

校内研修のてびき【特別支援学校版】



よりよい学校づくりを目指した
計画的・組織的・継続的な校内研修の推進

平成25年3月

長崎県教育センター





は じ め に

少子高齢化の急速な進行やグローバル化の進展など、今日の広範な社会状況の変化の中で、学校をめぐる多種多様な課題が生まれるとともに、学ぶべき内容や学び方等についての社会的要請も大きく変化しています。学校現場に目を向けると、学習指導や生徒指導等に手腕を振るってきた、いわゆる「ベテラン」といわれる教職員が大量に退職する時期が到来しており、次代の教育を担っていく若手教職員はもとより、ミドルリーダーの育成が急務となっています。

これらの課題に対応するために、個々の教職員が各学校の抱える課題を共有し、学校組織として向かうべき方向性や見通しを明確にもち、よりよい学校づくりに向け確実に成果を上げる組織マネジメント力が求められています。つまり、そのマネジメントサイクルの中にミドルリーダーの役割を明確に位置付けるとともに、個々の教職員がこれまでの経験や知識を生かし、主体的・創造的に取り組むことができる体制やシステムを構築することが求められているのです。

そこで、当教育センターは、各学校で実施されている校内研修が、より一層研究主任等ミドルリーダーの企画運営力を生かし、計画的・組織的・継続的な校内研修となることを願って『校内研修のてびき』を作成することにいたしました。本てびきは、県内の公立小学校、中学校、高等学校、特別支援学校それぞれの児童生徒の発達段階や特性、校種の特殊性や専門性などを考慮し、校種ごとに冊子にまとめています。また、今後の実践研究等の成果や課題を踏まえ、内容を改訂していくことを前提に、本冊子を初版と位置付けています。

校内研修は、子どもたちのよりよい成長のために行うものです。児童生徒にとって日々の授業や指導が充実している学校、保護者や地域の方々にとって誇りに思える学校、そして教職員にとって自らの専門性や人間性を磨き合い、高め合える学校を目指した校内研修のさらなる活性化に向けて、本てびきを各学校での具体的な実践の手がかりとして御活用いただければ幸いです。

長崎県教育センター所長 篠崎 信彦



目次

はじめに	1
第1章 校内研修とは	
1 校内研修の定義	4
2 校内研修のねらい	8
3 校内研修の進め方	12
4 特別支援学校における校内研修の現状	14
5 特別支援学校における校内研修の課題	16
第2章 校内研修活性化のポイント	
○ 特別支援学校における校内研修活性化のポイント	19
1 研修過程を充実する ～見通しと計画に沿った取組の促進～	22
2 教育資源を積極的に活用する ～障害種別の専門性の担保と人間力の向上～	24
3 SGAを生かして組織力を高める ～状況や必要に応じた柔軟な組織編成～	32
4 参画型研修で協働意識を高める ～ワークショップ型研修スタイルの積極的な活用～	36
5 成果を可視化し、課題を共有する ～学校評価との効果的連動～	42
参考文献	44





第 1 章

校内研修とは

定義

校内研修の定義

- ・ 学校が主体となって、教育目標の実現に向け、校長の指導のもと計画的、組織的、継続的に実施する研修
- ・ 教育目標の実現を目指した、教職員の小グループによる日常業務と結びついた研修（小集団による研修 SGA ; Small Group Activities）

「教育は人なり」という言葉があります。

時代がどんなに変わろうとも、児童生徒のよりよい成長に向けた熱い情熱と使命感は、教職員として身に付けておくべき大切な資質です。しかし、実際に児童生徒たちの指導に当たっては、それだけでは不十分です。広い教養や豊かな人間性、そして優れた専門性を兼ね備えていなければ、教職員として職責を遂行することはできません。

「長崎県公立学校教職員研修体系要綱」※¹では、教職員がその職責を果たすために、「人間性を磨くための修養と専門性を高めるための研究に日常的に取り組み、本県教育の充実と発展のために、自らの資質能力の向上に努めなければならない。」としています。平成18年に改正された教育基本法でもこの「研究と修養」に係る条文が加えられました。また、教育公務員特例法でも教職員の研修に対する努力義務が

【参考】

【教育基本法】

（教員）

第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

【教育公務員特例法】

（研修）

第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

（研修の機会）

第22条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

明確に示されています。

教育は、人が人を育てるという敬度で崇高な営みです。また、そのことを通して、自らの人間性や生き方を磨き続ける営みでもあります。だからこそ、教職員の研修には「研究」と「修養」の両側面が求められます。

「研究」とは、よく調べて真理を極めることであり、教育の専門家としての確かな力量につながります。

「修養」とは、精神を錬磨し、優れた人格の形成に努めることであり、教え導く者としての人格的な基盤となっていくます。

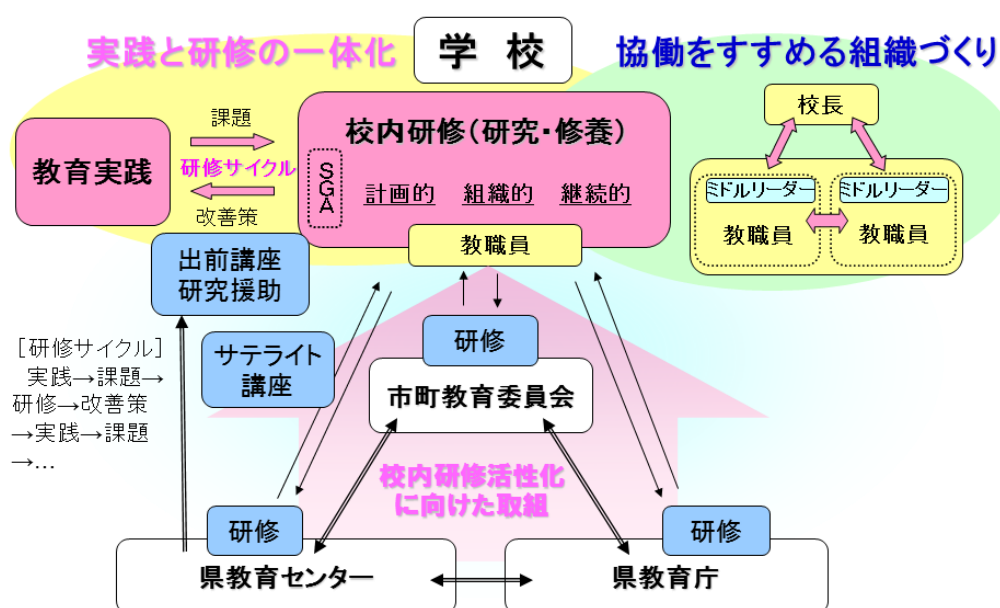
したがって教職員は、このことを今一度真剣に受け止め、あらゆる機会や場をとらえて、絶えず研究と修養に努めなければなりません。

学校においては、個人の努力による資質向上だけではなく、組織としての全体的なレベルアップを図り、児童生徒のよりよい人格形成に向け成果を出していかなければなりません。校内において、これを実現するものが「校内研修」です。

「長崎県公立学校教職員研修体系要綱」では、校内研修において、よりよい学校づくりに向けた校長のリーダーシップ、計画的・組織的・継続的に推進する体制づくり、そして日常の教育実践と結び付いた研修サイクルなどを求めています。当教育センターもそれぞれの学校の校内研修をさまざまな形で支援していきます。（図1参照）

※1「長崎県公立学校教職員研修体系要綱」（P5）において、校内研修の目的や方法、範囲などを説明しており、本「てびき」においては、その部分を「定義」として位置付けることとした。

【図1】校内研修への支援



校内研修を広い意味でとらえると、その形態は様々です。例えば、研修を行う集団の大きさや形式の違いで、校内研修を分類しイメージ化すると図2のようになります。

図2の①～⑧の形態（点線枠内）は、学校教育目標の実現のために、何らかのテーマをもった意図的な研修で、特に①～⑦は、フォーマルなものとして企画され、予告のうえ実施されます。小集団による研修（SGA）は、概ね図2の⑥～⑧の形態（1点鎖線枠内）に相当します。図2の⑨や⑩の形態（点線枠外）は、日常の様々な課題の共有・相談として、あまり研修と意識されずインフォーマルなものとして実施されることが多いように見受けられます。

同僚との協働による取組を通じて、その成果を共有し、最終的には日々の教科等指導に生かすという実践と研修の一体化サイクルには、それぞれの研修形態が有機的に繋がるような工夫が必要です。

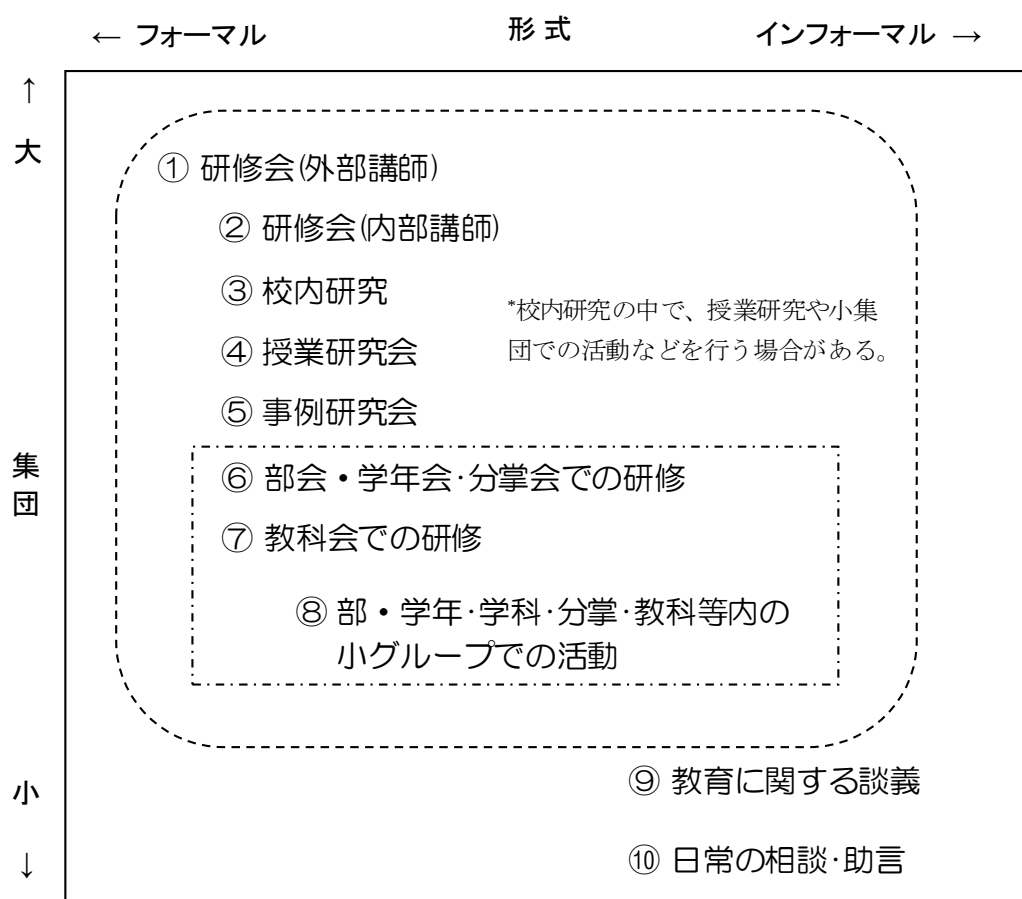


「長崎県公立学校教職員研修体系要綱」の中では、学校が主体となっていく「校内研修」の他、県教育委員会が実施する研修など、各種の研修が示されています。

各学校においては、さまざまな教職員研修をそれぞれ別個にとらえるのではなく、有機的なサイクルとして相互に関連・補完し合うように進めていくことが大切です。

「校内研修」には、各種「校外研修」を日常実践と繋ぐ役割も求められています。

【図2】校内研修のイメージ



校内研修のねらい

校内研修のねらいを、その必要性和意義から考えてみましょう。

《校内研修の必要性》

- ・学校ごとに教育課題が異なるため、学校現場に即した実践的研修が求められていること
- ・山積する教育上の諸問題に対し、校外研修だけでは不十分であること。
また校外研修は、場所、時間、参加人数の制限があること
- ・今後、ベテラン教職員の大量退職、経験の浅い若手教員の大量採用で、実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力などがより一層求められること

