



教職大学院 Newsletter

No. 157

福井大学大学院 福井大学・奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学連合教職開発研究科 since2008.4 2022.4.12(公開版)

地域に貢献する大学としての本部機能の確立と 地域教職開発部の役割

福井大学総合教職開発本部 地域教職開発部門 部門長 淵本 幸嗣

「VUCA(ブーカ)時代」¹を象徴するような新型コロナウイルスとの長期にわたる対応の中で、私たちは数々の現実的な問題を生活レベルで突き付けられている。私たちは、アフターコロナではなく、ウイズコロナの長期戦を覚悟しなければならなくなった。小さな子どもたちにもワクチン接種を行うかどうか、ファイザーとモデルナの交差接種を行うかどうか等が議論されている。いろいろな情報が錯綜する中で、私たちは、フェイクニュースに気を配りつつ、多方面から情報を集め、何かを自分なりの根拠として、判断し決定を下さなくてはならなくなった。コロナ禍で難しい判断が日常的なものとなる中、改めてこれからの教育の有り様について考えてみたい。

VUCA(ブーカ)時代をよりよく生き抜いていくためには、自律的に学び続ける子ども、教師の存在が不可欠である。教育の果たす役割は、益々重要になるだろう。先述した様々なコロナ対策でいえば、その対策は、一国の中で閉じるものではなくってきている。世界の一部地域で発生した新型コロナウイルスが、瞬く間に世界各地に広まっていく。ワクチン接種の遅れている地域を放置しておいたままでは、根本的な

問題解決にならないのだ。私たちは、世界規模でウェルビーイングを考えなくてはならないのだ。このような事例は、枚挙にいとまがない。とりわけ世界を震撼させているウクライナでの惨状には心が痛む。ウクライナの問題はヨーロッパの問題であり、世界の国々に多大な影響を与える問題である。どうすればより良い解決を行って、平和で安全な暮らしを取り戻すことができるのか、世界中が難しい問題解決に苦しんでいる。

地球の未来の有り様は、子どもたちの手の中にある。子どもたちがどのような教育の中で成長していくのかは、決定的に重要であり、エージェンシーやキーコンピテンシーを高めるような教育への転換は喫緊の課題である。しかし、現実はどうだろうか。変化の激しい時代なのに、変化を嫌い旧態依然としたス

内容

巻頭言	(1)
ミドルリーダー/マネジメントコースだより	(4)
インターンシップ/週間カンファレンス報告	(12)
合同カンファレンス・ラウンドテーブル報告	(19)
長期実践研究報告会	(23)

¹ VUCA は、Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)の頭文字を取った造語。

タイルの教育観に囚われてはいないだろうか。このような問い直しを教育にかかわる者は行うべきであり、とりわけ教員養成の大学は、大きな責任を果たさなければならない。

福井大学は、これまで学校を拠点とした教師教育の高度化を推進し、教育委員会との実効性のある連携のもとに先進的な教員の養成・採用・研修の一体化に努めてきた。附属学園、学部、大学院が一体となる三位一体の協働で、専門職である教師の職能の成長を支えてきた。

令和3年度からは、三位一体の成果をさらに発展させる形で、総合教職開発本部を創出して、より一層「地域に貢献する大学」として、確かな道を歩みだしている。この度、本学は「教員養成のフラッグシップ大学」に応募し、採択されることになった。「教員養成フラッグシップ大学」とは、Society5.0時代に対応した教員養成を行う大学全体を先導する大学のことで、全国で本学を含む4校が指定された。「教員養成フラッグシップ大学」は、学部又は学科等、教職大学院、附属学校(又はこれに準ずる連携協力校)を全て備えており、教員養成の先進的な取り組みに全学体制でチャレンジしていくことになる。その際、総合教職開発本部は、「教員養成のフラッグシップ大学」のビジョン実現のための中核となる組織である。具体的には、国際教職開発部門・地域教職開発部門・インクルーシブ教育部門の3部門が、互恵的に連携して、実践的な取り組みを展開していく。

私が所属する地域教職開発部門について紹介したい。「地域に貢献する大学として、卓越した高度専門職業人を育成する」が、本部のミッションである。地域教職開発部門では、このミッションを踏まえて、所属する教員がそれぞれの専門性を生かして、数多くの実践を展開している。その主なものを以下に列挙する。

1 福井大学連合教職大学院の拠点校、連携校等との協働探究の推進

福井大学連合教職大学院は、平成20年の開設以降、学校拠点方式で実践的な学び合うコミュニティの実現に向けて、拠点校や連携校とプロフェッショナル・

ラーニング・コミュニティの協働研究を続けている。令和3年度の在籍院生は103名で、関係する機関は77か所となっている。奈良女子大学、岐阜聖徳学園大学との連携だけでなく、近年は東京サテライトを拠点として関東一円、宮古島などからも院生が入学してきており、多様な専門職との世代を超えた学び合いが拡充してきている。カリキュラムの特徴としては、カンファレンス方式によるクロスセッションで校種、専門、年齢等を超えた学び合いをサイクル化し、省察的实践者の学び直し、力量形成を今後も支えていく。

2 令和の日本型教育に係る教員研修の高度化をリード

教員は免許状更新講習が廃止となっても、自律的に学び続けることが極めて重要である。令和3年の11月に出された令和の日本型教育に係る審議のまとめでも、教員の学び続ける姿の重要性が明記されている。福井大学連合教職大学院が学校拠点でこれまで積み上げてきた実践的な校内研修のチャレンジは、つくばの教員研修センター(現:独立行政法人教職員支援機構)からも高く評価され、全国への発信が期待されている。大学には教員養成だけでなく、現職教員のリカレント教育、教員研修の高度化をリードしていくことが期待されていて、地域教職開発部の果たす役割が益々大きくなってきている。

3 各種教育活動、教員研修の支援

地域教職開発部は、地域の教員や子どもたちの教育活動に積極的に関わっている。CST、ジュニアドクター、理数グランプリ、CMT、SSH、SGH事業等の支援やOECD・文科省のイノベーションスクールによる産学官連携事業の推進、各種プロジェクト学習等、各方面にわたって支援を行っている。

令和の日本型教育の答申等によれば、Society5.0の時代は、教育においてICT活用が一層求められるようになる。教員には、ICTを活用して探究的な学びをコーディネートする力が求められるようになる。そのための研修やスキルアップは喫緊の課題で、福井県教育総合研究所と協働で、GIGAスクール構想を

踏まえた教員研修の高度化に向けた支援をしていきたい。

4 高大接続、コンソーシアム構想の推進、嶺南枠入試の実施による地域貢献

全国的に教員志望者が減少する中、福井県嶺南地方の地元教員の減少は、長年大きな課題となっている。カリキュラムレベルでの高大接続を積極的に推進するとともに、大学入試の仕組みも改革した。令和4年度入試から嶺南枠入試(10名)を実施し、嶺南プログラムのカリキュラム開発にも取り組んでいる。また、フラッグシップ大学として、高校、学部、大学院がリンクするようなカリキュラム開発の創出も期待されている。

今後は、大学を HUB とした産学官医金連携による高校生地域ウェルビーイング探究推進事業を進めるコンソーシアム事業にも積極的にに関わり、高校のキャリア教育の充実に取り組んでいくことになり、多様な学びの展開が期待されている。

5 教員採用試験に関する支援、教員志望者拡充に向けた広報

近年、教師の働き方等が問題になり、全国的に教員志望者が減少している。教員養成大学に入学しても教員採用試験を受けない学生も増えてきている。教職の魅力を積極的に発信していくとともに、教員採用試験のガイダンスや説明会の実施、面接等を通して、教員志望学生の支援に今後も積極的に取り組んでいきたい。

6 教員養成フラッグシップ大学としてのカリキュラム開発

本学では、これまで探求ネットワーク、ライフパートナー等の先導的・革新的な教員養成カリキュラムを展開してきている。教員養成フラッグシップ大学として、このような実践的なカリキュラムの発信に努めるとともに、嶺南枠入試等を核とした探究的な学びのコースの新設や学部と教職大学院が一体となるカリキュラム改革によって、5年制カリキュラムモデルの提案等にも積極的にチャレンジしていきたい。

これらの実践は、1年で完結するようなものは一つもない。長いスパンで仲間と協働で実践し、省察し、柔軟な調整を加えながら、進化させていくことになる。現職の先生方の実践を支えていく関りの中で、専門職である我々の力量もまた高まっていく。本部の3部門は独立したエリアからなるものではなく、互恵的に連携しながら高め合っていくことが極めて重要であり、組織面でも柔軟な調整によるマネジメントが不可欠である。その構成メンバーは、相似形のような形で繰り返し、繰り返し実践を省察し、対話を通して学び合い、高め合うことで、プロフェッショナル・ラーニングコミュニティの高度化を目指していく。

そのような実践的なコミュニティの中で、地域教職開発部は、教職大学院がこれまで大切にしてきた教師教育の職能成長を支える、まさに根幹となる組織となっている。地域貢献を軸として、多様な学びや活動を積極的に展開し、これからの教育のために日々進化、躍進できればと考えている。

令和3年度第2回の福井大学総合教職開発本部の運営協議会が開催されました

去る3月17日、福井大学総合教職開発本部の運営協議会が連合教職開発研究科の運営協議会と合同で開催されました。

当日は、福井県の豊北教育長からメッセージをいただいた他、両運営協議会の委員長として松木理事・総合教職開発本部長、柳澤連合教職開発研究科長が挨拶を行い、令和3年度の実績、令和4年度の計画について報告がなされました。

また、3月9日付で文部科学省から福井大学が指定を受けた、「教員養成フラッグシップ大学」（「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成を先導し、教員養成の在り方自体を変革していくための牽引役としての役割を果たす大学）についての説明がなされました。

その後、各教育委員会・各学校の関係者約35名及び大学スタッフ22名が6つのグループに分かれて意見交換を行いました。

（文責：ニュースレター編集部）



ミドルリーダー/マネジメントコースだより

教職大学院での学びを振り返って

学校改革マネジメントコース2年／和田こども園 嵩谷 浩太郎

2019年4月に教職大学院へ入学してからの3年は、年齢的なものなのか、それとも時代の変化のスピードが増しているからなのか、とにかくあっという間であった。しかし、改めてこの3年を振り返ってみると公私共に様々な変化があったことに気づく。目に見える変化としては、図書コーナーや自園プールのリニューアル、本館トイレの乾式化、園内配線工事と通信機器の入れ替え、防犯対策強化のための園舎周辺の外構工事、防水工事による屋根の張り替えと園舎の壁面塗装等々、子どもたちのための環境整備と園舎の老朽化に伴う修繕のため、設備環境面で色々な改善がなされている。そして、人的環境となる職員の出入りは、この3年間で10名の方と新たに出会い9名の方との別れがあった。そして、本年も新たな出会いと惜しまれる別れがある。やむを得ず退職していく職員がいることはやはり寂しいことだが、この繰り返される出会いと別れが和田こども園という組織を進化させてくれているのだと思えるようになった。

