

「効果的な校内研修」の在り方について

奈良県立橿原高等学校 教諭 駒田 結美

Komada Yumi

要 旨

「効果的な校内研修」は、教員個人の専門的力量だけでなく、教員相互の協働性を向上させ、学校の教育活動を活性化させる。学校の目標や課題に即したテーマ設定、ワークショップ等の主体性が喚起される研修方法、研修成果を教育実践に生かすことの3点に留意し、PDCAサイクルを意識して研修をマネジメントすることにより、校内研修は「効果的な校内研修」となることを明らかにした。

キーワード： ワークショップ型研修、自発的・主体的参加、PDCAサイクル

1 はじめに

校内研修は、教員の資質向上や教育実践の質的水準の向上を支える大きな要因の一つであると考えられる。奈良県立教育研究所が平成23年度に作成した『育てる 育つ 校内研修』には、「校内研修体制の確立は、①各教職員の専門的力量の向上 ②組織としての学校の教育力の向上につながります。」とある(1)。また、浜田博文(2009)は「校内研修は、お金や物ではなく、学校が擁する『人』とそれぞれが積み上げてきた経験や技術についての知識・情報の相互作用を促し活性化する活動である。それは、さまざまな相乗効果を生むとともに創発を促し、組織文化の変革と教育実践の革新をもたらす。」と述べている(2)。さらに、平成24年8月28日の中央教育審議会答申『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について』において、校内研修の重要性が指摘されていることから、今後ますます、各学校における校内研修の在り方が問われることとなろう。

しかし、こうした校内研修の在り方や効果については、未だ研究途上であり、どのような研修が「効果的な校内研修」となり得るのかを探ることは、喫緊の課題となっている。

本研究では、「効果的な校内研修」とは、「教員個人の専門的力量を高めるだけでなく、教員相互の協働性を向上させることによって、学校の教育力の向上に繋がるもの」であると捉え、そのためには「教員が自発的・主体的に参加する研修」であることが不可欠と考えた。そのうえで、実際に校内研修を企画運営し、「効果的な校内研修」の在り方を探ることにした。

2 研究目的

(1) 「効果的な校内研修」をマネジメントする

研修をどのようにマネジメントすれば「効果的な校内研修」になるのかを、『育てる 育つ 校内研修』等を参考に実践・検証する。PDCAサイクルを意識しつつ、実際に研修を企画運営し、「教員が自発的・主体的に参加する研修」の事例を示すとともに、企画運営の留意点を明らかにする。

(2) 校内研修を通じた学校の教育力向上の具体を示す

校内研修を通じて、教員相互の協働性の高まり、従来の教育実践への省察、学校としての新たな取組等が生じるということを実証し、学校の教育力向上のためのツールとしての校内研修の在り方に関する研究の一助とする。

3 研究方法

(1) 校内研修における課題の考察

先行研究等から、研修を阻害する要因を考察し、その払拭のための方策をたてる。

(2) 校内研修の実践（P D C Aサイクルを意識した研修のマネジメント）

まず、阻害要因を払拭して、教員が自発的、主体的に参加する研修となるようなプラン（研修テーマ、実施方法、実施時期、時間、場所等）を考え【P】、実践する【D】。次に、研修をやりっぱなしにすることなく、実施した研修の成果や課題をアンケート等により考察、検証する【C】。この、成果や課題を基に、さらに次の一手を考える【Aと2回目のP】。

この校内研修のP D C Aサイクルを年間3回以上回すことを目標として、校内研修を企画運営する。

(3) 研修を通じた学校の教育力の向上に関する考察

研修で出た意見や、身に付けたスキルが、教育実践にどのように反映されるかを、変化の観察及び事後アンケートや聞き取りを通じて考察する。

4 研究内容

(1) 校内研修における課題の考察と実践に向けた準備

平成24年度学力・学習状況調査によると、奈良県では、「テーマを決め、講師を招聘するなどの校内研修を行っているか」という項目で、「よくしている」及び「どちらかといえばしている」という回答は小学校で100%、中学校で80%以上であった。しかし、「模擬授業や事例研究など、実践的な研修を行っているか」という項目では、小学校・中学校ともに全国平均を下回っている(3)。

