

(独立行政法人教員研修センター委託事業)

教員研修モデルカリキュラム開発プログラム
(平成19年度 教育課題研修)

報 告 書

プログラム名	校長・教頭等学校管理職のコミュニケーション能力の向上を図る 学習者参画型研修モデル開発プログラム
プログラムの特徴	コミュニケーション能力のうち論理的思考能力、自己主張、表現・ 伝達技術に着目し、各能力の総合的な育成を図る研修モデルの開 発・実証を通して今日的な学校教育課題の解決を図る。

平成20年3月30日

山 口 大 学 山口県教育委員会

はじめに

21世紀は、急激な科学技術の高度化や情報化などにより、新しい知識が政治・経済・文化をはじめ社会のあらゆる領域で基盤となり重要性を増す、いわゆる「知識基盤社会（knowledge-based society）」の時代であると言われている。そのような社会においては、国境を越えた知識の伝播・移動によりグローバル化が急速に進展する。これら社会の変化に対応していくためには、狭義の知識や技能のみならず、自ら課題を見つけ考える力、柔軟な思考力、知識や技能を活用して複雑な課題を解決する力および他者との関係を築く力など、豊かな人間性を含む総合的な「知」が必要となる。

我が国の学校教育においては、このような変化の激しい社会を担う子どもたちに必要とされる力をいわゆる「生きる力」と位置づけ、教育内容の充実・改善を図ってきた。学校は国民の教育に対し責任を負う教育機関であるが、しかし、近年の子どもの学ぶ意欲や学力・体力・気力の低下、様々な実体験の減少に伴う社会性やコミュニケーション能力の低下、いじめや不登校等の学校不適応の増加など学校教育をめぐる状況は大きく変化しており、学校教育のみでこれら教育課題のすべてを解決していくことには限界がある。このような時代においては、学校・家庭・地域住民等の連携が従来に増して求められており、教育目標をより効果的に実現していく上で学校を中心とした学びのコミュニティの構築が課題である。そしてこのコミュニティがうまく機能するためには教職員間の共通理解の上に立った協調と校長のリーダーシップの発揮が不可欠であり、さらには保護者や地域住民と連携・協力するための教職員のコミュニケーション能力がより一層重要となる。

本報告書では、まず、「 .開発の目的・方法・組織」において本研究の開発目的、モデル研修開発のための研究手法、本研究におけるコミュニケーション能力の概要、研究計画、研究成果の評価手法、研究組織などについて述べた。次に、「 .開発の実際とその成果」において研究の背景や現状における課題を提示したのち、研修内で実施した質問紙調査の分析結果より本研修全体の成果と今後見直すべき課題などについて客観的に総括した。また本年度実施したモデル研修（計16回）について、各講師がその概要と実際、成果と今後の課題について記述した報告書も付記した。最後に「 . 大学・教育委員会連携による研修についての考察」では、本研究における研究分担の概要および山口県教育委員会との具体的な連携内容などについて再度整理を行った後、今後の教育委員会との連携協力の在り方や研修実施への展望についてまとめている。

平成20年3月

研究代表者 山口大学教育学部 林 徳治

目次

はしがき

開発の目的・方法・組織	1
1. 開発目的	
2. 開発方法	
3. 開発組織（組織分担）	
開発の実際とその成果	2
1. 学校管理職研修講座	
2. 各講師による講座	
大学・教育委員会連携による研修についての考察	23
1. 大学との連携	
2. 山口県教育委員会との連携	
今後の課題	24
1. 研究テーマについて	
2. 研究手法について	
3. 評価手法について	
4. 研修項目について	
5. 研修実施上の課題について	
資料（アンケート結果）	27
1. 管理職に就いてから受けたコミュニケーションに関する研修について	
2. コミュニケーションに関する既有知識について	
その他	29
1. 事業経費決算	
2. 研究分担者等	
3. 教員研修用アンケート	
おわりに	36

開発の目的・方法・組織

1．開発目的

本プログラムは、校長・教頭等学校管理職を対象に、教員間との円滑な人間関係を構築するためのコミュニケーション能力の改善・向上を図る研修モデルの開発を目的とする。開発する研修モデルは、研修受講者が 論理的に話すことができる、相手の立場に立った考え方や話し方ができる、適切に自己主張できる、 様々な手段を用いて情報を表現・伝達できる、ことを達成目標とする。これにより、教員に求められる能力のうち総合的能力としての「コミュニケーション能力」の改善・向上を図る。さらに、教員のみならず児童・生徒、保護者、地域住民とも適切な人間関係を維持しながら、より効果的に学校教育を推進する能力の向上も期待される。

2．開発方法

研修モデルの開発には、教育システム開発（Instructional System Development：以下、ISD と略す）を導入した。ISD はインストラクションの設計・開発・導入・評価に関する様々なシステムアプローチモデルおよびそのプロセスの総称であり、主なフェーズ（段階）は 分析（Analyze）、設計（Design）、開発（Develop）、実施（Implement）、評価（Evaluate）である。



図1 ISDサイクル

[出典] W. Dick, L. Carey, J.O. Carey（角行之監訳）：

“The Systematic Design of Instruction (fifth edition)”，ピアソンエデュケーション，2004

(1) 分析（Analyze）

ニーズ調査

方法：質問紙調査

手順：受講者の現在の状況の明確化（既存の知識・スキル、必要とされる知識・スキル等）

初期分析

「対象者分析」：学習内容に対する態度の明確化

「目標分析」：研修全体の目標と受講者が研修終了後に習得すべき目標の明確化

(2) 設計（Design）/ 開発（Development）

コーススケジュールの決定

チームの役割と責任分担の決定

*教材開発については、本プロジェクトでは既存のテキスト(『コミュニケーション実践学』)を使用。

(3) 実施 (Implement)

学習・教育戦略の決定

学習・教育戦略の実施

(4) 評価 (Evaluate)

研修成果の評価には、カークパトリック(D.L.Kirkpatrick, 1994)による「訓練評価の4レベル」、すなわち1: Reaction、2: Learning、3: Behavior、4: Result を応用した。

ただし、本プロジェクトの限界としてレベル4: Result については測定できない。

(D.L.Kirkpatrick, J.D. Kirkpatrick: “Evaluating Training Programs (third edition)”, Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco, 2005.4 参照)

内容: 「対象者の満足度」「習得した知識・スキル」「研修成果の職場応用」についての測定
手順: 作業項目1: 測定タイプの選択(到達度評価、定性的評価・定量的評価)

作業項目2: データの収集と分析

作業項目3: インストラクションの改訂(コースや教材、学習内容等の改善点の検討)

3. 開発組織(組織分担)

本研究は、山口大学が中心となり、立命館大学、京都市立芸術大学、山口県教育委員会との連携により行われた。

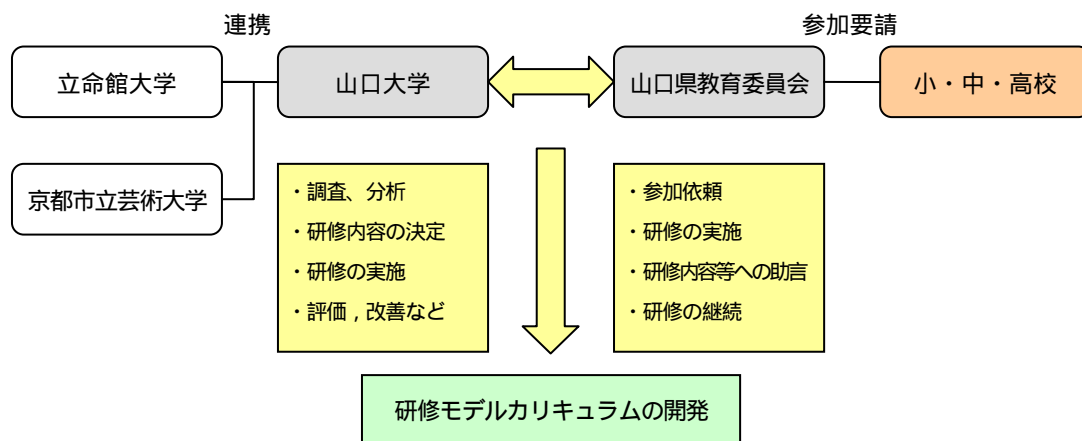


図2 研修モデル開発のための協同体制

開発の実際とその成果

1. 学校管理職研修講座

(1) 研修の背景やねらい

本プログラムは、校長・教頭等学校管理職を対象に、教員間の円滑な人間関係を構築するためのコミュニケーション能力の改善・向上を図る研修モデルの開発を目的とした。開発した研修モデルは、教員に必要とされる総合的な能力としてのコミュニケーション能力のうち、「論理的思考能力」「適切に自己主張できる能力」「表現・伝達技術」に着目し、各能力の総合的な育成を図る研修モデルの開発を通して、今日的な学校教育課題の解決を図ることもねらいとした。

本研究は、研究担当者(林)による「平成17・18・19年度科学研究費補助金(基盤研究(C)(2))学生参画型授業モデルの開発に関する実証研究～討議・批判・論理・表現能力の育成～」とも関連しており、導入した研究手法および研修内容は前述の研究成果を基盤とした。

(2) 対象、人数、機関、会場、日程、講師

本研修モデルの実施状況を表1に示す。

表1 研修モデルの実施状況

回	日時	対象・講座名	時間	人数	実施内容	講師
1	6/29	山口県公立高等学校等校長研修会 相互理解を深めるコミュニケーション活動	13:15- 15:15	71名	強制連結法 ロジックツリー(目的分析)	沖
2	7/2	山口県柳井市小中学校校長研究集会 コミュニケーション実践学研修(ワークショップ)	10:00- 11:50	17名	強制連結法 マイクロプレゼンテーション	林
3	7/3	山口県長門市小中学校校長研修会 コミュニケーション実践学研修	10:40- 12:00	21名	強制連結法 マイクロプレゼンテーション	林
4	7/4	山口県阿東町立小中学校校長・教頭研修会 コミュニケーション・トレーニング	14:00- 17:00	12名	強制連結法 ロジックツリー(問題分析)	林
5	8/9	山口県立光丘高等学校校内研修	10:00- 12:00	19名	強制連結法、アサーション(演習)、 ロジックツリー	林泰
6	8/10	山口県熊毛郡田布施町生徒指導委員会研修会 コミュニケーション実践学	10:20- 11:50	23名	強制連結法、アサーション(演習)、 ロジックツリー	林泰
7	8/17	山口県光市内小中学校管理職研修会 相互理解を深めるコミュニケーション実践学	14:00- 16:00	35名	強制連結法 ロジックツリー(目的分析)	沖
8	8/23	山口県山口市学校教育研究会 学校教育におけるコミュニケーション実践学の必要性	14:30- 16:40	86名	強制連結法、ロジックツリー(問題分 析)、マイクロプレゼンテーション	横田
9	8/24	山口県柳井市立柳井中学校校内研修会 コミュニケーション能力の育成	13:00- 15:00	36名	強制連結法 ロジックツリー(問題分析)	林
10	8/30	山口県周防大島町小中学校長研修講座 管理職とコミュニケーション能力	13:30- 15:30	22名	強制連結法 ロジックツリー(問題分析)	武田
11	8/31	山口県宇部市小中学校長研修会 学校教育におけるコミュニケーション実践学の必要性	14:00- 16:00	39名	強制連結法、ロジックツリー(問題分 析)、マイクロプレゼンテーション	武田
12	10/1	山口県周南市小中学校長研修会 コミュニケーション実践学	10:00- 11:30	37名	強制連結法 ロジックツリー(問題分析)	林
13	10/12	山口市小中学校学級経営研究協議会第2回研修会 相互理解を深めるコミュニケーション	14:00- 16:30	33名	強制連結法 ロジックツリー(問題分析)	林
14	11/30	山口県下関市中学校校長研修会 相互理解を深めるコミュニケーションの実践	15:00- 16:30	68名	強制連結法 マイクロプレゼンテーション	林
15	1/17	山口県立田布施農業高校 学校保健委員会 ネット社会を生きる子どもたち	14:30- 15:30	20名	強制連結法 ロジックツリー(問題分析)	林
16	1/21	山口県光市立島田小学校校内研修会 思いやりの心と学び合う力を育む教育の創造	14:30- 16:40	20名	強制連結法 ロジックツリー(問題分析)	林

