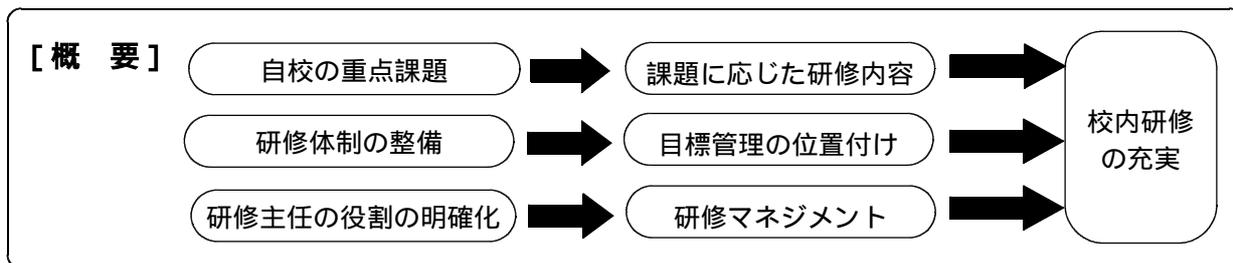


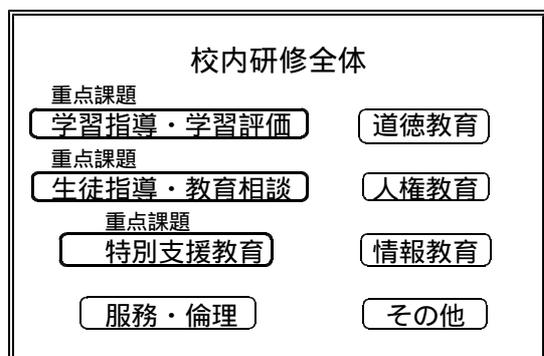
1 学校組織を活性化する校内体制づくり



自校の校内研修の重点課題を明らかにする

小学校で校内研修を進めるときに、中心となるのが児童の学習指導にかかわる内容である。「確かな学力」を一人ひとりの児童に身につけさせていくために、全ての小学校で指導方法の工夫・改善、学習評価のあり方、総合的な学習の時間等について計画的に校内研修が実施されている。

しかし、今、学校には学習指導以外に様々な点から課題とすべきことがあり、その課題解決に向けて全ての教職員で研修を通し共通理解を図りながら取り組んでいく必要がある。



実際の研修計画の立案に当たっては、自校にとって最も必要とされることを柱として、効果的な研修計画を創り上げていく。学習指導・学習評価にかかわること、生徒指導・教育相談にかかわること等、学校内で児童生徒に対して「めざす子ども像」を追究する研修を中核とし、家庭や地域、その他の外部環境要因を含めて考え合わせ、自校の重点課題を踏まえた研修内容を吟味し、全体研修、各分掌・学年・ブロック研修、個人研修を組

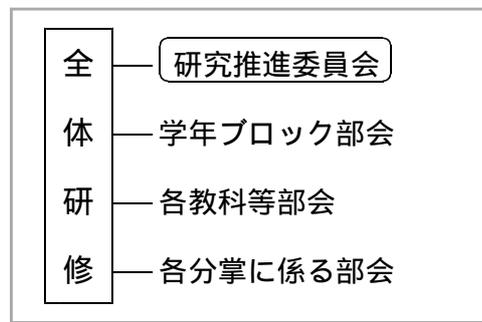
織していく。

研修体制を整え、研修により目標管理を学校組織全体で位置付け意識化する

学校における教育活動は、全ての教職員による協働的な作業であり、児童生徒の成長に対する責任は個々の教職員でなく学校全体で負うものである。したがって、個々の教職員の思いや活動が違う方向をもつのではなく、ある程度まとまりのある方向をもつことが必要となる。

