

(独立行政法人 教職員支援機構委嘱事業)
教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業

実 施 報 告 書

平成 30 年 3 月

機関名：佐賀大学大学院学校教育学研究科（佐賀大学教職大学院）
連携先：佐賀県教育委員会

(独立行政法人 教職員支援機構委嘱事業)

教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業

実施報告書

プログラム名	「チーム学校」の推進に向けた 学び続ける学校トップリーダー研修プログラムの開発
プログラムの 特徴	本事業は、佐賀県における「チーム学校」の実現に向けた推進役となる新たな学校管理職を「学校トップリーダー」と位置づけ、子どもを支えるネットワークの中の「学校」を意識し、多様で複雑な教育課題に対して組織的・効果的な対応を行うことができる「チーム経営」のマネジメント力を高めるため、佐賀大学教職大学院と佐賀県教育委員会が組織的に連携・協働して、学び続ける学校トップリーダーの資質能力の向上を図るアクティブ・ラーニング型の高度な研修プログラムを開発した。 本事業の特徴は次の4つである。①平成17年度からの佐賀県教育委員会との連携・協力協定体制や協定事業の積み重ねを活かした教職大学院レベルの研修プログラムを開発したこと②資質能力向上のために重層的で効果的な研修となるようなアクティブ・ラーニング型研修として開発したこと③佐賀県教育委員会及び佐賀県教育センターの教育資源を活用したこと④対象者を学校経営の当事者である学校長を対象にしたこと

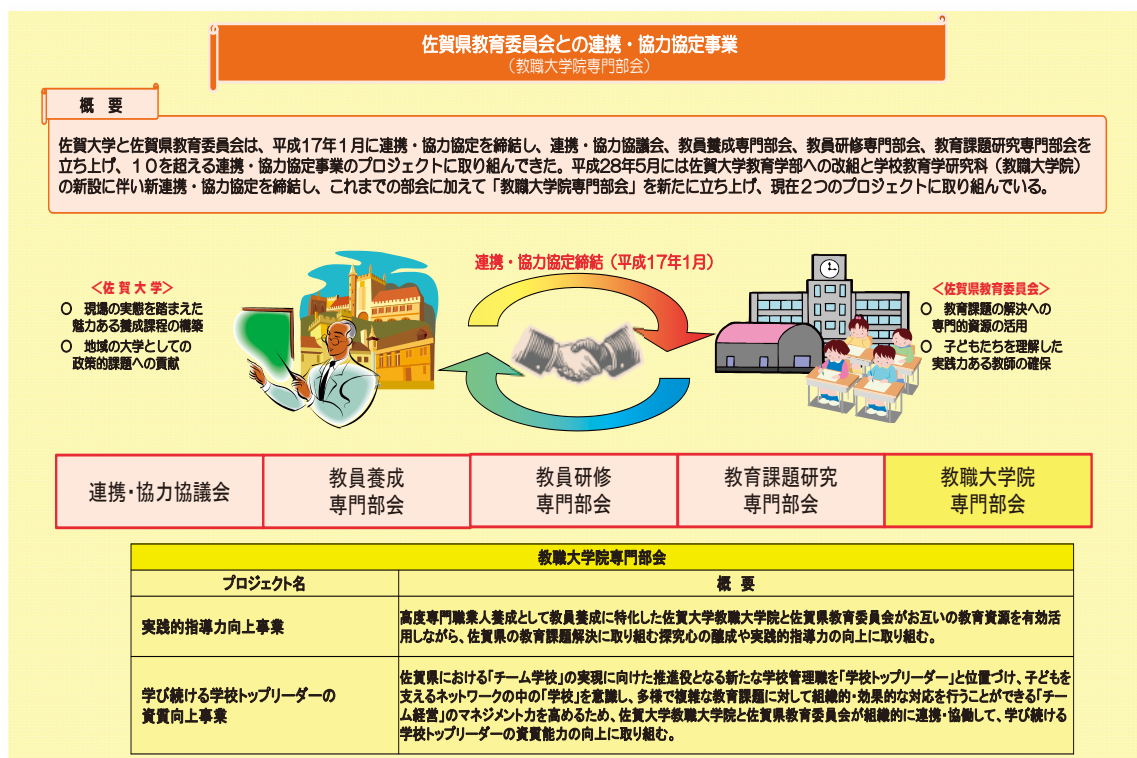
平成30年3月

機関名：佐賀大学大学院学校教育学研究科（佐賀大学教職大学院）

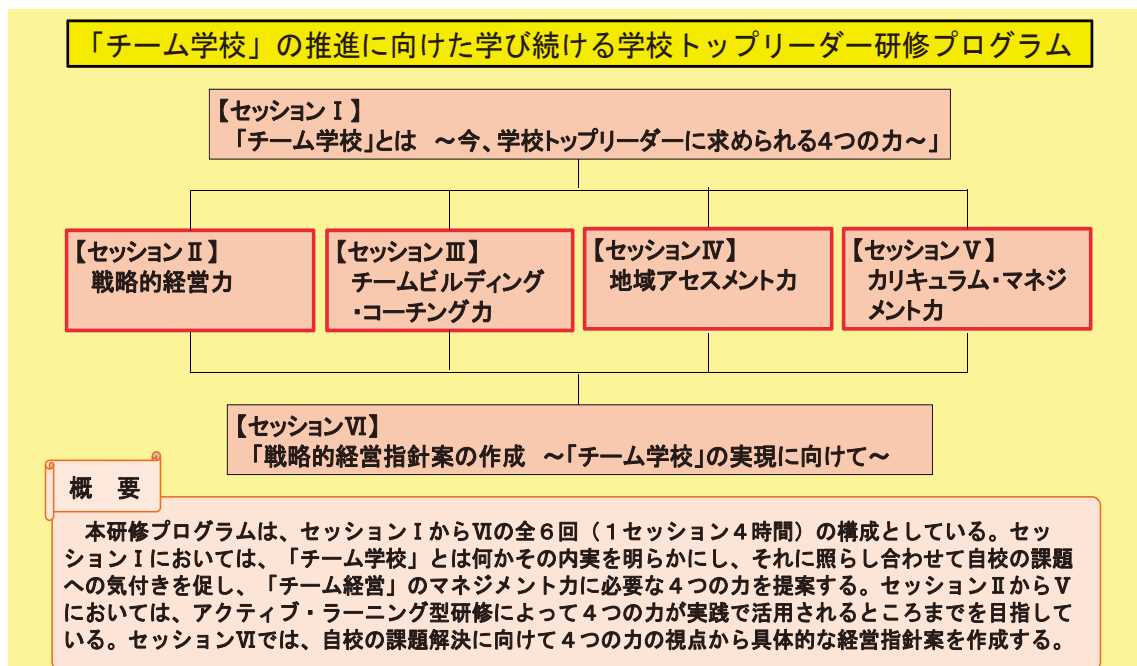
連携先：佐賀県教育委員会

【プログラムの全体概要】

1 佐賀大学と佐賀県教育委員会との連携・協力



2 学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業の概要



研修対象者

小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の学校長等30名（佐賀県教育委員会推薦）

I 開発の目的・方法・組織

1 開発の目的

(1) 背景

佐賀大学教職大学院は、平成 28 年 4 月に開設した。佐賀大学教職大学院の設置の趣旨にも述べている果たすべき使命は、佐賀県における教員養成に特化した高度専門職業人養成機関として、佐賀県教育委員会と連携・協働しながら①佐賀県における「学び続ける教員」の養成・育成を目指すこと②佐賀県における教職員の生涯学習研修システム構築に貢献することの 2 つに集約される。

