

## 課題提起

# 教科学習の通常授業で アクティブ・ラーニングを 定着させるポイントとは？

京都大学 塩瀬隆之 准教授

次期学習指導要領の改訂で注目されている「アクティブ・ラーニング」ですが、その言葉自体は徐々に浸透してきているものの、アクティブ・ラーニングに疑問や不安を抱いている教員も少なくないようです。そこで、京都大学の塩瀬隆之准教授に企画とファシリテーターの協力をお願いし、全校を挙げてアクティブ・ラーニングを推進しようとしている、京都市のノートルダム女学院中学高等学校で、アクティブ・ラーニングの校内研修を実施。後日、塩瀬准教授に研修の振り返りとアクティブ・ラーニングを浸透、定着させていく上での導入時のポイントをうかがいました。



しおせ・たかゆき 京都大学大学院工学研究科博士前期課程修了。博士（工学）。京都大学情報学研究所助教などを経て、2012年7月から2年間、経済産業省産業技術政策課技術戦略担当の課長補佐に従事。2014年7月復職。小中高におけるキャリア教育、企業におけるイノベーター育成研修など講演多数。

### アクティブ・ラーニングとは何か？

## 子どもが考える時間を 授業の中で増やしていく

私は、小学校、中学校、高校で、児童生徒や教員を対象に、キャリア教育をテーマにした講演会や研修会の講師を行っています。昨年ごろからアクティブ・ラーニングをテーマとした研修会の依頼が増えています。中央教育審議会での次期学習指導要領改訂の議論ではアクティブ・ラーニングの必要性が強く訴えられていることから、学校現場でも関心が高まってきているからでしょう。ところが、「アクティブ・ラーニング」という言葉ばかりが先行して広まっていて、戸惑いや不安、疑問を感じている先生方も少なくないようです。

アクティブ・ラーニングというと、何か新しい指導方法を取り入れなければならないのかと身構える先生もいらっしゃると思いますが、平たくいえば、「子

どもが考える活動」となります。

小学校、中学校、高校、そして大学とどの学校段階でも、これまでは、子どもが教員の話聞いて知識・技能を習得する形式の授業が中心だったと思います。しかし、今後、ますます進展していく情報化社会、グローバル社会を生きていくためには、思考力や判断力、表現力、そして主体性や協働性などが一層重要になることから、それらの力を育む活動として、子どもが自ら考える、「アクティブ」な学びを増やしていこうとしているのです。そのように考えると、子どもがすべき本来の学びの姿に戻るといえるのではないのでしょうか。

確かに、授業では先生が話している時間が多いかもしれませんが、子どもたちが学習内容に興味を持つように、考える場面を設けることがあると思います。また、学級会や学校行事では、子どもが主体となって進める活動を数多くされていることでしょう。アク

ティブ・ラーニングが子どもの成長を促すことは、大半の先生は知っています。では、なぜ授業ではあまり浸透しないのでしょうか。

アクティブ・ラーニングの実施を勧めようとする、「基礎知識がないと考えることもままならない。学力が低い子どもにはアクティブ・ラーニングはできないのではないか」という意見が出てきます。一方、「学力が高い子どもは、高校入試や大学入試のために学習すべきことがたくさんある。だから、時間がかかるアクティブ・ラーニングはできない」という意見もあります。果たして、本当にそうなのでしょうか。

私が大学で教えていて感じるのは、知識が豊富であっても、考えることが求められる課題に直面すると、思考が停止してしまう学生の多さです。土台となる基礎知識があれば探究も深められるというのは誤解であり、好奇心や発見する力、考える力がなければ、自

らが深めていくことは期待できないのです。

例えば、小学校低学年の子どもたちは、海や山に行くと、そこで遊びながらいろいろな発見をし、保護者や教員が驚くほどに好奇心を広げていき、どんどん学ぼうとします。どのような学力の子どもでも、自ら発見し、考えることができ、それらは必要な学びなのです。

考えることで知識と知識が結びつけば、それは活用力になり、知識の定着も促されます。授業の50分間すべてを使って知識を教え込むよりも、10分間考える時間を設け、子どもたちに学習内容への理解や関心を深めることによって、残りの40分の密度を濃くすることが可能になります。知識の習得においても、アクティブ・ラーニングは有効なのです。

