

文部科学省委託事業

「高等学校における次世代の学習ニーズを踏まえた指導の充実事業」

生徒の学校満足度を向上させるための教職員研修と
アンビシャス学習プログラムの構築

2020 年度 事業完了報告書

(調査研究最終年次)



夢・挑戦・達成

学校法人
創志学園

クラーク記念国際高等学校

目次

はじめにー調査研究の背景ー	1
I 調査研究の概要	
1 調査研究課題名	3
2 研究課題設定の理由	3
3 調査研究概念図	4
4 調査研究に係る検討会議	5
5 調査研究の概要	
(1) 2018年度(1年次)の調査研究	5
(2) 2019年度(2年次)の調査研究	6
(3) 2020年度(最終年次)の調査研究	7
(4) 2020年度(最終年次)の調査研究の取組	7
II 調査研究を進めるに当たっての基本的な考え方	
1 「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」の明確化	9
2 「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」を確実に育むための「主体的・対話的で深い学び」の実現	10
3 「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」を確実に育むための学習評価の充実	13
4 探究力を持ち、学び続ける教職員の育成ー自律的・主体的な学び合いのネットワークの構築ー	15
III 調査研究の実際	
1 学ぶことと自分の人生や社会とのつながりが実感できる新たなキャリア教育プログラムの開発と実践	
(1) 調査研究2年次(2019年度)に開発したキャリア教育プログラム	17
(2) 「キャリア学習Ⅱ」の学習プログラム	23
(3) 「キャリア学習Ⅱ」において核となる学習活動	25
(4) 学習プログラムの効果の検証	29
(5) 「キャリア学習Ⅰ」のプログラムの改善	31
(6) 「キャリア学習Ⅰ」の学習プログラム	31
(7) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」における添削指導及び面接指導	33

2 探究力を持ち、学び続ける教職員の育成を目指した研修体制の構築

- (1) クラーク国際教職員としての資質・能力の向上に関する指標の策定・・・・・・・・・・ 34
- (2) 職位に応じた資質・能力の向上を目指す体系的な研修・・・・・・・・・・ 36
- (3) 2020年度クラーク国際における主な研修内容・・・・・・・・・・ 39
- (4) 研修効果の検証・・・・・・・・・・ 42

IV 3年間の調査研究の総括

- 1 成果・・・・・・・・・・ 44
- 2 課題・・・・・・・・・・ 52
- 3 生徒の学校満足度について・・・・・・・・・・ 53

おわりに・・・・・・・・・・ 56

V 引用・参考文献・・・・・・・・・・ 58

※ 調査研究最終年次の事業完了報告書であるため、3年間の調査研究内容の全体像を把握することができるよう、第1年次及び第2年次の報告書に記載した内容であっても、重要であると思われる内容についてはそのまま転載している。

「入学当初は休まず学校へ通えるかどうか不安でしたが、今はほとんど休まず通うことができます。ゼミ活動や部活動、生徒会活動では新しい自分を発見することができ、毎日充実した学校生活を送っています。」

「友だちや先生が分からないところを分かるまで教えてくれるので、苦手だった勉強も楽しいと思えるようになりました。中学校の時の友だちに変わったねと驚かれるくらい人として成長することができたと思っています。」

「体験型学習を通して主体的に活動することの楽しさや大切さを知りました。その経験から生徒会執行部に入り、今は生徒会長を務めています。学びを通して視野を広げることができ、今は世界の社会問題の解決方法を学べる大学への進学を目指しています。」

「演劇表現専攻の授業では、演技、歌、ダンスなど様々な表現方法を基礎から学ぶことができます。また、仲間と舞台を作り上げる過程で協働性や表現力が磨かれ、自分に自信が持てるようになりました。」

「プロゴルファーに挑戦する生活なので、柔軟に学べる Web 学習コースを選択しました。時間や場所にとらわれず、ネットを使って効率よく学ぶことができます。登校日以外は技術練習やトレーニングに集中することができ、競技力が飛躍的に向上しました。」

これらは、広域通信制高等学校であるクラーク記念国際高等学校（以下「クラーク国際」という。）¹で学ぶ生徒たちの声である。

高等学校通信制課程は、戦後、勤労青年に高等学校教育の機会を提供するものとして、定時制課程とともに制度化されたが、現在、勤労青年の数が減少する一方、全日制高等学校からの転入学・編入学者、中学校までの不登校経験者、過去に高等学校教育を受ける機会がなかった者、病気の療養のために日常的な通学が困難な生徒など、多様な入学動機や学習歴を持つ者が多くなっており、制度発足当初とは大きく異なった様相を呈している。

こうした状況はクラーク国際においても同様である。不登校経験者、全日制・定時制高等学校からの転入学・編入学者などに加えて、高等学校卒業を目指す生徒やスポーツや文化活動、芸能活動等に情熱を注ぐ生徒たちが、「国際」「福祉」「声優」などの多彩な専門コースを設け、通信制の柔軟さを生かした教育課程を編成しているクラーク国際で、「自分だけの未来をつかむ」ために学んでいる。

¹ 1992年に開校したクラーク国際は、現在42都道府県を学区として教育活動を展開しており、約10,500人の生徒が在籍している。

クラーク国際が平成 29 年度に実施した「生徒意識調査アンケート」や「学校生活アンケート」によると、不登校を経験したことのある生徒は 64.9%、他の高等学校からの転入学・編入学者は 14.5%であった。

不登校経験を有する生徒や転入学・編入学者が多いということは、学習のブランクがあり、義務教育段階等における学習内容が十分に定着していない生徒が多いということでもある。

一方で、大学等への進学を希望する生徒や声優やダンサー、IT クリエイターやゲームプログラマー等を目指す生徒など、クラーク国際には多様な進路希望を有する生徒が在籍しており、生徒の学力差も大きい。

加えて、クラーク国際は、多くの技能教育施設や専修学校高等課程の連携施設（以下「キャンパス」という。）を有する広域通信制高等学校で、各キャンパスでは表 1 のように様々な活動が行われている。

	サテライト施設数	サテライト施設で行っている活動					
		添削指導	面接指導	試験	成績評価・単位認定に関わる業務	添削課題のサポート	生徒募集に関わる業務
自校の施設	41		31	31	18	18	14
協力校	10		2	1			
技能教育施設	38		35	35	38	38	38
サポート施設	16			1	11	16	16

【表 1 サテライト施設数及び行っている活動】

また、クラーク国際では、「生徒一人ひとりの才能を開花させる教育」を徹底するため、通学型（全日型、単位制）及び通信型（NET+、在宅・Web）の中から、生徒が学習時間や方法等を自ら選択して自分のペースで学ぶことができる教育システムを採用している。

このため、クラーク国際全体を見渡した時、地域やキャンパスによる教育の質のばらつきをなくすことはもちろんのこと、多様な教育ニーズに適切に対応できる教育システムを構築する必要がある。

こうした状況を踏まえて、クラーク国際では、文部科学省公募事業である「高等学校における次世代の学習ニーズを踏まえた指導の充実事業」に応募し、広域通信制高等学校という特性を生かした効果的な学習プログラムのモデルを構築してその成果を全国に発信することで、広域通信制高等学校の教育の質の確保・向上に寄与したいと考えた。

I 調査研究の概要

1 調査研究課題名

生徒の学校満足度を向上させるための教職員研修とアンビシャス学習プログラムの構築

2 研究課題設定の理由

「挑戦と創造の教育」を教育理念として掲げるクラーク国際では、1992年の開校以来、生徒一人ひとりの「夢・挑戦・達成」を支援している。

21世紀の社会は、新しい知識・情報・技術が、社会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性を増す「知識基盤社会」であると言われてきているが、近年、それらをめぐる変化の早さが加速度的となり、情報化やグローバル化といった社会の変化が、人間の予測を超えて進展するようになってきている。

とりわけ最近では、進化した人工知能（AI）が様々な判断を行ったり、身近な物の働きがインターネット経由で最適化されるIoTが広がったりするなど、Society5.0とも呼ばれる新たな時代の到来が、社会や生活を大きく変えていくとの予測もなされている。また、情報化やグローバル化が進展する社会においては、多様な事象が複雑さを増し、変化の先行きを見通すことが一層難しくなっており、しかもそうした変化が、どのような職業や人生を選択するかにかかわらず、全ての子供たちの生き方に影響するものとなっている。

しかし、こうした変化が激しく将来の予測が困難な時代であるからこそ、クラーク国際で将来に向かって夢を描き、その実現に向けて努力している生徒一人ひとりが、自信を持って自分の人生を切り拓き、よりよい社会を創り出していくことができるよう、必要となる力を確実に育んでいくことが強く求められる。

このため、クラーク国際では、国の議論²等も踏まえつつ、基礎的な知識及び技能の習得に加え、これからの時代に通用する力として「思考力」「判断力」「表現力」「主体性」「多様性」「協働性」を「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」と定義し、教育課程全体を通じてこれらの力の育成を目指している。

本調査研究では、これら六つの育成すべき資質・能力を明確にした学習プログラムを開発し、全てのキャンパスへ普及させることにより、広域通信制高等学校であるクラーク国際の教育の質の一層の確保・充実を目指す。

² 中央教育審議会「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について～すべての若者が夢や目標を芽吹かせ、未来に花開かせるために～（答申）」において、学力の三要素を、社会で自立して活動していくために必要な力という観点から捉え直し、高等学校教育を通じて(i)これからの時代に社会で生きていくために必要な、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度（主体性・多様性・協働性）」を養うこと、(ii)その基盤となる「知識・技能を活用して、自ら課題を発見しその解決に向けて探究し、成果等を表現するために必要な思考力・判断力・表現力等の能力」を育むこと、(iii)更にその基礎となる「知識・技能」を習得させること、と示された。

3 調査研究概念図

研究テーマ：生徒対応力を高める教職員研修構築の研究と学校生活満足度が向上するアンビシャス学習プログラムの構築



4 調査研究に係る検討会議

氏名	勤務先・役職
松下 幸司	法人本部 業務推進部人事開発課課長
田中 靖夫	法人本部 業務推進部教務開発課課長
栗原 克志	法人本部 業務推進部業務推進課課長
河野 英俊	法人本部 業務推進部学籍管理課課長
成田 幸介	法人本部 業務推進部入試広報課課長
栗原 充司	法人本部 教育顧問
篠塚 大輔	大阪天王寺キャンパス 西日本危機管理課長

5 調査研究の概要

本調査研究は、「新高等学校学習指導要領を見据え、通信制課程の特性を活かした効果的な学習プログラムのモデルを構築し普及を図る」ため、2018年度から2020年度までの3年間取り組んだものである。

調査研究の概要画は以下の通りである。

(1) 2018年度（1年次）の調査研究

調査研究1年次（2018年度）は、下記の事項について重点的に研究に取り組んだ。

- ア キャリア教育の構築と推進
- イ 教育活動におけるICT教育の推進
- ウ 生徒の情報共有と効果的な指導を目的としたICTの利活用の推進
- エ 教職員3年目研修制度の構築

「キャリア学習Ⅱ」では、SDGsの目標の一つに掲げられている「働きがいも経済成長も」を題材としたPBL (Project-Based Learning)³型のプログラムを開発した。また、生徒には、Evernote、Brushup、schoolTaktなどを積極的に活用して課題の解決や探究活動に取り組ませた。

³ 「プロジェクト学習」や「課題解決学習」などと訳され、「実世界に関する解決すべき複雑な問題や問い、仮説を、プロジェクトとして解決・検証していく学習」と定義される。PBLという略称には、project-based learningの他にproblem-based learning(問題解決学習)という言葉も存在し、project/problem-based learningと併記されることも少なくない。両者には類似点が多いながらも、problem-based learningが「今現場や社会で起こっている問題を与えられての解決学習であることが多い」のに対し、project-based learningは「未来に向かっての社会的な課題解決の学習であることが多い」などの違いがある。

溝上慎一・成田秀夫編『アクティブラーニングとしてのPBLと探究的な学習』東信堂、2016

生徒は、答えが一つに定まらず、容易には解決に至らない課題の解決を目指して主体的・協働的に探究活動に取り組み、持続可能な社会の形成者としてふさわしい資質や価値観を養うことができたものの、SDGs の目標の一つを題材としたこともあって、解決すべき課題が大きすぎて生徒の実態にやや合わないところも見られた。

そこで、調査研究 2 年次（2019 年度）は、生徒にとってより身近でより切実な社会の現実の課題に対して、ICT を積極的に活用しながらその解決に向けて取り組む内容となるよう、プログラムの再開発を行うこととした。

(2) 2019 年度（2 年次）の調査研究

調査研究 2 年次（2019 年度）は、昨年度の調査研究の成果と課題を踏まえ、「新たなキャリア教育プログラムの開発と実践」「教職員の育成を目指した研修体制の構築」「確かな生徒理解に基づくきめ細かな指導・支援体制の充実」の三つに重点的に取り組んだ。

成果と課題は以下の通りである（「IV 3 年間の調査研究の総括」で詳述）。

【成果】

- ア e ポートフォリオに蓄積された生徒の膨大な学びの履歴などから、
- ・ 本校で育成したい六つの資質・能力をバランスよく育むための鍵となる「主体的・対話的で深い学び」が実現された生徒の姿を見いだすことができた。
 - ・ 自己の在り方生き方を内省的に捉えたり、深く省察したりすることを通して、自分の人生や将来について考え、学んだことを自己のキャリア形成に生かそうとする生徒の姿を見いだすことができた。
- イ 育成指標を策定したことにより、全ての教員が、育成指標を踏まえて教職生活全体を俯瞰し、自らのキャリアステージで求められる資質・能力を確認しながらキャリアデザインを描き、目指す将来像に向かって得意分野に磨きをかけつつ、主体的に教育実践やキャリアアップに取り組んでいくことが可能になった。
- ウ これまで本校において取り組まれてきた様々な研修を整理し、育成指標を踏まえた研修として体系化することができた。

【課題】

- ア 2015 年度に開発した「キャリア学習 I」のプログラムの改善
- イ 資質・能力の向上に関する指標（育成指標）の改善
- ウ 育成指標を踏まえた研修、特に、キャンパス長及びキャンパス長候補者の資質・能力の向上を図るための研修の実施
- エ 各キャンパスにおける育成指標を活用した人材育成

(3) 2020 年度（最終年次）の調査研究

これまでの調査研究の成果と課題を踏まえ、調査研究最終年度（2020 年度）は、成果が見られた事項の更なる充実を目指すとともに、残された課題の解決に向けて調査研究に取り組んだ。

- ア 2015 年度に開発した「キャリア学習Ⅰ」のプログラムの改善及び実施
- イ 2019 年度に開発した「キャリア学習Ⅱ」のプログラムの実施
- ウ 資質・能力の向上に関する指標（育成指標）の改善
- エ 育成指標を踏まえた研修の実施

