

II 校内研修の参考事例

1 日常的に学び合える学校文化を目指して

Q 1

日常的に教職員同士が学び合うには？

ポイント

今、学校の教職員間のコミュニケーションの重要性が叫ばれています。校内研修を日常化することでコミュニケーションを深めていきましょう。そのためには、これまでの「研修」というイメージを変えて、ちょっとした時間に、あまり準備をせずにできる研修を通して、互いに学び合う雰囲気づくりが大切です。

- (1) 「うまくいかなかったなあ」「困っているんです」を気軽に話せる雰囲気づくり。
- (2) 職場にいる教職員の得意技から学ぶ研修。
- (3) ポイントを絞った授業参観で授業研究の日常化。

(1) 「うまくいかなかったなあ」「困っているんです」を気軽に話せる雰囲気づくり

- ① 「今日の授業、うまくいかなかったなあ」「今度の単元の導入、どうしよう」、誰もが抱くこんな思いも日常の研修の入り口です。素直に、職員室や研究室でつぶやいてみましょう。「困った」を正直に吐露することができる人間関係こそ研修の日常化の土台です。
- ② 「私はこうしているよ」「こんな工夫があるよ」、そんなヒントを提供し合う職場にしていきましょう。一人で悩んでも見つからなかつた意外な解決策や答えが見つかるかもしれません。

(2) 職場にいる教職員の得意技から学ぶ研修

- ① 学校には、専門的な知識や技能をもった教職員がいるものです。その教職員を講師として、「得意技」を教えてもらいましょう。
- ② 教科指導や授業法のみにとどまらず、生徒指導、学級事務、教室環境整備、清掃指導など、広い視野で研修の機会を探してみましょう。

(3) ポイントを絞った授業参観で授業研究の日常化

授業改善のために、一人一公開授業も有効です。でも何度も参観するとなると、参観者の学級は自習の時間が増えてしまって本末転倒です。

- ① 授業者が事前に「課題把握を見てほしい」「展開部分の発問と児童の反応を見てほしい」など、ポイントを示しておきましょう。
- ② 参観者は、ポイントを絞って10～15分だけ授業参観し、気付きを付箋紙に書いて授業者に渡します。こうすると互いに参観しやすく、授業者の課題の解決にもつながります。

教職員生活での経験を語り合う座談会

A小学校では、「教職員生活での失敗談、ピンチだった経験」や「それをどう乗り越えてきたか」について少人数グループに分かれて、座談会を行いました。

あまり格好よくない経験を話したり、聞き合ったりしたこと、「同僚としての距離感がより縮まった」「明日からの実践に見通しがもてた」という感想が聞かれました。



【参加した先生方の声】

- ・ベテランの先生にも、そんな経験があったんだなと思いながら聞いていた。今後もうまくいかないことがあると思うが、相談しながらがんばりたい。
- ・先生方の失敗や乗り越え方のお話に、勇気付けられる感じがした。

校内の教職員が講師となる、得意技講習会

- 絵の指導法
- 書写の指導法
- 泳げない子どもへのアドバイス
- 音楽会の指揮法
- 発達障害の子どもの理解
- 筆ペン使用のコツ
- 学級通信の編集のコツ
- 通知表の所見の書き方

左はA小学校で行われた校内研修の例です。いずれも会議のない放課後の時間に、校内の教職員が講師となって開催されました。得意技をもった教職員が、ほかの教職員のニーズに合わせてポイントを分かりやすく教えてくれるので、すぐに実践できる内容でした。

【筆ペン研修を終えて】

苦手だった筆ペンを使ってみようという気になりました。こまめに使うようにしたいです。



Q 2

互いの悩みやこれからの生き方を語り合うには？

ポイント

ＩＣＴ機器の発達などもあり、教職員のコミュニケーションの機会が少なくなっています。コミュニケーションの機会を増やすことは、悩みやこれからの生き方を語り合う土台となります。コミュニケーションの機会を多くするポイントは以下のとおりです。

- (1) 1日に何人の同僚と会話をしたかを振り返る。
- (2) 意図的に教職員相互が会話をする機会を設ける。
- (3) 意図的に教職員相互で会話ができる場所を設置する。
- (4) 一人一人が教育以外の力も發揮できる場面を作る。

