

I 校内研修計画（年間計画）の立案と研修の実施

- 校内研修は、各学校で計画立案し実施するものです。研修として取り上げるべき課題や求められる内容も多いことから、勤務時間内の限られた時間の中で、より効率的・効果的に実施する必要があります。このため、服務に係る研修についても、その年の教職員の研修ニーズや課題等を的確に把握しつつ、年間計画を立てて継続的に実施することが大切です。
- 各学校においては、次の1、2を参考にして年間計画を立案し、計画的に研修に取り組んでください。

1 服務規律に関する年間研修計画

- 校内研修をより効率的・効果的に実施するため年間研修計画を立案することが肝要です。表1は、その例を示しています。
- なお、表1は一例であって、すべて行わなければならないというものではなく、これらの中から選択して実施することや適時に行うこと、これら以外の内容を取り上げること等、各学校の教職員の実態等に合わせ、柔軟にかつ、効果的に取り組むことが求められます。

表1 服務規律に関する年間研修計画の例

実施時期	研修内容	対象者	企画	資料等
一学期	○綱紀粛正について（年度当初の徹底事項） ・不祥事となる行為の確認 ・公費、個人情報の適正管理 ・交通安全・飲酒運転防止について ・児童生徒性暴力等、体罰防止の徹底 ・ハラスメント対応窓口周知	全教職員	校長、 総務担当 （部）等	<ul style="list-style-type: none"> ・関係法令、国・県の通知等 ・教職員の懲戒処分及び公表の指針 ・国の児童生徒性暴力等防止に係る研修動画 ・不祥事防止のためのチェックリスト
	○体罰の禁止等生徒指導の在り方に関する校内点検について ・校内点検の結果報告と話し合い ・体罰と不適切な指導について	全教職員	生徒指導 担当 （部）等	<ul style="list-style-type: none"> ・関係法令、国・県の通知等 ・校内点検の結果
	○薬物乱用防止について	全教職員	保健安全 担当	<ul style="list-style-type: none"> ・啓発動画等
	○教育公務員としての服務の在り方について	新任教員及び その他若 手教員	初任研指 導教員	<ul style="list-style-type: none"> ・「不祥事防止のための校内研修用事例集」
	○カウンセリング研修 ・カウンセリングマインド ・カウンセリングの方法など	全教職員	教育相談 研修受講 者	<ul style="list-style-type: none"> ・教育相談に係る研修資料

I 校内研修計画（年間計画）の立案と研修の実施

二 学 期	○情報モラル及び著作権について	全教職員	I C T教 育担当	・著作権法等関係法令 ・国・県等の通知等
	○人権研修	全教職員	人権・同 和教育部	・「人権教育指導資料第 2集 しまねがめざす 人権教育（学校教育 編）」
	○児童生徒性暴力等、わいせつ行為、 セクシュアル・ハラスメントの防 止等について ・セクシュアル・ハラスメント相 談員の心得・相談の受け方等 ・児童生徒性暴力等、わいせつ行 為、セクシュアル・ハラスメン トについての事例研究等	全教職員	校内セク シュア ル・ハラ スメント 相談員	・関係法令、国・県の通知 等 ・「教職員等による児童 生徒性暴力等の根絶に 向けて〈島根県教育委 員会の総合対策〉」 ・ハラスメントの防止等 に関する要綱等（県立） ・各市町村のハラスメン ト防止に関する例規 （市町村立）
	○交通事故・違反の防止について ・飲酒運転についての事例研究	全教職員	総務担当 （部）等	・「教職員の服務規律の 確保について」（通知）
	○心と身体の健康づくりについて ・生活習慣病やメンタルヘルスに 関する研修	全教職員	校長、 衛生管理 者等	・関係法令、国・県の通知 等
三 学 期	○個人情報の取扱いについて ・成績・学籍関係情報の取扱い ・文書管理など	全教職員	進路指導 担当 （部）、情 報教育担 当（部）等	・県、各市町村の個人情 報保護条例・規則 ・個人情報保護条例
	○公金等の不正処理について ・事例研究	全教職員	教頭	・関係法令、国・県の通知 等
	○交通事故防止・飲酒運転防止	全教職員	校長、 総務担当 （部）等	・関係法令 ・国・県の通知等

[計画立案上のポイント]

- (1) 年間計画を作成するときには、可能な限り月単位で作成しましょう。上記の表は、あくまで参考例であり、この順に行うことを求めているということではありません。各研修内容について、適切な時期に実施してください。
- (2) 上記表以外の例として、夏季や冬季の休業期間前に当該期間中の服務規律の確保をテーマとする研修の実施や、選挙等がある時には、その前に「政治的行為の制限について」をテーマとする研修を行う等が考えられます。
- (3) 計画立案に当たっては、学校行事や各関係機関・団体の取組（「〇〇強化月間」、「〇〇週間」等）等と連動して行いましょう。

