

VIEWnext

先生方と共に創る 教育情報&オピニオン誌

[ビューネクスト] 高校版

2025

4

April

特集

主体的に学び合う 教師集団を どうつくるか？

表紙の学校
東京都・私立
錦城高校
きんじょう



品 今号の掲載校

東京都・私立かえつ有明中・高校 / 東京都・私立多摩大学附属聖ヶ丘中学高校 /
岐阜県立飛騨高山高校 / 東京都立多摩高校 / 東京都立田柄高校 / 栃木県立宇都宮東高校・附属中学校 /
和歌山県立向陽高校 / 福岡県立宗像高校 / 福岡県立柏陵高校

先生なら、 どうしますか？

教師は、生徒の「どうあるべきか、どう生きていくか」という答えが1つではない問いに、生徒とともに日々向き合う。教師としての指導観を問われた「あの瞬間」を、当事者の教師が振り返る。

「教頭、それはダメです！」
管理職の私にぶつけてくれた
異論のおかげで、
皆で最善策を話し合えた

公立・N高校 S先生

地域有数の進学校で進路指導部長を長く務め、現在は校長に。行政や企業と連携した探究学習の拡充、地域住民と協働した校内学習スペースの運営など、魅力ある学校づくりにエネルギーを傾けている



教頭として勤務した学校の1年生の探究学習のテーマは、地域創生でした。活動が調べ学習で終わらないよう、地域創生に取り組む現場に足を運び、問題の解決につながる行動を起こすことを生徒に勧めてほしいと先生方に伝えました。

移住をテーマとした男子生徒2人、女子生徒3人のグループが、先進的な取り組みを行う遠方の自治体とコンタクトを取りました。やり取りする中で、生徒たちの真剣な思いが伝わったのか、先方は生徒たちに、現場を見に来ることを提案してくれました。喜んだ生徒たちは、登校禁止となる高校入試の期間に、その自治体を訪問しようと考え、探究学習の旅の計画書を、保護者の了承を得た上で担任のA先生に提出しました。

生徒の主体性と綿密な計画に感心しつつ、判断に迷ったA先生が私に相談してきました。生徒に現場を訪ねることは勧めたけれども、2泊3日、片道600キロは遠い……。しかし、何事にも楽観的な私は言いました。「いいんじゃないの？」。

数日後、生徒の旅行届けを見た生徒指導担当のB先生が怪訝な表情で、「生徒だけで、しかも男女一緒に大丈夫ですか？」と私に話しかけてきました。「保護者が認めていますし、大丈夫でしょう」と私。B先生の表情が一変しました。「ダメですよ！ 生徒の安全を確保できていませんよね！」。B先生の言うことはもっともでした。私に思慮が欠けていました。

私はA先生に「B先生に叱られちゃった」と正直に言いました。ただ、生徒の計画を実現してあげたいという私の思いは変わりません。翌日、私はA先生を伴い、B先生に「あの話ですが……」と声をかけました。A先生は生徒たちの普段の様子、探究学習への取り組みの姿勢、そして計画書の内容を踏まえて担任としての思いをB先生に語り、B先生はA先生の言葉にじっと耳を傾けました。そして最後は、旅の途中、決まった時間に生徒がA先生に電話で状況を報告するという対応策を、B先生が私たちに提案してくれました。

あれから数年が経ち、相変わらず私たち教師は、簡単には答えが出せない問題に日々直面しています。教師間で意見が対立することもあります。しかし、異なる考えを持った教師同士だからこそ、粘り強く語り合うことで、よりよい答えにたどり着くことができることを、あの時、私は身をもって経験しました。年齢や立場にとらわれず、生徒のために本音で語り合える教師同士の関係が生徒を幸せにするのだと、私は信じています。

部下に叱責された経験は、S先生の管理職としてのあり方にどのような影響を与えたのか。A先生やB先生の思い、そして、学びの旅を経た生徒の探究学習の深化を紹介したウェブオリジナル記事を、ぜひご覧ください。



<https://view-next.benesse.jp/view/web-hs/article31262/>

巻頭

先生なら、どうしますか？

「教頭、それはダメです！」

管理職の私にぶつけてくれた異論のおかげで、皆で最善策を話し合えた

公立・N高校 S先生

2

特集

主体的に学び合う教師集団を
どうつくるか？

4 課題整理 教師に求められる資質・能力は何か。その向上のために学校組織として何をすべきか

6 事例1 東京都・私立かえつ有明中・高校

10 事例2 東京都・私立多摩大学附属聖ヶ丘中学高校

14 事例3 岐阜県立飛騨高山高校

18 学校を超えた実践 「若手教師・教育創造MTG」の取り組み

22 本特集テーマについて管理職、識者と語り合う

東京都立多摩高校 校長 上村礼子／株式会社 roku you 代表取締役 下向依梨／
VIEWnext 編集部 統括責任者 柏木 崇

26

発問・課題設定をキーに見る

主体的・対話的で深い学び 授業実践

数学

東京都立田柄高校 齋藤愛実

お勤めの分掌 管理職 教務担当 進路担当 担任

30

ブラッシュアップ 授業実践

新連載

日本史

栃木県立宇都宮東高校・附属中学校 野澤宏光

お勤めの分掌 管理職 教務担当 進路担当 担任

34

「やらされ探究」から「マイ探究」へ！

新連載

34

探究学習の「やらされ感」はなぜ生まれるのか。
どうすれば自分事化するのか

36

和歌山県立向陽高校

ルーブルックとグランドデザインの策定

お勤めの分掌 管理職 教務担当 進路担当 担任

38

事例で深める！ 学習評価

福岡県立宗像高校

定期考査に偏らない評価の方法

お勤めの分掌 管理職 教務担当 進路担当 担任

40

指導変革の軌跡

福岡県立柏陵高校

スクール・ポリシーの再検討を通じた学校改革

お勤めの分掌 管理職 教務担当 進路担当 担任

44

大学入試トレンド解説

2025年度大学入学共通テストの

振り返りと、今後の指導に向けたポイント

お勤めの分掌 管理職 教務担当 進路担当 担任

52

Reader's VIEW

<https://view-next.benesse.jp/>

本誌記事は、ウェブサイトVIEWnext ONLINE でもご覧いただけます。

印刷製本／株式会社協同プレス 編集協力／有限会社ベンダコ 執筆協力／二宮良太 撮影協力／
荒川 潤、岸 隆子、福山 哲、ヤマグチイッキ イラスト協力／カモ

※本文中のプロフィールはすべて取材時のものです。また、敬称略とさせていただきます。

※本誌記載の記事、写真の無断複写、複製及び転載を禁じます。 ©Benesse Corporation 2025

2025年度がスタートしました。弊誌の特集は今年度も、答えが1つではない中長期的な課題をテーマとして取り上げるとともに、そのテーマに対する弊誌の見解を、データや事例に基づいて示してまいります。

さて、新年度1号目の本特集のテーマは“教師の学び”です。その具体例として想起されやすいと思われるものの1つに“研修”がありますが、研修と言うと、「研修担当者（講師）から教わる」といったイメージもあり、ともすると受け身になりがちです。そのため、校務が多忙な上、働き方改革も求められている先生方の中には、歯がゆい思いをされている先生も少なくないかもしれません。

一方で変化の激しい今の時代、教師にも学び続けることが一層求められており、2022年12月の中央教育審議会の答申（*）においても、生徒の学びと教師の学びは相似形を成すものであり、生徒と同様、教師にも、「個別最適な学び」と「協働的な学び」とを一体的に充実した「主体的・対話的で深い学び」が求められると示されています。ではどうしたら、そうした教師の学びを実現することができるのか、主体的に学び合う教師集団をつくることができるのか。今号はその問いについて、先生方とともに考えてまいります。

VIEWnext 編集部 統括責任者 柏木 崇

主体的に学び合う教師集団を どうつくるか？

P.4 課題整理

教師に求められる資質・能力は何か。

その向上のために学校組織として何をすべきか

P.6 事例1 東京都・私立かえつ有明中・高校

「聴く」ことを大切にしたい安心・安全な場が、
教師の学び合いと挑戦を支える

P.10 事例2 東京都・私立多摩大学附属聖ヶ丘中学校 教師主体の校内研修で対話の重要性を共有し、 自走して改革に取り組む教師集団を形成

P.14 事例3 岐阜県立飛騨高山高校

「自走力」を軸に、教育活動や研修体制を刷新。
教師が得た知見を生かす仕組みを構築

P.18 学校を超えた実践「若手教師・教育創造MTG」の取り組み

若手教師がオンラインで自身が抱える悩みを共有し、
解決策を仲間と模索しながら、自校で実践する

P.22 本特集テーマについて管理職、識者と語り合う

教師同士が互いの言葉に耳を傾け、
異なる価値観、経験に気づくことで、
学校の中でつながっていく

東京都立多摩高校 校長 **上村礼子**

株式会社 roku you 代表取締役、

一般社団法人日本SEL推進協会 代表理事 **下向依梨**

VIEWnext 編集部 統括責任者 **柏木 崇**



* 中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』。

写真 上：東京都立多摩高校（P.25）、
下：東京都・私立かえつ有明中・高校（P.7）

「令和の日本型学校教育」を担う教師、及び教職員集団の姿

教師の姿

- 環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けている。
- 子ども一人ひとりの学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。
- 子どもの主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。



写真 岐阜県立飛騨高山高校 (P.17)

教職員集団の姿

多様な人材の確保や教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団が実現し、多様なスタッフ等とチームとなり、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ、学校が運営されている。



写真 東京都・私立多摩大学
附属聖ヶ丘中学校 (P.11)

教師の姿の実現に向けて求められる 「新たな教師の学びの姿」

- 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- 求められる知識・技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- 新たな領域の専門性を身につけるなど、強みを伸ばすための、一人ひとりの教師の個性に即した「個別最適な学び」
- 他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

教職員集団の姿の実現に向けて求められる 「多様な専門性を有する 質の高い教職員集団の形成」

- 学校組織のレジリエンスを高めるために、教職員集団の多様性が必要。
- 教師一人ひとりの専門性を高めるとともに、民間企業等の勤務経験のある教師などを取り込むことで、教職員集団の多様性を一層向上させる。
- 学校管理職のリーダーシップの下、心理的安全性の確保、教職員の多様性を配慮したマネジメントを実施。

※中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（2022年12月）を基に編集部で作成。

先生方とともに考えたい「問い」

主体的に学ぶ教師の姿、
主体的に学び合う
教師集団は、
どうすれば
実現することができるか。

急 激に変化する時代において、生徒一人ひとりが社会の創り手となるよう、「令和の日本型学校教育」が打ち出された。その教育の担い手である教師に求められる学びの姿として示されたのが、「主体的な姿勢」「継続的な学び」「個別最適な学び」「協働的な学び」だ。学校や教育委員会等が提供する学びを活用しつつ、教師自らが主体的に学ぶことが求められている。

そうして個々に資質・能力を高めた教師から成る学校組織が、集団として力を発揮して生徒を支援していくためには、多様な教師がそれぞれの強みを生かすことができる環境が重要だ。管理職のマネジメントやファシリテーションが今後一層求められると考える。

教師に求められる資質・能力は何か。

その向上のために学校組織として何をすべきか

2022年12月の中央教育審議会の答申において教師に共通的に求められる資質・能力が再整理され、文部科学省は教師の主體的な学びを支援するための研修システムを導入した。生徒の学びとともに、教師自身の学びも、「個別最適な学び」と「協働的な学び」とを一体的に充実した「主体的・対話的で深い学び」への転換が求められる中、学校組織として教師の学びを充実させていく上での課題とは何か。教師の声を基に整理した。

教師に共通的に求められる 資質・能力の5つの柱

2021年1月の中央教育審議会の答申（*1）で示された『令和の日本型学校教育』の実現に向けて、中央教育審議会の『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会²では、教師の養成・採用・研修等のあり方について議論してきた。その結果、教師に共通的に求められる資質・能力の柱が、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応、⑤ICTや情報・教育データの活用等の5項目で整理された（図1）。加えて、管理職に求められる資質・能力については、教師に共通的に求められる資質・能力を基礎とした上で、学校内外の環境に関する情報の収集や分析といったアクセス

メントや、学校内外の関係者と協働して学校の教育力を最大化するファシリテーション、教師個々が力を発揮するマネジメントなど示された（図2）。

そして22年12月に公表された答申（*2）において、教師自身の学びも転換を図るなど、新たな教師の学びの姿（P.3参照）が示されたことを受け、その実現に向けた方策として、文部科学省は24年度、研修の受講や受講履歴記録の作成を一元的に行うことができる「全国教員研修プラットフォーム（Plant）³」を構築した（図3）。

管理職に求められるのは、学びの 目的の明確化と対話の場づくり

教師の主體的な学びの組織的な実現に向けては、本誌の読者モニターアンケートにおける教師の声や今号の取材

を通じて、次の課題が浮かび上がってきた。

【課題1】教師個々の課題や悩みについて他の教師に相談することができ、機会をつくる

「同僚と教育論や指導方法などについて議論する機会が減った」「教師としての資質・能力の向上といった問いについて、校務に追われて教師間で議論する余裕がない」などの声から、教師間の対話が少ない状況がうかがえた。多様な教師のかかわり合いをどのように設けるかが課題の1つだと言える。

【課題2】自校の教師として必要な資質・能力を明確化し、学校全体で共有する

生徒主体の授業へと転換が求められる中で、授業づくりに戸惑う教師もいる。具体的には、「生徒から主体性を引き出し、生徒の成長を支援するため

に教師に求められる資質・能力が何かを、自分も含めて十分理解できていないと思う」「管理職が教師の資質・能力の向上をあまり意識しておらず、現場の教師も自身の学びを重視していない」といった声が聞かれた。学校として自校の教師が身につけるべき資質・能力を明確化し、全教師で共有することも課題の1つとして挙げられる。

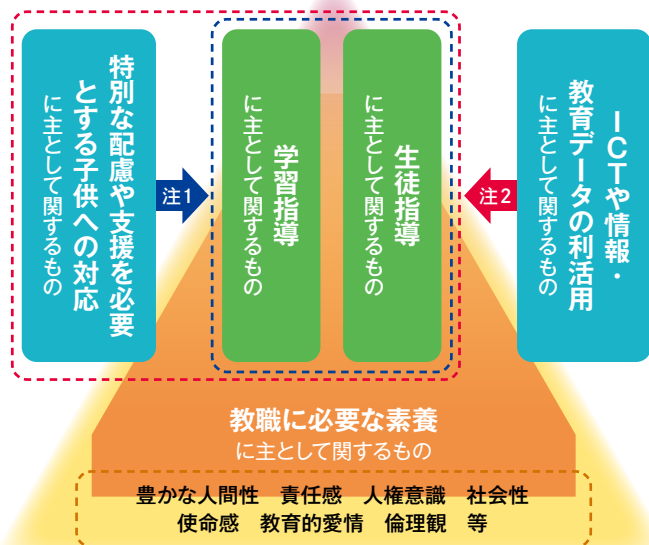
【課題3】チームとして自校の教師に求められる資質・能力を発揮する

「教師の経験の差から出る指導のばらつきは、研修だけでは埋められない」「ICTや情報の活用については、熱心な教師とそうでない教師に乖離がある」といった声も聞かれた。教師一人ひとりの強みや弱みを踏まえ、チームとして自校の教師に求められる資質・能力を発揮するためにはどうすればよいかを考えることが求められる。

* 1 『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）。

* 2 『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）。

図1 「令和の日本型学校教育」を担う教師に共通的に求められる資質・能力



※上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別に行うものとしての位置づけ。

注2 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置づけ。

※文部科学省「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容」（2022年8月）を基に編集部で作成。

図2 「令和の日本型学校教育」を担う校長等の管理職に求められる資質・能力

様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について
収集・整理・分析し、共有すること
（アセスメント）

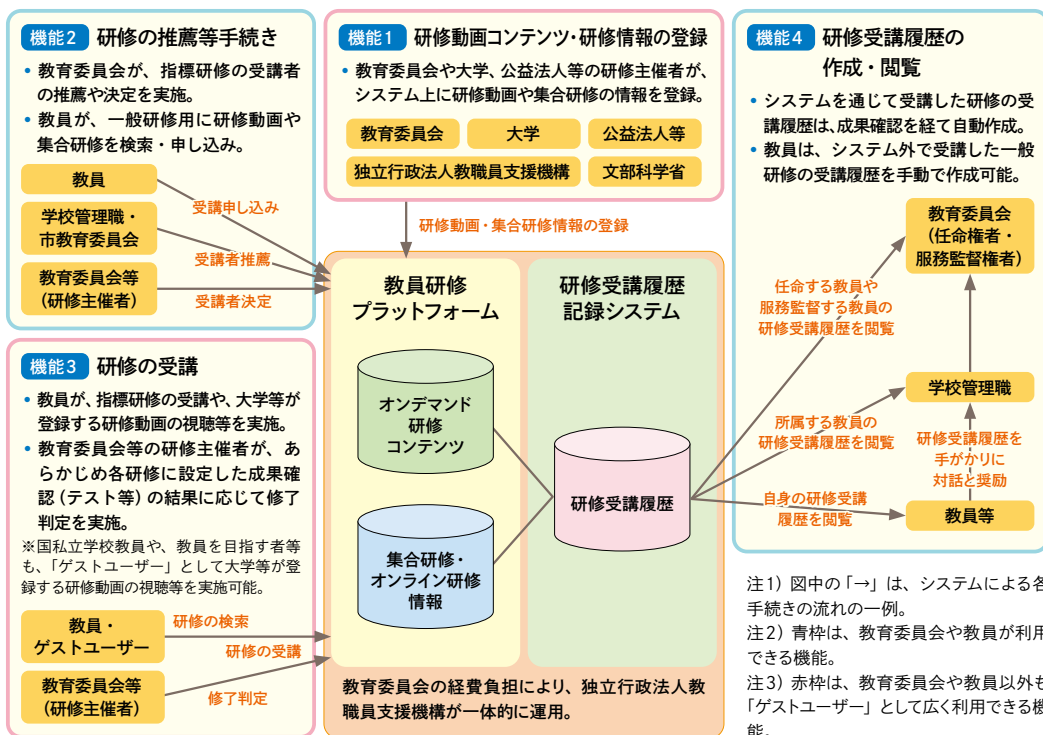
学校内外の
関係者の相互作用により、
学校の教育力を最大化していくこと
（ファシリテーション）

職場の心理的な安全を確保し、
働きやすい職場環境を
構築するとともに、教職員それぞれの
強みを生かし、教師の働きがいを
高めていくこと

※中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（2022年12月）を基に編集部で作成。

図3 「全国教員研修プラットフォーム『Plant』」の主な機能

次ページからは、右ページで挙げた課題に取り組む学校を紹介する。各校の実践を通じて、本特集の問いである「主体的に学び合う教師集団をどうつくるか？」の答えを明確化していく。



注1) 図中の「→」は、システムによる各手続きの流れの一例。
注2) 青枠は、教育委員会や教員が利用できる機能。
注3) 赤枠は、教育委員会や教員以外も「ゲストユーザー」として広く利用できる機能。

ワンストップ化された多様な研修の申し込みから受講、修了判定、教員育成指標と連携された研修受講履歴の自動作成など、各種機能を備えたシステムを構築し、活用を推進することにより、「新たな教師の学び」の効率性・効果的な実施に資する。
※中央教育審議会「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について（諮問）」（2024年12月）の参考資料を基に編集部で作成。

注目ポイント

- ✓ 主観や固定観念にとらわれずに「聴く」ことを大切にした安心・安全な場づくり。
- ✓ 校内研修で様々な手法を学び、自校への取り入れ方を検討する中で、教育活動の方向性を共有。
- ✓ 教師の提案はほぼ即決。チャレンジや学ぶ意欲を後押しする管理職のマインド。

「聴く」ことを大切にした安心・安全な場が、教師の学び合いと挑戦を支える

東京都・私立かえつ有明中・高校

東京都・私立かえつ有明中・高校は、主観や固定観念にとらわれずに相手の言葉をただ「聴く」ことを教師間でも大切にすることで、学校を、職場を、安心・安全な場にしてきた。サイエンス科とプロジェクト科の週1回のミニ研修では、各教師の授業に対して、教師が率直に気づきを語り合うことで、様々な角度から自校の教育活動に合う手法を検討することができている。そうした教師の姿は生徒に伝播し、生徒の主体的な学びにもつながっている。

どんな学校でありたいと考えたか

教師間で議論を重ねながら、
目指す方向性を形づくる

東京都・私立かえつ有明中・高校は、2006年に思考の方法を学ぶ独自の科目の「サイエンス科」を、15年度に対話とPBL（*1）を教育課程の軸とした「高校新クラス」を設置し、さらに生徒が各自の興味・関心に基づいて創作活動や探究学習などに取り組み独自の科目「プロジェクト科」をスタートさせた。

高校新クラスや2つの科目のカリキュラムは、教師9人による立ち上げメンバー（以下、メンバー）が、どのような資質・能力を生徒に育んでもらいたいのか、そしてそれをどんな授業を

通じて身につけてもらいたいのかについて議論し、試行錯誤しながらつくっていった。その過程で、生徒が主体的に学び、多様な他者と協働するようになるためには、他者の思いを「聴く」ことによつて生じる「安心・安全な場」が重要だと、メンバーの間で認識が一致。それらは教師自身が体現する必要があるものだと意識されるようになり、メンバーが校内にその風土を広め、同校の教育活動の土台として定着していった（詳細は後述）。メンバーの1人である佐野和之副校長は次のように振り返る。

「メンバーそれぞれが、人としてどうありたいのか、何を大切にしているのかといった思いを語り合っていくうちに、自分たちがそれぞれ望んでいる

教師としてのあり方や学校の存在意義が自分たちのものとして腑に落ちていました。教師一人ひとりが持つ価値観や強みは異なります。本校にいる教師だから実現できること、取り組んでみたいと思えることを基に、学校が創られていきました」

24年度に着任した小島貴子校長は、同校の教師には、個性を認め合うマインドがあると感じたという。

「教師でも生徒でも、自分に足りない資質・能力を伸ばすことに力を入れがちですが、本校の教師は、個人が持つよさをどう伸ばすか、どう引き出すかに意識が向いていて、自分の強みをさらに高めるために学んでいると感じます。生徒に対しても、できない点を指摘する減点方式の考え方で指導して