この 2 つの使命を果たすため、佐賀大学教職大学院は、平成 28 年 5 月に佐賀県教育委員会と連携・協力の協定を結び、お互いの教育資源を有効活用しながら佐賀県の教育課題解決に取り組む連携・協働した事業を開始したところである。初年次となった平成 28 年度は、「教職大学院専門部会」として学び続ける教員の育成を目指した「実践的指導力向上事業」のプロジェクトを立ち上げ、佐賀県教育委員会との連携・協力協定事業「教員研修講座」を佐賀大学教職大学院キャンパスと県内にある 3 つのサテライトキャンパスのすべてで実施することができた。特に、各サテライトキャンパスで実施した「教員研修講座」においては、佐賀県教育委員会に加えてサテライトキャンパスのある唐津市・武雄市・鳥栖市の各市教育委員会とも連携・協働して開催できたことが大きな成果といえる。

また、佐賀大学文化教育学部においては、平成 17 年 1 月に佐賀県教育委員会と連携・協力の協定を結び、連携・協力協議会の開催や教員養成専門部会、教員研修専門部会、教育課題研究専門部会を立ち上げ 10 を超える連携・協力協定事業に取り組んできた。加えて、平成 28 年 5 月には佐賀大学教育学部への改組と佐賀大学教職大学院の新設に伴う新協定の締結を行い、約 10 年以上にわたる佐賀県教育委員会との連携・協力協定体制の発展と更なる充実した連携・協力協定事業の推進に取り組み、佐賀県内の教育力の向上や教育課題の解決に寄与してきた。

このような佐賀県教育委員会との連携・協力協定事業の中で本事業に関わる取組としては、佐賀県教育センターとも連携した教員研修専門部会プロジェクト「学校組織マネジメント研修（平成 20 年度より「学校マネジメント研修」と名称変更）」が挙げられる。この連携・協力協定事業は学校を活性化する「主幹教諭」及び「ミドルリーダー」を対象として、連携・協力協定を締結した平成 17 年度から 28 年度まで継続して実施してきた。この研修は、学校運営への参画意識を高め、必要な課題解決能力などを身に付けることを目的に行ってきたものであり、校長を対象としたものではなかった。加えて、佐賀県教育委員会における校長研修などの学校管理職研修においては、その職務と役割や危機管理などの実務的な研修が多く、学校マネジメントに関する研修については学校評価の活用などを主な内容としていた。そのため、平成 27 年 12 月 21 日の中央教育審議会答申を踏まえた「チーム学校」の実現に対応する研修については、その内容を十分に盛り込むことは難しい状況であった。

そのような中、佐賀県教育委員会副教育長をはじめ教育振興課とともに、本事業の企画について具体的な話し合いを進めた結果、佐賀県における教育課題の解決を図るために、「チーム学校」の実現に向けた取組を一層推進するとともに、学び続ける新たな学校管理職を育成することが急務であるとの見解に立った。

（２）目的

そこで、本事業は、「チーム学校」の実現に向けた推進役となる新たな学校管理職を「学校トップリーダー」と位置づけ、子どもを支えるネットワークの中の「学校」を意識し、多様で複雑な教育課題に地域と連携・協働しながら、組織的・効果的な対応を行うことができる「チーム経営」のマネジメント力に長けた学校管理職と定義した。この「チーム学校」の推進に向けた学び続ける学校トップリーダーを育成するアクティブ・ラーニング型の高度な研修プログラムを開発することを目的に、研修プログラムを企画・立案・実施し、実施した研修プログラムの検証と改善を行っていくことを目指した。

２ 開発の方法・組織

（１）開発方法

研修プログラムの開発は、佐賀大学教職大学院と佐賀県教育委員会の構成員からなる「開発ワーキングチーム」を中心に行った。まず、企画・立案段階では、研修の対象を佐賀県教育委員会から推薦された小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の校長とすることとした。そして、「チーム学校」の推進に向け、「チーム経営」のマネジメント力に長けた学校トップリーダーに求められる４つの力として、「戦略的経営力（戦略的に組織運営の計画・実施・評価ができる能力）」、「チームビルディング・コーチング力（運営組織を構築し、適切な指導助言を行う能力）」、「地域アセスメント力（地域の特性を理解し、地域の強みを学校運営に生かす能力）」、「カリキュラム・マネジメント力（子どもや地域の実態を踏まえ、カリキュラムを編成・実施・評価できる能力）」を設定し、これらの力を実践で活用できるように、アクティブ・ラーニング型の研修を計画した。

（２）組織体制

本事業の組織体制については、佐賀大学教職大学院と佐賀県教育委員会がこれまでに取り組んできた連携・協力協定体制の一環（以下のＡ）として位置づけ、教職大学院専門部に新たなプロジェクト「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」を新設する。その「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」の実施組織（以下のＢ、Ｃ）として、次のような組織体制の構造で推進する。

Ａ「連携・協力協定事業」連携・協力協議会

佐賀大学大学院学校教育学研究科長、佐賀大学教育学部長、佐賀大学教育学部教育研究評議会評議員、佐賀大学教育学部附属教育実践総合センター長、佐賀県教育委員会教育長、佐賀県教育委員会副教育長、佐賀県教育庁教育振興課長、佐賀県教育庁教育情報化支援室長、佐賀県教育庁教職員課長、佐賀県教育庁学校教育課長、佐賀県教育センター所長に加えて、必要に応じた出席者で構成。

※この連携・協力協議会の教職大学院専門部に、本事業を新たなプロジェクト「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」として位置づけている。

B「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」開発連携協議会

佐賀大学大学院学校教育学研究科長、佐賀大学大学院学校教育学研究科専攻長、佐賀大学大学院学校教育学研究科委員会構成員、佐賀大学教育学部附属教育実践総合センター連携・協力協定事業担当教員、佐賀県教育庁教育振興課長・係長・指導主事、佐賀県教育庁教職員課長・人事主幹・管理主事、佐賀県教育庁学校教育課長・係長、佐賀県教育センター所長・研修課長・係長、佐賀大学教育学部附属小学校長、佐賀大学教育学部附属中学校長に加えて、必要に応じた出席者で構成。

※この開発連携協議会は、開発ワーキングチームが企画・立案した研修プログラムや研修プログラムの検証・改善についての検討を行う組織である。

C「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」開発ワーキングチーム

佐賀大学大学院学校教育学研究科入試広報専門部会長・構成員、佐賀大学教育学部附属教育実践総合センター連携・協力協定事業担当教員、佐賀県教育庁教育振興課指導主事、佐賀県教育庁教職員課管理主事、佐賀県教育庁学校教育課係長、佐賀県教育センター研修課係長、佐賀大学教育学部附属小学校長、佐賀大学教育学部附属中学校長に加えて、必要に応じた出席者で構成。

