

8 一人一人に年間の研修目標をもってもらいたい

【人や組織に対する思い、願い】

一人一人の教職員が自身の職能成長を図るために1年間の研修目標を設定し、目標達成に向けた計画を作成し、確実に実施してもらいたい。

【行動モデルを活用するメリット】

取り組む段階(行動サイクル)を意識しなら、研修主任としての思いや願いに沿った行動モデルを選択、修正することにより、取り組みたい計画を立案できます。

ステップ1 行動サイクルを意識した行動モデルを設定しましょう

組織を活性化する**行動サイクル(資料74頁 活用例5参照)**を参考に、例として「まず行動を起こす」「共に考え行動する」の中から行動モデルを選びました。必要に応じて修正しましょう。以下に選んだ例と取組案を示します。

〔まず行動を起こす〕から選んだ行動モデル

校長先生や教頭先生と早い段階で研修について相談し、経営ビジョンを踏まえた研修内容、研修計画になるように調整している。(資料29頁の5)

〔共に考え行動する〕から選んだ行動モデル

先生方に報告書や原稿をお願いする際には、まずは「このような形を作ってみました」と自分で先行して作成し、参考にしてもらうようにしている。(資料27頁の2) 校内研修の時間だけでなく、放課後などちょっとした時間を利用して、研修に関する考え方や指導方法を先生方と一緒に考えたり、情報交換を行ったりしている。(資料30頁の1)

ステップ2 学校経営ビジョンに沿った校内研修の重点等を作成しましょう

ステップ1で選んだ行動モデルを参考に、校長先生との相談を通して今年度の研修部の重点を策定しましょう。

研修部の重点例：「個人の年間研修目標と実践計画の立案及び実行」

ステップ3 本年度、自身が取り組む校内研修計画案を作成しましょう

ステップ1で選んだ行動モデルを参考に、まず、研修主任自身の年間研修目標と実践計画を作成します。次に、作成した自身の案を基に次のような流れの校内研修案を考えてみました。

行動モデルをヒントに校内研修を工夫した例です。



- (1) 今年度の研修にかかわる経営方針や研修部の重点を全教職員で確認する。
- (2) 研修主任の作成した自身の年間研修目標と実践計画案を参考に、各自が1年間の自身の研修目標と実践計画を立案する。
- (3) グループ内で互いに研修目標と実践計画について考えや概要を交流する。
- (4) グループ内で一人一人の目標達成に向け、他のメンバーがどのような支援ができるかを相談する。
- (5) 全教職員で、個人の目標、計画を確認し合い、個人や組織としてどのような支援ができるかを整理する。

ステップ4 日頃から職員に声をかけ、研修が進展するよう支援しましょう

ステップ1で選んだ行動モデルを参考に、教職員同士が円滑に授業参観し、児童生徒の成長について語り合えるよう、**日常的に声**を掛けましょう。