

(3) ②様式第3号-2 (報告書)

NITS・教職大学院・教 育委員会等 コラボ研修プログラム 支援事業報告書	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 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」 主タイトル及び副タイトル： 「令和7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参加者の資質 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7年5月30日～令和8年1月28日 全5回（計5日間） 第1・4回 14:00～16:30、第2・3・5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：（53人）教職大学院教員3人、教育委員 会職員8人、参加者10人、所属校校長等30人、前年度参加者2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。尾道市においては、昨年度から2度目の研修実施であり、昨年度の成果と課題及び他市町での本研修をふまえ、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

- ① 第1回(5月)：教職大学院教員が、本研修のねらい・内容・流れ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キュラム・マネジメント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組織マネジメントの基本的な内容の理解を図った。また、スクールリーダーとして、リーダー・マネージャー・フォロワーの三つの機能について理解を図るとともに、その役割を果たしていくことの意識を高めた。また、構想がより具体的にイメージできるよう、昨年度の本研修参加者の実践発表を行った。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させた。
- ③ 第3回(8月)：昨年度の本研修参加者である養護教諭が、所属校の課題である不登校生徒への対応について、校内で生徒と教職員、保護者、そしてお互いをつなぐ取組みについて発表した。後半では、2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、教務主任や生徒指導主事など主任を任されている者など者まで様々である。それぞれの立場で各校の課題を学校組織として解決していく方策について計画した。ある参加者は本年度から3つの学校が統合してできた学校に勤務しており、3つの学校の教育活動をいかに統合するか、また、若手教員が多い中で彼らの力をいかに伸ばすかを考えていた。特に若手教員が悩みや不安を共有する場が少ないことを考える中で、ミニ研修講座を開くことで、先輩に気軽に相談でき若手を育成する場を設定することにつながった。
- 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、以降の実践に向けた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、参加者の多くが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。

⑤ 第5回(1月): 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。

「学校の目指す重点取組をベースにして具体的な目指す姿を設定されており、とても参考になりました。取組をチームで行うことができるよう、他の先生方と円滑に連携している様子がよく伝わってきました。」(発表に対するコメントの一例) とお互いを評価した。最後は市教育委員会の指導主事から、参加者一人一人の発表に対する講評が行われた。

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2.26から2.86に、所属長が2.82から3.32へと大きく向上した。また、「組織マネジメント」の「自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる」や他の区分における職員への助言や支援に関する項目においても参加者・所属長の肯定的評価が大きく向上するなど、校内の組織風土づくりや指導力向上に貢献していることが分かった。

2 事後アンケートの自由記述では、参加者が「本研修を通して、教員としての実践力だけでなく、学校全体を俯瞰して捉え、組織として学力向上を図る視点を身に付けることができた。これまでは自分の学級や担当分野を中心に物事を考えることが多かったが、リーダー・マネージャー・フォロワーそれぞれの立場を意識することで、立場に応じた関わり方や働きかけの重要性を実感した。」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。

「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。

尾道市においては、本年度が2回目の実施となり、昨年度の参加者からの報告や他地域での同研修を踏まえ、これまでも増して参加者の気づきから探究的な学びが深まるよう、参加者同士の協議の視点を示し、お互いの学びを深めるための評価シートの工夫やリーダー・マネージャー・フォロワーといった役割を常に意識させることで、成果につながった。当研修の目的、内容、方法について参加者の意識をさらに高めることにより、さらなる成果の向上を見込めると感じた。

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、具体的取組を計画できるように設定した。

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で、参加者同士の研修コミュニティの構築を目指した。



主催する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組みについて協議



取組みの中間発表



経験者の発表後に全体協議



1年間の研修のまとめ—各校での取組みを全体で発表し、交流



市教育委員会部長挨拶