(4) 2020 年度（最終年次）の調査研究の取組

月	主 な 調 査 研 究 の 内 容
5	(1) 第 1 回検討会議（28 日） (2) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (3) schoolTakt 研修（25 日、26 日、29 日）
6	(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (2) 第 1 回いじめ調査アンケートの実施 (3) 学習心理支援カウンセラー研修（基礎課程）（13 日） (4) 学習心理支援カウンセラー研修（実践課程）（20 日、21 日） (5) 学習心理支援カウンセラー研修（専門課程）（6 日、7 日） (6) 新人キャンパス長研修（2 日） (7) 危機管理研修（23 日、24 日） (8) 教職員授業力研修（26 日） (9) 全国キャンパス長研修（30 日）
7	(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (2) 全国キャンパス長研修（1 日） (3) 1・2 年目新人教職員研修（22 日） (4) 学習心理支援カウンセラー研修（専門課程）（28 日、29 日）
8	(1) キャリア教育の振り返り検討会①（27 日） (2) 学習心理支援カウンセラー研修（基礎課程）（23 日、24 日） (3) 学習心理支援カウンセラー研修（実践課程）（24 日、25 日）
9	(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (2) 学習心理支援カウンセラー研修（基礎課程）（5 日、19 日） (3) 1・2 年目新人教職員研修の実施（23 日）
10	(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (2) 全国キャンパス長研修（20 日） (3) 1・2 年目新人教職員研修（28 日）

11	(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (2) 第2回いじめ調査アンケートの実施 (3) 学習心理支援カウンセラー研修（実践課程）（7日、8日） (4) 1・2年目新人教職員研修（25日）
12	(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (2) 1・2年目新人教職員研修（16日） (3) キャンパス長候補者研修（19日） (4) 学習心理支援カウンセラー研修（専門課程）（26日、27日）
1	(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (2) 生徒意識調査アンケートの実施 (3) 成果報告書の作成 (4) 1・2年目新人教職員研修（27日）
2	(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」の実施 (2) キャリア教育の振り返り検討会② (3) 全国進路決定先調査の実施 (4) 成果報告書の作成 (5) 1・2年目新人教職員研修（24日）
3	(1) 第2回検討会議（18日） (2) 1・2年目新人教職員研修（17日） (3) 成果報告書の完成

II 調査研究を進めるに当たっての基本的な考え方

1 「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」の明確化

調査研究を進めるに当たり、まず、「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」と「学力の三要素」及び「育成を目指す資質・能力の三つの柱」の関係を整理し、育成したい資質・能力を明確にしておく。

前述したように、クラーク国際では、基礎的な知識及び技能の習得に加え、「思考力・判断力・表現力・主体性・多様性・協働性」を「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」と定義し、教育課程全体を通じてこれらの力の育成を目指している。

一方、平成19年の学校教育法改正により、「生涯にわたり学習する基盤が培われるよう、基礎的な知識及び技能を習得させるとともに、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力をはぐくみ、主体的に学習に取り組む態度を養うことに、特に意を用いなければならない」と定められたことにより、「基礎的な知識及び技能」、「これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力」及び「主体的に学習に取り組む態度」が学力の三つの重要な要素として示された。

なお、高等学校の段階に進むに従い、身に付けるべき力の在り方は小・中学校段階とは質的に変化していくものであることから、学力の三要素を、社会で自立して活動していくために必要な力という観点から捉え直せば、高等学校教育を通じて(i)これからの時代に社会で生きていくために必要な、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度(主体性・多様性・協働性)」を養うこと、(ii)その基盤となる「知識・技能を活用して、自ら課題を発見しその解決に向けて探究し、成果等を表現するために必要な思考力・判断力・表現力等の能力」を育むこと、(iii)更にその基礎となる「知識・技能」を習得させること、となる⁴。

更に、汎用的な能力の育成を重視する世界的な潮流を踏まえつつ、学力の三要素を議論の出発点としながら、学習する子供の視点に立ち、育成を目指す資質・能力の要素について議論を重ねてきた成果を、「生きて働く『知識・技能』の習得」「未知の状況にも対応できる『思考力・判断力・表現力等』の育成」「学びを人生や社会に生かそうとする『学びに向かう力・人間性等』の涵養」の三つの柱に整理した⁵。

⁴ 前掲答申 2014、p.6、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2015/01/14/1354191.pdf>

⁵ 中央教育審議会「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申)」2016、pp.28-31、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2017/01/10/1380902_0.pdf>

以上のことを整理すると、それぞれの関係は表2のようになる。

クラーク国際で育成したい 資質・能力		学力の三要素	資質・能力の三つの柱
基礎的な知識及び技能		基礎的な知識及び技能	生きて働く 知識・技能
六つの 資質・ 能力	思考力・判断力・表現力	思考力・判断力・表現力等 の能力	未知の状況にも対応できる 思考力・判断力・表現力等
	主体性・多様性・協働性	主体性・多様性・協働性	学びを人生や社会に生か そうとする 学びに向かう力・人間性等

【表2 「育成したい資質・能力」と「学力の三要素」及び「資質・能力の三つの柱」の関係】

2 「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」を確実に育むための「主体的・対話的で深い学び」の実現

次に、「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」を確実に育むための学習・指導方法はどうかについても整理しておく。

クラーク国際ではこれまでも、在籍生徒の多様化が進む中であって、生徒が社会を生き抜く力を身に付け、自らの将来を切り拓いていくことができるよう、生徒一人ひとりに寄り添った指導や支援を行うなど、クラーク国際における教育の質の向上及び改善に不断に取り組んできた。

加えて、今クラーク国際で学んでいることが、時代が変化したら通用しなくなるというのではなく、未来の社会においても十分通用するような汎用的な能力を生徒に身に付けさせるためにはどうすればいいかなど、クラーク国際内で熱い議論を重ねてきた。

そうした中、「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」の審議を行っていた中央教育審議会から、「学習の内容と方法の両方を重視し、子供たちの学びの過程を質的に高めていく」⁶といった視点が示された。

答申では、「国内外における、教育学だけではなく、人間の発達や認知に関する科学なども含めた幅広い学術研究の成果や教育実践などを踏まえた資質・能力についての

⁶ 同上答申、p.26

議論の蓄積」⁷を踏まえた上で、「学びの質を高めていくためには、日々の授業を改善していくための視点を共有し、授業改善に向けた取組を活性化していくことが重要である」⁸として、「主体的・対話的で深い学び」の実現（「アクティブ・ラーニング」の視点からの授業改善）が提言された。

答申によれば、「主体的・対話的で深い学び」は、「人間の生涯にわたって続く『学び』という営みの本質を捉えながら、教員が教えることにしっかりと関わり、子供たちに求められる資質・能力を育むために必要な学びの在り方を絶え間なく考え、授業の工夫・改善を重ねていく」⁹ことにより実現され、「主体的・対話的で深い学び」を通して、生徒は、「学習内容を人生や社会の在り方と結び付けて深く理解したり、これからの時代に求められる資質・能力を身に付けたり、生涯にわたって能動的に学び続けたりすることができるようになる」¹⁰という。

なお、「主体的・対話的で深い学び」について、答申では以下のような説明がなされている¹¹。

主体的な学び

（定義）

学ぶことに興味や関心を持ち、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら、見通しを持って粘り強く取り組み、自己の学習活動を振り返って次につなげる学び。

（留意点）

子供自身が興味を持って積極的に取り組むとともに、学習活動を自ら振り返り意味付けたり、身に付いた資質・能力を自覚したり、共有したりすることが重要である。

対話的な学び

（定義）

子供同士の協働、教職員や地域の人との対話、先哲の考え方を手掛かりに考えること等を通じ、自己の考えを広げ深める学び。

（留意点）

身に付けた知識や技能を定着させるとともに、物事の多面的で深い理解に至るためには、多様な表現を通じて、教職員と子供や、子供同士が対話し、それによって思考を広げ深めていくことが求められる。

⁷ 同上答申、p.14

⁸ 同上答申、p.26

⁹ 同上答申、p.49

¹⁰ 同上答申、p.17

¹¹ 同上答申、pp.49-50

深い学び

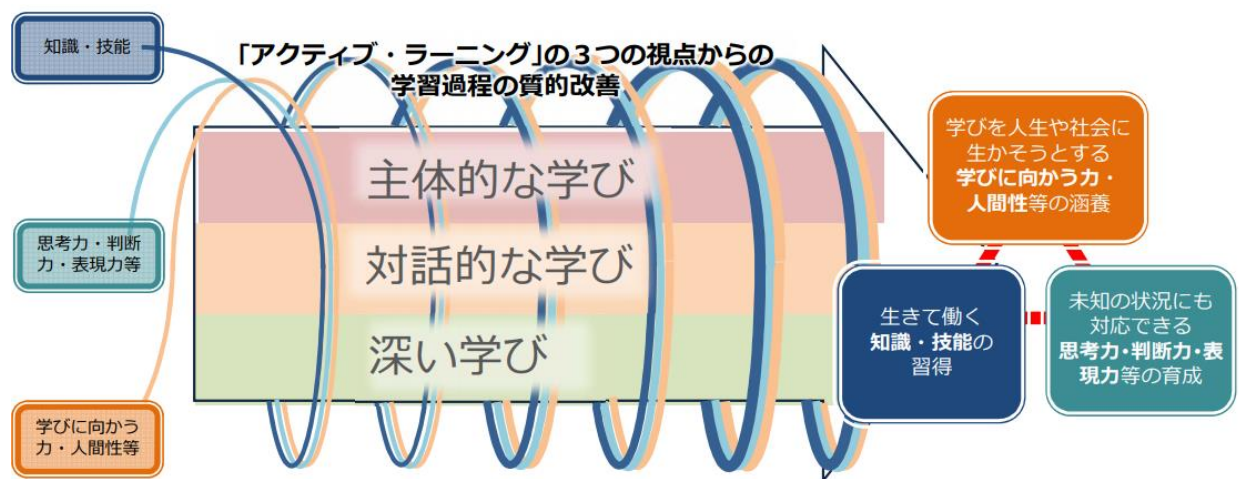
(定義)

習得・活用・探究という学びの過程の中で、各教科等の特質に応じた「見方・考え方」を働かせながら、知識を相互に関連付けてより深く理解したり、情報を精査して考えを形成したり、問題を見いだして解決策を考えたり、思いや考えを基に創造したりすることに向かう学び。

(留意点)

子供たちが、各教科等の学びの過程の中で、身に付けた資質・能力の三つの柱を活用・発揮しながら物事を捉え思考することを通じて、資質・能力が更に伸ばされたり、新たな資質・能力が育まれたりしていくことが重要である。教員はこの中で、教える場面と、子供たちに思考・判断・表現させる場면을効果的に設計し関連させながら指導していくことが求められる。

「主体的・対話的で深い学び」を、育成を目指す資質・能力の三つの柱と関連付け、「学びの過程」として図式化すると図1のようになる¹²。



【図1 「資質・能力の育成」と「主体的・対話的で深い学び」の関係】

ここで留意すべきは、これら「主体的な学び」「対話的な学び」「深い学び」の三つの視点は、生徒の学びの過程としては一体として実現されるものであり、また、それぞれ相互に影響し合うということである。

このため、「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」を確実に育むためには、これまでクラーク国際で行われてきた学習活動を、「主体的・対話的で深い学び」の視点から捉え直し、生徒が、習得した概念や思考力等を手段として活用・発揮させながら学習に取り組み、その中で資質・能力の活用と育成が繰り返されるよう、指導方法を不断に見直し、改善していくことが求められる。

¹² 同上答申、補足資料 p.12

3 「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」を確実に育むための学習評価の充実

「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」を確実に育むため、学習評価の在り方はどうあるべきかについても整理しておく。

学習指導と学習評価は学校の教育活動の根幹をなすものであり、「生徒にどのような力が身に付いたか」という学習の成果を的確に捉え、教員が指導の改善を図るとともに、生徒自身が自らの学びを振り返って次の学びに向かうことができるようにするためには、学習評価の在り方が極めて重要である。

生徒一人ひとりの資質・能力をより確実に育むため、評価の結果を自らの指導の改善に生かすことによって指導の質を高めること（「指導と評価の一体化」）が求められる。また、生徒にとっては、評価が、自らの学習状況に気付き、自分を見つめ直すきっかけとなるなど、その後の学習の改善に生かされることも重要となる。

つまり、学習評価に当たっては、「教師の指導改善につながるものにしていくこと」と「生徒の学習改善につながるものにしていくこと」とが求められるのである。

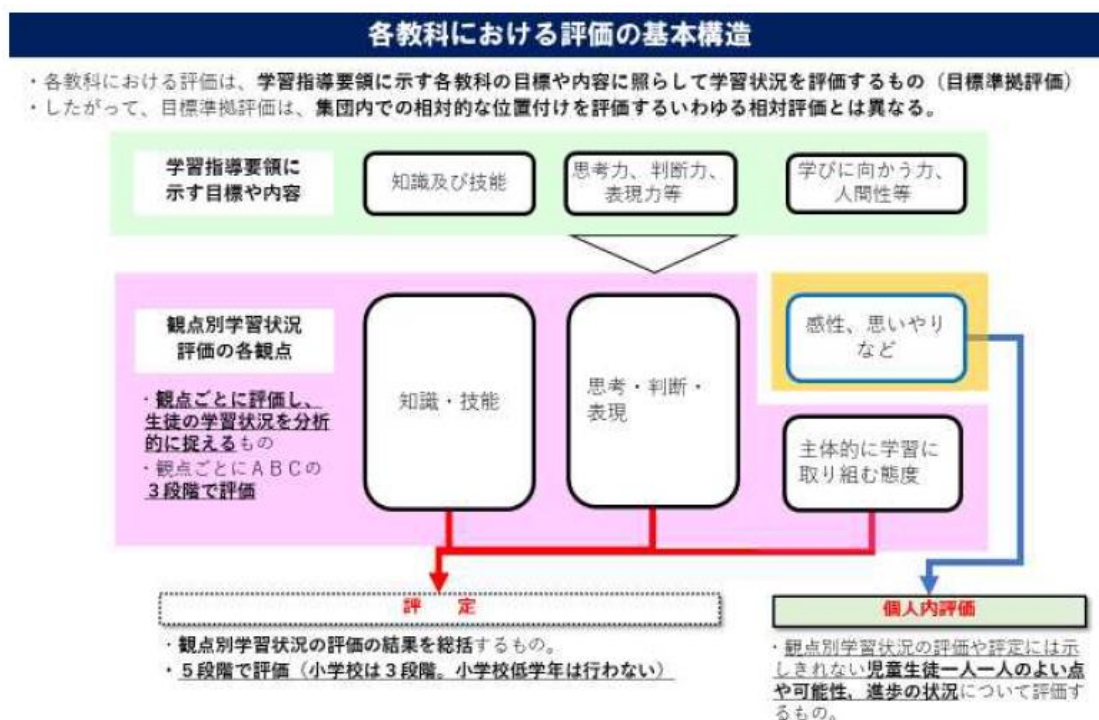
ところで、学習評価には、生徒一人ひとりの学習状況を分析的に捉える「観点別学習状況の評価」と、これらを総括的に捉える「評定」、観点別学習状況の評価や評定にはなじまず、こうした評価では示しきれないことから生徒一人ひとりのよい点や可能性、進歩の状況について評価する「個人内評価」がある。

なお、答申において、目標に準拠した評価を更に進めていくため、観点別学習状況の評価については、「知識・技能」「思考・判断・表現」「主体的に学習に取り組む態度」の3観点に整理することが提言された。

また、「学びに向かう力・人間性等」には、①「主体的に学習に取り組む態度」として観点別評価を通じて見取ることができる部分と、②観点別評価や評定にはなじまず、こうした評価では示しきれないことから個人内評価を通じて見取る部分があることに留意する必要があるとされた¹³。

