

平成30年度（第62回）  
岩手県教育研究発表会資料

【特設分科会2】 学校マネジメント分科会

教員の研修に対する意識と育成指標をふまえた研修推進シート開発について

平成31年2月7日  
岩手大学大学院教育学研究科  
学校マネジメント力開発プログラム  
鈴木 義幸

# 教員の研修に対する意識と育成指標をふまえた研修推進シート開発について

E1117009 鈴木 義幸

## I はじめに

### 1 研究の目的

本研究の目的は、岩手県内の公立小学校における教員研修に対する意識に焦点をあて、県全体の傾向及び管理職と教員との比較等を通して実態を把握するとともに、今後の効果的な資質・能力の向上や人材育成の在り方について実践を通して明らかにすることである。

教育基本法第9条には、「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。」と規定されており、教員の研修の充実が図られる必要性について明示している。

教員の資質・能力については、これまでも中央教育審議会(2007)「今後の教員給与の在り方について(答申)」において、教員の公務と組織運営体制の見直しの中で、「学校の指導体制の充実を図るための、教員の資質向上を図ることが重要である。」と述べている。

2016年には、中央教育審議会「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申)」の中で、「教員の資質・能力の向上を目指す制度改革については、国、教育委員会、学校、大学等が目標を共有して連携しながら、次期学習指導要領等に向けて教員に求められる力を効果的に育成できるよう、教育委員会と大学等との協議の場の設置や教員に求められる能力を明確化する教員育成指標、それをふまえた研修計画の策定などを示している。また、『教員は学校で育つ』ものであることから、日常的に学び合う校内研修の充実等を支援する方策を講じることとし、『アクティブ・ラーニング』の視点からの授業改善や外国語教育等の新たな教育課題に対応した教員研修・養成も充実していくこと。」が示された。

これを受けて、学習指導要領の理念を実現するために必要な方策として、教員のより高度な専門性と実践的指導力が求められており、研修を通じた教員の「資質・能力」の育成が必須といえる。

岩手県においては、今後10年間継続して大量退職・大量採用の時期を迎えることとなる。その対応策として、再任用教員や新採用教員の人数の増加が予想される。この人的不均衡の課題を解消するための対策や組織的に人材を育成するための方策が学校現場において今後必要不可欠となる。

岩手県教育委員会は、法定教員研修制度の基本研修として、初任者研修、教職経験者5年研修、中堅教諭等資質向上研修、授業力向上研修を設定している。また、学校教育指導指針(2017)において、義務教育の充実―共通事項として取り組む内容の中で、学校内における人材育成について、「校内における人材育成を推進し、全教員の指導力向上と授業力向上へ向けた職場内研修(On the Job Training: OJT)等の活用」を図ることを明記している。

人材育成の手段としては、職場内研修(OJT)、職場外研修(Off the Job Training

：O f f－J T）、自己啓発（Self Development：S D）の3つの研修の場があり、この3つの研修それぞれが独立して存在するのではなく、相互に関連し合い、補完し合うことが重要である。3つの研修を関連・補完し合いながら、それぞれの研修の場で様々な手段を用いて、教員一人ひとりの力量形成を高めていくことになる。多くの都道府県教育委員会においては、人材育成のための研修ガイドラインや組織作り、チェックシート等を活用した取り組みが推進されている。

しかし、人材育成の推進にばかり目が向けられているのが現状であり、人材育成と職場内研修（O J T）、職場外研修（O f f－J T）、自己啓発（S D）に対する教員の意識との関係や影響については十分に検討されているとはいえない。

そこで、研修制度と職場内研修（O J T）、職場外研修（O f f－J T）、自己啓発（S D）に対する教員の意識との関連性を明らかにすることで、人材育成のより効果的な推進が図られると考える。

## **2 主題設定の理由**

教員の資質向上について、岩手の教員、特にスクールリーダー（管理職及びミドルリーダー教員）に求められる資質・能力に「学校経営の改革能力」と「組織的な人材育成能力」があげられる。

学校経営の改革能力とは、いわて型コミュニティ・スクール構想にもとづき、明確な達成目標を掲げ、家庭・地域と協働する開放的で個性的な学校づくりを図る中で全教員の共通理解にもとづく共通実践を通して学校教育の更なる充実を推進する能力のことである。

組織的な人材育成能力とは、学校内における職場内研修（O J T）、教育センター等における職場外研修（O f f－J T）、自己啓発（S D）による研修を図る中で、全教員の指導力向上を目的とし、意図的・計画的に人材を育成する取り組み及びシステム推進能力のことである。

