

教職大学院 Newsletter No. 140

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 2020.12.4(公開版)

EDU-Port ニッポン「日本型教育の海外展開事業」

～福井型教育の日本から世界への展開～

福井大学連合教職大学院 特任教授 三田村 彰

1 EDU-Port ニッポンの現状

「EDU-Port ニッポン」とは官民協働のオールジャパンで取り組む「日本型教育の海外展開事業」です。日本の教育は世界で高い関心を集めています。高い基礎学力や規律ある生活習慣を育む、初等中等教育、質の高い理数科教育、高等専門学校や専修学校に代表される産業人材育成の仕組み、テクノロジーを活かした ICT 教育、学習塾など、日本が世界に誇る教育コンテンツは数多くあり、世界から注目されています。一方で、これまで、これらのコンテンツを海外展開する取組は、個々の組織・団体・企業レベルで行われていました。本事業は、官民協働のオールジャパンで、日本の教育を海外展開していくための取組です。文部科学省、経済産業省、外務省、国際協力機構（JICA）、日本貿易振興機構（JETRO）をはじめ、地方公共団体、教育機関、民間企業、NPO などが一堂に会する場をつくりだし、日本の魅力ある教育を海外展開していく機運を醸成します。(文部科学省事業概要説明資料)

福井大学は、この「EDU-Port ニッポン」に平成 28 年 8 月のキックオフシンポジウムから参加しています。特に、文部科学省が日本型教育の海外展開のモデルとして掲げるのに適した事業を支援し、その成果・課題を検証、共有するためのパイロット事業に、福井大学は「福井型教育の日本から世界への展開」をテーマとして応募し、これまで連続して事業採択されている唯一の教育機関です。文部科学省から、福井大学の海外展開が高く評価されている表れであると思います。

本年度で「EDU-Port ニッポン」は一旦終了し、来年度に向けて計画のリニューアルがアナウンスされています。福井大学は、「EDU-Port ニッポン」のヒア

リングの中で、同じ地域で事業を進めている他機関との連携を支援する仕組みや、パイロット事業を継続していくための自立的資金調達を支援するファイナンスの仕組みを、今後の日本型の海外展開事業計画に盛り込むことを提案しています。

2 「福井型教育の日本から世界への展開」の動向

(1) マラウイを中心とするアフリカの教育支援は、2016 年から始まった JICA の課題別研修からスタートしました。この課題別研修にマラウイから参加した 2 人の研修員は、帰国後すぐに、数学の授業にグループ学習を取り入れ、生徒の主体的な学びを中心とする授業研究が進められています。マラウイは、1994 年から初等教育の無償化を進めているため、小学校では児童数の急激な増加により教室不足が発生しており、中学校では 1 クラス 90 人から 100 人の生徒を、1 人の教員が指導しています。帰国した研修員の学校では、教科書も生徒 5 人に 1 冊程度しか配給されていない現状ですが、グループで二次関数の解き方を考え、模造紙に生徒自身が説明を書いて発表していく様子は、周辺の教員にも刺激を与えています。また、日本政府の支援によって建設されたナリク

内容

- 巻頭言 (1)
- ミドルリーダー/マネジメントコースだより (4)
- インターンシップ/金曜カンファレンス報告 (12)
- 10 月合同カンファレンス報告 (14)
- 国際展開の動き (20)
- 東京ラウンドテーブルのお知らせ (23)
- 第 2 回入試説明会お知らせ (24)

レ教員養成大学では、授業研究の授業を取り入れようとしています。授業研究を専門とする大学教員がいないため、福井大学からの支援を求めています。これを受けて、今年2月に、福井大学とナリクレ教員養成大学との間で連携協定を締結し、ナリクレ教員養成大学の附属学校を活用した授業研究に福井大学が協力していくことになっています。

(2) ウガンダを中心とするアフリカの教育支援は、福井大学での研修に参加した4人のナショナルトレーナーや校長、教員を通してすでに始まっています。彼らは、福井大学での研修の成果を、実践記録の分析として発表しています。また、福井大学で取り組んだラウンドテーブル方式を、ウガンダ国内の授業研究や教員養成に取り入れています。さらに、新型コロナの発生により、ウガンダの学校が全面的にロックダウンしている現状の中で、教師の専門能力開発をサポートするための戦略として、教師のプロフェッショナルリズムとeラーニング(オンライン学習と教師のトレーニング)のコンセプトペーパーを政府に提案し、採択されました。福井大学は、彼らのオンライン学習に向けてのコンテンツの開発や教師のトレーニングを支援するためのプラットフォームづくりに対して、Zoomを活用して協働しています。

(3) エジプトの日本式教育に対する支援についてです。これまでエジプトでは、学力偏重の詰め込み型教育が一般的で、保護者もそうした教育を望んでいました。先生は高圧的で、知識を教えるだけの一方通行。学校不足から1クラスに70~80人もの児童・生徒が詰め込まれることもあり、学びにくい環境でした。そこで、学力だけでなく主体性、協調性、社会性などが身につく日本式教育に注目していたエルシーシ大統領は日本に協力を要請。2016年2月来日時に、安倍晋三首相と「エジプト・日本教育パートナーシップ(EJEP)」を締結し、保育園から大学まで、日本式教育の特徴を生かした包括的な協力を行うことで合意したのが支援の始まりです。(JICAのEJS説明資料) 福井大学は、エジプトに200校の建設が予定されているエジプト日本型学校(EJS)の校長や教員の研修についてJICAより依頼を受け、エジプト政府との交渉により4年間で680人の研修を引き受けることになりました。すでにEJSの校長や教員、ナショナルトレーナーなど120人が福井大学で4週間の研修を終了し、EJSの教育活動の中心として活躍しています。福井大学も、研修生のフォローアップをするため、エジプトのEJSの教育活動を現地で支援しています。今後は、福井大学とカイロ大学とが連携協定を締結し、カイロ大学文学部日本語翻訳コースの学習

支援を通して、日本の学校文化や教育の特徴をエジプトの学生が直接学ぶことができる機会を提供していく予定です。

(4) つくば教職員支援機構と協働によるタイの校長研修への支援についてです。つくば教職員支援機構は、タイの教育省・教員研修センター・コンケン大学との協力協定により、毎年40人程度の校長研修を受託しています。福井大学は、この研修に第1回目から参画しています。第1回目は、つくば中央研修センターを主会場として研修を実施しましたが、第2回目からは、タイ政府の要望により、日本の学校教育を直接学ぶことができる福井大学を主会場として研修を実施しています。特に、福井大学附属義務教育学校や教職大学院拠点校の福井市至民中学校での授業研究を中心に観察し、タイの学校におけるスクールプランの作成を通して、学校改革の進め方を学んでいます。福井大学は、タイの教員研修センターで行われている学校改革のためのフォローアップ研修にも参加し、つくば教職員支援機構とともにタイの校長研修の事後評価にも協力しています。現在、新型コロナの影響により研修生が日本に来ることが難しいため、日本の授業研究の様子をWebにより配信して、Zoomにより研究協議する新しい研修のスタイルを、福井大学とつくば教職員支援機構との間で検討しています。この新しい研修は、来年3月から開始する予定です。

3 今後の課題

EDU-Port ニッポンでは、「日本型教育の海外展開事業」の対象地域として、ASEAN諸国・インド・中東地域・アフリカ地域が重視されてきました。

福井大学は、ASEAN諸国との関係では、タイの校長研修を進めており、フィリピンでは第1回のラウンドテーブルをすでに実施しています。また、シンガポールのNIEとは、学生の相互交流を進める協定を締結し、福井大学教職大学院からも短期研修生の派遣を進めています。さらに、ASEAN諸国にある日本人学校の教員研修を通して、現地教育機関に日本型教育を展開する計画を進めていますが、日本人学校に教員を派遣している日本国内の教育委員会の理解を得ることが難しい状況です。

中東地域では、サウジアラビアからの研修受け入れ、アラブ首長国連邦からの研修要請、パレスチナからの留学生の受け入れなどに対応する準備をしています。また、中東地域を対象として、毎年2月に教育関係の展示会がエジプトで開催されており、EDU-Port ニッポンのブースも設けられています。福井大

学も情報発信のために、出展することを前向きに検討する必要があると考えています。

アフリカ地域では、エジプトの日本型学校(EJS)の校長や教員の研修が、新型コロナの影響により本年度はストップしているため、来年度以降の契約変更交渉が必要になると思います。さらに、エジプト政府が構想している、エジプト国内のすべての公立学校に日本式教育を普及させるための教員研修の仕組みづくりや、エジプト高等教育省から要望のあるエジプト国内への大学ブランチ構築など、福井大学としての対応を検討する必要がある大きな課題があります。また、マラウイやウガンダを中心とするアフリカの教育支援は、各国の教員養成大学への授業支援や、各国の教員研修へのラウンドテーブルの導入など、長期的な事業計画が必要となります。そのための自主財源調達のため、マラウイについては、JICAの草の根技術協力事業予算の獲得に動いています。ウガンダについても、新しい予算獲得方法を検討する必要があります。

インドについては、残念ながら教育支援の糸口が見えてきていません。現在、インドに進出している日本企業を窓口として、インドの教育状況を探っていますが、どのようなニーズがあるかをつかみ切れていません。今後は、EDU-Port ニッポンのプラットフォーム

を活用して、インドへの教育支援のアプローチを考えていきたいと思っています。

このように、日本型教育の海外展開事業を発展させていくためには、多くの課題があります。特に、海外機関とのタフな交渉力や各国の情報収集力、自主財源調達のための資金運用力など、高度なマネジメント力が大学にも求められています。アメリカの有力な大学の多くが、大学内にコンサルティング機能を持ち、海外展開に必要な交渉や情報収集を一手に引き受けています。日本でも、京都大学や大阪大学のような特定大学は、すでに大学内にコンサルティング組織を持つことが認められ、大きな成果を挙げ始めています。また、シンガポールの NIE では、退職した大学教員を組織し、コンサルティング企業を立ち上げています。

