



わかりませんと言える学び舎づくり

熊本県立宇土中学校・宇土高等学校校長 横川 修

北陸新幹線金沢敦賀間開通を1か月後に控えて状況を呈する恐竜広場に迎えられ、2024年2月17日、18日「実践研究 福井ラウンドテーブル 2024 Spring sessions」に参加させていただきました。全国各地から校種や職種の垣根を越えて、子どもに対する愛情、教育に対する情熱、そして人を引き付ける人間的魅力にあふれる方々が教育実践を持ち寄って、主体的に対話を重ねる。心地よい空間で安心して意見を交わすことで、教育観をアップデートすることができました。この場をお借りして、皆様に心からの敬意と感謝を申し上げます。

さて、熊本県立宇土中学校・宇土高等学校は、綱領「質実剛健」のもと、自ら学び、考え、行動できるグローバルリーダーの育成をスクールミッションとする併設型中高一貫教育校です。国内外の多くの皆様のお力添えを賜り、スーパーサイエンスハイスクール (SSH) 指定は12年目となりました。第Ⅲ期の研究開発課題を、「ウェルビーイングを目指し、UTO-LOGICを駆使して新たな価値を創る科学技術人材の育成」とし、全校体制でSSHの取組を展開することで、旧来の学校システムを改修し、新たな価値創造のために挑戦を続けています。

本校の特徴的な取組を御紹介します。全教科で「探究の問いを創る授業」の実践、全生徒が年6回異文化交流するオンライン英会話プログラム、高校全生徒が総合的な探究の時間を代替する学校設定科目「ロジックプログラムⅠ・Ⅱ・Ⅲ」で課題研究とプレゼンテーション、「情報」と「数学」を融合した学校設定科目「Well-BeingⅠ・Ⅱ」でデータサイエンスの基礎学習、中学では2つの選択教科を設置。「英語」×「数学」×「理科」×「社会」の教科横断型授業「Junior

Well-Being」、「技術」の一部を代替し、プログラミング及びロボット製作に取り組む「Junior Technology」。STEAM教育の先駆とも言える「美術」を基盤にペーパーブリッジを製作する「ART & ENGINEERING 架け橋プロジェクト」。豊かな自然をフィールドに中1から宿泊体験活動を重ね、中3で火起こしから自給自足で過ごす無人島サバイバルキャンプ。

令和6年度は、成績評価規定を抜本的に見直し、定期考査を実力テストへ移行中です。「何を教えるか」から「生徒が何をどう考えるか」「どういう対話をデザインするか」へと教師の意識転換を進め、生徒が世界をジブンゴトとして、納得解や最適解を見出していくホンモノの学び舎づくりを目指しています。

今春本校を卒業し、台湾の大学に進学した生徒が、地元新聞に投稿をしました。「読書の最中、学ぶとは、という問いが頭に浮かんだ。多くの方は教科書や参考書を開く姿を思い浮かべるだろう。私は、学校で探究の重要性を知った。探究とは、ある問題を解決するために、自ら問いを立て、調査・実験を繰り返し、自分なりに解を導くということ。物事に疑問を抱き、あらゆる思考を巡らせる。大切なのは情熱をもって粘り強く取り組めるか。これが探究の学びの鍵であり、醍醐味だ。人工知能が人間の脳を凌駕する時代だか

内容

巻頭言	(1)
インターンシップ/週間カンファレンス報告	(2)
ミドルリーダー/マネジメントコースだより	(6)
月間カンファレンス/ラウンドテーブルだより	(11)
図書紹介	(20)
事務連絡	(21)

らこそ、探究の学びを楽しむことが大切ではなからうか。」

令和6年10月23日から2日間、「世界津波の日」2024 高校生サミットが熊本で開催され、国内外から500人の高校生が集いました。関連行事のスタディーツアーで、韓国、ツバル、ニュージーランド、ベトナム、ペルーの5か国から計30人を本校に迎えました。国や地域を越えて未来のサイエンティストが語り合う素晴らしい時間となりました。

世界のあちこちと同じように学校にもたくさんの垣根があります。教科、学年、学級には容易には越えられない壁があります。確かに、学校は一定の集団で秩序や協力を学ぶ場です。しかし、一斉一律様であることを強いる場ではありません。むしろ、一人ひとりを尊重し、それぞれの違いを認め合うことを学び、誰もが安心して自己表現できる場でありたいと考えています。

学力とは学び得た力、それとも学ぶ力でしょうか。自ら学ぶとはどういうことでしょうか。

大村はま著『新編 教えるということ』（ちくま学芸文庫）は私のバイブルの1つです。大村先生は「わかりましたか？」を禁句にされました。理由は、教室の生徒はその問いに「はい、わかりました」としか言いようがないからです。

今井むつみ著『学力喪失』（岩波新書）に、広島県福山市の小学校の取組が紹介されています。体積の概念を学ぶ授業で計算の仕方や式の立て方を教えるのではなく、「体積って何？」と言葉の意味を問い、一緒に考えていく授業をされた先生のコメントは、「「わからん」と言い続ける子どもがいることで、クラスが活性化する。「どこだかわからないけどわからん」と子どもがいつでも言える雰囲気がとてもありがたい」。校種や年齢を越えた学びの本質が垣間見えます。

これからも、生徒が素直に疑問を表明し、教師は生徒とともに問い続ける「よく遊びよく学ぶ」学び舎づくりのために、校内の様々な垣根を越えて、「わからない」に満ちあふれた世界を生きる多様な方々との対話の機会を追いかけていきたいと考えています。



インターンシップ・週間カンファレンス報告

活動を通して見えてくるもの

授業研究・教職専門性開発コース2年/福井県立丸岡高等学校 酒井 俊典

月日は早いもので、福井県立丸岡高等学校でインターン生としてお世話になり出して早2年半が経ってしまいました。

一昨年と昨年は現3年生のクラスに配属だった私だったが、今年に入って新1年生のクラスに新たに配属となった。期待と不安の入り乱れる心中だったのを今でも覚えている。

徐々に生徒とのかかわりにも慣れてきたところで、丸岡高等学校の年間行事に携わらせていただくこととなった。

夏の終わりに実施された学校祭では、文化祭の準備期間や文化祭当日、体育祭当日にインターン先にお邪魔させてもらった。

文化祭の準備期間では衣装部門の生徒たちを少し見させてもらった。衣装部門では1年生から3年生までが縦割りで活動しており、日々衣装づくりに励んでいた。配属クラスの1年生の様子を見ようと部門の活動場所を覗いてみると、作業する生徒の中に一昨年と昨年の配属クラスにいた生徒がいた。活動時間の中ではその生徒がリーダーシップを発揮し、活動を牽引していた。そんな中で、1年生の扱いにも困っているようで、自分の立場なりに1年生の生徒を活動に巻き込むように促した。

この経験では、3年生になった生徒の大きな成長と1年生の活動に真剣になりきれない様子が同時に見られた。学校祭の部門はやはり最上級生がメインで活躍するため、自分事になっている3年生とまだ

自分事になりきれていない1年生との間に大きな熱量の差を感じた。3年生の成長にうれしさを感じつつ、1年生には来年、再来年と今年以上の頑張りをを見せて欲しいと願うばかりである。

残暑の後の急激な秋の訪れに驚いているうちに10月の県大ツアー(大学見学兼校外学習)を引率した。

午前中は福井県立大学にて学部学科の紹介と1時間の模擬授業を受講し、学食で昼食を取った。

高等学校卒業後の進路を少しでも明瞭なものにするべく、企画された今回の県大ツアーだった。

やはり進路について自分事になりきれていないのか、大学の職員さんの話や模擬授業を真剣に聞いていない生徒もちらほらと見えた。正直なところ高校時代の自分も進路についてはかなりギリギリに明確になった覚えがある。当然と言えば当然かも知れないが、今回の県大ツアーをキッカケに生徒が進路について考えることができたらしいなと感じた。

午後はクラスごとの活動で、私のクラスは鳴鹿大堰という堰の見学と九頭竜川パドリングセンターにてカヤック体験をした。生徒に混じって私自身も体験に参加することになったのだが、普段からよく絡

みのある生徒以外とコミュニケーションを取ることができた。特に怠学で問題視されているある生徒がカヤック体験では、スイスイとカヤックを乗りこなしている姿を目の当たりにした。

このように、普段の生徒からは想像も付かない様子が見られるのが特別活動の良いところだと改めて痛感した。また、教員としては普段見えないような部分こそ価値付ける必要性があるのではないかと、自分自身に新たに問題を提起するキッカケとなった。

また、この価値付けについては我々ストレートマスターの学びについても言えるのでは無いかとも考えている。

ストレートマスターが毎週行う通称金カンでM1、M2の様子を見ているとどこか疲弊している院生を見かけることがある。正直、私自身も金カンでの自分の立ち位置に疑問を感じていたこの頃であったため、活動を通して見えてくるものから価値づける事が自分のできることなのではと感じている。

インターンでの経験や出来事を自分自身の院生生活にも活かして、残り短い期間を有意義なものにしていきたい。

「自分ごと≠価値」の気づき

授業研究・教職専門性開発コース2年/附属義務教育学校後期課程 山本 晃永

10月カンファレンス午前の部はオンラインで参加した。松山女子高校の黒田先生は、校長先生というお立場で、教師の主軸は授業であるというお考えのもと、授業参観を重視するようになったお話をされた。基本的に「褒める」ことを大切にされており、教師が主体的な学びに向けた授業づくりに注力できるような学校運営をなさっているように感じた。来年度務める学校の校長がこのような方だったらなと淡い期待を抱きながらお話を聞いていた。

カリタス女子中高の高橋先生は、司書教諭というお立場の方で、これまで何度も同じグループで一緒させていただいた。「I am remarkable」というGoogle社が作った勤務時間の数%の時間を自分の自由な時間に使えるという動きがあり、その動きに興味をもった高橋先生が、同僚9人を連れて実際にGoogle社の研修に参加した時のお話をされた。「自分の素晴らしいところを書き出してください」という問いがあった時、高橋先生はなかなか書けなかったという。「家事を頑張っているところ」「早寝早起きしているところ」など、どんな些細なことでも素晴

