



教職大学院

Newsletter No. 120

福井大学大学院 福井大学・奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学連合教職開発研究科 since2008.4 2019.4.6

拠点校として振り返る

福井市中藤小学校長 西村 美貴穂

本校は平成23年4月から教職大学院の拠点校となり、この4月で9年目を迎える。この間、毎年数人の院生が、年間を通し、インターンシップとして教員や子どもたちと多くの時間を共にしながら学んでいる。本校は児童数800人を越える大規模校であり、抱える課題は少なくない。日々の授業実践をはじめとする担任としての姿は無論のこと、「チーム学校」として組織的に取り組んでいる教職員たちの姿を追いながら、実践的に学ぶことができる院生は、とても贅沢な学びの環境にいるのだと思う。そんな彼らの様子と、寄り添うメンターとしての教員の様子を中心に述べてみたい。

平成30年度の院生は8人であった。そのうち6人は前年度からの継続で、2人は今年度から関わることになった。院生はどこかの学級に配属し、その担任がメンターとして指導しながら1年間を過ごすこととなる。担任としては、ある程度の負担となるわけだが、管理職としては、院生をうまく活用することで、教員が自分を振り返る機会になるし、支援を要する児童の援助や、様々な教育活動での支援者として活躍してもらえ、ありがたい存在であると考えている。

さて、院生たちは長期にわたって学校に関わる中で、教育実習では経験できなかった貴重な学びの機会を得ることになる。日常的に起こる様々な出来事の中で、院生たちは、担任、児童、保護者、教職員、学校組織などの考えや動きに接することになる。彼らは、初めのうちは、一つ一つの出来事について、何に着目し、どう捉えて理解すればよいか分からない。メンターとの振り返りや、院生同士のカンファレンスを積み重ねる中で、現場での体験を通して、価値ある経験として学んでいることを感じる。ここで、本校の院生たちの声を記す。

- ・私が学んだことはチームで仕事をするものの価値です。教室内外での子どもの姿を教えていただき、実践で支援を行うことができました。子どもを多面的に捉え情報を共有することで、より深く子どもを支えることができると実感しました。(T.S)
- ・多くの先生方の授業や学級経営に触れたり、実際に授業をしたりすることで、授業に対する考えを改めることができました。また、担任の先生と一緒に授業を考えたり、学級について相談したりすることで、教師の同僚性の大切さを実感できました。(K.T)
- ・子どもとの関係づくりを模索し、子どもの言動の背景をより細かく省察するようになりました。個に応じた支援のため、つまずきの要因と、その前後の学びの段階を考え、スモールステップを意識して支援するようになりました。(T.M)

内容

巻頭言	(1)
スタッフ退任のご挨拶(その1)	(3)
学校マネジメントコースだより	(10)
2月ラウンドテーブル報告	(12)
長期実践研究報告会	(13)
校長版3つの種	(13)
奈良ラウンドテーブル報告	(15)
宇都宮大学教育実践フォーラム報告	(16)
平成30年度学位記伝達式	(17)
2019年度教職大学院年間計画	(18)
修了生の学校改革実践研究報告目録	(19)
スケジュール・編集後記	(20)

・日々子どもたちの言葉に耳を傾けることの大切さや、授業の中で子どもたちの言葉が活きることの大切さを学びました。また、放課後の会議や準備などが子どもたちの成長につながっているのだと学びました。

(M.T)

・先生方が常に一人一人の学びに寄り添い考え続けられ、子どもたちのために悩み葛藤される姿を見ました。子どもたちの将来を見据えた上で、今何をすべきなのかを教育活動で考えること、一人では考えず常に協働を忘れてはならないことを学びました。

(N.M)

・多様な子どもがいる中での低学年の学級経営の在り方、研究主題に基づく授業づくりや教師の協働の様子、子どもたちの気持ちに寄り添った言葉がけや指導をすることなどを学びました。(K.T)

・実践ごとにメンターや参観して下さる先生にご助言がいただけることは、何より院生の強みのように感じています。また、日頃の参観の視点と、実際に授業をする際の視点のズレを感じ、自分の考えを現場に出る前に今一度問い直す機会をいただいているように感じます。(R.Y)

・子どもを「個」として「集団」として見るできるようになりました。また、子どもの気持ちに寄り添った言葉がけ、関わり方、距離感を学び、実践に生かすことができました。(T.H)

一方、学級に院生が配属された担任は、メンターとして院生の学びを支えていくことになる。これまでに教育実習生や院生を預かったことのある担任は少数である。ましてや1年間も学級にいるとなると、どう関わっていったらよいのか、当初は見当がつかないようだ。それが、授業をはじめ、教室や校内で展開される日々の出来事とともに振り返っていくうちに、担任はメンターとしての取り組みに価値を感じてくるようだ。そのあたりの様相を、あるメンターの記述から抜き出してみる。

メンターになって思うこと

○メンターって何

…どう接するとよいのか分からずに、以前から勤務していた先生に聞いてみたり、同じメンターの先生に聞いてみたりしたのだが、なるほどという明確な答えはいただけなかった。…

○何をしている人なのか

…教育実習生と院生との違いは何か。…大学院側には教育実習生と院生に明確な違いがあるのであろうが、受け入れるメンター側としてはよく分からないのが正直なところである。…「何を学ぶの。」と聞いたことがある。返ってきた答えは「教師の総体を学びます。」であった。驚きである。そんな言葉、今までの教師人生の中で聞いたこともなかった。…

○メンターの学び

…メンターとしての自分のやり方が良かったのか悪かったのか。もしかすると、学級担任として学級経営上、教科指導上、重大な失敗を犯しているかもしれないと思うと、大学院側から、メンター個人へのフィードバックがあってもよいのではないかと思った。あくまでも、次の年も仕事を続けられる範囲でのダメ出しにしてほしいと思う。…メンターという立場になったことで、院生や大学院というあまり知らなかった存在に出会い、何だろうと悩み、自分なりに理解しようともがいた経験は、とてもありがたいことである。年のせいにはしたくないが、自ら変革することは難しい。外的要因が大きいほど、変わらざるを得ないこともあると感じた。そこで今回は、メンターとしての院生への関わりについて、自らの確認のために発表者としてラウンドテーブルに参加してみようと思った。自分のことながらびっくりする。目の前にやらねばならない仕事が山ほどあるし、メンターとして大したことをしているわけではないが、ちょっと誰かに聞いてほしかった。何だろうなという悩みや、皆さんどう思いますか、ということ聞いてみたかった。文章化することで、自分の思いも自分で理解できる範囲にはすっきりするだろうし、これまで振り返ってきた院生にも、ちょっとはまじなことが伝えられるかもしれない。そんな思いの参加である。…

2月のラウンドテーブルに参加するというメンターのレポートを読んで、とてもうれしく感じた。教職大学院の拠点校に勤務し、メンターという未経験の役割をすることを負担としてのみ感じるのではなく、教員として成長する機会として前向きに捉えている。長く教員生活を続けていると、自分を見つめて振り返ったり、新たな学びを自覚したりする機会を得ることはなかなか難しい。一人のメンターが経験している成長の側面ではあるが、こうした場面が本校の

教職員に連鎖的に展開されていくことを期待している。社会の変化とともに、教員の養成、採用、研修をめぐっての課題、学校での教育活動における課題は複雑、多岐にわたっていきばかりである。そのような中で、教職大学院の拠点校において、教職員や院生、学校組織に、少しずつではあるが着実に見られる成長に着目したい。そして、拠点校としての在り方についても、常に振り返りながらよりよい方向を目指していきたいと思う。

スタッフ退任のご挨拶（その1）

退職にあたって今求められている教育を再度考える

福井大学連合教職大学院研究科長 松木 健一

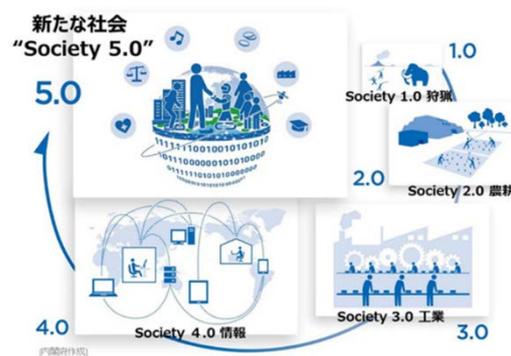
1. 社会が変わる

最近、頻繁に Society5.0(超スマート社会)ということばを耳にする。何のことやら分からないのだが、狩猟社会(Society 1.0)→農耕社会(Society 2.0)→工業社会(Society 3.0)→情報社会(Society 4.0)というような歴史的経緯をもって説明されると、少しばかり Society5.0 が分かったような気持ちになる。ところがすぐさま、新たな疑問が湧きおこってくる。「情報社会」と「超スマート社会」とは、いったいどこが違うのだろう。

