

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 20 日現在

機関番号：14601

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25350329

研究課題名(和文) 学校の組織的教育力向上に向けた専門職資本の開発・支援ツールの開発・評価研究

研究課題名(英文) A Research of Development and Assessment on Tools for Building and Supporting Professional Capital toward Enhancing the Organizational Educational Capabilities of School

研究代表者

小柳 和喜雄(OYANAGI, Wakio)

奈良教育大学・教育学研究科(研究院)・教授

研究者番号：00225591

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、各学校の組織的な教育力のアップに貢献できる専門職資本の開発・支援方法を明らかにすることを目指した。そのため、それに向けて、重要な役割を担うミドルリーダーを支援する体制作り、ミドルリーダー自身のスキルアップ、成長に向けた省察を支援するツール群の開発とその運用評価を行った。結果として、ミドルリーダーを支援する体制構築に必要な事項(社会的資本の構築に寄与する)をまとめた管理職向けのハンドブックの開発、ミドルリーダーが意思決定資本を磨く道具の開発、そして教員が、自身の専門的知識や技能を省察できる(人間的資本の構築に寄与する)自己評価枠の開発を、調査結果や試行研修を通じて行うことができた。

研究成果の概要(英文)： The present study aimed to clarify the method of development and support of professional capital that can contribute to enhance the organizational educational capabilities of school.

Therefore, the present study paid attention to middle leaders who played an important role as a professional capital of the school. And we tried to research and develop the system to support middle leader, to develop the training program regarding to professional knowledge and skills for middle leader, and to develop the supporting tools for facilitating self-reflection toward the professional growth.

As results, we could develop a handbook for managers to contribute to the activation of social capital, develop the training tools for middle leaders to hone decision-making capital, and develop a reflection framework for middle leaders and teachers to hone the human capital.

研究分野：教育工学、教育方法学、教師教育学

 キーワード：専門職資本 専門的能力 組織的教育力 学校改善 管理職の役割 ミドルリーダー アセスメント
メンタリング

1. 研究開始当初の背景

新任を多く抱え、中堅世代が少なく、年齢や経験の異なるいびつな職員構成の職場において、どのように学校の組織的教育力を維持、発展させていくかが、多くの自治体で課題になっていた。それに対して、ミドルリーダーが、学校の組織的な取り組みに関わって管理職を助け、若手支援を行い、学校研究を引っ張っていく役割を担うことを期待する動きがあった。

しかし、ミドルリーダーのための研修が準備・遂行される中で、次の3つがさらに解決すべき課題として明らかになってきた

1 つ目は、研修主任や研究主任を務める教員に対して、どのような役割が求められるか、若手支援を効果的に進めていくための方法等に関する情報は提供されてきたが、ミドルリーダーとしての役割を遂行する教員自身への支援体制が不十分であったことである。メンターとして若手支援を行う教員や学校研究を牽引する教員から、「私たちに期待されていることはわかるが、進める私たちのケアもして欲しい」という言葉が多かった。そのため、本研究では、まずこの支援体制が上手くいっている学校、すなわち管理職などシニアリーダーが、ミドルリーダーを効果的に支援し、メンタリングしている事例を集め、その対応策を考える必要があった。

2 つ目として、研究主任が、組織的な教育力をパワーアップし、学校研究に取り組む際、課題の絞り込みや、具体的な取組手続きの見通し、評価を通じた取組の改善などについて、より専門職として自信を持って進めることができる知識やスキルを持つための仕組みと道具が必要であることがあげられた。大学の研究者などが研修講師やアドバイザーという形で、その課題に関与し、学校研究が進められ場合は多い。しかし、結果、専門職として自信を持って進めるのに必要な方法知識、スキルは何であり、それを研究主任自身が獲得し、言語化したり、次へ引き継いだりすることがうまくいかないことも多かった。つまり学校研究を遂行する専門的知識に具体的に応える研修は用意できていなかった。

最後に3 つ目は、研修主任や研究主任を務める教員は、その役割を通じて自分に求められている知識やスキルが、いったい出発時点と比較して、どの程度身に付いており、任務遂行を通じてどのくらい力がついてきているのか、さらに求められる力はどのようなものか、などを自分で手軽に、また随時振りながら、その成長を確認できる道具を求めていた。しかしそのようなモノはなかなか存在しないことが課題としてあげられた。

