

ナンバリング	授業科目名(科目の英文名)					区分・【新主題】/(分野)						
ES12B006	教職員の人材育成に関する理論とプログラム開発(Theory and Practice of Staff Development in Schools)					学校経営コース科目						
必修選択	単位	対象年次	学部	学期	曜・限	担当教員						
必修	2	1	大学院教育学研究科			氏名 大島崇、小池一彦 E-mail oshima@oita-u.ac.jp 内線						
授業の概要	本授業においては、教職員の人材育成に関する理論とプログラム開発に関する理解を深め、課題を発見し、具体的な対応を立案・検討する力を養う。											
具体的な到達目標	DP等の対応(別表参照)					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10						
目標1	人材育成におけるスクールリーダーの役割に関する実践的知識について深い理解に基づき説明できる											
目標2	人材育成におけるスクールリーダーの役割に関する学校現場の事例を題材として現状の課題を発見できる											
目標3	人材育成におけるスクールリーダーの役割に関する学校現場の現状の課題に対し具体的な対応策を立案できる											
目標4	コーチング・メンタリングの理論に関する実践的知識について深い理解に基づき説明できる											
目標5	コーチング・メンタリングの理論に関する学校現場の事例を題材として現状の課題を発見できる											
目標6	コーチング・メンタリングの理論に関する学校現場の現状の課題に対し具体的な対応策を立案できる											
目標7												
目標8												
目標9												
目標10												
授業の内容												
1	授業テーマに関する学校の具体的課題の理解											
2	コーチングの理論に関する講義と事例分析											
3	若手教員の成長に関する理論と実践											
4	メンタリングの理論に関する講義と事例分析											
5	管理職のメンターチームへの関わり											
6	教職員のレジリエンスを支える職場づくり											
7	ミドルリーダーの成長に関する理論と実践											
8	教職員の評価・研修と専門性の成長											
9	フィールドワーク (初任者研修:小学校)											
10	フィールドワークの事例の考察											
11	フィールドワーク (初任者研修:中学校)											
12	フィールドワークの事例の考察											
13	現任校の教職員の成長を支える学校づくりの課題分析											
14	現任校の教職員の成長を支える学校づくりの課題に対する対応策の検討											
15	現任校の教職員の成長を支える学校づくりの課題に対する対応策のプレゼンテーション											
ラ ア:知識の定着・確認 イ:意見の表現・交換 ニ C:応用志向 テ D:知識の活用・創造 ン グ	ミニッツペーパー、予習(文献の精読)、復習(学びの省察)、観察、プレゼンテーション、ディスカッション、課題解決策の立案				工 夫 そ の 他 の							
時間外学修の内容と時間の目安	準備 教員の指示に従い、課題文献を精読すること。 学修 その他、教員の指示に従い、授業の準備を行うこと。 事後 演習において討議したことを整理し、個人の視点を明確にするとともに、まとめた事柄について、自己の視点と対照して、到達点を整理すること。 学修 その他、教員の指示に従い、授業の復習を行うこと。											
教科書	特になし。授業中に指示する。											
参考書	・鹿毛雅治『子どもの姿に学ぶ教師』教育出版、2007年。 ・中原淳監修、脇本健弘・町支大祐著『教師の学びを科学する』北大路書房、2015年。 ・C・デー、Q・ゲー著(小柳和喜雄、木原俊行監訳)『教師と学校のレジリエンス』北大路書房、2015年。											
成績評価の方法及び評価割合	評価方法	割合	目標1	目標2	目標3	目標4	目標5	目標6	目標7	目標8	目標9	目標10
	複数教員による多面的・総合的評価(受講態度、課題に取組む姿勢、討論への参加等)	70%										
	最終レポート(本授業において学んだ事や今後解決すべき課題など)	30%										
注意事項	本授業においては教員集団のメンバーとしての自覚を持ち、メンタリングの観点から、経験の豊富な者は経験の少ない者の成長をサポートするよう努力すること。また、経験の少ない者は経験の豊富な者に積極的に教えを請うこと。											
備考												
リンク	URL											