私たちは「情報社会」になって大量の知識や情報を容易に流通させることができるようになった。しかし、人が行う能力に限界がある。あふれる情報から必要な情報を見つけて分析することができなかつたり、年齢や障害や地域性などによる制約があつたりして、実際は、極めて閉じた情報空間で、fake news であるかどうかの判断もままならぬまま情報に依存した生活をしている。

ところが、超スマート社会では、サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会(Society)が実現するのだという。しかし、これでは説明になっていない。さらに、IoT, Robotics, AI, Big Data 等を活用する

社会だと付言されても、いっこうにイメージが湧かない。自動運転車やロボット介護、スマホによる健康や家計の管理、さらに、新幹線・飛行機の手配や家電のコントロールまでもが意のままになる等の例を挙げられると、漸く、うっすらとイメージが浮かんでくる。それにしても、自動化した社会は便利かもしれないが、本当に楽しい社会なのだろうか、偶さか、不安がよぎらないわけでもない。「超スマート社会」では、人間は一体何をすればいいのだろう。



内閣府作成のSociety5.0のイメージ図

その一方で、全く悲観していない自分もいる。所詮、道具の進化である。これまでも人類は限りなく道具を進化させてきた。そして、その道具を使ってより高度の思考活動を組み立ててきた。新しい道具を得ることで、人はどのような思考活動が展開し始めるのか。考えるだけで心弾む思いがするの事実である。

詮ずるところ、将来に向けての悲観と楽観の線引きは、「主体性」の捉えによって為されるのではない。便利になった道具を活用して何ができるかと考える人と、自分を最新機器に取って代わられる道具と見る人との違いなのかもしれない。だからこそ Society5.0 に向けて、自分は何がしたいのかを持つ主体性が大切なのである。いま何が必要でどう行動すべきなのかを見極める洞察力、他者と合意形成をし協働できる能力、目的の共有を目指し他者を説得できる言語力と表現力等が求められているのであろう。かつて花形の職業であった電話交換手は、時代の変化と共に消えてしまったが、キャビンアテンダントは今なお人気の職業であり続けている。共に人を相手にする職業であるが、相手の要望に短絡的に応えるだけならば、まさに機械でもできる。相手が何を望んでいるのか、そもそも、人の喜びとは何かを相手との関係の中で問い続けていくような人間性が求められる社会が、いま始まろうとしている。

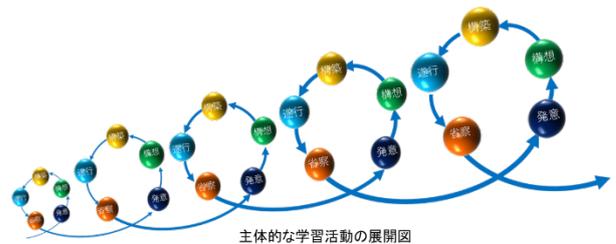
2. 教育が変わる

さて、そういった社会が到来する中で「教育」とは、何をすることなのだろうか。明治・大正・昭和・平成と、日本人は知識や技能を一心不乱に習得することが「教育」として信じてきた。知識や技能を身につけることが、より良い明日を約束してくれると思いついてきたからである。しかし、「令和」の時代は、そうはいくまい。

これまで、科学技術の進歩によって、習得しなければならぬ知識・技能は年々増大し、それに対応すべく学校教育も習得すべき知識・技能を増やし続けてきた。これまでの学校教育を振り返ると、捨てた教育内容が果たしてあったのだろうか。私の知る限り小学校のソロバンぐらいいしか思いつくことができない。膨大な知識・技能を前に、学校教育のカリキュラムは、もうすでにオーバーロードしてしまっている。しかも、知識基盤社会になり新しい知識が次々に生み出され、古い知識があつという間に役立たなくなってしまう社会になっている。それにもかかわらず、学校教育は依然として知識・技能の習得から離れられないでいる。

なぜかと言うと、知識・技能の量は人を分別するのに最も簡単で便利な方法であり、加えて、「知らないよりは知っている方がよい」「何をするのにも知識・技能がなければ、それ以上の知識・技能は習得できない」との先入観から抜け出せないからである。いまなお学校で教える量はじわじわと増え続けている。おまけに、世の中には優れた子どもがいるものだ。与えられた知識・技能を難なく覚えてしまう子がいるから、なおさら学校教育は水ぶくれしたカリキュラムから離れることができないでいる。

実は、知識・技能の習得には、ざっくり言って2つの方法がある。1つは訓練やドリルを通して反復習熟して、身体に刻み付け記憶する方法である。「三つ子の魂百まで」「雀百まで踊り忘れず」等のことわざのように、意味は分からなくても身体に刷り込ませた知識・技能は、生涯にわたってその人を助ける。実際、認知症になって多くのことを失念してしまう事態に陥っても、身体をもって覚えた知識・技能は忘れないものである。この学習方法は、極めて根本的で重要な学習方法であるが、同時に、かなりの力技の習得方法でもあり、手当たり次第にこの方法で済ませるといふわけにはいかないのである。



知識・技能の習得方法には、別の方法もある。それは、知識・技能の習得を直接のターゲットにした学習方法ではない。目の前に展開する状況を見据えて課題が何であるか見極め【発意】、課題のイメージを拵げ【構想】、課題解決の方法を考え【構築】、実際に取り組んでみて【遂行】、結果を踏まえて振り返り【省察】、再度、課題を立て直して取り組むようなスパイラルな学習プロセスの中で、産出される知識・技能である。状況把握と解決のためのプロセスから切り離せない知識・技能であるから、全ての学習活動をこの

ような方法で習得を目指す、膨大な時間がかかってしまい敬遠されがちな学習方法でもある。

しかし、その一方で、状況とプロセスから産出された知識・技能であるがゆえに、様々な状況変化に対して、その状況に即して解決を導く手立てを練り上げることにもつながり、新たな事態に果敢に取り組む知識・技能ともなることができる。また、前述した訓練して覚える学習が対連合的な学習活動であり、個々に独立した別個の知識・技能の蓄積であるのに対し、ここでの学習活動は、知識・技能がうみ出された状況やプロセス間の違いや連関を分析・整理することで、より高度な知識・技能に統合される(構造化される)可能性があり、より汎用性の高い知識・技能となることができよう。前者の学習を「覚える学習」とするならば、ここでの学習活動は、分解・概括・抽出・包含・代替等の変換過程を経てなされる「分かる学習」だと言うことができる。ちなみに「覚える学習」から「分かる学習」までの間には、その他にも「学ぶ(真似る)学習」「たとえる学習」があるが、ここでは混乱を避けるため両翼の「覚える学習」と「分かる学習」のみに限って述べていこう。

さて、学習の分類はともかく、カリキュラムがオーバーロードしても知識・技能を習得させなければならなくなった現代の学校では、効率よく知識・技能を習得させなければならぬため、「覚える学習」を中心に組まざるをえなくなっている。見かけは「分かる学習」を標榜していても、実際は学習のプロセスを簡略化し、発意・構想・構築・遂行・省察のサイクルを教師が一部代替してしまっている場合が多い。例えば、発意・構想・構築の部分を教師が代弁し、「はい、みなさん！今日は三角形と四角形の違いについて勉強しましょう。机の上には定規とコンパスを残して、あとは全て机の中に入れてください！」と声かけ、学習作業を実行し、「うまく区別して描けたかどうか、答案用紙を提出してください」と話しかけて、授業を終了するといった具合である。このような学習形態は、効率は良いが、do-check do-check…の繰り返しで、プロセスになっていない。カリキュラムがオーバーロードしていても、さらに勉強しなければならない

状況では、このような学習のプロセスをないがしろにした「覚える学習」中心の一本調子の授業が進行している。

また、「覚える学習」は生命活動の根幹にかかわるような原初的な学習方法であり、最も重要な学習方法ではあるが、生活の中で頻繁に必要な場面に出くわすから成立する学習方法である。めったに活用する場面に遭遇しないような知識・技能は、テスト場面がなくなった途端、忘却曲線に沿って失われる知識・技能となってしまっても致し方ないことである。この結果、幸な子どもには勤勉と努力の資質・能力が培われ、多くの不幸な子どもには、気力をくじく諦念と自己否定の感情のみが残るのであろう。

Society5.0の社会は、IoT, Robotics, AI, Big Data等の活用により、子どもが機械的に覚えた知識・技能の多くは、それらによって代替されてしまう社会である。代替されてしまう知識・技能だけを教える教育を続けていては、後日、次世代から犯罪行為だと責められても誰も反論できないのではないか。

新学習指導要領は、コンテンツ(contents)ベースからコンピテンシー(competency)ベースへの転換だと言われている。勿論、コンテンツの学習抜きでコンピテンシーが培われるものではないが、同時に、コンピテンシーのみを教示することはできないことも忘れてはならない。教えることができるのは「コンピテンシーとは何か」という知識のみである。では、コンピテンシーを培うのにはどうすればよいのか。