福井大学のような特色を持つ地方大学だからこそ、大学内にコンサルティング機能を持つ強力な組織を必要としているのではないのでしょうか。現在、福井大学が文部科学省に予算要求している国際教職開発センターが認められた時には、福井県や JICA、民間コンサル企業とも連携した新しいタイプのコンサルティング組織を大学内に持つことが必要だと考えています。



ミドルリーダー／マネジメントコースだより

実践コミュニティの立ち上げに際して

ミドルリーダー養成コース1年/富山県立魚津工業高等学校 伊井 昌彦

この原稿を書いている本日、私が勤務校に赴任してちょうど半年が経ちました。生徒たちとの付き合いは実質4ヶ月ですが、彼らとの関係も随分こなれてきたと思います。しかし勤務校にも現場ならではの課題が山積しています。以前商業高校での勤務でも感じたことなのですが、職業科の高校は普通科の高校に比べて良くも悪くも生徒の意思が明確です。それは授業、部活動に限らず普段の学校生活、人間関係にも言えることです。授業・学習に関しては、必要と思えば熱心に取り組めますし、そうでなければ何とかしてサボろう、あるいは最低限で取り繕うとします。つまり、生徒を本気にさせられるかどうか教員が常に試されているのです。

生徒たちを本気にさせるためには、方法はどうあれ一定程度の「熱量」が必要です。そして、その熱の質や加減は教員によって場面によってまちまちです。学校に求められるのは、その熱量を組み合わせ効率的に生徒たちに伝えることに他なりません。教育現場におけるコミュニティ作りは、そうした意味において極めて重要な実践と言えるでしょう。

さて、その教員コミュニティをいかに立ち上げようかと腐心する中で、今回の原稿を書いているわけですが、夏期集中講座の学びの中で私の脳裏から離れない言葉があります。

それは、「活力」です。

cycle2の3日目のレポートから引用します。

実践コミュニティを勤務校で設計するにあたり、同僚先生方と共有する本校の「課題」について管理指導計画をもとにあらためて確認してみる。

(1) 教育目標 社会の進歩発展に寄与する工業技術者の育成

(2) 学校経営計画の方針 教職員の共通理解のもと活動を推進し、課題を校内委員会による研修で解

決する。教育活動は、各教科・各学科が連携を密に行う。

(3) 課題 「活力ある生徒の育成」

本校生徒の目的意識は十分でない 主体的・計画的学習ができていない 特別活動への意欲が低い これらを踏まえ、次の問題を提起したいと思う。

・本校生徒に不足する「活力」とは何か? ・「活力」は実践コミュニティにこそ必要なものでは?

(引用終了)

ここで自身に問います。生徒に足りない「活力」を身につけさせるために教員がすべき必要な手立ては何か。

陳腐な問いに陳腐な答えですが、私的には教員たちの「熱量(活力)」を組み合わせ、効率的に生徒たちに伝えることだと思います。足りないところに注ぎ込むシンプルな構図です。しかしながら、現場の先生方であれば実感されていることと思いますが、近年はその熱量が一筋縄では伝わりません。そんな時、私は以前の勤務校で生徒に書いてもらった振り返りレポートに目を通し、自身を見つめ直します。以下、引用します。

「自分は、中学校の時から国語は苦手で、正直な所、高校でも国語はできないとあきらめていた。そして、一発目のテストから赤点を取ってしまい、その時に思ったのは、赤点を取ることで先生方や担任、指導者、親などに迷惑をかけてしまう事に気付いた。それでも国語は苦手なので、点は取りたいという気持ちはあったけれども、正直あきらめている気持ちがあったので、授業なども真剣に取り組めない時もあったし、そのたびに伊井先生に怒られたりしても、正直授業は自分から分かろうとしていない時があったと思うので、授業が理解できず、問題に対してあきらめてしまっていた事に、本当に申し訳ないと思います。す

いませんでした。その後もあきらめていて、ある時に国語の重要性に気付く事ができ、そこから真剣に国語に取り組むと決めてから、国語が楽しくなってきたし、国語に対する思いが変わってきて、もっと国語ができるようになりたいと思ったし、授業を真面目に聞くことで、いきなり出されたテストでも、良い点数は取れなかったかもしれないけど、授業を真剣に聞く前に比べたら、とても書けるようになってきたと思うし、他の人も最初から答えを当てる訳では、ないと思うし、最初は書くことに挑戦してから、国語をできるようになってきていると思うので、自分もまず、教科書、ワークを読んでからテストなどにも取り組んでいきたいと思う。

そして、この1年間で伊井先生から学んだのは、一生懸命というのもそうだけど「一所懸命」という言

葉も学んだと思う。その一つ一つ細かな所で、全力で取り組んでいきたいと思います。そして、授業に対する態度を変えることで、野球に対する姿勢も変わってきたので、これからももっと継続してやっていきたいと思います。

そして、この1年間迷惑かけてすいませんでした。そして、本気で、教えてくれてありがとうございます。（原文ママ）」

私は「本気で」今の生徒たちに向き合っているだろうか。これを読み返すたびにそう問わずにはられない自分がいます。そして、先生方の本気を引き出し、それが生徒たちに伝わるようマネジメントすることが、自身の実践の「活力」につながるのだろうと思います。

ミドルリーダー養成コース1年/福井佼成幼稚園 福田 亘哉

福井教職大学院に入って半年がすぎた。コロナ感染対策のためオンラインでの講義であったが、いろいろな校種の先生方と話す機会が増えた。何度かセッションでお会いした先生に覚えていただけたこともあり、10月のカンファレンスでは「福田先生！」と話しかけてくださる先生もいらっしゃって人脈が広がり嬉しい。画面上での話し合いでもたくさんの学びをいただけた上に、人とのコミュニケーションを取れたのでオンラインも悪くないなと思った。しかし、家での講義となると正直、やる気スイッチが入らない日もあり、家の中なのに県庁ルックに着替えるということが不思議な感覚であった。そこを考えると、やはり直接大学に行って、対面で知り合い仲良くなりたかったなど、今までの当たり前に対しての感謝を感じた。

今年度の個人の目標は、自分の保育観を見つけることだ。就職して3年目になり、たくさんの知識やアドバイスをいただいていたが、どんなことでも「なるほど」と思い取り組んできた。そこで私自身の保育とは何だろうかと疑問に思い、教職大学院でたくさんの事例をもとに話をさせていただいてきた。私の中

で考え方が変わり始めたのは、夏期集中講座だった。Cycle 1 で大好きな伊那小学校の記録を読ませていただいた。自分自身の疑問の1つである「主体性とは」について、学びのタネと学びの芽というキーワードを得られ考え直すことができた。Cycle 2 では『コミュニティ・オブ・プラクティス』を読むと聞き、本が家に届いたときには予想以上に分厚すぎて、内容も難しい事ばかりで正直読む気が起きなかった。しかし、集中講座で3日間読む機会を頂けて、図書室でじっくり読むことができた。読めば読むほどに保育と重なる点が見えてきて、自分自身の経験に照らし合わせてコミュニティの基本を知ることができた。そして Cycle 3 で自分の歴史を書いた。ここで「自分の苦い思い出をかいてみるといい」とアドバイスをいただき思い出して書いてみた。本当に思い出したくもない事や、出来れば誰にも言いたくないことも思い切って書いてみると、自分自身の保育の仕方が目に見えてきた。それと同時に、3日間のまとめたものを見比べると、圧倒的に文章力が上がっていることがはっきりしていた。さらに、cycle 1, 2 で学んだことを当てはめていくと「もっと子どもの姿の中に学

びの種がうまれているのか」「次はどのような投げかけをするといいのか」と疑問や発見も出てきて自分の保育観が見えてきたような気がした。園に戻り保育をしていくと、夏季集中講座で学んだことが頭にずっと残っていて他の職員の保育を、前までとは違う視点で見えるようになっていた。

このような学びを得られたからこそ、今年は発表会の取り組み方を変えてみようと思った。今までは私があらかじめ決めていた絵本の物語を導入していき進めていた。それを1から子ども達と話し合ってみたいと思った。同僚からは「すごく大変だよ」と心配してくださっていたがその通り、現在話し合いをしているばかりで自分自身頭が混乱している。しかし、話し合いをしている時、物語を自由に考えて、自由に発言する子ども達の姿がすごく楽しそうにしているのがとてもうれしかった。盛り上がりすぎて話が膨らみすぎることもあるが楽しい発表会になる事を信じて取り組み続けたいと思う。長期実践に向けて、自分の保育観もおおむね見えてきたことで今後は、子ども達の遊びの伝播について取り組みたいと思う。今まで、泥団子あそびや草花あそびで、保育者が全体に伝えていなくても子ども達同士で遊びを見つけ、深め、広がっていくことが見られた。しか

し、その遊びに置いて行かれるように子ども達が遊びを深めていき、子ども達から教えてもらうことがある。これほど強い伝播力をもった姿を見てきたので、次は、保育者が子どもの姿に寄り添っていく中で深めて行きたい遊びを子どもの伝播力でどれだけ広がるのかを見ていきたいと思う。そこで、さらに子ども達の発想や発案を引き出すために、保育者側からも遊びの中に「ひらめき」として、知恵を提案していきたいと思う。この時にあからさまにしまうと、子ども自身の発案が薄れていってしまうので、いかにさりげなく子どもの前に「ひらめき」を出し、子どもが遊びを発展させる1つの選択肢に入るかを駆け引きしながら、遊びの中に取り組んでいきたいと思う。

教職大学院に入り、多くの先生方と語る機会を頂けた。校種が違う環境で共通する問題や、抱えている悩みを共有できたことがとても楽しかった。その「学び」について学ぶことが面白いと知れて良かったと思う。まだまだこれから、保育について、教育についてたくさん語りたいことも多く、相談して色々な視野からの意見もいただきたい。そこで得られた知識の面白さと疑問を、職員全体でもっと共有して、「主体的な保育」について追及していきたいと思う。

