

学びに向かう力、エージェンシー、非認知能力……

なぜ育む？「見えない力」

現在の学習指導要領において、教育の目

標として整理された資質・能力の3つの柱の1つに、「学びに向かう力、人間性等」があります。また、OECDが提唱する「The OECD Learning Compass 2030」の中心的な概念として、「エージェンシー」が位置づけられています。そして、「非認知能力」と言われるものの重要性が昨今、社会で衆目を集めています。それらの資質・能力は、客観的に評価・測定することが難しく、その資質・能力の育成・評価に苦慮されている先生方は少なくありません。そこで今号では、「学びに向かう力」「エージェンシー」「非認知能力」などの資質・能力を「見えない力」と総称し、それはどうすれば育成・評価できるのか、そもそも「見えない力」を育成する意義は何なのか、考えてまいります。

VIEWnext編集部 統括責任者 柏木 崇

現代社会が注目する「見えない力」

「学びに向かう力、人間性等」

主体的に学習に取り組む態度も含めた学びに向かう力や、自己の感情や行動を統制する力、よりよい生活や人間関係を自主的に形成する態度等で、自分の思考や行動を客観的に把握し認識する、いわゆる「メタ認知」にかかわる力を含む。また、多様性を尊重する態度や互いのよさを生かして協働する力、持続可能な社会づくりに向けた態度、リーダーシップやチームワーク、感性、優しさや思いやりなどの人間性等に関するものも幅広く含む。

「エージェンシー」

OECD（経済協力開発機構）は、よりよい社会を実現するために求められる学びの枠組みとして、「The OECD Learning Compass 2030」を策定。「自ら考え、主体的に行動して、責任をもって社会変革を実現していく力」を、子どもたちへの育成を目指す資質・能力として定義し、それらを育む学習過程として、「見通し・行動・振り返り」のサイクルを示した。そのサイクルを回していく原動力として、「自ら考え、主体的に行動する資質・能力」といった意味の「エージェンシー」を位置づけた。

「非認知能力」

知能検査や学力テストなどで測定される、数値で表せる能力を「認知能力」と言うのに対し、自制心や誠実性、好奇心や協調性など、情緒や社会性に関する、数値で表しにくい能力を「非認知能力」と言う。（P.7では、ベネッセ教育総合研究所研究員が解説）

「見えない力」の育成・評価に関する現場の課題感

- 知識・技能の習得を優先すべきという考えの教師も少なくなく、「見えない力」の重要性の理解が十分ではない。
- 数値化されない「見えない力」は、生徒にとってどのような力で、その力は、将来何の役に立つのかを理解させる仕掛けが非常に重要だと思う。
- 「見えない力」の育成・評価にはマニュアルがないため、それぞれの教師に委ねられるところが大きく、教師間で共通認識しにくい点が課題だ。
- 「見えない力」は、身についたかどうかが見えにくく、また、一見身につけているようでも、真の力として定着しているかどうかを見極めるのが難しい。

先生方とともに考えたい「問い」

「見えない力」を生徒に
育む意義とは何か。
「見えない力」は、
どうすれば
育成・評価できるのか。

現場の教師に、「学びに向かう力、人間性等」を始めとする「見えない力」の育成・評価に関する課題感を聞くと、「多くの教師が、授業で注力すべきは知識・技能の習得だと認識している」「生徒は、ペーパーテストの成績だけに関心を向けている」といった声が上がリ、「見えない力」の重要性の理解は、教師、生徒ともに十分とは言えないのが現状だ。また、「見えない力」をどのように育み、見取っていくのかについても、「個々の教師の経験や教育観に委ねられている」「真の力として身についたものか、その場限りのものかを見極めるのが困難」などの声が聞かれ、「見えない力」の育成や評価に苦慮している現場の状況がつかえる。

P.4 Interview

「見えない力」を言語化すると、生徒の意識や行動が変わる

岡山大学教育推進機構 准教授 中山芳一

P.8 Case 1

「エージェンシー」をキーワードに、
自ら考え、判断し、行動できる生徒を育む

群馬県教育委員会

実践例 ● 群馬県立高崎女子高校

全教師で自校のあり方を議論し、活動の目的を共有。
生徒の「自立」を組織的に支援する

実践例 ● 群馬県立前橋南高校

生徒の活躍などを伝えるジャーナルを毎週発刊。
エージェンシーとは何かを全校に浸透させる

P.16 Case 2

ロールモデルを身近に感じさせる探究学習で、
「実行力」「自走する力」を育む

石川県立金沢泉丘高校

P.19 Case 3

日々の振り返りの充実によって、
社会で求められる非認知能力を育む

岡山県立岡山東商業高校

P.22 Case 4

教科を超えて多様な資質・能力を育み、
評価する仕組みをつくる

大分県立日田高校

P.25 Commentary

社会で求められる「見えない力」とは。
企業ではどのように育成・評価しているのか

パーソル総合研究所 上席主任研究員 小林祐児

「見えない力」を言語化すると、 生徒の意識や行動が変わる

岡山大学教育推進機構 准教授 **中山芳一**

なぜ今、「見えない力」が注目されているのか。「見えない力」を生徒に育むために、学校にはどのような指導・支援が求められるのだろうか。自制心や、やり抜く力などの「見えない力」に関する著書を多く出版し、その育成のための教育の重要性を積極的に発信している岡山大学教育推進機構の中山芳一准教授に聞いた。

「見えない力」が注目されている理由

「見えない力」は
思考・行動として「見える」

現行の学習指導要領で整理された資質・能力の3つの柱のうち、「学びに向かう力、人間性等」の育成や評価で苦労されている先生方は多いと思います。その要因の1つは、そうした資質・能力は、客観的に測ることが難しい「見えない力」だからです。

多くの学校では、グラデュエーション・ポリシー（以下、GP）に、「リ

ーダーシップ」や「問題解決能力」などを掲げていますが、そうした資質・能力もまさに「見えない力」です。「見えない力」であるからこそ、「GPとして定めた資質・能力を、日々の教育活動で育むことができているか？」と問われた時、「育むことができている」と明言することができない教師が少なくないのは当然のことだと言えます。知識・技能の習得状況は、ペーパーテストで客観的に評価することができます。ところが「見えない力」は、ど

なかやま・よしかず 岡山大学教育学部を卒業後、学童保育の指導員に。その後、岡山大学大学院教育学研究科へ進み、教育方法を専攻。岡山大学では、キャリア教育や課外活動支援を担当するとともに、非認知能力を育成するための教育実践の重要性を積極的に発信し、小・中学校、高校、幼稚園、保育園の教育活動の組織的改善にも取り組む。著書に、『教師のための「非認知能力」の育て方』（明治図書出版）、『家庭、学校、職場で生かせる！ 自分と相手の非認知能力を伸ばすコツ』（東京書籍）など。



なぜ育む? 「見えない力」

の程度身についているかが客観的に捉えづらいものです。上限を定めることはできず、「満点」という概念がないため、「この生徒の粘り強さは100点満点中85点だ」などといった形で点数をつけることもできません。

「見えない力」は、人がどのように考え、行動するかによって、その力をどの程度有しているかが分かりません。例えば、場の雰囲気や和ませることがができる生徒は、「コミュニケーション能力が高いと評価することができません。しかし、「見えない力」の評価は、状況や場面に依拠します。同じ発言でも、状況によっては、「周囲の心情を慮れない」などと、むしろ「コミュニケーション能力が低いと評価されてしまいます。また、親しい仲間がいるクラスでは場を和ませることができけれども、地域の人々など、初めて会う人がいる場では態度が一変するようでは、「コミュニケーション能力が高いと評価することはできないでしょう。」

つまり、状況や場面に応じて、一定のパフォーマンスを発揮することができて初めて、そうした力を有しているとは評価できるわけです。そのため、多様な年齢、立場の人たちと多様な教育活動をする学校であればあるほど、「見えない力」が見える機会が多いのでは

ないでしょうか。

社会の変化を受けて「見えない力」が重要に

「見えない力」の育成は、これまでの日本の学校教育でも大切にされてきました。そして、その重要性は、社会の変化とともにますます高まっています。

その背景の1つが、テクノロジーの進化です。私は「学びに向かう力、人間性等」は「コンピュータのOS（オペレーティングシステム）であり、「思考力、判断力、表現力等」はCPU（中央演算処理装置）であると考えています。生成AIの登場などにより、私たちは大量で多様な情報を比較・分析し、適切に判断することが求められるようになってきています。そこで機能するのが「思考力、判断力、表現力等」というCPUです。そして、よりよい納得解を探し続けることも求められています。そこで機能するのが「学びに向かう力、人間性等」というOSです。グローバル化が進展し、多様な価値観を持つ人々とともに、地球規模の課題に向き合う必要性が高まっていることも、CPU、OSの性能の向上が求められている要因になっています。

「見えない力」の育成のポイント

具体的な行動指標として「見えない力」を言語化

多くの学校では、「見えない力」の育成を校訓などで掲げていますし、近年はGPとして、「見えない力」の育成を標榜する学校も増えています。しかし、教育目標として掲げてはいるものの、それが具体的な教育活動の変化・充実につながっている実感が持てず、「絵に描いた餅で終わっていて、育成・評価できていない」と感じている教師も少なくないようです。

それは、「見えない力」が見えないままになっていることが原因なのだと思います。「見えない力」は見える化することで、育成・評価することができるようになるのです。

例えば、「レジリエンスを育成する」というGPがあると思います。教師は授業など、様々な機会ですべてに「困難に直面しても、乗り越えていこう」となどと訴えます。しかし、そのようなメッセージだけでは、見える化は十分とは言えません。

そこで教師間で、「生徒がレジリエンスを発揮した場面と、その時の生徒

の姿はどのようなものだったか」を振り返り、言語化していきます。教科の授業や探究学習、特別活動など、様々な場面での生徒の姿を具体的に描写していくことで、「自校の生徒ならではのレジリエンスを発揮する時の姿」が見えてきます。そして、「困難に直面した時に、臆することなくOSを出し、他者の支援を受けながら、状況を少しずつ改善できること。また、そうしたことを喜びと感ぜられること」などと言語化し、それを生徒に伝えていくことで、GPが「自分もそうになりたい」といった行動指標となります。

行動指標があることで、教師は「生徒は困った時に周囲に助けを求めているか」「ちょっとした改善を成果として自覚できているか」などと、生徒を支援する要所を理解することができまします。また、教育活動の中に、「見えない力」を発揮する場面を意図的につくりやすくもなるはずです。

メタ認知によって自ら

「見えない力」を評価する

生徒に「自分もそうになりたい」とい



った具体的な行動指標が浸透すると、生徒は自分の行動のモニタリング(自己認識)と、コントロール(自己調整)が可能になります。つまり、ルーブリックなどを基にした日々の振り返りによって、行動指標の到達度をモニタリングし、目標との間にズレがあった場合は修正するなどのコントロールを行うこととなります。

「見えない力」のモニタリングと

ントロールには、メタ認知の力が欠かせません。「メタ」は「超越した」「高次の」という意味で、メタ認知は、今の自分をもつ一人の自分が客観的・俯瞰的に見ることです。

人は、メタ認知の力を働かせることで、体験したことに自分なりの意味づけをすることが出来ます。「いつ、何をしたか」という活動の記録にとどまることなく、その活動は自分にとってどんな意味や価値のある経験だったのかをモニタリングすることで、「次はこうしてみよう」などと自分をコントロールすることが出来ます。そうして、「見えない力」を伸ばしていくのです。

生徒がメタ認知の力を働かせ、「見えない力」を伸ばすために、教師ができる支援はいろいろあります。例えば、生徒の振り返りに対して、教師が「次は(も)こうしてはどうだろう」などと助言し、将来に向けた改善策と一緒に考える「フィードフォワード」も、生徒が「見えない力」を自己評価し、高めていく有効な方法です。

ある場面で獲得した「見えない力」は、別の場面でも発揮することが出来ます。例えば、学校行事を通じて培われた「見えない力」は、メタ認知することで、受験勉強などの別の場面でも発揮しやすくなります。現場の先生方

は、3年生の夏まで部活動に打ち込んだ生徒が、受験勉強で大きな力を発揮する姿をよく見てきたと思います。それも「見えない力」の発揮にほかなりません。目標に向けて努力した、自分の弱点を克服した、メンバーと協力したといった様々な経験の中で、どのような力が育ち、発揮されていたのかを生徒とともに言語化し、行動指標が生徒の内面で習慣化するように支援してあげてほしいと思います(図)。