¹³ 同上答申、p.61

以上を踏まえて、評価の基本構造を示せば、図2のようになる¹⁴。



【図2 各教科における評価の基本構造】

また、「クラーク国際で育成したい資質・能力」と「資質・能力の三つの柱」及び「観点別学習状況の評価」の関係を整理すると、表3のようになる。

クラーク国際で育成したい 資質・能力	資質・能力の三つの柱	観点別学習状況の評価
基礎的な知識及び技能	生きて働く 知識・技能	知識・技能
六つの資質・能力	思考力・判断力・表現力	思考・判断・表現
	主体性・多様性・協働性	主体的に学習に取り組む 態度
	学びを人生や社会に生かそうとする 学びに向かう力・人間性等	

【表3 「育成したい資質・能力」と「三つの柱」及び「観点別学習状況の評価」の関係】

なお、「指導と評価の一体化」を図る中で、論述やレポートの作成、発表、グループでの話し合い、作品の制作等といった多様な活動に取り組みさせるパフォーマンス評価などを取り入れ、多面的・多角的な評価を行っていく必要がある。

¹⁴ 中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会「児童生徒の学習評価の在り方について（報告）」2019、p.6、最終閲覧日 2021-2-5
 <https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2019/04/17/1415602_1_1_1.pdf>

また、学習の過程や成果などの記録を計画的に集積する「ポートフォリオ」などを通じて、生徒一人ひとりが自らの学習状況やキャリア形成を見通したり、振り返ったりできるようにすることが重要である。

その際、教員が対話的に関わり、目標を修正するなどの改善に生かしていくことや、複数の教員が関わり、一人の生徒を多面的に見てその生徒の個性を伸ばす指導へとつなげていくことなども求められる。

4 探究力を持ち、学び続ける教職員の育成—自律的・主体的な学び合いのネットワークの構築—

平成 24 年 8 月、中央教育審議会から、「教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で知識・技能が陳腐化しないよう絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である」として、「学び続ける教員像」の確立が提言された¹⁵。

「人間は教育によってつくられる」と言われるが、その教育の成否は教員にかかっていると言っても過言ではない。

生徒に「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」を確実に育むためには、クラーク国際に勤務する一人ひとりの教員が、各教科等の指導に関する専門知識を備えた、いわば「教えの専門家」としての側面だけでなく、「アクティブ・ラーニング」の視点から学習・指導方法を改善していくために必要な力、学習評価の改善に必要な力などを備えた、いわば「学びの専門家」としての側面も備えることが求められる¹⁶。

「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて「アクティブ・ラーニング」の視点からの授業改善に取り組むためには、これまでの知識の質や量の改善を主眼とした学習と比較して、質量ともに充実した授業準備や教材研究、評価方法の開発等の研究に取り組み、「新たな学び」を展開できる実践的指導力を身に付ける必要がある。

¹⁵ 中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」2012、pp.2-3、最終閲覧日 2021-2-5
<http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/08/30/1325094_1.pdf>

¹⁶ ドナルド・ショーンは、「技術的合理性」に基づく従来の専門職像（「技術的熟達者(technical expert)」）の限界に触れ、それとは対照的である「行為の中の省察」を中心的概念とした「反省的実践家(reflective practitioner)」という新たな専門家像を提示し、教師の専門家像に大きな影響を与えた。ショーンは、専門家とは「技術的合理性に基づいて、既存の科学的知識・技術を実践に適用する存在」ではなく、むしろ「現場の状況変化に応じて、その都度その都度、自身の行為を省察し、実践を通して知識を生成する存在」であることを主張したのである。
ドナルド・ショーン（佐藤学・秋田喜代美訳）『専門家の知恵 反省的実践家は行為しながら考える』ゆみる出版、2001

教員は、学校で日々実践し、省察・改善を繰り返す中で、教員として成長していくものであることから、教員の資質・能力を向上させるためには、校内において同僚の教員とともに支え合いながら OJT¹⁷ を通じて日常的に学び合う校内研修を充実することが必要である。

ところで、クラーク国際は広域通信制高等学校という特性から、各キャンパスでの研修を充実させるという視点だけではなく、テレビ会議システムなどを活用して、合同での研修や様々な年齢や経験を持つ教員同士の学びの機会を提供し、教員同士による自律的・主体的な学び合いのネットワークの構築を図るといった視点も重要¹⁸となる。

¹⁷ On the Job Training の略で、職場の上司や先輩が部下や後輩に対し、具体的な仕事を通じて、職務に必要な能力を組織的・計画的・継続的に指導し、習得させることによって、全体的な業務処理能力や力量を育成する活動のこと。学校における OJT は、日常の教育活動における様々な機会・場面において行われる指導助言や校内研修、研究授業等などが考えられる。学校における OJT は学校外における研修である Off-JT (Off the Job Training) と比較して、「実践的な人材育成」「適時・的確な人材育成」「組織的・計画的・継続的」な人材育成「校内の学びの体制づくり」「職場の人間関係、信頼関係の醸成」といった実効性があるとされる。

岡山県総合教育センター「学び続ける教員のための OJT ガイドブック「関わり合い」で創るすてきな学校」2016、p.2、最終閲覧日 2021-2-5

<<https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/274925.pdf>>

¹⁸ 校内研修の充実に関する先進的事例としては、どの教員も主体的に参加できるように校内に複数の研修チームを設け、各チームに経験豊富なベテランの教員やミドルリーダーとしての活躍が期待される教員、教職経験の浅い若手教員や初任者の教員、臨時的任用の教員をバランスよく配置して行う研修や、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行ったり、授業研究などを行ったりしながらチーム内で学び合う中で初任者等の若手教員を育成する、いわゆるメンター方式の研修等を導入し、効果を上げている例がある。

中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」2015、p.21、最終閲覧日 2021-2-5

<http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf>

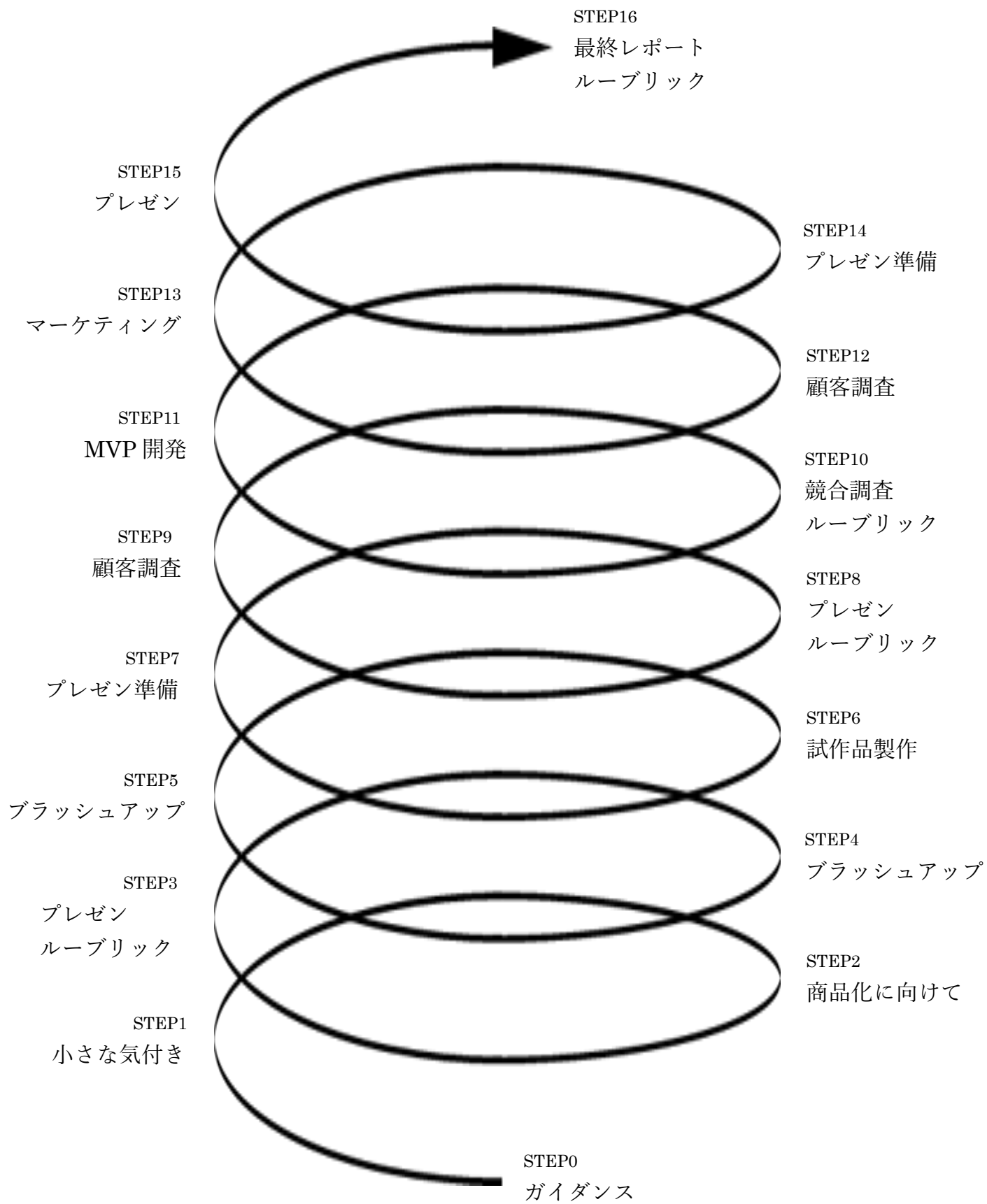
Ⅲ 調査研究の実際

1 学ぶことと自分の人生や社会とのつながりが実感できる新たなキャリア教育プログラムの開発と実践

(1) 調査研究 2 年次（2019 年度）に開発したキャリア教育プログラム

STEP	単元名	育成したい資質・能力						ワークシート	ポートフォリオ
		思考力	判断力	表現力	主体性	多様性	協働性		
0	SMALL START	●							●
1	「あるある」ある？				●			●	●
2	できちゃうかも!?						●	●	●
3	それいけ！					●		●	●
4	どこを伸ばそう？	●						●	●
5	もっとよくなる！		●					●	●
6	命をふきこむ			●				●	●
7	思いをカタチに				●			●	●
8	世界がはじまる						●	●	●
9	顧客の声を聞こう					●		●	●
10	ライバルに学ぼう	●						●	●
11	体験できるモノをつくろう		●					●	●
12	顧客の体験から学ぼう			●				●	●
13	顧客に届けるために				●			●	●
14	伝えきるために						●	●	●
15	実現するために			●				●	●
16	その先の自分へ				●			●	●

【表 4 開発した「キャリア学習Ⅱ」の年間指導計画表】



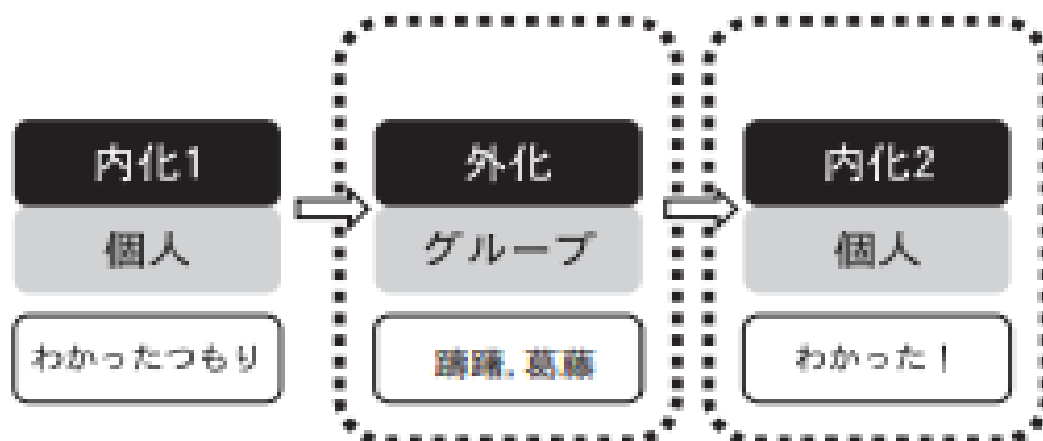
【図3 開発した「キャリア学習II」の学習プログラムの構造】

新たなプログラムの開発は、クラーク国際の「キャリア部会」¹⁹の教員が担当した。

開発に当たっては、「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」がバランスよく育まれるようにすること、それらの資質・能力育成のための鍵となる「主体的・対話的で深い学び」の実現が図られるようにすること、生徒が自らの学習状況を見通したり、振り返ったりすることで、学んだことを現在及び将来の自己の在り方生き方につなげて考えることができるようにすることなどに特に留意した。

また、調査研究1年次同様、生徒が、各教科・科目等における見方・考え方を総合的・統合的に働かせながら、実社会や実生活における横断的・総合的な学習に取り組めるよう、PBL (project-based learning) 型のプログラムとなるように心がけた。

更に、「内化 (インプット)」と「外化 (アウトプット)」の往還及び「個人ワーク」と「グループワーク」の往還を重視した授業デザインとなるようにも留意した²⁰。



【図4 「内化－外化－内化」と「個人－グループ－個人」の組み合わせ】

¹⁹ クラーク国際では、全国組織の教科部会として、国語、地歴・公民、理数、英語、保健体育、商業・情報、キャリアの各部会を組織し、広域通信制高等学校であるクラーク国際の教育の質の確保・向上に努めている。

²⁰ アクティブラーニング型授業において、学習が活性化し、質の高い深い学びを促す授業デザインには、「思考を深める内化と外化の往還」と「個人の思考を基盤とした個人とグループの往還」といった二つの共通点があるという。

森朋子「アクティブラーニングとは何か－「わかったつもり」を「わかった」に導く授業デザイナー」2017、pp.6-9、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.jstage.jst.go.jp/article/deutschunerricht/21/0/21_7/_pdf/-char/ja>

ところで、私たちの日常生活の中には、「あれ？この分野、面白そう！」「あれ？これって、こんな使い方もできそう！」「あれ？この方が便利じゃない？」など、「あれ？」といった小さな気付きがたくさんある。

電球も自動車も iPhone も、いわゆる「起業家」と呼ばれる人たちが生み出し、世に広めたものであるが、世界を変えるような発明やイノベーションも、目を見張るような「カイゼン (Kaizen)」も、気の利いた新たなサービスも、全ては小さな気付きを最初の一步に変える「50センチ革命」²¹から始まっている。

生徒たちが生きていく未来では、過去の成功パターンが通用しない状況の中で、これまでの前提や常識を疑い、課題の本質を見極め、その解決に向けて実際に動き出し、周りの他者も巻き込みながら、試行錯誤を繰り返す中で解決策を生み出そうとする能力が求められる。

このため、新たに開発した「キャリア学習II」は、「SMALL START」²²をベースにした17のステップから構成されており、生徒の「あったらいいな」という小さな気付きを最初の一步に変え、「50センチ革命」を起こしていく力やその素地を身に付けることができるようなプログラムとなっている。

また、日常にこだわり、モノにこだわり、売れるかどうかにかこだわったプログラム設計がなされており、プログラム全体がゲーミフィケーション²³の要素を踏まえた内容となっている。