繰り返しになるが、発意・構想・構築・遂行・省察の学習のプロセスを眺めてみよう。このプロセスは、課題の解決を通して知識・技能を産出するプロセスであるが、このサイクルを回そうと思うと、学びに向かう力、想像力、段取り力、思考力、説得力、協働性、判断力、表現力等のコンピテンシーなくして展開する学習ではないことが分かる。子どもたちは、教師に支えられながらこの学習を展開する中で、コンピテンシーを意識することなく培っているのである。学校教育では、効率よく教えようと発意・構想・構築・遂行・省察の学習のプロセスを簡略化して、教師が代替する授業が多いことはすでに述べた。かいつまんで

言えば、これまでの学校は知識・技能の習得を優先し、コンピテンシーの育成放棄を黙認してきたのである。

長野県伊那小学校の公開研究会のシンポジウムで、かつて同小学校の校長であった伊那中学校校長の武田育夫氏が、中学3年生になった伊那小学校出身者の総合学習への思いについて報告されていた(平成31年2月)。中学を卒業するにあたって生徒たちが、小学校の総合学習で思い出すのは、まずは、チャボや藍染めや竹とんぼや和菓子や小屋づくり等の題材である。そして、次に思い出すのはクラスの物語だという。「いろんなことをみんなで考えて…」「あきらめずに最後まで…」「楽しいだけではダメで…」「自分たちの手で最後まで…」等とする意見が寄せられていたという。紛れもないコンピテンシーである。しかも、自分のアイデンティティづくりと切り離すことなく語ることのできる子どもたちの姿がそこにはあった。

3. コミュニティが変わる

グローバリズムが席卷するなかで、市場経済と民主主義の間に新たな緊張関係が生まれている。先進国の富裕層と新興国の中間層の所得増とは裏腹に、先進国の中間層が衰退し所得格差が増大している。その結果、ポピュリズムの台頭、移民排斥、ブレグジット(Brexit)等が世界的な問題となっている。ある意味、民主主義のもろさが露呈した格好になっている。しかし、そもそも民主主義は国内のより多くの声を反映させる仕組みであり、かつ、利益配分の仕組みであるのだから、グローバリズムの中で問題が噴出するのは、当然の成り行きなのかもしれない。だからといって、グローバリズムを止めることはできない。世界が一体となって取り組まなければ、環境汚染、地球温暖化、人口爆発、エネルギー問題、核兵器等の人類の存続を揺るがすような大きな課題には対処できないからである。厳しい現実を直視すると寝言・空言・戯言のように響くのだが、やはり「地球規模の民主主義の構築」が必要なのだ。ここは居丈高に振る舞おう。

志賀直哉の「ナイルの水の一滴」ではないが、日本の片田舎にいても世界の一員であることに変わりはない。福井であってもグローバリズムの影響は大きく、常々、ダイバーシティ(Diversity:多様性)に対

する対応力が求められている。詰まるところ、福井の地において、極めて福井固有の問題であるように見える課題の解決に真摯に取り組むことが、そして、学校教育について、極めて学校固有の問題であるように見えることの解決に全力で取り組むことが、必ずや世界の課題解決に結びつくのではないか。地に足をしっかりとつけて天を仰ぐ心境であればいいのである。

グローバリズムの課題は、ダイバーシティへの対応が問われる課題でもある。ダイバーシティでは、非排他性、即ち、人種・性別・国籍・年齢・宗教・文化・障害の有無・経済力などの違いを乗り越えて協働を実現できるかが問われている。突き詰めると、一人一人の違いを尊重して協働するということが、しかも、福井の地で実現していくということが、必ずやグローバリズムと民主主義の課題解決に繋がるはずである。

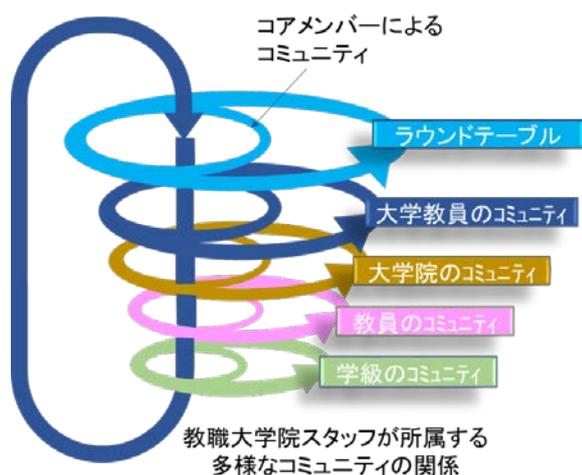
だとするならば、いろいろな子どもたちが一緒になって、知識・技能の習得やその創造自体を協働で行う教育を実現することこそが、民主主義の第一歩になるのではないか。前節で発意・構想・構築・遂行・省察の学習のプロセスに述べたが、この学習のプロセスは、換言すると協働のためのコミュニケーションのプロセスでもある。【発意】で共感共有を得られなければ、協働の活動は始まらない。【構想】でイメージを共有しようとする、必ずやことばの力が必要となる。【構築】では、段取りを組もうとすると、互いの得手不得手や分担の好き好きが問題になり、互いの違いを尊重しなければ分業が成り立たない。【遂行】をしてみると、不平不満も出てこよう。話し合う力が求められてくる。【省察】では、到来に向けての合意形成が必要である。このような課題解決を目指したプロジェクト型の学習経験を積むことが、コミュニケーション力をつけることであり、知識・技能の習得ばかりか地球規模の民主主義社会の形成の一步となる。

そして、このような学習活動を学校で実現しようと思うと、教員集団自体が子どもの学びを支援することを課題とするプロジェクト学習集団、つまり、学び合う専門職コミュニティになっていることが必要

条件である。教職大学院の使命は、学校の教員集団が学び合う専門職コミュニティとなるように支援することである。福井大学の学校拠点方式は、このような狙いのもとに構築されている。

さらに付言するならば、学校の教員が学び合うコミュニティを体験できるように、教職大学院での学び自体も同型写像になっていなければならない。他大学の教職大学院が学校拠点方式に踏み切れない理由の1つは、ここにある。大学の教員自体が新しい学習観や教育観に立った協働を実現すべく、学び合う専門職コミュニティを構築しなければならないからである。

ところで、教職大学院の教員がFD(Faculty Development)を通して、学び合う専門職コミュニティを形成することを中心に、その他のコミュニティとの関連を検討してみたい。まず、大学院教員の学び合う専門職コミュニティができていて、大学院授業が学び合う専門職コミュニティを形成することができる。大学院教員の協働がなくして大学院の授業が成り立たないからである。そして、その授業に参加する現職教員の院生は、その授業の運営の在り方を目撃することで、学校内での学び合う専門職コミュニティづくりのモデルとすることができる。



そして、学校内の教員による学び合う専門職コミュニティが出来上がっているから、各担任教員は、今度は学級内の子どもたちによる学び合うコミュニティを支えることができる。一方、大学院教員の学び合う専門職コミュニティは、自らのコミュニティの在り方を客体化し省察するためにも、異なる専門職等

からなるラウンドテーブルのようなより広域のコミュニティが必要になってくる。また、各コミュニティには、そのコミュニティの企画・運営に当たるコミュニティ(コアメンバーによるコミュニティ)があると、場当たりの運営にならなくて済む。コミュニティの参加者が多くなればなるほど、ダブルループのコミュニティになることが必要になってくる。

ところで、このようなコミュニティの重層構造に加えて、大学院教員には学級からラウンドテーブルまでのコミュニティの往復運動が欠かせない。それは回数の問題ではない。学校の授業に参画することや、学校内の教員の集まりに同席することで、フラクタル構造であることを自覚していくこと、要するに、他のコミュニティの在り方が自らの所属するコミュニティを映し出す鏡になることが重要なのである。

ここでは大学院教員のコミュニティを例に挙げたが、このような関連は、どのコミュニティに属していても、ウエイトの置き方は異なるものの同様の構造展開が起きるであろう。多様なコミュニティに属し、それらのコミュニティを繋いでいくことが、学び合うコミュニティの質の向上をもたらすのである。

4. 2度目の退職に向けて

数日前、中島健先生から退職のけじめをつけよとのメールがきた。慌ただしく雑務に追われ、気付けば3月31日である。最後の1日、しかも日曜日である。やはりけじめをつけようとパソコンに向かった。教職大学院で気にかけてきたこと、3点について思いつくまま書き綴った。明日は、4月1日である。新しい年号を入れて、中島先生に提出しようと思う。

書いてみれば、書き足りないことがいくつも浮かんでくる。このような中途半端のままでよいのか、焦る気持ちがソーダー水の気泡のように浮上してくる。しかし、まあ退職ではあるが、幸い、あと2年はもう一つ外のコミュニティから教職大学院に加わることができる。つまり、もう一度退職のけじめをつけるチャンスがあるわけだ。このようなケリのつけ方が、いつも途上のまま新たなステージに繰り上がる本学の教職大学院らしい締めくくりなのかもしれない。