そのためには、校内の研修体制を整え、PDCAマネジメントサイクルの取組に当たって、研修により目標管理を学校組織全体で位置付け意識化することにより、教職員一人ひとりが、方向性を同じくした具体的な目標をもって教育活動に当たるようになる。

校内の研修体制は、学校規模によって違いはあるが、本事例では、下図のような研修・協議体制をとっている。



全体研修の計画は、研修主任を中心として企画委員会で内容・方法を検討し、全体会議で共通理解していく。全体研修計画の具体例は、次表に示すものであるが、実際には、この計画にそのつど

必要な全体研修を組み込んでいる。重点課題とした内容については、全体研修での提案内容等を研究推進委員会での協議後、学年ブロック部会等に下ろしていき、全体研修が効果的に行えるようにしている。

《全体研修の内容の具体例》

実施時期	内 容
4 月	全体研修テーマ・内容の共通理解
	情報教育研修 ・情報モラル・著作権・セキュリティ
5 月	第 1 回児童理解・特別支援教育研修
6 月	第 1 回校内授業研究 ・事前検討会 ・研究授業 全体協議
8 月	情報教育研修 ・インターネットの利用方法 ・授業での I T 活用例
	指導方法の工夫改善・評価 ・授業評価の実践と活用 ・少人数指導と T T の効果的な指導
10 月	第 2 回校内授業研究 ・事前検討会 ・研究授業 全体協議
11 月	A F P Y を取り入れた人間関係づくり
12 月	第 2 回児童理解・特別支援教育研修
1 月	第 3 回校内授業研究 ・事前検討会 ・研究授業 全体協議
2 月	授業研究のまとめ
3 月	第 3 回児童理解・特別支援教育研修

また、学年ブロック部会、各教科等部会、各分掌に係る部会も必要に応じて行い、研修の充実や組織の活性化につなげていく。

研修主任の役割を明確にし、研修をマネジメントする

校内研修を組織として活性化していくために、研修主任の役割は大きい。研修の運営推進を教務主任と連携して行うことはもとより、学校経営への参画、個々の教職員へのアドバイス等、多岐にわたる。

学校経営への参画

校内研修は、個々の教職員の資質・能力を高めるとともに、学校経営目標を具現化するためのそれぞれの教育活動をより充実したものにす。

研修の内容・方向性を、学校経営目標と関連させて、学校評価を踏まえて位置付けることが、目標管理との連動を考える上で重要である。そのような意味においても、研修主任は年間重点課題を決めるときに積極的に参画すべきである。

校内研修全体の立案

年間を通じての研修全体を立案することは極めて重要となる。学校の重点課題を踏まえたときに、研修として何を柱とすべきかを整理し、全教職員に説明し理解を得ることである。「例年にならって...」「昨年度のを踏襲して...」といった発言を耳にすることがある。研修を受け身的なものにするのではなく、主体的なものにするためにも、スタートする時点での考え方が大切となる。その学校に合った学校組織が活性化するための研修の全体イメージをつくりたい。

研修のマネジメント

研修の活性化を図るために、研修主任のマネジメントが果たす役割は大きい。新しい視点を求めて、研究をより深化するために、他校の実践を求めたり外部講師を招聘したりするなどして、実効性の高い研修に改善していく構えが必要である。

また、研究推進委員会や学年部会等を組織して全教職員の考えが反映しやすい状況をつくったり、それら研修の小集団や個々の教職員に対する的確なアドバイスをしたりすることが、組織としての力を大きくする上で大切となる。

研修のまとめをするにあたっては、研修の全校的な視野に立った分析・考察、学年・ブロック・教科といった中間的なまとまりでの分析・考察や、個人の実践における分析・考察が行われてきた。

今後、より充実した校内研修をめざしていくためには、1年間というスパンに限らず、内容・方法によっては比較的短いスパンでのマネジメントサイクルも必要となる。評価したことを改善し、さらに計画し実行に移すことで、研修の活性化が図られるとともに、研修の方向がより確かなものとなり、検証に妥当性が生まれてくる。