

指導資料



鹿児島県総合教育センター

校内研修 第4号

- 小・中・特別支援学校対象 -

平成20年5月発行

充実感と実践への手応えを感じる校内研修の運営

指導資料1555号では、年間を通じた校内研修と研究授業の運営におけるマネジメント・サイクルの活用法を提案した(図1)。

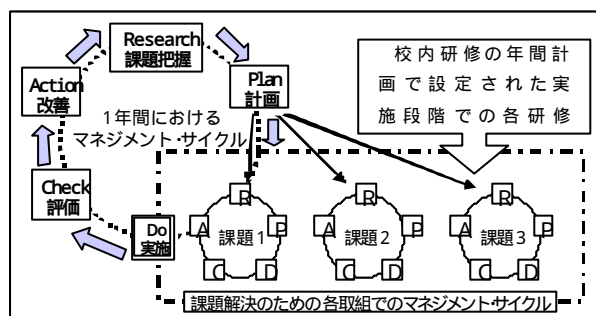


図1 マネジメント・サイクルを取り入れた校内研修

本稿では、運営効果が直接現れる実施段階(Do)に焦点を当て、計画された各研修を教職員が充実感と実践への手応えを感じる研修にするための運営について述べる(図2)。

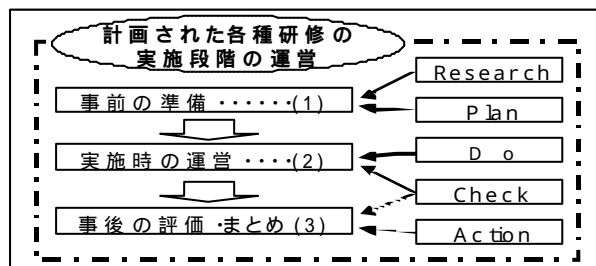


図2 実施段階での運営とマネジメント・サイクル

1 実施段階におけるマネジメント・サイクルの考え方の必要性

充実感と実践への手応えを感じる研修にするためには、教職員が研修に必要感をも

ち、主体的に取り組み、研修の結果を自覚するとともに日頃の教育実践に活用していく必要がある。そのためには、学校の課題や教職員のニーズに合った運営を行うことが大切である。つまり、学校の現状や教職員のよさなどの実態をつかみ、明確な目的や目標を設定し、それを達成する計画を立て、適切な手法を取り入れながら効果的に実施し、研修についての成果と課題を明らかにすることである。こういった運営をすることがマネジメント・サイクルの考え方であり、これは年間を通じた運営だけでなく、実施段階における計画された各研修に、図2のように取り入れることも有効である。この考えを取り入れた運営について以下説明する。

2 マネジメント・サイクルを取り入れた運営

(1) 事前の準備

ア Research(課題把握)では、実施する研修の方向性や必要性を明確にし、各教職員に研修への目的意識や課題意識をもたせたり、教職員のよさを生かしたりするために次の二つのことを行う。

(ア) 実態の把握

実施する研修に関する学校の現状や課題，教職員の経験や意識，悩みや要望などをアンケート調査等で明確にする。これを研修内容や目標の設定に生かすことで，教職員が必要感や課題意識をもてるようにする。また，個々の課題に応じた役割分担，得意分野などを活用する場の設定等，校内の人材活用に生かすことも大切である。

(1) 研修の目的・目標の設定

校内研修全体の目的や把握した実態から実施する研修の目的を明確にし，更に，研修を焦点化する目標を設定する(図3)。

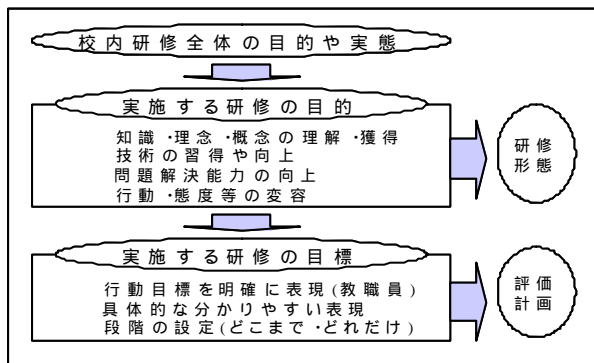


図3 校内研修の目的・目標の設定

目的を明確にすることにより，効果的な研修形態等を選択することができるようになる。また，具体的な目標（研修後の児童生徒や教職員の変容した姿等）を設定することにより，教職員にとってより具体的で分かりやすい研修となり評価基準ともなる。

イ Plan(計画立案)においては，Researchによって明確にした実態を生かし，研修の目的，目標を達成するための実施計画を立てる。その際，教職員が主体的に取り組む研修とするため，次の3つの視点に基づいて計画を立てる。

