令和４年度　文部科学省委託事業　職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進
(2)．教職員の資質能力向上の推進　②教職員研修プログラムの構築

アダプティブ・ラーニング
教授法習得研修　指導用

一般社団法人　全国専門学校教育研究会

自己紹介

講師氏名（ふりがな）
所属･肩書

1

本日の講師の自己紹介を行います。
講師画像、氏名・所属・肩書を挿入します。

アダプティブ・ラーニングのための ICT活用

2

★指導のポイント★
・研修概要の確認（アダプティブ・ラーニング×コミュニケーション、融合が大事である点）
・研修目的と目標の周知
・本活動で必要な道具の確認　※ティーチングからコーチングへという大前提を説明する

アダプティブ・ラーニングとは？

アダプティブ・ラーニング＝適応学習

テストなどで学生の学習理解度を分析

個別最適化された学習用コンテンツを
A.I（人工知能）が判断・提供

苦手を潰す

参照：https://www.knewton.com/blog/product/introducing-alta/

今回の研修のテーマとなっているアダプティブ・ラーニングに関して説明します。
適応学習と呼ばれ、一般的にはeラーニングで用いられます。
eラーニングの動画教材等で学習をし、オンライン上のテストで学生の理解度を分析し足りていない部分を補うための学修計画をA.Iが判断し、教材の復習箇所を提供するというものです。

主に、学習の苦手部分を潰すために行う学習手法という役割が強いものです。

アダプティブ・ラーニングとは？

学校や塾における
個別学習
アダプティブ・ラーニング

A.Iによる
『無学年学習』

学年を超えて、自分のペースで
学習できる

atama+ホームページより
https://service.atama.plus/

Qubena ホームページ より
https://qubena.com/

Z会 Asteria ホームページ より
https://www.zkai.co.jp/z-asteria/

理解できていない部分を元に“復習箇所”を教えてくれる

4

近年では、学校や塾における個別学習のシステムとして一般的になってきており、様々な企業からA.Iを使ったアダプティブ・ラーニング型学習システムが出ています。
特徴的なのが“無学年学習”というもので、理解できていない箇所に関して、学年を超えて教材の復習箇所を教えてくれることで、深い理解につながり、効果を出しています。

アダプティブ・ラーニングとは？

塾のA.I×アダプティブ・ラーニングが効果を出す理由

何を復習すべきか？把握でき苦手を潰せる

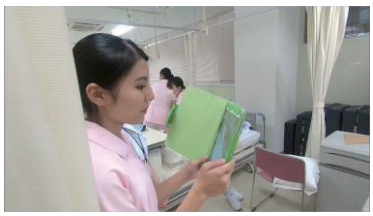
（自己内省が出来ない学生は
何をどうすればよいか？わからなかった）

5

塾のA.I×アダプティブ・ラーニングが効果を表すのは、　何を復習するべきか？を教えてくれる点にあります。
自分で内省できない学生は、いままではテストで間違えた箇所の復習を具体的にイメージできませんでした。

A.Iが復習すべき箇所を教えてくれることによって、学生は苦手を克服しやすくなったのです。

アダプティブ・ラーニングとは？



専門教育でのA.Iアダプティブ・ラーニングが難しい

・テストだけではない評価方法

・０/１でジャッジできない（所作・習得度）

・資格系アダプティブラーニングの仕組みがない

・機械学習は、データ収集がキモ
　導入後すぐ効果を出せるわけではない

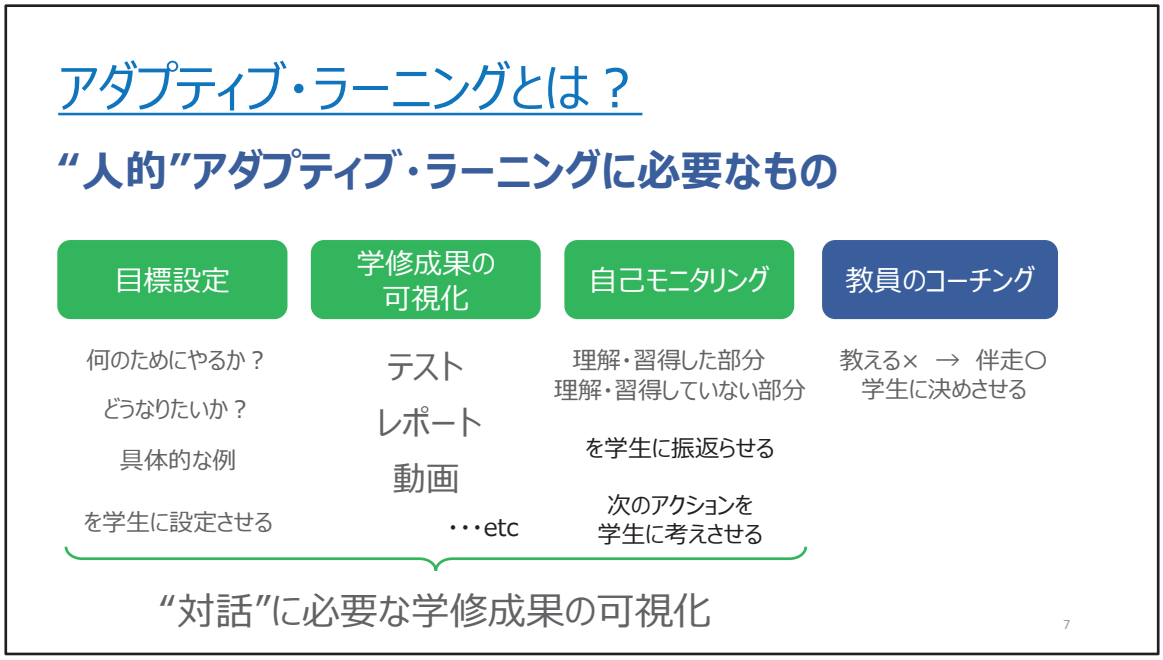
⇒“人的”アダプティブ・ラーニングの必要性

6

専門教育では、A.Iを使ったアダプティブ・ラーニングシステムを利用することは難しいです。

理由としては、
・テストのように知識を問うだけの学習ではない
・正解・不正解と0/1で判断できない
・また四角形のA.I　アダプティブ・ラーニングのサービスがない(少ない)
・そして一番はA.Iを導入してもデータ収集がされていないものはつかえないということ

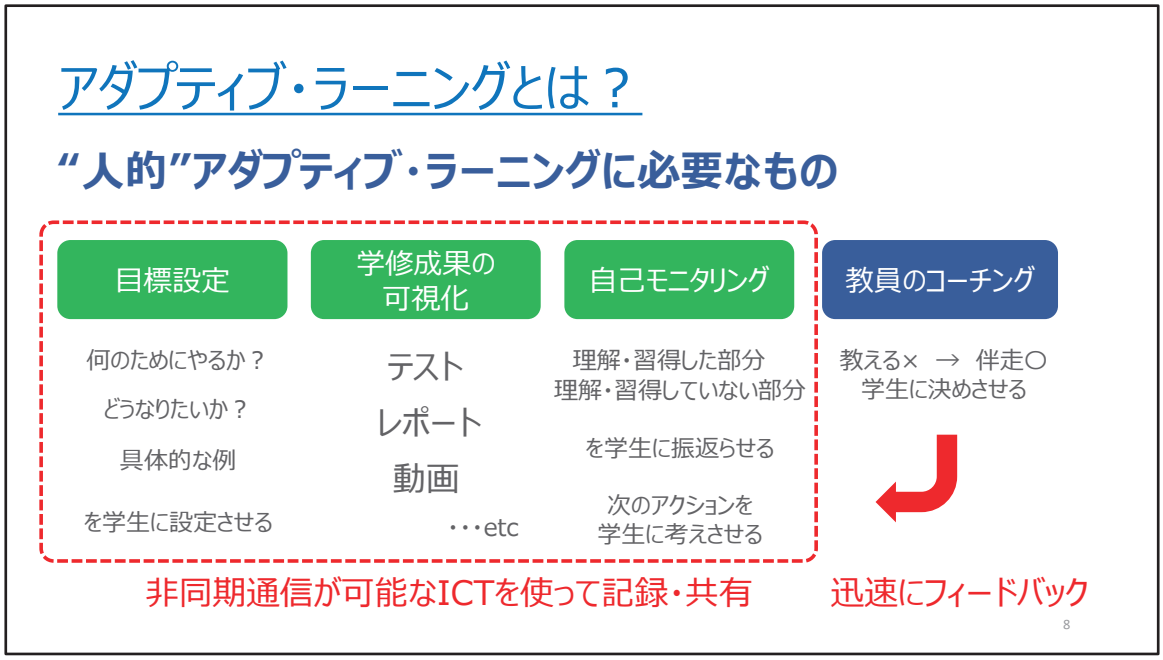
そこで、人による、アダプティブ・ラーニングが必要と考えます。



人によるアダプティブ・ラーニングの実施に関しては、ログが重要になります。

例えば
・学生の目標・スケジュール設定
・学生の学習状況の可視化
・自己モニタリング・学生自身が現在の学習状況をどう認識しているか？

といった、対話に必要な学生の進捗・状態を可視化した記録をもとに教員がA.Iに代わって学生と対話しながら、学生に苦手部分を潰す学習を決めさせることが重要になります。



対話は、時間が空いてしまうと効果を発揮しません。

今まで紙などで行っていた学習成果の可視化を、ICT化しましょう。
非同期通信データ（＝複数名がオンライン上で1つのファイルに同時に書き込める通信データ）を活用し、学生が記入した後、教員は迅速にフィードバックを行うことが重要です。

紙などの場合、集める・整理する　などの手間がかかります。そして、そこにフィードバックを書き込んだものを返すのには、全員分を書き終えてからになります。

時間がたつにつれて学生は学習時のことを忘れてしまうため効果が薄くなるのです。
忘れないうちに、次の学習方針を対話で導くことが重要であります。

そのためにICTの活用を取り入れてください。

アダプティブ・ラーニングとは？

	確認手段	コミュニケーション
アダプティブ・ラーニング	テスト（オンライン）	A.Iが復習部分を指示
“人的”アダプティブ・ラーニング	可視化された学修成果	教員ー学生or 学生ー学生の対話で 苦手部分の克服に導く

9

★まとめ★
人的アダプティブ・ラーニングに必要なのは、ICTツールを使った“可視化された学修成果” と “迅速な対話” となります。

アダプティブ・ラーニングとは？

	確認手段	コミュニケーション
アダプティブ・ラーニング	テスト（オンライン）	A.Iが復習部分を指示
“人的”アダプティブ・ラーニング	可視化された学修成果	教員ー学生or 学生ー学生の対話で 苦手部分の克服に導く

10

成果の可視化により、学生の状況を正確に把握し適切な対話が可能になります。
対話は教員と学生間、学生同士、など様々な方法を先生方の授業に合った方法で行うとよいです。
最終的には教員がチェックし、学生の次の学習方針の促しを行う必要はありますので必ず先生も可視化された学修成果には目を通して、フィードバックしてください。

アダプティブ・ラーニング（AL）教授法の定義

学生一人ひとりに合った学習支援

ICTを活用したログ収集と対話

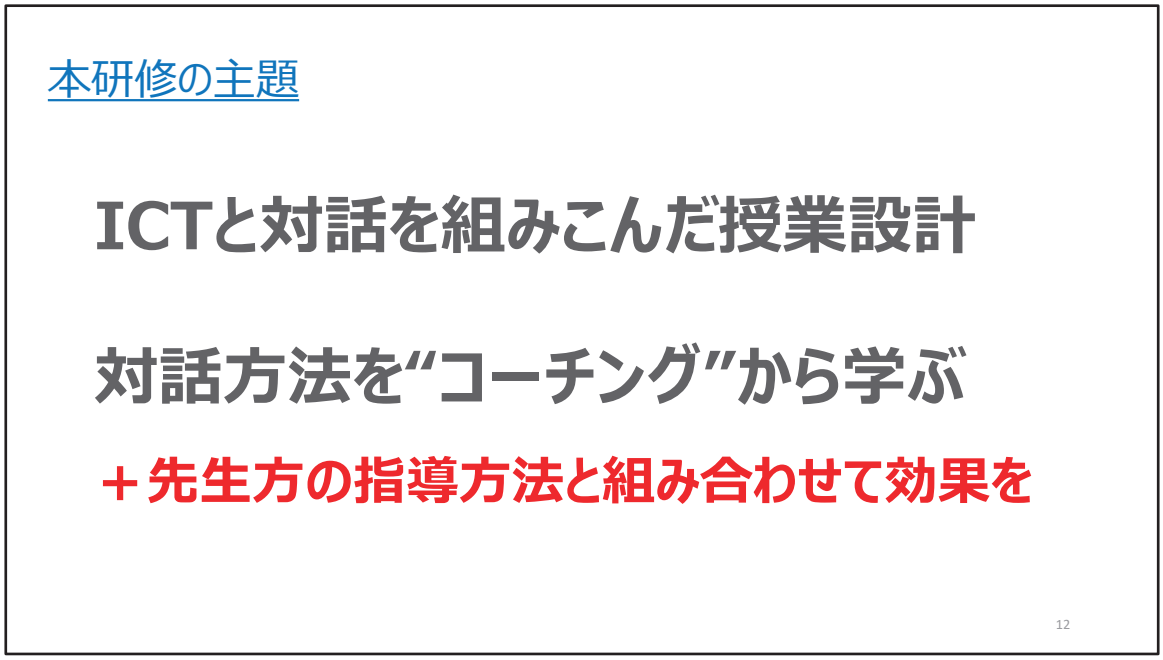
ティーチングからコーチングへ

11

これを踏まえて、
本研修で皆さんに習得していただきたいアダプティブ・ラーニング　の定義をお伝えしたいと思います。

・学生一人一人に合わせた学習の支援を行える
・そのために学生の状況をICTを活用してリアルタイムに収集、なるべく迅速に対話で導く
・教えるのではなく、伴走する　ティーチング　から　コーチング　つまり教員が指示するのではなく、学生自身に決めさせることです。

これが今回の定義となります。



アダプティブ・ラーニングの定義を理解するためのヒントとして、事前に動画教材での学習、その学習から、ご自身の授業の中へのアダプティブ・ラーニングの導入の設計を事前課題で行いました。

今回の研修ではその仕上げとして、ICTと対話を組み込んで、実際に運用できるレベルまでの授業設計、そして対話・コミュニケーションの方法もコーチングから学び、完成させます。

今回は、学生の学習状況をどう把握し、勇気づけでどう能動学修につなげるか？
学習状況にフォーカスしたものを想定しています。

ただし、これが絶対ではありません。先生方の指導方法と組み合わせて初めて効果を出すものであります。ご自身の授業で学生にこうなって欲しい、ここを覚えてほしいという要望にフォーカスして、どんなログを取り、対話するか？を考えてください。

