

教職大学院 Newsletter

No. 210

福井大学大学院 福井大学・岐阜聖徳学園大学・富山国際大学連合教職開発研究科 since 2008.4 2026.8.22 (公開版)

教育総合研究所 移転開所10周年を迎えて

福井県教育総合研究所 所長 森田 史生

4月に安居中学校から県教育総合研究所(以下、研究所)に異動となり4ヶ月が経過した。5年ぶりに戻ってきた研究所では、県全体の教育を支える組織としての責務の大きさを感じている。離れていた5年間で、教職大学院勤務の期間には、免許状更新講習の発展的解消に伴う新たな研修である「中堅・40代・50代研修」を研究所と協働して立ち上げ3年間関わっていた経験もあり、久しぶりという感覚より立場が変わって関わる感覚でもある。

本研究所は、平成29年4月運動公園から旧春江工業高校跡地に移転開所、併設する教育博物館も開館して本年度で10周年を迎える。開所時は、新たに「先端教育研究センター」の部署が設けられ、「教職研修センター」(教員研修課、専門研修課)、「教科研究センター」(小中教科研究科、理科教育課、高校教育研究課、新教育課題研究課)、「教育相談センター」(チーム支援研究ユニット、学級経営研究ユニット)の4つのセンターと教育博物館からなる福井県の教育の研修と研究、相談を担うシンクタンクとしての機関としてスタートした。教職大学院との連携も強化され、協働研究員として教職大学院から2名、研究所から大学院へ2名の客員准教授として参画するという、全国初の取り組みも始まった。

私は、開所より令和2年度までの4年間、教職研修センター教員研修課で勤務し、初年度は初任者研修と育成指標案の作成、2年目はマネジメント研修、3、4年目は管理職研修を担当し、教職大学院との協働

研究員も務めてきた。そこで、開所当時の教員研修や教職大学院との関わりを中心に振り返ってみたい。この年度は、教育公務員特例法の改正による中堅教諭等資質向上研修の創設、全国でも先駆的な県独自の探究型の研修に「マネジメント研修」「ミドルリーダー養成研修」が始まり、教員育成指標の策定など、福井県の教員研修の大きな転換期となった年でもあった。さらに、ちょうど教員の働き方改革の走りとして、教員の負担軽減、業務改善が言われるようになり、その中で教員研修の効果的効率的見直しをかけ、より質の高い研修を構築していくことが求められていた時期でもあった。

当時、教員研修は大きな課題を抱えていた(今も同様の課題はあるが)。まずは、受講生がやらされ感のある受け身の研修から、主体的な研修への脱却である。これは担当課の研修観の転換を図り、受講生のニーズをつかみ、研修デザインを工夫していくことが必要であった。そのため、研修課研修を立ち上げ、研修体系を意識した研修を受講生目線で考えていくことに挑戦していった。

内容

巻頭言	(1)
院生自己紹介	(3)
インターンシップ/週間カンファレンス報告	(25)
ミドルリーダー/マネジメントコースだより	(28)
7月ラウンドテーブル報告	(34)
7月月間合同カンファレンス報告	(58)
事務連絡	(63)

次に、研修担当課が主体的な研修をデザインすることである。その頃の教員研修は、全国的に外部講師に依頼して任せることが主流であった。そのため各研修につながりが生まれず、各担当がそれぞれやっている状態でもあった。主体的な研修に転換するためには、初任者研修から管理職研修までをつながりのある研修にするためのグランドデザインである研修体系を見直し、育成指標をもとに研修の目的、意義を明確にした研修体系を構築することであった。これをもとに研修を講師に一任するのではなく、担当者が協働で企画運営する意識をもってデザインすることが求められる。その中で生まれた「マネジメント研修」は探究型の研修として、全国に先駆けてスタートした。協働研究員の淵本教授とともに、1年間研修の研修を学校現場の実践をもとに展開していくこと、管理職も巻き込み当事者意識をもって取り組むことなどを一緒に考えていくことで、今までにない研修をデザインしていくことにつながっていった。現在はNITSをはじめ、全国の研修センターで受講生一人一人が探究課題をもって取り組む探究方研修が始まっているが、その先駆けとなったといえる。そして、これをデザインするためには、研修担当の研修観の転換が必要となる。

3つめは、研修を支える研究所員の力量形成である。学校現場から異動してくる所員はどのセンターでも観の転換が求められる。しかし、観の転換はそう簡単ではなく、一人でできるものでもなく、他者との関わりの中で変容していくという意識と場が必要になる。そのため、当時の新教育課題研究課と協働して、所内協働研究会において、所員として必要な資質能力を獲得するためにどのようにデザインしていくかに取り組んでいった。テーマにつながりをもたせ、自分の経験や思いを語り、聴き合う中で、気づき、考え、これからを拓く場にするように設定していった。しかし、語り聴き合う場はなかなか価値を見いだすことが難しく、3年ほどの時間がかかったのを覚えて

いる。それでも、研究所の使命と役割を念頭に徐々に広がりが出てきていた。その後、情報や知見などを獲得する所員研修会と語りと傾聴の協働研究会の2つに分け、所員の力量形成の場としていった。

現在、所内研修は「教科研究センター 学び創造課」が担当し、従前より形を変えながらも所員が探究的な学びを体感し、探究を支える力をつけようとデザインされている。研修は2つの系統で行っている。一つは「Develop～研修観の転換を支える学び～」として、研究所の役割や研修とは何かを考える場として、教職大学院や外部との連携、所内の情報提供から捉え直し、省察し、実践へとつなげることで、観のバージョンアップを図っていく場としている。もう一つは「Growth～所員の探究の時間～」個人、グループでテーマをもって探究を展開していく場。それを支えるための「Growth カフェ～テーマを深める学び」（任意参加）を開き、探究を支える場も設定している。

「Growth」は結果だけではなく、「プロセスを大切に」「記録を残す」を大切にしながら、中間報告会、年度末所内ラウンドテーブルで報告していく流れになっている。これらの所員の学びの中で、自分自身の探究の経験は、業務で関わる学校や研修を支える学びとなり、探究のサイクルを獲得していく学びにもつなげていくような力量形成の場としている。

そして、10周年を迎えた現在、時代やニーズに合わせて組織も少しずつ変化してきているが、県内の教職員、子どもたちのために、研究所として様々な研修、学校、各地区への訪問研修、校内研修伴走のコンサルテーション、福井県版ポジティブ教育の推進、SASAをはじめとする調査研究からの情報提供、教員の授業改善、子供の学びへの活用等の研修、相談など多岐にわたる専門的なサービスを提供している。ぜひ、今後も研究所を気楽に活用して、よりよい教育の推進に活用に役立てていただきたい。研究所もさらに新たなことに挑戦する組織として、成長していきたいと考えている。



院生自己紹介

学校改革マネジメントコース1年/小浜市立内外海小学校

石川 晶子 (いしかわ あきこ)

今年度、学校改革マネジメントコースに入学しました石川晶子です。2年間、どうぞよろしくお願いします。

私は、昨年度小浜市立内外海小学校に赴任し、研究主任として「対話」を中心に据えた教育活動に取り組んでいます。特に、小浜市が推進する p4c 対話について学びを深めているところです。

先日、「忘れられないできごと」というワンダー(問い)で、5年生の子どもたちと p4c 対話をしました。子どもたちは、面白かった話や、驚いたこと、悲しかった思い出など、自分の心の中にある出来事を様々な語ってくれました。そんな中で、「石川先生の一番忘れられない学級は？」という質問を出してくれた子がいました。そこで私の心に思い浮かんだのは、以前勤務した中学校の学級でした。

当時、その学校は全校的に非常に荒れており、育休明けの私は、生徒指導や教科指導に奔走する毎日でした。小学校での勤務経験が長い私にとって、初めて担任する中学2年生は未知の世界。これまで同様の学級経営をするけれど、うまくいきません。子どもたちとの距離はどんどん離れ、指示が通らなくなるのに時間はかかりませんでした。5月の遠足では、集合写真を撮ろうと声をかけましたが、全く集まろうとしなかった子どもたちの様子を今でも覚えています。解決策を見いだせないまま、途方に暮れる毎日が続きました。

そんな状態で半年ほどたったころ、信頼する同僚の先生が、「石川先生、子どものことはめてあげるといいよ」と、声をかけてくれました。その先生は、学年の副担任で、私の学級を心配してよく見に来てくださっていました。この言葉で初めて気がついたのですが、当時、私の言葉は「注意」と「指示」だけになっていたのです。口を開けば嫌なことばかり言う

担任の話など、だれも聞くはずはありません。ようやくそのことに気づき、そこからはよほどのこと以外は注意せずに見守り、よいと思ったタイミングを逃さず「ほめる」ことを心がけました。子どもたちを見ていると、様々なよさが見えてきました。授業を聞かずに教室を出ていく子も、部活動ではものすごく頑張っていること、教師には反抗的な子も、友達のためにとても優しい行動をとること…。私に欠けていたのは子どもたち本来の姿を認める視点だったこと、自分に都合のよい観点からしか子どもたちを見ていなかったことに気づかされました。

「ほめる」「認める」声かけに徹してしばらくすると、学級に変化が表れ始めました。休み時間は私以外だれもいなかった教室に、子どもたちが戻ってくるようになったのです。そして、少しずつ子どもたちと話ができるようになっていきました。部活のこと、友達のこと、家のこと…。悩みを相談してくれる子もいました。係活動もようやく動き始め、学級のリーダーとして力を発揮する子も現れました。時はすでに3学期。しかし、私はようやく子どもたちの声を聴き、「話」ができるようになったのです。

自分の一方的な学級経営を一から見直す学びをくれた当時の子どもたちには、本当に感謝しています。しかし、そう思えるようになったのは、実はこの学級経営について10年前に実践報告を書いてからです。「あるがままを受け入れる学級経営」としてまとめたその報告書は、単なる苦い思い出として眠っていた記憶を、「子どもたちの声を聴き、語り合う大切さを学んだ経験」として捉え直すきっかけとなりました。

5年生との p4c では、「どの学級のことも忘れられないけど、中学校で担任した学級のことは、全然言うことをきいてくれなかったから、特に忘れられま

せん」と笑顔で答えました。対話はその後、できごとをどんな風に記憶しているかという話題になりました。「引き出しにしまってある」という子、「扉があってその中にある」という子など、様々な記憶のイメージが語られました。その対話を通して、私は、中学校での学級経営の記憶が、「苦しいできごと」ではなく、「子どもたちから学んだできごと」の引き出しにあることに改めて気づきました。そして、その引き出しから取り出して語ることで、「では、今の学級や学校で、私は本当に聴くこと、語り合うことができているだろうか」という新たな問いにつながっていきましました。

4月からの大学院での学びの中で、この中学校について書かれた実践記録を読む機会がありました。

その後の対話を通し、今、自分が取り組んでいる「対話」のルーツが、実はこの中学校での経験にあったことに思い至りました。自分の正論を押し付ける集団経営から、子どもたちや先生方の声を聴き、「対話」する学級、学校へ。そんな思考のつながりが見え、自身の教員生活の中で大切にしていることが改めて明確になりました。様々な先生方と対話し、実践を振り返り書くことで、これまでの経験が新しい価値をもつ「引き出し」に入れられ、さらに上書きされていく、そしてその価値をもとにまた新たな実践に向かっていく—そんなわくわくした学びを、教職大学院で積み重ねていきたいと考えています。

学校改革マネジメントコース1年/きたこども園

稲津 直美 (いなづ なおみ)

今年度、福井大学連合教職大学院、学校改革マネジメントコースに入学いたしました、きたこども園の稲津直美と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

6年前に主幹保育教諭から教頭になる時に私自身の保育観について考えました。今までの自分の保育は子ども一人一人を深くみとることが出来ていたのだろうか？そう考えるきっかけは、その当時の園長先生からの言葉でした。

かたよらない心、こだわらない心、とらわれない心、ひろくひろく、もっとひろく。（般若心境の一文）

目の前にあることだけを見るのではなく、ひろくひろくもっとひろく。

子どもたち一人一人を尊重し、一人一人に合わせたかかわりと実践を行った結果、今まで見ていなかった子どもの表情やつぶやき、素直な気持ちがみとれるようになってきました。それは私自身の気持ちに変化があり、子どもたちの多様な言動を丸ごと受け止め、子どもを「待つ」保育を心掛ける大切さがわかりました。これは、一人一人の子どもの育ちと共に状況を捉え直していくことが大切で、多様な保

育の見方を共有し、検討することの重要性が見えてきたのです。私自身の保育観が変わってきたことで、園全体で「ありのままの子どもを大切にする」保育を考えていく組織集団へと少しずつ変化していきました。それからは、子どものやりたいを大切に日々の保育を子どもたちと一緒に楽しんでいくことになりました。

私は今年の4月で保育園に勤めて34年が経ちました。そして、今年から「園長」として勤めることになりました。

4月のオリエンテーションの時には緊張していましたが、今の自分の悩みや思いを聞いてもらい、帰路に就く車の中で「何かできないか？」「何ができるのか？」「何をやりたいのか」と考えていました。「何をやりたいのか」と立ち止まり、先生たちの思いや悩みに寄り添いたいという思いでいたので、職員会議やその他の会議、研修会ではなく、「語る場づくりをしよう」と思い立ちました。次の月曜日には、主幹保育教諭と思いを語り合い、出来たのが「ペンタスの会」です。短い時間でもいいから、正解や間違いもない。思いを語る。なんでも話していい。という場です。参

加を強制するものでもありません。「語りたい」人が〇月〇日ペントスの会をやります。語りたいことは「これです」と企画します。最初は私から「これについて語りたい」と簡単な事例をあげました。すると、そのあと「私もこの時間もらってもいいですか？」とつながっていったのです。今まで当たり前にやっていたことを問い直すきっかけにもなっています。4月から5回のペントスの会が開催されましたが、語ってスッキリした先生もいれば、またまた「もやもや」が残る先生もいます。その「もやもや」も大切なのではないかな。と思います。

前園長先生からは当時「やりたいことをやりなさい」と言われていたので、園の先生たちと共に今年度のテーマでもある、子どもたちと一緒に「やりた

いことをとことんやってみよう」と取り組んでいます。先生たちは毎日生き生きと子どもの姿を語り、「明日はどんな姿を見せてくれるかな」と次の日を楽しみにしている様子を見て、私もワクワクしています。

教職大学院では、今の園長としての自分を俯瞰し、「自分のしたいようにするのではない」子どもが先生たちが育ちあうために何が必要かを考えていきたいと思います。

思いのままに書いてしまいましたが、毎月のカンファレンスでいろいろな世代の先生たち、異校種の先生たちと語りあう時間が大好きです。どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/江東区立北砂小学校

大西 栄蔵 (おおにし えいぞう)

この度、学校改革マネジメントコースで学ばせていただくことになりました大西栄蔵と申します。この場にご縁をいただいたことを本当にうれしく、そしてありがたく思っております。

私が教員になろうと思ったのは、大学に入ってからです。高校生の頃は、バブル全盛期で「世の中金だ」と思っていました。しかし、高校生の夏に子どもたちのキャンプに参加し、初めて子どもたちのお世話をした時に、嬉しくて楽しくてありがたくて涙が出て止まらないことがありました。今考えると、自分のことしか考えていなかった高校生が、初めて自分以外の人のことを思った体験だったのだと思います。そこから、なんでもいいので人のお役に立つ仕事がしたいと思い、大学在学中に教員免許を取ることを決めました。教育学部の教授に「単位はいらないのでゼミに参加させてください」とお願いしたこともありました。

大学を卒業してから中学校社会科の時間講師となり、小学校の免許を取り直して小学校教諭になりました。振り返ると学校が変わるごとに、大事にしたい対象が広がったように感じています。初めは子ども

たちのことだけを第一に向き合っていましたが、やがて保護者も巻き込んで一緒に考えていきたいと思うようになりました。そして教職員も大事でみんなで一緒に成長していく職員室を考えるようになりました。さらに学校を大事にずっと思っている地域の方と働いたり、80歳を過ぎるような年配の方が学校を訪ねてご自身を振り返られる姿と出会ったりする中で、子どもたちを真ん中に、保護者も教職員も地域も一緒に成長し合い、育み合う学校を創りたいと思うようになりました。

現在は、江東区にある下町の小学校に勤務しています。この4月に異動したばかりの学校ですが、副校長として同じ江東区内で3校目になります。この地は、かつてジョン万次郎が住んでいた場所にあります。再来年の大河ドラマが「ジョン万次郎」になることから、子どもたちも「ジョン万ムーブメント」を起こそうと取り組んでいるところです。また近くには大型店舗があるような都会の中にありながら、この学校の一角だけ静かで、夜、職員室にいとカエルの鳴き声が聞こえるほどです。このカエルはヒガシニホンアマガエルという種で、都会にあるビオトー

プで育っているのは珍しいのだそうです。

子どもたちは素直で、人懐っこい子が多くいます。教室を回っていると、どの学級でも親しく声をかけてくる子がいます。登校時、校門で挨拶運動をしていると、立ち止まってお辞儀をしながら「おはようございます」と挨拶する児童が何人もいます。

また昨年度と今年度と江東区の研究協力校の指定を受け、STEAM 教育に取り組んでいます。今年の 12 月 11 日（金）に研究発表会がありますので、お時間

がある方はぜひおいでください。

教職大学院では、俯瞰した視座から様々な課題を捉え直して、管理職としてのマネジメント能力とリーダーシップを高めていきたいと考えております。理論と実践の往還を通して確かなビジョンを描き、「みんなでつくる、みんなが幸せになる学校」をつくっていけるようになりたいという思いで入学いたしました。どうぞよろしくお願い申し上げます。

学校改革マネジメントコース1年/岐阜市立長良東小学校

小野寺 瞬（おのでら しゅん）

はじめまして。今年度より、連合教職大学院学校改革マネジメントコースに入学しました小野寺瞬と申します。今年度で教職 20 年目を迎え、所属校では教務主任を 3 年間務めています。山頂に岐阜城がそびえ立つ金華山、岐阜市最高峰・百々ヶ峯、その間に流れる清流長良川と風光明媚な地域にある学び舎には約 660 名の児童が通い、のびやかに学んでいます。

「井の中の蛙、大海を知らず」そう感じ始めたのが今から 2 年前のことです。本校に校長として赴任された中村有希氏との出会いがきっかけでした。中村氏は、文部科学省のいわゆる官僚。対話や議論をすることを好み、「人」に対して多くの時間を割いてくださった方でした。私自身、教務主任として、学校運営について何度も言葉を交わし、よりよい学校の在り方を模索してきました。40 分授業の実施、スタートカリキュラムの実践、飛び込み授業を通した職員研修など、これまで踏み込むことのなかった事柄にも積極的に挑戦し、学校改革の実際を間近で見ることができました。「学校は季節の移り変わりは感じられるが、時代の移り変わりは感じにくい。だから学校にそよ風を吹かせる存在でありたい」と常々話されていた中村氏。ありがたいことに、中村氏を訪ねて来校される方とのテーブルに同席させていただく機会を何度も与えてくださいました。県外の先生方や文部科学省の方とのやりとりの中で、様々な取り組みや考え方を知るたびに、「井の中の蛙」であることを感

じはじめ、いつからか全国の様々な先生方と交流してみたい、色々な考え方に触れてみたいという思いが湧き出てくるようになりました。そんな中、連合教職大学院の存在を耳にした折には、迷うことなく「挑戦させてください」と申し出ていたことは記憶に新しいところです。

これまでの教員生活は、初任者として赴任した中学、2 校目となる小学校への勤務、毎年秋に授業公開を行う岐阜県指定の研究校での勤務、全校生徒が 1 名の僻地校での勤務、岐阜県の自立支援課に連動する形で運営されている分校での勤務など、多様な勤務先だったと振り返ります。勤める先々で様々な子どもたちや先生方との出会いがあり、都度教育観や指導観が磨かれてきたと実感しています。そうした背景から、自分がこれまでに経験をしたことがない世界に飛び込んでみたいという挑戦心、実際にやってみなければ味わえない何かに出会えるという期待感・ワクワク感が自分自身の原動力になっているようにも思いますし、連合教職大学院という学びの場に参画できることが、今の自分の灯になっています。4 月、5 月の月間カンファレンス、拠点である岐阜聖徳学園大学での学びは、すでに好刺激となっており、同業の先生方、大学の先生方、企業の皆さん、学生の皆さんとの対話を通してたくさんの気付きや学びがあります。改めて連合教職大学院の門を叩いてよか

ったと実感していますし、これからの学びもとても楽しみです。

連合教職大学院では、「対話」を軸に子どもたちを支える職員集団の向上をテーマに取り組みたいと考えています。と言いますのも、先程来お話ししている中村氏とのやり取りの中で、学校課題にどうアプローチするかということが話題になったことがありました。その糸口として、互いの考えや教育観を語り合うことの大切さをご示唆いただきました。次年度の教育計画を検討する折には、ワーキンググループ方式を採り、先生方の強みやよさを生かして語り合う場を設定することに注力しました。そこにある先生方の生き生きとした表情や熟考する先生方の姿が強く心に残っています。そんな先生方の素晴らしさを間近で見ると、「対話」を軸に全職員が学校経営の主体者となっていくことができたならどれだけ素敵なことだろうと考えるようになりました。本校職員は

比較的年齢層が低く、何事にも前向きに取り組む先生方ばかりです。「こんなことをやってみたい」「こんなことに挑戦したい」という思いをもっている先生方がたくさんいます。そうした先生方の知恵やアイデア、情熱が「対話」の中で形づくられ、その過程で様々な教育観に触れながら実現できれば、子どもたちも職員も楽しく、ワクワクするものになるのではと思い描いているところです。

冒頭に記した「井の中の蛙、大海を知らず」は、ご存じのように「されど空の深さを知る」と続きます。全国の皆さんと対話しながら、私自身ももっと学びながら、少しでも「井の中の蛙、大海を知り、空の深さを知る」にしていきたいと思いを膨らませていますし、今度は私が「そよ風を吹かせる」存在になれるといいなと考えています。どうぞよろしくお願いします。

学校改革マネジメントコース1年/長野県飯田高等学校

帯川 有美 (おびかわ ゆみ)

長野県飯田市は県の南部に位置するため、福井県までは新幹線ではなく、車で片道4時間近くかかります。4月の入学以来、カンファレンス等にはオンラインで参加しつつも、可能な限り車を走らせて福井へと向かう日々が始まりました。初めて対面で参加したカンファレンスでは、集まった皆さんの熱い思いや活気に圧倒され、少し気後れしたことを覚えています。これから自分が身を置く学びの環境への不安と、それ以上のわくわく感で胸がいっぱいになったスタートでした。

「お母さんも大学院に入れば？」

当時、福井大学連合教職大学院で学んでいた娘の一言が、私がこの門を叩くきっかけでした。娘は教員採用試験に合格したものの「教壇に立つ自信がない」と悩み、猶予資格をいただいて進学していました。様々な立場や年代の方々の言葉に触れながら、インターン生として逞しく成長していく娘の姿を、教員・

母親の両面から羨ましく見守っていた時かけられた言葉でした。その時は冗談半分に受け流していましたが、娘の長期実践研究報告を読んだ時、私の気持ちは大きく変わりました。そこには2年間の学びの軌跡はもちろん幼い頃からの想いや葛藤が率直に綴られており、子育てと仕事の両立にただただ必死だった私自身の歩みを振り返る機会となったのです。3人の子育てがひと段落した今、「私も大学院で新たな出会いと学び直しを経験できるのではないか」「これまでの教員人生を振り返りアップデートする好機ではないか」と希望が湧き上がり、入学を決意しました。

私が大学卒業後に赴任した最初の3校は、いわゆる「進学校」と呼ばれる大規模校でした。初任校での5年間は、早い授業進度への対応と準備に追われながらも、部活動顧問や生徒会活動で生徒たちと泣き笑いする日々でした。初めてのクラス担任では、「自

分の思うよう」に学級経営ができている満足感を抱いていました。3校目には12年間在籍し、3人の出産・育休復帰を繰り返しながら、2度担任を務めました。育児と仕事の両立に奔走する中で「自分の思うようにはいかない」現実を知り、優先順位をつけるタイムデザインを覚えました。一方で、受験指導にも慣れて「自分流」の講義型授業を展開し、ついてきてくれる生徒たちを志望校へと合格させることに、教師としての喜びを感じていた時期でもありました。

しかし、4校目に赴任した専門高校で私は大きな衝撃を受けます。私の英語の授業に全く興味を示してもらえず、授業は崩壊寸前でした。「コクリツダイガクって、そんなにすごいのか？」という生徒の言葉に、これまで「自分流」でこなしてきたテクニックは一切歯が立たないと悟りました。自分が正しいと信じてきた指導は、生徒の思いを置き去りにした一方的な関わり（マルトリートメント）だったのではないかと激しい後悔の念に駆られたのです。ここでようやく目が覚めた私は、目の前の生徒と向き合う授業研究に真剣に取り組み始めました。生徒一人ひとりの声に耳を傾け、キャリア形成に伴走することこそが、教師という仕事の新たな醍醐味なのだと実感しました。

その後、長野県教育委員会事務局の学びの改革支援課へ異動し、4年間勤務しました。単身赴任となる

ため難しい決断でしたが、「挑戦しなければ後悔する」とコンフォートゾーンから飛び出しました。文字通り「事務」中心の毎日は転職したかのようで、生徒のいない職場の寂しさに「私はやっぱり学校現場が好きなんだ」と再確認しました。一方で、主事として県内の高校を訪問し授業改革を推進したことや、県の教育施策、広範囲な校務（キャリア教育やALT事業等）に従事したことは貴重な経験となりました。一校の枠を越え、長野県全体の教育を見渡す「多面的な学校経営の視座」を得ることができた4年間でした。

こうして、現在は私の母校でもある長野県飯田高等学校に教頭として赴任し、2年目を迎えています。私が高校生だった頃、女性が長く働き続けることはまだ珍しく、当時の女性教師はわずか3人しかいませんでした。時代が変わり、今では多くの女性教員が現場を支えています。後輩たちがさらに生き生きと活躍できる環境をつくるため、そして管理職として「学校と県教委をつなぐ」「教員と生徒をつなぐ」「教員集団をつなぐ」ために自分に何ができるのかを模索し続けています。この福井大学連合教職大学院の「学校改革マネジメントコース」という最高の学びの場で、皆さんの素晴らしい実践や挑戦からヒントをいただきながら、自らの役割をアップデートし、学校改革へと邁進したいと考えています。皆さん、これからどうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/岐阜聖徳学園大学附属小学校