以上の課題を解決していくために、学校や教育委員会の取り組みについて調査を進めるとともに、他国の関連先行研究の調査(実地調査含む)を行い、実態に応じた課題解決プロセスを明らかにすると共に、効果的な研

修プログラムやそれを支える支援ツールの開発が期待されていた。

2. 研究の目的

そこで本研究は、ミドルリーダーを支援する体制作り、ミドルリーダー自身のスキルアップ、成長に関する自己省察の支援に目を向けた。つまりそれに寄与できるツール群の開発及び運用評価を通して、各学校の組織的な教育力のアップや学校改善に貢献できることを目指すこととした。そして明らかにした方法や開発した支援ツールが、各学校の研修、自治体主催の研修、及び教職大学院等で有効利用されることを目指すことにした。また一連の研究から明らかにされた方法や道具を用いて、1)ミドルリーダーをはじめとする学校の教員の専門的な力量を培うこと、2)その体制を維持発展させる考え方自体を培うことを考え、その総称を「専門(職)資本(Professional Capital)」という概念に着目して用いることにした。

ここで用いている専門(職)資本という言葉は、Hargreaves & Fullan (2012)が用いた概念である。彼らは、学校改善や教育改革のキーとして、教員を専門(職)資本としてみなし、それを育てていくこと、それを磨くことの重要性を指摘し、この言葉を用いた。言い変えるなら、彼らは、学校の教育活動をより改善していくために、専門(職)資本という概念を導入し、教育者の専門性をいかに引き出し、それを尊重していくかについて論じてきた。彼らによれば、専門(職)資本は、人間的資本(Human Capital)と社会的資本(Social Capital)、意思決定的資本(Decisional Capital)の3つで構成され(HCはSCと関わらないとうまくいかず、DCがないと機能しないという関係)さらにこれを効果的に機能させるためには5つが重要となることを指摘した。能力あるいは専門知識、関与、キャリア、文化、教えることへの文脈と条件、である。

本研究は、このような国際的な研究関心とも呼応し、また先のミドルリーダーの声から導かれた3つの課題に添えていく研究に位置づくものである。ミドルリーダー支援の実践の中からボトムアップ的に引き出してきた課題の解決に向けて、この関連先行研究の成果を取り込み、学校の組織的教育力をパワーアップしていく、つまり実践を変えていくことに貢献する道具の開発を行う点に、本研究は、その特色を持っている。

3. 研究の方法

上記研究目的を達成するために、本研究では、1)国内外の本テーマと関わる研究や取り組みの情報収集、2)調査(国内外の先進地の現地訪問調査と質問紙調査)、3)実践(情報収集と調査結果によって得られた結果から、課題に対応していくための研修内容をデザインし、必要な道具を開発し遂行す

る) 4) 実践の道具の運用評価、という4つの方法を基軸に、次の4つに取り組んだ。

1つめは、諸外国の先行事例の収集を目的とした「英国・米国における学校改善や研修・養成に関わる関連研究の調査」である。これに関しては、英国の National College for Teaching & Leadership の研修内容や研究成果、そして米国の大学とその地区の教育委員会及び Professional Development School で作るコンソーシアムでの取組について、情報を集め、研修体制、研修内容や研修方法を分析検討した。

2つめは「管理職によるミドルリーダー支援のための方法の明確化と道具の開発」である。これに関しては、研究協力として日本の2つの市の教育センターの協力を得て、学校の組織的教育力を上げるための試みとミドルリーダー支援の体制の明確化、その支援方法の関係を、報告書の分析や訪問調査を通じて行った。また、カリフォルニアのニュー・ティーチャーズ・センター他、すでに開発されているメンタリングのための研修教材、知識・スキル形成、自己評価方法の仕組みなどを参照し、日本の学校の実情などに合う支援体制構築と関わる教材開発を行った。

3つめは、「学校研究の推進に対するミドルリーダーのスキルアップのための研修内容と方法の検討と支援の道具の開発」である。これに関しては、2つの県と1つの市の協力を得て、学校の校内研修、および管理職、研究主任を中心とする集合研修を対象に、「システム思考」を用いた、課題分析、時系列に沿った手続きモデルの検討の演習、事例紹介などを行い、実際の学校研究での活用に関するその可能性を研修参加者から意見徴収を通じて明らかにした。またミドルリーダーが自身の知識やスキルを磨いていくための手立てについて書かれた内容を持つハンドブックの開発を行った。

