



# 令和元年度 「主体的・対話的で深い学び」を実現する校内組織マネジメントに係る調査研究

## 1 問い(質問紙調査から)

あなたの学校では、

問1 生徒の学習の様子について教師間で情報交換は行われていますか？

問2 同僚同士が支え合おうとするあたたかな雰囲気がありますか？

問3 校内の教員の間では、共通の「育てたい生徒像」がありますか？

問4 自校のカリキュラムの特徴について、共通の見解がありますか？

問5 生徒の活動に関するコミュニケーションが円滑に行われていますか？

問6 校内の研修では、自校にとって必要な話題が取り上げられていますか？

問7 学校全体で、組織的に主体的・対話的で深い学びの実現に取り組んでいますか？

(本調査研究の中で質問紙調査を行った中から質問事項を抜粋)

## 2 調査研究のキーワード

### 新学習指導要領

「主体的・対話的で深い学び」を通した新しい時代に求められる資質・能力の育成を目指していく。

### 学校目標、目指す学校像、重点目標

### 組織開発

組織の健全性、効果性、自己革新力を高めるために、組織を理解し、発展させ、変革していく、計画的で協働的な過程

(Warrick2005、中原中村 2018)

### 授業改善

新しい時代に求められる資質・能力を身に付けさせるための授業改善  
生徒の学力を向上させるための授業改善

### 研修

組織のかかげる目標のために、仕事現場を離れた場所で、メンバーの学習を組織化し、個人の行動変化・現場の変化を導くこと

『研修開発入門「研修転移」の理論と実践』(2018)

### 研修転移

研修で学んだことが現場で実践される、成果が生み出されること  
(Transfer of training)

『研修開発入門「研修転移」の理論と実践』(2018)

### 3 研究の目的

本調査研究は、以下の3点を研究の目的としている。

- (1) 県立学校における「主体的・対話的で深い学び」の実現に資する校内組織マネジメントの向上を図る。
- (2) 県立学校における「主体的・対話的で深い学び」の優良実践事例を示しその普及を図る。
- (3) 研究成果を踏まえた総合教育センターにおける研修会の改善・充実を図る。

### 4 仮説と研究方法

#### 【仮説】

各学校の実情に適した、又、生徒の学習の質の改善を目指した校内研修を自ら企画・運営することによって、学び続ける教員集団としての組織風土が醸成される。

#### 【研究方法】

調査研究の1年目に企画立案した校内研修を各学校で実施する。事前事後の質問紙調査を行い、校内研修会をととした教員集団の意識の変化を測定する。研修会の実施後、各校に所属する教員の行動の変容が見られるかどうかを調査する。

### 5 令和元年度 実践内容

#### センター研修第1日

令和元年6月18日(火)9:15~16:30 於:総合教育センター

- (1) LEGO ブロックを使ったアイスブレイク 横浜国立大学 准教授 脇本建弘 氏  
「〇〇高の生徒の日常の学び」について生徒の様子を思い浮かべながら5分間で作品を作る。  
各研究協力校の中で、お互いに語り合う。
- (2) PCM 手法を活用した課題分析 国際開発機構 次長 野口純子 氏  
校内にある課題について、「原因-結果」の関係で整理を進める。  
付箋紙を用いて思考を可視化する。  
「学び合う職場づくり」がお題となっていたが、そもそも「なぜ学校で学び合う」必要があるのか、何を学び合うのか、そういった点から考えはじめた。
- (3) 組織はなぜ変化に抵抗するのか～民間企業の取組に見る組織改革のヒント～  
ココヨ ワークスタイル研究所 所長 若原強 氏
- (4) 「主体的・対話的で深い学び」について 帝京大学 専任講師 町支大祐 氏  
なぜ、「主体的・対話的で深い学び」が必要なのか。なぜ、組織的に取り組まなければならないのか。社会の変化などを含め、そのような点について考察した。



LEGO を使ったアイスブレイク



国際開発機構 野口純子氏による演習



ココヨ 若原強氏による講義演習

## センター研修第2日

令和元年10月9日(水)9:00~16:30 於:総合教育センター

(1) イキイキしている先生がハッピーな教室を作る 株式会社ソフィア 森口静香氏  
パラダイムシフトが起きている。今、企業は変化を求められている。学校は、どうでしょうか。