生徒は、自分たちの何気ない日常の中から、「世の中にこんな商品やサービスがあったら、人々がより快適に暮らせるんじゃないかな」と考えて、今はまだこの世に存在しない商品やサービスを自分たちの力で生み出そうとする。

²¹ 「小さな気付きを最初の一步に変える力のこと」で、日本を「課題先進国」からイノベーションにあふれる「課題解決先進国」へと進化させていくために、日本の教育が今後重視すべき要素の一つとして「50センチ革命」というキーワードが掲げられた。「50センチ革命」を起こす力は、自己肯定感や自己効力感、圧倒的な当事者意識、他者への共感力、課題の発見力、(勝算や成否を恐れず)最初の一步を踏み出す力などで構成される。
経済産業省「「未来の教室」とEdTech研究会—第1次提言」2018、p.4、最終閲覧日2021-2-5
<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180628001_1.pdf>

²² 株式会社教育と探求社発行のワークブック「SMALL START」をベースにして、「schoolTakt」などのアプリを効果的に学習活動に取り入れるなど、クラーク国際独自のプログラムに仕上げた。

²³ ゲームの考え方やデザイン・メカニクスなどの要素を、ゲーム以外の社会的な活動やサービスに利用すること。

図3で示したように、個人による思考や振り返り、グループでの話し合い、報告や発表、試作品の制作及び改善、想定する顧客等へのインタビューなどの学習が発展的に繰り返されることで、最初に考えた商品やサービスそのものが問い直されて、次第に洗練されていく。

また、こうした自己の在り方生き方と一体的で不可分な課題や答えが一つに定まらない課題と出会い、当事者意識を持って探究する中で、必要に駆られて関係する様々な教科・学問分野に興味を抱き、教科・科目等の学習と教科・科目等横断的な学習を往還する中で学びの質を高め、豊かなものにしていく。そうした学びを生徒一人ひとりに提供することが期待できる。

更に、それらの学びを通して、生徒が自己の在り方生き方を内省的に捉えたり、深く省察したり、あるいはまた、自分の活動によって何かを変えたり、社会をよりよくしたりできるのだといった、主体としての自覚を一人ひとりの生徒の中に徐々に育てていくことも期待できる。

このため、それぞれのステップの学習において、特に育成したい資質・能力をあらかじめ「ループリック」²⁴の形で明示して、生徒が学習を見通せるようにするとともに、六つの資質・能力が年間を通じてバランスよく育まれるように配慮した。

同時に、プロセス重視の学習を適切に評価するためには、個人の学習履歴をポートフォリオとして記録していくことが有効であるため、生徒の学びの記録を「eポートフォリオ」²⁵として系統的・継続的に蓄積していくことにした。

ループリックを活用することにより、ペーパーテストなどでは測りにくい思考力・判断力・表現力なども客観的に評価することができる。また、あらかじめ生徒にループリックを示し評価の観点を伝えることや評価の結果を生徒にフィードバックすること、更にはループリックを活用して生徒に自己評価や相互評価をさせることにより、高い教育効果が見込まれる²⁶。

²⁴ 評価水準を示す数レベル程度の「尺度」（「5・4・3・2・1」や「A・B・C」など）とそれぞれの尺度に見られる特徴を説明する「記述語」をマトリクス形式で示した評価基準表のこと。記述語の内実を具体的に示すため、生徒の典型的な作品例（アンカー作品）が添付されることも多い。

²⁵ ポートフォリオ(portfolio)とは、元々「携帯用の書類入れ」や「作品をまとめたもの」を意味し、芸術家や写真家が、作品をファイル等にまとめて、顧客らに見せるために使用していた。そこから転じて教育現場で学習者を評価する仕組みのことを指すようになった。我が国では、「総合的な学習の時間」の評価方法としてポートフォリオが導入された。レポートやワークシート、プリント、作品、自己評価の記録、教師や他の生徒からのコメント、部活動やボランティア活動などの課外活動など、生徒の学びに関わるあらゆる記録をデジタル化して系統的・継続的に蓄積したものがeポートフォリオである。

²⁶ 事前にループリックが示されることにより、生徒は身に付けるべき資質・能力のイメージが具体的にになり、意欲的に授業や課題に取り組むことができる。また、授業後に、目標を達成することができたかどうかをループリックに基づき自己評価させることで、自分の学びを振り返り、その後の学びの改善につなげることもできる。

また、生徒の学びの履歴を e ポートフォリオとして蓄積していくことには、

- ・ 内容の再配列や編集、統合、検索が容易
- ・ テキスト・データだけでなく、画像、音声、動画などのデータが扱え、HTML 形式や PDF 形式など、必要に応じたファイル形式への変換が容易
- ・ 多量のデータの保存が可能で、保存されたデータは劣化せず、複製も容易に行える
- ・ 情報通信ネットワーク経由でのアクセスが可能
- ・ 学校内（機関内）だけでなく遠隔地の人々との相互作用が期待できる

など、紙媒体中心のポートフォリオにはない利便性がたくさんある²⁷。

学びの履歴を「見える化」し、時間や場所にとらわれずアクセスできることにより、生徒は、「何を学んだか?」「どのように学んだか?」など、自らの学習状況を見通したり、振り返ったりすることが容易となる。

また、e ポートフォリオに装備されているルーブリックにより、生徒が自らを内省し、省察することでそれまで意識していなかった新たな気づきが得られて学びが促進され、それらを繰り返すことにより、学習の一層の深化につながったり、自分の人生や将来について考え、学んだことを自己のキャリア形成の方向性と関連付けたりすることにもつながる。

教員にとっても、生徒の学びの履歴を閲覧することで生徒の変容を読み取り、その場で助言を行ったり、学習活動の節目や終末などに生徒とともに内容を確認し、振り返ったりすることで、継続的な指導に生かすことができる。

更に、ペーパーテストでは測ることが難しいとされる「主体性・多様性・協働性」に関しても、どのような学びを重ねてきたのか、そこから何を学んだのかを、長期的に蓄積された多量の「学びのデータ」から精選し、進学や就職の出願時のエビデンスとして活用することもできる。

表 5 は、作成した「キャリア学習 II」のルーブリックから、「思考力」の部分を抜き出したものである。

²⁷ 森本康彦「教育分野における e ポートフォリオとは」最終閲覧日 2021-2-5
<<https://sun.u-gakugei.ac.jp/ePortfolio/>>

	評価基準〔自己評価する際の具体的な判断基準〕			
	S	A	B	C
思考力	与えられたテーマだけではなく、自ら新たな目標や課題を設定し、それに対して深く考えることができた。更に、深く考えたことを、筋道を立て理論的に説明することができた。	与えられたテーマだけではなく、自ら新たな目標や課題を設定し、それに対して深く考えることができた。	与えられたテーマに対して、自分なりに深く考えることができた。	与えられたテーマに対して、人の意見を聞くだけになってしまった。

【表5 「キャリア学習Ⅱ」における「思考力」のルーブリック】

(2) 「キャリア学習Ⅱ」の学習プログラム

次に、17のステップから構成される「キャリア学習Ⅱ」の中から、STEP3を取り上げ、学習活動の流れなどを紹介することとする。

STEP	単元名	育成したい資質・能力						ワークシート	ポートフォリオ
		思考力	判断力	表現力	主体性	多様性	協働性		
3	それいけ!					•		•	•

主な学習活動	期待する生徒の姿や活動
<ul style="list-style-type: none"> ・前時の学習活動の振り返り ・本時の学習活動の確認 	
学習活動における三つのルールの確認	<ul style="list-style-type: none"> ・ひとの意見をとことん聞こう ・自分の意見はどんどこ言おう ・今の時間をしんそこ楽しもう
プレゼンの準備 【グループワーク】	<ul style="list-style-type: none"> ・誰がどこで話すのか、時間をかけて説明すべきところはどこか、3分間で伝えるためにはどうすればいいかをチームで話し合う。 ・この時間でプレゼンのリハーサルもしてみる。
チーム同士でプレゼンテーション 【個人ワーク】	聞き手はコメントを記入する。 <ul style="list-style-type: none"> ・よいと思ったところ ・質問 それぞれ思い付く限りたくさん書く。

質問をする	<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンが終わったら、記入した質問を投げかける。 ・プレゼンしたチームは質問にできる限り答えて、答えられなかった質問はこれからの参考にする。
コメントの回収	全てのチームの発表が終わったら、みんなが書いてくれたコメントを回収する。
チームで振り返りとほめ合い 【グループワーク】	<ul style="list-style-type: none"> ・チームのメンバーでこれまでの授業を振り返り、お互いをほめ合う。 ・客観的に見てどんな場面でのこういった言葉、行動がよかったのかを伝える。
振り返り (ルーズブリック及びポートフォリオ) 【個人ワーク】	<ul style="list-style-type: none"> ・「自分は何ができて、何ができていないのか」あるいは「目標に向けて、どこを改善していけばいいのか」をルーズブリックに基づき自己評価する。 ・本時の学習で書き溜めたことを貼り付けよう。 ・発表を聞いて、思ったこと感じたことは何ですか？ ・一番伝えたい情報を、どのように工夫して相手に伝えましたか？ ・「そういう意見もあるのか」と思った意見はありますか？ ・その意見のよさや自分たちの意見との違いを書こう！ ・本時の目標を意識し、見通しを持って学習できましたか？ ・本時の授業で、学んだこと・気付いたこと・考えたことを書こう！
次時の学習活動の確認	<ul style="list-style-type: none"> ・動画「ブラッシュアップ」 ・商品が起こすいいことを考える ・改善ポイントを考える

(3) 「キャリア学習Ⅱ」において核となる学習活動

前述したように、「キャリア学習Ⅱ」は、「あったらいいな」という生徒の小さな気付きを新たな商品やサービスの創出につなげるプログラムである。

学習が活性化し、より質の高い深い学びが促進されるよう、毎時間の授業において、「思考を深める内化と外化の往還」や「個人の思考を基盤とした個人とグループの往還」が繰り返される。

また、個人による思考や振り返り、グループでの話し合い、報告や発表、試作品の制作及び改善、想定する顧客等へのインタビューなどの学習が発展的に繰り返されることで、最初に考えた商品やサービスそのものが問い直されて、次第に洗練されていくよう、プログラムが構成されている。

生徒は、自己の在り方生き方と一体的で不可分な課題や答えのない課題と出会い、当事者意識を持って探究する中で、学びの質を高め、更に、それらの学びを通して、自己の在り方生き方を内省的に捉えたり、深く省察したりしながら、自己のキャリア形成につなげていく。

そこで、以下、「キャリア学習Ⅱ」において核となる学習活動の中から、いくつか選んで説明することとする。

【前時の学習活動の振り返り】

**前回の
Activity contents**

1. 活動内容について
2. 動画「はじめよう」
3. 「同世代のあるある」を考える
4. 「あるある」を選ぶ
5. クラスで共有する
6. まとめと次回の確認

SMALL START STEP-2 STEP-3 STEP-4

【本時の学習活動の確認】

**今回の
Activity contents**

1. 今日の活動内容について
2. 新商品のアイデアを考える
3. プレゼンにまとめる
4. まとめと次回の確認

SMALL START STEP-2 STEP-3 STEP-4

「振り返り」には「見通しを持つ」ことと「学んだことを確認し、次へつなげる」ことの二つの役割がある。

生徒自身が学習活動の流れを自覚的に捉え、見通しを持って主体的に学習に取り組めるよう、授業の冒頭で、「前時の学習活動の振り返り」と「本時の学習活動の確認」をすることになっている。

【個人ワーク】

Individual Work 個人ワーク	Work Sheet
【グループで選んだ「あるある」を書こう】	
【選んだ「あるある」から、思いつく新商品のアイデアを書き出してみよう】	
SMALL START	STEP-1 STEP-2 STEP-3

【グループワーク】

Group Work グループワーク	Work Sheet
【その新商品が売れる理由】	
【選んだあるある】	
【新商品の説明】	
SMALL START	

まず、「個人ワーク」を通して「内化」（読む・聞くなどを通して知識を習得したり、自分なりの考えや意見をまとめたりすること）の時間を確保し、生徒がそれぞれ自分なりの「こうではないか」という考えを持つことができるようにする。

次に、理解したこと、考えたこと、疑問に思ったこと、気付いたことなどを、「グループワーク」を通して「外化」（書く・話す・発表するなどの活動を通して、知識の理解や頭の中で思考したことなどを表現すること）することにより、異なる視点からの意見交換や議論が行われ、グループとして考えが練り上げられると同時に、互いの考えが深まる中で、はじめに立てた問いや課題そのものが問い直されたり、その質や精度が高まっていったりする。

そして再び「個人ワーク」に戻し、ワークシートや振り返りシートを通じて学習活動やそこでの学びについて時間を遡って見つめ直させることで、自らを内省し、省察することにつなげ、自己の考えを広げ深め、次の学びへと向かう学びの意味や価値を生徒自身が自覚すること（「内化」）に結び付けていく。

このように、「内化－外化－内化を往還させる学習サイクル」や「個人－協働（グループ）－個人の学習サイクル」を回していくことで、学習成果につながらない、「活動あって学びなし」「はい回るアクティブ・ラーニング」と批判される授業に陥ることなく、より質の高い深い学びが実現されると考える。

【次時の学習活動の確認】

Next それいけ！ ——プレゼンテーション—— チームで考えた企画をみんなにプレゼンします。 誰かに伝えることで、企画はどんどん進みます 勇気をもって発表をしてみましょう！	
SMALL START	STEP-2 STEP-3 STEP-4

次時への見通しが持てるようにするとともに、生徒の学習意欲が高まるよう、次時の学習活動を確認して、授業を終了する。

【振り返り（ポートフォリオ）】

Portfolio ポートフォリオ	本日の学習で書き溜めたことを 貼り付けよう

Portfolio ポートフォリオ	“協働性”を發揮できましたか？ できませんでしたか？それはなぜですか？

Portfolio ポートフォリオ	どれか1つに○をつけよう！	S: 当てはまる A: おおよそ当てはまる B: おおよそ当てはまらない C: 当てはまらない
本時の目標を意識し、見通しをもって学習をできましたか？		
S A B C		
本時の授業で、学んだこと・気づいたこと・考えたことを書こう！		

生徒が自らの学びを振り返って次の学びに向かうことができるよう、毎回授業の終わりに学習の振り返りを行う。

その際、生徒が、学習の達成感を感じたり、学んだ内容の再確認をしたり、次時につながる学習意欲を持ったりすることができるよう、以下のような工夫を行う。

- (1) レポートや授業のメモ、プリント、作品、自己評価の記録、教師や他の生徒からのコメントなど、生徒の学びに関わるあらゆる記録を e ポートフォリオとして毎時間蓄積していく。
- (2) 「本時の学習では協働性を発揮することができたか」など、振り返る際に意識してもらいたい視点を明確に示した上で、振り返った内容がある程度自由に表現することができるよう、記述欄を設定しておく。
- (3) 「学習に取り組む姿勢はどうだったか」「分かった（分からなかった）ことは何か」「できるようになった（できなかった）ことは何か」「友だちから学んだことは何か」「次の学習に生かしたいことは何か」など、学んだことや経験したことを自覚的に振り返らせ、自己の学びや考えを自分なりに整理・意味付けをさせる。