先生方のお悩みは、学生のモチベーションや学習習慣などに関する内容が多かった印象です。

この研修で決めたアダプティブ・ラーニング方略を導入してもすぐに学生のモチベーションが上がることがないかもしれません。
しかし、先生もこうやったみんなの成績向上のために色々試してみるから先生と一緒にやろうと伝えれば　変化が現れると思われますし、
次年度、入学時からこのアダプティブ・ラーニングを導入することでしっかりと学生のモチベーションをキープする１つの助けになると思われます。

研修の流れ

事前課題をシェア・他の先生の発表から気づきを得る：100分		
個人発表	事前課題（レポート）の発表（5分/1人）	80分
昼休み(60分)		
レクチャー（コミュニケーションの考え方を学ぶ）：40分		
講義	勇気づけコミュニケーションに必要な考え方	40分
ケーススタディワーク（他の先生のお悩み事例でアダプティブ・ラーニングを考える訓練と気付き）：70分		
先生の発表・質問タイム	内容確認と先生への質疑応答　1人5分×3名	15分
個人ワーク	お悩み事例を元にアダプティブ・ラーニングで設計	15分
グループワーク	グループでケーススタディをシェア　最適解をまとめる	15分
グループ発表	ケーススタディグループ発表	24分
発表・レクチャー・ワークから得た気づきを元に、事前課題を再考してみる：20分		
個人ワーク	事前課題（レポート）のブラッシュアップ	15分
グループワーク	レポートの共有 or 本日印象に残ったこと	5+5分

13

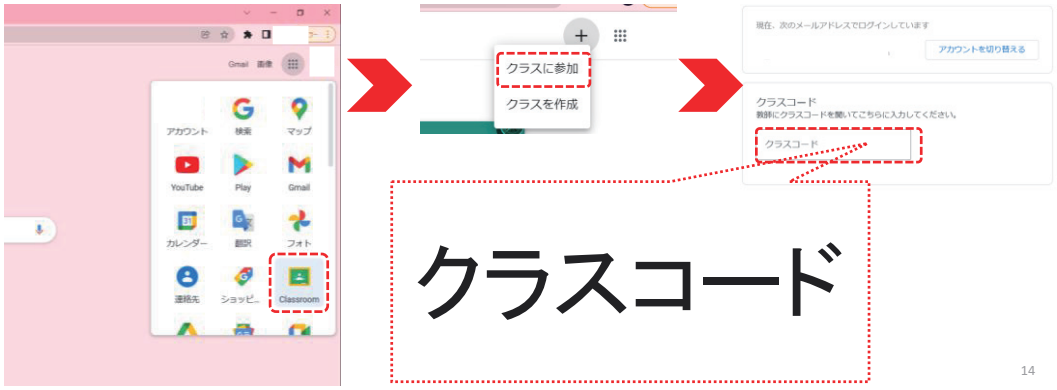
★研修の流れ★
・事前課題をシェアし、気づきを得る時間に【80分】
・学生への勇気づけコミュニケーションに必要な考え方を学ぶ【40分】
・他の先生のお悩みを、自分だったらそうするか？考え・設計する　ケーススタディワークに【70分】
・あらためて事前課題をブラッシュアップすることで、自身の授業へのアダプティブ・ラーニング導入をすすめる【20分】

【　】の時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。

本研修で使うもの

①Google Classroom

⇒ご用意いただいたフリーGmailでログインください。



※講師はGoogleClassroomを事前用意しておきます。
まず本研修ではGoogleClassroomを使用します。
事前にお願いしました、個人のフリーのGmail（@gmail.com　のドメインメール）でログインしてください。
（学校のメールアドレスではログインできません）

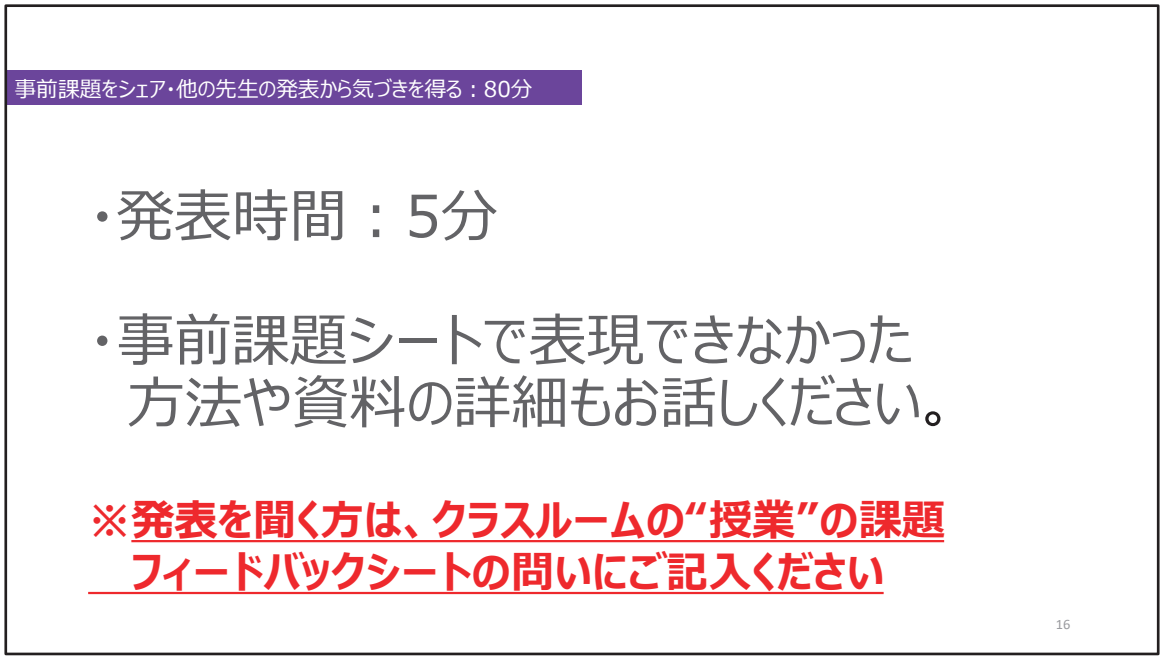
事前課題をシェア・他の先生の発表から気づきを得る：80分

【個人発表】

事前課題（レポート）発表

15

事前課題の発表を一人ずつ行います。



発表時間は一人【5分】
シートに書ききれなかった詳細も述べてもらいます。

今回は、他の先生の発表に7つの観点でフィードバックをしてください（7つの観点については次スライド参照）
フィードバックシートは、Google Classroomの　「授業」という欄に、[Template] 事前課題発表フィードバックシート.xlsx を投稿しておきます。そのSpreadsheet（Excel）を使ってフィードバックを行います。

[Template] 事前課題発表フィードバックシート.xlsx　の名前は適宜変更ください。
【　】の時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。

★指導のポイント★
・講師が任意の聞き手を指名し建設的意見発言を促す→内容によっては発表者が回答します。
・講師からも発表内容に対して、指摘、質問を行います。
※講師からの質問例

100点満点中どのくらいですか？
さらに点数をあげるための改善点は何だと思われますか？
では具体的にどうされますか？
なぜ試験点数のログをとるのか？
目標設定の仕方は？項目は？
学生が得意なものだけでなく、苦手なものに対して注目するかどうか？

・特にITを活用したログ収集については、より効率的な手段の助言を受講者に期待します。

事前課題をシェア・他の先生の発表から気づきを得る：80分

7つの観点

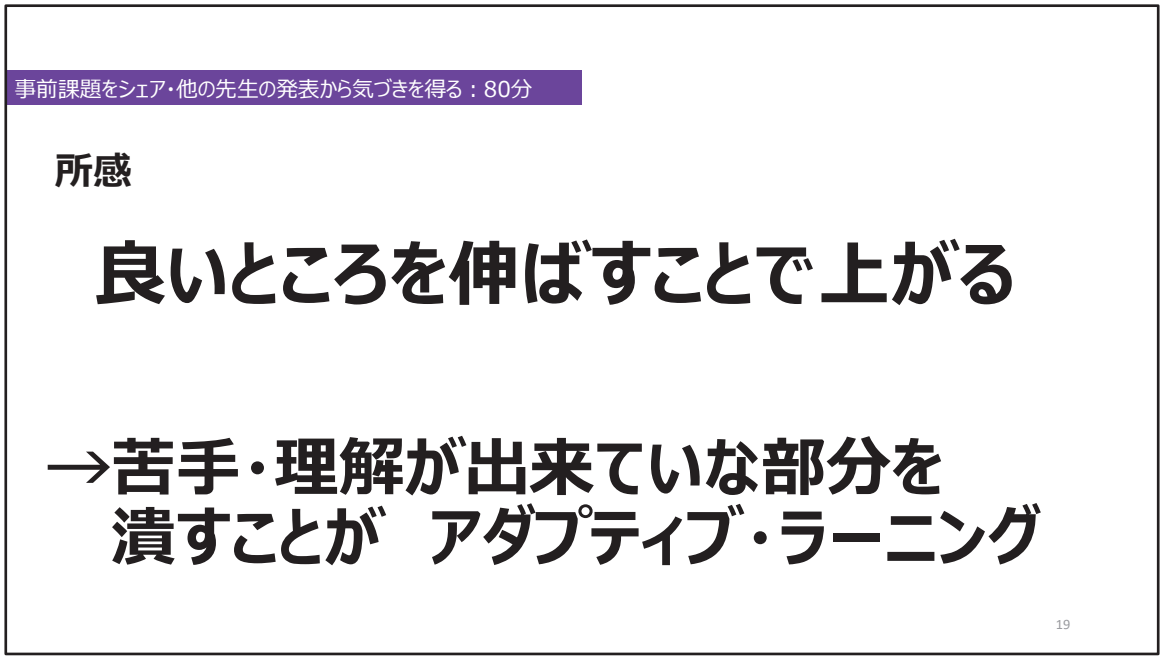
ご自身の発表以外の先生方の発表を聞いて、 下記の7問のチェック項目にプルダウンで回答ください	
	チェック項目
Q1	アダプティブラーニングの適用部分は理解できたか？
Q2	（ログ収集）項目は適切であると感じたか？
Q3	（ログ収集）ICTを活用した取得方法は適切だと感じたか？
Q4	（フィードバック）タイミングは明確だったか？
Q5	（フィードバック）内容は理解したか？
Q6	（フィードバック）方法は理解したか？
Q7	実施で想定される効果は適切だと感じたか？

17

「7つの観点でフィードバック」とは、以下の7つの設問に対して、聞き手が【はい】【どちらでもない】【いいえ】の3択でチェックを入れることです。

・アダプティブラーニングの適用部分は理解できたか？
・（ログ収集）項目は適切であると感じたか？
・（ログ収集）ICTを活用した取得方法は適切だと感じたか？
・（フィードバック）タイミングは明確だったか？
・（フィードバック）内容は理解したか？
・（フィードバック）方法は理解したか？
・実施で想定される効果は適切だと感じたか？

発表に関しての総評を講師から行います。



①【総評をお伝え】

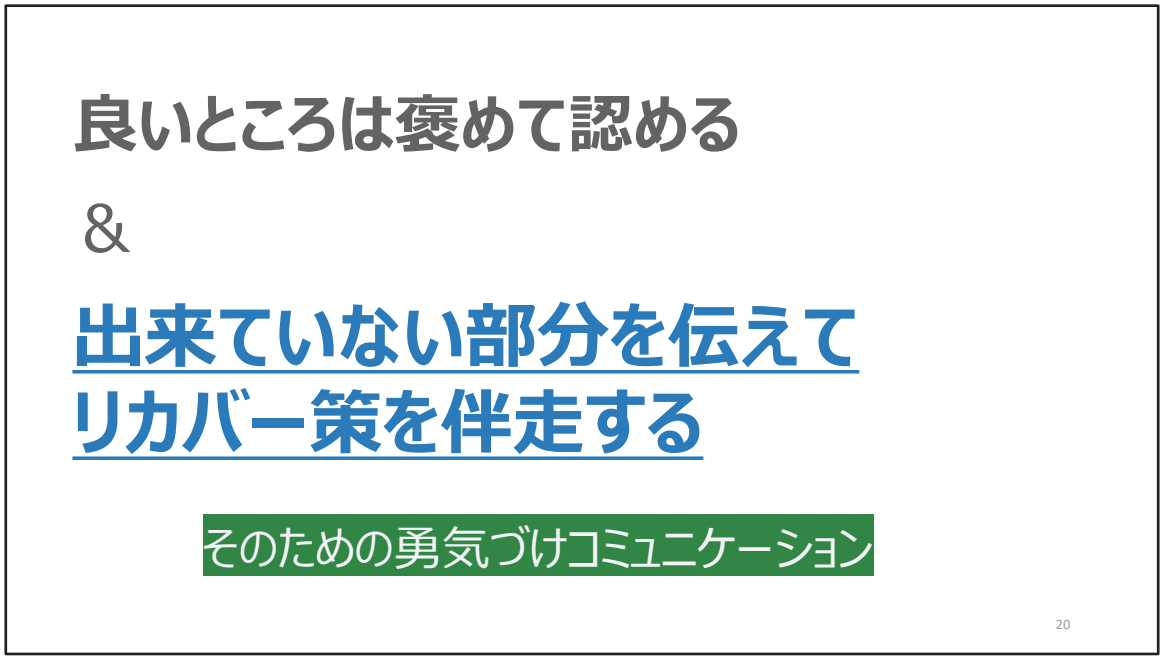
②いくつか多かった質問に講師から回答します。

動機付けはマインドセットです。　高校までは勉強が苦手だった子でも、専門学校で大きく人生変えられる。
専門の技術を持つことがどれだけ今後有利になるか？就職だけでなく独立だってある。　そういう目的意識を芽生えさせ、自分事化させるためのものです。

伴走方法・手間に関して多くの質問があります。
出来てない部分はここだね。　どう克服しようか？　と問いかけることです。
そして学生が“自分でできる範囲を自分で決められる”ところまで一緒に対話することです。

手間のことをを考えてしまうと、正直どうしようもないです。
ただ、やるなら週1回くらいのペースくらいでもいいのではないでしょうか？
先生の無理のない範囲のルーティンを組むとよいです。

