

### (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こと。

※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ること。

※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 以下とすること。

NITS・教職大学院・教 育委員会等 コラボ研修プログラム 支援事業報告書	実施機関名・連携機関名 大分大学教職大学院
	事業名：【NITS・大分大学教職大学院コラボ研修】 学校現場の課題を深掘りする ～良質な「問いかけ」を通して～
	開催日時：令和7年7月26日 14:15～17:00 開催場所：大分大学（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：（51人）大学教員16人、現職教員22人、院生11人、他2人

#### 目的：

本研修は、大分県内の教育委員会・学校に向けて、本学教職大学院での学修成果が地域でどのように生かされているのか、本学での教育実践・研究が学校現場と結びつきどのような成果を生み出しているのか、について周知する取組でもある。今年度は、さらに踏み込んで、実際に修了生が勤務する学校の課題を題材としながら、学校知と大学知を連関させる研修を企画した。参加者の実践観・研修観を揺さぶるための「良質な問いかけ」を意識し、学校経営と学級経営の専門家を招聘し、実践研究発表の講評とともにグループ討議の論点・視点となるような「問い」を投げかけてもらうことを目論んだ。また、「NITS からの提案」にある研修観の転換についても同時に意識するよう心がけ、単に実践研究発表を素材とした質疑応答や講評は最小限に留め、あくまでも参加者（主体）の討議から導き出される「創発的な知」を追究することに主眼を置いた。

#### 内容：

実践研究発表①は、修了生の若杉健志教頭（大分市立豊府小学校）から、「教職大学院での学びと学校との接続」と題する、同氏が手がけた学校改善への取組とその後の展開についてであった。「学習する組織」（P.センゲ）の理論を援用し、人材育成や組織開発に迫る実践である。大規模校ならではの学年団の自己完結体制を打破するために、自律的な課題共有の場としての「学年主任会」を立ち上げた。愚痴の出し合いから始まった会が、時を経るにつれ対話の場へと高まり、いつしか若手教員の育成について全体で話し合えるようになり、組織の風通しがよくなった。新たな場の設定には困難が生じるが、丁寧に対応することで切り抜けられた。

実践研究発表②は、同じく修了生の松村優吾教諭・岡田侑樹教諭（中津市立小楠小学校）から、「教職大学院修了生の学級経営ヒストリー」と題する、両氏の採用1校目での学級経営への格闘の記録であった。いずれも大学院時代にはひとりひとりの児童を大切に作る学級経営を軸に研究を進め、実習での観察記録を丁寧に分析してきたのだが、学校の実態は異なっていた。まずは授業規律の確立であり、それが先輩教員による新任教員を測る物差しであるかのように思えた。そのため児童に厳しく接するが、全く上手くいかない。そこで、児童に元気があるのであれば児童を信じて授業を組み立てればいいのか、とアプローチの方法を変えてみた。象徴的な授業実践としては、ワールドカフェ形式で学び合う算数の授業を実施し、想定外の手応えを手にした。ここで大学院での研究が思い起こされ、自分なりの解決の糸口が見えてきた、という実践であった。

発表①を踏まえて、川崎医療福祉大学の諏訪英広教授から、若杉氏の大学院時代の実践研究について、所属する学校組織への的確な課題認識とその解決の方略が一致するとともに優れた実践研究であったことの評価と、それが教頭に昇任した後も、「組織の風通し」を意識した実践へと発展していることについて、その一貫性の重要性についての指摘があった。そしてグループ討議の視点として、「組織をつなごうとする際の管理職とミドルリーダーの役割や関係」に着目してはどうか、という示唆があった。

発表②を踏まえて、愛媛大学の白松賢教授から、松村氏・岡田氏の教育実践について、若手新任教員のありのままの取組を自己開示してくれた勇気に賞賛が送られた。学級経営は人が人を動かす営みであるため、そもそも正解があるわけではない。人と人の組合せや相性も関係する。児童がじっとしていることが優れた学級経営なのか、時代の変化を踏まえて再考する必要がある。児童が求める若手新任教員の姿を想像しつつ、そこから徐々に児童との関係性を学び取れるような、そういった学校であるべきではないか。グループ討議では改めて、若手教員の特性を生かした人材育成の在り方について検討してはどうかという示唆があった。