(1) 1日に何人の同僚と会話をしたかを振り返る

大規模校や学年室・研究室体制の学校では、1日にコミュニケーションをとる同僚の数が意外と少ないものです。職員会議や学年会の折に意図的にコミュニケーションについて振り返る時間を設け、同僚との会話について意識できるようにしましょう。

(2) 意図的に教職員相互が会話をする機会を設ける

- ① 1日に1回は職員室に教職員全員が集まる時間を作りましょう。そうすることで、会話の機会が増え、同僚性が少しずつ高まっていきます。
- ② 職員会議、学年会で意図的に、自由に語り合える時間を作りましょう。気になることや児童生徒のよい面などの話題を提供し合い、教職員の横のつながりを密にしましょう。



(3) 意図的に教職員相互で会話ができる場所を設置する

- ① 開放感のある職員室や研究室、学年室にする工夫をしましょう。
- ② 教職員が集まりたくなる雰囲気を作り、会話しやすい環境にすることで、会話の内容も広がります。そこにいること自体が研修につながることを互いに確認しましょう。

(4) 一人一人が教育以外の力も發揮できる場面を作る

教職員の中には様々なジャンルで多様な力や得意技をもっている人がいます。その方々に講師になってもらい研修を行い、講師になった教職員の自己有用感や同僚性を高めましょう。

教職員同志の絆を深め、悩みを語り合ったりこれからの生き方を考えたりできるような研修の方法

コミュニケーション不足を原因とした教職員の孤立感を回避するために、日頃から共に語り合い、その中から学び、自己を高め合える同僚性豊かな教職員集団を目指しましょう。

○放課後、子どもが帰ったら必ず職員室に顔を出す。また学年会で意図的に語り合う機会を作る
 放課後に教職員全員が集まる時間を作ることで、顔を合わせる機会を増やし、会話につなげていきます。学年会では学年主任が日頃の様子を考慮して学年職員を指名し、不安や悩み、気になっていること等を話す場面を作ります。
 そして、それを話題に学年職員で語り合います。



○教職員が集まり、語りたくなる場所を作る



B中学校では、開放感あるテーブルなどを設置し、職員厚生費などで飲み物等を購入し、いつでも飲めるようにしました。職員室を会話しやすく和やかな雰囲気にし、居心地の良い場にします。研究室や学年室でも考え方は同じです。他教科や他学年の教職員の出入りが増えたければ同僚性向上の第一歩となります。

○教職員サークル、同好会活動を

立ち上げる

B中学校では、お花に堪能な教職員を講師に、同好会的な活動をしています。

軽音楽同好会、お花見同好会、各種スポーツ同好会等もできそうです。こうした活動は、校内の雰囲気づくりにつながります。



【参加した先生方の声】

事務の先生にお花を教わる機会がありました。花を生けながら会話も弾み、楽しく有意義な時間が過ごせ、生けた花が校内を彩るので、やりがいもありました。

Q 3

教職員にとって学校がより楽しくなるような研修は？

ポイント

「よりよい授業をするために研修を積みたい」「学級経営で気になることがあるけれど、解決の糸口が見つからない」、そんな思いや経験は誰もが抱くものです。しかし、多忙感のある学校現場では、校内研修を「面倒くさい」とか「役に立たない」と、とらえてしまう教職員もいるようです。そこで参加者全員が楽しめるような研修も企画してみましょう。せっかくの研修の時間により有意義なものにするために次のような視点をもつことも大切です。

- (1) 今までとは違う新たな研究テーマを設定。
- (2) 時にはスポーツや趣味、実用的な研修で教職員同士のかかわり合いを深化。
- (3) 地域の歴史や産業、偉人を学ぶ研修。

(1) 今までとは違う新たな研究テーマを設定

- ① 小グループで、右のようなテーマや少し頑張れば達成でき
そうな自己の行動目標をテーマとして設定するのもよい
でしょう。
- ② 学校教育目標の達成に向け、「自分は何ができるのか」「何を
やりたいのか」を考え、自己成長を図る研修にしましょう。

- 力を付けるプリント教材
- 表現力を伸ばすテスト
- 分かりやすくきれいな板書
- 視聴覚機器を活用した授業
- 系統的な家庭学習

(2) 時にはスポーツや趣味、実用的な研修で教職員同士のかかわり合いを深化

- ① 都合のつく教職員で集まってスポーツや調理等を楽しんで、相談し合える関係を築きましょう。
- ② 地域のスポーツ団体やお店、趣味サークルの方を外部講師として招くと、専門的な技能を知
ることができ、いつも以上に充実感を味わえます。