* 1 Problem Based Learning、あるいは Project Based Learning の略。

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。

いないため、生徒は生き生きと主体的に学んでいるのだと思います」

教師からの提案のほとんどは実施を即決している、佐野副校長は言う。

「多額の費用や校舎の工事などが必要なのは、校長や関係部署と相談して判断しますが、基本的に、教師から提案される新たな取り組みについては



校長
小島貴子
こじま たかこ
同校に赴任して1年目。



副校長
佐野和之
さの かずゆき
同校に赴任して11年目。理科（物理）。



教育部長
大木理恵子
おおき りえこ
同校に赴任して39年目。国語科。

学校概要

設立 1903（明治36）年
形態 全日制／普通科／共生
生徒数 1学年約200人
2023年度卒業生進路実績 国立大は、千葉大、東京大、新潟大、名古屋大、神戸大、国際教養大に10人が合格。私立大は、青山学院大、慶應義塾大、国際基督教大、上智大、中央大、東京理科大、法政大、明治大、立教大、早稲田大などに延べ395人が合格。

すぐに了承し、実行に移しています」

例えば、新任の英語科の担当教師から、「英語のみを使って過ごす合宿を次年度に実施しようと考えている」と聞いた時に佐野副校長は、「よい取り組みだね。今はまだ6月だから、これから企画を詰めて今年の夏季休業中に実施したら？」と後押しした。英語科の担当教師は、その場で了承が得られたことに驚きつつも、すぐに詳細な計画を作成して参加者を募り、その年度の8月に合宿を実施した。その教師はそれ以降も、新たな取り組みを意欲的に提案し、実行しているという。

教師の学びの場・学び合う場①

毎週水曜日のミニ研修では、多様な視点で実践を検討

現在、定期的に実施している校内研修の1つに、毎週水曜日の午前の50分間を使って行われている「ミニ研修」がある。参加者はサイエンス科とプロジェクト科を担当している教師約40人で、両科の授業づくりを目的に、教育活動に有効な様々な手法を学んでいる。

同研修の前半は、教師が外部研修などで学んだことが共有されたり、専門家のワークショップを受けたりすることを通じて新たな手法を学び、後半は

それらの手法を自校の教育活動にどのように取り入れるかを話し合う（写真）。そこで出されたアイデアを基に、各教師が授業を行い、その結果を同研修で共有。見いだした改善点を修正しながら自校に合った形で新たなアプローチを授業に取り入れられるようにしている。教育部長の大木理恵子先生は、教師が共創する場の意義をこう語る。

「ミニ研修は、高校新クラスが設置された頃から、規模や形式を変えながら継続してきましたが、参加者がそれぞれの思いや考えを語り合い、授業をよりよくしていくための場という点は変わっていません。実践した結果に対して、教師がそれぞれの視点での気づきを率直に伝えることで、多面的に授



写真 ある日の「ミニ研修」では、手元にある手札で最高のキャッチコピーを作るゲーム「アルモンデ広告社」を実施。参加した教師は、同ゲームの教育活動における活用法について意見を交わした。

業が改善されていきます。また、その過程を通じて、各教師が大切にしたいことが共有され、取り組みの方向性の目線合わせができます」

研修のテーマは、サイエンス科・プロジェクト科主任の教師が、その時々に応じて決めている。最近では、「SEL」（*2）やEthical（倫理観）を加えた「SEE Learning」やシステム思考などを取り上げ、それらは同校の教育活動の特色化につながっている。

教師の学びの場・学び合う場②

新たな手法で実践した授業を撮影。教材とともにアーカイブ化

実践内容を教師間で共有しやすい仕組みも構築している。教師が新たな手法などを実践する際は、その授業を撮影。指導案や授業で使った教材などをデータ化し、授業の動画とともに、同校の教師のみがアクセスすることができるとポータルサイトにアップしている（P.8図1）。現在、「スパイダー討論（P.8図2）」など、100を超える授業の動画がアーカイブ化されている。

「授業の動画を見れば、授業の内容や生徒が学ぶ様子が具体的に分かるため、同じ手法を取り入れる授業を初めて行う際に、非常に参考になります。

* 2 Social and Emotional Learning の略。詳しくは、P.8 図2を参照。

ミニ研修でも、アーカイブ化された授業の動画や資料を見て、意見を出し合い、より本校に合った授業のあり方を模索しています」（佐野副校長）

授業の撮影からポータルサイトへのアップまでを担当するのは、学校図書館であるとともに、パソコンなども備えた情報センター「ドルフィン」の司書だ。

「他の教師の授業をリアルタイムで見える機会はなかなか持てないのですが、本校の司書がポイントを押さえる形で授業を撮影し、それをポータルサイトにまとめてくれています。司書は、教師が学び合う環境を築く上で重要な役割を果たしています」（大木先生）

また、「ドルフィン」には専任のメンター・コーチ役の教師が常駐し、同校の教師の授業づくりや生徒のプロジェクトなどの相談に乗っている。メンター・コーチ役の教師は元々同校の教師で、同校を退職して大学院に進学・修了した後に、再び同校に赴任した。

「その教師に相談すると、『その活動を通じて生徒はどのような学びが得られるのか』などとフィードバックしてくれます。教育理論や国内外の実践事例などの知見を豊富に持っているため、アドバイスにも説得力があります。本校の教育活動を進めていく上でも心

強い存在です」（小島校長）

学びの過程での教師の自己開示

すぐに評価や判断をせず、ただ「聴く」ことを大切にする

同校が安心・安全な場づくりにおいで大切にしているのが、主観や固定観念にとらわれずに「聴く」姿勢を持つて対話する「共感的コミュニケーション」だ。聴き手は、真摯に相手の言葉に耳を傾けることで、相手が大切にしている考えや思いに気づき、その背景にも思いを寄せることができるようになっていく。話し手は、自分の話が評価や判断をされず、思いを受け取ってもらえていると感じる経験を積み重ねていくうちに、本音を話すことができるようになっていく（図2）。

メンバーは、様々な手法を学ぶ中で「共感的コミュニケーション」について知り、その手法の実践を通じて得る「聴く」姿勢は、生徒の学びを支える教師が持つべき資質・能力の1つとして校内に広がっていった（P.9 図3）。同様に、「SEL」や「スパイダー討論」（図2）など、対話や学びにおいて重要だと思った手法は、専門家を招いた勉強会を開き、メンバーが実践してそのよさを実感してから、学校全体の教

図1 授業のアーカイブ（例）



同校の教師のみがアクセスすることができる校内のポータルサイトに、授業の動画とともに、指導案や授業で使った教材などをアップ。校内研修の題材にしたり、新たな手法を授業に取り入れる際の参考にしたりしている。

図2 対話や学びに取り入れている主な手法

手法名	概要
共感的コミュニケーション	相手の話を「聴く」ことに重きを置いたコミュニケーションの手法。人の話を聞く時は、評価や判断をしながら聞きがちだが、主観や固定観念を持たずにただ「聴く」ことを目指す。相手の言葉に真摯に耳を傾けているうちに、相手にも大切にしている考えや思いがあることに気づき、その背景にも思いを寄せたコミュニケーションが図ることができるようになっていく。また、自分の発言をそのまま受け入れてもらえる経験が重なっていくうちに、安心して本音を語るできるようになり、自分も他者の話をただ聴くことができるようになる。ベースは、アメリカの心理学者が体系化・提唱した「Non Violent Communication（非暴力コミュニケーション）」で、同校では「共感的コミュニケーション」と呼んでいる。
SEL（Social and Emotional Learning、社会性と情動性の学習）	アメリカで二十数年前から注目されている、社会性や情動の能力を育てる教育手法。「自己への気づき」「自己のマネジメント」「社会的な気づき」「関係構築のスキル」「意思決定への責任」の5領域の要素を育むことを枠組みとしている。同校は、SELを「自分の内面や体で起こっていることへの自覚を促す」「率直に話ができる場の土壌づくり」「多様な価値観に気づくワーク」を大切にしている教育活動のベースとして、組織的かつ戦略的に取り入れている。
スパイダー討論	アメリカの教育学者が考案した話し合いの質を高める手法。複数人で話し合う際、記録者を1人設定し、誰から誰に向かって話されたのかを線で結んで記録する。話し合いが終わった後、クモの巣状になった記録を見て、特定の人に発言が偏っていないか、一度も発言していない人がいないかなどが分かる。振り返りを重ねることで自分を客観的に見るできるようになり、豊かな討論ができるようになることが期待される。

※学校資料を基に編集部で作成。

育活動に取り入れてきた。

そうした活動の積み重ねによって、教師も生徒も「聴く」姿勢が身につく、安心・安全な場がつくられている。

「本校では、『チェックイン』と言って、会議の初めにその時の自分の思いや気づきを共有する時間を設けています。例えば、週1回行うプロジェクト科の会議では、チェックインで自分の今の状況や率直な思いを出し合います。涙ながらに話す教師の言葉も、周りの教師は静かに聴きます。自分の内面をさらけ出せる場があることは尊く、本校の強みでもあると思っています」（大木先生）

新たに着任した教師も、そうした文化に触れるうちに、次第に聴く姿勢を身につけていくと、佐野副校長は言う。

「他者の話を聴く大切さは、誰もが認めるところだと思います。にもかかわらずうまく聴くことができないのは、深く聴いてももらえた体験が乏しく、心の底からその重要性を理解していないからだと思うのです。本校では、着任したばかりの教師の話を周りの教師がしっかりと聴くことで、その教師に『安心できた』『問題解決の糸口がつかめた』といった気持ちになってもらえるようにしています。そうした経験を積み重ねていくと、聴くことの大切さを実感

し、特別な研修がなくても、他者の話を聴くことができるようになります」

教師の変化と今後の課題

対話の継続が学び合う文化の醸成につながる

教師間で率直に話し、相手の話を真摯に聴く関係性が築かれている同校には、悩みや困り事を周囲に相談しやすい環境があり、教師は新しい教育活動に積極的にチャレンジしている。そうした教師の姿に生徒は触発され、生徒主体の多種多様なプロジェクトが進行している。

「私の知人であるオープンダイアログ（*3）の専門家による研修を行ったところ、その日の午後には有志の教師が勉強会を開き、翌日には生徒との対話の授業に取り入れていました。生徒は『今までやってきた対話の手法と似ているが、結果が違った』と話していました。本校の教師と生徒の新しいことを受け入れるそのスピード感に驚きました」（小島校長）

今後の課題は、約10年間かけて築かれた学校文化を継続・発展させていくことだ。様々な手法を柔軟に取り入れる教師がいる一方で、自分のあり方に固執してしまいがちな教師もいる。

図3 安心・安全な場づくりの工夫

高校新クラスの立ち上げメンバー9人（以下、メンバー）で、内省を共有し、価値観の違いに気づくための勉強会や、新しい教育手法を学ぶ勉強会を実施。

メンバーの様子を見て関心を持った教師が勉強会に参加。メンバーが直接かかわらなくても、参加者が増えていくように。

「聴く」姿勢の大切さを実感したメンバーが、その姿勢を校内に広げた。最初は、職員室の隣の席の教師との会話を「対話」にすることを心がけた。「例えば、他の教師から悩みや愚痴を聞いた時に、助言や同調をせず、その時に伝わってくる感情や大切にしているであろう思いをフィードバックするようにしました」（佐野副校長）。

職員会議の冒頭などの時間に、「聴く」活動を実施。例えば、「この1週間でよい実践ができたと思ったことを話してください。聴き手は、話を遮ることはせずに、うなずくなど、ただ聴いてください」と説明して、「聴く」「聴いてもらう」体験してもらった。

現在、多くのミーティングや会議などで、自分の今の思いや気づきを話して共有する「チェックイン」を行う。そして「対話」では、自分が気づけなかった本音に気づいたり、他者の本音を知ったり、新しい考えを生み出したりするプロセスを大切にする。最後に、「チェックアウト」として、対話を通して自分が何を感じ、学んだのかを共有する。そうした過程を通じて、それぞれの内面で起こっていることを自覚していく。

※取材を基に編集部で作成。

「これまでの経験によって培われた自分のやり方を変えるのは怖いことであり、新しい一歩を踏み出しにくい教師がいるのも事実です。しかし、そうした教師との対話を諦めてしまうと、互いを理解する場がなくなり、ますます隔たりができてしまいます。対話の継続こそが、学び合う文化の醸成に必要だと思います」（小島校長）

大木先生は、自分の中に固定観念があることを自覚した上で、他者との対話から生じるモヤモヤを楽しめる教師でありたいと語る。

「先日、修学旅行についての話し合

いを生徒たちとした時、ある生徒が、『どこかに旅行しなくても、生徒が各自で（旅行期間の）1週間に取り組むことを考えてもいいよね』と言いました。その発想がなかった私は、生徒の発言に『なるほど』と思いつつ、自分にはまだまだ固定観念があるのだと気づかされました。生徒や先生方の発想を受け止める度量を持ち、こうあるべきという考え方を上手に手放すことができれば、教師も生徒も互いに学びを楽しみ合い、学校としてもさらに成長することができるようではないかと思っています」

*3 フィンランド発祥の精神科医療の対話方式で、「開かれた対話」とも呼ばれる。

注目ポイント

- ✓管理職は課題提起や活動方針の提示をするのみで、具体的な方策は教師間で議論して決定。
- ✓分からないことや課題はすぐに校内研修で取り上げ、進むべき方向の目線合わせをする。
- ✓校内研修のコンセプトは「言いたいことはすべて言う」「明るく楽しく前向きに」。

教師主体の校内研修で対話の重要性を共有し、 自走して改革に取り組む教師集団を形成

東京都・私立多摩大学附属聖ヶ丘^{ひじりがおか}中学高校

現行の学習指導要領の実施に向けた会議・研修を機に、対話型の校内研修を行ってきた東京都・私立多摩大学附属聖ヶ丘中学高校。2024年度の校内研修は、「自校の中・高6年間の学びのデザイン」をメインテーマとし、生徒への声かけやチーム担任制など、様々な課題を取り上げた。誰もが率直に考えを出し合い、議論を重ねていくうちに、教師間で学び合う文化、変化を恐れずチャレンジする姿勢が根づいてきている。

どんな学校でありたいと考えたか① 「主体的・対話的」な姿勢は 教師にも必要

東京都・私立多摩大学附属聖ヶ丘中学高校は、教師一人ひとりが主体的に自校の課題について議論し、教師の資質・能力の向上を図る文化を醸成してきた。そのきっかけは、2017年度に管理職や各教科主任から成る「教科主任会」を立ち上げ、現行の学習指導要領に示された「主体的・対話的で深い学び」をどう実現するかについて議論を始めたことだった。それまでの会議は決定事項の共有や事務連絡が中心だったが、教科主任会は教師間で議論する場だった。取り組みを主導した出岡^{いづおか}由宇^{ゆう}先生は、その意図をこう説明する。

『「主体的・対話的で深い学び」を実現するためには、生徒と同様に教師も主体的に他者と対話をし、内発的に自らを変える姿勢が必要だと考えました。そこで、教科主任会は「言いたいことはすべて言う」を会の基本とし、教職歴や役職に関係なく、自分の考えを出し合える場にしようと思えました』

毎月の教科主任会を1年間継続した結果、18年度から夏季休業中に行う生徒対象の学習講座を、「教師それぞれが楽しいと感じる学び」をテーマにした講座に変更し、全教師が1講座ずつ担当することにした。「A知探Qの夏」と名づけられた初めてのその試みには、教師から期待とともに戸惑いの声も上がった。そこで、出岡先生を中心に全教師参加の校内研修を企画。教

師が5人1組となり、開講前には各自が計画している講座の内容を共有した上で、開講にあたって課題や不安に感じている点を洗い出し、助言し合った。そして、本番の講座を互いに見学した後には、手応えや振り返りを報告し、感想を述べ合い、今後の課題を共有した。

「教科主任会から新たな試みまでの一連の流れを全教師で取り組んだことで、新しいことにチャレンジする姿勢や、それを面白いと思えるマインドが醸成され、教師間で学び合う文化の創出につながっていきました」（出岡先生以降も、「総合的な探究の時間」（以下、総合探究）や時間割の改訂などをテーマにした校内研修を行い、地域密着型の探究学習や45分間×7コマの時間割の改訂を実現した。

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。



金高 護
進路指導部長
かねたか・まもる
同校に赴任して18年目。英語科。



大塚 聖子
中学教頭
おおつか・せいこ
同校に赴任して33年目。



歌田 裕也
高校教頭
うただ・ゆうや
同校に赴任して36年目。



石飛 一吉
校長
いしとび・かずよし
同校に赴任して21年目。

どんな学校でありたいと考えたか？ 行動指針は、ユニークネス、スピード、エンゲージメント

教師の主体的で内発的な活動を支えているのが、石飛一吉校長が示した行動指針である「ユニークネス」「スピード」「エンゲージメント（＊1）」だ。

「魅力的で特色のある学校となるためには、教育内容の独自性、つまり教師のユニークネスが求められます。また、社会の変化を敏感に受け止め、素

早く対応するスピードも必要です。そして、教師がそれらを発揮して学校づくりにまい進するためには、学校に貢献したいというエンゲージメントがあることが重要だと考え、その3つを行動指針に掲げました」（石飛校長）

管理職は、課題提起や活動方針の提示をするのみで、具体的な方策の検討は教師に任せている。例えば、24年度の中学1年次にチーム担任制を導入する際、石飛校長はその有用性を簡潔に説明した後、具体的な運用方法の検討



小池 雄一
進路指導部副部長
こいけ・ゆういち
同校に赴任して5年目。数学科。



出岡 由宇
進路指導部探究基幹教員
いずおか・ゆう
同校に赴任して11年目。国語科。

学校概要

設立 1988（昭和63）年
形態 全日制／普通科／共学
生徒数 1学年約120人
2023年度卒業生進路実績 国公立大は、弘前大、山形大、東京農工大、名古屋工業大、琉球大、東京都立大に6人が合格。私立大は、青山学院大、学習院大、成蹊大、中央大、津田塾大、東京理科大学、日本女子大、法政大、明治大、立教大、立命館大などに延べ316人が合格。

は1学年団に任せた。そこで、校内研修のテーマの1つとしてチーム担任制を取り上げ、全教師で状況を共有。問題が生じた場合は解決方法を同研修で議論して1学年団の実践を支えた。

「管理職のトップダウンではなく、現場に取り組みを一任することで、教師同士が率直に考えを述べ合って具体的なことを決める場が必然となるようにしました。それが教師間の学び合いを活性化させています」（石飛校長）

日々の活動においても教師間で学ぶ機会があると、歌田裕也教頭は語る。

「朝礼や学期初めの校長の講話、保護者会での進路指導部長の話、探究学習での教師の指導ぶりなどの中にも、教師の資質・能力の向上につながる学びがあります。教師はアンテナを張り、学びの機会を自らつかむことが大切です。管理職としては、『A先生の授業を見に行ってみたら？』などと助言し、教師がアンテナの感度を高められるようにしています」

教師の学びの場・学び合う場

中・高6年間のデザインをテーマに、考えを出し合う

24年度は、授業研究や模擬試験の分析など、教科指導に関する校内研修の



写真 2024年6月、「生徒にとっての効果的な夏季休業期間の使い方」をテーマに、生徒が夏季休業を有意義に過ごすために、教師はどう声をかけるか、どんな仕掛けを施せばよいかを語り合った。

ほかに、「聖ヶ丘の6年をデザインする」をメインテーマに、探究学習を通じて生徒に身につけさせたい資質・能力や、5～10年後の学校経営など、多様なテーマで議論する校内研修を月1回のペースで実施した（写真・P.12図1）。その校内研修を主導した進路指導部長の金高護先生は、実施の背景を次のように語る。

「22・23年度の校内研修は、探究学習や新教育課程の運用について共有することが中心で、教師間の対話が一時停滞してしまいました。学習指導要領の実施という目の前の課題の対応に精いっぱい、取り組みが進む方向はこれでよいのか、ほかの先生はどう考え

＊1 誓約、約束、契約などを意味する言葉で、ビジネスでは、所属している組織・集団への貢献意欲を意味する言葉として使われている。

ているのかなどと思っても、聞く余裕がありませんでした。そこで24年度は改めて教師間で考えを述べ合い、本校が進むべき方向の目線合わせをすべきだと考えました」

例えば、8月の校内研修は、ホームルームでの生徒への声かけをテーマに、5人1組で次のようなグループワークを実施した。まず、メンバーが1人ずつ教師役となり、「定期考査前」「夏季休業前」「模擬試験の帳票の返却時」「SSR（放課後学習支援サービス）への参加の呼びかけ」「課題未提出者へのフォロー」の中から1つの場面を選び、生徒の学習意欲を高める声かけのロールプレーを行った。そして、どのような声かけがよかったか、よりよくするためにどうしたらよいか、意見を出し合った。最後に、グループの代表者が気づきや参考になった声かけなどを全体に向けて発表した。

「課題未提出者に『提出しなければ赤点になるよ』といった否定的な言葉をかけても、生徒の学習意欲は高まるどころか低下してしまいます。どのような言葉であれば生徒が課題に前向きに取り組めるかといった視点で意見を出し合ったところ、『A先生は生徒の目線に立ってこんなに熱い言葉をかけるのか』『伝える内容は同じでも、こんな切

図1 2024年度の校内研修のテーマと概要（抜粋）

月	テーマ	議題	教師の意見のまとめ
5月	聖ヶ丘の6年を考える	・中学校：生徒が宿題に依存しない自主学習の確立に向けたアイデア出し。 ・高校：GTZ（*2）上位者の割合をどう高めるか。学校推薦型選抜の指定校制を安易に受けさせないためにどうすべきか。	・6年間の一貫性のある指標を設け、教師間で共有する。 ・生徒に嫌なことへの向き合い方を身につけさせる場が必要。 ・教師の負担を考慮し、学校行事の見直しが必要。 ・大学合格実績にはこだわるべき。生徒の学習意欲を引き出す役割として、教師の声かけが重要になる。 ・生徒がより高みを目指せるよう、低学年の段階からGTZの意識を持たせたい。
6月	生徒にとっての効果的な夏季休業期間の使い方	・夏季休業期間の効果的な使い方は？あらゆる面で、生徒が長期休業をどのように使うとよいか。	・毎日の学習習慣の定着は必要。各教科・科目が出す課題の量の把握が重要。 ・生徒が学習意欲を高める仕かけがなければ、課題を出しても意味がない。 ・提出日をこまめに設けたり、テストを実施したりと、丁寧に支援すべき。 ・生徒は学習に部活動にと忙し過ぎ。ゆっくり休むことも大切ではないか。 ・読書をし、様々なことを考えてほしい。特に中学生は進路について考えさせたい。
7月	チーム担任制	・チーム担任制の目的、意義、メリットについて。 ・生徒や学校行事への担任のかかわり方について。	・チーム内での情報共有意識の向上。不安感の軽減につながる。 ・学校行事や担任制など、固定観念にとらわれないシステムの構築。 ・複数の教師が生徒を見取ることで、取りこぼすことなく支援することができる。 ・チームを指揮する学年主任の責任は増えるが、取り入れるべき。