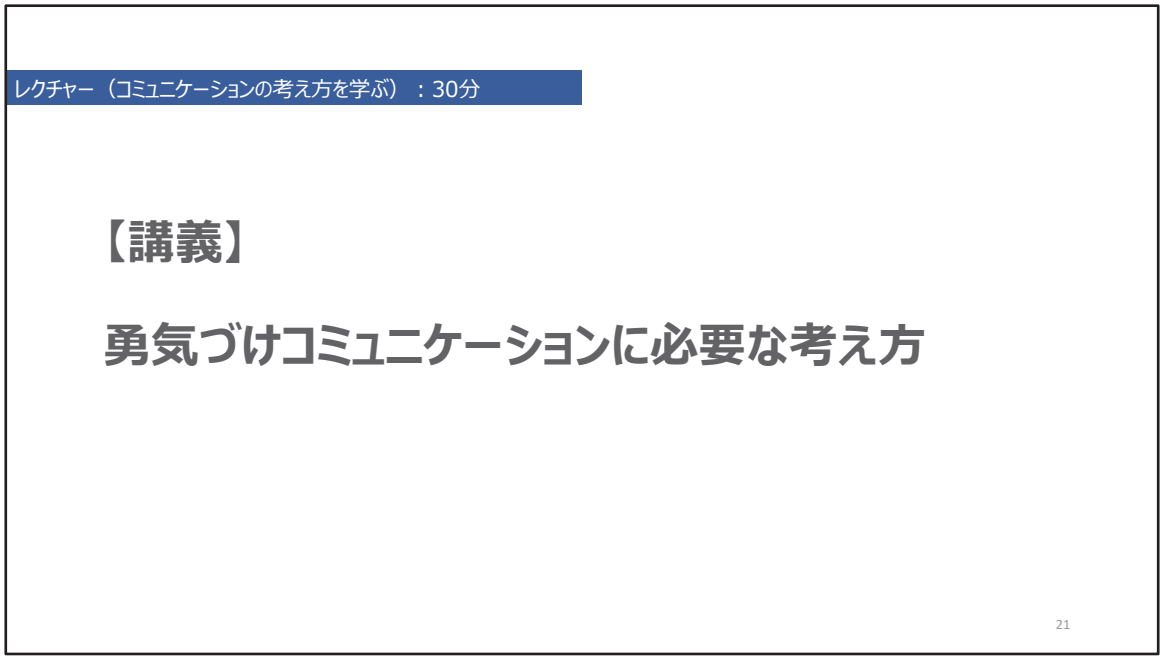
スケジュールは細かくすればするほど、守れなくなります。
1週間の目標にしておけば、学生も1週間の中で取り組めますし、教員も週1回のフィードバックになります。
上でも申し上げましたが、細かく丁寧に対話する必要はないのです。　どうしようか？何を使ってどこまでなら克服できそう？　と聞くだけですので、1人あたり3分程度です。



ほめることも大事なのですが、出来ていない部分を伝えて、リカバー策を伴走することが重要です。
苦手を認識して潰さない限り、成績の底上げにはつながらないからです。

ただ、“出来ていない部分を伝える“のは　繊細な学生に対しては先生方難しく思ってしまいます。
そこで、勇気づけコミュニケーションです。

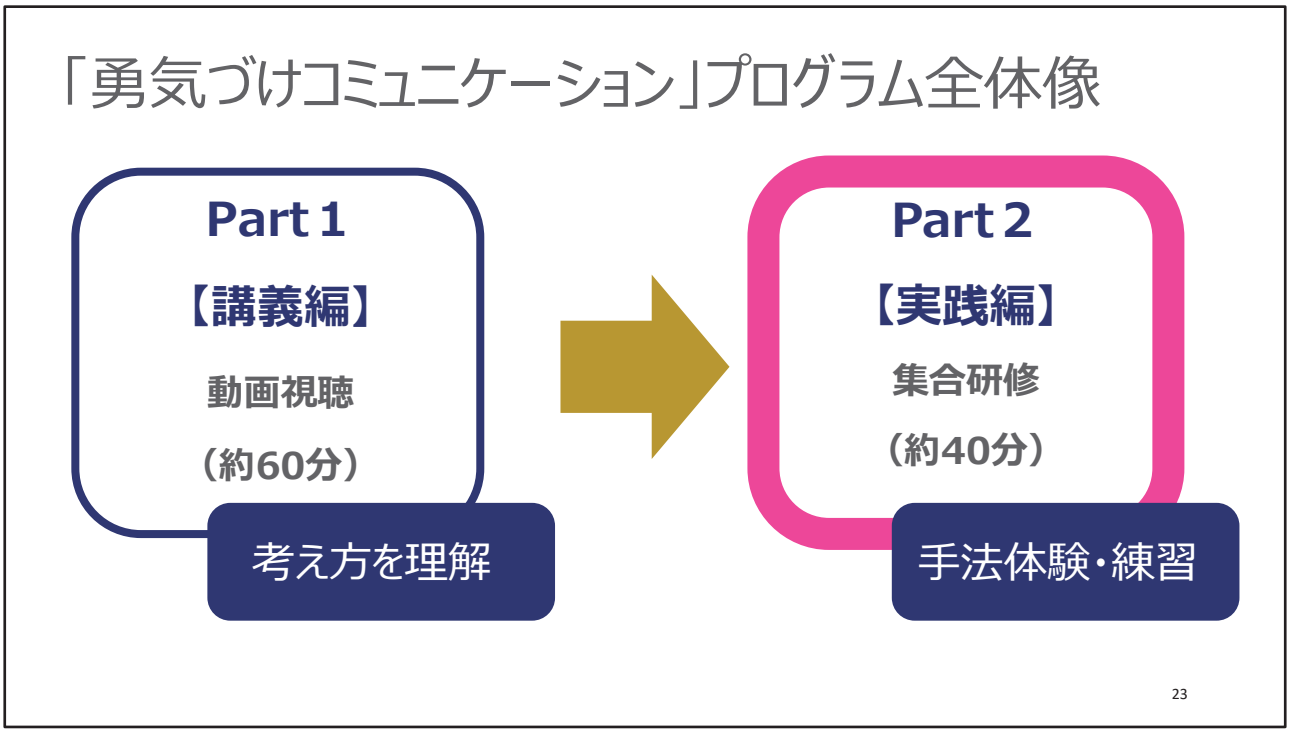
勇気づけコミュニケーションを学ぶことで、学生に声をかけて、やる気にさせるか？の技法を理解します。



事前学習や課題を踏まえて、コミュニケーションの部分の考え方を学びます。

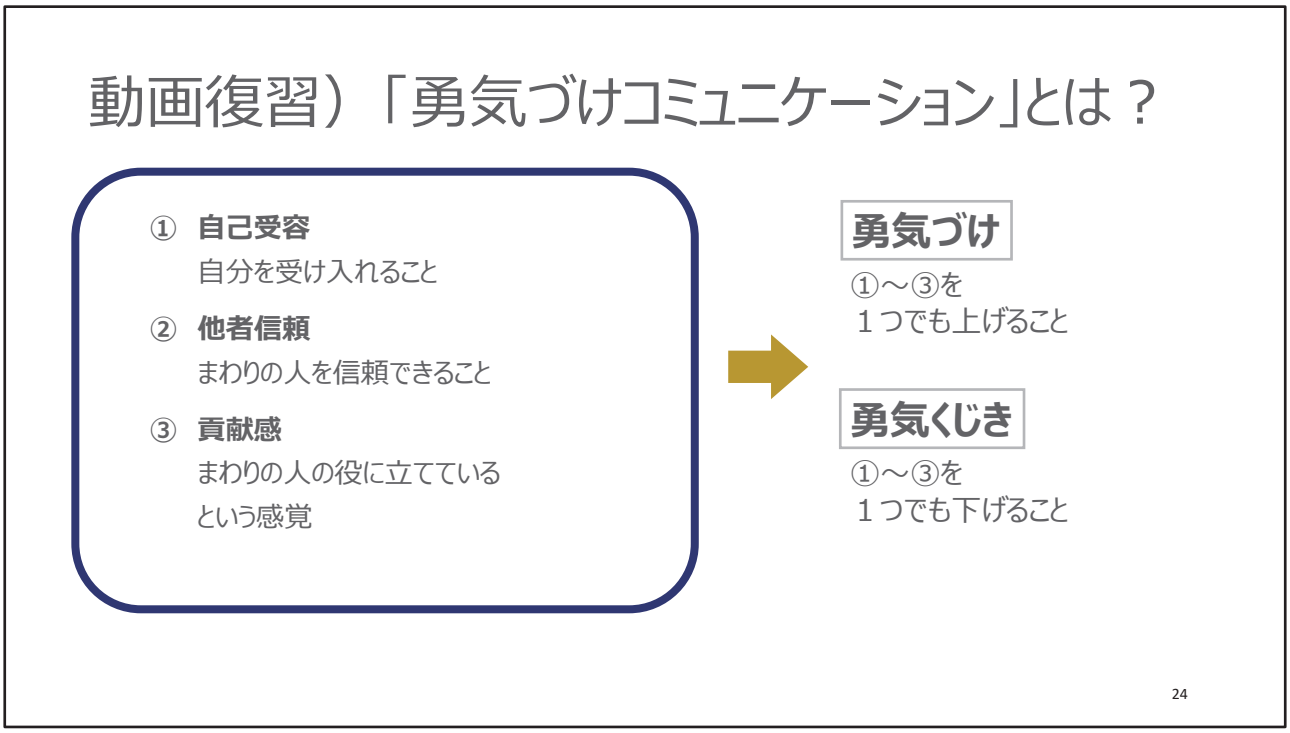
「勇気づけコミュニケーション」理論と手法を学ぶ（実践編）

22



事前課題の「勇気づけコミュニケーション」の【60分】の講義の内容を踏まえ、実践に向けた体験・練習をする時間です。

実際に体験・練習をして頂く目的は、「実際にやってみること」を通じて、座学では得られない発見をするためです。
コミュニケーションはどうすれば良いか頭でわかっていても、実際に出来ないと意味がありません。
失敗しても大丈夫ですので積極的に取り組み、この場を有効にご活用ください。



まず、簡単に動画の復習です。
「勇気づけコミュニケーション」とはどんなものか覚えていますか？
「自己受容」「他者信頼」「貢献感」の３つの要素がプラスになるコミュニケーションのことでしたね。

この３つの項目のうちどれかを少しでも上げることを「勇気づけ」
逆に、この３つの項目のどれかが下がってしまうことを「勇気挫き」といいます。
この原則をまず押さえてください。

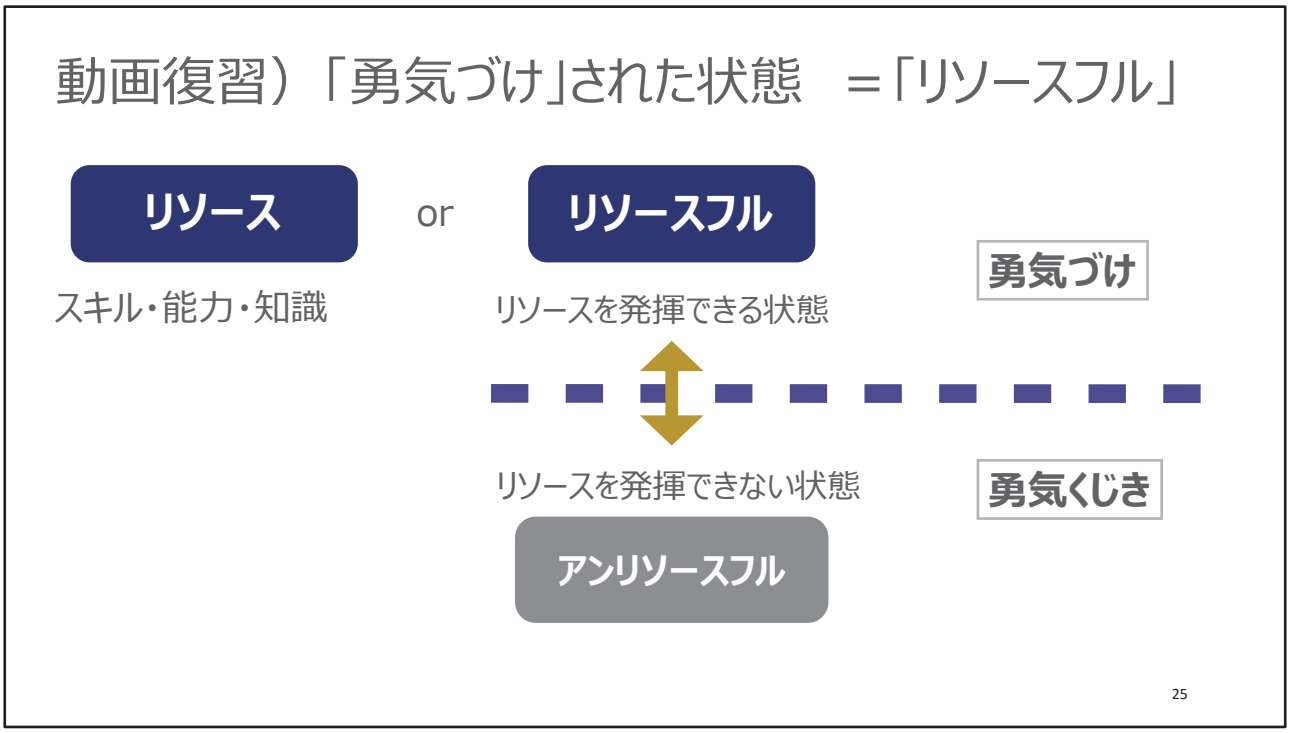
注意点としては、コミュニケーションは受け取る側の反応

が全てですので、法則通りにはいくわけではありません。

「それじゃダメじゃないか」
「全然できていない」

という「ダメ出し」でも、先生と強い信頼関係が出来ていたり、強い向上心を持ち、高い目標を持つ生徒であれば、勇気づけされる場合もあります。

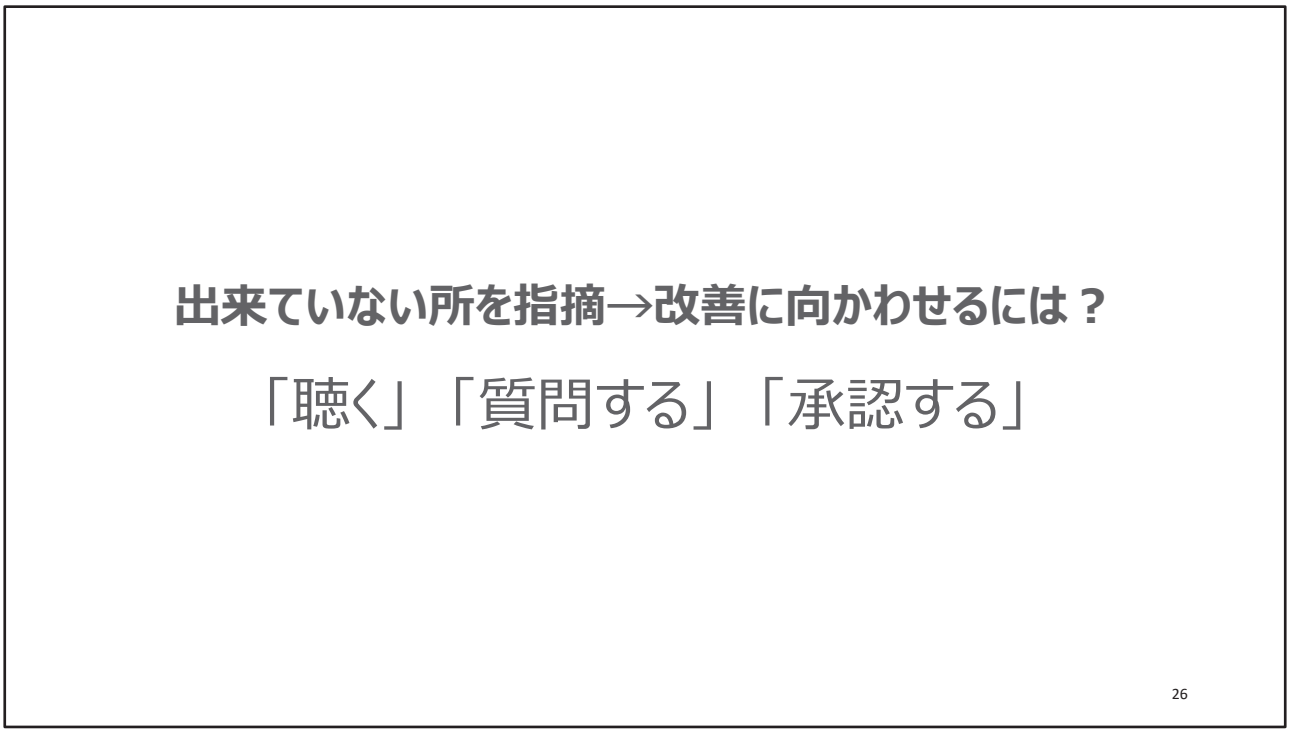
どんなコミュニケーションであっても先生の関わりで生徒が元気になればそれは勇気づけとなります。
ですので、スキルやノウハウができたかどうかに注目するのではなく、相手の自己受容、他者信頼、貢献感が上がっているか？という観点を持つ姿勢を作ってください。