同様に、高等学校においても、「人権教育」、「進路指導」、「特別支援教育」等、テーマを決めて講師の話を聴く形式の校内研修は多くの学校で実施されているが、教員が自発的、主体的に参加する実践的な研修という面では課題があると考えられる。

本校においては、講師を招聘しての校内研修はもちろんのこと、毎年、全教科で研究授業や授業後の研究協議が行われるなど、実践的な校内研修が活発に行われている。また、分掌や学年ごとに集まって研修を行うことも少なくない。

しかし、今回の研究に関わって、本校の教員に、校内研修に対するイメージや、これまで経験してきた校内研修の方法等を聞いたところ、「研修は座って講師の話を聴くというイメージが強い。」、「自分の意見や感想を発表する機会は少ない。」という声が複数出た。筆者自身振り返ってみても、従来の校内研修は、座って話を聴く形式が多く、教員自身が自発的、主体的に参加する研修を、受けたり行ったりした経験は少ない。

そこで、「効果的な校内研修」を企画するにあたり、校内研修が自発的、主体的なものになりにくい背景や、研修を阻害する要因について考察した。

表1は堀井・黒羽(2005)(4)及び村川(2010)(5)に挙げられた、校内研修の課題を一覧

にしたものである。これらの課題は多かれ少なかれ、多くの学校で存在すると考えられる。

表1 校内研修の課題

堀井・黒羽 (2005)	村川 (2010)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修を形式的なもの、行事として消化するものと考えたり、義務感で行っている。 ・ 研修の時間不足。 ・ 研修が実践に生かされず校内研修が多忙に拍車をかけている。 ・ 学年や教科の壁があり、壁を越えた意見交換や協力を消極的。 ・ 世代間の壁があり、建前論に終始しがちなフォーマルな研修では、壁を越えることが難しい。 <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修に対する必要感が希薄である。 ・ 研修しようとする意欲が低い。 ・ 教員が多忙で研修時間の確保がむずかしい。 ・ 教科間の壁があり共通理解が難しい。 ・ 年齢の幅の大きく研修が成立しにくい。 ・ 研修がその場限りで、研修したことが実践につながらない。研修がやりっぱなしで、研修自体の見直しがない。 <p style="text-align: right;">など</p>

校内研修の阻害要因として、両者に共通するのが「やらされ感」、「多忙感」、「学年や教科、年齢等の違いによる壁（以下「壁」という。）」である。研修の実施にあたっては、これらの阻害要因を払拭する方策が必要であり、本研究では、「研修テーマ」、「研修方法」、「参加対象者と各回の振り返り」という三つの側面から以下のような方策をたてた。

ア 研修テーマ

『育てる 育つ 校内研修』は、「やらされ感」、「多忙感」を払拭するポイントとして、研修内容に、学校の課題と考えられるものを設定し、自らの問題意識を解決するのに役立つ研修を工夫することを挙げている。つまり、参加した教員が、主体的、積極的に参加し、「参加して良かった」と感じるためには、学校の課題と教員一人一人の問題意識が繋がるような研修テーマを考える必要がある。

本校では『活き活き、爽やか、元気な樫高』～小さな克己を繰り返す～というスローガンのもと、「進路第一希望の実現（学力向上）」、「人間力向上」を目指して、日々の教育実践に取り組んでいる。本研究では、筆者が長年、進路指導部に所属し、子どもたちの進路実現の支援に携わってきたこともあり、「生徒の進路実現」や、「樫高生の強み」、「生徒の将来を見据えた日々の教育実践（キャリア教育）」といった、このスローガンの実現に繋がるものを研修テーマとして設定することにした。

イ 研修方法

参加者が受け身になることなく、できるだけ多くの参加者が意見や感想を言えるような研修の方法や環境を準備することも重要である。ここでは、先述の村川(2010)や『育てる 育つ 校内研修』を参考に「ワークショップ型研修」の手法を積極的に取り入れることにした。