らしいんだ、誰にでもいいところはあるんだよという考え方は、これからの教育にも必要な考え方だなと思いつきながらお聞きしていた。

小浜中学校の泉先生は、今年度異動になったこともあり、他の先生方とのコミュニケーションを大切にされているというお話をされた。お菓子を配ったり、雑談したりしながら関係を深めているそうで、若手の立場として、上司からこのようなお気遣いがあることは幸せだろうと感じた。

午後のカンファレンスでは、同じ附属の浅井先生と教職大学院の香山先生と一緒に、主に道徳と社創の話で盛り上がった。道徳に関しては、これまで自分自身の中ではいかに日常生活とリンクさせていくかが重要であると考えていた。しかし、場合によってはその価値に後々気づくこともある。日常生活と繋げることは大切だが、必ずしもリンクさせる必要はないのでは?という新たな視点が生まれた。「道徳的価値」と「自分ごと」を別で捉え、価値項目自体も疑っていくことも重要なのではないかと考えるようになった。また、社創では、浅井先生の取組をお聞きする

中で、子どもの柔軟な発想に驚くとともに、子どもの様子をどのように次に繋げていくかが非常に難しいと感じた。一見子どもたちがやっていることがバラ

バラに見えても、大枠で捉えれば必ずつながっているという俯瞰して見てみるという新たな視点は、自分にとって大きな発見であった。

自由に学べることの充実感

授業研究・教職専門性開発コース2年/福井市至民中学校 春田 真椰

私は大学院生活を非常に楽しんでいる。大学院で行われる授業や週間・月間カンファレンスなどで様々な発見がある中、教員を目指す自分にとって、インターンシップ生活から得られる学びが楽しさの大部分を占めている。私は現在、福井市至民中学校にインターンシップに行っている。至民中学校には3名の理科の先生が勤務しているが、偶然にも元々お世話になっていた地学教室の先輩が指導の先生としてついでくださることになった。インターンシップ生として生徒と関わりながら、授業を参観させて頂いている。複数の理科の先生がいることにより、人それぞれの授業の色を見ることができ、充実感がある。中学校も2学期を迎え、私自身インターンシップ生としての生活にも慣れ、生徒の中でも週2日は私がいることが当たり前になった。現在は私がいろいろな授業を参観して知識を深めたいという目的があるため、あまり授業をすることは無いが、現段階で実施した授業を2つ紹介する。

1つ目は、特別支援学級での授業だ。定期テストの時期の空いた時間に、特別支援学級の生徒に授業をする機会を頂いている。1学期期末テストの際に行った内容は、鉱物特に水晶について学び、レジンを液を用いて水晶標本を作る、というものである。授業開始後の反応はあまり良くなかったが、実際に標本箱や水晶標本作りとなると、好きな色や形を選んで、皆丁寧に作業をしてくれた。事後アンケート(回答者6人)では、「鉱物や水晶について、より興味をもちましたか?」という4人が「とてもそう思う・そう思う」と回答した。また、感想の欄には、「最初は興味がなかったがつくってみると楽しかった」「またやりたい」などの記述が見られた。時間配分がうまくいかず、10分近く伸びてしまったが、完成度の高いものを製作することができた。生徒の発言が非常に活発で、1

つ1つ拾いながら進めてしまったと感じ、どこまで拾うのか、どこから流すのか自分の中で基準を設けて授業をすすめていかなければいけないと感じた。

2つ目は、2年生「刺激と反応」の授業だ。これはCSTの公開授業として行った。指導案の段階では、定規落とし手叩きの2つの活動から、ヒトの反応時間の限界を知り、陸上競技のフライング規定がなぜ0.1秒なのかを考察する、という流れだった。2つの活動を行いたかったのだが、まず1つ目の定規落としの段階で非常に時間がかかってしまった。原因としては2つの活動の指示を同時に行ってしまい、指示の通りが良くなかったことと、結果の集計に手間取ったことがある。その結果元々予定していたメインの活動ができなくなり、生徒たちが考察を書きにくい状況になった。指導の先生と共に指導案を作成し、意気込んでいたにも関わらず、不完全燃焼な授業になってしまった。

正直どちらの授業も自信をもってうまくいったとは言えず、後悔が残るばかりだ。リベンジがしたい、次やるのならこうしたいという気持ちでいっぱいだが、その生徒にとって同じ授業が次にはないことを痛感させられた。本当に生徒の力には貢献できたのだろうか。しかし、私自身の経験を増やすためという観点では、このような自由に学びを深められる環境を頂いたことに非常に感謝している。これからは1年生理科「大地の変化」分野の授業を作り、実際に1単元分を実施していく予定だ。インターンシップ生として授業を見るという立場の中で、生徒の4分の1の時間を任せて頂ける。生徒の学びを深めるため、そして自分自身が学び続けるきっかけとするために授業力を高めたい、そのために教材研究を頑張ろうと強く思う。

軸をみつける

授業研究・教職専門性開発コース2年/岐阜聖徳学園大学附属小学校 府川 優美

教職大学院に進学し半年以上経った。私が教職大学院に進学したのは、教職の専門性を高めたい、音楽科の授業のなかで児童たちのためにどうアプローチするのか、など考えていたことはあったが、本当に自分が教師になっていいのかという不安、自信がないことが一番の理由だったと現在振り返って思った。そんな不安を抱えながらの半年間はあっという間で、濃い時間だったと思うのと同時に、もっと自分にできたことはたくさんあったと少し後悔もある。

学部生のときは、実際に学校現場で学ぶ機会は教育実習の約1か月程度だったが、それとは比べられないほど、学校現場での学びが多い。週3回のインターンでは、2つの学級で学級運営を学ぶ、先生方の授業の参観、児童の実態に合わせた授業実践等を自分の中で目的としている。長い時間学級で過ごすことで、先生の言動の意味、児童の中にある考えの変化、人間関係を自分の中でよく考えるようになった。学部生のときには自分の授業実践のことで必死になり、なかなか目を向けられなかったことが、大学院生、インターンという一歩引いた立場でいられる環境にあることで、「いま、先生はなぜこれを話したのだろう」「この活動の意図はこうかな」「この子の性格的に、こう接した方がよさそうだな」と余裕をもって考えることができ、また2クラスをみることで「自分だったらこうしたい」という思いをもつことができるようになった。それだけでも、教職大学院に進学して充実した時間を過ごせていると思う。

インターン先では、音楽科の授業実践を行っている。もともと自分の技量が足りない、と思い教職大学院に進学したが、授業実践を行ってみてやはり自分の力不足を感じる。「教師と児童」という関係ではなく、「共に学ぶ」という姿勢を大切にしたい授業のなかでも、教師が果たすべき役割はある。「知って楽しい」「音楽って楽しい」「仲間と一緒に演奏するのが楽しい」と子どもが思えるような授業を目指したいと思い試行錯誤をするものの、自分の知識や引き出しが足りず、理想とのギャップで授業実践が終わるたびに「この授業で、子どもたちは楽しめたのだろうか」と思う。学部生時代の学びが机上の空論であったのかなと思わされることもある。それでも、授業実

践を繰り返すことで、少しずつだが私自身が大切にしたいことがわかってきた。それは「子ども同士のつながりを感じられる授業」である。もちろん、学びはその瞬間だけでなく、今後につき、社会にでたときに活かせることも大切だ。しかし、社会も人と人との関わり合いでできている。様々な考え方があると思うが、私は、仲間同士の協働や居心地のよさ、切磋琢磨などは、学校が最も提供できる場であると考えている。特に音楽科の授業は、一緒に演奏する仲間、そして聴いてくれる人がいることで成立する。そしてその良さが、学校生活のあらゆる場面につながってほしいな、と思う。なかなかその良さが感じられる授業を立案するのは難しく、焦りもあるが、すぐにできるものではないし、たった一つの単元でそれが叶うはずもない。先生の児童たちとの関わりの中になにちりばめられている信頼の積み重ねや、授業のつながり、仕掛けがたくさんあることをこのインターンシップで学んでいるため、まずは自分ができることを一つずつ丁寧に行っていきたい。

教職大学院に進学して感じたことは、前述した「つながり」と重なるが、話し合いができる相手がいることの大切さだ。インターン先や週間カンファレンスでは、気にかけて声をかけてくださる先生方や、悩みや児童の気になる様子を話せる仲間がいる。自分から発信したり話をするのが苦手ではあるもののコミュニケーションを取ったりすることで、さまざまな視点から、考え、吸収することができた。そして、それは自分自身がそのとき何を考えていたのか、どうしたかったのか、次どうするのか、先のことまでさらに考えていく、という良い循環ができる時間だった。また、月間カンファレンスで立場がさまざまな方々とお話していて、先生同士のコミュニケーションの大切さや、先生同士のコミュニケーションが子どもにもいい影響をあたえるということを強く感じる。話し合うことは、今後のインターン、週間カンファレンス、そしてその先「学び続ける教師」としてのあるべき姿だと思うので、このような経験ができていままの環境に感謝し、これからも有意義な時間にしていきたい。



ミドルリーダー/マネジメントコースだより

居場所の充実

ミドルリーダー養成コース2年/福井県立勝山高等学校 松田 奈々

「サードプレイス＝第3の居場所。これが充実しているかどうかで、人生の豊かさが変わる。」と以前どこかで聞いた。ファーストプレイスは家族や家庭、セカンドプレイスは仕事や職場、サードプレイスは家庭と仕事以外の居心地の良く過ごせる場所で、複数あるとさらに良いとも言われているようだ。サードプレイスは、アメリカの都市社会学者レイ・オルデンバーグが1980年代の著書「The Great Good Place」で提唱したことで広く注目されるようになった言葉で、次の8つの要素がある。1. 政治や民族、宗教などの垣根がなく中立性である。2. 性別や年齢などの差別がなく、社会的平等性の担保がある。3. コミュニティの中心は仲間との会話である。4. 利便性があり気軽に立ち寄れる。5. 常連が存在し、新しい人も快く受け入れる。6. 派手過ぎず親しみやすい空間である。7. 遊び心がある。8. 感情の共有ができる。