退任のご挨拶

福井大学連合教職大学院 准教授 小島 啓市

今年の冬は、昨年と打って変わって雪が少なく、暖かい陽気に溢れ大変過ごしやすかったです。そんな気候と同じように今の私の気持ちもとても穏やかです。3年間の教職大学院での勤務が終わろうとしている今、月並みの言葉ですが、「光陰矢のごとし」を実感しています。年々月日の流れるのが速く感じられ、着任の挨拶をしたのが昨日のこのように感じます。

この3年間、週間カンファレンス、月間カンファレンスやラウンドテーブルでの院生の皆さんや県内外の方々との語り合いでは、私自身も数多くの気づきを得ることができました。修了生の長期実践研究報告からは、多くの苦悩の中で、仲間や同僚だけでなく保護者や地域の協力を得て、課題を解決していく過程を読み、多くの共感と感動と共に、私自身も多くのことを学ばせていただきました。また、県内外の校内研究会等に参加し、カリキュラムマネジメントや児童生徒が主体的に学ぶ授業づくりの在り方等についての話し合いの中に入り、一緒になって考えさせていただきました。児童生徒が活き活きとした素晴らしい授業も数多く見させていただきました。その中で感じたことは、教職員が目指す方向に協働して向かう姿があれば、必ず子どもは願う姿に成長することです。当たり前のことかもしれませんが簡単にはいきません。教職員が一枚岩になって時間をかけて学校改革の思いを保護者や地域に浸透させていった結果が児童生徒を成長させることになったことは間違いありません。

素晴らしい実践を数多く見てきましたが、紹介しきれないので直近の感心した例をひとつ紹介させていただきます。

この冬、嶺南教育事務所で開催された嶺南教育フォーラムに参加しました。拝聴した実践報告の中に、荒れた中学校を建て直した報告がありました。学校を変えるために無言清掃、生徒同士をつなげる生徒

会組織への改善や初めての文化祭の開催等を通して生徒の主体的な活動を重視した結果、生徒が変容したという報告でした。保護者の声として、「マイナスイメージのある学校に子どもが入学することが不安だったが、今では不安がほとんどなくなった。」とありました。教職員からも、「上級生にあこがれを持つ学校になった。」「一生懸命に取り組むことが楽しいと感じ、達成感を得ることで生徒のやる気の向上を感じる。」「場を乱すことが減り、守ろうとする気持ち、ひとつのものに向かう姿勢が変わった。」「上手に大人(教師)とコミュニケーションをとれるようになってきた。」等と、生徒の変容を肌で感じているとの声が出されていました。保護者や地域からのイメージが悪かった学校が変容できた要因として、教員集団が同じ方向に向き一生懸命に各々の責任を果たした結果、協働意識が高まり職員室内の風通しがよくなったこと、生徒も教員も振り返りを大切に、やりっぱなしで終わらせない等、教員自体の意識が大きく変わったことがあげられていました。

「良い」と思ったことを積極的にトライできる環境、守りに入らず攻めの姿勢で物事に取り組むことは、生徒にとってもやる気の持続、創意工夫、仲間や教員とのつながりや活気など多くのメリットをもたらしたとのことでしたが、発表した若い先生は、その要因として考えられることは、管理職の後押しが大きかったことだと述べていました。この管理職(教頭)は、教職大学院の修了生でした。報告終了後、教頭先生と挨拶をかわし報告の素晴らしさを伝えたと、彼は、「教職大学院での学びのお陰ですよ。カンファレンス等での学びがあったからこそです。」と話されました。教職大学院で得た学びを活かし、生徒のためにどうするべきかを教職員同士で忌憚ない話し合いを行った結果とのことでした。この教頭先生は、学びというものの本質を確実にとらえ、自分が得たことを自校の教職員に還元したのです。自分だけの学び

で終わらず、自校での学校改革に活かしておられ、私は、とても嬉しい気分です。大学に戻りました。

福井大学教職大学院での学びは、はじめは戸惑うことが多いのは確かです。押し付けの理論ではなく、自分の実践と経験から自分なりの理論を構築し、それを繰り返す中で自己成長を果たす教員を育成するところだからです。このことを理解納得できなければ、辛い日々を過ごすこととなります。木村先生から「Agency（主体性）」の意義についての話を聴きましたが、このことを児童生徒に身に付けさせるには、教師自らが「Agency」を身に付けなければならないのは当然です。前述の教頭先生も院生時代に「Agency」を身に付け、自校での組織マネジメントに活かされたのでしよう。

この先訪れる多様な社会についての対応のため、学校教育の果たす役割と責任の大きさについての理解はまだ進んでいないと感じます。未だにすぐ正解を求めてしまう。物事には正解があって、それを

答えられれば優秀だと思込んでいます。一つの正解を見出すことが難しい課題が山積する時代に到来するのは間違いないでしょうが、これからは、「正解はこれだ」という発想は役に立たず、ものの考え方・感じ方が違う人たちの中で、いかに他の人たちの立場を理解し、他の人の主張を聞き、自分の主張も述べ、共存していけるのかが問われています。

私は4月から学校現場に戻りますが、おそらく解決すべき困難な課題が待ち構えていることでしょう。正解がなかなか見つからない問題があっても、その解決のためにこの3年間で得た学びのヒントが必ず活かされると信じています。ハチマキを締め直します。

末筆ですが、お世話になった教職大学院をはじめ福井大学の先生方および院生の皆様に感謝の気持ちを表すとともに、今後の教職大学院のさらなる発展を願っております。

ありがとうございました。

退任にあたって

福井大学連合教職大学院 准教授 天方 和也

2014年4月からこの3月まで、附属特別支援学校との併任という形で教職大学院にお世話になりました。現場の実践と大学での理論の往還という使命を有する、医学部教員が患者の診察・治療と学生の教育、研究の両方にあたるということをモデルにした職ですが、その責を十分に果たせたかという、甚だ心許なく心苦しい思いでいっぱいです。一方、教職大学院の先生方や院生の皆様方からとても多くのことを学ぶことができました。皆様に心より感謝いたします。退任に際し、この5年で学んだことなどを述べて挨拶とします。

私の専門は特別支援教育です。特別支援学校の子どもと楽しい日々を過ごす中で彼等の行動や話を見聞きするときに、一見してその意味や意図するこ

ろが分からないことがあります。その子の気持ちや過去の行動パターンなどをよく考えると、「あっ、そういうことか」と納得する場合があります。突飛と見える行動も、その子の判断基準や価値観に沿うと、ちゃんとした理由や決まりがあるのですが、ただそれが同年代の大多数の定型発達の子たちと異なる、いわばマイノリティであるがゆえに、多くの人から理解されないだけなのです。このマジョリティとマイノリティという視点から、文化人類学者のレイ・ストロースや精神医学者のミシェル・フーコーの著作等を踏まえた障害原論としてまとめることができたことは、ひとえに教職大学院のおかげです。以下に一部を紹介します。

思想家の吉本隆明は「障害者問題と心的現象論序説」の中で「身体の障害とは何か、精神異常とは何か、ということは、人間の歴史が最後まで解決を残さず残ろう問題です。身体障害や精神障害には、神様に近いと崇められた古代から、働けないから人間以下だと蔑まれた近代社会に至るまでの、目もくらむような価値観の変遷というものがあります。けれども現代、精神障害、身体障害は『神でもなければ人間以下でもない、それは人間なんだ』という概念が少しずつ闘いとられてきつつある」と述べています。これを私なりに解釈します。

「神様に近いと崇められた」ということの詳細な事実としては、中世から文芸復興期にいたるまで、西欧社会は狂気に対して寛容であり、狂気は酩酊船による放浪、巡礼船による巡礼という行動様式を担う存在であり、また狂気を主題とした演劇、文学、絵画が多く存在していたということが挙げられると思います。

「働けないから人間以下だと蔑まれた」に関しては2016年の津久井やまゆり園で起きた悲惨な事件が挙げられます。この事件は「障害者は社会からいなくなればいい」とした優生思想に基づく「インクルーシブな社会」の対極にある、障害者排除の象徴的な出来事です。こうした思想や行動の源泉は、生産性や労働能力に基づく人間の価値の序列化、人の存在意義を軽視・否定する論理です。障害者の生存を軽視・否定する思想とは、障害の有無にかかわらず、すべての人の生存を軽視・否定する思想なのです。

この両極ではなく「それは人間なんだ」に関する、インクルーシブな社会に向けて希望あふれる文章を最近目にしたので紹介します。1つは附属特別支援学校の坂田校長先生が学校便りに書いた文章です。ダウン症の「あきこさん」が自分をすべて受け入れてくれる母親を模して何十、何百のお地蔵さんの絵を描いたこと、孔雀の羽をプレゼントされたときに「羽根抜いたところから血が出ている。孔雀に早く返してあげて！」と言って泣いたことを挙げ、こう結んでいます。「ダウン症の子の精神世界は驚くほど深く、ダウン症の子は染色体が一本多いけれど、それは天使の一本と言われています。ダウン症の子に限らず、この学校の生徒たちみんながそれぞれの天使の一本を持っていると思います。それを大切にしてください。」