川添 太久真（かわそえ たくま）

皆さん、こんにちは。この春から連合教職大学院のコミュニティに入りました川添太久真と申します。これから2年間どうぞよろしくお願いいたします。

さて、Googleの検索窓に自分の名前を入れてAIモードで検索してみました。すると、こう表示されました。

【岐阜聖徳学園大学附属小学校に勤務する日本の小学校教諭。出身地は三重県、教育学部国語専修卒業、国内でのキャリアは岐阜県と三重県の小学校で4年

間、ジャカルタおよびニューヨークの日本人学校で計9年間教壇に立つ。2020年4月より現職。】

私自身の経歴の中で、海外の日本人学校の教員に挑戦できたことは、教員人生の転機となりました。インドネシア共和国ジャカルタ日本人学校で3年間。アメリカ合衆国ニューヨークでの6年間。世界一の経済大国で、物の豊かなアメリカと、ASEANの一員でまだまだ発展途上だが、心の豊かなインドネシア。この対照的な2つの国には、Googleで検索しても見つ

けられない、かけがえのない思い出がたくさんあります。また、ここでは紙幅の都合上紹介できませんが、面白エピソードや、失敗の数々も。今の時代、海外での教員経験や、私立学校の教員経験は、そう珍しくないかもしれません。しかし、私ができることは、これからのグローバルな時代を生きる子供たちに、多様な考え方や文化に触れてきた、そのリアルな体験を伝え、海外に目を向けるきっかけを作ること。そして、変化が激しい不確実な社会の中で、学びを通じて自分の人生を舵取りし、多様な他者とともに生きる力を育むこと。微力ながらもその一端を担えればとの思いで、日本で教員生活を続けています。

ところで、大学院の学校改革マネジメントコースで学ぶにあたり、現在の私の関心は「幼保小連携」、「幼保小の架け橋プログラム」にあります。小学校教員として、ここで一度立ち止まって、自分自身の実践を振り返りつつ、もう少し広い視野や、長いスパンで教育について考えてみたいのです。

また、岐阜聖徳学園大学の附属機関として、私学の教育について、あらためてその強みを捉え、これからの私学の可能性をみつめたい。そして、幼保小連携の視点からも探ってみたいと思っています。

さらに、大学院の「実践し省察するコミュニティ」の中で、小グループで実践を丁寧に語り聴き合う学びと、協働的な力量形成のためのコミュニティの在り方や、学校組織の展開とマネジメントの理論的背景など、理論と実践の往還を通して、食欲に学んでいきたいです。

最後に、福井での月間カンファレンスやラウンドテーブルで、同じ小グループのメンバーに岐阜から参加したことをお伝えすると、いつも皆さん「遠いところからお疲れ様です。ぜひ美味しいもの食べていてくださいね」と優しくお声をかけてくださいます。その温かい人柄に、癒され、片道2時間の通学の苦労も報われています。また、これまであまり馴染みのなかった福井弁も、とても心地良く感じる今日この頃です。

この連合教職大学院のコミュニティに、このタイミングで参加して、貴重な学びの機会を与えていただけていることに、深く感謝しています。そして、これからの新たな出会いも、心から楽しみにしています。

学校改革マネジメントコース1年/福井市国見小学校

貴田 俊 (きだ しゅん)

今年度より福井大学連合教職大学院の学校改革マネジメントコースに入学いたしました、貴田俊です。私は生まれも育ちも東京であり、大学を卒業したあとも、地元の東京都内で6年間、小学校の教員としてがむしゃらに教壇に立っていました。大都市ならではの多様なバックグラウンドを持つ子どもたちと向き合い、日々教育実践に明け暮れる生活は、私にとって教員としての基盤を作る極めて充実した時間でした。しかし5年前、結婚を機に福井県へと移住することになりました。目にする景色、生活の価値観、人間関係の作り直しなど、あまりにも大きな環境の変化に戸惑い、自分が生まれ育った環境を思い出しては、「元の場所に戻りたい」「本当にここでやってい

けるのだろうか」と、心の中で激しい葛藤を繰り返す日々を過ごしていました。

そんな日々を過ごす中で、福井県の豊かな自然環境と、何よりも周囲の方々の言葉にできないほどの温かさ、そして優しさを感じました。見ず知らずの土地からやってきた私を、職場の先生方は親身になって受け入れてくれました。何度も周囲に支えられ、孤独感を乗り越えていく中で、私の心には「この土地で教育者として生きていく」という新しい覚悟が芽生えていきました。今では、福井県が私にとって非常に大好きな、そして大切な場所になっています。

福井へ移住したのち、現在私が勤務している学校は、全校児童数が少ない「小規模校」です。児童数が

比較的多い学校でしか経験がなかった私にとって、この小規模校での教育環境は、新鮮な驚きと深い学びに満ちていました。大規模校では、新しい実践を試みようとすると、実現までに多くの時間がかかりました。「やりたい」と思ったことが実現するまで、毎日のように先生方に相談をしたり、他学年に共有したりする時間がかかりました。

しかし、現在の小規模校の環境においては、子どもたちや教職員の距離が近いこと、私が「取り組みたい」と考えた教育的な手立てや実践を、学校全体を巻き込んで即座に実行に移すことができます。このスピード感、教員としての自分の可能性を広げてくれる最高の環境であると感じています。こうした他者との関係性が極めて密接で、子どもたち一人ひとりの存在が際立つ小規模校の環境において気づかされた大切なことがあります。それは、個々の「自己肯定感」や、集団の中で自分が必要とされているという「他者への貢献感」が、子どもたちのウェルビーイングに直結しているという点です。学校での ICT 活用や様々な実践が、ただの効率化に留まらず、子ども

たちの内面的な幸福感にどのように寄与しているのかを、大学院という場で考えたいと思ったことが、今回入学を志した大きなきっかけの1つとなりました。

4月から始まった教職大学院での2年間において、異なる立場や異なる校種の先生方、さらには多様な経験を持つ院生の方々と、対話を重ねていきたいと思っています。入学してから約3ヶ月経ちました。教職大学院という場は、自分を見つめ直すことができる貴重な空間だと思います。入学前の自分と今の自分を比較すると学校に対する考え方や捉え方が変わっているのを感じます。多様なバックグラウンドを持つ実践者たちとの交流や事例研究を通して、自分自身の教育実践力をさらに高めたいと考えています。また、「学校改革マネジメントコース」の名の通り、単に一担任としての指導力を磨くだけでなく、学校組織全体を支えるミドルリーダーや将来の管理職としての役割、そして組織マネジメントの手法について学び、これからの学校現場に還元していきたいです。2年間、どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/近江八幡市立北里幼稚園

北川 美由紀 (きたがわ みゆき)

今年度学校改革マネジメントコースに入学しました近江八幡市立北里幼稚園の北川美由紀と申します。

園長になって4年目、現在の園は2度目の転勤で30年ぶりです。子どもの遊び(学び)の様子が日常的にエピソードとして飛び交い、保育の新たな手立てが生まれる、個々の教職員が持ち味を充分発揮しチームとして豊かにつながっていく、そんな組織の運営を目指しています。

4月からカンファレンスやラウンドテーブルに参加し「省察」という言葉が印象深く残っています。本園に前回赴任したときのことで、今でも記憶に残る素敵な子どもの感性との出会いがありました。園庭には、当時から大きなメタセコイヤの木がありました。梅雨前にスコールのような大粒の雨が降った時、

あまりの雨の量にテラスまで子どもたちと見に出ました。木の周りは建物などの景色に紛れて雨がよく見えなくなっていました。木の葉のところだけはバックが緑で雨がまっすぐ地面に降り注ぐ様子が子どもたちにもよく見え、私のそばでじっと見ていた幼児が「雨の線が見える…」こんな素直な言葉をつぶやいたのです。私も本当に綺麗な雨の線だと思いました。当時の私はその幼児の言葉に感動を覚え、その子がつぶやいていた心の動きについて「雨音も聞いていたな」「大粒で本当に線のようなだった」などと考えました。自分がどうしてその言葉に感動を覚えたのか、振り返って考えたりすることはできていませんでしたが、あの時の思いめぐらせていたことが「省察」だったのでしょうか。4月から教職大学院に通い

はじめ、園でメタセコイヤの木を見上げたとき、とても清々しくこの場面がよみがえり「省察」と言う言葉が頭に浮かび、これから過去の実践を思い起こすことを思うと、心がワクワクしました。日々の実践を丁寧に細やかに見取り、背景や要因、その時の教師の考えや気づき、関わりなどを先生方とやりとりし、新たな保育の方向や深まりを探していく。そうした対話のできる組織づくり、しくみづくりをどのように導き出すのか学びたいと思います。

そのために、自分自身が組織づくりに向けた日々の実践を省察することの大切さを感じています。私は園長になってから毎年、幼稚園の教育目標の実現に向けて、職員に合言葉を投げかけています。今年度は「(教師も子どもも)夢中になって遊ぶ」としました。教師自身が子どもと共に面白さと出会いながら工夫したり、試したりしてさらに面白くなるようにと遊びを進めることがとてもすてきな探求と考えたからです。カンファレンスやラウンドテーブルでお話いただく先生方の実践の中で、自分を見つめ直すような、自分に問うような場面をいくつもお話いただき、「自分はどうか」と何度も自問することがありました。何を大切にしているのか。心地よさを感じるような対話ができているだろうか。安心して保育について語れる環境ができているだろうか。改めて自分に問い返すととても大切な時間をいただいているのだと感じる日々です。職場から少し離れた場所で俯瞰して自分と向き合いながら、そうした問いを一つ一つ確かめていけたらと考えます。

先日のラウンドテーブルで、「ゆるやかにつながる」という言葉がとても心に残りました。昨年度まで勤務していた八幡幼稚園は、昨年度創立 120 周年を迎えました。1 年を通して様々に子どもたちと 120 歳になったお祝いしようと、先生方との合言葉は「120 歳おめでとう」としました。これまで地域の皆様に愛され、幼児教育を大切に引き継いできた園として、子ど

もたちの中にある「お祝い」について考え、地域の良さに触れ、さらなる親しみを感じることでできる 1 年となるよう取組を進めました。120 歳のお祝いの主軸となった運動会は、担任がどのような「おめでとう運動会」にするのか子どもたちと一緒に考えました。5 歳児の子どもたちが 4 歳の時に地域の方に教えていただいて作り、大切にしてきた松明を持って入場しました。お祝いの年をどのようにするかについて、前年度は決まっていなかったことがほとんどでしたが、地元出身の先生が秋には松明に使う菜の花の種を植え、子どもたちと成長を見守り、水やりをし、春には自分たちで収穫しました。イベント的な行事にするのではなく、幼児の園生活に根付きながら、地域の文化や歴史とともにカリキュラムの中に遊びとして入っていることが大切だと意識し、行事のあり方を改めて考える 1 年となりました。学校運営協議会の委員である地域の方と教育課程について協議を重ねていたことで、幼児の実態に合わせて地域と共に祝うことでできたことが成果でした。地域の方の協力を得ることと職員が地域のことをよく知ることなしには進めることができない様々な取組だったと振り返ります。園内ではそれぞれの先生方が、持ち味を生かして自分たちができることを考え、教材づくりやディスプレイ、植物や生き物の世話、地域散策などで力を発揮していました。1 年が終わる頃、先生方との一体感が感じられ達成感や充実感を得ることができました。急がず、時間をかけて、そのつながりを糧としながらも自在に変容できる「ゆるやかなつながり」が下支えとなっていました。今年度はどのようなつながりと出会い関わり合っていけるのか、新しい環境の中で見つけていきたいと思います。

大学院で様々な方との出会いの中でゆるやかにつながり、職場で実践に返しながら学ぶ 2 年間をとっても楽しみにしています。どうぞよろしくお願いします。

学校改革マネジメントコース1年/東久留米市立久留米中学校

木下 信久 (きのした のぶひさ)

皆さん、こんにちは。今年度から学校改革マネジメントコースに入学した木下信久と申します。これからの2年間で何を学ぶことができるのか、2年後に自分がどんな姿になっているのか、この4ヶ月間の福井大学連合教職大学院での学びを通してとても楽しみになりました。与えられる学びではなく、自らが主体的な学びを繰り返す中でどんなことに気づき、その結果として何を学校に還元することができるようになるのか……。

5月下旬に、福井大学連合教職大学院の特任教授である福島昌子先生に本校を訪問していただき、私の現状と自ら進むべき方向性についてお話をさせていただきました。その中で、福島先生から大きな問いをいただきました。

「先生の『技』は何ですか？」と。

形式知と暗黙知がある。形式知はマニュアル化できるが、暗黙知はその人の経験に基づくもので、二つ合わさって「技」となる。その技はその人個人の物であり、技をもたない校長は学校を変えることはできない……と。

これまで、行政も含めて様々な経験を積み、現在、1校を預かる校長職を務めています。このような視点で考えたことはなく、まさに青天の霹靂でした。

この「技」について探究することは、形式知としてこれまで積み重ねてきた学校、指導・人事行政における知識と、暗黙知として自分自身が歩んできたこれまでの人生、そしてその時々思いをつなげることになり、このことを通して、暗黙知と技について言葉にすることができるようになるのではないかと考えました。現時点では表現することが難しいですが、この自己紹介文を書くことを通して、少しでも自分の「技」について考える糸口としたいと思っております。

まず、私はなぜ教職を志したのか。親の職業の関係で、小学校入学前からほぼ3年おきに転居・転校を繰り返し、友達との人間関係が築けたと思ったら、また

転校……（宮城→愛知→石川→宮城→岩手）。子供ながら涙を流すことが多かったです。高校時代は岩手県で過ごしましたが、ふとしたきっかけからラグビーと出会い、結果としてラグビー一色の高校生活を送りました。高校時代の将来の夢は、「誰も見つけたことがない新たなものを見つけること」であり、大学は農芸化学の道を選択しようと思っていましたが、共通一次で思いのほか点数が伸びず……。男3兄弟の末っ子であり、二人の兄が私立芸術系の大学に進学したのに加え、父親が脱サラし、家計が苦しいことは分かっていたので、農芸化学の道は諦め、自分の得意なことは何か？と悩み、考えました。自分にはラグビーがある。そして、体を動かすことが好きだし、得意だと。ラグビーを通じて私立大学への進学も一瞬考えましたが、家計のことを考えると親に相談することもできず、教室で大学入学情報誌を必死にめくっていたところ、国立大学でも二次試験がラグビー（運動関係）のみの学校を見つけ、志望校を決定することとしました。教員養成系の大学に進学が決まり、4年間の学びの中で、ラグビーの指導者になりたい、と強く思うようになっていきました。

大学での4年間は順風満帆とはいかず、ラグビーを通じて右膝前十字靭帯断裂や左肩脱臼など、身体的な苦しみや自らがプレイできない辛さも味わいました。そのような中でも、将来的には教員としてラグビーを教えたいという思いもありましたが、大学進学まで大きなつまずきがない人生であったため、今の自分の力では「多くの子供たちを幸せにすることはできない」、「さまざまなトラブル等への対応力が身に付いていない」と考え、ラグビーを続けるために社会人ラグビー部がある企業を目指し就職試験を受けました。高校時代のラグビー部の顧問である恩師が、「〇〇社の幹部は後輩だから、口を利いておこうか」との言葉をもらいましたが、「自分の実力を試したい」と自信過剰であった私は丁寧に断りました。結果としては不合格。そんな中、アルバイトしていた居

酒屋で知り合い、授業も面白かった保健管理センター担当の精神科医の大学教授からの誘いを受け精神科ソーシャルワーカーとして大学在学中から精神科クリニックでアルバイトを始めました。

精神科クリニックでは、非常勤も含めて4年間勤務しました。統合失調症、双極性障害、アルコール依存症、認知症などの方々がフロアごとに集まる中、様々な工夫をしたデイケアやミーティングの運営を行いました。その中で、多くの患者さんと出会い、話し、これまでに味わったことがない心の淋しさに気付くとともに、自分がこれまで経験したことがない救急対応の場面も経験しました。職務を通じて、患者

さんの人生を垣間見る中で、自分の言動に正対した反応が返ってくることを求めるようになり、教員採用試験の勉強に改めて力を入れ、東京都の中学校に合格し、現在、入都30年目を迎えています。管理職選考を受けるまでの教職員とのつながり、管理職選考合格後の行政職場を中心としたつながりが経営の支えとなっています。そして教職経験ももちろんですが、教職に就くまでの経験により得られた力が、今の自分の基盤となっていると感じています。

今後も、皆さまとの対話を通じて、私の「技」について見つめていこうと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/高浜町立高浜中学校

小林 夏樹 (こばやし なつき)

今年度より、福井大学連合教職大学院学校改革マネジメントコースに入学しました、小林夏樹です。新採用からずっと、福井県の西端に位置する高浜町の教員として勤務しています。教員採用試験に合格したときは中学校で講師をしていましたので、中学校に採用になるといいなと思っていたら高浜町内の小学校に採用になり、初任校で6年勤める間に小学校教員の楽しさに目覚め、次もぜひ小学校にと思っていたら現任校である中学校に行くことになり…。そこから町内の小学校と現任の中学校を行き来しながら今年度で26年目を迎えています。現任校は通算3回目の勤務、今回は今年度で7年目になりました。4年前から学年主任をさせていただくようになり、生徒だけでなく学年部会の先生方の思いを聞きながら学年経営ができるように日々努めています。

私が教員を志したのは、中学生の頃です。私が通っていた学校はいわゆる「荒れた」状態の学校で、大変な思いを抱えている生徒がたくさんいました。中学3年の進路選択の時、私のクラスには高校進学を目指していたのに叶えることができなかった友人がいました。もちろん、本人にも課題はありましたが、がっかりしている友人を見て、もっとできることはな

かったのか、周りの大人で助けてくれる人はいなかったのか、と強く思い、「よし、自分が生徒の希望を叶える手伝いのできる教員になろう」と思ったのがきっかけです。

今回の中学校勤務では、7年間のうち5回、3年部会に所属し、進路指導に携わる機会をいただいています。自分が中学生の時に抱いた思いを忘れず、生徒一人一人の話を丁寧に聞き、寄り添った進路指導ができるようにと心がけています。学年主任になってからは直接生徒に関わる事よりも、担任の先生方と話し合い、支えていくことが多くなりましたが、生徒にしてきたのと同じように一人一人の思いを丁寧に聞き、寄り添っていききたいと常に考えています。

そのように過ごす中で、私は、自分の中の課題が「生徒一人一人の進路実現に寄り添いたい」というものから、「生徒も先生も、『明日また学校に行くのが楽しみだ』と言えるような学年、学校にしていきたい」という、今までよりも少し大きなものに変わってきていることに気づきました。生徒も先生方も、一人一人が学校に居場所を感じ、自分の思いをのびのびと語り、なりたい自分に向かって主体的に学ぶこと

ができる学校。そんな学校を作る一員として、できることをしていきたいと考えています。

そのためには、個人への支援だけでなく、学校全体を見通しながら組織を動かしていく視点や力が必要であると感じています。学年主任として学年経営に携わる中で、同じ目標に向かって教職員が協働できる環境を整えることの大切さと難しさを実感してきました。また、学校には多様な価値観や経験をもつ教職員がおり、それぞれの強みを生かしながら組織として成果を上げていくためには、対話や合意形成に関する知識と実践力が必要であると感じています。

学校教育の質を高めていくためには、教職員同士が対話を通して互いに学び合い、協働することが不可欠です。しかし実際には、意見を発信することへの心理的な負担や、多忙さから十分な対話の時間を確保できないことなどが課題となる場面もあります。

また、生徒を取り巻く課題が複雑化・多様化する中で、一人の教職員の経験や力量だけで課題を解決することは難しくなっています。不登校や行動面、学習面、家庭環境など、生徒一人一人が抱える課題に対して、教職員が情報を共有し、専門性を生かしながら組織的に支援していくことが求められています。そのため、生徒理解を基盤としながら、教職員同士が協働して課題解決に取り組む組織づくりや、学校全体で教育力を高めていくことが不可欠です。

私はこれまで、ICTを活用した授業改善や情報共有に取り組んできましたが、その活用はまだ個人の実

践にとどまる部分も少なくありません。今後は、ICTを単なる業務の効率化の手段として捉えるだけでなく、教職員同士の円滑な情報共有や協働を促進し、生徒一人一人の状況や支援の記録を組織的に活用することで、より質の高い教育活動や生徒支援につなげていきたいと考えています。

これらのことから、私は、教職員一人一人が安心して相談や挑戦を行い、自らの考えを発信できる心理的安全性の高い組織づくりについて学びたいと考えています。そのために、信頼関係を基盤としたコミュニケーションの在り方や、多様な意見を引き出しながら合意形成を図る手法について理解を深め、実践できる力を身に付けたいです。また、学校経営の視点から ICT 活用の在り方を学び、教育活動と組織運営の両面を支える実践力も身に付けたいと考えています。

教職大学院では、学校経営や組織マネジメントについて学ぶことで、自分自身の視野を広げたいです。そして、生徒一人一人の成長を支えるだけでなく、教職員一人一人が安心して力を発揮し、互いに支え合いながら協働できる環境づくりに貢献していきたいです。この2年間で学んだことを日々の実践に生かしながら、生徒も教職員も互いを認め合い、それぞれが自分らしく成長できる学校づくりに役立てていけるよう探究していきたいです。どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/埼玉県立伊奈学園総合高等学校

鈴木 陽子 (すずき ようこ)

こんにちは。今年度より学校改革マネジメントコースに入学いたしました鈴木陽子です。教員生活は20年近くになります。私は、高校卒業後、大学に進学しましたが、そこでは教職を取得せず、大学卒業後は広告関係の仕事に携わっておりました。しばらく仕事をしておりましたが、結婚・子育てのために、仕事から一度離れました。その際に、「これまでの人生経験を活かして、今後は子育てをしながら社会の中

で何か貢献したい」という思いに至りました。そこで、高校時代の部活動の全国大会の思い出と大学時代の塾講師のアルバイトの楽しかった2つの経験が私の頭の中でつながり、改めて教職を取得すべく、2度目の大学の門を潜りました。1歳児を抱えての大学の勉強は、苦労が尽きませんでしたが、同時に「学べることのありがたさ」を学生時代の数倍感じる事ができました。「学んだことが現場でこう活かせる」と

いった見通しをもって勉強できることが、「楽しさ」に直結することを実感できた経験は、今では私の宝です。

教員免許取得後は、子どもの成長に合わせて、私学の非常勤講師、県立高校の臨時的任用教員として教壇に立ちました。埼玉県では、臨時的任用教員は1校3年勤務が満期となっていますが、3年目を迎える時にこのままでは、クラス担任も部活動主顧問も思い通りにできないという「現状を変えなくては」という自身の気持ちに背中を押され、臨時的任用教員4年目に採用試験を受け、翌年から埼玉県の専任教諭として働き始めました。

専任教諭となってからは、私の目標の1つであった「生徒たちと一緒に全国大会へ行くこと」を達成しました。地区大会すら突破しない生徒たちに、大きな目標をもって楽しく取り組むことの面白さを伝え、実際に生徒たちが全国大会出場を達成したことは、私にとって、大変貴重な経験でした。目の輝きが日々増していく子供たちの様子は、今でも忘れません。授業では、教科横断や地域連携を行い、地域と力を合わせて、「一緒に子供たちを育てよう」という数々の取

り組みをさせていただき、たくさん勉強させていただきました。「学んだことを社会でどう活かすかを見通しながら勉強することの楽しさ」が「地域連携」の中にたくさん詰まっていることに気がきました。自身の視野をさらに広げ、学校に貢献したいという思いから、社会教育士を取得し、学校と地域の連携の重要性を更に考えるようになりました。組織全体で持続可能な様々な取り組みができれば、より多くの子どもたちにチャンスを与えることができると思ったのです。その後、「管理職」という選択をし、2年前に教育局へ異動しました。

教育局ではDXハイスクールの担当として、採択校と地元企業や大学のパイプを作ったり、全国の高校の総合的な探究の時間の視察に行ったり、社会全体の中で「学校」という組織の在り方を考えるヒントをたくさん得ることができました。今年度から現場に戻り、管理職1年生として日々奮闘しています。

これから2年間、大学院でどんな出会いがあるのか、期待と不安でいっぱいですが、子どもたちのために何ができるか、様々な角度から学校研究していきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/聖籠町立聖籠中学校

田中 健太 (たなか けんた)

新潟県聖籠町立聖籠中学校の田中健太と申します。大学を卒業してから新潟県の公立中学校の英語教師として働き、昨年度新任教頭として現任校に赴任しました。何もわからない教頭1年目、無我夢中でなんとか乗り切りました。

私が教員になったのは、両親の影響が大きいです。父は中学校の体育教師、母は小学校の教師でした。父は数年前に他界しましたが、生前何度も、「こんなによい仕事はない」と語っていました。「子どもや保護者と一緒に悩み喜び、涙を流す。そのような素晴らしい仕事は他にない」ということです。母も同じように言っていました。そうした父母の姿を見て、私は自然と教師を志したのでした。

そのような両親の背中を追いかけていたはずですが、若く未熟な私は、なかなか乱暴な教師としての成長を遂げていたように振り返ります。2校目からバスケットボール部の顧問となり、3校目では、バスケットボールの指導にどハマリをして、厳しくしてもついてくる子たちへのスパルタ指導を行っていました。私はこのままバスケットボールの指導者をメインに教員を続けていくのかなと思っていました。教室でも、「生徒指導の怖い先生」として見られていました。

それから5校目の異動で、新潟大学附属新潟中学校へ赴任する機会を得ました。そこでの経験はまさに目からウロコが落ちるような思いでした。子どもに寄り添い、子どもの声を聞き、共に話し合っ

活動を行っている同僚たちに出会いました。それまで教師主導で教育活動を行ってきた私にとって、目が覚めるような思いでした。

同僚と切磋琢磨し、実践を重ねる中で、子どもが1日の大半を過ごす「授業」についての思いも増してきました。そして一般校に戻る時には、地域の子どもたちや奮闘する先生方の力になりたいという思いを持って、教頭として現任校に赴任しました。実は現任校は、3校目に7年間勤めた学校です。戻ってみると、授業は10年前とほとんど変わらないような状態でした。教師主導のスクール形式で、子どもたちは長い時間、教師の話を聞き続ける。ぐったりしていたり、寝てしまっていたりいる生徒も見受けられました。そうしたかつての勤務校の状況を見て、校内研修の重要性を改めて認識しました。

