

【国立大学法人岡山大学】

・岡山大学、岡山市教育研究研修センター、岡山県総合教育センターが連携して、5校園の管理職(6名)、教員等(13名)を対象に各種面談を中心とする対話の様相や研修奨励の実態に関するインタビュー調査を行った。また、NPO法人manabo-deとも連携し、海外の教員研修やOJTにおける管理職の役割等の視察調査を行った。

モデル開発概要

現場における課題

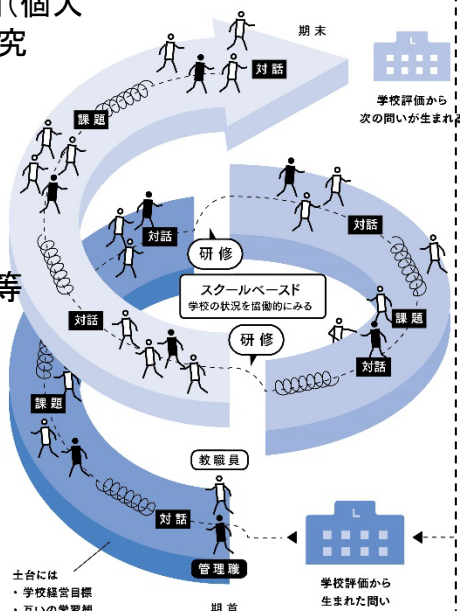
- ◆ 知識積み増し型の研修観ではなく、省察的なアクションリサーチを行う自己主導的な学習とその支援の重要性
- ◆ 研修前の診断—研修奨励に留まるのではなく、自己課題の設定—研修前中後の学習支援—事後評価(個人・学校評価)という、年間を通じた探究プロセスを支援する必要性
- ◆ 全校的視座での学校改善・学校力との関連性

モデルの概要

管理職と教職員は「学習者」として対等
管理職自身が「学習者モデル」

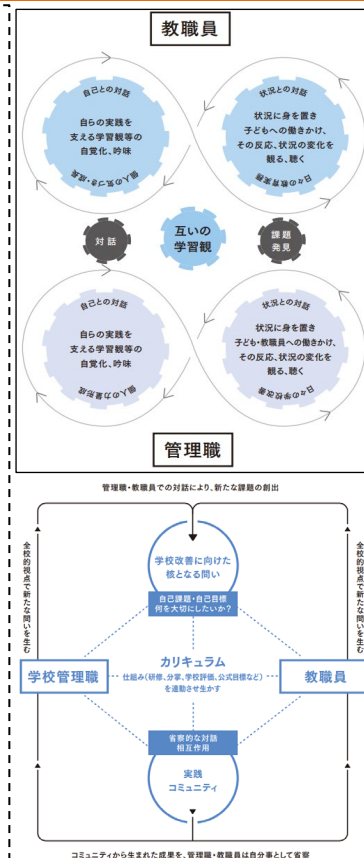
△権限関係に基づく一方的な指導・助言
△正解を持つ者(管)⇔与えられる者(教)
△アクションリサーチを行う者(教)⇔支援する者(管)・・・消極的ファシリテーション

⇒管理職自身が、不確実な学校の文脈・状況の中でアクションリサーチャーとして絶えず自らの学習を拓き、「**学習コミュニティ**」を創造していく**協働探究モデル(A)**



高度化に資する取組とモデルの開発

◇管理職、教職員を対象に、面談を中心とした人材育成と学校改善に繋がる対話や仕掛け、校内・外研修活用の工夫に関する調査を実施(自己目標シートの収集、インタビュー、面談の同席/録音)
○協働探究においては、管理職と教員双方のアクションリサーチが互いの新たな問いと改善の動きを誘発することを示した「**省察的対話の連鎖モデル(B)**」を開発した(上図)(※「観の更新」は個の頭の中に閉じた批判的省察の営みではなく、「状況との対話」の中で導かれる)
○「学校改善に向けた核となる問い」を軸として、各自の目標、カリキュラム、仕組み、相互作用(対話の質)を連動させ活かす重要性が示された。また、そうした動きから次の新たな学校課題や目標が協働的に生み出され、より自分事の実践(探究)につながることを示した。
=「**人と場が育つ好循環モデル(C)**」(下図)
・調査から、管理職が、中長期的なビジョンのもと、個々の教師の文脈、役割期待、それと連動した校内・外研修のアレンジ、学びを各自の文脈で生かす(イナクトする)支援、その成長のみとり・価値づけ・評言など、年間を通じた戦略的な働きかけをしていることが導かれた。



モデルを活用する上でのポイントや期待される効果

◇教師の「個別最適で協働的な学び」とは、学校状況に対する互いの見方のズレや価値の葛藤を含みながら、「自分(達)は何を大切にするのか」といった新たな問いや目標、理解が協働的に生みだされ、**学校づくりのストーリー、学校と教職員のアイデンティティが編み直される営み**である。管理職に求められる「対話」とは、こうしたプロセスを促すファシリテーションである。
◇**研修履歴のあり方**・・・形式的・静的な研修受講情報の管理ではなく、**学習ポートフォリオの動的な活用が重要** ⇒ ポートフォリオは教師が継続的な学びをセルフマネジメントするための学習リソース、つまり次の発展課題を見出し、学習サイクルを駆動させる対話(自己との対話、管理職との対話)の材料である。新たなポートフォリオが修正・更新・再創造されていくものである。