- | | | | | |
|-------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 【研修例】 | <input type="radio"/> ソフトバレー | <input type="radio"/> バドミントン | <input type="radio"/> 綱引き | <input type="radio"/> 絵手紙 |
| | <input type="radio"/> ペン習字 | <input type="radio"/> うどんづくり | <input type="radio"/> 豆腐づくり | <input type="radio"/> おやきづくり |
| | | | | など |

(3) 地域の歴史や産業、偉人を学ぶ研修

日頃忙しくて足を運べない地元の博物館や美術館、名産品の畠や工場へ出かけて見学したり話を聞いたりするのもいいでしょう。総合的な学習の時間のヒントが得られるかもしれません。

校内研修の視点を少し変えてみましょう

気の合う仲間で独自に集まって話し合ったり研究をしたりするサークル的な活動もよい研修の場となります。「系統的な宿題で力を伸ばしたい」「授業の導入にプロジェクターを活用したい」など、同じ願いをもつ教職員が集まって語り合っている学校もあります。



また、仮説実証型の「～すれば、～になる」ではなく、「～したら、～となった」というような自分の授業実践を振り返る情報交換も授業力向上に役立ちます。

先生方の経験談を聞いていると、子どもたちへの指導のヒントをもらえることがあります、とても参考になります。

運動を楽しみながら体育の教材研究



C小学校体育研究チームは、「体つくり運動」の教材に体育館の登り綱に目をつけました。その教材研究として、教職員自身が実際にいろいろな遊びをする中で、教材としての可能性を探りました。

何十年ぶりに登り綱につかまって揺られるうちに、自然と笑顔がこぼれていきました。



【体育「体つくり運動」の教材研究を通して】



【参加した先生方の声】

実際に体を動かしながらいろいろな運動について話し合えてイメージが膨らみました。楽しみながら、授業の見通しがもてました。

Q 4

それぞれの立場から学校運営に積極的にかかわっていくには？

ポイント

学校職員は年齢、性別、経験、教育信条等の個人にかかわることや学年、校務分掌、教科等の組織にかかわること等の相違がある教職員で構成されています。それぞれの立場を自覚して学校運営や校内研修にかかわっていくことが、よりよい学校運営、同僚性の構築、校内研修の活性化を喚起します。それぞれの立場から学校運営や校内研修に積極的にかかわっていけるようにするために、次のポイントを確認してみましょう。

- (1) 校内における立場を自覚する。
- (2) 校内における立場で、目標や価値観を共有する。
- (3) 校内における立場で、目標の具現のために何が必要か理解する。

(1) 校内における立場を自覚する

- ① 新年度準備段階や年度当初に校務分掌の各役割を熟読する機会を必ず取ります。教職員全員がそれぞれの校務の役割を理解した上で、それぞれの校務のよりよいあり方について意見交換をする研修の場を設けましょう。
- ② 校内共有データフォルダ等を作り、校務ごとに改善点や取組の成果やよい点等の情報を書き込んでいけるフォルダを用意し、職員で共有できるようにしましょう。



(2) 校内における立場で、目標や価値観を共有する

- ① 目標具現のための具体的な取組を掲示して、常に意識して取り組めるようにしましょう。
- ② 同僚のよい姿を共有フォルダ等に記録できるようにし、閲覧できるようにすることで、互いの意欲を喚起しましょう。

(3) 校内における立場で、目標具現のために何が必要か理解する

- ① 学年会やプロジェクトチーム等で、学校目標や目指す児童生徒の姿を具現するために何が必要か意見を出し合う機会を作りましょう。
- ② ①で出された意見を各校務分掌の係等で意見交換する時間を確保しましょう。

それぞれの立場から学校運営にかかわっていく方法

〈年間推進例〉

通年

- 価値観を共有する一助として、教職員が集まる機会に合唱を行う。
- 共有データフォルダを作り、校務ごと改善点やよい取組等の情報を、各教職員が記名して書き込んでいく。
- 同僚のよい姿を共有フォルダ等に書き込み、閲覧する。



4月

- 教職員全体がそれぞれの校務の役割を共通理解し、以後の会議では必要最小限の提案で済むように、第1回職員会議で各係主任が仕事内容を音読する。
- 第3～4回の職員会議において、教育計画を基に、それぞれの校務の学校目標具現のための取組について意見交換をする。
- 具体的な取組を決定し、職員室、研究室、学年会室等に掲示する。