研究推進委員会に教頭が入り、教師の学びのために研修を共にプランしたり、教頭だよりを出して先生方の実践を価値づけたりしてきましたが、どうも闇雲にやっている感じがして、成果に結びつきませ

ん。そんな中、福井大学の教職大学院で学び直したいと考え、入学させていただきました。

今年度途中、教職員1名が家庭の都合でお休みに入ってしまった。私は急遽、その教師の授業を担当することになりました。初めは正直なところ、「参ったな・・・」と思っていたのですが、今はピンチをチャンスに変える心構えです。私の授業実践を現任校の教職員に見てもらい、一緒に研修していくチャンスを得たと思っています。研究推進委員会にも授業で入れなくなったため、逆にミドルリーダーに仕事を任せる機会となりました。彼らは期待に応え、教頭の意見に頼らず研究推進に取り組んでくれています。

教師になる原点であった父が生前大切にしていた言葉「人間至るところに青山あり」。どんな状況でもプラスにとらえ、がんばっていくことがモットーです。教職大学院で共に学ばせていただくことを嬉しく思います。これから、よろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/埼玉県立滑川総合高等学校

田中 達哉 (たなか たつや)

初めまして、学校改革マネジメントコース1年の田中達哉と申します。この4月に埼玉県の県立の総合学科の高校である滑川総合高等学校に着任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。福井大学連合教職大学院との出逢いから現在、考えていることを述べて自己紹介とさせていただきます。

本大学院の存在は、新聞等の記事などで無意識のうちに触れてはいたが、自分が身を置きたいというレベルで視界に入ってきたのは令和7年2月のことだった。ある懇親会の席で現職のまま学べる本大学院の存在を教えていただいた。機会が許せばもう一度、大学という場で学びたいと考えていた自分の目の前に希望の光が水平線のごとく広がっていくのを感じた。すぐに調べてみるとなんと第2回目の入試がこれからではありませんか。「まだ間に合う。受験しよう!」。更に調べてみると出願期間が過ぎている

ことに気づき絶望の淵に…。とは大袈裟ですが、すぐ気を取り直し、この時から令和8年度に向けて歩みが始まった。なんでもラウンドテーブルなる刺激を受けまくる交流の場があるとか。そしてそれには今、世に流布している普通のパソコンが必要である。自宅パソコンと言え、購入して10年くらいか、普通に文書を作るのにも支障をきたすレベルのポンコツ状態では勝負にならず、この日から家電量販店巡りが始まった。Web会議システムに耐えうるパソコンが必要であると。Web会議と併行してPC操作できる容量を満たす?驚くべきことに今時、そんな前近代的なことをいう者がここに居た。そのレベルからパソコン探しが始まった。「Zoomを使って会議に参加したりする」のに最適な機種はどれか店員に聞きまくった。今やそれは当たり前の装備で、その中でどんなことを重視して選ぶか、どこの店でも丁寧に教えて

くれた。それでも即決はせず、少し頭を整理してからまた突撃。そのような調子で仕事帰りに何店舗かを複数回まわった後、ここと決めた店にたどりついた。若い店員は、自分も使っているという機種がいかにか優れたものかを熱く語り、機能のみならずこのフォルムも素晴らしいと絶賛しながら勧めてくれた。なるほどと思う反面、私から大枚を引き出そうとしているのではないかという猜疑心と闘いながらも決めた。埼玉県出身の実業家、渋沢栄一さんがゆうに20人以上集合する大きな買い物に、結局、一度も使わなかった決して安くはないお問い合わせサービスまで付けて愛しのパソコンを購入したのが昨年のラウンドテーブルの少し前だった。未だPC操作に精通しているわけではないが、つい最近届いたサービスは自動延長されず、「手続きして延長しますか？」との通知をスルーしたのは言うまでもありません。

さて教職大学院とはいえば、文字通り毎回、院生の皆様から刺激を受けまくっています。そして学びに欠かせない相棒であるパソコンを開くたびに、今の私には手が余るほどの機種そのもののポテンシャルに頼もしさを感じる。今はただ、私に熱心に購入を勧めてくれた店員に感謝しています。

私の入学動機の一つは「教えるプロ集団」から「学びを組織するプロ集団」への挑戦がある。学校改革の推進力となる知識と手法、理論と実践をどん欲に学びとりたい。5月に初めて触れた先輩院生の長期実践研究報告は、まさにお宝図書館だった。そんな折、テレビでは「サバ缶、宇宙へ行く」が放映されていた。当初、たまたまチャンネルを合わせたただけであったが、素晴らしい輝きを放つ高校生たちの物語にあつという間に引き込まれた。この生徒たちが主人公か、と思っていたら道半ばで卒業。バトンを後輩に託していた。託されたこの生徒たちこそサバ缶を宇宙に導く当事者か、と思うとまた次の世代に受け継がれていった。振り返れば、ある回にこんな台詞があった。先輩たちの想い、成果を「ちゃんと引き継いで、違うものつくる」と。今、私の取り組みは、日々の喧騒に埋没し、現在地さえおぼつかない。今後も紆余曲折をたどることは想像に難くない。それでも一つ確実にいえることがある。それは先輩院生の皆様が心血を注いで完成させた長期実践研究報告のエッセンスを「ちゃんと引き継いで、違うものつくる」ことである。2年間、どうぞよろしく願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/さいたま市立針ヶ谷小学校

塚本 美里 (つかもと みさと)

今年度より、学校改革マネジメントコースに入学いたしました、塚本美里と申します。現在、さいたま市立針ヶ谷小学校で教務主任として勤務しています。福井大学連合教職員大学院で「学びたい!」と考えるようになったきっかけは、前任の校長先生が学校改革マネジメントコースの院生であったことが大きく影響しています。学校課題研修の講師として福島先生に来校していただいた際、その講話の内容に、強い衝撃的を受けました。「そういうことなのか!」「なぜだろう?」と、私自身の内面が大きく揺れ動き、教員になって初めて「もっと学びたい」と強く思う瞬間となりました。この体験が大学院への進学を決意する原動力となりました。

入学最初の課題である「実践的な自己紹介」を作成する過程では、教師を志した頃から現在までの歩みを初めて体系的に振り返りました。これまで大切にしてきた変わらない軸(不易)、現場でアップデートしてきた変化する部分(流行)を、言語化することで、自分自身の教師としての姿をより深く理解することができ、「ナラティブ」の重要性を実感しました。

針ヶ谷小学校では、昨年度より研修の在り方そのものを見直す改革に取り組んでいます。教師一人ひとりが自分事としてとらえるよう、環境面から整備を進めてきました。陽が差し込み、距離が近くなる家庭科室を研修場所とし、時にはBGMや、飲み物を用意するなど、堅苦しさを和らげる工夫をしています。

若手教員が多い本校では、キャリア差や、教育への熱意の差が課題となっていました。そこで、心理的安全性に関する講話、アサーション研修、針小トレカの作成、キャリア横断の小グループ編成など、誰もがフラットに語り合える仕組みづくりを研修主任と共に進めてきました。その成果として、今年度の研究推進委員会を立候補制にしたところ、11人が参加し、若手教員から新たなチャレンジ等の声上がるようになりました。

一方で、教材研究や学級経営という基本的な部分が課題として浮上しました。キャッチーな言葉や方法論に飛びつき、中身を置き去りにしていたことに気づき、全教員で「子どものために」という核に立ち返り、「何を学ばせたいのか」から授業を構成することを再確認し、再スタートを切りました。

現在は、学年を超えた3人組によるメンターメンティー制度を導入し、興味のある教科の教材研究を共同で進めています。7月から、3回の授業を構成し、3回目を11月の研究授業公開として他校の方々を招

待する予定です。授業そのものを見ることを目的とするのではなく、授業後の「対話」を軸とし、子どもを主語として語り合う研修を計画しています。

私の2年間の研究課題は、「エージェンシーの育成とそれを支える環境構築」です。これまで大切にしてきた「人間関係」という土台の上に、教職員一人ひとりが主体的に学び、協働する集団へと変容していくためのプロセスを、心理的安全性の確保と探究的アプローチの両面から研究していきたいと考えています。心が折れそうになる瞬間もありますが、大学院のカンファレンスに参加し、様々な先生方との対話を通して、頭の中や心の中のモヤモヤが整理され、すっきりとした状態にもどることができます。カンファレンス後は、学校で取り組みたいことが次々と沸き上がり、毎週月曜日を前向きに迎えることができます。大学院での学びは、私にとって大きな心の支えとなっています。

2年間、どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/岐阜市立岐北中学校

長谷川 泰朗 (はせがわ やすろう)

この度、福井大学連合教職大学院学校改革マネジメントコースで学ぶ機会をいただき、大変うれしく思っております。よろしくお願いいたします。

教員になって二十年近くになりますが、日々、目の前の生徒たちと向き合い、主体的・対話的で深い学びの実現を目指した授業改善を行ったり、学年主任や生徒指導主事などの校務分掌を通じた学校運営の一端を担ったりしてきました。子どもたちの成長を間近で実感できる教職という仕事にやりがいを感じる一方で、学校の環境の急激な変化に伴い、個人の経験や努力だけでは解決が難しい複雑な課題にも直面するようになりました。

また、ここ数年は学校の「いじめ対策監」という役割を担当してきました。いじめに関するアンケートの実施や全校集会、学級での事例を使った学習、教職員との情報共有など、学校全体でいじめを未然に防

ぐための取組を進めてきました。その中で強く感じたのは、いじめは一人の先生が頑張るだけでは決して解決できないということです。学級担任だけでも、生徒指導担当だけでも難しく、学校全体が同じ方向を向き、互いに支え合える組織であることがとても大切だと思っています。また、子どもたちに「安心して生活できる学校」をつくるためには、教職員自身が安心して相談し合える職場であることも欠かせないと感じています。

今年度は異動があり、新しい学校で勤務しています。学校が変わると、生徒の雰囲気や先生方の考え方、地域性も違います。最初は戸惑うこともありましたが、これまで自分が当たり前だと思っていたことを見直すきっかけにもなっています。大学で理論だけを学ぶのではなく、自分の勤務校で実践し、その実践を振り返りながら理論と結びつけられる「実践と省

察を繰り返す学び」は、今の自分にとって必要な学びであると感じています。

学校改革という管理職が行うものだというイメージでしたが、一人ひとりの教員が主体となって学校をよりよくしていくことが大切だと気づきました。そのために、教職員同士が対話し、互いの実践を認め合い、学び合える組織作りが必要です。この大学院で、そのための理論や実践をじっくり学びたいと思っています。

特に、いじめ防止の取組を学校に定着させるためのマネジメントや教職員が安心して相談・協働できる組織づくりについて研究したいと考えています。子どもたちの安心・安全は、教職員同士の信頼関係や対話の質と密接に関わっています。そのため、一人の実践で終わらせるのではなく、学校全体の取組として継続・発展できる仕組みづくりを実践のテーマとして深めたいと考えています。

これまでの教員生活を振り返ってみると、自分が成長できた場面には、必ず信頼できる同僚との対話がありました。一人で考えていては気づけなかったことも、仲間と話すことで見えてくることがあります。大学院では、多様な校種や立場の先生方と学び合い、自分とは異なる考えや実践に触れることで視野を広げ、自分では気づけなかった課題や可能性を見出していきたいと思います。そして、自分自身の経験を共有しながら、互いに学び合える関係を築いていきたいと思っています。

これからの二年間は、単に知識を身に付けるだけではなく、学校現場での実践を理論によって意味づけ、省察し、よりよい学校づくりへとつなげる時間にしたいと思っています。多くのことを学び、積極的に意見交換をしながら、充実した大学院生活を送りたいと思います。

学校改革マネジメントコース1年/岡谷市立川岸小学校

濱 敦志 (はま あつし)

はじめまして。本年度より、福井大学連合教職大学院学校改革マネジメントコースで学ばせていただくことになりました、岡谷市立川岸小学校の濱 敦志と申します。

思い返すと、私が教員になったのは、「人の成長に関わる仕事はおもしろそうだ」という素朴な思いからだっただよに思います。これまで学級担任をはじめ、教務主任や教頭など様々な立場を経験してきました。その中で一貫して感じてきたのは、教育は人と人との関わりの中で創られていくということです。子どもたちはもちろん、教職員同士、保護者や地域の皆様との対話や信頼関係があってこそ、学校はよりよい方向へ進んでいくのだと実感しています。

現在は、長野県のほぼ中央に位置する岡谷市の川岸小学校で、校長を務めています。岡谷市は諏訪湖に面し、その諏訪湖から唯一流れ出る天竜川が学区の中央をゆったりと流れています。本校は、その天竜川

のほとりに位置し、地域の皆様に支えられながら150年以上の歴史を刻んできた学校です。子どもたちの笑顔と教職員の前向きな挑戦を大切にしながら、「自ら」をキーワードに、子どもも教師もワクワクしながら挑戦できる学校づくりを進めています。

本校では、「対話」を学校づくりの柱の一つとして位置付けています。4年間の教育委員会勤務を経て学校現場に戻った昨年度、まず感じたのは、働き方改革が進む一方で、教職員同士がじっくり語り合い、互いの考えや思いに触れ合う機会が少なくなっているのではないかということです。そこで研究主任と協働しながら、職員会議や校内研修だけでなく、日常の何気ない会話も含めて、教職員が対話を重ねられる機会を意識的につくってきました。その取組の一つが、教職員が気軽に語り合うミニ研修「かわぎしカフェ」です。立場や経験年数を越えて実践や悩み、考えを語り合うことで、新たな気付きや学びが生まれる

だけでなく、教職員同士のつながりも少しずつ深まってきたように感じています。こうした実践を通して、「対話」は単なる情報共有や話し合いの手段ではなく、人と人をつなぎ、互いの信頼を育み、組織そのものを成長させる営みなのではないかと考えるようになりました。この実感を単に経験則として終わらせるのではなく、これから丁寧に捉え直していきたいと考えています。

また、本校では、令和9年度の施設一体型小中一貫校「川岸学園義務教育学校」の開校に向けた準備が進められています。令和10年度には同じ敷地内に幼保連携型認定こども園も開設される予定で、0歳から15歳までの育ちと学びをつなぐ新たな教育環境が整えられようとしています。現在は、隣接する中学校や校区内の保育園との連携を進めていますが、それぞれの校種・園種が培ってきた文化や教育観の違いを感じる場面も少なくありません。しかし、その違いを尊重しながら新たな価値を共に創り出していく過程には、大きなやりがいも感じています。

教職大学院では、様々な地域で教育に携わり、多様な立場や経験をもつ先生方と共に学べることを大変楽しみにしています。実践を語り合い、互いの考えに耳を傾け、問いを深める対話を重ねる中で、自分一人では気付くことのできなかった視点や価値観に出会えることを期待しています。現職の先生方との対話から得られる学びはもちろんのこと、大学の先生方から示される新たな視点や考え方に触れることで、これまで自分が積み重ねてきた実践を改めて見つめ直し、じっくりと省察していきたいと考えています。

日々、学校には様々な課題が山積しています。しかし、その一つ一つを乗り越えていくことを「おもしろそうだ」と感じ、楽しみながら挑戦し続けていきたいと思っています。その挑戦を支え、新たな視点や学びを与えてくれる場が、この教職大学院です。多くの先生方との出会いと対話を通して、自らの実践を省察し、学びを深め、その成果を自校の学校づくりや子どもたちのよりよい学びへとつなげていきたいと思ひます。

どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/福井県教育庁保健体育課

堀口 祐介 (ほりぐち ゆうすけ)

「どうせやるなら喜んで」これは、私が高校の保健体育科教員として赴任した初任校で、先輩教員から教わった言葉の一つです。頼まれた仕事を前向きに引き受けること、そして日々の実践にやりがいや喜びを見だし、教員という仕事そのものを楽しむことを教えていただきました。約30年前の学校現場は、縦の関係が強く、頼まれた仕事は二つ返事で引き受け、期待に応えようと取り組む毎日でした。一方、教員という仕事を楽しむことは簡単ではありませんでした。授業や学級経営、生徒指導、部活動、校務分掌に追われ、目の前の仕事に取り組むことで精一杯でした。特に部活動では、「母校を強くしなければならぬ」「勝たなければならぬ」という思いで、10年間ひたすら走り続けました。今振り返れば、当時

と同じことはできないと思うほど、仕事を楽しむ余裕のない日々でした。

初任校での私は、学級経営、教科指導、部活動指導のいずれにおいても、教師主導の実践を行っていました。クラス合唱では、生徒と十分に話し合わないまま、結果を残しやすいと考えた曲を私が選びました。練習が思うように進まない中で、自分自身の関わり方を振り返るよりも、一部の生徒を厳しく指導してしまいました。そのことが学級の雰囲気や生徒との関係に後々まで影響を残しました。その背景には、初心者が多いレスリング部で、技術や戦術を一から教える中で形成された、一方向的な指導観がありました。そのスタイルを学級経営にも当てはめ、課題や悩みを同僚に相談することもできていませんでした。

この指導観を転換させたのが、二校目の中学校での経験でした。そこでは、生徒の様子や課題を日常的に共有し、学年全体で生徒を支えていました。また、班活動や係活動などを通して、生徒自身が役割を担い、協力して学級づくりを進めていました。教師主導の学級経営を続けてきた私にとって、大きな転換となる経験でした。

さらに経験を重ね、教員生活20年目を迎えた頃、3校目となる総合産業高校で男子クラスを担当しました。3年時の合唱コンクールでは、学校初の男子クラスとして1位を獲得することを目標に掲げました。生徒が選んだ曲は、コブクロの「流星」でした。吹奏楽部の先生に三部合唱への編曲を依頼し、伴奏は他クラスの生徒にお願いしました。練習はパートリーダーや指揮者を中心に生徒主体で進み、私が指示する必要はなく、ストレスのない毎日でした。

本番では、生徒たちは私の知らないところで副担任と相談し、独唱パートまで用意していました。独唱後の最後のサビでは、「クラスが一つになる」とはこのことだと思えるほどの一体感が生まれました。結果は3位でしたが、初任校での「歌わせる合唱」から、生徒たちが自分たちでつくり上げ、多少音を外して

も気持ちが響き合い、全員が本気で取り組み、力を出し切ることを楽しむ「楽唱」へと変わっていました。歌い終えた瞬間、会場からその日一番の大きな拍手をいただき、生徒たちの表情からも、やり切った満足感が伝わってきました。

それから数年後、新たに赴任された校長先生から「この学校はどうですか」と尋ねられました。その時、私の口から自然に出たのが、「この学校は楽しいですよ」という言葉でした。仕事を変えようかと考えた時期もありましたが、いつの間にか、教員という仕事を楽しんでいる自分がいました。

教職大学院に入学し、これまでの実践を省察する中で、私自身の教育観は、環境の変化や多様な人との出会い、対話によって変わってきたことに気付きました。教職大学院では、教職員が対話を通して実践を語り合い、実践と省察を往還しながら、学びを次の実践へつなげていく「学び合う組織」の在り方を探究していきたいと考えています。レポート等の作成には、「勘弁してほしい」と思うこともあります。新たな出会いや学び、そして皆様との対話を楽しみながら、次の実践へとつなげていきます。どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/信州大学教育学部附属長野小学校

宮下 正史 (みやした まさふみ)

「自分は、いつまで学ぶことができるのだろう」

教職について30年近くになりました。私は、経験を重ねるにつれて、目の前のことを手際よく熟すことができるようになりました。一方で、効率的に熟すことが、いつしか私の仕事から心揺さぶられる瞬間を奪っていったようにも思います。1日を熟すことで日々が流れていく。朝起きて、出勤して、どうにか乗り切り、帰路に就くことを繰り返す。そんな毎日を送っていました。教頭としての学校生活では、1日も同じ日はなく、毎日、想定外の連続で、文書報告、安全管理、緊急対応、保護者対応、校内外の諸事など、さまざまな対応に追われています。長く学校現場を離れていた私にとっては、子ども達のいる学校で勤務

ができていること自体が喜びのはずでした。しかし、それさえもいつしか「今日一日が、何事もない日だったら、どんなにか楽だろうに」と思い、初任者の頃のような驚き、心動かされる感覚が鈍くなっているように感じています。そんな私の目の前には、日々子ども達と共に悩みながら歩む先生方がいます。担任を外れて10年目になる今、もう一度新鮮な感覚を取り戻さなければ、この目の前にいる先生方と、その向こうにいる子ども達と「共に在る」ことができないのではないかという思いが日増しに大きくなりました。私自身が、もう一度学ぶ喜びを感じるために、この学び直ちにチャレンジさせていただくことにしました。しかし、そう決心したものの、心身が硬直してしまっ

ていると感じる自分が、果たして、素直に、柔らかに学び続けることができるのだろうかというのが、今の思いです。

私の勤務する学校は、今から 100 年以上前の大正時代から昭和初期にかけて本校に設置された杉崎塔、淀川茂重に代表される子ども達の生活に根差した研究学級の学びの流れを引き継ぎ、「総合学習」を標榜する学校です。「総合学習」とは、総合的な学習の時間というカリキュラムの区切りではなく、子どもの学びは本来教科で分断されているのではなく、子どもの内から表現される教科の壁を超えた統合的なものであるはずだという理念です。各学級がその基軸となる中核活動と呼ばれる暮らしに根ざした独自の活動に取り組んでいます。ヤギや烏骨鶏などの動物飼育に取り組んでいる学級もあれば、陶芸やビオトープづくり、竹細工、染め物など、暮らしの根幹である衣食住に関わる様々な中核活動が各学級で行われています。そこでの自然や生き物を相手にする暮らしは計画通りには進みません。どの学級の子ども達も教師も、思うに任せない日々を過ごしています。「烏骨鶏さんの安心のために小屋をどこに建てるのがよいのか」「ヤギさんの様子がおかしい」「思ったように窯の温度が上がらない」など、日常的に対象を真ん中にして教師と子どもの対話が行われ、合意形

成が図られていきます。教室は小さな民主主義社会です。教師も未経験の内容であり、教師から子ども達に教授するという一方通行の関係は成り立ち得ません。教師も日々「ままならなさ」と向き合っています。そうやって日々子ども達と真剣に向き合っている先生方と、教頭としての私がどう共に在ったらよいのか。私たち職員集団もまた、日々柔らかに学び続け、成長を共に実感できる集団であるために、自分が成しえることは何かを、この 2 年間での学びの中で考え続けたいと思います。

すでに、新しい出会いに対する期待と不安の中で幾度かのカンファレンスを行いました。同じ学校であっても信州とは文化が違うみなさんの中に飛び込んでの対話は、その度に自分を語るための新しい言葉が必要になり、そのことが新たな自分自身についての気づきをもたらす場となっています。普段話を通じる相手と暮らす自分にとって、異質者としての自分になれるこの時と場が、毎回、新鮮で、硬直した私の教育観が解れる場となっています。今の自分にとって大変ありがたいことです。自分を開き、柔らかさ保ちながら、多くのみなさんとの出会いと対話を大事にしたいと思っております。みなさん、どうぞよろしくお願いいたします。

学校改革マネジメントコース1年/福井県立若狭東高等学校

宮本 博隆 (みやもと ひろたか)

今年度より、福井大学連合教職大学院で2年間、お世話になります。どうぞよろしくお願いいたします。現在は教頭職の2年目を迎えております。職責が大きく変わった教頭職1年目は、これまで勤務経験のなかった職業系高校(プロ人材高校)での勤務ということもあり、新たな学びの連続でした。そして、現在もその学びは続いています。教員として経験を重ねるほど、以前は「知っている」と思っていたことが、実はごく一部の理解に過ぎなかったのだと気づかされる場面が増えてきました。授業づくり、生徒理解、学校経営、地域連携等、経験を積み重ねれば積むほど新たな

問いが生まれ、自分の知らない世界の広さを実感しています。こうした経験から、自らの教育観をアップデートし続ける必要性を感じ、本大学院への進学を決意しました。現代の教育課題に対応するため、今一度自らの経験を捉え直し、これからの学校の在り方を模索したいと考えております。

大学院生活が始まって間もないですが、4月からのラウンドテーブルでの対話を通じ、これまでになく刺激を経験しています。私が主に関わってきたのは高校教育という一つの枠組みですが、このラウンドテーブルには、幼稚園、小学校、中学校、特別支援

学校の教員、さらには企業でのキャリアを持つ社会人、そして学部を卒業したばかりのストレートマスターなど、多様なバックグラウンドを持つ実践者が集っています。高校教育を単体で捉えるのではなく、幼児期から成人期に至る人間の成長プロセスの中に相対化して位置づけ直すことで、より広い視野から教育課題を俯瞰し、新しい学びを構想する重要性を学ばせていただいております。こうした他校種・異業種・異世代の方々と言葉を交わす時間は、私に大きな気づきを与えてくれます。

振り返れば、私のこれまでの教職経験において、気づきの多くは、同僚の先生方との対話の積み重ねの中にありました。特に記憶しているのは、初任者時代に職場の先輩たちと交わした対話です。ある先生は「教師としての生涯の価値観や教育観の骨格は、初任校での経験や、そこで出会った生徒・同僚によって決定づけられる」という趣旨の話をされました。当時、生徒に対して厳しい姿勢を崩さなかった先生が、実はその根底には「生徒の自立と尊厳」を重んじる、自由で柔軟な教育観があったこと。また、いわゆる指導が困難な状況にある学校が初任地であった先生が、生徒と真摯に向き合う経験を通じ、生徒への信念や確固たる愛情を持たれていたこと。そうした先生方の、一見すると厳格に見える行動の裏側にある、豊かな背景や固有の教育信念について、対話を通じて学ぶことができたことは、私にとって大きな財産となりました。今度は私がお世話になった先輩方のように、後輩や同僚の先生方にお返しする必要があります。しかしながら、同僚の先生方に対し、どんな影響

をもたらすことができているか、また同僚性の高い職場・教育環境を構築できているのだろうかという自問する日々です。今回の大学院入学は、その対話の輪を拡張する絶好の機会であると確信しています。本大学院での2年間を通じ、多様な実践者・研究者との深い対話を重ねて得た学びを、勤務校にぜひ還元していきたいと考えています。