校内研修の内容や方法については、各学校で違います。それは、さまざまな要因で学校ごとに教育課題が異なるからです。

地域住民や保護者の願いや期待、児童生徒たちの課題や更なる向上が望まれる学力、さらに教職員自身の指導力等に至るあらゆる教育課題の中で、学校が直面している喫緊の課題の重要度や優先度は異なります。そのため、いずれの学校においても、自校の抱える教育課題を適切に判断し、これを全教職員で共有する必要があります。

教育課題が同じ学校があったとしても、校内研修の取組方はやはり

それぞれに特色が出るものです。どのような職員構成であるのか、これまでの研究や対策の実績がどの程度あるのか、児童生徒たちの実態からどのような取組が優先されるべきかなどといった、学校現場に即した実践的研修が求められます。

当教育センターにおいても、今日的教育課題に対応するテーマ（内容）についての研修を実施していますが、各学校が抱えるあらゆるテーマに全て応えることは難しいことです。また、学校を離れての校外研修に参加できる人数にも限りがあることから、校外研修との有機的な研修サイクルを図りつつ、独自の校

教育課題

校外研修

実践的指導力

コミュニケーション力

チームで対応する力

内研修の充実を図る必要があります。

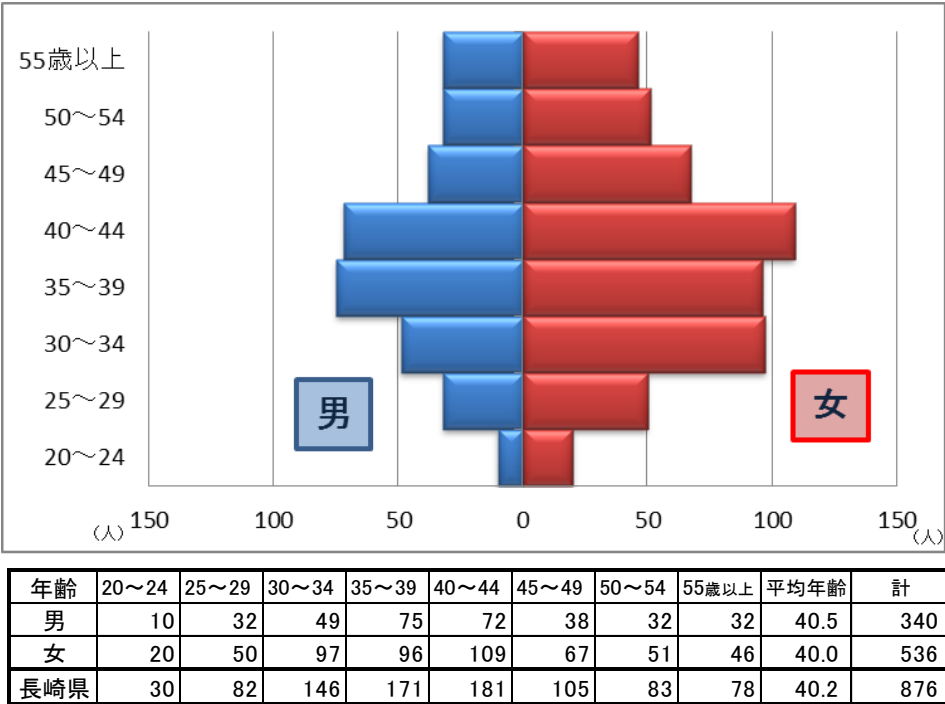
これら学校現場の教育課題に即して行われる校内研修において、教員の資質能力の向上に大きな役割を担うのが、先輩教職員から若手教職員への知識・技能等の伝承です。

しかし、今後10年間に、全国で教員全体の34%、実に20万人弱の教員が退職し、同時に経験の浅い教員が大量に誕生することが予想されています。本県においても、特別支援学校の年齢階層別教員数は、35～44歳に集中しており、今後10年間に現在の教員全体の18%、約160人が退職し、さらに

その後10年間で現状の33%、約290人の教員が退職することが予測されています（図3参照）。したがって、ベテラン教職員の優れた指導力等の伝承に力を入れることは、今まさに取り組むべき課題です。

平成24年8月に中央教育審議会から出された「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（答申）」（10ページ参照）においても、校内で実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力を、ここ数年間のうちに育成することのできる研修体制確立の必要性が強く述べられています。

【図3】長崎県公立特別支援学校年齢階層別教員数（平成24年5月1日現在）



【参考】

【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（答申）】一部抜粋

平成24年8月28日 中央教育審議会

（Ⅰ章 ２．これからの教員に求められる資質能力）

- これからの社会で求められる人材像を踏まえた教育の展開、学校現場の諸課題への対応を図るためには、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応する教員が必要である。
- また、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である（「学び続ける教員像」の確立）。
- 上記を踏まえると、これからの教員に求められる資質能力は以下のように整理される。これらは、それぞれ独立して存在するのではなく、省察する中で相互に関連し合いながら形成されることに留意する必要がある。
 - （ⅰ）教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
 - （ⅱ）専門職としての高度な知識・技能
 - ・ 教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む）
 - ・ 新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力）
 - ・ 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力
 - （ⅲ）総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）

（Ⅲ章 ３．（１）－② 校内研修や自主研修の活性化）

- 教員は、日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育研究団体の研究会への参加、自発的な研修によって、学び合い、高め合いながら実践力を身に付けていく。しかしながら近年では学校の小規模化や年齢構成の変化などによってこうした機能が弱まりつつあるとの指摘もある。教育委員会においては、こうした校内研修等を活性化するための取組を推進するとともに、組織的かつ効果的な指導主事による学校訪問の在り方の研究など、学校現場の指導の継続的な改善を支える指導行政の在り方を検討していくことが求められる。
- 校内研修の質・量の充実に積極的に支援する視点から、教育委員会や教育センターは、指導体制の確立、組織的・計画的な学校への指導・助言、教育委員会・学校と大学との連携・協働や近隣の学校との合同研修など、取組を推進する。また、指導主事や大学教員、指導教諭、教職大学院を修了した教員などが、校内研修の企画等に効果的に関わることも重要である。このため、指導主事等の指導力向上のための取組を推進するとともに、指導教諭の育成システムについて検討する必要がある。
- 将来的には、校内研修等についても、大学、教育委員会との連携・協働等一定の要件を満たせば、「専門免許状（仮称）」の取得単位の一部として認定を可能とするなどの取組も考えられる。
- 教育センターや身近な施設において、カリキュラム開発や先導的な研究の実施、教員が必要とする図書や資料等のレファレンスや提供などを行うことにより、教員の教材研究や授業研究、自主的研修の支援などを推進するとともに、多忙化の解消など教員が研修等により自己研鑽に努めるための環境整備が必要である。また、今後は実績のあるＮＰＯや民間企業等が主催する研修への参加も期待される。

《校内研修の意義》

- ・ 学校の教育活動改善の原動力となること
- ・ 学校の組織力を向上させること
- ・ 学び合い、高め合うという同僚性や学校文化の形成に役立つこと
- ・ 教職員個人の力量を向上させること

児童生徒のよりよい成長のためには、教育活動の充実が欠かせません。そのためには、各学校が自校の現状を十分に分析し、よさをさらに生かしたり、課題を改善したりするための取組が必要です。したがって、全教職員が計画的・組織的・継続的に校内研修に取り組むことは、校内研修を学校の教育活動改善の原動力として、実効性のある取組に高めるために大切なことです。

また、校内研修を推進していくことのねらいの一つに、「同僚性」の構築があります。「同僚性」の構築

過程で、教職員間のコミュニケーションが深まり、よりよい人間関係も構築されます。そのような状況になれば、学校教育目標の実現という目的のもと、同僚と学校独自の課題を共有し、その課題解決に向けて、協働した取組を行うことができるばかりでなく、教職員個人としての力量を向上させることも可能になります。

「長崎県公立学校教職員研修体系要綱」では、校内研修を「組織力と人間性を高める活動の基盤」と表現しています。

【参考】

【今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）】一部抜粋

平成18年7月11日 中央教育審議会

（Ⅱ章 6. 教員に対する信頼の確立に向けて）

各学校においては、魅力ある職場づくりを進めるため、教員同士が学び合い、高め合っていくという同僚性や学校文化を形成することが必要である。このため、個々の教員の能力向上だけでなく、学校におけるチームワークを重視し、全体的なレベルアップを図るという観点から、校内研修の充実に努める必要がある。また、有機的、機動的な学校運営が行われるよう、校務分掌などの校内組織の整備や、個々の教員の知識・経験を他の教員も共有できるよう校内体制づくりを進めていく必要がある。

校内研修の進め方

- ・学校の教育課題を解決し、よりよい学校づくりを推進することをねらいとしている校内研修では、マネジメントの手法であるPDCAサイクルに基づいて推進することが効果的である。

PDCAサイクルとは、Plan(計画)、Do(実践)、Check(評価)、Action(改善)というサイクルです。

数年にわたる長期の取組はもちろん、短期間の取組においても、サイクルとして取り組むことが有効です。ここでは、「校内研究」を念頭に置いて説明しますが、PDCAサイクルの全体像は校内研修の様々な形態においても同様です。8ページの校内研修のねらいのところで述べたとおり、学校ごとに教育