※学校資料を基に編集部で作成。

り口があるのか』などと、メンバーから多くのことを学びました（金高先生）
10月の校内研修は、「聖ヶ丘の5年後、10年後を考える」をテーマに、業務改善の方策を議論した。まずはグループごとに、授業準備や校務分掌、放課後対応など、10の業務について、本来優先させたい理想の順位と、実際に優先させている現実の順位を書き出した。そ

の順位を集計し、理想と現実の差が大きい業務を洗い出した上で、業務改善のアイデアを出し合った（P.13図2）。『授業準備を優先したいが、会議の資料準備に追われる』といった現状が浮き彫りになり、『資料準備を効率化すれば、本来優先したい放課後対応や外部での研修などの時間を確保することができ』などと、業務改善の方向

Column 教師の努力をたたえる表彰制度「^{ひじり}聖賞」

同校は教師の資質・能力の向上や自己研鑽を促すことを目的とした表彰制度「聖賞」を設けている。それは、校長と教頭、校長が指名した評価者が、学校運営や学習指導、校務分掌、保護者対応など、多様な分野で貢献した教師7人を選出し、報奨金を支給する制度だ。これまで、校務支援システムを調整して業務の効率化に貢献した教師などが表彰された。石飛校長は同制度について次のように語る。

「管理職以外の評価者を設けたのは、管理職の目が届かないところで学校に貢献している教師も漏れなく評価するためです。地道に努力している教師の姿を周囲は見ていますから、表彰される教師に対して皆、納得感があるようです。教師の努力を丁寧に認めることで、どのような場でも教師が個性や強みを発揮して、全力で自分の仕事に打ち込める環境をこれからもつくっていきたいと思っています」

性が見えてきました。25年度の校内研修では、それらの課題の対応策を具体化させていく予定です」（山岡先生）

学びの過程での教師の自己開示

建設的な議論の土台は、

「生徒のために」という思い

17年度から始めた教科主任会や校内

* 2 ベネッセのアセスメントにおける共通の学力評価指標、「学習到達ゾーン」のこと。「S1」～「D3」の15段階で評価される。

研修を通じて、対話の有用性が教師間に浸透していったため、以降の校内研修も、教科主任会の場の基本とした「言いたいことはすべて言う」を踏襲しつつ、「明るく楽しく前向きに」をモットーに対話を重ねている。校内研修への参加は任意だが、毎回ほぼ全教師が参加している。大塚聖子教頭はこう語る。

「中高一貫校としては小規模な本校では、教師一人ひとりが様々な役割を担い、皆で学校をつくっていくという意識があります。そのため、担当業務以外の課題についても自分事として議論できるのだと思います」

研修が終わった後も参加者は、「あの発言はどのような意図でしたのですか」などと尋ねて、議論をさらに掘り下げようとする光景は珍しくない。

「誰もが率直に考えを述べるため、熱の入った議論になることもあります。ただ、『生徒のために』という思いはどの教師も持っていますから、単なる言い合いではなく、建設的な議論ができています。本音を出しているからか、同僚への愚痴や不満が聞かれることはほとんどなくなりました」（出岡先生）

そうした校内の雰囲気を受けて、変容していった教師もいる。進路指導部副部長の小池雄一先生もその1人だ。

「以前は自分が身を引けば、その場が丸く収まると考え、自分の考えを出し切らずに研修を終えることもありました。しかし、それでは議論が停滞したり、表面的な議論にとどまってしまうことに気づき、自分の考えを最後まで述べるようにしました。本校には安心して言いたいことを言える雰囲気があるので、意見がぶつかり合っても否定的な思いを持たず、むしろ相手の考えをより深く理解することができて、課題に対する共通認識が持てるようになってきています。そうした議論が、結果的に取り組みの質を高めていくのだと思います」（小池先生）

教師の変化と今後の課題

変化を前向きに受け入れ、チャレンジする姿勢が定着

以上のような対話型の校内研修により、教師間で学び合い、教師の資質・能力の向上に努める文化が定着してきた。新しい教育手法を学ぼうと、校外の研修に参加するなど、自己研鑽に努める教師も増えている。そうした教師に共通して見られるのは、変化を恐れない姿勢だ。例えば、探究学習に後ろ向きだったベテラン教師が、校内研修や探究学習の指導を重ねる中で探究学習の意義を理解し、校内研修で探究学

図2 校内研修「聖ヶ丘の5年後、10年後を考える」

- 10の業務について、本来取り組みたい優先順位と現実に優先させている順位を、グループごとに書き出す。
- 順位を集計したデータから読み取れることを共有する。
 - 現実の優先順位は4年前とほぼ変わらず、理想には遠い。改善すべきと分かっているながら4年間変わっていない現状を振り返る必要がある。
 - 理想と現実との差が最も大きく、負担になっている「資料準備」の効率化が急務。ペーパーレス化や、校務文書のフォーマット化などが必要。
 - 「放課後対応」「外部スキルアップ」の時間の確保。

	理想	現実	4年前現実	A B C D E									
				現	理	現	理	現	理	現	理	現	理
分掌	4	3	4	4	3	4	2	6	5	6			
放課後対応	3	7	6	6	8	2	3	4	5	3			
外部スキルアップ	6	9	9	3	7	6	8	7	9	8			
資料準備	10	5	7	10	6	8	1	10	7	10			
提出物チェック	5	3	3	6	4	5	6	5	8	5			
行事	8	8	8	6	9	7	7	8	3	7			
授業・準備	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2			
H R 担任	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1			
部活	6	6	5	9	4	9	8	3	4	4			
探究	9	10	10	5	10	10	10	9	10	9			

- 目指す方向性や改善策を出し合う（以下は主な意見）。
 - 教師個々の資質・能力の向上は、すべての教育活動・業務につながるため、重要。
 - 生徒ファーストで動くためにも、方針を共有する場をもっと持ちたい。
 - 教師が健康的に働くためにも、業務のスリム化は必須。
 - 「私たちは〇〇な生徒を育てている」と、教師全員が胸を張って言える状況をつくりたい。
 - コミュニケーションアプリを導入し、業務連絡の効率化を図る。教師以外にも可能な業務は、外部委託を検討すべきではないか。

※学校資料を基に編集部で作成。

習の重要性を熱く語るようになった。「以前は過去の成功体験にとらわれて、『取り組みを変える必要はない』と、新しい取り組みをかたくなに受け入れない教師がいました。しかし、校内研修で教師一人ひとりがアイデアを出し合ったり、一緒に勉強したりするうちに、『とりあえずやってみよう』といった意識に変化していきました。学びを重ねていけば、人は変わることができるとのだと実感しています」（金高先生）

25年度の校内研修は前述の通り、24年度に浮き彫りになった課題を踏まえ、え、「中・高6年間の学びのデザインを具体化する」をテーマに、議論を重ねていく予定だ。そして、新たなチャレンジとして、教師のボトムアップで研修を行うようにしたいと、金高先生は意気込む。

「24年度の校内研修は進路指導部が議題を決めていましたが、25年度は、教師が持っている課題を基に議題を決められればと考えています。自走し、学び合う教師集団になっていけるように、校内研修の一層の充実を図っていきたいと思っています」（金高先生）

注目ポイント

- ✓ 課題への対応の迅速化などを目的に、分掌横断の検討チームを新たに設置。
- ✓ OJTとOff-JTを連動させる仕組みを構築し、教師は実践を通して学びを深めている。
- ✓ 教職歴にかかわらず、発言しやすい環境づくりによって心理的安全性を確保。同僚性も醸成。

「自走力」を軸に、教育活動や研修体制を刷新。 教師が得た知見を生かす仕組みを構築

岐阜県立飛騨高山高校

生徒の主体性を引き出すために、「自走力」「エンパシー（共感力）」の育成に力を入れる岐阜県立飛騨高山高校。生徒を変えるためには、各教師が自分自身の教師観を持ち、その理想を語り、実践する必要があると考え、OJT（On the Job Training）とOff-JT（Off the Job Training）を連動させ、教師の「自走力」を高める仕組みを構築した。さらに心理的安全性を確保することで教師間の議論が活発になり、学び合う文化が醸成されてきている。

どんな学校でありたいと考えたか①

生徒の主体性の育成の前に 教師が自走して学ぶ

岐阜県立飛騨高山高校は4大学科を擁し、約1000人の生徒が学ぶ大規模校だ。学力層が幅広く、興味・関心も多様な生徒が集まることから、学力中位層への支援がやや手薄になりがちな点が以前からの課題だった。2023年度に着任した神出建太郎校長はその課題に対応すべく、各分掌の主任たちと議論を重ね、「生徒の主体性を引き出すことで、一人ひとりの成長を促し、変化の激しい社会を生き抜く力を育む」という教育目標を共有し、「自走力」と「エンパシー（共感力）」の育成に重点を置くことにした。

設定した教育目標の実現に向けて

まず取り組んだのは、教師に求められる資質・能力の明確化と、それら自身につけるための環境の整備だ。神出校長はそのねらいをこう語る。

「生徒と教師は、言わば相似形のような関係です。そこで、教師に求められる資質・能力を『自走力』と『エンパシー（共感力）』の育成につながる7つに集約して示しました（図1）」

図1 教師に求められる7つの資質・能力

① ファシリテーターとしての能力	生徒の多様な意見や考え方を引き出し、対話を通して学びを深めるファシリテーション能力。
② コーチング能力	生徒一人ひとりの目標達成をサポートし、可能性を最大限に引き出すコーチング能力。
③ 教科指導力	専門的な知識・技能に基づき、生徒の知的好奇心を刺激して主体的な学びを促す教科指導力。
④ エンパシー（共感力）	多様な生徒一人ひとりの状況や感情を理解し、寄り添い、ともに成長を喜ぶことができるエンパシーの能力。
⑤ 協働能力	教職員間で連携し、チームとして教育活動を推進する協働能力。
⑥ ICT活用能力	ICTを効果的に活用し、業務改善はもとより、教育の質を高め、生徒のICTリテラシーを育成する能力。
⑦ 自己研鑽力	常に学び続け、専門性を高め、教育や社会の変化に対応する自己研鑽力。

※学校資料を基に編集部で作成。

を校内に浸透させようとしたが、教師の数は会計年度任用職員を含めると約200人になるため、容易ではなかった。そこで神出校長は、7つの資質・

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。

学校概要

設立 2005（平成17）年
形態 全日制・定時制・通信制／普通科・商業科・生活産業科・農業科（全日制）／共学
生徒数 1学年約300人
2023年度卒業生進路実績 国立大は、弘前大、富山大、富山県立大に6人が合格。私立大は、専修大、東京農業大、中京大、南山大、藤田医科大学、名城大、龍谷大などに延べ82人が合格。短大・専門学校進学112人。就職84人



生徒相談部長
水田奈央生
 みずた・なおき
 同校に赴任して23年目。保健体育科。



キャリアデザイン室長
荒川一弘
 あらかわ・かずひろ
 同校に赴任して22年目。英語科。



教務主任
岩坂 宗
 いわさか・たかし
 同校に赴任して6年目。数学科。



校長
神出建太郎
 かみで・けんたろう
 同校に赴任して2年目。

どんな学校でありたいと考えたか②
会議の形態を見直し、課題に迅速に対応

教師の学びを支える仕組みづくりにおいて大きな推進力となつていますが、24年度に設置した「アジアストメントチーム」だ。教頭と教務主任、キャリアデザイン室長、生徒相談部長、研修主事で構成され、重要案件や対応す

能力について各分掌長などに繰り返し発信。全教師との個人面談を年度初めと終わりに実施し、その中で神出校長は、教師一人ひとりと向き合い、教師が自走して学び続ける必要性を説くとともに、その教師に達成してほしい目標と取り組むべき課題を共有すること、意識と行動の変容を促した。

「約200人の教師と話すと、いろいろな考えを持つ教師がいることを改めて実感しました。それぞれが異なる思いや強みを持っていることは、組織としてはプラスです。大切なのは、教育目標が達成されることであり、そのために教師一人ひとりの考えを尊重しながら対話を重ね、『何のために取り組むのか』『なぜ教師も自走する必要があるのか』といった問いについてじっくり考えてもらいました」（神出校長）

べき課題がある時に、随時会議を開いている。同チームを設置したねらいは学校経営における課題への対応の迅速化にあると、キャリアデザイン室長の荒川一弘先生は説明する。

「新たな取り組みに関する検討は企画委員会が担っていますが、そのメンバーは管理職や各分掌長、各学科長など、約30人もいるため、議論に長時間を要し、取り組みがなかなか前に進まないことがあります。そこで、まずはアジアストメントチームが重要案件や課題について議論し、チーム内で賛同が得られたら、すぐに実行できる状態の企画案を作成し、企画委員会に提案するという流れにしました。その結果、意思決定のスピードを向上させることができました」

同チームのメンバーは各分掌長であるため、分掌を超えて協力して取り組むべき課題にも、柔軟に対応することができるといった利点もある。

同時に企画委員会は、より開かれた議論の場となるよう、あり方を見直した。議論の様子を撮影し、生成AIで議事録と要約を作成して、会議に参加していなかった教師が議論の内容を知ることができるようにした。

「会議に参加していない教師は、自分の業務に関する議題の動画や議事録

を主に見ています。『自分の知らないところで物事が決まっていた』といった感覚が薄れ、新たな教育活動に当事者意識を持って取り組むようになりました。企画委員会のメンバーも、議論が開かれているからか、以前よりも現場の教師の声をしっかりと伝えることを意識して発言しています」（荒川先生）

意思決定の過程の見直しにより、自走力やエンパシーを育成する新たな教育活動や、それを支援する教師の学びの仕組みが次々に導入され、取り組みは大きな進展を見せている。

教師の学びの場・学び合う場

OJTとOff-JTを運動。学びを実践につなげる

組織的な研修体制や学びの機会としては、OJTとOff-JTを充実させている。OJTは「実践すること、できるようになること」を、Off-JTは「知ること、理解すること」を目的に、Off-JTで得た知識を、OJTの授業や日々の業務などで生かすことができるように内容を連携させて、教師の資質・能力の向上を促している（P.16図2）。

24年度から年数回実施している「本音で語り合う 今の自分と未来会議！」

(以下、本音未来会議)は、Off-JTを充実させるきっかけとなった取り組みの1つだ。23年度までは「教育相談」として教師が生徒を指導する面談を行っていたが、24年度からは本音未来会議として、生徒が面談をする教師を選び、自分の夢や将来など、キャリアプランについて教師に語るスタイルに変えた。生徒が自分の将来を具体的に考えて行動するきっかけをつくり、自走力を高めようと考えたのだ。

朝学習も、学びの主体を教師から生徒に移行させようと方法を変えた。従来は教師の指導の下で生徒は学習に取り組んでいたが、24年度からは「MY TIME」とし、生徒が自分のキャリアプランを踏まえて進路について調べたり、教師に相談したりするなど、主体的に活動する時間にした。

そのように、生徒の自走力を引き出す取り組みを始めたが、当初は生徒の自走力をどう引き出せばよい戸惑う教師も見られた。そこでOff-JTとして、生徒の様子や指導の工夫に関する情報を教師間で共有し、生徒とのかかわり方について考える『本音で語り合う今の自分と未来会議』『研修』を年3回実施し、その機会をより有効に活用することができるようにした。

さらに、教師が生徒を「指導」する

のではなく、「支援」することに移行するためには、教師に求められる資質・能力の2つめに挙げた「コーチング能力」が重要だと考え、Off-JTの一環として、スポーツメンタルトレーナーを講師に招いた「コーチング研修」を実施した。研修で得たコーチングの知識やスキルを本音未来会議やMY TIMEなどの場で生かし、生徒支援の質を高めることを目指している。

ほかにも、「ICT活用能力」の向上を図る研修にも力を入れている。24年度にはOff-JTとして、外部の専門家による「生成AI研修」を2回実施。生成AIの基本的な知識や操作方法の解説に加え、授業での活用事例などを共有し、実際に生成AIを使うワークショップも行った。

OJTとしては、すべての授業を相互参観の対象とし、日常的な授業改善を促している。例えば、英語の授業での英作文の活動や小論文・志望理由書等の校正に、生成AIを活用している。教師はその様子を見て、生成AIの活用についてイメージすることができるようになり、活用が広がった。

そのように、OJTとOff-JTが連動することで、教師が学びを深化させている様子が様々な場面で見られている。

図2 2024年度に実施された、または計画された教師の資質・能力の向上を支える主な取り組み

区分	名称	内容
OJT (On the Job Training)	授業研究や相互参観の活発化	日常的な授業改善を促すために、授業研究や相互参観を活発化させた。基本的に、すべての授業で校内外からの見学者を受け入れている。
	ICTを活用した情報共有	企画委員会や職員会議を録音し、その音声を生成AIで文字起こしをして議事録を作成。全教師が会議の内容を確認することができるようにして、学校が目指す方向性や考え方の共有を図った。
	Classiを活用した振り返り	Classiを活用し、授業アンケート、学校アンケートなどを実施。効果検証を行い、それぞれの改善に生かした。
	複数担任制度(検討中)	複数担任制度を1年次に導入予定。ベテラン教師と若手教師が一緒に担任業務をすることで、若手教師がベテラン教師から業務について学べるようにしていく。
Off-JT (Off the Job Training)	「本音で語り合う今の自分と未来会議!」研修	同会議での生徒の様子を共有し、自走する生徒の育成に向けて、現在の課題を検証し、今後の方向性を探った。「MY TIME」での面談を含め、具体的な計画の策定につなげる。全教師が参加。24年度は3回実施。
	生成AI研修	生成AIを授業づくりや業務改善に活用するため、外部の専門家による研修を実施。24年度は2回実施。1回目は希望者、2回目は全教師が参加。
	コーチング研修	スポーツメンタルトレーナーを招き、生徒とよりよいコミュニケーションを図り、信頼関係を築くための具体的な手法を学んだ。24年度は1回実施。
	職員会議後の研修	職員会議の進行方法を見直し、所要時間を短縮することができたため、職員会議後に月1回の研修を実施。教師のニーズや学校の課題に即したテーマを設定し、教師の資質・能力の向上と学校全体の教育力の強化を図った。
会議など	アジャストメントチーム	各分掌の専門性を生かすとともに、企画委員会への提言や迅速な意思決定を目的に設置。メンバーは、教頭、教務主任、キャリアデザイン室長、生徒相談部長、研修主事。
	反省職員会議	全教師が学校経営に主体的にかかわり、良好な人間関係を築くことを目的に、24年度に形式を変更。管理職以外の全教師を、教職歴や分掌を考慮した5～6人のグループに分け、KJ法で議論。活発に意見交換をし、多様な視点を共有することを目指した。25年度からは年2回の実施を予定。

※学校資料を基に編集部で作成。

学びの過程での教師の自己開示

自由に発言することが
できるように、少人数で議論

教師同士で自由に語り合い、学び合う環境を整えるために、心理的安全性の確保にも努めている。その一環として、全教職員が参加して学校経営上の改善点などについて話し合う「反省職員会議」の運営方法を刷新した。従来は無記名で改善点を書き、それに対して各分掌長が回答する形式としていたが、建設的な議論に発展することが少なかった。そこで24年度からは、教職歴や分掌が異なる教師5〜6人でグループを組み、KJ法を用いて自由に対話するスタイルに変更した（写真）。すると、教師間での情報共有やDXなど、様々なテーマで業務改善につながる意見が出るようになった。

生徒相談部長の水田奈央先生は次のように語る。

「普段遠慮しがちな教師が発言しやすいように、少人数のグループでの対話にしました。すると、そうした教師も『自分の意見をきちんと聞いてくれる』と安心して、心を開いて思いを語れるようになる姿が見られました。特に、若手の教師は、数十年前に私たちが若手だった頃に比べて、管理職など

との間に距離を感じているように思います。組織の年齢構成がアンバランスになり、ベテラン教師と若手教師をつなぐ中堅の教師が少ないことが、その一因かもしれません。だからこそ、若手の教師も発言しやすい場を意図的に設定していくことが重要だと考えています」

また、以前は授業以外の時間を、教科や分掌ごとに分かれて過ごすことが多かった。現在は同僚性を育むことを目的に、できるだけ学年や学科単位で集まり、教師間の交流が充実するようにしている。

「ごくくばらんに話せる同僚性の高



写真 「反省職員会議」では、管理職は対話を行うグループには参加せず、教職歴が浅い教師でも発言しやすい雰囲気づくりに努めている。

い組織では、本質的な議論が可能になります。本校でも日常的な会話が増えたことで、1人で問題を抱え込まず、組織で解決していこうとする文化が少しずつ根づいてきたと感じています」（神出校長）

さらに管理職は、傾聴の姿勢を大切にし、特に経験の浅い教師に積極的に声をかけ、相互理解の機会を意図的に設けている。折に触れて「失敗してもよい」と伝え、教師が安心して発言し、チャレンジすることができるよう雰囲気づくりに努めている。

教師の変化と今後の課題

教師が最も身につけるべき
ものは、生徒から学ぶ姿勢

「生徒の前に、まずは教師が自走する必要がある」という意識が広がるに連れて、教師がそれぞれの立場で主体的に校務の改善に取り組む姿が見られるようになってきた。教務主任の岩坂宗先生は次のように話す。

「私自身、教務主任という立場から、『滞っている業務はないか』『改善できることはないか』といった意識を持って、先生方の声を聞くようになりました。他校の取り組みにも広く目を向けて知見を得て、周囲を巻き込み、小さ

なことからでも改善していこうという気持ちで取り組んでいます」

約200人のすべての教師が同じ熱量で取り組んでいるわけではない。だが、目を追うごとに志を同じくする「仲間」が増えていくという実感がある。その「仲間」には生徒も含まれている。

「教師と生徒は立場こそ異なりますが、ともに学びを追求する者同士です。教師が指導するのではなく、『ともに学ぶ』というスタンスに立てば、生徒の姿を通して、いくらでも学びの機会を見いだせるでしょう。例えば、生徒が教師の話に耳を傾けないのであれば、『言語化する力をもっと高めなくては』などと課題に気づけます。そうして学び続ける教師の姿を見た生徒の中には、『自分も学ぼう』と、学習意欲を高める者も少なからずいるはずです。そうした関係を築くことができれば、教員研修は必要なくなるのかもしれない」（荒川先生）

教師と生徒が相互に学び合う場合は、これからの学校の存在意義になると同校は考えている。生徒が大人になった時、『飛騨高山高校に通ったことで、自分の人生が豊かになった』と振り返ってもらえるように、これからも理想を実現するための実践を続けていく。