「ワークショップ型研修」については、様々な手法が開発されており、近年、学校現場での採用も進んでいる。村川(2010)は、学習指導要領の改訂ポイントと同様に教員の学びにおいても「これまで『習得型』が主流だった研修を『活用品（各々が持っている経験や知識、スキルを活用して具体的な問題解決を図る）』や『探究型（答えが一元的ではない、正解がない課題解決に試行錯誤を図りながら取り組む）』の研修が求められて」おり、「ワークショップ型研修はそのツールとしてきわめて効果的なものである。」として(6)、「ワークショップ型研修」が、教員の専門性、協働性を高め、学校を改善していくために、効果的な方

法であると指摘している。

「ワークショップ型研修」では、グループに分かれて作業や討議をしたり、まとめて発表したりすることが多く、その中で、自己の教育実践の振り返りや、各々がもっている経験、知識、スキルを他の教員と交換し合うことができる。また、研修を通じ、多くの教員と気軽に意見を交換することができ、「壁」を払拭する効果も期待できる。つまり、「ワークショップ型研修」の手法を取り入れることにより、校内研修自体を、教員間のコミュニケーションツールとして機能させることができると考えたのである。

さらに、筆者は、「教育セミナー 2012」（奈良県立教育研究所主催 平成 24 年 5 月）における研究発表「校内研修の充実に向けて」で「ワークショップ型研修」を体験して、まさに効果的な研修方法だと実感し、本校の校内研修に取り入れたいと考えた。

ウ 参加対象者と各回の振り返り

既に述べたように、教員が、「自発的・主体的に参加する研修」を経験したり、その重要性を意識したりする機会は多いとは言えない。本校教員への聞き取りでも「ワークショップ型校内研修を全教員で実施した経験はない」ということであつた。このような現状にあつて、十分な準備をせずに、いきなり多くの人数で実施したのでは、成果が期待できないばかりか、研修に対するマイナスイメージを植え付けることになりかねない。そこで、最初は少人数の有志での研修から始め、その成果を踏まえて、参加者を増やしつつ、最終的には校内全体研修を実施したいと考えた。

その具体的な方策として、アンケート等で各回の振り返りを行い、次の企画に生かすとともに、どのような研修を行い、どんな成果があつたかということ、参加していない教員にも周知することが必要であると考えた。

『育てる 育つ 校内研修』には、「研修の効果の 40% は事後で決まると言われています。」とある(7)。年間を通じた校内研修のマネジメントサイクルにおいて、事後の振り返り（研修の成果や課題の検証）【C】を、「次の一手」【Aと2回目のP】に繋ぐことは、最も重要なポイントであると考えられる。研修を「その場限り」や「やりっぱなし」にせず、最終的には、校内全体研修を実施して、「壁」を越えた、教員間のコミュニケーションの一層の進展や、教員相互の協働性のさらなる活性化を目指すこととした。

(2) 校内研修の実践（校内研修のマネジメント）

表 2 は、本研究に関わって実践した校内研修をまとめたものである。

表 2 校内研修実践一覧

	問題意識等	実践内容	結果	気付き等
① スキマ 時間 研修	<ul style="list-style-type: none"> * 「多忙感」の払拭 * 自発的・主体的参加 * 気軽に意見交換ができる雰囲気づくり 	時 期：5月 所要時間：30 分間 テ ー マ：第 2 学年の進路実現 参 加 者：第 2 学年の自主参加教員 8 名 方 法 等：学年進路研 修開始前の隙間 <small>すき</small> （スキマ時間）を活用	<ul style="list-style-type: none"> * 短時間ながら活発な意見交換ができた。 * 研修後、自習教室の確保が実現。 	<ul style="list-style-type: none"> * 多忙感は単に物理的な時間の問題ではない。「やってよかった感」「目に見える成果」があれば、必ずしも多忙感は生じない。 * 研修自体をコミュニケーションの場とすることの有効性を確認。