学校全体で取り組んで互いに高め合う集団を育む

「学びに向かう力、人間性等」などは、幼児期にその土台が醸成されるため、高校時代に育成するのは難しいのではないかとこの質問を受けることがあります。確かに人は、生来の気質を基に乳幼児期から人格が形成されていきますが、成長して脳が発達することにより、意識して高められる力も少なくありません。例えば、セルフコントロール(自制心)はその最たるもので、子どもの頃に落ち着きのなかった人が、成長するにつれて状況に合わせた行動ができるようになる姿は多く見られます。協調性を始めとする社会性に関する力も、年齢を重ねていく中で高まっ

ていきやすい側面があります。

GPなどを具体的な行動指標とし、その習慣化を支援する環境ができると、生徒たちは日々の学校生活の中で、行動指標などについて語り合うようになります。そうして共通の目標に向かって高め合う集団が形成されるとともに、居心地のよい一体感の中で、生徒一人ひとりが自分の持つ「見えない力」を思う存分発揮することができる学校になっていくはず。

図 「見えない力」を生徒に育むための教師の支援

- 1 「見えない力」を具体的な行動指標として言語化する
「見えない力」を発揮する生徒は、どんな場面でどんな行動をしているかを言語化
- 2 教育活動の中で行動指標の実現を支援する
生徒が「見えない力」を発揮しやすい場面をつくったり、声かけなどを通して行動を促したりする
- 3 メタ認知の力を働かせ、行動指標に基づいた自己評価をさせる
「見えない力」が発揮できたことを、対話を通じて生徒に実感させ、習慣化させる

※中山准教授への取材を基に編集部で作成。



ベネッセ教育総合研究所
主任研究員
岡部 悟志
おかべ・さとし

「見えない力」とは何か、
「見える力」との関係は

世界的に注目される
「見えない力」

知能検査や学力テストで測定される力は、認知能力と呼ばれています。それに対して、自制心や好奇心、協調性、やり抜く力などの情緒や社会性に関する能力は、非認知能力と呼ばれています。非認知能力は、OECDが個人の幸福(ウェルビーイング)と社会の発展を牽引する技能として、その重要性を提唱する「社会情動的スキル」とほぼ同義と考えられます。

非認知能力は、よりよい人生を送るために必要な資質・能力として注目されています。幸福度の向上や身体的健康の増進、反社会的な行動の減少など、生涯にわたって大きな恩恵をもたらすことが、様々な研究によって明らかになっています。

近年は、日本でも非認知能力の認知が広

Column

「見えない力」とは何か、 「見える力」との関係は

世界的に注目される 「見えない力」

がり、特に幼児教育において注目が集まっています。ベネッセ教育総合研究所の研究でも、幼児期の生活習慣が学びに向かう力の成長の土台になっていることが示唆されています。(幼児期から中学生の家庭教育調査・縦断調査)

非認知能力と認知能力は 互いに影響し合う

非認知能力と認知能力は、別々に伸びるものではなく、互いに影響し、補完し合う形で発達すると考えられています。

前掲のベネッセ教育総合研究所の調査では、幼児期に育まれる好奇心、協調性、自己主張、自制心、頑張る力といった非認知能力が、小学校からの学習態度に影響を及ぼすことが分かっています。また、高校生を対象とした別の調査を用いて、粘り強さや挑戦心といった非認知能力と成績にどのような関連があるのかを分析したところ

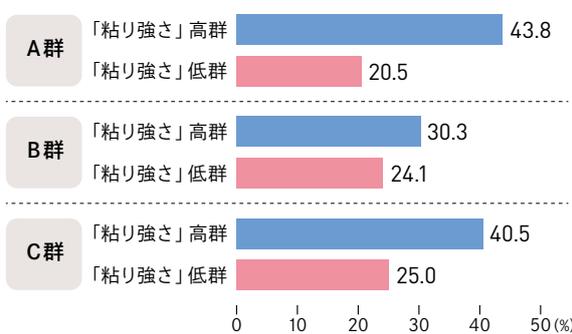
図1 高校生における非認知能力と認知能力の関係



いずれの学年でも、非認知能力である「粘り強さ」「挑戦心」の高い生徒ほど、成績が高くなる結果が見られた。

※「粘り強さ」は「一度決めたことは最後までやり遂げる姿勢」、「挑戦心」は「難しいことや新しいことにいつも挑戦したい姿勢」を示す。
※数値は相関係数。いずれも1%水準で有意である。
※出典 東京大学社会科学研究所・ベネッセ教育総合研究所「子どもの生活と学びに関する親子調査 2021-2023」

図2 3年次の成績上位層の比率
(高校のタイプと粘り強さの状況別)



いずれのタイプの高校でも、入学時点の「粘り強さ」が「高群」の生徒は、3年次に成績上位層に入る割合が高くなっている。

※高校のタイプは、卒業生の進路が「国公立大学や難関私立大学への進学者」が多い高校をA群、「中堅レベルの大学への進学者」が多い高校をB群、「専修・専門学校への進学、就職や就職希望者」が多い高校をC群とした。
※出典 東京大学社会科学研究所・ベネッセ教育総合研究所「子どもの生活と学びに関する親子調査 2021-2023」

(図1)、どの学年でも、粘り強さや挑戦心が高いほど成績も高いことが分かり、両者に相関があることが確かめられました。

高校入学時点の非認知能力の高さが、3年次の学習成績にどのように影響するのかわかっても分析しました(図2)。その結果、入学時の学力は同程度であっても、粘り強さが高い生徒ほど、3年次に校内で成績上位層に入る割合が高いことが分かりました。卒業生の主な進路が異なる3タイプの高校のいずれも同様の結果でした。

高校時代においても、非認知能力の育成は、認知能力の育成にも好影響をもたらすと考えられます。

「エージェンシー」をキーワードに、 自ら考え、判断し、行動できる生徒を育む 群馬県教育委員会

群馬県教育委員会（以下、県教委）は、2023年度から、「自ら考え、判断し、行動できる生徒の育成」を最上位目標とした「ステューデントエージェンシーハイスクール」事業（以下、SAH）を実施し、エージェンシーや非認知能力といった、「見えない力」の育成を推進している。SAHの目的や概要については県教委に、具体的な実践については指定校の2校に話を聞いた。

生徒がエージェンシーを 発揮できる環境をつくる

県教委は、2024年度からの「第4期 群馬県教育振興基本計画」（以下、基本計画）において、エージェンシーを發揮して自ら学ぶ「自律した学習者」の育成を目指す5つの重点政策を策定し、非認知能力を始めとする「見えない力」の育成を図っている（図1）。

「エージェンシー」は、「The OECD Learning Compass 2030」の中心的な概念として示されたもので、県教委は、「自分と社会をよりよくしよつと願う意志、原動力」と定義している。平田郁美教育長は、次のように語る。

「人は皆生まれながらに、よりよく生きたい、誰かの役に立ちたいという

思い、自ら成長する力、すなわちエージェンシーを持っています。しかし、私たち大人は、よかれと思って敷いたレールの上を子どもに歩ませ、子どもは自分で考え、決めて、行動する経験を十分に積むことができませんでした。その結果、主体性や自信が育ちにくい傾向にあったことは否めません。子どもがエージェンシーを發揮することができ環境をつくり、自律した学習者を育むという教育ビジョンを示しました」

県教委は、学校を信じて 任せる伴走に徹する

基本計画の策定に先立ち、23年度から県内の公立小・中学校、高校におい

て、自律した学習者の育成に向けた事業を展開している。その中の高校を対象とした事業がSAHだ。

SAHの最上位目標は、「自ら考え、判断し、行動できる生徒の育成」とした。その実現のために、指定校3校が自校の課題を明確にして取り組みの方向性を見だし、生徒がエージェンシーを發揮する活動を実践している（図2）。

「指定校が『生徒を信じて任せる』ことができるように、県教委が決めた活動に取り組んでもらう形ではなく、『学校・教師を信じて任せる』ことにしました」（平田教育長）

つまり、県教委は指定校の伴走に徹している。SAH担当の指導主事は、指定校が週1回程度実施する「コア会議」に参加し、教師と一緒に議論。県教委



教育長
平田郁美
ひらた・ゆみ
2021年度から現職。



高校教育課課長
高橋章
たかはし・あきら
2024年度から現職。

内で確認すべき事項や手続きなどが生じたら、県教委に持ち帰って確認・調整し、指定校が活動を円滑に進められるようにした。高校教育課の高橋章課長は、伴走型の支援についてこう語る。「例えば、活動計画を検討する場面では、よい提案があっても、その活動時間をどう捻出するのか、それで生徒

なぜ育む? 「見えない力」

図1 第4期 群馬県教育振興基本計画 (2024~28年度) 抜粋

◎最上位目標

自分とみんなのウェルビーイングが重なり合い、高め合う共生社会へ向けて ~ひとりひとりがエージェンシーを発揮し、自ら学びをつくり、行動し続ける「自律した学習者」の育成~

◎5つの重点政策

- 変化の激しい社会に対応できる資質・能力の育成
- 多様性を尊重し、協働する力の育成
- 自分と社会をより豊かにするための生涯にわたる学びの支援
- 心と体の健康に対する理解と向上
- 時代の変化に対応した教育イノベーションの推進

※群馬県教育委員会資料を基に編集部で作成。

図2 ステューデントエージェンシーハイスクールの概要

◎最上位目標

自ら考え、判断し、行動できる生徒の育成

◎取り組み内容

最上位目標の達成に向けて、研究・実践を行い、新たな学びのスタイル (群馬モデル) の構築を目指す。教師の働き方改革の視点を持って、以下の取り組みを行う。

- ①授業改善に関すること、
- ②特別活動に関すること、
- ③探究的な取り組みに関すること、
- ④その他の学校における取り組みに関すること

◎指定校 (指定期間)

SAHの趣旨にのっとり、具体的な取り組みを推進する学校
群馬県立前橋南高校、群馬県立高崎女子高校 (2023~25年度)
群馬県立伊勢崎高校 (2024~25年度)

◎協力校

SAHの趣旨に賛同し、指定校の取り組みを参考にすることで、取り組みを推進する学校
群馬県立前橋高校、群馬県立前橋女子高校、群馬県立高崎高校、群馬県立渋川高校、群馬県立渋川女子高校、群馬県立富岡高校、群馬県立太田フレックス高校、群馬県立沼田女子高校

※群馬県教育委員会資料を基に編集部で作成。

Pick up

非認知能力の評価・育成に関する共同研究を実施

群馬県教育委員会とベネッセ教育総合研究所は、2024年7月から、非認知能力の評価・育成に関する共同研究を進めています。群馬県の「非認知能力の評価・育成事業」の指定校・協力校の実践などを研究することで、育成すべき資質・能力の精緻化や、必要な資質・能力が身についたことを確認するための児童・生徒の姿、及び行動変容の見取り方の確立を目指しています。

先行して2023年から、中学校4校を含む指定校の実践は始まっています。それらを研究させていただくことで、何がうまく機能するのかを、さらに深掘りして整理するお手伝いをさせていただきます。



ベネッセコーポレーション 関東支社長 田邊心技 たなべ・しんぎ

の学力は維持できるのかといった様々な懸念が出て、議論が停滞することもありました。その際には、懸念をくみ取りつつ、提案を実現可能な計画に落とし込めるよう、論点を整理し、見落としている点はないかを先生方と確認することを心がけました。また、取り組みが具体化してくると、実施のための事務手続きが生じます。指導主事が毎週のコア会議に参加したことで、県教委は事務や調整を引き受けやすく、指定校は県教委に報告をする手間が省け、指定校の負担軽減にもなりました。

SAHの活動がしたい! 多くの中学生が志望理由に

SAHの指定1年目から、指定校では生徒が意欲的に活動している (P.10 15参照)。その様子は県教委公式のSNSで発信し、新聞やテレビの取材も積極的に受けている。SAHの取り組みを全県に広めるためには、生徒の活動を見聞してもらうことが重要だと考えるからだ。

中学生とその保護者には、早くもSAHの活動が認知されている。指定校

の1つである群馬県立前橋南高校では、24年度の高校入試の面接で、多くの受験生が「SAHの活動がしたい」と述べたという。また、24年度の中学生対象の学校説明会は、参加申し込み受け付け開始から5日目には定員の1000人に達した。