若手教師がオンラインで自身が抱える悩みを共有し、 解決策を仲間と模索しながら、自校で実践する 「若手教師・教育創造MTG」の取り組み

2020年4月にスタートしたVIEWnext編集部主催の「若手教師・教育創造MTG（ミーティング）」は、全国の若手教師が様々な教育課題について語り合うオンライン・コミュニティだ。第2期2年目となる24年度は、メンバーが自身の問題意識や興味・関心に基づいて設定したテーマに、グループや個人で取り組んだ。本コミュニティでは、学校という枠を超えて生まれた「安心・安全な空間」が、メンバー一人ひとりの挑戦を支えている。

それぞれの課題を基に 新しい試みに挑む

「若手教師・教育創造MTG」は、全国の若手教師が、高校教育のあり方や直面している問題の解決方法などについて語り合うオンライン・コミュニティだ。24年度の活動方針は、各メンバーが自身の問題意識や興味・関心に基づいて今年度取り組むテーマを設定し、それに試行錯誤しながら取り組むことを通じて、自分自身をバージョンアップさせることとした。そこで、7月に実施した今年度の1回目のオンラインミーティングでは、日頃の問題意識や自分の興味・関心について、メンバー間で語り合い、互いのことを知った上で、問題意識や興味・関心に共

通点のあるメンバーと協働してテーマを設定して取り組むか、あるいは1人でテーマを設定して取り組み、その過程で必要に応じて他のメンバーと協働するかをメンバー自身が決定した。そして、9月に実施した2回目のオンラインミーティングでは、メンバーが4つのテーマ（図1）でグループまたは個人で活動することが決まった。

9月の段階では、「教師の説明中心の授業から脱却し、生徒の主体性を引き出す自由進度学習に挑戦したい」「探究学習に対する教師のマインドセットを変えたいため、学校を超えた教員研修を実施したい」などとメンバーから展望が語られた。しかし、勤務校が異なるメンバーがどのようなことに取り組めるかは不透明だった。

図1 2024年度の「若手教師・教育創造MTG」の活動

全国の公立・私立高校から若手教師12人が参加し、オンラインで交流。自身の興味・関心や問題意識を基にして設定したテーマに分かれ、個人またはグループで1年間活動。

テーマ「授業において、生徒の力をどのようにして 借りれば、うまくいくのか」

（メンバー：北海道はほろ羽幌こやまとものり高校・小山知倫先生、山形県立鶴岡中央高校・五十嵐雄大先生、山形県立山形北高校・柴田勝将先生、東京都立田柄高校・齋藤愛実先生、山口県立岩国総合高校・川端雄也先生、福岡県立筑紫丘高校・徳永拓也先生）

テーマ「教師による教育実践の発信と共有について」

（メンバー：市立札幌藻岩高校・對馬光揮先生）

テーマ「学校横断型の教員研修」

（メンバー：北海道・私立旭川明成高校・佐藤卓也先生、東京都・私立多摩大学附属聖ヶ丘中学高校・出岡由宇先生、広島県・私立如水館中学高校・田栗和馬先生）

テーマ「自学の質を高めるには」

（メンバー：栃木県立足利清風高校・田島祥行先生、福井県立勝山高校・片矢雄大先生）

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。

なぜ若手教師たちは 行動することができたのか

メンバー自身が設定したテーマに取り組み中で教師としてのバージョンアップを図ろうとすることは、「教師による探究学習」とも言える活動だった。どのメンバーも多忙であるのにもかかわらず、各チームの活動は停滞することなく、新しい試みに挑み、25年2月の最終活動報告に至るまで、成果や課題をオンラインで共有し続けた。

例えば、自由進度学習などを導入して授業改善に取り組んだメンバーは、「生徒は自分に合った学び方を選ぶことで、これまでよりも学習内容の理解が深まっているようだ」といった成果を、「ミニユニティーで活用しているSNS (P.20図2) 上で報告する一方で、「教師の説明が中心の授業に戻してほしい」と言ってきた生徒もいる」「教材の準備が不十分だったため、生徒が自由進度学習のよさを味わえなかった」などと自身の課題も率直に語った。

勤務校の生徒の状況も異なる若手教師が協働し、それぞれが直面している問題の解決に挑戦することができたのはなぜか。若手教師がそれぞれの潜在能力を発揮することができた要因を、2人のメンバーとの対話から探る。

メンバーに聞く「『若手教師・教育創造MTG』はどのような場だったのか」

「聴いているよ」のサインを送り合う中で、
ともに問題解決に挑もうとする空気が醸成された

期待したのは、実践を共有する 「新しい仲間」との出会い

——出岡由宇先生、齋藤愛実先生は、「若手教師・教育創造MTG」にどのような思いで参加されたのですか。

出岡 新しい友人をつくることを期待して参加しました。自分の探究学習の実践を全国の先生に聞いてもらいたいという思いもありました。

齋藤 私も新しい仲間ができるということも思っていました。全国の先生と話をするので、自分の取り組みをブラ

ッシュアップする機会にもなるのではないかとこの予感もありました。

——24年度は、メンバーは自身の課題や興味・関心に基づいてテーマを設定し、実践を行いました。それぞれどのような活動に取り組みしましたか。

出岡 私のグループでは、主体的な生徒を育てる上で教師に求められるマイルドセットなどをテーマに、学校横断の合同教員研修を2回実施しました。研修に参加した本校の先生方の変化は、「合同教員研修で、他校の先生もこう言っていたけれど……」などと、

校外の情報もエビデンスにして、話をするようになったことです。自校以外によりよい教育を目指す仲間ができたことは、とても価値があることだと思います。

齋藤 私のグループでは、メンバーが自分の授業実践を共有し、アドバイスをし合って、授業をブラッシュアップしていききました。私はこのグループに参加したことで授業改善が大きく進

み、その結果、生徒たちにも大きな変化がありました(＊)。当初は、地域性や生徒の学力も異なる学校の教師同士でどんな交流ができるのだろうかと不安もありましたが、実際に話をしてみると、似たような悩みを抱えていることが分かり、授業改善に生かせる気づきもたくさん得られました。

実践する仲間が、 悩みに寄り添ってくれた

——「若手教師・教育創造MTG」で、なぜそのような成果を得ることができたと思いますか。

齋藤 自分の本音や悩みを吐露できたことが要因の1つだと思います。同じような問題意識を持つメンバーから成るチームに分かれていたことで、チームのメンバーには日々の授業の悩みを気軽に相談することができました。また、参加者全体のミーティングでも、先生方のオンライン上での反応がとて



齋藤愛実
東京都立田柄高校
さいとう・まなみ
同校に赴任して1年目。数
学科



出岡由宇
東京都・私立多摩大学附属
聖ヶ丘中学校
いずおか・ゆう
同校に赴任して11年目。国
語科

* 齋藤先生の授業については、P.26～29の「発問・課題設定をキーに見る 主体的・対話的で深い学び 授業実践」をご覧ください。

図2 「若手教師・教育創造 MTG」のメンバーの SNS 上でのやり取り

20:25

先生、ずっと取りまとめをやっていただき、ありがとうございます！

先生の雰囲気がとても話しやすく、安心感があるからこそ、ここまでチームの探究が進んだのだと思います。

生徒たちも、先生のやることについていこうとしているだろう姿が伺えます。

今後ともどうぞよろしくお願いします 😊

👍 3 🗨️

先生、先生、先生、先生

探究し続ける先生でいてくださって、ありがとうございます！

ハイクオリティな取り組みをしていらっしゃる先生方からの感心やお褒めいただく言葉が、あったかくて嬉しく、生徒も同じ思いだろうと思います。

一緒に考えてくれる先生がいると、意欲が無量大ですね。

これからもたくさん挑戦していきたいと強く思います。

一緒にチームを組んでくださり、ありがとうございます 🙌

👍 4 🗨️

同じチームのメンバーにSNS上で感謝の言葉を伝える齋藤先生。「雰囲気がとても話しやすく、安心感があった」「関心を持ってもらえたり、褒めてもらえたり、かけてくれる言葉が温かかった」など、悩みを相談したり、新しい挑戦の進捗を報告したりすることができる関係性をつくれていることがうかがえる。

13:11

チームの皆様

昨日はありがとうございました！

事前MTG含め、大変有意義な時間でした！

MTGの際に突然「ほぐれた理由」をお話しする流れになったのですが、改めて考えてみるとやっぱり皆さんの「熱量」だったのかなと思いました。

Slack等を通じて情報交換していく中で、情報と一緒に「熱」も交換していたのかなと。

先生が以前書かれていたとおり、ここにいらっしゃる皆さんがまず「主体的に学びに向かって」らっしゃるんですね。そこから生まれてくる熱を情報とともに交換していくことで、(やらされるのではなく)「自分ももっと！」となっていったと思います。

そして、「もっと知りたい」となってほぐれていったのかなと。

それだけたくさんさんの取り組みと熱を共有できたことが、とても大きなことだったと思いました。

それから、特に最近、自分が「一人じゃない」と思えるようになったことも大きいです。

自分が一歩踏み出すのに迷いそうなときも、「チームの皆さんならきっと踏み出す！」と思って先に進める自分がいます。

様々な力をもらった皆さんには、本当に感謝しています！

今年度のMTGも残り1回ですが、よろしくお願いします！

👍 2 🗨️ 1 🗨️

齋藤先生と同じチームの教師は、メンバーの授業改善の取り組みが活化した理由として、指導ノウハウなどの「情報」の交換だけでなく、指導にかける思い、情熱を交換できたことを挙げた。それぞれの学校で指導にあたるメンバーの存在を念頭に、「自分が1人ではないと思えるようになった」と打ち明けていることにも注目したい。

もよく、話をちゃんと聞いてもらえているという安心感がありました。特に出岡先生の笑顔とリアクションは緊張をほぐしてくれました。

出岡 オンラインであれ、リアルであれ、話を聞いてもらえているということが伝わらないと、話しているうちに不安になりますよね。だから私は意識的にリアクションしていましたし、そうした自分の態度が参加者全員にとってアイスブレイクのような役割を果たせたらいいなと思っていました。今期初回の「若手教師・教育創造MTG」で、学校対抗の麻雀大会を提案したのも、真面目に「辺倒ではなく、まずは楽しい関係性仲間をつくりたいと考えたからです」。

齋藤 「みんなでやっていこう」といった雰囲気を感じたのは、同じチームのメンバーが、私の実践の中に必ずよいところを見つけて、成功した時には自分のことのように喜んでくれたり、相談や質問をした時には自分のことのように親身になって、「自分ならこうする」と、自分の実践を踏まえてアドバイスしてくれたりしたからだと思います。どのメンバーも評論家ではなく、互いにリスペクトし合う仲間でした。リアルかオンラインかは大きな問題ではありませんでした。

出岡 VIEWnext編集部の方々

が、現場の教師とは少し違う視点で教育を語ってくれたことも、とても刺激になりました。また、それぞれの現場で試行錯誤する私たちにとって、全国の実践を知る編集部の方々から、「その実践は面白い」「その取り組みには実はこんな価値もあるのではないかな」と評価してもらえたことも励みになりました。これからの教育という、答えが1つではないテーマについて自由に語れる場があったことは、とてもありがたかったです。

——「若手教師・教育創造MTG」の経験を、今後にご生かしていきたいです。

齋藤 学校外での学びを自分自身の成長につなげることができましたから、次は自分の勤務校に還元したいと思っています。本校の若手教師の中に、私の授業に興味を持ってくださっている先生もいますので、そういった先生たちとじっくり話す機会をつくりたいです。

出岡 近年、通信制高校を選択する高校生が増えるなど、学校の意義を改めて考える時期に来ているのではないかと感じています。高校教育のあり方が大きく変わっていくかもしれない今だからこそ、校外の先生と今後もし自由に議論し、それによって得られた学びを自校に還元したいと思っています。

VIEWnext編集部は、若手教師たちの活動の場をどのような思いでつくったのか

「WAKKATE」のスローガンを掲げ、悩みや失敗を財産として認め合える場を目指した

「越境する学び」の驚きや違和感を楽しんでほしい

生徒や保護者の価値観の変化、1人1台端末の整備や生成AIの普及などが学校に大きな影響を及ぼしており、先生方には目の前の生徒にふさわしい教育のあり方を、過去の常識にとらわれることなく模索し続けることが求められています。そうした中、VIEWnext編集部は、各校、各地域で活躍されている20代、30代の先生方の学校を超えたつながりづくりをお手伝いすること、わずかでも将来に向けた学校教育の支援になるのではないかと考え、2020年度から「若手教師・教育創造MTG」を運営しています。



VIEWnext編集部
丸山茉莉
まるやま・まり

ことの1つは、先生方に「越境する学び」を楽しんでいただくということです。慣れ親しんだ環境から一歩踏み出し、驚きや違和感を味わうことで、自分とはどんな教師を志し、どんな授業、どんな生徒との関係を目指しているのかを自問し、気づきを持ち帰っていただこうと考えました。実際、12人のメンバーは、教科も勤務校の生徒の様子もそれぞれ異なります。置かれた状況が異なる先生方同士の対話では、自分が直面している問題の答えはすぐには得られないかもしれません。しかし、様々な実践を聞くことで、自分自身を俯瞰し、新たな視点で問題に向き合っているだけではないかと考えました。

受け止めたというサインを皆が丁寧に出し合った

編集部が大切にすることがもう1つあります。それは、悩みや不安を打ち明けられることができる雰囲気づくりです。ミーティングでは「ワクワク」「熱い」「気軽に話せる」「安心・安全の場」「トライアル&エラーを大切に」という、こんな場になつてほしいという願いを「WAKKATE」というスローガン（写真）にして、先生方にお伝えしました。互いの悩みや失敗を可能性として歓迎し合いたいと考えました。

ない私が新たな視点などを提供することとはできるとは思いませんでしたが、先生方の言葉を受け止めていたことはきちんとお伝えしたいと考えました。

メンバーの先生方は全員、越境した学びの中での気づきと、新しくできた仲間とのつながりを生かして、授業や生徒・同僚との関係性をバージョンアップされていったと私は思っています。学び続ける先生方の姿に非常に刺激をいただきましたし、「聴いているよ」「いいね」のサインを丁寧に送り合うことが、新しい挑戦への原動力になることを知ったことは、私にとっても大きな財産になりました。

W ワクワク **A** 熱い
K 気軽に話せる **A** 安心・安全の場
T トライアル& **E** エラーを大切に

写真 「若手教師・教育創造MTG」のオンラインミーティングで繰り返し参加者に伝えたスローガン。

教師同士が互いの言葉に耳を傾け、 異なる価値観、経験に気づくことで、 学校の中でつながっていく

主体的に学び合い、補い合い、高め合う教師集団となるために、教師一人ひとりにどのようなことが求められるのだろうか。また、管理職が果たすべき役割とはどのようなことだろうか。「多摩研」を始めた、教師が主体的に参加する対話型の校内研修を積み重ねる中で、学校全体で「自己調整学習」を導入するなど、学校改革を進める東京都立多摩高校の上村礼子校長と、探究学習における生徒や教師の伴走支援などに取り組む株式会社 roku you の下向依梨代表取締役、そしてVIEWnext編集部統括責任者の柏木崇が語り合った。

誰かの弱みは違う誰かの強み で補う、そんな教師集団に

柏木 中央教育審議会の『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会では、教師に共通的に求められる資質・能力を5つの柱で再整理しています（P.5図1）。管理職は教師一人ひとりの能力や適性などを把握し、教師集団の総合力を最大化させられるように学校組織マネジメントを行い、研修推進体制を整備すること、そして教師集団としての対応や教師間の連携・協働・相互補完により、総合的に学校組織としての機能を発揮

することが求められます。教師が連携し、補い合いながら、学校総体として資質・能力を身につけるという考え方を、上村校長はどのように受け止めていますか。

上村 本校の教師は20代、30代が6割を占めています。ベテランと若手では経験が異なるため、教師に共通的に求められる資質・能力についても、すべての教師に同じ水準を求めることは現実的ではありません。教師一人ひとりが自分の強みを生かし、足りない部分があれば補い合う、そうした教師集団を形成することが必要だと考えます。

柏木 下向さんは、生徒の探究学習に

伴走する教師への支援などで高校現場にかかわられています。探究学習が生徒主体の学びとなるためには、ファシリテーション力や外部連携を推進する力などが教師に求められます。下向さんは、教師に必要な資質・能力について、どのような考えをお持ちですか。

下向 探究学習では、教師は生徒に教えることよりも、生徒とともに学びを楽しむことが求められると思います。とは言え、教師一人ひとりの得意・不得意は異なりますから、探究学習における生徒へのかかわり方も教師によって異なります。人間としての凸凹は、教師にもあって当然です。そして、探

中央

東京都立多摩高校 校長

かみむら

上村礼子

左

株式会社 roku you 代表取締役

一般社団法人 日本 SEL

推進協会 代表理事

しもむかい えり

下向依梨

右

VIEWnext 編集部

統括責任者

柏木 崇

※プロフィールは、
2025年3月時点のものです。



上村礼子

◎東京都立多摩高校校長、公立中高一貫校での副校長の経験を経て、2023年度に多摩高校に校長として赴任。動画を活用した「自己調整学習」の推進（*）や、進路学習における探究学習の導入など、「授業が分かる、学びたくなる」をスローガンに、学校改革を進めている。2024年より日本理化学協会会長。教諭時代の担当教科・科目は理科・化学。



下向依梨

◎株式会社okun代表取締役、一般社団法人日本SEL推進協会代表理事。ベンシルベニア大学教育大学院で発達心理学において修士号を取得。帰国後、一学校とは異なる教育を提供するオルタナティブスクールに勤務。算数・英語を中心とする教科を教えるながら、探究学習のカリキュラムづくりなどに携わる。2019年に株式会社okun youを設立。SEL（Social and Emotional Learning）を基軸に、全国延べ100校以上の学校改革や「総合的な探究の時間」のカリキュラム開発などにかかわる。著書に『世界標準のSEL教育のすすめ「切りひらく力」を育む親子習慣…学力だけで幸せになれるのか？』（小学館）。

究学習や教科横断的な学びになるほど、凸凹のある個人が集団として補い合うことが求められると思います。

柏木 岐阜県立飛騨高山高校（P.14）

17）では、設定した教育目標の実現に向けて、自校の教師に必要な7つの資質・能力を明確化しました。そして、校長が全教師と面談を実施し、達成してほしい目標と取り組むべき課題を共有することで、一人ひとりの教師に意識と行動の変容を促していました。自校の生徒に育むことを目指す資質・能力を明確化するだけでなく、教育目標の実現のために自校の教師に求められる資質・能力を明確化しているのは、先進的な取り組みではないでしょうか。

上村 生徒の資質・能力の育成につながる取り組みですね。自校の生徒に育むことを目指す資質・能力を、私たちは生徒の姿や希望進路、社会の現状を踏まえて明確化しました。自校の教師に求められる資質・能力についても、一人ひとりの教師がどのような資質・能力を持っているのかを校長が把握しないまま設定しても、それは絵に描いた餅に終わってしまいかねません。

下向 自校の教師に求められる資質・能力は、全教師に同水準を求めるのではなく、教師一人ひとりの強みや情熱を傾けられることを踏まえて、どのよ

うな資質・能力をどの程度求めるのかを、校長は面談などでの対話を通じて、一人ひとりと目線合わせをすることが大切だと思います。今の自分を受け入れてもらえてこそ人は、「このままでよいのかな」「もっと挑戦したい」と思えるようになるからです。

すべての教師に求められる「聴く」力

柏木 校長には、教師一人ひとりの資質・能力を把握することともに、それぞれの教師が自分や同僚がどんな強みを持っているのか、互いに気づき合えるような場をつくることも求められます。ただ、「皆さん、自分の得意・不得意を語り合えよう」と校長が勧めても、教師たちは自分のことを語るのにはなかなか難しいものですよ。

下向 一緒に仕事をしている同僚と語り合うと、「自分はこう見られた」「弱みを知られたくない」といった思いを抱き、自分の内面を開示するのを躊躇（ためら）してしまふものです。だから、まずは、「なぜ教師になったのか」「最近、どんな生徒の姿に喜びを感じたか」「自分がどんなチャレンジをして成功・失敗したか」といったテーマから語り合うのがよいと思います。教師だから得ら

れた経験を語ることで、同僚の思いを穏やかな気持ちで聞き入れることができるはずです。

柏木 自分の得意・不得意から語り合うのではなく、教師としての日々の思いや経験を語ることから始めるのがよいですね。

下向 私が実践するSEL（P.8図2）では、他者の話を「聴く」ことを通じて、他者の中で今、何が起きているのかに気づくこと、そして自分自身が今、どんなことを感じているのかに気づくことを大切にしています。教師も、ほかの教師の思いや経験を「聴く」ことで、自分とは異なる価値観や自分にはない経験を知り、同僚の強みに気づくことができます。校長を含むすべての教師が「聴く」力を持つことが重要だと私は思います。

上村 同僚の言葉に耳を傾け、自分とは異なる価値観や自分にはない経験に気づく中で、教師は「学校はこのままでよいのだろうか」「もっとよい学校になれるのではないか」と思うようになります。例えば、全国の高校には、不登校の生徒、日本語を母語としない生徒、発達に特性がある生徒がいて、それぞれがそれぞれの課題を抱えています。そういった生徒と向き合った教師は、「自分や学校はこのままで

* 東京都立多摩高校の「自己調整学習」に関する取り組みは、『VIEW next』高校版2024年10月号に掲載しています。右の二次元コードからアクセスしてください。





よいのか」「何かできることはないか」といった思いをそれぞれ抱くものですが、重要なのは、教師が持つその思いに、互いに耳を傾け合う機会があるかどうかです。互いの思いを知る機会がなければ、「自分も学校も、今のままで十分」と思ってしまうでしょう。

下向 他者の思いを「聴く」中で、他者の持つている自分との違いを「その人の強み」として受け止めることができれば、自然に教師間で連携するようになり、総体としての教師集団の力を

高める一歩になると思います。

上村 本校では、若手や有志の教師が授業研究を行う「多摩研」を月に1回実施しています。先生方の負担にならないように、実施時間は30分と短いのですが、授業中の生徒の様子や育てたい生徒像、日々の喜びや悩みを話し合うことで、一人ひとりの教師が互いの価値観や経験を知る場になっていきます。対話を取り入れた研修では、会の終わりに、参加者から「もう終わりなの?」「このテーマでもう一度話し合おうよ」といった声がよく上がります。