ふたつの討議の視点をもらい、現職教員2グループと若手教員＋学卒院生5グループでの討議を行った。特に今回は、学卒院生にとって身近な修了生の実践を題材に討議したため、学校が組織的に若手教員をどう育成するか検討することができ、実り多き討議となった。全体総括では学卒院生が自発的に語り、修了生の若手教員がそれを受け、講師が整理するという、インタラクティブな全体会となり、研修の成果を物語ることとなった。

**成果：** ※参加者の声など客観的な情報・データとともに記載すること。

成果についてはすでに「内容」のところに記述しているので、そちらを参照して欲しい。特に、経験の浅い学卒院生が最後のまとめの議論を先導する発言があったこと自体、大きな成果であったと言えるであろう。

事後のアンケートで、「専門性の高い先生方と繋がりができたことが収穫であった。」「今回のような対話ができるよう、教職大学院に気軽に校内研修の指導をしていただける仕組みがあるとよいと感じた。」「校内研究の活性化についてご指導をいただきたい。」などの修了生を中心とした現職教員からの訴えが直接届けられたことは、教職大学院の役割を再考する上で、かつ存在意義の認識を広げる上でも効果的であったと考えている。

## 「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付き

大分大学教職大学院の教育信念は「いかに良質の問いを院生に投げかけ、真の気づきや学びを引き出すか」であり、今回の研修でもそこにプライオリティを求めた。研修の素材として、①「大規模校における人材育成と組織開発を、学年主任会（ミドルリーダー会）の意思疎通を図ることで達成しようとした取組」と②「若手教員が学級経営において陥りがちな、授業規律を成立させるための指導の超克」の2点を修了生に提示してもらった。①は大学院の学びと学校での取組が、ゼミにおける深い省察を通して成果につながった好事例、②は経験の浅い若手教員の苦悩から解放に導かれる（かといって完成ではない）実践を赤裸々に語った好事例、という対照的なものであった。

これらの発表から導かれたふたつの「問い」を軸にグループ討議に移っていったが、深い学びに至ったのは若手教員と学卒院生で構成されるグループであった。もちろん、「問い」をうまくさばいたファシリテーター（本学教員）の役割も大きかった。それを差し引いても、前のめりに議論に加わる若者の姿には感銘を受けた。学校現場では「うまくいかない」ことの方が多いのであろうし、その事実に向き合い、試行錯誤しながらどう乗り越えていくか、ということが問われているのである。その中でこそ教員が成長していくイメージができたことに大きな意味を見出すことができた。研修とは何か、と問われたら、安易に答えや解決策を見つけようとするのではなく、目の前の苦難をどう乗り越えていこうとするか、その強い意志を創り出すことではないか、と今なら答えるであろう。

## アイデアや工夫したこと：

2人の講師には、事前に発表者の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準備してもらうよう依頼をした。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、諏訪教授からは「組織をつなごうとする際の管理職とミドルリーダーの役割や関係」に着目するよう示唆があった。これはミドルの存在のみでできる取組ではなかったからだ。続いて、白松教授からは、敢えて児童の年齢に最も近い「若手教員の特性を生かした人材育成の在り方」について、ミドルやベテランが「一緒に悩み考えること」を議論に組み込むことの示唆をもらった。

グループ討議における進行の工夫としては、4～5人のグループにファシリテーター

（本学教員）を1名付け、運営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。もっとも、実践研究発表の内容と講師からの問いかけの質が高かった（討議の方向性が明確であった）ため、ファシリテーターの役割は限定的なものとなっていたようである。討議の様子について、幾分談笑も含まれてはいたが、どちらかという緊張感や真剣さの方が勝っていたように感じる。それは参加者が討議において、自分事として受け止め発言していたからにほかならない。NITS の研修観の転換に貢献できる取組ではなかったかと受け止めている。



修了生(学卒院生)の発表の様子



講師による講評と問いの提示



身を乗り出して討議するグループの様子



学卒院生の率直な意見表明