4つめは、「教員のための知識・技能に関するリフレクションツールの調査と支援ツールの開発」である。これに関しては、まず教員の成長に即してその資質能力の開発を支援するコンセプトにたつ豪州の Australian Institute for Teaching and School Leadership の取組に学び、自主研修のためのデザインコンセプトを整理した。

次に学力学習状況調査等の調査結果を学校研究の課題解決につなげていくアセスメントの力量をアップさせていくことと関わって、教員のアセスメント・リテラシーに関する先行研究や試みをレビューした。そこから、自身のアセスメント・リテラシー省察し、自己成長を振り返る道具の開発を行った。

また、21世紀型の学習のデザインや21世紀型能力の育成と関わる授業に関する教員の力量形成などが学校研究でも問われてきている動きに対応していくために、教員養成及び現職研修における「技術と関わる教育的

Content Knowledge : TPACK)」に関する先行研究の調査を行った。そしてそこで求められる教員の専門知識に関するリフレクション項目を明らかにし、自身の技術と関わる教育的内容知識の成長を振り返る道具の開発を行った。

4. 研究成果

まず1つめの「英国・米国における学校改善や研修・養成に関わる関連研究の調査」を通じて、以下のことが明らかになった。

まず英国(イングランド)の調査から1) 学校に専門的な学習のコミュニティを作っていくために、Early Leadership、Middle Leadership、Widening Leadershipの3つのステップによる研修プログラムを開設している。興味深いのは、Early Leadershipのプログラムを開いていることであり、勤務して5年目くらいからリーダーシップに関わっていく機会を用意している点である。2) 子どもの学力向上の課題や問題行動等への対応として、いかにそこへコミットしていけるか、そのためのミドルリーダーの役割(個人として、チームとして課題を見つめ分析しながら意思決定をし、挑んでいく力)などに関心を向け、研修内容を構築していることがあげられた。あくまで力点の問題と考えられたが、イングランドでは、研修プログラム内容を見る限り、文化や雰囲気や学校で作っていくというよりも、学習の質は教員の授業の質と密接で、それに関与していける個人の授業力などをパワーアップさせていくためにミドルがどうかかわるか(自分の授業力も磨く)に目を向けていた(発表論文)。

一方で研修はないが、教員が離職せず、継続的に教育課題にコミットメントしていくために、個人のレジリエンス(再生力)だけでなく、学校のレジリエンスを考え、それを構築していく取り組みが重要であるとする研究知見もまとめられており、学校の文化や雰囲気作りとリーダーシップの関係が問われていることも明らかになった(発表図書)。

米国の調査からは、学校の改善や子どもたちの学力向上に関わっては、教員の資質能力向上がまずもつての課題であり、そのために Teacher Performance Assessment への関心が高まり、養成と現職研修を繋ぐ一連の取り組みが、その省察の道具の開発と共に進められていることが明らかになった。教育委員会や大学と連携し、教員養成、児童生徒の学力向上に関する研究、地域の現職研修のセンターとして役割を果たす Professional Development School では、新たなライセンスの取得の仕組みとして動きつつある edTPA (Educational Teacher Performance Assessment) の指標や道具を用いながら、教員養成を進めると共に、そこに関わるメンター教員のためのメンタリングの手法をハンドブック化し、養成だけでなく、現職研修においても、どのように若手支援をしていくか、

自身の成長に向けて何が求められるかを考える取り組みが積極的に行われていることが明らかになった（発表論文 ）。

次に2つめの「管理職によるミドルリーダー支援のための方法の明確化と道具の開発」と関わっては、次のことが明らかになった。

校長に求められる専門職基準として、日本教育経営学会は、校長の専門職基準 2009 を一部修正し、2013年1月に第 期実践推進委員会が委員長名でその全体像を表している。管理職への調査、学校での取り組みの調査に加え、諸外国の取り組みなども参考に、丁寧に調査分析を進め、非常に精緻な形で専門職基準を表現したものである。また理論を実践につなげていくための解説書も記されている。しかし、そこに記されている校長の役割に関わって、記載されている内容を分析すると、校長が直接担う経営的役割を記しているが、校長が人を支援し育て、その意図することを機能させていく教育的役割は表に出てきていなかった。そのため、2つの市の協力を得て、2013年と2014年に質問紙調査と訪問調査を行い、1)管理職がミドルリーダーに期待していること、2)ミドルリーダーにどのような支援をしているかを調べた。