内閣府が毎年実施している『子ども・若者白書』でも、このサードプレイスに関連する調査が行われており、令和4年版の報告では、子どもや若者は居心地がよいと感じる居場所が多いほど、前向きな感情が高くなる傾向にあり、逆に、居場所が少ないと回答している子どもや若者の多くは、手を差し伸べられているにも関わらず、支援や相談に後ろ向きであり、孤立しがちな傾向である、と報告されている（この調査は、「自分の部屋、家庭、学校、地域、職場、インターネット空間」を居場所として捉え、「自己肯定感、充実感、社会貢献意欲、チャレンジ精神、将来への希望」の各項目との相関関係を分析している）。

自分の居場所についてふと考えてみた。ファーストプレイス、セカンドプレイスはもちろんある。サードプレイスも複数ある。幼い頃から習い続けている書道教室。中学からの部活動がきっかけで続けている吹奏楽（地元のアマチュアバンド）。教採を受けていた講師時代、勉強のために使っていた行きつけの喫茶店もあるし、よく県立図書館でも勉強していたが、お気に入りの席もあった。誰かにプレゼントするならこの雑貨屋さん、このお菓子屋さん、と決めているお店もある。運転も好きだから、ラジオや、好きな音楽をかけて走るドライブも、今、この教職大学院に

通っていることも1つのサードプレイスと捉えてもいいのかもしれない。

勤務校では、令和4年度から新カリキュラムがスタートした。今までと大きく違う変化は、週に4回「KT (Katsuko Time)」という時間が設けられていることである。生徒たちが、各ユニット（教科、資格、個人探究、フィールドワーク）を選択し、自分の学びのために使う時間である。自分で学びの計画を立て、実践し、振り返り、また計画を立て、自走していく。これが、「KT」の求めている姿である。

勤務校は、総合的な探究の時間の学びも大切にしている。全生徒が、1人1テーマを掲げ、個人探究を進めていく。現在私は、2年生の担任を担当しているが、2年生では、探究学習をより活発に進めるため、今秋からゼミ制度を取り入れ始めた。学年会の教員だけではなく、学年会以外の教員も関わり、学校全体で生徒たちの探究に向き合っている。教員1人あたり8人程度の生徒を担当しているが、ゼミの運営方法は様々で、ゼミ生と担当教員が座談会をしているところもあれば、時間をかけて教員がテーマの進捗状況について、相談や助言のために個人面談をしているところもある。総合的な探究の時間とKTの時間は連続しているため、私は今後、ゼミ生を連れてのフィールドワーク実現を目指したいとひそかに思っている。

教職大学院での学びの中で、「子どもの学びと教師の学びは相似形」というフレーズをよく耳にする。私もこの言葉にはとても納得していて、今年の春、生徒のゼミ活動導入を検討していると知ったこともあり、生徒たちの探究ゼミ×KTの時間を教員も実践してみてもどうだろうかと思い、若手（講師も含む）、ミドル（教員経験20年未満程度）の教員を中心に【仮称】KTゼミ（教員ver.）を計画し、参加を呼びかけた。1回目（4月25日放課後）では、新年度抱えている悩みや不安、今後、このゼミを続けていくためのちょっとしたルールを話し合うことが主な話題となった。想いの共有、口に出すことで、少しホッとできる時間になり、当初1時間程度を計画していたが、2時間近く話している人もいた。「非公式感。K

Tの時間に実施してみたい。お菓子が欲しい。」など、ゼミの充実度を求める声が上がったことも嬉しかった。2回目（6月17日KT～放課後）3回目（8月上旬の夏休み中に計画したが残念ながら中止）4回目（10月11日定期考査後の午後）と2ヶ月程度のペースで継続して計画し、実施に努めている。

繰り返しているうちにこんな声が聞こえるようになった。「不満+もっとこうしたらいいんじゃないかな的なところまで踏み込みたい。ストレスの軽減。悩み相談。課題解決。最終的に、校務分掌や学校行事などについて、若手の意見として管理職に提案できるよう、建設的な話をしたい。次年度を見据えた生徒指導、進路指導。業務の引き継ぎや保護者会の進め方のア

ドバイス。働きやすい環境にする方法。生徒を輝かせる方法。教員とはどんな存在か。生徒、教員のいいところを見つめ合う会。上司に助けてもらいたいし、もっとわかってほしい。若手は、協力しあう姿勢が少しずつとれていると思うが、組織の上の方には、自分のことしか考えられていない人がいると思う。きっかけになる話題とおいしいお菓子があれば何時間でも盛り上がる。」・・・これも1つのサードプレイスなのか。改善点はたくさんあるが、この【仮称】KTゼミ（教員 ver.）がもっと充実すれば、もっと前向きになれるのではないかとワクワクしている。少なくとも私の人生の豊かさは変化していると実感しつつあるから。

実践を「書き残す」こと

ミドルリーダー養成コース2年/奈良女子大学附属幼稚園 穴戸 佳央理

教職大学院に入学し、様々な地域、校種、立場の実践者の方々と学び合う時間は、自分にとってかけがえのない時間となっている。今年は、本園の研究テーマの副題が「記録の意味を再構築する」ということに加え、教職大学院2年目となり、長期実践報告を書くにあたって、改めて実践を書き残すことの意味を問うようになった。

1. 書き残すことの意味

幼児教育の場では、いわゆる「保育記録」を書くことが多い。小学校教育のように教科書がない故、保育記録が日々の実践を振り返る手立てとなり、次の保育を考える循環を支えているとも言える。また記録の長期的蓄積が、カリキュラム作成に関わっていくこともある。しかし、一概に保育記録と言っても、書き方や枠組みが明確に定義されているわけではなく、各園によって委ねられていることも多い。私自身もこれまで、様々な校種や組織の中で、実践を書き残してきた。振り返ってみると、誰が読むのか、何のために書くのかによって、書き残す内容や書き振りは異なっていた。

今の私にとって、実践を書き残すことにどんな意味があるのか。一つは「渦中の記録」だということである。結果を成功物語として残しているわけではない。自分自身の揺らぎを含め、子どもとの日々の生活や学びの過程を書き残し、実践の意味を問い直している。

2. 「私」が書くこと

看護記録などの治療を目的とした記録は、一読明快なものであり、読み手にとって解釈が異なることは避けなければならない。しかし保育記録は、一読明快なものではない。他者の保育記録を読んだ時、読み手によって想起される自分の実践は異なる。解釈も一つとは限らない。それが書き残す面白さでもあり、豊かさでもある。

匿名性のある記録もある中で、保育記録は「私」が書いたものであり、そこに実践における教師の主体性が表現されていると言えるのではないだろうか。「私」が主語だからこそ、実践を自分の中に閉じないように、子どもを含む周囲の声に耳を傾けていかなければならないと感じている。周囲の声を都合よく自分の声として取り込まないように意識しながら、実践の意味と自己のあり方を見つめている。

3. 書き残すことで生まれるもの

園内で、これまでの記録の変容について語り合う機会をもった。初任の頃と現在の保育記録の違い、他園で実践していた頃と本園の保育記録の違いなどを語り合う中で、変容の一つとして「自分以外の他者の言葉を書くようになってきたこと」が挙げられた。私自身の記録を読み返していても、子どもの声だけではなく、同僚、保護者、実習生、異校種の実践者など、ともに学んでいる人の声が残されている。

対話は、自分と相手の言葉を重ねながら、新たな価値や意味を見出したり、自分の実践を問い直したりする機会となる。書き残すことは、より時間と空間を超えた対話を生み出し、複雑な意味の絡み合いが面

白さを生む。「あの時のあの言葉はこういうことだったのか」「あの時のモヤモヤした思いが今の実践と重なるかもしれない」など、書くことは、多様な見方で実践を捉え、見つめていく思考を促し、学び続ける自分を支えている。また書き残したものを振り返ることで、過去の自分と出会い、他者の言葉と出会い、変わらないものと変わりゆくものに触れることができる。

4. 複数の主観性

主観で書く記録に、客観性は担保されるのだろうか、と問われることがある。先日の園内研修で「複数

の主観性」という言葉に出会った。それぞれの主観的な記録から他者との対話が生まれる。それは、客観的事実を明確にすることを目的としているのではない。それぞれの主観を重ね合わせながら、自分の実践に還していくことなのだと考えている。

まだまだ不明瞭なところが多く、長期実践報告の執筆も道半ばではあるが、書くことの面白さを感じながら、新たな実践の捉えと新たな自分に出会えることを信じて実践を書き残していきたい。

October in Review

ミドルリーダー養成コース1年/大野市小学校 Caleb Dykens

The October conference was a time to meet new friends and share our goals for the remainder of the school year. The morning session consisted of self-introductions from our exchange teachers and learning about the situations of their home schools. During the afternoon session, the local ALTs in my group shared our current situations and goals for the 2nd and 3rd semesters while gaining valuable advice and insight from our visitors.

New Faces

We were lucky enough to share a discussion with several MEXT exchange teachers that came from several countries. I was able to meet a couple of them this time and I'm looking forward to hearing from the others in future monthly discussion. For this newsletter I'll give a brief summary of what I learned about the different schooling situations. I'll do my best to accurately retell what I heard. If I made any clerical mistakes please correct me, and for anyone who wishes to know more about each country's situation, I encourage you to directly ask our guests for more details and build a shared connection!

Botswana

We began by hearing about a school system in Botswana. There are 30 children for each of the 46 teachers, which is much bigger than any of my schools. Unfortunately, there are not many opportunities for teachers to meet and share ideas with each other. The only significant meeting occurs before the large, standardized exams, but it serves

mostly as a formality and most of the faculty do not attend to learn from others or share their ideas.

The teachers are worked very hard, having to fit 8 subjects into a 4 hour block. Due to the intense time restraints, teachers are forced to focus on the syllabus and many children are struggling to maintain motivation in such a busy schedule. Children with autism or other learning difficulties are put under immense strain under such a heavy workload. The system doesn't have the resources to slow down or assist them, leaving supervisors and psychologists to ignore the issues. Struggling students continue to struggle and without intervention only continue to fall behind. The teachers that want to improve the system are trying their best, but the lack of a supportive network leaves the situation feeling daunting. I hope our guests visiting Fukui University can continue to discuss their situations so we can learn from each other to improve both Botswana's and Fukui's schools.