自己受容・他者信頼・貢献感を満たすことで勇気づけされた状態を 「リソースフル」な状態といいます。

ところで、先生方ご自身はリソースフルな状態でしょうか？
ご自身のリソースを100％中、何％発揮できていますか？

人をリソースフルにするには、自分自身がリソースフルでなくてはいけません。
先生自身も勇気づけされた状態でなくてはいけませんので、今回の内容はぜひ、先生同士でも活用頂いて学校全体でリソースフルになることをぜひ目指してください。



そして、特に今回のテーマは成績下位層の学生とのコミュニケーションです。
出来ていないことが多いので、それを指摘して改善に向かう様支援をするのか？

多くの先生方お悩みのところかと思います。

今回は、「聴く、質問する、承認する」という3つのステップで進めていきます。
ぜひ、日々の声かけで使えるものはないだろうかという観点でヒントを掴んでください。

まず、「聴く」についてです。
人は「自分の話を聞いてもらえた」と感じると、その相手に対して好感と信頼を寄せます。

なぜなら、人は誰でも「認められたい」という承認欲求がありますので、話を聴いてくれる人＝自分を理解しようとしてくれる人、自分を認めてくれる人、と感じて承認欲求が満たされるからです。
また、やってもらったことを返そうという返報性の法則という心理も働きますので、認めてくれた相手に対しては、自分も相手を認めようという姿勢になりやすいです。

どんな指導も生徒に「聞く耳」がなければ届きません。
まずは指導を届けるための信頼関係の土台を作るという意味で、「聴くこと」は基本的、かつ重要なポイントとなります。

勇気づけコミュニケーションの基本姿勢となる聴き方

・３つの聴き方

① 情報収集（自分目線）
② 判断･評価（自分目線）
③ 共感「相手の関心に関心」（相手目線）

28

ただし、ただ聞いていれば良いということではありません。
「聴き方」がとても大切です。
こちらのスライドは動画内容の復習ですが覚えていますか？
今から2パターンの会話事例を実演しますので、①～③のどの聴き方に当たるかを考えながら観察してもらいます。

（※演習①を基に生徒役と実演）

③の聴き方が信頼関係が作れる聴き方です。

*****

※実演のやり方

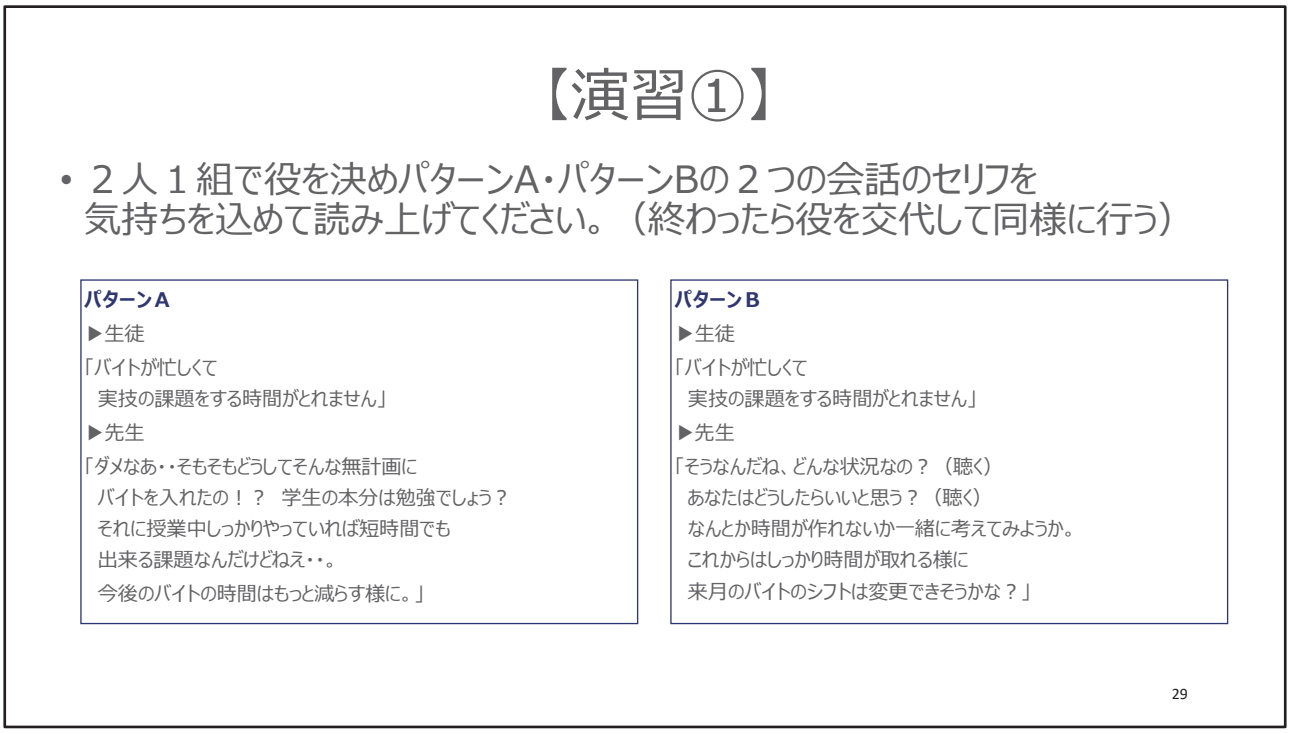
・オンライン開催の場合・・・生徒役・教師役にスポットをあて、2人の表情や様子に注目しやすいように操作する
・リアル開催の場合・・・教師は席に座り、生徒は立って話す。（職員室で仕事をしている教師のもとに、生徒がやってきて相談する形のシチュエーシ

ョン）

実演注意
A,B２パターンを行う

A:①②を合わせた聴き方
→書類やパソコンを見ながら・・・生徒の方を見ず、聞いているのかどうかもわからない姿勢。（耳は傾けているので教師本人は聞いているつもり）
途中から生徒を見る姿勢になっても、生徒の発言に対して「それではだめ」「本分は勉強でしょ」などと自分の評価判断にそった受け答えをしている。

B:③の聴き方
→生徒の方に身体ごと顔を向け、生徒の発言にしっかりとあいづちをうつ。教師の評価や判断をいれずにまずは生徒の状況や考えを聴こうとする。



先ほどの実演の内容と近い会話例をここにあげてみました。
この通りでもいいですし、少しアレンジして頂いても構いません。

まずは「自分目線」での聴き方です。パターンAをやってみましょう。
（パターンA実施）

次は「相手目線」での聴き方です。パターンBをやってみましょう。
（パターンB実施）

演習手順

【演習①】

２人１組で役を決めパターンA・パターンBの２つの会話のセリフを
気持ちを込めて読み上げてください。（終わったら役を交代して同様に行う）

パターンA	パターンB
▶生徒 「バイトが忙しくて 実技の課題をする時間がとれません」 ▶先生 「ダメなあ‥そもそもどうしてそんな無計画に バイトを入れたの！？　学生の本分は勉強でしょう？ それに授業中しっかりやっていれば短時間でも 出来る課題なんだけどねえ‥。 今後のバイトの時間はもっと減らす様に。」	▶生徒 「バイトが忙しくて 実技の課題をする時間がとれません」 ▶先生 「そうなんだね、どんな状況なの？（聴く） あなたはどうしたらいいと思う？（聴く） なんとか時間が作れないか一緒に考えてみようか。 これからはしっかり時間が取れる様に 来月のバイトのシフトは変更できそうかな？」

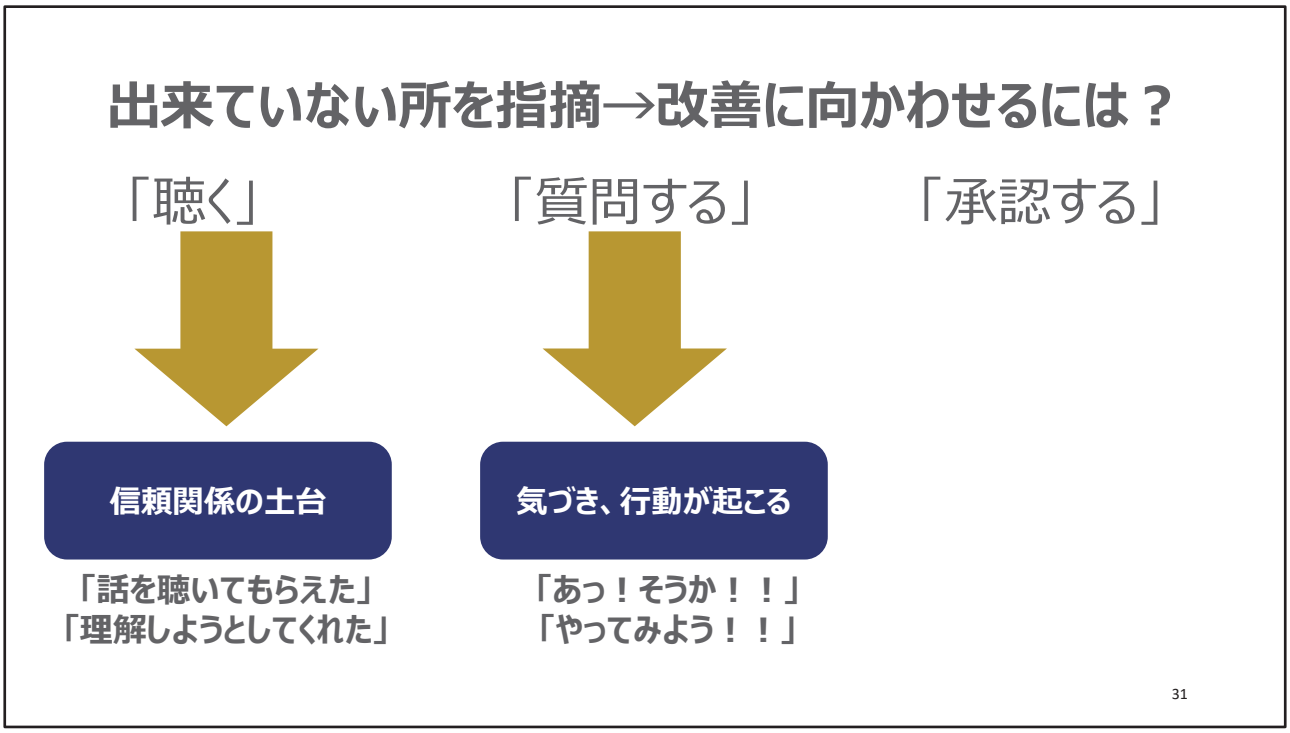
8

- ２人組のブレイクアウトルーム
- 順番で「先生役」「生徒役」
- Aパターン、Bパターンの会話を実施
- 会話練習が終了後、気づきや感想を共有
- 時間は【5分】

30

※オンライン開催の場合の演習説明資料
前ページをブレイクアウトルーム内に画面共有

【　】の時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。



どんなアドバイスも、信頼関係が出来ていない状態では届きません。
全ての指導の土台となる聴き方について練習しました。

「聴く」の次は「質問する」です。
質問する目的は、自発的な気づきを起こして行動に繋げることです。

時間の都合で演習は行いませんが、その効果については先生方の発表に対する私のコメントで感じていただけた方もいるかもしれません。

効果的な「質問」の手順

① 今は｛目標・ゴール・最高の状態｝から、
｛何%・何点｝くらいの所にいる？ **(現状確認)**

② どうしたら（何をしたら）もっと良くなりそう？
(ゴールとのギャップ)