世の中が大きく変わり、選ばれる園であるために求められる教育と保育の質も変化してきていることに危機感を感じていた。そして、「園を変えたい」との思いで教職大学院に入学したわけだが、一番変わったのは私自身である。正直、私自身、学生時代における勉強は好きではなかったが、今は学ぶことを楽しいと感じている。改善と改革が私たちの日常業務であり、答えのない問いに対して真摯に向き合い、より良い対処法を見出すために試行錯誤している。その一つ一つが自身の学びに繋がっている。そう思えるようになったのも、事あるごとにその実践と結果について捉え返し意味づけする習慣が身につけてきたからである。これまでは感覚的に良かれと思って行動を起こし、深く省察することもなかったように思う。それが、振り返ることの大切さや実践と理論の往還の必要性を教職大学院でのカンファレンスや長期実践研究報告書の執筆により、気づくことができた。まずは、自分たちでどうすべきかを考え模索し実践することで、上手くいかなかったとしても、その実

践を職員みんなで振り返り考察することで何かしらの学びに気づくことができるのである。元々前向きな性格ではあったが、よりポジティブ思考が強くなり、失敗をも学びの機会と捉えられるようになった。

また、子どもたちにとっての「主体的・対話的で、深い学び」の実現が必要だと思い込んでいたのだが、この学びは私たち大人にとっても大切であることを実感した。変えよう、変わろうと思ったならば、まずは自らが主体的に行動し、小さな渦を起こさなければならない。試行錯誤する中で、多様な人との対話や先人・他者の考え方（書物等）によりヒントを得て自分の考えを広げていく。そして、問題を発見したり解決したりすることで、自己が形成されていく。更に、その思いや考えを基に、新たな構想を描き創造していくのである。この「主体的・対話的で、深い学び」は、私たちの「生きること」「働くこと」に直結している。職員と共に「生きること」「働くこと」に楽しさややりがいを見出すために、職員みんなで考え協力し合いながら、「居心地が良く安心して働ける場」「働きがいのある職場」を築いていく。コロナ禍での苦労をも共にしてきた仲間となら、これから先にどんなことがあったとしても、みんなと知恵を出し合

い協力すれば乗り越えられるという根拠のない自信も湧いてきている。教職大学院での貴重な時間と学びを活かして、引き続き「子どもたちと職員の笑顔のために」、前進していきたい。

教職大学院での学びの機会を得て、たくさんの先生方との出会いにより、多様な人との関りを楽しみながら語り合い学び合うことの大切さを知った。これまでに私を支えて下さった教職大学院の先生方、そして院生として学びを共にした諸先生方には、大変お世話になった。心より感謝申し上げたい。

最後に余談になるが、プライベートなことでも色々あった3年間だった。長男が結婚、長女は就職のために名古屋に、次男は大学進学のために東京へ巣立ち、それぞれ家を出た。そして、母はリハビリのために施設に入所していることもあり、3年前は家族7人揃っての同居生活だったが、現在は私たち夫婦と父の3人暮らしである。しかし、長男に女の子が二人誕生し、おじいちゃんになった。「孫は、我が子と違う可愛さがある」と聞いたことがあるが、孫を愛おしく思う新たな感情とはどういうものなのだろう。今まで経験したことのない「孫との関係性」を通して、これからの人生も楽しんでいきたい。

共有ビジョンを追い求めて

学校改革マネジメントコース1年履修／嶺南教育事務所 渡邊 衣咲子

この1月に、「心に火を灯すマネジメント～繋がり」と価値づけから生まれる灯と共有ビジョン～」というタイトルで、長期実践研究報告の執筆を終えた。今しみじみ思うのは、共有ビジョンの大切さと生み出す難しさである。もともとあるものを共有ビジョンにあてはめるだけでは、そこにむかう灯はともらない。なぜそこを目指すのかに納得できる思いが必要なのである。協力校での取組の支援、職場である嶺南教育事務所での取組の工夫を通してこの課題と向き合い続けたが、かなりもがき苦しんだ。

今取り組んでいる取組の先には、どんなビジョンが描かれているのか。なぜそれをやるのか。そこを共有する大切さがわかっている、その時間がなかなか生み出せない苦しみ。そこを目指した意見交流を行っても、その場限りで終わってしまう。一度話すだけでは共有できないジレンマ。目指す共有ビジョンにわくわくできれば、心が動く。心に火が灯る。しかし、現実の目の前にある課題や業務に追われていると、そこにわくわくできなくなる。

集中講座で読む機会を得た書籍「学習する組織」(著 ピーター・M・センゲ)からは、多くの実感に伴う学びを得た。その学びをもとに長期実践研究報告に記した内容の一部を紹介する。

共有ビジョンとは、自分たちは何を創造したいかに対する答えである。本当の意味で共有されるビジョンが生まれるには、継続的な対話が必要とされる。そして、そのビジョンは、生まれても、途中で消えてしまうことが多い。どんな時に消えてしまうのか。

意見の多様化により対立する考えが生まれ、そこで互いに理解し合うことをあきらめてしまう。

理解し合うには、対話する時間が必要である。その時間を費やすことを避け、または生み出すことが難しく、現状維持を選びたくなることはわれわれの仕事においてよく起きていることではないか。

目の前の現実の難しさ、厳しさ、要求に、目指す意欲や集中力が失われてしまう。

創造的緊張と感情的緊張を区別できる粘り強さ、忍耐力が必要である。

創造的緊張・・・現実と目指すビジョンの乖離を感じ、エネルギーとする。ビジョンと現実の乖離があるからこそ、変化のエネルギーが生み出せるという感情。

感情的緊張・・・できないのではないかと、失敗するのではないかとという落胆、悲しみ、絶望、心配の感情。

感情的緊張が強いと、変化は不安に満ちたものと思ってしまう、ビジョンを引き下げようとする。

互いの繋がりを忘れてしまい、敬意を失う。

共有ビジョンは、多様な考えを理解し合い、違う意見を互いに探求し合うことで生まれる。その話し合いには、自己主張だけではない、相手への敬意が必要である。相手のことを理解したいという思いである。相手への敬意は、心の繋がりにから生まれる。心の繋がりのない相手に敬意は生まれない。こちらの心を無視して要求してくる相手に繋がりは感じられない。

だから、繋がりがなければ共有ビジョンも生まれないし、繋がりが途中で消えてしまえば、共有ビジョンも消えるのである。だからこそ繋がりを日常で価値づけることが大切なのである。感情的緊張を和らげてくれるのは人との繋がりなのである。

そんな思いを持ちながら、繋がる事を価値づける取組、そして職場づくりに勤しんできた。こちらは繋がろうと思っても、相手の心が見えないこともある。相手の心が見えないと、摩擦が生じる。その摩擦を生まないためには、日常からの繋がりが必要なのだ。その繋がりによって、互いへの敬意も育まれていく。その積み重ねが、本物の共有ビジョンを実現する土台となるのであろう。

いろいろ取り組んではきたものの、こういった悩みはつきない。このニュースレターが発行されるのは新年度が始まった4月。1年のスタートを切る時期に、こんな悩みばかりの原稿はふさわしくないなあとわれながら思う。でも、この悩みはきっと一生つきないもので、そこを否定せずにできることを積み重ねていく大切さを教職大学院で学ぶことができた。

春を感じながら、わくわくできる共有ビジョンの土台づくりにこれからも励んでいこうと思う。

先生たちの伴走者として

学校改革マネジメントコース1年／埼玉県立越谷南高等学校 加藤 悟

教育センターの勤務から年度途中の教頭職への異動を命じられて、1年5か月が過ぎようとしている。教頭職として、初めてのことばかりで困惑しながら

何とか学校運営の一翼を担いながら、新型コロナウイルスの対応に追われる日々である。特に新型コロナウイルスの対応では、時差登校及び分散登校、オン

ライン学習への対応、部活動の活動時間の制限などの指示が間際になって県教育委員会から伝えられ、その対応に苦慮する日々である。そのような先が見えない中、教職大学院での学びを始めてから約1年が終わろうとしている。漫然と「学校を変えることができれば」と思いながら入学したが、毎月のカンファレンスや夏季集中講座を受けていく中で、多くの先生方から刺激を受けながら、少しずつ歩みを進めることができている。

高等学校では、新年度から学習指導要領が年次進行で始まる。「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて、新しい教育課程での授業が新入生から始まっていく。現任校では、新教育課程を作成するにあたって、次の世代を生きる生徒に必要な力として、

「文章の意味を正確に理解する読解力」

「教科等固有の見方・考え方を働かせて自分の頭で考えて表現する力」

「対話や協働をとおして知識等を共有し、新しい解や納得解を生み出す力」

が必要であると考え、新たな学校設定教科を始めることとなった。また、委員会を設置し、その先生方を中心となって教材の選定や運用などを検討することとなった。2年ほど前に実施することを決めたとは言え、毎日が「想定外」の対応に追われ時間だけが過ぎていった。しかし、いつまでも放っておけず時間は

止まってくれない。今年度はその実施に向けて、委員の先生方とともに、県教育委員会の届け出、教材案の作成、時間割の見直し等、様々な準備に追われた。当初は、職員全体に案を示しても理解していただけないこともあったり、県教育委員会から指摘をうけたりと、進んでは後戻りすることが多かったが、提案方法等を工夫し、なんとか今年4月の実施に向けた準備を終えることができた。しかし、これからが本番、やってみなければわからないことも多いと思う。生徒に新たな力を身に付けさせるために、まずは委員の先生とともにやりきっていきたい。

これからは、教員として期待される役割も変わっていく。本校では、2021年11月福島先生にお越しいただいて校内研修会を実施した。研修会終了後、特に若い先生方から、授業を変えていかななくてはならないという意識を持つことができたという話を聞くことができた。新年度は、あと一歩進めて、授業を見合える環境づくりをとおして、学校組織として、授業改善に取り組んでいきたい。

管理職という立場になったことで、直接生徒に対して実践を行うことが出来なくなり、残念な日々を過ごしているのが正直なところである。しかし、管理職として先生たちを支え、「生徒が主役」になる学校づくりの「伴走者」として先生たちと成長していきたい。

教職大学院1年目を振り返って

学校改革マネジメントコース1年／敦賀市立栗野中学校 堀川 和宏

教職大学院で学び始め、もうすぐ1年が経とうとしている。この1年間、合同カンファレンスや集中講座を通じて、オンライン上ではあるが、多くの方々と出会い、刺激を受けることができた。特に刺激になった出会いは、教員になることを目指し、日々授業づくりや児童生徒理解の実践研究に取り組んでいる大学