#### アクティブ・ラーニングの定着に向けて

### アクティブ・ラーニングの種は先生の中に既にある

アクティブ・ラーニングを校内に定着させていくためには、次のようなことがポイントになると考えています(図1)。

まず、先生自身が、「自分にもアクティブ・ラーニングはできる」と実感することです。多くの先生は、そもそもこれまでにアクティブ・ラーニングを体験として理解する機会が、ほとんどなかったのではないのでしょうか。経験の少なさからくる不安や疑問をぬぐい去り、自分もできるのだと自信を持ってもらうのです。

子どもの成長を願う先生であれば、必ず授業や特別活動、部活動などで、子どもに考えさせる活動をしたことがあると思います。まずは、その経験を掘り起こしてみてください。アクティブ・ラーニングとは何かをイメージできるでしょう。

0を1にするのはとてもハードルが高いものですが、既に先生方の中にアクティブ・ラーニングの種はあるのです。その種を基にすれば、授業でどのようなアクティブ・ラーニングができるのかを考えるハードルがぐっと低くなるのではないのでしょうか。

私の経験上、導入時に行うアクティブ・ラーニングとして理想的なのは、10分間のアクティブ・ラーニングを月2回程度行うことです。月1回では忘れやすく、かといって、月4回やろうとするとハードルが高いものがある

ります。そして、10分程度であれば、進度の調整がしやすく、時間の捻出しやすいでしょう。少し工夫すれば実現可能という敷居の低さが、導入時には大切です。

もう一つの重要なポイントは、校内で、教科を超えて教員が指導について話し合う関係を築くことです。アクティブ・ラーニングの種はどの先生も持っていたとしても、先生自身が小学校から大学までの学校教育の中で、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業をほとんど受けたことがありませんから、教科指導にどう取り入れるのか参考になる原体験がない先生もいるかもしれません。

そのような、正解がわからない中で、正解を見つけ出していく時に試行錯誤が必要となりますが、そこで重要になるのが教員間の協働です。1人で試行錯誤をするのには、限界があります。校内の教員全員が試したことを持ち寄れば、経験は10にも20にも30にも増えていきます。試行錯誤のプロセスを話し合うことで、先生方全員のスキルがアップしていき、そうした活動を通して、アクティブ・ラーニングが定着していきます。

アクティブ・ラーニングを効果的にを行うための工夫は、教科内容に左右されるものではありません。生徒が主体的になれる活動であれば、他教科にも応用できます。

さらに、子どもたちが身につけるべき力は何か、教科の専門性を超えて教員同士が話すきっかけとなります。言語能力は国語、論理性は数学など、教科ごとに育てるべき力があるかのようにいわれていますが、論理的に話すことは数学でも必要ですし、論述は地歴や理科でも求められる力です。

アクティブ・ラーニングの推進は、学校全体で教育について深く考えていく絶好の機会にもなるのです。

#### 図1 アクティブ・ラーニングを校内に定着させるポイント

1. 先生自身の指導経験を掘り起こし、「自分はアクティブ・ラーニングをやったことがある、できる」と感じてもらう
2. 教科を超えて教員間で指導について話し合う関係を築く
3. 導入時には、継続性を重視して、例えば、1回10分間、月2回を目安に、まずは短い時間でアクティブ・ラーニングを行う
4. 研修会は教職員全員が参加。校外の研修であれば、1校につき2～3人が参加する
5. アクティブ・ラーニングに関する共通の土台を持つ
6. 研修内容を研修後も継続できるよう、研修の運営に教員を加える

導入時の工夫 1

全教職員が研修会に参加し  
課題認識を共通に持つ

今回、ノートルダム女学院中学高等学校で行った研修では、それらのポイントを踏まえ、いくつかの仕掛けをしました。

一つめは、全教職員が一堂に会して参加してもらうことです。中学校・高校の教科担当はもちろん、養護教諭、事務職員、スクールカウンセラーにも参加してもらいました。校内で生徒に接する全員が同じ経験をすれば、アクティブ・ラーニングについて共通の土台が築けます。今後、アクティブ・ラーニングについて活動する時に、お互いの話が理解しやすくなるでしょう。

これは、校外の研修についてもいえることです。例えば、私が教育委員会主催の研修会で講師となった時には、各校から最低2人、できれば3人以上が参加いただくようお願いしています。研修の内容を校内に広めようとしても、参加者が1人だけでは孤軍奮闘になってしまい、そのうちに日常業務に追われてモチベーションも落ちてしまいます。2人であれば相談して進めることができますし、3人なら他の人に説明する時も、多様な説明が可能となり、説得力が増すことでしょう。