「SAHの活動の成否を握る鍵の1つは、教師のマインドです。自律的に活動し、時に教師の想定を超えて成長していく生徒を受け止め、生徒につかず離れず、伴走し続けることが重要です。そうしたマインドも、指定校の取り組み

みの発信を通じて全県に浸透させていきたいと考えています」(高橋課長) 群馬県は、OECD「社会情動的スキルに関する調査」(*)に日本で初めて参加した。24年4月にOECDから1回目の調査報告があり、同県は、共感する力、楽観主義、粘り強さ、責任感に社会経済的な差がないことなどが明らかになった。今後も順次公表される調査報告を、県教委内の「非認知教育専門家委員会」や外部機関の協力を得て分析し、生徒がエージェンシーを発揮することができる環境づくりに生かす考えだ。

* 児童・生徒の社会情動的スキルの形成及び発達を促進する、または妨げる要因を評価する国際的調査。今回が2回目の実施で、16カ国・都市が参加。

実践例

群馬県立高崎女子高校

全教師で自校のあり方を議論し、活動の目的を共有。 生徒の「自立」を組織的に支援する

1年をかけて

全教師の目線を合わせる

群馬県立高崎女子高校は、校内でスクール・ポリシー（以下、SP）とSAHについての議論を、23年度の1年間をかけて次のように行った。

まず、23年6月に全教師参加の校内研修を実施し、SAHの趣旨を教師間で共有した上で、自校の現状と課題、生徒に身につけてほしい資質・能力について話し合った。次に、管理職と各分掌・学年の主任、有志の教師が参加する「コア会議」において、前述の研修で出された意見を整理し、グラデュエーション・ポリシー（以下、GP）の原案を作成。教師から原案への意見を募った。そして、寄せられた意見を踏まえた改訂案を9月の職員会議で提案し、承認され、GPが確定した（図3）。9月に行った校内研修では、SAHの具体的な取り組みについて話し合った。土曜講座の見直しや複数担任制、

行事運営への生徒の参画など、様々な

取り組みのアイデアが出され、分掌内やコア会議で内容を検討。10月の校内研修で再び議論した後、12月末のコア会議で取り組みの原案をまとめ、24年2月末の職員会議に提案し、承認された。そして、SAHの具体的な取り組みを踏まえてカリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを策定した。

そうして策定されたSAHの実施計画は、24年3月に教師や生徒、保護者、学校外に周知された。さらに各取り組みの概要などをまとめた「SAH計画書」を作成し、全教師に配布。4月には、複数の分掌が関係する取り組みを調整したり、コア会議の議論をまとめて周知し、校内から意見を募ったりする役割を担う「SAH統括室」を設けた。丸橋寛校長は、組織づくりや運営方法、教師間の目線合わせを大切にしたいと語る。

「コア会議は週1回実施し、23年度の実施回数は実に40回に上りました。

図3 グラデュエーション・ポリシー（GP）

自立

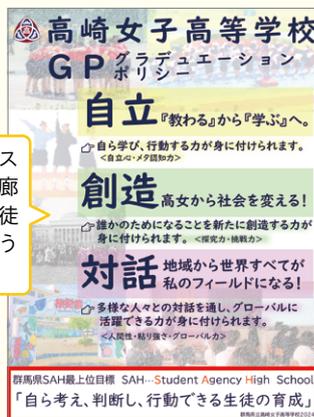
「教わる」から「学ぶ」へ。
自ら学び、行動する力が身につけられます。
〈自立心、メタ認知力〉

創造

高女から社会を変える！
誰かのためになることを新たに創造する力が身につけられます。
〈探究力、挑戦力〉

対話

地域から世界すべてが私のフィールドになる！
多様な人々との対話を通し、グローバルに活躍する力が身につけられます。
〈人間性、粘り強さ、グローバル力〉



GPを掲げたポスターを教室や廊下に貼り、生徒が意識できるようにしている

※学校資料を基に編集部で作成。

少人数での定期的なコア会議と、全教師による校内研修において様々な視点で話し合う中で、取り組みの目的が共有され、SAHへの理解も深まりました。さらにSAH計画書で取り組みの概要について目線合わせをし、SAH統括室が分掌間の連携や調整を図ることで、様々な取り組みは真に組織的なものとなり、かつ迅速に実施できるよ

うになったと考えています」
「自立・創造・対話」というGPの背景にある思いについて、SAH統括室長の中村理恵先生は次のように語る。
「本校の生徒は、教師からの課題や指示をしっかりとこなす一方で、見通しを持って主体的な学びを展開することが多少弱く、『自立』が不十分でした。また、多忙により、社会とのつながりが乏しいからか、自ら社会を変えていくビジョンを描く点に弱さがありました。一方で、将来はグローバルに活躍

生徒の実態を踏まえ、

「自立・創造・対話」をGPに

「自立・創造・対話」というGPの背景

長の中村理恵先生は次のように語る。

「本校の生徒は、教師からの課題や

指示をしっかりとこなす一方で、見通し

を持って主体的な学びを展開すること

が多少弱く、『自立』が不十分でした。

また、多忙により、社会とのつながり

が乏しいからか、自ら社会を変えてい

くビジョンを描く点に弱さがありました。

一方で、将来はグローバルに活躍



吉田恵美
進路指導主事
よした・えみ
同校に赴任して9年目。理科(生物)。



中村理恵
SAH統括室長
なかむら・りえ
同校に赴任して5年目。地理
歴史・公民科(地理)。



青木瑞代
教師
あおき・みずほ
同校に赴任して1年目。



丸橋 覚
校長
まるばし・さつお
同校に赴任して2年目。

したいという生徒が多いのも、本校の特徴の1つです。そこで、『自立』し、社会とつながりを持って多様な人と『対話』し、社会を変えられるような『創造』ができる『見えない力』の育成を目標としました」

GPとして掲げた「自立・創造・対話」を具体化するため、それぞれにキャッチコピーをつけることも、校内研修で出された生徒に身につけてほしい資質・能力の中で数が多かった7つの資

質・能力を振り分けた。

キャッチコピーには様々な案が出された。例えば「自立」のキャッチコピーの原案は「勉強はもう卒業」だったが、「知識・技能などの『見える力』の習得を軽んじるような文言にすべきではない」などの意見が上がった。進路指導主事の吉田恵美先生はこう振り返る。

「学びの自立を目指す点は全教師で共通理解ができていましたが、それが示す具体的な状態は教師によって異なる



井上貴智
教務主任
いのうえ・たかひろ
同校に赴任して2年目。地理
歴史・公民科(地理)。



田村 晶
1学年主任
たむら・あきら
同校に赴任して2年目。英語科。

学校概要
設立 1899(明治32)年
形態 全日制/普通科/女子校
生徒数 1学年約280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、群馬大、お茶の水女子大、東京外国語大、大阪大などに175人が合格。私立大は、自治医科大、慶應義塾大、上智大、東京理科大、早稲田大などに延べ652人が合格。

りました。出された意見も踏まえてコア会議で議論した結果、「教わるから学ぶ」に決まりました」

生徒が自分で計画を立てて学ぶ時間を時間割に組み込む

SAHとしての同校の取り組みは、「3つのキーと9つの具体的な取り組み」から成る(P.12図4)。「大学進学に最適化した学習プログラム」を1つめのキーにしたのは、進学校としての使命を果たす意志を示すためだ。

生徒の学びの自立を支援する観点で策定した取り組みの1つが、生徒が自分で計画を立てて学ぶ時間を時間割に組み込んだ「Aタイム」だ。24年度は、5・6月に3時間ずつ実施し、年間では15時間実施する予定としている。教務主任の井上貴智先生はこう説明する。

「4月末に、全校生徒にAタイムの趣旨を説明し、自分に必要だと思う学びを出してほしいと伝えました。学びの例を出すと、それにとらわれてしまうと考え、あえて例を示しませんでした」

初めてのAタイムは、生徒も教師も、教師主導ではない授業に戸惑いがあった。しかし、3コマを1タームとし、「まとまりのある学びをデザインしよう」と教師が呼びかけると、生徒は次第に

その時間をいかに活用するかを考えて取り組むようになっていった。振り返りシートには、「計画を立てて有意義に使えた」などと書く生徒が多く見られるようになってきている。

「Aタイムは生徒の『学びの自立』が目的でしたが、自分に必要な学びを考える過程で自己や他者と『対話』し、自分に必要な学びを『創造』する、3つのGPにつながっていました」(中村先生)

24年度の夏季休業では、例年実施していた、教師が指導する夏季講座の代わりに、自分で計画を立てて学習に取り組む学習会を最初の1週間で実施。さらに、各教科で必須の課題を減らし、自習の例として、1学期の学習内容を基にした探究的な学びなどを示した。

「今までの指導をやめることへの戸惑いや、やめても進学実績を維持することができるといった不安は確かにあります。しかし、教師が与える課題で学びが完結するよりも、取り組む課題を自分で選び、学校内外で様々な体験をする方が、知識・技能が生きて働く資質・能力として身につくはずだ。教師は課題の準備がなくなった分、授業づくりや教材研究に力を入れます。その方が教育全体としてはプラスになると考えています」(吉田先生)

1 大学進学に最適化した学習プログラム

- ① Aタイムの実施
- ② 長期休業中の個別最適な学びの支援 長期休業中に例年行っていた全員必修の講座をやめ、生徒が自分で計画して学べるよう、支援する。併せて、休業明けの学力テストもやめる。
- ③ 学びの時間の確保 定期考査や土曜講座などを見直し、生徒が主体的に計画を立て、調整し、自ら学びに取り組む時間を確保する。
- ④ チーム担任制の実施

2 未来を創る・未来につながる探究学習

- ⑤ 「総合的な探究の時間」の充実 フィールドワークなど、社会との接点を積極的に設け、生徒の興味・関心と社会課題を結びつけた探究学習を支援。総合型選抜の受験につなげる。
- ③ 生徒が主体的に取り組む学校行事やグローバル活動
- ⑥ 開校記念式典の企画・運営 有志の生徒による実行委員会を結成し、すべての企画・運営を生徒が担う。
- ⑦ 高女SAH委員会からの提案・実践 有志の生徒約20人による委員会が、校則の見直しや自習室の利用など、学校生活にかかわる改善を提案。生徒の意見を聞きながら実現する。
- ⑧ 生徒主体の修学旅行の検討 修学旅行の企画・運営に生徒が主体的にかかわる。
- ⑨ SAHの周知・徹底、評価・改善 SAHに関するポスター等の作成、学校のウェブサイトでの取り組みの発信。SAHの目的や成果等を広く周知。活動の不断の見直しを図る。

Aタイム (Agencyタイム、全学年で実施)

生徒が自分で計画を立てて学ぶ時間。24年度は年間15時間を設定。Aタイム当日の朝に活動計画を、終了後に活動の振り返りを担任に提出する。生徒は回を重ねるごとに活動を工夫しており、「科目にとらわれず、自分なりにバランスを考えて復習に取り組めてよかった」「時間を有効に使うにはどうすればよいか考えることができた」といった声が上がっている。

チーム担任制 (24年度は1年次のみ実施)

1年次の7クラスを3つのグループに分け、1グループあたり教師3~5人で担当。グループ内の各クラスの担任は2週ごとに交代し、面談は生徒が希望する教師が行う。生徒のよさや課題を複数の教師で多面的に見取ることができ、生徒への声かけが増えている。生徒の状況や連絡事項など、教師間の情報の共有が重要となる一方で、学級事務の負担が軽減されるメリットがある。

探究学習の実践例

小学校の教師を目指していた生徒は、探究学習を通じて、子どもが安心して過ごせる居場所づくりの大切さを学び、自分たちができることとして、小学生対象の交流会「高女教室」を企画・運営した。



※学校資料と取材を基に編集部で作成。

文化祭の時間短縮の判断に、生徒が提案を提示

生徒の主体的な活動は、23年度後半から活発化した。24年6月に開催した開校125周年の式典の準備を、有志の生徒10人から成る実行委員会が23年12月に着手。生徒の提案で、アメリカで活躍する卒業生に講演を依頼したり、学校の90年史を読み込み、学校の歴史をたどるクイズを作ったりした。