③ その中で、まず何からやる？**(具体的なアクション)**

32

先ほどの先生方の発表に対し、講師はアドバイスではなく「質問」をしました。

「このレポート内容で準備は何％くらいできていますか？」
「まだ足りない所はどんな所ですか？」
「この後、まず何から取りかかりますか？」

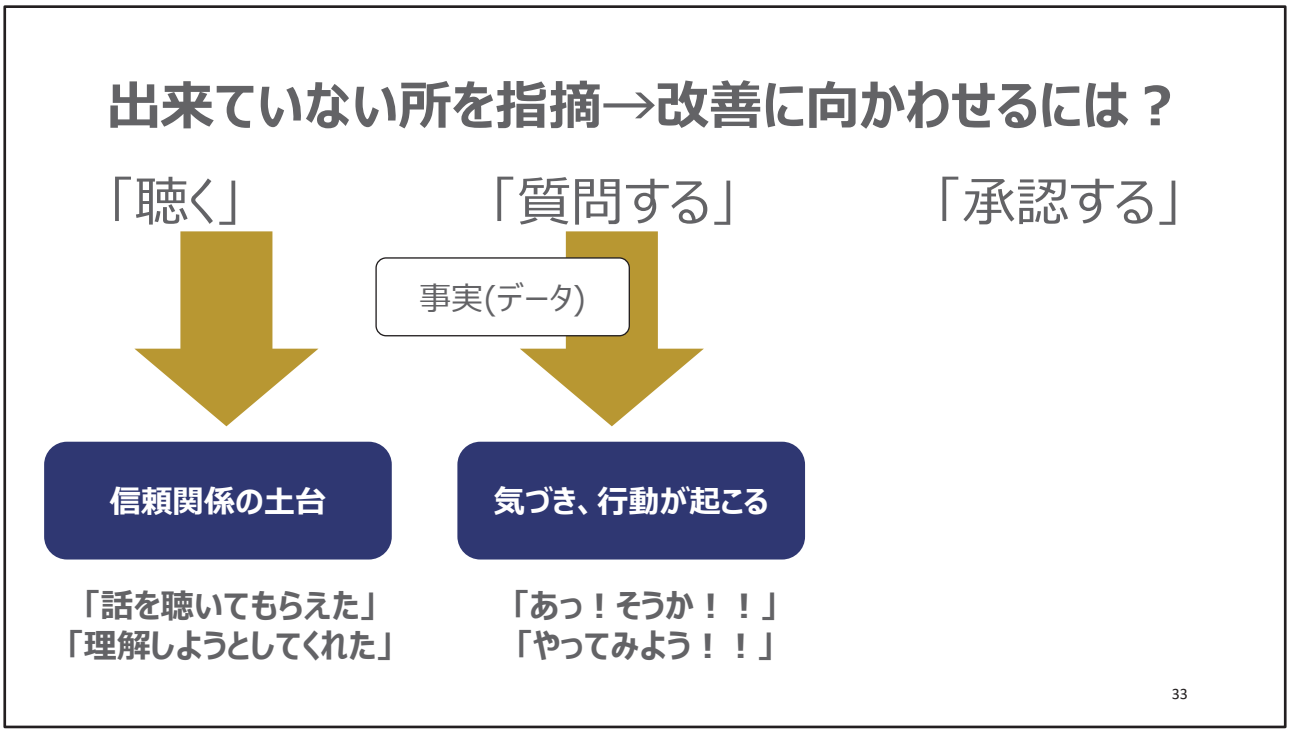
などです。

この様なことを質問されたことで、ご自分の計画の不十分さや、見落としていた観点、さらに良くするための具体的な行動に気づいた方が多いのではないでしょうか。

手順としては、「現状」について質問して大局をつかませ、「ゴールとのギャップ」を質問することで自分に何が不足しているのか（あるいは既に獲得しているのか）に気づかせ、「具体的なアクション」を質問することで、最初の一歩目のアクションを明確にし、宣言させることで背中を押すことを意図しています。

いずれにしても大切なのは、先に答えを教えるのではなく、質問をして考えさせるということです。
質問されるからこそ「考え」ますし、考えることで自分なりの「こうしたらいいんじゃないか」という案が出てくるキッカケとなります。
もし、いつでも一方的なアドバイスだけになってしまうと、リアクタンスがが生まれる可能性や、主体性が育っていかない恐れがあります。

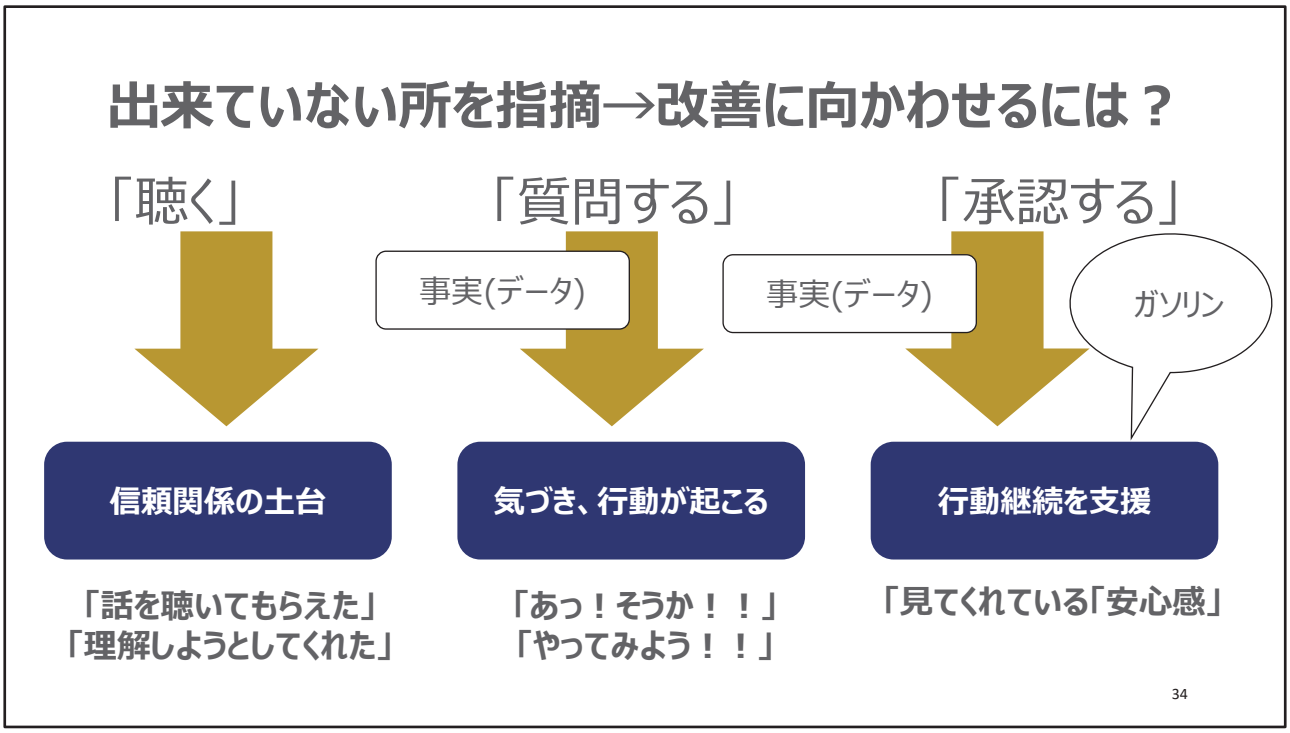
ぜひ「質問」を通じて自発的な取り組みが進むための支援をしてください。



また、質問をする時、事実に基づいた客観的な指摘が役に立つことがあります。

「この分野の点が取れていないけどどう思う？」
「同じ問題を3回間違えているけど原因は何だろう？」
などです。

そのためにも、どんなログを取ると効果的かをあわせて考えてみてください。

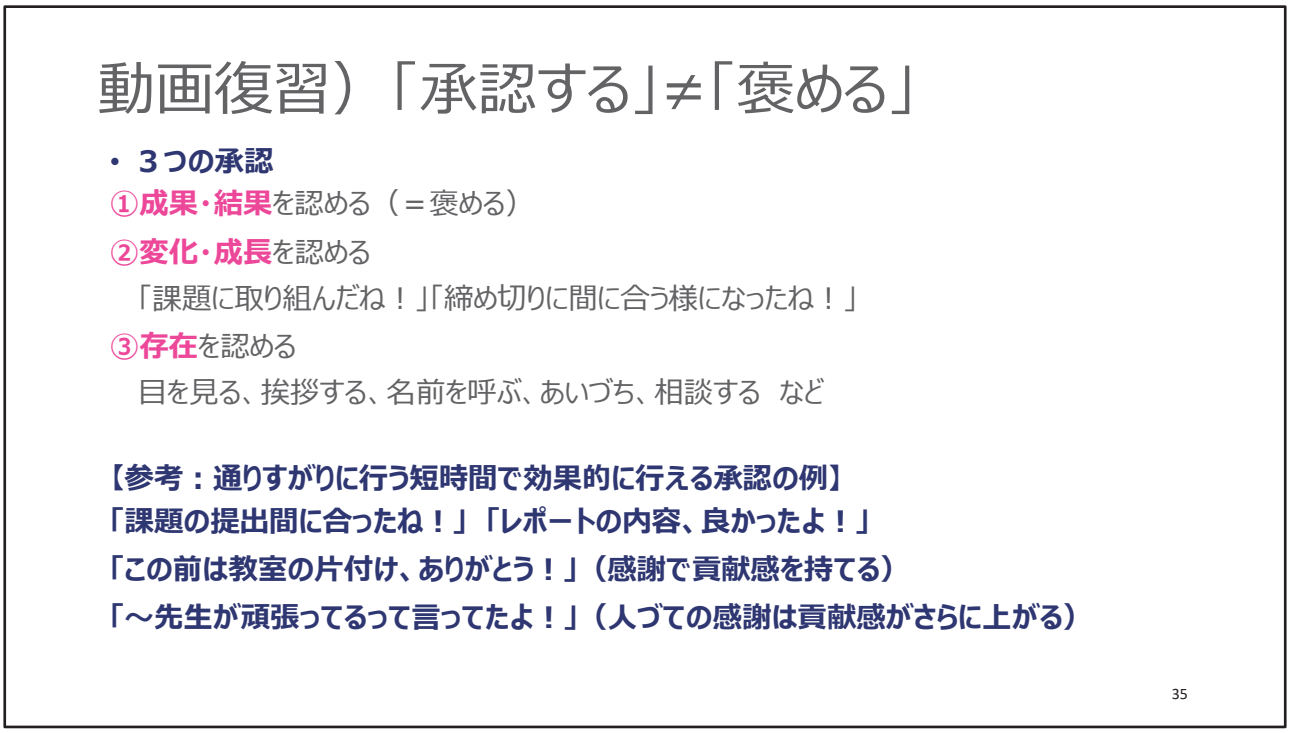


最後は「承認する」です。

質問によって自発的な行動が起こった後、承認を継続的に行うことで生徒は「見てくれている」という安心感が持て、行動が続くガソリンとなります。

そしてここでも同様に、事実に基づく指摘は納得性が高いので、出来ていないことだけでなく、出来ていることがわかる様な、承認の材料となるログを取っておくことも重要です。

例えば
「正答率が上がってきているね」
「課題に取り組む量が増えているね」
などです。



ここで、動画復習となりますが、「ほめる」ことへの注意点を伝えます。

承認というと、多くの先生が「褒める」ことだと思いがちですが、特に成績下位層の場合はなかなか褒めることも見つからないということもあるかも知れません。
ただ、取り立てて褒めることがない学生こそ、行動継続のための承認は必要です。