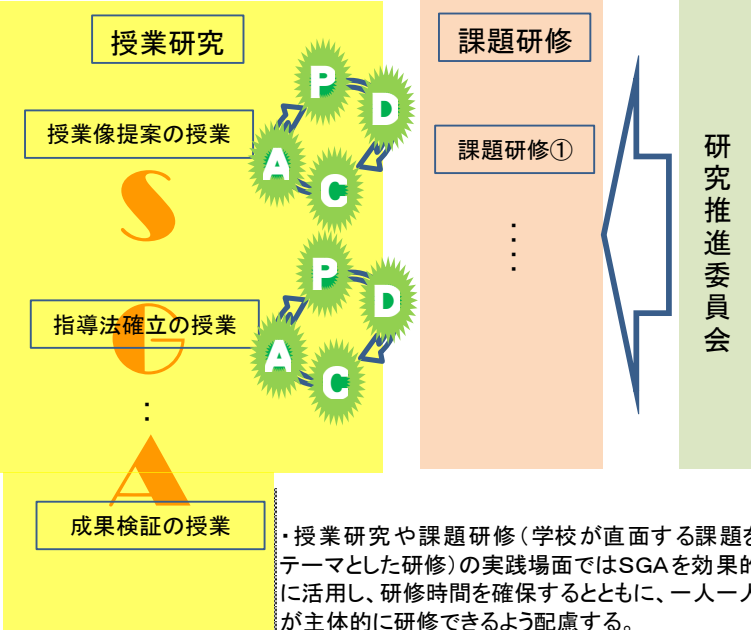
課題が異なることから、学校現場に即したマネジメントにするために、サイクルの初年度においては、Plan(計画)の前段階として、Research(調査・分析)、Vision(構想：育てたい児童生徒像や高めたい学校像)を共有する必要があります。図4にその全体像を示します。

また、次ページの図5ではサイクル初年度における校内研修の進め方を例示しました。

【図4】RV-PDCAサイクルの全体像

R esearch(調査・分析)	(1) これまでの自己の教育実践を踏まえて、勤務校の現状をよく観察・分析し、課題を発見する。
V ision(構想)	(2) 勤務校の強みを生かしながら、1年後～数年後を見通して、学校の目指すべき方向を全教職員で共有する。
P lan(計画)	(3) 研修のねらいを明確化し、テーマ(方向性)をもって、計画を立てる。
D o(実践)	(4) 計画に沿って、実践する。
C heck(評価)	(5) 実践の結果、どのような変容が見られたかを評価する。
A ction(改善)	(6) (5)を踏まえて、研修内容・手法などの改善を検討する。

【図5】研究開始期におけるRV-PDCAサイクルによる校内研修の進め方を示した年間計画例

1月 ↓ 3月	調査・分析、 構想 (R V)	○ 現状把握と 課題の焦点化	・勤務校の強み(特色や成果を上げている取組)や弱み(子どもや教師等が抱えている課題)を把握し、取組の優先度を見極める。
		○ ビジョン共有	・学校経営方針を踏まえ、全職員で育てたい子ども像や高めたい学校像などを共有する。
4月	計画 (P)	○ 学校経営方針等の共有	・学校経営方針に基づく校内研修にかかる重点努力事項や方策等を全職員で共有する。
		○ 研究組織の編成	・ミドルリーダーを中心としたSGAによって、効果的に研修が進められるよう研究組織を編成する。
		○ 研究テーマ設定 (研究仮説設定)	・学校経営方針を踏まえ、達成可能で成果が実感できるような研究テーマとなるよう研究推進委員会などで協議する。
		○ 年間計画立案	・研究主任を中心に各組織のリーダーと相談をしながら授業研究や全体研修、各種評価や報告会等の日程を調整し、年間行事予定に位置付ける。
5月 ↓ 12月	実践 (D)		
			・授業研究や課題研修(学校が直面する課題をテーマとした研修)の実践場面ではSGAを効果的に活用し、研修時間を確保するとともに、一人一人が主体的に研修できるよう配慮する。
1月 ↓ 3月	評価 (C)	○ 評価の実施	・各SGAからの報告や発表会で成果と課題を共有する。また、学校評価等にも連動させ、検証の指標を明確にして客観性・信憑性を高める。
	改善 (A)	○ 改善策の検討	・研修の成果と課題を整理し、次年度に向けた方向性の修正やアクションプランの検討を行う。

RV-PDCA

Research (調査・分析)

Vision (構想)

Plan (計画)

Do (実践)

Check (評価)

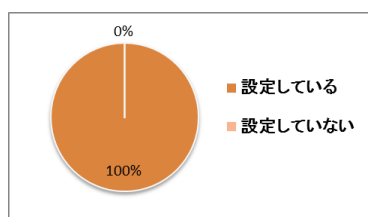
Action (改善)

現状

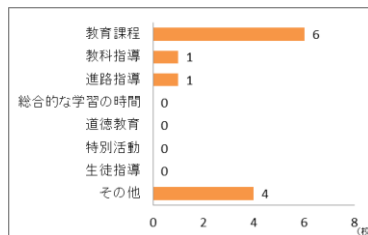
特別支援学校における校内研修の現状

- ・すべての特別支援学校では、学校教育目標を達成させるため、教育課程等を題材として年間を通じた研修テーマを設定している。
- ・多くの特別支援学校では、校内研修のテーマに応じて必要な組織編成を柔軟に行い、成果と課題を教職員全体や各部で共有しようとしている。

【図6】年間を通じた研修テーマの設定



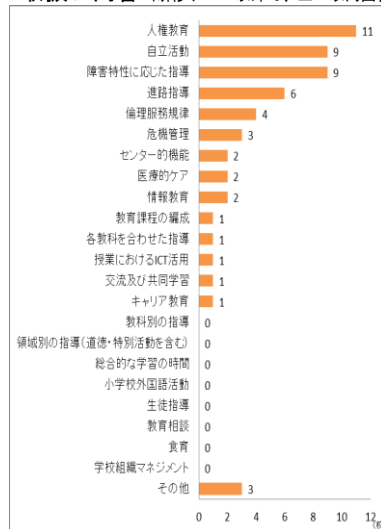
【図7】研修テーマの対象分野



【表1】研修テーマ設定の理由

テーマ設定の理由	学校数	回答割合
研究指定の趣旨をいかすため	1	8%
学校の教育目標を達成するため	7	58%
教職員の資質能力の向上を図るため	3	25%
その他	1	8%

【図8】全職員が参加する校内研修
取扱い内容（研修テーマ以外で、五つ以内回答）



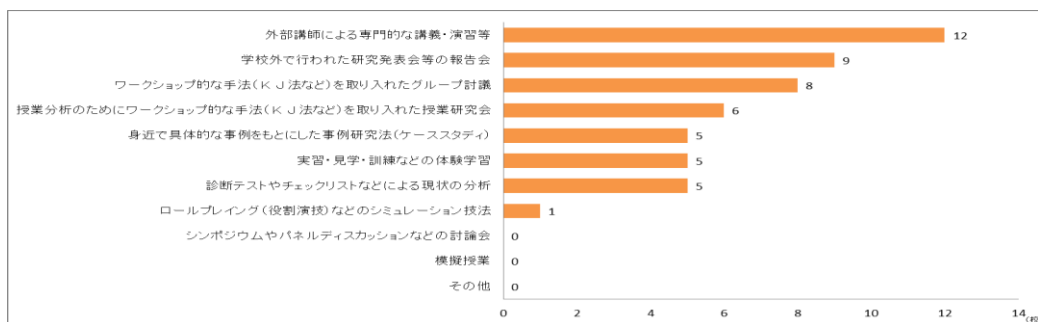
当教育センターでは、平成24年2月、県内の公立特別支援学校等における校内研修の実態を調査するためアンケート（以下「校内研修アンケート」と記す）を実施し、各学校の管理職に回答していただきました（特別支援学校回答率80%）。

それによると、すべての学校（未回答の学校にも確認済み）で年間を通じて継続的に研修をしていくテーマを設定し（図6参照）、学校全体で校内研修に取り組んでいることが分かりました。設定テーマとして最も多かった回答は「教育

課程」の6校（50%）で、以下「教科指導」と「進路指導」が1校ずつ、「その他」が4校となっています（図7参照）。テーマ設定の理由としては、「学校の教育目標を達成するため」と回答した学校が最も多く、7校（58%）でした（表1参照）。

一方、全職員が参加する校内研修会で取り扱った内容（研修テーマを設定している学校においては、それ以外のもの）として、最も多かった回答は「人権教育」の11校（92%）でした。次いで、「自立活動」、「障害特性に応じた

【図9】全職員が参加する校内研修会で実施した研修方法（複数回答可）



研修テーマ

研修内容

研修方法

研修組織

研究授業

研究協議

指導」となっています（図 8 参照）。

このような全職員参加での校内研修会の実施スタイルとしては、外部講師による講義等が 12 校（100%）と最も多く、次いで、校外研修の報告会、ワークショップ型のグループ討議、ワークショップ型の授業研究会となっており、多様な研修方法で実施されていることが分かります（図 9 参照）。

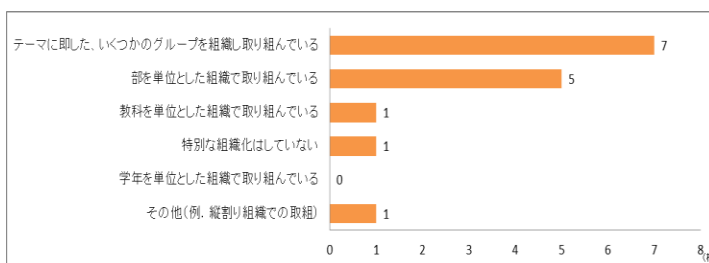
校内研修を推進している組織としては、「テーマに即した、いくつかのグループを組織し取り組んでいる」が 7 校（47%）と最も多く（図 10 参照）、研究組織を固定的にとらず、テーマに応じて必要な組織編成が柔軟に行われていることが考えられます。次いで多いのは「部を単位とした組織で取り組んでいる」で、5 校（33%）でした。これは、研修だけでは

なく、教育課程の編成や行事等の取組などが部単位で行われるという特徴があるためと考えられます。

研究授業の年間回数として、最も回答が多かったのは、3 回で 3 校（25%）でしたが、全体の半数の学校は、年間 9 回以上の研究授業を実施しており、それらの学校では概ね月 1 回、あるいはそれ以上の実施と捉えることができます（図 11 参照）。全体的に見ると、研究授業の実施回数は、学校間で開きがあると言えます。

研究授業の研究協議の実施方法として、最も多いのは、「できるだけ、全体会を行うようにしている」が 5 校（45%）、「部を中心として協議を行っている」が 27%と続いています（表 2 参照）。研究授業の成果と課題を教職員全体、または部で共有しようとしていることがうかがえます。

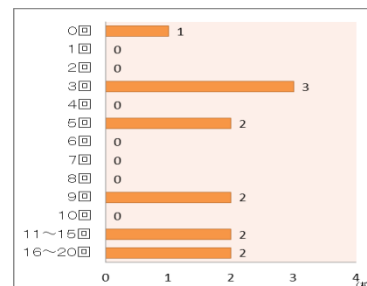
【図 10】校内研修に係る組織化（複数回答可）



【表 2】研究授業後の研究協議の実施方法

研究協議の実施方法	学校数	回答割合
できるだけ、全体会を行うようにしている	5	45%
教科会を中心として協議を行っている	0	0%
学年を中心として協議を行っている	0	0%
部を中心として協議を行っている	3	27%
研究授業の参加者を中心として協議を行っている	2	18%
その他	1	9%

【図 11】1 年間の研究授業の実施回数



特別支援学校における校内研修の課題

- ・多くの特別支援学校では、校内研修を推進する上で「組織の有効性」「手法の工夫」「共通認識」「授業改善に役立つ評価」はできていると考えているが、「研究授業や授業研究会の時間確保」「研修時間の確保」「運営改善に役立つ評価」などに課題を感じている。