(3) 各研修項目の配置の考え方(何をどの程度配置すべきと考えたか)

本研修モデルには、以下の3つの研修項目を想定した。

論理的思考訓練用の「強制連結法(Compulsory Linkage)」および「ロジックツリー(logic tree)」

表現・伝達訓練用の「マイクロプレゼンテーション(Micro Presentation)」

適切に自己主張を行うための「アサーション(Assertion)」

当初、各研修項目の配置の考え方として、研修の導入部分(20%)では「アサーション」トレーニングを、展開部分(40%)では「強制連結法」および「ロジックツリー」を、まとめの部分(40%)で「マイクロプレゼンテーション」の実施を想定した。しかし、研修時間等の関係上すべての項目を一つの研修内で行うことは困難であり、論理的思考訓練用の「強制連結法」を共通実施する以外は、各講師の裁量によるものとした。

(4) 研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数

モデル研修における各プログラムは以下のように進めた（表2参照）。

表2 各プログラムの内容と進め方

合計時間:30時間

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
強制連結法	計約12時間	線条性を重視した論理的思考能力や授業設計能力を育成する。	<ul style="list-style-type: none"> 内容: 予め設定された起点(対象者)と終点(目標)の間に、連想される単語(スキーマ)を挿入しながら関連付けを行い、プレゼンテーションの構成を練るものである。挿入する単語は、対象者のレディネス(準備性・既習度)を考慮し、さらに目標に到達するまでに新規の知識や技能を習得させる。 実施形態: 演習 使用教材: テキスト「コミュニケーション実践学」 進め方の留意事項: 起点と終点になる単語は対象者の経験や現状に適したものを、時事的なものを選択する。「つながり」と「広がり」に留意させ、決められた時間内にできるだけ多くの単語を連想するように促す。
ロジックツリー	計約10時間	問題解決や問題の構造を明らかにするために用いられ、単に、意見を出し合い、それをまとめ上げていく手法とは対照的で、論理的に思考する能力を育成する。	<ul style="list-style-type: none"> 内容: 作成行程は、問題分析の場合には原因—結果、目的分析の時は手段—目的の関係から階層系図を作成する。問題は何か、目的は何かを正しく把握し、幅広い視点から解決策を導き出せるようにする。 実施形態: 演習 使用教材: テキスト「コミュニケーション実践学」 進め方の留意事項: 論理的であることが重要であり、上位と下位のカード内容のつながり方に留意するよう注意を促す。必要があれば適宜助言をする。
アサーション	計約3時間	心理療法の中の行動療法としてカウンセリングの場で用いられるもので、相手の立場や人権を尊重しお互いを大切にしながら素直にコミュニケーションをする自己表現法を育成する。	<ul style="list-style-type: none"> 内容: コミュニケーションを1.アグレッシブ(aggressive、攻撃的)、2.ノンアサーティブ(non-assertive、非主張的)、3.アサーティブ(assertive)の3つに分けて、ロールプレーを用い、相手の考えを理解したうえで、自己主張のあり方・表現の仕方を習得させる。 実施形態: 演習 使用教材: テキスト「コミュニケーション実践学」 進め方の留意事項: 実施前に講師がモデルを示すなど、進め方の共通理解を図る。3つの態度の違いが明確になるように演じること、事後の振り返りが重要であることを意識付ける。
マイクロプレゼンテーション	計約5時間	メディアを活用した表現・伝達能力を育成する。	<ul style="list-style-type: none"> 内容: 強制連結法を経て設計した内容を基に、教材を作成しマイクロプレゼンテーションを行う。マイクロプレゼンテーションでは、聴き手と発表者の双方で「1.言語、2.非言語、3.メディア利用、4.理解度、5.関心度、6.定着度」の観点から相互評価し、伝達・表現技術を習得させる。 実施形態: 講義 使用教材: テキスト「コミュニケーション実践学」 進め方の留意事項: コンピュータの操作技能が未熟な受講者にはファシリテータが適宜指導を行う。評価観点に着目させ、受け手の立場に立った教材を作成するよう注意を促す。

(5) 実施上の留意事項

研修の形態は、5～8名程度のグループワークとした。また、グループワークの問題テーマは、教育に関連した内容を取り上げ、横断的・総合的な課題により研修成果を実感として捉えられるようにした。このように、実践を重視した実感性の高い研修により、研修者の成就感、達成感を満たすことができる。

(6) 研修の評価方法、評価結果

本研究では、レベル3（行動変容：研修者が研修内容を実行したかの確認）までの評価を実施することとした。そのために、研修モデルで習得した内容を受講者の勤務校等において実施可能なように、研修内容のモデル化を図った。

評価方法としては、レベル1（満足度）については研修終了直後に「満足している」～「満足していない」の5段階評価による質問紙調査を実施した。

レベル2（理解度）については研修受講前および研修終了直後に、研修内容について「習得できている」～「習得できていない」の5段階評価による質問紙調査を実施した。客観性を確保するため、事後調査は研修者と研修担当者双方に実施することが望ましいが、時間等の都合上、研修内で実施することは困難であった。

事前調査の質問内容は「性別や管理職経験年数等、研修者の基本情報」「コミュニケーションに関する知識の程度」「コミュニケーションに関する研修経験の有無」「コンピュータ等、各種メディアの操作技術の程度」「本研修への期待度」「研修後に期待される成果」の6項目である。事後調査の質問内容は「研修に対する満足度」「研修後のコミュニケーション能力の程度」「研修で獲得したコミュニケーションに関する知識」「研修後のメディアの操作技術の程度」「研修後に期待される変容」の5項目である。レベル3（行動変容）については研修終了後に、学習したことを職場で活用したかについて記述による質問紙調査を実施した。調査結果は、校長・教頭等学校管理職を対象とした研修のみ（表1の1、2、3、4、7、8、10、11、12、14）を分析対象とした。研修時に実施したアンケート調査の有効回答数は事前379名、事後347名である。総合的な評価結果について以下に報告する。なお、講師別の評価結果については、次節の各講師による報告書にて言及する。

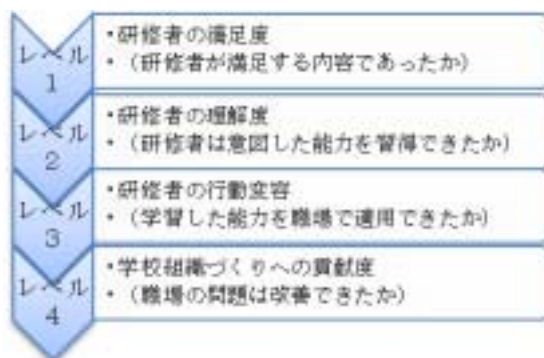


図3 カークパトリックの訓練評価の4レベル

【コミュニケーション能力の変容について】

「コミュニケーション能力」の自己評価得点については t 検定（対応なし）の結果、7 項目すべてにおいて事前・事後に統計的な有意差が認められた（表 3 参照）。

表 3 コミュニケーション能力に関する自己評価得点の検定結果（5 点満点）

コミュニケーション能力	事前	総合		
	事後	N	平均値	t 値
1. 情報を吟味し、判断する力	前	379	3.25	- 2.68**
	後	347	3.37	
2. 論理的に考える力	前	379	3.11	- 4.20***
	後	347	3.33	
3. 情報をよみとる力	前	379	3.15	- 3.66***
	後	347	3.33	
4. 情報を収集する力	前	379	3.12	- 2.96**
	後	347	3.27	
5. 問題を発見する力	前	379	3.18	- 3.92***
	後	347	3.37	
6. 情報を他者に伝える力	前	379	2.99	- 5.93***
	後	347	3.29	
7. 相手の情報を受けとめる力	前	379	3.27	- 4.12***
	後	347	3.46	
総合	前	379	3.15	- 5.33***
	後	347	3.35	

注：*：p<.05 **：p<.01 ***：p<.001 「Welchの検定」を行った項目

* Welch の検定とは、対応のない2つの小標本に関する検定である。

今回のモデル研修は論理性を中心とした研修内容であったにも関わらず、「相手の情報を受けとめる力」(t(724)=4.12、p<.001)や「問題を発見する力」(t(720)=3.92、p<.001)についても受講者の自己評価が事後で高くなった。これはグループ演習を行ったことで他の受講者と相互理解を図りながら演習を進める必然性が生じたことや、ロジックツリーを使った演習により「何が問題なのか」を正しく把握し、幅広い視点で問題の解決策を考える力が向上したことによるものと推察される。

【コミュニケーション技能の変容について】

「コミュニケーション技能」の自己評価得点についてはt検定(対応なし)の結果、5項目中3項目について事前・事後で統計的な有意差が認められた(表4参照)。

表4 コミュニケーション技能に関する自己評価得点の検定結果(5点満点)

コミュニケーション技能	事前	総合		
	事後	N	平均値	t値
1. コンピュータの操作技能	前	379	2.80	0.22
	後	347	2.79	
2. プレゼンテーションソフトの活用技能	前	379	2.36	- 2.87**
	後	347	2.58	
3. その他のメディア (プロジェクタ、デジタルカメラ等)の活用技能	前	379	2.62	- 1.60
	後	347	2.73	
4. カウンセリングの技能	前	379	2.86	- 2.73**
	後	347	3.00	
5. 論理的に考えるための技能	前	379	2.51	- 11.27***
	後	347	3.16	
総合	前	379	2.63	- 4.43***
	後	347	2.85	

注: *;p<.05 **;p<.01 ***;p<.001 :「Welchの検定」を行った項目

コミュニケーション技能については、本モデル研修のねらいの一つである「論理的に考える技能」(t(724)=11.27、p<.001)について特に事後評価が高かった。これは、本研修が意図した能力を身につけるに足る内容であったことを示すものと言える。しかし、コンピュータやその他のメディア活用については、本研修内で取り上げる時間が無かったことなどから自己評価に大きな変化は見られなかった。受講者への負担に配慮するとともに、いかに意図された能力を効果的に身につけることができる研修内容とするかが今後の課題である。

【満足度について】

総合的な満足度の結果は表5のとおりである。各研修とも4.00(「1.不満足」-「5.満足」)に近い事後評価を得ることができた。特に「講師の指導技術(話し方、アイコンタクト等)」(平均評価得点4.12)については高い評価を得ており、本研修における講師およびファシリテータの指導方法が適切であったと言える。一方、「研修日程(時間数等)」(平均評価得点3.13)については評価が低く、受講者が納得できるほどの研修時間を確保できなかった結果と推察される。しかし、事前アンケートにおける「研修への期待度」(「1.まったく期待していない」-「5.とても期待している」)の総合平均評価得点が2.03であったことと考え合わせると、満足度の総合平均評価得点3.85は、本研修が受講者にとって満足のいく内容であったと推察される。

今後は、教育委員会等、研修主催者側とも連携しながら、いかに十分な研修時間を確保していくかが課題である。

表5 研修への満足度についての自己評価得点（5点満点）

	研修テーマ (目標)	研修内容	研修方法 (講義、演習 のやり方等)	教材 (テキスト、自 作資料等)	講師の指導 技術 (話し方、アイ コンタ等)	講師の指導 技術 (メディアの 活用等)	研修日程 (時間数等)	総合
林 (柳井市)	4.00	4.00	4.13	4.13	4.31	4.25	3.25	4.01
林 (長門市)	3.85	3.95	4.10	3.90	4.40	4.05	2.85	3.87
林 (阿東町)	3.64	3.91	3.91	4.09	4.00	4.09	2.45	3.73
沖 (光市)	3.71	3.81	3.97	3.68	3.90	3.81	3.68	3.79
横田(山口市)	3.79	4.00	4.00	3.70	4.07	3.89	3.37	3.83
林 (周南市)	4.02	4.12	3.98	4.02	4.26	4.21	2.74	3.91
武田(宇部市)	3.89	3.81	3.85	3.93	4.00	3.96	3.00	3.78
武田(周防大島町)	3.82	3.91	3.91	3.73	4.00	4.00	3.27	3.81
沖 (山口校長)	3.81	3.89	3.93	3.80	4.04	3.98	3.64	3.87
林 (下関市)	3.96	4.06	3.96	3.94	4.26	4.17	3.06	3.89
総合	3.85	3.95	3.97	3.89	4.12	4.04	3.13	3.85

