

生徒による授業評価を軸に 「ベストティーチャー賞」を運営し 教師から変わる改革サイクルを実現

東京・東海大学付属高輪台高校

本来の意味での文武両道を
目指して教育改革に着手

1998年、それまで男子校だった東海大学付属高輪台高校は男女共学募集を開始。この男女共学化を契機に同校の教育改革も動き始めた。少子化で私立高校間の競争も激しくなるなか、どのようにすれば他校との差別化が図れるのか。高大一貫校(2007年に中等部が開設され現在は中高大一貫)としての特色を生かして、生徒、保護者にとって魅力的な高校を作っていくにはどうすればいいかというのが当時の課題だった。

「そこで私たちが考えたのは、学習指導要領に則った教育を重視し、勉強にも部活動にも打ち込める環境を作ることでした。本来の文武両道を目指し、人間としてのバランスがとれた教育をしようというのが原点です」(野々村 淳先生)

同校では希望者は全員東海大学に進学することが可能だ。同大学は国内でも有数の規模を誇る総合大学であり、生徒

の多様な目標に対応する幅広い学部がある。生徒にとっては大学受験を気にすることなく学べる条件は整っている。それを踏まえ、文武の「文」に関しては、教科ごとに目標を設け、大学での学びの土台になる「確かな学力」の習得を目指した。

ただし、「一般論として、高校生にとっては大学受験が学習の動機となっている面があるのは事実。それなしで生徒の学習意欲を高めていくには授業を今まで以上に魅力的にしていける必要がある。そこで同校が取り組んだのが、授業改善を軸に据えた教育改革サイクルの導入だった。

「教員は一城の主になつてしまいがちです。授業改善をするにしても個々にやっていたのでは足並みがそろわない。そこで、組織的に取り組むことができるしくみを作ることになりました。その軸が生徒による

ダウンロード可

図1 授業評価アンケート質問項目

Q1 授業内容を

- 1 ほとんど理解・習得できていなかった。
- 2 あまり理解・習得できていなかった。
- 3 だいたい理解・習得できていた。
- 4 とてもよく理解・習得できていた。

Q2 板書、ワークシート、資料、プリント、教具、用具、実験など授業の準備は工夫されていましたか。

- 1 工夫・準備されていない。
- 2 どちらかといえば工夫・準備されていない。
- 3 どちらかといえば工夫・準備されている。
- 4 とてもよく工夫・準備されている。

Q3 先生の話し方(声の大きさ、速さ)は

- 1 とてもわかりづらい。
- 2 どちらかといえばわかりづらい。
- 3 どちらかといえばわかりやすい。
- 4 とてもわかりやすい。

Q4 授業において生徒参加(活動・発表・発言・質問)の機会が配慮されていますか。

- 1 まったく配慮されていない。
- 2 どちらかといえば配慮されていない。
- 3 どちらかといえば配慮されている。
- 4 よく配慮されている。

Q5 先生は、おしゃべりや居眠りなど、授業中ふさわしくない態度をとっている生徒に対して、適切な指導をしましたか。

- 1 ほとんど、あるいは、まったく指導していない。
- 2 あまり指導していない。
- 3 ほぼ、適切な指導がされた。
- 4 ふさわしくない態度をとる生徒はいなかった。または、そのような態度をとる生徒には、適切な指導がされた。

Q6 あなたは、この授業に興味をもって取り組んでいましたか。

- 1 ほとんど興味ももてず、積極的に取り組んでいなかった。
- 2 どちらかといえば、興味ももてず、あまり積極的に取り組んでいなかった。
- 3 どちらかといえば、興味をもって、積極的に取り組んでいた。
- 4 興味をもって、積極的に取り組んでいた。



教頭補佐・教務主任
野々村 淳先生

School Data

1944年創立／普通科／生徒数1248人(男子789人・女子459人)／進路(2012年度実績)東海大学(学部)83.1%・東海大学(短大)6.5%・他大学3.4%・専門学校1.1%・就職その他6.0%

授業評価です。これによってまず教員が変わっていくこと。教員が変われば授業が変わり、授業が変われば学校が変わる。学校が変われば生徒も変わり、その生徒の変化がさらに教員を変えていくという改善のサイクルを目指しました」

同校の取り組みで特にユニークなのは、授業評価の高い先生を表彰する「ベストティーチャー制」を導入していること。一部の大学では行われているが、高校で採り入れている例は珍しい。では、どのようなプロセスでベストティーチャーが選ばれているのかを紹介しよう。

① 生徒による授業評価

年4回、定期試験の1週間前に生徒がそのクラスを受けもつすべての先生の授業評価アンケートに回答(体育実技のみ除く)。「授業内容は理解できたか」など6項目(図1)について、マークシートにそれぞれ4段階評価で記入。先生に訴えたいことがある場合は、フリーコメントも提出できる。アンケートには学年とクラスは記入するが、氏名は書かない。