当教育センターが実施した「校内研修アンケート」では、自校の校内研修実施状況について自己評価していただく項目を設定しました。

その中で、肯定的な回答が多かったのは、「組織の有効性」「手法の工夫」「共通認識」「授業改善に役立つ評価」で、いずれもすべて肯定的な評価のみの回答となっています（図12参照）。

まず、「校内研修のテーマや年間計画に基づき、校内の組織は有効に機能している」と「校内研修（研究会）の方法は、内容や目的に応じて工夫されている」という設問に対しては、「とてもそう思う」と回答した学校がいずれも全体の

58%と半数以上を占めました。このことから、特別支援学校では、概ね組織的な校内研修が、研修方法を工夫しながら実施されていることがうかがえます。

また「校内研修の取組は、教職員の共通認識のもと進められている」と「授業研究会等で研究授業は適切に評価され、授業改善に役立てることができている」という設問に対しては、「とてもそう思う」と回答した学校がいずれも全体の33%を占めました。各学校では、全職員の共通理解のもとに校内研修を進めることを基本とし、提案性のある研究授業の実施を通して校内研修テーマの検証を行うことにも取り組まれていると考えられます。

◇ ◆ ◇ ◆ ◇

否定的な回答が15%以上あったのは、「研究授業や授業研究会の時間確保」「研修時間の確保」「運営改善に役立つ評価」です。

まず、「研究授業・授業研究会を実施するための時間は確保できて

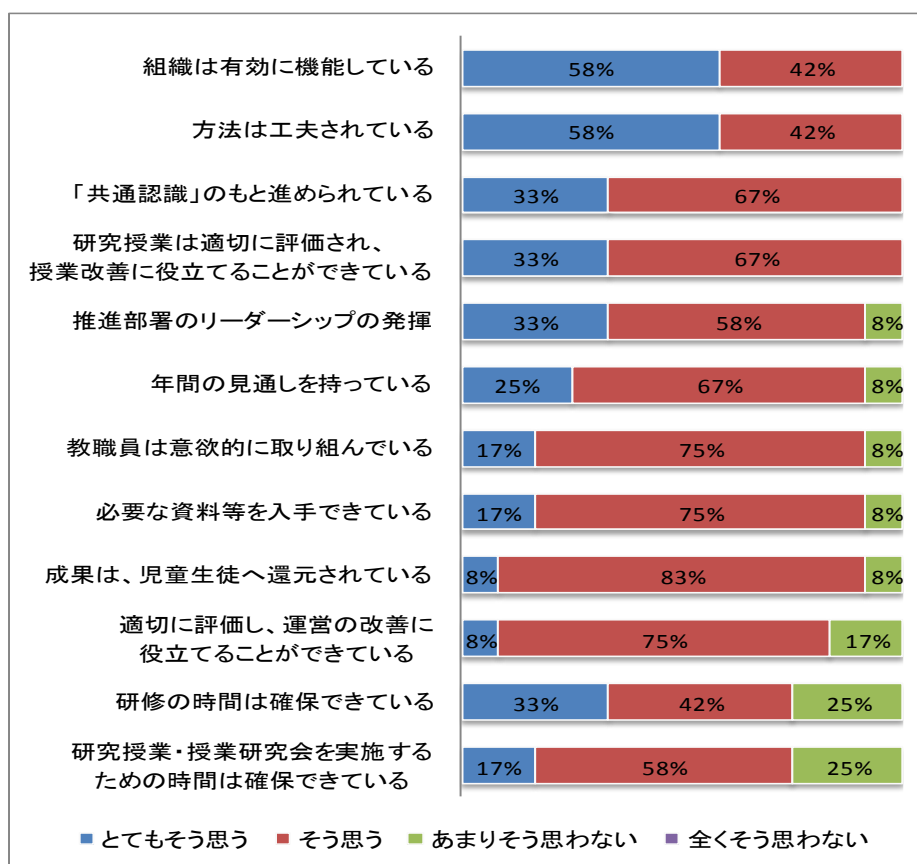
時間の確保

改善のための評価

いる」という設問では、「あまりそう思わない」という否定的な回答が全体の２５％でした。また、「校内研修を実施するための時間は確保できている」という設問でも「あまりそう思わない」という否定的な回答は全体の２５％となっています。これらのことから、各学校においては、研修を設定する時間や研究授業参観のための時間を確保するなど、校内研修を行う環境をより一層整える工夫も必要となっていると言えます。

次に「校内研修を適切に評価し、運営の改善に役立てることができている」という設問では、「あまりそう思わない」という否定的な回答は全体の１７％でした。よりよい学校づくりのために数年先を見通したビジョンを構築し、評価においては検証の指標を明確にして、客観性や信憑性を高めていくなど、評価と改善を連動させながら、より実効性の高い校内研修システムを確立することが求められます。

【図１２】校内研修や研究授業等に関する各学校の自己評価







第2章

校内研修活性化のポイント

特別支援学校における 校内研修活性化のポイント

1

研修過程を充実する

～見通しと計画に沿った取組の促進～

2

教育資源を積極的に活用する

～障害種別の専門性の担保と人間力の向上～



③ SGAを生かして組織力を高める

～状況や必要に応じた柔軟な組織編成～

④ 参画型研修で協働意識を高める

～ワークショップ型研修スタイルの積極的な活用～

⑤ 成果を可視化し、課題を共有する

～学校評価との効果的連動～

研修過程を充実する ～見通しと計画に沿った取組の促進～

- ・ R V等の分析結果に基づき研修内容を十分に検討する。
- ・ 職員間の合意形成を図り、短期及び中長期的な視点による研修計画を立案する。

特別支援学校では、多くの学校で複数の教職員による幼児児童生徒への指導支援が行われ、学級担任や教科担当者による日々の授業づくりや学級、学年、学部経営等については、日常的な話し合いによって進められています。その意味で、校内研修活性化支援のポイントの一つとして取り上げられている S G A（小集団による話し合いや研修）は、すでに多くの特別支援学校で取り組まれていると言えます。

そのような取組を日々の授業づくり、分掌事務、校内研究、学校経営等に適切且つ効果的に接続させていくためには、「何のために」「どこを目指して」話し合うのか、「研修したことをどう生かすのか」といった根本部分を職員間でしっかりと共有することが大切です。

そのためには、自校の現状と課題

について、関係する教職員が学校評価等の分析作業に直接参画することを通して、自校の強み（良さ）と弱み（課題）を整理する必要があります。

具体的には、例えば、様々な「ワークショップ型研修」の技法を積極的に活用し、自校が抱える課題等の背景要因を関係する教職員一人一人が正確に把握した上で、その改善や解決に向けた実効性のある取組等へとつなげるという過程をたどることになるでしょう。

その過程を通して、いわば「合意形成の仕組み」（R V－P D C Aサイクル）というものを各学校で構築し充実させていくことが最も大切なポイントになります（図 1 3 参照）。

現在、各特別支援学校においては、障害種別による指導技術等の継

承を含めた「専門性」の担保が大きな課題となっています。

また、地域におけるセンター的機能の発揮に伴う新たな研修内容等の設定も検討を要する課題です。

これらの解決に当たっては、自校において必要となる研修等に関して中長期的な視点からの見直しを行った上で年次研修計画を立案し、職員間の合意形成を十分に図る必要があります。その結果として「今、自校において必要な」「今、求められる」校内研修を「学校全体で」「見

通しを持って」「計画的に」推進していくことができるようになります。

研修過程の、特に「調査・分析」と「構想」(R V) 充実を図り自校の課題や方向性を明確にし、関係する教職員にイメージしやすい状況(可視化)をつくることで職員間の共通理解は深まります。

このことにより、あとに続く、PDCAサイクルもよりスムーズに機能していくようになります。

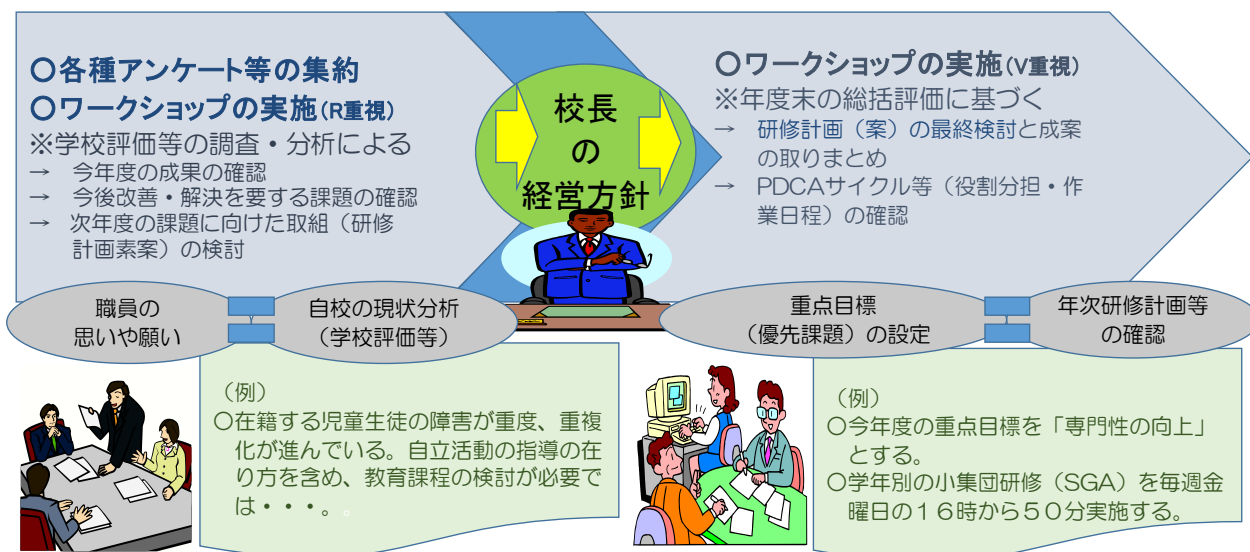
【図13】R(調査・分析)とV(構想)の充実に向けた取組例

R(調査・分析)とV(構想)の充実

年度末(～3月末)

新年度当初(4月～5月初旬)

○学校経営方針への接続



教育資源を積極的に活用する ～障害種別の専門性の担保と人間力の向上～

- ・ 障害種別の専門性の高い教職員を活用した校内研修の設定を行う。
- ・ 外部の関係機関と連携し、人的資源や出前講座等を活用したり、インターネット等を利用して有益な情報を収集したりする。

「高い指導力や専門性を有するベテランの教職員が減り、学校全体の指導力の低下につながっていくのではないかと懸念する。」「専門性は一朝一夕に身に付くものではなく専門性が着実に身に付けられるような計画的、系統的、組織的な研修が実施できるシステムが必要である。」

上記の意見は、当教育センターが実施している「校内研究の推進研修講座」の研究協議において、特別支援学校における指導力や専門性の向上に関して出されたものです。このことは、専門的な知識や指導技術は、単に過去の研究や文献等に学ぶだけでは身に付けることは難しいことを言い表しています。