院生との出会いであった。彼らは自分の行った授業を録画したり、板書を記録したりして、よりよい授業を求めての探究を怠らない。自分が大学生の頃、現場での授業について研究した機会は教育実習での数週間程度であったし、教員となった後も、授業を録画して振り返り省察することもしてこなかった。そんな

過去の自分と彼らを比較しながら、何とも恥ずかしい気持ちと、また、彼らが教員となって教壇に立つ日が楽しみな気持ちを抱きながら実践報告を語り合う機会は、自分にとって貴重な時間であった。私は教員となって30年間中学校一筋で勤務してきたが、そういった私の現場での失敗談や成功例等を話すことで、少しでも彼らの役に立てれば幸いである。また、大学生の教員志望者が減少している現在、彼らのような志を高くもった存在がさらに増えてほしいと願っている。

幼稚園や小学校、中学校、高校等で、現在管理職をしておられる先生方との出会いも大変勉強になった。実践発表をされた管理職の先生方は、自分のやり方で職場の先生方とコミュニケーションを重ねたり、働き方改革に着手したりして、職場全体がいきいきと働きやすい環境づくりに尽力している様子を聞くことができた。共通していたことは「対話」を重要視していることで、より多くの意見を取り込んだ「協働」の実践であった。第一線で子どもたちや保護者と向き合う先生方がいきいきと働くことで、その学校の子どもたちもいきいきと、楽しく安全に過ごせてい

る。学校改革マネジメントコースで学ぶ自分にとって、参考になる発表をたくさん聞かせていただいた。

最後に、最も印象に残った学びは、夏季集中講座において「コミュニティ・オブ・プラクティス」を3日間かけて読み込んだことだ。これまで、学校教育に関する書籍を読むことは心がけてきたが、長編の書籍を丸一日中読み通した経験はなかった。「コミュニティ・オブ・プラクティス」に触れるまで「コミュニティ」という言葉を意識したことはあまりなかったため、「学習する組織」の重要性を考えるきっかけとなった。現在の勤務校で、教頭先生がリーダーとなって「GIGA スクール導入に向けて」の学習会の場を設定したり、過去に、同じ部活動に携わっている教員仲間と県内外の先進校へ視察に出掛けたりした事例が、この「学習する組織」に当てはまるのだと気づくことができた。

もうすぐ大学院での学びも2年目へと突入する。今年度学んだ経験を生かし、さらに多くの同志に出会い学びを深めるとともに自分の視野を広げていきたい。そして、長期実践研究報告書作成に繋げていきたい。

大学院での学びを終えて

ミドルリーダー養成コース2年／奈良女子大学附属中等教育学校 大菅 暢子

2020年春、私は奈良女子大学のキャンパスの一角で、教職大学院の院生として学び始めた。

月に1度、日常と何ら変わらない馴染の風景を横目に奈良女子大学へ向かった。時には、自分の職場である奈良女子大学附属中等教育学校の教室で講義が行われた。

コロナ禍でなければ、学びを求め、福井までの電車を乗り継いでいたはずだった。

しかし、場所はどこであれ人が集う限り、そこは立派な学びの場へと変貌を遂げた。

教師としての出発点は、大学時代に遡る。教職課程の授業に向かう私は、胸に高揚感を抱き講義が行われる教室へと向かっていた。学校が持つ多くの可能性を信じていたのだ。まだ経験していない、教師として生きている未来の自分を心に思い描いていた。

しかし、大学院でのこの2年間の講義中、私にはいつもほろ苦い後悔の念が付きまとった。

大学時代の自分と違い、今まで教師として生きてきた歴史と、その中で時間を共にしてきた子ども達がいいたのだ。

本を手に取り、ゆっくり時間をかけて対話を重ねる。校種を超えた先生方の語りに、まるで自分の物語が語られているかのように、感情を揺さぶられながら耳を傾ける。自分の教師としての実践や、普段は自分で見ようとしなかった内面の奥深くにあるものを、まるで他人のことを話すかのように冷静な言葉で紡ぎ出す。

その営みは、今まで見えなかった新たな世界へ私を導いてくれた。

しかし、そこにはやはり、学ぶことの喜びや楽しさと同時に、苦しさも伴った。

こんなことも考えずに今までよく教師なんかやっていたものだ。どれだけの時間を無駄にしてきたのだ。自分に対して怒りが湧いてきたこともある。

大学卒業後、私は群馬県の山あいにある高校で、教師としての一歩を歩み始めた。それから大学院入学

まで何年間も、1つの問いへの答えを探し求め続けた。学校で子どもが学ぶとはどういうことなのか。

教師として何もかも分かった風を装い日々教壇に立ちながら、頭の中はいつも混乱していた。そして、いつしか学校や教師が持つ力など信じられなくなっていたのだ。豊かな学びが溢れる学校なんて幻想なのではないかとすら思い始めていた。

時を同じくしてコロナ禍が発生し、社会において、学校という存在の見方が大きく変わりはじめた。

「もう学校なんて必要ないやん」「みんなオンラインで授業したらいいやん」。

何度もそのような声を耳にした。

しかし、大学院を修了した今、私はこれまでよりずっと、学校の持つ力と教師が持つ力を信じている。

その思いは、今後社会がどのように変わろうと、変わらないだろう。

ミドルリーダーを考える

ミドルリーダー養成コース2年／新潟県燕市立分水中学校 牛腸 つぐ実

「ミドルリーダーは、管理職と若手を結ぶ連結ピンだから」。そう言われたことをきっかけに、私は自分の立ち位置を考えるようになった。トップとローワーを結ぶために、私はいったいどれ程のことをしてきたのだろうか。私は現任校で学校づくりを担う管理職の役にたっているのだろうか。若手の教職員の手助けができているのだろうかと考え、心配になることがある。

私は、自分が子育てをしていた頃の講習会で言われた言葉が未だに忘れられない。それは、「今の教職員構成はワイングラス型です」である。

私が新採用で勤務した時代にパソコンをもっている人は一人もいなかった。ガリ版や輪転機(りんでんき)が学校の中にあり、公文書はタイプライターで打

っていた。そして、ワードプロセッサ時代がやってくる。凄まじい画期的な機材だと思ったが、当時の中堅教職員・中堅リーダーと言われる先生方は「私たちには必要ないから」と言い、ワードプロセッサに手を付けずに退職されていった。次にやってきたのはパソコンである。もう、私には手に負えない物であり、私の同僚の教職員は、家庭事情もあいまって仕事を辞めていった。その結果、全国の教職員構成がワイングラス型になったと言うのである。その時の講師の先生はさらに続けてこう言われた。「ですからここにいるミドルリーダーの皆さんは、仕事を辞めないでください。ここに残ったのですから…」であった。その講演は私の心に深く残り、志半ばで教職員の道を後にした同期の顔を思い浮かべて、現在までこの道

を続けてきた。私が教職員の道を続けていく中で、何度も小さな波や大きな波、超えられそうに無い壁にぶつかったことがある。その時、本気で我が子に問いかけたことがある。「お母さん学校の先生を辞めようかな？」である。幼い子どもたちは突然の母からの言葉に真剣に答えてくれた。「辞めない方がいいと思うよ」であった。この言葉で私は今日まで教職員の道を続けてきたのだ。後で子どもたちに聞いたら「お母さんの、あり余るエネルギーを全部自分に注がれたら大変だ！」と思ったのだそうだ。このエピソードは、私にとって笑えるものになってしまったが、こうして私は教職員の道を続け、教職大学院に巡り会ったのだ。

せっかくここまで続けてきた教職員の道で、私はミドルリーダーのポジションを与えていただいている。大学院在学中の2年間、管理職の役にたった感触は少しある。しかし、若手教職員の手助けができていなかったと思う。理由はいくつか考えられる。まず筆頭は、とにかく忙しすぎて自分にゆとりが無く、若手教職員とのコミュニケーションが不足している状態が挙げられる。コミュニケーションに関しては、懇親会が無くなったのもひとつの原因かもしれない。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、いたしかたないことであるが…。次に考えられるのは、ICTが苦手なことである。ICT操作で手間取る私は、若手教職員の手助けになるどころか、迷惑な存在になっていると考えられる。「こんなことも分からないのか」

と呆れられているに違いない。次に考えられる理由として、若手教職員と年齢差があり、興味や関心にずれがあることも原因の一つかも知れない。こうなると悪循環が生まれる。互いに時間があっても、特に会話に発展することも無く、話すことは喫緊の仕事内容だけになり、お互いの距離がいつこうに縮まらない。後は私自身の力量不足など、考えると様々な原因が浮かんでくる。

そして現在では、ワイングラス型の教職員構成は、ダンベル型に変化してきていると言われる。50代と20代が膨れ上がり、30代、40代が不足している。いわゆる経験を積んだミドルリーダーを含むスクールリーダーの在り方が益々重要視されている。スクールリーダーの概念にある自律的学校経営を担う役割は、今の私にできているのか疑問である。私は、現任校における目の前の課題さえクリアできていないのだから。

だがそんな中で、大学院の学びは私を助けてくれた。今年度、特に私を支えてくれたのは夏期集中講座Cycleで読んだ本であった。「今すぐ本校の実情に照らし合わせてみよう」と思い、実践したのだ。その甲斐あってか、私はミドルリーダーとして校内で実践を続けさせていただいている。大学院修了を目前にして言えることは、「私のミドルリーダーとしての学びは、ここから続く」である。2年間お世話になりました。本当にありがとうございました。

今年度を振り返って

ミドルリーダー養成コース1年／カリタス女子中学高等学校 竹中 智子

4月に大学院に入学をし、まもなく1年が過ぎようとしている。神奈川県から福井へ月1回でも通うのは大変だと思う反面、夏休みや冬休みには実家の京都への帰省も兼ねることが出来るので楽しみだなど、いろいろな感情をもってスタートした1年だったが、結局1度も足を運ぶことがなく、1年目が終わろうとしている。

普段の学校生活から、生徒や教員同士でも雑談を通してお互いの理解が深まると感じていただけに、大学院ではそういった話が出来ないオンラインでの活動に正直、不完全燃焼な気持ちである。しかし、このことは誰かのせいに出来るものでもなく、受け入れられない状況であるため、プラス面を考えてみた。オンラインだと移動時間がないため、金曜日の放