質問紙調査の結果、小学校と中学校の両方で高く期待されているのは、「若手教員への支援」であり、小学校に比べて中学校であまり期待されていないのは、「情報収集や専門知識の獲得」であった。そして中学校で高く期待されているのは、「生徒指導」「保護者対応」という結果であった。

次にこの2つの市で積極的にミドルリーダー支援を行い、また学力学習状況調査の結果も上昇傾向のある複数の小学校と中学校を推薦してもらい訪問調査を行った。そこで得られた働きかけの共通点は以下の通りであった。「児童生徒が変わってきていることをその都度取り上げること」「チームワークや自分たちの意思決定が取組の成果に関わることを感じさせること」などある。ミドルリーダーとして関わってもらっていることが、児童生徒や職員集団に影響し、良い変化を示してきていることを取り上げ、それを意識的に言葉にして返す働きかけをしていることが明らかになった（発表論文 ）。

また小学校の取組では、授業に関して信頼されている教員が、主任あるいは主任チームを務める場合、学校の教員の社会的資本が高くなり、それが取組に向けての意思決定資本を機能させ、学校の組織的教育力向上に良い結果をもたらしていることが、管理職の言葉から共通に確認された。

これらの結果を受けて、ミドルリーダーへの働きかけに関する内容を持ったガイドブックの開発を行い、2つの市の管理職から評価をいただいた結果、3点満点中、平均2.5を得て、概ね役に立つという評価結果を得ることができた（研究発表 ）。

また、3つめの「学校研究の推進に対するミドルリーダーのスキルアップのための研修内容と方法の検討と支援の道具の開発」に関わっては、次のことが明らかになった。

まず1つの市の研究指定ですでに2年間取り組んできた3小学校と2中学校の研究主任がどのような取組をしてきたか、何が難しかったかを調べた。学習する組織で著名なピーター・センゲンの5つのディシプリン、共有ヴィジョン、メンタルモデル、チーム学習、自己実現、システム思考（Senge 2012）を用いて取り組みの視覚化を行ってもらった。結果、学校の研究課題に取り組んでいく際に、 と はよく行ってきたが、 や は意識化されにくかったことが明らかになった。また に関しては、若手支援や研究主任自身の思いのズレとも関わって、手探りで行われており、その取組に関わっても不安があることがわかった。

そして若手支援と関わっては、グループメンタリングの取り組みが行われ始めていることが分かり、それに関する情報を求めていることも明らかになった（発表論文 ）。

そのため、 に関わって、各自の教育観や取り組みの方略を視覚化しながら論議できるカード（単元設計カード、学習の姿カード、学習形態分析表ほか）を開発した。また に関わって、授業研究を中心にシステムの思考を用いながら研究を進めるプロセスについて明らかにした（発表論文 ）。そして に関わっては、リーダーシップカード、ワークライン、メンタリング機能モデルを用いた研修の方法、フィンランドのグループメンタリングの手法を用いた研修手法を明らかにし、1つの県と1つの市の10年経験者研修で実践し、またもう1つの県では指導教員のための研修（各半日研修）で実践し、その効果について評価を行った。2つの県と1つの市の受講者からの評価は高く、開発した教材群が自治体などの研修、その受講者が学校に戻り行う校内研修で、活用可能性を持つことが明らかになった（研究発表 ）。

最後に4つめの「教員のための知識・技能に関するリフレクションツールの調査と支援ツールの開発」に関わっては、次のことが明らかになった。

教員の成長を見通した、求められる知識・技能に関わって、リフレクションをする方法を明らかにするために、オーストラリアの Professional Standard を用いた取り組みに関心を向け調査を行った。結果、教員の成長に照らし合わせて、省察のための評価項目がグラデーションで示されていることが明らかになり、またオンラインで勤務校や州を越えてポートフォリオを用いて研修の自己評価をできるシステムを効果的に活用していることが明らかになった（発表論文 ）。

またオーストラリアの知識・技能に関する省察項目にも「アセスメント」は位置づけられているが、個々の教員及び学校のアセスメ

ント・リテラシーを培い、専門職資本を磨くことが、学校の組織的教育力を高めていくことにつながるという仮説を持ち、その一連の取組に向けた初期調査を試みた。ジェネリックスキルと言われている能力の育成が高等教育機関でも着目され、学校教育でも21世紀スキル、21世紀型能力の育成へ目が向けられつつある中で、その能力の現状を見つめ、その成長を見取るアセスメントの方法が問われていると判断したためである。またパフォーマンス評価に関心が向けられてきている評価の動きの中で、個々の教員や学校がアセスメント・リテラシーを獲得することが問われてきているためであった。

