

「平成28年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」
教職大学院と教育委員会の協働による学校管理職養成のシステムとコンテンツの開発

1 事業の趣旨

今日、教員の大量退職と教育課題の複雑化という相反状況において、教員養成の高度化が求められています。それは、平成28年11月の教育公務員特例法等の一部改正に具現化され、新たに小学校等の校長及び教員の資質向上が位置づけられました。今後、任命権者は、大臣指針を基に、教員の育成指標の作成やそれに基づく教員研修計画の立案を行うこととなります。しかしながら、学校管理職については、任用前の研修制度はありません。また、中教審の議論では、教員の育成指標は検討されていますが、学校管理職の育成指標は単に教師のライフステージの延長とイメージされているにすぎず、学校管理職に固有な育成指標については検討されていません。

こうした中で、岐阜大学教職大学院は学校管理職に求められる専門職基準を設定した学校管理職養成講習の開発に取り組んできました。今年度はその検証を踏まえて、汎用性のある学校管理職養成のシステム（事業運営）とコンテンツ（育成指標、育成内容、講習方法）を開発することを目的としました。

2 学校管理職の育成指標

学校管理職にはどんな力量が求められ、またどんな力量を養成すべきなのでしょう。本事業では、学校管理職（校長）の力量に関する先行研究を踏まえて、6つの力量を想定しました（表1）。そして、学校管理職に求められる「理想の力量」と現状の「自己の力量」のギャップから学校管理職の養成について検討しました。

表1 学校管理職の育成指標

力量	内容
組織管理能力	校務分掌上の役割や事務を支障なく遂行できる能力
組織経営能力	校務分掌上の組織運営の計画・実施・評価ができる能力
組織開発能力	校務分掌上の組織運営の課題の発見と改善ができる能力
指導能力	若手教師に対する指導助言力
教育実践開発能力	授業、学級指導等の課題を発見、分析、開発できる能力
カリキュラム開発能力	カリキュラムの課題を発見、分析、開発できる能力

3 学校管理職養成講習と評価

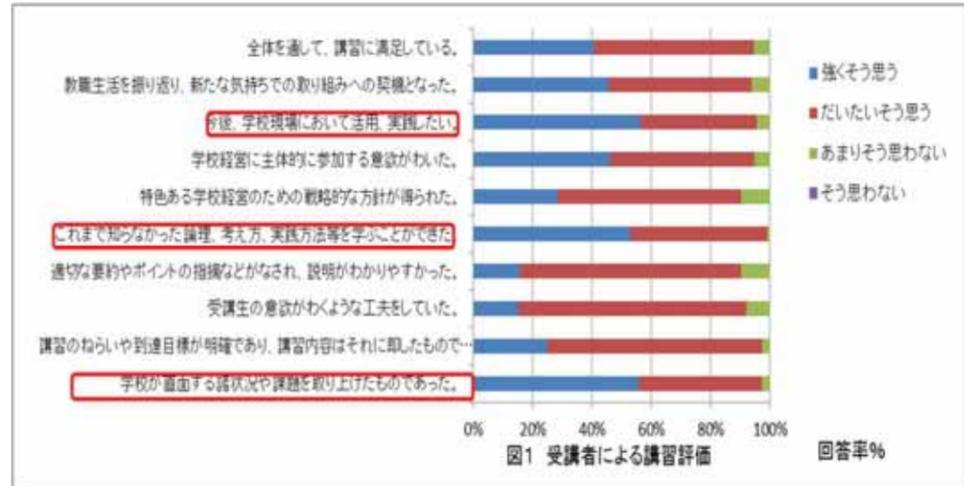
昨年度開発した学校管理職養成講習の対象を拡大して実施し、その妥当性を検証しました。

養成講習は6つの力量を基に、教育改革、学校改善、実践開発の3ユニット・12科目（1コマ80分）です（表2）。

受講者は、岐阜地区の校長推薦者と全県下で受講を希望した教員の計113名でした。6月から8月までの月1回土曜（6/25、7/16、8/6）に、1日4科目と学習到達度の評価を行いました。

表2 学校管理職養成講習

ユニット	科目名
教育改革	リーダーシップ論
	教育制度・政策
	教育法規
	学校改革
学校改善	学校ビジョン・学校経営計画
	学校評価
	学校と地域社会との連携
	学校の危機管理
実践開発	組織開発
	カリキュラムマネジメント
	学力向上
	特別支援教育



① 受講者の学習到達度の評価

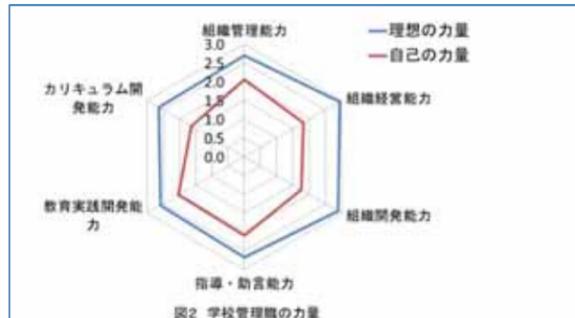
ユニット毎に受講者の学習到達度の評価を行いました。いずれも、100点満点中60点以上が8割以上で、本講習の内容や試験問題は妥当であるといえます。

② 受講者の講習評価

講習終了後に、受講者から、講習の目的、内容、方法、満足度に関する10項目・4件法の回答をいただきました（図1）。全ての項目で「強くそう思う」「だいたいそう思う」の肯定的回答が90%以上を占めました。とくに、「学校が直面する諸状況や課題を取り上げた」「これまで知らなかった理論、考え方、実践方法を学ぶことができた」「今後、学校現場において活用、実践したい」の評価は高いものでした。

