

(3) ②様式第3号-2 (報告書)

※文字のフォント、大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。

※写真は、進行プログラムに沿って適宜、右ページに簡単な説明文を添えて貼り付けてください。

※必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

NITS・教職大学院・教 育委員会等	実施機関名・連携機関名 大分大学教職大学院
コラボ研修プログラム	事業名：令和6年度大分大学教職大学院セミナー
支援事業報告書	研修等名：【NITS・大分大学教職大学院コラボ研修】 社会に開かれた教育課程を実現する学校改善と教育実践 ～新たな研修観に迫る教職大学院の試み～
	開催日時：令和6年7月27日 14:30～17:00 開催場所：大分大学教職大学院（大分県大分市大字旦野原700番地） 参加人数（総数）と参加者の属性：（46人）大学教員17人、現職教員（管理職）15人、院生14人

目的：

本研修の目的は、①教職大学院の学修が学校現場とどうつながり、生かされているのか、②学校現場は教職大学院に何を期待しているのか、を軸にしなから、学校改善に向けた教育実践を、参加者全員で探究することであった。参加者の対話の題材として、「修了生による、在学中の教育実践研究が現在の管理職業務にどうつながっているか」、「在学生による、教職大学院との連携で実現される『総合学習』の形（カリマネ含む）」という2つの実践報告を取り上げた。本研修は知識・技術の伝達を意図するものではなく、「学校改善等を目的とする研修がスムーズに学校現場に浸透しないのはなぜか」、「社会に開かれた教育課程に迫れるはずの『総合学習』が結果的に学級に閉じてしまっているのはなぜか」等について、参加者の実感に基づいた議論をすることで、新たな扉を開こうとするものである。対話や議論の進め方にも配慮しつつ、8グループ全てで教職大学院の教員をファシリテーターに充てて、課題の本質に迫ることとした。

内容：※全体発表の内容をテブ起こしするなど、具体的に記載してください。

実践報告①では、本学修了生の松原圭一郎教頭（日田市立石井小学校）から、「他者の評価を意識した学校評価から、学校改善に向けた全員参加の学校評価に変えようとする1年半の取組の経過報告があった。教職員の話し合いの中で、「学力未定着を克服する組織的な授業改善」が重点目標に設定され、課題探究型の校内研修へと転換を図った経緯が紹介された。その際、教職大学院で学んだ「SWOT分析」や「ループリック評価」、「ダブル・ループ学習」等を組織内へ浸透させることに注力した、と苦労や工夫の報告もあった。

実践報告②では、本学在学生の平嶋拓人さん・宮川凌大さんから、「地域を教材とする『総合学習』の中で院生だからできるフィールドワークを通じて、教科書のない授業の奥行きをつくる取組の報告があった。（この奥行きに関しては、本学の省察の時間の質・量の豊かさとも直結している。）これは校長の学校経営の課題でもあるカリキュラム・マネジメントにもつながり、実践実習校と教職大学院との Win-Win のひとつの形とも捉えられた。加えて、学校の所在する自治体の施策と関連させることで行政からの支援がもらえることも経験できたという。

広島大学の曾余田浩史教授の「学校評価の基本的構造」の解説と、実践報告①と絡め「子どもの声を取り戻そう」というコンセプトが学校づくりにどう影響や効果をもたらしているのかという問いが、次のグループ討議の空気を作った。九州大学の田上哲教授の実践報告②を踏まえ「実践とは学修と研究に媒介されるものであり、創造性と倫理性を兼ね備えた実践こそが真の授業である」という捉えも参加者をうならせ、次の展開につながった。

成果：※参加者の声など客観的な情報・データとともに記載して下さい。

例えば、「教職大学院で陥りがちな『研究のための単元か、児童のための単元か』という問いを二項対立で捉えるのではなく、視点として捉えることの重要性を感じた」という感想があったように、「良い・悪い」で性急に判断してしまいがちな学校現場のコミュニケーションを見直そうとする意識の変化が感じられた。また、「現場では即判断・即解決という流れがあり、じっくり考えることがあまりないことが思い知らされた。脳はとても疲れるが、学問を背景にした学びの重要性を感じた」という感想も、教員の実感を伴う正直なものであった。一方で、これが学校現場の実態であるとするならば、「問題や課題の本質に迫れる」時間と場をどう確保するかは見逃げせない課題でもある。

質の高い研修を目指そうとすれば、「どのような問いを投げかけるか」がとても重要になる。その後のグループでの討議や対話の成否を決めると言ってもよい。また、低い方に流れがちな議論の水準を保つには、参加者任せでは限界がある。特に現場で日々実践している現職教員ほど、実践（問題・課題）の交流にとどまり、ダブル・ループ学習には届かないことが多い。今回は「問の質を高める」ことによって、研修の質を上げることに拘り、一定の成果が出せたと考えている。