② 教員間での結果の共有

試験期間中にポイントを集計。先生ごとにリーダーチャート化して、教科内で全員分の結果を共有する。各先生は評価を受けて自己分析し、改善策を検討。

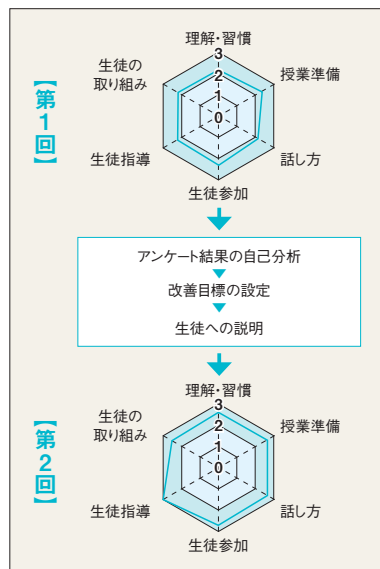
③ 生徒への改善目標の説明

各先生は定期試験後の最初の授業で、自分への授業評価を踏まえて、生徒に具体的な改善目標を説明する。

④ ポイント上位の先生による公開授業

生徒からの評価が高かった先生(ベストティーチャー候補)による公開授業を実施。

図2 授業評価アンケートによる授業改革の流れ



ベストティーチャーによる研修の様子。優れた授業方法について学び合う機会も豊富に設けられている

同僚の先生や保護者も授業を見て、授業評価アンケートに回答。

⑤ ベストティーチャーの選出

生徒、先生、保護者による授業評価の結果を踏まえて、年度末にベストティーチャーを選出。年間を通して評価が高かった先生(タイプA)、年度の最初の評価からの伸びが大きかった先生(タイプB)を後援会(P.T.A)がそれぞれ表彰する。

たとえ低く評価されても 前向きにとらえる風土

「話し方がわかりづらい」「板書・ワークシートなどが工夫されていない」など改善すべきポイントが明確に示されるところがこの制度のメリットだ。先生は「もっと声を大きくしよう」「板書をていねいにしよう」とすぐに行動に移せる。2〜3カ月後には再度評価されるので、改善のスピードも早くなる(図2)。

また、ベストティーチャーの表彰活動は後

援会(P.T.A)が主体となって行うものが、先生にとっては大きなモチベーションとなり、受賞すれば自信にもつながる。

では、一連の取り組みを通して先生と授業は具体的にどう変わるのか? ベストティーチャー受賞経験がある野々村先生は自身の変化をこのように振り返る。

「かつては、教え込み型の授業を得意としていましたが、生徒からの評価を受けるなかで、生徒参加型の授業へとスタイルが変わっていきましたね。もちろん教え込むところは教え込む必要がありますが、例えば、問題演習中はワイワイガヤガヤ構わないんです。わかる生徒がわからない生徒を教えたり、わからないことがあればその場ではつきり発言できたりするよう環境作りが大切。今は、生徒が楽しみつつも「やらなきゃ」と思えるような授業を意識していますね」

もちろん、いい授業のあり方は一つではないので、改善するにしても教科や先生によつてやり方は異なる。

同校では電子黒板を導入しているが、特に理科/地歴公民科といった科目では、デジタルを駆使したアトラクティブな授業を展開するのに高い効果を上げている。教科によっては、こうしたツールの活用方も改善ポイントの一つだ。

「学校を改革していくという意識を、この制度を通して全体で共有しているので、教員の向上心は高いですね。昨年度はベストティーチャーのAとBを一人の若手教員が受賞しました。つまり最も評価された教員が、その年度に最も成長した教員でもあったわけです。一度低い評価をされても、教員はそれを前向きにとらえ、生徒や保護者もその姿をしっかりと見ていくということですね。それこそこの制度の成果だと考えています」

実践のヒント

生徒との信頼関係が 何より大切になります

評価の低かった先生への配慮は?

大前提として人事考課とは完全に切り離して運用しています。目的は能力評価ではなく、あくまで授業の改善点を明らかにすることですから。

また、評価の低い先生が孤立したり、精神的に追い込まれたりしないよう、授業改善には組織的に取り組む体制を採っています。重要視しているのは教科単位のチー

ム。課題を抱えた先生には主に教科主任が相談に乗り、精神的なケアや改善策のアドバイスなどを行っています。評価の高い先生の授業を見学したり、授業計画書を見せてもらったりすることで具体的なヒントが得られるので、教科内のチームワークは授業改善に直結します。

人気投票になるリスクは?

それを避けるために、生徒にも授業評価アンケートの目的をしっかりと伝えていきます。生徒を大人として扱い、学校をよくしていくために責任をもって取り組んでもらうよう、教員と同じように意識共有することが大切になりますね。

一方で、教員側は、評価ポイントが低かった項目、フリーコメントで指摘があった項目は決してそのままにはしません。その評価をどう受け止め、どう改善していくのかを、評価後の最初の授業でしっかりと生徒に伝え、その後の授業で改善の取り組みを示していきます。変えることが難しい要望に対しても、なぜ変えられないかを納得いくように説明します。

また、当校では成績評価における平常点について、生徒に聞かれればすべて答えています。お互いに評価し合う関係を構築するうえで、生徒への評価にも透明性をもたせることは必要ですね。

生徒がどうでもいい、どうせ意味がないと考えればこの制度は成り立ちません。大切なのは生徒との信頼関係なんです。