最後に、教員という立場ではありますが、もう一度、「学生」として大学に通うことができるということ自体に大きな魅力を感じています。大学は、知識を獲得する場所である以上に、問い続けることが許される場所です。業務では成果や効率などの数字が求められるがちです（もちろん職務遂行上、必要だと強く認識しています）が、そうした日常を1か月に1度程度は離れ、「自由な空間」に身を置くことができます。大学には、立ち止まって考え、対話し、自らの前提を疑う自由があります。残念ながら、数十年前の大学時代のように「今日、暇だし、何する？」といった学生生活を送ることはできそうにありません。しかし、あの頃と同じように、大学の自由な空気を満喫しながら、所属や立場にとらわれず、フラットな関係性の中で学ぶという行為は贅沢な営みでもあります。自分自身の教育に対する方向性を模索しながら、他者との関係の中で自己を再び形成していくといった大学ならではのプロセスを楽しみたいと考えています。先生方、院生の皆様との出会いに感謝し、真摯に研究と実践に励みます。どうぞ、今後ともよろしくお願い申し上げます。

学校改革マネジメントコース1年/越前市王子保小学校

分野 健一（わけの けんいち）

初めまして。今年度より、教職大学院学校改革マネジメントコースに入学し、2年間お世話になります、越前市王子保小学校教諭の分野健一です。4月当初は教職大学院の何もかもに戸惑い、「これでよいのか」「書類や申し込み等に漏れがあるのではないかと」、心配になることばかりの毎日でした。しかし、教職大

学院で関わってくださる全ての方々が、本当に優しく温かく接してくださるおかげで、今ではその不安も和らぎ、大学院に行く日が毎回楽しみになっています。

私は、県外の大学を卒業後、愛知県で教員生活をスタートしました。初任校の公立小学校で5年間、その

後公立中学校で5年間勤務した後、福井県に採用していただき、両親が待つ地元へと帰ってきました。福井県では中学校1校3年間、小学校2校（6年間、3年間）勤務した後、現任校に配属となり、2年目を迎えています。大学も初任校も県外ということで、自分が高校まで受けてきた教育との違いを感じたり、福井県に採用していただいても様々な場面で比較をしたりしながら教員生活を送ることが多かったように思います。その中で培った教育観や児童生徒観は、ときに自分自身の支えとなり、そしてときに自分を省みる際の大きなポイントとなっています。

例えば学習指導。個別最適化を目指す必要性を自覚しながらも、一筋縄ではいかない毎日への葛藤。現行の学習指導要領に沿う指導が何よりも大切だと理解し、その実現を目指す授業の中で、ほとんどうまくいかないことに対する焦りと不安。自分は今まで、いったい何を学んできたのだと情けない気持ちになりながらも、前に進むしかない毎日。そして生徒指導。児童生徒理解の重要性を痛感してきた今までの経験がありながら、十分な支援や指導ができず、子どもた

ちや保護者に申し訳ない思いをもつことばかりの日々。そんな自分に、「学校改革マネジメント」なんて、夢のまた夢の領域にすら思える中での教職大学院への入学でした。

このような状態で迎えた今年度の4月。教職大学院は、きっとすごい人たちが集まり、すごいレベルの対話をしていることだろうと、不安を通り越してうつすらと恐怖すら感じていました。しかし実際は、これから教職に就こうと全力で努力をされている方々や、同じような立場、または校長先生や教頭先生のような立場の方々が、それぞれに悩みや葛藤を抱え、それをお互いに共有できる素晴らしい学びの場でした。そのことに気づき始めた今、冒頭で述べたように、大学院に行く日は毎回楽しみでなりません。今以上を求めて学び続けることや、思考を言語化するレポートを書くことは、もちろん簡単なことではありませんが、その先にいる自分が、きっとより良い教育観、児童生徒観をもつことができていると信じて、努力を続けていこうと思います。みなさん、これからどうぞよろしくお願いいたします。



インターンシップ・週間カンファレンス報告

つながる実践

授業研究・教職専門性開発コース2年/福井市立中藤小学校

杉畠 和奏

今年度からインターンシップ先が中藤小学校に変わった。インターンシップでは特別支援学級に所属し、特別支援学級での学びや子ども同士のかかわり、交流級での学びの様子を見取っている。1年生とかかわる中で、幼保小連携について意識することが多くなった。小学校という新しい環境に入学した子どもたちが、自分らしく生活するためにはどんな環境であるとよいのか、私はどのようにかかわるとよいのだろうか。

このような疑問を抱きながらインターンシップに勤しんでいたある日、印象的な出来事があった。算数の時間に、AさんとBさんが教科書にあるすごろくを見つけ、「やりたい」と言い出した。しかし、教室にはサイコロがない。すると2人は、サイコロを折り紙で作りだした。私は「展開図を書くのかな、でもまだ習っていないしな」などと考えていた。すると2人は折り紙を三等分折り曲げ、それを2枚重ね合わせたのだ。

子どもたちにとってサイコロ(立方体)はこのように形に見えているのだとハッとした瞬間だった。このサイコロ作りの活動は、単なる立体の観察に留まらず、これからの算数科での学びに深くつながっていると感じた。遊びから発展し、学びへとつながっていく姿をありありと実感する体験だった。また、2人で協力してサイコロを作っている姿からは、入学して出会ったばかりの2人が、同じ時間を共有する「仲間」として生活していることも強く感じられた。

話題は変わるが、M2になったことで金曜カンファレンス(以下、金カン)では運営する立場になった。4月から私を悩ませているのが、ファシリテーターとしての在り方だ。自分が考えることと、メンバーの考

えを受け入れることと、メンバーの様子を観察することと、M2として考えている内容の深まりと…などと考える要素が多すぎて、上手くいかないと思ってばかりだった。今も悩み続けてはいるが、この数カ月でよかったと思うことは、同じM2の仲間に相談できたことだ。金カンが終わり、院生室で過ごしているときに、勇気をだして上手くいかない現状を打ち明けてみた。すると、上手にファシリをこなしているように見えたM2も、実は同じように悩んでいることを知った。また金カン3の時間でも、お互いの工夫や「こうすれば上手くいった」という方法を共有していく中で、M2が同じ悩みを共有する仲間と実感できるようになった。

1年前の私は、インターンシップでの見取りにも難しさを感じ、金カンでの人間関係も上手く掴めず、どこか手探りで孤独な状態にいたように思う。しかしこの1年で、子どものストーリーを追う見取りが楽しいと思えるようになり、自身の悩みも打ち明けられるようになった。

5月の月間カンファレンスでは、昨年度にインターンシップをおこなっていた学校の先生と、非常勤講師をしていた学校の先生と同じグループになった。クロスセッションでの私の語りに対して、ファシリテーターの半原先生は「それぞれの場での学びがつながっている」と価値づけてくださった。その言葉によって、様々な場での経験は決してバラバラのものではないと気がつくことができた。これからも悩みや壁にぶつかることがたくさんあるかもしれないが、その経験がつながり今後の私を形作っていくと信じて、これからも一歩ずつ歩んでいきたい。

幸せ

教職専門性開発コース 2年/福井大学附属義務教育学校 青木 駿太

M2 となり早くも半年が過ぎ去ろうとしている。今年は「つくりあげる」を個人のテーマとして、金曜カンファレンス（以下：金カン）の授業づくりやインターンシップ、算数科非常勤講師としての授業づくりを行なっている。今年度も福井大学教育学部附属義務教育学校前期課程（以下：前期課程）にインターンと1年生と5年生の算数科の非常勤講師としてお世話になっている。

今年度の金カンのテーマは「幸せ」。テーマ設定にあたり、M2の誰もが身近に感じ、これまでを振り返り、目指していきたい姿の中に必ず「幸せ」があった。金カンの目的は公教育の意義を捉え直すことであり、「幸せ」と無関係なようにも思える。しかし、公教育の意義を考えるその先にこそ、「幸せ」があるのではないかと考えている。この1年教育という側面から「幸せ」に迫っていききたい。

4月金カンでは個人の「幸せ」に対する印象や学校での「幸せ」な場面を考えることから始まった。印象的だったのはあまり自分たちの学校生活での印象が薄かったことだ。自分たちが育ってきた学校でも、印象にない。学校に幸せはないのだろうか、学校は私たちを幸せにするのだろうか。幸せだった過程があったのかもしれない。そんなことを考えながら金カンは進んでいった。特別活動の意義やよい授業とは何かを考える中で、学校の存在意義について考えるようになった。学校とはなぜあるのだろうか、学校の役割とはなんだろう、学ぶとはなんだろう。そんなことを考えながら金カンに臨んでいた。

第7回の金カン、これまでの学びを振り返る中で、共通して「集団と社会の形成者」を学校で育てているのではないかと考えるようになった。個にフォーカスが当てられ、一人一人の学びを考えていく中でも、必ず他者という存在の必要性を感じた。集団で学ぶからこそ価値があり、集団で学ぶからこそ、個の学びが深まる。生物本来的な「受け継ぐ」ということ、そして人間という生物が大切にしている「集団性」これらを伝える場こそが学校であり、学校教育の意義で

あると考えるようになった。金カンを通して今まで個という視点でしか考えられなかった視点の広がりを感じた。これこそが他者と対話し、学ぶ意義だと思う。その後、誰一人取り残さない学校づくりや「きょうどうたんきゅう」を協働探究するなどの様々な企画・活動を踏まえ、後期には学校の外、社会からみた教育について考え、自分たちなりの「幸せ」について考えていきたい。

M2になり、金カンの授業を考えるようになった。この金カンの授業はM2の15人が中心となって考えている。もちろん年間テーマも15人の納得を得て作ったものだ。この15人のコミュニティを形成し、より互いに学び合い、成長するコミュニティへと変化させるのが今年の個人テーマの「つくりあげる」に直結する課題だと考えている。

これまでM2コミュニティは、「みんなで考える」ということに重点を置いて金カンを考えてきた。しかし、金カンが回数を重ねるごとに「みんなで考える」ことから遠ざかる感覚があった。それぞれが考え、バラバラなまま活動に向かい、方向性の違いや意識の差が生まれていた気がする。今バラバラなM2だからこそ、意思統一と方向性を揃えるためにも、金カンを企画するときの枠組みから変化させている。グループ制をとり、全員が必ず金カンに関わる仕組みになった。それでも、意思統一はできず、方向性もなかなか揃わず、グループでバラバラだったからこそ、みんなで考えることの重要性にはまだ届いていない印象がある。今年度のM2は金カンに対する思いやその意義を考えることから企画を考え始めていた。今ではその思いも忘れてしまっているのだろうか。自分たちがやりたいことがうまくできないのだろうか。一度原点に立ち返り、みんなで考えるという風土を作って、よりよいコミュニティを共につくりたい。昨年度読んだ『コミュニティ・オブ・プラクティス』はM2コミュニティを考える上で私にとって欠かせない本となった。実践コミュニティの7原則やコミュニティを発展させ、持続していくために必要なこと。こ

の理論を参考にしながら、M2 的实践コミュニティを作っていきたいと思う。今までコミュニティづくりの経験が少ないからこそ何もわからない。この「わか

らない」ことをこれからも楽しみながら、あと半年過ぎたい。

実践につながる子どもとの関わり

授業研究・教職専門性開発コース3年/福井大学教育学部附属義務教育学校後期課程

小室 祐斗

現在、附属後期でインターンシップを行っています。今年度も継続して学校現場で学ばせていただいております。保健体育を専門としているため、多くの学級の体育授業を参観しながら、生徒との関わりを大切にしています。授業では、メンターの先生の指導や生徒の様子を観察し、自分自身の授業づくりにつながるよう日々学びを深めています。

現在、私が最も考えていることは、「体育における探究とは何か」ということです。附属後期では探究的な学びを重視した授業が多く行われており、体育の授業でも、生徒が課題を見つけ、自分たちで考えながら学習を進める場面を多く目にします。しかし、生徒は主体的に考えているものの、さらに思考を深められる場面があるのではないかと感じることがあります。また、教師が考えてほしいことと、生徒が課題として捉えていることに違いが生まれる場面もあります。さらに、体育では「考えてから動く」のではなく、「動きながら考え、試しながら修正していく」という学びの特徴があり、他教科とは異なる探究の在り方があるのではないかと感じています。こうした問いに対する明確な答えはまだ見つかっていませんが、日々のインターンシップを通して、そのヒントを探しています。このような疑問を考える中で、まずは子どもたち一人一人の考え方を知ることが大切だと感じるようになりました。そのため、授業だけでなく、附属後期で行われている「社会創生プロジェクト(社創)」でも、生徒との関わりを意識しています。社創では、生徒が主体となって活動を進めており、インターン生もその活動を支えながら関わることができず。しかし、私が答えや意見を示してしまうと、「先

生が言ったから」という理由で活動が進んでしまう可能性があります。そのため、私はできるだけ問いを返し、生徒自身が考えを整理し、深められるよう意識しています。実際には、まずグループの中心となって話し合いを進めている生徒に、「今はどのようなことに取り組んでいるのか」「これからどのように進めていく予定なのか」「なぜそのように考えたのか」などを尋ね、グループ全体の状況を把握します。その後、あまり話し合いに参加していない生徒や、発言の少ない生徒にも同じように質問をするようにしています。初めの頃は、「分からない」と答えたり、周囲の生徒が話していた内容をそのまま伝えたりする姿が多く見られました。しかし、問い掛けを繰り返していくうちに、自分なりに考えを整理し、自分の言葉で話せるようになる姿が見られるようになりました。また、一通り話を聞いた後には、「教えてくれてありがとう。また後で来るから、その時にどう進んだのか教えてね。」と伝えてその場を離れ、しばらく時間を空けてから再び様子を見に行くようにしています。すると、先ほどまであまり話し合いに参加できていなかった生徒も活動に加わり、自分の考えやグループで話し合った内容を自信をもって伝えてくれることがありました。この経験を通して、活動の中心にいる生徒だけではなく、一見すると発言が少ない生徒にも丁寧に問い掛けることで、その子自身の考えを引き出し、学びを支えることができるのではないかと感じています。こうした子どもたちとの対話は、一人一人の考え方や学びの過程を知る貴重な機会となり、私自身の授業づくりにもつながっています。このような関わり方も、最初からできていたわけではあり

ません。インターンシップを重ね、生徒との関わりを積み重ねる中で、少しずつ意識できるようになってきました。

今後は授業を担当させていただく機会もあるため、子どもたちとの日々の関わりから得た学びを授業実践に生かしていきたいと考えています。教師として

確実に身に付けさせたいことと、子どもたち自身が考えながら学びを深めてもらいたいこと、そのバランスを大切にした授業を目指し、これからも子どもたちとの関わりを大切にしながら学び続けていきたいと思います。



ミドルリーダー/マネジメントコースだより

いつの間にか蓄積されているもの

学校改革マネジメントコース 2年/立命館宇治中学校・高等学校

酒井 淳平

教職大学院での学びも気がつけば2年目となりました。この原稿を書いているのは夏のラウンドテーブルが終わった直後。あっという間に過ぎていく時間の中で、果たして自分は成長できているのだろうか。ふとそんなことを思い、1年前に書いた夏のラウンドテーブル後のレポートを読み返しました。去年のレポートには「(教員の成長が起こる条件を)スーパー管理職だけに期待していいのか」など疑問形の文章が並んでいました。今年のレポートを読み返すと、「揺れが大切」「新しい点が生まれる」「成長が止まる3要素」など、当時の疑問に対する自分なりの仮説を書いていました。自分では毎日少しずつ考えていただけなのに、1年という時間が積み重なると、こうした変化になるのだと少し驚きました。大学院に入学していなければこうした変化は起こっていなかっただろうと思うと、大学院で深く学べている自分に気づきます。この学びが現場から完全に離れてのものではなく、学校で働きながらカンファレンスなどで対話し、省察を繰り返した結果だということ考えたときに、こうした学びこそが、これからの学びではないかと思ったりもします。

私事になりますが、昨年の秋から、中教審の生活、総合ワーキングの委員をさせていただいて、先日(7月3日)最終回が終わりました。自分自身、これからの教育について当事者として考え実践しているつもりでしたが、ワーキングの委員として参加させていただいたことで、その思いはより一層強くなりました。

これから次期学習指導要領の議論が進む中で、ともすればこれからの教育は誰かに与えられたものという感覚になりがちです。学習指導要領は教室の実践から作られてはいるのですが、学校にいとその感覚を持ちにくいのも事実です。しかし自分はワーキングでの議論を通じて、文章や資料では表現しきれない、多くの方の思いに触れてきました。その思いの根底には「よりよい教育、子供たちの成長」しかありません。そんな思いに触れてきた自分だからこそ、制度と学校現場をつなぐ存在として何かできることがあるのではないかと思います。そのときに、制度を説明するということが考えられがちですが、福井大教職大学院で学んだからこそ、制度を伝えるだけではなく、現場で先生方が考え、対話し、それぞれの学校に合った形を生み出せるような場づくりこそが、

自分にできることなのではないか(そうになりたい)と感じています。

大学院に来るにあたって自分は業務軽減をしてもらっていますが、それも今年度で終わります。来年度の自分がどうなるのか、それさえも分からない状況です。それは不安でもあります。教職大学院での学びでいつの間にか蓄積されている大きなものがある

から、大丈夫と思いながらこの文章を書いています。そして大学院生活はまだ半年以上残されていて、長期実践報告もこれから書きます。3月に大学院を修了するときの自分がどんなことを考えているのか、問いがどのように更新されているのか、そんなことを楽しみにこれからも学び続けたいと思います。

効果的・効率的な教育を安定供給できる 持続可能なコミュニティを目指して ニッポンがんばれ ～届け！みんなの声～

学校改革マネジメントコース2年/静岡慈恵会 春日保育園 近藤 直子

日本はカナダ戦でドロー、チュニジア戦で快勝し、いよいよ一次リーグ突破の天王山、スウェーデン戦を明日に迎えていた。NHK 地上波で朝8時キックオフだ。

(見たい！)

そんな気持ちを抱えて、朝、幼児クラスの部屋に行った。しっかりものの年長児のBくんが、寄ってきて膝にのる。彼が質問する。

「ねえ、チュニジア戦見た？」

「みたよ。」

「三苦知ってる？」

「三苦かついいよね。三苦と久保がいないのは痛いよね。」

「上田がシュート決めたね。明日のスウェーデン戦、パパ仕事休みたいって言ってた。」

「そうなんだ。」

「梅雨休みがあればいいのにね。」

「確かに。梅雨休みがあれば、みんなサッカー見れるね。そうじゃないと、ずる休みになっちゃうよね。」

「あははは！」

Bくんが大笑いをした。

昼に年長の担任のT先生が事務室に来た。

「明日、サッカー見てもいいですか。U先生がダゾーン契約したので、スクリーンに映して見れるようにしたいと思うんですけど。」

「それって、子どもたちから出たことなの？」

T先生は、言葉に詰まった。しかし、すぐに返答した。

「はい、子どもたち、日本を応援したいって張り切っています。」

「じゃあ、子どもたちが相談して決めていけばいいと思うよ。」

「はい。こども会議で相談してみます。」

4月から、年長児はこども会議を開いて、いろいろなことをみんなで相談して決めている。

丁度、職員会議があり、T先生から職員全員にも共有できた。反対意見は出なかった。おやつを食べ終え、年長児が応援グッズと応援の旗を作り始めた。模造紙に一人ひとりがかわいい文字や絵を描いていく。うえだあやせがんばれ、なかむらけいとがんばれ、どうあんがんばれ、にほんがんばれ、ぜったいかつ・・・模造紙いっぱい文字と絵が並んだ。

夕方、Bくんのお父さんがお迎えだったので、朝のやり取りを伝えた。

「Bは、チュニジア戦、正座して見ていましたからねえ。」

当日朝、駐車場であまえんぼうの年長児Gくんのお父さんと会った。彼の携帯はすでにスウェーデン戦になっていた。彼は高校時代はゴールキーパーで、社会人になってもサッカーを続けている。春日保育園の父親たちのサッカー経験者率が高い。思わず声をかけた。

「もうすぐ始まりますね。つばめ組は昨日から盛り上がっていて、みんなで応援グッズを作っていますよ。」

「Gは、今朝5時起きでしたよ。いやあ、仕事休みたいっすよ。」

静岡はかつてサッカー王国と言われていた時代がある。今のサッカーの礎を築いたレジェンドたち、三羽ガラスの長谷川健太、大榎克己、堀池巧から連なる三浦知良、小野伸二、中山雅史、長谷部誠、内田篤人、川口能活の現役時代のプレーを見てきた。静岡人は温厚でおとなしいイメージがあるが、ことサッカーになるとそれぞれが熱い思いを持っている。しかも、春日保育園の卒園児には、「キングカズ」がいるという誇りもある。

保育室に行くと、試合前からすでに盛り上がっていた。私も一緒に応援したかったが、事務室と春日パブリックビューイングを行ったり来たりしながらも、日本を応援していた。登園する子どもたちが増え、応援席も埋まっていく。後半に入り、1対1の同点で、アディショナルタイムに突入していた。相手のシュートがゴールを襲う。子どもたちの悲鳴があがる。彩艶が抑える。そこからは、もう大合唱だ。

「ニッポン、がんばれ！ニッポンがんばれ！」

子どもたちの本気の応援が続く。笛が鳴った。

Gくんが言った。

「次はブラジルだ。夜中の2時からだ。」

もう戦闘モードに入っていた。

昨年、南アフリカのステューブンスン・ヒューさんが春日保育園にやって来た時、マンデラ大統領の話をしてくれた。「マンデラさんは、スポーツの力で国を変えた人です」と子どもたちに教えてくれた。

マンデラ大統領が、不屈の精神で、アパルトヘイトの撤廃を成し遂げた物語「インビクタス 負けざる者たち」（ジョン・カーリン著）では、1995年ラグビーワールドカップにおいて、南アフリカの代表チーム、スプリングボクスがラグビーを通じて国を一つにしたことが描かれている。当時、ラグビーはアパルトヘイトの象徴であり、白人のスポーツだった。「ONE TEAM ONE COUNTRY」ーラグビーの力で国を一つにしようーという願いのもと、王者ニュージーランドのオールブラックスを決勝戦で破り奇

跡の勝利を挙げた。決勝戦に現れたマンデラ大統領はスプリングボクスの緑と金のユニフォームを着ており、映画版では、モーガン・フリーマンが演じていた。私は、昼の職員打ち合わせで、マンデラと1995年のラグビーワールドカップの話をしようと思っていた。まず、T先生に聞いてみた。

「子どもたちどうでした。」

「みんな、楽しんでいました。特に最後の10分は、日本頑張れコールがすごくて盛り上がりました。」

T先生の報告をみんなで聞いた後、私はひとしきり話をし、最後に言った。

「今日のパブリックビューイングは、子どもたちにとってかけがえのない体験になったと思います。」

T先生の目が潤んでいた。

春日保育園の子どもたちは、年中児になるとサッカーを始める。近隣のフットサルスタジアムに行き、オーナーのKさんのコーチを受ける。最初は、からきしまとまりもなく、座り込んだり、泣いたりしていた子どもたちが、年長児になると、必死にボールを追い、勝ったり負けたりを楽しめるようになっていく姿を見守るのはとても嬉しい。子どもたちにとってサッカーは、友だちとつながる遊びだ。そのサッカーという競技で、日本の代表があきらめないで戦い続ける姿は、子どもの心に勇気の灯をともし。そして、スクリーンを通して世界中の人たちとつながり、一体感となる体験は、「世界の中の日本」そして「日本人としての自分」を感じる貴重な学びでもある。

子どもたちが生きていく世の中が愛と平和で満ちていてほしい。ボール一つで心がつながるような平和への道こそが、子どもたちが世界中どこへでも行ける未来へのパスポートなのだと信じたい。

ブラジル戦が明けた朝、Gくんが真っすぐ私を見て言った。

「日本は、一回ブラジルに勝った。」

澄んだきれいな目だった。

翌日のこども会議は、「いろいろな国を調べてみよう」ということになった。最初はブラジル、次は、バングラデシュ、そして南アフリカ。子どもたちの『知りたい』が止まらない。

コース便り

ミドルリーダー養成コース 2 年/福井大学附属義務教育後期/北陸高校

八木 美津子

2025 年度まで私立北陸高校で英語非常勤として、週 15 コマほど担当してきた。

教職大学院 1 年次のことだ。

ある合同カンファレンスの時にファシリテーターの K 先生に「よかったら、福井大学教育学部附属義務教育学校後期(略して附属中)の方も、お手伝いいただけませんか」と声をかけられた。

それで2026年度から北陸高校のコマ数を極端に減らし4コマに、附属中で2クラス8コマを担当することにした。トータルとして収入は減ったかもしれないが、私は「やりがい」を選んだ。

教職大学院で求められる授業を、北陸高校で実践しようと試みたが、伝統の厚い壁が立ちはだかり、困難を感じるが多かったからだ。

北陸高校には大きく分けて商業科、普通科普通コース、進学コース、特進コースの4つのコースがある。中学から進学してくる時の「偏差値」でいうと、商業科と普通コースは一般的には低いと言われている。

それはたまたま、それまでに彼らが勉強を好きになる環境に恵まれなかっただけで「人間の能力に大差はない」というのが私の基本的な考え方だが、15年の間に貼り付けられたレッテルの力は大きい。彼らのほとんどは勉強が嫌いになっており、学習意欲を失くし、授業には身が入らない。

一方、附属中は福井県の中ではエリートコースと言われている。幼稚園、小学校から続けて通っている生徒のほとんどは、親が教育熱心で小さい時からいわゆる「お受験」をしてこの学校に通っている。中学で受験して編入してくる生徒はよほど「頭がいい」そして幸運に恵まれた生徒だ。附属中の生徒たちは福井県では学力的に最高レベルの県立藤島高校に入学する生徒が大多数と言われている。藤島高校に入れ

なかった生徒が第二志望校として、北陸高校の特進コースに入学してくるケースが多い。

さて、そんな学力差があると言われている、北陸高校普通コースと附属中の生徒たち。北陸高校3年生と附属中7年生(通常の中学でいうと1年生)は、18歳と12歳、6年の差があるわけだが蓋を開けてみると、なるほど、学力レベルは同じぐらいだった。

2025 年秋にわが教職大学院のウィリアム先生が私の担当する北陸高校の普通コース3年生のクラスに、留学生を連れてきてくださった。

1 クラス 35 名を、ウィリアム先生を含めて 6〜7 人の英語話者が 1 人ずつつくよう、6 班に分けた。1 コマの授業は 50 分。それで最初は 1 人の英語話者につき 10〜15 分で交代してもらって、1 班につき 3 人の英語話者と話すように構成したところ、英語話者側からも生徒側からも「1 班で 1 人の英語話者ともっと長く話したい」という意見が出た。それで、2 回目は 1 人の英語話者と長く話す設定をした。