現在、多くの学校現場においては年齢構成、経験年数、校務分掌、主任経験などのアンバランスにより、人材育成が図られず、校務に支障をきたしている状況が見受けられる。そのため、学校内における組織的な人材育成のための効果的なツールの開発は、今後の学校マネジメントにおいて重要な課題解決の方策と考えられる。

特に、今後10年間の大量退職・大量採用にともなう再任用教員と新採用教員増加に対する人材育成、職能発達のための対策として、本主題を設定した。

## **3 先行研究**

教員の職能発達に向けた教育委員会の支援体制の在り方について、山口・中野(2011)は、「教員の職能発達に関して、教育委員会が責任を持つことで、全体的・計画的に育てていくことができる。」としている。

また、教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方について、高知県教育委員会(2013)は、「指導力のある退職教員を若手教員の指導に充てるシステムづくりは、人材育成において有効である。」と述べている。

次に、職場内研修（O J T）による若手教員の成長支援に関して、奈良県立教育研究所(2013)が、「若手教員は、学習指導や生徒指導、基本的な業務のスキルアップを求めているが、支援する側は、組織の一員として学校運営に参画できる力も求めており、プロジェ

クトチーム等に若手教員を起用することで効果的に職場内研修（OJT）を実施している例もある。」と報告している。

そして、メンターを活用した若手教員の職場内研修（OJT）について、伊藤・柴田（2014）は、「知識や経験の豊富な人々（メンター）が、未熟な人々（メンティ）のキャリア形成と心理・社会的側面に対して、一定期間継続して支援することは、次世代のリーダーとしての中堅教員と若手教員両方の人材育成に有効である。」ことをまとめている。柴田（2011）は、「指導教諭による関係性と日常的な指導・助言が、若年層教員のモチベーションとコミットメントを高め、課題解決の促進が図られ、有効に機能する。」ことも示している。

しかし、福島県教育委員会（2008）や岩手県立総合教育センター（2013, 2014, 2015）によると、「学校組織力向上を図るために、職場内研修（OJT）推進者としての主任などの役割の明確化とともに、主任などの職場内研修（OJT）推進者に対する責任者（管理職）による職場内研修（OJT）の在り方に課題がある。」ことを指摘している。

さらに、小・中学校の教員は、実践的指導力の調査項目において「省察・自己研鑽」への意識の低下が見られ、職場内研修（OJT）実践者による自己啓発（SD）の取り組み（アクションリサーチ）の必要性を示唆している。

以上のことから、本研究では、人材育成の推進に有効な支援方法を、教員の意識に着目して明らかにすることを目的とする。まず、教員の研修に対する意識を把握するための観点を明らかにし、分析を行う。次に、職場内研修（OJT）、職場外研修（Off-JT）、自己啓発（SD）に対する意識が人材育成に及ぼす影響について分析を行い、両者の関係を整理し検討することにより、意識と研修場面の関連性を活用した人材育成に効果的な方法について明らかにする。

## Ⅱ 「教員研修に対する意識」の実態に関する調査

### 1 調査目的

本調査は、岩手県内の公立小学校における「教員研修に対する意識」について、県全体の傾向及び管理職と教員との比較等の観点から実態を把握することを目的として、4件法による質問紙調査を実施した。

### 2 調査内容

調査の内容は、職場内研修（OJT）に対する有効度、職場外研修（Off-JT）に対する有効度、自己研修（SD）に対する有効度である。

### 3 調査対象

岩手県全域の公立小学校から、87校を無作為に抽出した。調査は、平成30年1月下旬から2月下旬に実施した。質問紙の回答率は、85.1%（72校）、管理職83.7%（143人）、教員68.2%（631人）であった。

### 4 調査結果

以下の項目について調査の結果をまとめ、分析と考察を行った。

#### （1）研修に対する意識傾向

管理職の意識調査における研修の有効度（図1）は、自己啓発、理想教員像、希望研修、先輩指導助言、授業指導参観の順に高く、低かった項目は地域行事、大学大学院の順であった。教員の意識調査における研修の有効度（図2）は、希望研修、授業指導参観、理想

教員像，自己啓発，先輩指導助言の順に高く，低かった項目は地域行事，大学大学院の順であった。管理職，教員ともに，有効度の高い上位5項目，有効度の低い下位2項目については，同様の傾向を示した。