2 校内研修の実施

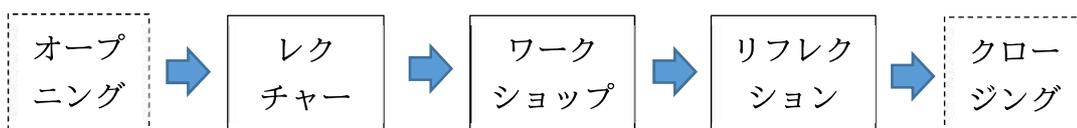
(1) 研修の企画・運営・評価について

- 充実した研修を実施するためには、「企画(P)」→「運営(D)」→「評価(C)」→「改善(A)」→「企画(P)」…というPDCAサイクルで行うことが大切です。
- 「企画(P)」の段階では、
 - ・ 研修をどのように設定するか。
 - 受講する側のニーズを適切に把握すること
 - ・ 達成目標をどのように設定するか。
 - どのレベルまで達成すればよいかを明確にすること
 - ・ プログラムをどのように組み立てるか。
 - 研修の目的・目標の達成に向けて、研修内容の選択、研修内容の順序性、研修の方法をいかにするか。
 を整理し、準備をします。
- 服務に係る研修の場合、過去に不祥事案等で被害を受けた等、特段に配慮が必要な教職員もいることが想定されます。研修実施に当たっては、事前に教職員に対して研修内容を周知し、配慮が必要な教職員を確認した場合には、研修の内容や参加方法等について配慮が必要です。
- 「運営(D)」の段階では、主な研修スタイルと学習法・活動として、次のように整理されます。

主な研修スタイル	代表的な学習法・活動
①レクチャー（講義） 知識伝達型	①聴く ②見る ③考える
②ワークショップ（協働）問題解決型	④話し合う ⑤体験する ⑥創作する
③リフレクション（省察）省察型	⑦分かち合う ⑧内省する ⑨深め合う

効果的な研修を実施するためには、3つの「主な研修スタイル」を組み合わせることが大切です。

- 実際の研修の流れとしては、以下の流れが考えられます。



ワークショップ形式を行う場合、考慮することとして、

- ・ 会場と机の配置
- ・ グループの人数（4～6人が適当）

- ・ 準備物（付箋、ペン、タイマー等）
- ・ 進め方 ※ ファシリテーターの役割

があります。研修の中では、目的に応じて、下記の例で示した各種研修手法を活用し、研修の充実を図ってください。

目的	主な研修手法
知識・技能の習得	<p>講義法</p> <p>受講者全員を対象とする講義の他に、課題別等、受講者を分割しての講義、受講者が選択しての講義など形態を工夫し、参加者の意欲を高めることが大切である。</p> <p>研修の目的が果たせるように講義の目的や組み立てを考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に受講者からアンケートをとり、それを考慮して講義内容を決める。 ・ 講義の最中にいくつかの課題を提示して受講者に考えさせる。（空欄補充・○×や選択肢・チェックリスト等） ・ 受講者同士が話し合う場면을適宜設定する。（2～4人） ・ 講義の最中や末尾に質問を受けることによって受講者と双方向のやりとりを行う。 ・ 動画等の視聴覚教材を活用する。等
問題解決能力の向上 〈思考を広げる手法〉	<p>ブレインストーミング</p> <p>受講者が気楽な雰囲気の中で固定観念を排し、自由に思いつきやアイデアを出し合い、そこから想像と連想を働かせて、多くのアイデアを生み出すことができる。</p> <p>4つのルール（批判厳禁・自由奔放・相乗り歓迎・質より量）に従い、できるだけたくさん発言し、すべて記録（ホワイトボード・模造紙・ノート等）する。様々な考えが出るように、できるだけ多様なメンバーをグループに配置する。</p> <p>ランキング法</p> <p>様々なテーマについて、10個前後の権利・命題、具体的物品名等をカード等に記入し、参加者が自分にとって重要と考える順序にダイヤモンド型等ランキング（順位付け）して、その根拠等を整理し、その結果について参加者相互が意見交換・討議を実施する。</p>
問題解決能力の向上 〈課題を分類・分析する手法〉	<p>ウェビング（マッピング）</p> <p>ある一つのキーワードから思いつく言葉を書き出し、次々とつなげ、思考を広げる。</p>

