

# 日本教職大学院協会研究大会への参加報告

小川 彩 (学校経営コース令和6年度入学)

## 1 はじめに

令和7年12月13日(土)・14日(日)の2日間にわたり、秋田大学手形キャンパスで、令和7年度日本教職大学院協会研究大会が開催された。本大会は、全国教職大学院における実践研究の最前線を共有し、理論と実践を往還する学びを目指す大学院生や研究者が教育現場の諸課題に対する新たな知見や示唆の創出を目標としている。

研究大会は、秋田大学での対面形式と、オンラインのハイブリット形式で開催された。開催数日前にキャンパス内に熊が出たり、両日は暴風や降雪による悪天候により交通機関が心配されたりしたが、大会は無事に開催された。

私は今回、新潟大学教職大学院の院生代表という大役を仰せつかり、日頃取り組んでいる実践研究の成果を発表した。夏から準備を始めたが、校務を続けながらの研究活動であった。指導教員のご指導を支えに、大学院での学びを全国に発信する機会を得た。本稿では著者のポスターセッション発表概要と、全体会での講演やパネルディスカッションからの学びについて報告する。

## 2 発表の概要

大会2日目の午後に行われたポスターセッション第14分科会では、著者が会場での唯一の対面発表者となり、参加者はオンライン参加を含めて約30名であった。大学教員や現職教員、大学院生がZoomミーティングに参加する活発な研究交流が行われた。実践研究テーマは「高等特別支援学校における校内研修による教員の専門性向上―若手・中堅教員対象の「語り合いカフェ」の実践から―」であった。

発表では、まず、高等特別支援学校における教育課程の壁によって教員間の交流が遮断されがちな現状や、若手中堅教員が抱える孤独感という課題を提示した。教員が抱える多忙感や孤立感に着目し、既存の伝達型研修ではない、心理的安全性(psychological safety) (Edmondson, 1999)を保障する「語り合いカフェ」の実践報告を行った。図1にカフェの参加人数を示した。夏は冷たく冬は温かい飲み物を片手に、リラックスした空間で、「今、自分が感じていること」を言葉にするプロ

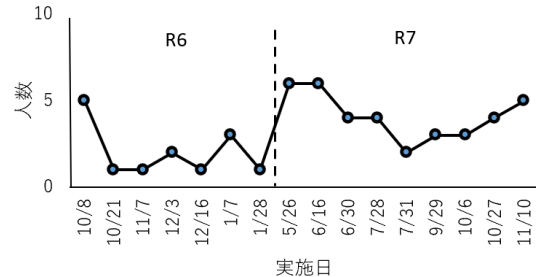


図1 R6・R7年度のカフェの参加者数

セスの重要性や組織にもたらす効果を、スライドを用いて発表した。カフェを設置し、心理的安全性を高めることで、教員同士の協働性がどう高まったかを、表1、表2のアンケート結果や半構造化面接の分析データをもとに報告した。

表1 事後アンケートの質問項目

項目	質問
1	研修時間(30分)が長かった(※)
2	同僚と校内の課題について話し合えた
3	今後の自分の行動が変わるだろうと感じた
4	実践につながる学びができた
5	さらに聞きたい・話したいことはなかった(※)
6	自分のニーズに合わない内容が多かった(※)
7	解決の糸口や新たなアプローチを学べた
8	自分の考え方や実践について振り返ることができた
9	指導方法や支援方法について新たな視座が得られた
10	同僚の視点から新たな気づきを得られた
11	日頃から同僚にアドバイスを求めたりできない(※)
12	発言しにくい発言があった(※)
13	他のクラスを知って視野が広がった
14	生徒、保護者、教員との関わり方を具体的に考えられるようになった
15	今後何を学んでいくべきかヒントを得た
16	話を聞くだけでは改善点が見つけにくい(※)
17	研修の参加が他業務を滞らせた(※)