※この開発ワーキングチームは、研修プログラム開発について具体的な研修プログラムの企画・立案や実施した研修プログラムの検証・改善に取り組んでいく推進チームである。

【「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」開発連携協議会組織】

No	所属・職名	氏 名	担当・役割	備 考
1	佐賀大学学校教育学研究科・教授	田中 彰一	研修プログラムの検討(統括責任者)	学校教育学研究科長
2	佐賀大学学校教育学研究科・教授	上野 景三	研修プログラムの検討(実施責任者)	学校教育学研究科専攻長
3	佐賀大学学校教育学研究科・教授	岡 陽子	研修プログラムの検討	
4	佐賀大学学校教育学研究科・教授	佐長 健司	研修プログラムの検討	
5	佐賀大学学校教育学研究科・教授	中島 秀明	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
6	佐賀大学学校教育学研究科・教授	日野久美子	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
7	佐賀大学学校教育学研究科・教授	平田 淳	研修プログラムの検討	
8	佐賀大学学校教育学研究科・教授	松山 郁夫	研修プログラムの検討	
9	佐賀大学学校教育学研究科・准教授	米田 重和	研修プログラムの検討	
10	佐賀大学学校教育学研究科・准教授	下田 芳幸	研修プログラムの検討	
11	佐賀大学学校教育学研究科・准教授	堤 公一	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
12	佐賀大学学校教育学研究科・講師	井邑 智哉	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
13	佐賀大学学校教育学研究科・准教授	重松 景二	研修プログラムの検討	
14	佐賀大学学校教育学研究科・准教授	日山 亮一	研修プログラムの検討	
15	佐賀大学学校教育学研究科・准教授	真子 靖弘	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
16	佐賀大学教育学部附属教育実践総合センター・准教授	中村 尚志	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム

17	佐賀大学教育学部附属小学校・校長	中尾 聡彦	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
18	佐賀大学教育学部附属中学校・校長	古賀 勝利	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
19	佐賀県教育庁教育振興課・課長	五反田 進	研修プログラムの検討	
20	佐賀県教育庁教育振興課・係長	武富 知城	研修プログラムの検討	
21	佐賀県教育庁教育振興課・指導主事	真木 昭久	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
22	佐賀県教育庁教職員課・課長	青木 勝彦	研修プログラムの検討	
23	佐賀県教育庁教職員課・人事主幹	伊東幸一郎	研修プログラムの検討	
24	佐賀県教育庁教職員課・管理主事	市丸 明彦	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
25	佐賀県教育庁学校教育課・課長	大井手広毅	研修プログラムの検討	
26	佐賀県教育庁学校教育課・係長	馬場崎壮彦	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム
27	佐賀県教育センター・所長	時貞 充尚	研修プログラムの検討	
28	佐賀県教育センター研修課・課長	田島 正敏	研修プログラムの検討	
29	佐賀県教育センター研修課・係長	日吉 敬子	企画・立案・実施・検証・改善	開発ワーキングチーム

（３）連携協議会等の実施状況

A 「連携・協力協定事業」連携・協力協議会

第1回（5月24日）：

新プロジェクト「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」の提案

第2回（1月31日）：

新プロジェクト「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」の報告

B 「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」開発連携協議会

第1回（4月20日・4月28日）：

開発ワーキングチームの設置

第2回（5月11日・5月16日）：

開発ワーキングチームが企画・立案した研修プログラムの検討

第3回（1月18日・1月25日）：

開発ワーキングチームが実施した研修プログラムの検証・改善についての検討

C 「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」開発ワーキングチーム

第1回（5月16日）：研修プログラムの企画・立案

第2回（5月26日）：研修プログラムの企画・立案

第3回（6月9日）：研修プログラムの企画・立案

第4回（6月23日）：研修会セッションⅠ・Ⅱの準備・打ち合わせ

第5回（7月21日）：研修会セッションⅡ・Ⅲの準備・打ち合わせ

第6回（8月23日）：研修会セッションⅢ・Ⅳの準備・打ち合わせ

第7回（9月29日）：研修会セッションⅤ・Ⅵの準備・打ち合わせ

第8回（10月13日）：研修会セッションⅤ・Ⅵの準備・打ち合わせ

- 第9回（12月1日）：実施した研修プログラムの検証と改善
第10回（1月12日）：実施した研修プログラムの検証と改善
第11回（1月31日）：実施した研修プログラムの検証と改善
第12回（2月6日）：次年度の研修についての検討

II 開発の実際とその成果

1 学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業「学校トップリーダー研修会」

（1）研修の背景やねらい

平成27年12月21日に中央教育審議会から今後の学校や地域の中で教育のあり方を大きく変革することを促す3つの答申「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の改善方策について」「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」が出された。さらに、これらの答申内容の具体化を強力に推進するため、文部科学省は平成28年1月25日に「『次世代の学校・地域』創生プラン～学校と地域の一体改革による地域創生～」を策定した。このように、これからの新しい学校像として、学校が単独ではなく、地域と連携・協働して子どもを支える「ネットワークの中の学校」が強調され、特に「チームとして活動する新しい学校教育の在り方」として、「チーム学校」の取組が求められている。

そこで、佐賀県における「チーム学校」の実現に向けた推進役となる新たな学校管理職を「学校トップリーダー」と位置づけ、子どもを支えるネットワークの中の「学校」を意識し、多様で複雑な教育課題に対して組織的・効果的な対応を行うことができる「チーム経営」のマネジメント力を育成することを目的とした「学校トップリーダー研修会」を実施した。