The Philippines

We also had to opportunity to hear about the Philippines. Our guest's school has 140 teachers and 6000 students. Wow! The teacher network is very strong with multiple meetings a year and a variety of themes. One interesting type of meeting is the Learning Action Cell where teachers will share their specialties and put on interactive lessons for each other. These can be fun activities like cooking courses or ICT training. The fun atmosphere lets teachers get

to know each other and make strong bonds. LACs happen every week and outside speakers will come in to share as well.

The Philippines also have important in-service training meetings and Gender and Development conferences. In-service training conferences happen twice a year. The Gender and Development conferences give the teachers an opportunity to discuss their mental health and important social topics. I would like to see similar activities for

English teachers in Fukui. It would be nice to create a friendly network where we could broaden our experiences and learn from our peers. I hope that Fukui can continue to improve its teaching methods and help the students that need a little extra help. I believe the current local schooling system's weakest link is the support of children with special needs. Perhaps a conference like the ones in the Philippines could help.

自分を、組織をアップデートして

学校改革マネジメントコース1年/福井市松本小学校 小林 千恵美

やっと来た夏休み！と息つく暇もなく、すぐに夏期集中が始まった。毎日、図書館やコラボルームに籠り、実践書や組織論の書籍を読み進めた。知り得たことを整理し、感じたことや考えたことをまとめながら書くのはなかなか骨の折れることだった。特に各サイクルの3日目は、定刻までにレポートを仕上げ、印刷してグループのメンバーに配付するミッションがあり、昼食をゆっくり取っている余裕もなかった。

しかし、3回のサイクルの集中講座は、今までの教員としてのあゆみに向き合い、子供観や教材観の転機を実感することができた貴重な時間だった。とともに、これからの展望をもつことができた。集中講座が終わって2ヶ月経った今、組織観の転換期にいると感じている。

サイクル1は、授業の実践を細かに読んでいった。堀川小の「生き方が育つ授業」では、子供の姿から学年を追っての育ちがよく分かった。自分が目指す、憧れられる高学年が育つ学校づくりにふさわしい実践書だった。そして、タイトルの通り「生き方」に焦点を当て、「人としての育ち」を研究の軸としていた。コンピテンシーベースの教育が、自分が子供の時代に行われていたことに驚くとともに、教育の不易を実感した。そして、長年にわたりぶれることなく、全職員で信念をもって研究が行われていた。強靱な組織力があって、子供の育ちがあるのだと感じた。

サイクル2の「コミュニティ・オブ・プラクティス」は、サイクル1で感銘を受けた組織力の内容だった。企業の経営書だけあってなかなか読み進められず、時々出てくる図と心に留まるワードを手掛かりに、何とか自分の実践との重なりを見つけてレポートにまとめた。生き生きと活気のあるコミュニティ

づくりをしたいと日々悩んでいたのも、興味深い内容であった。どうしたら一人一人が「～したい」という思いをもち、目を輝かせて取り組むような集団になるのだろう。この課題は、子供の授業にも、教師集団の協働にも当てはまった。これからづくりは始める松フェスという新たな行事をきっかけに、効果の高いコミュニティができるのだろうか。自分は職員室の全ての人とつながっていかねばと思った。対極にいる人にこそ温かさをもって対話をしていかなければ、中心に焚き火をおこし、その温もりに引き寄せることはできない。考え方が違うな、思いを共有できそうにないな、と感じてしまうと、対話をやめるか、感情的になってしまう今までの自分を顧みた。

あれから2ヶ月の間に、松フェスについての話し合いでさまざまな対話が生まれた。一人一人の考えを聞き、本音をぶつけられて辛かったこともある。正直「なぜそんなふうに考える？」と諦めそうな気持ちにもなったが、自分の考えを相手が納得してくれるまで伝えた。自分で言うのもなんだが、少しは強くなったと思う。しかし、それは自分一人ではなく、さまざまな場面でメンバー同士がつながりはじめたからだ。特活主任と副主任。学年主任同士。各学年のメンバー同士。一番心強かったのは、校長先生とメンバーの1 on 1だった。『コミュニティが繁栄するのは、組織・メンバー・チーム・そしてメンバー自身に価値をもたらす時だ。』『一緒に冒険しているという感覚で、方法ではなく、考え方を共有することが鍵となる。』書の中のこの2文を改めて読み返し、指針として進みたい。松フェスは学校全体で子供を育てる機会となっている。係活動も全校児童の縦割りで行う利点

が共有され、未知なだけに全職員が冒険している感覚でいる。

そして、最終サイクルでは長期実践の構想を立てておくことがねらいとなっていた。今までの観の転換を節目に自分を振り返るとよい、という大橋先生のアドバイスを受け、ここ2年間の出来事を観の転換とつなげて書いてみた。「これからしたいことは何か?」という大橋先生の最後の問いに、松本で活気のあるコミュニティをつくることだと今は即答できる。「～になればいいのに。」とつぶやくだけから、自分からつながろうという気持ちになれたのも、校長先

生はじめ職員室のメンバーのおかげだ。じわじわとではあるがメンバーの変化が見える。それが楽しみですらある。今までの自分にはなかった感覚である。人と対話で、自分がアップデートできる。そして、コミュニティの中で人と人のつながりが、組織をアップデートしているのだなという見方ができるようになった。これまで通り、年齢、経験値、立場に関係なくフラットに「あの先生の～なところがいいな」とお互い学び合える職員室の雰囲気も大切にしていきたい。

今の現時点は

学校改革マネジメントコース2年/玉ノ江こども園 荻原 慶子

教職大学院に入学して、1年半が経った。昨年度何回かの合同カンファレンス、夏期集中講座を受講してみて、「私がここで学びたいと思ったのはなぜか。そのために園で何を具体的にしようとするのか。」等という事が、自分自身とても曖昧で受講すればするほど不安になってきてしまった。このように不安で分からない状況の中、2年では何も分からないと思い3年履修に変更した。この不安感のど真ん中にあるのは、2年ぐらい前に私が「こどもが主体の保育を目指そう」と自園の保育者に伝えた時に、「主体的とは何なのか。壮大すぎて分からない」と言われたことがあったからだと思う。又、昨年6月に公開保育を行った時に、「公開保育が辛い。こんな辛い思いをしてまでしなければならないのか。」等の意見が保育者から出た。これも自分に対しての不安の要因の一つだった。

これらの事があって、まずは同僚として働く保育者に、「『こどもが主体の保育』となるには、私たちは何を大切にしていかなければならないのか」をどのような視点から見ていくのか。辛い公開保育ではなく、学び合う公開保育、自己肯定感もてる公開保育にしていくにはどのようにしていけばいいのか。実践することで、多くの課題が出てきた。

教職大学院のカンファレンス、他園の公開保育に参加しての学びの中で、皆さんが大切にされていたのが「子どもの声、つぶやきを聴く」事。幼くて声にもならない子もいる中で「声にもならない子の思い、手を差し出したその指先への思いを受け止める。」という事だった。難しいのは「子どもの声、つぶやきを聴く」事だった。声にならない0,1,2歳児に対して

は、保育者も子ども達は何をしたいのだろうか、何を伝えようとしているのかを感じ取ろうとし、それを自然に保育へ繋げていくからである（これはすごい事だと尊敬する）。だが、話が出来た3,4,5歳児になってくると、私も含めてだが、どうしても保育者の思いが詰まった保育を進めがちになってしまう。

現在、異年齢クラス(3,4,5歳児)の中で少しではあるが、子どもの声、つぶやきを聴き取り、それが子ども達の中からのあそび(学び)につながってきている。保育者自身も楽しい、おもしろいという声が出てきた。その契機になったのは昨年度、発表会などで自分の心の葛藤を感じながらも、子ども達の声や発想を大切にしてきた保育者Tの保育にあると思う。今年度も4歳児の保育の中で、子ども達が気になったものを子どもの声を聴き取りながら、そして子ども達の発想を他の保育者と面白がりながら、保育を展開している。その姿を他の保育者も見ており、異年齢クラスの中で保育者同士が、子ども達が何に興味を持っているのか、次は何に興味を持つのだろうかと話し合い、各クラス状況は違いながら、子どもに合わせての保育が行われている。少しでも渦は出来つつあるのだろうか。

公開保育は、昨年度と合わせて先日4回目が終わった。大学の先生方は終了後、「玉ノ江こども園の職員は辛いとか言っていなかった?大丈夫だった?」と気遣ってくださった。公開保育というプレッシャーはまだまだあるのだが、昨年度の2回目ぐらいからは辛いという声は聞かれなくなってきた。それは大学の先生方や他園の先生方が、子ども達の成長している姿を伝えてくださることで、保育に対して自

己肯定感も生まれてきているのだと思う。玉ノ江こども園には「公開保育では日常の保育を見てください」という余裕はまだ無く、「公開保育」があるからという目標に向けて、子ども達の姿に合わせてながら保育環境や保育を見ていく、というのが現状である。私は今はそれでもいい、と思っている。本筋とは違うのかもしれないが、公開保育があることで話し合うという環境が出来てくるのであればそれでいい。

前回の3回までは、他の園の先生方から意見を頂くだけだったが、今回の4回目からは、保育を行った玉ノ江こども園の保育者はどのように感じていたのか、その中でもやもやしたものがあつたのなら、それは何だったのか等を、カンファレンスで自分事として話すという場も設けた。見あっこ保育を4年前から園内で行い、その日のうちに見あっこ保育のミーティングを非常勤の保育者も含めた5人程の

グループごとに行ってきた。しかしそれは、気心の知れた同僚との話し合いなので、なんとなく伝えることが出来ていた。今回は、他園の先生方に分かっていたように伝えるという事で、きっと緊張もしただろうと思う。ただ、他園の先生に伝えるという事を通して、自分の保育を客観的に振り返るという経験も出来たのではないかな。

