

(3) ②様式第3号-2 (報告書)

NITS・教職大学院・教育委員会等	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：尾道市教育委員会
育委員会等	事業名： 「【NITS・広島大学教職大学院コラボ研修】尾道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6年度尾道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～」
支援事業報告書	開催日時：令和6年6月12日～令和7年2月7日 全5回（計6日間） 第1・4・5回 14:00～16:30, 第2・3回 13:00～16:30 開催場所：尾道市人権文化センター（広島県尾道市防地町26-24）他 参加人数（総数）と参加者の属性：（60人）教職大学院教員2人, 教育委員会職員8人, 受講者16人, 所属校校長等33人, 教職大学院昨年度修了生1人

目的：

文部科学省が発表した令和6年3月に発表した「学校教員統計調査」で、本務教員(以下「教員」とする)の平均年齢は、公立小学校及び公立中学校では前回調査時(令和元年度)より低下していることが明らかになっている。また、約10年前の平成25年度調査と年齢構成を比較してみると、小・中学校ともに30歳未満の比率が上昇し、中堅層とも言える30代後半から40代の比率が低くなり、50歳以上の比率も低下していることが明らかになっている。このような教員年齢構成は、現在の50代が退職し終える約10年間は続くと考えられ、グラフはひょうたん型からフラスコ型に変わっていくと考えられる。そのため、今後は小・中学校ともに20代・30代の学校マネジメントに係る力量向上が求められている。

そこで、教育委員会と教職大学院が連携し、カリキュラム・マネジメントと組織マネジメントを基盤に、年間を通じて5回に渡り目標管理と連動した「アクションリサーチ型」研修を実施することにより、参加者が「主語」となって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。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、令和3年度から本年度は4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することとする。

内容：

研修の具体

- ① 第1回(6月)：教職大学院教員が、本研修のねらいと見通しについて説明した後、「カリキュラム・マネジメント」の講義・演習を行い、所属校の課題と重ね合わせてカリ・マネに係る基本的な内容の理解を図った。
- ② 第2回(7月)：教職大学院教員が、「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、演習「所属校の現状把握とビジョンの形成」では所属校及び参加者自身の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、前年度の教職大学院修了者(写真右)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。
- ③ 第3回(8月)：9月からの各校での取り組みに向けて、参加者は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、参加者が自分の計画している実践案を発表し、他の参加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。
参加者は、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。ある参加者は教務主任として「めざせ!! セルフマネジメント!!～若手職員の人材育成プロジェクト～」をテーマに、組織的な学校運営を進める中で、若い教員にスケジュール感を身につけさせ、業務を計画的に進めることができるようにする取り組みや、若年層も気兼ねなく先輩教員に相談できる体制づくりを進める取り組みを計画し、2学期以降の実践により大きな成果を上げた。
- ④ 第4回(11月)：小グループに分かれて、各参加者が9月からの実践の状況をスライドで発表し、他の参加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。他の参加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・フォロワーとしての役割を意識できるようになった参加者が多かった。

- ⑤ 第5回(1月、2月)：2日間に渡り、参加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。この日も他の参加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。「『人材育成をする自分』になることを意識され、自己理解を深めたり、自己の変容を感じたりしておられるところがすごいと思いました。」(発表に対するコメントの一例)などのコメントを交換した。最後は市教育委員会の職員から、参加者一人一人の発表に対する指導と講評が行われた。

成果：

1 参加者とその所属長に、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」では参加者が2.56から3.21に、所属長が3.11から3.45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」で参加者・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、参加者が「さまざまな年齢層の職員の力を発揮してもらってチームで学力向上させたいという思いで始めた取組によって、役割分担と時間調整を適切に行い、職員の皆さんがいつ何をすればよいかを明確にすることで、主体的に研修に参加してもらうことができるようになった。意見をもらうことを通して、取組への評価と改善を部会で話し合うことができ、次の計画につなげることができた。課題は多かったが、提案があったからこそ、部会でのPDCAサイクルを回す機会となった。」と述べるなど、教職員が組織として学校づくりを進めていくことの重要性を認識することができ、実際の取り組みにも生かされた。

「NITSからの提案(第一次)」との関連における研修担当者としての気付き

当研修では年間を通じて目標管理と連動した「アクションリサーチ型」研修を実施することにより、参加者が「主語」となって所属校の諸課題を明らかにし、実践のテーマを自分で決め、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ことをねらいとしている。つまり、参加者が自らの教育実践を振り返り、その意義や課題について深く考えることや、他の参加者と相互に刺激しあうことで「省察する教師」としての成長を目指している。

尾道市では初めての実施であったが、これまで他市町で実施した状況を踏まえ、参加者がより主体的に探究を深めることができるようにグループ協議の展開を工夫したり、NITSからの提案を踏まえて第3・4回の導入を工夫したりした。参加者がこのような研修スタイルを初めて経験することをから戸惑いも見られたが、回を追うにつれて参加者の主体的な学びへと向かう様子が見て取れた。今後は初回を工夫し、さらに充実したものにしたい。

アイデアや工夫したこと：

1 研修前半で、参加者自身と所属校の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 参加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、「参加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・フォロワー」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 これまでの参加者に実践報告を依頼することにより、教師の学習コミュニティの構築を目指した。



大学教員による理論研修ののち、参加者が学校の課題等から取り組みについて協議



経験者の発表後に全体協議



取り組みの中間発表



取り組みを発表し、交流



市教育委員会課長挨拶