（2）対象、人数、期間、会場、日程、講師

対象・人数：

小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の校長等30名（佐賀県教育委員会推薦）

期間：

平成29年6月30日～11月14日

日程・会場・参加人数・講師：

セッションⅠ：6月30日（金）13時15分～16時40分

佐賀県教育センター大研修室・30名

藤原文雄（国立教育政策研究所初等中等教育研究部総括研究官）

セッションⅡ：7月31日（月）13時15分～16時40分

佐賀県教育センター第6研修室・26名

柴田励司（株式会社Indigo Blue 代表取締役会長）

セッションⅢ：9月27日（水）13時15分～16時40分〔8月7日（月）台風延期〕

佐賀県教育センター大研修室・18名

鈴木建生（ユマニテク短期大学副学長）

セッションⅣ：8月29日（火）13時15分～16時40分

東与賀公民館出張所（佐賀市東与賀農村環境改善センター）大研修室・27名

上野景三（佐賀大学大学院学校教育学研究科専攻長）

セッションⅤ：10月17日（火）13時15分～16時40分

東与賀公民館出張所（佐賀市東与賀農村環境改善センター）視聴覚室・21名

天笠茂（千葉大学教育学部特任教授）

セッションⅥ：11月14日（火）13時15分～16時40分

グランデはがくれ天山の間・18名

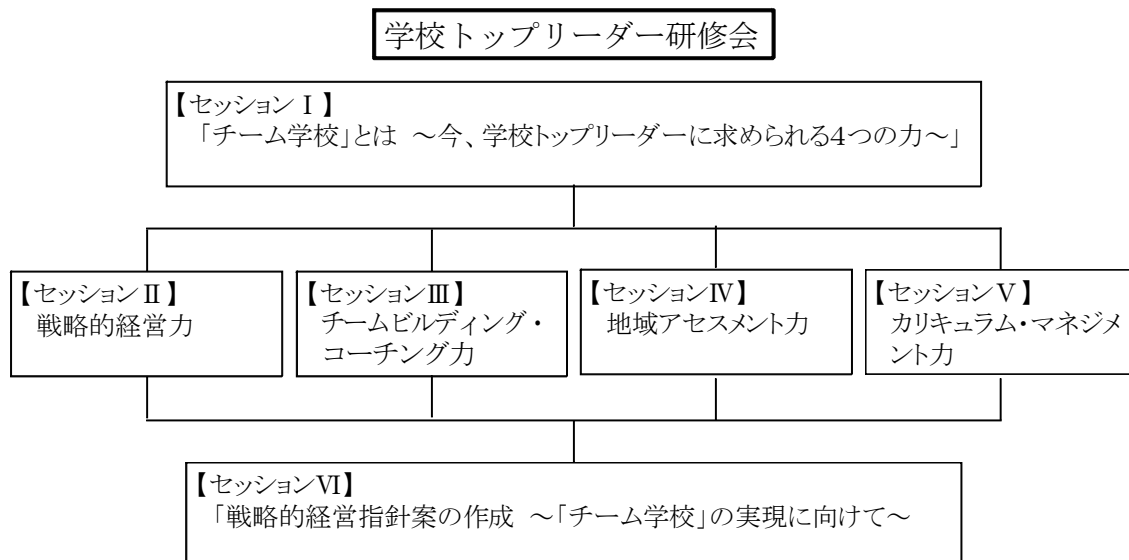
中島秀明（佐賀大学大学院学校教育学研究科教授）

（3）各研修項目の配置の考え方、内容、実施形態、時間数

研修プログラムは、セッションⅠからⅥの全6回（1セッション4時間）の構成とした。セッションⅠにおいては、「チーム学校」とは何かその内実を明らかにし、それに照らし合わせて自校の課題への気づきを促し、「チーム経営」のマネジメント力に必要な4つの力「戦略的経営力（戦略的に組織運営の計画・実施・評価ができる能力）」、「チームビルディング・コーチング力（運営組織を構築し、適切な指導助言を行う能力）」、「地域アセスメント力（地域の特性を理解し、地域の強みを学校運営に生かす能力）」、「カリキュラム・マネジメント力（子どもや地域の実態を踏まえ、カリキュラムを編成・実施・評価できる能力）」を提案した。

セッションⅡからⅤにおいては、アクティブ・ラーニング型研修によって4つの力が実践で活用されるまでを目指した。セッションⅥでは、自校の課題解決に向けて4つの力の視点から具体的な経営指針案を作成した。

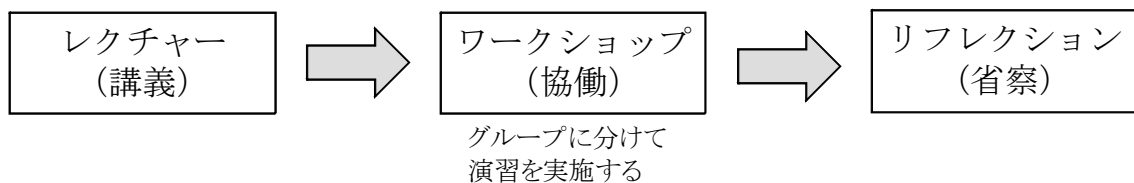
【研修会の構造】



【学校トップリーダー求められる力量（４つの力）】

力量	内容	項目例
戦略的経営力	戦略的に組織運営の計画・実施・評価ができる能力	・自分が下した決断を、教職員に明確に説明する。 ・問題に対処するためのチームを編成し、教職員を適切に配置する。 ・教育活動や学校運営についての随時点検・評価を行い、その結果を公表する。 ・教職員と児童生徒が安全な環境のもとで教育、学習活動に取り組めるよう危機管理体制のための組織的な活動をリードする。 ・校務を円滑に遂行するために、関係機関と連携協力し円滑な関係を築く。
チームビルディング・コーチング力	運営組織を構築し、適切な指導助言を行う能力	・学校運営に対する教職員の不満を的確に把握する。 ・あらゆる児童生徒が、安心して高い意欲を持って学ぶことができる環境を校内に形成するように教職員をリードする。 ・教職員の間で、協働・信頼・公正の意識が定着するような風土を醸成する。 ・意思疎通が図られた職場づくりを行い、教職員の強い信頼を得る。 ・教科指導や学級・ホームルーム経営等について教職員に助言を行う。
地域アセスメント力	地域の特性を理解し、地域の持つ強みを学校運営に生かす能力	・地域住民・保護者と円滑なコミュニケーションをとる。 ・学校と地域・家庭の考え方の相違や関係を調整する。 ・様々な情報源を活用して、本校に通う児童生徒の家庭及び地域社会環境を把握し、理解する。 ・学校の教育活動の特徴について保護者や地域の人々に分かりやすく説明する。 ・学校に対する保護者や地域の人々の要望や不満を的確に把握する。
カリキュラム・マネジメント力	子どもや地域の実態を踏まえ、カリキュラムを編成・実施・評価できる能力	・社会の情勢や地域の願い、学校の実態を踏まえた教育目標を設定している。 ・学校教育目標の実現に向け意欲と責任感を持って取り組む。 ・学校教育目標に基づいて教育課程の編成が行われるように、教職員を指導する。 ・学校の共有ビジョンを実現するためにカリキュラム及び校内研修等の計画を具現化する。 ・教育課程の実施状況について評価し、改善する。

【研修会実施形態：アクティブ・ラーニング型研修プログラム（１セッション４時間計画）】



【研修プログラム一覧】

セッション	研修内容	講師
I 6月30日	「チーム学校」とは ～今、学校トップリーダーに求められる4つの力～	・学識経験者 藤原文雄（国立教育政策研究所）
II 7月31日	戦略的経営力	・企業経営者 柴田励司（株式会社Indigo Blue）
III 9月27日	チームビルディング・コーチング力 ※ 台風のため延期：8月7日→9月27日	・学識経験者 鈴木建生（ユマニテク短期大学）
IV 8月29日	地域アセスメント力	・学識経験者 上野景三（佐賀大学教職大学院）
V 10月17日	カリキュラム・マネジメント力	・学識経験者 天笠茂（千葉大学教育学部）
VI 11月14日	戦略的経営指針案の作成 ～「チーム学校」の実現に向けて～	・学識経験者 中島秀明（佐賀大学教職大学院）

【研修プログラム内容詳細】

セッションⅠ「チーム学校とは ～今、学校トップリーダーに求められる4つの力～」

講義：

- ・校長に求められる資質・能力とは何か
- ・教育政策とは何か
- ・チーム学校とは何か

演習：

- ・ビジョン実現力、協働的環境醸成力、教育政策実現力、外部信頼構築力、補佐職協働力のうち、最も自信のあるものと最も自信のないものを書く。
- ・2020年の学習指導要領全面実施（小学校）に向けて教育政策（国レベル）が形成・実施されている。これらの教育政策をあなたはどのように受け止めるか。
- ・平成29年6月22日に、文部科学大臣松野博一は、中央教育審議会に対し、「新しい教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問した。あなたは佐賀県の校長会を代表し、「子どもの教育・ケアの充実を図る」とともに「教員の勤務負担の軽減」を図るアイデアについて20分プレゼンすることになった。どのような内容を盛り込むか考え、付箋紙1枚につき一つ記入して下さい。