5・6月
10・11月

- 学校目標具現のために必要だと思われること、例えば、横断幕の作成、校内補修、校内緑化のための作業等のアイデアを取り入れて、職員作業として行う。

12・1月

- 職員会議後、校内研修の時間を確保し、KJ法などを用いて、学年会やプロジェクトチーム等で、学校目標具現のために何が必要か意見を出し合う。

2・3月

- 12・1月中の校内研修で出された意見について、係会等で意見交換をする。
- 出された意見を次年度の教育計画に位置付け、職員会議にて協議し、教職員全員が学校教育を組織する一員であることの自覚・自信を深める。

【参加した先生方の声】

3月11日の職員朝会で、東日本大震災の復興ソング「花は咲く」を歌ったとき、みんなで力を合わせれば何かができるような気がしました。また、同僚のよい姿を見つめたり、互いの仕事を理解し合ったりすることで、職員が一つになった感じがしました。



Q 5

グランドデザインを主体的に考えられるようになるには？

ポイント

多様化する児童生徒への細やかな対応をするために、教職員は膨大な時間を費やしています。多忙な毎日の中で、個々の教職員はともすれば学級運営や自分の仕事に取り組むことに懸命となるあまり、学校全体の使命や方向性にまで心を配れないことがあります。また、学校づくりに参画しているという意識をもてないでいることもあるのではないかでしょうか。

そこで、学校組織の一翼を担っているという意識をもって教育活動に取り組めるよう、次のことを心がけてみましょう。

- (1) ミドルリーダーが中心となって、教職員のニーズに応じた研修を計画する。
- (2) グランドデザインの設定や課題解決の方針や活動について、アイデアを集める。

(1) ミドルリーダーが中心となって、教職員のニーズに応じた研修を計画する

- ① 教職員は担当する学級や教科に一生懸命取り組んでいますが、それらがグランドデザインの実現につながっているという視点で、教育活動を見直すことが大切です。
- ② ミドルリーダーの教職員を研修の立案や運営の中心に据えることで、広い視野をもてるようになるとともに教職員のニーズに応じた研修を位置付けましょう。



(2) グランドデザインの設定や課題解決の方針や活動について、アイデアを集める

- ① 重点目標を実現するための具体的な取組は、すべての教職員でアイデアを出し合い、決め出しましょう。
- ② 全員が様々な発想や経験を生かし、本音で語り合うような場や機会を作ることで、教職員の共通意識や連帯感が生まれます。そしてグランドデザインの具現に向けての意識も高まります。



学校の現状・教職員のニーズに応じた研修を

各校のミドルリーダーは、学校の現状や課題、教職員のニーズを肌で感じとっているものです。また、課題の解決や目標実現につながる知見をもち、他の教職員に直接働きかけるチャンスの多い存在です。

D小学校では、研修係がミドルリーダーと連携しながら必要に応じて「ちょこっと研修」を実践しています。読書時間中にブックトークの得意な教職員の様子を見学する、音楽会前に指揮のコツを伝授してもらう、授業へのICT機器利用のアイデアを教えてもらう…。学びたいという声をキャッチした研修担当や主任が、適切な講師を探して短時間の研修を設定します。準備は最小限にして、講師も参加者も負担にならないように配慮します。参加はあくまでも必要感をもった希望者のみ。このような工夫もグランドデザインの実現につながります。

自由な発想で、様々な立場からアイデアを出し合う

E小学校では、放課後30分程度の時間を利用し、新たなグランドデザインを考える研修としてブレインライティング（発言する代わりに、アイデアを紙に書く方法）を行いました。数名の小グループに分かれて児童の「すてきなところ」や「もう少し伸ばしたいところ」などをテーマにし、3分間に3つずつ、5セットで15のアイデアを出し合った後、実現性や有効性について話し合いました。

これまでの、集約した資料を読む方法に比べて、教職員一人一人が子どもの姿から主体的に考えていました。時にはしみじみとうなづき、和やかな研修となりました。



【参加した先生方の声】

- ・いつもは「こんなこと言うと笑われそう」と思って言えないことが多いのですが、今回は、思い付くままにどんどん書けました。
- ・「どうしたらいいか」ということを真剣に考えられた気がします。多面的に考えることができてよい研修になりました。