(7) 教職員の参加意識を高める工夫

教職員に課題意識や共通の視点を持たせ，研修への参加意識を高めるために，研修前に，学年部や教科部などで研修内容に関する課題や問題について話し合ったり，実践例を準備したり，配布された資料(指導案等)について検討したりする事前研究を計画する。

(1) 教職員の経験や個性が生かされ，全員が活躍できる場の設定

参加者が主体性をもち，一人一人に活躍の機会が得られるよう，事前の調査により明らかにした教職員の経験や個々の課題，得意分野を生かした役割分担をする。また，研修の内容や参加者の状況に応じた研修技法を選択し計画する(表1)。

表1 教職員研修の手引き:研修の企画・運営 講師のための知識・技術(独立行政法人教員研修センター2005.3)

研修技法	具体的な研究技法		
講義法	講演・講義・講話		
討議法	多人数 討議法	シンポジウム フォーラム パネルディスカッション	
	少人数 討議法	自由討議法 課題討議法 問題解決討議法 役割討議法 パスセッション ポスターセッション ディベート 対向討議法	
	事例研究法 (ケーススタディ)	事例による研究法 作成した事例による研究法(短縮事例法) インシデント・プロセス法	
	体験学習法	実習・訓練・見学 フィールドワーク プロジェクト学習法	
		シミュレーション技法	ロールプレイング 教育ゲーム
		その他の技法	理解促進テスト法 診断テスト・チェックリスト法 キーワード法

(り) 研修の成果や課題が具体的なものとして自覚される終末の工夫

研修の結果が，Researchで設定しためざす児童生徒や教職員の姿，作品や資料，活動計画や改善策等の具体的なもので示されるように工夫する。また，Research

で設定した目的や目標をもとに作成した評価票等を準備し、自己評価、相互評価により自己の変容を捉えられるようにする。さらに、振り返りの場を計画し、自己の気づきや高まり、成果の実践への活用について発表し合い、研修の成果や課題を具体的に自覚できるようにする。

(2) 実施時の運営

Do(研修の実施)においては、Planの段階で立てた計画を効果的に実践するための運営が求められる。ここでは、研修内容やメンバー、研修状況に応じて、参加者の役割を明確にし、表1に示した研修技法などを用いて参加者が主体的に研修に取り組み、結果を実感できるように計画した例を示す。

ア 問題解決討議法を活用した例

図4は、個々の職員の見方や考え方を生かし、全員で課題解決へ協力しながら取り組む授業研究の運営例である。

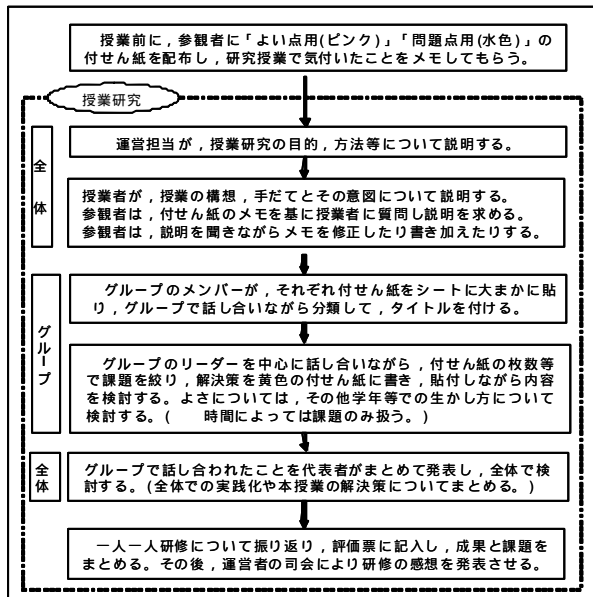


図4 問題解決討議法(ブレインストーミング、KJ法)を用いた授業研究の例

この例は、ブレインストーミングにより教職員個々の考え方をさせ、KJ法

により、それぞれの考えを類型化し、グループの課題を焦点化させていく活動であり、一人一人の教職員が主体的に活動できるように工夫したプログラムである。

この研修では、グループで更に課題を焦点化し、各教職員が実践できる具体的な対応策を練り上げることで、研修への充実感を味わえるとともに、課題解決を果たし、実践に生かせそうだという手応えを感じることができる。