※印は非達成項目であり、逆転算出で計算した

表2 事後アンケートの平均値

回答者	C	D	E	I	J	K	N	O	P		
項目	参加数	3	3	2	3	3	1	2	2	3	平均
1		4.0	4.7	4.0	3.7	4.3	5.0	4.5	4.0	4.3	4.3
2		4.0	4.0	3.0	4.0	4.3	4.0	4.0	3.5	3.7	3.8
3		3.0	4.0	2.0	3.0	3.7	4.0	3.0	3.0	2.7	3.1
4		3.7	4.0	3.0	3.0	3.7	4.0	3.0	3.0	3.0	3.4
5		4.0	4.7	4.0	3.7	4.3	4.0	4.5	2.0	4.7	4.0
6		4.7	4.7	4.5	3.3	4.3	4.0	3.5	4.0	5.0	4.2
7		4.0	3.7	2.5	3.7	4.0	4.0	3.0	3.0	2.7	3.4
8		4.3	3.7	4.0	3.7	3.7	4.0	4.0	2.5	3.3	3.7
9		3.3	4.0	3.0	3.7	4.0	4.0	4.5	3.5	3.7	3.7
10		3.0	1.0	1.0	3.3	1.7	2.0	3.0	1.5	1.7	2.0
11		3.7	5.0	4.5	4.0	5.0	3.0	3.5	4.5	4.7	4.2
12		2.3	1.3	2.0	2.7	2.3	2.0	3.5	1.5	1.7	2.1
13		3.0	3.3	3.0	3.0	3.3	4.0	3.5	3.5	3.0	3.3
14		4.3	3.7	2.5	3.0	4.0	4.0	4.5	3.0	4.0	3.7
15		1.7	1.3	3.0	2.7	2.0	1.0	1.0	2.5	1.3	1.8
16		2.7	4.7	3.5	3.3	4.3	3.0	4.0	5.0	4.7	3.9
17		2.0	2.3	3.5	3.0	2.3	2.0	2.5	2.5	2.7	2.5
平均		3.4	3.5	3.1	3.3	3.6	3.4	3.5	3.1	3.3	

事後アンケートから、研修は長くはない（項目 1 ※）の回答が多かったが、他業務への影響（項目 17 ※）では多くが懸念していた。同僚と校内について話し合えた（項目 2）は平均 3.9 と比較的高かったが、今後の学びのヒント（項目 15）は 1.8 と低かった。さらに聞きたいこと（項目 5 ※）は 4.0 であったが、自分のニーズ合っていた（項目 6 ※）が 4.4 であったことから、話し合いは有意義で、ニーズに沿ったものと考えられる。

R7 年 7 月に、カフェに参加した 8 名に 1 人 30 分程度の半構造化面接を実施した。主な調査内容は、課題認識、OJT や日常の学び、今後の学びと期待の 3 つであった。表 3 に面接での発言を示した。参加者からカフェでの学びや気持ちの拠り所であるなどの発言が聞かれた。カフェを通じて、他類型の学習や支援に興味をもったり、他の教員へ歩み寄りやすくなったりしたという発言が聞かれた。具体的に学びたいことが明確な参加者が多く、日頃からインターネットや本などからの学びを得ていることが認められた。一方で、現状の校内での学びには満足はしておらず、要望や期待などが聞かれた。

表3 面接での発言（抜粋）

カテゴリー	ラベル	発言
課題認識	生徒・保護者対応	「手出したくて出しているわけじゃない…」(E)
	情報共有連携	「教員間連携…共通した手立て…思いのずれ」(C)
	困難な場面	「進路の福祉系のこと勉強しなきゃなって」(J)
	教科学習	「どこにゴールを持っていけばいいか」(N)
カフェ後の変化	役割	「立場によって関わり方って違ってくる」(I)
	自身の課題	「時間の確保がなかなかできない」(P)
OJTや日常の学び	若手教員との関わり	「何か悩んでること、同じなんだなって」(N)
	他類型の理解	「フィールドが全然違うっていうか…できるかな」(D)
	視野の広がり	「どういう対応しているのかとか、すごく面白い」(P)
	気持ちの変化	「ちょっと何だろう、勇気が出る」(I)
今後の学びと期待	OJT (見る働き方)	「言葉の魔法で…かなり実践させてもらいました」(D)
	OJT (聞く伝え方)	「スライドの構成とかも結構参考になりますね」(E)
	学びの本	「見通しをもって計画されている方々がすごい」(E)
	研修	「若い子たちの…最近刺激を、学びにもなって」(C)
今後の学びと期待	OJT (聞き手)	「日常的に…指導観なども含め話しています」(O)
	SNS	「違う経験の方から…言われるのは新鮮」(D)
	外から YouTube の学び	「ご指導…少なくなっていることに戸惑いがある」(C)
	研修	「SNS、InstagramとかXとか」(I)
今後の学びと期待	知的障害児への支援	「分からなくても言いたいことは分かる」(I)
	特別支援の他領域	「気になる本があったら読んだり」(D)
	研修方法や内容	「オンラインでサークルみたいなのに入ってる」(C)
	管理職への期待	「発達特性障害特性について、学んでおかなきゃ」(P)
今後の学びと期待	期待	「5 領域…いろんな知識を築きたいな強みが欲しい」(C)
	人事異動	「いろんな先生方の何か取り組みを知りたい」(E)
	期待	「課題は出すけど一緒に考えてくださるスタイル」(D)
今後の学びと期待	期待	「研修してほしい」(C) 「授業参観させてほしい」(P)
	人事異動	「小中高いろんなところ回る…特支はいろんなところ行く」(J)