明けて 2026 年 7 月、附属中 7 年生で同様の人数でアクティビティをする時には、最初から「1 人と長く話す」設定をしたところ、こんどは逆に「長すぎて話す内容がなくなる」ので、英語話者が 3 人交代で 1 班と話す設定に切り替えた。

学力レベルは同程度だが「長く話したい」18 歳と話の内容が尽きてしまう 12 歳。学力だけでは測れないものがあつたようだ。

それは何だったのか。

前回のカンファレンスでこの問いをなげかけたところ、同席したウィリアム先生も「うーん」とうなづいていらした。

私のことを「みっちゃん」と呼び、「なんでも『OK』と答えるから、5 分早く授業を終わらせてよ」などと要求してきたあのやんちゃな高校 3 年生たちが、懐かしい。

学校づくりを通して得た使命

ミドルリーダー養成コース2年/札幌市教育委員会

中澤 友希

昨年の北海道の夏は暑かった。今年の暑さは控えめで曇り空が多い。蝦夷梅雨が長く続いていた。どんよりとした抜けない灰色の空は4月から続いた暗く重たい現実を現しているようだった。

かつての同僚が遠方へ旅立たれた。自分が何もできなかった無力感と現実を受け入れることができない虚無感が続いた。現在の教育委員会での仕事も、教員の時と違って見通しがなかなか持てずにいた。一生に一度しかないかもしれない「新しい学校をつくる」ことへのワクワクする気持ち。それとは裏腹に、何からどのようにつくっていけばよいのか立ち止まったり、新しい取組を中学生や保護者、先生たち、一般市民がどのように感じるのか不安になる。そんな様々な葛藤と手探りの中で日々会議の提案に向けて資料準備をしたり、開校に向けて準備を進めている。同僚たちも普段の学校での教員生活では味わってこなかった責任を背負って仕事をしている。重圧が顔色に反映されてしまうこともある。待ったなしでくる来年4月の開校は、上から空が少しずつ降ってくるような感覚に近いものを感じている。

それでも現実を前へ進めなければならない。現在の職場は行政職で、普段同じ執務室で働いている教員は5人しかいない。その内2人は開校後に管理職となる。残りの3人のうちの一人が私である。教員から教育委員会へ行った先生たちは管理職となって現場に戻ってくることが多い。しかし、私含め3人は管理職にはならず4月に現場復帰の予定であり、ある意味貴重な存在である。戻った際にはミドルリーダーとして学校の中核的存在の立場を求められるのは必須である。昨年からは行政職として従事している2年間をどのように現場へ戻ったときに生かすことができるのだろうか。

教員時代と比べて、打合せで一つのことに議論を費やす時間が増えた。その中で、常に「なぜ」や「何のために」という目的をはっきりさせる大切さを改

めて感じている。学校現場での打合せや職員会議では、「例年通り」で様々な活動が実施されることが多い。その活動の目的や意図がしっかりと把握せずに行われてしまっていることも少なくない。目的を見失っている活動は中身が伴わない。当然、計画時にはそれを実行することによって得られると期待した教育的効果は十分に伴わない。

この意識を持つ前まで、前任校のプロジェクトで起こったある事件は生徒の素行の悪さが原因であると考えていた。しかし、当時をよく振り返ると、私を含め教員たちがそのプロジェクトを実施する目的、達成したときに生徒がどのような姿となっていてほしいのかといったことを生徒へ共有していなかったのではないかと気付いた。毎年その当該学年になると実施されるそのプロジェクトは、生徒たちも先輩方から話を聞いており、実施前からそのプロジェクトについて友だち同士で話し始めていた。そういったこともあり、先生方も「今年も実施します」という流れでしか伝えていなかった。それが原因で目的を十分に理解されずにスタートしてしまった結果、生徒同士のトラブルに発展してしまった。そして、例年あったそのプロジェクトは次年度以降実施されなくなってしまったくらい大きな出来事となってしまった。

この振り返りから、何をするにも、核となる目的部分の共有・確認は、教員に戻り、たとえどれだけ打合せの時間が短くなったとしても先生方、そして生徒へしっかりと伝えていきたいと感じた。また、学校教育目標やスクール・ポリシーを作った経験が、これまで自分がそれらを意識した授業や行事の組み立て、生徒への声かけができていなかったことにも気付かされた。どんな教育活動も、最終的には学校教育目標の達成に向かうためにあるべきものであり、それを全教職員で共有し、学校全体で推し進めることが必要である。昨年度から学校をつくっていく際に、長い

時間をかけて検討したのがスクール・ポリシーと学校教育目標である。一つ一つの言葉に向き合いながら、「どのような生徒を育てたいのか」「そのために学校は何を大切にするのか」を問い続けてきた。その時間は、学校教育において大切なのは、活動自体ではなく、その根底にある目的や理念であることを改めて教えてくれた。

学校現場へ戻れば、日々の忙しさの中で目の前の業務に追われることも多いだろう。しかし、だからこそ立ち止まり、「なぜ行うのか」「何のために行うのか」を問い直し、教職員や生徒と目的を共有する存在でありたい。教育活動の一つ一つを学校教育目標やスクール・ポリシーと結び付け、生徒と接する大人た

ちが同じ方向を向きながら、生徒が学ぶ意味を実感できる学校にしていきたい。行政での経験は、決して学校現場から離れていた時間ではなく、学校を俯瞰し、教育の本質と向き合うことができる貴重な時間だった。この経験を現場での実践へと還元し、目的を軸に人と組織をつなぎともに動かす実践者としてより良い学校づくりに貢献することをこれからの自身の使命として歩んでいきたい。

灰色の空は急に青く晴れ渡るわけではない。一歩ずつ前へ進み、自分の果たすべき役割を見据えた今、雲の切れ間から青空がのぞき始めているように感じる。その青空を確かなものにできるかどうかは、これからの自分自身の実践にかかっている。

変わる学校を支援したい

学校改革マネジメントコース2年/株式会社 COMPASS 小森 由貴

学校改革マネジメントコースに入学して1年半が経ちました。私自身は現在、小中学校向けのAIドリルのメーカー、前職も教育産業で、長く学校の周辺領域でビジネスをしています。

前職では高校の担当をしていたのですが、学校を訪問し、先生方と話しているうちに様々な課題があるのだなと感じていました。どの学齢・どの層にも課題がないわけではないのですが、とりわけ私が気になっていたのは学力の厳しい生徒たちです。人口減もありほぼ競争のない形で行われる高校入試も珍しくありません。その中で、ほとんど小中学校で学んだことが身につけていない状態で入学している生徒たちも少なくありません。

ある学校に生徒向け講演に行った時のことですが「3割引はいくらでしょう」という問いかけを行っても、みんなぼかんとしていて答えられる生徒がいませんでした。先生と振り返りを行ったときに「5割ならいけたかもしれないが、3割引は難しい」とおっしゃっていて、問題の根深さを感じました。割合や速さ、単位などの計算に関しては実生活で多く利用する機会があります。たとえば運転手になっても1時間で行くために何キロで走ればいいのか？が計算で

きなければ日々の生活に困ることは想像に難くありません。

こういった背景を踏まえ、私たちは「学び直し教材」を開発しました。小中の範囲を学びなおすドリル教材です。最初の年には多くの先生が喜んでくださいました。しかし、使っているうちに「これは簡単なことではない」と感じるようになりました。先生方は高校の授業と並行して、もしくは高校の授業を遅らせて学び直しに取り組みます。ドリル教材を1度で理解は難しく、2周から3周させることで理解と定着が進みます。とりくませることそのものにもかなりパワーがかかります。熱心な先生は引き続き取り組んでくださいますが、継続して利用する先生は少しずつ減ってきてしまいました。

そんな時に、AIドリルに出会いました。AIドリルは自分に合った問題をAIが判別し、出題してくれる仕組みです。中学生で方程式が解けない生徒は、方程式だけがわからないわけではありません。もっとはるか昔に躓いています。その躓きをAIが分析し、方程式に取り組んでいても単元・学年を超えて躓きの根っこの問題まで戻ってくれる仕組みなのです。これがあれば、先生があんなに時間をかけなくても子

供たちを救えるのではないかと。そう思って6年前に転職し、今の仕事をしています。

コロナ禍でGIGAスクール構想が前倒しされ、今やほとんどの学校で1人1台のタブレットが利用されています。しかし、活用率は地域・学校によって全く違います。

私が夢のソフトだと感じたAIドリルですが、採用されても使わない先生も多くいらっしゃいます。なぜ？これを利用すれば先生方の生産性も向上し、救える子供たちがたくさんいるのに、なぜ利用されないのか？

この疑問を抱えて学校改革マネジメントコースに入学しました。1年半たち、見えてきたことは「学校改革とは、教員の意識改革に他ならない」ということです。

どんなに便利なツールが導入されても、先生方の意識が変わらなければ指導は変わらない。いくつかの実践を読ませて頂き、先生方とディスカッションさせて頂いて見えてきたことは、改革にはハードとソフトの両輪が必要だということ。私たちはツールを整備してハード面の変革を支援してきました。しかし、学校が変わっていくにはソフト面＝意識改革を支援していく事が必要なのではないかと思っています。

使っていただくサービスやアプリを通して、少しずつ先生方の意識が変わっていくような問いかけやメッセージをお伝え出来ないか。ツールを使うことが目的ではなく、先生方の教育目標を達成するためにツールを使っていたきたい事を適切に伝えられるように残り半年で考えていきたいと思っています。



7月ラウンドテーブル報告

ラウンドテーブルからの学び210

リーダーシップとは何か

ミドルリーダー養成コース2年/森田さくらこども園 **山本 晃司**

教職大学院に入学して2年目となり、何度も参加しているラウンドテーブルですが、人前で話すことが苦手な私は、毎回不安な気持ちを抱きながらスタートしています。しかし、終わった後はやりきった達成感と聞いてくれた安心感で満たされていました。さまざまな立場の方々との対話を通して、教育実践は一人で作り上げるものではなく、多用な視点を取り入れながら磨き上げていくものであり、自分の実践や課題を言葉にして伝え、参加者から質問や意見をいただくことで、自分では気づかなかった考え方や改善の方向性を見出すことができました。

4日(土)に行われたシンポジウムでは【リーダーシップ】というテーマで発表があり、その中で複数の型と会社の環境によって異なることを知りました。管理職やリーダーが方針や目標を決定し、組織全体

に指示を出して進めるトップダウン型リーダーシップとリーダーシップを一人の管理職が担うのではなく、一人ひとりが専門性や経験を生かしながら主体的に役割を果たす分散型リーダーシップがある。リーダーシップのイメージとしてはトップダウン型の会社が多く、言葉だけ聞くと『主体的に』という言葉がある分、分散型がよい気もするが、話が進むにつれ、どちらの型にも利点と欠点があることがわかりました。トップダウン型の利点としては、意思決定が速く、緊急時や危機的な状況でも迅速に対応できることが挙げられ、指示や役割が明確であるため、組織全体が同じ方向を向きやすく、責任の所在もはっきりする。教育現場での、災害時や事故対応など、迅速な判断が必要な場面で大きな力を発揮される。一方で、欠点としては、現場の意見が反映されにくくなり、職員が受

け身になりやすくなる。指示を待つ姿勢が定着すると、自ら考え行動する力が育ちにくくなる。また、管理職に負担が集中し、リーダーが不在になると組織全体が停滞する恐れもある。分散型の利点としては、多様な意見やアイデアが生まれやすく、組織全体の課題解決力が高まり、職員一人一人が当事者意識をもち、自ら考えて行動するため、組織の活性化や人材育成につながる。教育現場では、分掌を超えて協力し合うことで、子どもたちにより良い教育(活動)を提供できるようになる。一方で、欠点としては、目標や役割が共有されていないと、方向性がバラバラになり、意思決定に時間がかかることがある。また、責任の所在が曖昧になったり、意見の調整に時間を要したりする場合もあるので、分散型リーダーシップを効果的に機能させるためには、共通のビジョンや信頼関係、日頃からの対話が欠かせないと感じた。

これらの話を聞くとトップダウン型と分散型のどちらか一方だけが優れているわけではなく、時と場合によって使い分け、災害対応や緊急時にはトップダウン型の迅速な意思決定が必要であり、日常の教育活動や学校(園)改善では、職員全員が主体的に関わる分散型リーダーシップが効果を発揮するような状況に応じて二つのリーダーシップを適切に使い分けることが、より良い職場環境づくりにつながるのではないと考えられる。

今まで受け身として動いてきた私だが、新卒の仲間が増えて、指示やお願いすることが多くなった。この時、どう伝えていくのか、どのような声掛けが相手に的確に通じるのか、今の私は分かっていない。日ごろの保育からコミュニケーションをとり、一方的に伝えるのではなく、相手が理解し、納得し、自ら行動したいと思えるような関わり方をしていくために、まず相手の立場や思いに耳を傾け、現状や課題を共有することが重要である。相手の意見を受け止めた上で、「なぜこの取組が必要なのか」「どのような目標を目指しているのか」という目的を丁寧に伝えることで、共通理解が生まれる。

一人が引っ張るのではなく、互いに学び合い、それぞれが力を発揮できる環境をつくることが重要であり、相手を尊重し、対話を重ねながら目的を共有し、一緒に考え、一緒に実践していく姿勢こそが、組織全体の成長につながるリーダーの伝え方であると考えている。今回の学びを通して、自分自身も周囲の職員と積極的に対話し、相手の考えに耳を傾けながら、互いに学び合える職場づくりに貢献したいと考えるようになった。また、自分の実践を振り返るだけでなく、他の職員に助言や支援ができる存在を目指し、日々の実践を大切に積み重ねていきたい。

ラウンドテーブルのおもしろさ

学校改革マネジメントコース2年/福井市和田こども園 木下 妙子

教職大学院に入学して2年目のラウンドテーブル。入学前にも誘われて2回ほど参加したので、今回で5回目になる。最初にラウンドテーブルに参加した時には、休日返上の参加・どんな難しい内容の話が繰り上げられるか等、参加するために気合を入れる必要があった。でも行ってみると、身近に感じるような内容だったり、「そんな感じもいいんだ!」と思えるような話だったり、参加に対する敷居が下がっていく面白さだった。最初に参加した時には、自分が考えもしなかった取り組みを聞くこと等自分の視点が広が

ることが印象的だった。大学院に入学してからのラウンドテーブルは、大学院で自分自身を振り返る機会が増えたことで、自身の取り組みになぞらえて聞くことが増えた。その分、視点が広がるだけではなく、疑問点が出たり、自身の取り組みに取り入れるにはどうしたらよいか等考えたりすることが増えた。この回数でも参加して自分の考えの変化がみられる。なぜ変化していくのだろう。ラウンドテーブルは、何度参加しても、新たな出会いがあり、その出会いから新たな考えが出てくるので、退屈になることがない

ことが面白い。ラウンドテーブルで同じグループになるメンバーは、大学の先生がどう参加者をセッティングするか、かなり時間をかけて考えてもらっていると聞いた。このセッティングが様々な『化学反応』を起こし、飽きない刺激的な話し合いが生まれるのだと思う。特に、ラウンドテーブルは、教育関係の仕事だけではなく、様々な職種の方がその立ち位置から話をしてくれることが、また刺激になる。全く違う職種でも共通点が意外とあり、教育関係では出てこない視点が出てくる。それを発見することがまた面白い。さらにそこに子供たちが参加することで、世代を超えた『対話』ができる。世代が違うことで、違った視点もあるが、世代が違っていても共通点が見られる。この気づきも面白い。ぜひ、大学の先生にこういった思惑で、この対話のチームを編成したのか聞いてみたい。今、大きく変わる社会の中、様々な視点を持ち、多角的にものを考えることは子供だけではなく、大人にも必要な思考だと思う。その思考を刺激するような『対話』を考えること、その『対話』にどう『化学反応』を起こさせるか、これを楽しく・面白く実践させてくれる場がラウンドテーブルだと思う。

上記で上げてきた点だけでも面白さが色々あるが、刺激もたくさんあるので、ラウンドテーブルに参加すると脳がどんどん回り始める。今の自分の保育に

対することを考えるだけではなく、自分のこれまでの保育や子育てを思い返すことも始めてしまう。反省したり、あの時この子はこう思っていたのかも…と振り返ったりしながら帰宅した覚えがある。もう卒園した子には会えないので、我が子に「あの時はごめんね」「あの時こうだったの?」「あの時どう思ってた?」「これってどう思う?」と毎回ラウンドテーブルで受けた刺激を子供に返している。子供からは意外な答えが返ってくることもある。これもまた私の中でのラウンドテーブルの面白さの一つでもある。先日子供から手紙をもらい、その内容に『お母さんからの質問やその日の話は面白いものばかりで私も日々触発されています』と書かれていた。私事で申し訳ないが、子供にこんなことを言ってもらえることもラウンドテーブルで思考が触発されての結果なので、これも私の中でのラウンドテーブルの面白さの一つになる。こんなことを今回の原稿を書きながら考えていると、自分が感じた『面白さ』や『刺激』、そこから引き出される『思考』は、参加した方それぞれに面白い『余波』を生み出しているのではないと思う。そう考えると、その日、その時、その参加者のみだけにとどまらずどんどん周囲に広がっていくラウンドテーブルは、本当に面白いと思う。

ラウンドテーブルの魅力を本校にも

学校改革マネジメントコース2年/坂井市立丸岡中学校 廣瀬 雅弘

昨年の夏は、聴き手として参加した夏のラウンドテーブル。終わった後のレポートには「今回は聴き手として参加したラウンドテーブルであったが、自身も話し手として参加してみたいと思えた。それは、自身の実践を改めて振り返る機会になるだけでなく、さまざまな立場(職種や年齢など)の方からアドバイスをいただけた、深め合っていけたりするからである。ラウンドテーブルという場を通じて、さらなる学びにつなげていきたい」と記していた。今年は話し手として自身の実践を語り、終えた後の達成感と言えばいいのか、やり切ったという思いと次の自身の

方向性が定まってきたことで気持ちが引き締まるのを感じた。

しかし、前日までの私は次のような状況であった。今年は、これまでの担任から学年主任へと立場が変わり、慣れない仕事に日々忙しい状況であり、ラウンドテーブル前の1, 2週間は特に慌ただしかった。そのような中で迎えたラウンドテーブルに対し、正直なところ「休みたい」「休日なのに…」という思いがあった。1日目、午前中の特別フォーラムをオンラインで視聴した。「話題提供1: シェアド・リーダーシップ 若手・中堅教師による学校改善」を聞いていて、

自分の中で日々モヤッと感じていたことがより解像度を上げていく感覚があった。そして、気づいたら釘付けになっている自分がいた。その解像度が高いうちに、2日目のラウンドテーブルで、「チームマネジメントのおもしろさと難しさ～チーム担任制と学年主任という2つの変化から見えてきたもの～」と題した自身の実践を報告したいと思うに至った。そこで、急遽、2日目に発表しようとしていた実践報告をまとめ直す決断をした。自分自身の思いをさまざまな立場の人に話ができる機会が目の前にある。この機会を生かし、自分の4月～7月までの実践を報告することでより解像度が増し、自身の実践を俯瞰的に捉えることができるのではないかと考えたからだ。事前に準備していた実践報告を見直し、リーダーシップおよびチーム内のメンバーのお互いの強みを生かして関わることを前面に打ち出した構成に変更した。「休日なのに…」と思っていた自分はもうそこにはおらず、気づけば窓の外は明るくなっていた。

そして、迎えた2日目のラウンドテーブル。それぞれの実践報告を行い、聴きあう日を迎えた。1日目の朝と比較すると自分自身の気持ちは非常に前向きなものになっていた。いろいろな立場の人の話を聴き、それぞれの視点から感じたことをもとに話をしていく温かい雰囲気がそれぞれのグループから感じられた。私のグループでは、小学校に勤務するミドルリーダーの先生の実践と悩みと、認定こども園での探究活動について話をする先生の実践と今後の見通しについての報告があった。初対面なのに、子どもや先生方の姿を通して、それぞれがまるで以前から知り合

いのように話が展開していく、このラウンドテーブル。もっと知りたい、実際に見に行ってみたいと思わせてくれるラウンドテーブル。去年は聴き手として、今年は話し手として参加し、私はすっかりこのラウンドテーブルの魅力に引き込まれているのだと感じている。この魅力を本校の先生方にも感じてもらえないかと考えるようになっている。しかし、いきなり「ラウンドテーブルに参加しませんか？」とはなかなか言いづらい。2段落目に書いたように、日々の忙しさを感じる中で、休日にとというのはハードルが高い。そこで、本校の先生方向けに校内で教科や学年を超えたグループでそれぞれの実践を報告し合う機会をつくることにした。研究主任との話の中で、夏休みに1学期の先生方の実践を簡単にまとめたものを持ち寄り、そういった機会を企画することができた。ここでの先生方の様子や思いを大切にしていきながら価値づけを行い、先生方の2学期の方向性を見出したり、ラウンドテーブルのような場の良さを感じてもらったりできればうれしい限りである。そういった先生方がいずれは、ラウンドテーブルに参加し、本校の取組を語ってくれるのではないかなと思う。

また、先生方の学びだけではなく、生徒においても自身の学びの成果を語る経験は非常に有益なものである。現在3年主任をしている私としては、生徒の3年間の学びや探究学習での学びを語るそういった場をつくっていききたいと思いは膨らむばかりである。こういったこれからの実践をまた、ラウンドテーブルに参加し、語る日を楽しみにしておきたいと思う。

立ち止まって気づきを得る

ミドルリーダー養成コース2年/洗足学園小学校

野口 紗百合

私は現在、勤務校で授業研究委員会を立ち上げ、授業のアップデートのための取り組みを進めている。教員一人ひとりが自身の授業課題を持ち寄り、「問い・課題設定」「対話・協働」「振り返り・自己調整」といったテーマごとに対話をしたり、研究授業のやり方を一新したりと試行錯誤の日々だ。

ラウンドテーブルでは、その取り組みについて多くの先生方から価値を認めていただき、自分たちの方向性に大きな励ましをいただいた。一方で、自身の取り組みを立ち止まって省察し、気づきを得られるような助言もたくさんいただいた。たとえば、クロスセッションでは、現在進めている研究授業後の検討

会で熊本大学前田康裕先生のご助言の下、行っている概念化の過程について、「概念化を行う際には、その言葉が生まれた文脈を大切にすること」という助言をいただいた。子どもの姿を元に授業改善を図るだけではなく、「なぜその学びが生まれたのか」「どのような要素があればそのような状態が生まれるのか」など具体的な事実や関係性に立ち返って考え、それを対話することで文脈を大切に概念化したいと考えている。

また、学校改革におけるリーダーシップと教師の学びについて考えも深めることができた。特に印象に残ったのは、リーダーシップを特定の役職者だけが発揮するものではなく、必要な時に必要な人が力を発揮し、互いに支え合う実践として捉える「シェアド・リーダーシップ」の考え方である。

さらに、7月のカンファレンスで午後に読んだ実践報告では、授業改善プロジェクトを「コミュニティ・オブ・プラクティス」の七原則で分析している実践に出会った。ラウンドテーブルで「自分の実践を七原則で捉え直してみるとよい」とご助言をいただいていたこともあり、非常に印象深く読むことができ

た。特に、「さまざまなレベルの参加を奨励する」「公と私のコミュニティ空間をつくる」「コミュニティのリズムを生み出す」といった「ゆるくつながる」視点は、現在の授業研究委員会に当てはまるところが少なく、今後意識していくべき視点であると感じた。夏期集中講座では、自校の実践を七原則に照らし合わせながら、省察を重ねる時間をとりたい。

今回のラウンドテーブルを通して、教師の学びと子どもの学びは相似形であるという考えがより強くなった。子どもに主体性や自己調整を求めるのであれば、教師自身も安心して語り、挑戦し、省察できるコミュニティの中で学び続ける必要がある。そのような教師集団が形成されることが、結果として子どもの主体的な学びにつながるのではないだろうか。これからは7月の大学院での対話を通して気づくことができた「ゆるくつながる」ことの大切さを忘れずに、授業研究委員会を実践コミュニティとして育てていきたい。そして、一人ひとりの教師が自ら学び続け、その学びが子どもたちの成長へと還元される学校づくりを目指していきたい。

リーダーシップ再考～対話と余白が創る「新しい学校の風景」～

学校改革マネジメントコース2年/揖斐川町立揖斐川中学校 馬淵 勝弘

1. はじめに

校長となって今年で4年目になる。この間、私は絶えず「校長とは何なのか」「校長はどうあるべきか」という問いと向き合い続けてきた。かつて揖斐川町で誰もが知る「ザ・揖斐川」とも呼ぶべき先人たちが体現してきたのは、揺るぎない信念をもつ「英雄的なリーダー」像である。時代が変わり、組織の在り方も変容を求められる今、私はこれまでの手法とは異なるアプローチでのリーダーシップを模索している。

2. 特別フォーラムから省察する

赴任当初、職員から「校長の方針が見えない」と強く求められていたが、私は「必要なことはその場で直接話す」という姿勢を貫いていた。しかし、あ

る職員から私のノートの「校長先生のページが2か月空白です」という指摘に、私はハッとさせられた。対話をしているつもりでも、それは本質的な繋がりにはなっていなかったのだ。3年目にして「校長だより」を綴り始め、「子どもも職員も『行きたい』と思える学校にしたい」という私の願いを言葉にしたとき、職員から初めて「そんなことを思っていたのですね」という声が返ってきた。私の役割は、先生方一人ひとりが目の前の子どもを見て「こうした」と願うことを後押しし、その想いを叶えていくことにある。「口は出さないが責任はとる」そのスタンスこそが、職員に仕事への生きがいと楽しさを与え、それが子どもたちへと伝播すると信じている。

今こそ、トップダウンからの脱却と、真の本質的な対話が求められているのではないか。

3. 学校・教育・地域を考えるアプローチから省察する

今回の「Zone C コミュニティ」において、私は学校教育という枠組みを超え、多様な他者との対話に身を投じた。PTA 活動の持続可能性について悩んでいた私に「越前市みんなの食堂」の方々は、コミュニティをコーディネートする鍵は「余白」と「無理なく」にあると教えてくれた。私の発想は活動を「増やす」ことばかりに向いていたが、真に必要なのは、たとえ集まる機会を増やしても「無理して来なくてもいい」という余白を意図的につくることだった。「ゆるくつながった仲間が次の繋がりをつくり、それが楽しさへ繋がる」。PTA もまた、保護者が笑顔になり、楽しむためのコミュニティであっていい。今回の出会いは、私の学校経営に「余白をデザインする」という新たな視点をもたらした。

