

【テーマ (5)】 団体名 北海道教育大学

「組織開発につながるオンデマンド研修の開発－研修前・研修中・研修後・研修評価の体系を組み合わせ、「学校力」を高める研修デザインの試行－」

調査の概要

◆課題認識

教師の養成・採用・研修の一体的改革の推進について、学校現場においては、「教員育成指標」に基づく、研修前・研修中・研修後・研修評価と学校長の関わりを含めた体系的な研修が必須である。また、大学の教員養成段階では、「教員育成指標」に基づく資質・能力の意識化と教職意欲の高い学生の獲得が必須である。

◆調査研究の目的・方法

- ・「北海道の教員育成指標」を基盤とし、北海道内の研修会において研修モデルの試行を行う。
- ・教員養成段階を含め、先進の取組を実施している学校、大学等を調査する。

◆調査研究先

- ・北海道内A管内公立小中学校校長会研修会
- ・北海道立B高等学校校内研修会
- ・愛知県立A高校、愛知県B大学、大阪府A大学、札幌市内附属学校、千葉県内附属学校、東京都内附属学校

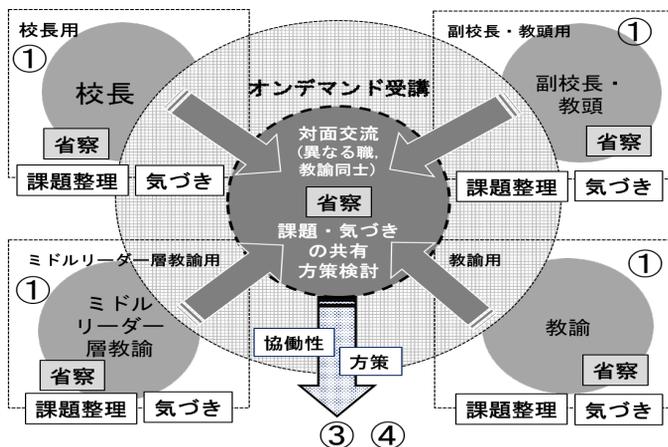
取組のポイント・成果

◆取組のポイント

以下の課題について、養成 - 採用 - 研修の一体的改革の中で捉えることを目的とした。

- (1) 教員養成課程の学生を対象に、「北海道の教員育成指標」に基づいた自己診断レーダーチャートの開発と継続的な診断によって、教員養成自己の成長認識に影響を与える効果
- (2) オンデマンド研修の研修前・研修中・研修後・研修評価を体系化した研修モデルの開発と現職教員研修の活性化
- (3) EQ指標の学生版であるSEQ診断を教員養成教育の中で取り入れた実践とその意義
- (4) 長期的に教職の資質・能力を高めるための高大接続等の意義
- (5) 附属学校における研修事業の伝播と研修転移の測定の在り方

なお、(2)は本調査研究の重点であり、以下の教員研修モデルの試行調査を実施した。



教員研修プログラム（試行モデル）の全体像
 【研修前】オンデマンドコンテンツ視聴（個人演習を含む）による研修準備
 【研修中】対話を中心とした対人交流による管理職と参加者の相互理解と方向性の合致
 【研修後】研修結果の実践（関係者の協働）と研修評価

※左図の番号は、①研修前、②研修中、③研修後、④研修評価の体系的な研修デザインを示している。

今後の課題

- (1) 大学の教員養成段階において、教員養成段階から目指すべき教職資質を意識させるために、「教員育成指標」を取り入れる。
- (2) 学校現場においては、管理職の研修ファシリテーションを高める取組を推進する。
- (3) 北海道教育委員会との連携により、教員研修モデル（試行モデル）を改良し、広範に普及する。
- (4) 管理職の研修において、研修ファシリテーション力を高める管理職研修コンテンツの在り方について検討する。