

Q1

生徒たちに自由におしゃべりをさせたら、收拾がつかなくなりそう...

適切な質問を投げかければ
生徒は自ら軌道修正する

アクティブラーニングをやっているというとして、最初に先生方が不安に思われるのはこのポイントのようです。こうならないためには、やはり教師の役割は重要です。私は定例の「質問」を編み出し、タイムリングを見計らって生徒に投げかけています。一番基本的な質問は、「あと10分で確認テストですが、だいじょうぶですか？」。

進み方の遅いチームなどにこう問いかけます。それでも進まないところにはもう少し近づき、「順調に進んでいますか、あと5

分だけだいじょうぶ？」と聞くと、多くの場合、「まずい、まずい」と急ぎ始めます。

「チームとして協力できていますか？」「全員が満点を取れそうですか？」などと投げかけると、生徒はおもしろいように修正していきます。「遅いぞ」「何してる？」といった、生徒をおおるような言葉はまったく必要ありません。つまりこれらは、「この授業のルールに基づいて質問をしている」に過ぎません。不思議なもので、人は命令されると反発しますが、質問されてもあまり嫌な気持ちは起こりません。質問をきつかけにして、気づき、行動修正が行われていきます。ですから先生方は、できるだけ生徒に「気づきを促す」質問を心がけると良いと思います。

「グループ」に働きかける手法
は授業以外でも使える

以上のような「質問中心の働きかけ」は、「介入」と呼んでいます。介入は「全体」に対して、「グループ」に対して、「個人」に対して、大きく3つのパターンがあります。

このうち、「グループに介入する」という

発想はあまり知られていませんが、ぜひそのやり方を身につけていただきたいと思います。前述のような基本的なものを覚えておけば、多くの場面で活用できるでしょう。大切なのは各グループの状態をよく見て、必要なグループに、適切なタイムリングで介入することです。個人に介入する場合、基本的には誰にでも同じように「うまくいっていますか？」「順調ですか？」などと投げかけるのがいいでしょう。

しかし個人への介入は、意欲や能力などをしっかり見極めて、最も慎重に行う必要があると思います。

これから先生方がアクティブラーニングを行っていくうえで、特別な技術は必要とされませんが、介入の技術はあるに越したことはないでしょう。授業以外に活用できる場面もたくさんあります。できれば日頃からテクニクを意識したり、トレーニングをしていけたらすばらしいと思います。

ちょっと専門的になりますが、「アクシヨナラーニング」や「ファシリテーション」といったキーワードで探していくと、同様のことを学べる大学や研究機関にたどりつくことができると思います。興味のある方は探してみてください。

■ 基本的な「介入」の例

【全体をリード】

- ① 全体に対してゴールを示す。
「全員で満点を」「動きましょう」
「チームに貢献しましょう」
- ② 特に時間管理を意識させる。
「確認テストまであと○分です」

【全体へ介入】

- ① 騒がしい時～
「予定どおり進んでいますか？」
「集中できていますか？」
- ② 元気がない時～
「なんだか元気なさそうだけど何かあったの？」

【グループへ介入】

- ① 雑談で盛り上がっている時～
「全員で満点がとれそうですか？」
- ② 1人が沈黙している時～
「チームとして協力できていますか？」

【個人に介入】

- ① 誰にでも同じように介入する～
「うまくいっていますか？」「順調ですか？」
- ② そのほか、個人の能力や意欲に応じて介入していく

Q4

生徒の成績評価はどのようにつけばいいでしょうか？

私の場合、評価は実にシンプルに、これまでどおりつけています。つまり、定期テストの点数だけが指標です。これを生徒に納得してもらうために、次のように説明しています。

「先輩たちの授業態度と定期テストの結果を見比べると、この授業の態度目標に沿

定期テストの点数のみで評価すればいい

このように伝えて不満が出たことはありませんし、テスト後のリフレクションカードには「いい点をとるために、もっと積極的に質問したい」などの記載が多く、生徒た

「読めばわかることは説明しない」と割り切る

私は板書・ノートを省き、プリント配布の時間を省くために教室入り口などへの配置に替え、「起立、礼」を省いて時間を効率化しました。学校の状況によってできることとできないことがあるはず。柔軟に工夫してください。先生が板書している時間はヒマ。写す時間は考えなくて写すだけ」と