導入時の工夫 2

教員4人をコアメンバーにし  
自身の実践例を中心に議論

二つめは、栗本嘉子校長推薦の4人の先生に、「コアメンバー」として事前打ち合わせから参加してもらったことです。当日はコアメンバーが行うアクティブ・ラーニングを発表してもらい、そのアイデアを広げるというグループワークを行いました。ねらいは二つあります。まず、コアメンバーに研修後、校内でアクティブ・ラーニングを浸透・定着を図る役割を担って

もらうためです。研修内容にどんなに心を打たれたとしても、時間が経てば忘れてしまう人のほうが多いものです。研修に当事者としてかかわることで、研修内容を広める起点になっていただくことを期待しました。もう一つは、参加者が同僚の先生がアクティブ・ラーニングをしていると知ること、「自分もできる」、あるいは「自分もやっていたのではないか?」と振り返ってもらいやすいと考えたからです。

コアメンバーには打ち合わせの時にアクティブ・ラーニングについて説明しましたが、4人とも初耳とのことでした。そこで、「生徒が目を輝かせた授業は何でしたか」「先生のおとっておきの授業を教えてください」などと尋ねていくと、それぞれに生徒に考えさせる活動を行っていました。それを発表してもらったのです。

これには、参加者に、アクティブ・ラーニングを自分事として捉えてもらうというねらいがありました。私は講師を務める際、参加者にできるだけ自分事として取り組んでほしいと、壇上には立たず、フロアを歩きながら参加者との距離を縮めるようにしていま

す。それでも、教えるという立場を変えることは簡単ではありません。しかし、他にもない、同僚の先生が実践例を話したことで、その課題の大部分が解決したのです。研修会では“現場を知らない”講師が話すことに反発する先生もいますが、コアメンバーの存在は、そういうマイナス面を消すこともできるでしょう。

事前打ち合わせなど、通常の研修よりも準備に時間はかかりましたが、それ以上の成果がありました。授業と同様、研修時間をフルに使い、他校事例などの説明をして教えることのほうが効率良さそうに見えますが、研修後の定着や先生同士の試行錯誤を考えると、同じ現場の先生の実践を中心にした議論のほうがよいと実感しました。

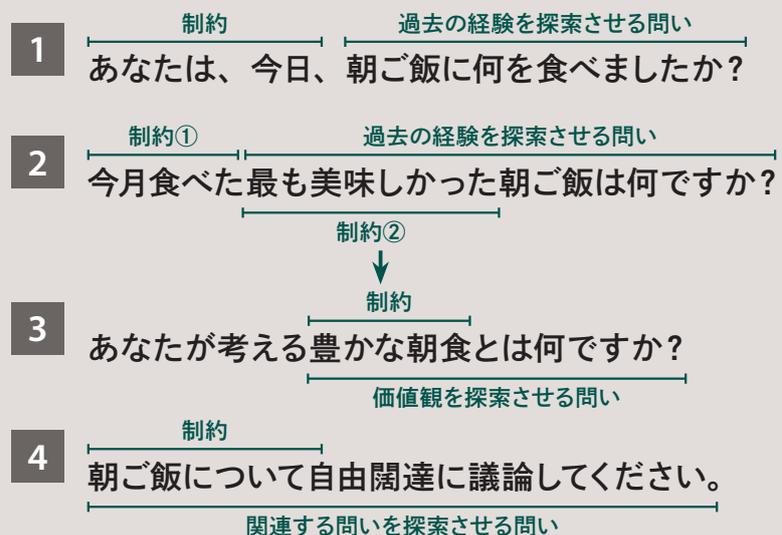
導入時の工夫 3

教科共通で話せる  
「問いのデザイン」をテーマに

三つめは、一つめの仕掛けをより効果的にするために、研修テーマを教科共通で話ができる「問いのデザイン」にしたことです。

図2 問いのデザイン1 制約をつけ、具体的に問いかける

本当に尋ねたいことを具体的にイメージしてもらうために、質問に関連してイメージしやすいことをまず聞き、段階を追って質問をしていく。



先生方は授業中、子どもにたくさん発問をしていると思いますが、子どもの頭を働かせる問いになっているでしょうか。例えば、「アメリカの首都は？」と質問しても、その知識を知らなければどんなに考えても答えは出てきません。または、「みんなで選挙制度について思ったことを話してみよう」と、いきなり抽象的な問いを投げかけてはいませんか。質問を受ける側は、答えのない問いを投げかけられても、考える段取りができていないので答えようがありません。質問を投げかければ、相手は考えるというのではなく、問いかけ方によって、人は考えることもあれば、黙ることもあるという事実を自覚することが大切です。