下向 「なぜ教師になったのか」「生徒のどのような姿に喜びを感じるか」といったテーマに対して、「忙しい中で、わざわざ集まって話すことなのか」などと否定的に捉える人もいるでしょう。しかし、互いの人生や生徒観が透けて見えるテーマだからこそ、相互理解が進むのです。管理職の先生方には、そうしたテーマでの対話の場をつくる際には、短期間でその対話の成果を求めないようにしてほしいですし、管理職こそ、率先して生徒や教師とのかかわりの中で感じた喜びや悩みを、自分の言葉で語ってほしいです。そうすると、管理職と教師、教師同士がつながっていき、学校の中での困り事も相談しやすい雰囲気生まれ、「あの先生

なら協力してもらえそう」などと、教師間の連携や相互補完が進み、教師の主体性が向上していくはずです。

柏木 東京都・私立かえつ有明中・高校（P.6～9）では、自分の考えや思いを聞いてもらえる場をつくることで、他者の言葉に耳を傾け、互いの実践を支え合う教師集団を形成することができています。安心・安全な場を校内につくり続けることが重要ですね。

主体性を発揮する経験は教師にも必要

下向 教師が自分の思いを語りやすいのは、やはり生徒に関することです。「この生徒とつまく向き合えなくて苦しい」「あの生徒が成長してうれしい」といった、「嘆きと祝い」を共有する場が学校の中にあるとよいと思います。お茶やお菓子が置かれていて、教師が一息つきながら、他者や自分と向き合えるような空間をつくることも一案です。また、語り合う時は、「相手の話を最後まで聴く」「聴いている時は、よい・悪いなどと評価せず、ありのままを受け止める（ノンジャッジメンタル）」「話を聴いて理解したことや自分の考えを伝える時は、『私は〜だと思つ』のように、『私』を主語

にしたイメージで伝える」といった対話のルールを事前に共有しておく、心理的安全性を高めることができます。

柏木 上村先生は現場の教師と向き合う時に、どのようなことを心がけていますか。

上村 まず、人の行動には、すべてその人なりの理由があるということを忘れないことです。私にとっては想定外の言動でも、本人の思いを聴く中で、その理由が分かることが少なくありません。そして、私が答えを言うことはできるだけせず、先生方一人ひとりに考えてもらうようにすることも心がけています。本校では、プロジェクトチームが課題を検討し、課題に対する施策を管理職に提示するようにしています。私が施策を提示し、その実行を指示するだけでは、先生方は納得して行動することは難しいと思うからです。

下向 上村校長のそうした配慮が、一人ひとりの主体性を引き出すのだと思います。部下は上司に指示を出してもらう方が楽ですし、自分で問いを立て、答えを出すことは苦しいものです。しかし、その経験は教師にも必要で、実際、学校改革の取り組みに主体的に参画した教師の経験が、生徒の探究学習に伴走する教師のあり方にもよい変化

東京都立多摩高校が対話型の校内研修を実施

上村校長は今回の座談会での気づきを踏まえて、25年3月に、「24年度の振り返りと、25年度の具体的な方策について」25年度学校経営計画について対話する」をテーマとした対話型の校内研修を実施した。25年度の学校経営計画の立案に際して、育てたい生徒像とその実現のための具体的な方策や目標値に、現場の教師の意見を盛り込みたいと考え、同テーマを設定した。

教師間の対話が活発なものになるよう、研修の進め方を工夫した。まずは研修の冒頭で、今回の研修の目的とテーマを明確に示すとともに、上村校長が下向氏との対話から重要だと感じた「主体性は気づくことから生まれる」ことについて説明。「皆さんの対話から気づきがたくさん生まれ、気づいたことを生かして様々なアイデアが出ることを期待します」と伝えた。そして「話している人に意識を集中して最後まで

で聴く。話を途中で遮らない」「ノンジャッジメンタルの意識を持って話を聴く」「理解したことや考えは、メッセージで伝える」と説明した。



写真 参加者の教職歴や役職は様々で、図書館司書も参加。日頃見ている生徒の様子から気づいたことを語り合った。

ウェブサイトVIEWnext ONLINEでは、研修の進め方の工夫や参加者の気づきなど、本研修の詳細を紹介しています。右記の2次元コードからアクセスしてください。



参加した20人の教師は、教務情報部、生徒支援部、進路探究部、総務広報部の分掌ごとに分かれ、各主任がファシリテーターとなって対話を進めた。24年度の振り返りは、24年度教育活動での生徒の変容を基に行い、25年度に行いたい取り組みについては、育てたい生徒の姿を基に意見を出し合った。

研修後、参加者からは、「他の先生の話聴き、自分も同じことを感じていたことに気づけた」「対話を通じて、自分がやりたい授業の輪郭がはっきりしてきた」といった声が上がった。

をもたらしただけは少なくありません。

柏木 生徒の学びの姿と教師の学びの姿は相似形であると言われます。東京都・私立多摩大学附属聖ヶ丘中学校（P.10～13）では、夏季休業中に、「教師それぞれが楽しいと感じる学び」をテーマにした講座を、全教師が1講座ずつ担当し、挑戦する楽しさを教師自身が味わうことなどを通じて、教師間で学び合う文化が醸成されています。あれ、教師がチームになって主体的に学び合う経験は、教師間の連携と相互補完により影響を与えそうです。

まずは管理職が

一人ひとりの思いを「聴く」

上村 2025年3月に、24年度の教育活動の振り返りと25年度の具体的な方策について語り合う校内研修を実施します。下向さんの助言を踏まえて、本校が掲げるスローガン「授業が分かる、学びたくなる」をどのように実現していけばよいか、生徒の姿を思い描きながら、教師同士で語り合いたいと思います（上囲み）。同時に一人ひとりが、本校の教師として自分にはどのような資質・能力が必要なのかを考えるきっかけになればと考えています。

下向 生徒の様子を語る自分を他者が受け入れてくれることで、教師は安心感を持つことができるようになります。そうする中で、中堅や若手の教師から意識や行動が変わっていくことが期待されますね。

上村 凸凹のある私たち教師が、互いに補い合いながら集団として前進することができるよう、管理職である私が、平素から率先して教師一人ひとりのよさを見取っていきたいと思っています。

柏木 互いに補い合い、総体として高い資質・能力を発揮する関係性を日常の中で構築することは、働き方改革にもつながりますね。

下向 日本の教師は高度な知識・技能を持っているのに、学校の環境が原因で、力を十分に発揮できていないケースがあると思います。それは社会的に大きな損失です。管理職の先生方が教師一人ひとりの言葉を、よい・悪いといった評価をする前に、最後まで「聴く」。それだけで学校は変わっていくと、私は信じています。

柏木 互いの「嘆きと祝い」を共有する場をつくり、最後まで「聴く」。各校の先生方にぜひ実践していただきたいですし、私も自分の職場で取り組みたいと思いました。本日はありがとうございました。

主体的・
対話的で
深い学び

授業実践

数学

学習目標と学習方法を生徒とともに設定し、
生徒が持っている学びの力を引き出す

東京都立田柄高校

齋藤愛実 さいとう・まなみ

同校に赴任して1年目。数学科。



学校概要

- ◎設立 1980 (昭和 55) 年 ◎形態 全日制／普通科／共学
- ◎生徒数 2024 年度 1 学年 197 人
- ◎2023 年度卒業生進路実績 4 年制大は、神田外国語大、上智大、大東文化大、多摩大、東洋大、二松学舎大、龍谷大などに延べ 48 人が合格。短大・専門学校 62 人、就職 21 人。

私が
目指している
授業

授業が「正しさ」ばかりを追求し、「正解」だけを評価する時間になってしまうと、生徒たちは間違いを恐れるようになります。そして、教師が提示した正解を自分の答えとしてコピーし、自分で考えて問いに向き合うことを放棄してしまいます。学習が苦手、勉強が嫌いだと思込んでいる生徒にも、授業の中で「できたこと」や「成長したこと」はあるはずです。不出来ばかりに目を向けるのではなく、自分にもできることがあることに、他者との協働を通じて気づく授業を私は目指しています。そうした数学の授業を通じて、他教科でも必要な学びに向かう力、社会で生き抜く力を生徒に育みたいと考えています。

授業レポート

本時の概要

- 【対象】1年生 【教科・科目】数学・数学A
【単元】図形の性質・円の性質
【単元目標】円周角、接線と弦が作る角などの定理を理解する
【授業時数】全4時間のうちの2時間目
【本時の目標】各生徒が、自分に合った教材・学習方法を選択しながら、「解き方の仕組みを理解する」というクラスの学習目標を達成する



単元の指導計画は、ウェブサイト『VIEW next ONLINE』でご覧いただけます。<https://view-next.benesse.jp/view/cat/bkn-hs/>または右の2次元コードからアクセスしてください。



ウェブサイトVIEWnext ONLINEでは、授業のダイジェストを動画で紹介！



1 クラス全員で目標を立てる 10 分間



生徒は前時に、自分が達成を目指す学習目標を考えた。齋藤先生はそれらを生徒の前で集約・分析した上で、クラス全員で検討し、「解き方の仕組みを理解する」を本時の学習目標とした。齋藤先生は、円の性質に関する問題を解く際の見方・考え方として、「異なるものをつなげる」という視点について説明した。

2 グループで考えを深める 15 分間

本時のキー課題



「円に内接する四角形」「接線の長さ」「接線と弦の作る角」「方べきの定理（①と②）」の5つのグループを設定。生徒は、齋藤先生が作成したワークシートを使って「異なるものをつなげる」という視点で、自分のグループに割り当てられた定理がなぜ成り立つのかを考えた。

3 学習方法を自分で選ぶ 15 分間

本時のキー課題



円の性質に関する各定理を「異なるものをつなげる」という視点で各グループが説明し、全体で共有した。その後、生徒は「教科書の内容をまとめる」「問題をたくさん解く」「なぜ？を追究する」の3つのうちいずれかの方法で、個人またはグループで学習に取り組んだ。齋藤先生は机間巡視を行い、生徒の質問に対応した。

4 本時の学習を振り返る 5 分間



ルーブリックに基づき、本時の学習を振り返った。達成感や協働性、課題発見という観点での自己評価、学習に取り組む姿勢に関するクラスメートからの他者評価の2つの評価を行った。最後に、次時の協働学習のヒントとなる、「今日の授業で理解できたこと」「教えてほしいこと・分からなかったこと」を生徒は付せんに記入した。

発問・課題設定の観点

円の性質に関する定理を考えるための視点を生徒に示す



本時で生徒は、グループワークで自分が担当したテーマについて理解を深め、その理解した内容をクラス全体で共有してから、自分に合った学習方法を選択し、自分のペースで学習を進めました（P.29囲み）。

本単元では、円というシンプルな図形を扱います。円に三角形や四角形、線を組み合わせることで様々な定理が見えてきます。そこで私は、円に関する定理を、「異なるものを

つなげる」という視点で生徒に理解させたいと考えました。

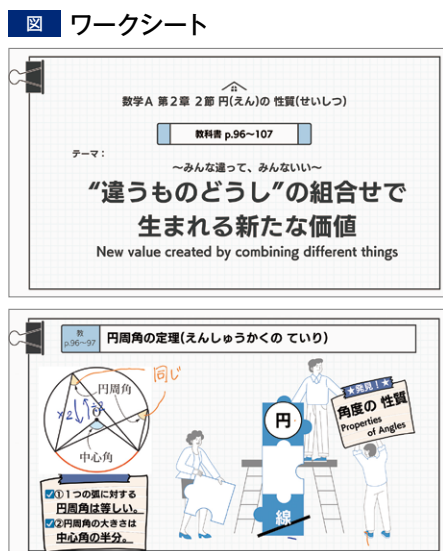
そのため、生徒が取り組むワークシート（図）では、本単元で扱う5つの定理を個別の知識と捉えるのではなく、単元の内容全体を見て学習内容について探究したり、異なるものに共通点を見いだすという1つの考え方を体験させたりすることを重視しました。

授業中はワークシートを基に、生徒に「円と何がコラボレーションしている？」と、繰り返し問いかけました。定理間の関連を意識したり、定理の成り立ちを整理したりしながら学ぶことを通じて、数学の見方・考え方を身につけさせたいと考えました。そして、

「異なるものをつなげることで、新しい価値が生まれる」という教科の枠を超えた気づきに到達させようと思いました。

円の性質に関する定理を学ぶにあたって、「異なるものをつなげる」という視点でワークシートを作成した。日本語を母語としない生徒も多いため、漢字には読み仮名をつけている。

※学校資料をそのまま掲載。



学習評価の工夫

自分、仲間、教師の3方向から成長を評価する



「主体的に学習に取り組む態度」の重要な評価材料が、ループリックを基にした自己評価、クラスメートと教師からの他者評価です。自己評価では学習で得られた達成感を、他者評価では学びの姿勢を評価します。それらに加えて、教師からの評価では、取り組んだ問題の数、授業中の質問の回数などを評価材料にしています。3つの評価の比重は、自己評価9・クラスメートからの評価9・教師からの評価4と、生徒による評価の割合を大きくしています。それは、授業を教室にいる全員の力でよりよくしていきたいという、私からの生徒へのメッセージです。

厳しめの自己評価をしている生徒には、その生徒の授業中の発言や取り組んだ問題数などを具体的に伝え、正当な評価になるように支援しています。そうした私の振る舞いを見た生徒は、クラスメートを評価す

る際も、「今日は一生懸命話し合っていた」などと、他者のよいところに目を向け始めます。

数学ができるようになることも大切ですが、授業を通して、数学以外でも使える知識や態度を育てたいと私は思っています。授業の最後に、2色の付せん（写真）で「理解できなかったこと」「教えてほしいこと」を生徒に書かせているのも、生徒一人ひとりが自分のできたことや課題を確認し、クラスメートとともに学習目標の達成に近づくためです。協働的な学びを通じた成長を実感させる場面を、授業の中にたくさんつくっていきたいと思っています。

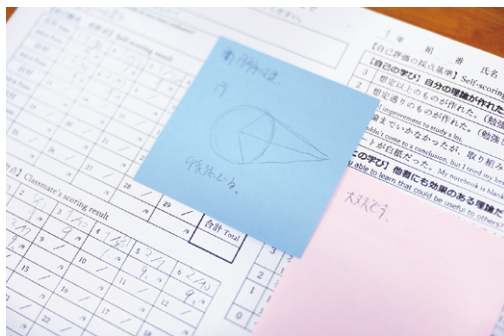


写真 自己評価と仲間からの評価はスコアシートに記入。シートには、齋藤先生が設定した評価規準と、「自分のここを評価してほしい」と、生徒が設定した評価規準も記載されている。



生徒とともにつくる授業スタイルへの転換

●時代に応じた授業の理念を語った

年度当初の生徒は授業中の私語が多く、生徒との間に壁があるように感じました。私が参加している「若手教師・教育創造MTG*」のメンバーに相談したところ、「どんな授業にしたいかを生徒と話し合ってみては」とアドバイスをもらいました。

生徒がどんな授業を望んでいるのかを知るためにアンケートを実施し、「教師が生徒に知識を与える授業から、教師と生徒が目標を共有し、学び合う授業へと、時代は変化している」と話しました。また、生徒は数学に関しては分からないことが多いかもしれないが、どうすれば楽しいかを知っている。私は数学は分かるが、生徒にとって何をすることが楽しいかは分からない。私が知らないことを教えてほし

いと率直に伝えました。そして、アンケート結果を分析し、授業の進め方は生徒と相談しながら決めていくこと、毎回の授業の学習目標は生徒が自分で決めること、私が準備した教材から自分に合ったものを選んで学習すること、1人で学習するか、誰かと一緒に学習するかも自分で決めることを説明し（左図）、「一人ひとりの目標が達成されるように、互いの学びの環境を守ってほしい」と、願いを伝えました。

そのようにして私は、教師になった当初から目指していた「一人ひとりの潜在的な能力に気づかせる授業」の実践を進めることになったのです。

●一人ひとりへの声かけが生徒の自覚を促した

難易度が高い問題を解くことができた生徒には「どうやって解いたの?」と解決の過程を聞いた上で、

「困っているAさんに説明してあげて。私もフォローするから」と生徒同士をつなげました。次第に生徒たちは、「この授業は先生のペースで進むのではなく、自分たちが進めていくものなんだ」と理解し、「友だちに相談すれば、分からない問題も意外と解ける」と、自信を持ち始めました。1か月が経った頃には、「これで合ってる?」といった正答を教師から引き出そうとする質問から、「□□については分かったけれど、〇〇が分からないから教えて」といった質問に変化しました。

今、生徒たちはグループ学習にも個人学習にも集中して取り組んでいます。一人ひとりが持つ潜在的な能力を生徒に気づかせたいという私の願いは実現したのです。

■単元の最初に配布する「みんなでつくる学習テキスト」の一部

1回目 テーマ	学習計画を立てよう Let's make a study plan.
2回目 テーマ	～みんながって、みんない～ “道ものどうし”の 組み合わせで生まれる 新たな価値とは Think about the new value that is created by combining different things.
3回目 テーマ	友人の SOS を助けよう Help people in need.
4回目 テーマ	学習内容を まとめよう Summarize the study content.

《1回目》学習計画を立てよう ➡Forms から 3つの質問に 答えてください。

目的 Purpose ★クラス全体	なにができるようになりたいか
目標 Goals ★個人	テストまでに、自分が どんな状態になりたいか
勉強方法 ★個人 or グループ	☐ A. 教科書を読み、書いてあることを わかりやすく まとめる。 ☐ B. できるようになるまで 問題を たくさん解く ☐ C. なぜ? 追究する
学習スケジュール ★個人	何を、いつまでに 終わらせますか? What will you finish and when? 2回目の授業までに ☐ 予定より早い ☐ 予定通り ☐ 遅れ気味 3回目の授業までに ☐ 予定より早い ☐ 予定通り ☐ 遅れ気味

※学校資料を抜粋して掲載。

成果と展望

取り組むべき
学習を自分で判断できる
生徒が増えてきた



授業の後半では、生徒は「教科書の内容をまとめる」「問題をたくさん解く」「なぜ?を追究する」の中から、その日の自分に必要な学習方法を適切に選べるようになりました。また、普段の学習の様子から考える力があると認めたクラスメートに自ら声をかけてともに学ぶなど、数学の得意・苦手の枠を超えて協働学習の相手を選んでいきます。最近では「授業、もう終わり?」といった発言が出るほど授業に熱中する生徒が数多くいます。

数学が苦手だと思っていても、できることがあることを生徒に気づかせたいと考えています。そして、生徒たちが自分の力を信じられるようになり、資格試験や進学などにも積極的に挑戦し始めるまで、できること、できたことに気づかせる言葉を生徒にかけ続けます。

* 全国から集った若手教師が自身の教育活動について報告したり、様々な教育課題について語り合ったりしているオンライン・コミュニティ。同コミュニティの取り組みの詳細は、本号P.18～21で紹介。

問「幕府はなぜこれまでの政

また、それはど

政治 →

ブラッシュアップ

授業実践

読者から反響があった
授業実践の今を追う

日本史

授業設計を学び直し、
歴史から生きるヒントを学ぶ
活動を改善

栃木県立宇都宮東高校・附属中学校

野澤宏光 のざわ・ひろたか

同校に赴任して4年目。地理歴史・公民科。3学年担任。



学校概要

- ◎設立 1963 (昭和 38) 年
- ◎形態 全日制／普通科／共学
- ◎生徒数 1学年約 160 人
- ◎2024 年度卒業生進路実績 国公立大は、北海道大、東北大、筑波大、お茶の水女子大、東京大、東京科学大、一橋大、横浜国立大などに 82 人が合格。私立大は、慶應義塾大、上智大、東京理科大、早稲田大などに延べ 314 人が合格。

2019 年 12 月号に登場



2019 年 12 月号に掲載した野澤先生の記事は、ウェブサイト『VIEW next ONLINE』でご覧いただけます。<https://view-next.benesse.jp/view/bkn-hs/article04690/> または下記の 2 次元コードからアクセスしてください。



私の授業、
こう
変わりました

前任校では、生徒が歴史から生きるヒントを学ぶ活動に 2 コマで取り組む「2 ターム授業」を行っていました。前半の A タームでは、生徒は私が出す問いについて考えるために必要な知識を習得し、後半の B タームでは、グループで議論して問いの解答を作成しました。歴史を学ぶことで得られる先人の教えは人生に役立つことを実感してほしい、協働学習を通じて自分に合った学び方を見つけてほしいと考え、本校でも同じ授業をしたところ、生徒から「教科書の内容の学習を早く終わらせてほしい」「この授業で大学入試に対応できるのか」といった声が上がりました。そこで、歴史から生きるヒントを学べるような問いは「MQ (Main Question)」として単元ごとに、段階を追って MQ を考えるための「SQ (Sub Question)」を 1 コマごとに設定。単元内の各コマは MQ・SQ を考えるために必要な知識を習得した上で SQ に取り組ませる構成にし、MQ の解答は単元の最後に考えさせています。

※プロフィールは、2025 年 3 月時点のものです。

授業レポート

本時の概要

【対象】 2年生 【教科・科目】 地理歴史・日本史探究

【単元】 近世・幕藩体制の成立と展開・幕政の安定

【単元目標】 幕府はなぜこれまでの政治を転換したのか、また、それは何にどのような影響を与えたのかを説明することができる。

【授業時数】 全2時間のうちの1時間目

【本時の目標】 文治政治への転換とその影響について、知識をつなげて理解し、言語化できるようになる。



単元の指導計画は、ウェブサイト『VIEW next ONLINE』でご覧いただけます。
<https://view-next.benesse.jp/view/cat/bkn-hs/>
 または右の2次元コードからアクセスしてください。



お
勧
め
の
分
享

管
理
職

教
務
担
当

進
路
担
当

担
任



1 単元のMQを提示

🕒 3分間

野澤先生は、江戸幕府が政治を転換した影響の例として、政治の転換前と異なり、民衆は犬を見ても鍋を用意しなくなったことを説明し、「幕府はなぜ、これまでの政治を転換したのか。また、それは何にどのような影響を与えたのか」と、MQを提示した。そして、「幕府が政治を転換した背景や与えた影響について考えるために、まずは本時と次時のSQに取り組もう」と伝えた。

継続している点 以前と同様に、授業を通じて考えてほしい、生徒が歴史から生きるヒントを学べるような問いを投げかけています。



2 MQ・SQを考えるために必要な知識を習得 🕒 15分間

生徒は、MQ・SQを考えるために必要な知識を習得するため、教科書や資料集などを見ながら、事前に配布されたプリントの空所補充問題の答えを考えた。10分間の個別学習の後、そこで気づいた自分の課題に生徒は様々な方法で取り組んだ。分からない点を周囲の生徒に聞いたり、自分が理解したことを他者に説明したりする生徒がいる一方で、個別学習を継続する生徒もいた。