いろいろな人の想いに寄り添うということ

ミドルリーダー養成コース2年／報徳幼稚園 竹澤 尚美

教職大学院2年目のこの年、いろいろと考えさせられることが多い年となりました。社会が変貌を遂げていかなくてはならない状況にある中で、「人の中で生きる」一人として、自分自身を見つめ直さなくてはならないような想いを抱きながら日々を過ごしてきました。幼稚園教諭として幼児に関わる中で、他者（幼児・保護者・同僚）のために自分ができることは何なのかと、自問自答しながら毎日の保育、自分の実践に向き合っています。

そのような取り組みの中で月間カンファレンスやラウンドテーブルでは、いろいろな先生方の想いや

実践の積み重ねについて話を聴きながら自分の保育観に繋がるよう参考にしてきました。大学院での学びを園に持ち帰り、日々の子どもの姿の中から育ちを見取り、個別的なねらいに沿って計画を立て、実践し、省察する、そのサイクルの循環が大学院での学びによって自然と身につくようになっていました。その中で、分からないことがあると先生方に教えを頂き、それによって新しい気づきがありました。幼児への向き合い方への気づきに巡り遇えたことは、何とも言えないワクワク感でいっぱいになりました。

10月の月間カンファレンスの後で「長い実践を振り返り、意味づけし捉え直す」という柳沢先生のお話がありましたが、長期実践報告をどのように構成し書いていこうか、自分の中で精査し仕上げていくことが出来るのかということにおいては不安でいっぱいです。しかし、自分がやってきたことをまとめて捉え直していくことが更に大きな学びとなり得るように自分の想いを整理しながらまとめていきたいと思っています。ミドルリーダーコースで学ぶ私は、実践の中で一人の幼児への寄り添いの保育をずっと考えてきました。教師が懸命にその子にとってより良い在り方を試行錯誤することがその幼児が主体的に物事にかかわるという姿に繋がり、その幼児の育ちに寄り添うための在り方を模索する教師であるその主体的な姿は、両者が相互主体的にかかわりをもつ関係性で繋がっているように思えます。

そのような関係が構築できるまでにどのようなプロセスがあるのか、そこにある教師の寄り添いがど

のようなものであるのかを丁寧に検討しながら長期実践報告につなげていきたいと思っています。いろいろな方に出逢い、いろいろな想いを感じ、それにより自分自身の視野の広がりがありました。いろいろな教育の現場で子ども達と携わる先生方の話は、とても力強いものであり、はっと気付かされるものであり、感銘を受けるものでありました。グループセッションで先生方と話をすることでどのような学びを得られるのであろうと疑問でいっぱいだった昨年の4月を振り返ると、積み重ねの実践、他の人の話を聴くという学びがいかに大きなものかを痛感しています。

いつも丁寧なかかわりの中で教育に対する学びを与えてくださる教職大学院の先生方、共に学び新しい気付きをくださる院生の先生方に感謝申し上げます。

「実践コミュニティ育成の7原則」に照らし合わせて

学校改革マネジメントコース1年／羽島市立堀津小学校 大野 隆次

連合教職大学院に入学して以来、新型コロナウイルスの影響で、毎回オンラインでの参加となっています。これまでオンラインでのやり取りは全く行っていたことがなく不安でしたが、回を重ねる度にオンラインにも随分慣れてきました。毎回オンラインでの参加になりますが、複数のメンバーと双方向でやり取りをすることができ、対面と同じような感覚で行っています。大学院の先生方には、コロナ禍においてオンラインの準備をしていただき、感謝しているところです。しかしながら、新型コロナウイルスが一日も早く終息し、対面での交流ができるようになることを願うばかりです。

さて、本校では平成29年度より道徳科の研究を行い、今年度4年目を迎えます。現在、私は研究主任を担っています。研究主任は教員生活で初めての経験となります。昨年度まで初任から15年連続学級担任を務めてきましたが、今年度からは学級担任を

外れ、研究主任として学級担任をフォローしていく立場となりました。これまでの自身の経験や他の教員の授業を基にして、さらなる本校の道徳科の発展を遂げていきたいと考えています。

連合教職大学院の特徴の一つは、現職を離れず、学校が抱えている課題を研究テーマとして学べることです。そこで、本校が取り組んでいる道徳科に焦点を当て、よりよい道徳科の在り方を研究し、マネジメントすることにしました。マネジメントするにあたり、夏期集中講座で学んだ文献『コミュニティ・オブ・プラクティス』を足場としました。この文献は国内外の多くの企業のリーダーが企業経営、人材育成などを目的として書かれたものになります。そこには「実践コミュニティ育成の7原則」が示されていました。そこで、本校の研究体制を実践コミュニティと捉え、本校の研究の歩みが適切かどうかを「実践コミュニティ育成の7原則」に照らし合わせ、これまでの本校道

徳科の実践の歩みを省察してみることにしました。
その一例を紹介します。

「実践コミュニティ育成の7原則」の1つに「内部と外部それぞれの視点を取り入れる」というものがあります。その文献には、「優れたコミュニティ設計を行うためには、知識を開発し世話する潜在能力がコミュニティにどれほどあるかを理解することが大切だ。そのために、部外者の視点を取り入れなくてはならない」とあります。校内だけの研究体制の視点で進めていくと、研究が凝り固まってしまうことがあります。そこで、外部の方の視点を取り入れる必要性を感じ、岐阜聖徳学園大学、非常勤講師のK先生にお越しいただき、ご指導いただくことにしました。

これまで本校が行ってきた道徳科の展開後段は、展開前段で把握した道徳的価値を使って身近な問題を解決するようにしていました。この背景には、従来の道徳が「特別の教科 道徳」となるポイントの一つに「問題解決的な学習を取り入れる工夫」とあったた

め、そこに焦点を当てるものとして考えられました。しかし、K先生（外部の視点）のご指導により、道徳科の特質に照らし合わせた時、身近な問題の解決策を問う活動は児童の行為を追うものになり、道徳性（内面的資質）を養うことになっていないことに気付くことができました。そこで、この過程では多様な解決策を交流するのではなく、把握した道徳的価値から自己を見つめるために、書く活動を位置付けることにしました。このように、内部（本校の研究体制）の視点だけではなく、外部の視点（K先生）を取り入れることで、これまでの歩みを省みることができ、新たな方向性を見出すことができました。

現在も「実践コミュニティ育成の7原則」に照らして、本校の道徳科の在り方をマネジメントしているところです。今後も、道徳科の研究を通して、連合教職大学院での学びと重ね合わせながら、実践コミュニティの優れた設計の在り方を考えていきます。

語り合いから学び、変わった、自分のスタンスや思い

学校改革マネジメントコース1年(1年履修)/敦賀市立角鹿中学校 田邊 昌樹

昨年度、福井大学教職大学院学校改革マネジメントコース(事前履修)にて1年間、夏と冬の集中講座、そしてラウンドテーブルに参加させていただいた。毎回、異校種の先生方から、自分とは違う視点で考えを聞かせていただいたり、アドバイスをいただいたりして、今までにない学びを経験してきた。そして今年度、1年履修として正式に教職大学院に入学し、さらなる学びと発見をと思っていたところ、コロナの影響によりオンラインでのカンファレンスとなり、まだ一度も福井大学で対面の学びができていない。直接顔を合わせて、普段聞けないお話をもっと聞かせていただける日が早く来ることを願っている。しかしそうこうするうちに、長期実践研究報告をまとめなければならない時期が早くも近づいてきた。オンラインでのカンファレンスでも、貴重なお話をたくさん聞くことができ、自分の悩みを聞いていただいたり、解決のヒントを与えていただいたりと、今ま

での自分の実践を振り返り、そしてこの先に目指す方向が見えてきている。他の先生方も自分と同じ悩みを持っていることを知り、「自分だけじゃないんだ」と安心した気持ちにもなった。この半年間のカンファレンスなどを通して、自分が今何を考えて、どういった気持ちになっているかを振り返ってみる。

はじめは、学年主任として学年生徒の学力、コミュニケーション力、自己有用感を高めるために、どういった取り組みが必要か。小中一貫校開校に向けて、生徒指導主事として、校則や生徒指導計画作成に向けて、校区の小学校との連携をどのように行っていくことが必要か。研究主任として、全教員が研究を自分事として受け止め、意欲を高められるために、学校全体の研究体制をどのようにつくっていくことが必要か。そういったことを研究し、学んでいきたいと考えていた。しかし今の角鹿中学校に赴任してから、2人の若手教員との出会いが、私の考えやスタンスを変

えることになり、教職大学院にて多くの先生方と語り合う中で、常にこの若い先生たちの存在を考えるようになった。同じ学年スタッフとしてこの2人の若手教員は、経験不足や力不足はありながらも、前向きに一生懸命に取り組み、毎日共に苦しみながらも私を支えてくれた。この2人が堂々と発言でき、自信を持って何でも挑戦できる環境を作りたいという気持ちが高まり、それを実現することが私の役目だと考えるようになった。この2人とは、常に共に行動し、共に話を聞き、共に実践する中で、必要なことを伝えてきた。しかしこれが若手育成という面で、正解かどうかはわからない。責任を持たせるという意味で、何でも一人でさせて、考えさせることが正解かもしれない。常に葛藤を持ち続けてきた。しかしカンファレンスなどで多くの先生方と語る中で、若手育成の面で同じように葛藤していることを知り、心強くなった。昨年度、今年度と、教職大学院で文献を読み、多くの学びと発見をさせていただいたが、その中でも「プロセス・コンサルテーション」という本が自分にとっては最も感銘し、大きな答えをもらったような気がした。若い先生は、はじめから当然うまくできるわけではない。失敗もして、苦しんで、試してみ、学んでいく。それを一つの失敗や一部分だけか