子ども達のつぶやきや思いから、子ども達のやりたいに続いていく保育ができる環境を作っていくには、共に保育を見守っていく、楽しいと思えるような保育者の環境もどう作っていくのか。それも課題である。

玉ノ江こども園の現時点は、ほんのわずか動いたという感じである。宮本先生から、「夢は大きく動きはスモールステップで」というお話を頂いた。小さな小さな積み重ねを確認しながら、他の保育者と共に夢を共有出来るようにしていきたい。



月間カンファレンス報告

「授業実践の挑戦」は続く

ミドルリーダー養成コース2年/宮古島市立平良中学校 前川 尚代

10月カンファレンスではいよいよ長期実践研究報告に向けて、具体的にどのようにまとめたらいかの構想に向け、互いの授業実践を語り合い、そして、聴き合い検証し合うものとなった。

毎回思うことがある。カンファレンスを終える度に、この研修に何か価値が生み出されているだろうか。今回も帰途につく飛行機の中で考えてみた。

札幌新陽高校の号刀先生の実践では、ご自分の失敗談から、大学院に入るまでは直観だけで動いてしまった後悔があつたが、大学院で学ぶようになってからは、自分の判断の視座が上がっていったとのこと。まさにこれが理論研修に必要なことであり、思考が整理されていったようだ。

中でも共感したのは、① カンファレンスを終える度の違和感 ② 本質からズレているのではないかな ③ 直観だけで動いてしまったことへの後悔 の3点である。まさに今の私にぴったりはま

った。学び直しの旅が続いているが、学ぶ度に自分自身の無知を自覚することに時々心が押しつぶされそうになる。その理由を考えてみると、理論と実践をつなぐ難しさを感じることもあるからだ。

しかし、それでも前を向いて子ども達と共に授業実践を行い、明日への活力となっていることは、やはりこの大学院で学びだといえる。

今回のカンファレンスの大きなテーマである「新たな同僚を支え、世代を超えて学び合う」に自分の実践を照らし合わせてみると、昨年度と大きく変わったことがある。今年度は全学級の担当となり、全学級の「担任」ともかかわることになるが、学校がコミュニティだとしたら、私は全担任を結ぶコーディネーターになるしかないという意識の変容である。さらにはコアとなるメンバーを結び付け、よりよい高みを目指してネットワークづくりを目指すこと。

例えば合唱コンクールのこの時期にもなると、どの学級担任も学年一位の「金賞」を目指してどの学級の子ども達も練習に励んでいる。年度当初からの子ども達の成長ぶりと、各学級がもつ課題点を職員室で少し大きな声で話題にしてみると、聞いていた他の学年の先生達はその話題にのってくる。いつの間にか時間が経つのも忘れ、子ども達の話で盛り上がる。時には歌おうとしない課題がある子ども達をどうすれば歌うようになるか、の相談を私から担任へ聴いてみるなど、子ども達の成長について互いが語り合う対話がそこにある。先生方の関心を引きつけていくために私にできることは何か。それは主体的な取組を促すための工夫である。子ども達の歌声が校内いっぱい響き、子ども達が行事を引っぱっていきけるようになるためにはどのようにすればよいか。「活気にあふれるコミュニティを合唱コンクールを通して築いきたい」である。最初は私の中の小さなたき火のようなものが、次第に熱くなってきた。語り合う文化を創り上げていくには、小さな会話からだということを教職大学院のカンファレンスやラウンドテーブル参加から学んでいる。

合唱コンクール直前になり、1学期と比較してみると、子ども達は自分達で、課題解決に取組ながら、時には歌を歌わず話し合いをしながら、活動をしている。リーダーシップをとる生徒が少ない生徒が多い課題があったが、それはこれまでの実践が教師主導だったということでもある。現在は、曲に対する思いや考えそして、音楽づくりに向けて子ども達が対話を重ねている。



子ども達に任せてみる、信じてみる、大丈夫だと言いながら、見守りながらその授業実践が今もなお続いている。

合唱コンクールに向けた取組の最中、どうしても気分がのらない生徒を、学級の生徒達に任せてみた。本気で互いの本音をぶつけ合いながらも教師の私ではなく、子ども達同士だからこそ言える、話せる関係づくりがそこにあり、いつのまにか一緒に歌うようになっていた。このメンバーだからこそ、このメンバーでしか味わえない一体感と選曲したその曲への思い、合唱活動を通して、誰ひとり残さない皆の心が一つになる、学級の和を深める機会としたい。

私を再び熱い思いにさせてくれたのは10月合同カンファレンスに同じく参加していた音楽科の「新宿区牛込第三中学校：古賀先生」からの学びである。以下、全ての皆さんに紹介したい。① 教師が本気にならなければ子ども達も本気にはならない。② 音楽を通して、自分の身近にいる人を大切にすること、相手を受け入れ、仲間を受け入れ尊重し合うことが、争いを生まない第一歩であることを「音楽」を通して伝えていきたい。

私の授業実践の挑戦はまだ続く。

対話にはたくさんの可能性がある

学校改革マネジメントコース1年/越前市武生第六中学校 中屋 安智

早いもので入学して半年が過ぎた。入学した当初は、何もかもが真新しく、教職大学院の先生方や、院生の皆さんの圧倒的な知識や教育観に驚かされ、只々置いて行かれないように必死に理解しようとするのが精一杯だった。いま現在は、私自身が急に成長しているわけではないのだが、少なからず、落ち着いて皆さんと対話ができるようになった気がする。もちろん、私にはまだまだ身につけなければならない知識や理念などは山ほどある。現場の教職員や子供たちに学んで培ったことを還元していくことこそが、

教職大学院に来ている大きな目的のひとつであることには間違いない。しかし、多くの方々と対話を重ねていくうちに、なんともアットホームな雰囲気になり込んでいくようで、ありのままの自分をさらけ出すことができている。どちらかというと当初は、「この場にふさわしい発言をしなければならぬ」だとか、「自分をよく見せるために少し格好をつけてみて」とかいったような、変な気負いがあったような気がする。もちろん、それは間違っただけで、教職大学院の先生方や院生の方から、ありがたいアドバ

イスや提案などを頂ける貴重な場となっている。しかし、本来の自分らしさを本当に出せているのだろうか？難しい言葉や、人に合わせたような発言は自分にとって意味があるのだろうか？など、自問自答している時もあった。そのベストの答え教えてくれたのは、やはり毎月のカンファレンスやラウンドテーブル、夏期集中講座での皆さんとの対話であった。実践を共有し、考えを深めていくことはもちろんであるが、日頃の悩みや不満、葛藤など、多くの院生の方が、それぞれに打ち明けてくださる。時には、現場を思い出して感情的になられる方も。でもそれがまた人間味があってとても美しく感じる。「全ては子どもたちのために」が根底にあるので、共感できることが本当に多い。だから自分自身も飾ることなく、ありのままの思いを皆さんに伝えることができる。毎回、新しいことや忘れかけていたことに気づかされる。

いまの現場では、それぞれのベテラン教師が、腕を振るって授業に当たっており、生徒たちは授業にも満足しているように思える。生徒指導主事という立場から、日々生徒たちと向き合い、会話し、生徒指導日よりを発行することで、生徒の自己有用感が高まり、安心した居場所もつくられているように思える。また、生徒会も充実しており、自主的な活動がなされているように思える。本校は現在、完全に不登校と言える生徒がおらず、毎日を充実して過ごしているように思える。しかし、全ては私が勝手に「そう思

える」と判断しているだけなのかもしれない。10月カンファレンスにおいて、教職大学院の先生や、同じグループになった院生の方々から、貴重な意見を頂けた。「今の良い時間がずっと続くわけではない」「良い時にこそ教職員同士が対話することが大事」「自分がこの学校を去っても、継続されていくために何をすべきか」など、はっとさせられることが多々あった。私が本音で語ったことを親身になって聞いてくださり、今後どうすると良いのかということを実際に考えてくださった。これまで私は現状に満足し、進化を求めず、このまま問題なく進んでいけばよいと、心のどこかで考えていたのかもしれない。しかし、今だからこそ、本校の教職員が顔を向け合って、本校の現状について本気で語り合えれば、子どもたちにどんなゴールをさせてあげたいかを共通理解すれば、教師も子どもたちも同じベクトルで一段階上に進んでいけることになるのだと思う。今回のカンファレンスでの大きな収穫は、対話に大きな可能性を秘めているものであるということに気づかされたことである。教師も人間である以上、対話をして変容し続けなければならない。それが時には賛同を得られなくとも、恐れずに対話をし続けるが重要であるということ学ぶことができた。カンファレンスは、正解は出ないが、多くのヒントを頂ける貴重な時間である。次はどんな対話ができるのか、とても楽しみである。

今のままで良いのか

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

桑原 里沙

10月の月間カンファレンスは『新たな同僚を支え、世代を超えて学び合う』である。齊藤先生の話提供の“考え方ややり方がバラバラだったが、同じ方向に向かうようになった。”という言葉が印象的であった。この言葉で頭に浮かんできたのは、金カンのM2会議である。そもそもストレートマスター全員の学びの場である金カンを、M2が必死で企画を考えなければならない。特に、金カンというものが1年目であるM1にとってどのようにアプローチするのかを考える。金カン後のM2会議だけではどうしても考えることが不可能だということが分かっており、長期休みに何回も集まっていた。去年の夏から実際に運営をするとなるまでは各々の役割が定まっていなかったため、

1つの大きな企画に向かって考えていくという点では同じ方向を向いていると感じられるが、まだバラバラの状態ではあった。私が同じ方向に向かっていているのは実際に運営をしだしてからである。1年間の金カンの中でいくつかの企画に分けているよりも全員で考えることが最も大切ではあるかもしれない。しかし、私たちは企画担当者を設けるようになった。すると、役割が確立され一人一人が責任感を抱くようになった。これは思いがバラバラであったM2が企画を成功させなければならないという責任感から同じ方向に向かうようになったと言っても良いのではないか。今後は企画担当者を設けていな