改善点 生徒一人ひとりが理解を深めたいことを自分で決めて、学び方も自分で選ぶ自己調整学習を取り入れました。また、生徒の知的好奇心を満たしつつ、大学入試にもしっかりと対応するために、プリントに掲載する情報量は以前よりも増やしました。



3 重要事項を解説

🕒 25分間

野澤先生は、徳川家綱から綱吉までの時代の政治や社会情勢などを解説。重要事項については、重要度を◎・○・△で示した。「譜代大名と旗本の違いは何か」「慶安の変で牢人が蜂起したのはなぜか。1分間で考えて」などと野澤先生が発問すると、席が隣の生徒同士で話し合った。そうした問いを重ねながら、野澤先生は解説を進めた。

改善点 解説する際には、生徒に度々問いかけ、自分の言葉で答えをアウトプットさせるようにしています。それは、授業が教師からの一方的な発信とならないようにするためであり、重要事項の意味を理解しているかを生徒自身に確認させたり、SQを考える際にポイントとなる歴史的事象の背景や変化、影響を生徒に気づかせたりするためでもあります。



本時のキー課題

4 SQに取り組む

🕒 2分間

生徒は事前に配布されたSQ『戦国時代の遺風』はどんなことか。また、その遺風をなくすために、家綱と綱吉はどのような政策を行い、それは何にどのような影響を与えたのかに取り組んだ。本時の授業時間は通常よりも5分間短く、SQについて考える時間を十分に確保することができなかったため、野澤先生は、各自でSQの答えを考えて後日提出するよう、生徒に指示した。

MQについて

段階を追って考えられるよう、SQを設定



本単元では、江戸幕府が武断政治から文治政治に変化していった時代を取り上げています。その変化は現代社会にも影響していること、例えば犬をペットとする文化につながっていることに生徒が気づけるよう、単元のMQを設定しました(図1)。

MQは前任校での実践と同様、歴史から生きるヒントを学べるような問いにしていますが、MQについて段階を追って考えられるよう、SQ

図1 本単元のMQ、本時と次時のSQ

MQ 幕府はなぜ、これまでの政治を転換したのか。また、それは何にどのような影響を与えたのか。

SQ1 「戦国時代の遺風」はどんなことか。具体的に挙げてみよう。また、その風習をなくすために、家綱と綱吉はどのような政策を行い、それは何にどのような影響を与えたのか。

SQ2 貨幣改鋳を行った背景を踏まえて、その政策の意図と影響を考えてみよう。

SQ3 朱子学者である新井白石が行った政策のねらいは何か。当時の将軍位継承の状況を踏まえて考えてみよう。

SQ4 海舶互市新例が出された背景と、その影響について説明してみよう。

図2 MQの改訂前と後(例)

改訂前 藤原四兄弟はなぜ、相次いで出世することができたのか。

改訂後 律令が制定される前と後で、朝廷の政治やその担い手は、どのように変わったのか。

※図1、図2ともに学校資料を基に編集部で作成。

を加えました(図1)。前任校では、生徒の解答が私の想定外のことがあり、問いが抽象的過ぎるのではないかと当時、考えました。そして、歴史的事象の背景や変化、影響に生徒が気づけるような問いを適宜出すようにしていました。本校では、そうした問いをSQに位置づけ、生徒が習得した知識を整理してからMQに取り組めるようにしました。MQやSQの文言は、生徒が教科書などをより参照しやすくなるよう、改訂を重ねています(図2)。

MQやSQを考えるために必要な知識の習得については、自己調整学習を取り入れました。生徒はまず、事前に配布したプリントを活用して

知識を整理します。プリントには、空所補充問題があり、教科書などを読みながら考えて答えを書く生徒もいれば、答えが書かれたプリントを見て空欄を埋めてから教科書をじっくり読む生徒もいます。そして、10分間は個別学習とし、5分間は協働学習もできる時間としました。その5分間は周りと学び合ってもよいですし、個別学習を継続することも可能です。生徒が自分の学習状況に応じて学び方を選べるようにしました。

MQは単元の最初に示し、SQは事前に配布するプリントで示します。生徒が授業を見通して自分で学び方を考え、自分で学びの意味づけをすることを通じて、自律的に学習する力を育みたいと考えています。

学習評価の工夫

SQの解答を

「主体的に学習に取り組む態度」の評価材料に



MQとSQの解答は、定期考査前までに提出としています。MQの解

図3 SQの添削例(図1のSQ1 生徒の解答と先生のコメント)

生徒の解答 戦国時代の遺風：主人の死に殉じる殉死の考え方→主人個人に仕える武力で地位と権力が決まる下克上の風潮

上の遺風をなくすために、家綱は殉死の禁止をし、主人の死に殉じる戦国時代の風習を廃止し、家臣には主人個人に仕えさせるのではなく主人の家に仕えさせるようにした。綱吉は武家諸法度天和令を出して学問に励むよう促したほか、服忌令を出し喪に服することや忌引の期間を規定することで死を避ける風潮を促した。また、生類憐れみの令を出して生類の殺傷を禁止することで慈愛心の醸成を促した。

先生のコメント いいですね！ ちなみに、戦国時代の遺風の具体例にはどんなものがありますか。また、「学問に励むよう促した」は正しいですが、より正確にするなら、「どんな学問を奨励した」のでしょうか。武士に学問を学ばせることを通して、どんなねらいがあったのでしょうか。そこに、各藩(岡山藩や会津藩、水戸藩など)が儒学者を呼んで家臣の教育に力を入れた理由が隠れています。

※学校資料を基に編集部で作成。

答は、生徒同士で話し合わせた後に提出させ、匿名にした解答の一覧を配信し、生徒間でコメントできるようにしています。SQの解答は添削して生徒に返却します(図3)。重要な歴史的事象を踏まえているか(例えば、本時のSQ1では「末期養子の禁の緩和」や「殉死の禁止」など、何がどのように変化したか、その変化は何に影響したかが書かれているかといった点を見て、「思考・判断・表現」の観点について評価しています。



授業設計を一から学び直す

前任校で手応えを感じていた「2ターム授業」を本校でも行ったところ、歴史的事象の背景や、それが社会に与えた影響などをじっくり考えることを楽しむ生徒もいましたが、多くの生徒から大学入試に対する不安が上がりました。そこで、2コマで行っていた内容を1コマに圧縮して進度を速めようと考えました。しかし、深く考える活動と進度の確保を両立させる授業設計ができなかったため、赴任2年目は、大学入試を念頭に進度を重視し、私が解説し続ける講義型授業に変えました。ただ、数コマに1回は、歴史の本質に迫る問いに取り組ませ、歴史から生きるヒントを学んでほしいという私の思いを授業に反映させました。

私は授業設計を学び直そうと、授業設計に関する書籍を片っ端から読みました。そこで出会ったのが、教育・研修をより効果的・効率的・魅力的にするための方法論「インストラクショナルデザイン」です。それについて学べる熊本大学の鈴木克明名誉教授の講座が

東京で開講されていたため、早速受講しました。「ARCSモデル」(*1)や「学校学習の時間モデル」(*2)などの理論を学び、単元ごとにMQを設定することや、まずは生徒が自分で学んで知識の理解度を把握した上で教師が解説する授業の構想を練っていきました。

並行して自己調整学習の理論も学ぶ中で、学びに受け身的な生徒に、生涯求められる、自分に必要な学びを自分で考えて学ぶ力を身につけてほしいという思いが強くなっていきました。ただ、いきなり何でも自分で選べるようにすると生徒は戸惑うだろうと考え、まずはプリントの取り組み方を自分で選べるようにしました。そして、協働学習ができる時間を設けて、対話的に学ばか、1人で学ばかも選べるようにしました。多様な他者と対話することができるよう、2コマに1回、席替えもしています。

そうして形づくった授業を赴任3年目から始め、今も改善を重ねています。

お勧めの分掌

管理職

教務担当

進路担当

担任

成果と展望

SQの解答を生成AIを活用して評価し、自己調整学習を拡大したい



25年1月末に、3年生を対象に実施した授業アンケートの回答には、「深く考える習慣が身についた」「歴

「思考・判断・表現」の観点の評価を踏まえた上で、自分なりの言葉でSQの解答を書くことができている、それはSQについて主体的に考え、粘り強く取り組んだ態度の表れと捉え、「主体的に学習に取り組む態度」の評価をAとしています。生徒には、SQの解答が「主体的に学習に取り組む態度」の評価材料になることを伝えています。

定期考査は、SQを基にした問題を出し、「知識・技能」「思考・判断・表現」の評価材料にしています。授業にしっかりと取り組み、SQの添削を復習していれば答えることができる問題です。

史的事象のつながりを自分で見つけることが面白い」といった声がかけていました。何よりもうれしいことは、「日本史を学ぶのが楽しい」という声が多かったことです。「もっとMQやSQを出してほしい」といった声も複数あり、知的好奇心の高まりを感じました。試行錯誤しながらも私が理想とする授業を追求してきてよかったと思っています。

今後の課題は、さらに生徒主体で学びを進めていく授業の設計です。そのために、SQの解答を生成AIを活用して評価する方法を模索しています。教師が設定した評価規準を生成AIに読み込ませ、入力した生徒の解答に自動的にフィードバックする仕組みができれば、生徒はそのフィードバックを踏まえて解答を再考することができるよう、自分で学びを進めやすくなるはずです。

MQに解答することをゴールとして、そこまでの道のりは生徒が自分で見通しを持って進んでいけるように、生徒のマインドセットなども含めて授業設計を見直していきたいと考えています。

*1 アメリカの教育工学者ジョン・M・ケラーが提唱した学習意欲に関するモデル。 *2 ジョン・B・キャロルが提唱した、課題を達成する学習時間に関するモデル。

「やらされ探究」から「マイ探究」へ！

生徒が主体的に取り組む学習であるはずの探究学習に「やらされ感」を抱く生徒、教師は少なくない。探究学習を生徒、教師が自分事化し、よりよいものとするためにはどうすればよいか、事例を通じて考える。

Introduction

探究学習の「やらされ感」はなぜ生まれるのか。どうすれば自分事化するのか

探究学習における課題の1つが、生徒、教師の「やらされ感」

現行の学習指導要領では、「総合的な探究の時間」が設けられ、高校現場には探究学習の実践が蓄積されてきたが、自校の取り組みに対して課題や見直しの必要性を感じている学校も少なくない。課題として多く挙げられるのが、生徒や教師が探究学習に対して「やらされ感」を抱いているということだ（図）。実際、次のような声を現場から聞くことは多い。

「生徒に『本校の探究学習では地域課題に取り組みます』と説明すると、生徒は小・中学校でも地域に関する調べ学習に取り組んできたため、『またか……』といった表情になる」

「探究学習に取り組む意義を理解していないため、教科学習に比べて明らかにモチベーションが低い生徒がいる」

「教師の中にも、何のために探究学習に取り組まれているのが分かっておらず、腑に落ちていない様子の者も少なくない」

「やりがいよりも、指導の負担感や指導法の迷

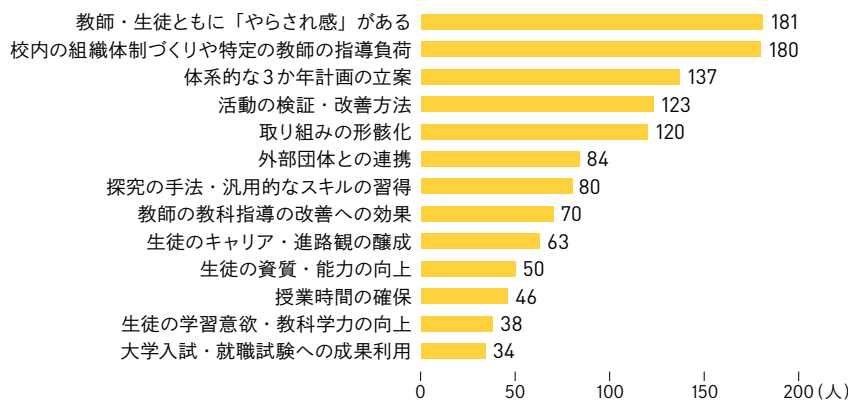
いの方が大きいと感じている同僚がいる」

生徒の探究学習に伴走する教師への支援や、探究学習のカリキュラムづくりのサポートなどに携わるカタリバの横山和毅氏は、生徒が探究学習を自分事化することができるようになるためには、自分との「距離」が近い課題を設定することが重要だと指摘する。

「探究学習で設定する課題は、社会で注目されている課題でなければならぬということはありません。生徒自身が『私にとって重要な』と思うことが大切なのです。ただ、課題の設定の段階になって、『これが本当に自分が探究したい課題なのだろうか』と迷ったり、『些細なことに自分がとらわれているだけではないだろうか』と不安になったりして、課題を設定できない生徒もいます。教師が生徒の思いを聞き、『自分の好きなことや興味があること、モヤモヤすることや怒りを感じることであれば、課題として設定することができる可能性はあるよ』と、生徒の背中を押すことが求められます」

生徒が探究学習を自分事化するためには、探究のサイクルが回った後の振り返りも重要だ。

図 「総合的な探究の時間」で課題に感じていること



※ 2024年ベネッセコーポレーション「管理職先生・探究ご担当先生と考える『探究を軌道に乗せるには』」セミナー申し込み時アンケートより。315人が回答。複数回答。



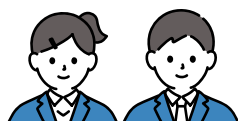
認定特定
非営利活動法人
カタリバ
横山和毅
よこやま・まさき

福島県立ふたば未来学園中学校・高校にて学校支援統括コーディネーターとして活動。2011年カタリバ入職。対話型キャリア学習授業「カタリ場」の事業リーダーや東北拠点で実践型探究学習「マイプロジェクト」の伴走などに従事。

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。

どうすれば探究学習が自分事化するのか

生徒



私の

好きなこと、
興味があること

私の

モヤモヤすること、
怒りを感じる事

探究学習の課題は、好きなことから、あるいはモヤモヤすることから考えてもよい。重要なのは、設定した課題が生徒にとって「私の課題」と思えるような、自分との距離が近いものであることだ。

※横山氏への取材を基に編集部で作成。

教師



STEP 1

自校の生徒にどのような資質・能力を育成したいかを考える

STEP 2

その実現のために、カリキュラムをどう見直すかを考える

STEP 3

さらに、自由度の高い「総合的な探究の時間」をどのように設計するかを考える

「総合的な探究の時間」の設計を考える前提として、育成を目指す生徒像の確認と、その実現のためのカリキュラムの見直しを行う。その上で、自由度の高い探究学習でどのような教育活動を行うとよいかを考える。

「探究学習の振り返りでは、『課題の設定→情報の収集→整理・分析→まとめ・表現』という探究の各プロセスでの成果や課題に焦点が当てられることが多いようです。それだけでなく、探究してきた課題と自分との距離感が、探究のプロセスの中でどう変わったかを振り返ること、次の探究のサイクルに向けた課題の設定における視点が育まれます。高校3年間で探究のサイクルを何度も回すことで、生徒は「私にとって重要だ」と思える、課題の見つけ方を習得することができ、課題設定力も高まります」

探究学習のあり方を、育成を目指す資質・能力から考える

教科学習とは異なり、教科書や「こうすれば必ずうまくいく」といったマニュアルもない探究学習の指導・支援を、教師が自分事化していくのは当然だと、横山氏は語る。

「カタリバでは、探究学習のカリキュラム開発研修『探究スタートアップラボ』（写真）を実施しています。半年間にわたる対面・オンライン研修を通じて参加者は、自校の探究学習のあり方を考えたり、生徒の探究学習に伴走するポイントについて学んだりします」

1校あたりの参加者数を3人程度（管理職を含む）としているのは、研修での学びを学校に持ち帰り、校内に波及しやすくするためだ。

「『探究スタートアップラボ』では、自校の生

徒にどのような資質・能力を育成したいかをまずは考えます。そして、その実現のために探究学習のカリキュラムをどう見直すか、学校の実態に合わせて自由に設計することができ探究学習において、自校は何を目指すのかを考えます。校内で探究学習について検討する際も、探究学習のカリキュラムの議論からではなく、学校として育成を目指す資質・能力の確認から行うとよいでしょう」

また、探究学習を通して成長した生徒を職員会議などで紹介するようになると、「そんな生徒を自分も育てたい」と、教師における探究学習の自分事化が進むと、横山氏は説明した。



写真 24年度は13校、40人の教師が参加した。

●「探究スタートアップラボ」のこれまでの研修レポート

https://myprojects.jp/article/report/startuplab_2024_report_01/
https://myprojects.jp/article/report/startuplab_2024_report_02/

Turning Point

ルーブリックと
グランドデザインの
策定

探究学習が生徒の資質・能力を育む 重要な教育活動であることを 教師間で共通理解 和歌山県立向陽高校

教師の 転換点

- 探究学習と教科学習の関係を、ルーブリックとグランドデザインで明示
- 生徒の探究学習を追体験するような対話型の校内研修を実施

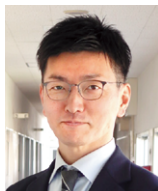
探究学習と教科の授業で 総合的に資質・能力を育む

スーパーサイエンスハイスクール（以下、SSH）の4期目を迎えた和歌山県立向陽高校では、すべての生徒が課題探究活動「KOYプロジェクト」に取り組んでいる。探究学習への理解を支える土台が、他校の事例を基にして2022年に作成した「IMAWARA（イマワラ）3マスタールーブリック」（図）だ。同校では、生徒への育成を目指す資質・能力として、「気づく力（K）」「起こす力（O）」「読む力（Y）」「教える力（O）」の4つを設定し、ルーブリックを作成。それを基に、課題探究活動と教科・科目ごとのルーブリックを作成した。

「育成を目指す資質・能力は、探究学習と教科学習で一貫している必要があります。それがルーブリックを作成することで実現しました」（SSH推進部長・谷地祐介先生）
23年にはグランドデザインを策定し、学校全体の教育活動の中での探究学習の位置づけを明確化。4つの資質・能力は探究学習と教科学習を連携させながら育成するものであるという共通理解が教師間でさらに進んだ。
「各教科の授業でも、生徒が自ら問いを立てたり、課題を発見したり、協働して問題解決に取り組んだりするなど、授業改善が進んでいます。さらに、教科等横断型授業の実践も見られるようになりました。そのようにして各教科の授業で育んだ資質・能力を総合的に発揮する場

学校概要

設立 1915（大正4）年
形態 普通科、環境科学科／共学
生徒数（高校） 1学年約300人
2023年度卒業生進路実績 国公立大は、北海道大、東北大、筑波大、名古屋大、京都大、大阪大、神戸大、九州大、大阪公立大などに176人が合格。私立大は、慶應義塾大、中央大、東京理科大、法政大、明治大、早稲田大、同志社大、立命館大、関西大、関西学院大などに延べ613人が合格。



山中資基 やまなか もとき
和歌山県立向陽高校
進路指導部長
同校に赴任して12年目。理科（物理）。



谷地祐介 たにじ ゆうすけ
和歌山県立向陽高校
SSH推進部長
同校に赴任して8年目。理科（化学）。

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。

■ HIMAWARI ～ KOYO-3S マスタールーブリック～

同校では、生徒への育成を目指す資質・能力として、「気づく力(K)」「起こす力(O)」「読む力(Y)」「教え合う力(O)」を設定し、マスタールーブリックを策定した。4つの資質・能力は、すべての教育活動を通じて育成を目指すものであるため、マスタールーブリックを基に、課題探究活動と各教科・科目の授業のルーブリックを作成し、運用している。

※学校資料をそのまま掲載。

3S (トリプルS)			Seed 【種】	Sprout 【新芽】	Sunflower 【花】	点 数
KOYOの力 (育成する資質・能力)						
Kizuku ～気づく力～	①	向上心 (探究心)	基礎・基本の知識・技能を獲得した。	学んだことと、教科の既習内容との関係やつながりに気づいた。	学んだことと、他教科の内容や実生活の内容などとの関係やつながりに気づいた。	／3
	②	課題発見力	授業内容を把握し、疑問に気づいた。	気づいた疑問から課題を設定し、その解決に向けて取り組んだ。	解決に向けて取り組む過程で新たな疑問に気づき、独自の視点で課題を再設定した。	／3
Okosu ～起こす力～	③	言語表現力 【資料】	授業内容を文字に起こした。	図や表、フローチャートに起こした。	相手が授業内容を十分に理解できる資料を作成した。	／3
	④	言語表現力 【発表】	授業内容を言葉に起こした。	図や表、フローチャートなどを活用し、授業内容を自分の言葉に起こした。	相手が授業内容を十分に理解できる発表をした。	／3
Yomu ～読む力～	⑤	先を読む力	先を読み、ゴール（仮説）を設定した。	設定したゴール（仮説）に向けてのアプローチの仕方を先読みした。	先読みしたゴール（仮説）とアプローチの仕方が適切に検証し、必要に応じてゴール（仮説）を再設定した。	／3
	⑥	読解力 (情報収集力)	文章や図表、データを読み取った。	■読み取った文章を解読し、要約した。 ■図表やデータを分析し、整	読み取った文章や図表、データを解読し、自分の意見を持つことができた。	

として、探究学習の重要性が教師間で共通理解することができてきたと感じています」（進路指導部長・山中資基先生^{もとき}）

同僚との対話が探究学習の見取りを豊かにする

教師が探究学習を自分事化する上で、授業の互見や校内研修が大きな役割を果たしていると谷地先生は語る。

「23年度から県内外に向けて、教科等横断型授業や探究型授業の公開授業を実施しています。また、24年度は『生徒が主役の授業の実現』『業務の精選・深化』といったテーマで、全教師対象の研修を実施しました。研修は教師同士の対話を重視したワークショップ型にしましたが、そうすることで、答えが1つではない探究学習に取り組む生徒の学びを教師が追体験することができるようになったかと考えたからです」

山中先生は、校内研修は教師の資質・能力の向上にもつながっていると考えている。

「研修で自分の悩みを話したり、同僚の思いを聞いたりする中で、私たちは他者の言葉を粘り強く待ち、自分とは異なる価値観を受け止めます。そうした経験は、生徒の探究学習に伴走する際に、『生徒の思いをもっと聞いてみた方がよいのではないだろうか』といった気づきにつながります」（山中先生）

ワークショップ型の研修を行った後は、職員

室内での教師間のコミュニケーションが明らかに活発化すると谷地先生は語る。

「以前は本校においても、SSHや探究学習は一部の教師が担当するものだという雰囲気がありました。しかし今は、教科や分掌を超えた教育活動であると全教師が認識していますし、探究学習に関する業務が突発的に発生しても、『探究学習は学校全体で進めるものだから』と、同僚たちが積極的にかかわってくれます」