ら切り取って見て、ダメだと決めつけ、厳しい言葉で指導することが若手育成だとされてきたように思う。しかし、若い先生たちは若い先生なりの思いがある。共に活動する中で十分に話を聞き、その人を理解し、その上で力になることが大切だと感じる。アドバイスを求めず、ただ話を聞いて共感してほしい時もある。そういったことを、2人の若手教員との毎日から学んだ。またそれによって、私自身の生徒に対しての接し方や感じ方も変わったように思う。若手の育成という面で、若手教員が努力して身に付けなければならないことは多いが、同じくらいベテランも考え方を必要である。下にこそ丁寧に接する姿勢が必要だと感じる。教えてやるというスタンスではなく、実践を共にする中で自然と教えるようでありたい。学びたいと思ってもらえるベテランになりたい。そんな思いが、教職大学院で学ぶ中で、どんどん強くなってきた。

教職大学院でたくさんの先生方と語り合い、異校種でも共通する課題や悩みを共有できたことは自分にとって大きな財産になっている。あと数ヶ月間、さらに語り合えることに感謝し、まだまだ吸収し、今までの自分の実践を振り返り、「長期実践研究報告」として残したい。

チームで連携・実践・省察することの大切さ

学校改革マネジメントコース(1年履修)/あわら市芦原中学校 寺澤 哲也

昨年度は、県が主催する学校組織マネジメントに関する講習を受け、夏期集中講座から1年履修事前講習という形で学校改革マネジメントの講習を受けることになった。これまで、チームやいろいろな規模のコミュニティで教育にかかわる様々な活動に取り組んできているが、目の前の仕事に追われ、その重要性や大切さにあまり気付かずして過ごしてきたように思う。しかし、教職大学院の先生方や他校の実践の話を聞くことで、チームで連携し、実践して省察することの大切さや重要性について考えるようになり、まだまだではあるが、そういうことを意識した取組を目指して、日々奮闘している。

今年に入り、新型コロナウイルス感染症の影響で、3月から5月いっぱいまで休校期間に入り、6月から8月中旬までは、学習の遅れを取り戻すための勉強中心の学校生活が続いた。しかし、8月以降はコロナの影響も少し収まり、体育祭や文化祭、延期になっていた修学旅行などの学校行事や新たな学年での取組について案をまとめなければならなくなった。

体育祭については、まず保健体育科の教員で「コロナ」を意識した案を練ることから始めた。競技数、時間帯、プログラムの順番、応援の行い方、保護者の参観の有無、手洗い、道具の使用などなど、これまで通りではいけない事が多々あった。何とか素案をつく

り、今度は学年部会で検討することになった。体育祭は、なにかと3年生が関わる部分が多く、学年で検討することは必須であった。保健体育科の教員は2名であるが、学年部会は7名の教員がいる。やはり、違う目で見ってもらうことで素案の中にいくつかの問題点を見つけることができた。まずは応援の内容と時間帯と保護者への対応である。コロナ禍の中で、着替える場所や応援の内容、保護者の参観についてどうするかを話し合い、大会当日までの教員の役割や生徒の動き、当日の流れを確認することができた。他の項目についても、部会を何回か開くことでより良い案にまとまった。そして、運営委員会や職員会議を経てようやく実施要項ができあがった。当日は、プログラム通り進んでいったが、実施後の反省の中では、いくつか改善しなければならないことも出てきた。教科部会と学年部会・全体が連携して取り組んだ体育祭であり、ごく自然な流れであるが、実践して全体で省察することを意識することで、次への実践意欲が湧いてきた。これまでは、実践して反省を書いてもらいその反省を次年度になって初めて振り返るということしかしていなかった。しかし、その反省をすぐに考察し、次へどうつなげていくか、あるいは改善していくかを話し合うことで、余裕をもって次の体育祭に向けて取り組むことができる。連携・実践・省察をどの場面でも繰り返し、それをどう生かしていくかを今後もしっかりと考えていきたい。

また、新年度の新たな学年での取組として、「ピアサポート」の実践を行うことを学年で決定した。今年の2月に令和元年度の学校評価アンケートの結果が出た。アンケートの結果やちょっとした言葉や話し方の違いで人を傷つける場面が以前あったこと等を踏まえ、このピアサポート活動を始めることになった。部会に所属する若手教員二人が、県教育総合研究所で学んできたということで、休校に入っすぐ足を運んでもらった。そこで学んだことや資料を持ち帰ってきたところで、さっそく部会で今後どう取り組んでいくか話し合った。他の学年の先生方も取り組みたいということで、この休校期間中を生かして全学年で使える1時間ごとの活動資料や掲示物をつくった。それを、一つひとつの箱に入れいつでも使えるようにセットした。部会全員で約10日間かけて4クラス、全8時間分をつくった。本来なら、4月から計画的に入れ、10月をめどに終了し、それ以降はそこで身につけた力を生かした取組をしていくつもりであったが、コロナの影響でかなりずれが出てきている。しかし、これまで何とか4時間分をすることができた。若手教員の学びたいという気持ちや、学年部会を動かし、他学年と連携して実践までつながっていった流れを大切に、今後はその実践が効果的であったかを省察し、次につなげていきたい。

「世代を超えて、支え学び合う」をマネジメントする

学校改革マネジメントコース2年/福井県立若狭高等学校 兼松 かおり

10月の合同カンファレンスは久しぶりのオンラインに参加した。テーマは「世代（若手・中堅・ベテラン・管理職）を越えて、支え学び合う」。ZOOMでのカンファレンスもよい面がたくさんあるが、対面であるとZOOMでは少しやりにくい、「久しぶりですが、最近どうですか。」などの本当に他愛ないちょっとした近況報告や「実践記録を書けるかな？」などといった井戸端会議的な会話が院生同士やお世話に

なっている先生に寄って行って気軽な雑談の中のできるのがやはり面白い。

この会は午前・午後とも学校改革マネジメントコースの先生方とのグループでのカンファレンス。私とは少し上の世代の学年主任をされている先生や管理職をされている先生方とのみのセッションで、まさに「世代を超えて、支え学び合う」を日々マネジメントされている方のお話も非常に興味深かった。その中で印象に残ったことを2つ。

一つ目は、「生徒も保護者も地域の方も、学校というコミュニティを構成するメンバーの一人」だということ。話題提供をされた森田中学校の青木先生の発表で、様々な行事を行う際に、まず課題を共有し、共有ビジョンを共有するのが大事であるが、「生徒にも、その行事でどんな力をつけたいかを聞く」こと、さらにその行事について生徒が振り返りをしたことを保護者に返し、保護者にも一言いただくことで、生徒や保護者にも当事者意識を持っていたらいい、という取り組みを発表されていた。午後からのグループセッションで同じグループになった学年主任をされている先生も、不登校の対応で学年主任の自分も担任も大変であったが、『コミュニティ・オブ・プラクティス』を読んだことで、「生徒もコミュニティを構成するメンバーの一人」として捉えられるようになったということ、学年だよりも保護者にもコメント欄を設けることにより、保護者の方との双方向のやりとりを通じたコミュニティをつくっているというお話をされていた。私の在籍する高校では、学校祭などの行事を積極的に保護者や地域の方に開き、その教育力を生徒の教育に生かしているという話をした。これらのセッションから、「世代を超えて支え学び合う」は何も学校内の教員間だけの話ではなく、広く生徒や保護者、地域の方も含めて考えることが重要であるということ、そしてそれは振り返りにコメントをいただく等の意外と簡単にできることから始められることを再認識することができたことが非常に収穫であった。

二つ目は、(この月のカンファレンスだけではなく) 毎回様々な方とお話をし、聞く機会をいただくということは、様々な視点で話し、聞くことが出来る非常に有意義な学びであるということである。カンファレンスでお話を聞いていると自分自身が、中堅? ベテラン? の教員として、「自分ならどうするか。在籍校ではどうしているか。」という現在の視点で聞いたり、「若手の時ならどうされると嬉しいか。」という過去の視点で聞いたり、「将来〇〇になったら」の未来の視点で聞いたり、過去と現在と未来の視点を行ったり来たりする自分がいた。また子供をもつ一保護者の立場として「こういうことをされると保護者ならどうか。子供の学校の先生方はこうして下さっているな。」などと聞き、さらにこの会ではフィリピンの教育省から来日して管理職育成について研究をされているロセロさんもいらっしやったので、フィリピンの教育の視点から日本の福井の教育について感じる事・考える事についてもお話下さった。まさにローカルからグローバルまで様々な視点で、お話を聞くこと、あるいは自分自身が話をする事で現在や過去について、ローカルやグローバルな立場で「捉え直す」ことができることは非常に意義があると感じた。久しぶりのオンサイトに参加することで、以前までは当たり前だったオンサイトでの学びを捉え直すことができたのだろうか。様々な「視点」から日々の実践や現状を捉え直すことで新しい「視座」が得られたと感ずることができたカンファレンスであった。



インターンシップ/金曜カンファレンス報告

授業研究・教職専門性開発コース1年/(附属特別支援学校) 揚原 佑

現在私は週に一回の火曜日のインターンシップで福井大学教育学部附属特別支援学校において、K 君という、平仮名と音の対応は出来るものの、時々順番を平仮名の逆にして書いてしまったり、濁点の位置を正しく書くのが難しかったりするある生徒と関わっている。先生方は、言語・コミュニケーションのアセスメントは、時間が無いこともあり、関わりの中から支援の仕方を模索されているとのことである。現在は、休み時間に遊びに行った時に時間通りに帰って来るのが難しいことや勝手にどこかへ行ってしまいうことがある。そういった行動を先生方と共に悩みながら、K 君のためになる支援を考えていければと思っている。

これまでの K 君との関わりに関して、自分は今まで K 君に寄り添い、近すぎず、遠すぎない位置で、個別や仕事の時間見るようにしてきた。そのなかで、K 君は先生によって対応が違うことに気がついた。自分が次の授業に行くことを促しても、全然動いてくれない。先生に教えてもらって言い方を工夫(行かなあかんよと強制するのではなく、一緒に行こうと誘うようにする)しても来てくれない。しかし、ある先生が自分とあまり変わらないような言い方をされた時、K 君は 1 発で次の教室へ移動した。自分の無力さに落胆し、放課後先生に相談すると、「関係が出来ているから聞いてくれるのかもしれないね。でも人を見て行動を変えるようでは、社会に出たら通用しない。ルール、約束を通して動けるようにしなければならない。そのために支援を考えなきゃいけない」と言われた。