課後まで生徒との活動が出来たことや、自宅からの参加だったため2歳と5歳の娘にも学ぶ姿を見せられたことは嬉しかった。

学校行事は、オンラインで大きく変わった。しかし、昨年度よりもコロナ禍に対応した内容を考えているものが多かった。

生徒会行事を振り返ると、春は「球技大会」。例年は、中高別日に1日ずつ開催で、種目はドッジボール、ミニサッカー、ポートボール。しかし昨年度は中止。今年度は密を避け、接触も少なくなるようにと、2学年ごとの開催で、種目はドッジボールのみ。生徒はとても楽しそうだった。教員は何年も見ているので、例年より淋しい感じが実施前はしていたが、生徒は毎年入れ替わっていて、今年度の生徒にとって最大限の内容が出来たらそれでいいのだと感じた。

秋の「マルグリット祭（文化祭）」は、感染状況を鑑み、来場者は保護者のみとして準備を進めていたが、8月の急激な感染拡大のため、実施の12日前にオンラインで実施することが決まった。しかし、生徒

は落胆する暇もなくオンライン文化祭の準備に取り組み、終わってみれば総合満足度84.1%であった。私は、執行部顧問として生徒と一緒に試行錯誤し、生徒会部の教員全員で、最後は大急ぎで準備を進めた。オンラインに決まってからは毎日残業、休日出勤だったが、生徒や教員同士の一体感は今まで以上でとても素晴らしい体験が出来たと感じた。

大変な時に頑張れる力はどこから来るのだろうと考えた。いつもは、みんな頑張っていると仲間を頭の中に思い浮かべながら仕事をすることが多いが、教職大学院での出会いで、他校の実践や問題点などに取り組んでいる様子を聞いて、今まで以上に力が湧いてきたのではないかと感じた。まだ直接お会いできていない先生方が、私を奮い立たせてくれている。この1年、いろいろな先生方と語り合う場があったことは、私にとって素晴らしい経験だ。ここでの気づきや、他校の良いところを学校に持ち帰って、一緒に働く仲間たちと共有していきたい。来年度もよろしく願いいたします。

多くの出会いと学び

ミドルリーダー養成コース1年/町田市立武蔵岡中学校 内村 佐保莉

教職大学院での学びも1年が過ぎようとしている。この一年間、たくさんの先生方と出会いたくさんの素晴らしい実践を聞かせていただき、多くの刺激を受けた。カンファレンスは何度参加しても毎回緊張したが、その時間は私にとってとても有意義なものであった。緊張しながらも互いの実践を聴き合う時間はとても楽しく、東京サテライトの先生方やラウンドテーブルに参加されている先生方、院生さんなど、異校種・異教科の先生方から学ばせていただくことがたくさんあった。そして、カンファレンスや研修を通して、これまでの自分を振り返り正面から向き合う経験を得られたことも私にとってとても刺激的であった。今まで自分自身と対峙することを避けて

見ないように蓋をしてきた部分と向き合い、自分が置かれている立場や状況、不安や困難などを俯瞰的に捉え直すことで、自らを冷静に客観的に捉えることができた。さらに先生方と語り合う中で、解決に向かうヒントと勇気をいただいた。不安や困難を感じているのは自分だけではないということ、問題にぶつかったときに一緒に悩み解決の糸口を探してくれる仲間がいるということに気づけた大学院での時間は、本当にかけがえのないものである。

現在所属している学校では、今年度末まで市の研究指定を受け実践を進めてきた。児童生徒の自己肯定感を上げ、次への意欲を抱かせるべく研究主題を

設定し、他者と関わりながら学ぶ協働学習と基礎的な学習内容の習得につながる個別学習について協議し学校全体で取り組んできた。その2年間、「協働的な学びとは何か」「何をどうすれば協働学習になるのか」「具体的にはどうすればいいのだ」という声をよく耳にした。私自身も、周囲との交流や協力と協働的な学びの違いに悩みたくさん考えてきた。しかし、大学院での学びを経て今思うことは、もともと学びは協働の中でこそ行われるものなのではないかということである。何をするにも自分一人では成し得ないし進歩がない。もちろん友人との討論や学び合いは協働学習であるが、書籍を使った調べ学習も教材を使用した反復学習も、大きく捉えれば(自分とは異なる)他者との協働学習である。まさに、他者

があつてこそその学びなのである。カンファレンスで互いの実践を聴き合いヒントやアドバイスをいただき、所属校へ持ち帰って実践する。私たちもまた、協働しながら試行錯誤を繰り返し学びを深めているのである。

今まで、自分の殻に閉じこもり自分の知っている世界の中で済ませようとしてきたきらいがある。しかしこれからは、もっと素直に気軽に周囲と関わる機会を設け、まずは話をしようと思う。教職大学院での1年間で多くの刺激を受けたが、まだまだ学びと経験が足りていない。自分自身と向き合いながら、多くの人と出会いじっくり語り合ったり聴き合ったりしながら、学びを深めていきたいと思う。



インターンシップ・週間カンファレンス報告

「なぜ？」を声に出す

授業研究・教職専門性開発コース2年/福井市安居中学校 川崎 太地

私が本稿を執筆している今、安居中学校の2年生は立志式(邁進の会)を数日後に控えている(※立志式:橋本佐内の啓発録になぞらえて、自分たちのこれからの志を発表する式)。立志式の準備にあたって、実行委員が考えていた流れの中に、「保護者への感謝の手紙を渡す」というものがあった。学級活動の中で、それについて話し合うシーンがあった。「皆さん書きたいですか?」という実行委員からの問いに対して話が進んでいったのだが、話し合いを聞いていてもも釈然としない部分がある。書くという流れになったのだが、私に近い席に座っていた生徒数名から、「え?書くんか?何書けばいいんや?」というつぶやきがちらほらと聞こえてきた。彼らは「保護者への

感謝の手紙」をなぜ書くのかという部分について触れずに先に進もうとしていたのである。もちろん、「感謝の手紙」というぐらだから、「感謝を伝えるため」という理由があるのはすぐにわかる。それでも、「誰に向けて、何のために」書くのかを全員が心から理解しないまま、話が進んでいるように感じたのである。その時間の最後に、そのことをクラス全体に伝えた。実行委員長からは「川崎先生に言われたあの言葉は、自分たちは言われて初めて気づきました。ハッとさせられました」と言われたが、このような、自分の感じたことを素直に子どもたちに伝え、スタートに立ち返らせることが教師を目指す今の私の理想である。「なぜ?」を問い返すことで、目標と手段(活

動：この場合手紙を書くこと）が一致しているのか、あるいは、目標自体を練り直す必要があるのかを捉え直すことができる。

しかし、このエピソードを思い返した時、ふと思う。私はいつから物事に対する「なぜ？」を考えるようになっていたのだろうか、と。安居中学校にインターンに行き始めた当初は、そんなことを考えてはいなかった。「安居中学校の生徒は、一つ一つの行事に対しても必ず目的意識を持って臨んでいる姿が印象的です」と話したこともあったが、その時はただただすごいという感情しか持っていなかったことを覚えている。安居中学校で育つ生徒たちは、3年間を通して物事の根幹をしっかりと固める力が身につくようになるのだろうかとはぼんやりと感じていた。だが、今こうしてこれまでのインターンを振り返ると、生徒たちだけでなく私自身にもその力が少しずつ付いてきているのではないだろうかと感じる。子どもたちに「なんで(なんのために)?」と無意識のうちに聞くことが多くなってきたことが思い返されるためである。

だが、この2年間で先述の事例のようにしっかり言葉にして伝えられたことは少なかった。生徒たちが何かをする際に「なぜ？」を感じたシーンがあっても、言わずにとりあえず見ていることが多かった。大抵は、担任教諭が問うことで子どもたちも「ああ、そうか」となっていた。その問いを先生が出した後になって、「ああ、まだ。私も同じことを考えていたのにまた言えなかった…」と後悔ばかりしていた。「な

ぜ？」を言えなかったのは、生徒たちに対してだけでなく、教員に対してもである。とある研究会の時のことである。実践記録についての議論をしている中で「見取り」の話に移り、「そもそも見取りってなんをするのだろう？」と改めて感じていた。その場では言えないまま、研究会は閉じてしまった。私はなぜ、自分の感じた「なぜ？」を声に出すことができなかったのだろう。「なぜ？」という問いは、一旦スタートに戻らざるを得ない問いであり、その時行っている話を止める必要がある。そして、担任教諭の中に何かしらの筋道があれば、その問いは正直邪魔にも思える気がしていた。教員に対しても、「いや、でも先生たちは分かっているからその話をしていないんじゃないか？」と勝手に先生方の反応を決めてかかっていた。生徒たちにあれほど「なぜ？」を聞いたかったのに、先生方には聞く必要はないと勝手に判断していたのだ。安居中学校の教職員集団の一人として信頼を置かれながら、私にはその自覚が足りなかったと反省ばかりが出てくる。もしもあの時もっと「なぜ？」を出せていれば、双方にとっての学びがあったのではないかと考えてしまう。

4月からは、その逃げ方はもうできない。私は自分の感じた「なぜ？」を声に出して発信していかなければならない。私は生徒たちと共に安居中学校に育てられた。考え方の土台は創られてきた。ここから先は、それを声に出していきたい。そうして初めて、子供たちと共に学び、教職員集団で学ぶことが可能になる。

「教師にならない」という選択

授業研究・教職専門性開発コース2年/福井大学教育学部附属義務教育学校後期課程

木原 万由子

「教師にならない」、これは私の進路選択である。教職大学院の入学時に、私は子どもを思いやれる教師になる事を夢見ていた。ニュースレターにも拙い

抱負を書いた。社会科の教員として精一杯成長していこうとした。しかし、それはもう過去のことだ。

それでは、なぜ今年も引き続き教職大学院に在学するのか。その理由の一つは自己理解を深めて社会

人としてどう貢献していくかを問い直すためである。この2年間で、私は多くの先生方や院生の方々とお会いした。個性豊かな面々と出会い、1人では到底思いつかない考えや価値観を知ることが出来た。中でも、教職大学院は自己分析と他己分析の機会がとても多い。そのため、自分自身の考え方の特徴を知り、自分自身の長所や短所を知る機会が山ほどあった。例えば、毎週のインターンシップで振り返りシートを書く度に、自分の弱みと何度も向き合うことになる。数多くの弱みを指摘される度に、私の中でこの弱みを周囲にどう助けて頂くか作戦を練ることができた。対して、金曜カンファレンスでは長所を教えてもらう機会が度々ある。院生や先生方から、これまで生きていて自覚していなかった長所を教えてもらえるのだ。この2年間で、皆様からどれほど自分の良いところを見つけて頂いたか。感謝しきれない。時が経つにつれ、私は少しずつ自信をつけていき、長所を集団でどのように活かすか実践した。グループワークや運営会議で実践し、フィードバックを頂き次回に向けて改善をしていく。教職大学院は自分の強みを伸ばし、弱みへの対処法について考え実践する機会が盛りだくさんだ。一人前の社会人になるために私はまだまだ学ぶことがある。私はここで未だ知らない自身を知り、社会人として自立する為に学び続けたい。

