

校内研修の企画・立案に当たって

マネジメントサイクルの活用により改善を図る

校内研修は、教師個人及び学校全体の教育力の向上のため、学校の実態の把握から教育課題を分析し、教職員の参画を得てその解決を図るため計画的・継続的に実施されるものである。その実施に当たっては、Plan(計画) - Do(実行) - Check(評価) - Action(改善)のマネジメントサイクル(図1)により、効率的なマネジメントと継続的な改善が図られなければならない。

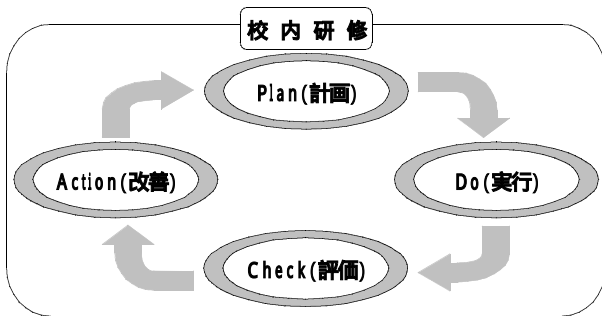


図1 校内研修のマネジメントサイクル

1 マネジメントサイクルにおけるポイント

(1) Plan(計画)

学校の実態把握・課題分析

ポイント 教職員の共通理解

校内研修の体制・組織づくり

校内研修の目的・目標設定

ポイント 重点事項の絞り込み

研修計画作成

(2) Do(実行)

研修計画に基づく校内研修実施

ポイント コーディネーター(研修主任等)の役割

評価方法・評価基準の作成

ポイント 評価基準の明確化

「誰が、いつ、何を、いかなる方法・基準で評価するか」

ポイント 可能な限りの数値化

(3) Check(評価)

教職員による自己評価

ポイント 教職員評価との関連

目標達成状況の評価

ポイント 学校評価との関連

評価のとりまとめの方法と組織

(4) Action(改善)

目標達成状況の診断・分析

ポイント 学校評価との関連

改善計画の立案

ポイント 次年度学校目標との関連

校内研修の企画・立案に取り組む

1 同僚性の醸成

各学校では学校評価が実施され、組織マネジメントにおけるミッション探索の手法等により、自校に何が求められ、何が可能であるかなど、組織の役割や実態・課題等が分析され、それに基づいた学校教育目標、めざす児童生徒像が設定されている(図2)。その具現化に校内研修が果たす役割は大きく、成果が日常の教育実践に生かされ、子どもたちに還元されなければならない。

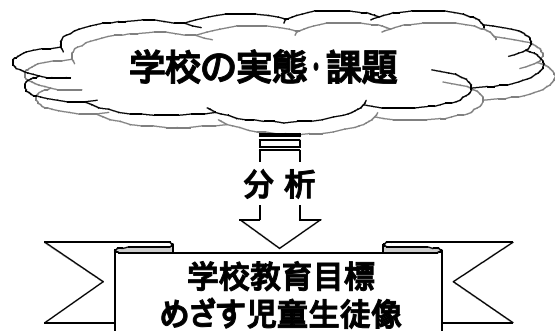


図2 学校教育目標の設定

校内研修は、教師集団の協働体制のもと、実践上の課題から出発し、実践によって検証される。この校内研修を、教育目標の具現化と対応したものと機能させるには、協働体制における同僚性の醸成が重要となる。子どもへの直接の教育の担い手である教職員一人ひとりが、「自校の子どもたちに今最も必要なものは何か」、そのために「組織としての学校に求められる力は何か」、「自分た

ち一人ひとりに求められる力は何か」をお互いに出し合い、協働体制を基にした校内研修の意義を共有する機会、方策、例えば、ブレインストーミング法や KJ 法の技法を用いた話し合い等を設定する。(注) p 7 参照

その中から、具体的なめざす児童生徒像を明確にし、学校、自己の研修目標を設定していく。このような過程を経ることにより、「創りあげていく研修」という主体的な意識が高まるとともに、教職員間の同僚性の醸成が図られる。