スライド
①は「褒める」ということです
②は変化や成長が認められた時にただそれを伝える変化・成長の承認
③の存在していることを認める存在承認となります。

これら承認はわざわざ時間をとって行うよりは、学内ですれ違った時、休み時間などに一言、二言で行うのでも十分です。

※オンライン開催の場合は青字「参考」を読み上げて紹介する

※リアル開催の場合は実演を行う

・教師、生徒役を用意

・教師と生徒がすれ違う際、教師が青字のセリフを生徒に言いながらすれ違う

・生徒役は声をかけられて嬉しそうな表情を

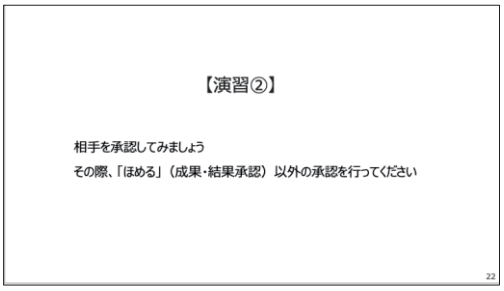
【演習②】

- 相手を承認してみましょう。
- その際、「ほめる」（成果・結果承認）以外の承認を行ってください。

36

※オンライン開催で実施
ではここで、誉める以外の承認について練習してみます。

演習手順

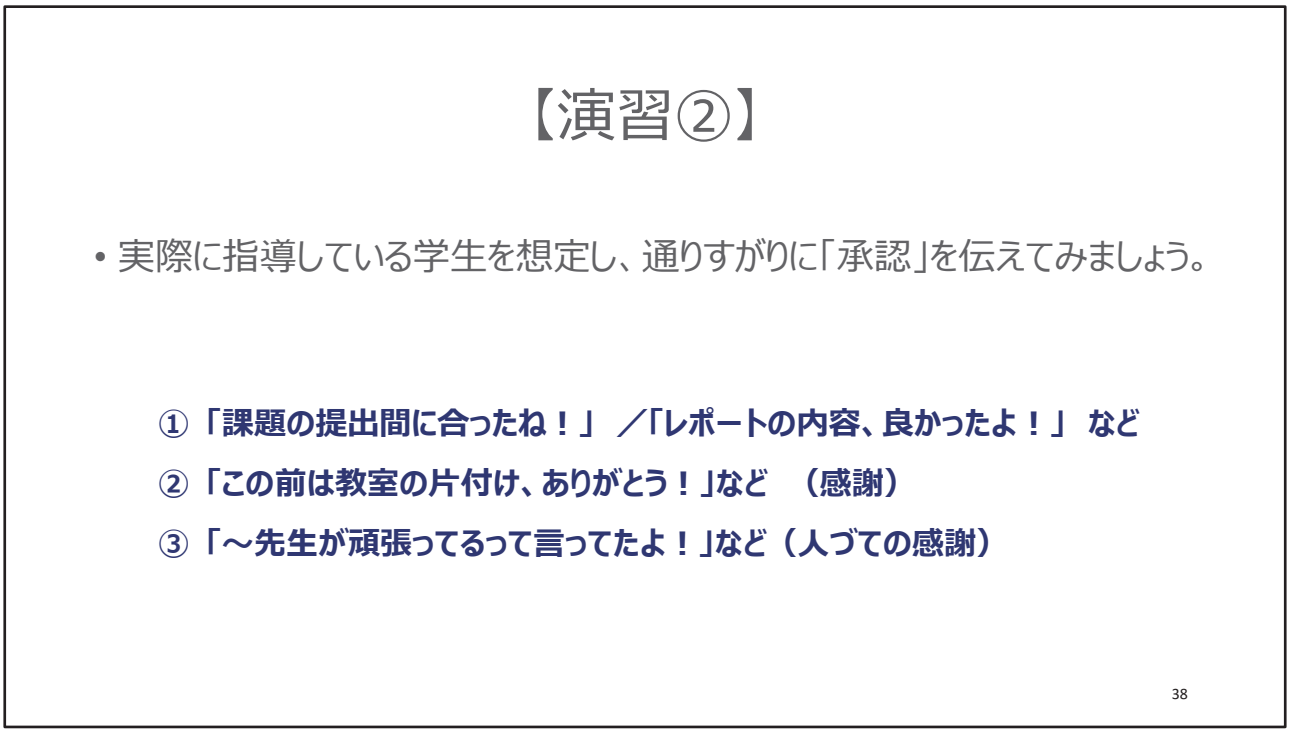


- ２人組のブレイクアウトルーム
- 順番に相手を「承認」する
- 会話練習が終了後、気づきや感想を共有
- 時間は【５分】

37

※オンライン開催の演習説明資料
前ページをブレイクアウトルーム内に画面共有

【　】の時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。



※リアル開催で実施
2人組で教師／生徒役になり、実際に通りすがりながら教師役が声をかける
（生徒役は座り、教師が横を通り過ぎる形がやりやすい）

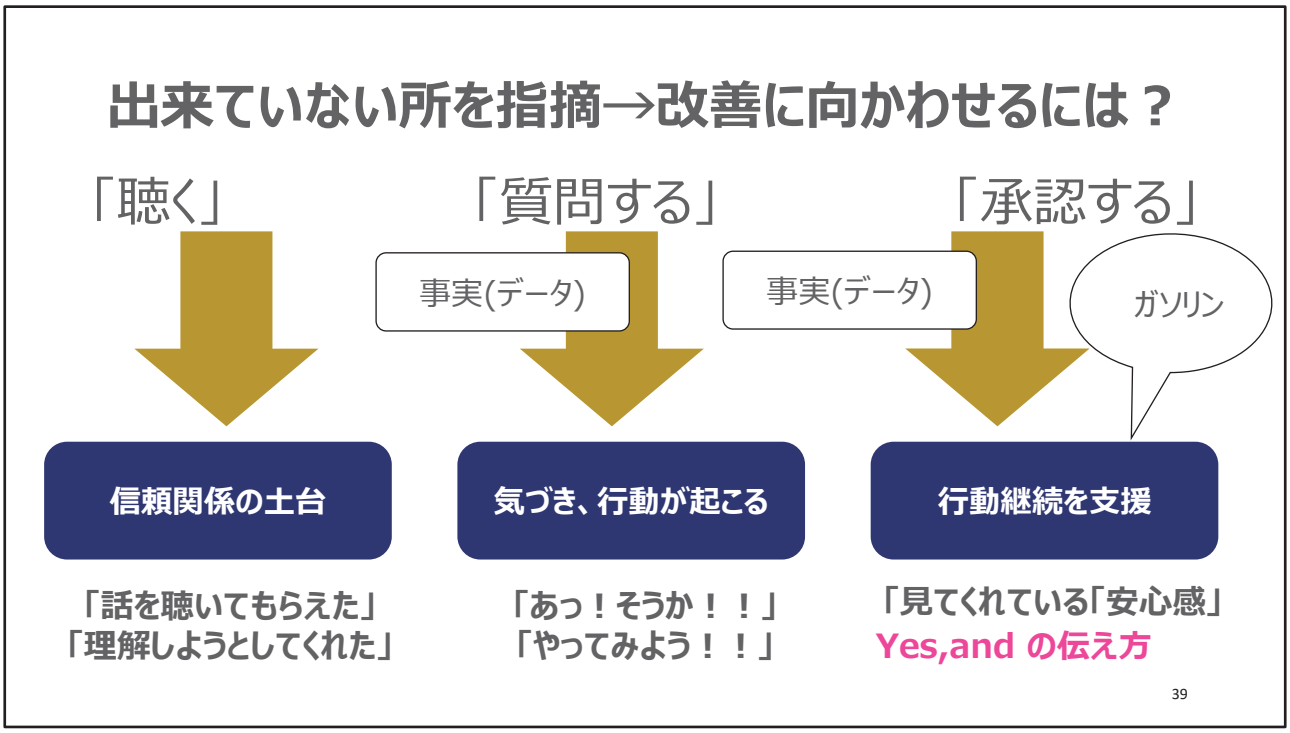
*****

では演習をしてみましょう。
実際に改善を伝えたい学生を想定し、通りすがりに「承認」を伝えてみましょう
①～③を参考にして、自分ならどんな声かけをするか、アレンジしてください。

①のパターンをやってみましょう。
存在の承認や変化の承認です。（①実施）

②のパターンをやってみましょう。
感謝を伝える承認です。（②実施）

③のパターンをやってみましょう。
第3者からの感謝を伝える承認です。（③実施）



ここまで、
聴くことで信頼関係の土台を作り、
質問によって気づきと自発的な行動を起こし、承認によって継続的な伴走支援をして行くということを伝えました。
最後に、本題でもある「出来ていない所の指摘と改善の伝え方」について伝えます。

これは「YES and」の伝え方です。
実演してみましょう。
（※次ページシナリオを基に生徒役と実演）

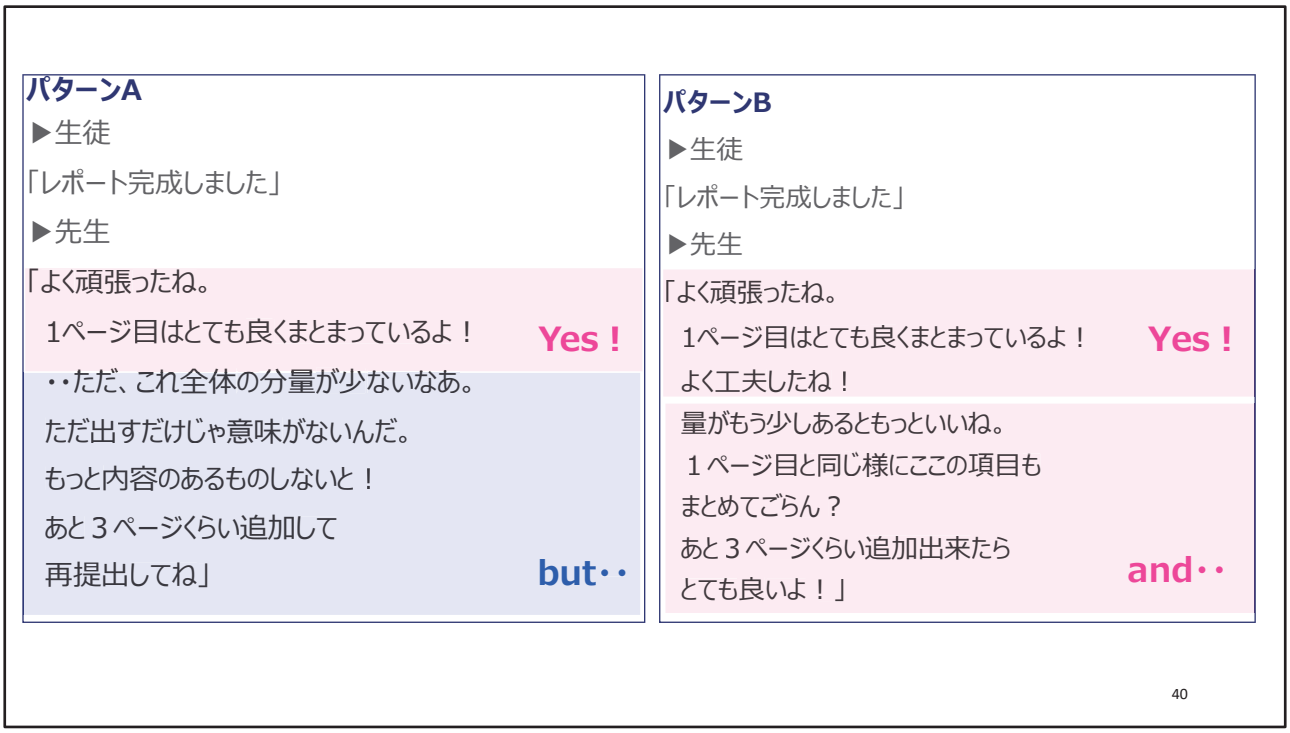
*****

※実演のやり方

・オンライン開催の場合・・・生徒役・教師役にスポットをあて、2人の表情や様子に注目しやすいように操作します
・リアル開催の場合・・・教師は席に座り、生徒は立って話す。（職員室で仕事をしている教師のもとに、生徒がやってきてレポート提出する形のシ

チュエーション）

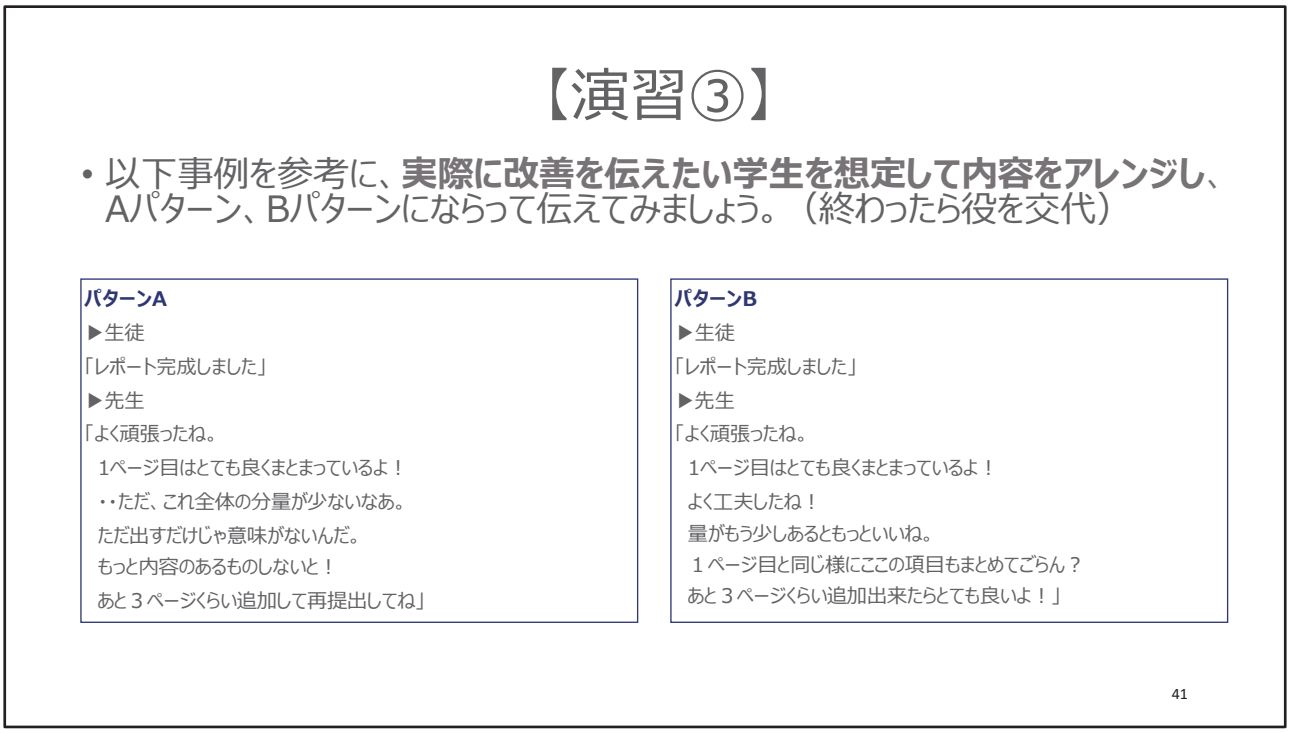
実演注意
A,B２パターンを行う
A:Yes,butの伝え方・・・生徒役は最初喜び、途中からがっかりした様子
B:Yes,andの伝え方・・・生徒役は会話後、やる気に満ちた様子



今の実演のおおよその内容を振り返ってみましょう。
ABの違いは分かりましたか？

Aパターンについて、最初は「いいね！」ででいい気分になるのですが、その後「but」で下がるので、生徒は落差でショックを受けます。
再提出について、やる気を失っているように見えます。

Bパターンは、最初の「いいね！」で気分良くなった後、再提出についてやる気が上がった様に見えました。
これは教師が「さらに良くなるには」という視点とともに具体的に何をすればいいかを伝えているからです。
やることが明確になるということは、コントロール感が上がるのでさらにリソースフルな状態になりやすいです。