【研修への期待と研修後の変容状況について】

事前アンケートでの「研修に期待する内容」では、「コミュニケーションに関する技能の習得」を選択した受講者が最も多かった（表6参照）。また、「他者と接する態度の変容」を選択した受講者も比較的多く、学校内での人間関係に関する悩みや自己のコミュニケーション能力に対する不安を抱えている管理職も少なくないと推察される。事後アンケートでの「研修後に変容したと思われる内容」では、「コミュニケーションへの興味・関心」が高まったとする受講者が最も増えており（約2.4倍）、本研修が受講者のコミュニケーション能力改善へのきっかけとなる可能性が考えられる。一方で、期待された「コミュニケーションに関する技能の習得」は約71%、「他者と接する態度の変容」は約74%減少しており、この項目については受講者の期待に充分応えることができなかったと言える。事前アンケートを早目を実施し、その結果を研修内容に反映させ受講者のニーズに即した研修を実施することが必要である。

表6 研修に期待する内容（事前）と研修後に変容したと思う内容（事後）の選択総人数（延べ数）

	コミュニケーション に関する知 識の習得	コミュニケーション に関する技 能の習得	コミュニケーション への興味・関 心	メディアの操作 技能の習得	他者と接する 態度の変容	現在の人間 関係の改善	なし	その他
事前	232名	255名	114名	27名	166名	112名	14名	3名
事後	279名	180名	272名	14名	122名		9名	7名

【研修成果の活用状況について】

2007年12月（研修終了約1～4ヶ月後）に、全受講者に記述によるアンケート調査を実施した。調査項目は「研修の有用性（本項目のみ「はい」「いいえ」による選択回答）」「具体的に職場で役立っている点」「今回の研修の課題や改善点」「今後、相互理解に必要な研修内容」「今後、希望する研修方法と場所」の5項目である。実施方法は山口県教育委員会が各受講者宛に調査用紙を送付し、受講者が返送するという方法で行った。回収した回答367名分のうち、有効回答は351名分であった。

研修の有用性について

本モデル研修を職場で活用したかどうかについて、「はい」は282名（80.3%）、「いいえ」は69名（19.7%）であった。「はい」と回答した受講者のうち実際に校内研修等において同様の研修

を実施した受講者は34名(12.1%)であった。具体的な活用状況は「教員や保護者との面談」「学校目標や教育目標の作成」「評価指標や評価基準作成」などが多く、特に「教員や保護者との面談」と回答した受講者には、「対応に余裕が持てるようになった」「相手の立場に立って考えることができるようになった」という意見が多く見られた(表7参照)。

「いいえ」と回答した受講者の主な意見は、「研修から日が浅いため実施する時間がなかった」「校務に追われて実施する時間的余裕がなかった」というものである。

表7 研修の活用状況について

項目	具体的な回答内容
研修後、職場において研修成果を活用した	<ul style="list-style-type: none"> ・校内での研修会を同様のやり方で実施した。 ・校内研修及び職員研修会でその手法を使って研修を行った。活動が盛り上がり、研修の雰囲気も和やかであった。 ・校内研修の成果と課題をまとめるのに各自が考えを書き出し、それをもとにして話し合い、まとめたため効果的であった。 ・研修後、職員に対して同様の研修を実施し、児童の指導にも役立っている。 ・コミュニケーションを大切に使用という意識が強くなった。教職員との人間関係づくりに役立っている。 ・職員との面談の際、受容的に聞くことができるようになった気がする。 ・保護者の苦情や相談等、多くの角度から分析し、どのように内容が変わろうとも落ち着いて対応できるようになった。 ・今回、ロジックツリーを用いた問題分析の手法を研修をして、学校運営上の企画をする段階でこの手法が大変参考になっている。 ・教職員との「相互理解を深めるコミュニケーション活動」の手がかりとして役立っている。 ・学校評価の自己評価書作成にあたり、評価指標と評価基準を考える際の参考になった。 ・夏季休業中に職員間で強制連結法シートを用いて実践してみて興味の差異や興味・関心のズレが分かることは興味深かった。

研修の課題や改善点

受講者より寄せられた本研修に関するおもな課題や改善点は、表8のとおりである。

表8 今回の研修の課題や改善点

項目	具体的な回答内容
課題および改善点	<ul style="list-style-type: none"> ・もう少し時間があれば、さらに充実したものとなったと思う。 ・研修時間を十分に確保することが必要である。例題の上位目的をもう少し難しいものにし、ロジックツリーの発表時間を十分にとって、全体で話し合う時間があるとよい。 ・演習の後に「組織マネジメントのシステムを有効に機能させ、学校の活力を引き出す組織開発」の視点から総括的な講義があってもよかったと思われる。 ・校長段階では遅いと思う。管理職前までにこのような技能の習得を計画されるべきである。 ・グループの構成員を4名程度に抑えた方が実質的な話し合いができたのではないか。また貼り付ける対象を水平的な紙面ではなく垂直的なホワイトボード面等にすべきである。 ・課題設定が特異な状況であり、直接現在の職務と結びつけて考えられないので職務に関わる課題設定が望ましい。

相互理解に必要な研修内容

受講者より寄せられた今後相互理解のために必要な研修への回答例は、表9のとおりである。

表9 今後、相互理解のために必要な研修内容

項目	具体的な回答内容
相互理解に必要な研修	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職以外の先生方へのコミュニケーション能力の育成に関する研修を充実させるとよいと思った。 ・生徒指導や研修主任あるいは養護教諭など、学校の要となる先生方にも必要な内容だと思う。やる気を出させるカウンセリングテクニク等。 ・ライフステージに応じた組織の中の個人の役割と組織力の向上についての研修。 ・コーチングスキルの手法について。 ・アサーティブな話し方の研修。 ・いろいろな手法があると思うが、せっかく取り組んだので何回かこのプログラムを経験してみたい。

希望する研修方法と場所

受講者より寄せられた今後希望する研修方法や場所への回答例は、表10のとおりである。

表10 今後、希望する研修方法や場所

項目	具体的な回答内容
研修方法および場所	<ul style="list-style-type: none"> ・体験的、演習的なものがよい。 ・講義 + 演習(演習中心がよい)→各学校での校内研修に応用できるため。各学校でも(出前)実施ができるとよい。 ・大学等で教員・学生も交えて、今日的教育課題について様々な切り口から議論を展開すると新たなコミュニケーションの境地も開けると考える。 ・各地教委単位で1日日程。講義と多くの時間をかけた演習。 ・スタッフは多い方が質問しやすい。

(7) 研修実施上の課題

研修時間

今回、各研修は半日日程(約3時間程度)で行われた。本モデル研修が演習を多く含んでいることを考慮すると、最初に想定した内容を消化するには最低2日の日程が必要である。しかし、主催者側の事情等により短時間での研修にならざるを得なかった。受講者からの評価も「満足度」に関する7項目中、研修日程に関するものが最も評価(平均評価得点3.22)が低かった。また受講者のコメント(表11参照)からもわかるように、短時間に講義と演習を実施したことで研修内容に対して消化不良を感じた受講者も多く見られた。今後の課題としては、内容の精選も含めていかに十分な研修時間を確保するか、また受講者の理解度に配慮すると同時にいかに効率的に研修を進めるかという点があげられる。

表11 研修への満足度についての評価得点(5点満点)と受講者からのコメント

質問	総合平均評価得点	受講者からのコメント
(問2)満足度: 日程(時間数等)	3.13	<ul style="list-style-type: none"> ・時間が半日程度はほしい。 ・内容を考えると設定時間が不足。 ・もう少し時間があればよかった。 ・資料はありがたいが、研修後に配布してほしい。

講師およびファシリテータの人数

本研究におけるモデル研修は実践的な内容を多く取り入れたところに特徴がある。したがって、研修内容も演習が中心となる関係上、受講者をサポートするファシリテータの存在が重要である。今回は、1回の研修につき、1人の講師と1～3人のファシリテータ（受講者の人数により増減）を配置した。しかし、研修後の受講者の感想より、受講者数の多い会場ではサポートが充分であったとは言えなかった。今回のモデル研修から言えることは、最低でも10人の受講者について1人のファシリテータが必要である。しかし、研修内容や演習手続き等について熟知しているファシリテータの確保は困難であり、受講者の要請に応えるとともに、いかに熟練したファシリテータを育成していくかが今後の課題である。

質問紙調査の実施

本研修では研修当日の開始直前および終了直後に研修内容や受講者のコミュニケーションに関する知識・経験等についての質問紙調査を、研修終了約1～4ヵ月後に研修成果の活用程度について記述による質問紙調査を実施した。調査実施上の課題としては以下の3点があげられる。

）事前調査結果の研修内容への反映不足

日程等の都合から、受講者への事前調査を研修期日前に実施できなかった。したがって、受講者のニーズを研修内容や方法に生かせず、受講者に期待された成果を十分に提供することができなかった。

）受講者による回答の記入漏れ

今回のモデル研修は、管理職対象外の研修も含めて、計16回実施された。総受講者数は559名である。受講者による調査用紙回答時間や説明不足等から有効回答数は全受講者の約86%（事前約90%、事後約82%）であった。特に研修後の疲れからか事後調査での記入ミスや記入漏れが多く見られた。受講者の注意を喚起するとともに調査結果をどう今後に活かすのかを事前に説明し、受講者への協力を求めていく必要がある。

）研修終了後の調査の手続き

研修終了後の調査は、山口県教育委員会を通して各受講者宛に調査用紙を送付し、記入後受講者自身が返送するという方法で実施した。回答は対象者の任意であり、調査用紙の回収率は約87%、有効回答数は約83%であった。また、実際に研修で習得した知識や技術を職場で活用した受講者は有効回答中約10%であった。特に、研修後約1ヵ月の受講者には活用の意思はあっても時間等の関係から活用できていないという意見が多く寄せられた。研修成果を職場において活用するにはどの程度の期間が妥当であるか、受講者へのインタビュー等、フォローアップ調査により明確にしていく必要がある。

研修時期

研修時期については、当初、学校が夏季休暇に入る8月と行事等が概ね終了する11月半ば以降を想定した。しかし、公的な研修は前年度に内容および日程がほぼ決められており、新しい研修の追加や研修内容の変更は困難であった。したがって、想定より早い時期の6月に第1回目の研修を行うことになり、準備不足にならざるを得なかった。また、その後の研修も日程が一つ時期に集中したため、研修内容の改善を図ることが難しかった。今後の課題としては、早い時期から教育委員会等、関係機関と連携し、日程調整を行うことが重要である。そのためにも研修内容の必要性やその後の成果等について十分に共通理解を図る必要がある。

2. 各講師による講座

(1) 山口県公立高等学校等校長研修会（第1回研修分）

研修対象

日時：平成19年6月29日（金）13:15～15:15（2時間） 会場：山口県セミナーパーク

対象：山口県立高等学校校長、人数：71名

講師：沖裕貴（立命大）林徳治（山口大）横田学（京都芸大）林泰子（山口大）赤松辰彦（近畿大）

研修内容（Plan）

研修テーマ：

「ロジックツリーによる目的分析」

実施形態：グループワーク形式（各グループ5～8名）「ロジックツリーによる目的分析」を行い、グループワークの中で主に「論理的に考える力」と「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」の育成を行った。

成果物（Do）

研修テキストpp.110-116に基づき、「佐藤さんのコレステロール値を正常値にまで下げる」を中心目的に置き、5名～8名のグループごとにロジックツリー作成と達成目標、行動目標に関する評価指標、評価基準の策定を行い、グループ発表した。