図1 管理職の意識調査における研修の有効度



図2 教員の意識調査における研修の有効度

(2) 管理職と教員による比較 (表1)

管理職と教員による比較では，自己啓発，職場内研修，校内研究会，法定研修，先輩指導助言，主任等研修，理想教員像，後輩指導助言，自己目標，分掌会議の10項目において，教員が管理職に比べ，有意に低い傾向が見られた。教員がこれらの研修に対して，あまり有効性を感じていない傾向を示した。

表1 管理職と教員による比較 (Welch検定)

NO	項目	有意差	t値	p値	効果量d
2	自己啓発	管理職>>教員	4.835	.000**	.381
3	職場内研修	管理職>教員	3.333	.001**	.289
5	校内研究会	管理職>>教員	2.902	.004**	.251
6	法定研修	管理職>>教員	4.727	.000**	.398
10	先輩指導助言	管理職>教員	2.069	.040*	.182
11	主任等研修	管理職>>教員	2.896	.004**	.263
12	理想教員像	管理職>教員	2.093	.037*	.194
13	後輩指導助言	管理職>>教員	4.568	.000**	.402
16	自己目標	管理職>教員	2.371	.019*	.226
18	分掌会議	管理職>>教員	3.623	.000**	.323

\*\* : p<.01    \* : p<.05    >> : p<.01    > : p<.05

### (3) 教員の年代による比較 (表2)

教員の年代による比較では、職場外研修、法定研修、授業指導参観、書籍等、先輩指導参観、主任等研修、理想教員像、後輩指導助言、外部講師指導助言、自己目標、大学大学院、分掌会議、学校公開の13項目において、51～60歳代が22～30歳代に比べ、有意に低い傾向が見られた。また、法定研修、先輩指導助言、外部講師指導助言の3項目において、年代が高くなるにつれて有効であると感じる割合が低くなる傾向が見られた。全体としては、年代が高くなるにしたがい、研修に対して有効であると感じる割合が低くなる傾向を示した。

表2 教員の年代による比較 (分散分析)

NO	項目	F値	p値	Holm法による多重比較
1	職場外研修	3.542	.015*	1>4
6	法定研修	21.232	.000**	1>>4, 1>>3, 1>2, 2>>4, 2>3, 3>4
7	授業指導参観	7.089	.000**	1>>4, 1>>3, 2>4
8	書籍等	3.151	.025*	1>4, 1>3
10	先輩指導助言	12.319	.000**	1>>4, 1>>3, 2>4
11	主任等研修	5.508	.001**	1>4
12	理想教員像	5.350	.001**	1>>4, 3>4
13	後輩指導助言	4.195	.006**	1>>4, 1>3
15	外部講師指導助言	10.409	.000**	1>>4, 1>>3, 2>>4, 3>4
16	自己目標	4.405	.004**	1>>4
17	大学大学院	4.616	.003**	1>>4
18	分掌会議	5.463	.001**	1>>4, 1>3
19	学校公開	7.057	.000**	1>>4, 1>>3

Holm法による多重比較の結果の標記

1:22～30歳 2:31～40歳 3:41～50歳 4:51～60歳

\*\* : p<.01 \* : p<.05 >> : p<.01 > : p<.05

### (4) 主任等経験の有無による比較 (表3)

主任等の経験の有無による比較では、地域行事において主任等経験ありが有意に高く、法定研修、大学大学院において主任等経験なしが有意に高い傾向が見られた。しかし、全体として一定の傾向は見られなかった。

表3 主任等経験の有無による比較 (Welch検定)

NO	項目	有意差	t値	p値	効果量d
4	地域行事	なし<あり	1.996	.047*	.178
6	法定研修	なし<あり	2.550	.011*	.222
17	大学大学院	なし>>あり	2.847	.005**	.241

\*\* : p<.01 \* : p<.05 >> : p<.01 > : p<.05

## 5 調査結果の考察と課題

### (1) 考察

- ・管理職、教員ともに、自己啓発、理想教員像、希望研修、先輩指導助言、授業参観指導に高い有効性を感じている。
- ・教員が管理職に比べ、研修に対して有効であると感じている割合が低い傾向にある。
- ・年代が高くなるにつれて、研修が有効であると感じている割合が低い傾向にある。

