

【テーマ3: 管理職の「研修ファシリテーション」とCBT (Computer Based Training)を媒介とした教員研修モデルの開発】

【団体名】国立大学法人北海道教育大学

●本学、北海道教育委員会、札幌市教育委員会による協働事業

<総合総括>

北海道教育大学副学長、北海道教育委員会教育長、札幌市教育委員会教育長

<事業推進プロジェクトチーム>

- 教員研修用教育実践力向上CBT開発プロジェクト(10人)
- 初任者研修及びへき地を含めた若手離職者予防研修開発プロジェクト(3人)
- 研修転移アセスメントシート開発プロジェクト(22人)
- 管理職研修ファシリテーション力開発プロジェクト(3人)

モデル開発概要

現場における課題

- ①教師が主体的な姿勢を維持し続けるためには、管理職がファシリテーション力を高めることが求められている、
- ②同時に、教師自身が課題意識を高め、管理職と積極的な対話が行われるようにすることが求められている。
- ③上記のプロセスを通して、教師の研修の成果を学校における実践に生かすことができるように研修転移を促進することが求められている。
- ④加えて、若手教員がさらに意欲を高め、離職を予防する研修が求められている。

モデルの概要

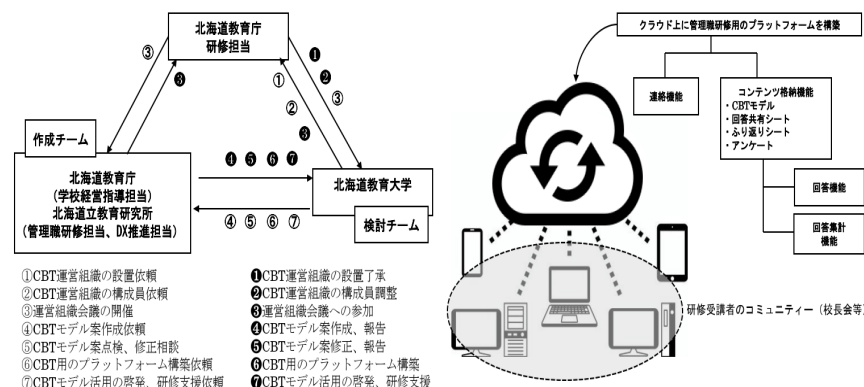
- ①管理職「研修ファシリテーション力」CBT(Computer Based Training)の開発
- ②現職教員用教育実践力向上CBT(Computer Based Training)の開発
- ③研修転移アセスメントシートの開発
- ④若手の離職予防につながる研修の提案

活用する技術・ツール等

前述の①から③で完成させたツール

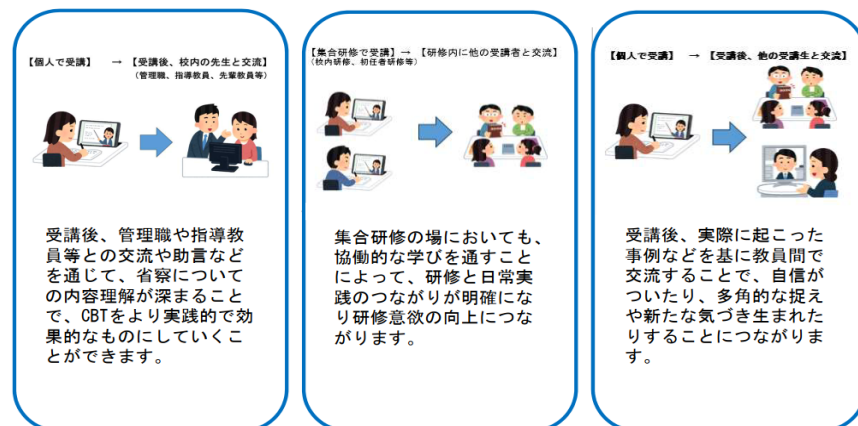
高度化に資する取組

管理職研修プログラムの企画体制とCBTモデルを提供するプラットフォームのイメージ



教員研修用実践力向上CBTの

協働的な学びにつながる活用場面



モデルを活用する上でのポイントや期待される効果

- ・管理職自身が学校経営を見直す機会を有している。
- ・管理職自身がファシリテーションに必要な要素を実践と照らし合わせて析出することができる。
- ・校長同士で学ぶ機会が創出される。
- ・CBTの活用により教師の必要な素養を高めることができる。
- ・受講者同士や校内教員との交流、校内研修等において各自の研修内容の更なる深化・拡大を図ることができる。