

る必要がある。その一例をあげると次のようである。

- ア 目標・内容に関すること。
- イ 学校・学年・学級の経営・管理に関すること。
- ウ 指導方法・技術に関すること。
- エ 実務的な技能に関すること。
- オ 社会的教養に関すること。

具体的に主題をとらえるには、実践活動をとおした観方、考え方が必要になろう。その一例をあげると次のようになる。

- ア ことばとしてでなく、事実としてうけとめる。
- イ 結果よりもその過程を大切にすること。
- ウ 行動場面における事象の積み重ねを重視すること。

見とおしをつけた計画には、可能性と期待がもたれるべきであると思われる。そのための一例をあげると次のようである。

- ア 構成員の程度に即しているとともに開発的な要素をもっている。
- イ 共同研修の中に個人研修の必要性が盛り込まれている。
- ウ 研修過程においてもその努力が生徒に反映させることができる。

計画の手続きとしては、委員会（計画あるいは推進）において、教育の展望、実態から研修の大綱（総括計画）と方向づけをし、主任会（学年あるいは教科部）の段階で、具体的な見とおしにより相互の理解をはかり、時には調整をする。部会（学年あるいは教科部）は、推進母体であり、各部会共通課題をとる場合と、関連性はあるが独自の課題とする場合で多少の相違はあろうが、主任を中心として構想を練り、具体計画を立て、役割分担を決めて実践にうつれるようにする。

実践に当たっては、校長・教頭職は内容について十分な助言指導は当然のこと、組織体活動の機能発揮と小集団の特質を示唆する必要があると思われる。特に主任に対する助言指導が必要になろう。

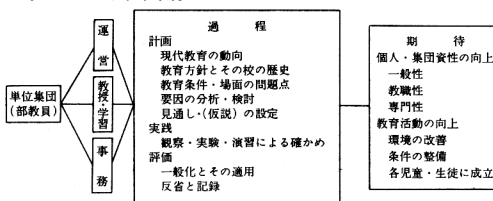
主任は直接的なリーダーであり、研修を左右するといっても過言でなからう。その役割をあげる

と次のようである。

- ア 学校としての統一性の確保と部会の創意や独自性の反映をはかる。
- イ 主任会や委員会などで、部会の意見や要望を提出し、調整をはかる。
- ウ 実践計画の企画・作成・運営の中心になり、部員の協力態勢と共通意識の強化をはかる。
- エ 部会の推進役であるとともに助言者の立場も兼ねている。
- オ 他部会との連絡・提携者であるとともに共同の研修会の援助者でもある。

校内研修の領域別機構の一例をあげると次のようである。

表27 研修機構



組織体活動としての共同研修も部員（構成員）の主體的な研修にまつことが多いので、部員の意識が問題となる。意識を高め、継続的な取り組みを期待するには、研修内容に新鮮味をもたせ、開発的な要素が含まれていなければならないと思われる。そのためには、計画を凌駕する意味で、創意や発想を随時にとり入れ、弾力的な取り扱いをするとともに、会合ごとに満足感がもたれるよう、共感的な配慮や独自性を生かす運営が必要であらう。

## 7. 学校組織の機能化

学校組織の3領域の構成をみると、教授・学習組織は学年、あるいは学年団、教科部を単位とし、事務組織は各人の特性を生かしての個人を単位とし、運営組織の各種委員会は、役割分担を単位としていることになり、3領域3様の基準での構成のようである。これでは教師チーム活動が複雑なので、機能化をはかる必要がある。小学校中規模（12～18学級）校の組織体系の一例をあげると次のようである。