### (2) 課題

- ・年代が高くなるにしたがって、研修への有効性を感じる割合が低くなり、モチベーションの低下が見られることから、ライフステージに応じた達成目標の明確化を図る必要性がある。
- ・管理職、教員ともに、特定の研修内容に対して高い有効性を示していることから、より有効性の高い研修内容を精選し、重点化を図る必要がある。
- ・管理職と比較して、教員が全体的な研修への有効性をあまり感じていないという現状から、教員の研修に対する取り組みの意識化を図る必要性がある。

### Ⅲ 「研修推進シート開発」と実践

調査結果にもとづく考察と課題から、達成目標の明確化、研修内容の重点化、取り組みの意識化を図るために、教育公務員特例法改正を受け、岩手県教育委員会が平成30年3月に策定した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（以下、指標）を活用した「研修推進シート」を開発し、実践研究ならびに有効性の検証を行う。

#### 1 研修推進シート開発

研修推進シートは、指標をふまえて作成し、ポートフォリオとして継続利用可能なものとする。また、キャリア・ライフステージに合わせた明確な目標が設定でき、その目標に応じた自己課題の設定、計画、研修、振り返りを行い、中・長期的な展望と評価が実践できるものとする。

#### 2 実践目的

実践の目的は、研修推進シートの開発試案にもとづいた研修計画を立て、研修を実施することにより、教員における変容を見るための資料ならびに研修推進シートの有効性についての検証データを得ることである。

#### 3 実践内容

実践の内容は、研修推進シートを用いて、「Ⅰ 達成目標」を設定し、「Ⅱ 研修計画」を立案し、「Ⅲ 研修履歴等一覧」を記録することとした。また、研修推進シートを用いた実践終了後に、研修推進シートの有効度について、4件法による質問紙調査を実施した。

#### 4 実践対象

実践の対象は、県央部のA市立B小学校の現職教員20名とした。実践は、平成30年11月から12月に実施した。

#### 5 実践結果

以下の項目について実践の結果をまとめ（図3）、分析と考察を行った。

##### （1） 研修推進シートの有効度について

「研修推進シートは、キャリア・ライフステージに応じた教員研修について考えたり、取り組んだりする上で有効であるか。」について尋ねた結果、平均値は3.44であった。内訳については、「とても有効である」が45%、「やや有効である」が55%であり、「研修推進シート」を活用した取り組みは、実践を行った全ての教員が有効であると捉えていた。

##### （2） 達成目標の明確化について

「達成目標を設定することは、自己課題や目標の明確化を図る上で有効であるか。」について尋ねた結果、平均値は3.50であった。内訳については、「とても有効である」が50%、「やや有効である」が5

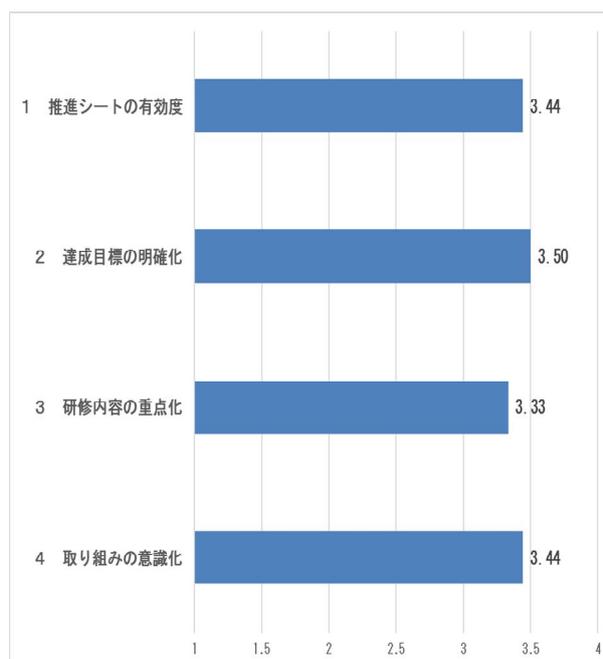


図3 研修推進シートの有効性

0%であり、「達成目標を明確に設定」して、研修に取り組むことは、実践を行った全ての教員が有効であると捉えていた。

### **(3) 研修内容の重点化について**

「研修計画を立案することは、研修機会や研修内容の重点化を図る上で有効であるか。」について尋ねた結果、平均値は3.33であった。内訳については、「とても有効である」が45%、「やや有効である」が45%であり、「研修内容を重点化」して、研修に取り組むことは、全体的には実践を行った多くの教員が有効であると捉えていた。