2 目的・目標

校内研修には様々なニーズに対応するため、学習活動、生徒指導・教育相談、人権教育、道徳教育、特別活動（学級活動・児童生徒会活動・学校行事）、総合的な学習の時間、ICT(Information and Communication Technology)活用、教職員の服務・倫理、その他等多くの領域がある。(図3)

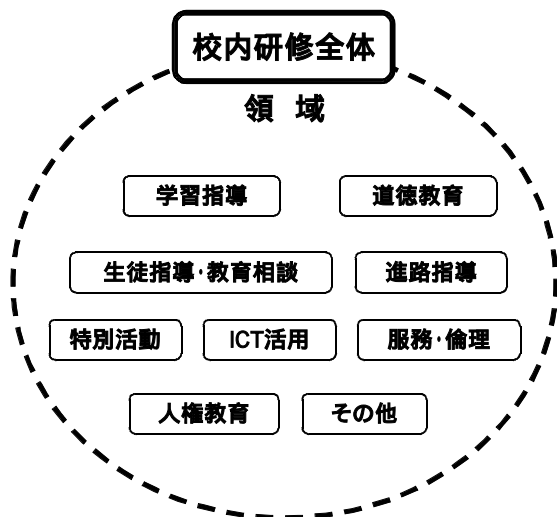


図3 校内研修の領域

校内研修は、その学校の実態や課題の分析に基づき、その解決のためにそれぞれの学校で作ってあげていくものである。したがって、大きく捉えた校内研修全体の目的(A)は、それぞれの学校教育目標(めざす児童生徒像)の具現化が中心となり、それに基づき各領域の目的(B)が設定される。(図4)

各領域の目的(B)が、「教職員の資質向上に資する」等のように、一般的なものであったり、漠然として大き過ぎたりした場合、協議の焦点が曖昧なものとなり、教職員一人ひとりにとって深み

のある研修とはなりにくい。校内研修は限られた時間の中で行われるものであり、効率よく成果が達成されなければならない。

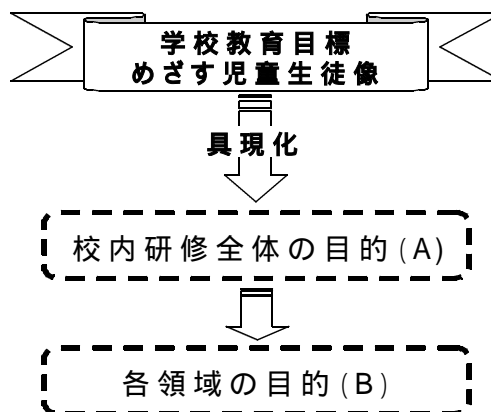


図4 校内研修の目的設定

そのためには、目的(B)が具体的かつ明確に示される必要がある。一般的に、研修の目的は、知識・理念・概念等の理解、技術・スキル等の習得、問題解決能力の向上、行動・態度等の変容のいずれかに該当し、具体的な目的設定の際のポイントとなる。

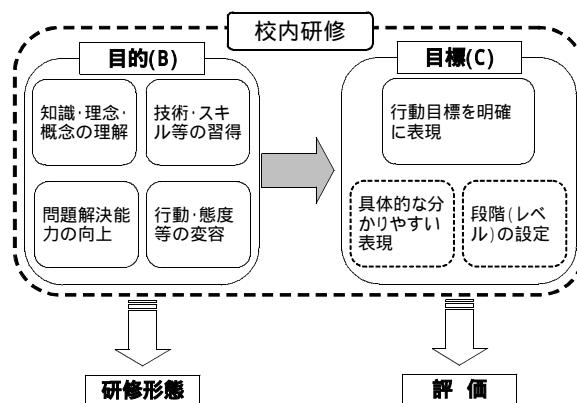


図5 校内研修の目的・目標設定

次に、校内研修をより焦点化する的確な目標(C)が設定される。研修の目標とは、目的に基づき実際に研修を実施したときに、参加者がどのような状態になればよいかという「状態」を示すものである。したがって、校内研修の目標(C)は、行動目標として最終行動あるいは最終状態を「～できる」等の記述により、できるだけ具体的かつ明確に表現される(例;作成できる、指導できる、判断できる、企画できる、立案できる等)。また、内容により、「どこまで」「どれだけ」「いつまでに」等といった、段階(レベル)も設定する。