「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づき

第一次提案の中にある「研修デザインの三角形」に関連づけて、担当者としての気づきをまとめたい。

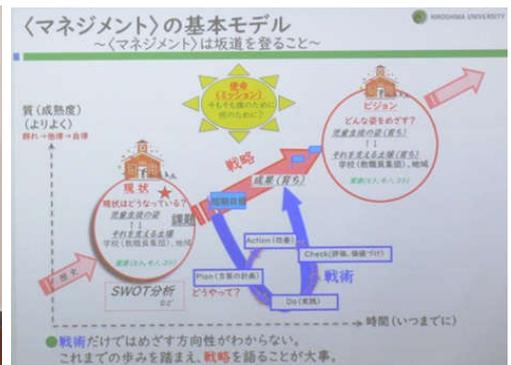
今回の研修目標は、目的に掲げたように、「学校改善等を目的とする研修がスムーズに学校現場に浸透しないのはなぜか」、「社会に開かれた教育課程に迫れるはずの『総合学習』が結果的に学級に閉じてしまっているのはなぜか」等を参加者全体で考え、学校に持ち帰られる成果を生み出すことであった。想定しているのはアウトカムであったため、現時点での検証は困難である。（唯一、松原氏の実践報告に学修のアウトカムが含まれていた。）

この研修目標に近づけるために、研修内容と研修方法（そこから導かれるプロセス）への工夫を施した。内容には2本の実践報告と2名の講師の実践を捉える観察眼がそれに該当する。実践を共有するには、分析軸が必要であり、ひとまずそこから物事を眺めてみる（観察眼から読み解いた講評）が必要である。研修の方法としては討議や対話であるが、実は「分析軸×本質的な問いかけ」が方法をも規定することに気がついた。すなわち、研修目標（見通し）に至るプロセスは方法からではなく、問いかけから描かれるということである。

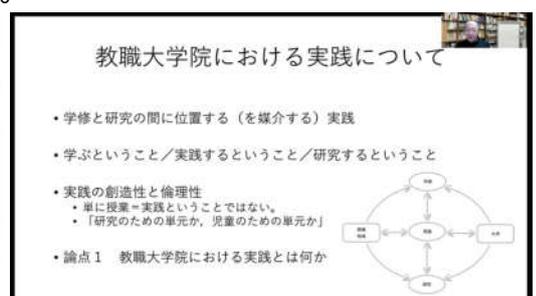
その場合、参加者の主体性は必要であるが、研修という制約上、内容や方法まで主体性に委ねるわけにはいかない。そこで、経験豊かな専門家の問いかけと、議論の動きに繊細に反応し伴走するファシリテーターの役割が不可欠となる。ここに教職大学院の教員を配置したのだが、これら教員の学びも見逃せない。このことは、今後の授業内容・方法へ成果をもたらすとともに、問いかけの質をさらに高める必要性を実感することにつながった。情緒的な表現となってしまうが、質の高い問いかけは「参加者の目の色と参加の姿勢を変える」、この実感は教員間で共有された。

アイデアや工夫したこと： ※実際の様子がより分かるよう、必要に応じて写真や図を用いて説明してください。

2名の講師には、事前に発表資料をデータにて送付し、発表内容の分析とそこから導かれる問いかけを軸にコメントをいただくよう依頼をした。その問いかけは、多少難易度は上がるとしても、本質的な思考につながるようなものとなるよう、検討してもらった。例えば、曾余田教授からは学校で掲げる「コンセプト」がどこから導かれ、どこに向かって収斂していくのか、その見通しがなくてはならない。それを学校改善に結びつけるには、右図のような分析軸となる概念・プロセスが必要であるとの示唆をもらった。



続いて、田上教授からは、教職大学院の在り方や役割に引き付けた実践の見方について示唆をいただいた。実践の概念整理はとて難易度の高いものであった。参加者に強く伝わったメッセージは「授業をしていれば、それが実践だ、という認識は誤っている」ということであった。この問いかけが、参加者の「もやもや」を最高潮にもっていったと言っても過言ではない。「実践に切に求められるのは、創造性と倫理性である」という揺さぶりが、参加者の言葉を絞り出す上で効果的であった。



グループ討議における工夫は、4～5人のグループにファシリテーター（本学教員）を付け、運営や進行を担ったことである。この人数であれば全員が議論に参画でき、傍観者ではいられない。問いかけの質と相俟って、緊張感のある討議の場になったことは参加者の言葉からも明らかであった。

