

(3) ②様式第3号-2 (報告書)

NITS・教職大学院等	実施機関名：広島大学教職大学院学校マネジメントコース 連携機関名：東広島市教育委員会
コラボ研修プログラム	事業名： 「【NITS・広島大学教職大学院コラボ研修】令和5年度東広島市スクールリーダー育成研修」
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5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目指したアクションリサーチ型研修～」
	開催日時：令和5年6月2日～令和6年2月9日 全5回（計6日間） 第1・4・5回 13:50～16:30, 第2・3回 12:50～16:30 開催場所：東広島市寺西地域センター（広島県東広島市西条町寺家 3166-1）他 参加人数（総数）と参加者の属性：（26人）教職大学院教員2人, 教育委員会職員6人, 受講者13人, 前年度受講者2人, 教職大学院生3人

内容：

1 本研修は、スクールリーダーを目指す教員を対象とし、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」を参考に、「教職員の研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」による教員研修について、教職大学院と教育委員会との連携・協力のあり方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、一昨年度、昨年度に続き3度目の研修実施であり、これまで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) 6月と7月に実施した第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、所属校における課題解決のためのマネジメントに必要な基本的な内容の理解を図った。さらに、第2回の演習「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。また、一昨年度の本研修受講者の実践発表を参考に構想をより具体化しようと取り組んだ。

(2) 8月の第3回では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、単発の取組を繰り返すのではなく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。



さらに第3回の後半からは3つの小グループに分かれ、教育委員会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。ここでは、受講者が自分の計画している実践案を発表し、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、各学校の課題等を把握している指導主事からも、各学校の状況に即した指導を行った。

受講者は、教務主任や研究主任など主任を任されている者や、若い教員の指導をしながら学級経営をおこなっている者まで様々である。それぞれの立場で各校の課題から学校組織として解決していく方策について計画した。ある受講者は研究主任として「安心して聞いてみよう！いつでも相談に乗りますよ」をテーマに、若い教員も気軽に相談できる学校組織づくりについて計画した。また、他の受講者は同じく研究主任として80名の職員が方向性を一つにして校内研修を進めるため「みんなで校内研修 一歩前進！」をテーマに楽しみながら研究を進めることを計画するなど、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、各受講者が9月からの実践の状況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。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日間に渡り、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。この日も他の受講者からのアドバイスやコメントを受け取り、今年度の残った期間や来年度の取組に向けて、それまでの実践を省察するとともに、次年度に向けて新たな構想を検討する手がかりを得た。

『教員がそれぞれの得意なことを活かし、若い教員など他の教員が気軽に相談できる雰囲気が出てきたことはすごい。自分の学校でも横のつながりが強くなるよう取り組みの工夫を進めていきたいです。』（発表に対するコメントの一例）最後は市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ではなく、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」の「組織・環境づくり」では受講者が 2.48 から 3.03 に、所属長が 2.97 から 3.57 へと大きく向上した。また、「授業力向上への適切な助言」や「キャリア教育・進路指導の取組への適切な助言」で受講者・所属長の肯定的評価が大きく向上するなど、校内での指導的な役割が向上している事が明らかになった。
- 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、メンターの視点で取組を行っていくことが大切だと分かった。特に、「マネージャー」の視点が足りないことに気が付いたため、「マネージャー」の視点をもって取組を進めていくことができるようになったと感じる。また、いろいろな先生方と積極的にコミュニケーションを取り、先生方の得意・苦手な点を知り、それらを活用しながら取組を進めることができた。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に迫る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 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。その際、「リーダー・マネージャー・メンター」の3つの視点から具体的な取組について考えたことで、各自が成果や課題を認識しやすくなるようにした。
- 3 これまでの受講者に実践報告を依頼することにより、受講者同士の研修コミュニティの構築を目指した。

<写真・図など>



第1～3回の研修では所属校の現状や課題を分析し、学校での自分自身の役割を考え、どのような取組を進める必要があるか、自分が何をすべきかグループで協議をしながら、取組内容を考えていきました。



第4回は中間評価として9月からの取組を報告し、後半への改善点をグループで協議しました。



第5回は教育長の参加もいただき、各校での取組について報告し、次年度に向けての意見を交換しました。