それから、何が彼を授業へ行かせない足枷になっているのか考えた。単純に仕事や個別の時間が嫌いなのか？時間に関しての理解が関係しているのか？時間割を覚えていないのか？関わりの中からそれらの可能性について考え、対策をしていった。そのなか

で、時間通りに帰ってくるのが難しいのは、K 君が仕事や個別など少し難しいことに対して苦手意識が強いためだと感じた。現在、どうすれば K 君が有能感、自己肯定感を高め、仕事や個別に臨めるようにできるかを先生と共に考えている。例えば iPad で頑張っているところを撮って、他の先生にも見てもらうようにしようと伝えることでやる気を出させたり、「この前頑張っていてカッコ良かったのに、今日は頑張らないの？」というような感じで気分を乗らせたり工夫しているが難しい時もある。まだまだ工夫していく必要があると感じる。

その他にも、時間になる前に帰ってくるのが難しいため、タイマーを持たせてタイマーが鳴ったら帰ってくるというようにしたところ、鳴ったら勝手に止めてしまい、帰ってこないということがあった。一緒に行動してタイマーが鳴ったら帰らなきゃいけないと教えていくことが大事だが、そのためには誰かが彼についていく必要があり、自分がインターンシップに行っているときはそれが可能だが、そうでないときは難しい。先生と共に考えながら、時間になったら帰る癖を K 君につけてもらう必要があるように感じる。

また他の視点として、どういう人だったら聞くのか？どの先生の言うことをよく聞くのか？ということや、なぜ聞くようになったか？等の過程を知ることでもあるのではないかと考えた。しかし新井先生に相談するとそういった視点は持たなくても良いという風に言われた。それは「ベテラン芸、名人芸」であり、またパーテーションを付けることで気が散らないようにしたりする構造化を通じ、K 君が一人で動く事が出来るような工夫もできるとのことであった。自分もまだまだ勉強中ではあるが、その特性、障害ごとにどういう構造化が適切なのかなどを大学で

講義を受けたり、附属のメンターの先生から学ぶ事ができればと考えている。

新井先生の言葉を受け、あまり関わり過ぎない、支援の工夫を通して 1 人で動けるようにすることを目指とし、タイマーの時間切れになる 30 秒前に K 君のところに行って、「もう少しで帰ってきてね」と促すと、自分から帰って来られるようになった。その時 K 君が帰って来られたのはたまたまかもしれないので、段々と自分で帰ってこられるよう成功経験を増やし、

その行動を褒めて価値付けてあげることで、時間通りに帰って来られることが良いこととして捉えられるように支援していきたいと思う。

また、生徒たちの計 3 週間の職場実習へ自分も先生方に付いて行き、A 型、B 型、一般就労移行など様々な段階の実習先を見る機会を得た。生徒それぞれの夢、やりたいことを叶えるためにも教師の介入の仕方、やる気の出させ方など考えていく必要があるなど感じ、考えさせられることが多かった。

『あと半年、どう学ぶか』

授業研究・教職専門性開発コース小学校免許プログラム2年/(附属義務教育学校前期課程)

桑原 寿々奈

いよいよ秋も深まり夜寒を覚えるこの頃、私の教職大学院での3年間の学びも残り半年となりました。

まずは、3年目のインターンシップについて振り返りたいと思います。前期は、コロナ禍で6月から本格的に学校がスタートし、日々変わっていく状況に対し、目の前にあることに、必死に駆け抜けてきました。特に、これからの人生を左右する教員採用試験では、教職大学院の先生方だけでなく、インターンシップ先の先生方にも沢山支えていただき、乗り越えることができました。そして、現在、インターンシップをしながら私の心の中にあるのは「あと半年。現場に出るための準備期間をどのように過ごすか。」ということです。約2年半、インターンシップ生として所属学級に入らせていただいて、担任の先生の学級運営や子供たちとの関わりを観察する中で、「担任として子供と関わってみたい」や「学んだことを実践してみたい」というような4月からのスタートが待ち遠しい思いが募ってきました。しかし、少し不安に思う自分もいます。特に、授業実践については、まだまだ課題があるなど感じる部分があります。あと半年、現場に出る前に、教員としてもう一つ、レベルアップしなければいけないと考えています。

後期からのインターンシップでは、毎週1回、朝の会でお話をする機会をいただきました。どんな話をしているかという、私が国体やホッケーで訪れたことがある都道府県の紹介をしています。3年生の子供たちなので、県外についてはあまり知らない子が多かったからと、都道府県については、4年生で学習をするので、その時に「そういえば、愛媛県にはミカンジュースが出てくる蛇口があるって桑原先生が言っていたな。」くらいで、思い出してくれたらいいなと思い、話をしています。そのような思いで始めた朝の会のお話ですが、朝登校してきた時に、「桑原先生、今日もあれやるの？都道府県の！」と話しかけてきてくれる子が出てきました。朝の会でお話することによって、子供たちとのコミュニケーションが一つ増えたと嬉しく思います。さらに、たった5分間ですが、子供たちがどんな様子で話を聞いているのかを見ながら話しをすることの勉強にもなっています。その中で、話しをしている時に下を向いている子に、強制的に聞かせる言葉かけではなく、顔を挙げて話を聞けるような仕掛けの工夫も考えるようになりました。

また、授業については、国語の授業実践を単元でさせていただくことになりました。現在、メンターの先

生をはじめ、中学団の先生方、同僚の院生に相談をしながら授業デザインを考えています。さらに、他のインターンシップ先の同じ3年生のクラスに配属されている院生にも声をかけて、協働で授業研究ができる仲間づくりもしてみました。その最中、インターンシップ先の教育実践研究会で「協働探究の授業デザイン」について話し合う場がありました。話し合いの中で、探究とは子供が夢中になって学びに向かっている姿なのではないかと感じました。さらに、今回の研究会の他のグループのホワイトボードを見て、「ワクワク感」「学びの必然性」というキーワードを目にしました。授業で大事なものは、そのどちらもだと思いました。そして、それを子供が感じられるように教師が仕組むことが、授業の中で子供が学びに夢中になる姿につながってくるのではないかと思います。そのようなことを考え、自分の授業デザインを振り返ってみると、私が考えていた授業デザインの中に、「協働探究」という視点が無かったことに気が付きました。今回の教育実践研究会で、子供たち同士で仲

間と課題を解決する場面を設ける活動も入れていき、子供たちが学びに夢中になるような授業をしていきたいと、授業デザインについて改めて考えることができました。

このような、インターンシップ先での学びを語る場として、週間カンファレンスがあります。前期は、オンラインでのカンファレンスでしたが、後期からは感染対策をしっかりとオンデマンドで実施されています。オンライン、オンデマンドそれぞれの良さがありますが、対面での語り合いは、オンラインでは感じ得られなかった深まりを感じます。週間カンファレンスでは、実践を語り合って聴き合う中で、自分の実践を深く考えていくことはもちろん、対面での良さをフル活用して、協働で学び合える関係をつくっていきたいです。

後期から、インターンシップでの学びと週間カンファレンスでの学びを、さらに加速させて、あと半年、教職大学院で精一杯成長していきたいです。

10 月合同カンファレンス報告

初めて対面での月間カンファレンスを通して

授業研究・教職専門性開発コース1年/(福井市中藤小学校) 大西 美穂

コロナ渦が少し落ち着き、今月から実際に対面での月間カンファレンスが始まりました。前期のカンファレンスはオンラインでの開催がほとんどだったため、本年度入学した私にとって、他コースの先生方と初めて直接対面して語り合うという、ある意味始まりのカンファレンスとなりました。

今回の月間カンファレンスのテーマである「世代を超えて、支え学び合う」。私にとって、今回を含めた月間カンファレンスや集中講義がまさに世代を超えての学びでした。実際に学校現場で働いている先生方と語り合う中で、今まで自身になかった新たな視点が増え、広がり、深められていくことを感じまし

た。そのため、カンファレンスが終わるたびに「有意義な時間だった」感じていました。一方で、数々の不安があったことも事実です。オンライン開催と経験したことのない場で自身の経験や学びを語り合うというのは、開始前は想像もつきませんでした。「私が話す内容は本当に良いのだろうか」、「考えを受け入れてくれるだろうか」。このような不安がいくつもありました。画面越しということもあり、初対面の先生方とどこまで踏み込んで話せばいいのかを探りながら語り合うことに、何度も苦戦したことを今でも覚えています。

今回の対面式でのカンファレンスは、緊張と不安の中で始まりました。しかし、実際に始まると、そのような緊張と不安が一気になくなりました。どの先生も気さくに話してくれ、誰かが考えを話すたびに全員が話を交えながら盛り上がっていく。次第に語り合うことが楽しくなったとともに、対面ならではの安心感と充実感を覚えました。これに関して、他の先生方も肯定的なご意見が多かったです。

コロナ渦で、実際に人と会うという当たり前の日常が困難になりました。オンラインという少し間接的な対面を通じ、今回のような久しぶりの対面でどの先生も「人のぬくもりを感じて、安心する」とお話ししてくださいました。その中で、実際の学校現場にて、研修会で対話を生み出すためにアットホーム的な安心感を見出し、悩む先生方が参加しやすい場になるよう努めているお話を伺いました。はじめは、興味ある先生が軽い気持ちでも参加ができる形態で行っていましたが、徐々に参加者が増えたことで、学校全体へ広がっていたというお話は、学びの場の広がりを感じさせました。「安心感」をきっかけに参加意欲がわき、そして、議論の中で次回への参加意欲が湧きだします。これこそが、世代を超え、支えの場づくりに当てはまると思います。

しかし、世代や立場を超えてとありますが、同様な立場で悩みや考えを話し合う場も大切です。カンフ

ァレンスの午後の部では、公立中学校の教頭先生方が SNS を用いて情報を共有する場を設定したという活動についてお話してくださいました。同じ悩みを持ちながら問題を共有することで、多様な視点で捉えながら考えることができます。また、1人で抱え込まないようにすることができると、精神的負担を減らすこともできます。悩みを吐き出し、考えの新たな材料を得られたのは、同様な立場が集う場だったからかもしれません。