グループワークの時間は約1時間。グループごとに司会と発表者を選定し、自律的、自発的討論のもと模造紙と付箋紙を用いてロジックツリーを作成した。

評価結果（Check）

「情報を吟味し、判断する力」：3.41（前）→3.69（後）、 $t=-2.59^{**}$

「論理的に考える力」：3.31（前）→3.56（後）、 $t=-2.06^*$

「問題を発見する力」：3.40（前）→3.61（後）、 $t=-1.73^*$

「情報を他者に伝える力」：3.29（前）→3.50（後）、 $t=-1.72^*$

「カウンセリングの技能」：3.03（前）→3.24（後）、 $t=-1.80^*$

「論理的に考えるための技能」：2.47（前）→3.46（後）、 $t=-6.74^{***}$

注：* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$ 「Welchの検定」を行った項目

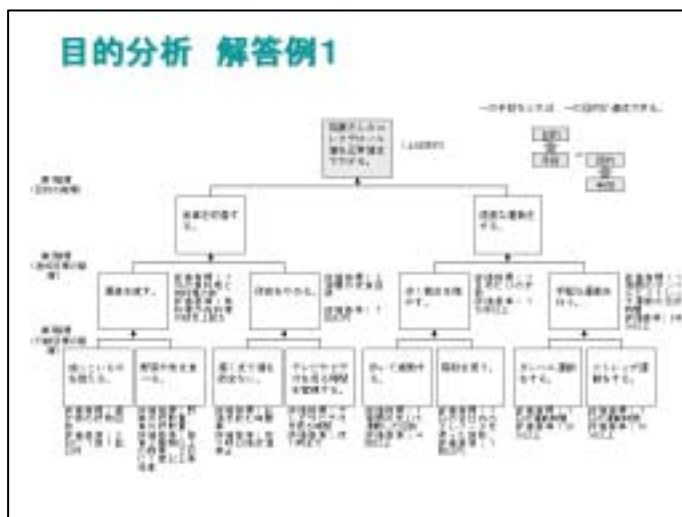
事前・事後のアンケート調査の結果、以上の「力」「技能」の向上について統計的有意が認められた。また、本研修がねらいとしていた「論理的に考える力」「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」の育成に有効であることが判明した。

今後の課題（Action）

県下の高等学校校長が一堂に会した研修会であり、講師、ファシリテータとも緊張したが、グループワーク中心の研修であり、適切な講義ならびにファシリテーション、講評で、和気藹々とした雰囲気の中研修を終えることができた。また、研修のねらいもほぼ達成され、本研修で用いたロジックツリーによる目的分析の手法も、多くの受講者が修得することができた。

【受講生の声】

ロジックツリーによる目的分析を、教員評価における自己評価シートの作成や、校務課題の解決法の検討、研修の課題などに用いている例が報告され、研修後の発展につながった。



(2) 山口県柳井市小中学校校長研究集会（第2回研修分）

研修対象

日時：平成19年7月2日（月）10:00～11:50（1.5時間）

会場：山口県柳井市教育委員会

対象：山口県柳井市小中学校管理職（校長等）、人数：17名

講師：林徳治（山口大）、黒川マキ（大阪学院大）

研修内容（Plan）

研修テーマ：「強制連結法による思考過程分析」

実施形態：一斉講義・演習形式

「強制連結法による思考過程の外化分析」を行い、隣席の者同士で主に「論理的に考える力」と「レディネスを把握する力」「情報を他者に伝える力」の育成を行った。

成果物（Do）

研修テキストpp.2-7のコミュニケーションに関する基礎知識の講義、pp.48-51の強制連結法を利用した演習を実施した。始点、終点は、それぞれ「自動車」「エビ」と設定し、所定の用紙に自己の思考過程を単語などにより外化した。各自の回答用紙を基に、臨席した者同士で相互に閲覧し、個々のレディネス、ものの考え方、外化された単語のカテゴリー分析による趣味や関心事などを確認した。ユニークな回答内容について、全体の前で発表した。

評価結果（Check）

「論理的に考える力」：3.08（前）→3.56（後）、 $t=-1.75^*$

「情報を読みとる力」：2.92（前）→3.38（後）、 $t=-2.14^*$

「論理的に考える技能」：2.31（前）→3.13（後）、 $t=2.80^{**}$

事前・事後のアンケート調査の結果、上記の「力」「技能」の向上について統計的有意が認められた。また、本研修がねらいとしていたコミュニケーション能力のうち「論理的に考える力」「情報を読みとる力」の育成に有効であることが判明した。さらに研修全体の満足度も4.01と全研修でトップであった。

今後の課題（Action）

柳井市の小中学校校長の研修会であり、17名の少人数であったが、強制連結法については、思考を収束するといった新しい手法について関心が高かった。また、研修のねらいもほぼ達成されたが、本研修で用いた強制連結法をさらに発展させ、論理的な思考を育成する訓練法としてのロジックツリーへ繋ぐためには研修時間が確保できなかった。

（写真は、柳井市立柳井中学校の研修風景である。）

【受講生の声】

強制連結法は、思考過程の外化、収束といったKJ法やイメージマッピングとは異なった手法であったため関心が高く、授業への応用や、教員のレディネスやものの考え方の把握に役立つといった感想が述べられていた。



(3) 山口県長門市小中学校校長研修会（第3回研修分）

研修対象

日時：平成19年7月3日（火）10:40～12:00（1時間20分）

会場：山口県長門市商工会議所研修室

対象：山口県長門市小中学校管理職（校長等）、人数：21名

講師：林徳治（山口大）、黒川マキ（大阪学院大）

研修内容（Plan）

実施研修テーマ：「強制連結法による思考過程分析」

実施形態：一斉講義・演習形式

「強制連結法による思考過程の外化分析」を行い、隣席の者同士で主に「論理的に考える力」と「レディネスを把握する力」「情報を他者に伝える力」の育成を行った。

成果物（Do）

研修テキストpp.2-7のコミュニケーションに関する基礎知識の講義、pp.48-51の強制連結法を利用した演習を実施した。始点、終点は、それぞれ「自動車」「エビ」と設定し、所定の用紙に自己の思考過程を単語などにより外化した。各自の回答用紙を基に、臨席した者同士で相互に閲覧し、個々のレディネス、ものの考え方、外化された単語のカテゴリー分析による趣味や関心事などを確認した。さらに論理的な思考についても回答用紙を基に話し合い、ロジックツリーによる訓練方法や、ロジカルシンキング、アサーションについても発展的に話し合いがもたれた。

評価結果（Check）

「情報を他者に伝える力」：2.89（前）→3.3（後）、 $t=-1.90^*$

「論理的に考える技能」：2.17（前）→2.9（後）、 $t=3.35^{**}$

事前・事後のアンケート調査の結果、上記の「力」の向上について統計的有意が認められた。強制連結法では、始点、終点の単語の設定について、「自動車」「エビ」といった一般的なものにしたため、受講者は、それぞれ自己の既存単語や、関心が多く外化され討議に有用であった。しかし研修時間の都合で、それらの知識を論理的思考力につなぐロジックツリーでの演習時間が確保できなかったため、「論理的に考える力」については、統計検定上、有意が認められなかった。

今後の課題（Action）

長門市の小中学校の校長研修会で受講者数が21名と少数であったが、活気がある研修会であった。研修のねらいとした「問題を発見する力」「論理的に考える力」については統計的有意が見られなかった。しかし、「論理的に考えるための技能」は大幅に向上し、0.1%の水準で有意が見られた。さらに研修全体の満足度も3.87と全研修で2番目に高かった。

【受講生の声】

「強制連結法」のやり方については、演習である程度分かった。今度は、強制連結法シートを分析し、対象者の既習知識を考慮しながら、目標に到達するための具体的（論理的）な設計方法についての研修もあるとよい。



(4) 山口県阿東町小中学校校長・教頭研修会（第4回研修分）

研修対象

日時：平成19年7月4日（水）14:00～17:00（3時間）

会場：山口県長門峡自然休養村管理センター 大研修室

対象：山口県阿東町小中学校管理職（校長・教頭等）、人数：12名

講師：林徳治（山口大）

研修内容（Plan）

実施研修テーマ：「強制連結法による思考過程分析」「ロジックツリーによる問題分析」

実施形態：一斉講義・演習形式

「強制連結法による思考過程の外化分析」を行い、それぞれの結果について話し合い、さらにロジックツリーを利用した問題分析を行った。主に「論理的に考える力」と「レディネスを把握する力」「クリティカルに考える力」の育成を行った。

成果物（Do）

研修テキストpp.2-7のコミュニケーションに関する基礎知識の講義、pp.48-51の強制連結法、pp.103-109のロジックツリーを利用した演習を実施した。始点、終点は、身近なものを設定し、所定の用紙に自己の思考過程を単語などにより外化した。各自の回答用紙を基に、臨席した者同士で相互に閲覧し、個々のレディネス、ものの考え方、外化された単語のカテゴリー分析による趣味や関心事などを確認した。さらに論理的な思考についてもロジックツリーによる訓練方法や、クリティカルシンキングについても話し合いがもたれた。



評価結果（Check）

「情報を他者に伝える力」：2.67（前）→3.18（後）、 $t=-1.96^*$

事前・事後のアンケート調査の結果、上記の「力」の向上について統計的有意が認められた。強制連結法では、個々の既有知識や関心などを外化でき、さらに収束するといった新しい手法について関心が高かった。本研修では、他の研修に比べ研修時間が3時間と長くともかかわらず、「研修時間が足りない」といった意見が多く寄せられた。その要因として、テーマの決定やグループ分担などに時間を要した点があげられる。そこで、研修前に、事前に研修に関する資料配布やテーマについての宿題を行うことが大切であろう。

今後の課題（Action）

阿東町の小中学校の校長・教頭研修会で受講者数が12名と少数であったが、参加者相互間で活発な意見交換が行われていた。上述のように、統計的有意の項目は少なかったが、研修全体の満足度も3.73と概ね良好であった。

【受講生の声】

校内研修の一環として、一人一講座を夏休み中に開くという修養研修を実施しているが、皆に自分の思いを理解してもらい研修を深めてもらうため、コミュニケーション力が鍛えられる。これは良いアイデアと思うので、続けたい。

(5) 山口県立光丘高等学校校内研修（第5回研修分）

研修対象

日時：平成19年8月9日（木）10:00～12:00（2時間） 会場：山口県立光丘高等学校

対象：山口県立光丘高等学校教員、人数：19名

講師：林泰子（山口大）、林徳治（山口大）、武田正則（山形県立東根工業高校）

研修内容（Plan）

研修テーマ：「相互理解を深めるためのコミュニケーション能力の向上

- アサーショントレーニングの手法 - 」

実施形態：グループワーク形式（各グループ6名）

配付物：コミュニケーション実践学（pp.62-69）に基づいた、アサーション自作テキスト

成果物（Do）

研修の進め方については事前に説明し、グループワークの時間は約1時間とした。「教師に過度に依存している保護者」「生徒の喫煙を容認している保護者の学校の処分への苦情」という2つの事例について、グループごとに司会者、発表者を選定し、「アサーショントレーニングの手法」を用いて課題事例に対応するロールプレイを行った。教師役は「aggressive」「non-aggressive」「assertive」の3パターンのコミュニケーションタイプで親役に対応した。それぞれの立場の演者を交代しながら、各グループで対応内容を討議しグループ発表した。

評価結果（Check）

事前・事後のアンケート調査の結果、「論理的に考えるための技能」について5%水準において統計的有意が認められた。

「論理的に考えるための技能」：1.88(前)→2.58(後)
 $t=-1.86^*$ 【*：<.05】

今後の課題（Action）


本研修は光丘高等学校の教員を対象とした校内研修であったため、教育現場に即した研修内容にすることを考慮した。テキストの事例を一部変更し、事例2では研修時期に社会で話題になっていたモンスター・ペアレンツを取り上げた。受講者数が19名、アンケートの有効回答が15枚前後と非常に少なかったため、「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」についての有意性は見られなかった。しかし、「情報を他者に伝える力」の平均値は2.67(前)→3.08(後)と向上しており、研修の効果はあったと考えられる。また、各グループの代表ペアが演者となって発表し、和やかな雰囲気の中で研修を終えた。多くの受講者は、アサーショントレーニングによる疑似体験をとおして、相互に理解できる対応について修得することができた。

【受講者の声】（光丘高等学校より）

おかげさまで所期の目的(相互理解を深めるコミュニケーションの向上)を達成することができました。教職員も大いに刺激をうけたことと思います。


あなたはどんな対応をしますか？

<事例1>
今日も学校で遅くまで仕事をして、ようやく帰宅しようとしたときに、生徒の保護者から「相談したいことがあるので、今から学校へ行きませう」という電話がありました。
日頃からこの保護者は、どこの家庭にもある日常的な問題でも、学校へ相談しに来ます。
今日は非常に疲れていて、帰宅してゆっくりしたいと思っています。