このように、学習活動の成果や過程を表現し、振り返ることで得られた手応えや自信は、自らの学びを新たな活動に生かし挑戦していこうとする生徒の姿を生み出す。こうしたサイクルを繰り返すことで、次の学びへと向かう「学びに向かう力」を育成することにつながる。

また、学習の過程や成果などの記録を e ポートフォリオとして計画的に集積しておくことにより、自己の学びの軌跡が一目で分かり、自らの学びを意味付けたり価値付けたりして自己の変容や身に付いた資質・能力を自覚したり、説明したり評価した

りすることができるようになる。

更に、学習者が振り返った内容に対して、教員が助言を行ったり、学習者同士で相互評価したり、もしくはクラス全体で共有することにより、学習者が自己の学びを相対化し、学びの質が高まることも期待できる。

【振り返り（ループリック）】

キャリア学習Ⅱ SMALL START Rubric評価シート			年 組 番 氏名 ()					
評価項目	評価内容	評価基準	A	B	C	D	E	
学習者	学習者	学習者自身が、自分の学習目標、授業で学んだことの振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	振り返りシートに、学習目標や授業内容、振り返りの内容を適切に記入している。振り返りシートを提出している。	振り返りシートに、学習目標や授業内容、振り返りの内容を適切に記入している。振り返りシートを提出している。	振り返りシートに、学習目標や授業内容、振り返りの内容を適切に記入している。振り返りシートを提出している。	振り返りシートに、学習目標や授業内容、振り返りの内容を適切に記入している。振り返りシートを提出している。	振り返りシートに、学習目標や授業内容、振り返りの内容を適切に記入している。振り返りシートを提出している。	
	指導者	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。
指導者	指導者	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	指導者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	
	学習者	学習者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	学習者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	学習者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	学習者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	学習者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	学習者が、学習者の振り返りを適切に行っている。振り返りの内容を、振り返りシートに記入し、振り返りシートを提出している。	

学習のある程度のまとまりごとに、ループリックによる振り返りを行う。

「自分は何ができて、何ができていないのか」あるいは「目標に向けて、どこを改善していけばいいのか」などを自己評価させることにより、生徒一人ひとりに自分自身の課題や学習の重要性に気付かせ、今後、自分は何ができるようになればよいのかなどを意識させる。

その際、前回までの自己評価との比較を通して、自分自身の成長や変容等について考察させることにより、自分のよさや可能性に気付かせ、自分は更に成長していけるという期待や意欲を高めさせるとともに、自己実現を果たしていこうとする態度を養う。

【最終レポート】

Individual Work		Work Sheet.	
個人ワーク		最終プレゼンに向けて～自己評価～	
③ 授業で何が大変だったか	④ どんなことに貢献できたか	⑤ これからの自分に向けて	
授業の中で、大変だったこと	チームや授業に貢献できたこと	次に自分に必要な力	
		↓	
		そのための取組	
SMALL START	STEP-12 STEP-13 STEP-14	STEP-15 STEP-16	STEP-17

Individual Work		Work Sheet.	
個人ワーク		最終プレゼンに向けて～自己評価～	
① 授業前と比べて成長したところ		② 六つの資質・能力を生かした場面とその理由	
以前の自分		資質・能力を生かした場面	具体的な内容
		思考力	
		判断力	
		表現力	
↓		主体性	
現在の自分		多様性	
		協働性	
SMALL START	STEP-12 STEP-13 STEP-14	STEP-15 STEP-16	STEP-17

「キャリア学習Ⅱ」の活動のまとめとして、1年間授業にどのように取り組んできたのかを、eポートフォリオとしてこれまで蓄積してきた多様で膨大な学びの履歴を基に、生徒一人ひとりが自分自身と対話して内省・省察を深め、以下の内容で最終レポートを書く。

- ・ 授業前と比べて成長したところ
- ・ 六つの資質・能力を生かした場面とその具体的な内容
- ・ 授業の中で大変だったこと
- ・ チームや授業に貢献できたこと
- ・ これからの自分に向けて、次に自分に必要な力とそのための取組

(4) 学習プログラムの効果の検証

キャリア教育の実践がより効果的なものとなるよう、以下の視点及び方法により、新たに開発した「キャリア学習Ⅱ」のプログラムとしての妥当性や有効性を検証する。

ア 検証の視点

- 「キャリア学習Ⅱ」の学習を通して、生徒に「クラーク国際で育成したい六つの資質・能力」がバランスよく育まれているか（「主体的・対話的で深い学び」の実現がなされているか）
- 「キャリア学習Ⅱ」の学習を通して、生徒が自己の在り方生き方を内省的に捉えたり、深く省察したりしながら、自己のキャリア形成につなげようとしているか
- 「キャリア学習Ⅱ」の学習を通して、生徒の成長や変容を感じることができたか

イ 検証の方法

- eポートフォリオに蓄積された生徒の膨大な学びの履歴などからの見取り
- 「キャリア学習Ⅱ」のプログラムを開発した教員に対するアンケート

なお、「主体的・対話的で深い学び」が実現された生徒の姿については、栃木県総合教育センター等の先行研究に依拠することにした²⁸。

「主体的な学び」が実現された生徒の姿	<ul style="list-style-type: none"> ・興味や関心を高める ・見通しを持つ ・自分と結び付ける ・粘り強く取り組む ・振り返って次へつなげる
「対話的な学び」が実現された生徒の姿	<ul style="list-style-type: none"> ・互いの考えを比較する ・多様な情報を収集する ・思考を表現に置き換える ・多様な手段で説明する ・先哲の考え方を手掛かりとする ・共に考えを創り上げる ・協働して課題解決する ・教職員との対話を手掛かりとする
「深い学び」が実現された生徒の姿	<ul style="list-style-type: none"> ・思考して問い続ける ・知識・技能を習得する ・知識・技能を活用する ・自分の思いや考えと結び付ける ・知識・技能を概念化する ・自分の考えを形成する ・新たなものを創り上げる

【表 6 「主体的・対話的で深い学び」が実現された生徒の姿】

²⁸ 栃木県総合教育センター「「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善【理論編】」2018、pp.12-19、最終閲覧日 2021-2-5
<https://www.tochigi-edu.ed.jp/center/cyosa/cyosakenkyu/h29_jyugyokaizen/pdf/h29_jyugyokaizen_all.pdf>

(5) 「キャリア学習Ⅰ」のプログラムの改善

調査研究2年次（2019年度）に「キャリア学習Ⅱ」のプログラムを新たに開発したことから、生徒が「キャリア学習Ⅰ」で学んだことが「キャリア学習Ⅱ」での学びに生かされるよう、学びの連続性を考慮し、調査研究最終年次（2020年度）に、2015年度に開発した「キャリア学習Ⅰ」のプログラムの改善を行った。

STEP	単 元 名
1	キャリア教育について－社会で求められる力－
2	意識と蓄積で学びが変わる－人生を変える学び－
3	主体性とは？－夢と目標を持つ意味－
4	主体性－主体的行動の実現－
5	多様性とは？－違いを認め、受け入れる力－
6	多様性とは？－違いを認め、受け入れるために－
7	協働性とは？－∞の成果を生み出すコツ－
8	協働性－個性を活かし成果に変える－
9	蓄積から共有－磨かれるeポートフォリオ－
10	思考力とは？－考える力が未来を変える－
11	思考力とは？－一流の社会人の思考法!?!－
12	判断力とは－自分の道を切り拓く－
13	判断力－物事を多面的に捉えよう－
14	表現力とは？－あなたならどうする？－
15	表現力とは？－様々な表現のかたち－
16	働く意味とは？－「社会」という人生のフィールド－
17	世界を見よう！－Think Globally,Act Locally－
18	みんな違ってみんないい－多様性で誰もがリーダー－
19	eポートフォリオの活用－学びの蓄積で自己表現－
20	感動体験が人生を変える！－「感動の力」を「生きる力に」－
21	Three Slide Message－思いを伝えるプレゼンのコツ－
22	プレゼンを作ろう－Challenge Three Slide Message－
23	プレゼンをしよう－大志実現への第一歩－
24	Career Review－キャリア学習Ⅰを振り返る－

【表7 改善した「キャリア学習Ⅰ」の年間指導計画表】

(6) 「キャリア学習Ⅰ」の学習プログラム

24のステップから構成される「キャリア学習Ⅰ」の中から、STEP17を取り上げ、学習活動の流れなどを紹介することとする。

主な学習活動	期待する生徒の姿や活動
<ul style="list-style-type: none"> ・前時の学習活動の振り返り ・本時の学習活動（目標）の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・地球規模で考え、足元（身近でできること）から行動しようとする。
<ul style="list-style-type: none"> ・友達に求めること ・社会で成功するために重要なこと ・親が高齢となり、あなたが世話をすることになった場合、どうするか （「高校生の生活と意識に関する調査報告書－日本・米国・中国・韓国の比較－」） <p style="text-align: center;">【個人ワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生はどの国でも考え方は似ているのか、4か国の高校生を対象とした国際比較調査から考える。 ・自分なら何と答えるかを考える。
<ul style="list-style-type: none"> ・高校を卒業したらどうするか （アメリカの高校生へのインタビュー） <p style="text-align: center;">【個人ワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「親元を離れる子が多い」との発言から、「大学を卒業するまでは親の世話になる」という考えの高校生が多い日本との違いに気付く。
<ul style="list-style-type: none"> ・学校制度について （フィンランドの高校生へのインタビュー） <p style="text-align: center;">【個人ワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ高校生でも国によって学校制度等随分違うことに気付く。
<ul style="list-style-type: none"> ・世界の高校生との違いを探そう <p style="text-align: center;">【グループワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの例を参考にして、日本の高校生や学校と世界の高校生や学校との違いについてお互いの考えを共有する。 ・世界を知ることにより、自分の考え方や視野等を広げることにつながることに気付く。
<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルって何？ <p style="text-align: center;">【個人ワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・世界的な規模で、地球全体に関わることを考えたり、異なる歴史や文化等を認め合ったりすることの重要性に気付く。
<ul style="list-style-type: none"> ・身近なグローバルに気付こう <p style="text-align: center;">【グループワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自分たちの日常や身近なものでグローバルを感じるものについて考えを出し合う。
<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル意識を持つことで得られるもの、養われるもの <p style="text-align: center;">【個人ワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な背景や価値観を持つ人と協力する力を身に付ける大きなきっかけになることに気付く。
<ul style="list-style-type: none"> ・日本国内でできるグローバルな活動って何だろう？ <p style="text-align: center;">【グループワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・世界的な規模で、地球全体に関わることを考えることで、自分たちの日常や身近でもできることがたくさんあることに気付く。
<ul style="list-style-type: none"> ・これからの高校生活で取り組めるグローバルな活動って何だろう？ <p style="text-align: center;">【個人ワーク】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に自分ができそうなことを現実的に可能なレベルで考える。
<p>次時の学習活動の確認</p>	

(7) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」における添削指導及び面接指導

「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」は、教育課程上、「総合的な探究の時間」に位置付け、それぞれ第1学年で1単位、第2学年で1単位実施している。

また、第3学年で実施する「総合的な探究の時間」(1単位)については、「キャリア学習Ⅰ」及び「キャリア学習Ⅱ」の成果と課題を踏まえて、各キャンパスにおいて独自に実施している。

クラーク国際は広域通信制高等学校であるため、補充指導とは別に、添削指導については1単位当たり1回実施し、面接指導については1単位当たり2単位時間(1単位時間は50分)実施している。

以下は、「キャリア学習Ⅰ」における報告課題の一部である。

2. 「社会で働くこと」について、次の()に適切な語句を下の語群から選び、記号で答えなさい。なお、同じ記号を複数回使用してもかまいません。

「ポスト工業社会」等とも呼ばれる「知識⁵社会」とは、従来の「カネ・モノを中心とした社会」ではなく「知識や(⁶)の重要性が急激に増す社会」である。この社会の特徴としては①(⁷)が進む、②競争と(⁸)が絶え間なく生まれる、③幅広い知識と柔軟な思考力に基づく(⁹)が重要となる、④(¹⁰)や(¹¹)を問わず社会へ参画することが促進される、等が挙げられる。

夢を描きにくくしている「社会の要因」ではあるが、逆に言えば①～④に対応できるスキルを身に付けることで、大きな夢を描くことができるのである。

ア. 年齢 イ. 技術革新 ウ. 性別 エ. 情報 オ. 判断
カ. グローバル化

5. 社会の変化に対応するため、あなたがこれから意識しようと考えていることは何か、100字以内で述べなさい。

また、面接指導においては、一人一人の生徒の実態を十分把握し、自宅学習を行う上で必要な基礎的・基本的な知識について指導したり、個々の生徒のもつ学習上の課題について十分考慮しその後の自宅学習への示唆を与えたりするなど、計画的、体系的に指導するよう、留意している。

2 探究力を持ち、学び続ける教職員の育成を目指した研修体制の構築

(1) クラーク国際教職員としての資質・能力の向上に関する指標の策定

教職は、日々変化する子供の教育に携わり、子供の可能性を伸ばす創造的な職業であり、このため、教員には、常に研究と修養に努め、専門性の向上を図ることが求められる。

教員を取り巻く社会状況が急速に変化し、学校教育が抱える課題も複雑化・多様化する現在、教員には、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を、生涯にわたって高めていくことがこれまで以上に強く求められている。

こうしたことを踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築等のため、教育公務員特例法の一部改正が行われ、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者には、校長及び教員の職責、経験及び適性にに応じて向上を図るべき資質に関する指標（以下「育成指標」という。）の策定等が義務付けられた。

各都道府県教育委員会等が策定した育成指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質・能力の向上を図る際の目安として、教員等一人ひとりのキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職キャリア全体を俯瞰しつつ、自らが位置する段階に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起する体系的なものとなっている。

多様な入学動機や学習歴を持つ生徒が多く在籍し、全国各地に多くのキャンパスを有する広域通信制高等学校であるクラーク国際にとって、教員の指導力において地域間やキャンパス間における格差をできるだけ小さくすることは喫緊の課題であるため、各都道府県教育委員会等が策定した育成指標を参酌²⁹して、クラーク国際としての育成指標を策定することとした。

策定した育成指標は、今後、教員が、自らのキャリアステージにおいて身に付けるべき資質・能力を把握して向上を図る際の目安、あるいは更に高度な段階を目指す手掛かりとして活用されたり、中・長期的な視野に立った計画的・組織的な人材育成や研修体系の構築及び新たな研修プログラムの開発等に活用されたりする。

表 8 が、今回策定した「クラーク国際教職員の育成指標」である。

²⁹ 大阪府教育委員会「大阪府教員等研修計画～未来を拓く教育をめざして～」2019、pp.8-21、最終閲覧日 2020-2-3 <http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/6350/00000000/R1_kenshukeikaku.pdf>

	I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養		
	1対1対応教育の精神	危機管理能力	学び続ける力
主 査	キャンパスの1対1対応教育を企画・推進し、教職員を指導できる	キャンパスにおける危機管理体制を点検し、改善できる	最新情報を収集し、実践を発信する
主 任	キャンパスの1対1対応教育推進のために行動できる	キャンパスの安全のために組織的な行動ができる	幅広い専門性を高める
主 事	1対1対応教育に基づいた生徒理解ができ、指導することができる	学級等の安全管理ができる	優れた取組に学ぶ姿勢を持つ
採用時	1対1対応教育の感覚を身に付ける	安全に関わる基礎的な知識を身に付ける	省察力及び理解力を身に付ける

