

令和3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



埼玉県マスコット
「コバトン」

1 目的

令和4年度から高等学校及び特別支援学校高等部の新学習指導要領が年次進行で実施されることを受け、県立高等学校等における「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ために実施。

2 本調査研究におけるキーワード

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）

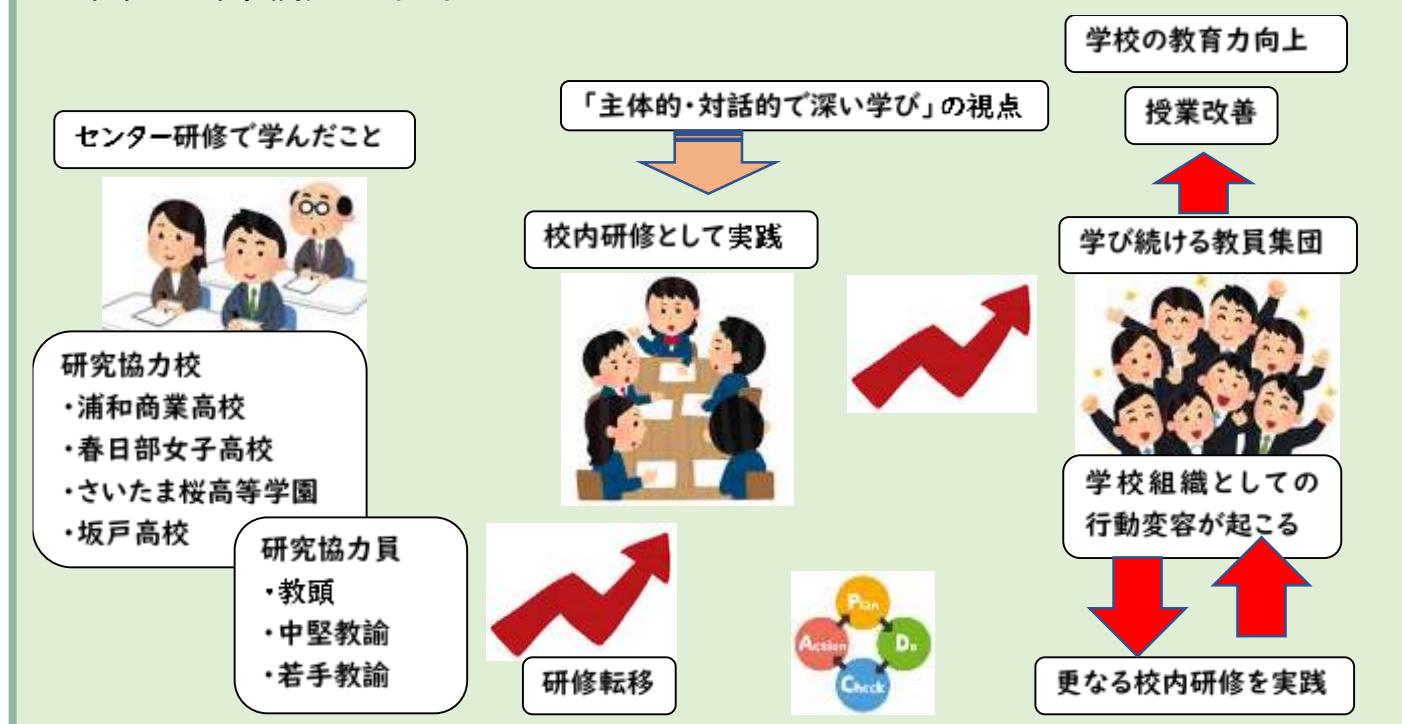


3 仮説

各学校の実情に適した授業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。

4 方法

1. センターにおいて授業改善等を組織的に推進していける研修を実施する。
2. 研修で学んだことに基づき、研究協力員が校内研修を企画立案し実施（研修転移）する。
3. 取組の効果検証を行う。



センターで実施した研修

（総合教育センターの担当や本調査研究に関わった大学の研究者によるフォローアップ含）

- 1年目、2年目**
- ・所属校の課題分析、組織マネジメント
 - ・育てたい生徒像と実現したい学び、研修計画シートの作成
 - ・ブロックを用いたアイスブレイク
 - ・PCM 手法を活用した学校組織づくり
 - ・組織改革
 - ・「主体的・対話的で深い学び」について
 - ・研修転移を実現する校内研修の設計について
 - ・効果的なコミュニケーション活動について
- 3年目**
- ・学び合う職場づくり（同僚性や協働性）について
 - ・学習評価について
 - ・共通理解と指導方法の共有について
 - ・「主体的・対話的で深い学び」を支えるファシリテーション技術について