あなたはどんな対応をしますか？

<事例2>
下校途中にタバコを吸っていた生徒を見つけその場で厳しく注意し、翌日に学校で指導し、処分を検討しています。
ところが、保護者が「学校の外でのことであり、人に迷惑をかけているわけではない。親も喫煙は認めているので指導や処分は必要ない。」と、学校に苦情を言いに来ました。



(6) 山口県熊毛郡田布施町教育研修会生徒指導委員会（第6回研修分）

研修対象

日時：平成19年8月10日（金）10:20～11:50（90分） 会場：山口県熊毛郡田布施町麻郷公民館

対象：山口県熊毛郡田布施町生徒指導委員、人数：23名

講師：林泰子（山口大）、林徳治（山口大）、武田正則（山形県立東根工業高校）

研修内容（Plan）

研修テーマ：「コミュニケーション実践学 - 道徳的判断トレーニングの手法 - 」

実施形態：グループワーク形式（各グループ6名）

配付物：コミュニケーション実践学（pp.117-127）に基づいた、道徳的判断トレーニングの自作テキスト

成果物（Do）

研修の進め方および道徳的判断についての説明は、事前に自作テキストを用いて行った。グループワークの時間は約40分程度であった。各グループの司会者を選定し、「自転車の迷惑駐車」という事例を用いて、道徳的な判断基準による問題解決を行った。カードに記入した各自の内容について、活発な討議のもと資料の道徳的判断基準を参照して行動を分析した。

評価結果（Check）

事前・事後のアンケート調査の結果、「論理的に考える力」において5%水準で、「論理的に考えるための技能」において0.1%水準で統計的有意が認められた。

「論理的に考える力」： 2.86（前）→ 3.29（後）、 $t=-1.89^*$

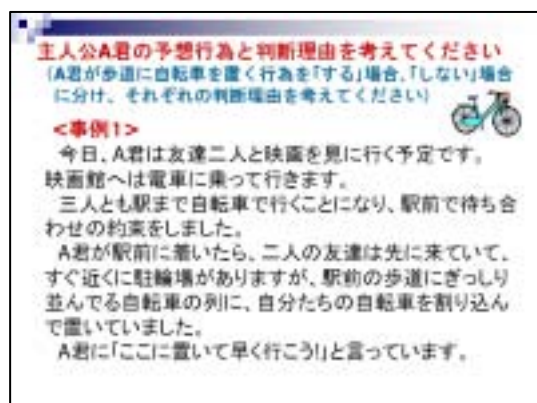
「論理的に考えるための技能」： 1.95（前）→ 2.78（後）、 $t=-3.49^{***}$

今後の課題（Action）

田布施町小中連携生徒指導委員会研修会の中での研修講座であることから、道徳的判断力を高めるトレーニングの手法を研修講座内容とした。トレーニングの時間制限が説明を含め約60分という都合上、グループワークの時間は40分程度であったため、記録用紙に記入し発表する時間を取ることができなかった。アンケートの検定結果では「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」についての有意性は見られなかった。しかし、「論理的に考える力」は5%水準、「論理的に考えるための技術」では0.1%水準で有意性が見られた。本研修で用いたトレーニングは、問題事象に対する行為の根底にある判断理由について、道徳性認知発達段階の判断基準に照らし合わせて論理的に考察していくという手法であることから鑑みても、研修の効果が認められたものとする。また、トレーニング内容を小・中学生用に分かりやすくアレンジし、実践するための活発な質疑応答があり、修得した受講者の今後の活用を推察することができた。

【受講者の声】（生徒指導委員会より）

大変タイムリーで提案性の高い御指導を頂戴し、これからの研修の方向性や新たな内容を再考していく上で大いに参考となるものでした。今後の生徒指導ならびに教育活動に役立ててまいりたいと思っている。



(7) 山口県光市内小中学校管理職研修（第7回研修分）

研修対象

日時：平成19年8月17日（金）14:00～16:00（2時間）

会場：山口県光市教育委員会研修室

対象：山口県光市小中学校管理職（校長、教頭）、人数：35名

講師：沖裕貴（立命大）、林徳治（山口大）

研修内容（Plan）

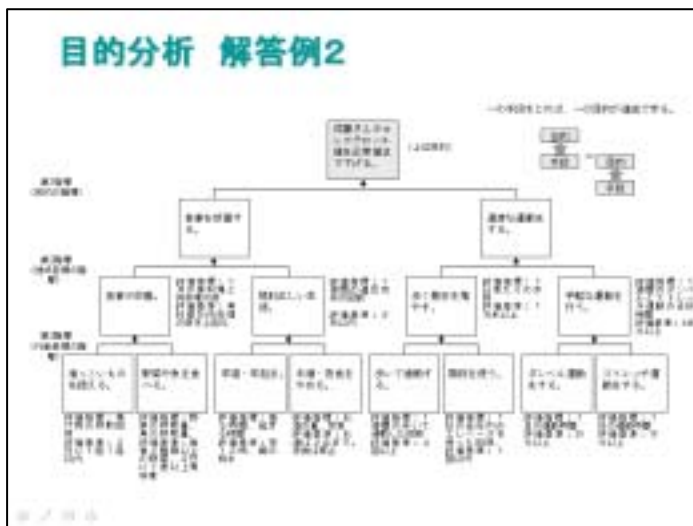
実施形態：グループワーク形式

（各グループ5～8名）

「ロジックツリーによる目的分析」を行い、グループワークの中で主に「論理的に考える力」と「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」の育成を行った。

成果物（Do）

研修テキストpp.110-116に基づき、「佐藤さんのコレステロール値を正常値にまで下げる」を中心目的に置き、5名～8名のグループごとにロジックツリー



作成と達成目標、行動目標に関する評価指標、評価基準の策定を行い、グループ発表した。

グループワークの時間は約1時間。グループごとに司会と発表者を選定し、自律的、自発的討論のもと模造紙と付箋紙を用いてロジックツリーを作成した。

評価結果（Check）

「論理的に考えるための技能」： 2.03（前）→ 3.13（後）、 $t=-5.44^{***}$

「カウンセリングの技能」： 2.73（前）→ 2.97（後）、 $t=-1.82^*$

事前・事後のアンケート調査の結果、以上の技能の向上について統計的有意が認められた。「カウンセリングの技能」については本来ここでは無関係の技能だが、取り上げたテーマが「佐藤さんのコレステロール値を下げるための目的分析」であったため、管理職の教員にとっては身近な健康問題であり、グループワーク自体がお互いの健康カウンセリングになったようである。

今後の課題（Action）

受講者数が35名であり、回収できたアンケートが30枚程度と少数であったため、ねらいとした「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」については統計的有意が見られなかった。しかし、「論理的に考えるための技能」は大幅に向上し、0.1%の水準で有意が見られ、研修の効果が認められたものとする。また、コミュニケーション能力の総合平均についても3.00（前）→3.24（後）と向上し、5%水準で有意が認められた。さらに研修全体の満足度も3.79と概ね好評であったと考える。

【受講生の声】

ロジックツリーによる目的分析を、教員評価における自己目的シートの作成に用いているほか、文科省より研究指定を受けている「人間関係づくり研究」として、生徒及び教職員自らのコミュニケーション能力の向上を図るための実践に役立てているとのことである。また、それ以外にも、学校運営・管理、児童の指導における目標の設定のあり方に活用しているなどの報告があった。本目的分析の手法は、協働的な課題解決活動を手軽に行うツールとして、今後も活用が期待される。

(8) 山口県山口市学校教育研究会（第8回研修分）

研修対象

日時：平成19年8月23日（木）14:30～16:30（2時間） 会場：翠山荘（山口市）

対象：山口県山口市立小・中学校 校長・教頭、人数：86名

講師：横田学（京都芸大）林徳治（山口大）沖裕貴（立命大）林泰子（山口大）赤松辰彦（近畿大）

研修内容（Plan）

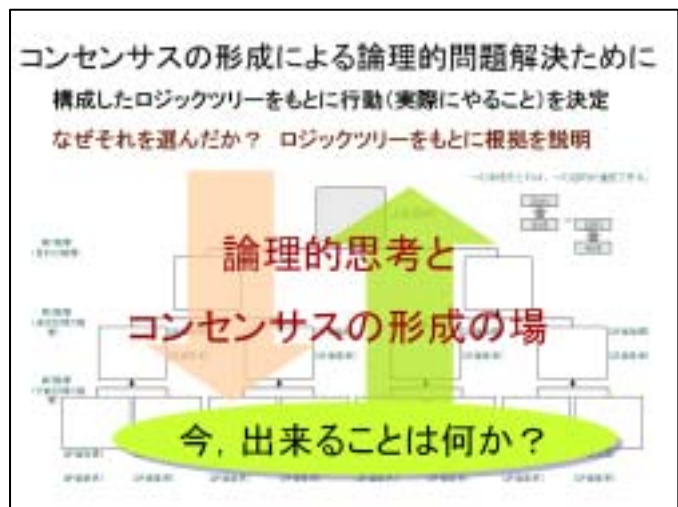
研修テーマ：コミュニケーション実践学の必要性「コンセンサスの形成による論理的問題解決」

実施形態：グループワーク形式（各グループ7～8名）

グループワークとして「ロジックツリーによる問題分析」を行う過程において、グループのメンバー相互のコンセンサスを形成し、「論理的に考える力」と「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」の育成をする。

成果物（Do）

砂漠での遭難状況を想定し、対応策としての具体的な行動を、7名～8名のグループごとにロジックツリー作成して、問題分析し、分析した論理的な思考としての行動目標（解決策）と現実的な思考としての選択する「道具」の決定とを結びつけ具体的な行動を考えグループ発表した。グループワークの時間は約1時間。グループごとに司会と発表者を選定し、自律的、自発的討論のもと模造紙と付箋紙を用いてロジックツリーを作成し、それを手かりにグループ内での合意形成を試みた。



評価結果（Check）

「情報を吟味し、判断する力」： 3.24（前）→ 3.42（後）、 $t=-1.76^*$

「論理的に考える力」： 3.08（前）→ 3.35（後）、 $t=-2.44^{**}$

「問題を発見する力」： 3.11（前）→ 3.35（後）、 $t=-2.26^*$

「情報を他者に伝える力」： 2.97（前）→ 3.37（後）、 $t=-3.68^{***}$

「論理的に考えるための技能」： 2.16（前）→ 3.14（後）、 $t=-8.10^{***}$

事前・事後のアンケート調査の結果、以上の「力」「技能」の向上について統計的有意が認められた。また、本研修が、ねらいとしていた「論理的に考える力」「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」の育成に有効であることが判明した。

今後の課題（Action）

市内の小中学校の教頭・校長が一堂に会した研修会であったが、グループワーク中心の研修であり、適切な講義ならびにファシリテーション、講評で、和気藹々とした雰囲気の中研修を終えることができた。問題解決の内容が「砂漠からの生還」と言う非日常的な内容であり、イメージ豊かな問題解決ができたグループと、そうでない所の差があったように思われる。受講者の構成と課題設定の内容の関係についての研究が更に必要であると考えられる。

【受講生の声】

合意形成による論理的思考を培う演習において、ロジックツリーを作成する具体的手法は、「のために をする」という思考の過程を明確にすることの大切さがわかった。教員評価の面談時の助言に役立った。

(9) 山口県周防大島町小中校長研修講座（第10回研修分）

研修対象

日時：平成19年8月30日（木）13:30～15:30（2時間） 会場：周防大島東和総合センター

対象：山口県周防大島町小中学校校長、人数：22名

講師：武田正則（山形県立東根工業高校）、林徳治（山口大）

研修内容（Plan）

研修テーマ：「子どもの心がわからない」または「集団のルールがなぜ守れない」（2者選択）

実施形態：グループワーク形式

（各グループ5名）

グループワークの時間は約1時間として、グループごとに発表者を選定し、テーマに沿って模造紙と付箋紙を用いてロジックツリーによる問題分析を行った。

配布物：ロジックツリー自作テキスト・コミュニケーション実践学（pp.110-116）

成果物（Do）

研修の進め方についてはテキストならびに事前のオリエンテーションで説明した。講師は、全体の説明の後、各グループを巡視しながら、質問に答えたり、進路の遅れがちなグループに対して自律的、自発的討論を促すように助言をした。成果物であるロジックツリーは子ども・教師・社会（教育環境）の3つに分けて構築するグループが多かった。