友達に質問できるから
下位の生徒の点数が上がる

アクティブラーニング型授業に切り替えると、まずは成績下位の生徒たちの点数が上昇します。これは私だけでなく、他の多くの先生も報告しています。

その理由は、「今さら先生には聞けない」と思っていたようなことも友達に聞けるからです。従来の形式の授業は、生徒同士の

生徒の指摘は大きなヒントでした。教師の説明は「穴だらけ」でOK。わからないところがあるから積極的に学びます。自分で調べたり、友達に聞くほうが生徒は理解しやすいのです。教師の年齢と経験値が上がるほど、説明は精密になるけど、生徒とは乖離します。残念ながら、先生の説明より友達の説明のほうがよくわかることも多くなります。それで私は、徐々にまかせせるようになりました。

成績上位の生徒も、教えることで理解が深まるといえます。このことはラーニングピラミッドも示しています(35p)。「聞いたとき」に記憶に残るのは5%ですが、「教えたとき」は90%になるといわれています。人に教えることは最大の学習効果を上げるといってよいでしょう。また、人にわかるといえる自信になりますし、頼られることは誰しもうれしく、自己肯定感も上がります。

今後の課題としてはルーブリック(評価基準表)に注目しています。これは教科内で先生たちが話し合う過程が重要です。話し合う過程で、評価基準が共有できるようにになると、点数だけではない評価方法を使えるようになると思います。すでに始まっている大学などでの実践に注目していきたいものです。

Q3

成績上位の生徒や下位の生徒など、生徒全員に効果をもたらすことは可能でしょうか？

友達に質問できるから
下位の生徒の点数が上がる

アクティブラーニング型授業に切り替えると、まずは成績下位の生徒たちの点数が上昇します。これは私だけでなく、他の多くの先生も報告しています。

その理由は、「今さら先生には聞けない」と思っていたようなことも友達に聞けるからです。従来の形式の授業は、生徒同士の

友達に質問できるから
下位の生徒の点数が上がる

成績上位の生徒も、教えることで理解が深まるといえます。このことはラーニングピラミッドも示しています(35p)。「聞いたとき」に記憶に残るのは5%ですが、「教えたとき」は90%になるといわれています。人に教えることは最大の学習効果を上げるといってよいでしょう。また、人にわかるといえる自信になりますし、頼られることは誰しもうれしく、自己肯定感も上がります。

友達に質問できるから
下位の生徒の点数が上がる

成績上位の生徒も、教えることで理解が深まるといえます。このことはラーニングピラミッドも示しています(35p)。「聞いたとき」に記憶に残るのは5%ですが、「教えたとき」は90%になるといわれています。人に教えることは最大の学習効果を上げるといってよいでしょう。また、人にわかるといえる自信になりますし、頼られることは誰しもうれしく、自己肯定感も上がります。

Q2

今でも進度がきついの
に、話し合いの時間を入れたら教科書が終わらない...

友達に質問できるから
下位の生徒の点数が上がる

アクティブラーニング型授業に切り替えると、まずは成績下位の生徒たちの点数が上昇します。これは私だけでなく、他の多くの先生も報告しています。

その理由は、「今さら先生には聞けない」と思っていたようなことも友達に聞けるからです。従来の形式の授業は、生徒同士の

友達に質問できるから
下位の生徒の点数が上がる

成績上位の生徒も、教えることで理解が深まるといえます。このことはラーニングピラミッドも示しています(35p)。「聞いたとき」に記憶に残るのは5%ですが、「教えたとき」は90%になるといわれています。人に教えることは最大の学習効果を上げるといってよいでしょう。また、人にわかるといえる自信になりますし、頼られることは誰しもうれしく、自己肯定感も上がります。