Q 6

研修係として魅力ある研修を計画するには？

ポイント

教職員にとって魅力的な研修を計画するためのキーワードは、
ブラッシュアップとリフレッシュです。

ブラッシュアップ研修は、専門性を更に高め磨き上げるもので、リフレッシュ研修は、元気を取り戻し気分を一新するものです。

これらのキーワードを基に研修計画を見直し、新しく、そして自由な発想で研修を考えませんか。

- (1) ブラッシュアップ研修…研修内容を吟味し、教職員のニーズを探る。
- (2) リフレッシュ研修…教職員が笑顔で会場に集まるような研修を計画する。



(1) 教職員のニーズに合った「ブラッシュアップ研修」の計画

今、教職員が必要としている研修内容は何か……。それを探すことから始めてみませんか。防犯訓練、AED講習会など今日的な課題から必要とされる研修もありますが、日頃忙しくてなかなかブラッシュアップを図れない課題をもつ方も多いかもしれません。

- ① 教職員同士の会話をきっかけに、「こんな研修どうかな？」と考えましょう。
- ② 「こんな研修、考えてみたんだけど……」と話題をもちかけましょう。
- ③ もしかしたら、教職員の中に「その道の達人」がいるかもしれません。



(2) 笑顔で集まるような「リフレッシュ研修」の計画

年に1回の研修旅行に参加者がなかなか集まらない……。そんな学校も多いことでしょう。家族との時間やプライベートの時間を大切にされる方も多い昨今です。そこで、気軽に参加でき、しかもみんなが仲よくなれるような楽しい研修を計画しませんか。

- ① みんなが比較的集まりやすい長期休みがよい機会です。職員会議や学年会の時間を調整して、思い切った計画を立てましょう。
- ② なるべく多くの同僚を計画段階から巻き込んでいくのも楽しいですよ。



学級通信ブラッシュアップ講座！

A先生の学級通信のイラスト、いいよね。どうやって手に入れるの？

先生の通信、子どもの表情がすごくいいですよね！撮影のコツはあるんですか？



生徒の日記が載っているけど、どうやってコピーしてるんですか？僕はコピーする時間もないんですが。

私もコピーする時間なんてないよ。だからね、いつもデジタルカメラを携帯して撮影するの。

「学級通信を毎週書きたいのに時間がない…」そんな悩みを聞いたF中学校では、「学級通信ブラッシュアップ講座」を行いました。講師は中堅のA先生です。参加された方々は、効率よく自身の充実した学級通信づくりの裏技を会得し、大満足の研修となりました。

こんなリフレッシュ研修も、「夏だからみんなで『流しそうめん』大会！」

こうやって食べると、すごくおいしいね！今度、生徒ともやってみたいな。

流しそうめんセットは技術・家庭科の先生の手作りだそうです。立派な作りでビックリ！



2学期からも、みんなでがんばろう！

研修係の先生方はアンケートを集めたり、食材を準備したり、当日も汗をかいながらそよめんをゆでたり…。そのおかげでこの笑顔が実現できるんですね。

夏休み最終日の職員会議後、「流しそうめん」大会が開かれました。大勢が集まり、笑顔でそよめんをすくい合う先生方の姿が実現したのは、研修係の用意周到な準備のおかげです。こんなリフレッシュ研修も効果的です。

Q 7

効率的に研修の時間を確保するには？

ポイント

身になる研修にするためには、目的に応じて、研修を日常化したり、連続性をもたせたりして回数を確保していく必要があります。しかし、研修時間の確保が難しいのが現状です。

そこで次のような視点で時間を生み出してみてはどうでしょうか。

- (1) 日課や諸会合の時間を見直し、職員会議や学年会の内容を精選する。
- (2) 長期休業中に研修に充てられる時間を確保する。
- (3) 日常の業務等を活用した研修を年間計画に位置付ける。



(1) 日課や諸会合の時間を見直し、職員会議や学年会の内容を精選する

- ① 日課を見直してみると意外と時間の空面ができそうな部分があるものです。それらの時間をおいて研修の時間に充てることができます。
- ② 職員会議の内容を精選し、協議・連絡・反省等の時間配分を調整することで、職員会議の後に研修の時間を確保することができます。
- ③ 学年会は長くなりがちです。時間の無駄がないか精査してみます。
- ④ 中学校では教科会を時間割の中に位置付けることで、放課後に行っている教科会の時間を研修の時間に充てることができます。

