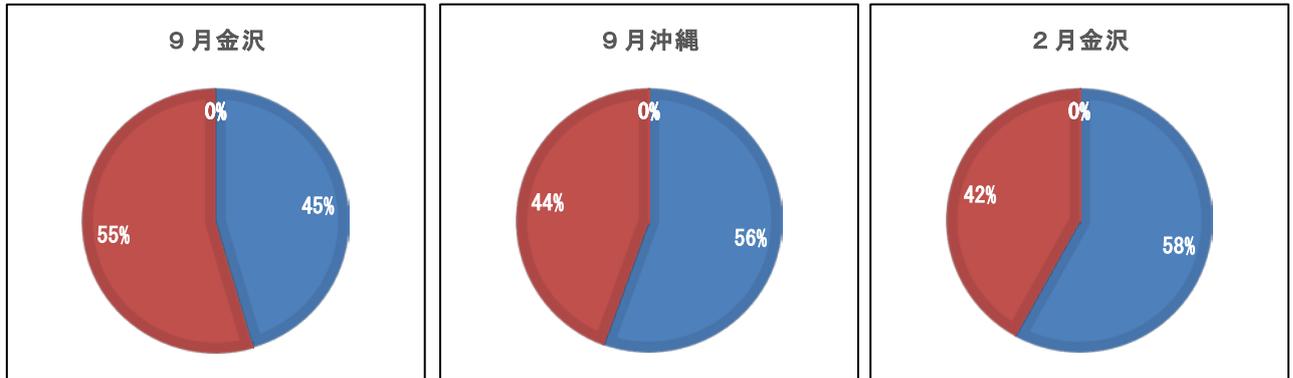
ふりかえりとテーマ設定	1時間	1日目の経験を振り返るとともに、翌日のテーマを設定する	<p>◎内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日の経験を振り返り、メンバーの印象的な場面や行動、発言などを指摘できる。チームの状況の変化を指摘できる。 ・ 自分の問題意識や、グループで話し合いたいテーマ（問題）を提案できる。 ・ シェア、質疑 <p>◎実施形態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 模造紙やポストイットを使ったブレインストーミング
(2日目) Session3 PBL 実践プログラム	5時間	<p>① グループとしてのテーマ（問題）を決め、問題を掘り下げて真の課題を発見し、解決策を構想する。</p> <p>② 課題に対する解決策を様々な角度から検討し、グループの意見をまとめ、解決策を表現できる。</p> <p>③ 学問分野によって問題関心や研究対象が多様であることを知る。</p>	<p>◎内容・進め方</p> <p>① テーマ設定 BS・KJのレクチャー（10min） ワーク（45min）</p> <p>② 問題の深掘りと解決策の構想 ロジックツリーのレクチャー（10min） ・ワーク（50min）</p> <p>③ プレゼン準備（60min）</p> <p>④ プレゼンテーション プレゼンテーション・評価（50min） プレゼンテーションと評価 評価結果の発表・フィードバック（10min）</p> <p>⑤ PBLのテーマと学問・進路との接続 ・学問カルタ（15min） ・自分の興味関心と学問分野の接続（20min） ・ワーク（15min）</p> <p>◎実施形態 ブレインストーミング、KJ法、プレゼンテーションの準備、プレゼンテーション。</p> <p>◎使用教材 模造紙、ポストイット等</p>
Session4 リフレクション・プログラム	90分	経験から学び成長する力を身につけるために、ふりかえりと自己評価を行う。	<p>◎内容</p> <p>① 研修の活動をふりかえり、気づきを言葉にする</p> <p>② ふりかえりの内容をもとにスピーチを行う。</p> <p>③ 自分自身のコンピテンシーを評価できる。</p> <p>④ 本研修の意義を説明し、改善点を提案する。</p> <p>◎進め方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ レクチャー（10min） ・ ワーク（20min） ・ スピーチ（15min～30min） ・ 自己評価 <p>使用教材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ワークシート ・ ポストイット

○実施上の留意事項
特になし

○研修の評価方法、評価結果

- ①研修を通じて育成したい資質・能力については、次のように評価を行った。
 - ・プレゼンテーションの評価…ルーブリックを用いて相互評価を行った。
 - ・コンピテンシーの評価…ルーブリックを用いて自己評価を行った。
- ②研修の到達目標の到達度と満足度については、研修終了後にアンケートを実施した。その一部を以下に掲載する。