そのため教職大学院生という限られた人数による調査ではあったが実施した。質問紙とインタビュー調査の結果より、アセスメント・リテラシーに関しては、全体として自信がない傾向が強く、また学士課程でもあまり学ぶ機会を持っていないという傾向が明らかになった。また、学校で活用して学ぶ機会と出会えていない傾向も見られた(発表論文)

さらにICTを活用した授業力向上をテーマにした学校研究に焦点化した取り組みと関わって、「技術に関わる教育的内容知識(Technological Pedagogical Content Knowledge:TPACK)」に目を向けた。教員自身が自分の授業力を振り返り、研究主任がそこから学校全体の組織的な授業力向上の方略を立てることができることは重要であり、研修主任がシステム思考を用いて、TPACKを指標に研修プログラムを実施し、どれくらいTPACKに変容が起こせるか、その結果を用いて、次の研修計画を立てていくことができるのかが求められていたからである。結果、養成プログラムと研修プログラムにおいて、現在日本の取り組みでは、1)養成プログラムで技術に関する知識を教師の専門知識として位置づけるフレームワークが明確でなかったこと、2)ICTの活用を段階的にとらえていく見通しが明確になっていないこと、3)取り組みの評価や成果の評価をする方法などが明確になっていないこと、が手薄な部分であることが明らかになった。そのためTPACKや教員のICT Competencyを視覚化し、学校全体の教育力を向上させる省察フレームを明らかにした(発表論文)

<引用文献>

- Hargreaves, A. & Fullan, M. Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. Routledge Academic. 2012.
- Senge, P., Cambron-mccabe, N., Lucas, T. (2012) Schools That Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education. Nicholas Brealey Publishing

5. 主な発表論文等

(雑誌論文)(計13件)

小柳和喜雄、教員養成及び現職研修における「技術と関わる教育的内容知識(TPACK)」の育成プログラムに関する予備的研究、査読有、教育メディア研究、23(1)、2016、1-14

小柳和喜雄、新たな学びに向けて教員に求められる資質能力に関する研究報告 - 教員のためのICT Competencyを中心に、査読有、奈良教育大学次世代教員養成センター 研究紀要 2、2016、211-216

小柳和喜雄、バリエーション理論を用いた学習研究の方法 - 専門職資本を培う授業研究 -、査読無、奈良教育大学教職大学院研究紀要「学校教育実践研究」8、2016、93-98

小柳和喜雄、教師の力量の概念に関する理論的動向 諸外国とわが国におけるスタンダードの開発をふまえて、査読無、日本教育工学会監修、教育工学選書 10 教育工学的アプローチによる教師教育、ミネルヴァ書房、2016、20-39

小柳和喜雄・木原俊行・益子典文、教員養成・現職研修への教育工学的アプローチの成果と課題、査読有、日本教育工学会論文誌 39(3)、2015、127-138

小柳和喜雄、現職研修を対象としたメンタリング研究における日本教育工学会の研究成果の位置、査読有、日本教育工学会論文誌 39(3)、2015、249-258

小柳和喜雄、教員の専門的能力としてのアセスメント・リテラシーに関する予備的研究、査読無、奈良教育大学教職大学院研究紀要「学校教育実践研究」7、2015、63-73

小柳和喜雄、教員養成における質保証の取り組みに関する調査報告：米国におけるedTPAの動きを中心に、査読有、奈良教育大学次世代教員養成センター 研究紀要1、2015、261-265

小柳和喜雄、米国におけるProfessional Development Schoolの取組動向：教員養成の高度化に向けた実質化の取組に関する調査研究、査読無、奈良教育大学紀要、人文・社会科学 63(1)、2014、157-163

小柳和喜雄、イングランドにおけるリーダーシップ研修の取組動向、日本教育工学会研究報告集 3、2014、69-74

小柳和喜雄、オーストラリアにおけるProfessional Standardsの開発と運用の動向、査読無、奈良教育大学教職大学院研究紀要「学校教育実践研究」6、2014、50-65

小柳和喜雄、学校における組織的な教育力の向上と関わるピア・グループ・メンタリングの方法、査読無、奈良教育大学教職大学院研究紀要「学校教育実践研究」6、2014、45-50