いが、全員が責任感を抱きながら会議を行っていきるとよいと考えている。

金カンのことはグループで話し合わず、学校現場の話をした。新しい同僚といっても私はインターンの立場であるため、あまり話題を出すことが出来なかった。しかし、同じグループの先生から、「昔は悩みや分からないことがあったらすぐに先輩教員に聞くことができたが、現代の若手教員は聞くことができない。聞かずにひとりで潰れていく傾向にある。」という話をしていた。確かに、私も聞くことに抵抗がある。それはなぜなのかを同じM2のメンバーと考えたところ、若手教員が新しいことを提案することに抵抗があることや先輩教員の時間を取ってまで聞きに行くのが申し訳なくなってしまうなどの理由があげられた。若手教員でなくインターンで学ばせていただいている立場でさえも質問をすることに抵抗がある。こんなことで時間を取っていいのかという申し訳なさから、様子を伺ってからでないと話に行くことができない。そして様子を伺い過ぎて、それなら自分で解決しようと長い時間考えたところで潰れてしまう。これは現代の若手教員の育った環境故の性格になってしまっているのではないかと。若手教員が

全員そうだとはいえないが、そうになってしまうには何か理由があるのではないかと思ひ、カンファレンス後に1人で考えてみた。理由として考えられるのは、小学生や中学生の頃に「周りの人のことを考えて行動をなささい」と強く言われていたからなのではないか。これを強く言われた結果、周りのことを考えすぎて自分で解決できるようにしたいという感情が芽生えてなんでも1人で抱え込むようになってしまったのではないかと。私たちの世代からすると心配ならば声をかけてほしいというのが心の声である。そうはいっても私たちも自分から聞くことができるようになっていく必要がある。聞くことでそれぞれの考え方をお互いに理解することができる。学生の頃に言われたことを忠実に守り過ぎては良くないということがあるのだと分かった。

今回のカンファレンスを通して、私は今のままで良いのかをじっくり考える必要があるのではないかと考えるようになった。こう思うようになったのも、私がしていたことだけが正解ではないということが他の教員と対話することを通して分かったからである。対話することの大切さを改めて実感したカンファレンスであった。

支え合い学び合うコミュニティを形成するには

ミドルリーダー養成コース1年/福井市安居中学校 竹内 恭平

10月カンファレンスでは、「新たな同僚を支え、世代を超えて学び合う」というテーマで語り合った。11月のカンファレンスでは、「学校間での学び合い」がテーマになるという。教職大学院で学び始めてから、「学びの相似形」や「フラクタル構造」を強く意識するようになった。そのため、「支え合い学び合うコミュニティの形成」という観点では、「世代間」と「学校間」という違いはあっても基本的な考えは共通しているように感じている。特にカギになるのは、「一方が他方に教える関係」ではなく、「互いに学び合うwin-winな関係」と、「表面的な取組ではなく、その背後にある状況や理念をつかみとる姿勢」だと考える。

「一方が他方に教える関係」ではなく、「互いに学び合うwin-winな関係」については、教職大学院のカンファレンスが、まさにそのような場になっていると考える。ストレートマスターの学生の皆さんのチャレンジや苦悩に触れるたび、私自身のエネ

ギーが満ちていく感覚になる。普段の授業においては、生徒の柔軟な発想に学ばされることが多い。一方で、教師間ではどうだろうか。カンファレンスでそのような内容に触れたことがある。ベテランの先生によっては、若手に「これはこうだ」と教え込んだり、授業研究会で彼らを組板の鯉にしたりすることがある。一教員としては、このような年長者になってはいけないと思いつつ、研究主任としては、同じ「子どもの成長を願う同士」として、全職員が手を取り合う環境づくりをしていかなければならないと考える。幸運にも本校では、教職大学院のカンファレンスのような研究会を設けることができている。これが形骸化せず発展していくように、教職大学院での気づきや学びを生かしていきたい。また、今後こういった土壌のない学校に赴任した際には、環境づくりを担う立場にならなければと考えている。

「表面的な取組ではなく、その背後にある状況や理念をつかみとる姿勢」について、先日本校が受け入

れた、京都からの視察に関する話題に触れたいと思う。本校の、地域と繋がったプロジェクト学習や、学校でのあらゆる学びをふり返って異学年で共有する「My Learning」などを紹介し、興味をもっていただいた。しかし、そこで強調したのは、全校生徒59人という学校規模や、一小一中という地域特性、全校一体型・教科センター方式というハード面である。「生徒一人一人が責任を負う主役であり、全校が一体となって、地域とともに学び合いながら成長していく」というコンセプトと合わせて、本校の実践を紹介した。表面的な取組だけをまねしても、同じ成果は得ら

れない。これは、学校間に限った話ではなく、学校内での世代を超えた学び合いでも同様だろう。その先生がどのような理念で、どういった経験を積んで、その実践に至ったか、その選択をしたのかを知ること、自分の実践に生かすことができる。また、そういった姿勢が“互いに学び合う win-win な関係”のベースにもなっていると考える。

本校は、11月22日(金)に公開研究会を開く。また、私はその翌日に月間カンファレンスに参加する予定である。世代や学校、さらには地域や国を超えて学び合う場になればと考えている。

10月の月間合同カンファレンス

学校改革マネジメントコース1年/埼玉県立松山女子高等学校 黒田 勇輝

はじめに

令和6年10月26日(土)、10月の月間合同カンファレンスB日程に参加した。普段はできる限り東京サテライトの対面に参加しているのだが、今回は校務の都合でオンライン参加となった。オンライン参加では、対面のいつものメンバーではなく、初対面のメンバーとのセッションとなるので若干緊張気味のところもあったが、いざやってみればさまざまな「気付き」や「勇気」をもらえたカンファレンスとなった。

Summer Cycle 1で福井大学教育学地域科学部附属中学校『専門職として学び合う教師たち』に当たった。「探究するコミュニティ」としての福井大学附属中学校の「学校文化」というべき取組が詳細に報告されていた。その中で、こだわりをもって受け継がれてきた取組に、レポートは「子どもの節でだらだらと物語のように書く」というものがあつた。そこに少しでも近づきたく、本レポートも「だらだらと」書くので御容赦いただきたい。

1 オリエンテーションの尊い実践報告

今回のカンファレンスのテーマは、M2の院生にとっては「長期実践研究」を、私を含めたM1の院生にとっては「1年目のまとめ構想」に向けて、「新たな同僚を支え、世代を超えて学び合う」というものであつた。司会進行の小林真由美先生から、そのような学校組織を作るためにも直面する課題を見据えるカンファレンスにとのお話でスタートした。

冒頭のオリエンテーションでは、札幌新陽高等学校の先生から「新たな同僚を支え、世代を超えて学び合うことの意味」と題して、実践報告があつた。

全日制・普通科・単位制の高校で、学年制ではなく「ハウス制」、担任制ではなく「メンター制」を導入しているとのこと。イメージは『ハリーポッター』の中の学校「hogwarts」とのことであつた。そのような、日本では多くない仕組みの中で、学び合うコミュニティを作る実践が報告された。

月に1回行う、リフレクションと対話を通した学び場「中つ火を囲む会」の取組や、若手教員を研修者、ベテラン教員をその伴走者としてペアで行う「キャリアステージ別研修会」の取組など、コミュニティや組織の在り方について、とても参考になる興味深い内容であつた。

それにもかかわらず、報告者からは「この先の手詰まり感」が吐露され、今、どうすればいいのか困っているとのことであつた。御自身の学校の課題に真摯に向き合っているからこそその「手詰まり感」であり、それは報告を聴いた私たちそのものでもあつた。その尊い実践報告を受けて、次なるセッションでは、私たちも自身の今までの取組と現状をしっかりと振り返ることができたといえる。

2 グループセッションで語る前期の実践報告

次のセッションは、自身の在り方、そしてコミュニティや組織の在り方を探るためのものであつた。グループ内のメンバーの実践報告、振り返りをじっくりと聴き、そして私自身も前期の取組を報告しながら改めて振り返りを行うことができたといえる。

ファシリテーターの先生より、私が1番目の発言を促された。その内容を「だらだらと」ここに示す。

(1) 年度当初に示した「学校経営方針」

この4月より現任校の校長として着任し、学校組織マネジメントの上で必要だと思うことを一つずつ順番にやってきた。まず、4月当初には「学校経営方針」を教職員に示した。その「学校経営方針」のポイントは、「授業改善」。全教職員で一つの大きな目標である「主体的な学びの実現」を目指そうと。我々教職員の行うべきことは、そのための「授業改善」とした。簡潔かつ明瞭な目標を設定することで全教職員のベクトル合わせを行った。

その目標を具体化するためのヒントも併せて示した。「主体的な学びとは何か」。それは子供たちがその教科を心から面白いと思える授業であると。言い換えると、「内発的動機付け」である。その「内発的動機付け」を起こすファクターは、①自己決定②自己有能感③対人交流であると。

年度当初、新たに着任した校長が教職員にお願いしたことはシンプルにそれだけであったが、「学校経営方針」を提示する際にもう一つだけ最後に付け加えたのは「責任は全て校長が取るので、皆さんは安心して生徒の教育活動に全力で当たってほしい」ということ。全ての教職員に心理的安全性を実感してほしいという気持である。

5月には人事評価の当初面談で各教職員の「授業改善」のための目標設定と方策を本人と一緒に確認した上で、実践を進めてもらうようにした。

(2) 次なる取組「授業参観メモ」

1学期中盤からは「授業観察」をスタートした。1時間の授業を参観し、そのフィードバックとして「授業参観メモ」を渡すこととしている。授業観察は60人以上の全教職員に実施するため、2学期の現在も続いている。このフィードバック用の手書き「授業参観メモ」について、あるベテランの教職員から以前「このような参観メモは今までに管理職からもらったことがない」と喜びを伝えてもらったことがある。学校改革を進めていく上で、私が考える絶対的な条件は、校長や管理職が教職員から信頼されているということである。そのためには、この校長職というものに真摯に向き合い、教職員を大切にすることだと思っている。この「授業参観メモ」もその一つである。その精神で、ここまで半年間、学校組織マネジメントを進めてきて、手ごたえを感じている。