	<p>カテゴリーによる分類</p> <p>様々なデータやアイデアをカードに記入し、それらを共通のものでいくつかのグループにまとめ、それぞれにタイトルをつけて整理していく。</p>
<p>問題解決能力の向上 〈実践に結びつける手法〉</p>	<p>5W1H</p> <p>アイデアや目標を5W1H（誰が・誰に、何を、いつ、どこで、どうして、どのようにして）に落とし込むことによって、実際に計画の見通しを持って動き出すことができる。</p>
<p>態度・行動の変容</p>	<p>ロールプレイング</p> <p>「役割演技」することで、物事への視点の客観性を高め、自己を再発見したり、日常生活ではわからなかった課題解決のための気づきを得たりする。体験をしたあとに、振り返りや分かち合いを行う「シェアリング」が重要。</p> <p>・展開例：</p> <ol style="list-style-type: none"> ① ロールプレイングの説明 ② ウォーミングアップ…ロールプレイングに入る前にアイスブレイク等を行い、意欲を高め、役割表現に慣れる。 ③ 再現…場所や状況などの基本となる情報を共有する。 ④ ロールプレイング…主役の自発的な発想で言葉を発し動きを取って演じる。 ⑤ シェアリング…演じながら気づいたこと等を話し合い、新たな気づきをわかちあう。 <p>ディベート</p> <p>特定の論題について、定められた規則に従い、肯定・否定の組に分かれて行う討議で、判定は議論を聞いていた第三者が行う。</p> <p>・論題の例：「入学式の受付は、女子生徒が望ましい。是非か。」</p> <p>・チーム編成：3人～5人が適当</p> <p>・展開の例：（50分展開例）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① テーマの確認（2分） ② 肯定側の立論（6分）否定側の尋問（5分） ③ 否定側の立論（6分）肯定側の尋問（5分） ④ 作戦タイム（3分） ⑤ 否定側の反ばく（5分）肯定側の反ばく（5分） ⑥ 否定側の最終弁論（4分）肯定側の最終弁論（4分） ⑦ 審判による判定（5分）

- 研修を進める役割として、ファシリテーターの役割が重要です。
ファシリテーターとは、「協働促進者」、「共創支援者」という意味で、チームのプロセスを管理し、チームワークを引き出し、そのチームの成果が最大となるよう支援する役割を担います。
- 「評価(C)」として、研修の終わりに教職員一人ひとりへのアンケートや感想記述等を行い、実施した研修の効果や課題について把握し、次回の研修の企画や運営に向けて「改善(A)」することが大切です。
- 実際の校内研修のイメージがもてるよう、「V 校内研修の充実のために」では、前述の手法を活用した研修の具体例を一部示しています。参考にしてください。

(2) 校内研修の工夫例

- 校内研修の実施方法については、単なる説話や事例研究だけでなく、さまざまな手法があります。自分事として、より理解が深まるよう様々な手法を取り入れるなど工夫することが大切です。研修の工夫としては、表2のようなものがあります。

表2 不祥事を防止するための校内研修の工夫例

工夫点	具体的な方法	期待される効果
「事例研究」による研修	小グループに分かれての事例分析と協議。	自分の意見を述べることを通して自分自身の事として考えられる。
「ランキング法」を取り入れた研修	酒気帯び運転等の事例を示した後、未然防止のために何が大切かを書いた6枚のカードから、最も大切なこと(1枚)、次に大切なこと(2枚)、その次に大切なこと(3枚)を選んで山形に貼り付け、話し合う。	メンバーの課題に対する捉え方が、カードの選択となって表れ、議論を進める糸口をつかめる。
「ロールプレイング」を取り入れた研修	個々具体的な場面を想定し、役割演技することによって、加害者や被害者の気持ちになりながら、望ましい言動を探る。	受身の研修から能動的な研修へと変えられる。
「ブレインストーミング」を取り入れた研修	グループを作り、課題について、各人が、3分以内で自分の思っていることやイメージを出し合い、出された意見を板書し、集約する。	集団での話し合いの過程で、自然に意識が変わっていく。
「ディベート」を取り入れた研修	様々な考え方が生じる「性」を取り巻く身近な問題について、パネリストディベートを行い、個人による感じ方や受け取り方の違いについて考える。	個々の思い込みや固定観念に気付き、セクシュアル・ハラスメントについて正しく理解する。

I 校内研修計画（年間計画）の立案と研修の実施

「事故回避トレーニング」を取り入れた研修	自動車を運転中の運転席の画面を見ながら、どのような危機が潜んでいるかを話し合う。	表に出ない隠れた危機の存在に気づき、注意深い観察力や推察力の大切さに気付くことができる。
「未必の故意についての認識」を深める研修	飲酒したのに運転する心理が、どのような考え方や心理状態から生まれるのかを話し合う。	悪い結果を予想しながらも、なお、その行為に及んでしまう人間の弱さについて、認識を深められる。
自校の「危機管理マニュアル」の見直しを通じた研修	マニュアルを作って終わりにせず、絶えず見直しをする。	見直しを通じ、マニュアルの内容を意識化できる。
「先人の生き方、在り方の追体験」による研修	教職にあった者の崇高な生き方や、その美しさに触れ直す。	教職にある者としての自覚と意欲を再び喚起する。
「レポート作成」、「決意表明」を取り入れた研修	研修のまとめとして、自己の考えをまとめる。全教職員連名での決意表明書の作成等も考えられる。	書くことを通じて意識化できる。
「ワークシート」を活用した研修	事例研究においては、問いに対する解答を書き込んだり、不祥事の発生する背景を行った本人や他の教職員、児童生徒等の立場から考えて記入したりして、意見交換する。	書く作業を体験することで、自分の考えを明確にできる。



参考：・「教員研修の手引き 研修の効果的な運営のための知識・技術 2訂版」（独立行政法人教員研修センター）

・ 動画研修資料「研修の企画・運営・評価」（NITS 独立行政法人教員支援機構）