③ 学校管理職の力量

6つの力量について、「理想の力量」と「自己の力量」に関する4件法（「大いに必要（3点）」「ある程度必要（2点）」「あまり必要ではない（1点）」「必要ではない（0点）」）の回答をいただきました。受講者は、理想の力量として6つとも高く、なおかつ自己の力量は低いと評価しました（図2）。

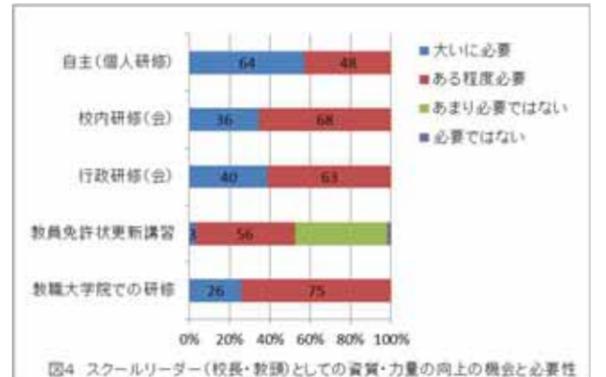


本講習による力量向上に関する4件法（「大いに有効（3点）」「ある程度有効（2点）」「あまり有効でない（1点）」「有効ではない（0点）」）の回答をいただきました。6つの力量とも「ある程度有効」以上と評価しました。とくに組織経営能力、組織開発能力、カリキュラム開発能力は2.5点程と相対的に高くなりました（図3）。



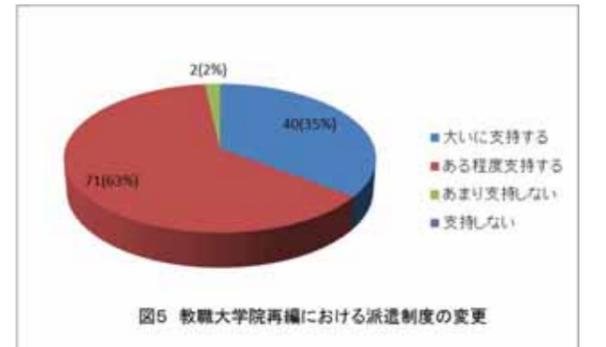
④ スクールリーダー（校長・教頭）としての資質・力量の向上の機会と必要性

「スクールリーダー（校長・教頭）としての資質・力量の向上の機会と必要性」に対する4件法の回答をいただきました。教員免許状更新講習以外は、いずれの研修も「大いに必要」「ある程度必要」と評価されました。とくに自主（個人）研修は「大いに必要」が6割以上で、現状では、自主的に職場や個人で研鑽することが必要と捉えていることが分かりました（図4）。



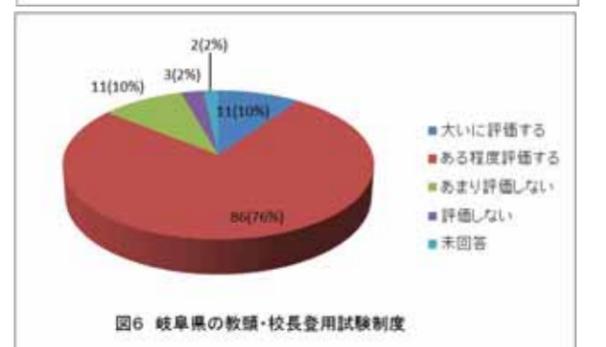
⑤ 岐阜大学教職大学院の再編化（学校管理職養成コースの設置）について

「岐阜大学教職大学院への派遣制度がミドルリーダー養成から管理職養成への変更されること」に対する4件法の回答をいただきました。「大いに支持する」「ある程度支持する」が98%で、全体的に肯定的な評価でした（図5）。



⑥ 現在の岐阜県の教頭・校長の登用制度について

「現在の登用制度」に対する4件法の回答をいただきました。「大いに評価する」「ある程度評価する」が86%で、全体的に肯定的な評価でした（図6）。「あまり評価しない」「評価しない」理由には、選考に関する情報不足が挙げられました。



4. 結論

① 学校管理職の力量

昨年度調査結果と同様に、受講者は6つの力量のいずれも必要で、なおかつ理想の力量よりも自己の力量が低いと捉えていました。したがって、この6つの力量を学校管理職の育成指標にすることは妥当です。本講習による力量向上の結果も踏まえると、教育実践の上に組織経営、組織開発等の学校マネジメント力を重ねるイメージです。

② 学校管理職養成の育成指標、育成内容、講習方法

受講者評価から、6つの力量を養成目標として、3ユニット（教育改革、学校改善、実践開発）・12科目の短期講座は有効といえます。さらに、登用試験前の月1回、計3回程の実施日程で行うことがよいでしょう。

③ 学校管理職養成のシステム

受講者は、自主的な個人研修が必要と捉えていましたが、現状では任用前の研修制度がないためと考えられます。今後、教育公務員特例法等の一部改正を受けた、教員の育成指標とそれに基づく教員研修計画が進みます。現在、本事業知見を基に、岐阜県教育委員会と協働した学校管理職になる前の教員を対象とした学校管理職養成講習を検討しています。

謝辞 本事業にご協力いただいた受講者様、学校様、校長会様、岐阜県教育委員会様、岐阜市教育委員会様に深く感謝いたします。