4. ラウンドテーブル「クロスセッション」から省察する

私は5月の発表内容を再構成し、発表者として皆さんと対話を重ねた。前田先生から問われた「教職員が変化した場面」として、私は深夜の緊急事案に

駆けつけ、職員と肩を並べて議論したあの2時間を挙げた。理論を説くよりも、現場で同じ目線で悩み、行動を共にしたとき、人は本当の意味で動き始めるからだ。また、藤田先生から提起された「校長が異動しても学校の仕組みは維持できるのか」という問いに対し、私は次のように答えた。「私の目的は、特定のリーダーシップに依存する組織ではなく、トップダウンからフラットな関係へ、教職員がみなで知恵を出し合う文化の醸成です。職員異動は、その文化を深化させるチャンスです」。そう答えている自分に驚いた。

5. むすびに～明日への挑戦～

2日間のラウンドテーブルを通じて、私の「リーダーシップ観」は少し明確になった。それは特定の誰かが牽引する組織ではなく、対話と余白の中で、教職員一人ひとりが主体的になれる「空気」を醸成することである。今、胸にあるのは確かな高揚感だ。この2日間の素晴らしい出会いに感謝し、明日からまた新たなチャレンジへ踏み出そうという力が湧いている。子どもと教師が共に学び合い、共に生きる、そんな学校をこれからも仲間と共に創り上げていきたい。

「生き生き日枝っ子」「生き生き日枝の大人」を目指して

学校改革マネジメントコース2年/横浜市立日枝小学校副校長 石川 和之

本校の学校教育目標は「生き生き日枝っ子」である。子ども一人ひとりの思いに寄り添い、主体的で協働的な学びを充実させること。まちや人と自らかかわり、大切にしようとする心を育てること。自他を理解し、多様性を大切にできる心を育て、あきらめず、くり返し挑戦する心や体力づくりを進めること。これら3つ、「主体的・協働的な学び」「地域連携」「チームづくり」を目指して、職員40人、校長・副校長を入れて合計42人（非常勤を入れると63人）で日々の業務に取り組んでいる。

10年前に比べて、個別支援学級在籍児童や国際教室で学ぶ児童の数は2倍以上になり、前者は全体の

2割近く、後者も3割を超えている。学区内に母子生活支援施設もあるため、様々な家庭環境のもとで暮らしている児童も多く、とにかく自他を理解し多様性を大切にしながら、「学校って楽しい!」と思える学校づくりに邁進している日々である。

そんな本校の実態もあって、今回のラウンドテーブルを通じた学びは、「『生き生き日枝っ子』を目指していくために、まずはどのように『生き生き日枝の大人』にしていけるか」に集約される。「大人」としたのは、職員だけでなく、保護者も地域も、子どもに関わる「大人全て」としたかったからである。

校長や副校長、教務主任、日枝っ子友の会(旧 PTA) 会長、学校運営協議会会長といった特定リーダーに依存せず、それぞれのチーム内でお互いの強みを生かしながら、年齢や経験に関係なく、それぞれの分野でそれぞれ多様な人がリーダーシップを発揮できるように、今の日枝小学校ではトライしている。あるときはリーダーシップを発揮している人も、またあるときはフォロワーシップに徹する。その場その場で、リーダーシップとフォロワーシップを使い分けられるようにしている。

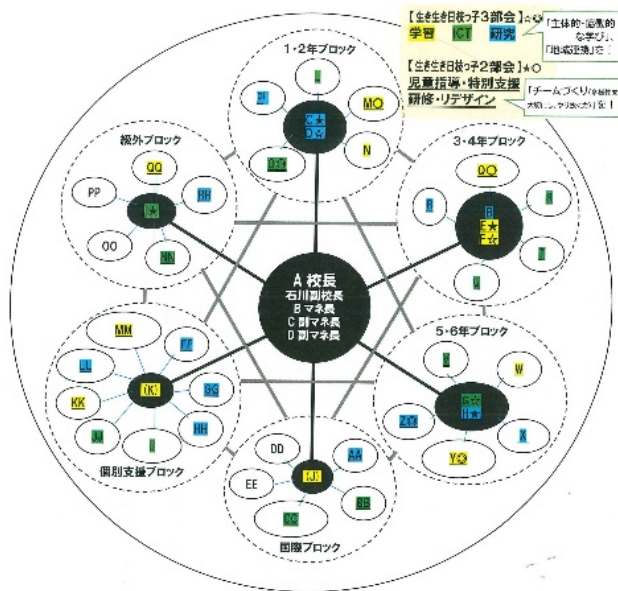
例えば、職員の組織でいうと、普段の業務は6つ(1/2年、3/4年、5/6年、国際教室、個別支援学級、級外)のブロックごとに教務部のメンバーがリーダーとして運営している。計画的に年休を取るにあっても、そのブロック内での調整さえできればそのリーダーが差配できるようにしている。また、校務分掌を学校教育目標実現に向けた5つのプロジェクトに可能な限り整理し直し、それぞれの主任を経験10年前後の職員に託し、これまで主任として活躍して

きた教務部のメンバー7人をそれぞれのプロジェクトのアドバイザーとして組織。これまで各主任が校長や副校長のところにゴーサインを求めてきたものをそのアドバイザーができるようにした。左下図のように、周囲に配置したそれぞれの円は普段の業務の6つのブロック。色や下線で示したものが5つのプロジェクト。昨年度から見える化してきたこの「ネットワーク型組織図」の意味や価値を、あらためて整理し直すことができたラウンドテーブルであった。

また、4月当初に「学校教育目標ワークショップ」を行って職員みんなで目指すビジョンを共有したあと、5月中旬に今年度初めて「個人目標共有ワークショップ」を行った。教科指導、教科外指導、学校運営という3つの視点でそれぞれの職員自身の目標を付箋を使いながら整理し、年齢や経験等が多様なメンバーによる3、4人のグループ内で共有し、アドバイスし合った。互いの目標や強みを知りえる機会にもなり、その後は「このことは～さんに聞くといいよ」といった話題が職員室で増えていった。そのような職員室風土づくりや研修の在り方の今の日枝小学校の変化の意味や価値についても、Zone B「教師教育フォーラム」での学びであらためて整理し直すことができた。

保護者のリーダーシップについても、PTAが日枝っ子友の会になって6年目の今年度、ようやく保護者同士の学びの場を「餃子づくりの会」として始めることができ、学校への参画意識を徐々に高められている。職員も保護者も地域も、これまで、いわゆる周辺にいた大人を、どう「組織の中核(コア)」にしていくなか、そのチャレンジはまだ途上であり少しずつではあるが、着実に成果をあげている。引き続き協働・協創する文化づくりに邁進していきたいと、想いを新たにするラウンドテーブルであった。

令和8年度日枝小学校ネットワーク型職員組織



全体

学びの事実から紡ぐ未来—研修観の転換と協働探究の旅

東京都板橋区立志村第一中学校 校長 岡部 誠

キャンパスに足を踏み入ると、あの独特な熱気と省察の感覚がよみがえる。二年ぶりに参加したラウンドテーブルは、自校で挑戦してきた「上位下達型」から「対話探究型」への「研修観の転換」という実践を振り返る極めて貴重な機会となった。

私が校長を務める本校では、子どもの「学びの事実」を根拠とした人材育成に注力してきた。日々の校内巡回で見取った事実を記録「コミュニティを探究する」として発行・共有するアプローチである。子どもを根拠とした対話が定着した結果、教職員の間に「心理的安全性ある職場風土」が養われ、教室でも協働的な学習が展開されるようになった。大人の学びは子どもの学びに相似化する。学びの焦点を子どもに当て続けたプロセスが、生徒の学力向上や教職員のウェルビーイング向上に繋がっている。

こうした実践の手応えと課題を携えて臨んだラウンドテーブルは、初日から熱気あふれる臨場感に満ちていた。特に、私がスクールリーダーコースの院生時代に出会った、教科センター方式のパイロット校である福井市至民中学校の生徒の皆さんによるポスターセッションは、持続可能な学校創りのモデルとして貴重な学びとなった。設立当初から変わらないクラスター制による生徒の躍動と、それを支える教員研究の意欲が内在化された学校文化。その伝統が脈々と受け継がれている校風を、生徒たちが堂々と語る姿が印象的であった。

その興奮冷めやらぬまま臨んだ1日目の「ZONE B」では、会場を包む心地よい緊張感の中、全国の志ある

参会者とともに教員研修の今後の方向性と展望を協働探究した。一般的に校外研修と校内研修の断絶や学びの二極化といった困難が存在するが、この対話を通じて、いかに教師の学びをサポートし心に火をつけるか、確かな未来のロードマップを描く手がかりを得た。

2日目の実践を聴き語り合うラウンドテーブルでは、机を囲み、語り手の言葉に全員がじっと耳を傾ける濃密な空間が広がっていた。そこには立場や地域を超え、目の前の子どものために情熱を注ぐ同僚たちの生々しい実践と、温かくも鋭い眼差しがあった。全国に同じ熱い思いを持った専門職が存在するという事実そのものが、校長として改革を進める私に大きな勇気を与えてくれた。単に結論を導く議論(discussion)ではなく、互いの実践を省察し明日の方向性を探究する対話(dialogue)を重ねること。この福井の地で「知恵」と「勇気」を分かち合い、教師が主体的に学び育つコミュニティをさらに強固にしていきたい。

結びに、このような豊かで温かい学びの空間を企画・準備し、細やかな配慮で運営して下さった事務局および運営スタッフの皆様、心からの感謝の意を表したい。皆様の献身的な支えがあったからこそ、私たちは心置きなく地域社会の未来を語り合うことができた。この豊かな探究の時間を通じて得た確信が、未来の学びのコミュニティを紡ぐ確かな着火点となることを願ってやまない。

「正解」を求める問いから「対話」を生む学びへ

和歌山県教育センター学びの丘 指導主事 清水 康利

今回、初めて参加させていただきました。初日の特別フォーラムを聴講し、改めて「リーダーシップ」についての自分の考えを捉え直す機会となりました。これまで私は、学校組織においてミドルリーダーの存在が不可欠と考えていました。しかし、「そもそも『ミドル』とは何か?」「従来のリーダー像で、変化の激しい現代社会に対応できる組織が作れるのか?」と、これまでの固定観念を大きく揺さぶられました。コアリーダーやシェアド・リーダーシップ、組織に関わる人々のエージェンシーなど、全員が主役となる新たな組織づくりについて深く考えることができたものの、すぐには納得解が見つかりませんでした。このモヤモヤとした気持ちをどう紐解いていくのか、そのために学びのコミュニティをどう広げていくかが大切だと感じました。一人による学びには限界があります。だからこそ協働が必要であり、学び合いのコミュニティをいかに醸成していくかを、センターの所員とともに考えていきたいです。

続く教師教育フォーラムの発表からは、校内研修や教員研修を変えようと取り組まれている先生方から、新たな一步を踏み出す勇気をいただきました。私が所属する教育センターでも、教師が変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けられるよう、「教師が主語となる研修」の実現に向けて取り組んでいきます。

2日目のラウンドテーブルでは、冒頭に司会の方から、「正解はすぐに出そうとしなくていい」という言葉がありました。これまで私は、「指導主事や教師はすぐに正解を出さなければならない」「間違ったことを言ってはいけない」「自身がないなら発言を控えるべきだ」という思い込みを少なからず抱いており、参加にあたって少し不安がありました。しかし、その言葉に背中を押され、とても安心して対話に臨むことが出来ました。私のグループでは、幼稚園の先生、大学生、高校生、私立小学校の先生など、異なるキャリアを持つ方々との出会いがありました。自分にはなかった視点や、日ごろの業務では気づけない新たな領域に目を向ける豊かな時間となりました。発表者の皆さんが取り組んだ成果だけでなく、悩みや葛藤、そこから生まれた新たな展望を生き活きとした表情で語られていた姿が深く印象に残っています。このような豊かな場が生まれた背景には、立場や年齢を超えたフラットな関係性や、対話を深める問いかけをしてくださったファシリテーターの存在があったからだと思っています。

対話を通じた新たな気づき、自己の考えの変容、これまで考えてこなかった（考えようとしなかった）問いとの出会い。安易に正解を求めるのではなく、教育の本質を探究し続けることこそが、教師という仕事の真の価値であり面白さであると気づかされた2日間でした。

Zone A 学校

『好き』から始まる探究

— Zone A「『好き』を育み学びを紡ぐコミュニティ」に参加して —

東京都文京区立柳町小学校 理科講師 前田 香織

昨年度までの5年間、連合教職大学院東京サテライトでコーディネーターチャー(CR)としてお世話になった。その前は、新卒から定年退職まで東京大学教育学部附属中等教育学校で理科(生物)を担当し、定年後も5年間、同校で理科講師を務めた。

教職大学院では、幼稚園・認定こども園・小学校・特別支援学校の先生方のお話を伺ったり、学校訪問をさせていただいたりする中で、それまで知る機会がなかった教育の世界に触れることができた。その経験が、「いつか小学校で理科を教えてみたい」と思うきっかけとなった。この年齢になって新しいことに挑戦できることを、大変ありがたく感じている。

カンファレンスやラウンドテーブルは、日程調整などの負担はあるものの、参加するたびに「参加して良かった」「また頑張ろう」と思える新鮮な学びと、不思議な力をいただける場である。学び続ける教員として元気をもらえる、かけがえのない研修の場だと感じている。

今年4月から初めて小学校で理科の授業を担当することになり、「子どもの探究とは何か」「子どもが探究する授業にするにはどうすればよいのか」を日々模索している。そこで今回は迷うことなくZone Aを選択した。(今回はZone Eのオンライン開催がなかったことも理由の一つである。)

Zone Aのテーマは「『好き』を育み学びを紡ぐコミュニティ」であった。私はこれまで、「探究」や「主体性」は、「好き」という気持ちがあれば比較的自然に生まれるものだと思っていた。しかし、学校という場で子どもたちの「好き」をどのように育ていけばよいのか、その具体的な在り方について考えたいと思って参加した。

話題提供をされた大島小学校の笠原先生は、子どもたちの「好き」や「楽しい」という気持ちをどのよ

うに大切にし、それを学びへとつないでいくかについて実践を紹介された。そのお話を伺い、「なるほど」「それこそ大切なのだ」と何度もうなずいた。

例えば、1年生のスタートカリキュラムでは、子どもたちの好きなことや得意なことを引き出す「朝の支度わくわくタイム」から一日が始まる。また、終わりの会では思い切り踊って楽しみ、「明日も学校に来たい」と思えるようにして一日を終えるという。教師が子どもにさせるのではなく、「子どもには自分たちでつながる力がある」という見取りを基に実践を創り直している姿勢が印象的だった。

さらに、「好き」や「得意」を伸ばすことで、それ以外の力も自然と育っていく様子を、「ハンカチを持ち上げると、ほかの部分も一緒に持ち上がる」という表現で説明されていたことも、大変分かりやすく心に残った。

同じく話題提供をされた藤島中学校の佐々木先生は、「遊びとは何か」「学びとは何か」という問いを、ご自身のお子さんの成長を手がかりに考察されていた。「1歳児は体を動かすこと自体を面白いと感じている」という観察から、中学生の探究心へと話を広げられ、年齢とともに「面白い」と感じる対象がより高度で多様になっていくことを示された。

また、「遊びなさい」と命じられた瞬間に、それは遊びではなく労働になってしまうという指摘にも深く共感した。「主体性」「遊ぶ心」「好き」という子どもの思いをつないでいくことが教師の役割だから、「関係ないことはやめなさい」とは決して言わないよう心掛けているというお話には、強い覚悟を感じた。

問いをもち、とことん取り組ませること、全員が楽しめる遊びを子どもたち自身で運営させることなど、子どもの成長を支える多くの工夫が紹介された。こ

れまでの「きちんとする子」「素直に従う子」を育てる「させる文化」から、「遊ぶ心」「好きという気持ち」「なぜ？」という問いを大切に作る主体的な子どもを育てる学校文化へ転換しようとする明確な意思が伝わり、大きな勇気をいただいた。

その後のセッションでも、「『好き』がすべての根になるのではないか」「教科の学びと『好き』を結び付けるためには、社会とのつながりや自分とのつながりに気付かせることが大切」「子どもを信じて自由を渡すこと」「任せて待つこと」「教師自身も『好き』を追究しているか」「好きなことを追究することは自己肯定感につながる」といった意見が、それぞれの実践とともに語られた。

私自身も、小学校3年生の授業で印象的な経験をした。子どもたちは毎時間、自分で育てているハウセンカを観察し、茎の高さや葉の枚数を記録している。ある日、時間の都合で「今日はハウセンカの観察はできません」と伝えたところ、「ええー！観察したかったのに！」という声が教室中から上がった。

単元の学習内容としては、「植物は時間がたつと茎が伸び、葉の枚数が増える」という知識を学ぶだけで

ある。しかし、子どもたちにとっては、目の前の植物が日々どのように変化していくのかを自分の目で確かめること自体が、「どうなるのだろう」という好奇心に満ちた探究なのである。その姿は、大学の研究室で毎日顕微鏡をのぞき、細胞の変化を観察・記録していた研究生と本質的には変わらないのではないかと感じた。

一方で、小学校では理科が好きだった子どもが、中学校では理科嫌いになってしまうという現実もある。そのことを思うと、小学校で芽生えた「好き」をどのようにつないでいくかは、私たち教師に課せられた大きな課題であると改めて考えさせられた。

今回 Zone A に参加し、自分が大切にしたいと考えてきた方向性は間違っていなかったのだと確信することができた。また、多くの実践報告から具体的なヒントを得るとともに、仲間と実践や思いを語り合い、互いの考えに耳を傾ける貴重な時間を過ごすことができた。改めて教職に携わる喜びを感じるとともに、これからも学び続けながら子どもたちと向き合っていこうという元気と勇気をいただいた。

子どもの姿から「学びの原点」を問い直す

小浜市教育委員会 指導主事 大橋 武史

「子どもたちは今、何を考えているのだろうか」。福井市藤島中学校の佐々木康順先生が紹介された動画と写真が、私の心に深く刺さりました。そこには、公園の地面の穴に恐る恐る棒を突っ込み、滑り台を舐めて感触を確かめる、佐々木先生のお子さんの姿がありました。親であれば誰もが目にする光景ですが、佐々木先生はこの姿を通して「幼児の行動(遊び)の意味を問うことと、学校での学びを考えることは地続きではないか」と私たちに問いかけたのだと思いました。

今回の Zone A のテーマは、「『好き』を育み、学びを紡ぐコミュニティ-学びと育ちをつなぐ-」です。現在の教育改革では「自らの人生を舵取りする力」の育成が重視されていますが、その基盤は幼児期の「遊

びの深まり」にあります。新潟県三条市立大島小学校の笠原知明先生からは、そうした幼児期の多様な経験を丁寧に拾い上げ、教科の学びへと紡いでいく挑戦が語られました。そこには、子どもの成長を信じ、同時に若手教員の成長をも温かく見守る「教師の専門職コミュニティ」の姿がありました。

これらを通して思い出されるのは、『世界をひらく協働探究：幼・小・中の「育ち」と「学び」をつなぐ福井大附属の挑戦』の中で語られているツバメの観察実践です。この実践発表を聞いた際に紹介された、ホワイトボードに書かれた「フンコレクション」という子どもの文字。一見すると奇妙なその言葉には、子どもたちの「好き」が凝縮されていました。実践者の川崎先生はそれを「愛をもってつながっている探

究」と表現されました。子どもを見つめる教師の眼差しが変われば、教材の価値も、子ども同士の関係性も劇的に変わる。「幼小中高を貫く学びの意味」が、実践記録と授業者の言葉に鮮やかに象徴されているように感じました。

私は現在、指導主事として多くの学校を訪問しています。授業中、子どもの予期せぬ発言に立ち止まり、葛藤する先生方の姿をよく目にします。しかし、その葛藤こそが、子どもと教師が共に育つ「学びのコミュ

ニティ」の芽生えなのだと、今回の参加を通じて確信しました。クロスセッションで交わされた「学びを止めないために」という言葉は、行政に携わる私への励ましでもありました。「またいつか子どもたちと一緒に授業をつくりたい」。先生方の言葉に耳を傾けながら、そんなことを考えていました。この素直な感動を胸に、これからも現場の先生方と共に、子どもたちの「好き」を支える伴走者であり続けたいと強く思っています。

Zone B 教師教育

心に火をつける

ミドルリーダー養成コース2年/南越前町立南越前中学校 澤崎 直紀

Zone Bは「教師たちの心に火がつく時を協働探究する」をテーマにし、日々学校をマネジメントしている方や研修会をコーディネートしている方が多く集まった。会の始まりに隣の席同士が知り合いにならないように座りましょうとアナウンスが入った。私の近くの席には、福井県教育総合研究所の方と大阪から来られた大学の先生が座られた。初めて話すこともあって緊張したが、しっかりと話を聞いてくださる方々で安心して話をする事ができた。他のグループも同じように自然と自己紹介が始まり、部屋全体が温かい空気で包まれていた。熱い思いをもった方々とゲストである岡部誠先生、荻原拓先生、高橋吾郎先生、コメンテーターである山下真司先生、コーディネーターである木村優先生と共に会がスタートした。

令和の日本型学校教育の実現に向けて、これまでの「上位下達型・短期集中型」から「対話探究型・長期持続型」への教員研修の変革が推進されているが、まだまだ課題も多く、研修観の転換が求められている。課題として①校外と校内の断絶、②学びの二極化、③変革のリアリティがあげられた。①校外と校内の断絶では、センターでの校外研修の内容が実際の学校現場での校内研修に結びついていない懸念があること。②学びの二極化では、意欲的に受講する層と最

低限の悉皆研修のみを受講する層に分かれてしまう現状があること。③変革のリアリティでは、果たして本当に研修観の転換は進んでいるのかと現場の奮闘をベースにした再考の必要性があるということであった。課題にあげられたことを小グループで話すと、研修が自分事になっていないように感じるという意見や現在進めている実践などが話題にあがった。現在進めている実践とは、有名な話し手に講演してもらい、たくさんの教員に足を運んでもらって情報を伝達していくこれまでの研修の形を変え、研究所の職員が研修会を開き、研修に来てもらった教員に研修会を校内で開いてもらって情報を広げていく研修の形にしているということであった。学びの二極化を感じたり、校外研修と校内研修のつながりをもてるように対策をしたりしていることが確認できた。

岡部先生と荻原先生、高橋先生がそれぞれの立場から感じていることや考えていること、取り組まれてきた実践について話していただき、山下先生が総括して考えたことを話していただいた。私が印象に残っていることは、大人は子どもより何のための研修会なのかが明確でなければやる気が出ないということと学校を変えていくためには自分から話しかけて多くの人を巻き込んでいくということであった。私も30代で研究主任をしているので、大いに共感が

できる内容だったからである。そのため、私自身の実践を振り返り、同僚の先生方が学びたいことの情報を集めて意識の高い研修会を開きたいという思いが湧き上がってきた。

この思いが湧き上がった瞬間こそが、心に火がついた瞬間であると考えている。これまでの実践を省察し、より良くしていくために多くの人の意見をヒントに

して何ができるのかを考え、ビジョンを共有してやってみる。うまくいけば実践し続け、うまくいかなければさらに省察して改善しながら実践していく。熱い小さな火(思い)を職場で共有しながら大きな火に変え、子どもにとっても、教員にとってもよりよい教育を実現させていきたい。

「コーディネーター視点からの灯」

福井県地域探究コーディネーター 永野 龍典

「〇〇観の転換」という表現に触れる機会が増えたように感じます。私は5年ほど前にマーケティングという商業の世界から教育業界へと移ってまいりましたが、前職での仕事は、商品やサービスを介してお客様と「一緒に考える」ことであり、正解が存在しない中で「納得解を探す」ことでした。そのため、現在の教育業界が目指している「転換先」のような世界から、私はやってきたのではないかという感覚を持っています。そう考えると、かつて私が経験してきた構造は、教育の世界でも十分に生かすことができるはずです。

「探究」という新たな試みにおいて、先行事例や実践の中で多く語られる課題の一つに、「組織内における推進メンバーの規模」があります。この話題の時、私はいつも「イノベーター理論」を思い出します。この理論では、新しい流れをいち早く捉えて進める存在は全体の2.5%（イノベーター）、それに続く存在を13.5%（アーリーアダプター）としています。つまり、初期に「灯(ともしび)」が届くのは合計で16%となります。これを教職員50人の学校に当てはめると、8人の推進メンバーが集まれば初動としては順調ということになります。最初から組織全体を動かそうとするのではなく、まずはこの8人を構成することを目指せば良いと考えれば、随分と気が楽になるのではないのでしょうか。そして、環境が整っていけば、次の34%にあたるアーリーマジョリティ(17人)も加わり、全体の半数に達するはずです。

この理論において、次の34%（レイトマジョリティ）は、ここまでの規模が達成された後に動くと言われています。しかし、今回のZone-Bで挙げた“ベンチ”という考え方は、この理論を教育業界向けにアップデートした“更新版”になると感じています。“ベンチ”とは「そこに居ていい場所」ですから、無理に動かそうとせず、本人が必要を感じたときにだけ出てもらう場所として位置づければ良いのです。（最後の16%であるラグードは、ベンチにさえ座ってくれないかもしれませんが…）

もう一点、このラウンドテーブルという場の価値である「対話」は、まさに「灯をつける」ための“火種”を守り、増やしていくことでもあります。組織内に対話環境が存在させることや、その質を高めていくためには、サイモン・シネック氏が提唱した「ゴールデンサークル」というフレームワークが有効ではないかと考えます。人の感情や行動を最初に促すのは「WHY（なぜそうするのか）」であり、手段（HOW）や成果（WHAT）は、その後についてくるものです。テレビのCMなども、私たちに商品を購入するための「理由（WHY）」を提示してくれているはずです。これを教育の話に置き換えるなら、WHYとは「教師を志した原点」であり、行動の動機そのものです。「観の転換」においても、この「WHY」を共有し、それぞれの原点を刺激することで行動する人を増やしていく。そして、その灯を次の人へとリレーしていけるよう、これからもコーディネーターとしての務めを果たしてい

