事例 10

指導方法開発　教 材 開 発　評価方法開発

品川女子学院　家庭科を基軸にしたCBL授業での学術的成果の発表方法に関する教材（東京都）

実施体制の概要

- 全校生徒数：約1,281名（うち高等部は646名）（うちSGHは約645名とする）
- SGH対象学科：（中学3年生、）高校1年生、2年生全員を対象とする
- HP：https://www.shinagawajoshigakuin.jp/
- （SGHの取組はこちら：https://www.shinagawajoshigakuin.jp/sgh/
  SGH委託費用総額：約3,572万円
  （H26：587万円、H27-H30　680万円～800万円/年で推移）
- 校内の体制：学年主任や教頭、教科主任で構成する実行委員会の他、メンター教員同士が相談できるコミュニケーションツールの採用
- 国内連携機関：株式会社グラフ等の起業関係の支援をする民間企業、東京大学、NPO等と連携
- 連絡先
  sawamoto@shinagawajoshi.ed.jp
  ☎ 03-3474-4048

何を目指したか

◉自ら社会の問題を発見し、多様な人を巻き込んで、問題解決に一歩を踏み出す「起業マインドを持つ」人材の育成

ツールのポイント

1. 日常の衣食住を通じて、半径2mの身の回りの課題を設定し解決する授業（CBL: Challenge Based Learning）で活用
2. 問題設定方法→指導者マニュアル→成果の発表方法→評価指標の連続性のあるツールのうちの、成果発表方法のパーツ

SGH事業実施に必要だった資源

人員
- ■途中CBLの中核的人材が退職したが、タイミングよくSGHの各種プログラムに関心のある教員が採用可能に（元々特色ある授業を歓迎する私学のため、民間経験のある教員も複数名在籍）

金銭
- ■外部の専門家を講師として招き、著名な先生を招く場合もあったため、予算の5割程度が講師謝金等に捻出

時間
- ■例えばCBLの評価指標の作成には、1月～9月までの期間を要し、中核を担う教員の労働時間は長期化の傾向。更に10月以降も見直し実施

心理
- ■当初役割分担としてﾒﾝﾀｰ教員を割り当てていたが、モチベーションの低さなどが課題になり3年目から手上げ方式に変更

Plan

ツール作成の背景

- ■SGH指定前から、「28歳の自分」を思い描き、実現するために必要なことを模索するﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄ（28project）という特色ある取組を中等部・高等部で実施
- ■28projectでは、外部の専門家を講師として招くと共に、起業体験プログラムなどを高校1年生、2年生相当で実施していたが、SGH指定を受けて授業内容を再構成
- ■再構成に当たっては、高校2年生全員が受講できる授業である家庭科を基軸にしたCBLを開始
- ■日常の身の回りでmake a differenceを起こす「学術的研究」を行うことを目指したため、その課題設定、調査方法とともに、学術的成果を、いかに発表し「知識のバトン」を繋ぐかという点を重視した教材を開発することが必要に
- ■併せて、SGH指定以前の起業体験プログラムで行っていた商業的プレゼンとの違いを分かりやすく解説することも必要だった

Do

ツールの解説

✓ **学術的プレゼンガイドブック**
✓ **CBL研究計画書**
✓ **CBL評価ルーブリック**

取組概要
- ■CBLの全10回の授業で論文、学術的プレゼンを実施させるために、研究計画書（なぜその課題を解決したいか）の型を開発
- ■これらの成果を発表するプレゼン方法についてもガイドブックを作成し、これまでの商業的プレゼンとの違い、プレゼンの目的は何かを解説
- ■最終的には、CBL評価ルーブリックを開発し評価を実施

成果
- ■CBLルーブリックでは「自ら取り組める解決方法の提案」等の力が伸び、CBLによる自身の成長実感は対象生徒の9割が実感を持つ

✓ **CBLメンターマニュアル**

取組概要
- ■CBLはﾒﾝﾀｰ教員を33名設定し個別に生徒ｸﾞﾙｰﾌﾟの相談を受ける体制を構築(1ｸﾞﾙｰﾌﾟ/1教員)。更に外部ﾒﾝﾀｰ(1名)を設定
- ■「答えをインプットしない」指導をどのようにすべきかを悩む教員も多く、指導上のポイントや各段階での依頼事項などを掲載

✓ **Business Solution ﾜｰｸﾌﾞｯｸ**

取組概要
- ■CBLと共に、個人でのビジネス課題の解決を目指す全13回の授業で活用するﾜｰｸﾌﾞｯｸ
- ■現象＝問題ではないこと、既存の事業にない独自性など商業的な側面にも配慮（作成者の教員は元民間企業の社員）

Check

取組内容の評価

- ■CBLﾙｰﾌﾞﾘｯｸでは、生徒の自己評価は計測できるものの、グレーディングという観点での信ぴょう性は高くなく、Glow360という民間開発の潜在能力評価を採用（気質診断→自己評価→他者評価）
- ■Glow360の他者評価「表現力」は伸びを確認
- ■他者を中立的に評価することに生徒が必ずしも慣れておらず、改良を検討中

Action

指定期間終了後のいま

- ■元々特色のある授業やﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄをおこなうことを歓迎する教職員の雰囲気があり、SGHプログラムや28projectに関心のある教員を現在も雇用
- ■CBLやデザイン思考の授業など好評だったプログラムを中心に継続
- ■現在は講師として、無償の協力をしてくれる保護者なども登用