この目標設定はそのまま研修成果の評価の観点設定にもつながる。校内研修の成果の測定は難しいが、目標設定の段階で、児童生徒に対して「何を」「どの程度まで」還元できるようになることが望ましいかを押さえておくことが適切な評価を行うためには大切なこととなる。(図5)

3 体制・組織

校内研修の体制・組織は、学校教育目標の達成をめざして、日常の教育実践をより実りあるものとしていくために、協働体制のもと課題を追究し、教職員が相互に高め合うためのものである。

体制・組織づくりを行うにあたっては、各領域が、教職員全体・学年団・校務分掌等どの集団を対象とするものであるか整理するとともに、研修組織の編成を工夫するようにする。例えば、各学校の人的資源(様々な経験や能力、個性・特性をもった教職員)をバランスよく機能させる視点を持ち、各教職員のニーズにあった少人数の授業研究会や生徒指導研究会等を主題とかがわって小回りの利く形で組織することなどがあげられる。

4 計画

校内研修計画は、校内研修の目的に沿い、学校の実情に応じ作成する。以下は、その際ポイントとなるいくつかの視点である。

(1) 研修内容

研修内容を決める場合には、校内研修の目的に沿うとともに、協働体制のもと教職員一人ひとりがもつ課題、問題意識の解決につながるものであるか、社会のニーズに応じたものであるか等を十

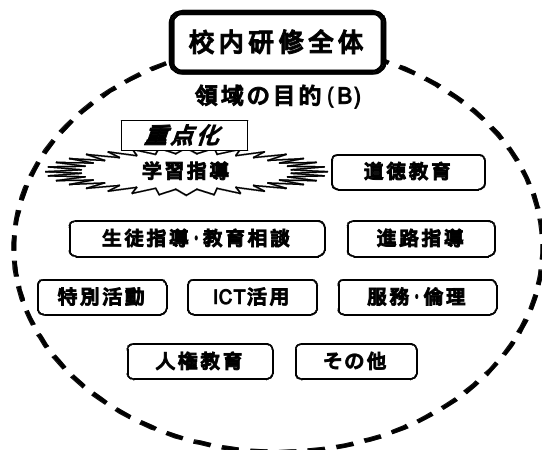


図6 校内研修の重点化

分吟味する。

また、年度内に1回実施する研修か、回数を重ねて実施する研修か、何年かをかけて到達をめざし長期的に継続して行う研修かなども明確にしていく。その際、その学校が重点的に行う研修領域を明確に示すことも重要なポイントとなる。(図6)

(2) 校内研修と校外研修の関連付け

校内研修をより効果的なものとするには、校外研修(教育研修所の研修、他機関・団体の研修等)の目的と自校の校内研修の目的との関連を事前に整理し、「校内研修へどう生かすか」等の目的意識をもって校外研修に参加し、その成果を自校に還元することが重要である。(図7)

校外研修後にその内容が受講者により復伝される機会は多いが、単に情報が教職員に提供されるだけでなく、校内研修との具体的な関連を含めた内容として報告されることで、全教職員への共有化が図られる。