イ フォーラムやロールプレイングを活用した例

図5は、必要な知識を効率的・効果的に参加者へ伝え、疑似体験を通して技術を高める教育相談研修の運営例である。

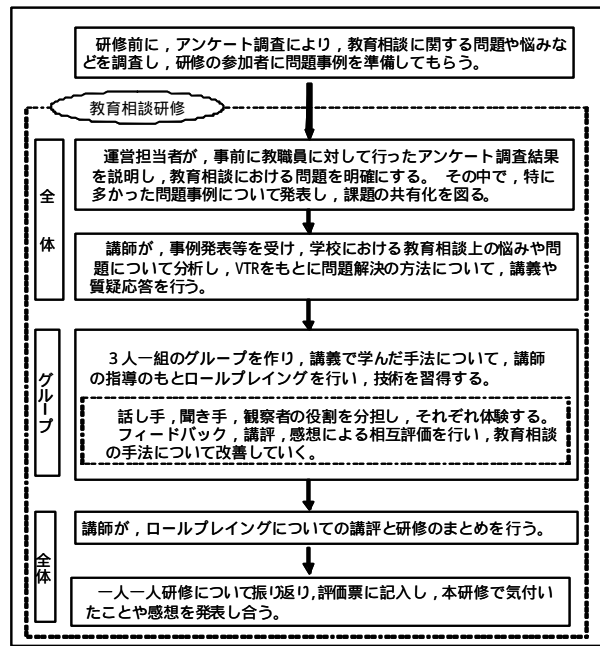


図5 フォーラム、ロールプレイングを組み合わせた研修の例

この例は、講義やVTRフォーラムで学んだ手法について、一人一人の教職員が、3者の役割をそれぞれ行い、それぞれの立場を体験することで主体的に学べるプログラムである。教育相談の疑似体験やグループのメンバーとの関わりの中で、自己評価、相互評価をしながら、自己の技術の高まり

や課題を直接感じ取ることができる。

ウ プロジェクト学習法を活用した例

図6は、教職員が研修課題を主体的にとらえ、相互に協力し、創り上げる服務規律研修の運営例である。

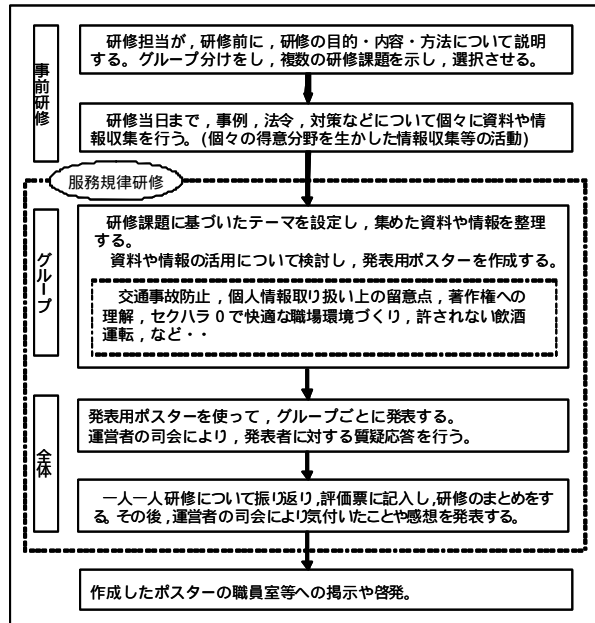


図6 プロジェクト学習法とポスターセッションの方法を一部用いた例

この例は、グループに分かれた事前研修とグループ活動で選択課題に取り組み、協力してポスターを作り上げ、発表することで、職員一人一人が役割を自覚し、相互協力をしながら研修を深めていくよう工夫したプログラムである。この研修では、自分たちの研修の成果がポスターという形で残り、研修後も活用されることにより、実践への手応えを具体的に感じることができる。

(3) 事後の評価・まとめ

Check・Action(評価・改善)においては、研修の成果の具体化と共通化を図り、課題の解決の方向性を示すために、次の点に留意して運営する。

ア 研修効果等の評価・分析

研修の結果をResearchで設定した目標に照らして分析し、目標に近づけなかった原因を残された課題として明らかにする。また、研修内容や運営方法について教職員の感想・意見や運営側の観察、具体的評価項目によって評価し、運営上の問題点を明らかにする。

イ 得られた成果と課題の活用

アの評価によって明らかにされた成果を授業や教育活動にどのように生かしていくのか、また、課題を次の研修や実践にどのようにつないでいくのか研究推進委員会等で検討し、成果の具体化、共通化や課題の明確化を図る。その際、成果については、学年部や各校務分掌担当者などと連携し、教育活動に反映させていく。しかし、研修内容によっては、1、2度の研修からすぐに結果を得ようとせず、研修を継続したり広げたりすることも大切である。

運営を工夫した校内研修は、教育活動の改善や充実を図り、学校教育の質を高めるだけでなく、教職員の指導力やお互いの関係を向上させ、よりよい協働態勢づくりをするために非常に有効である。各学校においては、実践段階における研修の運営について創意・工夫を加え、教職員が充実感と実践への手応えを感じる校内研修が推進されることを期待したい。

【参考文献】 独立行政法人教員研修センター『教員研修の手引き「研修の企画・運営・講師のための知識・技術」』2005年3月

(教職研修課)