	II 社会人としての基礎的素養		
	課題解決能力	法令遵守の態度	事務能力
主 査	キャンパスの課題を把握し、解決に向けて行動できる	法令遵守の精神を教職員に助言する	他の教職員と協力し効率的に処理できる
主 任	学年（キャンパス）の課題を把握し、解決に向けて行動できる	法令への深い理解を持つ	効率的に処理できる
主 事	生徒の課題を把握し、解決に向けて行動できる	法令を遵守する	計画的かつ正確・丁寧に処理できる
採用時	自分の課題を認識し、課題解決に努める	一般常識を身に付ける	提出期限等を守る

	III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力		
	協働して取り組むことができる力	ネットワークを構築する力	マネジメントする力
主 査	組織力を高める	組織力を高めるためのネットワークを構築できる	キャンパス教育目標に基づき、キャンパスの計画を作成・実行できる
主 任	チーム力を高める	課題を解決するためのネットワークを構築できる	キャンパス教育目標に基づき、キャンパス経営等を行う
主 事	組織の一員としての自覚を持つ	課題を解決するために相談することができる	学級経営等を行うことができる
採用時	集団の中で協働的に行動する	様々な人と関わりを持つ	集団の中で自分の長所を生かす

	IV 生徒を伸ばすことができる授業力、教科の指導力		
	授業を構想する力	授業を展開する力	授業を評価する力
主 査	他の教員に授業の構想について助言ができる	授業展開について助言ができる	授業評価力を身に付けている
主 任	創意工夫をした学習指導案を作成する	生徒の実態に応じた授業展開ができる	授業改善を推進する
主 事	生徒主体の学習指導案を作成する	基本的な授業スキルを実践に生かす	様々な方法を用いて自分の授業を振り返る
採用時	学習指導要領を理解する	授業に必要な基本的なスキルを身に付ける	授業評価とは何かを知る

	V 生徒の自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力		
	生徒を理解し、一人ひとりを指導する力	集団づくりを指導できる力	生徒を集団づくりの中でエンパワーできる指導力
主 査	生徒対応のロールモデルとなる	組織的な生徒指導体制を機能させる	キャンパス全体の実態把握ができる
主 任	生徒同士のコミュニケーションを促進できる	組織的な対応の中心となる	学年全体の実態把握ができる
主 事	個に応じた指導・支援ができる	迅速な報告・連絡・相談を行うことができる	学級の生徒一人ひとりの実態把握ができる
採用時	生徒のよさを見つける	他の人の個性や人格を尊重できる	つくりたい学級等をイメージする

【表8 クラーク国際教職員の育成指標】

(2) 職位に応じた資質・能力の向上を目指す体系的な研修

クラーク国際ではこれまで、初任者研修、3年目研修、夏期教職員研修（基本研修及び専門研修）、学習心理支援カウンセラー研修（基礎課程、実践課程及び専門課程）など、多くの研修を実施してきた。

今回、「クラーク国際教職員の育成指標」及び「クラーク国際キャンパス長及びキャンパス長候補者の育成指標」を踏まえて、クラーク国際における研修体系の見直しを図ることにした。

見直しに当たっては、

- ・ 若手教員同士が切磋琢磨し合い実践的指導力を高める機会を確保すること
- ・ キャンパスの活性化に不可欠な中堅教員の力量を向上させること
- ・ ベテラン教員の若手教員を育成する力を向上させること

などを念頭に、教員一人ひとりが育成指標を踏まえ、教職キャリア全体を俯瞰し、自らが位置する職位で求められる資質・能力を確認しながら、自身の資質・能力を高めようとするだけでなく、教員同士が互いに高め合い学び合うことができる研修体系となるように心がけた。

また、実施した研修について、研修内容の妥当性や研修方法の有効性等を検証し、次年度の研修計画に反映させるとともに、教員研修の効果が、当該教員だけでなく周りの教員にも波及し、キャンパス全体の教育力の向上につながるよう、「カークパトリックの4段階評価」モデル³⁰を用いて、研修評価・効果測定を適切に行えるようにした。

³⁰ アメリカの経営学者であるカークパトリック（Donald L.Kirkpatrick）が提唱した研修の効果測定モデル。レベル1からレベル4までの4段階があり、レベルが上がるほど効果測定は難しくなるものの、研修実施効果の本質（研修本来の目的）に近づくとされる。

研修名	職 位				求められる資質・能力														
	採用時	主事	主任	主査	I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養			II 社会人としての基礎的素養			III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力			IV 生徒を伸ばすことができる授業力、教科の指導力			V 生徒の自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力		
					一対一対応教育の精神	危機管理能力	学び続ける力	課題解決能力	法令順守の態度	事務能力	力 協働して取り組むことができる	構築する力 ネットワークを構築する力	る力 マネジメントする力	力 授業を構想する	力 授業を展開する	力 授業を評価する	導する力 一人ひとりを指導する力	導できる力 生徒を理解し、一人ひとりを指導する力	力 ワリの生徒を集団づくりでエンパワーできる指導力
入職前研修	●				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
初任者研修		●			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1～2 年目教職員 WEB 研修		●			●		●					●					●	●	●
授業力研修		●	●	●	●		●						●	●	●				
英語科教員研修		●	●	●	●								●	●	●	●	●	●	●
学習心理支援カウンセラー研修 基礎課程		●			●	●							●				●	●	●
学習心理支援カウンセラー研修 実践課程		●			●	●		●					●				●	●	●
学習心理支援カウンセラー研修 専門課程			●	●	●		●						●				●	●	●

【表 9 2020 年度クランク国際教職員の研修体系】

研 修 名	職 位				求められる資質・能力					
	主事	主任・主査	副キャンパス長	キャンパス長	経営的視点 (課題設定・解決)	組織管理・運営	人事管理・育成・ サービス管理	危機・安全管理	学校事務・財務	渉外
次世代リーダー養成研修		●			●	●	●	●	●	●
採用プロジェクト	●	●				●	●			●
新規全国企画プロジェクト		●			●	●	●	●		
労務管理研修		●	●	●			●			
危機管理研修		●	●	●				●		
マネジメント研修				●		●	●			
NITS オンライン研修 (実践)		●	●	●	●	●	●	●	●	●
NITS オンライン研修 (検証)			●	●	●	●	●	●	●	●

【表 10 クラーク国際キャンパス長及びキャンパス長候補者の研修体系】

(3) 2020 年度クラーク国際における主な研修内容

研修名	職位				求められる資質・能力														
	採用時	主事	主任	主査	I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養			II 社会人としての基礎的素養			III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力			IV 生徒を伸ばすことができる授業力、教科の指導力			V 生徒の自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力		
					一対一対応教育の精神	危機管理能力	学び続ける力	課題解決能力	法令順守の態度	事務能力	力む協働して取り組むことができる	構築する力	ネットワークを構築する力	マネジメントする力	力授業を構想する	力授業を展開する	力授業を評価する	導一人生徒を理解し、一人ひとりを指導する力	導集団づくりを指導できる力
1～2 年目教職員 WEB 研修		●			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

危機管理や ICT、稟議書の書き方、学籍・広報システム等の研修を通して、キャンパス業務の全般に触れ、効率的な業務遂行の手助けをするとともに、若手教職員の意見交換の場とするため、毎月 1 回（8 月を除く）実施。

研修名	職位				求められる資質・能力														
	採用時	主事	主任	主査	I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養			II 社会人としての基礎的素養			III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力			IV 生徒を伸ばすことができる授業力、教科の指導力			V 生徒の自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力		
					一対一対応教育の精神	危機管理能力	学び続ける力	課題解決能力	法令順守の態度	事務能力	力む協働して取り組むことができる	構築する力	ネットワークを構築する力	マネジメントする力	力授業を構想する	力授業を展開する	力授業を評価する	導一人生徒を理解し、一人ひとりを指導する力	導集団づくりを指導できる力
授業力研修		●	●	●	●		●							●	●	●	●	●	●

各教科のオンライン授業の質を高めるとともに、オンライン授業のモデルケースを共有して全国のオンライン授業の質を高めることを目的に、6 月 28 日に教科別に模擬授業研修を実施。

研修名	職 位				求められる資質・能力														
	採用時	主事	主任	主査	I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養			II 社会人としての基礎的素養			III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力			IV 生徒を伸ばすことができる授業力、教科の指導力			V 生徒の自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力		
					の精神 の精神 の精神	危機 管理 能力	学び 続け る力	課題 解決 能力	法令 順守 の態度	事務 能力	力 協働 して 取り 組 む こ と が で き る	構 築 す る 力	ネ ッ ト ワ ー ク を 構 築 す る 力	マ ネ ジ メ ン ト す る 力	力 授 業 を 構 想 す る	力 授 業 を 展 開 す る	力 授 業 を 評 価 す る	導 す る 力	一 人 ひ と り を 指 導 す る 力
学習心理支援カウンセラー研修 基礎課程		●			●	●							●				●	●	●
<p>心理学理論と教育実践を往還し、新人・若手に対する指導ができる中堅教員・学年主任・管理職の養成を目的として、1年目の教職員に対して実施。 本年度は、「学習心理支援カウンセラー基礎課程テキストⅠ・Ⅱ」をテキストとして、生徒指導・教育相談に関する心理学理論と技法などについて、4月～9月にかけて延べ36時間のZoomによるWeb研修を実施した。</p>																			

研修名	職 位				求められる資質・能力														
	採用時	主事	主任	主査	I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養			II 社会人としての基礎的素養			III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力			IV 生徒を伸ばすことができる授業力、教科の指導力			V 生徒の自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力		
					の精神 の精神 の精神	危機 管理 能力	学び 続け る力	課題 解決 能力	法令 順守 の態度	事務 能力	力 協働 して 取り 組 む こ と が で き る	構 築 す る 力	ネ ッ ト ワ ー ク を 構 築 す る 力	マ ネ ジ メ ン ト す る 力	力 授 業 を 構 想 す る	力 授 業 を 展 開 す る	力 授 業 を 評 価 す る	導 す る 力	一 人 ひ と り を 指 導 す る 力
学習心理支援カウンセラー研修 実践課程		●			●	●		●					●				●	●	●
<p>心理学理論と教育実践を往還し、新人・若手に対する指導ができる中堅教員・学年主任・管理職の養成を目的として、3年目の教職員に対して実施。 本年度は、「学習心理支援カウンセラー実践課程テキスト」などをテキストとして、アセスの活用方法、二次的生徒指導・三次的生徒指導の方法、いじめやLGBTなどの現代の教育諸課題への対応などについて、6月～11月にかけて延べ36時間のZoomによるWeb研修を実施した。</p>																			

研 修 名	職 位				求められる資質・能力					
	主事	主任・主査	副キャンパス長	キャンパス長	経営的視点（課題設定・解決）	組織管理・運営	人事管理・育成・サービス管理	危機・安全管理	学校事務・財務	渉外
キャンパス長研修				●	●	●	●	●	●	●
<p>今日的な教育課題への見識を深め、キャンパスが直面する課題に組織的に対応し、特色ある教育活動を遂行できる総合的なキャンパス経営能力の向上を図るため、6月30日、7月1日及び10月20日に Zoom による Web 研修として実施した。</p>										

研 修 名	職 位				求められる資質・能力					
	主事	主任・主査	副キャンパス長	キャンパス長	経営的視点（課題設定・解決）	組織管理・運営	人事管理・育成・サービス管理	危機・安全管理	学校事務・財務	渉外
キャンパス長候補者研修			●		●	●	●	●	●	●
<p>キャンパス長の職務の重要性を理解し、キャンパス運営に必要とされる基礎的な資質・能力を育成するため、12月19日に Zoom による Web 研修として実施した。</p>										

研 修 名	職 位				求められる資質・能力					
	主事	主任・主査	副キャンパス長	キャンパス長	経営的視点（課題設定・解決）	組織管理・運営	人事管理・育成・サービス管理	危機・安全管理	学校事務・財務	渉外
危機管理研修		●	●	●				●		
<p>教職員の危機管理意識を高め、危機発生時の組織的な初動・初期対応力の一層の向上を図るため、クラーク国際で過去に実際に起こった事例を基にした研修を6月23日に Zoom による Web 研修として実施した。</p>										

(4) 研修効果の検証

実施した研修の評価・効果測定が求められる理由について、カークパトリック (Donald L.Kirkpatrick) は次の 5 点を示している³¹。

- ・ プログラムを継続するのか、やめるのかを判定するため
- ・ 目的に合っているかを判定するため
- ・ どのように改善できるかを知るため
- ・ プログラムの予算を正当化するため
- ・ このプログラムが必要であることを証明するため

その上で、カークパトリックは、「4 段階評価」と呼ばれる研修評価・効果測定のモデルを提唱する³²。

レベ ル		概 要
1	Reaction (反応)	Were the participants pleased with the program? 研修に対して満足したか
2	Learning (学習)	What did the participants learn in the program? 研修で扱った内容を理解したか
3	Behavior (行動)	Did the participants change their behavior based on what was learned? 研修で扱った内容を受講者が職務において活用できたか
4	Results (業績)	Did the change in behavior positively affect the organization? 受講者は職場の業績に貢献したか

【表 11 カークパトリックの 4 段階評価】

レベル 1 は、研修が自分に有用であったか、十分な成果を得たかなど、研修内容や進め方に対する受講者の満足度を表すもので、研修そのものの評価であるといえる。

レベル 2 は受講者の学習到達度（受講者が研修受講により得られた知識や技能を習得した度合い）、レベル 3 は受講者の行動変容度や実践活用度（受講者が望ましいとされている行動に変容した度合いや研修内容を活用した度合い）、レベル 4 は組織の成果達成度（受講者がとった行動による職場や組織の業績向上度合い）を表すもので、研修の効果を測定するものであるといえる。

³¹ 独立行政法人教職員支援機構「教職員研修の手引き 2018－効果的な運営のための知識・技術－」2018、p.11、最終閲覧日 2021-2-5 <https://www.nits.go.jp/materials/text/files/index_tebiki2018_001.pdf>

³² 同上手引き、p.11

レベル1の「Reaction（反応）」とレベル2の「Learning（学習）」は、通常、研修終了後に効果測定が行われる。

レベル1の「Reaction（反応）」では、研修終了後にアンケート調査などを実施して、受講者の研修に対する満足度を評価する。

また、レベル2の「Learning（学習）」では、研修内容をどの程度正しく理解し、習得しているかを確認するため、研修終了後に筆記試験やレポート等により受講者の学習到達度を評価する。

レベル3の「Behavior（行動）」とレベル4の「Results（業績）」は、通常、研修終了後、一定の時間をおいて効果測定が行われる。

レベル3の「Behavior（行動）」では、研修終了後3か月から半年後に、受講者自身に自己評価させたり、受講者の職場の同僚や上司にアンケートや聞き取りを行ったりして、研修を受けた後に、受講者が実際の職務においてどの程度研修で得た知識や技能を活用できているかを評価する。