セッションⅡ「戦略的経営力」

講義：

- ・リーダーとは何か
- ・意思決定側が欲しい5つの情報
- ・会議を変える7つの秘訣

演習：

- ・学校経営上の課題の棚卸
- ・止めるべきことは何か
- ・集団皿回しからの脱却へのインパクト

セッションⅢ「チームビルディング・コーチング力」

講義：

- ・コーチングとは
- ・信頼関係作りのサイクル（傾聴、質問、承認）
- ・コーチングの構造化としてのGROWモデル

演習：

- ・アクティブ・リスニングの基礎トレーニング
- ・対話スキルとリーダーシップの関係
- ・質問力に基づいたリーダーシップの発揮

セッションⅣ「地域アセスメント力」

講義：

- ・地域アセスメントの必要性
- ・教育領域におけるアセスメント
- ・学校と地域との関係

演習：

- ・学校運営をしていく中で、地域との関係で困っていること、困ったことは何か。
- ・その問題をどうやって解決したか。解決しなくても、どうすればよかったと思うか。
- ・校長が地域アセスメントする場合に必要な項目は何か。

セッションⅤ「カリキュラム・マネジメント力」

講義：

- ・「社会に開かれた教育課程」という理念
- ・理念を実現する3つの手立て（学びの地図、アクティブ・ラーニング、カリキュラム・マネジメント）
- ・カリキュラム・マネジメントの3つの側面

演習：

- ・教職員にカリキュラム・マネジメント力を育てるために、校長に何が求められるか。

セッションⅥ「戦略的経営指針案の作成 ～「チーム学校」の実現に向けて」

講義：

- ・セッションⅠ～Ⅴの振り返り
- ・戦略的経営指針の必要性
- ・SWOT分析について

演習：

- ・戦略的経営指針案の発表と検証

（４）実施上の留意事項

実施に当たっては、校内会議等の少ない火曜日午後に研修の基本実施日とした。受講者が学校行事等で参加できない場合には、後日資料を配布するなど、受講者の主体的な学びを支援した。

（５）研修の評価方法、評価結果

評価については、各セッションの終了後に受講者にアンケート調査を行なった。具体的には、①各セッションに対する評価、②学んだことが自校にどのように活用できるか、③4つの力（「戦略的経営力」「チームビルディング・コーチング力」「地域アセスメント力」「カリキュラム・マネジメント力」）についての自己評価を尋ねた。

①各セッションに対する評価

各セッションに参加した受講者の人数を表1に、研修に対するアンケート結果を表2に示す。アンケートでは、研修内容に対する理解度や満足度、今後の実践への活用可能性などの8項目について尋ねた。いずれの項目も平均値が4段階中の3点以上を示しており、本研修プログラムを肯定的に評価していたことが示唆された。

注) 各質問に対して、1：当てはまらない、2：やや当てはまる、3：わりと当てはまる、4：とてもよく当てはまる、という4段階で回答を求めた。

表1 各セッションに参加した受講者の人数

	小学校		中学校		義務教育学校	高校		特別支援学校
	校長	副校長	校長	副校長	校長	校長	副校長	副校長
セッションⅠ	8	3	6	3	2	4	1	3
セッションⅡ	6	2	7	3	1	3	1	3
セッションⅢ	5	3	3	3	1	2	1	1
セッションⅣ	7	3	6	3	1	3	1	3
セッションⅤ	6	1	6	2	0	3	1	2
セッションⅥ	3	2	2	2	2	3	1	3

表2 各セッションに対する受講者の評価（標準偏差）

		セッションⅠ ～「チーム学校」とは～	セッションⅡ ～戦略的経営力～	セッションⅢ ～チームビルディング・ コーチング力～	セッションⅣ ～地域アセスメント力～	セッションⅤ ～カリキュラム・マネジメント力～	セッションⅥ ～戦略的経営指針～
1	本日の研修内容を理解することができた。	3.36 (0.61)	3.42 (0.70)	3.10 (0.73)	3.18 (0.73)	3.09 (0.76)	3.22 (0.42)
2	これまで知らなかった考え方や実践方法を学ぶことができた。	3.53 (0.57)	3.42 (0.75)	3.26 (0.87)	3.07 (0.67)	3.00 (0.77)	3.08 (0.58)
3	本日の内容は学校が直面する諸状況や課題を取り上げたものであった。	3.26 (0.69)	3.26 (0.72)	3.21 (0.91)	3.29 (0.77)	3.28 (0.84)	3.27 (0.75)
4	本日の内容は管理職の実践に役立つ内容であった。	3.73 (0.45)	3.50 (0.70)	3.52 (0.96)	3.44 (0.75)	3.47 (0.81)	3.44 (0.61)
5	本日の研修を通して、学校経営に主体的に参加する意欲が湧いた。	3.63 (0.55)	3.30 (0.73)	3.26 (0.93)	3.07 (0.95)	3.38 (0.80)	3.50 (0.62)
6	本日の研修は自身の力量の向上に有効であった。	3.60 (0.62)	3.42 (0.75)	3.36 (0.95)	3.25 (0.71)	3.38 (0.80)	3.38 (0.69)
7	本日の研修に満足している。	3.76 (0.50)	3.65 (0.68)	3.26 (0.99)	3.37 (0.74)	3.23 (0.76)	3.38 (0.61)
8	本日のような研修があればまた参加したいと思う。	3.70 (0.53)	3.53 (0.70)	3.42 (0.96)	3.18 (0.83)	3.23 (0.76)	3.33 (0.59)

②学んだことが自校にどのように活用できるか（自由記述）

【セッションⅠ：「チーム学校とは」】

- ・関連法規とこれからの政策が結びついた。自校にあった教育施策のあり方を職員に伝えていきたい。
- ・学校の思い、保護者の思いを「つなぎ」、生徒を育成していけるよう、リーダー性をもっと全面に出していきたい。

- ・子どもの幸せを追求し、教育の流れもとらえながらビジョンを策定してきたが、教職員の負担軽減は軽視していたように感じる。

【セッションⅡ：戦略的経営力】

- ・職員が本当の意味で充実感を持ちながら、活力ある生活と仕事ができる環境を作りたいと思った。
- ・一方的なトップダウンではなく、教職員の共通理解を図り、業務の軽減ができるようにしていきたい。
- ・職員が主体的に改革に関われるように、声をきき、問題を意識化させ、具体案まで決定させたい。

【セッションⅢ：チームビルディング・コーチング力】

- ・コーチングスキルを取り入れ、さっそく面談に使っていききたい。
- ・保護者からの相談や不登校の子どもたちに活用できる内容であった。
- ・ヒヤリング等、職員との信頼作りにぜひ取り入れていききたいと思った。

【セッションⅣ：地域アセスメント力】

- ・学校が大人（地域の方々、保護者、教職員）も育つ場として考えることは、これからの学校の在り方として大切だと感じた。
- ・地域とともに成長する学校、開かれた教育課程を実現していこうと思う。
- ・地域のひと・もの・ことを効果的に活用しながら、子どもたちの生き生きと学ぶ姿・育つ姿をどんどん発信していきたい。

【セッションⅤ：カリキュラム・マネジメント力】

- ・管理職と個々の教員との間でカリキュラム・マネジメントを共通理解して行くことの大切さを感じ、実践していきたいと思った。特に、学習指導要領改訂を機会としてあらためて、本校のグランドデザインや教育活動を点検していくなどして、本校の教育を実践させたい。
- ・現在、本学の学校教育目標や重点教育事項などと次期学習指導要領との整合性を整理しているときだったので、今回の講義や協議を通して多くの視点を得ることができた。
- ・資質・能力をもとに学校経営方針（学校目標）を見直すことは、次年度以降必要だと感じた。授業評価の観点との意識があったため見逃していた。カリキュラム・マネジメント力を職員につけることを学校にもどり考えたい。