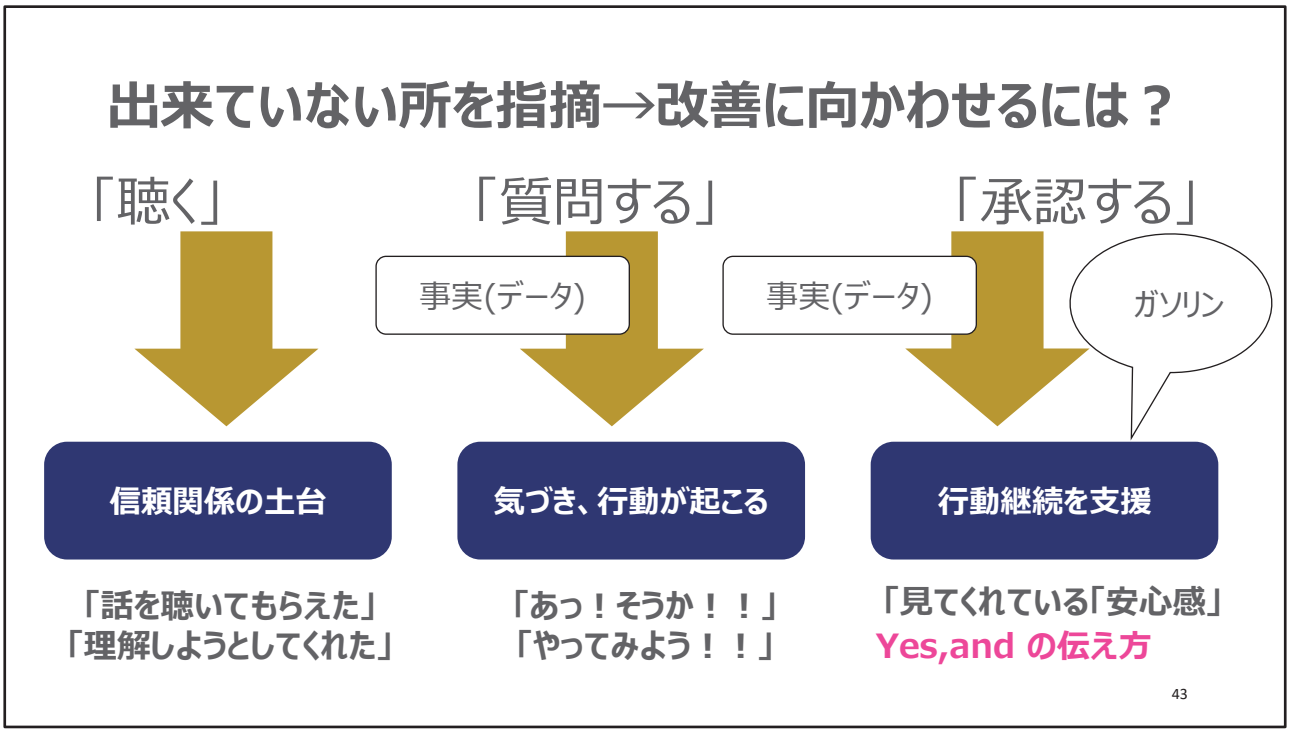


では演習を行います。

台本を参考にして、実際に改善を促したい生徒への伝え方を考えてみてください。
２パターン（Yes,but／Yes,and）実施してください。

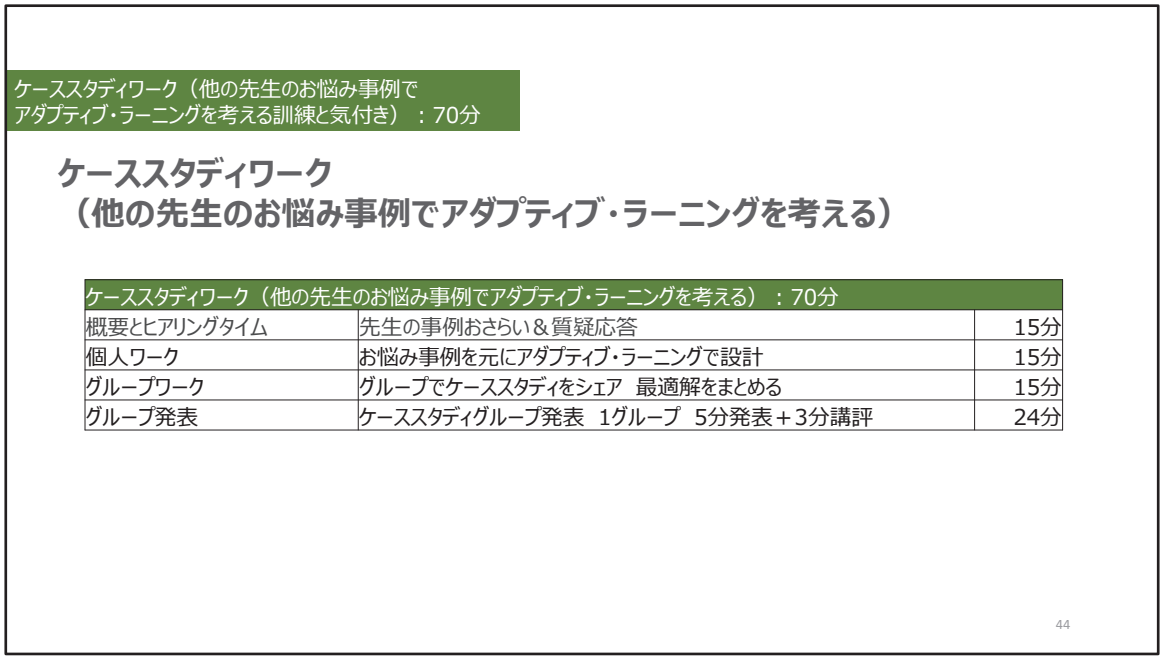
※オンライン開催の場合の演習説明資料
前ページをブレイクアウトルーム内に画面共有

【　】の時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。

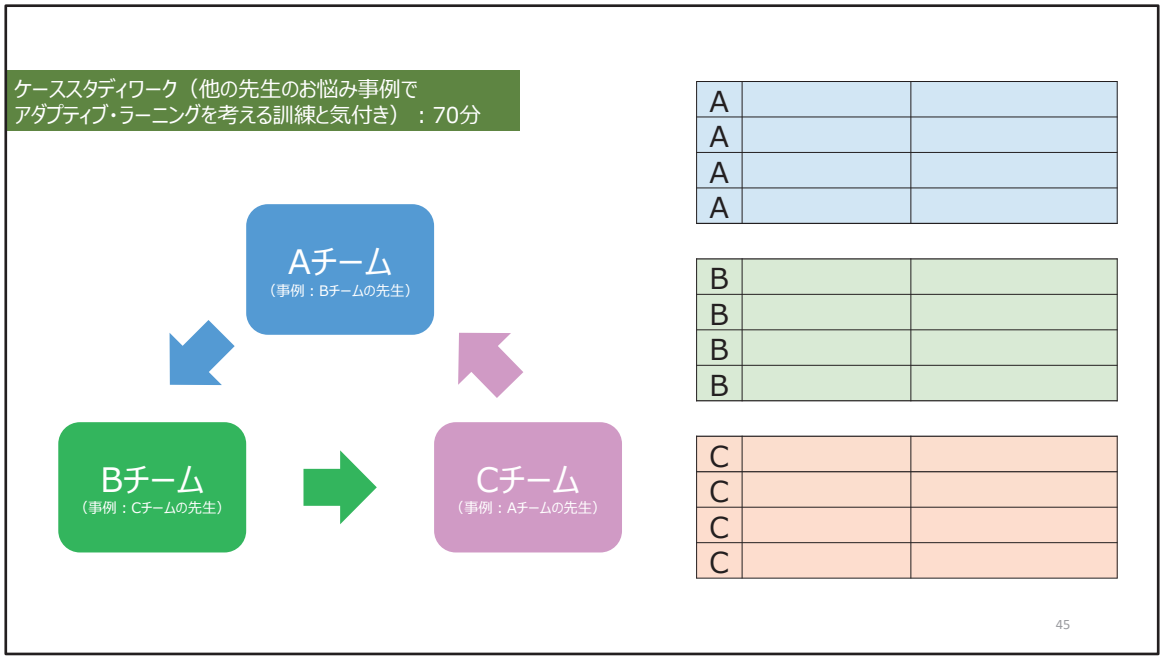


今、実際に改善を伝えたい生徒さんへの伝え方を考え、練習をしました。
ぜひこの後実際に本人に伝えてみてください。

勇気づけコミュニケーションについてこの後も取り組みを続け、自分のものとしてください。

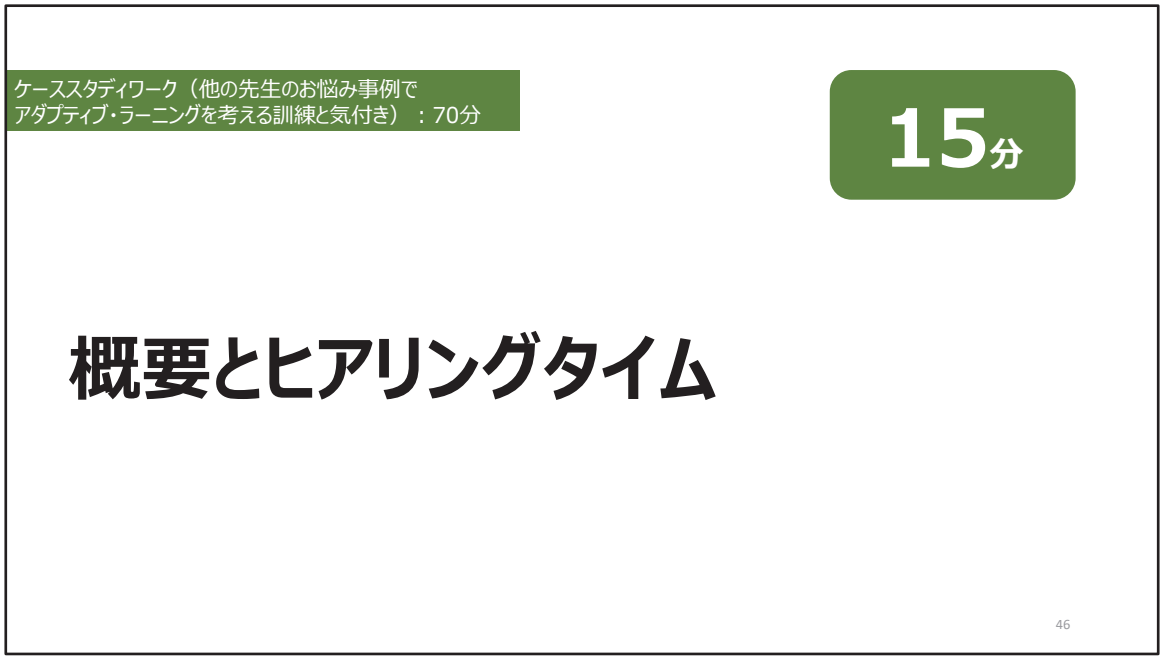


他の先生のお悩み事例を元に、自分が担当教員になったと仮定してどのようにアダプティブ・ラーニングを設計するか？
ヒアリング・調査・設計・共有・発表・再考のワークを行います。



今回は3チームに分かれます。
それぞれのグループは隣のグループの先生の事例に取り組みます。

先生の事例を聞いて、成績不振の原因はどこにありそうか？
どんなログを、どのように取り、どうフィードバックするか？を自身が担当になったと仮定して考えてみてください。

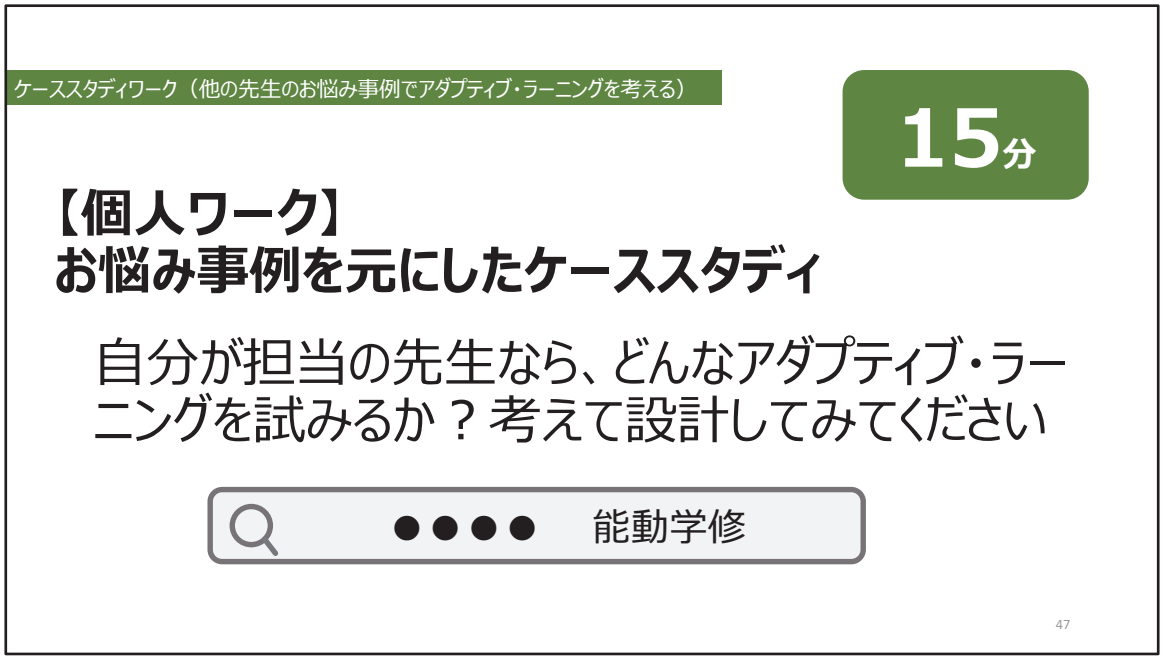


先生のお悩み発表とヒアリングタイムを実施します。

Bチームの●●先生は・・・・・・・といった内容でした。
Aチームのみなさんから●●先生に何か質問ありますか？

Cチームの●●先生は・・・・・・・といった内容でした。
Bチームのみなさんから●●先生に何か質問ありますか？

Aチームの●●先生は・・・・・・・といった内容でした。
Cチームのみなさんから●●先生に何か質問ありますか？



自身が担当教員になったとして、アダプティブ・ラーニングの方略を調べ・考え・設計してみてください　時間は【15分】です。

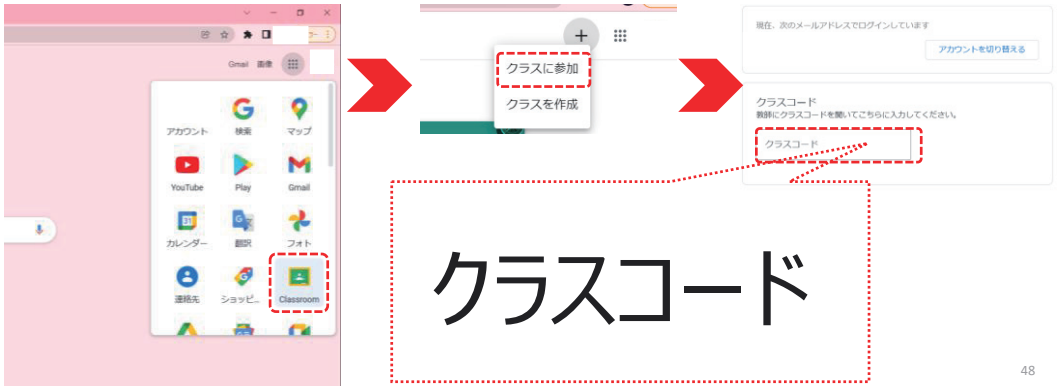
【　】の時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。

★個人ワーク★
①成績不振の理由はどこにあると考えるか？（自身が考えうる理由で）
②どんな項目を、どういった方法でログを取るべきか？　（出来ていない部分、出来ている部分を中心に、学生と教員が相互にアクセスしやすい媒体で）
③②で取得したログに対して、どのようなコミュニケーションをどの頻度でするか？　（ルーティンを意識して、継続できる形で）