更に、レベル4の「Results（業績）」では、研修を行ったことにより、実際に教育活動や実践においてどれだけの成果が得られたかを評価する。

しかしながら、成果が得られた要因が、研修によるものかそれ以外によるものかの判断が困難なため、効果を測定することは非常に難しいと思われる。

教員の行動には、それまでに蓄積された経験、複合的な能力や行動、環境等の多様な要因が大いに影響するからである。

このため、今回の調査研究では、受講者が研修終了後に提出したレポートの記述内容を分析し、研修受講が生徒やキャンパスにどのような成果をもたらしたのかを検証することにより、効果測定を行うこととする。

IV 3年間の調査研究の総括

1 成果

(1) 「思考力・判断力・表現力・主体性・多様性・協働性」の育成

「キャリア学習Ⅱ」では、個人による思考や振り返り、グループでの話し合い、報告や発表、試作品の制作及び改善、想定する顧客等へのインタビューなどの学習が発展的に繰り返され、生徒一人ひとりの学びが質的に高まりを見せながら、最初に考えた商品やサービスが次第に洗練され、課題の解決へと向かっていくよう、プログラム化されている。



こうした探究のプロセスが年間を通じて繰り返され、連続していく中で、生徒は、「思考力・判断力・表現力・主体性・多様性・協働性」といった力を、時間をかけながら徐々に身に付けることができると考える。

項目	評価基準	評価	コメント
1. 課題の理解	課題の内容を正確に理解し、目的やゴールを明確に把握している。	A	課題の内容を正確に理解し、目的やゴールを明確に把握している。
2. 計画の立案	課題の達成に必要な計画を立案し、実行可能なスケジュールを作成している。	B	課題の達成に必要な計画を立案し、実行可能なスケジュールを作成している。
3. 実行の進捗	計画に基づき、課題の達成に向けて実行を進めている。	A	計画に基づき、課題の達成に向けて実行を進めている。
4. 振り返り	課題の達成過程を振り返り、学びや改善点を抽出している。	A	課題の達成過程を振り返り、学びや改善点を抽出している。
5. 発表の準備	課題の達成結果を効果的に発表するための準備をしている。	A	課題の達成結果を効果的に発表するための準備をしている。
6. 発表の実行	課題の達成結果を効果的に発表し、質疑応答に対応している。	A	課題の達成結果を効果的に発表し、質疑応答に対応している。
7. 総括	課題の達成結果を効果的に発表し、質疑応答に対応している。	A	課題の達成結果を効果的に発表し、質疑応答に対応している。

【図5 ルーブリックに基づく「キャリア学習Ⅱ」の生徒の自己評価】

以下は、2019年度に「キャリア学習Ⅱ」を学んだ生徒の自己評価からの抜粋である。

- ・ チームのリーダーとしてみんなを引っ張って頑張った。いろいろな情報や資料を調べながら考えて、商品開発に取り組むことができた。
- ・ 他のグループの発表を聞いて、そんな発想もあるのかと、自分との考えの違いを理解することができた。

- ・ 自分の意見もそうだが、他人の意見を何よりも大切にして、仲間と協力して取り組むことができた。
- ・ グループ活動の時は積極的に自分が調べたことを話せたし、他の人の意見を聞き、それらの情報をまとめることができた。
- ・ 商品開発では、国内だけでなく、国外でも買ってもらうことができるような商品を作ることができた。
- ・ 前向きに授業に取り組むことができた。グループの人の意見をきちんと聞き、いろんな考えがあることも知ることができた。
- ・ 授業内容などは自分で理解できるように頑張ったし、分からなければグループの人に聞いたりして解決することができた。
- ・ グループワークでは、自分の考えをしっかりと話しながらも相手の意見に合わせて自分の考えを変えたり、自分の発言の根拠となるものを提示したりすることができた。
- ・ 以前より主体性が身に付き、自分の意見を言える機会が多くなった。
- ・ グループ活動では他の人と協力して活動することができた。また、自分の役割を果たすこともできた。
- ・ 意見が分かれた時、片方の意見を捨てるのではなく、両方の意見を合わせてどちらも納得できるように考えをまとめることができた。
- ・ 自分たちの考えた商品が大衆に受けるかどうか、また、どのように作るかなど、先々のことまで考えることができた。
- ・ グループの仲間の意見をよく聞き、違った意見が出れば、その意見の活かし方を考えるようにした。
- ・ 自分の意見を伝える時は、相手の共感が得られるように、具体例を出したり、重要なところを強調して伝えるように意識しながら話した。
- ・ グループワークを通して判断力が身に付いたと思う。
- ・ 授業だけでなく、学校行事などでも主体性を発揮できるようになった。

生徒の自己評価からは、「思考力・判断力・表現力・主体性・多様性・協働性」といった力が、「キャリア学習Ⅱ」の学習を通して少しずつ身に付いている手ごたえを生徒自身も感じている様子が伝わってくる。

また、生徒だけでなく、「キャリア学習Ⅱ」のプログラムを開発した教員も10名のうち9名が、学習を通して生徒に「思考力・判断力・表現力・主体性・多様性・協働性」が育まれつつあると感じている。

とてもそう思う	2名
ややそう思う	7名
あまりそう思わない	1名
全然そう思わない	0名

【プログラムを開発した教員に対するアンケート】

(2) 「キャリア学習Ⅱ」の学習を通じた生徒の成長や変容

さらに、「キャリア学習Ⅱ」のプログラムを開発した教員 10 名のうち 9 名が、下記の通り、学習を通して生徒の成長や変容を感じることができたと述べている。

とてもそう思う	1名
ややそう思う	8名
あまりそう思わない	1名
全然そう思わない	0名

【プログラムを開発した教員に対するアンケート】

- ・ 全員ではないが、グループの中でもリーダーシップをとり、一生懸命取り組む姿勢が見られた。
- ・ 発案・発表などのグループワークを通じた学習が生徒の成長につながったように思う。
- ・ 日頃から学習に対して前向きな生徒はもちろん、勉強は苦手でも話し合ったりアイデアを出したりすることが得意な生徒にとっては、成長のよい機会になった。
- ・ ディベートやプレゼンの様子などを見ていると、一年前より成長したなど感じる。
- ・ チーム内での役割分担ができるようになるなど、グループワークのスキルが向上した。
- ・ クラス内のリーダー層が増えた。
- ・ 多様性を理解した上でワークに取り組んでいて、授業外でも相手を思いやりながら発言する生徒が増えた。
- ・ グループワークも円滑に行えるようになったし、意見の交換や建設的な言葉を述べられるようになった。また、プレゼンする力も身に付いたと感じている。
- ・ グループ内での役割分担、ワークの進め方、ものの考え方などで生徒の成長を感じる場面が多々あった。
- ・ いろいろな人に開発した商品を見せたり意見をもらったりして、より深く競合他社や価格設定や顧客などを考えることができたチームもあった。

(3) 学んだことを自己のキャリア形成につなげようとしている

「キャリア学習Ⅱ」では、「生徒が自らの学習状況を見通したり、振り返ったりすることを通して、学んだことを現在及び将来の自己の在り方生き方につなげて考えることができるようにする」ことに留意していたものの、このことに関する評価については、「キャリア学習Ⅱ」のプログラムを開発した教員の間でも大きく二つに分かれる結果となった。

とてもそう思う	0名
ややそう思う	5名
あまりそう思わない	5名
全然そう思わない	0名

【プログラムを開発した教員に対するアンケート】

「キャリア学習Ⅱ」は、「あったらいいな」という生徒の小さな気づきを新たな商品やサービスの創出につなげるプログラムである。

このため、「新商品やサービスの開発に目が向き過ぎてしまい、学習を通して自己のキャリア形成等につなげることができると気付いた生徒は多くはなかった」からだと考えられる。

今後は、学びを通して、生徒が自己の在り方生き方を内省的に捉えたり、深く省察したりしながら、自己のキャリア形成につなげて考えることができるよう、適切に指導を行っていく必要がある。

(4) 生徒に指導しやすいプログラム

「キャリア学習Ⅱ」のプログラムについては、「キャリア学習Ⅱ」のプログラムを開発した教員 10 名のうち 8 名が、生徒に指導しやすいプログラムであると感じており、当初の目的を達成するすることができたといえる。

とてもそう思う	2名
ややそう思う	6名
あまりそう思わない	2名
全然そう思わない	0名

【プログラムを開発した教員に対するアンケート】

一方で、以下のような感想を述べる教員もおり、今後若干課題を残した。

- ・ グループワーク自体が難しく感じた。グループでやることで、最後まで考え続けることができたものの、そうでなければ、授業の途中で脱落者がたくさん出たように感じる。その一方で、個人で取り組めばもっと先に進める生徒がいたように思える。
- ・ 一年間を通じてのプログラムであったため、登校が安定しない生徒に対応しにくかった。また、多少間延びしてしまった感もあった。
- ・ 教材はとてもよいもので、一部の生徒は年間を通じたカリキュラムで試行錯誤を繰り返す中で六つのスキルをしっかりと発揮することができたが、全員を同じように意欲的に取り組ませることができなかった。

(5) 育成指標の策定

クラーク国際としての育成指標を策定したことにより、全ての教員が、育成指標を踏まえて教職生活全体を俯瞰し、自らのキャリアステージで求められる資質・能力を確認しながらキャリアデザインを描き、目指す将来像に向かって得意分野に磨きをかけつつ、主体的に教育実践やキャリアアップに取り組んでいくことが可能になった。

また、育成指標がクラーク国際における人材育成の観点ともなることから、各キャンパスにおいて、同僚の教員とともに支え合いながら、OJT を通じて日常的に学び合うキャンパス内研修をより組織的・計画的に進めることも期待できる。

なお、策定した育成指標に関しては、普遍的なものが多いものの、社会や学校を取り巻く状況の変化や教育制度改革などを踏まえ、より実効性の高いものとなるよう、不断の見直しを図っていくこととする。

(6) 育成指標を踏まえた研修体系の構築

これまでクラーク国際において取り組まれてきた様々な研修を整理し、育成指標を踏まえた研修として体系化することができた。

このことにより、キャリアステージや求められる資質・能力に基づき、計画的・体系的に教員の育成を進めていくことが期待でき、クラーク国際にとって喫緊の課題であった「教員の指導力においてキャンパス間の格差をできるだけ小さくする」ことにも資すると考える。

また、調査研究2年次（2019年度）には実施できなかったキャンパス長及びキャンパス長候補者に対する研修についても、最終年次（2020年度）には実施することができた。

クラーク国際が広域通信制高等学校であるという特性上、キャンパス長は、教諭でありながらも、当該キャンパスのリーダーとして大きな責任と役割を担っており、そこで求められる資質・能力については、公立高等学校の校長等に求められる資質・能力と重なるところが少なくなく、今後も研修を通じた職能開発を適切に行っていく必要があると考える。

(7) 研修の効果

ここでは、クラーク国際が実施した研修の中から、2019年度の「夏期教職員研修（専門研修）」を取り上げ、研修の効果について検証することとする。

2019年度実施の「夏期教職員研修（専門研修）」は、「授業力研修（専門研修）」「学力試験」及び「トーク研修」で構成され、クラーク国際の研修体系における位置付けは下の表の通りである。

研修名	職位				求められる資質・能力																				
	採用時	主事	主任	主査	I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養			II 社会人としての基礎的素養			III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力			IV 生徒を伸ばすことができる授業力、教科の指導力			V 生徒の自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力								
					一対一対応教育の精神	危機管理能力	学び続ける力	課題解決能力	法令順守の態度	事務能力	力	協働して取り組むことができる	構築する力	ネットワークを構築する力	マネジメントする力	力	授業を構想する	力	授業を展開する	力	授業を評価する	導する力	一人ひとりを指導する力	生徒を理解し、導ける力	集団づくりを指導する力
授業力研修（専門研修）			●	●	●		●	●							●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
トーク力研修		●	●	●										●		●									

基本研修修了者を対象に、「授業力研修」、「学力試験」及び「トーク力研修」を実施。「授業力研修」は本年度より評価型の研修から研究型の研修に改めた。2019年度は、7月30日（北海道地区）、7月31日、8月1日（東日本地区）、8月1日、2日（西日本地区）に実施した。また、研修終了後には、それぞれのキャンパスにおける実践や効果測定結果を踏まえ、「『思考力・表現力』を育むために」を研究テーマとした「研究レポート」を12月10日締切りで提出させた。



これまでの受講者が模擬授業を実施し、評価者が評価を行う「評価型の研修」から、テーマに対してグループで授業を考察し合い、研究を行う「研究型の研修」に改めて実施したが、受講者の満足度は概ね高かったといえる。

大変よかった	19名
よかった	34名
よくなかった	10名
全然よくなかった	0名

（アンケート回収率76.8%）

受講者からは、

- ・ 今回のような研究型の研修は、キャンパスに戻っても十分に生かしていけるものであると思った。
- ・ これからの時代、何が正解かが明確ではなく、新たな教育への追求が必要だと考える。それをクラーク全体で探求していく姿勢を感じる研修であった。
- ・ これまで自分自身の中にあった様々な疑問や解決方法が見いだせなかったことに対して、先生方とのディスカッションを通して活路が見いだせたように思う。
- ・ まだまだ研鑽が必要であることも再認識でき、とても有意義な研修だった。
- ・ 多くの先生方が自分の授業に対して時間を割いて協議してくれ、意見をもらえるのはとても貴重であり、ありがたく感じた。

などの肯定的な感想が多く見られた。

また、研修実施後に、受講者がそれぞれのキャンパスにおいて「仮説・検証による実践的研究」を行い、成果と課題を「研究レポート」として提出させたのは、

- ・ キャンパスの教育課題の具体的解決について研修受講者が自覚すること
- ・ 研修内容の実践化が図られ、研修に対する有用感が高まること
- ・ 研修の連続性や発展性が図られること
- ・ 研修内容や方法についての問題点や課題を明確にし、その後の研修内容や方法の改善が図られること

などを期待してのことであったが、受講者の「研究レポート」には、

- ・ 8月の模擬授業での指摘を踏まえて学習指導案を練り直し、12月に授業を実施した。
- ・ 普段からICTを活用した授業を行っていたが、効果の検証は行っていなかった。研修受講をきっかけに、効果測定をしながら授業を行うようになった。
- ・ 3か月間にわたってグループワークとICT教材の特性を生かした授業を行った。
- ・ 研修会の模擬授業で改善策として提案されたアンケート実施を取り入れた。
- ・ 授業の遅滞なく課題解決型学習の導入が可能であるか、また、その学習が思考力の伸長に効果を発揮するのかを、授業における実践と前期末試験・後期中間試験の結果の比較検証を通して考察した。
- ・ グループワークにより思考力・表現力を育むことができるかを全6回の研究授業とアンケート結果により検証した。

等の記述が多く見られ、受講者が研修内容をキャンパスでの教育実践に取り入れようとしていることが分かった。

また、

- ・ schoolTakt を効果的に授業に取り入れたことで、「自分の考えをいろんな人に見てもらえるし、自分では考えられなかったことを、他の意見を参考にし、いろんなことに気付くことができるから楽しい」「自分の考えをみんなに共感してもらえるので学び甲斐がある」など、生徒が意欲的に学んでいる。
- ・ 事前にループリックを公開し、生徒がループリックを意識しながら学習を進めていくことで、生徒の思考力の伸長に教育的効果が見られた。
- ・ 事前学習課題を併用した PBL の導入は思考力の伸長に一定の教育効果があった。
- ・ 単調になりがちな文法指導において、内在化を促すアクティビティを行ったところ、英語科における思考力・表現力を高めるのに効果が見られた。
- ・ 生徒へのアンケート結果から、ICT を活用することや話し合いの時間を設けることで、生徒の思考力や表現力を伸ばせる可能性があることが分かった。