カフェを通じて、他の教員との関わりが持てることや学校の課題を共有する意義を感じた参加者がいた。「研修を増やしてほしい」「他類型の授業参観をしたい」などの前向きで具体的な学びへの意欲も聞かれた。自身の学びや働き方についてもカフェでの話りの影響を感じている参加者がいた。しかし、業務の多忙から、30 分のカフェ形式であっても参加が難しいと話した参加者もいた。面接での発言では、「話を聞いてもらうことで心が救われた」「前向きに考えるヒントを得た」「気分

わずに話ができる環境」「共感してもらえる機会」「刺激を受ける機会」といった肯定的な発言が多かった。参加者の自由な発言を尊重し、教員間で自身の実践を振り返り価値づけたと考えられる。研修のメリットや効果を校内でアピールすることが重要で今後の課題と考えられる。

### 3 協議からの学び

本大会での協議を通じて、自分が取り組んだ実践や研究を客観視することができた。今後の教職人生の指針となる多くの肯定的な意見を得ることができた。以下、大会を通じて得た学びを「自らの発表を通じた学び」「他の発表からの学び」「全体研修からの学び」の 3 点に整理した。

#### (1) 自らの発表を通じた学び

発表後の討議の時間、活発で様々な角度、視点から質問が投げかけられた。ある大学教授から「カフェでの対話が、具体的にどう授業実践や生徒支援に結びついているのか」の質問があった。これに対して、カフェで語られたヒントが、翌日の学級運営の指導を考える上での手がかりやアイディアになったり、他類型の教員への歩み寄りにつながったりした具体的なエピソードを回答した。また、「対話の質を深めるためのファシリテーターの介入はどうあるべきか」の質問があり、ある現職の校長から、「若手が本音を語り始めた際に、それを学校全体の改善にどう繋げているのか」といった、組織運営に踏み込んだ鋭いコメントをいただいた。さらに、「参加に消極的な教員をどう巻き込むか」「コーヒー代などの運営面はどうしているのか」といった、運営上の具体的な質問も多く、現場の先生方が同じような悩みを抱えている印象を受けた。

様々な多様な立場や視点からの質問に対して、自身の葛藤を含めて回答をした。特に、「カフェでの語り、単なる愚痴で終わらずに、翌日からの実践への意欲に変わった教員がいた」というエピソードを紹介した際には、オンラインの画面上に「拍手」「いいね」のリアクションが見られた。コメント欄へ「これこそが疲弊した現場に必要な、教員を回復させられるような研修だ」という支持や「研修を義務にせず、教員の居場所と捉える実践だ」との評価もあった。著者自身が現場で試行錯誤してきた一歩が、他校の教育現場で必要とされている新しい研修方法なのかもしれないと感じた。短時間ではあったが、全国の教員とのやりとりやフィードバックは、今後の研究をより深めるための貴重な意見ばかりであった。

## (2) 他の発表からの学び

2日目は、各校による実践研究成果の発表および、ポスターセッションに参加した。午前中に視聴した3校の実践報告では、それぞれの研究科長の先生方から、各校が展開している特色ある取り組みを聴講した。