きたい——。今回の Zone B は、そんな思いを改めて
捉えなおす機会となりました。

Zone C コミュニティ

実践研究福井ラウンドテーブルにゆるやかに参加して

越前市「みんなの食堂」代表 野尻 富美

私たちの団体、越前市「みんなの食堂」は、2016 年 4 月に「地域で暮らす」、「地域で育つ」を地域でともに支えるという理念のもとに活動を始めました。少し前に東京で「こども食堂」がスタートしたという新聞記事を目にしたことがきっかけでした。当時、中学生だった息子の友人が不登校気味になっていたこと、ご近所の仲良しご夫妻の奥様が急逝され一人暮らしになってしまった男性がいたこと、気になるご家庭がいくつかあったこと。そんな周囲の小さな心配ごとが、「一緒に食事をする場」があれば、誰かと過ごす楽しい時間が生まれるのではないかという思いにつながりました。困窮家庭だけを対象にするのではなく、「地域みんな」が集える場にしたいため、私たちはあえて「こども食堂」とは名乗らず、「みんなの食堂」としました。月 2 回、まるで親戚が集まるような雰囲気ですターしました。

その「みんなの食堂」も、気づけば 10 年が過ぎました。始まりは月 2 回の食堂活動だけでしたが、すぐに不登校の中学三年生が「ここでなら週 7 日来て勉強する」と言ったことから学習支援が始まりました。ちょうど出会った退職直後の校長先生に相談したところ、同期の先生方に声をかけてくださり、あっという間に学習支援が実現しました。先生方は指導方法を共有し合い、事務局である私は出席確認をする程度。そこで生まれた合言葉が「ゆるくやろうね。」でした。指導者も無理をしない、子どもたちにも負担をかけない。続けるためには、ゆるやかであることが大切だという共通理解が自然と育ちました。

この「ゆるやかに」という姿勢は、その後の新しい事業にも受け継がれました。振り返ると、いつも誰かの声が始まりでした。「こんなことがあったらいいな」

「こんな場がほしいな」。その声を誰かに相談すると、「じゃあやろう」と仲間がゆるやかに集まり、気づけば事業が立ち上がり、そして続いていく。主体性が生まれ、小さなコミュニティーがいくつも育ち、時にくつついたり離れたりしながら広がっていく。越前市「みんなの食堂」という大きなコミュニティーの中で、これからもゆるゆると小さなコミュニティーが増えていくのだろうと感じています。

今回のラウンドテーブルに参加し、なぜ私たちの活動がここまで広がったのか、その理由が少しわかった気がします。ゆるやか（いい加減）だったからなのでしょう。しかし、ゆるやかにつながることは簡単そうでいて難しく、とても楽しいことでもあります。この 10 年の活動で確信しているのは、人は誰しも誰かの役に立ちたいと思っていること、そして誰かとつながりたいと願っていることです。

最近、「みんなの食堂」で 9 年前に出会った子が少年院に入り、出院してまた「みんなの食堂」に戻ってきました。みんなはゆるやかに迎え、彼はこれまで通りスタッフとして手伝ってくれています。別の子からは留置所から「面会に来てほしい」と手紙が届きました。明日、会いに行く予定です。

誰かを誰かが受け止めるからこそ、そのつながりは相手にとって心地よいものになり、もしかしたら「また受け止めてもらえるかもしれない」と思えるのかもしれない。そんなゆるやかな関係性が、私たちの次の 10 年の活動を育ててくれると信じています。

ラウンドテーブルに参加させていただき、この 10 年を別の角度から振り返ることができました。ありがとうございました。次の 10 年をゆるゆると楽しみたいと思います。

余白とゆるやかなつながりが育む持続可能なコミュニティ

福井大学連合教職大学院 非常勤講師 大橋 巖

1. はじめに

今回、Zone Cのセッションに参加して、私の中で持続可能なコミュニティについてのパラダイムシフトが起きました。

私はこれまで持続するコミュニティとは、強固なつながりを持ったものと考えてきました。いわゆる固い絆で結ばれたコミュニティです。しかし、今回のセッションで実はその逆であり、ゆるやかにつながっていることこそが、持続するための秘訣ではないかと考えるようになりました。そう考えると、新たなコミュニティに参加することへのハードルが低くなったように思います。ゆるやかにつながり、そこで自己有用感を感じ、それが個人を成長させ、自己効力感を生み、そしてコミュニティを活性化し持続させていくのだと思いました。

なぜ今回このようなパラダイムシフトが私の中で起こったのか。当日のセッションを通して私の中でいったい何が起こっていたのか。今回のZone Cのセッションの概要を報告する中で、その時々私の想いを綴っていききたいと思います。

2. Zone Cの趣旨と「ゆるやかさ」への着目

「実践研究福井ラウンドテーブル 2026 夏」の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」という一貫したテーマのもと、人々の営みがどのように始まり、育まれ、続いていくのかが探究されました。今回のセッションでは特に、「ゆるやかにつながり、なんとなくはじまる」という、輪郭の定まらない関係性の生まれ方に焦点が当てられています。コミュニティをあらかじめ固定された形として捉えるのではなく、人と人との間でそのつど立ち上がっていく動的な営みとして再定義しようとする試みが、本報告の核心です。

本セッションの基盤となったのは、「越前市みんなの食堂」の事例です。この場には、日本人や外国にルーツを持つ人々、高齢者、若者、親子など、極めて多様な背景を持つ人々が自然に集っています。この食堂の最大の特徴は、「関わり方があらかじめ決められ

ていない」という点にあります。食事をする人、ふらりと立ち寄る人、手伝う人、あるいはただその場に居合わせるだけの人が共存しており、この「余白」の中で異質さが混ざり合い、新たな営みが生まれ続けています。これは、従来の地域活動に見られる「役割分担」や「組織化」とは一線を画す、流動的なコミュニティの姿を提示しています。

3. 持続可能性を支える鍵概念：「余白」と「自己有用感」

参加者による対話を通じて、コミュニティを持続させるための重要な要素がいくつか抽出されました。

- ・「余白」による心のゆとり：「余白」があることで、参加者の心にゆとりが生まれ、お互いに不完全であることを許容できるようになります。意図的に余白を創ることが、結果として多様な人々を受け入れる「居心地の良さ」に繋がります。

- ・自己有用感の醸成：指示や役割が固定されていない場（寺子屋のような形式）では、参加者が自分の得意なことやその時できることを自発的に提供します。この「誰かの役に立っている」という感覚（自己有用感）が個人の成長とコミュニティの活性化を促し、無理のない持続を可能にしています。

- ・「安心感」の循環：スタッフを公募せず、受けて嬉しかったことを次の人に返すという「恩送りの連鎖」によって、安心感が場に循環します。公募しないことでスタッフの雰囲気が安定し、子どもたちが安心して通い続けられる土台が守られています。

私が担当したグループでも、この「余白」、「自己有用感」、「安心感」という言葉が対話の中で繰り返し登場していました。これからの持続可能なコミュニティをコーディネートしていくためには、この3つの要素をいかに担保していくのが重要なのではないかと考えが私の中でゆっくりと浮かび上がっていきました。

役割を強制されない空間である「余白」が担保されていれば、私でも受け入れてもらえるという実感が生まれ安心感が高まっていきます。そんなコミュニティでは、「自分の長所がいかせる」「役に立っている」という気づきがあり、自己有用感が高まっていき

ます。この喜びによる循環が負担感からの解放をもたらし、コミュニティが持続することにつながっていくのではないかと。そんなことを考えながら対話に参加していました。

4. 既存組織（行政・学校）における「ゆるさ」の導入と葛藤

一方で、行政や学校、PTA といった既存組織にこの「ゆるさ」を導入することの難しさも議論されました。行政や学校は予算や平等性の観点から「ルール化・標準化・平準化」を求める傾向が強く、これがコミュニティの「余白」を奪ってしまうというジレンマがあります。例えば、PTA で保護者の負担を減らそうとした結果、活動の中身（意義）まで失われてしまったという失敗談も共有されました。ここでの示唆は、行政の標準化と市民のゆるやかさを二項対立で捉えるのではなく、行政が市民の「おせっかい」や「ゆるさ」を応援し、許容する姿勢を持つことが、新たな公共性の創出に寄与するということです。

かつて中学校に勤務していた頃、学校というコミュニティの中に、私もこの「余白」を創ることに苦心したことを思い出していました。明確な課題を与えず、異学年・異教科・異年齢の多様なメンバーがゆるやかに集い、お互いの授業づくり等の悩みを共有しながらグループとしての課題を探っていくという少人数のコミュニティです。午前中に行われた特別フォーラムでも語られていた分散型コミュニティの一つかもしれません。過去のエピソードを想起する中で、特別フォーラムと Zone C の2つのセッションがゆるやかにつながった瞬間でした。

既存のシステムの中にどうすれば「小さな余白」を埋め込むことができるのでしょうか。これまでの組織をすべて壊す必要はありません。堅牢なシステムの中に、小さな「意図的な余白」を一つ創り出すことから始めればよいのではないのでしょうか。例えば、職員室の配置を工夫して、誰でも自由に過ごせるオープンな場を設置するというのもその一つではないのでしょうか。そんなことを考えていました。

5. コーディネートの核心：リーダーシップの再定義

コミュニティを「コーディネート」するリーダーのあり方も、従来とは異なる姿が求められています。ゆ

るやかなつながりを崩壊させずに維持するためには、強力に牽引するリーダーではなく、「存在をアピールせず、黙って場を支え、人と人をつなぐファシリテーター」の存在が不可欠です。表に出すぎない支援が、参加者の主体性を引き出す鍵となります。また、完璧な準備を整えるのではなく、「とりあえずスタートさせ、実施しながら軌道修正する」という柔軟なスタンスも重要です。

これは午前中の特別フォーラムのテーマである「リーダーシップの再考」にも通じる視点であり、特別フォーラムと Zone C が私の中で明確につながった瞬間でした。特別フォーラムでは、リーダーシップのあり方を「英雄的個人」から「ネットワークの中核（コア）」へと転換することの重要性が語られていました。VUCA の時代において、一人のリーダーが全ての意思決定を行うトップダウンモデルは持続不可能であり、情報の滞留と対応の遅れを招くからです。

特別フォーラムでは、「校長のリーダーシップは本当に必要か」という大変刺激的な問いも投げかけられていました。私は管理職のリーダーシップは今後でも重要であり必要であると考えています。これからの時代に求められる学校におけるリーダーの真の役割は、自ら先頭を走ることではなく、教員が生き生きと対話できる「場」を開き、阻害要因を取り除く「環境の設計者」となることであると、Zone C での対話を通して考えるようになりました。

6. おわりに：日常へ持ち帰る「余白」の意識

本セッションを通じて、私にはっきりと見えてきたことは、持続可能なコミュニティとは強固な組織ではなく、「ゆるやかにつながっていること自体」が持続の秘訣であるという逆説的な真理です。参加のハードルが低いからこそ人は集まり、そこでの心地よい関係性が次の一步を生み出します。「余白」を創るための第一歩は、まず自分自身の心に余白を持つことであり、人に出会ったときに自分の価値観や常識を一旦横に置いて接するという、個人的な意識の変革から始まります。

10 年後もあり続けるコミュニティを想像し、既存の枠組みの中に「第3の居場所」を確保しようとする

一人ひとりの営みが、これからの社会を形作っていくのではないのでしょうか。

つながりの先にあるもの

越前市教育委員会 学校教育課 参事 山腰 浩樹

今回の 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」をテーマに、「越前市みんなの食堂」の実践を手がかりとして、コミュニティがどのように生まれ、育まれ、持続していくのかについて考えた。

冒頭では、コミュニティには長い歴史や伝統の中で受け継がれてきたものや、誰か一人の思いから始まるものがある一方で、気が付けば自然と人とのつながりが生まれていたという形もあることが示された。最初から役割や目的が明確に定められていたわけではなく、何度も顔を合わせる中で「また来たい」と思える場所となり、その中で一人一人が自分なりの居場所や役割を見いだしていく。人と人との関わりを通して、場も人も少しずつ育っていくことが、コミュニティの本質であることを学んだ。

「越前市みんなの食堂」も、障害のある子どもや高齢者など、地域のさまざまな人が自然につながる場所をつくりたいという思いから始まった。当初は食事を共にする場であったが、参加者の声や地域の課題に耳を傾け続けた結果、学習支援や外国にルーツをもつ子どもへの支援、保護者への相談支援などへと活動が広がり、現在では多様な取組へと発展している。その背景には、「困り事を解決する場」を目指すのではなく、「誰もが安心して集い、食事をし、また来たいと思える場」を大切にしてきた姿勢があった。

対談では、活動を支える上で最も重要なのは、「利用者と支援者を分けない関係づくり」であることが語られた。「できないことはみんなで補う」という考えのもと、子どもも大人も、参加者もスタッフも、それぞれができることを自然に担い合う。役割を固定せず、一人一人が必要とされ、認められる経験を積み重ねることで、自ら主体的に関わる人が増え、コミュニティそのものが成長していくことが印象的であっ

た。また、一人一人の名前や好み、小さな変化を覚え、「ここに来るだけでよい」と受け入れる姿勢が安心感や自己肯定感につながり、新たな挑戦や他者への支援へと広がっていくことも大きな学びであった。

その後の参加者同士の対話では、学校やPTA、地域活動など、それぞれの実践と重ねながら、「ゆるやかなつながり」や「余白のある場づくり」の大切さについて議論が深まった。完璧な仕組みや明確な役割を整えること以上に、人を信頼し、互いを認め合い、誰もが安心して参加できる関係性を育むことこそが、持続可能なコミュニティの基盤であることを改めて実感した。また、コミュニティとは誰かが完成形を設計するものではなく、人と人との関わりの中で変え続けながら育っていくものであるという視点は、学校づくりや地域づくりを考える上でも重要な示唆を与えるものであった。

今年度、越前市では教育委員会と学校が連携し、「多文化共生教育学校訪問」として、各学校における外国にルーツをもつ子どもたちへの学習支援の様子を授業参観した後、指導の在り方や支援体制づくりについて情報共有する場を設けている。市内 25 校の小・中学校のうち 16 校に日本語支援を必要とする児童生徒が在籍しており、人数の違いはあるものの、各校で初期指導担当者や基礎指導員、巡回指導員と意見交換を行いながら、現場の課題を把握し、今後の支援体制について検討を進めている。

学校現場では、担任や支援員と連携しながら、転入したばかりの児童生徒に対して別教室で日本語指導や教科との統合学習を行ったり、通常の教室で通訳を介しながら国語や算数などの教科学習を支援したりしている。そのような中で、教室に入り込んで日本語支援を行っている指導員の方との対話は、自分の日本語指導に対する考え方を大きく変えるものであった。

「私がいなくても、この子たちがこの場所にいられるようにすることです。」

これは、「日本語指導をする際に最も意識していることは何か」という問いに対する答えである。当初は、教師の言葉を正確に通訳し、日本語を教えることが支援の中心であると考えていた。しかし、その指導員は、日本の子どもたちと転入してきた子どもたちが互いにコミュニケーションを取り、自分の力で学校生活を送れるようになることこそが、日本語指導の最も大切な目的であると語っていた。

転入したばかりの子どもたちにとって、言葉の壁は高く、学校への行き渋りにつながることも少なくない。しかし、「越前市みんなの食堂」で野尻さんが大切にしている「安心して過ごせる居場所づくり」や、日本語支援員が一人一人の子どもに寄り添いながら関係づくりを積み重ねる姿勢には、多くの共通点がある。子どもが「ここにいてよい」と感じられる居場所があるからこそ、少しずつ人とのつながりが生まれ、言葉の壁や心の壁も低くなっていくのだと感じた。

グループセッションでも、ゆるやかにつくられたコミュニティの中で居場所を保障することの重要性とともに、それぞれのコミュニティ同士がつながることの価値について議論が広がった。学校、地域、家庭、行政、それぞれが独立して支援するのではなく、互いの強みを生かしながら緩やかにつながることで、子どもたちを支える環境はより豊かなものになるのだと確認できた。

今回の学びを通して、持続可能なコミュニティとは、制度や仕組みによって維持されるものではなく、一人一人が「ここにいてよい」「誰かとつながっている」と実感できる関係性の積み重ねによって育まれるものであることを再認識した。今後は、外国にルーツをもつ子どもたちへの支援をはじめ、学校と地域、そして多様な人々をつなぐことが重要である。そして、子どもたちが支援される側にとどまるのではなく、自らも誰かを支え、コミュニティの一員として主体的に関わっていける環境を育むことで持続できるコミュニティへと醸成できるような地域にしていきたいと、このラウンドテーブルを終えて改めて感じている。

Zone D International

Reflections on the July 4-5

University of Fukui Education Roundtable

University of Hawai'i at Mānoa's Uehiro Academy for Philosophy and Ethics in Education

Director **Benjamin Lukey**

First of all, I would like to thank Professor Yasmine Mostafa, William Tjipto, and the University of Fukui Graduate School of Education for the opportunity to participate in the July Education Roundtable and share more about p4c Hawai'i with those attending. I was introduced to University of Fukui in June 2025 during part of an annual HI-Japan p4c Teacher Exchange. I knew that p4c (philosophy for children) was relatively new to Fukui Prefecture, most recently gaining traction in Obama city.

But I was both surprised and inspired by the longstanding and thoroughly progressive approach to teacher education I discovered at the University of Fukui. The connection between p4c Hawai'i and progressive pedagogy and education is well-established, so I immediately saw the potential synergy of connecting the burgeoning p4c movement in Fukui with one of Japan's flagship Education Universities. I suggested that university faculty prepare an article for the Progressive Philosophy and

Pedagogy Blog published by my colleague, Amber Makaiau, at the University of Hawai'i. Their contribution (<https://www.hanahauoli.org/pdc-blogposts/2025/mitori>) does an excellent job articulating why I think more people interested in progressive education, especially those interested in p4c, should know about the University of Fukui.

I first learned about the Fukui Roundtable in January 2026 from Dr. Yasmine Mostafa and was intrigued by the scope and structure of the event. I joined the February 2026 Roundtable and was greatly impressed by the number of things the Roundtable did well. I knew I was going to be back in Japan during the summer so when the opportunity arose to join the July Roundtable in person, I gladly accepted the invitation to present. The July Roundtable confirmed my observations from July while deepening my appreciation of how effectively it benefits educators around the world. Here are just a few of my appreciations from my experience at the July Roundtable.

First, the quality of lesson study is remarkable. While the practice of lesson study is relatively rare in Hawai'i, it has a long history at University of Fukui. I was impressed not only by the thorough preparation of all the presenters, but also by the quality of the many responses. It can be intimidating to share one's lesson plan, especially when you know there is room for improvement (which there always is) or when you are sharing the lesson with a subject expert. What I observed was an overall appreciation for what the presenters shared, together with constructive suggestions and insightful questions to help presenters better explore the scope and impact of their lessons. The lesson study not only benefits the presenters but those who are planning similar or related lessons, or those working with a similar student population. A genuine interactive lesson study seems to me one of the most effective ways for a group of educators to deepen and refine their pedagogy and it is my sincere hope that more schools are able to incorporate this practice.

The quality of the lesson study is greatly enhanced by the global perspectives of the

Roundtable. In our small-group Cross-Session on Sunday, perspectives from six different countries were shared. This kind of dialogue naturally prompts participants to question fundamental assumptions of society, education, and schooling, providing for a much more enriching lesson study beyond an analysis of what worked well and what did not. The international component of the Roundtable does necessarily indicate that all lesson study should include international educators (though opportunities for such inclusion should be encouraged), but rather that lesson study should strive to include others who are likely to have unique perspectives. This could mean educators from different schools with various cultural or socio-economic demographics. Coordinating such an extensive event is no small undertaking. While universities are well-positioned to facilitate such diverse and inclusive lesson studies, regional boards of education or teacher collectives can also organize similar events.

This highlights another unique quality I observed: while many of the international participants at the campus were graduate students, they are treated and respected as professionals. While this should not be surprising, since they are indeed professionals who have bravely left more conventional career paths, it is nonetheless worth commending. Often graduate students, even if they are in the beginnings of their journeys as educators (as most of the participants I met were), are treated primarily as students. The faculty of the University of Fukui Graduate School of Education accord their graduate students the respect they deserve, which creates a more active and authentic dialogue after presentations and during the lesson study.

Finally, I must comment on what seems to be the overall goal of the Roundtable: to recognize and elevate more voices in education. The first two commitments of progressive education, according to the Progressive Education Network, are: 1) Engage students as active participants in their learning and in society; and 2) Deepen the learning of students from a diverse range of identities and backgrounds. These two commitments require people willing to share

what makes them and their circumstances unique while working together with others to solve shared problems. The Fukui Roundtable is actively cultivating more voices in education, both within Japan and internationally, which directly contributes to the creation of schools and classrooms that we want our current and future students to be learning in.

Even though current technology makes it possible for people around the world to join the Roundtable, I recognize that timezones may not cooperate. While a 2pm ending in Japan is only 7pm in Hawai‘i, it’s 1am on the U.S. East Coast and before dawn in much of Western Europe. However, given the uniqueness of this event and what it can offer international education, I think it is well worth attending, even if it means a late night or early morning. The faculty and students of the University of Fukui Graduate School of Education are doing exemplary work and I highly encourage everyone to take advantage of

the opportunity to learn alongside them at their Roundtables.

For readers wanting to know more about p4c Hawai‘i, including why we keep the “p” and “c” lowercase, I recommend visiting our website and reading the following articles:

- “Philosophical Rules of Engagement” by Thomas Jackson, which covers the main framework of p4c Hawai‘i.
- “Raising the Bar: Love, the community of inquiry, and the flourishing life” by Thomas Yos, which presents one of the strongest cases for why students and teachers should do p4c.
- “The Philosopher’s Pedagogy” by Amber Makaiau and Chad Miller, which provides a more thorough explication of the pedagogical philosophy.
- “A Philosopher’s Pedagogy: a three-part model for school betterment” by Amber Makaiau and Benjamin Lukey, which provides more insight into how we work with public schools.

philosophy & practises

A new perspective on the Summer Roundtable and p4c

Wakasa High School **Catherine Buchanan**

There was one remark that really made me pause during this past Summer Roundtable.

“This is such an ambitious event.”

Another participant said this while we were waiting for the Sunday Cross-Sessions to begin.

I had to ask him what he meant and he explained that at his own university, they would only consider doing an event such as this once every two years.

The amount of planning, coordination, and manpower required to organize an event that includes Poster Sessions, Presentations, Cross-Sessions, Symposiums, and participants from across Japan and around the world is remarkable. It is truly an ambitious undertaking. And they do it twice a year. Yet, I had never thought of it that way. I have become spoilt. I believed this event was completely normal until that comment.

I attended my very first Roundtable four years ago when I had first arrived in Japan as a brand-new ALT. One of my Japanese English Teachers had recommended the Roundtable as the perfect opportunity for anyone interested in developing. Of course, she was right. It doesn’t matter if this is our first time or if we are presenting what we have learned through our own unique practices. For one weekend, the Roundtable brings together individuals with a wealth of perspectives, knowledge and experience.

Looking at it from this perspective, there is actually a deeper layer to the statement: “This is such an ambitious event.” It doesn’t only represent the ambitions of the University of Fukui to create a space for professional growth. It also represents each participant’s ambition to learn, reflect and grow. There is nowhere better

to see this ambition than in the practice presentations.

Personally, I love how each presenter starts with their own unique goal or challenge and they actively seek ways to address it. These are not one-day fixes, but processes that can span months and, in some cases, years. It is the perfect illustration of their commitment to growth through long-term inquiry but also of the habits and mindset that naturally arise as we reflect on our actions. We ask ourselves questions. What was successful? What didn't go as planned? How can we improve for the future? We scratch beneath the surface and dig deep so that we can move forward one small step at a time.

It is not so different from Hawai'i p4c with a small "p" for philosophy. It focuses on everyday accessible philosophical questions that we then seek to understand on a deeper level. Step by step, we share our opinions, examine assumptions, explore possibilities, make new connections and start to re-examine our opinions and beliefs. Most of the time, we see this process through guided facilitation in a classroom. And perhaps because of the name, philosophy for children, we tend to look for benefits and results for children.

Once we hear of its wonderful potential, how it gives students the opportunity to express thoughts and emotions, we move to the next step: imitate. There's a saying that in order to innovate, you must first emulate. However, at this time, it

becomes necessary to challenge yourself, what are you imitating? And why are you doing it?

If you simply copy "the facilitated discussion" only sharing opinions or do it because you have "a free class," there is the risk of losing the heart of p4c which is dialogue. The dialogue is what takes place in the discussion itself and it is through dialogue that participants, teacher and students, together create meaning. This is where safety becomes absolutely essential as participants practise emotional awareness, perspective-taking and start to build collective insight.

When we emulate, it is better to start with a mindset of wonder where all opinions, perspectives and insights are valid even if at first seem improbable. What we choose to emulate matters. Emotional awareness, genuine curiosity, and collaborative meaning-making are the habits that give p4c its soul and extends to the colleagues and students around us.

The mindset and habits of p4c don't just enrich our classroom methodologies but they have the potential to enrich our very practices even those with no focus on p4c at all. Imagine reflecting on a lesson and, rather than stopping at "What was successful?", digging deeper, examining your own assumptions, re-examining it through the perspective of a student and reassigning meaning through collaborative dialogue.