(2) 長期休業中に研修に充てられる時間を確保する

夏季休業や年始休業の後半に研修を位置付けます。ここでの研修はまとまった時間が必要な研修を実施できるように計画します。



(3) 日常の業務等を活用した研修を年間計画に位置付ける

日常の業務や年間計画に位置付けられている教育実習、研究授業、地域の方との懇談会等を有効に活用して研修を位置付けるようにします。

効率的に研修の時間を確保する方法

○日課の工夫、職員会議の内容精選、長期休業の利用により研修の時間を確保したG中学校

・水曜日の日課を工夫し、職員会議の後に研修の時間を15分～50分確保しています。

(下表③④⑤⑥⑩⑫)

〈以前の水曜日課〉	
4時間目終了	12:45
給食	12:45～13:45
学級活動	13:45～14:35
清掃	14:45～15:00
帰りの学活	15:10～15:25
職員会議	15:45～16:45

〈工夫後の水曜日課〉	
4時間目終了	12:45
給食	12:45～13:45
清掃	13:45～14:00
学級活動	14:10～15:00
帰りの学活	15:00～15:10
職員会議	15:30～16:30
(職員研修)	16:30～16:45

- ・夏季休業と年始休業の最終日に研修を位置付けることで、長時間の研修をまとめてとっています。 (下表⑧⑨⑬)

G中学校の平成25年度校内職員研修計画表

推進、取りまとめ……研修係

- ① 4月1日（月）資質向上、非違行為撲滅研修……………教務 15'
- ② 4月2日（火）新任職員人権同和教育研修（隣保館）…………人権同和教育係 30'
- ③ 4月24日（水）職員防犯、危機管理研修……………生徒指導係 15'
- ④ 5月8日（水）授業づくり研修…………………………学習指導係 15'
- ⑤ 5月29日（水）心肺蘇生法研修…………………………保健係 50'
- ⑥ 6月26日（水）情報研修…………………………情報教育係 15'
- ⑦ 7月2日（火）総合的な学習の時間授業研究会……………学習指導係 100'
- ⑧ 8月21日（水）学力向上職員研修…………………………学習指導係 40'
……………学級づくり研修（Q-U研修）……………学級活動係 100'
- ⑨ 8月22日（木）学校保健委員会講演会……………学校保健委員会 60'
- ⑩ 10月2日（水）人権同和教育研修…………………………人権同和教育係 15'
- ⑪ 11月8日（金）学社連携人権同和教育研修……………人権同和教育係 50'
- ⑫ 11月13日（水）学力向上職員研修…………………………学習指導係 15'
- ⑬ 1月7日（火）学力向上職員研修…………………………学習指導係 60'

○学力向上のための授業研究を教育実習期間に位置付けたH中学校

教育実習期間を授業力向上研修期間に位置付け、一人一公開授業を集中的に行ってています。

実習生とともに授業を参観したり、学んだことのメモ交換やミニ授業研究会を実施したりすることで自分の授業を振り返る機会とし、授業力の向上を図っています。



【実施した先生方の声】

職員会議の時間に授業力向上研修を入れることで、継続的に授業について考える時間がもて、学年会、教科会で話題にしやすくなっています。

Q 8

校外研修での学びを生かすには？

ポイント

研修に参加し「あの取組を自分もやってみよう」「自分ならこんな取組もできそうだ」「この内容についてはもう少し考えたいな」と心が動いたら、まずは一歩踏み出しましょう。そのとき誰かとかかわる場を作ると、次の動きが誘発されやすくなります。

- (1) 学んだことを身近な誰かに伝える。
- (2) 研修内容を追体験したり、発信したりする場を作る。

(1) 学んだことを身近な誰かに伝える

研修内容についての自分の理解を確かにしたり、研修したことを実践に生かしたりするきっかけを作りましょう。

- ① 研修が終了したら、子どもたちに、「こんな研修をしてきたよ」と話しましょう。短学活や給食の時間など「ちょっとした時間」を使ったり、授業中に実践したりしながら伝えましょう。
- ② 研修中に授業の補助をしていただくななど、配慮していただいた同僚に、「こんなことが参考になった」と話しましょう。職員室や休養室などの「ちょっとした会話」の中で、研修で印象的だったことを話しましょう。