7月の椎樹祭(文化祭)では、生徒のエージェンシーが發揮された場面があった。2日目が猛暑日になり、学校は午後の企画の中止を判断。すると、代表の生徒が校長室を訪れ、丸橋校長に「体育館に来てください」と言った。「私が体育館に行くと、生徒たちが『中止にしないでください』と訴えてきました。泣いている生徒もいました。私が『じゃあ、どうすればよいか?』と尋ねると、生徒たちは午後の企画が実現できる案を示してきました。問題の解決に向けて懸命に知恵を出し合う姿は、私たちが育成を目指す生徒の姿そのものでした」(丸橋校長)

生徒の「自立・創造・対話」を支える環境づくりとして、24年度の1年次から始めたのが、複数の教師が複数のクラスを受け持つ「チーム担任制」だ。

1学年主任の田村晶先生はこう語る。「複数の教師で生徒を多面的に見取り、支援することができるようになりました。生徒は『いろいろな視点が見られる』『話しやすい先生が見つかる』などとチーム担任制を評価しています。どのクラスも特定の教師の色がなくなるため、例えば文化祭のクラス企画では、生徒は教師に頼らずに自分たちが思う通りに取り組んでいます」

24年度1学期末にGPに関する生徒の自己評価を実施したところ、例えば2年生(回答率57%)は、回答者の約半数が「自立・創造・対話」はそれぞれ「高まっている」と回答した。青木瑞代(あきみ ずほ)教頭は、振り返りの意義をこう語る。「生徒が主体性と自分勝手に履き違えないように、自分の言動が誰かのためになっているかどうかをメタ認知できることが重要です。授業や行事の振り返り、教師の声かけなどを通じて、生徒が自分を客観視することができるよう、支援していきます」

丸橋校長は、生徒がGPの改訂などに参画することも考えているという。「生徒は自立して行動することができる存在であり、学校をつくる一員として生徒と教師は対話をし、協働して本校の教育活動をよりよいものにしていきたいと思います」

実践例

群馬県立前橋南高校

生徒の活躍などを伝えるジャーナルを毎週発刊。
エージェンシーとは何かを全校に浸透させる

全校に教師の思いを発信。
すぐに生徒が動き出す

県教委からSAHの指定を受けた群馬県立前橋南高校は、「できるところから進めていこう」というスタンスで、23年度、「見えない力」を育成するための改革に着手した。

5月、高校総合体育大会の県大会に向けた壮行会で、星野亨^{（星）}教頭が全校生徒に対して、自校がSAHの指定校となったことを報告。自校が考えるエージェンシーや非認知能力の重要性について説明し、「自ら考え、判断し、行動していこう」と呼びかけた。6月のPTA総会では、当時の校長が保護者に、県の基本計画やSAHの趣旨を説明し、認知能力とともに非認知能力の育成にも力を入れていくことを伝えた。

さらに、生徒・教師・保護者への啓発と自校の活動の情報発信を目的として、「MAENAN SAH Journal」(以下、ジャーナル、写真1)を毎週刊行する

ことにした。エージェンシーや非認知能力に

関する情報、生徒がエージェンシーを発揮した活動などを掲載。校長や教頭がそれらの情報や活動についてのコメントを書き、生徒の主体的な行動を歓迎する旨のメッセージを発信し続けた。星野教頭は、現在も毎週ジャーナルを発刊し続けている意図を次のように語る。

「多くの人にとってエージェンシーや非認知能力はなじみのない言葉ですし、それらを全校を挙げて育むのは、本校では初めてです。SAHの目的を共有し、エージェンシーや非認知能力といった『見えない力』を誰もが日常的に意識できるようにしようと考えました」

「自ら考え、判断し、行動すること」をいち早く体現したのは、生徒会役員だった。6月、生徒は生徒会係担当の原澤正樹先生に、「硬式野球部の試合の応援

に有志の生徒が行けるよう、応援団を結成したい」と相談。それは授業がある日の試合も生徒が球場に行つて応援することで試合を盛り上げ、全校生徒の一体感を高めたいという思いからだった。

原澤先生は、その提案を企画書にまとめるよう助言。生徒は企画書を持って校長・教頭と交渉した。校長・教頭は試合当日の移動や暑さ対策、欠席する授業への対応など、検討すべき点を指摘。生徒はそれらの点についての対応策を調べ、考えをまとめ、校長・教頭に伝えた。そうしたやり取りを何度も繰り返し、企画を実現させた。



写真1 「MAENAN SAH Journal」は、校内のネットワークで共有するほか、学校のウェブサイトでも公開。2024年7月までに53号を発刊した。
※学校資料をそのまま掲載。



校長
原 拓史
はら・ひろふみ
同校に赴任して1年目。



教頭
星野 亨
ほしの・とある
同校に赴任して2年目。



1学年主任
高田 慧
たかた・あきさら
同校に赴任して5年目。生徒指導部生活係担当。国語科。



1学年担任
原澤正樹
はらなか・まさたか
同校に赴任して8年目。生徒指導部生徒会係担当。英語科。



群馬県総合教育センター
長期研修員
児島佐理枝
こじま・さりえ
同校に赴任して4年目。理科(生物)。

学校概要

設立 1975 (昭和50) 年
形態 全日制/普通科/共学
生徒数 1学年約200人
2023年度卒業生進路実績 国公立大は、筑波大、宇都宮大、群馬大、埼玉大、千葉大、東京学芸大、新潟大、信州大、高崎経済大、東京都立大などに65人が合格。私立大は、青山学院大、中央大、東京理科大学、法政大、明治大、立教大などに延べ325人が合格。

図5 生徒発案の活動(例)

<p>頭髪・服装に関する校則の改定</p>	<p>生活委員会、生徒会、有志の生徒の34人で、頭髪・服装に関する校則について議論。生徒にアンケートを実施し、企業や大学に社会のルールを聞いた上で、新ルール案を作成。全校生徒の賛同を得て、頭髪・服装に関する校則を改定。</p>
<p>アイスクリームの自動販売機の設置</p>	<p>学校生活をよりよくしようと、生徒会がアイスクリームの自動販売機の設置を学校に提案。教師から問題点や疑問を何度も指摘されながらも企画を練り直し、業者との交渉も生徒が行った末に、設置にこぎつけた。</p>



※学校資料を基に編集部で作成。

アイスクリームの自動販売機の導入を全教師に提案する生徒たち。教師から様々な質問をされ、答えに詰まる場面もあったが、企画を何度も練り直した。

図6 グラデュエーション・ポリシー(GP)

- 1 自ら考え、判断し、行動する力が身につきます
～もう誰のせいにもしない!～
- 2 目標を明確にし、粘り強く挑戦する力が身につきます
～困難に負けない自分になる!～
- 3 基礎を大切に、深い学びができる力が身につきます
～「教わる」から「学ぶ」へ!～

※学校資料を基に編集部で作成。

3つめは、「基礎を大切に、深い学びができる力が身につきます」～「教わる」から「学ぶ」へ!～

「粘り強く挑戦する力」を盛り込んだ。失敗に弱く、諦めてしまう傾向が生徒に見られたからだ。

24年度は学習面において、生徒が「自ら考え、判断し、行動する」ための環境

課題の出し方を見直し、「自分で学ぶ」ことを意識つける

「生徒は応援団の結成を以前から考えていて、校長からの『自ら考え、判断し、行動しよう』という呼びかけが後押しとなって行動に移せたと話していました。自分たちで計画を立て、大人と交渉し、実現に向けて行動する中で培われた資質・能力は、後にGPとして定められる育成を目指す資質・能力そのものでした。その生徒たちは今、大学で大学祭の実行委員を務めたり、海外ボランティアに取り組んだり、自ら行動し続けています」(原澤先生)

応援団の活動をジャーナルで紹介したところ、他の生徒の中にも「自分にも何かができるのではないか」という思

いが芽生え、その後の様々な活動につながった(図5)。

自校の実態などを踏まえた議論を重ね、目標を言語化

生徒が主体的な活動を行う一方で、教師はSPの策定とSAHの活動計画の立案・実施を進めた。その軸となったのが、校長と教頭、教務主任、有志の若手教師3人から成る「コア会議」だ。同会議は県教委のSAH担当指導主事も参加する形で週1回実施し、SAHに関するあらゆることを議論。そこでまとめた案を、校長と教頭、各分

掌主任、各学年主任から成る「運営委員会」で検討し、さらにコア会議で練り直した改訂案を運営委員会で再び検討した。そうしてまとめた案を、職員会議での承認を得て実施に移す形で進めた。

SPは、12月の職員会議で承認され、24年1月に全校に発信した。GPの1つめは、SAHの最上位目標の「自ら考え、判断し、行動する力」とした(図6)。「コア会議のメンバーの1人で1学年主任の高田慧先生はこう語る。

「例えば、以前の本校には、希望進路の実現に向けて何をすべきかを自分で考えられないなど、主体的に動けない生徒が少なくありませんでした。そうした実態から、自分のことは自分で責任を持てる生徒を育てたいと考えました」

2つめには、4年前に策定したグラデュエーションの中で教師が生徒に最もつけた力として挙げたい力として挙げたい「粘り強く挑戦する力」を盛り込んだ。失敗に弱く、諦めてしまう傾向が生徒に見られたからだ。

を大切に、深い学びができる力」とした。基礎学力のような「見える力」とともに、自分の興味・関心に基づく「深い学び」を目指してほしいという思いを込めた。

全校生徒が対象の非認知能力の理解度・到達度を自己評価するアンケートでは、GPとともに20の非認知能力を示し、自分が平均よりも「高いと思うもの」と「低いと思うもの」を選択させている(図7)。そして、「④親和力(円滑な人間関係を築く力)」などと、その資質・能力の説明を示すことで共通認識も図っている。24年度は4月と1月にアンケートを実施し、生徒が自分の変容をメタ認知することができるようになっている。

「20の非認知能力は、生徒が多様な非認知能力を意識して行動できるようになるために設定したものであり、GPとのひもづけはしていません。自分が身につけている非認知能力をメタ認知して、自己肯定感を高められるようにするねらいもあります」(星野教頭)

なぜ育む? 「見えない力」

図7 アンケートで自己評価する非認知能力

- ①課題発見力 (問題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う力)
 - ②計画立案力 (問題解決のための効果的な計画を立てる力)
 - ③実践力・実行力 (計画に沿って実践・行動する力)
 - ④親和力 (円滑な人間関係を築く力)
 - ⑤協働力 (周囲の人たちと協力的に業務を進める力)
 - ⑥統率力 (目標に向かって組織を動かす力)
 - ⑦感情制御力 (自分の気持ちの揺れをコントロールする力)
 - ⑧自信創出力 (ポジティブな考え方やモチベーションを維持する力)
 - ⑨行動持続力 (よい行動を習慣化させる力)
 - ⑩レジリエンス (失敗や困難から立ち直る力)
 - ⑪創造力・想像力 (新しいものを考えたり、創り出したりする力)
 - ⑫柔軟性 (変化に適応する力)
 - ⑬交渉力 (相手と話し合い、合意点を探る力)
 - ⑭発信力・発表力 (自分の意見や考えを分かりやすく発表する力)
 - ⑮ストレスコントロール・楽観性・忍耐力・鈍感力 (気に病まず、物事を進める力)
 - ⑯自己肯定感 (ありのままの自分を肯定する感覚)
 - ⑰判断力 (危機的状況や複数の選択肢が存在する状況で、効果的な意思決定を下す力)
 - ⑱ユーモア力 (言葉等によって、相手やその場を和ませたり、その場の空気を温かくする力)
 - ⑲共感力 (他者の考えや意見、喜怒哀楽といった感情に寄り添うことができる力)
 - ⑳労力対効果・効率実践力 (コスパ・タイパなどを含め、効率よく物事を押し進める力)
- ①～⑮は、社会情動的スキルや社会人基礎力などを参考に、星野教頭が原案を作成し、コア会議と職員会議を経て決定した項目。⑯～⑳は、1回目のアンケートの生徒の自由記述を基に設定した非認知能力で、() 内の説明も生徒の記述を生かした。 ※学校資料を基に編集部で作成。

図8 「生物基礎」の振り返りシート (抜粋)

日付	本時の疑問点	解決した疑問に○をつけてください	意欲系 課題発見力 計画立案力 実践力など	忍耐系 感情制御力 レジリエンス 行動持続力など	協働系 協働力 発信力 親和力など
			①課題発見力、 ②計画立案力、 ③実践力など	⑦感情制御力、 ⑩レジリエンス、 ⑨行動持続力など	⑤協働力、⑭発信力、 ④親和力など