【セッションⅥ：戦略的経営指針案の作成】

- ・チーム学校に関わる全ての職員、地域人材を一層効果的に活用して学校目標の具現化を図りたい。校長として資源を生かしきっていない面がまだまだあると思う。より創意工夫を図り、学校が地域の核として発展していけるような（地域の発展にも資することができるような）視点をもって努力をしていきたい。

- ・学校をとりまく環境をいかに的確に分析することは戦略を練る上で必要不可欠なことである。本日の講習を通して、その分析をもとに戦略を立てるという演習は校内研でも十分に活用していきたいと思った。
- ・今回の研修で、本校が抱える課題が明確になった。他高校の校長先生からいただいた意見で、解決の糸口にも見通しがついた。分掌主任と協議する場を設けて、改善するための方向性を定めていこうと思う。

③4つの力についての自己評価

学校トップリーダーとして求められる4つの力「戦略的経営力」「チームビルディング・コーチング力」「地域アセスメント力」「カリキュラム・マネジメント力」について、セッションⅠ開始時とセッションⅥ終了時の2回、自己評価を求めた（ $N=18$ 、表3参照）。研修会前後での差を比較するため、対応のある t 検定を行った結果、「戦略的経営力」と「カリキュラム・マネジメント力」に関する項目の一部で差が見られ、いずれも研修を受けることで数値が上昇していることが明らかとなった。

表3 研修前後での4つの力の平均値（標準偏差）及び t 検定の結果

4つの力の各項目	研修開始時	研修終了時	t 値
戦略的経営力			
・教育活動や学校運営についての確に点検・評価を行い、その結果を公表する。	2.66 (0.48)	2.94 (0.53)	2.55*
・自分が下した決断を、教職員に明快に説明する。	2.88 (0.75)	3.11 (0.67)	1.45
・問題に対処するためのチームを編成し、教職員を適切に配置する。	2.50 (0.92)	2.94 (0.63)	2.04*
・校務を円滑に遂行するために、関係機関と連携協力し円滑な関係を築く。	3.00 (0.59)	3.33 (0.59)	2.06*
・教職員と児童生徒が安全な環境のもとで教育、学習活動に取り組めるように、危機管理の体制のための組織的な活動をリードする。	2.94 (0.63)	3.22 (0.54)	1.57
チームビルディング・コーチング力			
・あらゆる児童生徒が、安心して高い意欲を持って学ぶことができる環境を校内に形成するように教職員をリードする。	2.88 (0.67)	3.16 (0.61)	1.57
・学校運営に対する教職員の不満を的確に把握する。	2.61 (0.60)	2.66 (0.48)	0.37
・教科指導や学級・ホームルーム経営等について教職員に助言を行う。	2.61 (0.69)	2.77 (0.42)	1.14
・意思疎通が図られた職場づくりを行い、教職員の強い信頼を得る。	2.66 (0.59)	2.83 (0.51)	1.00
・教職員の間に、協働、信頼、公正の意識が定着するような風土を醸成する。	2.77 (0.73)	3.11 (0.67)	1.46
地域アセスメント力			
・地域住民・保護者と円滑なコミュニケーションをとる。	3.16 (0.51)	3.33 (0.68)	1.14
・学校と地域・家庭の考え方の相違や関係を調整する。	2.72 (0.57)	2.77 (0.64)	0.44
・様々な情報源を活用して、自校に通う児童生徒の家庭及び地域社会環境を把握し、理解する。	2.66 (0.68)	2.94 (0.63)	1.57
・学校の教育活動の特徴について保護者や地域の人々に分かりやすく説明する。	2.88 (0.67)	2.94 (0.72)	0.27
・学校に対する保護者や地域の人々の要望や不満を的確に把握する。	2.61 (0.50)	2.72 (0.66)	0.70
カリキュラム・マネジメント力			
・学校教育目標の実現に向け意欲と責任感を持って取り組む。	3.38 (0.60)	3.22 (0.64)	1.14
・社会の情勢や地域の願い、学校の実態を踏まえた教育目標を設定している。	2.72 (0.66)	3.05 (0.53)	2.38*
・学校教育目標に基づいて教育課程の編成が行われるように、教職員を指導する。	2.83 (0.51)	2.94 (0.41)	0.81
・学校の共有ビジョン実現のためカリキュラム及び校内研修等の計画を具現化する。	2.50 (0.70)	2.77 (0.64)	1.43
・教育課程の実施状況について評価し、改善する。	2.55 (0.61)	2.88 (0.47)	2.38*

注) * $p < .05$

「戦略的経営力」に関しては、研修を通して集団意思決定に必要な情報や、経営者に求められるスキルについて学び、自校の取組を振り返ったことで経営に対する意識が変化したと考えられる。また、「カリキュラム・マネジメント」に関しては、「社会に開かれた教育課程」の理念を実現する3つの手立て（学びの地図、アクティブ・ラーニング、カリ

キュラム・マネジメント) について学び、教職員のカリキュラム・マネジメント力を高めていく方法について全体で議論したことで、カリキュラム・マネジメントに対する意識が変化したと考えられる。

「チームビルディング・コーチング力」、「地域アセスメント力」に関しては研修前後で数値上の変化は認められなかったが、自由記述において「学んだことを自校で活用したい」という記述が多くあり、今後自校で実践していく中で、それらの力が高まっていくことが期待される。

④本研修プログラムの成果として作成した戦略的経営指針案

【小学校校長】

自校の目指す姿 ○ 小さな学校の強みを生かして「個の力」を最大限に引き出し、光り輝かせる教育を推進する ○ 地域の中の学校づくりを推進する	
外部環境（<u>支援的要因</u>） ・ 地域住民 ・ 区長会 ・ 地域の各種活動団体 ・ 豊かな自然（カブトガニ等） ・ 歴史的に貴重な史跡 ・ 伝統芸能（浮立） ・ 祖父母と同居 ・ 公民館 ・ 老人クラブ ・ 市議会議員	内部環境（<u>強み</u>） ・ 小規模校 ・ 縦割り活動の充実 ・ 地域資源を積極的に生かした体験学習 ・ 学び合い活動の推進 ・ きめ細やかな指導支援 ・ 教職員の協働体制 ・ タブレットの導入
外部環境（<u>阻害的要因</u>） ・ 過疎化、高齢化 ・ 一部保護者の意識 ・ 市の学校予算	内部環境（<u>弱み</u>） ・ 少子化（多様な考えが出にくい） ・ 児童の人間関係の固定化・序列化 ・ 受動的で、自己効力感の低い児童の実態 ・ 育友会員数の減少 ・ 校舎・施設設備の老朽化 ・ 教職員の高齢化
自校の課題解決に向けて、これまでに受講した4つの力（①戦略的経営力②チームビルディング・コーチング力③地域アセスメント力④カリキュラム・マネジメント力）を視点に考えてみましょう（重点課題） ● 学年が上がるにつれて、自己肯定感や自己効力感が低い傾向が見られ、自分の考えや思いを自信を持って表現できる児童が少ない。 ● 課題意識を持って、主体的に取り組もうとする姿勢に欠ける面が見られる。 （解決策） ① 戦略的経営力の視点から ・ 学校の強み（地域の教育力）を生かした教育活動を創造する。 ・ 学校教育の中に、地域の教育力を取り込み、生かしていくことで、学校の活性化を果たしていくことについて、教職員に丁寧に説明していく。 ・ 地域の教育力を取り込むことで、本校の子ども達の成長にどのようにつながっていくか、どのような子どもが育つのか、子どもが成長した姿（目指す児童像）を教職員に投げかけ、考えさせていく。 ・ 課題ごとに、プロジェクトチームを編成し、協働体制の下、チームで課題解決に取り組ませる。 ・ 人事評価制度を効果的に活用し、教頭と指導教諭等と連携しながら、適時適切に指導助言を行い、目標の達成に導く。 ② チームビルディング・コーチング力の視点から ・ 教頭や指導教諭と連携して、受容的な態度で、教職員とのコミュニケーションを積極的に図り、いつでも何でも相談できる温かい職場づくりに努める。 ・ 教頭や指導教諭と連携して、ミドルリーダーを育成する。 ③ 地域アセスメント力の視点から ・ 公民館や地域の各種会議等に積極的に参加し、学校長の考え等を広く伝えると共に、地域の情報（各種活動団体の取組、有識者、地域資源、等々）を的確に収集し、学校教育活動への積極的参加及び協力を依頼する。 ・ 地域の各種活動に児童を積極的に参加させる。 ④ カリキュラム・マネジメント力の視点から ・ 学校評価制度を活用し、プロジェクトチームで、課題の解決のための具体的な目標や方策スケジュール等を立案させ、PDCAサイクルに沿った取組をさせる。	