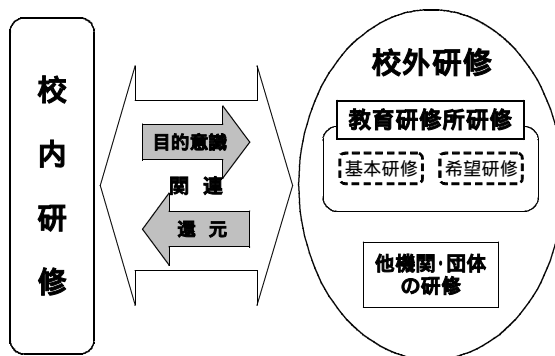


図7 校内研修と校外研修の関連

(3) 研修形態

校内研修を目的・目標に沿った有意義なものとするには、研修形態の選択が重要である。

研修には、表1に示すとおり様々な技法が用いられる。技法の選択にあたっては、より個々の教員が意欲的に研修に参加し、全体としての協働意識を高めるよう、技法を組み合わせる等形態を工夫する。例えば、知識・理念・概念等の理解を目的とし講義型の形態とした場合も、情報が一方的な伝達に終わらぬよう自由討議法、課題討議法、問題解決討議法等を併せて設定したり、ポスターセッションを取り入れたりする。

以下は、多数ある研修技法の内、校内研修で有用と考えられる研修技法の紹介である。

表1 研修技法分類

研修技法	具体的な研修技法	
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 1
		役割討議法
		バズセッション 2
ポスターセッション 3		
ディベート		
対向討議法		
事例研究法 (ケーススタディ)	実例による研究法	
	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 4	
	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	

「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 -」
(独立行政法人教員研修センター(2005年3月)より)

1 問題解決討議法

問題とは、「目標と現状の差」である。「目標」とは、「あるべき姿」或いは「理想とする姿」である。「問題を解決する」ということは、目標と現状の差を解消することであり、現状を目標まで引き上げることである。

問題解決型の研修として次の四つのステップを踏むことになる。問題を発見する 問題を明確化し共有する 問題の解決策を考える 解決策の実施に向けて準備する。これらの過程において、特別な思考法を用いて話し合い、よりよい解決策を見つける方法が問題解決討議法である。

思考法には、発散思考と収束思考の2通りがある。普通、思考とは、考えや意見、アイデアを出すことである。しかし、一般的には一つの考えを出すと、よし悪しを評価して、また次の考えを出すということを繰り返す。これでは、アイデアをより多く出すことができない。そのため、一切評価しないで多数のアイデアを出すことだけ専念する。このことが発散思考である。

次に、それらをまとめ、よりよいものに改善・改良を図っていくという過程が必要になる。この考えをまとめていくことを収束思考という。

発散思考の代表的なものはブレインストーミング法であり、収束思考の代表的なものは KJ 法である。問題解決討議法は、ブレインストーミング法や KJ 法の技法を用いて、解決策を見出していく話し合いのことである。

2 バズセッション

「バズ」とは、虫の羽の音をいい、「セッション」とは会合のことをいう。

バズセッションとは、虫の羽の音のようにがやがやと騒々しく活発になるような話し合いを意味している。テーマに基づき参加者全員が自由に話し合える機会が与えられ、相互作用によって話し合いを深めていくものである。参加者が目的意識をもち、グループ内で積極的に発言し、相互に影響し合うことが大切である。バズセッションは、6人で6分間の話し合いが効果的であるという、6・6法という方式をフィリップという研究者が提案したことが始まりである。

バズセッションは、6人くらいのグループで、6分間ブレインストーミングを行い、その結果を発表して、更にその結果から刺激を受け、また6分間ブレインストーミングを行うというブレインストーミングの関連技法である。

3 ポスターセッション

ポスターセッションとは、個人やグループで研究したこと、調べたことなどを模造紙やパネルなどにポスターとして簡潔にまとめ、それをもとに発表し、その後、参加者と質疑応答等を行い、話し合う討議法である。グループ討議とは異なるが、少人数での話し合いに適した討議法である。

4 ロールプレイング

ロールプレイングは、役割演技といわれており、即興的に行う体験的技法である。実際に演技することによって、抽象的に捉えていたものがより具体的、実質的に理解でき、行動や態度等の改善について考えることができ、判断力や意志決定力等も高めることができる技法である。

<参考文献・引用文献>

「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」(独立行政法人教員研修センター)