もう一つは、生物学者の福岡伸一氏の文章です。3月21日が世界ダウン症の日であることや近年、簡便に染色体や遺伝子を調べる出生前診断が普及しつつあることなどを記した後に、今年の3月21日はまた春分の日であり「祝日法」第2条に春分の日には「自然をたたえ、生物をいつくしむ」日であるので「生まれ得て、生き延びる力がある生命にはひとしく生きる意味があるはずだ。ならば生まれてくる生命を選ばないことを選ぶあり方を考えたいと思う」と結んでいます。

このような感性、考え方が広がることを願っています。

退任された方の所属・職名は2019年3月までのものです。

マネジメントコースだより

教職大学院での2年間を振り返って

学校改革マネジメントコース2年／坂井市立春江中学校 森阪 貴徳

今、教職大学院を終え、2年間を振り返った時にどうしても見えないことがある。それは何が自分の実践を支えていたのかという点である。

私は30代の頃、授業づくりに熱心に取り組んだ。「どうしたらわかりやすい授業になるか」「どうすれば生徒の興味関心を高め、アクティブな授業になるか」試行錯誤しながらも真剣に取り組んだ。そのエネ

ルギーの源は初めて赴任した中学校での苦い思い出にある。

中学校に赴任したばかりの自分のはっきり言って授業が下手であった。それまで小学校で4年間教員経験を積んでいたものの、それは児童や職場の方々に助けられて成り立っていた日々であり、力を十分につけることができていなかった。それにもかかわらず、日常問題なく過ぎていく日々に満足し、授業力をつける努力を怠ってしまった。「自分は力がある」「授業もうまくやれている」と勘違いしていたことに気づくのに時間はかからなかった。

初めて中学校に赴任して授業をしたとき衝撃を受けた。静まりかえった教室。何を発問しても手を挙げていない生徒。指名しても小声で話すか、黙りこくる生徒。50分がこんなに長いと感じたことはなかった。「何とか授業を改善したい」と本屋に走り、授業で使えるようなネタを探して授業にのぞんでもあまり効果はなかった。毎日授業に行くのが苦痛になり、「自分は力がない」「小学校では素直なかわいらしい児童に助けられていただけだった」と後悔する日々となった。そんな自分が授業研究に向かったのは必然とも言える。「あんな想いはしたくない」という強い思いが、自らを教材研究に駆り立てた。技量のないことを自覚した自分は、良いものは積極的に取り入れようと、早い段階でICTも活用した。そうした努力は徐々に実を結び、生徒から「授業がおもしろい」「わかりやすい」という声をもらえるようになった。

授業研究に対する思いは今も変わらない。時代や生徒は年々変化し、それに合わせて授業も変えていかなければならないと思うからである。初めての中学校勤務での「授業で二度とあんなつらい想いはしたくない」その思いが今も自分の授業研究を支えている。

しかし、学校改革についてはどうだろうか。今年度、安居中学校から春江中学校に異動し、学校改革という大きな課題に直面し、敢えてそれを実践しようとする自分のエネルギー源は何なのか。考えてもなかなか見つからない。強いてあげれば、小規模のN中学校での実践であろうか。ミドルリーダーとしてそれまでの中学校での勤務経験を生かし、学校改革を行ったことに今でもやりがいを感じている。結果は協働で進めなかったため失敗に終わったが、管理職と協力しながら自分なりに考えて実践を積み上げた達成感は今も自分の中にある。

若手に対する想いも強い。自分が若手の頃は時代のせいもあるが、「若い者がやる」「若手は基本的にベテランの言うことをきく」という風潮が残っていた。自分が中学生の時、画一的な指導に不信感を持っていたこともあり、この風潮は正直自分の中に受け入れられなかった。ただ、「しょうがない」と年長者の意見を聞き、仕事をこなしていたのが事実である。年月が経ち、自分がベテラン教員の年代になった時「同じ思いを若手にさせたくない」という思いがわいてきた。そんな思いを抱いているときに、教職大学院において「協働」や「若手の力の活用」を学ぶことができた。今まで自分がもやもやしていた組織論に対してははっきりと道筋が見えたように思えた。教職大学院での学びは学校組織だけにとどまらない。今の企業はどのような組織をつくり、どのような体制で臨んでいるのか。学校の仕事をしているだけではわからない現在の組織や協働の流れをはっきりと見据えることができた。現代の企業ではいち早く若手の力を活用するために協働体制がとられている。これはこれからの学校においても同じである。学校もこれからは変わらなければならない。そのような思いが強まった。それと同時に、そのような改革を進めることこそ、残り教員生活10数年となった自分達の仕事だという使命感のような想いに駆られた。若手教員が自分の力を遺憾なく発揮し、ベテラン教員と若手教員が協働して力を出し合い、支え合う。学校がそのような組織になったら、どんなにすばらしいだろう。教員だけでなく、子どもたちにとっても幸せであり、効果的な教育ができるに違いない。そのような想いに駆られると、自分達が頑張らなければならないという気持ちになってきた。

このような気持ちは教職大学院に入学しなければ絶対にならなかつたと思う。このような学びの機会を与えてくださった元安居中学校北典子校長先生、自分のつたない学びや実践を支えてくださった安居中学校の徳永芳久校長先生、春江中学校の林晃司校長先生、そして、自分が教職大学院に行っている間、さまざまな業務をサポートしてくださった安居中学校と春江中学校の同僚の先生方に深く感謝したい。今後、これらの学びを生かし、先生方、そして未来の先生方の力になれるよう学校改革に携わっていきたい。

2月ラウンドテーブル報告

地域の課題解決に向けての「挑戦」

—ラウンドテーブルに参加して—

学校改革マネジメントコース2年／福井県教育総合研究所 塚田 孝子

院生として最後のラウンドテーブル。この2年間、1日目のシンポジウムでは毎回 ZoneB「21世紀の教師教育をイノベーションする」に参加してきた。私は教員研修に関わらせていただいております、「学び続ける教員」をどう支えていくかということについて常に自分自身の課題として設定している。地域社会と教職大学院が、教師の生涯発達課題を実現すべく動き出した今、教職大学院の現場、国の教育行政、地域社会の各立場からのお話をお聴きする機会を得たことは、貴重な経験となった。特に、シンポジウムの翌日に福井新聞 1面トップの記事になった嶺南地域の「地域枠」についての議論は、福井県が直面する課題について改めて考えさせられる大きな機会となった。

敦賀市の上野教育長から、嶺南地域の現状と課題を踏まえて、嶺南地域の教育力向上のための4つの方策について説明があった。特に、嶺南地域の学校数は県全体の約23%、児童生徒数は県全体の約18%に対して、教員数が約16%ということで、嶺南地域出身の教員の割合をいかに増やしていくかが大きな課題となっているが、その課題解決のための方策として、嶺南教師塾や福井大学との連携についての説明があった。「1つの施策で解決する課題はない。しかし、1つの施策も実行しないで解決する課題もない。また、単年度で解決する課題でもない。」との指摘が印象的だった。岡山大学大学院の三村教育学研究科長からは、岡山県教育委員会および岡山市教育委員会等との連携により、地域密接型を目指す大学として地域の教員養成の中心的役割を担う、より広域の教員養成に関する先進的役割を担うという2つのミッションに対して、平成30年度にスタートした「岡山県北地域教育プログラム」についての説明があった。県と大学が養成目的を共有し、教育課題に対応できる人材と一緒に育て、県教委が採用枠を設け、関係機関が連携して研修を充実させることで、学校のみならず地域の活性化にもつながるという斬新な取組だった。岡山県の県北地域は福井県の嶺南地域と似たような状況にあり、上野教育長から問題提起され

た嶺南地域の課題解決のためのヒントが岡山県の取組の中に多く見出されるのではないかと感じた。

私が研究所で取り組んでいる「学校サポートプログラム」では、年度末に次年度の実践校を募集している。来年度の実践校に嶺南地域から今までにない数の小中学校からの申し込みをいただき、来年度はいくつかの学校で嶺南の先生方と一緒に実践させていただくことになった。申し込みの理由に書いてくださっている管理職の先生方の学校改革に対する熱い「おもい」を受けて、研究所としてどれだけサポートできるのか不安な気持ちもあるが、2年間の教職大学院での学びを生かしながらいろいろな機関とつながり合って、それぞれの学校の課題、ひいては嶺南地域の課題、福井県の課題解決のために「挑戦」していきたい。