同校の生徒は、「先生たちがルーブリックを意識して授業を進めてくれているので、教科学習と探究学習の2つの面で、自分の成長や課題を捉えることができています」「どの先生も自分たちの探究学習に興味を持っていて、教科の授業でしか接点のない先生が、授業後に『探究学習の参考になるかも』と、大学教授の論文を紹介してくれたこともある」などと、探究学習に対する教師の当事者意識の高さを語る。

探究学習を教師が自分事化しにくい理由として谷地先生は、「探究学習が生徒主体の学びであること」「探究学習の成果を数値などで見ることが難しいこと」を挙げる。

「だからこそ探究学習に取り組む生徒に伴走するためには、生徒の中で資質・能力がどのように育まれているのかを見取る力が、私たち教師に求められるのです。数値化しにくい生徒の変化を見逃さず、『〇〇力が伸びた』などと気づくことができれば、教師も探究学習を自分事化することができると思います」（谷地先生）

事例で深める！

学習評価

実践校の取り組みを基に、
学習評価をより充実させるポイントを
田村先生がアドバイス

福岡県立宗像高校

むなかた

定期考査に偏らない評価方法を 小テストや振り返り等で模索

評価の安定性と信頼性を
高めるため、評価規準は必要

解説者



文部科学省 初等中等教育局
主任視学官

田村 学 たむら・まなぶ

専門は教科教育学、教育方法学、カリキュラム論。文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官、同省同局視学官、國學院大學教授などを経て、現職。著書に、『学習評価』（東洋館出版社）など多数。

田村 観点別学習状況の評価において、2024年度に新たな評価方法を取り入れたそうですね。

飯田 私が担当する1年生の数学では、生徒が自ら学習計画を立てて継続的に学ぶ習慣を身につけてほしいと考え、「知識・技能」の評価材料を定期考査と週1回実施する小テストにしました。それにより、定期考査では「知識・技能」を評価する問題の数を減らし、「思考・判断・表現」を評価する問題の数を増やすことができました。「主体的に学習に取り組む態度」は、授業の振り返りと取り組んだ課題の記録表の

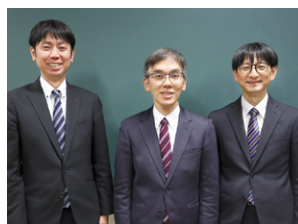
記述を見取って評価しています（図①）。授業開きの時に、生徒にその評価方法と趣旨を説明しました。

田村 生徒に期待する学習習慣の定着度を評価するために評価方法を変えたんですね。手応えはありますか。

飯田 生徒の学習状況を多面的に捉えて評価することができるようになりました。例えば、数学が苦手な生徒の振り返りから、解答を間違えても粘り強く考えていたり、授業を通じて成長できたと実感したりしている様子を見取ることができました。

田村 生徒が自身の内面や行為を丁寧に見つめ、気づきを言語化する場面があるのはよいですね。学びの意味づけや価値づけをすることで、自分の変容や成長を実感できれば、

福岡県立宗像高校プロフィール



左から／大岡裕太（理科〔物理〕、主幹教諭、教育推進部長）、伊原 豊（教頭）、飯田啓介（数学科、指導教諭、研究開発部長）

設立 1919（大正8）年
形態 全日制／普通科／共学
生徒数 1学年約400人
2023年度卒業生進路実績 国公立大は、千葉大、電気通信大、東京外国語大、京都大、大阪大、九州工業大、九州大、福岡教育大、長崎大、熊本大などに131人が合格。私立大は、東京理科大学、早稲田大、同志社大などに延べ526人が合格。

次の学習に向かう動機づけとなり、結果的に「主体的に学習に取り組む態度」の醸成につながります。

飯田 課題を自分で先に進める生徒も現れ始め、学習に対する主体性の高まりを感じています。

田村 今後は、生徒に期待する「主体的に学習に取り組む態度」が、具体的にどのような姿なのかを言語化し、振り返りの記述に対する評価規準を設定するとういと思います。課題の提出回数や提出時期の早さなどに頼らない評価規準があれば、さらに安定した評価がで

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。

図 田村先生からの評価方法についてのアドバイス

1 1年生の数学の「主体的に学習に取り組む態度」の評価方法

● 2024年度の評価方法

授業の振り返り 毎授業、振り返りフォームを配信。生徒は学習内容の理解度を4段階で自己評価し、「今回の授業で学んだ解決手順、解法のポイントなどを自分の言葉でまとめよ」「解決することができずに残った疑問、復習すべきポイントなどを自分の言葉でまとめよ」といった質問項目に回答する。無回答でなければ1点。学期末に累積点を10点満点に換算する。

課題の記録表 課題に取り組んだ日（計画を立てて取り組んだか、提出日直前に取り組んだか）、理解度（生徒が4段階で自己評価）、取り組んだ回数（理解度が低い場合、理解できるまで取り組んだか）を見取り、それらができていれば2点、あまりできていなければ1点。学期末に累積点を20点満点に換算する。

田村先生からのアドバイス

まずは教師が生徒に期待する「主体的に学習に取り組む態度」は、具体的にはどのような姿なのかを言語化して評価規準としましょう。その姿を振り返ることができる質問項目を設定します。生徒が書いた内容を評価規準に沿って評価すれば、より安定した評価をすることができます。さらに評価規準を生徒と共有すれば、こんな生徒になってほしいという教師のメッセージが伝わります。

2 パフォーマンス課題の設定

● 現在構想中の課題

単元ごとに実施する数学のパフォーマンス課題を構想中。具体的には、生徒が単元内で身につけた知識を組み合わせて解く問題と、その模範解答を作成する、または作成した問題を生徒同士で出し合い、それぞれ模範解答をつくるといった課題を考えており、実施時間の確保や実施時期などが検討課題。

田村先生からのアドバイス

問題作成では、身につけた知識を活用することができているか、模範解答の作成では、他者が理解することができる説明ができているかなどが評価規準になりますし、生徒同士で解き合うことは、問題の適正さや質の高さを評価し合う場にもなります。まずは、学期に1回でも実施することができるとういことです。その場合、複数の単元を対象とするか、1つの単元のみを対象か、生徒の実態を踏まえた課題設定が重要です。そして課題の内容を単元の冒頭で伝えれば、生徒は目的意識を持って授業で学べるようになり、授業が活性化するでしょう。

※取材を基に編集部で作成。

きるようになります。生徒と評価規準を共有すれば、評価の信頼性も高まるでしょう。

大岡 授業中に振り返りの時間を確保しにくいことが課題の1つです。

田村 振り返りは毎授業しなければならぬものではありません。単元や題材のまとまりごとに振り返るといった頻度でも十分です。そして、教師の説明だけでなく、生徒が自身の学びを振り返る活動も学習内容の理解を深めることにつながる。といった認識を教師が持ち、振り返

りの時間を確保する単元計画を立ててみてください。「知識・技能」「思考・判断・表現」についても、テスト以外の評価を心がけたいですね。

1学期の中間考査の廃止を教師の評価観を転換する機会に

伊原 25年度は、全学年で1学期の中間考査を廃止する予定です。本校内にある宗像中学校は、24年度から1学期の中間考査を廃止し、代わりに導入した単元テスト等を評価材

料にしましたが、適切に評価することができたため、高校でも中間考査の廃止は可能だと判断しました。

大岡 1学期の中間考査の廃止が、教科・科目単位で学習評価の方法を見直すきっかけとなり、評価材料が定期考査に偏っている状況から変わることを期待しています。

田村 ぜひ、1学期末や夏季休業中に、各教科・科目がどのような学習評価を実践したのか、評価の目的・場面・内容・方法を教科を超えて校内で丁寧共有してください。

教師間で評価方法などを学び合えるとともに、教師の指導観や評価観の転換にもつながるはずです。

飯田 英語科では既にスピーキングのパフォーマンス課題を実施していて、私は数学のパフォーマンス課題の実施を検討中です（図2）。

田村 学習評価に求められるのは、妥当性と信頼性です。その点で貴校では「多様性」が重要になると考えます。単元テストや振り返りの記述、パフォーマンス課題などを評価材料に加えることは、教師が生徒一人ひとりのよさや改善点などを的確に評価することにつながります。一方で、評価の方法や場面が増える。と教師の負担が大きくなります。新しい評価方法を実施した後は、その評価が生徒の学習改善や教師の指導改善につながるものだったのかを検証し、効果がなければ評価方法を変更するなど、試行錯誤することが評価の安定化につながります。

伊原 教師間で育てたい生徒像を明確化し、学習評価の方法を共有する必要性を改めて実感しました。校内で早速実践します。



スクール・ポリシーの再検討を通じた学校改革

現場主導のプロジェクトチームの議論から、 生徒の変化に対応した学校像を追究

福岡県立柏陵高校

1分で分かる軌跡

定員割れという事態に直面した福岡県立柏陵高校の松尾祥子校長は、教師一人ひとりと面談し、それぞれの問題意識を確認した上で、学校の課題を顕在化させるためのプロジェクトチームを発足させた。現場主導の議論を通してスクール・ポリシーを再検討する中で、育成を目指す生徒像の具体化と、その実現のための教育活動の見直しを進めた。プロジェクトチームの活動が同校の教師に変化をもたらし、「学校は変えることができる」といった意識が校内に醸成されてきている。

#スクール・ポリシー
#プロジェクトチーム
#教師の意識改革

学校概要

設立 1982（昭和57）年
形態 全日制／普通科／共学
生徒数 1学年約300人
2023年度卒業生進路実績
国公立大は、佐賀大、大分大に2人が合格。
私立大は、関西大、近畿大、九州産業大、
西南学院大、福岡大などに延べ378人が
合格。短大・専門学校進学81人。就職9人。

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。

変革の背景

定員割れを契機に 様々な課題が見えてきた

福岡県立柏陵高校は、県内の難関私立大学に合格者を多く出し、地域の期待に応えてきた。しかし近年、近隣の私立高校を志望する中学生が増加したことなどから受験者数が減少し、2019年度高校入試では定員割れという事態に陥った。22年度高校入試から面接や作文などで生徒の多様な個性を積極的に評価する特色化選抜を導入したところ、定員は充足した。ただ、学力検査を重視する従来の選抜を経ずに入学した生徒の多くは、学習習慣の定着などの面で、それまでとは異なる背景を持ち、その対応に苦慮するようになったと、同校に赴任して8年目の伊勢裕基先生は振り返る。

「生徒が変化したのにもかわらず、従来の授業スタイルで、これまで通り難関大学の合格者を増やすことが学校の活性化につながると考える教師が少なくありませんでした」

教師の思いが空回りしている状況に気づいた松尾祥子校長が赴任直後から力を入れたのが、教師との面談だった。

「教師一人ひとりの話を聞く中で、どのような生徒を育てたいのか、校内の共通認識が十分に図れていないことが分かりました。また、ICTを活用した個別最適な学びや協働的な学びの必要性を感じているにもかかわらず、学校全体での取り組みが進んでいない現状に苦しんでいる教師が実は少なくないといった課題も見えてきました」（松尾校長）

松尾校長は、教師が学校に対する思いを自由に語り合える対話の場をつくるなど、意識改革のための取り組みを続けた。

変革の一手①

問題意識を持つ教師に 声を上げる場を与える

24年度、松尾校長は、スクール・ポリシーの見直しを通して、学校として育てたい生徒像を目線合わせす

ることを決意した。最初の一步として、学校の課題を顕在化させるため、全教師を対象とした校内研修を実施し、SWOT分析などに取り組んだ（写真）。そして、問題の解決策を考えながらスクール・ポリシーを再検討するプロジェクトチームへの参画を教師たちに呼びかけた。その呼びかけに応えた教師の1人が、キャリア教育部長の椎葉治香先生だった。

「生徒に合った進路指導を模索するとともに、授業や行事のあり方も時代に合ったものに変えたいとずっと思っていました。プロジェクト

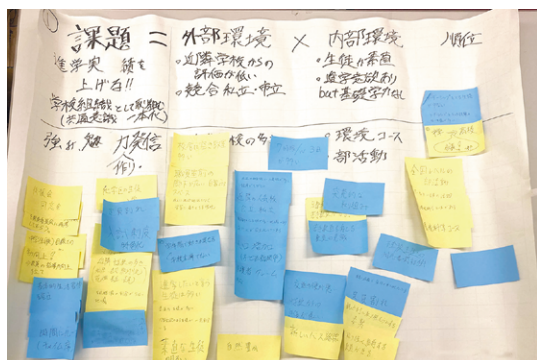


写真 学校の課題の分析に取り組んだ校内研修は、一人ひとりの教師が学校のあり方について問題提起する機会となった。



校長
松尾祥子
まつお・しょうこ
同校に赴任して3年目。



1学年主任
伊勢裕基
いせ・ひろき
同校に赴任して8年目。
地理歴史科（日本史）。



キャリア教育部長
椎葉治香
しいば・はるか
同校に赴任して7年目。
数学科。



環境科学コース1学年担任
市川雄大
いちかわ・ゆうだい
同校に赴任して1年目。
理科（生物・教務部）。



生徒指導部
佐崎杏華
ささき・きょうか
同校に赴任して1年目。
地理歴史科（日本史）。

柏陵高校のスクール・ポリシーの再検討と教育活動の改善

スクール・ポリシーの再検討

スクール・ミッション

「協働的な学びを通じて生徒の成長力を高め、持続可能な社会を担う人材を育成」

■スクール・ミッションを実現するためのグラデュエーション・ポリシー

- ①自分を知り、目標に向かう力 ←自分にフォーカス
- ②多様な人と協力し、共に成長する力 ←他者にフォーカス
- ③社会に関心を持ち、行動につなげる力 ←社会にフォーカス

■グラデュエーション・ポリシーの背景と、それが自校の生徒に必要な理由

- ①自分を知り、目標に向かう力～変化の激しい社会で主体的に生きるため

【背景】現代はVUCA（変動性・不確実性・複雑性・曖昧性）の時代と言われ、予測困難な社会になっている。AIの技術や自動化が進展し、「与えられたことをこなす」だけではなく、「自ら考え、学び、適応し続ける」ことが求められる。

【なぜ自校の生徒に必要なか？】「決まった正解」がない社会で、自分の軸を持ち、選択・決断することができる力が必要。進路・キャリアが多様化する中で、自分の価値観を理解し、目標を設定する力が求められる。

グラデュエーション・ポリシーとして掲げる資質・能力に対する理解を促すため、社会背景と自校の生徒に求められる理由を丁寧に説明している。

グラデュエーション・ポリシーが自校の生徒像に合った内容に練り直されたことで、カリキュラム・ポリシーやアドミッション・ポリシーの見直しも進んだ。また、グラデュエーション・ポリシーで明文化した資質・能力の育成のための教育活動の改善の議論も加速した。

※学校資料を基に編集部で作成。

教育活動の改善

主体的な学びへの変革

目標と指導と評価の一体化

1. 定期考査の見直し

指導と評価のあり方を検討

2. 教育課程の精選
3. 学校行事の見直し（実施時期の検討）

チームの立ち上げは、そうした思いを持っていた私にとって大きなチャンスであり、手を挙げない理由はないと思いました」

松尾校長は、多様性のあるチームを編成するため、俯瞰的に物事が見られる教師、探究学習に関する知見が豊かな教師、アイデアを出すのが得意な教師などにチームへの参画を求めた。

若手として、そして柏陵高校の卒業生として、松尾校長に声をかけられた佐崎杏華先生は当初、「担任や部活動の顧問で精いっぱい自分には務まらない」と思い、辞退することを考えていた。

「ただ、自分が在校生だった頃から大きく変わってしまった学校をよりよくしたいという思いはありまして、私たち教師の中にあった『学校は変わらない』といった諦めのような思いを払拭したいという気持ちもありました。松尾校長の『あなたは十分、一生懸命やってくれている。きつい時は言ってくれれば、私がフォローするから』という言葉に背中を押され、プロジェクトに参加することにしました」

8人のチームの議論は、育成を目指す生徒像の再検討から始まった。それは、松尾校長の「スクール・ミッションや校訓、校長が掲げる経営方針など、旗印がたくさんあるが、それらの整合性が取れていないのではないか」という問題意識を受けてのものだった。しかし、プロジェクトメンバーからはあまり意見が出なかつたため、SWOT分析などを通じて学校の課題の柱として整理された「探究学習」「教育課程・学校行事」「進路指導」の3つのワーキンググループに分かれて議論することにした。少人数で具体的なテーマの下で話し合うようにしたことが奏功し、議論は一気に活発化した。

各グループの議論はメンバー全員に随時共有され、チームの作業はグラデュエーション・ポリシーの再検討へと進んでいった。そしてチームは議論の活性化を図るべく、生成AIを活用することにした。

「同僚が作成したグラデュエーション・ポリシー案だと批判がしにくいですが、メンバーが議論した内容を基に生成AIが作成した案であれば、『この一文は2つに分けて』

などと注文がつけやすいのではないかと考えました。実際、生成AIが作成した案に、各メンバーがいろいろな視点で修正を要求しました。生成AIを介在させたことで、教師間のコミュニケーションが活発になりました」（椎葉先生）

変革の一手 ②

具体的な施策の検討は現場に任せる

ワーキンググループでの議論、そしてプロジェクトチーム内での共有の場に、松尾校長が同席することはほとんどなかった。

「私が同席すると、メンバーは私の意見に左右されてしまいますから、私は議論の進捗だけを確認しました。メンバーには、『皆さんが考えたことは私が実現しますから、そのつもりで議論してください！』と、繰り返し伝えました」（松尾校長）

プロジェクトチームの活動は周りの教師たちにも影響を与えていったと佐崎先生は語る。

「チームに参加していない先生から、『このテーマについて話し合ってもらえないかな』と問題提起してもらえようになり、皆が学校改革に期待しているのだと感じました」

環境関連の専門科目を設置し、探究学習に力を入れている環境科学コース1学年担任の市川雄大先生は、「先進校を訪問したことも議論の活性化につながった」と説明する。

「先進校の生徒が探究学習に没頭する様子を見て、『こういう生徒になるように本校の生徒を育てるためにはどうすればよいのか』について考えました。初めて会った先進校の先生に、『教師がどのような伴走をするか、こういう生徒が育つのか』などと突っ込んだ質問ができたのは、自分も学校改革の当事者だという気持ちがあったからだと思います」

変革の成果と展望

スクール・ポリシーを具現化するフェーズへ

24年2月、プロジェクトチームは、

「自分を知り、目標に向かう力」「多様な人と協力し、共に成長する力」「社会に関心を持ち、行動につなげる力」をグラデュエーション・ポリシーとして設定。それらの資質・能力の育成を目指して、教育活動を具体的にどのように改善し、実現へとつなげていくかを可視化した（図）。

「先生方が話し合ったことを形にしていけることで、学校改革への意識はさらに前向きになり、改革が不断のものとなるはずですよ」（松尾校長）

「多くの同僚が持っていた『このままではいけない』という悶々とした気持ちや、『本校の先生方となれば、学校を変えられるのではないかな』といった期待へと変わりました。25年度には中間考査の廃止や単元テストの導入、ICTを活用した探究学習の各教科での実施などを検討していきます。プロジェクトチームの議論を学校全体に広げながら、全教職員で改革を進めていきたいと考えています」（伊勢先生）

ベネッセが見た軌跡

本質と未来を見つめた先生方

毎週行われていたスクール・ポリシーの再検討のためのプロジェクトチームのミーティングに、私も可能な限り参加し、問題解決の参考となるような先進事例などをご紹介させていただきました。日々、目の前の生徒に全力で向き合いながらもミーティングでは、「そもそもどんな生徒を育てたいのか」「これからの学校には何ができるのか」と、本質と未来に目を向けて先生方は対話をされていました。その時間を経てグラデュエーション・ポリシーが更新され、柏陵高校が育成を目指す生徒像が改めて表現されました。今後はその目標の実現に向けて、様々な教育活動がアップデートされていくことに、私もわくわくしています。

学校の魅力化に取り組む学校が増えていく中で、柏陵高校の改革が1つのモデルとなり、他校へも広がっていくよう、今後もご支援を続けていきたいと思っています。

株式会社ベネッセコーポレーション九州支社
福岡県立柏陵高校担当 中村友香



2025年度大学入学共通テストの振り返りと、今後の指導に向けたポイント

2025年1月に現行の学習指導要領に対応した大学入学共通テストとして初めて実施された25年度大学入学共通テスト。今号は、志願状況と出題内容の観点で同テストを振り返り、今後の指導のポイントを考える。

2025年度大学入学共通テストの振り返り①

志願状況

文系、理系ともに

6教科予想平均得点率上昇

現行の学習指導要領に対応した初めての大学入学共通テスト（以下、共通テスト）である2025年度共通テストは、25年1月18日（土）と19日（日）の2日間にわたって実施された。

25年度共通テストの志願者数は49万5171人で、18歳人口の増加の影響もあり、前年から3257人（0.7%）増加した。志願者数を現役・既卒別に見ると、現役生が6434人（0.8%）増加し、既卒生は3246人（4.9%）

減少。志願者数に占める現役生比率は86%と上昇し、現役生中心の共通テストとなった。

河合塾、駿台予備学校、ベネッセコーポレーションの3社が推定した予想平均得点率は、6教科文系は62.0%、6教科理系は63.3%となった。文系、理系ともに前年の5教科900点集計の予想平均得点率から上昇した（図1）。特に、6教科文系の予想平均得点率は、共通テスト初年度だった21年度共通テストの61.3%を超え、共通テストの開始以来、最も高い結果となった。そのため、目標通り、もしくは目標点以上の点

数が取れた受験者が多かったと予想され、安全志向にはならなかった。

国公立大学は総合科学系統、私立大学は法学、保健衛生学系統が増加

ベネッセコーポレーションが収集した国公立大学の志願者数情報によると、語学や法学、社会学、総合科学、歯学、理学系統などで増加が目立った（図2）。総合科学系統では、情報に関連する学部の新設・定員増加が続いていることから、人気傾向が継続した。

首都圏・近畿圏の私立大学の志願者数を見ると、人文科学や法学、経済・経営・商学、国際関係学、芸術学、保健衛生学、歯学、理学、工学系統などで増加が目立った（図2）。

国公立大学の志願者数はやや増加

25年度大学入試における国公立大学全体の志願者数は42万8501人（対前年度指数101）と、昨年度に比べてやや増加した。設置区分別に見ると、国立大学全体の志願者数は対前年度指数100と前年度並みだが、公立大学全体の志願者数は対前年度指数104と増加した（図3）。現行の学習指導要領に対応した共通テストの負担感増加を背景に、受験科目数が比較的少ない公立大学を志願する受験生が多かったものと考えられる。