### **(4) 取り組みの意識化について**

「研修履歴を作成することは、研修の振り返りや取り組みの意識化を図る上で有効であるか。」について尋ねた結果、平均値は3.44であった。内訳については、「とても有効である」が45%、「やや有効である」が55%であり、「研修履歴を作成することにより、取り組みを意識化」して、研修を実施することは、実践を行った全ての教員が有効であると捉えていた。

## **6 実践結果の考察と課題**

これまで、教員研修のより効果的な推進のために、教員研修に対する意識の実態に関する調査結果の考察と課題、教育公務員特例法改正を受けた指標の策定にもとづき、達成目標の明確化、研修内容の重点化、取り組みの意識化を図った研修推進シートの開発試案による実践研究の有効性について検討してきた。

その結果、研修推進シートに対する有効度は全体的に高く、研修推進シートによる取り組みが一定の効果を示すことが分かった。

また、意識の実態調査から明らかとなった達成目標の明確化、研修内容の重点化、取り組みの意識化の課題についても、概ね良好な結果が得られており、研修推進シートによる実践の効果といえる。

しかし、自由記述等に関する各項目を精査するにあたり、次のような課題があることも分かった。

### **(1) 考察**

- ・推進シートの有効度、達成目標の明確化、研修内容の重点化、取り組みの意識化のいずれも有効であると感じている割合が高い傾向にある。
- ・研修推進シートを活用した取り組みや実践に一定の効果が認められる。
- ・客観的な振り返り、目指す教師像と資質、研修傾向と実態把握、今後の研修への活用等について肯定的な意見が多く、課題解決に向けた効果が期待できる。

### **(2) 課題**

- ・見通しのもたせ方、時間の確保、更新時期、効率化・簡略化、データ管理、様式・形式、多忙化解消への配慮等については改善を図る必要性がある。
- ・1校における実践であり、一般化を図るための手立てを構築する必要性がある。

## **V おわりに**

この研究は、岩手県内の公立小学校における教員の研修に対する意識の傾向にもとづき、教員研修推進のための今後の方向性を探ろうとするものであった。

そのため、実態調査を実施して、達成目標の明確化、研修内容の重点化、取り組みの意

識化という課題が顕在化していることを明らかにするとともに、それらの課題解決に向けた教員研修推進に関する基本構想や指標をふまえた研修推進シートの開発試案を作成して実践を行った。また、実践後に研修推進シートの有効度について分析を行った。

その結果、研究課題は残ったものの、指標をふまえた研修推進シート開発試案が研修意識の向上に有効であることを確認することができた。

教員研修に視点を置くことが、研修制度と職場内研修（OJT）、職場外研修（Off-JT）、自己啓発（SD）に対する理解を深め、それが人材育成のより効果的な推進につながると考える。人材育成を目的とする研修推進シートの開発は、指標についての理解を深めることと、キャリア・ライフステージにおける役割や課題等について知ること、中・長期的な普遍性のある教員研修の推進ができるものとする。

### 【引用・参考文献】

- 伊藤文一・柴田悦子「メンターを活用した若手教員のOJTについての一考察－中学校における組織文化に着目して－」、『福岡女学院大学紀要人文学部編』NO.24, PP.123-150 (2014)
- 岩手県教育委員会「学校教育指導指針（幼稚園・小学校・中学校・義務教育学校）」(2017)
- 岩手県教育委員会「校長及び教員の資質の向上に関する指標」, <http://www.pref.iwate.jp/kyouiku/kyoushokuin/18341/062829.html>, (2018年3月閲覧)
- 岩手県教育委員会「教員研修制度について」, <http://www.pref.iwate.jp/kyouiku/gakkou/kenshuu/index.html>, (2018年11月閲覧)
- 岩手県立総合教育センター『学校内における人材育成の進め方』(2015)
- 岩手県立総合教育センター『高等学校OJT推進者のための授業力向上ガイドブック』(2014)
- 岩手県立総合教育センター『高等学校におけるOJTの進め方に関する研究－教員の授業力向上を目指した取組を通して－』(2013)
- 高知県教育委員会『教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会報告書』(2013)
- 柴田悦子「若年層教員を対象としたOJTにおける指導教諭の在り方－メンタリング機能の活用と分析を通して－」, 『福岡市教育センター研究紀要』NO.881, PP.1-21 (2011)
- 中央教育審議会「今後の教員給与の在り方について（答申）」(2007)
- 中央教育審議会『幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）』(2016)
- 奈良教育研究所教科教育部「OJTによる若手教員の成長支援に関する小考－『若手教員パワーアップ事業』を通して－」, 『奈良教育研究所研究集録』, PP.1-11 (2013)
- 福島県教育委員会「『学校経営・運営ビジョン』実現のための組織力・特に教員力向上の在り方－教員の自己診断を活かしたOJT実施の工夫－」, 『文部科学省委嘱事業「学校の組織運営に関する調査研究」平成19年度研究報告書』(2008)
- 山口健二・中野俊彦「教員の職能発達に向けた教育委員会の支援体制の在り方について－東京都教育委員会を中心に－」, 『岡山大学教育学部教育学教室研究収録』(2011)