また、教職大学院での経験は、進路選択に悩み就職活動にも取り組んだ自分にとって、直接それを支えるものとなった。学生時代に頑張ったことはもちろん、自己分析も他己分析も挫折経験も、挫折を乗り越える経験も教職大学院での学びは、すべてを与えてくれたのである。それらが進路選択に直結して、生きることになった。さらに、社会人として職場で円滑に仕事をしていくための振る舞い方も学ぶことができた。教員に限らず社会人として自立して生きるための必要な一歩が得られる。自分にとっては最も苦

手なことだったのかも知れないが、一つ一つのこと、将来の自分を支えてくれる得がたい経験である。頑張りすぎは禁物であるから、うまくストレスを発散する術も身につけていった。これらの過程を経て、「教員になりたい」「教員にならないかもしれない」「教員にならない」と進路が変わっていった。最終的には、自分の特性や特技に合わせて、自分らしく生きることを決断した。

「職業に貴賤なし」という言葉があるように、どの職業も何らかの形で社会貢献をしており優劣は無い。強いていえば、自分自身の価値観や相性で特定の職業が良く見えたり悪く見えたりするのだろう。私は教職大学院に入学して自己理解を深めた結果、教師は私には合わないことがわかった。同時に他の業界や職種の方がもっと自分の特性を活かして人生を輝かせることが出来ることもわかった。現在は、就職活動を終えて自分にとってベストの選択が出来た。教職大学院で自己理解を深めた結果、教員にならない選択が出来た。しかし、教職大学院で学んだことは決して無駄にはならなかった。教職大学院の学びを通して自分の人生を豊かにした結果、自分らしく生きる決断ができた。

今後、入学する未来の学生の中で教師になることを悩んだり迷ったりする人は必ず出てくるだろう。自己理解を深めて、自身の特性や挑戦したいことと照らし合わせてじっくり考えて欲しいと思う。考えた結果、教師を目指しても教師でない道に向かうとしても、大事な選択だ。いずれにしても自分を信じて主体的に生きる人が増えた結果、民主的な社会になっていくのだろう。

私は、教師に「ならなかった」1つのサンプルだ。堂々と胸を張り、引き続き自己理解を深めて、最後の1年間を駆け抜けた。

学びと反省、そして来年に向けて

授業研究・教職専門性開発コース2年/福井大学教育学部附属義務教育学校後期課程

高島 伊吹

この1年間、M2として金曜カンファレンス（以下金カンとする）の企画・運営に携わりました。1月を終えて、M2としては金カンを無事終えることが出来ました。M2としての金カンを終えて、正直ほっとしているという気持ちが強かったです。企画・運営に携わる中で、今まで経験できなかった多くのことを学びました。この1年間を省察する中で、多くの学び、そして反省がありましたので、その2つについて以下に記述したいと思います。

まず、学びについてですが、金カンを運営する上で、最も大切にしていたことがあります。それは、活動の意図を明確にするということです。金カンが始まった4月頃は、活動の意図が自分自身でも分からないまま活動をしていた、また、M2全体の想いとはずれた解釈をして、活動を行っていたように思います。活動の内容は考えていたのですが、「なぜ、この活動をするのか」その意義について深く考えないまま活動を行っていたように思います。そのことに気が付いたのは、10月に入り、いよいよ授業について考え、指導案をつくる段階に入ったときです。運営会議で決まったことをそのままやろうとしていたが、なぜかうまくいかない。というよりは自分の中でこの活動を行うことに納得できませんでした。そのとき、「あ、自分は本当に当事者意識を持って運営にかかわることが出来ていたのか？」と思ったことを今でも覚えています。実際にこの活動のあとの運営会議では「1班だけ活動がずれている」という指摘をもらいました。私自身そのときに言われたことが悔しかったのか、なんで上手くいかなかったのか自分自身に問い続けました。そして、運営会議でも企画に中心的に関わっている同期に、活動を行っている意図について自分が納得するまで話を聞きました。そこで、私自身が活動の意図を全然理解していなかったこと

に気づかされました。活動の意図を明確にするというのは、授業でも同じで、授業の中で子どもたちに意図が伝わるように工夫をしていました。授業と金カンがつながったのか、私はそれ以降、活動を始める前に活動の意図を班のメンバーに共有したうえで活動を行いました。その結果、私自身、意図が分かった状態で活動に入ることができ、また、班のメンバーにも意図が伝わり、活動に取り組む姿勢が変わりました。M3として、金カンに関わる中で、このことを自分自身は勿論、後輩に伝えていきたいと思います。

次に、反省点ですが、金カンでの私の語りが抽象的な話に寄ってしまったことです。1年間の活動は、6つのフェーズに分かれていました。いよいよ最後のフェーズに入り、評価について、グループで学んでいくことになりました。私自身、もともと教育学部ではなかったということもあり、評価については知識や実践が不足していました。その中でもなんとか自身の問いを見つけ、問いについてのアプローチを考えていました。しかし、いざ自身の学びについて語ると、周りの反応が明らかに困っていました。確かに私自身話していて「本当にこれで伝わるのか？」と思いました。活動が終わり、先生方から活動についてのコメントをいただきました。そのとき、「現場の先生はとにかく具体的な課題から議論をする」というコメントをいただき、私が抽象的な話に留まっていることに気づかされました。確かに今までを振り返っても、私は抽象的な理論を学ぶことが好きということもあり、具体と抽象を結びつけるという意識が薄かったように思います。抽象的な本を読んだとしても、納得はするが、それをうまく人に伝えるということが出来ていませんでした。相手に自分の考えていることを伝えるには、より具体的なものに落とし込んで話

をするということの重要性について学び、今後は意識していきたいと思いました。

最後に、来年度私はM3として金カンに関わります。現M1から「先輩方の役割は自分たちで決めた方がいいでしょうか？」という質問を受けた。そのとき私は、「M1がどうしたいか話し合って決めればいいんじゃないかな」と答えました。その後、M3の先輩にM1からそのようなことを言われたことをふと話をすると、

「M3の役割は、高島君自身が考えればいいんじゃないかな。私はそうしていたよ」というアドバイスをいただきました。確かに、役割を固定するという方法しか考えていませんでしたが、役割というものの自体、人に決められるというよりは、自分が勝手にその役割を担っているほうが多いということに気が付きました。来年は自分自身の役割について考えていこうと思います。

「見えないもの」に目を留める Part 3

授業研究・教職専門性開発コース2年/福井大学教育学部附属義務教育学校前期課程

仲村 俊太郎

本稿はNewsletter No. 147とNo. 152で執筆された『「見えないもの」に目を留める』を引き継ぎ、「目に見えないもの＝信頼、安心」の視点で2月ラウンドテーブル（1日目）を振り返ってみた。そもそも川西雄太郎氏が「見えないもの」に目を留めることが重要であると提起したのは、公正なコミュニティを創っていく上で不安・不信による「対話のゆがみ」を解消することが金曜カンファレンスの運営で課題だったためだ。そこで、メンバーが主体的かつ協働的に参加できるコミュニティを目指し、「自分の意見を認めてもらえる」や「失敗しても大丈夫」といった信頼感・安心感を実感できる環境づくりに私たちは挑戦してきた。その物語については川西氏の長期実践研究報告書の中で語られている。ご興味のある方は是非。

さて今回、私が2月ラウンドテーブル（1日目）に参加したZone Cのテーマは「持続可能なコミュニティをコーディネートする ―一つどい、つながり、新しい価値をつむぐ―」である。少なからずコミュニティに対して関心のある人たちが集ったZone Cにおける対話はどうかであったか。結論から述べると安心・信頼感のある対話ができていると私は実感した。どうしてそう実感できたのか、「目に見えないもの」の視点で考えていく。

まず気になることは、グループメンバー全員がお互いを「さん」付けで呼んでいたことである。月間カンファレンス等では参加メンバーがほとんど教員であるため、互いに「先生」と呼ぶことが通例である。先生としての立場で語ることが求められ、個人の本音の語りにくさが生じてしまいやすい。また、キャリアが尺度になってしまい暗黙的に上下関係が生じてしまう。その価値観からかストレートマスターの院生には言い直してまで「さん」付けで呼ぶ方もいらった。信頼・安心の視点で考えたとき、立場に縛られてしまうのは「対話のゆがみ」を生じさせる要因になりうると考える。その一方で、今回のラウンドテーブルの私のグループメンバーはまちおこし事業者や市役所職員、高校生、教員であり、メンバー全員がどんどん質問したり、相談したりしていた。そこに立場の縛りはなく、みんなが同じ土俵に立つことができていた。これは、互いを「さん」付けで呼び合うことが、少なからず意味があったのではないと思う。では、初対面にも関わらず、どうしてお互いの考えを素直に語り合うことができていたと感じたのか、もう少し考えていきたい。

自分の本音を語るには、自分の意見を認めてもらえることや失敗しても大丈夫という信頼感・安心感

が重要である。それを実感する上で、Zone C 全体のファシリテーターによる対話の下地づくりが大きな役割を担っていたと考える。例えば、グループセッションが始まる前に「集って、少し暖めましょう」「少し身体と心を開く程度、呼ばれたからきましたぐらいでいいんです」などと全体に伝えている。これによって、自分のペースでいいから少しずつ自分の考えや思いを出していけばよい、ゆっくり対話していこうという共通認識が生じていた。他にも、「先程と同じグループなので安心して話してください」と安心感を与えることや、「お互いの心に何らかの種火になって、話し合うことで灯火になる」「みんなで焚火を囲み、〇〇さんの話で油を注ぎ燃え上がった」と一人ひとりが今回の対話の価値を実感し、自分たちで今回のラウンドテーブルを創り上げたという達成感を得ることもできる。こういったファシリテーターの

環境づくりが、信頼感や安心感、自信に繋がり、初対面同士でも本音で語り合うことを支えていた。その結果として、つどい、つながり、新しい価値をつむぐコミュニティが形成されていたのではないだろうか。

持続可能なコミュニティを築いていくには、メンバー1人ひとりの個性が活躍していくことが重要である。今回のラウンドテーブルでは、そのコミュニティのひとつの姿として、自然と言葉が自分の内から外へと出ていく経験や、対話によってお互いの心に火種が生じ、みんなで語り合うことで大きな灯火になっていくという貴重な経験を得ることができた。そして本稿を執筆して、このコミュニティを支えていた「見えないもの」があった。今後も「見えないもの」に目を留めていきたい。