友達に質問できるから
下位の生徒の点数が上がる

成績上位の生徒も、教えることで理解が深まるといえます。このことはラーニングピラミッドも示しています(35p)。「聞いたとき」に記憶に残るのは5%ですが、「教えたとき」は90%になるといわれています。人に教えることは最大の学習効果を上げるといってよいでしょう。また、人にわかるといえる自信になりますし、頼られることは誰しもうれしく、自己肯定感も上がります。

Q7



アクティブラーニングに学校全体で取り組んでいくにはどうすればいいのでしょうか？

まず強調しておきたいことは「授業改善」と「組織開発」は同時に推進するべきだということです。そのことが学校全体の教育力向上と教師個々人の能力開発につながります。その要点は以下の三つです。第二には「全員で取り組める方式を採用する」こと。私は特定手法にこだわらないで、「方向性が同じならばどんな手法でも

OK」が良いと思っています。特定の理論・手法に学校全体で取り組む場合には全員が納得できる準備が必要です。また「若手のみ」にまかせるような方法も考ええません。若手は負担増を感じ、ベテランは無視されておもしろくない。組織分裂になりかねません。第二には「授業をテーマに对话と交流が広がる仕組みをつくる」こと。具体的には「授業者を傷つけない振り返り会」「気軽に相互見学できる授業研究週間の設定」

「教科科目を超えた授業研究」などです。第三は、全体の基盤として「体験・振り返り・気づきによる学習サイクルの確立」と、「アクション・ラーニング」「コーチング」などによる対話力向上を図ることです。その力はそのまま「アクティブラーニング型授業」の質的向上にも結びつきます。新学習指導要領がスタートした今こそ、ぜひとも日本中の学校で「授業改善」と「組織開発」に取り組んでいただきたいものです。

Q6



課題が早く終わったグループには何をしてもらえばいいのでしょうか？

「早く終わった人たちは、まだやっている人たちに教えてあげてください」とか、「早く終わった人同士で質問をし合ってください」と生徒に言葉かけのいいと思います。それが一番望ましく、ルールに則ったやり方でもあります。

そういう生徒用の問題などを用意しておきたい

あるいは、時間が余りそうな生徒たちのために予備の問題や課題をつけておくのもよいと思います。私は「チャレンジ問題」として、少し難しそうな入試問題を練習問題のウラに印刷しておきます。何らかの「読み物」を入れるのもいいでしょう。このあたりの考え方は「ユニバーサルデザインの視点を取り込んだ授業の研究」から学びました。能力や個性の異なる生徒たちの

誰にとっても「使いやすい授業」にするという考え方です。各地の教育委員会や教育センターの記事を参考にしてください。もうひとつ。私は時間が余った生徒にはリフレクションカードを置いていかに書くように指示しています。「振り返りと気づき」の重要性や、文章を書くための思考力育成の重要性などを徹底しておくこと、かなり真剣に取り組んでくれます。

Q5



グループ分けの人数は何人ずつが理想的ですか？

4〜5人程度が目安だがすべて生徒にまかせる手も決めているのが良いと思います。ちなみに私の授業では、グループごとの人数も、メンバー構成も決めません（教員研修などは別）。どのように分けても不平

不満は出るので、こちらが決めないようにしたのです。生徒には「自分にとって居心地のいい席に行ってください」とだけ伝えます。それで8人のグループや、2人のグループができてきます。グループに入りたくない生徒が1人で学習することも認めます。ただし、「みんなに貢献する」というルールがあるので、「わからなかつたら誰かに聞いてね」「誰かが質問してきたら教えてあげて

ね」と伝えます。「うちの高校は教室が狭くて、グループワークができません」とおっしゃる先生がいました。私はメリットだと思いました。机をいくつか廊下に出せば、話し合うスペースが確保でき、狭い空間はむしろ生徒たちを協力的に変えてくれます。実際にそうしたら、うまくいったとおっしゃっていました。与えられた環境も、見方と工夫次第で強みになる可能性があると思います。