今回の月間カンファレンスでは、直接顔を合わせながら世代を超えて語り合うことで、多様な視点で考えが深まっていくことを実感することができました。そして、安心感のある雰囲気の中で、自身の悩みや疑問を共有し、先生方から解決へのアドバイスや共に考えてくださったことに関して、まさに「支え合う」という言葉が当てはまると思いました。現在、インターシップという特殊な立場で学校現場に行っている私は経験が少ないですが、だからこそ管理職や中堅、ベテランの先生方とお話するのは新たな価値に気付くきっかけとなっています。インターシップやカンファレンスでの不安は多くありますが、今回のような世代を超えて先生方からご意見をいただく中で、考えを捉え直し続け、学びを広げていきたいと思っています。

“新しい世代”とは？

授業研究・教職専門性開発コース 2 年/(附属義務教育学校前期課程) 村林 雅也

例年、10 月の月間合同カンファレンスでは、世代を超えて支え、学び合うことをテーマにセッションが行われる。私はかねてより疑問があった。ストレートマスターである私たちが“新しい世代”に分類されることは言うまでもないけれども、私たちにとっての“新しい世代”とは何だろうか？ 私たちの世代は、先輩方に支えられることや教えていただくことがあっても、私たち自身が支えることなどあるのだろうか？

か？ 今回のセッションを通して自らの経験を語る中で、これらの疑問は解決していくこととなる。

私は今回のセッションの中で、院生として教育実習期間に学部生と関わった経験と、M2 院生としての週間カンファレンスにおける M1 院生との関わりの 2 点について報告する機会をいただいた。インターン生として附属義務教育学校における教育実習の学部生をサポートする中で、これまで気付くことのできていなかった授業の技に気付いたり、模擬授業等を

行っていく中で子どもの見取りが深まったりしたこと、ストレートマスターの M2 院生として M1 院生が行う週間カンファレンスの運営をサポートする立場となったことで、“実践を支える”ことの難しさを実感したことなどを報告した。その中で、自分自身が“新しい世代”であるだけではなく、学部生の教育実習生や、大学院の後輩にあたる M1 院生が私にとっての“新しい世代”にあたるのではないかと、ということに気付いた。そして、どんな世界でも上の年齢の方から教えていただいたり、年齢を超えて支え合ったりする場面は多くあるのだが、ほとんど年齢が変わらない近い世代だからこそ、支え合いや学び合いがしやすいこともあるのではないかと、というお話をお聞かせいただいた。確かに、近い世代同士であれば経験値や境遇が似ていたり、課題として意識する部分が近かったりするから、良い意味で遠慮することな

く踏み込んだ語り合いができることも多いことを実感している。世代を超えて支えあうことの意味が少し理解できたように感じた。

無論、私たちの世代はこれから先、上の世代にあたる先輩方にたくさんのことを教えていただき、支えていただきながら教員としての力を身に付けていくことになるだろう。しかし、こうして支えられるばかりではなく、若いからこそ全力で悩み、全力でぶつかることができるし、良い授業や良い教育を貪欲に追求できるのではないだろうか。そしてこうした取り組みが、世代を超えた支え合いや学び合いに良い影響を与えることもあるのかもしれないという気付きを得た。今後は受け身ではなく、世代を超えた学び合いや支え合いを充実させることができるように努力していきたい。

初のオンラインカンファレンスを終えて

ミドルリーダー養成コース1年/福井県立武生東高等学校 仲保 彰人

早いもので、2020 年度も半分が終わりました。4 月のコロナウイルス流行による休校措置はるか昔のことのようにも思われます。しかし、最近でも高校生の感染が確認されるなど、予断を許さない状況が続いています。そんな中、ようやく教職大学院のカンファレンスがオンラインで実施されることになりました。4 月以降すっかりオンラインに慣れてしまっていた私は、正直福井大学まで出向くのが億劫だと感じてしまったのですが、終わってみればあっという間の有意義な時間でした。オンライン講座についてちょうど午後のセッションで話題に上がっており、羽水高校では休校が決定して授業動画を撮影するにあたり、教職員自らが授業動画を再生し、その疲労感を身をもって体験したそうです。今回のカンファレンスはこれまでのものより時間が短く感じられましたが、疲労感もそれほどなかったように思いますので、直接顔を合わせずに話をするというのは意外と疲れるものなのだと今更ながら実感しましたし、授業動

画の再生回数が伸びなかったのもさもありなんと思われました。

午前中の森田中学校田中先生の報告では、「生徒の資質・能力」「コンピテンシー」というキーワードが繰り返し出てきたのが印象的でした。「いかに授業内容を教えるか」ではなく、「授業を通して子どもたちのどんな資質や能力を、どのように伸ばすか」が重要であることは今日よく言われることではありますが、高校教員として日々働いているとどうしても進度に気を取られてしまい、教科書の内容を教えることを第一に考えてしまいがちです。再度子どもたちのどのような力をどうやって伸ばすかということに留意して授業を組み立てていきたいと思いました。

今回のテーマであった、教職員の世代を超えた学びについては、コロナウイルスとの関係が話題に上がりました。「コロナウイルス対応で学校全体が危機感を共有して事にあたったことが、今後の共同の 1 つの良い経験になったのではないかと」「授業動画作成

など情報機器の活用では若手の教員を中心に活動が広がったこともあり、『経験値ではなく、若手として学校に貢献できることはないか』ということを考えるようになった」という、コロナウイルス感染拡大を前向きにとらえる意見があり、驚くと同時に感心し

ました。子どもたちが、この時代の変化に上手に対応して成長していくためにも、まずは教員がこの時代に対して前向きに向き合っていくことが求められているのかもしれませんが。

ミドルリーダー養成コース1年/福井県立羽水高校 ライアン・ジョシュア・ソーントン

The October Conference was a fun opportunity to learn and interact with my fellow DPDT students. In both of my groups we enjoyed discussing various projects that we are each working on, but the topic that stands out most in my mind is that of “gaps”. As this month’s topic was all about getting past generations, I thought it appropriate that we discussed generation gaps.

One of the members in my morning group talked about his recent discovery related to generation gaps. He described a “fun” activity that he did in his class of 6th graders and about how to his surprise, after the lesson, many of his students indicated that they did not enjoy the activity. This experience made him realize that there is sometimes a gap between what teachers think is fun and what students think is fun.

When I heard this story I felt an immediate connection. It reminded me of numerous occasions in

which I prepared what I thought was a “simple” activity in hopes of giving my students an easy victory that would boost their confidence. Unfortunately, as was the case with my groupmate, there was a gap between what I thought my students could do and what they actually could do. While I had nothing but sympathy for my groupmate, I was a little relieved to find out that I’m not the only teacher who struggles with this problem!

Another one of the students in our group gave us some advice. He said that sometimes when he’s struggling with the flow of activities in his class, he likes to imagine himself as a student in the class. He said that putting himself in the students’ place can help him understand how they may feel during the lesson’s activities. I will keep this in mind as I plan my next classes! Thanks as always for a wonderful discussion and a great conference!

世代を超えて 学校を超えて、支え学び合う

学校改革マネジメントコース1年(1年履修)/敦賀市立敦賀西小学校 早瀬 善理子

私を含め、学校改革マネジメントコースに通うものは、学校内でいうと中堅からベテランの域にいるものばかりであろう。これからどんどん増えていく若手をどう育てていくか。私は、ここ数年、若手と組むことが多くなった。若手に何を教えて、どのように育てていくのだろうと、初めて主任になった春、とても悩んだ。しかし、一緒に仕事をしていく中で、私は若手に教えるどころか、若手から教わることが多い

ことに気づいた。教員経験が少ない若い先生は、経験値が少ないゆえに、さまざまな場面で悩むことが多い。しかし、切り替えも早く、子どもたちの心をつかむ技をたくさん持っている。また、ICTに長けている教員も多い。教材研究もとても熱心である。若手の悩みを聞きながら、授業研究を一緒にし、丁寧に寄り添う。限られた時間の中で、少しでも対話する。そして、私自身、若手のよいところはどんどん取り入れる。教

え、教わる。若手とともに学んでいく。これが今の私の若手との付き合い方である。今後、この関係をうまく利用しながら、学校をマネジメントしていかなければならないであろう。

グループセッションで同じグループになった先生の学校では、中堅やベテランの先生が授業をし、若手がその授業に対して質問や感想を言うという研修をしているそうだ。ベテランも自分の授業を見直す機会となるし、若手もベテランの授業のいいところを知ることができる、よい研修である。若手・ベテランが、ともに育っていくということがキーである。

また、ある先生は、学校だけでなく、教育研究所や嶺南教育事務所などの協力を得て、研究を推進していると言っておられた。学校外といっても、教育に係る機関である。同じ土俵に立って話をし、専門的な話も聞くことができる。若手もベテランも子ども

のためにどうすればよいかを、多角的視点で研究することができる。よりよい研究のために、さまざまな機関と連携を取り、教職員みんなで学んでいくというのが素晴らしい。

「世代を超えて、支え学び合う」というテーマであったが、「世代を超えて」というのは、ベテランが若手を教えるのではなく、ベテランも若手から学び、若手もベテランから学ぶという、双方向がなければいけない。また、学校内にとどまらず、学校外からも学ぶことも必要である。すべての教員が、学校の課題に直面して、対話をしながら、学び合う。こういった場をどのように設定し、活用していくかが、私たちに課されている課題である。私の学校の課題は何か。今、一番必要としていることは何か、優先順位を考えて、実行に移していきたい。

10月合同カンファレンスに参加して

学校改革マネジメントコース1年(1年履修)/越前町立越前中学校 白崎 賢一

今回が初めての対面でのカンファレンスとなった。「会って話をするのはいいなあ」直接話をするものの良さをまずは痛感した。オンラインの始めは戸惑いもあったが、慣れてくると目新しさの方が優先して「悪くない。会場への移動時間がなくて済むし、こっちの方がいいかも」なんてことを感じていた自分はどこへ行ったのだろう。オンラインの方が便利なのもあるし、「やっぱりオンラインでしょ」という人もいるだろうけれど、マスクをしながらでも、同じ空間で直接会って語り合うことの大切さを再確認することができた。