評価結果（Check）

「情報を吟味し、判断する力」： 2.78（前）→ 3.09（後）、 $t=-1.23$

「論理的に考える力」： 2.94（前）→ 3.36（後）、 $t=-1.45$

「情報を他者に伝える力」： 2.56（前）→ 2.91（後）、 $t=-1.23$

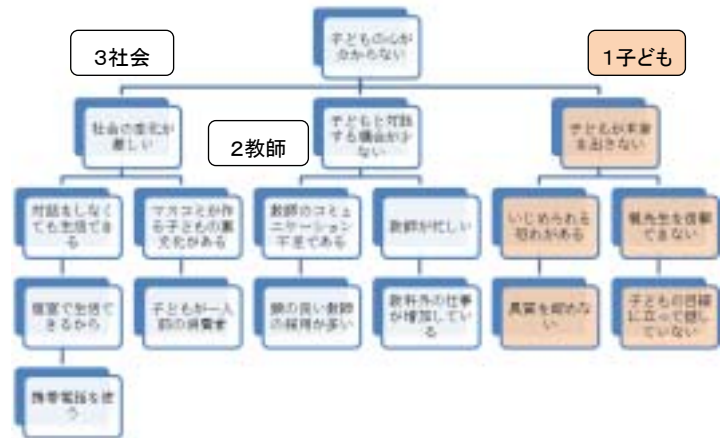
事前・事後のアンケート調査の結果、以下の「力」「技能」について統計的有意が認められた。特に、「論理的に考える力」項目では、そのねらいが顕著にあらわれている。これにより、本研修がねらいとしていた「論理的に考える力」「情報を吟味し、判断する力」「情報を他者に伝える力」の育成に有効であることが判明した。

今後の課題（Action）

受講者からも研修会の時間が短いという意見があり、ロジックツリーによる問題分析および評価の数値目標設定に2時間程度が必要と考えられる。最後に各グループから発表して頂き、様々な意見が伺えたことで研修の総括ができたと考える。研修のねらいもほぼ達成され、ロジックツリーによる問題分析も多くの受講者が修得することができた。

【受講者の声】（教育委員会より）

学校教育を推進していく上で、教師がコミュニケーションの能力を高めていくことがなぜ必要になってくるのか、ということについて国策の観点および社会的背景わかりやすく説明をして頂き、理解できた。



(10) 山口県宇部市小中校長研修講座（第11回研修分）

研修対象

日時：平成19年8月31日（木）14:00～16:00（2時間） 会場：山口県宇部市常盤小学校

対象：山口県宇部市小中学校校長、人数：39名

講師：武田正則（山形県立東根工業高校）、林徳治（山口大）、藤本光司（宝塚市立長尾中学校）

研修内容（Plan）

研修テーマ：「教師と保護者とのコミュニケーションがうまくとれない」

実施形態：グループワーク形式

（各グループ5名）

グループワークの時間は約1時間として、グループごとに司会と発表者を選定し、自立的、自発的の討論のもと模造紙と付箋紙を用いてロジックツリーを作成した。

配布物：ロジックツリー自作テキスト・コミュニケーション実践学（pp.110-116）

成果物（Do）

今回の研修テーマは、今日的課題（モンスター・ペアレンツ）であり、研修者は熱心に問題分析に取り組んでいた。講師は手法への質問や遅れがちなグループに対して助言を与える程度であった。このロジックツリーについても、多くのグループで、子ども、教師、社会の構成要素により区分されていた。カードの枚数から判断して、積極的な研修が行われたと考えられる。

評価結果（Check）

「問題を発見する力」：3.00（前）→3.52（後）、 $t=-2.79$

「情報を他者に伝える力」：2.97（前）→3.44（後）、 $t=-2.44$

「相手の情報を受け止める力」：3.09（前）→3.41（後）、 $t=-1.74$

事前・事後のアンケート調査の結果、以下の「力」「技能」について統計的有意が認められた。特に、「問題を発見する力」項目では、そのねらいが顕著に表れている。これにより、本研修がねらいとしていた「問題を発見する力」「情報を他者に伝える力」「相手の情報を受け止める力」の育成に有効であることが判明した。

今後の課題（Action）

初めてのこともあり、宇部市教育委員会と講師との連絡疎通があり、会場で戸惑う場面がみられた。準備に関する形式フォームを作り、山口県教育委員会と各市町村の教育委員会の連携のあり方を見直すべきである。研修のねらいはほぼ達成され、受講者は発表者の説明に質問を繰り返す場面が多々みられ、積極性が伺われた。

【受講者の声】（教育委員会より）

ロジックツリーによる問題分析の研修を通して教職員の相互理解を深めるコミュニケーション実践学の手法を体験することができ、今後の研修を活性化するうえで大変参考になった。



(11) 山口県周南市小中学校長研修会（第12回研修分）

研修対象

日時：平成19年10月1日（月）10:00～11:30（1時間30分）

会場：山口県周南市周南総合庁舎

対象：山口県周南市小中学校校長、人数：37名

講師：林徳治（山口大）

研修内容（Plan）

実施研修テーマ：「強制連結法による思考過程分析」

実施形態：一斉講義・演習形式

「強制連結法による思考過程の外化分析」を行い、隣席の者同士で主に「論理的に考える力」と「レディネスを把握する力」「情報を他者に伝える力」の育成を行った。

成果物（Do）

研修テキストpp.2-7のコミュニケーションに関する基礎知識の講義、pp.48-51の強制連結法、pp.103-109のロジックツリーを利用した演習を実施した。始点、終点は、身近なものを設定し、所定の用紙に自己の思考過程を単語などにより外化した。各自の回答用紙を基に、臨席した者同士で相互に閲覧し、個々のレディネス、ものの考え方、外化された単語のカテゴリー分析による趣味や関心事などを確認した。さらに論理的な思考についてもロジックツリーによる問題分析や、クリティカルシンキングについても発展的に話し合いがもたれた。

評価結果（Check）

「論理的に考える力」：3.16（前）→3.45（後）、 $t=-1.81^*$

「情報を他者に伝える力」：3.06（前）→3.33（後）、 $t=-1.98^*$

「相手の情報を受け止める力」：3.20（前）→3.45（後）、 $t=-1.90^*$

「論理的に考える技能」：2.90（前）→3.21（後）、 $t=-2.06^*$

事前・事後のアンケート調査の結果、上記の「力」「技能」の向上について統計的有意が認められた。強制連結法では、始点、終点の単語の設定について、「自動車」「エビ」といった一般的なものにしたため、受講者は、それぞれ自己の既有単語や、関心が多く外化され討議に有用であった。しかし、研修時間の都合で、演習時間が十分確保できなかったが、ロジックツリーを利用した問題分析で重要になる「論理的に考える力」「論理的に考える技能」については統計検定上有意が認められた。

今後の課題（Action）

周南市の小中学校の校長研修会で受講者数が37名と演習には適した規模であった。また市の合併に伴い、僻地と市内間での人事交流がこれからであるため、研修意識や関心について参加者個々に差異が見られた。研修時間が十分でないと言った意見が多く寄せられ今後の課題である。研修全体の満足度も3.78と概ね良好であった。

【受講生の声】

管理職だけでなく、教員間同士のコミュニケーション能力開発ベースにした円滑な学校教育活動の推進や組織力の向上に関しての研修が必要である。

(12) 山口県下関市小中学校校長研修会（第14回研修分）

研修対象

日時：平成19年11月30日（金）15:00～16:30（1時間20分）

会場：菊川町ふれあい会館 研修室

対象：山口県下関市小中学校校長、人数：68名

講師：林徳治（山口大）、黒川マキ（大阪学院大）

研修内容（Plan）

実施研修テーマ：「強制連結法による思考過程分析」

実施形態：一斉講義

「強制連結法による思考過程の外化分析」を行い、隣席の者同士で主に「論理的に考える力」と「レディネスを把握する力」「情報を他者に伝える力」の育成を行った。

成果物（Do）

研修テキストpp.2-7のコミュニケーションに関する基礎知識の講義、pp.48-51の強制連結法を利用した演習を実施した。始点、終点は、それぞれ「自動車」「エビ」と設定し、所定の用紙に自己の思考過程を単語などにより外化した。各自の回答用紙を基に、臨席した者同士で相互に閲覧し、個々のレディネス、ものの考え方、外化された単語のカテゴリー分析による趣味や関心事などを確認した。さらに論理的な思考についても回答用紙を基に話し合い、ロジックツリーによる訓練方法や、ロジカルシンキングについても意見交換がもたれた。

評価結果（Check）

「論理的に考えるための技能」：3.15（前）→3.35（後） $t=-0.41$ （Welch）

下関市は、県内で最も大きな市のため本研修では、68名と大規模になった。また会場の大きさが狭く椅子だけの参加者や、教材準備などが不足していたため、グループ演習を行うことができなかった。また、研修時間の都合で強制連結法による各自の回答をそれぞれ話し合う時間も十分確保できなかった。強制連結法では、始点、終点の単語の設定について、「自動車」「エビ」といった一般的なものにしたため、受講者は、それぞれ自己の既有単語や、関心が多く外化され討議に有用であった。

今後の課題（Action）

参加者が、67名と大規模であり、さらに小中学校合同であったため、各自がもつ問題意識のテーマが異なるため、研修を進める上で障害となった。課題として、研修時間の不足を多くの参加者よりあげられた。

【受講生の声】

今回のような研修により、常に相手の立場になって感じたり考えたり言葉を発することなど、分かっているようで分かっていないのが教師のような気がする。校長や教頭といった管理職ばかりでなく、対象を研修主任や生徒指導主任といった学校を中核となって動かしている教員に広げることが良いと考えている。



大学・教育委員会連携による研修についての考察

1. 大学との連携

本研究は山口大学を核として、立命館大学、京都市立芸術大学と連携して実施した。研究分担は表11のとおりである。

表11 研究分担

*注:山口大学は山大、立命館大学は立大、京都市立芸術大学は京芸大と略す。

月		開発手順	実施内容	協力体制および役割分担
2007/ 4月 5月	分析	a)研修目標	研修終了時に研修者ができるようになることを明確にした。	山大・立大・京芸大:研修目標を設定
		b)研修内容の決定	分析結果をもとに、研修で扱う内容を決定した。	山大:研修内容の決定
6月 7月	設計 開発 実施	a)到達度テストの作成	研修者が目標に到達したことを確認するための質問紙を作成した。	立大・京芸大:「事前・事後用質問紙調査」「学習満足度評価」の作成
		b)研修モデルの実施	計画に沿って研修を進め、グループワーク等を実施した。	山大:研修実施
		c)研修成果の評価・改善	設定した研修目標が達成されているかを評価し、改善点を検討した。	立大・京芸大:研修目標の達成度の評価・分析
8/9/10/ 11月	改善 実施	a)改善した研修モデルの実施	計画に沿って改善した研修を進め、集合研修、グループワークなどを実施した。	山大:研修実施
12月 2008/ 1/2/3月	まとめ	研究結果のまとめ	研究成果をまとめ、報告した。	立大・京芸大:達成度の評価・分析 山口大学:実施方法の評価・分析

2. 山口県教育委員会との連携

(1) 教育委員会の協力体制について

本研究については、これまでに「研究テーマの決定」「研修対象者の選定」「役割分担」等について協議を行った。モデルカリキュラム開発における山口県教育委員会との連携協力体制は、次のような協力体制を得られた。

表12 山口県教育委員会との協力体制

	開発手順	山口県教育委員会の協力体制
分析	a)研修目標	・研修目標設定への助言
	b)研修内容の決定	・研修内容・方法決定への助言
設計 開発 実施	a)到達度テストの作成	・評価項目への助言
	b)研修モデルの実施	・管理職を対象とした研修の開催
	c)研修成果の評価・改善	・改善点への助言
改善 実施	a)改善した研修モデルの実施	・管理職を対象とした研修の開催 ・研修終了約1ヵ月後調査への協力
まとめ	研究結果のまとめ	・報告書作成への協力 ・継続的な研修の実施

