

(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③（宍粟市教育研修所教育研究大会） 「教員・保護者・子どもが学び合う宍粟の学校づくり」ー学び合う学校像，子ども像，地域像の提案ー
	開催日時：令和4年1月7日 13時30分～16時20分 開催場所：宍粟市山崎文化会館（宍粟市山崎町鹿沢88-1） 参加人数（総数）と参加者の属性：（約330人） 大学教員3人，市教委関係者10人，市内ミドルリーダー19人，市内教員約300人（半数オンライン参加）

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. 基調提案「研修の概要及び学びの履歴紹介」

本研修では市の教員全員を対象としているので，はじめに4回の研修全体に対する問い「ミドルリーダーはベテランの経験を若手に伝える存在か」，「ミドルリーダーの牽引は学校をよりよくするのか」を示した後，第3回目研修までの概要を説明した。

2. ミドルリーダー研修受講者による提案

「教員・保護者・子どもが学びあう宍粟の学校づくり」～学びあう学校像，子ども像，地域像の提案～

A班：これまで宍粟の教育で大切にされてきたものを3つに絞り，意味づけ価値付けを行った。第一が学級づくりは，居場所のない子，学力の低い子と言った底辺の子どもたちを中心に行う事が受け継がれてきたことを基盤とする人権教育の実践，第二が地域とのつながりを大切に，そして子どもたちが見守られていることを肌で感じるふるさと学習の充実，第三が東井義夫さん齊藤喜博さんの流れを受けた生活綴り方（学級通信や日誌）の実践である。価値ある軸があるわけなので，我々はもう一度しっかりと紐解いて見直し，子どもたちのために同じ方向を見て取り組んでいきたい（図1）。

B班：10年後の市の教育は，「年齢層に偏りがある（教員集団）」，「他市出身の新任が多い」，「20代の職員が半数を占めている学校もある」，「若い職員が極端に少ない学校もある」ことが想定される。そこで。今以上に対話をしながら，協働して取り組む教師集団，試行錯誤しながら未来の宍粟市を担う人材の育成に努め，それぞれの学校がめざす学校像・児童像にむかって取り組んでいくために，①人それぞれの良さを生かし，強みや弱みを理解し，苦手なことを補う「それぞれの強みを生かしながら協働する学校へ」，②コーチングを取り入れつつ，保護者とのかかわり方や成績に関わる場面ではメンタリングが必要である（図2）。

C班：授業や生徒指導，部活動指導や保護者対応などについて「これでよかったのか」と問い直すことはもちろん，「こうすることが正しい」という当たり前を疑い，他に可能性はないだろうかと考える「省察」が大切で，日々悩んだり，わからなかったりすることが多い若手の先生にとっては，周りの先生たちが一緒に考え，一緒に可能性を探っていくことが大切になる。しかし，このような省察をしなければならないのは，何も若い先生だけではなく，経験年数にかかわらず，全ての先生がいつも，何事に対しても「省察」を行うことが必要。そして，一人でするのではなく，誰かと一緒に考える省察が大切であり，そのことが「協働」と言える（図3）。

D班：今のミドル世代が少ない状況を考えると，10年後はまなびの機会を多く作れない。そのため，ミドル世代がより意識を高めて協働する必要がある。学校規模適正化が進み学校数，教職員数が減る。そうなってくると，働く仲間が減ることになり，職場で悩み事や教育実践について語り合うことが難しくなる。行事や学習で新しいことをするときには今必要だと考えて計画している。しかし，年数が経てばその意味合いを理解している人が学校からいなくなる。その都度，本当に必要なのか，今の子どもたちに合っているのか。ということ問い続けていきたい。同じように決まっているからからの脱却も必要で，みんなが水平な立場で考え，自分たちの取り組んでいることを問い直し，議論することを大切にしていきたい（図4）。

3. 総括と提案

提案を受けて大学教員による総括を行った（成果として下に示す）。

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。

・本研修会全体（4回）を通して，「独りよがりではいけない」という認識をもてたこと，「協働の在り方」に問いをもてたこと，「雰囲気を変えたい」動機があること，「今，まず我々に求められているのは，同僚，児童，地

- 域などの声にいかにかに耳を傾け、学校チームとしての現状を的確に知る」ことに気づき、意識化できてきている。
- ・オンライン参加により、双方向からの対話ができただことで多人数参加型の研修を示せた。
 - ・ミドルリーダー提言としてまとめる行為自体が共同そのものであり、こうした取り組みを継続的に進めていくことで、研修だけではなく実践（教師生活）の意味を問い直せることが共通理解できた。

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。

- ・これまでの研修内容をふまえ、共通の課題として「10年後の宍粟の教育像」を語り合う場（パネルディスカッション）を設けたことで、市の教員全体での協働的な営みの促進が主張できた。
- ・ミドルリーダーそれぞれが、自ら教育の実態を分析し、共通の課題として俎上に載せたことで、それぞれの学校の課題を「地域全体の課題」として捉えられた。
- ・コロナ禍において市の教員全体が参集困難であったが、全校とオンラインでつなぐことで、リスク回避とともに、教員同士の対話が常にできる状態で研修が開催できた。

<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。



図1 基調提案の様子



図2 グループ提言の様子

教職員のキャリアラム（1年間） 3年間のキャリア形成

4月	5月	6月	3月
	国語	算数	
学級事務	保護者対応	授業作り	
学級事務	保護者対応		

即実践につながるものから優先 → 選択肢を増やす
自分ならどうするか。→ 選び取るのは自分

宍粟の教育（大切にされてきたもの）

- 人権学習の実践（底辺の子を核とした学級づくり） → 子どもたちとのつながり
- ふるさと学習（ふるさとへの誇り） → 地域とのつながり
- 生活綴り方（通信・日誌） → 保護者とのつながり

図③ グループの提言例1（抜粋）

10年後の宍粟市

バラバラな学校 課題 トップダウン

相談できない 抱え込み 不安

関わり合い

リーダー ↔ 若手 学校 ↔ 学校

研修のまとめ

■ 10年後の宍粟市で「学び合う学校を創る」ために何が必要なのか…。明確な答えはありません。しかし、今回の研修で、どのような状況になっても、関わり合うことを大切に、自己省察や学校の現状の省察をくり返すことでよりよい学校にしていける必要があると感じました。みなさんも10年後の宍粟市がどうなっているのか、学び合う学校を創るためにはどうすればいいのかを考えてみてください。そして、みんなで語り合しましょう。

図④グループの提言例2（抜粋）