		したブレインストーミング		
②	<ul style="list-style-type: none"> * 「やらされ感」の払拭 * 「壁」を越えたコミュニケーションの活性化 * 「ワークショップ型研修」の実際を知る * 事前・事後の効果的な広報 * 参加者数増 	時 期：8月 所要時間：1時間 テ ー マ：櫃高・櫃高生の強み 参 加 者：自主参加教員17名 方 法 等：KJ法を取り入れる 事後アンケート：参加した感想、次回へのアドバイス（自由記述）	<ul style="list-style-type: none"> * 全教員の約1/3の参加を得た。 * 周辺環境の活用、フィールドワーク学習の充実発展。 * 「奈良TIME」への積極的な取組が進む。 * 学校マスコットの募集・作成が実現。 * 校内LANと印刷物で、事前・事後の周知を徹底した。 	<ul style="list-style-type: none"> * 研修テーマと学校の教育目標や教育方針との関係を明確にすることで、「何のためにやっているのか」、「次にどうつながるのか」が意識され、次の取組への意欲に繋がる。
③	<ul style="list-style-type: none"> * 全員での取組 * テーマ・方法の十分な検討 * 単に「楽しかった」に終わらず「参加して良かった」と思う研修 * 研修成果を教育実践に繋ぐ * 学校全体での教員のコミュニケーションの活性化 	時 期：10月 所要時間：1時間 テ ー マ：櫃高生の強みを生かしたキャリア教育 参 加 者：全教員 方 法 等：KJ法を取り入れる。 事後アンケート：表4参照	<ul style="list-style-type: none"> * ほぼ全員が参加し、事後アンケートで「非常に良かった」と及び「よかった」が97.5%。 * 「キャリア教育」全体計画をより分かりやすく、教員が意識しやすいものに改良する計画が進む。 * 研修中の意見が多かった「コミュニケーション能力の向上」が来年度の重点目標の一つになる。 * 特別活動や授業等、幅広くワークショップの手法が活用される。 	<ul style="list-style-type: none"> * 研修後、日々の教育実践における、新たな取組や、取組の改善に向けた計画が次々に進んでいる。 * 研修で得たスキルとしてワークショップの手法がいろいろな場面で活用されている。 * 今年度限りの実践にならないよう、継続、定着させていく方策の検討が必要。

① 「スキマ時間研修」の実施

校内研修の阻害要因である「多忙感」には、多くの要因が複雑に絡むため、一朝一夕に克服することは困難である。しかしながら、「研修に対する多忙感」（「忙しいのにまた研修か」という感覚）なら払拭できるのではないかと考え、短時間で、研修の負担を感じず、かつ効率的に行えるものとして「スキマ時間研修」を立案、実施した。外部講師を招いた第2学年進路研修開始前の隙間^{すき}30分（スキマ時間）を活用した研修を企画し、呼びかけに応じて集まった8名で行った。学年研修の予習も兼ねて、2年生の進路実現をテーマに、進路実現のための自分の考えや疑問点、本校の課題等を自由に出し合った。この事前研修によって「自校の現状や課題」や「身近なところからの改善」等について意識して、学年進路研修に臨むことができ、進路指導に関する生徒理解を更に深めることができた。

また、この「スキマ時間研修」では、「生徒が放課後に自主学習する場所を作る必要があ

る」という提案が出て、さっそく第2学年の生徒向けに定期考査前の放課後、社会科教室を提供することになった。

この研修を実施して分かったことは、「研修に対する多忙感」は、単に物理的な時間の問題ではないということである。「やってよかった感」「目に見える成果」があれば、必ずしも多忙感は生じない。今回のように、すぐに研修成果が意識できたり、自習教室の確保のような、目に見える成果があれば、次の研修への意欲が生まれ、忙しくても「またやろう」という自発的な研修につながる。

会議や研修会の前後の短時間を利用する「スキマ時間研修」は、手軽で効果も期待でき、ざっくばらんに話し合うことで、教員間のコミュニケーションの場としても有効である。普段、意識して学校の課題などを教員間で話し合うことは少ないが、今回実施してみて、筆者自身、刺激を受けた意見が少なからずあった。「スキマ時間研修」の手法は今後も取り入れたいが、事後の振り返りで明らかになった難点として、30分という時間はあまりにあわただしく、全員が自分の意見を十分に言えないうちに終わってしまうという面がある。この振り返りを生かした次の一手が、「ワークショップ型研修」の公開実施である。