など、生徒やクラスへの効果も確認することができた。

以上のことから、2019 年度実施の「夏期教職員研修（専門研修）」は、「カークパトリックの 4 段階評価」モデルのレベル 3～4 に相当する研修効果があったものと考えられる。

なお、今回の調査研究では、研究レポートの記述内容を分析することにより、研修の受講が生徒やキャンパスにどのような成果をもたらしたかを検証したが、こうした定性的な効果測定だけでなく、定量的な効果測定を行うためには、今後更に研究を深める必要がある。

(8) キャンパスだけの対応では解決が困難な事例に対する支援

クラーク国際では、在籍生徒の多様化が進む中であって、キャンパスが抱える課題がより複雑化・困難化しており、教職員の専門性だけでは対応に苦慮したり、個別の対応では十分な対応ができなかったりといった事例も増えている。

更に、保護者からの相談や要望の内容も多様化・複雑化・困難化しており、対応に苦慮する事例も見られる。

このような状況に対応していくためには、担任や担当の教職員だけに対応を委ねることのないよう、問題の初期の段階から組織的に対応し、キャンパス長は教職員を、本部はキャンパスやキャンパス長を支援するという姿勢を日頃からはっきりと示し、キャンパスの要請に応える体制を整えておく必要がある。

また、相談や要望を受けた際に、第三者的立場から中立的に問題解決を支援したり、

教職員が専門的な知見を直接聞いたりできるような仕組みを作ることによって、キャンパスの負担軽減につなげることも必要であるとする。

こうしたことから、2020年1月、専門性の高い教職員によるサポートチームとして「生徒支援対策委員会」を創設し、キャンパスに対するサポート体制を強化した。

2 課題

(1) 「キャリア学習Ⅰ」「キャリア学習Ⅱ」のプログラムをよりよいものとするために

2016年度に開発した「キャリア学習Ⅱ」については、生徒の実態にやや合わないところも見られたことから、調査研究2年次（2019年度）に全面的に見直した。

また、2015年度に開発した「キャリア学習Ⅰ」についても、「キャリア学習Ⅱ」のプログラムを昨年度新たに開発したことから、生徒が「キャリア学習Ⅰ」で学んだことが「キャリア学習Ⅱ」での学びに生かされるよう、学びの連続性を考慮し、調査研究最終年度となる本年度にプログラムの改善を行った。

今後も、生徒が、キャリア学習Ⅰ及びキャリア学習Ⅱで学んだことと自分の人生や社会とのつながりが実感できるようなプログラムとなるよう、不断に改善を図っていききたい。

なお、調査研究2年次（2019年度）において課題であると捉えた「各キャンパスにおける育成指標を活用した人材育成」「既存の組織にメンター機能を持たせる」「教職員同士による自律的・主体的な学び合いのネットワークの構築」については、最終年次の調査研究においても、十分な成果を上げるまでには至らなかった。今後の課題としたい。

(2) 各キャンパスにおける育成指標を活用した人材育成

優秀教員の力量形成に関して、自らの授業実践や教育に対する考え方に最も影響を及ぼしたと思われる事柄として、「学校内での優秀な教員との出会い」が群を抜いて高いといった調査結果がある³³。

³³ 「優秀教員の力量形成に関する質問紙調査」の結果、自らの授業実践や教育に対する考え方に最も影響を及ぼした事柄として回答の多かったのは、「学校内での優秀な教員との出会い」（40.4%）、「学校外での優秀な教員との出会い」（15.2%）、「教科等の研究会での活動」（7.2%）、「学校内での授業研究」（6.7%）、「在任校の研究指定」（4.9%）で、優秀教員は、自らの力量形成に関して、優れた教員との出会い及び授業や教材の研究が重要であったと認識しているといえる。
国立教育政策研究所「教員の質の向上に関する調査研究報告書」2011、p.199、
最終閲覧日 2021-2-5 <https://www.nier.go.jp/kenkyukikaku/pdf/kyouin-003_report.pdf>

このことから、キャンパス内で行う OJT が教職員の資質・向上を図る上で有効であることが示唆されるが、教職員の人材育成については、これまでは、教職員個々の研修等への意欲や育成する側の意識、各キャンパスの取組体制や状況等に頼ってきた面が強い。

このため、一部の教職員の成長は図ることはできても、全ての教職員の成長につながる学びとしては十分に機能していなかったのではないかと考えられる。

こうしたことから、人材育成の在り方をもう一度見直し、今後は、キャンパス長を中心として、育成指標を活用した組織的・計画的・継続的な人材育成を図っていく必要がある。

(3) 既存の組織にメンター機能を持たせる

前述したように、人材育成には、複数の先輩教職員が複数の初任者や経験の浅い教職員と同僚性を高めながら、仕事や活動、成長を支援する「メンター方式による研修（メンターチームによる人材育成）」も効果的であるとされる。

このため、学年会や校務分掌等の委員会、教科部会などの既存の組織にメンター機能を持たせて人材育成を進めていくことも考えていきたい。

(4) 教職員同士による自律的・主体的な学び合いのネットワークの構築

キャンパスの規模、教職員の年齢構成や経験年数の不均衡等により、キャンパスによっては、ミドルリーダーとしての活躍が期待される教員が不足し、単独では十分なキャンパス内研修の実施が困難なところもある。

このため、こうしたキャンパスにおいては、複数キャンパス合同の研修実施など、様々な年齢や経験を持つ教職員同士の学びの機会が提供され、教職員同士による自律的・主体的な学び合いのネットワークが構築されるよう、運営統括本部が各キャンパスを支援していく必要がある。

3 生徒の学校満足度について

さて、クラーク国際では、「キャリア教育のプログラムを独自に開発し、教職員研修を充実させることにより、生徒の学校満足度を向上させることができるであろう」という研究仮説の下、3年間調査研究に取り組んできたわけであるが、最後にこのことについても触れておきたい。

クラーク国際では、地域性やキャンパスの規模等を考慮して4キャンパスを抽出し、「生徒意識調査アンケート」における「学校満足度」の経年比較を行ってきた。

抽出した4キャンパスの概要は次の通りである。

キャンパス名	キャンパスの概要
A	「総合進学コース」「国際コース」「フレックス学習コース」「Web学習コース」を設置する中規模のキャンパス
B	「総合進学コース」「国際コース」「心理・表現コース」「クリエイターコース」「スポーツコース」「ワンデイコース」「Web学習コース」といった多彩なコースを設置する中規模のキャンパス
C	「特別進学コース」「インターナショナル専攻」「グローバルサイエンス専攻」「グローバルスポーツ専攻」「総合進学専攻」「こども教育福祉専攻」「フレックス学習コース」「Web学習コース」といった多彩なコースや専攻を設置する大規模のキャンパス
D	「総合進学コース」「プログラミングコース」「パフォーマンスコース」「インターナショナルコース」「海外大学進学コース」「フレックス学習コース」「NET+コース」「在宅コース」といった多彩なコースを設置する大規模のキャンパス

また、表12は、それぞれのキャンパスにおける「学校満足度」の経年変化をまとめたものである。

キャンパス	2016	2017	2018	2019	2020
A	73%	68%	70%	67%	69%
B	66%	66%	70%	66%	69%
C	63%	65%	70%	66%	64%
D	65%	70%	70%	66%	64%

【表12 「生徒意識調査アンケート」における「学校満足度」の経年比較】

表12の通り、ここ数年順調に「学校満足度」を上げてきた4キャンパスのうち、2キャンパスが、昨年度に引き続き本年度もその数値を下げた。

教育という営みは複雑で、様々な要因が相互に関連し合っており、また同一集団を対象としたアンケート調査ではないため、「学校満足度」が下がった要因がどこにあったのかを突き止めるのは容易なことではない。

キャンパス	落ち着いた環境		学力とペースに合った学習体制		興味・関心に合った学習内容の選択	
	重要度	満足度	重要度	満足度	重要度	満足度
A	83%	70%	82%	72%	83%	75%
B	86%	69%	85%	67%	84%	70%
C	85%	67%	86%	70%	84%	69%
D	82%	70%	82%	71%	82%	73%

一方で、これら4キャンパスに在籍する生徒は、上の表のように、「落ち着いた環境」「学力とペースに合った学習体制」「興味・関心に合った学習内容の選択」をキャンパスに対して強く求めているものの、実際生徒が感じる満足度との間にはかなりのギャップがあるということが「生徒意識調査アンケート」結果から明らかになった。

キャンパスに対する期待が大きい分だけ、その裏返しとして評価が厳しくなっているということも十分に考えられる。

こうしたことから、それぞれのキャンパスにおいて、これらの「重要度と満足度の間にギャップのある項目」の満足度を高める取組を着実に進めていくことが、生徒の「学校満足度」の向上につながるものと思われる。

2019年12月に中国湖北省武漢市で感染者が報告された新型コロナウイルス感染症は、世界各国で感染の拡大が続き、我が国においても4月16日には全都道府県を対象とした「緊急事態宣言」が行われ、感染拡大防止のために多くの学校で臨時休業措置が取られ、生徒が学校に登校できないというこれまでに経験したことの無い異例の事態に見舞われた。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言という未曾有の危機に直面し、これまで当たり前と感じていた私たちの日々の生活スタイルや社会経済活動の在り方そのものが大きく変容を迫られることとなった。

感染拡大を防止する観点から、人と人との接触機会を減らす対策が推奨される中で、テレワーク、Web会議、オンライン診療など、社会の広い領域でデジタル化・オンライン化が急速に進んだ。

学校教育もその例外ではなく、私たちの日常において、学校がいかに大きな存在であったのかということが改めて浮き彫りになる中で、学校の果たす役割の重要性が再認識されるとともに、生徒の学びを保障する手段としての遠隔・オンライン教育に大きな注目が集まった。

クラーク国際においても、生徒が学校に通えないという前例のない状況の中で、生徒の学びを止めることのないように、ICTを駆使した同時双方向型のオンライン指導が実施された。

今なお新型コロナウイルス感染症の感染収束が見通せず、社会全体が長期間にわたり新型コロナウイルス感染症と共に生きていかなければならない「with コロナ」の状況下において、ICTはこれからの学校教育に必要な基盤的なツールとして、これまで以上にその重要性が増してきている。

ICTは、「時間的・空間的制約を超えること」「双方向性を有すること」「カスタマイズが容易であること」「多様かつ大量の情報の蓄積・共有・分析が可能であること」などがその特長といえる。

こうしたICTの特性・強みを生かすことで、一人一人の学習ニーズや個性等に合った分かりやすい授業の実現や、時間的・空間的制約を超えて、いつでも、どこでも受けられる教育の実現など、新たな学びを推進することが可能となる。

一方で、AI 技術が高度に発達する Society 5.0 時代にこそ、学校ならではの協働的な学び合いや、多様な他者と協働して課題を解決しようとする探究的な学び、地域社会での様々な体験活動など、様々な場面でリアルな体験を通じて学ぶことが一層重要であることを改めて認識する必要がある。

新型コロナウイルス感染症が収束した後に到来する「post コロナ」の世界は、世界規模で一層加速しているデジタル化・オンライン化の影響も受け、ウイルスの蔓延前とはフェーズを異にした新たな世界、いわゆる「ニューノーマル」へと不可逆的に移行していると思われる。

感染拡大の波が到来する可能性にも備えて、生徒の学びを確実に保障し得る環境を整備・構築していくとともに、今般の緊急事態宣言下で試みられた「ICT を活用した遠隔・オンライン教育」が、決して非常時の対応としてのみ取り組まれたものではなく、post コロナ時代におけるハイブリッドな学習環境の構築に向けた試行であったと前向きに据えながら、これからの学校教育の在り方を模索していくことが with コロナ時代に求められている。

クラーク国際においても、ICT を活用した同時双方向型・オンデマンド型の学習が効果的なものと、学校というリアルな場での教師による対面指導や生徒同士の協働的な学習が効果的なものとを最適な形で組み合わせたハイブリッドな学習環境の構築による「新しい教育様式」を実践していきたいと考える。

V 引用・参考文献

大阪府教育委員会「大阪府教員等研修計画～未来を拓く教育をめざして～」2019、pp.8-21、
最終閲覧日 2020-2-3

<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/6350/00000000/R1_kenshukeikaku.pdf>

岡山県総合教育センター「学び続ける教員のための OJT ガイドブック「関わり合い」で創るすてきな
学校」2016、最終閲覧日 2021-2-5

<<https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/274925.pdf>>

経済産業省「「未来の教室」と EdTech 研究会—第1次提言」2018、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180628001_1.pdf>

国立教育政策研究所「教員の質の向上に関する調査研究報告書」2011、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.nier.go.jp/kenkyukikaku/pdf/kyouin-003_report.pdf>

中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」
2012、最終閲覧日 2021-2-5

<http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/08/30/1325094_1.pdf>

中央教育審議会「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入
学者選抜の一体的改革について～すべての若者が夢や目標を芽吹かせ、未来に花開かせるために
～（答申）」2014、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2015/01/14/1354191.pdf>

中央教育審議会「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び
必要な方策等について（答申）」2016、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2017/01/10/1380902_0.pdf>

中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員
育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」2015、最終閲覧日 2021-2-5

<http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf>

中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会「児童生徒の学習評価の在り方について（報告）」
2019、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2019/04/17/1415602_1_1_1.pdf>

独立行政法人教職員支援機構「教職員研修の手引き 2018－効果的な運営のための知識・技術－」2018、
最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.nits.go.jp/materials/text/files/index_tebiki2018_001.pdf>

栃木県総合教育センター「「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善【理論編】」2018、
最終閲覧日 2021-2-5

<http://www.tochigi-edu.ed.jp/center/cyosa/cyosakenkyu/h30_jyugyokaizen/pdf/h29_jyugyokaizen_all.pdf>

鳥取県教育委員会事務局東部教育局「元気いっぱい園・学校づくりのポイント集～校内研修の活性化
による課題解決に向けて～」2014、最終閲覧日 2021-2-5

<<https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/829847/specialedu5.pdf>>

ドナルド・ショーン（佐藤学・秋田喜代美訳）『専門家の知恵 反省的実践家は行為しながら考える』
ゆみる出版、2001

2020年代に向けた教育の情報化に関する懇談会「最終まとめ」2016、最終閲覧日 2021-2-5

<http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/07/_icsFiles/afieldfile/2016/07/29/1375100_01_1_1.pdf>

溝上慎一・成田秀夫編『アクティブラーニングとしてのPBLと探究的な学習』東信堂、2016

森朋子「アクティブラーニングとは何か―「わかったつもり」を「わかった」に導く授業デザイナー―」
2017、最終閲覧日 2021-2-5

<https://www.jstage.jst.go.jp/article/deutschunerricht/21/0/21_7/_pdf/-char/en>

森本康彦「教育分野におけるeポートフォリオとは」最終閲覧日 2021-2-5、

<<https://sun.u-gakugei.ac.jp/ePortfolio/>>

文部科学省『生徒指導提要』文部科学省、2010