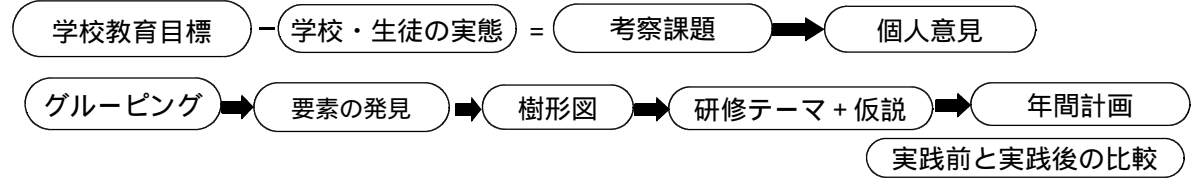


2 ホワイトボードを囲んで行う全員参加の研修計画立案

【概要】 学校評価に基づく研修計画を立案する



研修計画立案の条件を考える

1 トップダウンとボトムアップをバランスよく
 研修成功の条件は、教職員全員が現実の問題を解決するために、一つの方向を向いて意欲的に参加することである。そのためには、めざすべきゴールである学校教育目標を用いたトップダウン的な手法と、一人ひとりの創意を組織化するボトムアップ的な手法をバランスよく使い、共通理解を図ることが重要である。

2 時間をかけない合理的な取組を工夫する
 学校には、学習や生徒指導等の多くの課題があり、会議に時間を費やすことなく、誰でも納得できる合理的な研修計画を立てるべきである。どこの学校でもあるであろう付箋とホワイトボードを用いて、取り組むことができる計画化の方法を紹介する。

学校評価から研修テーマを決める

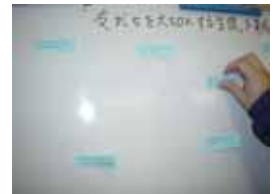
1 考察課題を全員に提起する
 研修の目的は、学校教育目標に示されているめざす学校・生徒像（目標A）と、今現在の学校・生徒の実態との隔たりを埋めることである。
 教職員全員に、「目標Aに近づするには、生徒にこれからどんなことを身に付けさせなければならないか」「何が不足しているか」「何をさせればよいか」について考えるよう指示する。
 (1) 全員に付箋を3～5枚渡す。
 (2) 考察課題について意見を書いてもらう。
 その際、

焦点化するため、手短に、体言止めで書く。何をするのか具体的で目に見えるように書く。様々な異なる角度から検討し、同様の文言にならないように書く。

例 めざす生徒像A = 「友だちを大切にする生徒」
総合的学習での福祉
体験学年集会での生徒代表によるクラス紹介
友情・集団についての道徳自主教材の開発
小グループを取り入れた授業

2 付箋をホワイトボードに貼りグルーピングする
 (1) 職員室の後ろなど、全員が1日1回は必ず行く場所にホワイトボードや移動黒板を置く。

(2) 研修主任は自分の付箋を間隔を開けてホワイトボード上に貼る。

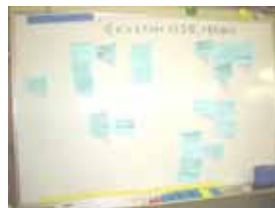


(3) 次の2人目は、研修主任のものと内容や文言が近い意見をすぐ隣に、遠い意見は離れた場所に貼る。



(4) この要領でおよそ3日間のうちに全員が自分の意見を貼る。

(5) 近い内容の意見が数グループと、グループに入らない少数意見が広がる。



(6) 小グループをグループ内の意見に共通する語句や概念を基に、付箋（個人意見用とは違う色）

に「小見出し」を書き込んで円周上に貼る。全員に、修正があれば自分の意見を横に貼っておくように指示する。



(7) 2日間ほど閲覧の時間をとり、個人意見のコーナーとは別の所に小見出しだけ移動する。内容の近いもの同士をいくつか隣り合わせにしてどれにも当てはまる新たな「中見出し」を付ける。遠いものは孤立させておく。こうしてできたこれ以上まとめようのない新たな中グループを「要素」と呼ぶ。



3 要素同士の論理的序列を考える

(1) 因果関連のある要素同士

ア 目標Aを左端に置き、最も関連性の深い要素Bを右隣、そのためにはCが...と関連性の深い順で並べ替える。

イ 隣同士の関連性が弱いときには、中間に見出しを書き入れる(付加)

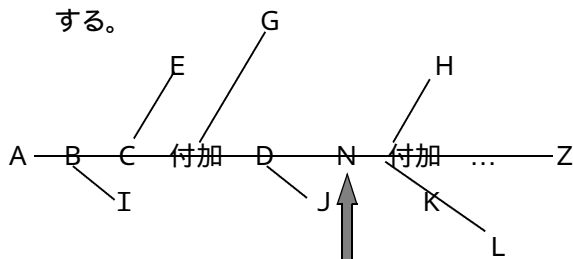
ウ 結果的に学校教育目標Aから始まりZ(仮に最も関連性の低い要素をZとする)で終わる要素の列ができる。

A B C 付加 D 付加...Z

(2) 列からはずれた要素

ア 列の上下に要素を(1)と同様に因果関係を考えながら貼る。

イ すべての要素を線で結びと樹形図が完成する。



4 研修テーマを定める

樹形図の中から自分たちにとって重要性の最も高いと思われる要素(仮にNとする)を研修テーマとし「Nの研究」と文章化する。目標Aとの距離が近すぎると途中で実践すべきことの範囲が狭まり研修

の醍醐味が減る。遠すぎると関連性が弱まって合理性が乏しくなる上、実践内容が多すぎてまとまらない。

5 仮説を立てる

要素Nのグループ内にあった個人意見の中から最も中心的なものを選びN'とする。「N'をすればAとなるであろう」とすれば仮説ができ、研修計画の基礎ができる。

6 手順を簡略化するには

付箋やホワイトボードを使わず、手順を簡略化したいときは、意見を書いた紙片を直接、研修主任に提出させる。研修主任は、パソコンに打ち込みながらグルーピングし、更に3の要領で図式化していく。

研修計画とともに毎月の行動目標を立てる

樹形図の直線上のB~Nの要素や派生的な要素を、Nの方から順に年間の各月に配当することで、毎月の具体的な行動目標が最終的に何に繋がっていくのかが実感され、実線の意味を確認しながら目標に迫っていくことができるようになる。

実践の成果をフィードバックする

1 事前事後の生徒の変容を調べる

学校評価の手法を用いて教育課題を整理し組み立てた研修の成果は、課題解決に向けての具体的な取組に生かされ、その取組の成果は生徒の変容として現れる。実践を行う前と後の生徒の実態を同じ形式で調査しておき比較することによって、仮説の有効性は証明できる。

2 成果を共有する

研修の結果又は過程で教職員の共通認識と能力が高まり、生徒への働きかけの方向性が明確になるに従い、学級・学年経営、行事、学習、部活動など文武両道にわたる様々な成果が現れてくるようになる。それは、教職員の指導方針が安定し、生徒が指導を素直に受け入れ何事にも集中して取り組むようになるからである。これを評価して、教職員がさらに自信をもって指導に当たるように配慮する。

手軽さと合理性に配慮し、教育目標実現に貢献する意味ある研修としたい。

()ここではK.J法を一部応用しているが本来のK.J法とは異なる。