② 「ワークショップ型研修」の実施

前回の振り返りから、効果的な研修は、最低でも1時間は必要であると考え、比較的時間にゆとりのある長期休業中を選んで、KJ法を取り入れた「ワークショップ型研修」を実施した。内容の詳細は表3のとおりである。

参加者増を目指して、職員会議で参加を呼びかけ、当日出勤予定の教員には事前案内のプリントを配布するとともに、職員室に案内ポスターも掲示した。ただし、「やらされ感」を払拭するため、自主参加であることを強調した。また、より多くの教員に「ワークショップ型研修」の実際を知ってもらうため、参観のみの参加や短時間の見学も可として呼びかけた。

夏期休業中の午後で、出張や部活動の指導に当たる教員が多かったにもかかわらず、17名の参加を得た。自主的な参加を呼びかけたことで、学年や教科、年齢の異なる教員で話し合うことができた。作業としては、まず檀原高校の強みを前向きに探し、次にその強みを生かした教育実践の具体的な方法を考えた。有志の自主的な研修として企画したこともあって、終始、熱心かつ和気藹々とした研修となった。

表3 「ワークショップ型研修」の詳細

日 時：	平成24年8月7日13:00～14:00
場 所：	社会科教室
準備物：	模造紙、付箋 ^{せん} 、マジック、看板 事後アンケート、机4×4 等
内 容：	テーマ「檀高、檀高生の強み」
①	4人一組で座る。 概要説明。 (5分)
②	「檀高、檀高生の強み」を各自が付箋 ^{せん} に書く。 (5分)
③	グループ内で話し合いながら、「環境・生徒・教員・その他」に分類。同じものは重ねる。 (10分)
④	グループごとにキーワードを5個選び各グループ2分程度で発表。 (10分)
⑤	「強みを生かしてどんなことができるか」を各自が付箋 ^{せん} に書く。 (5分)
⑥	②と同様に「すでに行っている、今すぐできる、今年度中・来年度以降」に分類 (10分)
⑦	各グループ2分程度で発表 (10分)
⑧	振り返りのアンケート (3分)
⑨	校長、教頭、研究指導主事より (2分)

事後アンケートでは、「日頃話すことが少ない、学年や教科、分掌の異なる先生と話せて楽しかった。」、「話を一方的に聴くのではなく、自分の意見が発表できて楽しかった。」という感想が多く、「壁」を超えたコミュニケーションが進んだことがわかる。

また、「自由に発想しあうことで、良いアイデアが出る。」、「他の先生のアイデアがわかって良かった。」、「このような研修から、実現できるものがたくさん生まれると思う」という意見も多かった。実際、この後、豊かな自然と歴史に恵まれた周辺地域を、本校の強みとして、もっと活用しようとする動きが進んだ。従来から、周辺の歴史や風土を学ぶフィールドワークは、一部の教科等で実施されていたが、2学期には、これをより広く全校に呼びかけ、希望者約40名が集まって「明日香学習会」が実施された。来年度から県内全県立高校で実施される「奈良TIME」に向け、地域学習の充実を図る動きも急速に進んでいる。また、本校では、開校以来、「雉」を大切にしてきたが、この研修では、現在中庭で飼育している「雉」をマスコットキャラクターにしようという意見が出て、2学期に生徒会が中心となって、生徒から「雉」のマスコット案を募集・作成することになった。

参加者から、次の研修に向けた意見や提案を得ることができたのも、大きな収穫であった。例えば「研修の結果をどうするかが大切である。」、「強みだけでなく弱みについても考えるべきである。」、「先生方はいろいろなスキルを持っているから、もっと難しい問題について話し合ってもいいのではないか。」等である。

ここでの気付きは、単に「楽しかった」だけでは、「またやろう」という意欲に繋がらないのではないかということである。研修へのモチベーションを維持し、「教員が自発的・主体的に参加する研修」を継続して実施するためには、研修テーマと学校の教育目標や経営方針との関係を意識し、「何を目指し、何のためにやっているのか」を明確にする必要がある。この実践では、テーマが大きく広いことで、いろいろな発想が出され、結果的には新たな教育実践が生まれた。しかし、研修の企画段階で、「ワークショップ型研修」という方法に気をとられ、強みを探した後、それを教育実践にどう繋ぐかという研修の展開を十分に検討し切れなかったために、研修の目標を明確にできなかったことは反省点である。