ト ー シ 進 推 修 研

氏名		性別	男・女	採用年月日	
----	--	----	-----	-------	--

【研修推進計画】

	キャリア・ライフステージ (年齢・経験年数は目安)	基礎力の形成期 (23～27歳) 1～5年	実能力の向上期 (28～32歳) 6～10年	実能力の充実に (33～37歳) 11～15年	実能力の発展期 (38～47歳) 16～25年	総合力の発現期 (48歳～) 26年～
目指す教員像	初任教員における学校運営の経験を通じて、教育活動に関する基礎的な職務遂行能力を身に付けている。	複数の学校勤務の経験を通じて、教論としての基礎を確立し、自らの実践を常に振り返りながら職務遂行能力を向上させている。	学校運営の中堅として、学校全体を見渡す視野を持ち、若手教員の模範となりながら職務遂行能力を更に高めている。	中堅としての役割と責任を自覚し、同僚教員の資質向上を支援しながら、校外に広く目を向け関係者と連携して学校運営を牽引している。	教論としてのこれまでの実践を基に、総合力を発揮しながら円滑な学校運営に貢献している。	
<b>I</b>	<b>1 教員としての素養</b>					
	<b>2 学習指導力</b> (養護教諭・栄養教諭の専門領域における職務)					
	<b>3 生徒指導力</b>					
	<b>4 マネジメント力</b>					
	<b>5 復興教育の視点</b>					
	<b>6 キャリア教育の視点</b>					
	<b>7 特別支援教育の視点</b>					
<b>II</b>	<b>研修計画</b>					
	職場内研修における取組 (OJT)					
	職場外研修における取組 (Off-JT)					
	自己啓発における取組 (SD)					

【研修履歴等一覧】

職 場	キャリア・ライフステージ (年齢・経験年数は目安)	基礎力の形成期 (23～27歳) 1～5年	実践力の向上期 (28～32歳) 6～10年	実践力の充実期 (33～37歳) 11～15年	実践力の発展期 (38～47歳) 16～25年	総合力の発現期 (48歳～) 26年～
III 履 歴	キャリア・ライフステージ (年齢・経験年数は目安)	基礎力の形成期 (23～27歳) 1～5年	実践力の向上期 (28～32歳) 6～10年	実践力の充実期 (33～37歳) 11～15年	実践力の発展期 (38～47歳) 16～25年	総合力の発現期 (48歳～) 26年～
職 場	授業提供・研究発表等 (岩手県教育委員会・教育事務所・市町村教育委員会・各研究団体・学校公開・校内研究会等における授業提供・研究発表等)					
内 研 修	校務分掌・主任 (主は校務分掌・担任・学年長・主任部員等)					
O						
J						
T						
職 場	基本研修 (初任者研修・教職経験5年研修・中級教諭等資質向上研修・免許状更新講習等)					
外 研 修	希望研修 (本人の希望による岩手県立総合教育センター・大学・大学院等での研修、公開講座、所属研究団体等)					
O	中央研修					
f	(文部科学省・中央教育審議会の研修等)					
I	主任等研修					
J	(校務分掌担当者研修・各主任研修等)					
T	公開参加【朗言者・司会者・記録者含む】					
	(学校公開研究会、各種研究大会参加、他校の授業参観等)					
自己啓発	自己啓発 (修養・自己研修・書籍・文献・地域行事参加・理想教員像・自己目標設定等)					
S	その他 (上記以外のもの：岩手県立総合教育センター・学会等での発表や参加、研究発表・出版物の執筆や発表、長期研修生、日本人学校派遣、スポーツ少年団・部活動指導等)					
D						

岩手大学大学院教育学研究科（平成29年度入学）

鈴木 義 幸

所属プログラム

学校マネジメント力開発プログラム

担当教員 岩手大学大学院教育学研究科

教 授 鈴木 久米男

特命教授 多田 英史

所属校

盛岡市立桜城小学校