2日目のラウンドテーブルでは、「持続可能な幸せを育む学校づくりへの挑戦」という、私の今年度の「挑戦」についてじっくり聴いていただいた。新潟県と長野県の中学校の先生のそれぞれの「挑戦」も聴かせていただいた。ファシリテーターと聴き手の現役の院生を含めた5人のグループでお互いの実践を聴き合い、じっくり語り合う中で、まさに「パッと霧が晴れたような自由」をそれぞれが感じる瞬間を味わえたように思える。「挑戦」には不安や悩みがつきものである。限られた時間の中で、その不安や悩みを語り、受け止めてもらい、自分の経験や実践に基づきながら真剣に返してもらおうというやりとりの中で、もしかしたらこれからも続くかもしれない「互いにポジティブに成長しあえる関係」になれたような充実感を味わうことができた。今回のラウンドテーブルの参加者数は過去最高だったとのこと。ラウンドテーブルがやみつきになって、繰り返し参加したくなるという感覚を私も実感した。この3月で2年間の教職大学院での学びを終えるが、ラウンドテーブルで自分の「挑戦」を聴いてもらい、仲間の「挑戦」を聴かせてもらえることを楽しみにこれからも教師としての「挑戦」を続けていきたい。

長期実践研究報告会

2月3日（日）に長期実践報告会が行なわれました。今年度修了を迎える院生はこれまでの自身の歩みと学びをじっくりと語ることで改めて振り返り、また1年目の院生は修了生の語りに自身の姿を重ね合わせながら熱心に耳を傾けていました。

未完成

教職専門性開発コース2年/福井市明新小学校 山崎 洸亮

去る2月3日、長期実践報告会が行われた。昨年先輩が長期実践報告を行っていた時は、自分が先輩と同じ報告者という立場になる想像ができなかった。報告を終えた時、「これで修了できる」という安堵感と「いよいよ終わりだな」という寂しさが湧き上がってきた。

長期実践報告書を執筆している間は、2年間の自分の取り組みや過去の自分に真っ向から向き合い続けた。書き進めていると、「ここでわかったことがこんなところでつながるのか!」という楽しい気持ちや、「結局ここで言われていたことをこの時期にももう一度繰り返していたのか…。」「自分は果たして成長したのだろうか。」という落ち込みや不安といった感情も沢山生まれた。

私が過去の私に向き合っている間、同様に他の院生も各々に自分と向き合っていた。院生室で顔を合わせると、必然的に「これってこういうことなのか?」といった会話が生まれ、非公式な場でのカンファレンスが頻繁に行われた（くだらない話も真面目な話以上に沢山したが）。他の院生の話を聞いて、報告書に書き加えたいことばかり頭に浮かび、わくわくした。それに対して、自分の報告書の進捗状況や、自分が2年間で考えてきた学びが浅はかなものを感じ焦燥感に駆られたことも多かったが、社会に出た時にこのような時間がなかなか取れなくなっていくことを思うと、この時間がずっと続いてほしいなとも思った。

報告会当日、報告書の内容をグループに発表し、様々なアドバイスをいただいた。その中でも嬉しかったのは、遠藤先生からいただいた「大学の学びから

一皮むけたね」という言葉だ。私は福井大学在籍時にも4年の学びをまとめたものを執筆したが、その中で「褒めること・叱ること」について述べた。そして、大学院の現場実習（インターンシップ）を経て感じたのは、褒めるか叱るかの2択ではない、様々な対応があるということだ。そこで、長期実践報告書では「甘やかし」や「傾聴」という係わり方のエピソードを加えた。大学では理想論ばかり唱えていた気がするが、大学院では実際の学校現場に携わらせてもらったことで、係わり方に関する考え方がよりリアリティの含んだものになったと思う。

長期実践報告書を執筆していて改めて感じたのは、完成したもの（長期実践報告書）が大切なのではなく、2年間で経験したことを立ち止まって振り返り、1つ1つのエピソードをつなぎ、理論立てるその時間が最も大切なのだろうということだ。言い訳に聞こえるかもしれないが、報告書でまだまだ書き足りないところや付け足したいところばかり頭に浮かび、私は「書き切った!」という気持ちが現在もあまり湧いていない。その未完成だと感じているものがこれから先も書物として残ってしまうことに後悔はあるものの、過去の自分の取り組みに向き合った多くの時間は、これからも私の内なる理論として教師生活を支えてくれると思う。これからも未完成である自分を自覚し、生涯学び続ける教師として居続けたい。

最後に、これまで私の学びを支えてくださった教職大学院の先生方、インターンシップ先の先生方、ミドルリーダー・マネジメントコースの先生方、そしてストレートマスターの院生に心から感謝いたします。本当にありがとうございました。

校長版3つの種

教職大学院がスタートして10年を超えました。そこで、スタート時の院生の方に、修了後の実践について、新たな「3つの種」として、寄稿していただきました。

学び続けること

若狭町立三方小学校 松宮 弘明

私が教職大学院で学んだのは、平成19・20年の2年間であった。スクールリーダーコースでの学びは、「実践と省察」や「協働」というキーワードが蘇ってくる。修了後10年が経過し、「実践し省察するコミュニティ」は自分の中でどのように息づいているのか。その後と今を振り返りたい。

在学中や修了直後は、研究主任や教務主任として、学校全体の研究を深めることや運営に没頭した。

「子どもの学びを中心とした授業づくり」「授業研究会の見直し」をキーワードにした同僚への発信をし、これにより、学校全体のベクトルをどのように合わせていくのか、その方法と内容などについて、日々管理職の先生方と真剣に話し合い実践展開に結び付けていた。

その後、管理職（教頭）として採用されたのは小規模校の梅の里小学校。ここでは、地域コミュニティと学校コミュニティをつなぐということを意識した。小さな町の小さな学校は、住民や保護者にとって「地域の中の学校」という意識が強い。学校行事や環境整備などへの協力も惜しむことなく積極的に行ってくださる。また、地域の行事に児童が参加することもたくさんある。そんな中、低学年児童が出演する地区敬老会の催しが開かれることになり、私も学校代表として地域づくり協議会の実行委員の一員として参加することになった。半年程度前から実行委員会がスタートしたが、しばらくすると、実行委員であり、地域で劇団活動をされている方から、「教頭先生。役者が足りんのや。一緒に出てくれんか。」とのお誘いをいただいた。迷ったものの、地域の方とつながる絶好のチャンスと思い一緒に参加することにした。これをきっかけに、練習、敬老会での出演、反省会…と地元の熟年劇団員の方たちのお付き合いが始まった。これを機に、学校で栽培している野菜作りのボランティアや先生とし

て、また、生活科などでの外部講師などを声かけすると喜んで学校の教育活動に参加していただけるようになった。また、小規模校の実情も理解くださり、学校周辺の環境整備も一役買ってくくださった。



次の勤務校である三方小学校では校長としての教職生活が始まった。学校の舵取りとともに、Society5.0にも発信されている「人間中心の近未来社会」に生きる子ども達の育成を図る学校経営に臨むぞと考えスタートした4月。すぐに考え方を改め、大上段に構えてみても現実にはうまくいかないだろうと、自分スタイルで行くことに決めた。その背景には、大学院時代に実践した「熊川スタイルをつくろう」で経験した、「ベクトル合わせ」を『三方小スタイル』にすることである。そこで実践したのは、企画委員会において校長の思いを語り話し合うことである。一方的ではなく、セッションでもなく語り合うように心がけた。また、児童への発信を兼ねて、集会では「目指す児童像」を常に掲げ、教職員への発信も意識した内容を話しかけた。そして、何より自分らしさとして、「自ら動く」ことを意識して実践した。拙く弱々しい舵取りであるが、「実践と省察」をキーワードに学んだ土台があったからこそ今があると感じている。

教員人生は学び続けること。やはりこれに尽きるのではないかと。これからもそうあり続けたい。

11月奈良ラウンドテーブルでの学び

ミドルリーダーコース 1年/金沢大学附属高等学校 前田 健志

今回は「ラウンドテーブルの学び」そのものがテーマであった。自分自身が今までラウンドテーブルで沢山の学びや刺激を得てきたが、「そもそもラウンドテーブルで何が学べるのか?」「理想的なラウンドテーブルとは?」という根本的な問いに考えを巡らせた時間であった。この問いを考えることが、「ラウンドテーブル」という学びを普及していくことにもつながる。そういう意味で実に有意義な時間であった。

私たちのテーブルの議論で、いくつかのことが明確になった。一つは、ラウンドテーブルで欠かせないのは、「本音を語れる空間」であるということだ。ほとんどの場合、職場も職業も違う「多様な」初見の人たちテーブルを構成する人が多い。お互いを全く知らず、何を話しても今後職務に全く影響のないという「安心感」が担保されているため、「本音」で語る事が可能になってくる。「本音」をもう少し具体的に言うと、「自分の弱さ」「劣等感」や「悩み」などである。実際、職場でラウンドテーブルをしても、日常的な人間関係が邪魔して、自分の弱さを出すことは難しいので、表面的な議論で終わってしまうのではないだろうか。「失敗を語れる」ことが、次の成長につながっていくことは言うまでもない。長期的な視野に立った人でなければ、「失敗」を語れない。この「失敗」を語り、次につなげていくことこそ、教員自身の長期的な学びに繋がっていく。