しかし、そうはいつでも、いい感じに進んでいることばかりではない。うまくいかず、心折れそうになることもある。

(3) 一朝一夕に進まない「校長表彰」

本校は、来年度創立百周年を迎える、伝統ある普通科女子高校である。「伝統校」「普通科」「女子校」

という3つは、実は課題の要素も強い「課題三重奏」ともいえる。例えば、伝統校であるがゆえに新たなことの導入に時間がかかったり、普通科であるがゆえに学年ごとのセクトが強すぎたり等々。

前任校の専門学科高校で私は、生徒の自己肯定感や自己有用感を高め、それを学習意欲に繋げたいという思いから「校長表彰」という実践をしていた。

これは県教委に勤務していた頃、当時の県教育長から教えていただいた取組で、教育長が高校校長の時に行っていたということであった。私も校長になったときは是非ともやってみたいと思い、前任校のとき導入した。生徒・保護者、そして教職員からたいへん好評であった。

本校でもその取組は効果があると思い、1学期に企画委員会に提示したところ、意外にも反応が重たかった。この取組は、表彰する生徒の選出に教職員の協力が必要となるが、選出の基準が曖昧で公平性が担保できないのではという理由であった。前任校でのイメージもあり、満場一致で受け入れられるものと高をくくっていたということもあり、少々へこみながら、ここでは一旦引き下がったのであった。本校校長としての信頼度がまだまだであることや、学校組織の要となる企画委員会というコミュニティに入っていないことに反省しつつ、課題が浮かび上がった感もある。なかなか一朝一夕には進まないということを改めて実感した。焦らずに、着実に前進していくことが、むしろ近道であると自身に言い聞かせたのである。そうすると、少々へこんだ心も楽になり、今は「校長表彰」の二の矢を放っているところである。

おわりに

今回のカンファレンスでは、このように前期までの自身の取組を語った。それは、必ずしもうまく進んでいるわけではないというものであったが、それを語ることに大きな価値があったと感じるのである。なぜなら、この語りに対するグループメンバーのリアクションは、私を大いに勇気づけたからである。また、語ることで自身の考えも整理され、さらにメンバーから聴く実践には、私の課題解決に向けた沢山のヒントや気付きがあったからである。そして、その価値は私だけのものではなく、ここに参加していたみなさんの価値であったとも思うのである。

このカンファレンスで得られた「気付き」や「勇気」は、後半戦の我々の大きな力となるに違いない。今後の実践に向けて価値ある10月の月間合同カンファレンスであった。

「自律した学び手の育成」の具現化を目指して

学校改革マネジメントコース1年/加賀市立錦城小学校 坂口 明美

教職大学院に入学し1年半。在学期間は残りあと5ヶ月となった。「10月の合同カンファレンス」では、「新たな同僚を支え、世代を超えて学び合う」をテーマに、実践報告・実践交流から貴重な学びを得ることができた。

今回のカンファレンスでは、主に2つのことを再認識できた。1つ目は、若手が増える中での「安心・安全な職場づくり」と「授業づくり」の重要性。2つ目は、改革は順調に進展しないということである。対話を通して、毎回多くの気づきや学びを得ることができ、省察することの重要性を痛感している。

自身の状況を振り返ると、教職大学院入学と同時に異動となり、新たな学校で「自律した学び手の育成」を目指した授業改革に着手し、取組を推進してきた。この1年半で、少しずつではあるが成果が現れ始めている。ここでは成果を2点挙げ、その過程について省察する。

1点目。教員の授業に対する意識の変容。学校生活の大半を占める授業。本丸となる授業が何より大事であるという教員の意識が高まってきている。

本市では、全小中学校にて、自由進度学習を取り入れた学びの改革に着手し2年目を迎えている。本校では1年目、個別最適な学びに重点を置き研究を進めてきた。20・30代が8割、2主任の年度途中での産休、その他産育休者5名と組織的にも大変な状況の中、なかなか進展せずやきもきしていた。3学期に入るとようやく、子供たちが進める授業づくりやマイプラン学習(2教科合同)、単元内自由進度学習にチャレンジする教員が出てきた。特に、マイプラン学習では、子供自身が計画を立てて学びを進められることや、学び方を自己選択・自己決定できることから、「今日は、マイプランありますか。」と担任に確かめるほど、学びを楽しむ姿が見られるようになってきた。子供たちが学びを楽しむ様子から、保護者の意識もよりよく変容してきている。

2年目は4月の初めから、研究主任を中心として授業研究の重要性が確認されたことで、職員室内での授業に関する会話が増えていった。また、研究主任が6月の計画訪問にて、単元内自由進度学習を研究授業として公開できた。子供たちが生き生きと学びに向かう姿を目の当たりにすることで、教員の意識

も大きく変容した。また、今年度、他県からの視察が10月までに3回あり、視察者からの肯定的なフィードバックが、教員の意識改革をさらに加速させている。

2点目。子供のよいところや成長を見取ろうとする意識の変容。2年目には、その具現化に向けての取組も本格的にスタートできたことで、子供のみならず学校全体が明るい雰囲気になっている。

1年目は、自治力向上のための「学級力アンケート」の取組を全校で共通実践できた。このことで、自身が着任する以前の、全教員での共通実践ができなかったという課題は克服することができた。しかし、子供に対して、規則を重視しすぎる厳しい指導に対する課題は克服できなかった。厳しい指導から、子供を褒め・認め・励ます取組へと指導の在り方の根本を変えたかったが、働き方改革の観点から実施は難しいという意見があり、実現できなかった。

2年目はこの課題を克服するため、子供のよさを見つける取組を年度当初から実践してきた。一人一人のよいところを付箋に書き、職員室前の掲示板に貼り出す「ほめほめウィーク」と銘打った取組である。この取組の継続で、教員が子供たちのよさを見ようとする意識が高まり、その影響で、子供たちも自己有用感を高め明るくなってきた。子供の姿の変容から、取組の有用性も明らかになった。

学びの改革、自治力向上・よいところみつけの取組の成果は、アンケート結果からも表れている。全国学力学習状況調査質問紙調査の回答結果では、「自分で学び方を考え工夫している」91.1%、「ICT機器を活用し自分のペースで学習できる」95.5%、「先生はよいところを認めてくれている」95.5%、「学校に行くのは楽しい」91.1%、また、1学期末の児童アンケート「やればできると思えることが増えた」の結果が92%(昨年度比+13.1%)と大きく向上している。今後も検証を進め、さらによりよい取組を追究していきたい。

20・30代が担任の8割という現状を踏まえ、2学期から授業づくりや学級経営に関する相談ができる場「錦城ゆるっと一息」を、毎週金曜日設定している。対話を通して職員員の力量をさらに高めることで、教員の自己実現にもつなげていきたい。

コミュニティを発展させるために

授業研究・教職専門性開発コース 2年/福井県立丸岡高等学校 杉本 彩綺

10月の月間カンファレンスでは、夏期集中講義で学んだ「コミュニティ」や「組織」についてもう一度考える機会となった。

私たちのグループは、週間カンファレンスでの1年生の3の時間の話から始まった。1年生の会議では、見通しがもてるように方法等を考え具体的にしたい集団と1年生のコミュニティとして成長したい集団に分かれているという話があった。私のグループにいた1年生は「コミュニティとして成長してもっとよりよい集団になりたい」という思いが強いようであった。この話を聞いたとき、私も去年は同じようにコミュニティオブプラクティスを読んだはずなのに、こんなにコミュニティのことを考えていなかったということ思い出した。私たち2年生のコミュニティが活動を始めたのは8月だったため、昨年の夏にコミュニティについて学んでもとくに自分事のように思えなかったのだろう。一方で1年生たちは、経歴も考え方も違う人たちにもかかわらず、4月から6ヶ月間も集団として活動してきたからこそ問題に気づき改善したいと奮起し行動しはじめ、コミュニティが成長する時期になっているのだと思う。その点で1年生は、早い時期から活動していることは、とてもうらやましく思えた。

1年生のコミュニティが成長しているのに対して、2年生の集団はいまだにまとまりがない。活動が始まってから1年以上が経ち、またコミュニティとして終盤にさしかかっているのにも関わらず、だ。どこで私たちの集団はすれ違うようになってしまったのか、もう一度考えて見たときに自分自身の反省すべきことが見えてきた。私が最も反省すべきだったことは、コミュニティのメンバーを本当に知ろうとしなかったことだ。コミュニティが成長するためには何か1つの目標に向けてよりよいものにしたいと言う共通の認識が必要で、コミュニティとして活動するにはメンバーそれぞれに適した役割をお互いが認識する必要がある。そのためには、話し合いを通して、お互いの背景・知識・考え方・得意不得意などを知ることが重要だと考える。しかし会議の場で話し合うとき、人

数が多い程限られた時間の中で1人あたりの話す時間は減ってしまう。話し合う時間は、お互いの相互理解の深さに比例する。生徒の見取りをするときも感じるが、その人の本当の考えや思いは、寄り添って話さないと分からないものだ。会議で時間がとれないのなら、その他の時間を使ってでも話し合う時間を設け、話す努力をするべきだったと思う。私は、2年生のコミュニティメンバーを理解するために行動するのが遅すぎたと今になって思う。もっとも話し合うべきだった時期は終わってしまった。コミュニティを必要なタイミングで発展させるには、はじめにお互いを知ろうとしなければならない。

私たちのコミュニティはこれから終息に向かうが、これから何をすべきだろうか。一つ目は、1年生のサポートが必要だと思う。1年生はこれからそれぞれの考えや思いを話し合うことで、よりよい授業を創っていかなければならない。今もそうだが行き詰まっている1年生たちの話を聞き、何かきっかけになるような手助けをする必要があると思う。同じような成り立ちのコミュニティを経験したからこそその提案や手助けが、より近い立場でできるのではないかと考えられるからだ。もう一つは、私たちのコミュニティを、メンバーにとって「失敗」の認識のままで終わらせない工夫が必要だと思う。今は多くのメンバーが「このコミュニティは失敗だった」と感じているように思う。しかし、私は個人的には失敗しなかったとは思っていない。今までの活動の中で良かったこともたくさんあったはずだ。だが、今の「失敗」の気持ちまま終わってしまったら、メンバーそれぞれの次に繋がらない。ダメな部分は簡単に見つかるが、自分たちが当たり前のようにできていることには思っている以上に気付かないものである。それらを見つけ出し、言語化することで基礎として身についたものを明確にすることで、次の機会に活かすことができるのではないと思う。そのために、多くのメンバーと話しながら、私たちのコミュニティを振り返り、価値付けを自分自身でしていきたい。