そのような現状から見ても校内研修が果たす役割は重要です。そのため、教職員の指導力や専門性を高

めるための取組に欠かせない要件に教育資源の積極的な活用が挙げられます。

それでは、学校内外の教育資源として何があり、それらを校内研修においてどのように活用していけばよいのでしょうか。

まず、校内の教育資源としては、一人一人の教職員という人的資源があります。特別支援学校は、教科・領域に係る専門性の他に、障害種において高い専門性を持つ教職員が多いのが特徴です。これらの教職員の「知の財産」を共有し、自校の課題解決や更なる強みとするために、自校の教職員を校内研修の内部講師として活用することが考えられます。

内部講師を活用した校内研修の企画運営の手順を図14(P.26)に例示しています。こうした取組に

より、校内研修に対する教職員の協働意識が高まるとともに、講師となった教職員が自らの実績や指導力を再確認し、校内研修へのかかわりを一層強めるきっかけともなります。

そこで、「自立活動研修会」を例に、実際に専門性の共有を目的とした校内研修の進め方について説明します。

自立活動研修会は、自校の主たる障害種について高い専門性を有する自立活動部主任及び自立活動部員が中心となって企画・運営します。企画・運営に当たっては、自立活動に関して他の教職員が感じている課題と、質の高い教育を行うため、身に付けておくべき知識や技能等とを関連させながら年間の研修計画を立案します。こうした教職員自身が役立つ指導技術や専門性に関する情報が得られる研修計画は、全教職員の研修への参画意識を高めることにもつながります。

研修の実施にあたっては、図 1 5（P. 27）に示す研修 C、D、E のように、自立活動部主任（部員）だけでなく、教職員に事例報告を担当してもらうこともあります。専門

性の高い教職員からの一方的な知識等を学ぶだけでは校内研修はなかなか活性化されません。担当者として人に何かを伝えなければならぬとき、人は主体的に学ぼうとします。したがって、内部講師としてだれもが活躍できる場を設定することで、それぞれが自分自身の実践を振り返り、整理する営みを通して専門性を高めることができるのではないのでしょうか。

このように、人材育成という面から、積極的に教職員を内部講師として活用することは、担当者となった教職員の専門的力量を高めていくことにつながるのだと考えています。

知の財産

内部資源

人的資源

専門性の共有

内部講師

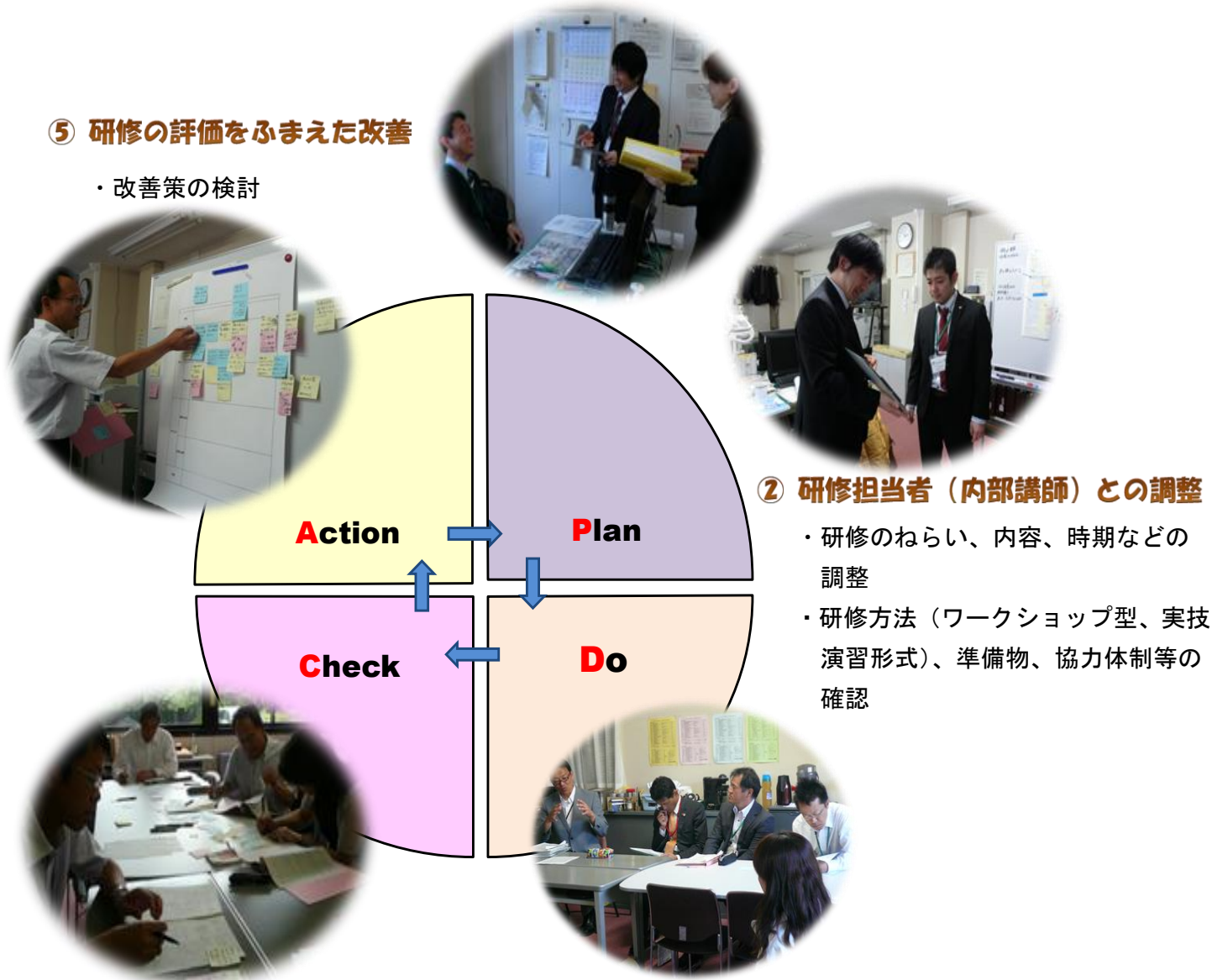
【図 1 4】 内部講師を活用した校内研修の企画運営の手順例

① 教職員一人一人の研修ニーズの把握

- ・ 管理職や教務主任との協議
- ・ 校内研修の年間計画の確認
- ・ アンケートによる教職員の研修ニーズの把握

⑤ 研修の評価をふまえた改善

- ・ 改善策の検討



② 研修担当者（内部講師）との調整

- ・ 研修のねらい、内容、時期などの調整
- ・ 研修方法（ワークショップ型、実技演習形式）、準備物、協力体制等の確認

④ 研修成果の評価

- ・ 研究協議や評価シート等による振り返り

③ 内部講師による校内研修の実施

- ・ 実施スタッフによる協力体制
- ・ 研究主任としての助言・アドバイス
- ・ 管理職による助言
- ・ 教職員の積極的な参画

【図 1 5】「自立活動研修会」の研修内容及び担当者例

内部講師を活用した校内研修

自立活動部主任（部員）が担当する校内研修

自立活動部以外の教職員も内部講師として
担当する校内研修



A



B



C

研修名	担当	研修内容
A	自立活動部主任	「姿勢に関する実態把握の視点」
B	自立活動部員	「座位・立位の指導」
C	自立活動部員 学級担任2名(事例報告者)	「摂食機能を踏まえた食事指導」
D	部主事 学級担任2名(事例報告者)	「コミュニケーション指導」
E	外部専門家 学級担任1名(事例報告者)	「子どもの主体的な動きを引き出すかわり方」
F	自立活動部主任 学級担任(1名)	「教材教具の工夫」
G	自立活動部主任 学級担任(1名)	「初期学習の指導実践」



F



G



D



E

次に外部の教育資源については、第一に当教育センターの活用が考えられます。当教育センターの人材を出前講座等で利用することで、年間の研修サイクルの中で計画的に活用することができます。当教育センターの出前講座や研究援助では、研究授業への助言を含め、研究テーマや研究内容などに関連した講義や演習を提供しており、それぞれの学校の課題に応じて専門的な知識や情報を得ることができます（P. 30 図17、18 参照）。

第二に医療機関や療育機関、進路や就労に関する機関等の教育関係機関以外の専門機関の活用が挙げられます。教育関係機関以外の人材を活用することは、学校と専門機関

との情報共有や、新たな視点から自校の校内研修を見直すことにもつながります。

その際、留意すべき点は、教育関係機関以外の外部の専門家に頼り過ぎるのではなく、専門家から学んだことを基に校内で研修を深めながら、これまでの児童生徒の実態の捉え方や指導観、教材観等を見つめ直し、教育者としての専門的力量を高めていくことです。

したがって、教育関係者以外の専門家を招いた校内研修の後、研修担当者が再度講師となって同じテーマで研修を行い、専門家から得た情報や知識等を自校の教育方針や実践課題に照らし合わせて「翻訳する」ことが望まれます。



第三に書物等からの情報収集があります。当教育センターにおいてもカリキュラムセンターの蔵書や教育資料を検索できるシステムがありますので、これらの資源も大いに活用されることをお勧めします（図16、P. 30図19参照）。

第四に研究指定校等の研究成果があります。研究指定校等の情報については、学校に研究公開の案内が届いていると思いますが、当教育センターのWebページで県内の研究指定校の情報を見することもできますので参考にされてください（P. 30図20参照）。

また、国立特別支援教育総合研究所のWebページには、都道府県の特別支援教育センター等へのリンクもあり、全国の情報を探すこともできます。

最後に、当教育センターでは、Webページ上に平成24年7月から「校内研修活性化支援サイト」を開設し、当教育センターで実施した「特別支援学校校内研究の推進研修講座」の内容や関連法規等を公開していますので、これらの資源も生かしていただければと思います（P. 31図21参照）。なお、本サイト

には他の都道府県や国立特別支援教育総合研究所、教員研修センターがリーフレットや動画で発信している研修手法や取組例などについて、「他県等の参考事例」としてリンク集を公開しています。

まずは、どのような情報が存在するのかを把握することから始めて、様々な教育資源を積極的に活用してください。

【図16】県教育センターカリキュラムセンター



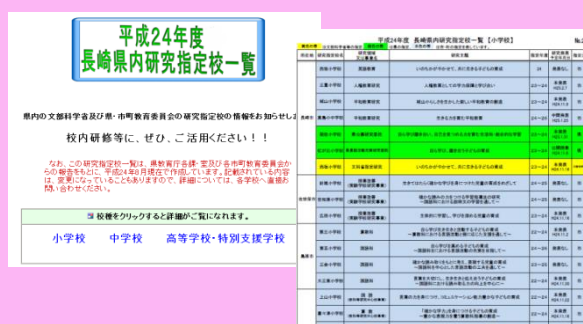
【図18】県教育センターの出前講座ホームページ



【図17】県教育センターホームページ



【図20】県内研究指定校一覧



【図19】カリキュラムセンター教育資料検索システム



【図2-1】校内研修活性化支援サイト

校内研修活性化支援サイト

The screenshot displays the 'In-school Training Activation Support Site' with a green header and a sidebar on the left. The main content area is divided into several sections:

- 校内研修活性化支援サイト**: Header with contact information (TEL: 0957(53)1131, FAX: 0957(54)0578).
- コンテンツメニュー**: A list of menu items including '校内研修の活性化とは', '校内研修の実施状況', '校内研修活性化支援するための講座の実施', '校内研修のてびき', '長崎県教育センター', 'お役立ちリンク', and 'お役立ちリンク'.
- 校内研修活性化支援事業の基本方針**: A section detailing the basic policy of the in-school training activation support project, including the purpose, objectives, and implementation methods.
- 【演習1】各校の校内研究年間計画案紹介**: A section introducing the annual in-school research plan proposals from various schools, including a list of schools and a description of the plan.
- 【演習2】校内研究改善ワークショップ**: A section describing the in-school research improvement workshop, including the purpose, objectives, and implementation methods.
- 校内研修ハンドブック**: A section featuring a booklet titled '校内研修ハンドブック' (In-school Training Handbook) with a cover image showing a group of people in a meeting.
- 授業中や座っているべきときに席を離れてしまう子**: A video player showing a presentation titled '授業中や座っているべきときに席を離れてしまう子' (Children who get up from their seats during class or when they should be sitting).
- サイドバー**: A sidebar on the left containing various links and information, including '利用予定者数' (Number of users), 'アクセスランキング' (Access Ranking), '県内教育研究機関' (Intra-county Education Research Institutions), 'おすすめコンテンツ' (Recommended Content), and '長崎県教育センター' (Nagasaki Prefectural Education Center).