さて、今回のカンファレンスは、「世代（若手・中堅・ベテラン・管理職）を超えて、支え学び合う」がテーマだった。まさに世代を超えて学び合うこの教職大学院での学びを体感した現在の私にとっては、違和感なくこのテーマを受け入れることができるが、“この教職大学院での学びを経験する前の自分ならどうか” “現任校での現状ではどうなのか” と考え

ると、カンファレンスの冒頭に木村先生がおっしゃったように「育った時代背景が違うジェネレーションギャップのある中、このテーマを実際に実行するのはなかなか難しい」という言葉がとてもよく理解できた。また、上の世代が若手を支え若手の声に耳を傾けることを意識している学校ほどうまく回っているとお話。そのうまく回っている学校としての森田中青木先生の発表で特に印象的だったのは、授業研究を推進する組織の中では常に未来について話し合い、できるかどうかでは話さないという点。夢や希望をもった前向きな話し合いが教員集団のやる気につながるのだと思った。また、他の教員の授業を参観し合う際には、互いのやる気を育てるような声かけをするよう全員で意識している点も納得できた。大人も子供と同じだ。認められれば嬉しいし、ダメ出しされるとやる気を失う。そして、大人ならたいいはい、指摘されなくても、うまくいかなかったことやその原因は自分自身が一番よく知っているものだ。“美点

凝視”という、大先輩から教えていただいた言葉を出した。

今年度の新任教頭先生の連携についての発表では、互いのやり取りをととてもワクワクして聞かせていただいた。LINE というツールが重要な役割を果たしていると感じたが、一方で、LINE があるからといってこのメンバー以外で同じことができたかというところも違うと思う。互いがいつでも何でも話せる気心知れた仲であるということが大前提である。そう考えると、今回5つの学校が結果として残したコロナ禍での対応は、LINE という現在の情報伝達ツールと、この5名の先生の良い人間関係が生んだ奇跡のラボレーションだと感じた。

グループセッションでの今回の話し手の語り時間は一人当たり20分程。「20分しかない」と率直な感想だった。昨年の夏期集中講座で初めてグループセッションをした時には「20分もある」「一体何を話せばいいのか」と不安しかなかったことを思い出し、一年前の自分とは違う自分を感じた。何が変わったのか。自分の考えや思いを伝えることは相変わらず苦手だ。その点は変わらない。それだけ“話す材料ができた”のか。それも違う。自信を持って話せるような実践はまだまだ少ない。・・・と考えた時、“自分の話をしっかりと聴きとり受け止めてくれる聴き手が

いる”という安心感が「もっと話したい」という気にさせているのだろうという結論。特に今回は、オフライン。聴き手が同じ空間にいることも手伝って、「しっかり聴いてくれる」「もっと話したい」という気持ちにさせたのだろう。結局のところ、話した内容は学校全体の課題というよりも、個人的な愚痴を聞いてもらうような時間になってしまったが、親身になって聴いてもらううちに、その愚痴をこぼしている自分こそが今の学校全体の課題の一つなのだろうという気づきに至った。解決の鍵は自分が握っている。そんな気づきに出会えた貴重なセッションとなった。

以上、今回のカンファレンスについてまとめていくと、この教職大学院に集うメンバーや森田中の教員集団、LINE を活用した5名の教頭先生のいずれもがそうであるように、世代や学校、立場の壁を超えて支え学び合う、その土台には、互いの話を親身になって聴き合える「人間関係づくり」が最も重要なのだろうとの思いに至った。しかしこれがなかなか難しい。でもやるしかない。まずは自分から。

最後に、今回に限らず毎回、このような貴重な気づきの場を与えていただく教職大学院の運営スタッフ、参加される方々に心より感謝して結びとしたい。これもあと数回しかないと思うと本当に寂しい限りである。

10月月間合同カンファレンスを終えて

学校改革マネジメントコース2年/敦賀市立栗野小学校 向山 博昭

10月は「世代（若手・中堅・ベテラン・管理職）を超えて、支え学び合う」をテーマに、今年度初めて「対面」で月間合同カンファレンスが行われた。

近年、学校を取り巻く環境は、カリキュラムの高度化、子どもたちの抱える問題の多様化・複雑化、教員の多忙化、働き方改革など、ますます厳しくなっている。中でも、教員の大量退職・大量採用の時代を迎え、「若手を組織の中でどのように育てていくか」、「若手・中堅・ベテランをいかにつなぐか」は、学校現場が抱える重要な課題の一つである。

現任校においては、ここ数年、新採用教員が2名ずつ配属され、今年度は20歳代の教員が11名在籍し、全教員の3分の1を占めている。若手教員の指導力向上は、現任校のスクールプランを実現する上で欠かせないものとなっている。そこで、県教育委員会の「若手教員授業づくりサポート事業」に応募し、県教委の指導主事を招いて、指導案作成や教材作成の支援、個別のアドバイスなど、若手教員への授業づくりのサポートを行っている。また、初任者拠点校指導員として週3回勤務してもらっている再任用の元校

長先生に、シニアティーチャーとしても勤務していただき、初めての担任で苦労している2名の2年目教員の授業サポートと授業後の助言をお願いし、2年目教員の指導と支援を行っている。担任を持っていない2名の新採用教員に対しては、来年度を見据えて、今後一定期間、いずれかの学級で朝の会や帰りの会の指導、給食指導などの担任業務を経験させたいと考えている。

校舎内を巡回し、各学級の授業の様子を見せようと、若手教員から学ばせてもらうことや刺激をもらうことがある。タブレット等の機器やアプリを巧みに使いこなして、子どもたちにわかりやすく授業を展開したり、子どもたちの心を引きつけるプレゼンや動画を提供したりしている。今後、若手の柔軟な発想や実践意欲が、新しい学校文化の一役を担ってくれるものと期待が膨らむ。一方、ベテラン・中堅教員は、経験に裏打ちされた実践やきめ細かな指導によって、子どもや保護者から厚い信頼を得ている。このようなベテラン・中堅の優れた指導技術を若手にしっかりと引き継いでいくこと、また、若手の新しい実践をベテラン・中堅にうまく広めていくことが必要である。そして、ベテランも中堅も若手も関係なく、普段から気軽に意見を言い合える関係をつくり、忌憚なく意見を交換し合い、よりよい学校をつくるために力を合わせていく体制を構築していくことが大切である。そのためにも、職場内に、日頃の想いを本音で語り合えるコミュニティをつくりたい。

これからの学校には、ベテラン・中堅・若手それぞれのよさを引き出し合う組織づくりが求められている。若手には積極的に仕事を任せ、経験を積ませたい。若手がその能力を組織の中で十分に発揮し、時には失敗をしながら学んでいく。最終的に若手が仕事をやり遂げた達成感を持てれば、さらなる意欲向上につながる。ベテラン・中堅は、そのスタンスも重要である。「若手を育てる」というスタンスから、若手・中堅・ベテランが「ともに学び、刺激し合う」というスタンスへと重点を移行したい。若手も中堅もベテランも、互いに切磋琢磨し合いながら、学校全体がよりよい教師集団として成長していく。このような学校が理想的である。

カンファレンスを終えて振り返ると、改めて、さまざまな校種や立場の先生方と直接対話することで得るものは大きいと感じた。同じ話を聞いても、対面とPCの画面越しとでは、受ける刺激の大きさがまるで違う。今回も、先生方が各学校で取り組まれているさまざまな実践を紹介していただき、教職大学院の先生から多くのご助言をいただいた。これらを生かしながら、今後も、「若手・中堅・ベテラン・管理職が世代を超えて、支え学び合う」協働体制の構築に努力していきたい。

国際展開の動き

ウガンダにおける

教師の専門職学習コミュニティ・ネットワーク構築の取組

福井大学連合教職大学院 高阪将人・稲葉敦・マグラブナン ポリン

1. ウガンダにおける教育改革の取り組み

ウガンダ共和国(以下、ウガンダ)では、1997年の初等教育無償化政策、2007年の中等教育無償化政策

の実施により、中等教育就学者数が急激に増加し、中等教育の量的拡大とともに質的向上が喫緊の課題となっている。こうした状況を受け、ウガンダ政府は

JICA の協力の下、2005 年から現職教員研修制度の構築及びその実施に取り組んでいる。当初はカスケード方式(伝達講習方式)による全国研修と地方研修を実施していたが、中央からのカスケード方式による研修だけでは教室レベルのインパクトを生むことが難しいため、2011 年から学校での教育の活動を支援・強化するための地方活動が実施されている(JICA, 2013)。これまでの活動を通して、現職教員研修の全国展開や、各学校が研修運営実施費を支出して教員研修費を負担する仕組みの制度化、一部の学校において地方活動を通じた理数科教員の質的向上が報告されている(JICA, 2017)。

このような状況の中、福井大学連合教職大学院は 2016 年度から JICA 課題別研修「授業研究における教育の質的向上」において、ウガンダを含むアフリカ諸国から研修員を受け入れている。2016 年度には Gayaza 高校の教員が、2017 年度には中央研修講師と地方研修講師が、2018 年度には中央研修講師 2 名が、2019 年度には Ntungamo 高校の校長が参加した。ここでは、福井大学連合教職大学院が長年取り組んできた、学校や地域を超えて実践と研究を共有する「ラウンドテーブル」の手法を活用し、各国の教育現場の情報を交換しながら、参加国それぞれの教員の指導力向上、授業改善のためにできることを考察した。さらに 2017 年 2 月及び 2019 年 6 月には、実践研究福井ラウンドテーブルに過年度研修員を招聘し、帰国後の取り組みについて共有する機会を設けた。