【パラダイムシフトが起きている社会】

これまでの社会	封建的	作れば売れる	単一属性	24時間たたかえますか
↓	↓	↓	↓	↓
これからの社会	共創的	作っても売れない	多様性	ワークライフバランス

企業に起きていることは、学校でも起きている可能性がある。そういった視点での講義演習を実施。

(2) 「主体的・対話的で深い学び」と、それを実現する校内組織マネジメント

帝京大学 専任講師 町支大祐氏

「どんな生徒を育てたいか、どんな力を伸ばすべきか、そのためにどんな学びが必要か」などについて考えながら、校内研修の原案作りを進めた。



ソフィア 森口静香氏による講義演習



町支大祐氏による講義演習



付箋紙を使用してアイデアの共有

## センター研修第3日

令和元年12月6日(金)9:00~16:30 於:総合教育センター

(1) 研修転移を実現する校内研修の設計 横浜国立大学 准教授 脇本建弘氏

(2) 各研究協力校における研修計画の作成 横浜国立大学 准教授 脇本建弘氏

【研修転移を阻む壁】

よりよい研修を実施し、受講者の行動が変容するまでの過程に、4つの壁があるとされている。

①反応の壁、②学習の壁、③行動の壁(実践)及び④成果の壁である。

例えば、①反応の壁とは、本人がやる気になるかどうかの壁である。

研修を受けて、受講者本人がやる気にならなければ、研修の内容はそもそも受講者に変容を促すことはできない。

それらの壁を乗り越えたことで、研修は本当の意味で成果をあげたと言える。



脇本健弘氏による講義演習



各研究協力校に分かれて研修の企画



各研究協力校が情報共有

## 研究協力校で質問紙による調査を実施

令和元年10月から12月までに各研究協力校において、質問紙調査を所属している教職員に実施した。調査内容は、以下の3点である。質問内容を一部抜粋して紹介する。割合として提示している数字は、5段階のうち、「まああてはまる」「あてはまる」の合計である。

### (1) 「主体的・対話的で深い学び」に関する認識

「主体的・対話的で深い学び」の必要性を感じている割合 81.9%

### (2) 研修に関する認識に関する調査の結果

研修の内容を、日常の教育実践に生かすことができている割合 41.4%

### (3) 組織に関する認識

同僚同士が支え合おうとするあたたかな雰囲気がある 61.7%

## 研究協力校の取組

本調査研究の枠組みでは、「主体的・対話的で深い学び」を実現するための校内研修、あるいは、学力向上を実現する校内研修の企画立案とともに、実施を各研究協力校に依頼した。

具体的な研修内容については、各研究協力校が課題の分析からはじめ、学校の状況を踏まえ、効果的に実施ができると考えられる研修を模索していった。

センター研修第2日、第3日で、まず「育てたい生徒像と実現したい学び」などについて考え、その後、2月中に学校訪問を行い打ち合わせの中で、大きな研修の方向性を考えた。

## 6 成果

- (1) 研究協力員が、センター研修の3日間に参加し、研修の企画立案について知見を深めた。
- (2) 研究協力員が、各学校の課題の分析を行い、実態を把握することができた。
- (3) 研究協力員が、各学校の状況を踏まえ、令和2年度の研修計画を概ね作成できた。
- (4) 各研究協力校において質問紙調査を行い、各校の実態調査を行い、現状の把握ができた。

## 7 課題

令和2年2月末の段階で各研究協力校ともに、次年度の校内研修の大きな研修の流れは形にすることができている。

計画した校内研修を実施することを通して、

- (1) 校内の教職員の間「学び続ける教員集団としての組織風土が醸成される」ように、
  - (2) 所属する先生方の行動に変容をもたらす実践的な内容になるように、
  - (3) 所属する先生方の行動の変容から、生徒の学習の質がよりよくなるように、
- 研修内容をさらに練り、具体化していく必要がある。

## 8 さいごに

研究協力校4校とも、現在も日々充実した教育活動を展開している。多忙な中で、本調査研究に御協力いただいていることに深く感謝申し上げますとともに、本調査研究が、各研究協力校の教育力の向上に少しでも寄与できるよう、次年度も調査研究を継続して実施していく。

詳しくは、調査研究 中間報告書を御覧ください。

URL : <https://www.center.spec.ed.jp/>