生徒は授業の終わりに、授業中に疑問に思った点を記入。その後の授業や自習などで疑問が解消したら○をつける。また、授業中に発揮した非認知能力を記入する。「見えない力」を育成する手立てとして有効かどうか試行中。 ※学校資料を基に編集部で作成。

づくりを進めている。まず、1・2年生が対象の土曜補習を廃止し、学習以外でも自分の関心のある校内外活動に挑戦しよう、生徒に呼びかけている。

各教科も課題を見直した。例えば英語科は、毎週末の課題を廃止した。

「以前は課題が未提出の生徒を放課後に残して取り組ませていましたが、それによって成績が伸びた生徒はほとんどいませんでした。成績が伸びたのは、教師に自ら添削を依頼したり、自分で計画を立てて学習したりした生徒でした。そこで、問題集の範囲を指定

し、1か月後の提出日までに自分で計画を立てて取り組ませる形にしました」(原澤先生)

全教師による授業改善のプロジェクトも推進中だ。教師がそれぞれ、①授業で生徒の主体性を育成する工夫、②1人1台端末の効果的な活用、③特定の非認知能力を育成する工夫のいずれかを選んで授業改善を図っている。

群馬県総合教育センター長期研修員の児島佐理枝先生は、担当する生物で、③をテーマとした授業改善に取り組んでいる(図8)。前述の非認知能力の自

己評価のアンケートで、「平均より低いと思うもの」に多く挙げられていた「②計画立案力」と「③実践力・実行力」を發揮する場面を盛り込んだ、DNA抽出の実験に取り組み5時間の単元計画を立てた。児島先生はこう語る。

「生徒が班で実験方法を考え、実践し、成功・失敗にとらわれずに得られた結果を考察し、次につなげる展開にしました。それまで行ってきた、教師が実験方法を説明する授業よりも時間がかかり、ほかの単元との調整が必要ですが、生徒が自走して学習する上で

は必要なプロセスだと考えています」

教師は何をすべきか。
生徒の姿から理解が深まる

今でこそSAHの取り組みは順調に進んでいるが、導入当初は教師間に戸惑いもあったと、高田先生は語る。

「見えない力」を育成する重要性は分かっているけども、生徒の主体性を尊重しながら校内の秩序を保つことができるといった不安が教師間にありました。しかし、生徒が『主体性』を履き違えずに、教師の支援を受けながらも自分たちの力で物事を進め、応援団を結成したり、頭髮・服装に関する校則の改定を実現したりする姿を見るうちに、生徒が『自ら考え、判断し、行動する』とはどういうことか、教師は生徒をどう支援すべきかについて、本校の教師は次第に理解を深めていったと感じています」

原拓史校長は今後の展望をこう語る。

「『自ら考え、判断し、行動する』ことは、特別な場面だけでなく、授業や特別活動、部活動など、普段の学校生活の中でも見られることです。教師がそれを見逃さずに光をあて、生徒のウェルビーイングが一層高まる学校をつくっていきたいと考えています」

ロールモデルを身近に感じさせる探究学習で、「実行力」「自走する力」を育む

石川県立金沢泉丘高校いずみがわか

石川県立金沢泉丘高校では、同校の教育目標を体現する生徒の姿を教師たちが語り合う中で、「実行力」と「自走する力」を、育成を目指す資質・能力の中核に定めた。そして、それらの「見えない力」を生徒が発揮する教育活動として探究学習を重視し、教師はその支援に注力している。

探究学習の成果を踏まえた 育成方針を掲げる

全国屈指の進学校として知られる石川県立金沢泉丘高校。2003年度からスーパーサイエンスハイスクール（以下、SSH）の指定校として、国際的に活躍できる科学技術系人材の育成に努めている。また、15年度からの5年間はスーパーグローバルハイスクール（以下、SGH）として、グローバルな社会課題について多面的に考え、多角的に行動する力を備えた人材の育成に取り組んできた実績を持つ。

同校は理数科と普通科を設置し、普通科は2年次からSGコースと普通コースに分かれるが、どの生徒も、社会課題に関する探究学習や科学的な探究

学習にそれぞれ取り組んでいる。普通コースの探究学習はこれまで1単位であったが、23年度からはSGコース、理数科と同じ2単位とした。それは、SSHとSGHの2つの事業で培った指導ノウハウを、探究学習を媒介に普通コースにも波及させるためだ。

そうしたことが地域にも周知され、近年は、東京大学や京都大学などの難関大学を目指して学習に励むとともに、探究学習にも熱心に取り組む生徒が集う学校として知られるようになってきたと、SSH推進室主任の井川健太先生は説明する。

「本校はSSH、SGHの研究成果を踏まえて、グローバルリーダー、スペシャリスト、チャレンジスピリットを生徒育成の方針として掲げていま

す。その実現のためには、教科学力という『見える力』はもちろん、社会をよりよく動かし続けるための『見えない力』も必要です。『見えない力』を育むための重要な場として、探究学習が機能しています」

生徒の姿を語り合う中で 資質・能力を明確化する

同校の生徒会のウェブサイトでは、学校が特に力を入れている教育活動として、探究学習に言及している。探究学習を通して身につけることができる資質・能力について、生徒会の生徒たちは「主体性や実行力、計画力、コミュニケーション能力、論理的思考力など、多くの能力」を挙げているが、それら

はまさに、同校の教師たちが高校生活を通じて生徒に育みたいと考えている力と同じだと、井川先生は語る。

「今年度の学校経営計画書では、中・長期的目標の中に、育成を目指す資質・能力として『実行力』『自走する力』を明記しています(図1)。それは、本校ではどんな生徒を育てたいのか、私たち教師が話し合った末にたどり着いたキーワードです。生徒会の生徒たちが挙げる『主体性』『計画力』は、中・長期的目標の中の『自走する力』と同義だと思っています」

「実行力」「自走する力」は、主に若手教師が日々生徒と接する中で感じていたことを言語化したものだ、SGH推進室の北村仁志先生は振り返る。

「中・長期的目標をより具体化しよ

なぜ育む? 「見えない力」

うという井川先生の呼びかけに応じて、若手の先生と、この学校でどんな生徒を育てたいか、生徒や教師がリーダーと認識する生徒が備えている力は何か、授業、探究学習、部活動など、様々な場面を思い浮かべながら、語り合いました。例えば、教科書の記述をうのみにせず、『もつと別の説明が



SGH推進室主任
井川健太
いかわ・けんた
同校に赴任して7年目。理科(物理)。



SGH推進室主任
鈴木達也
すずもり・たつや
同校に赴任して12年目。英語科。



SGH推進室主任
北村仁志
きたむら・ひとし
同校に赴任して4年目。地理歴史・公民科(世界史)。

学校概要

設立 1893(明治26)年
形態 全日制/普通科、理数科/共学
生徒数 1学年約400人
2023年度卒業生進路実績 国立大は、北海道大、東北大、お茶の水女子大、東京外国語大、東京工業大、東京大、一橋大、富山大、金沢大、福井大、名古屋大、京都大、大阪大、神戸大などに211人が合格。私立大は、慶應義塾大、早稲田大などに延べ229人が合格。

図1 24年度学校経営計画書に掲げる中・長期的目標

本校教職員からなる「チーム泉丘」は、変化の激しい社会における答えのない様々な課題に協働して立ち向かう**実行力**、本当にこれでよいのかと様々な角度から探究心を持って思考し、自分の考え・想いを語る力を積み重ね、ひいては一人ひとりの夢、目標に向かい**自走する力**を、生徒に育成する。この実行により、社会に貢献するリーダー、他者を思いやることのできる人材を輩出する学校、全国一の魅力ある公立高校になる。

※学校資料を基に編集部で作成。

必要ではないか』などと、自らより深い追究を求める生徒や、自分が取り組む探究学習に対して研究者などからアドバイスをもらい、それをヒントに自分の取り組みを多角的に検証する生徒など、私たちが日々接している生徒の行動を振り返る中で、『実行力』『自走する力』というキーワードにたどり着きました

SGH推進室主任の鈴木達也先生は、『実行力』『自走する力』という言葉をもとに、具体的な生徒の姿でイメージしたことに大きな意味があると考える。「抽象的な言葉の共通理解を図るため、学校経営計画書の記述をもつと細

かくするといった方法も考えられませんでした。しかし本校は、あくまでも一人ひとりの教師が、それぞれの授業などで出会った生徒の姿を通して共通理解を図る方法を選びました。育成を目指す資質・能力である『実行力』『自走する力』が、それぞれの教師の中で具体的な生徒の姿としてイメージできたことで、日々の指導につながられるようになったのだと思います

「見えない力」を備えた生徒の姿を見る

「実行力」「自走する力」という資質・能力を育む上で、ロールモデルとなる生徒の姿を校内の生徒や教師が共有することを同校では重視している。

「SSHやSGHを通して探究学習の経験が蓄積されている理数科、普通科SGコースでは、ロールモデルとして共有したい生徒の姿が頻繁に見られます。私たち教師は、ロールモデルとなる生徒の言動を全校の生徒にも積極的に紹介し、校内全体に『実行力』『自走する力』を発揮した取り組みを波及させています。また、本校の探究学習は、全学年同じ時間に実施するようにしているため、その時間は、生徒はほかのクラスの生徒や他学年の教師に相

談したり、質問したりに行くことができます。探究学習は校内のたくさん仲間から気づきを得る学びだという空気感をつくるのが大切なのです」(鈴木先生)

「実行力」「自走する力」を探究学習の中でどれだけ発揮することができたかを、生徒が他者に向けて披露する場が、3月に1日かけて実施される「探究の日」だ(P.18図2)。普通コース、SGコース、理数科それぞれの代表チームの探究学習の発表を聞いたり、学年やクラスの枠を超えて生徒が自分の取り組む探究学習について語り合ったりする行事で、その運営の大半を生徒が担当する。

「探究の日」には、教師が「実行力」「自走する力」を発揮した生徒の姿をのあたりにするとともに、これからの高校生の成長には探究学習が必要不可欠であり、その学びを支援する力はずべての教師に求められるものであることを実感してもらおうというねらいもあると、井川先生は言う。

「ペーパーテストでよい成績が取れる生徒を育てるのであれば、授業で演習を繰り返せばよいでしょう。しかし、そうした指導しかできない教師には、本校の生徒はついてきてくれません。「探究の日」において、生徒の様子を

図2 「探究の日」のプログラム

トップモデルを知る(125分)	2年生代表チームのモデルプレゼンテーションと質疑応答。3年生も講評に参加する。
アイスブレイク&交流(60分)	学年・クラス・文理を混ぜた混成グループで活動する。
探究成果を全班がプレゼン(60分)	1年生は、各自が「2年生で行う探究活動のテーマ」について発表。 2年生は、各自が「2年次の探究内容」について発表。
学びを対話(ダイアログ)で振り返る(70分)	前半は、学年・クラス・文理を混ぜた混成グループで活動する。各自が「1年間の取り組み」について内省・発表し、互いに助言、質問、感想を述べ合う。 後半は、自分のHRで活動する。各自が「本日の取り組み」について内省・発表し、互いに助言、質問、感想を述べ合う。



※学校資料を基に編集部で作成。

見ることで、これからの教師に求められる力を改めて確認しているのです」
同校のような進学校が、「見えない力」が求められる探究学習の発表に丸一日を使うことに大きな意味がある」と、北村先生は考える。

「午前8時から午後3時までを費やすことを通じて、生徒も教師も、自校では探究学習が重視されていて、『実行力』『自走する力』などの資質・能力の育成を目指しているということ

実感するはずですよ」

生徒が「実行力」「自走する力」を發揮した探究学習の事例を、北村先生、井川先生は次のように説明する。

「文系の普通コースの生徒たちが実験を行い、データに基づいた社会実装を目指すなど、理系の視点も大切にして探究学習に取り組むケースがいくつも見られました。例えば、馬の厩舎（きゅうしや）で寝床として活用する敷料（しきりょう）について研究したチームは、大学の馬術部にインタ

ビューを行い、実態を把握した上で、放置竹林や廃タイヤから原料を得た敷料を開発するための実験を行うなど、多角的で文理融合の探究学習に取り組んでいました」（北村先生）

「探究学習の校外発表会で京都に行くことになった生徒たちが、日帰りではなく、泊まりがけで行きたいというので、理由を聞いたところ、『大阪に会ってみたい研究者がいる』『時間がつくれそうなら、面会のアポ取りをする』と云うのです。先輩たちの探究学習の様子を見て、やりたいことはどんどん『実行』『自走』してよいと理解しているのだと思います」（井川先生）