③ 「校内全体研修」の実施

本章第1節で述べたように、全教員対象に研修を実施し「効果的な研修」となるためには、研修テーマや方法を十分に検討する必要がある。そこで「学校の課題と、自らの課題を意識できる内容」、「学校運営への参画意識を高めることのできるような内容」という観点から、テーマの検討を重ねた。

本校が、「活き活き、爽やか、元気な樫高」のスローガンのもとで目指すのは、「知・徳・体」のバランスのとれた豊かな人間性を育むことであり、社会人としての基礎力を身に付けさせることである。筆者の所属する進路指導部では、この学校の目標を、生徒の将来を見据えた「キャリア教育」の推進という視点で捉え、部内研修を進めてきた。本校のキャリア教育全体計画は、「平成24年度キャリア教育プランニング～全教育活動をキャリア教育の視点で実施する～」として策定され、「学校経営計画」にも概念図が明記されている。しかし、キャリア教育が重要だということは、頭では分かっているが、日々の教育活動が、生徒のキャリア形成にどのように繋がっているのかを意識して取り組むことは多くない。そこで、夏期休業中に実施した「ワークショップ型研修」の成果も踏まえて「樫高の強み

を生かしたキャリア教育」にテーマを絞ることとした。生徒に今後身に付けさせたい力と、その力を付けさせるための具体案を全員で考え、日々の教育活動全てがキャリア教育と繋がっていることを認識し直すことがねらいである。

「各教員が自分の手で『櫃高のキャリア教育プランニング』を可視化、具体化する」ということを研修の到達目標とし、研修方法は前回の研修の経験を生かせるKJ法を取り入れた「ワークショップ型研修」とした。

その他の留意点、工夫点は次の通りである。

- ・ 「壁」の払拭や、着席時の時間を短縮するため、名列順の指定席とする。
- ・ 発表に使える時間が10～15分であることから、グループ数は8（1グループ6人程度）とする。
- ・ 各グループには進路指導部員が入り、グループリーダーの役割を果たす。
- ・ 「櫃高生の強み一覧」（前回の研修成果）と「社会人として求められる資質一覧」（キャリア教育に関わるキーワードをまとめたもの）を事前に配布しておく。
- ・ 「平成24年度キャリア教育プランニング～全教育活動をキャリア教育の視点で実施する～」のタイトルを模造紙の上部に貼り付け、各グループの机上に配布しておく。

はじめに、本日のねらいと、到達目標を説明してから、研修をスタートしたことで、内容がぶれずにスムーズに進めることができた。

生徒に身に付けさせたい力やそのための具体的な方策を付箋せんに書いて分類したり、グループ内で説明し合ったりしながら、最終的には各グループが、独自の「櫃高のキャリア教育プランニング」を作成し発表した。

どのグループも、熱のこもった作業となり、特に最後の発表は大変な盛り上がりを見せた。若い世代の先生方の発表では、プレゼンテーション能力の高さが示された。一方、ベテランの先生方の巧みなまとめ方、司会ぶりもすばらしく、いずれも教員相互に大きな刺激となった。また、どのグループの発表にも温かく、明るい反応があり、本校の教員集団のエネルギーの大きさ、前向きな「元気さ」が遺憾なく発揮された。

事後アンケートの内容と結果は、表4のとおりである。研修に参加して「非常に良かった」は72.5%を占め、その理由としては「楽しかった」が多く見られたが、各グループで