またラウンドテーブルに「多様性」は欠かせない。札幌ラウンドテーブルに参加した際、教員以外の人たちが多数参加していた。今まで出たラウンドテーブルの中で、最も刺激的で学び多かったのは、こうした多様性があったからだ。多様性がクリティカルシンキングを促進させ、創造性や独創性を養わせる。

上記のようにラウンドテーブルの意味づけを行った後、「ラウンドテーブルの学びをどう拡張していくか」を考えた。

まず、職場の中で取り入れる際、ルールを設定してはどうかという提案にたどり着いた。参加者全員必

ず「失敗を語る」というルールだ。完璧な人間などいない。ということは全員何かしらの「失敗」があるはずである。一部の人間だけが劣等感を感じるのではなく、全員が「失敗」を語り、「劣等感」を全体で共有したうえで、前向きに検討していく。そうすることで、職場の中でも限りなく「本音」がでやすい空間を作ることができるのではないだろうか。

また、様々なラウンドが身近な地域で行われていればいいが、なかなかないのでスケジューリングや費用の面で気軽に参加することが難しいことが多い。従って、ネット上で頻りにラウンドテーブルが行う方法はどうかという提案も出た。毎日のように頻りにネット上で開催され、各テーマや分野によって日時が分かれている。自分が出たいとおもうテーマや時間で好きに参加・退出ができる仕組みだ。実際、総務省の「未来の教室」事業の試行実験で、似たようなことが進行中だ。実現の日も近いかもしれない。

最後に、これは個人的な課題だが、何度もファシリテーションをやらせていただき、いつも悩んでいることがある。自分が心掛けていることは、楽しく本音が出やすい雰囲気を作ること、その人の持ちうる力を最大限引き出すような問をできるだけ多く投げ掛けることである。しかし、実際になかなか引き出せず、私が話過ぎてしまう場合がある。「これでよかったのだろうか、もう少し待った方がいいのではないだろうか」といつも反省している。ただ、最低限、全員がこのテーブルでよかったと思ってもらえるようにしている。なかなかファシリテーションは奥深い。従って、他者にファシリテーションのノウハウを伝えるのも非常に難しい。教員はこれからファシリテーション能力が非常に重要になってくる。それを共に磨いていくためには、実践と理論の往還が必要であろう。理論面の学びが全く足りていないということが、今回の一番の反省であり収穫である。

奈良ラウンドテーブルに参加して

ミドルリーダーコース 1年/札幌市立札幌大通高等学校 西野 功泰

奈良ラウンドテーブルは、企画運営自体を教員の研修にしている印象が強い。今回は私自身も奈良女子大学附属中等教育学校の教員と共に分科会の企画運営に携わった。自らのホームグラウンドである札幌を離れ、普段共に働く同僚や地域の方々ではなく、他校の教員との企画運営は新鮮であり、新しい学びの機会となった。夏のカンファレンス終了後に、どのような分科会を企画するか大方のアイデアを出し合った。奈良ラウンドテーブルは今回で3回目。参加者も若手から中堅層の先生方が多く、現場で抱えている悩みや困り感にも共通点多い。そこで今回の企画では、申込み時に皆で話し合いたいテーマを事前募集し、我々企画運営メンバーで、集めたテーマ毎にグループを決め、ラウンドテーブルという手法を使った教員研修がいかに効果的かを体感してもらう内容にすることにした。今年度は特に、札幌ラウンドテーブルをはじめ、札幌市立高校教科研究会にラウンドテーブルの手法を取り入れていたこともあり、私自身もラウンドテーブルの可能性と価値を強く感じていた。

当日は、学び合いの必要性/テーマの背景となる問題について、連合教職大学院の鮫島先生からご説明いただき、その後、奈良女子中等の神徳先生から過

去の奈良ラウンドテーブルに参加した方々の感想を、言葉を「読む」というテーマで報告した。さらに、ラウンドテーブルの手法を用いた実践として、同じく奈良女子中等の塩川先生(学び合う学校~保護者・生徒・教師~RTの発想を利用し、PTA・保護者とつながる)と私(RTで広がる世界一大通高校より~RTの発想を利用し、社会とつながる)から報告を行った。

実践報告の後は、参加者と共にラウンドテーブルの可能性について話し合った。参加者からは、テーマを互いの失敗について話し合う「失敗しぱり」のラウンドテーブルやICTを利用したラウンドテーブル、生徒と教師で学校改革の話をしてみる等、様々な意見が出された。

今回の奈良ラウンドテーブルを終えて、改めて子ども達の学びを支える大人達の学びの場が必要であることを強く感じた。地域や職場、さらには業種までも飛び越え、互いの実践を通して学び合うコミュニティ(協団体)としての新しい教師の学び合いの場、教師の創意工夫を誘発するような場の具体像を、参加者の皆さんと共に創造することができた貴重な時間だった。

平成30年度 宇都宮大学教育実践フォーラム

目的を持つことの必要性

授業研究・教職専門性開発コース1年/福井市明新小学校 津野 慎平

平成31年2月9日と10日の二日間で、宇都宮大学の教育実践フォーラムに参加させていただいた。私が参加しようと考えたきっかけは、他の教職大学院について知ることによって自分への何かしらの刺激になればと考えていたからである。教育実践フォーラムでは、1日目に宇都宮大学教職大学の院生による報告、教授によるシンポジウム、他県の教職大学院

との情報共有が行われた。2日目にそれぞれの実践を小グループで報告するラウンドテーブルが行われていた。

教育実践フォーラムの中では、宇都宮教職大学院の人にとって福井大学教職大学院の人は珍しいからか、多くの人が私に会話をしてくださった。最初、宇都宮教職大学院と福井大学教職大学院が大きく違う

ことに私は驚いた。私は、この教育実践フォーラムに参加するまで、教職大学院はどこも福井のように行っていると思っていたからである。

宇都宮教職大学院では、現職の先生もストレートマスターの院生も同じように大学での講義を多く受け、その中で自分の研究テーマを定めていく。その研究テーマをはっきりさせたうえで、長期インターンシップに向かうようだ。大学での講義はグループ活動として行われるものが多く、そのためか現職の先生とストレートマスターの距離感はとても近く、アットホームのような雰囲気である。長期インターンシップは、福井大学教職大学院と違って、4~5 か月くらいで行うらしく、学校と相談しながら自分の実践を行っていくようだ。また実践の発表は、研究テーマに迫っていく取り組みを行い、その上での成果と課題を発表するような形となっている。

宇都宮教職大学院と福井大学教職大学院の在り方が違うことに私は驚きながら、困ったこともあった。宇都宮教職大学院の人と会話をしているときに「研究テーマってなんですか？」という質問に私は困った。福井大学教職大学院の私は、1年間を通して自分が変容したこと、学んだこととしてのテーマはあるものの、研究していきたいこと、やっていきたいことのテーマははっきりしていなかったからである。ここで、なぜ私は、宇都宮教職大学院の院生が言っている研究テーマのようなものがはっきりしていないのだろうと疑問に感じた。今まで私は目的もはっきりしないまま長期インターンシップに向かってしまい、

目の前で起きている出来事に対して常に考えながら、目的を長期インターンシップの中に求めようとしている。これだと、はっきり言って受け入れる側である長期インターンシップ先の学校には失礼である。しかし、宇都宮教職大学院は、目的を持って長期インターンシップに向かっており、目的を持って自分の実践に取り組んでいる。そのためか、宇都宮教職大学院の院生は、自信を持って自分のことを話しているかのように見えた。

今回の宇都宮大学の教育実践フォーラムに参加することによって、私は目的を持つことの必要性に気付くことができた。またそれに気付くとともに、最初から目的を持って取り組んでいた宇都宮教職大学院の院生には圧倒された。

私は今1年目のまとめの執筆を行っている。その中で自分の行ってきた実践を振り返ると、今まで私は、子どもたちが感じる「楽しい」という感情だけでなく子どもたちの「変化」も求めるような関わりを行ってきたのではないかと気づくことができた。そのことを2日目のラウンドテーブルで話すと、「楽しい」という感情は「意欲」という言葉なのではないかと助言を頂いた。今後は、私の中で、子どもたちに意欲のある変化を求めていくような関わりをしていきたい。またそのために子どもたちの変化を捉えていきたいと考えている。宇都宮大学での教育実践フォーラムでは、私が今行っている実践に目的を持って取り組むという意味合いで私にとって刺激があったように感じている。

学位記伝達式

去る平成31年3月22日（金）、コラボレーションホールにて平成30年度の学位記伝達式が執り行われました。平成30年度は、授業研究・教職専門性開発コース11名、ミドルリーダー養成コース8名、学校改革マネジメントコース18名の合計37名の院生が連合教職大学院を修了しました。式では、在校生やスタッフらが見守る中、松木健一研究科長