また、前期日程における2段階選抜の実施大学・学部数は36大学61学部で、第1段階選抜不合格者数は4459人と前年並みとなった（図4）。東京大学

は、理科三類を除く科類で2段階選抜の予告倍率を引き締めたが、第1段階選抜の不合格者数は893人と、前年度と同程度だった。

東京大学の影響により、 難関国立大学の志願者数が減少

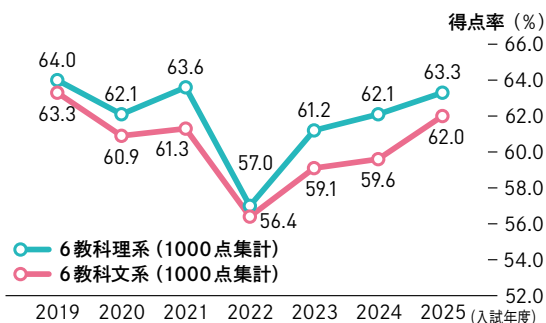
難関国立10大学（*1）全体の志願者数は7万466人（対前年度指数98）と減少した。ただし、その減少は、東京大学が理科三類を除く科類で2段階選抜の予告倍率を引き締めたことによつて、志願者数が対前年度指数89と減少した影響が大きい。東京大学を除く9大学の志願者数は対前年度指数100と前年度並みであった。

模擬試験や共通テスト自己採点集計の志望動向では難関国立10大学の志願者数は増加していたが、実際の出願では落ち着きが見られたと言える。

25年度入試では京都大学が、これまで後期日程で実施してきた法学部の特色入試を学校推薦型選抜での実施に変更した。それを受け、難関大学の法学部志望者は後期日程の選択肢が減り、神戸大学や九州大学の法学部で後期日程の志願者数の増加が見られた。

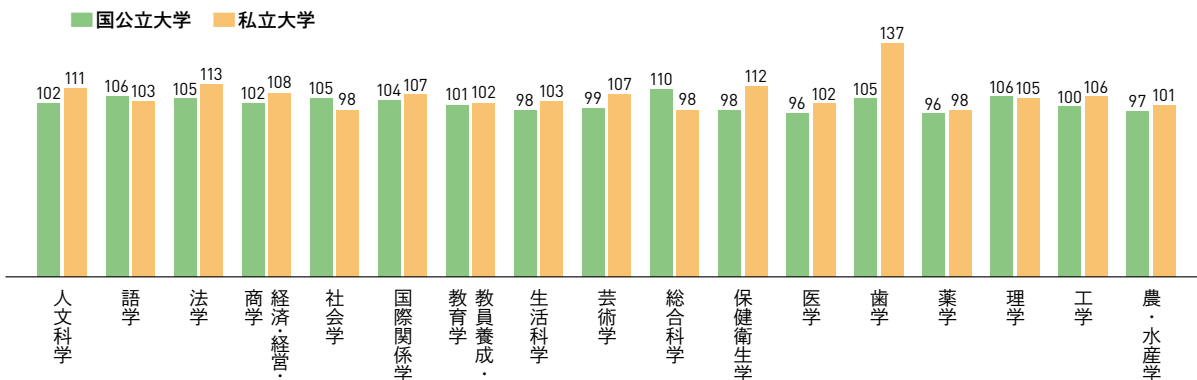
また、文部科学省の「大学・高専機能強化支援事業」（*2）の実施を背景として、各大学で情報系統学部の新設や定員増加などの動きが見られた。難関国立10大学でも名古屋大学、大阪大学、神戸大学で入学定員を増やした。大阪大学工学部電子情報工学科では、一般選抜の募集人員が145人から173人に増加したもの、前年度は工学部の中で最も実質倍率が高かったこともあり、今年度の志願者数は対前年度指数85と減少し、志願倍率は工学部の他の学科と同程度に落ち着いた。

図1 6教科（5教科）受験者の予想平均得点率の推移



※2024年度以前はデータネット実行委員会による5教科型の予想値。
※2025年度は河合塾、駿台予備学校、ベネッセコーポレーションの3社による予想値。

図2 学部系統別に見た志願者指数の変化



※数値は、前年度の志願者数を100とした時の指数。
※国公立大学の数値は、2月中旬弊社収集分より作成。私立大学の数値は、首都圏・近畿圏の大学の2月中旬弊社収集分より作成。

図3 国公立大学の志願者数

		2025年度	2024年度	対前年指数
国立大学	前期	178,611	177,520	101
	後期	121,128	122,195	99
	合計	299,739	299,715	100
公立大学	前期	57,108	54,824	104
	中期	32,841	31,068	106
	後期	38,813	37,653	103
	合計	128,762	123,545	104
国公立大学	前期	235,719	232,344	101
	中期	32,841	31,068	106
	後期	159,941	159,848	100
	合計	428,501	423,260	101

※文部科学省発表資料より作成。 ※独自日程を除く。

図4 2段階選抜実施状況

	2023年度	2024年度	2025年度
国立大学	26大学 44学部	27大学 43学部	27大学 49学部
公立大学	9大学 14学部	8大学 12学部	9大学 12学部
国公立大学	35大学 58学部	35大学 55学部	36大学 61学部
前期不合格者	3,811人	4,413人	4,459人

※文部科学省発表資料より作成。 ※前期日程分。

*1 北海道大学、東北大学、東京科学大学、東京大学、一橋大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、九州大学。

*2 「デジタル」「グリーン」等の分野の人材育成を継続的に支援する事業。

2025年度大学入学共通テストの振り返り②

出題内容

国語

平均点は6割を超え、
2年連続の上昇

「国語」は、第3問「実用的な文章」が追加となり、試験時間も80分から90分に延長された。大問数が増えたこともあってか、24年度までは5択の設問が中心だったが、25年度は大多数の設問が4択に変更され、全体の分量への配慮が見受けられた。また、「近代以降の文章」の第1・2問が単一テキスト型となり、複数テキストや言語活動の設問は、新設の第3問に集約された。

設問別正解率を見ると、例年と同様、「近代以降の文章」よりも、第4問の古文と第5問の漢文で差がつく設問が多かった(図5)。

共通テスト開始以来、平均点は5割程度で推移していたが、分量への配慮が影響してか、25年度は6割を超えた。2年連続で平均点が大きく伸びる結果となり、26年度は難化が予想される。

数学

「数学Ⅱ、数学B、数学C」は
各成績層で差がついた

「数学」は、数学の問題発見・解決の過程を重視するという問題作成方針にのっとった出題だった。形式面では、解答群から答えを選ぶ設問、前の設問とセットで配点される設問が増えた。難易度は全体的に概ね昨年並みだった。

「数学C」が追加された「数学Ⅱ、数学B、数学C」は、大問数が4大問から6大問へ増加した。大問の選択では、「数列」と「ベクトル」を選択する生徒が多かった(図6)。成績層別の得点率では(図7)、A層(偏差値60以上)ではすべての大問で得点率が80%を超えており、差が付きにくかったと予想される。B層(偏差値40以上60未満)の得点率は40%台・60%台だった。一方、C層(偏差値40未満)は第3問以外で得点率が25%を下回り、B層との差がついた。問題量が多いため、誘導に乗って解き進める

図5 設問別成績層別正解率グラフ

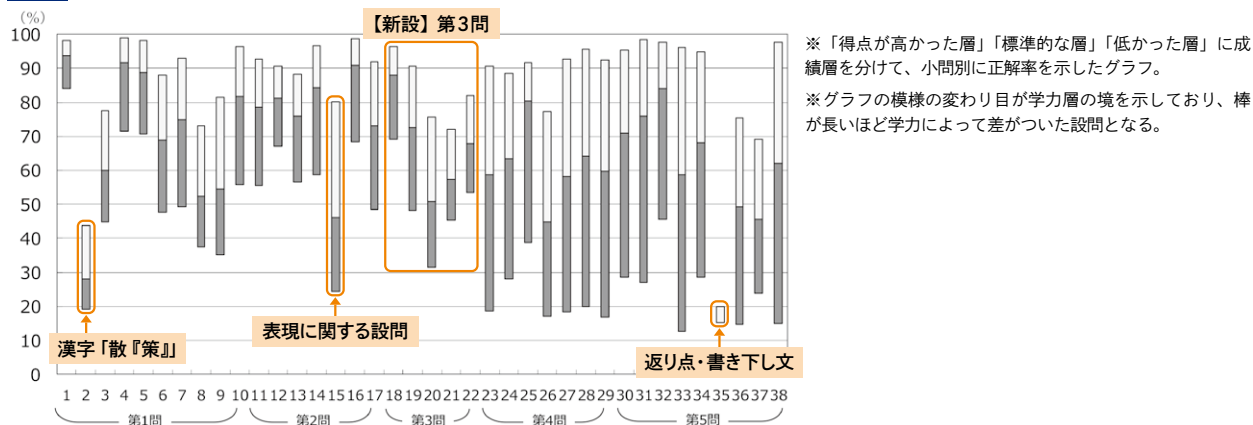
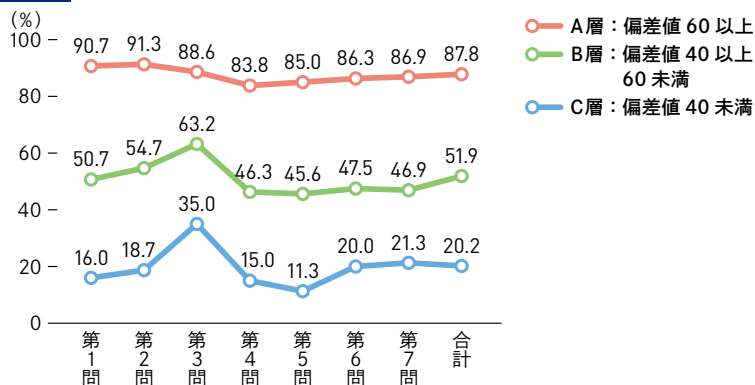


図6 「数学Ⅱ、数学B、数学C」の大問選択割合

大問	分野	選択割合 (%)
4	数列	95.4
5	統計的な推測	67.4
6	ベクトル	89.6
7	平面上の曲線と複素数平面	43.5

図7 「数学Ⅱ、数学B、数学C」の成績層別得点率



※図5～図7 共通 大学入学共通テスト自己採点集計サービスにおける解答入力方式提出者の集計。

公民

「公共・政治・経済」の受験者数が大幅に増加

ことがポイントだった。第7問では「複素数平面」が出題された。一方で、「平面上の曲線」や旧課程の数学Ⅱ・数学Bで扱われた分野融合問題は出題されず、26年度にはそうした問題が出題される可能性もあると考えられる。

「地理歴史」「公民」は6科目に科目編成が変わり、最大2科目を選択することになった。「現代社会」「倫理、政治・経済」がなくなり、特に「公共・政治・経済」の受験者が大幅に増加した(図8)。

「公共・倫理」の配点は、公共25点、倫理75点だった。第1問・第2問が「公共」と共通問題、その他の大問は「公共・倫理」の独自問題だった。第5問では、現行の学習指導要領で新たに追加された認知に関する心理学分野からの出題が見られた。

例年、「政治・経済」の平均点は5割程度で推移していたが、24年度は45点を下回った。25年度は「公共・政治・経済」の平均点は6割を超えて大幅に上昇しており、特に「公共」「公共・倫理」と

情報

第3問のプログラミングの攻略が高得点の鍵に

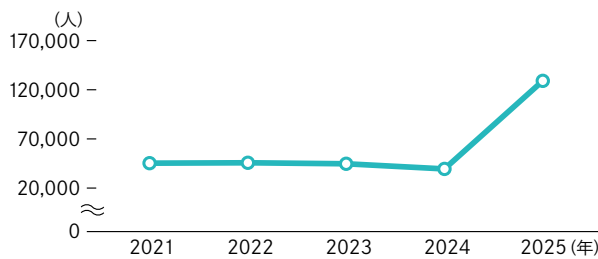
の共通問題の得点率が約7割と、他の大問に比べて高かった。「公共」と「倫理」「政治・経済」の分野バランスは、今後大きく変わらないことが予想される。

新たな科目の「情報」は、試作問題と同様の4大問構成で、各大問の配点も試作問題と同じだった。平均点は69・3点と、他の科目と比較しても高くなった。実施初年度だったため、難易度が調整された可能性がある。26年度に向けては、難化を見据えた指導が求められる。

第2問Aは、ポイントカードやレシートといった身近な情報システムが題材とされ(図9)、演習問題や日常生活でそれらについて考察したことがある受験生は、理解しやすかったのではないかと考えられる。

成績上位層と中下位層で特に差がついたのが第3問のプログラミングだ。中でもプログラムの構築の問題で中下位層の得点率が大幅に下がった。その問題の攻略が高得点の鍵だったと考えられる。

図8 「政治・経済」受験人数の推移



※大学入試センター 大学入学共通テスト志願者数・受験者数・平均点の推移より。
※ 2021年度は第1日程の値。

図9 特徴的な問題 第2問 A
情報システム・データベース

スーパーマーケットのポイントカードの情報とレシートに印字された情報を組み合わせた分析や、ネットショッピングのシステムとの連動に関する問題

出題の特徴

示された情報システムでできることや、実現したい情報システムに対して必要な情報を、問題文や図から読み取る。問3では、絶対的な正解は実際の情報システムを見なければ分からない中で、「過不足なく含むもの」等の条件に合わせて考えることが求められた。

問3 図2は、下線部Bに示すLikeWingの情報システムにおける主な情報の流れと商品の流れを表している。なお、顧客は必ずポイントカードを提示して商品を購入するものとする。

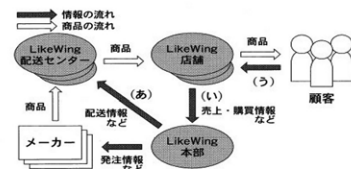


図2 LikeWingの情報システムにおける主な情報の流れと商品の流れ

図2の中で、次のⅠ・Ⅱの情報のそれぞれが必要とされる情報の流れ(図2のあ～う)を過不足なく含むものを、後の㉑～㉔のうちから一つずつ選べ。

- Ⅰ 店コード
Ⅱ ポイント会員ID

- ㉑ あ ㉒ い ㉓ う ㉔ あ、い
㉕ あ、う ㉖ い、う ㉗ あ、い、う

※ 2025年度大学入学共通テスト(本試験)より。

「新課程2期生の受験戦略」 オンラインセミナー アーカイブ動画

https://bhso.benesse.ne.jp/hs_online/sidou/shinkatei/article/20250120_seminar/index.html

現行の学習指導要領に対応した大学入学共通テストとして初めて実施された2025年度大学入学共通テストの分析結果から、新課程2期生の教科指導について解説したオンラインセミナーのアーカイブ動画を、Benesse High School Onlineに掲載しています。本誌ではご紹介できなかった教科・科目についても掲載しておりますので、ぜひ、ご覧ください。



春の訪れを告げる桜が満開になる4月初旬、全国各地で高校生活がスタートしました。私は桜が咲くこの時期になると、自分が高校に入学した頃のことを思い出します。私が通っていた中学校は頭髪の校則があったため、少し伸びた前髪を気にしつつ高校に通い始めました。学校の校庭には桜の木が多く並んでいて、その木々を背景に1年次のクラス写真を撮影したのですが、その時、少し伸びた前髪に桜の花びらが落ちてくるのを払いながら、撮影の準備をしていたことを覚えています。

今号が発刊されたら、私は『VIEW next』を携えて、全国のどこかの高校にお邪魔していると思います。その時にはもう桜は散ってしまっているかもしれませんが、高校生活が動き始めた1年生たちはこんなことに気づいて成長の第一歩を踏み出した、といったエピソードをぜひお聞かせください。(伊藤)

VIEWnext公式アカウント

LINE@

友だち募集中!



『VIEW next』のLINEを友だち登録していただければ、本誌の発刊時や新コンテンツの公開時に通知が届き、ウェブサイト『VIEW next ONLINE』内の該当記事に、ダイレクトにアクセスできます。この機会にぜひ、友だち登録をお願いします!

【友だち登録の方法例】

- ・(方法①) 上の2次元コードを読み取る
- ・(方法②) LINEアプリの「友だち追加」>「ID検索」で「@view21」と入力して追加

VIEWnext

高校版 2025年7月号

7月4日発刊
(予定)

Reader's VIEW

先生方からのご意見を
紹介します

2025年1月号へのご意見

5つの事例から、様々な学校課題に対応できる可能性を感じた

1月号の特集の課題整理を読み、今の学校教育が抱える課題を改めて理解することができた。学校が社会とつながり、多様な生徒を育てている事例1～5の実践を組み合わせ、よりよい方法を見出すことができれば、様々な学校課題に対応することが可能になると感じた。学校の小規模化による教育課程の編成は難しい課題だが、特集の記事を参考に工夫できることがあると分かった。

徳島県 匿名希望

授業形態の固定観念からの脱却が必要

1月号の特集の事例1・北海道高等学校遠隔授業配信センターの記事に興味深く読んだ。私は地元が北海道で、地域によっては大学入試対策が満足にできないと聞く。授業配信を専門に行う機関があれば、そのノウハウやトラブルの対処法などが蓄積され、継続可能なシステムになるはずで、それを各校で活用できたらよいのではないかと考える。例えば、同じコースで同じ教科書を使う授業を行う時は、各教室に授業の動画を配信し、教師は各クラスで生徒を個別に支援するといった方法だ。生成AIの活用も踏まえ、今の授業形態が当然といった固定観念からの脱却が必要な時期に来ていると感じた。

北海道・私立札幌創成高校 西根孝律

通信制課程の課題は、未来の全日制課程の課題かもしれない

1月号の特集の事例では、定時制課程や通信制課程の実践が取り上げられていて新鮮だった。定時制課程や通信制課程は今後、中学生の進路先の1つとして定着するだろうと思った。私は全日制課程の高校に通信制課程を新設するプロジェクトにかかわり、現在は通信制課程に籍を置いている。設置されたばかりの課程のため、生徒数がまだ少なく、授業や学校行事などの運営に制約があり、様々な工夫して取り組んでいる。これから全日制課程の生徒数が減少していくかもしれない考えると、全日制課程における未来の課題を、今の通信制課程が先取りして実証しているのかもしれない。

静岡県 匿名希望

生徒の言葉に耳を傾け、生徒との接し方を変えた教師に感動

1月号の「先生なら、どうしますか?」の記事を読み、大阪府・私立箕面自由学園高校の^{みのお}大東先生が、生徒との接し方を変えた勇氣に感動した。ベテランになると自分の考え方を变えるのは大変だが、教師は生徒の言葉に耳を傾け、生徒を信じて行動すべきだ。ウェブオリジナル記事にある、大東先生に憧れて教職の道に進んだ教え子とのエピソードを読んで、より強くそう思った。

大阪府 匿名希望

現状に満足せず、授業改善をしていく重要性を再認識

教師が授業のやり方を変えることにどれだけの不安が伴うかを考えると、1月号の「主体的・対話的で深い学び 授業実践」で紹介された山形県立鶴岡中央高校の五十嵐雄大先生が、授業のやり方を模索する姿勢に胸を打たれた。五十嵐先生は過去に作成した授業プリントも活用しており、それまでの自分のやり方を基に改善されていることが分かった。自分も現状を維持することに満足せず、生徒に身につけてほしい資質・能力を踏まえた授業に改善していこうと思った。

愛知県・豊橋市立豊橋高校 安田雪絵

学校経営を支える「ヒト」における 課題と方策とは何か？

— 主体的に学び合う
教師集団をつくっていくために

参加費無料

ご好評をいただいております特集テーマ
連動オンラインセミナーに、今回も管理
職先生のご登壇を予定しております。
先生名は決定次第、ご案内ページでお知
らせいたします。

開催日時

2025年7月1日(火)
15時30分～17時00分

形式

オンライン (Zoom 配信)

※お申し込みいただいた方に、詳しい参加方法をご案内します。
※登壇者の都合等により、配信内に録画再生を含む場合があります。

ご案内・参加申し込みページ

右の2次元コード、または下記URLからアクセスしてください。
<https://benesse-hs.jp/npiwn>

本誌の特集に対する
もっと知りたい
もっと聞きたい
にセミナーで
お応えします。



※プログラムの内容は変更になる可能性があります。あらかじめご了承ください。



参加申し込み締め切り

2025年6月27日(金)

生徒の学びの機会をどう保障するか？

— 多様化する生徒、学びを組織的に
支援するための視点とリーダーシップ

視聴無料

盛況のうちに終了した2025年
1月号セミナーにつきましては、
アーカイブ動画のご視聴が可能
です。右の2次元コード、または
下記URLからご覧ください。



プログラム概要

第1部【特集解説】 生徒の学びの機会を保障する上での課題と先進事例

第2部【対談】 多様化する生徒、学びを組織的に支援するための管理職の視点とアクション

<https://benesse-hs.jp/apq28>

登壇

福井大学連合教職大学院 教授、独立行政法人教職員支援機構 フェロー 中森一郎 先生
VIEW next編集部 統括責任者 柏木 崇



生徒と創る学びの情景

ここからが“始まり”

東京都・私立錦城高校 石井 智先生



2024年度、担任も授業も受け持ったことがなかった学年の3年次の担任となった石井先生。「担任として目指すべきことは、クラス全員の希望進路の実現。第1志望校に合格しなかったとしても、生徒自身が納得する進路に進んでほしい」と、力を尽くしてきた。「なぜその大学、学部を選んだの？ 大学合格はゴールじゃないよ」と常に生徒に問いかけ、面談を重ねて、希望進路や学習状況を綿密に把握。全国の大学の入試科目や配点比率などを調べ、生徒が夢の実現に近づくことができる大学を提示し、将来への視野を広げられるように支援した。

夏季休業前の3者面談は、生徒が自分の受験校を3パターン考え、志望校合格に向けた学習計画を保護者に発表する場とした。「将来の夢をかなえる複数の方法を準備させてくれたのが石井先生でした。目標を明確にできたおかげで、入試直前に心が折れそうになった時も踏ん張れました」と、生徒は振り返る。

卒業式を控え、1年生が3年生へのはなむけに描いた教室の黒板アートの中に、石井先生はこうメッセージを記した。「卒業式は何かの終わりではなく、“始まり”です。自分が歩む道が“正解”になるよう、心を燃やして頑張れ！」。

いしい・まさる 同校に赴任して21年目。地理歴史・公民科(世界史)。3学年担任。進路指導部。
東京都・私立錦城高校 1963(昭和38)年設立/全日制/普通科/共学/1学年約500人/
2024年度卒業生進路実績 国公立大は、北海道大、筑波大、お茶の水女子大、東京科学大、一橋大、
京都大などに80人が合格。私立大は、慶應義塾大、上智大、早稲田大などに延べ1,124人が合格。

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。