5 成果と課題

ー各研究協力員による校内研修等の企画・立案についてー

浦和商业高等学校



取組1:「主体的・対話的で深い学び」とカリキュラム・マネジメントの関係性を紐解く「知識構成型ジグソー法」

成果:オンライン(Google Classroom 上)で行ったため誰でも同じくらいの発言チャンスを持つことができたこと。

1つの活動を2週間かけて行ったため、時間の制約が少なく、いつでもどこでも参加する環境の設定ができたこと。

課題:気付いた点を一部の教職員にとどめずに組織内に広げていくこと。
同時に一同に会さないため参加への関与が低下すること。

取組2:学校自己評価システムシートへの反映

成果:学校経営や教育活動が、目指す学校像や重点目標を中心とした一連の目標や計画に基づいて行われることや、下位の目標・計画が上位の目標・計画の実現、最終的には目指す学校像や重点目標の実現につながるものが共有される仕組みの構築ができたこと。

課題:アンケート集計結果から上記の目標や計画がまとまりをもって機能していないこと。

春日部女子高等学校

取組1:ICTを活用した「協働的な学び」

成果:オンライン活用の具体的な授業を想定した教材を作成しての協働作業を行う形式で実施することで、「主体的・対話的で深い学び」について考える機会となったこと。

課題:受験に対応できる力の育成のために、協働的な学びを取り入れる時間がないこと。
組織として授業の中で効果的に活用するための素地ができていないこと。

取組2:風通しの良い職場づくり

成果:ICTの活用が大きく進み、Google Formsを活用した記述式の授業アンケートの導入による具体的な授業改善や、育成を目指す生徒像を共有し、育成すべき生徒の資質・能力を明確化することを新たな目標にした教員の意識統一ができたこと。

課題:生徒の主体的・対話的で深い学びの実現のための効果的なICT活用方法や、育成を目指す生徒像の共有と育成すべき生徒の資質・能力の明確化への合意形成をすること。

さいたま桜高等学園

取組1:授業研究から学ぶ授業づくり

成果:公開授業では、自分が担当している教科以外の授業を見ることができたこと、生徒が自信を持って活動できる授業の工夫を見ることができたこと、他学科の授業を見ることができたことなど、教員がお互いの授業を見合うことができたこと。

課題:研究協議の時間が短く、集団規模が大きいために積極的な意見が出づらいこと。

取組2:研修テーマに沿った授業研究の設定

成果:授業見学による新しい発想や多くの先生方から意見をもらえる機会ができたこと。

課題:普段から日常的に授業見学の機会を持つこと。

坂戸高等学校



取組1：学校組織の在り方を考える（センター研修での講師から）

成果：学年・教科・分掌等を越えた教職員間の学び合いの時間を確保することにより共通理解が形成され、協働態勢の構築につながったこと。

11月を授業観察月間と設定し、原則1コマ他教科を含め終始参観することを基本として、終了後はフィードバックする体制を整えたこと。

課題：研修会に対する意識が低い教職員が存在すること。

取組2：参観ポイントをまとめた「授業観察シート」の作成・共有

成果：公開授業月間（11月）を設定し、自分の教科以外の他教科での参観からも学ぶことができるポイント（参観ポイント）をまとめた授業観察シートの作成と共有ができたこと。

課題：・物理的な時間確保や、関係学年や分掌を超えた教職員間の交流の機会を持つこと。

6 まとめ

本調査研究の効果検証として、学校組織としての共通理解を「同僚性」・「協働性」に関する視点の質問紙調査、及び聞き取り、並びに校内研修の視察等を分析した結果、

各校において

- ①研究協力員の中での意思疎通
- ②学校の実情を十分に考慮した校内研修の企画・運営
- ③先生方へのアナウンス及びアフターフォロー等の深まりが見られた。

それにより、各学校の先生方の「主体的・対話的で深い学び」に関する授業改善への機運の高まり等が見られた。また、研究協力員からは、センターでの研修から様々なヒントが得られ、新たな視点を持って、企画・運営にあたることのできたなどの意見があり、このことは本調査研究の仮設「各学校の実情に適した授業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。」が正しいことを示していると考えられる。ただし、各校の課題改善につなげるためには、研究協力員を支え、教職員に対して「主体的・対話的で深い学びの」実現に向けた校長をはじめとする管理職のリーダーシップは欠かせないことがわかった。本調査研究を踏まえ、今後も管理職の学校マネジメントに関する研修の充実や、研修日に研修後の行動計画を立てることで研修転移の実現を目指し、研修活用状況調査の充実を図るようにしたいと考える。

そのような「ありたい姿」に近づけられるように、これからも各学校において、引き続き、充実した教育に取り組んでいけるように、センターとして学校及び先生方を支援していく。

研究報告書は、埼玉県立総合教育センターのホームページから閲覧できます。

URL： <https://www.center.spec.ed.jp/>