表4 「校内全体研修」事後アンケートの内容と結果

○アンケート内容			
問1	今回の研修に参加してよかったですか。		
	4 非常に良かった	3 よかった	
	2 少し良かった	1 よくなかった	
問2	今回の研修での内容は今後、役に立ちそうですか。		
	4 非常に役に立つ	3 役に立つ	
	2 少し役に立つ	1 役に立たない	
問3	キャリア教育と先生方の日々の教育活動とのつながりについて		
	4 非常に感じる	3 感じる	
	2 少し感じる	1 感じない	
○アンケート結果（回答数（ ）内は%）回収数40			
	問1	問2	問3
4	29(72.5)	22(55.0)	19(47.5)
3	10(25.0)	15(37.5)	16(40.0)
2	1(2.5)	3(7.5)	4(10.0)
1	0(0)	0(0)	0(0)

は「自分が日々目の前の忙しさに追われ、『生徒が人生を生きて行く力』という視点で十分な教育を行えていないのではないか」といった真剣な議論が交わされ、この充実感が「楽しかった」という表現になったと考えられる。

各質問項目に対して、記述による回答も多数寄せられた。次節では、この記述内容や、各グループリーダーとなった教員への聞き取りから、研修を通じた学校の教育力の向上について考察する。

(3) 研修を通じた学校の教育力の向上に関する考察

ア 「壁」の払拭

「校内全体研修」事後アンケートでは、記述回答があった27名の内、15人に「多くの先生方の意見を聞くことができた。」「他教科の先生方と話ができてよかった。」等、教員相互のコミュニケーションの活性化を評価する内容の記述があった。ワークショップ等を取り入れた校内研修が、教員のコミュニケーションの場として機能することが示され、校内研修の阻害要因と言われる「壁」の払拭には、校内研修自体が有効であることが明らかとなった。

イ 自校の目標や課題の共有化

また、今年度新たに着任した教員からは、「本校のスタンスが分かった気がする。」との感想が寄せられた。年度ごとの異動により教員集団のメンバー構成が大きく変わる状況にあっては、このような研修を通じ、常に、学校の目標や課題を共有化し、そのために何ができるかを、具体化して実践できる形に可視化することが重要である。今回、多くのグループで重要性が指摘された「コミュニケーション能力を向上させる取組」については、これを来年度の重点教育目標の一つとすることが決定し、まさに、全員で考えた学校の教育目標となった。また、「キャリア教育プランニング」を、より分かりやすく、教員が手元に置いて意識しやすいものに改良する計画も進んでいる。

ウ 研修で得たスキルの活用

研修内容が今後の教育実践に「役に立ちそうですか」との問いに対しては、「発想法が役に立つ。」「研修形態が良かった。」「いろいろなヒントを見つけることができた。」「他のグループの意見から学んだことを実践に取り入れることができる。」などの回答があった。また、ワークショップの手法は、11月に実施された人権公開ホームルーム（奈良県高等学校人権教育研究会ブロック別ホームルーム研修会）で早速用いられ、他にも総合的な学習の時間や教科の授業、生徒会活動で活動計画を検討するときなどに、生徒の意見を活発に出し合える方法として活用されている。研修で得たスキルが教育実践に直結した例といえる。

エ 研修目標の達成と教育実践への繋がり

「キャリア教育と日々の教育活動とのつながり」に関しては、「日々の教育が生徒たちの将来に繋がっていることを再認識した。キャリア教育は決して特別なものではない。」というまさに、今回の研修が目指したところの意見、感想が多かった。10月末に全生徒・教員を対象に実施した「樞高キャリア教育アンケート」における教員の意識調査では、教員自身の取組や、生徒が現在身に付けている能力を、厳しい目で評価する結果が出た。これは、研修を通じ、各教員が、より真剣に日々の取組を振り返り、キャリア教育の重要性を認識した結果と捉えている。その後、生徒の学力向上に向けて、小テストや講座の改善を図ることも

決まり、新たな教育実践の創造が進んでいる。「役に立ちそうというより、役に立てたいと思います。」という意見は心強く、同僚として、日々の教育実践への勇気をもらえた。

5 研究の成果と今後の課題 ～まとめにかえて～

本研究では、3回にわたり校内研修を企画・運営する中で、「効果的な校内研修」にするための工夫を繰り返し、PDCAサイクルがうまく回る形で、研修をマネジメントすることができた。その結果として、教員間のコミュニケーションが活性化し、学校の目標や課題に応じた教育活動を促進する様々なアイデアが出るような研修を運営できたと感じている。そのポイントは、以下のとおりである。