「見えない力」を育む授業を模索

「実行力」「自走する力」などの「見えない力」がどの程度生徒に身についたのか、評価についても同校は模索してきた。理科では、ルーブリックを作成し、生徒自身が探究学習の中で自分の成長を自覚できるようにしている。また、普通科では、教師が生徒の活動の振り返りに目を通し、一人ひとりの成長を見取っている。

「客観的な評価も大切ですが、生徒が今後どのような自分になりたいのか

を考えることが、より重要なのだと思います。例えば、ある2年生の探究学習の発表を『実行力』に留意して聞いた時、1年生のAさんは、『既存の方法にとらわれないアイデアを実行する力を伸ばしたい』と思い、Bさんは、『周囲を巻き込みながら実行する力を身につけたい』と思うかもしれません。ひとくちに『実行力』と言っても、イメージすることは異なっており当然です。生徒の振り返りに目を通してながら、それぞれが伸ばしたい力を言語化できるように、面談などで支援しています」（北村先生）

探究学習を通じて「見えない力」の育成の土壌が校内に醸成されたからこそ、同校では教科の授業の中での「実行力」「自走する力」の育成にも今後は注力していく考えだ。

「教師から与えられた課題にきちんと取り組んでいるかといった表面的な見取りではなく、間違えた問題をどのように解き直したのかなど、生徒の思考のプロセスにおける資質・能力の発揮を見取っていきたいと思っています。探究学習も教科の授業も、生徒が考えなくなる時間とすることが重要ですから、『実行力』『自走する力』の育成の視点からの授業改善を目指す探究授業も充実させていきます」（井川先生）

日々の振り返りの充実によって、 社会で求められる非認知能力を育む

岡山県立岡山東商業高校

地域に根差した実学教育を通じて有為な人材を送り出してきた岡山県立岡山東商業高校は、社会の変化に対応することが求められるこれからのビジネスリーダーに必要な「見えない力」を育む教育活動に力を注いでいる。各活動の根幹を支えるのが、様々な場面での生徒の振り返りと、それを基にした教師の丁寧な見取りだ。

「見えない力」を 実社会で必要な力として育成

大学等への進学者も含め、卒業生の約9割が県内企業に就職する岡山県立岡山東商業高校では、地域の発展に貢献する上で必要な資質・能力を育むため、地域に根差した実学教育を展開している。6000人以上が収容可能な大型多目的施設を会場に、全学年がクラスごとに企業と連携して1店舗ずつ出店し、商品を販売するイベント「東商デパート」(写真)もその1つだ。

同校では、全科共通の育てたい生徒像として、「ビジネスの視点から、当事者として自分と社会とのつながりを考え続け、課題を発見して自分の意見を根拠を持って述べる」ことができ、

「創造性を有し主体的に行動するとともに、多様な人々とつながり、協働し物事を解決しようとする」姿を掲げている。特に、主体的に行動し、他者と問題解決しようとする力は、変化の激しいグローバル社会やSociety 5.0に対応することが求められるビジネスリーダーに必要な資質・能力であると、森山泰幸校長は説明する。

「他者と協働して問題を解決する土台となるのが、自己管理能力など、点数化が困難な『見えない力』です。本校では、ビジネスリーダーに必要な『見えない力』を、非認知能力として教師と生徒が共通認識を図り、商業の専門知識などの認知能力とともに、その育成を目指しています」

非認知能力の育成の鍵となるのは

が、振り返りの充実だ。同校では、2014年度から導入した「今未来手帳」(※1)を活用して、授業や特別活動など、様々な場面での振り返りに力を入れていると、生徒課長の山本靖宏先生は説明する。

「どんなことを意識して授業に取り組んだのか、クラスメートと学ぶ中でどのような成長を果たしたのかを、各授業で生徒は振り返り、その結果を手帳に記録していきます。私たちはその記録を通して、生徒がどのような非認知能力を発揮したのかを見取り、次の単元の学びに向けたアドバイスを生徒にするとともに、主体的に学習に取り組む態度の評価材料にもしています」

授業中に生徒が非認知能力を発揮する場面が多いほど、生徒は振り返りに



写真 「東商デパート」の開催当日の様子。例年、4時間30分の営業時間中に8000人を超える来場者があるという。

おいて自分の非認知能力の状況を考えやすくする。そこで同校では、「自身の課題に気づく」「物事を解決する」「努力を惜しまない」といった力を発揮す

* 1 ベネッセが提供する手帳型教材。ラインアップは定型版、カスタマイズ版の2種類。岡山県立岡山東商業高校はカスタマイズ版を採用している。



校長
森山泰幸
もりやま・やすゆき
同校に赴任して4年目。



教頭
前田能成
まえだ・よしのり
同校に赴任して2年目。



主幹教諭、進路指導課長
梶原由紀子
かじはら・ゆきこ
同校に赴任して6年目。商業科。



生徒課長
山本靖宏
やまもと・やすひろ
同校に赴任して11年目。保健体育科。



商業科主任
平松知之
ひらまつ・ともゆき
同校に赴任して9年目。商業科。

学校概要

設立 1898（明治31）年
形態 全日制/ビジネス創造科・情報ビジネス科/共学
生徒数 1学年約320人
2023年度卒業生進路実績 国公立大は、滋賀大、岡山大、鳥取大、山口大、香川大、大分大、尾道市立大、公立鳥取環境大などに12人が合格。私立大は、明治大、京都産業大、近畿大、関西大、関西学院大などに延べ109人が合格。短大・専門学校進学119人。就職87人。

る場面を授業中に設定している。

「体育の授業では、自分の実技の様子をタブレットで撮影して、提出させています。自分が納得するパフォーマンスができるまで、時間の許す限り何度でも実技に取り組んでよいとする。ここで、生徒は粘り強く課題に向き合う力を発揮します。自分の努力によって結果を更新することができるようにすれば、授業は非認知能力を発揮しやすい場になり、振り返りの質も高まるはずです」（山本先生）

同校では今年度から、放課前の5HRの10分間を使って、「今未来手帳」による1日の振り返りを行っている。「週の目標を決め、それがどの程度達成できたかを振り返り、その記述を写真に撮って、生徒はそれぞれタブレットから担任に送信します。担任はコメントを加えて生徒に返信し、自己管理能力の育成を支援しています。手帳を活用したこまめな振り返りを通して、自分を省察する力を生徒に育んでいるのです」（山本先生）

「見えない力」を生徒の中に探し、褒める

生徒が、自分の中に「見えない力」がどのくらい育まれたかを自己認識す

るためには、振り返りの蓄積と教師の支援が不可欠だと、商業科主任の平松知之先生は語る。

「非認知能力は『見えない力』ですが、『今未来手帳』などに蓄積された生徒の振り返りから、生徒がどのような成長を果たしたのかが分かります。そこで私たち教師は、『君はここが成長したね』と生徒に伝えることで、生徒の自己肯定感を高めています」

同校の教師は、「今未来手帳」を始めとする振り返りの記録を、「生徒のよいところを発見し、声をかけるための材料」と考えている。

「もちろん、褒めるばかりではなく、注意しなければいけない場面もありますが、その時にも、『ここはしっかりとできているね』と、できている点を認めることで、生徒は教師の注意を素直に受け入れます」（平松先生）

生徒の「見えない力」を丁寧に見取っていくこうとする教師の姿勢は、今後ますます求められるようになると、森山校長は語る。

「これまで私たちは、生徒に資格・検定や就職試験、大学入試に挑戦させることを通じて、粘り強さや自己管理能力を身につけてきました。しかし、日本の高校生の自己肯定感の低さが課題となる中で、『見えない力』を

日々の営みにおいて向上させ、生徒にも自覚させることがますます重要になってきています。「見えない力」は、教科学習などでの『見える力』の習得意欲の向上にもつながるはずですよ」

同校では23年度からの試みとして、ベネッセと共同で「見えない力」の変容を可視化する研究に取り組んでいる。「進路達成プログラム（*2）自分らしさデザイン（*3）」において、「課題を明らかにする経験」「目標・計画を実行する経験」など、非認知能力の育成につながると思われる6つの経験について、生徒がどの程度経験を積んだかを測定し、自校の生徒の傾向を把握している（図1）。そして、生徒にどのような経験が不足しているかを教師間で共有し、その後の声かけに生かしている。

「見えない力」を鮮明にして教育活動を再編する

実社会でも求められる非認知能力などの「見えない力」を育成することは、生徒の高校生活をよりよくすると、主幹教諭の梶原由紀子先生は語る。

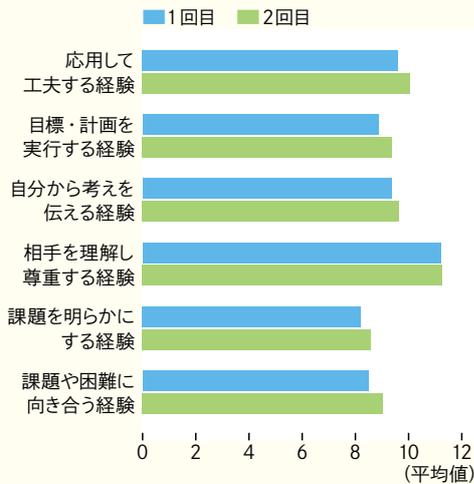
「振り返りの内容から非認知能力の高まりを感じると教師間で話題になった生徒がその後、大学入試や就職試験

*2 「自分の軸を持った進路選択」の達成を支援するためのベネッセの進路学習教材。

*3 アンケートを基にした学問・職業・上級学校との適性を可視化する診断と、診断の結果返却後に取り組む、自己理解、学問・職業探究等の進路ワークなどがセットになった教材。

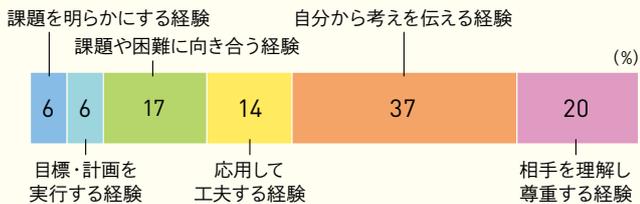
図1 生徒の資質・能力の変容 (進路達成プログラムにおける調査)

23年度2年生の6つの経験についての変容



ビジネス創造科2年生の生徒を対象にした調査 (2023年5月・12月に実施)において、「見えない力」の育成につながる経験がいずれも増加していることが分かった。

24年度1年生の6つの経験の現状



24年度1年生を対象とした調査では、課題を明らかにする経験や、目標・計画を実行する経験が不足していることが分かった。

6つの経験を促す教師の支援について語る24年度1年生の声

	自分が最も大切にしたい経験	具体的にどのようなことをしたか・その際の教師の支援は
生徒A	課題を明らかにする経験	部活動やサークル活動が計画通りにいかなかった時に、どうすればうまくいくかを考えながら取り組んだ。そうした試行錯誤を顧問の先生が褒めてくれた。
生徒B	目標・計画を実行する経験	資格・検定取得に向けて決められた日にちまでに学習を進めた。先生は、複数の科目の学習が順調に進んでいる時などに、「どちらもできるんだね」などと褒めてくれて、自信を持たせてくれた。

課題を明らかにする経験や目標・計画を実行する経験を積ませるように、教師は意識的に生徒に声かけを行っている。

※学校資料を基に編集部で作成。

図2 育成を目指す生徒像と非認知能力の育成につながる経験のひもづけ

岡山東商業高校で育成を目指す生徒像 (素案)	「進路達成プログラム」で診断している経験
<ul style="list-style-type: none"> 課題を発見して自分の意見を述べる 	<ul style="list-style-type: none"> 課題を明らかにする経験 課題や困難に向き合う経験 自分から考えを伝える経験
<ul style="list-style-type: none"> 新たな価値を創造する 	<ul style="list-style-type: none"> 応用して工夫する経験
<ul style="list-style-type: none"> 他者と協働する 	<ul style="list-style-type: none"> 相手を理解し尊重する経験
<ul style="list-style-type: none"> 主体的に行動する 	<ul style="list-style-type: none"> 目標・計画を実行する経験

※学校資料を基に編集部で作成。

の小論文、志望理由書の内容、面接での受け応えなどで驚くような成長を見せることがよくあります。そうした生徒の姿を見てきたからこそ、本校の先生方は、非認知能力の育成に一体となって取り組んでいるのだと思います。現在、同校では非認知能力の重要性のさらなる理解を校内、そして地域に浸透させるために、育成を目指す「見えない力」を、すべてのステークホルダーにとって分かりやすい言葉で表現