1年間のインターンシップを終えて

授業研究・教職専門性開発コース1年/福井市中藤小学校 川畑 優希

グレーゾーンにいる人たちは、どのように学びが保障されているのか？

これは、私が大学時代の講義内で抱いた疑問である。その講義で、強さや現れ方に差があるだけで、人は誰しも特性を持っているということを教わった。それが生活する中で顕著にあらわれ、困り感につながっているかそうでないかの違いのみであると。当時、このことを教えてくださった先生は、黒板に帯グラフのようなもののかき、チョークで左側から右側にどんどん濃くなるように色を塗って説明して下さった。色が濃く塗られている部分が、生活する中で困り感を抱いているということ、逆に薄い部分が問題なく生活ができているということであった。その間に位置する人たちはどのような思いで生活しているのか気になった。このことを学校に通う子どもたちに当てはめて考えてみると、色が濃い部分にあ

たる子どもたちの多くは、特別支援学校や特別支援学級で個に合った丁寧な支援を受けることができているだろう。しかし、間に位置する子どもたちは、どこで学びの保障がされているのだろうか。通常学級で支援を必要とする子どもが増えているという現状。これを言い換えるならば、通常学級に在籍している間に位置する子どもたちが増えているとも言えよう。私は、困り感を抱いているのかもしれない間に位置する子どもたちがいちばん生きづらさを感じているのではないかと考えるようになった。このようなことから、インクルーシブ教育を実現させていく重要性を感じ、支援の在り方を学びたいと思った。

この1年間は、主に気がかりな男子児童と関わってきた。はじめは、彼の困り感を探りながらの関わりで、不適応行動が見られたときの対応に悩んだこともあった。そんなとき、東田直樹さんの『飛び跳ねる

思考』という本を読んだ。これは、会話のできない自閉症の東田さんご本人が書かれた本である。この本から、動作や行動には全て意味があるということ、個性や能力が千差万別であるように、同じ自閉症の方も一人一人違うということを学んだ。この本を読んだから、インターンシップで関わっていた児童の行動にも何かしらの理由があるのではないかと考えるようになった。彼は気持ちや困り感を言葉にして伝えることができるので、彼の思いを傾聴し、寄り添うことに徹した。様々な支援を試みたり、人との距離感や会話をするときの視線など対人関係で大切なことも伝えたりしてきた。ある日、下校前に彼と来年度の話をした。彼に「川畑先生、来年は（このクラスに）いるの？」と聞かれたので、「まだわからない」と返すと、彼は笑顔で「どっちでもいいね」と言ってきた。続けて「もしいたら、また一緒に過ごせるからいいと思うし、もしいなかったら、ぼくが先生から教えてもらったことを一人でできるようになるかもしれないから」と言った。私は、彼に寄り添うばかりで教えたことは特になかったと思っていたが、彼は「書写の時間は、みんなと一緒に書くとか、朝の準備の仕方とか、話すときは肘一つ分あけるとか…」とたくさん具体例を挙げてくれた。今まで気が付いたときに伝えてきたことではあったが、彼にどれだけ伝わっているのか、わからなかった。彼との会話でこのようなことが印象に残っていると知り、正直驚いた。また、彼が「一人でできるようになるかもしれない」と言っていたことがとても嬉しかった。初めの頃は、「〇〇して」

と頼んでくるが多かった。困ったときに人に助けを求めることは大切だが、一人でできることはがんばってしようとする彼の姿に成長を感じた。

この1年、彼と出会い、彼から学ぶことがたくさんあった。4月に比べると、彼は落ち着いてクラスの中で過ごすことができるようになった。この変化には様々な理由が挙げられるが、主に、担任の先生の丁寧な支援や教室環境、周りの児童たちとの関わりが大きな要因だと考える。担任の先生は、彼の特性を理解し、個に合った支援をされていた。彼が集中できるように座席は端の席に固定したり、すぐに支援ができるように先生の近くに配置したり、彼が安心して過ごすことができる環境を工夫されていた。また、彼にとって友達の存在も大きかったように思う。ある共通の趣味を通して、周りの児童たちとの関わりが増えた。周りの児童たちも、彼が困っていると助けたり、良い所を探して褒めたりすることが多くなった。このような様々な要因から、彼は自分の居場所を見つけ、安心感を得ながら学校生活を送ることができるようになった。

来年度は、子どもたちの良さを活かした授業実践をさせていただきたいと考えている。授業実践を行う際に、「みんなが活躍できる場」をつくることを目指したい。一人一人の子どもの学びのためにどのような支援ができるかということをさらに模索していきたい。



合同カンファレンス・ラウンドテーブル報告

「対話」について考える

学校改革マネジメントコース2年/元福井県教育委員会 林 雅則

在学期間中4回目そして最後となるラウンドテーブル。そのセッションで特徴的な5つの構成の一つとしてあげられた、「⑤小グループは個別の部屋に分かれず、他のグループと広場を共有した状況のなかで進める」（柳澤昌一教授『ニュースレター』No. 11 2009. 3. 31）はコロナ禍のオンライン開催で満たせず、自分の声すらもかき消されそうな活気にあふれる会場での開催を待望しつつも、多様な人たちとの対話を通じて意義深い時間を過ごしました。

今回のラウンドテーブルの各セッションを通じて、修了後も継続して探究していきたいと思う私の学びのテーマがはっきりしました。それが『対話』です。昨年のあるカンファレンスで、「「対話」と「おしゃべり（会話）」の違いは何だろう」との議論があり、その時以来、私の中で「対話とは？」という問題意識が大きくなり始めました。

もとより、新学習指導要領によって、子どもたちの「主体的・対話的で深い学び」が求められています。しかし、「形式的に対話型を取り入れた授業」にならないように、どのように対話的な学びを実践すべきか戸惑っている先生方もいるのではないのでしょうか。現に、沈黙して対話が進まないグループ学習や一つの答えに導かれるような対話型の授業も散見されます。

一方、教師相互における対話はどうでしょう。昨年11月の「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会『審議の取りまとめ』では「「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒のみならず、教師の学びにも求められる」としています。し

かし、多忙化などを要因にインフォーマルな対話の機会は失われていないでしょうか。同時に、同質性を求める同僚性に陥ってはいないでしょうか。元麹町中学校長の工藤勇一氏が「同質性の教育を作ってきた最たるものが学校の職員室です」と語っていました。また、インターンシップ生から「職員室に入るのが怖い」「職員室では相談しづらい」との言葉を耳にしました。排他的な同質性からは「対話」は生まれません。

劇作家の平田オリザ氏は『対話のレッスン』の中で、「会話は同化を促進するもの、対話は差異を許容するもの」とします。さらに「対話とは、他者との異なった価値観の擦り合わせだ。そしてその擦り合わせの過程で、自分の価値観が変わっていくことを潔しとすること、あるいはさらにその変化を喜びにさえ感じる対話の基本的な態度である」と述べています。

今回の特別フォーラムで、荒瀬克己先生は中教審の審議の取りまとめに基づきながら、教師の学びの内容とスタイルの多様性を重視して、振り返り＝省察の機会が重要であると述べられました。他者との対話的な学びや自己との内面的な対話から自らの教育観の変容などに気づくことが必要だとします。また、松木健一先生は他者の実践を傾聴しながら教師は自身の実践を再構成して、自己の経験を語ることで実践を再構成するのであり、「学び合うコミュニティ」が教師の成長には欠かせない環境条件であると述べられました。加えて、「異質な人と振り返ること」、「バックキャストで実践を省察すること」

が必要であるとし、まさに「対話」が重要であり、特に「異質な人」がカギになるとされます。ゾーンB「教師教育」でも学校改革における「対話」の重要性が伝えられ、クロスセッションでは、公民館の方から、言葉だけでなく創作活動などを通じて地域の人たちと「緩やかにつながることを大切に」しながら「対話」を重視する実践が紹介されていました。

平田オリザ氏は先の言葉に続いてこうも言います。「これを家庭や学校にあてはめれば、親や教師が子供に自分の価値観を一方的に押し付けるのではなく、子供との対話のなかで、自らの価値観が変わっていく可能性を開いておかねばならないということになる。念のために書いておくが、ここで重要なことは、親や教師も、きちんとした価値観を子供に提示す

るという点だ。自らの価値観を示さずに、いつも子供の言いなりでは意味がない。大人の価値観をはっきりと提示する。しかしその価値観は、年長者故の絶対的なものではなく、対話の過程で常に変更可能な、柔軟性を持ったものでなくてはならない」。

いま、様々な組織において「D&I (Diversity and Inclusion)」「対話型組織開発」「オープンダイアログ」といったことが求められています。いずれにも共通するキーワードが「対話」です。

本稿を執筆している間、ロシアによるウクライナ軍事侵攻が続いています。1989年、東欧諸国の民主化を進めたのはRound Table Talksでの対話でした。ウクライナの平和に向けた「対話」を望みます。

2 月ラウンドテーブル

学校改革マネジメントコース1年/福井県立丸岡高等学校 鈴木 千文

今回の福井ラウンドテーブルでは、1日目に職場の同僚が部活動での取り組みを話題提供し、2日目に自分が長期実践の報告をすることになっていたため、やや興奮した2日間を過ごすことになった。1日目に参加したZone Cでは、「持続可能なコミュニティをコーディネートする」のテーマでお二人の実践事例が報告された。一人目は同じ勤務校で「地域協働部」という部活動顧問を担当している同僚の報告だった。地域協働部は発足から3年目を迎え、その名の通り、地域の方々と共に活動する部活動である。地域のコミュニティ、とりわけ大人と関わる機会を積極的に作り出し、地域の一員として高校生がまちづくりを考える素地を養う取り組みの紹介だった。報告後のブレイクアウトルームでは、同じ勤務校の話題であったため、参加者から活動内容について多くの質問をいただいた。一つ一つの質問に答えながら、外から見える良さがあることに気づかされ、また勤務校が目指している生徒像と部員達の姿を重ね合わせることができた。二人目は、東京からUターンして

里山起業を実践されている実業家による報告だった。「必要とされれば人は集まる」を有言実行されている方で、田舎に帰ったら仕事がないんじゃないかという不安は杞憂であることを周囲に証明するのに十分な、地元愛にあふれる実践報告だった。強烈に印象に残ったのは、学校の統廃合で地区に小学校がなくなることがあっても、新しい形の学校を立ち上げたい、教育の世界に訴えたい、という力強い言葉を聞いたことだった。学校、特に小学校は地域の核であり、学校の消失＝子どもの不在を意味する。地域の持続可能な存続と繁栄のために、地域と学校が子どもを育てることがいかに重要であるか、これが今回のZone Cお二人の共通メッセージであったように思われる。

2日目の実践報告では、長野県岡谷市立川岸小学校での取り組みと、中国の深圳日本人学校での取り組みを伺うことができた。またファシリテーター、聞き手、報告者の現在の勤務地が、北海道、長野、奈良、長崎、福井とみごとに分散しており、年代も多様で、