SGAを生かして組織力を高める ～状況や必要に応じた柔軟な組織編成と運用～

- ・日常的な課題解決に結びつけるため、SGA（Small Group Activities：小集団による研修）を組織し、目的や状況に応じて柔軟に運用をする。
- ・SGAのねらいを明確にし、SGAの成果や課題を全体で共有する。

SGAとは、教育目標の実現を目指す小集団による日常業務と結びついた研修を意味します。例えば学年会や学部会、学校の課題改善のための意図的なプロジェクトチームや若手育成のためのチームなど、集団の形態は目的や状況によって、多種多様に考えられます（図22参照）。

当教育センターでは、SGAが校内研修を活性化させる主体的な組織として活用されることを期待しています。全教職員が一斉に集まって行う研修形態と異なり、SGAによる研修形態は、フットワークの軽い小集団のよさを生かせるので、「活性化」「組織化」「効率化」の面で効果が期待されます。

【図22】SGAの種類と効果的な活用例

名 称	学年別 研究組織別	縦割り別	若手育成
組織 構成	学年別・組織別	学年構成や 年齢層の混成	経験年数別や 若手とベテランの混在
主な活動 (例)	○前年度までの研究の流れと子どもの実態把握 ○計画・実践の進捗管理 ○授業研究後におけるワークショップ	○子どもの発達段階を系統的に明らかにする研究 ○教科等の指導計画づくり ○学習規律・学び方の研究 ○参加体験型研修(構成的グループ・エンカウンター等)	○若手の疑問や悩みの相談 ○校務や授業の進め方 ○子どもや保護者への対応 ○知識や経験を若手へ伝えるための研修プログラム
SGA の効果	チームワーク 効率化・日常化	系統的研究 コミュニケーション	知識や経験の伝 達

S G A の特徴として第一に挙げられるのは、教職員間で活発なコミュニケーションが図られるということです。限られた研修時間の中でも、互いに考えていることや、大切にしていることを十分に伝え合うことができるので、信頼感が生まれやすく、良好な人間関係が築かれやすくなると考えられます。教職員間でこれまでの豊富な経験や知識の交流が始まり、各グループの研修が充実するとともに、学校全体としての校内研修も「活性化」していくのではないのでしょうか。

第二に挙げられるのは、グループ内一人一人の役割分担がより具体的になるので、個々の意欲が高まり、やりがい生まれやすくなるということです。全員が参加者から参画者になることで、学校教育目標実現に向けた各 S G A の取組が有機的につながり、校内研修を通した各学校の「組織化」が加速するのではないのでしょうか。

第三に挙げられるのは、時間を確保しやすくなるということです。全職員が揃って研修を行うのは、日数的にも時間的にも多くはとれませ

ん。しかし、4～6人程の人数であれば、研修のために週に1、2回程度は何とか都合を付けて集まることのできるのではないのでしょうか。さらに、このような小グループ内でやるべきことや進捗状況が共有されれば、一人一人の改善意識も高まり、より一層の業務の「効率化」につながると思います。

では、このような特徴を生かした S G A とは具体的にどのような取組でしょうか。

以下に、S G A の取組を2例紹介します。

一つ目は同一学部内で日常的に行われている取組例です（P. 34 図2.3参照）。

例えば、学習発表会などを開催する時、既存の学級集団にとらわれず、児童生徒の実態やニーズ、個別の指導計画の指導目標等に応じた集団を編成し、発表内容を考えていくことがあります。当然のことながら、その集団編成に合わせて、指導に当たる教職員も新たな S G A を編成することになります。新たな S G A では、児童生徒一人一人の実態について共通理解をすることか

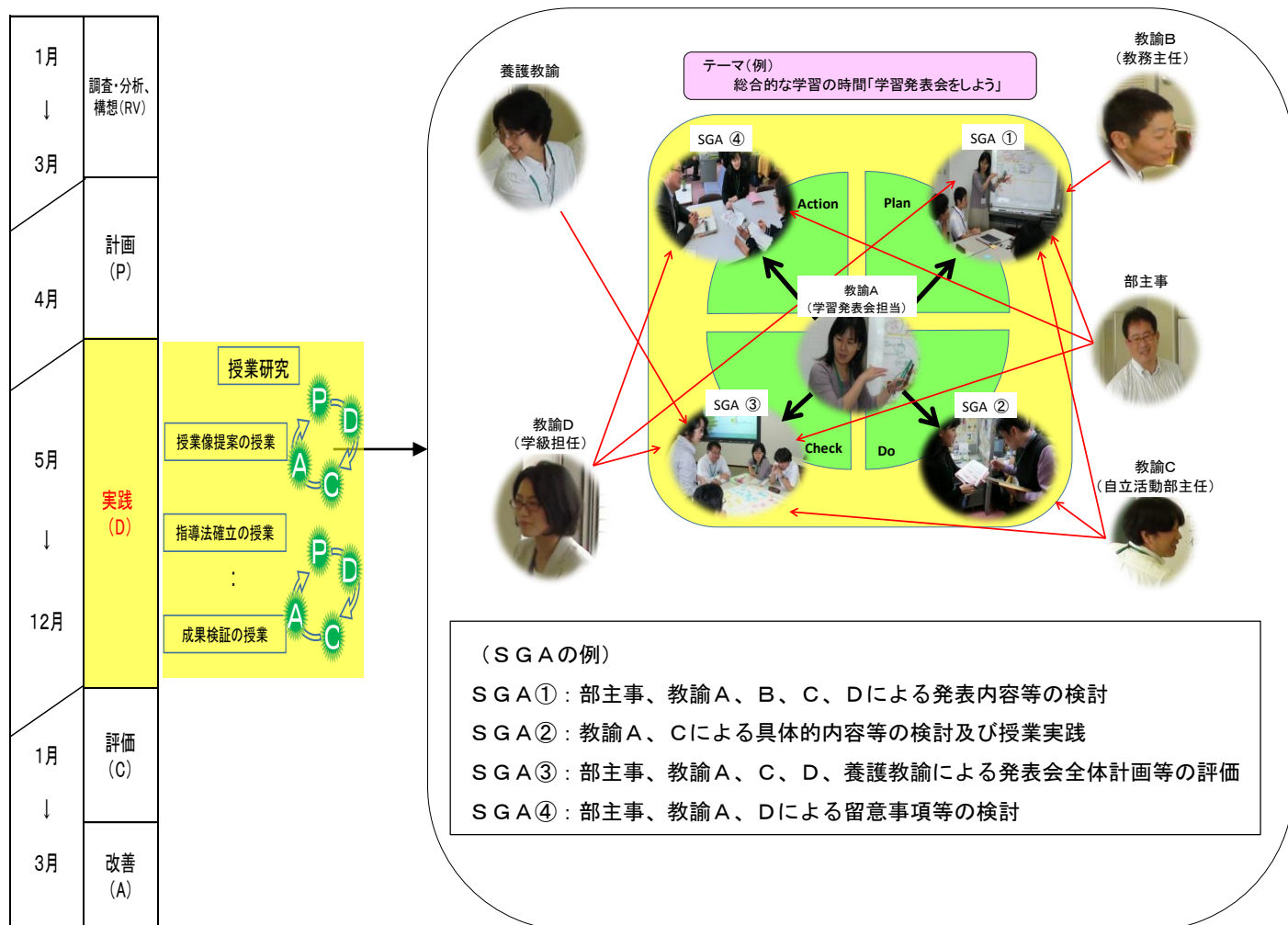
ら始め、発表内容やそこで使用する教材教具等の作成を具体的に進め、実践を重ねるたびに改善・充実を図っていきます。

校内研修の活性化を図る上で大切なことは、発表内容や教材教具を作成・改善するために、学部内で目的や状況に応じたSGAが柔軟にスムーズに組織されることです。その際、前項で述べた「人的資源」で