小柳和喜雄、学校での専門(職)資本の開

発・支援に関わる基礎調査報告、査読有、
教育実践開発研究センター研究紀要 23、
2014、233-237

〔学会発表〕(計17件)

Oyanagi, W. A Study on Building Capacity for Pre-service Teacher Regarding to Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK), The World Association of Lesson Studies (WALS) International Conference, 2015年11月26日、Khon Kaen University (Thailand)

小柳和喜雄、「新たな学び」と関わる学習活動の設計及び評価方法に関する研究、日本教育方法学会第51回大会、2015年10月11日、岩手大学(盛岡市)

小柳和喜雄、学校の組織的教育力向上のためのリーダー用ガイドブックの開発、日本教育工学会第31回大会、2015年9月23日、電気通信大学(調布市)

小柳和喜雄、教師の Technological Pedagogical Content Knowledge の育成に関する研究、日本教師教育学会 第25回大会、2015年9月20日、信州大学(長野市)

Oyanagi, W. Changes of Preservice Teacher Student's "Technological Pedagogical and Content Knowledge", International Conference for Media in Education, 2015年8月18日、東北師範大学(中国)

小柳和喜雄、「新たな学び」の取組に向けた教員養成・現職研修の取組の動向、日中教育工学研究会、2015年7月11日、上海師範大学(中国)

小柳和喜雄、汎用的な力の育成と関わる学習活動の設計及び評価方法に関する研究 ループリックの開発とテクノロジーを用いた評価と関わって、日本教育方法学会 第50回大会、2014年10月12日、広島大学(広島市)

小柳和喜雄、実践知への組織論的アプローチ(課題研究 教師教育における教育方法学研究の課題ー<実践知>の解明と育成へのアプローチ、日本教育方法学会 第50回大会、2014年10月12日、広島大学(広島市)

小柳和喜雄、教員養成における質保証の取り組みに関する調査報告 米国における edTPA の動きを中心に、日本教師教育学会第24回研究大会、2014年9月27日、玉川大学(町田市)

小柳和喜雄、専門職資本を磨く要素としての アセスメント・リテラシー、日本教育工学会 第30回全国大会、2014年9月19日、岐阜大学(岐阜市)

Oyanagi, W. What is important for Technological Pedagogical Content Knowledge (TPCK) as teachers'

professional knowledge? ECER 2014 Porto - European Conference on Educational Research(ECER 2014_symposium)、2014年9月5日、University of Porto (Porto PORTUGAL)

Oyanagi, W. Baseline Survey on the Role of School Leader in supporting Middle Leaders in Schools. ECER 2014 Porto - European Conference on Educational Research、2014年9月3日、University of Porto (Porto PORTUGAL)

小柳和喜雄、Professional Capital の考え方に基づくミドルリーダーの支援の方法、日本教育学会 第73回大会、2014年8月24日、九州大学(福岡市)

小柳和喜雄、教員養成の高度化に向けた実質化の取組に関する調査研究 米国の PDS の現在の取り組み課題を中心に、日本教育方法学会 第49回全国大会、2013年10月6日、埼玉大学(さいたま市)

小柳和喜雄、学校の組織的教育力向上に向けての専門(職)資本の開発・支援、日本教育工学会第29回大会、2013年9月23日、秋田大学(秋田市)

Oyanagi, W. Case Studies on Effective Organizational Initiatives for the Support of New and Young Teachers Utilizing Mentors, European Conference on Educational Research 2013、2013年9月10日、Bahçeşehir University in Istanbul (İSTANBUL TÜRKİYE)

小柳和喜雄、21世紀に求められる能力を育成する教員養成の取組事例、日本教育工学会夏の合宿、2013年7月28日、信州大学(長野市)

〔図書〕(計2件)

C.デー、Q.グー(著)、小柳和喜雄・木原俊行(監訳)、北大路書房、教師と学校のレジリエンスー子どもの学びを支えるチーム力、2015、2-17、122-145

小柳和喜雄・久田敏彦・湯浅恭正、ミネルヴァ書房、新教師論 学校の現代的課題に挑む教師力とは何か、2014、12-31、47-65

〔その他〕

ホームページ等
教員の専門(職)資本を磨く支援ハンドブックー学校の組織的研究のためのシステム思考ー <http://oyanagi-lab.com/>
(2016年7月末公開予定)

6. 研究組織

(1)研究代表者

小柳和喜雄(OYANAGI Wakio)

奈良教育大学・教育学研究科(研究院)・教授

研究者番号:00225591