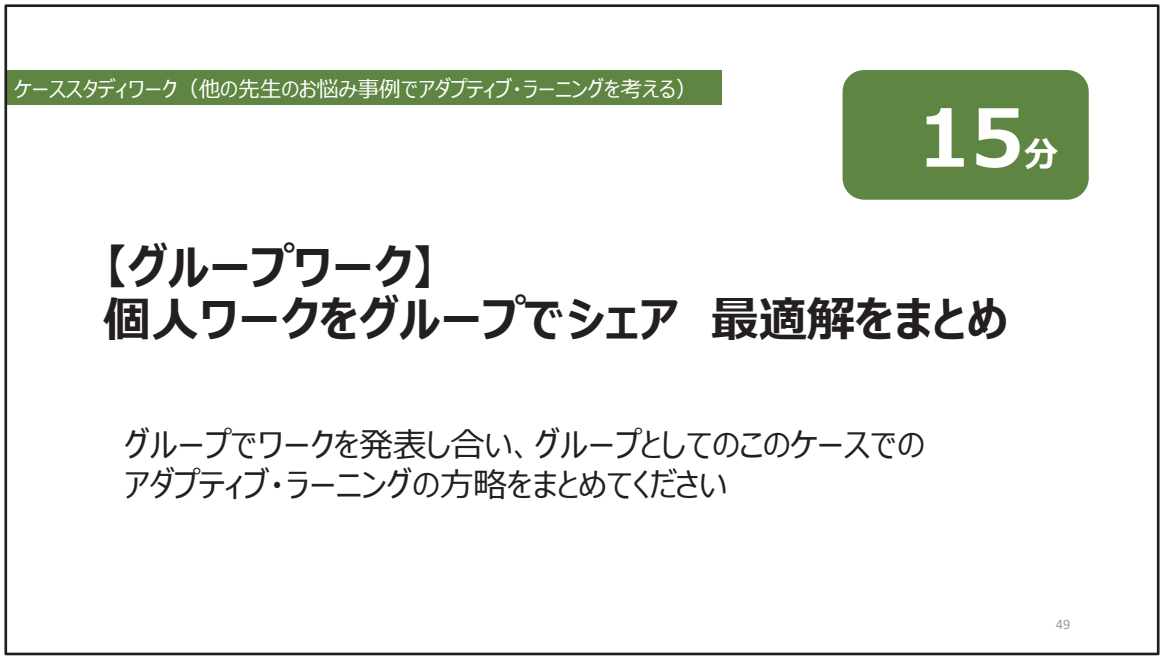
本研修で使うもの

①Google Classroom

⇒ご用意いただいたフリーGmailでログインください。



個人ワークシートは、Google Classroomに置きます。
ログインしていない先生は今ログインして、該当のワークシートをご自身のドライブにコピーして作業してください。



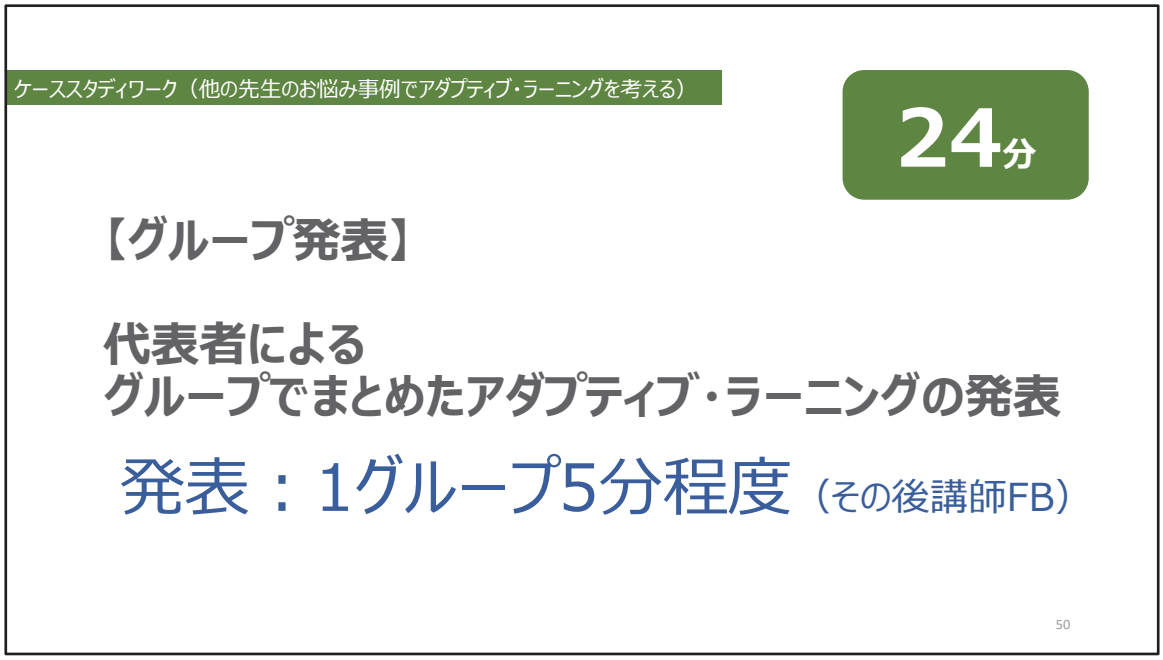
時間になったら個人ワークを終えてください。個人ワークシートはそのまま開いた状態にしておいてください。

Google　Classroomにグループワークシートを共有しています。
シートの1枚目にグループメンバーが記載されています。ご自身のグループのワークシートのお名前の欄に、個人ワークで記入した内容と同じ項目がありますので、コピー＆ペーストして置いてください。

ここからは、グループ内で個人ワークシートを発表し合いながら、良い部分を集め、グループとしてのアダプティブ・ラーニングをまとめてください。

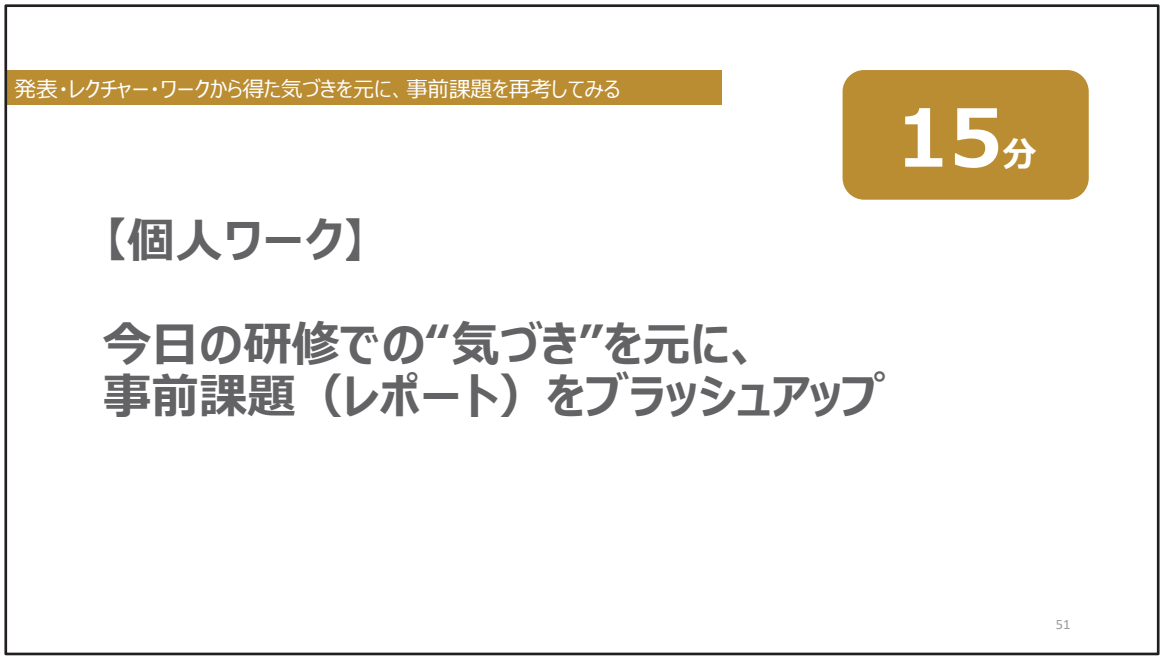
後ほどこのまとめたものをグループの代表の先生に発表してもらいます。発表する先生もグループで決めておきます。
時間は【15分】になります。

【　】の時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。



時間になったら、グループ発表をいったん止めてください。
代表者によるグループ発表の時間になります。
グループでまとめたアダプティブ・ラーニングの方略　まずは〇〇先生の授業の中でのアダプティブ・ラーニングの方略を代表の方に発表してもらいます。
それではBチームの代表から発表してもらいます
他のグループの皆さんは発表グループの施策でよいと思うものをメモしておきます。

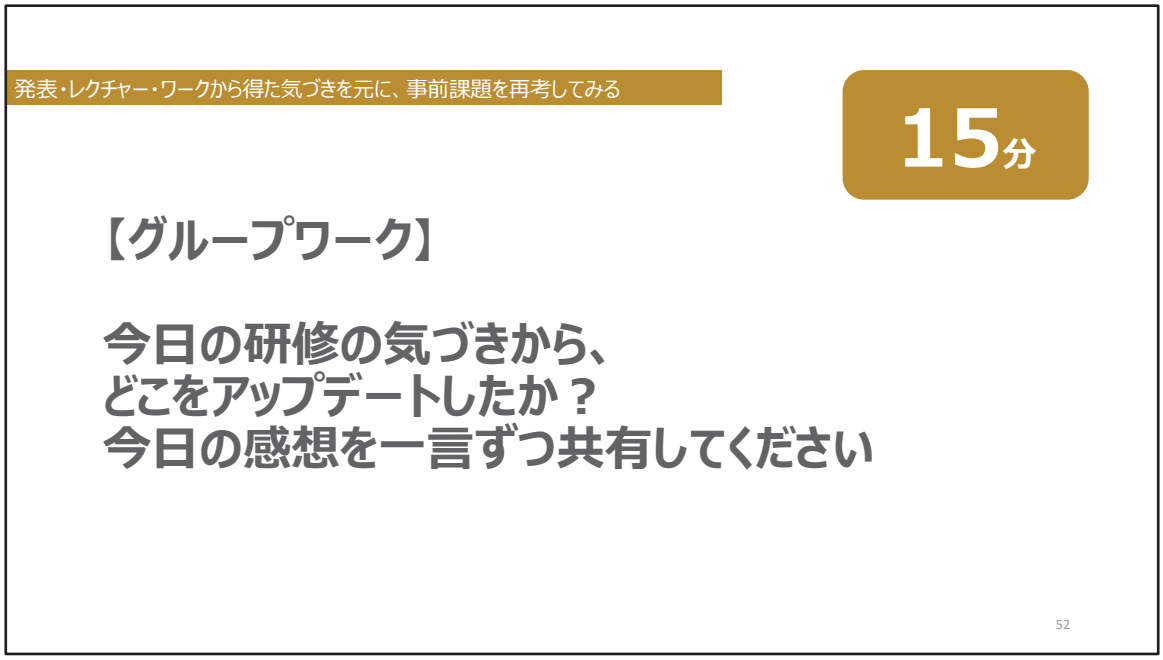
（順次　B→C→A　発表）



最後に、本研修での様々なワークからの気づきを元に、ご自身が最初に設計したアダプティブ・ラーニング事前課題をブラッシュアップしてください。

他の先生の発表と講師のレクチャー、ケーススタディ、そうした中で、取り入れられそうと感じたものをぜひ先生自身の授業に組み込んでブラッシュアップするよう促します。
時間は【15分】です。

【　】の時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。



残りの時間で、研修からの気づきで事前課題のどこをブラッシュアップしたか？また今回の研修の感想をグループで共有してもらいます。

残りの時間は参加人数等の状況にあわせて、研修現場で変更してください。

個人ワークとグループワークがメインとなり、かなり頭を使うことが多かったと思われます。
最後に各講師から本研修の要点をおさらいを行います。
最後に事後課題の案内を行います。

事後課題①　●●月●●日（●）

アクションプランシート
（初校：事前課題レポートのブラッシュアップしたもの）提出

①どのような指標（ログ）をとるべきか

②ITを使ったどのような手段でとるべきか（継続できそうな実現可能な手段で）

③“ルーティン”として、どのような声掛けをしていくべきか、手段と一緒に検討する

④①～③の理由・根拠

54

本日から1週間以内にブラッシュアップしたアクションプランシートを提出してください。
実際に実施できるのか？もう少し工夫できるところはないか？収集するログは他にないか？　色々な観点で　継続的に実施できそうな施策を検討し、まとめてください。

提出はClassroomで行います。授業の欄に課題として参加者に表示して、そこに提出してもらうようにします。

事後課題②　●●月●●日（●）まで

事後課題①をもとに現場実践

・講師フィードバック後のアクションプランシート（事前課題シート）最終版で実施

・アクションプランに則り、自身の授業科目において実践する

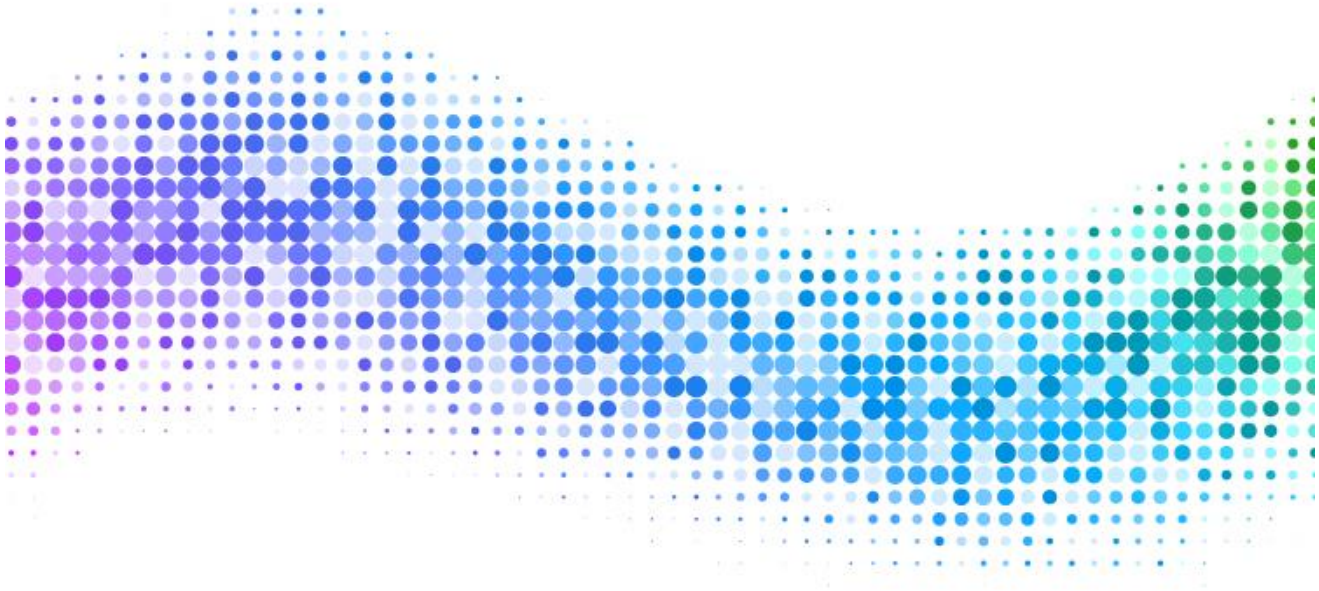
・上記の効果測定（アセスメント）シートを提出

55

1ヵ月間を目安にアクションプランシートでまとめたアダプティブ・ラーニング施策を実際の授業、個別学生に実施してもらいます。
その結果を効果測定シートで報告してもらいます。

令和４年度　文部科学省委託事業　職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進
(2). 教職員の資質能力向上の推進　②教職員研修プログラムの構築

アダプティブ・ラーニング
教授法習得研修　指導用

2023 年 3 月発行
一般社団法人　全国専門学校教育研究会
URL：http://www.zsenken.or.jp/

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。