ある専門性の高い教職員（自立活動部主任等）、学級には直接所属しない教職員（部主事や養護教諭等）もSGA

に積極的に参画し、総括的な視点から適切な助言やアドバイスを行うことが望めます。そのことによって、各学校の教育目標の実現を目指した組織力の向上が図れるのでは

【図23】同一学部内におけるSGAの例



ないでしょうか。

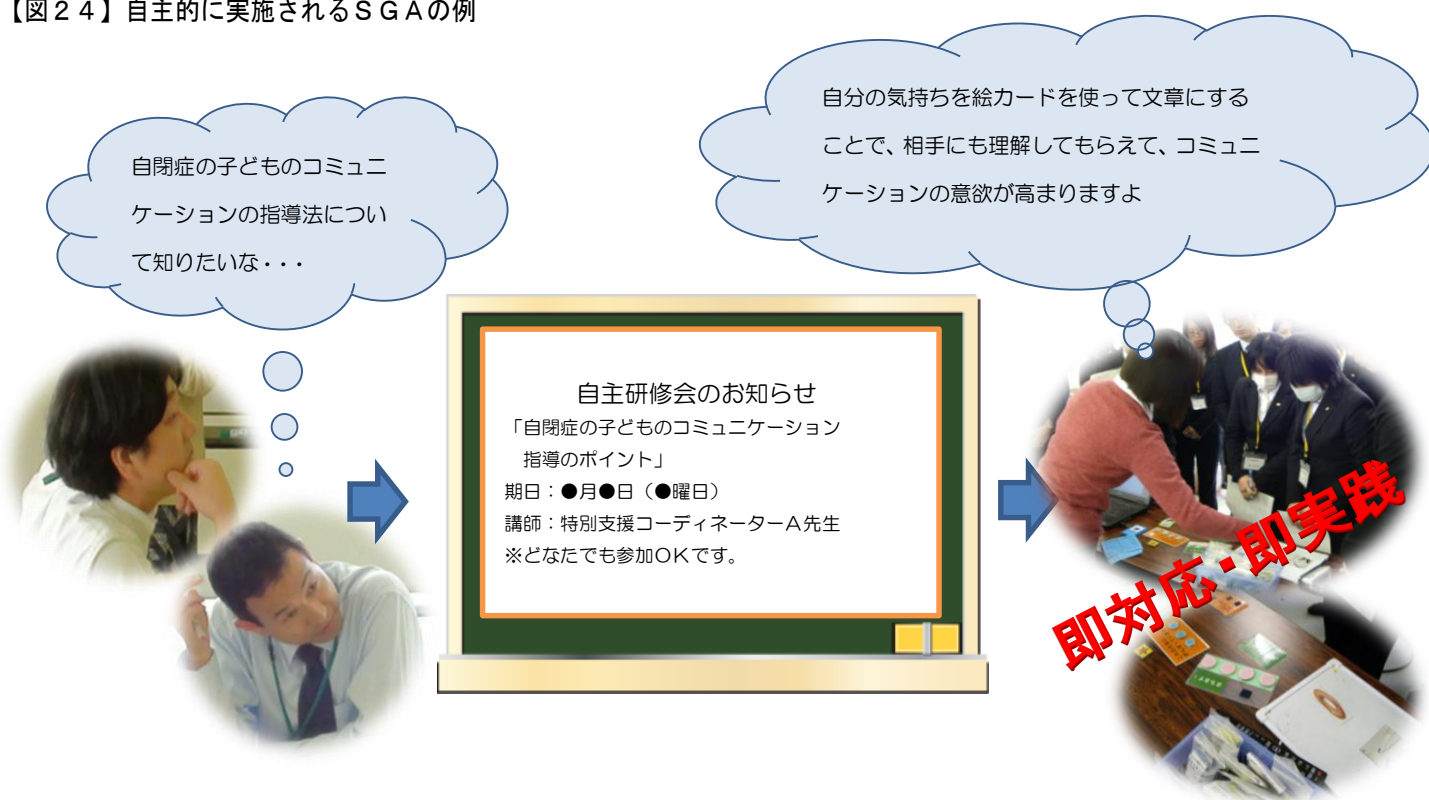
二つ目は、学部ニーズが出发点となり、自主的なSGAを行う例です（図24参照）。

専門性の向上を図りたいという思いを持っていても、学級担任同士や同一学部の教師だけの話し合いでは、効果的な指導法を見いだすことができない場合があります。このようなときに考えられるのが、その分野の指導で定評のある同僚に内部講師として協力してもらい、希望者を募って行うSGAです。この研修は基本的には希望者による自由

参加の研修形態にすることで、他学部の教職員も希望すれば研修に参加できるなど、柔軟な時間と組織の運用を実現することができます。その意味では、このような研修スタイルも、教育目標実現に向けて教師の専門性を高めるためのSGAの一形態と考えることができます。

このようにSGAでは、少ない人数を生かすことで、チーム内で研修を計画的、組織的、継続的に行うことができ、教職員の自主性・自発性を高め、学び合い、高め合う職員集団へと高まっていくことが期待で

【図24】自主的に実施されるSGAの例





参画

参画型研修で協働意識を高める ～ワークショップ型研修スタイルの積極的な活用～

- ・ワークショップ型研修の実施にあたっては、事前に研修のゴールを明確にしたり、課題を焦点化したりするなど、周到的準備を行って臨む。
- ・教職員全員の専門性や持ち味を生かせるようなワークショップの方法・手順等を工夫することで、教職員の参画意識を高めるとともに、研修の活性化を図る。

きます。

ワークショップ型研修は、日々の授業や学級経営に関する課題解決に向けて、参加者が知識や経験、専門性を認め合い、生かし合う「学び合いの場」であると考えられます。

当教育センターが実施している「校内研究の推進研修講座」の受講者からも、「教職員に問題意識をもって参加してもらえる」「短時間で共通理解を図ることができる」「協議が活性化し、学びも深まる」といった感想が聞かれました。

また、校内研修アンケートの結果、全職員が参加する校内研修会で実施した研修方法について、ワークショップ的な手法を取り入れている特別支援学校は7割に上ることが分かりました。

教職員それぞれの経験や専門性には違いがありますが、ワークショップ型研修では、力量の違いを互い

に受け入れ、自分がかかわることのできる部分で考えたり、発言したりすることができます。話合いで導いた解決策の全てに合意できなくても、全員で共通理解すべきこと（組織として合意できる内容）を全員で共有できることが、教職員の満足度の高さに繋がっていると考えられます。

さて、ワークショップ型研修の技法は多数あります（図25参照）。それぞれの研修の目的や学校の実態に応じて、研修方法を工夫していくことが大切です。当教育センターの校内研修活性化支援サイトの中でも、教員研修センターの『教員研修の手引き 効果的な運営のための知識・技術』など参考資料を多数紹介していますので御活用ください。

では、具体的にワークショップ型研修をどのように実施すればよい

のでしょうか。

ここで、ワークショップ的な手法を取り入れている研修例を二つ紹介します。

一つ目は「事例研究会」です。従来の事例研究会は、事例報告者の資料準備等にかかる負担が大きいことや、その労力に見合う十分な協議がなされないまま終了し、具体的な支援の手だてにつながらないことがあったのではないのでしょうか。

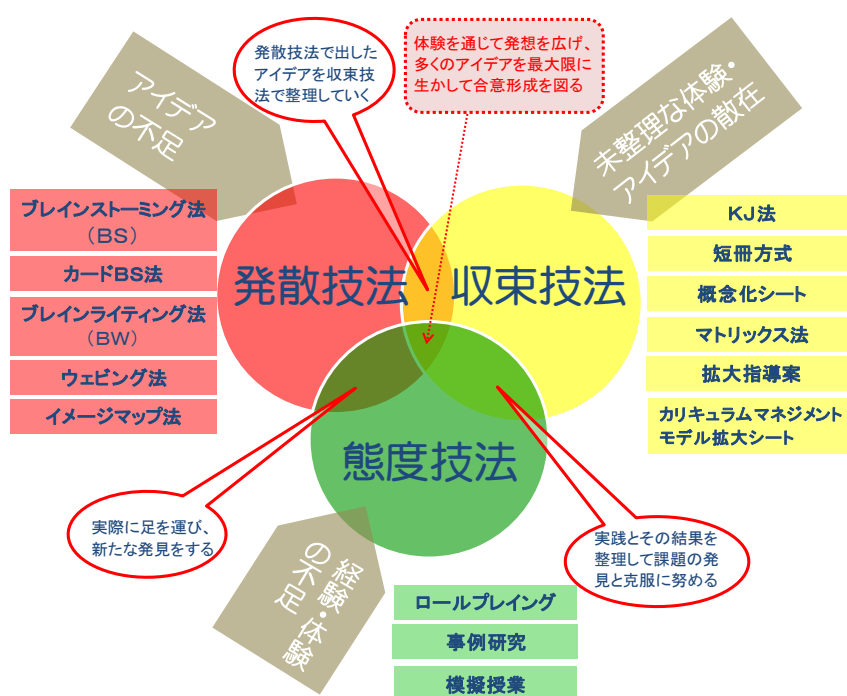
また、事例研究会は教職員の個々の専門性が結集する数少ない機会であるにもかかわらず、その知識やスキルが組織全体のものとして共有されにくいこともあったのでは

ないのでしょうか。

そこで、図26（P. 38）に示すようなプロセスでワークショップ型の事例研究会を実施します。

まずは、事例研究会を企画・運営する研究主任や事例提供者を中心とする関係教職員が事例研究会のゴールを明確にすることが必要です。ゴールは「対象児童生徒の実態に関する基礎情報の共有と課題の整理及び課題の改善策の立案」などが考えられます。限られた研修時間で質の高い協議を行うためには教職員の参画意識を高めることもポイントですが、そのためには事前に「着地点」を明確にして研究会に臨

【図25】ワークショップの技法



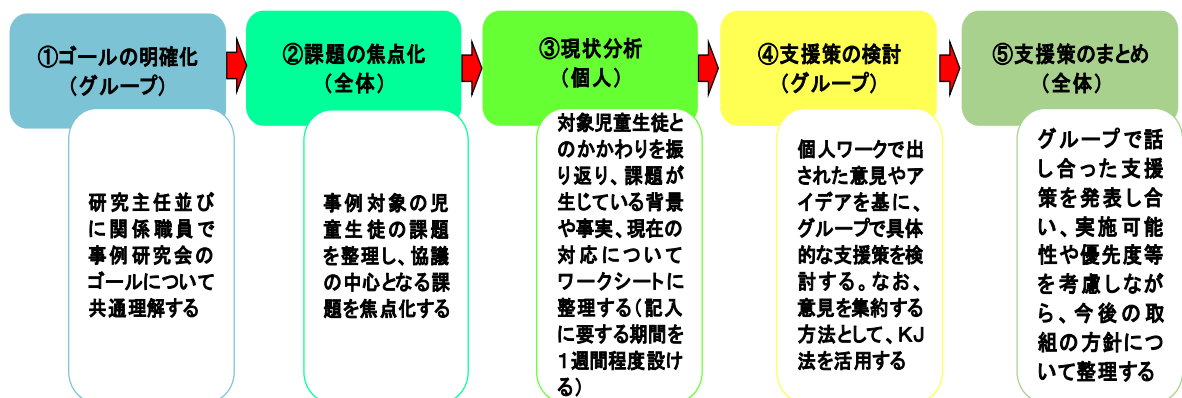
むことが重要です。

次に、協議の柱となる課題の焦点化を図っています。この事例では、「対象生徒が授業中に教室から出て行く」という行動に注目し、その行動を減らすための改善策を明らかにするために、「授業に参加しなかった理由・きっかけとなった事象等」と、「授業に参加しなかった生徒に対する教職員の対応」という二つの視点で考えるということ

通理解を図ります。

このことは、③の個人ワークにおいて、共通の視点を持って対象生徒の行動を捉えることにつながります。ここで焦点化された課題に対して個々の教職員の知識やスキル、経験などが発揮される場面となります。通常、個人ワークは、限られた時間でアイデアを出すことが求められますが、事例のように、個人ワークに充てる期間を長く設けるこ

【図26】ワークショップの技法を取り入れた事例研究会の展開例



課題の焦点化

拡大指導案

とも考えられます。そうすることで、これまでの自分自身の実践や経験をじっくり振り返ったり、少人数で集まって意見交換をしたりすることが可能となり、より対象生徒の実態に即したアイデアが生まれてきます。

さらに④では、③の個人ワークで考えたアイデアを持ち寄り、KJ法を用いて具体的な対応策を明らかにしていきます（写真1、2参照）。

次に、ワークショップ的な手法を取り入れている研修例の二つ目として、「拡大指導案」を利用したワークショップ型研修を例に、研究授業後の研究協議の進め方を紹介します（P. 40図27、P. 41図