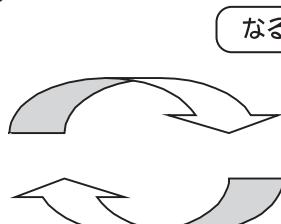
(2) 研修内容を追体験したり、発信したりする場を作る

研修内容を語ることは、知識や技能を伝達するだけでなく、校内の実践を吟味したり、教職員間のコミュニケーションを活性化したりするきっかけとしても大切です。研修に参加した教職員が語ることはもちろんですが、研修に参加しなかった教職員が、参加した同僚の体験を理解する場を作ることも工夫しましょう。

- ① 教頭や研究主任・教務主任が、職員会議の冒頭等に、研修をしてきた方を講師にした10分程度の「プチ研修会」を設けるなど、発信できる場を作りましょう。
- ② 研修内容を自分でも活用して実践し、その様子を公開しましょう。研修内容の理解を確かにしたり、新たな支援の可能性や工夫などを見てもらったりする機会を作りましょう。
- ③ 教頭や研究主任が、研修に基づく実践を日報や研究通信で発信し、校内で話題にするきっかけづくりをしたり、取組のよさを位置付けたりしましょう。

研修報告は支えてくれた人へのお礼

- ～ 子どもたちに伝える ～
 ○ 勉強の機会をありがとう！
 こんなことを勉強してきたよ…。(授業等で実践)



分かりやすいよ！

子どもたちの反応が、教職員の**自信や意欲を喚起する**

- ～ 同僚へ伝える ～
 ○ 研修中のサポートありがとう。
 おかげで研修ができました。ちょっと紹介しますね。
 (復命や職員会議、ちょっとした会話で…)



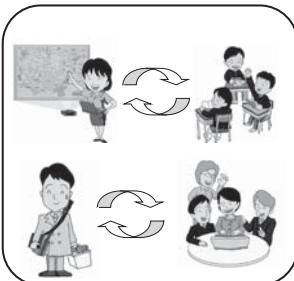
なるほど、それいいね。

今度みんなでやってみよう！

もう少し詳しく教えて！

同僚の反応が、教職員の**課題意識や意欲を向上させる**

- ～ 互いに伝え合う ～
 ○ 研修の成果を広めてくれてありがとう。
 仲間の学びを受け止めてくれてありがとう。
 (実践を紹介したり、研修内容等を振り返ったりしている同僚の姿を話題にし、「研修してきたことを生かしている」と実感できるように声をかけ、励まし合う)



教職員皆で踏み出す一歩が、子どもの**確かな学びを強化する**

Q 9

校長として、校内研修の活性化を進めていくには？

ポイント

校内研修を活性化させるには、教職員の誰もがもっている「よりよい教師になりたい」「信頼される教師になりたい」という願いを引き出すことが大切だと思います。そして、同僚性や協働意識が高い教職員集団の中で主体的に研修し、「教師としてのやりがい」や「教師としての成長」を実感できることが大切ではないでしょうか。そのために、校長としてできることを、下記の点から考えてみませんか。

- (1) 校内の研修体制の見直し・改善。
- (2) 同僚性・協働意識の醸成。
- (3) 「やりがい」「成長」の実感。

(1) 校内の研修体制の見直し・改善

- ① 自校の教育課題を明確にし、教育ビジョンを共有しましょう。そして、その具現に向けた方策を踏まえた研修体制を構築しましょう。
- ② 教職員の意識が「やらされている研修」から「主体的な研修」になるように、研修体制を見直したり、工夫したりしましょう。
- ③ 研修が日々の教育実践に生かされ日常化されるように改善しましょう。

(2) 同僚性・協働意識の醸成

- ① 学校を支え、同僚性を高めるリーダーを育成しましょう。
- ② 学年会や研究グループ等を活性化させ、協働意識が醸成される工夫をしましょう。
- ③ 教職員に仲間同士でともに学ぶよさを実感させましょう。

(3) 「やりがい」「成長」の実感

- ① 同僚間で前向きに支援したり、成長を評価し合ったりする教職員集団に育てましょう。
- ② 教職員が教師としての「やりがい」や「成長」を実感できるようにしましょう。
- ③ 教職員が子どもや保護者からの信頼を得るようなマネジメントをしましょう。

校内研修を活性化させる取組

教職員の使命感を高めるために

教育課題や教育ビジョンを全教職員で共有化しよう。そして、それらを達成するためのプランを提示し、目指す子ども像や教育的効果を明確にすることで高い使命感をもたせよう。