- 学校の目標や、課題に即し、教員個々の問題意識に繋がる研修テーマを設定する。
- ワークショップ等の主体性が喚起される方法を工夫する。
- 研修成果（研修で得たスキルや研修で出されたアイデア）を、教育実践に生かす。

校内研修の阻害要因としてあげられる、「多忙感」、「やらされ感」、「壁」についても、こうした工夫で、払拭できることが分かった。

研修を通じて、学年や教科、年齢の異なる教員が意見交換することにより、研修自体が「壁」を取り払う機能を果たし、アイデアが創出、熟成され、学校の新たな取組となって、実現する。目に見える成果や、実感できる成果は、次の研修への意欲となり、「やらされ感」は自ずと解消し、忙しくても校内研修をしようとする動きに繋がる。

本研究では、教員間のコミュニケーションの活性化が「参加して良かった」という感想に繋がった。これは、単に「楽しい」だけでなく、各教員が参加した意見交換が、教員相互の協働性の向上や、学校としての新たな取組の創造に繋がると実感できるからであろう。

本研究で、研修への主体的な参加が促された要因として、「ワークショップ型研修」を取り入れたことが大きい。しかし、「ワークショップ型研修」は、これを用いれば、「教員が自発的・主体的に参加する研修」になるというものではない。「ワークショップ型研修」が盛り上がれば、ついそのことに気をとられるが、研修内容を十分練ることや、研修目的及び研修のゴールイメージを明確にすることなど、企画段階での準備がなければ、その目新しさはすぐに色あせてしまうだろう。

今後の課題として、この校内研修の取組を一時期のものとしてせず、継続するための研究を進めることが必要である。その糸口として、今回見てきた、一回一回の研修のPDCAの積み重ねを、年間レベルの学校運営のPDCAにリンクさせていくことが考えられる。長期スパンの学校運営のPDCAサイクルに、校内研修のサイクルをどのように組み込むことができるかは、今後の課題である。

また、本研究で示した具体的な取組は、特定の学校でのみ可能な取組ではなく、どの学校でも実施可能な実践であると考えられる。県内の多くの学校で、その学校に応じた「効果的な校内研修」をマネジメントすることは可能であり、今後さらに、校内研修への取組の機運が高まることを期待したい。

最後に、校内研修を実施するに当たっては、管理職の先生方をはじめとして、周囲の先生方に研修の目的と意義を伝え、理解と協力をあおぐことが不可欠である。本研究では、校長先生、教頭先生には、全面的な御理解と御協力、そして研修成果を目に見える形で実現することへの御支援をいただいた。また、多くの先生方に、研修運営に協力いただくとともに、多くの貴重

な意見やアドバイスをいただいた。この場を借りて厚く感謝申し上げたい。

引用文献

- (1) 奈良県立教育研究所 (2012) 『育てる 育つ 校内研修』 p. 1
- (2) 浜田博文 編 (2009) 『学校の組織力向上実践レポート』 教育問題研究所 p. 136
- (3) 奈良県教育委員会 (2012) 「奈良県学校改善支援プラン」平成 24 年度追補版
http://www.pref.nara.jp/dd_aspx_menuid-29933.htm
- (4) 堀井啓幸、黒羽正見 編 (2005) 『教師の学びあいが生まれる校内研修』 教育開発研究所
- (5) 村川雅弘 編 (2010) 『「ワークショップ型校内研修」で学校が変わる 学校を変える』
教育開発研究所 p. 11
- (6) 同上 p. 15
- (7) 奈良県立教育研究所 (2012) 『育てる 育つ 校内研修』 p. 11

その他の参考文献

- ・ 村川雅弘 編 (2012) 『「ワークショップ型校内研修」充実化・活性化のための戦略&プラン 43』 教育開発研究所
- ・ 高階玲治 編 (2009) 『新学校経営相談 12 カ月第 2 巻 組織活性化を目指すマネジメント』
教育開発研究所
- ・ 独立行政法人教員研修センター (2012) 『教員研修の手引き-効果的な運営のための知識・
技術-』