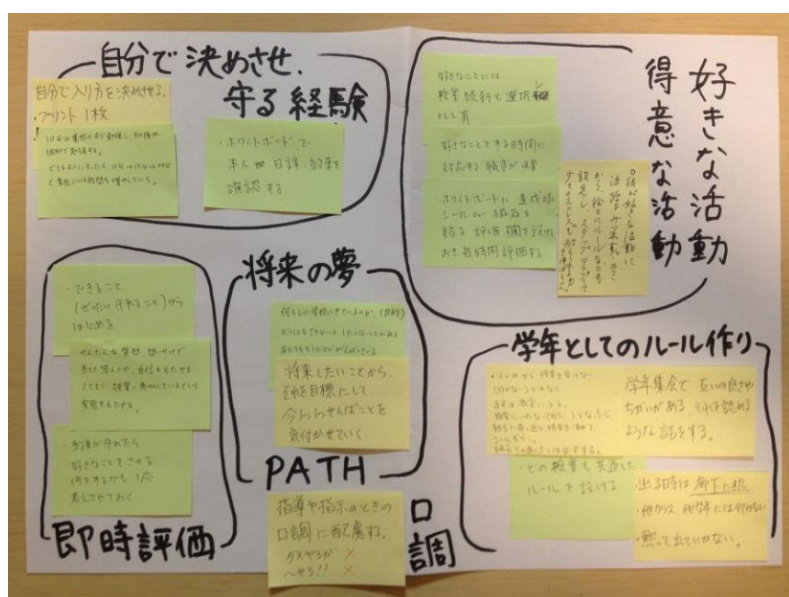
28参照）。

初めに、付箋紙に気付きや質問などを書きます。付箋紙に気付きや質問を書くのは授業参観中でも研究協議の冒頭でも可能です。付箋紙の色は、良かった点を青、改善点はピンク、疑問点は黄色というように信号の色を意識して色分けすると覚えやすいと思います。

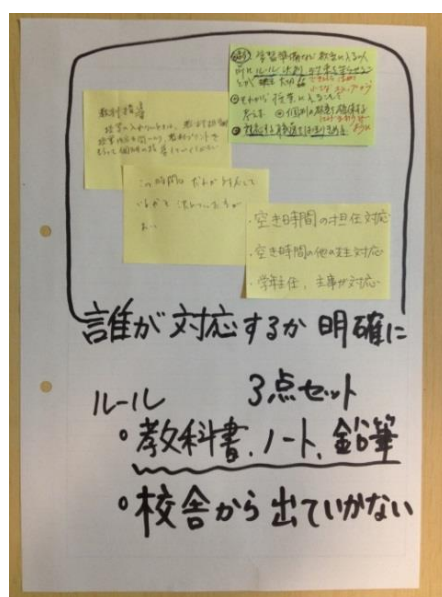
次に、指導案を拡大機等で複写したシートに、4～6人ぐらいのグループごとにそれらの付箋紙を貼る作業を行います。

メンバーは、自分の考えを説明しながら、付箋紙を貼っていきます。この時、他のメンバーは、似たような気付きや意見だと思ったら、その

【写真1】④支援策の検討（グループ）の成果物例



【写真2】⑤支援策のまとめ例



時に、続けて付箋紙を貼っていきます。

全ての付箋紙を貼り終えたら、次は付箋紙を同様な項目ごとに分類していきます。例えば、「教師の発問の仕方」に関する付箋紙が複数ある場合、それらを集め、水性マジック等で枠囲みをして、小見出しを付けます。さらに、この「教師の発問の仕方」の枠組が他の枠組と関連している場合、枠囲みと枠囲みを線や矢印で結び、関係性を強調し、構造化します。

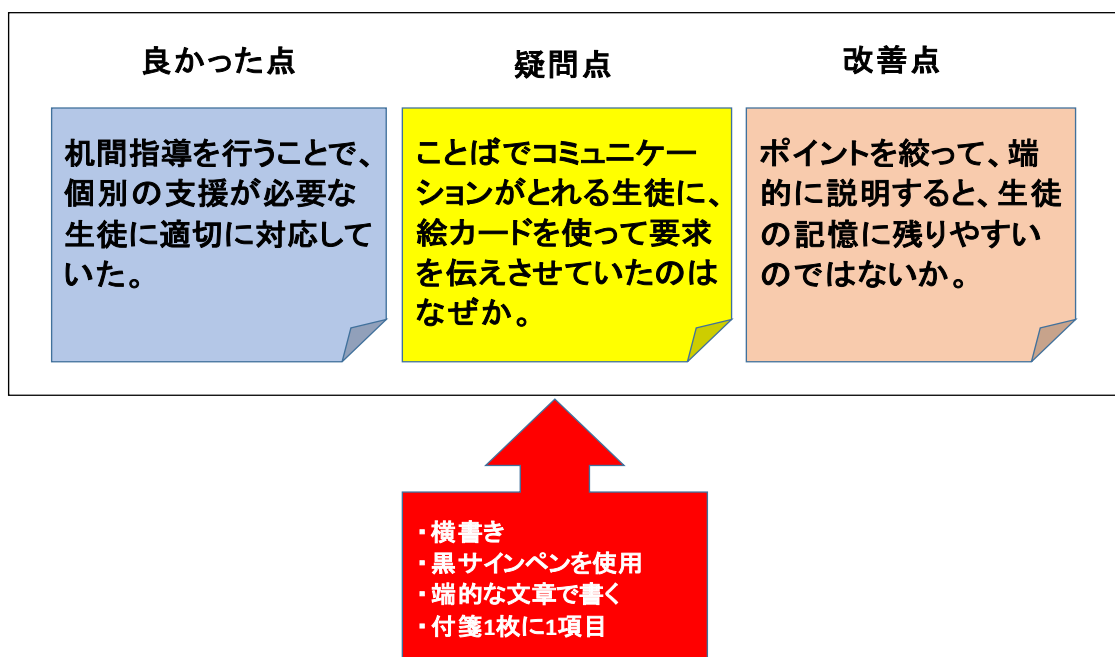
その後、グループごとに代表が、話し合ったことの要点を全体に発表します。作成した成果物は、全員が見えるように提示したり、印刷配

付したりすることで、個々の考えや各グループが見付けた解決策を、教職員全員で共有することができます。成果と課題、改善策をまとめる際の貴重な資料にもなります。

このように、ワークショップ型研修は、全教職員が校内研修に参画し、参加者全員が共通の課題に取り組み、相互に学び合い、アイデアを出し合うなど、成果を生み出すことができる方策と言えます。

今後、さらに校内研修を活性化させるためには、様々なワークショップ型研修の特徴を踏まえて、参加者全員が解決策等について共通理解を図りながら協議する方法を工夫していくことが望まれます。

【図27】ワークショップ型研修における付箋紙の記入例



【図28】指導案拡大法によるワークショップ型研修の展開例

① 気付きや質問事項を付箋紙に書き込む



② 考えを述べ合いながら付箋紙を貼っていく



③ KJ法で付箋を分類・構造化する



④ 班の代表者が発表する





成果

成果を可視化し、課題を共有する ～学校評価との効果的連動～

- ・研修の成果と課題を分かりやすく（可視化）発信することにより職員間で共有する。
- ・具体的な達成目標を設定したり、数値化したりして研修を推進する。

ここでは、「成果の可視化」を広い意味で考えていきます。

成果を可視化（見える化）するのは、関係する教職員一人一人が知っておかなければならない情報を正確に理解するためです。視覚情報として可視化（目に見える化）することで、情報（内容）の分かりやすさは格段に増します。

そのことは、話し合いや研修場面における職員の参画度を高めるとともに、内容の深まりにもつながります。

最終的には、職員の「合意形成」や「情報共有」に結びつきます。

それでは、具体的な場面を想定した上で、「成果の可視化」について研修が進む順序に沿って述べます。

まず、研修会実施中の議論等の「成果の可視化」です。

これには、通常、ホワイトボード

を利用します。発言やキーワード、研修事項等をホワイトボードに書き出して整理することで、参加者の意識がホワイトボードに集中し、研修会の内容の共通認識が進み、研修会の進行も効率的になるとともに、参加者の一体感も高まりやすくなります。

なお、デジタルカメラでホワイトボードを撮影することにより、記録を簡単に残すことができます。

次に、各研修会での振り返りにかかわる「成果の可視化」です。

例えば、研修会の最後に少し時間を取り、次のようにして振り返りを行う方法があります。まず、参加者それぞれが、研修会で学んだこと、疑問や質問、これから実践したいことなどを、付箋紙に書き出します。その後、小グループで、書き出したものを紹介し合い、分類整理してい

議論等の可視化

研修の振り返り

研修成果の発信

評価と改善

く中で、次回の研修会に生かせる有用な情報が提供されることもあります。

なお、研修会の内容の振り返りと併せて、企画や運営について、グループで話し合ったり、アンケートをとったりして、研修会自体の改善を図っていくことも大切です。

続いて、研修成果の発信にかかわる「成果の可視化」です。

これには、ホワイトボードを利用した掲示板や校内LANの活用などが有効です。

だれでも必要なときに閲覧や確認ができ、教材については、校内LANで提供することで、すぐに授業に活用できます。なお、成果の発信においては、一方的な発信だけでなく、今後の改善に向けた適切なアドバイスを受けるなど、双方向の情報提供の場となるよう留意することが必要です。

最後に、PDCAサイクルのC（評価）とA（改善）にかかわる「成果の可視化」です。本手引きでは、学期末における中間評価や反省、年度末に行う総括評価を想定しています。

成果が可視化されるためには、P

（計画）段階で、数値目標を設定するなど、具体的で評価しやすい達成目標を設定しておく必要があります。

達成目標と成果が対比しやすいものになっていれば、評価の客観性や信憑性が高まり、改善にもつながりやすくなります。

このことは、学校評価等における様々な取組を評価する場合と同様です。

学校評価については、各種のアンケート調査等による自己評価や外部評価（学校関係者評価等）による結果等を、学校組織挙げて入念に分析整理することで、次年度に向けたビジョン（V：構想）を描き（可視化し）、具体的な取組計画（P：計画）の策定へとつなげていくことが何よりも重要となります。

なお、学校評価については、当教育センターのWebページで公開している「実効性のある学校評価の推進に関する調査研究」も参考になります。そちらも御参照ください。

参 考 文 献

- ・ 香川県教育センター『校内研修サポートブック』2007 年
- ・ 小島弘道監修『学校改善と校内研修の設計』2010 年
- ・ 佐藤学『学校を改革する ー学びの共同体の構想と実践』2012 年
- ・ 栃木県総合教育センター『組織力の向上を図る校内研修の充実』2010 年
- ・ 西留安雄『どの学校でもできる！学力向上の処方箋 ー学校リニューアルのマネジメント』2012 年
- ・ 日本教育経営学会『校長の専門職基準〔2009 年版〕 ー求められる校長像とその力』2009 年
- ・ 浜田博文 編著『「新たな職」をいかす校長の学校経営』2010 年
- ・ 堀公俊、加留部貴行 編著『組織・人材開発を促進する 教育研修ファシリテーター』2010 年
- ・ 村川雅弘編集『「校内研修」で学校が変わる 学校を変える』2010 年
- ・ 村川雅弘編集『「ワークショップ型研修」充実化・活性化の戦略&プラン43』2012 年



校内研修のてびき【特別支援学校版】

よりよい学校づくりを目指した
計画的・組織的・継続的な校内研修の推進

平成25年3月発行

編集・発行 長崎県教育センター

〒856-0834 大村市玖島一丁目 24-2

TEL 0957-53-1186（企画課）