(2) 研修モデルカリキュラム開発後の連携協力について

平成19年6月に行われた第1回モデル研修の試行結果を受け、山口県教育委員会との打ち合わせを行い、研修モデルカリキュラム開発後の連携協力について検討した。モデルカリキュラム開発後の連携協力は次のとおりである。

管理職等を対象とした本研修モデルを継続して実施する。

一般教員を対象としたコミュニケーションに関わる研修モデルを新たに作成、試行する。

(3カ年計画)

教師の資質・能力向上に関する研究を連携して行う。

保護者や一般を対象としたコミュニケーションに関わるセミナーを毎年1回程度実施する。

報告書等により研究成果の周知を図る。

今後の課題

1. 研究テーマについて

本研究は、教員間において円滑な人間関係を構築するため、校長・教頭等学校管理職のコミュニケーション能力の向上を図る学習者参画型研修モデルの開発を目的とした。その背景には、インターネットや携帯電話等、新しいメディアをめぐる犯罪や問題が学校においても多発しているという現状がある。また社会の変化に伴い子どもたちの生活環境や価値観も多様化しており学校教育だけでは対処しきれなくなっている状況の中、保護者や地域住民等との連携・協力が問題解決への糸口として重視されている点があげられる。

筆者らは、このような状況においては子どもたちの教育を担う教員のコミュニケーション能力の育成が必要であると考え、本研究テーマを設定した。研究対象を校長・教頭等学校管理職とした理由は、学校運営や職員管理を司る管理職自身が、コミュニケーションをもとにした教職員間の円滑な人間関係の重要性を理解することが先決であると考えたことによる。

本報告書内でも言及したが、今回の研修受講者の多くから本研修は肯定的な評価を受けている。このことは、本研究テーマが社会の要請に合致したものであり、また一般的にコミュニケーションが上手いと思われる教員の中にも自己のコミュニケーション能力に自信が持てなかったり、独学することへの不安を抱えたりしている者が少なくないことの表れであると推察される。

今後の課題は、研修対象を校長・教頭等学校管理職だけでなく一般教員にまで広げることである。とくに校内研修を担当する研修主任職教員や校内においてカウンセラー的役割を担う養護教諭、初めて教員としてあるいは社会人としての生活を体験する新規採用教員などがその対象候補としてあげられる。

2. 研究手法について

本研究におけるモデル研修開発手法として、教育システム開発 (Instructional System Development: 以下、ISDと略す) を導入した。ISDは、インストラクションの設計、開発、導入、評価に関するさまざまなシステムアプローチモデルおよびそのプロセスの総称であり、おもなフェーズ(段階)は 分析 (Analyze)、設計 (Design)、開発 (Develop)、実施 (Implement)、評価 (Evaluate) である。とくに第一段階である「分析」はその後の研修設計や教材開発の基底となる部分として重要であり、そこではニーズ調査に始まり初期分析としての「対象者分析」および「目標分析」等、多くの調査・分析が必要である。

本研究においても当初、ISDにおいて一般的に用いられている開発過程を想定したが、研修開始

時期の繰り上がりや受講者および連携機関の諸事情等により、ニーズ調査が不十分となったり、分析項目を減らすなどの改変を余儀なくされた。

今後は、ISDのさまざまなアプローチ方法を参考に本研修モデルの開発に最適な開発プロセスを独自に構築するとともに、事前・事後における調査項目の精選や分析方法の効率化を図っていく予定である。

3．評価手法について

本研究における研修成果の評価手法として、カークパトリック ([D.L.Kirkpatrick](#)) による「訓練評価の4レベル」を採用した。すなわち1:Reaction、2:Learning、3:Behavior、4:Resultの4段階で研修成果を評価するものであり、本評価手法は教育研修開発の分野において広く知られている。また経済分野を筆頭に、さまざまな分野において成果主義が導入されて以来、その有用性と妥当性が注目されているところである。

本評価手法においてはレベル4 (Result) までの検証が妥当とされているが、近年、企業等においてはそれに加えフィリップス (J. J. Phillips) の言うところのレベル5としてのROI (Return On Investment) の検証が強く要求されている。将来的には教育分野においてもレベル5までの検証が一般的になると考えられるが、しかし、現段階における本研究の限界としてレベル4 (Result) およびレベル5 (ROI) の検証は困難であり今回は測定不可能であった。

今後は、研修評価における要請を鑑み、最低限レベル4 (Result) までの評価をいかにプロジェクト期限内で実施していくかが課題である。

4．研修項目について

本研究におけるモデル研修の開発にあたり、論理的思考訓練用の「強制連結法 (Compulsory Linkage)」および「ロジックツリー」、表現・伝達訓練用の「マイクロプレゼンテーション (Micro Presentation)」、適切に自己主張を行うための「アサーション」を研修項目として設定した。筆者らは、これまでも大学生を対象としたコミュニケーション能力育成のための授業開発や教材開発を行ってきており、これまでの経験と成果をもとにこれらの研修項目が妥当であると判断したことによる。

当初の計画では、一回の研修内ですべての研修項目を実施する予定であったが、本報告書内でも言及したように研修時間が想定よりも短時間 (半日日程、約3時間程度) であったため3つの研修項目のいずれかに焦点を絞らざるをえなかった。そのため、実施していない項目については受講者の学習成果を測ることができていない。とくに「マイクロプレゼンテーション (Micro Presentation)」と「アサーション」については実施に時間がかかるため、計16回の研修の中でもほとんど実施できなかった。受講者からはこの2つの研修項目の実施を望む声が多く聞かれ、次年度以降も研修を継続して欲しいとの要望も寄せられている。このことは次項の「研修実施上の課題」とも重なる部分であり、受講者にとって満足のいく研修内容や方法について再度検討する必要がある。

5．研修実施上の課題について

(1) 研修時間

今回の研修は主催者側や研修会場等の都合により、それぞれ半日日程 (約3時間程度) で行われた。想定した研修内容を消化するには最低2日の日程が必要であり、受講者からも短時間内での講義と演習の実施に消化不良を訴える声も聞こえた。研修項目の精選も含めて十分な研修時間の確保と効率的な研修方法の開発が必要である。

(2) ファシリテータの育成

今回の研修では、ファシリテータとして山口県外の中・高等学校教員や大学教員に協力を依頼した。将来的なことを考えれば、できる限り地元の教員等をファシリテータとして育成していく方向が望ましい。しかし受講者の期待に応えるだけの技能と経験を積んだファシリテータの育成には時間がかかる上に、ファシリテータ自身の熱意も重要である。研修への参加奨励だけでなく広く一般に啓蒙活動を行い、ファシリテータとしての人材を確保・育成していきたい。

(3) 質問紙調査の方法

本モデル研修では研修当日の開始直前および終了直後に研修内容や受講者のコミュニケーションに関する知識・経験等についての質問紙調査を、研修終了約1～4ヵ月後に研修成果の活用程度（レベル4、Result）について記述による質問紙調査を実施した。日程等の都合から受講者のニーズやプロフィールなどに関する事前調査を研修期日前に実施できず、それらを研修内容や方法、教材開発等に十分に反映させることができなかった。

またレベル4（Result）の調査は、山口県教育委員会を通して各受講者宛に調査用紙を郵送し、記入後受講者自身が返送するという方法で実施したため調査用紙の回収率が高いとは言えない結果となった。

今回の反省をもとに、今後は早めに事前調査を実施するとともに事後調査の手続きをより簡略化できるよう改善し、関係機関との連携を円滑にしていく必要がある。

資料（アンケート結果）

1. 管理職に就いてから受けたコミュニケーションに関する研修について

質 問	はい	いいえ
管理職に就いてからコミュニケーションに関する研修を受けたことがありますか	48名	265名

（研修前に実施、有効回答数：313名）

これまでに受講したコミュニケーションに関する研修の概要についての記述回答

注：受講者からの回答をそのまま無作為に記載、斜線は未記入の欄

	研修目的	研修内容	方法・形式	日数	時間
1	相手の考えを聞きだし問題点を発見させる	グループ学習	演習	1	4
2	課長級研修	リーダーシップの発揮	講義、演習、 班別学習	2	14
3	人を育てる	コーチング	講義	1	2
4	コーチング	キャッチボールの関係が大切	講義、演習	1	2
5	グループエンカウンター	コミュニケーションのとり方	講義・グループ 学習	/	1.5
6	よりよい職場環境づくり	よりよい職場環境づくり	講義	1	3
7	人間関係づくり	/	講義、演習	3	8
8	人間関係づくり	ゲームによるコミュニケーションの 誘発	2～6人組	/	2
9	生徒指導	KJ法	グループ討議	/	2
10	講義	ボールを使用しての相手への反応	/	1	2
11	やる気を引き出すコミュニケーション	やる気を引き出すコミュニケーション をとるには	協議会形式	1	3
12	コーチングの研修	コーチング (相手を理解するために)	講義	1	3
13	コーチングの技能を高める	/	講義	1	3
14	コミュニケーション能力の育成	コーチングスキルについて	演習、グループ 学習	1	2
15	コミュニケーションの技法	/	講義、演習	1	3
16	人間関係づくり	エンカウンターなど	演習	1	4
17	教職員評価研修	コミュニケーション能力向上	グループ	1	2
18	コミュニケーション能力の向上	/	講義、演習	1	2
19	人権教育	相手の良さを認め、励まし、ほめる	グループ学習	1	1
20	相手の能力を引き出すためのコ ミュニケーション能力	/	/	1	4
21	/	/	講義、演習	1	4
22	人間関係能力	/	講義	1	3
23	新任教頭研修の一講座	コーチング	講義、演習	1	4
24	/	コーチングの手法について	講義、演習	1	2
25	/	/	講義	/	2
26	AFPY*	/	/	2	6
27	人間関係づくり	AFPY	演習	3	24
28	コミュニケーション	AFPY	講義、グループ 学習	2	8

	研修目的	研修内容	方法・形式	日数	時間
28	人間関係づくり	アドベンチャープログラム研修	理論と活動	3	15
30	人間関係づくり	AFPY	管理職人権	1	1.5
31	人間関係づくり	AFPY	講義、演習	1	3
32	学習における伝え合う力			1	4
33			講義、演習	1	4
34	校長研修キャリアアップ	危機管理について	講義	2	3
35	不登校児童への対応		理論、演習	1	2
36	ライフプラン、人間関係づくり	前向きに生きる	講義、演習	1	2
37	人間関係づくり	AFPY	講義、演習	1	2
38	コミュニケーション力の向上	コミュニケーションとは	講義	1	1.5
39		対人関係	グループ学習	1	2
40	応接に関する資質の向上	人権に関することを中心に	対面、グループ	1	3
41	生徒のコミュニケーションの育成	コミュニケーション、人間関係づくり、AFPY	講義、演習		8
42	人間関係学研修	自己開示の手法、コミュニケーション手法	演習	2	4
43	人権感覚の高揚	問題行動に出あった時の対応	アサーティブトレーニング	1	2
44	コミュニケーション能力を高める	面接の方法	討議、グループ	1	4
45	人間関係づくり	グループエンカウンターの手法等	講義、演習	2	3

(*AFPY : Adventure Friendship Program in Yamaguchi、山口県独自の体験学習の手法)

2 . コミュニケーションに関する既有知識について

質問：「次の中から、あなたが知っている（意味や内容を理解しており、他者に簡単に説明できる）
語句や人名を選んでください。（複数選択可）」

（研修前、研修後に実施、有効回答数：研修前 314名、研修後 294名）

注：塗りつぶしは、回答率が事後に大きく伸びた項目

語句・人名	研修前(人)	研修後(人)	語句・人名	研修前(人)	研修後(人)
コミュニケーションモデル	15 (4.8%)	47 (16%)	強制連結法	10 (3.2%)	98 (33.3%)
マイクロプレゼンテーション	20 (6.4%)	75 (25.5%)	アサーション	50 (15.9%)	90 (30.6%)
クリティカル・シンキング	29 (9.2%)	136 (46.3%)	フォトランゲージ	21 (6.7%)	57 (19.4%)
ロジック・ツリー	23 (7.3%)	216 (73.5%)	コールバーグ (人名)	16 (5.1%)	17 (5.8%)
オーディエンス	87 (27.7%)	127 (43.2%)	AIDMAの法則	2 (.0.6%)	2 (0.7%)
ロールプレイ	260 (82.8%)	244 (83%)	レディネス	241 (76.8%)	211 (71.8%)
KJ法	225 (71.7%)	220 (74.8%)	シャノン(人名)	4 (1.3%)	2 (0.7%)
イメージマッピング	22 (7.0%)	41 (13.9%)			

