

(4) ②様式第4号-2 (報告書)

NITS・教職大学院等	実施機関名・連携機関名 国立大学法人兵庫教育大学・宍粟市教育委員会
コラボ研修プログラム	テーマ： 自立・自律的に学び続ける教師集団づくりを推進するミドルリーダー育成プログラムの開発
支援事業報告書	研修等名：【NITS・兵庫教育大学コラボ研修】 自立・自律的に学び続ける教師集団づくりの推進 - 若手とのかかわりで「何を問題とするか」問題提起，省察，コーチングについての理論を学ぶ-
	開催日時：令和3年9月30日 14時～16時30分 開催場所：オンライン開催 ホスト：兵庫教育大学（兵庫県加東市下久米942-1） 参加人数（総数）と参加者の属性：（23人） 大学教員3人，市教委指導主事1人，市内ミドルリーダー19人

**内容：研修会の流れ**

1. はじめに（コーディネーター）

あいさつと本研修の位置づけについて（筒井教授）

今回の進め方と研修会全体を通しての振り返りについて説明

2. 山中教授より問題提起

「教員の専門性と学校組織の学び」について

(1) 教員の実践活動を支える専門性とは何か，(2) 教員が学び合う学校組織に求められる営みとは何かについて取り上げ，本研修では教員にありがちな「似たような状況の経験」が『過剰学習』を起こすことを会費でき得る「省察的実践者（reflective practitioner）」モデルを採用する。教師の専門性は特定の状況において求められる行動が即興的にできるかが問われ，実際に行動が生起しているその場で教え学ぶことが重要であり，その場合コーチングが有効である。したがって，コーチングを基盤にした関係性の構築により，教員がともに学ぶ学校の組織づくりに有用であろう教員の『自律性（autonomy）』の担保に貢献することを目指すことの有効性について解説された。そして，自律的に意思決定できる教員，他の教員と問題を分かち合える教員としての営みの構築が重要であることを指摘した。

3. ミドルリーダーの先生方からのつぶやき（気づいたこと等をグループでブレイクアウトセッション，チャットを利用）  
得られた気づきの例

- ・そもそも教員としての正しさを問い直すことが必要ではないか。
- ・常に変化する状況，変化を迫られる対応に対しての処方箋は経験則だけでは得られず，「思考し続けなければならない」。

4. つぶやきを手掛かりとした応答

- ・質問，意見をつぶやき，対話を試みる（Forms を使って応答，コーディネーター：山内准教授）
- ・（ミドルリーダーからの問い）（教師は）進化をやめてしまうということに気づいていないということでしょうか。→（大学教員の回答）同じものと見なしてしまう，過剰学習に陥りがちだということになります。
- ・（大学教員からの問い）「今回の研修のまとめとして一言で表すと」→（ミドルリーダーの回答）「目の前の子どもはいつも違うという感覚を持っておくこと」，「教員自身がいつもふりかえること」，「疑いを持って捉え直すことでしょうか」，「自分を疑うことはしんどいです」

5. 振り返り

- ・ワークシートへの記述により，今回の研修で気づけたこと，それぞれが考える協働の心得を可視化する。

**成果：** ※参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

研修会後のアンケートより「私自身，とても力のある先生とメンターメンティーの関係を組んで初任の頃過ごしていたのですが，メンターのすることがすべて正しいのだ，これをしてあげばいいのだと思ってしていました。ですので，課題が発生したときに自分で解決する力が育たず，トラブルへの対処も後手後手になってしまい，さらにトラブルが大きくなるといったことがありました。そういったことを回避するためにも，ただ鵜呑みの状態ではなく，自分で考えたり，考えること材料を提供してもらったりすることが必要だと痛感しました。」，「若手の先生方がなるほどと言われていたのが，経験による学習の陳腐化でした。慣れてくる頃が一番危ないと，皆同意見で，私自身お

菓子作りでも、1回目はしっかりとレシピを読むのですが、5回、6回と慣れてくると、勝手な思い込みから、間違った手順を取ってしまうことがあります。そして、取り返しのつかない失敗をしてしまうことがあるので、とても実感しました。これが教師という仕事にも当てはまるというのがよくわかります。そう陳腐化されてしまうと、取り返しのつかないミスにつながる可能性があるかと理解しておくことが必要だと思いました。若手の先生方が期待されていることを踏まえ、これからの声かけや働きかけに生かしたいと思っています。」といった振り返りが得られた。こうした記述が端的に示すように、講義内容をキーワード化（「コーチング」「自律」「相互依存」）して、職場の現状を語るよう促したことで、勤務校、市内各校における組織の営みを省察することができたことが示唆される。また、問題提起において教職は動的で文脈依存的な側面が多分にある（経験によって獲得された実践力であるゆえに伝えることが困難である）ことを繰り返し紹介したことにより、ミドル以上の教員にとって経験の陳腐化を防ぐためにも伝え合うことの重要性が意識化された。

**アイデアや工夫したこと：** ※3～5 つ程度の箇条書きしてください。

- ・新型コロナウイルス対策の観点からオンライン開催となったが、ブレイクアウトセッションを用いることで、よりよい課題の解決方法を「協働」して導き出し、自己の実践知をより質的に高いものにする研修を組織した。
- ・対話を通してよりよい解決方法を探索する活動を設定し、自立・自律的に“学び続ける教師集団”について、意図的に考察する場を設定した。
- ・次回研修への課題として、若手の先生方へのインタビュー「自分なら先輩の先生方に何を期待しているのか」を設定することで、若手の先生方から自分たちがどう思われ、何を求められているかを踏まえた上で、どのような協働が可能なのか考察する手がかりとした。

**<写真・図など>** ※会場の熱気や規模がわかる写真、参加者の表情がわかる写真（寄って撮影またはトリミング）を撮影してください。

The image shows a Zoom meeting interface. The main window displays a presentation slide from Hyogo University of Teacher Education. The slide title is "教員の専門性と学校組織の学び" (Learning about Teacher Specialization and School Organization). The slide content includes:

- 2つの専門職像 (e.g., Schön, 1983; 佐藤, 2009)
- ▶ 「技術的熟達者 (technical expert)」モデル
  - ・近代に確立した（医師や弁護士等の）専門職像
  - ・技術的あるいは普遍的合理的な知の実践者
    - ・ 法則定立科学の成果を適用・実行するもの
    - ・ （そのため、）絶えず最先端の科学的知見の習得が求められる
    - ・ 専門職を支える基礎科学の従事者を必要とする
  - ⇒ ここに、「基礎→応用」という図式が成立する
    - 基礎を示す側は「本当のこと」を知っていて、実践者はその「本当のこと（つまり、法則）」を応用するもの (e.g., 無藤, 2007)
  - ・ 従来の教師教育の制度、内容、方法を支配してきたモデル

The bottom right of the screenshot shows a grid of 25 participants in the Zoom meeting, with some participants having their video off.