

(4) ②様式第4号-2 (報告書)

NITS・教職大学院等 コラボ研修プログラム	実施機関：広島大学教職大学院、連携機関：東広島市教育委員会、竹原市教育委員会
	テーマ：教育委員会と広島大学教職大学院が連携し、目標管理と連動した「アクションリサーチ型」研修を年間を通じて実施することにより、所属校の諸課題を明らかにし、課題解決を図る過程を通して、スクールリーダーとしての自己の役割を自覚するとともに、マネジメントの力量の向上を図る。
支援事業報告書	研修等名：【NITS・広島大学教職大学院コラボ研修】 「令和3年度東広島市スクールリーダー育成研修会～所属校の課題解決を目指したアクションリサーチ型研修～」 「令和3年度竹原市スクールリーダー育成研修会～所属校の課題解決を目指したアクションリサーチ型研修～」
	開催日時：令和3年6月11日～令和4年1月21日 両研修会とも各5回 各回とも14時～16時半 開催場所：東広島市市民文化センターほか
	参加人数（総数）と参加者の属性：【東広島市の場合】教職大学院教員2人、教育委員会職員2人、受講者14人、教職大学院修了者1人、教職大学院生3人、(合計22人)

内容：

1 県内の教育委員会が実施している研修は特定の教科・領域や教育課題を扱うものが中心であり、各校の経営目標の達成を意識した研修は殆ど行われていない。本研修は企画段階から教育委員会と教職大学院で協議を重ね、年間5回の研修を通して受講者が所属校の課題解決に取り組む過程を通して成長を目指す「(目標管理と連動した)アクションリサーチ型研修」である。また、「広島県教員等資質向上指標」の実働の一手法を含め、新たな研修の在り方や教職大学院と教育委員会との関係を提案するものである。

2 研修の具体

(1) 7月までの第1・2回では教職大学院教員が「カリキュラム・マネジメント」と「学校組織マネジメント」の講義・演習を行い、所属校の課題解決のための基本的な理解を図った。演習「所属校の現状把握とビジョンの形成」では所属校及び受講者自身のSWOT分析を通して、9月から取り組む実践を構想した。

(2) 8月の第3回では教職大学院修了生の実践発表から、教職員がビジョンを共有することの大切さや難しさを学ぶと共に、単発の実践ではなくPDCAによる実践の改善を繰り返す必要性を学んだ。



修了生の実践発表の様子

『みなさん、「主体性」のある子どもとはどのような子どもだと思いますか？校内研修の中で出てきた意見は多様でした。子ども像の共有という、子ども像を統一するというイメージは無いですか？子ども像の共有は統一ではなく、先生方のいろいろな思いの中の軸と考えられます。そのような先生方の思いを大切にしながら、主体性のある子どもを育てて行こうすることが大切です。』(実践発表の一部)

また、この回では2グループに分かれ、グループディスカッション「所属校の課題解決に向けての戦略」を行った。受講者は自分が計画している実践を発表し、他の受講者からコメントシートによってアドバイスをもらい、計画を修正・具体化した。また、教育委員会も指導を行った。

受講者の計画は実に様々だったが、ある受講者は保健主事として「健康の保持増進と体力の向上を図るために」をテーマに、また、ある受講者は初任者指導教員として「学び(真似び)たい！みんなでミニ座談会」をテーマにするなど、いずれも所属校の課題と受講者の立場との関係を明確にしたものだった。

(4) 10月の第4回は2グループに分かれて、9月からの実践をスライドで発表し、他の受講者からアドバイスやコメントを、教育委員会から具体的なアドバイスをもらい、以降の実践に向けての改善計画を作成した。この回で他の受講者の発表を参考にしたり、意見交換をしたりすることを通して、所属校の課題解決への道筋をより明確にし、リーダー・マネージャー・メンターとしての役割を意識できるようになった受講者が多くなった。

(5) 1月下旬に行った第5回も2グループに分かれ、受講者それぞれが実践の成果と課題についてスライドで発表を行った。この回も他の受講者からアドバイスやコメントを受け取り、2月以降や来年度の取組について、新たな構想を検討する手がかりを得た。

『若手を育てる「ミニ座談会」は大変ありがたいですね。若手の困っていることをベテラン教員が事前に調べ、雑談をしながら、さりげなくコツに気付かせていくのは、コツを教えるよりも大変。ベテランの勉強にもなります。』『風通しの良い職場、何でも自由に話せる雰囲気づくりは大切ですね。』『どのようにすれば学校全体を巻き込めるか、ということがとても参考になりました。』(ある発表に対するコメントの一例)

最後は、教育委員会の職員から一人一人の受講者の発表に対する指導と講評が行われた。

3 教職大学院教員は受講者がプレイヤーとしてだけでなく、リーダーやマネージャー、メンターとしての役割を意識して取り組むように働き掛けることを続け、教育委員会による個々の学校の実状を踏まえた指導とのすみわけに留意した。

成果：

- 1 受講者とその所属長に、広島県教員等資質向上指標を用いて事前・事後アンケートを4件法で実施して比較した。その結果、ほぼ全ての質問項目で肯定的評価が向上しており、三つの大区分のうち、特に「組織マネジメント」で受講者が2.35から2.90に、所属長が2.65から3.07へと最も向上した。
- 2 事後アンケートの自由記述では、受講者が「リーダー・マネージャー・メンターの三つの役割を意識して、今の学校に必要な取組を考えて実践し、評価を加えて改善策を考えるというPDCAサイクルを一通り経験できた。役割を意識することや企画を立案するときの連携の在り方や大切にすべき視点などを学ぶことが出来た」、所属長が「学年全体を見ることから、学校全体や若手の人材育成などにも積極的に関わるようになり、リーダーとしての視野を広げることができた」と述べるなど、当初の研修のねらい通りの成果を得ることができた。

アイデアや工夫したこと：

- 1 研修前半で、受講者が所属校の課題を明確にし、自身のミッションと関連付けて課題解決のための戦略や戦術、具体的取組を計画出来るように設定したこと。
- 2 受講者自身と所属校のSWOT分析を行い、分析結果に基づいて実践の工夫を検討できるようにしたこと。
- 3 リーダー・マネージャー・メンターの視点を重視し、取組の中間評価と改善計画の作成を設定したこと。

<写真・図など>



カリキュラム・マネジメントの講義・演習



ペアやグループでの協議



発表へのコメント記入



中間評価の際の発表



最終回の発表はリモートで実施（竹原市）



互いの実践計画についての熱い議論