

(3) ②様式第3号-2 (報告書)

NITS・教職大学院・教 育委員会等	実施機関名・連携機関名 国立大学法人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
コラボ研修プログラム	事業名：【NITS・福井大学連合教職大学院コラボ研修】 協働探究ラウンドテーブル 2024・JALOODA との対話 4・直観的判断力が切り開く世界とは？
支援事業報告書	研修等名：【NITS・福井大学連合教職大学院コラボ研修】 協働探究ラウンドテーブル 2024・JALOODA との対話 4・直観的判断力が切り開く世界とは？ 開催日時：令和6年10月20日(日) 13:00~16:30(12:30 受付開始) 開催場所：静岡県立駿河総合高等学校・静岡県立静岡特別支援学校南の丘分校 (両校ともに、静岡県静岡市駿河区有東 3-4-17) 参加人数(総数)と参加者の属性：(107人) 教師(管理職含) 32人、高校生 58人、研究者 6人、 教育行政関係 7人、民間(保護者含) 4人

目的：

連合教職大学院では、2019 年より、高校の中堅教師を対象とし、生徒と教師が共通の課題について対話を重ねながら理解を深めていく教員研修を開発してきた。教師は生徒から学ぶ。それならば、教師が生徒とともに学び合いながら、自律的学習者としての資質・能力を磨き上げる研修が必要となる。このような問題意識で開発したのが「協働探究ラウンドテーブル」である。

本申請事業の目的は、直観的判断力(瞬時に全体構造を大まかに捉える)の世界に目を向けさせ、そこにある積極的な要素、つまり質の高い実践(研修設計や学習指導)に欠かせない要素を抽出し、言語化する探究的対話を通じて、各自の中にある直観的判断力の再構成と探究型研修・学習のイメージの再構成を支え促すことにより、自律的学習者としての資質・能力を磨き上げることにある。

なぜ、直観的判断力なのか。VUCA と言われるように目まぐるしく変転する予測困難な時代においては、手持ちの発想、知識・技能そして戦略を用いて、行動しながら考えることが中心になる。そのため、その場ないし状況における判断は、論理的判断力というよりも、直観的判断力の質に大きく左右される。私たちを直観的判断力の世界に導いたのは、日本航空株式会社における JALOODA の取り組み(社員研修)である。本申請事業でも、これまでの3回と同様に、同社の経営企画本部経営戦略部(産学連携担当)に協力いただいた。

なぜ、静岡で開催したのか。21 世紀は inclusion で diversity な社会(多様性を前提とし、活かしあう社会)でもある。そうであるならば、「異質な他者」とともに生きていくことに責任を持つことを、多様性の中で学ぶことができる環境設計が欠かせない。そこで、静岡県立駿河総合高等学校と同じ敷地にある静岡県立静岡特別支援学校南が丘分校に協力していただいた。同校が取り組んでいる「共生教育」の視点を組み込んだのである。

内容：

3つのSessionで構成した。Session1は「直観的判断力の世界へようこそ」である。アイスブレイクとワークショップを統一的に実現したSessionである。高校生と教師・おとなを混在させた5人一組で構成されたグループで展開した。ラウンドテーブルの説明、本日のテーマおよび展開について説明した後、ボードゲーム『みんなでぼんこつペイント』に着想を得て研究開発したドローイングゲームを行った。誰もが有していて、その存在について気づいているものの、じっくりと吟味したことがない直観的判断力を可視化するためである。

Session2は「直観的判断力をめぐる対話」である。はじめに、Session1を通じて感じ考えたことを交えながら自己紹介をした。直観的判断力の特徴(自他に共通すること、独自のもの)、論理的判断力との違い、直観的判断力の磨き上げ方などについて意見が交わされた。各グループにおける話を全体で共有した上で、直感と直観の違いについて話し合ってもらった。各グループにおける話を共有した上で、その違いについて、例えば、直感は感覚・感情による判断であり、時間軸は現在にあるが、直観は経験に基づいた状況分析と論理的思考による判断であり、時間軸は過去・現在・未来である、というように整理をしていった。

短い休憩を挟んだ後、Session3「直観的判断力が切り開く世界」へと展開した。仕事において発揮されている直観的判断力について理解を深めるために、3人に登壇者を招き入れた。一人目は、片桐潔志氏である。日本航空株式会社(JAL)の意識改革推進部で人材育成にあたりとともに現役の機長でもある。JALOODA(社員研修)について話していただいた。二人目は、現代美術作家であり、奈良市立一条高校教諭である佐藤隼氏である。「空間収集シリーズ」という作品を具体例として、作品制作において発揮されている直観的判断力について語ってもらった。三人目は、高森雄登氏である。静岡県立静岡特別支援学校南の丘分校で教諭として勤務された後、障害者福祉事業運営会社を立ち上げ、障害者のもつ独自の才能を表現の世界につなげる現在の活動に至る歩みを支えている直観的判断力について話していただいた。