「対話」を自分自身に問い直す

授業研究・教職専門性開発コース1年/福井大学教育学部附属特別支援学校

梅田 菜々穂

今回の合同カンファレンスを終えて、「対話」について自分自身に問う時間が増えた。「対話」とは？それは私にできているのか。果たせるものなのか。

私は院生として、インターン先に受け入れていただいている身であるが、私自身はインターン先の集団の内側にいる自信がない。それは、私の経験の浅さやインターン日数の少なさにより感じるものかもしれない。しかし、それ以外に1つ、根拠を挙げるなら、私には先生方との「対話」が足りないと感じる。自分がインターン先の集団の外の人間だと線を引いていなかったか、「時間がないから」と自分の思いをお伝えすることを諦めていなかったか、再度自分に問い直した。週に1日のみインターン先に実習へ行く私は、「協働」という形で現場の先生方と関わることは難しいのかもしれない。それでも、子どもたちにとって最適な関わりができるよう、最善を尽くす努力が今までの私には足りていなかったと感じ、反省をした。

今回のカンファレンスを含め、様々な先生方とお話をする中で、若手の教員と経験を積んだ教員の関係性についての議題が挙がるのが少なくない。この議題で中核になるのは、やはり「対話」である。「対話」の時間を取ることが難しく、教育観の共有が難しいというお話をお聞きすることが多い。今回のカンファレンスでは、ある先生から、「対話」の時間を確保するために、職場で「放課後ティータイム」という時間を設けていると教えていただいた。それは、硬い会議の様な形式ではなく、みんなでお菓子などを囲みながら、和気藹々とお話をする場であるそうだ。私はこの「放課後ティータイム」がとても素敵な時間であると感じた。教育の内容に関する対話の時間はもちろん大切であるが、それだけではきっと、他教員の

為人やその方の「観」の根の部分を見ることは難しいと感じている。何気ないお話、他愛無い会話から積み上げられた関係性によって、教育についてより濃く実りある対話を生み出すことができるのではないかと思う。

「制度を変えるより文化を変える方が難しい。だが、文化は変える余地がある。」

これは、今回のカンファレンスで教職大学院の先生が仰った言葉である。「制度」は規定が変われば、学校の体制や教員全体の働き方まで一瞬で変わる。一方、「文化」は人々が生活の中で積み上げて成り立っているものであるため、何かのきっかけで一瞬にして変えることは難しい。しかし、現場の教員が変えられるのは、「文化」の側面の方が強い。「制度」を変えられないからといって、「文化」を軽んじてはならない。先に述べた「放課後ティータイム」も、「制度」ではなく一種の「文化」である。文化の変容によって生み出された新たな文化によって、「対話の時間の確保」という課題に向き合っている。そして、文化を変えるには必ず「対話」が必要である。つまり、「放課後ティータイム」は、「対話」の時間確保のために「対話」が行われた結果、得られた新たな文化である。「文化」は簡単に変えられないからこそ価値があり、強固なものである。だからこそ、自らのニーズに合わせて「文化」の変容がなされた時、確かな土台となり、私たちが直面する課題解決の糧となっていくのだと思う。

「対話」によって何が生み出されるのか。得られるものは何か。私は今回のカンファレンスを通して、「対話」と向き合うことができた。さらに、これからの教職大学院での「対話」を通し、より深い学びを積み上げたいと感じた。



図書紹介

ガート・ビスタ『よい教育研究とはなにか：流行と正統への批判的考察』

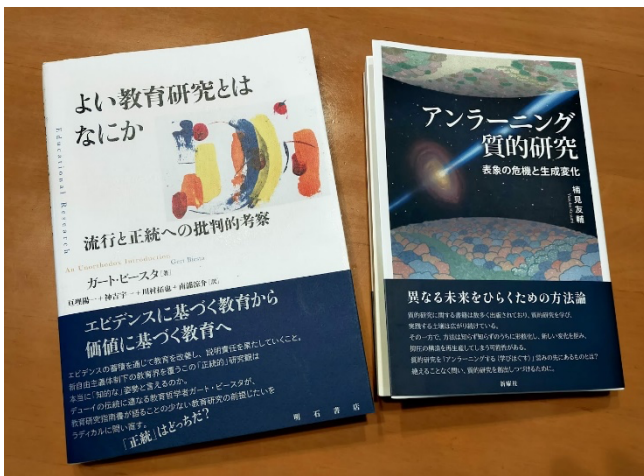
(巨理陽一・神吉宇一・川村拓也・南浦涼介 訳、明石書店、2024年)

【原著】Gert Biesta, *Educational Research: An Unorthodox Introduction*, Bloomsbury, 2020

楠見友輔『アンラーニング質的研究：表象の危機と生成変化』

(新曜社、2024年)

福井大学連合教職大学院 准教授 遠藤 貴広



『よい教育研究とはなにか』は、原著の副題 (An Unorthodox Introduction) にある通り、オーソドックスではない教育研究序説である。ただ、その基底にはジョン・デューイの探究哲学や認識論が位置付いている。それは、『省察的実践とは何か』や『省察的実践者の教育』といった著作で本学教職大学院でもお馴染みのドナルド・ショーンにも通底する。この点、一般的な科学の伝統とは異なるが、本学教職大学院にとっては重要な研究序説の一つとなりうる。たとえば自身の実践のただ中での省察的な探究でありながら、客観性と称して傍観者の視点に陥っていないか、本書を通じて再確認したい。

教職大学院における研究とは何か。

一般に「研究」と言うと、研究目的に対応する独自の研究方法を示し、その方法での調査・分析から得られた結果を示し、その結果に基づいて考察を行うといったものがイメージされる。それに対して、本学教職大学院で修了認定資料の基軸となっている長期実践研究報告は、院生自身が新しい教育実践を展開し省察を重ねる中で、実践者としての認識の枠組みを問い直していくプロセスを厚く記述していくことが基本となっている。それは IMRAD (序論・方法・結果・考察) のような伝統的な科学論文の形式とは異なるため、「単なる実践事例報告であって研究ではない」と揶揄されることもあった。ただ、そこで想定されている「研究」とはいったい何なのか。

今年日本語訳が刊行されたガート・ビスタ『よい教育研究とはなにか：流行と正統への批判的考

この面では、楠見友輔『アンラーニング質的研究：表象の危機と生成変化』も興味深い。著者は新進気鋭の若手研究者だが、質的研究をめぐる様々なパラダイムについて広く目配りがされている。本書では社会構成主義の視点から実証主義のパラダイムを相対化することが行われている。一方で、本学教職大学院では、前述のショーンが提起した「行為の中の省察 (reflection-in-action)」というアプローチが実践研究の基軸をなしている。それは (あらかじめ技術的に規定された方法に則って得られたデータに従う認識を「客観的」「科学的」とする) 「技術的合理性 (technical rationality)」モデルの前提になっていた実証主義の研究方法論を専門職の実践研究に適用することを批判する中で提起された視点である。この点、本書で実証主義とは異なる研究のパラダイムを確認しながら、本学教職大学院における実践研究の方法論をよりの確に説明する言葉を探ることも努めたい。



事務連絡

入試説明会のお知らせ

福井大学連合教職大学院 入試説明会

令和6年

※オンライン（Zoom利用）により開催します。

12/15 日 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。

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（一般選抜）

令和7年度 第1回入試

出願期間：令和7年1月20日(月)～24日(金)
試験日：令和7年2月8日(土)
合格発表：令和7年2月19日(水)

令和7年度 第2回入試

出願期間：令和7年2月10日(月)～14日(金)
試験日：令和7年3月1日(土)
合格発表：令和7年3月13日(木)

出願をお考えの方、関心をお持ちの方は、
お気軽にご参加ください。
お申込みいただいた方には、入試過去問
をお送りします。

※参加希望の方は、以下のURL又はQRコードから
お申込みください。
<https://www.ocans.jp/u-fukui?fid=BGZSqFsi>

申込受付期間
令和6年10月1日(火)～12月6日(金)



教育職員免許取得プログラム (推薦選抜を除く)

本研究科の授業研究・教職専門性開発コースに入学して、新たに小学校、中学校（一部取得できない免許があります。）、高等学校（一部取得できない免許があります。）又は特別支援学校の教育職員免許を取得するプログラムです。同プログラムでは、入学前に免許を持たない者も、最短3年間で教育職員免許取得が可能です。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。

福井大学学務部入試課

電話：0776-27-9927

E-mail：g-nyusi@ad.u-fukui.ac.jp

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

Schedule

- 11/16 **Sat.** 月間カンファレンスA日程/ 東京ラウンドテーブル
- 11/23 **Sat.** 同B日程 / 嶺南会場
- 12/25-27 冬期集中a日程、
- 1/5-7 同B日程
- 1/31 **Fri.** 長期実践研究報告締め切り
- 2/2 **Sun.** 長期実践研究報告会
- 2/22,23 実践研究 福井ラウンドテーブル2025 Spring Sessions
- 3/13 **Thur.** 運営協議会

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 】

11月に入り寒さを感じる日々が増え、もう冬間近といった時季になりました。188号では、院生さんのインターンシップ先での授業実践の記録が数多く掲載されています。今月は公開研究会もたくさん開催されています。日々の授業について語り合ったり、振り返ったりしてみましょう。また遠藤先生からの図書の紹介も掲載されています。秋の夜長にじっくりと読みながら、考えを深めていく機会を増やせるといいですね (K)

教職大学院 Newsletter **No.188**

2024.12.02 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