

(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】 「協働」と「対話」のワークショップ① 自立・自律的に学び続ける教師集団づくりの推進－若手の考え、行為をどう受け止めるか－
	開催日時：令和3年10月8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：※全体発表の内容をテープ起こしするなど、具体的に記載してください。研修等の様子は、写真を右に貼り付けてください。

1. はじめに

本日の研修の意義について（筒井教授）

2. 問題提起

(1) 前回の研修を受けての質問

「自分自身が省察的実践者であるかどうか、どのようにして確かめたら良いのでしょうか。自分で自分のことを評価するのは難しいことです。独りよがりでもいけませんし。」という前回の振り返りを紹介した。→（大学教員からの回答）「端的に申しますと、基準が存在しているわけではないんですね。なので、そもそもクオリティーの高い省察とは何なんだろうということをまず考える。その上でいろいろなものを批判的に捉える、あるいは他の選択肢を考える、ご自身の根拠を見つめ直すと胃 | ったようなことであろうかと思います。観点をもってやり続ける意外にないかと思う。」

(2) 「教員の専門性と学校組織の学びについて」を受けて、前回研修の振り返りと相互交流

（経験からくる思考停止について）「インタビューで若手の先生方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。」→「やはり経験したこと、『例年通り』などの思い込みや成功したことが増えてきた中で、考えることが少なくなってしまうてきています。」（など、3件のやりとり）

3. 対話（グループに分かれ、次の3点について具体を考えていく）

Q1. 「0から教えてほしい」「学級経営や授業の実践例を知りたい」という意見にどう向き合うか？

（意見の例）「まずはその人の意見を聞く」、「寄り添う、しっかり話を聞く、自分自身がしんどく悩んでいるから教えてほしいという意味。子どもに力を付けてやりたいのか子どもが困るから教えてほしいのかを見極め（てアドバイス）る。」、「勉強する余地を残す」、「あくまでも自分の経験なので、アレンジが必要と言うことを伝える」

Q2. 業務に対する困惑、対応に追われている先生にどう向き合うか？

（意見の例）「和らぐ雰囲気はまずは作る努力をしている」、「業務内容が専門的でわからないことであっても、寄り添うことで同じ動きはできる」、「困っている人に気づける環境を作り、気づく努力をする必要が我々の世代にはあるのかも」

Q3. 互いに「これでいいのか」と省察することは実現可能か？

（意見の例）「互いに関係が深い状況ではないことが多く、人間関係づくりができる時間が少ないので難しい」、「行事などでもルーチン化、硬直化していることを口に出しにくい傾向がある」、「『教えてやらない』という文化が学校にありがち。打破したいところ」

Q1～3について各グループが対話内容を紹介した後、大学教員はコメントする。

例えば、「思い込みがあるかもしれないという自覚があれば、若手に一方的に教えることを問い直すことができることを説明した。」

4. 各グループからのまとめとコメント（意見の例）

- ・言葉を交わす時間を生み出す努力が必要だと感じました。
- ・今学期は、行事に追われていて、みんなが忙しくしています。ゆっくり話す時間も少なく、難しです。
- ・省察の100%をもとめず、まずは一つずつ。
- ・今日の授業の中のことや休み時間の子どもの様子について。少しですが、対話が広がります。
- ・職員室で隣の方との会話でも大きめの声で話して、他のどなたでも会話に入ってもらえるように雑談じみた話をします。

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。

研修後の振り返りでは、「声の大きい先生の意見が通りやすい職場だと思ってきました。今日、『どんな仲間を作りたいのか、どうやって作っていくのか考えている』、『少しずつ仲間を増やしていくことが大事』という意見を聞き、少し元気が出ました。どんな思いでも、どんな意見でも、遠慮せずに言えるような雰囲気作りをしていけたらなあと思っています。」「会話を持って若い教員にアドバイスを送るにしても、こちらに尋ねてくれなければ、何を考えているのかわからない場合もある。また、なんでも責任を持たせてやらさなければ、自分一人でする場合に、責任感を持ってやりとげることができなくなる」といった、所属校の雰囲気、文脈をふまえた「協働の在り方」を構想している回答が得られ、それぞれの立場から自分が置かれている状況を客観視しようとする様子が見えられた。対話では小・中学校両方の教員にとって協働について問い直す必要があると受け止められていた。職場や他の可能性を探り、自分たちが取り組んでいることの意味を問い直す、基準としての「協働」がそれぞれに醸成されてきたことが示唆される。

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。

- ・「若手の考えをどう受け止めるか」を事例としたことで、若手との接し方を手掛かりとした「協働」と「対話」の意義と課題を見出すことができた。
- ・前回の研修内容の振り返りをレポートし、質問や、その後の職場での若手とのかかわり方を想起させ、語らせる場を設定することで、前回の研修での学びを視点とした自己の経験の捉え直しが見えた。
- ・「まずは相手から学ぼうとする姿勢をもつことが必要」と捉えたミドルリーダーは、自らも学ぶ存在として、自分を超えていくことをふまえた接し方、アドバイスの在り方を考えることができていた。

<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 screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a document with Japanese text. The text includes a section titled 'ルーム3' and two questions (Q1 and Q2) with their respective answers. Q1 asks for advice on teaching from scratch, and Q2 asks about handling teachers who feel overwhelmed by their work. The video gallery on the right shows several participants, some with their cameras on and some off. The Zoom control bar at the bottom shows the meeting duration as 1:16:47 / 2:16:30.