Zone E 探究

私のスペース

福井大学教育学部附属義務教育学校 宇山 明里

今回のラウンドテーブルは「お絵かきしましょう」から始まりました。私は思わず二度見してしまいました。私は「お絵かき」と聞くと幼稚園を思い出すからです。私の班にも「お絵かきなんて数十年ぶり」と言う先生や、楽しそうに自分の思い出話を話してくれた生徒もいました。その方々の満面の笑みが忘れられません。そう、今回のテーマは遊び心なのです。

私はこのラウンドテーブルで他の中学校の遊び心にとっても驚きました。藤島中学校では、給食の時間や宿題の提出率をゲーム化して戦い、安居中学校では教室の区切りが無かったり、生徒が名前を考えたの教室があったり…そんな話を聞きました。私は学校にこんなにも遊び心が活躍しているんだと感動しました。では、附属義務教育学校はどうでしょうか。私

は授業には遊び心があるように感じられましたが、学校の環境や企画としての遊び心はあまり見つかりませんでした。私はそこをととても変えたいと感じました。遊び心がなくても学校の日常生活は成り立ちますが、工夫次第でまだまだ楽しい学校になれると気づくことができました。

私は遊び心とはスパイスだと思います。もしスパイスがなくても料理は食べられるし、まあまあおいしいかもしれません。ではその時、スパイスを入れて

みると？もしかしたら尻餅をつくほど料理はおいしく変わるかもしれません。今書いたように「もし」「かもしれない」がキーワードです。遊び心は必需品ではないですが、こっそりと入れてみたのなら料理には何か変化があると思います。私はこのラウンドテーブルに参加して学校を楽しむ企画を考えたくになりました。遊び心のあるラウンドテーブルをありがとうございました！

ラウンドテーブルに参加して

鯖江市鯖江中学校 2年 加藤 花

前回に引き続き、福井大学ラウンドテーブル Zone E と、ポスター発表に参加させていただきました。

ポスター発表では、科学部での活動について発表しました。科学部での活動を振り返り、私たちの現在地を確認することのできる、良い機会になりました。昨年行った活動の記憶があまりなかったので、データや記録に残すことが大切だと実感しました。本番は緊張しましたが、周りの方々が温かな目で見てくれたので、落ち着いて発表することができました。そして、普段交わることのない年代の方々から、様々な視点でみた、質問を多くいただきました。多くの問題点の解決策や、至らぬ点を見つけることが

できて、良かったです。これからの活動に生かしていきたいと思います。

Zone E では、「遊び心」について、様々な年代の方と意見を交わしました。遊び心とは、単にふざけたり、楽をしたりするのではなく、物事をいろいろな角度からみて楽しもうとする「工夫」や「心の余裕」だと分かりました。自分とは違う立場の方々の話を聴くことで、真面目に取り組むことと遊び心をもって楽しむことは、両立できることが分かり、自分の視野がぐっと広がりました。何かに行き詰まったときには、新しい視点で考えることの大切さを学びました。これからの学校生活に、この「楽しむ工夫」を取り入れていきたいです。

ラウンドテーブル研修を通して学んだこと

高槻市立大冠小学校 教諭 浦野 彩夏

今回、福井で開催されたラウンドテーブル研修に参加し、普段の校内研修では得ることのできない多くの学びを得ることができた。

まず、大きな学びの一つは、自分自身の実践を言語化することの重要性である。これまで授業づくりや校内研修の企画・運営など、自分なりに試行錯誤しながら取り組んできたが、それらを改めて言葉にして他者へ伝える機会は決して多くはなかった。日々の業務に追われる中では、自分の実践を振り返り、文章として整理する時間を十分に確保することは難しい。しかし、今回のラウンドテーブルでは、自分の実践に

ついて語り、それを参加者に聞いていただく機会があったことで、「自分はどうな思いでこの実践を行ってきたのか」「何を大切にしてきたのか」「どのような成果や課題があったのか」を改めて整理することができた。話しながら自分の考えが明確になっていく感覚があり、実践を振り返ること自体が新たな学びにつながることを実感した。

また、参加者から質問や感想をいただくことで、自分では気付かなかった視点や価値を見いだすこともできた。他者との対話を通して実践を捉え直すことで、自分の中に新たな問いが生まれ、今後の実践へつ

ながる示唆を得ることができた。このような対話の機会そのものが、実践をより深めるために欠かせないものであると感じた。

さらに、全国各地から集まった参加者との交流も非常に大きな学びとなった。学校現場にいと、どうしても同じ職場や地域の考え方に触れる機会が中心となる。しかし、今回の研修では、教員だけでなく、大学関係者や教育行政に携わる方、学生など、多様な立場の方々と意見を交わすことができた。それぞれが異なる経験や価値観をもって教育について語る姿に触れ、自分にはなかった見方や考え方を知ることができた。

特に印象的だったのは、中高生が主体的に参加し、自分自身の考えや経験を率直に話していたことである。普段、小学生と接する機会が多い私にとって、生徒自身がどのような学びを価値あるものと感じているのかを直接聞くことができたことは非常に貴重な経験であった。大人が「よい学び」と考えていることと、子ども自身が実感している学びには共通する部分があれば、新たな気づきを与えてくれる部分もある

り、改めて子どもの声に耳を傾けることの大切さを感じた。

今回の研修を通して最も強く感じたことは、「自分ごと」であることが学びを深めるということである。中高生の話からも、参加者同士の対話からも、そして私自身がラウンドテーブルという形式で参加した実感からも、そのことを強く感じた。ただ講義を受けて知識を得るだけではなく、自分自身の実践や経験をもとに考え、語り、対話することで、一つ一つの学びが自分自身のものとして深まっていく。そのプロセスがあるからこそ、学びが行動へとつながり、新たな実践へと生かされていくのだと実感した。

今回得た学びを一過性のものにするのではなく、今後の授業づくりや校内研修の運営にも生かしていきたい。子どもたち自身が「自分ごと」として学ぶことのできる授業を目指すとともに、教職員同士も実践を語り合い、互いに学び合える場づくりを大切にしていきたい。そして、自分自身も実践を言語化し、対話を通して学び続ける姿勢を大切にしながら、よりよい教育の実現に向けて取り組んでいきたい。



7 月 月間合同カンファレンス報告

実践と照らし合わせて

授業研究・教職専門性開発コース 2 年/羽水高校 谷口 裕都

本カンファレンスでは、小・中・高という校種の枠を超えた実践報告や課題の共有を通じて、自らの授業観を振り返る良い機会となった。午前中のグループでは、児童、生徒の興味関心をいかに引き出すのかという根本的な問いをはじめ、ICT や生成 AI の普及に伴う学習プロセスの変化、地域と連携した探究的な学びの継続性などが議論された。その中でも特に「教科としての学びと活動的な学びのバランスをどのようにとっていくのか」という話題には私も深く共感した。今年から非常勤講師を始めたが、まさにこ

の課題に直面している。活動的な学びを授業に取り入れることはもちろん重要だが、数学的な知識の回収も重視したい。そのバランスのとり方には正解もないため、これからも探っていく必要がある。また、適切な「問いかけ」によって生徒の新たな疑問を引き出す指導の重要性についても話し合われた。問いかけから新たな疑問を引き出す能力がまだまだ自分には欠如している。生徒から「この解き方であってますか?」「ここからどうやって解くんですか?」と聞かれることがある。その際、解き方をすべて教えるのも

よくない。どこまでヒントを出すのかによって生徒の学びは変わる。生徒の疑問や発意を引き出せるような問いかけ方を工夫していく必要がある。

午後のグループにおいては、文献を検討する中で、学校組織における同僚性の構築や、専門性の高い環境における授業改善、見取りの実践に焦点があてられた。中でも特に、「対話」の価値について集中的に議論された。若狭高校の組織改善の報告書によると、若狭高校ではベテランから若手への一方的な指導という従来の構図から脱却し、互いにフラットな関係性の中で共に授業を高めあう「対話」を重要視して組織改善に取り組んできたと記してあった。若手の教員がベテランの教員に意見を述べるのは勇気のいることかもしれない。しかし、対話を通して関係性の構築が適切になされているのならば容易である。「対話」を通じたコミュニティの形成という観点からいえば、私たちの行っている金曜カンファレンスの企画・運営も同様である。今年は、「企画・運営に M1、M3 の意見も反映する」ことを意識して取り組んでいる。そ

の際、振り返りの機会を定期的に設定し、お互いの現在地を共有する、M1、M3 の意見を聞く等の活動を取り入れてきた。まさに「対話」を実践することで、「今回の企画のこういう所が良かった」という良い点や「もっとこうしてほしい」という要望を知り、院生のコミュニティの改善に繋げてきた。次に、専門性の高い環境における授業改善、見取りの実践についてである。特に高校という専門性の高い授業において他教科の見取りは容易ではない。内容的な部分での見取りは容易ではないが、生徒の言動の見取りには他教科だからこそその視点を生かせる時がある。実際、他教科の先生からの指摘でその後の自身の授業改善に繋がった経験がある。校種によらず、他教科の授業を見取ることは重要であることが再認識できた。

本カンファレンスでは、実践と照らし合わせて考えることで共感できる点が多かった。今回議論した課題点を意識して今後の授業改善、組織形成に生かしていきたい。

「見えていなかったものに出会う」

授業研究・教職専門性開発コース 3 年/福井市至民中学校

梅田 菜々穂

大学院で学び始めて 3 年目になった。これまでの学びを振り返ると、知識や技術を身につけたという実感以上に、自分自身の「ものの見方」が変わってきたことを強く感じている。

そのことを改めて考えるきっかけとなったのが、7 月の月間カンファレンスでの出来事である。

私は現在、公立中学校の特別支援学級でインターンシップを行っている。ある生徒が「二色そばろ井を作りたい」と話してくれたことをきっかけに、その思いを大切にしたい調理実習を計画していた。しかし、7 月のカンファレンスでその話をすると、「二色そばろ井じゃなくて、もっとその子の良さが生きる活動にした方がよい」と別の立場の方から意見をいただいた。

正直なところ、その時は素直にその意見を受け止めることができなかった。子どもの姿も知らず、これまでの経過も分からない中で、私が時間をかけて考えてきた実践を簡単に批判されたように感じ、戸惑いと違和感が残った。

一方で、この経験は、大学院で繰り返し大切にされてきた「異質なものとのお出会い」を思い起こさせた。自分とは異なる立場や価値観に触れることは、決して心地よいことばかりではない。しかし、自分とは違う考えがあるからこそ、自分の当たり前を見つめ直す機会が生まれる。実際には簡単に割り切れるものではなく、傷つくこともある。それでも、多様な考え方向き合おうとする姿勢そのものが、自分の視野を広げることにつながるのだと感じている。

午後には、堀川小学校の『こまあそび』の実践記録を読んだ。一人の子どもの変化を丁寧に追う記録からは、「子どもを見とる」とは、目の前の行動だけを評価することではなく、その背景や時間の流れを含めて理解しようとする営みなのだということを改めて学んだ。

この学びは、自分自身の実践とも重なった。今年かわっている生徒について、当初は「話好きで空気が読めない子」という印象を抱いていた。しかし、日々の子どもたちの様子を記録し、紡いで、考察を重ねる中で、「話し好きで空気が読めない子」だと思っていたあの子は、実は周囲にとっても気を遣い、人との関係を大切にしようとしているのかもしれないと感じるようになった。

また、昨年度の実践を振り返る中で、私は「特別支援学級の子どもたちに協働学習は難しい」と、無意識のうちに考えていたのかもしれないと気づいた。私は、特別支援学級の子どもたちの協働を見たいと思いながらも、「きっとできない」という前提を持って子どもたちを見ていたのである。しかし、そのことを自覚してからは、「これは協働とは言えない」と判断するのではなく、「もしかしたら、これも協働の一つのかたちなのではないか」と、子どもたちのかかわり合いを見ようとするようになった。すると、それまで見過ごしていた子ども同士の関わり合いや、お互いに影響し合いながら活動する姿が、少しずつ見えるようになっていった。

子どもたちの姿を記録し、考察し、見方を問い直しながら見ていく中で、私は、子どもたちを何の前提もないまなざしでみているつもりで、実は自分の中にある前提を通して見ていたのかもしれないと思うよ

うになった。人は、自分の中にある前提によって、見えるものを限定してしまうことがあるのかもしれない。自分が想定していない子どもの姿は、たとえ目の前にあったとしても、それを意味のあるものとして捉えられないことがある。だからこそ、子どもを見とるということは、子どもの姿を捉えるだけでなく、その姿を見ている自分自身の見方や前提を問い直すことでもあるのだと思う。

私は、子どもたちとのその時々の一瞬のきらめきを大切にしたい。しかし、その一瞬の姿を本当に大切にするためには、その瞬間だけを切り取って見るのではなく、その子のこれまでの姿や変化の過程を含めて捉える必要があるのだと思う。子どもとの一瞬のきらめきに出会うには、やはり、その子をいかに線で捉え、変容を追えるかということが重要なのではないかと感じた。

大学院で学ぶ中で実感しているのは、視点は一度広がれば終わりではないということである。人は、自分に見えているものが正しいと思い込みやすい。しかし、見えていないものがあることには、自分ではなかなか気づくことができない。だからこそ、自分の見方を問い直し続ける姿勢が大切なのだと思う。

大学院での学びは、子どもの見方を学ぶことだけではない。自分自身の見方を疑い、問い直し、少しずつ視野を広げ続ける営みそのものである。見えていなかった子どもの姿に出会うためには、子どもを変えようとする前に、まず自分の見方を問い直す必要があるのかもしれない。その学びをこれからも大切にしながら、一人ひとりの子どもの姿に丁寧に向き合っていきたい。

必然性によって誕生する「材」

ミドルリーダー養成コース2年/カリタス小学校 山本 晃弘

今回のカンファレンスを通して、私は総合教育活動の根幹に関わる二つのテーマについて深く考えさせられた。一つは「材の誕生について」、もう一つは「子ども一人ひとりを見取ることについて」である。どちらも総合教育活動を進めるうえで避けて通れない重要な視点であり、改めて自分の実践を見つめ直す契機となった。

◆活動の中で誕生する「材」

私はこれまで、総合教育活動とは「活動の中で材が誕生するもの」と考えてきた。しかし実際の学校現場では、カリキュラムによってテーマがあらかじめ設定されていたり、子どもたちが“やりたいこと”を持ち寄って長い話し合いの末に多数決で決めたりすることが少なくない。果たしてそのようにして決まる「材」は、本当に子どもの生活から必然的に立ち上がった“本物の材”と言えるのだろうか。

子どもたちが出し合う「やりたいこと」は、学校生活とほとんど関係のない内容であることが多い。「手話がやりたい」「食品サンプルを作りたい」「映画を製作したい」など、一見魅力的ではあるが、学校での生活や日常の経験とは結びついていない“唐突な材”が飛び交う。もちろん、子どもの興味関心を尊重することは大切である。しかし、総合教育活動が本来目指しているのは、子どもが“今ここで生きている生活”から問いが立ち上がり、そこから学びが展開していくことである。その視点からみると、こうした材の決め方には大きな違和感が残る。

今回のカンファレンスで伊那小学校の実践を読み、その違和感はより鮮明になった。伊那小の実践では、どれも子どもの日常生活の延長線上に材が誕生している。私が読んだ「なかよし池で楽しくすごそう」(令和3年度)の実践では、子どもたちは学校近くの林や森、そして学校敷地内の「なかよし池」へ出かけ、そこで思い思いに遊んでいた。大きな石の上をジャンプして渡る子、小川に身をかがめてヨコエビやサワガニを探す子。その場での遊びは、まさに子どもたちの生活そのものだった。

そして、翌日も「なかよし池に行きたい」と言って遊び続ける中で、ある子がふと「なかよし池、すごいたくさんごみがある」とつぶやく。みんなで池を見てみると、「うわあ、きたねえな」という声上がる。この“生活の中での違和感”が、池の水質をきれいにし、生き物が住めるようにしようという活動へと自然に発展していくのである。ここには、話し合いで決める「材」は存在しない。あるのは、子どもたちが生活の中で感じたことが連鎖し、必然的に立ち上がった「材」だけである。

この実践を読み、私は改めて思った。総合教育活動は、子どもたちが同じ空間で生活し、そこで感じたことを出し合う場である。材は“決めるもの”ではなく、“生活の必然性の中で生まれるもの”である。そのことを強く再確認させられた。

◆子ども一人ひとりを見取るということ

では、生活の中で材が誕生するために、教師は何をしているのか。伊那小の実践を読むと、材が自然に生まれているように見えるが、実際には教師が“何もしない”わけではない。むしろ、教師は子ども一人ひとりの生活を丁寧に「見取る」ことで、材が誕生する土壌をつくっている。

伊那小の実践記録は、一人の子どものストーリーが中心に描かれている。これは偶然ではない。教師は日々の生活の中で多くの子どもを見取る中で、「この子の経験がクラス全体の学びを引き寄せる」と判断した子を主人公として選び抜いているのだと思う。

見取るとは、単に観察することではない。「どの子がどこで何をしているのか」「どんな発言をしたのか」「どんな違和感を抱いたのか」「どの経験が学びへと発展しそうか」など、こうしたことを日常的に把握し、その子の思考の筋道を丁寧に辿る営みである。

さらに教師は、状況把握をもとに「どの材ならクラスの子どものひきつけられるか」を構想する。そして、いくつかの構想の中から、子どもたちに出会わせたい人や、子どもたちが辿り着くだろう活動を、教師自身が先に体験しておく。これは、子どもの思考の道

筋を深く理解していなければできないことであり、総合教育活動における教師の構想力の核心である。

私は、この「見取る」という営みの重要性を、これからの自分の実践の中により強く組み入れていきたいと考えている。材が生活から誕生するためには、教師が子どもの生活を丁寧に見取ることが不可欠であり、その営みこそが総合教育活動の質を決定づけると感じている。

◆おわりに

今回のカンファレンスで得た学びは、総合教育活動の本質を改めて問い直すものであった。材は生活の中で必然的に誕生するものであり、その必然性を読み取るためには、教師が子ども一人ひとりを見取る営みが欠かせない。この二つの視点を軸に、これからの実践をより深めていきたい。

7月合同カンファレンスを振り返る

学校改革マネジメントコース2年/さいたま市立徳力小学校 三村 美延

【はじめに】

新年度の忙しさがひと段落し、学校経営・運営への取組を模索している中で迎えた、久しぶりのカンファレンスであった。1年の間に数回行われるカンファレンスは、大学院の協働研究サイクルにおける小さなサイクルの一つであり、一実践者として自身の実践と現状を再評価する機会となる。

ともすると私は「実践すること」ばかりに気持ちが向かい、目的を見失ってしまいがちであるため、このカンファレンスは実践の方向性を再確認するよい機会となった。

7月合同カンファレンスのめあては、「教育改革の動向を踏まえ、それを自校で実践していくためにはどのようにしていけばよいか。自校で展開している実践サイクルを省察し記録することで、今後の構想をデザインする」である。

【教育改革の動向を踏まえる】

私は本年度、人事異動により勤務校が変わった。異動先は学校規模も児童の実態も大きく異なり、「主体的・対話的で深い学び」の推進に戸惑いを感じている。小学校、特に低学年では「基礎・基本は教えるもの」と考える教員が多くいるが、学力の課題が大きい現任校では「教員が教え込むしかない」と私自身も思ってしまう。

そこで、文部科学省の報告書を改めて読み直した。日本全国の多様な学校を前提として書かれた文書を読むことで、目の前の子供たちのために、次期学習指

導要領のもう一つの柱である「多様性の包摂」を推進しながら、「主体的・対話的で深い学び」を両立させることが重要であると再認識した。今後は、この二つを両立できるよう実践に取り組んでいきたい。

【語りを通して省察する】

カンファレンスでは毎回数名の仲間とグループになり、テーマに沿ってそれぞれの考えを語り合う。今回の題材は修了生の長期実践報告書であった。昨年度の私は読むことで精一杯だったが、2年目の今年は自分の実践と比較しながら読むことができた。長期実践報告書を書くにあたっては、事実を記録しておくことが大切であり、その「事実をどう解釈するか」が省察につながるのだという。

「教師の学びと子供の学びは相似形」という言葉は、まさにそのとおりだと思う。子供たちに求められている「対話的で深い学び」を、私たちはカンファレンスの中で体験している。仲間に語るために適切な言葉を必死に探したり、声に出してみるとその言葉は自分の思いを正確に表していないことに気付いたりする。そして「どうしてそう考えるようになったの？」と問い返されることで、さらに自分のコアな部分に理由を探しに行くことになる。

グループ協議ではファシリテーターの役割についても話題になった。全員が心理的な安全性を感じながら自身の学びを実感できるよう、ファシリテーターの先生方は事前の準備を十分にかけてくださっているといつも感じる。私も勤務校で教員同士の対話の

機会をつくることがあるが、「研修に消極的な教員も主体的に」学びに向かえるような工夫をしていきたい。

【おわりに】

福井大学連合教職大学院が示す「大学院の協働研究サイクル」の中央には、児童生徒の協働探究サイク

ルが位置付けられている。私たち院生の学びのサイクルは、それぞれが所属する学校・園の学びのサイクルを動かし、最終的に子供たちの協働と探究のサイクルを引き出すためのものである。

そのことを常に念頭に置き、残りの期間も取り組んでいきたい。

マネジメントとは

学校改革マネジメントコース 2年/岐阜市立藍川北学園 吉武 雄一

1. 2年目を迎えて

教職大学院2年目をむかえました。同時に昨年度義務教育学校として開校した現任校での生活も2年目をむかえており、教職大学院での月間カンファレンスやラウンドテーブルでの実践報告では「義務教育学校として・・・」のフレーズが欠かせないものとなっています。現在の私にとって「新しい学校づくり」は日々の実践の軸だと思っています。昨年度、私の様々な挑戦はうまくいかないことの方が多く、力不足を実感し肩を落とすことばかりでした。そんな中、カンファレンスにおける院生や先生方のお言葉は後ろ向きになりかけていた私の気持ちを奮起させ、前を向く力を与えてくれていました。おかげで何とかがんばり続けることができたのだと感謝の気持ちでいっぱいです。これまでの学びを活かしながら残りの期間、精一杯がんばっていきたいと思っています。

2. 同僚性とは

クロスセッションでは「同僚性」について考える機会がありました。自走する職員集団づくりのためには同僚性は欠かせないものだと思います。そうした関係性を生み出すためには何が必要となるのかを考え合いました。聖籠町立聖籠中学校の田中健太先生からは、管理職として自身が動いてしまうのではなく、あえて若手の教員に任せてみる試みについての実践報告でした。ただ任せるだけではなく進捗度を見守りながら、認め、励まし、ときには助言を適切に繰り返しながら、やりがいと自信を実感としてもってもらうことを一番の目的としていました。やりがいや達成感が原動力となり、任された職員は他の場

面においても自発的にアイディアを出したり、新たな動きを生み出したりするなど想定以上の成果が見られたそうです。任せることを怖がらず、あえてプレイヤーからマネジメントの立場にまわることが、組織の中におけるミドルアップへとつながるのだと学ぶことができました。

また、栗東市立葉山幼稚園の伴広大先生からは、園の多忙感や人手不足の中で、よりよい教育の在り方を考え合うコミュニティをノンオフィシャルな時間の中に求め、放課後の何気ない場を職員間の語り場として意図的に設定されていました。話題の関心事は自然と子どもの姿となり、日常の中でなかなかできなかった子どもの姿の共通理解へとつながっていったそうです。また、管理職にもコミュニティに参加してもらうことで、園の方向性についての管理職の考え方や、多くの教諭のがんばりや思いをお互いに伝え合う場と発展していったそうです。

『同僚性＝チーム力』。お互いの思いや意図が汲み取られていくことが同僚性を育む大前提だということを改めて考えることができました。自分の思いが届いたとき、これまで気づかなかった相手の考えを知ったとき、立場を越えて語り合うことや、単に感じたことだけを伝え合うのではなく実践を伝え合っていくことなど、こうした小さな積み重ねが対話の質を高め、強い同僚性へとつながっていくのだと気づく貴重な実践に触れることができました。

3. 居場所がなければ

同僚性を考える中で、最近、頭を悩ませている子ども達の姿が浮かんできました。開校2年目、ほとんど

の児童生徒が生き生きと学んでいます。しかし、学校生活に馴染めない子どもたちの存在も一定数あり、対応に苦慮しています。学習への自信のなさ、自分だけができないことへのくやしき、家庭での不満、理想と現実の差に戸惑いながら、暴言・暴力を繰り返し、多くの授業で離席や徘徊を繰り返しています。空き時間はそうした児童への対応におわれています。

しかし、そうした児童も目を輝かせてがんばる場面があります。それは異年齢集団での活動です。ここでは下学年の後輩のお世話をする活動が中心で、お兄さんとしてとても頼りにされるのです。こちらから何も言わなくても後輩をやさしく気遣い、全体を盛り上げようと力いっぱい奮闘します。「さっきまでの姿はなんだったのか」と身勝手さに腹が立つこともあります。自分が輝ける居場所で頼もしいお兄さんに変身した姿を見ると自然と「〇〇くんのおかげで1年生の〇〇さんめちゃくちゃたのしそだったね！ありがとう！！」とハイタッチしてしまいます。

異年齢の交流を学校の柱の一つに据えています。横のつながりが中心だった生活から縦のかかわりが出てきたことで、下学年の子から頼られることや、お兄さん、お姉さんを頼りにできる体験は、明らかに子どもたちの自己肯定感や自己有用感を高め、一人一人の確かな「居場所」づくりになっていると強く感じています。これは教職員間の同僚性にも言えると思いました。職員室はみんなにとって安心できる居場所となっているのだろうか。だれもが自分の持ち味を発揮し、認められているだろうか・・・そのために私は職員コミュニティに対してどんな働きかけをしているだろうか・・・いろいろと考えさせられました。やはり、自走する職員集団の土台は安心できる居場所なのだと思います。本当のマネジメントとは・・・。カンファレンスを通して得た自問自答の機会を大切に、さらなる実践を積み重ねていきたいと思っています。ありがとうございました。



事務連絡

Schedule

【夏期集中講座】

7/25,26,27	Sat. Sun. Mon.	Cycle 1a
7/28,29,30	Tue. Wed. Thu.	Cycle 1b
8/1,2,3	Sat. Sun. Mon.	Cycle 2a
8/4,5,6	Tue. Wed. Thu.	Cycle 2b
8/8,9,10	Sat. Sun. Mon.	Cycle 3a
8/17,18,19	Mon. Tue. Wed.	Cycle 3b
9/19,20,21	Sat. Sun. Mon.	Cycle 3c (予備日)

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、編集担当(dpdtfukui_nl@yahoo.co.jp) までご連絡ください。

【編集後記】「実践研究福井ラウンドテーブル 2026 Summer Sessions」が終了し、現在は夏期集中講座が行われています。語り合いの中で生まれた気付きや視点を、皆さまが次の実践へとつなげていかれることを願っています。

今号では、ラウンドテーブルの振り返りに加え、今春入学された学校改革マネジメントコースの皆さんの自己紹介文も掲載しています。現場での思いや、大学院での学びへの期待が丁寧に綴られており、読んでいて力をいただける内容です。

巻頭言では、教育総合研究所の移転開所 10 周年と、研修観の転換や探究型研修の広がりについて触られています。福井の教育を支える取り組みの歩みを改めて感じられる一文となっています。

暑い日が続きますが、どうぞ体調に気をつけてお過ごしください。院生の皆さんの前向きな学びに励まされながら編集を進めました。(N)



教職大学院 Newsletter No.210

2026.8.22 公開版発行

編集・発行・印刷

福井大学大学院 福井大学・
 岐阜聖徳学園大学・富山国際大学
 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