することを目指している。24年度中の完成を目標に、校訓やスクール・ポリシー、生徒のロールモデルとなる地域のビジネスリーダーの姿などを基に、自校で育成したい生徒像、育みたい資質・能力について校内で語り合っていると、前田能成(のりなり)教頭は説明する。

「課題を発見して自分の意見を述べる力、他者と協働する力などが、本校の生徒に育みたい資質・能力の中核になるのではないかとということが見えてきました。本校で育成を目指す『見えない力』を、「進路達成プログラム自分らしきデザイン」の6つの経験とひもづけて(図2)、『見えない力』の育成と6つの経験の関係をさらに検証し、その結果を、探究学習や課題研究、授業、そして『東商レポート』などを始めとする多様な取り組みにおける活動内容の改善や再編成に役立てていくことを考えています。」

「学校行事や部活動、課題研究などが盛んな本校は、生徒が他者とかかわる機会が豊富で、非認知能力を育む上で最適な環境にあると思っています。本校ならではの強みを生かして、今後ますます重要になる『見えない力』を生徒に育んでいきたいと考えています。」(森山校長)

教科を超えて多様な資質・能力を育み、 評価する仕組みをつくる

大分県立日田高校

大分県立日田高校では、SSHの活動を通じて見えてきた生徒の課題を踏まえ、育成を目指す資質・能力を設定。さらに、ルーブリックやシラバスをつくることで、教科を超えて校内の教師の間で授業改善の方向性について共通認識を促すとともに、多角的で、教師・生徒にとって納得感のある評価方法の確立に力を注ぎ、「見えない力」を見える化することによって、指導・学習改善を実現している。

SSHの活動の充実を

「見えない力」の視点で追求

2011年度からスーパーサイエンスハイスクール（以下、SSH）に指定されている大分県立日田高校。21年度からのSSH3期目に向けての課題を、探究学習に取り組む生徒の姿を基に検証した結果、様々な社会問題の解決に貢献することができる生徒に育むべき資質・能力として、「日田高RGB（以下、「RGB」）を定義するに至った（図1）。「主体的に学習に取り組む態度」のような「見えない力」などから成る「RGB」の策定プロセスを、研究部副主任の工藤督石先生は次のように振り返る。

「SSHの研究・開発を担う研究部

内で生徒の課題について語り合う中で、今後、生徒にどのような資質・能力を育むべきかが論点になりました。先生方から紹介されたSSHの活動に取り組む生徒の姿から、仮説を立てる力やデータに基づく検証を行う力、研究の成果を具現化する意志などを生徒に育んでいきたいという声が上がりました。SSHの活動をブラッシュアップしていく方向性が共有できました」

しかし、3期目のSSHに新しい活動を加えることは困難な状況にあったと、指導教諭の高倉圭一先生は語る。

「本校のSSHの活動は、大学や研究機関、官公庁、企業等と連携した活動は充実していましたが、生徒も教師も活動に追われている様子が見られました。そこで、新たな活動を増やすの

図1 「日田高RGB」と「RGBゴール・ルーブリック」

● 「日田高RGB」

日田高RGB		目指すもの	該当する観点
Research (探究する力)	課題設定力	日常生活や社会の中に、取り組むべき課題を見いだす力	思考・判断・表現
	仮説構築力	根拠のある仮説（予想）を立て、検証への道筋をつける力	
	分析検証力	情報やデータを分析・解釈して、仮説（予想）を検証する力	
	論理表現力	論理的に思考し、筋道を立てて分かりやすく表現する力	
Glocal (波及させる力)	発信力	自己の考えや社会への提言を相手に応じた方法で発信しようとする志	主体的に学習に取り組む態度
	実践力	具体化した解決策を、地域や社会に役立つよう、具現化しようとする志	
Basis (基盤となる力)	知識活用能力	問題解決に必要な知識を見いだす力、知識を融合・活用する力	知識・技能
	情報活用能力	問題解決のために情報を収集、整理、比較、統合する力	

● 課題設定力のゴール・ルーブリック（一部）

評価観点	5(S)	4(A)	3(B)
課題設定力	求めているレベルを超えて達成している。	求めているレベルを十分に達成している。	求めているレベルをおおむね達成している。
課題設定力	批判的、俯瞰的に物事を見ることで社会問題や自然現象に気付きや疑問を持ち、それを具体化、焦点化し、課題を設定している。	社会問題や自然現象に気付きや疑問を持ち、それを具体化、焦点化し、課題を設定している。	社会問題や自然現象に気付きや疑問を持ち、課題を設定している。

※学校資料を基に編集部で作成。

ではなく、そもそも何のためにSSHの活動をしているのか、各活動でどのような資質・能力を育もうとしているのかを整理し、既存の活動の質を高め



遠藤源治
えんどう・げんじ
指導教諭・研究部主任
授業改善プロジェクトリーダー
同校に赴任して4年目。理科。



高倉圭一
たかくら・けいいち
指導教諭・2学年主任
同校に赴任して6年目。英語科。



工藤督右
こうどう・たすけ
研究部副主任、
SS探究プロジェクトリーダー
同校に赴任して6年目。理科。



森佐和美
もり・さわみ
生徒指導主任
同校に赴任して5年目。家庭科。

学校概要

設立 1915(大正4)年
形態 全日制・定時制/普通科/共学
生徒数 1学年約200人
2023年度卒業生進路実績 国立立大は、岡山
大、九州工業大、九州大、福岡教育大、長崎大、
熊本大、大分大、宮崎大などに97人が合格。私立
大は、青山学院大、中央大、立教大、早稲田大、立
命館大、福岡大などに延べ209人が合格。短大・
専門学校進学25人。

ようと考えました。コンテンツベースではなく、「コンピテンシーベースの活動へと発想を転換したのです」

図2 単元の指導と評価の計画 (RGBシラバス)

時数	目標、高めるRGB等、課題、内容等	観点別の主な評価場面			評価方法
		知技(B)	思判表(R)	態度(G)	
1次 (2時間)	○ア物理量の測定と扱い方 【目標】身近な物理現象について、物理量の測定と表し方、分析の手法について理解する 【課題】物理現象の性質、数量的関係はどのように扱えばよいだろうか 【内容】・単位の換算・グラフの表し方	○			・[知] ワークシート(グラフの作成) ・[知]小テスト(単位換算)
2次 (5時間)	○イ運動の表し方 【目標】物体の運動の表し方について、直線運動を中心に、変位や速度について、規則性や関係性を見いだして表現する 【RGB】 仮説構築力		○		・[思] ワークシート

※学校資料を基に編集部で作成。

「見えない力」を
学力の3要素で見える化

研究部は、SSHの活動や授業全般を通して育成を目指す資質・能力として、現在の「RGB」の8つの力から課題設定力と論理表現力を除く6つの力を、21年4月の職員会議で提案した。研究部主任の遠藤源治先生は、「職員会議では、『提案されたResearchの資質・能力のうち2つは、自分が担当する教科では育成することが難しいと思う』『観点別学習状況の評価(以下、観点別評価)に向けて、3観点と対応させるべきだ』などと、活発に意見が出された」と説明する。

「職員会議で出た意見を踏まえて研究部で改めて議論し、Research(探究する力)に課題設定力と論理表現力を加えたり、発信力を『思考・判断・表現』ではなく『主体的に学習に取り組む態度』に対応する資質・能力として設定し直したりするなど、『RGB』に修正を加えました。そうして、3領域・8つの力で構成する現在の「RGB」が職員会議で承認されました」さらに研究部では、8つの力が生徒のどのような姿として表れるかを記述した「RGBゴールブック(図1)」を作成し、教師と生徒に共有した。

生徒指導主任の森佐和美先生は、「8つの力が発揮される時の生徒の姿をルーブリックで示したことで、授業でどのような学びを生徒に経験させるべきかが考えやすくなり、授業改善が一気に進んだ」と語る。

「本校には、探究学習の成果を生かして外部コンテストなどで優秀な成績を収める生徒が少なからずいますが、そうした生徒はどのような資質・能力を身につけているから成果を上げられたのか、さらに、そのような生徒を授業を通じてどのように育成していけばよいのかがいま一つはつきりしていませんでした。しかし、ルーブリックができたことで、育成を目指す資質・能力が見えるようになり、生徒の成長を促す機会を授業でどのようにつくればよいかを考えやすくなりました」

「RGB」を育む授業に
なっているかを教師間で検証

現在は、「RGB」で定めた8つの力を各教科・科目でどのように育んでいくかを、「日田高授業改善実施要領」にまとめている。それには、各単元のどんな授業場面で8つの力を育成するかを教科・科目ごとに示した「RGBシラバス」(図2)や、8つの力の育

図3 生徒を対象とした「日田高RGB」に関する意識調査（抜粋）

	RGB	質問項目 (4: そう思う、3: まあそう思う、2: あまりそう思わない、1: 思わない)	4件法平均値 23年	
			7月	12月
RGBの 資質・能力を 発揮する場面	R	1.この授業では、なぜを考える場面が設定されている。	3.50	3.58
		2.この授業には、疑問を解決するための解決策を考えてみる場面がある。	3.44	3.55
		3.この授業において、自分の仮説・考えが正しいか検証することがある。	3.28	3.42
		4.この授業では、自分の考えを述べる場面があった。	3.41	3.48
RGBの 資質・能力の 高まりの実感	R	13.この授業において、「課題設定力」が高まりましたか。	3.16	3.33
		14.この授業において、「仮説構築力」が高まりましたか。	3.24	3.43
		15.この授業において、「分析検証力」が高まりましたか。	3.26	3.46
		16.この授業において、「論理表現力」が高まりましたか。	3.37	3.45

※学校資料を基に編集部で作成。

成を目的とした授業の実践例が掲載されている。
「各単元で特に意識して育成したい資質・能力を各教科で検討してもらいました。その結果、作成された全教科・

科目の3年間のシラバスを見たところ、1年次は知識活用力や情報活用力の育成を目指す単元が多くなり、3年次は発信力や実践力の育成を目指す単元が多いことが分かりました。「RGBシラバス」によって、3年間を通して「RGB」の育成ストーリーを校内で共有することができました」（遠藤先生）

さらに、日々の授業が「RGB」を育成するものになっているかを教師が検証するため、同校では「見通しを立てた学び」「主体的な問題解決」「社会への提言・繋がり」の3つの視点で授業を評価するためのルーブリックを作成した。そのルーブリックを用いて、1年間に自教科の授業を最低1回、さらに他教科の授業を最低1回参観し、教師間の相互評価を行っている。

**「見えない力」を測定する
テスト開発に取り組み**

「RGB」として設定した資質・能力が生徒に育まれているかを評価するため、生徒に意識調査を行っている。同調査では、8つの力を育む活動が授業中に行われているかを聞いたり、8つの力が自分の中で高まっている実感があるかどうかを「RGB」ゴール・ルーブリック」に基づいて答えさせたりしている（図3）。

また、工藤先生が中心となって、教科を超えて教師が集まり、「RGB」の到達度を測定するテストの開発に取り組んでいる（図4）。回テストは年2回実施している。

「テスト問題の作成にあたっては、過去の生徒たちが取り組んだ探究学習の内容も参考にしています。『どのようにしたら面白い昆虫食になるのだろうか』という問いも、実際に生徒が設定した課題を参考に作成しました。生徒たちが取り組んだ探究学習の内容を振り返ることで、『こんな問いに向き合える生徒を育てたい』『そのためにこんな指導をしていきたい』などと、授業の目標や指導の方向性を定めることができます」（工藤先生）

意識調査で、「RGB」の資質・能力が高まっていると回答した生徒は、大学入学共通テストで好成績を収める傾向にあることが分かってきた。

「授業の振り返りを『RGB』の視点で書けるようになった生徒の学力が向上していることも実感しています。『RGB』を発揮して、授業で学んだことを自分なりの視点で深めたり、社会課題と関連づけたりすることで、学びがさらに深まっていくのだと思います

図4 「日田高RGB」測定テストの問題例（1年生）

【課題設定力を測る問題】

問1 以下に示す漠然とした問いを「リサーチクエスチョン（検証できる問い）」として、より深い問いにしたい。あなたならどのように変更するか。なぜそのように変更したのか、その理由も含めて、変更後の新しい問いを書きなさい。