福井ラウンドテーブルならではの交流の場となった。それぞれの学校の実践から学ばせていただいたことは様々であり、いずれも自身のこれまでの価値観に刺激を与えるものだった。意見交換では、「発問」、「単元の扱い」、「探究」、「観点別評価」、「授業間のつながり」、「個人の振り返り」、「協働による学び」、「大人と子どもの情報共有」、「同僚性」といったワードが飛び交ったが、参加者をつなぐ共通項は、「学びの本質とは何か」ということであつたように思う。各々が持つ教育観を見つめ直し、それを勤

務校の実態に合わせて調整するためのヒントをいただくと同時に、自分自身もその「学び」の最中にあることを実感できる時間だった。

福井ラウンドテーブルの良さをひとことで表すなら、「受容」ではないだろうか。誰のどのような発言も、すべて受け入れてもらえる。そんな安心感があるから、本音トークが繰り広げられ、深い学びにつながる。このような温かさのある学びの輪がさらに広がることを願っている。

人が人を作ることを学んだ2日間

ミドルリーダー養成コース2年/カリタス女子中学高等学校 法土 明子

今年2月19日（土）、20日（日）福井大学教職大学院1年間の集大成ともいえるラウンドテーブルがオンラインで開催されました。この3月で修了予定の私にとって、在学中最後のラウンドテーブルとなります。これまでの3回は、全て「Zone E」に参加させていただきました。最後のラウンドテーブルは…。参加したことのないZoneも魅力的でしたが、やはり「Zone E」に参加を決めました。

「Zone E」は、私の苦手な部分を楽しく教授して下さる、それを3回の参加で感じてきました。学びを「楽しいもの」と捉え、構築していくことが大切なZoneなのです。学びを「辛い」「嫌」「我慢するもの」としか捉えられなかった自身にとって、これは目から鱗の、最も難しい学びをいただく領域でした。

19日午前には、中高生の大人顔負けの探究的プレゼンテーションに、ただただ脱帽するばかり。ストレスについて探究する中学一年生。福井の嶺南、嶺北の比較について研究する高校生。生徒に「探究しようよ」「外に出ようよ」というなら、大人である教員はこの発表以上の頑張りを見せないとししがつかないのだな、とひたすら反省する時間になりました。

また午後には、「ニュープロジェクトに挑戦するトピック・ダイアログ」として、同志社中学校の「建築を活かした学びプロジェクト」の取り組み、また福井県立若狭高校海洋科学科プロジェクト「オーシャンウェルビーイング実行委員会」による発表をうかがいました。どちらも中高生、そして卒業生ながら母校の先生になられた先生方がすごい。愛校心と探究心と教育への情熱と……。当たり前かも知れませんが、やはり最後は何でも「人」なのだな、と実感しました。

若狭高校の発表の中で、「幸福とは？」という問いかけがありました。それは今でも明確な答えが出せないまま心に引っかかっています。「幸福」を改めて考えると、とても難しいことに気付かされます。私の場合、やはり家族が皆健康で、笑顔でいられることでしょうか。でも、私は欲張りで、「仕事が楽しく順調だといい」「家族以外の人と一緒に何かを楽しめるといい、支えてくれる人が誰かいてくれるといい」……。こんなことが次から次からでてきてしまいます。

振り返ってみると、ここに出て来た欲張りな「幸福」の考えは、すべて今回のラウンドテーブルに出て来た「学び」に求めることに通じていました。私たちが

求める「学び」は「人」との繋がりにたどり着くこと。それをずっとずっと辿っていくと、「幸福」の考えに通じていく。「学び」は「人」から作られ、「幸福」が生み出される。教え込まれるのではなく、自然とそれを体得する1日でした。

2日目の20日はクロスセッションです。牧田秀昭先生がはじめの言葉でおっしゃった、「教職大学院1年間の集大成の日」がもうすぐ修了の私には胸に沁みました。

私のグループは幼稚園、小学校、中高の教員が集いました。クロスセッション、カンファレンスは転勤のない私学に勤務する私にとっていつでも大変な刺激の場です。今回グループの先生方からいただいたご実践の中で、特に今後も心に止めたいと思ったことは、「生徒（園児・児童）に寄り添い、話に耳を傾ける」ということでした。「できない」生徒の「できな

い」ところを教員間で共有し、批判や悪口で「共有」「協働」していると思い込んでいないか、自身の日常を反省するしかありませんでした。

同じ頃、本校から教職大学院で学んだ3期生長谷川純一教諭が、「見えやすい部分褒めることは誰でもできる。教師の仕事は叱ることではない。表に出にくい褒める部分を見つけていくことが教師の仕事である」というプレゼンを学内でされました。頭を見えない金槌でガンガン殴られる思いでした。

修了した先輩の考えからも、福井の学びは「正しい探究のあり方」を学ぶ場ではないことを改めて実感しています。生徒を含む「人」との「幸福」の作り方、「幸福」な「学び」の作り方。それが教師にとっての永遠の「探究」であることを学ぶ場であったことを、今噛みしめています。

コミュニティと共に生きる

授業研究・教職専門性開発コース2年/福井大学教育学部附属義務教育学校前期課程

仲村 俊太郎

今、私たちが生きる社会は多様性の尊重が広がり、自由や平等における他者との対立は身近な課題である。そのため、他者と共に生きていく上で、互いに理解し合い、対話を通して納得解を形成していくことが求められている。それと同時に、他者と共に生きることは自己の成長にとって必要不可欠な営みである。しかし、職場と自宅を往復する生活のような必要最低限のコミュニティへと縮小が進む中、さらにコロナ禍によって他者と個人が分断される状況になっている。来年度から新たなコミュニティに参加していく私自身、多様な他者のいるコミュニティと共にどう生きていくべきなのか問い直したいと思いZone Cに参加した。

Zone Cでは全体報告者による報告後にグループセッションが行われた。幸いなことに私のグループに

は全体報告者のお一人である地域活性化事業をされている方がおり、これからコミュニティにどう参加していくとよいのか相談してみると「義務感や責任感で地域に参加していくと、楽しさがなくなっていく」「学校で地域に参画していくことを教え込むと、（コミュニティへの参加は）続いていかないだろうな」と語ってくださった。これを聞いて、自分がコミュニティに参加する意義は自己の成長がほとんどで、自分の楽しさを目的にした参加ではなかったなと気付かされた。本稿を読まれている方の中にも、仕事や地域の集まりへ行く目的として「楽しさ」や「安心感」を得るためとは言えない方もおられるのではないだろうか。社会の中で暮らしていると、どうしても周りに合わせなければいけない、求められていることをやらなければいけないという目に見えないものに縛

られてしまいがちであるが、自分自身や家族の人生が楽しいことを大事にし、それを原動力にして強く生きていくという生き方をしてもいいんだ、やってみたいと感じた。また、他者と集い、繋がっていくことに対して「ちょっとした集まりやちょっとしたことでいい。それをずっと続けていくと、繋がるきっかけが出てくる。するとだんだん関わりが増えてきて、いいなと思うように。成功を求めない、とりあえず行ってみる、やってみること」とアドバイスを頂いた。コミュニティに参加していくにしても、それぞれの立場や状況がある。自分のペースでいいから、コミュニティに参加してみることに参加し続けていくことも大切であることを心に留めておきたい。

グループセッションでは、他にもメンバーを受け入れる側の課題や他者と話してみると意外な気付きがあることなど、様々な話題が飛び交った。今回のラウンドテーブルに参加して、新しい気付きや良い刺激を得ることだけでなく、これからコミュニティとどう共に生きていくのか前向きに考えることができた時間だった。それは、自分の弱みや悩みを話しやすい安心感のあるグループであったことも大きい。私は本年度で教職大学院を離れるが、楽しさ・安心感のある1つのコミュニティとして今後もラウンドテーブルに参加していきたい。



長期実践研究報告会

実感した「学ぶ楽しさ」

学校改革マネジメントコース1年履修/福井市西藤島小学校 **鈴木 将乗**

前任校で、生徒指導主事や特別活動主任、研究主任など、学校全体に関わる役割を経験することができた。その時の小杉校長先生から、教育研究所のマネジメント研修と、福井大学の教職大学院を薦められた。教職歴25年目という節目の年でもあり、いい機会なので受講させていただいた。

しかし、今年度の一年間で長期実践研究報告を仕上げなければならないので、とてもあせった。また、今年度、異動もあり、果たして本当に書けるのだろうかとか不安に思った。四月当初、新しい現任校で、実践報告のネタになるようなことをしなければならぬと、プレッシャーになった。しかし、初めての教務主

任の仕事もあり、日々がとても忙しく、ネタになるような何かをする余裕はなかった。

そこで、考えを変えて、何か新しいことをするのはなく、今いる教務主任という立場でしてきたことを振り返ろう、また、今までの長い教員人生を振り返り、自分がどのような壁にぶつかり、その時、どのような人と係わり、何を考え、どのようにそれを乗り越えてきたのか、そして、それが今にどのようにつながっているのかということを考えてみようと思った。

そして、人にお見せできるようなレベルではないかもしれないが、今までの自分の実践を省察することができ、なんとか長期実践研究報告を仕上げることができた。

コロナ禍で、福井大学に行ったのは入試の時と開講式のみで、あとは全部ZOOMによるオンライン学習であった。不幸中の幸いで、福井県のいろいろな地区や全国の、いろいろな校種の方と話すことができて、とても刺激になり、勉強になった。こんなに頑張っている人がいるから、自分も頑張ろうという気持ちが高まった。また、教職大学院で紹介していただいた本を読み、先生方とそれについて話し合うのもとても楽しかった。

このように、当初は、長期実践研究報告を書かなければならないというプレッシャーがあったが、次第に、カンファレンスに参加することがとても楽しく、これが、「学ぶ楽しさ」なんだと実感することができた。そして、これから、それを周りの先生方に伝えたいという気持ちも持つことができた。

最後に、このような学びに導いてくださった教職大学院の先生方を始め、カンファレンスで交流があった先生方には、心から感謝申し上げます。

これまでの歩みを振り返って

ミドルリーダー養成コース2年/横浜市立青葉台中学校 **黒津 彰紀**

教職大学院で学び始めて2年が経とうとしています。この2年間はあっという間でした。同時に新型コロナウイルスと付き合う2年間でもありました。当たり前だと思っていたことが本当にそうであるのか、問われる日々が続きました。カンファレンスやラウンドテーブルに関しても同じです。対面で行えた回数よりもオンラインで行う方が多かったのではないのでしょうか。