【中学校校長】

自校の目指す姿 ・確かな学力を育む小中一貫教育校 ・個のよさを育む小中一貫教育校 ・郷土愛を育む小中一貫教育校	
外部環境（<u>支援的要因</u>） ・自然に囲まれた静かな学習環境 ・学校運営協議会 ・豊富な技術を持ち備えた地域人材 ・地域コミュニティの充実 ・地域の教育力の高さ	内部環境（<u>強み</u>） ・少人数の個々に応じた細やかな指導 ・職員の結束力の強さ ・小中総合「〇〇学」の持続発展教育 ・基礎学力をつける丁寧な指導 ・全員部活動 ・充実した教室環境(空調・I C T機器) ・小中のP T A活動の一本化
外部環境（<u>阻害的要因</u>） ・少子・高齢化 ・地域産業の衰退 ・若者(労働人口)の流出 ・公共交通機関の不足 ・遠距離の高校進学 ・登下校時の死角・害獣等の出没	内部環境（<u>弱み</u>） ・入学者数の減少 ・隣接型の校舎 (移動通路の距離大・小中別れた職員室等) ・コミュニケーション力・たくましさの不足 ・馴れ合いの交友関係(嫌・駄目と言えない) ・校舎・施設の一部老朽化
自校の課題解決に向けて、これまでに受講した4つの力（①戦略的経営力②チームビルディング・コーチング力③地域アセスメント力④カリキュラム・マネジメント力）を視点に考えてみましょう（重点課題） ・どうすれば子供たちにとって、滑らかな9カ年のつながりが実現する小中一貫教育ができるか？ （解決策） 【確かな学力を育む小中一貫教育校】 ○小中の授業力向上のために、人事評価の面接等で、人を育てる5つの視点GROWモデルを使って、小さな承認を積み重ねたり、潜在能力を認識させたりして、目標の達成状況を確認する。 ○人的・物的資源を活用しながら効果的に組み合わせ、小中の人と人とのつながりを強固にし、また、学力向上を推進する小中のリーダーを育てるとともに組織の再構築を図る。 【個のよさを育む小中一貫教育校】 ○少人数だからこそできる多様な体験を、地域とともに9カ年で系統的に積み上げていく。 ○地域コミュニティの「小中夢会議」で、将来の夢ややってみたいことを共有する場を作る。 ○中学校の専科を小学校に導入して、小学校教諭の抱え込みを減少し、児童の興味・関心を高めるとともに、中学校の特別支援教育に小学校教諭の力を導入して個別支援を進める。 【郷土愛を育む小中一貫教育校】 ○地域のもつ強みを学校経営に生かし、社会に開かれた教育課程を介して地域社会とつながる。 ○地域ボランティア活動を積極的に推進するとともに嬉野高校の社会福祉系列との連携を図る。	

【高等学校校長】

自校の目指す姿 目指す学校像：高い知性と広い視野を持ち将来日本や世界をリードする人材を育成する学校 目指す教師像：本校教育への使命感と情熱、豊かな人間性、実践的指導力を備えた教師 育てたい生徒像：高い志を持ったたくましい生徒の育成	
外部環境（<u>支援的要因</u>） ・歴史と伝統を誇り、支援的な同窓会 ・関心が高く協力的な保護者 ・日本、世界で活躍する卒業生（協力的） ・協力的な地域自治会 ・進学校としての全国的ネットワーク	内部環境（<u>強み</u>） ・歴史と伝統を誇る校風 ・経験豊富で指導力を持つ教員が多い ・何事も真摯に取り組む教師集団 ・文武両道を実践する部活動 ・県内高校の進学をリードする進学部会事務局の存在
外部環境（<u>阻害的要因</u>） ・大学入試改革への対応 ・他県と比較して大学や有力企業が少ない （キャリア教育等での連携が限定される）	内部環境（<u>弱み</u>） ・教員の平均年齢が高い。 ・変化のない「総合的な学習の時間」 ・遅しさにやや欠ける生徒集団
自校の課題解決に向けて、これまでに受講した4つの力（①戦略的経営力②チームビルディング・コーチング力③地域アセスメント力④カリキュラム・マネジメント力）を視点に考えてみましょう（重点課題） ・高校教育改革・大学入試改革への対応。 （高校教育改革や大学入試改革に対応し、高い志とたくましさを持つ生徒の育成を目指す） （解決策） 1. プロジェクトチームや工程表を作成し、学校改革を着実に進めていく 高校教育改革・大学入試改革が進む中、中期目標や目指す生徒像等の再構築、総合的な学習の時間を中心としたカリキュラムの再検討、生徒の学習活動の記録などを整理するシステム構築等を教員で構成するPTで検討し、工程表を作成して着実に進めていく。 2. 既存の分掌、学年、教科の各組織の活性化を図るとともに、課題解決のためのプロジェクトチームを設置し、改善を図っていく 既存の分掌、学年、教科の各組織でPDCAサイクルの意識を持たせ、着実に前進させるとともに、諸課題に対応するためのPTを編成し検討結果を学校全体で共有し、改善を図っていく。教科指導力向上についても教科の中でOJTの意識も持って取り組んでいく。 3. キャリア教育等において地域の関係機関との連携を図るとともに取組を検証しながら進めていく キャリア教育を進めていく際に、先進的に取り組んでいる佐賀大学等との連携を進める。その中で、学校評議員等で大学関係者や地域の教育関係者を委員に依頼し、取組の検証を進めていく。 4. 教育内容の充実を図り、目指す生徒像の実現を図るためのカリキュラム・マネジメント力をさらに強化していく 本校教員のカリキュラム・マネジメントについての理解を高めていき、授業改善につなげていく。	