その他

1. 事業経費決算

平成19年度の経費は以下のとおりである。

表13 経費

経費区分	金額	積算内訳
< 旅費 > 交通費	千円 720	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修会参加 @30,000円 × 1人 × 16回 = 480,000円 ・ 教員研修に関する会議・情報収集（山口県） @30,000円 × 8人 × 1回 = 240,000円
< 謝金 > 講師 研修補助・データ処理	1,296	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講師：5,500円 × 3h × 4人 × 16回 = 1056,000円 ・ 研修・データ処理補助：800円 × 100時間 × 3人 = 240,000円
< 印刷費 > 研究報告用冊子 研修用テキスト	960	<ul style="list-style-type: none"> ・ @160円 × 1,000部 = 160,000円 ・ @1,600 × 500冊 = 800,000
< 消耗品費 > 用紙代 インク代	137	<ul style="list-style-type: none"> ・ A4, B4用紙 37,000円 ・ コピー機用 100,000円
< 物品費 > Web作成費 カラー複合機	595	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前学習用, 研究成果公開用 300,000円 ・ EPSON LP-M5500 1台 295,000円
合計	3,708	

2. 研究分担者等

研究担当 : 林 徳治 (山口大学)

研究分担 : 沖 裕貴 (立命館大学)

横田 学 (京都市立芸術大学)

福田隆眞 (山口大学)

研究協力者 : 林 泰子 (山口大学)

武田正則 (山形県立東根工業高校)

黒川マキ (大阪学院大学)

井上史子 (タイ国立スラタニラチャパット大学)

藤本光司 (宝塚市立長尾中学校)

関連機関 : 山口県教育委員会 (担当: 教職員課人事企画班 廣川晋)

[キーワード] コミュニケーション能力、参画型研修モデル、論理的思考能力、自己主張、表現・伝達技術、教育システム開発、カークパトリック

[人数規模] D. 51名以上 (補足事項 参加者 556名)

[研修回数] D. 11回以上 (補足事項 回数 16回)

(2) (1)で回答した研修についてお尋ねします。

- ・研修内容は自分のニーズに合っていましたか。
- ・研修時間(日数)に満足しましたか。
- ・研修方法・形式に満足しましたか

←—————→

不満足					満足
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	

Q3 次の中から、あなたが知っている(意味や内容を理解しており、他者に簡単に説明できる)語句や人名を選んでください。(複数可)

- | | | |
|--|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> コミュニケーション・モデル | <input type="checkbox"/> マイクロプレゼンテーション | <input type="checkbox"/> クリティカル・シンキング |
| <input type="checkbox"/> ロジック・ツリー | <input type="checkbox"/> オーディエンス | <input type="checkbox"/> ロールプレイ |
| <input type="checkbox"/> KJ法 | <input type="checkbox"/> イメージマッピング | <input type="checkbox"/> 強制連結法 |
| <input type="checkbox"/> アサーション | <input type="checkbox"/> フォトランゲージ | <input type="checkbox"/> コールバグ(人名) |
| <input type="checkbox"/> AIDMAの法則 | <input type="checkbox"/> レディネス | <input type="checkbox"/> シannon(人名) |

Q4 本研修を受講する前の時点で、あなたの技能を自己評価してください。

- | | | | | | |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | とても悪い | ← | ————— | → | とても良い |
| ・コンピュータの操作技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・プレゼンテーションソフトの活用技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・その他のメディア(プロジェクタ、デジタルカメラ等)の活用技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・カウンセリングの技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・論理的に考えるための技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

Q5 本研修に対する期待度について、最も適する項目を1つを選んでください。

- とても期待している
- 期待している
- どちらともいえない
- あまり期待していない
- まったく期待していない

Q6 本研修に期待することをすべて選んで下さい。ない場合は「特になし」を選んでください。「その他」を選んだ場合は、内容を簡潔に書いてください。

- コミュニケーションに関する知識を習得したい
- 話し方や聴き方など、コミュニケーションをとるための技能を習得したい
- コミュニケーションに対する興味・関心を高めたい
- コンピュータやデジタルカメラなど、各種メディアの操作技能を習得したい
- 他者と接する姿勢を直したい
- あなたの現在の人間関係をより良くしたい
- 特になし
- その他()

以上で終わります。ご協力ありがとうございました。

(2) 事後アンケート

「校長・教頭等学校管理職を対象とした教員間の相互理解を深めるコミュニケーション能力開発のための教員研修プログラムの開発・評価」に関するアンケートご協力をお願い

研究担当： 山口大学教育学部 教授 林徳治
協 力： 山口県教育委員会

【基本項目】 *あてはまるものにチェック、または適する数字を記入してください。

- ◇ 性別 (男 女) ◇ 教員経験年数 () 年
◇ 管理職経験年数 (校長 [] 年: 教頭 [] 年)
◇ 校種 (高校 中学校 小学校 幼稚園 養護学校)

【すべての人にお尋ねします。あてはまる項目や数値の口に✓を入れてください。】

Q1 あなたの研修終了時点での「コミュニケーション能力」(*テキスト「相互理解を深めるコミュニケーション実践学」p.6-7参照)を自己評価してください。

- とても悪い ←————→ とても良い
- | | | | | | |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ・情報を吟味し、判断する力 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・論理的に考える力 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・情報をよみとる力 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・情報を収集する力 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・問題を発見する力 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・情報を他者に伝える力 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・相手の情報を受けとめる力 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

Q2 本研修への満足度を自己評価してください。「その他」を選んだ場合は、内容を簡単に記述してください。

- 不満足 ←————→ 満足
- | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ・研修テーマ(目標) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・研修内容 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・研修方法(講義、演習のやり方等) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・教材(テキスト、自作資料等) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・講師の指導技術(話し方、アイコンタクト等) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・講師の指導技術(メディアの活用等) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・研修日程(時間数等) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| ・その他 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| () | | | | | |

Q3 次の中から、あなたが知っている(意味や内容を理解しており、他者に簡単に説明できる)語句や人名を選んでください。(複数可)

- | | | |
|--|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> コミュニケーション・モデル | <input type="checkbox"/> マイクロプレゼンテーション | <input type="checkbox"/> クリティカル・シンキング |
| <input type="checkbox"/> ロジック・ツリー | <input type="checkbox"/> オーディエンス | <input type="checkbox"/> ロールプレイ |
| <input type="checkbox"/> KJ法 | <input type="checkbox"/> イメージマッピング | <input type="checkbox"/> 強制連結法 |
| <input type="checkbox"/> アサーション | <input type="checkbox"/> フォトランゲージ | <input type="checkbox"/> コールバグ(人名) |
| <input type="checkbox"/> AIDMAの法則 | <input type="checkbox"/> レディネス | <input type="checkbox"/> シannon(人名) |

Q4 本研修を受講した後の時点で、あなたの技能を自己評価してください。

- | | とても悪い | ← | → | とても良い |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---|
| ・コンピュータの操作技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| ・プレゼンテーションソフトの活用技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| ・その他のメディア(プロジェクタ、デジタルカメラ等)の活用技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| ・カウンセリングの技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| ・論理的に考えるための技能 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

Q5 本研修を受講して、達成・変容したあるいは今後達成・変容すると思われることをすべて選んでください。ない場合は「特になし」を選んでください。「その他」を選んだ場合は、内容を簡潔に書いてください。

- コミュニケーションに関する知識を習得できた
- 話し方や聴き方など、コミュニケーションをとるための技能を習得できた
- コミュニケーションに対する興味・関心が高まった
- コンピュータやデジタルカメラなど、各種メディアの操作技能を習得できた
- 他者と接する態度を変えたほうがよいと思うようになった
- 特になし
- その他()

以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

(3) 受講後アンケート

「校長・教頭等学校管理職を対象とした教員間の相互理解を深めるコミュニケーション能力開発のための教員研修プログラムの開発・評価」に関するアンケートご協力をお願い

各位におかれましては、平成19年度山口県教育委員会共催による学校管理職研修「コミュニケーション能力の育成」の受講ご苦労さまでした。おかげをもちまして、県内ではすでに幼小中高校を含む約450名(10月末現在)の先生に受講いただきました。

この調査は、本研修を次年度も継続し有益なものとするため研修受講各位のご意見を伺うものです。先回の研修を振り返って、ぜひとも忌憚ないご意見をお聞かせくださいますよう宜しくお願い致します。ご記入後、出来る限り早く「山口県教育庁教職員課 人事企画班 廣川晋 宛」にご返送くださいますようお願いいたします。なお、本研修成果などの報告書は、年度末に各学校へお送りする予定です。

研究担当： 山口大学教育学部 林 徳治
山口県教育委員会 廣川 晋

- ・ 市町村名 ()
- ・ 校 種 (幼稚園 小学校 中学校 高等学校 特別支援(養護) 行政)
- ・ 役 職 (校長 教頭 教諭 教育行政)
- ・ 性 別 (男 女)

【以下の設問について記述式でご回答ください。】

Q1 研修内容は、その後の教育活動や職務に役立っていますか？

はい いいえ

*「はい」と答えた方、具体的に何に役立っていますか？

Q2 研修の進め方や内容に関して改善点や課題をお聞かせください。

Q3 今後どのような研修内容が必要だと思いますか？

Q4 今後どのような研修方法や研修場所を希望しますか？

ご協力ありがとうございました。

おわりに

本研究成果は、計画・研修実施・評価・改善のPDCAを通して山口県教育委員会、各市町村教員委員会をはじめ、山口県高等学校校長会、各地域の小中の校長・教頭会の多大なご協力による賜である。本誌面を借りて関係各位の皆様にご心より謝意を申し上げます。

本報告書の冒頭において、グローバル化の進展した知識基盤社会においては知識や技能のみならず、自ら課題を見つけ考える力、柔軟な思考力、知識や技能を活用して複雑な課題を解決する力および他者との関係を築く力など、豊かな人間性を含む総合的な「知」が必要となると述べた。さらに、それら新しい社会に生きる子どもたちに必要とされる力を「生きる力」と位置づけ、学校教育においてはその力を育成するための教育内容や指導方法の改善が進められていることにも言及した。このように変化する社会に対応するための力が必要とされるのは大人も例外ではなく、政府は「人間力」や「社会人基礎力」（経済産業省社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」平成18年）などの概念を用いて、成人として必要とされる能力についてその把握や明確化を試みているところである。

これまで教員として必要な資質能力の保持と向上は、教員の自己研鑽と現職研修に負うところが大きかった。今後においても、現職研修の充実が重要であることは言うまでもないが、今日の教育が直面している課題や急激な社会の変化、教員の果たす役割などを鑑みれば、OJT（on-the-job training）だけでなくOff JT（off-the-job training）の実現可能性も視野に入れながら、さらなる研修制度の充実、研修内容の精選と改善、e-Learning（Electronic learning）などを活用した新しい研修方法の開発などについての継続的研究が必要である。

本研究は、1年という限られたプロジェクトであったが、開発した授業モデルや教材テキスト（『相互理解を深めるコミュニケーション実践学』、ぎょうせい、平成19年3月発刊）の実践を通してその教育効果を検証した。すなわち、本研究の目的である相互理解を深めるためのコミュニケーション能力の向上を図る効果的な研修モデルや教材の妥当性を、学校管理職を対象とした教員研修における実証を通して検証した。結果より、校長・教頭等学校管理職が職場において抱える人間関係に関する課題や問題点を明らかにするとともに、グループ演習やロジックツリー（論理的思考能力）を用いた本研修手法の有用性についての知見を得ることができた。今後は、本研究成果をもとにさらに発展させ、研修主任等教職員を対象としたコミュニケーション能力の向上を図る効果的な研修モデルの開発、実証に向けて継続して取り組みたい。

平成20年3月

研究代表者 山口大学教育学部 林 徳治

URL <http://www.hayashitokuji.com>
http://www.yamaguchi-u.ac.jp/english/index_e.html
E-mail hayashi9@yamaguchi-u.ac.jp