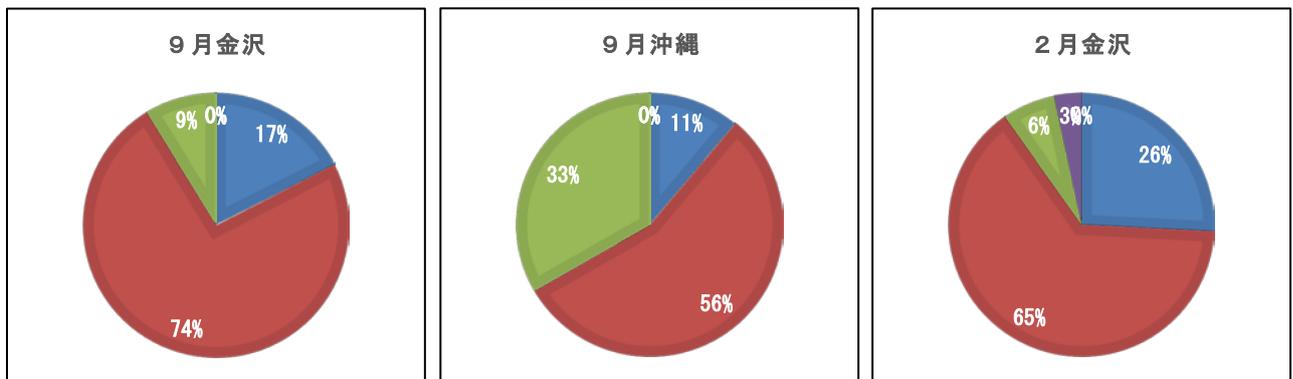
1) 満足度 ■ 大変満足した ■ 満足した ■ どちらでもない ■ 不満である
 ■ 大変不満である



回数を重ねるごとに、プログラムの改善が進み、満足度も向上した。

- 2) 到達度評価「様々なアクティブ・ラーニング型教育プログラムの設計手法、教材開発手法、授業方法、評価方法を理解できた」

■ とてもよくできた ■ 満足した ■ どちらでもない ■ あまりできなかった
 ■ 全くできなかった



回数を重ねるごとに、プログラムの改善が進み、目標に対する自己評価も向上した。

○研修実施上の課題

- ・越境研修として効果があるのは、中・高教員、社会人、大学生の比率が均等になることである。そのような参加者構成を実現することが最も苦労した点である。

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)

株式会社Prima Penguinと連携することによって、プログラム開発だけでなく、同社及び藤岡教授の持つネットワークを活用することにより、各地からの参加者を確保や、他県での実施が可能となった。

今後は、同様のプログラムを、教員研修以外の研修にも展開していくこととしたい。

4 その他

<p>[キーワード] PBL アクティブ・ラーニング 越境型研修 思考力・判断力・表現力 主体性・多様性・協働性 ルーブリック</p>	
<p>[人数規模] ※「本事業の研修対象者として1日でも参加した人数の総数を次の記号の中から選ぶこと。補足事項があれば、()内にご記入すること。</p> <p>A. 10名未満 B. 11～20名 C. 21～50名 D. 51名以上 補足事項 ()</p>	
<p>[研修日数(回数)] ※「受講者が何日間(又は何回)の研修を受講したかを次の記号の中から選ぶこと。補足事項があれば、()内に記入すること。</p> <p>A. 1日以内 B. 2～3日 C. 4～10日 D. 11日以上 (1回) (2～3回) (4～10回) (11回以上) 補足事項 ()</p>	

【担当者連絡先】

●実施者 ※申請する大学名又は教育委員会名を記載すること

実施者名	北陸大学	
所在地	〒920-1154 石川県金沢市太陽が丘1-1	
事務担当者	所属・職名	教務課・課長
	氏名(ふりがな)	江口 美保(えぐち みほ)
	事務連絡等送付先	〒920-1154 石川県金沢市太陽が丘1-1
	TEL/FAX	076-229-6004 / FAX 076-229-1393
	E-mail	m-eguchi@hokuriku-u.ac.jp

●連携機関 ※共同で実施する機関名を記載すること

連携機関名	株式会社 Prima Pinguino	
所在地	〒104-0061 東京都中央区銀座3-11-3 LEAGUE 307	
事務担当者	所属・職名	管理部 部長
	氏名(ふりがな)	吉家 智子(きっか ともこ)
	事務連絡等送付先	〒104-0061 東京都中央区銀座3-11-3 LEAGUE 307
	TEL/FAX	TEL 03-5560-7010 / FAX 03-6893-5091
	E-mail	kikka@pripin.co.jp