

(4) ②様式第4号-2 (報告書)

NITS・教職大学院 等	実施機関：広島大学教職大学院学校マネジメントコース、 連携機関：東広島市教育委員会
	事業名： 「【NITS・広島大学教職大学院コラボ研修】東広島市スクールリーダー育成研修」
コラボ研修プログラム	研修等名：【NITS・広島大学教職大学院コラボ研修】 「令和4年度東広島市スクールリーダー育成研修～所属校の課題解決と受講者の資 質・能力の向上とを旨としたアクションリサーチ型研修～」
支援事業報告書	開催日時：令和4年6月3日～令和5年2月3日 全5回 第1・4・5回 13:50～16:30、第2・3回 12:50～16:30 開催場所：広島県東広島市寺西地域センター 参加人数と属性：教職大学院教員2人、教育委員会職員3人、受講者13人、前 年度受講者1人、教職大学院修了者1人、教職大学院生3人、広島県立教育セ ンター指導主事6名(合計29人)

内容：

1 広島県教育委員会並びに広島県内市町教育委員会が実施している研修は特定の教科・領域や指導技術を扱うものが中心であり、各校の学校教育目標や経営目標の達成を意識した研修は行われていない。本研修は年間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」の実働を含め、教員免許更新制が発展的に解消された後の教員研修について、教職大学院の役割について一つの提案をするものである。東広島市においては、昨年度に続き2度目の研修実施であり、昨年度の成果と課題をふまえ、教職大学院と教育委員会の役割分担を明確にして実施した。

2 研修の具体

(1) 8月上旬までの第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することとした。

(2) 8月第2・3回では教職大学院修了生や前年度の本研修受講者(写真)の実践発表を受け、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、単発ではなくPDCAによる実践の改善、教職員集団で取組を繰り返す必要性を学んだ。



『みなさん、若い教員が増えてきていますよね？若手とベテランと、十分に話ができていますか？私の学校では、若手が困っていることや悩んでいることを聴いてあげる機会が少なくなっていました。だから、気楽に参加できるミニ研修会を仕組んでみました。』(実践発表の一部)

また、第2回後半からは小グループに分かれ、教育委員会や教育センターの指導主事とともに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、他の受講者からアドバイスをもらい、計画を修正・具体化した。また、指導主事も各グループに入り、学校の状況に即した指導を行った。

受講者の計画は様々だったが、ある受講者は研究主任として『「一人の十歩より全員の一步」の研究推進』をテーマに、また、ある受講者は教務主任として「業務改善を進めて子供に向き合う時間を！」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。

(3) 11月の第4回も小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、指導主事からは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かった。

(4) 2月上旬の第5回は2日間で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、以降や来年度の取組について、それまでの実践を省察するとともに、新たな構想を検討する手がかりを得た。

『どの学校でも業務改善は大切なテーマ。教職員が困っているや時間をかけていることを洗い出し、対処策や改善策を提案する方法は大変参考になります。』『行き詰まった時に管理職に相談して、アドバイスをもらうという方法は気付きませんでした。』『自分一人でやるのではなく、分掌で取り組んでいくことで成果が何倍にもなることに、改めて気付きました。私も仲間に助けてもらおうと思います。』(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、受講者一人一人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、指導主事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（30 項目）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2.37から2.72に、所属長が2.80から3.11へと向上した。
- 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・メンターの視点について知り、その視点を手に入れたことです。例えば研究通信に初任者の意見を取り入れる時は、マネージャーとメンターの2つの視点が入っている取組であると考えながら提案しました。他の先生方や管理職の声掛けや取組などでも3つの視点を感じることができるようになりました。」、所属長が「学校全体を俯瞰的に捉え、課題を把握するとともに、具体的な改善策を示すことが多くなりました」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、受講者自身と所属校のSWOT分析を行い、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。
- 2 前年度受講者に実践報告を依頼することにより、受講者にとってより身近で現実的なアドバイスが得られた。
- 3 受講者の実践をまとめた資料集に、学校の特徴や学校経営計画を掲載することにより、「受講者の実践の理由や目的、目指す学校の在り方」が分かりやすくなった。

<写真・図など>



カリキュラム・マネジメントの講義・演習



学校組織マネジメントの講義・演習



ペアやグループでの協議



中間評価の際の発表



最終回の発表