三人によるトークセッションを行った後、各グループで「直観的判断力の土台にあるものとは？」というテーマで話

し合いを行った。その結果をフリップに書いてもらい、登壇者 3 人によるコメントを交えながら全体で共有し、直観的判断力を磨くことによって広がる世界について理解を深めていった。

リフレクションでは、今日の学びの経験を形象化するために、今日のラウンドテーブルを通して感じ考えたことをグループならびに個人で言語化した上で、「静岡ラウンドいろは歌留多」をつくった。

後日、研修効果を検証するために実施した Google フォームによる参加者評価アンケートの結果とともに、完成した「静岡ラウンドいろは歌留多」を共有した。また、本事業に協力いただいた JAL の片桐氏、大村氏とともに、事後アンケートの分析、これまでに実施した 3 回の事後アンケートとの比較を踏まえて、成果と課題、今後の連携のあり方について意見交換を行った。

成果：

事後アンケートの結果（回収率：全体 74.8%、大人 75.5%、高校生 74.1%）は次の通りである。

本事業の全体的評価について、「たいへんよかった」「よかった」「ふつう」「やや、ものたり なかった」「ものたりなかった」の 5 項目から 1 つを選択してもらった。回答は「たいへんよかった」「よかった」と答えたものばかりだった。結果は、右のである。「たいへんよかった」が 80%を超える高い満足度であった。質的評価として、「何を学んだと考えるか」と尋ね、記述してもらった。大人（教師）の回答としては「自分の今までの行動を振り返るよい機会になった」「よい問いがあると、大人も生徒も同じように困り、それぞれが考え始めて学びの場が創られ、訥々とことばにすることで対話が始まることを体験し、学んだ」というように、実践の振り返り、探究的な学びのイメージをつかんだという記述が多かった。生徒の回答としては、「様々な立場の人同士で話し合うことの重要性に気づいた」「自分の考え方、世界観をもつことが直観的な判断力につながっていくことを学んだ」「自分をもっと信じていいんだなと思った」などというように、他者と協働することや生き方をつくることに関する記述が特徴的であった。

なお、静岡県立静岡特別支援学校南が丘分校から参加した 5 名の生徒については聞き取りを行った。「ゲームが楽しかった」「いろんな人の考えを知れた」という一方で、「グループの人とのコミュニケーション」「直感と直観の違い」「カルタづくり」が難しかったと語った。しかし、困難を感じているとき、グループのメンバーが支援してくれたので置いてきぼりになることはなかったと語った。言語操作（コミュニケーションや観念的思考）を要する部分については、工夫を要するものの、困難な状況が生じたときの行為によって、グループにおける inclusion で diversity な社会についての理解が実践的に深まることも伺えたと言える。

「NITS からの提案（第一次）」との関連における研修担当者としての気付き

- (1)「協働探究ラウンドテーブル」の問題意識は、NITS が提案する「探究型研修」の問題意識と重なっている。本事業では、参加者を「主語」とした研修を通じて、「探究心を持ちつつ自律的に学ぶ」資質・能力の「形成・深化を支援する」ことができたと考える。
- (2)「探究型研修」や「探究的な学習」における学習指導の有力な方法の一つがファシリテーションである。ファシリテーションでは、各自が持ち合わせている論理的判断力よりも、直観的判断力が優位する局面が多い。それにも拘らず、直観的判断力をテーマとする研修はなされて来なかった。「NITS からの提案」は、このような新しい研修テーマを設定できるようにしたと言える。
- (3)本事業では、個から始まり、グループ対話、全体対話を経て、再び個に戻っていく設計を採用している。この設計方法は「提案」で示されている「探究型研修」の展開例を具体化したものである。

アイデアや工夫したこと：

- (1)研修会場が有している資源や人材を環境設計として活用すること、つまり、その場ならではの持ち味を活かして研修を設計したことである。
- (2)研修設計に関心を持つ教師に設計過程に関与してもらったことである。その成果の一つが Session1 のドローイングゲームである。
- (3)グループ対話が円滑にすすむようにグループの全体配置をふまえて、9 名のファシリテーターを配置した。
- (4)研修効果をより客観的に捉えるために JAL 経営戦略部の大村美保氏に参与観察をお願いしたことである。

