

教頭研修会第2回目は、教頭先生と各校園から推薦されたミドルリーダーの教員とが合同で行いました。立場や校種を越えての研修にはいつもと違った緊張感や活気を感じました。

2回目のテーマは※「ナッジ理論スキル」です。研修の様子をお伝えします。
※ナッジ理論・人々が強制的にではなく、よりよい選択を自発的にとれるようにする方法を生み出す理論

<第2回研修会でのキーワード>

- ①プログラム(研修)の設計
- ②インストラクションスキル

講師 SWITCHWORKS
西崎 真由美 氏

第1回目の研修に引き続き、講師としてご登壇いただきました。



①プログラム(研修)の設計

研修の目的は、**受講者の感情に変化を起こし、主体的に行動できるようにすること**です。そのため、研修の主催者は、研修の目的と受講者のニーズとのズレを把握する必要があります。主催者の目的と受講者の研修に対する必要感との間にズレが生じているという状況は起こりうることです。そのズレを埋めるための、**事前の情報収集、コンテンツ(題材・教材)の準備**が不可欠です。特にコンテンツを通して、**受講者の心を揺さぶり、研修の内容を自分事として捉えることができるようにするプログラムを設計することが重要です。**

②インストラクションスキル

インストラクションスキルとはデザインした研修を効果的に運営する力のことです。

それは次の5つから構成されます。

1 オープニングデザイン

- ・学ぶ必要性を「ポジティブ」に感じてもらう。
- ・ゴールイメージを「ポジティブ」に感じてもらう。

例えばオープニングで本題と関連しそうなゲームを用いて導入を行う。そんな工夫の事です。

2 受講者が主体的に学べる環境デザイン

- ・選択権や決定権を受講者に与える。

役割を選ぶ、発表する順番を選ぶ、研修後に実践することを自分で決める等、研修の中で、自己決定できる場面を設定することで、「自分が研修の主体者である」という受講者の意識が高まります。

3 演習の進め方

タイムマネジメントだけではなく、発表の仕方や、拍手で承認すること、講師からポジティブなフィードバックを行うことなど、演習の中でも受講者が前向きになれるための仕掛けが必要です。

4 アクティビティ

途中でいったん振り返る、講義内容を相手に伝える、これから取り組みたいことを宣言するなどというアクティビティを行い、研修の内容を自分のものにしていきます。

5 研修の強度を高める題材

講師の体験談や実例、伝えたいことを裏付けるデータなどを用いることで、研修を強く印象付けることができます。



子どもが主体的に取り組む授業づくりと今回の研修内容と通じる点がとても多くありました。「研修は教頭先生が先生方に贈る職員室での授業」という思いで、研修の題材と向き合い、より深く先生方に届く研修を設計していただけることを期待しています。