**問い「どのようにしたら
おいしい昆虫食になるのだろうか」**

※学校資料を基に編集部で作成。

す」（森先生）

「見えない力」を組織的に育み、その成果を検証している日田高校。

「本校では、ペーパーテストで測れる『見える力』を基に生徒を評価してきました。しかし、ペーパーテストの結果は、生徒の真の学力ではなく、テスト対策というその場限りの学習で身につけた瞬間風速的な学力である可能性もあります。そもそも、『見える力』は、生徒が持つ資質・能力の一部ではありません。ルーブリックなどを用いて生徒の『見えない力』を丁寧に見ていくことで、生徒の真の学力、姿が見えてくるのだと思います」（高倉先生）

社会で求められる「見えない力」とは。 企業ではどのように育成・評価しているのか

パソル総合研究所 上席主任研究員 **小林祐児**

「社会」に出ると知識・技能を有することは前提として、パフォーマンスや成果を支える「見えない力」が一層求められる。そうした力を企業ではどのように育成・評価しているのか。高校教育が留意すべきことは何か。

人材開発や働き方などに関する研究を行うパソル総合研究所上席主任研究員の小林祐児氏に話を聞いた。



パソル総合研究所
上席主任研究員

小林祐児 こばやし・ゆうじ

NHK放送文化研究所市場調査会社を経て、2015年からパソル総合研究所所属。主な研究領域は、働き方改革、ミドル・シニア層の活性化など。

社会の急速な変化により、「見えない力」が一層重要に

ビジネスシーンでは、実に多様な「見えない力」が求められます。主体的に仕事に取り組み、自分の考えを積極的に提案したり、社内外で状況に合わせてコミュニケーションを取ったり、目標に向かってチームで協働したりする力は、働く上で重要な「見えない力」です（P.26図）。そうした力が備わった人は、仕事で高いパフォーマンスを発揮して成果を出しますし、何より周囲の人たちに「一緒に働きたい人」と思わせる、組織にとって不可欠な人材と言えます。

日本企業では、1970年代に「能力主義」が導入されて以来、一貫して

「見えない力」が重視されてきました。

日本型能力主義は、業務に求められる知識や技術、すなわち「見える力」だけではなく、仕事に取り組む態度や姿勢といった「見えない力」を含めて総合的に人材を評価する考え方です。近年は、産業構造や経済状況の変化によって流動性が高まったことで、欧米型の「ジョブ型雇用」に移行する企業が増えています。ジョブ型雇用では、職務ごとに必要なスキルや経験、資格といった「見える力」が採用や評価の規準として重視されますが、業務の遂行においては「見えない力」が不可欠であること変わりません。

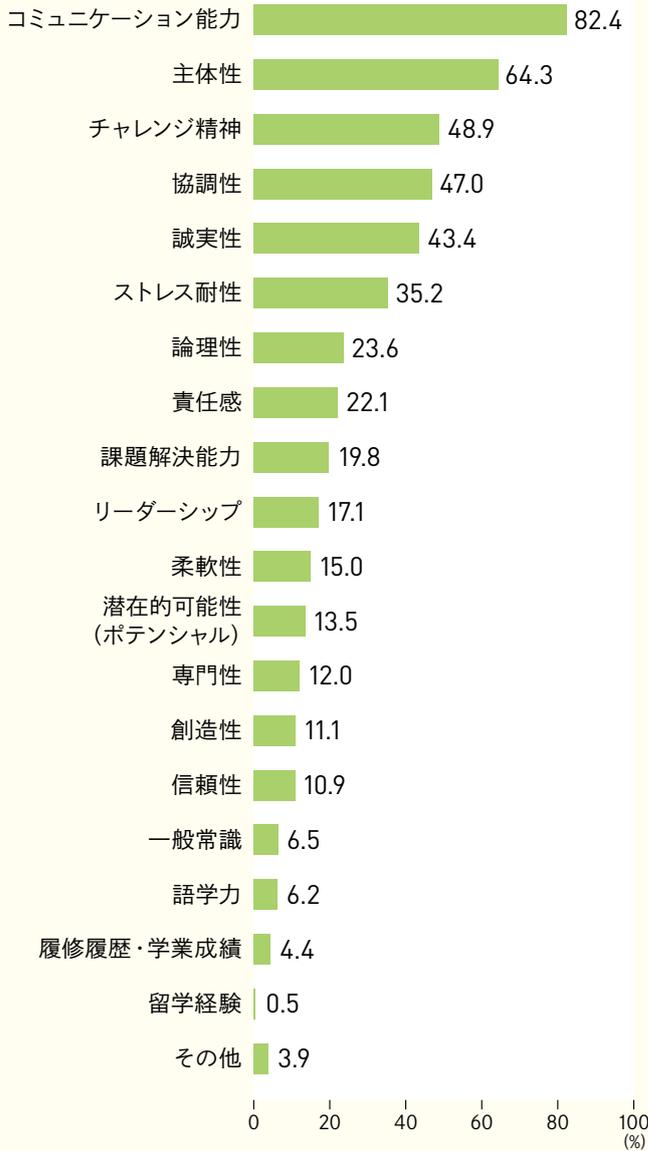
現在の高校生が社会に出る頃には、「見えない力」がますます求められることになると思います。その背景には、

グローバル化、ダイバーシティ化の急速な進展があります。そうした社会の変化に適応するために学び続けたり、多様な価値観やバックグラウンドを持つ人たちとコミュニケーションを取りながら協働したりするには、「見えない力」こそが必要なのです。

様々な手法を用いて 社員の資質・能力を高める

企業が自社の社員に「見えない力」を育成する動きも盛んになってきています。育成の手法は、大きく2つに分けられます。1つは、社員に責任の大きな立場や地位を与えて主体性を引き出す方法です。例えば、プロジェクトのリーダーを任せられることは、プレッ

図 企業が選考・採用にあたって特に重視した点



※選択肢の中から5つを選択。
 ※経団連企業会員597社（従業員数1000人以上71.4%、500人以上1000人未満12.1%、500人未満15.7%、不明0.8%）が回答。
 *一般社団法人 日本経済団体連合会「2018年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」

シャーがかかる一方で、リーダーシップを發揮してチームをマネジメントしたり、メンバーとコミュニケーションを取って働きやすい環境を整えたりする中で、多くの「見えない力」が磨かれていくことでしょう。そのように、ポジションを与え、その責任や権限にふさわしい力を育成するのがです。

もう一つは、一人ひとりの社員が、その人らしさを發揮しやすい環境を社内に整える方法です。例えば、上司と部下が業務上の目標や課題、キャリアなどについて1対1で対話をする「1on1（ワンオンワン）ミーティング」はその一つです。そうしたサポートを通じて部下である社員は、自分の強みは何か、それをどう仕事に生かしていけばよいのか、また、どのような課題に取り組む必要があるのかといったことを意識しながら仕事に臨めるようになります。

外部と連携した学びを導入し、「見えない力」の育成を強化

社員一人ひとりの「見えない力」の發揮を支援する人材育成の手法として、コーポレートユニバーシティ（企業内大学）と呼ばれる、学びのコミュニティを設置する企業も増えていきます。コーポレートユニバーシティは、会社が画的に設けてきた従来の社内研修とは異なり、社員が主体的に学ぶ

場です。その内容は企業によって異なりますが、新たな技術やスキルを身につけるほか、「自分ならできる」といったマインドセットや、批判的思考力などの「見えない力」の育成を目的とする事例が見られます。

コーポレートユニバーシティによる人材育成が効果的な理由の1つとして、普段の職場から離れ、他部門の多様な人たちと学べるといった点が挙げられます。企業によっては、NPO法人や大学などの外部機関と連携することもあります。

人はずっと同じ環境で、同じメンバーに囲まれて過ごしていると、人間関係が固定化されることで、失敗のリスクを恐れ、チャレンジしようとしなくなり、それでは新たな力をなかなか獲得することはできません。普段とは異なる環境に身を置き、普段接している人とは異なる多様な人とかかわる中で、「新しいことに挑戦してみたい」「初めて会った人とコミュニケーションを取るの刺激になる」「自分は別の環境でもやっていける」といった意欲や自信を得て、それが「見えない力」の育成や發揮につながっていきます。

高校で行われている探究学習でも同じ効果が期待できます。校外に出て、地域や企業、大学などの多様な人たち

なぜ育む? 「見えない力」

とかかわる中で、生徒は学校での姿とは異なる一面を見せ始め、様々な「見えない力」を発揮していくことでしょう。教育機関は、企業よりも失敗が許されやすい環境にあるはず。人は「失敗しても大丈夫」と思えてこそ、思い切ったチャレンジができます。先生方には、学校の中に「失敗しても大丈夫」と思える雰囲気をつくり、生徒に多様な経験を多く積ませることで「見えない力」を育み、生徒を社会に送り出していきたいと思っています。

「行動」の変化を促す
具体的なフィードバックが重要

「見えない力」は、それがいつ、どのように発揮されるかは、状況や相手といった、その場の「文脈」に深く依存します。そのため、客観的な根拠を基に行われるべきものである人事査定においては、「見えない力」は評価材料として扱いにくいものです。

それでも、何らかの方法で「見えない力」を「見える化」し、測定することとは、本人の成長を促すという点で意味があります。そのため、1人の社員に対して、上司や人事担当者、同僚、部下などの様々な立場の人が多面的に評価する「360度評価（フィードバ

ック）」という手法を採る企業は少なくありません。

そのような企業の評価手法は、高校教育にも応用できるのではないのでしょうか。授業や探究学習、部活動、学校行事などの場面で、どういった力を発揮していたかを、複数の教師や生徒、関係者の視点から捉えれば、個々の生徒の力を多角的に評価することができます。その結果を生徒にフィードバックすれば、「自分はこういう力が強みなのか（足りないのか）」といった気づきを与え、生徒の中に、長所を伸ばして弱点を克服していこうという気持ちが生えるはずです。

その際、企業の人材育成においても重視されていることですが、「もっと主体性を発揮しよう」といった抽象的な言葉ではなく、「あの場面では、こういう行動するとよかったね」などと、具体的な行動に落とし込んだフィードバックをすると、生徒の今後の行動に変化をもたらしやすくなります。

企業も学校も、できるだけ多様な環境や人とのかわりを創り、多角的な視点で社員や生徒の姿を捉えて、行動変容をもたらし具体的なフィードバックを行うことが重要です。そうした一人ひとりに合わせた支援が、「見えない力」を育成していくことではないでしょうか。

本特集を振り返って

「見えない力」の見える化は、
生徒を、教師を、そして学校を変える

本特集では、「見えない力」はどのように育成・評価できるのか、「見えない力」を育成する意義は何かといった問いを立て、考えてまいりました。「見えない力」の育成・評価については冒頭の記事で、岡山大学の中山芳一准教授が次のように、そのポイントを挙げられていました。

- ① 「見えない力」を発揮した生徒の姿を描写し、それを基に「見えない力」を具体的な行動指標として言語化する
- ② 生徒が「見えない力」を発揮しやすい場面・状況を教師がつくる
- ③ 生徒と教師による活動の振り返りを通じて、行動指標を生徒が習慣化する

中でも①は、育成・評価に向けた出発点であり、「見えない力」だからこそ重要な視点だと言えます。実際、石川県立金沢泉丘高校は、教師が日々接している生徒の行動を振り返る中で、育

成を目指す資質・能力の「実行力」「自走する力」の具体化を図っていましたし、大分県立日田高校も、育成を目指す「8つの力」が発揮される時の生徒の姿をルーブリックで示していました。

客観的に評価・測定することが難しい「見えない力」ですが、それは評価・測定する意味がないということではありません。①のように見える化して評価・測定した結果を基に、③のように活動を振り返ることで、生徒にとっては今後の学習や行動の改善に、教師にとっては指導や支援の改善につながる、形成的評価として大きな意味を持ちます。実践事例に共通して感じたことは、「見えない力」の向上は、生徒の生き方、あり方をよりよいものへと変える、ウェルビーイングの実現に寄与するということです。そのような生徒の姿を見た教師は、自身の生徒観、教師としてのあり方を更新し、それが新しい学びの創造を学校にもたらしていました。そのように、「見えない力」の育成は、生徒の変容にとどまらない意義を持つものと言えるのではないのでしょうか。



VIEWnext
編集部
統括責任者
柏木 崇