教育課題や教育ビジョンを達成するために、ミドルリーダーを育成しよう。ミドルリーダーの意向や経験が学校運営や研修に生かされる体制にしよう。

教職員の研修意欲を高めるために

教職員の「よりよい教師・信頼される教師になりたい」という願いに応える支援や助言を定期的に行っていこう。

教育課題に応える「ちょっと研修」を位置付けたり、「学びたい」「知りたい」という教職員のニーズに応える研修体制にしたりして、「やらされている研修」から「主体的な研修」に変えていこう。



教科や学年内での教材研究を基に、同一の授業をしたり、模擬授業をしたりするなどの方法を紹介して、学年会での研修を活性化させよう。日々の教育実践を通して学び合えるように研修を日常化させよう。

ミドルリーダーのコーチング力を高め、ともに学び合い成長していくとする同僚性や協働意識を醸成させよう。

教職員としてのやりがいや成長が実感できるようにするために

同僚からの支援・評価

同僚からの支援や助言が受けられる集団づくりに心がけよう。また、教職員のやる気を引き出すコーチングを、ミドルリーダーに身に付けてもらおう。

子どもや保護者からの評価

子どもの成長を保護者とともに実感できる学校の自己評価に変更しよう。また、参観日や公開授業に向けた授業づくりや学級づくりを、協働体制で行おう。そして、子どもの成長を語る学級懇談会にしよう。

管理職からの助言・評価

教職員の指導のよさや成果や成長を、全教職員に周知する指導資料を定期的に発行しよう。また、教職員がやりがいや自信を実感できる助言や評価に心がけよう。

コラム②

【苦しかった自分を支えてくれた同僚】

教師となって10年が過ぎようとしていた頃、「教師として子どもたちと共に頑張ろう」と思っていた自分の気持ちや、自信が揺らいでいった時期がありました。毎日が忙しく、土日も部活動や生徒指導で自分の時間がなかなかもてず、学級指導においても、自分が思うようには子どもたちが動いてくれません。「自分は教師には向いていないのではないか?」という気持ちが次第に強くなってしまい、新聞や広告の求人欄を見ては、「自分に合った他の仕事はないか?」「こういうことなら自分の能力が生かせるのではないか?」と目の前の子どもたちや教師という仕事に対して背を向け始めていた自分がいました。

ある晩、学年会室に残っていた同僚に、そんな今の自分の気持ちを愚痴るように話すと、普段温厚なその同僚が真剣な厳しい表情で、「それは違うと思う。教師に向いているとかいないとかは自分で決めることではなくて他人が決めることだ。俺たちにあるのは『やりがいがあるか、ないか』じゃないのか」と私にズバリと返してくれました。

目が覚めた思いでした。「やりがいがあるか、ないか」と聞かれた時、迷わず「やりがいはある」と答えていた自分がいました。その時から求人欄を見ることがなくなりました。

話を聞いてくれて、真剣に応えてくれる同僚の存在は、とても大きな支えであると感じています。時には自分と違う意見を言ってくれる同僚もしかりです。



【心に響いた先輩の言葉や生き方】

職員会議で、A校長が、かつてご自身が本校の学年主任として勤務されていたときのエピソードを話されました。

「当時、学級担任をしていた学級で一部の女子との折り合いが悪く、苦労したことがありました。教室で顔を合わせると反発し、私を無視することも度々ありました。そうなると限られた教室の中では取り付く島もなく、毎日朝になると、学校へ行くのが嫌でたまらなかったのです。学年主任としての責任もあり、大変苦しい時期でした。そこで私の体験から先生方にお願いです。どうか私を『止まり木』にしてください。ひとりで悩まず、どうぞ校長室に苦しさを、辛さを話しに来てください。私が『止まり木』となってお話を聞きしますから」とおっしゃいました。

A校長から生徒との関係がこじれて悩んだ時期があったと聞かされたことは衝撃でした。そして、そのような時期を当時の同僚と乗り越えられてきたことを受けて、同様に悩み、自信をなくしかけている先生方の『止まり木』になりたいとおっしゃられたことに、深い感銘を受けました。

A校長の言葉は「いつでも私が先生方を守ります」と言ってくださっているようで、「私は生徒の『止まり木』になれるか」と自戒するきっかけになりました。