最初は違和感の拭えない画面越しでの語り合いでした。しかし長期実践研究報告をする今は、その違和感がかなり少なくなりました。最初は面と向かっていながらこそ生まれるテーブルの熱を画面越しではなかなか感じるができず、なかなか苦労しました。それでもオンラインでの活動を重ねていくことで、距離の問題を解決するのが容易であるオンラインならではの良さも分かるようになりました。これも1つの変化だと思います。

M1の時には長期実践記録を私書けると思えませんでした。一緒に学んでいる先生たちのように実践ができているとは思えなかったからです。実際、長期実践記録を書こうとパソコンを前にして何度も頭を抱えました。それでも日々の生徒との関わりや同僚

との関わりを書き残していきました。私の感情が大きく動いたときのことは特に詳しく書きこみました。

そうして書き残したいくつもの点が線となって繋がっていったのは長期実践記録を書く中でも終盤に差し掛かってからでした。ばらばらになっていた点が線となり、線が形となっていったときに私は自分の取り巻く世界の見え方が変わったと思いました。世界の解像度が変わったと言っても良いのかもしれませんが。

私が教職大学院に入学した理由は誰かと「共に」何かをできるようになりたいと考えていたからでした。ラウンドテーブルの存在を知り、その魅力を味わい、ラウンドテーブルをはじめとした多くの人たちと「共に」歩んでいけるような場を職場にも作りたいと願っていました。長期実践記録を書くことによって、その「共に」の捉え方が限定的で、目の前しか見えていなかったことに気が付くことができました。自分の中で判断する物差しの数が増えました。

毎年この長期実践記録のように大きなものは書けずとも、小さなことでも記録し、それを省察するやり方がこの教職大学院にいる間に身に着いたように思えます。省察するために考える物差しも増えました。これから、手に入れた物差しを使って仕事をするこ

とができるだろうか、今までの自分と何も変わらないのではないかと不安になる一方で、やってやろう、すぐには変われずとも頑張ってみようと奮い立つ気持ちも生まれています。

最後に、これまで共に学んできた先生方、指導をしてきてくださった教職大学院の先生方に感謝を申し上げます。また対面、オンラインに関わらず思いっきり語り合いたいです。ありがとうございました。

長期実践研究報告会を終えて

ミドルリーダー養成コース1年/福井県立若狭高等学校 大橋 夕紀

福井大学教職大学院で学び始めて約一年。月間カンファレンスやラウンドテーブルで、全国の先生方と語り合いをさせていただく中で自分の言葉にして話すこと、聞いてもらうこと、聞くこと、捉え方を共有すること、の尊さと大切さを実感している。長期実践研究報告会の冒頭で柳沢先生が「先生方の様々な体験が色々なところからまりストーリーとなって見えてくる。『評価できない』ブラックボックスになっているそれぞれの経験の中での知を、実践に根差した記録として、読んだ人が分かる形で残していく」と仰っておられたが、長期実践を書くことの意味が一年経った今とてもよくわかる。

私の参加したグループでは福田裕理先生（附属義務後期）と山中太継先生（嶺南教育事務所）のお話をお聞きすることができた。福田先生は、美術の先生でなんと母校は現在の勤務校という巡り合わせであった。子どもの頃「絵をやらされる」環境でフラストレーションを覚えた福田先生が徐々に変わっていったのが、高校での自由な創作の時間だったと話しておられた。「干渉」ではなく「対話」を大切にしたい指導を心掛けておられること、「素材の扱い方を通して自己を知る」と言っておられたことから、作品や教えることを通して自身の哲学を見出している先生の様子が見えた。グループでの意見シェアの中では、福田先生の幼少期の話から、やらされてやることで全然面白くなかったという経験があったが、実はその時に基礎となる技術を教えてもらっていて、それが後々

の作品作りの基礎となっていた部分もあったのではないかとことや、やらされて描いていたが、その絵で賞をとったことが実は自分を美術の道に繋げてくれたきっかけになっていたのではないかと、などの意見が出た。そして、小～高にかけて、これらの知識的なこと、創造的なことがスパイラルに絡み合っていて上昇をしてきて現在の福田先生の在り方に繋がっているのではないかとという意見に全員頷いていた。

山中太継先生は、「エージェンシーを育て、人と組織を育てる」というテーマで研究されたことを発表してくださった。Agency の定義として、「自ら考え主体的に行動し、社会に対して責任ある行動をしようとする意志」と定義づけておられた。Agency という言葉を核に、ご自身のこれまでの取り組みを振り返りながら考察し理科教育の中の Agency、部活動での Agency、組織づくりの Agency、まとめとして、Agency をこれからどんなふうに繋げていくのかについて先生が考えてこられたことを伝えて下さった。理科教育における Agency については、福田先生のお話と重なるところがあり、「外部評価が自分が辛くても頑張ったことをもう一度やりたい、と思えるきっかけになっている場合がある。外部評価も成長の過程には大切なキートピックの一つだ」と仰っていた。組織づくりの Agency では、先生がこれまで関わってきたお二人の特徴的な管理職のストーリーを語られ、清川先生より、カリスマ性があり、その管理職がいるときは急成長を遂げたことは、その方がいなくなる

と流れてしまう、徐々にできたことは残っていくと仰っておられたのが印象的だった。Agency が高まる場面は、「対話を通して論点が絞られた先に本気でやりたいが生まれる」「安心して発言できる環境」と仰っており、これは、組織としても生徒に対しても役割としても同じだと感じた。また、Agency の育成に必要な要素として、①他者との良好な関わり、②安心の環境、③自己肯定感、④目標や共有ビジョン、⑤自分事にする、⑥適度な困難さ、⑦対話、⑧協働や同僚性、⑨振り返りや考察、⑩評価や価値づけ、⑪機会の保障、

⑫リーダーのリーダーシップとサポート力、とされていた。山中先生のお話を伺いながら、現任校で組み込まれている様々な仕掛けや教員間、生徒との関わりの在り方について Agency という言葉を紐解いていくことで振り返り、考察することができた。

不安もあるが、来年自分の実践を書くことが楽しみにもなってきた。来年度もこの豊かな学びの場に参加させていただけること、多くの先生方との出会いに感謝して充実した一年にしたい。

自分を見つめ直す

授業研究・教職専門性開発コース1年/福井市至民中学校 大澤 美貴

教職大学院に進学することを決心してから早くも1年が過ぎようとしている。特にこの1年間では、様々な人たちと対話をする機会が多かった。自分にはなかった新しい見方・考え方ができることで、大きく成長できたのではないかと強く感じる。

大学院での集大成を見つめ直す長期実践研究報告会では、2人の先生のストーリーを聞くことができた。

1人目は、福井大学教育学部附属幼稚園に所属の岡山先生の長期実践である。岡山先生は「文脈を理解し、個性を生かした保育の実践～子ども、保育者、コミュニティへと視点が広がる～」というタイトルのもと、自身が附属幼稚園に配属されてからの素直な気持ち表現されていると感じた。岡山先生は、「文脈を理解し、個性を生かす保育」こそが、自身の経験から一番大切なことであると気づき、そのような実践をしたいと子どもたちと一生懸命向き合ってきたと述べられていた。しかし、向き合うときはいつも個人に目を向けることしか出来なかったそうだ。それでは幼稚園である意味がないと捉え直し、個も集団も個性を生かし合い、ともに学びを繰り返す

実践に展開することが「文脈を理解し、個性を生かす保育」ではないかとまとめられていた。

2人目は、東京大学教育学部附属中等教育学校に所属の對比地先生の長期実践である。對比地先生は「リーダーシップについての一考察～異なる立場から見たリーダーの行動方針～」というタイトルのもと、自身の置かれている様々な立場から見た教育とは何かを突き詰めているなど感じた。對比地先生の経験上、リーダーに就任されることが何度かあり、苦労をしたエピソードが多くあった。しかし、この2年間の教職大学院の学びを通して、リーダーとは自らの意思を組織に浸透させるためであると見出していた。また、メンバーを含めたメンバー間の繋がりをケア（世話）するため、それに長けたキャプテンをメンバーの中から見出すことが優先順位の非常に高い仕事であることを理解したことをまとめられていた。

今回の長期実践研究報告会では、2人の先生の学びを傾聴した。インターンシップを行っているとはいえ、まだ教師を目指す上で未熟である自分にとっては、新しい捉え方ができる機会になったと感じる。校種は違うけれど、これからの教育をよりよくしていきたい気持ちや、子どものために何かできること

はないかと日々手探りの状態で、色々な実践に挑戦している姿を直接聞くことができたのはすごく良い経験になったと思う。また、対話の中でどちらの先生も教育に対して自分の中で大切にしていることがあると感じた。それを踏まえ、自分の中で一番大切にしていることはなんだろうと考えたとき、私は子どもの声に耳を傾けるということだと思った。特にそれを意識していると感じ取れるのは授業をつくるときである。私は専攻が技術ということもあり、子どもたちには常に自由な発想を授業にぶつけて欲しいと思っている。しかし、そこに至るにはまず子どもの意

欲・関心を高める必要があると考える。それには、少しでも子どもの興味が高まるような授業をつくるためにも、普段から子どもとの対話を重視し、そこから得た情報を授業に組み込んでいくことをこの1年間の授業実践で意識していたのではないかと気付くことができた。私はあと1年間、大学院生としてこれからの教育について学び、研究して実践できるという貴重な時間がある。今回の気づきを踏まえ、自分自身がレベルアップするためにも新しいことに取り組んでいきたい

今回のニュースレターにおける執筆者の所属は、**2022年3月時点**のものです。

Schedule

4/2 Sat. 開講式

4/23,24 Sat. Sun. 月間カンファレンス A 日程、**4/30,5/1 Sat. Sun.** 同 B 日程

5/17 Tue. 運営協議会

5/21 Sat. 月間カンファレンス A 日程、**5/28 Sat.** 同 B 日程

Newsletter は、教職大学院に関わる皆様の協力で作られています。
修了生の皆様もご自身の実践や近況について投稿してみませんか。
関心がある方は、dpdtfukui_nl@yahoo.co.jp までご連絡ください。

【編集後記】今年もコロナ禍の影響を受けた一年でしたが、正常化への兆しも見えつつあります。来年度が皆様の学びにとって良い年になることを願っています。

ニュースレターNo.157号、今年度のスタッフによる最終号となります（発行日は新年度）。執筆者の皆さん、数々の原稿執筆、ありがとうございました。また、読者の皆様、1年間ご愛読いただきありがとうございました。来年度もよろしくお願いします。

教職大学院 Newsletter **No.157**

2022.4.12 公開版発行

編集・発行・印刷
福井大学大学院 福井大学・
奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学
連合教職開発研究科
教職大学院 Newsletter 編集委員会
〒910-8507 福井市文京 3-9-1
dpdtfukui@yahoo.co.jp