そこで、研修では、問いをどのようにつくればよいのかをグループワークで体験してもらいました。

一つは、考える段取りをつけていくための問いの制約のつけ方です（図2）。最終的には「豊かな朝食」について考えてほしいのですが、いきなりそれを聞いても「豊か」の定義が共有できていなければ、問いたい内容と別の答えが出てくるかもしれません。そこで、「今日は何を食べたのか」から

質問をして、「豊かな朝食」をイメージできるようにしたのです。

もう一つは、深く考えるきっかけの与え方です（図3）。例に挙げた3つの質問に対して、いずれもあえてどれか一つを選ぶことにして、なぜそれにこだわるのかを考えてもらいます。

また、研修会では、よい問いをつくるためには、たくさんの問いをつくることが重要だというお話もしました。同じ問いでも、相手によって反応はさまざまです。一つの問いの完成度を高めるよりも、相手の様子によって問いかけ方を変えられるように、問いの引き出しを多く持っておくようにするのがいいです。100者100様だと個別対応になりますが、たくさん問いをつくり、精選する中で、10通りくらい深く考えるきっかけにつながる問いの引き出しがあるとよいでしょう。私の場合、目指すは100者10様です。

私が思うに、「よい問い」は、自分事として深く考えられるものであり、しっかりデザインできていれば、問われた側が心地よく、答えたいと思うものです。答えを考え、話し、周りの答えも聞いていくうちに、自分の知らない自分に出会うような経験です。自分

の知らないことを人と一緒に考え、自分事にしていくということが、新たな発見なのだと思います。そうした「よい問い」は頻繁につくりだせるものではないかもしれませんが、私も引き続き追究していきたいと思っています。

## まとめ

### 教員としての自分の時間を子どもに委ねる勇気を

アクティブ・ラーニングは、子どもに学びを委ねることになります。教員が学びをコントロールできない状態になるので、先生は不安かもしれません。しかし、まさにここが重要で、子どもが考える時間を増やすためには、自分の時間を手放す勇気が必要なのです。また、教員の知らないことを子どもから質問されるという不安もあるでしょう。その時には、「先生も知らないから一緒に調べてみよう」と言ったり、先生なりの仮説を話したりすることで、子どもの学びを支援できるのではないのでしょうか。

今、アクティブ・ラーニングは過渡期にあります。これまで多くの先生が実践していますが、それは個人的な取り組みであり、学校全体で推進するというのは新たな試みです。そのため、アクティブ・ラーニングの評価と授業デザインの流れが体系立てられておらず、子どもの活動に対する評価方法、授業内容に対する評価方法が少なく、かつ確立されていないことが課題でしょう。

アクティブ・ラーニングの趣旨を自分事と捉え、自分にもできると考え、校内で教科を超えて子どもに付ける力について話し合うことがまず必要です。そして、各自のアクティブ・ラーニングを評価して、生徒にフィードバックし、先生の授業改善に生かす。その一連の流れができれば、アクティブ・ラーニングの定着と成功に大きな期待ができるのだと思います。

## 図3 問いのデザイン2 深く考えるきっかけを与える

### 1 二つの立場を議論のきっかけにする

例：今、なぜアクティブ・ラーニングが求められているのでしょうか。「社会の要請だから」「生徒の要請だから」のどちらだと思いますか。

二つの考え方を提示し、そのどちらがよいのかを考えることによって、テーマについて具体的に考えられます。

### 2 いくつかの要素からあえて一つを選ぶ

例：21世紀型能力は、3分類10要素あります。今の授業で、最も育成を重視しているものはどれですか。

いくつか選択肢を提示して、自分に当てはまるものを選んでもらいます。自己の内省につながり、自分がどれを最も大切にしているのか、価値観を自覚することにつながるでしょう。

### 3 情報の偏りを議論のきっかけにする

例：4大学の入試の資料について、それぞれ気になるキーワードに○をつけて、学校として注目すべきポイントは何かを考えてください。

テーマに関して、内容の異なる資料をいくつか提示し、それぞれの「違い」は何かを考えてもらうことによって、議論を生むという方法です。