特に印象に残ったのは、富山大学の「とみけん」における事例である。これは大学院生が自ら立ち上げた自主的な研修団体であり、外部の一般企業やマジシャン、アナウンサーといった多彩な専門家を講師として招いた研修を行っており、主体的な研修の体現であった。教育関係の枠組みの中に閉じこもるのではなく、教育以外の社会経験を持つ外部専門家を講師とすることで、「学校が社会からどう見えているのか」を客観的に把握し、多角的な視座を学ぶことができ、貴重な研修であると考えられる。こうした経験は、自律的な社会参加を目指す児童生徒を指導する上で、また地域社会で生活する保護者、家族と真摯に向き合う上で必要な素養を養うと感じた。

自身の経験を振り返ると、高等支援学校では企業就労支援に携わる中で、限定的ではあるが、企業担当者との直接的なやりとりは日常である。担当者との交流を通じて感じるのは、企業が求める生徒の姿や人材と、学校教育が重視している姿の重点を置いている部分との間にある、共通点と相違点である。自身の勤務経験から、小・中学校の教員にとって、目の前の児童生徒の将来社会人として自立して働く姿を具体的に想像することは容易ではないと考えられる。しかし、現代社会で必要とされる力やスキルは、業種や企業文化によって多種多様で変化に富んでいる。教師がその実態を意識しないで教育活動を続けることには一定の危うさやリスクがあると振り返ることができた。

教育現場で児童生徒を導く役割を担う教員こそ、一般社会の動向や企業の考え方や多様な手法について学ぶ場や機会がもっと開かれる必要がある。日々の業務は多忙で、自発的に研修を企画、実行するだけの時間的、精神的な余裕に乏しい。教員自ら自主的な学びを具現化するためには、教職大学院という学校組織から離れた視座で見直すこと、客観的に思考できる学習環境での学びが貴重であることを実感した。

## (3) 全体研修からの学び

1日目は、「学び合いのコミュニティを形成するために」というテーマのもと開催された講演会、およびパネルディスカッションに参加した。

前半は、NITSの前審議役の佐野様よりお話を伺った。10月に拝聴したNITS主催のマネプロ研修でも感じたことであったが、研修観の転換に関する考えは非常に明快で、これからの目指すべき方向性がダイレクトに伝わった。今後の教員研修では、ディスカッションに留まるのではなく、ダイアログとリフレクションへの展開を重視する方針に感銘を受けた。この文脈は、私自身が今大会で発表した「語り合いカフェ」の理念と合致するものであった。一学校の研究主任が特別支援学校の若手中堅教員を対象に細々としている活動として、どこか客観的で限定的に意識していた自分の研究はNITSの目指す大きなビジョンとリンクしていることを知り、自信と勇気をもらうことができた。

講演の中で提示された「探求する参加者ありき」という言葉は、今度の私の活動における重要なキーワードになると感じた。研修における価値観や参加する際の意識、そして提供される理論がいかんにして参加者自身に還元されるのか。まさに研究で直面している課題でもあった。「どのようにして参加者に真の学びを還元するか」「参加に消極的な層をどのように包括し、置き去りにしないか」など、実践しながら問い続けるコミュニティそのものであり、その輪を現場や自治体単位でどのように拡大できるか、再考することができた。

後半のパネルディスカッションでは、「教職大学院と新たな要請・研修のあり方を考える」のテーマで議論が交わされた。研修観の転換や、既存の教育実践リフレクションの限界、そして「なぜ教職大学院での学びはこれほどまでに充実感があるのか」といった問いは、私自身が昨年度から抱いてきた想いをそのまま言語化した感覚を得た。

印象に残ったのは、秋田大学の専攻長が指摘された「教育現場は must (～しなければならない) や not (～してはいけない) に溢れ、wont (～したい) が疎かになっている」という講話であった。児童生徒への教育のみならず、教員の研修観にも適用できると考えられる。

教職大学院という環境には、制度的・地域的な制約から限られた教員しか身を置くことができない。だからこそ、ここで学んだ教員がその成果を自校や地域、ひいては都道府県全体へどのように還元していくかが、次年度以降の挑戦となる。

**【文献】** Edmondson, Amy C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44,350-383.