から祝辞と各コースの代表者に学位記が授与されました。その後、笑顔が見られる和やかさの中で松木研究科長からお一人おひとりに、学位記が授与されました。学位記伝達式の後に、再出発のカンファレンスが行われました。社会に向けて第一歩を踏み出す方、職場での実践をさらに積み上げていく方、新たな職場やポジションに付く方、2年目又は3年目の院生活に向かつて決意を新たにしている方など、学校種や立場が様々な仲間たちが語りと傾聴の時間を過ごしました。学んだことは何か、変化したことは何か、何が大切なことなのか、何を大切にしていきたいのか、これから何をしていきたいのか、これまでとこれらからを繋ぐ、熱い時間がどのテーブルでも繰り広げられました。さらに修了された院生のみなさんからはこれからもっと教職大学院がよい学びの場所になるようにと、要望も出していただきました。

連合教職大学院を修了された方にとっても、1年目又は2年目が修了された方にとっても、一つの区切りは次の始まりであり、それを確かめ合った再出発カンファレンスとなりました。

最後に、この春、連合教職大学院を退任される松木先生、小杉先生、小島先生、天方先生の4名の先生よりご挨拶がありました。新たな職場はそれぞれです。松木先生は福井大学の理事として大学全体のお仕事を、天方先生は引き続き附属特別支援学校の教頭先生として、小杉先生は福井市足羽小学校の校長先生、

小島先生も福井市岡保小学校の校長先生として赴任なさるとのこと。今後の、益々のご活躍が期待されます。そして、わたしたちにとっては福井大学本部や附属校園に、そして福井の学校現場に、この連合教職大学院の強力な支え手が増えました。松木先生、小杉先生、小島先生、天方先生に感謝の言葉を、終了された院生のみなさんにはお祝いの言葉を申し上げるとともに、今後もこのご縁を大切につながり合っていきたいと願っております。

2019年度 福井大学大学院連合教職開発研究科 年間計画 (案) 2019.04.06						
4	1月	1月	1火	1	1水	
	2火	2火	2水		2木	
	3水	3水	3木		3金	
	4木	4木	4金		4土	4日
	5金	5金	5土		5日	冬期集中講座 長期実践研究報告の作成 (9:30-17:00)
	6土	6土	6日		6月	
	7日	7日	7月		7火	
	8月	8月	8火		8水	
	9火	9火	9水		9木	
	10水	10水	10木		10金	
	11木	11木	11金		11土	長期実践研究報告の作成 予備日
	12金	12金	12土		12日	
	13土	13土	13日		13月	
	14日	14日	14月		14火	
	15月	15月	15火		15水	
	16火	16火	16水		16木	
	17水	17水	17木		17金	
	18木	18木	18金		18土	センター試験
	19金	19金	19土		19日	センター試験
	20土	20土	20日		20月	
	21日	21日	21月		21火	
	22月	22月	22火		22水	
	23火	23火	23水		23木	
	24水	24水	24木		24金	
	25木	25木	25金		25土	
	26金	26金	26土		26日	
	27土	27土	27日		27月	
	28日	28日	28月		28火	
	29月	29月	29火		29水	
	30火	30火	30水		30木	
	31水	31水	31木		31金	長期実践研究報告締め切り
1水	1水	1金	1土			
2木	2木	2土	2日			
3金	3金	3日	3月			
4土	4土	4日	4火			
5日	5日	5月	5水			
6月	6月	6火	6木			
7火	7火	7水	7金			
8水	8水	8木	8土			
9木	9木	9金	9日	長期実践研究報告会 (9:30-12:30)		
10金	10金	10土	10月			
11土	11土	11日	11火			
12日	12日	12月	12水			
13月	13月	13火	13木			
14火	14火	14水	14金	プレセッション (17:30-18:40)		
15水	15水	15木	15土	シンポジウム (10:00-17:20)		
16木	16木	16金	16日	ラウンドテーブル (8:20-14:00)		
17金	17金	17日	17月			
18土	18土	18日	18火			
19日	19日	19月	19水			
20月	20月	20火	20木			
21火	21火	21水	21金			
22水	22水	22木	22土			
23木	23木	23金	23日			
24金	24金	24土	24月			
25土	25土	25日	25火	学部個別試験(前期)		
26日	26日	26月	26水			
27月	27月	27火	27木			
28火	28火	28水	28金			
29水	29水	29木	29土			
30木	30木	30金	30日			
31金	31金	31土	31月			
1土	1土	1日	2月			
2日	2日	2月	3火			
3月	3月	3火	4水			
4火	4火	4水	5木			
5水	5水	5木	6金			
6木	6木	6金	7土			
7金	7金	7土	8日			
8土	8土	8日	9月			
9日	9日	9月	10火			
10月	10月	10火	11水			
11火	11火	11水	12木	学部個別試験(後期)		
12水	12水	12木	13金			
13木	13木	13金	14土			
14金	14金	14土	15日			
15土	15土	15日	16月			
16日	16日	16月	17火			
17月	17月	17火	18水			
18火	18火	18水	19木	オンラインワークショップ 聴聞会 (14:00-16:00)		
19水	19水	19木	20金			
20木	20木	20金	21土			
21金	21金	21土	22日			
22土	22土	22日	23月	学位記伝達式(18:00)		
23日	23日	23月	24火			
24月	24月	24火	25水			
25火	25火	25水	26木			
26水	26水	26木	27金			
27木	27木	27金	28土			
28金	28金	28土	29日			
29土	29土	29日	30月			
30日	30日	30月	31火			

福井大学連合教職大学院 「学校改革実践研究報告」目録(平成 30 年度分)		
No.	名 前	論文名(主タイトルのみ)
330	佐藤 琢磨	他者の声に応答し、心をひらく
331	谷口 貴一	どんな人とも受け入れあい 学び合える人を目指して
332	山岸 千尋	コトバノチカラ
333	浅島 眞言	「認め合い」から始まるコミュニティ形成
334	藤田 彩恵	子どもの世界を理解する
335	新谷 輝	気配りできる教師を目指して
336	松木 巧	行動の背景を探る
337	渡辺 頑太	批判的思考の形成をめざして
338	竹本 瑞季	一人一人の子どもたちの成長を支える教師になるために
339	山崎 洸亮	自分の在り方を自覚する
340	吉田 和菜	子どもの思いを捉えた係わりを目指して
341	中村 恭子	つながって響き合う
342	高木 如花	より豊かな保育環境を目指して
343	館 直宏	クロスロード
344	長谷川 純一	カリタス学園の学校改革に向けて
345	小坂 康之	探究的な学習を経験した生徒が教えてくれたこと
346	中島 才喜	私学において児童一人一人を大事にする
347	野路 尚美	幼児に寄り添う心もち
348	小嵐 英輔	障害のある児童生徒が取り組む探求型学習
349	長谷川 秀樹	Change = Chance → Challenge → Collaboration
350	伊藤 仁美	自分も子どもも学び続ける保育実践の構築
351	阪本 一英	教師が教えるのではなく、子どもが学ぶ学校づくり
352	西田 淳	「これからの学校のあり方を考える」
353	奥村 弘美	地域の誇りとなる学校づくりへのチャレンジ
354	木橋 直樹	主体的な教育活動を行う学校とそれを創造していく教員のあり方
355	城谷 俊臣	成長する組織を生み出すマネジメント
356	竹村 嘉明	未来創造
357	竹中 由紀	みんなが元気な学校であるために
358	佐藤 公豊	家庭・地域とつながる学校をめざして
359	栗城 信市	チーム学校を具現化する組織の連携および協働
360	森阪 貴徳	教科横断的な取組を生かした協働体制の構築
361	佐藤 恭二	つながりを意識した組織マネジメント
362	岩倉 直美	保育の軌跡を振り返り学び続ける
363	安田 雅之	地域に学び地域と歩む学校づくりを目指して
364	塚田 孝子	持続可能な幸せを育む学校づくりへの挑戦
365	岸野 美佳	協働する組織づくり
366	川崎 直樹	学校改革への布石

※夏、秋、冬に予定しております
説明会の日程は、随時、連合教職
大学院のホームページに掲載して
いきます。ご覧ください。



学生募集 説明会にいこっさ！

Schedule

- 4/20 Sat.-21 Sun.** 4月合同カンファレンス A 日程 **4/27 Sat.-28 Sun.** 4月合同カンファレンス B 日程
5/18 Sat. 5月合同カンファレンス A 日程 **5/25 Sat.** 5月合同カンファレンス B 日程
6/21 Fri.-6/23 Sun. 実践研究福井ラウンドテーブル Summer Sessions 2019

【編集後記】

今年の冬は昨シーズンの豪雪がウソのように、福井市の市街地に積雪がほとんど無い毎日でした。そのためでしょうか、春の足音もだいぶ駆け足でやってきているようです。お天気の良い日、公園の一角では幼い子どもたちが、オオイヌノフグリやヒメオドリコソウを片手に、元気よく走り回っているのを見かけました。

我々も、張り切ってスタートしましょう。今年度も宜しくお願い致します。(N)

教職大学院 Newsletter **No.120**
2019.4.6 内報版発行
2019.5.7 公開版発行

編集・発行・印刷
福井大学大学院 福井大学・
奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学
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