過年度研修員は福井大学での研修にて作成したアクションプランに基づき、2 つの地域(Kampala と Lango)のパイロット校において協働探究に基づく授業研究の実践に取り組み始めている。そこでは、子どもの学びの見取りに焦点を当て、様々な教科の教員の協働による授業研究が進められている。これら取り組みを省察し意味づけ今後の展開を拓くラウンドテーブルを協働開催できないかとの依頼を受け、2020 年 3 月に 2 日間のラウンドテーブルを協働開催することになった。

2. ウガンダラウンドテーブルの概要

ラウンドテーブルの内容については、過年度研修員と協議の上決定した。ラウンドテーブルには、今後探究的な授業研究を開始する、ウガンダ国内の全 27 地域のコーディネーターと地域研修講師も参加しており、パイロット地域の取り組みを全国展開することも意図されていた。また、過年度研修員は、ウガンダでの取り組みを通して、授業研究の深まりには、実践記録が重要な意味を持つと考えていた。そのため、

子どもの学びに着目すること、また長期的な授業研究の深まりを目指し、①実践記録の検討、②授業観察、③自身の実践の記録化の 3 つから内容を構成した。実践記録の検討では、3 つの実践記録の検討を通して、子どもに着目する視点を持つことを意図した。授業観察では、実践記録の検討を通して着目した子どもの学びに焦点を当てた。さらに、自身の実践の記録化では、検討した実践記録及び授業観察を踏まえ、これまでの自身の実践を記録化し、意味づけ省察し今後の展望を開く時間とした。



開会式の様子

実践記録の検討では、読み取ったことをグループにて共有する姿が見受けられた。参加者の声として「実践記録の中に探究サイクルが埋め込まれている」や「ファシリテーターとしての教員の役割を読み取ることができた」との声が聞かれた。また、1 日目を終えて、参加者からは「探究的な授業研究に対して不安があったが、探究的な学びや授業研究について理解が深まった。自分たちの地域で実施したい」、「実践記録を読む意義が体感できたため、地域に戻った際に研修に取り入れたい」、「もっとこのような研修を実施して欲しい」との感想があった。

授業観察では、参加者が 2 つのグループに分かれ化学と数学の授業を観察し、その後全員で英語の授業を観察した。授業後は 6 人のグループに分かれ各授業にて見取ったことを共有した。グループでの協議では、社会とのつながりが意識された数学授業であったことや、着目していたグループにおいて子どもたちが科学的概念を構築していたなどの意見が聞かれた。他方で、参加者の多くは教室の後ろで授業を観察しており、子どもの学びではなく教師の指導に着目している様子も見受けられた。

自身の実践の記録化では、これまで取り組んできた授業や、校長としてのマネジメントの取り組みについて記録化し共有する様子が見受けられた。ここ

で記載した実践記録は今後ポートフォリオとして蓄積される予定である。実践を記録化することが始めてであったため、自身の行動に関する記述が多く見受けられた。今後は子どもの学びのプロセスに着目した記録へと展開できればと思う。



ラウンドテーブルの様子

二日間のラウンドテーブルを通して、カンパラ市教育長の Judith 氏からは、「過年度研修員が福井大学で学んだことをウガンダ国内で共有していることに感謝し、引き続き彼らの活動を支援したい」とのコメントがあった。また、過年度研修員からは、「ラウンドテーブルは大成功であった。今後は、パイロット地域以外においても、探究的な授業研究が行われるようにしたい」とのコメントがあった。参加者からは「探究的な学びを自分自身の授業に活かしたい」、「3つの種(実践的な自己紹介)は、子どもについての理解を深めることができるため、授業にも取り入れたい」、「次回のラウンドテーブルでは、実践記録の書き方について共有したい」との声があった。

3. 今後の展望

ウガンダにおけるフォローアップの実施は今回が初めてであったが、過年度研修員のオーナーシップのもと、滞りなく終えることができた。過年度研修員

及び Kampala・Lango 地域が中心となって、自らの手で教育の質的向上を目指す様子が見受けられた。また、2日間のラウンドテーブルにおける3つの構成、①実践記録の検討、②授業観察、③自身の実践の記録化は、ウガンダにおいても十分に機能している様子が見受けられた。各参加者がそれぞれの地域に戻り日々の実践を記録化することで、それぞれの記録に基づき今後は実践を共有し省察することができ、長期的な職能成長につながると考える。

今年度12月にはZoomを用いた、ウガンダ国際ラウンドテーブルが開催される予定である。そのため、今後も継続して過年度研修員と協議し、ウガンダにおける教師の成長を支える21世紀の学校づくりと教師の学びのための専門職学習コミュニティ・ネットワークの創造に協働で取り組むことができればと思う。

JICA (2013). ウガンダ共和国中等理科強化教員研修プロジェクトフェーズ3実施協議報告書. 独立行政法人国際協力機構人間開発部.

JICA (2017). ウガンダ共和国中等理科強化教員研修プロジェクトフェーズ3終了時評価報告書. 独立行政法人国際協力機構人間開発部.



過年度研修員との集合写真

2020福井大学東京サテライト ラウンドテーブル

主催 福井大学連合教職大学院 東京サテライト

日時

2020年

11月21日



10:00-15:30

ZOOMミーティングで開催

ICTで探究と協働はどう育まれるのか？

これからの学習について、従来の「何を学ぶか」に加え、「どのように学ぶか」の視点も重視され、例えば新しい学習指導要領では「主体的・対話的で深い学び」が提示されました。予測困難の時代に「他者と協働しながら目的に応じた納得解」を見出すことが求められています。

そのツールとしてのICT技術の教室への導入は、コロナ禍で促進されました。しかし、教員のICT技術への熟達、OECD調査の中で日本が低い位置にいるというデータもあります。この状況で昨今の教育のキーワードになっている「探究」「協働」を教室の中でどのように成立させるのか。そして学びをICTを通してどのように考えることができるのか。

お互いに直面している悩みを打ち明けあいながら、大切にしたいこと、しなければならないこと、できること、できないことは何かを見据えていく協議を進めたいと考えます。

シンポジウム

第1部



松木 健一

(福井大学大学院理事・副学長)

国立大学法人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長を経て現職。



宮下 哲

(信州大学教育学部附属松本中学校副校長)

福井大学教職大学院准教授、長野県教育委員会事務局北信教育事務所主任指導主事を経て現職。

ラウンドテーブル

第2部

「ラウンドテーブル」は、4～5人ずつの小グループでテーブルを囲みながら、自分の実践を持ち寄り傾聴し、語り合う場です。参加者が自身の活動を省察すると同時に他者の実践を丁寧に聞き取るという交流の中で、これまでの固定観念や役割・常識から離れて新たな可能性を探っていく営みです。校種や職種、立場の違いを超え、気づきや学びを互いに提供する対話によって、認識を深めていくことを目的とし、シンポジウムを基調にこれからの教育を考える着眼点となりそうなテーマを4つ設定しました。そうした学び合いを通して明日へのヒントを見いだしていきたいと考えます。

参加申し込み
〆切 11月18日(水)



※分科会を選び、必要事項を入力してください。
※第1部のみ、第2部のみでの参加も可能です。

PC・スマホから右の
申込フォームをお願いします。 <https://forms.gle/gidu9Y39nK2Srfv9>

お問い合わせ

dddt.fkttk@gmail.com

福井大学連合教職大学院

第2回入試説明会

本年度最後!

★新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、
オンライン(Zoom利用)により実施します。

令和2年
12/26 土
13:00~

13:00からの全体説明のあと、
概ね14:00から個別相談となります。

※参加希望の方は、必ず事前に本人のEメールで氏名、住所(資料送付先)、電話番号、所属、志望コースをお知らせください。
後日ZOOMのURLとパスワードをお送りいたします。
Eメール → g-nyusi@ad.u-fukui.ac.jp

教職開発専攻

授業研究・教職専門性開発コース
ミドルリーダー養成コース
学校改革マネジメントコース

学生募集日程

令和3年度 第2回募集

※第2回は、全3コースで募集します。

出願期間: 1月22日(金) ~ 1月28日(木)
試験日: 2月6日(土)
合格発表: 2月15日(月)

※第2回の選抜結果によっては、第3回の学生募集(出願期間2/18~22,試験日3/6,合格発表3/15)を実施しません。第3回の実施の有無については2月中旬にホームページでお知らせします。



募集要項を
入手できま
す!

過去問を
請求できま
す!

出願を考えている方、関心のある
方は、お気軽にご参加ください。

福井大学学務部入試課

TEL 0776-27-9927
E-Mail g-nyusi@ad.u-fukui.ac.jp

教員免許取得プログラム
(推薦選抜を除く)

授業研究・教職専門性開発コースの入学で、教職に対して強い意欲を持った者に、小学校、中学校、高等学校(取得出来ない免許もあります。)又は特別支援学校の教育免許取得の道を拓くものです。
授業料は、通常の2年分の授業料を3年間で分割納入することになります。

格致によりて 人と社会の未来を拓く



国立大学法人
福井大学
UNIVERSITY OF FUKUI

福井大学大学院・連合教職大学院 〒910-8507 福井県福井市文京3-9-1
TEL 0776-23-0500 (代表)

【編集後記】

12月に入り、今年をふり返る機会が多くなりました。おそらく日本中、いや、世界中の誰もが今年をふり返る時に、この状況といまだ続く混乱を頭に思い浮かべると思います。しかしながら、院生のみなさんの原稿を拝読しますと、この難しく経験したことのない新たな状況のなかで、コツコツと日々の取り組みを重ね、知見と展望を見出していることが、その姿とともに、胸に届いてまいります。疲れが出やすい時期かとも思います。どうかご自愛くださいますように。(Y.P)

教職大学院 Newsletter **No.140**

2020.12.4 内報版発行

2020.2.19 公開版発行

編集・発行・印刷

福井大学大学院 福井大学・

奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学

連合教職開発研究科

教職大学院 Newsletter 編集委員会

〒910-8507 福井市文京 3-9-1

dpdftukui@yahoo.co.jp

24 United Graduate School of Development of Teachers, University of Fukui, Nara Women's University, and Gifu Shotoku Gakuen University