【特別支援学校副校長】

自校の目指す姿 たくましく自立し、積極的に社会に参加する人間の育成 ・小中高一貫の特長を生かし、一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導の徹底 ・社会の動向を踏まえ、特別支援教育のセンターとしての役割や機能の充実	
外部環境（<u>支援的要因</u>） ・豊かな自然と落ち着いた環境 ・地域住民や自治会の学校への理解 ・近隣の小中高等学校との交流及び共同学習 ・市町教委、児相等関係機関との連携が密 ・サポーター企業の協力	内部環境（<u>強み</u>） ・小・中・高 1 2 年間の一貫教育 ・教職員の多さ ・子どもにかかわる職員の職種が ・専門性の高い教員が複数在籍（特支 C o） ・農場や水田、畑がある ・公用車 3 台保有
外部環境（<u>阻害的要因</u>） ・公共交通機関の不便さ ・教育活動に生かせる社会資源の乏しさ （図書館等の公共施設や商店等） ・地域住民との関係の希薄さ（地域の子どもの 通う学校ではない）	内部環境（<u>弱み</u>） ・在籍児童生徒（特に高等部）の急増 ・教室不足 ・特別教室の普通教室への転用 ・教員の異動の多さ（3～4 割の異動） ・行事が多い（3 学部、寄宿舎） ・通学区域が広い（学校と居住地域が異なる）
自校の課題解決に向けて、これまでに受講した 4 つの力（①戦略的経営力②チームビルディング・ コーチング力③地域アセスメント力④カリキュラム・マネジメント力）を視点に考えてみましょう （重点課題） A：高等部卒業生の希望や特性に応じた進路保障（就業体験先、就職先の開拓） B：小中高一貫の特長を生かしたキャリア教育及び職業教育の推進 C：新学習指導要領の趣旨を踏まえた教育課程の改善・充実 （解決策） ○高等部進路指導を中心に、職員数の多さを生かし、小中学部職員と高等部職員がチームを組 んで、地域の企業や事業所を回り、就業体験先や就職先の開拓を行う。（→A、B） ・企業等に簡潔に学校や生徒の特長を説明することが求められ、自校の教育目標や教育内容 の理解を深めるとともに、企業等で働く卒業生の実態を知ることとおして、教育内容や 方法の改善・充実に生かす。 ・他学部教員と協働し、お互いの理解を深めることで、「チーム学校」の意識を高める。 ○「個別の教育支援計画」「個別の指導計画」等について、必要な内容に絞って作成するよう 様式の見直しを行うとともに、評価の二期制の導入により、じっくりと実践に取り組み、適 切な評価が行えるようにする。（→B、C） ・支援計画・指導計画のポイントを絞った様式の簡略化により、計画に基づいた授業計画・ 指導実践に結びつけるとともに、次の学部にも支援内容や方法が確実に引き継がれるよう にし、小中高一貫の特長を最大限に生かせるようにする。 ・評価の二期制を導入することにより、じっくりと実践に取り組み、夏季休業中等を利用し 学年団や専門性の高い職員等の複数の目で評価や後期の目標の検討を行うことにより、 個々の職員の指導の充実を図るとともに、学校組織全体の基礎的専門性を高め、保護者や 地域の信頼に応えられる学校にする。 ○若手職員の活躍の場の設定及びミドルリーダーの育成（→A、B、C 取組の基盤） ・教職員の専門性の維持・向上を図るため、新転任者に本校で勤務するための基礎的な専門 性を担保するための研修会を実施し、その講師に本校勤務 3 年目の職員を指名するなど、 若手職員の活躍する場を設け、学校全体の専門性の底上げを図るとともに、これらの取組 をミドルリーダーの育成につなげていく。	

（６）研修実施上の課題

①研修会のスケジュールについて

アクティブ・ラーニング型の本研修は、アウトプットする機会が多く、受講者と考えを共有する良い機会となった。一方で、６回の研修というのは多忙な現職校長にとってはかなりの負担になっていた。そのため、開催スケジュールについては、半日開催していたセッションを２つ合わせて１日開催にしたり、長期休業中に集中的に開催したりするなどして、今後改善を図る必要がある。また、講師依頼の関係から日程を直前まで確定できずに受講者の参加が難しくなることがあった。年度初めに、期日、会場を確保し、他の研修との調整を行うなどの準備が必要である。

②研修の継続と発展

佐賀県における「チーム学校」の実現に向けた推進役となる新たな学校管理職を「学校トップリーダー」と位置づけ、子どもを支えるネットワークの中の「学校」を意識し、多様で複雑な教育課題に対して組織的・効果的な対応を行うことができる「チーム経営」のマネジメント力を身に付けた「学び続ける学校トップリーダー」の育成を目指した研修を行い、受講者評価からも一定の成果を上げることができたといえる。今後は、今年度のものをベースとして内容を精選し、継続的に研修プログラムをブラッシュアップしていく仕組みを作っていくことが課題である。

特に、佐賀大学教職大学院と佐賀県教育委員会が十分に協議を行い、佐賀県の教員育成指標を参考に研修内容を組み直すことや、佐賀県が抱える教育課題、たとえば大量退職・大量採用に伴う教職員組織のアンバランスに起因する問題に対して、校長がどのようなマネジメントができるかといったことを取り上げていくことで、佐賀県内の校長にとって身近で必要性の高い研修プログラムを構築していくことができるだろう。

Ⅲ 連携による研修についての考察

１ 連携を推進・維持するための要点

本事業における佐賀県教育委員会との連携・協働について、平成 29 年度は、これまでの佐賀大学教職大学院と佐賀県教育委員会の連携・協力協定事業の一環として、教職大学院専門部会に新プロジェクト「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」を設け、本研修プログラムの開発に向けて連携・協働して取り組んで来た。

特に、本事業を進めるに当たり「開発ワーキングチーム」会議を定期的に開催し、現場にとって必要性のある研修となるよう、また実施がスムーズに行くように綿密な打ち合わせができていたことが挙げられる。平成 17 年 1 月に佐賀県教育委員会と連携・協力協定を締結して以降、約 10 年以上にわたっての連携・協働の地道な積み重ねの成果によるものであるが、やはり研修の企画・立案・実施・検証・改善に取り組んでいく教職大学院と教育委員会の当事者同士がコミュニケーションを多くして、当該県の教育について熱意を持って議論することが大切であると感じている。

2 今後の課題

平成 30 年度以降においても、佐賀県教育委員会と「学び続ける学校トップリーダーの資質向上事業」を連携・協力協定事業の一環として継続的に位置づけていくことで合意を得ている。そこで、今後は平成 30 年 3 月末に策定される「佐賀県教員研修計画」（平成 29 年 4 月の改正教育公務員特例法の施行に伴う教員育成指標に基づいた教員研修計画）と本事業で開発した研修プログラムの内容や関係性等を協議し、佐賀県教員研修に組み込むことができるように進めていきたい。そして、働き方改革の必要性が言われる中、内容的に重複している研修や課題に対応していない研修などがないよう研修の内容を吟味し、現場にとって必要性のある研修となるように、佐賀県教育委員会とさらに連携・協働を深めていきたい。

IV その他

①キーワード

「チーム学校」「経営」「マネジメント」「学校評価」「学校トップリーダー（学校長）」
「教員研修」「アクティブ・ラーニング型研修」

②人数規模

D. 51 名以上

③研修日数（回数）

C. 4～10 日（4～10 回）

【問い合わせ先】

国立大学法人 佐賀大学
大学院学校教育学研究科（教職大学院）
〒840-8502 佐賀市本庄町 1 番地
TEL:0952-28-8213

佐賀県教育委員会
教育振興課
〒840-8570 佐賀市城内 1 丁目 1 番 59 号
TEL:0952-25-7476